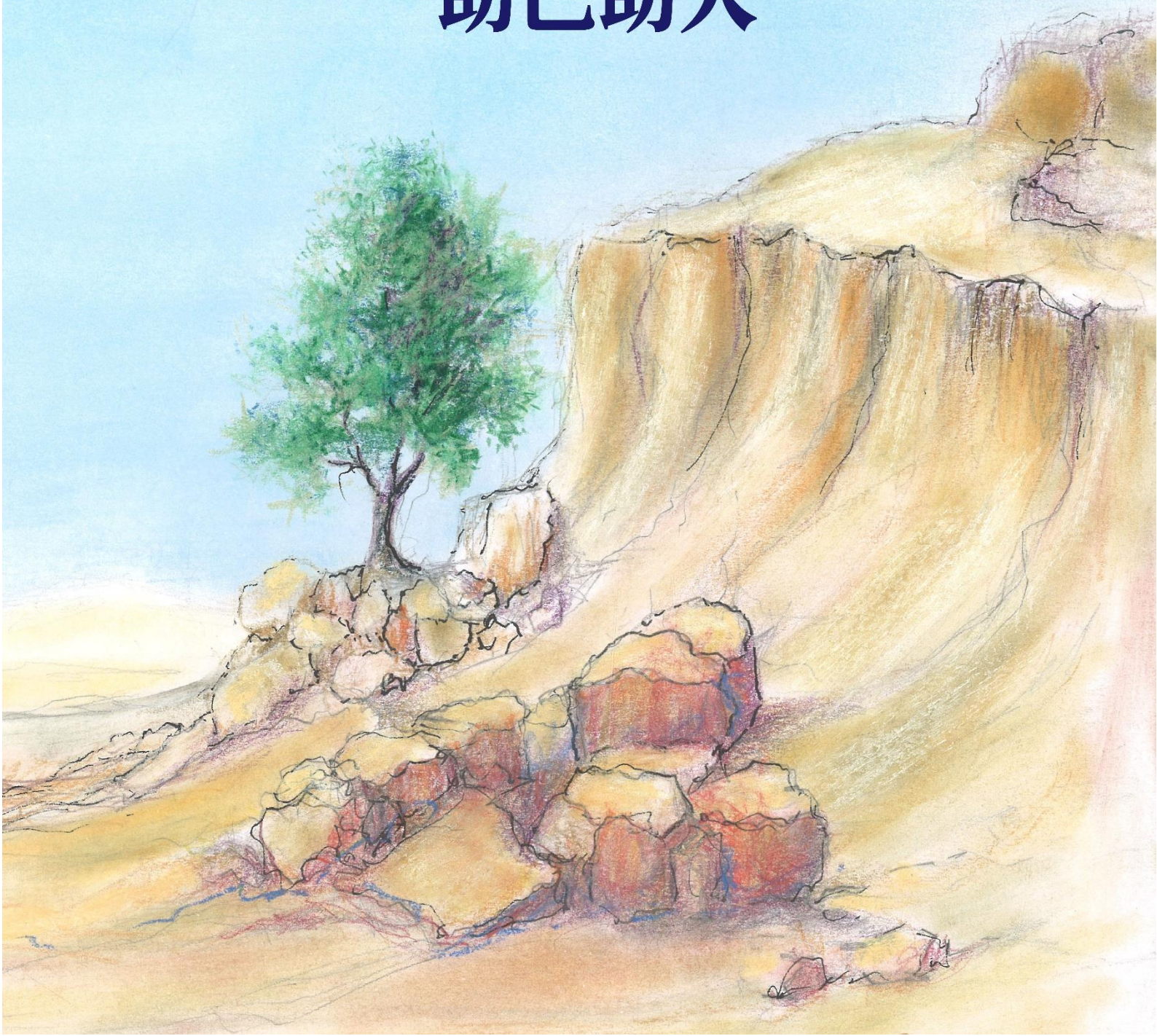


迎难而上，茁壮成长： 助己助人



专属

这本手册献给中国的同工和他们的家属，建立教会的同工、牧师、信徒和耶稣的门徒——这些为了他们的信仰而饱受迫害，和被派往其他国家的同以及他们的家属，无论是否被认可的大人、青少年和孩童。在你尽全力地侍奉上帝，在各国发扬主耶稣的福音的同时，愿你获得力量和安慰以继续走这条路。同工们，加油！你们即将到达终点，上帝的奖赏就在祂手里！

“在我身心和灵魂里，我是个传教者。上帝唯独有一个儿子，祂也是个传教者。在侍奉上帝的道路上，我希望我能生，也能因此而死！”——大卫利文斯通，苏格兰的传教者，医师和非洲的探讨员(1813-1873)。¹

---oOo---oOo---

致谢页

1. 在本书中，所有来自圣经的引用都取自中文圣经-简体字新标点和合本（CUNPSS 62）1988 年新加坡圣经公会第八版，2004 年 1 月 1 日版。CUNPSS 可以在 <http://www.cunpss.org/?version=CUNPSS> 上线访问，访问时间为 2023 年 9 月 25 日至 30 日。在本书的每一章节中，会标注出与此规则不符的特例，比如引用英文翻译或意译时，会注明引用的英文来源，并将这些引用翻译成简体中文（普通话）。
2. 我们衷心感谢每一位帮助本书得以出版的人。通过您的自愿帮助，这本书可以成为许多人的祝福。

---oOo---oOo---

¹ 校际基督教联谊会/美国。2014. David Livingstone – Explorer M..... [在线的]. Urbana for God's Global M.... <https://urbana.org/go-and-do/m...-biographies/explorer-m....>. In : Worcester, Jr. Mrs. J.H. n.d. *David Livingstone*. Chicago : Moody.

目录

请点击你想要阅读的主题。

第 1 章 - 压力管理

关于压力的简要介绍	1
霍姆斯·拉赫压力事件量表	3
压力的定义	4
圣经中的压力	5
关于压力的名言	5
压力的组成部分	6
人类常见的一般压力源	6
造成同工压力的原因	8
内在的压力反应	12
压力的症状	12
当我们感到有压力时	14
压力过大时如何自助	14
实际应用：压力提示卡	22
如何帮助压力大的人	23
用于讨论和反思	25
尾注：本章使用的资源	25

第 2 章 - 击败倦怠

定义	28
倦怠的有益引言	29
圣经中倦怠的例子	29
倦怠的主要人选	29
倦怠的原因	31
倦怠和压力之间的区别	33
倦怠的警告信号或症状	33
倦怠的影响或后果	35
防止同工陷入倦怠	35
管理层帮助防止倦怠	36
帮助自己恢复	38
帮助他人从倦怠中恢复过来	42
讨论和反思	44
尾注：本章使用的资源	44

第 3 章 - 过渡 - 应对变迁

“过渡”的定义	46
圣经中过渡的例子	47
关于过渡的实用语录	48
同工所经历的过渡类别	48
过渡和转变为什么会压力或抑郁？	50

过渡期间的典型情绪	51
过渡的阶段	51
每个阶段的含义和学习功课如下	51
作者所指的边界或过渡时期的阶段	52
对过渡和变化的反应	54
妥善处理过渡的好处	55
对过渡过程的严重性和长度的影响因素	56
自我帮助：应对策略的建议	57
在过渡时期帮助他人	61
帮助过渡者的问题	63
供讨论和思考	64
尾注：本章使用的资源	65

第4章 - 文化冲击和差异

定义	67
圣经基础	68
有用的引语	69
文化的组成部分	69
跨文化生活中的压力因素	70
文化冲击的症状和描述	75
文化适应时间线	78
同工生活时间线	79
文化有何不同？	79
西方文化对非西方文化	80
次要文化差异	85
同工在应对文化冲击上应该如何自助：	
• 出发到工场前的应对措施	89
• 到达工场后的应对措施	91
• 在场上该如何应对	92
如何帮助其他正在适应新文化的人	98
用于讨论和反思	101
尾注：本章使用的资源	101

第5章 - 重返期的冲击

重返家乡的定义	105
圣经中所提到的重返家乡	105
关于重返的一般性评论	106
关于重返家乡的有用语录	108
年假	108
典型的年假	108
安息假	109
关于休年假的语录	109
“重返”这个词的历史	109
影响重返期冲击严重程度的因素	110
为同工重返家乡做准备时所面临的困境	112

重返期冲击的症状或情绪	112
重返家乡的挑战	113
来自发展中国家的同工在重返家乡时所面临的特殊挑战	117
如何帮助自己尽量减轻重返期的冲击:	
1. 离开禾场前的自我帮助	119
2. 在休年假期间的自我帮助	121
3. 在永久地重返家乡时的自我帮助	122
回归同工的基本需要	124
如何帮助其他重返家乡的同工:	
1. 在重返家乡之前/即将离开时在禾场的帮助	125
2. 在休年假时的关怀	126
3. 永久返回家乡的长期	127
重返家乡的同工子女	129
用于讨论和反思	129
尾注: 本章使用的资源	127

第6章 - 保持属灵敏锐—适合战斗!

简要介绍	132
有用的引言	132
圣经视角	133
维持关系的挑战	133
沉默的杀手: 过度劳累!	134
对抗黑暗势力	134
灵性衰退的原因	135
一个健康的, 每天的属灵饮食	138
灵修时间	139
洁净的生活—道德纯洁	140
建立持续道德纯洁的策略	140
我们与神关系中的创造力	141
问责三人小组	142
问责制符合圣经吗?	142
为什么我们需要问责制?	143
为什么我们要逃避问责?	143
问责小组的一般准则	144
问责三人组的陷阱	144
问责制问题	145
给予属灵沉睡中同工的一些自助想法	146
你能如何帮助沉睡的同工	147
用于讨论和反思	148
尾注: 本章使用的资源	149

第7章 - 跨文化同工的子女和他们的家庭生活

简要介绍	151
同工子女, 第三文化孩子和全球孩子的定义	152
圣经中的同工子女或成年外国人	153
关于同工子女的有用语录	154
同工子女的悲痛问题和亏损	155

孩子悲伤的例子	156
为悲伤的同工子女提供自我帮助	156
如何帮助在悲伤中的同工子女	156
作为同工子女长大的好处或优势	157
同工子女面临的挑战	158
同工子女父母的自我帮助:	
• 家长禾场前的自我帮助	162
• 禾场里: 同工子女父母的自我帮助	164
父母重返家乡时的自我帮助	171
同工子女的重返家乡	173
祖国的需求和诱惑	175
为什么有些同工子女会远离上帝	175
如何帮助同工子女与上帝建立更深的关系	175
同工子女在永久的重返家乡过程中的自我帮助	176
我们如何帮助同工子女及其父母:	
• 禾场前协助	178
• 关于禾场援助	179
• 重返家乡支援	180
讨论和思考	181
推荐资源	181
尾注: 本章使用的资源	182

第 8 章 - 功能失调的家庭背景

简要介绍	183
功能失调家庭的定义	185
有益的引言	185
圣经中的功能失调性	185
功能健康的家庭	186
使家庭不正常的因素是什么?	188
童年不良的成果	191
功能失调家庭系统中的规则	191
功能失调家庭系统中的角色	194
四个主要的受伤领域	196
对来自功能失调家庭的人的生存技巧	197
幸存者身上的积极品质	197
问题的严重性	198
跨文化情境中的压力源扩大裂缝	198
伤得太重无法从事工	200
对问题的洞察力对于恢复至关重要	201
功能失调的禾场	201
有毒的管理者	204
团队的功能障碍	205
恢复的自助步骤	206
如何帮助来自功能失调的背景的人们	219
用于讨论和反思	221
尾注: 本章使用的资源	222

第 9 章 - 单身 ... 但不后悔

圣经中的单身	225
单身的特权	226
单身者在事工中面临的挑战	226
单身者自助在事工中茁壮成长	229
选择生活伴侣指南	231
如何帮助单身员工	232
为单身人士祈祷	234
用于讨论或个人反思	235
尾注：本章中使用的资源	235

第 10 章 - 孤独……并不孤单

孤独的定义	237
经中的孤独	238
孤独引言	239
孤独与孤单和独处之间的区别	240
可能导致同工的孤独感因素	241
应对一般的孤独感（事工内或事工外）	245
自我帮助的步骤	246
帮助孤独的同工	248
用于讨论和反思	250
尾注：本章使用的资源	250

第 11 章 - 自我关怀—善始善终

定义	252
圣经基础	252
关于自我关怀的实用名言	253
自我关怀—一个有争议的话题	254
自我关怀的好处	259
我们什么时候需要自我关怀？	260
当自我关怀和相互关怀缺乏时的后果	260
自我关怀指南和工具	261
我们可以在哪里练习自我照顾？	262
所有人的自我关怀领域	262
自我关怀图表	264
同工和管理者的自我关怀	266
事工或工作者与他们的指导者的自我关怀清单	266
同工关怀提供者的自我关怀	268
偏远地区同工的自我关怀	269
创伤环境下的自我关怀	270
季度自我评估与关怀	271
年度自我评估和关怀	271
自我关怀中的自助	272
在自我关怀方面帮助他人	272

用于讨论和反思	273
尾注：本章使用的资源	274

第 12 章 - 信心、朋友和财务

简要介绍	276
高压力源—统计	277
关于筹集支持的有用引述	278
“信心事工”的历史和模式	278
可能导致同工缺乏足够的祷告，精神上和经济上支持的原因	278
财务短缺时需要提出的问题—陷阱	283
缺乏资金，祷告和精神支持对同工的后果	284
财务方面的难题	285
圣经中有关供应的应许	286
自助：如何开始事工	288
被差派往国外的人的自我帮助	291
差派小组至关重要	292
差派小组的任务	294
帮助你的同工筹集支持	295
用于讨论和反思	296
附录 A—祷告支持计划	297
附录 B—寻求精神上的支持	299
尾注：本章使用的资源	299

第 13 章 - 悲伤和失去

悲伤的定义	301
圣经中出现的悲伤事件	302
可能导致悲伤的失去类型	362
失去类型和导致同工悲伤的原因	303
我在悲伤吗？一些提示性的症状	304
关于悲伤的一般说明	304
正常和健康的悲伤反应	305
悲伤时的不健康反应	305
悲伤的阶段（或时期）	306
悲伤者的自助方式悲伤者的自助方式	311
可能阻碍悲伤过程的情况	314
如何帮助正处于悲伤中的同工	314
同工的子女在遭遇正常失去时所感受到的悲痛	317
如何帮助处于悲痛中的同工孩子	318
确定悲伤过程的进展的问题	319
用于讨论和反思	320
尾注：本章使用的资源	321

第 14 章 - 艰难时期-失望，失败，痛苦和属灵流产

简要介绍	323
有用的名言	324
圣经中受苦之人的例子	325
挑战的类别	325
神在试炼和艰难中的旨意	326
圣经人物如何应对试炼，失望和痛苦？	327
关注神的鼓励	327
A. 失败	328
当我们失败时—帮助我们	328
帮助那些经历失败的人	329
B. 失望	330
处理失望的自我帮助	331
C. 苦难或考验	333
遭遇苦难或考验时的自我帮助	333
帮助那些遭遇试炼和考验的人	335
D. 逼迫	335
逼迫中的自我帮助	336
帮助受逼迫者	337
E. 属灵争战	337
F. 属灵流产 - 异象之死	338
属灵流产的原因	338
圣经中关于流产的记载	339
失去未出生婴儿后的感受	339
约瑟生命中的流产	341
属灵流产后的自助	341
帮助那些正在经历异象流产的人	344
讨论和反思	345
尾注：本章使用的资源	346

第 15 章 - 化解冲突

简要介绍	348
第一节：冲突管理	350
定义	350
有益的名言	350
圣经中有关冲突，却又鼓舞人心的例子	351
和睦的三个层面	352
冲突的起因	352
工作中的冲突	354
忽视或避免冲突的后果	355
化解冲突的好处	355
我们在冲突中的倾向	356
盲点的原因—阻碍了看到彼此的观点	357
如何减少或降低冲突	357
对冲突作出不健康反应的原因	358
沟通的三个方面	358
一般提示	359
接近冒犯者的步骤	361
在冲突中避免这些情况	363

冲突之后	366
解决冲突的其他方法	367
冲突的方式	368
帮助他人管理自己的冲突	370
第二节：爱中对峙	370
爱的对峙是化解冲突的关键 - 在爱中说实话	370
定义	371
圣经中的对峙	371
何时对峙	372
不喜欢与他人对峙的原因	373
对峙的可能反应	373
如何正确对峙	374
第三节：跨文化冲突	376
简要介绍	376
跨文化中的冲突问题	378
跨文化冲突中的生存关键	379
第四节：冲突中的调解	380
调解的定义	381
圣经基础	381
不平等的权力或优越的地位	381
通过调解帮助他人：	
1. 事先	382
2. 让双方走到一起	383
3. 让他们交流对话	385
4. 跟进	387
用于讨论和反思	387
尾注：本章使用的资源	388

第 16 章 - 汇报：一般情况和创伤情况

汇报的历史和必要性	390
第一部分：一般情况汇报（非危机性）	
定义	392
什么不是汇报？	392
对比汇报和辅导	393
圣经例子	393
关于汇报的实用名言	394
汇报的益处	395
没有进行汇报的后果	397
如果没有汇报员	397
汇报员	398
汇报中的常见问题	399
汇报对象：个人或组织？	402
汇报：结构化或非结构化？	402
谁需要汇报？	403
汇报的种类	404
一般情况（非危机性）的汇报	405
要避免的陷阱	408
非危机事件或定期汇报会的形式	410
小组汇报：所需工具	411
保密性	413
保密性的例外情况	413
如何处理所听到的信息？	414
保持专注和掌控	414

沟通的障碍	415
汇报员的自我关怀	415
第二部分：创伤汇报（危急事故压力汇报）：	
危机的定义	416
禾场中的危机或创伤	416
被定义为创伤性事件的类型	417
不符合危急事故压力汇报员的资格	417
危急事故压力汇报的关键要素	418
危急事故压力汇报的过程：	419
1. 第一阶段：介绍	419
2. 第二阶段：事实	419
3. 第三阶段：思考	419
4. 第四阶段：感觉或反应	420
5. 第五阶段：症状、结果或成果	420
6. 第六阶段：正常化和教导	420
7. 第七阶段：结束会话	421
创伤后应激障碍（PTSD）	421
创伤后自助或康复(PTSD)	421
帮助他人克服创伤或创伤后压力心理障碍症	422
用于讨论和反思	423
1. 针对第一部分：一般情况（非危机性）汇报的讨论和思考	423
2. 针对第二部分：创伤情况汇报（危急事故压力汇报）的讨论和思考 ..	423
附录 A：可帮助汇报对象的问题	
• 禾场中的汇报：	424
1. 第一次汇报：抵达时	424
2. 第二次汇报：三个月后	425
3. 定期汇报	426
4. 永久返回家乡：离职汇报	426
5. 危机或创伤事件汇报	427
6. 休年假	428
7. 休完年假回到禾场时	428
• 返回家乡后的汇报：	429
1. 休年假的长期	429
2. 久返回家乡回的长期	431
3. 短期：从短期外展返回家乡	431
尾注：本章使用的资源	432

第 17 章 - 禾场考察—士气提升

为什么进行禾场探访？	434
禾场探访的圣经例子	435
关于禾场探访的引用	436
禾场探访的好处	437
禾场探访的挑战	438
禾场探访的任务和指导方针：	
1. 禾场探访前	439
2. 在禾场探访期间：	
○ 任务	440
○ 禾场探访的指南	441
3. 在禾场探访之后一当回到家时	443
用于讨论和反思	443
附录 A： 30 个实用点子—在禾场探访同工时要完成的任务	444
尾注：本章使用的资源	446

前言

通过弗洛伊德麦克朗
(Floyd McClung)

若我的生命能重新来过，我仍会选择做一名同工，一生侍奉主耶稣。对于此生，我并无遗憾，反而更多的是感恩。在游历 192 个国家的途中，我有幸遇到许多在北非沙漠里，中州战场中以及亚马逊深处劳动的跨文化同工。他们用一生所学与经验，全身投入于侍奉。

这本书是献给他们的。他们虽有资格接受荣誉，获得奖励和勋章，可他们仍在没有这些表扬的情况下继续侍奉。作为他们的同事，我们最基本能为他们做的是给予他们关爱，愈合他们受伤的心灵，照顾他们的家属，和给予他们更多的技术让他们更有效地侍奉他人。这本书不但能做到这些，还能给予更多！这本手册是我阅过中一本最不偏不倚，最齐全的同工生存书籍，是一本照看其他同工不可多得的书籍。

可是，同工大量返回祖国是个不争的事实。身为管理者，我们必须直视这个问题，因为在某种程度上，这让上帝和祂的国蒙羞。对于在祖国支持他们的门徒而言，这份支持所耗费的时间、金钱、精力和心意极大。对于专注于任务的管理者来说，他们通常没有多余的时间与其他同工和管理者交流，关心他们的近况。这更不是他们的天赋，因为管理者应当以上帝的异象为先，全心执行任务。因此，他们若能寻得并委任能关怀同工的同事，细心聆听他们的心声，鼓励他们，给予他们发展的空间，这便是对管理者最大的帮助。

为了让这些照看同工的同事更有效地执行他们的任务，这些同工、管理者，和跟随他们的门徒和培训者之间必须建立信任。而这本手册恰能做到这点——因为这本手册的作者在这方面累计了多年的经验，以她所得的智慧写了这本书；更重要的是这手册充满了她对同工的关爱。

正因为作家深知很少同工有这方面的经验，因此她便成了这个问题的答案，多年来栽培同工更有效地照看其他同工。

虽然目前已有这方面的培训资料，但这本手册与其不同的是它给予同工即容易应用又实际的办法去帮助其他同工，很适合让刚进入这方面服侍的同工或不在这领域工作的门徒使用。这本手册的内容很深入又清楚易懂，书中的章节整理有序，也充满着实际的智慧。因为作者深知这方面的需要，所以便成就了这本手册。我积极推荐这本手册给每一位有心想要照看同工的管理者，委派同工的门徒，培训者，照看其他同工的同工，以及每一位在教会服侍。

虽然这本书手册解释了在异地侍奉的同工所面对的种种挑战与压力，可事实上，若同工有的选择，他们并不想离开他们的工作岗位，因为他们热爱着所做的一切。在问卷中，作者问了这样一个问题——“作为一名同工，你有何感想？”而得出来的结果很清楚地显示一同工对于他们所面对的困难并不觉得是一种煎熬，也并没有因为异地的艰苦而有想回家的念头。恰恰相反，2,086 名同工的回应十分积极，他们都表示对目前所做的一切感到喜乐，对于未来表示兴奋，因为在他们的心里，侍奉上帝是他们唯一的念想。对于他们目前的生活，他们都觉得很满意，很充实，没有任何遗憾。这回应令人惊叹！

面对这般无私付出一切的同工，我们对他们的责任只能是尽心做好我们的委派工作。为了我们深处在异地的同工，为了留守在后方支持他们的同工，请务必阅读这手册，并传承给每一位宣教的同工，每一位照看的同工和同事！

弗洛伊德麦克朗 (Floyd McClung)
全球 (All Nations)
南非开普敦青年使命团校园
开普敦，南非

简介

这本手册是关于什么的？这是一本实用的，脚踏实地的基督徒同工关怀手册，适合日常或偶尔使用。它不仅仅是一本手册或指南—而是一个实用的工具。**你可能不会坐下来一次读完整本书。**然而，当你需要一章（甚至只是一章的一部分）来帮助自己或基督教会的工作人员，或教导和培训时，它可以作为禾场和禾场外的工具随时可用。出于这个原因，几个单词的项目符号粗体标题将引导您的眼睛找到接下来需要的内容，**而无需阅读所有内容**。例如，您可以选择仅阅读项目符号的粗体标题，直到找到所需的内容。它是一种自我帮助和“帮助他人”的工具，用于鼓励、咨询、理解和培训。要查看基督教同工关怀可能带来的概述，请参阅本文下方两三页的“同工关怀概述”。

这本书是为谁而写的？谁会从这本书中获益最多？作者写这本手册首先是为基督教会和禾场工作者，也是为他们的管理者，教练和同工关怀提供者，为基督徒同工的培训师和培训机构，以及为差会，家庭小组和教会及其管理者和培训者。这个工具也是为了帮助这些同工的家人、朋友和支持者。这本手册也将对长老和神学生有所帮助，以帮助他们照顾自己和事工中的同工，延长事工的寿命，即使你在家工作也是如此。

每一章：十七章中有十四章都是关于同工的一个压力源。剩下的三章是关于我们在侍奉主时如何照顾同工和我们自己，以及作者在网上发起的同工关怀调查的结果。是的，关于同工关怀已经写了很多，但作者看到了不同国家对材料的需求，这些材料将帮助非专业人士和事工新手自助并帮助同工在禾场所内外。作者认为有必要将这些内容收集在一个文件或者文件夹中，方便携带，以便他们能够清晰、详细、有条不紊地教授这些问题，使教学具有实用性。有些章节很长，但是，作者的意图不仅仅是添加或重写有效的现有材料。作者也曾想就其他各种主题写单独的章节，但时间不允许，例如关于同工家庭；事工中的妇女；减员（同工损失）；基本辅导技巧；保持道德纯洁；事工同工的招聘；选拔和评估；团队合作等。每一章的结构都尽可能包括以下内容：

- 压力源简介
- 圣经基础—圣经中的例子和鼓励
- 作者的有用引述
- 压力源的原因
- 压力源的性质和后果—这可能包括各种标题和子标题
- 压力源的症状
- 阶段或阶段性（如果有）
- 后果或结果
- 预防或避免问题
- 自我帮助
- 帮助他人
- 课堂讨论（用于培训目的）
- 推荐资源（由于这些资源是用英文编写的，因此被排除在外）
- 附录包含表格样本，信件，问题列表，方法等内容。
- 参考书目或使用的资源

目录中的每一行都是可点击的—请点击你想要阅读的主题。点击每一页顶部的箭头可以帮助你在书中快速方便地移动。

如果每一行从左到右阅读，**这十七章节**的主题按字母顺序列出：

击败倦怠	化解冲突	文化冲击和差异
汇报：一般情况和创伤情况	艰难时期—失望，失败，痛苦和属灵流产	功能失调的家庭背景
禾场探访——士气提升	悲伤和失去	孤独……并不孤单
跨文化同工的子女和他们的家庭生活	信心，朋友和财务	重返期的冲击
自我关怀—善始善终	单身……但不后悔	保持属灵敏锐度—适合战斗
压力管理	过渡期间—应对变迁	

这些章节以及一章中的各个部分可以彼此分开阅读和使用。出于这个原因，可能会注意到重复的程度，因为作者假设不是每个人都会从头到尾地阅读这些页面。这本书更像是一个工具书，当需要为基督教会的工作者或教导团体获得帮助时可以参考。这些章节被分为三卷，列在每卷的目录中。

资源未知：在可以确定谁撰写了文本中使用的陈述或想法的情况下，确认了资源。

法律条款：本事工手册的作者不会提供心理咨询建议或开具任何技术用作精神或心理问题的治疗手段，无论是直接还是间接。作者意图只是提供一般性信息，以帮助教会、培训机构、差会或家庭团体及其管理者，同工关怀提供者，最重要的是，帮助禾场和家中的同工寻求帮助在事奉主的同时获得属灵和情感上的健康。如果您自己使用本手册中的任何信息，作者和出版商对您的行为不承担任何责任。

读者，我为你祈祷：我重复一位匿名跨文化同工在参加我的在线同工关怀调查时作为评论写的话：

“我祷告不仅仅是生存，而是茁壮成长，这样我和我家人的生活就可以为我的主和救主带来荣誉和荣耀。”

—匿名同工

---oOo---oOo---

关怀服务同工概述

照看同工的工作包括关怀与发展同工，提升他们的技能、鼓舞他们的士气，以及帮助他们从逆境中更快地恢复。这类工作可由照看同工的同工所负责，也可以由一个差会或教会同工，他们的管理者、培训者、小组领导、辅导员以及同事，甚至同工本人执行。这类工作能帮助同工留守在他们的岗位，也帮助他们更充实，有意义地走完自己的一生。这包括在心灵上、身体上、情感和关系上，侍奉中的个人发展上，以及组织上的照看和发展。这从一名同工在参加一个组织之前就开始，一直维持到他退休以后。这类工作是由组织的同工或小组、培训机构、教会中的亲友们及辅助者所提供的。这包括主的关怀和自身的关怀，可以积极地进行，也可以预防性的方式进行。虽然以下的列表并不齐全，照看同工的工作范围可包括以下：

心灵上成长	牧会行政	牧师辅导
管理方式	建立人事部门	基本的辅导技术
小组之间的关系与互动	面试同工	聆听技术
引导他人，被其他人引导，以及指导他人	反馈会议与创伤反馈	处理压力的方式
维持个人灵性上的敏锐度以及自身成长	人格的分歧和 Myers-Briggs 人格测试	倦一防预和复苏
冲突解决和调解	同工与祖国教会的关系与互动	自身的关怀（为了更好的走完自己的一生）
权利与权威	帮助同工筹款	悲伤与失去
圣经伦理	维持有效的祷告盾牌	面对失望、失败、迫害、冒犯、痛苦、失去生命及迷失异象
圣经中给予同工的辅助模式，例如小组、圣经讨论小组和祷告伙伴	抒写个人汇报	了解跨文化的问题
对同工与管理者的交代	引导新同工	宽待他人为侍奉的一种
提升同工的恢复能力与顽强度	重返家乡适应的过程	侍奉中的婚姻与家庭生活
牧者的条件	侍奉中的培训和发展	关爱单身的同工
	培养有利于自己的关系	关爱同工的孩子
	计划和筹备休假的事项	关爱来自破碎家庭或艰苦背景的同工
		孤单
		界限

文字中的图标或符号

定义		帮助他人	
引用其他作者和使用的资源		班级讨论	
圣经中的例子		推荐的资源	
好处/优点		预防/停止此事	
挑战/原因		自助	
症状/危险			

第 1 章 - 压力管理

关于压力的简要介绍	1
霍姆斯·拉赫压力事件量表	3
压力的定义	4
圣经中的压力	5
关于压力的名言	5
压力的组成部分	6
人类常见的一般压力源	6
造成同工压力的原因	8
内在的压力反应	12
压力的症状	12
当我们感到有压力时	14
压力过大时如何自助	14
实际应用：压力提示卡	22
如何帮助压力大的人	23
用于讨论和反思	25
尾注：本章使用的资源	25

第 1 章

压力管理

直

到大约20年前，很人们才开始关注压力管理或压力过大所造成的损害。如今，有高达四分之一到三分之一的同工承受着高强度的工作压力，在一天的工作结束时感到精疲力尽，从而导致同工生病和同工流动率高。因此，压力管理越来越受到应有的关注。这一章的篇幅本来可能会更长但由于本书的每一章都涉及差会和援助工作者的其中一种压力源，因此限制了它的篇幅。

有一半到医生疹室就诊的病人，有一半中都是与压力有关的问题。一位医生说，目前70%至90%的疾病是由压力引起的，它是75%或更多疾病的促成原因。医生，律师和差会管理者遇到的最多的问题是吸毒酗酒和自杀。

¹ 根据2012年所发布的报告，至少在新加坡，职业压力被认为是导致压力的最主要原因，而由于财务和家庭问题所造成的压力紧随其后。² 对一个人（或一种文化）来说有压力的事情，对于另外一个人来说不一定是有压力的。

当涉及到同工和他们的跨文化生活时，最好预先让他们的知道他们即将面对的压力水平，可能比留在家里的普通人要高。他们很可能会遇到困难、压力、冲突、批评、孤独、孤立、属灵对抗、迫害和痛苦。许多同工会因为无法应对而离开禾场。因此，他们应该得到我们最好的照顾、尊重、支持和培养，以便让他们能够永久地持续服事。

你感到压力的不是你的境遇，
而是你对它们的感知和反应。

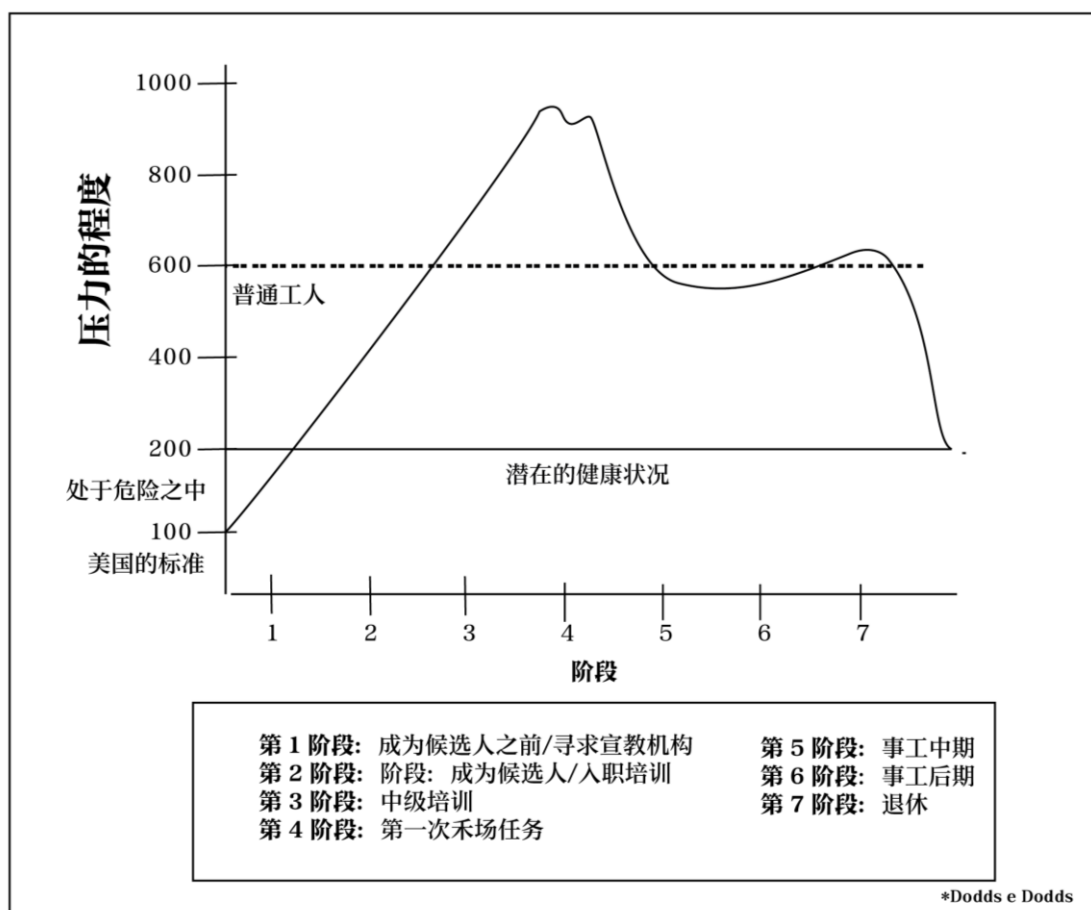
一位同工说：“我喜欢我现在所做的，但是发现我的工作有经济和情感上的压力。我的工作不适合胆小的人。”另一位同工说：“被称为同工是一种莫大的荣幸。不过挣扎是真实的，这是我日常生活的一部分，但挣扎本来就是人生的一部分，无论你在哪里生活和服事。神是信实的，祂可以满足我们的需要。”

在我的一个“对作为一名的同工的感受是什么”的调查中，有2,086位参与者。他们给的三个最明显的答案是，他们对未来感到兴奋、快乐，除了做同工之外不想做任何其他事情。然而，同工需要准备好面对这样一个事实：生活并不容易，特别是如果他们选择参与跨文化事工时。

关于同工压力工作压力的研究是由 **Heartstream Resources, Inc.** 这个肢体关怀组织进行的。他们的研究表明，海外同工的平均压力点为600点，而国内（美国）一般人的正常压力点平均为100点。³

一年内持续承受两百点的压力会增加未来两年内患上严重身体疾病或严重心理问题的风险。下列图表证实了这一事实。⁴ 如果我们将这些数字与霍姆斯-拉赫压力量表（Holmes and Rahe Stress Scale）上的指标进行比较，大多数同工应该会由于压力过高而长期患病。然而，尽管海外同工们的平均压力为600点，但由于高度的委身和卓越的应对能力，他们的工作表现仍然相当良好。

压力图 压力和阶段的程序



下面的霍姆斯-拉赫压力事件量表（修改版）（Holmes-Rahe Modified Stress Event Scale），根据海外生活进行了调整，它可以用来衡量一个人在过去12个月内所承受的压力程度。如果在过去12个月内同一事件在你身上发生了两次，你需要将分数翻倍。如果没有发生，你该行的分数将为零。最后，请合计你的分数，然后将其与下面的量表叙述进行比较。

霍姆斯拉赫压力事件量表 (Holmes-Rahe Modified Stress Event Scale)



(标记*的附加事件由洛伊丝 A. 道兹修改, 乃是根据海外生活所作出的调整)

生活事件评分

请标记在过去一年中发生在你身上的压力事件。如果过去一年中有任何事件发生了多次, 请将得分乘以相应的倍数。

霍姆斯-瑞压力事件量表 (修改版) (标记*的附加事件由洛伊丝 A. 道兹修改, 乃是根据海外生活所作出的调整)。生活事件评分。修改版本包括了跨文化工作和生活中常见的压力源。来源: 洛伊斯·道奇斯和威廉·威利夫委员会在探索计划中。1985年。已获得授权使用。

1.	配偶或子女的死亡	100
2.	离婚	73
3.	夫妻分居	65
4.	发生在周遭的监禁/个人袭击/恐怖主义事件 *	63
5.	近亲/家庭成员的死亡	63
6.	移居国外 *	63
7.	严重的个人疾病或受伤	53
8.	结婚	50
9.	在外国文化中生活/工作 *	50
10.	在国外学习一种新语言 *	47
11.	被解雇	47
12.	婚姻和解 (破镜重圆)	45
13.	退休	45
14.	家庭成员的健康或行为发生重大变化	44
15.	怀孕	40
16.	性生活出现障碍	39
17.	增添新的家庭成员 (例如通过出生, 收养等)	39
18.	募集支持/回国述职*	39
19.	重大业务调整 (例如: 即合并, 重组, 破产)	39
20.	财务状况发生重大变化	38
21.	学习在没有固定薪水的情况下生活*	38
22.	密友去世	37
23.	一次性离开所有亲戚和密友*	37
24.	转行	36
25.	与配偶争吵次数发生重大变化	35
26.	超过10万美元的抵押贷款	31
27.	丧失抵押品赎回权	30
28.	参加一个需要被评估的候选人/培训计划 *	30
29.	工作职责发生重大变化	29
30.	儿子或女儿离家 (例如结婚, 上大学)	29
31.	与姻亲发生冲突 (或有矛盾)	29
32.	杰出的个人成就	28
33.	配偶开始或停止工作	26
34.	生活条件的变化	25
35.	个人习惯的调整 (着装, 举止, 社交等)	24
36.	与老板发生的矛盾	23
37.	被家人/亲戚误解 *	23
38.	适应新气候 *	22

39.	工作时间或条件的重大变化	20
40.	居住地变更	20
41.	学校的变动	20
42.	惯常的娱乐方式和/或数量的重大变化	19
43.	教会活动的重大变化（比平时多或少得多）	19
44.	社交活动的重大变化	18
45.	体力活动水平的变化 *	18
46.	抵押贷款或贷款金额不超过10万美元	17
47.	经常出差*	16
48.	睡眠环境的重大变化	16
49.	家庭聚会次数的重大变化	18
50.	结交新的亲密朋友*	15
51.	饮食习惯和可获得的食物重大变化*	15
52.	度假	13
53.	圣诞节节日	12
54.	轻微违法行为（例如交通罚单）	11
55.	其他未列出的压力因素	

你的总计

在美国进行的研究显示，一年内承受200个压力点会增加在接下来的2年内患严重身体疾病或严重心理问题的风险。根据我们观察到的情况，在海外工作的同工每年平均需承受大约600个压力点，由于高度的委身卓越的应对能力，他们仍然能够有相对良好的工作表现。

就像那些参军的人一样，当代同工需要愿意并准备好忍受艰辛（提摩太后书2：3-4），准备好前往在你国家内和国外的未知地方，愿意与亲人分离（路加福音14：25-34），愿意接受不是他们自然而然会选择的生活方式，穿着以及饮食。如果他们是跨文化服事的，他们需要学习至少一种语言，并接纳其他群体就如同对待自己所属的群体一样。同工不应该被怜悯，但出于一种不浪漫的现实，同工需要为这一切的压力和成本做好切实的准备。

压力的定义



在我们查看不同作者对压力的定义之前，首先需要强调的是并非所有的压力都是坏的。我们需要一定程度的压力才能积极工作。它帮助我们早上起床，完成任务，并使我们比平时没有压力时，表现得更好。然而，压力也可能是有害的，在各个层面都是令人难以承受的，它会破坏我们的健康，人际关系和我们的生活。以下就是不同作者对压力的定义：

- “压力被定义为‘生命的磨损’。它既来自外部也来自我们自己内心——‘外有冲突，内有恐惧’”（哥林多后书7：5 圣经当代译本修订版）。——朱厄尔·埃里克森⁵
- “任何给一个人带来压力并要求他做出艰难调整的刺激。它是整个人对外部和内部要求的反应。它可以影响情绪，身体，思想，灵和我们的人际关系。”——来源未知
- “杀死我们的不是压力，而是我们对压力的反应。”——汉斯·塞利⁶



- “..... 身体对任何要求的非特异性反应..... 无论我们面临的因素或情况是令人愉快还是不愉快的并不重要；重要的是要求重新调整或适应的强度。”——汉斯·塞利一位压力研究的先驱⁷
- “被许多需求同时拉向100个方向的感觉，却没有能力提供所需的资源；就像吉他弦被拉伸到极致一样，随时可能断裂。”——作者

圣经中的压力



- 在圣经中并没有出现“压力”(stress)这个词。然而，可能表示或类似于压力的词是“恐惧”或“疲倦”。在圣经中没有“压力”这个词的情况下，我们可以看看与压力相反的词，例如平安，安宁，安静，满足，希望和喜乐。
- 与压力有关的诗篇之一是诗篇第31篇。这篇诗篇的中间部分，即第9到13节，描述了压力的症状这包括了在身体，情感，心理和属灵方面的症状。这篇诗篇的其余部分是关于诗人的应对方式。他向上帝寻求帮助，以诚实的方式表达自己的情绪，表达他对上帝的希望和信任，上帝是他的磐石和堡垒。
- 保罗曾经将他的压力定义为“我们从前就是到了马其顿的时候，身体也不得安宁，周围遭患难，外有争战，内有惧怕。”——哥林多后书 7: 5
- “因为你们蒙恩，不但得以信服基督，并要为他受苦。”——腓立比书 1: 29
- “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。因为我们这活着的人，是常为耶稣被交于死地，使耶稣的生，在我们这必死的身上显明出来。”——哥林多后书 4: 8-9, 11

关于压力的名言



- “压力似乎是普遍存在的。毫无疑问，同工及其子女的生活可能都会有压力。”——埃丝特·舒伯特⁸
- “压力不是发生在我们身上的事情，但压力是我们对所发生的事情的反应。当某些事件发生，并且我们认定这种情况超出了我们的处理能力时，这就是压力。我们对事件的看法让事件变得有压力。”——威廉·巴克斯博士⁹
- “任何令人愉快的或不愉快的事情，如果它会唤起你的肾上腺素系统，促使你的身作出‘战斗或逃跑’的反应，然后不放松，不让你有时间恢复，都会使你容易患上因压力导致的疾病。你的身体只是适应了生活在持续的紧急状态中——你不会感到不适，直到破坏性的结果发生。”——阿奇博尔德·哈特博士¹⁰
- “一个有大问题的人和把问题搞大的人之间是有天壤之别的……问题在于他们对‘问题’做出了错误的反应，因此使他们的‘问题’成为真正的难题。真正重要的不是发生在我身上的事情，而是发生在我里面的事情。”——约翰·C·麦克斯韦¹¹
- “当我在热带的日落下慢跑时，我看得更清楚了。上帝从未忘记我们，也从未苛待我们。祂对我们的爱并没有比那些看似过得很轻松的人少。我们将生命交托给了祂。我们承诺不惜一切代价都要忠于上帝。我们曾恳求祂改变我们。祂垂听了我们的祷告，仔细地塑造我们。”——倪柝声¹²
- “休息，娱乐和更新你与上帝的关系是至关重要的——上帝设计你的时候，就决定让你需要它们，在祂眼中，你理应拥有它们。当你自己的需求得到满足时，就能让你忘记自己，这样你就可以专注于他人的需要，能够充满喜乐的服事他们。满怀喜乐的服事有时甚至感觉像欺骗，因为它充满了满足感。有时，身处于这样的服事环境中就像在度假一样。”——简A. G. 基斯等¹³

压力的组成部分



压力的四个主要组成部分：

- **外部的压力源—事件或环境：**虽然一个人无法控制这些压力源，而且往往也无法改变，但我们的压力经常被下面提到的内部的压力源所激化或导致它暴涨。
- **内部的压力源—感知、恐惧、伤害等：**事件，环境或人可能不会对我们造成潜在伤害，但我们的感知或以前受过的伤害会影响我们的思维，并产生压力。虽然外部的压力源不一定可以改变，但内部的压力源是可以改变的。这取决于我的个人滤镜或“内在眼镜”，我用它来看待我潜在的或真实的压力源。我内在的眼镜，棱镜或滤镜包含了我的世界观、信仰、价值观、文化背景、受到父母和遗传影响的成长经历、家庭座右铭、内在誓言、惧怕、恐惧症、伤害、过去的经历、个性、年龄、恩赐、性别以及我们在各个生活领域的总体健康状况。例如，如果我认为某件事很可怕，很伤人或令人恐惧，那么在我眼中它就会是如此，而另一个人对同一个压力源的观察和评估，可能会认为它是有趣的，具有挑战性的，甚至是令人兴奋的。我确实是可以选择将我的负面看法或滤镜换成积极的观念。
- **能持续采用的应对方法：**
 - **解决问题：**处理问题或压力源一般有三种方法。
 - **直面问题，解决问题，并继续前进：**这是关于解决问题。
 - **绕过问题并向前走：**我学会了与压力源共存并继续我的生活，例如通过妥协、冷漠、接受或容忍。
 - **转身或侧身逃避问题，改变我的路线：**我可以通过逃避，退缩，无助或否认现状的方式来逃避问题或危险。有时它包括在尽量减少第一个问题的同时，却奔向另一个问题。
- **持续的压力管理：**我们可以选择健康或不健康的方式来管理压力，它们与上述解决问题的方法是并行的。例如，健康的压力管理是讨论问题，听取建议，积极采取可行的措施，将我们自己和我们的忧虑交给主，并相信祂会赐予我们积极的结果，做一些你喜欢的事情，短暂休息或从这种情况中逃脱出来。不健康的压力管理是借酒浇愁或吸毒，假装事情没有发生，变得无助，退缩或将压力发泄在别人身上。

人类常见的一般压力源



无论我是同工与否，只要这个地球上还有人类，压力就会一直存在。以下是常见的人类压力源的非详尽列表：

- **恐惧和恐惧症：**重要的是要明白，压力在很大程度上都是与恐惧有关的——对失败的恐惧，对被拒绝的恐惧，对未来的恐惧，以及各种其他恐惧。恐惧在我们的生活中造成以下负面影响：
 - 迷惑我们
 - 消耗我们的能量
 - 限制我们的潜力
 - 损害我们的人际关系
 - 让我们准备好要失败
 - 偷走我们的幸福
 - 摧毁我们的信仰
- **自我形象低：**当我们无法和自己和平共处或不喜欢自己时，就会给我们的人际关系，工作，成就带来困难，造成压力和冲突。要知道你在基督里是谁——祂的圣殿、祂眼中的瞳人、祂差来的人和祂

的子民。彼得前书2：9 称我们为“……被拣选的族类，是有君尊的祭司，是圣洁的国度，是属神的子民……”专注于你作为上帝儿女的地位和特权。“就是你们的头发，也都被数过了。所以不要惧怕。你们比许多麻雀还贵重！”（马太福音 10：30-31）



- **死亡和离婚：**根据霍姆斯-拉赫压力量表（Holmes-Rahe Modified Stress Scale）（见上图），配偶离世是最大的压力源。离婚通常被视为更糟的事情，因为结束一段感情是困难的，令人感到失败和失落，责任加重和资源减少。
- **失去和悲伤：**任何过渡或变化都可能导致多种失去。与亲人分离意味着失去。其他失去可能是离开你的家乡或国家；失去亲人或失去与他们的直接联系；这也可能是关于失去朋友、财产、宠物、地方、工作、家园和熟悉的东西。如果思乡之情很严重，它会变成抑郁症，给整个家庭带来压力。
- **冲突和人际关系：**一位著名的压力专家和“肾上腺素与压力”的作者认为，我们大约95%的压力通常是由人际关系造成的。¹⁴ 面对是解决问题与和解的必要条件。畏惧对抗将导致持续不断的，未解决的冲突，这往往会造成长期压力。当发生冲突时，请参阅马太福音5：21-26和18：15-35。
- **人生阶段，过渡和变化：**过渡不仅仅是外在的变化，而是从一个地方、情况、季节或阶段到另一个地方、情况、季节或阶段的内心活动。生活方式的重大改变所引致的失控感可能会带来压力，例如当新生儿出生、孩子离开家、退休等时。
- **就业，被解雇或降级：**这是生活中压力最大的事件之一。当我们失去工作时，我们失去了头衔，社会角色，收入（从而失去安全感）和朋友。这都是同工在禾场，家乡或护照签发国之间来回奔波时会遇到的问题。
- **组织或职业压力：**当组织的职能和结构发生变化时，至少会对一些同工造成很大的职业压力。在工作中可以发现以下五种压力源或潜在的压力源：人际关系；差会、家庭小组或教会的结构与氛围，工作的内在因素；你在差会、家庭小组或教会中的角色。
- **过度劳累：**当摩西的岳父叶忒罗来看望他时，摩西已经过度劳累了（出埃及记 18：13-27）。他对摩西说：“摩西的岳父说：「你这作的不好。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。现在你要听我的话。我为你出个主意，愿神与你同在。你要替百姓到神面前，将案件奏告神；」（出埃及记 18：17-19）超负荷工作有时是必要的，但如果是永久性的或长期的工作过度却是不可行的，你或许需要采取另外的方式。关于过度劳累，我在“保持属灵的敏锐—准备好战斗！”一章中会有更详尽的叙述。
- **环境和情况：**噪音或声音的音量、甚至缺乏噪音或声音、人群稀少或过于拥挤、生活节奏太快（或太慢）、资源的缺乏、自然灾害（例如：喷发熔岩的火山）、饥荒、战争和其他政治动荡（例如：暴乱）、通过各种病毒传播的大流行病、伴随着强制性接种疫苗、透过摄像头的持续监控和封锁带来的出行限制、全球通货膨胀、犯罪、创伤和危机……所有这些都可能导致沉重的压力。
- **令人烦躁的琐事：**耗尽了我们的精力和耐心的通常是持续的、微小的、令人心烦不已的琐事，例如，干扰、阻碍、缺乏、冷漠、诸多的要求、态度、批评和抱怨。这些会侵蚀我们的个人资源。
- **综合或到达顶峰的压力：**当我们的压力超过正常水平或长期存在时，任何事情都会让我们迅速进入超负荷状态。当一个人已经感到精疲力尽，如果再遇到灾难性的事件，如家人死亡或身患绝症，或遭遇重大挫折，他或她可能会爆炸或直接崩溃。
- **财务压力：**这是大多数同工的最大的压力源。有时，我们缺乏资金可能只是一种缺乏的感觉。有些人永远觉得钱不够用，因此永远不会满足，负债累累。
- **城市生活方式：**城市居民心理负担过重—长时间工作、通勤时间长、没有或很少有闲暇时间。

“总是想象最坏的情况会导致不必要的压力。”——珍妮弗加思

- **失去控制：**想要控制我们生活中的一切可能会成为一种强迫性的需求，就像完美主义者一样。如果我们觉得自己失去了控制，比如当我们遇到变化时，就会有压力。
- **慢性的或反复出现的情况：**当人处于持续存在并无望改变的情况下，压力就会变成慢性的，例如不满意的工作、虐待人的雇主、慢性疾病、不幸福的婚姻等。
- **监禁：**这种压力源是关于失去行动自由和完全失去对自己的掌控。当所有的决定权在其他人手中，一个人与所爱的人被隔离开来。当一个人被诬告、遭受酷刑、在情感上被骚扰或被不断审讯时，压力就会增加。
- **人身伤害或疾病：**所有伤害和疾病都会给人带来压力，尤其是当它危及生命时。其他人的负面反应或缺乏同理心会使情况变得更糟。

造成同工压力的原因



如上所述，当涉及到同工时，一项调查的结果表明，同工平均每年承受约600点的压力—远高于不从事工的美国人的100点的标准。当同工进入另一种文化时，他们生活的方方面面都受到挑战，他们同时失去了所有自然的以及文化上的支持与帮助。他们不知道如何解读在东道国文化中结识的新朋友的表情，也不知道如何要求最基本的东西。他们失去了地位、角色、人际关系、语言、感到像婴儿一样无助。普通人如果每年承受600点压力，就会生病。并非所有有关同工的事情都是会造成压力或创伤性的。在参与同工调查的2,086位同工当中，许多人表示，他们为有幸能参与同工感到高兴及感恩。以下是他们提出的其中三条令人愉快的评论：

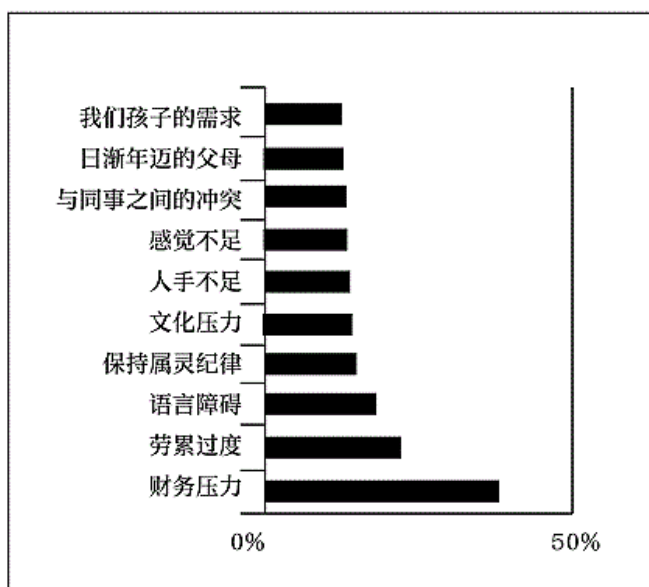
- “最大的祝福是知道你带领许多人得着救恩，并在灵命上培育他们成长。”
- “通过服侍他人来服侍主，是一个人能拥有的最充实的生活。”
- “尽管经历种种的缺乏和挣扎，但没有什么可以与顺从上帝的旨意相比。”

在关于对2,086位同工所进行的匿名同工调查结果的一章中，有详尽的图表显示同工们认为导致压力的最大因素。以下是参与调查的2,086位同工所选出的十大压力源：

除上述情况外，造成同工压力的一些原因如下：

- **以上所有压力源：**在这里，人们可以加上在以上“人类常见的一般压力源”部分提到的所有压力源。对于普通人来说，令他们感到压力很大的事情，对同工来说通常也是如此。我们的基督教信仰并不能使我们免疫。事实上，同工的压力在跨文化生活和属灵争战中成倍增加，除此之外，许多同工，特别是来自发展中国家的同工，收入不确定或不足，这可能造成更大的压力。
- **缺乏资源：**这种压力源对人类来说很常见。尽管如此，从同工的角度来看待它是件好事。在作者的同工调查结果中，与其他可供选择的39个压力源相比，这种压力源是迄今为止造成最高的压力的因素。许多同工的收入严重不足，甚至无法负担最基本的食宿费用，给他们的家庭带来了很大的压力。然而，大多数人仍在继续服事。我向他们致敬！
- **文化冲击和语言障碍：**在跨文化环境中所感受的不适、疏远、文化冲击和压力的程度将取决于东道

2,086 名同工的十大压力源



国文化与家乡文化的差异程度和预期参与的深度。如果不考虑每个单词和手势的选择，就无法表达自己的想法，这可能会带来很多挫折和疲劳。当一个人被误解时，当发现简单的动作或行为在新文化中具有不同的含义时，压力就会到来，而我们对当地文化的无知可能会引起冲突。

- **让支持者满意：**每个同工都知道，永无休止的通讯联系（包括电子邮件，汇报和社交网络等）就像一把无形的剑悬挂在他或她的头顶上。害怕在属灵，经济或情感层面上被支持者抛弃会导致压力。
- **行政管理：**差会或家庭小组的一般文书工作、纳税申报表、事工安排、为布道或教学编写笔记，教会活动、记账、向上级汇报以及许多其他任务都在等待着同工的紧急关注。如果他们在这方面没有恩赐或不曾接受过相关培训，这些压力就会更大。
- **缺乏明显的成果或回报：**看不到自己的劳动成果可能会导致压力和沮丧。在某些地理区域或宗教氛围中，一个人可能要工作多年才能看到明显的成果，如果有的话。有时候没有人会注意到或承认一个人的付出和委身，也没有奖励或晋升。
- **错误的工作描述：**被安排到错误的工作岗位，一个人的主要恩赐得不到发挥，或者一个人工作的挑战性不足，也会导致压力。
- **健康问题：**当跨文化同工生病时，如果他们孤立无援、远离医疗帮助、单身、出门在外或无法获得有效帮助，或对治疗方案或其他可用选项含糊不清时，压力尤其大。巴西一个组织的创始人写道：

“我的右边身体变得麻木了。我仍然可以移动我的右胳膊和右腿——我只是感觉不到它们的存在。如果他们发现我在夜间昏迷该怎么办？我想唯一的可能就是中风的前兆。”¹⁵

- **邪灵的猛烈攻击和属灵攻击：**同工通常身处在敌方领土上，因此成为属灵战争和攻击的目标。一位先驱者讲述了燃烧的灼热石头如何突然从天而降砸在他们的屋顶上，这让他想起了他在巴西听说过的诡异的邪灵经历。¹⁶
- **数字化，监控和人工智能：**无论我们走到哪里，都被带有面部识别功能的闭路电视所监视着，我们的隐私被剥夺，这让我们倍感压力。我们已经成为一个无现金社会，我们的资源被泄露，我们的每笔交易和动向都会被追踪。没有所谓的个人隐私！如今，媒体经常讨论人工智能即将在我们的生活中扮演的角色——它将让其他人过度控制我们的身体，情感，思想和信仰。
- **工作性质：**一位同工说：“作为一名同工，让我们感到最有压力的恰好就是我们需要在这里工作的根本原因——失丧的人。”甚至连使徒保罗也表达了他的工作性质是如何引起他的焦虑的：

“受劳碌、受困苦，多次不得睡，又饥又渴，多次不得食，受寒冷，赤身露体。除了这外面的事，还有为众教会挂心的事，天天压在我身上。”（哥后11：27-28）

工作的性质可能是关于你所观察到的“扑面而来”的需求，这些需求往往是持续性的，甚至是令人不安的或危及生命的；工作的环境；工作时间没有明确的界限；所需的变动或过渡的次数；紧逼的截止日期；甚至是缺乏压力；从事的工作需要高度的细节和准确性（例如圣经翻译）；无法知道我是否成功；身兼多职；在工作和人际关系上遇到困难；工作与你主要恩赐不符；试图解决冲突，同时避免对抗；相较于批评，缺乏肯定和赞赏；来自管理者，支持者或我自己对结果的压力；封锁，中断或进展受阻；所需行政管理的工作量；繁文缛节；团队及其管理层的成熟度，关心程度和有效性；难以自动自发或缺乏创造力；属灵争战，遭遇高度抵抗；缺乏开放性或接受性；等等。所有这些都影响同工的的压力水平和士气。

- **工作永远做不完的：**一些工作描述包含了可以完成的项目，例如洗地板或修理车辆，人们也可以看到任务何时完成。这带来了很好的满足感。事工的成果却不容易衡量，因为通常没有立竿见影的结果，而且永远做不完，例如管理角色、门徒训练、关怀、植堂、传福音、广播工作、帮助瘾君子、教导等。要懂得适可而止，否则你可能会陷入倦怠。
- **过度劳累：**许多同工落入这个陷阱——这是参与同工调查的2,086位同工所勾选的第四大压力源。仅仅事奉的压力就能将我们从被神喂养，浇灌和让我们恢复中拉出来。
- **缺乏同工：**工作过度或缺乏同工不一定是同一回事。有些人是习惯性的工作过度，即使有足够的同事来做这项工作。由于需求和异象总是大于可用的同工数量，因此通常没有明显的解决方案来解决缺乏同工的问题。
- **不断的需求：**许多同工提到，不断有人上门要求医疗帮助或食物，需要咨询和祷告。如果一个人不

能从以任务为导向转变为以人为本，将以上这些视为打扰，他就会精疲力尽。

- **容忍未知：**当我们在其他地区或文化中时，我们不了解那里的语言，文化或做事方式，我们需要宽容和耐心地接受这一事实。无知和模棱两可会让人感到自己很愚蠢或效率低下，让一些人抓狂，尤其是那些注重细节，有条理的人。
- **复杂的人和冲突：**在跨文化环境中工作的人，可以说是与那些经常和复杂的人打交道的人承受着同样的压力。来自有些文化背景的人是可爱，热情和好客的。然而，我们不了解他们的价值观，世界观，观点，习俗和语言——这对我们来说是复杂和有压力的。

除此之外，是的，一些同工常与自己团队里刚愎自用的人交往，并且出于错误的原因参与事工，这就加剧了压力。如果团队中只有一个人难以相处的，那么他们的生活就有可能很艰难。迅速处理冲突，原谅别人七十个七次，养成厚脸皮，甚至有时合理地解释（行为，决定等）。

- **管理者的压力：**如果一个人是管理，处理同工问题和人际冲突通常会引起压力。当他需要作出会影响整个家庭或个别单身人士未来生活或方向的关键决定时，压力尤其大。管理者经常受到批评和误解，即使是亲密的朋友和忠诚的追随者也不例外。耶稣被称为贪吃好酒之徒（马太福音11：19和路加福音7：34）。摩西被他自己的兄弟姐妹批评（民数记12：1），保罗被称为软弱无能（哥林多后书10：10）。即使在自己的文化中，管理工作也是一项艰巨的任务，责任重大，风险很大，包括由于需要科技而对高额资金的需要。
- **维持生活平衡的挣扎：**想要在无休止的工作和事工、婚姻、家庭生活、人际关系和整体个人健康的需求之间取得并保持良好的平衡是很困难的。平衡就是有足够的时间，精力和金钱储备来满足我们和他人的需求。
- **不顺服：**当我不顺服上帝，让罪在我的生活中掌权，或者我不守纪律，没有在各方面保持健康时，我会感到压力并在事工中挣扎。当别人不顺服，不服从合理的权威，拒绝问责，不尊重他人和任性时，这也会增加我们的压力，尤其是作为管理者。耶稣有极大的平安，因为他已经完成了父交给他做的一切（约翰福音17：4），并且对他的父负责（约翰福音17：12）。
- **理想主义和未满足的期望：**理想主义往往存在于每一位同工的品质中。他们想让这个破碎的世界变得更美好。他们同时也想成为好的生活伙伴，好父母和主的好见证人。这些理想是好的，但我们需要承认我们并不完美——人和事都会出错。特别是在跨文化事工中，在不悲观的情况下，预计事情会出错。如若不然，你未满足的期望，语言上的失误，你对文化差异的错误反应，痛苦，腐败，不公正和失望会让你愤怒或气馁。
- **A型人格：**在“击败倦怠”一章中提到了更多关于这种性格类型的描述；然而，这类型的人做任何事情都很快，总是匆忙，有条理，在他或她的一天中尽可能塞满越来越多的活动或目标。他或她是理想主义者，是具有竞争力的，可能对他或她自己和他人都会带着评判态度或有苛刻的要求。长期处于自己的压力下，他们会比其他人格类型承受更大的压力。
- **我们孩子的需求：**已婚的同工经常会因为孩子的需要而离开禾场，这是造成他们压力最大的因素之一，尤其是在30至45岁之间，当他们的孩子上中学或进入大学时。送孩子去寄宿学校令人心碎，在家上学又极具挑战性。
- **缺乏来自家乡的支持：**当同工与其差会或家庭小组之间的关系破裂时，就会造成高度焦虑和压力，特别是如果它带来了更大经济压力的情况下。
- **休年假和永久性重返家乡：**与过渡和失去相关的压力在重返家乡时会加剧并成倍增加，因为一个人失去了生活中许多重要的东西。多位作者证实，重返家乡的过程大多比适应禾场的过渡期要更加困难。不断的流动和出行，不再适应任何地方的感觉，儿童背井离乡和感到沮丧，被剥夺了正常的角色和地位，并经历了逆向文化冲击。在同工返回禾场之前，在家乡有如此多的任务通常需要他们在短时间内完成，而在禾场的工作往往堆积如山，导致他们精疲力竭地重返工作岗位。
- **缺乏培训：**缺乏培训通常会导致压力，同时让人有无法胜任工作的感觉而这本身就会导致压力。一位同工说：

“我的差会或家庭小组中有太多人没有接受过必要的培训来应对他们被呼召要去做的事情。他们要么没有意识到自己的不足，要么意识到了，但由于缺乏技能而陷入困境，因为他们无处可去。这对他们，差会或家庭小组以及他们要服事的人来说都是不幸的。”

在他们的生活中积累了巨大的压力。”

- **管理不力：**管理者受到的反对和批评最多。在禾场上经常有优秀的管理者。然而，一些管理者可能会给同工带来压力。年轻的管理者经常会做出不明智的决定，进行控制和微观管理，滥用职权，经常缺席，行为不明智，犯罪或无知地管理。大多数管理者都没有接受过如何管理的培训，管理的责任是临时被赋予的。
- **管理风格：**即使管理者随时待命并接受过培训，管理者的管理风格也可能会引起压力。管理风格受到许多因素的影响，但文化是主要影响之一。在一个多元文化的团队中，有些人会发现他们的管理者的管理风格与他们习惯的风格截然相反或至少不同。这会导致压力，尤其是当管理者有苛刻，攻击，操纵，过度悠闲，虐待或很少关心同工的情况时。没有在国外生活至少一年的管理人，他们完全无法了解外国成员已经适应了什么，或者他们本国的管理环境和风格是什么样的。
- **身边找不到同类：**当同工在某个事工地点或团队中找不到同类，无论是国籍、语言群体、性别或婚姻状况等各方面他或她都是独自一人（例如：唯一的单身人士，亚洲人或非洲人），而其他同工都来自相反的文化背景，这些都会造成压力。他们感到孤独、孤立、甚至被边缘化。从未在国外广泛生活过的东道国国民可能会觉得他们是唯一需要适应外国成员的人。他们并不了解跨文化生活的困难程度，也没有深入了解外国人为了融入群体中及适应团队里的其他人已经做出了多少让步。在一个由本国同工组成的团队中，唯一的外国人可能经常被贴上“奇怪的、不同的、主要的问题、要求苛刻……”的标签，即使该外国同工已经在积极适应并取得了巨大的进步。
- **不寻常的痛苦：**苦难通常是人之常情，尤其是随着年龄的增长。然而，某些类型的痛苦可能高于平均水平，例如，当同工被监禁、审讯、绑架、折磨或威胁要被杀害时，他们的压力水平可能会飙升，他们可能会祈祷宁愿死去。
- **压力的类别：**一位在同工关怀领域的国际先驱者将压力分类如下：¹⁷
 - **文化压力与危机**
 - **历史**（过去未解决的斗争，原生家庭问题或个人问题）
 - **人类**（人际关系）
 - **职业**（与工作相关的问题、工作量、工作满意度、培训的需求、管理力等）
 - **组织**（个人背景与组织精神、期望、政策等之间的冲突）
 - **身体**（健康、营养、气候、疾病、生命阶段、环境等）
 - **心理**（情绪稳定性、自尊、身份、孤独、抑郁、习惯等）
 - **支持**（财务、住宿、帮助、与捐助者的联系）
 - **属灵**（保持与主的关系、灵修生活、诱惑、属灵争战、与他人团契、个人的神学、属灵操练）。
- **无权力的职责：**当某人被要求对团队或项目负责，但他们无权做出决定时。这种压力会导致倦怠。
- **被排除在决策之外：**当你被排除在决策过程之外时，尤其是当这些决定对你和你的家人产生不利影响时，就会产生压力，如果这些影响是长期的，压力就会更大。
- **道德妥协：**当差会或家庭小组内发生道德失败、腐败、不公正和争权夺利等问题时，压力是在所难免的。当这些问题得不到遏制甚至得到奖励，而那些敢于直面和主张问责的人却被贴上了真正的麻烦制造者的标签，情况会更严重。
- **经历频繁搬迁或突然的转变：**频繁搬迁通常会给你，你的配偶和孩子带来压力。当转变是被迫和突然的，如签证延期被拒，战争或自然灾害，压力通常会急剧上升。无节制的怀旧或思乡之情（对家乡或禾场）会导致抑郁。然而，思乡也可能是你对主所带你到的新地方缺乏委身或融合的迹象。
- **环境的影响：**环境对你的影响，会导致压力。例如，高噪音会导致压力。相反，有些人在寂静的环境中会感到孤独。造成压力的其他环境问题可能是每平方公里的人口、气味、花粉、大冰雹、闪电、洪水、酷暑或严寒、自然灾害、战争、长期威胁我们安全的持续犯罪等。
- **天气：**天气对同工来说并不是一个巨大的压力源。在作者进行的同工关怀调查中，天气被列为43种不同压力源中压力最小的一种。然而，天气在初期会增加压力，例如持续的刮风或缺乏阳光。天气

状况会导致人们感到疲惫、大量出汗、无精打采、引起呼吸系统问题、皮疹、感觉受限、关节疼痛等。

内在的压力反应



了解当我们有压力时我们内心会发生什么反应是非常重要的。在动物世界中，我们看到了它们处于压力下的模式。首先是**惊吓**，然后是运用战斗或逃跑的应对机制。惊吓是动物处于警觉的状态，无论危险是否真实。然后他们会选择是要战斗还是逃跑。有时动物可以两者兼施——同一类型的动物有时会战斗，而在其他时候它会逃跑。通常会**战斗**的动物是狮子、豹子、老虎、狗、大象、蝎子等。通常会**逃跑**的动物是羚羊、鸟类、小狗、鸵鸟、蛇等。有些动物会**僵住**，好像瘫痪了一般，并与环境融为一体。当我们观察动物的应对方法时，我们可以在压力管理和解决冲突方面学到妙招。有些人会否认问题的存在，就像鸵鸟把头藏在灌木丛后面一样（尽管有人说这只是虚构的传说）。有些人像臭鼬一样散发出令人反感的气味并离开，而另一些则恐吓，伤害和吞噬，还有些只是逃离和逃跑。

- **惊吓：**人类的惊吓与动物的惊吓相似——我们处于警觉的状态。我们可能没有任何身体上的危险，但我们可能会因为紧迫的计划，截止日期，人际关系，长期需求或期望而受到驱使。我们看到一些让我们感到震惊或受到威胁的东西，它会影响我们的信仰体系，我们解读它，我们的大脑告诉我们的身体该如何反应。压力让身体的战斗或逃跑反应不断闪烁红灯，导致肾上腺素被泵入我的血液，为我准备好采取行动。结果是，我们的脉搏率增加，化学物质和压力荷尔蒙如皮质醇进入血液，更多的血液流向我们的肌肉以采取行动，一开始我们的皮肤变冷，呼吸变浅。皮质醇水平升高会影响我们的记忆力、免疫力、对疼痛的敏感度、新陈代谢、血压控制、血糖胰岛素和炎症反应。为了使皮质醇在血液中维持适当的水平，必须通过放松来降低压力。¹⁸从长远来看，过度的压力不仅会耗尽你的能量，还会导致你的身体出现许多问题。

与以前不同的是，手机、电脑和不断上网现在经常导致我们的工作溢出到我们的私人生活中，结果可能是持续的疲惫。我们可能会沉迷于这种肾上腺素激增，最终导致精力耗尽，抑郁甚至死亡。我们将如何应对这一挑战：是战斗还是逃跑？

- **战斗或逃跑：**当我感到愤怒时，当我想保护自己或攻击我的对手/挑战时，我可以战斗。或者，当我害怕并想逃离时，我可以逃跑。有些人，由于他们的榜样、信仰体系、个性或创伤等，总是会以不健康的方式选择一种相同的应对方法——要么总是战斗，要么总是逃跑，好像他们别无其他选择那样。然而，我们需要向主祈求智慧，以辨别在目前情况下哪种应对方法是正确的或最好的。

耶稣如何应对他的挑战？有时他使用战斗模式，比如他在圣殿里拿绳子做成鞭子，把做买卖的人赶出去（约翰福音2：15）。在其他时候，他“逃跑”了——他从人群中消失了，或者他认为不回答彼拉多的指控是更明智的做法（马太福音27：13-14；马可福音15：4-5）。

当我们长期承受压力时，身体可能会失去免疫力，从而患上身体疾病，导致心理崩溃或抑郁症。压力会导致头痛、偏头痛、背部和颈部疼痛，或者像吉他弦一样紧绷的感觉，这些仅仅是我们对不适的反应引起的生理反应。为我们的大脑提供正确的信息（上帝的话语是怎么说的），以便正确地塑造你对挑战和压力源的看法和反应。

- **僵住：**当我们当中的一些人在压力过大会僵住或完全瘫痪。我们可能不知道该做什么或想什么——我们受到惊吓，我们对危机感到无能为力。

重要的是你必须要通过注意下面列出的压力症状来提高对压力的认识。压力症状通常是我的压力反应以及肾上腺素和其他化学物质随之进入血液所造成的后果的一部分。

压力的症状



压力被认为是我们这个时代十大最重要的健康风险之一。适度的压力能激励我们完成任务并履行我们的责任，但过度的压力会毒害我们的身体、情绪、思想和灵命。当我们压力超负荷时，我们的身体和大脑就会给我们发出警告信号。有些症状可能对我们产生短期影响，而另一些则会对我们产生长期影响，具体取决于压力的水平和它持续的时间。当你处于压力之下时，你通常如何回应或反应？

家庭作业：在下面的每个部分中标记或写下3或4个你在压力大时的主要症状，并下决心将它们写在压力提示卡上。这些压力症状提醒你要进行自我关怀——做最能让你放松和恢复活力的事情。倾听你的身体，你的心灵，注意压力的症状——它们告诉你一些事情。它们就像黄色的交通信号灯一样——提醒你你应该要减速并停下来一会儿。

- **身体或健康上的症状：**出汗、手脚冰冷，或感觉冷、手心出汗、肌肉紧张、颤抖、出汗增加、口干舌燥、脸色潮红或脸红、背痛、呼吸浅慢，短促或急促、血压升高、无法吞咽或吞咽次数增加、哮喘发作、肺气肿、慢性支气管炎、皮疹、牛皮癣增加、带状疱疹、自身免疫缺陷、感染、溃疡、无精打采，冷漠，嗜睡，只想坐着、头痛、偏头痛、高血压、心悸或心脏病、中风、心脏病发作、胸闷、呼吸急促、胆固醇增加、疲劳和慢性衰竭、原有的疾病复发、体重突然减轻或增加、月经前紧张/压力、消化不良、胃紧绷、胃痛、恶心、呕吐、肠易激综合征、腹泻、轻微的病毒性症状、流感和感冒增加和延长、胃肠道功能紊乱、牙关紧闭、下颌僵硬、颈部疼痛和/或僵硬、肌肉或骨骼疼痛、紧张或疲劳、睡眠障碍（失眠，噩梦，睡眠过度，睡眠不安，一觉醒来但不感到休息，睡着时腿或身体抽搐，烦躁不安）、高风险行为造成的伤害、脱发、头发过早或突然变白、指甲脱落、荷尔蒙变化（青春期，月经前综合症怀孕，产后，更年期）这些都是充满压力的季节、出现各种过敏症状、成瘾及其造成的身体和其他损害、面部抽搐、流鼻涕、大脑化学物质（如血清素，去甲肾上腺素及多巴胺等「快乐信使」）功能失调，从而影响生物钟、癌症。
- **情绪上的症状：**频繁且无法控制的哭泣、愤怒、易怒、激动、消极、悲观、绝望、抑郁、悲伤、哭泣、气馁、紧张、恐惧、偏执、焦虑或恐惧增加、惊恐发作、疏远、退缩、怨恨，苦毒、自尊心降低、害怕自己会发疯、感觉自己无用、无能、愚蠢、毫无价值，无助、受到威胁、被困住、受迫害、受害、殉难、退行、无法做出决定、情绪波动、感到不知所措和精疲力尽、异常安静、挫折容忍度低。
- **关系上的症状：**易怒、不耐烦、与他人隔绝，或过度亲近、对感情或安慰要求过高、对批评过于敏感、人际冲突增加、婚姻冲突、与孩子的冲突、行为异常、八卦、诽谤、不当批评、卑鄙、报复、赶走别人、想要独处（感到被别人打扰）、失去对你被呼召去服事的群体的爱、不喜欢同事、或对他们感到厌烦、将愤怒或沮丧发泄在家人和朋友身上、逃避社交活动。
- **精神上的症状：**忘记约会，忘记截止日期，忘记日期和姓名、困惑、分心、迷失方向、无法聚焦力，集中注意力或解决问题、将问题扩大化、做白日梦和幻想、怀疑和不信任、过去问题的闪回或重现、思绪反反复复、有自杀的想法、否认、做噩梦、兴趣缺缺、忘记你想说什么或为什么进入一个房间。
- **态度上的症状：**无聊、讽刺或病态的幽默感、持续性的闷闷不乐、自我谴责、“人生悲剧感”态度、自以为是、对同龄人和差会或家庭小组的过度挑剔、感觉自己完全无法胜任、绝望、无助、表达虚假的内疚感、自我形象下降、不关心别人的问题。
- **行为上的症状：**频繁的转变（更换工作或地址）、不当支出、欠债、远离人群和活动、对平时的追求失去兴趣、消极/被动、紧张行为（抽搐、揉搓自己，例如脖子后面）、成瘾行为（例如：成瘾性消费，成瘾性饮食，工作成瘾，咖啡成瘾，沾染赌博，酒精，毒品，沉迷社交网络等恶习）、好争辩、将愤怒发泄在他人身上，尤其是那些最亲近的人、高风险行为、暴力倾向和攻击性行为日益增加、性功能障碍或性行为改变、暴饮暴食或进食不足、情绪化、极端的行为改变、多动、成绩不佳、口吃、不道德行为、退出或逃避现实、缺勤天数（病假）增加、懦弱、完美主义加剧、控制欲、咬指甲、自残、驱使自己、不明智的支出和债务、烦躁不安、拖延、混乱、鲁莽或超速驾、逃避社交活动，因此导致进一步的孤立感、工作表现低于潜力。
- **属灵上的症状：**对上帝的责怪和怨恨、远离上帝、被打断的灵修时间、被压力带领而不是被上帝带领、忽视属灵操练、不信、属灵危机或灵性枯竭、失去希望、失去异象，期待、价值观或信仰突然改变（或极端主义）、退出或批评自己的教会/差会/家庭小组或属灵家庭、拒绝承担责任、进入“邪教”的顺从态度、将实际上是身体或情感等方面的问题属灵化、心肠刚硬、不再爱丧失之人、



怀疑自己能听到上帝声音的能力、变得律法主义，刻板，挑剔。

当我们感到有压力时



在现今的生活中，我们会有压力，这是个不争的事实——这不是“也许”会发生，而是肯定会发生的事情！并非所有的压力都是坏的，因为我们需要一定的压力才能执行和完成任务。潜意识就像一台计算机，它存储我以后可能需要的信息，而计算机的内存就好比我们的意识，把我们现在需要的东西都输入其中。当出现超负荷的危险时，例如在紧急情况或压力过大的情况下，潜意识会自动打开保护我们的意识和个性的心理机制。其中三种心理机制如下：¹⁹

- **潜抑：**我们将信息从现在和有意识的头脑中推送到潜意识中——既包括好的信息也有尚未处理的痛苦记忆。不健康的压抑是指我们将创伤造成的情感反应置之不理，继续我们的生活，永远不会回来处理它，就像桌子上有一个放置待处理文件的托盘，东西可以无限期地躺在那里。我们不想被提醒，不想谈论它，害怕要回到原处去处理它。健康的压抑就像我们办公桌上的公文盘。我们将事情暂时“归档”，使我们能够在危机期间继续处理紧急事务。之后，我们通过谈论问题和表达我们的情感来处理归档的问题。每周的祷告清单也是健康压抑的好例子——我们为一件关注的事情祷告，然后忘记它，直到下周我们再次祷告，否则我们可能会感到负担过重。
- **退行：**当受到创伤或压力时，我们可能会不健康地回到生命的早期阶段，像婴儿一样说话，像未出生的婴儿一样把身体蜷缩起来、发脾气、不受控制的哭泣、吮吸拇指等。另一个选择是健康的退行，例如，像孩子一样培养自己喜欢的爱好，比如建造电动火车、观看我们最喜欢的运动队参加的比赛或观察鸟。
- **转移：**我们可以将痛苦的情绪从导致压力的真正原因中转移出来，让别人（或物体）为我的压力买单，例如踢猫、对我的孩子大喊大叫，或将我的痛苦归咎于我的配偶。健康的转移是用打沙袋或去跑步的方式来释放我的肾上腺素。

压力过大时如何自助

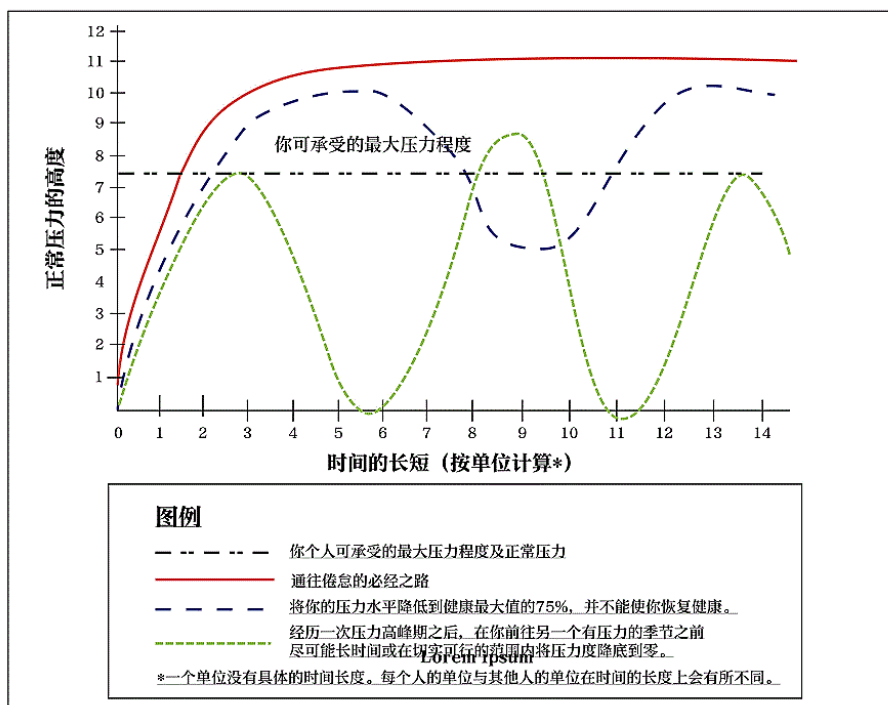


没有任何一种压力管理计划或解决方案适用于所有人。能帮助一个人放松和恢复精力的方式，可能会给其他人带来更大的压力——因此我在下面列出了一长串选项。有些人觉得逛商场非常放松，但对其他人来说却很有压力。因此，请务必查看下面的列表并选择适合你的方法，以减轻压力并让自己放松和精神焕发。从以下建议中，写下以下一些可能适合你的想法：

- **减轻压力的影响：**这是管理压力的第一步——压力管理的“急救”。压力造成的影响通常是疲倦、精疲力竭、疾病等。为了抵消这些影响，请获得足够的睡眠、休息、暂时停止工作、守安息日、锻炼、保持健康均衡的饮食、培养爱好、玩得开心并享受放松身心。以利亚压力过大、惶恐不安、正在逃命、甚至想死去以求安息，神首先容许他吃饭和睡觉，满足他的这些基本需要，“……因为你当走的路甚远。”（列王纪上19：4-7）。没有做到这点，其余的往往毫无意义。
- **降低压力的重要性：**你感知到压力源以及它带来的影响，就会导致你内心的压力反应。与其说是外部环境带来了压力，不如说是你对压力源及其影响的想法带来了压力。默想圣经的经文，祷告和一个让你负起责任的支持者/小组可以帮助你控制对压力源的看法。
- **减少压力源—掌控局面：**这就是上面提到的三种解决问题的方法发挥作用的地方。直接面对压力源通常是正确的作法。你不是你的情况或环境的受害者——你有真正的选择。如果可能的话，请做出改变。正是这种失控的感觉往往会导致焦虑，不知所措和精疲力竭的感觉。通过对外部事件做出承诺，应对挑战和承担风险来与你的恐惧共存，无视恐惧或挑战你的恐惧。
- **提高应对压力的能力：**压力的后果不仅取决于压力的大小，还取决于个人应对压力的能力。那么我们如何提高我们在这方面的能力呢？通过改善我们看待自己的方式，其次，通过增加我们的灵活性或适应性——懂得能屈能伸。

- **接受你不能改变的东西：**区分哪些是可以努力和改变的东西，以及哪些是不能改变的东西。我无法改变我的身高、长相、国籍、种族、性别、性格类型、内在天赋、成长经历、父母等。我需要知道我在上帝眼中有很大的内在价值，但有些事情是无法改变的。与这些无法改变的事情和平相处，否则它会破坏你内心的平静。
- **深呼吸并抬起头：**当压力大时，我们的呼吸会变得较浅而快速。通过深呼吸开始有意识地放松，使用横膈膜，这会促使你的胃像气球一样膨胀。这会增加流向血液的氧气，从而减缓心跳，降低血压并放松肌肉。当我们以 45 度角低头向下看时，消耗的能量是抬起头部时的五倍。当压力大时，通过抬起头来增加流向大脑的血流量和氧气。
- **快速解决冲突：**一位同工说：“人际关系是我参与事工的祝福和支柱，但它也是压力的来源。”我们80%以上的压力来自与他人的关系。否认我的冲突或避开你的对手，可能会使冲突转入地下，在那里它会酝酿和增长，直到它以不适当的方式或在错误的时间爆发。快速果断地处理冲突。学习如何面对和坚定自信。了解何时妥协，撤退或回避问题才是明智之举。
- **在压力高峰期过后，立即降低压力：**在经历一段压力高峰期之后，将压力水平降低，并在应对下一个压力高峰期之前让它保持一段时间。这将在造成更多损害之前带来必要的恢复。如下图所示，倦怠来自长时间保持过高的压力水平，中间没有时间恢复。当没有奖励，晋升或认可时，压力就会加剧，因为你似乎无缘无故地努力工作。控制自己并定期奖励自己，例如在河边散步或给自己买个芒果。庆祝已完成的项目和已实现的目标，并暂时将你的压力水平完全降低，如下面压力图底部最细的虚线所示一样。请参见下方的图表。

压力图
在压力高峰期之间暂停工作/休息



- **接受医治 - 了结未竟之事：**除非你从上帝那里得到医治，并且相信你的身份是基于知道你被深深地爱着，否则过去的痛苦（及其根源）仍然存在。你对当前压力源的感知会让你想起以前的伤害，父母的信息和内在誓言。同样的情绪反应会被重播，像炸弹一样等待爆炸。你可能需要辅导和内在医治的祷告事工，这是痛苦的，但这最好在出发到禾场前进行，因为在禾场上一个人的压力会成倍增加，那些裂缝会扩大，尤其是作为第一任期的同工。在禾场上，往往缺乏具有文化敏感性的帮助资源。一名同工说：“造成大部分伤害的是我带到禾场的包袱。如果我在情感上软弱，缺乏与主的同行，在婚姻中挣扎等等，事奉的压力就会使这种软弱爆发出来。”
- **戴上其他眼镜（以不同的角度看事物）：**造成压力的通常不是实际情况，而是我如何看待它们。当我们从过去的创伤中得到医治时，感知往往会改变。然而，有些人总是看到最坏的情况并过分夸大，从而造成压力……我们需要通过习惯性地默想上帝的话语来塑造思维模式。我们需要承担责任，反馈，看清实际情况，以及在辨别谎言和习惯性的真实思考方面的扎实教导。学习看到事物积极和有趣的一面！
- **保护你最亲密的关系：**通过良好的沟通，投入时间和精力，确保你最亲密的人际关系得到照顾，例如与主、你的配偶、孩子、最亲密的同事和一两个最好的朋友之间的关系。你的家人和你站在同一阵线。当我们的家庭生活幸福时，我们通常就会幸福。单身人士，请保护你与家人的关系。不要让这些在家里或工作中最亲近的人为你的压力买单。避免在遇到困难时崩溃和放弃。
- **宽恕**是对抗压力的关键。基督在髑髅地十字架上忍受了巨大痛苦，祂为我们树立了饶恕的榜样（路加福音23：34）。苦毒会将怨恨和冒犯牢记在心，像视频一样在脑海中重播着负面事件。这让伤害继续存在，增加压力。我们可能期望我们的同工同事有着七十个光环和四对翅膀—是无懈可击的完人！但现实证明，他们就像你我一样：都是被饶恕和成圣的人，每天都在努力像基督一样，但同时又容易犯错，需要别人的宽恕。
- **学会坚定自信：**我们有时会在付出和关爱时做得过头... 然后我们突然爆炸了！！表现出谦卑仆人的样式是件好事，但要通过学习如何以健康、尊重和爱的方式表现坚定自信，以避免自己的压力大到要爆炸。健康的自信是对你是谁，你能做什么和给予什么，以及你所涉及的人际关系进行良好的管理。在自我关怀的至关重要性与帮助他人的牺牲之间取得平衡。坚定自信的回答包括以下内容：
 - 以诚实和尊重的方式表达或谈论自己的感受。
 - 提出自己的要求与需要。
 - 当你需要的时候说“不”，否则你可能会付出不属于你但属于你最亲近的人的时间，金钱和精力。
- **保持页边距（边沿）（给生活留些空隙）：**边距是信件或文档文本两侧的空白区域，没有它文件会看起来很拥挤。我们的生活也需要留有足够的空隙，在那里没有任何计划。耶稣和门徒在他们忙碌的事工中为自己留下了独处的空间（马可福音 6：32，45-46）。为休息、享受、祷告、自我关怀、最亲密的关系、反思和评估腾出空间。管理好自己的压力，为任何未预料到的事情（例如：危机或计划之外的干扰）留有余地和空间。
- **保持健康的饮食：**当我们感到有压力时，很容易随手就拿起甜食和饮料、咖啡因、酒精、改变情绪的药物、安眠药、止痛药往口里塞！然而，与这种做法恰恰相反，我们要确保健康，均衡的饮食，这将有助于你与压力共存并对抗压力。每天吃 5 或 6 小餐，来使血液中的血糖含量保持在健康水平。对自己的饮食负责。
- **获得充足的睡眠，休息和放松时间：**尽管有大量的事工任务，长期的需求，如海上风暴的危机以及客西马尼的压力，耶稣还是悄悄地离开人群独处、睡觉、休息和祷告（路加福音 8：22-24；马可福音6：31-32；约翰福音4：6；马太福音14：22-24和26：36-43）。一致的睡眠时间将帮助你感到自己休息得很好。午饭后小睡一会儿。不要带着工作或愤怒上床睡觉（以弗所书4：26-27）。休息也是为了做一些能缓解压力和满足直系亲属需求的事情。
- **锻炼身体：**通过每周至少锻炼三次，每次 30 分钟来提高心率，是缓解压力和抑郁，处理积聚的肾上腺素的一剂良药，尤其是在情绪波动和经历其他生活风暴期间。如果没有透过剧烈的运动锻炼到出汗的程度，肾上腺素就没有出口。这会导致睡眠和休息不足，进而使得皮质醇水平居高不下，从而导致其他一些身体问题。运动会在你的血液产生内啡肽（“快乐激素”），让人放松心情并提

高你的情绪。

- **培养兴趣爱好：**兴趣爱好可以帮助我们日常压力中解脱出来，放松身心。一位同工说：“我追求个人爱好，比如钓鱼和用水族馆养鱼来帮助我舒缓压力。我甚至用这些作为讨论点，帮助我与同事和非信徒建立友谊—效果令人非常满意。”

在异国他乡的禾场上，同工需要找到替代品，建立新的放松模式和爱好。一个花费不多且能与家人共享的爱好，可以促进亲情、凝聚力并有助于治疗压力，例如用鸟类手册观看鸟、制作干花、绘画、写生、摄影、制作卡片等。

- **与上帝交谈，让祂对你说话并相信祂：**不要对生活带来的困难和压力感到过于惊讶，同工的生活不是一帆风顺的（路加福音14：27；马太福音10：16-25；约翰福音16：1-4；哥林多后书11：23-29）。上帝不一定让我们生活变得轻松或快乐，但祂对我们的主要愿望是与我们建立关系，让我们越来越像祂（腓立比书3：8；罗马书8：29）。只有当你信任一个人，足够了解他的性格时，才有可能有信心——这是一种对抗压力的强大力量（诗篇28：7；43：4-5；56：4；59：17）。有意识地亲近主，把你的忧虑卸给祂（彼得前书5：6-8）。

当马丁路德特别忙的时候，他发现他每天可以花不少于两个小时来祷告，路德知道，如果他要服侍他人，他的灵性滋养是至关重要的。²⁰ 有时你可能因为文化冲击和语言学习而感到疲惫，你甚至觉得自己无法祷告。一个事工组织的大陆区总干事在适应巴西文化时也正好处于这种情况时，当时他这样诫禾场祷告，“哦，上帝，帮助我们...我们甚至无法祷告！”²¹ 如果你也经历着相同的情况，请从你的灵深处默默祷告，毫不羞愧地向祂呼求，祂是那在暗中聆听，爱回应祂儿女的神。

每天花一段固定的时间与主在一起。这会在忙碌的一天开始时让你平静下来，因为它将你的专注从你的日常挑战中转移到一位全能和全智的上帝身上。寻找一些与主在一起的小时段。让祂通过祂的话语和圣灵对你的心说话—等待、写下来、默想它、把它藏在你的心里。聆听音频格式的经文。为困难的日子建立一个武器库或存款。在那些日子里，神的话语将掌管你的思想和心灵。

- **与他人交谈：**当我们感到有压力或紧张时，如果我们能与我们信任的人或爱和关心我们的人交谈，是一种行之有效的疗法。当我们与“去过那里，经历过那件事”的过来人交谈时，这是特别有益的一因为他能够理解我们在说什么，认同并同情我们。

女人在头脑外说话（外向处理），而男人在头脑内说话（内向处理）。一个处于压力下的男人会进入他的洞穴，闭口不言并停止使用他的左脑。他现在用右脑试图找到解决方案。他不需要你的建议，而是需要你表达对他解决问题的信心。压力大的女性会喋喋不休的不停说话，向朋友讲述她的感受和事件或问题，而令男性感到恐惧的是，即使没有解决方案，她们也会因此感觉好多了！男人，请不要纠正她或提供解决方案，但要表明你已经听到了她的倾诉。

同伴汇报是一项重要的技能，可以帮助禾场上的同工。与朋友，同工关怀人员，管理者，局外人或前同工交谈。学会诫禾场表达你的感受，尤其是不愉快的感受，这对于维持健康的人际关系至关重要——这将决定压力是会改善还是破坏你的人际关系。下定决心使你的人际关系发挥作用。有些同工无法与任何像他们一样的人安全地讨论他们的处境，那么就与上帝详细讨论你的困扰和处境。

- **明确的呼召：**明确知道上帝特别呼召你去服事的事工以及工作的地理区域，通常也将有助于把压力保持在可控的水平。你的呼召就像一个锚，可以避免你的船在暴风雨中倾覆。一名同工说：“...对我和我的妻子来说，关键是上帝明确的呼召我们以这种方式在这里服事。有了这个明确的呼召，它帮助我们应对事工上的压力。”另一位同工说：“对我来说，最重要的是知道我在上帝呼召我去的地方。在所有艰难时期，这就是我前进的动力。”

- **事先计算代价：**在事工中，尤其是在国外时，重要的是我们不要对等待我们的是什么一无所知。同工要放弃他们习惯的生活，离开他们的亲人和他们的土地，要知道这会造成压力（路加福音14：25-34）。耶稣说，只有愚昧的人才会开始要盖一座楼前，不首先计算成本（路加福音14：28-30）。紧接着这些部分，他谈到在开战前要计算代价（31到33节）——是的，同工是进入了一场全面的战争！这些经文中提到的所有这些方面都是直接相关的，耶稣用33节的话结束了这一部分：“这样，你们无论什么人，若不撇下一切所有的，就不能作我的门徒。”

实事求是地谈论你的计划。与同工谈谈对他们来说最困难的事情是什么。坦然面对痛苦，迫害和艰辛，甚至死亡的可能性。与神的儿子献出生命的牺牲相比，我们谈不上牺牲——当他呼召我们时，我们选择的是真正门徒的生活。

- **寻求祷告支持和帮助：**承认你需要帮助和支持，尤其是在紧张和承受额外压力的时候。耶稣在客西马尼园就是这样做的，他说：“便对他们说：「我心里甚是忧伤，几乎要死。你们在这里等候，和我一同儆醒。」”（马太福音26：38）请你的朋友为你祷告。你甚至可以寻求实际帮助，例如提供问责制或收集信息。在我们这个时代，通过在线社交媒体可以很容易与同工关怀者，朋友和家人取得联系，他们可以在你有压力的时候倾听你的心声和提供帮助。
- **做好充分准备：**在不感到内疚的情况下，避免非紧急的并会耗费时间的活动，提前为查经，周日讲道，演讲等做好准备。当一个人准备得足够充分时，压力会大大减少。也要提前为过渡时期做好准备——充分了解情况，协助孩子做好准备，并完成大量对过渡期至关重要的实际任务，如若不然压力水平就会飙升。
- **保持简短的账目表：**不要让跨文化生活中常见的挣扎造成创伤和考验，这些创伤和考验以后很容易变成耗尽生命的创伤。在问题出现时要及时处理它，并且相互之间不要积累怨怒也不要记仇。不要让你们之间的关系变质。
- **享受安息日和迷你安息日：**上帝命令我们每个第七天享受一次休息日（创世记1：31至2：3；申命记5：12-15；出埃及记16：27-29；（以赛亚书35：3）这条命令不是要约束人，而是要使人得到更新，使人受益，并获得祝福。耶稣说：“安息日是为人设立的，人不是为安息日设立的。”（马可福音2：27）我们不是墨守成规地遵守休息日来获得救恩，那（救恩）已经是通过相信耶稣而获得的。周日对同工来说很忙，所以可以选择一周中的另一天休息。还要定期安排“安息日时刻”或迷你安息日——坚持操练自己，在每天的忙碌中停下来反思，默想上帝和休息（希伯来书4：9；马太福音11：28-29），例如每55分钟休息5分钟。
- **享受进修假/安息假：**进修假/安息假是一种延长的假期，指从你的正常工作中抽出一段较长的休息时间，以便获得启发，输入和休息。其期限通常是一整年，但可以更短，也被称为“长期服务假”。从长远来看，这种对抗压力的方法将会带来很高的收益。它不包括与你日常工作相关的任何内容。它需要提供时间来建立你与上帝和家人之间的关系，让你可以反思，评估，休息，进行个人发展（最好与本职工作无关），学习新技能，并接受意见。我们中一些人的事工不再有果效，因为我们的斧头是钝的。就像坐在岩壁上的鹰，正在等待并被更新（以赛亚书40：30-31）
- **改变过度反应：**你的焦虑和过度反应是由你自己的愤怒，内疚，不安全感或嫉妒引起的。处理并摆脱你的有害情绪。知道你可以选择自己的态度和情绪反应，这不是一种解脱吗？！当我们看到因我们的过度反应或发脾气所造成的伤害时，希望我们能从中吸取教训。问问你自己为什么会做出这样的反应。
- **不要停留在失败的点上：**失败本身就是有压力的。然而，不要停留在自怜或后悔中——失败并不意味着你是失败者。与其为失败找借口，不如把绊脚石变成垫脚石。只有你自己可以让失败永久地阻碍你。
- **寻找其他选择或解决方案：**当你因挑战、障碍或失望而感到压力时，请寻找另一扇门或另一种方法来达到相同目标或另一种解决方案。不要让压力麻痹你，让你看不到一扇敞开的门。
- **发动属灵争战：**在跨文化环境中工作和生活本身就已经很有压力了，更何况是当它是你的事工时，压力就会更大。即使不考虑属灵争战，你的呼召也将受到考验。然而，有些人对敌人的计谋和计划浑然不觉，并将其归咎于其他人。有些人否认属灵争战的存在，但敌人经常会造成严重破坏，使你失败。一位同工说：

表现优秀就足够了！既然你不是超人，那就不要试图全天候24/7的为每个人做好每件事。

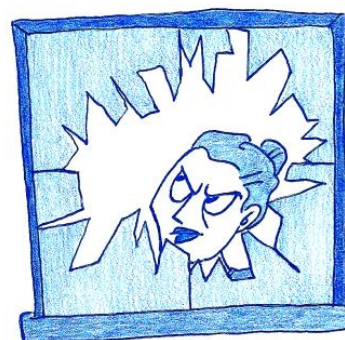
“如果不承认这场属灵争战，你所提出的所有策略都是毫无价值的。具体来说，如果管理层承认这场战斗，并能够同情和支持团队成员，就可以为同工们提供最好的关怀。”

当你怀疑自己受到攻击时，要有意识地顺服上帝并抵挡敌人（雅各书4：7）。如果耶稣必须进行属灵争战（马太福音16：21-23），那它对我们来说当然也是必要的。有些人没有接受过关于属灵争战的教导，因为他们的差会，家庭小组或教会不相信它的必要性。大卫这样赞美耶和华他的磐石“……祂教导我的手争战，教导我的指头打仗。”（诗篇144：1）。无论我们喜欢与否，我们都处

在一场属灵的争战中。

以下是对敌人发动属灵争战的一些原则：

- 常在主里面（诗篇91：1，9）
 - 依靠祂神圣的保护（诗篇91篇），并要求别人为你祷告。
 - 知道你在基督里的地位以及它带来的特权和权柄。
 - 穿戴神所赐的全副军装（以弗所书6：10-18）。
 - 祷告时，要带着权柄地使用主的名（以弗所书2：6）。
 - 捆绑敌人和他的工作和计划。祈求主让人们福音敞开心扉，应允我们的祷告和赐予我们内有的平安（马太福音18：18）。
 - 为这种情况祈求基督的宝血遮盖我们（启示录12：11）。
 - 赞美和敬拜是有力武器（历代志下20：22；诗21：13；100：4）。
 - 在环境中宣告主的救恩（诗篇96：2）。在困境中宣告祂大能的作为并赞美祂（诗篇106：2）。
- **表现优秀就足够了：**为了避免过度的压力，有必要接受你和所处的环境永远都不会完美的事实。尽己所能出色的完成一件事（90%）就足够了，而不是期望你所做的一切都是尽善尽美的（110%）。当你做得足够多时，把你的设备关掉。既然你不是超人，那就不要再试图全天候24/7的为每个人做好每件事。
 - **服务他人或帮别人的忙：**通过满足他人的需求并重视他人的善意，你将降低自己的压力荷尔蒙（去甲肾上腺素）并改善你的免疫系统。抛开自己的需求，为他人服务，这将让你受益匪浅。
 - **了解如何募集支持：**如果财务压力是你最大的压力源，请了解如何有效地募集支持。这可能不是每个人都需要的。妥善管理自己的财务也会减轻压力。
 - **确定优先次序：**每个人每天只有24小时，但你如何管理和运用这些时间的方式将反映什么是对你来说真正重要的东西——你生活中的优先事项和目标。即使有很多工作和许多需要急需你去处理，也要把最重要的事放在第一位（路加福音10：38-42；马可福音1：32-39）。为了知道你的优先事项是什么，你必须知道你的呼召或人生使命——把你的时间，金钱和精力花在这些任务上，并学会礼貌地说“不”。
 - **独处：**无论我们是内向还是外向，我们都需要一定程度的独处，才能在压力大的世界里保持健康的身心。我们属灵上的空虚只能由上帝自己填补——没有其他人事物能填补这种空虚。我们的手机，电子邮件和社交网络促使我们比前几代人更忙，它们偷走了独处、沉默、反思和更新的时间，而这些可以极大地帮助我们有效地应对压力。
 - **默想神的话语：**把你的思想专注在上帝对你所说的话以及祂是谁——即祂不变的品格上。当你以神和祂的话语为你心灵的粮食时，让祂平静你的思想并影响你的感知。尽管面对沉重的压力，你的属灵生命依然可以生气勃勃（诗篇1：3）。
 - **承担责任：**倦怠的人通常自己无法觉察——相反的，他们需要别人提醒他们休息或放慢步伐。在《自我关怀——善始善终》一章中，包括了一个责任图表。如果你忽视自我关怀，这可能会有所帮助。
 - **简化你的生活：**把你的活动和财产看作是时间和精力的索取者。只有你才能定义什么是简单——一个人认为的简单可能是另一个人的噩梦。与你的配偶或朋友约定，需要等待24小时之后才同意新的承诺。
 - **拒绝属灵的垃圾食物：**小心你所看和所听的东西，例如朋友、书籍、电影、电视节目等的影响。当涉及到负面报道、八卦、攻击性、愤世嫉俗、不道德的内容等时，这些都不是能喂养你的属灵生命



的好食粮。这些并不能让你有效的管理压力，并影响你对情况和人的看法。通过专注于上帝和祂的话语来建立积极的心态。选择生活，勇于追求梦想，大声欢笑，享受生活。

- **减少（目标/任务）：**当你处于自己的文化和地区以外的文化或地区时，大幅减少你想要达成的目标对于管理压力至关重要。在一个节奏较慢的环境或文化中，当涉及到“待办事项清单”上的琐碎任务（做家务，上市场等）时，任务数量减少到家乡文化中的三分之一。与其把所有醒着的时间都耗费在处理杂务上，把能交给别人处理的事情委托出去，尤其是当你需要在禾场上自力更生时。

- **放慢脚步：**为了放慢脚步，我们必须能分清事情的轻重缓急及简化生活，削减开支并保留余地。总是匆匆忙忙是否有益处？只有当我们开始意识到上帝爱我们是因为我们的内在价值，而不是因为我们的表现时，这种情况才会改变。你需要知道你可以处理多少事情，并尽可能省略其余的。

改变生活节奏的实用建议如下：早睡，确保有充足的睡眠。早起，避免匆忙，吃早餐。列出今天需要做的事情，并确定它们的优先次序。避免拖延情绪上难以完成的任务。在一天中留出空余时间以备不时之需。在一天中预留短暂的放松时间。为周末安排娱乐和休闲活动。避免沾染恶习以缓解压力。花点时间与家人和朋友一起吃饭。设定切合实际的目标。

- **设定界限：**决定什么是你的，什么不是。你对你自己做些什么，做多长时间和在哪里做拥有最大的控制权。你还可以选择在人际关系中的情感参与程度，尤其是在令人精疲力尽的关系中。因此，尽你所能保持平衡和健康的界限。界限不是将人们拒之门外的围墙，而是带有大门的透明围栏，它有保护和保障的作用，同时能够维持并欢迎人际关系。



- **避免对未完成的事情感到内疚：**有些事情要么不需要完成，要么不需要做得好。A型人格在这两种选择中挣扎。设定优先次序（什么是重要的），界限（什么是真正属于我的，什么不是）和留些空隙（我一天中的空余时间），这将有助于我们决定哪些事情宁可不做。
- **抽出时间来休息：**抽出足够的时间休息，从压力中恢复和休整。忙于一个接着一个的活动，让人没有时间反思，娱乐，社交和休息，会让你的压力居高不下，工作没有效果。
- **优质睡眠：**避免带着怒气和苦毒上床睡觉（以弗所书4：26），也不要把工作带到床上。约束自己，拒绝在床上担心工作。在床边准备好笔记本和笔，写下你认为你可能会忘记的任务。睡前不要摄取咖啡因或专注于耗费脑力的工作。在黑暗的环境中睡觉，先放松自己。
- **如果工作过度：**如果工作过度，请查看谁可以接受培训，以便你可以委派任务。如果为工作狂工作，请运用良好的应对技巧，并与值得信赖，安全的朋友讨论。
- **善待自己：**不要习惯性地期望自己去做你永远不会期望别人做的事情。肯定，奖励和善待自己。在可能的情况下，提前预测自己的需求，并为压力高峰期做好准备。
- **喜乐，幽默和玩乐：**玩得开心并为此做好计划至关重要。玩乐不仅仅是一种活动，会‘玩’更是一种人生态度。当你尝试在另一种文化中生活时，保持幽默，包括自嘲，是你最重要的生存技能。。捧腹大笑可以对抗压力和抑郁，大笑能让你产生内啡肽——“喜乐的心，乃是良药；忧伤的灵，使骨枯干。”（箴言17：22）。能够看到事情有趣的一面是一项重要的技能。神是有喜乐的神（历代志上16：27）。选择喜乐，你的力量（尼希米记8：10）。
- **发展自己：**每天至少花 15 分钟来投资于自己，善用互联网或其他资源，通过学习，背诵或研究你喜欢并享受的主题来发展自己。
- **避免拖延：**当我们在没有完成工作感到放松时，拖延似乎在一开始会奖励我们，但后来我们很快就会发现，当没有赶上最后期限或人际关系受到影响时，拖延的代价将会是沉重的压力。在一天中精力最充沛的时刻完成困难的任务，例如写那封困难的电子邮件。
- **积极的自我对话：**无论是什么在我们思想中占据了主导地位，它都会在我们的言语中体现出来。我们对自己说的话会在极大的程度上影响我们的压力水平。勤于用积极的思想和自我对话代替消极的想法。告诉自己积极，充满希望的事情，而不是做出自我贬低，失败主义和绝望的陈述。在腓立比

书4：8-9中，平安的先决条件是把我们的心思专注在那些真实，可敬公义、纯洁、可爱、有好名声、有美德或值得赞许的事情上。

- **注意你关爱他人的方式：**无私地帮助他人通常会降低我们的压力水平。然而，作为一名同工，你可能会过度关心，或者以不健康的方式去关心他人，你的关心如果是出于同情心泛滥，而不是健康的同理心，就会消耗你的精力，你可能扮演拯救者的角色，却没有顾虑到你或你的家人会在此过程中溺毙。那些以这种方式运作的人不会排在等待接受关怀的队伍后面——他们根本不认为自己被允许排队接受关怀！
- **招募他人并委派工作：**确定你生命中最重要的五项或最多十项责任是什么——那些上帝会要你一致负责到生命尽头的事情，例如你的属灵生活、婚姻、孩子和工作。在履行生活中最重要的责任时，做只有你能做到的事情，并在避免微观管理的同时，将其余的事情交给别人去做。
- **摆脱“应该”和“必须”：**我们经常被内部声音所驱使，认为自己必须做些什么，才能觉得自己足够好或有价值。作为同工，我们有时会被管理者，教会或支持者对我们的期望所驱使。
- **将大任务分成几个较小的任务：**当我们看到分成几个小部分的任務一点一点地被完成，而不是堆积如山时，我们的压力就可以得到缓解。
- **处理创伤，恐惧和恐惧症：**未处理的情绪问题通常会导致很大比例的压力和冲突。当压力过大或处于超负荷状态时，过去的问题往往会死灰复燃。暂时搁置这些问题；现在先把它们交给上帝。稍后，当压力缓解时，立即处理它们。
- **放下控制的需求：**与另一种文化中的生活和平相处。它是不可预测的，模棱两可的，不完美的，甚至是混乱的，因此，时刻为意想不到的事情做好准备。未解决的伤害或未满足的需求，会导致控制欲或对所有的结果负责的需求。完美主义会给你和你周围的其他人带来压力。过度分析只是另一种形式的担心或想要控制每个结果的表现。
- **改变你的环境：**这可以是关于一些简单的事情，例如将洗碗的任务交给别人去做，或在你离开家或睡觉之前腾出7分钟的时间来整理屋子。又或是更换损坏的灯泡或整理你的文件与清理杂物。
- **一次只做一件事：**压力会导致我们在身体或心理上从一件事飞奔到另一件事，从而造成更多的压力。你可能觉得你可以一心多用同时处理多项任务，但大脑一次只能有效地处理一件事。
- **在过渡时期，拥抱新事物：**在继续前进之前，请适当地结束你生命的上一季节。接受，拥抱并决定委身于主派你去的新地方或新环境，否则长期的乡愁，可能会困扰你，甚至抑郁。
- **感恩和知足：**把学习使徒保罗的秘诀作为一种生活习惯：“我并不是因缺乏说这话，我无论在什么景况，都可以知足，这是我已经学会了。我知道怎样处卑贱，也知道怎样处丰富；或饱足，或饥饿；或有余，或缺乏，随事随在，我都得了秘诀。”（腓立比书 4：11-12）在提摩太前书 6：6 中，保罗提醒我们：“然而敬虔加上知足的心便是大利了。”感恩通常是治疗不断抱怨的良药。写日记，每天列出要感恩的事情，把你的注意力引回到上帝身上。在忧虑，焦虑或抑郁赫然耸现时，敬拜和赞美是压力的解药，也是在属灵争战中强而有力的武器。
- **增强自我意识：**不仅要意识到你的情绪感受，也要注意你的身体在对你传达什么信息，以及为什么。了解你在各个层面的个人压力症状。只有当你知道是什么在给你压力时，你才能应对压力。
- **有切合实际的期望：**北京不是一天建成的。因此，你要现实的看待自己在一天或一个月内可以实现的目标。
- **积极的观点：**在看你的世界时要小心戴上正确的“眼镜”。如果你认为某件事很糟糕，不可能完成或困难，那么它对你来说正是如此，即使其他人认为同样的情况很有趣，令人兴奋或是一个绝佳的成长机会。
- **注意警告信号：**了解并敏锐地意识到你的个人警告信号，这些信号表明你在压力方面处于危险状态。倾听你的身体和心理的声音，并注意早期预警信号——请参阅下面的压力提示卡。
- **提前15到20分钟起床：**是的，你需要足够的睡眠，但是当你晚点开始新的一天时，你可能会匆忙和紧张。早起可以帮助你以平静，以有提前计划的方式开始新的一天。养成早睡的习惯是关键。

- **教导你的孩子应对压力的技巧：**教导你的孩子关于压力管理的知识，并以身作则的给他们示范。为他们找到好的资源。
- **出行时：**同工经常有很多出行，包括日常出行。出行时，做一些头部、下巴、颈部、肩膀、手臂、腿、脚等方面的运动，可以放松身心。做深呼吸运动。
- **一些缓解压力的有趣方法：**例如喝杯茶放松一下；拥抱某人；抚摸宠物；写日记；快步走；弹奏乐器；没有任何要求地敬拜上帝；有兴趣爱好；与婴儿或幼儿一起玩；专注于你的优势；享受生活；与积极的人在一起；退后一步，评估你的生活并计划你的下一步；拜访你的阿姨或奶奶。
- **区分事实，认知和感觉：**我们需要小心，不要将感觉或认知与事实混淆。我对某事的感觉或看法并不意味着它就是事实。经常问自己，“这是真的吗？这样做有帮助吗？”
- **制作压力提示卡：**请参阅本节下面的内容，了解如何制作这种卡片。制作压力提示卡几乎可以称为制定“你的个人减压计划”。当有压力时，我们需要确定我们的症状，然后计划我们的个人压力管理，并有一个有形的提醒让我们知道下一步该做什么。

实际应用：压力提示卡



以下的练习可以帮助你压力让你崩溃之前控制你的情绪：

观察自己的压力症状。这些症状几乎会在你生活的每个方面表现出来。询问家人，同事或团队成员，当你感到压力时，会有什么反应。把这些症状写在一张纸上。如果出现很多症状，请在每个类别中选择四个最强烈的写在压力提示卡的其中一面，作为提醒。在卡片的另一面，列出你知道可以帮助你减轻压力和应对的策略。当你有压力时运用这些策略。学会寻找警示信号，它会提醒你“拿起并查看你的压力提示卡！”将你的卡随身携带在钱包中，甚至存在手机上作为提醒。经常查看它，增加你的自我意识。遵循应对策略，避免觉得自己是受害者。

“我并不是因缺乏说这话，我无论在什么景况，都可以知足”使徒保罗在腓立比书 4: 11-12

例子：

卡片**正面**将包含以下内容：

压力的提示或迹象：（你的标题）

- **身体上：**写下你最普遍的3或4个身体症状。从上面的列表中选择，例如牙关紧闭、腹泻、头痛。
- **同样，**写下你的情绪、人际关系、心理、态度、行为和属灵方面的症状。所有这些都必须写在小卡片的同一面。

卡片**背面**将包含以下内容：

应对策略：（你的标题）

选择5或6种的应对策略。首先选择2或3种你知道经常对你有效的策略，例如听音乐、散步等。接着，从下面列表中选出3或4种对你有效的策略，例如承认我的感受，专注于积极的方面而不是抱怨，一次只做一件事等。

你不会和你的朋友有相同的症状或应对策略。写下你自己的压力症状和应对策略，这些策略对你特别有用。给自己设定一个必须完成压力提示卡的期限——希望能在接下来的三天内完成。

如何帮助压力大的人



- 随时倾听：**在同工调查中，2,086名来自不同文化背景的同工被问及他们想要什么样的关怀。“有人倾听我的心声”是得分最高的关怀项目。倾听时，不要说教，纠正或评判。让同工可以毫无隐瞒和诚实的分享。当你的同工回家乡时听取他们的汇报—请参阅“汇报”一章，以了解应该询问什么以及如何询问的指南。
- 给予支持：**任何人都可以在情感上，属灵上和精神上支持同工。没有别人的支持，我们常常会感到孤立无援，不知所措和绝望。向他们表明你和他们站在同一阵线上。
- 实际帮助：**当压力可能会让他们无法正常运作时，你的实际帮助可以创造奇迹，一碗面条，帮忙拖他们家的地板，照顾宝宝几个小时，拿东西...这些都能帮助他们感到被爱。行动证明了我们对他人的爱（雅各书2：14-20）。
- 把他们引向上帝：**没有与我们的造物主的重要联系，我们就会变得枯竭和有压力。在帮助别人时，不要试图修正或改变他们，而是把他们引向上帝，否则你就成为他们的上帝！他们需要定睛仰望上帝以寻找自己的生命力。
- 为他们祷告：**与你的同工一起祷告并为你同工祷告。对于那些在家乡的人，千万不要觉得自己不如同工—每个同工都感激有人和他们一起祷告。祷告是一个简单的请求，每个人都可以做到，而祷告的结果也通常是有力量的。《谁在乎同工？》一书的作者玛乔里·科林斯，正确的表明：“问你遇到的任何同工，你最大的需求是什么？几乎所有人都会回答说，我们需要祷告伙伴。”²²
- 互相照顾：**大多数在长时间处于高压水平后精疲力尽的人都说，同事们在事后告诉他们，可以清楚地看到警告信号，但没有人告诉他们。虽然有些人不会听或相信别人的警告，但我们是我们的兄弟姐妹们的守护者。支持小组，查经小组，关怀小组，其他类型小组和其他在禾场上提供关怀的牧养机构可以是互相照顾的有效方式。
- 管理团队传达价值和赞赏：**告诉你的同工，他们比工作或目标更重要。避免为了达到目标而无情地驱使他们。认真对待有关压力和倦怠的抱怨和症状。给予同工足够的时间休息，年假和娱乐活动。肯定他们并庆祝他们取得的成就和胜利。以实际，切实的方式赞赏同工。
- 教授与压力相关的主题：**教导你的同工及其子女有关压力管理，压力释放技巧，冲突解决，文化冲击，悲伤和损失，过渡和变化以及倦怠及其预防的知识。向他们示范如何与压力共存。教导他们或推荐他们参加有关压力相关问题的研讨会，如健康的自我形象、自信、健康的思维模式，以爱对质和睡眠技巧。
- 保护组织：**同工的的压力水平会影响组织的财务，结构和氛围。由于工作场所的压力，同工的个人需求往往得不到倾听和理解。在一项有关社区辅导咨询的文学硕士禾场研究中，列出了压力对组织的以下影响：缺勤和病假的增加，管理层人员决策失误，生产力下降，同工流动率高（自然减员），组织破坏，不合标准的结果，以及要求提前退休。²³

因此，组织或机构将能通过尽可能减轻同工的的压力并照顾好他们，来帮自己一个大忙。一位同工说，她确信她的负责人关心她，但他们没有时间进行一对一的跟进和建议或给予辅导。通常负责人不是辅导员，因此期望每个负责人都提供辅导是不现实的。有时团队很小，孤立无援，在这种情况下，负责人是能够辅导同工的最佳人选，在这种情况下，即使这不是你作为负责人的主要恩赐，也要尽你所能提供帮助，或者寻求帮助。我相信这就是同工关怀人员可以给予巨大帮助的地方，即使他们只是提供所需的帮助。
- 提供出色的培训：**一位同工说：“在来西班牙当同工之前，我在电视台工作了多年。我发现像 CNN 这样的地方，工作和压力负荷以及对培训的需求要比在禾场上少得多。”我们可以通过为他们的工作尽可能提供最好的培训来减少他们的不足感和由此产生的压力。
- 任命或寻求导师：**明智的导师可以帮助我们度过高压时期。即使是同伴导师也是非常宝贵的，因为他们关心同工并为同工提供问责。

- **指定签证代理或代表：**大多数在国外工作的同工都会同意，当他们必须自己处理签证申请程序时，这会带给他们极大的压力。任命一个可以代表自己并与官员联络的人——最好是了解事情运作方式的当地国民。
- **提供资源：**提供书籍、视频、网站和其他能提供意见和加深理解的资源，帮助同工及其子女掌握压力管理和预防倦怠的技能。
- **鼓励问责：**鼓励同工向他们的配偶，同事或朋友说明自己所承受的压力水平，以及他们所具备(或缺乏)的压力管理和应对技能。
- **帮助第一任期同工：**在禾场的第一任期，同工承受的压力水平通常远高于他们职业生涯中的任何其他时期，导致在头四年内多达 50% 或更多的人离开禾场，返回家乡。通过密切关注和爱心指导他们的适应过程，文化冲击，语言学习和分配适当的工作量等方式，来降低第一任期的新同工的高流失率（损失/人员更换率）。
- **保护弱势群体：**我们中的一些人像网球一样，而另一些人则像乒乓球。一个并不比另一个好——这取决于它们的用途。有些人可能比其他人更能承受较大的压力。保护和照顾那些脆弱或容易受伤的人。照顾病人，那些处于压力高峰期的人，过度疲劳的人或那些处于倦怠或过渡期的人。照顾频繁搬迁的人，他们的配偶和孩子。照顾弱势群体：看护者、悲伤者、年长者和年幼者、新婚者、单身人士和第一任期的同工。
- **提供休息时间：**让同工有时间休息，总比因为倦怠或疲惫而完全失去他们来得好。大多数同工发现年假是一个让他们压力很大的时期，因为他们需要见很多人，而且没有足够的时间真正放松。如果同工想休假去参加课程，一些机构会从同工每年两周的假期中扣除时间！提供充足的年假时间，每周一天的休息日，同时让同工有充裕的时间可以参加能提供输入的活动，属灵方面的退修会，休息和休养的活动。
- **休安息日的政策：**为同工提供休安息日的机会，每隔几年给予额外的休假时间，在此期间，同工可以在工作之外得到更新，发展和学习，这对帮助同工服事长久至关重要。
- **持续沟通：**有时在实施变革的时候，没有人向任何人解释变革的原因或实施的方式。这使同工陷入一种无知的真空状态，他们对自己没有参与决策过程，但却对他们和他们的家人产生深远影响的决定一无所知。尽可能分享决策过程。在早期阶段传达即将发生的变化以避免压力。宁愿过度沟通而不要不沟通，使用口头和书面方法来谈论事件、变化、目标、庆祝活动、访客到达等。使用在线社交媒体进行持续的关怀和帮助，以减轻同工的壓力。
- **招募和任命更多的同工：**当同工工作过度时，通常是因为同工太少，没有人招募或培训。各机构需要努力地招募，培训和任命更多的同工和培训师。
- **照看和照顾孩子：**当同工感到压力大时，如果有一个可以帮他们照顾孩子一两个小时的人，通常对他们非常有帮助，这样他们就可以出去呼吸新鲜空气或做家务。一个值得信赖的保姆可以帮助睡眠不足的母亲获得急需的睡眠。
- **探访他们：**请参阅有关禾场探访的章节。到同工的工作场所探访他们将是鼓舞士气的最佳方法之一。这是倾听他们的心声，澄清不确定因素，感谢他们的忠诚以及为他们祷告的理想时机。
- **照顾者，请照顾好自己：**如果你正在管理、监督、培训或提供同工关怀，那么照顾好自己是至关重要的。如果你倒下了，那些在你管理下的人也会因此而受苦。不要把自己放在关怀队伍的末尾。为自己在工作之余保留空余时间，并在需要时寻求帮助。

"在来到西班牙传教之前，我在电视上工作了多年。我发现与有线电视新闻网等场所相比，现场的工作/压力负荷和培训需求要少得多。" —工作调查，参与者 1312

用于讨论和反思



- 现在开始制作你的压力提示卡。同意在接下来的 2 天内向他们展示你自己完成的压力提示卡，以对他们负责。完成后，与他/她见面并敬虔地讨论卡片上的内容，并要求至少在三个月内对他们负责。决心以敞开及诚实的态度，分享你在管理压力 and 自我关怀方面的挣扎和胜利。
- 在过去的三个月里，哪些事情对你来说压力特别大，为什么？让你的朋友或队友在这方面为你祷告。
- 再次阅读本章中的自助指南，标出每一个你需要紧急关注的问题，或是你在个人生活中需要成长的地方。就这些问题对某人负责，并要求他人就你在总体的压力管理方面的成长（或缺乏成长）提供反馈。
- 一位名叫沐辰（55岁）的负责人不断地让他的团队成员超负荷的工作，这让他们怨声载道，因为他们的属灵生活，婚姻和家庭生活都在这一切的压力下遭受了痛苦。你如何帮助这位负责人？以及比他年轻得多的跟随者呢？
- 嬉熙现在似乎压力很大。她的压力症状越来越严重了，每个人都注意到（并感觉到！）。但没有人和她谈论这件事，相反的他们现在宁可避开她，在背后说她的闲话。请解释你将如何接近嬉熙，以及你将说些什么和做些什么。你能为她提供哪些实用且持续的帮助？你又将如何帮助团队中的其他人？
- 于玄和嬉熙的处境相同。你已经预先警告过于玄你们所观察到的危险，但他没有理会你的警告。你会怎么做？你将如何去帮助于玄？

尾注：本章使用的资源



- ¹ Croucher, Rowland, Stress and Burnout in Ministry [online].
- ² Well-Being A to Z. 2012. TV Programme, MediaCorp, Singapore, TV Channel 5, broadcast in Malaysia on 26 February 2012 at 15: 30.
- ³ Dodds, Lawrence E, & Dodds, Lois A, Collected Papers, Liverpool, PA: Heartstream Resources, Inc. www.heartstreamresources.org
- ⁴ Dodds, Lois A & Gardner, Laura Mae. 2011. Global Servants : Cross-Cultural Humanitarian Heroes – Volume 2 : 12 Factors in Effectiveness and Longevity. Liverpool, PA: Heartstream Resources, Inc. 143.
- ⁵ Peterson, Lorraine. 1994. Lord, I Haven't Talked to You Since the Last Crisis, But ... Minneapolis, MN : Bethany House Publishers, 73.
- ⁶ Selye, Hans. 2009. Stress Management for Health : Stress Quotes [online]. Stress-Management-for-Health.com. Available from <http://www.stress-management-for-health.com/stress-quotes.html> [Accessed 19 July 2011].
- ⁷ Selye, Hans. 1956. The Stress of Life. New York: McGraw-Hill Books Company, 427-436.
- ⁸ Schubert, Esther. 1993. What Workers Need to Know about Burnout and Depression. New Castle, IN: Olive Branch Publ., 9.
- ⁹ Backus, The Healing Power of a Healthy Mind, 77.
- ¹⁰ Hart, Dr Archibald D. 1995. Adrenaline and Stress. Nashville, TN: Thomas Nelson.
- ¹¹ Maxwell, John C. 1993. Developing the Leader Within You. Nashville, TN: Thomas Nelson Publishers, 79-80.
- ¹² Nee, Watchman & Couchman, Judith (compiler). 1999. Called to Commitment. Ann Arbor, MI : Servant Publications, 149.
- ¹³ Kise, Jane A.G., David Stark, Sandra Krebs Hirsh. 1996. LifeKeys. Minneapolis, MN : Bethany House Publishers. 224.
- ¹⁴ Hart, Dr Archibald D. Adrenalin and Stress. Waco, TX : Word Books Publisher, 1986, 71.
- ¹⁵ Stier, Jim. 1994. Against All Odds. Seattle, WA : YWAM Publishing, 150.
- ¹⁶ Ibid., 89
- ¹⁷ O'Donnell, Kelly (Ed.). Member Care on the Field : Taking the Loner Road. In : Taylor, William D. (Ed.). 1997. Too Valuable to Lose : Exploring the Causes and Cures of Worker Attrition. Pasadena, CA: William Carey Library, 291-2.
- ¹⁸ Scott, Elizabeth. 2011. Cortisol and Stress: How to Stay Healthy [online]. Available from <http://stress.about.com/od/stresshealth/a/cortisol.htm> [Accessed 14 March 2012].
- ¹⁹ Foyle, Marjory F. 2001 (revised ed.). Honourably Wounded: Stress among Christian Workers. London and Grand Rapids, MI: Monarch Books, 125-129.
- ²⁰ Kise, Jane A G, David Stark, Sandra Krebs Hirsh. 1996. LifeKeys. Minneapolis, MN : Bethany House Publishers, 224.
- ²¹ Stier, Jim. 1994. Against All Odds. Seattle, WA : YWAM Publishing, 171.
- ²² Collins, Marjorie A. 1982 (4th ed.). Who Cares About the Worker? Winona Lake, IN: Don Wardell Publishers, 19.
- ²³ Bryant, Gerdina. 1995. Employee Perceptions of Stress and Organisational Change. A field study submitted for the degree of Master of Arts in Community Counselling. University of Canberra, Australia, 2.

第2章 - 击败倦怠

定义	28
倦怠的有益引言	29
圣经中倦怠的例子	29
倦怠的主要人选	29
倦怠的原因	31
倦怠和压力之间的区别	33
倦怠的警告信号或症状	33
倦怠的影响或后果	35
防止同工陷入倦怠	35
管理层帮助防止倦怠	36
帮助自己恢复	38
帮助他人从倦怠中恢复过来	42
讨论和反思	44
尾注：本章使用的资源	44

第 2 章

击败倦怠

定义



- “倦怠是指一个人已经疲惫到无法应对工作或生活压力的地步。” — L. C. 罗伊·斯伯尼奥尔¹
- “倦怠是一种由于一个人的资源，特别是情感资源的长期耗尽而导致的状况。这个人已经‘精疲力尽’了，以至于他们没有精力再去付出。” — 拉里和路易斯·道兹，威克里夫宣教士关怀国际主任²
- “倦怠被描述为一种身体、情感和精神上疲惫的状态，其特征是身体的消耗和慢性疲劳，无助和绝望的感觉，以及发展出消极的自我概念和对工作，生活和他人的消极态度。” — 罗耶和麦克莱恩³
- “压力是指拥有了太多—太多的压力和责任以及太多的要求，直到你觉得自己被淹没了。而倦怠则是指你达到一个能量太少的地步—精力、兴趣和动力都所剩无几，让你感到精疲力尽。这些代价可能是可怕的。 — 格林尼斯·霍宁⁴

倦怠的有益引言



以下的倦怠引言来自于深入理解倦怠过度的作者或亲身经历的作者：

- “无论出于何种原因，如果没有认识到压力，也没有处理其原因，严重的后果就会随之而来。倦怠几乎是不可避免的，灵命的倒退也是在所难免的。——提摩太·艾尔福特⁵”
- “同工深信他们从事的职业压力很大。”——肯·罗耶和罗恩·麦克莱恩牧师⁶
- “长期工作不休息就像是给手表过度地上链，这将导致主发条折断，机器就会停止静止。在忙碌的生活中，我们必须经常有一个停顿，让我们疲惫的神经和低落的活力得到恢复。”——F.B. 迈耶⁷
- “我再怎么强调都不为过的是，倦怠的影响是累积性的，尽管休息后强度可能会降低，但它永远不会离开你；你永远也不可能恢复到倦怠之前的健康状态——你总是需要小心，不要让自己过度劳累。”——匿名

圣经中倦怠的例子



“倦怠”这个词没有出现在圣经中。然而，其中对一些情况的描述听起来像是倦怠。以利亚是倦怠的理想例子，他表现出了这种令人痛苦的状况的所有真实症状（列王纪上 19：1-18）。神如何对待以利亚，对于我们的医治和从倦怠中恢复具有重要意义。

倦怠的主要人选



- **外部和内部来源：**舒伯特说，倦怠可以来自两个方面，或是两者的组合：
 - **外部**——系统产生的倦怠，是由组织的政策或环境引起的，这些政策和情况在目前的情况或文化下造成不利的工作环境，或组织功能失调。
 - **内部**——一个人特征的组合，例如

“……生活在各种‘应该’和‘必须’规则下的完美主义者、工作狂、最年长的孩子、控制意外状况(通过疯狂工作)、处在事件导向文化中的目标导向的[同工]、‘以他人为导向的人’（需要被喜欢或钦佩，对批评敏感，对除自己之外的所有人都慷慨，过度认同和内化他人的伤害）、不会说‘不’、当他们表达愤怒或其他负面情绪时感到内疚、难以面对、缺乏自信的人际交往能力、未解决的负面情绪（由于需求未得到满足，个人损失，罪恶态度而产生的苦毒）。”⁸
- **人格类型：**倦怠的来源可以归结为两种一般的人格类型，我们称之为 A 型综合症和 B 型综合症，如下所述：⁹
 - **A 型人格：**人们可以将 A 型人格描述为匆忙、客观或目标导向、有条理、充分利用每一个空闲时间、日程安排总是很满甚至很忙碌、总是有时间做更多的事、永远都不够、高成就者、雄心勃勃、认真、有动力、认为“B”型不够好、总是更努力、有强迫症行为。¹⁰ 一位心理学家说，A 型人格的人好胜心强、极具攻击性、容易生气或沮丧、被拖延时会很烦躁、决策迅速、有自由浮动的敌意、放松时感到内疚、说话咄咄逼人并强调关键词、并且会抢着完成别人未说完的话。他列出了 A 型人格的十个特征如下：凡事都需要安排有序、甚至到“过度计划”事情的地步、多重思想和行动、好胜心强、渴望得到认可和赞同、总是感到内疚、即使自己做得比别人更多、对延误或中断不耐烦、过度扩展或过度承

“倦怠是……当你少了精力、兴趣以及动力不足，让你感到筋疲力尽。这会带来非常惊人的代价。”——格林尼斯霍宁

诺、有紧迫感、过度的竞争动力，和工作狂。¹¹ 倦怠是那些凡事都想做到最好的人的一种疾病，但这可能源于想要通过表现来打动上帝或赢得他的爱。

○ **B 型人格：** 以下特征属于 B 型人格：¹²

- 总是愿意给予情感支持，但很少要求或期望他人给予支持。
- 当不回应他人需求时，会有一种觉得自己自私的感觉。
- 过分在乎不要伤害别人的感情。
- 无论付出什么代价都要完成工作的决心。
- 渴望避免冲突。
- 倾向于过多和太频繁地说“是”（或“好”）。
- 有种自己“应该”能够帮助每个人的感觉
- 有一种通过帮助他人来满足自己需求的感觉。

- **处于第一任期的同工：** 虽然倦怠可能发生在事奉的任何时候，但第一任期的同工往往最脆弱最及容易受到影响，由于以下原因，倦怠（特别是对于那些跨文化工作的人）可能发生在新经历的 2 到 3 年内：他们是团队中的新人，不想丢面子；他们在生产和实现目标方面承受很大的压力；他们热衷于帮助和毫无保留地奉献自己；他们有一种无知的态度或观点，“我是救主、我应该帮助每个人”。可能会发生性格冲突，从而增加新同工的的压力水平。
- **开始新项目或新事工：** 那些正在开拓新事物的人，也包括在事工中，往往需要付出近乎超人的努力和工作时间，因此可能比普通同工更容易产生倦怠感。
- **从事需与人紧密接触的专业工作：** 那些从事需与人紧密接触工作的人，特别是那些从事关怀和护理相关职业的人，比其他职业的人更容易屈服於倦怠，例如医生、护士、教会负责人、辅导员、社会工作者、基督徒同工（特别是那些被派往其他国家的人）、治疗师。百分之九十的医生因倦怠而接受治疗。¹³
- **教师**可能不符合被分类为“关怀职业”。然而，教学是一项繁重的“需与人紧密接触的工作”，而且还要持续“公开演讲”数小时。他们不断地奉献自己，因此产生倦怠的风险尤其大。
- **那些从事 24 小时工作的人，** 工作和娱乐不能分开，例如住家/在住宿环境工作（“需住在雇主家或居家办公的工作环境”？），例如孤儿院、儿童旅馆的工作人员、开办在家里的戒毒诊所、大多数部落环境、人们可以在白天或晚上的任何时间探访。
- **那些总是随叫随到的人，** 尽管不在住宿工作环境中，但仍有产生倦怠感的风险。这方面的例子包括紧急工作、例如警察、消防队、救济机构人员、在压力大、贫困或充满创伤的情况下提供帮助的非政府组织人员。
- **没有健康的界限—**不能说“不”的人。如果他们真的说“不”，他们会感到内疚。当需要事奉时，通常很难说“不”。然后，我们会发现自己经常“偷走”本应花在我们个人生活和我们与上帝的个人关系上的时间。
- **完美主义的人**更容易产生倦怠感。他们对自己和他人有很高的期望。
- **奉献者：** 他们总是在奉献自己，直到没有更多的力量可以给予，资源耗尽。
- **影响他人未来的不受欢迎的决定：** 那些对他人的未来负有重大责任，做出不受欢迎的决定的人，例如经理和管理者，风险很高。
- **那些没有回报的人：** 有些人没有得到足够的报酬，不被认可，感到不被欣赏。努力和工作都不被别人认可，尤其是上级的认可。经常真诚地说一句，“谢谢你的辛勤工作和承诺”，可以鼓舞士气。在每个五年的里程碑上给予的奖励都至关重要。
- **感觉不足：** 那些经常觉得自己无法满足需求，或训练不足的人，出现倦怠的可能性比那些感觉相反的人要高得多。



- **学生长时间把自己逼得太紧**，例如在禾场和事工中的实习生，经济津贴非常少。他们被分配到一辆自行车，并被指示在另一个省传福音。这些非常年轻的同工对如何在陌生的环境下生存和如何应对未知状况感到害怕和紧张。
- **英雄**：那些来自功能失调家庭背景的人，尤其是那些童年在家庭中扮演“英雄”角色并且尚未痊愈的人。英雄通常不只是有责任心——他们往往对他人的需求非常敏感并反应迅速。人们依靠他们来获得支持。
- **工作狂，或者过度负责任从不失误的人**，很容易感到倦怠。他们可能会经常说，“如果我不这样做（或不关心），那么没有人会这样做。”他们觉得自己总是比其他人更努力。
- **糟糕的自我形象**：那些不确定自己身份的人。

倦怠的原因



在第一年內，许多同工就回来了，有些人可能会精疲力尽。各种压力的综合作用下，如放弃固定经济收入的保障、丢弃（或存放）物品的压力、同工感到装备不足、没有充分的准备或信息不足、当地人的抗拒、不知所措、需要适应城市或农村生活、或适应跨文化环境、一直被监视、缺乏无所畏惧地分享福音的自由、单身人士面对结婚的压力、进展缓慢、缺乏可见的成果、任务或工作描述感觉“不适合他们”、专注于非主要的恩赐、思乡病、未摆脱情感包袱的拖累……这一切都会随着源源不断的压力而开始让人感到如身处噩梦一般。再加上文化冲击、以及灰尘、噪音、贫困和肮脏等因素，人们就会有真正的倦怠感。难怪有些同工感到痛苦、怨恨、受伤、崩溃和精疲力尽。

以下是导致倦怠的一些原因：

- **长时间的压力过大**：一个人长期处于高强度压力下，没有足够长的间隔时间来纾解压力，以便在下一个压力期到来之前完全恢复。所有事情都太多、太快、太久。太多的截止日期而且彼此相隔太近，中间没有缓冲期。作者的研究表明，大多数同工在感到倦怠时只想要做他们最喜欢的事情，不想做其他任何事情，但定期休息和休养会保护他们免受倦怠之苦。如果有一段时间有太多相隔太近的截止日期，或者经历很多失望、恐惧和沮丧，定期汇报也可以作为释放阀。

理想的情况是将你的压力水平降至零（例如休息一天）并保持在那里，直到你感到恢复并为下一个挑战或压力期做好准备。这意味着你需要保持健康的间隙，以便及时停下来，为健康、平衡的生活腾出空间和时间，为家人、朋友和你与上帝的关系腾出时间。

- **过度劳累或感到超负荷和不堪重负**：当当事人感到自己的能力不足，装备不足或训练不足时，这种情况的压力会增加。日语中的倦怠一词是“*karoshi*”，字面意思是“过度劳累死亡”。¹⁴
- **缺乏掌控感**：缺乏掌控感是人们在工作场所产生倦怠的原因之一。高层管理者或管理者似乎较少出现倦怠，因为他们可以通过决策权行使更多的掌控权。缺乏对决策的参与或缺乏对工作条件的掌控也可能导致倦怠。中层管理人员将受到影响——被他们之上的管理者推着走，同时又需要推着他们的属下向前行。对结果的评判或批评也会导致倦怠。

一些人际网络，家庭小组或教会的国际和地区管理人可能拥有太多不受制约的权力。个别管理者可以在不咨询同工或其家人，也不与任何人协商或对任何人负责的情况下，命令同工履行职责或去同工觉得没有个人呼召并且他们不适合的地方。

- **没有休息时间**：同工如果没有足够的假期，每周休息日或几小时的间歇时间或午睡，就会使人产生倦怠。
- **截止日期太多**：当截止日期彼此相隔太近，中间没有机会恢复、重组、审查、反思、接收意见和重新振作时，可能会产生倦怠。
- **不利的工作环境**：以下的组织环境可能会增加压力：要求苛刻或忘恩负义的人、与难相处的同事或那些不努力的人一起工作、经常因结果而受到批评或评判、被期望做太多的事情，无论这些是我们自己不切实际的目标，还是上级强加给我们的、人手不足、受到不公平的对待、处理相互冲突的价值观¹⁵，进步，成长，创造力或晋升被阻拦、由于缺乏资源（缺乏资金，设备，劳动力）而感到沮丧、未

满足的期望、暴躁或喜怒无常的管理、经常对自己的未来不确定，在不合理或不灵活的规则下工作、在我们所做的事情上缺乏多样性。

- **恩赐没有得到利用：**当一个人的恩赐和工作描述发生冲突时，就会产生倦怠。将大部分工作时间花在自己的次要恩赐上，而忽略了自己的主要恩赐，这可能会导致很多沮丧、疲惫和压力。享受工作是很重要的。
- **没有权力的责任：**在属灵虐待的系统中，人们有责任做某项工作，但他们却没有去做这个工作的相关权力。
- **不断处理问题或负面因素：**当一个人需要在有冲突、战争、迫害、被监视或跟踪、政治动荡和带来危害的贫穷，或经常听到负面事物或投诉的地方工作，可能会非常费力，例如辅导员、长老、同工和关怀提供者。
- **遭遇巨大的损失，伤害或复杂的悲痛：**在一个人从以前的痛苦中恢复过来之前，伤害、误解、损失或危机接踵而至，最终会导致倦怠。如果他们经历流言蜚语、迫害、背叛、谣言、谎言、指控或个人损失，当前的压力可能会加剧。
- **无法平衡我们生活中在家庭，工作，和/或事工之间的关系，**并且没有将休闲活动带入我们的日常生活的程式中。女性通常关联到更大的家庭与工作冲突，因此容易受到更大的压力和感到倦怠。
- **过时的方法，不依靠圣灵：**当我们依靠自己的智慧，为上帝工作而不是与上帝一起工作时，我们可能会发现自己花费了很多精力而没有得到预期的结果。
- **文化冲击和持续或孤立的跨文化生活：**我们可能仍在自己的文化中工作，但已经从城市生活转移到农村生活，反之亦然，造成了一种亚文化冲击和压力。一位作者说，

“对于一个发现自己处于一个全新的境地，面临着一个他完全意想不到，几乎无法控制的事件的同工而言，倦怠是一种特殊的危险。当他没有一个反应迅速社会支持系统时，就会出现额外的压力。”¹⁶

有些同工在跨文化团队中，没有一个有同理心，可以与他们分享心声的祷告伙伴。当没有休息或没有一种“逃生方式”来补充能量和恢复平衡时，这就变得尤其危险。

文化冲击通常在第一任期的第八个月时达到顶峰，这使得第一任期的跨文化工作者最容易受到伤害。倦怠可能会发生在进入一个新的经历的前 2-3 年中，因为完全沉浸在新的文化，语言和事工中，你会产生各种各样的感觉，这些感觉可能永远不会在任何其他情况下出现。¹⁷

- **长期或未解决的冲突：**部门，团队或社区内部的冲突往往是长期的和无法解决的，即使为解决这些问题付出了许多努力，但所做的一切却都是徒劳的。这会导致在工作场所出现沮丧，愤怒，不尊重，怀疑和恐惧等负面情绪。
- **期望与现实：**理想主义的期望和残酷的现实之间往往存在差异。同工可能期望管理者成为他们最好的朋友，甚至期望生活会顺利而且没有困难。
- **对生活过于严肃了。**当生活中缺乏幽默和游戏，或者幽默被用来挖苦别人或冷嘲热讽时，压力就会长期存在。
- **未愈合的童年问题：**过去的伤害没有得到处理。这可能是指当事人心里渴望能得到他们功能失调的父母的认可，例如“如果我能听到我父亲说，‘我为你感到骄傲’就好了”。也可以说这个人有“不整齐，杂乱或未分类的内心”，这意味着童年和其他更近期的问题还没有得到令人满意的结束，宽恕或治愈。其结果可能是这些问题将持续利用和消耗你的情感能量。
- **输出超过投入：**与他们收到的投入相比，同工付出的太多，导致他们的资源迅速走向枯竭。
- **缺乏自我关怀：**长期以来，一个人一直在照顾除了自己以外的其他人。内在就会资源枯竭，导致他在自身匮乏的情况下参与服事。
- **不休息：**不允许自己休息；休息时感到内疚。一直在战斗，并且在下一场战斗之前没有时间恢复。
- **错误的教导，神学或心态：**错误的教导，例如服侍是向上帝表达爱和感激的唯一方式，可能会导致倦怠。

倦怠和压力之间的区别



我们怎么知道我们是否只是压力过大而不是已陷入倦怠？有时这两种情况可能看起来很相似。尽管这两者之间在某些问题上只是一线之差，但专门研究压力和倦怠的心理学家指出了倦怠和压力之间的一些差异：¹⁸

是倦怠还是压力？

倦怠	压力
以不参与/为特征的防御	以过度参与为特征
情感迟钝	过度反应的情绪
疲惫会影响动机和动力	压力耗尽会影响体力
情绪疲惫是主要的	身体疲惫是主要的
动机和动力受到影响	身体动力或能量受到影响
导致士气低落	导致身体崩溃
最好定义为“理想和希望的丧失”。	最好定义为“燃料和能量损耗”。
抑郁症是由失去理想和希望所引起的。	抑郁症是由于身体需要保护自己和保护能量而引起的。
造成一种无助感和绝望感。	引起紧迫感和多动感。
带来偏执，人格解体和情感分离。	带来恐慌，恐惧症和焦虑障碍。
倦怠可能永远不会导致死亡，但你漫长的生命看似不值得活下去。	压力可能导致过早死亡，没有足够的时间来完成你开始的事情。

获得阿奇博尔德哈特博士和密苏里州斯普林菲尔德的神召会总理事会授予许可。© *Enrichment Journal*, 2006 年；2010 年，在线。见注释，“# 82，哈特阿奇博尔德。”

倦怠的警告信号或症状



一些作者认为导致倦怠的一些原因实际上是警告信号，而有些人则将倦怠的原因称为倦怠的候选因素。倦怠的候选因素，原因和警告信号或症状之间的模糊性是值得注意的。的确，有时原因本身就是令人恼火的，这本身就成为某人陷入倦怠的征兆。

倦怠的症状可能如下：

- **各个层面的疲惫和耗竭：**你的身体、精神、情感和属灵资源都完全耗尽了。这些层面中的任何一个都没有能量可以继续，并且整个人都已经耗尽了。你长期处于疲惫状态，并有严重的疲劳感。
- **感觉没有回报，不被注意和不被欣赏：**一个人在事工中付出了这么多，却得不到回报。当我们走向倦怠时，可能会出现以下想法或感受：“没有人在乎。甚至没有人看到我在做什么。”
- **被拒绝和孤立的感觉：**圣经中的例子是以利亚，他觉得自己是整个以色列中唯一忠诚的犹太人。像以利亚一样，你或许会觉得别人要杀你或除掉你，你甚至可能在祈求死亡（列王纪上 19：10）。
- **更加努力；原地踏步：**付出更多的努力，却劳而无功。就像一辆被卡住的汽车或摩托车，在泥泞中拼命地转动着车轮，却陷得更深。尽管付出了额外的努力，个人成就却减少了。
- **心理障碍：**可能会因注意力不集中和记忆力下降而感到沮丧。

- **跟不上正常的活动：**一切都变得太多了，令人感到愤怒和羞愧、像个失败者。
- **感到不知所措。**“主啊，这怎么可能办得到？我到底要怎么做这些工作呢？”
- **工作似乎毫无意义：**对曾经热爱的工作失去了热情，以至于只是在“苦苦支撑”罢了，感到绝望和无助。

- **情绪上的症状或后果：**当一个人产生倦怠或接近倦怠时、他可能会感到不被欣赏、不可或缺、孤立、易怒、抱怨、无聊、幻灭、尖酸刻薄、不耐烦、不理智和愤怒、偶尔会出现与性格不相符的情绪失控。一个人也会感到绝望、沮丧、无望、无助、消极、悲观、幻灭、气馁、愤世嫉俗、多疑、怨恨、哭泣、忧郁、想要放弃、孤立自己、感到内疚、冷漠和偏执。

抑郁、哭泣、悲伤加剧、孤立感和感到孤立无援、感觉什么都不值得再做了。内心充满了愤怒、羞耻和内疚的感觉。“我无法达到我的目标。”“一切都搞砸了，都是我的错。”“我是个失败者，我感到羞愧。”



- **忽视内在的生活和投入：**为了满足外在的要求而忽视内在的生活和投入，例如不花时间与上帝在一起；忽视祈祷，忽视以神的话语和默想喂养自己。
- **超脱，退缩和去人格化**—将人视为物体或数字，从重要的关系中抽离。如果一个人本来是外向的人，他可能会伪装成内向的人。对自己被呼召去服侍的人感到烦躁、愤世嫉俗或消极、回避他们、更加严格甚至偶尔苛刻地对待他们。
- **苦涩，怨恨，无法原谅。**将自己目前的处境归咎于他人。
- **感觉训练不足，不合格和不能够胜任，**无法胜任分配的任务。
- **行为上的后果：**与同事甚至家人的关系变得退缩和疏离—外向的人变得内向、苛刻、失去热情、不断抱怨、对事工的委身程度降低、总是采取阻力最小的方式。这个人也可能拖延任务（把任务推迟到以后），甚至回避他应该做的事情。他可能会使用讽刺幽默作为一种生存技巧、更加严格（或死板、注意力下降、健忘、无缘无故的悲伤、困惑、吃得太多或太少、使用恶习、只是勉强支撑直到退休。
- **感觉“我是不可或缺的”：**妄想自己是不可或缺的，例如“我是无所不能的”。“没有人能胜任我的工作。”“如果我不这样做，其他人也不会做。”
- **一个人工作风格的改变，**例如，平常做事有条不紊的人会变得杂乱无章。产量突然减少；一事无成；工作作风变得死板。对工作的热情减退，情感投入降低。
- **偏执和恐惧：**“我必须这样做！”“他们会解雇我。”“他们在谈论我。”害怕失败。
- **身体上的症状：**身体疾病增加，例如经常头痛、偏头痛、胃肠道紊乱、因病经常缺勤、失眠、体重减轻或增加、呼吸急促等。
- **精神上的症状：**记忆问题、注意力不集中、分心、困惑和不专注、感到不知所措。
- **承担风险的程度增加：**这个人变得粗心大意，承担不必要的风险。
- **有自杀倾向：**无助和绝望会让人觉得自己死了会更好。任何关于自杀的言论都需要认真对待。
- **自我形象低下：**由于无法继续或跟上，感到无助和绝望，自我形象低下。自我批评，认为自己忍受了这些要求，却无法实现它们。
- **否认自己的处境，**或没有认识或意识到它。“我太忙了，等到发现时几乎为时已晚。”那些患上职业倦怠的人往往对工作过于执着，最终过于消沉，没有意识到它对自己和周围他人所带来的伤害。只有在承认“我已经筋疲力尽”时，才可能有恢复的希望。
- **崩溃：**有时倦怠伴随着某种类型的“崩溃”。由于在他的事工中过度劳累，身心俱疲。

倦怠的影响或后果



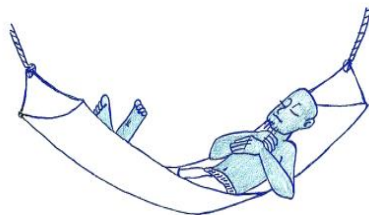
- **身体疾病增加：**头痛、感冒和流感等增加。
- **损失工作时间：**随着应对压力的能力下降以及由此对身体、情感和属灵方面所造成的负面影响，损失的工作时间将会增加。
- **抑郁症：**抑郁症通常是倦怠的结果。当极度绝望到产生自杀的念头困扰着患者时，请立即寻求专业帮助。
- **与上帝的关系受损：**同工特别容易成为撒旦攻击的目标，因为他们对黑暗王国构成威胁。
- **失去关系或关系破裂：**接二连三的伤害、幽默感减少、怀疑、怨恨、愤怒和不耐烦等因素，很容易影响一个承受着超出正常压力水平，并正在走向（或进入）倦怠的人的人际关系。
- **受伤害的当地社区：**同工或长者服务的当地社区可能会因一个人的退缩，缺乏同情心，被认为冷漠、易怒，死板或不寻常的严厉而受到伤害。当地社区和其他人不会意识到，当一个人筋疲力尽或陷入倦怠时，退缩只是一种生存方式。
- **一个受伤的事工社区：**当精疲力竭的同工将自己的倦怠归咎于他人，尤其是他们的管理者时，事工社区也会受到伤害。
- **降低工作质量：**倦怠会导致工作的标准或质量下降，自我效能感降低以及生产力低下和对工作的委身程度降低。
- **家庭生活受到影响：**倦怠的同工的家庭生活也会受到影响，特别是如果此人患有抑郁症或长期慢性疾病。患者通常没有剩余的精力能倾注在家里的亲人身上。
- **睡眠受到干扰，**这将导致更多的错误，挫折和失误。即使在睡了八个小时之后，一个人也会一直感到疲惫不堪，因为没有更多的精力储备了。
- **辞职/离开：**许多倦怠的人可能会离开工场，至少暂时休养，但有些人会永久离开。
- **做得不好：**同工可能会沾染恶习，滥用药物或犯上严重的道德失误，完全一反常态。
- **失去关系支持：**当精神上 and 属灵上的支持者以及来自家庭的关系被忽视时，有些人会不知道该为什么祷告，有些人可能会完全放弃。

防止同工陷入倦怠



个人可以预防倦怠吗？当然可以！也有一些促成因素可以通过人际网络，家庭小组或教会来预防，但让我们先看看个人在预防方面可以做些什么。在讨论预防倦怠时，我们不能不强调日常实践和维持正常的压力管理原则。请参阅压力管理一章。防止倦怠的方法如下：

- **应用压力管理原则：**意识到你如何处理压力，并允许某人在这方面监督你为此事负责。
- **主要候选者和原因：**如果你是倦怠的主要候选者，请特别注意避免它。
- **保持健康的自我形象：**知道你在基督里是谁是防止倦怠的一个重要问题。唯有基督能医治我们，赐给我们真实身份和让我们得以完全。
- **界限：**学会善意地说“不”，尤其当经常被要求做超出合理范围或非重要事项时。
- **有规律的休息和充足的睡眠：**乔治·穆勒说，上帝的孩子不应该睡得太多，很少有人能在睡眠不足六小时的情况下身心健康。



- **与上帝保持亲密关系：**一位著名灵修的作者说：“献身耶稣的最大竞争对手是为他服务。”¹⁹ 不仅要为主工作，还要花时间与他在一起—聆听他的声音，并定期接受他所给予的。保持属灵的敏锐对于事工的持久性至关重要。
 - **重新审视你的目标，**并确保它们是务实的。以新的方式思考你的目标。拒绝做超人，保留时间和精力进行自我发展。
 - **保持平衡：**在工作和娱乐之间保持平衡。减少工作时间，以适应定期休息，娱乐和放松。不要成为工作狂，而是在这方面接受反馈，意见和咨询。对工作时间负责。
 - **定期休息：**甚至每天休息，以及遵守安息日，即使不是在星期六或星期日。人类不能周而复始地工作七天，而不产生严重的精神和身体疲惫，这就是倦怠。每周休息一天，好好休息。他说，上帝从来没有打算把安息日当作一种负担，而是一种祝福。
 - **自我觉察和快速处理：**练习察觉自己的感受以及引起这些情绪的原因。注意你是如何处理导致你压力的这些因素。不要让埋怨、怨恨和挫折存在在你的人际关系中—因此，要快速处理。学习原谅，并以健康的方式“释放”情绪—通过祷告、写日记、或者与值得信赖的朋友或者配偶倾诉。
- “与对耶稣的热爱相竞争的最大竞争对手是为你服务。”—奥斯瓦尔德钱伯斯
- **建立有意义的关系：**为你最亲密的关系腾出时间：配偶、家人、祷告伙伴、教会或其他值得信赖的朋友。让有意义的关系滋养你。腾出时间给欢笑和能鼓励与激发你的积极关系。
 - **工作关系：**努力培养与同事和管理者的关系。向他们打招呼、倾听、微笑、表示同情、宁可舒缓纷争而不是火上添油、尊重个人差异，并询问大家如何可以互相帮助。良好的工作关系让你受益匪浅。
 - **将你**没有能力管理的任务**委托**给其他人，但要在获得管理批准的情况下进行。如果没有他人可以被委派任务，就培训、指导、参与和授权他人。
 - **将锻炼加入**你的日程安排中。它为在充满压力的时刻或日子里累积和被压抑的肾上腺素提供了一个排放的管道，因此大大降低了压力水平。它还能增强子被称为内啡肽的“快乐荷尔蒙”。
 - **定期**为自己进行汇报。如果所属机构或组织没有提供汇报机制，就向相关单位/部门提出要求，或在你的人脉网络或家庭小组，或在你母国的所属教会之外寻求汇报的管道。
 - **把工作留在工作时间内：**不要把工作带回家—无论是肉体上还是精神上。尽可能将工作与娱乐分开。由于缺乏替代空间或资金，一些同工将办公桌、电脑和办公室放在卧室内—他们需要有严格的界限。
 - **区分关心和责任：**区分你担心的事情和你的责任。这项技能可以拯救你的事工，家庭和理智。不然，整个世界的需求可能会落在你的肩上。
 - **保持每周 40 小时的工作时间：**职场有许多不可预见的需求和危机，但尽可能保持每周 40 小时的工作时间。当紧急情况迫使你暂时延长工作时间时，一定要在稍后补充休息。
 - **要有创造力：**每周做一些与事工完全不同的事情，例如写一首诗/小说、拜访朋友、画画、练习爱好或建造一些东西。新事物使我们充满活力。
 - **有代祷支持：**获得强大的代祷者网络（那些定期为你祈祷并扶持你的人）的定期和热切支持。

管理层帮助防止倦怠



倦怠表明管理层出现严重功能失调，而且它与管理层之间的关联往往大于与个别同工的关联。²⁰ 70% 到 80% 的职业倦怠与工作环境有关，只有 20% 到 30% 跟你与该环境的互动有关。²¹ 工作环境既有助于防止倦怠，也有助于恢复过程。倦怠是可以治疗的，但这是一个需要时间和精力旅程。因此，预防和积极护理至关重要。我们可以通过实行以下几点来防止倦怠：

- **避免管理失误和系统性虐待：**在下列这十个问题上下功夫：不要施加压力要求同工们更加努力地工作；给同工时间休息；让同工知道他们是有价值的一认可，奖励和欣赏他们；避免微观管理；帮助解决冲

突；防止恶性竞争和不公平待遇；记住上帝的国度是关于人，不是目标或业绩；鼓励创造力并倾听同工的意见。

- **奖励，认可和欣赏同工：**一位作者提到缺乏奖励是倦怠的四个最重要的原因之一。为同工提供足够的资金。承认并庆祝人们所取得的成就，当他们离开这个领域时也是如此。与对他们说教，不如在他们遇到困难时给以肯定。为他们庆祝生日、特殊成就、晋升、表达感谢、在工作旺季后奖励他们，并给予 5, 10 和 15 年的长期服务奖励。
- **人手不足时：**除了试图招聘新的和有经验的老工外，为了留住同工和保障他们的健康，要愿意放弃一些公司计划，目标或目的。不要指望同工 4/7 全天候值班。
- **积极的社区动态：**通过关注以下方面，在禾场建立一个充满爱心的社区：定期和开放的沟通；团队或部门内的相互关怀；关心每个同工的发展；调解未解决的冲突；包容所有人；保持良好的关系和团队活力；保持团结；解决问题而不是否认它；明确的申诉和上诉程序；在同工工作时到他们的工作禾场探访，并肯定他们的付出；定期举行的公司的娱乐和庆祝活动；保持一个充满关爱和快乐的企业氛围。
- **教导同工关于压力管理：**通过研讨会和课程教导同工关于压力管理、倦怠、积极关怀、解决冲突和界限等方面的知识。
- **互相提醒：**大多数倦怠的人后来都会听到好些人清楚地看到它的到来。当我们遇到危险或出错时，我们未必有直系亲属或大家庭在禾场上提醒我们——因此，我们只有倚靠身边的同事预先告诫我们。
- **仔细的筛选和培训：**在他们被差派去禾场之前，要确定被选中的潜在同工，有办法和策略来应对不同状况并在禾场保持健康的身心。
- **注意投诉，**并在可能和可行的情况下，在需要时尝试做出改变。关于过度劳累或超负荷的投诉需要认真对待。
- **培训和指导：**在申请人被差派到禾场之前，将压力管理、预防倦怠、文化冲击、关系和团结、如何出于爱的与他人正面对质和其他相关课题纳入培训材料。帮助新学员了解那些预期的压力源，以及如何应对它们。
- **提供并推荐关怀：**让每个人，从最新进的同工到最资深的管理，都能得到关怀。设立提供关怀的方法和机制，如定期汇报、问责、门徒训练、禾场考察、集体祷告和敬拜时间以及辅导。不要有需要照顾的人是弱者的想法。肯定、感谢、重视、推荐和提高关怀者的专业能力。
- **谅解备忘录：**在同工、他的差会、家庭小组或教会及其管理层之间进行相互讨论并达成协议。谈论同工在禾场或教会中的工作。这将为同工提供保护，界限和清晰度。
- **定期工作审查：**在不死板和合理的前提下，确保同工根据各自的工作描述履行职责，澄清来自同工以及他的差会、家庭小组或教会等各方的期望。
- **预先告诫，指导及激励的话：**当留意到有人明显走向倦怠时，关爱及用话语激励他们——预防胜于治疗。
- 如果你是**高级或中层管理人员**，鼓励并允许在你的人际网络，家庭小组或教会中的所有权利层级提出有建设性的反馈、意见和进行彼此尊重的正面对质。
- **与推荐人建立联系：**为那些处于倦怠状态的人准备好推荐名单——其中包含了专业辅导的选择，在宣教禾场当地或禾场外的休养设施，和/或其他要求较低，并能让他们有时间恢复的任务选择。
- **追求个人发展**有助于保持一定水平的输入，以抵消伴随着同工不断大量输出而产生的压力。
- **提供足够的休息，**放松和休假时间，并在注意到同工出现倦怠症状时愿意提供更多休息时间。
- **成为一个祷告的社区：**如果我们的事工社区和我们的人际网络或家庭小组的属灵健康是重要的，一定要自上而下地树立榜样。集体敬拜和祷告是相互关怀的工具。它的效果是积极主动和有预防性的。此外，这些活动对于在宣教禾场是否能够赢得胜利或吃败仗起到决定性的作用。
- **树立家庭生活和自我关怀的榜样：**如果同工在母国的差会、家庭小组或所属教会的管理层和他所在的宣教禾场的管理层，双方都重视并以身作则地树立自我关怀，以及维护健康的婚姻和家庭生活的榜样，这将大大有助于预防倦怠，同工会更健康。

强烈推荐和支持，提供同工关怀的资源。



- **为那些倦怠的人提供实际的帮助：**真正倦怠的人将需要以下的“帮助自己恢复”以及“帮助他人恢复”这两部分中所提到的步骤。首先他需要按照“帮助他人恢复”部分的第二步作为“急救”程序。

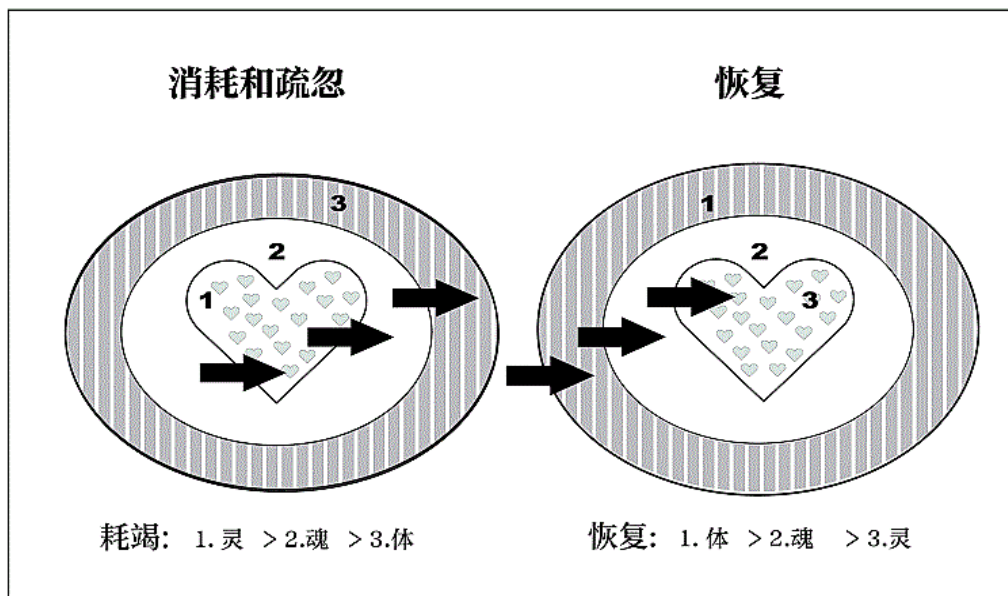
帮助自己恢复



在我们谈论如何帮助自己从倦怠中恢复之前，首先我们必须了解倦怠是如何通过一定的消耗和疏忽顺序而产生的过程。下图说明了倦怠产生和恢复的过程。当你开始徘徊在倦怠的边缘，或者如果你已经陷入倦怠，那么就代表你已经在相当长的时间内，甚至长达数年的时间里，忽视了你的属灵敏锐度，以及对你灵命生活的定期输入和维护。在内心深处，你会痛苦地意识到你已被掏空的事实，但其他人可能不会注意到，因为你在表面上维持了现状。你可能已经非常有效地伪装了外表，表现得你成功地，游刃有余地满足了你生活和事工上的要求。

外在的你在装装样子，但内在的你已经死了。你在属灵方面的疏忽和消耗不仅会影响你的属灵健康，你也忽视了你的魂的层面。这意味着你的思想，意志和情绪将遭受耗损。通常由于超负荷和忽视而塌陷的最后一个领域是身体。因此，疏忽、疲惫和精神“破产”的顺序首先是属灵上，其次是魂的方面，第三是身体上的。下图可以很好地描述它。

倦怠和恢复周期图



同样，了解恢复是如何发生也很重要。它是消耗过程的相反顺序，即首先是身体上的恢复；然后是魂的恢复，最后是属灵上的恢复一见上图。我们看到列王纪上 19: 4 描述了以利亚的内心枯竭。在同一章的第 5 节和第 7 节中，上帝没有首先解决他的属灵或情感方面的问题。一开始，神只关注以利亚的身体需要：“起来吃饭。”如果不先进行身体上的恢复，你根本就没有足够的精力去关注你生活中其他枯竭的领域。除了吃饭，以利亚还多次躺下——他睡着了，也休息过了（5, 6 和 7 节）。

首先要强调的是，倦怠是一种慢性疲劳，不能仅通过睡眠或普通休息来修复，即使通过休假也只能暂时缓解。一位感到倦怠的同工说：“我觉得休息一下永远不够。”

重要的是，你首先要建立你的体能储备。当你的身体感觉好些时，你就会有精力面对以利亚不得不回答的难题，“以利亚，你在这里做什么？”（第 9 和 13 节）。我对这个问题的现代翻译是，“我是如何陷入这种混乱的局

面的？”如果不了解疏忽为何会发生，即导致我们一直保持毁灭性和疏忽习惯的原因，我们根本无法恢复，将来我们也不会远离麻烦。这部分是针对魂的方面恢复的过程，但它也与属灵上的恢复有关。

你的属灵康复通常会最后才发生的，而且可能需要很长时间。为什么呢？这是因为你的属灵健康被忽视了很长时间。这也是一个被隐藏的领域，我们往往过着无须负责或向任何人交代的生活。由于这些原因，我们的属灵敏锐度和活力受到了极大的负面影响，这往往需要最长的时间来重建和恢复。通常只有当我们对自己负责并非常诚实地面对自己时恢复才会发生。在第 15 节中，神告诉以利亚回到他来时的路上去。同样，我们需要回溯我们的脚步并寻求上帝。是的，上帝能够在一个奇迹般的时刻兴起一支枯骨大军（以西结书 37：1-10），但从倦怠中恢复过来却很少发生在瞬间。为什么呢？因为那样的话，我们往往不会学到只有在漫长的恢复过程中才会领受到的重要而且昂贵的教训，这些教训不仅有助于我们恢复，而且能使我们在未来远离倦怠的持续威胁。

从倦怠中恢复是一个漫长的过程，不能操之过急，在此期间，你需要学习和应用新的生活习惯，以避免未来的倦怠循环。同样需慎重强调的是你无法完全只靠自己从倦怠中恢复过来。你需要其他人来帮助你客观地看待情况和找出有哪些需要学习和改变的东西，让他们监督你，让你为自己的行为负责，帮助和鼓励你。

然而，同工可以为那些在康复道路上的倦怠者上做几件事：

- **制定能即时缓解倦怠压力的计划：**在耶稣差遣他的门徒两个两个地出去后不久（马可福音 6：7，12-13，30），因为有许多人来寻求帮助，耶稣和他的门徒被搞得精疲力尽，甚至没有机会吃饭。耶稣就对门徒们说：“他就说：你们来同我暗暗的到旷野地方去歇一歇。这是因为来往的人多，他们连吃饭也没有工夫。”（马可福音 6：31b 圣经当代译本修订版）
- **连续睡觉：**虽然上一段中提到了这一点，但是需慎重强调，在最初的几天甚至几周内睡上许多个小时是作为急救措施的最佳建议。
- **找一个团队围绕着你：**你无法独自从倦怠中恢复过来。你将需要四种类型的人来牵着你的手，与你一起穿过倦怠的低谷走向康复：
 - 一位医生在身体层面上为你提供帮助。你可能需要处方药、更好的饮食、锻炼计划、睡眠技巧、维生素或补充矿物质，或抗抑郁药。
 - 一个教牧人员（不是你的管理者）在属灵层面上帮助你，督导和让你为自己的行为负责——这可以是一个懂得体谅人的、经常祷告的、有爱心的教会负责人或属灵导师。
 - 一位基督教心理学家或训练有素的基督教辅导员——他们能了解事工上的压力和倦怠。
 - 两个祷告伙伴或朋友，每月至少和他们见面两次。你们会面时，需要能够在保密的情况下相互分享你们的真实状况，分享你们的需求，以及相互为彼此开声祷告。
- **寻求专业帮助：**接受训练有素，擅长处理倦怠症患者的专业人士所提供的辅导是理所当然的。如果你觉得同工有自杀倾向，长期抑郁或这种现象没有获得改善时，请立即寻求专业援助。
- **不要孤立自己：**你可能确实感到忧郁和疲惫不堪，想要避开其他人是很自然的。虽然我们需要明智地保存我们的能量，以及我们此时与他人相处的程度，但不要完全不与人交流。这是以利亚所犯下的最大的错误之一，他将自己与朋友的忠告隔离开来。丈夫需要允许妻子每周至少离家几个小时，但最好是两次。腾出时间参与能够互相鼓励的团契生活——预先安排它。
- **注意你的自我形象：**诸如过度承诺，以“我”为中心，高度需要认可或表扬，甚至不惜以自己和他人的健康/幸福为代价的持续自我牺牲，救世主心态和“匆忙症”等问题……这些可能都是源自于脆弱的自我形象。意识到你在基督里的身份，你的价值植根于祂，而不是你的表现或成就。
- **改变你的谈话：**宣告上帝话语的真理，而不是你自己的感受和绝望的幻想。敌人的许多谎言现在可能侵入你的思想。只有神话语的真理丰富地充满在你里面，你才能战胜这些。
- **放下“匆忙症”和过度承诺：**你需要停止同时处理多项任务，放慢你平时的生活节奏。区分并改变自己，从一个被驱使的人变成一个被带领和被呼召的人，避免对承诺的扭曲看法，过度的责任感和夸大自我的重要性，以救世主或拯救者的心态来自我牺牲。
- **避免成为一个取悦他人的人：**请参阅自我关怀一章。你能够承受那些你想要取悦及享受其赞美的有权势的人的压力。对人的畏惧是一个要避免的陷阱（撒母耳记上 15：24）。
- **坚持不懈地管理压力：**请参阅压力管理一章。控制你的压力水平并监测你的能量水平。你可能无法避免某些压力源，但你肯定可以在如何管理压力方面有所成长。

- **确定在你的生活中的“太多”：**确定你是否做了太多：太多的重复性任务、太多与要求苛刻的人的对抗、太多的阻碍和反对、太多的截止日期和挫折？确定你哪些东西太少：机会太少、认可和奖励太少、轻松的时刻太少、你在工作中最喜欢做的事情做得太少、陪伴家人的时间和精力太少、关心太少。如果这些都失去平衡，你就会有面临倦怠的风险。
- **放轻松—多笑：**特别注意要多笑，要有乐趣。避免把自己看得太重。你所处的贫穷，动荡或饱受战争蹂躏的环境可能会导致你的情绪沉重—在有必要的时候逃离，让自己置身于美好的，有趣的和与日常生活截然相反的环境中。
- **留意是否出现完美主义倾向：**强迫症人格特质需要被关注，因为它们使人容易成为工作狂，最终精疲力竭。
- **培养你与上帝的关系：**事实是，在宣教禾场服事的同工所承受的压力使他们的属灵健康比其他信徒，更容易受到影响。在作者的禾场同工意见调查中，在衡量同工的来源这一项里，“缺乏属灵纪律”是参与调查的 2,086 名同工所选出的第四大压力源。撒旦会特别针对同工，因为他们威胁到他的势力范围。

缓慢而稳步地，建立一个定时的，轻松的与神相处的时间，即使在你忙碌时也小心地守护它。把重要的事置于首位—不要等到你有更多的时间才去做。战胜倦怠的一个关键很简单，就是重新关注属灵的基本知识，比如祷告和读经—优先关注我们通过耶稣基督与上帝的个人关系。当你已的身体已获得休息并感觉自己处于恢复的上升期时，请遵循以下步骤：

如果有人感到疲惫不堪，请以同理心回应，不要评判或谴责他们。

- 进行深入的辅导，寻找你倦怠的根源。找出你为什么让自己精疲力竭，过度承诺，以致你忽视自我关怀，主的关怀，以及你的婚姻和孩子。
- 研读关于属灵活力和自我关怀的章节。
- 不断地被圣灵充满（以弗所书 3: 19; 5: 18）。
- 记住上帝所做的一切并感谢他（诗篇 103）。
- 以创新和创意的方式敬拜。
- 与神交谈（诗篇 42 和 142）。
- 使用圣经。如果你不想阅读，那就聆听有声圣经。
- 对你定期见面的祷告伙伴彼此问责。
- **保护你的独处时间：**定期花时间独处、反思、评估、默想、思考和回顾。保留一个晚上与家人相处的时间，但这不是完全独处的一部分—这是为了与他们共度美好的时光。内向的人比外向的人需要更多自己的时间。
- **保持身体上的自我关怀：**
 - **保持健康饮食：**饮食均衡，避免垃圾食品和过多的糖、咖啡因或零食。喝足够的水。
 - **定期锻炼：**运动不需要剧烈。快走 30 分钟足以让你的心率上升。
 - **睡眠和休息：**根据你的需要保证充足的睡眠时间，以达到放松和休息的目的。如果有帮助和可能的话，午睡。计划好休息和娱乐时间。
 - **保持你的外表：**如果你外表看起来比你感觉的更好，这是有益的一保持你的卫生，打理好头发，衣着和家里。



作为第一步，一旦你的身体恢复了，你就会有更多的勇气和精力遵循恢复步骤，走向情感和属灵的康复。

- **限制你的工作时间：**你可能每周工作超过 60 小时。当你试图改变这个习惯，将工作时间减少到每周 40 小时时，你会发现以下情况：
 - 虚假的内疚。这来自拯救者情结—认为你应该帮助所有人。
 - 对那些或来自那些以前从未听过你说“不”的人的敌意。
 - 更多的时间进行思考，这将使你痛苦地洞察自己的内心—需要被认可，自私。²²

从长远来看，如果工作时间没有改变，倦怠可能会继续存在或再次发生。

当以利亚表现出倦怠的迹象时，上帝首先关注他的身体恢复问题，然后再处理情感和属灵问题。

- **健康的界限和优先事项：**在工作，家务和其它可能侵犯你和家人的总体福利的问题上，要建立健康的界限。对每一个请求和要求立即说“是”实际上是软弱的表现，最终会损害一个人的健康，婚姻，家庭和友谊。找出为什么你觉得需要不断地取悦别人，而没有充分照顾好自己和家人的原因。
- **勇敢地迎接挑战：**倦怠可能是一种变相的祝福，它为处理更深层次的问题创造了充足的机会。上帝会让我们走到自己的尽头，通过这些经历来精炼和改变我们。
- **倾听那些鼓励你的人：**当你陷入倦怠，感到精疲力竭时，你会觉得自己是个失败者，但倾听那些说“你是一个好丈夫[或一个好母亲、管理者、长辈、同工]的人，”是很重要的。
- **寻求祷告支持：**当你没有力量站立，更不用说行走或奔跑时，明确地请求其他人在祷告中支持和保护你和你的家人。
- **找到一个安全的环境，**在那里你可以安心地分享你的内心和感受，恐惧和想法，而不会受到评判或谴责。
- **找一个保护者和中间人：**找一个像队友或同事这样的人，他们会保护你、注意你、协助你，并在必要时让人们与你保持距离。
- **放下苦毒和怨恨：**在所有倦怠的案例中，患者都会有一定程度的怨恨或**苦毒**。那些在童年时期受到性虐待和/或情感虐待的人通常更容易产生倦怠。为了屏蔽痛苦，他们努力工作以实现自我价值。当一个人心怀苦毒时，他会有很多对上帝和他人的抱怨和控诉。“免了别人的债”，饶恕他们。关于宽恕的更详细信息——它是什么和它不是什么——可以在功能失调的家庭背景一章中找到。
- **阅读诗篇：**每天读一首诗篇，或听有声圣经。阅读或聆听大卫和其他人所表达的抱怨，愤怒和软弱，但也留心他们是如何表达他们对慈爱的上帝的信心。大声朗读可以帮助你集中注意力。
- **要对上帝诚实：**当你无法祷告或感到愤怒时，要对上帝诚实。大卫写了几首诗篇来表达他的真实感受。即使无法以言语表达，也要从你的灵里呼求祂的名。但要记得让你的灵在主里得安息，仰望并依靠祂。罗马书 8：26 说：况且，我们的软弱有圣灵帮助；我们本不晓得当怎样祷告，只是圣灵亲自用说不出的叹息替我们祷告。”
- **拒绝放弃和退出。**值得一提的是，当一个人陷入倦怠，感到精疲力竭时，他通常无法做出健康或明智的决定。唯有等你先走出风暴（安然度过难关后），让你所乘坐的飞机的机翼达到平衡，然后才能考虑改变方向。现在寻求一放弃，退出或改变地点的“指示”是不明智的。我们首先需要从倦怠中完全恢复过来。
- **打破自我虐待的模式：**反驳、否认、拒绝和打破死亡愿望和殉道者情结。
- **喂养你的属灵生命：**以不需要太多精力的方式喂养你的属灵生命——听音乐、听圣经、或线上讲道、教导、灵修、争战祈祷和诗歌，以再次建立你的灵。观看和享受大自然会让你精神焕发。即使无法以言语表达，也要静默无声地等候耶和华。诗篇 46：10a 说：“你们要休息，要知道我是神。”
- **审查你的日程安排：**重新审视你的计划。确定优先次序并省略不必要的内容。你的计划中是否有足够的余地（开放，自由的空间）用于在家中的时间或处理不可预见的危机？为娱乐、欢笑、放松、享受和家庭来安排时间，以对抗疲劳。
- **放下忧虑：**放下你对教会，工作和家庭问题的忧虑，表达你对上帝是谁，以及他能够和你希望在这些领域做些什么的信心。如果我们这样做，我们就会获得对那些可能禁锢我们，并导致无助感的忧虑的控制。马太福音 11：28 说：“凡劳苦担重担的人，可以到我这里来，我就使你们得安息。”
- **保护你最脆弱的部位：**不幸的是，你将永远不能变回患上倦怠之前的模样。你永远不可能，永远或长时间保持同样的能量输出和生产力而不再次倦怠。尊重你自己的局限性和构造。倾听你的身体和其



它压力症状，牢记保持界限和已吸取的昂贵教训。

- **好好学习，然后教导，指导或写作：**一旦你从倦怠中恢复过来，建立了新的，健康的生活模式，记住倦怠的感觉，尤其是你在整个过程中学到的教训。这将成为写作的燃料，或者让你能以同理心和谅解的态度来教导，辅导和指导其他同工。

帮助他人从倦怠中恢复过来



对倦怠的人可进行的事工可包括以下内容：

- **首先参阅以上“帮助自己恢复”部分。**促进和帮助陷入倦怠的同工应用上面列出的自我帮助原则。促进对其进展的问责。
- **急救关怀**—为倦怠的人提供即时实际帮助：真正倦怠的人可能首先需要以下前三个步骤作为即时程序，我称之为“急救关怀”第一步是休息，然后是下面的其他两个步骤：
 - **延长，确实的休息时间：**给他们几周纯粹的睡眠和休息时间，还有提供营养餐和分配一些日常非繁重的任务给他们，例如两个小时的园艺、维护、清洁某些地方或洗碗碟。最好让他们在一天中最适合他们的时段完成这项任务。保持这种安排，至少直到他们的体力和健康恢复。身体层面将首先恢复，一旦如此，他们已准备好开始一段时间的辅导，以找到造成倦怠的根本原因并形成新的生活模式。澳大利亚的一名同工在没有镇静剂的情况下睡了六个星期，才开始扭转情况转向康复。安抚他们，向他们保证，这个艰难的季节终将结束。
 - **寻找深入的辅导：**没有辅导，他们通常只会在表面上恢复，不会出现新的和平衡的生活模式来保护他们免受进一步的倦怠。通常，他们需要暂时转移到另一个地方进行辅导程序。然而，这本身并不是一件坏事，因为它迫使倦怠的人在这段期间停止工作。辅导过程需要帮助他们发现倦怠的根本原因，并讨论需要被长期接受，实施和维持的新生活习惯。
 - **有限的能量输出：**将他们安排在要求较低的工作环境中，在一段时间内不需要对其他人负责，直到他们在精神，情感和属灵层面上康复。在此期间，为他们提供辅导。康复在这里指的不仅仅仅是在外表上成功克服，辅导将帮助他们在持续的基础上在内心里应对自如，在这之后才能再次将比较正常的工作量委托给他们，重点要放在“正常”一词上。
 - **恢复：**当他们的体力恢复后，让他们回到以前的工作岗位上，但最初是不承担或只承担有限的帮助他人的责任，并且减少工作时间或工作要求。同时，提供问责结构并监测界限和平衡。确保他们身边有一个可以在此过程中提供帮助的团队—请参阅以上自我帮助部分中“帮助自己恢复”里的“找到一个团队来围绕着你”。
 - **庆祝康复：**当他们康复后，庆祝他们的康复，但让他们对自己的应对策略负责。
- **非面对面为他们祷告。**如果这个人真的要求这样做，面对面为他们祷告是表达关怀的绝佳方式。但是，你需要想办法确定这是否对他们有帮助。你祷告的话很容易被看做是谴责他们或“告诉他们该做什么以及如何表现”。通常，倦怠的人最初甚至没有精力与上帝或除了少数人之外的任何人交谈。在这个时候，与上帝说话通常被认为是“又多了一件需要去做的事”，可是他们无法鼓起勇气或精力，并且觉得自己很失败。不要在这个时候为内在的治愈祷告—这需要他们太多的能量。（倾听他人）一书的作者乔伊斯·哈格特曾经历倦怠，关于自己的康复过程，她说了以下这段话：

“治愈并没有被谈论。据我所知，这个词甚至没有被提及。他们甚至没有提出要和我一起祷告，如果他们这样做，我会很害怕。他们只是提供了一个让我可以‘就这样’的治理环境，让我沉浸在祷告中，而不是告诉我这就是他们正在做的事情以致威胁了我的心理平衡，并且因为这个人的为人而不是他说过的任何话，特别是韦伯夫人，她牵着我的手，并带领我到治愈和恢复的源头，耶稣本人。结果是我从神那里亲身领受了神的丰富。”²³
- **不要进行释放服事：**不要向处于倦怠晚期的人进行释放服事。不幸的是，特别是在一些圈子或文化中，释放服事往往被认为是唯一能够做的事情或“最属灵的事情”。魔鬼的影响不是问题的根源，而是对人的谴责。

- **不要分析：**不要过早分析他们的病情的根本原因。首先给予休息的时间，让他们至少恢复身体，然后才能面对辅导。
- **不要成为约伯的安慰者：**你可能只是在告诉他们凡事都要赞美上帝一然而，即使这样也可能被认为太费力了。你提醒他们上帝爱他们可能是出自好意，但如果你告诉他们你爱他们并在生活中以实际行动表现出来，这对这个人而言可能更有意义。
- **神的话语的作：**通过神的话语和其他人所得到的鼓励是有医治能力的（哥林多前书 14：3）。但是，在恢复的早期，最好不要面对面地提供这些。很多事情可能会被误解为带有谴责性质的布道。倒不如把鼓励写下来——当他们有更多的精力时，他们会阅读它。要小心只给予这个人你从上帝那里领受的，那些要对他说的话，不要加添其他东西，因为那是很危险的。
- **尊重他们的界限，**例如允许他们选择分享的时间。他们需要在准备好并有能力时才这样做。
- **爱他们：**以任何适当的方式，向他们表达爱和接纳接受。可能是拍拍他们的背，把一只手放在他们的肩膀上，给他们时间，邀请他们吃饭，或者到他们家探访，听听他们过得怎么样。相信他们，并愿意为他们空出时间。
- **倾听他们的声音，**即使他们是消极，愤世嫉俗和没有希望的。你可能需要听他们倾诉几个小时，甚至要耐心地听几次相同的细节。别要求眼神交流——当一个人深度倦怠时，这对他们来说也可能太耗费能量了。
- **预防抑郁症：**我们如何帮助倦怠的人免于陷入抑郁？抑郁症是倦怠主要的一部分，但临床抑郁症需要专业的心理辅导。
- **如果已经抑郁：**重要的是，我们熟悉抑郁症和各种类型的抑郁症的症状——研究和学习这些，以便更好地了解抑郁症。可能出现的症状是：感到难过、悲伤、低落；感觉情绪“平淡”（不积极/不感兴趣），无法停止这些感觉；没有精力去做我们通常喜欢做的事情；失眠，或早起却无法再次入睡；食欲不振；有自杀倾向（如果他们已经想过如何自杀，那更是非常危险的）；悲观的相信最坏的情况会发生，认为自己无路可逃，没有可见的或可想象的出路；找不到解决他们的处境的方法。如果你发现你的同工有这些症状，请迅速为该同工寻求专业帮助。一位作者列出了以下内容作为对已经抑郁的同工的危机干预：
 - 了解不同类型的抑郁症
 - 知道如何检测和诊断抑郁症
 - 调查和评估自杀可能性
 - 处置决定/治疗安排（将他们带离禾场或搬迁）。²⁴
- **问责制：**不要让他们在不处理导致或造成倦怠的核心问题的情况下“恢复”。确保他们应用新的生活模式。
- **缓冲区：**有时，你或其他人可能需要提供一个缓冲区，坐在那里充当中间人，以保护他们免受不合理的老板，丈夫或孩子的虐待。然而，这只是协助他们处理外在的问题，直到他们足够坚强来学习如何坚定自信地面对生活，并建立和维持界限。
- **一个缓慢的过程：**提醒他们，从倦怠中恢复通常不是一个事件，而是一个长期的过程。这可能需要数年时间。如果他们发现自己倦怠，然后在此后几年继续把自己逼得太紧，加深他们的倦怠感，他们可能会发现恢复过程在这些年里会被延长。倦怠是一种严重的疾病，如果不认真对待康复之路，最终可能导致死亡。它不像一些人可能会说的那样，在下周三或两三个月内扭转局面。身体也许可以在 6 到 12 周甚至更长时间内恢复，具体取决于他们的一般健康状况和倦怠的程度。然而，其他方面的恢复过程可能需要数年时间。



- **不要批评，评判或谴责：**会陷入倦怠的不会是软弱者，懦夫，懒惰的人或缺乏承诺/委身的人，而是那些过度投入，尽职尽责，理想主义的人，他们关心的事太多了。基督徒经常伤害那些已经受伤的人。当你看到人们挣扎时，不要说教或把他们推向更深的深渊，而是要鼓励和安慰他们。当他们准备好时，给他们恢复的工具，并在未来的道路上加强他们的力量。

讨论和反思



- 分三组讨论以下经文，并在三组联合讨论时向大家反馈，说明你在倦怠的情况下从这些经文中学到了什么：
 - 马太福音 11: 28-30; 马可福音 6: 31-32; 路加福音 22: 7-22。
 - 路加福音 5: 15-16; 马可福音 1: 35-39。
 - 马太福音 20: 29-34; 马可福音 10: 13-16。
- 尹杰和他的妻子梅梅是缅甸边境泰国西北部克伦族难民营的同工，每天工作很长时间。最近他们的行为异常，似乎都表现得不符合他们本来的性格，不再是我们在过去 3 年所认识的那对可爱夫妻。现在的他们总是很烦躁，对同事发火，梅梅会在不适当时哭泣，他们有时对待难民的态度似乎也很恶劣。你怀疑是职业倦怠，但你不确定。你将如何帮助他们？
- 在距离你和你的关怀团队所在城市，四个小时车程的一个城市里，有个同工辅导中心今天证实你的一位长期同事瑜君严重倦怠。她通常在离你所在城市 300 公里的村庄工作，辅导中心现在要求你和你的关怀团队，家庭小组或教会的关怀小组来照顾瑜君，直到她康复并可以返回她为孤儿院开办幼儿园的村庄。你会怎么做？需要多长时间？你会如何帮助她？

尾注：本章使用的资源



- ¹ Spaniol – Source unknown.
- ² Dodds, Larry, & Dodds, Lois, www.heartstreamresources.org – specific resource unknown.
- ³ Royer, K, & McLain, R. Am I Burning Out? In: *To our Friends in Personnel* (unpublished). Fresno, CA: Link Care Centre, 2006, n.p.
- ⁴ Horning, Glynis. 2007. How to Beat Burnout. In: *Bankmed Magazine*. Winter 2007. Cape Town, South Africa: The Publishing Partnership, 20-21.
- ⁵ 提摩太·艾尔福特 (Alford, Timothy). 正常 (同工) 所面对的压力和紧张。发表在: 非洲内地会 AIM International Magazine, 1997 年 11 月, 3-4. (Stresses and Strains Faced by Normal [Workers]. In: *Africa Inland Msn AIM International Magazine*, November 1997, 3-4.)
- ⁶ Royer, *Am I Burning Out?*, N.p. Ken Royer and Rev. Ron McLain, Directors of Pastoral and Congregational Development, Link Care Center ; Fresno, CA. This counselling centre helps Christian church workers who are in burnout or in crisis.
- ⁷ Meyer, Resource unknown.
- ⁸ Schubert. *What [Workers] Need to Know About Burnout and Depression*, 3-4.
- ⁹ Friest, W. 1992. The Understanding and Prevention of [Worker] Burnout, *Taiwan M Quarterly*, Volume 1, #4, 4-10.
- ¹⁰ Sehnert, Keith W. 1981. *Stress/Unstress*. Minneapolis, MN: Augsburg Fortress Publishers, n.p.
- ¹¹ Hart, Archibald D. 1995. *Adrenaline and Stress*. Nashville, TN : Thomas Nelson.
- ¹² Tubesing, Nancy K L, & Tubesing, Donald A. 1984. *Structured Exercises in Stress Management*, Volume 2, Duluth, Whole Person Press. In: Schubert, Esther. *What [Workers] Need to Know about Burnout and Depression*. New Castle, IN: Olive Branch Publications, 1993, 6.
- ¹³ Schaufeli, W.B. Maslach, C., & Marek, T. 1993. *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research*. Washington, DC: Taylor & Francis, 10. Second resource: Ryan, Juanita R. 1985. *Standing By – When a Friend Needs Help, Do You Know how to Respond?* Singapore: Christian Life Publishers, 60.
- ¹⁴ Wiseman (Richelle), 2003, *Beyond Burnout* [online].
- ¹⁵ Wiseman (Richelle),
- ¹⁶ Schubert. *What [Workers] Need to Know about Burnout and Depression*, 49.
- ¹⁷ Ibid, 3-4.
- ¹⁸ Hart, Archibald D. 2010. *Depressed, Stressed, and Burned Out: What's Going on in My Life?* [online]. Springfield, MO: The General Council of the Assemblies of God. Available from http://enrichmentjournal.ag.org/200603/200603_020_burnout.cfm [Accessed 30 December 2010].
- ¹⁹ Chambers, Oswald. 1935. *My Utmost for His Highest*. New York : Dodd Mead & Co., 18.
- ²⁰ Book Review on the book *The Truth About Burnout* [online]. Available from http://www.christianbook.com/Christian/Books/product?item_no=908743&netp_id=221501&event=ESRCN&item_code=WW&view=covers [Accessed 15 December 2008].
- ²¹ Horning, *How to Beat Burnout*, 20.
- ²² Minirth et al., *How to Beat Burnout*, 92.
- ²³ Huggett, *Listening to Others*, 48.
- ²⁴ Schubert, *What [Workers] Need to Know about Burnout and Depression*, 41.

第 3 章 - 过渡 - 应对变迁

<u>“过渡”的定义</u>	<u>46</u>
<u>圣经中过渡的例子</u>	<u>47</u>
<u>关于过渡的实用语录</u>	<u>48</u>
<u>同工所经历的过渡类别</u>	<u>48</u>
<u>过渡和转变为什么会导致压力或抑郁?</u>	<u>50</u>
<u>过渡期间的典型情绪</u>	<u>51</u>
<u>过渡的阶段</u>	<u>51</u>
<u>每个阶段的含义和学习功课如下</u>	<u>51</u>
<u>作者所指的边界或过渡时期的阶段</u>	<u>52</u>
<u>对过渡和变化的反应</u>	<u>54</u>
<u>妥善处理过渡的好处</u>	<u>55</u>
<u>对过渡过程的严重性和长度的影响因素</u>	<u>56</u>
<u>自我帮助：应对策略的建议</u>	<u>57</u>
<u>在过渡时期帮助他人</u>	<u>61</u>
<u>帮助过渡者的问题</u>	<u>63</u>
<u>供讨论和思考</u>	<u>64</u>
<u>尾注：本章使用的资源</u>	<u>65</u>

第 3 章

过渡—应对变迁

基督教会工作者（以下简称“同工”）不渐渐地应对变迁。它们几乎处在“过境”，流动模式，并从一个地方移动到另一个地方。这种变迁往往具有跨文化性质，因此比在自己的祖国从一个城市搬到另一个城市更为复杂。重要的是，我们不仅要帮助我们的同工实体地从一个地方转移到另一个地方（因此，不仅要处理外在变化），而且要通过真正的内在转变，从内在处理外在变化。

“过渡”的定义



- “过渡是我们接纳变化的方式。没有过渡，变化是机械的、肤浅的、空洞的。”—威廉·布里奇斯博士¹
- “从某种意义上说，每个人的生活……都是一系列的转变——一个‘从一个状态，一个阶段，一个主题或一个地方过渡到另一个的过程’。”—韦氏词典²
- “任何影响家人、朋、工作、家庭或健康的变化都是一种过渡。”—詹姆斯·杜布森博士³
- “……过渡是……我们开始最深切地哀悼失去的东西和留下的人。”—波洛克和雷肯⁴
- “从某种意义上说，每个人的生活……都是一系列的转变——一个‘从一个状态、阶段、主题或地方到另一个地方的过程’。”—韦氏词典⁵
- “另一方面，过渡是一个放下事物过去的方式，然后抓住它们随后变成的方式的过程。在放手和再次站稳脚跟之间，有一个混乱但具有潜在创造性的“中立区”——事情不再是旧的方式，但也不是新

的方式。这个三个阶段的过程一结束，中立区，重新开始，这也是一种过渡。过渡是我们所有人接受变化的方式。” - 威廉·布里奇斯博士⁶

圣经中过渡的例子



- **亚伯拉罕：**从吾珥搬到迦南，甚至不知道他要去哪里，但知道上帝已经告诉他要去（创世纪 12：1-2）。
- **罗得：**所多玛被毁灭；罗得迟延不走；罗得的妻子回头一看，变成了一根盐柱；眷恋过往是危险的（创世纪 19：13, 15-17, 26）。
- **以撒：**创世纪 26：24—“…我是你父亲亚伯拉罕的神，不要惧怕！因为我与你同在…”第 25 节讲述了适应新的地方，别是巴，创造永久性所采取的步骤：
 - 筑了一座坛（立一个敬拜的地方）。
 - 继续追求与上帝的关系（敬拜呼求上帝）。
 - 支搭帐篷（建造舒适的住宿）。
 - 挖一口井（提供设施）。
- **约瑟：**他是最受宠爱的儿子，穿着华丽的彩衣，有一份稳定的牧羊工作，生活很舒适；后来，他被卖为奴隶；约瑟在波提乏的家里过得很舒适，甚至在监狱里也过得很舒服，后来得了权力和许多财富。对他来说，生活不断的在变迁（创世纪 37 至 50）。
- **耶稣：**耶稣的一生经历了几次转折。他和我们一样受了试探和考验：在婴儿时期，他的父母是难民，为了保护他的性命而逃往埃及；随后，他们返回犹太，又迁往拿撒勒；他遇到了人类的正常生活阶段；他在 12 岁时去了耶路撒冷的圣殿，行了成人礼。他以做木匠为生，后来成为众人的主管。随着他的名气越来越大，受人瞩目，一直在前进。从高舆论，“立他为王！”，到成了众人耻笑的对象，“把他钉十字架！”他在最后的晚餐为门徒准备了最后的过渡；他遭受了蔑视，痛苦和死亡，复活，离开地上返回天上。
- **拿俄米和路得：**拿俄米从她的家乡搬到了异国他乡摩押异国他乡；她的儿子们结婚了；丈夫和儿子先后逝世；与儿媳路得回到迦南一对拿俄米来说，这是一个重新进入的过程，从而重新进入家乡文化；来到迦南后的新生活（路得记 1 至 4 章）。
- **雅各（又称以色列）：**雅各年纪老迈，但上帝指示他，下埃及去见约瑟（创世纪 46：1-3）。
- **十二门徒：**被耶稣呼召；放下了他们的鱼网，事业和过往的生活方式，跟随耶稣；四处奔走一以流动性生活方式服侍大众；有时被赶出城镇；当耶稣回到天上时留下他们（马太福音 10 章；路加福音 10 章）。
- **保罗：**保罗在去大马士革的路上遇到耶稣的那一天起就有了转变。他从迫害者变成了追随者；在中亚各个城市建立教会；并进出监狱（使徒行传 9 至 28 章）。
- **阿尼西母：**他从奴隶身份转变为小偷并逃跑，然后成为基督徒，并再次以奴隶和弟兄的身份返回腓利门的麾下（给腓利门的信）。
- **为鼓励正在经历过渡时期的人的经文：**
 - “我深信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）
 - “所以你当说：耶和華如此说：我虽将以色列全家远远迁移到列国中，将他们分散在列邦内，我还要在他们所到的列邦，暂作他们的圣所。你当说：主耶和華如此说：我必从万民中招聚你们，从分散的列国内聚集你们，又要将以色列地赐给你们。我要使他们有合一的心，也要将新灵放在他们里面，又从他们肉体中除掉石心，赐给他们肉心，”（以西结书 11：16-17, 19）
 - “愿赐平安的神，亲自使你们全然成圣。又愿你们的灵，与魂，与身子，得蒙保守，在我们主耶稣基督降临的时候，完全无可指摘。那召你们的本是信实的，他必成就这事。”（帖撒罗尼迦前书 5：23-24）

- “他们若想念所离开的家乡，还有可以回去的机会。他们却羡慕一个更美的家乡，就是在天上的。所以神被称为他们的神，并不以为耻。因为他已经给他们预备了一座城。”（希伯来书 11: 15-16）

关于过渡的实用语录



- “到目前为止，我生命中最困难的时期是过渡时期……有时我会变得沮丧，认为其他人在控制我的生活和我未来。但当我通过写日记聆听上帝的声音时，祂向我保证，祂掌控着局势，没有祂的允许或命令，不会有任何的事情发生在我身上。”——马克和帕蒂·维克勒⁷
- “我还是个小女孩的时候，我们经常搬家，我记得我非常孤独。终于在五年级的一天，我做了一个决定，如果我想要有朋友，那就需要由我自己开始主动去建立关系。友谊关系起起落落，这种转变不应该具有威胁性。”——辛迪·雅各布斯⁸
- “我们抵制的不是改变——而是过渡。”——凯文·斯特宾斯⁹
- “任何健康的哀悼过程都需要许可，人和处理时间。首先，许可包括我们必须给予自己的内在许可，以意识到哀悼我们的损失并非不成熟，不属灵或幼稚。”——波洛克和雷肯¹⁰
- “我们常常没有意识到改变是多么的令人振奋。仅仅是离开家，处在陌生的地方和结识新朋友就足以造成过度的压力。因此，在承受额外压力的时候，将其他改变减到最少是有帮助的。”——阿奇博尔德·哈特博士¹¹
- “这是一个悖论：为了实现连续性，我们必须愿意改变。事实上，改变是保护现有事物的唯一途径，因为如果没有持续的调整，现状就无法持续。另一个悖论是：我们现在要持守的并避免改变的事物本身就是由改变产生的。”¹²
- “过渡既有潜力，也有问题。过渡期是成长，发掘和蒙福的沃土，我们不能将其视为理所当然。但过渡期也充满了危险，这就是为什么教牧关怀很重要。”——罗伯特·所罗门博士¹³
- “我不喜欢改变！我喜欢安于现状，平静快乐地继续生活，没有任何事物来干扰生活的平衡。我怀疑我们大多数人的内心深处都是一样的……现在，生活仍然是一个又一个的变化，一个又一个的改变，一个又一个新的开始。离开熟悉和舒适的生活带来的痛苦和悲伤，随之而来的是兴奋地面对新领域，新人群和新挑战。上帝呼召我们时时发展与成长。我想，我并不是不喜欢改变，而是离开所爱的，和地方所带来的悲伤和痛苦。感谢上帝，祂在我们前面经历过，并与我们一起走过每一步。”——一对在澳洲内陆的利溪服侍的夫妇。¹⁴



同工所经历的过渡类别



- **生活中的正常过渡：**随着年龄的增长和家庭的发展，同工将会面临着所有人都会遇到的正常的过渡，但这些过渡对同工来说将更加复杂。对于正常的家庭，职业和生活阶段可能包括以下方面：订婚、婚礼、子女出生、孩子的成长阶段（幼儿至青少年，青少年至成年人，学业，离家，婚姻，养育自己的孩子）；搬迁至同一个地点或新社区；孩子的教育阶段和需求；在他乡或其他地方安置孩子；在他乡陪伴孩子一段时期；我们的个人发展和持续教育；关系变化；老年父母的需求；我们的健康状况恶化；职业资历和专业化；参与带领；调职；辞职；中年更年期；丧偶；父母过世；退休；老年；死亡。
- **外在因素：**同工经常面临与流动生活方式相关的“外在因素”所带来的额外转变，¹⁵ 例如：战争、骚乱、政治动荡、地震、火山爆发和海啸。
- **成功过渡到禾场的预备过程：**

- **安于现状：**在家里，却因上帝的呼召感到不安；对现状不满；渴望更多；知道自己如果仍处于目前的境况，就是不顺服。
- **申请和筛选过程：**他们担心自己是否会被录取成为同工。
- **培训：**再次成为学生/初学者/无知者。
- **出国工作：**对于那些想在国外工作的人来说，首先要完成一些重要的准备工作，例如接受培训；在去别的地方之前，在尝试去别处之前为基督赢得他人；与父母和差会沟通；学习英语；申请护照；开设银行账户；为开始预算，节省或筹集机票费用；为你的差会、家庭小组或教会建立确切的角色；为就业市场获得足够的技能；申请到国外工作或被某机构录取；建立下述支持架构等。
- **建立一个支持基础/联网**—鼓励、实际帮助、祷告支持、经济支持—甚至在远赴他乡之前，流动和过渡就成为一种生活方式；分享你未来的事工；筹集代祷，后勤和其他支持。
- **建立一个差遣小组：**简而言之，这是一群在你远在禾场上时，他们代表你完成支持性任务的朋友。在你不在时，他们将在主席的带领下组织和联络你的财务，祷告，道德，后勤，通信和重返家乡各个支持系统。差遣小组，其目的，作用和功能在(关于信仰，朋友和财务)的篇章中进行了充分解释。
- **完成行政和文书工作：**申请护照；接种疫苗；机票和其他旅行安排；保险；签证。
- **亲人关怀：**确保你在禾场时，至亲得到照顾。
- **整理，**分发、储存、销售、包装—需要对每件物品做出决策，耗费精力，时间甚至悲伤。
- **说再见。**给每一段关系画上圆满的句号，然后说再见。
- **适应禾场任务：**适应新的地点、文化、语言、工作、节奏、同事、朋友、设施和娱乐。所需的精力不下于创业。
 - 不拘于你所接受的培训，**新同工的角色不明确或不确定**，将可能会导致你感到不称职。
 - 关于“资格”的问题：感觉不称职：“我以前从未这样做过！这要怎样做？”
 - 如何衡量成功？我如何知道自己是个好同工？
- **回家休息一段时间/休假：**在家和禾场之间循环。当你转换到另一个禾场或团队时，重复以下的前三个步骤：
 - 对回家的不确定性和复杂情绪。
 - 与任务职责分离：准备将任务移交给其他人；培训他们；放手。
 - 双方都说再见：与那些从未经历过这种生活的人可能相信的恰恰相反，随着岁月的流逝，再见不会变得更容易。一位作者写道，“我们需要整整 12 个小时的飞行时间和转机时间，才能从机场场景的情绪中恢复过来……恢复正常呼吸。”¹⁶
 - 回家：我不属于这里也无法融入这里；人事变迁；我也改变了；由于他们的快节奏生活方式，他们对我的经历不感兴趣；利己主义；看似肤浅的灵命；物质主义；教派变化；教会分裂。
- **关于/影响我们工作或职业的过渡**—正常生活和家庭阶段；晋升和降职；资历；参与带领；管理权转移；工作变更（地点，职位或公司）；其他职业变化；更新我们的技能，加强培训；选择过渡；调职；辞职；被要求离开；失败；缩小规模；意外或被迫的过渡，例如战争、政治动乱、创伤性事件、签证被拒、自然灾害、项目完成。
- **社交关系的过渡**—朋友、同事、教会家庭、社区内的关系、运动队、其他参与。¹⁷ 一位同工说：“对我来说，过渡是第二大压力来源—不是地点的转移，而是我周围朋友和熟人（关系）的变化。”
- **负责人的过渡**—负责人的过渡可能发出于以下原因：¹⁸
 - 老实说，你的成长已经超出了你的事工，现在是时候拓宽和加深你的经验了。
 - 你的负责人认为你不具备帮助组织达到新增长水平所需的技能或天赋。

“.....过渡通常是我们开始最深刻地悼念所失去的事物和人的阶段。”
—波洛克和鲁思范瑞肯

- 道德，伦理或教义的内爆决定了这种转变。
- 主带领并确认是时候继续前进了。
- 财务状况决定了这一转变——搬到一个更靠近自己日益增加的职责的地方是符合成本效益的。

家是上帝带领我们去的任何地方。

为了保持连续性和有效性，负责人必须带领其负责人进入下一个季节或职位。

过渡和变化为什么会导​​致压力或抑郁？



埃丝特·舒伯特博士表示，有充分的理由说明，当同工出国时，他们会有压力和抑郁。有些人（也许是他们一生中第一次）会经历强烈或严重的压力。以下是舒伯特博士¹⁹ 列出并编辑的一些原因：

- **分离，告别和过渡**的累积可能导致以下情况：
 - **无根性**：持续的过渡和流动可能会导致一定程度的无根性。许多本地和跨文化同工的子女将在关键的人生阶段面临分离，尤其是与父母，朋友和其他重要人物的分离。随着这些转变发生在同工的孩子关键阶段，例如在青少年时期，这会积累压力，这也会消耗了他们的主要任务的精力，这是他们对青春期的适应，走向成年，以及他们身份的形成。
 - **悲痛**：重新回到祖国通常是一个充满压力和悲痛的过渡。这是又一个失去一切珍贵的和已知的循环。无法解决的悲痛和失去可能是许多同工子女生活中的首要问题。
 - **分离的问题**：如果你在童年时经历过分离的问题，这可能会影响你成年后的生活和职场生活，因为分离问题是职场生活的正常部分。童年时期的这种分离事件可能是离婚，死亡，频繁搬家或感情创伤。同工通常需要处理与家人和/或与祖国分离的问题。同工的孩子甚至他们的父母有时会厌倦告别，觉得他们只能在有限的人身上进行情感投资。一名同工说：

“对我来说，压力最大的一件事是，我总是在搬家，如果不是我，那就是我的朋友。这样，很难建立持续的关系，因为其中一个总是很快就会搬走。”
- **文化调整**：通过各种文化调整，当同工和他们的子女不断尝试适应不同的语言、食物、卫生设施、时间框架和文化线索（如“是”表示“可能”，“可能”表示“不”）时，他们会开始觉得自己是“隐形的外国人或陌生人”。
- **适应国外生活的身体风险和压力源**：语言学习、政治动荡、政变、劫持、流行病、签证不确定性等。是的，我们谨慎应对这些问题，但它们仍然会给我们带来压力。
- **属灵争战**：仇敌不希望任何人扩展上帝的国度。因此，撒旦会带来攻击、困难、破裂、疾病、冲突和其他灾难，来阻碍我们的进步。我们所面对的属灵争战可能带来更多的转变，或者增加现有转变的难度。
- **适应人际关系**：无论我们是在国内还是国外工作，都有关爱和亲密的需要。乡愁或怀旧是一种现实，尤其是当我们在国外工作时，但即使对于与家人分离的国内同工也是如此。难以沟通和无法沟通会导致关系浅薄，导致冲突未解决，压力增加，孤立和孤独。
- **组织和行政挑战**：服从那些做出影响我们个人生活的决定的权威人士：差会、家庭团体或教会结构变化，负责人调动，甚至与禾场或东道国政府和市政负责人的关系。

注意：当挣扎与未解决的情感创伤历史挣扎时，患者可能会经历极度的内心压力。情感包袱，如过去未愈合的痛苦和愤怒，在跨文化和属灵敌对的环境中很容易导致压力、缺乏安全感、不稳定、抑郁、影响我们与上帝和人的关系、怨恨、甚至摩擦。





过渡期间的典型情绪

典型的情绪，即使被认为是负面的，也需要适当地表达和处理，而不是压制、否认、批评或贬低。下面，不同的作者列出了不同的情绪，因此偶尔会重复。下面描述了在过渡期间可能出现的典型情绪，或者其他可以描述过渡强度的描述性词汇——首先是负面情绪，然后是正面情绪。

压力、迷失方向、困惑、疲惫、悲伤、愤怒、退缩、沮丧、后悔、内疚、怀旧、苦毒、感觉失控、不确定、挫败、努力、焦虑、被背叛的感觉。个人的身份感、价值体系、对自己和他人的期望、挫折、愤怒、怨恨、焦虑、感觉被背叛、失控、和不确定等方面可能会产生困惑。也可能会有孤立感（“这里没有人认识我”）、渺小感、缺乏安全感和焦虑感。同工和新负责人因着过渡所带来的重新培训，带来了大量的工作，人们可能会感到不堪重负、过度劳累、甚至感到筋疲力尽。由于多次失去朋友、财产、能力、宠物、地位、熟悉度等，它会带来痛苦的情绪。过渡期的压力很大，而压力就是杀手！它扼杀了生命、爱、欢乐和关系。压力会削弱健康、削弱力量、伤害免疫系统、模糊未来发展的愿景，并禁止了梦想。过渡过程中还存在着歧义，不确定性和情绪波动。过渡也会带来搜索的疲劳——由于多次的申请和被拒绝而疲惫不堪，或者厌倦了寻找新住处、家具、学校、理发师、肉铺等。

然而并非所有的情绪都是负面的。在过渡时期，有可能出现新的机会，学习新的技能，新的能力，新的希望和新的视野。目前的转变可能导致另一个转变，带来巨大的兴奋，机会和成果。过渡过程中的一些正面的情绪可能是兴奋、感觉美妙、欢欣鼓舞、非常感恩、安心前行、或令人难以置信地受到鼓舞和惊叹。基于上帝掌管着我的生命和未来的知识，在混乱中可以有平静与安宁。因此，获得技能、品格和经验，充分利用每个过渡期，因为这是一个必定会过去的季节。

过渡的阶段

以下是一些作者对过渡阶段的看法的对比。

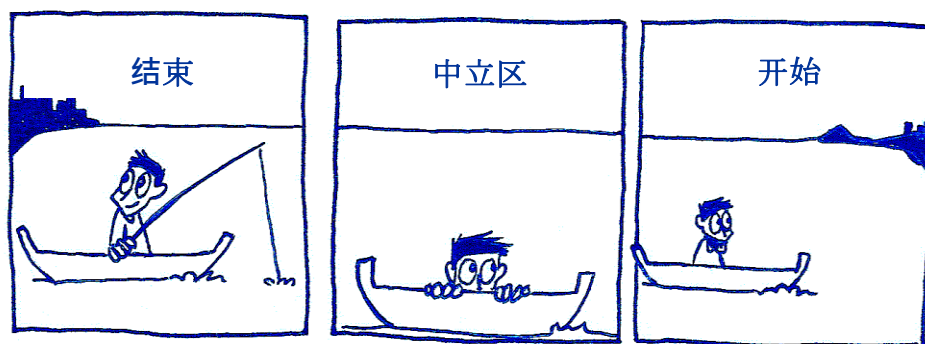
一位专门研究过渡的作者介绍了以下对过渡的剖析：²⁰

- **结束** – 过渡总是以结束开始 – 上一季的结束。这虽然感觉像死亡，但我们需要记住，这其实是一个开始。
- **中立区** – 这是一个空洞、休耕、安静的时间。就像在公海上，再也看不到之前的港口，也看不见目地的港口。我也可以把它比作一场生命的风暴。这一中立区域对应于克林顿在两个主要生命阶段之间的“边界”（见下图）。这是我们从结束的“死亡”走向新开始的“重生”的时刻。
- **开始** – 这是我们已经度过了过渡期，现在我们发现自己在新地方，新工作或处境的新海岸上，和/或建立了新的关系。

过渡的所有三个阶段都必须完成，否则这个过程将只是机械的和表面的。过渡就此被中止。在心理和情感上，我们会回到原点，而改变不会奏效。尽管表面上有明显的外在变化，但没有什么不同。

每个阶段的含义和学习功课如下：²¹

- **结尾** – 我们如何完成结尾决定了整个过渡的基调。被迫的、痛苦的、突然的或戏剧性的结局更为复杂，但如果我们在整个过渡期都未能找到积极的一面，尤其是在中立区，我们的过渡将非常痛苦，并将成为痛苦的记忆。
- **中立区** – 在同工的生活方式中，这一阶段通常被忽视或轻看。跳过或匆匆带过中立区可能会影响整个过渡过程。在此阶段，我们需要：
 - 是时候放下过去了。
 - 是时候让主把我们的心从前一个季节转移到下一个季节了。
 - 是时候迎接新的开始了。



无论是个人、差会、家庭小组，在过渡期间设立中立区—空洞、休耕、安静的时间，是非常重要的。如果缺了这个阶段，我们可能会随着变化而前进，而内在没有发生任何转变。我们将在身体上进入下一个阶段，但在情感上仍然依恋过去。

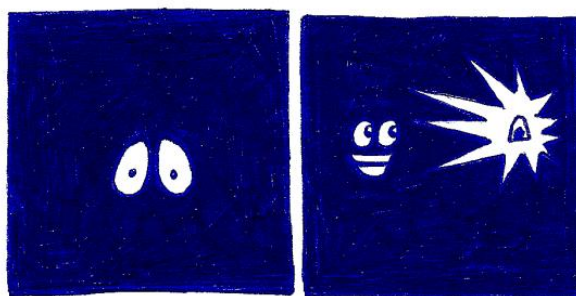
- **开始**—我们需要记住，每个开始也是一个过程。这牵涉了新的责任和机会、新的关系、新的环境、新的文化、新的语言、新的生活环境、新学校、新的、新的……适应这些也都需要时间和精力。

一位管理专家在谈到过渡时使用了“边界”一词。他教导说：每个人的一生都有几个生产和发展阶段，平均约七个阶段。²² 每一个阶段都将通过一个界限结束。一个过渡阶段，可以持续2到3个月，也可以长达6年。

作者所指的边界或过渡时期的阶段

另一位作者证实了上述管理专家的说法：²²

- **进入阶段：**向后反思是这一阶段的特点—我们向后看是为了寻找意义，了解发生了什么导致了边界或过渡时期。在这个阶段，我们需要允许自己适当地悲伤一说再见，带着祝福离开他们。给同事写信或说一些肯定和赞赏的话。这些作者描述了三种类型的边界，每一种都会影响我们迈入进入阶段的方式：
 - **惊喜边界：**它突然以某种挑战的形式出现。
 - **爬藤：**随着时间的推移，指引逐渐积累，或者负面事件（冲突、危机、孤立或负面准备）可能预示着边界的到来和过渡的进入阶段。
 - **成长或扩张边界：**一个人到达了一个范式转变，信仰挑战，对事奉的洞察力，一个人的影响力组合受到挑战，或者另一个延伸的经历表明了过渡的边界或进入阶段。²³
- **评估阶段：**这等于上述的“中立区”。这是以向上的反思为特征的一我们从上帝那里得着启示，看到整个过程背后的宏伟目标，从而加深我们与至高神的关系。希望我们也能更好地理解事奉和我们对上帝工作的具体贡献。我们将竭力理解边界或过渡的含义，沉默的中立区，同时也充满困惑，理性化和将问题归咎于他人。最终，在边界承认上帝的主权。



- **终止阶段：**该阶段的特点是往前看。在进入阶段，隧道中的曙光是在我们身后，而现在它在前方。我们满怀信心地做出下一步的决定。尽管

细节可能并不总是清晰，但我们相信上帝正在带领我们兴奋地前进，进入一个新的时代，这是一个扩展，发展，目标和释放的时代。我们将探讨未来事工角色的可能性和想法。²⁴ 它也可以称之为扩展阶段，我们将根据评估阶段的发现做出决定，将我们推向下一个开发阶段。

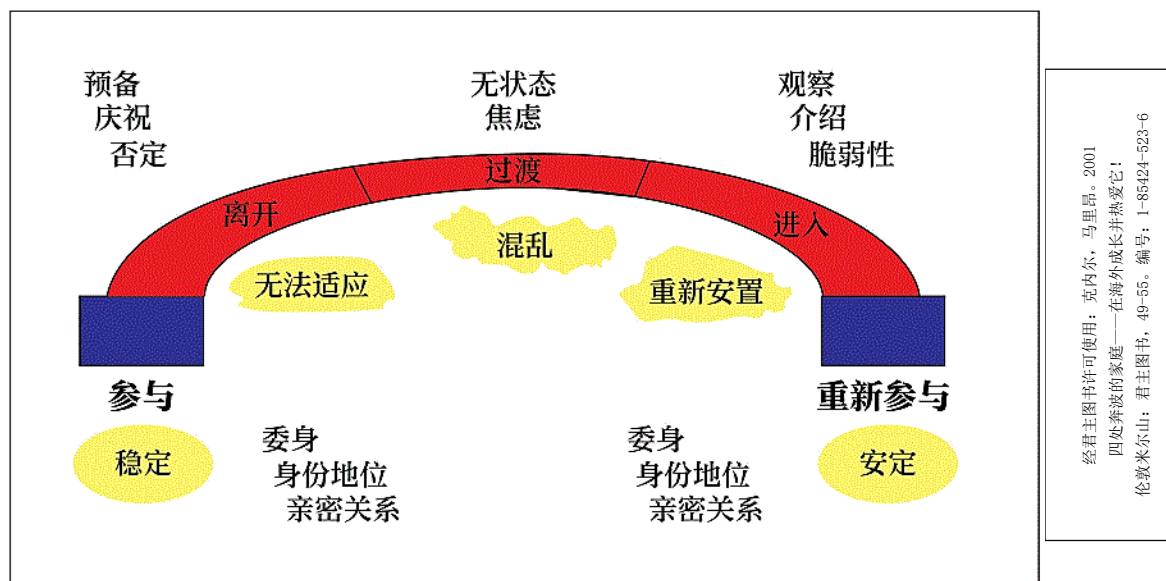
当你知道你处于一个边界，它会让你过渡到另一个事工，那么为了进入一个良好的过渡，正确结束你以前的事工和关系是至关重要的。

第三位作者描述了过渡经历的五个阶段，如下所示：

1. **参与或投入（已确定）**：在我们离开之前，我们参与了社会的各个领域，或者作为一个孩子，参与学校，体育和友谊。
2. **离开**：当我们放松关系，放弃责任并期待新角色时，庆祝、悲伤、否定和不安的混合情绪会相互影响。有礼物、聚会、告别、决定和收拾行李。在实际搬迁的前六个月，甚至在知道他们需要离开时，儿童甚至成人可能会从心理上脱离和退缩。
3. **过渡或混乱**：到达新的情况或地方。现在，不适、疏远、空虚感和焦虑可能是相互影响的情绪，这取决于与家乡的差异程度和对新地区或文化的参与程度。文化冲击可能会开始。定义角色，责任和/或身份在此时非常重要，却往往被忽视，尤其是在开始的时候。由于缺乏语言技能或知识，沟通可能也会受到影响。现在的生活就是在“混乱”中生存！尽管父母本身也处于生存模式，在这个阶段，需要对孩子给予特别的照顾和关注——他们比成年人更需要额外的安慰与肯定。
4. **进入或重新安置**：这是一个观察，介绍和脆弱性的阶段。事物开始就位，定型，能以理解并变得熟悉。由于害怕犯错，在决策中模棱两可和犹豫不决是很正常的。语言学习正在进行中，但孩子们通常会在加入同龄群体之前长时间观看和聆听。内向者有时会表现得更好，因为他们会向内处理问题，并努力避免不必要的错误和冒犯。
5. **重新投入**：在这个最后的稳定阶段，事情已经定型，变得更加“正常”，回到起点——我们现在有了新的朋友、邻居、同事、归属感、委身，并拥有了地位或“一席之地”。焦点不再是自我和生存，而是转移到了他人身上。这是一个委身，地位和亲密的阶段。这时，对于即将面对的过渡，可能很快会再次做出新的决定。在孩子的个人和学业发展和生命周期中，避免在特定时间搬迁，以防止创伤。现在，在返回“家”或前往下一个地点时，必须利用生存和应对技能。²⁵

当第三位作者用图形说明过渡体验的这五个阶段时，她使用下面的过渡体验图。²⁶

过渡体验 一个正常的流程



第四位作者，一位在东非和中亚工作了 20 多年的德国心理学家，在她称之为“过渡曲线”的图表中将过渡分为三个阶段：

1. **旅游阶段**：新情况可以描述为新的，有趣的，壮观的，值得拍照纪念的。在我们进入文化冲击之前，我们对新的挑战感到兴奋和着迷。
2. **反应阶段**：文化冲击开始了。你正在对由于新环境的不适而产生的挫折和愤怒做出反应，例如，你感到愤怒、焦躁、不知所措、悲伤、颓丧、绝望、试图应对东道国文化不好的方面，努力学习语言，你的信心被动摇，甚至质疑自己的自我价值。你可能会被文化冲击拉伸到无法动弹的地步。反应阶段的渐进阶段可以从不知所措到否定（通过暂时的撤退、退缩或逃避来避免改变）、沮丧、失控、感到被困和愤怒。这个过程可能会让一个人感到内疚、羞愧、挫败、自我怀疑自己是否能在在这之后成为一名有效的同工。当你到达这一阶段的终点，或是下降曲线的底部时，你正在学习放手，通过脱离过去来接受现实。

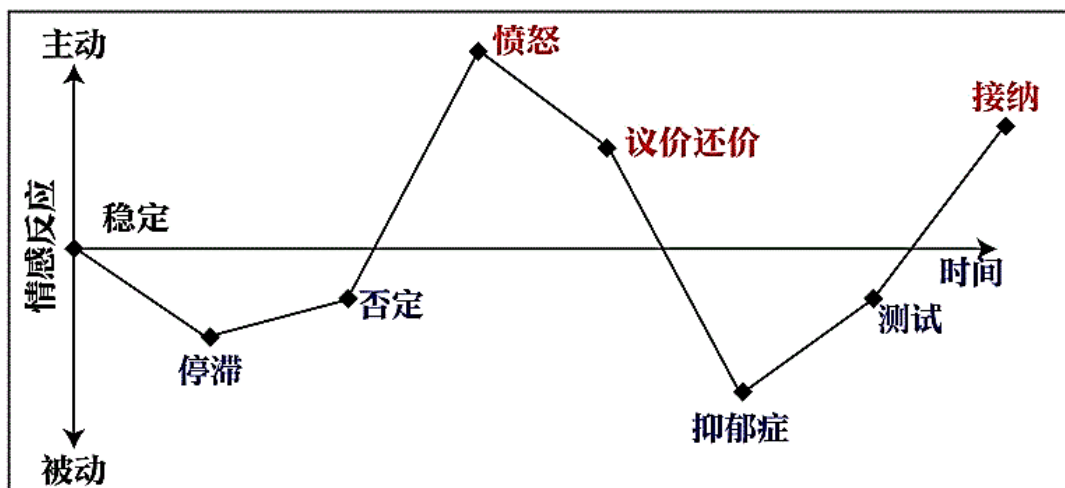
值得一提的是，你现在正处于适应新情况的过程中。当一个人从一种文化或亚文化迁移到另一种文化时，在反应阶段结束时回到原文化是危险的。现在回家可能是徒劳的，因为人们可能只会反思新文化是可怕的，糟糕的，显然太难了，而“家”便显得像天堂一样美好。在大多数第一期的跨文化过渡中，最好等到顺利进入积极主动阶段后，再回到自己的家乡文化中处理家事/休假。

3. **主动阶段**：你现在正在适应新的形势，主动考虑面对新挑战的应对策略和解决方案的选项。积极主动阶段的进步阶段可以包括更多地融入东道国文化，尝试新事物，在语言学习方面取得进展，建立新的友谊，奠定一些基础，以及摆脱家庭关系。这个新地方现在越来越成为家了。主动阶段的下一阶段需要你开始反思和评估变化，接受变化，直到回到稳定或正常的生活。

对过渡和变化的反应

- 对过渡和变化的负面反应

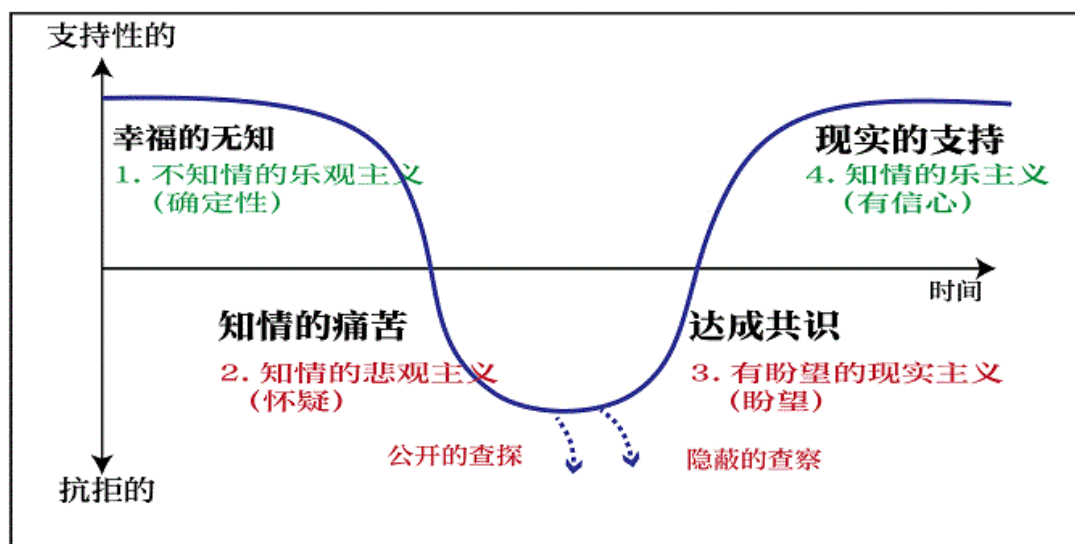
对过渡和变化的负面反应



资料来源：西蒙·华莱士 (Simon Wallace) 的 ePM 书 (在线)。1999 年。许可使用此图表，但作者华莱士不知道此想法的原始来源。http : //www.epmbook.com/orgchange.htm

- 对过渡和变化的积极回应

对过渡和变化的积极反应



资料来源：西蒙·华莱士 (Simon Wallace) 的 ePM 书 (在线)。1999 年。许可使用此图表，但作者华莱士不知道此想法的原始来源。http :

妥善处理过渡的好处



- 带领和培训他人：**只有当我们妥善处理过渡过程时，我们才能从中吸取经验在过渡和其他领域带领和培训其他人。
- 新朋友和事工：**一旦我们顺利过渡，我们就会在新环境中结交到新朋友，事工也会有突破。
- 快乐的同工：**妥善处理过渡可以让同工感到满足，并对自己的工作非常满意。一名同工分享：“尽管我正在慢慢适应东海岸的生活，这一转变对我来说非常痛苦。我将继续担任……（工作描述保留）。我从来没有找到过比这更令人满意，更有成就感的人生角色……”
- 灵命成长**发生在有效的过渡期间。有些人从同事友爱的支持中经历了天父的爱。一名同工分享：“拥有一同服侍上帝的同工的陪伴并在有需要时候如此愿意给予，也只是为了祝福而给予，这是何等的祝福。这真的打开了我对天父的心扉，让我知道祂多么想赐予美好的东西。”
- 我们将保留更多的同工：**如果过渡处理不当，同工流失将增加。一名同工说：“几年前，我们在斯威士兰有一对夫妇，因为妻子无法适应，只坚持了三个月。”非西方民族的成员移民到西方国家，并没有受到热情接待，而是被忽视了-这滋生了不信任，不满和孤独的同工，他们从未与社会其他人融合。

在内心也要继续前进。

- **获得利益的机会：**一位管理专家将良好的过渡处理（他称之为“边界处理”）描述为提供获得以下利益的独特机会：
 - **启动过渡：**如果我能够识别即将到来的过渡的迹象，我可以在某些情况下启动过渡。
 - **结束**最近的经历和关系。
 - **加强我们与上帝的关系。**
 - **拓展自己的视角，**去发现新的事物或机会——也许我们可以被释放到新的或不同的事物中，对自己在上帝里的潜力有一种新的欣赏和认识。
 - **做出决定，**进入新的发展阶段。
 - **释放期待：**从过去的季节中得到心理和属灵的释放，能够满怀期待地走向新的季节。²⁷
- **新生事物诞生：**我们从真正的死亡和重生过程中走出来，从我们所执着的一切中剥离出来，而这些东西不一定（或不再）来自上帝，接下来的是完好无损的新生事物：新的身份，新的目标感和新的能量来源。
- **帮助他人：**如果同工充分了解健康和完整过渡的真实动态，挑战和过程，那么他们可以告知他人了解过渡的过程和阶段，实在地支持和帮助他人，并为他们的孩子做好准备，迎接即将到来的变化。

对过渡过程的严重性和长度的影响因素



以下因素会影响过渡过程的严重程度和持续时间：

- **所涉及的时间：**距离最近一次过渡的时间越短，这种经历就会越痛苦。
- 以前的地方和新的地方之间的**区别**，特别是当涉及到与以前有很大不同的剧烈变化时，或者如果需要与来自其他文化的人合作。如果我从农村搬到城市，或者从城市搬到农村，这也会很有挑战性。
- **持续，永不停止**——当同工不断流动时，或者由于缺乏机会，决策清晰或其他原因而无法妥善结束时，过渡可能会持续。
- **唯一陌生人：**如果某个人是加入一个既定团队的唯一陌生人，那么过渡的压力会更大。
- **压力的程度**和过渡持续时间可能受以下因素影响：
 - **提前采取步骤做好准备**通常有助于在过渡期间更好地应对。
 - **意料之外，为时过早或强制过渡：**这些过渡通常更困难。过渡的性质影响着人们适应新形势的能力。
 - 我们在前一个地方呆的时间越长，调整就越困难。
 - **好的上一个季节：**如果之前的情况被认为是好的时光，那么最初失去的痛苦会更大。然而，与之前的情况相比，如果之前的情况大多困难或结局糟糕，最终的适应将更容易。
 - **适应的障碍：**未愈的伤害、缺乏宽恕、内疚、未实现的期望、未解决的冲突和遗憾。
 - 在现在和过去之间划清界限。回到过去的想法会出现，将使其几乎无法适应。
 - **调整个人过滤器**或改变对新情况的看法，可以减轻适应的压力。过去是否被认为是最好的，而现在似乎是黑暗的？
 - **被委派给了其他人：**在你离开之前，你的职责是否被委派给了其他人？专家们需要能够在工作或家庭中将技能传授给他人，才能离开。²⁸
- **圆满结束：**当我还在那里的时候，我是否能够给以前的生活画上一个圆满的句号，例如告别仪式，最后一次去我最爱的地方，独自拜访最好的朋友，或者举办告别派对？是否有相互表达赞赏和肯定？我是否有妥善结尾？



- **新地方的不足—如果新地方缺乏：**沟通、培训和信息、充足的迎新、社区意识、肯定、赞赏和关怀、过渡将更加困难。一位同工说：“如果一个人来自一个非常包容，充满爱心，充满友谊的团队，而去了一个低关爱的团队，那么这个过渡是艰难的。”
- **适当的行为：**过渡期的适当行为可以让我们进入人生的下一个阶段。在上帝向我展示下一步或“新事物”之前，祂经常审视我的内心和品格，例如，我与上帝的关系是否比过渡前更密切？在危机中我是否依靠上帝来维持生计？在上帝开启下一道门之前，我是否抢先迈进？我是否等候上帝还是喧宾夺主？

在内心也要继续前进。

自我帮助：应对策略的建议



过渡期人士：

- **为许多变化做好准备：**了解在现实生活中，作为同工的生活将充满不断的转变和流动。这种生活不适合安逸者，因此变化更是预料当中。
- **有开放的期待：**在刚进入禾场时或在任何过渡阶段，事情很少会像你想象的那样。对一切不同的事物都要保持开放的心态。说一个人需要有实际的期望，这是无稽之谈。在进入新形势之前，谁能确定什么是实际或不实际的？然而，要决定保持灵活性，并对变化持开放态度。
- **不要比较：**无论是永久性的还是暂时性的，当你继续前进时，你可能会将新的情况，工作，文化或关系与以前的情况进行比较。这通常会使得过渡过程更加困难。
- **提前注意变化的迹象：**当你看到即将到来的过渡的第一个或最早迹象时，开始积极准备。一位作者用故事的形式写了一本极好的励志小册子，讲述如何应对变化，《谁动了我的奶酪？》这本书的作者说，我们需要预测变化，并接受变化总是生活的一部分。因此，他建议我们注意甚至寻找最早的变化迹象。他把它与老鼠作比较，老鼠经常闻奶酪，看看奶酪是否还没有变质和变质，这样它们就可以准备好通过继续前进并及时寻找新奶酪来快速做出必要的调整，而不会落到没有奶酪的情况。“新奶酪”是我们都渴望追求的东西，但如果我们享受改变和走向成功的过程，我们就会得到回报。²⁹
- **被告知：**
 - **关于一般的过渡过程：**与孩子一起，阅读关于过渡主题的书籍和在线视频。这将有助于你和你的孩子在转变发生之前了解转变的一般过程。这会带来巨大的不同，因为它会给你希望，让你在整个过程中都能更好地应对。
 - **关于新目的地：**在变化发生之前探索新的目的地，例如，找出两地的不同之处和需要。这将减轻了伴随着歧义和陌生的压力。尽可能多了解你的工作或下一个目的地。为帮助你的家庭应对，你越多事先考虑过渡期以及你所需要做的准备，你的进入就会越顺利，越积极。
- **权衡得失：**认清过渡相应的实际得失；委身于执行这些过渡，作为你愿意为了在事工中服侍上帝的最高主权而付出的代价。计算成本是合乎圣经的一见路加福音 14：28-33。每个过渡都有其独特的代价，挑战和特点。
- **制定一个计划：**有意地“引导”你的过渡，并委身于积极地遵循你的适应计划。
- **带来妥善的结尾：**在人际关系方面，未完成的事情会削弱甚至破坏在新情况下重新开始的能力。与未解决的情况相关的压力因素将被纳入新的情况——它在将如你的包袱里，就像多余的行李。通常情况下，我们越是临近离开一个地点，处理冲突的可能性就越小，因此，我们宁愿趁早处理。妥善结尾和很好的离开是很重要的。
- **结束仪式：**思考妥善结尾的方法和对象。与你最喜欢的人最后去一次你最喜欢的地方。庆祝友谊，告诉他们为什么他们对你如此重要。讨论你期望关系会如何改变。
- **交谈：**与你信任的人交谈。表达你对这些变化的情绪，你的恐惧、想法、挑战、希望、痛苦和困难。
- **价值感和安全感：**问问自己，“我为什么会这样觉得？”如果这种情况是正常的，你只需要优雅地接受痛苦并开始调整。在过渡期间，我们可能会感到一种普遍的情绪就是孤立，例如：“这里没有

人认识我，我也不认识他们；我孤军作战，没有人关心这个过渡。”两位作者表示，处于过渡期的人已经失去了两个深层次的人类需求：

- **价值感：**“我在某个地方有所贡献。”或者“我的生活正在产生影响。”
- **安全感：**“我被爱着，对某人很重要。”³⁰

并非所有的转变都是负面的或噩梦。有些是必要的，预料中的，令人兴奋的和令人愉悦的。然而，通常在过渡期间，在新的目的地不被认识一不属于，没有角色，也没有参与任何群体。因此，一个人在一种无法控制的情况下，会集中所有精力去生存。人们可能经常觉得没有精力去接触他人，人际关系可能会受到影响。而我们实际上希望留下一个好印象，而这种印象应该是持久的。

- **心理上也得前进：**我们通常希望保持目前（甚至过去）的现状，因为我们认为新形势不会带来任何好处，或者我们无法应对。因此，我们很容易即使是表面已经前进了，在思想上却还停留在生命的前一阶段。我对过渡的信念和世界观将决定我的思想，感受和行动。因此，转变需要由心而发，在我的信念中，这将改变我的态度和行动，以适应我所经历的变化。
- **反思，并与过去画一条健康的界限：**反思过去。看看所取得的成就，献上感恩。现在划清界限，为前者举行“葬礼”（旧事已过），继续拥抱新事物，活在当下。不要再有回到过去的想法了。
- **在新的环境中结交新朋友：**这将减轻孤立感和对家人或朋友的“思乡之情”。新朋友会把你介绍到新的地点，介绍那里的人和他们的风俗或文化。在交朋友时需要刻意；主动。加入团体结识新朋友，例如参加健身房或体育俱乐部。一位同工说：“社区中有这么多的过渡也太难了。我是否应该投资于一段只持续三个月就会离开的友谊？”如果你因为害怕失去新朋友而不抵制退缩和孤立自己的诱惑，你最终会很孤独。
- **伤痛：**偶尔回顾得失及其后果或结果。使过渡过程中的悲伤和压力正常化，例如：“我想念家人和朋友，是正常的。”
- **委身和贡献：**与昔日一般，委身于新任务/角色。一旦你能愉快地为你的新情况做出贡献，尤其是当你投入情感，热忱的时候，你就已经很好地过渡和结合了。
 - **沟通：这是关键：**沟通是成功过渡的关键—与家里的人，禾场上的人以及你的孩子交谈。诚实，表达情感和事实，承认差异，将有助于我们更好地适应。当考虑到某些重大的组织变革会影响同工的个人生活时，让他们参与决策过程，然后提前与团队仔细沟通。一位同工说：“问题不在于有过渡/变化；我喜欢变化，只是因为我们没有得到及时的信息。”
 - **考虑性格和文化类型：**某些性格类型和文化可能会在一夜之间改变他们对近期计划的想法。当某些文化和某些性格类型的同工遇到太多随机和即时的变化时，他们会有所挣扎，例如迈尔斯-布里格斯人格类型测验工具中的判断型，在这种情况下，决策不能为以后的变化留下余地。
 - **口头和书面沟通：**在可能的情况下，沟通需要口头和书面两种方式进行，以澄清和确认事实。口语交流最适合大多数来自发展国家，语言文化和外向的人。而书面交流则适于内向的人和一些西方国家的人。
- **以可接受的速度前进：**尽管管理者无法取悦
 - 所有人，但他们需要努力以大多数人都能理解和接受的速度前行。需要进行关怀沟通，以确定合适的步调。一名同工说：

“……我们的管理者如此专注于‘异象’，在这一领域以如此快的速度前进。有时，这会让一些需要更多的时间和精力来处理过渡的人‘望尘莫及’。我很欣赏那些有远见的人……我们需要他们，但……我感到被迫，有时感到疲惫，被误解，无人理会的，甚至无人关心。”
- **了解并理解健康过渡包括哪些阶段。**对每个阶段给予足够的关注：结束，中立区和开始阶段。这些阶段也已经上面解释了。



- **处于过渡时期的孩子：**提前为家人多思考过渡期并应对所需要做的事，会使过渡期更顺利，更积极。为孩子预备相关资料，如视频、书籍、谷歌、谷歌地球、地图、旅行社小册子、百科全书、社交网络或笔友的信息。培养他们的跨文化意识和技能。儿童的过渡可以描述如下：

- **青少年进入成人期的过渡：**青少年是处于过渡期的儿童，试图建立个人认同感是他们的主要任务。青少年时期本就不易，如果有其他过渡期就更是困难了。通过健康的养育方式来缓解这种迈向成年期的过渡。发展阶段的高流动性和过渡非常重要。为他们过渡到成年做好准备，并告诉他们在成年生活中等待着他们的是什么。
- **家庭过渡：**与孩子一起进行过渡。一位研究同工子女需求的专家建议，如果孩子不愿意去，或者孩子有重大未解决的问题，父母最好是留在家里。第一次进入禾场，就是与青少年或处于敏感的发展或学术阶段的青少年一起，这是不明智的，应该加以劝阻。在这段时间内，尽可能减少所有的家庭过渡，³¹ 包括过渡的频率和严重程度。³² 抛开跨文化过渡的压力，青少年本就已经在努力处理足够多的生活变化。

在过渡期间，父母需要照顾自己的生存，为了孩子的利益，尽可能保持稳定，常规和可预测性，每天进行非正式的情况介绍和汇报。一名同工说：

“只要我们作为父母对我们所处的环境感到高兴和满意，孩子们就会感到高兴。当我们开始抱怨或对任何事情（机构、食物、工作、天气、人、文化）感到消极时，孩子们就开始依样画葫芦……我们必须自律，保持乐观，而不是说消极的话。”

花时间去倾听你的孩子，看他们玩耍、绘画、表演、唱歌或捏粘土，并仔细跟进你观察到的和听到的线索。帮助他们同理地处理他们的悲伤，而不去评判、说教、否定、贬低、批评、嘲笑或纠正他们的悲伤表达，而是让他们的悲伤正常化。请记住，悲伤是一个正常的过程，哀悼自己所失去的。如果他们能够恰当地处理悲伤，允许他们恰当地表达悲伤和道别，他们就会感同身受，成为敏感的成年人。一位作者说，未解决的悲伤可能是许多禾场同工和宗教领域子女离开信仰的首要问题。³³

在你的上一季节画一条线，为了拥抱新事物。- 凯多诺万博士

处于过渡期的家庭也可能会发生配偶角色的转变——这是因配偶一方需要独自出差时，父母的角色如何变化，或者当他们处于某些文化中时，角色如何调整，例如谁带孩子，做饭和跨性别接触。

- **在他们的祖国或家乡安定下来：**青春时期，一些在另一个国家从事跨文化工作的孩子会定居在他们的护照国家，最好是在前 6 到 12 个月与父母一起生活。尽你所能让他们为即将到来的一切做好准备。一些国家设有良好的重返家乡社会营或退修会，以帮助重返祖国的儿童在生活的这一阶段进行调整。同工的孩子需要学习如何处理财务、同伴压力、科技、时尚、学习方向或方法，以及许多其他问题。

无论同工的子女在生活中搬迁过多少次，重新进入他们父母的祖国将是他们将经历的最困难的转变之一。对他们来说，这与“回家”无关——在他们看来，家是在禾场而东道国文化往往是他们唯一知道的家。这不是“重返家乡”，而是孩子们的“进入”。这些孩子应对重返社会过渡经历的方式可以影响他们多年后的生活。悲伤将是真实而正常的。有关重新进入体验的更多信息，请参阅“重返期的冲击”篇章。



- **注意并避免以下陷阱：**

- **不要单独行动：**在你的过渡期，寻求并接受那些能够支持和鼓励你的人的帮助。
- **现在太舒服了吗？**在我看来，当下及其福利越重要，我就越会紧紧抓住。当我们看到变化的早期迹象时，对失去的恐惧会使我们束手无策。我觉得自己有资格享受我的社区，关系，国家，工作或家庭吗？尽早注意到微小的变化，并随著这些改变和神一起前进或改变。当我搬家后，我还在念旧吗？我越快放下过去，就能越快发现新的。问问自己，“如果我不害怕，我会怎么做？”

- **傲慢：**认为我们是上帝的特殊民族；对我们所处的地方感到自豪；将他人视为异类或低人一等，不承认自己是异类；有权利比其他人拥有更好。这种骄傲伴随着忘恩负义。
- **应得的权利：**其他人应该满足我的需求——他们应该喜欢我，和我成为朋友，包容我，接近我并帮助我。
- **这是终点：**当我们将过渡与终点混淆时，我们会过于严肃地对待它们，但在上帝的秩序中，终点会带来果实和下一步，任何东西都不被浪费。³⁴
- **恐惧和回避：**虽然过渡可能过于严肃，相反的，我们也可能对它掉以轻心。我们害怕过渡，因此试图避免改变。在休假或永久离开之前，避免工作到最后。不要忽略结尾，因为结尾为下一个开头定下基调。改变可以让我们达到一直梦想的目标或成功。
- **中立区：**不要忽视或误解该区域。你不再是以前的一部分，你也不可能确切地知道新的情况是什么。或者更糟的是，你甚至可能不知道你往哪里去。这是个静默、模糊、无参与感、失落和悲伤的时刻。
- **本身不是目标或目的：**重要的是提醒自己，新的开始，甚至新事物，本身不是目的或目标。这些只是生活旅程中的重要组成部分，而变化是常态。
- **成本：**认识到新的开始需要花费大量的时间和精力，与自己创业的成本相当。



- **一位作者提醒我们，在过渡期应注意以下问题：**³⁵
 - **情绪波动：**无论你的转变原因是什么，当你处于低谷时，不要过于惊讶。有一天，你可能会对新的形势感到欢欣鼓舞和兴奋，而第二天却会感到沮丧，想念上一季节和上一季节的人，直到感觉像是一个敞开的伤口。当这是一个突然或非自愿的变化时，你可能没有心理准备，处理你的情绪和悲伤。无论你是否选择了过渡，都要保守你的心，如果有必要，完全原谅。仰望上帝——你的盼望是倚靠在神所定的时间和旨意上。与你所爱和信任的人交谈。
 - **搜索疲劳：**当我们寻找新的可能性时，提交申请和申请失败被拒绝是令人筋疲力尽的。与其停留在不满意的状态中，不如去寻找，也更安全。不管你在寻找新的可能性时有多累，如果你的转变发生时不知道接下来会发生什么，继续寻找上帝现在为你准备的新事物。
 - **拖延是有目的的：**上帝把我们的时间掌握在他慈爱的手中。祂常常拖延时间，万事都互相效力，叫爱祂的人得益处，就是按祂旨意被召的人。（罗马书 8：28）。信靠祂在你生命中的时机，尤其是在过渡时期。
 - **上帝将信守祂的应许：**我总不撇下你，也不丢弃你。（希伯来书 13：5）。
- 一位专门研究过渡的作者，为妥善处理过渡提供了以下建议或清单：
 - **慢慢来——**不要匆忙进行。
 - **安排暂时的惯例或结构：**在过渡和变化过程中，当其他一切都处于混乱状态时，保留或安排惯例或暂时结构很重要。这将加强和帮助你，尤其是你的孩子。
 - **不要只为行动而行动。**如果你不确定上帝对下一个项目的方向，请等候。不要仅仅为了需要动力而继续前进。
 - **确定你感到不舒服的原因：**愁苦的症状不是因为某件事出了问题，而是某件事正在发生变化。
 - **尽可能照顾好自己。**在过渡期间，你的自我形象没有达到顶峰。在众多变化中找到持续的小因素，并享受其中。
 - **发现这转变的另一面。**找出当过渡结束时，潜在的等待你的是什么。
 - **与某人谈论**与过渡有关的困难、痛苦、失去、挑战和内在变化。
 - **将这种转变作为**进入新学习阶段的动力。³⁶
- 一位医生建议采取四个步骤，为同工永久重返家乡自己的文化做好准备，但这些步骤同样适用于任何类型的过渡：
 - **收集**有关预期、未来、预期感受以及如何准备和鼓励自己的**信息**。
 - **说再见：**公开承认同工在当前的地方对基督的身体意味着什么。这将成为节的重要因素。
 - **反思的空间：**从现在和过去的经历中寻找视角，并看到上帝对未来的计划。

- **处理未完成的事：**处理未解决的冲突，治愈伤痛，必要时请求原谅。³⁷
- 一位研究同工子女的专家为过渡期人群制定了一个有用的公式：³⁸
 - 调解并恢复原状：**缔造和平，宽恕和请求宽恕。
 - 肯定：**表示感激和肯定。
 - 原谅，离别和未来：**原谅所发生的一切。告别是关于四个要素的道别：人、地点、宠物和财物。未来等于下面的“思考目的地”一展望未来。
 - 感谢和思考目的地：**感激经历，关系和事件，心存感激，并向上帝和合适的人表达这种感激之情。“思考目的地”是指对临近的未来和“家”（或下一个地点）保持实际的思考。对于住宿，新的银行体系和货币，金融或教育，不会有突如其来的不适。

在过渡时期帮助他人



- **帮助处理明显的对立关系：**帮助你的同工及其子女处理过渡问题，包括这两个明显的对立：
 - **拥抱**你的过去，为你的未来而努力。
 - 与过去**划清界限**，以便拥抱未来。
- **告别派对：**帮助他们在集体层面上妥善结尾。举办告别派对：让管理层公开肯定他们，并庆祝他们取得的成就；感谢此人的贡献和忠诚；允许同事和同工肯定他们；让他们公开讲述自己的过渡故事；让他们描述他们对未来的计划；公开地为他们祷告，祝福他们未来的计划和努力。
- **经常**对经历各种过渡或目前正在过渡的同工必须表示赞赏与肯定。一名同工说：

“我目前正在经历一个过渡期。在差会/家庭小组服侍了超过15年，我却挣扎于感到被孤立、不被重视；我对自己多年来作为一名久经考验的同工，感觉到不被赏识或重视。我在想，上帝此时是否对我有别的旨意。”
- **汇报：**在每个人离职至少两周至两个月前需要**汇报**情况，提前留出足够的时间跟进问题，结束关系，关注破裂的关系，准备继续前行，并帮助他们寻找未来的选择。在会议期间也私下感谢他们，为他们和他们对未来的担忧祷告。
- **家在哪里？**帮助他们找到家在哪里这个问题的答案。无论他们身在何处，他们都能有家的感觉吗？蜗牛带着他的房子完好无损地移动，因此，上帝带我们去的地方就是家。亲密关系对我们的生存很重要。当一个地方或情况让我们感觉像家时，我们就完成了过渡。
- **过渡期培训：**当人们知道在任何过渡期通常会发生什么事时，他们便不会感到震惊，也不太容易失望。一名同工写道：“我们相信，由于在同工培训学校接受培训，过渡相对顺利……他们有一个很棒的同工关怀项目！！”
- **定位：**在同工到达时进行全面的**介绍**将使人们感到受欢迎、被需要、被关心和被告知。它增强了联系、减轻了压力、帮助他们结交新朋友。在抵达的第一周内，检查人们是否被很好地引导，然后检查他们是否与现在的就职地点有联系。前三个月的面试（见汇报附录）有助于及早发现问题，或者为那些觉得自己身处错误位置的人提供一种优雅的逃避方式。确保同工不仅与机构有联系，而且与所在地，文化和群体有联系。一位有着19年经验的老同工为了孩子的健康需要不得不回家。他说，

“我觉得我的管理层在沟通其他可以让我继续工作的途径方面非常缓慢……如果管理者能多跟我谈谈我的未来，而不是让我空等了五个月，我会觉得压力会少得多。”

- **社交网络成瘾阻碍了真正的过渡：**有些人可能会向外前进，但通过不断的社交网络与前者过度保持联系。他们从未在情感上离开过去，因此从未与新的人事物立联系——这就像一根未剪断的脐带，可能会导致死亡。过度的社交或其他成瘾、如上网、阅读言情小说，过度劳累或看电影，可能会减轻思乡之苦，悲伤和过渡带来的痛苦，但也会阻碍建立新关系的可能性。这防止了对过渡的情感结尾。由于深知健康过渡的危险，一些机构在第一个月里每天只给新同工一小时的社交媒体时间。



- **提供汇报，咨询和职业指导：**即使处于过渡期的同工似乎正茁壮成长，也需要为他们提供汇报，咨询和职业指导。邀请他们交谈，倾听事实以及他们在过渡期内的感受，困难，看法和信念。使他们的情感正常化和合法化。
- **压力影响：**认识到不断过渡和流动对同工的的压力影响。表现出同理心和尊重是照顾那些处于过渡期的人的有效方式。一名同工说：

“重要的是，差会、家庭小组和教会意识到当一个家庭移居海外时所发生的变化和转变，以及同时处理自己和孩子的挣扎和感受的压力。来自更大的团队的有效的指导，定期访问和肯定这些挣扎至关重要。”

- **自我关怀：**确保处于过渡期的同工能够自我关怀；对自己，配偶和孩子格外宽容。团队管理者和部门负责人可能有必要在过渡后/过渡期间给家庭更多的时间来建立家庭。

“但我们是天上的国民。”
—— 腓立比书 3: 20

- **关注过渡期夫妻的婚姻关系。**过度工作或跨文化工作会给婚姻带来很大压力。有时，夫妻会在他们从未挣扎过的地方挣扎，而属灵争战会使情况雪上加霜。如果婚姻出现裂缝，这些裂缝会因压力增加而扩大。必须特别注意，避免或限制长时间出差，以免孩子们因为父亲长时间的缺席而感到无父无根。

- **减少青少年的转变：**引导家庭，提醒他们不要在孩子的青少年时期进行不必要的大转变。一个青少年的主要转变是从童年到成年。他或她正忙于建立个人认同感——这是青春期的主要任务。这个过程本身就足够紧张，留给其他过渡或高流动性的能量很少或甚至没有。如果跨文化过渡或高流动性发生在发展阶段，这将对他们的生活带来重大影响。如果一个青少年必须第一次过渡到禾场，这可能会破坏他成年后的适应能力。当一个人有青春期的孩子，或者任何年龄的孩子都不愿意去的时候，第一次去禾场或国外是不可取的，因此应该劝阻。³⁹ 通过听取情况汇报，倾听，提供旅行提示，建议，实际的帮助和信息来协助父母。



- **被迫，突然，复杂的过渡：**协助面临被迫，突然或复杂的，多次过渡的同工，如签证延期被拒，驱逐出境，突然需要填补其他空缺职位，政治危机迫使同工匆忙离开等。一名同工说：

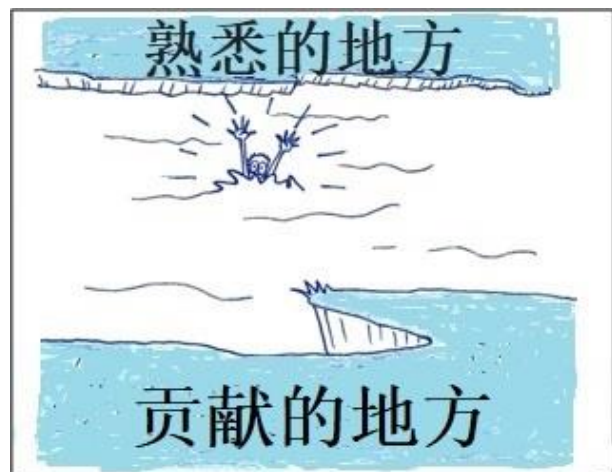
“面对许多人来来去去，志愿者和团队，建立关系之后又离开，这让我感觉非常疲惫。谨慎地说，我觉得很辛苦，因为我没有真正听取我汇报的人，也没有问对的问题的人。”

- **委身于群体：**当我们包围和支持处于过渡期的人们时，群体被建立并巩固。如果牧师家庭和同工感到被爱、被接纳、被培养和被照顾，他们可能会待得更久，从而消除整个教会和群体的进一步过渡调整。
- **创意的想象力和强大的适应性：**有创意地找到以实际的关怀方式。为过渡期人士面临的挑战找到解决方案。
- **幽默感：**在关怀过渡期人士时表现出幽默感。几个世纪以来，耶稣的这一基本美德，即幽默感一直被淡化或完全忽视。在团队中营造轻松的氛围和欢笑。甚至学会嘲笑自己的错误、弱点和转变。
- **祷告**是一种关怀过渡期的自己和他人的强有力方式，承认苦难和全然依靠满有能力却充满慈爱和智慧的上帝。一名同工说：



“与禾场上志同道合的外国人建立伙伴关系，无论他们是来自其他团体还是来自你所在的团体。与他们一起分享和祷告帮助我过渡到新的环境和文化中。”

- **实际的帮助和支持：**当过渡过程消耗了我们大量的精力，并使我们在需要处理日常琐事时陷入瘫痪，例如做饭、跑腿、打电话或购物，以及连接到互联网时，实际的帮助和支持可能是非常宝贵的。
- **尤其帮助妻子调整：**丈夫在新的工作地点有了新的参照系，但一旦孩子们在学校安顿下来，全职妻子可能会挣扎于找到归属。一名同工说：“孩子们上学了，我丈夫就职了，但我无所事事。我们以为可以找到教会时，我就可以融入其中，但我们找不到教会。”
- **专业关怀：**那些在过渡期仍在挣扎的人可能需要专业帮助或有同理心的长辈或同事的帮助，向他们汇报上一个季节的情况，或向他们简要介绍如何适应新的环境—告别前一个季节屈，接受新的情况，澄清新的事实等等，一名同工说到：“在这段时间的变化和转变中，我得到了心理健康专业人士同工的干预，这是一个巨大的祝福。”
- **新的朋友或支持小组：**为他（她）引见或帮他（或她）处在忠诚和理解的朋友或帮助小组当中，可以帮助他适应新的环境。新的关系将帮助同工摆脱生存模式，转向应对模式，拥抱新事物。
- **装备同工：**通过研讨会、课程、讲习班和资源，为同工及其子女提供有关过渡过程，阶段，好处和挑战的教学和见解。同时也教授有效的休假/年假时间和重返家园的问题。
- **愉快的过渡：**请记住，即使是“愉快的过渡”，如生孩子、结婚、完成重大项目、获得学位、晋升、加入管理层或搬进新房子，也可能很困难。活动和成就达到顶峰后的沉默可能会让人感到失望，无聊，乏味或“被压抑”。
- **给人们时间建立中立区：**当人们面临过渡时，使“公海和两个港口之间”的这一阶段正常化，并使他们对这一阶段的感受正常化。这将帮助他们从这一区域获得最大的好处。
- **对流动同工的问责：**为可能经常处于过渡期的同工提供咨询，监督和问责。这些人可能有一个旅行事工（如教学），寻找刺激，不知道自己的目标（漂流），逃避困难的关系或环境，从未扎根。外出的父亲可能常常不在家，这会产生问题。
- **帮助流动单身者保持永久性：**有些单身人士为了上帝的事工而不断流动，经常处于过渡模式。像所有长期单身的同工一样，这些单身人士也需要某种形式的永久性，例如他们自己的房间或公寓，在那里他们的私人物品可以保持完整。单身人士担心结婚（这会创造永久性），在这件事上需要祷告支持。已婚同工出差时通常在返回时仍会有自己的居住空间，但有时单身人士会被告知在下次出差期间打包并另外存放所有私人物品，以便其他人可以在这段时间内暂用他们的居住空间。除此之外，在返回时，他们有时甚至会被转移到大院内的另一个房间或建筑，“因为他们的逗留是暂时的”。因此，即使“在家”，他们也可能一直处于“移动模式”。
- **有意义的贡献：**在新的形势下，让过渡期人士有机会尽快做出有意义的贡献。这将大大加强他们的过渡进程，甚至结束过渡。如果还不可能，允许他们做出任何类型的临时贡献，例如帮助完成诸如粉刷房间或重新整理储藏室之类的琐碎任务。无限期地“徘徊”会导致压力，因为它会延长“中立区”。
- **汇编一个抵达前的配套：**准备一份学校选项，环境信息，政策，惯例和预算清单。在抵达前至少两个月，尽可能详细地（如果安全的话）以电子方式向每个新来者提供或发送这些信息（或放入安全的投递箱）。这有助于澄清选择和期望。
- **机构的过渡：**在机构的过渡过程中，管理者必须是那个确定同工需要放弃什么以及何时放弃的人。管理者还需要评估他们自己在抵制什么，需要放弃什么。他们必须提醒他们的同工，一个结束将带来一个新的开始。当人们在过渡期间感到沮丧或悲伤时，管理者必须给他们空间，而不是自我诠释，例如，不要将其视为对管理者的悖逆。



管理者需要知道什么时候是离开的最佳时机，为年轻的管理者腾出空间。一些管理人被迫下台。职位可能会被取消，项目可能会被撤销，禾场可能会被放弃——这些不愉快的事情会给每个人带来巨大的压力。有时，当管理者离开时，很多追随者也会离开，因为最初的目标或工作描述不再包含在新管理者的异象中。当机构发生转变时，需要定期向同工通报情况，以便他们的恐惧和压力能够缓解。

关怀受机构变革影响的同工……

- **倾听：**真诚地、细心地和关心地倾听他们的意见。
- **真实安全网：**确保在需要时提供真正安全网。

帮助过渡者的问题



希望这些问题将有助于你了解如何帮助一个人过渡。然而，倾听你的意见比提出太多问题更重要。

- 你将如何为一个五岁的幼儿定义“过渡”或“改变”这两个术语？读完本章后，请解释一下这两个术语之间的区别？
- 在你的下一次过渡中，你将从你现在的地点带走哪三件物品，为什么它们如此有意义？
- 在你的最后一次过渡期间，哪两个因素特别困难或复杂？
- 在之前你留下了什么或者谁，是你发现在你新的地点没有他们你感觉到很困难的？
- 你觉得自己生命中的哪一个过渡是最困难的？为什么？你从中学到了什么？它如何适用于目前的过渡时期？



“在过渡期间我们通常会失去两个深刻的人类需求：意义和安全感。”
拉里克拉布 & D. B. 丹艾伦德

- 无论是成年人还是他们的孩子，高流动性或跨文化过渡的生活都会引发这样的问题：“什么？”（询问关于新地点）和“为什么？”（了解城市/农村地区或其他文化中的新环境是如何运作的）。
- 你孩子最珍贵的三件玩具，书籍，游戏，光碟，电影和 DVD 是什么？
- 你需要向你的孩子解释祖国与新目的地之间的哪五个主要文化差异？
- 在过去的两年中，你注意到了自己（或孩子）因为处在禾场或教会里，在哪些方面的成长？
- 由于你在教会工作或在禾场就职，你（或你孩子）的哪些方面的性格/生活更具挑战性？
- 完成以下陈述：“关于改变的最好的事情是……”
- 你如何知道你在上一次过渡中已经完成了过渡过程？
 - 在物理领域—例如：“我为卧室挂上了新窗帘”或“我在院子里种了一棵树”
 - 在情感领域—例如：“我交了一个新朋友，我现在每周都会和他一起祷告。”“当我看到我女儿交了多少新朋友时，我放松了下来，感觉自己‘回家了’。”
 - 在属灵领域—例如：“我与上帝的关系是否仍然完整？”“这种过渡如何影响我与上帝之间的关系？”
- 解决问题：家在哪里？
- 为什么你很难适应（或调序）你的新位置？
- 在众多转变中，你的婚姻状况如何？
- 你的孩子中哪一个孩子在过渡过程中最痛苦？为什么你认为其他孩子做得更好？
- 你将如何向正在经历过渡过程的人提供建议？你会提醒他们避免哪些事情？

供讨论和思考



- 鼓励那些处于过渡时期的人进行讨论。你可以使用在“可以帮助过渡期的人的问题”段落中的问题。提及自己接下来将做些什么（自助）来应对。
- 管理者和同工关怀提供者如何帮助家庭在抵达后更好地适应新情况？
- 美丽是一名单身的同工培训师。讨论如何最好地照顾像她这样在工作中不断流动，从一个地方到另一个地方，不断地过渡的单身人士。当美丽问你时，你会给她什么建议？你会提醒她什么？
- 讨论并准备关于过渡与转变的教学课程大纲。
- 一对夫妇有一个儿子，名叫严庆（8岁）。一个月前，这家人不得不从他们在城市的家乡搬到一个部落，在山区工作。下一周，严庆要去城里的一所寄宿学校，那里离他父母家有2个小时的车程。他每天哭泣，情绪低落。他努力接受即将到来的新环境。你将如何帮助他？你将如何帮助他的父母？
- 你能如何帮助4位有年幼孩子的母亲适应新的地方，而她们的丈夫一到就开始工作？这些母亲并不觉得自己是同工团队的一部分，因为她们没有为团队的目的直接贡献多少工作时间。她们不知所措，感到孤立。她们觉得自己无法学习当地语言，因为她们的丈夫无法从工作中抽出时间来照顾孩子，以便妻子才能学习当地语言。植堂团队没有派人去家里拜访过她们。讨论你将如何帮助她们。

尾注：本章使用的资源



- 1 Bridges, William. Resource unknown. Quoted by : Stebbings, Kevin. 2007. *Change and Transition*. PowerPoint and Lecture at Care Course, Singapore, 18 March 2007.
- 2 Merriam-Webster's Collegiate Dictionary, 10th ed., s.v. "Transition". In : Pollock, David C., & Van Reken, Ruth E. *Third Culture Kids*. 2001 (Reprint : first printed as *The Third Culture Kid Experience*, 1999). Intercultural Press / Boston, MA : Nicholas Brealey, N. America, 61.
- 3 Dobson, Dr James. 2002. The Relationship of Church, Family, and Government – Guiding Principle of Focus on the Family. In : 'Focus on the Family' with Dr James Dobson. Vol. 26, October 2002. Colorado Springs, CO : Focus on the Family, 12-13.
- 4 Pollock, David C, & Van Reken, Ruth E. 2001. *Third Culture Kids*. (Reprint : First printed as *The Third Culture Kid Experience*, 1999). Intercultural Press / Boston, MA : Nicholas Brealey North America, 206.
- 5 Merriam-Webster's Collegiate Dictionary, 10th ed., s.v. "Transition". In : Pollock, David C., & Van Reken, Ruth E. *Third Culture Kids*. 2001 (Reprint : first printed as *The Third Culture Kid Experience*, 1999). Intercultural Press / Boston, MA : Nicholas Brealey, N. America, 61.
- 6 Bridges, William. 2001. *The Way of Transition : Embracing Life's Most Difficult Moments*. Cambridge, MA : Perseus Publishing, 2-3.
- 7 Virkler, Mark & Patti. 1989. *Counselled by God*. Woy Woy, NSW, Australia : Peacemakers Ministries Ltd, 114-5.
- 8 Jacobs, Cindy. 1998 (Special edition). *Women of Destiny*. Singapore : Campus Crusade Asia Limited. 76-77.
- 9 Stebbings, Kevin. 2007. *Change and Transition*. PowerPoint and Lecture at Workers' Care Course, Singapore, 18 March 2007.
- 10 Pollock, *Third Culture Kids*, 207.
- 11 Hart, Dr Archibald. 1986. *Adrenalin and Stress*. Waco, TX : Word Books Publisher, 141.
- 12 Source unknown
- 13 Lee, Mel. 2008. Church Must Support Families Through Their Transitions. In : *Methodist Message*. November, 6.
- 14 Evans, Mark. 2002. New Beginnings. In : *The Real Australian*. Winter 2002. Sydney, Australia : The Bush Church Aid Society. 9.
- 15 Ibid.
- 16 Reed, Naomi. 2007. *My Seventh Monsoon*. North Sydney, Australia : Ark House Press, 29.
- 17 Dobson, Dr James. The Relationship of Church, Family, and Government. In : *Focus on the Family*, Vol. 26, Oct 2002, 12-13.
- 18 Lamb, Dr Larry. What to Expect When You Face A Ministry Transition. In : Dan Reiland's *The Pastor's Couch* [online]. January 2009, Issue 2. [http : //tk1.publicaster.com/DC/ctr.aspx](http://tk1.publicaster.com/DC/ctr.aspx) [Accessed 20 January 2009].
- 19 Schubert, Esther. 1993. *What [Workers] need to Know about Burnout and Depression*. New Castle, IN : Olive Branch Publications, 10-11.
- 20 Bridges, William. 2004. *Transitions : Making Sense of Life's Changes*. (Revised 25th anniversary ed.). Cambridge, MA : Perseus Publishing, 9.
- 21 Ibid, 9, 75.
- 22 Clinton, *Boundary Processing*, 1.
- 23 Clinton, Dr J Robert. 1993b. *The Time-Line*. Altadena, CA : Barnabas Publishers, 4.
- 24 First resource : Trebesch, *Isolation*, 37. Second resource : Clinton, *Boundary Processing*, 16, 18.
- 25 Knell, *Families on the Move*, 49-55.
- 26 Used with permission from Monarch Books : Knell, Marion. 2001. *Families on the Move – Growing Up Overseas and Loving It!* Mill Hill, London : Monarch Books, 49-55. ISBN 1-85424-523-6. Graph edited by placing the three words in the arch into white blocks for legibility.
- 27 Clinton, *Boundary Processing*, 1, 12.
- 28 Donovan, Dr Kath. 1991. *Growing Through Stress*. Sydney : Anzea Publishers, 182.
- 29 Johnson, Spencer. 2002. *Who Moved My Cheese? : An A-Mazing Way to Deal with Change in Your Work and in Your Life*. New York : G.P. Putnam's Sons, 74, 85.
- 30 Crabb & Allender, *Encouragement*, n.p.
- 31 Knell, *Families on the Move*, 64-65, 55.
- 32 Pollock & Van Reken, *Third Culture Kids*, 257.
- 33 Schubert, Esther. 1993. *What [Workers] need to Know about Burnout and Depression*. New Castle, IN : Olive Branch Publications, 10.
- 34 Burgess, *Transitions*, 1-4.
- 35 Lamb, What to Expect When You Face A Ministry Transition, In : *The Pastor's Couch* [online].
- 36 Bridges. In : Burgess, *Transitions*, n.p.
- 37 Donovan, *Growing Through Stress*, 183-5.
- 38 Pollock & Van Reken, *Third Culture Kids*, 200-4.
- 39 Knell, *Families on the Move*, 64-66.

第 4 章 - 文化冲击和差异

定义	67
圣经基础	68
有用的引语	69
文化的组成部分	69
跨文化生活中的压力因素	70
文化冲击的症状和描述	75
文化适应时间线	78
同工生活时间线	79
文化有何不同?	79
西方文化对非西方文化	80
次要文化差异	85
同工在应对文化冲击上应该如何自助:	
• 出发到工场前的应对措施	89
• 到达工场后的应对措施	91
• 在场上该如何应对	92
如何帮助其他正在适应新文化的人	98
用于讨论和反思	101
尾注: 本章使用的资源	101

第 4 章

文化冲击和差异

定义



文化冲击的定义是什么？

- “...当你直接接触一种陌生的外来文化时，通常会产生一种困惑和无助的不安感，这就是文化冲击。” —菲利普博克¹
- “文化冲击 (Culture shock) 是一个试图描述人们因东道国文化和本国文化之间的差异而不堪重负的经历。它通常是由一些小事引发的，比如不卫生或难闻的气味。它可能只是突然意识到你不能和别人交谈，也不能被理解，或者因为你又犯了错误而感到被拒绝。并不是每个人都会遇到这种情况，但对人们来说，经历文化冲击是很常见的。” —伦弗斯²
- “文化冲击主要被描述为由于无法理解，控制和预测他人的行为而产生的情绪反应。” —马里恩克内尔³
- “文化冲击被定义为当你搬到另一个文化环境时，由于遇到不同的思维，行为和沟通方式而引起的迷失方向。它源于在日常生活中失去了熟悉的习俗、线索和意义，而且不得不以，不仅是不熟悉而且反映了不同的基本价值观和设想的方法，去处理事情。” —格雷琴詹森⁴
- “文化冲击是指当一个人开始生活在一个不同于本国文化的文化中，学习适应当地人，他们看待世界的方式，他们的语言和他们的生活方式时，所经历的压力、焦虑、甚至创伤，以及迷失方向、困惑和挫折。” —作者



为了了解文化，我们首先需要定义“文化”：

- “……根据定义，‘文化’一词是指一群有共同点的人……”——大卫·波洛克和露丝范雷肯⁵
- “种族，宗教或社会群体的习惯性信仰，社会形式和物质特征。”——韦伯斯特大学词典第十版
- “……一个由共同假设，信仰和价值观组成的系统。它是我们解读和理解生活和周围世界的框架。”——保罗希伯特⁶
- “文化是一种共享的生活方式。文化是特定人类社会或人群共同的学习行为体系。人们学习文化；它不是个人固有的……根据共同的生活模式而自然产生的学习行为代表了文化。”——罗莎莉亚卡梅隆⁷
- “文化——是任何特定社会成员所特有的学习行为模式的综合系统。文化是指特定人群的整体生活方式。它包括一个群体所想、所说、所做的一切——它的态度和情感系统。文化是可以学习和可以代代相传的。根据这个定义，我们可以看到，一种特定的文化至少包括以下内容：礼仪、习俗、信仰、典礼、仪式、法律（成文和不成文）、思想和思维模式、语言、艺术和工艺品、工具、社会制度、宗教信仰、神话和传说、知识、价值观、自我概念、道德、理想、公认的行为方式。简而言之，文化是任何一群人的全部生活方式。”——L. 罗伯特科尔斯⁸
- “…从最广泛的意义上讲，文化是让你在离开家时觉得自己是一个陌生人的原因。它总结了所有关于人们如何行动的信念和期望，由于社会互动和学习，这些信念和期望已经变成了一种第二天性。当你和一个构成你文化一部分的群体在一起时，你甚至不会考虑它，因为你们的世界观是相同的，你们知道对彼此的期望。”——菲利普博克⁹
- “文化是一群人的学习行为的总和，一般被认为是这个民族的传统，并代代相传。”——迪普洛基金会¹⁰

圣经基础



- “我立了志向，不在基督的名被称过的地方传福音，免得建造在别人的根基上。就如经上所记，未曾闻知他信息的，将要看见。未曾听过的，将要明白”——罗马书 15：20-21
- “所以你当说：『耶和华如此说：我虽将以色列全家远远迁移到列国中，将他们分散在列邦内，我还要在他们所到的列邦，暂作他们的圣所。』”——以西结书 11：16
- “此后，我观看，见有许多的人，没有人能数过来，是从各国各族各民各方来的，站在宝座和羔羊面前，身穿白衣，手拿棕树枝，”——启示录 7：9.
- “不拘是犹太人，是希利尼人，是神的教会，你们都不要使他跌倒；”——哥林多前书 10：32
- “犹太人是神迹，希利尼人是求智慧，”——哥林多前书 1：22
- “向犹太人，我就作犹太人，为要得犹太人；向律法以下的人，我虽不在律法以下，还是作律法以下的人，为要得律法以下的人。向没有律法的人，我就作没有律法的人，为要得没有律法的人；其实我在 神面前，不是没有律法；在基督面前，正在律法之下。向软弱的人，我就作软弱的人，为要得软弱的人。向什么样的人，我就作什么样的人。无论如何，总要救些人。”——哥林多前书 9：20-22
- “我们不拘是犹太人，是希腊人，是为奴的，是自主的，都从一位圣灵受洗，成了一个身体，饮于一位圣灵。”——哥林多前书 12：13
- “无论是希腊人，化外人，聪明人，愚拙人，我都欠他们的债，”——罗马书 1：14
- “使你们无可指摘，诚实无伪，在这弯曲悖谬的世代作 神无瑕疵的儿女。你们显在这世代中，好像明光照耀，”——腓立比书 2：15

- “你们在外邦人中，应当品行端正，叫那些毁谤你们是作恶的，因看见你们的好行为，便在鉴察的日子归荣耀给神。”——彼得前书 2：12
- 给饱经沧桑的旅行者的经文：以赛亚书 58：11；哥林多后书 4：18；诗篇 121：5-8；耶利米书 31：3；以赛亚书 43：1-2；罗马书 8：38-39。¹¹
- 圣经中一些当地人与外国人相遇的例子：¹²
 - 井边的撒玛利亚妇人（约翰福音 4：7-42）
 - 迦南妇人（马太福音 15：21-28）
 - 寡妇和以利亚（列王纪上 17：8-24）。

有用的引语



- “在处理这个差异问题时，我发现，如果你愿意不带偏见地行事，如果你愿意与[当地人民]同吃同住，同情他们，为他们尽力而为，他们就会接受你的身份，并会倾听你的意见。”——约瑟夫L坎农¹³
- “一旦搬家，就把你的新住所称为‘家’。我真的认为这有助于一个人放下过去，进入现在。”——凯伦¹⁴
- “...我在搬家时佩戴的最大行李牌是写着‘失去身份’的行李牌。这是我在努力重新开始时必须面对的最困难的障碍。我真的觉得我好像失去了我的证件，没有人知道我的名字！我问自己，我怎么了？曾经那个自信的我在哪里？”——苏珊米勒¹⁵
- “关于文化，人们不会说‘真或假’，或者‘对或错’，而只会说‘这是我们的文化’。而宗教被广泛视为文化的一部分。”——莱斯利纽比金¹⁶
- “当对某一行为赋予意义的人来自同一文化时，他们很可能会赋予相同的意义，从而带来成功的沟通。但当他们来自不同的文化时，他们可能会把同样的行为理解为非常不同的含义。这种现象，即不同的人对同一行为赋予不同的含义，是大多数跨文化误解的核心所在。”——克雷格斯托蒂¹⁷

文化的组成部分



文化有无数的组成部分——有些是外在的和可见的，而另一些则是内在的，很难了解。以下列表绝不是全面的：



文化的组成部分

音乐、舞蹈	食物	如何看待工作、就业	婚礼
婚姻	男性气质和女性气质	宗教与 属灵世界	世界观、信仰体系
价值观	习俗和传统	历史，寓言	老人、儿童、无子女、单身、死亡
健康、疾病、药物、护理	放松、休闲、游戏、娱乐、爱好、锻炼、运动	关系导向与任务导向、冲突解决	时间、事件、对迟到的容忍度、在一个给定的时间多少任务/人员？
艺术	庆祝活动、乐趣、幽默	过去、现在、未来	政治
教育、学习方式	地位	服装、时尚、美容、色彩	处理资源
出生、死亡、葬礼	家庭生活	权威、管理方式、权力差距、等级制度	维护、保护、预防
动物及其待遇	接待	住宿、建筑风格	短期与长期
交通	政府	国防	纪律和养育孩子
噪音水平	身体间隙，人口	所有权、借入与借出、合同、贪污/腐败、经济	下面将讨论更多内容。添加你自己的。

跨文化生活中的压力因素



通常，跨文化环境中，生活往往是为了生存，微小的困难就需要占用大量的时间和精力去解决。在《文化冲击》这本书中，作者告诉我们，跨文化压力是“一个使自己容易失去方向的过程和……会有许多情绪风暴”，将文化冲击描述为一系列降低新人自尊和威胁自我理念的的压力源。¹⁸ 当生活感觉很混乱，当感觉到生活变得混乱不堪，似乎完全失去控制时，这会引发无助感或感觉自己能力不足就像一个甚至无法表达最简单需求的幼儿一样时，文化冲击或压力就会增加。

在跨文化环境中的新人几乎没有控制力，因为他们还没有弄清楚事情是如何组合在一起的及事情是如何“运作”的。他们新的环境中，失去了自己的地位、角色和他们所知道的生存技巧。他们对新的文化和环境的了解、洞察力和理解来的非常慢。由于不知道新文化如何解读行动和行为，他们可能被认为是粗鲁、懒惰、咄咄逼人、独立、骄傲、吵闹、不诚实、含糊不清、吝啬等等。当正确的行为没有得到足够的肯定时，他们可能会感到被拒绝或困惑—当一个人的行为适当时，为什么还会有人说三道四呢？当观念或反应没有得到解释或纠正，或者被排除在外或不被理解时，他们可能会感到受伤，被忽视或困惑。

这种舒适的感觉往往在第五年左右才会出现，这取决于他们的东道国文化与母国文化的差异程度以及他们对新文化的融入程度。在他们的母国文化中使用的技能和知识，在新环境中不再适用。由于缺乏语言能力或缺乏对文化的了解，一个人无法充分表达自己。这可能导致误解、沮丧、不适甚至疏远。在这个阶段，无论父母是否还正在处于仅仅生存的模式中，都需要给孩子特别的照顾和关注。睡眠模式可能会受到影响，可能会做噩梦，并且这个人可能会在情绪和属灵上感到不平衡或迷失方向。在这种时候，人最需要的是安慰，而不是药物。¹⁹

以下是新人在新文化中的一些压力因素：

- **文化差异：** 尽管下面提到的许多问题是外在的和可见的，但看不见或无形的文化差异通常代表了文化的更大一部分。正是“表面之下”的价值观，世界观和信仰体系影响着可见的行为。因此，看不见的才是给我们带来震惊和惊讶的主要原因。请看下面这张名为“文化冰山”的图表。价值观，世界观和信仰体系方面的文化差

“除了最有天赋的人之外，语言学习对所有人来说都是具有挑战性的。” —布鲁斯特和鲁斯特

异可能会带来所遇到的大部分文化冲击，然而，这些往往很难发现，因为它们只能被怀疑或猜想。一些线索只能在我们专心地观察和倾听当地人的时候，通过直觉来发现。

适应另一种文化中的外在事物可能还是比较容易的，例如，食物、服饰、招待、舞蹈、音乐和其他传统和习俗。然而，适应他们看待世界的不同方式、上帝在其中所扮演的角色、价值观和信仰，以及学习他们的语言则是另一回事。这些外部问题只是冰山一角（看下文），但需要适应的更大部分是关于那些在短短几周或几个月内不容易理解的隐形问题。当你与当地人密切相处或生活在一起时，你会更好地理解他们为什么在某些情况下会有这样的想法，信念或行为。如果我们不理解他们为什么要这样做，这意味着我们不知道或不清楚影响这一行为的潜在信念或价值观——他们的行为与我们认为的人的感情或渴望有所抵触。



文化差异可能包括不同文化如何看待，使用或尊重某些课题。这些课题可以是时间、事件、世界观、资源的使用和维护、动物、环境、教育、管理风格、权威、职业道德、有效性、目标设定、节奏、环境的整洁度、身体亲密度、空间、肢体语言、人际关系、婚姻、育儿、纪律、灵性和宗教、性、直率的说话方式、音乐和艺术、食物、所有权、借贷、事工、神学等等。

- **缺乏便利设施和方便：**当我们周围的世界与我们在母国习惯的世界大不相同，这是一回事，但是当它缺乏我们在母国认为理所当然的便利时，文化冲击就会堆积起来。这个问题更适用于那些来自第一世界国家去到发展中国家的人。这可能是关于缺乏一些东西，例如缺少自来水供应、没有热水、没有电或电流波动导致食物和设备损失。它也可能是缺乏便利设施，如洗衣机、烤箱、暖气或空调、提供“我们（熟悉）的食物”的商店、超市、快餐店、或是更快、更稳定的互联网接入等等。

那些自发展中国家，正在适应第一世界国家的生活的跨文化工作者和援助工作者，则可能会经历这个问题的另一面：对物质主义和浪费、丰富的产品和服务、高效的设施和服务、生活节奏、分享这一切所涉及的成本，以及这些事情和任务如何取代了温暖的关系，感到不知所措，诱惑或排斥。

- **与众不同：**单凭你与其他人不同的这一事实本身就会带来压力。他们可能会为了感受你头发的柔软度而触摸你，你会被盯着看，看你怎么吃东西、洗头、或者你怎么做指甲或洗衣服。与众不同意味着我们经常被谈论，甚至有时被嘲笑。作为一个外国人，和东道国文化的广大群众相比，你成为一个相对微不足道的少数。
- **“我们是最好的”：**你可能很想向群众介绍你的（优越）文化，但他们不感兴趣，因为他们的文化是最好的一——事实上，这是在他们世界里的唯一和核心文化。文化冲击告诉我们，不同是没有错的，也并非非人一等的一——我们的也不是最好的，也不是唯一正确的做事方式。
- **分离和失去：**事工或援助工作者在新的文化环境里安定下来之前和期间，将会经历分离和失去。他们失去了家、邻居、环境、国家、大家庭（甚至直属家庭）、朋友圈、财产、宠物、他们的角色、地位、身份、熟悉程度、放松和休闲的方式、稳定、安全、收入、教会、语言、食物、文化、服饰、音乐等等。当同工从一种文化转移到另一种文化时，他们将以更大的程度经历一个死亡的过程。确保和过去的生活划清界限，并且让自己在情感上有“好的结束”及适当的心理转变，而不仅仅是实质上的变化。有关此过程的更多信息，请参阅名为“过渡一应对变化”的章节。
- **语言上的障碍：**当一个人连一个字也听不懂时，这会是一个巨大的压力源，尤其是当他甚至无法阅读招牌、道路方向、产品标签或任何印刷品，那就更糟糕了。如果不懂语言，就会被排除在人们、电视和一般交流之外。一个人是看似微不足道的少数。很少有事情比接受一种新的语言和文化的洗礼那样，更令人心理上筋疲力尽，因为成败就在此一举。即使是一本著名的语言学习手册的作者也承认，除了最有天赋的人之外，语言学习对所有人来说都是困难的。²⁰ 然而，印度的一位跨文化工作者（1840-1901）有另一种观点，她认为应该以正确的角度看待语言学习。她说，外国同工最不难的任务是学习语言，他们工作中最有理由害怕的部分是责任。²¹

疲劳因素是非常真实的。一个人后来可能会在精神上感到疲惫，以至于无法思考，甚至在之后连用自己的母语来说话也有困难。单词在一个人的脑海中回荡，反复翻滚冲撞，声音和音节混乱，努力

想知道它们属于哪里。一个人需要变得像一个口齿不清和牙牙学语的幼儿，无数次地重复着词语，被东道国国民纠正和嘲笑，并因此感到尴尬。

以下这类人在语言学习中可能会更加困难：

- 从未学过另一种语言的人。
- 那些年龄超过 40 岁的人，因为与年轻的同事相比，可能他们经常忘记新单词的比例要高得多。
- 抵达后等待太久才开始在语言学校学习的人。这可能会带来难以克服的不良语言习惯，增加压力水平。

在所有这些困难中，我们必须记住，语言学习是事工——它所建立的信任不同于东道国文化中的任何其他事物。勤奋和积极的心态会带来成功。

- **社会习俗和期望：**由于不同的社会习俗和期望而产生的文化冲击是一回事，但不了解这些并冒犯许多人是另一回事。礼节、良好的礼仪、等级制度、地位、如何建立一般关系以及友谊、称呼或与某人交谈的方式等方面的差异一开始可能是隐藏的，不被理解，并对处于文化光谱两端的双方造成冒犯和压力。关系形成的变化可能是令人生畏的，甚至是隐藏的。²²

在非西方环境中，社会各阶层之间存在巨大差距，为了称呼地位更高的人，有必要遵循一定的礼仪规范。有时甚至需要以某些行为或特殊的语言来应对处于社会上层的人。文化越古老，等级制度，特定行为的规范和社会各阶层之间的距离就越大。等级制度是指社会中地位较弱的成员根据他们在社会中的地位接受和同意某些不平等，并接受这些现实是不可避免的。²³ 对于那些年龄较大或地位较高的人，通常不可直呼其名。然而，在某些文化中，一个前缀或一个词或头衔可以表达对比自己年长的人和比自己地位高的人的尊重，例如，“阿姨”或“哥哥”。老年人受到尊重，他们的经验和智慧得到利用，而不像西方国家，老年人可以被放弃，撇开不理，他们的经验和智慧被丢弃和忽视。

- **缺乏流动性：**交通是我们经常认为理所当然的事情，无论是私人还是公共交通。在西方，由于缺乏足够的公共交通，私人交通工具可能是必需品，而当一个人没有私人交通工具时，流动性几乎是不可能的。在发展中国家，私人交通工具是一种奢侈品，这将一个人从大多数使用有效的公共交通系统的大众中区分开来。在某些文化中，只有一种公共交通工具，例如尼泊尔的人力车。我们需要了解他们的系统、规则、信号、运输方式、付款、时间表和路线。在一些发展中国家，车辆可能以超慢的速度向前移动，时常是停滞不前的。在这种情况下，私人交通工具既是祝福也是诅咒。
- **住宿条件：**这可能与一个人在母国的生活标准大不相同，一个人可能需要时间才能在新环境里有真正像在自己家一样的感觉。私密性往往是同工们所渴求的，但那些来自发展中国家的同工可能渴望更多的人际交往。某些家具类型或设备可能不适合某些环境，这可能会造成更多的损失和调整。许多人认为社区生活或住在一个大院里是一种高压来源，尤其是在没有其他可能性的情况之下。
- **着装：**在一种文化中对成年女性来说很自然的事情，在另一种文化中可能会成为一场噩梦，例如，将五米长的印度纱丽的滑溜溜的尼龙材料披在身上。也可能是女性必须总是穿高跟鞋，例如在阿曼，或穆斯林国家的罩袍，或印度的旁遮普套装。在着装上的调整也可能是要避免穿无袖上衣，不穿牛仔褲，需要穿有领口和领带的正式套装，穿长的 T 恤或上衣，只穿裙子，男人每天刮一次以上的胡子，或游泳时需要穿着平常的衣服而不是泳衣。
- **食物：**食物对许多人来说不一定是一个巨大的压力源，除了他们想念自己喜欢的食物。然而，对于一些西方人来说，嘴里黏糊糊的或不知名的感觉，或者太辣的食物可能会让一些食物变得不美味。例如，对某些中式料理里所添加的调味剂（味精）过敏，这会对健康造成危害。在公共场所用餐是社交时的核心要素，如果不能和别人吃一样的食物，甚至不能和别人一起吃饭，就会使一个不是来自那种文化的人被边缘化。在某些文化中，邀请某人到家里吃饭，而不是在公共场所用餐，可能意味着一个人很吝啬，例如马来西亚的华人。幼儿可能难以食用东道国文化的主食，例如大米、鱼、牛肉、乳制品、面条、木薯或玉米粉。这可能导致家人提前回国。
- **当地的属灵情况：**属灵争战、抗拒和攻击、大致的属灵氛围、在宗教或教派方面属于少数群体、缺乏健康的属灵投入以及对当地宗教信仰和普遍做法的无知，都会增加压力和被孤立或边缘化的感觉。
- **失去专业角色：**由于语言、对文化的无知、技能或你的性别不适合在东道国文化中从事某些工作，导致你的专业角色在另一种文化中变得无用，从而让你失去它。你可能已经放弃了自己的职业，成为一名同工，撇下了多年的教育、经验、收入和地位。



- **气候和自然：**一些同工的生活环境与他们的母国环境截然不同，例如，干燥与潮湿；植被茂盛与沙漠的荒芜；热与冷；稳定与自然灾害，地震、洪水或火山活动。
- **创伤性事件：**当一个人身处在通常不会在他的母国环境中发生的情况下，压力会积累起来，例如政治动荡、战争、暴乱、袭击、事故、抢劫、绑架、谋杀和贫困，甚至是过度富裕。
- **缺乏医疗服务：**当无法立即获得有效的医疗和保健服务时，这会给跨文化同工带来压力以及脆弱和孤立的感觉。另一方面，发展中国家的同工在其本国或禾场，由于经济上超出其能力而无法获得医疗保健服务时，也会有同样的感受。如果健康保险是获得签证的初步要求，它可能会在出发前造成经济压力。随着你或你家人的健康状况发生任何变化，压力也会随之而来。当你接触到从未见过的疾病，或见识到了那些没有医疗服务的人的痛苦，也会增加压力程度。
- **娱乐活动：**对一种文化来说有趣的东西，对另一种文化来说不一定有趣。你的放松、休闲、娱乐、爱好或“暂停”的方式在你所在的东道国文化中可能无法再进行或不被允许。一些文化认为游泳和外出就餐是最令人愉快的娱乐方式，但来自发展中国家的同工，无法接受以这种方式花费他们微薄的财政资源。因此，娱乐的方式实际上可能成为文化压力和孤立的来源。幽默在不同文化中也有很大的不同——它可能被误解，甚至造成伤害或冒犯。
- **干扰：**当一个人在成长过程中没有遭遇过某些类型的干扰时，它们在新文化中的出现会增加压力。这方面的例子有：自然灾害、交通堵塞、停电停水、电话线故障（通常是由于铜线被盗）或缓慢的互联网/宽带连接出现故障。也有可能是关于持续不断的或者不在预期中的访客流，而且没有选择的余地，可以对这些人说：“对不起，现在不可以！”在市场上吸引你注意的乞丐或需要药物治疗的病人可能一直在敲门。借来的工具或设备没有归还，或者归还时已经损坏。这些干扰会让压力重重的同工感觉到“混乱不堪”。
- **教育：**适应不同的教育体系、方法、要求、环境、缺乏高质量的教育或突然提高的教育质量和要求都会带来压力。对家庭教育的不了解或不适应，可能是为人父母者的一个巨大压力。
- **生活节奏和日常生活：**在另一种文化中，生活节奏可能与个人的习惯相反。这可能会让人感到非常沮丧，不知所措，或者使人感到被逼迫或被驱使，要不然就是会感到被耽搁或受阻。如果一个第一世界的同工在发展中国家工作，与在母国时相比，完成某些任务通常需要四倍以上的时间，例如在银行存支票或准备洗澡。一个人的大部分时间将花在日常生活上——每天的琐事只是为了活着。记下花在你被呼召做的实际工作上的时间，例如讲道，并学会分配任务，以便当地人最终可以代替你的位置并且可以去训练其他人。像打水这样简单的任务可能需要一个小时，甚至到最后都不成功。长时间的排队和几个小时的等待会破坏一个人的耐心和时间安排，增加一个人的压力。
- **人口稠密与否人口密集或不密集。**每平方公里人口数量的突然变化会造成压力。如果人口密度比自己的祖国低，就会引起孤独感或被遗弃感，例如有人从亚洲的一个有几百万人口的城市来到非洲的农村小镇。如果人口密度增加，例如有人从一个农村来到像马尼拉大都会这样的城市，人口超过1400万，人口密度高达每平方公里44,000人。人们会感到不知所措、拥挤、有压力、觉得自己微不足道，需要隐私和安静。
- **噪音级别：**在另一种文化中，突然的沉默或突然的高噪音水平可能会让人抓狂。
- **酒精，毒品和犯罪：**突然接触到药物滥用及其产生的暴力，犯罪和不安全感会加剧文化冲击。那些需要通过将自己锁在家里的防盗栏、铁门、上锁的门、电栅栏和警报系统，来提高安全性的人可能会患上幽闭恐惧症，觉得自己就好像在监狱里一样。
- **性别问题：**男女互动中的文化差异可能很复杂。它带来的流言蜚语是具有破坏性的。文化禁忌往往没有得到及时的沟通或解释时，会导致尴尬或冒犯。不同性别的作用和责任在不同的文化中会有所不同，异性之间在婚姻和家庭中的等级差距也会有所不同。
- **“鱼缸生活”与隐私：**如果“鱼缸生活”是一个你不熟悉的术语，它的意思是，就像你坐着专心地看着鱼缸里的金鱼一样，你会发现当地人正在观察你的一举一动，他们觉得你的动作、衣服、头发、举止、孩子、食物和几乎所有关于你的事情都非常有趣。这几乎就像你在表演一被观看、被谈论、被嘲笑。西方人一般需要更多的隐私，但那些来自中国，越南和阿拉伯等无接触文化的人也是如此。这些文化的人可能很快就会因为全部都被关注、缺乏隐私、被触摸以及缺乏身体或个人空间而感到

你的一举一动都会被监视，你甚至会被嘲笑。如果你站在他们的立场上，你也会这样做！

幽闭恐惧和压力。如果西方人从一个非常私密的环境过来后，生活在一个部族社区或大院内，压力可能会增加。

另一方面，对于来自发展中国家的同工来说，高度的隐私和独处可能会导致孤独、排斥、孤立和思乡的感觉，特别是对于独自生活或来自亲密家庭以及来自触摸至关重要的社会的单身人士。不得不预约才能去朋友家做客可能会增加压力或疏远感。当被探访的人表示他们没有时间时，更可能会增加这些感觉，这将阻碍他们再次尝试。

- **文书工作：**在一些事工机构中，对其工作人员的行政管理要求非常高。他们要不断地写报告、通讯、持续的募集支持，处理一般的电子邮件、做会计、开收据和项目的财务管理，这让他们感到沮丧，精疲力竭或不堪重负。这对于那些不擅长行政管理、在非母语的环境中工作、来自习惯口头沟通和右脑思维的文化的人来说，通常会有压力。这可能会导致他们持续的感到自己能力不足，并从他们被派去服侍的人那里被夺走。
- **对财富和所有物的态度：**作为一个外国人，你可能会被贫困的当地国民认为非常富有，没有任何问题，需要帮助每一个比你更穷拥有更少的人。（如果离开你发展中国的文化，你可能会被认为，或者你认为自己是穷人。）为了不冒犯生活在贫困中的当地人，可能需要在舍弃某些美食或物品之间保持微妙的平衡。你的设备、工具和个人物品不再是私人财产，而是所有东西都可以被大家使用，并成为小部族的集体财产。如果我们想有效地传播福音的好消息，就需要面对发展中国的社会经济现实，特别是考虑到这些国家的社会不公、痛苦、贫穷、不平等和彻底的绝望。我们需要对这些问题有更深入的了解，并付出更大的代价来顺服基督的福音，因为往往是这些国家有害的宗教信仰和传统给他们带来了困境。

经济状况带来的地位，可能会在同工和来自东道国文化的人之间造成不必要的鸿沟。一些同工很敏感，对自己的社会和经济状况感到如此尴尬和内疚，以至于他们试图大幅度降低生活水平，从而危及他们的身体、心理和属灵健康。来自发展中国的同工往往与他们传福音的对象具有相同的经济地位，使他们更紧密地联系在一起，最大限度地减少文化冲击并有利于沟通。由于本土同工和教会的显着增加，基督教被认为主要是西方宗教的形象正在逐渐下降。

- **安全问题：**你的东道国可能比你的祖国更加暴力或犯罪猖獗。有些人可能会觉得，在所有的栅栏、电线、摄像头和其他安全措施背后，他们实际上是在坐牢。另外一些从这种环境进入安全环境的人可能会在完全安全的情况下继续保持他们的安全程序。其他使压力提升的问题是缺乏人身安全，在似乎没有规则的地方开车，或者在警察部队和其他官员腐败的地方。
- **与外界隔绝：**有些同工在远离其他文明的地方事奉——在岛上或在沙漠或森林中。如果没有人可以与之深入交流，敞开心扉地分享自己的感受或福利问题，那么孤立感就会加剧。一位不愿透露姓名的同工说：

“在缅甸，有一个压力因素对我们来说是巨大的：在当地和国外都无法获得定期和有效的沟通。这是由于电力供应不足，互联网接入中断和缓慢，海外电话非常昂贵和连接不畅，没有银行服务和没有关于国家发生了什么的适当新闻报道。这些事情可能会加重许多同工感到的孤立感。”

- **与异性的关系：**在你的东道国文化中，要了解并明智地运用文化规则，例如，你对异性的关注程度，去他们父母的家探访，以及是否可以在公共场合表达关爱。
- **导师与折磨者：**大多数资深同工希望尽其所能帮助新同工。然而，如果他们自身缺乏安全感或所作所为不是出于爱，他们会大大增加新人的压力。一位同工如果向比他资深的同事提出建议，就会被指责为太专横，但如果他不说，就会被指责为无视他们。
- **跨文化团队：**如果团队由来自不同文化的成员组成，就会使适应东道国文化的过程变得相当复杂，因为他同时也要适应团队中的每种文化。为了真正理解每个同事，他将需要对每个成员所代表的文化有深入的了解。需要更多的爱和宽恕——如若不然，误解、冲突和压力就会增加。请记住，你们是站在同一战线上的，你们共同的目标是传播耶稣基督的好消息。
- **跨文化婚姻：**随着国家和文化的融合，包括跨文化的事工，这类婚姻在全球范围内都在增加。如果你处在这样的婚姻中，你可能会发现它需要花费更多的精力，因为需要更好的沟通来避免误解。
- **未知的结果：**文化冲击会因为结果持续不确定或者不安全的状况而复合起来，例如持续的无政府状态、战争、自然灾害、犯罪以及政治或其他不稳定因素。在我们的个人生活中，当有额外的压力情况发生时，复合压力必然会发生。例如严重的疾病、缺乏与管理者的充分沟通、不团结等。

- **内疚感：**对于在了解文化和语言方面没有取得预期的进展而感到内疚；在履行家庭责任和适应文化或参与事工之间感到纠结；对于在学习语言时没有在事工方面取得更多成果感到内疚（请注意：语言学习就是事工！）；对于跨文化生活压力所引起的情绪低落和反应感到内疚。这些内疚感如果不加以处理和解决，会导致压力增加。



文化冲击的症状和描述

可以预料的是，生活在跨文化环境中的同工将会承担很大的压力。这种压力会对他们的心理健康产生影响。因此，理解，检查和分析我们压力的本质非常重要。事实证明，确切的了解压力与同工的跨文化适应之间的关系，是非常有价值的。

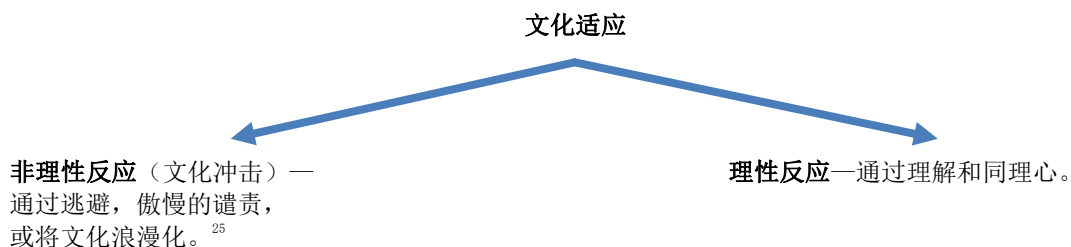
当一个人在进入和适应，要生活在一个与自己不同的文化中时，感觉到压力、沮丧、迷失方向和无助，这就是在经历文化冲击。如果东道国文化（或其中一个队友的文化）与自己的母国文化完全相反，压力就更大。如果新的东道国文化与一个外国人的母国文化相似，这个人就不会感到困惑或不满。当一个人一抵达东道国，可能会立即开始在心里，将东道国的事物与家乡的事物进行比较。当新的想法和习俗具有挑战性时，一个负面的结果就是，可能会选择返回家乡或者继续保持傲慢的心态。

文化冲击通常不是仅仅因为某一件事非常困难的事情，而是所有的小事情累积起来造成的。在事工或者援助工作中，事情似乎很少像我们所预期的或者渴望的那样发展。有些人想要迅速的并且精力充沛的工作，充分利用他们的时间，但事与愿违，他们会因为中断、供应、沟通、繁文缛节和发展中国家常见的其他挑战，而感到沮丧和延误。

我们对另一种文化中的不同寻常的习俗的反应，是未经过思考的以及没有理由的——这是一种下意识的逃避或者从文化中令人不快的环境中逃离。文化冲击也可以称为“文化接触压力”，一般有两种表达方式²⁴

- **傲慢，谴责的回应：**带有种族中心主义倾向的傲慢、谴责性反应或态度，例如被视为带有种族主义的评论、态度或行为、以居高临下的口气对某人说话、专横、对“我们的教会”或“我的事工”有占有欲、使用殖民主义的方式或以家长式的方式行事。一个在亚洲的差会，外籍人士与本国同工并肩工作，他们却使用两个餐厅——一个供他们的外籍人士使用，另一个供本国同工使用！一位同工认为，从来没有被提拔到管理者的职位。他觉得一些外籍人士有这种态度：“你的国家已经败坏了，我现在在这里是为了，修复你和你的国家”，带着这种骄傲的态度来服事是永远不会奏效的。
- **将文化浪漫化：**为了传福音，我们可能会通过否认困难并认为那文化是“完美的”来应对文化上令人沮丧的情况。由于渴望被人们接受，传福音的人可能会突然地试图抛弃自己的文化。

人们也可能通过过度忙碌来暂时逃避文化冲击的压力和困惑。但是，如果你一直都很忙，那么你想要融入新文化的目标可能无法实现。不被同事理解是一些跨文化工作者最大的压力源。当我们适应另一种文化时，我们可以选择非理性或理性的反应，如下所示：



一个人可能平均需要五年的时间，才能够适应一种新的文化——也就是达到了他觉得，自己现在基本上可以理解这些来自于新文化中的人的程度。一位同工写到，第一个五年之后，他一开始觉得要培养一位同工需要五年的时间，但是十年过后，他又觉得培养一位同工需要十年的时间。二十年过后，他仍然期待着自己能够达到合格的标准。²⁶ 另一位在蒙古国的同工说：“我得出的一个结论是，我越认为自己已经知道了，就越让我意识到我其实并不知道。”²⁷



虽然一开始会有一段让人心情愉悦的蜜月期或旅行期，一大数数的第一和第二个阶段是适应另一个文化最重要的时期。第一阶段的流失率是最高的。一位同工承认第一年的压力是最大的，他说：“这些压力会要了我的命！一挑剔、爱发牢骚的孩子、哺乳期的婴儿、外展活动、邻居的求助...”另一位同工说，这种文化有时会让人发疯。一些同工提前离开，因为他们无法适应不同的文化。一名同工说“这是非常困难的阶段，当探险期快要结束以后，你开始问，‘家到底在哪里。’”另一个说，第一个阶段是你被所有一切迎头痛击的时候，你需要克服重重困难。当你回来继续第二个阶段时，你认为你足够了解文化了，所以文化冲击不会像第一次那样影响你，然而你会发现它仍然会打击你。

因此，文化冲击的症状可能会持续数年，通常呈下降周期或波动。每个周期或波动波浪都变得越来越小。如果在新文化中成功生活多年后，你意外地发现下面列出的一些症状突然激增，请不要感到惊讶。这种情况很容易发生，当你在该文化中生活了很长时间后，你意识到你对当地人的假设是不正确的，因此对于你之前以为已经理解了的问题，你现在需要重新解读和适应它们的新见解。在这个阶段，文化冲击会再次出现。这是正常的，但如果文化压力症状和周期的平均水平在规律性或强度上没有稳步下降，那就不正常了。

有时外国人完全没有意识到他们的存在给东道国文化中的当地人带来的问题，就像保罗在到达大马士革时发现他的存在引起了信徒的恐惧（使徒行传 9：13-14），而彼得到达耶路撒冷时，由于他在外邦人中的传道事工，在教会带领中引起了问题（使徒行传 11：1-3）。最好对东道国文化尽可能敏感，并要求值得信赖的人提供诚实的反馈，以便你更了解东道国文化并进行调整。

融入到东道国文化中需要足够的时间，以便能够以有意义的方式向他们传达福音。然而，认同是有限的。即使经过了许多年，事工或援助工作者也永远无法说他们已经完全成为当地文化的一部分，或像内部人士一样完全融入文化中，很遗憾的是即便你的语言非常流利并且工作效率也很高，这也永远不会发生。

同工们不应该抱着一种幻想去适应，以为自己会完全变成国民，或者完全融入东道国文化。他们可能会觉得最难的事情之一是他们不属于任何地方——这是一条孤独的道路。一位同工这样描述她的孤独：“……他们无法认同，就像我们在不同的波长上，不了解对方想看到什么。”另一位说，跨文化生活是一条非常孤独的道路，因为大多数人不像同工那样思考，生活，说话或梦想。两名非洲土著同工说，他们觉得来自其他文化的朋友来找他们寻求帮助和祈祷，但当他们自己遇到问题时，他们却不得不自立更生。

在适应另一种文化的过程中，一个人实际上变得像一个婴儿，无法为自己提出要求或做任何事情。这会动摇你的自信和自我的形象。一位同工以出色的方式描述自己在经历文化冲击时的感受，如下：

“我能够认出那段时期；那段让我感到自身的能力严重不足的时期。我甚至连那些最简单的活动都无法做了；穿衣、做饭、说话、聆听……我曾经能够不假思索地做所有这些事情，但现在却不行了。我无可救药地，彻底地觉得不能胜任。我就像个小孩，窥视着外面。我甚至不知道从哪里开始。这是一个极其艰难的阶段……我做不到的事情很轻易地就超过了我能做的事情。实际上，我能做的事情感觉已不存在。”²⁸

一位同工说：“作为同工，处理文化问题对我来讲是最大的压力因素！”如果你住在一个事工或外籍人士居住的地方，以至于你与当地文化的接触受到限制，这样的话你的压力就会得到缓解，文化冲击的程度通常也会减轻。一些外国人可能在精神上从未真正离开过他们的母国文化，因此他们永远适应不了。那些总是使用手机和在线社交网络上与在地球另一端的朋友联系的年轻同工，可能永远不会真正离开家乡文化并接纳东道国的文化。吸收部分东道国文化并与该文化建立联系，对于传福音至关重要。

每个人在经历文化冲击时的体验或表现或许各有不同，然而，一些特征在外观上是相当普遍的。在文化冲击期间可能会经历以下情绪：迷失方向、压力、焦虑、漫无目的、困惑、灰心、低落、悲伤、哭泣或抽泣、总是想哭、抑郁、失眠、愤怒、沮丧、失去控制、将他们的情况或环境视为混乱或觉得“在这里什么都行不通！”他们会感到无助、烦躁、不堪重负、有陷入精疲力竭的威胁、疲倦、发热（或持续发冷）、枯竭、生病、没有精力、冷漠、萎靡不振、觉得自己一文不值、自卑和觉得“我不适合”。他们有时甚至会讨厌当地

文化（一种爱恨交织的关系），并暂时回避它们。他们会感到孤立、想家、孤独、退缩、感觉自己不正常，并且感到无法应付局面或无法完成任务。他们会感到自己能力不足、绝望、无能为力，感觉自己像个失败者或虚假的人。他们可能会问，“我来这个国家是不是一个错误？”他们可能会说：“我做不到。”他们可能会感到内疚、羞愧、怀疑自己是谁、觉得他们听不到上帝的声音、他们不够好、不能成为一名同工。他们可能只想干脆辞职回家。

一名同工说，他们对这种文化感到非常愤怒，对当地人的行为和做事方式感到愤怒，他们把这种愤怒描述为一种隐藏在表面下的沸腾的愤怒，但当他们来到一个和自己的文化很相似的文化时，他们松了一口气，因为几乎没有文化上的压力。文化冲击还包括一种“有点迷糊不确定我周围发生了什么”的感觉。²⁹ 人们可能担心完全返回家乡以后，很难忠于自己的文化。结果是不能够享受现在喜悦。然而，事实是，接纳新文化并不是在否定自己的文化的真实性和优点。他们心里的另一个恐惧可能是当一个人适应和接纳另一种文化时，可能会失去自己的身份。³⁰

如果一个人在第一个阶段内真的遭受了真正意义上的文化冲击，那么他不会只是时不时地经历一两个症状，而是会出现上面列出的几个或几乎所有症状。一位作者说，我们对母国文化的依赖是基于，从可靠的日常生活、遭遇、地点所获得的有意识和无意识的线索，为我们的生活提供一个参考框架，一种意义感或成就感。如果在新文化中，没有这些线索，我们就会陷入混乱和困惑，这可能会转变成愤怒和沮丧，引起对我们应对能力的焦虑，以及对我们是否能够适应的怀疑或绝望。³¹

从某种程度上，文化冲击几乎是不可避免的一没有什么神奇的魔法可以帮助完全摆脱它。文化冲击甚至可能发生在我们的文化中，在同一文化中，“亚文化”与其他文化几乎没有共同之处，例如：知识分子与文盲。然而，事先了解文化冲击可以帮助人们知道，自己正在经历一个正常的适应过程，并且可以采取一些积极的步骤来尽量减少影响——越早越好。

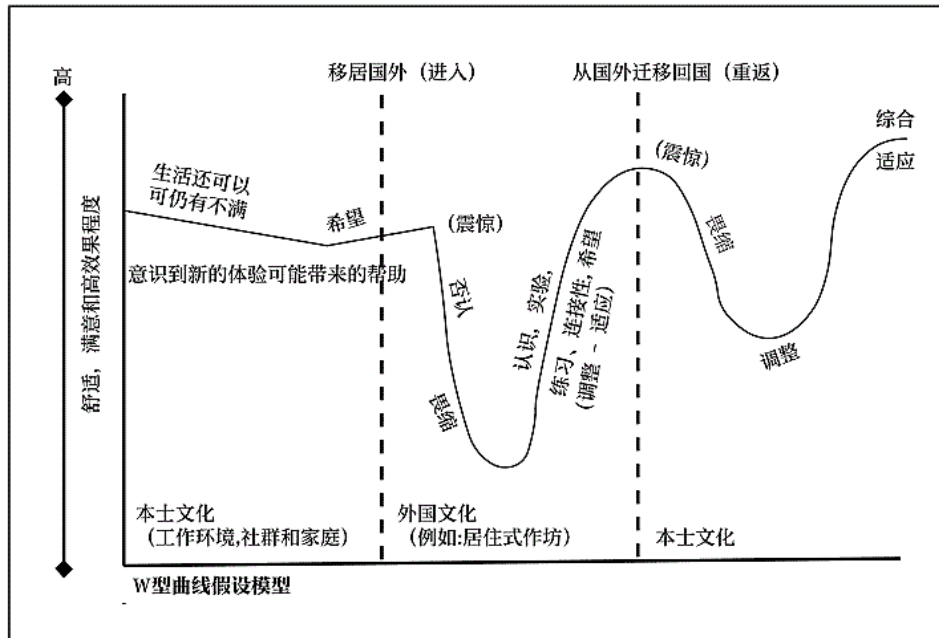
当你在东道国文化的第一年或十五个月内出现许多文化冲击的症状时，最好不要在此期间休年假回家。下图3中的文化适应时间线，特别是假设模型的W曲线，可以让我们更深入地了解适应的周期。一年后（平均），你通常处于你在东道国文化适应期的最低点—如下图W曲线中间部分的最低点所示。如果东道国文化与你的家乡文化有很大不同，或者你的语言学习进度比平均水平慢，那么你适应的最低点甚至可能在东道国文化的第二年才会出现。在处于最低点时回家，通常会让你觉得自己降落在天堂，而东道国文化是“你能想象到的最糟糕考验的缩影”，诱惑你不要再回来忍受它。在你回家休年假之前，设法突破在适应期最低点的疼痛阈值。一旦你已经经历了适应过程的大部分上升阶段，那么你就开始在东道国文化中发挥作用。如果你稳固地处于接受和适应阶段，暂时回家是安全的。这时，你很可能会对返回东道国文化感到更加积极。

事先决定你将会（或不会）在多大程度上认同当地文化。这可以由任务的长度和目的、任务是否取决于需要结识当地人民、可用于语言学习的时间、一个人是否能适应文化规范、长期沉浸在当地文化中对孩子的影响等因素来决定。以下问题可以帮助人们决定文化认同的深度：

- 在这种文化中，夫妻关系的本质是什么？夫妻之间是否相互尊重？对伴侣的期望是什么？是否有某些特定的事情对其中一方来说是禁忌，例如在印度，男性在公共水龙头取水？
- 女性拥有多大程度的自由？确定她在社会中可接受的角色。
- 如何看待或重视纪律？如何教育孩子？他们是如何被纪律约束的？什么是绝对不允许的？
- 父亲在孩子的生活中扮演什么角色？
- 家庭与社会中的其他结构(如教堂、清真寺、学校、服务提供者等)是如何关联的？
- 着装和行为准则是什么？³²

一旦你决定了上述文化问题在多大程度上是可以接受的，同工的家庭就需要决定他们将如何改变生活方式以适应，例如衣服、食物、饮用水等。我们在服事场所里所做的事情可能被视为私事。然而，为了保持信誉，人们在服装、行动、人际关系、陪同、款待等方面都要遵守不成文的行为准则守则。³³ 查明东道国的规则，结构和社会运作的方式，并查明哪些事情是礼貌的或不礼貌的。³⁴ 适应的过程必须继续，直到同工“...以这样的方式生活，禾场变成家，家变成禾场。”³⁵ 一位同工说：“你不再真正属于任何地方了，这令人很有压力。你在自己的文化和被适应的文化之间找到了一个平衡点。”最后，同工既不再是完全来自东道国文化，也不再纯粹来自家乡文化，但是他已经适应了东道国文化，并可以更有效地传播福音。另一些人后来可能会觉得在禾场比在母国更有家的感觉，即使他们知道他们永远不会真正成为东道国文化的一部分。

W 曲线 - U型曲线的延伸假设 - 同工的生命时间轴



弗里德曼, A. 1986. 管理“文化”转型的策略：从培训中重新进入, 25. 发表在：C N Austin (编辑) 跨文化回归再入：一本阅读书。德克萨斯州阿比林：阿比林基督教大学 (Abilene, Texas : Abilene Christian University)。最早的假设来自 (First hypothesised from) : Gullahorn, J T 和

文化适应时间线



上图中的 W 曲线假设模式以图形方式解释了这些阶段，适应曲线或步骤与“重返家乡”有些相似。下面列出的项目可以被称为适应东道国文化的阶段或周期：³⁶

- **蜜月期：**兴奋的感觉，期待学习新事物和新经验。
- **危机阶段：**兴奋变成失望，问题开始了一生活变得艰难。思乡之情会增加。
- **调整阶段：**恢复是关键！你开始接受新的生活方式。习俗和传统将变得更加清晰，你会开始有宾至如归的感觉。
- **接受和适应阶段：**稳定成为常态，你会更经常地有家“的感觉和更安定的生活。”

荷兰海牙的一位人际关系专家与杨森分享了以下适应模式或步骤：³⁷

- 进入、迷恋、兴奋——蜜月期
- 轻微的烦躁
- 彻底的挫折感与沮丧
- 应对
- 对这个国家的归属感。

一位专门研究跨文化问题的作者以非常相似的方式描述了适应过程，如下所示：³⁸

- 最初的欢欣感
- 烦躁和敌意
- 逐步调整
- 适应。

同工生活时间线



以下是基于已修改的关怀时间线所得出的事工或援助工作者的职业阶段或生命周期：³⁹

- 选择和筛选
- 介绍并熟悉事工（这可能包括寻求祷告和后勤支持）
- 禾场前的培训
- 现场培训（第阶段祷告）
- 爱心服务
- 年假
- 职业/家庭转变
- 退休、离职或永久性重返家乡。

大部分对组织文化的适应将发生在受训者开始认识并熟悉差会或家庭小组的阶段。如果禾场前的培训和抵达禾场后的第一阶段培训，也是由同一差会或家庭小组所负责，这对整个适应过程是有利的。大多数文化适应将发生在第一阶段，但适应和文化冲击并没有完全结束。这是一个持续的过程，不定期的就会发生偶尔会发生，周期会越来越小，就像波浪一样。

文化有何不同？



如果事工培训学校已经认真仔细地教授了西方和非西方文化之间最普遍的文化差异，我为什么还要努力解释这些差异呢？这其实是个错误的问题。正确的问题应该是，“大多数的事工培训学校都会教导学生关于文化差异的课题吗？”答案是否定的，这就是我为什么要在下面解释文化差异的原因。如果新同工不理解和了解这一点，文化冲击就会持续很长时间，并在此过程中造成许多冒犯。

在大多数方面，非西方文化与西方文化有很大不同。，一本非常好的关于跨文化问题的书籍“从陌生到熟悉”的作者，称大多数非西方文化为“温暖文化”（关系导向），将大多数西方文化称为“冷文化”（任务导向）。这种划分的例外情况很多，但在大多数情况下，这种划分与这些国家的天气概况或气候条件，以及历史上曾经影响过这些地区的文化有关。然而，这不仅仅是气候的问题。当人际关系是文化的基础时，它被称为“热”，而当做事的效率是文化的主导价值观时，它被称为“冷”。在大多数经历寒冷天气的地方，人们会呆在室内，他们的家就是他们的城堡，他们坚持自我，注重隐私和以任务为导向。在大多数炎热的地方，人们会打成一片，站在外面聊天，每个人都知道彼此的一切，厌恶隐私，他们以关系为导向。⁴⁰

一位作者说，以乡村为基础的文化比我们以城市为基础的西方化社会，更接近圣经的文化。当我们跨文化时，我们就能够从圣经的原始语境中阅读和理解圣经。⁴¹ 请记住，在任何国家，农村人都会以比城市人以更纯粹的形式描绘母国文化。

不要气馁，我们不仅要向外国人解释东道国文化，还要向在多元文化团队中工作的任何人，包括有外国人加入的团队中的当地人，教授外国人的文化。一位同工说：“我在培训中学到了很多东西……关于我们的言行会如何冒犯别人……但却没有提到实际上这种情况也可能反过来发生。”同工需要学习如何处理此类冒犯，但管理层也需要帮助当地国民了解外国同事的文化。这可以避免许多误解、伤害、拒绝甚至人员流失。当任何人是团队中唯一的外国人或者是他们中的唯一一个时，请特别小心。一位同工说：

“我发现和全部都是当地人一起工作是一件非常挣扎的事情，因为我所处的环境如此不同，而且管理风格几乎与我的习惯截然相反。很多时候，人们会把错误归咎于我是外国，我不懂。当反复被告知你的大部分感觉和想法都是错误的，这是一种挣扎。”

西方文化群体中的各种文化和非西方文化群体中的各种文化之间存在着无数差异，例如：服装、音乐、食物、庆祝活动、对儿童的管教、肢体语言等。这些是外在的外部因素，但一位作者列出了以下四个最重要的问题，不同的文化对这四个因素的看法和反应都各不相同：⁴²

- 自我概念（个人主义与群体导向）
- 个人责任与社会责任
- 时间概念
- 控制点（控制的位置在哪里？）

西方文化与非西方文化



为了本研究的目的，下面仅关注西方文化和非西方文化之间存在的几类差异，包括上述四个最重要的问题。如上所述，与城市社区相比，乡村社区会更清晰、更保守地描绘原始的、未经稀释的文化价值观、信仰、世界观和行为，而城市社区的教育和商业经济会使社会更倾向于西方价值观和信仰。通过西方和非西方文化之间的这种对比，人们必须明确指出，所有西方文化或所有非西方文化本身都是不一样的。但是，它们通常有一些共同的相似之处可以帮助我们理解这两个群体之间的主要区别：

- **个人与集体/群体（自我概念）：**一位作者将个人主义定义为“照顾自己和直系亲属（丈夫、妻子、孩子等）的利益。并独立于我们不希望与之有联系的社会。”⁴³

在西方文化中，每个人都是他/她世界的中心，高度重视自立更生或独立。个人的需求高于群体的利益。西方的自我概念是建立在个人成就和成绩的基础上的，而对群体的依赖未必受到鼓励。当西方人自我介绍时，他们会问一个人的职业，“你是做什么的？”西方人通过他们的工作获得地位和身份。每个人都可以自己做决定，而不必与大家庭的其他成员商量。西方的观点是由辩论，个人思考和投入预先决定的。关系建立在平等、优点和个人能力的基础上。⁴⁴认为自己高人一等，是不受欢迎的。

在西方，一个人的直系亲属可能意味着 2 到 6 个人——大家庭不算在内。如果对个人有利，这个决定就成立。西方人喜欢自力更生，不寻求帮助、不寻求投入或资源。承担内疚或因错误或错误决定而产生的后果，是一种常态。成就是基于自我努力，所以奖励也归个人所有，因此人们可以为自己的成就感到自豪。⁴⁵ 竞争是一种文化规范。非西方人的最高目标是知足，而西方人的最高目标是成功。与非西方国家为了不让自己的群体感到羞耻从而是他们失望，而遵从传统的外表相比，⁴⁶ 西方人为自己在时尚或着装规范，发型甚至行为方面拥有个人偏好和选择的权利而感到自豪。

所有物、空间、橱柜和房屋通常是私人的，未经许可就不能使用或进入。西方人通常比其他文化的人需要更多的隐私，他们觉得照顾好自己很重要。个人是他/她世界的中心。你只能靠自己，因此，根据个人利益或成功你自己做决定，依靠自己，甚至提升自己。高度重视不受外部约束的“自由”。⁴⁷ 孤独感可能很普遍，因为当地人和外国人都坚持只和自己的同类一起，例如所有外国人都去同一个教会，当地人或来自一种文化的同工不和外国人交朋友，也不邀请他们参加活动。

一位作者列出了文化的一个额外组成部分，她称之为“包容与隐私”。我冒昧地将其添加到“个人主义与群体”部分，因为这与以群体为导向直接相关。包容性是有群体导向型的人的运作方式之一。在西方，个人和在与别人交谈时都渴望私人的空间和独处的时间；人们需要征求同意才能借用或使用某些东西；他们是他们财物的管家，并觉得有责任维护和保护它们；在社区中，食物和工具将被贴上标签；私下谈话是可以接受的；只和几个人一起进行的专属计划也是可以接受的。在非西方文化中，人们知道自己会自然而然地参与到入活动，用餐和谈话；物品和食物可以被所有人自由使用；独处是不可取的；私下谈话或制定计划时排除在场的其他人是不礼貌的。⁴⁸

在大多数非西方文化中，群体（家庭、社区、公司或学校）是他们关注和考虑的中心，然后再考虑个人的愿望和利益。甚至他们的个性也是基于他们的群体认同——他们所属的群体可以说定义了他们是誰。群体的成功和生存确保了个人的福祉，因此考虑群体的需求和感受是一种自我保护。团队内

部的和谐至关重要。取得成功取决于我认识谁，而不是我所知道的或拥有的一套技能。他们介绍自己时，实际上是在问：“你属于谁（的团队）？”那么，谁是你的同伴呢？你的身份是由你的直系亲属和旁系亲属（“内部团体”）定义的一它基于你是否已婚、是否有孩子以及你最亲密的朋友圈。亲密的家庭成员可以多达 100 人或更多人，这个群体会关心你的福利。

关系是建立在相互或群体利益、责任和群体动力的基础上。决策是在群体中作出的，并考虑到群体/家庭的福祉。因此，结果和后果或耻辱是集体所有的，决不被视为个人或私人的问题。成就是基于团队的努力，奖励是共享的。内部团体保护他们的利益和福利，但他们要求以永久的忠诚作为回报。⁴⁹ 在每一个决定或行动中，部落/群体和家庭的关注和中心地位都是最首要的一而不是个人和他的愿望。群体成员在情感和心理上非常亲近，孤独和独处是被厌恶和回避的，但他们对非群体成员会很疏远，这会使外籍同工感到非常孤独。使家庭蒙羞是一种禁忌，因此为了恢复名誉而杀害羞辱家庭的人被称为“荣誉杀人”，例如，家庭成员成为基督徒使家庭蒙羞。即使是在错误行为的情况下，忠诚于自己的内部团体也是必要的。没有任何东西，包括传真、信件、橱柜、食物、财产、衣服、相册或设备，被认为是属于私人的或个人所有所有东西都是集体所有的，属于这个群体的任何人都可以使用，甚至不需要征得许可，而且通常只有在所有者需要时才会归还。缺乏空间和隐私，以及对时间，陪伴和金钱的持续需求，会让西方同工疲惫不堪。⁵⁰

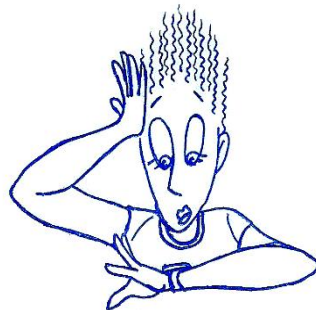
一位作者将西方文化描述为四个圈子，最核心的圈子代表自我（个人的好处、成功或利益），下一个圆圈代表家庭，然后是工作和社区。在东方（和大多数发展中国家），这些圈子由内到外的顺序分别代表家庭，社区，工作和自个人利益。⁵¹

- **个人责任与社会责任：**西方人在人际关系中的优先顺序首先是个人，然后是家庭、工作和社区——按此顺序。除了他们的直系亲属和最亲密的朋友，西方人与其他人建立联系纯粹是为了工作或生意。他们通常会避免相互依赖的关系或可能需要承担长期责任义务的情况。在西方的关系中，一个人可以自由地独立发展——这是个人的选择。西方人可能有很多友谊，其中很多只是泛泛之交而不是亲密朋友。关系的开始和结束都很迅速。

在发展中国家的关系中，优先考虑的是家庭，然后是社区，你的工作，最后是你。⁵² 在这些关系中，对一个人来说在“内部团体”中，有内在的、互惠的义务，即对一个人的直系亲属和大家庭、朋友、亲密伙伴以及以前帮助或照顾过他们的任何人——“我欠你的”或受到恩惠，有兄弟情谊。这种兄弟情谊或义务包括在生活的各个方面照顾和协助那些与我有联系的人，所涉及的范围极其广泛而且包罗万象，例如：帮忙找工作，提供经济援助等。在非西方文化中，由于家庭和内部团体的中心地位，人们会参加葬礼等场合，从而需要请假。一些非西方人，例如中国人，朋友屈指可数，但都是知心、亲密、终生的朋友。因此，非西方人的关系是在信任的基础上慢慢建立起来的，而且是稳定的。⁵³

- **时间与事件：**西方同工可能会因发展中国家的缓慢生活节奏而感到不耐烦、沮丧、退缩、受到阻碍和压力。在西方国家时间是最重要的，而且使用得很好——我们的目标和主要的回报是尽我们所能地使用每一分钟。因此，约会迟到是不礼貌的，尤其是在正式场合，与地位较高的人或商界人士约会时。迟到是不尊重的表现。忙碌的生活节奏通常是常态，对于来自发展中国家的同工来说，这会带来压力，紧张和不知所措的感觉。在另一种文化中，生活节奏的差异会产生压力，无论我们在东道国文化中加快节奏还是放慢节奏。一位同工的丈夫不得不不断地提醒她，他们并不赶时间，走慢一点，坐一会儿，放慢脚步以适应当地文化。⁵⁴ 在西方时间是宝贵的，可以被节省，也可以被花费，可以被节省或被浪费，任务被安排在特定的时间，为了看到立即的结果而快速改变，高效地完成任务是很重要的。

在发展中国家的文化中，整个事件都很重要，例如准备工作、去那里旅行、去的原因、延误、结束和回家。无论花费多长时间，重要的是完成任务。因此，时间本身并不重要，更重要的是要以一种更有分寸的，不会让我们精疲力尽的节奏来生活。在决策过程中，同样的模式开始发挥作用——考虑各种选择，听取各种意见，直到所有人都满意并准备好做出决定，然后才做出决定，无论这样做花费多长时间。发展中国家的生活节奏是悠闲缓慢的——明天又是新的一天，该发生的还是会发生，日历是很有耐心的，因为它还有很多页要来填满任务。对于非西方人来说，每件事都有自己的时间，而且不容易安排，因为人们的需求可能与守时发生冲突。变化是缓慢发生的，因为现在的事物是稳定的并且植



根于过去。时间属于他人和自然，它是一个过程—不单只是表面上的小时和分钟。⁵⁵ 西方的重点是现在和不久的将来，而在发展中国家，它通常是过去和现在⁵⁶ 和更长远的未来。⁵⁷

在不同的文化中，时间观的另一个方面是在任何给定的时间内可以做多少事情。西方人对时间的使用是单一时间的。这意味着当他们与某人约会时，他们会排除所有其他原因或人，以表示对某人的尊重，从而使来访者或约会享有最高优先权。因此，无论情况如何，他们一次只做一件事（当和人在一起时），并会在见到下一个人之前完成与上一个人的约会。当几个人在等同一个人时，他们会开始排队，但他们并不会同时进入那个人的办公室。在一对一的约会中，不能容忍任何其他的打断，尤其是在商界。因此，将其他人包括在约会中是不礼貌的。在和某人的约会中不能容纳其他人，包括通常不会接听手机，尤其是在商务或官方约会中更是不被允许的。

发展中国家以多向时间制的方式来使用时间，这意味着时间是人类的仆人，因此需要调整以适应不同人群，而不仅仅是迎合一个人的需求。因此你永远都不会太忙（总有空间再做一项任务），并且没有必要在完成一项任务之后才开始另一项任务⁵⁸ 在发展中国家，如果一个人与另一个人有约会，而其他的人也到了，即使是商务或官方约会，也可以安排他们（甚至更多人）一起会面，不需要等到和一个人的商务会谈结束后才开始和另一个人的会面，这包括允许在其他他人等候时接听电话或阅读自己的信息。打断、插话、插队（排什么队？！）或与他人分享你的时间都是正常的。因此，在发展中国家工作的西方人需要预留足够的时间进行约会，并在被打扰时保持礼貌和尊重。

- **控制点—内部或外部：**在西方文化中，一个人对生活的控制力主要来自内部—我如何处理我的生活取决于我自己；我的决定可以让事情变得更好或更坏。我需要开辟自己的道路。如果我没有取得成就，那完全是我的错—没有别的事物或人可以责怪。我的未来完全掌握在我自己手中。要避免痛苦或不幸—追求幸福是不惜一切代价的。

在非西方文化中，控制力在自己之外—宿命论是主流，毫无疑问地接受某些事情是无法改变的。西班牙语中的（“凯塞拉塞拉”）“将会发生的总会发生”是经验法则，一旦出现了任何问题就归咎于“上帝的旨意”或命运。如果事情出了差错，我也无能为力—我无权干涉命运。维护是不受重视的，因为如果某样物品要坏掉或停止运转，它就迟早会坏掉或停止运转，而我几乎无能为力去阻止它的发生。

- **任务与关系取向：**西方文化认为充分使用时间是他们的最高回报，尽可能实现更多的目标和目的，并尽可能有效地执行。⁵⁹ 他们在到达商务约会后，很快就“谈生意”，立即谈论约会或拜访的原因，而无需事先进行私人谈话或闲聊。面子对他们而言通常并不重要，因此他们愿意直接面对、纠正、表达甚至发表他们对“真相”的个人看法，批评或提出替代建议。内疚和羞耻主要来自违法或失败。

在发展中国家的文化中，人际关系和人比目标或财产的实现更受尊重和重视。顺畅的关系，乐于合作和处事圆滑（不直接对抗、不公开批评、不推崇个人观点或有争议的话题）被认为是最高义务或目标，甚至高于绩效，达到目标、效率或说出绝对真理。和谐和面子通常是他们最关心的问题。不先达到和睦顺畅的关系，无论花多少时间，都不会成功。唯物主义主要是一种西方现象，然而，随着其他文化的西方化，它们正受到商业和经济的影响。通常他们的主要目的和目标是建立良好的关系。如果他们被迫在任务和人与人之间做出选择，他们会选择后者。与西方不同，老年人或有资历者受到重视、尊重和包括在内。通常，一个人的福音切入点将通过关系和展现上帝之爱的能力赢得。经济学和教育对我们的世界及其文化的影响越大，它们就越以任务为导向。

- **危机导向与非危机取向：**文化的这一组成部分与控制点有某种联系。在西方，我们经常试图通过维护或计划来预防危机。我们还保持警惕的进行维护、储蓄、保险政策、应急政策、储蓄计划、良好的规划和谨慎使用资源，并在大多数情况下通过“谨慎”来避免危机、事故、故障或问题。在西方，危机是可预期的，并为其制定了预防措施和发生危机时的应对计划。控制点是来自内在的——我可以控制自己的未来和发生在我身上的事情。通过一些努力我可以改变我的命运。

在非西方社会，当出现问题时，它会被视为“上帝的旨意”或顺其自然的命运，导致维护工作的价值低下。危机不一定是预期或计划的，如果确实如此，生活将以“过一天是一天”的方式度过，而不必担心可能发生的危机。命运、天意、“凯塞拉塞拉”—将会发生什么就会发生，那是上帝、真主或灵魂的旨意……外部控制点是常态。西方人对焦虑和忧虑的倾向，以及非西方人对命运的盲目接受，都需要由圣经真理来重新塑造。⁶⁰

- **思维模式：**在认知上，各种文化在获取信息和处理信息的方式上有所不同。一位作者对此进行了很好的描述：

- **直觉/神秘主义：**这种类型的思维在本质上主要是启示性和启发性的，例如在印度，只有在冥想时由神明（如奎师那）所显示的那些具有启示性的真理才会被接受和相信。因此，如果与启示性相比，经过科学或历史证明的东西并不具有同等的真实性。这种类型的思考有三个目标：找到终极现实，自我发现和揭示个人上帝。作为基督徒，我们知道上帝渴望通过祂的话语和圣灵向我们启示祂自己并向我们说话，所以这对我们来说并不陌生（希伯来书 1: 1-3）。在西方，我们需要在生活中更多地关注直觉，相信和追求上帝的声音。
- **具体的/关系的：**尤其是部落的人以这种方式处理信息。真理是以具体和相关的事物来感知的。讲故事是传递知识或真理的主要方式，用具体的插图（物体、图片、简笔画、视觉辅助）来解释属灵的真理。耶稣在讲各种比喻来向他的子民教导和解释福音的真理时，就是使用这种处理方式。
- **概念性：**西方世界使用形象化的概念、思想、分析思想和抽象原则来处理 and 教授真理。就像使徒保罗一样，他们非常重视学习、阅读和批判性思维。⁶¹

拉特雷将西方思维比作一条狭窄的隧道，人们通过这条隧道从一侧（思考者）朝向隧道另一侧的真理（或感知到的真理）前进。因此，思维具有狭窄的背景并且是线性的。然而，在东方，思考更像是一个以目标为中心的圆圈——箭头从圆圈的外部向着目标（真理）所在的核心部分转圈移动。⁶²

- **直接与间接的说话方式：**这是最难处理的跨文化问题之一。⁶³ 西方人直接说出他们的意思或想要什么——他们不会拐弯抹角，也不会暗示。他们主要使用文字来表达意思，而不是非语言方式或手势。相反的文化则会觉得他们说得太多了，用了太多的词，并明确地表达了他们的意思或想要些什么。西方人有话直说、言为心声、心口如一。你听到他们所说的就是他们想要表达的——没有别的意思。“是”仅表示“是”，而不表示“不是否”或“也许”。“我会尝试”意味着很有可能可以完成或仍然可能发生。他们会公开表示不同意见，而不会等到受到邀请才发表意见。言论或沟通将直接从一个点以长长的箭头或直线从 A 点移动到 B 点（目标）。西方的合同是可靠的，采用书面形式的，并且相互约束的。

非西方人说话是间接，近乎是（从西方人的角度来看）暗示的，利用非语言元素，如语调、面部表情、肢体动作和眼神交流来彼此沟通。人们必须从字里行间读出实际上要说的是什么，使用轻描淡写的陈述和暗示来绕过重点，同时修饰言辞使其更具吸引力或更容易接受。⁶⁴ 谦虚是所有对话和互动的准则。在某些情况下（例如中国人和韩国人），他们不会公开表达自己的好恶、快乐或悲伤，也不会谈论自己的成就或长处。说话时通过使用轻描淡写的陈述或提及其他相关内容（使得听者意识到说话者真正想说的是什么），来解决特定问题。

非西方社会使用间接的说话方式。很大程度上是为了挽回谈话对象的面子——同意一个你实际上认为是错误的建议。直接说“不”是不礼貌的，而且会让说者和听者感到丢脸。说“是”的时候可能意味着“不是”——必须通过肢体语言、犹豫的态度和其他线索来判断它是否真的意味着“是”。因此，“不”从来不会直接说出来，而是通过耸肩、歪头或摇头、犹豫不决或找借口等方式间接说出来。通常会使用一个词来缓和说“不”时的语气或听起来像命令的请求，例如新加坡常用的后缀“啦”或菲律宾方言的“只”。也可以通过说“让我们看看”、“我会试试”，说出一个它为什么困难的原因或提出其他建议来表示“不”。礼貌的“不”也可以通过立即谈论其他问题，转移话题来表达。如果非西方人对有形的东西，例如：为了一个机会，或者当有人请一顿饭或一杯饮料时，立即说“是/好”，他可能会被视为自私，贪婪和过度自信。这样的行为会被视为以一种自私的，过度渴望的方式抓住某样（不是属于你的）东西。出于这个原因，对于西方人来说，面对非西方同事时，重要的是重复邀请，主动提供某样东西三次，并礼貌地拒绝他们第一次提出的邀请。在前两次邀请中，非西方人会礼貌地表示“他们很好”，不需要什么，或者在被邀请吃饭时，他们会说他们已经吃过了，而实际上他们很饿。他们会谦虚地表现得几乎好像不感兴趣或轻描淡写地避而不谈。

当第三次邀请时，或者当食物或餐点只是放在他们面前时，他们通常会接受。合同通常是口头协议。它们可能是不可靠的，可以被更改或修改，或者其承诺不被履行。非洲和中东文化中的谈话或交流以螺旋形的方式从 A 点朝着 B 点移动，但会一直在螺旋内部不会偏移。亚洲人文化则会围绕主题并向圈内的 B 点移动。⁶⁵

- **权威人物和追随者之间的权力距离：**西方社会以平等主义的方式运作——管理者和追随者之间的距离要么很小，要么几乎不存在。与管理者不同只是一种中立的意见表达，不会让管理者感到没面子，相反的建议甚至经常受到欢迎。协商式或参与式管理风格是常态。年长者经常被遗弃、不被尊重或被放弃。西方人对他们的管理人持怀疑态度。

非西方社会的管理者和追随者之间有很大的距离。一个人不能与管理者有分歧，也不能提出其他建议，或者至少不能直接提出。在大多数这些文化中，人们甚至不能询问命令的原因——只有不容置疑的服从，即使心里其实并不同意。专制的管理风格是常态。管理者是必须被尊敬的——因此就算是在自己就是专家的事情上，人们也会问老板的意见。⁶⁶ 对管理者的纠正只能发生在那些比管理者更高的人身上——那些年长的人或来自更高的社会层次或等级的人。

尊重年龄非常重要——年长者被珍惜，他们的经验和智慧得到利用。表现不佳的年长同工不会被解雇。不同文化看待问责制的方式可能会导致挫败感。文化中的管理风格会强烈影响婚姻伴侣、父母与子女、教育者与学习者、雇主与雇员、牧师与教会会友、医生与病人以及其他带领者与追随者之间的平等主义（或两者之间的距离）。

马斯特里赫特大学的荣誉退休教授吉尔特霍夫斯泰德在他的网站 <http://www.geert-hofstede.com> 上为此提供了非常有用的参考，他将追随者和带领者之间的这种距离称为权力距离指数 Power Distance Index (PDI)。请参看他关于亚洲文化 PDI 平均读数的非常有见地的图表，不同文化的 PDI 读数，包括个人主义，男性气质，长期取向和不确定性规避指数。

- **地位赋予与获得：**在西方文化中，地位是通过表现赢得的——通过学习、努力工作、坚持不懈和正直的生活。当绩效下降或出现不当行为或错误时，地位就会丧失。保持职位和地位需要维持甚至更多的努力和资格。⁶⁷

在非西方社会，地位通常是通过继承、姓氏、年龄、性别或人的肤色获得的，例如印度的种姓制度。地位不会丢失——尽管出现失败，没有效果的服务或表现不佳的情况，地位仍会保留，例如菲律宾的伊梅尔达·马科斯夫人她于 1993 年被判处 18 至 24 年监禁，涉案金额达 3.5 亿美元。对她的腐败指控超过 100 项，对他们夫妇的腐败指控超过 900 项。然而，马科斯夫人至今从未在监狱里待过一天，而多年来仍有数千人投票支持她作为总统候选人。当一位年长的牧师或带领者人犯错或犯罪时，他可能会被允许继续留在岗位上而不被惩戒。如果他的错误被揭露，他可能会因羞愧和丢脸而连夜离开或自杀。在非西方文化中，他们会注意自己的言行举止，以确保他们的表现不会超过或低于自己的身份和地位，例如。一位教授正在清扫通往他教室的台阶。

- **透明度或公开性与隐瞒脆弱性：**在西方文化中，人们不介意公开承认自己的无知、内疚或脆弱。相反的，脆弱被视为一种力量，因为它被视为真正的谦卑。错误、过失和缺点都可以透明地分享，而不会丢脸或感到羞耻。在自己的知识领域之外敢于冒险不仅令人钦佩，而且受到期待。没有付出就没有收获，即使冒险的后果是损失，如果有需要的话，你总是可以重新开始。西方人觉得“新的更好”。因此，如果你能找到一个更好的方法来做事情，改进通常会随之而来。因此，你不需要坚持传统或墨守成规。

对于那些来自发展中国家的人来说，丢面子是一个很严重的问题，他们通常会隐藏自己的无知，内疚或弱点。由于脆弱性被视为弱点，⁶⁸ 他们通常不会在已知的领域之外冒险，因为失败是丢脸的。如果一个带领者在公开场合承认自己的弱点，他的下属就会感到震惊，失去对带领者的尊重，不再支持他。他或她将被视为没有了骄傲（自尊）。

- **二分法与整体论：**在西方世界，判断的衡量标准通常只有两种选择：对还是错。没有考虑灰色地带或更广泛的情况。在任何情况下、政策、规则、法律或指导方针都是衡量标准，如果发现某人没有遵守，他们可能会受到批评、纪律处分、拒绝或解雇、例如，如果某人上班迟到，判断就是：“你上班迟到了！”在西方，法律就是法律，没有人可以被原谅，无论你是谁，你认识谁或情况如何。

在发展中国家，衡量某人的标准可能比法律或规则更广泛，如果有人迟到，他们会问：“发生了什么事？”在判断或衡量某人之前，会首先考虑所有情况。规则可以为了我的内部团体（例如：家人、朋友、年长者、可以为我带来好处或利益的人、重要人物或带领者）而改变。在发展中国家的文化中，这往往与你认识谁有关——朋友和熟人会为你打开大门，他们也可以因此获得好处（或特别照顾）或赦免。在一些非西方文化中，如果没有人看到我这样做，或者如果我饿了，或者比你穷，那么不当行为就是可以被原谅的。

- **男性气质与女性气质：**男性和女性之间在工作场所，家庭和社会中的角色和权力的差异是文化的重要组成部分。在西方，性别和角色大多是平等的，但在非西方文化中，性别和角色之间的区别甚至歧视是普遍存在的。⁶⁹ 然而，我在这里更愿意关注文化本身的本质，以相似的方式将它们与性别进行比较。西方文化正在强调更多的男性品质，比如自信、主动发表自己的意见（即使没有被问到）、批判性思维、雄心壮志和竞争。他们追求经济上的成功，并且尊重人们的体格大小、精力、力量和速度。我们可以称之为狮子文化。

发展中国家的文化在敏锐度、温柔、不对抗、随和性和渴望和谐与生活质量方面更偏向女性化。他们尊重人们维持良好关系的能力，对内部团体的关心，他们的内在力量和谦逊。我们可以称之为“羔羊文化”。一些人将狮子和羔羊将在天堂和平共处这一事实（以赛亚书 11: 6; 65: 25）解读为狮子文化和羔羊文化的成员只有在天堂才能知道如何和平共处。我相信，如果我们在基督里，和平共处现在是可能实现的。

- **低语境与高语境：**许多西方或所谓的“冷”社会都是低语境社会。他们的时代较新。在这些社会中，没有什么是最重要的，因为在合理范围内，什么都可以。在这些社会中，我知道什么比我认识谁更重要。气氛是随意的或非正式的，人们用他们的名字来互相称呼，除非其他人使用头衔。西方人在社会地位淡化的关系上更加平等。他们与那些他们视为平等的人相处时感到轻松自在。

非西方或“温暖”文化是高语境的社会，它们的基础牢固并且非常古老，例如在中国和韩国，一切都很重要。在这些社会中，我与谁有关系以及我认识谁很重要。仪式和礼节很重要。穿得过于正式比穿得过于朴素更妥当，重要的是要观察他人，看看他们在这种情况下的反应并采取适当的行为。特别是衣服或花朵的颜色可以传达一些信息。尊重和荣誉很重要因为太随意是对人的侮辱。虽然他们本质上是温暖的，但他们在关系中更加正式和等级分明——当他们知道自己在等级制度中的位置并熟悉其中适当行为的习俗或规则时，他们会感到自在。表现出良好的举止，尊重规则并注意适当的问候。你可以向在海外生活过的当地人询问你应该知道些什么。⁷⁰

有些文化更关心做正确的事，而不是你说的话，例如恩加尼亚查拉土著人。在这个部落中，良好的礼貌将包括坐在哪里、如何坐、何时站立、如何离开等。⁷¹ 对于其他文化来说，良好的举止不是做正确的事，而是说正确的事，例如：使用英语交谈。对于那些彼此相隔很远，或像在西方国家那样来来往往的文化里，问候和表达感激之情是文化的表达方式，不像部落的人，大家都住在附近，不需要打招呼。

- **法律、规章和条例的作用：**在西方，非常重视书面规则、程序和最后期限，例如租约、合同和约会。合同是书面的，具有完全的约束力，而合同关系很重要。内疚源于违法，而不像在发展中国家那样，羞耻源于辜负他人。⁷² 即使在没有人注意到的情况下，法律也会得到遵守，例如在沙漠中间的停车标志处遵照指示的停车。当发生冲突时，西方人会通过与另一方面对面交谈，坚定并坚持自己的原则来解决问题。

书面规则和指导方针普遍适用于每个人（也称为“普遍主义”，西方），无论你是谁，而来自发展中国家的规则和指导方针更多地依赖于个人关系（在非西方社会中也称为“特殊主义”）来构建互动和应用规则和法规。⁷³ 换句话说，普遍主义认为，同样的规则适用于每个人，对待每个人都一视同仁，把个人感情放在一边，不为家人、朋友或内部团体破例或偏袒他们，从公平的基础上运作。相反的，在特殊主义里，家人、朋友和他们的内部团体被尽可能最好地对待，而世上的其他人就让他们自己照顾自己。不可能有过时的东西，因为我的行为将取决于我与谁打交道，而且由于生活永远不会公平，例外是常态，并且将永远存在。⁷⁴

在发展中国家的文化中，法律、规则和条例并不那么重要。口头合同和协议是在人际关系中订立的，不一定写下来，建立在信任的基础上，但在需要时有很大的调整余地。截止日期和其他细节在必要时是灵活的，因此可以在没有事先同意的情况下进行更改。他们经常会开玩笑说“规则是要用来打破的”，例如在马路对面的人行道上开车，或者不遵守马路上的规定，或者不遵守交通信号灯。他们甚至会开玩笑地说，路上的白线只为西方人而设。当发生冲突时，非西方人要么通过开玩笑，暗示或退缩（如冷战表示不赞成）来传递隐含的信息，并通过谈判或妥协原则来解决冲突。换句话说，为了表示对内部团体的忠诚，原则是可以被改变的。为了内部团体的利益可以调整规则和指导方针，并采用双重标准。他们通常会利用中间人，中立的第三方或调解人（较少见）来解决冲突。不幸的是，外国人，包括难民，永远不会成为非西方人内部团体的一分子，这会导致他们无人照顾和孤独。

次要文化差异



并非所有文化问题都会引起主要文化冲击；但是，它们还是会引起误解、愤怒或被拒绝的感受，甚至可能导致磨擦。你可能会认为其中一些属于上述主要差异，你也可能是对的。如下：

- **款待：**有邀请与无邀请的拜访：在西方文化中，人们通常需要在去朋友家之前预约。这是由于时间通常是精心计划的，而另一个活动可能已经安排在那个时间了。热情好客主要是针对亲密的家人和朋友，但也会同情有需要的陌生人。

大多数非西方文化都保持着敞开大门的文化规范，即使是有人在没有被邀请或事先预约的情况下突然到访，你还是会期待放下手中的一切来接待访客。讨论并决定家庭时间的优先顺序——在试图避免冒犯访客的同时，如何在不违背承诺的情况下保留与家人相处的时间。⁷⁵ 对于内部团体的招待是有求必应的，因为这是他们的主要责任，因此对内部团体以外的人相比之下会不太慷慨。⁷⁶ 这可能会使西方同工感到孤独，而没有内部团体支持的非西方同工则没有足够的经济上，精神和祷告上的支持。

在非西方社会，男人和女人倾向于分开度过他们的时间——男人聚集在公共场所，女人聚集在家里，两性甚至不在一起吃饭。非西方国家的同工需要培养对隐私的尊重，并提前安排拜访。他们需要邀请他们的西方同事或当地人来访，明白他们很少或永远不会在没有邀请的情况下到来，无论关系是否亲密。因为一些非西方人不知道这一点，他们在西方环境中仍然非常孤独。

一位作者将西方的待客之道描述为认真对待的及有计划的事情，并会在到访前事先通知主人；旅客自己安排一切，除非事先与主人沟通过；访客自己支付交通和食物费用，除非主人另有说明；接待客人是一个特殊的场合，需要主人的全部注意力。在非西方文化中对客人的款待是自发的，通常不需要邀请就能到访；这是建立人际关系，甚至是商业关系的理想背景；款待客人主要发生在家中；主人完全承担并支付客人的费用；预计会收到礼物；包含食物和饮料；旅客受邀进入并为他们提供所需。⁷⁷

- **生日与葬礼：**在大多数西方文化中，生日是重要的庆祝活动，但在一些非西方文化中，他们从不庆祝生日。当非西方同工加入一个多元文化的团队时，要向他们解释庆祝生日这件事。另一方面，葬礼对非西方人来说更为重要。需要记住的是，西方人的直系亲属被视为3至5人，而来自发展中国家的人则认为100人或更多人是他们的直系亲属。西方人的同事可能需要多次允许来自发展中国家的同工回家出席亲友的葬礼，以表示对家人的尊重。因为他们不想被迫表现出对家人的不尊重，也因为觉得出于双方的面子问题，他们不能把自己受到冒犯的事告诉上级，如果不理解这点我们可能会因此失去他们。西方人可能认为死亡是生命的终结，就像直线的尽头一样，而那些不是基督徒的人则不相信死后的生命。西方人认为死亡是一个实际问题，幸存者需要辅导和支持，而来自发展中国家的人大多认为死亡是从肉体过渡成灵魂，幸存者必须进行祭祀。⁷⁸ 他们还认为生命是一个循环，因此死亡只是一个新开始的循环的一个阶段，例如转世轮回。

- **训练方法：**在西方，人们通过从一边到另一边的直线学习，依次遵循这些步骤：基本原理、背景、任务、以有结果为结束。西方人觉得当他们能够独立思考时，他们正在学习——通过研究个人的和批判性思维以及验证的过程来学习。⁷⁹ 重点在于细节，思维是归纳性的，现实是不连贯的，或分开和分割的，从具体到一般。在西方，我们以个人的方式（靠自己）通过别人的解释，并遵循指示来解决问题及学习。西方教育的目的是为了实际应用技能。西方人重视学习的速度和效率。⁸⁰

西方人遵循抽象和学术思维，更喜欢学术学习，强调书面交流，有科学的世界观，尊重受过教育的人。如果一个教育者不知道问题的答案，他会谦虚而透明地承认这一点并去寻找答案。

在发展中国家，学生在一个循环中学习或获得知识，其连续步骤如下：背景、任务、基本原理、结果、最后又回到了背景（使其成为完整循环）。来自发展中国家的人们觉得，当他们向他人学习时，他们正在学习——通过观察别人的示范或演示，以及通过模仿和参与或实践来学习。学生是乐于合作的——因此老师受到尊重，而不是被质疑，反对或批判性评价。⁸¹ 非西方学习的目的是对生活有更多的了解。学习和解决问题发生在群体中，强调准确性和对某件事的学习程度，因此，利用小组或课堂讨论。⁸² 非西方人遵循现实生活或情境思维，更喜欢现实生活中的学习，强调口语交流，有一种精神世界观，尊重老年人，不一定尊重受过教育的人。⁸³ 如果教育者不知道问题的答案，他或她会通过给出任何答案来伪造它，即使它是错误的，因为承认无知或错误是可耻的，它会导致学习者或学生失去对教育者的尊重和信任。

东方学生的培训需要像链条中的环节一样——在着手处理下一个环节之前，先好好结束每个环节。这种方法有助于学生在更广泛的背景下识别系统和流程，同时有助于理解如何将这些系统和流程付诸实践，而不仅仅是作为事实被记住。

内容、过程和背景：这是学习的三个关键领域，对世界观有很大的影响。为了促进知识有效地向学习者转移，我们需要为这三个领域中的每一个提供正确的资源组合，如下所示：⁸⁴

西方：	40%	重视分析解决问题的能力（内容）
	40%	由研究，个人思考和验证组成（过程）
	20%	以学习者为中心—方法：个人和批判性的（背景）
东方：	40%	重视记忆和使用般常识（内容）
	20%	由观察、模仿和参与组成（过程）
	40%	以教师为中心—方法：资历和乐于合作的（背景）

- **无触摸与触摸**：这条规则有很多例外，但我相信在触摸方面，规则比例外更有力。在你的东道国文化中，人们通常会互相触碰吗？婚姻伴侣会在公共场合触摸和表达爱意吗？一个人如何向同性表达健康的感情？一个人会触摸异性吗？如何？为什么（不）？当你处在一个非常“乐于有身体接触”的文化中时，如果你从不触摸他们，或者如果你在他们无恶意的触摸下退缩，或者当你感到身体或个人空间受到侵犯时，当地国民可能会将其视为拒绝，例如吊床彼此靠得很近，以至于一个人在夜间甚至无法坐起来，或者在公共汽车上几乎坐在对方身上。来自“乐于有身体接触”文化的非西方同工进入西方文化，会感到孤独、被遗弃、被拒绝和“皮肤饥饿”。在非西方文化中，同性朋友之间的触碰是亲密友谊和信任的标志。在西方文化中，它通常被视为同性恋或女同性恋关系的标志。在一些非西方文化中，例如在非洲，在公共场合表达对配偶的爱可能是禁忌，甚至父亲抱着孩子也是如此。像菲律宾人这样的温暖文化通常会亲密的拥抱他们的孩子，不羞于表达爱意，并且在人际关系中非常温暖，快乐和好奇。有着金发，白皮肤和蓝眼睛的外国人在某些文化中可能非常受欢迎，导致当地朋友想要触摸或捏西方儿童，从而引起孩子的恐惧和退缩。教导你的孩子以非攻击性的方式设定自己的界限，去解决冲突，而不是退缩、逃避或逃离。
- **讨价还价或以物易物与固定价格**：在大多数西方文化中，物品会标有固定价格，并且无法讨价还价。大多数发展中国家在买卖时讨价还价或以物易物，即使物品标有价格。一定要向发展中国家的当地同事询问鸡蛋、肉类、柴火、蔬菜等的价格。如果你不询问或不以物易物，外国人可能会导致村里每个人的生活必需品价格上涨。在非西方环境下不进行物物交换被认为是愚蠢的。通常情况下，以物易物会由卖方以较高的价格开始。作为买家，你可能会给出一个比你计划支付的价格低得多的价格，几乎就像在游戏中一样，之后你们会同意一个中间价格，因为你们都知道这个价格是正确的。
- **家庭问题**：在西方，强烈的个人主义价值观塑造了他们的生活。他们有个人主动性和决策权，有个人身份，有私人的生活方式，他们关心的只是他们平均由 2 至 5 人组成的直系亲属。在发展中国家，强烈的社区价值观塑造了他们的生活。他们有团体参与和决策，具有社区身份，社区生活方式，他们关心的是他们可能由 100 或更多人组成的大家庭。

以下尚无定论的家庭问题清单在你的东道国文化中可能有所不同，尤其会给跨文化婚姻和生活在社区中的跨文化团队带来压力：

- 谁是家里的权威人物？他们是谁，又是如何做决定的？能否反抗他们，以及如何反抗？可以提出反对意见吗？
- 家里谁负责管钱？
- 对子女的管教：如何？什么时候？为什么（不）？当众？哪里？到什么年龄？管教或纠正某些性别的孩子？
- 维系婚姻关系的目标是什么？繁衍后代还是爱情？
- 可以在公共场合表达爱意吗？
- 家庭中的任务分配是什么样的？
- 家庭生活中的禁忌：谈论关于家庭生活或婚姻时的禁忌？
- 尊重、温暖、触摸、老人、访客等。
- 求爱、婚礼、嫁妆、婚姻、性规范、人际关系、岳父母、其他家庭成员等。
- **超自然现象——怀疑与接受**：在西方，人们只相信具体的东西，而对超自然现象普遍持怀疑甚至否认态度。世界观是以现实为中心的。在发展中国家，超自然现象是被接受和欢迎的。灵界是他们日常生活的自然组成部分。世界观是以价值为中心的。在西方，人们对灵界和宗教没什么兴趣；他们对灵性现实做出理性的反应，而宗教也是理智地接近。相比之下，非西方世界对灵界和宗教很感兴趣。

趣。对他们来说，灵界比我们能看到、触摸和感觉到的更真实。事实上，他们的灵界世界观是核心，经常影响生活的其他一切。他们对灵界现实的反应和对宗教的态度既是实用的，也是仪式性的。⁸⁵

- **朋友数量多与少：**西方人往往有很多朋友和熟人。他们对这些朋友没有或只有有限的相互义务，通常需要预约或收到邀请才能到各自的家里互相拜访。非西方人通常有较少的亲密无间的、终生的朋友。他们觉得自己负有极大的义务，必须在这些朋友有需要的任何方面给予他们帮助。他们可以随时到各自的家中拜访，而无需预约或被邀请。⁸⁶
- **身份的基础：**西方人的身份是基于他们自己，以及他们能达成的目标，他们的成就，他们赚了多少钱，他们拥有什么以及他们的事业。当他们自我介绍时，他们会问：“你是做什么工作的？”另一方面，非西方人的身份是基于他们的联系——他们的家人，团体和朋友。当他们自我介绍时，他们会问：“你结婚了吗？你有孩子吗？”他们想知道你属于谁因为这是他们身份的基础。
- **分歧的非个人化与个人化：**在西方，分歧是非个人化的——它不是对冒犯者或对手的人身攻击。之后，他们休战并继续下一个任务。在冲突期间，他们专注于理性的解决方案，而不是个人的解决方案，他们可以确切或直接地指出困扰他们的行为。非西方人认为所有分歧都是针对个人的。冲突通常通过非语言交流来表达——一个人需要敏感才能觉察到。除非冲突得到解决，否则工作就无法取得进展，或者因为冲突对个人有威胁所以必须避免。⁸⁷
- **空间是私人的还是公共的：**在西方，空间是被划分的，它是私人拥有的——我的床、我的桌子、我的房间、我的财务、我的冰箱和食物。为了补充内在能量，隐私受到重视，自己与他人之间的身体空间很大。非西方人共同拥有空间——他们共享同一个空间。因此，即使在可容纳 1000 人的空荡荡大厅里只有两个人，他们也会站得或坐得很近，在同样的情况下，西方人可能会感到幽闭恐惧症。非西方人通常讨厌独处，他们会怜悯独自去某个地方的西方人，并提出要陪同前往。
- **借用和借出：**西方人很少向别人借钱或借东西给别人，因为他们认为每个人都应该照顾好自己。如果他们借钱，这意味着他们没有做好计划来养活自己和家人。他们非常尊重私有财产，这带来了地位。如果借来的物品损坏，则在归还之前由借用者自费修理，并道歉。大多数非西方文化很容易而且经常会借用东西。借用的物品可以保留，到你再次需要时再归还，只有在你询问或取回时才会归还。当物品不归还或归还时有破损，如果你因此大吵大闹或生气，你的行为将被理解为“把你的财物看得比他们和你们之间的关系更重要”。
- **管理方式：**西方人更喜欢民主的管理风格。管理层通常是选举产生的，当他们犯错误或效率低下或做错事时，可能会被罢免。管理者可以受到质疑，而不会丢脸，也不会对质疑他或她的人产生不良影响。管理层经常且很容易地更换，他们以任务为导向，具有功能性，借此赢得继续掌权的权利。他们不是等级分明的，而是更加平等的，管理者和追随者之间几乎没有距离。

一位作者提到了一些有用的**管理原则**，这些原则在西方和非西方管理者之间有所不同。在西方，管理者与管理者之间的关系以及管理者和被管理者之间的关系是建立在平等，应得的荣誉和个人能力的基础上的。他们的私人和专业联系人被放在不同的类别中。他们的管理风格坚定，原则性强，处理问题迅速。他们的观点通常是通过抽出时间听取团队或部门成员的辩论，思考和意见来确定。他们的地位取决于他们的技能、知识、业绩和诚信。变革是迅速的，而不是沿着传统的路线。

非西方人更喜欢传统的、继承的、等级森严的专制管理者。管理者通常不能被质疑、纠正、问责或批评，甚至不能问为什么需要以某种方式做某事。人们也不能提出其他建议，因为它可能被视为不尊重或反叛。一旦管理人开始掌权，他或她就不会轻易被赶下台。非西方管理层大多以地位为导向，而不是以任务为导向。

东方文化中的管理可以与大多数非西方文化相提并论。非西方管理者的关系大多基于互惠互利，责任和群体动力。一旦他们被团体接受，他们的联系人就同样会被视为朋友。与其迅速处理问题和冲突，他们宁可寻求“挽回面子”（保护人们的自尊或荣誉），通过各种手段避免冲突，并试图在他们管理的群体中创造和谐与善意。在做决定时，管理者的意见是通过听取在他们之下的小团体的管理者的意见来预先确定的。他的地位和支持来自与群体或团队分享利益。⁸⁸

同工在应对文化冲击上应该如何自助



出发到禾场前的应对措施

就算一个同工拥有世界上关于跨文化问题的所有知识，它仍然不会消除所有的文化冲击。在很大程度上，当我们知道文化的主要差异，文化冲击以及如何在冲击中生存时，它的影响可以减轻。在离开家去禾场之前，要做好以下几点，以应对文化冲击：

- **适当的培训：**确保你接受最好的培训，尤其是跨文化和语言学习的相关培训。这往往决定了一个人能否在禾场上坚持下去，还是一个人总觉得自己能力不足，甚至最终离开。地方教会、差会或家庭小组和培训机构之间需要进行协调、建立伙伴关系和对话，以研究他们如何最好地整合他们的资源——这对于迅速完成大使命至关重要。成为持有“学习者许可证”的学习者，向去过那个国家的人或从那个国家来到你的国家工作或学习的人，询问信息和反馈。⁸⁹

一位同工说：“所有同工都必须接受出发到禾场前的跨文化培训，这样才能生存。”其他人则强调，必须就如何与来自另一种文化的人建立联系进行培训。如果同工没有做好充分的准备，那么跨文化生活对他们来说仍然会有很大的压力。一位荷兰同工说，她对文化差异的无知几乎使她付出了生命的代价，并补充说，让同工为自己将经历的痛苦和孤独做好准备非常重要。许多同工都有非常强烈的个性，需要学习如何成为一个团队中的一员——具备灵活性及有一颗受教的心。

- **一个牢固的自我形象：**你需要知道你是谁，让你的身份牢牢地扎根在基督里。当你处于一种新的文化中时，你的表现、接受度、自尊和身份都会受到严重动摇。孤独现在也可能在敲你的门。你在基督里的身份将是唯一可以依靠的持久支柱。你可能会觉得你正在失去自我，不再知道你属于哪里。⁹⁰

使徒彼得说：“亲爱的弟兄啊，你们是客旅，是寄居的。我劝你们要禁戒肉体的私欲；这私欲是与灵魂争战的。”（彼得前书 2：11，在希伯来书 11：13-16 中再次提及）。我们只是路过当地的外国人罢了。当一个人带着建立在错误基础上的自我形象，和未解决的情绪上的挣扎，并期望一切可以一帆风顺时，跨文化生活必然会撼动你的世界。要知道上帝的话语，对于在上帝的里面你是谁，是如何说的，避免使用如表现、处境、健康、地位甚至关系等作为支柱，来决定或夸大你的身份或幸福。“……你不要惧怕，因为我救赎了你；我曾提你的名召你；你是属我的。”（以赛亚书 43：1 c-d）

- **“紧紧抓住”与“珍惜”：**米勒（Miller）区分了我们所珍惜的和我们需要紧抓不放的东西。珍惜的意思就是把某事物“铭记在心、珍藏、珍爱、高度重视”。紧紧抓住的意思是“紧握、坚守、坚持、抓住。”她鼓励我们珍惜过去和自己所留下的东西，并紧紧抓住现在的一切，那些永远不变的和自己带到新情况的东西，如下：
 - **珍惜：**远方的家人，远方的朋友，过去的记忆，你的传统，你辞掉的工作，你爱的房子，你的根，你离开的地方。
 - **紧紧抓住：**上帝，圣经，你的信仰，祷告，上帝的应许，那些积极的而不是消极的，你的价值观，彼此。⁹¹

当你混淆了这两者，执着于你应该只珍惜的东西时，你会降低你有效应对文化冲击的能力——事实上，文化冲击反而会上会增加。

- **了解情况：**在你抵达目的地之前，尽可能地查找有关东道国文化的资料，以便更了解当地的情况。还要阅读和了解过渡过程——这将使你降低你的期望，并知道在你的过渡中应该期待什么阶段。在你能够有效地适应和接受另一种文化之前，你首先需要充分理解、接受和接纳你自己的出身和文化。每种文化都有优点和缺点。为东道国文化找到福音的切入点，以便应用圣经，并像对待我们自己的文化一样评论他们的文化。⁹²
- **准备迎接挑战：**不要悲观地看待即将到来的，陡峭的学习曲线和东道国文化中的压力源，而是要为挑战做好健康的准备。在美国的一所大学里，一群经验丰富的跨文化专家列出了美国人（可能是大多数西方人）出国时最困扰的事情。这些专家提出了以下清单：语言障碍、出行不便；间接言语——以迂回的方式或轻描淡写的方式说话；形式、礼仪、级别和等级；缺乏便利；社会习俗和期望；酒精和毒品问题；家庭问题；健康问题；情绪不稳定等。尽管如此，呼召你的主渴望帮助你，并在你的跨文化环境中给你智慧。以积极，勇敢的态度看待这些挑战，知道正如他帮助别人一样，他也会帮助你尽快适应。非西方人，请注意，许多西方人发现间接言语和语言学习非常具有挑战性。虽然

你不是美国人，但了解这些事实将有助于理解他们的一些弱点，并希望你能通过努力更直接，更直率地说话来避免一些误解。

来自发展中国家的跨文化事工和援助工作者，在禾场与西方人一起工作或在西方国家工作，可以预期会受到以下一些（或大部分）问题的困扰。西方人期望在当地环境中取得比实际情况更多的成就；



对当地习俗和文化规范不敏感；通过正常的行政渠道工作受到抵制；他们可以将团队的努力归功于他们自己；他们觉得自己知道所有正确的答案，固执己见和大声喧哗；过于唐突和以任务为导向，或对他人的感受不敏感。西方人也可以被视为更关心自己是正确，而不是保持关系和谐（推崇真理高于处事圆滑）。⁹³

西方人，要下定决心做出积极的改变，不要成为上述刻板印象的一部分。准备好迎接一定程度的孤独的挑战。一位同工说：“所有同工都必须...为孤独做好准备”，但也要决定当你是团队中唯一的特定类型时你将如何应对。

- **先进行短期外展：**国内的短期外展活动可以帮助你了解跨文化生活的挑战。然后，陪同一个短期外展团队到你的东道国文化，这将能够使你学到很多东西，为你和你的家人进行初步调整做好准备。
- **不要单独前往：**当耶稣差遣他的门徒时，他差遣他们两个两个的去，而不是单独一个人。如果一个人可以作为团队的一员去另一种文化，而不是试图独自生存，这是有益的。身处团队中有很多好处：它可以帮助你处理文化问题；它促进你的个人成长、发展和责任感；它带来鼓励；你可以分享你的挣扎和任务；你可以为彼此祈祷。
- **后勤事项清单：**制定一份要在出发日期之前完成的后勤任务清单。一位作者列出了在前往另一种文化之前需要注意的几个后勤工作，如下（经编辑）：⁹⁴
 - **护照和签证等官方文件，**以及免疫文件和国际认可的信用卡。
 - **医生：**为每位家庭成员安排体检和牙科预约，包括免疫接种、病历副本、X光片和处方、血型记录和眼镜处方。
 - **拜访律师，**以便每个成年家庭成员都应该有最新的遗嘱，并安排授权书，将原件留给负责任的亲戚、朋友或差遣教会的支援小组，并带上一份原件。
 - 前往**银行，**对于接收银行对账单、网上银行、信用卡、保险箱及里面的物品、当地货币等的妥善安排非常重要。
 - 需要通知**学校**你孩子的离校日期以及何时到东道国文化中的学校去报到。
 - **保险：**需要安排旅行、健康、个人责任和人寿保险。
 - **地址变更：**将你的地址变更通知邮局和其他服务提供商（例如天然气、石油、水、电力、电话、邮政信箱、账户、税收）并考取国际驾照。保留迁移到跨文化环境所涉及的官方费用记录——这是为了引导来自你文化背景的未来的新同工，并用于税收目的。
 - **带上你和你孩子的教育记录的认证副本，**以便申请签证和进一步学习。携带多份经认证或公证的护照、身份证/户口本、驾驶执照和其他重要文件的副本——如果你是家庭或团队的一员，最好在两人的手提行李中各携带一套相同的副本，而不是在预订或非随身行李中。如果重要文件是加密的，重要文档也可以扫描到自己的计算机中。
 - **在你的电脑上，**保存个人物品的储存清单，详细记录分别存放在朋友家中，行李，空运和家庭运输中的物品。准备额外的护照照片以及汽车序列号和登记记录。作为因盗窃或火灾损失的备份，请将有关信用卡（不包括密码，因为这些可能被盗）、护照号码、驾驶执照号码、签证和签证号码、遗嘱、保险、免疫记录、软件产品密钥、计算机型号/序列号和服务标签号码等的信息加密保存在计算机上。学校记录、授权书文件、护照照片、出生证和结婚证、学位和其他完成的培训证书以及其他重要文件的扫描件也可以保存在自己的电脑上作为备份。你也可以扫描你的身份证件、护照和信用卡，但必须将这些文档储存在安全的地方，确保黑客和其他人无法滥用此类信息。你的配偶应该有所有帐户和债务人的密码。
 - **礼物：**带上送给同事和当地国民的小礼物——可以是巧克力、钥匙圈或纪念品。当你在最初的几周内不需要在另一种文化中寻找礼物时，压力就可以减轻。



- **药物：**带上限数量的紧急药物，总是一个良好的压力管理程序：抗菌乳膏、膏药、驱蚊剂、止痛药、腹泻药物和其他任何处方药。带上经认证的处方副本，以备海关，或者万一药物丢失时使用或用以确定药物的有效期。
- **带一些家里的东西：**带上你和你孩子最喜欢的物品来创造熟悉感，例如最喜欢的桌布、花瓶、咖啡杯、书籍、音乐、照片、家庭成员的照片、孩子最喜欢的玩具或毯子……带上家庭的照片以及关于你的家乡文化和城镇/城市的照片，以向禾场上的新朋友展示。
- **为孩子做好准备：**利用有关东道国文化的资源，尽可能让孩子做好准备。向孩子解释当地的生活方式、住宿、教育、交通、着装、礼仪、宗教、食物、节奏等方面的预期差异。
- **恰当地说再见：**花时间与家人、朋友、教会、工作、服务提供者和其他关系说再见。避免这个痛苦的阶段会在以后带来麻烦，并会引起遗憾。你需要能够对生命里的上一个阶段划清界限，无论多么痛苦，这样你才能拥抱你人生的新阶段。
- **建立记忆库：**记录你和孩子生活中的重大事件、人物和地点。这可以通过剪贴簿、视频、照片、纪念品等来完成。为你的大家庭、朋友、学校、商场、你的家、社区、运动、教会等拍摄大量照片。你甚至可以为你的东道国文化准备自己祖国的视觉演示，以便让他们能更好地了解你来自哪里。

到达禾场后的应对措施



一位作者提出了以下跨文化适应所需的技能清单：

“对歧义的容忍；幽默感；低目标/低任务导向；人际关系中的温暖；思想开放；自力更生；强烈的自我意识；好奇心；非批判性的态度；洞察力；同理心交际；能力；应对失败的能力；灵活性、适应性；积极性；容忍差异。”⁹⁵

一位研究文化的作家，将以下三种技能归类为跨文化适应过程中，最有价值的技能：⁹⁶

- 幽默感（包括自嘲）
- 低目标或低任务导向（当另一种文化重视关系高于所有任务并且生活节奏缓慢时，这很重要）
- 应对失败的能力（在另一种文化中，失败是不可避免的）。

以下课题被描述为适应另一种文化的重要步骤：

- **入职引导和禾场训练：**熟悉及适应宣教禾场，你的工作和生活环境。在上禾场前的职前培训中，特别是在禾场训练中，加入有关你的工作和禾场的文化课题，例如作为多元文化团队的一分子工作，与当地同事和当地教会合作。获取有关文化习俗、价值观、信仰、规范、世界观、宗教和良好礼仪的信息。入职引导和禾场训练还需要包括医疗和健康问题、差会或家庭小组、工作问题、应急指南、单身、婚姻、教育、签证申请流程和时间表、当地教会事务、福音的处境化和个人属灵发展等事项。了解办公室的位置、商店、在哪里可以找到什么，例如吉他弦、缝纫针、商品和服务、谁住在你的社区、当地交通、政府办公室、邮局、警察和其他行政办公室、医疗和保健地点、移民办公室、语言学校、教堂、其他宗教场所、餐馆、娱乐场所等。两位同工曾经这样建议，要加大对组织文化问题的关注。咨询和学习这样的资源：通知、教育、使我们的压力源正常化、引导新同工，并希望在此过程中帮助许多人。如果你觉得自己或家人的引导和训练不足，请列出你的问题并积极主动地追求更好的训练，即使这是由新朋友以非正式的方式完成的。努力改善未来新人的引导和训练。
- **决定文化认同的程度：**在抵达东道国之前或抵达时，决定你的文化认同水平一见上文。如果你只是暂时在那里从事技术工作，你可以决定只在浅层次上认同你的东道国文化。
- **讨论期望：**从一开始进入新文化时就阐明你的期望。与你的配偶、家人、管理者和队友讨论这些问题。
- **工作描述：**当一个人处于文化冲击中时，详细的工作描述有助于使一个人的一天和一周的工作有条不紊。但是，首先要将文化和语言学习视为主要目标，在最初的几个月里只做一些其他小的任务（见下文）。

- **一开始先做较小的任务：**你的首要任务是建立关系。没有这些，你所宣扬的关于基督的信息就不会被人听，也不会被人听见。除了建立关系和学习语言和文化外，在适应和学习的过程中，首先应该只给你分配一些小任务。更大的任务会挤掉一个人的主要目的：了解当地文化和人民。一位作者指出，对于跨文化适应来说，第二重要的技能选择是低目标/低任务导向。他说，不要因为过分关注以预定的方式完成预定的任务而被束缚，否则就无法适应新环境的现实。⁹⁷ 然而，如果你无所事事，思乡和自怜会击倒你——保持活跃，让你的头脑忙碌，无暇他顾。

在禾场上该如何应对



- **缓慢渐进式的改变：**随着现今乘坐喷气式飞机的旅行方式，大多数变化都是剧烈而直接的。但是，在你仍然可以做选择的领域和问题上，例如食物、音乐、休闲时间、教育方式等，让改变以循序渐进的方式进行。如果你遵循以下建议的步骤，它将可以帮助你的孩子减轻最初的文化冲击：⁹⁸
 - **随身携带一点有家的感觉的物品：**无论你去到哪里，都可以随身携带一点有家的感觉的物品、例如照片、书籍、绘画、桌布等。
 - **让自己像在家里一样自在：**粉刷墙壁，种一棵树或一朵花，购买一只宠物，并为你的家增添个人风格。
 - **带上个人习俗和传统，**例如在周五晚上吃爆米花的电影之夜，周六早餐吃煎饼，以及庆祝圣诞节、复活节、农历新年等特殊文化节日等，选择其中一两种，让它们成为你的家庭传统。这些家庭传统可以包括爱好，习惯和活动。它们将家庭联系在一起，带来一种团结和有连续性的感觉。
- **有健康的界限：**一位匿名同工工作者说，

“... 对同工来说，在婚姻、家庭时间、事工等方面接受设定界限的培训是有益的。有时，另一种文化的需求可能会让你无法承受，感觉如此重要，以至于你总是生活在‘危机模式’中。学习一些敬虔的界限，知道什么时候说‘不’，这对你会有很大帮助。”
- **学习者的心：**以热切的学习者而不是老师的身份进入新文化。谦卑和对学习的渴望会让你走得更远。尊敬他们胜过你自己（腓立比书 2：3-4）——基督以仆人的身份进入“我们文化”时就树立了榜样（腓立比书 2：5-11）。傲慢和狭隘会阻碍我们真诚地与他们建立信任和友谊，导致孤立——这会形成一种恶性循环！
- **试着找出为什么文化会这样运作。**永远不要试图将它们改变成你的文化或思想，而是了解影响行为或行动的潜在价值或信念。一位同工说：“大部分的挫败感来自于试图将他们塑造成我的模式，而当他们没有把自己塑造成我的模式时，他们就会按照他们的文化行事。”了解并理解规则背后的逻辑原因。追踪你在新文化中观察到的每一个奇怪的，令人困惑的，困难的或具有威胁性的行为，以便追溯到其潜在价值。⁹⁹



请记住，你无需为了理解他们而去同意他们的想法，世界观或行为。试着设身处地为他们着想，努力从他们的角度看待问题，寻找模式和相互关系。请记住，你和当地国民都在通过我们各自的文化这层滤镜来解读正在发生的事情。我们所有人都不太了解其他文化的观点，价值观和解释。一位研究文化的作者说：“所有跨文化问题中最基本的问题是：两个人看着相同的现实、相同的行为范例，却看到两种完全不同的事物。”¹⁰⁰

因此，同一位作者告诫说，从两种文化鸿沟观察到的任何行为都需要以两种方式来解读：

- 行动者赋予该行为的意义；
- 观察行动的人赋予该行为的意义。

孜孜不倦地追求信息，并制定有条理的计划和每日时间表，使得这两者的赋予意义达成一致——在这个时刻，它可以称为成功的沟通：即行动者的意图是观察者理解的。尽可能多地向当地国民和外



籍人士提出你能想到的各种主题的问题，并利用其他资源，如书籍和互联网等。彻底调查一个选定的兴趣领域，如足球、卡片制作或养蜂业，这将可以帮助你与文化建立联系并结交朋友。

- **语言学习** 永远不应该是一种选择，即使你不打算长期留在禾场。学习语言不应该被视为一个问题，而应该被视为一个挑战。一位同工说：“语言和文化学习不会分散长期生存的注意力；它是它的基础！”一位非洲同工说：“没有人和我交流，因为我不会说这种语言。”

询问你所在地区的各种语言学习方案。如果在出发到禾场前或培训阶段没有获得语言习得技能，请查阅资源。语言学习是我们参与跨文化事工的基础，因为它是任何文化的核心，没有捷径可走。这无疑将花费大量的时间、精力和耐心。你的语言失误不仅会让你保持谦虚和警觉，而且还会为当地人提供巨大的娱乐。

“语言和文化研究不会分散长期生存的注意力；他们是它的基础！”

一同工调查，参与者 1874

如果你正在执行短期任务，试着至少学习用以生存和建立关系所需的最基本的短语。一位同工认为花几年的时间去学习语言时间太长了，因为如果花三年的时间去学语言而不是去传福音，那么这三年期间就会有很多人因为没有听到福音而下地狱。然而，我确信，如果我们想与人们的心灵对话并被倾听和理解，我们需要学习语言，无论需要多长时间。“如果你盲目地进入一种文化，然后你冒犯了别人，那么你的信息就不会被接受。”另一位同工说，如果另一种文化中的某人被冒犯了，那么这种文化里的所有人都会对冒犯者感到愤怒。语言学习将避免许多冒犯，并在分享福音时带来更高的效率。

- **当地宗教信仰和习俗**：需要获得有关当地宗教的良好工作知识和理解，否则，你可能无法与国民进行相关的属灵对话，例如恶魔、天使等。
- **照顾配偶和家庭**：如果你的妻子主要在家工作，请特别关心她的福利——注意她是否有释放出无聊和不满，幽闭烦躁症或感觉她不适合任何地方的信号。确保她拥有并利用机会探索她的环境并了解别人。观察对方和你的孩子是否有文化冲击的迹象，不要仅仅将他们的行为视为恼人行为或“只是难相处”——他们可能需要帮助。在你的孩子身上寻找他们可能受到当地朋友或其他人虐待的迹象。因为他们看起来很“可爱”，孩子们可能会被捏，不停地被抱着，喂糖果，抚摸等。
- **你会变得更像他们**：当与另一种文化合作并适应它时，你会注意到你的东道国文化中优点，你会钦佩和采用这些优点。这是一个人努力融入社会的一部分，同时也是一个人为了避免冒犯别人和被边缘化，而磨去棱角的过程，好让自己的工作更有效和更适应当地的环境。这个过程是正常和合理的，但它可能会在重回家乡时引起问题，你可能会在禾场上和禾场下受到批评，被视为古怪或奇怪。在某些方面，你会“变得像”另一种文化。家里的人可能会觉得你变得太直、太间接、不礼貌、太“软”或太咄咄逼人。你不必害怕失去自己的价值观——这不会发生的。
- **跨文化团队**：当你的队友来自世界各地时，要了解他们的文化。我们带到禾场的文化包袱可能会在我和队友之间造成巨大的鸿沟。相反的，了解他们并阅读关于他们的文化，家庭背景和生活的故事。保持灵活性，继续专注于他们的优势，坚定地致力于维护团队的团结。
- **尊重当地人**：不要以居高临下的口气对他人说话，也不要表现得像个家长，带着优越感的或以自我为中心的态度，而要对来自其他文化的人表现出尊重和敏感。与其试图改变他们，不如尊重他们的观点，价值观甚至他们的宗教信仰，并在他们渴望听到你的观点时获得分享你的观点的权利。请记住，不同并没有错——它是美的。一位同工说：“我们一直告诉我们的孩子，我们是这个国家的访客，所以你们要因为他们是和他们做的事而尊敬他们。这是他们的国家，他们接待了我们。”
- **保持你与上帝的关系**：继续保持你的属灵操练。一些语言专家说，在语言学习期间，一个人甚至必须用东道国文化的语言祷告。但是，我不同意这种观点。你与上帝的关系需要没有压力，需要自由地表达自己的内心，而不必过于谨慎地选择自己的措词或词汇。在其他时间练习新语言。用你内心的语言向上帝承认你的压力和痛苦，让祂安慰你。阿巴克尔说：“没有祷告，就没有勇气，没有幽默，没有悲伤。在祷告中，我发现自己内心的虚无、空虚、视野狭窄、无能为力，以及我对主的绝对需要”¹⁰¹
- **不要忘记属灵争战**：一旦我们被文化和语言学习缠住了，自然而然地就会精疲力尽，我们可能会忘记敌人是一心要抵挡我们的。他会试图使我们在抢救灵魂的战斗中无能为力，并以不寻常的方式攻击：冲突、诱惑、脆弱、疾病等。牢记那个国家的营垒，抵御攻击。当受到攻击时，找到你的配偶

或朋友，与他们一起祷告，包括进行属灵争战，让他们为你开声祷告。当你遭受文化冲击时，你可能不如此认为，但请记住，赞美和敬拜上帝是你参与的最好的属灵争战之一。

- **暂时逃离：**有时候，由于深陷于文化冲击之中，你可能觉得自己处于要尖叫或逃跑的边缘。有时，你甚至可能会觉得你讨厌当地文化及其所代表的一切。一位同工作者说：“我为患上重感冒而感到高兴，因为这意味着我可以呆在房间里，避开人！我正遭受着文化冲击，迫切需要采取回避措施。”¹⁰² 这是一种应对机制。在你觉得有需要时退出，重新振作起来，之后再返回以重建联系。一位作者甚至说，如果不采取回避行动，长期的文化冲击就会开始，这样就会削弱同工的工作效率长达好几年。当你觉得受到文化冲击的影响很大时，试着确定导致你的感受的确切原因，但也要暂停工作一段时间——进行一次短途旅行，坐在酒店大堂，连续几天参观风景名胜或悠闲地坐在有空调的餐厅里，直到你重新恢复平衡。然而，当逃避成为日常常态时，就是应该寻求帮助的时候了。¹⁰³
- **少说与多说：**大多数西方文化可以被视为“狮子文化”（固执己见、招摇/高调的、自信、霸道、善于表达），许多发展中国家被视为“羔羊文化”（温柔、注重关系、害羞、胆怯、克制）。根据我们的出身和地理工作情况，我们需要变得敏感，了解在东道国文化中什么是恰当的，并“变得像他们一样”。然而，这不是否认我们的个性或我们的文化，而是为了适应并变得可以被当地人认同，以便我们关于福音的信息可以被听见。有些人需要更直率地说出来，而另一些人则需要学会少说和婉转地说。
- **灵活性：**只有那些有稳固根基、知道自己是谁并对自己的文化有安全感的人才能改变观点。如果我们不改变观点，我们会崩溃。保持开放的心态，尤其是对出乎意料的情况，频繁的变化、中断、失控和永无休止的模棱两可。“灵活性是这里的关键词。以仆人和学习者的身份来到新环境，通常是安全的方式。”¹⁰⁴
- **尊重资深同事：**你可能会充满热情、渴望和激情地来到禾场。你渴望改革整个差会或家庭小组，并彻底改变或反对所有程序，导致资深同事有时感到气馁和疲惫。不要攻击/迁怒于你的资深同事——尊重他们并以敬重的方式提出建议。最好是要承认和欣赏他们的管理能力和经验。
- **查找资源：**为了让你和你的家人能够很好地应对文化冲击和与其他文化相处的压力，请阅读好的资源或参加有关该主题的研讨会或讲座。
- **自我关怀：**有些人工作时间过长，一直忙着，以为“这样他们就不会想家”，试图藉此来逃避怀旧或思乡之情。他们想念家、家人、亲密的朋友和家里的活动。祖父母经常最想念他们的孙子孙女。然而，过度工作和忙碌会挤掉自我关怀的时间，也阻碍了你融入新文化的过程，因为那只能通过与当地人建立关系才能发生。这可能会导致一个人无法坚持长期留在新文化中。如果你停下来自我关怀，你就不会陷入困境或“变得软弱”，因为自我关怀通常是一种自我拯救，为你带来健康的平衡。特别是要照顾好你自己，你的婚姻和孩子——这些都和自我关怀有关。友情提醒：如果你淹死了，其他一切都会丢失。请参见《自我关怀-善始善终》章节。
- **享受午休时光：**在热带地区或发展中国家，当地人经常在午餐后睡觉，通常称为“午休”。如果你来自生活节奏快的文化，你可能会觉得这是纯粹的偷懒，浪费了宝贵时间。但是，在这件事情上，你可以放心地效仿当地人，因为这将帮助你应对热带和其他地方的湿热环境，因为那会耗尽你的精力。你才能够在夜晚坚持更长时间。有一些像阿曼这样的国家，气温经常很高，服务提供商可能会在午夜后敲你的门，或者在斋月期间访客会在晚上到访，因为这是一天中最凉爽的时间。在这种情况下，你的午睡时间将成为救命稻草，所以你可以尽情尽兴地享受它，而无需为此感到内疚。
- **原谅自己和他人：**毫无疑问，你会发现压力在以下不寻常的调整中影响你：语言学习、文化差异、误解以及生活节奏的减慢或加快。还有不同的着装、沙尘暴、总是很冷，或者每天被汗水打湿、在热带高温下感到疲惫、台风警告、污垢、洪水等等。

母亲们，互相照顾孩子，这样可以帮助你们学习语言。
——珍戴约翰逊

这些问题可能会引发你的心理压力。你可能会对自己或他人在文化冲击的压力下的反应感到非常失望。你认为在你生活中早已消失，已经处理好和改变了的事情可能会突然出现。要慷慨地宽恕，尤其是对自己和你最亲近的人。解决你的内疚问题，与你所爱的人和最亲近的人开诚布公地交谈。接受你和他人现在的处境，并将充足的恩典带入这种情况中。

- **我很正常！！**看看那些在最初适应新文化期间可能出现的压力源和情绪反应清单。当你将这些压力源纳入考量时，它可以帮助你意识到你很正常。处于相同情况的其他人也会有类似的感受和反应。

用这些知识安慰自己：你不是不正常，不是要发疯，也不是一个不合适的二手同工。你现在可能感觉不到胜利，也没有成就感，但对于一个有文化冲击的新人来说，你所承受的压力是正常的。

- **拒绝放弃：**当压力，疾病和语言学习困扰你持续数周甚至数月时，你可能经常会想要放弃。从一开始就做出一个明智的决定，在你放弃之前你会先考虑 400 次。在他人的帮助下保持正确的观点，绝对不要放弃。大多数同工在到禾场的第一年就辞职了，但这才是应该坚持不懈的时候。当你情绪低落时，请与有经验的人保持联系，以便可以得到明智的建议。
- **当你因你的信仰或肤色被憎恨时：**有些人带着装满了伤害，愤怒和拒绝的文化包袱来到禾场。对于同工来说，在进入禾场之前，最好在事工培训学校接受有关这些问题的教导、医治和指导。你可能会发现你是他人的愤怒、不尊重或歧视的目标。这可能是因为他们文化（或家庭背景）中发生的事情，或者他们的伤口来自你的信仰，和你有相同肤色或性别的人。让苦毒远离你的心，向他们表达爱。
- **结交各种各样的朋友：**把结交朋友作为你的首要任务之一，但一定要有各种各样的朋友：本地信徒和非信徒、同事、以及你的差会或家庭小组以外的外籍人士，来自不同年龄段的人。当同工只坚持和自己的同类人结交，特别是某些国籍的人时，他们永远不会真正适应东道国文化。不要退缩，也不要等待别人来敲你的门——离开你的舒适区，迈出交朋友的第一步。食物是结交朋友的桥梁，因此，吃所有放在你的盘子里的东西，（哥林多前书 10：27；路加福音 10：8）。如果你在东道国最好的朋友已经在那里待了几年，并且对东道国文化持积极态度，这是一笔宝贵的财富。避免结交那些会以有辱人格的幽默贬低东道国文化或长期处于文化冲击中的人。
- **感恩笔记或文档：**列出你在过去一天/一周内感恩的一切，例如朋友的拜访、健康、视力、美满的婚姻、惊喜、祷告的应许、看到珍稀的鸟类或昆虫等。列出你可以找到的有关东道国文化和国家的所有优点——以电子格式记录或写在日记，感恩笔记或日志中。
- **应用你所学到的知识：**你在大学或事工学校学到的一些东西可能听起来很疯狂或难以置信。查看你的笔记，接受有经验的人教给你的信息，与在禾场上的同工讨论并应用它。一位匿名的马来西亚同工告诉我：

“当我准备放弃时，我想起了你在课堂上教给我的东西。我翻开了文化冲击的讲义，并勾选了你列出的所有症状。底部的‘我是正常的’这句话让我意识到我是一个经历正常文化冲击的正常的同工。这让我决定无论如何都要留在禾场。”

- **放慢速度，减少：**如果你已经进入了一种生活节奏比你自己的文化要慢得多的文化，请将你每天要完成的预期任务清单减少到三分之一或更少。如若不然，你会经常发现自己感到沮丧，当地人也会发现你太忙或太急促，无法自在地与你交谈。在此情况下，人际关系也不会发展出来。一位研究文化的作者认为低目标或低任务导向是适应另一种文化的第二重要技能。¹⁰⁵ 一位匿名同工说，

“在缅甸这样的地方，我们意识到，如果我们的同工能够在当地的生活条件下‘存活下来’，特别是在他们的第一年，我们不应该对他们抱有太多其他要求——当然语言学习和基本工作至关重要……但是，如果在禾场上，我们向同工表达他们比‘工作’更有价值，我们将会走得更远……”

一些来自驱动性文化的人害怕让他们的日常计划相对开放。在禾场上，我们需做到随时空出时间为人们提供帮助，并且对于每天至少要花两个小时来应对干扰这件事情处之泰然。然而他们却被自己的驱动力和绩效导向所奴役，而这些导向往往构成了他们身份的基础。然而，如果在禾场的第一年，人际关系不是我们的主要目标，我们可能会发现我们往往无法将福音的好消息带给我们的东道国文化。

- **控制压力负荷：**明智地管理你的压力。在适应另一种文化时避免不必要的压力。将你的精力用于文化学习和当地国民之间的关系，语言学习，以及你最重要的关系，例如婚姻、家庭和与一些同事的友谊。
- **不要低估压力：**不要低估在文化适应期间所遇到的压力强度。为自己，婚姻和家庭做特殊的调整。在这段时间内，不要把自己看得太重。
- **祷告支持联网：**保持强大的祷告盾牌或网络来保护自己。定期让你的代祷者充分了解情况。如果可能，在确保安全性的情况下，你可以把所拍的照片发送给代祷者，或使用网络或通信服务，例如博客、社交媒体等。向他们展示“你的新世界”。

- **定期总结和汇报：**婚姻伴侣可以自然地每天或定期向对方汇报你在适应另一种文化过程中遇到的所有压力源，父母可以听取他们孩子的汇报和反馈。单身人士需要找到一个值得信赖的朋友，队友或同工关怀者定期向他们汇报情况。避免和其他消极或正处于适应期低谷的外籍人士进行汇报。当汇报时，应该专注于你的感受一而不是你觉得是什么外部因素导致了问题。避免使用这句话“东道国文化到底怎么了？”。
- **保护你的婚姻：**不要让你的婚姻在你第一个任期内受到攻击或失败。相反的，让压力源拉近你们彼此的距离。优先考虑你的婚姻，而不是适应你的新的东道国文化的工作，因为如果你失去了婚姻，你无论如何都无法继续在禾场服事上。

当丈夫在工作，孩子在学校时，妻子被孤立在家里。妻子们此时可能会想，为什么只有她们是唯一有问题的人。部分原因是很少有同工承认在适应方面有困难，同时为了维护家庭的团结，他们会无私地隐瞒自己的问题和焦虑。当身为丈夫者活跃在人群中进行冒险，教导和结交朋友，并乐在其中时，自己的妻子和孩子却可能感到非常孤独。这种孤独感未必在我们学会说当地的语言时就能结束。一旦丈夫的精力耗尽了，他可能会意识到自己对工作的热情剥夺了他对家人的陪伴，导致更多的孤独——这是一种恶性循环。

- **帮助你的孩子：**你的孩子会模仿你处理文化冲击的方式。如果你尖叫或躲起来，那么他们也会这么做。因此，请确保你的自我关怀到位并很好地管理你的压力——这将使你和你孩子能够更好地应对。为你的孩子保留精力和时间。观察你的孩子是否出现未表达的情绪症状——由于缺乏语言能力，年幼的孩子可能无法清楚地表达或描述他们的情绪，而青少年可能会选择压抑他们的情绪，但孩子通常会以更情绪化的方式经历变化。允许你的孩子表达他或她自己的感受，而不要被说教或评判。



向你的孩子解释文化差异。他们没有像你一样接受过任何关于跨文化问题的培训，甚至不知道为什么存在差异。教导他们关于跨文化的问题和你在事工学校学到的生存工具。教他们“规则”，东道国文化中的良好礼仪，价值观，世界观和信仰。谈论会发生什么，以及“游戏的玩法”。身处另一种文化中，尤其是当你的配偶因公事出差时，请解释任何可能在家庭中引起冲击的配偶角色转你的孩子解释，有些从东道国文化中而来的问题会影响他们，但是，当他们有来自母国的访客到访时，或当他们回母国休年假或永久性重返家乡时，如果他们的行为方式在母国文化中被认为是粗鲁或怪异的，他们可能会受到批评。家人和支持者的缺乏理解可能会给己为人父母的同工和他们的孩子带来压力。

一位作者说，当一个人搬家时，我要赶紧补充一句，特别是如果你搬到跨文化的地区时，那么请确保在你的新地方重新建立一个家：¹⁰⁶

- 用以下材料来建设你的安乐窝：爱、喜乐、和平、忍耐、恩慈、良善、信实、温柔和节制（加 5：22-23）。
- 你建造什么样的安乐窝并不重要，但重要的是你把那个居所当成一个家。
- 在继续前进之前，你可能不会在现在的居所中停留很长时间，但请确保它成为你及家人的温暖舒适的家。
- 建立一个有爱、秩序和日常规律的家，它能挡风遮雨，给你安全感、提供食物，并且是一个在实质上和情感上让你可以安心成长的地方。
- **幽默感：**如上所述，一位研究文化的作者将“幽默感”列为最重要的品质或技能，以便在最初适应新文化的过程中幸存下来。¹⁰⁷ 在这段时间里学会笑对人生，甚至自嘲。放下你的文化中自以为是严肃态度。用当地人的眼光看待自己，能够为自己的笨拙、无知和舌头打结而捧腹大笑。每种文化的幽默都会有所不同，需要被理解。幽默可能会引起冒犯——用圣经来批判这样的观点。
- **对模糊性的容忍度：**大多数西方人习惯于确切地知道接下来会发生什么，何时发生，以及如何发生。但在发展中国家，大多数事情都是不确定和未知的。事实上，似乎没有人知道所有的事实。保持开放的心态，放下必须知道一切的需要，放轻松。
- **失败的能力：**我们在以上看到，面对失败的能力被认为是适应另一种文化的第三大重要特征。随着一切新事物的出现，以及你所有习惯的文化依靠在新文化中被移除，你一定会犯错误。如果你害怕

失败，你永远不会尝试学习语言或了解文化。愿意成为一个孩子那样，向他们学习，并与他们一起笑。

- **抽出足够的时间休息：**至关重要，不要让文化适应的工作挤占放松，娱乐，家庭时间和享受每周安息日的时间。由于你的压力越来越大，你可能需要比在家乡时更多的暂停时间，但不要因此感到内疚。宁可暂停工作来休息，也好过崩溃和退出。
- **有一位文化导师：**在新文化中，你想达到的第一件事就是很好地了解它。你需要有人能够向你解释东道国文化，回答你的问题，教导和指导你正确的作法。这是一个可以看护你、关心你的精神、情感和道德状态，让你负起责任，为你解释事情，鼓励你和从他或她的经验中给予智慧的人。

与人交谈并向他们学习。也接受其他外国人的帮助。了解并学习以下问题：如何建立关系，什么是绝对的对与错（该做的，不该做的和有礼貌良好的礼仪），在排队或等公交车时可以闲聊些什么，提出适当的问题，适当（和凝视的时间长短）眼神交流，探访家庭时需注意的事项等。学习如何发出邀请、送礼物，并了解他们的肢体语言、民间故事、寓言、歌曲、国歌、诗歌和谚语。了解历史、民族英雄、信仰、宗教、灵性、教会事务、如何将福音处境化以及禁忌。了解潜规则、敏感性、风景或历史遗迹，如何使用当地交通工具以及如何表示对当局的尊重。了解学校或教育线索、公共假期、什么是正式和非正式、时间利用、资源使用、职业道德、家庭动态、育儿、时事、我作为外国人可能遇到的问题、安全问题、讨价还价和许多其他文化问题。

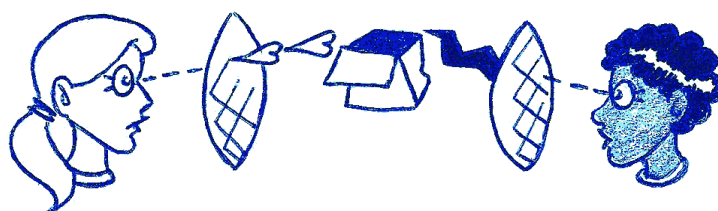
- **问责关系：**在家里和/或职场对至少 2 或 3 个可信赖的朋友负责。向他人寻求建议，并就他们如何看待你在外国文化中的态度和行为征求反馈。如果你长期感到沮丧或情绪低落、情绪挣扎，请咨询辅导员或同工关怀者。
- **保持警惕并空出时间：**对周围的人保持敏感。密切关注他们。让你的配偶、孩子和同事知道你的日程安排中有空闲时间，并且你可以空出时间与最亲近的人联系。
- **平易近人和友好：**当我们是新人时，适应并不容易，但温暖和友善会让别人在接近你并开始交谈时感到舒适自在。接受别人，不要评判任何人。
- **缓慢而简单地说话：**如果你使用的语言不是你所在东道国文化的母语，请始终有意识地放慢语速。确保口齿清晰地表达你的意思——言语上的懒惰是不可取的。避免使用难懂的词、成语或文化谚语。观察他们的表情，看看他们是否能理解你。
- **牢记文化棱镜：**我们都是通过自己的文化棱镜或世界观来看待事物的。我们所戴的文化眼镜为我们的环境赋予了意义，我们学会了将其与某些行为或我们赋予问题的价值联系起来。这使我们对行为赋予道德价值，例如。

“天哪，这太粗鲁了！”，或者“哇，她很懒惰！”举例来说，根据预先讨论的预算谨慎地将资金分配给项目，我们可能会认为那是吝啬。我们可能责怪某人冷漠，但他

或她或许只是需要足够的独处来应对跨文化社区生活。对于那些正试图通过真正理解你在公开演讲中解释的问题来取悦你，因此皱着眉头的人，我们可能会认为他在生气或者再举一个例子，一个西方母亲很容易会被认为是残忍的，因为她让年幼的孩子自己进入商店买面包，而她却在门外等候，但事实上她可能只是想让孩子学习独立。

你本意是善良、温和的行为可能被认为是严厉甚至残忍的。作为外籍同工，请注意不要将人们的行为和行动只是归结为负面动机。

同样，当我们生活在跨文化环境中时，我们都需要多多宽恕。其他国籍的国民和同事有时会看着我们，就像我们看他们一样，会根据他们的文化偏见和棱镜做出他们自己的假设。你可能会被指责为固执己见，或者大声喧哗，总是工作而没有时间玩耍，总是很匆忙，或者说你很骄傲，指名



道姓的来指责你，但没有提供任何解释。你可能会被指责轻浮，因为根据当地文化的衡量标准，你显然与另一个异性单身人士交谈“时间太长”了——这可能是你没有意识到的。请记住，当地国民没有其他方式来解读事物，因为他们不知道你在文化上是如何看待事物的，你的价值观是什么，以及你的社会在你的文化中是如何运作的。

在我们的文化棱镜或世界观之上，在文化的两个方面，我们常常还有伤害、厌恶、偏好、怀疑等。我们通过这些“盒子”来过滤问题，形成我们的假设。

如果存在这些问题，它们可能会使事情进一步复杂化。每天，在这些事情上慷慨地给予宽恕、恩典、耐心和丰富的爱。

如果你是你团队中或所在地唯一的外国人，那么如果你成为问题的替罪羊，请不要过于惊讶。你可能冒犯了他们，但你只是没有足够的知识来知道为什么，而且很少有人能解释他们文化中固有的并且复杂的部分。然而，说到这里，我还需要快速补充一点，大多数来自发展中国家的人都非常宽容，大多数人都很温和，而且往往具有惊人的灵活性。

不幸的是，“狮子”或“男性偏向的”文化就不能一概而论了(无意冒犯!)，就像我们的东道国文化不理解我们一样，一个来自三分之二世界的人在西方工作时，也需要艰难地应对同类型的问题。请记住，你和你的队友是站在同一边的——你们不是死敌。随着你对东道国文化的棱镜是什么样子及其原因，了解越来越多，你也会越来越了解他们为什么做和说某些事情的原因，以及在人际关系中对你的期望。

- **安全措施：**了解并应用所有地理区域的安全措施和应急计划，特别是当这些地区的犯罪猖獗或不安全时。努力地向你的孩子详细解释这些，直到他们有安全意识，并在模拟演习中应用这些原则，直到它们几乎成为身体的一种本能反应为止。教他们区分恐惧和保障安全的明智行为之间的区别。如果身处一个不安全的地区，在孩子面前注意你的谈话，以免造成恐慌。
- **良好的医疗保险：**一个人刚到禾场的第一个阶段通常会承受很高的压力以及需要做很多调整。除此之外，你和家人可能很容易受到你不曾接触过的疾病、细菌和病毒的攻击。如果可能的话，要有很好良好的医疗保险。你不需要面对高昂的医疗费用带来的额外压力。这些压力会让你在有需要时依然犹豫是否寻求医疗帮助。
- **列出正面的特质：**当你跌落到文化适应 W-曲线的底部时，你应该要记住在东道国文化中你喜欢的正面特质，即使它们现在可能被沮丧、压力和愤怒的感觉带来的阴影所掩盖。你要紧记其他人已经成功度过了文化适应期，而且依然爱着他们的东道国及其人民，并藉此来打破孤立无援的感觉。继续保持信心，相信你将会通过文化冲击的低谷，到达文化曲线的顶端。你将积累知识并最终了解文化线索，即使你什么也不做，只是等待——它会及时发生。提醒自己，许多人已经适应得很好，而且每一次遇到困难时，你有圣灵来帮助，安慰及教导你。

如何帮助其他正在适应新文化的人



- **适当的培训：**适当培训的必要性怎么强调都不为过。良好的跨文化培训，即使对于短宣人员而言，也是至关重要的，它可以协助避免冒犯，也能避免长期同工与当地同事和朋友之间的关系破裂。
- **从短期宣教队中招募：**短期宣教队访问你的东道国文化或团队时，请利用千载难逢的机会来招募新人。
- **查找信息：**查找并系统地向新来者提供有关东道文化和国家的信息。一本好的同工手册或欢迎礼包可能包括国家历史、国家收入来源、国歌、政治、英雄、假期、宗教、禁忌、事工目标和宗旨、指南、管理和组织结构及文化、会议时间、对于同工子女的教育选择、休闲选择、企业娱乐活动、图书馆、银行、医疗和卫生服务、维修服务、安全程序、驾驶执照和准则等。短期团队和访客也可以使用此信息。汇编好这些信息后，从长远来看，它会减轻长期工作人员的压力，因为他们必须回答许多新来者和访客的问题。
- **入职引导与培训：**彻底的介绍东道国的，各个地区的和国际性的差会和家庭小组，也介绍他们的部门、同事、当地教会和环境。为所有新来者准备一个齐全的欢迎礼包或迎新礼包（包括视频等视觉辅助工具）。在新来者及其家人刚到禾场的头几周里，请密切关注他们的情况。

- **工作描述：**将较小的任务分配给新来者，尤其是在最初的几周或几个月中。一开始帮助他们放慢脚步。他们在第一或两年中的主要工作描述应该是语言和文化学习——这是他们最初唯一的事工。一旦他们的语言能力提高，请不要拖延委派有意义的工作和责任给他们。关于工作描述、绩效反馈和延迟原因的透明沟通至关重要。它还可以减少不平衡负担所带来的烦恼。但是，跨文化事工和援助同工必须注意不要把工作描述看得太重。
- **要求语言学习：**语言是文化的核心。因此，新同工需要学习语言。差会和家庭小组需要围绕此问题来制定政策，并通过定期评估和评价来执行它们。政策需要考虑到同工的熟练程度，并根据同工的工作地点、工作描述、工作性质和委身期限的长短来制定。
- **提供定期休息时间：**对待新同工要保持宽容。给他们足够的时间安顿下来。让他们有时间为孩子找学校、安排交通、家具、餐具、设备、床单/桌布等亚麻制品、教育材料等。提醒并协助他们定期休假、休息、娱乐、了解自己的环境、建立关系并度假。当文化冲击处于最高水平时，额外的休息时间将有助于他们应对文化冲击。
- **允许他们逃离：**当正在适应的同工看起来压力很大时，鼓励他们暂时逃离。提醒他们压力是正常的，尤其是在第一阶段，事实上，暂时的逃离对于在新文化中坚持下去并成为有效的见证人，是至关重要的。
- **热情款待：**邀请他们来家里做客。为他们创建一个家并成为他们的家人。请他们吃一顿饭和以其他形式款待他们（1彼得4：9）。成为他们的朋友。接纳单身人士成为你家里的一分子。倾听他们的声音，并帮助他们在不被谴责或批判的情况下表达自己的真实感受。
- **实际帮助：**在实际层面上帮助他们，尤其是当他们需要有人伸出援手时，更应如此。帮助他们粉刷和修理公寓、挂窗帘、购买杂货、照顾孩子、带饭等。利用你的恩赐来服事并帮助他们，可以增强他们的士气。告诉他们在哪里可以找到商品、杂货、服务提供商以及如何做事。最重要的是倾听他们的心声。
- **尊重他们：**无论他们对东道国文化或工作了解多少，都要尊重他们。拒绝以家长式或专制的方式讲话或行事，或贬低他们的无知或缺乏经验。不要觉得受到他们的威胁。尊重产生尊重，因此，将他们视为平等的人并相信他们。给他们希望，让他们相信自己的学习曲线以后会趋于平缓。
- **鼓励和肯定：**在新同工身上很容易看到缺点和弱点，但要做一个鼓励者（帖撒罗尼迦前书5：11）。新来者将需要他们能得到的所有鼓励。使他们的经历，挣扎和文化冲击能够正常化。
- **成为一个祷告社区：**为你的新来者祷告，并鼓励他们与社区中的其他人一起祷告。鼓励他们有祷告伙伴。保持警惕，认识到敌人将攻击那些扩大上帝国度的人，并鼓励和强调属灵争战的重要性。祷告会将保护承受重大压力的新来者。当我们将重担卸下给上帝，并专心在上帝和正面的事情上时，祂所赐的平安就会保守我们的心思意念（腓立比书4：8-9）。
- **记住你曾经感受：**对于资深同工来说，忘记他们刚到禾场或开始新工作时的感受是很自然的。不要低估新来者在适应新文化时的压力水平。想办法向他们表示关怀和恩典。一名同工说，

“有时文化冲击完全是压倒性的。我预料到了，但……我仍然非常想念我们的孩子和孙子，有时真的感到很痛苦。我知道每个人都会有这种感觉，我不是唯一的一个。我没想到会这么难。”
- **这是生命中的一段季节：**提醒他们，这个适应的季节一定会过去的。他们在新文化中的运作将会不断地变得更好。使用文化冲击时间线和事工生活时间线图来让他们能以更长远角度看待问题。

不要将只与文化有关的行为解释为动机，道德意义，成熟度或灵性。

- **同工关怀和汇报：**为他们提供同工关怀。首先，定期察看他们的近况，看看他们过得如何。在头三个月内，进行第一次汇报面谈。询问他们在接下来适应禾场上的生活方面需要些什么，并在尽可能的情况下提供便利。请参阅有关“汇报”的一章。一位同工说：“我们的事工过于以工作为导向，没有人有时间去考虑其他同工的挣扎。”一个有同理心、不带偏见的倾听者对于那些遭受文化冲击的人来说可以产生奇效，无论倾听者是同工关怀着还是一个出于关心愿意聆听的同事。

特别是照顾那些是他们团队中唯一外国人或唯一来自特定文化的人，听取他们的分享和汇报。一位同工认为，东道国的大多数同工关怀者都是友善的人，但是他们不知道如何为自己的文化以外的同

工进行关怀。另一个人说，他们的同工关怀着主要是西方人，不知道如何为当地国民提供关怀。她认为，一些负责同工关怀的培训师，对在全球优先培训所有国家的同时工关怀者的重要性，一无所知。对于让每个人都参与到彼此的关怀中来，而不仅仅只被少数享有特权的人所实行，人们是无知的。另一个同工说，不同文化价值观可能会让人感到被利用、被忽视、超负荷工作。探访在禾场上的同工，以便更好地了解他们的文化挑战和环境。

- **帮助建立身份认同和自尊：**一个翻译组织的同工关怀顾问/培训师，建议那些帮助在文化冲击中与身份和自尊心斗争的同工的关怀者遵循以下准则：¹⁰⁸
 - 肯定这个人的独特性和内在价值。呵护受伤的人并爱护他们。
 - 适应新的文化时，请帮助他们理清他们内心需要做什么样的改变，来适应新的文化，以及那些必须保持稳定以维持自我的完整性的东西，例如个人的特质、品质、价值、习惯、交往方式。
 - 肯定他们是如何适应的，他们实现的改变和承受的压力。
 - 教导他们在适应的时候所需要的能力。承认这种现实，并挑战他们，在灵活面对变化的时候，还保持自己的身份。
 - 使压力正常化。告诉他们任何人需要适应这么多东西，都会经历身份认同的动摇。
- **辅导员策略：**同一位作者为那些与文化冲击作斗争的人的辅导员提出了以下策略：¹⁰⁹
 - **肯定他们的复原力：**肯定被辅导者的复原力和应对能力。鼓励他们在需要帮助以便能够进一步适应时，向别人倾诉。
 - **倾听：**让对方告诉你他们的经历，尤其是那些创伤性和令人烦恼的经历。减轻他们的痛苦，为他们提供洞察力并提供生存工具，缓解或预防创伤后应激障碍（PTSD）。
 - **教导一应对悲伤和失去：**教导同工关于悲伤过程和如何处理失去。
 - **使压力反应正常化：**教导当事人有关症状，反应和综合征的知识。向他们申明这不是软弱，是他们对压力、悲伤、失去和对健康威胁所作出的反应，并不是因为“发疯/失去理智”。内心痛苦不堪，感到恐惧或失去心理平衡不是灵性软弱的症状。教授他们应对策略，并协助制定更好的应对计划。
 - **承认“丑陋因素”：**肯定贫困和他们观察到的其他情况所构成的“丑陋因素”的现实。帮助他们采取应对和平衡策略。肯定他们对美、音乐、时间、沉默、独处等的需求。帮助他们意识到这些不是自私的奢侈品，而是“允许”他们进行能使他们恢复精神及重新振作的活动。
 - **给予希望：**鼓励、安慰和恢复他们的希望。
 - **肯定困难是真实的：**肯定他们所选择的这一条信仰之路的真正难处，以及财务上的影响所带来的压力。帮助他们了解有关发展各种支持网络和医疗保险的信息。
 - **适应不良行为：**如果患者尝试通过‘适应不良行为’（例如虐待、暴力或自杀等）来应对问题时，请帮助他们，提供或转介他们接受治疗。试图以不恰当的行为把自己从压力或痛苦中释放出来，往往植根于童年创伤，他们把这些当作一种“默认”机制。当压力变得难以忍受时，个性或关键关系的裂缝就会变成鸿沟。帮助或推荐他们建立一个支持和问责的网络，以加强他们学习新的，对压力有恰当的反应。
- **工作评估和审查：**与汇报的情感性质不同，第一次评估或审查，通常是关于他们的工作绩效和在组织内的目标。在最初的几个月里，评估和考核主要是关于他们的文化适应和语言学习，但也可能需要包括所委托给他们的小任务。
- **应急程序：**要有完整的应急程序。让你的同工和援助同工做好测试准备。这将有助于让你的同工对差会或家庭小组给予他们的照顾感到更安心，从而能将精力集中在文化适应上。



- **提供资源：**在你的图书馆中提供有关文化、文化冲击、语言学习等主题的资源。包括有关东道国的资源，例如历史、文化信息、当地宗教信仰和习俗、词典、寓言、政治、歌曲、艺术、语言教科书、食谱、地理和地图。
- **关于文化和过渡的教学：**促进关于当地文化本质的教学课程，包括在书本上不一定能读到的细微之处，禾场、过渡阶段、当地宗教等。提供例如书籍、视频和其他文化信息等资源是至关重要的。然而，信息资源可能永远无法取代为整个家庭而准备的完整的个人及文化上的入职引导和培训。
- **训练飞机驾驶员：**将个人和资源飞往遥远地点的飞行员可能会为正遭受文化冲击中的同工提供不可思议的帮助。这些同工通常已经有好几个星期没有与家人或团队以外的其他同工交谈。一位基督徒飞行员驾驶他的事工飞机飞往在丛林中服事的同工那里，通常只需要拿一杯咖啡，倾听他们述说。很快他就知道每个同工的一切。他知道谁在经济上有困难；谁在语言学习上感到灰心丧气或进展顺利；他是第一个见到新生婴儿的；第一个祝贺同工孩子在家庭学校项目中获得的成果的；同时他也会遇到最近成为信徒的村民。¹¹⁰ 教导飞行员汇报工作和积极倾听的重要技巧。

讨论与反思



- 跨文化团队的管理者应该做什么来确保每个成员都感到舒适、自在并融入团队？
- 一位在禾场上的 27 岁男性同工，梓睿，他在东道国文化中感觉很不自在和没有归属感，他觉得自己无法适应。他总是认为“家”，指的是他在家乡父母的家。他经常哭泣，使他的配偶和孩子感到困扰。他的妻子，春花，对此感到束手无策，想请求你的帮助。
- 当同工或援助人员到达工作地点时，哪些政策对确保文化和语言学习是重要的？假设你是你的差会或家庭小组的国家管理团队的其中一员，请制定这些政策。
- 请分两栏列出你能想到的西方和非西方文化的对立观念，并进行比较，例如：以任务为导向和以人为本。
- 你认为圣经对跨文化问题的看法是什么？
- 描述你或你的团队拥有（或你希望购买）的两种资源（书籍、网站、投入、研讨会），用于培训同工了解跨文化问题。

尾注：本章使用的资源



- ¹ Bock, Philip : In : Mulder, Elreza. 2007. *Worker Care Embedded in Prayer*. Ph.D. Unpublished Dissertation in Missiology. Faculty of Theology, University of Calvary, London, 182.
- ² Firth, Len. Crossing Bridges. In : *CMS Checkpoint - at the Cutting Edge of World Mission*, Autumn 2003. Sydney, Australia : Church Worker Society, 5-7.
- ³ Knell, Marion. 2001. *Families on the Move – Growing Up Overseas and Loving It!* Mill Hill, London : Monarch Books, 134.
- ⁴ Janssen, Gretchen. 1986. *A Comparative Study of Cross-Cultural Experiences of Contemporary Women*. Unpublished Master's Thesis, Union Theological Seminary, New York City, 4.
- ⁵ Pollock, David C & Van Reken, Ruth E. 2001. *Third Culture Kids*. Intercultural Press (first printed as *The Third Culture Kid Experience*, 1999). Boston, MA : Nicholas Brealey North America, 19.
- ⁶ Hiebert, Paul G. 1983 (2nd ed.). *Cultural Anthropology*. Grand Rapids, MI : Baker Books, n.p.
- ⁷ Cameron, Rosalea. 2008. *Worker Kids (MKs)*. Queensland, Australia : Cypress Trust, 22-23.
- ⁸ Kohls, *Survival Kit for Overseas Living*. 23-24.
- ⁹ Mulder, *Worker Care Embedded in Prayer*, 182.
- ¹⁰ DiploFoundation. 2004. ICC-Exercise [online]. Msida, Malta. Available from <http://textus.diplomacy.edu/portals/ICCExercise/oview.asp?FilterTopics=47138/47737&ShowBlog=false> [Accessed 27 September 2011].
- ¹¹ Miller, Susan. 1995. *After the Boxes are Unpacked – Moving on After Moving In*. Wheaton, IL : Tyndale House Publishers, 48.
- ¹² Janssen, Gretchen. 1989. *Women Overseas – A Christian Perspective on Cross-cultural Adaptation*. Yarmouth, MA : Intercultural Press, Inc., 4.
- ¹³ Ibid., 60.
- ¹⁴ Miller, *After the Boxes are Unpacked*, 160-2.
- ¹⁵ Ibid., 98.
- ¹⁶ Phillips, James M., & Coote, Robert T. (Eds.) 1993. *Toward the 21st Century in Christian Ministry*. Grand Rapids, MI : William B. Eerdmans Publ. Co. Quoted by : Rattray, Paul S. 1998. *Bridging Cultural Divides – Eastern and Western Worldviews in Focus*. Albany Creek, QL, Australia : ETC Indonesian Language and Business Services, (Preface) 4.
- ¹⁷ Storti, *Figuring Foreigners Out*, 10.

- ¹⁸ Loss, *Culture Shock*, 47.
- ¹⁹ Knell, *Families on the Move*, 52.
- ²⁰ Brewster, E. Thomas, & Brewster, Elizabeth S. 1984. *Language Learning IS Communication - IS Ministry*. Pasadena, CA : Lingua House, 203.
- ²¹ To Every Tribe Ministries. 2009. *Ministry Quotes* [online]. Los Fresnos, TX : To Every Tribe Ministries. Available from [http : //www.toeverytribe.org/missionquotes](http://www.toeverytribe.org/missionquotes) [Accessed 27 September 2011].
- ²² Kohls, *Survival Kit for Overseas Living*, 75-78.
- ²³ Rattray, Paul S. 1998. *Bridging Cultural Divides – Eastern and Western Worldviews in Focus*. Albany Creek, QL, Australia : ETC Indonesian Language and Business Services, 22-23.
- ²⁴ Arbuckle, *Earthling The Gospel*, 204.
- ²⁵ Ibid.
- ²⁶ Cannon, *For Workers Only*, 63.
- ²⁷ Anonymous, Email : 15 May 2004. Name withheld.
- ²⁸ Reed, *My Seventh Monsoon*, 33, 32.
- ²⁹ Reed, *My Seventh Monsoon*, 110.
- ³⁰ Pollock & Van Reken. *Third Culture Kids*, 249.
- ³¹ Knell, *Families on the Move*, 134.
- ³² Ibid., 111.
- ³³ Ibid., 114.
- ³⁴ Firth, *Crossing Bridges*, 5-7.
- ³⁵ Taylor, W D (Ed.). 1997. *Too Valuable to Lose : Exploring the Causes and Cures of Worker Attrition*. Pasadena, CA : William Carey Library, 25.
- ³⁶ Ethno360. 2007. *Family and MK Culture Shock* (Power Point Presentation on CD for TCKs). Sanford, FL : Ethno360.
- ³⁷ Janssen, *Women Overseas*, 27.
- ³⁸ Kohls, *Survival Kit for Overseas Living*, 118.
- ³⁹ Dodds, Lois A., Dodds, Lawrence E. and Heartstream Resources, Inc. 1997a. *Caring for People in Msns : Just Surviving – or Thriving?* Unpublished paper. Florida and Liverpool, PA, n.p.
- ⁴⁰ Lanier, Sarah A. 2000. *Foreign to Familiar : A Guide to Understanding Hot- and Cold-Climate Cultures*. Hagerstown, MD : McDougal Publishing Company, 15-22.
- ⁴¹ Firth, *Crossing Bridges*, 5-7.
- ⁴² Lippman, Marc. *Culture – Understanding Culture* [online]. Available from [http : //www.peacecorps.gov/wvs/publications/culture/pdf/chapter1.pdf](http://www.peacecorps.gov/wvs/publications/culture/pdf/chapter1.pdf) [Accessed on 6 January 2010], 25.
- ⁴³ Rattray, *Bridging Cultural Divides*, 21-22.
- ⁴⁴ Ibid., 43.
- ⁴⁵ Triandis, H C, Brislin, R & Hui, C H. 1988. Cross-Cultural Psychology. In : *Culture Matters* [online]. Available from www.china-nafsa.aief-usa.org/chapter3.pdf [Accessed on 6 January 2010], 271.
- ⁴⁶ Rattray, *Bridging Cultural Divides*, 22-23, 86.
- ⁴⁷ *Culture Matters* [online]. Available from [http : //www.china-nafsa.aief-usa.org/chapter3.pdf](http://www.china-nafsa.aief-usa.org/chapter3.pdf) [Accessed 15 September 2009].
- ⁴⁸ Lanier, *Foreign to Familiar*, 41-54.
- ⁴⁹ Rattray, *Bridging Cultural Divides*, 43, 86.
- ⁵⁰ Sonneman, *Crossing Bridges*, 8-9.
- ⁵¹ Rattray, *Bridging Cultural Divides*, 10.
- ⁵² Ibid. (Rattray)
- ⁵³ Pfeiffer & Company. *Context of Cultures : High and Low* [online]. Source : The 1993 Annual : Developing Human Resources. Available from [http : //www2.pacific.edu/sis/culture/pub/Context_Cultures_High_and_Lo.htm](http://www2.pacific.edu/sis/culture/pub/Context_Cultures_High_and_Lo.htm) [Accessed 27 September 2011].
- ⁵⁴ Reed, *My Seventh Monsoon*, 124.
- ⁵⁵ Pfeiffer & Company, *Context of Cultures* [online].
- ⁵⁶ Rattray, *Bridging Cultural Divides*, 86.
- ⁵⁷ *Culture Matters* [online].
- ⁵⁸ La Brack, Dr Bruce. N.d. *What's Up With Culture? – On-Line Cultural Training Resource for Study Abroad* [online]. San Francisco, CA : School of International Studies (SIS), University of the Pacific. Available from [http : //www2.pacific.edu/sis/culture](http://www2.pacific.edu/sis/culture) [Accessed 6 January 2010].
- ⁵⁹ Lingenfelter, *Ministering Cross-Culturally*, 37, 44-46, 50, 87.
- ⁶⁰ Sonneman, *Crossing Bridges*, 8-9.
- ⁶¹ Lingenfelter, Sherwood. *Ministering Cross-Culturally*.
- ⁶² Rattray, *Bridging Cultural Divides*, 13.
- ⁶³ Kohls, *Survival Kit for Overseas Living*, 75-78.
- ⁶⁴ Pfeiffer & Company. *Context of Cultures* [online].
- ⁶⁵ Mack & Stiles, *Mack & Leeann's Guide to Short-Term Ministry*, 83.
- ⁶⁶ Storti, *Figuring Foreigners Out*, 8-9.
- ⁶⁷ Lingenfelter, *Ministering Cross-Culturally*, 92-96.
- ⁶⁸ O'Donovan, *Biblical Christianity to Modern Africa*, 20.
- ⁶⁹ Rattray, *Bridging Cultural Divides*, 86.
- ⁷⁰ *Culture Matters* [online].
- ⁷¹ Glass, Amee. 2000 (2nd ed.). *Into Another World : A Glimpse of the Culture of the Ngaanyatjarra People*. Berrimah, NT, Australia : Summer Institute of Linguistics, 23-24.
- ⁷² Rattray, *Bridging Cultural Divides*, 86.
- ⁷³ *Culture Matters* [online].
- ⁷⁴ La Brack, *What's Up With Culture* [online].
- ⁷⁵ Knell, *Families on the Move*, 124-6.
- ⁷⁶ Rattray, *Bridging Cultural Divides*, 86.
- ⁷⁷ Lanier, *Foreign to Familiar*, 71-78.
- ⁷⁸ O'Donovan, *Biblical Christianity in Modern Africa*, 20.
- ⁷⁹ Ibid., 14-15.
- ⁸⁰ Pfeiffer & Company, *Context of Cultures* [online].
- ⁸¹ O'Donovan, *Biblical Christianity in Modern Africa*, 20.
- ⁸² Pfeiffer & Company, *Context of Cultures* [online].
- ⁸³ O'Donovan, *Biblical Christianity in Modern Africa*, 20.
- ⁸⁴ Rattray, *Bridging Cultural Divides*, 16.
- ⁸⁵ O'Donovan, *Biblical Christianity in Modern Africa*, 20.
- ⁸⁶ Pfeiffer & Company, *Context of Cultures* [online].

-
- ⁸⁷ Ibid.
- ⁸⁸ Rattray, *Bridging Cultural Divides*, 43. (Several facts from this bullet section.)
- ⁸⁹ Mulder, *Worker Care Embedded in Prayer*, 153.
- ⁹⁰ Loss, *Culture Shock*, 38-43, 61-70.
- ⁹¹ Miller, *After the Boxes Are Unpacked*, 21.
- ⁹² Firth, *Crossing Bridges*, 5-7.
- ⁹³ Kohls, *Survival Kit for Overseas Living*, 75-9.
- ⁹⁴ Ibid., 143-6.
- ⁹⁵ Ibid.[Kohls], n.p.
- ⁹⁶ Janssen, *Women Overseas*, 39.
- ⁹⁷ Ibid., 39-40.
- ⁹⁸ Gibbs, Terri A. 1980. Finding a Sense of Belonging in Your New Place. In : *Evangelical Worker Quarterly* 16, July 1980, 161-2.
- ⁹⁹ Kohls, *Survival Kit for Overseas Living*, 87.
- ¹⁰⁰ Lippman, *Understanding Culture Online* [online], 5, 16. (Most of the facts in this bullet comes from this resource.)
- ¹⁰¹ Arbuckle, *Earthing the Gospel*, 219.
- ¹⁰² Ibid., 203-4.
- ¹⁰³ Kohls, *Survival Kit for Overseas Living*, 87.
- ¹⁰⁴ Johnson, *To The Shepherdess*, 56.
- ¹⁰⁵ Miller, *After the Boxes Are Unpacked*, 39.
- ¹⁰⁶ Ibid., 62.
- ¹⁰⁷ Janssen, *Women Overseas*, 39.
- ¹⁰⁸ Gardner, Laura Mae. 1997. *Culture Shock* (lecture notes). Wycliffe Bible Translators, USA.
- ¹⁰⁹ Ibid.
- ¹¹⁰ [Burnham, *In the Presence of My Enemies*, 51.](#)

---oOo---oOo---

第 5 章 - 重返期的冲击

重返家乡的定义	105
圣经中所提到的重返家乡	105
关于重返的一般性评论	106
关于重返家乡的有用语录	108
年假	108
典型的年假	108
安息假	109
关于休年假的语录	109
“重返”这个词的历史	109
影响重返期冲击严重程度的因素	110
为同工重返家乡做准备时所面临的困境	112
重返期冲击的症状或情绪	112
重返家乡的挑战	113
来自发展中国家的同工在重返家乡时所面临的特殊挑战	117
如何帮助自己尽量减轻重返期的冲击:	
1. 离开禾场前的自我帮助	119
2. 在休年假期间的自我帮助	121
3. 在永久地重返家乡时的自我帮助	122
回归同工的基本需要	124
如何帮助其他重返家乡的同工:	
1. 在重返家乡之前/即将离开时在禾场的帮助	125
2. 在休年假时的关怀	126
3. 永久返回家乡的长期	127
重返家乡的同工子女	129
用于讨论和反思	129
尾注: 本章使用的资源	127

第 5 章

重返期的冲击

重返家乡的定义



- “**重返家乡**指的是一名同工永久性或暂时性地回到祖国。可是因为他（她）长期在另一个国家或另一种文化中工作和生活，回到自己的母国文化或护照签发国时，由于受到逆向文化冲击的影响，因此需要经历一段正常但却富有挑战性的文化再次适应和融合的过程。” — 作者
- “（**重返家乡**是）……对熟悉的事物却已经变得很陌生的一种复杂反应。有人用‘逆向文化冲击’来概括它。” — 安妮·汤森¹
- **逆向文化冲击**—可理解为一“虽身在祖国，可心理、生理、情感上都觉得自己像一个外国人。” — B. J. 赫恩²

圣经中提到的重返家乡



在圣经中，在其他文化或国家生活了一段时间后再重返家乡的人物有：

- **马利亚与约瑟**：在埃及度过了两年的流亡生活，耶稣的父母亲带着祂返回巴勒斯坦（马太福音 2：16-23）。
- **拿俄米**：拿俄米从自摩押地再次返回她在以色列的家乡文化（路得记 1：1-22）。

- **耶稣的国际性世界观：**虽然耶稣在两岁之后就没有离开以色列，可祂的国际性世界观与当地人的世界观迥然不同。这使祂与法利赛人起了冲突，可是这也帮助祂理解不同文化背景的人，例如撒玛利亚的妇人(约翰福音 4: 1-26)和百夫长(路加福音 7: 1-10)。
- **耶稣在人间生活了三十三年后，凯旋地重返天堂。**(使徒行传 1: 9-11)
- 当**保罗与巴拿巴**从中亚的禾场返回祖国安提阿的教会，教会中人以最好的方式欢迎了重返家乡的他们：“到达那里后，他们聚集了教会，报告了神通过他们所做的一切，以及他如何向外邦人打开了信仰之门。”(使徒行传 14: 26-28) 众人耐心地聆听他们的经历与汇报！恰恰相反，如今回国的同工往往在教会聚会上只有十分钟的分享时间。在教会聚会上分享是第一层汇报总结，而私下与两三位较亲密的朋友分享则是第二层。
- **阿尼西母：**在罗马，保罗写信给腓利门，请求他收留阿尼西母这位逃跑的奴隶，并把他当兄弟看待：“我现在打发他亲自回你那里去；他是我心上的人。”(腓利门书 12) 在阿尼西母的陪同下，推基古把保罗的信送到身在歌罗西的腓利门，同时也送了另一封信给歌罗西教会。阿尼西母不但得以返回歌罗西，他也重新回到他的主人腓利门的身边侍奉。
- **对即将重返家乡的同工的鼓励：**你的心或财宝所在，那便是你的家。现在，你的家便是上帝带领你去的地方。若你身在一处，可心却在另一处，即使是在重返家乡的过程中，我们也会做对自己不利的决定。路加福音 12: 34 说：“因为，你们的财宝在哪里，你们的心也在那里。”

关于重返的一般性评论



重返家乡被许多作者和同工视为事工生涯中最艰难的时期（在以下“关于重返家乡的有用语录”的标题下可参阅他们的一些言论）。以重返家乡为主题的文章和其他相关资源的标题也反映了这时期同工生活的挑战性 - 例如：《重返家乡的压力：回家之痛，在家乡的陌生人以及让你愉悦的回家。》许多同工重返家乡时都会问自己：“我本以为回到家乡应该会是一件非常好的事，可我这是怎么了？”俗语说“终于到家了！回家真好！”，回家本该是一件令人高兴的事，可实际上这过程比想象中还要困难得多。澳洲维省圣经学院的前任校长曾言，在巴布亚新几内亚侍奉的十六年里，他们一家人最艰难的经历是当他们离开禾场回到澳大利亚的时候 - 那是一段痛苦的旅程，感觉没有人理解他们的经历。³ 一般来说，逆向文化冲击是回归的同工和家中的亲朋好友都始料未及的。如果海外同工有越多的时间为重返家乡做好充分的准备，那就越好哪怕只是六到十二个月之前。重返期的冲击会持续多久？如文化冲击一样，重返期的冲击会有自己的周期，或者重复的周期，短则几个星期长则几年，直到同工已经适应了祖国的生活，不再觉得自己像一个格格不入的陌生人。

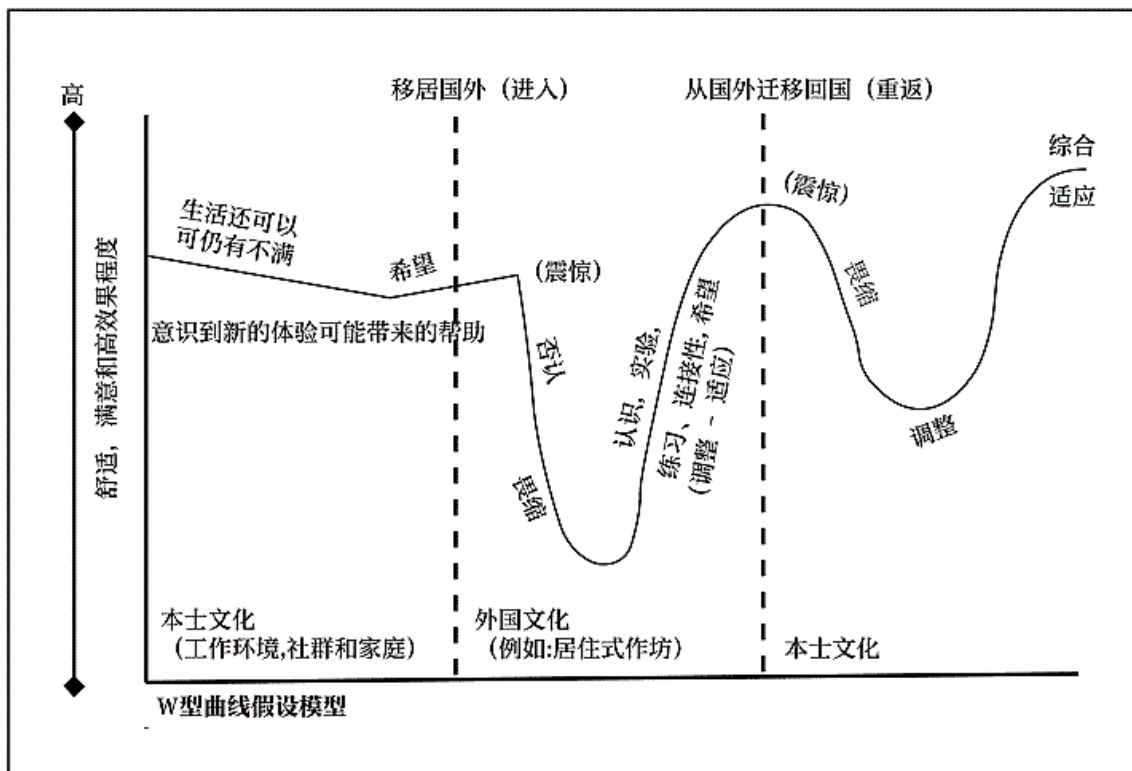
以下的图表 W-曲线理论 - 可帮助回归的同工和外国救援人员，以及他们家中的亲朋好友更好地了解重返家乡的过程中预计会出现的高潮和低潮。同工对这一过程的预先准备将减少周期的深度。图表中，右边的第三段显示重返家乡的冲击及其调整周期通常是怎么样的。许多作者都同意重返家乡是同工生涯中最困难，最痛苦的阶段之一，他们觉得没有人能理解他们所经历的。正因如此，作者认为图表中右侧调整曲线的底边是否正确地显示了调整的严重程度仍然存疑 - 真实情况或许更深或更浅。



W-曲线假设性模型⁴

重返的过程

W 曲线 - U型曲线的延伸假设 - 同工的生命时间轴



弗里德曼, A. 1986。管理“文化”转型的策略：从培训中重新进入, 25. 发表在：C N Austin (编辑) 跨文化回归再入：一本阅读书。德克萨斯州阿比林：阿比林基督教大学 (Abilene, Texas：Abilene Christian University)。最早的假设来自 (First hypothesised from)：

关于回家这件事,有很多方面是甜蜜而愉快的,例如再次与家人相聚是令人感到愉快和开心的。有些同工也可享受在家乡较富裕的环境,更通畅的交通和更先进的医疗服务。可事实上,在国外工作会改变我们,而重新适应在“家”的生活可能具有挑战性。

重返家乡的过程中具有欺骗性的部分是,同工通常误以为只要回到“家”了,便不再会觉得跟其他人之间有那么大的差异。然而,真实的情况却往往事与愿违。这种误解和其所带来的失望对于成年人和他们的孩子都是一样的。

关于重返家乡的有用语录



- “永久地重返澳大利亚其实非常困难。大多数人会告诉你，‘回家’后的调整 and 适应过程和第一次跨文化迁移时一样艰难，一样漫长” - 内奥米·里德⁵
- “在巴布亚新几内亚服事的十六年里，我们一家人最艰难的经历是当离开禾场回到澳大利亚的时候。我们改变了，澳大利亚也改变了，我们的家人朋友没有我们也生活得挺好的！” - 大卫·普里斯⁶
- “……重返家乡的同工所面临的压力十分之大……” - 海依及其他人⁷
- “同工在休年假时回国的经历并不容易。他们不曾想到适应家中的生活会有困难，许多同工会觉得自己像一个陌生人，觉得很没有安全感，觉得很少人理解他们的挣扎。” - 罗德·海依⁸
- “为回到家后的失落感和其他多种情绪做好准备。” - 罗素·L·彭尼⁹
- “所有同工都会因跨文化经历而改变。同工在国外服事时，他们会开始本能地接受当地文化的价值观与风格，而这会让他们以这新的视角来看待自己的母国文化。所以回到母国文化的同工会感到不自在。他们有时甚至会批评自己的文化，因为他们已看到另一种生活方式。” - 史蒂夫和珍妮·苏内马¹⁰（国家名字省略）

年假



在休年假时我们回到家乡，这是一种典型的、暂时性的重返经验——这是从禾场或东道国文化短暂地回到母国文化/地区的过渡，同时也是从母国返回禾场的另一个过渡。祖国的亲朋好友通常都以为“假期”代表着从国外回来的同工有两三个月的休息时间，而在国内服事的人则只有两到三个星期的休息时间。可事实并非如此，实际上这是他们最忙碌的时期。许多同工都觉得这段时期压力很大。除了重返期的冲击和其常见的调整之外，同工的工作量也增加了，他们还要面对别人对他们的要求。一位同工说，“放年假时压力很大，因为我需要拜访许多人，根本没有时间真正地休息和放松。”另一位同工则说他根本没有足够的时间和家人和朋友好好聚一聚。许多同工在回到禾场时都会觉得比刚回到家乡时更累。因此，必须妥善规划在家乡时的时间，以便将休息纳入日程，即使这样会导致一些任务无法完成。

典型的年假



有些同工从未被教导应该如何安排年假的时间。因此他们并不明白年假的意义，也不知道应该做些什么。一个好的年假有这五个目的，其他可能性和选项列在每个目的中：

- **探望家人：**和自己的家人好好的聚一聚，已婚人士也必须花时间拜访双方的父母和家人。如果你将孩子寄养在其他家庭成员的家中，则必须多花点时间陪伴孩子。
- **休息及休养生息：**休息、从一个压力大的环境中恢复、身心上得到更新；度假、自我关怀；增加与上帝一起的时间、花时间陪伴家人、多花时间培养夫妻感情；休养生息。
- **回国述职：**拜访差会或家庭小组、支持自己的朋友、家庭教会、教会的细胞小组和查经班小组；向差会或教会主管汇报；招募与动员、演讲、分享自己在禾场的工作。
- **接受输入和意见：**进行汇报和回顾陈述，接受辅导和祷告；参加一个在线培训课程，或学习一门禾场所需的新技能；参加差会、组织或家庭小组所提供的课程（无论在国内或国外）——希望这些课程是根据同工的具体需求而量身订制的合作的教会和短期宣教小组可在这方面辅助同工，让他们得到更新、灵性的喂养和磨练，为重返禾场的下一个任期做好准备。
- **为返回禾场做好准备：**购买所需的设备和衣物、维修物品、储存或寄放自己的物品；报税（处理税务文件）、更新执照、申请许可证；安排好出国所需，打疫苗、医疗护理、收拾行李。

安息假



旧约中所提到的安息日指的每周的第七天，而每七年则守整整一年的安息年（出埃及记 23：10-11；利未记 25：2-7；20-22；申命记 15：1-3）。休安息假有许多好处，可是很少差会和家庭小组实施它。如果差会和家庭小组的批准，对于同工来说，这便不是一年的无所事事，而是给他们时间与机会，做一些与在禾场上的日常工作不同的事情。换句话说，同工便“歇了他一切的工，安息了”（创世记 2：2）。

对于同工来说，安息假可能是一段很长的假期，包含了年假的五个组成部分，可是这并不是理想的状态。安息假是一段特殊的时期，应当好好利用。许多同工都会用这段时期做以上五个目标的其中一个或两个，例如修一门课程、学习一种技术、完成一个学位，并利用这段时间进行较长时间的休息，让自己得到更新并休养生息。在这年间，同工也可重返社会工作以增进自己的专业技能，例如医生，或者同工也可做一些自己一直很想做，但在禾场或放年假时一直无法实现的事—例如参与福音船事工、在船上做一些低调的工作让自己得到更新。休安息假的最佳时期是当同工处于过渡期，例如当他从一季的侍奉中转移至另一季的侍奉，或更换不同的工作岗位，或当同工完成一项重大的项目之后。

重返家乡往往是许多工作者
生命中最困难的阶段。

关于休年假的语录



亲人朋友都说我们的年假就像是度假。短时期回国休假的老工通常都会遇到这种问题：“你休息得好不好？”可事实上，年假是老工感到最有压力的时期，因为他们有许多事务必须在返回禾场之前完成，根本没法好好休息。以下是作者的线上调查中一些同工的匿名留言：

- “回国后，我很难再找到像在禾场上那种优质的团契。每逢年假回到家乡时便是我最孤独和最缺乏牧养关怀的时期……和其他同工交谈后，他们也说年假是他们觉得最困难、最孤独的时期。”
- “我已经有三年没回家了。我觉得作为同工最重要的一件事情，便是一年至少要回国一次，或者每两年回国一次。这会帮助我们维系和家人朋友的关系、充实和更新自己，也让我们以新的角度重新看待我们在禾场的工作”。
- “我需要更多的休息时间/假期，不用付出，也不必去探访家人朋友。若可以定时地有自己的私人时间，而不觉得愧疚或有负罪感，这对我来说意义重大！我不需要很长的时间，我只需要定时的假期。类似于退修会的环境，让我无需有要做出成绩的压力。”

“重返”这个词的历史

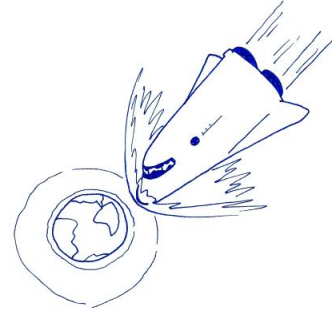


“重返”是一个航天术语，指的是当航天飞机重新进入包围着地球的大气层的过程。航天飞机在绕地球轨道飞行时的时速为 28,963 公里，而在着陆时的时速仅为 400 公里。在重返大气层的过程中，航天飞机会摩擦发热，甚至会到达燃烧起火的程度。在这个时候，航天飞机也进入了“黑障”区，与地面通信联络会严重失效，宇航员无法听到或与基地通话。在极大的摩擦力之下，航天飞机有可能因压力而解体，例如“挑战者号”事件。

《重返期：从事工到回归家乡生活的过渡期》，这本书的作者把同工返回祖国的经历比作航天飞机进入大气层所经历的压力一样，可分成以下几个阶段来理解：¹¹

- **热量积聚：**当回归的同工在重返家乡的过程中听到没有建设性的意见或批评，或者看到周围的人比较注重物质上的享受，这会使同工心中产生“热量”。回国同工在国内可能注意到的属灵冷漠，对事工缺乏兴趣，以及对他们多年在国外付出的经历所提出肤浅问题，都会导致热量积聚。热量的来源既可能是外部的（来自他人），也可能是内部的（来自自己）。

- **沉默区：**有时同工与禾场、差会或家庭小组缺乏联系，故而觉得孤独。同工也觉得没有人能理解他在调整和适应家乡生活的过程中所经历的一切。同工他也觉得自己与周遭的人疏远了，甚至觉得上帝也保持沉默，不和他说话了。
- **重力起作用后：**当同工重回自己的家乡时，与在禾场时的压力和调整相比，现在他有了不同的压力。
- **失去方向感：**由于在太空航行时缺少重力，返回的宇航员需要重新适应有重力的地球环境，适应如何在有重力的影响下行走。同工回归时同样会迷失方向，他会觉得自己对周围一切都不熟悉，不知道应该如何在自己的国家生活。
- **一个“悄无声息”的回归：**当宇航员**第一次登上月球**时，他们成了全球英雄。可当太空航行已成为“日常新闻”宇航员便不再为人所知。同样的，现今的同工在重返家乡时可能也不会受到他们所期待的“欢迎”，尽管其风险、危险和个人代价与绕地球轨道飞行相似。



同工在禾场所需要的支持可比作一个降落伞。当他们重返家乡时，他们将需要更多的支持和关怀，而且在适应过程中这种需求会持续不断。差派小组是一群能够在同工重返家乡给予持续关怀的伙伴。祖国的教会、差会、家庭小组和前任同工都可给予回归的同工他所需的支持。有关差派小组的更多信息，请参阅《信心，朋友和财务》一章。

影响重返期冲击严重程度的因素



以下因素会影响同工重返期冲击的严重性：

- **充分的准备：**如果你（同工）即将放年假，你是否有足够时间筹备回国时所需的材料，例如这一人生阶段的亮点、给亲朋好友的礼物？如果你将永久地重返家乡，你是否有机会为此做好充分的准备？你的孩子是否有充分的准备？
- **在东道国文化中生活的时间：**你在禾场的时间越长，所经历的重返期冲击便会越严重。对于孩子而言，就算只有六个月，他们也会觉得像是一辈子。
- **在禾场的最后几个月：**在禾场的最后的一到三个月会大大地影响你回国的心态与情绪。
- **回国的路途：**路途的长短和性质都会影响同工重返期时所经历的冲击的严重程度。复杂的旅程让我们觉得更有压力和过度疲劳。
- **回国后的工作量：**回国后，同工通常有太多事务要处理，可是时间却远远不够。
- **在家乡所面对的要求：**家人、朋友、教会、组织，其他人对我们的要求和我们对自己的要求都会影响我们重返期时经历的冲击的程度。有些朋友无法理解为什么你只能抽出两个小时和他们见面。有些家人在你回家的几个星期里，要求你在家帮忙，或帮忙打理家族生意，或在农场上帮忙。
- **东道国文化（禾场）和祖国文化之间差异的程度。**两者之间的差距越大，回国时便需要花更多精力调整 and 适应。
- **你和你的家人融入东道国文化/地区的程度越深，**你回国后受到的冲击就越大。
- **回国（或不回国）的频率和时间长短**与七年未回家的人相比，每年回家的人受到的重返期冲击会较小一些。
- **在禾场服事期间以及在随后的年假期间，对家乡文化的持续了解程度**会影响到重返期冲击的严重程度。这可包括了解祖国目前的新发展、新趋势、潮流、知名艺人、政治、国家危机，以及国内不断演变的语言的新表达方式。
- **性格类型：**这将会影响你与他人关系的深浅。你比较乐观还是悲观？随和还是拘谨？你会不会表达自己的情感？

- **你是否成熟?:** 你是否能变通? 当你经历困境时, 你是否能健康地反省检讨所经历的? 你是否能在不否认自己的痛楚之余, 很快地从困境中反弹? 你是否有一颗愿意受教的心?
- **你已经改变了:** 在禾场的经历会使你产生变化, 而这变化的程度会影响你重返家乡时所经历的压力程度。你不在的这段时期, 家人朋友也同样地经历了成长和改变, 他们可能只记得你走之前是一个害羞的青少年。如今的你已在外国生活了多年, 有了自信心, 也独立了。你的全球性世界观也影响了你的个人价值观。你已在跨文化的环境中工作过, 学会了一两种新语言, 你的事工也扩展了。东道国文化也影响了你, 一跟当初出国时的你已经迥然不同。
- **对重返期冲击的理解:** 你是否知道重返期冲击的原由和症状? 你可知应对的方法? 没人能预料自己将会面临重返期冲击, 除非他事先有这方面的培训。如果没有人事先告知你重返期冲击的现实, 你将会受到严重的打击与失望。
- **对过渡期的理解:** 你是否了解一般过渡期的原由, 阶段和发展过程? 请阅读《过渡期: 应对变化》这一章。你是否知道你将面临什么? 你知道如何在过渡期帮助自己和孩子吗?
- **家乡的变化:** 祖国和家里所发生的变化越大 - 例如死亡、出生、婚礼、危机、朋友、家庭所在区域政治 - 你在重返家乡时将经历更大的冲击。
- 近年来**搬迁或过渡的次数**和近几年的流动程度都会影响重返期的冲击。
- **年龄:** 回归同工及其配偶和孩子的年龄
- **在禾场的正面经历:** 在禾场的经历主要是正面的或负面的会直接影响你所承受的重返期冲击的严重程度。
- **总体健康状况:** 你的疲劳甚至是精疲力竭程度有多高? 近几个月甚至几年, 你的总体疲劳程度如何? 你的总体观点和心理健康状况如何? 你的属灵健康如何?
- **了结/结束:** 在重返家乡之前, 是否有好好的了结/结束在禾场的经历?
- **交接:** 在回国之前, 你能否能够把手上的工作和责任交接给别人? 在离开之前, 你是否有足够的时间教他(她)? 还是你知道当你走了以后, 你之前所建立的都会毁于一旦, 并变得微不足道?
- **下一步:** 你的下一步是否明确? 你当下是否有其他事情可做?
- **回顾陈述:** 在离开禾场回家乡之前, 你是否有做回顾陈述? 如果没有做回顾陈述, 同工会把事件中经历的情绪带到他生活的下一个阶段。
- **与你同行:** 在你的家乡文化中, 是否有人与你同行, 还是只有你独自一人? 这是否会给你带来压力?
- **是否还会再返回禾场:** 回到祖国的这段时期之后, 你是否还会重返禾场?
- **全新的地方:** 重返家乡后你永久定居的环境你是否熟悉? 还是那是一个你未在此居住过的全新的环境?
- **其他让你有压力的因素:** 除了重返家乡这件事以外, 其他的额外压力源、危机或失去也会加剧重返期的冲击。
- **定期的汇报和回顾陈述:** 在禾场和休年假时, 你是否有定期做汇报和回顾陈述? 在禾场时你是否有做回顾陈述? 在家乡时呢?
- **你的支持网:** 你身边是否有由你的亲人和朋友组成的支持网络? 他们是否了解重返家乡的压力, 它的因素, 挑战和症状? 他们是否懂得如何帮助遭受重返期冲击的人?
- **祖国的教会:** 祖国教会对你的态度会直接影响你重返家乡时所经历的压力。他们真正参与和支持的程度如何?
- **被迫回国还是自愿回国:** 重返家乡的选择是否是出于自愿的还是你是被迫回国? 你可曾预料到自己会回国, 还是回国的决定是突发的? 在自愿回国的情况下, 你是否有充足的时间为此重返期做好准备?
- **家庭的属灵氛围:** 如果他们的家人或朋友不是虔诚的基督徒, 不支持他们要为主作工的这个决定, 那么他们在家时就会面临额外的压力。

- **祖国的属灵氛围：**如果同工的护照签发国的属灵氛围对他们的信仰充满敌意，同工在重返家乡时的压力可能会非常大。如果他们在禾场的工作环境也是如此，那他会面临双重压力，时时刻刻都面对他人的敌意，身处危险之境！

无论在任何一种情况下，来自同工的差会、教会或家庭小组的支持是至关重要的，这样他们便不会觉得孤单，伤心和无助。

为同工重返家乡做准备时所面临的困境



当我们试图帮助重返家乡的同工，为他们事工生涯这一充满挑战的阶段做好准备时，我们将会面临许多挑战例如：

- **重返家乡是一个不起眼的事件：**重返家乡，尤其是同工孩子所遭受的重返期冲击，即使是在事工负责人的眼中，也会被视为是一个不起眼的事件。坚强的主管或资深的同工可能觉得，如果他们能够在不需要帮助的情况下，独自应对在休年假时所遭受的重返期冲击，那么其他人也理应如此。即使在他们永久地重返家乡时，为了不被他人视为一个软弱的人或被打败的人，同工会选择掩盖自己所遭受的冲击，装作若无其事的样子。
- **没有这方面的经验来支持培训：**很不幸的是，90% 的同工通常都是在从未有过永久地重返家乡经历的管理者手下工作。这些主管自然的便无法有效地帮助同工适应回国后的生活。一位同工曾说：“没有人告诉过我们回国时我们将面对怎样的重返期冲击。我们虽然坚强，可内心仍然受到冲击震惊”。
- **有关重返家乡的培训和计划的价值被质疑：**有些差会或家庭小组并不重视重返家乡的培训。目前，只有少数培训或引导计划专门帮助同工应对重返家乡的过程。如果同工来自一个刚开始差派门徒到禾场的国家，通常他们都无法接触到这方面的培训，因此回归的同工不懂得如何应对重返期的冲击、失望、孤寂、忧郁，和紧张的家庭关系。
- **不被相信：**在见习同工第一次前往禾场之前，他们通常都不相信有关重返期冲击的说法。由于他们对离乡背井多年后重返家园抱有理想主义的看法，因此，他们都认为轮到他们需要离开禾场回国时，重返期冲击是不会发生在他们的身上的。
- **土生土长的当地或原住民同工：**通常当地或原住民同事都不了解外国同工所来自的世界。
- **有人有过类似经历：**通常在祖国辅助同工度过这艰难时期的人 - 例如同工的差会或家庭小组的管理者，宣教士关怀人员，和其他想帮助同工的人 - 都无法发挥作用，因为他们都不曾在禾场当过同工。虽然出自好意，可他们始终无法感同身受，体会同工的心情，因此往往不知道应该说些什么来安慰同工，这也是情理之中的事。
- **在某些较落后的农村地区没有先进的电子设备：**当同工重返祖国时，接触到大量的电子设备，可能会令他眼花缭乱，并感到不知所措。

纵使困难重重，可我们仍然需要继续尽我们一切能力，帮助同工为他们事工生涯中最艰巨的时期做好准备，并尽可能做得更好。

重返期冲击的症状或情绪



重返家乡是一个过渡期 - 对于那些曾在另一种文化或另一个国家生活和工作，现在又回到自己文化中的人来说，这是一种独特的过渡。重返家乡的症状与其他过渡时期的症状相似，但与文化冲击的症状最为相似。同工可能会因此感到缺乏自信心，无法完成他们去禾场之前能够游刃有余地处理的工作。他们可能会感到烦躁、愤怒、激动、焦虑、失去方向感、忧郁、孤立和/或悲

"没有人向我们提出警告或告诉我们，等待着我们的的是重返家乡的冲击。我们是坚强的人，但我们仍然感到震惊。" — 采访编号 49

伤。他们会思念在禾场的同事和东道国文化。当他们试着适应新的环境时，可能会感到疲累、恼怒、苦毒、忧郁、混乱、孤独、焦虑和失望。他们也可能觉得自己失去了身份、自卑、觉得被伤害、经常想哭、否认所经历的、责怪、没有归属感、感觉不知所措、觉得自己很奇怪或疯了、悲伤。重返家乡的同工也可能觉得自己与他人疏远了、觉得没有归属感、与他人有所冲突、内心也有冲突、觉得自己是失败者、觉得自己格格不入、不知道家在哪儿、身在祖国可觉得像陌生人一样、没有方向感、没有希望、对周围的一切事务冷漠以对、觉得愧疚、没有安全感、恐惧、被误解、幻想破灭、属灵上或关系上饥渴/死亡。为了更好地帮助即将回国的同工，一位差派小组的主席便主动写了一封信给小组的成员，教育他们关于同工可能会出现的情绪，请求他们伸出援手支持同工。

同工可能会忍不住想要遵循移民对其主流文化的常见反应在重返家乡的过程中，这些移民式的反应可能表现在以下方面，包括：自我肯定式的调整、与同类人一起退居到贫民窟、觉得被人伤害或剥削、怨恨主流文化、退缩或逃避主义（认命、对偏见过分敏感、逃避现实、攻击主流文化）、病态绝望、延续在禾场的文化习俗、悲痛的反应、第二代人面临的挑战、或者觉得自己像一个疏远的精英、失去了与家乡/本源文化的联系和共鸣。

12

重返家乡的挑战



下面提到的挑战不包括发展中国家的同工在西方国家，或与他们本国相比更发达的国家工作后，回国所面临的独特问题。重返家乡的普遍挑战如下

- **没人感兴趣：**国内的人通常对你在禾场的经历或你在国内或国外的工作不感兴趣。他们只会问表面的问题，例如异国的食物、服饰、钱和风景。在圣经中，耶稣也有此经历——人们对祂所施展的奇迹和祂所赠的食物更感兴趣，而非对祂本人感兴趣。这是因为在家乡的人通常只关心自己的利益，他们的生活圈子也比较小。因此，一般回归的同工不应该指望有人会对他们的工作或他们本人感兴趣。可如果有人问起的话，请将你的分享时间限制在三分钟之内，因为他们更想分享他们自己的经历。同工要以细心的问话和无私的聆听去服事他人，并希望他们以后在自发地分享时能被倾听。
- **逆向文化冲击：**为了减轻逆向文化冲击所带来的影响，你可尝试对比母国文化中与东道国文化不同的方面。这些差距可包括：水电费、饮食、住处、交通、服务和劳动。文化的不同之处也可能是关于人和家庭的价值观、世界观、信仰体系和语言。差异还可能涉及属灵氛围、属灵营垒、对待宠物的方式，以及物质主义。丰盛与浪费、贫穷与匮乏，和生命的价值也可能与东道国文化不同。电子设备、社交网络会有所不同，不同的，时尚潮流、发型。声量的大小（回国后可能会觉得太静或太吵）；家人、朋友和教会对你的要求；不同的肢体语言——这一切都会造成重返期的冲击。
- **他们没有改变：**你可能会觉得在家乡的人没有改变，可他们为何要改变呢？是的，他们并没有改变，可你一定经历了变化，而这可能会使你与你最亲爱的人变得疏远。这是因为东道国的文化已经影响了你。
- **身份和地位的变动：**在国外，你可能是一名国际主管、讲员、教师、肩负着全国性甚至国际性的责任，可是回到祖国你便什么都不是。没了之前的权威、职责、地位、责任、没有人认识你、你在自己的国家成了一个陌生人。
- **批判他人或被批判：**回国后，你可能发现自己会批评自己国家的文化和国人。因为这可能是你第一次，像一般外国人一样，客观地看待自己的文化。相反的，家乡的人也可能会批评你、排挤你、冷落你、拒绝你、或者看不起你。
- **你是新手：**你对本国目前所发生的事情不是很了解。对于近年的发展、新科技、新的街道、电视主持人、本地演员、经济、新法律、流行的音乐、什么是“流行”的（时尚）、什么是“过时”的等等，你全都一无所知。别人觉得是理所当然的事情，你却毫不知情。你可能不知道在哪里找到价格廉宜的物品，也不知道哪里有最好的折扣，不知道去哪里找这些服务——医疗保险、维修、房屋贷款、网络供应商、交通时刻表和银行服务。你的无知可能会动摇你的自信心，尤其是如果你居住的地方较偏僻，这对你的影响可能会更明显。同工在他们回国的头六个月很需要别人的帮助和建议。
- **虽身在家乡，可觉得自己格格不入：**一位赞比亚同工说：“回到我在赞比亚的家后，我就知道自己格格不入。”另一位同工也说：“我在海外的时间越长，就越不适应我的‘家乡’。”如果同工把这些真实的情感和家人亲人分享，他们可能认为你对他们有偏见，因而得罪到他们。

- **住宿：**很少有教会提供永久的住宿给重返家乡的同工。若有，宿舍的设备有时也不齐全，例如缺乏互联网接入。如果把回归的同工和家人安排和另一个家庭同住，可能会对双方家庭的日常生活规律，家庭纪律和传统带来极大的挑战。如果同工夫妻和孩子一起生活在同一间房间，没有自己的隐私，他们便无法好好的休息，也无法互相进行汇报分享和回顾陈述。单身的同工也需要自己的隐私，尤其是性格比较内向的，但有些人被要求与年幼的孩子同住一个房间甚至同睡一张床，或者他们需要与一个功能失调的家庭住在一起。
- **没有假期：**同工和家人通常都没有资源去度假。因此，他们只能留在家中，以从多年在禾场牺牲付出的辛劳中恢复和休养生息。然而，这样一来，他们往往没有办法休息，反而继续地工作。单身同工，尤其是男士，通常都找不到同伴一起去旅行。
- **寄宿在别人家中，没有自己的空间：**同工放年假时通常都会住在父母或朋友家中，可往往都没有衣柜或书架让他们摆放东西，导致他们只能把东西放在行李中，不能好好地整理自己的东西。
- **虽身在家乡，却想“家”：**对于许多同工来说，禾场已成了他们的家。在自己的家乡文化中，你不再有“家”的感觉，而觉得自己是像一个陌生人。在“家”乡，你会想念甚至向往你工作的东道国文化一想念他们的价值观，世界观和简朴的生活方式。
- **想念在禾场的事工团队：**你会思念来自不同国家的同事和朋友，当地的同事和朋友，和东道国文化中的其他人 - 因为他们就是你的“家人”。
- **人际关系的深浅度：**因为在禾场所建立的感情会比较深，彼此也更愿意坦诚相待，所以你会渴望能拥有如禾场上所建立的人际关系那样的深度和透明度。相比之下，你可能觉得在家乡的人际关系较肤浅，他们的观点似乎是唯物主义的、有名无实的、肉欲的、甚至是老式的、异教的、非基督教的、冷漠的、萎靡不振的、泛灵论的或部落式的。
- **政治观点：**多年来，你的政治观点发生了巨大变化。而当你遇见与你政治观点不一样的人的时候，这可能使你与他们起冲突，例如种族主义。
- **语言混乱：**你依旧习惯性的以在禾场所使用的语言思考和说话。反之，母语中的词汇不会很快出现在脑海中。所以你索性“借用”了东道国文化中的方言，而不是纯粹说母语。这可能会让家人觉得你傲慢而惹恼或激怒他们。他们可能会觉得你的“与众不同”让他们蒙羞，从而疏远你。
- **人际关系发生变化：**你出国的这些年，你的朋友在没有你的陪伴下继续了他们的生活，渐渐的你们疏远了。你的世界观，价值体系和观点发生了变化，你无法融入到他们当中。有些朋友也搬走了或过世了。
- **为离开东道国文化而悲伤：**你非常想念东道国文化，因离开它而感到悲伤。你怀念那文化的优点 - 当地人的习俗、看法、世界观和价值观，因为这些已成为你的一部分。你也思念着你在东道国文化中的“家人”和当地的朋友，会不自觉地人行道或商场里寻找与他们相似的身影。
- **母国文化的缺点：**在重返家乡的过程中，你可能第一次，很清楚地察觉到自己母国文化的缺点，这会令你烦躁或悲伤，甚至使你对你对它产生疏离感。这是因为你就如一个外国人，能客观地看待与思考自己的文化。
- **你的记忆力衰退：**在国外多年，你已经不记得你好朋友孩子的名字，本地的街道名称和其他细节了。新的发展让你无法集中精神，外国来的新消息让你无法清楚地思考。
- **母国的教会：**在重返家乡的过程中，你可能会在母国教会中发现以下具有挑战性的问题：
 - **肤浅：**教会对基督的热情往往很浅薄。
 - **分裂：**教会已有分裂，各有阵营，可你不确定自己属于哪一个阵营。因为你两边都有朋友，所以你想保持中立的态度，参与两者。
 - **大家都是陌生人：**你以前认识的朋友已所剩无几，可能只剩 5%-10%，而其他人对你而言都是陌生人。
 - **在教会中没有任何角色：**回到母国教会，主管可能不信任你，或不愿意给你机会显现你擅长之处，所以你在教会中没有任何角色。别人甚至可能会把你看成一种威胁，或者故意疏远你，把你置于不可触碰的地位。
 - **不了解重返期的冲击：**很多在家乡的朋友都不知道如何帮助回归的同工顺利地融入社会，也不知道如何帮助那些在战斗中受伤的人，因为没有人倾听或关心他们。

- **很少或完全没有参与本地外展事工的机会**，对丧失的人缺乏热情。
- **狭小的世界**：人们有一个狭隘的、以自我为中心的小世界；只关心自己和他们的孩子或家人。
- **没有荣誉**：你为事工付出了多年，可教会只给了你三分钟（有时甚至一点时间都不给！）的时间分享你的经历。
- **还在生气**：教会长老可能还在气你当年选择到禾场侍奉而不肯留在教堂中侍奉。
- **很高的期望**：教会可能对你在年假期间和其他暂时重返教会期间的工作量有很高的期望。同工对休息和更新的期望或需要得不到理解。
- **不同的生活节奏**：回到祖国，同工可能会觉得生活的节奏比较快或者比较慢。较缓慢的生活节奏可能会让你觉得不耐烦或者恼怒；较快速的生活节奏则会令你感到困惑、被驱使及紧张。
- **被置于崇高的位置上**：不论你喜不喜欢，因为你是一名同工，国内的人都会把你放在属灵的高台上。这可能会让你与他人隔绝，别人对你的期望也可能很高，让你感到孤独和无助。
- **适应气候的变化**：突然的潮湿可能会让你觉得很不舒服。或者，突然的干燥气候也可能使你的皮肤脱皮或流鼻血。
- **生病和疲惫**：由于工作过度、人手不足、天气炎热等原因，大多数同工回家后都会感到疲惫不堪。热带高温会消耗你的体力，再加上工作过度、人手不足、时差或旅途疲惫、睡得不好，导致免疫系统失衡，你可能会感染当地的病毒。
- **新的事业**：当你永久地重返家乡时，你已经失业了，必须寻找新的收入来源。在这期间，务必注意你的自我对话、思考过程和信念，以保护自己的自尊心。
- **收入**：许多国内的朋友都不知道你在重返家乡时所面临的巨大经济挑战。你已经花光了所有的积蓄为自己和家人买回国的机票。正如一对新婚夫妻，你需要一大笔钱来支付租房押金、买家具和付交通费，一切要从零开始。但因为长期在国外，你不知道应该如何预算在祖国所需的生活费用。经济上的压力会极大地加剧重返家园的冲击，让适应过程变得更艰难。
- **集体的生活方式与个人的生活方式相比**：回归的同工在禾场时曾是一个团结一心的社区的一员，但现在回到家乡却感到孤独，因为他怀念自己在禾场的“家人”。以前的他觉得可以一个人生活是一个梦想，可如今这成了一个噩梦，让人承受不住。有些同工因此而退缩，但那是一种错误的反应。
- **价值观不同**：物质主义、贪婪、以自我为中心的生活方式已成为现今世界一个很普遍的现象。人总觉得自己拥有的不够多，还想要更多！嫉妒、竞争、不满和浪费对同工来说是一种挑战。对以下方面的其他不同的价值观都会直接影响同工：目标、优先事项、世界观、政治观点、种族主义、关于属灵上的事情、家庭、婚姻、人际关系、教育、抚养孩子的方式、管理方式、对人生、女性及孩童的价值的看法、平等，以人为本以及事工任务等。
- **别人的不理解**：一位同工曾说“当我回国休假时，逆文化冲击让我很难适应。别人不理解，也无法体会我在禾场的经历。”同工如此说话并非出于骄傲，或者自以为无所不知，而是显现了他内心深处的挣扎——“两个不同世界混杂在他心中”。
- **配偶和孩子的需求**：当你还在禾场，尚未回国之前，务必细细的思考家中即将经历的变化。夫妻之间应该商量你们的期望和计划。在家中，记得要有定时的家庭会议，让大家一起汇报和分享。在不要贬低，辩解或评判的情况下，允许你的伴侣和孩子表达他们的看法和不舍。在重返家乡期间，和谐稳定的婚姻会让孩子们在这个过渡时期感到安心。
- **与亲属相处的挑战**：虽然同工到禾场服事时年纪尚轻，但他本能地知道自己在家里已经成了一个陌生人！如果家人不是基督徒，或者瞧不起或不理解参与事工的人那么同工去探访家人就会给他们带来压力并耗尽他们的精力。他们的家庭成员甚至可能是来自功能失调的家庭，敌对的或喜欢争辩的。已失去双亲的单身同工可能觉得孤独或彷徨，除非他们被周围的人爱护，或者被其他家庭“领养”。有些家人可能会要求你把所有的家务都做完，让他们休息。在禾场的跨文化夫妻和双亲离婚的夫妻有多一倍的探访需要做，既昂贵又劳累！

"我的许多朋友都无法理解我的生活方式和我处境。" – 同工调查，参与者 17

有些亲戚对年轻一辈的婚姻大事非常感兴趣，所以当单身的同工重返家乡时，尤其是女性，他们在这方面面临更大的挑战和困扰。在家庭聚会上，亲戚可能会追问你为什么还没结婚，甚至试图帮

你安排相亲。这些举动虽出于好意，可他们过度的热心和关心只会让同工觉得很尴尬，因而不愿参加家庭聚会。



- **父母的期望：**同工回国后需要拜访差会或家庭小组，以及需要和教会朋友会面，所以很少在家。对于同工年迈的父母而言，这可能很难接受。由于同工已经离开了很长时间，在他们回返家乡后，他们的父母可能会期望他们能给予更多的照顾。除此之外，他们的父母也希望在孩子和孙子再次出国之前尽可能多陪伴左右。无论同工是单身还是已婚，父母对他们都有很高的期望，尤其是希望子女能多陪伴他们，为家庭经济做贡献，以及在他们老了之后能够照顾他们等等。

- **思维过程：**我们的价值观，关注点，和世界观会直接影响我们思维方式。回到家乡后，你可能还是会以东道国文化的方式来思考或做出相似的反应和应对。一位同工说：“在一时的混乱中，我不小心以尼泊尔的方式付钱。我将左手放在右手肘上，然后转了右掌向上，再鞠了个躬。那个人眯着眼睛看着我，以为我疯了。”¹³ 东道国文化早已改变了你的世界观和价值观，你说话时可能变得比较委婉和敏感，或过于主观和固执己见，说得太多或太草率。

- **什么都很贵！：**如果你曾在发展中国家生活过，那里的开销比你的祖国来得低，那么当你返国时，看到物价暴涨会觉得很惊讶。你可能会比较价格，将国内的价格换算成东道国的货币，避免购买任何东西，为自己的预算不足而感到焦虑不安。或者，如果你在第二世界国家的环境中服事和生活过，回国后你可能觉得物价很便宜，从而导致不理智的消费。
- **太多或太少选择：**在大多数发展中国家，肥皂、面霜、除臭剂和其他商品的种类并不多。回到较富裕的国家后，琳琅满目的选择可能会让一些人不知所措，以至于没有买到你要的东西就急忙离开了。而对于那些从位于第一世界国家的禾场回到发展中国家的人来说，情况则恰恰相反。
- **觉得愧疚：**无论是暂时还是永久地重返家乡，同工都可能因为以下的原因而感到愧疚：
 - **增加其他同工的负担：**在你离开的期间，禾场的其他同工由于必须接手你的工作而需应对更多的事务，你因此感到愧疚。
 - **富足与匮乏：**看到自己国家的富裕，与禾场的贫困相比，可能让你心生愧疚。一次的随意的逛街就花了 20 美金，这足以养活在禾场的同工一家长达一个月。来自发展中国家的同工在重返家乡后，可能会为自己在发达国家工作期间能过上较好的生活而感到内疚（或感恩），同时也会对本国人民遭受的苦难感到震惊。
 - **享受生活：**当同工从较富裕的国家回国时，家人都会误解他们，以为他们在禾场的日子是在享受假期生活，所以家人会劝他们面对现实，开始工作。如果同工从一个较贫穷的国家回到自己富裕的祖国，即使是享受家里水龙头的热水这样简单的事情都可能带来负罪感。
 - **我应该在禾场上：**如果同工永久地重返家乡，他们可能耿耿于怀的觉得能留在禾场服事会更好。因为知道也可能会认为还有许多人还没信主，自己却在家中享受好的生活而感到愧疚。
 - **当地同工必须留守当地：**如果东道国遭遇自然灾害或面临政变，外国同工可以选择撤离，可是当地的同工却没有选择的余地，只能留在国内，外国同工可能会因此而感到愧疚。
- **双重失去：**重返家乡的同工失去了在禾场的“家人”，失去了在东道国和事工中的同事和朋友。回来家乡后，因为和家人和朋友没有共同话题，或已疏远了，而发觉自己也失去了在祖国的家人和朋友。对于同工而言，这便是双重的失去。就算是自己的兄弟姐妹，或者侄儿侄女也成了陌生人。同工也失去了自己的角色、地位、权威，和他一生的心血。回国后，当他把自己的经济情况与家人和朋友进行比较时，他也会察觉到自己的物质失去。如果同工在非自愿的情况下返回祖国，那他们的悲伤会因所遭受的失去而加重。
- **天真无知的人比比皆是：**在家乡，一般人对其他国家和文化都不熟悉。即使你每个月都有发简报汇报近况，但他们仍然无法在地图上指出你所在的东道国地区或国家，这种普遍存在的无知状态和关注自我的心态会加剧同工的孤独感。
- **害怕开车：**如果你的禾场所在的地区或国家的公共交通系统发达，或道路稀少，你可能不需要拥有自己的车。可回国后，你可能需要租车或拥有自己的车，但这可能使你害怕在高速公路上驾驶。多

年不开车后重新驾驶，你会觉得自己笨手笨脚的，你可能迷失方向、到紧张，这些都是很正常的反应。如果你需要注册或购买一辆车，或为你的车购买保险，这也会使你感到有压力。

- **被嘲笑或讥讽：**如果同工回国后再次步入社会工作，而同事不是基督徒，那他们可能会面临同事的嘲笑、讥讽，甚至是粗言秽语。同工必须谨慎地选择他要和谁，在什么时候和场合分享在国外的经历。
- **妻子会更痛苦：**如果同工是永久的重返家乡，妻子们可能会更强烈地感受到重返期冲击所带来的痛苦。回国后，她们的丈夫通常会有新的职位，身边有可以成为朋友的新同事，孩子也会在新的学校安顿下来，认识新朋友。唯独留下妻子一人面对日常的琐碎事务，例如寻找新的服务提供者、新的发型师、维修水电的同工、新的家庭医生等。因为没有其他在家庭以外的角色，妻子根本没有多余的时间或精力为自己寻找新的朋友。
- **不愿回到家乡：**有些人已经融入东道国文化，禾场已成了他们的家，他们觉得没有必要返回祖国，有些甚至害怕回国。一位同工说，“如果回去了，我会需要做出很多调整。为什么要回祖国？单单只为了一份工作，一间房子，每个星期去教会，仅此而已吗？相反的，现在在禾场，我觉得我在为一些有价值的事情做贡献。”
- **害怕退休：**许多当代同工在尽心尽力的服事了几十年后，如今老了却发现自己退休时无处可去。如果同工是单身的、没有孩子，也没有为退休做准备时，那他们会更害怕退休。
- **电子仪器和网络：**重返家乡后，你可能会突然接触到多式多样的电子仪器、新的手机型号、信用卡以及债务陷阱，突然无限制地使用互联网、以及网络色情。这一切都有可能让刚回国的同工感到紧张，也可能会诱使他们陷入软瘾、债务或诱惑之中。
- **逗留时间更长或永远留在祖国：**在休年假时，因为一些变数一例如身体出了状况、孩子的教育、或差会/家庭小组的决定一同工和其家人不得不在家乡逗留比预期更长的时间。这往往会造成创伤和困惑，特别是如果这种情况持续的时间不确定，或者是永久性的。当发生这种情况时，同工无法为在禾场的经历画上一个圆满的句号，现在和未来又是未知之数、毫无答案。如果你再也无法返回禾场工作，那你需要回去一趟和其他同工和朋友道别，好好的了结这一段经历，处理在禾场的物品以及和朋友的关系，安排工作上的事务让他人接手等等，这些都是至关重要的。避免为上一段经历做个好的了结固然很容易，但如果你想没有包袱地开始下一季的工作，这一点很重要。

来自发展中国家的同工在重返家乡时所面临的特殊挑战



除了面临以上所列的挑战（来自发达国家的同工所面临的挑战）之外，发展中国家的同工在重返家乡时还会面临一些较特殊的挑战—有些已在上部分提到，例如较缓慢或混乱的交通情况，没有多式多样的产品可选，更严重的噪音，极度的贫穷，没有了闪电般快的网际网络。以下是发展中国家的同工在重返家乡时所面对的其他较特殊挑战：

- **这山望着那山高：**由于家乡的人有着错误的世界观，认为富裕国家的条件比自己的国家好，同工会与他们产生沟通不良或误解的情况。有时，在国内的人根本不理解同工为了适应普遍昂贵的生活水准是如何努力谋生的。
- **经济上的挑战：**同工在经济和收入上都必须做出重大的文化调整：
 - 来自较贫困发展中国家的同工返国后时，经济上可能会有些困难。他们在较富裕的国家侍奉时，该国的外国人同工都会在经济上支持他们。可回国后，因为发展中国家的当地基督徒对侍奉主的概念不甚了解，因此并不知晓他们有责任支持和关怀回国的同工。
 - 我（作者）认为，来自发展中国家的同工大多都觉得西方人对他们很慷慨。与此形成鲜明对比的是，在被贫穷辖制的地方，那里也会被贪婪的灵所辖制，并影响着回国的同工。
 - 当来自发展中国家的同工看到自己国家的贫困时，他们对上帝的看法可能会受到负面的影响，他们可能会产生这样的想法，“神在乎西方国家，那么其他国家呢？”
 - 他们现在比以往任何时候都更清楚地看到自己祖国的贫穷—需求从四面八方向他们袭来。这可能导致他们感到沮丧、无助或不知所措。

- **其他人的财务期望：**来自发展中国家的同工在祖国的家人或朋友可能会有以下期望或想法：

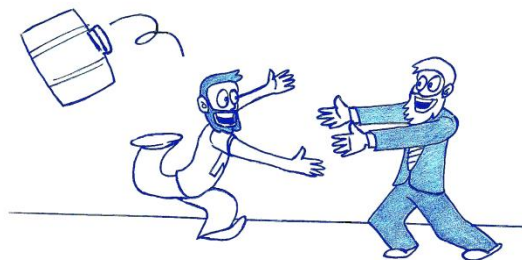
- 他们会认为同工很有钱因为他有能力出国。
- “如果你和外国人一起工作，那他们一定是给你很好的薪水。那笔钱去了哪儿？你一定很有钱，一定要帮助我们，和我们一起分享你所拥有的。”一位尼日利亚的同工说：

“一旦你回国，你便被视为一个有钱人，如果你没钱，无论你是不是作为传教士回来的，别人都会觉得你一无是处。他们以你所拥有的东西和金钱，来衡量你是否成功。”

- 在祖国（发展中国家）的支持者认为同工有来自国外的持续资助，于是便停止了来自本国的资助。他们认为同工可以永远依赖国外的支持过生活。
 - 一些家庭成员可能认为同工能帮助他们移居到一个更富裕的国家生活。所以当同工回国时，他们会很失望。
- **西方的价值观：**在较发达的国家工作，你见识了更广泛的价值观，可回国后你仍需遵守母国文化中持续的传统习俗。东道国文化的优点已影响了你——他们的职业操守、严谨的时间管理、世界观和价值观都已成为你的一部分了。这些现在都成了你自己的生活方式，可回国后你却被别人批评，说你是一个“外国人”。这种“价值观的融合”会导致了你与你所爱的人之间的冲突，甚至导致了你自己内心的冲突。
 - **同工孩子的教育：**在我们的护照签发国，国家教育系统的其中一项要求通常是学生要能用国家语言抒写课程内容。无论我们是什么种族、母语、庭教育或国外学校教育中使用的语言是什么，都不能例外。在禾场，父母可能需要帮助孩子学习祖国的国家语言，让他们将来可以重新进入祖国的教育系统，晋升大学或高级学府。

现在有越来越多父母选择把孩子送往富裕国家的国际学校就读。如果同工的孩子早期在国外接受教育，后来却需要搬回国内，他们可能会发现很难适应国内的教育体制，因为当地的教育体制往往要求更高，压力更大。

- **想念国外舒适的生活：**如果同工来自发展中国家，但却在一个比自己国家更发达的国家服事，那么当同工重返家乡后，他们可能会想念在禾场能享有的舒适及便利的生活，例如水龙头有热水、空调或中央暖气、多式多样的产品可供选择，或更奢侈的环境。你也可能想念更有秩序或更顺畅的交通，可靠的私人交通工具，和状况良好的道路。你也可能想念快速的网际网络、有效率的制度、最新的信息、快餐，和含有大量蛋白质的饮食等。
- **腐败猖獗：**在你出国之前，祖国（特别是发展中国家）明显的腐败现象并不怎么困扰你。可是现在，你曾在第一世界国家工作过，回国后看到国内的贪墨成风却让你感到失望及恼怒。你想方设法地要改善这状况，拨乱反正，可你的正义感却让你和别人起冲突。
- **嫉妒：**因为你在国外的经验，其他人可能会对你产生负面性的攀比心理。这种嫉妒的心理是基于他们认为你现在很富有的假设之上，因而孤立你。
- **带领方式：**在西方文化中，带领者和追随者之间的距离较小，这与大多数发展中国家的文化不同。在西方文化中服事时，来自发展中国家的同工会了解到，他们可以质疑带领者的决定，或提出不同的意见，而带领者不会因此而感到不满。可回国后，带领者与追随者之间的距离成了一种障碍。如果你进行批判性思维或质问带领者的决定，就会导致名誉受损，甚至遭到报复或丢掉工作。
- **我处于危险之中！：**如果同工的祖国处于有不安、暴力、政治混乱、战争、骚动、犯罪率高或侵略行为的区域，他们回国时会觉得很没有安全感，甚至觉得恐慌。在重返家乡的过程中，他们可能觉得自己的生命时刻都受到威胁，总是提心吊胆。这会让同工产生极大的压力，甚至成为一种持续性的创伤；特别是如果东道国文化相对较温和悠闲，同工他们在那里时总是感到很安全，那他们的不安和恐惧感便会更深。回国的同工需要别人提点自己应该如何安全行事，怎么才可以确保自身安全，与此同时不被恐惧的灵辖制。



- **缺乏隐私：**在西方文化里，人们很看重自己的隐私、空间，和独处时间。这些观念也渐渐地影响了来自发展中国家的同工。回国后，同工可能变得更内向，需要更多空间和独处时间让自己充电。在祖国以群体为本的文化中，他可能渴望能有更多的私人空间和隐私。突然的不尊重他们的界限，会使他们感到有压力、受伤和愤怒，也会加深他们的疲惫。
- **没有度假的机会：**对于大多数发展中国家的人民来说，“度假”这概念很陌生，可是同工所有的同工都需要有确切及充足的休息时间。回到家乡和家人团聚固然很好，可因为没有隐私，同工大多数同工不能获得深层次的休息。差会、家庭小组和教会需要团结起来，为同工提供休息和恢复的场所，而不是让他们每天忙于工作。
- **带来收获吧，孩子：**同工的父母可能认为体力劳动才是真正的工作。在这些父母眼里，在禾场服事的儿女就等同于在偷懒，已经几年没有工作了，据说是在度假。对于同工在重返禾场之前需要完成的一长串任务，他们也视而不见。不仅如此，身为农民的同工父母还会要求孩子去收割庄稼和操持整个家，好让父母有时间休息。
- **更好的管理：**来自发展中国家的同工在较富裕的东道国文化中学到了更多关于管理、储蓄、预算、规划和维护资源的知识。可是回国后，当同工要实践这些价值观时，他们可能会被打上吝啬、自私和贪婪的印记，即使他们实际上非常慷慨和富有爱心。
- **未经教育的印象：**当来自发展中国家的同工短暂地到较富裕的国家服事时，可能会对在发展中国家服事的外国同工产生怀疑和错误的印象，例如认为每个外国人都很有钱、吝啬、匆忙、自私、不友善、冷漠等。

如何帮助自己尽量减轻重返期的冲击



在使用上述“尽量减轻”一词时，必须注意的是，重返家乡的冲击是无法完全消除或避免的。无论一个人对重返工作岗位和过渡时期的调整、挑战和压力做了多少准备，也无论他事先了解多少情况，想要完全免于冲击是不可能的。但是，可以采取以下措施来尽量减少重返期的冲击：

1. 离开禾场前的自我帮助



- **避免被制度化：**在禾场时，最好是学习如何像一个本地人那样生活，而不是将生活圈子只局限在所属的团体或居住的大院内。学着去做一些日常活动，例如买一份报纸、付水电费或其他杂费、交房租、买东西时讨价还价、买菜和开车。不要只与同类，同文化或同差会/同群体的人呆在一起，而要与当地人打成一片，这样才能在重返家园时像正常公民一样生活及工作。
- **和祖国的人保持联络：**在以下情况下，重返家乡的压力能得到纾解：
 - **定期联系：**在禾场时，要记得经常和家里人保持联系，让他们不会对你感到陌生。一位同工在外国服事的四年里，每两个星期就发一条录好的语音信息给家里人。当她永久地回国时，对家人而言她并不是一个陌生人，就算是素未蒙面的、刚加入教会的成员也认识她。
 - **定期回家探望：**在禾场时，要与家乡文化保持联系。每年回国探望家人朋友、重温友谊、了解家乡的变化，这可减少永久重返家乡时所要经历的冲击。
 - **了解家乡的情况：**询问家乡的情况，上网阅读有关家乡事件的新闻，文章和杂志，让自己知道祖国发生了什么变化。
 - **在家乡的办事处：**在禾场时，一定要与你在家乡/所属地区的差会/家庭小组或教会的办事处保持联系。之后在你永久地重返家乡时，这些建立起来的关系将可成为你的桥梁或支持圈子的一部分。
 - **与禾场保持联系：**无论你是永久地返国，或在休年假期间，一定要和还在留在禾场的同事保持联系。询问朋友们的近况以及禾场工作的进展情况。在个人层面上与禾场的朋友保持关系，但同时也要坦然面对这些关系将不复以往的现实。

- **做好充分的准备：**如果你是短暂地回国，做好准备以消除不必要的压力。准备好在回国后如何分享你在禾场的工作。预约医疗服务、联系领事馆或大使馆关于签证事务、规划家庭预算、建设性地计划休息和休养时间。为孩子准备活动、资源或材料和教育方面的需要。设定目标，在某程度上尽量维持每天的日程。为家人准备适当的衣物。
- **制定确切的计划：**如果没有确切的短期计划，就不要永久地重返家乡。要决定全家人一定会一起做的事情，以及如何延续家中的传统。同时也决定你们一定不会做的是事情，例如：有一个同工家庭事先决定好不会将孩子送往私立学院。就算暂时回国只是为了休息，也一定要计划如何好好利用那段时间，否则将会白白浪费那段时期。
- **有好的结束：**在离开禾场之前举办一个欢送会。
- **放轻松，交接工作：**避免在离任的前一天还在开足马力的忙于事工项目。相反，要开始减少你的工作时间，以便完成手上的任务，为离开做准备，并对所完成的事情和取得的成就进行反思。在情感上，为自己和家人做好准备以应对即将到来的过渡。同时，也要预留出充裕的时间来培训将接替你的项目或工作的人，并将事情妥善地交接给他们。
- **回途中的歇息之处：**在回返途中，你可选择一个歇息之处，那地方的文化最好介于母国与禾场之间，让自己能有一两个星期的时间好好休息。你可以选择在重返家乡途中或是重返禾场途中，来度过这段独处和休息的时间。
- **反思和回顾：**在反思中回顾和评估你在禾场的经历。还要定期审查为了适应家乡生活而制定的计划，也一定要让你的孩子参与其中，因为这将会帮助他们为即将到来的过渡做好情绪上的准备。父母和子女都可以从过去，现在和未来的角度来审视以下几个方面：如何运用时间、预算、人际关系、目标、目的、优先事项、养育子女、孩子教育的需要、家庭时间、健康问题、预期需求等。花时间反思、评估、祷告、重新审视自己的价值观、制定策略、重新考虑、重组。规划和确定优先次序。下面的图表可以帮助你完成这项任务：

回顾，评估，反思，祷告，规划，重组，制定策略			
组成部分	以前/现在	未来	由此产生的任务
价值观 (可根据需要随意调整行列的大小)			(例子：与上帝一起的时间是第一位的)
目标			[例子：寻找住宿]
优先事项			
目标与目的			
最重要的关系			
次要或没那么重要的关系			
家庭时间			
休闲时间/运动			
外展活动			
时间的运用			
养育子女			
健康状况			
预期需要			
教育需要			(例子：决定方式或地点)
预算			
家务/购物/买菜 (请自行添加)			

2. 在休年假期间的自我帮助



- **欣然接受这时期：**在你的内心深处，以坦诚和真实的心态面对现实，欣然接受你生命的下一个季节。如果只在形式上回归了祖国，可是心里一直抗拒着，这不会带来良好的过渡，反而会拖延你的适应过程。
- **改变是缓慢的：**正如你在禾场时，你是慢慢地认可并接受所经历的改变，你现在也需要给自己时间调整，以适应家乡的环境。外在的调整可能很快，因为它必须相对较快地发生，但内在的调整需要较长的时间。
- **承担责任：**坦然地面对回国的原因，为自己的成长负责，不要责怪别人。如果重返家园是在突然和非自愿的情况下发生的，要做到这一点会更加困难，但在这件事上要相信神的主权、智慧和爱。相信祂能使万事互相效力，叫你和家人得益处（罗马书 8：28）。为自己的行为负责，为自己世界观，价值观，认知和感受的改变负责。回国后，勇于承担你的所做出的选择，面对你真实的感受。不要批判他人。对所有帮助你成长，参与塑造你使你成为现在的你的人，务必要表达你对他们的感恩。
- **你并不孤单：**虽然你会觉得没有人能理解你目前所经历的，但事实是在你之前成千上万的同工已经成功的度过重返期。重返家乡后，你在适应过程中的感受和经历并不是独一无二的。如果可以的话，寻找其他能够认同你并与你并肩度过重返期的前同工。
- **客观地思考：**在你内心深处可能有挣扎，想要适应祖国的“另一套”文化价值观、世界观和偏见。切记不要被情绪反应所困，让自己错误地判断周围的人和事物。每当你内心挣扎或陷入混乱时，或者某种情况让你感到不舒服时，请遵循一位作者提出的简单三步公式：
 - **描述状况：**你实际看到什么事情发生？
 - **分析所见到的：**你对所发生的事情有什么看法？如果客观地看待此事，那又意味着什么？
 - **评估情况：**对于这情况，你有何感想？¹⁴
- **克服时差反应：**在回国的飞行途中，避免有咖啡因的饮料或食物，或刺激性的食物。如果你的抵达时间是早晨，当天下午可小睡两个小时，之后等到晚上再睡。在接下来的几天，白天不要小睡，等到晚上再睡。你可使用褪黑激素（一种自然产品）帮助你放松入眠。如果你的回程的方向是从地球的东边飞往西边，那你的时差反应将会更严重。在倒时差时，应避免在白天睡觉，因为这将使你的生理时钟保持在东道国的时区。
- **保持健康：**你可能会过度疲累，很容易感染东道国的病毒和疾病。饮食习惯的改变和某些食物可能会扰乱你的肠胃。记得要摄入足够的水分和纤维。喝“益力多”（乳酸菌饮料）或吃乳酪可以帮助调节肠道菌群。
- **休息放松：**确保自己有足够的睡眠和休息，好好放松自己，让自己更有能力面对接下来的调整和压力。花足够的时间进行反思并听取意见。避免过早返回禾场，例如，在情绪上或属灵上还没有准备好的情况下。
- **避免过度饮食：**在东道国文化中，由于饮食缺少蛋白质或极端天气的影响，你的体重或许减轻了。现在你回国了，家人和朋友都想把你养得白白胖胖的。你（或他们）想尽情的吃你最喜欢的食物，以弥补在禾场时无法尝到这些食物的遗憾。可是这种暴饮暴食及危险的体重波动会危害到你的健康。
- **避免攀比心理和：**无论你是暂时或永久地回国，你和留在祖国的朋友之间的经济和事业差距是真实的。但是这种差距被你丰富的经历填补了，而这些是你可以通过帮助他人来将其传承下去的。特别是如果你在出国服事之前是一名专业人士或拥有自己的生意，现在又将自己的资源与他人相比时，这只会使你的过渡期更艰难。
- **更新技能：**在年假期间，更新在工作中容易生疏或丢失的职业技能。主动更新技能并保留执照。



- **给别人时间重新认识你：**同工在禾场时已经习惯和别人建立深厚而坦诚的关系，回国后他们可能会在重新建立关系时操之过急。然而，要解冻和别人的关系是需要时间的。年幼的侄儿侄女可能不太记得你了。给他们一点时间和空间来适应你。
- **沉默是金：**切记不可批评你的家人、祖国文化和教会。有些教会长老曾经抱怨回国的同工，说他们往往会设定不切实际的高标准，对教会中的事情持批评态度。要以恩典待人，展现良好品格。
- **住宿：**寻找一处能让你休息又能让你自由活动的住宿。在重返家乡之前，就应发挥创造性思考以找到解决办法，越早越好。重返的同工可能很难拒绝搬入父母的家，尤其是单身同工，因为他们不仅被要求与父母同住，还需要照顾父母。
- **度假：**计划一段时间让自己好好休息、休整、度假，最好是在年假的前半段。你拖得越久，你便越不会为自己安排休息的时间。在休息时间时，一定要远离工作、电脑和手机。
- **接受意见/输入：**许多同工在没有任何属灵的喂养或输入的情况下，在属灵上付出了数月甚至数年的时间。在返回禾场之前，务必确保在祖国得到鼓励性的输入/意见。你可以阅读不同的书，参加一个专题讨论会或研讨会，退修会或参加会议以获得属灵的喂养和输入。如果你身国外，而当地足够安全，你可在网上观看基督教电视广播或互联网上的教导。为了获得禾场所需的额外技能，你可在神学院、大学或技术学院修读一项课程，或者进修学位。
- **受伤的士兵：**有时候，同工从禾场上负伤回国，因战斗而疲惫不堪，甚至想要放弃。他们可能会觉得所需的牺牲超出了自己所能给予的，感到精疲力竭、心力交瘁，觉得自己被击垮了。在这种情况下，他们可能短时间内无法重返禾场，甚至可能永远地留下。有些同工希望在康复期间继续留在禾场，但在许多情况下，这样做不如在自己的母国文化中寻找帮助来得有效。如果出现职业倦怠的情况，同工需要在母文化中找到以下五种人，从旁协助他至少三到六个月，直到恢复：
 - **一位属灵导师或牧者：**在属灵上，你需要一位能帮助你的人，他（或她）能让你负起责任、照顾你，并促进你的灵命成长。这位能帮助你与基督保持活泼关系的导师应该和你同一性别。你的资历越高，在禾场带领或牧养其他同工，你就越需要在家乡得到牧养和照顾。
 - **一位训练有素的基督徒辅导员：**你需要有人能与你一起解决你的问题，促进必要的改变，并为你提供应对工具。如果这位辅导员曾经在国外工作过，或在本地服事过，那将会对你更有帮助。
 - **两位祷告伙伴：**你需要两个和你同性别的祷告伙伴，每星期一次，聆听你需要祷告的事项，并为你开声祷告。如果这种关系是相互的，或有两个以上的人参与，那就会更健康。这是一个相互负责，倾听和彼此安慰的地方。
 - **一位医生：**如果你发觉自己持续感到疲累或一直生病，那你可能在不知情的情况下感染了寄生物、蠕虫或某种疾病，这也许是通过严格的血液测试感染的。医生可以帮助确定你的身体状况对你情绪健康的影响，也可帮你评估你在禾场服事的那段时间对身体造成的后遗症。
 - **支持你的朋友：**你需要一些无需预先通知就能上门拜访的朋友。在他们面前，你可以自在的做自己，想笑就笑，想哭就哭；露出自己最真实的一面而不会被论断。你需要那些真正关心你的生活并让你参与他们生活的人。

一个在家乡接受帮助的好例子如下：由于禾场上的情况已经到了无法忍受的地步，一名同工因此受到了伤害。于是她在没有计划的情况下休年假回家。回家后，她接受了几个月的心理辅导，开始慢慢恢复。她将会返回禾场，但是会开始一项新的任务。在协助受伤的同工时，应征求他们的支持网/群体以及上述五位相关人士的意见，以确定同工重返禾场的适当时机。过早地让同工返回禾场只会使他们走上失败之路。相反的，如果让同工在祖国逗留太久，而他已经落地生根，可能会导致他不再返回禾场。

4. 在永久地重返家乡时的自我帮助



- **做好充分的准备：**在永久地重返家乡之前，如果可以的话，尽量确保自己能尽早地开始好好地筹备回国的事务。尽可能地做好以下准备：住宿、孩子的教育、个人发展、财务、就业、交通、重新培

训、医疗保健、教会参与和友谊。尽可能在你的能力范围内，为其中的每一项制定计划，并提早向家乡寻求帮助。复查和评估你的进度（或缺乏进度），定期地改善计划。

- **做出努力：**重返家乡时需要努力适应新的生活和环境。利用那些曾帮助你在初到禾场时适应外地生活的相同技能和活动。为分离、失去、新环境、文化变化和建立亲密关系做好准备。重新认识你祖国的文化。现在流行什么？什么已经过时了？谁是谁？
- **你还没有真正回到“家”：**据说有一对夫妻在禾场服事了一辈子之后，现在要永久地回国。在回程途中，他们所乘坐的轮船上的其中一名乘客是他们祖国的总统。当轮船靠岸后，乐队、市长和其他尊贵人士都在一旁恭候总统的到来。总统的归国受到了隆重的欢迎，可却没有人接待或留意这对夫妻。当晚，丈夫便向上帝抱怨此事，上帝却提醒他“你还没有回到家呢！”¹⁵

我们必须紧记使徒保罗的提醒，我们仅仅是客旅、寄居者、陌生人，或朝圣者。我们只是过客（彼得前书 2: 11），我们是天国的子民正在前往天家的途中（以弗所书 2: 19；腓立比书 3: 20）。这真相会帮助你以正确的眼光看待重返家乡时所经历的压力及挑战。

- **不要去一个全新的地方：**如果可能的话，在重返家乡后，避免搬到一个你从未居住过的全新地方。因为没有自然的支持网络，这可能会增加你的压力。在一个全新的环境重新开始生活会耗费你许多的精力和其他应对的资源。但是如果回国后你找到新的工作，这可能令你的家人经历另一种过渡期。
- **现实而积极：**重返家乡虽然艰难，可并非不可能。坦然地面对挑战、接受现实，不要悲观。积极地寻找应对方法。依赖上帝，相信上帝会赐你力量，使你坚强，并供应你的需要。
- **使用一些休年假时的原则：**在以上的副标题“在休年假期间的自我帮助”中，所列提到的暂时性回国时的应对策略，同样也适用于永久地重返家乡的同工，例如我们必须面对现实，反思和回顾，好好享受休息时间，听取意见，针对受伤士兵的策略，不要批评他人等。除此之外，他们也需要照顾好自己的身体。
- **让你的差派小组参与其中：**在你永久地重返家乡之前，让你的差派小组参与进来，协助你完成搬迁和适应过程，这一点至关重要。请他们提供帮助，尤其是在汇报情况和持续问责方面，同时也要帮助寻找适当住宿、交通、家具、家用器皿、床单和被单等多种你需要的物品，让你能在祖国开始新的生活。
- **社交或支持小组：**一个社交或支持小组可替代同工离开的团队和社区。非常支持你的教会，家庭小组，圣经研读小组，祷告伙伴或者前同工小组也同样可以给予你帮助，支持你。这些支持小组可以了解你目前的处境，并能关心你，让你畅所欲言的分享心声。
- **成为志愿者：**在永久地重返家乡后，若你在国内找工作有困难，你可选择在一间公司，医院或组织当一个月或更长时间的志愿者。这样一来，看到你个人简历的人会对你有信心，让他们知道你有能力胜任这份工作，是一个可靠的员工，这通常能帮助你得到一份工作。
- **教育自己：**多读一些有关重返家乡的资料，让自己多了解这方面的知识。应用所有提到的原则。和其他顺利返国的同工会面，向他们学习并吸取他们的经验。实事求是地记住，重返家乡通常是一个艰难的过渡期。阅读“过渡期间一应对变迁”一章，这将有助于你更好地理解重返家乡等过渡期的过程，阶段和挑战。
- **承认自己是一个新手：**在国外生活多年后回国，你可能已经不认识电视上播报贵国主要新闻的新闻主播了。你也不认识任何祖国的内阁部长，不认识你最爱的运动队的成员或演员，也不知道有那些新技术或科技。坦然地承认自己的无知，寻求他人的帮助，让他人帮助你了解祖国近期所发生的事情。
- **承认你需要帮助：**研究人员认为，重返家乡是同工生活中最难适应的阶段，因此你需要一个支持网络和友情来帮助你应对。在寻求帮助时不必感到羞耻，你要知道什么时候应该问，如何问，不要等到自己快撑不住了才寻求帮助。与同工职业生涯的其他阶段相比，重返家乡需要更多的教牧关怀。
- **为你的教会服务：**带着谦卑的心，尽你所能地为在母国的教会服务，不求任何回报和认可（路加福音 14: 10-11；雅各书 4: 10）。以“agape”（爱加倍）的爱向别人伸出援手，不期待回报或奖赏。当教会给你机会分享你在禾场的经历时，积极地分享，并感谢那些支持和帮助你，让你能够到禾场服事的人。

- **践行基本原则：**继续践行信仰的基本价值观并坚持进行属灵操练。努力不懈地与主保持重要而亲密的关系。在不倒退的情况下，继续运用你在禾场所学到的人生功课以及有关品格，新的价值观，习惯等重要知识。
- **成为事工的倡导者：**代表那些还在禾场上的同工倡导禾场事工，积极影响人们参与跨文化事工，并招募有抱负的同工。在汇报（回顾陈述）、适应重返期、应对过渡期、组建差派小组，以及募集支持等方面协助其他重返家乡的同工。与你周围的留学生或外来移民交朋友。既然你可以了解外国人身在异国，挣扎着适应本地文化的困难，那便成为他们的家人，带领他们归向基督。

回归同工的基本需要



无论同工是短暂地回国休年假、回国动手术，还是永久地回国，他们都会有些基本的需要。我们不需要培训，只需要爱他们。在重返家乡的过程中，同工的基本需要如下：¹⁶

- **他们需要被倾听：**他们在生活中挣扎，却不明白为什么。他们需要别人聆听他们内心深处的恐惧，担忧和感受，而不被别人批评为怪异或不属灵。从禾场回国后，他们有什么感受？回顾陈述非常重要——一锲而不舍的追寻、观察，并跟进他们的进展。如果察觉同工适应得不是很好，就把他们介绍给其他可以提供帮助、咨询或指导的人。
- **他们需要被重视：**在他们回国后不久，提供机会让他们向差会、家庭小组或教会汇报他们在禾场的工作。如果他们不善于公开演讲，可以采用采访的方式，提出开放式的问题，帮助他们分享。尤其在同工永久地重返家乡或参与服事的 10 年里程碑时，教会应向他们致以崇高的敬意和衷心感谢。
- **他们需要被理解：**回国的同工经常觉得自己仿佛来自另一个星球，他们也还在为自己所失去的悲伤。在文化和情感上，他们可能会因回国后所经历的挑战而受到创伤。在重返家乡的过程中，一些同工遇到的最大挫折可能是人们的期望。帮助他们和已经顺利返国的前同工取得联系。根据一个对 79 名重返家乡者（包括 61 名同工）进行的调查，他们都说在回国的时期，对他们最有帮助的两大要点是：朋友和其他有过相似经历的人。¹⁷
- **他们需要有归属感：**在教会中，让回归的同工参与你和他人的谈话。邀请他们参与你的事工团队、家庭小组，和朋友的聚会、祷告会、社交和娱乐活动，并邀请他们到你家里吃顿饭叙叙旧。让同工参与这些活动都会让他感到有归属感。在同一份调查中（以上所列），回归的同工面临的最大挑战是一朋友，和别人分享他们的在国外的经历、未来的事业，和文化问题。其中参与调查的 61 名同工将“属灵”上的归属感列为第三大挑战。在教会中，事工中和你个人生活中，让他们有参与其中的空间。
- **他们需要属灵的更新：**同工多年来过度的付出，受到监视和逼迫。他经历了属灵争战，没有安全感，并在这一路上几乎没有获得喂养也没有团契的机会。同工对属灵的喂养和关怀的需要往往不明显，也不被理解，反而被视为属灵的巨人。可事实上，他们在属灵上已经精疲力尽，感到灵命枯竭，甚至有些困惑。他们需要有人大声地为他们祷告（并与他们一起祷告）。安排他们参加退修会，邀请他们分享自己的经历。他们现在比以往任何时候都更需要关怀。

"你还没到家！"——戴夫雷迪克

如何帮助其他重返家乡的同工



当我们考虑如何帮助重返家乡的同工时，可以从这三方面着手：

1. 在重返家乡之前/即将离开时在禾场的关怀
2. 在休年假时的关怀
3. 永久地重返家乡时的关怀



1. 在重返家乡之前/即将离开时在禾场的帮助

当我们获知同工打算暂时或永久地离开禾场时，当地的同事可以使用以下的方式给予关心和照顾：

- **教导同工关于重返家乡的知识：**为同工提供关于重返家乡的过程的资料。就重返家乡和过渡期，一般过渡期以及如何有效利用年假等主题开展教育并提供相关资源。
- **提供相关信息：**同工回国后通常会需要一些关于他所在社区的信息，例如：当地的环境是怎么样、有哪些机会、孩子的教育有哪些选择，和其他在家乡会遇到的问题。帮助同工结识相关的关键人士。在这方面，教会和差派小组的作用至关重要。
- **提醒他们践行所学：**同工需要实践，情境化和分享他们在禾场所学到的功课和他们的心得。魔鬼会试图引诱他们疏远上帝。务必提醒他们找寻有创意的方法保持基本的属灵操练，追求与主建立活泼亲近的关系。并为他们提供属灵上的更新。
- **帮助他们规划：**帮助同工仔细地制定他们暂时性或者永久地重返家乡的计划。特别要注意他们是否有充足的休息和休养时间、寻找获得建议/输入和培训的机会、探访支持他们的家人朋友、寻求医疗服务和其他护理、购买东西，以及为他们返回禾场做准备。
- **帮助复查同工的计划：**在同工回到祖国文化开始新生活后，很多方面都需复查。帮助同工复查他们的准备过程，例如住宿、交通、更新个人简历、申请新工作、教育选择等。
- **实际地帮助他们：**同工可能不知道他们在放年假时需要做些什么，教导他们怎么为年假做准备并好好地运用这段时期。他们在这几个方面可能需要帮助：在他们离开时储存物品、机场或火车站的交通安排、运送物品回国、转卖屋子、照顾孩子以让他们有时间为回国的事务做准备、照顾他们的宠物、收拾行李、替家中的亲朋好友（或禾场的同事）购买礼物、为他们的事工寻找数字资源等。
- **道谢与道别：**在同工离开之前，私下和公开感谢他为团队或差会/家庭小组的目标和目的所做的贡献。让其他人告诉将离开的同工，他会被大家想念和感激的原因。安排一个欢送会，让大家公开的肯定同工的贡献，也让同工有机会和整个团队分享他的计划、祷告要求和需要，并与大家道别。
- **避免将同工制度化：**众所周知，囚犯被释放后重返社会时，因为有了监狱中的制度而挣扎。回归的同工当然不是囚犯，可是有些差会帮同工做了许多选择和决定，例如饮食、住宿、水电费和维修等。如果在东道国文化中这是适当、安全和可行的，应让同工自主的生活。虽然住在当地人的社区，并与他们一起生活，会耗费同工大量的时间和精力，但这对他们保持与现实生活的联系，了解当地文化和流利使用当地语言至关重要，尤其是在他们初到禾场的阶段。
- **真正的联系：**劝阻和不允许同工之间形成自己的文化小团体，排斥在文化上与差会/家庭小组内主要文化群体不同的其他人，形成“小韩国”或“小美国”。鼓励同工与所有同事建立真正的联系，无论其文化背景如何。
- **评估：**差会、家庭小组和教会需要确保同工在离开禾场或工作地点休年假之前进行年度评估，或对永久离开者进行最后评估。这主要是让负责人评估同工的表现，给予同工肯定。在这次评估或离职面谈中，负责人和同工会相互给出反馈及意见。其目的不是情绪化的回顾分享，而是关于工作描述、差会的任务和目标。这是对工作和目标进行评估的机会，确保找到临时替代者并对其进行培训，以及相互沟通和肯定。
- **离开禾场或重返家乡时的汇报和回顾陈述：**在同工即将离开禾场回国前，确保他们进行全面性的汇报及回顾陈述。降低宣教士耗损率项目 II (Reducing M Attrition Project II) 的研究表明，在新差派国的同工当中只有 30% 有机会进行汇报和回顾陈述。回顾陈述可以让同工在离开禾场前“卸下累积的情绪包袱”并“叙述”他们在最近一段工作时期(例如：过去的 3 个月，6 个月或一年内)的经历。所得到的结果显示，2,086 位同工都表示他们最需要的是“有人倾听我的心声”。同工迫切需要被倾听和理解，而不是批判，辩解或说教。在同工临行前一个月让他们进行汇报及回顾陈述，这将提供足够的时间并让他们能负起责任，在跟进未完成的工作之余，也让这一段人生篇章能够妥善的结束。在《汇报：一般情况及创伤情况》一章的附录中列出了在进行汇报和回顾陈述时可采用的适当问题。

- **鼓励好的了结/结束：**和同工做完回顾陈述之后，给他足够时间让他为最近在禾场的时间在情感上做一个了结——让他把手头上的工作交接给他人（为工作做个好的了结），和同事朋友说再见，若有需要，修复破裂的感情（为人际关系做个好的了结）。距离离任日期越近，同工在离任前解决矛盾的可能性就越小。缺乏坦诚的沟通会妨碍适当的了结，破坏对差会的信任，使问题得不到解决，从而影响同工将来参与服事的能力。没有妥善的了结上一个人生阶段将极大地破坏他在新环境中有很好的开始的能力。



2. 在休年假时的关怀

同工休年假时，差会和家庭小组可负责照顾他，由他的母国教会从旁协助。教会的责任会随着同工回国后增加。在祖国的差会、家庭小组和教会可以通过以下方式帮助回国休假的同工：

- **汇报及回顾陈述：**在同工回国后，差会、家庭小组和教会需要帮助或促进同工进行汇报及回归陈述。请参阅上段中的“汇报及回顾陈述”，以及《汇报：一般情况及创伤情况》一章中的详细讨论，该章列出了为休年假和年假后重返禾场的同工准备的汇报及回归陈述问题。
- **自豪及光荣的迎接同工：**如果可能的话，请到机场迎接回国的同工，或派遣至少一个人代表差会或家庭小组去迎接他们。知道有人关心着你，特意去机场接你会让你心里觉得温暖。公开承认同工回国了。允许同工有五分钟的时间，让他和差会或母国教会和朋友打招呼，表达对他们的感谢——这并不是一个过分的要求。等同工安顿好了之后，可以再给同工多一些时间分享他在禾场的工作。同工回国时，应当给予他们适当的认可及荣誉。
- **对同工的特别变化保持耐心：**如果同工已经彻底认同了东道国文化，以至于改变了他的一些态度，而这些改变仅仅属于文化上而与基督教信仰无关。那么，尽管这些态度是非传统或不同寻常的，也要以宽容的态度来包容他们。
- **欢迎礼包：**在同工一家的住处放置欢迎礼包是一种表示欢迎他们回国的特殊方式。欢迎礼包可包括一张贺卡欢迎他们回归、新鲜的面包、牛奶、果汁或咖啡、几种零食、水果，和饮用水。一张预先付费了的 SIM 卡、无线网络或预付费的互联网服务可能也会非常有用。
- **住宿：**如果同工可以提前知道回国后会有稳定的住宿，这会很有帮助。这样就能避免同工因居无定所，而需要频繁搬家，也无需担心会在别人家中借住的太久而惹人厌烦。如果能找到一个私人的、设备齐全的住处，让同工一家可以延续自己家庭的日常规律、传统及纪律，而不必总是适应另一个家庭，那就更好了。
- **交通安排：**没有私人交通工具是同工回国后面对的其中一个难题。在缺乏公共交通的情况下，这更为重要。如果有私人交通工具，就可帮助同工更有效地执行述职工作，并在返回禾场前及时完成任务。差会或家庭小组需要考虑为同工和他的家人提供一辆可靠的汽车（也许是租用的）。如果同工因为没有私人交通工具而无法拜访差会、教会和支持他们的朋友，这可能会被人误以为他们不懂得感恩，甚至可能导致支持被撤销。
- **能帮助同工的服务：**在家乡的差会、家庭小组和教会可以为同工提供有价值的服务，以加强他们在禾场的事工。这些服务包括：回顾陈述、关于婚姻和其他方面的辅导、电脑维修、协助处理所收到的资金、本地保险的信息、本地公立学校和私立学院的名单、为同工的孩子在他们选中的学校提前注册和报名，准备欢迎礼包、年假工具包、交通选择、路线图，还有提供以下主题的培训：重返家乡、年假、过渡期、生活或职业规划、财务规划、差派小组，和公开演讲。
- **年假工具包：**如果同工不必把一些常用物品在祖国和禾场之间搬来搬去的话，那会让他方便许多。差会、家庭小组，教会或差派小组可准备一个年假工具包方便所有回国的同工使用。这个工具包内可包含这些常用物品：烫斗、吹风机、基本的杂货（例如油、盐、香料、糖、茶、米）、电饭锅、文具、打印机、投影仪、预付费 SIM 卡、已充值的预付费上网卡或无线上网卡，甚至笔记本电脑和一辆车。



- **度假：**回归的同工可能最需要的就是一次久违了的度假，让自己好好的休养生息，但是大多数人却都负担不起所需的费用。教会成员或朋友可以提供他们的度假屋或贡献旅游积分。除此之外，也可以为同工提供符合他们的消费能力，并价格实惠的同工招待所/休息室或度假点的最新信息，以供他们参考和选择。相较于回到家乡有一段时间之后才抽空休息，在回国后即刻有一段休息的时间将更有助于同工应对压力和挑战。如果同工在临近回禾场前才有休息的时间，这对他们的帮助最小，因为那时会有太多紧急和未完成任务，让同工无法安心静养。
- **感恩的桥梁：**同工放年假时，差会和家庭小组可以拜访他的教会，以感谢他们差派和支持同工。尤其要感谢教会在自上次年假以来的这段时间对同工事工的支持。如果无法当面致谢，也可以通过正式信函表达。
- **不要以怯懦的方式解除同工的职务：**一些差会、家庭小组和母国教会认为，趁着同工休年假期间通知他们不需要在假期结束后回来继续工作，是摆脱不受欢迎同工最简单的办法。有时他们会在休年假期间被调派到另一个地方。这往往是一种让人无法接受的，同时也最伤人的摆脱某人或处理冲突的方式。这种不近人情和严酷的做法可能会对同工及其家人带来终生不可磨灭的伤害。这也使他们没有机会好好的了结人生的前一篇章。
- **实际地帮助—教他们如何做：**无论是同工家庭或是单身的同工，他们在年假期间都需要很多实际帮助。我们可以通过以下方式实际地帮助他们：临时工作、家庭/公立学校的选择、互联网接入、最优惠的手机、纳税申报表、寻找一个可靠的医生或牙医、获得属灵喂养的机会，例如参加会议或退修会；告诉他们祖国最近发生的任何变化和他们的差会或家庭小组的政策变动，等等。

处于过渡期的家庭通常是一个自我支持和自我保护的单位，家人之间可以相互支持和保护让每个成员都得到所需的帮助，但是单身的同工却什么都要亲历亲为，因此他们可能需要更多关注。务必照顾好同工的孩子，确保有人聆听他们的心声，和他们进行回顾陈述。为同工的孩子提供玩具或书籍；如果可能的话，协助他们获得教育资源或进入学校学习；教导他们如何使用电子产品；告诉他们在哪里可以找寻某些物品；为他们提供时尚服装和理发等方面的建议，或者干脆为他们做一顿热饭。

特别关注那些不属于任何相关家庭单元的单身人士，尤其是那些觉得孤独或没有归属感的人。务必要时不时地探访并慰问他们是否安好，是否需要帮助。这任务可分配给几个人，一个小组或他们的差派小组负责，但要定期监督进展情况。

- **差遣他们回禾场：**在他们的年假结束时，公开支持你的同工返回禾场。当众为他们按手祷告（使徒行传 6：6）。虽然有些人认为只需在同工第一次去禾场才需如此做，但是差会、家庭小组和母国教会可以在同工每次回国探访时都这么做。这说明管理层支持同工再次返回禾场，并能促使更多人为他们代祷，在精神上和其他方面支持他们。
- **机场、火车站、巴士站的送别：**如果差会、家庭小组、母国教会或差派小组可以派代表，在同工回到家乡时到机场、火车站或巴士站迎接他们，并在他们将返回禾场时为他们送行，这对同工来说是一种荣耀。帮助同工解决最后几次的交通问题—前往物品存放地点和机场/车站。在临别时，与他和他的家人喝杯咖啡，然后一定要记得为他们祷告。



3. 永久地重返家乡时的关怀

当同工永久地重返家乡时，他们在这段期间的关怀主要由差会、家庭小组或当地教会提供。下面提到的关怀项目是最理想的情况。你们可能无法完全具备这些条件，但差派机构需要作出很大努力，以充分了解有关重返家乡的挑战及应对方法。我们鼓励你们不断提高接待和照顾返国同工的能力。尽可能做到以下几点：

- **汇报及回顾陈述：**在同工永久地重返家乡时，听取他们的汇报和进行回顾陈述，这对于为他们在多年来在禾场的忠实服事画上一个圆满的句号至关重要。如果差会或家庭小组不懂得如何帮同工进行汇报和回顾陈述，那可以安排一位专业人士（例如一位心理学家或有认证并训练有素的辅导员）协助进行。请参阅《汇报—一般情况及创伤》一章中的详细讨论，该章的附录 A 中列出了在汇报及回归陈述时可采用的问题。在同工抵达家乡时，事先告诉他们你将在一个月后为他们进行回顾陈述，让他们做好准备。如果进行回顾陈述时间早于此时间，他们可能还没有时间安顿、思考或休息。如果是在他们回国两个月后才进行，那么他们可能会认为，他们多年来的牺牲以及他们目前的调整并不重要。当同工们回国并经历逆向文化冲击时，他们将迫切需要包括回顾陈述在内的牧养关怀。

一项调查显示，在七十九位同工中，有六十一位表示，重返家乡时，本应对他们最有帮助的是：回顾陈述，和其他回归的同工交流，还有收到关于文化和过渡期的建议，但这些因素未必总是到位。除此以外，其他对他们最有帮助的因素包括在祖国的朋友、其他回归同工、汇报/退修会，而他们面对的最大挑战则是和别人分享他们在国外的经历，朋友和文化问题。¹⁸

- **给予荣誉和肯定：**向那些为事工奉献了多年时间和精力的人表示敬意。一些差会、家庭小组或教会在这方面做得很好，但也有一些人认为这样做是不合理的，因为同工并没有直接为差会/家庭小组或教会本身服务或带来益处。圣经中提到，若一个肢体得荣耀，所有的肢体就一同快乐。（歌林多前书 12: 26）。几十年来，许多同工都按照圣经的要求履行了提多书 1: 5-16 和提摩太前书 3: 1-15 中对長老的所有必要的要求和服事。圣经上说，我们需要给他们应有的荣誉，当同工们回来时，这是给他们荣誉的好机会（腓立比书 2: 29-30）。这种“表彰”可以是一顿公开的晚餐，也可以是以其他方式说“谢谢你，干得好！”这样做会让同工能好好的结束上一段时期的经历，并带来医治。
- **实际的帮助：**除了以上“在休年假时的关怀”一节所提到的帮助之外，还可以在同工永久回国时为他们提供以下的帮助：和他们一起祷告、帮他们寻找工作或义工机会、或新的职业、介绍他们进修的选择（那些他们负担得起的选项）、政府资助、登记投票、新的潮流和服饰、孩子的教育选项；最优惠或服务最好的一住宿、车子、贷款、日常用品、硬件、互联网接入、手机、理发服务、支付便利设施费用、汽车票/火车票等。
- **欢迎礼包：**请参阅上文“在休年假时的关怀”部分的这一主题。
- **起始包：**同工永久地回国时是非常需要帮助的。同工回国时所需的初始预算通常会非常高。他们需要购置或租用车辆和支付住宿费用。有些国家要求租客预先支付三到六个月的租金，在这种情况下他们可能会需要经济资助。为永久回国的同工而准备的起始包内容可包括：现金、床单、被褥、厨房用具和器材、餐具、打印机、暖气、互联网接入和家具。教会众人可以捐赠全新的或完好可用的二手物品，并将其存放到同工到达之前。这样的帮助会让同工感受到切实的关怀和爱。
- **提供问责制：**在禾场时，同工经常来自一个实施问责制的工作环境。在至少一年的时间里，如果需要的话，可以通过祷告伙伴关系或每季度一次的教牧约会，为永久重返家园的同工提供持续的问责和祷告。他们的个人生活、婚姻、家庭生活、就业、持续的事工以及他们对回到家乡生活的适应都需要问责。
- **表达谢意和寻求支持：**同工永久回国时，他们和所属的差会及家庭小组应该再次感谢他们的朋友和当地教会多年来的忠心支持和奉献。这也是一个适当的机会，可以询问他们的朋友是否愿意继续支持这位返回的同工 3 到 6 个月，直到他们在经济上自立和/或找到工作至少 3 个月为止。
- **照顾前任同工：**有些差会、家庭小组和教会很好地照顾同工生活的每一个阶段，从同工开始服事直到他们过世为止，就算他们已经离开了差会或家庭小组还是继续关怀他们。差会可每个月或每三个月举办交流会，让前任同工一起聚集，或每三个月打电话向前任同工问好、举办年度退修会、重返家园退修会以及以回顾陈述为主题的退修会等。为重返家乡的同工建立问责制伙伴关系和支持小组是一种强有力的持续关怀方式。有些机构也通过退休疗养中心继续照顾同工。在母国教会里也应该有足够的资源来充分照顾我们的同工。
- **让前任同工参与：**差会和家庭小组可善用前任同工的丰富的经验，技术和恩赐。他们在这几方面能很有效地起作用：招募新人、辅助他人、培训、汇报及、成为生活营、退修会或老人护理中心等的工作人员。
- **单身同工的需要：**四十到六十岁的单身同工通常会需要回国照顾年迈的父母亲。这可能会加重他们的孤独感和寂寞感。人们通常都认为单身同工更有流动性，更容易搬迁，但他们的稳定性往往不如已婚人士。别人对他们也有更多的要求。不像夫妻，单身的同工必须独自承担一切日常的责任，一个人做决定，还要自食其力。这会增加他们在实际上和情感上的重返期压力。他们需要一个忠诚的、在不批判他们的情况下聆听他们的心声，客观地给他们意见，并能提供实际帮助的朋友，例如在家务事或汽车维修方面。
- **年迈的同工：**国外有几家机构对年迈同工做了很好的规划。他们帮助同工缴纳养老金计划或保险，如果他们的家人不照顾他们，机构还提供退休护理中心的住宿。没有子女或家庭的单身同工在这一时期尤其面临风险。对大多数人来说，老年生活充满挑战。如果同工在晚年时期才重返家乡，这将会增加其难度和对护理的需求。

- **生病的同工：**有时突如其来的病情可缩短同工在禾场的事工生涯。这时，同工在属灵上很容易陷入混乱、失去信心、不理解为何上帝不医治他、不明白为何要被迫回国。同工通常都没有养老金或医疗补助。如果同工回国后无法继续工作，这就加重了重返家园的压力。教会作为基督的身体需要承担起责任，关心他们的同工。

重返家乡的同工子女



同工子女及其家庭生活这一主题，包括他们的重返家乡的过程以及我们如何在重返期间为他们提供帮助，将在《同工子女及其家庭生活》一章中详细介绍。

当孩子们重新回到他们的护照签发国时，我们需要牢记的一个主要问题是，这对他们来说并不是真正意义上的重返家乡，而是一个新的过渡期，因此，更像是“进入一个未知的国家”。他们不是“回家”，而是“离家”。在进入父母的护照签发国时，他们实际上会经历正常的文化冲击（而不是重返期的冲击），就像他们的父母刚到禾场时一样。与父母不同的是，他们没有接受过文化冲击，过渡过程，如何适应新文化或人类学等方面的培训。除非家长、教师、差会/家庭小组和宣教士关怀人员预先通知他们并让他们做好充分准备，否则他们将缺乏所需的技能来帮助他们应对进入“新文化”的问题。

用于讨论和反思



- 在不看《汇报—般情况及创伤情况》一章中的附录：的情况下，讨论一下有哪些汇报和回顾陈述问题适合以下的情况：一对夫妇，有两个处于青少年期的儿子，在一个和自家国家文化很不相同的禾场服事了十八年。经过深思熟虑之后，把问题列出来，帮助他们进行汇报和回顾陈述，以让他们在禾场的经历有个好的结束，并为他们永久回国做准备。
- 一对同工夫妻有两名处于青少年期的女儿，她们出生在禾场，在与她们自己文化迥异的环境中长大，现在要回到她们的祖国（护照签发国）继续深造。在这样的情况，你会给她们的父母什么建议？这对父母应该如何为他们的处于青春期的女儿做好最实际，最具体的准备？你是否会建议父母在女儿回国的第一年陪伴她们？
- 列出这位同工—爱玲，可能会有情绪：她是一位中年的单身女士，她整个成年时期都在阿富汗服事，如今因为需要照顾年迈的父亲而回国。回国六年多了，日复一日的，一方面为了家人而要赚钱养家，另一方面还要照顾父亲，更不知她还有没有机会回到禾场服事—在这种情况下，爱玲可能面对怎么样的挑战？又会有怎么样的感受/情绪？
- 我们可以如何协助一个差会、家庭小组或教会，来帮助他们回国的同工，能在家乡有一个更有意义的年假？他们可以如何帮助他们从禾场永久回国的同工？

同工们对家里人内向的关注
感到一定程度的悲伤。

尾注：本章使用的资源



¹ Townsend, Anne. The Worker at Home. In: Goldsmith, Martin (Ed.). 1985. *Love Your Local Worker*. Kent, England: Send the Light for Marc Europe, 40.

² Hurn, B J. 1999. Repatriation - The Toughest Assignment of All. *Industrial and Commercial Training* 31 (6), 224-228.

³ Macnaughtan, Helen. 2009 (3rd ed.). *Re-Entry: The Home Coming Worker*. Bendigo, Victoria, Australia: by the author, back cover.

⁴ Freedman, A. 1986. A strategy for managing "cultural" transitions : Re-entry from training, 25. In : C N Austin (Ed.) *Cross-cultural re-entry : A book of readings*. Abilene, Texas : Abilene Christian University. First hypothesized from : Gullahorn, J T, & Gullahorn, J E. 1963 An extension of the U-curve hypothesis. In : *Journal of Social Issues* 19 (1), 33-47. Used with permission.

⁵ Reed, *My Seventh Monsoon*, 126. r Marc Europe, 40.

⁶ Price, David. In : Helen Macnaughtan, 2009 (3rd ed.), *Re-Entry : The Home Coming Worker*, on back cover..

⁷ Hay, Rob (Ed.), et al. 2007, *Worth Keeping : Global Perspectives on Best Practice in Worker Retention*. Pasadena, CA: William Carey Library, 386.

⁸ Hay et al., *Worth Keeping*, 154.

-
- ⁹ Penney, Russell L. 2001. *Overcoming the World Ministry Crisis: Thinking Strategically to Reach the World*. Grand Rapids, MI: Kregel Publications, 338.
- ¹⁰ Sonneman, Steve & Sonneman, Jenny. Crossing Bridges, In: *CMS Checkpoint - At the Cutting Edge of World Ministry*. Autumn 2003. Sydney, NSW, Australia : Church Worker Society – Australia Inc, 2003, 5-7.
- ¹¹ Jordan, *Re-Entry*, 13-20, 25-26.
- ¹² Arbuckle, Gerald A. 1990. *Earthing the Gospel: An Inculturation Handbook for the Pastoral Worker*. Maryknoll, NY: Orbis Books, 169-176.
- ¹³ Reed, *+My Seventh Monsoon*, 126-7.
- ¹⁴ Kohls, *Survival Kit for Overseas Living*, 121-2.
- ¹⁵ Redick, Dave. 1998. Joseph Series of Sermons: Pit to Palace #5: *Reaping the Rewards of Righteousness* [online], delivered on 10 December 1998. In: Ray Stedman, *Talking to My Mother*. Available from <http://preacherstudy.com/members/joseph5.html#a> [Accessed on 18 January 2011].
- ¹⁶ Macnaughtan, *Re-Entry : The Home Coming Worker*, 8-15.
- ¹⁷ Watts, Helen. 2013. *Re-entry Challenges* [online].
- ¹⁸ Ibid. (Watts, 2013).

---oOo---oOo---

第 6 章 - 保持属灵敏锐—适合战斗！

简要介绍	132
有用的引言	132
圣经视角	133
维持关系的挑战	133
沉默的杀手：过度劳累！	134
对抗黑暗势力	134
灵性衰退的原因	135
一个健康的，每天的属灵饮食	138
灵修时间	139
洁净的生活 - 道德纯洁	140
建立持续道德纯洁的策略	140
我们与神关系中的创造力	141
问责三人小组	142
问责制符合圣经吗？	142
为什么我们需要问责制？	143
为什么我们要逃避问责？	143
问责小组的一般准则	144
问责三人组的陷阱	144
问责制问题	145
给予属灵沉睡中同工的一些自助想法	146
你能如何帮助沉睡的同工	147
用于讨论和反思	148
尾注：本章使用的资源	149

第 6 章

保持属灵敏锐——适合战斗！

基督教会的工作人员〔以下简称“同工”〕经常被放在高位上，认为他们是属灵巨人，或是拥有四十只翅膀和八个光环的天使。事实上，他们常常被视为灵性强大的先驱者和无名英雄，无论如何都能自力更生。在许多国家，寻求祷告支持被视为同工灵性软弱的迹象，因为同工被认为是足够强大、可以独立靠自己站立也可以独立自主地祷告。

然而，同工和你我一样——容易犯错、脆弱，也很普通。是的，他们有为基督赢得他人的热情，并看到神的国度建立在全球属灵黑暗的地区，但这种热情有时会因在人手不足的工作环境中过度劳累而丧失，因为满足其他人的需求是最重要的。同工可能会因忙碌、压力和倦怠而疲惫不堪。基督教教会的同工大多满足于他们所做的事情，不想做任何其他事情，但他们自己的灵性和整体福祉往往在巨大的需求和需要的压力下受到损害。

有用的引言



- “枝子除了从葡萄树上得到的东西之外，一无所有。你和我只能拥有我们从耶稣那里得到的东西。你与基督的接触越密切，祂的热忱和爱的灵就越多地充满你。但是，哦，在你对祂的完全依赖中，开始工作吧，这种完全的依赖是因为那种深深的安息而加添的。”——安德鲁默里¹
- “我真的相信，所有的事工和关系都应该自然地从我与主的关系中流出。太多的人试图用自己的力量做每一件事，在禾场上，他们没有花时间与上帝一起开始每一天，并没有很好地管理他们的时间。”——匿名同工

圣经视角



圣经关于属灵的活力和生命力有以下说法：

- **我们的首要任务是我们与神的关系：**马太福音 6：33—要先求神的国；腓立比书 3：8 —为了更深入地认识基督，把所有的事情都算作损失；约翰福音 15：4-7；15：10 常在基督里约；翰福音 14：16—圣灵住在我们里面哥；林多后书 6：16—神住在我们里面。
- **当耶稣在客西马尼园极度痛苦的时候，**他的压力使他流下血汗，门徒们本应在祷告中支持耶稣时却睡着了（马可福音 14：40；路加福音 22：45）。
- **当我们远离神时，神寻找我们的方式，**是透过爱我们，祂先找我们，当我们被找到时，祂喜乐的张开双臂（路加福音 15）。在亚当和夏娃犯罪之后，上帝呼唤他们娃（创世记 3：8-10）。
- **神渴望与我们建立关系。**祂应许，如果我们全心全意地寻求祂，祂就会被我们寻见；申命记 4：29；历代志上 16：10-11；22：19；28：8，9；历代志下 7：14；11：16；12：14；14：4；15：2；12-1；330：19；31：12；34：3；以斯拉记 7：10；8：21-22；9：12；约伯记 5：8；诗篇 9：10；14：2；22：26；27：4，8；40：16；53：2；78：34；箴言 8：17 等。
- **在清晨寻求神：**诗篇 57：8；63：1；90：14；108：2；雅歌 7：12。耶稣树立了追求与神的关系的榜样。有时他整夜祷告：路加福音 6：12；21：37。耶稣在山里寻求独处，与父同在：马太福音 14：23；17：1-8；1 马可福音 6：46；9：2；路加福音 6：12，9；28；约翰福音 6：15。在耶稣拣选他的十二个门徒之前，他花了一整夜的时间祷告。他还在旷野禁食祷告 40 天，向我们展示了如何应对诱惑：马太福音 4：2；路加福音 4：1-2。
- **神的话语在我们生活中的重要性：**
默想神是谁，默想他在参与我们的生活，默想他所做的事，他说了什么；花时间反思和回顾，专注于正确的事情：约书亚记 1：8；诗篇 1：63；6：77；12；119：15，23，48，7，105-6，148；143：5；以赛亚书 26：3；提摩太前书 4：15；腓立比书 4：8，9。
- **圣经中一些告诫我们的经文：**
 - “众人一口同音的推辞。头一个说：我买了一块地，必须去看看。请你准我辞了。”——路加福音 14：18a。
 - “弟兄们，你们要谨慎，免得你们中间，或有人存着不信的恶心，把永生神离弃了。”——希伯来书 3：12。
 - 马太福音 7：21-23 警告在与上帝没有关系时不要行动。

“我认为内心问题是同工死亡率高的主要原因。同工的心里是否产生了一些可怕的倦怠感？”——约瑟夫·L·坎农

维持关系的挑战



在这一段中，标题指的是维持关系。这是指一个人与家人、配偶、同事、差会/家庭团体、家乡教会和朋友的关系。然而，它更重要地指的是我们与神的关系，祂在我们所有其他关系中支持我们并使我们得力。

新加坡卫理公会的张主教说，我们教会和差会的力量不在于我们的财富或组织能力，而更在于我们作为耶稣基督的个别门徒的属灵生命的质量，寻求让基督的生命在我们里面并通过我们流淌。如果我们²失去了与祂的联系，我们将只不过是机构或事工中的机械操作者，缺乏真正使我们成为基督身体的属灵生命。

沉默的杀手：过度劳累！



过度劳累和人手不足是两个不同的问题，可能会相互影响。这两个问题经常影响基督教教会同工和援助工作者的属灵敏锐度。同工们常常觉得，他们可以合法地跳過自己的灵性培养，为了能够在禾场上多帮助一个人。过度劳累可能看起来很无辜，因为“这是为了主”，但从长远来看，这可能会变得有害，甚至导致灵性完全死亡，从而导致幻灭。“忙碌和事奉的压力是一个严重的危险，并有可能削弱同工及事奉的力量。”³

亚瑟平克（1886-1952）谈到了我们习惯于用参与“服务”来代替我们与基督的交流。他说：

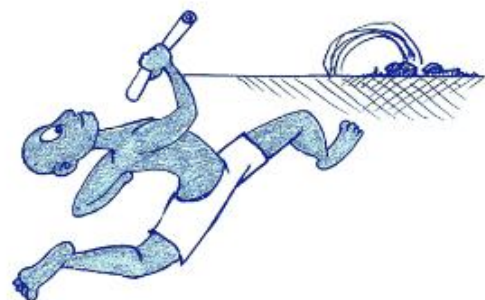
“我们的第一个大需要不是寻求服侍他人，而是我们自己被主服侍。我们最高的特权不是为基督服务，而是享受每天与他相交。我们的首要义务不是关心邻居的福利，而是确保我们自己的呼召和拣选。”⁴

灵性枯竭和迟钝的滑落是逐渐的，甚至可能没有注意到，或者隐藏得很好，但它通常是致命的，因为它已成为一种习惯。

全球减少同工流失项目 II（ReMAP II）⁵ 的研究结果表明，过度劳累被证明是全球自然减员的最高原因之一。工作超负荷和人手不足的压力和紧张，无论这些情况是否相互关联，从长远来看，通常会导致疲惫、抑郁、缺乏人际关系的精力、烦躁、缺乏属灵激情和缺乏创造性思维、评估和反思的能力。如果我们不能在以任务为导向的环境中产生结果，我们会感到羞耻，这驱使我们沉迷于工作和结果。

另一位表示，他经常感到疲倦，但他觉得只有那些不从神那里汲取他们继续前进所需要的，而是靠自己的力量做事的人，才容易倦怠。一位同工说，主的话语是她最重要的关怀、鼓励和祝福的来源，也是她在真正艰难的时刻能够坚持下去的唯一源泉。她觉得如果她的差会、家庭小组和家乡的教会没有像他们所做的那样积极地鼓励与上帝建立关系，她会发现保持属灵的活力非常困难。她说：“当我与神的关系不足的时候，我在教会的事奉也很缺乏。”

当我们变得受欢迎和需求时，成功会掩盖我们生命中我们所爱之人的声音——主耶稣基督的声音！随着我们的服侍越来越多，我们与基督的亲密关系可能会减少。我们可能巧妙地合理化、欺骗性地认为这种下降只是我们勤奋服侍国王所需要付出的代价。在忽视我们的属灵生活的同时，我们会陷入空虚、疲惫和枯竭，这可能导致抑郁，并使我们成为过度用药的人。⁶ 我们最终没有什么可以提供给这个正在走向永恒诅咒的世界。



对抗黑暗势力



同工们进入禾场掠夺黑暗的国度来充实天堂。仇敌绝不会赞成这个目标。他们不仅会竭力阻挠同工，而且还会通过消耗战，丧失信心甚至死亡来毁灭他们。保罗也经历过这样的攻击——撒旦利用许多人来反对他的工作（哥林多前书 16: 8-9）。有时，同工在家乡的教会或他们的差会/家庭小组没有教导他们关于工作中的属灵力量和属灵攻击、神的军装、进行属灵争战、行在圣灵里，或知道自己在基督里的权柄。他们通常也不知道如何服侍那些被邪灵捆绑力量束缚的人。一名同工说，与生活在穆斯林文化中相关的属灵动力是非常真实的，持续的属灵更新是成功生活在禾场上的巨大必要条件。

一名同工将属灵争战的激烈程度比作发动机的磨损。他说，圣灵的恩膏可以比作汽车发动机里的油——油对发动机的润滑和保护很重要。然而，当机油变稀薄和变色时，它对发动机的伤害大于保护。同工的恩膏在属灵争战的烈焰下也会逐渐消退，这就是为什么每天必须注意个人祷告和圣经学习的原因。这是建立和保持我们属灵韧性和力量的唯一途径。属灵的争战对属灵的同工以及想要保护和帮助同工们的代祷者和差会、



家乡的家庭团体或教会来说都更加激烈。同工将经历的一个明确和主要攻击，就是他们与神的亲密关系遭到了攻击。如果撒旦阻碍了我们与神的亲密关系，那么同工的其余大部分努力都将是徒劳的。



灵性衰退的原因

事工看似是一项外部活动，然而，它主要是内部活动。神关心的不是他通过我们所做的事情，而是他想在我们里面做的事情。我们内心需要激情。一位宗教管理者将激情描述为“使我们逃脱毁灭的异象的燃烧效应”。如果我们失去激情，我们可能会失去我们的事工，甚至会失去对神的信心，因为恐惧、不满和不安全感将笼罩我们。因此，我们需要小心翼翼地守护着自己的属灵活力和生命力，防止灵性低落。所罗门王告诫我们要保守自己的心胜过一切，因为生命中所有的问题都是由心发出（箴言 4：23）——它是勇气和力量的源泉，让我们可以继续生活和奉献。⁷ 虽然下面的列表不是决定性的，但这些可能是一些需要注意的问题，以保守我们的心——我们的属灵敏锐度：

- **低自我形象：**自我形象低会导致不认为自己重要到足以每天用属灵粮食喂养自己，反而是将他人的需求视为更重要和更紧迫。这就像把食物分发给饥饿的人，却连一点面包屑都没吃，最终导致自己的死亡。在日常生活中，一个人可以把别人的需要远远放在自己的需要之上，甚至认为自己与上帝在一起的时间是自私的，无法维持的或世俗的例行公事。我们在基督里的真正身份和存在的核心在于我们确信自己是“神所爱的”。感受到上帝的温暖，关怀和慈爱的同在，我们的恐惧就会消除，使我们的防御机制或欺骗者的伪装消失，例如：过去的成就、讽刺、诽谤、自义和取悦人、接纳并在基督的身份中得到保障。
- **绩效导向：**绩效导向是相信如果我们更努力，表现更好并得到人们的赞美，神会更爱我们。我们甚至把这种表现导向带入我们与神相处的时间，想要非常努力地为他工作。我们常常忙于向自己证明我们是被爱的，以至于没有听到神在呼唤我们归向他。
- **过度劳累：**一位同工说：“繁重的工作总是会影响属灵活力。在这方面，我们需要加强问责制。”当过度工作减少我的休息、娱乐和放松时，我的属灵力量和活力将受到更大的影响。
- **人手不足：**一个人经常要做两三个人的工作，直到最终无法继续下去，而没有来自差会层的支持，差会层要求尽可能做更多。
- **被他人的需求所驱使：**一位同工说，她一度意识到她是在回应需求，而不是主的呼召。教会和援助工作者需要知道三种可能的需求应对方式之间的区别：
 - **怜悯**——“我为你感到难过，你这个可怜的家伙！”我站在河边看着你被淹死，为你感到难过。
 - **同情**——“我为你感到难过，事实上，我和你一样对你的处境感到悲伤和沮丧。我跳进你所在的河里，被你的问题冲走了，我们俩都淹死了。”
 - **同理心**——“我可以换位思考，如果我是你的话，我可以通过想象你现在的感受来认同你的感受，但我仍然在河边，与基督，生命树相连，我扔给你一根绳子来拯救你。我也不会被别人的重担所困扰，但我把它们留在十字架上。”

当我与上帝的关系匮乏时，
我的事工也就干枯了。

同工需要知道如何生活在一个不完美的世界里，他们只能为减轻巨大的痛苦做出有限的贡献，而不会变得无情、冷酷、苛刻或粗心大意，另一方面，也不会变得沮丧、痛苦、不知所措和悲伤。

- **差会没有提供投入或发展的时间：**一些同工强烈地觉得需要举办退修营或研讨会，为增加属灵活力，汇报和咨询提供时间和机会，同时又不浪费他们的假期时间。
- **属灵上不健康：**有些同工过早地进入事工，没有先在家乡建立正确的在基督里的根基，没有习惯性的属灵操练，事工的环境和压力会迅速耗尽你的精力。
- **孤立：**一些教会和援助工作者在没有或很少有其他基督徒的偏远地区工作。如果没有基督徒的定期接触或同工的关怀，他们可能会在属灵生活、圣洁生活、祷告生活和人际关系方面面临独特的挑战。
- **忙碌：**忙碌和事工的压力——从一项活动到另一项活动、沉迷于肾上腺素的刺激、害怕停滞不前……这些都是削弱同工力量和工作的严重危险。我们在与神的关系中不健康的不安和不安全感会驱使我

们进行更多的活动，当我们每天花时间在神面前逗留时，就会得到医治。每天与神同在的时间是不可商量的，这会填补我们的空虚，医治我们的躁动和不安。

- **相互依赖：**在相互依赖的关系中，合作伙伴排斥他人，相互控制，没有对方就无法存在。这样的人甚至会嫉妒神在他们最亲密的朋友生命中的地位。因为他们觉得另外一个人可以满足他们所有的需要，他们并不依赖神，也没有足够的空间给上帝。
- **谴责：**你可能觉得自己在某种程度上让神失望了，现在由于羞愧，你失去了信心，无法单单地带着喜悦和兴奋跑到他面前。定罪使我们瘫痪。这可能发生在我们忙碌的过程中，为我们灵性敏锐度和活力下降而感到内疚和羞愧。
- **优先事项、价值观、纪律：**通常缺乏正确的价值观，优先顺序和长期的日常纪律。C. S. 路易斯说：“你无法通过将次要事物放在首位来获得次要事物——只有将首要事物放在首位才能获得次要事物。”
- **关系与宗教仪式：**一个人可能将自己与神的关系用宗教仪式的外在表现来取代——表面上做正确的事，但没有神的力量。
- **不正视我们内心的孤独：**当我们坚持要求别人减轻我们基本的孤独感时，我们实际上是在坚持让别人取代神赋予我们身份。如果我们与神和祂的声音分离，我们将感到孤独。只有神的同在，才能填补你心中的空虚。
- **对自己属灵健康的短视** — 认为目前的工作量或外部需求的危机只是短暂的，一旦当前的危机过去，就能回到初恋。不幸的是，在当前的危机之后，经常有许多其他危机接踵而至，我们很快就会失去我们的初恋，主耶稣基督。
- **烟雾不会持久：**汽车不能只单靠烟雾来行驶——它需要汽油。我们常常相信一种欺骗性的错觉，以为空的属灵油箱里的烟雾会永远持续下去，让我们继续前进。当一个人从过度劳累，不平衡的生活和灵性枯燥的斜坡上滑落时，他可以在没有停下来加满油箱的情况下生存。乔治穆勒说，他只需要三天时间，很少与神真正相交，就会变得烦躁和灵性软弱，但每当他花时间与神相处时，他就会感到舒服多了。⁸
- **没有反思和评估：**过度劳累的压力、压倒性的需求、任务导向和对羞耻的恐惧会导致一种永远跟不上，永远做得不够和永远不够好的感觉。其结果是，像反思、评估、默想和喂养自己等重要问题被忽视了，仿佛这是奢侈品，而不是生活必需品。这导致我们没有清楚地注意到，我们在属灵的敏锐度，与人和神的关系以及我们的身心健康方面正在倒退。
- **悲伤：**以下情况会导致忧伤和空虚的感觉，这表明悲伤：属灵敏锐度的消退、发生怀疑，多种失去，包括失去信心、激情、远见或热忱，甚至失去信仰，或者当生活的一部分被移除时。⁹ 在我们的悲伤中，我们有时会远离神，即使这种远离非常微妙，其他人不会察觉。如果我们把我们的失去，失望和失败归咎于神，这将带来我们与他之间的隔阂。
- **受伤和伤害——**感觉被神冒犯：被批评、因失去而受伤、失望和困难、疾病和死亡、没有实现的梦想、诽谤和流言蜚语、误解、冒犯、缺乏、痛苦、迫害、腐败、孤立、诱惑、忽视、拒绝、不被赏识、被忽略、缺乏有营养的关系、被困难或苛刻的人榨干、被属灵上死亡的人所引导、对他人的罪行或冷酷或妥协感到失望……所有这些都会使我们受伤和受伤害，以至于我们感到被神抛弃和冒犯（马太福音 11: 6），无论他是否无条件地爱我们。我们的冒犯常常使我们转脸不看神慈爱的目光。
- **不真实的属灵期望：**如果我们期望在与神的关系中始终处于“山顶”，我们就会有不切实际的期望。这是一种关系——关系会经历起伏。有些人追求属灵的高峰，其动机是向自己证明神的存在或给他人留下深刻印象，自豪地靠肉眼而不是凭信心行事。¹⁰ 我们的大部分生活将生活在正常平凡的平原上，¹¹ 我们有时甚至会在山谷中生活一段时间。它需要是有信心和纪律的行走，即使我们感受不到或体验不到壮观的事物。
- **技术：**手机、社交网络等技术是软性瘾，可以摧毁我们的属灵生活，除非我们提高警惕来防范它。我们的年轻一代特别容易受到科技所带来的需求的影响，他们需要别人的帮助才能摆脱其纠缠。
- **属灵攻击：**同工在撒旦的地盘上，从他的黑暗王国中抢走了许多灵魂。敌人会尽一切可能使同工无能为力。魔鬼的力量经常被派去对付同工，使他失败，跌倒或杀死他或她。诱惑敲响了同工的门，通常伪装成优秀，有利可图且值得为之牺牲的东西。然而，正是在同工的承诺，尽责和热情服侍的过程中，当他们陷入过度劳累，忙碌和压倒性需求的压力的诱惑时，他们可能会迷失方向。

- **上瘾：**虽然上瘾可以提供暂时的逃避，但它们在我们需要地方养活我们，在缺乏、痛苦或风暴的地方带来快乐，从长远来看，它们会带来束缚。这可能是对过度劳累、色情、慢跑、化学物质、看电视或DVD、忙碌、社交网络等上瘾。
- **缺乏对神的敬畏。**不敬畏神，我们就不会过圣洁的生活和正直的生活。所罗门王说，敬畏神就是恨恶邪恶（箴言 8: 13; 3: 7），这是智慧的开端（箴言 1: 7; 9: 10; 15: 33）。逃离不法行为，罪恶和伤害他人对我们的属灵活力至关重要。当我们拒绝参与错误的事情时，追求公义有时会导致孤独。耶稣一生中最大的激情，就是他与天父的关系，耶稣心里有一个秘密，使他伟大但也孤独。耶稣对我们呼召是像他那样站稳：当唯一的选择是以牺牲个人的正直为代价妥协时，则会带来完全的孤独。这是关于不做其他人正在做或说的事情，即使这意味着让别人不高兴、不按当时的信仰来塑造自己的良心、不是为了取悦大多数人而安于现状，而是逆流而上。如果你坚持真理，你可能会被拒绝。¹²
- **缺乏责任感：**让可以信任的人知道真实的你是怎样的。如果你独自或在偏远地区工作，旅行或生活，问责制至关重要。不幸的是，“问责制”这个词已经成为一个流行的流行语——它已经失去了力量。许多人只是使用这个词，而没有付诸实践。
- **我们与神的关系缺乏创意。**我们在与神的关系中陷入了困境，几个月来虔诚地反复做同样的事情。流传着一句谚语，车辙和坟墓是一回事，只是深度不同。创造力的缺乏通常是伴随着长时间的过度工作而消失的。然而，即使在创造力中，重点也不是在于做什么，而是在于与上帝的心灵上的联系。
- **忽视守安息日：**在“战胜倦怠”这一章中更多地谈论守安息日。然而，需要强调的是，安息日从来不是神发明的，以便让我们遵守安息日就能进入天堂。它之所以被创造，是因为创造人类的神知道，当我们 24/7 全天候工作时，我们无法发挥最佳的功能。即使在非基督教国家，当同工七天中有一天休息时，产量也会增加。即使是土壤和我们的动物在一周中有七天都在为我们服务时，它们不能达到很好的状态，因此神命令它们也需要休息（出埃及记 20: 8-11）。如果我们过度劳累，安息日是我们庆祝和与神共度时光的黄金机会。耶稣在马可福音 2: 27 中证实，安息日是为人设立的，而不是人为安息日设立的。我的身体无法跟上 24/7 的节奏，所以当谈到我与神在一起的时间时，你要么没有精力去尝试，要么你的个人生活中有太多其他事情要做，或者你根本无法保持清醒。
- **逃离沉默和孤独：**当我们处于孤独中时，就不再有伪装，因此虚假的自我要从沉默和孤独中逃离，因为它让我们想起死亡。在孤独中，我们害怕听到我们一文不值，因此，在有节制的狂热下，我们创造了价值、秩序和优越感的幻觉，从一个危机走向另一个危机。尽管我们仍然机械地执行人类的所有外在姿态和动作，但我们已经失去了灵魂中的激情和火焰，这种激情和火焰来自于我们知道自己是被爱着的。
- **允许怨恨和苦毒** 肯定会影响我们属灵敏锐度和活力（马太福音 6: 15; 18: 34-35. 马可福音 11: 25-26; 路加福音 6: 37; 17: 3-4; 哥林多后书 2: 7）。
- **罪或不顺服：**当我们允许任何形式的罪恶存在时，即使没有人知道，我们也会错过我们与神关系中的标记。它也可以是我们生命中高举超越神的任何事物。罪或不顺服表明缺乏智慧和缺乏对神的敬畏。敬畏神意味着我对神有如此多的尊重和敬畏，以至于我绝对不会做任何伤害祂的事情。一位同工说，由于罪，即对神的悖逆，她暂时离开了上帝对她的呼召，但我们顺服他的主权将使我们走上正轨。
- **属灵气候调节：**你可能身处或来自这样一个环境：基督教已经存在数年，唯名论已经扎根，基督教只是一个名字，但它已经失去了它的力量（提摩太后书 3: 5a）。全族灵性的沉睡不知不觉中已经悄悄地潜入了他们的灵魂。当你去你的工作场所时，魔鬼般的属灵气候试图涂抹和渗透你的灵，可能是压迫、偶像崇拜、粗俗、性滥交、侵略、冲突、苦毒、贪婪等，导致个人属灵衰退。
- **小狐狸把我们分开：**让小事使我们和主分离一把看似无辜（有时不那么无辜）的事情放在我们对神的爱和每天与神相处的时间之前，或者让小事出现在我和神之间。仅举几例，如下：
 - **干扰：**可能是小而经常的干扰使我们脱轨：紧急电话、我的孩子哭泣、敲门声、部落居民在我们的前廊或诊所等待药物治疗、观看最喜欢的电视节目、社交网络、电子邮件或准备另一场布道或研讨会。
 - **批评别人、评判、埋怨和抱怨**会阻止我们带着喜乐和感恩进入主的同在（诗篇 100）。
 - **太穷或太富：**我们很容易让这种缺乏或丰盛使我们远离神。耶稣提到了对收入的知足（路加福音 3: 14）和财富的欺骗（马太福音 13: 22）。保罗发现知足是很有价值的（腓立比书 4: 11-13）。

- **没有足够深厚的友谊：**当一块热煤从火中取出时，就像肢体离开身体一样，它最终会死亡。与其他信徒进行深入而有意义的团契（希伯来书 10：25）对于点燃我们至关重要。
- **其他一切都是即时的：**我们可以很容易地找到速溶咖啡，即时婴儿食品，但不是“与神的即时时间”！我们可能懒惰或迟钝，不努力与神相遇，失去我们属灵的产业（希伯来书 6：12）。
- **杂务：**我看到家里很多事情需要完成，例如：洗衣服、洗碗、照顾孩子、文书工作、维修问题等。不知何故，神可能会被抛在后面。
- **忧虑：**这只“小狐狸”可能并不像看起来那么小或天真。过多地关注我们的问题，会侵蚀或摧毁我们的信心。忧虑就像荆棘，扼杀了我们心中神话语的好种子（马太福音 13：22）。
- **生命中的某些季节，**例如，作为一个过于忙碌的青少年，要参加许多活动来融入同龄人群体，或者年轻的母亲要照顾她年幼的孩子。我们会发现很难花时间与神相处。
- **缺乏时间管理：**我们可能没有过度劳累，也没有在理想的季节与神建立关系，但由于我们没有计划好与神相处的稳固的时间，它就会被排挤了，我们就缺乏与神的重要联系。

异教社会的倦怠，不信和不服从有可能影响到同工。——约瑟夫 L·坎农

一个健康的、每天的属灵饮食



乔治穆勒说，

“我每天必须处理的主要事务是与主相交。首先关注的不是我能服侍主多少，而是我内在的人得着怎样的滋养。我可以与未信主的人分享真理我；可以试着鼓励信徒；我可以解救困苦的人；或者，我可以以其他方式努力表现得像神的孩子然；而，如果我在主里不快乐，在我内在的人没有一天一天地得到滋养和坚固，可能会导致我以错误的灵来完成这件事。”¹³

来自新加坡的彼得张主教说，我们的内在生活至关重要，我们根本无法承受肤浅。¹⁴ 一位同工说，无论她在事工中的处境多么困难，都是神对她的爱和他对人的爱推动她继续前进。另一位同工说，所有事工的底线都是认识神，知道你为什么会在这里，你在那里是为了神的缘故一而不是为了人的缘故。这将防止一个人被他人的需要所驱使。

当我们每天有祷告的时间时，这就表明我们将神的利益放在心上，他的优先级也是我们的优先次序。当我们必须做出会影响我们整个团队，所在部落或教会的决定时，我们会满怀信心地来到神面前；我们会知道祂的声音，感受到祂的引导，知道祂要我们做什么——这是最有效的策略。但事实是，许多同工不知道如何在时间管理、平衡事工和个人灵修生活方面操练个人纪律。事工的挑战似乎势不可挡，他们看不到神在那里所做的事。他们不知道如何通过神的话语和祷告给自己的灵魂带来滋养，最终遭受属灵匮乏、营养不良甚至死亡。有些人从未真正在家里接受过门徒训练。

挑选：在一些差会或家庭群体中，通常不存在挑选同工，或不加区别地挑选潜在的同工进行初步培训，这主要是由于禾场对同工的需求很大，而没有进行任何培训。或者，当同工被派往禾场时，培训机构的警告有时会被忽视或最小化。我们希望同工们长期工作，在接受禾场培训之前，知道如何在禾场上坚定地追求神。管理者，培训员和关怀人员需要投入大量时间在同工身上，以确保同工能够长期在职场茁壮成长。一位同工证实这一点如下：“在[事工]的呼召和日常生活中与神相连，是坚持不懈的首要任务，但不是唯一的事。”

福斯特列出了基督教的一般属灵操练如下：

- **内在纪律：**默想、祷告、禁食、学习。
- **外在纪律：**简单、孤处、服从、服务。
- **团体纪律：**认罪、敬拜、引导、庆祝。¹⁵

其他人可能想添加，诸如传福音、奉献和痛苦，但重要的问题是我们在亲密关系中追求神，并为祂的爱和恢复而感恩。



灵修时间



每天与神在一起，祷告，阅读和默想神的话语，怎么强调都不为过。有同工说了以下的话来证实这个道理：

- “我认为我生命中最重要的事情，无论是作为在职或离职的同工，都是与神建立亲密的关系，永远不要忽视我的灵修时间，特别是每天早上与他进行不受限制和高质量的读经交流——他给了我他的生命，他呼召我在他收获的禾场里与他一起工作。”
- “我意识到我非常需要花时间与耶稣在一起。通过跟耶稣在一起可以带来不一样的果效，这是一个祝福。”
- “一个明确的祝福是每天与配偶/家人保持稳定的灵修时间。这确保了个人和团体在禾场的属灵成长和成熟。它还有助于一个人处理作为一名[同工]所涉及的所有其他问题。”
- “我发现每天向上帝寻求新鲜的活水是绝对必要的。如果我不这样做，那么我就很难从自己干涸的井里给别人填满水。我发现我在挣扎中的平安总是来自基督，我所心爱的新郎。”

莱曼提到了通往属灵敏锐的四个目标：

- 目标 1：找到神的目标
- 目标 2：设定可实现的目标
- 目标 3：确定我们的优先事项
- 目标 4：实践纪律。¹⁶

雷曼兄弟还提到了我们在灵修时期可以使用的一些工具。他鼓励我们使用这些作为一种解药或补救措施，以防止发呆，漂流到臭氧中或睡着。诗篇第 100 篇可以作为一个有效灵修时间的模式：¹⁷

- **歌唱并喜乐：**“普天下当向耶和华欢呼。你们当乐意事奉耶和华，当来向他歌唱！”（诗篇 100：1-2）
- **意识到你和谁在一起：**“你们当晓得耶和华是神！……”（3 节第一段）
- **从感恩开始：**“当称谢进入他的门……”（第 4 节第一段）
- **赞美他：**“……当赞美进入他的院。当感谢他，称颂他的名。”（第 4 节第二段；以弗所书 5：19）
- **具体的祷告：**“所以，我们只管坦然无惧的，来到施恩的宝座前，为要得怜恤，蒙恩惠作随时的帮助。”（希伯来书 4：16）

雷曼提到了一些灵修时间配件，用于帮助我们集中注意力，记录和评估：

- **祷告日记：**这本日记每天提供祷告项目的指导，帮助我们保持祷告生活的平衡，不仅为我们自己的需要祷告，也为地上列国的救恩和其他重要问题祷告。
- **祷告日志：**每天记录我们祷告的祷告项目和对祷告的回应。
- **祷告室：**一个特定的地方、椅子，我们可以不受干扰的方式与神交谈的地方。
- **话语：**圣经、一支笔、一张纸、索引和注释。阅读、学习、默想和背诵经文。¹⁸

作者将以下问题作为我们定期和健康属灵饮食的一部分：

- **代祷**是一个强有力的工具，让同工找到如何做工作的指导，打破对他们和他们的工作的属灵阻力，为心灵的土壤做好准备，结出果实和取得积极成果。如没有常规的集体和个人代祷，我们就可以回家了，因为上帝先在无形中行动，然后才在物质世界中显现出来。
- **定期个人评估：**定期评估以确保一个人正在成长，而不仅仅是保持以前的健康水平。这不是关于日常的反省或自我谴责——这将是不健康的。它是关于每季度完成（如下）的自我评估表，以帮助评估你属灵敏锐度所涉及的各个方面，以及你生活的其他领域。
- **默想和背诵经文：**很少有当代信徒学会如何默想和背诵经文。如果我们能记住自己的地址，我们当然可以背诵圣经。默想经文，在我们的生命中反复咀嚼它，思考经文，等待上帝向你启示你所读的经文，然后我们就会更容易记住它。重复和复习至关重要。背诵圣经的祝福是，它不仅会帮助你把心思放在神身上，而且还会帮助你更有效地分享神的话语，使你多结果子（诗篇 1：2-3）。

- **禁食：**耶稣说，如果不结合祷告和禁食，某些事情就不会改变（马太福音 17：21；马可福音 9：29）。在属灵黑暗的地方，禁食祷告。禁食是带来突破的有力武器。
- **等待时间：**我们中的许多人不相信神想要定期对我们每个人说话。因此，我们常常不等待他向我们说话。期待他对你说话。写下他通过他的话语对你说的话，让它塑造你的生命，让你焕然一新。

洁净的生活 - 道德纯洁



道德不洁已经成为给主的名带来很大的耻辱的问题，因为世界与和那些自称是基督徒的人之间往往没有什么区别。不幸的是，一些同工确实因道德败坏而堕落，这给神的心和教会社区带来了很大的伤害。使徒保罗告诫我们，我们要在每天与我们接触的人当中带有基督的馨香（哥林多后书 2：15-16）。一位同工说：“我认为缺乏的一件事是对事工的问责制责任（真的发生了吗？）和道德/性纯洁。我看到这些标准没有得到执行。”我们被呼召是为了纯洁和圣洁（帖撒罗尼迦前书 4：7）——而不是为了满足肉体。我们的呼召和服事应该带领我们走向更高层次的圣洁并分别出来归给祂。诸如互联网色情，卖淫，其他性犯罪和财务问题等事情经常在同工中抬起丑陋的头。我们把同工放在高位上，好像他们是万无一失的，这不是在帮同工的忙——他们像其他信徒一样需要问责，甚至更需要，以保存或增加他们在事工中的果实和寿命。

建立持续道德纯洁的策略



- 接受你个人容易受到不道德行为的影响。提高你对自己在性和其他事情上，对诱惑的个人反应的认识和理解。
- 如果你已婚，要高度重视你与配偶的关系（箴言 5：18-20）。
- 列出你过去或现在所犯的罪。（哥林多前书 6：12；罗马书 8：5）。
- 写下对你的配偶（如果已婚）和耶稣基督的承诺，过一个圣洁，没有性罪的生活。把这个承诺放在一个经常可以看见的地方来提醒自己。
- 作为终生的习惯，学习、背诵、默想和应用关于性纯洁的经文。在你的策略中优先考虑神的话语。见 诗篇 119：9-11；箴言 5；箴言 6：20-35；罗马书 6；哥林多前书 6：12-20；以弗所书 5：3-12；帖撒罗尼迦前书 4：3-8。
- 当你受到诱惑时，时机是至关重要的。一旦你意识到自己受到了诱惑，就重申你对基督的承诺，并把你属世的本性置于死地。严格实践歌罗西书 3：5 和以弗所书 4：22。几秒钟的犹豫或不作为，可能是胜利和失败之间的分水岭（传道书 8：11）。
- 尝试不断更新你的思想—歌罗西书 3：10；以弗所书 4：23-24 罗；马书 8：5-8 罗；马书 12：1-3；腓立比书 4：4-8 歌；罗西书 3：1-4 彼；得前书 1：13-17。
- 寻求相互问责的关系—希伯来书 3：12-13 雅；各书 5：16。
- 要留意并注意你自己的“预警系统”，以发现诱惑的最初迹象—罗马书 6：12。
- 必须知道并严格避开你的危险区域，如果不可能，那么提前计划属灵争战和预防措施以确保胜。一些危险区域可能如下：
 - 独自旅行，尤其是在国外。
 - 与异性单独祷告或工作。
 - 在没有人能看到我们的地方与异性会面。
 - 疲惫不堪或压力过大，以至于你无法抗拒诱惑。
- 知道并理解在另一种文化中意味着道德松散和道德纯洁的文化暗示或迹象。可以问四个问题：
 - 什么行为（衣服，姿势，手势，要求等）会表明或暗示某人是……
 - ……道德上合理？

- ……对另一个异性不感兴趣？
- ……不道德？
- ……对另一个人感兴趣？¹⁹

我们与神关系中的创造力



有时候，我们太习惯于听人说要与神保持亲密的关系，以至于我们对这个真理的重要性变得麻木，而不去实践。我们有时可能会感到瘫痪。然而，我们往往所需要的只是我们在敬拜中的创造力，把我们从沉闷和枯燥乏味的地方拉出来。重要的是，不仅要了解这些原则，而且要实际去做。然而，如上所述，重点在于与神的心连心，而不是太注重做什么。当你与神相通时，你可以在个人灵修的时间和白天做以下事情，为与神毫无生气的关系注入新的生命：

- 把自己置身于圣经故事中。神要怎样在那里与你相会呢？
- 每天静坐 20 分钟，通过专注于圣经中的一个词或短语来反思神对你的爱，让他对你说话并做出回应。
- 选择一个（对你个人来说）象征休息或降服的姿势。在听敬拜音乐时，敞开心扉接受神的爱，并回应祂。
- 为神画一幅画，描述你如何看待祂或如何看待你的属灵生命，然后为这幅画祷告。
- 为神写一首诗，向祂表达你内心最深处的想法。
- 在你的椅子旁边放另一把椅子，想象耶稣坐在那把椅子上，当你和他说话的时候。
- 为神写一首新歌，反映你现在的处境，然后唱给祂听。或者为祂演奏一段音乐。
- 把另一张椅子放在你旁边，当你和耶稣说话的时候，想象耶稣坐在那张椅子上。
- 每天用你属天的语言（用方言）祷告（哥林多前书 14：4，14，18）。
- 给神写一封信， 写在你的日记里；保存一个赞美文件，在其中每天表达你感激的事情。
- 写一首说唱歌曲、为神说唱；或动作、 或默剧。
- 用音乐、动作、围巾、横幅、旗帜、彩带等为神跳舞。
- 到外面去，从大自然中取一片叶子，一朵花或任何东西，祈求神对你说话；在这方面回应神。
- 祷告经文，例如诗篇，并将你的名字写进经文中。
- 在你的电脑里写下或保存神通过圣经或任何其他方式对你说的话，例如通过人物、书籍/电影/短剧等。
- 在纸上画一张拼贴画，把你想要对上帝说的话——你的赞美点和你的需要。通过每张图片祈祷。
- 更经常地独自或与祷告伙伴或小组一起领受圣餐（哥林多前书 11：26）。
- 记录你的代祷，并写下神何时回应。这将增强你的信心。
- 有规律的赞美时间——花整整一个小时赞美神，不求任何事。只在一半的时间里使用音乐，而且要有创意。
- 禁食一餐，一天或更长时间，选择性禁食，例如但以理禁食（只吃蔬菜），或禁食固体食物、甜食、电子邮件、电视和/或上网。
- 在山上、大自然中、淋浴时、等红绿灯时或排队时祷告。
- 步行祷告。
- 将你想对神说的话——你的赞美点以及你的需要——在纸上做成图片拼贴画。通过每张图片进行祷告。

“耶稣说：‘我是葡萄树；你们是树枝。常在我里面的，我也常在他里面，这人就多结果子；因为离了我，你们就不能做什么。’——约翰福音 15：5

问责三人小组



问责三人组由两个或两个以上同性别的人定期会面，目的是进行透明和保密的问责制、分担负担、痛苦、挣扎、想法和胜利，并相互鼓励和祷告。然而，同工们在禾场上聚集在一起相互祷告和问责往往被忽视，只以一件事为借口：工作！管理者经常认为他们的工作比这样的聚会更重要，下属也效仿。

在某些圈子里，敬拜只是在聚会开始前唱两三首歌。为禾场上的工作和需要祷告的力量完全被剥夺了，因为敬拜的明显缺席。这些活动通常不被视为我们组织和机构的命脉，而是被回避为“浪费时间，要做更重要的事情”——通常是积压的工作。以下是一些同工对禾场缺乏问责制的看法：

- “最近，我们的[事工]中没有任何人可以对个人负责。我觉得我们需要有人定期与我们沟通并提出问题，向我们表明他们确实关心我们的工作以及我们在禾场上的表现。”
- “……在倦怠中，我觉得我没有可以倾诉、没有人会理解。我们的[差会]太忙了，太注重以工作为导向了。我们都太忙了，无法表达真正的关怀……”
- “压力是看到人们受伤和挣扎。你等着他们来找你寻求代祷，寻求帮助或问责，但他们的答案总是‘我很好’，而你知道事实并非如此……”

有些人知道定期相互祷告和问责的力量，他们谈到了以下关于他们生命中的祝福：

- “永远不要低估祷告的力量，无论是独自一人，与一两个亲密的代祷者，还是远在我的祖国的人，谦卑地向他们揭示我的问题和提出我的祷告要求，而对他们的问题和需要也要怀着同样热切的心。”
- “我很蒙福，有一个和我对事工有共同愿景的丈夫。我们一直是彼此的责任伙伴、鼓励者和同工关怀者。”

这些摘录表明，在禾场迫切需要相互的属灵鼓励和问责。然而，我们中的许多人都推卸甚至逃避它。



问责制符合圣经吗？



这是成熟的标志之一：负责任。不仅仅是向上，而且在平等甚至向下的层面。我们在圣经中看到一点如下这些：

- 甚至耶稣也向父负责，知道父要他在地上做什么（约翰福音 17：4-12，24-26）。他说圣灵会见证并确认他的旨意，这可以被视为是一种问责（约翰福音 14：26；15：14-15，26-27；16：7）。他告诉他的门徒将要发生的事情，通过这种方式，每个人都会知道他就是他所说的那个人，因此，他可以很容易地被全人类观察“问责”（可以说是）（约翰福音 17：20-23）。因为他顺服神，他有权利使万有服在他之下（哥林多前书 3：20-23；1：3；15：24-28）。
- 罗马书 14：7-12 说，我们将在神的审判台前为自己交账。同样的观点在罗马书 3：7-19 中也重复了同样的观点。
- 路加福音 12：48：“惟有那不知道的，作了当受责打的事，必少受责打因为多给谁，就向谁多取。多托谁，就向谁多要。”
- 马太福音 12：36：“我又告诉你们，凡人所说的闲话，当审判的日子，必要句句供出来。”
- 在创世记 3：7-13 中，当亚当和夏娃犯罪时，他们躲避神，害怕承担责任。但神问：“……你做的是什么事呢？……”（创世记 3：13b）
- 彼得后书 2：19：“他们应许人得以自由，自己却作败坏的奴仆。因为人被谁制伏就是谁的奴仆。”
- 对差会、长老、父母、雇主和政府负责和顺服：帖撒罗尼迦前书 5：12；提摩太前书 3：1-5；希伯来书 13：7，17；彼得前书 2：18；5：2-3；提多书 2：9；路加福音 2：51；罗马书 13：1。

- 双重或相互问责：以弗所书 5：21。帖撒罗尼迦前书 5：12-15，14-15 节提到三个有需要的群体：那些无所事事和破坏性的人（一些翻译称他们为“不守规矩的人”）、灰心丧气的人和软弱的人（在一些翻译中也称为“心虚的人”或“胆怯的人”）。这些是问责制的不同方面。

为什么我们需要问责制？



为了让我们继续成长、保持活力敏锐、避免突然跌倒，重要的是要对爱你的人负责——你信任的人。但是为什么呢？

- **它为带领者和下属提供保护。**当我们知道有人会为我们生活中的所有事情负责，尤其是我们的弱点负责时，这会让我们走上正轨——而不是让羊群迷失方向。
- **盲点：**当我们真的想知道时，别人会指出我们的盲点。
- **它可以防止罪恶：表达诱惑或挣扎的领域，**它可以防止这些诱惑产生罪恶，特别是如果问责是一致的和持续的。
- **防止滥用优势：**当我们被诱惑过度行事时，它能保护我们免受过度滥用我们的优势领域。
- **它帮助我们成长，**并为成长提供动力（哥林多后书 3：18）。
- **当你改掉坏习惯时：**如果一个人想改掉坏习惯，并用更好的习惯取而代之，通常不会在没有问责和鼓励的情况下发生。
- **仆人式的管理：**当管理者有问责时，就会促进仆人式的管理好的看顾羊群（以弗所书 4：11-13；希伯来书 13：17；彼得前书 5：1-4；哥林多前书 4：1-5；提摩太前书 2：1-4）。
- **不孤单：**它帮助我们知道我们并不孤单——其他人与我们同行。
- **平衡的视角：**当我们表达我们的恐惧，观点和弱点时，它帮助我们获得更平衡的观点，而其他观点是一个共鸣板或可以纠正我们。

为什么我们要逃避问责？



- **恐惧：**害怕被拒绝和失去、害怕失败、害怕问责受到打击，例如控制、敌意或承受心灵创伤的不良后果、害怕失去面子。
- **我们不喜欢面对我们的挣扎、失败和负面情绪，**这会让我们感到尴尬。
- **这是没有用的：**如果我们被欺骗了，或者我们属于这样一个缺乏透明度的群体，我们可能会觉得问责制是没有用的。
- **懒惰：**我们不会致力于解决需要改进的问题或需要增长的领域。
- **无法跟进：**如果无法对真正问责的后续行动进行跟进，何必要担心？
- **“我是一个自由的代理人”：**我们视自己为“自由代理人”，不对任何人负责，也不接受任何人的问责责任。
- **未建立模式：**问责制不是由我们的权威人物建构的模式。
- **孩子有权利：**这意味着父母对他们的孩子有责任。有时，孩子们傲慢地认为自己是唯一拥有权利的人，而不需要承担责任或服从父母。
- **感觉被它窒息，**就像在幽闭恐惧症中。

- **我们不愿意**为透明度付出代价—不愿意面对，也不愿意悔改或改变。
- **不理解它**：我们不理解问责制对我们保持健康、功能和成长的影响，意义或至关重要的必要性。

问责小组的一般准则



- **合作伙伴**：商定谁将成为你小组的一员。只与同性别的人见面。让他们自愿选择自己的问责伙伴，不要强迫。有一个在你的事工之外的伙伴可能会非常自由和有帮助的。
- **时间和内容**：商定你们见面的次数，以及每次见面的时长。就你们见面时如何使用利用时间，要做什么达成一致。
- **可用性**：商定你们在没有见面的期间如何与对方保持联系。
- **评估**：同意评估问责小组的有效性和透明度，然后决定是否继续以及如何进行。在最初的几周后再进行评估。每季度或每年重复一次。
- **保密性**：同意绝对保密，并就保密的例外情况以及将如何处理这些例外达成一致，例如在他们的同意下寻求辅导员，医生或教会的帮助。
- **透明度**：同意诚实和谦卑面对，没有伪装或欺骗。
- **守住你的舌头**：如果对方没有要求或不需要，不要互相劝告或建议。如果不确定，请先询问。避免互相评判、批评或说教。
- **定期会面**：少于每两周一次的会面根本不足以维持问责制。
- **祷告**：腾出足够的时间祷告—不仅仅是正式的结束祷告，而是专门为彼此的需要，计划和担忧有目的的祷告，期待神在他们和他们家人的生活中动工。
- **轮流**：在任何特定的一周内，一个人向小组提出本周的问责问题，但通过首先回答这个问题来树立透明度。然后其他人回答同样的问题，之后在这方面为彼此祷告，也为任何其他的担忧或负担祷告。下周由另一个人带领提出问题并先回答问题，而其他人则效仿。

问责三人组的陷阱



当你们两人或更多人聚在一起时，请避免以下陷阱或弱点：

- **缺乏保密性**：私下说的话会被当作有趣的八卦传播给别人。事先就保密性以及保密的例外情况达成一致。
- **排他性**：这使我们凌驾于他人之上，拒绝某些人，这是因为骄傲。
- **肤浅的分享**：缺乏透明度或诚实的分享，因为我们骄傲或懒得成长。虚伪是基于骄傲而假装成另外一个不是自己的人。
- **熟悉度**：由于彼此更加了解，缺乏尊重和认为对方所做的是理所当然的，这样可能会破坏彼此之间良好的、牢固的关系。
- **失去焦点**：偏离主题，讨论不必要的话题。
- **辅导**：当我们未经那些心灵受到伤害的人的许可或要求就开始辅导时，这段关系可能会陷入困境。
- **不平等的关系**：当问责伙伴不是平等的同龄人时，可能会导致片面的问责、门徒训练或定期向上级汇报形式。

- **恐吓、尴尬或控制：**这些感觉可能导致彼此躲藏或疏远。
- **取代神：**问责伙伴可能会变得相互依赖而不是依赖主，从而取代神。
- **忽视重要的他人：**与问责伙伴的关系可能会开始在情感上排斥或取代婚姻伴侣，家庭成员和其他重要人物。
- **闲言碎语：**在三部曲问责中谈论别人的需求或弱点，伪装成“祷告要求”。

问责制问题

以下问题，以及更多类似的问题，可以在问责关系中提出，和/或甚至用于定期自我评估：

- 我的灵修时间和我与神的关系是怎样的？与一年前相比。我真的与主和睦相处吗？我真的重视祂的同在，祂放在第一位，高于其他一切吗？
- 我是否一直在成长？为什么？（或者：为什么 not 呢？）我可以说，“我的灵魂很好”吗？
- 神通常如何对我说话？我是否满足于我听到并顺服祂的声音而不质疑的程度？
- 以 0 到 10 的等级，我在阅读、默想、学习和背诵神的话语方面做得如何？为什么我要这样评分？
- 我是否奉献十分之一？我是否在坚定不移的顺服中给予别人？
- 我经常抱怨吗？我是否更容易表达不满而不是感激？我最感激哪三件事？
- 我的思想生活是怎样的？积极的吗？我对自己的想法是消极的吗？失败主义思维吗？判断性还是批评性？贪欲？苦涩？缺乏专注力？混乱？
- 我是否在看色情网站、电影还是文学作品？多久一次？是上瘾吗？
- 我是我说的那个人吗？我是一个伪君子、一个忧心忡忡、骄傲、敏感、易怒、不可靠、不稳定的人吗……？我喜欢现在的自己吗？我想成为什么样的人？
- 我容易原谅别人吗？有没有人需要我发自内心地原谅？
- 我是否容易服从权威？我与权威人物的关系如何？
- 我和任何人的关系有问题吗？我是否讨厌、憎恨、恐惧、批评、回避、忽视、鄙视、恐吓、虐待、或者我是否嫉妒或严厉对待任何人？我该怎么办？
- 我的生命中是否有失败或上瘾的地方？我该怎么办？
- 在 0 到 10 的范围内，我与配偶的关系如何？我是否经常与他或她共度美好时光，而不谈论工作或孩子？
- 在 0 到 10 的范围内，我与每个孩子的关系如何？我是否定期与他们每个人单独共同度过美好时光？
- 在 0 到 10 的范围内，你与你的差会或家庭小组以及你的祷告伙伴的关系如何？你多久与他们沟通一次？
- 我在金钱方面使用得如何？我是爱还是渴望更多的钱？我是否经常为如何使用我的财务祷告？
- 我如何度过我的时间？神在我生命的这个方面得荣耀吗？我如何度过闲暇时光？我看色情或暴力电影吗？
- 我的事工有多令人满意？我觉得最令人沮丧或最具挑战性的是什么？果效明显吗？我是否觉得受到阻碍，限制或攻击？在这方面，我希望别人如何为我祷告？
- 我多久进行一次禁食？
- 我经常做些什么来提升自己？
- 我经常有足够的睡眠吗？我休息够吗？我有固定的安息日吗？
- 添加自己的问题列表。



给予属灵沉睡中同工的一些自助想法



- **预防胜于治疗：**把每天与神保持关系作为首要任务来预防麻烦。保持健康的平衡可以防止过度劳累。
- **信念和管教：**我们需要让圣灵确信我们与神的亲密关系比我们生命中的任何其他问题都重要。没有这种信念和日常纪律，属灵的敏锐和激情就不会到来。
- **聆听的习惯：**养成每天至少聆听神 X 分钟的习惯，并在这个过程中回应他。问问自己，“在我生命的这个季节，神如何邀请我与他建立联系？”
- **承担责任：**如果你想养成一个新习惯，你需要对别人负责，并坦诚相待。在禾场寻找属灵导师或祷告伙伴将会非常充实。
- **采取小步骤：**利用小时间与神沟通——在公共交通工具上、等待红绿灯、等待水壶沸腾、或排队等候。
- **赞美和敬拜** 是你最重要的属灵武器。不管你的感受如何，也不管你经历或感知到什么，都要拒绝放手。
- **自我关怀：**保持你的自我关怀——这将为你提供能量，与神相处并聆听祂的声音。保持自己的灵修时间和其他属灵操练，通过足够的休息来照顾你自己，做一些能填满你杯子的事，让主来照顾你。请参阅章节《自我关怀——善始善终》。
- **划出特殊的时间：**在你的日程表上，规划出个人退修的日子。
- **对抗技术成瘾：**意识到你在手机、社交网络、互联网、视频和游戏上花费了多少时间。在没有科技产品的季节里，重新变得灵里敏锐。
- **关掉电视：**有选择性地看你想看的节目，以及你，花多少时间看电视和电影。一位女工说，没有电视的生活加深了她与神的关系。它调整了她对主的认识，使她更加意识到她以前不知不觉拥有的偶像。
- **早睡觉，睡足觉：**要养成有规律的清晨灵修时间的习惯，需要在前一天晚上设定优先次序。要纪律严明，避免深夜工作、看电视和社交聚会，在早上把我们最好的奉献给神。
- **骑在别人的背上：**当灵性低落时，找一个会暂时与你并肩而行的人，比如和别人一起度过两周的安静时光。用 CD 或 DVD 敬拜。听有声读经音频。如果这种状况持续下去，请紧急寻求帮助和代祷支持。
- **祷告伙伴/三人组：**有一个祷告伙伴或加入祷告三人组或问责三人组。一名资深同工说，应该相信神会帮我们找到值得信赖的祷告伙伴，并提醒说这不是一项简单的任务。
- **定期沐浴在祂的爱中：**我们良好自我形象的唯一健康的基础是知道我们知道自己是被爱的人。株丘陀玛说，神告诉她，“你最好记住你对我是多么宝贵，我的女儿。只有这样，我才能使用你。”²⁰ 聆听祂对你巨大的爱，默想它，就像“喝下祂的爱”一样，庆祝它，并回应主在你心中留下的印记。
- **寻找个人服侍：**当你感到无法站立时，在你的软弱上，你可以信任的人，透明的寻求祷告的支持。
- **找心理咨询师：**找到你忽视自己属灵健康和活力的根源。为什么我总是过度劳累？为什么仍然脆弱容易受到强烈的诱惑？为什么神不是我的主要满足？为什么我以绩效为导向？处理根本原因，否则其后果会一次又一次地出现。
- **为你的工作时间设限。**由于你的灵性（和其他）健康完全是你的责任，因此请限制你的工作时间，以免被持续的需求和危机所支配。每天拥有健康的空间将会为最重要的关系留下能量，包括你与神的关系。
- **将“完美”替换为“优秀”或“足够好”。**拒绝表现得好像你是被呼召服侍的人的弥赛亚。如果不能成为“神完美的儿女”，你可能会失去勇气，完全放弃。
- **练习独处：**在现今匆忙的生活中，许多人害怕和厌恶独处，但一位同工说：“定期独处是我能做的最重要的事情，以保持自己属灵更新焕发，专注和高效。”这是独自一人与神建立心灵连系，消除对人的不健康依赖，更专心地聆听。
- **练习沉默：**沉默能使我们为下一场战斗磨砺斧头。不要害怕与神独处，不要害怕与他保持沉默——不仅仅是没有声音或没有交流，而是内在的沉静，以便在忙碌，喧闹的世界中听到神的声音。

- **检查你激情的来源泉：**我们为什么要做我们正在做的事情？它本质上是感谢耶稣对我们的爱吗？我们不再需要赢得上帝的爱或别人的奉承。当激情耗尽时，也许是因为我们不再与主耶稣基督紧密相连，或者出于错误的动机而做我们的工作。
- **顺圣灵而行：**有些人活着好像没有他们，神的工作就无法完成。与神亲密和依赖地同行，向肉体的命令而死，你就可以顺服圣灵而行。依靠圣灵获得所需的愛、智慧和行动。没有圣灵的恩膏，你就无法产生影响也不能得胜。
- **背诵和默想：**我们读圣经不是为了收集更多的头脑知识，也不是为了我们的工作，而是为了内在的转变。巨大的转变是因牢记和练习默想神的话而发生的。
- **饥荒后的盛宴：**在极度疲惫或忙碌的饥荒之后，举办一些盛宴，例如长时间阅读圣经；花额外的时间……间与神相处；参加以喂养自己为唯一目的的退休会或静修会。
- **仰望耶稣：**

“我们既有这许多的见证人，如同云彩围着我们，就当放下各样的重担，脱去容易缠累我们的罪，存心忍耐，奔那摆在我们前头的路程，仰望为我们信心创始成终的耶稣。他因那摆在前头的喜乐，就轻看羞辱，忍受了十字架的苦难，便坐在神宝座的右边。”（希伯来书 12：1-2）
- **平衡输出与输入：**只给予而不接收输入，是不健康或不明智的。平衡你的输出时间和足够的流入时间。“流入”是指任何能让同工属灵更新，补充精力和鼓励同工的事物，例如爱好、音乐、祷告、阅读或运动。
- **每 3 个月做一次自我评估（如下），**以检查你是否真的在属灵上和其他方面有所成长和发展——不仅仅是生存，而是取得进展。
- **清晰沟通：**如果你觉得你需要紧急投入或暂停，把这个需求清楚地传达给你的上级。询问你的上级你需要什么来实现你的事工目标。
- **管理你的压力：**对你的压力症状进行自我觉察，并注意这些症状，尽早采取行动，不要变得过度疲劳或精疲力竭而无法与神相处。
- **检查上面的原因列表：**在上面的“灵性沉睡的原因”部分，你可能会找到一个或多个你需要查看的原因。



你能如何帮助沉睡的同工



- **为你的同工提供有效的预防，**属灵关怀以及属灵维护和发展结构。在尝试提供不需要的东西（例如无休止的商务会议）之前，先确定需求。
- **集体花时间与神相处：**作为一个群体、集体与神建立一个重要的个人关系，并创造性地做到这一点。集体模式通常会被个人在个人生活中复制。没有集体敬拜，士气往往很低落，这反映了团队中个人的属灵状况。
- **为他们祷告在我们同工的属灵关怀中，**为他们祷告是非常重要的。至关重要的是，他们的差会或家庭团体的管理者、关怀提供者、家乡的教会和个人朋友特别为同工的灵性代祷。我们可能也需要为他们禁食。
- **鼓励建立祷告盾牌：**对你和你的工作的祷告支持与经济支持一样重要，甚至更重要。教导同工如何建立和维持一个活跃和忠诚的祷告盾牌——这些人将定期为他们祷告，包括他们的属灵需求。鼓励同工至少有几个值得信赖的朋友，同工可以对他们真实地表达他们的祷告需求。
- **属灵模范：**看到带领者热切地敬拜和过圣洁的生活，会让你受益匪浅，从而渴望做同样的事情。如果带领者忽略了个人或集体的敬拜和代祷时间，或者没有过圣洁的生活（雅各书 2：20-26），有些人就会感到气馁，甚至对自己的灵性漠不关心。你的属灵饥渴往往会鼓励和点燃他人。
- **问责：**为那些正在挣扎的人提供，促进或安排问责或年度“检查”，例如问责三人组，以及通过灵性指导者或灵性导师进行灵性方面的个人辅导。

- **咨询和指导：**我们的牧养任务是帮助有需要的人面对他们内心的孤独和他们与神的分离。帮助人们培养内在空间，为了建立上帝的居所。
- **同工是有责任的：**在帮助同工实现属灵发展和成长的同时，帮助他了解他自己——不是差会，也不是家乡的家庭团体或教会——对自己的属灵活力和福祉负责，而不是要求别人成为他们的“神”。
- **提供能够带来属灵更新，投入和成长的资源，**例如静默静修、圣经研究、访问演讲者和教师，或背诵圣经小组。
- **避免危机导向模式：**属于管理层的危机不应长久地成为其同工的危机。任何更处于危机模式的团队都需要认真审视其超负荷的问题和缩减目标。当危机导向继续下去时，它可能会损害同工的属灵活力和整体健康。
- **让过度工作变得困难：**差会层需要通过建立保障措施来使团队成员更难过度劳累。用爱心面对那些经常过度劳累的人，并让他们为不要过度工作负起责任。
- **给他们打点滴：**当病人出现营养不良症状时，通常会打点滴进行静脉注射。是的，我们确实可以牵马到河易，但强马饮水难。然而如果一个人在灵性上感到饥饿，并且他或她愿意开始进行灵性的滋养，在一段时间内与该人一起读经和祷告。在这个初始阶段之后，让他或她对自己在灵性上的维持负责任。
- **提供输入：**会议、退修会、研讨会和来访的讲师可以帮助挑战教会和援助工作者的属灵敏锐、激情和活力。
- **创意的想法：**在同工会议和大会上定期提出想法，说明我们如何以创意的方式，让我们与神的关系保持新鲜、突出和活泼。这些想法最好是以集体的方式来进行。
- **对色情内容的防范：**提供针对互联网色情和其他道德陷阱的电子防护措施。
- **强大的关怀和爱的社区。**当同工感到自己正在滑落或受到强烈的诱惑时，他们需要知道，有些人会足够地爱他们，不加评判地帮助他们。坚持一种道德准则，即你的成员比工作或目标更重要。宁可失去达成工作目标的动力，也不要失去事工的同工或同工的属灵敏锐度。
- **休假或长期服务假：**尽管等待的工作量很大，也让疲惫不堪的同工有可能休假一年。最好称之为“长期服务假”。休假会使人属灵焕然一新和得到装备，这比他们辞职要好得多。请参阅“压力管理”和“击败倦怠”一章中查看有关休假的更多信息。
- **提供时间：**关心同工，通过允许和支付参加会议、研讨会的费用，在他们的工作时间内，投资于他们的投入和发展。
- **通过招募来对抗过度劳累：**通过促进招募和培训更多潜在的教会工作者，来对抗人手不足和过度劳累的状况。
- **鼓励培训成为导师：**鼓励你的同工或你的关怀提供者接受培训成为导师——不仅是一般的生活技能方面成为导师，而且特别是成为属灵指导者。在成为导师方面提供辅导资源。

用于讨论和反思



- 你将如何帮助文芳？她说，三个月前，她与神的关系倒退了，或者说失去了。
- 你将如何帮助李德？他说，他只是机械地经历他与神的关系以及他的事工，但这一切的激情已经消失了。
- 请列出一个清单，尽可能多地包含你能想到的想法（不包括上面提到的那些），你可以给那些需要在与神的关系中发挥创造力的人。
- 向你的讨论小组解释你将如何教导一个年轻的基督徒，关于以下一项或全部的属灵纪律：
 - 有一个有效的灵修时间；保持此纪律的准则。
 - 如何阅读圣经，使用圣经参考资料，索引和其他资源来研究和学习圣经；在生活中实际应用经文。
 - 默想圣文。

- 创建和维持一个有效背诵圣经的系统。
- 禁食：解释几种禁食选项； 如何准备禁食，如何打破长时间的禁食，以及如何仅用水进行短时间或长时间的禁食。
- 面对电视、娱乐、色情和互联网的诱惑，保持道德纯洁。
- 使你的讨论组，团队或差会中的同工焕然一新的主要因素是什么？他们渴望或需要哪些提升资源？我们如何才能有效地 满足这些需求？

尾注：本章使用的资源



- ¹ Murray, Andrew. 1981. *Absolute Surrender*. New Kensington, PA : Whitaker House, 126-7.
- ² Teo, Bishop Peter. 2008. Bishop Reminds Methodists of our Connection with God, Connection with One Another, Connection with a Needy World. In: *Methodist Message*. Singapore: Methodist Church, 1.
- ³ Hay, *Worth Keeping*, 134.
- ⁴ Pink, Arthur W. 1886-1952. The Snare of Service. In : *Arthur Walkington Pink Archive* [online]. Available from [http : //www.pbministries.org/books/pink/Miscellaneous/snare_of_service.htm](http://www.pbministries.org/books/pink/Miscellaneous/snare_of_service.htm) [Accessed : 26 July 2011.]
- ⁵ Hay, *Worth Keeping*. 149.
- ⁶ Robertson, Pat. *The Ten Offenses*. Brentwood, TN: Integrity Publishers, 2004, 70.。
- ⁷ Jakes, Rev. T D. 1999 (16th printing). *Naked and Not Ashamed*. Shippensburg, PA: Destiny Image Publishers, Inc., 34-35.
- ⁸ Müller, George. 1984. *The Autobiography of George Müller*. Benton, NY : Whitaker House, 62-63.
- ⁹ Collins, Gary R. 1988. *Christian Counselling : A Comprehensive Guide*. Dallas, TX : Word Publishing, 345.
- ¹⁰ Payne, *Listening Prayer*, 143.
- ¹¹ Manning, *Abba's Child*, 50.
- ¹² Ibid., 135-7.
- ¹³ Müller, *The Autobiography of George Müller*, 138.
- ¹⁴ Teo, *Bishop Reminds Methodists ...*, 1, 17.
- ¹⁵ Foster, Richard J. 1988. *Celebration of Discipline : The Path to Spiritual Growth*. New York : HarperCollins Publishers Inc., 13-190.
- ¹⁶ Ibid., 32-35.
- ¹⁷ Ibid., 40-44.
- ¹⁸ Ibid., 37-50.
- ¹⁹ Williams, Ken. Sexual Purity in Msns. O'Donnell, Kelly (Ed.). 2002. *Doing Member Care Well : Perspectives and Practices From Around the World*. Pasadena, CA : William Carey Library, 252-4.
- ²⁰ Thomas, Choo. 2005 (2nd ed.). *Heaven is so Real*. Waterval Boven, South Africa : To God be the Glory Publishers, 138.

---oOo---oOo---

第 7 章 - 跨文化同工的子女和他们的家庭生活

简要介绍	151
同工子女，第三文化孩子和全球孩子的定义	152
圣经中的同工子女或成年外国人	153
关于同工子女的有用语录	154
同工子女的悲痛问题和亏损	155
孩子悲伤的例子	156
为悲伤的同工子女提供自我帮助	156
如何帮助在悲伤中的同工子女	156
作为同工子女长大的好处或优势	157
同工子女面临的挑战	158
同工子女父母的自我帮助：	
• 家长禾场前的自我帮助	162
• 禾场里：同工子女父母的自我帮助	164
父母重返家乡时的自我帮助	171
同工子女的重返家乡	173
祖国的需求和诱惑	175
为什么有些同工子女会远离上帝	175
如何帮助同工子女与上帝建立更深的关系	175
同工子女在永久的重返家乡过程中的自我帮助	176
我们如何帮助同工子女及其父母：	
• 禾场前协助	178
• 关于禾场援助	179
• 重返家乡支援	180
讨论和思考	181
推荐资源	181
尾注：本章使用的资源	182

第 7 章

跨文化同工的子女和他们的家庭生活

通常，跨文化同工的子女和第三文化孩子并不是在他们的护照国家或母国文化中长大的，而是在一个跨文化和流动性很高的世界中成长。因此，他们是独一无二的，值得我们去充分理解的。尽管他们是流动的，但他们并不是在文化真空中成长的一他们的世界和文化是“既非此亦即彼”的独特世界和文化。了解和理解可以打破他们的孤立感。其他人的缺乏理解对他们来说是一种压力，也对他们在身体疲惫或属灵更新的需求缺乏关怀也是如此。关爱他们是至关重要的，这样他们才能成为爱神的人并为祂发光。尽管全球对同工关怀日益关注，遗憾的是：孩子往往没有被纳入接受关怀的范围中，在年度禾场会议上也被忽视。一位同工家长说：“无论禾场内外，好的同工子女的关怀是至关重要的。”

离开禾场的原因：缺乏教育资源，兄弟姐妹的特殊需要以及家庭本身的需要或危机，都可以是他们重返家乡祖国的原因。他们也可能因为其他各种原因离开禾场，如：参军、上大学等高等教育机构、家中年迈老人的需要、父母的任务结束或对差会、家庭小组或当地教会的委身时间结束、缺乏签证、或者由于自然灾害或战争。这可能包括政治不稳定或暴力。在作者的在线同工调查中，父母认为他们可能回家的主要原因之一可能是子女的需要。

对他们来说，这不是“家”：当一家人回到“家”时，孩子们并不觉得那是“家”。同工的孩子们离开了禾场的“家”，现在又得适应一个陌生的世界。现在这是一种“进入”，而不是“重返家乡”，也不是回到自己的祖国。当父母将同工子女留在祖国接受高等教育，自己却重返禾场是最艰难的。一位父亲说，“最艰难的是看到自己的子女长大离开家。”如果父母和孩子在很小的时候就需要分开，孩子需要去寄宿学校，这对他们来说都是一件痛苦的事。

“耶稣说：「我实在告诉你们，人为 神的国撇下房屋，或是妻子，弟兄，父母，子女，没有在今世不得百倍的，在来世不得永生的。」”（路加福音 18：29-30）

我们怎么对待上帝？当我们的孩子经历分离和困难时，我们能信靠上帝吗？有时，当孩子明显遭受痛苦时，父母可能会被建议重新回到他们的祖国，为他们的家庭提供一个更稳定的环境。同工的孩子普遍被剥夺了权利，这是值得同情的吗？事实是，如果他们受到良好的爱和指导，那么好处远大于坏处。而且重要的是，

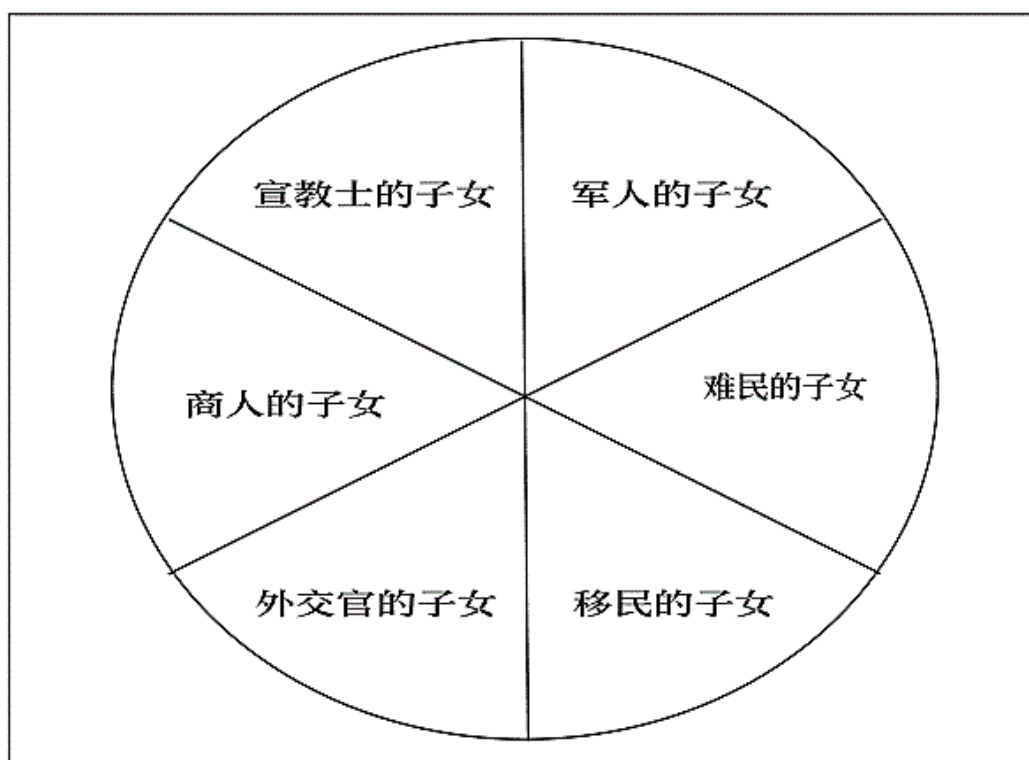
父母在正确地优先考虑孩子而不是他们的工作量方面取得了平衡。下面，我们来参阅同工子女的一些优势。他们看到上帝所做的，以及上帝多年来如何供应他们。神圣的价值观从小就被灌输。成年后，一些孩子仍然会背弃上帝，这也给父母带来了痛苦和担忧。然而，大多数的同工子女在个人生活中继续与上帝同行，有些甚至像他们的父母一样成为同工，或无论他们去到哪里都是属灵的同工。

同工子女，第三文化孩子和全球孩子的定义



“同工子女”一词是不言自明的，但“第三文化孩子”这个词并非如此。同工子女总是可以被称为第三文化孩子，但第三文化孩子不一定是同工子女。如果他们的父母不参与国外的事工，而是参与国外的军事、工程、商业或外交服务，我们将他们的孩子称为第三文化孩子。它可以在右侧的第三文化孩子组成图中显示出来。¹

第三文化孩子的组成

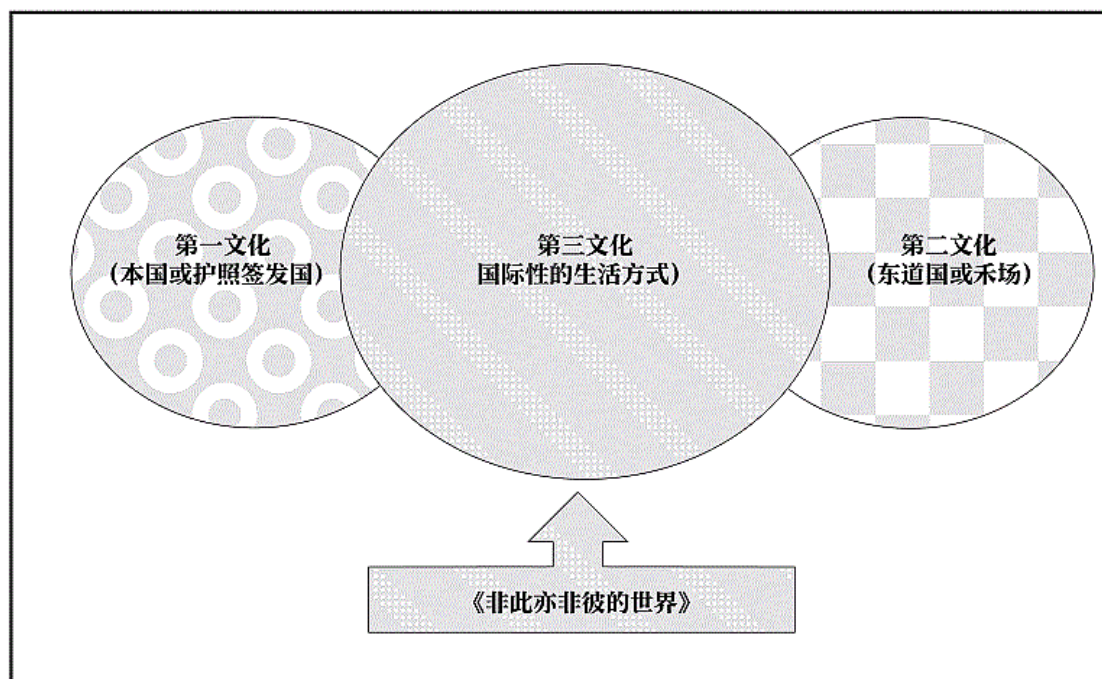


我们为什么要用“第三”这个词呢？孩子的第一个（但不是主要的）文化是他们的祖国文化。第二文化是他们的工厂或东道主文化。第三文化是孩子内在的独特文化，它融合了第一和第二文化，但并非两个文化的混合，而是随着他们不断适应多方文化，形成自己独特的国际文化。这是一种独特的生活方式——几乎是在文化中的文化。参阅右侧三个圈的图形描述为何使用“第三文化”一词中。²

“第三文化孩子”试图融入和融合多种文化背景或实体。它们具有国际或全球维度或风格，适合任何地方，通常是流动的，因此得名“世界游牧民”。尽管他们有不同文化背景的朋友，但他们对任何文化都没有完全的主导权。

“‘生活在两个世界，但却不属于任何一个’，可能是同工孩子的座右铭。”——凯西史蜜

为什么称之为“第三文化”的孩子？



不同作者对同工子女，第三文化孩子和世界游牧民的一些定义如下：

- “陪伴父母进入另一个社会的孩子。”——美国密歇根州立大学荣誉教授、社会学家，露丝·希尔·尤西姆博士。³
- “‘第三文化孩子’这个词是用来形容来自任何地方，在海外成长的人……成为第三文化孩子并不是与生俱来的，而是一生的经历……那么，培养一个第三文化孩子需要什么呢？一个典型的12岁第三文化男孩评论道：‘无论我住在哪里，我总是被认为是外国人。’”——玛丽恩⁴
- “‘生活在两个世界，但不属于任何一方’可能是同工子女的座右铭。”——凯西·史密斯，赴日本的同工⁵
- “环球孩子是指在幼年时期，由于去过几个国家并在这些国家生活而跨越了不同文化的孩子。有时他们也被称为多文化孩子。”——李美啍⁶

为了我们在本章其余部分的目的，我将不提及“第三文化孩子”这个词，而是仅提及“同工子女”。

圣经中的同工子女或成年外国人



圣经中虽然没有直接讲论“同工子女”，但在带领上帝子民的人当中，也有在跨文化环境中，成长（或通过嫁娶）被培养成为有果效的管理者。因此，他们可以理所当然地被称为“第三文化孩子”或“环球孩子”。当我们审视他们的生命时，他们给了我们坦然接受自己的过去的勇气，顺服上帝的带领，信靠祂，拥抱新的环境。看到当中有多少人成为了国家的带领者，英雄或管理者，简直太奇妙了。让我们从圣经中的一些人物学习：

- **亚伯拉罕：**上帝吩咐他往祂所指示的地方去。这一定很可怕，但亚伯拉罕顺服了，成为了一国之父（创世纪 12：1-7）。
- **摩西：**摩西在两个文化中成长——是他贫穷的亲生犹太母亲，另一个是他在埃及宫廷中王室的养父母（出埃及记 2：1-14）。他在王室中的跨文化教养和训练使他很好地带领上帝的子民。
- **约瑟：**约瑟的地位从父亲的爱子（创世纪 37：3）急速暴跌，沦为奴隶，被带到埃及，受到诬告，被囚禁在一个异样的文化中。通过宽恕和与他的原生家庭和解，上帝使用约瑟的经历和训练来保护犹太民族（创世纪 45：5）。
- **喇合：**她虽然是一个异教徒和妓女，上帝却使用她来拯救那些前来窥探耶利哥城的犹太使者。在以色列人夺取耶利哥后，她继续以外邦人的身份生活在以色列（约书亚书 6：25）。
- **以色列子民：**离开埃及的那一代以色列人都生长于埃及地。他们死后，新一代人在沙漠中诞生，并不真正属于任何地方——无论他们走到哪里，都是外邦人，适应上帝带领他们去的任何地方。
- **拿俄米：**随着丈夫，拿俄米移居并接受了另一个文化。她需要处理丈夫和两个儿子的先后逝世。她需要克服自己的痛苦（路得记 1：20-21），才能有效地重新融入自己的文化，塑造对上帝的信靠，并带领她的摩押媳妇（路得记 1：16，22）成为耶稣家族的一份子（马太福音 1：5）。
- **以斯帖：**作为孤儿，上帝将她安置在波斯王室宫廷。祂给了她拯救犹太人民的大使命。她接受了这样一个事实：上帝将她安置在这个跨文化的环境中，“……焉知你得了王后的位分不是为现今的机会吗？”（以斯帖 4：14）。
- **但以理和他的三个朋友：**作为远离家乡的年轻国际学生，但以理和他的三个朋友保持着自己的信念，并与上帝保持着密切的关系（但以理书 3：12-30）。他们接受了异教文化中的新挑战，充分了解了这一点，并体现他们对永活真神的信仰。然而，在一个陌生的文化中，他们仍然紧紧地倚靠上帝，上帝是他们的身份之源，是在危难面前坚守着他们的磐石。
- **耶稣：**降生在伯利恒，耶稣的父母是难民，为了保他的生命安全，从希律逃往埃及。后来，他们又回到以色列——不是回到他的出生地，而是回到拿撒勒。12 岁时，他还是一个青少年，他留在了圣殿里，然而，他还是顺服了父母的权柄，和他们一起回家。再后来，他搬到加利利，在那里他和他的门徒过着居无定所的生活。尽管其他人不满，他仍然热爱并接受来自其他文化的人，例如撒玛利亚妇女（约翰福音 4：1-42）和罗马百夫长（路加福音 7：1-10）。他真的在所有方面都经受了考验，甚至在跨文化生活中也是如此。我们可以满怀信心投靠他（希伯来书 4：14-16）。
- **门徒和使徒：**耶稣的门徒虽然偶尔与罗马人、撒玛利亚人和西西里人在一起，但他们在自己的祖国，由罗马人统治。然而，他们与耶稣同行时的不断漂浮和所需的灵活性可能可以与同工子女的生活相提并论。使徒如保罗、巴拿巴、提摩太、约翰马可、彼得、非比、逃跑的奴隶阿尼西母、百基拉和亚居拉、提多和其他人都是流动的，在异乡工作。
- **上帝明白告诉我们：**无论是犹太人、希腊人、还是外邦人，上帝都爱并接纳每一个凭着信心来到祂面前的：
 - “彼得就开口说：「我真看出神是不偏待人。原来，各国中那敬畏主，行义的人都为主所悦纳。」”（使徒行传 10：34-35）
 - “知道人心的神也为他们作了见证，赐圣灵给他们，正如给我们一样；又借着信洁净了他们的心，并不分他们我们。”（使徒行传 15：8-9）
- “我并不是因缺乏说这话；我无论在什么景况都可以知足，这是我已经学会了。我知道怎样处卑贱，也知道怎样处丰富；或饱足，或饥饿；或有余，或缺乏，随事随在，我都得了秘诀。我靠着那加给我力量的，凡事都能做。”（腓立比书 4：11-13）

关于同工子女的有用语录



- “未来跨文化事工的进步取决于对同工的照顾。新一代正在谨慎关注这方面……”——威廉·泰勒⁷
- “有时候，第三种文化的经历会为它没闯的祸背了黑锅……我坚信，身为第三文化孩子不是疾病……就是这种第三文化孩子的经历使生命更为蒙福丰盛，并拥有更进一步蒙福的重大机会。”——波洛克和雷肯⁸

- “你永远无法脱离同工子女的身份—这是一生的经历。这是塑造你这个人的过程，否认这一点是没有用的……你必须找到整合这种经历的方法……” - 玛丽恩⁹
- “第三文化孩子生活方式的好处是巨大的。许多第三文化孩子和已经成人的第三文化孩子正在他们的生活中最大限度地发挥这些好处的潜力。可惜的是，有一些人却没有。” - 波洛克和雷肯¹⁰
- “在海外生活对我来说很正常—回国才是比较艰难的部分。”——一个匿名的第三文化孩子¹¹
- “在投入跨文化事工中总会有权衡和牺牲，但父母绝不应该牺牲自己的孩子。”——波洛克和雷肯¹²

同工的孩子失去了太多的朋友，他们害怕在友谊上投入太多或与他人走得太近。

同工子女的悲痛问题和亏损



由于同工子女在禾场和“家”之间经历了许多过渡，在这一过程中他们遭受了许多亏损。由于高流动性，低稳定性生活，他们的悲伤问题在某些情况下无法被处理。这些亏损可能如下：¹³

- **失去关系**—家人、朋友、同龄人、同学、运动团队、泛泛之交，如：理发师、牙医、邮递员等的服务人员；这些失去的关系也包括失去的归属感。
- **失去同伴，财物，宠物和场所。**
- **在进入禾场和重返家乡期间失去他们的世界**—失去自己文化和祖国固有的东西，例如：他们的房子、花园、邻里、学校、气候、食物、交通、鸟鸣、生活的节奏。这些失去在重返家乡时再次经历。
- **则会失去父母**—如果被送入寄宿学校，又或他们的父亲经常出差，则会失去父母。
- **失去生活方式**—教育体系和教育质量、教学/学习方式；课堂上同龄人的节奏；运动和娱乐类型；舒适和安全；失去行动或行为自由；某些人认为一些不可或缺的娱乐，例如：最新的流行音乐、最喜爱的电视节目和最新的电影。
- **失去的过去** - 指在祖国或原籍地的一切。
- **失去的梦想** - 在祖国可能会成就的事。
- **失去的过去或历史** - 在东道国失去的过去或历史，没有人认识他们，导致一些人无法认同他们。
- **失去地位，知名度，根基和制度认同**（他或她是学校的学术或体育明星，或是医生或市长的女儿，或是他们住在某个街区，这些都不再重要）
- **语言缺失**（母语退化、不懂当地方言、即使语言没有不同，也不懂东道国文化中的俚语，）
- **失去控制**—失去简单或“自动”的能力（察言观色、如何交朋友、知道方向、到哪里买什么东西等）
- **无关的失去**—这些失去是未离开祖国的孩子也可能经历的失去，例如死亡、疾病、事故、袭击、犯罪、青少年的纯真等。



当第三文化孩子表达悲伤时，父母和其他人需要聆听，而不是批判，纠正或对他们说教。如果没有意识到悲伤，孩子可能会变得消沉、沮丧、愤怒并感到孤立。让他们悲伤吧。表达同情和理解。帮助他们应对。当你自己面对悲伤时，不要压制或对孩子隐瞒。他们需要看到悲伤是生活中一个正常的部分，无需感到羞耻。当你建立适当的悲伤的模范，允许自己悲伤时，你的孩子也会在一路上肆无忌惮地这样做。

孩子悲伤的例子



- 换学校一身份和朋友都失去了。
- 重返家乡后，期望与现实两者却截然不同。
- 重返家乡后，他们觉得自己不再像在禾场时有归属感。
- 失去与人连接的纪念品。
- 签证到期或家人被驱逐出境时。永远地说再见！

为悲伤的同工子女提供自我帮助



- 向上帝和其他人**谈论你的感受**。同工子女，有时，当你不知道自己的感受时、绘画、泥塑、条形图、表演、模仿和讲故事都可以帮助你表达自己。抑制你的情绪对你无益。
- **找到一个你可以信任**并与之一起成长的人-这一点对现在不仅很重要，也对当你重返家乡时也很重要，例如导师。
- **给自己时间**：失去会继续，你也会继续感受到它的痛苦。你不一定能“克服它”，但它会消减。当你适应失去时，成长就会发生，并使你能够帮助他人。
- **保持联系**：离开并不意味着你结束或切断关系。保持联系很重要，但关系会改变。
- **发现新事物**：发现新的力量、礼物、友谊和更深的信念。让自己在新的情况下感到快乐。

如何帮助在悲伤中的同工子女



悲伤章节及其附带的电子幻灯片中详细介绍了这个主题。然而简而言之：

- **倾听孩子的心声**：这是至关重要的。如果他们无法用文字表达，可以使用图片、拼贴画、人物画、表演、默剧或讲故事。花额外的时间陪伴孩子。
- **使他们的情绪正常化**。说教，谴责他们，贬低或停止他们的眼泪，让他们压抑自己的情绪是有害的。避免说“请不要哭”。鼓励健康的表达—悲伤并不是不属灵，反而是正常的。
- **常规**：保持正常的日常作息。
- 以敏感和同理的方式解决他们的恐惧和焦虑。
- **提供足够的信息**：提供有关悲痛，事件和失去的充分信息。不要对他们撒谎。
- **塑造健康悲伤的榜样**：父母需要塑造健康悲伤的榜样。如果你压制和否定自己的悲伤和失去，你的孩子也会依样画葫芦。
- **教导自己悲伤的过程**，以帮助孩子。
- **悲伤有阶段**：记住悲伤的阶段。认识到他们的失去，注意到他们目前的需要，并对他们的进步给予肯定。与成人一样，孩子也会经历不同阶段或周期的悲伤—了解并解释悲伤的图表，例如随着时间和高峰日的推移，悲伤强度逐渐降低。
- **悲伤与失去章节中的更多内容**：请在悲伤与失去一章中找到更多关于悲伤的指南。

作为同工子女长大的好处或优势



在其他文化中长大的孩子有很多优点。事实上，一项调查的结果表明，大多数成年同工的孩子都会毫不犹豫地让自己的孩子接触他们自己所经历的生活方式，经历和成长。¹⁴ 同工子女生活的优点如下：

- **旅行：**同工的子女很早就爱上了旅行。他们将前往不同的国家，参观异国情调的地方，也在成年后继续旅行。流动和变化是正常的，也是预期的。
- **与父母相处的时间质量和数量：**大多数同工父母与子女相处的时间的质量和数量都高于祖国的普通人，即使他们会缺席，这也是一种罕见的特权。
- **不寻常的宠物：**在异国情调的地方，在与世隔绝的丛林地区和岛屿，同工的子女们看到的动物和昆虫，是大多数祖国的同龄人都不会看到的或不会拥有这些动物和昆虫作为宠物。他们了解各种各样的花卉、树木、海洋等物种。
- **外籍人士的身份：**同工子女在其东道国文化中享有外籍人士的地位。他们与众不同，有着独特的口音和外表，吸引了人们的注意和目光。东道国的国民希望与他们交谈。同工子女将与父母共享身份。在家里放年假期间，同工的孩子会受到公众的关注，甚至过度曝光。
- **有趣的故事：**他们通常会有有趣的故事和见证来讲述或撰写，为那些在家的人的无聊时刻增添趣味。
- **环球公民：**他们在世界各地都有朋友。他们通过大型国际网络的一部分在线社交网络保持联系。重返家园后，他们将有一天再次旅行，然后全球朋友可以为他们节省酒店费用。当他们见面时，他们本能地感觉到这种联系，而且无论国籍如何，他们比国内的朋友有更多的共同点。
- **扩展的世界观：**与从未旅行过的家中同龄人相比，他们用不同的视角看待世界。他们的价值观和世界观大相径庭。
- **孩子是一座桥梁：**孩子在国民和同工之间架起了一座可爱、自然的桥梁。他们吸引了人们的注意力，通常深受所有人的喜爱，对话也很容易进行。一位作者说：“孩子是所有人都能理解的人。他们成为跨文化的连接点。孩子是一种声明，表明我们愿意完全而脆弱地进入别人的文化。”¹⁵
- **灵活、适应力强、足智多谋、包容性强：**他们在大多数情况下都会调整，并随遇而安。他们可以适应新的“团队”。就像变色龙一样，他们会很容易地改变自己的行为、衣着、语言和口音，以融入其中。虽然他们的灵活性和包容性是很好的品质，但他们需要警惕试图成为每个人的一切，导致“弹性”破裂，从而导致情感崩溃。
- **跨文化技能：**同工子女通常会理解和同理来自其他文化的人，他们在态度或行为上受到歧视或种族歧视的可能性要小得多。同工子女了解其他文化的观点、习俗、行为或价值观。他们喜欢弱势群体，吸引边缘群体，包括陌生人。在他们的祖国，他们最好的朋友往往来自其他文化。他们必须小心的是：不要随意停止和开始友谊，而是要忠诚。之后，如果他们选择在侍奉、商业、外交、语言学等领域工作，他们的跨文化技能就会派上用场。
- **优秀的谈判专家：**因为他们习惯于与各种各样的人相处，他们已经成为优秀的外交官，善于成熟地谈判。
- **语言学习：**同工子女可以理解各种语言，随后将更容易地学习下一种语言。随之而来的是一种“国际肢体语言”，他们用非语言进行观察和交流。
- **讨价还价：**即使有标价，他们也可以讨价还价到市场上最好的价格，同时保持对卖家的尊重。
- **信仰模范：**希望同工子女的父母，教师和看护者都过着信心的生活，以实际的方式生活，没有双重标准。
- **上帝元素：**看到了父母委身于与上帝爱的关系并无私的侍奉时，同工子女同时也在观看上帝所做的。他们的父母和其他人从小就有意教导他们，巩固他们与上帝的关系。当了解上帝的属性时，它会引

“上帝因素是如此强大，以至于随着时间的推移，它也许成为同工孩子心理和成人身份中最重要的元素之一。”——罗萨莉娅

起更深属灵意识的渴慕。一位作者说，“上帝元素是如此强大，以至于随着时间的推移，它可能成为同工子女心理和成人身份中最重要的元素。”¹⁶

- **接触全球问题：**同工子女从小就接触了许多全球问题——贫困、不公正、腐败、战争、饥荒、自然灾害等。他们知道这些问题没有明确的解释。由于认识上帝，他们知道上帝对这个世界有计划，不希望任何人迷失。然而，有些人有过创伤经历的人，而另一些人看到了双重标准或从未得到足够的关注觉得上帝从他们身上夺走了他们的父母。这使他们远离上帝。他们父母的祷告让道的种子一直存活，直到开花结果。
- **全球的基督肢体：**同工子女们以实体观察了全球的基督肢体。他们意识到上帝的大家庭。
- **个人参与：**同工子女有时可以看到他们的父母，老师和照顾者对上帝的爱以及他们对事工的热忱。他们了解需求，有时他们也会在个人层面上提供帮助。例如，通过出售午餐为巴布亚新几内亚的一架双引擎飞机筹集资金。
- **享受当下：**由于每个人的流动性，禾场里的友谊经常被缩短，因此他们学会了享受当下。他们不像家里的同龄人那样注重未来。他们知道上帝会供应，把他们的重担卸给耶和华，并充分享受当下（诗篇 55：22）。
- **尊重权威和长辈：**习惯了尊重长辈的文化，他们知道如何面对权威，服从权柄和感激权柄。
- **快速深入：**同工子女可以跳过闲聊，快速深入一段关系。这是由于对文化线索敏感；他们的知识储备；丰富的经验；和在人们离开之前他们在人际关系中的紧迫感。
- **系统结构的安全性：**同工子女属于系统，并在其父母差会或家庭小组的边界内成长。这提供了安全、支持和友谊。他们父母的职业生涯使他们对生活有目的性，导致他们基于服侍和意义而非学术来做出职业选择。
- **拥有并成为良好的榜样：**同工子女，他的父母和单身人士与禾场里的其他人保持着密切的关系，有幸拥有（并成为）健康家庭动态和价值观的良好榜样。同工子女还观察了事工中其他家庭的生活，向他们学习甚多，在大人的监督下，并在一个受保护的环境中——他们的另一个大家庭——向他们学习。
- **自律的大学生涯：**如果同工子女接受在家教育，或采用自定进度的教育体系，他们通常是自律的，主动的，在大学学习和职业生涯中都能独立自主。

同工子女面临的挑战



- **持续的失去和悲伤：**父母必须允许孩子在没有说教，将事情属灵化，嘲笑或期望他们超属灵的情况下为他们的许多失去感到悲伤。无法解决的悲伤可能会对他们成年后的生活造成严重破坏。
- **被监视、被凝视、被捏、被触摸：**在东道国文化中，同工子女及其家人因其明显的差异而受到密切关注或凝视，就像摇滚明星一样——经常被称为“金鱼缸生活”，受到不断的审视。当地人谈论每个人，而你可能是许多人的闲聊对象，他们看着你所做的一切！较小的孩子可能会被捏脸颊或屁股并被触摸。缺乏隐私会导致一些人退缩甚至逃跑。如果不被当地人接纳为自家人，他们可能会感到孤立、尴尬和边缘化。
- **文化冲击：**他们每次进出祖国和禾场文化时都会经历文化冲击和失落感。搬迁，或任何其他类型的转变，涉及许多失去，包括身份和自尊的丧失。用已知的装饰，尽可能让你的孩子在家里感到平静。注意文化冲击或压力的迹象，例如，比正常情况更易怒、哭泣、沮丧、愤怒、粘人、更急躁或更爱争论、不睡觉、噩梦、尿床、疼痛、逃避上学、缺乏食欲。腾出时间倾听他们说话！
- **口音的改变：**在他或她的努力融入的过程中，同工子女将把他们的口音改成“群体”的口音——要么改成寄宿学校中大多数文化群体的口音，要么改成国民的口音，或者两者兼而有之，这取决于他们说话的对象。父母要求孩子保持正常的口音，从而来禁止这个过程，这对孩子非常不利。此外，他们融入同龄人群体的需求和压力是如此之大，以至于他们将会继续调整。

- **幼儿说话迟缓：**幼儿同时接触多种语言，包括国民、父母、同龄人、父母的外籍同事、看护和家庭佣工。他们试图处理它，并找出哪些单词属于哪种语言。因此，他们有时开始说话很慢。父母需要耐心，不要施加压力。尽管被推迟了，但一旦 MK 幼儿开始说话，他或她通常很快就能毫不费力地说各种语言。以后学习一门额外的语言，即使是在成年后，也不会像只会说一门语言的同龄人那样困难。

为了帮助蹒跚学步的孩子在心理上分辨出哪些单词属于哪种语言，父母（以及其他所有人）在和招呼“同工子女”说话时只说一种语言是很重要的，在跨文化婚姻中，父母也会说两种语言。如果母亲的母语是湘语，那么她需要只对蹒跚学步的孩子说湘语。这样，他就不会在造句时“借用”另一种语言的单词或混合两种语言。混淆和学习困难，可能是由于需要同时应用于语言和文化学习的多种思维过程模式造成的。



- **语言挑战：**同工子女可能需要在东道国学习各种语言：
 - **禾场语言：**挑战在于学习东道国的语言，以指导他们的生活，与国民交朋友和/或上公立学校。在附近的城市，可能还需要知道国家、地区或贸易语言。语言学习最好从小就通过与本地玩伴互动，进行非正式学习。
 - **母语：**他们可能会发现，随着新语言的增长，他们的母语会减弱，尤其是惯用表达。如果父母不在家里保持使用母语，他们将失去大部分（或全部）说母语的能力，这会在重返家乡时让祖父母和大家庭感到失望。
 - **学术语言：**第三文化孩子可能需要保持其母语和/或祖国的学术语言，以便在重返家乡时重返家乡学术流。关于这一点的更多信息，请参见下面的“母语教育”。
- **身份混乱：**由于同工子女在另一种文化文化中成长，他们缺乏文化平衡。他们的身份和安全感往往会动摇或开始产生怀疑，他们接受与众不同就是他们的身份。真相是：他们的身份来源是“他们是上帝所爱的”——祂才是他们真正身份的来源。进入青少年时期的孩子，将把大部分的情感精力花在一个孩子到成为他们的新身份——成年人——的调整过程中。出于这个原因，青少年的父母需要尽可能减少过渡期，避免大幅度的转变。
- **远离父母：**在一些国家，当地有很好的教育选择，但如果他们的父母生活在一个孤立的部落，农村地区或高度不发达的国家，就缺乏选择。父母和/或他们的孩子有时不适合在家教育——那么寄宿学校往往成为下一个最佳选择（尽管可能很难！）。在这么小的年纪就与孩子分离，对父母和孩子来说都是令人心碎的。在学校放假期间，他们必须花大量时间陪伴孩子。在以后的几年里，同工子女们会对寄宿学校持防御态度，寄宿学校通常被视为“一切都很好”——这是他们身份和大家庭的一部分。
- **家在哪里？**同工子女们通常觉得这个问题很难回答，所以会犹豫。他们可能经常感到怀旧，“想家”而不知道“家”到底在哪里。家总是在别处，尽管他们可以融入任何地方，但他们觉得自己不属于任何地方。有时，他们希望自己的世界里所有的人和地方都能同时出现在一个地方，哪怕只有一次。
- **困惑或没有社会地位：**在禾场里，同工子女被视为特殊，独特和与众不同。结果，他们引起了注意。在年假期间，当他或她的父母向公众发表讲话时，他们也共同受到关注。然而，在永久重返家乡时，同工子女失去了“特殊”的地位，因为他或她突然变得“像其他人一样”——没有什么特别的。
- **“脚痒”，游牧的：**由于他们的移动和不断变化的生活，他们可能会沉迷于新的体验。他们可能担心，一辈子没有足够的时间去看和做所有梦想中的事情。当新鲜感消失后，他们很容易对日常生活感到厌倦。根据他们的性格，他们中的许多人会渴望持久和稳定。然而，有些人在成年后会经常搬家，就像吉普赛人一样，有着游牧的欲望。这导致了不利因素——换工作，没有晋升等。在东道国家，人们和情况也发生了变化。他们也不再在东道国的文化中有宾至如归的感觉，他们的心都碎了。
- **缺乏人际关系技巧-警戒：**尽管同工子女可能有很多朋友，他们已经学会了在建立亲密关系时自我保护和小心翼翼。这是因为他们失去了许多，以突然且痛苦的告别而告终的友谊。作为成年人，他们保护自己免受这种痛苦，例如，当朋友离开时过早退缩，或对结婚生子的喜悦及特权没有表现出情感。他们对过于亲密的关系很谨慎，他们会设置障碍，避免坚定的承诺，或者在遇到困难时放弃关系——这在婚姻中是危险的。由于过度流动，他们可以经常解散社交网络，重建新的社交网络。

- **朋友太多：**他们有太多需要保持联系也通常遍布各地的朋友。这意味着他们的友谊或短或浅一很短但很强烈。当他们再次在禾场看到他们的朋友时，他们可以立即深入，但在重返家乡后几乎没有真正的朋友。当他们与非同工子女交往过快时，这些朋友可能会变得怀疑和疏远。在重返家乡后，他们感到孤独，他们找不到同样深度的关系。
- **对现实持痛苦看法：**当同工子女们在电视上观看他们父母服侍过的国家的新闻时，他们会感到痛苦，因为这些人对他们来说是真实的。他们会以东道国人士的视角看待新闻。
- **对税收不知情：**尽管同工子女在发展中国家已经学会了巧妙地讨价还价，但在重返家乡时，对如何计算大型超市的销售税也毫无头绪。更加对年度纳税申报表一无所知。
- **财务有限：**在 2,086 名参与作者在线调查的同工中，财务压力被认为是最高的压力因素（到目前为止！）。一位 50 岁作为父亲的同工如果没有参与全职服侍，职业上可以多赚 5 到 7 倍的钱。为了支付训练费用和为禾场准备费用，他们需要卖掉自己的房子。他们几乎没有养老金。他们的孩子被告知因缺钱而无法参加活动时，他们会感到心痛。
- **无根性：**同工子女对于他们来自哪里、家在哪里以及他们是谁的问题难以解释。这会影响他们的身份感。同工子女生活在他们接触的所有文化中，并与之建立了关系，但他们并不是任何文化的一部分一无根，缺乏安定，不断前进。
- **年假具有挑战性：**年假绝不是假期。事实上，通常没有休息的时间。孩子们会快速前进，试图弄清楚祖国的事情是如何运作的，而父母却忘记了解释。同工子女经常说，他们发现年假是作为同工子女最糟糕的部分。
- **对祖国文化的无知：**由于没有在祖国文化中长大（或长期缺席），他们不了解或不知道祖国文化是如何运作的。他们可能没有充分了解其历史、政治、价值观、音乐、电视节目主持人、演员、幽默、俚语、文化规则等。他们不知道如何避免冒犯，以外国人的视角看待祖国文化，需要引导和帮助。
- **电子/技术挑战：**由于禾场里的资源缺乏，同工子女在使用电脑和软件配套、新的记录技术、车辆、银行或信用卡、金融科技和安全等时可能会遇到挑战，害怕同龄人嘲笑。
- **对他人的不耐烦或嘲笑：**孩子们会毫不留情地取笑和贬低他人。云弟兄说，他的儿子以撒受到了老师和学生的羞辱，忍受了其他男孩几乎无法忍受的痛苦，与父母逃离警察、跨越边境等。尽管如此，他仍然热爱上帝。¹⁷ 取笑或嘲笑可能是关于他们的衣着、鞋子、行为、无知、天真、对上帝的看法或奇怪的口音。他们的安逸可以被判断为缓慢或懒惰，他们的关系取向被判断为“没有动力”，“总是迟到”，受欺负，明显被视为“怪异”或被称为书呆子。一个在亚太国家长大的女孩，从她的东道国文化中学习到与他人坐得很近，有很多身体接触，但在祖国里，她被贴上了女同性恋的标签。
- **独立：**他们因成长在一个流动的生活和社会中，他们往往没有一个固定的家庭或朋友圈的帮助，他们自己帮助自己，在别人看来同工子女不需要任何人，因此他们将同工子女边缘化。
- **成熟度不均衡：**在祖国文化中，同工子女的成熟度不会与同龄人相同。他们的成熟度可能如下：¹⁸
 - **过早成熟：**对于成年人关系、一般知识、世界意识、沟通和跨文化技能、主动性（尤其是在家上学的人）、旅行和独立各方面都过早成熟。
 - **延迟成熟：**在祖国文化、身份认同感、保持牢固持久的关系、决策技能以及在获得独立的时尚、个人选择、职业和文化规则方面的延迟成熟。
 - **延迟的青少年叛逆：**父母的差会或家庭小组的系统结构，以及学校和朋友圈通常会带来很大的安全感。然而，从外部强迫遵守制度规范可能会导致批判性的分析能力不足，或在实践个人选择时迟缓发育。这可能意味着表面上的一致和和谐，而内心却掩盖着逐渐增加的怨恨。
在寄宿学校或外籍人士宿舍的保护性质中，青少年时期常见的不负责任，情绪波动和勇于实验可能已经被抑制或只是没有被触发。他们从而可能会表现出“延迟的青少年叛逆”、测试自己的意志和选择、拒绝服从、错误的朋友、逃避他人的期望、感到孤独或愤怒、退缩、批评自己的祖国文化、患上抑郁症、甚至因挫折而表现出破坏性行为。在祖国第一年后，同工子女的自杀率上升。当你的孩子处于延迟叛逆期时，最好的办法就是爱他们。不要说教也不要将他们与他人进行比较。
- **松散的家庭关系：**他们在整个童年时期都没有大家庭。其他同工子女成为了他们的“家人”，在寄宿学校，他们可能会与直系亲属疏远或独立。他们自己在祖国的叔叔、阿姨和祖父母可能会“贬

值”。不知道如何联系、享受亲密和亲昵、感到受威胁，这可能会影响他们之后的婚姻和家庭生活，感到脱节，并在祖父母去世时后悔。

- **社区生活：**当同工子女住在大庭院或禾场的培训学校时，他们和父母将面临一些独特的挑战。因着社区内的活动太多他们可能没有与家人建立起足够紧密的联系——人来人往，还有很多活动。父母需要建立界限，惯例和准则。
- **混乱的忠诚：**同工子女对政治、爱国主义和价值观等复杂问题感到困惑。他们可能会考虑祖国的政策对东道国的损害或好处，这会影响他们的忠诚度。哪个国家或一套价值观将享有他们最深的忠诚或献身？他们将为哪个国家卖命？同工子女将纠结于这些问题。
- **混乱的界限：**如果他们在一个单一的事奉环境中长大，他们的属灵可能是高质量的。然而，如果他们接触过各种各样的监督和看护，有各种各样的纪律方法、文化习俗、属灵指导甚至滥用，情况就不一样了。长大后可能有困惑。
- **怀疑权柄：**同工子女们看到了权威人物和基督徒的腐败和缺乏诚信。即使表面上顺服权柄，他们在心里也不一定信任他们，而且比其他人更为偏激。
- **召同龄人的嫉妒：**在重返家乡后，善意的同工子女可以在日常对话中，毫无忌憚地提及其他人只能梦想的遥远的地方，民族和经历。他们的同龄人可能会嫉妒或认为他们只是在吹牛。
- **对他人不耐烦：**同工子女曾到处旅行，并接触过各种各样的刺激体验。他们可能会变得不耐烦、吹毛求疵、嘲笑甚至傲慢地看不起那些从未离开过他们的省份或州的人。他们的跨文化、语言和观察能力都得到了很好的发展，与大多数土生土长的同龄人不同，但他们的同龄人也并不傻。
- **对祖国文化的批判：**由于生活在其他文化中，并受其影响，他们可以客观地看待自己的祖国文化。忠诚于他们的禾场文化。这可能会导致他们批评，批判或贬低他们的祖国文化的各个方面，表达他们的观点和意见，并被视为“不爱国”。他们需要找到每种文化中的优势，并将其融入自己的生活，并学会对其他文化的宽容……否则将面临边缘化。
- **不机灵：**如果他们在相对安全的禾场长大，缺乏足够的“陌生人危险”意识、不机灵，他们会对其他社会的危险一无所知。他们的无知可能会使他们处于危险之中。
- **接触禁忌：**祖国的恶习在没有逐渐接触的情况下，就被视为无形的禁忌，而不是关于尊荣上帝的个人选择。如果他们在大学里突然接触到恶习，他们可能会对酗酒和滥交感到震惊。在巨大的同伴压力下融入并被接受，他们可能会受到诱惑，特别是当导师或父母不在身边时。
- **严格控制他们的关系：**作为孩子，他们必须在流动生活中处理至少两种文化的需求。作为成年人，他们可能会觉得自己需要严格控制自己的界限，选择和关系。他们因失去了太多的朋友，所以可能会通过控制亲密程度，退缩或沉默来克服自己在人际关系中的弱点。他们通过隐瞒信息、言语、时间、情感、眼神和身体接触以及分享自己的感受来做到这一点。这种控制的目的是控制亲密和脆弱，从而最终控制分离时的痛苦程度。然而，他们同时很快就建立了关系，而在认真分享之前，他们并不觉得需要普遍的寒暄或闲聊。
- **高位和期望：**由于他们的父母是同工，人们通常把同工子女放在高位上，期望他们的表现和生活水平高于同龄人。尽管大多数人都是很棒的孩子，也有些人会反抗不实际的期望，并证明这些观察者是错的。一些孩子觉得他们应该像父母一样成为事工或援助同工。
- **不知道如何处理“自由”：**当他们离开禾场时，他们会挣扎做选择。他们也想念禾场。他们感到一种强烈的失落和悲伤，对祖国的新情况感到惧怕。
- **对财务一无所知：**他们通常对预算、储蓄、获得贷款或信贷记录、租赁协议和纳税申报表一无所知。他们不知道如何以及在哪里缴费，或者也不知道忘了缴费的后果。
- **缺乏文化平衡：**同工子女可能不清楚他们属于哪里、他们到底是谁、他们如何融入整个世界，以及他们在祖国文化中应当有的行为举止。当他们在东道国文化中长大时，他们认同它，吸收它独特的价值观、表达方式、习惯和特质，成为一种多元文化。之后，当他们被放在祖国文化中时，他们可能很难适应。就像他们在禾场里的父母一样，他们需要学习如何适应，学习新的价值观、表达方式、习惯和特质是什么。什么是正常的？一时之间，他们可能会有奇怪的感觉或行为，甚至会因文化失衡而引起冒犯。
- **幻想破灭，无法做出正确的人生选择。**他们的幻想破灭了，可能会依赖家人和朋友来生存并做出明智的决定。

- **将精力花在生存而不是茁壮成长：**同工子女没有真正“进入”他们的祖国文化，并通过建立牢固的关系融入其中，而是花很多时间尝试了解这种文化。这通常意味着他们不会建立关系，而是保持局外人的身份，并感到孤立。
- **害怕面对痛苦：**他们觉得永远失去的痛苦难以承受，因此诉诸于情感逃避，或者通过愤怒、否认、上瘾或做一些疯狂的事情来逃避，被新情况的要求和由此产生的失去的痛苦所吓住。

同工子女父母的自我帮助



自助部分分为三个部分或阶段：禾场前、禾场里和重返过程中。以下将分别讨论每一项：

家长禾场前的自我帮助

- **妻子的参与：**当你们共同决定这是正确的，并被要求去禾场考察时，首先要决定的事情之一是衡量妻子在禾场的参与程度和角色，甚至是在申请任何差会支持或家庭小组之前。这是一个非常私人的决定。尽管各机构可能觉得他们可以在这方面制定条规，但这并不是一件简单的事，经常会引起不满。你的差会或家庭组以后不会事后变卦，所以如果他们的指导方针不可接受，你可能需要考虑向另一个差会或家庭组申请。

在家庭动态方面，有各种各样的选择可以权衡和祷告：妻子是否会全职照顾孩子，也许一直到一定年龄，然后夫妻会重新考虑他们的选择？或者，她会完全致力于该事工的目标吗？或者，当他们雇佣家庭佣工或保姆时，她会在其他工作中获得薪水吗？她的个性、孩子的需求和年龄、你的价值观和世界观、妻子的天赋、目的和目标……所有这些都将发挥作用。有些妻子无法承受全职工作带来的压力，同时又对忽视孩子感到内疚。一些机构或当地人看重女性在事工或管理层中的地位，要求孩子们上寄宿学校。好好调查，并根据这些知识做出决定，包括有关工作妻子的移民法。

- **协商管理风格：**一位作者在他的跨文化事工汇报的书中表示，父母的协商管理风格是必要的。这意味着父母至少会向孩子解释发生了什么，以及为什么。随着孩子年龄的增长，他们越来越多地参与决策过程，具体如下（年龄是估计的，而不是固定的）：
 - **3岁以下：**只需告诉他们决定了什么，但要树立安全感和信心，他们就会平静下来。
 - **3岁至5岁：**告知并解释，但也提供更详细的信息，以预备他们，例如目的地的照片或视频。
 - **6至12岁：**让他们更多地参与决策过程，但不要让他们承担父母的决策责任。乔伊斯·鲍尔斯说，违背任何孩子的意愿，尤其是十几岁的孩子，把他或她赶出家门，会招来麻烦。鲍尔斯说，如果孩子的兴趣和意愿没有随着父母的热忱和信息收集过程而增长，那么最好改变计划。¹⁹ 仔细选择过渡的时间，例如在学年末或学前班结束时。
 - **12岁及以上：**另一位作者建议，不情愿的青少年不应该被带到禾场。在决策过程中需要征求他或她的意见，并尊重他们的意见。²⁰

一位同工子女专家表示，有青春期孩子的家庭根本不应该第一次出国；当任何年龄的孩子不愿意步入禾场时，应该劝阻这些父母；以及那些有重大问题未解决的父母。该专家也不建议孩子在11岁或12岁之后开始接受第二语言教育，并建议保留其母语的识字水平，以便他们在重返祖国入学时接受中等或高等教育。²¹

- **为孩子做好准备：**在远赴禾场之前，为同工子女寻找与年龄相关的书籍，为他们过渡到禾场做好准备。通过地图、照片、百科全书、禾场的时事通讯、优酷和电影向他们传授禾场的知识。让你的孩子为你被呼召和分配到的国家/地区代祷——这会让他或她做好心里准备，产生共鸣，让他们参与其中。多谈谈搬家的事，解决恐惧，并解释会发生什么。更新他们准备工作的进展情况，接下来会发生什么，以及祷告事项，例如新护照、签证、申请流程、在东道国的新朋友等。为即将到来的失去和再见做好准备，但同时也要表现出你对有荣幸可以前往禾场的兴奋。
- **将他们纳入选拔过程：**将整个家庭都纳入选拔过程之中是重要的。做选择的人可以看到家庭动态，并可以与每个孩子谈论他们去禾场的感受。父母可能会担心，但他们并不一定理解在跨文化生活中，这些问题可能产生的可怕影响。在选择过程中，向专业人士征求意见和建议：医生、教师、心理学家、

精神病学家和其他人。他们将帮助差会或家庭组做选择的人提供好的建议：孩子是否需要被带到禾场，以及如何最好地帮助孩子。

- **帮助孩子与上帝建立更深的关系：**为什么在孩子到达禾场之前会提到这一点？首先，上帝将这个孩子托付给作为父母的你，祂会让你对你如何将上帝呈现给你的孩子负责。第二，你在家做的也是禾场里会发生的事—如果你现在没有这个习惯，那在禾场可能永远不会有。第三，孩子需要与上帝建立个人关系，以应对即将到来的转变。我们可以通过以下方式帮助我们的孩子与上帝建立更深的关系：
 - 自己示范—每天花时间亲近上帝，信靠并爱祂。你的孩子只会做他看到你做的事，而不会做你要他做的事。
 - 每天进行家庭祭坛—这是一个为孩子和他们的日常需求开声祷告的好时机。它让你的孩子有机会表达他们的祷告需求。在早餐、晚餐或睡前，与他们一起读经祷告，但也让他们祷告。
 - 每天为你的孩子祷告，无论你的配偶有没有参与，都要特别祷告。
 - 当他们足够大时，鼓励他们在每天固定的时间进行个人灵修。真诚的，不要做出假设，也不要害怕问他们有关属灵成长的问题。帮助他们理解他们（不是以父母身份）需要对自己的属灵成长负责。
 - 在你的家庭祭坛或家庭会议中，偶尔提点他们如何有创意地在与上帝建立关系。
 - 在所有关系中都要真诚—双重标准意味着缺乏诚信，这可能会破坏孩子的信心。
 - 优先安排与孩子相处的时间。愿意经常倾听孩子的心声。不要说教，回答关于上帝和基督徒生活的问题，例如为什么有那么多战争、贫困和不公义。
 - 将他们与虔诚的人联系起来，为属灵成长和其他虔诚的价值观提供良好的注入。
- **打包孩子最喜欢的物品：**指导孩子决定携带哪些物品（如最喜欢的玩具、书籍、电影和/或毯子），哪些物品需要留在家中存放。如果他们已经足够大了，让他们自己收拾东西，而你只负责监督—用于海外和存储。他们的个人参与让他们感觉较有控制权，让他们的心灵平静下来。
- **准备资源：**准备并携带照片、视频、剪贴簿和其他记忆物品，以提醒他们家中的家人、朋友、同学、活动、庆祝活动、假期、地方和生活。购买医疗资源。研究你的教育选择并购买这些书。如果可以携带，也可以购买诸如棋牌和电脑游戏，体育和健身器材、泳衣等资源，或在国外购买。还应携带最喜爱或重要的物品，如学术或体育成就的奖杯或奖牌、他最喜爱的体育明星海报、钥匙扣或邮票收藏、足球上衣、最喜爱的桌布和装饰物品。如果你为正确的理由（基督）庆祝传统的基督教节日，如圣诞节和复活节，以及祖国假日，如华人新年、国庆节和劳动节，并带上这些传统的装饰品和生日装饰品！这些物品和习俗可能会带来连续性。这些物品提醒他们自己是谁，来自哪里。
- **教育的研究选项：**一位赴日本的同工在他的书中说，“在禾场教育孩子可能是已婚同工面临的最大问题。”²² 了解孩子在禾场的教育选择。你可以选择的一些选项如下：父母在家教学、一群父母在家教学、东道国家的国立或公立学校；有或没有寄宿设施的本地或远程私立学校，如国际学校、同工子女学校、基督教学校等；寄宿学校或有宿舍的学校、远程或在线学习、祖国的学校，而由学校附近的人抚养。对于当地的同工，几乎就像私人住宅中的宿舍一样，一群父母可以在另一个城市指定一对寄养夫妇，同时照顾几个在该城市的一所好公立学校上学的同工孩子，三年后再由另一位同工家长代替。每个选项都有各自的优缺点—本章未列出这些优缺点。同时考虑到性格和学习风格，最后的选择必须是适合你和你的孩子的。有时候，资金的缺乏迫使你只能做出一个特定的选择。一种教育方式可能对一个孩子来说是最好的，但对他的兄弟姐妹来说却不以为然。例如，一个外籍家庭为了结交当地朋友，让他们的儿子先上尼泊尔国民学校，但在他的第二个学期，他们选择了另一个选择。私立学校可能非常昂贵。有时，孩子的特殊需要会导致一家人重返家乡，例如阅读障碍或失聪。在使用寄宿学校时，确保有一个对宿舍父母或同工和教师的良好监督机构（例如，董事会、部分由同工父母组成），以及一个安全的反馈系统，当反馈孩子没有得到充分照顾，不适当的纪律处分或虐待时，不会受到报复。
- **提供跨文化理解：**父母希望能够在理解文化的大致脉络方面接受培训。通常，同工只倾向于了解东道国的文化，而忽略了文化差异的大致描述。当地国民和孩子很少或从未接受过相反文化的培训，因此他们对外籍同事不体谅。了解西方文化与非西方文化的区别。孩子通常很容易学习跨文化敏感性，但如果他们在单一文化环境中长大，父母、老师、助手等需要以适合年龄的方式教授技能和意识。跨文化信息有助于改善关系。

让自己和家人熟悉东道国的交通方式、食物、衣服、宗教、世界观、价值观和文化习俗。通过角色扮演或“假装游戏”等互动学习过程，教他们在新文化中会做什么，并用当地方言教授一些基本词汇。

讨论如在家中吃饭时该做什么之类的事情，如何称呼；在市场上：如何支付、易货、保持健康排队距离或使用交通工具；禁忌；如何（忌）坐姿或衣着。为了帮助你的孩子，请阅读“文化冲击与差异”一章。

- **制定遗嘱和应急计划：**禾场最紧张的情况之一是，当一名同工死亡时，没有遗嘱帮助配偶和同工管理者知道下一步该做什么。当父母双方同时去世，还有孩子需要照顾时，压力就更大了。确保你建立了一个合法的遗嘱，将你的孩子分配给一对监护人夫妇，并确保你在前往禾场之前与他们讨论了该问题。以同样的方式，准备好应急计划并与孩子分享—有智慧的分享会带来安全感，而不会产生恐惧。
- **接受有关过渡期的教育：**在进入禾场前，让自己作为家长熟悉过渡的过程和阶段。知道在正常的过渡过程中会发生什么，会照顾到一些不安全感和焦虑，尤其是在第一个任期学期。过渡也发生在生命不同的阶段或季节，如婴儿出生在家庭中、上学、重返家乡、结婚等。当你在过渡期间保持冷静时，你的孩子也会这样做。
- **接受有关健康问题的教育：**给自己上一门急救课程总是一个好主意。尽早接种必要的免疫疫苗，不要等到出发前最后一分钟。咨询你的医生，了解你的禾场所需要注射哪些疫苗，例如伤寒、破伤风、黄热病等。带足至少前三个月所需服用处方药，或者直到你找到当地医生之前，要随身携带处方药物。如果你将在偏远的部落或地方，请家里的医生开一个疗程的普通抗生素。在抵达时向海关官员申报药品时，务必携带处方，并在需要重复处方时通知禾场医生。到禾场的第一周，为你的家人准备一个急救包。它可以包含止痛药、治疗流感、腹泻和咳嗽的药物，以及膏药、纱布、绷带、棉絮和消毒剂。

如果在或前往热带地区，请随身携带一个装有用报纸包裹的冰块的小冷藏袋，以保持所有药物的凉爽。在热带地区，把所有的药物都放在冰箱里，但千万不要冷冻。阅读、研究和了解东道国的健康问题，如疟疾、登革热、伤寒、黄热病和血吸虫病。查找有关当地卫生和紧急护理服务及其限制、药物、保险等方面的信息。对于偏远部落地区的同工来说，《医生就在你身边》可以在网上阅读或下载 <https://hesperian.org/books-and-resources/resources-in-chinese/>

- **关于孩子的默想经文：**
 - 路加福音 14：26—在我们进入事奉之前计算成本。我们必须愿意在事奉中快乐地生活，以便给我们的孩子树立基督的榜样。
 - 以弗所书 6：4，歌罗西书 3：21，马太福音 12：20—我们被提醒不要惹孩子生气，也不要压伤他们的灵。
 - 箴言 22：6—如果我们正确地教养孩子，这是对我们的应许。
 - 希伯来书 12：1-11—神管教祂所爱的孩子，祂是我们的榜样。
 - 彼得后书 1：5-9—帮助我们成熟。
 - 雅各书 1：2-4—帮助我们看到试炼确实有助于我们成熟。
 - 罗马书 8：28—帮助我们认识到万事都是有益的。
 - 帖撒罗尼迦前书 5：16-18—这些经文教导我们要感恩和喜乐。

我们必须允许上帝在我们的生活中完成这些事，这样我们才能塑造基督的形象，并有权柄带领我们的孩子过上跟从基督的快乐生活。

禾场里：同工子女父母的自我帮助



- **让孩子参与禾场简介：**当为夫妇提供禾场简介时，包括整个家庭—永远不要忽略孩子。差会或家庭组需要向整个家庭解释以下内容：东道国及其人民、历史、政府、风俗和语言、食物、最喜爱的运动和娱乐、礼仪或良好的社交礼仪、禁忌、如何称呼、如何交友、对老年人的尊重、排队时可以谈论什么、表现出好客、拜访朋友、付款、遵守法律要求、饮食、乞丐、安全、向他们示范如何使用公共交通、做买卖、讨价还价、医疗服务等。有些事情最好实际地展示出来，而不是仅仅空谈。
- **建立一个日常生活习惯：**刚开始适应禾场的时候，每个家庭成员都会感到压力和混乱。第一个任期需要学习语言，努力以自己有限的新语言能力来表达自己，会带来精神疲惫。无论你处于何种生存模式，都要给予孩子特别的关注，时间和关爱。如果你作为父母没有在你的工作划定健康的界限，工作

会吞噬你，摧毁你的婚姻和家庭生活。在你的家里有一个固定的时间表—吃饭时间、灵修时间、工作时间、家庭活动、游戏时间、睡觉时间等。有一个日历表，上面列出了每个家庭成员的活动。

- **在你的新家里：**一位事同工写了一份清单，列出了你搬进新家时可以做的事。以下是其中的一些（经修改）：²³
 - **举办一个乔迁派对，**邀请邻居和新朋友。奉主的名祝福你的新房子，宣告祂是为这新家的主，凡不属祂的，都要除去。预备小吃和饮料。让每个人公开地介绍自己，并讲述一个关于某个特定主题的故事，例如“我最冷的时候”。将聚会和新家的照片发送给祖国的家人朋友。
 - 在彩色卡片上**写下你的名字**，新地址和电话号码，派发给朋友和邻居。
 - **鼓励永久性：**鼓励你的孩子在花园里种植种子、花或树，制造一种永久性。它相对地鼓励他们新的地方扎根。
 - **布置：**让你的孩子参与布置他或她的房间。用家里熟悉的物品布置家居—让它成为一个安全的避风港。
 - **开始新的传统：**在这所房子里开始新的传统。它们可以是：最喜欢的食物，例如周一晚上的饺子、凉菜或一道青椒菜等，在一次家庭会议上，彼此分享担忧，不满和肯定；周五晚上是欢乐夜晚，电影配上爆米花，不允许缺席；或者爸爸在每周六早上烧烤香肠和鸡蛋早餐；星期六下午，我们去海滩/爬山之前，打扫院子、打扫房子；星期天傍晚，与爷爷奶奶视频对话；工作日不看电视；星期五只用母语等等。
 - **鼓励他们做完课后邀请朋友过来。**在最初的4或5周后，在家里特别为他们最要好的新朋友安排一个欢乐夜晚。帮助你的孩子列出一份清单，列出他们能识别的关于他们目前处境的所有积极的事情，并在聚会上阅读清单。如果合适的话，在第一个月内邀请他们的一位老师，或者两个最要好朋友母亲共享下午茶。
 - **打电话回家：**在抵达的前两周后，允许每个孩子使用微信或Zoom 联络之前的好友。如果安全，也可以继续在社交网站上分享照片，让祖国的家人欣赏。
 - 在学校的饭盒里**贴上“我爱你”的小纸条。**

“如果你想在禾场短暂而不幸福，那就带上你的妻子并忽视她。” - 约瑟 L 坎农

上述行动是为了扎根并制造永久性，只要它能持续下去，即使是在家放年假。

- **雇佣家庭佣工：**这是你到达禾场时需要做出的决定之一：是否雇佣佣工。你可能对这种做法有所保留，但需要和同事谈谈雇佣家庭佣工的利弊。当你在适应禾场时，买菜、烹饪和其他杂务会占用你一整天的时间，你通常很少或没有精力和时间来帮助或照顾你的孩子。最好是你能从其他即将离开的外籍人士或强烈推荐的人那里“继承”一名训练有素的帮手或保姆。在一个失业率普遍的社会中，这能为帮佣的家庭提供急需的收入。作为一名当地人，她可以自如地胜任购物和其他家务的工作，为你节省了很多时间和精力来完成其他重要任务。她还可以成为一个安慰的朋友、一名文化翻译和一名语言助手。
- **每日汇报：**每天安排一个特殊的时间，以汇报的方式与孩子联系—请参阅“汇报一日常和创伤”一章。这在禾场里前几周的动荡时期尤为重要。在他们的一生，无论你处在何方，这是你可以为你的同工子女做的最重要的事情之一。这是关于积极倾听他或她的心声。不要让互联网、DVD、手机和电脑抢走你与家人的时间和与家人交流的艺术。

你的孩子可能会觉得很难表达自己的情绪、想法或意见。你可以创意性地使用涂鸦、漫画、图画、条形图、木偶、让他们讲故事或写诗或歌曲、角色扮演等来帮助他们表达，尤其是当他们感到受到创伤时。对于年龄较大的孩子来说，如果他/她（甚至每个家庭成员）记录了一本日记，纸质日记或电子日记，或者如果安全的话，一个博客，讨论经验并表达思想和感受可能会有所帮助。试着不评判、嘲笑或辩护，试着去理解他们的看法。记住，感知不是事实，感受也不是事实—它们是个人的，是非道德的，不是针对你的。发问好的问题，例子如下：

- 你今天过得怎么样？
- 今天最困难的是什么？你最喜欢什么？
- 你觉得这些事情怎么样？

- 它对你有什么影响？
- 我们可以如何帮助你？
- 明天会发生什么？
- 我们有什么可以为你祷告的吗？

感同身受地作出回应并肯定他们。确保你不仅是倾听事件的事实，而要倾听他们的感受、想法，并了解他们经历的影响。注意压力症状，如噩梦尿床、生病、不想上学（可能是因为欺凌者的激怒）、睡眠障碍或悲伤、缺乏食欲、迷失方向、被拒绝、自卑、孤立或易怒和沮丧情绪加剧。让他们知道你听到了他们说的话。对现阶段调整的现实困难程度给予承认和肯定。

为他们提供管理压力、处理悲伤和失去的方法，不要说教。通过简短地分享自己过去的失去和痛苦经历来练习自我表露，不是为了保护或否认他们的感受，而是让他们看到你在一路上也受到了伤害，就像他们现在的感受一样，特别是（但不是唯一的）如果你也是一个同工的孩子。表明你理解并感同身受。与他们一起祷告，并为他们代祷，将他们和他们的境遇交托给上帝。当你认为他们需要更多帮助时，请带他们去看专家或辅导员，但一定要得到他们的配合和事先同意。

- **找一位教练或禾场导师：**你将在孩子生活的许多方面指导他们，为他们在许多方面做好准备，让他们在需要自食其力时能够永久重返家乡家园。要想成为跨文化生活方面的好教练，你需要一位导师或教练来帮助你如何和做什么——可以是一位同事，一位年长的同工朋友或一位当地人。例如，你可以了解在你的东道国文化中，你是否可以在公共场合触摸你的配偶；父亲是否可以在公共场合对青春期的女儿表达爱意（拥抱）；父亲是否可以抱孩子；妻子是否能比丈夫先踏入家门；妻子是否得承担所有工作；妻子是否可以在公共场合与丈夫意见相左；妻子和丈夫的角色；父亲和母亲的角色以及他们如何管教孩子；孩子们对父母和其他权威人物的态度等等。作为一个同工家庭，在不影响圣经世界观的情况下，制定出你将如何调整和改变你的生活方式。
- **决定你退让的程度：**在你的家里，你是祖国文化和母语的监护人或保护者。帮助你的孩子了解他们的文化遗产并为之自豪。当他们扎根时，他们可以拥抱他人而不失去自己的身份。作为父母，确定你将在何处以及在多大程度上进行调整，并在适应东道国文化的文化规范方面做出让步。决定你的祖国文化将被保留和加强的方面。此外，确定你觉得作为一对夫妇和一个家庭，你不可妥协的问题，以及为什么，并在必要时与外界敏感地沟通。
- **建立和保护你的婚姻：**作者不愿在这一节中大幅度谈论婚姻，首先是因为她本身是单身，其次是因为这个课题可以单独占据一章。不过，她想提几点建议：
 - **表达爱意：**孩子最大的恐惧往往是父母会离婚。当父母彼此相爱并表现出来时，安全感就建立在你的家里。有些人很容易为自己的童年或文化背景不表达爱意而辩解。当然，东道国家的文化中关于在公共场合表达爱意的文化规范需要遵守，但在你的家中，这些规则就不奏效了。当你的孩子知道你们彼此疯狂爱慕，而且分歧并不会导致离婚时，你在帮他们一个大忙。你在这方面给孩子树立了什么样的榜样，他们也会反过来在他们的婚姻中给他们的孩子树立什么样的榜样，无论是正面的还是负面的！

如果一个人的婚姻失败了，通常就不可能继续在禾场里事奉。因此，培育和保护一个人的婚姻至关重要，绝不仅仅是为了继续事奉，而是为了尊重和顺服上帝，此外，你和你的妻子都将“……善待自己”（以弗所书 5：28 TLB）。当你们之间进展顺利时，你会更快乐。幸福的婚姻为你的孩子成长为健康的成年人提供了一个安全的地方，他们将复制你在他们成年生活中的任何模式。健康的婚姻也是基督爱世界的活生生的榜样（以弗所书 5：25-30）。一位来自日本的跨文化同工建议，如果你认为对妻子和孩子的责任是对你为基督工作的干扰，那么最好不要结婚。他说，如果你想在禾场里有一段短暂的不愉快的职业生涯，就带上你的妻子，并忽略她。²⁴

 - **丰富婚姻生活的退修会和研讨会：**即使你觉得你的婚姻处于最佳状态，也时不时的参加丰富婚姻生活的活动。让在禾场里和家里的人对你问责，可以帮助你摆脱停滞、忽视、坏习惯和彻头彻尾的罪恶，看穿你的借口。
 - **了解压力来源：**了解事工和跨文化生活中的压力来源是非常重要的。在本章和其他章节中都有所提及，为了强调其中的一些：有孩子的需求、经济压力、职业压力、天气、孤立、过度劳累、人手不足、许多的需求都急需关注、年假、永久流动、过渡、失去、健康问题、社区生活、你和他人的软弱、时刻被关注、管理风格、工作中明显缺乏成效等等。孤立会导致婚姻中的一系

列压力—我们都渴望陪伴和深度分享。了解你的特定压力来源，保持压力管理技能，并知道什么最能使你得着更新。确保为你的婚姻和家庭保留足够的精力，而不仅仅是剩下的碎渣。

- **站在同一阵线：**当压力症状开始浮现时，很容易因为出了什么问题而相互指责，并相互争斗。然而，认清你真正的敌人，并坚守阵线才是重要的。当我们试图从烈火的熔炉中拯救灵魂时，属灵争战是必然的，撒旦便直攻我们的软肋，比如婚姻和孩子。有些人一到禾场就发现自己问题不断—要警醒！不要彼此攻击，而是要照顾对方的伤口。找出问题并共同寻求解决方案。
- **做一些新的事：**不要太关注新的外在事物，而是在心理层面上，在你的关系中做一些新事来培养关系。大多数夫妻在几年后就趋于稳定，就像我们需要在与上帝的关系中保持创意一样，这同样适用于婚姻。
- **宽恕：**不断地宽恕你的配偶。如果你觉得已无能为力，那么你是时候寻求帮助了，即使这意味着你俩都需要暂时离开禾场去寻找新的视角。
- **记住你当初选择配偶的原因：**如果一个人 24 小时不间断地呆在彼此的空间里，你会感到更加愤怒和焦躁，这是很正常的。无论是独自在一个孤立的环境中还是在同一个团队中并肩工作的夫妻，都需要仔细考虑他们的选择。如果你不能在家里或在培训的测试时间内，在彼此的空间内一起工作而不经常争吵和冲突，你可能有三个选择：首先，在出发之前重新思考如何应对并付诸行动；其次，在禾场选择不同的工作职责，最好不要在偏僻的地方；或第三，根本不要去禾场，而是去解决那些显而易见的问题。如果你的婚姻中有重大的悬而未决的问题，在这些问题得到圆满解决之前，不要前往禾场。当跨文化生活的压力来临时，你的婚姻或个人生活中的裂痕肯定会扩大和增加。与其关注配偶的弱点，不如记住你为什么选择对方成为你的配偶。继续肯定，赞美和感谢你的配偶在你的婚姻和家庭中所扮演的角色。
- **花时间和精力：**如果你的工作总是阻碍你与配偶和家人共度时光，你的婚姻和家庭生活就会出现。一个同同工这样说：

“一段病态的婚姻不会在同工工作压力下持续下去，尽管如此，它却成为一个糟糕的榜样，成为工作的绊脚石……你的态度、脾气和属灵生活取决于婚姻中保持的合一和幸福。”²⁵

“幸福的妻子，幸福的生活！”总是有时间陪伴国民、教会成员和同事，而不是陪伴自己的配偶和孩子，这对你最爱的人来说是破坏性极大的。制定计划，商定界限，以及如何花费时间和精力来构建家庭生活。不要让你的配偶感到泄气，认为自己是一个讨厌或碍事的人。对你的配偶和家人的感情永远不会被浪费，有了使你满足的配偶支持你，你在禾场的影响力将倍增。

- **限制缺席和分离：**保罗不会无缘无故提及未经同意分房之事（哥林多前书 7：3-5）。如果你结婚了，就不要像单身汉一样生活。你在事奉的时间越长，你就越有可能为工作出远门。有时，为了问责和保护，带上你的配偶，有些人永远不应该独自出行。然而，长时间的缺席不仅会让配偶感到不愉快和不知所措，而且会让一方或双方都容易受到不道德行为的伤害。

“一段不健康的婚姻在事工的压力下无法持久续……它会成为一个糟糕的榜样，并成为工作的绊脚石。”—约瑟 L 坎农

作为一对夫妻，就你们在这方面的界限达成一致，并与差会、家庭组或地方教会沟通。让彼此问责，保持在这些缺席界限的范围内。作为一个家庭，当父母一方外出旅行时，就日常生活和家庭生活的其他方面将如何继续达成一致。即使你觉得自己被双重负担所淹没，在家长一方不在的时候，也要对孩子保持敏感，给予个人关注，并注意孩子。当配偶一方离开时，敌人似乎会采取多种攻击方式，例如破坏等。重要的是，双方应经常彼此代祷，并查看彼此状况。

当疲惫不堪的旅行伙伴回到不堪重负的配偶身边时，双方就如何处理问题达成一致……讨论问题，处理紧急情况 and 重新分配家务、与配偶和每个孩子的额外时间以及亲密关系。讨论当前的优先事项，直到一切恢复正常；处理积压工作；讨论配偶不在时发生的事情；如果差会或家庭成员不愿意在你回家后为你的婚姻和家庭生活留出至少几天的休息和休养时间，你可能需要重新考虑你的选择。定期打理婚姻的花园、除草、修剪（而不是你的配偶！）、浇水，并以此为荣，它会结出正确的果实。

- **对母亲的自我关怀：**接受主的关怀是作为母亲照顾和喂养自己的最佳方式之一，尤其是在压力高峰期或过渡期。请参阅“自我关怀”一章。当你的自我形象植根于上帝对你的爱时，你会知道你不需要与他人的理想相符。在跨文化的过渡中，当其他一切似乎都陷入混乱时，这有助于你奠定基础。不知道如何用当地方言要水喝，不懂得察言观色，也是一种压力。初到禾场时，丈夫将专注于他的新工作（与新朋友），孩子们适应了新的学校，而剩下的一切都留给了妻子——拆箱、安置好孩子、寻找新的服务熟人。妻子独自一人，很容易感到孤立。

年轻的母亲将更加感受到这种孤立的痛楚。整天和幼儿们在一起，没有成人的激励，是一种孤立，而孤立的基督徒是脆弱的。当以利亚独自一人时，他错误地断定自己是世界上唯一一个没有向巴力屈膝的忠实犹太人！（列王记上 19：10，14）长期隔离很容易导致抑郁。丈夫可以让妻子每周至少花几个小时离开家一次，但最好是两次。通过这种方式，她可以做一些激励或使她快乐的事情，学习语言并建立友谊。同样的原则也适用于在非常孤立的地方工作的其他人一定定期从孤立中休息，做一些不同于常规的事情。

母亲们，致力在哪耕种就在哪开花。苏珊·米勒在《开箱后—搬入后继续前行》一书中表示，在经历了搬迁的创伤之后，有一个三步的过程可以治愈和调整，具体如下：

- **放下：**除非我们首先遵循这个过程，放弃前一步，并与之划清界限，否则接下来的两步就不可能了。
- 从以下四个方面**重新开始：**²⁶
 - 让你的新房子/房间成为家——建造你的巢。
 - 认识到过渡对孩子的影响。
 - 建立并巩固你的婚姻。
 - 处理你的孤独、自卑、孤立和你对拥有新朋友的需求。
- **前进：**继续当前的新阶段，例如投入学习语言和探索新文化。保持忙碌，没有时间撅嘴或自怜。
- **与你的孩子建立关系：**你可以为上帝赢得整个世界，但如果你的孩子不爱上帝，并与你的关系破裂，那将是巨大的痛苦。为你的孩子单独腾出时间，向他们表达你的爱、对他们的重视以及倾听他们的心声。否则，它反映了一个毁灭性的信息，“你不值得我花时间。我的工作比你更重要。”这会导致孩子糟糕的自我形象和寻求关注的行为或顽皮，甚至对上帝的怨恨，上帝可能是“偷走”你，或是争夺关注的对手。经常忽视你的妻子和孩子会危及他们的信仰。
- **特别照顾你的青少年：**蹒跚学步的孩子会怀念和哀悼失去家中的房间和房子，而学龄孩子会为失去朋友和学校而悲伤。背井离乡的青少年会为所有这些感到悲伤，他们可能会对父母的这一无法控制的重大举动感到愤怒。这样的举动对青少年来说往往比他们的弟弟妹妹更困难，因为他们的大部分精力都花在了建立自己的身份和独立性上。他们正处于从孩子到成人的巨大转变中。在这个年龄，朋友是如此重要，但他们现在已经失去了所有。他们不仅需要处理自己的情绪方面进行调整，还需要在社交和学业上进行调整，这有时似乎是难以承受的。一位作者表示，转变不仅考验青少年的学术技能，而且会迫使他们重新评估自己是谁，以及自己适合哪里，从而产生孤立和失败的感觉，甚至导致更大的能力和更强的自尊。大多数青少年在过渡期发现自己的社会在变化“……更可怕、更困难，且更重要”。²⁷

一位作者提供了一些指导方针，帮助你的孩子应对过渡：²⁸

- 与其淡化当前变化的严重性，不如承认它们。
- 听到一切都会好起来，或者每一片乌云背后都有一线曙光，这并没有什么帮助。
- 帮助他们表达自己的恐惧、担忧和悲伤。年幼的孩子在言语表达方面往往需要帮助。
- 让青少年表达自己的感受。
- 只需聆听他们——让他们说话。
- 你不需要为过渡辩解或辩护，也不需要承担责任或解决他们的问题。
- 保持定期聆听，交谈和提供支持的状态。
- 如果可能，分阶段引入变化。
- 当你的孩子表达他们的愤怒时，承认他们的感受，但不要将往心里去。
- 规范他们对失去的反应。考虑到他们所经历的一切，他们的情绪是正常的。
- 如果你否认他们的感受，他们的孤立感会加剧。

- 在过渡期间，行为的衰退是正常的，例如，成绩稍有下降，或者对于年龄较小的孩子来说，尿床、像婴儿一样说话或吮吸拇指。

学龄孩子从新学校的第一天起，就会有学生与他们互动。然而，研究显示，新生平均需要 23 天才能交到新朋友。²⁹ 支持你的孩子，但要耐心等待新朋友的出现，同时也要在他们独立成长的过程中牢记他们对私人空间的需求。一位非洲同工母亲抵达禾场后鼓励她的三个孩子在新环境中做一件小事：向他们在院子里看到的每一个人问好。他们很快就觉得社区里的其他人关心他们。

- **了解各个世代及其潮流：**随时关注最新动态，教育自己关于年轻一代的最新发展，例如，推进者、婴儿潮一代、婴儿潮后期、X 世代、Y 世代、Z 世代等。这将帮助你了解孩子的内心世界，了解他们在同伴中特别容易受到压力的领域，并理解他们的思维方式。当你了解最新的世代趋势和家中的文化背景时，在重返家乡过程中对你和孩子都将有帮助。
- **家庭之夜：**虽然在我们通常繁忙的社会中，家庭时间通常不存在，但当你到达禾场时，你的家庭时间可能会增加，这些都是可以充分享受的。如果你在家里没有家庭之夜，那么现在是时候开始这个每周的传统，并在工作或其他邀请可能会将家庭时间挤出的情况下，警惕地捍卫它的延续。这些有趣的夜晚将帮助你的孩子安顿下来，每周都有一些值得期待的事情，并建立美好的回忆。让他们选择如何度过下一个家庭之夜，例如玩游戏、吃爆米花看电视、在河里游泳或其他乐趣。决定是否只限于你的家人（明智之举），还是刻意每月一次邀请邻居参加。或者在不经常下雨的地区，只要下雨就用肉桂做煎饼。这些都是你孩子的记忆制造者，你将成为他们可以传递给孩子的亲密体验的典范。
- **教育选项：**立即开始加入你选择的教育系统。除非你在正常上课时间将家庭教育作为第一要务，最好是在家里有一个特殊的房间或为他们安排的指定地点，否则家庭教育是行不通的。
- **培养他们与上帝的关系：**与上帝建立一致的，创意性的关系。促进培养孩子与上帝的关系。促进他们参与属灵活动，并肯定他们的成长。
- **与团队成员建立联系：**当同工家长与教育同工建立联系时，是在帮自己一个忙。如果有必要做出让他们去寄宿学校的痛苦决定，请联系他们的看护人。由于同工在偏远的部落地区植堂，与教师、寄宿家庭父母和其他看护的团队合作至关重要。重要的是要将他们视为在孩子的健康和找回失去的过程中的团队成员。当父母知道他们的孩子在一个健康稳定的环境中得到良好的照顾、训练和教育时，他们就会安心，能够以更大的精力和专注力工作。帮助招募和感激宿舍家长和老师。
- **小心你的心和嘴：**心里充满的东西会从你的嘴里说出来。如果你关注的是东道国或机构的负面和弱点，你的孩子将无法安全、快乐地在新环境中安顿下来。即使你在文化冲击中，也要找到文化和国家的积极方面，并在家中公开肯定和为这些方面感恩。
- **一旦适应，专注于对外：**专注于内在的同工没有什么吸引力。一旦你度过了最初几周适应禾场的最糟糕的一段时间后，确保你的注意力是向外的。你被呼召到那里，是为了吸引其他人归向基督。当然，这需要智慧，确保在途中不会失去家人。你需要在你的生活方式中保持健康的平衡，有健康的界限，这样你就有足够的精力来享受你的家庭，并提供他们所需的愛、时间、聆听和肯定。当你的孩子成年后，你平衡生活的方式（与否则！）会成为他们的榜样。
- **一致的管教：**每种文化都有不同的观点，规则和对孩子施加管教的方式。你可能会因为你的行为方式而受到批评，但作为一对夫妻，如何管教孩子必须达成共识。管教需要始终如一、可预测和可靠，而不是死板或过分严格。良好的管教是在愛中实践的，始终如一会给孩子带来安全感，并让他们享受其中。在公共场合的行为可能会考验你在家实行管教的决心，或者你的孩子会认为他们在公共场合不好的表现反而能够得到他们想要的东西。明确规定行为准则和后果，并保持一致。没有后果的规则只是好建议。
- **肯定、愛和尊重：**你可能在没有父母任何肯定，赞美和赞赏的情况下长大，因此怀疑地认为这是“可塑的”、不真实的或“陈腐的”。如果这是真的，你会发现很难肯定和公开愛你的孩子，然而，在他们青春期之前，你是他们自我形象的主要守护者。对孩子的性格和性格特征要明确，并向他们敞开心扉，你会发现孩子的积极一面，并解释原因，而不是仅仅使用“好”、“很好”或“酷”等一般术语。感谢并赞赏你的孩子完成家务，注意到了改进或寒暄。练习肯定，直到你感到舒服，感觉自然，直到你的孩子知道他或她是无条件地被愛一而不仅仅是当他们行为表现良好时。

当孩子们感到自己处于肯定或愛的饥荒中时，他们会寻找其他会给予他们意义和愛的人，即使这些角色不太可能会伤害你的孩子，例如，女儿们会发现他们在一个男人的怀抱中找到它，即使其中夹杂着虐待和羞耻。通过向陌生人介绍孩子们，包括在成人和其他对话中向他们介绍孩子们，说孩子们的好

话，进行眼神交流和适当的身体接触，真禾场了解自己的弱点，信守承诺，不仅在私下而且在公开场合肯定他们，以包容的方式引导他们，并让他们参与决策，切实表达对孩子的尊重。

- **保持广泛的家庭关系：**同工父母的压力之一是祖父母因与孙辈分离而感到的痛苦和失望。一名同工说：

“现在我有孩子了，我知道这让我们的父母太难过了，因为我们在非洲，他们‘错过’了他们的孙子从婴儿到幼儿再到孩子的过程……对我个人来说，这是生活在这里最大的悲伤和压力，甚至比想念我自己熟悉的文化，朋友和家人还要严重——我们带给家人的悲伤是最艰难的。”

祖父母、叔叔、阿姨和其他在祖国的人都可以参与维系家庭的纽带，这样孩子们就不会忘记谁是谁。你甚至可以考虑把祖父母带到禾场，这样他们就可以得到照顾，并参与孙子的生活。在祖国，祖父母可以通过微信或 Zoom 和社交网络来肯定和鼓励他们的孙子。在休年假或重返家乡的过程中，退休的祖父母可以做父母通常没有太多时间做的那些特别有趣的事情。

- **回答问题和指导：**父母需要耐心地回答孩子的问题，并鼓励他们在需要理解事物时继续提问。耐心地回应他们在新文化中的经历。
- **保留文化遗产：**“同工子女”经常有一种无根感。保留或庆祝他们的文化遗产将带来扎根感。通过家庭装饰、家乡偶尔的餐食、庆祝农历新年等家乡文化的特殊日子来确认他们的国籍和民族文化。说他们的母语，解释禾场和家乡之间的差异，并关注“国内”发生的事情。当他们通过这些努力更好地了解自己的“未来重返世界”时，他们的重返可能会少一些戏剧性，少一些惊喜。
- **母语和国家语言教育：**保持同工子女的母语不仅有利于大脑发育，而且有利于在重返家乡家乡过程中与大家庭成员沟通。然而，有时，当同工子女重返家乡家乡时，祖国的国家语言（可能不是母语）是他们在中学或大学继续教育的先决条件。如果本国/祖国的学者需要国家语言和/或母语，这可能需要额外的课程，包括所需水平的语法、拼写和文学。例如，马来西亚的中学期末考试需要马来语，巴西的教育系统需要葡萄牙语。
- **假期：**同工并非不可或缺。花时间和家人一起度假——这有助于巩固家庭的纽带，并带来休息。如果你负担不起，至少抽出时间休息一周，和/或带孩子参观附近的博物馆公园、河流、游泳池和购物中心。
- **鼓励庆祝活动：**庆祝特别的日子，特别是生日。这是一个很好的机会来肯定你的孩子，并确认你对他的爱。庆祝成就、庆祝任务完成、庆祝祖国文化中的国家假日、庆祝周年纪念日和朋友特殊日子。
- **安全预防措施：**当你或你的孩子在禾场缺乏安全感，你的压力水平会更高。这可能会让人质疑自己是否做了正确的决定，将自己的孩子带到一个高度安全或高度暴力的地区。一位来自欧洲的同工说，

“南非社会的道德和犯罪氛围非常严重。我们的孩子在暴力社会中的安全一直是一个很大的问题，也是担忧和压力的来源，因为为了保持安全需要采取安全措施，所以大一点的孩子在自己家里感觉像囚犯。”

采取预防措施并给孩子明确的指导。每个孩子都必须知道在紧急情况下该做什么。通过角色扮演和模拟情景来练习。如果他们知道应急演练，即使在没有紧急危机的情况下，也会让他们感到更加安全。在厨房里贴上紧急电话号码清单。必要时，将应急袋打包并准备好，以备疏散。了解并遵循机构的应急程序，确保你的孩子确切知道该做什么。

- **许多的告别：**由于事工和救援人员的流动性很高，当他们或他们的朋友离开时，“同工子女”会失去很多亲密的朋友。通过促进和鼓励告别派对，结尾的社交活动以及适当地向朋友道别来帮助你的孩子。当同工子女外出旅行时，同样的仪式也是必要的。不为失去朋友而悲伤是当代成年同工子女成年后应对困难的最关键问题之一。教导并允许你的孩子好好地悲伤。让自己倾听，成为他们的发声板。请参阅“悲伤与失去”一章，了解如何帮助悲伤的孩子。

- **避免非必要的搬迁：**同工及其子女经常处于过渡期。在家与禾场之间移动的循环从未停止。如果同工的子女经常搬家，可能会使他们越过极限。在他们成年后的生活中，他们可能永远不会觉得自己真正属于任何



地方，后来可能会崩溃。在青少年时期，以及在个人和学术参与的某些阶段，有时同工父母需要明确拒绝涉及搬迁的任务。

- **提供资源：**有时禾场没有足够关于同工子女、父母，过渡过程和重返家乡的信息。无论你找到什么资源，都要将其提供给同事。通读或总结这些资源，并与你的孩子和支持小组中的其他家长讨论这些资源——关于同工子女、教育可能性、研讨会、退休会等的资源。请参阅本章最后一段中的推荐资源。
- **注意虐待：**就像任何社区一样，注意虐待的迹象。任何人都可能有罪：教师寄宿学校或宿舍的看护人员、保姆、家庭佣工，甚至父母。孩子很少会告诉你发生了虐待行为，因为他们的施暴者会告诉他们，如果他们虐待行为公之于众，他们将受到严厉的惩罚，或者施暴者会给孩子其他一些糟糕的谎言或威胁。然而，一些保障措施是在你和孩子之间建立良好和开放的关系，鼓励他们来讨论任何事情。教育他们，帮助他们了解施虐者可能会怎样对待他们，以及施虐者会如何威胁孩子们不要暴露他们。教育自己认识到，当虐待发生时受虐待的人可能会有压力症状。询问你的机构关于虐待的政策，或者鼓励你的国际委员会制定政策来保护你的孩子。在事工中虐待确实也会发生！
- **接受孩子的改变：**父母需要记住，东道国家文化会给孩子产生影响，这影响取决于他们对东道国家文化的沉浸深度，这会对他们的行为，世界观和价值观产生影响。你期望你的孩子仍然是典型的祖国文化的孩子，这是不合理的。为了适应，他们的口音会在抵达后很快改变。接受你的孩子，不要批评或贬低他们。
- **教育自己关于过渡期：**作为父母，你越了解过渡的过程和阶段，你就越能为孩子做好准备和解释。在变革和过渡过程中塑造你对上帝的信任会让你的同工子女安心。他们会模仿你的态度、信念和反应。
- **教导他们如何做决定：**当同工子女在回到祖国定居后，他们需要知道如何做出决策。帮助他们在禾场练习适合他们年龄的良好决策技能。帮助他们思考自己的决策，尤其是在学习方向，职业选择和婚姻方面：你的长期目标和短期目标是什么？实现这些目标有哪些选择？你认为什么是重要的？那要花多少钱？这个决定的后果是什么？等等。
- **教授一般生活技能：**在重返家乡时，你的孩子将需要许多生活技能，以应对。祖国的生活。在适当的年龄阶段，尽早开始让他们具备适当的生活技能——而不仅仅是等到他们要离开的时候。你的孩子知道如何交朋友吗？解决冲突？原谅？适当地面对分歧？结束一个季节？设定和遵守优先事项和界限？始终如一地寻求和追随上帝？做一些基本的饭菜？缝扣子？他们能自己洗衣服和熨衣服吗？他们能操作大多数洗衣机、微波炉、烘干机、洗碗机和其他家用设备吗？他们知道如何开车、买车、更换爆胎、保养汽车吗？他们是否知道如何申请就业，如何应对面试、雇主和讲师？他们知道如何适当地学习，复习和计划自己的时间吗？其他需要的技能包括打扫自己的住所、礼貌、约会、远离异端、恶习和上瘾、电脑技能、处理自己的财务。有关财务问题的更多信息，请参阅以下标题“父母重返家乡时的自我帮助：财务管理的智慧”。
- **了解孩子的爱的语言：**在《五种爱的语言》一书中，作者将这些语言列为肯定和鼓励的言词、服务的行为、精心的时刻、接受（和给予）礼物以及身体接触。³⁰ 如果你知道你的孩子喜欢如何接受爱，以及他爱别人的主要方式，你就会知道如何接近、爱 and 回应你的孩子。
- **父母的相互支持：**父母需要在远离家乡抚养孩子的挑战中相互支持。为家长们组建一个支持小组，讨论挑战和可能的解决方案。年轻的父母可以从年长的夫妇那里收集智慧，找到问责、鼓励和代祷。

父母重返家乡时的自我帮助



- **为了父母的个人生存：**
 - **关系至上：**当你在禾场可是你的孩子却在祖国时，与孩子两地分离是非常艰难的。你调整的难度会受到你与孩子关系的影响。通过社交网络电话和电子邮件保持联系来加强这种关系——即使在距离禾场如此之远的情况下这样做可能会花费很多钱。经常通过电话为他们祷告。
 - **承认现实：**作为一个家庭，重返家乡是你们将经历的最大转变之一。承认它的真实性，不要让孩子因为离开而感到内疚。向他指出重返家乡的积极因素。
 - **练习自我关怀：**利用“空巢”带来的额外时间，锻炼身体、建立与上帝的关系、做你喜欢的事情。

- **对配偶敏感：**一名同工表示，“空巢”给他们的婚姻带来了压力。当丈夫可以继续专注于他的工作时，留在家里的妻子有时会更加困难。敏感地倾听配偶对孩子的恐惧和担忧。
- **列出愿望清单：**与配偶讨论你的愿望和梦想。决定你将如何实现它们。
- **如果无法应对：**如果难以应对或调整，请咨询辅导。
- **收集信息：**了解重返家乡过程及其压力和应变。查找有关同工孩子重返家乡或汇报营会的信息，研究可能性，并知道在哪里可以找到帮助。
- **提前计划“什么”和“在哪里”：**最成功地帮助孩子重返家乡的家庭，在他们重返家乡故乡之前做了详细的计划。与孩子讨论孩子的计划。无论身处禾场与否，计划你在家里的的工作方式。讨论将就读哪所大学或学院、是否被雇佣、如何使用闲暇时间、参与哪间教会、家庭之夜和灵修、参与体育队、社区资源和活动等。
- **做好准备—这可以减轻压力：**为孩子重返家乡做的准备越好，你和孩子所面对的压力就越小。根据孩子的理解程度或年龄，与孩子谈论即将发生的变化和失去。
- **查找并查看有关学校和/或大学的信息、**住宿、选科、课程、职业选择、工作机会、同工子女重返家乡营会、服装、文件、完成申请、申请助学金、折扣、赞助或学习贷款等。
- **在第一学年陪伴你的孩子：**尽可能在第一学年留在你的祖国陪伴你的青春期孩子，并在他或她的第一个“回家”的调整期腾出自己的时间。禾场服侍会受到影响，但当你的孩子做出巨大调整时，这个决定可能会对他们非常有帮助和安慰。有些人可能不希望他们的父母离开禾场，但对许多人来说，这对他们的情感和属灵生存无疑至关重要。
- **搬迁时的智慧：**例如，当一个同工家庭有三个孩子时，每个孩子都将处于自己的调整、成熟和教育发展阶段。重要的是要知道什么时候是将孩子转移到另一个禾场或回家的最佳季节。聆听他们和他们的老师，一起决定过渡的时间。
- **做好收尾工作：**当全家或“同工子女”要离开时，适当道别。良好的收尾将帮助他们适应下一个季节。为孩子树立良好的榜样—这是一项重要的生活技能。庆祝美好时光，准备足够的禾场回忆录，例如照片、视频。
- **传授祖国文化：**同工父母可能忘记了他们的家庭文化并不是孩子们的文化。父母的祖国及其文化、世界观和价值观都需要被讲解。在重返故土时，你可能需要向你的孩子解释，他们在祖国是否可以从水龙头饮水，以及自动扶梯、电梯、交通费等。同工子女通常会在东道国和祖国文化差异的方面挣扎。他们将东道国文化视为自己的文化，在祖国文化中扮演着“隐藏移民”的角色—他们看起来和其他人一样，但思维方式不同，文化冲击是不可避免的。
- **教育祖国亲友：**祖父母可能会与同工子女发生冲突，因为他们在重返故土时会产生文化混乱。例如，中国的孩子可能没有正确地称呼他们的祖父母，或者使用了不足以表达足够尊重和礼貌的错误词汇，用勺子和叉子代替筷子吃饭。祖父母可能会责骂、管教或嘲笑他们是“好的中国人”。在你回家之前教育你的家人，这样他们会更好地了解你孩子独特的文化取向。这将帮助你的孩子感到宾至如归，享受愉快的重返季节，并消除对下次重返的恐惧或不情愿。
- **建立适当的悲伤模范：**当孩子看到父母以适当的方式在重返家乡过程中为自己的失去感到悲伤，同时保持对上帝的信靠和爱，并保持正常的日常生活和对直系亲属的责任，而没有恐慌或痛苦感时，孩子也会效仿。
- **家庭汇报：**如上所述，全家定期进行汇报，尤其是在孩子在禾场的最后几年。你可以给每个家庭成员相同的一组问题，以激发思考，为这样的汇报会议做准备。明确指导原则—参阅汇报一章中的指导原则，例如，每个人都只代表自己的想法与感受，没有人可以纠正或嘲笑任何人等等。这样的处理可以揭示你个人生活中意想不到的成长领域：可爱的新体验和友谊，增加的文化敏感性，开阔的世界观等。相互汇报有很多好处：带来良好的结束，帮助他们面对未来，并为彼此代祷。
- **定期沟通—积极聆听！**在重返家乡的过程中，要定期留意孩子的情绪和属灵脉动。他们今天在调整方面做得怎么样？他们的挣扎、问题、亮点和困难是什么？他们在身体、情感、灵命和学业上都安好？他们接下来如何进取？聆听孩子的心声至关重要！当成年同工子女在禾场谈论他们的童年时，积极聆听是至关重要的。父母可能会对所表达的不满、困难或目前的影响感到震惊或失望。父母可能会感到受到攻击或指责。提出好的问题，肯定并避免防卫心理。如果悲伤的问题被提出，父母和孩子都可以彼此宽恕，关系也可以被治愈。

- **与团队成员的联系：**正如在禾场，同工子女的老师 and 看护者是同工团队的重要组成部分一样，在重返家乡过程中无论是否有父母陪同，他们重返家乡期间也将是至关重要的团队成员。与祖国的教师、体育教练和看护人员交朋友，表示感谢、鼓励和联系。
- **提高财务管理的智慧：**教你的孩子如何用钱，如何处理可能影响他/她钱包的同辈压力。你的孩子知道如何在预算的限制下支出吗？他们是否知道如何通过互联网付款及其可能的危险、在线购买机票、开立银行账户、在不需要他人帮助下使用自动提款机、信用卡或借记卡，并切勿出借、如何管理线上时间和数据限制、适当理解合同？他们知道如何抵制购买的诱惑或奴役，反而为未来储蓄吗？他们是否知道垃圾邮件发送者通过电子邮件泄露账户密码的钓鱼伎俩、千万不要为人担保人签字、乞丐，扒手和小偷、家庭安全措施？他们知道使用信用卡购买的真实成本吗？在一个相对昂贵的祖国，他们能做好预算并生存下来吗？
- **与于大额账单和平相处：**由于祖国文化中的高昂消费，学习费用可能高于你作为父母所能负担。成千上万的同工看到了上帝奇迹般的供应。在你孩子生命的新季节，神总是你的供应者。你和你的孩子可能会希望参加婚礼和其他特殊场合，这可能会增加额外的机票费用。
- **假设你是被需要的：**当成年同工子女庆祝自己的婚礼、大学毕业、孩子出生或其他特殊场合时，假设你是被需要的。因为他们从小就学会了独立，他们可能会在这些场合说，“你不需要为此回家。这真的没什么大不了的。”他们可能会淡化欢乐的场合，或者为了要求你离开事工而感到内疚。你最好是在场，留下美好的回忆。
- **给予反馈：**如果你的孩子是一个蹒跚学步的孩子，带着他或她拜访各种朋友的过程中，让孩子和你一起对你的工作进展情况给予反馈，并感谢他们与你一起祷告、鼓励和资助，这可能会有好处。幼儿不一定会乖，但与父母在一起总是最好的。一些孩子在疲惫或饥饿时是表现出寻求注意行为，使得持续的奔波很有挑战性成为挑战。不要强迫你的孩子在公众面前唱歌或讲话。父母一方或家庭成员可以留在家中陪伴孩子。
- **离开孩子会很困难：**为了福音而离开孩子的困难程度很高。几位匿名参与作者在线调查的同工表示，把孩子留在祖国上大学是成为一名同工最困难的部分。当一位同工母亲不得不让她的孩子离开禾场前往他们的祖国时，她牢记了上帝的终极牺牲—上帝派了祂的儿子。一位同工说：“这个工作期我最大的压力是离开大学年龄的孩子。”一个作者论到：



“也许最大的痛苦是离开孩子们，除了那些承受十字架的人，没有人能理解十字架。身处数千英里外的异国他乡，孩子们在家乡，生活的心碎是难以形容的。然而，如果福音要在遥远的地区宣传，这种负担是必须承受的。”³¹

同工子女的重反家乡



重要的是要了解同工子女的心里他或她生命的这个阶段会发生什么事。可以说，当同工家庭重返家乡祖国时，他或她并不认为该国是“家”。对他们来说，“家”就在禾场里—这是他们所知道和热爱的一他们觉得最舒服的地方。他现在是第一次永久性地进入他的祖国，而不是再次进入，现在它必须成为他的新家，学习适应他们单一文化的同龄人。一位同工母亲说：

“我们来到坦桑尼亚时，我们的儿子7个月大，在坦桑尼亚待了10年后，10岁时，他很难离开这个已经成为他的‘祖国’的国家……他没有学过荷兰语，只学过英语，所以我不得不在家里教他一些荷兰语。从在荷兰上学的第一天的第一个课间休息时间，整整一年，他都不想离开教室去结交朋友。因为他说：‘如果我不交朋友，那么我以后就不用必说再见了，这样我就不会感到任何痛苦。’”

“同工子女”在整个童年期间往返于禾场和祖国之间，将从一种身份转换到另一种身份。一个事工相关的资料解释了孩子在祖国文化中如何运作：

- **在东道国：**同工子女就像一个外国人，外表看起来不同，思维也不同。他以自己的方式行事并接受东道国的文化，他看起来仍然与众不同，但思想却很相似。

- **在重返家乡祖国时：**“同工子女”就像一个隐藏的移民，但看起来和其他人一样，但想法不同。他采取行动，通过复制或镜像他/她所看到的来进行调整，长得很像，想法也开始相似。

归国的日本同工子女有时被称为“内部外人”，这意味着他们被承认是日本人，但同时又不同。重返家乡的孩子可能被排除在学校或工作的群体之外，因此，他们不愿意谈论他们的海外生活。因此，他们的同辈群体将是那些“边缘同胞”，像他们这样的全球游牧民族，由不止一种文化和国际流动形成。需教育他们重返家乡的正常压力。

父母来自第一世界的同工子女会在父母所处的发展中东道国家文化中有不同的做法，如下所示：

- **讲故事的人：**这就是他们传达真相的方式。
- **集体方式的所有权：**财产是共享的，属于每个人，在环境或个人事务中几乎不需要隐私。
- **关系导向而非任务导向型。**因此，重返家乡后，他们一开始会感到孤独，因为失去了深厚的友谊和有意义的对话。
- **以事件为导向**相对于**以时间为导向**：如果事情进展得不够快，如果他们迟到，或者他们决定在上课的路上先和朋友谈谈，其他人可能会对他们不耐烦。
- **团队成员：**重视每个人的意见，将所有人纳入决策过程，而不是愿意顺从二分法（黑白）类型的管理者。
- **非危机导向：**同工子女不会预料到事情出错，因此不会为危机做好准备，也不会知道如何维持现状和避免危机。他们会在危机到来时应对危机，但不会太担心之前发生的事情。
- **以地位为导向**相对与**以成就为导向**：同工子女可能比其他孩子更尊重权威，但内心深处会质疑权威。他们接受某些文化中的管理者不需要努力才能达到顶峰。即使他们不同意，他们也可以不质疑地接受这个管理者，并且他们可能相信，无论管理者的表现如何，他或她都会长期担任管理者。如果他们有西方父母，他们可能会在成就导向方面感到困惑。
- **隐藏弱点与暴露弱点的意愿。**虽然他们通常是非常诚实的人，但如果被公开指责，他们会感到羞愧。
- **间接沟通：**同工子女的沟通可能是间接的，而且非常敏感，非常有技巧。他们对那些被暴露或感到羞耻的人很敏感。如果他们的父母是西方人，他们的交流有时会很直接的。
- **文化提升的无知：**对祖国文化及其定期文化提升的无知。在文化操作上，孩子通常会像外国人或隐藏的移民一样。
- **无根性：**孩子通常不知道如何自信地回答“你来自哪里？”或“家在哪里？”他们有时不知道自己属于哪里——在禾场还是在祖国？

在禾场发生的这种文化调整过程不仅会影响禾场的孩子，尤其会影响到在重返家乡期间的孩子。同工子女在他们的祖国会觉得格格不入，如果……

- 他们不知道如何回答他们来自哪里的问题。
- 他们不知道要在表格上填写哪个永久地址。
- 他们不知道他们将在当前位置停留多久。
- 他们不了解当地演员、艺术家、歌手、俚语、体育明星、政治家，也无法参与有关这些的对话。
- 他们穿着与其他人不同的衣服，可能会被嘲笑。
- 他们说话带有口音。
- 他们对使用银行卡、遥控器、电子设备、驾驶、当地食谱或菜肴，或唱国歌一无所知。他们缺乏对这个国家的一般知识，也不够精明。

上帝的话语提醒我们，无论我们是在祖国还是在东道国，我们都要注意自己的身份。根据圣经，我们都是客旅，是寄居的，正在前往我们的天国，例如：

- “耶稣基督的使徒彼得写信给那分散在**本都**，**加拉太**，**加帕多家**，**亚细亚**，**庇推尼**寄居的，”——彼得前书 1: 1

- “你们既称那不偏待人，按各人行为审判人的主为父，就当存敬畏的心度你们在世寄居的日子，”——彼得前书 1: 17
- “亲爱的弟兄啊，你们是客旅，是寄居的。我劝你们要禁戒肉体的私欲；这私欲是与灵魂争战的。”——彼得前书 2: 11
- “我们却是天上的国民……”——腓立比书 3: 20a

祖国的需求和诱惑



同工子女的祖国文化中有哪些可能成为诱惑或导致麻烦的欲望或需求？他或她想要融入社会，而不是特立独行，或被视为独特或怪异，他们想要生存，让别人对他们保持好感，并拥有他人所拥有的一切。鼓励你的同工子女不要妥协，因为这最终会让他或她付出高昂的代价。但以理和他的三位外籍学生朋友说：“即或不然，王啊，你当知道我们决不事奉你的神，也不敬拜你所立的金像。”（但以理书 3: 18）

为什么有些同工子女会远离上帝



有些同工子女远离上帝，而其他则与上帝保持亲近。为什么？以下是一些可能的原因：

- **他们被强迫接受上帝：**一些同工子女可能会觉得自己被逼接受上帝。他们觉得这从来都不是他们的选择，因此从来没有接受或拥有自己的信仰。所以，只要他们能自己选择，他们就会离开。
- **对“宗教体系”不满：**他们无法认同并生活在“事工体系”中。
- **隐蔽的生活方式：**他们生活在一个与世隔绝的环境或部落中，从未听到任何人咒骂别人，从未见过父母的同事醉酒，也从未目睹过严重的罪行。在重返祖国时，他们感到不安全，不知道如何处理邪恶的道德文化。
- **不一致的例子：**他们在家中看到的例子在与事工中看到的例子不一致——人们没有按照所说的或所相信的生活，这种缺乏诚信的行为伤害了他们的信仰。
- **伤得很深：**同工子女可能被伤得很深，但没有人注意到或认识到。在这个过程中，他们责怪上帝，无法与祂亲近。
- **缺乏榜样：**他们缺乏好的作为“青年人指导”的成年人和他们的鼓励，或者没有同伴的榜样。
- **戴着面具：**有些孩子戴着基督教的面具，但没有基督教的能力（使徒行传 4: 32-34；罗马书 1: 16；哥林多前书 4: 20；提摩太后书 3: 5）。
- **所有的关系都是流动性的：**他们认为，如果所有关系都是短暂的、流动的，那么他们与上帝的关系也相仿。
- **无法适应他们的角色：**有些人不愿被框入一般“同工子女”的角色。有时人们对他们的期望太高了——把他们放在高位上。
- **愤怒问题：**他们可能对上帝、机构、家庭、权威人物或其他个人感到愤怒。这会变成痛苦，甚至会变成对上帝的怨恨。
- **身份问题：**他们不确定自己的身份，在上帝里面没有坚固的基础。
- **过渡期间的不稳定：**在过渡的主要时期，由于家庭缺乏稳定，他们可能感到不安全或动摇。
- **不参与父母的事工：**他们可能永远无法完全理解自己是父母事工的一部分，或者不参与他们正从事工的一切。

如何帮助同工子女与上帝建立更深的关系



- **真诚：**在所有的关系中都要真诚。你的孩子会看到你真实的样子—你会在你甚至没有意识到的时候给他们树立上帝的榜样。花时间亲近上帝，建立你与祂的关系，并开声为你的孩子代祷。
- **愿意聆听孩子的心声。**给他们足够的时间分享他们的心声。
- **不要害怕问他们有关属灵成长的问题。**我们很容易将其视为一件私事，但作为父母或同工关怀提供者，他们是上帝托付给我们照顾的羊群。确保他们与上帝有关系！
- **特别为他们代祷。**上帝可以做任何人都无法做到的事。
- **不要做任何假设。**孩子永恒的归宿至关重要。
- **与敬虔之人建立联系：**与可以成为好榜样的敬虔之人建立联系。
- **参加教会：**鼓励他们参加教会。有时他们需要在你的事奉和他们的敬拜场所之间留出空间。允许他们在选择在哪里崇拜或参与哪个青年团契。
- **他们有义务负责：**当他们上了中学，甚至只有 10 岁时，帮助他们意识到他们要对自己的属灵成长负起责任。
- **他们是你的事工的一部分，**也被呼召到你所在的地方。让他们知道，他们是这一切的重要组成部分，奖赏也将是他们的。

同工子女在永久的重返家乡过程中的自我帮助



这一段自我帮助的部分不仅对同工子女有帮助，而且对家长、教师、看护者和事工培训师也有帮助。对于一些同工子女来说，有些建议可能与年龄无关，但同工子女的家庭，看护者或教师可以鼓励或促进以下提到的一些问题。有关重返家乡的常见压力源的更完整解释，请参阅“反向冲击—巢中的陌生人”一章。下面，我们特别关注同工子女需要什么（相对于他们的父母），以及他们在永久返回祖国时面临的具体挑战。

同工子女需尽可能遵循以下准则：

- **教育自己：**尽量多了解东道国文化和祖国文化的最新信息，为进入禾场和重返家乡。
- **建立牢固的联系：**在整个禾场体验过程中，与父母和兄弟姐妹建立牢固的关系，也与朋友、同学、老师、寄宿家庭看护者等建立关系。当你重返家乡时，你将需要这些关系。良好的人际关系实践将对你在接下来的每一个季节，尤其是你的婚姻有帮助。
- **建立与上帝的关系：**你不能长久依靠父母来培养你的属灵生命。从尽可能年轻的时候开始学习，信靠上帝，承担起个人责任，与上帝建立起一个持续的、至关重要的关系。经常重燃你对上帝的渴慕之火。当你的父母不在身边时，你可以继续拥有祂的平安，因为你亲身认识祂并信靠祂。让上帝成为你的“家”和你的身份和人生目标的“源头”。
- **发现你的身份来源：**作为一个全球化的孩子，无论外在环境如何，比如不断变化的文化或趋势，你都需要立足于个人真理—你相信谁和你相信什么。你需要达到一个成熟的境界，在那里你可以说，“这就是我，这就是我所相信的……”如果这个真理是基于上帝的属性和话语，那么你的真理将是真正稳妥的，因此你的身份也是如此—这个真理是上帝无条件地爱你，无论环境如何。祂的爱带来的安全感将带来环境无法撼动的平安和满足。
- **面对过渡：**你可能失去许多关系和生活中其他珍贵的东西，但不幸的是，过渡和转变会一直存在。当朋友们要离开时，乘早正视即将到来的告别与结束。允许自己为所失去的感到悲伤，不要心存苦毒，珍惜这段关系如何丰富了你的生活。无论你走到哪里，都要持续建立关系。一个跨文化事工资料论到，在过渡和变迁期间，作为同工子女你需要以下几点（经编辑）：³²
 - 和解与恢复

- 肯定
- 宽恕、告别和未来
- 感恩并思考目标。
- **承担责任：**在重返家乡的过程中，由于文化冲击、缺乏认同感、挫折感、嘲笑、拒绝或孤独，你想要崩溃时。你可能会想诉诸于退缩或破坏性行为，记住种瓜得瓜、种豆得豆。你现在是一个成年人，需要为你的选择和后果承担责任。说出你可能的选择：宽恕、报复、反叛、苦毒、愤怒、尖叫、爱、喜悦、我不是受害者、我很有价值、我会用健康的方式表达情绪、选择健康的方式思考、我会发展和创新。现在做出你最好的选择。
- **关于姓名问题：**作为一名成年同工子女，不要因为你是谁以及你来自哪里或来自不同的文化而感到羞耻。首先在自己心中解决有关名字的问题（例如通过写日记或与上帝进行个人对话），然后再与他人分享（关心你的亲戚、可信赖的人、辅导员或同理心的同龄人）。为自己命名（我是谁？），为自己的经历、行为模式、恐惧、失去、愿望、伤痛和选择到一个解决方法。
- **接受你的怪癖：**在禾场里，你的成长与祖国的同龄人截然不同。向自己和他人承认这一点，不要隐瞒或退缩。让你的童年经历平静下来，这些经历对你有着独特的影响。处理你的无根感或缺乏归属感，尤其是内向的人。接受你的口音、开阔的世界观和全球知识，而不必感到或表现出优越感。甚至接受你的父母和兄弟姐妹，以及他们的行为、声音和长相。
- **原谅并哀悼失去：**在你小时候，你遭受了重大的失去。你生活中的成年人也许没有与你讨论或引导你去处理这些情绪。你需要表达悲伤并接受这些失去，否则在你建立根基或实现目标时，它们会绊倒你。原谅你的父母，为失去的朋友而悲伤。不仅要接受失去，还要接受这些失去后来带来的后果。放下几乎已经成为你身份的东西：愤怒、无精打采、沮丧、退缩、苦毒等。祈求并信靠上帝的医治。
- **对较小满足：**回国后，你有时会拥有比同龄人更少的零用钱和更少的资源。不要比较，也不要把他们的财务状况与你的自我形象或个人价值混为一谈。学会“需要”和“想要”之间的区别。学习关于知足的价值（腓立比书 4：11-13）。真正依靠上帝来满足你所真正需要的一切。请朋友帮助你找工作。牢记你的语言技能，以便寻找翻译的工作。
- **准备问题的答案：**无论你走到哪里，你都会被问到关于自己的基本问题—每个和你一样的人都会被问及同样的问题。犹豫的回答这些问题只会把注意力集中在自己身上，给你带来压力。事先，为这些问题找出可靠且舒适的答案。其中一些问题可能如下：你是谁？你来自哪里？你要在这里呆多久？你父母在那里做什么？你的家人和你一起回来了吗？为什么？家在哪里？你怎么有奇怪的口音？你的衣服在哪里买的？
- **保持联系：**通过电子邮件和社交网络与禾场的家人、朋友、老师、照顾者等保持联系。留下你，回到禾场将是你父母做过的最艰难的事情之一。他们对你的渴望就像他们灵魂中的一团火，想要把他们活活吞噬。你的电子邮件或信件可以大大安慰他们。在你的交流中，记得包括你的新朋友、大学、宿舍和教堂的照片。
- **你将需要帮助：**你可能已经学会了在禾场里自食其力，但要学习在适当的时候寻求指导、信息和祷告。知道在发生危机时在哪里寻求帮助。同辈导师或家庭成员将会帮助你了解有关时尚、发型、财务问题、音乐、语言、教堂、体育、约会、兼职等方面的知识。对属灵成熟的人来问责自己的个人事务也会带来巨大的保护和帮助。
- **寻找其他国际人士：**探索你可能会找到其他会说你的禾场语言的全球游牧、同工子女、国际学生、难民和外国国民的地方，以便你继续练习禾场语言。一个重返家乡的退休会有助于打破你在进入大学之前的孤立感。你可以找到跨文化俱乐部或组织，让你与外国人或在国外生活的人接触，或者你可以成为交换生的东道主。
- **接受你的兄弟姐妹：**同工子女大多有类似的压力源，即使你们来自同一个家庭，你也不一定会像其他人一样处理或反应你的压力源和童年经历。性格、年龄和主要转变和失去发生时的成长阶段，你的成熟度以及父母的榜样都会影响你的反应。接受并宽容你的兄弟姐妹和其他人的观点、价值观、感受、穿着、口音和行为。
- **在祖国保持沉默：**当你对建立在自我或物质主义基础上的价值观感到愤怒时，对祖国文化需谨慎言行。你可能会被他们对于一个比自己更广阔的世界显然缺乏兴趣，他们似乎在文化、宗教、种族不能容忍、肤浅的闲聊和对地位的迷恋所激怒。不要过度批评你的同胞，否则你会被打上不爱国或傲慢的烙印，从而被无情地边缘化。

- 通过参与和重新联系来**完成过渡过程**。不重新参与的人……
 - 选择不安顿
 - 不喜欢这种文化并与之脱节
 - 因以前所在地的人不忠诚而害怕
 - 有个性问题
 - 未能在他们离开之前做好收尾工作
 - 重复该循环。



我们如何帮助同工子女及其父母

差会、家庭组或当地教会，家庭成员和朋友可以提供很大帮助。为了了解如何帮助同工子女及其父母，本研究将同工家庭在禾场的事奉生涯分为三个阶段：禾场前、禾场和重返家乡援助。

禾场前协助：

- **提供禾场信息：**差会、家庭组或教会提供的信息越多越好。事工家庭将特别感激了解教育的多项选择。提供包含政策、实践、价值观、费用、语言学习等信息的同工手册。
- **提供良好的培训：**在同工远赴禾场之前，差会或家庭成员应确保他们作为门徒与上帝的关系牢固、婚姻牢固、与子女的关系牢固，预备帮助孩子认识禾场情况。确保对未来任务进行良好的培训。
- **研究流失原因：**差会和家庭组需要从差会或家庭组和禾场收集有关流失原因的信息。找出其他人离开的原因，以便在可能的情况下，差会或家庭组可以堵住这些“破口”，例如他们孩子的需求。
- **提供家庭教育方面的培训：**如果父母选择了这家教育，如果差会或家庭组能够培训他们如何进行在家教育，他们会很放心。他们需要关于各种家庭学校系统的信息，如何选择、如何建立日常生活、如何教学、危险区域、书籍、在哪里寻求帮助等。
- **学习两个自助部分：**在上面的“同工子女在永久的重返家乡过程中的自我帮助”一段中，查看同工子女如何自助。另请参阅家长如何在“家长的自我帮助”中提供帮助。了解“同工子女”的挑战将让你有洞察力。帮助并让父母对他们如何为即将到来的过渡做好准备负责。
- **为他们代祷：**祷告是影响他们生活的最有力的方式之一，在他们离开之前，在禾场上和家里，在他们周围筑起一道保护墙。倾听或询问他们的需求。为成为家庭忠实的代祷伙伴而祷告。定期为他们在禾场的生活和事奉的特定方面，为他们的婚姻或为他们的孩子代祷。
- **派遣小组的培训：**派遣小组的概念在本章的附录《信仰，朋友和财务》中详细解释。教导受训者或有负担的同工如何让自己的差传小组环绕自己，以帮助他们在禾场服事时完成任务。派遣小组还可以帮助他们为孩子寻找资源，如教育材料、药物、儿科医生的建议等。
- **问他们下一步需要什么：**远赴禾场前的时间既令人兴奋，又令人紧张。在出发日期到来之前，有一千零一件事要准备。离出发日期越近，他们就会越忙，越累！保持联系，询问他们需要什么。他们可能需要箱子、储藏空间、打扫房间、查机票、送上热饭、列出物品、带孩子参加活动、聆听他们说话等等。
- **带上那些最喜欢的东西：**帮助家人为每个孩子做好准备，让他们知道他们会带什么样的东西赴禾场，例如照片、书籍、电影、玩具等。帮助他们带上大量的家人和朋友、家乡、学校、教会的照片，作为回忆录带到禾场去。
- **成为聆听和代祷的人：**随着他们的出发日期越来越接近，他们的压力水平通常会变得非常高。可充当发声板。当他们表达强烈的悲伤和兴奋之间波动的压倒性情绪时，帮助他们——这是正常的。定期与他们一起祷告，直到他们离开。



- **提供自我关怀的资源：**当我们关注自我关怀的问题时，切记，当我们失去一名同工（通常是由于缺乏自我关怀）时，基督的全球肢体将失去一笔巨大的资产。当同工一家人赴禾场时，自理物品通常被留在家里。可以捐款购买禾场物品，例如一本好书、电影等，内容涉及丰富婚姻、同工子女、文化冲击、重返家乡、家庭教育、孩子故事书等。人们还可以支付研讨会、退休会或培训顾问的费用。

关于禾场援助：

- **关怀者，自我教育：**关怀者、差会或家庭组，差传机构以及家人和朋友需要熟悉同工家庭的需求。阅读同工关怀主题和传记。
- **机构，欢迎他们：**在禾场，确保新同工和家人在火车站或机场受到欢迎。通知同事抵达时间以及他们的姓名。把他们安置到他们的住处。只向他们提供最基本的信息：下一顿饭的地点和时间；明天你什么时候去接他们；向他们展示浴室的功能，哪里可以找到饮用水，以及如何联系你。然后让他们休息。
- **引导他们：**必须在抵达禾场后 24 至 48 小时内完成全面的引导过程，包括他们的孩子。尽可能实际，引导他们浏览每一细节，介绍他们，向他们展示事情是如何运作的，并带他们去不同的地方。建立一个伙伴系统，在第一周里指派一些人与他们在一起。讨论学校教育选项。花几个小时教导整个家庭跨文化问题。在最初的几天里，给他们一些小任务，以确保他们可以参与和给他们交朋友的机会。在他们开始事工之前，留出足够的休息时间，并有时购置家具、设备、安排学校等。公开欢迎全家人，并在同工会议上为他们祷告。
- **为他们祷告：**每个同工都认为这是他们的关键需求之一，而在家很多人往往无法满足。当你为禾场的同工家庭代祷时，他们就被坚固、能坚持下去，并富有果效。特别为他们的婚姻、家庭生活和每个孩子祷告。
- **保持联系：**无论你的差会或家庭组的家人是在禾场或家中，都应尽可能定期发送简短的电子邮件或社交网络短信，以表明他们没有被遗忘。在家里，发送家中照片、关于国家或教会的新闻，以及来自圣经的鼓励。
- **禾场探访他们：**去禾场探访你的同工朋友通常是你能给他们的最大鼓舞之一。有关如何更好地服侍事同工及其家人的更多信息，请参阅“禾场探访-士气提升”一章。
- **再次询问他们接下来需要什么：**在同工准备出发时，所指派的任务已被交代。在禾场里，再次询问他们接下来需要什么才能做得好。当他们回家时，他们对这个问题的简单回答可能会让你大吃一惊，例如“请和我一起喝咖啡，听我说。”
- **给他们最好的！**同工们听说有人把用过的茶包和破旧的旧衣服送给同工。这基本上不是对待同工的方式。我希望能鼓励你给你的同工和他们的孩子最好的东西—你希望得到的东西。耶稣在马太福音 7: 12 中教导我们：“所以无论何事，你们愿意人怎样待你们，你们也要怎样待人。因为这就是律法和先知的道理。”
- **寻找、设立或资助奖学金：**一位个人支持者表示，她不支付同工子女的高等教育费用，好像同工注定要受苦一样！有时，差会或家庭成员会向他们的同工支付奴隶般津贴，因他们拒绝妻子为了挣钱而从事职业生涯。因此，一些群体无法接触到福音。祖国的人可以通过为同工家庭寻找，资助或设立奖学金来提供巨大帮助。
- **照顾妻子和母亲：**妻子和母亲负责照顾家庭，她们需要关怀和被聆听。可以每周妻子和母亲。为妻子在事奉中腾出空间，这样她们会为当地教会，朋友和社区贡献自己的精力。
- **强化婚姻：**举办实用的婚姻研讨会和退修会。向他们展示如何充实他们的婚姻生活。婚前辅导很重要。跨文化夫妻可能需要特别的帮助。
- **捐赠假期：**为同工家属提供假期地点，财务或同工休息所，以便他们在禾场和家中得到适当的休息。这对发展中国家的同工和援助人员来说尤为重要，因为他们负担不起外出度假的费用，如果他们回家，就需要为大家庭工作。在印度，同工维护者信托基金（MUT）已经建立了四个以上的中心，供印度同工休息。

- **定期听取汇报和关怀：**定期听取同工及其子女的汇报。这一点对他们在禾场里的第一个季节尤为重要，因为压力和损耗通常很高。差会或家庭组还可以通过提供输入、同工关怀服务、信息、同工会议、图书馆以及其他护理和支持手段进行关怀。
- **在同工离开禾场之前：**当你知道同工要回家休年假或永久性重返家乡时，差会或家庭组需要在离开前至少 4 至 6 周向他们汇报情况。适当的汇报问题出现在本章末尾的附录中，汇报 - 一般情况和创伤。举办一个告别派对，肯定并感谢对方在此期间的贡献。公开为他们祷告。保持联系，了解工作进展情况——这是对他们过去参与的尊崇，在未来的几年里，他们仍然可以在祷告、士气和财务层面继续参与事工。
- **相互关怀：**在一个国家或地区，同工家庭可能会经常遇到与同一国家或地区的其他家庭相同类型的挑战。在这种情况下，各个差会或家庭组需要并肩寻找解决方案。例如，新加坡的跨文化组织根据法律需要从 12 岁起的孩子在新加坡需接受教育，为在职同工的男孩开设了一家寄宿家庭。在每个国家或地区建立一个同工互助组织可能会非常有益。

重返家乡支援：



- **重返家乡的教导：**新同工从未在年假期间重返家乡。定期教授“重返家乡冲击、过渡和年假”等主题，以便新同工知道该期待什么和如何管理。
- **重返家乡之前，期间和之后：**在重返家乡之前，向同工及其家人汇报情况，无论他们是离开禾场放年假，然后再次重返家乡禾场，还是永久重新重返家乡家园。在过渡期间跟进他们的福利和调整。让他们参与差会或家庭组办公室的活动。帮助他们，尤其是在学校选择方面。为他们及其子女定期举办重返家乡营会或研讨会。
- **在年假期间避免这种情况：**在未说明原因并允许讨论的情况下，不得在同工在家期间降级或终止其事奉。这种痛苦的创伤将被铭记几十年。
- **举办欢迎派对：**让专人在机场迎接并送回家。可以在家里喝茶或喝咖啡，几天后朋友们可以来迎接他们，也可以在家庭教会或小组里举行更大的聚会，他们可以在那里分享自己上一个季节或任期的情况。
- **汇报：**在临时和永久重返家乡期间，这是一种简单但最有力的服侍同工及其子女的方式之一。任何人都可以这样做。有关指南，请参阅“一般情况和创伤”一章。
- **大家庭，释放他们：**年假的危险和挑战在“反向冲击——巢中的陌生人”一章中有所描述。虽然同工的父母非常想念同工家人，但当同工有那么多人和团体要看时，同工的父母的占有欲、粘人和提出不合理的要求会给予额外的压力。一个成熟的“放手”将对同工带来巨大的帮助和祝福。祖父母可以通过为孩子的设备找到合适的插头、预约、传递信息、带孙子外出等方式提供巨大帮助。
- **学习重返家乡的同工子女所说的话，**他们希望在年假和永久重返家乡期间都能被接纳并成为朋友。这就是同工子女在重返家乡时希望得到的待遇：
 - 和我交朋友，快把我介绍给你的朋友。
 - 首先请允许我观察一会儿，然后我会参与。
 - 我不是名人或超级属灵巨人——让我做一个普通的孩子。
 - 为我祷告（并让我知道！）。
 - 带我参观教堂，带我参加青年活动。
 - 告诉我更多关于当代音乐和时尚的信息。³³
- **重返家乡时成为家中的基地：**当同工子女重返家乡或留在家中时，他们需要你的帮助，即使他们说自己没事。你可以邀请他们回家过周末或学校假期。与他们共度美好时光，尤其是倾听他们的心声。帮他们提建议，或缝上他们纽扣。



“我不是名人——让我做个正常人吧。”——一个同工的孩

- **帮助找到工作：**同工子女在重返家乡家园就读时没有通常的家庭和朋友网络。通过推荐他们来帮助他们找到兼职工作。
- **让他们参与事工：**“同工子女”在服侍事工作方面有多年的实践经验——这对他们来说几乎是自然而然的。一位同工妈妈说，她的孩子比她更优秀。利用同工子女在语言技能、传福音、人际交往技能、艺术、戏剧和音乐方面的技能，加强当地的外展活动，甚至从教会就可以管理你的海外外展团队。让他们成为你事工委员会的一部分，并照顾重返家乡的同工。
- **捐赠航空/航海里程和假日积分：**航空或航海里程有助于同工家庭在需要时回家。它还能帮助同工子女和父母在重返家乡后互相探望或参加婚礼。捐赠假期积分或时间，也是帮助这类家庭的一个非常好的方式。
- **关爱前同工：**每个差会，家庭组或援助机构都需要重视他们的前同工。这些人已经服役多年，将来甚至可能再次重返禾场。为他们准备通讯、营会或退修会，保持个人联系。善用他们的经验，让他们参与项目和外展。如果他们受到了伤害，请代表差会或家庭组道歉，并熄灭火焰。
- **寻找组织，退修会，研讨会：**有些组织特别关注同工子女成年同工子女及其父母的特殊需求。他们在各个国家举办重返家乡的退修会，并与同工及其子女举行会议。向大型差会的同工关怀或人力资源部寻求信息和帮助。在下面的推荐资源列表中，有更多的资源可以帮助同工子女及其父母。

讨论和思考



- 两天前，一名名为王勇（11 岁）的年轻同工子女学生从泰国永久重返家乡，他的父母在他出生之前就一直在那里为上帝服侍。在过去的 11 年里，他只短暂地探访了中国，并在国内放了两个年假。他独自回到泰国，在你的城市上大学。王勇现在可能面临哪些调整问题？你是他父母差会或家庭办公室的全国同工关怀部门的一员。不参阅此章的内容，你将如何帮助他？
- 一年前，王宇轩和心仪带着十几岁的儿子明涛（14 岁）刚来到巴基斯坦。很明显，明涛不愿意留在巴基斯坦，对父母带他来这里感到沮丧和愤怒。他整个星期都呆在房间里，拒绝去他们所在城市的国际学校。作为巴基斯坦同工关爱小组的成员，你被要求帮助这个家庭。你将如何帮助他们？
- 欣妍 22 岁。她是一名成年同工子女，父母在中东工作，两年之内都不会回家。欣妍想在三个月后结婚。父母从未见过男朋友。你将如何帮助她？

推荐资源



中国同工子女和中国同工父母，中文：

- 中国同工子女和父母（中文）：<http://www.hkacm.org.hk>-参阅“第三文化孩子保育”一节。
- Chan, Polly（编辑），1997年。培养同工子女。香港：香港基督教事工协会。这本中文书是由中国宣教士子女，同工父母和看护撰写。
- 哥哥和妹妹，Ho, Polly 和 Wu Joyce（编辑），2006 年。快乐的哥哥和妹妹——大寒山上的生活。香港：CIMI。双语：英语和汉语。编号 962-86660-4-5, 978-962-86660-4-1。也可在美国基督书店大使馆购买，bks@afcinc.org。
- Ho, Polly & Wu Joyce（编辑），2010 年。当一切都不一样：与熊猫和乔/老夏一起探索你的新国家。香港：CIMI。双语：英语和汉语。为 962866607X。
- Lao Xia & Kele, Ho P. & Wu J.（编辑），2007 年。老夏和凯尔——对白族的爱。香港：CIMI。ISBN-10: 962-86660-5-3。ISBN-13: 978-962-86660-5-8。双语：英语和汉语。
- 龙，辛迪和塔姆，马修。2009 年，《全球成长——第三文化孩子的生活是什么样的》。香港：香港基督教牧师协会。ISBN: 962-7426-73-3。双语：2008 年英语和 2009 年汉语。
- 有关中国同工子女和同工父母的更多资源，请访问香港基督教会网站：<http://www.hkacm.org.hk>-请参见“第三文化孩子保育”一节。

- 海伦·龙, 波莉·陈编辑。2000 年, 《无国界孩子: 中国同工孩子杂志》。香港: HKACM 和 OMF。英文版 (156 页)。ISBN 编号 9627426342 和 9789627426349。

尾注: 本章使用的资源



- ¹ New Tribes Msn. 2007. *Making the Most of Your Journey* [PowerPoint]. Papua New Guinea : New Tribes Msn, Slide 17. This drawing has been edited to include Refugee Kids and Immigrant Kids.
- ² Bradford, Perry. 2002. *Current Issues & Trends Facing Worker Families* [PowerPoint]. Pastor-to-Workers' Conference 2002. Waxhaw, NC, Slide 5.
- ³ Useem, Dr Ruth Hill, 1975. *Third Culture Children : An Annotated Bibliography*. Institute for International Studies in Education, Michigan State University.
- ⁴ Knell, Marion. 2001. *Families on the Move – Growing Up Overseas and Loving It!* Mill Hill, London : Monarch Books, 9, 14-15.
- ⁵ Smith, Cathy. Are MKs Unfairly Advantaged? A Workers' Kid in Japan. In : *CMS Checkpoint*, Spring 2007, 16.
- ⁶ Lee Bee Teik. *Global Kids Shall Lead the Way*. Seremban, Negri, Malaysia : Reconre Publications Sdn Bhd, 6.
- ⁷ Taylor, William D. (Ed.) 2000. *Global Missiology for the 21st Century*. Grand Rapids, MI : Baker Academics, 317.
- ⁸ Pollock & Van Reken. *Third Culture Kids*, Page xxii.
- ⁹ Knell, *Burn-Up or Splash Down*, 91.
- ¹⁰ Pollock & Van Reken. *Third Culture Kids*, 8.
- ¹¹ Knell, *Families on the Move*, 80.
- ¹² Pollock & Van Reken. *Third Culture Kids*, 188.
- ¹³ Ibid., 165-181.
- ¹⁴ Wells, Robin. 2000. *My Rights. My God*. London : Monarch Books. 135. Quoted from : Taylor, M.H. Personality Development in the Children of Worker Parents. In : *Helping Workers Grow : Readings in Mental Health and Development*. Pasadena, CA : William Carey Library.
- ¹⁵ Mack, J. & Stiles, Leeann. 2000. *Mack & Leeann's Guide to Short-Term Ministry*. Downers Grove, IL : InterVarsity Press, 153.
- ¹⁶ Cameron, *Workers' Kids (MKs)*, 132.
- ¹⁷ Brother Yun, & Hattaway, Paul. 2002. *The Heavenly Man*. London : Monarch Books. 303.
- ¹⁸ Pollock & Van Reken. *Third Culture Kids*, 148-155.
- ¹⁹ Gibson, Tim (Eds. et al.), 1992. *Stepping Out – A Guide to Short Term Msns*. Seattle, WA : YWAM Publishing, 123.
- ²⁰ Fawcett, Graham. 1999. *Ad-mission : The Briefing and Debriefing of Teams of Ministry Workers and Aid Workers*. Harpenden, Herts, U.K. : Author, 156.
- ²¹ Knell, *Families on the Move*, 64-65, 107.
- ²² Cannon, Joseph L. 1989. *For Workers Only*. Grand Rapids, Michigan : Baker Book House. 16..
- ²³ Kohls, *Survival Kit for Overseas Living*, 120 (edited).
- ²⁴ Cannon. *For Workers Only*, 74.
- ²⁵ Cannon. *For Workers Only*, 74.
- ²⁶ Miller, *After the Boxes are Unpacked*, 59.
- ²⁷ Kutner, Lawrence. Parent & Child. In : *New York Times*. January 18, 1990.
- ²⁸ Miller, *After the Boxes are Unpacked*, 115.
- ²⁹ Segal, *Parents Magazine*, 117.
- ³⁰ Chapman, Gary & Campbell, Ross. 1997. *The Five Love Languages of Children*. Chicago, IL : Northfield Publishing.
- ³¹ Smith, Oswald J. 1999. *The Challenge of Cross-Cultural Ministry*. Waynesboro, GA : Operation Mobilization Literature Ministry, 103.
- ³² Pollock & Van Reken, *Third Culture Kids*, 2001 (edited). And : Knell, *Families on the Move*. 56-59.
- ³³ Knell, *Burn-Up or Splash Down*, 170-71.

---oOo—oOo---

第 8 章 - 功能失调的家庭背景

简要介绍	183
功能失调家庭的定义	185
有益的引言	185
圣经中的功能失调性	185
功能健康的家庭	186
使家庭不正常的因素是什么?	188
童年不良的成果	191
功能失调家庭系统中的规则	191
功能失调家庭系统中的角色	194
四个主要的受伤领域	196
对来自功能失调家庭的人的生存技巧	197
幸存者身上的积极品质	197
问题的严重性	198
跨文化情境中的压力源扩大裂缝	198
伤得太重无法从事工	200
对问题的洞察力对于恢复至关重要	201
功能失调的禾场	201
有毒的管理者	204
团队的功能障碍	205
恢复的自助步骤	206
如何帮助来自功能失调的背景的人们	219
用于讨论和反思	221
尾注：本章使用的资源	222

第 8 章

功能失调的家庭背景

可能适当地将现今的一代描述为“破碎”或“受伤”。正是从这一代开始，我们正在招募基督徒事工和援助工作者。如果我们要留住同工，如果他们要在人际关系和工作中有效，我们需要紧急关注功能失调的家庭背景，了解其性质，并知道如何有效地帮助他们康复。

我们可能都有一些功能失调或功能受损，不论是在自己身上还是在我们的家庭中，同时我们在过去也都经历一定程度的伤害。然而，并不是所有的家庭都真正功能失调。很难清楚地说明一个家庭何时变得真正意义上的功能失调。在本章中没有提到那些相对来说，只有人类常见的一般弱点，破碎或瘀伤的家庭（罗马书 3: 23）。在这章中，我们提的是那些在功能失调的程度根据 0 到 10 的评分，给他们的童年家庭评级为“超过 6”的人们。那么哪些家庭将会达到 6 分以上的功能失调？为了回答这个问题，让我们来看一下以下内容：功能失调家庭的定义；其他作者引用；功能失调童年的果实；功能失调家庭段落；健康家庭；以及功能失调家庭成员的规则和角色。

功能失调家庭的定义



- “功能失调仅仅意味着一个人或家庭无法以健康的方式运作。……所有人和所有家庭在某种程度上都是功能失调的。功能失调的程度取决于许多因素。但功能失调的现实是整个人类共同面对的。” - 伯恩斯和怀特曼¹
- “功能失调在外行人看来，简单地意味着‘不按照其原始目的运作或工作’。” - 佩格斯²
- “通过功能失调，我指的是与自己 and 他人建立一种有害或‘有毒’的持续模式，其特点包括权威主义，高度控制和否认实际情况。” - 凯利·奥唐纳博士³

- “功能失调的家庭是指父母中的一方或双方总是(或大部分)缺席——身体上或情感上，或两者都缺血——因为死亡、离婚、分居、疾病，或者父母中的一方工作和生活在离家很远的地方。也可以是家庭由于药物滥用、成瘾、攻击性、恐吓、虐待、威胁伤害或离开、忽视、相互依赖、不健康(或缺乏)情感表达、不可预测的行为、恐吓、纪律问题、父母之间缺乏爱、再婚和/或新组建的家庭而导致家庭功能不健康。在这样的家庭里，孩子大多感到不安全、害怕、被拒绝、被抛弃、因现状而受到指责、无助、不被爱和不被重视。”——作者

有益的引言



- “但无论你多么努力地试图超越过去和痛苦，它都会赶上你。你越努力忽视它，它就越难让你失望。现在我必须学会面对过去，原谅别人，接受我是谁，学会爱自己。这并不容易。治愈之路将从我意识到我可以继续成为受害者，或者我可以选择成为胜利者开始。我可以沉没，也可以克服。我想克服。”——蒂娜·赞恩⁴
- “我的朋友们会来高中，开我父亲在市中心的玩笑。他们认为这并不困扰我。我和其他人一样，表面上在笑，但让我告诉你，我内心在哭泣。”——乔什·麦克道尔⁵
- “像我一样，我的妻子贝基来自一个巨大的痛苦和连根拔起的背景，但她不打算让过去决定她的未来会是什么样子。贝姬显然有从过去中学习的渴望，但她不打算让它俘虏她。她相信命运和目的……”——索森·勒奥⁶
- “但客观地看待事物，人们必须得出结论，今天的年轻人只是不知道如何应对他们面临的世界。父母离异，家庭混乱，缺乏监督和照顾，缺乏确定的标准，没有安全感以及不能信任他人——所有这些都使得少年的世界不再是一个只有一次青春的天堂。那些不认识耶稣的人面对一个没有希望的世界。难怪逃到酒精、毒品、赌博、电子游戏、帮派和许多其他不健康的替代品中似乎很有吸引力。所以很多时候似乎没有出路。”——洛林·彼得森⁷
- “我坚信我们应该允许同工到禾场工作之前，更加有选择筛选我们的候选人。大多数差会在接受加入都有一段广泛的测试期。我曾经在一个差会工作过，但没有我们在这个差会经历的冲突或情况那么多。这是因为差会迫使人们在接受他们作为同工之前就解决他们的问题。为什么我们允许那些有背景的人在这个差会中，他们没有采取措施为他们的问题获得咨询？我并不是说背景不好的人应该被拒绝——越来越多的人有不好的历史。但我的意思是，他们应该被迫解决这些问题及其根源，并在前往另一个国家之前取得一定程度的胜利。我们在三年内发生了很多悲剧，如果这些人从未被允许进入这个差会，这些悲剧本来是可以避免的。这将使同工的护理也更有效率。”——匿名同工

圣经中的功能失调性



在圣经里可能来自功能失调背景的人是谁？以下列表并不是全面：

- 摩西：**他在两个家庭中长大(或“属于”)(出埃及记 2: 1-10)。一方面，他是在一个虔诚的家庭和他的犹太亲生父母的文化中秘密长大的。他是祭司利未支派的人。另一方面，他公开地属于法老的女儿，在异教的埃及文化中长大和受教育。一个家可能很穷，而另一个家则是享有特权的皇家之家，他想要的一切都可以随心所欲。这一切足以让任何一个年轻人对自己的身份感到困惑：他属于哪里，他的文化、价值观和世界观。这些都将塑造和影响他与永生神的关系，以及他对永生神的看法。当他杀死一个埃及人时，他自己的功能失调就清楚地表现出来了(出埃及记 2: 12)。然而，尽管他有不正常的背景和个人选择，他后来被认为是地球上最温柔或最谦卑的人(民数记 12: 3)，上帝有力地使用摩西来拯救以色列人，带领 300 万犹太人在沙漠中行走了 40 年。
- 约瑟：**他父亲和一个女人生了十个儿子，和另一个女人生了两个儿子。在约瑟最小的儿子便雅悯出生后(创世记 35: 18)，约瑟的母亲拉结在她还年轻的时候就去世了。因此，约瑟在一个单亲家庭长大，在那里他是 12 个儿子中最受欢迎的，被他的兄弟们憎恨和出卖。然而，神使用约瑟拯救以色列国免于灭亡。

- **以斯帖：**由于她的父母都去世了，她被她的堂兄末底改收养并抚养长大(以斯帖记 2：7)。作为一个年轻的，敬畏上帝的犹太女孩，她在波斯亚哈随鲁王的宫殿里，在一个异教徒的环境中工作。尽管如此，神还是用这艘脆弱的船将犹太民族从哈曼(以斯帖记 3：13)的灭绝计划中拯救出来。哈曼是当时的宰相。
- **大卫的家庭：**圣经提到他有八个妻子和嫔妃生了 14 个有名字的孩子(历代志上 3：1-9)，但我们不知道他孩子的全部数目。他玛是押沙龙的妹妹——这两个人和其他人都使大卫痛心。他经常是一个缺席的父亲，并不总是管教他的孩子。他与妻子拔示巴(Bathsheba)的关系始于淫欲、不道德和谋杀。他们的第一个儿子死了，然后所罗门出生了。然而，大卫悔改了他的罪(撒母耳记下 16：12-13)，后来上帝称他为“合我心意的人”(使徒行传 13：22)。更多的致敬：大卫单枪匹马地杀死了歌利亚；神与大卫立了一个永远的约；他是耶稣基督的祖先，耶稣常被称为“大卫的子孙”；大卫被记载在希伯来书 11 章的“名人堂”中；耶路撒冷被称为“大卫城”。
- **加略人犹大：**虽然我们对加略人犹大的家庭背景一无所知，但他表现出一些功能失调的迹象。出于对金钱的热爱，犹大以三十谢客勒的价格将神的儿子严重出卖给罗马政府。尽管他在被耶稣门徒和与耶稣在一起的三年里经历了这一切（马太福音 26：20-21，46-49）。当我们学会接受我们罪恶的现实时，我们就是在接受我们真实的自我，当我们承认这一点时，我们会选择离开它。犹大无法面对他的阴暗面，自杀了。一位作者说：“自杀不是突然的冲动。它是多年来无意识的惩罚行为模式中已经演练过的行为。”⁸

彼得的选择看起来完全不同：在最初三次否认基督之后，他能够接受自己的错误和破碎，站起来建立基督的教会。⁹

“...华冠代替灰尘，喜乐油代替悲哀，
赞美衣代替忧伤。”——以赛亚书 61：3

- **所有人都犯了罪：**根据罗马书 3：23，我们所有人都犯了罪。我们使用的“罪”的英文翻译词汇在希腊语中的意思是“偏离目标”。因为罪的缘故，我们在某种程度上都功能失调。这节经文只是“描述了那些无法按照上帝的标准行事的人”。¹⁰ 无论我们对功能失调生活有什么倾向，都是我们从亚当那里继承的罪性的证据（罗马书 5：12-19）。¹¹
- **鼓励之处：**对于那些经历康复过程的人，请参阅圣经的以下部分：
 - 以赛亚书 61：1-7。上帝希望恢复我们“为锡安中的悲伤的人—赐华冠与锡安悲哀的人，代替灰尘；喜乐油代替悲哀；赞美衣代替忧伤之灵；使他们称为「公义树」，是耶和華所栽的，叫他得荣耀。”（第 3 节）
 - “压伤的芦苇，他不折断；将残的灯火，他不吹灭。他凭真实将公理传开”——以赛亚书 42：3
 - “他对我说：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。所以我更喜欢夸自己的软弱，好叫基督的能力覆庇我”——哥林多后书 12：9

功能健康的家庭

当银行出纳员被教导识别伪造的钞票时，他们首先要接触真钞三个月。这有助于他们看到、感受和知道真钞是什么样的，这反过来又帮助他们在假钞碰巧出现时更容易识别假钞或假钞。出于这个原因，在我们讨论是什么让一个家庭功能失调，并研究功能失调的家庭的规则和角色之前，首先看看一个功能正常，健康的家庭是什么样的有益的：

- 开放、诚实、透明、正直和脆弱是他们相互沟通的特征。
- 家庭中有很多笑声一笑自己，也笑对生活。
- 爱、关心、理解、肯定和感激之情表达和接受。这被认为是自然的，定期且自由地进行，没有操纵或控制的动机。
- 家庭通常有一个可行的基督教基础。
- 父母之间有稳固的关系，孩子们也知道这一点。它为他们创造了安全感。
- 平衡一父母工作不太辛苦。



- 应对分离。
- 纪律是一致的而且有一种健康的护理趋势以可预测性，纪律和沟通为基础。管教是可预测的，有规律的和可靠的，尤其是在跨文化的情况下，但不是僵化的，也不会屈服于孩子在公共场合的冲动，由无条件的爱订阅。爱还在继续，即使有失败。没有最宠的或“害群之马”的。
- 情感可以表达。而不受谴责、贬低、否认或布道。
- 在需要时会请求和给宽恕，并提供帮助以克服困难。
- 不会以和平使者的方式否认或忽视冲突、争执或痛苦的问题—不计一切代价实现和平。他们不通过内心的酝酿积怨、发怒或回避问题来表达自己的情感，而是讨论问题，寻找解决方案或方法以避免将来出现同样的问题。冲突时有发生，但冲突不会无限制地继续下去。问题解决了，然后家庭成员继续他们的生活，危机结束了。
- 不会要求孩子们站在父母一方反对另一方，因此，没有三角关系。孩子们不应该代表另一方父母与一方父母交谈—不传递信息或报告。
- 鼓励孩子们尝试新事物并冒险，并且无论结果如何，父母都会支持他们的努力。
- 注重关系得到滋养。他们喜欢在一起共度时光。有凝聚力。
- 他们对彼此的忠诚。

两位作者的图表比较了应对危机的健康方式和不健康的危机方式。这些不健康的方式反映了一个功能失调的家庭的内在工作，而这种不健康的模式可能会无意中在团队或教会中重复。比较了健康家庭和不健康家庭的应对方式。我将比较图表合二为一，如下所示：¹²

健康应对危机的方式	不健康的应对危机的方式
<ol style="list-style-type: none"> 1. 面对问题的存在，接受、承认和处理它。 2. 努力全面了解情况，考虑应对挑战和解决问题的实用方法。他们面对压力并克服压力。他们采取步骤（即使是很小的步骤）来实际处理问题。很少或没有药物滥用。 3. 家人、朋友、长辈或其他可以提供帮助的人开诚布公地沟通。问题是以家庭或团体为中心的。 4. 家庭角色灵活，家庭内凝聚力强，对其他家庭成员有高度的容忍。 5. 明确、直接地表达爱和承诺。有效开放而清晰的沟通。 6. 善于利用和管理资源。 7. 承认负面情绪，例如：内疚、焦虑、怨恨。考虑采取行动和看待情况的其他方式来处理这些感受。 8. 区分可以改变和无法改变的事情。接受无法改变的。 9. 对应承担解决问题的责任，即使是那些超出你控制范围的问题。没有暴力。 10. 为情况祷告，并把它交给祂的手中。透明地与上帝分享你的忧虑和感受。记住祂对情况的认识，祂对我们的关心和祂的能力。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 否认问题的存在 2. 逃避问题和由此产生的压力，通过忽视、否认、隐藏，隐藏或频繁滥用酒精或其他成瘾性物质来逃避问题。对处理危机的实际方式没有考虑。 3. 拒绝寻求或接受帮助。将问题归因于个人。回避或忽视家人和朋友。 4. 固定的家庭角色分配，家庭凝聚力差，对其他家庭成员的容忍度低。 5. 缺乏或间接表达爱和承诺。沟通缺失，封闭或无效。 6. 资源的使用和管理效率低下。 7. 隐藏或否认悲伤、愤怒、内疚等感受。 8. 将危机的责任归咎于他人。期望他人完全负责找到解决方案。 9. 扮演“无助的受害者”角色，认为自己受他人虐待，除了遭受苦难之外无能为力。使用暴力。 10. 拒绝为问题祷告，坚信危机是上帝正惩罚或不喜欢的证据。

其他可以进行比较的方面，如下

健康的家庭模式	不健康的家庭模式
家庭成员比他们的表现更重要。	人的表现比家庭成员更重要。
家庭成员可以拥有自己的身份或与其他人不同。	家庭成员必须顺从最强者的想法、意见、价值观和愿望。
恰当的批评，针对行为给予适当的后果。	惩罚（通常是不当的或过度的）和羞辱一个人。
充满喜悦和爱	充满愤怒、恐惧、伤害和失望
家庭成员有很高的自尊心；对自己感到自豪和健康。	家庭成员的自尊心很低或没有；对自己感到羞愧。
家庭中有轻松的氛围	家庭中的氛围紧张而严格

一个资源以不同，但相似和简单的方式描述了功能和不正常家庭模式之间的差异，如下所示：¹³

健康与不正常家庭模式

健康家庭模式	功能失调的家庭模式
稳定的、持续的父母的温暖和信任	动摇/不稳定或缺乏温暖和爱，以及怀疑或破碎的信任
明确、清晰的界限或边界	不可预测和不一致的界限
相对一致或稳定性	混乱、骚动和混乱
明确的家庭角色	角色颠倒
开放的沟通	封闭的沟通
活跃和轻松的气氛	无休止的危机

使家庭不正常的因素是什么？

- **虐待的：**
 - **身体虐待：**殴打孩子和另一访家长，造成瘀伤或割伤、被扔、向你扔东西、拳打脚踢、扇耳光、骨头骨折、被锁起来、手脚被捆绑、或其他约束、例如被锁在橱柜、房间、绑在袋子或其他密闭空间、咬伤、烧伤、电击和其他残忍行为。父母的愤怒失控了。一位作者列出了几项关于家庭暴力的研究，这些研究指出暴力与低自尊之间存在关联。尽管施虐者在无助的孩子眼中看起来强大，但实际上他的自我形象很低。¹⁴

- **性虐待：**这是最残酷的，侵犯和打破孩子的界限。父母或哥哥姐姐滥用本应得到尊重、肯定和庆祝的东西。建议所有遭受性虐待的人都接受深入的咨询祷告服事，并提供工具，以克服乱伦或强奸噩梦之后即将到来的谎言。在 85% 的情况下，加害者都是受害者所知且信任的人。¹⁵
- **言语虐待：**这通常与情感虐待密切相关。它可以包括不断的羞辱和批评、剥夺他们的自信、或者微妙的讽刺、破坏他们、诅咒他们、侮辱或尖叫。伤口看不见，但是，如果不愈合，可能会阻碍某人的生活。
- **情感虐待：**不进行眼神接触，身体接触和言语交流——这是拒绝和回避。情感虐待也可能包括持续的找错——无论你表现多么出色，你都不够好。与其他孩子进行负面比较，或将另一个父母与家庭外的其他人进行比较。拒绝眼神接触意味着拒绝，但眼神接触也可以被负面地用来施加纠正和惩罚，用粗鲁、侵略性的眼神。恐惧、担忧、威胁、嘲笑、讽刺、愤怒爆发、嫉妒、占有欲、无力感或爆发性行为可能这种有毒家庭的紧张氛围中显现出来。
- **属灵虐待：**这可能会让一些人相信他们永远无法获得天父的爱——永远都不够好。它可以包括灌输对上帝会对他们做什么的恐惧。它贬低了他们与上帝的立场。父母的虐待提醒父母自己的错误，并将其与上帝的愤怒联系起来，威胁说，当不服从功能失调的人的命令时，上帝会退缩。关于虐待的一些常见神话如下：¹⁶
 - 有些人对此持开放态度
 - 如果没有身体伤害，那就不会那么可怕
 - 虐待是由酒精或药物引起的
 - 这只会发生在工薪或社会低层发生
 - 受虐者可以简单地离开
 - 虐待通常是男性对待女性伴侣的行为。
- **缺席的父母和忽视：**
 - **死亡、离婚或分居**使其中一位父母离开了。婚外生育的孩子也包含在这个类别中。孩子们总是认为父母离开是因为他们做错了什么。这些家庭的所有孩子都需要得到个人保证，这不是他们的错，他们本可以做或避免任何事情都不会改变已经发生的事情。任何被指责或对离婚负责的孩子都会受到创伤，无论他们的年龄如何。当父母只是在一起而不结婚时，孩子就没有内在的安全感。再婚也给孩子带来了许多内在的动荡。
 - **得不到父母的情感：**虽然父母在身体上存在，但在情感上缺席和不足。这可能是由于瘾症、严重的情感困扰、精神或身体疾病、工作、旅行父亲等原因。孩子们在情感上像孤儿一样长大。父母依赖孩子提供情感支持或照顾他们，会导致孩子变得像是父母一样——成为一个照顾父母的小成年人。这些孩子被剥夺了童年，长得太快。没有给予无条件的爱和建立孩子的自尊心。
- **成瘾：**痛苦通过沉溺的快乐得到缓解。通常伴随着否认谎言和情绪波动混乱。一方或双亲沉迷于酒精、毒品，其他恶习，甚至包括在本地或国际事工中工作。在许多这样的情况下，孩子变成了父母，反之亦然——他的童年被剥夺了。
- **父母之间没有爱：**父母之间缺乏爱意味着对孩子的排斥，造成不安全感。当父母不断威胁要离开对方，对另一方父母进行口头攻击、贬低、攻击和虐待时，情况尤其如此。不断批评另一方父母，在孩子面前玩弄他/她，或要求孩子代表另一方父母传达信息，会给孩子的身份和安全带来很大的损害。孩子需要知道父亲爱母亲，反之亦然，并且相互尊重。这创造了对父母双方的爱和尊重，具有健康的自尊和表达和接受爱和感情的自然能力。它还为孩子示范如何在婚姻中表现自己和做出反应。当没有相互肯定和表达爱时，成年期对无条件爱的肯定和给予或接受被认为是不自然的、可塑的、虚假的、并被怀疑为“有其他动机”。
- **纪律问题：**
 - **纪律缺乏：**如果父母不教孩子界限，孩子长大后就没有界限了。有些孩子在没有得到足够的爱和关注的情况下，为了得到关注而玩耍或冒犯。这就变成了寻求负面关注。当必要的时候没有管教，那就不是爱，而是对不良行为的忽视——孩子得到的信息是，他们不值得管教。这个孩子会成为你和其他人的眼中钉。
 - **严厉和不公正的过分惩罚：**通常在没有对违规行为进行沟通的情况下进行，这不是拒绝行为或事实，而是对人进行拒绝。

- **批评和嘲笑：**当孩子经常受到批评时，他们认为他们应得的，因为他们真的很坏。对于你给孩子的每一次纠正，给予十个肯定或表达爱意，否则这种纠正很容易被视为拒绝。
- **被看到，但不能被听到：**孩子不能参与对话，以亲密的方式交流意见、想法和感受，也不能模仿他。我们的家是我们成年生活的练习场，如果我们不能在无条件的爱的环境中练习，我们将在以后的生活中轻易学习这些技能。
- **操纵和控制：**在这个家庭中，使用内疚、恐惧、操纵、威胁和贿赂进行控制。操纵是控制，其动机是从中得到一些东西。控制还可以包括过度关心或过度帮助控制点。然后，孩子永远不会学会做出自己的决定或忍受错误选择的后果。
- **离婚的影响：**当今全球社会的结构，受到功能失调的家庭结构和离婚的严重影响，除其他因素外，造成长期孤独和其他邪恶的增加。离婚的创伤仅次于亲人的死亡，尤其是在那些感到困惑、被遗弃、害怕和羞愧的孩子眼中。他们需要选择对父母的忠诚程度，并面临与父母、学校、教会和朋友的分离。这些伤口会影响他们未来的关系。离婚比亲人的死亡更会导致长期的孤独，原因有这五个：¹⁷
 - 父母双方通常都会带着内疚、失败和沮丧的感觉从危机中浮出水面，为孤独提供燃料——这些都是孩子的榜样。
 - 被委托监护孩子的父母，出于获得或保持对孩子的爱的愿望，会强烈地倾向于贬低和贬低与孩子疏远的伴侣。
 - 离婚可能会导致孩子排斥父母中的一方。在不同的孩子喜欢不同的父母的不幸情况下，孩子们可能会分裂。
 - 当离异父母中的一方在家里招待朋友时，孩子们可能会感到不受欢迎、奇怪和“碍事”。家庭中有意义的朋友也常常在离婚后失去。
 - 离婚通常是由（并可能产生更多）无法解决的冲突引起的。这给家庭成员个人留下伤痕，往往需要很长时间才能愈合。


与父母的死亡相比，离婚对孩子的影响可能更糟，至少还有一个原因。这是因为离婚后经常持续存在的未解决的内部冲突，不允许像父母去世时那样结束。年幼的孩子可能会责备自己，认为他是持续不快乐的原因。疏远的父母需要发自内心地原谅对方。当来自离异家庭的孩子长大后，却没有处理与童年家庭有关的失去、羞耻和内疚，这些情绪就会被带入职场和他们的团队。期望别人会“纠正”他们父母做错的事情，期望别人会给予他们意义、爱和关注。在跨文化生活的压力下，未愈合的裂缝会变成裂缝。



童年不良的成果



除非童年创伤得到处理或痊愈，否则以下后果可能在童年和成年时期出现：¹⁸

<p><u>四个最重要的领域：</u>（*以下资源）</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 需要归属感 ▪ 通过照顾他人、表现和努力来获得认可 ▪ 无法控制自己，控制他人 ▪ 自尊心低下（严厉评判自己） <p><u>其他：</u>（一下资源）</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 诋毁我们的恐惧 ▪ 害怕被抛弃 ▪ 仔细观察他人的表情以寻找接受的线索 ▪ 完美主义—以为自己是个骗子 ▪ 诋毁我们的观念，智力和技能 - 使人发疯 ▪ 占有欲强 ▪ 攻击性、威胁性、恐吓性 ▪ 被拒绝 ▪ 性失调 ▪ 独立 ▪ 畏惧人 ▪ 强迫症和成瘾；对刺激上瘾；犯罪 ▪ 寻求关注；需要表扬 ▪ 互相依赖 	 <ul style="list-style-type: none"> ▪ 自我关注—内省、自我关注、超级敏感，将事情当作个人问题 ▪ 情感孤儿—父母在情感上不能给予；渴望父爱 ▪ 叛逆，用以吸引注意力 ▪ 无法深入沟通；语气；没有眼神交流 ▪ 寻求认可的成瘾 ▪ 隐瞒信息 ▪ 无法肯定或赞美 ▪ 混淆怜悯、拯救和照顾与爱，因此在不健康的境中或与功能失调的人结婚以“拯救”。 ▪ 反应者而非行动者。 ▪ 孤立且害怕人和权威人物—怕人 ▪ 压抑情绪，现在无法感受或表达情绪（生存方法） ▪ 受害者 ▪ 愤怒的人吓到我们，以及任何批评 ▪ 过于负责，超级负责，关心他人而不关心自己；无法看到自己的过错或需求 ▪ 为自己辩护时感到内疚，而非让步给他人
--	---

功能失调家庭系统中的规则

在每一个不正常的家庭中，都有一套需要遵守的规则或法律，以保持不正常的状态。同样的规则或法律也适用于一个功能失调的教会、差会、组织或公司。这些规则如下：

- **盲目：**¹⁹ 功能失调的家庭系统中，这条规则适用于不正常的家庭系统，它规定你不去注意你不正常的家庭里发生的事情。对你自己的观点、意见或对现实的看法视而不见。如果你确实注意到了什么，你只会被告知你疯了，事实将被否认，感知将被羞辱。对所有混合的信息视而不见或充耳不闻，导致你怀疑自己对真相和谎言的区分。对疯狂的交流和玩心理游戏视而不见。不要注意到，作为一个孩子，你实际上是在履行一个成年人的角色。对自己的需求视而不见，但对父母的需求保持警惕。角色颠倒了，让你永远不会觉得自己像个孩子，因为你需要满足父母对养育、保护或情感支持的需求。你甚至需要对你可能在性上履行婚姻伴侣的角色或对兄弟姐妹之间的乱伦视而不见的事实视而不见。
- **安静-不可说：**²⁰ 功能失调的家庭充满了秘密，其目的是保护他们的声誉，但它最终有助于隐藏和保存不健康的行为和系统。这些家庭成员在公共场合甚至在家里都必须保持安静—可以被看见但不能被听到。

健康的父母和孩子都同意适应这种奇怪的行为，不告诉别人，而不是质疑这种奇怪的行为，因此支持和保留不正常父母的不健康行为。由于他们的沉默，这个家庭与帮助、洞察力和关系隔绝。如果丈夫和妻子被问及他们的家庭动态，功能失调的父母将确保只出现一个好的画面。如果健康的父母想要透

明，功能失调的父母会用肢体语言恐吓他或她的配偶，表明不允许披露。朋友通常不会被邀请过来，因为当外人观察家庭动态时，这可能会导致秘密泄露。可以接受的理由或借口会给出为什么朋友不能过来，但这些借口永远不会包括功能失调的父母的行为。

在家庭内部或与外面讨论家庭的痛苦是一种禁忌的。疼痛的存在需要被遗忘或否认。评论、意见和观察被否认、辩护和转移，同时夸大了家庭的“美好时光”。这是一个不诚实的系统，试图证明亲密关系的存在，而实际上并不存在，放弃他们对现实的感知一盲目。有些孩子实在是太尴尬了，不敢告诉任何人自己被锁在壁橱里，被无情地殴打或以各种方式虐待。其他孩子则认为没有人会相信他们，或者如果他们说出来，他们就会被拒绝。或者他们可能认为，如果父母或家庭成员拒绝或虐待他们，他们肯定是被拒绝的类型，完全配得上这种行为。因此，对他们来说，保持沉默和麻木被视为“更安全”。

有时候，功能失调的父母会要求孩子们保守保密，威胁潜伏其中，不管是口头上还是暗示上。可以预先警告儿童，这些秘密的披露可能会使家庭破裂，或者养家糊口的人最终可能会入狱。没有一个孩子愿意为这种心痛负责。听到家庭破裂阻碍了对这些孩子的客观性和帮助，感觉被困在一场没有尽头的噩梦中。连祖父母都不知道，当孩子受到性虐待时，母亲甚至可能都不知道，往往导致这种虐待持续多年才被发现，往往涉及不止一个孩子。一旦发现性虐待，父母可能会因为自己的不适而拒绝谈论它，让孩子觉得这是一件羞耻的事情，太肮脏、太可怕了，不应该谈论。这增加了孩子的内疚感、羞耻感和异常感，加剧了他们的问题和孤立感。孩子们想要保持对保护和关爱的希望，但同时他们也希望虐待能够停止。然而，他们为自己“同意”被虐待而感到内疚，如果他们没有说出来，他们就会为保守秘密而感到内疚，这加剧了这个复杂的问题。

- **麻木的一不能有觉得：**²⁰ 来自功能失调家庭的孩子们在某种程度上无法（或者不应该）感受到他们看不到或讨论的东西。如果一个人对自己的感受麻木，那么他就不需要讨论它们。功能失调的家庭会激发强烈的情绪，但同时会阻碍他们的表达。这些家庭中的情绪非常强大，因为它们通常是爆炸性的。愤怒、伤害、恐惧、恐怖、孤独和失望涌现，但不允许表达。有时，孩子会对功能失调的父亲感到极度愤怒，但她的母亲为了避免报复性虐待，会让她把这种情绪塞进去。一位作者表示，受损的父母无法处理愤怒、悲伤、恐惧或痛苦的表达—表达这些情绪意味着背叛家庭的秘密“一切都不好”。沉默守则的作用是防止家庭成员彼此或与他人讨论。因此，这些孩子永远不会知道他们的感受是适当的或合法的，也不知道如何正确地表达情绪。

情绪麻木病或麻木是关于屏蔽他们混乱且经常压倒性的感觉。强烈的情绪被压抑，导致某些关于感觉的信息从大脑的一侧到达另一侧所需的时间滞后。然而，这种滞后仅适用于有关焦虑和愤怒等负面情绪的令人不安的信息。大脑学会阻碍对痛苦情绪的意识。因此，烦恼情绪成为令人恐惧的敌人，最终被麻木和压抑。压抑情绪的成年人无法回答“你对此感觉如何？”这个问题。他们通常只能回答：“我不知道。”他们变得麻木不仁，对自己的需求免疫，而总努力满足功能失调的父母或失调者的需求。替代并履行父母的角色，不留下任何空间或时间去玩耍，享受乐趣或感受情感。

在一些家庭中愉快的情绪往往会受到羞愧，被认为是自私或轻浮，因为这个世界上有那这么多的苦难。对强烈情绪的压抑和否认会导致麻木不仁。酗酒者的孩子可能在外表上笑着，但在内心却在哭泣，因为当“朋友”在学校开玩笑说他们功能失调的父母时，他们感受到了强烈的羞耻。

麻木不仅与情感有关，还包括对个人界限的麻木，包括身体和性虐待。一个人对自己的边界边缘变得麻木，对侵犯行为感到麻木，对自己的感知视而不见，对整个局势保持沉默。如果被打击或虐待，孩子可能会被告知不要哭泣或不要有某种感觉。受到性虐待的孩子面临的许多负面情绪之一就是麻木。他们感到困惑，因为他们可能仍然爱施虐者，但他们的感受一直在变化。²¹

- **小心一不要冒险：**如果手臂、腿和生殖器不安全，那么对想法、意见、相反的观点或个人抱负和梦想也可能不安全。功能失调家庭的孩子通过遵守“小心”规则来求生存。这条规则解决了信任破裂的问题—父母总是不一致的。每当孩子做错事并导致口头攻击时，这会导致他们小心翼翼地避免麻烦，无论如何，反过来又导致完美主义。在这种环境中，孩子总是处于为麻烦做好准备的状态，因此，从不放松，因此从未完全享受生活，也从未学会玩耍。它使孩子向外看，提醒其他孩子注意这位功能失调的父母的情绪，并祈祷，“主啊，不要让爸爸今晚喝醉酒。”
- **做好孩子：**功能性家庭中的孩子试图避免麻烦，让家里的其他成员看起来很好或正常。出于这个原因，他们试图做好事。在功能失调的家庭中，“好”实际上意味着“完美”。完美主义源于恐惧—恐惧被拒绝、麻烦、遗弃、嘲笑、害怕成为他家破裂的原因。

“好孩子”永远不会做以下事情：[记住：这些都是谎言！]

- 他/她永远不会令父母感到尴尬或失望。
- 永远不会给父母带来麻烦——不像一个正常孩子，他应该帮助父母，而不是需要父母。
- 永远没有个人需求——他对自己的需求和需要帮助的意识变得麻木。需要帮助变得可耻。
- 知道如何正确地做任何事情，无需教导。
- 永远没有批判性、相反或独立的想法；永远不表示不同意。
- 永远不对父母表示愤怒。
- 永远不输——他总是赢——除了和他的父母竞争。
- 无论何种原因，在任何年级的任何班级中，成绩都不能低于 A。
- 他/她在不稳定、混乱和痛苦中茁壮成长。
- 他/她会如父母要求的一样做任何事情——快乐地、即时地和完美地。
- 永远只记住“快乐时光”。
- 永远无法达到标准，承受着“不够好”的耻辱。尽管付出了巨大而不断增加的努力，他经常在别人面前感到羞耻。

- **遇到危机：**健康的家庭有危机，但它们是有时间限制的，个别成员表现出的应对技能是健康的。健康家庭的成员试图共同寻找解决方案，并相互依靠力量来度过这个紧张的需要时期。一旦问题解决了，这个家庭就会继续前进。

功能失调家庭处于永久的危机状态——他们生活在一个又一个危机中。与其说家是一个安全的避风港，不如说它变成了一个毁灭性的战场。当没有危机时，功能失调的家庭生活在期望中，或者他们创造一个危机。紧张气氛！是显而易见的，因为沉默的习俗，有孤独和孤立，造成了情感危机。在功能失调的家庭中，危机频繁且持久——这在他们看来是正常的生活。这相当于“对麻烦的上瘾”，导致他们，尤其是在成年后，在事情进展顺利时感到不安。他们试图破坏自己在人际关系或工作中的成功，以制造危机，并带回混乱和不稳定的舒适感。它们在变化和混乱中茁壮成长，因为这些成为危机管理的新领域。拖延任务是为了维持一种危机模式。生活的大部分时间都是生活在我们情感的平原上，而不是生活在低谷或高山上，因此不会一直处于危机状态。



- **不可预测：**一位作者描述了她功能失调的童年家庭和母亲的不可预测性：

“她的纪律始终不一致。如果我试图打扫我们肮脏的房子，她会很生气，大喊：‘这是我的房子，不是你的！如果我想要干净，我自己做！’然而，当我做错了什么，比如我在拿到驾照之前把车开出去兜风，或者在抽烟时点燃卧室窗帘的时候，她什么也没说。她的行为毫无意义，所以我永远不知道会发生什么。”²²

在健康的家庭中，孩子们学会期望父母对特定行为做出某些反应。许下的承诺就是信守的承诺。在功能失调的家庭中，不可预测性和混乱占主导地位。某些行为在一次从父母那里得到一种类型的反应，在不同的时间得到另一种类型的反应。爆发似乎无缘无故地发生。承诺被打破了。孩子们试图弄清楚他们正在做什么来导致这种情况。这开始了在这种家庭中长大的终生诅咒：为他人的不合理行为责备自己。由于这些孩子不与任何人谈论这种情况，他们开始猜测什么是正常行为。他们从不完全确定自己的行为是否恰当，以后会花大量的成年生活试图猜测在不同环境中哪些行为和情绪是适当的。

“如果我们因恐惧和羞耻而隐藏我们的伤口，我们内心的黑暗既不能被照亮，也不能成为他人的光。”——布伦南曼宁

- **不要信任：**²³ 在一个健康的家庭中，孩子从出生的一开始就建立信任。当婴儿哭泣时，母亲会以爱的方式回应，并且这种情况会一再重复和一贯地发生，这就培养出了信任。孩子知道可以期望什么，并且感到安全，——这使他有能力在安全边界内探索自己的环境。在功能失调的家庭中，边界常常被侵犯。孩子常常需要扮演成年人的角色。孩子而不是父母，可能会成为兄弟姐妹的保护者。这种角色的颠倒会造成世界的混乱。孩子没有发展成为独立个体，他或她越来越困惑于他/她在哪里结束，他/她的父

母从哪里开始。

除了“不要相信”是所有功能失调家庭的规则之外，遭受性虐待的儿童将更难以信任任何人。这是因为性侵犯者通常是近亲或信任的人和权威地位的人。除了缺乏爱和滋养关系外，他们还被这个人利用、背叛和虐待。信任的反面是恐惧。性虐待的儿童充满了恐惧：他们害怕施虐者以及他可能会做什么；害怕给家人或罪犯带来麻烦，或被指控制造麻烦；害怕失去对他们来说重要的成年人，即使这些成年人有罪；害怕被带离家出走；以及对与众不同的恐惧。由于虐待的儿童无法谈论这种经历，他们正在与孤立感作斗争。他们觉得“我出问题”，在经历中感到极度孤独。信任的背叛会带来悲伤和忧伤，这可能导致抑郁和退缩。

- **疯狂：**在功能失调的家庭中，有很多迹象表明一切都不好，事实上，暗示至少有一个人是疯子。功能失调的父母经常会告诉另一方父母他或她疯了，需要紧急的心理帮助。当健康的父母和兄弟姐妹开始怀疑自己的理智，相信功能失调的父母的情感和精神虐待时，他们的自我形象就会崩溃。家人怀疑功能失调的父母处理生活的方式有问题，但他们无法确定，因为这个人通常拒绝寻求帮助或心理测试。

一位作者非常生动地描述了这个场景，她谈到了自己混乱的童年家庭：“我一直意识到我住在一个疯狂的日子里，不像正常人的家。我们的生活中没有欢笑，没有乐趣，没有和平，也没有希望它有任何不同。”她描述了她母亲玩的心理游戏，从女儿的房间拿了一件衬衫，然后问它在哪里，然后把它放回女儿的衣柜里。很快，女儿就会想，也许她肯定要疯了。她的母亲会以极大的权威地说：“我把它放在那里？它可能一直都在那里。你太瞎了。你一定快疯了。你的心病得很重。我觉得你是精神病。”²⁴

功能失调家庭系统中的角色



角色是根据家庭的需求和内部动态由家庭成员根据情况扮演的。每个人都将在家庭中发挥作用。特别是当家庭很小时，如果需要，一个家庭成员甚至可以扮演两个或多个角色。家庭中的一个成员可以同时或按顺序在角色之间切换和摆动。我们可以自愿参加，也可以被征召或招募担任特定角色。整个家庭都在否认和欺骗之中。必须保持严格的界限，例如家庭秘密，不允许他人进入或渴望外界的帮助。

所有这些功能失调的家庭角色都被相互依赖放大了。在对酗酒家庭进行研究后，人们了解了这些作用。请记住，每个角色的描述可能被夸大了，以全面了解这些家庭中发生的事情。在你自己的家庭中，可能只有一两种情况是真实的。如果一个不正常的童年所造成的创伤没有得到治愈和处理，如果在成年生活中没有学习和使用新的应对工具，那么一个人在童年所扮演的角色就会被带到新的家庭环境中(教会、事工、援助团队或企业)并得到履行，尤其是当我们的新家庭环境不正常时。

在功能失调家庭中，所扮演的角色有各种不同的名称，这部分取决于分析者的理论，如下所示：²⁵

- **支持者：**这个角色几乎总是由功能失调的父母的配偶来承担，但也可以是长女或任何其他孩子。这个人“使”功能失调的父母能够继续虐待他或她。家庭制度的运作是为了防止他们质疑这种行为的适当性。赋能会增加孩子们的无助感。在一个僵化的家庭中，情况更糟，因为推动者无法满足任何孩子最基本的爱需求。母亲(或者是功能不正常的父母)扮演着父母的角色来补偿，并且通常没有精力去爱她的孩子。功能失调的父母通常会通过对配偶的各个方面都过度批评，责备她，鄙视她和她的事业、观点、家庭、打击脆弱的地方，例如“你很丑！”或“你疯了！”

支持者往往对自己、配偶和上帝深感愤怒。他们通常会将这种愤怒转向内心，这可能导致抑郁、疾病或死亡。推动者也可以履行“修补者”的角色—通过谎言修复所有混乱，并通过借口、不在场证明，最小化问题的严重程度等来掩盖功能失调的父母的生活方式。他或她不会承认他或她的配偶喝醉了，而是通过告诉雇主他或她有胃痉挛来为配偶提供保障。例如，酗酒者的妻子会通过让冰箱装满啤酒来使她的酗酒丈夫能够被满足。有能力的孩子或父母为每个人提供保障，经常在不被问到的情况下满足功能失调的父母的需求，包括家庭其他成员的自我毁灭需求。

作为一种生存手段，支持者通常会发展出一种重要性和自以为是的感觉。重复的责任加强了支持者的自尊和对家庭的重要性。功能障碍持续的时间越长，支持者就越会感到自卑，需要额外的责任来提升他或她自己。过度的孤独或孤立的处境会导致支持者对他人的时间和感情提出过分的要求，在爱情或友谊中过度占有、嫉妒或排他，挫败自己的欲望。他或她甚至可以从他或她的孩子身上获得情感，而不是培养他们。一个人对功能失调的爱、爱的恐惧、丢脸的恐惧，对失去父母的工作或陷入麻烦的恐惧，帮助一个人认识功能失调的父母以及他们失能的行为。

- **英雄：**这个孩子也被称为“乖孩子”。这通常是长子或第一个女儿或儿子。英雄意识到家庭系统出了问题。这个孩子觉得自己有责任减轻家庭的紧张气氛，使家庭看起来“正常”甚至优于平均水平。他/她乐于助人，迁就并滋养自己的父母。父母和其他人通过这样想来理解：“如果这样好的东西出现在这个家庭中，这个家庭就不会这么糟糕”，或者“如果孩子如此优秀和负责，那么这个家庭一定没有问题。”

英雄通过做好事来补偿家庭中的问题——通常是非常非常好，甚至是完美的。这是完美主义的温床。他们在学校的学业和其他活动中取得成功——其中一部分是获得虐待或无私父母的认可和爱。英雄为了在家庭中重新建立平衡而超额完成，但他们的努力永远不会得到回报。由于他们功能失调的父母没有改变，他们加倍努力追逐彩虹。英雄们避免参与那些他们不成功的领域的风险，这对健康的人来说是一种享受，即使他们在这些活动中只是一般水平，例如学术与体育。英雄延续这些模式是因为积极的反馈，甚至由于缺乏奖励。在某些时候，困惑和痛苦变得如此难以忍受，以至于即使是社会回报也可能无法弥补它。英雄角色的其他子类型如下：

- **标杆：**这个孩子是代表家庭取得成就的。家庭将容忍很大的紧张关系，并为将要担任这个角色孩子做出许多牺牲。同样，失败的旗手将收到不一致的家庭失望。
- **救世主或弥赛亚：**这个孩子表现出父母未实现的野心。如果父母中的一位想成为钢琴家，这个孩子就会成为钢琴家。这个孩子让这个家庭看起来很好，不管关起门来发生了什么——因此他们“保存”了家庭的名字或形象。
- **吉祥物：**吉祥物也可以称为“幸运符”，“护身符”或“咒符”。这个孩子在家庭中是一个令人愉快的存在——这些孩子性格开朗、善于交际、友好、有趣，给人一种家庭和平与温暖的错觉。这通常是家庭中最年幼的孩子——家中的“宝贝”。因为他们太小，或者家人想保护他们，所以对他们隐瞒了家庭秘密。他们感觉到了这种疯狂，但当他们询问时，他们得到了模糊的保证。这造成了越来越大的紧张感，因为他们知道他们的家庭出了点问题。吉祥物支付的价格可以类似于小丑或傻瓜（下文）。
- **小丑或傻瓜：**这个孩子可以为家庭环境带来欢笑和乐趣，特别是为了分散家庭对内部紧张和痛苦的注意力。这个孩子会为这个角色付出代价。很少有人真正了解他（或她），因为他的外在人是小丑或傻瓜。即使其他人关注他，他也很孤独。这阻碍了他的社交发展，因为他的主要互动技巧是开玩笑。他的沟通技巧可能仍然不成熟。他压力很大，通过开玩笑来转移人们对真正问题的注意力，他经常陷入进一步的妄想。在这个孩子身上，在轻率无忧无虑的外表和可怕的恐惧之间不断摇摆。有些人会用药物和酒精来减轻疼痛或有自杀倾向。
- **替罪羊：**如果与家庭英雄相比，这个孩子扮演的角色恰恰相反。这个孩子通过成为家庭的问题，通过非常糟糕的方式吸引了功能失调的父母的注意力。它可能是麻痹痛苦、犯罪或人际关系问题的药物。他们成为家庭的麻烦制造者。家人现在可以说，他们所有的问题都是由替罪羊引起的，而不是面对功能失调的父母，他们决定改变他而不是功能失调的父母。
- **复仇者：**这个孩子表现出父母或兄弟姐妹的愤怒——代表愤怒的功能失调的父母或兄弟姐妹进行报复。这会导致兄弟姐妹之间甚至更健康的父母一方的惩罚、攻击、暴力、操纵和其他疾病。这个角色被认为他或她赢得了功能失调的父母的良好信用。
- **迷失的孩子或孤独者：**这个孩子可能是没有人记得的人；总是无意中被排除在外的人；抱怨没有被听到并且需求很少被优先考虑的人。这个孩子进入一个家庭时，它已经处于混乱之中。这些孩子是孤独的一——他们大部分时间独自待着，避开他人，保持低调。他们很少有要求，并且经常可以找他在卧室内独自玩耍，或在花园里搭建的小屋子或树屋里。这种孤立使他免于一些关注带来的消极影响，这种关注通常会在英雄角色和替罪羊角色身上体现。

这种孤立是有代价的：家庭中几乎没有互动，几乎没有发展出应对外部世界及其挑战的技能。他很难交到朋友，导致他进一步退缩。孤独成为主要特征。可能会对他的性身份和性取向产生怀疑。尽管他退缩了，但孤独者经常成为功能失调的父母虐待的目标。孤独者永远不会得到认可，他知道这一点——所有为什么要尝试呢？因此，他更容易退出，很少引起注意。除其他因素外，社会结构和社会种族结构的彻底变化正在增加孤独现象。²⁶ 功能失调的家庭和离婚加剧了这个问题。孤独会让我们陷入一种消极的心态，在这种心态下，人们更容易看到生活中的黑暗面，而不是光明的一面。这可能会对这个孩子整个成年生活产生负面影响。

今天的青少年和年轻人往往非常孤独。这是由于他们迫切需要被社会接受和理解，感觉自己既不是孩子也不是成年人。如果不能在家里得到接纳和理解，他们就会在其他地方寻求，有时是在有问题的地方或关系中，并以反社会行为来表达。他们渴望得到爱和接纳。

- **迫害者：**这种孩子因为家里发生的问题而责怪其他兄弟姐妹。他(或她)向功能失调的父母报告他的兄弟姐妹的负面情况，通过这种方式，通过判断或控制他的兄弟姐妹，将注意力从父母的功能失调中转移开。他欺负他的兄弟姐妹，因为他对他不正常的父母感到愤怒，在他的家庭环境中感到不安全，并试图通过控制或欺负兄弟姐妹来掩盖这些令人不安的情绪。
- **受害者：**这个孩子自怜，认为自己是家中环境的受害者。有时受害的孩子会被殴打，但他(或她)不一定有意识地扮演受害者的角色(自怜)。虽然他不太清楚，但他真的觉得这就是生活。另一个孩子可能会有意识地扮演受害者的角色。她(或他)可以通过抱怨兄弟姐妹来操纵父母的同情和爱，从而实际上从她的兄弟姐妹身上获利，结果是她的兄弟姐妹被殴打。
- **殉道者：**这个孩子安抚或牺牲以缓解局势。他安抚和安慰兄弟姐妹。孤独会使我们变得自以为是，或者对他人的时间和感情提出过多的要求。一个人在友谊中会变得占有欲太强、嫉妒心太强或排他性太强，从而挫败了自己的愿望。
- **总机：**这个孩子(或成人)允许所有家庭沟通都通过他/她。当有痛苦或有争议的问题需要解决时，他们不会直接与合适的人交谈。没有人敢指出功能失调的父母有他或她自己的弱点。母亲可能会说，“告诉你父亲……”而不是直接跟她的配偶说话。这也被称为“三角关系”，其中一个家庭成员通过另一个成员进行沟通，彼此之间发送消息。

四个主要的受伤领域



美国一个为职业工作者提供咨询的护理中心列出了在不正常家庭中长大的人留下疤痕或伤害的四个常见领域。这四个领域如下：²⁷

- **归属欲望：**由于这些家庭中产生的疏离感，这些家庭的孩子通常有强烈的归属欲望。虽然他(或她)的事工团队应该有传播福音的目的，但现在它可能主要成为一个满足他个人归属感的地方——一个可能摧毁团队的内在焦点。疏离感会使他在自己的文化中感到疏远或边缘化。这可能导致他跨越文化，属于其他地方。如果这个人认识基督，他可能属于帮派或有犯罪分子的团体。在跨文化事工中，当他需要对过度劳累的压力、政治、异教团体、小组或事工团队内部的腐败说“不”时，归属的渴望会使他瘫痪。归属感的渴望还表现在无休止地参与社交媒体，需要满足数百名网络“朋友”。
- **功能失调家庭缺乏认可：**现在通过努力、成就、表现、地位和财产寻求认可。来自父母的有条件的爱说：“如果你表现好并照顾我们，我们会爱你。”在成年生活中，他们有强烈的需要照顾他人的感觉，他们可以成为照顾者。事工为这种驱动提供了一个出口。过度工作，过度责任和完美主义可以包括在内。
- **自尊缺乏**尽管经常被掩饰和伪装。事奉可能被视为一种“崇高的召唤”，赢得他人的尊重——这可以提升自我价值感。一位作者说，许多基督徒发现自己被撒旦最大的心理武器打败了：自我拒绝，低自尊或自我价值，一种直觉的自卑感和不足感。尽管有伟大的属灵经历和对上帝话语的知识，许多基督徒被深深的无价值感所束缚和瘫痪。²⁸
- **失控：**失控是功能失调的家庭中的自然感觉。渴望控制往往表现在跨文化事工中的控制斗争中。这可以表现为与同事的权力斗争，对管理者的愤怒，或完美主义。当我们处于其他文化环境中时，失去控制的压力可能会上升到危险的水平。

当我们承担起要纠正一切的这个不可能的重担时，童年的天真和嬉闹就被偷走了。

将这四个领域应用于**与异性的关系**中通常会出现以下问题，这些问题常常出现在尚未从功能失调童年中获得这疗愈的成年人身上：

- 对爱和归属的需求

- 需要拯救他人，从而吸引了功能失调男性/女性靠近他或她自己
- 需要被接纳
- 无法面对问题
- 需要忠诚
- 寻求完美

对来自功能失调家庭的人的生存技巧



功能失调家庭成员使用以下六种生存技巧。除非伤疤得到疗愈，否则这些技巧会在成年后继续存在：

- **幻想：**功能失调家庭的孩子们被迫自己摸索出现实情况。孩子们天生具有创造力和想象力，所以他们构建了一个幻想家庭，其中有着快乐结局和安全的“永远幸福”。这是为了解决自己的处境。幻想是从痛苦或真实事情中逃离的一种心理方式。一个来自功能失调家庭的人在壁橱一端的地板上摆成一圈的毛绒玩具和娃娃，不允许外人进入她的幻想家庭。孩子可以梦想他们脱节的家庭再次团聚，渴望奇迹：一个重新团结的正常家庭！
- **否认感情：**来自功能失调背景的孩子没有学会识别和适当地应对所经历的各种情绪。在很小的时候，他们就学会了在酗酒或功能失调的父母面前不能感到愤怒、震惊、羞耻、厌恶或失望。他们，特别是英雄角色，必须向世界展示这个家庭一切都很好。否认的形式可以是口头上的。“没事儿；没关系”但事实并不如此，这至关重要，而且非常关键。
他们把同样的习惯带入他们的精神生活。虽然上帝亲密而深切地关心我们，并希望我们把所有的关心都放在他身上，但他们宁愿尽量减少痛苦，合理化伤害，告诉他，“没事儿，没关系。”因此，他们无法与上帝建立深厚而亲密的个人关系，因为他们无法毫不羞愧地向祂表达他们感情的真实性。在内心深处，他们对上帝充满了怨恨。他们在与神的关系中感到羞耻，因为祂是“完美的”，所以他们显然“永远感到有罪或无法达到上帝的标准”。
- **非常有责任感：**这个孩子是每个母亲的梦想，因为他（或她）尽责，努力工作，并能出色地完成责任。他可以学会做得非常好，成为一个令人愉快的人，确保朋友经常邀请他过来，这样可以逃离自己的家。这个人在学校也会非常负责，对老师来说没有问题。在家里，家务会忠实地完成，而额外的工作是为了额外的钱。超级责任成为一种生存技巧，在童年时期获得社会的认可，但在整个成年时期也是如此。这种生存技巧特别适用于英雄。
- **超额成就：**这条逃生路线也适用于总是追求另一个高潮的英雄。成功的甜蜜不会长久。很快，下一个成就或成功故事就会被追逐。为了“赢得上帝的爱”和他人的称赞，表演是必要的，但不知何故，它永远不会实现。
- **逃离：**逃离是通过身体的远离来逃避痛苦的境况，比如通过过度工作、交友、教堂活动、体育运动等。可能孩子会逃到朋友家去“做项目”。当我们像孩子一样逃离有害、危险的冲突时，这是一种明智而有效的生存技能。然而，如果我们在成人生活中继续这种逃避冲突的模式，它就会变得毫无成效。我们需要学会如何面对冲突，并以健康的方式处理它。
- **承担负担：**有些孩子会承担起照顾弟妹的责任。他们成为父母力量的源泉。不幸的是，许多来自不正常家庭的孩子过早地变成了小大人。当这些孩子承担起不可能的责任，要把所有的事情都纠正过来时，他们童年的天真和快乐就被偷走了。如果你在小时候承担过负担，要小心不要因为错误的原因而从事关怀或“救援”职业（比如同工/保姆或医生护理人员）即为了得到认可。在你的成年生活中，只有在承担负担的角色中才会感到有价值。

幸存者身上的积极品质



研究人员发现，已经从压力重重的家庭环境中走出来成年人表现出了以下品质：

- **社交能力：**他们与同龄人成年人和老年人相处得很自在。他们知道如何让别人感到舒适。

- **形象管理：**他们将自己表现为有吸引力的人。
- **自信心：**他们有能力应对压力。他们可以独立行动和独立思考，因此他们不再迫切地需要被接纳。他们能够创建一个可以行使独立性的环境。
- **追求成就：**这些人非常具有原创性和创造力。如果他们出生在一个压力很大的家庭，他们会利用这种以成就或绩效为导向来生存和成功。
- **韧性或坚韧：**有一句韩国谚语说：“在于火焰中生存者不会在阳光下消失。”²⁹ 当其他成长在“柔和”的环境中的人早已放弃，来自功能失调家庭的痊愈的成年人有时会在不利的环境下临持下去，度过美好的生活。他们习惯了困难，并且有一种坚韧的毅力可以帮助他们坚持下去。



问题的严重性

如今，许多同工将来自功能失调的家庭或背景。实际上，据一份资源显示，今天新同工的 55% 将来自功能失调的家庭—该资源来源不明且未经验证，但这是一个值得进一步研究的好课题。一名在非洲工作的英国同工听说了这个数字，觉得 55% 是保守的估计，实际比这个百分比更高。

另一位同工表示，在关心功能失调背景的同工时，对于服侍的老一代来说并不是非常重要 - 对他们来说有些问题通常不会被老一代讨论。然而，他觉得新一代和年轻的老同工通常来自功能失调的家庭，因此这个话题对于培训同工关怀提供者非常的重要。功能失调正在成为我们世界一个越来越令人担忧的趋势。现在前往禾场工作的最年轻一代中有很高的比例来自破碎的家庭，承受着背叛、失望、伤害、不信任、虐待和关系破裂的伤痕，对教会构成了严峻的挑战。

根据一份资源，X 一代有一种脆弱和被排斥的感觉，需要教牧关怀和平衡的生活。老一代很容易将这些需求误解为不成熟、懒惰、不负责任或缺乏承诺。新一代认为承诺是有风险的，所以他们更愿意报名参加短期事工，先试试看，可能以后再续签短期合同。³⁰ 他们在破碎的家庭中成长，父母都在工作，主要通过同龄人和电视社交。³¹ 互联网、电子邮件和手机上的社交媒体聊天功能削弱了 Y 世代面对面交流的能力。这些软性上瘾，比如脸书、视频会议、在线社交网络、视频游戏、通信服务和手机使他们与现实世界断开。这可能表明当代同工不愿意离开他们的舒适区，总是不得不在网吧或他们的电脑或手机附近。这些设备可以作为逃避文化冲击和禾场其他挑战的一种手段。使用这些设备和服务既可以是资产，也可以是负债，但它们需要受到管理，而不是禁止。如果不受控制，它们会导致“软成瘾”，特别是来自功能失调的家庭的人，他们往往受到归属感的需要的驱使。社交网络和通信服务帮助他们感到自己属于某个地方，即使它只是在虚拟世界中。

有了这些问题，再加上家庭中缺乏健康的模式，他们在孩子面前表现出情感的可能性似乎很渺茫。世界已经变得脆弱，而这一代人也很脆弱，他们对自己和他人的脆弱很敏感，也很清楚。他们在观念上是平等主义的，更喜欢参与型管理，期望管理者和他们一起工作。与前一代自我启动自给自足和自我激励的人不同，新一代需要持续的、互动的、充满爱心支持和关怀。如果我们不能给予他们，我们在禾场所将会有重大伤亡。这一代人的成长年代受到社会和经济崩溃的影响。许多人从未体验过父母在婚姻中始终忠诚于对方所带来的稳定和安全的巨大特权。一位来自南非的法官现在主要致力于帮助离婚妇女从前夫那里获得每月的经济支持。他说南非现在出生在婚外的孩子比婚内出生的孩子更多。一些文化或社区比其他文化或社区更脆弱。³²

随着贫困、艾滋病、失业、犯罪、战争、骚乱和暴力的后果，以及对互联网、社交网络、电子游戏、手机和娱乐的奴役，背景是功能失调和没有爱的家庭，这导致越来越功能失调的全球社会。我们当代的同工不幸地来自这些破碎和需要帮助的环境。破碎和功能失调创造了对关怀、咨询、指导和反馈的巨大需求，在培训和选拔之前，以及在禾场工作和年假或每两年一次的家庭休假期间。



跨文化情境中的压力源扩大裂缝

当来自功能失调的家庭背景的同工长期进入另一种文化进行跨文化事工时，压力水平会很高。所有四个伤害，损坏或通常的漏洞区域现在都完全暴露在外，如下所示：³³

- 他们失去了控制。
- 他们不属于这里：事实上他们永远不会真正属于新文化。

- 他们无法通过表现和努力来验证自己；他们在新文化中变得像婴儿一样。
- 他们的自尊急剧下降。他们失去了所有以前维护自我形象的惯用拐杖或道具，例如教育、地位、收入等。他们不会说这种语言，也不知道如何建立关系。他们不知道如何提高生产力、烹饪、购买或使用运输系统。

心理学家们一致认为导致抑郁症的有一般因素有：

- **遗传易感性：**同样患有抑郁症的血亲。
- **早期创伤经历：**家庭功能失调、失去、分居、离婚、虐待、瘀伤。
- **后期心理压力：**成年生活中的压力可能会呼应或证实早期的丧失或拒绝。这将对人预先存在的脆弱性提出不寻常的要求，并可能导致抑郁。在紧张的生活事件后患心理疾病或抑郁症的可能性与该人早年经历的创伤量成正比。³⁴

根据一位作者的说法，在童年时期经历过情绪创伤的成年人往往不知道这如何影响他们的适应。这些成年人可能意识到事情的方式和他们应该的方式之间的紧张关系。在心理学术语中，这些被称为“差异”：³⁵

- **情绪差异：**哭泣和愤怒爆发等情绪，但不知道原因。去看医生以排除器质性因素或荷尔蒙变化。
- **身体差异：**一位医生兼作者提到了五种没有器质性原因的心身疾病，表明成年同工患有掩盖抑郁症。这些如下：面部疼痛、慢性结肠症状、男性阳痿、早晨头痛更剧烈、早晨虚弱更明显。³⁶
- **强度差异：**与事件不成比例的情绪反应；一个微不足道的事件的夸张反应，呼应或提醒他们以前的创伤事件。
- **事实和感觉之间的差异：**强烈地感受到某事，没有适合当前解释的正当事实。

跨文化工作中的压力水平经常飙升——与大多数其他工作不同，这是一个高压力的环境。这可以归类为上述抑郁因素“后期心理压力”，它与早期的损失、挫伤或拒绝相呼应，看起来像或证实了这一点。压力大的跨文化环境使所有脆弱性都被动摇和暴露出来，使内心动荡成倍增加。情绪可能会失控，暴跌。他们会受伤的。有些人会崩溃，然后回家。那些在一个不正常的家庭中长大的人，他们中的一些人会伤害别人。这些人是未经雕琢的钻石，可以被上帝之手塑造和打磨。他们可以像其他人一样，在禾场发挥巨大的价值，但前提是他们的伤口愈合。最初的培训和选拔过程需要帮助管理者在将他们永久地任命为自己的文化之前，特别是在考虑跨文化背景下的任何安排之前，看到这些伤口、裂缝和伤害。

由于同工经常因人手不足和许多需求而过度工作，教会管理者通常过于急于接纳愿意在事工的任何人。如果有的话，往往存在薄弱的筛选做法。在一些文化中，你认识谁，而不是你是谁（性格）或你知道什么（经验、培训和技能），管理者可以任命家庭成员，最好的朋友和其他需要帮助的人。这些任命不考虑他们的性格、精神立场、技能、缺乏对功能失调的治疗，也不考虑他们是否准备好了，是否适合这个领域。

在发展中国家，管理权往往传给整个家族或朋友圈，而持相反想法或观点的人不会得到信任。当腐败进入这样的事工团队时，秘密受到保护，但当局外人揭露道德失败或功能失调时，扰乱“平衡”的局外人或创造性思想家被贴上罪魁祸首或麻烦制造者的标签。他们被忽视或解决，而彻头彻尾的无能、腐败的骗子和捣乱的抱怨者被容忍。在这种性质的部门或团队中，如果同工关怀提供者无法面对，他们将被容忍。由于他或她的功能失调的背景而出于救援或护理的愿望而从事这项工作的同工关怀提供者，不会有效地帮助保持差会或团队的健康，而是会增强其功能障碍。

家庭中不健康的团聚模式会造成加入邪教的候选人。当这些人成为事工团队的一部分时，他们可能会为维持不健康的情况做出巨大贡献。同工关怀提供者可以是差会或家庭小组监护人的理想人选。它们可能有助于保护差会及其人员不变得像邪教一样，当他们从外部客观地看待时，他们可能会偶然发现差会或家庭小组中的问题区域。然而，他们的成功将取决于管理层和成员是否对相反的想法和观点持开放态度，对对抗和纠正持开放态度，或者是否愿意在他们上下各级承担责任。

事工团队和教会是非家庭情感系统的形式，最接近个人家庭的强度。关于金钱、领土、恶习和冲突的具体行为模式、观念、观点和问题，有神秘的方式重新出现。当我们能够更好地了解我们原生家庭仍在起作用的情感过程时，这是非常有价值和赋权的。这种理解可以大大加强解决我们直系亲属中的问题或我们的差会、家庭小组和教会中的问题。³⁷

伤得太重无法从事事工



来自真正功能失调家庭的成年人通常就像粗糙的钻石——他们有很大的价值但他们需要关注、加工和应对工具。对于来自功能失调家庭的同工来说，在离开进行高度紧张的工作，例如跨文化工作之前，识别到处理他们的问题是至关重要的。

这是否意味着来自功能失调背景的人，绝对不能为上帝工作或永远不会成为跨文化同工？这是否意味着如果差会和家庭小组避免任命所有来自功能失调背景的同工，他们会变得更好？不但是这些人可以被打磨（医治）和塑造（可以在我们里面和由我们做出改变），然后他们可以在上帝的工作中提供很大的帮助和非常有效的帮助。然而，重要的是，我们也要注意一位作者的警告，即管理者高估了他们理解和帮助功能障碍者并提供有效纪律和调解的能力。³⁸

我相信想要跨文化工作的同工在前往工作禾场之前需要通过心理咨询，祷告事工，导师指导和问责制度等方式，彻底走上医治和改变的道路。如果人们没有能力处理痛苦的记忆、虐待和功能失调，过去的痛苦将像一颗未爆炸的炸弹一样，当一些新的体验勾入或提醒他们隐藏的过去时，准备爆炸。我们不能消灭所有来自功能失调背景的人，但未医治的创伤会破坏有效的事工。他们甚至可能患有创伤后应激障碍。在尚未开始愈合的创伤性疼痛的情况下，受害者会在做事工时不由自主地重播情感和行为脚本。这将破坏帮助他人的潜力，反而会创造其他受害者。他们可能会继续抵御甚至不存在的暴力或拒绝威胁。一位作者说，“他们的心理防御，无论多么可以理解，要么表现为极度退缩和焦虑的自我关注，要么表现为狂妄的反击。有些人有受害者的心态，因此通常不是事工的好人选——他们太过自我中心无法对他人的需要适当敏感。”³⁹

那些“帮助他人”工作的人特别敏锐地适应他人的需求。这是在家庭中长大的结果，他们负责（或感觉）照顾自恋不安的父母。⁴⁰从他们的童年经历中产生了心理模式，教会了他们照顾他人的需求并否认自己的需求。⁴¹出于这个原因，在冒险进入事工之前，重要的医治是至关重要的，否则他们可能会成为自己最大的敌人，并在事工中伤害他人。这也强调了在培训同工时进行自我关怀教学的必要性。然而，除非愈合过程发生，否则关于自我关怀的知识最终不会帮助他们在事工中持续很长时间。

特别是在申请人是第一代基督徒的发展中国家，不幸的是，严格的受训者选拔程序将淘汰大多数候选人。在这方面，最好与人一起走过一个治愈的过程，确保他们在跨文化工作之前是完整的和治愈的。事工中可爱的年轻人来自卖淫、街头儿童和吸毒成瘾的背景，他们自己也成为了有效的同工，后来甚至成为事工管理者。然而，我们将需要工具来陪伴他们准备有效的服务，而且往往是不可避免的，即使他们已经在禾场服务。

一位日本传教士家庭出生的教职人员，在巴西的一所培训机构工作，为教会栽培和派出同工。她表示，她的关系圈致力于释放男女进入教会栽培和跨文化事工，这些人在神学知识和品格之间保持平衡——“信息与形成”。她表示，许多候选人来自破碎的家庭、酗酒的父母、虐待环境、药物滥用、同性恋和乱伦。她接着说：“在巴西这样的国家，几乎不可能只选择没有接触过这些问题地区的人。但在我们正式派遣候选人之前，我们会花费足够的时间来进行疗愈和恢复。”她说，潜在的教会栽培者需要自我意识（通过培训期间的游戏和模拟获得自我了解），情绪平衡，并且意识到家庭关系的积极和消极方面。她表示，团队成员还应该知道如何共同生活，相互支持并一起忍受困难。⁴²

同样，当我们很小的时候，我们并不总是对自己的背景有洞察力。有时，只有在三十多岁和中年之后，我们才开始完全理解我们的经历，并明白有些事情是错误的。因此，筛选做法在仅仅排除那些不合适的人方面可能并不有效。也有可能同工看起来非常适合，但受伤的更深层次的痛苦只有在生命后期才会显现出来。后者将使同工关怀在该领域至关重要，以留住符合这一类别的同工。一位同工说：“需要更多地关注一个人的家族史以及他们如何处理目前的情况，特别是如果他们在禾场。”

重要的是要培训同工关怀提供者，管理者和培训师，以帮助那些来自功能失调的家庭背景的人，以帮助那些童年受伤痛苦的人。在作者为同工关怀提供者提供的为期四周的培训课程中，向同工提供的所有主题中，功能失调的家庭背景主题通常被标记为每门课程中最具影响力的主题，比任何其他主题都多，无论课程在哪个文化或地区。参加这些课程的同工通常非常有经验，这真实地反映了本章对信息的需求，以及我们当代同工的高度破碎。

同工需要被治愈并知道如何以健康的方式与他人相处。他们必须知道如何与其他文化打交道，需要知道如何建立信任和管理冲突，除了这些技能之外，最好是他们有一个行业或专业来帮助在禾场的人。为了准备工作，需要花费时间和大量努力。

对问题的洞察力对于恢复至关重要



除非我们理解并对功能失调的家庭的规则、角色和过程有深刻的洞察力，除非我们知道并理解它如何影响我们今天的选择和脆弱性，否则什么都不会改变。在功能失调的家庭中，为了应对与功能失调父母相关的压力，开发了应对系统。

治疗是一个漫长而耗时的过程，但除非我们有洞察力来打破和改变这些模式，否则我们注定要在自己的家庭和下一代中重复和复制这种家庭系统。我们还会将这些功能障碍带入我们的工作、教会、差会或家庭小组，以及我们在禾场的团队中。没有洞察力，更新过程将受阻或减慢，我们和其他人将受到伤害，上帝的国度将受苦。大多数同工对功能失调的家庭或成年后所经历的挣扎没有任何教导或洞察力。如果有人来自这样的背景，恢复的第一步就是深入了解在功能失调的家庭中经历的挣扎，以及它如何在一个人的成年生活中结出果实。⁴³ 建议在每个同工培训机构以及各地经验丰富的同工中教授同工相关知识，为他们在禾场的工作做好准备。这将使同工深入了解他们的弱点，向他们展示需要改变的地方，并深入了解他们同时代的、往往功能失调的同事。

我们中的一些人，即使我们不是在功能失调的家庭中长大的，也做出了个人选择，导致我们在成为虔诚的基督徒之前变得功能失调。需要一个漫长的愈合过程，在此期间需要处理脆弱和受伤的区域。虽然，接受基督时我们在属灵上完全得到恢复（属灵领域），但我们的信仰、思维过程、行动和习惯（心灵领域）需要与基督的本质相符，并符合他对我们的说法。更新灵魂领域部分是一个漫长的过程。当我们成为基督徒时，我们的灵会立即重生，完全站在神面前，披上基督完美的义。然而，灵魂领域——思想、意愿和情感——仍然每天都在更新基督的形象（罗马书 12: 2b GNT）。在这节经文中，好消息翻译说：“……要让上帝改变你的思想。”思维过程、感受、我们思想的想象力（哥林多后书 10: 5-6），以及这一切的“方向盘”——意志——必须学会顺服基督作为主。通过与基督的爱和圣灵的帮助，我们需要与上帝的话语保持一致。

通常，来自功能失调的家庭背景的成年人看起来像是理想的候选人，尤其是当他们在家庭中履行了英雄角色时。来自功能失调家庭的人们觉得他们想要帮助、拯救和关心他人。然而，如果这种欲望源于受伤和创伤，他们内心的冲突和动荡可能会爆发，他们将在文化冲击和跨文化生活的压力和紧张下屈服。

然而，跨文化生活也许会第一次产生足够的压力，让裂缝显现出来，因为你的家庭文化中通过地位、职位、技能、教育、金钱、财产、家人和朋友提供的所有常用道具或拐杖都已经消失了。在另一种文化中，你不会说这种语言，你变得像一个婴儿，甚至不知道如何要水或如何开始对话。由此产生的压力，以及由此带来的负面情绪所带来的身份崩溃，可能会让你不堪重负。因此，洞察功能失调家庭的本质是至关重要的，这样才能以理解、智慧和耐心来接近治疗过程。

功能失调的禾场



将童年受伤的脆弱区域复制到**破坏性的禾场**，它成为一个不健康的迷你家庭。禾场变得功能失调和有毒，特别是如果首席执行官或差会或家庭小组或团队或教会的管理者是功能失调的，或者团队或部门中有太多成员功能失调。来自功能失调的童年未治愈的人通常会在他的禾场执行以下操作：

- **尽管困难：**尽管困难，仍然留在功能失调的环境中。由于需要归属感，同工在困难时仍然留在功能失调的环境中，他无法挣脱或继续前进。
- **同工缺乏满足感和乐观情绪：**在功能失调的差会或团队中，人们可能会感到“不可或缺”，没有工作和生活的平衡，没有发展或学习的机会。一个人不会谈论实际情况，也不会表达自己的感受，除非它们是积极的。一个人不能犯任何错误，也不能做超出他角色或工作描述的任务。这样的同工之间没有信任，也没有脆弱性。对于忠诚服务或付出额外努力，也没有真正的回报。
- **极度忠诚：**对功能失调的雇主或团队管理者的季度忠诚。老板将受到保护，差会、家庭小组或团队的内部问题将是一个秘密，就像在功能失调的家庭中一样。如果凌驾于功能失调的管理者之上的管理者也功能失调，那么禾场的破坏性本质就不太可能得到解决和治愈。然后，功能失调的管理者将在他的职位上保持数十年，爬上阶梯，特别是在长寿和资历被视为晋升的主要资格的情况下。如果短期团队，访客和同工关怀提供者注意到功能障碍，当报告时，他们是不相信的。相反的，这些人现在被贴上“问题”的标签，不再受欢迎。功能障碍是隐藏的，因此得到了保证。自上而下的“不碰”政策

是邪教的最佳秘诀。如果一个局内人敢于向内部或外部的人谈论任何弊端，他们就会被激烈地噤声，如果无法保持沉默，他们就会被踢出或“解决”。

- **没有对抗：**功能失调的团队管理者不允许他（或她）的下属面对、质疑或反对他或他们的同事。如果团队管理者或其他任何人发生对抗，那就是一场爆炸，或以判断、指责和破坏性的方式进行。外来者的对抗也是绝对不能容忍的，即使他们的意图纯粹是为了帮助。在差会、团队或部门内部保持着“城堡心态”——当他们从墙壁的孔洞中窥视时，他们可以清楚地看到城堡的外部，甚至可以从那里射击其他人。但是，外人看不到他们，没有人被允许过桥，进入或看里面。敢于察觉和对抗的内在健康的人，不被允许在管理班子或管理层任职，不会得到提拔，并且会因为敢于直言而被微妙地报复，让人觉得自己像个罪犯。

管理者周围只有“只能说是的人”，他们不能批判性地思考，从不敢反对或质疑他，他可以很容易地控制他们，例如配偶、家人和最好的朋友。与功能失调的管理者相反或分开的想法或意见被视为竞争或个人拒绝，因为管理者需要控制并拥有最后/唯一发言权。除了有毒的管理者，没有人能听到上帝的声音（他或她是这么认为的！）如果下级在向上帝寻求指示时，敢于听到与领导不同的声音，他们就会被告知“再去祷告一次”。众所周知的“魔鬼代言人”从不被视为帮助团队走上狭窄道路或提出好的替代方案的祝福，而是实现共同目标的更有效方法。当不容忍对抗或任何单独或相反的想法时，有毒的管理者不需要对任何人的决定、表现、态度或行动负责。

- **我可以充分照顾或拯救：**功能失调的差会或团队管理者渴望关心他的同工。但是，他不知道该怎么办。他想要拯救别人的这个需求，本身就会吸引功能失调的人归向他。如果，同工不希望管理层方面给予关怀，那么管理者就会将其转化为个人拒绝，甚至缺乏服从或信任。没有人欣赏他履行不同角色所带来的困惑——现在的管理者是我的雇主和老板，明天他是我的顾问！一些功能失调的管理者利用在咨询过程中收集的信息来操纵，控制和谋取个人利益。这位管理人认为不需要其他人来照顾他的人民，因为这可能会打破内心的秘密。由此造成的不安全感的动荡对于功能失调的管理人来说是无法容忍的。在这种情况下，通常不欢迎同工关怀提供者。功能失调的团队可能仅仅是为了在这种有毒的情况下拯救其他人而加入团队，无知地认为这种情况不会影响他们，他们可以带来巨大的变化。
- **没有成功的享受：**无论是有毒的雇主是团队管理者，还是功能失调的同工或团队成员，都无享受成功——没有庆祝或欢乐的仪式。成功的甜蜜只持续一分钟，然后朝着下一个目标努力以获得认可和奖励。我上瘾了，永远不够。
- **超级负责：**有毒的团队管理者和功能失调的团队在工作中都超级负责，过度工作和过度完成。还有一种对完美的追求，这样没有人会知道他们不完美或实际上功能失调。
- **吸引英雄和其他人：**功能失调的首席执行官或管理者会吸引来自功能失调家庭的未治愈的团队成员，尤其是在家中履行英雄角色的人。英雄会让他的部门看起来正常，甚至超级好，不管它的内部功能失调。
- **腐败受到保护：**本不应成为基督徒生活方式的一部分，不幸地在差会、家庭小组和教会中存在，受到重视和保护。腐败可能包括以下内容：
 - **谎言、欺骗、不诚实、偏袒、歧视、操纵和作弊，**例如关于结果和其问题撒谎；夸大成功；淡化挑战；提拔那些属于“内部群体”或能够带来利益的人，即使他们不具备资格；不给予，不做或提供正确、约定或合法的事物；违法获取、占有或获得不应得到的东西。
 - **诽谤：**这经常涉及团体内部的政治斗争，以及摆脱那些合理反对或敢于要求问责的人；在别人的不完美面前，使自己显得强大而优秀；该说话的时候却沉默；背叛信任。
 - **偷窃、欺诈、管理不善、不诚实和贿赂。**
 - **滥用资金，**其中可能包括以下内容：
 - ✓ 未按照支持者或捐赠人分配的资金使用。
 - ✓ 资金中获得个人利益作为“与我的职位相适的特权”。
 - ✓ 让那些“忠诚”的人获益，即那些不反对我的决定或想法的人，或“内部团体”——通常是他们的配偶或家庭成员，负责财务和其他管理方面的工作。
 - ✓ 周围都是“驯服”的人他们不会反对财务决策。
 - ✓ 在没有常规审查和平衡的情况下使用资金，内外部人员肯定看不到其中任何信息。当有人想要查看财务账目时，他们会被当成罪犯，例如“你难道不信任我吗？”！

- ✓ 缺乏必要的文书工作：没有收据、小额现金控制或发票，没有双重批准签名，允许家人/配偶共同签署，允许最大金额的费用支出，而不了解其他决策者。他们自行统计和存入现金和礼品。

当差会、家庭团体或教会中的腐败与功能失调的家庭的规则和角色的存在相结合，腐败可能会持续数十年而不会被发现或根除。请在下面的有毒管理者标题中查看有关腐败的更多信息。此外，请参阅在差会、家庭组或教会中应对功能失调和有毒性的十条建议。

- **邪教动态：**邪教动态可以在一个最高管理人中，存在功能失调元素的群体中蓬勃发展。可能会发生以下情况：
 - 第二和第三层次的管理者被洗脑，恐惧或从他们的忠诚中受益。他们有很多责任，但没有权威。
 - 管理者几乎被崇拜为神，他（或她）的话就是法律。他或她的言论不容置疑，因为他有所谓的全面“上帝旨意的启示”。作为跟随者的你听不到上帝的声音，特别是如果它与管理者的想法相反或分开。批判性思维被摧毁，如果你选择通过做出另一个选择来“不服从”，你将受到所有人的惩罚或排斥。侍奉管理者等同于侍奉上帝。
 - 圣经中“……他是耶和华的受膏者”（撒母耳记上 24: 6, 10; 26: 9 改编），“悖逆的罪与行邪术……”（撒母耳记上 15: 23）和“若是爱我，就当信靠我”（哥林多前书 13: 5-7 改编）的价值被过分高估。这些被用来操纵，经常在追随者面前进行讽刺。
 - 揭露管理者的告密者会变成罪犯，罪魁祸首。如果面对，他会变得非常防御，责怪别人并爆发愤怒。他通过诽谤和政治摆脱了他们；通过撤回恩惠、友谊和认可来发动“冷战”；卑鄙，不断的批评，或残酷地操纵他们的思想。
 - 他可以在追随者中享有性特权。
 - 非常严格的规则、仪式和繁琐的法律主义；要求绝对服从和顺服，毫无疑问。
 - 对他的地位、财产和身份感到自豪和占有，并以自我奉承的方式获得荣誉和荣耀 - “我的头衔”，“我的事工、权利、权威”，要求得到符合贵族或国王的待遇。他（或她）将自己的表现与其他人或团体进行比较，使他人的努力看起来愚蠢或渺小。他喜欢追求声誉和形象，而不是性格。⁴⁴
 - 导致追随者相信那里的情况非常糟糕，他们最好留在这个群体中。如果他们选择离开，“……为了你们永恒的命运，为了你们自己的利益，为了保护你们免受外界的污染，我们将追捕你们”。离开并不容易。
 - 在非常个人的层面上，他告诉家人如何经营他们的生活，他甚至把他们所有的个人决定作为“他们的掩护”——如何处理他们的财务、就业（或不就业）、嫁给谁、要生几个孩子等。因为他让他们相信他们不足以做出决定。
 - 他觉得他可以为别人关闭天堂，并通过让追随者感到他们自己肯定不足以与上帝建立亲密关系来操纵思想和心灵。他们感到不足、内疚和不正常，在精神上、心理上和情感上都瘫痪了。
 - 凡是不服从他的追随者，他都妖魔化；他们是属魔鬼的，是邪恶的，是仇敌；他把恶魔或这个或那个的灵魂归于他们。
 - 他或她将他们与可能反对他观点的人分隔开来，例如关心和爱他们的家庭或其他灵性管理者，他们并非他的团体成员。这可能包括不让你与外界联系。其他人都是错误的，并相信谎言。只有他（或她）完全了解真相。
 - 这创造了一个环境，在这个环境中，追随者会无条件地执行管理者建议的任何事情，即使这违背了上帝的话语，例如甚至喝下毒药。
- **霸凌：**两位教授对澳大利亚欺凌的研究证明，欺凌者通常来自功能失调的家庭，他们没有被教授价值观。欺凌不应与健康的自信相混淆。里格比博士表示：

“自信是为自己的权利站出来，学会说不，清楚陈述自己的观点。而霸凌则是有意伤害或惹恼他人，并从中获得快感。这有着天壤之别。”⁴⁵

在禾场中，功能失调的雇主或有毒的团队/差会管理者希望控制和操纵以取得成功并获得认可时，霸凌就可能发生。

一位参与跨文化事工的基督教心理学家说，跨文化工作者在功能失调的环境中的士气与上述描述相似。他说，当同工处于功能失调的管理者之下，不能容忍错误时，他们会缺乏满足感和乐观，缺乏信任，他们害怕受到管理层的骚扰和报复。他们通常会觉得自己很容易被取代，并且非常努力地推动，没有工作与生活的平衡（要么全力以赴，要么一无所获！）没有发展或学习的机会，因为人们认为同工应该是一种资产，而不是一种负担。他们觉得他们不允许讨论工作中问题的相对性或表达任何不完全积极的感受。他们需要保持在自己的角色范围内，因此无法冒险和采取主动。工作环境的特点也是高流动率、工作变动和缺勤。根据他在跨文化事工和作为心理学家的经验，他将以下行为描述为有毒或功能失调：撒谎、偷窃、忽视、取笑、诋毁、从那些需要知道、操纵、责备或找到一个可以归咎于“团队失败”的罪魁祸首、贬低、羞辱或侮辱以及解雇。⁴⁶

有毒的管理者



管理者可能会在没有经过祷告寻求上帝的指引，没有进行选择或选举的情况下任命继任者。他们可能不会关注或解决伤痛领域，不会就此人咨询他人的意见，也不会认真对待参考意见。他们可能通过“你认识的人”来任命人员，而其他更合适的人可能被忽视。在印度文化里即使在事工中，一个人的种姓或肤色也可能决定他（或排除他）担任管理职位、任务或发展机会。如果来自其他文化的人加入这样的团队，他们实际上可能永远无法真正成为团队的一部分。他们可能被边缘化，永远不会被考虑担任管理职位，因为他们不是内部集团的一部分。如果这个外来者来自功能失调的背景，受伤可能是极为严重的，甚至可能被压垮，成为高流失和离职的又一个统计数字。

管理者通常是群体或情境中的佼佼者。然而，功能失调的管理者的百分比通常略低于其文化中平均功能失调的百分比。欺骗是因为来自功能失调背景的人有时会给人留下好印象—想要帮助他人的人；能够执行和交付货物的人；使差会或团队看起来不错。由于纯粹的努力、表现、毅力、救援和帮助的愿望以及向社会证明自己的需要，他们可以登上顶峰。事实是，他们的同工和团队往往会在他们的有毒管理者下继续受苦。如果管理层功能失调或有毒，当他们的团队正在吸引其他功能失调的成员时，这就是一个等待爆炸的关系定时炸弹的正确配方。如果管理层没有问责制，无论是向上还是向下，他们的功能失调行为都将被保守为国家机密，就像在功能失调的家庭中一样。内在的伤害、动荡和压力将继续下去。他们作为一个差会、家庭小组或教会的愿望是向世界其他地方展示工作、努力和表现的奇妙成果，同时享受个人利益，而不是公义、正直和品格。这可能会加强他们之间的功能失调，甚至达到邪教的地步。

一个好的管理者密切关注内心阴影和光明之间的相互作用。没有这种意识，他的管理力会带来更多的伤害。一些首席执行官的决策是由内在动态引起的，很少让他们有机会停下来反思那些可能驱使他们的动机、阴影和功能失调。当管理者看不到自己的“阴影”和弱点时，他们会感觉到一种危险的错觉。这指的是一种错觉，即我们的努力总是出于善意，我们的权力总是充满激情，问题总是出在“我们试图领导的那些难相处的人”身上。他认为，作为管理者，我们经常无法处理内心的问题，这使得许多个人和机构面临风险。作为同工，我们需要相互帮助和探索我们的“内在工作”。我们需要相互帮助，充分理解和理解我们的内心工作与外部工作一样真实和重要。这方面的技巧可以通过写日记、祷告伙伴、调解、祷告、属灵友谊以及上下级责任追究和指导来培养。如果我们在内心的工作上走捷径，那么外部的的工作也将受到影响。⁴⁷

当这位管理者在一种文化中运作时，功能失调的管理层继续不受控制的可能性就会增加，这种文化的世界观要求，无论管理者的行为和行为的后果如何，管理力永远不要受到质疑或问责。管理风格将受到影响。对同工的破坏和伤害可能会以这种方式持续数十年，并且仍然不受控制。当被问及责任时，大多数人可以巧妙地操纵自己到一个位置，让他们的上级相信他们的指控者是罪魁祸首。他们继续逍遥法外，把挡在他们面前的人都赶走。如果你不遵守，你可以带着不利的推荐信离开，以获得未来的机会。当管理层向下一代管理者树立功能失调的行为榜样时，再加上缺乏问责制，他们的继任者将复制并被下一代效仿。我在几个国家的理事机构中也看到了这一点。

与其他文化相比，有些文化功能失调。有些人是彻头彻尾的功能失调、腐败和病态。一位在非洲工作的同工在谈到来自功能失调的家庭的同工比例很高时说，这在某些文化或家庭中也表现为绝望和徒劳的境地——“……这是我的命运，所以这就是我所在的地方，我无法改变它”，他还提到了螃蟹心态—当他们想要从消极的环境中爬出来时，他们会互相拉下对方。他们希望别人分担他们的痛苦，击倒任何成功的人，尤其是当他们表现出最轻微的弱点时。除非管理者得到医治，否则功能失调、腐败和虐待在他们管理时会更频繁地出现。如果他们不能使他们的信仰体系、价值观和世界观服从神的话语所概述的原则，如果他们仍然没有每天的顺服和与基督的重要联系，那么他们的运作将是功能失调、腐败和病态的。

使徒保罗在哥林多前书 5 章 1-2 节中说：在我们当中有些事情（比如淫乱）在世人中都是不可提及的，然而我们不但没有为此而悲伤，反而自高自大，也没有将犯罪者从中移除。当有偷窃、虐待人员和资金、谎言、诽谤、欺诈、性罪、操纵等罪恶行为与文化价值相结合时，不让管理者因曝光罪恶而蒙羞，容忍管理者继续管理，不质疑或面对他们，只为“内部群体”继续获利，保留有害的秘密，将揭发者作为替罪羊等情况发生，团队、差会或家庭小组将始终是有毒，腐败和不良的，除非根据圣经的指导采取果断行动。如果将文化价值凌驾于上帝的话语中所描绘的原则之上，功能失调和滥用行为将蓬勃发展，我们与世界之间几乎没有什么区别，我们在属灵世界中将丧失属灵权柄。有时腐败的管理者会受到保护和崇敬，如同偶像一样。他们的形象、名字和声誉都会被保护，远远超过基督的名字。可悲的是，由于害怕人的缘故，提升了人的地位，基督的形象受损。保罗在提醒我们时说：“我们凡事都不叫人有妨碍，免得这职分被人毁谤； 4 反倒在各样的事上表明自己是 神的用人，就如在许多的忍耐、患难、穷乏、困苦……”（哥林多后书 6：3-4）

过圣洁的生活在某些地方变得非常不受欢迎，这给基督的名带来了许多耻辱和诽谤。表面上，他们内部的运作可能看起来不错，但同工流动率仍将很高。一位有 28 年大学教学和研究经验的退休同工表示，他在三个国家的五个同工地点工作过。他说：“我们面临的一个主要问题是在管理者不合格的地点一控制欲强、专制、嫉妒心重、功能障碍且缺乏个人技能和冲突解决能力。”一名同工说：

“在我们的环境中几乎没有管理者，只有行政同工。沟通是单向的：自上而下。差会不存在以促进同工为差会存在的理由。同工要表达对管理层变化的担忧，就必须冒着负面回报的风险。”

组织功能障碍的迹象，在糟糕的管理者和管理中得以体现，可以通过以下行为来描述：

“高度控制、隐瞒信息、僵化、法规主义、不容忍质疑、惩罚性、责怪他人、不承认自己的问题、以任何代价维护组织形象、将向组织捐款放在高优先级、有限的问责机制；具有普遍性性格缺陷、自恋（自负）特质、受伤背景或有上瘾行为、同工保留/人际关系历史不佳。”⁴⁸

在这样的差会或团队中，所有类型的虐待都可能存在，严厉、优待、专制和控制的管理者。这些团队缺乏良好的管理或管理者，由于失去了最初的愿景或方向而陷入困境，他们缺乏满足感和积极的希望。对于他们的情感不成熟、有毒的管理者显得冷漠，冷淡或超然，或者他们可能情绪化、易激动和爆炸。他们避免情绪化的情况，例如当某人需要面对纪律处分或需要管理冲突时。他们避免在危机中做出决定。他们前后矛盾，说一件事，反其道而行之，他们可以在没有理由或责任的情况下突然改变他们的决定和方向。⁴⁹

功能失调有四个任务：⁵⁰

- **否认：**他们否认现实否认问题的存在，拒绝他人谈论或询问问题，隐瞒事情。
- **淡化：**如果否认无效，那么就淡化情况的负面影响。他们将问题解释或辩护为“经历正常的调整阶段”或淡化其重要性。关系的凝聚力或一致性比关系的真实性或关联性更有价值。
- **转移注意力：**如果淡化这种情况无效，那么他们就会分散对真正问题的注意力；他们通过假装痛苦来赢得同情；他们承认有些事情并不完全正确，但可能只是对此事有不同的看法；他们改变了话题，不致力于承认或解决真正的问题。
- **谨慎：**当前述三个任务无效，或这三个任务同时进行，谨慎就会起到作用。无论这些人如何真诚地敏感地指出问题，谨慎的行为会将他们置于被质疑的境地，好像他们才是真正的罪犯。恐惧和微妙的恐吓让人们不敢发声，并阻止这些功能失调和威权体制中的健康改革。



除其他原因外，那些仍处于这种管理者之下的人可能被贿赂、恩惠和威胁关押在那里。可能会有精神虐待，使人看起来或感觉自己是罪魁祸首，羞愧地相信，如果你敢离开，没有人会想要你成为同工。精神折磨、双重信息、心理游戏，以及他们空洞的、反复的“忏悔”，并承诺下次会变得更好，这可能是一天的秩序。人们定期对更好的环境抱有希望，只是一再失望。

团队成员可以留在那里纯粹是因为他们自己没有界限，或者被欺骗相信他们应该得到这种情况，没有比这更好的了。他们仍然处于这种境地，也许是因为他们已经习惯了，在自己功能失调的家庭中，至少有一个困难的人的长篇大论中，幸存下来。他们相信他们的肇事者“那里的情况更糟”，并且随着他们的自我形象被破坏，他们感觉自己像垃圾，不知何故，他们永远无法达到标准。因此，他们仍然留在功能失调的团队中，有时被自己未治愈的功能障碍所困。

健康的人往往很快就会离开，因为挑战现状会给自己的脸带来泥泞，而有毒管理者的行为却没有持久的改变。通过这种方式，确保了团队中功能和腐败的延续。他下面的管理者的功能失调的管理可能是在掩盖事情，以使这个人处于管理地位。这可能是由于偏袒，对以前恩惠的亏欠，“越多越好”的政策，例如完成更多的项目，或者没有人可以或接受培训来取代他。如果发生这种情况，团队成员就会认为他们是错误的，应该去面

对，并被打击到沉默。结果他们会忍受错误的行为或离开。无论哪种方式，团队或差会或家庭小组的功能失调都会在这个致命的循环中加深。

团队的功能障碍



一个团队的五个功能障碍，表明了家庭的功能失调问题在功能失调的团队中重演。接下来的问题会影响下一个问题直到它们达到高潮（如金字塔或台阶）到第五个问题。⁵¹

- **缺乏团队信任：**这是金字塔的底部，这反过来又导致金字塔的下一步：对冲突的恐惧。小组成员需要脆弱、透明和开放，能够展示自己的弱点。团队管理者需要以身作则，为脆弱创建一个安全的环境，允许团队成员尝试新事物而不保证成功，并犯错误。如果不这样做，将花费大量精力在防御行为上。没有信任，就不可能有真正的团队合作，一旦失去信任，就很难重新获得信任。
- **冲突回避：**信任使冲突成为可能、合法和安全。没有健康的冲突，我们戴着面具，表现得体面，但我们不是真实的。我们不能面对，提出建设性的批评、辩论或向团队提出相反的想法或建议。
- **不敬投入：**在健康的冲突中，团队成员会感到被倾听，他们对决策拥有所有权（即使他们不同意），他们参与其中，并将致力于看到决策的结果。关键的决定、责任和最后期限是明确和众所周知的。然而，在缺乏信任并因此而害怕冲突的情况下，团队成员没有凝聚力来带来良好的团队动力：承诺！
- **推卸责任：**当一个团队没有承诺时，就不会有健康的责任，因为他们从一开始就没有接受或同意这些计划。进展和标准没有被衡量，因为问责制不受欢迎，即使每个人都知道谁需要做什么，在哪个日期之前。
- **忽略结果：**这是功能失调团队金字塔的一角。如果没有问责制，团队成员将关注自己的利益，而不是团队的利益和目标。

在一本手册中，其目标是帮助团队在解决问题以解决这些功能障碍的五个功能障碍时作为一个整体工作，有凝聚力的团队将如下所示：⁵²

1. 相互信任。
2. 因此，他们使用未经过滤的思想冲突。
3. 他们承诺执行决定和行动计划。
4. 他们在实现这些目标的过程中相互督促。
5. 他们专注于作为一个好团队或团体取得成果。

恢复的自助步骤



恢复是一个漫长的过程一期待快速的结果是不现实的。来自功能失调家庭的人需要努力避免重复过去造成问题的错误或行为。恢复的一些可能步骤如下：

- **愈合过程：**首先，恢复过程是一个愈合的过程。这不是一个容易或快速的过程，经常需要那些有与受伤人员一起工作经验的人的参与。解决所有脆弱可能需要数年时间。如果这个人认为几次辅导或祷告服侍会突然解决这一切，那么粗鲁的觉醒可能会使人瘫痪，但每一步痛苦的一步都会有所回报。一位作者说，

“从经验上讲，内心的内在治愈很少是突然的宣泄或从痛苦、愤怒、怨恨和仇恨中立即解脱出来。更多的时候，它是一种温柔的成长，与被钉在十字架上的人合一，他通过祂在十字架上的血为我们实现了和平。”⁵³
- **获得帮助：**虽然这是一个自助部分，但通常可以从与训练有素的辅导员或治疗师一起处理想法和感受中受益匪浅。它将帮助您对生活中的选择和变化负责。您也可以加入一个满足您需求的支持小组，例如戒酒互助会、酗酒者的成年子女、共同依赖者互助会、乱伦幸存者互助会、受虐妻子/丈夫互助会、乱伦幸存者互助会等。

- **提高洞察力：**为了治愈，受伤的人必须对他或她正在经历的挣扎产生洞察力。洞察力将使他在成长中取得真正的进步，因为他知道自己想要改变的目标是什么。阅读这方面的有用资源。
- **了解自己的脆弱和弱点：**避免将自己与其他人进行比较（哥林多后书 10：12）其中许多人并非来自功能失调的背景。基督是我们的榜样和楷模。一定要在脆弱地区透明地行走。在安全的地方重新出发，而不是冒险走向悬崖，测试你对诱惑的抵抗力，考验上帝的恩典。
- **承担责任—选择生活：**我想用下面这句话来解释这一点：

“难道我不应该对自己的行为负责吗？”

“作为一个无助的孩子，你不应该对你所遭受的伤害负责！”

“现在你有责任来采取积极的步骤来解决这个问题！”⁵⁴

任何人对我做的一件事都没有说明我的内在价值。当我们功能失调的父母和其他人对我们不好时，我们经常会发现我们很糟糕。这是基于两个核心教义：

○ “我父母很好但我不好。”

○ “我父母很坚强但我不是。”⁵⁵

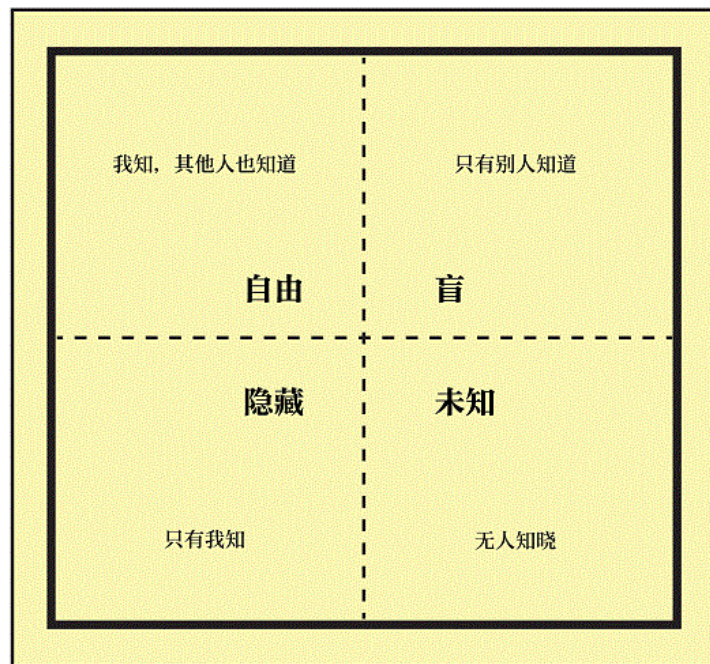
这些强烈的信念经常继续塑造我们的思想和情绪，即使在成年后也是如此。然而，任何人对我所做的任何事都不能使我失去接受神为我预备的一切的资格，即使它包括参与跨文化事工。我们要么继续成为受害者，要么选择成为胜利者。一位管理者强调这一点，他说：

“明白这个事实：仅仅因为你被当作狗对待并不能让你成为狗！从地板上站起来，在主人的桌子旁坐下一你是值得的。你有权在你所处的位置和地位上，不是因为你的良善，而是因为祂的邀请。”⁵⁶

我们通常会复制我们在家庭中学到的东西，但现在是时候停下来，检查我们的信仰和由此产生的行为，并决定我们是否要盲目地遵循上一代人的偏见、传统或功能失调的方式。有时，有两个孩子来自同一个功能失调的家庭，根据他们成年后最终做出的选择，彼此完全不同。上帝今天邀请你选择生活：“……所以你要拣选生命，使你和你的后裔都得存活。”（申命记 30：19）“……好使你们存活，不至于死亡。”（列王纪下 18：32d）如果，我们以受伤为手段来获得关注，担心自己得医治后会被孤立或被忽视，就会遭受苦难。有些人会从一个辅导员换到另一个辅导员，直到遇到危机。我们必须真正绝望地从我们的创伤中分离出来，然后才能痊愈。

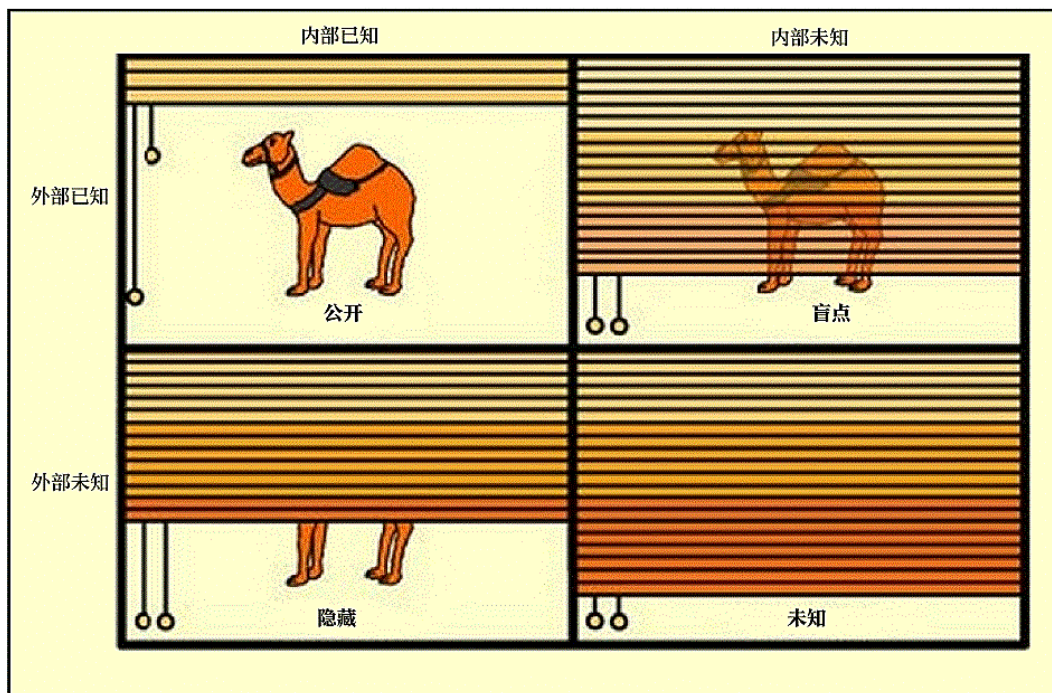
- **坚守诚实而不是否认。**诚实地对待你的罪、空虚、缺陷，并承认根源。凡是拒绝暴露在上帝的医治大能中的，都将是伤痕累累、软弱无力的。反省是没有必要的，因为这很容易导致定罪和自怜，但必须让圣灵探索和发现仍然需要医治的根源和领域，并回应他。
- **问责制：**实行问责制是一件大事。在家里和禾场上都有人可以陪伴并帮助识别负面的行为模式。这些模式可能源于过去，但它们通常在压力情况下被激活。来自功能失调背景的医治者在促进积极改变方面非常有帮助，但他们需要承担责任，实践新的、敬虔的模式，并定期为他们的医治和成长祷告。问责意味着让自己被了解。下面的乔哈里窗口在这方面非常有帮助。这是一个自我揭示的模型，于1969年开发描述了某人对自己和他人所知的内容。⁵⁷
 - **自由区**是我所知道的关于自己的事情也被其他人知道的地方。这些是与他人公开分享的优势和劣势。它也可以被称为“公共区域”，“公共自我”或“竞技场”—我每天的工作的区域。
 - **隐藏区域**是指只有我自己知道的区域，但其他人还不知道。它也可以指我的“私人区域”或“我的面具，门面或宝箱”。
 - **盲区**是别人知道的，但我自己不知道—我不知道这一点，但其他人知道。这个区域被其他人观察到，被称为一个人的“盲点”或“墨镜”。
 - **未知区域**是指我的生活中没有人知道的领域—甚至我自己也不知道。这个区域有时被称为“内心深处”是耶利米书 17：9-10 所指的区域。无意识覆盖了这个区域的很大一部分。

生命之窗



用一个简单的方法来描述它，那就是蒙着眼罩的骆驼。揭下眼罩，暴露更多的骆驼，表明自我表露的增加。⁵⁸

电子学习骆驼之乔哈里窗户



如果，我们不让别人了解自己，我们就无法获得关于自己的意见和反馈，也无法在关系和相互信任中成长。一个人只能从他或她自己的角度看，但我们需要几个观点才能成长到最大。这将导致脆弱性和风险的代价，有时还会引起痛苦。理想的情况是，我不知道的区域（两个块）会缩小，而我知道的区域会增长，无论是开放的还是隐藏的。

- **完全原谅**你自己的功能失调的父母和其他父母（马太福音 6：12-15；约翰福音 20：23）。不要再把你现在的问题归咎于他们，要为你今天的选择负责。为什么要对那些虔诚的基督徒谈论宽恕呢？因为苦涩和怨恨在我们许多人中司空见惯，同工也不能幸免。这通常是由于误解了宽恕的本质和过程，以及如果我们怀有怨恨，我们会给敌人巨大的立足点。单身人士尤其倾向于将怨恨视为一种特权。

许多单身人士，当他们被冒犯时，认为保持愤怒或永久地将这个人从他们的生命中剔除是他们的合法权利，即使在同一事工团队或同一个差会、家庭小组或教会中服侍。这不是关于虐待行为，而是对生活 and 密切合作的不完美人的日常刺激。已婚人士通常更好地练习宽恕的日常纪律，始终如一地每天原谅他们的婚姻伴侣。我们需要理解和实践宽恕、维持关系，无论冒犯与否，如果不可能，寻求帮助、咨询和调解或遵循上诉程序。对于持续的虐待情况，请在差会、家庭团体或教会的最高层寻求帮助，但是，即使在这种情况下，宽恕也不是一种选择。基督在髑髅地架上挂在十字架上的那一刻，就饶恕了士兵和我们，为我们开辟了一条被饶恕的道路，同时也为我们赢得了饶恕那些侵犯我们的人的能力和力量。许多基督教会的同工由于冲突未解决和缺乏宽恕而过早返回家园。饶恕是我们得胜生活的主要关键之一，如果我们想维持我们的婚姻并长期留在跨文化事工中。

宽恕关键：

- **认识到上帝掌管**一切环境。没有神的允许，没有人能做任何事情来改变我生活的方向或性质（约伯记 1：10-12）。他可以创造一种新的方式让我受到挫败、损坏或阻碍——他是造物主神。
- 承认尽管环境导致我们被消极模式所束缚但**上帝可以医治我们**。
- **忘记拒绝**，继续在上帝的帮助下“忘记”我们过去的痛苦和麻烦，把它抛在脑后。我们真的能忘记真正意义上发生的事情吗？不，但我可以拒绝按下记忆中的倒带和重播按钮。只有当我拒绝继续排练我的罪犯的伤害事件、行为和言语时，我才会通过注销他的债务来放过他。只有现在才能开始愈合。上帝想让我们成为饶恕的拥护者。
- **饶恕是关于放下复仇的权利**（罗马书 12：19-20）。一位作者说：宽恕与其说是忘记，不如说是放弃另一个人的债务，把它一笔勾销，释放复仇的权利。
- **我们生活中所有这些用于行善**：接受上帝的观点，了解我们生活中所有这些邪恶、伤害和损害如何用于行善。神能使万事互相效力，使我得益处，即使起初别人的意思是要伤害我（罗马书 8：28，37；创世记 50：17-21）。
- **愿意面对你的罪犯**：如果有必要，愿意面对冒犯你的人，告诉他们是如何伤害我们的（马太福音 18：15-18）。宽恕并不意味着我不对抗，但它使我知道或仔细决定什么时候对抗是必要的，什么时候不需要。无论对抗是否必要，我仍然需要完全注销他们的债务。对抗是消除过去的虐待和功能失调的幽灵的重要步骤，包括处理当前的困难；但是，这永远不应该在你愤怒的时候进行。先原谅，再面对。对抗部分是为了重新建立你对仍然虐待的父母的界限，部分是为了让这个人知道他造成的伤害，挑战他或她寻求帮助，并努力避免对他人造成进一步的伤害。
- **愿意原谅**。有时，宽恕与你认为可能的饶恕相去甚远，以至于你甚至不愿意被人愿意。在这些情况下，祷告并要求别人祷告，这样你的心很快就会接受上帝关于饶恕的话语。在基督里，我们有一位大祭司，他有充分的同理心和能力来拯救我们——他像我们一样在所有事情上都受到试探（希伯来书 4：14-16）。不要抓住你的愤怒；怨恨和怨恨，让仇敌立足（以弗所书 4：26-27）。

我们经常难以原谅因为 ……

- 我们误解了什么是宽恕
- 我们不明白宽恕不是什么

宽恕是承认确实发生了一些伤害性的事情。它证实了我们痛苦过的现实。宽恕最初是非常痛苦的一它重新激活旧的、痛苦的感觉，同时带来额外的痛苦。



宽恕不是 …… :

- **什么都没发生过:** 原谅并不意味着什么都没发生过，也不意味着“没什么大不了的”。这不是神饶恕我们时对我们的罪所说的话，因此我不需要假装它从未发生过。
- **原谅冒犯:** 饶恕并不意味着我原谅别人的过错、否认或撒谎。我可能理解罪犯的情况和背景，但当我原谅时，不等于为罪行开脱。即使否认我的愤怒也无济于事。愤怒是对错误事物的正确初始反应，也是某人伤害或虐待你的健康迹象。但是，不要让愤怒、痛苦和失落阻止你原谅这个人，把你的手从他或她的脖子上移开。你没有责任确保正义或复仇-上帝会确保这一点（罗马书 12: 19-20）。
- **饶恕并不意味着自动的、即时的、无限的和解。** 诚然，宽恕是和解的先决条件，但它们不是同义词。饶恕不会自动创造或建立关系。宽恕只是让你开始在你和你的罪犯之间建立和解的桥梁，但这需要信任。
- **饶恕并不要求，我信任冒犯者。** 宽恕只是将关系从负 15 恢复到零（中立）。从这个中立的立场开始，再次赢得信任，并再次建立关系，朝着天平的积极方面发展。在虐待情况下尤其如此。宽恕需要片刻，但重建信任需要时间。
- **我必须敞开心扉接受进一步的虐待:** 如果是关于虐待，宽恕并不意味着我必须敞开心扉接受进一步的虐待。这也不意味着我对虐待闭上眼睛。如果虐待发生在禾场上。向他或她的上级管理者或更高的指挥链寻求帮助。
- **只有当冒犯者理解或意识到他或她做了什么，接受他的有害行为的真相，或如果他改变了，才会给予宽恕。** 这些因素不能成为宽恕的先决条件，因为这个人可能永远不会改变。即使冒犯者永远不会改变，我们仍然需要饶恕，因为饶恕主要不是为了冒犯者，而是为了我自己。
- **永远不会有痛苦的记忆与感情:** 宽恕并不意味着永远不会有与伤害或受害者有关的痛苦记忆或情绪。这是全有或全无的思维模式。这也不意味着你不会为事件和失去而哭泣、流泪和悲伤。当我不断宽恕时，医治就会到来。
- **饶恕既不是一个事件也不是一个过程—它两者兼而有之!** 每当我们想起他们或他们的罪行时，我们需要继续让我们的罪犯离开，拒绝排练整个事件或罪行。关于这个人或冒犯的提醒可能会定期出现，但一旦我们选择原谅，就拒绝排练。
- **饶恕不仅仅是一次:** 是的，它确实始于我决定发自内心原谅的某个特定时间点。如果在那之后想到冒犯或冒犯者，宽恕就会变得重复。因此，它不仅是一次性事件，而且是一个可以重复的循环。这个循环最初是大而深的，但当我继续宽恕时，只要想到冒犯者，宽恕循环就会变小并变平，直到我不再想著痛苦或痛苦中的事件或冒犯者。一位作者这样说：

“对你的儿子，你可能要在第一天和第二天宣示一百次你的宽恕，但第三天会越来越来减少，之后的每一天，直到有一天你会意识到你已经完全饶恕了。”⁵⁹
- **饶恕并不容易，但也并非不可能。** 一位作者说，

“宽恕的要求是如此令人生畏，以至于它们似乎在人类中是不可能的。宽恕的迫不得已已是凡人无法承受的。只有对比我们自己更伟大的源头充满信心，我们才能原谅别人所造成的创伤。”⁶⁰
- **宽恕不会因为我的冒犯者死了而停止。** 如果他已经死了，我仍然需要原谅他。如果没有，我对冒犯者和冒犯的痛苦记忆会把我囚禁起来。
- **饶恕并不是对冒犯者的恩惠** 而是对我自己的一份大礼。上帝对我们的饶恕因我们缺乏饶恕而受阻（马太福音 6: 12; 路加福音 11: 4）。同样重要的是基督强调了祷告的力量（马太福音 18: 18-20）这在马太福音 18 章的其他经文中也是关于饶恕主题的。当我们饶恕时，我们的祷告会得到回应。

了解什么不是饶恕同样重要。

宽恕的原则：

- **现实看法：**宽恕是对伤害和伤害者的现实看法。我们明白，一个罪恶的选择并不意味着它是正确的或可接受的。
- **平衡的权利：**宽恕就是释放报复的权利。你的罪犯站在你面前，两手空空，口袋空空，完全没有能力为过去付出代价。你正面临着一个将塑造你未来的选择：你可以继续试图通过收取口头和非口头费用来收回他们理应欠你的债务。您可以继续在脑海中不断按下倒带和播放按钮，重播过去的事件，使它们的赤字平衡在你的脑海中保持新鲜。这也会让情感上的伤疤保持新鲜和原始，无法愈合。或者，你可以取消债务——不是否认它，而是取消它。
- **饶恕是非常具体的。**它不可能是一般性的。它不能是一般的。具体说明伤害，并原谅它们。你可以把它写在一张纸或海报上，这样你就知道你已經处理好了，完成了这个过程。在海报纸或普通纸张上填写以下内容：
 - ✓ 制作一张有六列的表格，行数与需要原谅的人数一样多。
 - ✓ 第 1 列：列出你需要原谅的人的名字。
 - ✓ 第 2 列：列出他们做了什么（通常用 1 或 2 个词就足够了）。
 - ✓ 第 3 列：列出这些冒犯带来的后果，比如“因为她的所作所为，我的孩子们无法再学习，结果是……”，或“我失去了工作，结果是……”。
 - ✓ 第 4 列：如果愿意，可以根据马太福音 18：22-35 中的“不求怜悯的仆人的比喻”来给这些冒犯再加上一个代价。对于这某些冒犯，债务可能看起来是 500 万美元，而对于其他冒犯可能是 2,000 万美元。
 - ✓ 第 5 列：把每个人和他们的罪行一个接一个地带到上帝面前。不要急于这个过程，但是，这不是一个可能需要数周和数月或会摧毁你的过程，因此以弗所书 4：26-27 说，不可含怒到日落。你在忙着原谅别人，而不是一味地追究对方的过错——你在非常具体地说明你要原谅的是什么。你也许从来没有为损失感到悲伤，而只是有一种报复的欲望。当你准备好了，完全原谅他们。看着他们在你和法官面前口袋空空，无力偿还你。现在宣告他们得赦免，他们的债全免了。
 - ✓ 现在一取消第 5 列中的债务，写下原谅这个人的日期。
 - ✓ 6 列：在第 6 列中，在他们的名字旁边写上“宽恕！”，并将他们的债务现在写成“\$0000”。
 - ✓ 现在你可以用这张纸来看看你什么时候想要违背你的承诺，完全原谅你的冒犯者。这对提醒你自己和撒旦，那个人不再欠你任何东西是有用的。或者：你可以在小溪、河流或海滩上烧掉这张纸，看着水如何把灰烬从你身边带走，永远不会回来。



从现在起，每当敌人想起他们的名字，面孔或罪行时，拒绝按重放键。这是一条“禁止通行”的街道。继续求主耶稣基督医治你——祂是唯一的医治者。光是时间不能解决的问题。在诗篇 41：4 中，诗人祈求：“我曾说：耶和華啊，求你怜恤我；医治我。因为我得罪了你。”当你拒绝纠缠于冒犯或冒犯者时，紧紧依靠和顺服医治者——主耶稣，医治会到来。

- 饶恕需要**承认饶恕不仅困难，而且是人类不可能做到的**，然而，如果没有圣灵的力量，上帝不会告诉我们去做一些事情。人类宽恕他人是不自然的一我们的座右铭通常是“以眼还眼”（马太福音 5：38）借着恩典与神建立关系，也借着恩典与人建立关系（而不是借着律法）。
- **诚实：**宽恕是诚实的一饶恕虐待父母是非常困难的。这可能是一生中最困难的事情之一。它需要极大的勇气，而不是感情用事。
- **饶恕承认上帝的主权：**饶恕虐待我们的人需要极大的勇气，而不是选择痛苦、仇恨和怨恨的道路一而不是遵循平衡天平的愿望。

- **饶恕使你从痛苦和苦毒中释放出来。**它防止你变得愤世嫉俗、多疑、过度敏感和曲解每一个言语和行动，通过你的痛苦棱镜看待一切。它还将你从伤害你的事情中释放出来。当没有宽恕时，每一个冒犯都会成为你未来的一部分。
- **饶恕释放祝福。**求神赐下主意，如何在祷告中、思想上、行动中祝福你的冒犯者，而不期望得到回报。
- **完全的饶恕包括我拒绝对冒犯者进行评判。**我承认我不知道他为什么做出那样的行为，我不知道他的动机或理由，因为我没有站在他的立场上。以“他或她是……”（由此判断一个人的性格）开头的陈述，不再允许存在于我的思维或言语中。
- **宽恕包括我放下关于自己的谎言。**我不会再继续隐藏敌人在我被冒犯期间、之后或因为冒犯而对我所说的谎言。我不再评判自己了。这种冒犯不是针对我的，而是针对冒犯我的人——我只是碰巧当时在那里。这些通常是对你的错误判断，以“我是……”开头的词语开始，例如“我很糟糕”，或“我很愚蠢”。把这些陈述带到上帝面前，放弃它们，以耶稣基督的大能之名打破它们在你生命中的能力，并拒绝让它们再统治你的生活，或你的思想或情感。只有这样做，我才能**停止在这种情况下评判自己**。
- **饶恕会减少损耗：**因为太有耐心或太有同情心而逃离教会和事工团队的人数是微不足道的，但那些因为太无情而逃离的人数是悲惨的。正如⁶¹“受伤的人会伤害他人”，⁶²未原谅和未这疗愈的伤害会导致冲突和伤害，导致人员流失加剧。

原谅中的新选择与改变：

- **不要急于采用“廉价”的假原谅。**冒犯是代价高昂的 - 原谅也是如此。宁愿正确地去，而不是一个三心二意的决定，因为那只是一种脑力锻炼，而不是发自内心的。
- **选择停止“培养”你的怨恨。**在诗篇 103: 9 中，上帝被描绘成一个不控告他人的人，他永远不会“臧匿”或“保留”他的愤怒。在原始希伯来文中，“臧匿”一词描绘了园艺的意义。这个词的词根在农业的语境中，经常用于指那些保存或看护葡萄园的人。所以，上帝是说祂不会永远看守祂对我的愤怒之园 - 祂不会一直纠缠于我们的冒犯。你呢？
- **学习并阅读有关原谅的内容，**以纠正对它的任何误解。
- **选择了解你的父母或冒犯者。**向其他家庭成员或朋友询问关于你父母或冒犯者生活的故事。了解他们为什么会做某些事情或以某种方式行事。他们也是需要关爱的人，受到他们父母和自己选择的影响。作者布伦南·奥恩说：“理解会引发同情心，使得宽恕成为可能”。学会理解并尊重你的父母。
- **放弃你“理想化的父母”：**这不是要与父母断绝关系。相反，上帝仍然期望我们孝敬父母。然而，选择放弃你的幻想，哀悼你所理想化的父母的死亡——你希望拥有的父母，或者你一直期望从他们那里得到的行动或言语。我们中的大多数人一生都在努力赢得“父母的认可”。这个要求已变得难以承受。我们中的一些人梦想着（甚至暗示）拥有父母的无条件的爱。我们梦想着与他们建立亲密、相互尊重和温暖的关系。

“如果你从父母那里期望他们无法给予你的东西，只有失望和怨恨等待着你……把眼睛放在可能会跌倒的基督徒管理者身上，会让你陷入一个毁灭性的经历。”⁶³

我们中一些人因为需要而将“理想化的父母”替换成为教会或事工的管理者。我们期望这个权威人物给我们父母不能给我们的东西。

我们会期望一个颈部以下瘫痪的朋友在我们去拜访时拥抱我们吗？当然不会！我们很容易接受这个永远不会改变的事实。如果这是真的那么为什么我们要期待来自一个功能失调的父母或其他情感上可能瘫痪的人的爱、认可和接受呢？无论他们是否还活着，他们都无法满足我们的要求——他们经常从脖子以下瘫痪，形象地说！他们往往从未领受过我们所渴望的，所以他们怎么知道去做呢，除非他们得到医治，主向他们启示了不同的生活方式？

当我们不再期待父母无法实现的期望时，我们自己也能自由地无条件地爱他们。“Agapé”是一种无条件付出自己的上帝式的爱。我们的安全之秘诀是将所有的希望都寄托在一个永远不失败或离开我们的慈爱上帝身上。当我们确信他的爱并被他的爱喂养，经常沐浴在他倾注在我们心中的爱中（罗马书 5: 5），他赋予我们以无私的方式去爱那些不可爱或不完美的人。

原谅是关于清偿债务并放下偿还的过程—原谅你的父母包括放弃这种幻想，选择一条痛苦的道路，为我们永远不会拥有的理想父母的梦想的死亡而悲伤。让梦想消亡吧。悼念这些失去，包括它们在你生活中产生的结果，然后用更现实、更尊重的期望与父母及他人的关系继续前行。饶恕别人也可以帮助我们看到他们对我们的错误的救赎，就像约瑟一样（创世记 50：20）。这不是要与父母断绝联系或关系，而是开始无条件地爱他们，不期望他们以某种理想化的方式行动。Agapé 或上帝的爱是无偿的爱，不求回报。现在选择祝福你的父母—在祷告中，在态度上，在行动上向上帝求问如何去做。

约瑟饶恕之后，神给了他两个儿子，玛拿西和以法莲（创世记 41：51-52）。“玛拿西”的意思是“忘了”—这就是当我们拒绝按下重播按钮并拒绝记住时发生的事情。“以法莲”的意思是“昌盛”—在饶恕之后，约瑟比他一生中任何时候都更加多果子。敢于饶恕，看看上帝在你的生活中做了什么。

- **开始改变你与家人的关系：**在上帝的话语的光照下，在辅导员或治疗师的支持下这样做。不要关注家庭成员的行为、情绪和反应，而是关注你自己。停止试图改变他们，避免纠缠于他们的问题，让自己摆脱不得不“拯救”或照顾他们的夸张感觉。在极端情况下，在极少数情况下，家人太危险或虐待，不能冒险接触、退缩，如果你拜访他们，请与您信任的人一起做，并且可以保持客观。
- **学习在各个层面进行沟通：**当我们在生活中受到伤害时，我们害怕亲密关系—这可能会导致痛苦。然而，当我们彼此保持舒适的距离时，由此产生的孤独感会导致更大的痛苦。当你停止要求他人填补你的空虚，转向上帝作为你的源头时，你可以自由地开始爱他们，而不期望回报或报答，发自内心地说话而不用担心被拒绝。重要的是，对恢复功能失调的人进行指导，并在他们的风格和沟通水平方面提供问责制和反馈。

在功能失调的家庭中沟通会传达事实，但不一定是发自内心的亲密、诚实和透明的沟通。意见和想法不表达，因为它不安全。语气是最难塑造的问题之一，因为在功能失调的家庭中，沟通往往充满威胁、侵略和操纵。双重信息是正常的一说一件事，但声音和肢体语言说的是完全不同的事情。这个人必须学会说出他们的意思，并且言出必行。这是一个学习过程，可能需要数年时间才能掌握。沟通有以下几个层次，如下所示：⁶⁴

沟通的层次：

这些沟通层次从肤浅的层次开始，逐渐向亲密和深度发展：

- 非个人的、实事求是的对话—天气、事件、新闻等。
- 关于他人的事实。
- 关于观念、意见、自我判断等。
- 关于情感和情绪，包括希望、梦想和恐惧。
- 亲密共融—例如在婚姻或极为亲密的关系中—对所有领域都有开放、诚实的态度。

目光接触：沟通的一部分涉及我们的眼神交流。在功能失调的家中，通常没有眼神交流，或者眼睛被用来拒绝、惩罚或回避。许多来自功能失调的家庭背景的人在与某人交谈时会闭上眼睛。这通常是由于羞耻感、不配和自我形象低下。有些人会说他们害羞。然而，这在很大程度上是一种耻辱。羞耻感是感觉你有什么独特的问题，一种没有人分享的感觉，例如“我是最糟糕的，我为自己感到羞耻。”被认为是可耻的不是他们的行为，而是这个人自己被认为是“错误的”。不幸的是，被交谈的人不知道对方的内心动机，接收者往往会解释为“他不喜欢我。他希望我保持沉默并离开。”允许一个负责的伙伴在你解决这问题时监督你的进度。

- **作为父母的你，打破功能失调的规则和角色：**随着愈合的到来，维护功能失调的规则和角色的需求将放松其控制。当你自己成为父母时，你可能想继续在家里练习童年时期功能失调的家庭的相同规则。如果您不允许自己打破这些规则和角色，功能障碍将继续存在，并在您自己的家中重现。以相反的精神前进。问责制将大大有助于这一进程。这就是你如何打破一个人功能失调的童年家庭的规则：

在家中打破规矩：⁶⁵



- **鼓励你的孩子谈论**他们的想法，表达他们的意见和观点，即使与作为父母的你的观点相对立。
- **要言出必行**，无论你是承诺一个美好的款待，还是在他们不听话时你承诺管教。如果你违背了这些承诺，请道歉。与你的爱保持一致，但也与你的纪律保持一致。

- **鼓励孩子诚实地表达自己的感受。**当他们表达自己的情绪时，不要取笑他们。不要贬低或忽视他们，不屑一顾，拒绝或评判他们的感受，也不要说教。相反，鼓励情绪的表达，当他们这样做时，承认、同情甚至肯定它们的透明度。
 - **寻求疗愈：**在祷告中在神面前诚实和透明。无论我们否认或隐瞒什么，都无法得到医治。继续定期祈求上帝在你生活的各个方面医治你。
 - **让上帝成为你的源头和身份：**你的属灵敏锐度和活力至关重要。与其跑到人那里，不如每天为你的生命和每一个需要跑到祂那里去。从祂那里深深地汲取。经常沐浴在祂的爱中——为此花时间。花点时间默想祂的话，让祂对你的心说话，并回应祂。让这成为你身份的唯一基础：你是上帝所爱的一而不是成就或人们的肯定。知道“我是被爱的”就足够了！即使在你安静的时候，你也可能会想要为祂“工作”，试图证明你的价值和属灵的超级责任，而不仅仅是花时间和祂在一起。一位作家说过：“在没有任何行为的情况下，无法意识到与上帝在一起的价值，是在挖出基督教的心脏……”⁶⁶ 聆听祂对你的爱心，并每天被祂的爱所鼓励。
 - **让温柔成为一种衡量标准：**衡量上帝对你的强烈的爱，是否是你身份和自尊的来源的一种方法，是衡量你的温柔与攻击性、严厉和暴力的程度。当侵略被塑造成模型时，温柔可能表现为可塑的、虚假的、只属于胆小的人。你不需要遵循童年时的榜样，因为你现在有了一位新的父亲，他以极大的温柔为榜样。你表现温柔的能力很大程度上取决于你的自我形象是否健康，而自我形象又取决于你对天父无条件爱你有多深的了解。使徒保罗说，我们应该让我们的温柔为众人所知（腓立比书 4: 5）。摩西尽管出生于一个功能失调的背景，他处于两个截然不同的家庭之间，两个家庭都声称他是自己的孩子，但他被人们认为是最谦虚的人。（民数记 12: 3）。
 - **悲伤你的失去：**对你多年来一直抱有的情况和期望说声再见。一路上压抑或“掩饰”我们的失去并没有帮助。与它们和解，放手并达到一个满足的状态。
 - **培养自我意识：**这不是邀请你变得自私或以自我为中心，而是更加意识到你的自我对话、思想、情绪、愿望、梦想、恐惧和意见。经常问自己：“我现在感觉到什么，思考着什么，害怕什么，想要什么或需要什么？”学会辨认和表达情绪，意识到你内心最深处的感受，这样你就会对他人更加敏感。了解触发你情绪的因素，写一本“情绪日记”，通过先进行小小的冒险来选择与谁分享你的感受。因为你在规则中长大，麻木而不去感受任何东西，不需要或想要任何东西，所以在这个领域需要不断的练习才能成长为觉知。
- 如果这个领域被忽视，你也无法认同或适应他人表达的情绪、需求或愿望，而不觉得你需要解决这一切。更好地了解自己，可以帮助你建立有意义的关系，清楚地表达你自己和你的需求，当人们通过你的自我披露更好地了解你时，他们会学会信任你。你会发现，当你公开表达自己的需求时，人们更有能力帮助你并陪伴你。
- **学会信任“可靠的人”：**重新建信任需要很长时间，甚至是知道可以信赖的人，但可以从小步骤开始。放下在你的关系中的极端模式——完全的亲密和相互依赖与自给自足和独立。
 - **保持边界：**学会区分什么是你的责任，什么是别人的责任。不要再把整个世界都扛在你的肩膀上了。在你的工作时间和其他习惯周围设置界限，特别是如果你是一个英雄。在生活的各个方面，无论是身体上、情感上和精神上，都要学会为自己和他人划定界限。一旦你画了它们，就要学会尊重这些界限，其他人也会。如果别人不这样做，学会不要只感到恼火或愤怒并压抑这些感觉，而是要承认它们，并以爱和健康的自信对冒犯你的人说话。
 - **放下你的救世主或英雄角色-学会玩耍：**功能失调的孩子没有童年——在生命的早期，他们必须成为一个成年人，履行成年人的角色，并且非常负责任。他们的童年被偷走了。这会导致超额责任或过度成就，但你需要学习你不是弥赛亚，你无法控制或修复一切和每个人。那些在童年时期受到性虐待的人被剥夺了童年。无论身体如何成长，当伤害来临时，真正的内在你，在情感和精神上都陷入了童年的某个水平——这导致了一些幼稚的反应和个性特征。⁶⁷

玩耍，“无所事事”，兴趣爱好，有趣的活动，笑声和闲聊是功能失调的孩子在成年后会挣扎的事情，尤其是英雄。充分利用每一分钟将是你的座右铭。学会在工作时间中设置界限。定期抽出时间进行娱乐、欢笑、闲聊和各种自我关怀活动。享受生活，公开表达你的喜悦和快乐，没有羞耻感，放下你应该负责和工作的内疚感。你的生活和工作不是盐矿的劳作，而是耶稣所说的丰盛和丰富的生命（约翰福音 10: 10）。这包括欢笑和乐趣，以及充足的睡眠和休息。我们的上帝不是监工！也要学会以不

同的方式祷告——与神同在而不是总是在他面前工作。主是你家庭和世界的唯一救主，因此放下你的救主心态。

- **缩减完美主义：**完美主义可能是来自功能失调家庭中的“表现好”规则的结果，也可能是作为英雄角色的产物，试图使功能失调的家庭看起来正常，通过无尽的努力获得赞赏和接受。导致完美主义和抑郁的最常见家庭情况之一是父母根本不能满足。这样的父母只给予有条件的爱，要求高标准，很少或根本没有肯定，而是不断的批评。这创造了无法实现的目标和无法实现的标准。这个孩子试图通过努力避免错误或出现问题来保持控制，从而导致完美主义。

完美主义者想要纠正世界的错误；修正事物；将事物变得完美；将麦子当中的杂草铲除。这种倾向存在于每一个改革家、传道人和同工身上，在某种程度上也应该存在于每个基督徒身上。然而，这种不公正的感觉需要被圣灵顺服、洁净、平衡和控制。只有这样，它才会成为上帝手中传播圣经圣洁和改革的有用工具。如果正义感失去控制，与未解决的愤怒问题联系在一起，不公正和不公平感就会变得具有破坏性，产生抑郁，破坏良好的关系。解决办法是诚实地对待愤怒的根源，面对你的怨恨，并原谅。

在完成日常任务时，要知道卓越就足够了。带着你的恐惧工作，担心会被发现你是一个假的或容易犯错的。通过接受并相信你是上帝的爱子或女儿来做到这一点，无论你的错误、弱点或失败如何。对他们保持真实和透明，不要觉得如果你向别人展示你不完美，你会被拒绝。人们不喜欢并避免那些认为自己是完美的人，或者看起来或描绘自己是完美的人。拥抱你不完美的状态，随之而来的是上帝爱你的事实。完美不会在一天内发生——我们也不能指望它会在一夜之间得到治愈。它将涉及一个成长、重新编程、治愈的过程，在你生活的每一个层面——思想、感知、记忆、情感和关系。⁶⁸

- **愤怒管理：**我们需要学会以健康、非破坏性的方式表达我们的愤怒。生气时，第一步是承认这一点——保持愤怒清单可能有助于了解模式和趋势。第二步是对你的愤怒负全部责任——没有人能强迫你生气。现在试着反思并找出你生气的真正原因是什么，并学会先向上帝表达这一点。看看你在事件期间和关于事件的自我对话，并确定你的自我对话是否健康、基于事实，而不是假设或读心术。通常，是我们的自我对话无缘无故地刺激了我们的愤怒水平。如有必要，以健康的方式，不要生气，与冒犯您的人交谈并尝试了解他们的行为。通常你会发现他们的行为没有任何伤害。承认任何伤害他人的错误或罪恶的愤怒表达。冲突管理一章中的一些原则可能会有所帮助。
- **与你的上瘾问题合作：**要战胜你的上瘾，重要的是要了解一些关于上瘾周期的信息。这些是按顺序运行的，循环不断重复：
 - **爱的饥饿：**你自尊心低，爱的杯子是空的，你渴望爱。
 - **上瘾物质：**这种药剂带来舒适和快乐。它可以通过强迫性观看电影或电视、在线社交网络、互联网、电脑游戏、运动、饮食、药物滥用、色情、睡眠、阅读、旅行、兴奋、工作等来实现。
 - **解脱，失去自觉：**当您使用上瘾剂时，它的乐趣会带来疼痛的缓解，就像麻醉剂一样。
 - **后果：**“哦！我吃得太多了！”或者“我工作太多了！”我们可能会过着苦行僧般的生活，逐渐积累疲劳。你可能会对自己感到非常失望和愤怒。
 - **羞耻、内疚和痛苦：**结果你现在超重，或者你经历了破裂或肤浅的关系的痛苦。你感到内疚和羞愧。你缩短了悔改的路，向上帝和其他人说对不起只是为了摆脱问题，但你继续像往常一样。

为什么很难打破成瘾循环？

- **上瘾是令人愉快的，**并带来满足感，即使它只是暂时的。你对你吃的东西、友谊、药物滥用、做得好的工作等感到满意。
- **幻想：**你不是生活在现实中，而是在逃避现实。
- **不是罪：**你觉得上瘾不是罪，例如购物、度劳累或进食，以及通常由归属感需要驱动的“软性成瘾”，例如对社交网络、互联网上瘾等。
- **你没有正视**这些问题的根源。对上帝透明。看看你的反应，问上帝你为什么要这样做。不要砍掉树枝，而是要找到根部并根除它。
- **维修：**你不是在处理维修问题。根可能已经处理好了，但你没有继续维护它——可能会有周期性的懈怠。
- **偶像崇拜：**凡是成为我生命中的神或取代神的东西。它甚至可以是一个我太尊敬、害怕或太爱的人。

- **你害怕面对它：**你太喜欢它了，你不知道没有这种生活方式你还能活下去。
- **你不知道神对你的爱有多深，**你也不爱和接受自己。然后你失去了上帝所做的一切。
- **负责：**你需要有人让你长期负责否则改变不会持久。确保你不只是用一种上瘾取代另一种上瘾，例如，不要用 18 小时工作日或色情内容代替暴饮暴食。
- **重新当父母：**你现在有了一位新父亲—上帝，我们的阿爸父神。“阿爸”是希伯来语中的“父亲”或者像亲切的“爸爸”这个词。祂爱你非常关心你，比你认识的任何其他人都多。让这个事实沉入你的脑海，并深入你的内心。允许祂重新扮演你的父母角色—从祂那里接受你从未得到的父母给予你的东西，并让祂向你展示一个真正的父母是什么样子。上帝也可以给予我们母爱（以赛亚书 66: 12-14）。也向他人学习，因为他们为我们树立了如何养育孩子的榜样—我们可以从他们那里学到很多关于我们与天父的关系，我们自己的立场以及如何养育孩子的知识。
- **重新定义自己：**如果你知道你一直把自己定义为殉道者、受害者、弱者、孤独者或任何其他负面标签，那就以上帝看待你的方式重新定义自己。殉道者不能得到任何好东西，因为他们的痛苦和自怜的偶像阻碍了他们接受任何美好的事物。要知道父神赐予美好的礼物（雅各书 1: 17）。自我憎恨并停止所有自我毁灭的习惯，无论这些习惯是在身体、情感还是精神层面上。默想上帝的话语对你所说的话，并用这些真理洗净你的思想。拒绝所有关于你的精神或口头谎言，这些谎言在你自己的思想中破坏了你，取而代之的是上帝关于你自己的真理（罗马书 12: 2）。
- **照顾好自己：**这与重新定义自己和击败负责责任的夸张感觉有关。学会给自己放权，找出过度、失衡或强迫的领域，并做一些你喜欢和使你精神焕发的事情，从而好好照顾自己。让这成为你的习惯和日常生活的一部分。请参阅我关于自我关怀的章节以获取指南。
- **脱下……穿上-更新思想：**这是关于消除某些东西并用更好的东西取而代之。以弗所书 4: 22-24 将其称为“脱下”和“穿上”。它可以比作脱下和扔掉一件脏衣服，然后穿上一件新的、干净的衣服。罗马书 12: 1-2 称之为“心意更新而变化”。它是关于摆脱你旧的、破坏性的思维模式，并用新的、敬虔的思维模式取而代之。一旦你这样做了，你的情绪就会随之而来—变得稳定和健康。而不是阻碍你和消耗你的能量，你现在的的情绪将成为祝福和动力。以下是有用的工具：
 - **新情绪疗法：**新情绪疗法是一种经过临床验证的无药物抑郁症治疗方法。它也被称为认知疗法。它挑战我们理解我们的情绪和思维方式。当我们应用本书中的原则时，它承诺在 12 周内缓解轻度抑郁症。区分正常和异常思维很重要，因为“你现在的感觉是因为你此刻的想法。”我们拥有非凡的能力，可以相信无法证明的事情，甚至让别人也相信它—这些被称为“认知扭曲”。以下描述了十种认知扭曲：⁶⁹
 - ✓ **全有或全无思维：**仅限黑白类别。如果你的表现不佳，你会觉得自己是一个彻头彻尾的失败者。
 - ✓ **过度概括：**一个负面事件被认为是一种永无止境的失败模式。
 - ✓ **心理过滤器：**挑选一个负面的细节并专门停留在上面，这样你对所有现实的看法就会变得黑暗和消极。
 - ✓ **取消积极经验的资格：**积极的经历总是被打折，就好像它们“不算数”一样，尽管有积极的经历但仍然保持消极的信念。
 - ✓ **跳到结论：**在没有任何明确事实支持这一结论的情况下得出否定结论：
 - **读心术：**得出结论，某人对你有负面反应，而不检查事实。
 - **算命先生的错误：**预计事情会变得很糟糕，相信这个预测的结果已经是一个既定的事实。
 - ✓ **放大（灾难化或最小化）：**夸大某些事情的重要性（你的错误或别人的成就）或缩小事物（你的长处或别人的不完美）。
 - ✓ **情绪推理：**假设你的负面情绪真实地反映了事物的现状，例如“我有这种感觉，所以这是真的。”
 - ✓ **应该陈述：**通过应该，不应该，必须和总是来激励自己。在情感上，它会导致内疚，如果指向他人，它会导致愤怒、沮丧和怨恨。

- ✓ **标签和错误：**过度概括到极致。你不是描述你的错误，而是给自己贴上标签，例如“我是一个错误”。当给别人贴标签时，会导致对性格的判断，“他很懒。”错误标签是使用有色或情绪化的语言。
- ✓ **个性化：**认为自己是负面外部事件的原因，而不是你的主要责任。

对于这种方法，一个表格帮助人们在一栏中列出他们的自动思考(自我批评)，在另一栏中列出理性反应(自卫)。通过这种方式，他们通过客观地看待他们的想法并谈论他们的方式来说服自己相信真理，从而反对他们所相信的东西。当我们谈论更新或医治时，这种敬虔的操练将涉及推迟旧的反应，并用新的反应取而代之。这包括看看我们相信什么，我们在告诉自己什么，以及这些信仰体系如何影响我们的思想、情感、行为、习惯和性格。

○ **理性的基督徒思想：**这个过程可以解释如下：⁷⁰

我们将首先体验一个激活事件(A)。它给我们留下了一种后果感(C)。这导致了一种决定性行动(D)。这种连锁反应导致围绕事件发展一个信念系统(B)形成了我们行为模式的A, B, C, D。我们可以使用以下插图：⁷¹

- A. **激励事件：**激活负面情绪的过去事件，例如 20 年前，一名西班牙男子拿着刀试图扒窃一位女士。[这只是一个假设的例子—没有冒犯西班牙男人！]
- C. **间接感觉：**恐惧、焦虑、紧张。
- D. **狂喜动作：**她逃跑了。多年后，她仍然对这一事件有一定的信念，这塑造了她的信仰体系。
- B. **信仰体系：**由于这些事件，成年人现在认为所有西班牙男性都具有攻击性和危险性。如果她遇到这样的人，C 中的所有情绪都会重新出现，飞行模式也会重温 D。

如果这个人想找到完全的治愈和信仰、情绪、反应、行动、习惯、性格等的改变，他们将需要“争论”自己对这一事件的信念。只有当这个人能够接受许多西班牙男人善良温柔的事实时，才会从最初的经历中保留治愈。直到现在，当(遇到另一个西班牙男人)的经历在未来重演时，她才会有不同的感觉和行为。我们需要看圣经，看看上帝对我们和生活的看法，并将其纳入我们的信仰体系。

○ **认知行为疗法：**这是另一个强大的工具，可以挑战误解，采用更健康的思维方式，并积极影响我们的情绪、行为和行动。心理学家每天都使用这种疗法。出于我们的目的，我们将使用参与跨文化事工的基督教心理学家的“脱下、穿上或心意更新”过程，以及他们所谓的“脱下、穿上”图表(见下文)。他们解释了理性思维和非理性思维之间的区别，提到了上面列出的十种非理性思维形式。思想不一定像上述理性基督教思想那样与过去的任何事件有关，而是使用现在的事件来触发此时此地的某些情绪。脱下穿上图不仅挑战一个人的信仰体系，还解决由此产生的情绪反应，包括一个人的行为或行动。就像披上斗篷一样，我需要脱掉非理性的思维，穿上另一件基于上帝话语真理的理性思考的新外衣。

当一个事件发生在当下时，关于当下事件的想法或信念被五个问题检查，以证明它是谎言还是误解—也就是说，如果五个问题中的两个以上得到否定的回答。这有助于建立产生某些情绪的错误信念，并用神的话语取代错误信念，从而相应地改变情绪和行动。要有效地脱下和穿上，就必须操练信心、认真和服从。通过持续和勤奋的应用，一些误解将得到处理，并且在 9 个月内获得更高的情绪稳定性。关闭，放在图表上程序很有帮助：

脱下，穿上图 ⁷²



1. **事件：**使你心烦意乱、愤怒、伤害或带来焦虑的现实事件。
2. **承认过去：**
 - 列出你在此事件中感到痛苦的情绪。
 - 列出你在此事件中不适当的行为。
 - 写下你对此事件持有的谎言（旧信念或错误信念）。
3. **用五个问题来反驳旧的信念或思想：**
 - 这是事实吗？是/否 为什么？为什么不？
 - 这对我有益吗？是/否 为什么？
 - 这有助于我实现目标？是/否 为什么？
 - 这能让我避免与他人发生冲突吗？是/否 为什么？
 - 这能让我避免与自己发生冲突吗？是/否 为什么？

如果以上问题中的三个以上的答案都是否，继续进行第 4、5 和 6 步。

4. **承认更新的信仰或想法：**根据上帝的话语，制定一个理性的信念，可以取代旧的信仰或谎言。
5. **抛弃旧的信仰体系：**放弃并拒绝它。
6. **穿上新的：**在类似的环境或事件中应用新的信念、行为和情绪：
 - 正确的信念或想法一列出它们。
 - 正确的行为一列出它们。
 - 正确的感觉一列出它们。

千是 c 哈特 是经 N.B. & P.J. Litchfield 许可的，2008 年（修订版）。基督教咨询和家庭治疗 - 第 3 卷（共 8 卷）。澳大利亚首都领地贡加林：利奇菲尔德家庭服务（私人）有限公司，第 119-122 页。

对于每个在情感上令人不安或拉低的当前事件，都会完成一个图表。它不仅在纸上处理，而且在日常实践中向内加工和应用。这个过程将在短时间内获得好处，例如三到四周，无论忠实应用如何，一些情绪都会滞后。然而，它需要坚持练习九个月才能带来最终的果实和情绪稳定。后来，图表的完成几乎是自动的，在情绪因日常事件而被拉下之前在精神上完成，如果忠实地应用这种方法，误解将终生改变。

我们已经走到了“脱下……穿上一心意更新”部分，这是从功能失调的家庭的影响中恢复和克服的重要方法之一。应用基于上帝话语的更新思想指南，将帮助您开始蓬勃发展，并在内部和外部结出好果子。现在让我们再看一下恢复步骤中的几个步骤。

- **维护：**当你向上帝和其他人学习时，继续小心翼翼地维护这些脆弱的领域。继续以上帝的爱为食，培养与他的亲密关系。还要继续建立和努力维持与人的关系一花时间、金钱和精力在他们身上。保持你的爱的杯子装满，这样你就不需要恢复破坏性的行为，恶习或上瘾来填满你。检查、评估和设定所有关系中的新目标。每当你发现生命中某个地方没有得到医治，就不断地求神医治那个地方。当治愈来临时，保护和维持它。
- **在医治时帮助他人：**这当然是一个好消息，我们可以从过去的伤害中得到宽恕，释放和医治，使我们能够用我们自己从上帝那里得到的同样的安慰来安慰他人（哥林多后书 1: 4）。为我们家庭造成的伤害，找到救赎用途的最佳地点，是在上帝的新家庭，基督的身体中。在 C 节中我们可以发现上帝要我们用生命做什么，并发现尽管别人伤害了我们，但神对我们的本意是好的。那些在童年时期受到虐待的人，或者经历过离婚的人，或者与共同依赖问题作斗争的人，可以得到治愈，并帮助那些走过同样道路的人。因此，重要的是，受伤的人首先在当地基督身体的团契环境中得到医治，然后再尝试

去禾场。哦，你从悲伤中恢复过来并原谅我们原生家庭的能力，与我们的新家庭中发现我们的圣召直接相关。如果不成为新家庭的一部分并被爱，通常不可能经历饶恕并洞察上帝对我们生活的目的。⁷³

我们被医治是为了帮助医治他人。例如，上帝使用那些受他人酗酒影响的人来对抗社会中的酗酒（哥林多后书 1: 3-4）。继续以透明问责为基础行走。一位作者说，在以爱为动力的服务中，“……只有受伤的士兵才能服役。”医生，退后！如果我们出于恐惧和羞耻而隐藏我们的伤口，我们内心的黑暗既不能被照亮，也不能成为他人的光。”⁷⁴ 讲述你的康复故事，不要害怕被拒绝或失败，这样其他人就可以识别并鼓起勇气得到帮助和治愈。

- **坚持基本的东西：**实践基本的基督教纪律。读圣经、祷告、敬拜、默想圣经、背诵圣经、禁食、奉献、传福音、与信徒相交等。永远不要放弃用上帝话语的真理喂养自己并实践它们——这些是你与上帝建立亲密关系以及属灵健康和活力的工具。
- **远离“十个有用的禁忌”：**一位经验丰富的教会管理者和心理学家，为正在从功能失调的过去中康复的人列出了十个有用的禁忌。这些确实有帮助，有圣经的支持，如下：⁷⁵
 - **不要期待完美的人际关系：**没有人是完美的，但我们都是独一无二的，都有自己的缺点和弱点。接受自己和他人的优点和缺点（罗马书 12: 16）。
 - **不要试图保存虚假的记忆：**现实是一个主观问题。我们无法准确地记住实际事件发生的情况，因此，不要将自己锁在过去的记忆的盒子里（腓立比书 4: 8）。
 - **不要发送相互矛盾的信息：**让你的行动与你的言语保持一致。说什么就说什么，言出必行。说和做同样的事情，做你所应许的（雅各书 5: 12）。
 - **不要做一个孩子：**一定要长大，把自己看成一个成熟的成年人。成熟度是可选的，年龄是强制性的。不要让不成熟持续一生！（以弗所书 4: 11-13）
 - **不要隐瞒秘密：**不要为自己或别人的错误或可耻的行为找借口。如果有人失败了，要温柔地面对他，以恢复为目标（加拉太书 6: 1；以弗所书 4: 14-15）。
 - **不要否认你的感受：**事实可能是正确的，也可能是不正确的，但是，感觉不是。控制你的感受，并尽一切努力让你的情绪符合现实（腓立比书 4: 4；以赛亚书 26: 3）。
 - **不要违反你的界限：**不要通过让步来寻求认可，而是忠于自己，不要妥协，不要否认你是谁和你已经成为什么样的人（彼得后书 3: 18）。
 - **不要试图成为解决问题的人：**某些事情不能由人解决，这不是我们的责任。让上帝继续作为唯一的担当者（以赛亚书 53: 4-5）。
 - **不要把别人当拐杖：**改变是你的责任！你一个人需要这样做，但是，你不能自己做。耶和华可以帮助你，祂已经准备好回应你的呼召（诗篇 91: 15）。求祂带领你找到那些可以给你建议和工具的人，教你如何克服，而不会让他们成为拐杖。
 - **不要试图赢得宽恕：**虽然尊重是赢得的，但爱和宽恕是自由给予和接受的。被冒犯的人是否接受或拒绝你的宽恕与你无关——如果你已经提供了饶恕，那么重担就不再在你的肩上了（路加福音 11: 4）。

至关重要，受伤的人首先要
在当地基督肢体的支持环境中得
到医治，然后再尝试去禾场。

当你或你的同事走在康复之路上时要考虑使徒保罗在哥林多后书 4: 7 中的话：“我们有这宝贝放在瓦器里，要显明这莫大的力，是出于神，不是出于我们。”

如何帮助来自功能失调的背景的人们



- **首先，自己得到医治：**受伤的助手可以成为一位伟大的医生。
- **接受和提供培训：**提供资源，并向伤员、管理者和团队传授有关功能失调的家庭及其成年生活中的后果。了解通往胜利的步骤至关重要。这可以使其他人能够在他们的成长和康复过程中提供帮助。

广泛阅读有关几个咨询问题，虐待、上瘾、共同依赖、界限、宽恕等的信息。您的团队或禾场中至少有一个人应该知道，可以解释、指导和与陪伴别人，包括上述至少一种“脱下，穿上”方法或工具。

- 不惜一切代价保持机密性，但事先向他们解释保密的例外情况。
- 引导他们完成上面提到的治愈步骤并提供问责制。
- 没有快速恢复方法：提醒他们没有快速解决方案—这是一个漫长的过程，可能需要数年时间才能恢复。鼓励他们。
- 将他们转介给一个支持小组在那里他们可以保持责任。
- 教育您的客户：让您的客户接受培训，以增强理解。帮助他们整理问题并确定功能失调的家庭中的问题、角色和规则。教新习惯。教导情绪以及如何表达它们，教导界限、宽恕、家庭生活、婚姻、愈合过程、责任和维护。
- 继续为他们祷告，并与他们一起相信医治和更新。
- 帮助他们处理实际问题，例如支付辅导员的服务费用或前往辅导员的交通费用。
- 保持客观：处理事实和情绪—不仅仅是其中之一。
- 不要只关注负面因素，并帮助他们做同样的事情。帮助他们看到自己的优势并发展这些优势，同时他们遵循坚实的治疗步骤。
- 确认并验证寻求或需要帮助。对于那些勇敢地寻求帮助的人来说，仍然有太多的耻辱感。
- 与他人建立联系，以便为这个人寻求帮助—与管理层、训练有素的辅导员、同工关怀提供者、教会长老、心理学家、精神科医生和社会服务建立联系。在办公室中准备好您的网络资源列表，并使其随时可供其他人使用。事先与这些人讨论如何在不破坏机密的情况下向同工关怀提供者或管理者提供反馈（如有的话）。在得到帮助的同时，让他们比平时更容易做事并保持低调，以便有更多的精力来处理他们的问题。
- 帮助推动者停止让功能失调的父母继续他或她的上瘾，暴力或虐待。应避免为功能失调的配偶遮盖、撒谎或找借口。劝告、祷告并与医治之地的推动者讨论问题。
- 对儿童：为他们创造一个安全的避风港，允许他们说话，而不必担心遭到报复、评判或进一步的虐待。让他们知道表达自己和表达意见是可以的。允许家庭中的每个孩子说话，帮助他们感到被倾听和理解。如果他们无法表达自己，让他们制作素描、图片、泥人或戏剧/短剧。在管理者和专业人士的意见和智慧下，考虑是否应该暂时或永久地将孩子从家中带走。给孩子指出足够的学习和模仿的榜样。帮助他们了解他们的父母—为什么他们是他们。帮助他们原谅他们的父母。教导他们什么是宽恕，什么不是。
- 寻求帮助：当其他人受到影响或这个人正在崩溃时，在附近的城市或国家寻求帮助，或者将他们带回自己的国家以获得帮助。有些人认为，最好在家乡文化中获得这种性质的帮助—这也减轻了压力，因此大部分精力将花在文化上获得适当的帮助上。特别是如果这个人已婚，与整个家庭一起走，并将每个人都纳入治疗过程。可能有必要有人留在受虐待的家庭身边，以便监督、调解、保护和示范正确的行为。如果这不起作用，请考虑是否必须将施虐者从他或她的家庭中移除，但要让管理层参与有关此事的意见和决策。保持责任感，并在此过程中寻求帮助和汇报。
- 甄选和筛选：在任命具有功能失调背景的人为同工之前，应进行甄选和筛选，特别是在跨文化环境中。如果他们来自功能失调的背景，请确定他们是否被治愈。如果没有，请为他们寻求帮助，然后再次筛查他们。
- 如果上瘾，试着找出上瘾者正在逃避的痛苦。如果上瘾者是暴力的，请将其移除并安排治疗。向上瘾者展示他或她的成瘾和行为如何折磨他的家人。门训他/她涉及整个家庭。
- 预防胜于治疗，因此在同工或援助工作者的同意下，帮助派遣小组和家庭教会支持该人或家庭，并在重返家乡时提供适当的问责制。
- 重返家乡时：如果由于家庭仍然功能失调而让该人回家与父母团聚，不是一个功能性或有用的解决方案，请在休年假或半年假或获得充分休息时，帮助他或她寻找替代解决方案。



- **防止虐待：**如果必要且双方同意，请筛选他们的来电，这样他们就不会因为家里的辱骂电话而感到不安，功能失调的父母仍在口头虐待他们。这对年轻人特别有帮助。
- **教他们注意症状：**教他们和他们的团队或家人或室友阅读迹象并尽早寻求帮助。
- **监测压力：**让他们远离高压事工，直到他们被治愈。如果他们不能很好地应对跨文化事工，请允许他们在您所在国家或地区的差会或家庭小组的分支机构工作，直到以后的评估。
- **帮助划清界限：**帮助他们在事工、工作时间、人际关系等方面建立和维护特定的界限。
- **如果需要，监控友谊。**他们需要熟悉他们的触发点，并试图防止或保护这些区域。
- **传递你的知识：**同工关怀提供者、辅导员和直接管理者只需要将“需要知道”的事实传递给一两个真正需要知道的人——这些事实属于保密的六种例外情况。
- **愿意充满爱心地管教、纠正、预先警告和面对。**管教和对抗应该在爱中完成，并与关怀的帮助保持平衡。在许多情况下，特别是在发展中国家的文化中，人们往往不愿意面对或纠正，害怕失去面子或友谊。避免爱的对抗与圣经的教导相反。知道如何以文化上可接受的方式面对或纠正。见哥林多前书 6: 9-10；加拉太书 6: 1；利未记 19: 15-17；和马太福音 18: 15-17。一个团队或一个差会是一个身体——当一个成员受苦时整个身体都会受苦（哥林多前书 12: 26）。我们需要认真对待我们的责任，照顾那些来自功能失调背景的人。另一方面，不要为了功能失调的人而长期牺牲其他人的福祉。知道什么时候足够了，同时记住，害怕参与不会帮助任何有需要的人。
- **教育来自功能失调的家庭背景的管理者和其他人，以及可以帮助他们的人。**教导他们目前在一个团队中可能带出来的后果；教如何克服以及这些知识如何帮助他们。当管理者自身功能失调时，愿意面对他们，并通过适当的管理结构让他们承担责任。
- **提供有关特定主题的资源，并在预先商定的日期追究其责任。** 努力提供书籍、章节、笔记、教学、互联网网站等。
- **当证明必要时进行医治释放。**某些国家和教会教派不相信医治释放，另一方面，其他人需要被提醒，医治释放不是一剂灵丹妙药。从功能障碍中治愈是一条漫长的一致性之路：坚实诚实、透明、努力、帮助、爱护他人并保持坚定、宽恕、接受、提供学习方法和继续的问责制。
- **避免发表评论：**“你是……”——这些陈述对任何人都没有帮助，而是把它们锁在一个谴责和评判的盒子里。如果发生冲突，请至少带上两个你注意到的事件，以帮助对方知道你为什么担心某些行为，并以试探和爱的方式表达你的关注。
- **如果管理者决定送他们回家**寻求帮助和康复，事后接受他们回来，并赞扬他们对建议和指导的积极回应。完全恢复它们。
- **如果一切都失败了请永久将他们送回家：**这是最坏的情况，并且始终与他们的管理者和同工关怀提供者合作完成。不幸的是，如果他们同时卷入道德败坏并拒绝转离他们的错误，这将变得必要（加拉太书 5: 19-21；启示录 22: 15）。如果他们没有被送回家，他们将对团队或差会/家庭组的其他成员产生负面影响。请务必非常清楚地向其差会或家庭组的管理者传达决策的问题和原因，最好不是以书面形式，而是在访问或致电他们了解情况时。

用于讨论和反思



- 请在你的小组或问责三人组中分享你童年的家庭是否以及如何功能失调，以及它目前如何影响你。确定您希望在未来几个月内更加关注哪些自助步骤，并在您的小组中分享这些步骤。承诺对自己的进步负责和诚实。彼此祷告和服侍。
- 钢是来自印度的年轻已婚同工（30 岁）。由于他的父亲是一个酗酒者，他在 14 岁时父母离婚。这对他来说是一个令人困惑的时期。他的母亲现在一贫如洗，没有收入，被家人排斥。你注意到钢的妻子，佳丽，经常哭泣。通过同事的传闻，你听说他正在打他的妻子，就像他的父亲一样。作为同工关怀提供者，你将如何帮助钢打破毁灭性的不正常循环？又如何帮助佳丽？
- 在佳慧的童年时期，她的母亲是一名妓女。她的父亲抛弃了家庭，因此她的母亲不得不成为养家糊口的人。现在 23 岁的佳慧正在展示许多来自不正常家庭背景的成果。她也倾向于以一种似乎过于占有欲和亲密的方式不健康地追求女士。你将如何训练她？

- 讨论一下你将如何鼓励同工在那些来自功能失调的家庭背景的人中组建一个支持小组的实际步骤，以便他们可以鼓励，帮助和相互问责。

尾注：本章使用的资源



- ¹ Burns, Bob & Whiteman, Tom. 1992. *The Fresh Start Divorce Recovery Work Book*. Nashville, TN : Oliver-Nelson Books, 219-20.
- ² Pegues, Deborah Smith. 1997. *Managing Conflict - God's Way*. New Kensington, PA : Whitaker House, 24.
- ³ O'Donnell, Kelly. 2011. *Global M.Care. Volume 1 : The Pearls and Perils of Good Practice*. Pasadena, CA : William Carey Library, 92
- ⁴ Zahn, Tina. 2006. *Why I Jumped*. Grand Rapids, MI : Fleming H. Revell, 164.
- ⁵ McDowell, Josh. 2001. *More Than a Carpenter*. Singapore : Campus Crusade Asia Limited, 126.
- ⁶ Le'au, Sosene. 1997. *Called to Honor Him*. Tampa, FL : CultureCom Press, 68.
- ⁷ Peterson, Lorraine. 1994. *Lord, I Haven't Talked to You Since the Last Crisis, but ...* Minneapolis, MN : Bethany House Publishers, 192.
- ⁸ Agudo, Dietrich Philomena. 1978. *Intimacy*. Third Psycho-Theological Symposium. Whitinsville, MA : Affirmation Books, 21. In : Manning, 1996 : *Abba's Child*, 41.
- ⁹ Manning, Brennan. 2002 (2nd ed.). *Abba's Child - The Cry of the Heart for Intimate Belonging*. Colorado Springs, CO : NavPress, 22.
- ¹⁰ Burns & Whiteman, *The Fresh Start Divorce Recovery Book*, 220.
- ¹¹ Cooper, David & Cooper, Barbie. 2008. Generational Curses : Fact or Fiction? *Evangel*. August 2008. Cleveland, TN : Church of God, 10.
- ¹² Collins, Gary R. 1995. *How to be a People Helper*. Wheaton, IL : Tyndale House Publishers, 116. Another resource : Ritschard, Hans V. 2002, Caring for M. Families : Applications from the Military. In : O'Donnell, Kelly (Ed.). *Doing M.Care Well : Perspectives and Practices From Around the World*. Pasadena, CA : William Carey Library, 413. Another resource : Figley, C. 1989a. *Helping traumatized families*. San Francisco, CA : Jossey-Bass, n.p. And : Figley, C. 1989b. *Treating stress in families*. New York, NY : Brunner/Mazel, n.p.
- ¹³ Burns & Whiteman, *The Fresh Start Divorce Recovery Work Book*, 222-237.
- ¹⁴ De Souza, Susan P. 1996. *When is Conflict Useful? - Reassessing Conflict in the Lives of Adolescents and Their Families*. Thesis for Master of Education (Counseling), 35-53.
- ¹⁵ Zahn, *Why I Jumped*, 214.
- ¹⁶ Davies, Dominic, & Neal, Charles (Eds.). 1996. *Pink Therapy - A Guide for Counsellors and Therapists Working with Lesbian, Gay and Bisexual Clients*. Buckingham, U.K. and Bristol, PA : Open University Press, 189-90.
- ¹⁷ Sanders, J Oswald. 1990. *Facing Loneliness - The Starting Point of a New Journey*. Grand Rapids, MI : Discovery House Publishers, 86, 88-90
- ¹⁸ Boyd, Dr Timothy, & Lindquist, Dr Brent. 1985. Dysfunctional Families As Workers. In : *Link Care Center Newsletter No. 210*. Fresno, CA : Link Care Centre, 1-3. A second resource that confirms this : Adult Children of Alcoholics World Service Organization, Inc. 1978. *The Laundry List - 14 Traits of an Adult Child of an Alcoholic* [online]. Available from [http : //www.adultchildren.org/lit/Laundry_List.php](http://www.adultchildren.org/lit/Laundry_List.php) [Accessed 12 September 2011].
- ¹⁹ LeSourd, Nancy. 1991. *No Longer the Hero - The Personal Pilgrimage of an Adult Child*. Nashville : Thomas Nelson Publishers.
- ²⁰ Burns & Whiteman. *The Fresh Start Divorce Recovery Work Book*, 222-37.
- ²¹ Wilson, *Released from Shame. Another resource confirming this* : Zahn, *Why I Jumped*, 216.
- ²² Omartian, *Stormie*, 59.
- ²³ Burns & Whiteman. *The Fresh Start Divorce Recovery Work Book*, 222-37.
- ²⁴ Ibid., 59, 62.
- ²⁵ Culbertson, Philip. 2000. *Caring for God's People*. Minneapolis, MN : Fortress Press, 16-17.
- ²⁶ Sanders, *Facing Loneliness*, 18-22.
- ²⁷ Boyd & Lindquist, Dysfunctional Families As Workers. In : *Link Care Center Newsletter No. 210*, 1-3.
- ²⁸ Manning, *Abba's Child - The Cry of the Heart for Intimate Belonging*, 20.
- ²⁹ Meroff, Deborah. 1996. *Riding the Storm - Pioneering M. Adventures with Operation Mobilisation*. London : Hodder and Stoughton Ltd, 167.
- ³⁰ Donovan, Kath & Myers, Ruth. Reinventing M. Commitment. In : O'Donnell, Kelly (Ed.). 2002. *Doing M.Care Well : Perspectives and Practices From Around the World*. Pasadena, CA : William Carey Library, 298.
- ³¹ Beaudoin, T. 1998. *Virtual Faith : The irreverent spiritual quest of Generation X*. San Francisco, CA : Jossey-Bass. In : O'Donnell. 2002. *Doing M.Care Well*, 298..
- ³² Greyvenstein, Laurie. 2008. *Verbruikersake*. Radio Programme : 102 MHz FM RSA Radio. Broadcast on 18 Feb 2008, SAVC1. Buzzit, [http : //www.buzzit.co.za](http://www.buzzit.co.za) or info@buzzit.co.za.
- ³³ Boyd & Lindquist, Dysfunctional Families As Workers. In : *Link Care Center Newsletter No. 210*, 1-3.
- ³⁴ Schubert, Dr Esther. 1993. *What Workers Need to Know about Burnout and Depression*. New Castle, IN : Olive Branch Publications, 13-14.
- ³⁵ Schubert, *What Workers Need to Know about Burnout and Depression*, 15-16.
- ³⁶ Foyle, Dr Marjorie. 1987. *Speech at International Conference on MKs*. Quito. In : Schubert, Dr Esther. 1993. *What Workers Need to Know about Burnout and Depression*. New Castle, IN : Olive Branch Publications. 16.
- ³⁷ Hatton, Jim. 2003. *Counselling and Family Ministry Project - A Justification for Change*. Unpublished paper, October 2003. Canberra, Australia : Youth With A Msn, 12.
- ³⁸ O'Donnell, Kelly. *Global M.Care, Volume 1*, 94.
- ³⁹ Glaz, Maxine. 1995. Can a Healer Be Too Wounded to Heal? *Second Opinion*. 20 : 3, January 1995 : 45-57. In : Culbertson, Philip. 2000. *Caring for God's People*. Minneapolis, MN : Fortress Press, 49, 57.
- ⁴⁰ Miller, Alice. 1981. *Prisoners of Childhood : The Drama of the Gifted Child and the Search for the True Self*. R. Ward, trans. New York : Basic, n.p. Quoted in : Culbertson, Philip. 2000. *Caring for God's People*. Minneapolis, MN : Fortress Press, 270.
- ⁴¹ Culbertson, *Caring for God's People*, 270.
- ⁴² Itioka, Dr Neuza. 1991. *Third World M. Training : Two Brazilian Models*. In : Taylor, William D. (Ed.) 1991. *Internationalizing M. Training : A Global Perspective*. Exeter, Devon, UK : The Paternoster Press : and Grand Rapids, MI : Baker Book House, 112-115.
- ⁴³ Boyd & Lindquist, Dysfunctional Families As Workers. In : *Link Care Center Newsletter No. 210*, 1-3.
- ⁴⁴ Burn, James. 1997. *Fishing for the King - Building church to reach the Unchurched*. Chichester, England : New Wine Press, 92-93.
- ⁴⁵ MacLean, Sheena. Bullies - Why do they do it? In : *The Age*, March 1994. Used in : Healey, Kaye (Ed.) 1995. *Conflict Resolution*. Balmain, NSW, Australia : The Spinney Press, 36-37.
- ⁴⁶ O'Donnell, Kelly. *Global M.Care, Volume 1*, 90-91.
- ⁴⁷ Palmer, Parker J. 2000. *Let Your Life Speak : Listening for the Voice of Vocation*. San Francisco : Jossey-Bass, 78-79, 90.
- ⁴⁸ O'Donnell, Kelly. *Global M.Care, Volume 1*, 90.
- ⁴⁹ Hay. The Toxic Msn Organization - Fiction or Fact? In : *Encounters Msn Journal*, Issue 39, 3,4.
- ⁵⁰ O'Donnell, Kelly. *Global M.Care, Volume 1*, 95-96.

- ⁵¹ Ambler, George. 2007. Book Review on the Five Dysfunctions of a Team : A Leadership Fable (authored by Lencioni). In : *The Practice of Leadership* [online], Available at <http://www.amazon.com/gp/redirect.html?ASIN=0787976377&tag=thepracticeof-20&icid=2025&ccid=165953&location=/o/ASIN/0787976377&subscriptionid=1N9AHEAQ2f6SV0978E02> [Accessed 9 January 2011.]
- ⁵² Ibid.
- ⁵³ Manning, *Abba's Child*, 68.
- ⁵⁴ Forward, Dr Susan. 1990. *Toxic Parents – Overcoming their Hurtful Legacy and Reclaiming your Life*. New York : Bantam Books, 11.
- ⁵⁵ Ibid., 18.
- ⁵⁶ Jakes, T.D. 2001 (3rd ed.). *Naked and Not Ashamed - We've Been Afraid to Reveal What God Longs to Heal*. Shippensburg, PA : Destiny Image Publishers, Inc., 58.
- ⁵⁷ Happy Fun Communication Land. *Tutorial : Interaction and Relationships – Self-Disclosure* [online]. Available from <http://www.rdillman.com/HFCL/TUTOR/Relation/relate4.html> [Accessed 15 January 2011].
- ⁵⁸ JISC infoNet – Northumbria University. 2009. *Using the CAMEL Model to Build a Community of Practice* [online]. Available from <http://www.jiscinfonet.ac.uk/camel/camel-model/rules.htm> [Accessed 15 January 2011].
- ⁵⁹ Young, William P. 2007. *The Shack*. Newbury Park, CA : Windblown Media, 227.
- ⁶⁰ Manning, *Abba's Child*, 68.
- ⁶¹ Manning, *Abba's Child*, 129.
- ⁶² Marriage Msns International, *Why Hurt People Hurt People* [online].
- ⁶³ Peterson, *Lord, I Haven't Talked to You Since the Last Crisis, but ...*, 210.
- ⁶⁴ Burns & Whiteman. *The Fresh Start Divorce Recovery Work Book*, 153-5.
- ⁶⁵ Ibid., 236.
- ⁶⁶ Shillebeeck, Edward. 1976. *The Church and Mankind*. New York : Seabury Press, 118. In : Manning, *Abba's Child*, 56.
- ⁶⁷ Seamands, *Healing for Damaged Emotions*, 116 ; Zah, *Why I Jumped*, 214.
- ⁶⁸ Ibid., 140, 100.
- ⁶⁹ Burns, David D. 1981. *Feeling Good – The New Mood Therapy*. New York : New American Library, 11, 31-41.
- ⁷⁰ First resource : Ibid., 220-2. Second resource : Sweeten, Gary, Petersen, Alice & Gevert, Dorothy. 1986. *Rational Christian Thinking*. Cincinnati : Christian Information Committee, 67.
- ⁷¹ Ibid.
- ⁷² Litchfield, N.B., & Litchfield, P.J. 2008 (revised ed.). *Christian Counselling and Family Therapy – Volume 3 (of 8)*. Gungahlin, ACT, Australia : Litchfield Family Services (Pty) Ltd., 101-122. Used with permission.
- ⁷³ Barnes, *When God Interrupts*, 113.
- ⁷⁴ Manning, *Abba's Child - The Cry of the Heart for Intimate Belonging*, 28.
- ⁷⁵ Kent, Dr Wilfred. 2007. Healing from a Dysfunctional Past – Ten Helpful Don'ts. In : *WOW Editorials : Words of Wisdom* [e-newsletter], Volumes 07/08/03 and 07/08/04 (3 and 4 Aug 2007). Today's World Ministries – International College of Biblical Counseling. <http://www.wilfkent.org>

---oOo---oOo---



第 9 章 - 单身 ... 但不后悔

<u>圣经中的单身</u>	<u>225</u>
<u>单身的特权</u>	<u>226</u>
<u>单身者在事工中面对的挑战</u>	<u>226</u>
<u>单身者自助在事工中茁壮成长</u>	<u>229</u>
<u>选择生活伴侣指南</u>	<u>231</u>
<u>如何帮助单身员工</u>	<u>232</u>
<u>为单身人士祈祷</u>	<u>234</u>
<u>用于讨论或个人反思</u>	<u>235</u>
<u>尾注：本章中使用的资源</u>	<u>235</u>

第 9 章

单身……但不后悔

单身人士可以属于以下类别：从未结婚、离婚、分居、丧偶或单亲。我们一生中曾经单身过一段时间，如果我们活得比我们的生活伴侣长，我们都将再次成为单身。

一位作者说，如果没有单身人士，尤其是单身女性的巨大贡献，世界各领域的发展就会前功尽弃，例如，哈德逊泰勒首次委任单身女性在中国开拓新领域。¹ 另一位作者记录了以下值得注意的陈述：“工作越困难、越危险、女性的比例就越高。”洛蒂·文（Lottie Moon）连恩婷的负责人说，“我估计在中国，一个单身女性抵得上两个已婚男性。”洛蒂文（音译）连恩婷是 19 世纪末前往中国北方的一名美南浸信会同工，她在传福音、植堂和培训教会负责人方面做得非常出色。²

圣经中的单身



在圣经中，单身或婚姻的地位都没有被高举——更强调的是成为由许多肢体组成的基督身体的一部分（罗马书 12: 4-5；哥林多前书 12: 12-27）。在哥林多前书 7: 32-35 中，保罗提到已婚人士会有很多分心的事，而单身人士可以专注于神，专注于神在他们生命中的呼召。因此，单身并不是一个二等的、被遗弃的、奇怪的身份。耶稣也是单身。

圣经中在跨文化事工中，一起旅行和工作的单身男性的例子有保罗、巴拿巴、西拉、马可和提摩太。腓比（罗马书 16: 1）和吕底亚（使徒行传 16: 14）是行动自如的女士。当耶稣在马太福音 19: 3-12 教导婚姻的神圣性时，祂描述了某些单身群体，其中一群是自愿的，为了对上帝和祂的王国更有用，耶稣把单身描述为一种礼物。婚姻和单身都是神的恩赐和呼召（哥林多前书 7: 7）——各有优缺点。³ 在讨论单身人士缺点或挑战时，最好首先考虑单身的特权。

单身的特权



值得一提的是，单身的特权也可能成为真正的挑战或压力源。因此，每一项特权都可能都是有争议的。让我举几个例子：

- 单身人士更具流动性和灵活性的事实可能导致负责人者随意调动他们。或者，家乡的家人可以不经商量就决定让单身者放弃工作和事业，回家照顾年迈的父母。
- 他们有更多的闲暇时间（尽管这是有争议的）或较少的干扰会导致过度劳累。但事实上，单身者独自承担例如处理家务、外出办事、沟通、维修等责任，几乎没有休闲时间。
- 自行决定如何处理现有财务的特权可能会成为一些单身者的压力因素，他们需要一个更了解购买房屋，汽车，退休投资等方面的人。

无论以上情况如何，单身者确实有以下可爱的特权：

- **更少的分心：**当他们想专注于……时，他们有更少的分心
 - ……在灵修生活中对神的委身—更自由地研究圣经，与神相处（哥林多前书 7：32-35）。
 - ……在他们的事工的承诺—他们可以自由地回应神的呼召。
- **奉流动性和灵活性：**他们在事奉上可以比已婚同工更具流动性和灵活性，可以随意四处走动。
- **高度参与事奉：**如果他们愿意，他们可以花很多时间并高度参与事奉。
- **闲暇时间：**单身人士有时可能暂时比已婚人士有更多的闲暇时间。
- **观察到很好的榜样：**单身人士可以在有关婚姻和以敬虔的方式抚养孩子的事工中观察到很好的榜样。
- **单身人士在关系上可以有很大的多样化。**如果他们是成熟和满足的单身者，他们的情绪压力可能比已婚夫妇少（哥林多前书 7：26-28）。然而，研究似乎压倒性地表明，大多数已婚人士比单身人士更健康，更快乐。⁴
- **不用考虑其他人：**在工作、用餐、家务、郊游等方面，不用考虑其他人的喜好和时间。
- **财务不共享，**多余的资金可以随意使用。
- **更多隐私：**单身人士比一般已婚人士享有更多隐私。
- 他们更容易来处理紧急情况。
- **休闲和假期** 时间可以随心所欲地度过，无需征求别人的意见。
- **热情好客：**如果他们有自己的住宿而不给他人带来不便，则可以热情好客。
- **不需要妥协或调整：**在价值观、习惯、目标和目的方面不需要妥协或调整。
- **其他住处：**如果单身者的收入较低，可以找到其他住处。
- **语言学习、学习和自我发展** 可以在不考虑配偶或子女的情况下进行。
- **成为榜样和别人的旁系亲属：**单身人士可以是别人的叔叔、阿姨、祖父母或同事子女的榜样，享受他们赋予的治疗性的关爱与陪伴。这可以给单身者一种归属感。

“洛蒂的管理人说：‘我估计在中国，一个单身女性抵得上两个已婚男人。’” — 赫伯特·凯恩

单身者在事工中面临的挑战



- **你是“二等”或“剩女”：**事工内部对单身人士的态度是“二等”、“劣等”、“怪异”、“社会遗留物”或“不太完整”。单身人士觉得他们有时被当作孩子对待，无论他们的年龄，经历或对事工的委身时间长短。
- **失去大家庭：**对于那些没有直系亲属陪伴的单身者来说，失去父母和其他大家庭会更加困难。当家

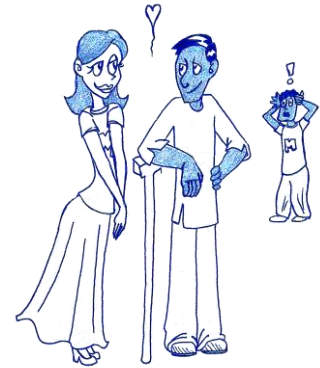
里出现问题时，他们有时也会非常关心直系亲属的福利，感到无助甚至内疚。

- **孤独：**孤独在单身人士中可能更为普遍，但他们可以学会互相支持。“信靠我的人必不至于落寞”——这句话鼓励了英国著名的印度拓荒者艾米·卡迈克尔，直到她去世。⁵ 有些单身人士不喜欢在没有伴侣的情况下参加社交聚会。感到孤独或尴尬，他们就留在家里。单身人士在工作场地“收养”并融入家庭，将缓解孤独感。
- **过度劳累：**单身者（和他们的负责人）有时会觉得他或她“除了工作没有别的事可做”。当没有人挑战或监督工作成瘾时，这是很危险的。
- **心存疑虑：**在考虑参与事工或申请时，单身人士可能会被疑虑所困扰，例如，我能在经济上生存吗？没有配偶的情况下工作，别人会怎么看我？谁来照顾我的父母？
- **潜在的生活伴侣稀少：**同龄人群中缺乏（或可能性降低）潜在的生活伴侣。潜在伴侣的稀缺会使任何潜在伴侣在主观上看起来像是完美的匹配。
- **被误解：**如果我们为了神的国度而选择单身，我们可能会被误解，这会导致拒绝，羞耻和孤独。甚至耶稣也被他的家人误解了（约翰福音 7：2-5）。
- **寻找伙伴：失去时的悲痛：**合适的伴侣通常可以在一起工作和娱乐，但如果这不成功，单身者可能会感到悲伤，甚至离开。
- **跨性别关系：**这些关系可能非常具有挑战性，单身人士需要得到保护，咨询和指导，但不能受到控制或限制。
- **没有缓冲文化冲击：**当一个人过渡到另一种文化或亚文化时，他或她将没有人可以缓解文化冲击的影响。一般在家庭单位中，配偶之间可以相互缓冲，相互支持和保护，共同面对挑战。
- **保留主管职位：**主管职位通常不赋予在该领域拥有多年经验的资深单身者，而是给予刚结婚不久的年轻夫妇。
- **住宿：**单身人士需要一个属于自己的地方，在那里他们可以放松身心，接待客人并做自己。在下列情况下，差会、家庭组和教会有时偏袒已婚夫妇及其子女，而不是单身人士：
 - **没有选择：**差会和家庭组，往往不给单身人士选择集体宿舍的机会，不考虑他们的个人喜好、需求、睡眠方式或年龄。这样一来，他们往往无法在空闲时间恢复活力。
 - **你们最好做朋友，否则...！** 如果与别人同住的单身人士失败了，他们可能会被贴上不成熟、不属灵、不灵活或不适合事工的标签。
 - **你更容易搬家：**与大多数夫妻不同，单身人士有时会在没有协商的情况下被无情地，频繁地从一个地方搬走。
 - **为单身人士省钱：**为了应对大笔开支，差会和家庭小组经常将单身人士塞进过度拥挤的宿舍或卧室，以单身人士为代价为夫妻提供更多隐私，这是可以理解的。
 - **会议：**在会议上，由于预算限制，单身工作者的需求往往排在最后，但这对所有人都不公平。
- **只有一份工资；同样的支出：**单身人士只有一份收入，通常只有夫妻收入的一半。然而，就像夫妻一样，他们对住宿、电子设备、器皿、家具、交通和通讯都有同样的需求。
- **没有一致的问责制：**已婚夫妇通常在一段持续，忠诚的关系中具有爱的问责制和对抗性。没有这一点，单身者可能会变得自私、以自我为中心、固执己见、缺乏灵活性、缺乏耐心和无法忍受。箴言 27：17 说：“铁磨铁，磨出刃来。朋友相感，（原文作磨朋友的脸）也是如此。”
- **对虐待的保护很少：**已婚人士可以保护其配偶免受负责人和同事可能的虐待。单身者没有这样的保护，与妻子相比，女性尤其脆弱。
- **没有持续、自然的汇报：**夫妻可以获得对方持续保密的汇报。然而，当单身者想要处理负面情绪或观点时，他们会被贴上不成熟、消极、挑剔和制造麻烦的标签。
- **成年期不受重视：**一些东道国文化低估了单身人士成年期的有效性，无论他们的年龄，经验和教育程度如何，直到他们结婚。单身带来的羞耻感会造成很大的压力，表现为笑话、评论、问题、戏弄、暗

“仰望你的人必不致蒙羞...”
——诗篇 25：3a

示或配对。

- **保姆或婴儿保姆：**单身工作者有时会被夫妻虐待，成为他们固定的保姆或育婴师，而单身者有时会被排除在乐趣和团聚之外。
- **没有孩子：**在某些文化中，没有孩子的人不被视为成年人。父母对子女的喋喋不休或夸耀，有时也会使单身者感到厌烦或受伤。没有孩子的单身老人往往在晚年无人照料，当养老金极度不足或根本没有养老金时，可能会遭受巨大的痛苦。
- **行动受限：**在某些文化中，单身者在行动和行为上受到限制，例如，如果她们独自在街上行走或独自乘坐火车旅行，她可能被视为妓女。
- **你被监视：**有时，差会或家庭小组政策不允许或限制约会。如果同事需要住在一起，单身者将被监视。
 - **性诱惑：**单身者需要抵制性诱惑并保持纯洁。独自辅导异性是不明智的。互联网色情是一种日益严重的流行病。我们创造性活动的增加不会消除未满足的生理性欲——他们仍然会在生理上得不到满足。在这方面可能比较脆弱的人是那些独自工作的人，一个团体中唯一的同类人，那些非常孤立的人，或者总是独自旅行的人。
 - **婚介和评论：**单身人士有时不得不忍受过多善意的婚介、评论、问题、甚至取笑他们的单身或潜在的结婚对象。
- **没有休闲/度假伴侣：**单身人士，特别是男性，需要可以与之一起享受放松和深度休息机会的朋友，或者只是进行有趣的活动，例如参观有趣的地方或文化活动，徒步旅行或参加潜水探险。
- **在回家期间，**单身人士可以被视为寄宿家庭的孩子之一，而不是房客或客人。这可能会让他们没有隐私，无法好好休息。
- **年迈的父母：**单身同工的经验，智慧和人力往往因为对年迈父母的责任而丧失，尤其是 40 至 60 岁之间的资深同工。
- **经济照顾期望：**特别是当我们是长兄妹或长子时，在文化上，我们被期望在经济上为我们的父母或弟妹妹提供经济保障——否则，这是一种耻辱，可能会破坏同工的见证。
- **缺乏触摸：**单身人士在与家人和亲密的朋友分开时，由于没有人触摸或拥抱他们，可能会变得缺乏触摸或肌肤饥渴。那些失去配偶的人知道其中的痛苦。
- **休假回家就是工作！**在家庭任务期间，同工经常被家里的大家庭视为帮助家庭休息的机会——完成家务琐事，帮忙收成庄稼或照顾年幼的弟妹妹。家人甚至可以将同工视为“他们的辅导师”，还有与工作相关的责任在等待他。
- **没有家，就没有客人：**如果单身者没有自己的家，招待和接待客人可能具有挑战性，甚至是不可能的。
- **失去父母对单身同工的创伤**往往比已婚者更大。他们的父母往往是单身人士唯一的“情感归属”，现在感觉自己像个孤儿，非常孤独，尤其是在请假回到家时。
- **单亲父母的双重负担：**与已婚父母和无子女单身人士相比，像鳏夫这样的单亲父母需要承担双重负担。过渡期的压力特别大。
- **无人分担任务：**单身人士需要自己做家务、跑腿、个人管理、处理财务记录和沟通，而没有人分担这些负担。这导致他们经常感到不堪重负，几乎没有闲暇时间。
- **只有一套恩赐：**两个人总比一个人好（传道书 4：9-12）。夫妻有两套恩赐和性格。单身者必须自己应对工作、决策、个人琐事、沟通等，无论他们是否有这些恩赐。
- **重返家乡和退休后的孤独感：**永久性重返家乡和退休可能是单身人士最孤独的阶段，他们大部分时间都在工作场所或外地度过。如果没有参与家乡事工，他们可能会觉得自己永远在外面，渴望待在禾场。
- **太快发展的恋爱关系：**跨文化的恋爱关系可能会在完全了解东道国文化之前过早地开始。一些的政治



策可以保护单身人士不会发展太快，例如，在新文化中服务的第一年内不得有特殊关系。

- **对意图的怀疑和误解：**单身男性可能会感到被太多单身女性同事追求。单身人士的单纯友好可能会被误解为调情。一些已婚女性可能习惯性地认为所有单身同事都对其婚姻构成威胁，或被视为同性恋者，或被视为“相互依赖”。
- **侵入性的问题：**当地人可能会问一些侵入性的问题，询问单身者为什么不结婚，往往会引起不适和压力。一位同工说：“在哈萨克斯坦文化中，如果我是单身，就不会受到尊敬或尊重。我不得不向他们解释我的文化。我不会随便嫁给他们带到我面前让我去结婚的人。”
- **我是唯一的，没有与我同类的人：**当单身者是其工作地点唯一的另类国籍或语言群体时，他们会在强烈的思乡之情和孤独感中挣扎。
- **寻找伴侣的希望破灭：**一些单身者来到禾场，希望在那里找到终身伴侣，但结果却大失所望。
- **更年期**对一些单身工作者来说是一个特别困难的时期。一位 46 至 60 岁的单身女士表示，她的负责人不了解，由于精力下降，她需要减少工作时间和产出。另一位资深同工说，

“年长的单身人士往往能够感受到自己处境的压力。年轻的倾向于聚集在一起。家庭真的很忙碌，尤其是那些有孩子的家庭，而且年长的单身人士往往不知道他们的归属。家乡的教会也不擅长这种照顾。”
- **尴尬和压力：**在农历新年期间，单身者（尤其是在新加坡）不论年龄大小，都会被列入“红包”的传统中，他们往往会因为收到现金红包而感到被降格为小孩。单身者经常会被问及他们何时结婚，以及“愿你早日找到伴侣”。不幸的是，这给尤其是年长的单身者带来了压力，沮丧，尴尬和难堪。一些单身者选择逃避，宁愿在这个时候出外度假，以避免陷入这样的困境。对于一些单身人士来说，其他尴尬的时刻可能是当他们不得不独自去参加婚礼或其他特殊活动，既没有伴侣，也没有抓住新娘的花束或丝带时刻。
- **女性工作者不足：**由于一些亚洲国家跨文化事工中缺乏女性，大多数工作者是男性。这意味着妇女和儿童无法充分接触福音，而男性在文化上被禁止接触妇女和儿童，单身女性则被视为文化禁忌而受到排斥。在那些为妇女敞开大门的国家，她们人手不足，工作过度。



单身者自助在事工中茁壮成长



- **拥抱并接受你的单身。**基督也是单身，但他并不怪异或不完整。你不是“半个人”，等着结婚后变得完整。“我的另一半”或“我更好的一半”可以表明一个概念，即你在单身时不是一个完整的人。通过与你的单身身份和平相处来反思基督的完全性。在基督里，你是完整的，你不是被遗弃的，二等公民，也不是单身的受害者。单身是一种被拥抱和接受的祝福。单身不一定是永远的。我们需要有希望（无论我们的地位如何），接受现实，并成熟地接受我现在的地位是上帝最好的旨意。
- **逃离自怜：**使徒保罗认为知足是一个巨大的好处（腓立比书 4: 11-13；提摩太前书 6: 6）。满足于神给你的关系，感谢你作为一个单身的特权，并奉献你自己。知足不是不甘心，争斗或要求，而是在那种对他人有吸引力的状态下保持安静和快乐。保罗在监狱里很满足，然而，他同时希望他仍然能再次见到他的朋友（腓利门书 22）。
- 通过属灵操练的价值，**培养与神坚实亲密的关系**（雅各书 4: 7-10）。确信你是无条件的，深深地被爱着。在基督里寻求你的事工，单身和婚姻的完整性和意义。在朋友，伴侣或工作中寻找你的身份是危险的一这些都可以被夺走。认识神和祂的品格，你也知道诗篇 84: 11c 的应许是真实的：“他未尝留下一样好处不给那些行动正直的人。”如果这是他现在对我的完美旨意，甚至连婚姻都不会被保留不给我们。另见诗篇 25: 3a 和耶利米书 29: 11。耶和華是为了我们！

处理你的孤独，否则它
会成为一种困扰。

- **别再沉溺于自我：**约束你的思想，将心思从自己身上转移到主身上，专注于祂呼召你去做的事，并适当地满足他人的需要。
- **处理你自己的孤独，**否则它可能会成为一种执念一和它一起努力。将你内心的“孤独沙漠”转变为美丽宽敞的“孤独花园”，在那里属灵生命可以开始并开花结果。逃避孤独就是逃避自己。婚姻，友谊或社区生活都无法消除孤独。孤独必须被接受，否则就会把孤独（或对它的恐惧）带入婚姻。你能对自己的陪伴感到舒适吗？以赛亚书 54：1 说：

“你这不怀孕，不生养的要歌唱；你这未曾经过产难的要发声歌唱，扬声欢呼；因为没有丈夫的比有丈夫的儿女更多。这是耶和華说的。”
- **住宿别无选择：**当你别无选择，只能与你认为不相容的人住在一起时，努力保持灵活和宽容，成为一个具有仆人态度的学习者，愿意被他人塑造。放下那些几年后无关紧要的小问题。
- **制定长期计划：**与其仅仅等待结婚或因为可能结婚而制定短期计划，不如设定目标并制定长期计划。不要以为你只是在等待期，而是要继续你的生活，例如买房子、家具、学习等。人生不是从结婚开始的。
- **不断成长和发展：**使徒保罗在监狱里，仍然继续成长，通过写信、关心、祈祷、爱护……来接触和鼓励他人。
- **收养一个家庭：**联系你的工作地点或团队中的家庭，甚至“收养”一个家庭作为你自己的家庭。你还可以“收养”与你经常相处的同工的孩子，做他们的叔叔/阿姨或导师。
- **计划与其他单身者以及已婚夫妇共度欢乐时光。**包括那些来自其他文化的人。
- **提供款待：**招待单身人士和已婚夫妇及其家人。
- **永久感：**尽可能为你的生活环境寻找并带来永久的情感感觉，即使它看起来是流动的或暂时的，例如你自己的植物、家具、音乐、装饰和宠物。在情感层面上，建立新的关系，而不必担心当你（或他们）不得不离开时失去它们。
- **追求圣洁：**通过逃离性领域的诱惑来追求圣洁，即使这意味着你必须离开你的职位去另一个地方，甚至回家。如果你在这方面失败了，你的事工也会失败。与辅导员或值得信赖的朋友一起处理对失败的恐惧。
- **触摸被剥夺：**当你感到肌肤饥渴或缺乏触摸，无人触摸你时，制定计划，以安全的方式获得健康的触摸，例如去信誉良好的美发店或美容院进行面部护理，修脚或修指甲等。有人可以陪你。不健康或不敬虔的触摸会破坏你的信誉。
- **同性别的友谊：**与同性别的人建立牢固而深厚的关系但不要变得令人窒息，占有欲，疲惫或排斥。
- **定期问责：**在性格、与神的关系、良知、互联网使用（色情）、思想生活、平衡以及与他人的关系，包括与异性的关系等问题上，定期向他人问责。倾听技巧是单身者生存的重要技能，但不幸的是，一些单身者对建设性反馈的反应很差。与其等待合适的先生/女士，不如先努力成为合适的先生/女士。
- **进行定期汇报：**一位同工说：“我是单身 [而且是国际流动性的，每个地方待 2-8 个月]，没有永久的合作伙伴来一起做决定—有一个关怀提供者倾听我的意见是非常有价值的。”
- **充分了解文化：**如果你在另一种文化中工作，要充分了解当地的文化（也要了解当地的属灵堡垒）。寻找文化导师和其他资源。保持敏锐，避免被当地人诽谤或失去他们的尊重——避免被解释为“调情”。
- **承受压力：**不要在他人（例如父母）希望你结婚的压力下害怕或崩溃。知道如何回答取笑，评论，笑话和不需要的建议或相亲，并以幽默的方式回答。
- **学会在工作中、在家里、在教会里寻求帮助。**不要等待，而是在需要时寻求帮助。果断地询问，不要操纵，不要施压或自怜。只要我们提出要求，人们通常愿意提供帮助。
- **独自生活在你的东道国文化中：**如果是女性，并且独自生活在另一种文化中，从你的东道国文化中



“收养”一个家庭，并向这个家庭和社区清楚地传达这一点，可能会有所帮助。他们会保护你免受伤害和嘲笑。

- **对异性有健康的看法：**眼前唯一的单身者可能看起来像一个受欢迎的电影明星。扪心自问：“如果有二十个人可供选择，我还会选择这个人吗？如果我们在家乡相遇，我会选择他/她吗？”
- **主是你的源头：**尽管有损失和失望，你可以有盼望和喜乐，因为你在人生的沙漠中认识了神。与主分享你的重担，在你寻找或委身于配偶之前接受主的医治。
- **对于单身主管：**寻找并追求可以定期向你汇报情况的值得信赖和可靠的朋友，这样你不受欢迎的负责人决策和沉重的责任所带来的孤立感就不会压垮你。对于单身女性导师：并非每个女性都在每个男性的权威之下——以弗所书 5：21-33 是为已婚女性写的。
- **单亲父母：**如果你的孩子和你一起在你的工作场所，与无子女的单身和已婚父母相比，协商减少职责和工作时间。与你的孩子共度美好时光。邀请其他单身人士帮助你或与你的孩子分享/享受某些活动。
- **他/她是否合适做先生/太太吗？**不要总是问自己“他/她也许是合适的先生/太太”而剥夺自己与异性交往的自发性。不要把其他单身人士吓跑了。
- **如果你接近四十岁，至少有五个问题需要关注：**
 - **为失去从未拥有自己孩子而悲痛。**“收养”其他你可以享受，爱护和祝福的孩子。
 - **为失去婚姻而悲伤：**请注意，许多单身人士在职业生涯中期会经历一个极其痛苦的阶段。他们也许坚持了多年，浑然不觉，乐此不疲，直到他们突然意识到他们可能永远不会结婚。
 - **更年期：**对于女性，在接近更年期时，与负责人和同事清楚地沟通你的能量水平下降的问题。清楚地传达你可以（和不能）实现的目标。调整你的生活节奏，要求卸下你的一些职责。如果出现情绪波动，请寻求帮助，清晰沟通，并在他人受到受害时道歉。
 - **年迈的父母：**为可能离开职场在家中照顾年迈的父母做好准备。如果他们去世了，要进行哀悼汇报和悲痛护理。
 - **规划退休生活：**由于你没有子女或孙子照顾你的晚年，因此要尽可能（及早）为退休生活做最好的准备。
- **讨论照顾兄弟姐妹/年迈的父母：**不要冒险被视为比不信的人更糟糕（提摩太前书 5：8）。接受你可能需要离开禾场或你的事工任务的事实。服侍你的父母，就像服侍主自己一样（马太福音 25：34-40）——它并不逊色于事工或援助工作。与兄弟姐妹和其他家庭成员公开讨论这个问题。如果你没有照顾他人的能力，由一对已婚夫妇来照顾他们可能更好，但要在经济上帮助他们。
- **重返家园后的孤独感：**当单身者永久返回家园时，他们可能容易感到孤独。寻求合适事工和参与当地教会生活、祷告伙伴关系、人际关系网和社区外展途径的可能性。



选择生活伴侣指南



这些准则并不意味着生活伴侣在任何方面都是完美的。然而，许多单身者在如何选择生活伴侣，或在伴侣身上需要注意什么等问题上，并没有得到任何指导。这些问题可以从以下几个方面来看：

- 他/她爱上帝吗？主在他/她生命中居首位吗？他/她与上帝的关系会激励你走向属灵成长吗？你们一起祷告吗？
- 你们俩是否都有长期事奉的呼召？你们有没有讨论过，如果你们离开这个事工可能会发生什么事，以及你们将如何应对？
- 他/她有来自神的明确指示要与你结婚吗？你呢？
- 寻找合适的先生/太太，而不是完美的先生/太太。即使你还不认识他/她，为你的伴侣祷告。
- 这种关系在其他任何地方行得通吗——在禾场上，甚至在国内，无论职业变化或文化如何？

- 你是否在身体、情感、心理、社会或属灵领域为这个人感到遗憾或羞愧？这些不会成为一段长期关系的健康基础。
- 他/她是否分享他/她的梦想、恐惧、想法？你的伴侣会听你的吗？有重叠之处？当你分享自己或他人的困难时，他/她是否表现出同情心？要了解他/她有多难？
- 当你们发生冲突时，他/她如何回应？你们能不带情绪的、冷静、客观地讨论这件事吗？
- 他/她是否以你知道对你们俩都很危险的方式诱惑你？他/她会带你走得太远吗？他/她是否期望你对你的信念做出妥协？
- 你尊重这个人吗？不要嫁给你感到遗憾或鄙视的人。
- 他/她是否能激发出你最好的一面？你们中的任何一方是否试图改变对方作为接受和爱的条件？
- 你能做你自己，并与你的伴侣相处自如吗？
- 没有你或其他人的帮助来使他/她快乐，他或她快乐吗？
- 他们能工作吗？还是他们很懒惰？懒惰是一个警告信号，你不应该忽视（箴言 6: 6-11），但过度劳累也是如此。
- 他们是否对自己，对你和对他人诚实，透明和真实？你知道他们的真面目吗？你们俩对自己的性史都如实相告了吗？
- 你们在智力上志同道合吗？在社交方面呢？
- 你们是否清楚地了解彼此的个性，你们各自的长处和短处？
- 你们知道并说对方的主要爱的语言吗？
- 他/她是否足够整洁，符合你的喜好？
- 他/她的嫉妒心，占有欲和控制欲有多强？
- 你的父母，同事和负责人对他/她有什么看法？他的朋友，同事和邻居呢？他们认为你们的关系会成功吗？
- 你们俩对金钱的看法是否大致相同？
- 在养育孩子的问题上，你们是否大致上同意对方的看法？那么关于管教他们呢？他/她爱孩子吗？
- 他/她喜欢和你共度时光吗？他/她对你好吗？有虐待吗？
- 你能说：“我不仅爱他/她，而且我也真的很喜欢他/她吗？
- 如果你看他/她的两个最糟糕的品质，你能忍受这些而不去改变他/她吗？
- 你在这段关系中感到安全吗？还是让你筋疲力尽或感到困惑？



“单身的幸福比婚姻的痛苦更可取。”
—奥斯瓦尔德桑得斯

请牢记这句话：“幸福的单身比痛苦的婚姻要好。”

如何帮助单身员工



- **社区感或“家庭”：** 为单身人士创造一种社区感或“家庭”环境。努力让你的，差会或家庭小组动态和教会社区有家的感觉。单身人士需要在生活中有社交群体。一位作者说：“……已婚或未婚的大多数缺点都可以在正确的支持互助社区内克服，即是真正的‘家庭’。”⁶
- **完整的个体：** 帮助单身人士将自己视为完整的个体。在基督里，无论我们的地位如何，我们都是完整的。把单身及其挑战正常化，而不是将其视为问题。尊敬、尊重和肯定单身人士。
- **长期计划：** 协助单身人士制定长期计划。鼓励他们在结婚之前，不要延迟有关职业和事工发展、个人发展、负责人职位、购房和其他方面等问题的决策。相反地，他们需要设定目标，过生活并全心全意地遵循主对他们生命的愿景。
- **安全，敬虔的约会：** 提供一个安全的环境，让他们可以与异性单身人士共度时光，并以敬虔的方式约

会。如果事情不成功，在承诺结婚之前留下分手的余地。

- **问责、汇报、鼓励、祷告伙伴：**需要鼓励各种同伴友谊，在问责、汇报、鼓励和对抗盲点、弱点、成瘾和诱惑方面，为单身人士服务。与相同性别的人建立祷告伙伴关系很有帮助。另一位单身人士说：“我认为有福的是我与同事之间的问责——我们可以一起祷告和敬拜。”
- **不断更替和损失：**避免害怕失去继续前进同事的友谊，并不断建立新的关系。这绝不是浪费时间，即使这个人可能会继续前进。
- **帮助单身者应付诱惑：**教导他们如何分辨诱惑和罪恶；如何及时发现预警信号；如何在思想生活中保持纯洁；如何及时逃离等等。当他们害怕自己会犯错时，要提醒他们神的信实（林前 10：13），同时提供安全保障和问责制。
- **预先警告和谨慎：**我们必须负起责任，预先警告和警惕那些我们认为处于危险之中的人。当我们这样做时，提及所注意到的非常具体的行为，这些行为是有问题的，或者可能被误解或误读的，并解释原因。但是，不要通过对所有关系或行为的偏执和怀疑质疑来压制健康的关系。
- **媒人，给我做个媒吧：**对于某些人来说，媒人可能会非常有帮助。在一些文化中，说媒是可取的，例如印度，差会或家庭小组，其负责人和同事成为单身者的新家庭。那些家庭中没有基督徒并被原生家庭排斥的人，可能需要管理者的帮助才能与某人就婚姻问题进行谈判。
- **负责人者，树立平等的榜样：**差会、家庭小组和教会的负责人者需要树立榜样，积极展示和鼓励单身人士作为一等公民的巨大价值。尽可能确保在住宿，负责人职位和其他情况方面享有平等的特权。如果无法做到这一点，则以协商的方式就生活条件做出决定。
- **让单身者担任负责人职务，**这样单身者的需求就能得到反映和表达。一位单身人士说：“我希望我们（几乎都是已婚）的负责人能够允许单身同工在我们的关怀和与我们相关的政策中拥有发言权”。
- **有帮助的建议：**避免针对单身人士说一些朗朗上口但却毫无帮助的短句，例如“耶稣是你的丈夫”或“等候上帝”。而是给他们非常实际的应对点子。温柔地提醒他们，耶稣也是单身的、孤立的、被疏远的，在各方面都受到了充分的考验（希伯来书 4：14-16）。
- **收养单身人士：**鼓励家庭收养禾场上的单身人士。诗篇 68：6a 说：“神叫孤独的有家。”一位年龄在 46 岁到 60 岁之间的年长单身同工说：“目前对我来说，一个特别的祝福是镇上有一个家庭，我可以像家人一样进出。”
- **“已婚”团队中的单身人士：**特别照顾那些与已婚夫妇独处的单身者、独自工作者、在小团队中，在偏远地区和流动性很强的单身者。一位同工说：“在一个小团队中做一个单身同工也很有压力。”
- **制定，记录并宣布**有关该禾场跨性别关系的政策。制定非常明确的政策，例如跨性别活动，单独相处，约会或特殊关系以及跨文化特殊关系的政策。在新同工的培训以及新参与者的入职指导期间重复下达这些政策。
- **公开宣布特殊关系：**这样的宣布可以阻止同事和其他人的猜测和流言蜚语。宣布如果主继续确认这是祂对他们的旨意，这对情侣将为结婚而努力，并留下选择的余地。请其他同工给这个特殊的关系空间。祝福那些结成婚的夫妻，也祝福那些约会不成功的，不加谴责。
- **提供咨询和教导：**提供关于单身及其特权，挑战和问题的咨询和教导，例如约会、如何选择伴侣、人际关系技巧、性别认同、同伴汇报、婚前问题、诱惑、保持纯洁和互联网色情。另一位人士说：“单身是关爱护理中一个非常重要的话题，也是在禾场中的一大挑战。”
- **提供互联网色情保护：**通过网站拦截器和网站历史追踪程序提供保护，免受互联网色情内容的侵害。一个人可以通过利用现有的这种追踪器（大多数是免费的）对一个或多个人负责。
- **提供良好文化导向：**针对本地和外国团队成员对单身人士和单身的看法、约会过程、禁忌、独居、婚姻以及与异性关系中的不当行为，提供良好文化导向。在跨文化团队中，一定要确定双方的文化取向，因为双方都会产生误解和伤害。预备单身同工了解和理解职场生活的实际情况——关于跨文化生活的危险，挑战和复杂性，以及如何很好地融入团队以获得支持和尊重。单身者需要知道什么样的动作、眼神交流、触摸、态度或行为会向异性（也是跨文化的）发出无意的信号。
- **回家后投入和休息：**为家乡和外地的单身人士提供有关（或举办）基督教退修会和度假中心的信息。这可能包括小组汇报会议，以及关于事工和单身人士问题的有用意见。
- **教导孤独者：**监测并为那些在极度孤独中挣扎的人提供咨询、工具、教学和照顾。没有快速的解决方

案。不要强迫自己去缓解单身者的孤独感。

- **健康的工作量：**帮助单身同工维持健康的工作量和平衡的生活，并确保他们有一定的界限，特别是在“除了工作没有别的事可做”的情况下。
- **悲伤：**帮助单身人士度过失去父母和亲人的悲痛时刻。
- **通过以下方式帮助单亲父母：**减少职责和工作时间；让他们少参加某些活动；鼓励单身人士“收养”单亲父母的孩子；鼓励他们与已婚夫妇和无子女单身人士一起参加活动。提供定期汇报和关怀。鼓励单亲父母不要忽视他们的家，而是让它成为孩子安全，愉快的避风港。
- **重返家园的方向：**在重返家园之前提供良好的方向指导。了解重返家园的压力，有助于避免对回家后并不兴奋的这种看似疯狂的行为而感到震惊。
- **定期让单身人士汇报，**倾听和肯定他们对事工做出的宝贵贡献。负责人需要定期进行评估。肯定单身负责人者。一位同工说：



“我发现这真的很困难，因为大多数同工都不太善于倾听。很多时候，作为一个单身人士，我真的只需要和一个愿意听我说话的人交谈。没有人可谈论我的工作发展的想法让我觉得很难。”

我们是否足够充分地告诉我们的单身人士他们是多么有价值？一位同工说：“我对一些单身女同工的奉献精神 and 坚韧不拔的精神感到敬畏。他们激励我继续坚持下去。”确保对单身人士进行适当、定期和积极的汇报，特别是那些处于负责人地位、独自工作、在小团队中或在偏远地区工作的单身者、那些受到创伤、承受巨大压力、工作量大的、团队中唯一的外籍单身者、工作流动性强的单身者、以及从事护理职业的单身人士，如护理人员等。

- **退休财务建议：**帮助你的单身同工为退休生活做好准备。在一般情况下，没有子女或孙子女可以依靠照顾他们，尤其是当他们在家乡被家人排斥的话。
- **教导已婚夫妇：**即使每个已婚者都曾经单身，教导已婚夫妇了解单身同工目前所面临的挑战和需求是明智的。在教导“单身事工”时，我经常发现已婚人士不想参加这样的讲座，但后来他们对这些信息表示感—他们不知道单身的特殊压力源。
- **住宿 - 公平、永久、隐私：**与事工中给予家庭的待遇相比，在住宿方面要公平对待单身人士，在会议上也是如此。以经济拮据为借口，将三个长期单身同工挤在一间卧室里是不公平的，而夫妻和年幼的孩子各住一间房，或者以各种“实际理由”不断调动单身人士，也是不公平的。尽可能为单身人士及其财产创造永久性和隐私性。
- **生日和特殊日子：**单身者通常没有直系亲属在禾场陪同。他们很感激那些表明他们被记住的小迹象、例如生日贺卡、明信片、信件、偶尔的电话、电子邮件或小包裹。
- **介绍信誉良好的触觉服务：**当单身者缺乏触摸或肌肤饥渴时，鼓励他们去美容院，按摩师或美发师，这些服务都享有敬虔和“安全”的声誉。他们可能需要有人陪同。提供此类推荐服务的最新列表。
- **照顾年迈的父母或家属：**当同工不在家乡时，去家里探望他们的年迈父母，尤其如家中她是独生子女并且没有近亲可以提供帮助。即使在回国后，他们在照顾父母方面也可能需要帮助—情感上的支持或实际的帮助，例如寻找可靠的看护者或日间护理中心等。

为单身人士祈祷

“我们的天父，我们对你的信心是坚定的，因为我们知道你的品性。我们感谢你，我们的处境对你来说并不神秘。让这个想法来安抚我们的灵。告诉我们，我们可以怎样不仅可以接受我们的单身状态，甚至可以在其中蓬勃发展。我们生活有一些独特的困难——误解，强烈的孤独感，明显的被拒绝的感觉，以及大多数人无法想象的非常真实的诱惑。但我们相信你会使用这些困难使我们的步履成熟。我们非常渴望荣耀祢的名，并以真实和

有意义的方式服侍他人。通过打开机会之门来鼓励我们，然后在我们跨过这些机会之门，为需要我们的人提供服侍时，让我们对你敏锐，勇敢地持守信仰。阿门。”

用于讨论或个人反思



- 习凯是一位负责人，目前正在处理团队内部的敏感问题。由于是单身，他没有配偶来分担他的负担，也没有人可以与之讨论问题。这就给习凯带来了情绪压力。他的责任越大，他的情绪压力就会越大。我们如何帮助习凯？
- 向来自几乎每天都在问“你为什么还没有结婚？”的不同文化背景的人解释你单身的原因。以幽默的方式解释，不要让听众感到疏远。
- 谈谈你/单身人士正在经历的结婚压力，这些压力来自家人、教会朋友和禾场的同事。你是怎么应对的？
- 你代表你的差会或家庭小组的关怀提供部门。尽可能详细地回答以下问题：“我们有一位申请者是离婚的。我们可以把他或她送到禾场吗？我们将如何在禾场上帮助他/她？”
- 回答在你重返家园或者进行家庭任务时家人或亲人会问到的这个问题：“你在禾场上遇到神奇先生了吗？”以幽默的方式回答，不要疏远你所爱的人。
- 你是单身。人们认为因为你没有自己的家庭，所以你无事可做、拥有世界上所有的空闲时间、所以你可以做这份工作，或者加班、或者做额外的工作。你将如何处理这种情况？如果你是差会或家庭小组的同工关怀提供者，你将如何保护和帮助你的同工？
- 身为负责人者的颜梅责任重大，但她的负责人没有花时间来指导她。颜梅没有教练、指导、肯定或汇报的机会，只能自力更生。你将如何帮助她？

尾注：本章中使用的资源



¹ Sanders, J. Oswald. 1990. *Facing Loneliness - The Starting Point of a New Journey*. Grand Rapids, MI: Discovery House Publishers, 59.

² Kane, Herbert. Life and Work on the Msn Field, In : *Charisma*, November 1980, 143.

³ Wells, Robin. 2000. *My Rights. My God*. Mill Hill, London: Monarch Books, 114-7.

⁴ Chapman, Gary. 2004d. *The Five Love Languages for Singles*. Chicago, IL: Northfield Publishing, Quoted from: Waite & Gallagher. N.d. The Case for Marriage, 2, 83.

⁵ Tucker, Ruth A, & Liefeld, Walter L. 1987. *Daughters of the Church*. Grand Rapids, MI: Zondervan Publications, 342.

⁶ Griffiths, *Tinker, Tailor, Msnry?*, 100-3.

---oOo---oOo---

耶和华是与我们同在的！

第 10 章 - 孤独……并不孤单

<u>孤独的定义</u>	<u>237</u>
<u>经中的孤独</u>	<u>238</u>
<u>孤独引言</u>	<u>239</u>
<u>孤独与孤单和独处之间的区别</u>	<u>240</u>
<u>可能导致同工的孤独感因素</u>	<u>241</u>
<u>应对一般的孤独感（事工内或事工外）</u>	<u>245</u>
<u>自我帮助的步骤</u>	<u>246</u>
<u>帮助孤独的同工</u>	<u>248</u>
<u>用于讨论和反思</u>	<u>250</u>
<u>尾注：本章使用的资源</u>	<u>250</u>

第 10 章

孤独.....并不孤单

孤独的定义



- “孤独是与他人分离的事实或感受；一种疏离和凄凉的感觉。孤独可能是由于，一个人居住在一个地方、缺乏社交技能、情绪障碍（抑郁症、精神分裂症）、自怜、敌意或精神空虚引起的。它可能导致绝望、沮丧、酗酒、吸毒或性成瘾、自杀或暴力。劫机犯、刺客或罪犯者往往非常孤独。” — 爱丽丝 E 邓科姆¹
- “孤独是一道很深的伤口，切入自我的核心。成熟就是与我的孤单和平共处……当孤单被确认为独处时，逃避或避免孤独的需要感就会减少。宗教信仰并不能消除我们的孤独，而是守护并珍视它作为礼物。” — 大卫 W 奥格斯伯奇²
- “孤独是缺乏个人亲密关系或有意义的活动的结果……孤独总是而且本质上是一种消极的体验……[它]是非自愿的、不需要的。孤独会带来一种具有破坏性的荒凉和沮丧的感觉。它最终扼杀了希望熄灭了愿望。因为我们天生就是社会性的生物，没有朋友或同伴会造成情感真空，对身体和精神造成严重破坏。” — J. 奥斯瓦尔德·桑德斯³
- “[孤独]……提醒着我，我是为上帝而生的；我的心永无处安息，世间万物都不能满足我。” — 伊丽莎白·艾略特⁴
- 韦氏词典对孤独的定义如下：“没有人陪伴；与他人隔绝；不常有人来访；因孤单而感到悲伤；产生一种荒凉或凄凉的感觉。”⁵
- “独处是自己选择与人分离开来，为的是炼净你的灵魂。当你忽略了做这个选择时，你就会渴望孤立。” — 韦恩·科代罗牧师⁶

经中的孤独



- **为与神和人相交而被创造。**在创世纪 2: 18 中，我们看见神说：“耶和华神说：那人独居不好，我要为他造一个配偶帮助他。”
- **雅各、以利亚、以诺和约拿：**只剩下雅各一人。有一个人来和他摔跤，直到黎明（创世纪 32: 24）。我们的孤独经常导致我们在自己的内心和与主摔跤。看看这些人是如何与孤独搏斗的：以利亚（列王纪上 19: 3-4）；以诺（犹大书 14-15 - 因为他的预言和警告而孤独）；约拿（约拿书 2: 2-6）。
- **哈拿：**哈拿因为不能生育而遭受到责备，戏弄和边缘化，可能给她带来了很多的孤独。即使是丈夫以利加拿对她的爱和尽心尽力，也无法弥补她的无子之痛。他说：“……有我不比十个儿子还好吗？”（撒母耳记上 1: 7-9）由于与家人分离、无子女、缺乏、失败等造成的孤独或孤立，无法通过其他人或事来缓解。哈拿对孤独的反应很好：她向神倾诉她的心声。
- **大卫：**大卫向我们示范了在孤独中需要做些什么事情。他向神承认自己感到孤独、困扰、受折磨和痛苦，并向神寻求帮助（诗篇 25: 15-17）。
- **耶稣、保罗、亚伯拉罕、大卫、摩西和施洗约翰：**这些人人都知道孤独，因为他们都曾在沙漠中度过数周甚至几年的孤独时光。我们在个人沙漠时期时候，通常会感到非常孤独，但往往在事后会发现神一直与我们同在。所有这些人都在经历过他们的孤独岁月后，都成为历史上最伟大的带领者。身处管理地位本身就会带来一定程度的孤独感。请参阅出埃及记 18: 17-23；民数记 11: 14；12: 1-2；马太福音 11: 7-11；路加福音 1: 80；哥林多后书 1: 8-9；11: 23-28；提摩太后书 1: 15。
- **约伯：**当约伯在悲痛失落时他渴望孤独，并要求独处（约伯记 7: 16, 19）。然而，由于他的问题，悲伤和失去，他感到孤单和被孤立（约伯记 19: 4）。
- **寡妇：**守寡往往是一条孤独的道路（出埃及记 22: 22-23；申命记 24: 17-19；使徒行传 6: 1-3）。圣经表达了寡妇们是如何“独自一人”。保罗鼓励她们仰望神，日夜祷告祈求神的帮助和供应（提摩太前书 5: 5；雅各书 1: 27）。
- **耶稣：**耶稣遭受孤独的事实可以帮助我们克服被定罪的感觉，并知道他能够完全认同我们：
 - 耶稣花时间独处（选择孤独）与天父一起祷告对祂来讲是非常重要的。这帮助祂聆听父神的心意，同时也帮助祂应对纷至沓来的人群和他们的需求（马可福音 1: 45；路加福音 5: 16）。
 - 约翰福音 8: 16 中，耶稣说祂不是独自做决定，因为父神与祂同在。即使其他人离开了祂，祂也知道自己并不孤单（约翰福音 16: 32）。
 - 在客西马尼园，耶稣承受着巨大的压力，他知道他必须通过死在十字架上并与父分离来完成神永恒的救赎计划。他通过祷告和与天父的关系来应对这种压力。耶稣为我们树立了榜样，告诉我们在巨大的压力，痛苦和孤立中我们需要做什么（马太福音 26: 36；14: 23；马可福音 14: 32）。
 - 当耶稣在客西马尼园面对永恒中最大的挑战时，发现没有人与祂一同祷告时，祂一定感到非常的孤独和孤立（马太福音 26: 40）。
 - 耶稣的孤独在加略山的十字架上被清晰的表达出来，当时他因背负全人类的罪而被天父离弃（诗篇 22: 1，应验在马太福音 27: 46；马可福音 15: 34）。耶稣也在十字架上背负着我们的孤独，感受着它的刺痛，祂完全能够在我们孤独的时候感同身受，安慰我们。在我们的孤独中，现在我们可以“我们既然有一位已经升入高天尊荣的大祭司，就是神的儿子耶稣，便当持定所承认的道。因我们的大祭司，并非不能体恤我们的软弱。他也曾凡事受过试探，与我们一样，只是他没有犯罪。所以我们只管坦然无惧的，来到施恩的宝座前，为要得怜恤，蒙恩惠作随时的帮助。”（希伯来书 4: 14-16）

“神叫孤独的有家……”

——诗篇 68: 6

“我最大的孤独感和缺乏牧养关怀……
都发生在我回国休假的时候。”

一个工作人员

- **孤独的症状；消除/缓解孤独的原则；孤独者的例子；鼓励和应许：**出埃及记 33: 13; 34: 6-7; 诗篇 25: 1, 16, 21; 32: 1-6; 51: 4; 62: 8; 71: 17-18; 73: 2-5, 16-17; 103: 14; 箴言 18: 24; 传道书 4: 9-11; 以赛亚书 41: 10; 61: 1-3; 马太福音 6: 12; 19: 12; 路加福音 22: 26-28; 约翰福音 13: 7; 16: 32; 使徒行传 20: 35; 21: 8-9; 27: 25; 罗马书 7: 18; 8: 28; 12: 3; 哥林多前书 7: 1, 7-8, 25-26; 哥林多后书 1: 3-4; 11: 5; 12: 9, 15; 加拉太书 3: 29; 腓立比书 3: 13; 4: 8, 11-13; 希伯来书 8: 12; 12: 10-12.
- **给孤独者的美好承诺：**
 - 神说他——“神叫孤独的有家……”（诗篇 68: 6a）。
 - 他还应许说：“凡为我的名撇下房屋，或是弟兄，姊妹，父亲，母亲，儿女，田地的，必要得着百倍，并且承受永生。”（马太福音 19: 29; 马可福音 10: 30）当我们在宣教地感到孤单时，神一定会照顾我们。
 - “耶和华是我的产业，是我杯中的分；我所得的，你为我持守。”（诗篇 16: 5）
 - “……因为祂（神）自己说过，我决不亏待你，也不会放弃你，更不会让你失去支持。[我不]会，[我不]会，[我不会]在任何程度上让你无助，也不会抛弃或让[你]失望（放松我对你的控制）！[肯定不会！]”（希伯来书 13: 5b, c, Amplified Bible 扩大翻译圣经）。
 - 愿我们对神关于孤独的应许的信心，使我们看到以下的应许在我们的生活中现实：出埃及记 33: 14; 罗马书 4: 20-21 雅各书 1: 6-7。

“孤独是缺乏个人亲密关系或有意义的活动的结果。”
——奥斯瓦尔德桑德斯

孤独引言



- **孤独与独处：**

“独处不是孤独。孤独是由于缺乏个人亲密关系或有意义的活动而产生的结果。独处是没有别人的陪伴。孤独总是而且本质上是一种消极的体验，然而独处通常是积极的和可以使人更新的。孤独会带来一种可能具有破坏性的荒凉和沮丧的感觉。它往往会倾向于扼杀希望和熄灭愿望。独处可以产生一种既富有创造力又能激励人的孤独感。一个是不由自主的、不想要的，另一个是自愿的、有意识的选择。”——J. 奥斯瓦尔德·桑德斯⁷
- **孤单与孤独和独处：**

“它不一定是由一系列环境造成的一它是一种心态。孤单只涉及身体上的分离，但孤独包括精神上的和心理上的孤立。它产生了一种内心的孤独，一种与我们想要成为朋友的人隔绝的感觉。一定程度的独处——独自思考——是一种正常状态。这对于培养内在生命至关重要。我们需要独自一人才能发现并面对真实的自己。自我独处的时间往往会带来宝贵的自我分析和新的人生观。……如果以无情诚实的方式利用孤独时期，可以让我们有能力帮助那些发现自己面临同样问题的人。我们的主常常渴望独处，不仅仅是为了独自一人；主要是为了享受与天父的交流……不幸的是，从童年到老年，孤独确实存在，并且在人生的每个时期都以不同的形式呈现。没有哪个年龄段的人能幸免于它的摧残。——J. 奥斯瓦尔德桑德斯⁸
- **传道工作中的孤独感：**
 - “当那些考虑成为同工的人问我‘那孤独怎么办呢？’我告诉他们：“是的，你会感到孤独”。这是其中的一部分代价。一个陌生人在陌生的土地上是孤独的。 你需要提前接受这一点。——伊丽莎白·埃利奥特⁹
 - “许多优秀的人把他们的生命奉献给世上的事工。在世界的事工领域倾注了他们的一生。男男女女都放弃了一切家庭的舒适朋友家人的陪伴，选择在发展中国家度过他们的一生，与看似陌生的文化打交道……”索森勒奥¹⁰

- “我认为任何踏上这段旅程的同工都需要尽可能充分认识到，这段旅程没有任何浪漫可言，而且同工生活中的大部分时间都是非常艰难的，有时也会感到孤独。然而，话虽如此，我再也想做其他任何事情了！” 匿名同工

• 休假期间的孤独感：

“当我回到家[返乡]时，我发现很难获得就像我在禾场上得到的那种优质的团契。我最大的孤独感和缺乏牧养关怀等问题，都发生在我回国休假的时候。你没有考虑到这一因素，但在与其他同工交谈后，他们大部分人都觉得在国内述职期间是最艰难和最孤独的时刻之一。” 一匿名同工

孤独与孤单和独处之间的区别



有些人错误地认为孤独是同工特有的，尤其是在不欢迎同工的禁区工作的边境同工。其他人则认为带领者、长老和事工同工永远不会孤独，因为他们总是与人在一起，或者因为他们的灵性应该比一般基督徒更成熟。然而，孤独并不一定会使同工瘫痪或导致同工流失。一位同工说：“我喜欢在禾场工作，尽管我有时会感到孤独。”

几年前，在一次演讲中我听到了这样一个荒谬的说法：“‘孤独’（loneliness）这个词中间有一个大写的‘我’（I）”。如果我们感到孤独，那是因为我们的‘我’还没有死。这句话不公平地简化了孤独的挑战。这给我们带来了一个问题：孤独是否是罪，或许是罪的结果，或者不是。亚当在夏娃被创造之前是否孤独？亚当独自一人，神说这是不好的（创世记 2：18），但这是在罪进入人心之前。亚当需要一个像他一样的人，而不是动物的伴侣。

一位同工说，那些轻易地说非常属灵的人不会感到孤独的人是无知的。他说：“我们需要肯定。我们需要一个人陪伴在身边，我们可以在他们面前卸下重担，他们可以和我们一起哭泣。如果我们只关注孤独，或者无法减轻孤独，孤独感会具有非常大的破坏性。然而另一位同工仍然非常积极，他感激地说：“我们的团队成员成为我们的新家人——主在这里为我们创造了一个新家庭……他们在一定程度上填补了这些地方，但并不是完全。在一个人的生命中，某些特定的人能够满足某些特定的需求。”

“是的。你会感到寂寞。这是代价的一部分。在陌生土地上，陌生人是孤独的。你需要提前接受这一点。”
——伊丽莎白·埃利奥特

孤单：是身体上的，而且往往是暂时的。孤单或独处并不等于孤独。需要注意的是，有些人尽管他们周围有很多人，他们仍然是孤独的。因此，照顾同工的人不应该相信他们能够满足所有孤独同工的需要。自我中心、缺乏沟通、情感缺乏或破碎、缺乏与神和/或人的关系，或罪恶都可能导致孤独感。其他原因如下所述。长期的孤独感需要得到关注，否则它们可能会恶化成抑郁、焦虑、无价值感、自杀念头和许多其他负面情绪。

独处：我们都需要一定的“个人时间”或独处。独处不应与孤独混为一谈。著名的同工，伊丽莎白艾略特，在丈夫被他们前往传福音的部落杀害后曾与孤独作斗争，她说：“把你的孤独变成独处，把你的独处变成祈祷。”¹¹ 与孤独不同，独处是有创造力的、令人耳目一新和激励人心的。它是自愿和有意选择的。性格内向的人比性格外向的人需要更多的时间独处，但为了保持健康，对我们所有人来说，有一些远离他人的时间是很重要的。对于内向的人，独处是补充能量或“充电”的主要方式，而外向的人则是在别人的陪伴下补充能量。人类需要并且可以选择独处时间，来反思、评估和处理问题。

独处是每个信徒在与神建立关系时，以健康方式培养的属灵操练之一。耶稣呼召我们从孤独走向独处。我们对孤单的恐惧驱使我们追求噪音和人群，通过言语、电视、书籍、音乐、互联网、社交网络等地不断地流淌文字。培养内心的独处和宁静，使你从孤独和恐惧中得到自由。孤独可以形容为内心的空虚，而独处则是内心的满足。我们可以在噪音和混乱中沉浸于内心深处的寂静。

埃利奥特说，我们无法完全摆脱孤独，因为那不是现实。这只是将孤独视为一份礼物，需要接受并奉献回给上帝使用——可以换取具有永恒价值的东西。她说：“我经常发现，将孤独托付给上帝后，它就消失了。我也找不到它了。”¹²

导致当代孤独感增加的一些因素也会影响到同工，这些因素包括：

- 电视的入侵
- 社会结构的急剧变化
- 现代技术、微芯片、互联网
- 城市化
- 社会的种族混合（过境人群、在国外学习和工作的人群）。¹³

虽然孤单通常是暂时的和身体上的，但无论这个人独自一人还是与其他人在一起，孤独都可能成为一个长期问题。外在的改变不一定能解决所有的孤独感。每个人被创造时都具有认识和爱神的能力。但失去这种爱时，人的内心就会出现一条鸿沟，无论外界环境如何，都会导致强烈的孤独感。

这是一个事实，大多数同工都会面临孤独，其中一些人情况尤为严重。哪个同工不在孤独中挣扎呢？一名同工说：

“这是最重要的压力源之一……在[跨文化生活]的初期，它被视为像旅游一样的巨大冒险，我见过一个大男人哭得像个婴儿，因为他想念他的妈妈……孤立是同工们的一个具体现实。我认为这是同工放弃的一个重要原因。”

可能导致同工的孤独感因素：

- **人际关系的破裂**通过冲突、丧失个性、疏离、分离和彼此孤立而导致孤独。
- **在人海中的一个**：人们常常感到自己只是人群中的一个数字，仅仅是一个条形码所代表的身份。一位同工说：
“我发现即使在社区中也会感到孤独，这是一种常见的经历。我认为，如果所有差会或家庭组都能花更多的时间来照顾他们的每个同工，那么我们就能留住更。”
- **缺乏与上帝亲密的爱**的关系：这造成了我们内心基本的爱的缺失导致空虚，内心的渴望，孤独或孤单的感觉。我们被造是为了与神有亲密相交。
- **作为小团队的一员**：在小团队内，兼容性降低，缺乏隐私。在人际关系和问责制度方面也缺乏选择。
- **经济压力和缺乏**会导致孤独。有些人感到被人际关系网、家庭小组、教会、朋友甚至神遗忘或忽视。休闲活动通常需要花费金钱，当同工同工收入不足无法参加禾场的集体活动时，他们会感到被排斥和孤立。



- **地理隔离**：远离家乡或与我们所爱的人分开或分离，会让我们感到孤独。地理上的隔离，尤其是对于那些需要飞入灌木丛的部落地区，并且是该地区唯一的外国人来说，更是如此。我们都需要一个灵魂伴侣，但在那些似乎没有人可聘用的干旱时期，我们可以依靠主在事工的每一个细节上与我们同在。也从工作圈子之外的人际关系中汲取灵感。当你感到疏离和想家时，期望管理者满足你的所有需求是不合理的。一位同工说：“在那里可以变得非常孤独，尤其是在每三个月只能联系一次的地方。这可能会让人不知所措。我们需要同工关怀，知道如何应对孤独感，还需要定期探访。”

另一位同工更喜欢因地理偏远而产生的孤独感，而不是因语言障碍而带来的孤独。无法用语言自由地表达自己会带来孤独感。另一位同工说，往往很难在附近找到一个真正的朋友。

- **价值观和神学问题的不和谐**：这可能使同工彼此疏远，有时可能导致他们退出。
- **来自与平均年龄不同的年龄组**，或者来自某个特定年龄段的唯一一个人。这可能会导致封闭和/或退缩。一位介于 36-45 岁年的单身女性说：

“有时我发现很难融入以年轻人为导向的人际网络或家庭小组，也很难结交同龄的朋友。今年，我实际上已经开始在我的人际网络之外寻找社区团体，以满足我对同龄朋友的需求。”

- **同工流动率**可能导致孤独感。人们总是来来去去—参加外展活动、休假或请假、转到另一个团队、参加会议等。有些人永久离开了，可能再也见不到他们了。这导致了没有连续性或永久性的，停止—开始—停止的关系。有些人不止有一个特别的朋友。有些人不想为友谊投资，因为他们想到了离开时的失去和痛苦。
- **移动或独自工作：**那些工作需要更多流动性的同工，或者其工作不符合模式，或无法直接为其团队或组织的愿景做出贡献的同工，可能更容易感到孤独，尤其是当家乡或禾场没有提供支持时。
- **特殊的庆祝日子里：**同工们不是每天都感到孤独，但在特殊的日子里，对于一些远离家乡、身处另一种文化的同工来说，孤独感可能会变得难以忍受。生日、周年纪念日、圣诞节、农历新年，以及其他特殊的日子都会让人感到孤独。
- **担任管理职位**可能会导致孤独。许多圣经中的人物都尝过这种孤独的滋味—请参阅上文中的“圣经中的孤独”这一段。伦敦和威斯曼表示，70%的教会管理者以及 56% 管理者的妻子表示，他们没有一个他们认为是亲密朋友的人，此外，80%的教会主管表示他们与配偶相处的时间不足够。¹⁴ 这些问题导致了孤独感。导致主管孤独感的原因如下：

- **必须在属灵上或组织上管理别人**，可能会使你与下属隔离开来，因为他们把你放在一个高位上，也许他们感到自卑，或者觉得你太忙了不想被打扰。管理者需要在某些领域始终领先于他们的追随者，这可能会造成孤独感。
- **品尝成功：**这可能会引起嫉妒和敌意，使我们与他人产生隔阂。
- **了解羊群的挑战**，痛苦、弱点和罪恶可能导致孤独感，尤其是需要保守秘密的情况下。
- **作为主管需要做出不受欢迎的决定**（例如，纪律处分成员），这会影响到所爱同事的未来，可能会不幸地孤立你并导致你的孤独感，特别是如果这些决定必须独自做出。这是主管力中代价最高的方面。
- **单身管理者**没有灵魂伴侣或配偶，会发现自己面对上述挑战，因为他们没有人可以定期与他们进行深入交流。
- **危机：**在管理别人的时候，当责任的重担似乎压倒一切时，危机迟早会出现。保罗是新约时代最伟大的主管之一，当他感受到危机的压力时，他感到孤独，他说：“……我们从前在亚西亚遭遇苦难，被压太重，力不能胜，甚至连活命的指望都绝了；自己心里也断定是必死的，叫我们不靠自己，只靠叫死人复活的神。”（哥林多后书 1: 8-9b）

使徒保罗是一位成熟的属灵管理者，但他并没有超越对令人愉快的人类友情的需要。当他被囚禁并感到孤独时，他需要提摩太人性化的关怀，恳求他在冬天之前来（提摩太后书 4: 19-21）。

- **入狱或生病：**当我们没有人可以分享我们的想法和担忧时，这些将是孤独的孤立之地。耶稣知道这一点，所以他在马太福音 25: 36 说：“……我病了，你们看顾我；我在监里，你们来看我。”
- **没有来自家乡的沟通：**当没有或很少有来自他们的人际网络、家庭组或家人的鼓励或沟通时，大多数同工会感到孤立和孤独。一位同工说：

“我觉得我根本没有从我的人际关系网络/家庭组中得到太多支持。他们在经济上支持我，但有太多的书信、祷告等的承诺，从来没有兑现过。这很难，因为有时候我觉得自己就像孤单一人在这里。但是一这也让我与主保持亲密，所以我想这也不全是坏事。”

- **团队过于以任务或目标为导向：**如果同工团队过于以任务或目标为导向，每天的日程安排过于紧凑，那么就没有时间和精力来建立相互支持的关系。一位同工说：“我们有一个强大的人际网络良好的人际关系，但在精疲力竭的时候，我觉得没有人可以倾诉，没有人会理解。我们都太忙了，无法对彼此表示真正的关心。” 另一位同工说：“没有人有时间去考虑其他同工的挣扎。”
- **内在的压力、外在的压力和焦虑**可能会导致孤立或孤独感，尤其是当压力是长期存在的，而且我们选择在内心处理事情而不向他人求助。
- **来自不健全的背景：**来自不健全家庭背景的同工现在占劳动力的 55% 以上。由于他们危险的成长环境和背景，孤独感可能比来自健全家庭的人更常发生。需要教导他们人际关系技巧并让他们负起责任。

- **代际之间的问题**可能导致在一起生活和工作的几代人之间的孤立、孤独或不团结。各代人的方法、观点目标、管理、风格、需求和价值体系可能会发生冲突。如果我们不解决这些代际问题和由此带来的挑战，我们可能会失去许多同工。
- **男性和女性之间的差异**可能会导致某种程度的孤独。当一个同工是某一特定地点唯一一个与其他人不同性别的人，甚至当同性别的人不在其团队或地点的特定年龄段时，情况会变得更加复杂。男性和女性的需求、构成和观点是不同的。不同性别之间建立友谊和关系的方式也不同。女性喜欢坐下来聊天，当她们这样做时，她们并不寻求解决方案，而是发泄和处理情绪。男性在建立关系时喜欢进行身体活动，并试图解决所有问题。
- **糟糕的自我形象**会增加感到孤独的可能性，特别是当这个人很容易感到自卑或被冒犯，即使在事工中也是如此。
- **独特的孤独感**。有些同工不仅身处另一种文化，而且在该群体中是唯一的同类，例如唯一的韩国人，唯一的非洲人。没有其他人“像我一样”会导致孤独和更强烈的思乡之情。没有任何人可以让我们毫不顾忌地表达自己，不需要仔细权衡每个词语和概念，语言学习的压力会使同工筋疲力尽，感到孤立无援。一位同工说，孤独对她来说是最具压力的事情。她在那个城市是唯一的外国人，错误都归咎于她，但这促使她转向神，只有祂是她的依靠。
- **如果该地区的属灵氛围**或统治的灵包括孤立、孤独或沮丧，或者妇女或单身人士在社会中受到贬低或不被重视，那么必须特别注意不要屈服于当地的属灵氛围。
- **在大型住所**，团队或群体中，许多同工在同一栋楼或园区中共同生活和工作，这会增加工作者的内向性。在社区中，人们倾向于相互“隐藏”，并感受到“鱼缸感”的折磨—感觉自己一直被监视。他们为了保护似乎受到威胁的隐私和精力而退缩，这是一种生存技巧。内向者通常在独处时蓬勃发展（并从中获得活力）。当他们生活在社区中时，他们可能更容易感到孤独和情感疲劳，而外向者则在活动和人际交往中茁壮成长。
- **农村与城市生活**：与城市地区相比，农村地区的孤独感可能有所不同：
 - **农村地区**：在农村地区，“俱乐部”、“工作”、“教会”和“自己”的生活圈会稍微重叠。人际关系可能较少，但更深入，在各个层面上共享。如果在农村地区没有人与之深入分享，孤独和孤立感可能会增加。
 - **城市/都地区**：与上述“农村地区”相比，城市中的生活可以用下面的图示来描述：在中间画一个圆圈，称为“自己”。在“自己”周围画四个相邻的圆圈，分别称为“社交”、“工作”、“俱乐部”和“教会”。用线将这些圆圈与中间圆圈连接起来。在城市生活中，我们通常有很多人际关系，但不太深入。如果在城市中没有人以有意义和深入的方式与我们分享生活，可能会导致孤独感。
- **悲伤**可以引起孤独感。当其他人像往常一样继续生活时，这种痛苦可能会让人难以承受，并使他们与他人疏远。当同工或他们的家人去世时，悲伤和孤独感会增加，带来痛苦。悲伤的原因不仅仅是死亡，还包括失去、冲突、创伤、疏离和转变。禾场工作者的悲伤有些类似于农民工的悲伤。
- **困难和苦难**：经历不寻常的困难、转变、误解和苦难时，我们会觉得似乎没有人能完全理解我们或我们的处境。我们觉得没有人经历过我现在正在经历的路程。这可能导致孤立和孤独的感觉，就像在黑暗的夜晚一样完全的孤独。
- **在一个与我不同的文化中工作**可能会导致孤独感—与团队中的其他人截然不同（有时是唯一的一个）一个有孩子的已婚同工表示，孤独是她的第二大压力源，她说当一个人身处另一个文化中时，即使会说该语言并处于类似的文化中，孤独也是由于一个人从来都不是真正的圈内人这一事实造成的。她说，

“当地人已经有了 20 年或更长时间的友谊，他们并不需要额外的人进入他们的生活。要融入其中非常困难。他们有很多事情要做，没有时间和精力去关注外国人。”
- **无聊**会滋生孤独。同工往往无法参与其所在文化中的类似娱乐活动，也无法建立“同类”的关系。这导致他们继续工作，而不是抽出时间来休养生息和与他人交往。他们觉得“除了工作没有别的事可做”，这加剧了孤独感。如果这种情况被掩盖，既不被认可也不被处理，从长远来看，可能会对与他人建立有意义的联系的能力造成伤害。

- **选择孤独（独处）：**孤独可以帮助我们理清自己的观点。耶稣在旷野中就是一个例子，他有目的地重新聚焦，以便更清晰地看到遥远的梦想。我们可以有效地利用独处来评估，处理，反思和评估生命和事工的意义。
- **选择公义可能不受欢迎：**通过选择公义而不是妥协，同工可能会感到孤独、孤立和边缘化。当他们选择敬畏神而不是人时，他们的选择可能不受欢迎。特别是当同工需要面对某人的不义生活时，这种情况可能会发生。关怀提供者通常属于这一类，他们的孤立和边缘化往往最终导致倦怠，从而导致禾场越来越缺乏关怀提供者。安东尼·德梅洛在《爱的方式》中坦率地写道：

“审视你的生活，看看你是如何用人来填补它的空虚。结果，他们束缚了你。看看他们如何通过赞许和反对来控制你的行为。他们有能力用他们的陪伴缓解你的孤独，用他们的赞美让你的精神飞扬，用他们的批评和拒绝让你跌入深渊。看看你自己，几乎每天醒着的时刻都在安抚和取悦别人……害怕在穿着、言谈、行为甚至思考方式上与时尚潮流背道而驰。”¹⁵

- **为了一个特定原因：**有时孤独是为了一个特定原因而遭受的，比如作为一名传教士。许多优秀的人因为对神和人的爱而放弃了家庭生活、家人和朋友的陪伴。想想耶稣在客西马尼园（马太福音 26：36）和十字架上可怕的痛苦——这是有原因的孤独。在那些可怕的时刻，他甚至被诱惑去怀疑天父的信实（马太福音 27：36-46）。伟大的事业可以同时成为摆脱孤独的桥梁。将爱倾注给他人，你就会被爱所感染和感受到爱。给予希望，你自己的希望也会增长。



- **自我引发的孤独感：**当同工拒绝让任何人进入他们的内心和思想，拒绝自我揭示时，他们可能会遭受这种孤独。他们拒绝被别人知道，坚持自己的想法，坚持自己的隐私，但又想知道为什么没有人联系他们。其他人可能认为这种退缩是为了隐私的需要，所以他们让他们和他们的家人独处，从而形成一个恶性循环，孤独感增加。一名同工说：

“在一艘约有 300 到 400 名主要是基督徒的船上生活，我总是对我们彼此之间如此难以真正敞开心扉感到惊讶。我们应该学会同工也是普通人，而挣扎是生活的一部分……我们需要学会彼此更加坦诚，并互相负责。”

- **婚姻中的孤独：**孤独感可以存在婚姻中——任何婚姻都是如此，但如果与其他可能导致孤独的因素结合在一起，婚姻中的孤独感可能会加剧。一名同工说：“作为已婚人士，我们有彼此，但当我想和另一个女人讨论一些事情时，却没有人。”配偶独自一人无法满足其婚姻伴侣的所有需求。因为家庭关系有时是痛苦的，许多人设法在家庭之外找到一个人。孤独的妻子会和特别的女性朋友长谈，而不会修补似乎已经破损的东西，而丈夫则享受与好友一起进行活动。

- **单身同工似乎普遍比已婚夫妇在事奉中更容易感到孤独。**一位同工说：“在我的短暂单身时期，孤独是最难处理的事情。”

- **休假或回国休假期间：**回国任务或休假期可能是非常孤独的时刻，特别是在未婚同工的父母去世后。单身者可能会感到无根、不受欢迎和孤苦无依。已婚同工由于通常有子女，往往在自己的祖国有更多的依靠。在回国休假期间，单身者通常很难找到人陪他们度假。

- **返乡压力**通常包括孤独感。返乡是指同工暂时或永久返回原籍国。返乡压力的孤独感往往是由他们经历的独特性造成的，家里没有人能理解。然而，当大多数同工在家里被放上高位时，这可能会让他们感到更孤独，无法自由地表达负面情绪或真实的做自己。

- **退休**可能是最孤独的。在禾场的同事和当地的基督徒已经像一家人一样。与家人分离多年后，大多数长期同工回到家乡时，面对的是他们不再熟悉的人。家人变得像陌生人一样。留在禾场的人通常不会与退休的同工保持联系，这增加了与禾场上的人隔离的感觉。

- **个性差异**可能导致疏远和孤独感。一名同工表示：



“肯定需要更多关于自我意识的培训。我经常看到那些已经服务多年的同工，仍然很难看到他们的个性或态度对他们的工作或人际关系有什么影响。”

- **受迫害**可能会让同工感到孤独，尤其是在单独监禁的情况下。德国教会主管迪特里希邦霍费尔在纳粹监狱中的信件中表达了他的孤独。在《狱中书信与文件》中，他表达了他在 1943 年圣诞节前夕对亲人的思念之情，并且他表示将神视为“我们需要的一切”是错误的观点——没有人能真正填补他们在我们心中的位置。¹⁶ 同工们感到更加孤立和孤独，当管理者和其他人不认可他们的经历，包括所面临的迫害，以及管理者和其他人所犯的错误带来的影响时。
- **保密的必要性**：如果我们从事辅导或同工关怀工作，保密的必要性可能会导致孤独或孤立，因为无法分享有关其工作的详细信息或对客户的担忧。
- **缺乏差会关系**：同工经常感到被背叛、被遗忘、孤独甚至愤怒，因为他们的“根”不再支持他们。同工可能没有得到任何鼓励，关心或代祷支持。

应对一般的孤独感（事工内或事工外）



孤独是一个复杂的现象，具有各种原因，并没有简单或单一的答案。处理孤独的有害核心问题——缺乏亲密关系是至关重要。这是孤独中最痛苦的因素之一。无论是在事工内还是外部，以下是在处理孤独时，可以关注的一些问题：

- **确定以下问题的答案**：这种孤独是什么类型的？是慢性的（保持相同的强度）还是会有变化？是暂时的吗？你从何时开始感到这种感觉？它是模糊的还是强烈的？它是来去无踪吗？是普遍存在的吗？你是否只是想要一个朋友，不论是谁，还是更希望有一个特定的人？或者是想要一个生活伴侣（婚姻）？
- **你如何应对这些孤独感**？是忽视它吗？还是抗拒、承认、挑战或对抗它？你是在谈论还是否认它？
- **主要原因是什么**？为什么？承认并与解决这些原因。与信任的朋友或咨询师讨论这些原因。
- **你采取了什么行动计划**？
 - **与神交谈**：建立你与他的关系。如果你的孤独感已经开始对你的属灵生活产生负面影响，找一个你可以信任的人，接受咨询、祷告和服侍。决定利用你的孤独作为独处的时间来加强你与神的亲密关系。
 - **“放下”**（摒弃）消极的思维模式，例如：“没有人爱我！”或者“我不值得爱，所以没有人联系我！”又或者：“这是因为我一我有一些独特的问题。”“穿上”并用积极的和符合圣经的思维模式替代它们。
 - **查看原因**：问问自己，“为什么缺乏亲密关系？”“我害怕敞开心扉和透明度，不愿意让别人了解和信任我？”
 - **废除生活中的“自我”**。当你发现你是你思想中的关注和重要中心时，放下“我”的冠冕——即宇宙的中心，一切都围绕着我，以自我为中心的过程，感觉所有他人的行为都是针对我。每天尊主耶稣基督为你生活中唯一的君王和主，尤其是如果你身处偏远地区或不同的文化中，他呼召你在那里传扬福音。将自己奉献给他人，尤其是那些不幸的人。
 - **处理内在的原因**，即使外部环境无法改变。感觉不会自行消失。与上帝和其他人谈论这些原因，并对其进行处理。
 - **采取行动**：例如，加入一个女性/单身人士团体、培养一项爱好/运动，教授某种技能或指导他人、收养一户家庭、参与儿童保育工作、照顾老人或孤儿等。在人际关系中主动和付出。成为别人朋友！你愿人怎样对待你，你就怎样对待别人（马太福音 7：12）。要小心相互依赖的关系。以下是此类关系的症状：嫉妒；占有欲；排斥他人；如果无法与 X（X = 相互依赖关系中的另一方）在一起就感到沮丧；如果 X 退出，你会感到愤怒/沮丧，对他人没有兴趣，没有 X 就没有计划，看不到 X 的缺点，如果他人探查你与 X 的关系，你会采取防御姿态；总是提到 X 的名字，过于亲昵的行为。重要的是首先要注意上述的内在原因和步骤。仅仅靠进行外部活动无法改变内在问题（腓立比书 2：4-5；加拉太书 6：7c，9-10）。

自我帮助的步骤



不幸的是，没有简单、容易的答案来解决孤独的问题。虽然根本原因相同，但造成这种复杂现象的因素各不相同。不同类型的孤独需要不同的方法。只有当我们超越症状并处理这状况起源的有害中心时，我们才能从孤独中解脱出来。当**缺乏亲密**关系时，它需要解决和补救。遭受孤独困扰的同工可以通过以下方式帮助自己：

- **与神保持重要的关系**将帮助同工战胜孤独。必须留出时间来点燃灵性活力的火焰。当我们与神的关系缺乏时，这种真空就会产生经常性的孤独和孤立感，不管理想（或者不太理想）的外在环境如何。
- **培养积极的赞美思想**和积极的认罪的内在生活（腓立比书 4：4-9；13）。如果孤独被绝望、怨恨、痛苦、自怜和其他消极的想法所滋养，就会像癌症一样侵蚀你的活力、热情和能量。自怜总是导致孤独。
- **团体团契**：腾出足够的时间在禾场上进行集体团契、敬拜和庆祝活动。庆祝是灵性成长的属灵操练之一，它建立了我们的喜悦感。它给了我们力量和保护，让我们在社区中不放弃，知道我们并不孤单。
- **顺服神**：我的孤独或情感反应是否是因为抗拒神的改变而引起的？如果你感到与神或祂的子民疏远，问问自己，“是谁远离了谁？”探索神希望你在态度，人际关系，行为和事业上的改变是什么。参与事工，关注他人和他们的需求——而不仅仅关注自己的内向的生活。无论祂把你安置在哪里，怀着感恩的心顺服神。
- **亲密关系**：养成与神（诗篇 34：1-3）和他人（使徒行传 2：42）建立亲密关系和真正交流的习惯。变得透明，诚实地发自内心地说话，尤其是与最亲近的人。通常，我们感到孤独是因为缺乏表达我们的真实想法、感受、恐惧、担忧、弱点和梦想——没有人真正了解我们。我们拒绝自我揭露，坚持我们的隐私，避免脆弱。然后我们可能想知道为什么没有人向我们伸出援手，假设没有人会理解或关心，并从那些希望关心我们的人那里退出。

冒险并信任他人——让自己被了解。孤独的痛苦往往比被背叛的信任更加剧烈。通过情感上的裸露来对抗孤独，而不感到羞耻或害怕被评判。抑郁症告诉我们，我们没有朋友，没有人喜欢我们，但通过过度工作，缺乏社交技巧等方式，我们可能已经建立了一种孤立的生活方式。当我们相信友谊能带来支持时，我们需要投入时间积极建立友谊。两位同工说过，

“我认为禾场工作是关于人际关系的。我与神、与当地、与同工、以及与我的差会/家庭小组的关系越好，我的禾场经历就越好，也就越有成果！”

“在禾场工作中，我有着良好的友谊，因此能够从中得到鼓励……这一切都是关于基督的身体。”

- **建立你的婚姻**：如果一个人结婚了，需要付出特别的努力和额外的时间来维持和加强自己的婚姻关系。如果丈夫和妻子因长时间的工作预约或过度劳累而疏离，孤独的伴侣很容易受到诱惑，想要替代失去的亲密关系。将目光从伴侣身上移开，寻求情感上的满足是一种情感出轨——非常危险！
- **警惕在禾场的相互依赖**，特别是当一个人感到孤独时，如果一个人有相互依赖关系的历史，更需要警惕。在相互依赖的关系中，我们在占有欲中依附于一个人，以强烈的嫉妒和猜疑，试图控制对方，并排斥其他人。任何一方都不允许对另一方进行批评或纠正——他们会激烈地互相捍卫。他们认为如果没有这个已成为偶像的人，他们就无法生存，没有其他人的空间。这种关系可能会变成性关系。
- **收养一个家庭**：尤其是如果你是单身，成为禾场中的一个家庭的一员，成为他们孩子们的叔叔或阿姨。如果你独自在一个部落或村庄里，可以收养一个当地家庭，将他们当作自己的家人——他们通常会像看待自己家人一样保护和照顾你。
- **与人际关系网/家庭小组的关系**：与自己的人际关系网、家庭小组和家乡教会保持密切的关系非常有帮助。在回国时，一个具有稳定管理的健康本地教会，可能会考虑欢迎你成为其事工团队的一员，否则你可能会永远感觉自己是个局外人。

- **与家乡家人的关系：**尽可能与你家乡的其他家人保持紧密的关系，当你远离家乡时，这并不容易。回家假期可能会塞满许多责任。如果多年来家庭关系保持完好，当你回家时就有人可以依靠。
- **为退休做准备：**尽可能早且充分地在财务和情感上为退休做好准备。如果退休同工将一生都献给了事工，与亲人分离，现在感到自己的住宿和日常生活费用需要依赖别人，那么孤独感就会加剧。
- **为离开家庭的牺牲做好准备：**我们需要为离开家庭的现实和代价做好充分准备。这没有什么浪漫可言。基督深知孤独，他完全有权要求我们为他的缘故离开我们的家人。他离开了天上的家，不被地上的兄弟理解（约翰福音 7：3）。在十字架上，他把母亲马利亚的照顾交给了他的表弟使徒约翰（约翰福音 19：26-27）。在橄榄山上，跟从他的人都离弃了他。当他在客西马尼园受苦的时候，没有人能在他在十字架上受苦的时候和他在一起。他为我们救恩付出了代价，死在髑髅地的十字架上，甚至为我们的缘故被他的天父抛弃了。他知道人类的孤独是什么感觉。

这些圣经事实将帮助同工在追求神国事工时，以正确的视角看待他们在陌生土地上的孤独。离开父母、子女、亲人、孙子孙女和朋友可能会让同工感到思乡、悲伤、孤立和孤独的感觉

使徒保罗说：“不但如此，我也将万事都当作有损的，因我以认识我主基督耶稣为至宝。我为他已经丢弃万事，看作粪土，为要得着基督……”（腓立比书 3：8-9）。保罗在成为基督徒后，他的家人与他断绝关系。年轻的提摩太留下他的母亲和祖母在吕斯特拉。如今，留下年迈的父母的代价是巨大的牺牲。尽管他们相对健康，但以下问题往往没有说出来：“我们还会再见面吗？”

- **拉近代沟：**当不同年代的同工经常花时间在一起时，他们可以弥合代沟。这种代沟会导致更多的孤独或孤立，特别是当年长者无法“跟上步伐”的时候。年长的同工喜欢被年轻一代的热情所点燃，而年轻的同工则可以从年长同工丰富的经验中学习。
- **放下我的兴趣和需求：**放弃自我所赋予的“自我”重要性。邦霍弗虽然入狱多年，他还是试图通过他的信无私地让他在家里的亲人放心，不夸大或过多关注自己的苦难，这都表露在他 1944 年 8 月的信函中，他更关心他在家中的亲人。¹⁷
- **表达我的孤独感：**即使舍弃自己的生命，也不需要否认自己的孤独感。向那些在禾场上的人或在家里的人承认这一点，但不要试图博得同情或披上烈士的外衣。如果这看起来很困难或不可能，或者你被误解了，至少在你的个人日记中写下它，并以书面形式，与同事交谈，或至少（但最重要的）在祷告中与上帝交谈来处理这些感受。朋霍费尔承认自己的孤独，并在他的诗“我是谁？”中写到了自我怀疑在他心中激起的嘲笑。写信回家时，即使你可能是在表达你的真实感受，也要同时表达你对上帝的信任，像朋霍费尔那样。

同工需要继续与家里保持牢固的联系，通过频繁的电话、社交网络、电子邮件、信件和照片来加强这些关系。但应该注意的是，虽然同工在禾场的时候可能会表现出自己的情绪，但不是因为他们的心在家里而被撕成两半。年轻同工经常会陷入与家人进行一小时又一小时的社交活动频繁社交网络交流的“缺席陷阱”——身体在一个国家，而情感却在另一个国家。

- **统治的灵：**去找你尊敬的同事，告诉他们你的感受。问他们是否也有同样的感觉。知道别人也有同样的感觉已经打破了孤立感。在当地可能存在孤独或孤立的统治的灵。如果有几个人有同样的感觉，或者在这个特定的地方有孤独和孤立历史，我们需要一起对它进行属灵争战——这是一个男孩孤儿院同工的体验，也是英国外籍士兵居住区。
- **高流动率的生活：**尽管同工流动率很高，但为了避免伤害和拒绝而筑起高墙，也不要回避深厚的关系，无论它们多么短暂。在过渡时期，让关系适当地结束——正确地说再见。不要否认朋友的离开，也不要他们在他们离开之前很久就把他们拒之门外，以尽量减少痛苦，因为这会导致更多的痛苦，并被解释为拒绝。要承认，一旦你（或他们）离开，无论你们是否再次见面，关系都不会再像以前那样了。离开之前，给友谊一个良好的结束，并表达感激之情。
- **慢性或抑郁时请寻求帮助：**当一个同工连续数周感到孤独的痛苦，而这种痛苦在一两周之间没有缓解（慢性孤独），他或她需要采取行动并寻求帮助。咨询辅导员、同工关怀者、心理学家或他或她在其所在地区信任和尊重的人。在孤独结出抑郁、绝望、自杀念头或过早回归（流失）的果实之前寻求帮助。
- **避免自怜**如避免瘟疫一样。沉溺于自怜是一张通往孤独体验的单程票。
- 如果可能的话，与**团队一起工作**，而不是单独行动。耶稣差遣他的门徒分队出去，最小的团队由两名成员组成（马太福音 10；路加福音 10）。一位同工说：“对我来说，一个主要的压力源是在一个充满挑战性的事工中独自一人。”

- **基督也曾独自一人：**请记住，基督在地上生命的某些阶段感到非常孤独。知道他也走过这条路，将帮助我们保持远见。他在凡事事情上都受到试炼，他对我们有充分的同理心。基督正在为我们代求（希伯来书 4：14-16），他希望有力地帮助我们应对和转化我们的孤独，无论是强加的还是选择的。

帮助孤独的同工



- **确定原因：**帮助指导同工确定她感到孤独的原因，并共同努力解决这些原因。
- **应用自助原则：**帮助你的同工应用上述提到的原则（列表不齐全）。然而，请记住，不可能总是避免所有的孤独感。帮助同工适应他们的孤独和独处，而不是害怕它。当孤独感持续时，帮助他们在脑海中制定行动计划，利用它来为他们带来好处。重要提示：如果他们感到抑郁或有自杀倾向，请为他们寻求帮助。
- **加深亲密关系：**同工在孤独和孤立的时候是否与神建立了更亲密的关系？这是神在他/她孤立期间的主要目的。一位同工说，
“以这种方式事奉神是一种美妙的特权，但同时也可能非常孤独，因为大多数人不像同工那样思考、生活、交谈或梦想。这就是为什么我与神和我的家人的关系是让我在工作中继续前进的两件最重要的事情。”
- **倾听你的同工并为她祷告，**帮助她表达自己的感受，不进行评判，纠正或说教。如果她感到沮丧，问她是否有时想自杀或希望死亡。如果答案是肯定的，务必尽快寻求帮助。
- **教授社交和人际技巧。**帮助同工了解如何建立和维持适当的亲密关系，透明度和脆弱性。对于同工来说，有你（作为关怀提供者）或一个值得信赖的朋友的反馈，对他知道如何改善关系会很有帮助。
- **提供专业辅导：**如有需要提供或安排专业辅导。
- **问责制结构：**要求并提供问责结构，例如季度或年度审查、祷告伙伴、小组会议、支持小组等。
- **孤立中的性格转变：**提醒同工，性格转变发生在孤立的季节，此时神在我们的生命里创造一定程度的谦卑，例如摩西在沙漠中。在印度工作的英国先驱艾米·卡迈克尔，尽管每天忍受着难以忍受的痛苦，但在她卧床不起的最后 20 年里，她写了 13 本书和许多歌曲，这是她一生中最富有成效的事工。
- **给在家的人足够的时间：**鼓励管理者给团队成员足够的时间与家中的亲人保持联系。这不是一种奢侈或休闲，而是作为同工的必需品和工作日的正常组成部分。
- **关心生病的同工：**当同工生病时要特别照顾，确保他们仍然感到被包括在内，每天发生的事情的消息传达给他，送饭给他……切实体现出爱和关怀。当生活在社区的人生病被同事遗忘时，孤独感很容易滋生。
- **关心监狱中的囚犯：**通过探访囚犯，打破监狱中单调的日常生活。做好准备，用神的话语和祷告来鼓励他们。带上一些好吃的。带给他们家人的消息。
- **拜访他们：**最能鼓舞孤独同工士气的事情之一，就是我们去拜访他们，无论是在国外还是在国内。带上家人的消息，带上礼物，从家里给他们带点好吃的。你可以通过为他们做他们最喜欢的饭菜来抚慰他们的心灵，为他们做头发或给女士做指甲，粉刷他们的卧室，修理他们的摩托车等。如果同工在监狱里，通过探望他们来打破他们单调的日常生活。如果允许的话，带上必需品和美食。准备好从神的话语和祷告来鼓励他们。有关探访的更多信息，请参阅禾场探访一章。

“我经常发现，交给上帝的孤独消失了。我到处都找不到了。”
——伊丽莎白埃利奥特

- **寄信件，卡片或包裹：**一位同工说：“当我独自一人 在海外时，当我感到孤独时，最让我感到安慰的是家人 或朋友从家乡寄来的手写信件，卡片和包裹。此外，从 祖国运来的家乡食品也给我带来了极大的安慰。”
- **事工团队就是家庭：**当事工社群或团队以健康的方式 给予支持时，当他们真正是“一个家庭”时，大多数已 婚的和单身的在工作中的困难都能够克服。
- **领养单身人士：**被在禾场已婚夫妇“领养”并成为他 们家庭一部分的单身同工，其孤独感会大大减弱。这可以在他们远离自己的家人时，舒缓思乡之情， 消除单身人士的孤独感。
- **认可苦难：**鼓励管理者和其他人承认团队成员因地理隔离而遭受的痛苦，特别是当他们完全独自工 作或因迫害而受苦时。当他们与管理者联系，接受同工关怀者和其他人员的照顾时，这将对他们有 很大帮助。其他行动可能是在他们回家休假时提供额外的款待，提供同工关怀、汇报、问责和禾场 考察。
- **允许反馈、表达和问责：**管理层和其他同工需要确保在各个层面给予，接受和听取反馈，并且要有以 爱心和耐心。如果同工感到可以自由地表达他们真实的想法和感受，孤独和孤立的程度就会大大降低 。当问责制只要求下属，而不对团队管理者之上的管理者进行向上的示范，那么问责制就不是真实的 。当诚实的问题或反馈引起上级或同事的愤怒、烦躁、判断、边缘化、惩罚或报复时，同工会通过拒 绝批评，建议和问题来“维持和平”，但孤立感通常会很强烈。一个没有向上和向下问责的人际网或 家庭团体有可能成为邪教，或不符合圣经，或他们的成员“属肉体”行事，会有下属被压制的危险。
- **小团队和高流动性团队：**给予小团队成员和那些高流动性团队额外的关怀和问责。一位同工说：
“我真的很希望我的管理者，在数百公里之外，在我独自一人陷入抑郁的那段时间（3 年）里，能更积极地对我进行问责。对于偏远地区的小团队如何做到的这一点呢？”
- **照顾关怀提供者：**同工关怀提供者或关怀团队将为许多在禾场工作的同工提供关怀。确保为他们的 持续福利提供机密的汇报和关怀。
- **教育差会/家庭小组：**在可能的情况下，协助教育差会和家庭小组，以防止把同工放在高位上，加 剧他们的孤立感和孤独感。同工希望被视为正常人而不是超级属灵的人。他们渴望自己的情感表达 受到欢迎，并被同情地倾听，而不带任何评判。
- **健康的团队动力：**协助建立和维护良好的团队动力，包括在适当表达反对意见时的安全，否则他们会 感到高度孤立和孤独。一位同工说：“我周围有很多人，但却没有一个表达自己的平台。” 一位同 工说：“谢谢你公开谈论这些事情。”
- **管理者与下属：**当管理者与下属之间的距离较大时，会增加管理者的孤独感。由于人们将他们置于 高位，或者因为不受欢迎的决策带来的压力，而感到孤寂。为管理者提供定期的同伴关怀，特别是 单身管理者。
- **鼓励孤独者，**尤其是那些流动性较高的人，与团队合作或找到相应的方式进行问责。
- **唯一的外国人：**应特别鼓励和照顾那些作为 群体中唯一的外国人同工，或者唯一的性格 类型，性别或种族。
- **“已婚团队”中的单身人士：**要特别注意单 身人士在一个由家庭和已婚夫妇团队中的融 入和关怀。在每个人都结婚的团队中，许多 单身人士常常感到被排斥和孤独。



“.....因为没有丈夫的，比有丈夫 的儿女更多。这是耶和华说的。”
——以赛亚书 54: 1b

- **老年同工的步伐较慢：**当同工进入四十多岁和五十多岁时，尤其是女性，同工管理者必须承认老年同工的精力水平不会像以前那样。允许放慢节奏和减少工作的时间，将有助于对抗更年期到来时的孤独，孤立和无价值的感。
- **退休村：**我的梦想是，在世界各地为我们的退休人员建造退休村。这样，他们可以和那些理解重返社会的挑战并与孤独作斗争的人在一起。这将使同工得到良好的，持续的照顾，并在永久退出禾场重新返回家园后在志同道合的人之间建立有意义的友谊。

“凡等候你的必不羞愧。惟有那无故行奸诈的，必要羞愧。”
——诗篇 25: 3a

用于讨论和思考



- 孤独是罪吗？它与我的内在自我有多大关系，与外在因素有多大关系？
- 孤独和独处有什么区别？
- 案例研究：仲明是柬埔寨团队的一名同工，团队中大部分成员是西方人。仲明没有足够的经济帮助。她是唯一的华人，也是团队唯一的单身者。她似乎感到孤独，但却表现出一副快乐的样子。我们如何确定仲明是如何应对孤独的？如果她真的感到孤独，我们该怎么办？
- 你们每个人都是你们的差会或家庭小组的全国管理团队的一员。为你的差会编写有关本章中提到的一些问题的策略。
- 你是团队的管理者，你的团队有 20 名同工，其中有多位五六十岁的单身女性，其他同工都 20 多岁。你将采取哪些措施来保护和帮助这三名同工？
- 作为差会或家庭团体，我们可以共同做些什么来与我们派往外地的同工以及他们在家乡的教会建立联系？

尾注：本章使用的资源



- ¹ Duncombe, Alice E. 1990 (reprint). *Handbook Telephone and Personal Ministry*. Dallas, TX: Christ for the Nations, Inc., 85.
- ² Augsburg, David W. 1986. *Pastoral Counseling Across Cultures*. Philadelphia, PA: The Westminster Press, 370.
- ³ Sanders, J Oswald. 1990. *Facing Loneliness - The Starting Point of a New Journey*. Grand Rapids, MI: Discovery House Publishers, 23-24.
- ⁴ Elliot, Elisabeth. 1988. *Loneliness: It can be a wilderness. It can be a pathway to God*. New York: Guidepost, 147.
- ⁵ Webster. 1943. *Webster's New Twentieth Century Dictionary of the English Language*.
- ⁶ Cordeiro, Wayne. 2009. *Leading on Empty - Refilling Your Tank and Renewing Your Passion*. Minneapolis, MN: Bethany House, 71.
- ⁷ Sanders, *Facing Loneliness*, 23-24.
- ⁸ Ibid., 25-26, 33.
- ⁹ Elliot, *Loneliness*, 72.
- ¹⁰ Le'au, Sonene. 1997. *Called to Honor Him*. Tampa, FL: CultureCom Press, 149.
- ¹¹ Elliot, *Loneliness*, 127.
- ¹² Elliot, *Loneliness*, 148.
- ¹³ Sanders, *Facing Loneliness*, 18-22.
- ¹⁴ London, H B Jr. & Wiseman, Neil B. 2003. *Pastors at Greater Risk*. Ventura, CA: Regal Books, n.p.
- ¹⁵ De Mello, Fr. Anthony. 1995 (reprint). *The Way to Love: The Last Meditations of Anthony de Mello*. New York: Doubleday Religious Publishing Group. In: Manning, *Abba's Child*, 133.
- ¹⁶ Bonhoeffer, Dietrich. 1944. *Letters and Papers from Prison*, 176.
- ¹⁷ Bonhoeffer, *Letters and Papers from Prison*, 131.

---oOo---oOo---

第 11 章 - 自我关怀—善始善终

定义	252
圣经基础	252
关于自我关怀的实用名言	253
自我关怀—一个有争议的话题	254
自我关怀的好处	259
我们什么时候需要自我关怀?	260
当自我关怀和相互关怀缺乏时的后果	260
自我关怀指南和工具	261
我们可以在哪里练习自我照顾?	262
所有人的自我关怀领域	262
自我关怀图表	264
同工和管理者的自我关怀	266
事工或工作者与他们的指导者的自我关怀清单	266
同工关怀提供者的自我关怀	268
偏远地区同工的自我关怀	269
创伤环境下的自我关怀	270
季度自我评估与关怀	271
年度自我评估和关怀	271
自我关怀中的自助	272
在自我关怀方面帮助他人	272
用于讨论和反思	273
尾注：本章使用的资源	274

第 11 章

自我关怀—善始善终

定义



- “自我关怀是拥有平衡生活方式的一部分，在生活的各个层面积极主动地充分照顾自己，以便你能有效地发挥功能、对抗压力、顺利完成比赛，并在必要时以健康的方式照顾他人。” — 作者
- “自我关怀是一种生活方式，它包含了帮助你精神焕发、补充个人动力并帮助个人成长的行为。自我保健是今天和未来保持良好健康和充满活力的生活的重要部分。只有当我们认识到需要它时，它才会发生。” — 德克萨斯大学达拉斯学生咨询中心¹
- “[自我关怀]相当于让你的车装满汽油[燃料]，这样你就可以在想去某个地方时，随时准备‘发动’！” — 德克萨斯大学达拉斯学生咨询中心²

圣经基础



- 爱自己（马太福音 19: 19； 22: 39； 马可福音 12: 31, 33； 路加福音 10: 27； 罗马书 13: 9； 加拉太书 5: 14； 雅各书 2: 8）在圣经中没有被否认：“……爱人如己。” [强调自己]。这并不代表着以自我为中心或者自私，而是提醒我们，我们需要像关心他人一样关心自己。
- 照顾好自己其中的一部分包括花时间与上帝在一起 —— 让你的属灵需求以正确的方式得到满足。耶稣经常与他的天父在一起——甚至整个晚上（路加福音 6: 12； 路加福音 21: 37）。他认为他和天父的关系比睡眠更重要。耶稣经常渴望独处，并不仅仅是为了要独自一人，主要是为了享受与天父的交通。

- 当耶稣又热又累时，他坐在井边休息（约翰福音 4：6）。当他坐船累的时候，他就睡着了，以至于暴风雨来临时，他仍然睡着（马太福音 8：24；路加福音 8：23）。如果耶稣一天 24 小时都可以用来工作，或者如果在暴风雨中睡着就代表了他对门徒们不关心，那耶稣就不会有这样的行为，他的门徒们也就不会告诉全世界耶稣的这种行为。
- 避免在我与上帝的关系和我与配偶及家人的关系之间的麻烦，是明智和智慧的做法。“通达人见祸藏躲。愚蒙人前往受害”（箴言 22：3）照顾好我最亲近的人，就能避免麻烦。照顾好自己：“你要谨慎自己和自己的教训，要在这些事上恒心；因为这样行，又能救自己，又能救听你的人。”（提摩太前书 4：16）“你要谨慎自己……”都是自我关怀的一部分。这可以确保我们能够高效地完成任务，拥有属灵健康，以至于我们可以长久的走下去。
- 缺乏自我关怀会让我们付出最终的代价。在本章的后面，我提到马太福音 16：26，耶稣在路加福音 9：25 和马可福音 8：36 中也有类似的话。在这里，耶稣预先警告说，赢得全世界却失去自己的灵魂是毫无意义的。在哥林多前书 9：27 中，保罗表达了他的担忧或恐惧，他担心尽管他传福音给别人，但很有可能他自己会因为达不到要求而失去资格。他说：“我是攻克己身，叫身服我，恐怕我传福音给别人，自己反被弃绝了。”保罗在他生活的各个部分都做得很好，以至于可以很好的服侍，圆满的完成任务。
- 关于安息的经文：创世记 2：2；出埃及记 20：11；35：2；诗篇 62：5；116：7；以赛亚书 38：15-17（恢复）；以赛亚书 63：14；耶利米书 6：16；马太福音 11：28-30；马可福音 6：31-32；希伯来书 4：1-11；约翰一书 3：18-20。
- 关于问责制的经文：但以理书 12：1-3；马太福音 20：1-16（葡萄园里的同工）；马太福音 24：36-51（日子和时辰没有人知道）；马太福音 25：1-30（十个童女和五千两银子的比喻）；路加福音 16：1-15（不义的管家）；路加福音 19：11-27（十锭银子的比喻）；使徒行传 20：17-35；哥林多前书 3：5-9，12-15；哥林多前书 4：1-5；哥林多后书 4：1-2；哥林多后书 5：10；提摩太后书 4：7；希伯来书 9：27；13：17；雅各书 3：1；彼得前书 5：1-4。

“如果我有九个小时砍伐一棵树，
我会花六个小时磨斧头。”
-美国总统亚伯拉罕·林肯

关于自我关怀的实用名言

- “如果我有九个小时来砍伐一棵树，我会花六个小时来磨斧头。” —— 美国总统亚伯拉罕·林肯³
- “当同工们聚集在一起参加会议时，许多人的脑海中都会浮现出一个优先考虑的问题。他们问到：我们主要的工作是传福音呢，还是圣经教导，还是培训少数的人，还是翻译，或者是做其他的事情？”但是，上帝指示在场的 35 位同工，另外一件需要优先考虑的事情。他们一致认为，首要的需求是“我们个人的健康，以及我们需要完全的依赖我们至高无上的主。” - 雪莉·李斯，婆罗洲福音派，马来西亚，1970 年实地会议。⁴
- 马丁路德写道，当他特别忙的时候，他发现他每天可以花不少于两个小时祷告。路德知道，如果他有精力服侍他人，他的的灵性滋养是至关重要的。休息、娱乐和更新你与神的关系是至关重要的——神设计你需要它们，在他眼里你应该得到它们。当你自己的需要以一种让你忘记自己的方式得到满足时，这样你就可以专注于他人的需要，这样的服侍是喜乐的。充满喜乐的服侍有时候甚至感觉到不真实，因为它充满了满足感。有时候这样的服侍就像是在度假。一简·基斯、大卫·斯塔克和桑德拉·克雷布斯·赫什⁵



- 当耶稣应许“我来了，是要叫羊得生命，并且得的更丰盛”时，这种忙碌的节奏真的是耶稣为我们设想的生活吗？（约翰福音 10：10） - 简 A. G. 基濂⁶

自我关怀——一个有争议的话题



当一个救生员溺水身亡时，失去的不仅仅是他自己的生命，而是所有那些，如果他还留在岗位上就能救活的人的生命。我们从不期望我们的汽车空着油箱行驶，但我们经常期望自己是如此。我们不指望有人用钝斧砍倒一棵大树，但往往我们自己的斧头在主的工作时是非常钝的——当过度疲劳时，我们往往付出更多的努力，却收效甚微。我们不允许自己有时间磨斧头，因为我们认为这是自私或以自我为中心的行为。

如果我们不花时间在自己身上，我们对自己、对我们的家庭和我们为之牺牲自己的工作毫无用处。我们惊叹于我们工作的艰巨程度，而我们的疲惫似乎无穷无尽。我们对别人的需要和精神上的失落变得麻木和冷漠。我们没有时间静默、独处或内心平静的来聆听主或聆听我们所爱之人的心声。我们需要独处才能发现和面对真实的自己。反过来，这使我们能够帮助他人（如果我们对自我毫无保留地诚实），并能够为我们的环境和挑战提供一个全新的视角。

我们当中的一些人坚持不了多久，仅仅是因为在我们的人生赛跑中，我们一直在冲刺，而不是牢记我们正在参加一场长跑马拉松比赛，这意味着我们需要在途中稍作休息以恢复精力。参加战争的士兵不会一直将手指放在扳机上，否则他就会成为扳机狂。当小提琴手准备演奏时，他们会拉紧琴弦，之后会松开琴弦，否则琴弦就会断。⁷ 当我们在服侍和活动中倾注了我们的精力后，我们就需要将手指从扳机上移开，松开琴弦，磨砺斧头了。现在是自我关怀的时候，这样我们才能坚持得久，才能很好地结束比赛。

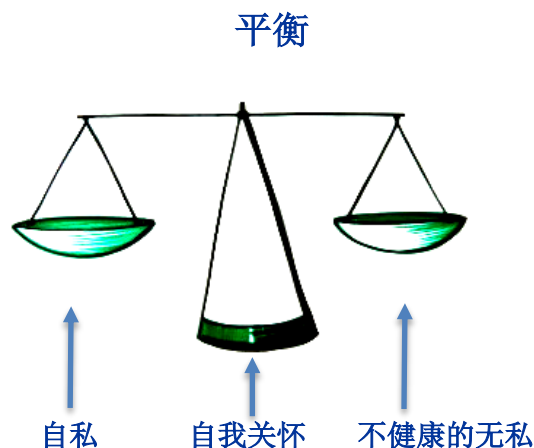
截止日期不断向我们逼近，而我们没有看到其中许多截止日期是可以由我们的自由意志选择的。我们甚至可能看不到我们长期处于危机模式下运作。危机和压力在管理我们，而不是我们管理它们。当我们选择帮助处于危机中的某人时，这情况甚至可能是真实的。如果我们经常发现自己处于危机模式，那么是时候重新考虑我们的工作量、目标和优先事项了。

“基督徒”这个词的字面意思是“小基督”。我们是祂的模仿者，祂为我们舍命，因此我们自然渴望舍命，使祂在万民中为人所知。因此我们中很多人的生活方式会变得非常牺牲，这并没有错。我们可以将我们的观点和生活方式建立在来自神的话语中的各种经文上，例如：

我们中的一些人坚持不了多久，
因为我们一直在冲刺。

- “凡事不可结党，不可贪图虚浮的荣耀。只要存心谦卑，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。”（腓立比书 2：3-4）
- “他必兴旺，我必衰微。”（约翰福音 3：30）
- “所以无论何事，你们愿意人怎样待你们，你们也要怎样待人。因为这就是律法和先知的道理。”（马太福音 7：12）
- “...我怎样爱你们，你们也要怎样相爱。你们若有彼此相爱的心，众人因此就认出你们是我的门徒了。”（约翰福音 13：34b-35）

这些经文是真实的，需要遵守——它是神无误的话语。如果人的“自我”和自我不在基督的主权之下，就会在神的国度里制造混乱，并给基督的名带来很大的损害。如果我们不愿意为祂舍命，我们就不配称为祂的仆人。然而，当我们把这些绝对真理推向极端时，问题就来了，这会导致我们与上帝，与我们的配偶，与我们的孩子和与我们自己的关系受到伤害和损害。有些婚姻会因为忽视和遗弃而破裂，当这种情况发生时，我们不可避免地失去了在目前的服侍岗位上进一步事奉的可能性。我们需要在两种可能的极端情况：一个是自私和自我中心，另一个是完全无私之中取得平衡，如下所示：



因此，我们可以将自我关怀和不健康的无私总结如下：

- 自我关怀 = 我想到自己，但不以牺牲我所负责的“最亲密”的人为代价。
- 自我关怀 = 我为别人着想，但不以牺牲自己为代价。
- 不健康的无私 = 它经常会带来痛苦，怨恨和倦怠。[不健康的无私可能看起来是好的，但事实并非如此。]

许多同工和管理的孩子都憎恨神，因为他们认为是上帝夺走了他们的父亲或母亲。在他们看来，神允许他们成长为情感孤儿，因为他们的父母一天 24 小时一周 7 天都在忙碌于服侍上帝，因此在情感上无暇顾及他们。父母总是将精力、时间和感情放在当地人、同工、会友和其他人的身上，孩子的需要总是放在次要的位置。有些父母总是在孩子已经睡着以后才回家，而当他们醒过来的时候看到的就是疲惫的父母。因着父母觉得满足别人的需要比满足自己孩子的需要更为重要，因此常常不会兑现对孩子的承诺，而他们更是很少承认和满足自己的需要，因为承认自己的需要被视为是一种软弱的表现，而这种关注自己是不应该的。不幸的是，我们在孩子们的童年给他们树立的榜样，造成了他们认为自己不值得被关注的错误的观念，而这个观念可能会影响他们对待自己孩子的方式。他们很清楚的认为自己是基督的奴隶，而不是一个值得被爱的孩子，他们不配得到上帝和家人的爱和关注。这导致他们会忽略他们与爱他的天父以及身边依赖他们的人的关系。

同工往往是关心他人及他人益处的理想主义者，他们的委身几乎不会受到质疑。事实上，他们有时候会过度投入到失去理智的程度。但是，他们不够关心自己的益处，他们就像一个救星一样，为了那些他希望拯救的人而失去自己的生命。机构经常因为缺乏自我关怀以至于筋疲力尽而失去同工，仅仅是因为他们跟不上他们起初的步伐。

有些人似乎忘记了耶稣的话，“人若赚得全世界，赔上自己的生命，有什么益处呢？人还能拿什么换生命呢？”（马太福音 16：26，在路加福音 9：25，马可福音 8：36 中也有类似的话。）是的，在这节经文中，有一个富有的年轻人，由于他爱他的财产而不愿意跟随基督。然而，许多同工需要诚实地从不同的角度看待这些话。当我们向别人讲道时，我们自己有可能因为过度劳累、缺乏健康的平衡、持续的压力和太多的最后期限而变得对神、我们的配偶、我们的孩子和同事冷漠而被取消资格（哥林多书 9：27）。

“如果你知道如何把别人的需求放在首位，那就太好了。然而，如果你一直这样做，你自己和你最亲近的人都会付出代价。”

有些人之所以怀疑自我关怀的美德，是因为担心自我和自己的利益会被提升到一个无法容忍的地步，基督不再是生命的主，而是自己的肉体。我们需要在全心全意地与主同工，以及照顾我们的家庭和我们自己之间取得微妙的平衡。对于自我关怀持怀疑态度的人来说，值得安慰的是，同工很少是那种懒惰的人——他们通常热衷于向他人伸出援手，以至于过度承担。但如果我们像那样过度工作，我们是否只是在为自己服务，我们需要这种高绩效来满足我们的自尊和对自我认可的需求？

同工们很容易忽视保罗在提摩太前书 5: 8 中所写的告诫, “人若不看顾亲属, 就是背了真道, 比不信的人还不好, 不看顾自己家里的人, 更是如此。” 照顾家人不仅包括提供房屋、衣服和食物, 还包括个人的关注, 爱, 尤其是与我们所爱的人共度时光。它是关于情感上的可用, 这样这个人的婚姻才会健康发展, 这个人的孩子才可以成长为一个在情感上健全的孩子, 他知道如何关怀他自己和别人, 因为他们是以一个健康的以及平衡的方式被塑造的。

有些人可能会以需要自我关怀和需要“个人时间”的为借口, 不去为差会、家庭小组或当地教会的目的地和目标付出应有的工作、时间和精力。当然, 这也不是要把自己的婚姻和家庭当作偶像, 而是要在自我关怀和对社区的良好和充分的贡献之间取得平衡, 在社区里, 上帝呼召我们与他一起工作。作者认为, 平衡和充分的自我关怀, 将会防止对辅导有需求的人以及受伤的人继续在事工中超负荷工作。在一些机构中, 他们没有给同工提供关怀。这是一些同工对此事的评价:

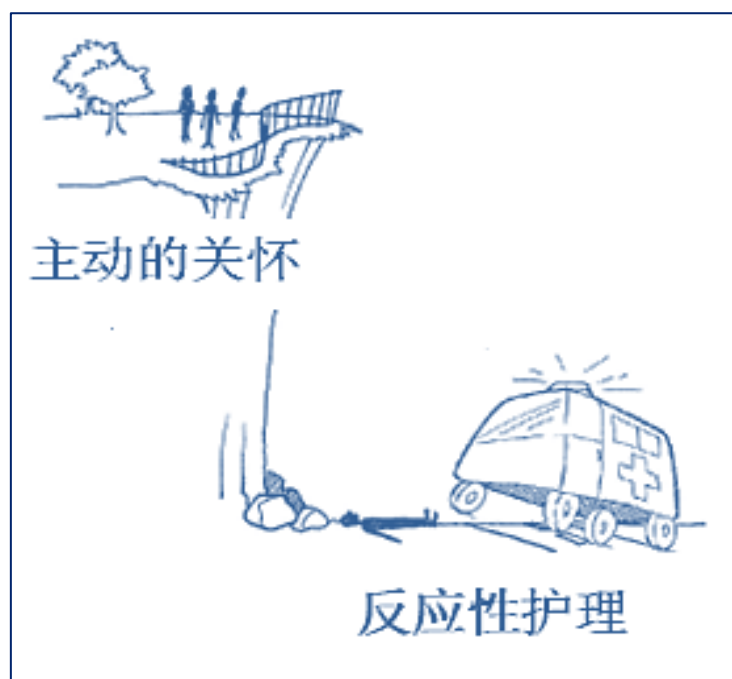
- 一位同工说, 他的妻子给了他一些他需要的关怀, “我很久以前就知道, 如果我在禾场上得不到照顾, 我需要自己承担责任, 得到我需要的任何东西。”
- “我觉得我们不能依靠别人来给予我们所需的关怀。”
- “上帝, 他真的是差我来的那一位, 不断地在禾场/事工上支持着我。我感谢他, 并将在我的余生中继续服侍他。”
- 一位事工负责人说, 当代同工的问题是不知道如何使用神的话语来喂养自己, 滋养自己的灵魂。
- 另一位说, 有些人放弃事工是因为他们不能或不愿意关怀自己。

与危机关怀不同, 自我关怀本质上既是主动的, 也是预防性的, 必须定期进行。它可以保护同工, 就像悬崖顶上的栅栏一样, 防止人们跌倒受伤 (见图)。

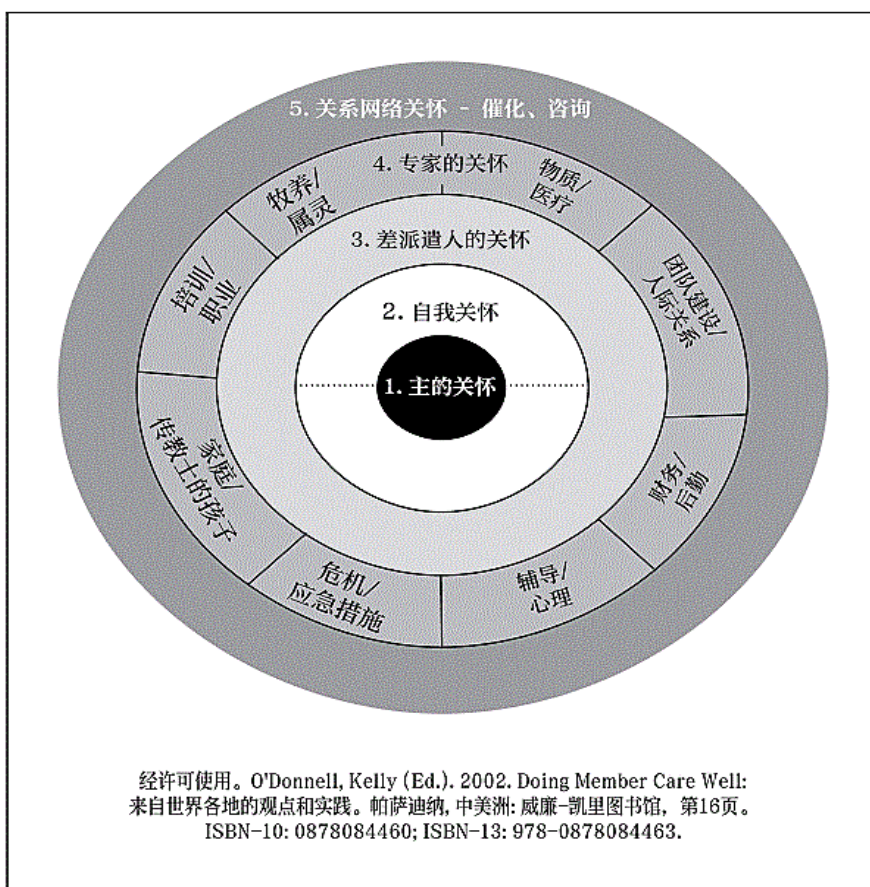
当事工和救援人员学会照顾自己和家人, 并从天父那里得到喂养和爱时, 他们就不需要向他们的管理者、同事、差会或家庭小组要求过多的关注。

爱自己的人必成为施予者, 因为他们每天都从主领受了分外的担子。他们不需要为了自我感觉良好而付出更多, 或者他们是否需要得到别人的鼓励来感到被爱和重要——他们已经从与上帝和家人在一起的时光中得到了这些。他们正确的关系和完整性将有助于建立一个健康的事工团队或社区, 他们能够给予的会比他们所得到的还要多, 并且能够在需要时照顾身边的人。

同工关怀的最佳实践模型在下面的图表中很好地证明了这一点:⁸

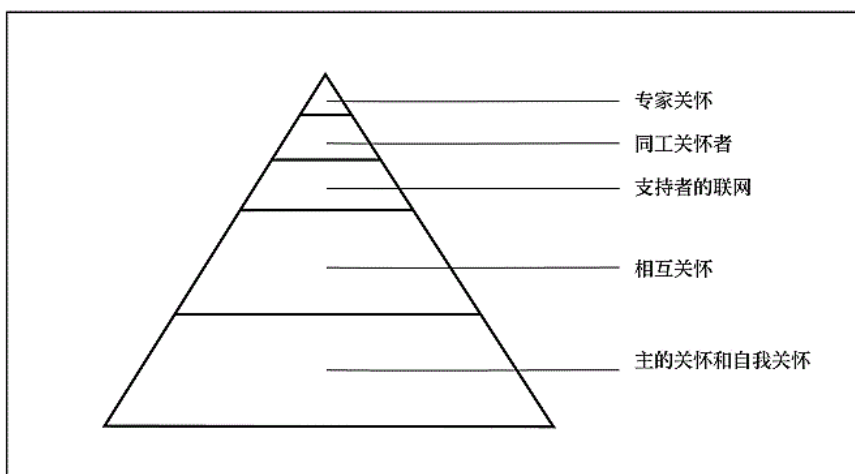


同工关怀 循环 模型

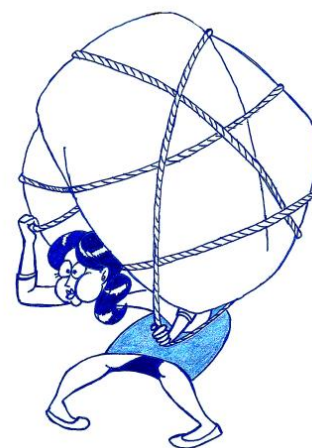


简化后，我们可以在我称之为同工关怀金字塔（或三角形）的三角形内查看这个同工关怀最佳实践模式，如下所示：

同工关怀金字塔



有效的同工关怀主的关怀从三角形的最底层开始，涵盖最基本的关怀领域——也是最先需要关注的，最重要的问题。是指主耶稣基督每天都在非常个人和实际的层面上照顾我们，用生命的粮和水喂养我们的灵，也在身体上、情感上和其他各个层面上照顾我们。为了让主的关怀有规律地发生，我们必须“允许”它发生，并为此投入时间。许多同工，由于不知道如何从主那里接受或如何在灵性上喂养自己，转去依靠他人和社交关系网来获得照顾、安慰和内心的喂养，从而导致内在死亡。



另一方面，自我关怀与我们确保在各个层面上照顾好自己有关——稍后会详细介绍。为什么我要把主的关怀和自我关怀放在上图的同一区块中呢？难道它们不是两种不同的关怀形式吗？是的，这两种形式的关怀可以很容易地（而且是正确的！）分开表示。然而，通常情况下，如果自我关怀是有价值的，并且是到位的，管理者或援助工作者会给他或她自己“许可”花时间与上帝在一起，并且知道这样做绝对不是自私的。这样，同工们就会让神来更新和服侍他们，而不会认为他们更需要照顾除了自己以外的其他人。如果没有以我关怀作为核心价值，主的关怀通常无法发挥作用，但我们必须确保这两者都发生在我们的生活中。如果自我照顾不是一种价值观，那么花时间与上帝在一起可能会被视为“浪费宝贵的时间”或觉得“其实我可以用现在与上帝相处的这段时间，去帮助另外的四个人”。因此，主的关怀与自我关怀有关系，即使它们可以分开单独列出。

如果关怀的基础部分——也就是主的关怀和自我关怀——没有到位的话，那么相互关怀就变成了一种服务，你可以给予别人，但是却没有上帝的工作在其中。在你还没有听到神的声音，没有运用健康的自我关怀时，你的角色将会是一个错误的角色。在我们与神交谈之前，在将我们自己的重担在神面前卸下之前，在听到神的声音之前，在得到安慰和引导之前，我们就跑去帮助其他人，这样我们就是其他人的神或救主了。

当主的关怀和自我关怀都到位时，同工需要的下一个关怀形式就是，来自他们的家庭（如果已婚）以及接受，了解和爱他们的团队和差会或者家庭组或者机构的互相关怀。如果没有到位的互相关怀，即使是最好的同工关怀提供者也会失败，因为他们的关怀无法长期维持。如果没有配偶、当地团队、差会或家庭组、当地教会和/或家庭支持团队的关爱，就无法通过持续的相互问责，有效的鼓励和监督个人的成长。请注意，与前两个部分相比，主的关怀、自我关怀和相互关怀涵盖了三角形的大部分。当相互关怀到位时，就不会给同工关怀提供者、我们的管理者或转介的专家带来过重的负担，转介的专家可以是医生、心理学家或者接受过辅导培训的长者等。当三角形底部的两个基础的关怀到位时，其余部分将会更加有效率的工作。

普通同工及其管理者在工作中付出如此多的努力，已成为越来越普遍的现象，而不幸的是，其中一些人的婚姻、家庭和健康（在各个层面上）遭受了极大的伤害。这通常会导致同工的孩子在悖逆中远离上帝，之后带来的结果就是，根据提摩太前书3：4-5中的指导原则，这个同工就失去了担任长老的资格（或者至少是基督身体管理者的资格）：

“好好管理自己的家，使儿女凡事端庄顺服。而且他需要以一种值得充分尊重的方式做到这一点。（人若不知道管理自己的家，焉能照管神的教会呢？）”

有时，这种情况会发生在那些有着远大的理想，但是没有足够的同工来实现所有梦想的负责人身上。有时候，当同工在辛苦一天的工作以后，不知道如何礼貌的说“不”时，也会导致这样的情况发生。事工，教会和援助工作者需要密切关注事工的政策，并询问对他们要求的实际应用。以下是事工，教会和援助工作者在发现自己被困在一个不允许自我关怀，反而是对他们提出越来越多要求的虐待系统之前，可能会提出的一些问题：

- 每天需要工作超过 8 小时的频率是多少？为了家人和个人健康着想，每天超过8小时的工作时间是否可以在晚些时候被取消而不会引起不悦？是否有真正的选择，给予超过商定的所需时间，例如每星期 40 小时？
- 当差会/家庭小组、组织或教会及其管理者关于婚姻和家庭生活的重要性与同事或管理者提出的不健康要求发生冲突时，其不言而喻的世界观，价值观和信仰体系是什么？
- 我的妻子会期望全职工作吗？差会/家庭小组每周预计她会花多少时间？她是否会被要求全职留在这里，即使她愿意参与差会/家庭小组的工作，或参与差会、家庭小组或教会以外的其他工作而不忽视她的孩子？
- 在差会、家庭小组、教会或组织的必须出席的活动和属灵聚会所花费的时间是否被视为工作时间？

如果我们知道如何自我牺牲，并把别人的需要放在第一位，那真的是太好了。这是一种基督教的价值观，即基督作为我们仆人的完美典范，实际上是为了让我们遵循这一价值观的。但是，如果我们一直这样做，把我们自己总是排在优先级别列表的最后，或者根本不在列表上，这会带来一个代价非常大的问题。如果你不允许自己善待自己，你就会变得急躁、不满、不满足、偷偷的进行不健康的比较、不知所措、超负荷，这样你的人际关系就会受到影响。我们当中有些人喜欢取悦别人，这是很危险的，因为这会导致我们总是把别人的需要放在我们自己的需要之前。我们会因此变得负担过重，以至于没有时间和精力照顾自己和家人，这代表了我们认为自己不那么重要，甚至更糟：根本不重要。

南非临床心理学家列出了**取悦者**的一些典型特征如下：⁹

- 你的价值观或自身的价值以及是否感觉良好，取决于你是否能取悦别人。当你不能让别人开心，或者当别人因你而不开心或对你感到不满时，你会感觉很糟糕。
- 你做事是因为你觉得有义务，而不是因为你想做。
- 你认为说“不”是错误的，当你说“不”的时候，你会感到奇怪或内疚。
- 当你和别人交谈时，即使你不同意，你也不会给出你的真实意见。
- 你不惜一切代价维持和平，避免冲突。
- 如果你不能满足别人的需求，你会感到内疚或觉得自己毫无价值。

总是想取悦他人的**原因或理由**可能如下：¹⁰

- 很低的自我形象。
- 你没有学会如何处理，当你对别人说“不”时，别人的负面回应。
- 生产压力：如果你不加班，你会认为这是不忠诚的。
- 你来自于一个重视成就，以成就获得认可和接受的原生家庭，在这样的家庭中你可能不会说出你自己的想法、感受和经历。也许在你的家庭里有比你有更需要的家庭成员，这导致你学会了否认自己的需要。例如，生病的父母或亲人。或者更极端的情况：在你的原生家庭中，你被严重忽视，你的需要被认为是不重要的。

自我关怀的好处



- 避免倦怠并控制压力。
- 带来效率 - 是质量，而不是数量。它磨利了你的斧头！
- 保持自己的健康：心理、身体、关系和灵性。
- “暂停”，满足你的需求。
- 保持属灵健康。
- 以一种健康的方式关注你的感受和情绪。
- 它带来喜乐，并确保喜乐在你的事工中满溢出来，使你感到愉悦，并增加你承受压力的能力。
- 提高你的生产能力。
- 你是在为自己的关怀负责，而不是期待他人提供你所需的一切关怀。
- 它使我们脱离弥赛亚情结。
- 使你更有成就感。
- 你的婚姻和家庭更健康，这可能会对你（和他们）在禾场上能够长久服侍产生积极影响。

我们什么时候需要自我关怀？



为了维持长久的生活，我们需要定期地自我关怀——每天、每周、每季度、每年，尤其是在高压过后。当我们看到以下症状时，当我们经历……时，我们可能需要自我关怀作为我们的第一步：

- 睡眠困难
- 思想交流困难
- 容易受挫，无法应付正常的负荷
- 工作表现不佳和缺勤——随之而来的是内疚、自我怀疑
- 抑郁或长期悲伤
- 无望感和绝望感
- 情绪和情感的波动，例如哭泣、生气、烦躁、沮丧
- 经常生病，例如头痛、偏头痛、流感、感冒等
- 难以集中注意力或失去专注力
- 不愿意或害怕离开家。¹¹

当自我关怀和相互关怀缺乏时的后果



当我们忽视对自己和对彼此的照顾和关怀时，会有什么后果吗？当然有！我们会看到以下情况发生：

- **被逼到精疲力竭：**同工可能正在努力，被逼到精疲力竭的边缘。永远都不够。成就不会被赞赏和欣赏。压力没有得到定期的缓解——在下一个压力高峰到来之前，压力没有降到零。这条路肯定会让你精疲力竭。
- **睡眠不足：**缺乏睡眠和休息会导致注意力不集中、分心、工作中犯错误、智力下降和记忆力减退。睡眠不足还会对身体、情绪、社交关系和最终的属灵状况产生影响。
- **易怒和孤独：**压力和超负荷的工作可能会增加对自己和他人的易怒情绪。这可能会导致抑郁、内疚、绝望和退缩。缺乏休息、放松、娱乐和刺激可能会导致由愤怒、挫折、批评、不满等引发的人际关系破裂。这种情况再加上缺乏与有意义的友谊和社交的定期互动，将会导致孤独和孤立的恶性循环。
- **疾病：**缺乏自我关怀既是因为也会导致、缺乏睡眠、缺乏卫生保健和缺乏锻炼、没有休息或恢复的时间、没有花时间做均衡健康的饮食（随便吃垃圾食品），压力会破坏我们的免疫系统，使身体脆弱容易受损。这可能导致严重的疾病，并且经常出现超过正常数量的头痛，偏头痛，感冒和流感等症状。
- **没有属灵的活力：**同工没有足够的关心自己，没有花时间与心灵的看护者——主——在一起，以至于主可以更新他，并向他说话（主的关怀）。也因此他是在靠着自己的力量来做他自己的工，而与上帝救赎的大能分离，喂养给别人的是老旧的灵粮。我不能够给别人我没有得到的东西。
- **依赖他人：**因为我没有完全依靠上帝和他大能的膀臂，我就会去找人来代替上帝成为我“大能的膀臂”而去依靠他们。我们可能就会对那些我们所依靠的，可以给我们关怀、肯定和爱的人，变得依恋，相互依赖或者有强烈的占有欲。当我们发现这些人也都是有缺点的时候，我们会深感失望。如果我们将相互关怀放在主的关怀和自我关怀之前，我们就取代了上帝作为我们灵魂的首要关怀者，这就变成了偶像崇拜。
- **不结果子：**当我的工作不是由圣灵的驱动，不是来自于与主的至关重要的，个人的关系的流露，无论我多么努力，都不会有结果。约翰福音 15: 5 说：“我是葡萄树，你们是枝子。常在我里面的，我也常在他里面，这人就多结果子；因为离了我，你们就不能做什么”若经过多年的努力后仍然看不到任何成果，我的动力会消耗殆尽，我可能会丧失信心并放弃。不结果子也指在我自己的生命缺乏圣灵的果子（加拉太书 5: 22）——没有展现出耶稣基督的品格。

- **罪和道德上的失败：**当我们没有与葡萄树(约翰福音 15: 5)，配偶和家庭紧密联系在一起，不为自己的自我关怀向任何人负责时，我就很容易受到诱惑和属灵上的攻击。我甚至会道德沦丧。这样，我的生活就无法展现出基督的爱，胜利和荣美，我也无法吸引任何人来归向祂，这就违背了我在这禾场的目的。
- **停滞不前：**我不会花时间在各个领域发展自己，我将停滞不前。然而，停滞并不原意味着停留在原地，而是倒退。我会让那些我在家庭和工作中所带领的人失望。我已经抛弃了我的管理责任。
- **家庭关系破裂：**由于同工认为自己不重要，不值得受到关心和关注，他会以同样的眼光看待自己的直系亲属和旁系家庭成员。”他们不需要我。我需要爱和关心禾场上的人，因此没有时间照顾我的配偶和孩子。我一个人可以应付得很好，那么我的家人和同事也可以。”
- **忽视家务事：**由于一种高度的自我重要感，例如“别人需要我”，可能会导致没有时间用于处理家庭的私人家务——与孩子保持关系、忽视了家庭、车辆、花园等。这种经常性的忽视和失望会让配偶感到失望，并影响彼此的关系。
- **奴隶主式的管理者：**如果这个人是一个管理者，他(或她)会对别人有着与自己相同的期望，他就会变得像一个奴隶主。下属的价值不是作为人来衡量的，而只是他们的表现——仅仅只是他们的成就。这位管理者对休息的时间变得吝啬，工作时间长且难以满足；不允许娱乐、庆祝或欢笑；没有关心、没有欣赏、没有肯定。与他或她共事变得非常困难。团队也会因此变得过于严肃、挑剔、嫉妒、派系化、不满、争强好胜、操纵、充满压力。在这样一个不愉快的工作环境中，下属感觉自己像个数字或一个马达，在这样的环境中，关心和爱无法保护他们的心理健康。与之相反，他们会愿意为关心他们的管理者付出更多。
- **员工流失：**当员工不被重视和关心时，他们很容易离职。
- **缺乏支持：**如果你忽视自己作为一个人的需求，那么这种忽视也会影响到来自家中的支持网络。你可能会觉得，经常与那些来自你的本国并与你并肩作战的人，建立有意义的联系是浪费时间和精力，因为你觉得在这些时间里你可以在禾场的工作中取得更多成就。这是一个严重的错误，因为我们不敢独自一人在外地工作。如果没有人在祷告、鼓舞士气、后勤和财务方面支持我们，我们可能会越来越多地面临失去，从而导致更多的压力，结果变得效率低下，并成为敌人公开的目标。我们在家中的支持网络值得我们的关心和友谊，而这通常也会得到回报。
- **可疑的相互关怀：**如果没有进行自我关怀，人们可能会想跳过自我关怀这一点直接进行相互关怀。然而，如我们自己没有做好基础工作来照顾好自己——包括在属灵上(主的关怀)、情感上、社交上、身体上等方面照顾时，那么我们可以提供给人什么样的关怀呢？此外，如果一开始没有与主建立亲密的关系，那么这些关系就会变得相互依赖。

自我关怀指南和工具



- 预防胜于治疗。
- 不要为别人的问题负责。你不应该试图成为救世主，不断地将他人从困境或麻烦中解救出来。
- 认识到你没有所有问题的答案。学习接受这一点。
- 协助事同工提出自己的解决方案。
- 把工作留在办公室——不要把办公室带回家。
- 设定明确的界限——“下班”后不要工作。
- 学会说“不”或“我们找个时间再谈吧”。
- 在工作和家庭之间宠爱自己，但要以一种敬虔的方式。
- 在事实与情绪之间保持客观性。
- 监测你的想法——是想法而不是事实。
- 强调积极的一面，消除消极的一面。
- 练习睡眠技巧。
- 如果你在照顾同工，可享有“教牧/同工关怀休息日”或“管理者休息日”。

没有汽车可以只靠气油气味
运行——我们也是一样的！

- 不要过度的介入到员工的生活及其问题中。
- 不要把事情看得太个人化——这与你无关！
- 培养自我意识 - 了解你的感受/想法。
- 与同事和最亲近的人建立早期预警系统，当他们发现你需要放慢速度时，他们会如实的告诉你。
- 去度假：休一个短的周末假或更长的年假。
- 练习自我放松技巧——呼吸/想象训练。
- 建立支持网络，控制可能发生的事情，与剩下不可控的事情和平相处。
- 平衡你的生活方式——如果你的同事处于危机之中，并不意味着你需要加入他们。
- 吃得好，睡眠充足。
- 了解自己的弱点、触发点和脆弱点。
- 现在加入你自己的想法。

我们可以在哪里练习自我照顾？



它实际上可以在任何地方，以下是一些可以的选项：

- **在家：**长时间淋浴或泡澡。安静地散步或跑步。练习你的爱好。在花园里工作。在床上看书。坐在你最喜欢的椅子上。享受独处。
- **过一个“睡衣日”：**意思就是你整天穿着睡衣，留在你的房间或家里，做你最喜欢的事情，从工作中休息。
- **在工作中：**创造性地利用茶歇和午餐时间。花点时间来一次轻快的散步。用台阶代替电梯。定期让眼睛休息。在工作中建立友谊。如果可能的话，拒绝加班。
- **与朋友见面：**与亲密的朋友或知己共度美好时光。
- **日记：**花时间处理问题或事件，把你的想法写在日记里，或者输入在电脑上的日记文件中。
- **在小组内：**与你的“核心圈子” 进行汇报；参加互助小组、查经小组或家庭小组，属于祷告三重奏；加入兴趣或爱好小组。
- **在一个特别的地方：**去附近的公园、森林或河流、你的村庄、农场、花园、山、海滩、大树、教堂或小教堂；你最喜欢的地方/商场。

所有人的自我关怀领域



本节适合所有人，即使你不是事工或援助工作者、管理者或属灵/教会工作者。让我们先看看下面的自我关怀领域。之后，完成以下部分的自我关怀图表，并以百分比给自己打分，或将自己从 1 到 10 评分。写下你在过去两周里做了哪些值得你评分的事，并标出需要注意的地方。要关注的领域如下：

- **身体上：**先照顾好自己的身体，然后你才有精力去做其他事情。饮食均衡，吃得好、休息；充足睡眠、守安息日；保持一般身体卫生、每天锻炼、偶尔享受一下（如身体或头部按摩）。
- **属灵上：**实践纪律，如阅读、默想、背诵和研读圣经、祷告和亲近主、赞美和敬拜、在神的同在中度过一段安静的时间、独处、沉默、忠贞、传福音、奉献、团契、禁食、问责、祷告伙伴、属灵导师或教练、以及属灵输入（书籍、在线视频、讲道、教导、静修、会议、灵修、研讨会、敬拜音乐等。）保持多样性！你对神的热情是否超过你对他人的热情？灵性的纪律可以塑造品格，并增加取得好成绩的可能性。

- **情感上：**孤独、反思、评估、日记、音乐、爱好、乐趣、休闲活动、娱乐、计划好第二天的任务、分清事情的轻重缓急、“奖励/宠爱”自己、鼓励自己、利用压力管理工具、思考生活、通过什一奉献、给予、预算和不负债成为财务的好管家。这周我的主要感受是什么？
- **关系：**首先是你的婚姻，然后是你的孩子（每个孩子），然后是大家庭、友谊、社交或祷告伙伴。它可以包括与他人一起做有趣的事情；你有没有鼓励别人或者帮他们的忙？
- **心理/智力：**阅读各种材料（属灵的、每日新闻、良好的“世俗”文学、休闲阅读）、学习、参加研讨会或课程、做笔记、接受输入、创造事物和学习新技能。
- **工作：**我工作的时间不长。我避免推迟困难的任务。我为项目或约会做好了充分的准备。进行了自我发展或我投入的有了回报。我没有扮演救世主。我并不太在乎——只是以一种健康的方式，把精力保存在我最亲密的关系上。
- **要避免或保护的领域：**保护你的无节制、弱点、触发点、漏洞、缺乏平衡、拖延、怨恨等领域。
- **处理和描述以下内容：**在过去的一两周里，你的主要感受是什么？列出过去一两周的压力症状。这周你做了什么来缓解你的压力？注意自己，如果压力很大，就在手边制定一个计划，关于你将首先做什么，其次做什么等等。确定本周需要紧急关注的事项。是否有任何被忽视的地方？或未来几周还有其他问题达成的目标需要注意吗？

作者建议你定期完成接下来两页的自我关怀表。此图表基于上述自我关怀的描述。你可以对祷告伙伴的结果相互负责，并设定改善自我关怀的目标。



自我关怀图表



日期：周六结束 _____ 20____

将此图表打印在一张 A4 纸上。为自己复印多份，以便帮助他人。每周或每两周一次按百分比或 0 到 10 之间对下面提到的每个问题进行自我检查和/或写下你在每个领域所做的事情。请注意未来两周内需要特别关注的领域。与一个值得信赖的朋友开诚布公地，虔诚地讨论这个问题。

等级从 1 到 10
或 %

身体

- ☐ 锻炼 _____
- ☐ 膳食（常规和均衡） _____
- ☐ 睡眠和休息 _____
- ☐ 医疗护理 _____
- ☐ 卫生和穿着 _____
- ☐ 安息日（从工作中休息，每 7 天中休息 1 天） _____
- ☐ 放松活动和特殊犒劳（如美容、按摩等） _____

灵性

- ☐ 阅读圣经 _____
- ☐ 默想/背诵/学习 _____
- ☐ 祷告和亲近主 _____
- ☐ 安静时间 _____
- ☐ 独处 _____
- ☐ 为他人代祷 _____
- ☐ 赞美和敬拜 _____
- ☐ 亲密的友谊 / 祷告伙伴 / 问责 _____
- ☐ 饶恕和实践 _____
- ☐ 传福音、分享、服侍 _____

人际关系/社交

- ☐ 婚姻 _____
- ☐ 子女 - 每一个孩子 _____
- ☐ 我是否建立了另一种重要的关系/友谊？ _____
- ☐ 我帮了一个忙还是做了好事？如何？邀请某人用餐或拜访？ _____
- ☐ 维持友谊/关系？ _____
- ☐ 参加社交活动 _____

等级从 0 到 10
或 %

情感

- ☐ 独处
- ☐ 我有没有鼓励别人？如何？
- ☐ 反思、评估、日记
- ☐ 音乐、爱好、休闲活动
- ☐ 计划我的第二天/优先次序
- ☐ 我做了一些有趣的事情吗？
- ☐ 我是如何鼓励自己的呢？
- ☐ 有效的压力管理 - 使用的工具
- ☐ 积极的、基于神话语的思想生活
- ☐ 财务 - 良好的管理、十一奉献、给予

心理/智力

- ☐ 阅读各种材料
- ☐ 学习
- ☐ 输入：研讨会、课程、自我发展
- ☐ 背诵
- ☐ 创造新事物或学习新技能

工作

- ☐ 我设定了良好的工作界限（我没有花太多的时间或者过度的时间来工作）
- ☐ 我在工作中勤奋而忠诚——而不是懒惰。
- ☐ 我为项目/约会做好充分的准备
- ☐ 自我发展：曾经的投入有收获
- ☐ 避免一直做紧急的事情，对重要的事情给予足够的关注，
总体上有良好的时间管理。
- ☐ 我避免扮演救世主，拯救和取悦每个人。我并不“太在意”
—— 只是以健康的方式，把精力和时间花在我最重要的家庭关系上。...

软弱领域

- ☐ 我避免将棘手的问题/任务推后。我避免延后棘手的问题/任务。
- ☐ 我避免了多余的（“太多”）区域。我从上瘾中走出来
- ☐ 我总是避免做紧急的事情，对重要的事情给予足够的关注；
通常实行良好的时间管理。
- ☐ 我从秘密的罪恶中解脱出来，避开了触发点
- ☐ 本周我是如何守护/保护我的常规弱点的？
- ☐ 其他需要避免的软弱领域？

描述以下内容：

- ☐ 本周我的主要感受（情绪）是什么？
- ☐ 接下来的一周需要紧急关注的是什么？
- ☐ 是否有任何被忽视的领域（自我关怀问题）？
- ☐ 其他担心或祷告事项：

同工和管理者的自我关怀



作为照顾他人的人或从事照顾他人的职业，我们很容易倦怠，但我们可以通过充分和适当的自我关怀来预防这种情况。照顾者必须先照顾好自己，才能照顾好他人。这可以包括：花时间与神在一起、均衡饮食、放松、定期为自己腾出时间、日常的体育锻炼、或者找一个亲密的朋友倾诉。

自我关怀的其中一部分是留住同事。当从事助人职业的人在工作场所和与同事相处没有安全感时，他们就更容易患上“同情疲劳”。当我们从事与人打交道的职业时，我们需要一个拥抱，一个倾听的耳朵，一个同情的眼神——把这些给你的同事，但也要确保你为了自己的健康而接受或寻求照顾。

仅仅应付或生存是不够的。你真的很成功吗？你真的在成长吗？你的成长是否发生在各个层面？耶稣的身体，魂，灵性和人际关系都在成长（路加福音 2：52）。我们需要认真审视自己的发展水平——灵性上的、还有身体上的、情感上的、心理上的、关系上的和社交上的。

对于那些有能力的管理者来说，如果他们继续服事，而没有紧跟现实，或者没有圣灵赋予真正的果效或果子，那么停滞不前就会成为一个问题。我们可能因为罪或失去远见而停滞不前。自我关怀和避免停滞不前的一种方法是阅读。有一位作者这样说，当我们学习和阅读时，这不是一种自我沉迷的行为，而是在服务我们所管理的其他人。阅读可以以各种方式促进管理者的个人成长，提供属灵激发和源源不断的新想法和思想。当一个人的情感和精神枯竭的时候，它会补充他的情感和属灵之井，当他读到别人如何与上帝同行，品尝祂的善良时，它会激发他的属灵成长。作者列举了阅读的几个原因：¹²

- 个人成长
- 事工成效
- 牧养成效
- 提供更广阔的视野
- 提供最前沿思维
- 开发资源库
- 服务他人
- 放松身心。



一位医生说，我们的情绪健康会影响我们的自制力。他说，对我们控制愤怒的能力，产生不利影响的最常见问题是抑郁、疲劳和焦虑。他说，我们与人相处的时间长短以及独处的时间长短，将直接关系到我们预防抑郁症的效果——保持时间平衡。每个人在这方面都有不同的需求，但大多数人都没有意识到这个至关重要的事实。随着与人相处的时间越来越长，他们达到了社交饱和的地步，并且由于过度的社交而导致情绪枯竭和疲劳，容易出现抑郁症。他们的抑郁症开始了一个恶性循环，他们退缩到隐居状态，这会使他们感到孤独，孤独感再次引发他们花更多的时间去与人相处，随之而来的是独处的时间变得更少，结果完全失去了平衡。为了你和家人的健康，你需要分配好与别人在一起的时间以及自己独处的时间，以及可以让你恢复精力的独处时的质量。电视节目很少能够帮助人恢复精力，真正能够使人恢复精力和得到滋养的方式是来自于祷告、默想、阅读、徒步旅行和锻炼。¹³

管理者和事工/援助工作者需要意识到自己的需要并照顾好自己。无论管理者及其事工/援助人员能否在同事或上司中找到关怀，首先，最重要的是要做到自我关怀。你可能需要审视你的自我意识，以及你的个性和态度如何影响你的工作和人际关系。你可能需要加入一个有“志同道合”的教会团体，这些人将成为你的支持和问责人际关系网，使你恢复精力，并且持续督促你。

事工或工作者与他们的指导者的自我关怀清单



以下是一份检查表，供跨文化事工或援助工作者、长老和管理人衡量他们的健康和自我关怀水平：

- 首先阅读上面的“所有人的自我关怀领域”。然后完成上面的“自我关怀图表”的副本，以记录你需要更多关注的特定领域。

- 为同工关怀提供者解决下面列出的问题，并应用任何适合你的在你的生活中，即使你不是同工关怀提供者。同工关怀提供者的大多数自我关怀问题可能适用于你的情况，特别是如果你是管理者或教会植堂者。
- 我是否每周殷勤地遵守安息日（无论在哪一天）？我是否在工作中有休息每 7 天休息 24 小时？
- 我是否每天殷勤地花时间与神在一起？大多数时候，我是否抵制住诱惑，把我的属灵/其他工作和别人的需要放在我与神的关系之前？
- 我可以说我知道如何在生活中保持平衡吗？我在做吗？
- 我最重要的关系是否井然有序——与我的配偶和孩子的关系？还是我以我有太多事情要做为借口而忽视了他们？
- 当我的配偶/朋友感到被忽视时，我是否允许他/她告诉我？又或者当我旅行太多的时候，或当我加班时间过长时，我是否注意到了他/她的提醒？
- 我是否经常在属灵上带领和喂养我的妻子和孩子？还是我为了在属灵上喂养他人而忽略了这个领域？
- 我是否在我的属灵、事工、心理、教育和情方面域持续成长？还是我在这些领域中的任何一个已停滞不前？
- 我在力发展的 7F 方面做得如何？这些是：家庭、朋友、友谊、财务、专注于事工、未来和信仰。
- 在五大增强中我最擅长哪一个：终身发展观、更新、纪律、学习态度、还是指导？¹⁴
- 我每周花多少时间在自己的发展上？（或平均每月？）我是否因渴望学习和接收意见而保留我的“学习者许可证”？在过去的一年里，我读了哪些书？我是否主要根据最紧急的事情行事？我多久做一次最重要的事情，例如投入我最重要的人际关系，为未来的项目/活动做准备，自学，培养我最亲近的人？不断学习的倾向是防止停滞不前的保障，也是对坚持不懈的管理力的有益推动，而在学习方面缺乏灵活性的精神几乎肯定是带来“一般”或“糟糕”结果的前兆。¹⁵
- 当我知道这将导致我与神的关系，我的婚姻或孩子的关系被忽视或伤害时，我能对事工中美好事物的诱惑和令人兴奋的邀请说“不”吗？
- 我超重了吗？我是否有任何上瘾，包括“软上瘾”，例如上网、社交网络、发短信/信息？我在生活的哪个方面失控了吗？我是否在用破坏性的，潜在的危险或有问题的方式来应对或缓解压力？我现在是如何积极应对这个领域的？
- 我是否走在边缘，尽可能靠近脆弱或诱惑的地方？为什么？这满足了我的什么需要？我怎样才能以更健康的方式满足这种需求？一位著名的管理老师列出了善始善终的六大障碍：滥用资金或倾向于贪婪和物质主义、滥用权力、骄傲或荣誉、性、家庭（忽视、婚姻问题、孩子不守规矩）、和停滞不前的状况。¹⁶ 在这些障碍中，我最容易受到哪一个的伤害？
- 我是否经常对一两个上级或同事负责？
- 我在指导谁，向谁倾注时间、精力和注意力？我有门徒或导师吗？
- 我在服事或教导别人的时候，是否有不得胜、不透明，或在实际的日常生活中没有运用所教导的真理的地方？（罗马书 2：21-24；林前九 27；提后 2：2）
- 我是否经常记着我是在做神的工作，而不是自己的工作？这工作是属于祂的，当我与祂同工，祂使我成长、结果、进步。
- 我最后一次做倦怠和压力测试是什么时候，以查看我是否处于健康状态？
- 在没有人看到我或不会带来任何后果的秘密场合，我对自己满意吗？
- 我是否经常认识到自己的压力和需要照顾的迹象：烦躁、愤怒、失眠、头痛、抑郁、缺乏动力、丧失视力、缺乏热情、甚至不喜欢我的工作？练习自我放松和有助于睡眠的技巧。
- 如果在一个有许多创伤问题的地区担任照顾者，请参阅下面的段落：创伤性环境下的自我关怀。

同工关怀提供者的自我关怀



一位同工关怀提供者说：“我是一名同工关怀提供者，我发现很难找到一个能被别人关心和倾听的地方。我们的团队正在一点一点地学习和改变，变化即将到来，这是一个很大的鼓励。”由于同工关怀提供者需要关心和倾听很多其他人，因此更为重要的是，他们要知道如何关怀自己，另外，如果不能从上司或者专业人员那里得到定期的帮助，也需要从同伴和祷告伙伴那里得到关怀。

以下是作为同工关怀提供者或他人关怀者的自我关怀清单：

- 应用上述段落中的概念，“我们所有人的自我关怀”和“事工或援助工作者及其管理的自我关怀清单”。完成一份自我关怀图表，以记录你需要给予更多关注的特定区域。
- 培养自我意识和客观性——意识到你的感受和想法并监测它们，以及你对他人的感受和自我形象对你带来的影响。请记住，思想和感受并不是事实。
- 不要过度介入你的会友/客户和他们的问题中。在帮助他人时，了解并应用怜悯/抱歉，同情和同理心之间的区别——留在河岸上；不要和你想要帮助的人一起淹死。（请参阅“保持属灵敏锐——适合战斗”一章中描述的这三个问题之间的区别。）
- 肯定积极的一面——拒绝沉溺于消极的一面。
与和你一样的朋友在一起。
- 设置早期的预警信号——当你的同事、上级和亲密的朋友，开始在你身上发现精疲力尽的症状时，允许他们向你的生活说话。
- 当帮助的会议完成以后，将问题提交给主，走出去，并将问题留在“13 号文件”（垃圾桶或垃圾箱）中。它不是你的不要随身携带。不要为别人的问题承担责任。
- 如果你不能忘记别人在辅导和汇报会议上与你分享的问题、危机或需求，请做以下三项中的一项或全部：
 - 与上帝交谈，把它放在祂身上，把它留给祂。
 - 与你的上级或同事同工关怀提供者/最好的朋友交谈。记住在别人的问题上要尊重别人的秘密。
 - 有一个负责任的合作伙伴/同事。
- 优雅地说“不”，而且经常说。保持界限。设定明确的界限：防止过度劳累、享受周末、休息时间，晚上、休息日/安息日和节假日。不要在你的非工作日工作，也不要非在工作日谈论或者沉浸于思考，关于你的同工或者你的团队/部门/人际关系网/领域的问题。把工作留在公司，不要把办公室带回家。
- 计划非同工关怀日/周，或者如果是全职工作，计划纯行政或较轻松的同工关怀任务的日/时间。
- 主动计划将自我关怀纳入你的日程安排。
- 为生活中“重要而非紧急”的事情做计划。这不仅是为了你自己的益处，也是为了教会其他同工的益处，这可以教导其他同工不要被既不紧急也不重要的任务所困扰的技巧。与其只是救火和处理危机，不如积极主动地花足够的时间在同工的发展上。参见“成功人士的七个习惯”一书中的四个象限。不要为了紧急或不重要的事情而牺牲重要的事情。重要=准备自我发展、计划、门徒训练、辅导、关系、小组/团契、真正的娱乐和休息。如果我们想充分利用我们的时间，优秀的时间管理是必要的。我承认，在以关系为导向的文化中，这是一门艺术。
- 学会接受关怀：来自主、你的配偶、孩子、朋友和同事。你不必付出所有的时间。如果你来自一个功能失调的家庭，在那里你扮演“英雄”角色，那么在这点上要小心。你不是救主或拯救者。
- 有一个祷告支持的人际关系网，并经常寻求他们的帮助和关怀。
- 准备好一个推荐网络——其他可以在专业领域提供帮助的人。委派任务，尤其是那些你不能做的，或者你不需要自己去做。

“要照顾好他人，照顾者必须首先照顾好自己。”——爱德蒙蔡

- 征求管理者的意见、庇护和祷告支持。
- 必要时取消自己的资格—当你知道自己无能为力帮助别人时。与专门从事某些领域的其他人建立联系，并将你的员工推荐给他们。为你的员工提供资源，这样可以减轻你的工作负担。
- 不断学习，并抽出宝贵的时间来学习有关同工关怀的问题。
- 在“情绪低落的日子”、过度疲劳或压力大的时候、感觉筋疲力尽的时候、“空虚”的时候、涉及脆弱的领域时、处理潜在的危险或让人筋疲力尽的人和情况的时候，保护自己。
- 如果你超过 50 岁，很少有管理者会理解你的精力和体力正在下降。他们会期望与以前相同的产出，特别是如果他们是年轻人和/或男性。健康的自我关怀包括当你的身体告诉你它已经受够了的时候，你要放慢速度，根据你的年龄和能力调整你的生活节奏，每天休息和定期休假。在可能的情况下，减轻你的压力水平，并与管理层协商调整工作量和职责。
- 求神赐予智慧，并决定在你的同工关怀责任中哪些问题是紧迫的。当你想要去问“他们会怎么说”时，避免害怕别人。

偏远地区同工的自我关怀



对于那些在非常偏僻，偏远地区工作的人，例如车辆无法进入的部落地区或远离便利设施的偏远地区，以下原则可能有助于他们的自我关怀：

- 如果可能的话，他们可以每三个月或更有规律地离开工作场所一次。当然如果离开工作场所需要安排航班的话，这是很昂贵的，但通过与几对生活在偏远地区的夫妇交谈后证明，三个月通常是他们能忍受的门槛。三个月以后，他们开始感觉到被隔绝的压力。他们需要离开他们所处的环境一段时间，以至于他们可以讲母语；他们需要拜访朋友，与小团队和部落之外的人建立友谊；他们需要购买厨房、办公室、车库、医疗箱和部落的生活所需要的物品；就医；品尝外卖食品；玩得开心；使用私家车；再次体验“正常”的生活。
- 储备休闲食品、如爆米花、饼干、薯条、糖果、汽水饮料和你最喜欢的家乡食物的原料、你最喜欢的香肠、食品调味剂或调味品等的食材。
- 满足我们的医疗需求是自我关怀的重要组成部分，例如，去看牙医、验光师、专科医生、普通医生等，并储备我们(以及部落或当地人)的药物和急救箱。
- 为你的孩子储备一些教育材料。
- 储备最喜欢的娱乐活动，例如：电影、游戏、书籍、杂志、爱好的东西、绘画颜料和健身器材。
- 储备一些能为我的家带来更多温暖和舒适的基本物品，例如厨房的挂钩、浴室的栏杆、可爱的桌布、墙壁图片、窗户上的屏幕或网、窗帘、蚊帐等。
- 在正常工作环境之外计划一些有趣的活动，例如看节目或电影、游泳、去海滩、爬山或观看瀑布、参观潜水学校、参观知名景点等。
- 父母需要腾出时间，在没有孩子的情况下来犒赏自己，例如去理发店、按摩、看电影、安静地用餐、外出蜜月之夜。
- 寻求汇报、辅导或任何其他需要的帮助。
- 放松、睡觉、阅读或什么都不做，以便准备好面对偏远的工作环境。如果可能的话，不要在最后一刻才去办事，否则你会筋疲力尽地回到你的工作中。

创伤环境下的自我关怀



有些人在持续承受高压、恐惧和创伤的地区工作，例如战区、无政府状态或政治动荡、自然灾害，周围有高度不安全或威胁因素，经常因死亡而遭受失去，高犯罪率和被侵略的环境。有些人经常在这些创伤性环境中或因为这些创伤性环境需要定期进行突发事件压力汇报（CISD）。

- 看看上面列出的那些，关于在非常偏远或难以到达的地区工作的人的相关原则，并应用这些可能和实际的原则。
- 在整个过程中进行汇报，尤其是当创伤事件最终过去时。对于那些涉及创伤或重大事件压力汇报的人，尽可能多地进行专业汇报或对上级或同事进行汇报，甚至每天汇报一次。
- 试着定期做一些能让你放松并减少应激反应的事情，这对你的生存很重要。保持和模式化你的自我关怀习惯，并帮助你的配偶和孩子也这样做。如果他们压力小一些，你运作得更好。
- 通过添加颜色、照片、墙上挂饰、图片、靠垫等，在你的家中营造一个安全的避风港。这不仅在普通压力大的日子里有帮助，而且在似乎整个世界都疯了的日子也会有所帮助。采取必要和可能的安全措施，例如围栏、大门、灯、紧急电话、电池等。一位在尼泊尔动荡的政治环境中持续工作了十年的女作家说：“我们一踏进 [我们的大门]，我们就在自己的小世界里感到安全。”¹⁷
- 当外面的一切事情都是混乱的时候，让你的小世界保持有序，例如，即使为了你的安全，你不得不逃到其他地方，也坚持家庭教育和其他的家庭日常生活。
- 把食物、医疗急救箱和医疗用品储存起来，以防突发战争或灾难。这会让你的思想放轻松，是明智的自我关怀的一部分。
- 一个在战区工作的人每两周就要逃到没有战争的地区待几天，只是为了缓解压力，享受更“正常”的生活，在更安全或更美丽的地方放松。这可以帮助他保持理智，尽管他花了 3 个小时才到达邻近的国家。¹⁸ 如果没有这个出口，你会发现你没有力量从周围的绝望和无望中走出来。
- 尽管有挑战和焦虑，仍要敬拜和赞美神。留意那些值得感激的事情。上面提到的那位在尼泊尔工作的女士说：

“在内战中，神仍然是神。他仍然值得我们赞美，我们要赞美他。我们的存在呼唤着对全能神的深深敬畏。内战和随之而来的所有恐怖使我们更加转向他。除了转向他之外，还有什么其他方法呢？”¹⁹
- 尽可能与其他信徒团契。一位女士说：“...[情况]的结果越不确定，我就越渴望团契，我越重视它，我就越需要它。”²⁰
- 每当电话系统正常运作或可以上网时，定期让你的海外家人安心，同时也更新你的新的代祷事项。这看起来好像主要是为他们准备，但这也让你自己安心，因为他们知道你是安全的，并且他们会经常为你代祷。
- 维护你的差会/家庭小组/差会的应急计划：将你的撤离包收拾好并日夜准备就绪。撤离包里包括你的护照复印本和一些最重要的文件。尽可能与你的应急团队保持联系，并向他们提供你所在位置的全球定位系统 GPS 读数。为了你孩子的安全，告知他们该知道的信息，并让他们做好准备，不要引起不必要的恐慌。提前把责任分配给孩子，让他们把水瓶装满，拿闪光灯，每人带上一件开襟羊毛衫，收好鞋子等等。

“你要谨慎，在你所住的地方永不可丢弃利未人。”——申命记 12: 19

季度自我评估与关怀



一个曾经是作家也是一个大教会的管理者，但最后筋疲力尽的人，写了一本非常有帮助的书“空虚的管理”。在书中他建议，一个人要建立自己的 12 个非常重要的责任领域。这 12 个领域中的任何一个都不能委托给其他人——只有你才能执行这些任务并承担这些领域的责任。你的 12 个领域看起来将会与你同事的职责领域不同，它将只属于你自己。请列出属于你的 12 个责任领域。该作者的 12 个领域如下：²¹

信仰生活	婚姻生活	家庭生活
办公室生活	电脑生活	事工生活
财务生活	社会生活	生活态度
作者的生活	演讲者的生活	物质生活

你可能想把“办公室生活”换成“工作生活”或“植堂生活”。或许你想加上“第二收入生活”、“学生生活”或“骑自行车/运动/爱好生活”。同工，尤其是那些需要自己筹集资金支持的同工，可能需要增加“沟通生活”，以便撰写时事通讯、报告、私人感谢信，并与那些在家支持他们的人保持联系建立友谊。这包括在年假/双年假期间回国述职。

上述管理建议每个季度都要静修一整天——离开你的家和办公室，坐在一个不受干扰的安静的地方，回顾你过去的一个季度的工作。敬虔地评估你在这 12 个责任领域设定的目标，并确定你是否达到了三个月前设定的目标。把你的发现告诉上帝。敬虔地为这 12 个领域中的每一个设定新的并且可以现实的目标。

年度自我评估和关怀



请用两个小时的时间，考虑过去一年的情况，在另一张纸上回答以下问题。然后找一个值得信赖的朋友(问责伙伴)，向他分享你写的东西。记录你的朋友对你的回应，以备以后参考。为需要成长的领域设定个人目标。

- 我是谁，我将成为谁？我的内心现在怎么样了？
- 我与一年前有何不同——性格、洞察力、智慧、学习、技能、习惯、愿望？我如何看待这些差异？
- 我现在的灵性在哪些方面更成熟或更不成熟？
- 在我的生活中，有哪些事情是值得我用感恩来庆祝的？
- 我是否经常努力提醒自己，我正在做神的工作，当我信靠他时，他就在工作？我是否记得只有他能改变人心？
- 我需要在神面前承认什么：我的罪、不平衡、偏见、遗漏和软弱？
- 关于在他面前的破碎和我在他里面的身份，主在教导我什么？
- 是否有任何我未处理的需要饶恕的问题（无论大小）？有谁是我需要去寻求和解的吗？
- 我最常/最强烈地被诱惑的地方是哪里？我做了什么来保护自己免受这些诱惑？
- 我仍然为哪些失去感到悲伤，和/或我已经在为哪些预期将会来到的失去感到悲伤？
- 我对神的顺服有哪些方面值得记住？（尼 5：19；13：14，22b）
- 我在过去一年设定的目标是什么？在我的个人生活中，有多少实现了，有多少没有实现？家庭生活？事工？
- 是谁站在我身边，在祷告中支持我？我是否把我生命中发生的一切都告诉了那些人，让他们能够在祷告中支持我？
- 我有导师/教练吗？我真的对那个人负责吗？
- 我是否在辅导/指导其他人？如果没有，明年我将培训谁？
- 在神的帮助下，我敬虔地决定在来年做哪两三件事？
- 在接下来的一年里，我希望在自己身上发生的 2 到 3 个变化(或成长的领域)是什么？

- 在新的一年里，神要我做什么？

自我关怀中的自助



在阅读了上述页面、图表和问题后，必要的自助行动似乎不言自明。但是，规定具体行动可能会有所帮助：

- **复制自我关怀图表：**为同工、管理者或同工护理提供者复制自我关怀图表和问题。但是，请保留主副本供你/其他人使用。
- **花时间完成图表：**尽可能诚实地回答图表、季度评估和其他问题。
- **为更好的自我关怀设定新目标：**确定你需要更多关注或成长的地方。虔诚地在各个领域设定一个切合实际的目标。祈祷它成为现实。相信主会帮助你实现这些目标——没有他，我们什么也做不了（约翰福音 15：5）。
- **设置评估和自我关怀日期：**设定一个你评估自己的日期，其他人评估你的日期，以及你特别关怀自己的日期。
- **确定你为什么是一个取悦人的人：**你成为一个取悦人的人是有原因的。求圣灵向你显明这些原因，把你从这捆绑中拯救出来。确定为什么自我关怀对你来说如此困难。祈求医治、改变思想、成长和实现。
- **寻求帮助：**如果你需要建议，请与值得信赖、安全和成熟的人讨论你的自我关怀图表和其他部分的其他答案。
- **祷告：**求主在你里面做你做不到的事。等候他的更新。
- **保护你的弱点：**写下你的弱点，为这些问题祷告，并保护它们。以同样的方式，从上瘾中寻求自由但请记住，如果没有定期问责和其他关心你的人的支持，这几乎是不可能发生的。
- **让自己负起责任：**没有问责制，你就无法改掉习惯或养成新的习惯。配偶、队友、同事和室友是理想的选择。
- **警惕虚假的内疚感：**当你从正常的每周 70 小时减少到 40 小时，你可能会感到内疚和受到谴责，特别是当别人对你减少的产出不满意时。
- **脸皮要厚：**当别人不喜欢你说“不”时，脸皮要厚。
- **倾听那些倦怠的人：**大多数精疲力竭的人都会做见证，说明他们是如何忽视了自我关怀，以及这它如何使他们陷入困境。如果你不相信自我关怀的“正确性”，那就和那些已经筋疲力尽的人或那些在婚姻、家庭和个人生活中敬虔的榜样的人交谈。

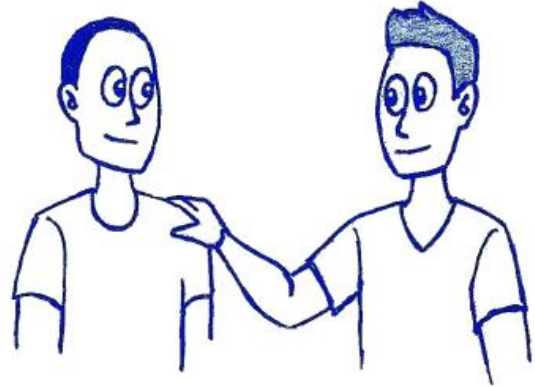


在自我关怀方面帮助他人



- **毫无借口地实践和示范，**尤其是当你是管理者时。否则，没有人会听取你在这方面的告诫。
- **教导自我关怀的圣经的基础和技巧：**有些人会用圣经来宽恕自己缺乏自我关怀的行为。对圣经有足够的了解，可以在这方面教导别人。
- **让它变得实用和简单：**人们需要容易地照顾自己。向他们展示如何做，并提供实用的工具，如图表和问题。
- **对自己负责，并让别人也负起责任：**负起责任，并允许别人在自我关怀方面对你的生活发表意见。一旦你习惯性地、以友好的方式这样做，你就使你自己对那些愿意在自我照顾方面成长的人有用。

- **允许并鼓励足够的时间进行自我关怀：**一旦一个人完成了自己的工作，就不要对这些想要平衡工作和生活的人表达不满，而是允许和鼓励他们有足够的的时间这样做。
- **让人们难以过度工作：**通过警告而不是奖励那些习惯性过度工作的人，来对抗差会、家庭小组或教会内的过度劳累现象。然而，如果管理者不以身作则，许多人就会觉得过度劳累是属灵性的证明。
- **鼓励自然和其他问责因素：**鼓励配偶、祷告伙伴、小组/家庭团队成员之间或部门或团队内部的自然和有意问责。这对于单身、流动、独自工作或经常旅行的人来说尤其重要。
- **帮助弱势群体：**帮助那些遭受创伤的人（见上面为他们提出的问题的单独部分），独自工作的人，在偏僻或偏远地区工作的人（请参阅上面的单独部分），工作狂，单亲父母和单身人士。
- **在高压或工作高峰期之后：**在高压或高峰期工作后，提供给人们充足的休息时间，这样不会让他们感觉到内疚。



用于讨论和反思



- 我觉得在哪两个方面最需要改进以保持敏锐？
- 如果始终如一地养成这些习惯，无论是积极的还是消极的，有哪些习惯会对我的事工和生活产生重大影响？ 惠英在一个功能失调的家庭中长大。她的母亲吸毒成瘾，她的父亲总是为妻子找借口，纵容她。惠英不得不接管家务并照顾其他人。这在她身上建立了一种模式，即总是关心他人，永久地将她的需求放在次要位置，甚至根本不考虑或承认它们。她意识到了这种模式，并希望改变。我们怎样才能帮助惠英？
- 如果你将在一个会议上教导管理者如何照顾自己。在你的教学中，你会着重于哪些主要问题？
- 复印自我关怀图表并在接下来的七天内完成，评估你过去两周的自我关怀情况。至少在三个月内对你信任的人负责。记录你在这段时间内自我关怀方面的改善情况。
- 来自韩国的国际团队的杰勇认为，圣经禁止他从繁忙的、自我牺牲的日程中抽出时间来照顾自己或他的妻子。他引用了一些基督徒采取极端做法的一些经文，这些经文在上一节“自我关怀——一个有争议的话题”中提到过。为了鼓励自我关怀，你会如何回答这段中列出的经文？
- 救济和发展小组的三个人感到受到虐待，因为他们从来没有休息过一天，经常需要每天工作 14 小时。他们觉得自己总是不得不听从明哲惠芬（他们的组长）加班的请求，为了完成他的许多最后期限而加班——他的危机似乎总是要由他们来解决。你将如何最大限度地帮助团队成员和他们的组长明哲惠芬？

尾注：本章使用的资源



- ¹ UT Dallas Student Counseling Center. *Self-Help : Self Care*. Office of Student Affairs UT Dallas, Texas. Available from [http : //www.utdallas.edu/counseling/selfhelp/selfcare.html](http://www.utdallas.edu/counseling/selfhelp/selfcare.html). [Accessed on 12 April 2013].
- ² Ibid.
- ³ Lincoln, Abraham. *Sharpening the Axe* [online]. You Consultancy and Training Services. Available from [http : //youhrd.com/SHARPEN-THE-AXE.php](http://youhrd.com/SHARPEN-THE-AXE.php) [Accessed 19 July 2011].
- ⁴ Lees, Shirley. Borneo Evangelical Msn, Malaysia, 1970 Field Conference, In : Lees, 2006 (2nd ed.), *Drunk Before Dawn*. Petaling Jaya, Malaysia : Sama Publications & Distributors Sdn Bhd, 127.
- ⁵ Kise, Jane A G, Stark, David, Hirsh, Krebs, Sandra. 1996. *LifeKeys*. Minneapolis, MN : Bethany House Publishers, 224.
- ⁶ Kise, Stark & Krebs. *LifeKeys*, 206.
- ⁷ Verwer, George. 2008. *Drops from a Leaking Tap*. Secudarabad, India : Authentic Books, 112.
- ⁸ O'Donnell, Kelly, Going Global : A Member Care Model for Best Practice. In : Kelly O'Donnell (Ed.). 2002. *Doing Member Care Well : Perspectives and Practices from Around the World*. Pasadena, CA : William Carey Library, 16.
- ⁹ Du Plessis, Elmaré. Stel Jousélf Tevrede (Satisfy Yourself). In : *Sarie*. June 2008, 22.
- ¹⁰ Ibid.
- ¹¹ Ibid., Slide 13.
- ¹² Denton, Rod. 1992. *Remember the Magazines, Timothy! - A Guide to Reading Magazines*. Altadena, CA : Barnabas Publishers, 5.
- ¹³ Campbell, Dr Ross. 1990. *How to Really Love Your Teenager*. Wheaton, IL : SP Publications, Inc., 66-67.
- ¹⁴ Clinton, *Finishing Well*, 16.
- ¹⁵ Ibid., 7.
- ¹⁶ Ibid., 8-19, 16.
- ¹⁷ Reed Naomi. 2009. *No Ordinary View*. Sydney : Ark House Press, 111.
- ¹⁸ Tostes, Márcia. Preparing to Persevere in Brazilian [Ministry]. O'Donnell, O'Donnell, Kelly (Ed.). 2002. *Doing Member Care Well : Perspectives and Practices from Around the World*. Pasadena, CA : William Carey Library, 163.
- ¹⁹ Reed Naomi. 2009. *No Ordinary View*. Sydney, Australia : Ark House Press, 109.
- ²⁰ Ibid., 81.
- ²¹ Cordeiro, Wayne. 2009. *Leading on Empty – Refilling Your Tank and Renewal of Your Passion*. Minneapolis, MN : Bethany House.

---oOo---oOo---



第 12 章 - 信心、朋友和财务

简要介绍	276
高压力源—统计	277
关于筹集支持的有用引述	278
“信心事工”的历史和模式	278
可能导致同工缺乏足够的祷告，精神上和经济上支持的原因	278
财务短缺时需要提出的问题—陷阱	283
缺乏资金，祷告和精神支持对同工的后果	284
财务方面的难题	285
圣经中有关供应的应许	286
自助：如何开始事工	288
被差派往国外的人的自我帮助	291
差派小组至关重要	292
差派小组的任务	294
帮助你的同工筹集支持	295
用于讨论和反思	296
附录 A—祷告支持计划	297
附录 B—寻求精神上的支持	299
尾注：本章使用的资源	299

第 12 章

信心、朋友和财务

在神面前、有信心比什么都重要——这是我们讨他喜悦的唯一途径。希伯来书 11: 6 说：“人非有信就不能得神的喜悦。因为到神面前来的人、必须信有神、且信他赏赐那寻求他的人。”耶稣说不要担心我们将吃什么或喝什么、或者我们将穿什么、因为我们不能通过担心来增加我们生命的一天（马太福音 6: 25-34；路加福音 12: 11-29）——它不会改变任何一件事、更糟糕的是、它与信心相反。主把我们记在心里、非常关心我们、甚至知道我们头上头发的数目。

我们生活中的一个重要部分是关于我们的人际关系——拥有朋友并与派我们到禾场的上司面前保持良好的信誉。珍惜你的朋友胜过珍惜金钱。金钱来来去去——它可以在一瞬间消失、但真正的朋友很难找到。神在我们的生活和祂的国度里使用朋友。祂经常通过朋友提供。在哥林多后书 8: 16-17 中、神将与保罗相同的负担放在提多的心中、由于这两人的情谊、这自愿导致了哥林多教会对朋友的供应。永远不要在没有朋友的情况下参与事工——他们在祷告、鼓励、后勤、重归家乡和财务方面对你的支持对主的工作至关重要。

如果你知道神呼召你为祂工作、而且时机是正确的、那么你就可以相信祂会供应。不要限制神供应的能力、同时要明智地管理你的财务和事工。要保守、不要让自己陷入让你的家庭或事工处于经济危险之中的境地。在祂指示你去做的事情上、要跟随祂、在制定计划时就好像祂的资源是无限的、但不要把你的手伸得太远、以至于你无法再次把它收回来。与此同时、在积极工作的当下、等待祂的供应、一步一步、日复一日、直到祂给你的异象、在实践中实现。

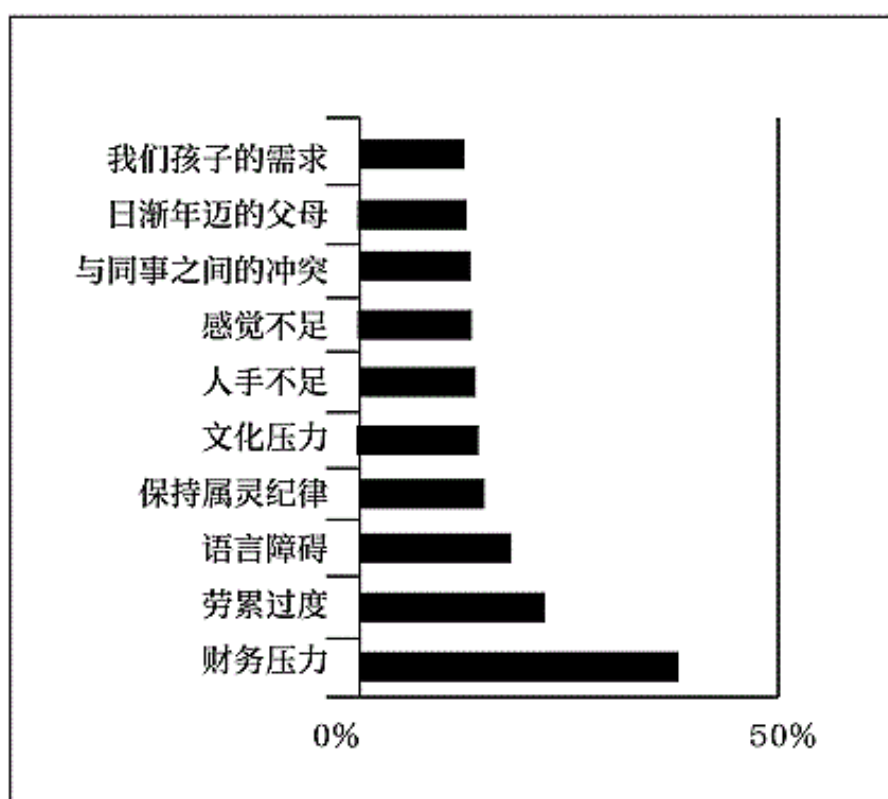
我们中的一些人正在等待联网或家庭小组将他们差派出去、也因此同工通常会觉得是联网或家庭小组为您提供所需的一切。然而、如果神呼召你并且是祂为你打开必要的门、并且祂也会供应你一切所需、那就更好了。如果没有足够的资金、请继续不断地寻找可能的机会和敞开的大门来赚取所需的東西。把多余和匮乏、自由和迫害……把这一切都当作祂的作为、用我们身体和心灵中的每一滴血和每一寸精力来传播耶稣基督的福音。现在、你们也将成为那些日后会成为同工的弟兄姊妹们的榜样。

高压力源—统计



经济压力、到目前为止、是基督教教会工作者中最普遍的压力来源。2,086 名同工匿名完成了作者所进行的同工调查、无论国籍、年龄、性别、种族、婚姻状况、参与事工的期限长短或工作地点等因素。下面每个收入等级中显示的百分比是他们获得的收入百分比、与他们为合理舒适地生活而实际需要的收入相比。

2,086 名同工的十大压力源



经济压力仍然是许多人紧张和压力的根源、无论其国籍如何、不仅在第一世界国家、尤其对来自发展中国家的同工更是如此。在本章中、我相信我将能够鼓励你并帮助你了解如何看待和处理我们作为同工的财务状况。一些同工由一个大型联网或由 25 个较小的家庭教会组成的家庭小组差派并支付他们 6 至 12 个月的工资。在最初的一段时间之后、这些同工需要在他们的工作地点安顿下来、但也需要找到工作或创业才能继续留在禾场。三自教会成员如果想在别处为神工作、需要筹集自己的财务支持。

一位完成员工调查的同工说：

“我没有标记任何其他压力源、因为财务压力对我来说是最突出的。我这样说是因为我可以看到 同工 通常是如何挣扎的。我认为调查中提到的许多其他压力源可能都源于这一个压力源。”

在对 2,086 名同工的调查中、经济压力被指出是他们认为他们可能需要辞职回家的首要原因、也是他们认为其他人离开禾场的首要原因。

关于筹集支持的有用引述



- 以下引文均来自一个来源、由不同的作者撰写：¹
 - “按你的收入来奉献、免得神照你的奉献来决定你的收入。” — 彼得马歇尔
 - “我们可以奉献而没有爱、但我们不能只是口头上说爱却不奉献。停止传福音的教会很快就会不再是福音派。” — 亚历山大达夫
- “只要主喂养麻雀、我们就会得到照顾。当鸟类停止进食时、同工将灭绝。” — 约瑟夫 L. 坎农²
- “接触群体与满足同工的实际需求是部分相关的、就像世俗公司所做的那样。同工不如正常人吗？缺乏对同工福利的关注导致他们放弃工作。” — K 拉詹德兰（来自印度）³
- 来自英国的乔治穆勒度过了许多年没有工资的日子、也没有告诉任何人他的需求。他每天为布里斯托尔的 10、024 名孤儿提供食物和教育、并为超过 120、000 名儿童、其中许多是孤儿、提供基督教教育、而且从未短缺过。乔治·穆勒通过祷告看到了神的供应。他喜欢诗篇 84：11 “祂未尝留下一样好处、不给那些行动正直的人。”⁴

“信心事工”的历史和模式

早期先驱者在筹集资金援助的四种沟通模式：⁵

- **乔治穆勒**：他相信大量的祷告、很少提供信息、也不向人要求。他是德国人、在几个孤儿院照顾数百名孤儿、但他不相信让孤儿院的需求为人所知是正确的。他只告诉神他们的需要、而神奇妙地供应了他们。然而、穆勒通过数千封信定期传达他们的工作和神的作为。
- **史密斯威格尔斯沃思**：大量的祷告和慷慨大方的奉献、没有向人要求。他与百万富翁保持联系、却不与他们分享他的财务需求、而是相信奉献、满足于我们所拥有的、没有债务。⁶
- **戴德生**：很多的祷告、很多信息、但没有向人要求。他从不向任何人索要任何资源、而是仰望神提供他们需要的一切。⁷
- **D.L. 穆迪**：很多祷告、提供很多信息和积极的向人要求。他是一名进入事工并相信积极筹款的商人。数百万美元通过他的手、但他总是传递下去。

“我们拥有的一切都是从上帝那里‘借来的’。” — 布赖恩拉斯特&巴里麦克利什

以下是神供应祂的子民的一些方式、每一种方式都有圣经的例子：

- **神迹般的供应**、例如、神奇迹般地供应以利亚的需要（列王纪上 17：1-6）和以色列人在旷野中的吗哪（出埃及记 16）。
- **工作赚取工资**、例如、保罗通过制作帐篷赚取工资（使徒行传 18：3）、吕底亚是推雅推喇的布料商（使徒行传 16：14-15）。
- **得到基督徒的支持**、例如、耶稣得到妇女和其他人的支持（路加福音 8：1-3）；保罗得到了各个教会的帮助（罗马书 15：24；腓立比书 1：5）。

可能导致同工缺乏足够的祷告、精神上和经济上支持的原因



同工有时没有足够的祷告支持、没有足够的精神支持或经济上的援助、以便通过他们的服事实现神为他们设定的目的。可能导致这些缺失的原因是什么？

- **主可能正在试验和教导同工：**当所需的金钱没有到来时、不一定是遗漏了做正确的事或犯了任何罪的问题。有些人做对了一切、却依然面临困境...有时可能只是同工处于被试验的阶段。在急需帮助的时候、我们学会依靠神并更加亲近神、学习更加信靠他。正当我们缺乏时、供应的祝福才会到来。在路加福音 6: 23 中、耶稣告诉我们、当我们饥饿时、当人们为了福音的缘故恨我们或责备我们时、要欢喜跳跃。当支持者忽视或忘记你、或者金钱或祈祷支持没有到位时、你会如何回应？主正在塑造品格、学习依靠他。在我们需要帮助时、我们也学会感同身受地认同穷人的需要。
- **来自敌人的属灵攻击：**敌人撒旦会试图阻挠和阻碍同工为神工作。实现这一目标的方法之一是阻止祷告、精神和后勤支持以及财政支持到达同工手中。我们打的是属灵的争战、而不是对抗人或看得见的东西（以弗所书 6: 12）。贫穷的灵统治着各个国家。下面、我提到我们个人生活中可能存在的陷阱和障碍。如果你需要支持仍然没有到来、穿上神的盔甲（以弗所书 6: 10-18）、奉耶稣基督的名战胜仇敌和他的工作。我们要排除一切障碍、将我们的需要和忧虑交托给主。
- **仰望人而不是神：**同工可能信任和依赖人以及他们的承诺或能力来帮助他们、并关注这些、而不是完全依靠主作为他们的帮助者、供应者和源头（诗篇 62）。他们甚至可能看的是“礼物”（供应）、而不是给予者。
- **肢体没有给予/奉献：**给予/奉献不仅仅是关于金钱或事物。奉献指的就是奉献自己、真正爱我们的同工、包括在祷告中、在鼓励他们时提供精神上的支持、提供建议、在后勤和实际方面帮助他们。但我们中的一些人并没有帮助别人、因为我们的生活围绕着我们自己。在财务方面、基督徒有足够的钱为基督赢得世界、但基督徒却不够慷慨。

一些同工多年来没有得到加薪、而通货膨胀正在侵蚀他们的资源。同工通常愿意献身地事奉基督、不管他们受到怎样的待遇、但这不应该成为他们被利用为廉价劳动力的理由。许多同工在没有教会的经济帮助的情况下工作。一些发展中国家的朋友向他们的同工承诺提供经济援助、但却在过了最初的两三个月后“忘记”了这些承诺。

- **一无所知的联网或家庭小组：**联网、家庭小组和教会对手工和他们的工作并非漠不关心、但有时他们只是不知道真实的情况。我认识一位教会主管、当所有其他资金枯竭时、他连续几个月将自己的全部工资给了禾场的一个家庭。许多人牺牲性地奉献。然而、对于如何为同工建立一个适当的支持结构（所有类型的支持）往往缺乏理解。在这个过程中、问责制和良好的沟通是关键因素。联网、家庭小组和教会需要敞开心扉、获得相关培训、工具和建议、也需要有乐意受教的主管和长老。同工不需要奢侈品、但像其他人一样、他们希望能够妥善地照顾自己的家庭和事工、而不觉得自己像穷人或乞丐。
- **世代因素：**与年长的教会成员相比、年轻一代没有那么致力于支持同工。因此、当代同工感到他们无法获得与前辈相同的支持系统。年轻一代没有意识到长期牺牲和定期奉献时间或金钱的力量。年轻同工迫切需要同龄人的支持、特别是通过祈祷、鼓励、在后勤方面和重返家乡时。
- 同工在筹集支持方面的**恐惧、过度害羞和其他情感障碍**可能会使他们不知所措并阻碍他们的努力。情绪障碍或阻碍可能是由于以下的任何一个原因所造成的：贫困心态；感觉像个乞丐；害怕被拒绝或失败；害羞；不安全感；自卑；由于自己的需要或因为要向别人要求帮助而感到羞愧；过于紧张；感觉自己“不值得支持”；资源管理不善；缺乏或不敏感的沟通等。

然而、每个捐赠者都将永远受益于奉献、因为耶稣说施比受更为有福（使徒行传 20: 35）。同工们需要牢记、给予祷告支持、鼓励、重返家乡时的后勤援助和财务支持甚至将使捐赠者受益、并且对每个人都是可能的。捐赠者将他们的努力和时间奉献给神和祂在地上的工作、而不是献给同工。因此、每个同工都应该充满信心和兴奋地谈论他们的工作。

"基督徒在献给上帝的工作中给予的礼物是卑鄙和吝啬的。"——查尔斯芬尼

- **我们如何对待我们的上司：**上司和其他委任我并协助我工作的人、可能会因以下原因而退出：如果同工不经常表达感激之情；如果上司认为同工在浪费他们的钱；如果同工只在需要钱或处于危机时才会联系他们；当上司和给予支持的朋友需要帮助时、而同工却没有表现出他们所希望得到的同等程度的关心和照顾时；当朋友感到被操纵时；当同工在他们被呼召或被训练去做的事情上没有坚持不懈或表现不一致时；当同工仅仅将上司和朋友视为提款机而不是有感情的人、眼中只有金钱符号

（贪婪）时。在《关系转变》这本优秀的书中、作者说我们需要让我们的上司和朋友成为内部人士、并定期与他们沟通以下信息：⁸

- 告诉他们你用他们的钱和时间做了什么。
 - 告诉他们你是如何改善一个人的生活的。
 - 告诉他们你是如何在禾场有所作为的。并在你不要求更多钱的时候告诉他们！
 - 你的信息是否鼓舞人心、以致他们能感受到你的兴奋？
 - 它应该始终以人为主角—故事、见证和自然的事工照片。
 - 利用惊喜的元素—它绝不能无聊。
- **不善于公开演讲：**有时、由于缺乏公开演讲技巧、言语障碍、缺乏知识、害怕公开演讲或其他障碍、同工无法很好地展示自己或他们的工作。据统计、在美国、人们最大的恐惧是对公开演讲的恐惧、对死亡的恐惧排在第二位。
 - **亲密关系太少：**有些同工可能没有在他们的联网、家庭小组或母国教会中、或者与其他信徒建立足够的亲密关系。当他们是家庭或朋友圈中的新信徒或第一代信徒时尤其如此。大多数人只会帮助他们熟悉的人。
 - **不允许公开告知需求：**一些同工不允许在他们教会的朋友中公开分享他们的需要、这是由于神学观点或教会主管层的政策、因为该联网已经在提供经济支持。教会主管可能担心、向教会中的个人寻求支持会对教会的总体收入产生负面影响。一些联网或家庭小组根本不允许其员工表达他们的需求。他们只能为自己的需要祷告、并相信主的供应。
 - **不确定目标、呼召、恩赐或工作细节：**有些同工可能还不清楚自己的长期目标、主要的恩赐、工作安排或工作细节。因此、他们无法热情地分享他们的异象和具体的祷告需求。
 - **“你没有作出成果”：**联网、家庭小组或教会可能会觉得他们的同工没有提供足够的证据来证明他或她的事工取得了进展或成果。对于某些地区、文化或民族的复杂性、使得当地人民对福音的反应迟缓、或者对于同工需要五年时间才能流利地使用当地方言这件事、人们往往缺少理解或同理心。一位同工说：

“支持你的人和教会就像一块巨石压在你的身上、这些无形的压力迫使你为了要做出成绩而无法停止工作、最终导致焦虑、倦怠、并在任何情况下都没有足够的收入来应付所有的辛勤工作。”
 - **支持网络不忠于他们所承诺的事情。**他们没有履行承诺。通常、人们只有在自己的所有需求都得到满足之后才会给予他人帮助和支持、即使他们已经做出了保证或承诺。
 - **差派结构崩溃：**差派同工的细胞小组、家庭小组和/或联网已经解散、分裂或不可挽回地萎缩或死亡。个人也可能撤回他们的帮助、有时是由于经济崩溃或退休的缘故。
 - **新任的教会主管没有异象：**家庭教会的主管已经搬到了另一个城市。新主管没有想看到其他地区或国家的人为基督得胜的异象—他的观点是专注在本地或教会所在的城市、以扩大他自己的家庭教会。他也不认识那个同工、也许他还没有试图去了解这个同工。这可能会使同工感到被遗弃、或导致他们害怕他/她将被遗弃或被要求永久回家。
 - **“眼不见、心不念”综合症：**支持网络完全忘记了这同工、导致没有证据表明同工确实仍被视为在家乡的差会和教会的一部分、并在家乡得到支持、想念或被想到。这可能只是生活非常忙碌的结果。然而、一位同工说、

“我是一个沟通者、所以当我没有从家乡或从差派我的分支机构听到足够的信息时、我就会很挣扎—我觉得这很有压力。在这方面存在着两个极端：一方面是对禾场上的人有如此多的控制、另一方面是人们放任不管、让我们为所欲为。”
 - **“在财务方面给予支持就足够了”：**许多财务上的支持者认为、只要他们捐献了钱、其他的都不用做。财务上的奉献可能已经成为安抚良心的一种方式、而联网、家庭小组或教会常常放弃对同工的所有其他责任—没有祷告、没有电话或联系、没有消息、没有实际帮助、也没有时间在同工回国休假时见面和倾听他们的分享。

一位同工所在的禾场离她家乡的母会只有一个小时的路程、但七年来却从没有人来探望过她、她说：“他们似乎只给了我经济上的支持、但没有别的了。我加入教会已经 30 年了、但我觉得自己完全是个局外人。” 这可能是由于对流程的无知、或者不了解除了资金之外、所需的其他类型支持的重要性。其他类型的支持对同工来说是一个巨大的推动力、但金钱有时会成为控制的武器。

- **懒惰或冷漠：**同工、联网、家庭小组或当地教会的懒惰或冷漠。同工在家乡的教会有时并没有认真对待照顾同工的责任——他们可能觉得联网或家庭小组需要做这一切。不幸的是、有些联网或家庭小组从不联系同工。然而、反之亦然：差派机构确实关心、但有些同工在问责制和沟通方面并不忠实——没有告知进展、计划或变化的信息。有些同工付出了高达 20% 的时间用于沟通、但联网或家庭小组却没有回应、因此他们质疑花这么多时间让差派机构满意是否正确。一位同工说：

“周围没有人了解我们面临的挑战、而我们又无法通过对话解决问题、这将使我们感到孤立无援、——这是我所面对的最大挑战。你不再是他们生活的一部分、你会觉得自己好像‘无处可去’。”

- **管理薄弱：**母国教会、联网、家庭小组或同工对财务和其他资源的管理薄弱、例如腐败、不明智的消费或滥用资源。我认识一位在中国的同工、他每天都吃方便面、没有蔬菜或蛋白质。40 岁时、他开始中风、不得不离开事工。我们的健康是一种非常重要的资源、我们需要作为好管家来保护它。
- **缺乏沟通资源：**同工可能不知道如何准备资源来清楚地传达有关他们事工的信息、但这也可能是因为这意味着危险、例如照片、幻灯片、作为提醒的实体礼物（如城市或部落的钥匙圈）、通过手机沟通等。
- **幕后或后勤角色：**一些同工担任支持、维护、行政或后勤角色、这些角色通常不被视为真正的事工工作、因此“不值得”获得高薪、特别是如果工作被视为“不那么重要”或“平凡”时。这些同工需要与朋友分享该地区整个团队正在做的事情——他们的异象、目标和运作方式、以及他或她如何为大局做出贡献。
- **“我们的需求第一！”** 家庭教会的主管可能会担心、如果其成员给他们的同工提供经济帮助、将没有足够的钱来维持本地的事工、或者没有足够的钱来支持主管和他的家人。因此、地方教会可能不会全心全意地鼓励或提高同工的适当报酬、甚至禁止会众成员以个人的名义援助他们、但却让他们集体捐献给一个普通基金、而主管层对这些资金的分配无需向任何人交代或承担任何责任。
- **资源有限：**可能是联网或家庭小组没有足够的资源来长期维护同工的家庭——他们通常提供的帮助有限。有些人只会支持一名同工 6 到 12 个月、到那时、同工需要通过就业或创业或开展创收项目来自力更生。一位同工说：“我感受到各方的关心。我认为有些人对他们的联网或家庭小组期望过高、特别是如果他们在禾场有很多同工需要照顾时。”
- **“你被他们从我们身边偷走了”：**有时家庭教会觉得“庄稼中的精华”（他们最优秀的年轻人）被联网和家庭小组“偷走了”——他们最好的敬拜管理、青年管理或传道人离开了教会、去了别的地方工作、他们强烈地感受到这种损失。教会可能对失去更多最优秀的人才感到犹豫不决、而且还不明白奉献所带来的祝福。
- **没有先接触正确的人：**如果同工没有先和正确的人交谈、例如他们的父母或家人、教会的长老或主管、或他们最亲密的朋友、就会严重阻碍他们在早期筹集足够的祷告、精神、重返家乡、后勤和经济方面的帮助所做的努力。当这些关键人物先从别人那里听到消息时、就会受到伤害。
- **支持网络至关重要：**支持网络是由同工的关系网络、家庭小组或母国教会或其朋友等组成。他们往往没有完全意识到其作用的重要性、也不一定理解自己在家乡履行或忽视其重要作用的圣经含义。
- **过于强调同工的重要性、而不是联网、家庭小组或教会的作用。**教会可能没有意识到自己在事工中的平等角色、因而不恰当地提升了同工的地位。事实是、同工和人际联网、家庭小组、朋友或教会都应当齐心协力组成一个团队、他们在大使命中具有同等的重要性。
- **对于什么是符合圣经的教导一无所知：**与集体捐赠相比、同工和他/她的潜在支持者可能不知道从个人那里筹集支持是符合圣经的。每当有人这样做时、同工都会感到羞耻和丢脸。他们甚至可能不知道慈爱的神的本质、祂渴望慷慨地照顾祂的儿女。

您的支持网络就像空中飞人的安全网一样——它能保护您。

- **“我们仍然是被服事的对象”**：基督的肢体可能觉得他们还没有准备好差派同工。家乡的当地教会甚至可能认为自己需要接待同工和事工来帮助他们走向成熟、而不是差派自己的人到别处去。
- **缺乏祷告和属灵争战**会导致资金的缺乏。这可能是对同工资金的属灵攻击、导致资金受阻、无法到达他们那里。缺乏祷告和属灵争战同时又会导致同工缺乏沟通、缺乏来自联网、家庭小组或教会的投入、肯定、指导和参与。以下是其中两名同工的分享：
 - “缺乏祷告支持：如果我与朋友交流、当提出要求祷告时、他们不会理解你。他们觉得、如果你不够坚强地为自己祷告、你就不应该成为一名同工。”
 - “我觉得自己没有从我的家乡教会中获得祷告的支持。你就只能自己站起来、孤军作战。”
- **撤回支持是间接信息吗？**人际联网、家庭小组或母国教会可能会使用间接的方式来管教他们的同工、因为他们的工作不令人满意、缺乏果效或品格一就像间接谴责一样。然而、有些人纯粹出于经济原因撤回资金、但他们对此失去了面子、因此逃避告诉同工。
- **“当你再次回到禾场时、我们会祷告并给予财务支持：**”人际联网、家庭小组或母国教会并不总是理解同工休年假的目的、紧迫性和资金上的消耗、有些人会撤回他们的经济援助、直到同工再次返回他们在禾场的工作地点、这将让同工陷入困境。战争、自然灾害、政治动荡、同工在国外工作时、被拒发签证、不利的货币波动、被遣送回国或同工的家人在禾场或家乡死亡或生病、都可能造成意外的回家之旅。
- **缺乏对同工的公开肯定**或对其工作的认可。当他们休年假回家过农历新年时、重要的是让同工有充分的机会分享他们在禾场最后一次任期时发生的一切（使徒行传 14：27）、并通过公开的按手礼和祷告将他们送回禾场（使徒行传 13：1-4）。同工需要能够与他们的人际联网、家庭小组和家庭教会分享接下来发生的事情、并为未来的项目寻求祷告支持。三分鐘的分享时间是不够的、但总比没有好。缺乏认可会让人认为同工的牺牲、奉献和成就是一文不值并被弃如敝屣的。
- **没有应急资金**：当突发危机袭击他们的同工时、大多数人际联网、家庭小组或教会都没有应急资金。他们没有为意外的医疗费用、或同工需要回家参加葬礼或自然灾害、战争或其他危机而做好准备。
- **过度劳累**：一位同工说、在每周工作 40 到 60 小时之后、当她疲惫不堪地回到家时、她很难专注于与她的家庭教会和人际联网或家庭小组进行定期联系、但这些却都是让她留在禾场的关键因素。
- **“先看看他们能不能撑下去！”**在某些情况下、教会或支持者会先观察同工一段时间、看看他们是否是认真做事、然后再承诺支持他们。当他们确认同工是真的坚持不懈时、就会开始支持他们。一位事工主管说：

“这个人际联网或家庭小组中的每个人都在为财务问题进行激烈的个人属灵斗争。在这件事上是有神的恩典的。坚持支持你的人际联网或家庭小组、随着时间的推移、他们会尊重你对你的呼召的忠诚、并成为你团队中的盟约成员。”⁹

有时、人际联网或家庭小组对从禾场返回的同工的数量感到失望。他们不想再让自己的捐献付诸东流了。如果新员工没有经济来源、他们怎么能开始工作呢？由于缺乏资金、前往禾场的出发时间有时会被延迟。人际联网和家庭小组无法知道或保证某人是否会有果效。然而、这里有一些令人深思的问题：

- 你的朋友愿意支持你“直到死亡将我们分开”吗？
- 他们能支持一个从未在家乡为基督赢得过人的人吗？
- 他们能支持一个用了十年来开展一项工作却明显失败的人、或者支持一个向十个人传道五年的人吗？
- 他们会支持一个他们从未见过、从不感谢他们、只是偶尔发送报告和更新的同工吗？
- **贫穷心态**：我们认为自己贫穷和可怜的心态可能成为同工或潜在支持者的圈套、使他们无法在面临挑战甚至缺乏的情况下毫不保留地顺服神。
- **未承认或隐秘的罪、不顺服、怨恨**：不圣洁的生活会导致神的供应或祷告的应允被阻挡（诗篇 66：18；诗篇 128：1；马太福音 6：14-15）。

“派遣工人的呼吁要求更多...而不仅仅是金钱支持。”——简罗兰

财务短缺时需要提出的问题-陷阱



先驱主管罗伦康宁汉提出了这个有效的问题：“当你听到主的声音、走出去顺服他、钱却用完了、那会怎么样呢？”以下清单可视为当所需要的资金供应未到时的核对表。在这段时间里、我们应该扪心自问的问题：

- **我爱事物和金钱胜过爱神**（唯物主义）吗？有多少时间花在为财务祷告上、而不是仅仅爱他？我贪婪吗？（希伯来书 13：5）
- **我有没有求神供应我的需要**？（雅各书 4：2）
- **我是否问过神**该做什么、如何去、然后就去？还是我查看我可预见的收入、并允许我的收入影响或支配我的决定？祂带领我到哪里、祂就必在那里喂养我。
- **我是否错过了神完美的旨意**？我是否遵守了祂所指示我的一切、并将我从祂那里学到的一切学以致用？我有没有违背神对我说的话？（希伯来书 3：18）
- **我有负债吗**？（罗马书 13：8；申命记 15：8）如果是、我怎样偿还呢？一些同工在成为同工之前就负债累累、从而给他们带来了很大的经济压力和在职场上的压力。
- **我有在做什一奉献**？见玛拉基书 3：7-12。在马太福音 23：23 和路加福音 11：42。
- **我慷慨吗**？每当神让我奉献时、我是否顺服祂、没有附加条件、不期待奖赏？
- **小事上忠心**：我是否在人看不见的小事上忠心？（马太福音 25：23；撒迦利亚书 4：10）
- **我是更有兴趣学习神要教导我的、还是更有兴趣满足我的需要**？神最近要教导我的功课、是否已经成为我品格的一部分、并且加深我对祂和祂的道路的认识？（马太福音 6：20）一名同工说：“……我现在所处的位置让我能够学到更多关于神的知识、而这些不是我在正常生活中所能学到的……这真的是生活在冒险中。”
- **我是否意识到我生命中未承认或隐秘的罪**？（约书亚记 7；阿摩司书 4：7；诗篇 66：18）。
- **结果**：我现在有可能从过去的罪恶或错误的选择中得到收获吗？（申命记 28）
- **我是勤奋工作、善用工作时间、还是懒惰**？（箴言 28：19；箴言 23：21；帖撒罗尼迦后书 3：6-13；帖撒罗尼迦前书 2：9；使徒行传 20：33-35）
- **我是否触碰了神的荣耀**、骄傲地将神所做的事归功于自己？当祂供应时、我该如何回应？（历代志上 29：11-12）
- **我是独立自主的吗**？我是与神紧密相连（诗篇 62 篇）、还是独自行走？缺乏祷告吗？我是否与他人保持联系、以作为保护自己的安全网、还是我太骄傲而不愿意接受帮助？
- **我是否指望人**而不是单单依靠神来供应我所需要的？（历代志下 32：8；耶利米书 17：5）相信神、让你的期望是主的供应。不要依赖你的人际联网或支持者、甚至不要依赖当前的月收入。
- **对未来的恐惧**（或对惩罚的恐惧）是否使我的信心崩溃？（约翰一书 4：18 希伯来书 1：3；马太福音 6：34）。¹⁰
- **所得税**：我是否诚实地缴纳税款并完成纳税申报表？（马太福音 22：17-21；马可福音 12：14-17）
- **缺乏属灵争战**。有时、撒旦的诡计是阻碍财务、使我们无法完成我们在国内或国外的事工呼召。奉耶稣大能的名、捆绑仇敌的作为。
- **我是否期待神为我做我自己能做的事**、例如通过社交人际联网定期发送更新信息：我是否对差派我到禾场的人际联网、家庭小组、家庭教会和/或朋友负责并忠诚地与他们保持联系？
- **我是否感谢神**和我的人际联网、家庭小组、雇主或朋友所给予的经济供应？（利未记 22：2）我如何表达我的感激之情？我多久表达一次？我是否重视我收到的钱高过我与他们的关系？柯林斯说、同工分为三类：
 - **忘恩负义**—他们忘恩负义、觉得他们收到的钱是特地为他们准备的、家乡的人际联网、家庭小组或教会有义务支付给他们。



- **感恩**—他们对在财务和其他方面获得的帮助心存感激、但他们可能不太关心支持者或人际联网、家庭小组或家庭教会。如果支持者无法继续支持他们、他们通常会切断与支持者的关系、不再有任何进一步的联系。
- **万分感谢**—他们非常感谢收到的支持。他们与他们的人际联网、家庭小组和支持者分享他们的生活—他们定期接受问责。他们真正关心支持者的生活、他们的需求、挑战和祷告请求、他们记得他们的特殊日子、如生日。

一些表达感激之情的方式：

- “我非常蒙福、也非常感激、因为我们都被他们铭记在心、并为我们提供了所需要的帮助和支持……”
- “我们能体验到做主要我们做的事情的成就感、我们认为这是一种真正的祝福。”
- “我感谢我们的人际联网和朋友在物质上、祷告、鼓励、后勤和经济上给予我们的支持。我们因你们忠实的支持和祷告而蒙福……”
- 我是否对神的品格有错误的理解或看法？我真的知道并相信祂是赐予者、供应者、爱人和丈夫吗？
- 我是否在不努力“赚取”供应、不争取恩宠的情况下、保持对神恩典的看法？
- **怨恨**：有没有我无法原谅的人？
- **操纵**：我是否通过有关金钱的评论或暗示来操纵任何人？
- **诚信**：我在沟通的任何事情上是否不诚实？我是否要负责任？在向别人公开描述的事情上我有所隐瞒吗？
- **知足**：我满足于神的供应吗？还是我总是想要更多？（腓立比书 4：11-13）
- **指定的资金**：我是否忠实地将指定的资金用于所给定的确切用途、还是不加讨论地无视捐赠者的指定、将这笔钱用于其他目的？使徒保罗在哥林多前书 16：2-4 中列举了关于投资在神工作的两个重要原则：慷慨和责任的原则。我是否对我的所有资金负责、特别是对指定资金负责？

在考虑了上述所有准则之后、我们需要承认财务问题有时会超出我们的理解范围、一些被差派到禾场的同工虽然在各个层面都很忠诚、但仍然可能陷入没有足够生活费的困境。

缺乏资金、祷告和精神方面的支持对同工的后果



- **永久或暂时减员**：如果事工或援助工作者持续在经济上不断挣扎、或没有精神和其他方面的支持、他们可能会决定放弃。一名同工说：“我们完全被最初与我们一起来到秘鲁的事工委会抛弃了。”由于祷告是保护同工的重要因素、如果缺乏祷告支持、以疾病甚至死亡为形式的攻击就更有可能发生。
- **缺乏同工**：在参与同工调查的 2,086 名同工中、他们可能离开禾场的最常见原因是经济压力。经济压力也是这 2,086 名同工认为其他人离开禾场的首要原因。一位同工说：“如果人们不为我们祷告、我们就不能留在这里。”当潜在同工接收到关于缺乏对同工的全面照顾的报道时、这将导致他们产生不信任感、因为他们担心自己也会被忽视。他们担心、如果他们在没有足够支持的情况下去禾场、这最终可能导致他们放弃并返回。关于缺乏经济支助的报告可能引起对被遗弃、贫穷和缺乏的恐惧。这些问题不仅对潜在同工的招聘产生负面影响、而且还会导致现有同工的流失、从而造成当前同工的短缺、如果我们现在不纠正这一点、将来也会面对相同的问题。
- **封闭或以自我为中心的观点增加**：当教会缺乏对本地和全球事工的参与时、就会导致更多的封闭式思维和自我中心、这是不健康的。外展事工虽然不一定直接使教会受益、但缺少它们、教会是不健康的。
- **缺乏属灵成长**：有时、地方教会甚至全球的基督肢体的深度并不令人印象深刻。参与他们所在地区以外的事工将使教会和个人成长。缺乏属灵支持也会影响同工的属灵健康和成长。一位同工写道：“祷告的支持对同工来说是最重要的；知道有人在属灵上支持我们比什么都重要。”

“如果人们不为我们祈祷、
我们不能留在这里。”

- **未得之民仍未听闻福音：**没有足够的支持、同工就会流失。这意味着许多族群无法听到耶稣基督福音的真实表述、许多人将在没有听到福音的好消息的情况下死去。
- **禾场上士气低落：**孤立、忽视和压力是没有得到来自家乡的足够支持的同工的普遍感受、在某些情况下会导致同工的流失（人员耗损）。一位同工说：

“我最想念的是来自教会的精神支持……对我来说、最困难的事情是在没有得到任何来自教会或我们人际联网的管理的投入和支持的情况下继续在禾场上工作。但靠着神的恩典、祂的爱让我留在那里！”

即使是一些简单的举动如生日或周年纪念之类的祝福、或者偶尔寄到禾场的礼物、都会鼓舞士气。

财务方面的难题



在财务方面、在我们进入天堂之门之前、许多问题可能仍未得到解答。本章既不是结论性的、也不是试图回答所有问题、而只是列出你的同工在禾场可能面临的一些困难问题。以下是同工可能遇到的情况或他们可能提出的问题：

- **乞丐：**从圣经的角度来看、一个同工面对在他的团队工作的贫困地区的许多乞丐时、他应该如何处理？他们被告知、给成人或儿童乞丐钱是没有帮助的。有些乞丐拒绝接受食物—他们只想要现金。施舍一个乞丐难道不会把整个地区的乞丐吸引到家门口吗？当同工不断观察到如此多的需求时、他应该处理哪些问题和情绪？
- **管家职分：**禾场的一些同事可能会说、“对不起、我无法支付我的食宿费用”、并期望其他同工在经济上承担这些费用。然而、他们当中的其中一些人却在私底下有足够的钱看电影、经常外出就餐和享受其他奢侈品。这些同事也可能经常暗示要求经济上的帮助或谈论他们的需求、觉得任何拥有比他们更多的人都必须帮助他们。他们也可能借钱不还。同工们可能会觉得自己只是被当成了提款机。
- **讨价还价：**对于在发展中国家买东西时（例如在市场上）需要讨价还价或砍价的概念、一些同工感到挣扎。他们经常支付第一个报价。这往往使在该国所有其他外国人的生活变得困难。同工们是否明白、讨价还价主要是一个文化问题、而不是精神上的问题、前提是它们以尊重的方式进行、保持关系、不欺骗迫切需要帮助的人？外国同工是否被教导过讨价还价或砍价的技巧和过程？他们知道讨价还价应该何时结束以达成公平的价格吗？（箴言 20：14）
- **腐败带来的威胁：**同工可能在一个主管层和追随者之间差距非常大的文化中工作。主管是不容置疑的、否则会被视为挑战他们的权威、同工会被贴上反叛、固执己见或自私自利的标签。因此、直接对抗是不可取的。在这种情况下、如果同工知道他或她的管理正在挪用教会或人际联网或家庭小组的资金、即不明智地使用或窃取资金时、他或她应该怎么做？主管知道同工知道这种贪污行为、所以同工现在受到管理者的威胁、并且虐待同工、暗示同工应该离开。这名同工应该怎么做？
- **贿赂：**一些人际联网或家庭小组对其员工有一项政策、即其成员不允许贿赂。其他人则认为、如果不贿赂、就什么都做不了、例如办理签证、新护照、执照和其他重要文件和程序。圣经指出、贿赂不是神所喜悦的、也不利于国家（出埃及记 23：8；赛 1：23；箴言 29：4；6：35；15：27；诗篇 26：9-10；传道书 7：7；阿摩司书 5：12；申命记 16：19；马太福音 28：11-15；路加福音 22：4-6）鉴于在不行贿就没有任何进展的情况下、这可能成为一个棘手的问题。
- **指定资金：**有人给了同工一大笔钱、专门指定用于他的孤儿院购买巴士。孤儿院的现金流已降至零、没有其他资金来养活 30 名孤儿。在这种情况下、他/她可以使用（或至少借用）指定的巴士基金来喂养孤儿吗？或者他该怎么办？
- **偷窃：**室友或同事肯定在偷窃—证据已经找到。应该采取哪些步骤？在东道国文化中、和小偷当面对质的正确、符合圣经的方式是什么？

- **问责：**教会主管很少就他如何使用个人的财务状况向他的会众负责、但同工有时会被要求交代个人和工作开支。如果赞助人没有指定所有资金的用途、同工如何区分个人资金和事工资金？
- **亏欠感：**来自某些文化的同事在有人给他们一些东西时会感到亏欠、例如他们每月的支持。他们感到被迫以某种方式回报这种恩惠。如何帮助这些同工克服这种感觉？或者、有没有另一种方法可以避免这种亏欠感？
- **操纵和控制：**朋友可以仅仅因为他或她在支持同工、就要求同工对自己言听计从吗？有些人利用经济上的优势来赢得默认的权利、不公正地规定同工在哪里工作、如何工作以及他们需要参与什么类型的事工。这些人不考虑主的带领或同工的恩赐、个性、异象和呼召、如果不按照他们的意愿行事、就会撤回他们的支持。或者、如果在外国工作、你可能会发现外国同工被主管或朋友操纵、例如“我们的同工都不可以在非洲工作”只是因为他们的种族问题。
- **资金不平等：**一个国外同工每周吃两次糖果和奶油、而他来自发展中国家的同事整整一周都没有东西吃、这是否正确？在团队中、甚至在国家甚至全球范围内、有什么可能解决方案来实现收入平等？我们能做些什么来使同工的收入是基于需求（实际生活消费）、而不是基于指定的价值、恩赐或欲望？
- **保险：**接受医疗援助或养老保险是否意味着依赖于人或依赖于我们自己的计划或能力？它是否与信心相反、因此是不属灵的？
- **收取费用：**同工就其传福音的工作收取费用是可以被接受的吗？是否有任何情况需要收取费用、例如咨询、提供圣经、出售他的书籍或音乐、或举办研讨会？为什么？
- **有关资源或技能的信息：**我们是否准备好提供有关独立保险集团的医疗保障信息？我们是否准备好教授一些技能、例如记账、如何向公司申请赠款以及如何获得资金？



圣经中有关供应的应许



- **耶稣指示**他的门徒不要带钱包或一双额外的鞋子或第二件斗篷（马太福音 10：5-11；路加福音 22：35）。在我们这个时代、当我们到别人家里、却没有带钱或一双额外的鞋子、这不等于要求（或至少期待）别人提供住宿、一顿饭和其他帮助、从而成为现代形式的乞讨吗？耶稣得到了几个女人的支持。今天筹集财务支持背后的想法是、让人从自己人那里得到帮助、以避免在没有必需品的情况下到达非信徒的家门口。
- **支付我们的什一奉献和税款：**耶稣指示我们要做什一奉献和向我们的政府纳税。关于什一奉献的经文：玛拉基书 3：7-12；利未记 27：30-32；哈该书 2：8；诗篇 24：1；马太福音 23：23。关于纳税的经文：马太福音 17：27。
- **我们在基督里成为了平等肢体的一身、合一的服事和存在。。**如果一个人受苦、所有人都受苦（罗马书 12：4-11；哥林多前书 12：25-28）。
- **鼓励我们成功的朋友：**像摩西一样、我们需要与可以帮助我们成功的人在一起。“管理这百姓的责任太重了、我独自担当不起。”（民数记 11：14-17）
- **平等的奖励：**如果支持者和同工都服从并致力于神国的事业、他们将获得平等的奖励：
 - 无论是更长的时间和更多的努力、或是较少的时间和努力、都会获得同等的奖励（马太福音 20：8-15）。



- 共享奖励：“……你可以当作我们的眼目。你若和我们同去、将来耶和华有什么好处待我们、我们也必以什么好处待你。”（民数记 10：31-32）在新约中、这也许可以与“基督的身在工作”（罗马书 12；哥林多前书 12）相提并论。
 - 出征的战士和留守的战士都得到了同等比例的掠夺之物（民数记 31：25-27）。
 - 当大卫和他的手下与亚玛力人作战时、一些疲惫不堪的士兵留下来看守行李。当大卫的手下带着战利品回来时、大卫坚持认为、无论他们是在前线作战还是留在后方看守行李、战利品都需要平等分配（撒母耳记上 30：22-25）。
 - 如果我为某人行善、我就是为主做的。马太福音 10：40-42 表明、先知的奖赏与给先知喝水的人的奖赏都是平等的。
 - **工作奖赏：**我们的工作是有奖赏的、不管是什么工作（马太福音 10：40-42；马可福音 9：41）。对待工作时要培养符合圣经的态度（诗篇 104：19-24）；工作 6 天、第七天休息（创世记 2：2）；安息日的主（马太福音 12：1-8）；把金钱或才能用于为神工作上（路加福音 19：11-27）；耶稣对他的工作的责任（约翰福音 17：4）；为神的工作被分别出来（使徒行传 13：2）；忠心（哥林多前书 4：2）；辛勤工作与懒惰（帖撒罗尼迦后书 3：6-15）；为身体的益处而工作的不同类型的恩赐（哥林多前书 12：5-6）；工作和给予与偷窃相比（以弗所书 4：28）。
 - **慷慨和感恩：**当把金钱投资于主的工作时、应该抱持慷慨和感恩的态度（哥林多前书 16：2-4）。
 - **忽视主的仆人：**申命记 12：19 说：“你要谨慎、在你所住的地方、永不可丢弃利未人。”利未人可以比作今天神的仆人或同工。活圣经说：

“亲爱的弟兄阿、凡你向作客旅之弟兄所行的、都是忠心的；他们在教会面前证明了你的爱。你若配得过神、帮助他们往前行、这就好了。因为他们是为主的名（原文作那名）出处、对于外邦人一无所取。所以我们应该接待这样的人、教我们与他们一同为真理作工。”（约翰三书 1：5-8）
 - **靠支持生活的权利：**在哥林多前书 9：3-15 中、保罗捍卫自己在依靠他人的支持生活并分享福音的权利——吃喝的权利（第 4 节）、结婚并在工作时带上配偶的权利（第 5 节）、以及得到他人支持的权利（第 12 节）。保罗在捍卫这些权利时、也提到了第 7 节和第 10 节中的四个例子：
 - 士兵——他不是自费服役。
 - 拥有葡萄园的农民——他一边吃葡萄、一边照料葡萄。
 - 牧人——他喝自己养的羊群的奶。
 - 犁夫和脱粒工——分享庄稼（第 10 节）。
- 保罗也用旧约的例子来为他的案子辩护、他提到律法规定如下：
- 牛踩出谷物时不得套上口套、这样他们就可以边干活边吃（8-12 节）。
 - 那些在圣殿工作的人吃了一些带到圣殿的货物（13-18 节）。
 - **奉献的理由：**看看哥林多后书 8 和 9、列出保罗提到为什么哥林多人需要奉献的原因。
- **从我们服事的人那里接受供应：**圣经中从被服事的人那里接受供应的例子：哥林多前书 9：11；罗马书 15：27；加拉太书 6：6。
 - **从陌生人那里接受供应：**例子在约翰三书 5 章；马太福音 10：11；列王纪上 17：9。在寻求这一类人的帮助之前、首先要知道这是神要你在这方面做的。
 - **工作赚钱养活自己：**基督徒工作者为了养活自己而工作的例子：使徒行传 18：3；使徒行传 20：33-34；帖撒罗尼迦后书 3：8-9；哥林多后书 12：13。帖撒罗尼迦前书 2：9。保罗制造帐篷、这就是当代事工术语“搭帐篷”的起源——它是指在另一个地区、部落或国家传播福音的同时、通过从事另一份职业以赚取薪水。
 - **保罗与支持他的教会之间的关系：**腓立比书 1：3-12 和 2：25、4：10-20。
 - **被支持者操纵的可能性：**保罗知道有可能被那些支持他的人操纵、而不是被圣灵引导。他不是只得到一个群体的始终如一的支持、他没有被束缚在只取悦一个特定的种族或宗教群体、而是可以自由灵活地进行调整、不受他在安提阿的支持者的规定、限制或控制（哥林多前书 9：19-23）。

- **感谢神并支持者祷告：** 保罗感谢神并为他一起工作的人祷告的例子、其中一些是给予他支持的人：罗马书 1: 8；哥林多前书 1: 4；腓立比书 1: 3；歌罗西书 1: 3；帖撒罗尼迦前书 1: 2；哥林多后书 9: 7-14。

自助：如何开始事工



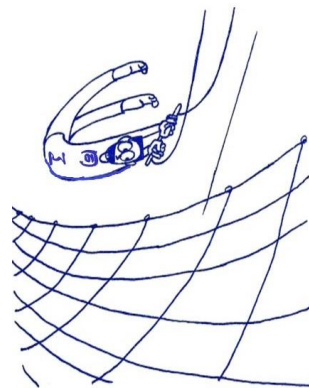
- **你的态度和情绪：** 首先、最重要的是你自己对事工中财务状况、以及你需要筹集支持的可能性、所抱持的态度和情绪是积极的、甚至是热情的。如果你怀疑筹集自己的支持对同工来说是否是件好事、那么你潜在的支持者朋友也不会信服。列出你自己的情绪和想法、在这方面查考和默想圣经。和曾经以这种方式生活过的事工管理、有经验的同工或同工关顾提供者或顾问交谈、并寻求祷告和意见。得出你自己的信念和理解、以确保你筹集支持的努力不会陷入瘫痪、反而会得到加强和有效。

如何克服关于筹集支持的负面情绪或心理暗示？ “募集朋友：建立持久的工作支持团队”书的作者贝蒂·巴尔内特建议了四个步骤、我在其中添加了第五个重要步骤。具体如下：¹¹

- 你需要**知道圣经是怎么说的**。我们在上面看过这方面的内容。默想神的话语。要信服神的想法和所说的话、并让这成为你生活各方面的唯一准则（提摩太后书 3: 16-17）。一旦我们接受了神所说和所想的、我们的情绪就会随之受到影响。
 - 你需要知道**你不能靠自己做到这一点**。从创世记 3 章开始、人类试图在没有神的情况下生活、认为自己不需要神。我们与祂是一体的、我们作为教会是一个身体（哥林多前书 12 和罗马书 12）、是团队的一部分。当你受苦时、所有人都受苦。当你向丧失的人传福音时、所有人（包括人际联网、家庭小组或支持者）都在和你一起做——你们是一个团队。这使得关系变得至关重要！没有这些关系、你作为同工就只能靠自己、不受朋友祷告的保护、也无法得到精神、后勤和其他形式的支持和帮助。
 - **观察神的创造如何运作：** 看看神所创造的万物的以下方面、还有更多这样的示例：
 - **树木：** 当您观察树干及其树枝叶时、看不见的根系通常比树本身大。没有根系、树就死了。根系提供所有必需的养分和水、使其活着、茁壮成长并结出果实、抵御风并保持屹立。作为一名同工、你的根系可以比作你的人际联网、家庭小组、教会或支持你的朋友、没有他们你就无法存在或成功工作。
 - **蜘蛛网：** 蜘蛛从未停止在网丝上工作。它从一条丝线到另一条丝线、并在逆风中加强它。同样地、作为同工、你需要继续加强你们的友谊和联系的每一条线、这样逆境、误解、缺席或距离之风就不会把它分开。维护每一种关系需要很多时间。
 - **群体：** 自然界中的许多事情都发生在群体中。蜜蜂成群结队地一起工作、鱼成群结队游泳、鸟类成群结队、羚羊和其他各种野生动物成群结队。它们一起互相照顾、互相保护、一起狩猎或觅食。作为一名同工、你需要在家乡成为团队的一员、最好在禾场也能如此。不要单独前往。
 - **确信并确认你的呼召：** 同工的呼召就像船的锚。如果船被海浪或暴风雨摇晃、锚会使它保持稳定。当你作为同工在面对挑战、逆境、匮乏、痛苦和失望时、如果你确切地知道神已经呼召你到这禾场上、那会带给你极大的安全感。这使你能够在祂里面安全地行走。你的呼召当然会受到考验、但在你需要找工作或筹集必要的支持以留在事工时、你对呼召的确定性会减少你的负面情绪。
 - **知道先与谁交谈：** 如果你信任并认识那些你生命中的关键人物、那么关于筹集支持的负面情绪就会得到解决。关键人物、以及那些在你生命中有权威的人、他们的存在是为了保护你不犯错、并避免你做出错误的选择、神往往会使用他们来确认祂在你生命中的旨意。
 - **获得知识、诀窍和技能：** 如果你作为同工更多地了解圣经中筹集支持的方式、并获得这方面的诀窍和技能、这将有助于减少对它的负面情绪。有些人失败是因为他们以错误的方式接近别人、因为没有人教他们如何去做。与有经验的同工交谈、以获得筹集支持和凭信心生活必要的指导。
- **祈祷！** 祈祷！并花更多的时间祈祷！神会做人不可能做到的事。祷告、结合禁食、是有力量的。祈求智慧、指引和供应。没有神、就无法在经济上生存和筹集支持。最终、将会是神来提供你的一切

所需、并在祂的旨意中使用人、以成就祂的目的。雅各书 4: 2 说我们没有、因为我们不求、而我们的贪婪导致犯罪。为自己祷告—为供应的策略、智慧和指导祷告。也为那些在各个层面支持你的人祷告—你的人际联网、家庭小组、教会和朋友。

- **首先与生命中最重要的人交谈**、例如权威人物、配偶、父母、孩子、长老或教会主管、属灵责任小组、人际联网或家庭小组、最好的朋友等。确保那些最爱你和最了解你的人、对你的事工呼召感到放心、并可能确认你对禾场的呼召。如果他们觉得你没有为事工做好准备、请接受必要的指导、并对准备去该禾场所需的过程负责。就需要解决的问题进行咨询、以提高你的准备程度或成熟度。
- **阅读和咨询各种资源**、如书籍、主管、同事、并听取有关筹集支持的教学。开始积极应用这些资源中的原则、不要在第一年内放弃。
- **阅读倪柝声、云弟兄、威廉凯里、艾米卡迈克尔、史密斯威格尔斯沃思、查尔斯芬尼等同工的自传**、看看他们多年来如何经历神信实的供应、并更好地了解跨文化事工的意义。与到访你的家庭教会或地区的同工交谈。
- **接受必要的培训**、并增加你的技能、以实现你的特定呼召、例如神学院培训、跨文化事工培训。飞行学校、机械学院、护理学院、打字课程、理发、烹饪、烘焙、各种软件的电脑知识、会计、音乐课程、教学培训、管理力发展等。在前往禾场之前、你能掌握的技能越多、在禾场上的用处就越大。通常、同工开始时只拥有很少的技能、但后来成为“万事通”。因为在禾场上没有人帮助他们应对机械或车辆维修、技术和电子设备、剪头发、缝纫、烹饪、医疗问题等方面的挑战。
- **建立关系**：可以这样说、你与家乡中支持你的朋友的关系是你的安全网。你不能没有来自家乡的关系和支持。他们赋予你能力、在他们祈祷时、以及他们在各个层面上的给予和帮助、使你能多结果子。
- **学会充满激情地分享你的异象**：如果你对自己所做的事情不感到兴奋和热情、那么家乡里的其他人也不会。在确保安全的前提下、可以使用丰富多彩的辅助工具来帮助你解释你正在做的事情、并在与个别朋友交谈时、自信地分享你对支持的需要。
- **设置预算**：



计算以下预算：

- **准备预算**：这是关于到达禾场的过程的费用、例如培训费、笔记本电脑和学习资源。
- **起始预算**：这些是在禾场安顿下来的头几个月的费用、例如第一张机票、寻找住宿和租金押金、这可能等于 1 到 12 个月的租金、医疗保险、家具、家居用品、桌布/床单、厨房用具、工具、电话线、办公设备、文具、车辆、孩子的教育费、以及任何其他设置费用、例如申请工作、开办小企业或农业项目所需的资金。
- **维护预算**：这是关于在禾场定居后的头几个月后的一般每月费用。它可能包括每月租金、孩子的教育和需求、杂货、公共和/或私人交通、会议、回国旅费、培灵会或培训等费用——更多详细信息如下。

在编制预算时、请记住以下几点：什一奉献、自由奉献、住宿、衣服、杂货、子女教育、农历新年年假和为了其他目的、如培训和参加年会、需要往返禾场的旅费、签证、禾场交通、可能会有持续的持续的个人发展、事工所需的工具/资源、医疗保险/费用、养老基金、旅行保险、行政费用、邮资、通讯费用、假期、生日和其他特殊场合的礼物、招待费用、在禾场或家中支持其他人、个人储蓄和事工中的特殊项目/需求、例如笔记本电脑、相机、摩托车、打印费用、资助兄弟姐妹或孤儿等。

在编制预算时、请优先考虑您的开支。首先看看你的义务；其次列出你的需求；第三看看你的愿望、如下：

- ✓ **义务**：你必须支付的费用、即财务承诺/管家职分和未偿债务。义务将包括什一奉献、租金、抵押贷款或食宿费用、事工开支、税收、电费、电话费和其他费用。

- ✓ **需求：**你生活所需的東西、例如食物、洗滌用品、衣服、醫療和藥物、文具、通訊設備、郵資、交通和旅行、以及孩子的教育。
- ✓ **願望：**你渴望的東西、但不是生活的必需品、例如巧克力、軟飲料、昂貴的餐飲、珠寶、昂貴的名牌服裝、最新的電子產品和娛樂。

編制預算的提示：

- **每月巨額開支：**如果您正在查看巨額事工開支、例如摩托車或電腦、請將每月開支分為 36 個月來計算、相信神在 3 年內所供應的收入足夠償還這筆費用。
- **什一奉獻：**什一奉獻是**總額**的 10%、而不是**小計**（什一奉獻前）的 10%。在此、將你的小計除以 9 以確定什一奉獻的金額（例如收入 200 美元 $\div 9 = 22$ 美元（什一奉獻）；200 美元（支出）+ 22 美元（什一奉獻）= 222 美元（所需總額）。
- **包括事工費用：**可能有某些事工費用需要被考慮在內、例如你想啟動的項目、或支付參加年會的旅費、購買給當地人的藥物、印刷等。將這些費用納入你的每月預算。
- **列出人際關係清單：**在聖靈的引導下、列出一份可能成為潛在支持者的善解人意的朋友名單。這可能包括學校和大學的朋友、鄰居、前同事、運動隊成員、家庭教會朋友、禱告伙伴、筆友和表達興趣的團體。確保你也非常具體地致力於培養禱告支持者、他們會承諾定期為你禱告、確保讓他們了解進展情況。參閱差派小組部分以及下面的兩個附錄、看看還有哪些朋友可以在家鄉幫助你完成由於你缺席而無法自己完成的任務。
- **接洽潛在的支持者：**首先禱告你應該接觸誰、要求的金額多少、讓聖靈引導你。在練習籌集支持的對話進行一些角色扮演後、開始與你受引導去接觸的潛在支持者會面、讓他們考慮支持你。提供足夠的相關資源、以便他們做出明智的決定、例如銀行詳細信息。如果要出國、請準備好你銀行的代碼和其他信息、以便進行國際匯款。為你在禾場所需要的供應禱告。如果潛在的支持者猶豫不決或需要時間先為此禱告、請在一周後跟進。不要放過任何機會。向他們保證、他們的回答不會以任何方式影響你們的關係、並且你是言出必行的。



把你的眼目和期望放在作為你的供應者的神身上、而不是潛在的支持者身上。在看人時、請確保你的眼中沒有金錢的符號。請記住、統計數據顯示、越是富有的人、他們捐贈慈善機構或任何其他類似公益事業的機會就越小。重視關係勝過人們能給予的金錢。如果他們決定奉獻、或者當他們奉獻時、請在數小時內而不是幾天內致電感謝他們。

- **維護你的朋友和關係網絡：**通過個人訪問、個人對話、電話、電子郵件、在線社交人際聯網、發送明信片讓他們看看你所在的环境、視頻剪輯、手寫信件（它們很少見、但值得讚賞！）、微信信息和其他方式來維護你的朋友和關係網絡、但要在溝通的方式和內容上要保持明智。服事他們勝過他們服事你。你不是乞丐、而是為他們提供了一個機會、讓他們積極參與禾場事工和神的國度——他們的貢獻將讓他們更加感到自己的重要性、即他們正在為地球帶來至關重要的改變。為此、你需要傳達他們的參與是如何改變生活、並尽可能地證明這一點。
- 讓他們很難忘記你、即使他們只是偶爾看到你。帶上他們與你一起！這需要很多時間、但持續的溝通對於讓你的人際聯網、家庭小組、家庭教會成員、你的家人和朋友感到他們在禾場上與你同在至關重要。來自禾場的小禮物可以幫助他們經常想起你、例如鑰匙圈、帶有你照片的冰箱磁鐵等。我怎么強調都不為過、但請繼續和你家鄉的人保持聯繫！利用社交網絡、個人通話、視頻和其他方式。只說一句非個性化的“謝謝”是不夠的——他們是你的重要組成部分。幫助支持你的人感到他們的參與是很重要的、因為他們確實是很重要的。
- 一位優秀的支持籌集資源的作者說、她更喜欢“籌集朋友”而不是“籌集資金”這個詞、因為归根結底、這是關於關係而不是金錢。她理所當然地認為溝通是籌集朋友的四大支柱之一、其他三大支柱是發展關係（“培養朋友”）、禱告和慷慨。¹² 確保與支持者的關係足夠牢固、即使他們每年見你不過一次、或者當你在國外時、每兩年才能見一次、甚至比這更少的會面次數、你們的關係也能持續。
- **列表、資源和記錄：**編制個人地址列表、為將來的通訊準備成包信封、制作橡皮圖章或地址標籤、編制一般通訊信箋抬頭、編制事工小冊子、祈禱卡、名片、作品集、照片板、事工桌展示、實物禱

告提醒、照片、感谢卡和收据簿。记录以下内容：支出、收到的收入、捐赠、什一奉献、社交媒体信息和致支持者的感谢信、收到的消息。出于税务申报目的：保留工作费用和收入的收据和信息。

- **差派小组：**差派小组的成立对每个同工都至关重要、尤其是对于在本国以外的国家工作的同工。在本章的下面、请参阅有关差派小组的性质及其成员角色的更多信息。
- **负责：**至少向禾场或办公室的一个人负责、说明你在筹集支持方面的进展和需求。要有一个祷告伙伴、你可以诚实地和他分享、并在这方面互相为彼此祷告。
- **其他创收方式：**对于那些来自基督徒很少或人口总体收入非常低的社区的人、需要寻找其他方法来筹集支持。如果你所在的禾场处于农村或农业地区、每个家庭教会的成员每周可以为他们的教会同工带来两个鸡蛋或一条鱼、一杯米饭、蔬菜或水果。
- **自力更生：**你也可以通过以下方式发展小型企业：养猪或养鱼场/池塘；学习编织篮子或卡片制作；提供建筑物的维修和/或维护—电工、水管工、建筑商；经营面包店或成为汽车修理工；销售电脑或电器；为公司做记账；提供按摩、面部护理、修脚、修指甲或理发；成为美容或其他待售产品的代理商、或发展运输业务。

你也可以做以下工作：在线或亲自教授英语、计算机技能或数学；按照合同每周进行园艺、房屋清洁或洗衣和熨烫服务；提供/教授裁缝和/或餐饮；经营私人图书馆；做基本用品的小生意等。

你也可以利用近年来获得的技能和教育接受就业、例如在工厂工作；在面包店或美发沙龙工作；代表他人管理业务；记账或其他在家在线完成的工作；在学校或大学等任教。

- **也筹集其他类型的支持：**有些同工错误地认为、如果他们有足够的钱、这就是代表他们已经成功筹集所需的全部支持了。要特别勤奋地努力筹集足够的祷告支持。在本章的附录 B 中可以找到筹集祷告支持的想法。除此之外、在你前往禾场之前、筹集精神、后勤、重返家乡、沟通、研究和行政方面的支持是很重要的。

被差派往国外的人的自我帮助



- **与你的教会长老交谈：**你需要母国教会的祝福和支持。没有这个、千万不要去。
 - **寻找差派者：**与你所在地区的人际联网、家庭小组或支持你的朋友预约面谈、以确定他们是否愿意差派你为神工作。
 - **学习英语：**你需要掌握的第一件事就是学习英语。没有这项技能、你就无法离开这个国家。这可能需要相当长的时间、但要坚持下去、直到你可以流利地进行对话并理解至少 80% 到 90% 的内容。
 - **发展你的技能：**如果没有一套成熟的技能、你将无法获得签证或在国外工作。所有技能必须由官方证书进行认证。如果你想获得出国签证、这一点至关重要。学习以获得目标国家/地区所需的资格。
 - **寻找工作：**如果你在国外有一份工作、通常会获得签证。为了找到工作、你可能需要当地的职业介绍所来协助你。代理人需要你的简历、以便向国外的潜在公司宣传你的技能。当你的第一次努力不成功时、不要灰心。有些人可能需要发送数百份申请才能获得成功。
 - **护照：**如果你想出国、则需要获得合法护照—没有护照任何人都不能出境。最好是获得一本比普通人的护照有效期更长的护照—如果这是一个可行的选择。
 - **签证：**签证是表明另一个国家允许你在其国家停留一段特定时间和目的的文件。你的签证申请将在大使馆驻中国办事处递交—这将是你的目标国家的大使馆。要获得签证、你需要在国外获得工作机会、或者像翼峰教会组织（或称为“福音机构”）这样的同工团体将对你负责、以及承担你的签证费。因此、拥有学位或证书对申请长期签证有好处。如上所述、学习和会说英语对于在许多国家工作和运作都很重要。中国和外国公司之间的合作可能是必要的、以满足所需的签证或工作许可。
- 签证会被放入你的护照并盖上印章、或者通过电子邮件以电子方式发送给你。将你的护照和签证复印三份、一份放在你的手提行李中、一份放在你配偶的行李箱中、还有一份放在你的人际联网或家庭小组手中。如果你的护照遗失了、你的护照认证副本将成为你的救星。
- **银行账户：**开设银行账户并开始为你的机票储蓄。在另一个国家定居通常确实非常昂贵。你需要钱、不仅要购买机票、还需要办理相关手续、接种疫苗、签证申请费以及上述三项预算。对于许多国家/

地区、当你申请签证时、你需要证明你的帐户中有足够的钱以便能在他们的国家生存。询问你的银行、进行国际转账时需要哪些信息、例如、银行国际代码。

- **三个预算：**制定本章中提到的三个预算、并努力筹集足够资金以支付这些费用。
- **差派小组：**差派小组如下所述。强烈建议被派出国的人这样做。你身边需要一群朋友、他们可以协助你做事、帮助你完成你在国外服事期间无法完成的任务。
- **人际联网、家庭小组或教会：**需要有人成为你的差派者—没有差派者、任何人都不应前往禾场。人际联网、家庭小组或母国教会可能愿意派你出国工作。如果没有、就与你的教会主管或一群商人朋友联系、看看他们是否会派你出去。如果人际联网或家庭小组差派你去、千万不要忽视你的母国教会或其长老们—他们是你的属灵根基、也是为你提供门徒训练的人、当你永久回归时、希望他们仍然在你身边。

仔细确定你的联网将扮演什么角色、例如、谁对你的福利承担最终责任？谁将定期提供资金、问责制、听取你汇报情况、在紧急情况下帮助你、以及当你在国外或其他省份时、谁将为你提供关顾？当你重新返回你的家乡或祖国时、无论是暂时休年假还是永久回国、谁来照顾你？母国教会和人际联网或家庭小组之间需要就这些问题进行对话、这样你才不会夹在缝隙之间、最终被遗弃。

- **文化差异：**如果你要去西方国家工作、或者你要和西方同事一起工作、请仔细学习并记住本书中关于文化差异和冲击的章节。很少有同工有幸在前往禾场之前学习这些原则—充分利用这些材料并记住它、因为它可以最大限度地减少或防止禾场上的意外伤害和许多误解。如果你打算在发展中国家工作、请在互联网上搜索相关资讯、以便你、你的配偶和孩子在出发之前尽可能多地了解该国的文化。
- **语言学习：**如果你被差派出国、懂英语和说英语是至关重要的、但最重要的是、你能够说你接触群体的当地语言。没有这种语言技能、你将无法在那个国家或群体中有果效。
- **资金问题：**谁将承担经济责任来帮助你成功完成国外的呼召？与你的人际联网、家庭小组和母国教会讨论这些问题、例如、谁将做什么、以便你知道自己的立场。购买旅游保险、因为如果你在国外生病需要去医院、这可能会让你接下来的人生里经济拮据。如果你在回家之前无法支付欠下的账单、可能会导致你被困在那个国家。如果你无法获得足够的资金来生存、你打算如何储蓄、筹集或赚取所需的其余资金？

差派小组至关重要



所有同工、尤其是那些在国外工作的人、在前往场地之前、都需要学习建立和维护差派小组的重要必要性。一位同工作人员说：“能得到家乡差派小组的支持、是莫大的祝福—他们协助照顾实际问题、并给予精神上的支持。”

差派小组可以由 4 到 20 人组成、他们在同工在禾场上时在家乡帮助他/她完成任务、并在同工回家乡休年假期间给予他们所需的援助。尼尔皮罗描述了差派小组的六个部分以及每个部分相关的角色。下表总结了每个支持圈的一些可能任务（非决定性）、如下图所示、差派小组及其任务（感谢尼尔·皮罗洛）：¹³

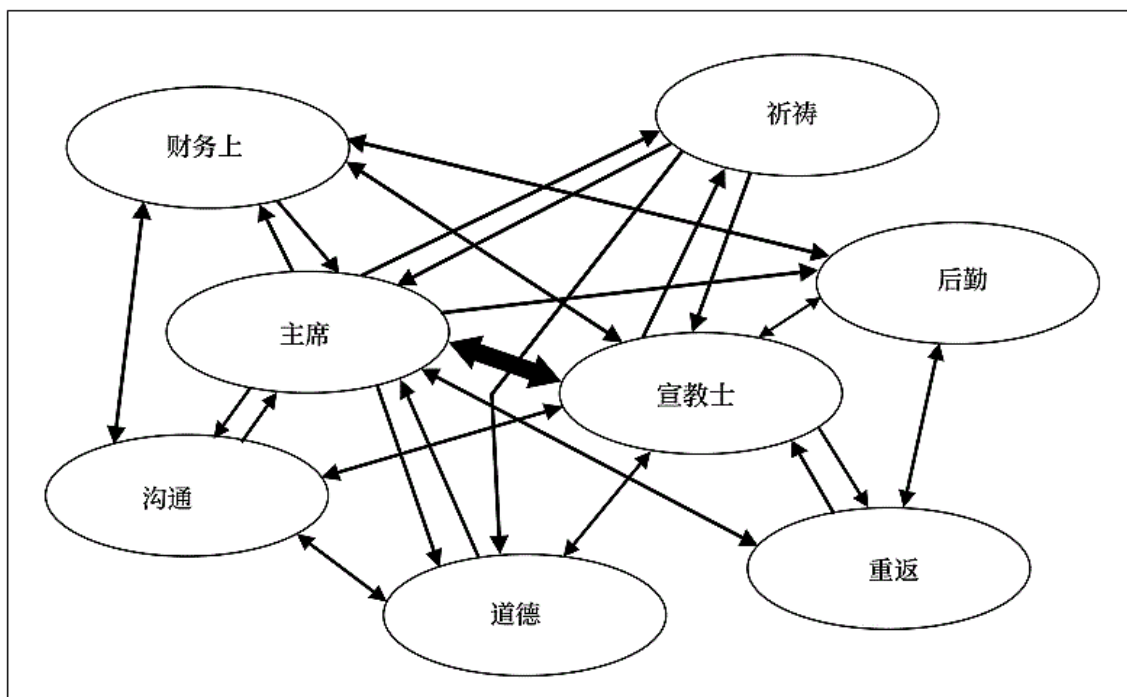
笔记：

- **同工需要选择**自己的差派小组主席（无论性别）/和成员。此任务不能委派给其他人。差派小组成员通常会基于他们与同工的关系、加入并完成他们被委派的任务—而不是因为他们与任命/要求他们做这项工作的人的关系。
- **主席的素质：**他或她需要为人可靠、相信同工和他或她的事业、一个主动的自我启动者、必须能够经常使用电子邮件设施、富有管理能力、与所有成员沟通良好、带来并保持凝聚力。
- **规定的任务：**虽然差派小组的各个成员的任务下面的区块中列出、但每个同工都需要明确说明自己的需求、并将其传达给他们的差派小组。他们可能只有部分或与下面几个区块中提到的需求不同、也可能完全不相同。在成立大会或一对一的会议上、询问每个成员他们愿意完成哪些任务。有些同工的需求可能超过差派小组成员的数量、但未完成的任务不应该落在人际联网、家庭小组、支持你的朋友身上、也不应该落在你家乡教会的成员身上。一些同工觉得他们可以自己在网上做所有的事

情、但差派小组的作用更多的是让同工能够被倾听、祷告、被问责、被鼓励、被包容或有归属感而不是被遗忘。

- **离开前：**同工在前往禾场之前应组成一个差派小组。此任务不能委派给其他人或同工缺席的情况下完成。如果差派小组瓦解、员工需要在下一次在回家乡休年假期间专注于建立关系以组建新的差派小组。
- **沟通是关键：**经验丰富的差派小组主席和同工认为、当与差派小组的其他成员缺乏沟通时、尤其是同工和主席之间、就会发生差派小组的分裂。在这方面、请参阅下面的图表、差派小组的通信链接。
- **三个职位填补：**在同工前往禾场之前、差派小组至少需要填补以下三个职位：主席；协调祷告的人；以及处理已筹集资金的人。如果没有这些关键人物、同工将在禾场挣扎。在同工休年假回家或永久返回家乡之前至少六个月前、需要有一名重返协调员在家乡帮助同工。如上所述、请参阅下面的图表“差派小组及其任务”以获取差派小组的每个支持圈的可能任务列表。
- **差派小组中的通信线路：**差派小组的每个成员都与同工保持联系、但在帮助同工完成任务时也会相互沟通、如下表所示。下面、请参阅差派小组和各个圈子或成员的任务。

差派小组的通信线路



<div>差派小组的任务</div> <div>差派小组主席</div> <ul style="list-style-type: none"> 协调差派小组及其活动和会议 与同工沟通 与整个差派小组沟通 监督小组中的每个人（让每个人对各自的任务负责） 主动查看/询问下一步需要做什么 将任务委派给成员 影响团队的士气—鼓励组员对任务的全心投入 与你家乡的人际联网、家庭小组或教会主管沟通 召开差派小组会议 		
祷告支持 <ul style="list-style-type: none"> 祷告协调员 + 2 名成员 属灵争战 禁食 紧急祷告链（10） 分发代祷信 协调祷告会/聚会 告诉教会的祷告协调员关于祷告的需要 在每次差派小组聚会中带领祷告 定期获得同工的祷告请求 	资金支持 <ul style="list-style-type: none"> 财务协调员 + 2 名成员 作为你的的代言人/发言人、传达你的感谢和请求 感谢信 捐款收据 在家乡所需要缴付的款项 应急基金 银行问题（授权书） 订阅（杂志或工作需要） 所得税；财产税。 	后勤支援 <ul style="list-style-type: none"> 后勤协调员 + 2 名成员 医疗咨询 计算机咨询/帮助 由于在禾场无法获得、而需要从家乡购买的物品 研究（寻找信息） 随时更新家乡的联系信息 汽车执照、就业或营业执照、例如护理执照。 租金—收入或支出 存储物品 最后的遗嘱和紧急信息 委托到禾场探访的团队运送物品和资源给同工 代表缺席的同工、在危机时期探望同工的父母/兄弟姐妹、并为生日送花。
通讯支援 <ul style="list-style-type: none"> 通讯协调员 + 2 名成员 作为联系人、代表同工与人际联网、教会或朋友联系 定期收发电子邮件 电话联系 传送来自家乡的地区性新闻、例如城市新闻 传送来自家乡的教会新闻 传达来自联网、教会和朋友的语音留言 代表同工通过通信、电话、公开演讲向人际联网/家庭小组和个人说“谢谢” 准备演示文稿或述职材料 	精神支持 <ul style="list-style-type: none"> 精神协调员 + 2 名成员 特殊场合： <ul style="list-style-type: none"> 我/我们的/孩子的生日 周年纪念日 圣诞节 母亲节/父亲节 来自家乡的包裹 当一个团队来到禾场时 主日学校班级书写/绘画 定期鼓励 在返回/进入禾场之前在教会进行差遣仪式 教会中朋友的照片（如果安全的话） 杂志/报纸 探访禾场 	重返支援 <ul style="list-style-type: none"> 重返协调员 + 2 名成员 在同工离开/抵达时在机场/火车站送别/迎接 安排住宿（如果是家庭一尽可能确保隐私） 孩子的教育—如果不是在家接受教育（国外同工） 返回家乡时的汇报 获取/安排交通工具 安排节目/行程 单身人士：安排星期天的聚餐 寻找/提供假期机会 累积飞行里数 禾场上所需的物品 在家乡时需要的物品 安排预约—与家乡当地教会主管会面。 安排医疗/牙科护理。

帮助你的同工筹集支持

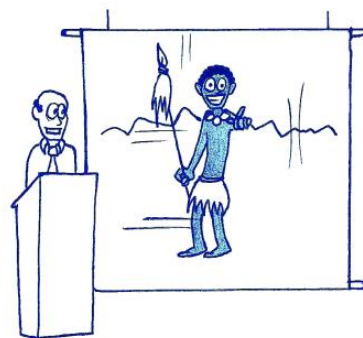


再次强调、“支持”一词包括许多形式的支持—祷告、精神、后勤、财务、重返家乡和沟通方面的支持。以下准则并不是化解同工生活中所有的属灵上、文化或经济上的压力的神奇公式。在她的著作募集朋友：建立持久的同工支持团队的介绍性段落中，贝蒂巴内特向那些试图筹集支持、但由于某种原因失败的人致敬。“这本书是献给那些积极地希望能募集到支持但却屡屡受挫的同工。”¹⁴

你可能需要与同工讨论筹集支持的问题、或者你可能正在培训经验丰富的同工、他们现在希望积极参与禾场同工的关顾、或者你可能正在举办有关筹集支持的研讨会。在上述任何一种或多种情况下、请考虑以下问题：

- **编制一份清单、列出同工对筹集自己的支持的积极和消极态度、以及导致这些态度的原因。**帮助同工识别自己对筹集支持的情绪和态度、以及产生这些情绪和态度的原因。引导他们从圣经的角度来看待事情。了解他们的观点和信念、并与他们一起祷告。
- **了解员工的呼召和异象、恩赐和个性偏好。**花点时间聆听同工说话。倾听并理解同工为什么要做他或她正在做的事情。
- **提供并鼓励强有力的祷告支持：**为你的同工祷告并与他们一起祷告。与他们一起就他们的情况寻求主。他们可能也需要有人为他们代祷、进行属灵争战或禁食、以便在工作、安全和健康问题以及供应方面取得突破。鼓励他们有一个强大的祷告盾牌、可以在这方面支持他们。
- **教导他们什么是贫困心态、以及如何打破贫困的灵。**教导何为慷慨！
- **陷阱和障碍：**了解并分享同工在经济上挣扎和缺乏其他支持的原因、以及为什么他们未能建立一个由朋友组成的支持网络、因此需要避免的陷阱。教导他们有关会阻挠财务供应的一般和属灵上的障碍。当教会没有供应他们时、不必对教会在这方面的不足耿耿于怀。
- **举办关于筹集支持的研讨会：**人际联网和家庭小组需要在新进同工前往禾场上的工作地点前、举办关于筹集支持的研讨会。
- **解释预算：**有关预算的指南见上文自助部分。将样本、以及在你帮助同工确定自己的预算时他们可以填写的预算表格、保存在文件夹中。
- **教导教会：**教会通常不了解同工的生活和压力源、他们的经济需求或如何为他们提供鼓励和整体支持。你的人际联网或家庭小组和朋友需要定期与同工的母国教会联系、各方都要对同工最佳福利重新作出承诺。
- **教导差派小组的价值：**差派小组也可以称为“合作伙伴”或“核心小组”。教导同工关于差派小组的功能、以及如何启动和维护它。请参阅下面的主题“差派小组至关重要”其中将更详细地讨论它。
- **清楚地传达有用的信息：**帮助你的员工清楚地传达广泛的目标、特定事工的目的、他的人际联网或家庭小组的部门或团队目标、以及他或她的个人职责或角色、以及它将如何为神国度的扩展做出贡献。角色扮演是一种强大的工具、可以帮助他们做好准备在公共场合或亲自与他人分享。人们知道的事实越多、他们就越会在很多方面与同工站在一起因此要用足够的信息激励他们！
- **圣经观点：**帮助你的员工理解并能够解释圣经中关于筹集支持的观点、以及他的人际联网或家庭小组关于筹集各种支持的观点和理念。
- **行政管理：**教授如何安全地保存记录样本、如何写信、感谢信或信息、制定预算等。同工的信息需要保存在差派联网、家庭小组或教会的安全文件中。
- **样本和实践课程：**实际向他们展示样本并教授如何申请签证、如何设置简历、如何向翼峰教会组织（或称为“福音机构”）提出申请、并指导他们通过教育更新他们的技能组合、朝着需要的方向发展。
- **资源和技能：**腾出时间、设备、辅导和资源来帮助你的的人际联网或教会中的每一位同工。许多同工无法使用自己的电脑或没有合适的软件。他们可能没有足够电脑知识来使用桌面出版或其他软件来制作材料。如果你的人际联网、家庭小组或你的母国教会没有帮助同工的设施、就将同工转介给那些专门为同工提供筹集支持服务的机构。教导同工感恩的可贵、并向他们展示可以定期向差派者说“谢谢”的各种方式。

- **安全准则：**确保你的同工充分了解安全和应急准则、安全软件以及如果被跟踪、监视、折磨或监禁该怎么办。他们还需要了解电子邮件、信件、包裹、微信等社交网络安全信息、电话交谈、线上会议等、以及在家中有个知情联系人以加强安全性的重要性。
- **演讲技巧：**因为每个同工都需要讲道、教导汇报他们的工作进展、因此教导他们基本的公开演讲技巧并提供这方面的资源至关重要。这将极大地加强他们的事工。让他们在朋友的小组中或在教会中练习公开演讲技巧、然后给他们建设性的批评、纠正明显的错误和弱点、并加强他们的能力。教导同工在公开演讲时调动所有五种感官：可运用不同工具如照片、广告牌、幻灯片、视频、演示文稿、来自禾场的物品或食物。他们可以穿着他们工作所在地区的民族服装。你也可以邀请来访者定期代表同工发言。
- **指导、跟进、提供反馈并监督同工**工作的进展和维护、尤其是当他们需要筹集至少一年的支持或直到他或她准备好前往禾场。使用筹集支持的资源、以帮助同工通过系统性的方法和计划保持在正轨上。同工需要对他们在筹集支持方面的进展负责、否则你教的大部分内容将是徒劳的。
- **可行的、小规模的计划：**帮助你的员工制定一个他或她可以与潜在的支持者沟通的可行计划。有了这样的计划、没有人需要对各种需求感到不知所措、例如 10 人每月捐献 X 金额、加上 20 人每月给予 Y 金额。另一个例子是 30/30 计划。这个计划是要找到 30 个人、每人负责一天的禾场开支。因此、同工和支持他的朋友每天将有一个人在祷告中支持、鼓励或在经济上帮助、可以相信和珍惜。
- **通过工作赚钱：**提供信息并教育你的同工以自力更生、创收的方式、通过提供服务、农业项目、销售、生产、就业、创业、创意艺术或其他方式来筹集支持。一位同工说：“在家乡、当我们开始事工的时候、有人在研讨会上教导我们。我和妻子在家里做裁缝、这就是我们在建立教会时生存的方式。”



用于讨论和反思



- 如果没有提供足够的资金来维持事工活动和家庭、同工自力更生的工作很重要。有一位已为人妻的同工叫芬朗（45 岁）、她有一个需要协助的年迈的母亲、而她的四肢瘫痪的妹妹美菊也需要特别照顾。除了提供经济支持、在这对夫妻需要帮忙照顾自己的家庭时、你将如何帮助和鼓励他们？
- 当王勇在禾场时、以及当他们一家人回返家乡休年假时、他可以通过哪些方式来服事那些给予他支持的朋友们？是什么造就了与支持者的良好关系？描述你将如何帮助他获得足够的祷告支持？
- 你的员工如何保护他或她自己、以免对支持者产生亏欠感、从而产生导致对他们的帮助失去感激之情、甚至感到自卑？这通常会使他/她无法传达感激、喜悦和需求。
- 来自印度的同工萨吉无法为自己筹集足够的支持—他是来自印度教背景的第一代基督徒。由于他的信仰、他的家人已经将他逐出家门。他家乡的教会甚至不能给教会主管发工资。教会觉得他们需要同工来帮助他们、而不是他们差派同工到别处去。他的国家公民的总体收入非常低。他在家乡附近的国家工作、那里也很穷、他的团队也经常陷入经济困境。你将如何帮助他？你是访问萨吉的关顾提供者三人团队的一员。
- 宗智来自一个相对富裕的环境。近日他不再获得足够的支持、不像他在禾场上的前四年、那时候他获得的支持超过了他真正需要的数目。出现这种变化的原因可能是什么？你将如何帮助他？你建议他下一步需要做什么？
- 用 30 分钟来讨论和设计你将在同工的第一次差派小组会议上进行的十分钟教学的课程计划、并邀请潜在的差派小组成员在德立的差派小组服务。以实用角度来解释六个圈子/职位中每个角色。你将如何防止潜在的差派小组成员因为无数需要完成的任务而感到不知所措？你如何向他们保证在目前来说每个人完成的一项任务就足够了？
- 李凤没有公开演讲技巧。她努力工作、多年来工作的成果有目共睹、但她无法很好地展示自己和她的工作—无论是在一对一的情况下还是在公共场合。你将如何帮助李凤？
- 讨论你将如何教德豪感谢他的支持者：讨论向他的人际联网或家庭小组、教会和支持者朋友说“谢谢”的原则。他可以在感谢信中写些什么—何时以及如何通过微信表示感谢？



附录 A

祷告支持计划



引语



- “如果你能抓住绳子、我就进坑里！”——威廉凯里、现代宣教之父及在印度服事的宣教同工。
- “耶路撒冷啊、我在你城上设立守望的。他们昼夜必不静默。呼吁耶和华的、你们不要歇息、也不要使他歇息、直等他建立耶路撒冷、使耶路撒冷在地上成为可赞美的。”——以赛亚书 62: 6-7。

祈祷盾牌



祷告盾牌是我们在前线上打美好仗时为彼此撑起的保护伞。尽可能地拥有越多的能够祷告的朋友总是有利的。这可以与中国的长城相提并论。它由许多砖块组成、每块砖都是确保它坚固和保护它的结构所必需的。想象一堵砖墙的图片、你可以像一名同工在出现危机时所做的那样、将每块砖作为一个时间段。你的祷告协调员可以要求代祷者们分别为第一块砖所代表的午夜（00: 00 至 00: 15）时间段、第二块砖所代表的从 00: 15 开始的时间段、以及第三块砖所代表的从 00: 30 开始的时间段来进行祷告支持、依此类推。在这 15 分钟的时间里、祷告支持者可以在危机期间为他们所差派的同工祷告。

以下是一份祷告支持请求、你可以用口头方式传达给你的朋友、即那些了解你作为差遣同工在事工方面的参与的人。获知他们计划如何定期在祷告方面支持你、并取得他们对此所做的承诺：

你如何能在祷告中帮助我



请敏锐地祷告、以决定你是否可能在以下方面为我和我的家人、以及我们的工作提供祷告支持：

- **每日祷告选择：**
 - ☐ 每餐或在工作时喝茶休息时
 - ☐ 每次你洗手时
 - ☐ 每次你打开一个开关时
 - ☐ 等待每一个红灯时
 - ☐ 在经过离你最近的购物中心、桥梁或高速公路时。
 - ☐ 每当你使用公共交通工具或看到飞机时。
 - ☐ 我和我的孩子们会在睡前的灵修时间祷告。
 - ☐ 每次用手机打电话后。
 - ☐ 其他：_____
- **其他祷告支持选项：**
 - ☐ 请求我的教会长老在周日的聚会中让我参与祷告。
 - ☐ 每天/每周禁食一餐/每两周禁食一餐/其他：_____
 - ☐ 请另外两个朋友每周/每月或每两个月与我一起为你祷告一次
 - ☐ 要求主日学班/圣经学习小组/家庭教会每月或每周在聚会时祷告一次或两次。
 - ☐ 将同工的祷告请求转发给四个朋友、每月征求他们的祷告支持。

请求祷告支持时的准则



- 请求他们对祷告作出非常具体的承诺、例如每天早餐一次、每月禁食一餐等。像“我们会祷告”这样笼统的说法通常对他们或你都没有帮助。
- 设置一个有效的计划以便在你遇到危机或困难时能及时作出应对。
- 给你祷告的朋友提供足够的信息—详细、具体、并附上确切日期和时间。请记住不同的时区、并在可能的情况下重新计算时差。
- 当要求他们为特定问题祷告时、一定要对结果给予反馈、并感谢他们的祷告支持。
- 列出你的日常需求、并在你前往工作场所或出国之前将其交给你的祷告支持者、例如你的妻子和孩子的需要；你的婚姻；事工；你的工作或事业；你的属灵活力；你的身心健康；保护；成果丰硕等。
- 不要只列出你的需求、而是确保也列出你所感激的事情、以便使你祷告清单的情绪尽可能轻松。
- 当分享一些沉重或有争议的事情时、以这样的话结束、“……但我确实相信、主会在这种情况下为我承担。”或者、“我期待着看到主在这种情况下如何帮助我们。谢谢你和我们一起站在一起。”
- 在为你的朋友或同事的敏感问题请求祷告时、不要破坏保密性。如果可能、请先征得你的朋友或同事的许可、然后才向别人提及他们的请求。

紧急祷告链

当同工或他们的孩子陷入困境或危机、生病、跨越敏感边界、面临重要决定等时、他们的紧急祷告链可以发挥作用。以下是关于紧急祷告链的重要事项：

- 任命一名紧急祷告链协调员。当遇到危机时、作为同工的你只会联系你的协调员。他或她将在你和紧急祷告链的其他成员之间进行联络、该祷告链由表示愿意在紧急情况下为你祷告的人组成。
- 向处于危机中的同工提供反馈、向他保证人们正在为他祈祷、他们祈祷了些什么、以及他们觉得神对此事的看法。这对同工的士气至关重要。
- 向参与祷告者转达同工对所祷告的问题的反馈、以及表达对他们支持的感激之情很重要、例如他们生病的孩子现在怎么样了？

“问问你遇到的任何工人、‘你最大的需要是什么？’几乎所有的人都回答：‘我们需要祷告伙伴。’” —马乔丽科林斯



附录 B

寻求精神上的支持



精神上的支持可以通过各种方式给予。潜在的精神支持者可以从以下选项中选择他们希望做出哪些承诺、以便全年定期的鼓励同工、或者在同工返回家乡时为他们这样做：

- ☐ 生日、农历新年的电话和/或礼物。
- ☐ 在国家节日（例如中国或农历新年）寄送装有特殊食品的包裹。如果同工在国外、那么一些食品可能不容易获得、收到这些包裹能帮助使这些日子变得特别。
- ☐ 通过微信定期拨打电话和发短信。
- ☐ 让其他人通过在线社交网络、电子邮件、偶尔的礼物或电话、一起参与在精神上支持你的同工。
- ☐ 询问同工是否需要帮助并提供实际帮助。
- ☐ 发送一分钟的视频剪辑只是为了问候他们并说你在想他们、提供家人或共同朋友的消息、并附上一两句个人鼓励的话。
- ☐ 如果同工被派往另一个地区或国外、请提供关于有关他们家乡或国家正在发生的事情的新闻片段。
- ☐ 当同工在年假期间回家、暂时重返家乡时：周到的款待他们；邀请他们一同用餐；让每个同工家庭的成员和单身人士参与你的生活；带他们的孩子出去玩；在这对夫妇外出时为他们照看孩子。
- ☐ 当同工退休并重返家乡时：邀请他们再次成为你生活的一部分：参加朋友和家人的生日聚会；让他们知道家里有新生儿出生；邀请他们共进晚餐；周末带他们一起去野餐或在附近的山上徒步旅行；付钱让他们参加研讨会或退修会；与返回家乡的同工家庭或单身人士一起翻看他们的照片、并倾听他们分享在禾场上的生活；定期关心他们现在回到家乡后过得怎么样。
- ☐ 到禾场去探访他们。带上特殊的礼物、并用你的技能来服事他们。

尾注：本章使用的资源



- ¹ Smith, Oswald J. 1999. *The Challenge of Msns*. Waynesboro, GA : Operation Mobilization Literature Ministry, 125.
- ² Cannon, Joseph L. 1989. *For Msns Only*. Grand Rapids, MI : Baker Book House, 55.
- ³ Taylor, William D (Ed.). 2000. *Global Missiology for the 21st Century : The Iguassu Dialogue*. Grand Rapids, MI : Baker Academics, 319.
- ⁴ Wikipedia – The Free Encyclopedia. *George Müller* [online]. Available from [http : //en.wikipedia.org/wiki/George_M%C3%BCller](http://en.wikipedia.org/wiki/George_M%C3%BCller) [Accessed on 7 September 2009].
- ⁵ Shweta, B. 2003. *Building and Maintaining Your Support Team – Mentoring Package*. Unpublished - compiled for YWAM South Asia Frontier Msn Centre, Pune, India, 28.
- ⁶ Frodsham, Stanley Howard. 1948. *Smith Wigglesworth - Apostle of Faith*. Springfield, MO : Gospel Publishing House, 129-141.
- ⁷ Taylor, *Global Missiology for the 21st Century*, 318.
- ⁸ Bassoff, Michael, & Chandler, Steve. 2001. *RelationShift : Revolutionary Fundraising*. Robert D. San Francisco, CA : Reed Publishers, 10, 12, 20-21, 45-46.
- ⁹ Dawson, John. 2004. "A Word to YWAM". In : *International YWAMer*. Vol. June-September 2004. Colorado Springs, CO : YWAM International Communications, 22.
- ¹⁰ Cunningham, *Daring to Live on the Edge*, 163-80. All the points above are from this resource.
- ¹¹ Yohannan, K P. 1998 (20th ed.) *Revolution in World Msns*. Carrollton, TX : GFA Books – a division of Gospel for Asia, 79.
- ¹² Ballesteros, Bell. 2001. *Support Raising Survey Report* (Unpublished), Davao City, Philippines, 3.
- ¹³ Pirolo, Neal. 1991. *Serving as Senders*. San Diego, CA : Emmaus Road International, 28-160.
- ¹⁴ Barnett, Betty J. 1991. *Friend Raising : Building a Missionary Support Team that Lasts*. Seattle, WA : YWAM Publishing, vii.

---oOo---oOo---

第 13 章 - 悲伤和失去

悲伤的定义	301
圣经中出现的悲伤事件.....	302
可能导致悲伤的失去类型	302
失去类型和导致同工悲伤的原因	303
我在悲伤吗？一些提示性的症状	304
关于悲伤的一般说明	304
正常和健康的悲伤反应	305
悲伤时的不健康反应	305
悲伤的阶段（或时期）	306
悲伤者的自助方式悲伤者的自助方式.....	311
可能阻碍悲伤过程的情况	314
如何帮助正处于悲伤中的同工	314
同工的子女在遭遇正常失去时所感受到的悲痛	317
如何帮助处于悲痛中的同工孩子	318
确定悲伤过程的进展的问题	319
用于讨论和反思	320
尾注：本章使用的资源	321

第 13 章

悲伤和失去

悲伤的定义



- “悲伤是我们在失去任何重要的人、能力、财产、地位、情况、未来的种种可能性或事件后所经历的正常、普遍和重要的情感过程。悲伤是一种迹象，它表明了所经历的失去是重大的。” - 山姆·雅各布森¹
- 悲伤可以定义为“深切的悲伤、痛楚和极度苦恼，以及忏悔时感受到的痛”。 - 伊莱恩·伊多因²
- “我们渴望已经失去的东西。” - 汤姆·马歇尔³
- “悲伤就像剥洋葱一样，每剥掉一层，眼泪就夺眶而出……悲伤只有一种尺码 - 超大码。它能伤得多深就多深，那种经历无从比较，根本无法依据痛苦的程度来衡量。” - 道格·曼宁⁴

在失去正常应对机制或支持网的情况下，同工若持续面对更多的失去，那他所经历的悲伤过程将可能变得更加复杂或加剧。在关心这些同工时，我们必须意识到悲伤的诸多层面，以及我们个人对失去的反应与应对方式。

圣经中出现的悲伤事件



“悲伤”在希伯来文里是“Chalah”；它的意思为“被揉搓、擦伤、磨损、软弱、生病和受苦”，就像以赛亚书 53：4 一样耶稣背负着我们的痛苦。而创世记 6：5-6 里的“忧伤”一词指的是“Chalal”，意思是“被刺穿、污染、杀害、伤害”。神因人而忧伤——“耶和华就后悔造人在地上，心中忧伤。”创世记 6：6 中的希伯来语 עָצַב（“atsab”）的意思是“伤害、致痛、致悲、使不悦、烦恼、夺取”或“塑造、制造、形成、拉伸成不同形状、敬拜”。

圣经中记录的一些悲伤事件：

- **伊甸园**：圣经中记载的第一个失去是人在伊甸园中失去与上帝的关系，导致他们躲避上帝（创世记 3）。与此同时，人也失去了对伊甸园的主权（以赛亚书 3：12）。
- **天父赐予**：上帝的失去是巨大的，因为祂牺牲了祂的独生子来救赎我们，叫我们不至灭亡（以赛亚书 54：4-7）。耶稣看到天父因为自己承担全人类的罪孽时转过脸去，心里倍感忧伤，悲痛地问：“我的神！我的神！为什么离弃我？”（马太福音 27：46c）。甚至大自然也以黑暗和地震来回应（马太福音 27：51-52）。
- **受苦的人**：耶稣被称为“受苦的仆人”（以赛亚书 53：3），在其他翻译中被称为“忧患之子”。祂在一切事情上都受到考验，是一位完美的大祭司，使我们能够满怀信心地靠近在施恩的宝座（希伯来书 4：14-16）。
- **耶稣、马大和马利亚为拉撒路哭泣**：拉撒路的死，以及耶稣与拉撒路悲伤的姐妹一起哭泣（约翰福音 11：31-36）。
- **耶稣参加了一些葬礼**。葬礼上，人们为他们失去亲人感到悲伤。耶稣本可以继续“从事更重要的工作”，但他尊重他们的悲伤情绪。
- **以色列人为摩西的死悲伤了 30 天**（申命记 34：8）。这是旧约中规定的哀悼日子，然后他们必须按照法律继续生活。有时在悲伤中，我们还是需要在过了最初的悲伤期之后继续前进，比如因为工作关系。然而，这其实对我们有益处。
- **哈拿**：哈拿因无子女而悲伤（撒母耳记上 1：7-16）。
- **大卫王**：大卫王在儿子患病死亡后度过了一段悲伤时期（撒母耳记下 12：13-25）。
- **约伯**：约伯的朋友在他失去孩子、健康、牲畜和财物后聆听了他七天的诉苦（约伯记）。
- **以弗所教会**：以弗所教会的长老们在他们的同工保罗离开时大声哭泣，因为保罗说他再也见不到他们了（使徒行传 20：37-38）。
- **凯撒利亚教会**：当凯撒利亚教会知道保罗即将被监禁时，以及当他要离开他们到他将被囚禁的耶路撒冷时，他们都悲伤地哭了（使徒行传 21：10-14）。
- **圣灵**：圣灵在希腊语中名为“parakletos”，意思是“策士”或“保惠师”（约翰福音 14：26）。
- **鼓励悲伤之人的经文**：诗篇 23：4；诗篇 34：18；诗篇 147：3；耶利米书 30：17-18；以赛亚书 25：8-9；51：11；61：1-4；何西阿书 13：12-14；马太福音 5：4；约翰福音 12：24；哥林多前书 15：50-58；帖撒罗尼迦前书 4：13。

“哀恸的人有福了！因为他们必得安慰。”——马太福音 5：4

可能导致悲伤的失去类型



无论我们是禾场同工还是救援人员，以下是可能发生的一般失去：

死亡；自杀；难民身份；移民；战争；流产；不孕不育和无子女；失去孩子；绑架；失去朋友等关系；改变或过渡；中年；搬家；工作、健康或地位方面的更动；离开自己的国家；搬迁；洪水、火灾、饥荒、

地震、火山喷发、海啸等自然灾害；对人的失望；自己或他人的罪孽、错误、失败、习惯和弱点；遭拒绝；重要人士死亡；意外；遭遇不间断的阻碍；破产；遭盗窃；破碎的梦想；暴力；性虐待；强奸；乱伦；遭辱骂；被诅咒；精神虐待；离婚；失去工作、机会或晋升、遭裁员、被解雇、被炒；遭同伴欺凌；肢体损伤（失去肢体、视力、听力、秃头、牙齿脱落、怀孕、年迈、乳房切除术、急性疼痛、丧失能力或对身体功能的控制、记忆力减退、疾病）；亲人的疾病、他们的痛苦或失去；政治动荡、骚乱、叛乱和无政府状态；专政；贫困；失去控制或异象；诽谤；遭辱骂；戏弄；诬告；对无法改变不利环境的无助感；无法得到自己想要的；我们害怕我们永远得不到某些人或是如此；失去宠物、同伴或财产。

失去类型和导致同工悲伤的原因



除了人们普遍经历的悲伤问题外，一般同工还需处理一些额外的问题。一位同工说：“和所得着的喜乐相比，所有的压力、失落和悲伤都是值得的。”

给同工带来悲痛失去类型如下：

- **离开原有的工作、在社会中所取得的地位，以及舒适安稳的收入……**踏入另一个连能持续多久都是个未知数，一切自己都不熟悉的跨文化事工生涯。
- **离开熟悉的地方：**离开我们熟悉的环境到一个被呼召前往的新地区或国家，意味着我们要离开我们的家庭、多年老友、邻里、财产、文化、食物……这种分离与失去可能引发悲伤。
- **引起父母的悲伤：**一些同工觉得自己走上事奉这条路让父母悲伤。这是让他们最倍感压力的。他们长期远离家乡，不仅自己无法如愿的奉养父母，也长期让孩子远离祖父母。这使他们感到悲伤遗憾。
- **乡愁和怀旧之情：**思念和渴望见到相隔数百甚至数千公里以外的亲人，想念熟悉的景物，是悲伤的体现，一位同工说：“我认为没有人能做些什么来让我为如此想家做好心理准备。”
- **目睹苦难与创伤：**身处在战争、地理灾难（如泥石流、地震、洪水）、饥荒、营养不良或受虐待的儿童、疾病、频繁死亡（如在艾滋病部服侍的同工）、贫困、因犯罪、腐败以及暴力所造成的痛苦、意外、紧急服务部门等情况下，并且亲眼目睹诸般的痛苦和创伤，可能会给同工带来很大的悲伤。
- **生活变化/周期**是一个高压因素，会导致任何人悲伤，无论他们是做哪一行的。然而，对于缺乏正常支撑结构的同工来说，这些影响力可能会更加复杂。
- **其他普遍的创伤性失去：**这些失去不一定与宣教禾场的事工有关，然而，对于那些在跨文化事工侍奉的人来说，它们仍然是较复杂的。这些失去如上所述，但在这里要重复其中一些失去，例如流产、胎死腹中、残疾、中年、衰老、死亡、无子女、自我/家庭/差会的功能障碍、入室盗窃、绑架、自然灾害、骚乱、虐待、搬家、破产、自杀、不完美、失去梦想或声誉。
- **文化冲击**会导致悲伤，它的许多症状与悲伤的症状相似。适应另一种文化与悲伤过程非常相似。
- **缺乏经历：**由于他们不认识我们的同事和当地人，也没有共同的经历，这可能会让新同工感到茫然、孤立和为想念熟悉的人或事物感到悲伤。
- **失望、未满足的期望、痛苦、迫害和失败：**与禾场的真实情况相比，人们的期望往往太高，例如“我的同事将成为我最好的朋友”。认识并接受这些实际情况是一个悲伤的过程。完美主义者在这方面会面对更多困难。
- **同工的高流动性和持续的过渡状态**会引起悲伤和失落感。同工似乎总是没得安定下来，一直在流动——例如：加入另一个团队、参加进一步的培训或会议、年假、休息时间、辞职、被驱逐出境、签证被拒绝、接近退休年龄、返回家园等。
- **同工的高流动率**可能导致亲密友谊、职能或事工的失去。同工经常转移到其他地区负责其他任务。
- **与孩子分离：**无法定期接触或陪伴成长中的孩子是为父母者感到最困难的事情之一。同工的子女也将经历这种悲痛。

“对我来说最难的是远离我的孩子和孙子。这是最困难的。” – 匿名同工

- **失去建立关系的机会：**当一名近亲在家中过世，而同工又无法在近亲所剩之年在家陪伴，那股遗憾和愧疚是可想而知的；例如“我本应该/可以……”
- **失去婚姻和孩子：**单身同工因为回应跨文化事工的呼召而选择单身，或者去了结婚机率低的地方，都可能因此而感到悲伤。
- **人的丧失状态：**当我们看到与神没有活跃关系的人的丧失状态时，我们常常会感受到神所背负的痛苦和悲伤。这种悲伤是上帝在呼召我们行动起来，为丧失的人和代祷。
- 随着同工离家进入事工，而导致他**丧失原有的身份、角色和地位**。
- **“双重失去”**是指同工在事奉期满后回家，意识到他们本身的状况已与家人不同，家庭关系已经改变，并与此同时想念他们在禾场上服侍的同事和当地朋友。
- **面临被驱逐出境或返回时的预期性悲痛：**离开禾场总是会引起动荡。对于在国外工作的同工来说，甚至在每次申请新的签证时都会经历预期性的悲伤，因为他们的申请可能会失败。
- **医务人员或救援人员所遭受的多层失去：**在艾滋病患者当中侍奉的医务人员或志愿者在目睹无数次死亡、意外、天灾、痛苦和苦难时，都会倍感悲伤。我们必须让他们定期分享和汇报。
- **就因为我们在这里：**因在禾场侍奉而患上某种疾病，如疟疾、伤寒、骨痛热症等所遭受的痛苦与失去。
- **失败和羞耻：**悲伤可能是个人失败的结果，尤其是当它导致同工和援助人员提前离开禾场时。
- **当权者的失败：**由于事工管理和上级的失败，或者同事、宣教士关怀人员和其他人的失败所引起的悲伤。
- **无法参加葬礼：**如果同工无法或不被允许参加亲人的葬礼，他们的悲伤可能会加剧。



我在悲伤吗？一些提示性的症状



人们可能没有意识到他们被悲伤束缚的事实，但以下问题将有助于确定某人是否处于悲伤之中。如果这些问题中只有一个可以用“是”来回答，那么它可能只是一个人必须努力克服的事情。但是，如果有几个是肯定的，请为你的悲伤问题寻求帮助。问题如下：

- 我的想法是否停留在我所遭受的失去上，消极的一面或生活中出现的问题，而不是积极的一面一好的、健康有益的和正确的事物上？我是否一直在抱怨和埋怨？
- 我是否经常感到“郁郁寡欢”，不明原由的难过或悲伤？我喜欢坐着沉思吗？
- 我是否一反常态地想要（或喜欢）伤害他人？我是否变得尖酸刻薄？我喜欢贬低别人吗？
- 我觉得自己很失败吗？我是否觉得永远达不到我或他人对我自己的期望？
- 我是否失去了“救恩的喜悦”？我是否不如刚认识主时那样快乐？
- 我是否不再像以前那样毫不犹豫地跟人分享关于主的事？我对自己的见证感到尴尬吗？我变成了“沉默的圣徒”吗？
- 所有的变化都会产生悲伤。我最近是否经历了某种过渡期或变化？

关于悲伤的一般说明



- **失去表明价值：**死亡和失去都是棘手的问题。悲伤是对失去任何重要物品、人物、角色或地位的正常反应。它可以显现于身体、情感和认知（思维），社交和属灵上。许多基督徒在悲伤时感到自己

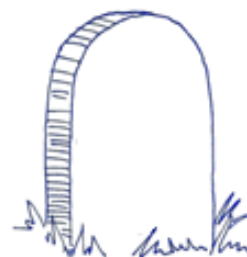
不够属灵，觉得自己似乎不成熟或幼稚。我们不需要为此感到羞耻，也不必避开那些处于悲伤中的人。

- **正常的日常挑战**，看似稀松平常的任务和选择有时似乎完全压倒了我们。
- **波浪或周期**：至少在遭受重大失去后的第一年，悲伤可能会以“波浪”或“周期”的形式出现，有些阶段甚至同时发生。我们可能在某一天感觉完全没事，但在第二天就被一股意想不到的悲伤浪潮或高峰击中。第一年后，这些波浪将变得较短暂，强度也减弱。请参阅以下的悲伤图表。
- **阶段**：悲伤中有一些可识别的阶段，但它们并不总是按照设定的顺序出现。了解这些阶段或时期将有助于我们理解悲伤过程中可能出现的多变的情绪。
- **痛苦和信心**：若能接纳痛苦和信心得以在我们基督徒生活中共存的事实，将有助于我们接受生活中发生在自己身上的坏事。我们不需觉得自己是失败者，是次等的基督徒，或者不配成为好的同工。
- **解决悲伤的重要性**：无论发生在多久以前，那因失去而引起的悲伤都必须解决。“解决”意味着与悲伤和解并接受失去。倘若没这么做，它以后会结出不好的果子——见以下名为“未解决的悲伤类型”的图表。
- **身体疾病**（身心疾病）可能因突然的失去对我们灵命和心灵所造成的创伤而产生。
- **性别和文化差异**：男性和女性处理悲伤的方式不同。在某些有异于我们自己的文化中，那些痛失亲人的需要开口表达他们的悲伤，甚至大声描绘情绪，而且他们也需要人们的触摸才能得到安慰。
- **悲伤需得许可**：除非我们允许自己悲伤，否则悲伤的阶段不会发生。若要哀悼，我们需要许可，能扶持我们的人，以及时间。首要的许可，指的是自己认同并在内心允许自己为所失去的哀悼。我们也需要一些能够在我们哀悼时扶持我们的人。“……悲伤不会在一瞬间消散。从震惊到痛苦、愤怒与愧疚，直到恢复正常的生活是需要时间的。”⁵
- **属天的观点**：如果我们不以神的品格和目的，以及永恒的观点来看待悲伤和失去，那我们可能会被击垮。

当有人深感悲痛时，尽量少说话，但要和他们在一起。

正常和健康的悲伤反应

- **情感/情绪**：悲伤、麻木、愤怒、空虚、困惑、绝望、恐慌、恐惧、孤独、焦虑、无能为力、无助、责备、愧疚、后悔、悔恨、蔑视，敌意、苦涩、心灵破碎、怨恨、歇斯底里、抑郁、爱做白日梦、疲倦、感觉筋疲力尽、感觉被背叛、想哭、孤僻。
- **身体感觉**：对噪音敏感、胸部压力、呼吸困难、肌肉无力、胃穿孔、感觉恶心、颤抖、疼痛、“手臂空虚”、例如怀念抱着失去的婴儿或配偶的感觉。
- **认知**：不信、困惑、心事重重、存在感、否认和健忘。
- **行为**：不安或食欲不佳和睡眠不足、心不在焉、退缩、不愿被提醒任何有关于失去的人的事、呼唤死者、寻找那个人、过度活跃、紧抓着一一些会让他们想起这个人的东西、容易上瘾。



关于抑郁症的注意事项：如果一个人缺乏自尊心，而且又患有慢性抑郁症，那这人是需要帮助的。在极度悲伤时感到忧郁是正常的。对短期抑郁症来说，护理、辅导和温馨关怀是有帮助的。

悲伤时的不健康反应



- **压抑**导致抑郁的情绪（未解决的愤怒）。这个人可能会对死者或上帝生气。由于无法以健康的方式表达，他们可能会猛烈抨击他们的亲人，而实际上他们最需要的正是亲人的爱和支持。

- **持续否认或不面对现实：**拒绝相信已失去该人、关系、财产或角色；不断渴望回到原状；拒绝“继续前进”；这些都是危险的。例如：把一切物品留下，显得那人似乎还未离开或死亡—拒绝清空死者的橱柜，或无法回到死者的房间。所有因失去至亲而悲痛的人都在某种程度上不愿意面对现实，而是一点一点地整合新的现实。打破任何防御本身就是一种失去，试图过早消除这种不面对现实的情绪对悲伤的人来说是有风险的。
- **受困于悲伤的一个阶段，**例如愤怒，拒绝或感到无法继续前进。我们通常知道什么时候是属“过度的”，超出了健康范围的。
- **逃避新的、深厚的关系：**或在享受这些关系时感到内疚，好像自己背叛了死者或对死者不忠。
- **试图通过招魂术、巫术等与死去的人取得联系**（撒母耳记上 28：7-8）。
- **回归心理：**回到过去，做幼稚的事情，否认或不愿面对现实。与现实脱节。
- **麻醉剂：**通过不健康的管道来制造减轻疼痛的假象，例如工作、娱乐、恶习、色情、互联网，或者过早取代失去，以过度活跃的方式来掩盖失落感。这每一样“麻醉剂”都可能让人上瘾。
- **不断与上帝讨价还价：**告诉上帝，如果祂能带回失去的人、状况、地位或关系，那么我们会为祂做某些事情作为回报。
- **活在别人的悲伤中：**没让他人处理他们自己的悲伤，反而把这些悲伤情绪视为己有（界限问题）。
- **爱的转移：**将我们对死者的爱转移到宠物身上，或想要让孩子取代失去的配偶的位置。
- **受害：**害怕重蹈覆辙、害怕与受害者合并、因失去对暴力冲动的控制而感到害怕/内疚/羞耻、叛逆。
- **沉默寡言：**完全退出生活，自我封闭或歇斯底里性健忘症。
- **精神上仍留在家中：**即便同工或其子女在现实里正处于另一个地方，他们极可能在精神上持续留在他们的祖国或之前的地点。持续发送信息可能表明同工尚未接受他们目前的情况，也未完全过渡。
- **对已故的人或失去的仍感到羞耻或内疚**—尤其是之前的欠的佳关系。无数人觉得他们本可以阻止死亡—“要（不）是我当时……”又或者他们对破裂的关系感到后悔。
- **孩子：**我们对孩子撒谎，例如：“妈妈去度假了，很快就会回来。”我们甚至可能委婉地说“妈妈去了耶稣那里”或“妈妈睡着了”来“美化”现实。但这些都可能给孩子带来恐惧，因为“睡觉现在变得很危险”。我们应该始终如一地以诚实、简洁的方式说真话—因为孩子们实际上比我们想象的还要善解人意。年纪较大的孩子们会想知道确切的细节，即使是很不中听的事实。如果可能的话，带孩子去参加葬礼。孩子很容易错误地感到内疚，以为父母是因他们淘气才离开的，并会问很多问题，例如想知道原因，谁来照顾他们等等。
孩子们会继续玩耍，但会同时处理内心情绪，甚至与假想朋友谈论这问题。他们无法忍受长时间的悲伤，但会本能地知道他们什么时候受够了。父母首先必须克服自己的悲伤，然后才能关心支持他们的孩子。你的孩子需要诚实，开放和冷静的沟通，而不是恐慌。他们需要父母倾听他们，并组织任何能够组织的活动，例如“我们周末去商场吧。”
- **未解决的悲伤类型：**未解决的悲伤可能表现为慢性悲伤、延迟或推迟的悲伤、掩饰的悲伤、夸大的悲伤反应或从身体的抱怨到持续的心理症状。

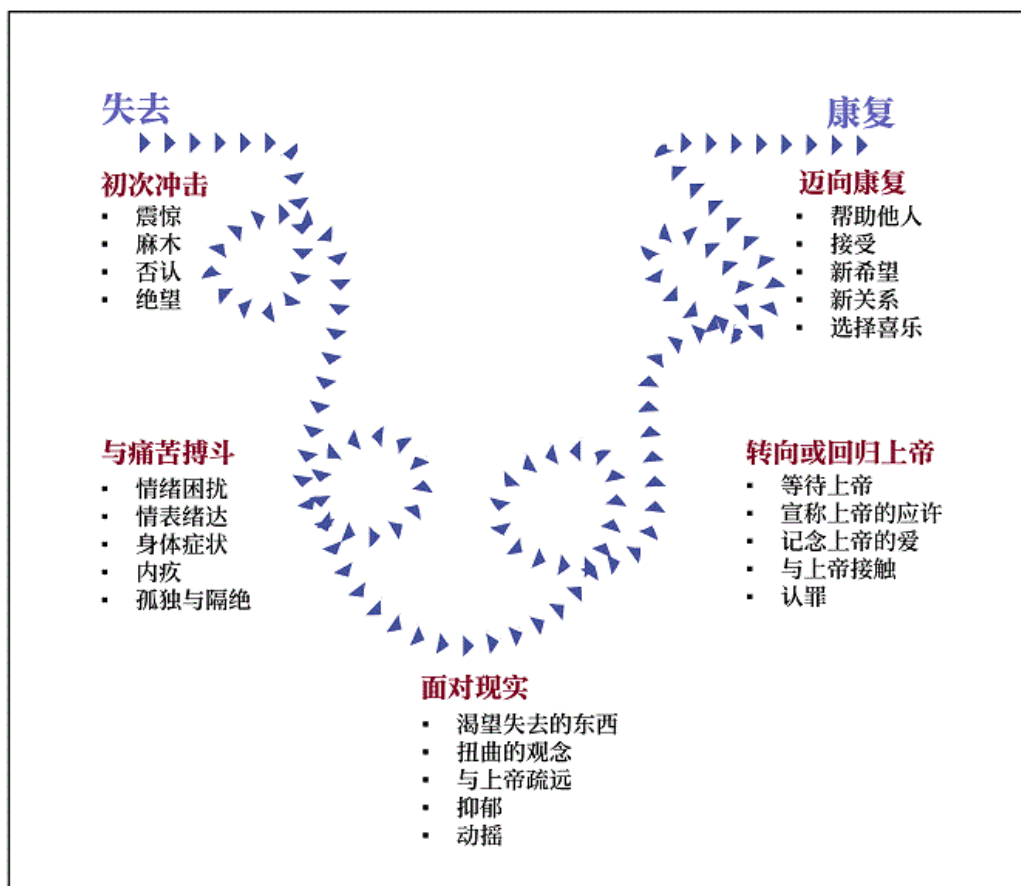
悲伤的阶段（或时期）



在这部分，我们将比较和描绘几位作者对悲伤阶段与时期的看法。

以下是经许可取自一位在翻译网服事的宣教士关怀专家所设计的悲伤阶段图表。⁶有别于其他从世俗角度所设计的图表，它是专门为基督徒设计的。它通过 U 形图的螺旋式下降过程和朝向康复和愈合的向上过程，显示了周期的重复性。

上帝子民的悲痛过程



肯尼斯·威廉姆斯博士。2011。《提高你的人际交往能力》。科罗拉多斯普林斯，科罗拉多州：国际培训合作伙伴公司。经许可使用。

由于这张图是不言自明的，我们将继续讨论另一位作者对悲伤阶段的看法。

另一位作者也以一张看起来像“U”形字母的图表来呈现以下悲伤阶段：从左上角的第一阶段开始，一段一段向下发展，直到第五阶段的最低点，然后再继续攀升到右上角的第九阶段。⁷

1. 震惊 — 麻木、不经思考的自动驾驶模式的行为、混乱、困惑。
2. 否认 — 难以置信。“我想她明天会回来的。” “这只是一场噩梦。”
3. 愤怒 — 因痛苦而怨恨。
4. 内疚 — 对自己的愤怒、“要是我当时……”、“我那时应该……”、“为什么他死了，而我却活了下来？死的应该是我”。内化的内疚感会导致抑郁。
5. 责备 — 对他人（和上帝）的愤怒。
6. 讨价还价 — “如果……那么……” 试图获得控制权。
7. 退缩 — 孤立、感到沮丧。
8. 搜索 — 回忆、谈论人/情况、回想起、试图找回丢失的人与物。
9. 接纳 — 在和平中成长、重燃希望、新的力量、模式、习惯和关系。

悲伤的阶段不一定根据以上数字顺序发展。它们不是线性的，而是循环性的，而且周期的强度会逐渐减弱。这个过程也不会以固定的模式显现出来，所以是急不来的，不要在过程中催促自己或他人。

根据另外两位作者的说法，悲伤的阶段或时期也可以如以下经编辑的图表所示—每个阶段都可能重复，像“波浪”般一股一股地或循环式出现。⁸

A. 危机阶段

1. **震惊：**麻木感，尤其是当失去是出乎意料之处的；不经思考的自动驾驶模式的行为；一种“失落”或混乱的感觉；在葬礼上有人扶持将能够“缓冲”悲痛；不确定要感受什么；没有任何特别的感觉；感觉情况是不真实的。
2. **否认：**难以置信，这是真实的，又非真实的；“不，这是个错误！”；或者“这不可能是真的！”又或者人们可能引用圣经来证明相反的情况。

B. 关键阶段

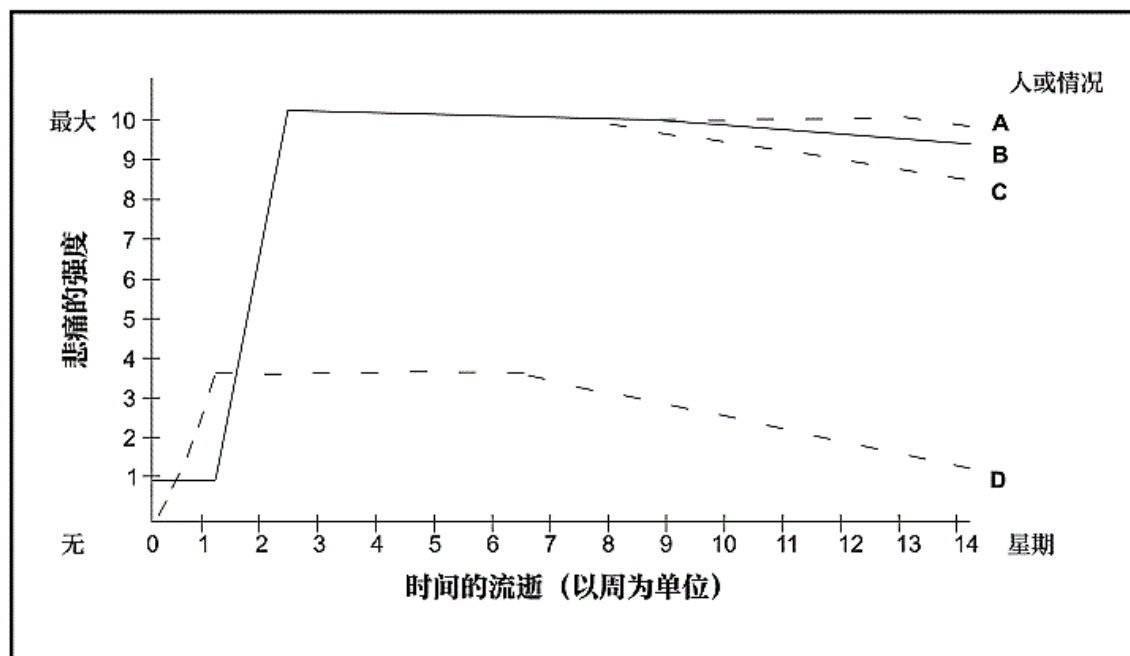
3. **愤怒：**责备上帝与家人；基督徒否认这个阶段，因为我们对此感到内疚；“这不公平！”；因认为自己犯错而愤怒自责；想责怪某人。
4. **内疚：**“要是我那时……就好了……”；“我本应该……（到那里/那么做）！”；因为自己不是死去的受害者而感到虚假的内疚；这也就是主观的承担责任；自己扛下失去的责任；孩子们很容易遭受这种痛苦—必须让他们了解没有什么可以阻止失去的发生。
5. **恐慌和恐惧：**事情失控；害怕失去更多或事件重复发生，从而加强占有欲或控制欲；在人群里和活动中感到受威胁；害怕失去理智；为自己暂时变得健忘而感到恐惧。
6. **抑郁：**感到低落、悲伤、忧愁、爱哭、绝望、过早醒来或失眠、孤立、只想象最坏的情况。内化的内疚感往往会导致抑郁。
7. **讨价还价：**“要是……！”或者为让上帝改变主意而做出某种承诺；试图重新获得控制权。
8. **退缩：**远离上帝或身边重要的人、孤立、沮丧、通过经验来工作、既渴望独处，又需要有人陪伴在身边。
9. **寻找：**试图找回丢失的人/工作/物品；梦见死者；通过缅怀这个人，以及与他们共享的经历试图寻找失去的人；模仿死者的举止或采用后者的遗物。渴望找回失去的人与物是很自然的。

C. 构建阶段

10. **关键点：**决定是继续紧抓着所失去的，还是放开往前走；是选择继续痛苦还是过得更好。
11. **接纳：**重新调整；解决内疚、愤怒、恐惧、否认、退缩；感受神的平安；新的生活模式，新的关系和习惯；新的身份，例如：“我不再是约翰的妻子，那么我现在是谁？！”接受新身份、角色、地点或职责；接受变更；走向更深的信仰；帮助他人；写下经历。
12. **希望：**未来看起来更光明，更可以承受。

悲痛强度图表 1（线性）

— 前 6 至 9 周



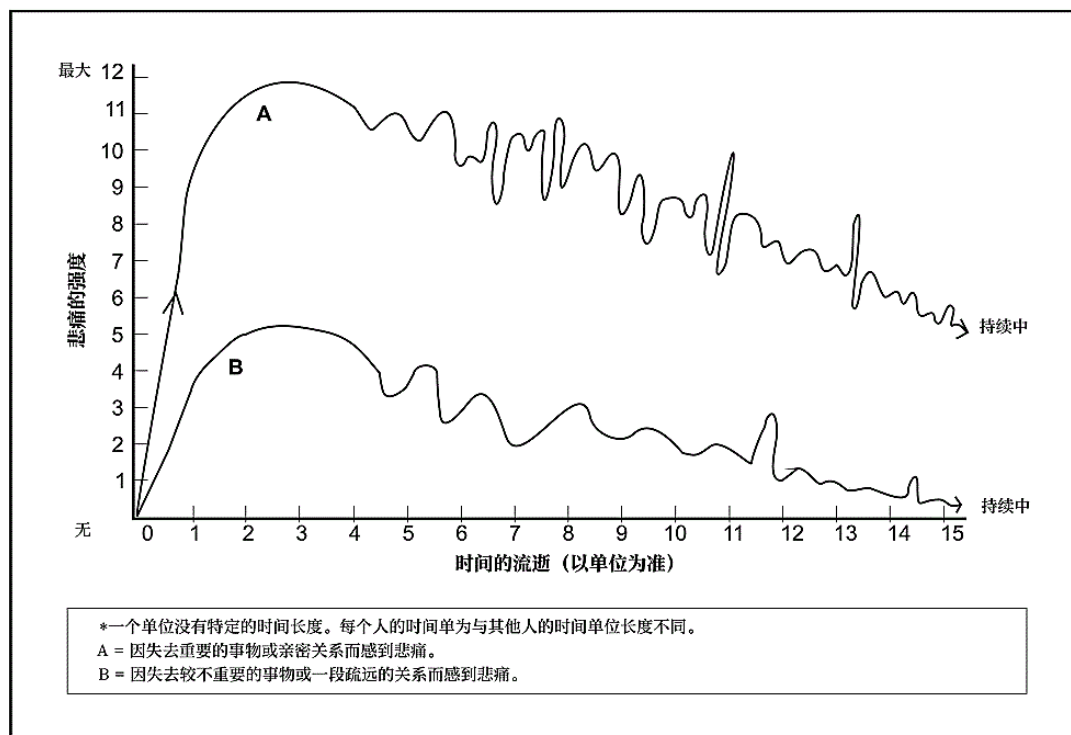
一位作者认为，“死亡/悲伤的仪式”是一个过渡历程。因此，它可以应用于任何类型的失去或过渡期。他使用时间轴来标志悲伤强度的高度。我冒昧地调整了阿尔巴克时间线图，⁹来显示首六到九周的强度，并为不太显著的失去添加单独的时间线，以及人们如何在处理悲伤的时间线上有何不同失去。

请注意：那些痛失至亲的，在第一周通常处于做事不经思考的自动驾驶模式。请参见悲伤强度图 1（直线性）中标志为“人或状况 B”的实线。他们忙于安排和参加葬礼并参与决策。至于其他类型的失去他们则可能需要着手处理由于危机而必须立即做的事情。

在菲律宾，为了等待朋友从外地归来，葬礼会被推迟三周。如果朋友日夜都待在葬礼场所，悲伤的反应可能会较迟展现出来，因而影响时间线图。悲伤情绪有多强烈取决于两者之间关系的深度、亲密度和透明度，又或者取决于所失去的人或物的价值。悲伤过程有多强和多长也取决于个人如何处理他或她的悲伤情绪，而这方面的考量包括性格、年龄和其他因素。为此，上图以虚线来描绘人或情况 A 和 C。如果与死者的关系不被重视，那悲伤感不会太强烈，恢复过程会更快。这种情况在悲伤强度图 1（线性）的下半部分以虚线标记为人或情况 D。

因此，处理失去深爱配偶的情况常有不为人理解的深度和强烈度。上帝赐予的婚姻纽带真正带来了伴侣之间的合一（马太福音 19：5-6；马可福音 10：7-9；以弗所书 5：31-32）。比肉体更深的血之约是世人不理解的，或者它在随意的性行为、通奸、卖淫和淫乱的泛滥中被忽视了（哥林多前书 6：16）。在婚姻中，我们不仅在物质层面上与配偶合而为一，而是在属灵方面共同创造新的灵体。在死亡或离婚时，这个灵体被剪断，而遭撕裂的经历通常是痛苦和具毁灭性的。曾享有幸福婚姻的人在配偶去世的时候，会觉得他们的婚姻仍然存在，而配偶依旧是他们生活的一部分，甚至连“寡妇”这个词可能根本感觉不真实。

悲痛强度曲线图 2（波浪性）

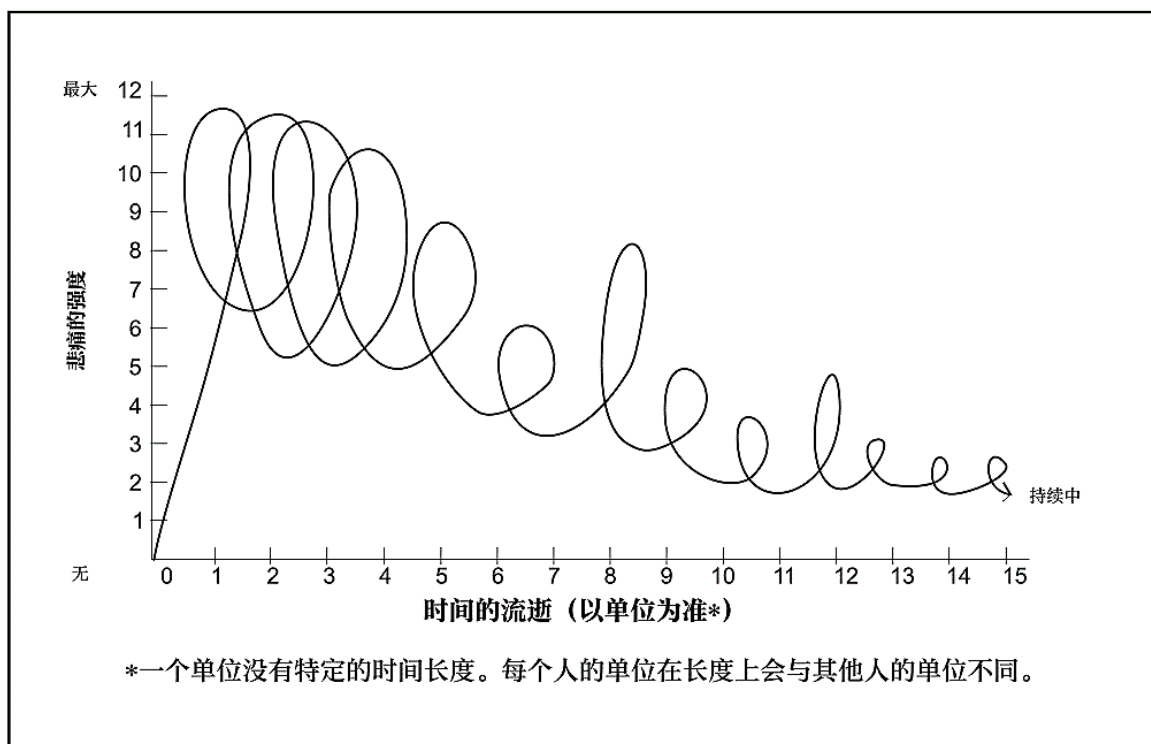


在葬礼后或在刚失去至亲的时候，悲痛的强烈度将升到最高级别，并维持至少三到四周，然后才慢慢减弱，但绝对不会直线下降。在这之后的第一年里，强度减弱的趋势将不会那么剧烈。然而，除非是长期悲伤的个案，这般强烈的情绪不会是恒定不变的。它会随着时间流逝而减弱。长期悲伤的情况是需要寻求专业协助的。需注意的是，如果关系（或情况）是被赋予很高价值的，那悲伤的强度通常不会降到零水平，即使它在本页的图表上看起来如此。虽然生命总是变幻莫测，有许许多多意想不到、无法整齐规划的事件，但人们所体验的悲伤浪潮或周期依旧如同以上及以下的三张悲伤强度图表所描绘的那样。

值得再提的是，这些悲伤强度图可能会给人一种印象，即悲伤减弱的程度是稳定的，并且肯定会达到零强度，或者看起来似乎不会再有悲伤触发因素。然而，在经历了几个“好日子”之后，甚至在几个月或几年之后，当一个人自认已经放开了悲痛并调整好了心情及思绪，以及建立了新的关系，这个人还是可能会突然间，无缘无故地经历另一股意想不到的悲伤浪潮，甚至被打倒。

痛苦永远不会完全消失—你总是会想念你所爱的人，或是那些曾经一起工作了几十年的同事；如果被告知相反的情况就会提高不切实际的期望。因此，表明强度必然会达到零强度水平是不正确的。上面的悲伤强度图 2（波浪性）表明了悲伤处理过程可能呈现的情况—包括在悲痛情绪似乎逐渐缓解的时候又突然间飙高。下面的悲伤强度图 3（周期性）¹⁰ 表明这过程可能存在重复的周期，甚至关系到那些我们以为已经处理好的事情。尽管这人表面上看起来似乎已经释怀，但他/她内心里可能还会再哀伤几年。

悲痛强度图 3（循环）



重要的是要记住，每个人处理悲伤的方式都是独特的。哭泣，或不哭泣，并不代表这人处理方式不妥当。例如，儿童必须得以继续玩耍，但他们玩乐并不能否定他们心里的悲伤或处理悲伤的过程。我们必须意识到我们不能期望别人会跟我们一样用相同的方式来处理悲伤情绪，或像书上所说的那样，又或是以我们认为是最属灵或最正确方式来疗愈悲伤。

一名同工说，她是在失去年幼儿子两三年后经历了最关键的时刻，那时她不得不在生死之间做出选择。正是在这时刻，我们内心知道自己必须做个明确的决定——是选择继续以同样的悲痛哀悼，还是放开心怀，调整心情思绪，好好地过接下来的人生。因此，尽管上面的图表和段落中提到的听起来像是人们一贯的历程，我们必须强调的是，每个人在处理悲痛时应设定自己的程序、方式和节奏，我们不需要着急，也不需让任何人为我们安排处理悲伤的程序。“这里没有专家——你就是你自己悲痛中的专家。就让它顺其自然地，随着你自定的节奏流露，疗愈。”¹¹ 在这个过程中给自己足够的时间——不需着急，就像没人能催促一条腿的治愈进度一样。一位成熟的同工说：

“尽管图表在一般意义上可能是真实的，并且对那些试图帮助悲伤的人有作用的，但真实的情况其实是没办法绘制的，因为每个人的悲伤形式完全不同。当我丈夫去世时，我在受训时所学到的种种方式对我都毫无用处。最重要的是陪伴在他人身边，即使是这样说，还是会有些人不要别人的陪伴！”¹²

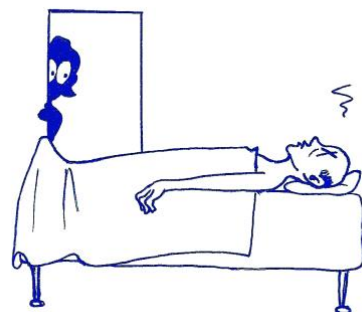
悲伤者的自助方式



- **稳定的环境：**在悲伤时，尽可能保持原状，避免不必要的变迁或更动。

- **识别：**学会识别生活中的悲伤，并了解这些明显的迹象（请看以下标为“我在悲伤吗？”的部分）。这可能是一种失落、悲伤、哀愁或忧郁的感觉。悲伤是生活中正常的一部分，它即不是罪也不是羞耻。它需要耐心处理。
- **最低限度**一个人至少需要了解以下事实：悲伤可能源自以下状况所带来的失去、死亡、离婚、失去关系及其他失去、过渡、创伤事件、以及个人或他人的失败。来自另一种文化的人处理悲伤的方式可能与你自己的方式有很大的差异。男人和女人在表达悲伤情感时也有所不同。悲伤是重复性的，对事物的反复回想；它不是转瞬即逝的情绪。死亡或离婚所带来的失去可能需要两年到五年的时间来处理。不要急于求成。悲伤的阶段或时期不一定是线性的或按一定的顺序出现的，而是周期、循环性的。某些阶段可以重复，但最终这些波浪或周期将趋向平衡。延长的悲伤可能会演变为抑郁。
- **你可能会问以下的问题：**

“我能活下来吗？我还会恢复吗？我会这样悲痛还要多久？什么时候情况才会停止恶化？我能忍受痛苦吗？我会发疯/享受生活/再次大笑吗？哪些事情会改变？什么会保持不变？我现在属于哪里？在悲伤的最初几周，主导我们思考的问题是，‘我能活下来吗？’”¹³
- **有益于纾解悲伤的事情：**
 - 通过写日记来表达你的想法和感受。你也可以通过角色扮演、手工艺、卡通、戏剧、故事、诗歌或艺术作品来做到这一点。对于较小的孩子，我们可以使用使用木偶、洋娃娃、简笔画像，描述感受的图片、故事和其他图片。
 - 给死者/失去的关怀/能力/损失写一封信；你可以把它绑在气球上让它升空，或者把它放在一片叶子上，随河水漂走；亦可把信件放在棺木上，或把它和骨灰一起埋葬。花点时间闻说一声适当的再见，从而很好地结束。
 - 准备一本关于失去的人与物的剪贴簿或拼贴画。
 - 处理非理性思维：认为“这个人/情况明天会恢复正常！”这不是理性的想法。
- **学会适当和明智地表达你的悲伤，而无需因此感到羞愧**不要憋在心里。通过讲述或书写的文字、眼泪、叹息、素描、画画、诗歌、日记或其他方式表达你的悲伤。谈论它并承认悲伤情绪有助于通过汇报的方式来处理及缓解悲伤。抑制悲伤会导致抑郁或延迟悲伤反应，而这些可能更强烈及更具创伤力。
- **考虑后果：**考虑失去对身体、健康和属灵上所带来的后果。这是承认你的痛苦和（在稍后）做出明智调整的第一步。
- **健忘：**需有自己在精神上“停电”的心理准备一暂时性的健忘；顿时忘记自己为何去到另一个房间；想不起来你想说什么；丢失或遗失东西。这纯粹是因为你的思维正在反抗从悲伤造成的超负荷。你不会发疯一它是‘暂时’和‘正常’的是会过去的。
- **预期性的悲伤**一这将允许一个人以有尊严的方式事先整理自己的房子，例如患有长期的绝症或在准备移居国外时。把一切要说的或需做的说好做好，或写一封信来交代事项，这样以后就不会有遗憾。
- **否认：**有些基督徒不接受失去。他们扮演上帝，引用圣经经文，但拒绝承认他们的真实感受或现实情况，觉得他们的真实感受是羞耻的。
- **在祭日、事件发生的周年纪念日，结婚周年纪念日、生日或孩子的结婚纪念日当天，**悲伤情绪会飙升。在特殊的庆祝节日里，悲伤可能会加剧，并且会更加怀念逝去的人与物，例如在农历新年庆祝活动活动期间。
- **较苦还是较好？**悲伤可以是一个成长或衰败的过程一我们最终要么变得更苦涩，要么变得更好。在上帝面前决定你将如何处理即将到来的或过去的失去。未经处理的悲伤会破坏人际关系，甚至导致自杀。耶稣问瞎子：“你要这痊愈吗？”有时它甚至会变得如同偶像崇拜一让人沉迷于它所带来的关注。选择生命！



- **偶像崇拜：**我是不是抓得太紧了？将你的伴侣、孩子、失去的梦想、未来、声誉、财务和工作放下并交托于上帝—拒绝偶像崇拜。主可能允许我们经历悲伤来考验我们，看看我们降服于谁（或什么），还有我们紧紧抓住的是什么：是主呢，还是某人、事业、恐惧、恐慌、愤怒或悲伤？
- **释放**联系着你与所失去的人与物的纽带—道别、划清界限、分割。把神放在你生命中的第一位—爱祂胜过所有的人、财产、文化（马太福音 10：37-39）。让神作一个有主权的上帝—做祂认为最好的事情。信任祂为你的生命所做的安排是以爱、智慧以及全能为基础的。
- **拥抱新事物：**学会适应一个没有了那至亲、工作、家庭、能力或其他失去的新情况或环境。拥抱新的环境。
- **建立新的关系，**尤其是在你感觉较坚强的日子里。建立新的关系不是否认或背叛失去的人或情况，而是说明你在逐渐康复中，正成功过渡并结束这旧的篇章。
- **设定目标：**你或许没有精力去制定长期目标或设定合理的短期目标，但日复一日地生活仍然很重要。
- **意识到悲伤是个会过去的季节：**很多时候悲伤似乎永远不会结束，但我们要意识到它会像季节般随着时间的流逝而过去或至少逐渐淡化。
- **自我教育：**在互联网上查找有关悲伤管理的信息，或在图书馆找些能让自己更了解悲痛的书藉。知道其他人也走过这条路能助自己打破悲伤中的孤立感。
- **寻找倾听的人：**与曾经走过悲伤之路的人或与善解人意的朋友交谈，又或加入一个支持小组，与也正经历相似悲痛的人共勉之。这会给你洞察力，打破孤立感，并使你的经历正常化。尝试谈谈以下内容：
 - 死亡/失去的情况
 - 回忆
 - 关系/情况的性质
 - 识别任何有关联、会触发回忆的物品/人/地方
 - 它现在如何在情感、属灵和环境上影响你
 - 如何在失去那人与物的情况下过活
 - 如何没有悲伤地生活
 - 承认失去是不可改变的。
- **处理愧疚感：**如果在悲伤中感到愧疚，就尝试辨别这种愧疚感是真的还是假的。若真正的愧疚，可以向上帝忏悔，接受饶恕；但若是虚假的愧疚，就需将其释放。与善解人意的朋友或专业人士一起处理这情绪。
- **不要让一切都崩溃：**在悲伤的同时，一定要保持你生命中最亲密的关系，譬如你的婚姻。这点要留心，因为悲伤可能会摧毁你的余生，例如，因为所失去的而爆怒，以致增加你的失去。
- **及时寻求帮助，**尤其是当你感觉自己正滑落绝望的悬崖、欲放弃生命、怀自杀念头、持续抑郁数周，或者当你的悲伤影响重要的关系时。
- **身体上的“缺失”：**身体也会经历一个悲伤的过程—像一个母亲的手臂为她以前抱过的孩子而痛楚；妻子在睡梦中翻身时想念丈夫；因怀念那失去的人的触摸而感到皮肤饥饿。如果死者或失去情况的照片会增加您的悲伤，请将它们收起来，直到你能够控制自己情绪为止。
- **悲伤者的任务：**这项任务可以总结如下：
 - 接受失去的现实，并与其道别。
 - 在克服悲伤的痛苦时专注于上帝，而不是专注于悲伤。
 - 适应失去那人与物的环境。
 - 在情感上重新安置并继续生活，接纳并结合新的关系或环境

“尽管作为一名同工会面临很多压力，损失和悲伤，但那些付出和坚持带来的喜悦是值得的。” – 匿名同工

可能阻碍悲伤过程的情况



某些情况会阻碍或阻止悲伤过程的发生如下所示：

- 死亡/失去的具体情况
- 失去的关系中的模式
- 童年和现在的家庭或社会支持网无法促进哀悼的发生。
- 未解决的童年（和其他）失去或丧亲之痛
- 个性因素
- 失去时的其他压力或危机

如果人们没有能力处理痛苦的记忆和失去，过去的痛苦就会像一颗未爆炸的炸弹一样，当新的经历提醒他们隐藏的过去时，就会爆炸。一般来说，那些来自功能失调的家庭并在人际关系中挣扎的人很难应对悲伤和失落。他们需要小心以防止不适应环境的结果。

如何帮助正处于悲伤中的同工



大多数情况下，我们不知道该说什么。作家兼讲师利奥·布斯卡利亚谈到了他被要求担任评委的一次比赛的故事，展示了悲伤的人们最需要的同理心：

“比赛的目的是寻找最有爱心的孩子。获胜者是一个四岁的孩子，他的隔壁邻居是一位最近失去妻子的老绅士。小男孩见那人哭了，就走进老绅士的院子，爬到他的腿上，就坐在那里。当他的母亲问他对邻居说了什么时，小男孩说，‘没什么，我只是帮他哭了’。”（出处未知）。

- **不要假设任何事情：**不要声称知道他们的感受，他们需要什么，他们下一步应该做什么，他们应该如何悲伤，或者他们的孩子在适当悲伤时应该如何表现。假设通常会伤害悲伤的人。
- **对于初学者来说，就在那里陪伴他们：**……前提是如果那是他们想要的话。如果他们表明不需要，请让他们知道您可以随时与他们联系并尊重他们的意愿。
- **承认他们的失去和他们悲伤的权利。**通过陪伴、倾听、一张字条、一个拥抱或一个温柔的祷告来传达关心，安慰和理解。向他们展示同理心。认可他们的感受，使得它们正常化和合理化，例如：

“任何处在你在你处境里人都会有这种感觉。” 或
“我理解你的感受。”

其他可以正确说的话如下：

“是的”或“我很抱歉”或“对不起，我不知道为什么”。
“我想我明白了。”
“你还有什么想分享的？”
“你今天想起了什么，想到什么？”
“我能为你做什么？”
“你在想什么/有什么感受？”



- **让他们倾诉：**谈论他们的失去通常是对悲伤者的良好治疗。如果没有人通过倾听来表达关心，他们可能会陷入抑郁或绝望。尊重那些不想谈论它，而是宁可自己处理它的人。有些人会重复诉说这些信息。然而，倾听是我们能为悲伤的人做的最大帮助之一。

当我们倾听那些悲伤的人时，以下准则很重要：

- **只是倾听：**从长远来看，即使你感到无助，也要做一个只会倾听的人。你大多不必回答，而只是表明你正在专心听。

- **没礼貌的不适感：**不要给出陈词滥调或敷衍了事的答案，或者反映你的自己恐惧的词语。注意你的肢体语言，这些肢体语言会出卖你，显示出你对他们的悲伤感到不自在。
- **不受欢迎的建议：**除非有人问你，否则不要给出答案、说教或建议。问题通常是痛苦的表达——他们并不真正想要答案，只是想知道你关心他们。要注意不要试图为他们的痛苦提供理由。
- **竞争：**不要告诉他们别人（或你的）经历比他们更糟糕——轻描淡写的淡化他们的痛苦和以同理心来对待他们是完全相反的。其他无用的短语如下：

“明天情况就会好转”

“我完全知道你的感受。”对不起但你根本不知道！

“黑暗中总有一线光明。”

“一切都会好起来的。请不要哭！”

“五年后你会感觉好些的。”

“好吧，至少她现在和上帝在一起，不再受苦了。（你是在淡化我的痛苦吗？）也不要说不，我不认为她会在天堂。”

“你太坚强了！”（那如果我明天哭了怎么办？还是我现在需要压抑强烈的情绪来证明你的说法是真的？）

- **以行动来表达爱：**在初始阶段，给予实际的、善意的、关怀的、实质上和后勤方面的帮助。因为悲伤会占用大量的能量，所以帮助他们完成他们无法应付的简单事情，例如泡一杯茶或做一顿饭。主动为他们接听电话或照顾他们的孩子。同样，在重回家乡时，回归的同工将处于危险之中，他们或许会为失去禾场的关系和角色而悲伤。帮助他们找到住处、安排工作或联系孩子的学校、注册汽车、连接互联网等。
- **稳定的环境：**悲伤时，鼓励同工在葬礼后“留在原地”一段时间，处于稳定的环境中。同工可能需要推迟出行的计划，尤其是最初的八周内。
- **认可他们所重视的一切：**当他们明白他们的悲伤是有意义的一那是他们给失去的人，或地点、角色，或情况的最后爱的礼物时，这将对他们有所帮助。它强调了所失去的一切的价值。如果失去的没有价值，那么就没有必要悲伤。
- **提醒他们这是一个季节：**还要确认死亡、失去或过渡时期的悲伤不是一种永恒的体验——当悲伤的强度降到最低，并且他们已经适应时，它就会结束。这是一个会过去的季节。
- **做简单的祷告：**充分表达悲伤，使其痊愈。询问他们你是否能为他们祷告，然后做一个简短的祷告。圣灵，我们的保惠师，可以触摸和医治他们。
- **允许他们参加葬礼：**容许同工参加葬礼，尤其是近亲和大家庭成员的葬礼。拒绝让同工参加葬礼，将是对他们的侮辱，令他们的家人难堪。
- **参加葬礼以支持同工，并代表差会或家庭小组的管理者表达哀悼之情。**如果差会没有人能够参加葬礼，那么在葬礼的当天早上可以致电给他们，表达哀悼和思念之情。
- **事后要随时关怀他们：**在葬礼后或经历失去、遭受创伤或过渡时期后不要忘记他们。对于死亡，特别是在最初的几周和几个月内提供关怀。记得逝世一周年的日子。保持联系，并随时准备好为他们提供支持帮助。在其他重大的过渡期间提供类似的长期关怀。
- **专业和其他帮助：**如果他们使用止痛和其他防御机制，在恐惧/内疚之间摇摆，并且沾染恶习或成瘾，试图通过这些错误的途径来减轻他们内心的痛苦，则需及时寻求专业和其他帮助。询问他们发生了什么事，他们在处理失去方面到达什么程度，以及他们需要些什么。根据不同情况，寻找相关的专业人士来帮助他们。
- **主作为源头：**令人失望的是，大多数人都避开悲伤的人，因此，要去探访他们！至关重要，悲伤的人将在很大程度上依靠主，祂是经历过悲伤的人（赛 53: 3）。教导他们把注意力放在神身上而不是悲伤本身，使他们能够在深层次上获得安慰，放下他们失去的，并最终适应新的生活。“哀恸的人有福了，因为他们必得安慰。”（马太福音 5: 4）
- **波浪或周期性：**提醒他们悲伤通常是以波浪或循环的形式出现的。如果“悲伤浪潮”的强度无法反复下来，请寻求专业帮助。随着抑郁症恶化成为长期性症状，疼痛不断加剧和延长时请及时寻求帮助。悲伤的高峰会出乎意料地到来。第一年以后，高峰每季度出现一次。

- **阶段或时期：**教导并让他们理解悲伤的各个阶段或时期。确保他们知道这些阶段可以是周期性的一没有固定的顺序或次序，并且可以重复出现。
- **提醒他们要保有自我意识：**帮助他们在悲伤中保持自我意识。知道他们处于悲伤周期的哪个阶段，将有助于了解他们的症状、反应和感受。如果他们发现难以表达自己的悲伤，鼓励他们写日记、诗歌或故事，或是绘画的形式，来抒发他们的感受。至于“我什么时候做对了？”这并不重要。
- **创伤性事件：**如果悲伤是由于创伤事件或结合了创伤事件，请注意创伤后应激障碍的症状，如果出现相关症状，请寻找或提供关怀和/或咨询。
- **那些在创伤和灾难中提供援助的同工：**为遭受创伤的人或参与其他类型救灾的援助人员提供帮助，他们的工作环境时刻被痛苦、极度贫困、死亡、自然灾害、震惊、绝望、失去和创伤等负面因素所包围……他们需要知道如何在照顾他人的同时照顾自己。定期汇报对关怀他们至关重要。同样，每个同工都要互相照应，注意彼此是否有悲伤、抑郁和创伤后应激障碍的迹象。
- **别人在做这件事：**我们可能会认为别人在照顾悲伤的同事的需求，如果我们都这样认为，这个世界就会变成一个冷漠无情的地方。在印度，在禾场的团队中发生了婴儿流产的事件，然而整个团队中只有一个人（外国人）承认这一失去并向当地同工表示同情，而其他则回避了这个问题和忽视了失去孩子的父母的状况。
- **过渡期：**请记住，所有事工的过渡期都会包含一定程度的悲伤——处于第一任期内的新同工，暂时或永久回家的人，搬到另一个禾场，或不断移动的同工。如果忽视这点，就显得我们似乎很冷酷无情。因此，管理层需要让人们有时间处理即将到来的变化，讨论想法，倾听，尽可能分享决策过程，特别是当由此产生的转变会影响个人生活时。在禾场上，当他们想念他们的家人、朋友、在母国的教会，甚至想念他们的敬拜风格、他们以往的角色、文化、语言、食物、文化中与他人建立联系的方式，甚至是放松的方式时，感到悲伤是正常的。
- **教育资源：**通过书籍、视频、教材、网站、支持小组和电子论坛，向同工及其子女提供有关悲伤问题的信息。
- **增强你的同理心：**留心记住你感到悲伤时的感受，记住什么是有帮助的，什么是绝对没有帮助的。阅读或聆听他人的生活故事。记住他们的感受、挣扎和问题。当你从悲伤中走出来时，让自己能够帮助别人。通过了解他人的情感痛苦来保持体谅的态度和同理心。一位同工说：

“那些流产的经历让我洞察了我无法想象的悲伤。在亲身体验后，我学到了什么是有用的关怀，什么不是，理解了这两者之间的差别。”¹⁴
- **文化问题：**帮助跨文化同工和多元文化团队中的人员了解不同文化在面对死亡时的悲伤方式，以及其原因，并在东道国文化或多元文化团队中，在经历失去时采取适当行动。如果了解以下各个方面，团队、机构及其管理者可以在以下方面采取适当的行动：

- **所涉及的时间：**在一些社会中，人们会压抑他们的悲伤，试图将死亡从他们的意识中移除，尽快忘却这个人，并在葬礼后尽快进入生活的下一个阶段。

非西方同工或援助工作者的大家庭通常有 100 人或更多，有时需要 3 周的丧礼和守灵时间。在某些文化中，与参加生日庆祝活动相比，参加葬礼更加重要。葬礼可能会花费同工很多时间，并且可能导致同工每年需要请假离开她的团队高达六次或以上。但是，如果（例如）亚洲或非洲同工不参加葬礼和其他仪式，这将被视为缺乏尊重，因此对她自己，死者和家人来说都是耻辱。因此管理层需要为葬礼留出时间。



- **悲伤的方式：**对于来自事工和援助团队的成员所代表的各个文化中所认为适当的悲伤方式，我们需要给予理解和尊重。哭泣和哀嚎的音量可能会在跨文化事工当中或被跨文化同工误解甚至批评。男人和女人在悲痛中的表达方式可能各有不同。例如，悲痛欲绝的巴布亚新几内亚人用白粘土遮住脸和身体。在某些文化中，衣服中的某些颜色被用于死亡或葬礼，而另一些则避免某些颜色。在这些来自不同文化背景的同工感到悲痛的时候，我们需要对他们保持体谅和尊重。

- **涉及的财务：**同工和其他悲伤的人通常需要大量资金来举办葬礼、回家或让他们的家人有足够的钱在漫长的守灵和葬礼期间为客人提供食物。在一些社会中，葬礼的费用会导致家庭终身陷入严重的经济危机，如果在葬礼的花费上节约，他们和死者都会感到羞耻。在这方面，管理者和/或团队成员或同事可以分担同工的交通费或其他费用。
 - **如果无法参加葬礼：**如果同工不能参加葬礼，请与几个亲密的朋友一起主持追悼会，帮助他们哀悼他们的失去。如果葬礼的视频可以在线直播或在之后发送过来，请与他们一起观看。和他们一起种植一棵树来纪念死去的亲人，或者以其他适当的方式承认他们的失去。为有需要的同工提供财务上的捐助以应付他们的家庭开支可能是适当的举动，同时也可以借此为主作见证，向他们的家人展现基督徒真正的爱。
 - **退休人员和年长者：**帮助年长的同工——退休人员和那些无行为能力或无法继续他们的生活或他们的事工呼召的人。有些人可能想继续从事同样的工作直到去世，但却事与愿违，因此照顾那些离开宣教禾场的人至关重要。对同工的理想关怀需要从筛选阶段开始一直延伸到他们去世为止。让他们参与家乡的支持网或家庭小组，参与新同工的培训，以及当地的教会。利用他们的技能、知识、智慧和经验。
- 帮助他们处理伴随生命最后阶段的悲伤。哀悼通常会因为时间被剥夺、耗尽的空间、身体的虚弱、主动丧失、亲密关系被错过、一代人被忽视、身份潜力被绕过和生活中错失的机会而发生。在西方社会，老年人被“抛弃”，一些年长者甚至会觉得自己从 40 岁起就被扔进“废料堆”里了。然而，在大多数非西方和发展中国家，年长的当地同工将受到尊敬，并被当作培育下一代事工的丰富资源，善用他们的经验及智慧。基于这两种相反的社会观点，在照顾年长同工方面需要采取不同的方法。
- **提供关怀者也需要获得照顾：**宣教士关怀人员在试图帮助同工、倾听那些有负担、压力、创伤和有缺失的人时，可能容易遭受持续悲伤的影响。经常听取关怀人员的汇报。关心、欣赏他们所做事情，并鼓励他们养成定期自我关怀、维持平衡和建立健康界限的习惯。留意关怀人员是否有悲伤、同情疲劳或倦怠的问题。

同工的子女在遭遇正常失去时所感受到的悲痛



- **失去他们的世界：**同工的子女失去了他们熟悉的生活方式、舒适的环境、家乡的朋友和同伴。父母的大部分失去也成为他们的失去。
- **失去身份：**青少年正处于试图在家乡文化的同龄人群体中找到自己立足点的阶段。随着他们迁移到禾场，他们也失去了在原本社会体系里的身份——他们的文化、学校、体育和娱乐方式。如果可能的话，不要将 13 至 17 岁的青少年转移到禾场，尤其是在违背他们意愿的情况下。
- **失去家庭：**同工的子女会失去父母和大家庭成员，特别是如果他们所上的寄宿学校处于父母服事的工场区域以外。随之而来的是他们失去了最重要的榜样。
- **孩子不像他们父母接受过训练：**在到达禾场之前，他们的父母接受了跨文化生活、语言学习、如何应对悲伤、过渡期和跨文化事工等主题的培训，以让他们能够处理在过渡期所可能面对的情况。然而，如果没有这些知识，孩子们就会在试图把事情弄清楚时迷失方向。他们为失去了确定的生活规律、在家乡的关系、熟悉度和大家庭而感到悲伤。
- **离乡背井：**同工的孩子失去了他们的宠物，失去了同伴和熟悉的地方。当他们来到禾场、离开寄宿学校或离开禾场返回护照签发国家时，就会发生这种情况。
- **失去在禾场上同龄人群体里的朋友和友谊。**这可能会使他们对未来可能会经历的失去产生恐惧，并导致他们无法建立深厚的关系。
- **失去根，失去控制和失去梦想**会发生在孩子的过渡期。他们失去了归属感。这包括失去本来可能拥有的东西，例如父母能够来参加他们的毕业典礼，通晓自己的母语，与祖父母的关系等等。其中一些失去会影响他们，尤其是在重返家乡时。

在以下情况下，这些失去将加剧并且得不到解决，它们将会以破坏性的方式出现：

- **复杂的、累积的悲伤**—隐藏的失去反复发生。
- **悲伤缺乏认可**—被评判、教训或说教。
- **缺乏处理悲伤的时间**。
- **缺乏安慰**，例如忽视或否认悲伤，将悲伤与更高的目标进行比较。



如何帮助处于悲痛中的同工孩子

- **他们不能反复倾听事实**：孩子们无法忍受听到每一个来探望悲伤的父亲（或母亲）的客人，或重回家乡的同工，都没完没了的诉说悲伤的回忆。与其强迫他们在每个访客到来时都要留在身边，不如让孩子们定期（甚至在更长时间内）“逃离”，容许他们在任何有需要的时候去拜访朋友的孩子。
- **让他们有创意地表达悲伤**：帮助同工的孩子（及其父母）通过素描、绘画、写诗、写日记、图片、粘土、剪切和粘贴活动、模仿、表演、简笔画、代表家人的纸娃娃、指着描绘他们情绪的图片等来处理他们对死亡、失去、过渡或创伤的悲伤。由于他们没有足够的情感词汇，这些是帮助他们表达情绪和谈论失去的工具。最后，我们可以帮助他们将悲伤和痛苦带到基督的十字架前，将这些都交托于主。
- **帮助他们做好准备**：让同工的孩子为预期中的任何悲伤做好准备，例如死亡，过渡，回家休年假，上寄宿学校，面对危机和重回家乡。为他们准备有关下一个地点或阶段的足够详细的信息。
- **带上最喜欢的东西**：让他们在过渡期间随身携带自己喜欢的玩具、书籍、球、电影、毯子或宠物。这些东西会带来一种生活如常的感觉、历史感和根源感。如果留下宠物，他们会担心宠物的福利。
- **保持一致的生活规律**：始终一致的生活规律会给孩子带来安全感，因为即使在动荡和混乱中，孩子也知道会发生什么。
- **使他们的感受正常化**：认可、承认和合理化他们一路上的失落感，以及由此产生的困惑、无根感等。永远不要贬低、评判或批评他们的悲伤过程，他们对悲伤的情感表达，或对他们的悲伤问题或失去的看法。不要说教！
- **提供足够的信息**：与其否认已经发生的事情或即将降临在他们身上的事情，不如为他们提供适合他们年龄程度的足够信息，以让他们可以安心，并随之在情感上有一个好的结束。欺骗他们说你们只会在禾场待一个月，或者死者只是睡着了，是没有帮助的。孩子以后总会发现真相。
- **教导悲伤过程**：以适合孩子年龄的方式，帮助他们了解自己处于过渡阶段，以及处理失去所涉及的悲伤阶段。对这些知识的了解能够赋予他们希望和保持冷静，以便以健康的方式坚持下去和处理所面对的情况。请参阅我在关于“过渡”的章节所讲的内容。
- **允许他们收起照片**：有些孩子想看到失去的父母、朋友或环境的照片，但有些孩子如果持续看到逝去亲人的照片，他们就会崩溃。让每个悲伤的孩子都能以自己独特的方式做他们觉得最好的事情。
- **解决恐惧和焦虑**：孩子表现出来的压力症状和焦虑可能很明显，例如尿床、行为改变、寻求关注、粘人、抑郁、食欲不振、拒绝上学等。孩子们现在甚至可能害怕这种失去会重复发生。解决他们的恐惧和焦虑，并提供应对工具，但如果孩子的症状没有逐渐好转，请寻求帮助。
- **格外关注孩子**：通过花更多的时间单独陪伴孩子，承认孩子此时对爱、安全和保证的需求。爱他们！和他们一起玩，在和他们共度时光时，仔细聆听。倾听他们的问题，让他们表达自己的情绪，不要评判、说教或纠正。

"悲伤只有一种尺码—一寸超
大码！" 一道格曼宁

同工的孩子失去了财
产、宠物、同伴和住所。

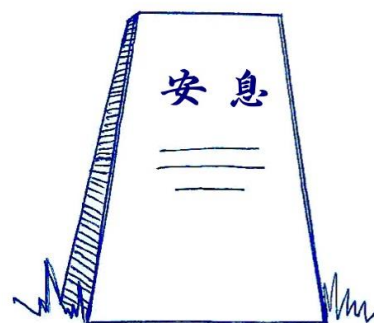
- **孩子无法填补空缺：**悲伤的父母可能期望年幼的孩子填补已故或离婚配偶的位置，或者在经历失去足够后在情感上支持他们。让孩子成为需要您照顾的孩子（而不是成年人），并继续扮演她或他的父母和照顾者的角色一而不是反过来要他们照顾你。孩子不能也不应该在情感层面上承载父母。
- **十件有用的事情：**一位作者提到了能有效帮助悲伤儿童的十种方法：提供充分的、清晰的和全面的信息；解决恐惧和焦虑；安抚他们，让他们知道自己不应该为死亡/失去负责；仔细倾听他们；确认他们的感受并允许他们表达；帮助他们处理难以承受的感受；继续日常活动；示范适当的悲伤行为，因为这些行为将被复制；在适当的时机和人生的重要阶段，缅怀死者。¹⁵

确定悲伤过程的进展的问题



通过提出好的问题来帮助遭受失去和悲伤的人。如果他们要衡量或描述他们的进展，请帮助他们以“满分 10 分”或百分比的衡量标准来衡量。或者，他们可以通过以下方式衡量他们的悲伤或进步：从来不是真的，有时是真的，经常是真的，一直是真的。这些问题可以被整理成悲伤测量问卷，并通过电子邮件发送给在宣教禾场服事的同工，以帮助他们衡量自己的进展。

- 你是否与你的丈夫/妻子/最好的朋友或辅导员讨论过（详细或定期）你的失去？
- 当你知道或意识到你想要/需要这样做时，你是否继续处理你的失去？还是由于不想被贴上“弱者”，“爱哭的人”、“扫兴的人”、“大煞风景的人”、“牛仔不哭”的标签而逃避这样做……？
- 你最亲近的人知道你对你的失去的想法或感受吗？
- 你是否觉得别人在享受生活，而你却独自哭泣/哀悼/受苦？
- 如果你知道自己需要帮助，现在就对自己做出承诺，本周你会积极寻求帮助。
- 你能自由地表达你的情绪吗？
 - 独自？
 - 以透明的方式向上帝表达？
 - 和“让你安心的人”分享？
- 你如何处理你的悲伤？以说话、哭泣、祷告、写作、素描、诗歌、绘画、写日记、发电子邮件、工作、在线社交网络、色情作品、写博客等等？
- 随着时间的推移，重现是否变得不那么频繁，记忆变得不那么痛苦？还是他们仍然像失去刚发生时一样激烈？如果你谈论它，你是否能用比刚开始时更少的激情或情感来谈论它？
- 悲伤是一直存在，还是以循环或波浪的方式出现？如果它持续数周而没有缓解，请寻求帮助。
- 如果悲伤循环或浪潮袭击你，你通常会怎么做？
- 这次失去对你与上帝的关系有何影响？你和上帝的关系现在是否更亲近、更诚实、离祂更远、在上帝面前退缩、你沉默不语或上帝对你沉默、转身离开、愤怒、怨恨、内疚、更强大、更亲密？你如何体验到来自上帝的安慰？
- 这种失去如何影响你的婚姻和你最好的友谊？
- 哪些活动和人际关系受到你的悲伤/失去的影响？
- 你是否确保每周有一次“独处时间”，以便安静和独自一人，反思，评估，默想等等，而不会感到不安和需要寻求陪伴？对于某些人来说，它可以是自己安静地散步。或者你是否有意地避免独处？你害怕独自面对自己的情绪和想法吗？
- 你是否过于频繁地独处？你是否回避与他人接触或交流？
- 在为了所失去的一切而悲痛的过程中，由于忽视、愤怒、苦毒等缘故，有没有对任何人际关系造成影响并需要你给予关注？例如：配偶、孩子、伴侣、最好的朋友、知己、同事等。你什么时候会这样做？（建议：今天就预约在接下来的 5 天内与他们共度时光）。



- 你做了什么来纪念你的失去？例如：种树、竖立墓碑、挂十字架、放气球、捐钱给死者最喜欢的慈善机构、写诗、探望死者的家属等。
- 你是否被某人，尤其是亲近的人（例如丈夫，妻子，朋友，同事）阻止你悲伤？例如，他们说：“请不要哭。要坚强。”如果是，你有没有另一个“让你安心的人”，在他那里你可以做你自己，谈论你的失去和悲伤？
- 尽管你很悲伤，你是否经常向在你正常的、亲密的熟人圈子之外的人伸出援手（在情感上给予）？
- 由于这种失去，你有没有收到或得到对失去、死亡、上帝、永生、悲伤等等的新见解？
- 如果你对死者，或者对失去关系或遭受其他失去的缘故，而感到内疚，你处理过这些内疚的问题吗？你是如何处理的呢？如果这是真正的内疚，你确定自己得到宽恕了吗？如果这是虚假的内疚，你能始终如一地抵挡它吗？
- 神是如何安慰你的？
- 你有没有把你为之悲伤的人/事/环境/职位，作为馨香之祭献给上帝？将这一切作为馨香之祭献给上帝，并体会祂所赐予的安慰。
- 别人曾如何试图安慰你？
- 在悲痛中，你是否感到被误解和孤独？还是被理解和支持？
- 如果你是已为人父母，你是否正在帮助受影响的孩子为他或她的失去感到悲伤？你是否注意到并使他们的痛苦合法化/正常化？你是否正在帮助你的孩子以健康的方式表达悲伤？如何来表达？（例如：绘画、玩具、粘土、绘画、诗歌、讲故事、表演等）你也可以给他们讲一个儿童故事或圣经故事，比如拉撒路的姐妹们在悲伤中哭泣，就像你的儿子或女儿在悲伤中一样。
- 对于那些在你的悲伤达到顶峰时，曾经给予你关心、支持和爱的人，你是如何表达感谢和感激之情的呢？或者，他们仍然感到被遗忘或被排除在外？在接下来的一周内，你将会为此做些什么？
- 你是如何度过这次失去的第一个一周年紀念日的？你有没有向最亲近的人提到过这件事，让他们知道，并谈论你的感受？
- 你伤心“够了”吗？还是太少了？还是你一直在掩盖它？你是否悲伤过度了？还是你保持了健康的平衡？或者你在逃避它，无法承认或接纳你的痛苦？



用于讨论和反思



- 你因一次车祸失去了一位年轻的实习生毛燕。她的家长们，以及你们的许多培训人员和学员都处于混乱之中。你如何帮助人们处理这个巨大的失去？在这个过程中，你需要帮助的对象包括谁？
- 谈论最近一次你所经历的失去或对你产生深刻影响的失去。讨论以下内容：是什么帮助你恢复的？什么对你没有帮助？是否有任何未完成的处理仍需要进行？
- 你的新同工李玉正在努力适应禾场的生活。她非常想家。考虑到刚加入跨文化工作的新人所将面临的悲伤问题，你将如何帮助李玉？
- 今天早上，你团队中的一对夫妻因流产而失去了孩子。你如何帮助失去孩子的丈夫和妻子？你如何帮助他们互相帮助？团队的其他成员呢？
- 在你培训的第一周，你的一名禾场的同工宗明（培训师之一）自杀了。解释你将遵循的步骤，以帮助你的员工和受训者在整个危机中处理他们的失去和创伤。
- 舒梅是你们团队的一名工作人员，她最好的朋友于茹由于癌症而死亡了，她失去了她最好的朋友。舒梅在遥远的西北工作，却不能回家参加葬礼。七年前，她失去了一个兄弟，但尚未处理这种失去，至今仍然拒绝看他或他的葬礼的任何照片。你将如何帮助她度过复杂的悲伤？在禾场上的团队设置中，你会采取哪些实际步骤来帮助她处理失去于茹的悲伤？
- 26 岁的菲律宾人卡洛斯是你们北京团队的同事。他习惯了当有人去世时，他需要三周的守灵时间，以便等待家人从国外回家参加葬礼。但是，在这里，死者通常会在 3 或 4 天内下葬。卡洛斯觉得这种

做法是不近人情的，悲伤的过程是无情的，没有表现出对死者的尊重或表现出感情。作为他的团队，我们该如何帮助卡洛斯？

尾注：本章使用的资源



- ¹ Jacobsen, Sam. 2000. *Basic Counseling Skills*. Unpublished lecture at Worker Care Course, Worcester, South Africa. 16 February 2000.
- ² Idione, Elaine. 2001. *Grief*. Unpublished lecture at Worker Care Course, Baguio City, Philippines. 23 March 2001.
- ³ Marshall, Tom. 1993. *Grief*. Lecture in Personnel Development School, Sydney, Australia. 25 March 1993.
- ⁴ Manning, Doug. 1991. *Will I Survive the Pain?* Book 1 of the Continuing Care Series (Four Booklets). Oklahoma City, OK : In-Sight Books, Inc., Book 1.
- ⁵ Pollock, David C., & Van Reken, Ruth E. 2001. *Third Culture Kids : The Experience of Growing Up Among Worlds*. (Reprint : First printed as *The Third Culture Kid Experience*, 1999). Boston, MA : Nicholas Brealey Publishing, 207-8.
- ⁶ Williams, Dr Kenneth L. 2011. *Sharpening Your Interpersonal Skills*. Colorado Springs, CO : International Training Partners, Inc. Used by permission.
- ⁷ Wright, H. Norman. 2006. *Recovering From the Losses of Life*. Grand Rapids : Fleming H. Revell, 121.
- ⁸ Ibid. (Wright)
- ⁹ Ibid. (Wright)
- ¹⁰ For both Grief Graph No. 2 and 3, the origin is unknown. It is not the brainchild of the author of this book.
- ¹¹ Manning, *Will I Survive the Pain?*, N.p.
- ¹² Simeon, *Some Thoughts on Grief*, n.p.
- ¹³ Manning, *Will I Survive the Pain?*, 2, 9.
- ¹⁴ Hall, *Fit for This Office*, 127.
- ¹⁵ Culbertson, *Caring for God's People*, 140-6.

---oOo---oOo---

第 14 章 - 艰难时期--失望，失败，痛苦和属灵流产

简要介绍	323
有用的名言	324
圣经中受苦之人的例子	325
挑战的类别	325
神在试炼和艰难中的旨意	326
圣经人物如何应对试炼，失望和痛苦？	327
关注神的鼓励	327
A. 失败	328
当我们失败时—帮助自己	328
帮助那些经历失败的人	329
B. 失望	330
处理失望的自我帮助	331
C. 苦难或考验	333
遭遇苦难或考验时的自我帮助	333
帮助那些遭遇试炼和考验的人	335
D. 逼迫	335
逼迫中的自我帮助	336
帮助受逼迫者	337
E. 属灵争战	337
F. 属灵流产 - 异象之死	338
属灵流产的原因	338
圣经中关于流产的记载	339
失去未出生婴儿后的感受	339
约瑟生命中的流产	341
属灵流产后的自助	341
帮助那些正在经历异象流产的人	344
讨论和反思	345
尾注：本章使用的资源	346

第 14 章

艰难时期-失望，失败，痛苦和属灵流产

事工和援助人员一般上都是相当理想主义的人。他们想通过宣告在基督里的新生命来改变这个动荡的世界。他们相信自己实际上可以为这个苦难的世界带来改变和快乐。然而，一路上往往有许多的失望，个人和事工的失败以及属灵的流产，粉碎了他们令人钦佩的梦想。巨大的亏损，缺乏成果，期望变成失望，冲突，苦难和逼迫可能等待着他们。这些可能与以下情况一样严重：孩子死亡，自己或亲人患重病或以下任何一种情况：经济损失、关系破裂或被绑架或被劫持。它也可能是腐败或不公正的刺痛、来自亲信的诽谤、管理者的失败、政府官僚机构的挫败感、拒绝、创伤……以及许多其他正在侵蚀你的士气的事情。有时，这些情况会在我们心中产生神学问题——这些问题往往比情况本身更痛苦，例如神在乎吗？祂为什么沉默？为什么会发生这种情况？

几乎每个同工都会由衷地同意这句话，“对任何男人或女人来说，没有比成为一名基督教会同工更大的荣耀了。”¹ 一名同工说，如果一个人被呼召成为神葡萄园的同工，尽管有困难和令人沮丧的环境，这也是最令人兴奋和最有价值的任务。然而，同工们对失望和艰辛并不陌生。欧洲最大的浸信会教会之一的负责人长老对大学和神学院的学生说：

“只有当基督徒愿意为福音受苦，甚至死时，他们才应该成为同工。如果你还没有准备好受苦，你最好呆在家里，因为事工与受苦有很大的关系。不要说与其相反的话来愚弄神或自欺欺人。”²

同工不能免受苦难和试炼，此外，由于他们正在扩展神的国度，他们更是敌人攻击的目标。历史书上有很多同工遭受无数失去和痛苦经历的例子。历史上非常成功的老工遭受了巨大的苦难，例如，一名同工患有抑郁症，被各种疾病的困扰，后来又出现了各种情绪崩溃。³

中国跨文化事工之父戴德生失去了三个孩子和两个妻子，并且不得不看着他的三个孩子前往英国接受教育。他和他的同工被诬告说，他们强迫中国人“在大炮口和刺刀尖上”接受基督。他们还被指控，至少有 24 名中国儿童因他的同工而失踪。他在英国也被他的支持者误解，因着从中国回国的同工对他的回馈。⁴ 他和他的团队忍受了骚乱、屠杀、疏散、几名同工在一天内被谋杀、饥饿、贫困、寒冷、抑郁、疾病、痛苦、资源匮乏、人手不足、健康问题甚至瘫痪、对工作的担忧以及许多其他痛苦的经历。想象一下，当切福同工子女学校的所有孩子都被押往集中营并与父母分离五年时，他们的痛苦有多深！然而，⁵ 戴德生很早就意识到，没有什么比将生命献给神的馨香活祭更珍贵。年轻时，自己心仪的结婚对象因为看不到她在中国当同工的出路，并突然结束了这段关系时，他给母亲写了这些话：

“亲爱的母亲，不要让任何事情让你感到不安。[这项]事工确实是任何普通人所能从事的最崇高的工作。我们当然不能对自然的束缚麻木不仁，但是当我们可以为救主放弃任何东西时，我们难道不应该欢欣鼓舞吗？”⁶

有时是他们最亲密的同事让事奉者和援助者失望。彼得的否认和谎言，多马的缺乏安全感和不信，以及加略人犹大背叛心爱的朋友，这些都刺痛了耶稣。同样的，今天的同工被同事的不完美所唤醒，这是残酷的现实。一名同工说：“我原以为与其他同工在一起会很棒，但事实并非如此，尽管事工一直进行的很好。”

另一位证实，他天真地以为与 40 名同工一起工作会是一片天堂，但他却在事工中看到了他在企业界从未见过的事情，他补充说，如果这些同工在企业界，他们早就被解雇了。事工并不总是阳光和玫瑰。然而，困难不是同工们关注的焦点，他们的关注点是那呼召他们的信实主。尽管一路上有失望、牺牲和艰辛，他们是来服侍的，而不是来被服侍的。

当同工陷入危机、失望、失败、梦想破碎、受到属灵攻击、痛苦和逼迫时，他们的困难就会因看似“不成文的规则”而增加，即工人不允许分享他们的挣扎，只能分享他们的成功，如果想要分享挣扎时话题就会改变。与教会负责人一样，跨文化工作者和植堂者经常因为有义务保持胜利和完美的虚假形象，以便在社会上发挥作用而死于孤独，没有人可以与他们一起哭泣，在人类期望和过度要求的外衣下流血而死。⁷

然而，大多数同工会欢迎有人能够帮助他们来克服他们的失望、伤害、危机和痛苦——也就是说，前提是他们知道在哪里寻求帮助。有人认为，有潜质的同工需要先走访他们想要选择的禾场，并花时间听取同工们的一些令人失望和心碎的故事。这可能会使他们避免在行为上犯类似的错误，了解一些在等待着他们的现实，或避免选择相同的团队，地理位置或差会/家庭小组/教会。

诚然，同工中有高度的信仰和理想主义相结合。当他们认为事情并不像他们想象的那样，或者他们无法“继承他们的应许之地”，期望很快就可以有结果时，有些人就会放弃，并因为相信一些无法达到的目标而感到幻灭。一名同工提到了使许多同工感到失望的几个原因，这些都是真实的可能性：因为他们从一开始就不确定自己的呼召；这从来不是为了荣耀神，而是为了善行；他们在很多个人问题上挣扎着；他们并不真正了解差会/家庭组或其愿景；他们不明白工作的意义，也不明白同工应该如何生活。

由于失望和困难而导致的人员流失问题可以通过以下几点来减低：短期外展、明智的选择、全面的培训、脚踏禾场的定位、各种预约和持续的关怀。需要尽可能地让同工们充分意识到，事奉生活没有任何浪漫可言，大多是非常困难和孤独的，但她又补充说，即便如此，她也从不想做任何其他事情。

作者在她的同工在线调查中提出其中一个问题是：“请选择五个最关键/最重要的话题，这些话题对于同工关怀来说是必要的，并且同工需要知道，或者你认为他们需要接受培训才能有效地关怀同工的问题或技能。”在 2,086 名匿名参与者中，将“处理禾场失望”标记为关怀提供者应该知道的事情的平均总数为 31.21% 最后，切禾场让同工尽其所能做好准备，并全程关心他们，是我们可以采取的尽量减少人员流失的措施之一。当困难和艰难的情况导致情绪痛苦时，我们可以尽我们所能照顾他们。

有用的名言



- “‘失败’只是等待解决的问题！……勇气不是天赋。勇气是一个决定！勇气不是没有恐惧，而是召唤的存在——一个让你超越自我的梦想。”——罗伯特·H. 舒勒⁸

- “作为传送者和先行者，你旅程的一部分是更换服装。你在哪个季节？这是主的神圣策略的一部分——杀死我们 [我们的肉体]，使我们看起来更像祂！唯一的问题是，这是为我们每个人量身定制的死亡。我们无法选择如何死去！我们认为，如果我们能够选择我们的‘死亡’，那会更容易。主有策略地为我们每个人设置死亡，处理我们内心的动机，使我们爱祂；这样我们就会……更渴慕地寻求祂，并就近祂！……无论如何”——吉尔·奥斯汀⁹
- “我们可以教我们的孩子一些他们的父母并不总是知道的东西；如果人们忽略了他们的内在工作，他们的外在工作也会受到影响。”——帕克·J. 帕尔默¹⁰
- “不要祈求逼迫停止！我们不应该祈求能背负更轻的负担，而应该祈求有更强壮的背来承受！让世界看到上帝与我们同在，赋予我们能力，使我们能够以反映祂的爱和能力的方式生活。”——云弟兄，“天上人”。¹¹

圣经中受苦之人的例子



- **耶稣：**祂是我们受苦的最佳榜样，在圣经中被称为“受苦的人”（以赛亚书 53：3）。耶稣经常不得不逃命，但最终却被诬告，然后无辜地为我们受苦，在髑髅地的十字架上为我们而死。祂抵挡住了逃避所受苦难的诱惑，因此，祂一次就永远地为我们的救赎付出了全部的代价（希伯来书 9：12）。
- **约伯：**他失去了所有的财富、农庄、牲畜、家人和自己的健康。这是对他信心的考验（约伯记 1：9-22）。
- **约瑟：**他被他的兄弟卖为奴隶，被诬告，被扔进监狱并被遗忘在那里，直到神恢复他（创世记 37 到 50 章）。
- **炉中的三个人：**沙得拉、米煞和亚伯尼歌被扔进火炉里，因为他们拒绝在尼布甲尼撒所立的金象前下拜（但以理书 3：12-30）。
- **大卫：**他因扫罗王的嫉妒而逃命（撒母耳记上 19-30 章）。
- **使徒保罗：**三次遭遇海难，在水中度过一天一夜，被监禁，被石头砸，鞭打（5 次 39 鞭），三次被棍棒殴打，遭受饥渴，缺乏，赤身露体，寒冷，禁食，苦役，失眠，被抢劫，为教会的成长而忧心，最后被倒钉在十字架上（哥林多后书 11：23-30）。
- **我们信仰的英雄：**希伯来书 11 章描述了那些与神同行的人如何被嘲笑，咒诅，监禁，折磨，被锯锯死，被扔给狮子，被石头打死，被刀杀等等。



挑战的类别



在审视同工面临的挑战时，下面将讨论以下类别：

- 失败
- 失望
- 痛苦或试炼
- 逼迫
- 属灵争战
- 属灵流产

失败、失望、痛苦、试炼、属灵争战、逼迫和属灵流产的挑战可以与冬天或沙漠经历相提并论。**冬天是……**

- ……这段时间不会永远持续下去。不要对你生命中的冬季太过执着，以至于你不再期待夏天，否则当夏天到来时，你可能会完全错过它。你所感知到的表面死亡不是真正的死亡，而是披着衣服的生命——如果我们有耐心，很快就会有新的生命涌现出来。

- ……一个脆弱、死亡、徒劳、软弱和无助的时期。
- ……是隐藏的时间（以赛亚书 49：2；列王纪上 17：2-3；诗篇 32：7）。这是一个孤独和沉默的时刻——一个吃饭、喝水、休息和恢复的时刻。
- ……一个歌唱和敬拜的时刻——这是一个人最好的争战武器。
- ……没有伪装或面具的时间；甚至没有词汇或文字的时刻。
- ……写歌、写书、预备讲章、教材或辅导某人的时间。在这个黑暗的时期学到的功课需要传承给下一代基督的追随者。
- ……被迫害和拒绝的时期；这段时间你可能会被束之高阁，默默无闻地被遗忘，直到神带来新的季节。

神在试炼和艰难中的旨意



上帝经常使用痛苦和磨难来塑造我们，这种塑造是其他任何事物都无法做到的。然而，我们需要小心，不要把这个事实无情地抛给正在受苦的人。在下面列出上帝的旨意希望可以鼓励倒你。一名同工很好地总结了我们的受苦受难的目的是什么：¹²

- **试炼是为了塑造我们的品格：**雅各书 1：2-3 鼓励我们将试炼视为大喜乐，并提醒我们，信心的考验会产生忍耐。罗马书 8：28 应许我们，万事都要互相效力，叫爱神的人得益处，第 29 节说我们要效法祂儿子的模样，塑造成祂想要我们成为的人。试炼和艰难锻炼我们属灵的肌肉。我们认为会破坏或摧毁我们的事物，神会用它来建造和造就我们。
- **试炼为我们的统治做好准备：**陶恕说：“除非神深深伤害一个人，否则他不会大大地赐福给他，这是值得怀疑的。”¹³ 你如何忍受风暴，决定了你的未来。当我们得胜地走过试炼时，我们在今生的属灵权柄范围，以及在来世的统治范围，也扩大了（路加福音 19：17）。
- **试炼教导我们认识耶稣：**如上所述，以赛亚书 53：3 称耶稣为“受苦的人”，或者在某些翻译中称为“忧愁的人”。祂为我们的救恩付出了生命的代价。因此，祂可以完全认同我们的苦难和试炼（希伯来书 2：17-18；4：15）。在你的试炼中，你会发现上帝的信实。圣经应许我们会面临许多挑战，但上帝会把我们从所有这些挑战中拯救出来，这意味着，当我们经过每一个挑战时，祂会与我们同行。诗篇 34：19 说：“义人多有苦难，但耶和华救他脱离这一切，”
- **试炼教导我们安慰和服务他人：**哥林多后书 1：3-4 说，我们在一切患难中，他就安慰我们，叫我们能用神所赐的安慰，去安慰那遭各样患难的人。
- **试炼都是关于他的：**他在我们生命中的永恒的计划正在执行。这是关于在我们里面的和我们周围的祂的国度——祂的荣耀和形象在我们里面。
- **试炼向我们表明，神就是神：**祂是至高无上的，完全掌管一切——万物的创造者和维持者。唯独祂是神，我们不是。
- **试炼显明了我们的心：**主使用艰难困苦的火来帮助我们看清自己内心的想法（创世记 22：12；箴言 17：3；以赛亚书 48：10）。我们经常认为自己内心的某些事情得到了处理，直到高温使得垃圾浮现出来。甚至接受赞美也可以是一个测试，来揭示我们内心的想法（箴言 27：21）——我是否会谨慎地将荣耀归给神？
- **试炼揭示了我们依赖的根源：**当逼迫或试炼来临时，根暴露了我们的根源——它们的深度和稳固性。暴风雨可以显示出哪些树木仍然活着并且扎根牢固——其余的都被吹倒了。风暴显示出我们所依赖的是什么或谁（马太福音 13：21；马可福音 4：17）。拐杖消失了，但万古磐石依然存在。耶稣是风和浪的主人。
- **试炼揭示了我们的朋友：**一些以前与我们站在一起的人将会在暴风雨中消失，或者像约伯的朋友那样，转而反对我们。另一些人则会成为无私的、不谴责的仆人而闪闪发光。
- **试炼彰显了神的供应：**在试炼中，我们会再次对神对我们一切需要的奇妙供应感到敬畏。

“义人多有苦难，但
耶和华救他脱离这一切，”——诗篇 34：19

因此，如果一个同工能坚守岗位、不顾代价忠实地服侍主人，他或她应该如何应对失望、失败、考验和痛苦？一些圣经人物在失望或个人失败的时候是如何反应？

圣经人物如何应对试炼，失望和痛苦？



圣经人物应对他们的失败或失望的反应方式，也是一般人的应对方式——无论是对还是错。当你观察到下面这些发人深省的反应时，请不要气馁：¹⁴

- **约伯说：**“他在左边行事，我却不能看见，在右边隐藏，我也不能见他。”（约伯记 23：9）
- **大卫：**大卫问主：“难道主要永远丢弃我，不再施恩吗？难道他的慈爱永远穷尽，他的应许世世废弃吗？”（诗篇 77：7-8）
- **希西家：**历代志下 32：31 说：“惟有一件事，就是巴比伦王差遣使者来见希西家，访问国中所现的奇事。这件事神离开他，要试验他，好知道他心内如何。”神允许考验我们的生命。这与我们对祂的信靠有关——信心。这是神在生命中最高的优先事项：当我们无法弄清楚事情时，当看不到方法时，紧紧抓住祂。希西家的回应是向神恳求更多的时间，他又被加增十五年的寿数（列王纪下 20：1-11）。
- **以利亚在逃离耶洗别的威胁时想死**（列王纪上 19：1-4）。
- **施洗约翰**是在基督之前出生的最重要的人。他为基督预备了道路（马太福音 11：10-11）。然而，尽管他很伟大，就在他在监狱中度过生命的最后一刻时，他怀疑基督，通过使者问道：“问他说：那将要来的是你吗？还是我们等候别人呢？”（马太福音 11：3）。

关注神的鼓励



下面的经文都是转述或总结的：

- 诗篇 73：26——神是我们心里的力量。
- 诗篇 95：7——耶和华看顾我们；我们是他草场的羊。
- 诗篇 118：17-18——没有痛苦，就没有收获——我们在苦难中学习和成长。
- 马太福音 12：20——当我们软弱时，主恩待我们。压伤的芦苇，他不折断。将残的灯火，他不吹灭。
- 罗马书 8：35-39——没有什么能叫我们与神的爱隔绝。
- 约伯记 28：12，23-18——约伯意识到神知道并明白，不像他自己。约伯承认并接受了这个事实。凭着信心来到神面前。
- 希伯来书 11：37-40——我们信仰中的一些英雄被杀，被锯锯死，受患难，苦害在旷野，山岭，山洞，地穴，飘流无定……即使他们死了，没有看到神的应许实现，他们仍然信靠他。
- 罗马书 4：17-22——亚伯拉罕是我们信心之父，他相信那看不见的事。“他在无可指望的时候，因信仍有指望，就得以作多国的父，正如先前所说，你的后裔将要如此。”（第 18 节）。
- 哥林多后书 4：8-18——保罗对苦难和试炼的看法——心里作难，却不至失望，遭逼迫，却不被丢弃，凭着信心顾念所不见的。
- 诗篇 23：4——我虽然行过死荫的幽谷，也不怕遭害。因为你与我同在。你的杖，你的竿，都安慰我。
- 约翰福音 20：29——那没有看见就信的，有福了。

A. 失败

失败可以是真实的，也可以是想象的，因此内疚可能是真实的，也可能是虚假的。事工和援助人员的失败可能是他们与神，自己与他人关系的失败。这可能是工作表现上的失败；违背承诺；没有达到目标和目的；作为父母、婚姻伴侣、管理者、团队成员失败；道德败坏和罪；无法战胜的恶习或弱点等等。有时是关于其他人的失败：同事、管理者、朋友、家人、差会/家庭小组或家乡的支持者。事工和援助同工可能会对自己或他人的失败感到非常失望，几乎感到被摧毁了。我们如何处理失败？

当我们失败时—帮助自己



- **是真的还是假的内疚？** 分辨你的内疚是真的还是假的；失败是真实的还是想象的。失败通常不是在工作或任务上的失败，而真正的失败是我与神、与他人、与我自己的关系上的失败。
- **寻求饶恕：**如果是真正的内疚，来自圣灵的责备，悔改寻求神的宽恕（约翰一书 1：9-10）。
- **接受饶恕：**确保你真正得到了神和他人的饶恕，并且你也完全原谅了自己的失败。这些债务被取消了（歌罗西书 2：13-14）。带着喜乐和恩典接受神赐予的宽恕，否则你的内疚可能会导致抑郁，并受到后悔的精神折磨。
- **补偿：**向那些因你的失败而受到影响，伤害或失望的人寻求宽恕—补偿他们（路加福音 19：8）。
- **确定根本原因：**确定困难或失败的原因是否是个人罪，团队成员的冒犯/罪，敌人的攻击还是他人错误决定的后果。不同的原因需要不同的解决方案。
- **改变行为：**在失败的领域祈求神的更新，并通过改变行为来表示悔改。
- **祈求神的引导和医治，**更新你的思想和祂的注入。渴望听到他对你的处境说话。
- **赢得信任：**坚持不懈地努力赢得那些因你失望的人的信任—我们通过改变那些使他们感到失望的行为来做到这一点。如果你因为失败而被降职，请继续以良好的态度履行你的责任。因为别人的嫉妒，大卫被降职为队长（撒母耳记下 18：13-15），但他行事正直。
- **脱离羞耻感：**如果你允许它，失败的羞耻感可能会严重削弱你，不会使事情变得更好。事实上，它会让你瘫痪。它还会让你无法充满信心地追求神，导致属灵厌食症。神并没有远离你或离开你，但你自己谴责的声音往往是最响亮的，没有人指责你（罗马书 8：1）。继续喜乐，并感谢神的完全饶恕。与其带着“我不配得到神的爱”的扭曲的自我观念行事，不如知道自己是一个被爱的人，神是叫我抬起头来的（诗篇 3：3）。一位基督徒负责人说，我们可以正视自己的恐惧，并在我们的生活中建立勇敢的信心支柱。无论如何，我们需要正视自己的不完美并尊重自己，对自己说：“当我好的时候——我很好；当我不好的时候——我是人类。”¹⁵ 一位作者说，当我们失败或有缺点时，我们比任何人都更糟糕地对待自己，对自己感到厌恶和不满，也将我们对自己的感觉投射到上帝身上，相反，主有无限的怜悯，无限的耐心，深不可测的宽恕和无条件的爱。¹⁶ 当你能够摆脱羞耻感时，即使别人失败了，你也会善待他人，从而增加他们渴望积极改变的可能性。
- **起来继续前进：**当篮球或足球运动员被出示黄牌时，那是因为他越界了。当球员被罚下场外进入“罪恶箱”时，这只是一种临时措施—很快的球员就会被允许回到场上。有时，当我们失败时，我们会不必要地在“罪恶箱”中停留多年，而不是一两天—这不应该是你应对失败的方式。站起来，继续前行！
- **追求与神的亲密关系：**不要因为失败而转脸不看祂。当你失败时，以下声音可能会淹没你：你自己的谴责声、撒旦的声音，或人们的声音。追求神！寻求聆听上帝的声音，相信上帝的爱高于一切。
- **向面临类似情况并走在胜利中的负责人，或敬畏神的亲密朋友—那些最关心你的人—寻求问责、**建议和指导。反复的失败会变成坏习惯，而重复次数越多，它们就会成为你性格的一部分。有了问责制，你可以学习新的习惯，避免重复失败。
- 不要因为你的失败或别人抛弃你而**责怪别人**—这只会让事情变得更糟，让你边缘化。
- **让它成为一种学习经历：**注意“向前失败，而不是向后失败”。换句话说，承担个人责任，从中学习并从中进步。赢得阵地，而不是从长远来看只是失去阵地。“挫折”不等于“失败”—你并不是一个

仅因为出了问题就失败的人。失败只是一个逗号，而不是一个句号。在神的带领下站起来，从定罪中走出来，继续前行。

- **请参阅**下面的自我帮助部分的步骤，“从失望中恢复”。从失败中恢复包括处理失望。如果你失败了，该段落中的一些重要问题可能对你有所帮助。

帮助那些经历失败的人



- **如果在事工中失败：**如果同工未能令人满意地达到组织或团队的目标，请确保他们从事正确的工作类型。他们需要将大部分时间和精力用在自己的强项领域，使用自己的主要恩赐，技能和教育。可能需要更改职位描述以充分利用他们的最佳技能。如果失败是因过度疲劳或倦怠，那么休息一段时间可能会带来更好的季节。发展措施或培训可能是确保成功的必要条件。提醒你的同工：“挫折不是失败！”要不遗余力的去装备、鼓励和帮助你同工实现他或她扩展神的国度的目标。
- **当面对正：**以爱和温柔面与你的同工当面对正（加拉太书 6：1-10）。私下进行，而不是公开进行。如果你处于跨文化境地，请以文化上可接受的方式当面对正，同时又不违背圣经。
- **爱你的同工：**我们对待别人的方式，往往就像我们的父母在我们冒犯他们时，对待我们的方式一样——我们收回我们的善意、我们的感情，甚至我们的眼神交流，触摸和接纳。我们不是憎恨罪并继续无条件地爱这个人，而是拒绝他们和他们的罪，扼杀了他们对改变和成长的渴望。有时，我们不仅要努力去爱那些爱我们的人，或爱那些做正确事的人，还要努力无条件地去爱，不期待人的回报（马太福音 5：43-48）。
- **审查期望：**帮助他们查看自己的期望并审查这些期望是否切合实际。例如：一名同工说，作为在西班牙的同工，需要提前知道自己将在岩石地方播种，多年来可能无法报告任何结果。良好的培训，详细的工作描述和潜在同工的定位可能有助于避免因不切实际的期望而感到失望。如果同工同意在总部做行政工作，他们就不能指望去传福音或与人一起工作。一名同工说，在出发去禾场之前，需要将期望留在家里。
- **定期问责：**一对同工夫妇鼓励他们所在禾场的每个同工都加入一个问责小组，该小组每月至少开会一到两次，以便在困难时期保护和鼓励他们。他们恰当地感到，如果有人可以倾听，许多不敬虔的行为本来是可以避免的。
- **帮助宽恕：**如果你的同工犯了罪，服侍你的同工，直到他知道他（或她）已经从心里被神和人释放、洁净和宽恕，甚至他已经原谅了自己。教导关于上帝的品格是宽恕，这一神的真实属性。（约翰一书 1：9；诗篇 103：3-17；以赛亚书 1：18-2；诗篇 51）。一位十四世纪的神秘主义者说：“我们仁慈的主不希望祂的仆人因为经常痛苦地跌倒而感到绝望；因为我们的跌倒并不妨碍祂爱我们。”¹⁷
- **道德败坏的情况：**一名同工说，罪，特别是道德败坏，是他看到同工永久回家的主要原因。当道德败坏发生时，我们需要勤奋地仔细遵循圣经中关于道德败坏的准则和指示，我们可以在马太福音 18：15-17；哥林多前书 5：1-13；6：1-20；哥林多后书 2：4-11 中找到。提供方法和工具，使事工或援助工作者克服困难，例如咨询、指导、辅导、教导、汇报、资源、输入和记录有可能有助于此人的技能的人员网络，例如辅导员、属灵导师、生活技能教练、负责人或长老、教育工作者、医生、专家、心理学家和精神科医生。

“巨大的橡树一开始只是一颗小小的、能够站稳脚跟的坚果。” —Malmsio

在你采取严厉措施要求他们离职或去在另一个地方工作之前，要不遗余力地帮助和爱这个人。许多机构跳过了这些经文中的某些步骤，采取了没有爱心、激烈的行动。这往往会毁掉生命，并不能帮助犯罪的人渴望改变。解雇他们并送他们回家应该是最后的选择。另一方面，特别是在一些非对特性文化的一些机构，采用所有必要的步骤，但在最后一步之前就停止，而这个人仍然没有悔改，他被无条件地留在禾场上。这对个人，他或她的团队、差会/家庭团体/地方教会和神的国度的，属灵结构是非常危险的。

如果这个人是负责人，在一段有限的时间内取消他们的权力、特权、决策和职位特权，直到他们遵循你建议的恢复步骤，例如咨询、问责等，并通过补偿和改变行为证明悔改。仔细向他们的团队或部门解释所发生的事情，不要仅仅要求不要谈论此事，或要求负责人辞职，除非这个人明显不悔改，或者

除非这是组织政策或雇佣协议的一部分。然而，组织需要将他们的政策和协议与圣经进行比较。在一位负责人因沉迷色情而不得不辞职后，一位同工说：“帮助人们处理它，帮助他们解决这个问题。许多人在看到负责人堕落时不知道从哪里开始。我对撒旦成功地让一个负责人离开感到难过。”¹⁸

- **真诚地施以援手：**差会、家庭小组和教会知道某人何时失败，但他们很少知道如何有效地帮助他、与他们同行、咨询和教导他们、提供工具、关注、时间和明确的克服步骤。敌人可能想要筛选并试图阻止你的同工，但你需要在祷告中为他或她的生存而战，有时还需要禁食。爱和关怀体现在行动上，而不仅仅是言语上。
- **不要轻易丢弃：**有些同工一旦被发现做错了事，就会被要求打包走人。一名同工必须在道德失范后的24小时内收拾行李，她明确地要求定期接受问责，但从未做到。在宽恕，得胜或恢复方面没有得到任何帮助，只有拒绝。她花了很多年才克服这种伤害，然后才能开始着手解决这个问题。另一名被指控有各种未经证实的问题的同工，她的直接负责人为她提供了咨询。为了避免角色的混淆和其他合理的原因，她宁愿接受别人的建议，她的直接负责人认为这是个人的拒绝。因此，她不被允许去见镇上见到训练有素的辅导员，“这样就不会有人知道团队内部的问题”。一位主教说：

“我不禁要问，我们是否因为一些上帝最优秀的人受到攻击而离弃了他们，上帝想使用他们在基督的身体里发表伟大的声明。如果能有第二次机会重返岗位，这些替身士兵会非常高兴的。”¹⁹

这位主教补充说，复兴必须从我们教会和事工的垃圾桶开始，这些教会和事工丢弃了上帝所看重的东西。令人惊讶的是，事工和援助机构竟然会“射杀他们的伤员”，搬起石头砸自己的脚。

- **纪律旨在恢复：**所有管教的目标都必须是恢复。任何缺乏这一点的事情都是不能接受的，因为这是纯粹是惩罚，可以压垮和毁坏那些已经因失败而受伤的人，以至于他们不仅离开事工，还否认他们的信仰。让那些失败的人听到这样的真理，随着神的管教而来的是希望，无条件的爱和死后的生命。一位主教说：

“死亡的环境无法支撑被拣选之人的身体！我必须承认，当我看到他的手捡起这颗破碎的心的碎片，重新恢复我破碎的情感和模糊的信心，同时我对上帝能够用如此少的东西做这么多的事情肃然敬畏。”²⁰

- **专业帮助：**帮助你的同工能够自信地说：“我不再是昨天的我了。我不是昨天发生的事情。我忍受了所发生的事情，我活了下来，但我不再是昨天的我了！我不是昨天发生的事情！”也许你的同工有时会在精神上受到压迫和挫败。他（或她）可能会瘫痪，像米非波设一样躺在地板上，认为自己是一条不配的死狗（撒母耳记下9:8），尽管大卫和拿单之间的盟约为他带来了有如此多的应许。当这种情况发生时，为你的同工寻找专门的帮助，以便他（或她）在真正悔改之后，可以再次坐在主人的餐桌前，通过基督的血约来得着属于他的一切。

B. 失望



一名事工负责人说：“作为一名禾场管理者，我必须面对的最大问题之一就是跨文化事工的失望。事工并不是人们所想象的那样。”同工的失望可以是多方面的：不如期望中的果效；不允许或无法履行承诺的工作描述或他们想要实现的目标；对支持者赞助的不足感到失望；未实现的期望；在能力不足或不成熟的负责人的带领下工作；一位同工在那个邀请他来到禾场的朋友去世之前的一个月才来到禾场；学习语言的困难；在禾场上无法做自己应该做的事情；当总部不了解禾场的情况，却为在禾场的人做决定；不切实际、纸上谈兵的目标，看起来不错，但在真正与人合作时却行不通；基于种族歧视的偏袒，导致因教育和恩赐没有得到使用，而缺乏最大化的职业满足感；违背诺言，即使使用了“我保证”这个词；同事对神的话语和属灵真理的无知；同事和当地信徒缺乏主动性和自动性；破损；延误；缺乏设备；无法获得资源；很多的文书工作但没有文字整理的技能等等。

“义人多有苦难，但耶和华救他脱离这一切”——诗篇 34: 19

失望也可能是没有人可以倾诉。这也可能是缺乏隐私，使你无法在晚上好好休息重新振作起；可能是由于有人需要住宿而失去隐私；没有足够的时间或精力去做自己希望做的主要的事情；官僚主义带来的繁文缛节；长期的贫困和痛苦；亲密的朋友离开；必须重新开始；似乎被家里的亲人遗忘甚至遗弃；对简讯或祷告或建议的请求没有回应；有时没有地方可以称之为“家”；不适应，我们的孩子无法适应；在我们离开时，当地没有

适合或值得信赖的继任者接替我们；被边缘化或虐待；在火灾或洪水中失去一切……而且，正如每一位同工或援助人员都知道的那样，这样的例子不胜枚举。

处理失望的自我帮助



同工的失望并不一定比那些在家里得到很好照顾的人更糟糕，但额外的压力来自在禾场里、远离家乡、完全独自一人靠自己、缺乏适当的照顾。期望从自己的差会/家庭小组中获取一定程度的照顾是正常的，但当同工完全没有得到任何照顾时，他们会感到非常失望。一些同工由于失望情绪的积累而离开。因此，重要的是，同工要在失望到来时立即处理它们：

- **不要退出：**不要在失败，失望或属灵流产的低谷时决定退出事工——首先明智地驾驶你的飞机穿过风暴。当“飞机的机翼”没有首先调平时，不要改变方向。暴风雨中的船最好不要被遗弃。如果有必要，在做出决定之前，先让风暴平静下来。一旦你觉得你已经找到了平衡，你就可以开始客观地来到神的面前来做决定。有太多的人在本应保持成熟、成长的时候却逃避了。确保失望、伤害或愤怒不是引导你做出决定的基础，而是神明确无误的指示，表明改变方向是及时的。在你离开禾场之前，要决定，“即使我感到残废或受伤，我也拒绝退出，我拒绝不信任主。”
- **苦毒或成长？**随意做一个选择，你会因为这种情况而变得苦毒还是成长。你是否会因为轮胎漏气而扔掉一辆好的自行车？不要放弃和做了坏事的好人的友谊。不要忘记他们所做的所有好事，而只想着他们所做的一件伤害你的坏事。原谅你的债主和他所做的一切，如果有一丝修复的可能性，拥抱并改善这段关系。
- **选择你要逃往的座位：**在天堂有两个座位：审判座和施恩座。难道你要跑到审判台前去吗？在那里那控告弟兄的正在等候着，要控告你和那些使你失望的人。还是你要跑到施恩座前？这就是要领受上帝的宽恕，以怜悯和宽恕的心对待他人。为那些可能指责，冒犯或让你失望的人祈求神的恩典。还是你要带着苦毒，怨恨和愤怒奔向审判座？处理好你感染的伤口，否则将被取消资格。
- **专注于神和祂的良善，**而不是你的失望。这将是撒旦的主要策略：诽谤神的爱、良善、智慧和能力的属性。拒绝针对神的撒谎，例如约伯记 21: 15 问我们事奉神或祷告会得到什么？仇敌会诽谤神，问“神真的好吗？”或者“神不关心你”。亚伯拉罕被称为“信心之父”，因为他相信神（罗马书 4: 3, 17-22）。当我们专注于神时，祂会让我们在患难中得享平安。
- **神知道**我们所能忍受的**极限**，祂会在困难的时候提供给我们一条走出（或克服）困难的道路（哥林多前书 10: 13）。除非慈爱的上帝允许，否则撒旦不会被允许在你的生命中做任何事情，而这位神祂会牢记你的极限（约伯记 2: 6）。
- **向主呼求，**从祂那里得到安慰。这将帮助你将在将来遇到类似情况时如何安慰别人（哥林多后书 1: 5-6）。一位在跨文化事工中工作多年的医生提出了以下处理失望的模式：²¹

痛苦 → 呼求 → 领受 → 成长 → 事工

因此，如果我们与主一起处理它，痛苦就能带来事工。

- **再次强调，追求神**并与他建立亲密关系。不要转脸不看祂。你可能会感到幻灭。你可能会感到在主允许的事情上被冒犯或背叛（马太福音 13: 57-58；马太福音 26: 31）——耶稣说，凡不因我跌倒的就有福了（马太福音 11: 6）。神不需要为祂所允许的事情向我们道歉，他也不需要解释当时的情况。然而，不管你有多么痛苦，都要继续住在祂里面（约翰福音 15: 1-7），全心全意地信靠祂。
- **继续做正确的事：**继续做主最近指示你要做的事。现在不要做出任何重大决定——见下文“处理失望”段落。
- **属灵流产：**如果你的失败导致了属灵流产，请寻求医治，并在准备好时等待祂更好的机会。更多关于属灵流产的信息见下文。
- **专注于比赛的终点：**现在只是一个季节，就像所有其他季节一样，它会过去。看看比赛的终点，那里将不再有眼泪或失望（启示录 7: 16-17），让它不断地鼓励你。

- **学以致用：**学习以便日后才能以明智的建议教导和帮助他人。主更关心的是你的品格，而不是你能为他做什么，你的幸福或安慰。写下你学到的可以帮助你巩固经验教训和见解的东西。
- **问“为什么？”：**问“为什么”并没有错。甚至耶稣在髑髅地的十字架上受苦时也问了这个问题，“你为什么离开我？”有时神可能会回答我们，但他没有义务解释他所有的决定或为此道歉（箴言 25：2；以赛亚书 45：15；申命记 29：29；以赛亚书 55：8-9；哥林多前书 2：16）。神没有向约瑟，大卫或约伯解释他们在受苦时他在做什么。约伯问神两个问题，
 - “我若有罪，于你何妨？为何以我当你的箭靶子？”（约伯记 7：20b）并且，
 - “你手所造的，你又欺压，又藐视，却光照恶人的计谋。这事你以为美吗？”（约伯记 10：3）上帝后来才打破沉默，问了约伯两个问题，用今天的语言可以解释为：“你自以为了不起，但我创造天地的时候，你在哪里呢？”（约伯记 38：4-10）诸如此类的话，“你想说你的品格比我更好吗？”不要教导年轻的基督徒说，他们只要问神，神就会解释原因，而是要事先决定（并教导别人）无论你的处境是否合理，都要绝对信靠神。
- **神为何沉默？**你似乎听不到或感觉不到神的同在，这是正常的。这也发生在约伯（约伯记 2：10，13：15，31：35；19：7），大卫（诗篇 77：7.8）和希西家（历代志下 32：31）身上。耶稣在到达伯大尼之前又呆了两天，在拉撒路死后（约翰福音 11：6）。这可以解释为危机来临时“神的沉默”。大卫也发现神有时不说话（诗篇 22：2）。一个基督教家庭事工的负责人说，“大多数人在低谷时都会经历来自神的“沉默”。这是神在考验我们的信心——要紧紧抓住他。²²
- **降低期望：**失望是无法避免的。然而，通过区分你的需求和期望与欲望，可以消除其中一些失望。例如：你可以需要或者期待某人对你友善或忠诚，而不是渴望别人这么做，让别人自由地做出选择，这样失望就会少一些。失望可能会导致愤怒、罪、背叛以及受伤和被遗弃的感觉。
- **生活是艰难的：**这是事实，也是确定。不要陷入认为生活应该很容易的陷阱。生活并不总是公平的，但神是良善的！耶稣确定会有汹涌的水域和患难，但他提醒我们可以欢呼，因为他已经胜了世界（约翰福音 16：33）。跨文化事工尤其艰难！
- **不要惊慌：**加拿大落基山脉的漂流者知道，当他们降落在汹涌的水域时，黄金法则是不要恐慌。勇气是我可以随时选择的东西，但这并不意味着恐惧就会消失。
- **士兵经常在战斗中受伤——**这是必须接受的事实。作为基督的奴仆，不要指望凌驾于主人之上，他说我们将遭受苦难（马可福音 10：14-39）。我们只是不配的仆人，我们服侍于主人的目的，而不是我们自己的利益和安全（路加福音 17：10）。
- **改变会一直存在：**避免安于现状。
- **这是一个季节：**失望、失败、伤害和流产都只是季节。“这一切都会过去的。”然而，请记住，季节会反复出现。一位负责人说，生活就像两条平行运行的铁轨——发生在我们身上的好事和坏事同时发生。每一件美好的事都伴随着挑战、痛苦和失望。²³ 神允许一系列问题为我们的永恒做好准备，就像一次练习或彩排一样。
- **将宽恕放在首位。**拒绝怀恨在心，拒绝按下重播键。
- **紧紧抓住神：**试着确定你所坚持或依赖的是什么。把目光放在终点线和为我们信心创始成终者的身上（希伯来书 12：2），而不是失望、失败的期望、异象的流产或你个人的失败。
- **保持幽默感：**学会嘲笑生活和自己。这对于那些想要在跨文化服侍中度过困难和挑战的人来说至关重要。
- **接受安慰：**你可能处于受伤和痛苦的震惊状态。一位基督徒带领者说：“你需要‘被冲击’。接受吧！”和“希望并不是指没有痛苦。希望是活在爱的同在中！”²⁴ 当你流血时，你可能会想远离和退

亚伯拉罕是我们信心的父，他信那看不见的。亚伯拉罕在绝望中，满怀希望地相信了。（罗马书 4：17-22）

缩，但这是一个你更需要拉近距离的时候——接受你最亲密的家人和朋友的帮助。要合作，因为那些真正爱你的人将是那些现在会帮助你的人。

- **保护你最亲密的关系：**虽然感觉悲伤和痛苦正在撕裂你的生命，但要坚决保护你最亲密的关系。照顾好你可能已经离开的东西，例如你的婚姻、最好的朋友、教会或祷告伙伴。

“希望不是没有痛苦，而是在爱中生活！”——罗伯特阿舒勒

C. 苦难或考验

苦难这个概念在当今基督徒中不太受欢迎，尤其是在年轻人中。他们宁愿相信，如果我们事奉上帝并顺服他，我们会兴旺、健康、富有、成功、满足和幸福。想要更多、想要更好更大，似乎是当今教会的主流，尤其是在西方，但在其他一些富裕的社会也是如此。圣经说，我们在基督里得着各样属灵的福气（以弗所书 1: 3），但是当同工进入敌人的领土，为神国抢夺灵魂时，他们就站在战争的最前线。属灵攻击，痛苦和伤害是可以预料的。苦难可能包括失去孩子或亲人、被监禁、被赶出东道国，甚至被驱逐出组织等。它也可能关于绑架、入室盗窃等创伤性经历，或者是关于持续的孤独或孤立。它也可能是关于在某些国家要时刻防范我们所写或所写的内容、属灵争战、骚扰、不断贬低或批评、带领者和其他人的精神虐待、其他形式的虐待、抑郁或其他情感痛苦、身体疾病或灾难、失去一切……这样的例子不胜枚举。

欧洲最大的浸信会教会之一的罗马尼亚教会带领者说，苦难显示了基督徒的本质，这就是共产党迫害他们的原因——他们想看看如此奇怪和不寻常的人是否真实存在，他们是否会忍受或抛弃他们的信仰。²⁵ 因此，知道如何应对苦难是至关重要的。一名同工说，他可以保证每个同工都会经历一段试炼的时间，看看自己是否完全委身。

遭遇苦难或考验时的自我帮助



- **看到原材料的潜力：**我们需要以创意思维将每一个特别困难的情况视为原材料，这些原材料让神从中创造出能够荣耀祂的东西。一位主教说：

“如果你正在经历一场考验，而你没有任何选择，也没有任何出路。那么你应该站起来开始呼喊！你被拣选是为了创造奇迹。信仰必须有“不可能”的孵化器，才能表现出其卓越的能力。换句话说，不要惊慌。这只是一个考验！但是，这是一个有奖励的考验。所以不要错过奖品。冲突越大，征服就越大。”²⁶

因此，我们不仅需要致力于自己将在这次试炼中会成为什么样的人，也要致力于如何通过这次试炼使其他人得到祝福和丰富——其他人会因为我目前的挑战而成为什么样的人。当神教导我们关于祂的宝贵功课时，我们就被装备去鼓励别人，告诉他们神的信实。一位作者称之为“……让我们的伤口可以用来治愈他人。”²⁷

- **挣扎着祷告？**当一位受逼迫的牧者被单独监禁时，有很长一段时间他觉得自己无法祷告，于是写道：“……除非上帝把一颗爱祂的心的简单跳动算作祷告。”²⁸ 当一名作者在失去妻子后感到凄凉时，他发现上帝的爱和理解并不依赖于他的祷告，上帝就在那里。他说：“在这种特殊的情况下，我不必寻求祂——祂就在那里。祂似乎在说‘等你准备好了再跟我说话吧’，我会等着听的。”²⁹
- **采取小步骤：**当你病得不能吃大块牛排时，喝点汤。同样，当你感到疲惫、伤痕累累或感到挫败、无法祷告或不能为神做大事时，请向祂迈出一小步。这可能是一两句祷告，或者五六节经文。或只是单单坐在祂的同在中。当言语不能表达或感觉毫无意义时，让圣灵亲自用说不出的叹息，替我们祷告，（罗马书 8: 26-28）。

- **竭力喜乐：**目前的情况可能是令人痛苦不堪的。然而，抱怨只会延长痛苦。耶和华的喜乐是我们的力量（尼希米记 8：10），这种喜乐不取决于环境。展望由此结出的果实。完全依靠上帝的属性，祂是信实、慈爱和满有智慧的。保罗在腓立比书 4：4 中提醒我们，无论如何都要喜乐。
- **竭力赞美：**赞美是你在属灵争战中最有力的武器。向上帝献上赞美和感恩的祭（希伯来书 13：15；诗篇 100：4；107：22；116：17；118：28）。与其关注你所面临的困难和试炼，不如经常提醒自己并告诉别人祂在你生命中所行的一切。
- **戴德生的秘密：**前面提到过戴德生在中国开创同工服侍时所经历的苦难。他究竟是如何熬过这一切的呢？戴德生的属灵秘密在他的传记《戴德生·泰勒的属灵秘密》中有所描述。他的秘密是什么？
 - **常在或留在基督里，祂也在我里面：**至关重要的是，你要看自己已经与基督同死同葬了，如今基督在你里面活着，这是至关重要的。这是关于基督住在你里面，并通过你来做工，而不是你试图在挣扎工作中。与其痛苦地试图常在祂里面，不如提醒自己“……祂的爱是通过祂随时寻求与你的交流表现出来的……祂的怀抱是我们安息的地方”。要经常提醒自己，祂是你服侍的力量，是你的能力、智慧、公义和圣洁。³⁰
 - **安息在祂里面：**这看起来类似于住在祂里面，但住在祂里面是我们的立场，而安息是我们住在祂里面的态度。就像戴德生·泰勒在发现这四个秘密之前一样，不断的干扰和工作的压力有时会让我们忘记主。像戴德生一样，我们可以努力拥有更多的信心，但戴德生发现，这更是在于“仰望信实的那一位，完全安息在所爱的那一位里面”。在中国最难熬的那个夏天（1870 年），他们虽然怀着对远在英国孩子难以形容的思念，但是还是可以安心地生活，确信上帝会实现祂的旨意。靠着恩典，我们可以安息，因为我们知道祂的资源也是我们的。³¹
 - **把所有的忧虑卸给他：**为了在祂里面得到安息，我们必须习惯性地一切烦恼、苦难和忧虑都卸给主。这在戴德生身上产生了一种宁静的满足感，拒绝匆忙或担忧。虽然他的任务和责任是巨大的，但他工作的重量和压力已经消失了。他说：“这是祂的工作，不是我的或你的”。他早点上床睡觉，早上 5 点起床，进行一到两个小时的研读圣经和祷告。甚至罪的意识也不再困扰他。当得知他的同工因暴动而处于危险之中时，他哼起了一首自己最喜欢，关于在主里安息的赞美诗。对年轻的同工来说，这看起来似乎是缺乏关心。然而，戴德生知道，如果他因忧虑而丧失能力，不能完成他的工作，这对他的同工没有帮助，因此他需要将这个重担转到主身上，并在任何情况下都要喜乐。
 - **习惯性地喝：**耶稣指示我们要不断地从祂那里喝水（约翰福音 7：37-39）。戴德生强调，约翰福音 6：35 中的不断地喝的行为不是“喝醉了”，而是一种持续的，习惯的，永不停息的行为。我们需要的是喝，而不是努力。通过花时间在上帝的话语和祷告中，不断地在喂养自己的灵。吃新鲜的粮，你的服侍是满溢出来的，而不需要过于努力。³²
- **信靠主：**如果仇敌能摧毁你对神的信心，你就输掉了这场仗。坚持你对神和祂的属性的了解，因为祂不会说谎，祂的信实永远长存（诗篇 33：4；36：5；89：1）。不要让仇敌对神的属性的诽谤在你的心里扎根，你会问：“神真的是良善的吗？”把你自己和对你处境的担忧连同你内心的一切都交给祂。
- **说实话：**如果你发现自己受到了如此严重的伤害，甚至失去了向神呼求或喂养自己的能力，那么就要变得透明，向上帝和至少一个你可以信任的人说出真相。这可能很困难，但当你到达这个低点时，你需要拒绝继续通过“保持形象”来假装——这很累人，也不会带来治愈或恢复。除非你对至少一两个可以祷告祈求突破并和你同行的人说实话，否则你可能会一直陷入属灵的厌食症中。另一种说真话的方法可以是打字或写下你的情绪和挣扎，就像写日记一样。你还可以通过电子邮件、微信、Zoom 社交媒体或加入援助小组告诉某人。
- **谦卑行事：**你所经历的失败、失望、背叛、痛苦和苦难，是为了训练你获得更高层次的权柄，不仅作为一个管理者或先驱，而且在属灵领域，你正在影响个人、团体、村庄、部落、城市和国家的属灵立场。当祂考验你时，不要浪费你的悲伤，而是让主在你里面成就祂谦卑的心。当你谦卑地行事时，神的荣耀就会得到彰显，神也会把更多的事托付给你。神不是要你幸福，而是要你在品格上变得像耶稣。谦卑的一部分是相互依赖——寻求他人的支持和帮助。

“现在，我们不能指望在没有痛苦和伤害的情况下经历战斗。基督复活的身体仍然带着十字架的伤疤。”——约瑟夫坎农

- **尊重神的主权：**我们需要尊重上帝的主权，按照祂的旨意去做。祂不需要为祂所做的事情道歉或解释。我们只是祂不配的仆人。泥土不能问陶匠祂在做什么（罗马书 9：21）。
- **你并不孤单：**尽管看起来耶和华在千里之外，但祂就在你身边与你一同经历试炼，因此你不需要害怕（希伯来书 13：5-6）。第 5 节的应许只有几个字，“我总不离开你；也不抛弃你”，但它在希腊文中至少有五个否定词。直译几乎是不可能的，但可以是，“不，我不会离开你；不，我也不会完全抛弃你！”它表示强调和极力的肯定。³³ 除此之外，你是基督身体的一部分——与其他将要与你同行的人心手相连。
- **主知道你的极限：**当你经历火热时，提醒自己，祂已经应许过你，你从火中行过，必不被烧，你从水中经过，水必不漫过你（以赛亚书 43：2）。哥林多前书 10：13 说，耶和华知道你的极限，在面对试炼和试探的时候，祂会给你一个应对的方法，或者告诉你如何经过它。
- **这是暂时的：**大卫在诗篇 30：5 中说，哭泣只会持续很短的时间（一个晚上）。早晨，当哀伤变成舞蹈，麻布换成喜乐的衣服时，喜乐就来了（11-12 节）。这是一个承诺，一个人的试炼或失望或痛苦的时间不会永远持续下去，当我们经历艰难的季节时，内心的喜乐和平安可以保护我们的心。



帮助那些遭受试炼和考验的人

- **表示关怀：**切实关心你的同工，例如帮助他们照顾孩子；说一句鼓励的话；给予一杯水；肯定他们的毅力；感谢他们的工作；询问他们的真实情况等。一名同工经历了各种创伤性事件，包括失去孩子、流产、武装抢劫、袭击、重大团队冲突和其他困难，但他说，他们自始至终都因母国负责人的坚持，支持和精神关怀而得到了难以置信的祝福。当我们在苦难和试炼中表现出关怀时，不管再难，许多人将继续在禾场上服侍。
- **汇报：**定期汇报以及创伤情况汇报将帮助人们感到被倾听，被理解和被重视。倾听让同工意识到他们所经历的创伤和痛苦是巨大的。它最大限度地减少了相信和感觉到他们的情况没有得到认真考虑或处理的机会。
- **教导这些问题：**教导同工关于苦难的纪律，为什么神允许苦难和试炼，以及他们如何在这些情况下茁壮成长。需要向同工传授相关主题，如汇报、异象流产、悲伤、创伤护理和应急计划，以便他们可以照顾自己和彼此看顾。

D. 逼迫

在路加福音 21：12 中，耶稣应许我们将遭受逼迫，就像祂受到逼迫一样（约翰福音 15：20）。因此，如果我们作为基督徒，特别是作为同工受到逼迫，也就不足为奇了。受逼迫的同工不只是在福音不受欢迎的，受限区域或需要开拓的未得之地。然而，在需要开拓的未得之地，逼迫可能有多种形式。它可能来自边缘化；拒绝他们或其子女就业、晋升或教育；嘲弄；恐吓；逐出家门；被赶出村子；被剥夺继承权和被断绝关系；被监视和跟踪；一直生活在突发事件中，同时一直在做最坏的打算；殴打；骚扰；酷刑；监禁；殉道，以及许多其他形式的逼迫。

差会，家庭团体或教会内部的逼迫可能听起来很牵强，但它可能包括以下内容：由于在爱中说出真理或选择公义而不是站在不法行为一边而被拒绝。这可能是来自于一个控制欲强的同事的恐吓，他想继续过着不虔诚的生活。逼迫也可能是精神上的虐待，诽谤和谎言以谋取私利，或者关于不公正的降级以保护其他犯错的人。这可能是被对一个不友好的政府出卖的背叛，将人驱逐出境，或通过虚假报告狡猾地除掉某人，结果被“提升”或降级到另一个领域，甚至被踢出局……这个列表并不全面。

逼迫中的自我帮助



- **宽恕：**衷心宽恕那些迫害和恶意利用你的人。为他们祝福祷告并真心爱他们(马太福音 5：44；路加福音 6：28)。求神把他对迫害你的人的爱浇灌在你的心里。
- **拒绝放弃：**不要让逼迫击垮你继续传扬福音的勇气。耶稣说，如果你在这城里受逼迫，就逃到另一座城里去（马太福音 10：23）。他的意思是“不要放弃！”
- **视为大的喜乐：**雅各书 1：2 告诫我们在经历试探，试炼和考验时，要将其视为“大喜乐”。因受逼迫而陷入自怜的诱惑将是巨大的，不要给它留余地——它可能只会延长自我死亡的过程。当受到逼迫时，要致力于喜乐的生活。
- **将其视为一种祝福：**马太福音 5：10-11 说，当我们受到逼迫时，我们是极其幸运和有福的。扩展版圣经在这节经文中说，那些受到逼迫的人，可以算作：

“有福、幸福、令人羡慕的幸运和属灵的富足[也就是说，一个人享受上帝的恩惠和救恩并从中得到满足的状态，无论他的外在条件如何]……”

来自罗马尼亚的教会负责人保罗·内格鲁特说，只有受逼迫才会带来某些祝福，因为它是基督徒生命的重要一部分。只要我们把逼迫看成是诅咒或坏事，而把祝福看成是没有痛苦或苦难，那么当我们被殴打，监禁或折磨时，我们就会相信神已经抛弃了我们。然而，耶稣将天国与逼迫联系在一起——祂的同在体现在逼迫中。³⁴当我们把逼迫视为祝福时，其他观察我们和我们的反应的人就会更清楚地看到耶稣，他们的心也会向祂更加敞开。

没有比成为同工更值得骄傲的荣誉，这是男人和女人所能获得的最伟大的荣誉。——奥斯瓦尔德·史密斯

- **亲近主：**与其厌恶眼前的痛苦和浪费我们的悲伤，不如有效地利用它来积极寻求和依靠主。
- **在神的话语中学习应对逼迫。**当你为神受苦时，从神的话语中汲取力量和勇气。
- **相信神的时机：**云弟兄说：

“我知道我在那个地方的事工已完成，被放出来，不会是早一分钟，也不会晚一分钟……我知道依靠人的努力让我出狱是完全徒劳的……我知道我的未来完全掌握在神的手中，只有在时机成熟时，我才会出来。”³⁵

- **相信神的旨意：**与神合作。中国的基督徒认为监禁是他们最好的圣经学校培训。主会让逼迫和其他形式的苦难互相效力，叫人得益处。在中国受苦多年，从缅甸逃到泰国一无所有之后，云弟兄的妻子德玲写道：“事奉主这么多年，我觉得祂把我们剥得一无所有，好让我们可以进入人生的下一个阶段。”³⁶

通常我们是透过逼迫，为需要承担更多的责任和拥有更高权柄的更高层次的事工做准备。一名同工认识到神如何在非常困难的情况下支持他们，并利用他们的逼迫向他们服侍的土著人民展示祂话语的真理。同工们认为苦难是一种祝福，因为苦难使他们以更好的方式认识主。

- **有资格教导别人：**当你经历过逼迫时，你就有资格教导别人。积极主动地教导事工和援助工作者如何以敬虔的方式应对苦难、逼迫、诽谤、监禁等。
- **如果在监狱里：**如果在监狱里，并且监狱里的情况是在你可以控制的范围之内，重要的是你要在适当的时间起床和睡觉。你一天剩下的时间都围绕着自己制定的日常计划展开，包括下面提到的任务。为了保持清醒，你每天至少需要做五件事：
 - **敬拜：**虽然敬拜可能是最难做的事情之一，但它是最有力的工具之一，可以将你的注意力从你的环境中转移开，仰望主。它是对抗抑郁症的强力解药，也是对敌作战的有力武器。
 - **在话语中的时间：**无论你是否圣经，都要默想神的话语（背诵或实体部分），让它对你的心说话并喂养你。背诵新的经文，抽出时间深入研究。
 - **代祷：**定期为你认识的每个人祷告。是的，你可能觉得自己迫切需要祷告，但当你为那些可能关心你的福利的人祷告时，例如你的家人，平安就会回到你的心中。为所爱的人，不认识主的人，列国，迫害你的人和那些在监狱里看着你生活的人祷告。

- **锻炼：**锻炼身体，以便在禁闭期间尽可能保持身体健康。这也将通过新产生的内啡肽改善你的整体情绪。
- **宽恕迫害你的人：**宽恕那些迫害你、殴打你、把你关在监狱里的人，无条件地爱他们，为他们祷告。他们只是在奉命行事。

帮助受逼迫者



- **上面的自助部分：**协助他们完成上面的自助部分。
- **提供实际的帮助和关怀：**以尽可能多的实际方式帮助他们及其家人。这可能意味着给他们带去有关家里的消息、食物、毯子、衣服、提供住宿或寻找藏身之处、为他们祷告、爱他们、照顾他们和他们的孩子。如果他们被关在监狱里，可以向那些身居高位的人谈论/写信关于他们的释放、探望他们、如果可能的话、给他们带一本圣经或圣经中的一部分、给他们读圣经并鼓励他们、为他们祷告、给他们写信、告诉他们消息和鼓励等等。
- **经常为他们祷告：**恳切地祷告，使他们靠主刚强，使逼迫他们的人也知道他们的喜乐和平安。祈求圣灵的能力在他们生命中，使他们能够无条件地宽恕和爱那些迫害他们的人，以相反的灵回应。
- **聆听并鼓励他们：**留心听受迫害同工的心声。定期向他们汇报情况，不要向他们说教，但一定要找到可以鼓励他们的方法。询问他们的感受，恐惧和担忧。如果他们发现自己的情况是创伤性的，请与他们一起进行创伤汇报—请参阅“汇报：一般情况和创伤情况”一章。正确承认并同理他们处境中的难度和挑战因素。肯定他们正在忍受逼迫之火，并肯定他们正在以敬虔的方式回应。
- **应急计划/政策：**所有同工都必须清楚，万一发生紧急事故时，他们应该怎么做。这些政策和计划需要定期更新，沟通和实践。
- **转移到安全的地方：**如果他们生命有危险并且想要逃离目前的处境，请带他们到一个安全的地方。这带来了其他需求，例如当养家糊口的人在别处时照顾他们的家人；帮助照顾家里的孩子；定期向他们、他们的配偶和子女汇报情况。
- **教导苦难：**与其喋喋不休地强调我们生活中总会有阳光明媚的日子，不如积极主动地教导你的事工和援助人员了解现实中的苦难、困难和逼迫，以及如何以敬虔的方式回应。



E. 属灵争战

有时，艰难的时期主要是来自敌人的属灵攻击时期，因为你在基督里的身份，以及你参与扩展神的国度。属灵攻击可以是以下任何一种，甚至更多：事情莫名其妙地出错、障碍、事故、疾病、痛苦、突然情绪低落或沮丧、争吵、关系破裂、破坏、“应该起作用时不起作用”的事情等等。更多关于属灵争战的内容在《保持属灵的敏锐》一章中。我们需要记住，我们不是在与人或环境作战，而是在与黑暗的执政者和权势作战（以弗所书 6: 12）。不要只是接受或容忍你遇到的事情—这可能是对你的属灵攻击。基督已经战胜了一切执政的和掌权的（歌罗西书 2: 10-15），并赐给我们权柄胜过仇敌的一切的权势（路加福音 10: 19）—权柄比能力更高。奉耶稣的名就位行使你的权柄（以弗所书 1: 19-23）—耶稣的名超乎万名之上（腓立比书 2: 9-11）。取消仇敌的计划、诡计和谎言，在你生活和工作的每一个领域宣告基督的平安和祝福。



F. 属灵流产 - 异象之死



“属灵流产”不是一个广为人知的术语，然而，“异象之死”或“梦想之死”可能更广为人知。在这项研究中，使用了身体流产的类比。首先，在婚姻中存在着结合，团结，联系，承诺，受孕，兴奋，成长，希望和期待。当期待婴儿来临时，父母们都会对他们孩子的未来编织出丰富多彩的梦想。他们在情感上为宝宝将带来的革命性变化做好了准备。当母亲身怀宝宝时，在某个阶段就会感觉到孩子的挪动——这是生命带来巨大快乐的证明。

金钱、时间和精力都被投入到宝宝出生的准备中。父母可以阅读有关为人父母的书籍，以更多地了解有关他们即将承担的责任。他们可以看到婴儿的成长，这成为父母可以思考和谈论的一切。他们的梦想，计划和日常生活开始围绕着他们的孩子。然而，当流产发生时，它通常是意外或突然发生的。通常这种痛苦的失去无法通过采取预防措施来避免的。震惊，痛苦和悲伤是不可避免的。这让父母感到茫然、空虚和困惑。现在有一个痛苦的真空，它不能仅仅由另一个孩子或其他活动来填补。恢复是痛苦的，需要时间。属灵流产的情感体验与身体流产的情感体验非常相似，将在下面进行比较。当同工准备去禾场时，这可能是他们多年来，甚至从童年起就准备和拥有的异象。

同工们常常花数年的时间学习和积累技能，以便在他们的生命中跟随神的呼召。他们梦想着他们能为神取得什么成就。在出发之前，这是他们能谈论的一切，许多精力、金钱和时间都投入到准备工作中。有些人甚至在前往禾场之前就可能经历这种异象的流产。这可能是由于缺乏足够的支持网络或资金、未能申请差会/家庭组员的资格、签证被拒、健康状况不佳、配偶或子女拒绝前往……而且这个列表并不全面。妻子可能为了跟随丈夫去禾场而放弃了职业梦想和抱负——这是另一个流产的例子，甚至在到达禾场之前就已经流产了。



一旦同工到达禾场，还需要花费一到三年的时间学习语言，才能发挥出效力。这些年来，人们做出了巨大的牺牲。

“婚姻”已经发生——在准备期间和在禾场上、有团结、联系、承诺、受孕、兴奋、成长、期待上帝向他们展示要做的事情。现在他们在禾场取得了成效——终于有同工了！然后，当教会或援助工作者的生活中发生不可预见的事情，导致他们非自愿地返回时，这是极其痛苦的。他们原本的异象，虽然有所发展，甚至部分实现，却突然胎死腹中，而且大多是无法预防的。他们被从“他们的世界”中剥离，不由自主地被安置到另一个世界“家”——他们觉得自己不再属于那里。同工正在经历着那些经历过流产，胎死腹中

或孩子死亡的父母所感受到的所有一系列情绪。他们回到家后感到挫败、被欺骗、震惊、他们的异象被粉碎，不知道下一步需要做什么。他们觉得自己不属于任何地方，没有未来。

异象流产是指一个人在灵里接受了异象，导致非常迫切地想要某样东西，这样当它没有发生时，我们会觉得自己像一棵枯萎的植物。这可能是关于一个梦想、一段关系或一份失去的事业，让你觉得好像你的一部分被砍掉了，那部分完全死去了。当一位妇女听到使她的希望，呼召和梦想破灭的消息时，她的脑海里浮现了亚伯拉罕的形象。她看见亚伯拉罕把刀高高地举在以撒上方，准备把他献在祭坛上。神赐给亚伯拉罕的异象，过去应许的实现以及未来的希望都即将被摧毁。³⁷

属灵流产的原因



属灵流产的原因可能很多。属灵流产可能是由以下任何一种或更多原因造成的：拒绝延长签证；个人失败；配偶的失败或犯罪；发生使人衰弱事故；由于战争、无政府状态、暴乱或政治动荡的爆发而非自愿离开禾场；家庭或年迈父母的需求；婚姻破裂；驱逐出境；拒绝签证；由于家庭问题而突然或预期的永久返回家园，可能包括由于孩子的教育或特殊需要或年迈父母需要照顾而永久返回，特别是突然和意外的情况；婚姻破裂必须永久返回家园；绑架；监禁；使人衰弱的疾病或事故使人无法留在禾场上；配偶、子女或自己的身体、心理或属灵健康问题，例如倦怠、成瘾、抑郁、道德败坏、任性的孩子；配偶或孩子去世，或者他们无法适应新文化；非自愿辞职；差会/家庭组内的政治因素迫使自己离开；分配到另一个领域，一个人无法完成对特定人群或任务的呼召；关系失败。

属灵流产也可能是关于退出或失去经济或其他支持，以至于无法留在禾场上；突然剧烈的货币波动；在年假期间，负责人在没有具体理由，通过电子邮件说“谢谢，但无需返回”——这是摆脱某人的最残酷的方式之一。同工可能尽其所能做得非常出色，但像约瑟一样，被错误地指控并被关进地牢，似乎被遗忘了多年（创世记 39）。同样，嫉妒、冒犯或缺乏安全感的同事或负责人可能会通过散布虚假报告、谣言、指控或使人丧失能力的诽谤来解雇同工，从而导致开除或非自愿辞职。以上列出的属灵流产的可能原因并不全面。

圣经中关于流产的记载



- **圣经中提到身体流产：**以赛亚书 26: 17-18；以赛亚书 37: 3。
- **流产的医治：**列王纪下 2: 21（这节经文的一些翻译指的是流产，而不仅仅是死亡）；出埃及记 23: 26；申命记 28: 4。
- **圣经的例子：**圣经中经历过属灵流产的人如下：
 - **使徒保罗：**他被拘留并留在监狱里，无法建立更多的教会或拜访已建立的教会。
 - **约翰·马可：**保罗和巴拿巴之间（关于马可）未解决的冲突导致约翰·马可被赶出保罗的禾场和团队（使徒行传 15: 36-40）。当马可能够与巴拿巴一起踏上不同的同工之旅时，他对这项工作的异象又复活了。后来保罗承认约翰·马可是他事工的一笔财富（提摩太后书 4: 11）。
 - **加略人犹大：**犹大做出了错误的选择，导致他离开十二门徒的队伍，背叛了耶稣并结束了他的生命（马太福音 27: 5）。
- **鼓励那些处于流产季节的人：**约翰福音 12: 24-25 指的是一粒麦子落在地里死了，然后才结出许多种子。

失去未出生婴儿后的感受



在本节中，将同工身体流产后的感受与属灵流产后的感受进行对比：

- **你失去了自己的一部分：**婴儿是母父亲的一部分，但很少有人理解这一点。流产或胎死腹中的母亲是唯一真正了解孩子的人——这增加了她悲伤的孤独程度。父母对孩子的希望和梦想是失去的一部分，就像同工失去的异象和梦想一样。你是那个事工或关系的一部分。听到“算了吧！”无济于事——它会孤立和伤害。就像身体流产一样，没有葬礼，没有承认你的痛苦，也没有庆祝出生。多次流产的痛苦与第一次流产一样真实，但随后的流产可能会充满悲伤和悲哀，而这些悲伤和悲哀在以前的流产中未曾淋漓尽致的表达出来。有些人可能会问你为什么你还在哭——他们根本不理解你的失去。
- **悲痛的感觉：**这种丧亲之痛常常被压抑，就好像你没有权利哀悼一样。失去孩子的母亲需要解释一个无人知晓的孩子的重要性，这事实加剧了她的悲痛。没有遗体可以哀悼，也没有回忆可以分享，因为没有人认识这个婴儿，然而这却是非常个人化的。对于同工来说，没有证据表明他们的努力会带来任何成果。他们（和其他人）往往不明白自己有多大程度上被这种失去所束缚。因为没有人理解，所以你就不再说了。你（和其他人）不知道如何处理这一切。你可能害怕，如果你让自己痛哭一场，你可能永远停不下来；因此，你试图避免悲伤，压抑它，避免那些可能会问你到底怎么样的人。
- **愤怒的感觉：**母亲（或者在这种情况下，你，同工）可能会觉得自己是受害者，从而产生这样的问题：“为什么是我？”“为什么他们可以，而我不能！”身孕流产的丧亲母亲可能会对育有婴儿的人或婴儿本身感到愤怒，即使她知道这是不合理的。同样，同工可能会问：“为什么我的同事都很成功？我也做了所有这些，但没有成功。”这似乎不合理，但它却是真实的。你可能会想要愤怒地对神呼喊。
- **内疚和羞耻感：**失去孩子的母亲可能会因为自己造成了失去而感到内疚。她可能相信自己可以做得更多来避免失去。她也可能沉迷于“为什么？”这个问题，并对自己的饮食、情绪原因、遗传的身体问题、撞到自己或摔倒，或怀疑医生的医术等等进行无休止的反省。



对于一个经历过属灵流产的同工来说，他或她有可能清楚客观地看到是别人的罪和错误的选择造成了这种失去，但主观上仍然会感到内疚和羞愧，例如“如果我只是这样做或避免那样做，事情就不会发生。”通常情况下，你不会得到任何解释的答案，但失败的内疚和羞耻感仍然存在。你过去可能经常觉得属于某个事工是一种荣誉，但现在一切都崩溃了，责怪自己。

- **问“为什么？”**“为什么？”这个问题与问两件事有关：
 - **我们正在询问我们的身份。**我们会问提出以下问题：我在这一系列事件中处于什么位置？我是谁？是我造成了这场混乱吗，又是怎么造成的？我做错了什么？我为什么受到惩罚？我没有做什么？
 - **我们在询问关于神的事：**我们可能是在质疑祂的属性。“神在乎吗？祂爱我吗？羞愧会让我远离祂—我现在没有理由拥有丰富的爱，喜乐的笑声，我无法投入祂敞开的怀抱。祂为什么对我生气？”

小心不要卡在“为什么？”这个问题上。有时根本没有答案，你只是在伤害自己。

- **无助和失败的感觉：**死亡给人一种无助的感觉一面对死亡，你无力改变任何事情。这会导致自我价值感很低，饮食失调，降低她的吸引力以减少亲密的可能性，从而降低受孕的可能性，也防止另一次死亡。“我宁愿远离，不要再尝试。”属灵饮食失调发生了：这个人对神的话语和祷告失去了胃口，避免“怀孕”新的梦想和异象。这种想法并不理性，但却很正常。然而，你需要记住，你可能会被困在这里。对主工作的热忱来自于对祂的亲密和热情—没有其他方式。如果你的热情已经消失，请重新点燃你对主的热忱。把你的脸转向祂。
- **抑郁的感觉：**就像失去孩子的父母一样，同工的动力和精力会下降、感到悲伤、注意力不集中、食欲不振、缺乏方向、紧张、焦虑和悲痛。
- **麻木或空虚的感觉：**失去孩子的母亲可能不允许自己有任何强烈的感觉。一位经历过六次（是的，六次！）流产的妇女说，她的应对机制只是为了不抱太大希望，因为她觉得如果再次流产，他们就不会崩溃得那么严重。她保持自己的情绪平稳，避免失望。她也无法承受太低的情绪，因为她觉得自己已经受够了痛苦。

“只有受伤的士兵才能在爱中服务。”—布兰森曼宁

悲伤的同工可能无法再对即将到来的新项目感到兴奋，从而使他或她的情绪保持平稳。这在一段时间内可能是正常的，但如果继续下去，会影响人际关系和承诺。同工将来可能会加入一个新的团队，参与新的植堂工作，但无法享受多重果子。耶稣谈到了因生活的忧虑和失望而窒息的种子（马太福音 13: 22）。

- **恐惧的感觉：**失去孩子的母亲可能在想她是否有问题，对失去孩子的痛苦感到惊讶。她害怕再次怀孕，因此害怕亲密关系。在身体流产后，母亲可能会担心以后婴儿的健康，每时每刻都担心婴儿的安全。
在属灵流产之后，你可能试着避免另一颗异象种子落入你的灵里，害怕在神里面“怀孕”，这自然会导致你避免与他亲密接触。人也可能过度保护同工家庭中的其他人，担心他们会遭遇不幸。你也可能害怕深厚的关系。由于跨文化事工的流动性，人们总是离开禾场继续前行，你可能会说：“又是另一个关系？如果我也会失去他们，那就太辛苦了。”或者你可能担心自己会失去理智，感到陷入困境，不知道在所有这些失去和痛苦中该怎么办。
- **不信任或叛逆的感觉：**同工可能不再信任任何人。如果你，你可能会想，“我以前信任过一事工，负责人，长老，雇主和朋友。看看他们做了什么！我宁愿相信自己，在我周围筑起一道篱笆。我将确保我做的每件事都是正确的，控制我的环境、工作和事工，甚至达到完美主义的地步，确保没有其他问题。”你的控制不是出于骄傲，而是出于痛苦和失落。你甚至不能相信神，因为“看祂做了什么！”不信任是痛苦的标志—需要治愈。
- **孤独感：**悲伤的过程是一个孤独的过程。在属灵流产中，它是关于失去我的异象、我的梦想、我的呼召。这几乎就像你处于分居和离婚的状态—你在痛苦中感到孤独和孤立。就像以利亚逃离耶洗别后在山洞里一样，“只剩下我一个人，他们还要寻索我的命。”（列王纪上 19: 10）在失落的状态下，当我们最需要彼此的时候，往往最没有能力给予对方，因此我们退缩了。小心不要远离神或背弃神。你可能觉得被神冒犯了，甚至被背叛，然后转脸不看祂。

约瑟生命中的流产



约瑟在他的生命中曾多次流产。然而，他看到了神的信实。这些流产如下：

- **他的自由流产：**约瑟被扔进坑里，被卖为奴隶，后来在监狱里度过了数年。他没有像其他人一样的行动自由。
- **他的关系梦想流产：**像每个正常的孩子一样，我相信约瑟对他的家人有梦想，但现在一切都超出了他的控制范围。他可能梦想着家里的和谐，梦想着家人彼此相爱。然而，在他的控制之外，他的母亲早逝，他被他的兄弟们拒绝了。他也被兄弟们抛弃。
- **名誉受损：**约瑟的正直被抹黑，人格被玷污。他被诽谤，默默无闻—没有人认识他。他的公众形象，声誉和性格的梦想首先必须破灭。神知道我们每个人都需要什么样的死亡—不要反对(踢)它。拥抱你的痛苦，同时也拥抱祂。
- **他的职业/事工技能流产：**约瑟具有担任行政人员的天赋，他服务得很好，然而，逃离罪恶使他最终入狱。他多年前梦想别人在他面前鞠躬，现在不可能了。他告诉了他的兄弟们一些他不应该告诉任何人的事情。然而，约瑟的属灵流产和疯狂的境况完全超出了他的控制范围。

当我们在创世记 41: 41-57 中回顾约瑟之前的痛苦岁月时，请牢记以下几点：³⁸

- **漫长的苦难**不至让我们灰心丧气。约瑟被卖掉时年仅 17 岁，晋升为宰相时 30 岁—因此等待了 13 年。
- **不好的记忆**不至征服我们。你和我可以选择什么会挟持我们。流产后你会痛苦还是变得更好？不要相信生活应该是轻松的，而要接受如果我们上帝的孩子，我们就会受苦——这是生活中正常的一部分。
- **伟大的祝福**和成功不一定使我们失去服侍的资格。当我们像约瑟一样从监狱的破烂到宫殿的财富时，我们中的许多人忘记了神。约瑟坚定不移忠心地与神同行。
- **工作展现了你的个性：**你处理（或忽视）事情的方式将揭示并让你更清楚自己是一个什么样的人。
- **工作是一个苛刻的压力场所：**工作所带来的压力肯定会考验一个人性格，韧性和技能等多方面。
- **工作是对效率的严格考验：**一个人的工作清楚地揭示了他的效率。

当然，属灵流产有其独特的方面，不属于任何其他形式的失去或悲伤。一般来说，从属灵流产中恢复过来，接受神对一个人生命的新梦想，需要时间。与之前所从事的事情相比，人们不可能突然对不同的事物产生新的方向或热情。给人们时间来处理他们的失落和困惑，得到医治，并从神那里接受新的异象。

属灵流产后的自助



- **接受失去：**家人可能不想来参加失去婴儿的葬礼，但结束是开始愈合的必要条件。同样，为你的属灵流产举行葬礼—接受失去，承认以前的已经不复存在，进行必要的悲伤，当你知道是时候了，划出一条明确的界限，这样你就可以继续前进了。你可以很容易地为你的流产找借口，如果你更强壮或者加倍努力，你就可以避免流产。不要去抗拒一条封闭的路，不要去敲开那扇关闭的门，而要从中汲取指引。
- **承认痛苦：**你失去了一些美好的东西，这让你很痛苦。不要为痛苦感到羞耻。如果你经历痛苦，那意味着你在乎，你失去的具有意义或价值—因此痛苦并不可耻。痛苦显示了失去的真实和巨大。你真的把自己奉献给了这个梦想或异象，这就是为什么你会感到深深的痛苦。转向主寻求医治。通过日记、信件、画画、电子邮件或社交媒体，与信任的人交谈或在汇报中表达你的想法和感受。被压抑的痛苦会被身体表现为身体上的疼痛和疾病，或者表现为破坏性的强迫、痴迷和成瘾，甚至过早死亡。
- **宽恕：**奔向施恩的宝座，而不是审判的宝座。通过宽恕得罪你的人的不公正或错误的决定来表现出怜悯，最终会痊愈。没有持续



的宽恕，就不会有愈合。让你的罪犯离开，勾销他们的“债务”。不要再责怪别人或你自己，是那些境况非自愿地把你带到了现在的处境——这不会让你受益或帮助你。在彻底汇报后，拒绝不断地按下发生的事情的“重播”键。要知道，掌管你生命的是慈爱无所不知的神，而不是那些冒犯你的人。相信上帝会赐予新事物。当你宽恕时，会在灵里得到提升，并释放神的手，在祂的时间代你行事。如果你在真正失败的情况下需要原谅自己，请接受上帝的宽恕。抬起你的头（诗篇 3：3）再次恢复你的状态。有关宽恕的更多内容，请参阅“功能失调的家庭背景”一章。

- **求神医治：**求上帝医治你的流产，并继续祈求，直到你知道它已经成就。如果我们不祈求，就不会得到医治（雅各书 4：2d）。俗话说，“时间能治愈所有的伤口”，这这是不正确的一只有当你继续宽恕，凭着信心向神祈求时，时间才会治愈它。
- **喂养自己：**当身体没有得到足够的营养时，流产后就无法自愈。营养不足，身体也无法受孕。同样，在属灵流产中，重要的是要在灵里吃得有营养，这样才能恢复健康，并最终准备好从圣灵那里接受灵里新异象的种子。自我保健对康复至关重要，包括灵性上喂养自己。被主恩典喂养——不要因属灵厌食症而挨饿。你也可能会在灵里患上暴食症——过度委身而没有自我照顾。现在，在属灵流产之后，你可能不想与神的话语或祂的工作有任何关系。

有些人患有属灵成瘾。你可能没有以均衡的方式进食，而是沉迷于服事，喂养别人，却不喂养自己。允许别人喂养你或服侍你。或者你也可能生活在“盛宴与禁食”的模式中——大量的属灵摄入，紧随其后的是完全没有摄入。你可能会羞辱自己，然后试图通过过度表现来克服耻辱感：过度劳累、祷告比任何人都多、起得比谁都早。从少量的属灵食物开始，经常多吃，种类丰富，发挥创造力！



定期均衡地喂养自己，聆听祂爱你的声音。有意地沉浸在祂的爱中，即使你不知道该对主说什么。在疗愈中成长，准备好日后从神那里接受你灵里新的异象种子，而不用担心堕胎或流产。如果你不知道该如何祷告，那么只要求主预备你，为祂的计划做好准备，将祂为你生命所定的梦想放在你的心中。求祂在你里面创造祂的心意，让你的渴望与祂的心意保持一致。

- **处理你的阴影和恐惧：**如果你不正视自己的阴影，怪物和恐惧，你可能会强化一种危险的欺骗，即你的努力和动机总是出于好意，如果你是带领者，真正的问题总是在你试图带领的“那些难相处的人”身上。这些怪物是什么？帕尔默提到了我们都面临的五种常见怪物：³⁹
 - **对身份和价值缺乏安全感：**需要有所表现或“服侍”才能让自我感觉更好。
 - **害怕输掉一场战斗：**相信宇宙是别人与我们竞争的战场；陷入争论；证明自己是正确的。
 - **功能性无神论：**坚信我们需要让事情发生——一切的责任都落在我们身上。
 - **对混乱的恐惧：**这是对死亡的否认；即使事情已经没有挽回之地，还是让事情继续发展下去。所有事物都有消亡的时候，包括我们的事业、事业等。
 - **害怕失败：**死亡会降临到一切事物上，但死亡没有最终决定权。

透过我们的外表，主看到我们生命中颤抖的地方，无论我们如何努力的表现得成熟。你不能继续忽视你内心所发生的事情，尤其是当你是一个带领者的时候。如果你一意孤行，你在带领他人时就会投下更多的阴影，更少的光明。当你关注自己的属灵生命时，你就会经历转变。如果你想以任何方式带领，你的内心生活就不能再与你的公共侍奉分开。我们这些已经将自己内心的黑暗渗透到最底层的人，可以把别人引向一个“隐藏的完全”之地，这样的人适合做带领者。我们不会在流产和低谷时沉浸在绝望中，而是在内心为带领做好准备，例如约瑟、曼德拉总统在 28 年监禁期间。

- **再次冒险去爱/信任：**再次冒险！是的，有可能再次受伤和痛苦。允许自己冒着风险被别人爱——不要把别人的爱推开。只有当你回到曾经受伤或流产，或类似的地方，你才能得到最终的治愈。这是你的医治将受到考验的地方，除非你允许上帝的主权如此安排，否则你将无法在神为你计划的下一个阶段的影响力做好准备。你可能已经把目光定格在上次发生的事情上一所有的误解和失落。为了冒险，即使你不明白发生了什么，冒险完全的爱上帝！放弃人为的预防措施，如完美主义或缺乏授权。
- **重访禾场进行总结：**如果你不得不突然离开禾场，你可能希望稍后返回禾场进行短暂访问，以便正确地告别并进行适当的总结。如果你这样做了，你可能会感到格格不入，不要感到惊讶——你知道你不再

属于那里了。这可能会给你的心灵带来悲伤，但这个过程对于你进入神为你准备的下一步是必要的。

- **再次梦想：再次希望：**

当仇敌想要扼杀神放在我们里面的梦想时，神却要恢复你的异象和梦想。再次冒做梦吧：⁴⁰

- 你的梦想已经破灭。你现在该怎么办？相信神的能力。祂能够给你一个新的梦想，使你在余生中留下永久的印记。
- 当你有梦想时，就会产生欲望，而这种欲望会产生比单纯的目的更强大的东西，即激情。激情会让你从无聊中解脱出来。你将不再只是感兴趣，而是真正感到兴奋！

你可能会觉得自己偏离了轨道，觉得自己再也不能做梦了。新异象或梦想的种子只有在你允许与神亲密接触时才会出现。不要低估你的成就或兴奋。告诉别人神现在在做什么！避免偷偷等待下一次流产，等待泡沫破裂。信靠帮助我们的主。我不知道怎么做，但祂会使万事都互相效力（罗马书 8：28，31）。和我一起祷告：

“主啊，求祢在我里面创造出最初你创造我时，你心中对我生命的梦想。在我内心创造与那个梦想相符的渴慕。奉耶稣的名，阿门。”

- **等待祂完美的时机：**不要过早地推动事情发生。不要创造以实玛利（加拉太书 4：22-31），试图“帮助”神使事物结出果实或诞生。相信神的时机。希伯来书 6：12 说，说我们承受应许是通过信心和忍耐，而不是通过努力。继承不能靠努力获得，只能靠死亡获得。雅各书 1：2-3 鼓励我们在遇到试炼时要喜乐，因为我们信心的考验会使我们的忍耐增长，反而使我们成为完全发展，毫无缺乏的人。希腊语在 3 节和第 4 节中翻译为“耐心”（NKJV，放大版）或“毅力”（NIV）的希腊文“hupomone”的意思是“只有在试炼中才能成长的耐心”。换句话说，⁴¹ 除非你需要等待某事，否则你不会在耐心或毅力中成长。不要厌倦做正确的事——如果你坚持不懈，你会在适当的时候收获（加拉太书 6：9）。

当神在你里面完成了祂的工作，使你有资格进入你生命中的下一个季节时，你就一定会从“监狱”中被释放出来，但不会提前一天。当神知道约瑟已经准备好接受王位及其压力时，约瑟就从监狱被释放了。当神解决你生命中的问题时，你要与神同工。“时候到了”是神知道我们已经准备好了的时候，而不是我们认为自己已经准备好了的时候。等待是人生的重要组成部分。⁴² 耐心地等待神在正确的时间开启正确的门。使耶稣从死里复活的神也能够使你死去的梦想的重生，或者在适当的时候创造全新的梦想。

- **信靠祂的话语：**无论需要多长的时间，祂都会向你实现祂的话语！这是一个应许。祂的信实将成就祂所应许你的任何事。
- **帮助你的孩子：**你的孩子在属灵流产后，会和你一起受伤。如果你不得不搬迁或回家，他们也会不由自主地从他们的世界中被抽离，而这禾场往往是他们所认识的唯一世界。他们的失落和悲伤将是真实的。与他们汇报情况——倾听他们的心声，允许他们诚禾场表达情感，不要评判、纠正、说教或嘲笑。向他们解释正在发生的事情，并为下一步做好准备。帮助他们以合神心意的方式回应。要做到这一点，就要树立对神坚定不移的信任，宽恕和坚韧的榜样，并指导他们。然而，要尽可能真禾场将你的情感，适当地表达出来，同时要表达对信实和慈爱的神的信靠。
- **学习重要的依赖和破碎：**有些人相信神会把他们失去的东西完全还给他们。尽管奇迹有时确实会发生，但这并不是流产的经验法则。神通常会在属灵流产后创造新的，甚至更大的机会。一位著名的管理专家说，我们经常有错误的异象，或者不恰当的行事方法，我们靠的是自己而不是依赖上帝。一旦我们学会了信靠主，祂就会像对待摩西一样把我们失去的还给我们。⁴³ 当我们在以后的岁月里回顾时，我们将看到祂如何信禾场做祂所应许我们的事，甚至更多！

当我们经历异象的流产时，神想要在我们里面完成破碎。破碎会在我们的生命和事工中成就一件或几件事。它可以带来新的视角，让我们深刻认识到我们对神的依赖。它可以在我们的工作和生活中带来圣灵的全新释放，以及对我们内在生命，品格成熟或带领能力中的属灵权柄有新认识和优先次序。它可以带来更有果效的事工，结出更多的果实，以及对罪的健康重视，从而增加对神的敬畏。

- **寻求帮助：**寻求朋友、祷告伙伴、教会带领者、辅导员或心理咨询师的帮助，以处理所发生的事情，接受祷告事工以及生存，医治和得胜的工具。
- **保持沟通：**完全沉默，因为你真的不知道该对你的教会，支持者和差会说些什么，这不是好的做法。透明的问责制是你在任何特定时间为支持者服务的最佳方式之一。一言不发只会让你与那些爱你，一直陪伴着你的人更加疏远。向他们提供足够的信息，说明属灵流产是如何发生的。让他们知道你在治

愈和恢复过程中需要什么。你可能需要呼吁他们继续提供几个月的经济支持。当你不知道下一步该做什么时，请准确地说出来，并寻求祷告支持。一旦你知道接下来会发生什么，就让他们知道，即使你在迷雾中只能看到前方几步之遥。

- **如果被诬告：**你会忍不住在屋顶上尖叫，说别人所说的话肯定不是真的。你越是试图控制言论和人们的认知，你就越是无法平静、疯狂就会继续。把你的手从你自己的名誉上移开，不要攻击，诽谤或贬低那些导致你流产的人。把你的名誉，名声和未来交给神——祂无所不知并施行奇迹。任何被隐藏或掩盖的事都不会保持原样（马太福音 10：26）。耶稣是真理，就像祂在复活前在坟墓里呆了一段有限的时间一样，关于你的真理可能已经死了，目前被遮盖了，但在适当的时间，神会以祂的方式为你报仇。
- **黎明前是最黑暗的：**当事情似乎与神所说的或告诉你要做的完全相反时，紧紧抓住祂。祂是值得信任的。神知道祂在做什么——宇宙中最无所不能的，比任何人都爱你，掌管着万物。祂为你设想了美好和充满希望的未来——平安的意念不是降灾祸的意念（耶利米书 29：11）。最重要的是，你在此时要培养你与祂的关系，并绝对地信任祂。请记住：在考试时，老师通常不会与学生交谈——因此，在你的“考试期间”，你的老师会经常保持沉默，但每个季节的“考试时间”都有结束的时候。

帮助那些正在经历异象流产的人



- **避免问他们，“下一步是什么？”**有时，由于签证被拒、驱逐出境、战争局势、动乱或其他创伤经历，同工不得不突然回国——原因有很多。经过多年的准备、参与和牺牲，他们只会对突如其来的变化感到震惊。他们不了解正在发生的事情，也不知道接下来会发生什么。你善意的问题，“下一步是什么？”会显得冷酷无情，甚至残酷。即使在目前情况下这是非常正常和善意的问题，这也会增加同工的壓力。一对经历过五次身体流产和一次属灵流产的夫妇说，当许多人为你作为同工祷告时，你的挣扎就变得非常公开。因为支持者在详细地为你祷告，人们想知道你计划的细节，即使是在混乱，不确定和困难可能会增加而不是减少的时候。有些人会想询问返回禾场的日期。⁴⁴

所有这些善意的问题都会造成巨大的压力——如果因灾难或驱逐出境而不得不回家的同工在这件事上有他们的选择，他们早就回到了禾场，或者更好的是，他们根本就不会离开禾场。正如一个失去的孩子不能简单地被另一个孩子取代一样，一个异象也不能简单地被取代。那么人们应该问什么呢？最好专注于你的同工的现况，并向他们表明你真的非常想知道。倾听你的同工是服侍他们的最佳方式之一。

- **汇报：**他们确实需要可以很好地汇报。上文已经说过了，但我总是不厌其烦地说：“听他们说”。有些人可能需要花几个小时谈论他们的苦难。留意创伤和压力的迹象。在这方面为他们祷告。有些人可能因创伤经历而需要专门的帮助。
- **让他们感到舒适：**他们的困惑，震惊和迷茫有时似乎势不可挡。如果他们非自愿地，突然地重新进入或转移到另一个禾场，请为他们做好引导，帮助他们尽可能舒适地安顿下来。
- **实际帮助他们：**如果他们重返家乡，帮助他们解决住房、交通、家具、教育、设备、财务、社区服务等实际问题。鼓励他们的差会和派遣小组继续支持他们，至少再支持 3 至 6 个月。帮助他们的当地教会了解他们如何才能最好地长期地帮助个人或家庭。
- **帮助他们的孩子：**向他们的孩子汇报情况——使用各种方式，例如讲故事、戏剧、短剧、粘土、简笔画、绘画等。如果你感觉超出了你的能力范围，可以找专家来完成此事。确定他们在父母属灵流产后的康复之路上下一步需要什么。实际上，这种流产现在也变成了他们的流产，影响了他们并可能导致非自愿过渡。倾听他们悲伤，失落，担忧和恐惧的表达。为他们提供应对工具，并为下一步做好准备。
- **临时工作描述：**流产后，如果他们留在禾场并且不需要回家（或者即使他们已经回家），同工不可能突然想出另一个异象或呼召，这是绝对不应该被期待的。有时候，机构或教会可能会急于在其他地方使用“脱轨”同工的技能，但这可能还为时过早，而且似乎不近人情。给他们时间为他们的失去而悲伤并重新振作起来。短期的临时工作描述可以帮助他们感到，他们仍然可以为差会或家庭组的目标做出有价值的贡献。然而，这给了他们时间来治愈，并在考虑他们的选择时寻求上帝。



- **尽可能减少压力源：**如果脱轨是最近发生的，请提供实际帮助。这可以帮助他们专注于舔伤口，重整旗鼓，为下一步做准备。你可以在父母外出两晚时照看他们的孩子，给他们带个蛋糕、洗衣服或洗碗，或者准备一两顿饭。
- **这是一个季节：**帮助他们保持或重新认识这样的观点：这个失去的季节只是一个季节——它不会永远持续下去，但良好和明确的结束是必要的。鼓励他们，他们生命中的任何经历都不会被浪费，但上帝，四季之主，会在他们未来的道路上使用他们。温馨提醒他们，流产是一个季节的结束，是一个与以前划清界限的季节一起初这不是一个新的开始，而是一个花时间做最后告别的季节。
- **提供资源：**帮助他们了解如何以敬虔的方式处理这些情况。教导和提供有关异象流产等主题的资源以及悲伤和失去、过渡、痛苦、迫害、重返家乡和压力管理等相关问题。预先装备同工有关这些问题的知识，有助于他们更好地应对流产的情况，特别是对那些处于偏远地区，几乎无法获得帮助的人。
- **让他们的支持者参与：**写信给他们的差会，支持网络和朋友，让他们知道如何帮助同工。由于禾场上的战争和动乱，一个同工家庭按照他们的禾场负责人的建议返回家园。派遣他们的差会撤回了所有的支持，这个家庭被告知，当他们返回禾场时，支持将会恢复——这个家庭在等待战争结束的过程中被困了。提供教育和信息，来帮助差会更多的了解他们的情况，请求差会参与和做跟进的工作。
- **为事工做好准备：**有些人可能受伤太重，无法在现在继续事奉。可以建议另一种服侍或工作描述作为在随后返回其当前角色之前的临时措施，或作为随后调往另一个禾场的临时措施。这个行动的目的是恢复和治愈，需要由负责人，长老或同工关怀提供者与同工讨论。陪同汇报至关重要，有时也提供咨询。
- **持有应急计划 and 政策：**基督教会和援助人员需要知道他们的带领者有一个可行的应急计划，并且在发生绑架、监禁、死亡、政治动荡、战争、自然灾害、医疗危机和其他紧急情况时，他们会得到照顾。定期审查这些计划并与你的同工和各个级别的负责人沟通。

讨论和反思



- **小组作业：**告诉彼此主在本章或课程中对你说了些什么。这可能是关于你没有处理好的失去。给每个人足够的时间去分享。如果没有足够的时间，请为此安排或要求一个额外的小组时间来进行分享。为彼此祷告和服侍。请同意对你在小组中听到的信息保密。
- **失败：**讨论你将如何帮助经常看色情内容的俊杰。你将采取哪些步骤来帮助他进行恢复？你会让他的妻子参与进来吗？如果他承认自己有罪，但不悔改，你会怎么做？
- **逼迫：**一名年轻同工穆罕默德被他的穆斯林父母逐出家门，每天当他去车站等火车时，有人向他扔石头。这种情况仍在发生。为了向他汇报情况，你会问他什么问题？你现在打算怎样鼓励他呢？
- **失望：**很明显，梦瑶对事工的期望是相当不切实际的。她对所在部门的情况感到沮丧和幻灭，想离开。你会先做什么？然后呢？
- **苦难：**来自陈镇市的一对同工夫妇和他们的家人正在服侍印度西北部的一个未得之民部落——比尔族工作。四个月前，他们的女儿慧芬被诊断出患有白血病。他们的大部分时间和资源都花在寻找治疗方法上，但似乎无济于事。他们还因去年的一场事故失去了大儿子。妻子对遭受这些失去感到沮丧和对神感到愤怒。你是区域同工关怀提供者，乘火车来探望这个家庭。你现在会怎么做？你将如何汇报和帮助他们？你也会和女儿说话吗，如果会，怎么说？你将如何帮助他们的小儿子俊德，他觉得自己得不到因失去孩子而悲伤的父母足够的关注？
- **属灵流产：**你是一名男性同工关怀提供者，在胡安的派遣差会的家庭办公室或他的家庭教会工作。两天前，长期工作的嘉豪因签证延期被拒并被驱逐出境，不得不离开在奥马尔的禾场。他在那里工作了六年。他还在被驱逐出境前被监禁了四个月。他说他没有受到酷刑，但他似乎受到了创伤，非常瘦弱，眼睛凹陷。你现在将采取哪些措施来帮助嘉豪？
- **属灵流产：**你的讨论小组是一个同工关怀团队，负责照顾你差会或家庭组中的丽梅。在印度尼西亚工作了十年并取得丰硕成果后，她的签证延期被拒绝。丽梅（52岁）无法接受自己不能回到禾场的事实，她正在竭尽所能地改变这种状况。她拒绝相信显而易见的事实，但有迹象表明，过去一年的所有努力都失败了。作为一个团队，你们如何帮助她？

尾注：本章使用的资源



- ¹ Smith, Oswald J. 1999. *The Challenge of Msns*. Waynesboro, GA : Operation Mobilization Literature Ministry, 99.
- ² Anonymous, 2000. Only become a worker if you're willing to die. In : *"Joy!"* September 2000. Mobeni, South Africa, 38-39.
- ³ Liardon, Roberts. 1996. *God's Generals - Why They Succeeded and Why Some Failed*. New Kensington, PA : Whitaker House, 242, 263.
- ⁴ Taylor, Dr and Mrs Howard. 1932. *Hudson Taylor's Spiritual Secret*. Chicago : Moody Press, 141, 147, 167-75.
- ⁵ Ibid., 142, 151, 166, 182, 202, 206, 248.
- ⁶ Ibid., 31.
- ⁷ Jakes, Rev. T D. 2001 (3rd ed.). *Naked and Not Ashamed - We've Been Afraid to Reveal What God Longs to Heal*. Shippensburg, PA : Destiny Image Publishers, Inc., 115-6.
- ⁸ Schuller, Robert H. 1990. *Success Is Never Ending, Failure is Never Final*. New York : Bantam Books, 110, 59.
- ⁹ Austin, Jill. 2006. *How to Deal with Betrayal* [online]. Available from [http : //www.masterpotter.com](http://www.masterpotter.com) by Master Potter Ministries or [http : //www.elijahlist.com/words/display_word.html?ID=4236](http://www.elijahlist.com/words/display_word.html?ID=4236) [Accessed 30 June 2006].
- ¹⁰ Palmer, Parker J. 2000. *Let Your Life Speak : Listening for the Voice of Vocation*. San Francisco, CA : Jossey-Bass, 91-92.
- ¹¹ Yun, Brother & Hattaway, Paul. 2002. *The Heavenly Man*. London : Monarch Books, 287.
- ¹² Edited from source : Reed, Naomi. 2007. *My Seventh Monsoon : A Himalayan Journey of Faith and Msn*. North Sydney : Ark House Press, 130-4.
- ¹³ Goodreads Inc. 2011. A.W. Tozer Quotes [online]. Available from [http : //www.goodreads.com/quotes/show/44004](http://www.goodreads.com/quotes/show/44004) [Accessed 18 Jan 2011].
- ¹⁴ Dobson, *When God Doesn't Make Sense*, n.p.
- ¹⁵ Schuller, *Success Is Never Ending, Failure is Never Final*, 103.
- ¹⁶ Manning, Brennan. 2002 (2nd Ed.). *Abba's Child - The Cry of the Heart for Intimate Belonging*. Colorado Springs, CO : NavPress, 23.
- ¹⁷ Manning, *Abba's Child*, 21.
- ¹⁸ Ibid.
- ¹⁹ Jakes, *Naked and Not Ashamed*, 27.
- ²⁰ Ibid.
- ²¹ Donovan, Dr Kath. 1991. *Growing Through Stress*. Sydney, Australia : Anzea Publishers, 196.
- ²² Dobson, *When God Doesn't Make Sense*, n.p.
- ²³ Warren, Rick. Resource unknown.
- ²⁴ Schuller, *Success Is Never Ending, Failure is Never Final*, 190.
- ²⁵ Anonymous, Only become a worker if you're willing to die. In : *Joy!*, 39.
- ²⁶ Jakes, *Naked and Not Ashamed*, 141.
- ²⁷ Nouwen, H. 1972. *The Wounded Healer*. New York : Doubleday & Co., n.p. In : Donovan, Kath, 1991. *Growing Through Stress*. Sydney, Australia : Anzea Publishers, 72.
- ²⁸ Donovan, *Growing Through Stress*, 107.
- ²⁹ Ibid., 160.
- ³⁰ Taylor, Dr and Mrs Howard. 1932. *Hudson Taylor's Spiritual Secret*. Chicago : Moody Press, 163, 179.
- ³¹ Ibid., 156, 159, 162, 168.
- ³² Ibid., 182-3.
- ³³ Clarke, Adam. 1832. Commentary on Hebrews 13. In : *The Adam Clarke Commentary* [online]. Available from [http : //www.studylight.org/com/acc/view.cgi?book=heb&chapter=013](http://www.studylight.org/com/acc/view.cgi?book=heb&chapter=013) [Accessed 13 October 2011].
- ³⁴ Anonymous, Only become a worker if you're willing to die. In : *Joy!*, 39.
- ³⁵ Yun, *The Heavenly Man*, 330, 338.
- ³⁶ Yun, *The Heavenly Man*, 324.
- ³⁷ Hall, Jennifer. 1989. A Ministry, A Meditation, A Statement. In : Field, Barbara (Ed.). *Fit for This Office - Women and Ordination*. Melbourne, Australia : Collins Dove, 135, 137.
- ³⁸ Adams, Russell Q. 2002. *No Ordinary Joe - From the Pit to the Palace* [online]. Available from [http : //www.worship.cboss.com/asp/Sermonlist.asp?Newsid=226&cid=40](http://www.worship.cboss.com/asp/Sermonlist.asp?Newsid=226&cid=40) [Accessed 30 June 2002].
- ³⁹ Palmer, *Let Your Life Speak*, 79, 86-91.
- ⁴⁰ Schuller, *Success is Never Ending, Failure is Never Final*, 61, 52, 237.
- ⁴¹ Vine, W E. 1940. *An Expository Dictionary of New Testament Words*. Old Tappan, New Jersey : Fleming H. Revell Co. Vol. III, 167
In : Meyer, When, God, When? Learning to Trust in God's Timing Warner Fenton, MI : Faith Books, 35-36 (listed above in this chapter).
- ⁴² Meyer, *When, God, When?* 9, 31.
- ⁴³ Clinton, Dr J Robert. 1993. *7 Macro Lessons from Desert Leadership - Insights from Moses' Leadership*. Altadena, CA : Barnabas Publishers, 8, 25.
- ⁴⁴ Reed, *My Seventh Monsoon*, 108-9.

---oOo---oOo---

第 15 章 - 化解冲突

简要介绍	348
第一节： 冲突管理	350
定义	350
有益的名言	350
圣经中有关冲突，却又鼓舞人心的例子	351
和睦的三个层面	352
冲突的起因	352
工作中的冲突	354
忽视或避免冲突的后果	355
化解冲突的好处	355
我们在冲突中的倾向	356
盲点的原因—阻碍了看到彼此的观点	357
如何减少或降低冲突	357
对冲突作出不健康反应的原因	358
沟通的三个方面	358
一般提示	359
接近冒犯者的步骤	361
在冲突中避免这些情况	363
冲突之后	366
解决冲突的其他方法	367
冲突的方式	368
帮助他人管理自己的冲突	370
第二节： 爱中对峙	370
爱的对峙是化解冲突的关键 - 在爱中说实话	370
定义	371
圣经中的对峙	371
何时对峙	372
不喜欢与他人对峙的原因	373
对峙的可能反应	373
如何正确对峙	374
第三节： 跨文化冲突	376
简要介绍	376
跨文化中的冲突问题	378
跨文化冲突中的生存关键	379
第四节： 冲突中的调解	380
调解的定义	381
圣经基础	381
不平等的权力或优越的地位	381
通过调解帮助他人：	
1. 事先	382
2. 让双方走到一起	383
3. 让他们交流对话	385
4. 跟进	387
用于讨论和反思	387
尾注：本章使用的资源	388

第 15 章

化解冲突

每年，每 20 名全职同工中就有一名离开禾场。令人震惊的是，当中百分之 71 的人的离职原因是可预防的原因。而百分之 47 的人是在首 5 年内就离开禾场。¹ 未能解决的冲突经常被认为是同工提前回家的最主要原因。² 一名同工说，同工离开亚马逊禾场的主要原因是与同事的冲突。另一位说，赞比亚同工不一定因为与同事发生冲突而放弃，而是因为与上司或差会群体或家庭组发生冲突而放弃。一位跨文化事工的负责人说，他的同工之间的冲突是他最大的挑战。

缺乏合一 是普世教会中最大的问题之一。每当双方之间有分歧时，随时都有可能发生冲突：在他人与我之间，甚至在主和我之间。差异可能包括性格类型、性别、成熟度、文化、背景、教育、恩赐、观点、价值观、意见等。我们的天父是我们伟大的榜样，当祂将祂的儿子耶稣基督赐给我们为我们的罪赎罪时，祂向我们显明了宽恕与和好（哥林多后书 5：18；以弗所书 2：16；歌罗西书 1：20-22）。祂使我们这些不完全的人，能够与创造天地的全能神保持良好的关系。通过我们，祂希望向别人显明祂为我们所做的一切。

当事工和援助工作者学习解决冲突以及相关的技巧，例如积极倾听、自信、愤怒管理、沟通、宽恕、调解等，这通常是有帮助的。同工通常希望获得有关如何处理冲突的知识。在某个网站有超过 35 个主题的小册子可供免费下载。冲突比起任何其他主题，是最多受到查询和下载的，如下：³

互联网点击和下载
“同工应该知道什么……” 一系列

最被摘选的前六个主题（共 35 个）	以. HTM 格式下载	以. PDF 格式下载	总反应
冲突	20065	364	20429
筋疲力尽	2988	593	3581
青春期	3021	547	3568
道别	3089	445	3534
文化压力	2497	657	3154
抑郁症	2568	488	3056

了解并接受冲突是一种正常人类现象，是至关重要的和令人欣慰的。就像难处和痛苦一样，冲突是我们无法避免的生活事实。冲突是不可避免的，它本身既不是好事也不是坏事。由于我们的人性和差异，无论我们的长处或短处如何，冲突是正常的，都会发生在我们每个人的身上。它本身既不是破坏性的，也不是建设性的，而是中立的。然而，家庭中的冲突会随着情绪的增强而变成更加激烈，因为至少有一方会更希望化解分歧。

在亲密关系中，冲突是**正常的**。冲突通常发生在在乎这段关系的人之间。如果没有对亲密关系的渴望，他们就不会费心去表达自己的观点。如果经历过伤害，这通常显明这段关系是有价值的。我们如何看待冲突是至关重要的，因为我们若不以破坏性或不明智的方式处理它，冲突并不一定是负面的。我们经常会觉得，倘若我们真的在乎彼此或灵命够成熟，我们的冲突就会减少。又或者我们会认为冲突较少的团队就更稳定，更有效率，但事实并非如此。为了更好地解决冲突，我们经常不得不改变我们对冲突的观点。对冲突的恐惧会导致我们和我们的跨文化事工团队功能失调。

冲突并不一定表明某人是不成熟，或者他人犯罪或不属灵。然而，必须妥善管理和解决冲突。冲突的一些起因有时可能是由于罪，如果我们拒绝饶恕冒犯我们的人那肯定涉及到罪。有时，当我们真正饶恕了，但拒绝和解时，这可能是一个明智的决定，以避免持续被虐待，但在某些情况下，只饶恕而不肯和解，这只是一个借口，而且是罪。为了接触丧失的灵魂，我们需要彼此饶恕。

那些倾向于认为，冲突只是属于二流基督徒的东西的人，是在否认人际关系的现实。

我们能够成功处理冲突的程度会影响我们在工作，家庭甚至休闲方面的表现，态度和幸福感。对于事工和援助工作者来说，这可能意味着减少同工耗损、在禾场的寿命，以及跨文化事工的更高满足感。不幸的是，在冲突管理方面，我们当中很少人拥有有效法好榜样，得到有效处理冲突的工具者也极少。如果没有意愿，良好的模范和有效的应对工具，我们很容易倾向于采取攻击性、屈服、退缩或妥协的反应，这些行为往往无法在冲突中产生预期的结果。因为我们不知道如何处理冲突，我们害怕冲突和对抗，因此我们任由事情恶化到关系破裂、爆炸或冷漠的地步。正面的对证是需要的，但我们逃避它，因为我们经常认为我们只需要友善和礼貌。是的，我们当然可以如此有礼，以至于我们永远无法解决我们的冲突。

当我们进入另一种文化时，由于不了解或不知道文化的运作方式，误解和冒犯往往很普遍。当我们与来自当地文化的同工发生冲突时，我们是可以用在家乡发生冲突的方式来处理。我们首先需要审视我们对冲突的核心信念和观点，并在必要时进行改变。

哈格特说，“危机”由“危险”和“机会”组成。当我们身为基督徒彼此委身时，我们需要将冲突视为成长的机会一定意从中学习并获益。是敌是友？我们是否希望我们的关系能够荣耀基督？我们内心是否有什么东西扰乱了这种关系？关系能否长期的成功取决于我们如何争论，尤其是我们如何结束争论。

在学习如何管理我们的冲突时，我们需要首先看看我们的父母是如何做的。除非我们被教导应用健康的圣经原则，否则我们将效仿我们的父母，又或者采取与他们相反的反应。寻求上帝的方式。我们可能会在冲突模式规模上在两个极端摇摆，尽管这可能取决于我们与谁发生冲突。雅各书 1：2-4 说：“我的弟兄们，你们落在百般试炼中，都要以为大喜乐……”雅各提到的其中一种试炼可能是冲突。不要指望一夜之间变成熟—我们不会突然之间完美地处理冲突。我们都在继续学习更多关于这项技能的知识，并在我们成熟时对其进行微调。

本章由四个部分组成：

- I. 冲突管理
- II. 以爱心处理对峙
- III. 跨文化冲突
- IV. 冲突中的调解

给对方留面子。

第一节：冲突管理

定义



- 冲突的定义：“（打击）；战斗；碰撞；斗争；竞赛；利益、意见或目的的对立；精神上的纷争，痛苦……” —《简明牛津英语词典》。⁴
- “冲突是指两个个体的需求，价值观念和利益引致实际或想像的反对表现。冲突也可以指一个人内心的现象。” —维基百科⁵
- “冲突是意见分歧、斗争、挣扎、反对、不相容和相互竞争的欲望。当一个人或群体的行动、欲望、信念或利益妨碍、阻碍或干扰其他人的行为、欲望、信念或利益时，就会产生冲突”（雅各书 4：1-4）。最严重的冲突是战争。—巴里·奥斯汀和斯蒂芬·梅耶斯⁶
- “什么是冲突？正如心理学家所说的，冲突不是发生在两个人之间的事情。它是当我们遇到差异，有些东西不符合我们对情况的理解时，发生在我们个人身上的事情。基督徒群体的定义包括接受分歧……差异会导致冲突。没有冲突可能意味着没有多样性，也可能没有成长……而正是这种冲突塑造了性格。” —沃尔特·⁷
- 《宗德万圣经画报百科全书》中定义的，“和解”与“敌意”和“疏远”形成对比。—后者是未化解冲突的一些副产品。⁸

有益的名言



- “耶稣说我们要如羔羊出去。当我们与世界发生冲突，并以世俗之人的方式作出反应，以毒攻毒时，我们就不再是羔羊而成为狼”。—肯宁汉，青年使命团的创始人，和珍妮丝-罗杰斯，“冲突塑造了管理者，而其他过程很少能做到这一点。困难在于能够从冲突中看到上帝，从冲突中吸取教训，使管理者在未来的日子里成为更好的人。” —管理力大师，J-罗伯特-克林顿博士。⁹
- “冲突可能由外而生—也就是说，来自非信徒—也可能由内而发—来自信徒。有时，来自内部的冲突是最难面对的，因为管理者对信徒有更高的期望。事工冲突，就像一般冲突一样，考验管理者的个人成熟度。我们真正的本质会在危机中揭示出来。冲突处理的重要性不在于学习解决问题，而在于它在揭示性格方面的价值。”¹⁰

- “我们被呼召首要的是爱上帝，并彼此相爱—尊重每个人的需要，如同尊重自己的需要一样。爱需要坦诚。爱不是摆出一张友好的面孔，却内心充满了分歧。爱也不是把自己的观点扔到那些与自己不和之人的面前。在这两种选择之间有一条出路，但这并不容易。” —比阿特丽斯·佩特¹¹
- “国外有一种观念，认为不与人对质或告诉他们有关他们表现的真相是比较仁慈的，因为这会给他们带来痛苦。现实情况是，虽然在短期内，将事情掩盖起来可能更容易，但从长远来看，这通常会造成更大的痛苦。它剥夺了人们解释自己立场的机会，并阻碍了冲突各方之间关系的发展。它还可能使人们在基督徒生活中陷入困境，因为未回答的问题被反复琢磨，对真实或幻想中的不公正的记忆不断发酵。” —凯斯·多诺万博士¹²



圣经中有关冲突，却又鼓舞人心的例子

- **圣经中冲突的例子：**圣经中有很多关于双方发生冲突的例子—其中一些是：撒旦与上帝的冲突（以赛亚书 14：12-19）；保罗、巴拿巴和约翰马可在他们第一次跨文化的传道旅程中发生冲突（使徒行传 15：39）；大卫和拿八发生冲突时，亚比该作为中间人进行了干预（撒母耳记上 25：1-39）；耶稣是人类和天父之间的中保（中间人）（提摩太前书 2：5）—他通过他的死带来了和解（哥林多后书 5：18）；耶稣与那些在圣殿做买卖的人发生冲突（马太福音 21：12）；在早期教会使徒遇到事工过度的困难—他们通过选举执事找到了解决方案（使徒行传 6：1-6）；两个女同工在彼此相处中挣扎（腓立比书 4：3）；彼得与巫师西门的冲突（使徒行传 8：9-24）；保罗与巫师以吕马的冲突，主因保罗的话使以吕马失明（使徒行传 13：8-11）；铜匠亚历山大（提摩太后书 4：14）等等。
- **圣经中冲突的步骤：**当我们与某人发生冲突时，我们可以遵循以下步骤：¹³

- **忽视过失：**“人有见识，就不轻易发怒。宽恕人的过失，便是自己的荣耀。”（箴言 19：11）明哲人却静默不言”（箴言 11：12）。你们落在百般试炼中，都要以为大喜乐。（雅各书 1：2-4）。
- **饶恕：**无论是否与冒犯者商议过，或者他或她是否道歉，我们必需放弃报复或偿还的权利，（马太福音 6：12-15；马太福音 18：21-35）。在议论中能保持冷静的态度将防止更多的伤害或愤怒。
- **善待你的冒犯者：**无论他们是否看到自己的过错，你都必须善待你的冒犯者。：“只是我告诉你们，要爱你们的仇敌，为那逼迫你们的祷告。”（马太福音 5：44）。路加福音 6：27,35 “……你们的仇敌要爱他，恨你们的要待他好……你们倒要爱仇敌，也要善待他们，并要借给人不指望偿还，你们的赏赐就必大了，你们也必作至高者的儿子。因为他恩待那忘恩的和作恶的。”
- **商议：**“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。”（马太福音 18：15）
- **谈判：**“各人不要单顾自己的事，也要顾别人的事。”（腓立比书 2：4）
- **调解：**“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。”（马太福音 18：16）
- **仲裁或和解：**“既是这样，你们若有今生的事当审判，是派教会所轻看的人审判吗？”（哥林多前书 6：4）
- **教会的纪律：**“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。”（马太福音 18：17）
- **以和为贵：**
 - ✓ “用和平彼此联络，竭力保守圣灵所赐合而为一的心。”（以弗所书 4：3）

“说对不起和原谅并不容易，但对于那些想要学习创造性地使用冲突的人来说，这些都是必不可少的纪律。” —乔伊斯哈杰特

- ✓ “使人和睦的人有福了！因为他们必称为神的儿子。”（马太福音 5：9）
- ✓ 神的祝福临在那些同心合一的人身上（诗篇 133：1-3）。
- **多样性是一个现实：**我们在个性、文化、性别、年龄、背景、经验、恩赐（以弗所书 4：11-12）、教育、成熟度和许多其他方面，都有不同。我们都是基督的肢体（罗马书 12；哥林多前书 12）。然而，多样性既可以导致冲突也可以导致协同作用——这取决于我们的态度！如果有分歧或不认同，我们可以使我们的差异相互补充、导致协同作用，或者，如果我们的态度是其他人必须认同我的观点，这将导致冲突。
- **战斗和逃跑的反应：**马太福音 26：47-56 间接谈到了战斗或逃跑的反应反射——这是一种防御机制。以下是这两种方式的两个例子：彼得打了起来（51 节），门徒们逃跑了（56 节）。耶稣的反应不是争斗也不是逃跑。他做出了一个选择，在目前的情况下按着神的吩咐去做。
- **冲突是一个时机：**让我们仰望上帝，而不是注视自己。上帝必须是我们关注的焦点：“……他在万有之先，万有也靠他而立。18 他也是教会全体之首。”——歌罗西书 1：17-18；3：17；罗马书 11：36。
- **和好的使命**是赋予我们的：“一切都是出于神，他借着基督使我们与他和好，又将劝人与他和好的职分赐给我们。”（哥林多后书 5：18）

和睦的三个层面



[和平使者：圣经指南解决个人冲突]的作者表示，和平有三个纬度：¹⁴

- **与神和睦：**世人都犯了罪（以赛亚书 59：1-2；罗马书 3：23；马太福音 5：48）。
- **与他人和睦：**耶稣在髑髅地十字架上的牺牲为我们提供了与他人享受和睦的途径（以弗所书 2：11-18）；为了合一（诗篇 133：1-3）。
- **自己内在的和睦：**如果我们不追求与神和与他人的和睦，就不可能体验到内心的平安。当我们遵守神的诫命时，内心的平安就会随之而来。内心的平安是公义的副产品（以赛亚书 32：17；诗篇 85：10；诗篇 119：165；以赛亚书 48：18；约翰一书 3：21-24）。

冲突的起因



分歧或冲突有多种原因：

- **价值观、信仰、优先事项和传统都不同：**保罗教导我们不要为小事争吵，因为我们的意见会有所不同，别人认为是事实的不一定是我个人的看法（罗马书 14：1-4；15：5-7）。一名同工说：
“我认为一个同工最需要的是与具有相同价值观和异象的人或管理者一起同工。如果工作氛围中存在价值观的冲突，那么那名同工就不会持续太久。”
- **宗旨、目标、目的、评估、界限：**一名同工说：“我需要设定更多的目标，对我的事工有更多的评估。我还需要一个职位名称和工作说明，而不仅仅是存在和使自己有用。”另一位说，许多同工由于他的组织内部的变化，而流失了一目标，目的和理想已经发生了变化，他把这归类为“与差会或家庭小组的冲突”，并提到这种情况的一个副产品是未实现的目标。
- **罪恶或自私的动机**或以自我为中心的生活——肉体。
- **妥协：**当人们不履行承诺时，就会产生冲突。他们也可能在圣洁的生活和纯洁性、神学问题、腐败、贿赂、财务的使用、所做工作的质量、承诺等方面做出妥协。
- **方法、途径、方案、活动：**不同的事奉方式。一名同工说：

“与这些当地人打交道压力很大，因为每个人（包括我）对做什么和如何做都有自己的想法。没有‘统一’的看待事物的方式，也没有明显的习惯来找到一个行动方针并坚持下去。”

- **资源的使用：**人、钱、时间、精力、财产。
- **权力分享、决策、服从：**导致许多压力的一个问题是，管理者在没有让下属有参与讨论的机会，没有纳入他们的意见或没有让他们有机会了解整个决策的过程的情况下，做对家庭和单身人士的个人生活产生巨大影响的决定。
- **缺乏爱的实际表现：**缺乏接纳、认可、肯定、赞赏、关怀的感觉一相反地，我们却无情地关注并夸大失败和弱点。
- **恶劣对待他人：**虐待、不公平、不明智的行为、盲点、粗鲁和不尊重的行为、缺乏体贴、不敬虔的反应或态度、恐吓和欺凌。
- **攻击的辩护：**责备和控诉他人会被认为是攻击，被攻击之人就会采取防御措施。
- **缺乏顺服权柄：**一名同工说，他的一些同事是“意志坚定的一群人”，这就导致团队内部冲突。顺服不仅仅是一个单方面的问题一只有当各方都明白如何顺服于主，并彼此顺服时，我们才能在关系完好无损的情况下一起工作。
- **挣扎着想要知道神完美的旨意**一神对事工，生活和优先事项的指示。在这挣扎中，有些人可能会对我们感到不耐烦或沮丧。
- **不完美的主管和管理：**一名同工表示他们在这方面感到沮丧，“我希望那些担任决策角色的人，在处理人际关系时更好地理解问题。”另一名同工也提及，她发现他们的差会，家庭或组织中的不同层面上缺乏问责制，会让人感到压力……再有一名同工感觉他们的管理者缺乏安全感引起了冲突一他们跳槽到另一个他们现在感到满意的地方。
- **不明确的关系：**不清楚自己的角色，或原因。
- **团队和机构内部缺乏相互关爱。**一名同工说：“我觉得同工之间最重要的需要是充分理解他们关系的复杂性，以及明白关系重要的成分是神怜悯的爱。”
- **缺乏差会的关怀：**一名同工认为，机构需要充分考虑人们，以理解和照顾他们。他认为缺乏同工关怀会导致与自己的差会，家庭组或当地教会发生冲突。
- **期望：**不现实的、不明确的或未实现的期望一当我们（或一段关系）未能提供或成就人们所期望的东西时，幻灭随之而来，导致愤怒，绝望，怨恨和嫉妒。
- **情感挣扎和包袱：**一名同工说，她发现情感挣扎和冲突是相互关联的。一些同工带着从未处理过的情感包袱来到禾场。另一名同工如此诚实地承认：

“无论我遇到什么问题，解决方案或缘由通常都在我自己身上：我需要悔改，努力克服不良的性格特征，愿意面对，说出自己的想法，建立健康的界限等等。问题很少出在当地人，我的队友，国家或其他方面。”
- **职位定义不清楚：**职位和职责的定义通常不明确，缺乏界限。这些问题导致超负荷，或导致威胁或有争议的领域。也可能是同工从事错误的类型的工作。
- **性格冲突或差异：**一名同工说：“当我们在国外的禾场时，性格冲突是巨大的，大家需要意识到这一点。”
- **代沟：**不同年龄段的人的观点，座右铭，方法和价值观往往不同，有时甚至好像他们说的语言与年轻同事不同，都能引发冲突。一名同工写道：“我发现与同工的关系非常困难。他们和我属于同一国籍，但属于老一辈。”
- **误解或根本不理解他人或他们的行为或话语。**我们可能在倾听之前，就匆匆下结论。
- **自我关注：**不能够或不愿意考虑他人的观点或情况一不愿意或不能将自己放在他人的立场上。
- **缺乏委身：**没有在任务或关系上尽职。委身是保持团队团结的粘合剂。
- **缺乏沟通：**当人们不知情，也不明白原因时，就会导致不确定性、压力、孤立或排斥，甚至怀疑。

- **缺乏对质：**试图保持和平而不面对冒犯者会导致更多的挫折，压力和压抑的愤怒情绪增加，从而引发更多的冲突。我们需要应用以弗所书 4：15 和马太福音 18：15 中所说的准则。
- **专注于他人的缺点和弱点。**一位作者明智地说：

“当渔民不捕鱼时，他们会打斗……当我们专注于属灵争战时，几乎没有时间和精力去做其他事情。一旦我们忘记我们在推进伟大之王的王国时，我们就开始注意到我们这身穿人皮的人所带来的所有缺点。”¹⁵
- **缺乏明显的成果：**一名同工认为，如果工作的可见结果缺乏，可能会加剧与同工之间的冲突，甚至压制冲突，尤其是在缺乏沟通，管理者没有清晰的方向以及问题被否认时。
- **太不同；太相似：**当我们把太不同或太相似的人放在一个团队中时，可能会导致冲突。完全对立的人，会导致我们先入为主地去处理紧张关系。当太相似时，可能会导致竞争。
- **属灵争战：**撒旦渴望通过攻击我们来阻碍我们的工作（以弗所书 6：11-12），给我们喜爱的人带来混乱，怀疑和不和谐的关系——这是错误的战斗！有些人会真实地依靠神的大能来解决问题，带来成长，而另一些人则把所有的冲突和问题都归咎于属灵争战。
- **跨文化和跨文化情境以及文化冲击。**一名同工证实了这一点，她说：

“在跨文化的情况下与国际团队一起同工是一种祝福（丰富），但也带来了许多冲突的可能性，特别是当每个人都还在适应新的跨文化环境以及新的团队和事工结构时……我想念肢体关怀。”
- **朋友：**朋友之间冲突的起因如下：自我为中心、不受控制的愤怒、嫉妒、流离失所、排他性、不切实际的期望、占有欲、幽闭恐惧症的亲密感和个性冲突。

一位来自澳大利亚的医生，《在压力中成长》一书的作者说，我们关系失败的原因如下：¹⁶

 - 在我们过度忙碌的生活中，我们没有腾出时间培养人际关系。
 - 我们害怕真实的自己会被人所知。
 - 我们避免沟通和化解冲突。我们认为不对质是比较仁慈的，从而避免在深层次的诚实分享，避免因此造成的困难。
 - 不确信：我们不确信什么是利害攸关的。当我们表现出合一时，世界就会确信神就是爱（约翰福音 17：21-23）。



工作中的冲突



事工和援助工作者经常在团队中，不仅在工作中，即使在下班后也都有很多时间在一起。因此，处理好工作中的冲突至关重要。完整压力管理工作手册中的以下原则可能会有所帮助：¹⁷

- **避免有太多的事情要做：**有动力、野心太大、过度投入、过度劳累、排得紧紧的多个截止日期……可能都是冲突的陷阱。
- **难相处的人：**避免试图改变他人。而是尝试改变关系，尤其是专注于沟通。没有沟通，怨恨和不满就会蔓延，而对你和他人的错误和毫无根据的假设将保持不变。表达你的想法并澄清问题。倾听他人，关心他人并建立关系。
- **澄清期望和工作职分范围：**讨论并确立对工作的期望，以及工作职分范围，目标和目的，界限，方法等。我们需要分配自己的工作职责，重新安排职责，寻求帮助，学会说“不”，并对加班设置限制。
- **专注于问题**和你的工作，而不是他人本身或他们的个性。
- **寻找一个双赢的解决方案：**相互提醒，你们都是站在同一战线上的，而不是对手，一起冲向终点。确保同事和他们的想法得到倾听，他们的需求得到满足。偶尔也要愿意牺牲自己。

- **集体地欢迎冲突：**如果冲突是稀少的，在控制之下的，并以良好的沟通为标志，那么它可以成为工作场所的一个健康方面。对同工进行冲突教育，并在必要时，鼓励这方面的心态。以高层为榜样，欢迎交流相反的观点，评估发言、说法，鼓励建设性的批评和新的建议作为潜在的成长经验。欢迎众所周知的魔鬼代言人——认定他们对制衡至关重要，他们让我们在正直上负责。
- **集体准则：**每个差会，家庭小组和教会都有关于申诉、冲突和上诉的准则。如果你无法化解冲突，请使用这些方法。寻求帮助！
- **不要认为失败是一种罪：我们需要**认识到，如果我们真的努力过，就继续前进吧，这并不是罪。机构很少认同，当一个团队因冲突而解散时，应该要帮助这些成员找到另一个更合适的团队或职位。我们常常坚定不移地要求和解，或者以要求他们放弃的方式来判断和拒绝他们。数以千计的宝贵的委身团队成员就这样失去了。使徒保罗无法化解约翰马可的问题，但这也并没有取消他或巴拿巴的资格。相反，他们组成了两个新的团队，并到达了整个小亚细亚和欧洲的大部分地区（使徒行传 12: 25; 15: 36-41）。
- **之后，将它抛掷脑后：**当每天与对手一起工作时，懂得如何将冲突抛在脑后而不纠结于此是至关重要的。冲突结束后，要善待他人并继续前进。请参阅下面的冲突之后。

忽视或避免冲突的后果



有些人认为最好是不要有冲突，因为冲突本身被认为是不好的，不成熟的和不敬虔的。他们的口号肯定是“不惜一切代价保持和睦！”然而，当不允许冲突发生时，往往和睦的反面就会发生。忽略或避免冲突的一些后果如下：

- **由于冲突不允许扩散，**怨恨、苦毒、不满和愤怒就会发展到爆炸、关系破裂、仇恨、枯萎、退缩或冷漠的地步。
- **关系往往停滞不前：**他们被剥夺了亲密、透明度、成长、诚实、对自我和他人的理解和意识。这些浅薄的关系会带来厌烦。
- **必要的改变：**非常必要的改变没有进行，甚至改变的希望也很渺茫。
- **个人成长受到限制。**
- **最强者获胜：**在没有对抗的情况下，只有“强者”获胜，但他/她会失去身边的所有人。胜者为王，赢得对质却输掉全世界。
- **功能失调的冲突：**如果不断避免或回避冲突，冲突可能会在本质上变得不正常——请见下文。在一份资源中，对破坏性或功能失调冲突的三个特征进行了如下描述：¹⁸
 - 若冲突经常发生，或者在一段关系中的互动中占很大比例。
 - 旷日持久的冲突，可能采取极端形式，如攻击性。
 - 即使是轻微的冲突，在结束时，持续地脱离接触或退缩联系也可能产生破坏性。当我们不断地避免或脱离冲突时，建设性的解决方案可能就会受到阻碍。
- **减员（流失）：**一名同工写道，

“我个人认为，同工通常不是因为当地人民而离开禾场，而是因为他们与其他同工相处困难。”

化解冲突的好处



一位基督教管理大师发表了一个富有洞察力的评论：

“冲突虽然充满了负面影响，但也有积极的创造性的一面，这一点非常重要。大多数管理者

并没有从积极的一面中受益。从人的角度来说，经历冲突的处理已经够糟糕的了。但更糟糕的是，经历它而不从中获益。冲突是上帝常用于激励管理者进行反思和向上发展成熟度模式的管道。”¹⁹

冲突中对我们有利的一些好处是：

- **尊崇、信靠和仰望主：**冲突是一个理想的机会，让我们相信那有能力的主（歌罗西书 1：16-20；3：17；罗马书 11：36）。
- **除去自己眼中的梁木：**冲突帮助我提高自我意识；审查自己的态度；更多地了解自己；深入了解自己的动机；并理解某些事情困扰自己的原因。冲突可以处理自己的缺乏安全感、自我中心、内疚、对失败的恐惧、骄傲、独立等。
- **更多地了解对方。**
- **你的不满就会减少：**当你以善意的方式向你弟兄指出他的错误时，你的不满就会减少。
- **提供了机会来学习悔改、复合、饶恕**和提升你劝人和好的能力（哥林多后书 5：18）。
- **性格发展：**上帝使用冲突来指出性格中需要改变或完全缺失的地方。这是上帝精心策划的机会，刻意让我们的性格有发展的可能。如果我们回应得好，就会带来改变：长成基督的样式，放弃主权，就会得到更多的恩膏。
- **冲突可以巩固长处。**
- **更多地爱上帝和他人：**冲突可以创造机会，来证明你爱上帝和他人胜过爱自己。
- **澄清气氛：**冲突可以通过健康地发泄挫折感来澄清气氛。虽然冲突最初会引起压力，但如果能够满意地化解它，就会缓和局势。
- **重新激动力，**提高专注力和生产力，促进集体的成长和成熟。
- **更好地了解他人和被他人理解的机会。**
- **避免同样的错误：**一个避免将来犯同样错误的机会——一个学习的经历。
- **加强团结，**唤起上帝的祝福（诗篇 133）。
- **学会坚持自己的主张。**如果你的自信从未经过考验，它将永远不会成长。冲突肯定会考验它。
- **学会求助于权威。**权威人士不仅要管理，而且还要保护，在冲突局势中公正地判断，并使我们成长。了解你的差会、家庭小组，或教会的申诉流程并加以利用它。
- **减少自然减员：**研究指出，未化解的冲突是同工为时过早回国的主要因素之一。
- **增强辨别能力：**当事工发生冲突时，我们需要辨别技巧——学习以敬虔的方式与他人交往沟通，同时也要分辨什么是来自上帝的，什么不是一管理事工的属灵原则，例如健康的关系。

我们在冲突中的倾向



当我们处于冲突中时，我们的肉体可能会支配我们，使我们会有以下一种或多种不良的反应：

- **强烈的情绪：**彰显愤怒或强烈的情绪，哭泣——这些可能是为了解除对方的愤怒，猜忌或怀疑或操纵对方，以便在没有谈判的情况下达到自己的目的。
- **争辩：**我们评判、批评、说闲话、诽谤、顶撞、不认可、不信任、拒绝、压碎、甚至仇恨、竞争、或者我们变得难以取悦。要守住你的舌头（箴言 18）。



-
- **逃离：**感到脆弱，因此想要逃跑，辩护或躲藏；根本不说话，或者不公开或透明地说实话；隐藏自己的真实感受；退缩。
- **忽视或否认冲突**—假装它不存在。与其压制或避免冲突，不如为冲突事故祷告并与合适的人交谈。
- **我们结束了这段关系**却没有做出真正的努力来化解问题。我们宁愿保持自己是对的，也不愿为了延续关系而做出牺牲。
- **发表攻击、伤害、割伤、震惊、瘫痪、拒绝或贬低的言论。**我们也可以不诚实或讽刺，或者反击对方所说的一切。
- **击打脆弱的地方，**透露秘密、抱怨、批评、判断、谴责、攻击、击打或指出失败。

盲点的原因—阻碍了看到彼此的观点



有时，即使在我们自己的文化中，也好像在与外星人交谈，我们有时不被理解，也不总是真正理解对方。我们也无法看到自己真实的样子。为什么？让我们看看以下不确凿的原因，这些原因导致了我们的盲点和看不到别人的观点：

- **文化差异：**我们需要避免将动机附加到他人的所有行为上。如果你不确定，就要询问。
- **家庭和一般背景：**动机被排除在外。
- **不同的视角：**如果把一个杯子放在两个面对面的人面前，哪一边是杯子的耳朵？两者都是正确的。两者都有道理。房间何时算为整洁？何时工作算是正确完成？这取决于观看者的观点。
- **代沟问题：**每一代人都有自己的挑战，但努力缩小我和另一代人之间的差距会提升相互的理解。
- **胜利心态：**我必须不惜一切代价（竞争）赢得胜利，即使在这段关系中也是如此。
- **自私：**过于重视自身的利益。
- **提升自我或扩大小问题：**将小问题提升到基本原则、价值观、规则和真理之上。把小问题弄得很糟糕。
- **将道德或属灵价值观添加到仅仅与个性，背景或文化有关的东西上。**

如何减少或降低冲突²⁰



- 这是为了减少（或结束）对抗、敌意、刺激、愤怒和感知到的威胁。这是为了实现停火和放下武器。
- 保持休战、和平、安宁、冷静、休息一下。
- 有降低冲突热度的愿望。
- 以仁慈和尊重的态度对待冒犯者。
- 退一步—重新思考和计划你的处理方法。然而，这并不意味着你是被动的。
- 你具有化解冲突的技能和知识，或者有人在这方面帮助你。
- 将你的注意力集中在问题/过错上，而不是在个人身上。
- 分享或讨论过错事实以及你对过错事实的理解。
- 分享或表达你的感受，并揭示脆弱之处：感受或行为的原因。倾听他人的感受！
- 讨论前进方向的选择—讨论未来期望的可能变化；要避免的问题/行为；所期望的行动，行为或态度。讨论你们双方都想要的，不仅是你们不想要的，还要确保你试图帮助对方得到他或她想要的。
- 讨论并商定未来的行动，态度或方法将如何变化。

- 承认并供认你的错误和你对冲突的贡献。
- 悔改（这包括行为的改变）并互相饶恕，用言语表达。
- 表达你如何以及为何重视这段关系，并希望它继续下去。
- 纠正你的行为和态度。改善关系，以实际的方式表达爱与承诺。

有些人宁愿跳过上述几个步骤，或者更糟糕的是，他们从在升级中的冲突跳到降级的最后步骤之一：说他们很抱歉并继续前进。这可能会增加对方的沮丧、愤怒、不信任或敌意。无论桥梁（关系）今天在哪里破裂，明天可能会再次破裂，最终可能会失去这段关系。

对冲突作出不健康反应的原因



由于以下原因，我们以不健康的方式处理冲突：

- **内心没有平安：**我们还没有获得与上帝，他人和自己内心的平安，缺乏平安就会投射到我们如何处理冲突中。
- **我们还没有从过去的创伤中痊愈。**我们仍然相信仇敌通过这些伤害对我们的心说的谎言。这些谎言导致错误的思维和失败的自我对话。当冲突或困难出现时，它们无意识地（或有意识地）决定了我们当时的反应。问问自己，你是和现今的朋友联结关系，还是和过去的鬼魂打交道。得罪你的人可能会让你想起过去的某个人或某段关系，例如语气、眼神、手势等。
- **未满足的需求：**这似乎类似于上面的“我们尚未痊愈”，但也可能有所不同。我们可以试图通过使用错误的“善行”，过度忙碌，讲道，辅导和传福音等基督徒工作，来满足我们每天对上帝的渴求。我们可以牺牲我们与神以及与生活伴侣的关系，但由于未满足的需求而引起的干渴，从而引发冲突。
- **我们没有好的榜样**向我们展示如何妥善地管理和化解冲突。
- **我们不善于沟通：**我们不知道如何以有效，自信和非威胁性的方式，来传达我们的需求，愿望和内心的渴望。
- **高压：**当我们长期地承受高压时，它会降低我们对冲突的容忍度和我们承受他人弱点的能力。在这些时候，以健康的方式来处理我们的冲突通常会使我们更加挣扎。
- **我们相信**关于冲突不真实的说法，并将它视为不惜一切代价避免的事情。我们中的许多人需要巨大的心态改变，然后才能失去对冲突的恐惧或轻视。
- **以自我为中心的欲望：**由于我们被训练以自己作为宇宙的中心而生活，并且由于他人的罪恶，我们怀疑自己在冲突中做出明智决定的能力。于是我们表明自己的立场，拒绝让步，在自私中与他人竞争和伤害他人，而不是爱和饶恕他们（马太福音 18：21-22）。
- **撒旦的计划：**撒旦不停地攻击上帝的子民，使他们在追求上帝，爱的关系和做祂的工作上灰心，迷惑和失败。他攻击我们的最有效方式之一是批评、残酷的对质、怀疑、争论、不团结、闲言闲语和苦毒。这通常来自那些应该是最爱我们的人（马太福音 20：20-28；使徒行传 15：39；11：2-3）。

沟通的三个方面



特别是在冲突期间，请记住，沟通包括以下内容：

- 言语 — 10%
- 语气（态度） — 40%
- 肢体语言（态度） — 50%

一般提示



- **行动：**当你看到以下情况时，请采取行动：情绪高涨或受到伤害；潜在的损失很高；当意见被强制执行时。一名同工明智地评论说：“在人际关系方面，我们都有选择。对这段关系的责任不是由对方来承担的一这个责任是我一个人的。”
- **宜早不宜迟：**努力尽快达成化解方案，不要让事情继续蔓延和恶化。另一方面，如果你还不确定你想要终止什么行为或你想要些什么，就不要过早地谈判。
- **经常需要改变对冲突的看法或观点。**发生冲突不是罪，但重要的是我们彼此和解，要彼此相爱。这种爱可能包括以爱心去面对谈判。
- **先和自己对话：**明智的做法是问自己以下问题：
 - “我真实的感受是什么？”例如：我是否感到受伤？还是愤怒？孤独？无助？沮丧？
 - “我为何会有这种感觉？是什么行为触动了这种情绪，我如何解释这个行为？”例如，我是否感到被控制、不被尊重、被忽视、被侵犯、被遗弃、被虐待或被认为是理所当然的？
 - “我是如何促成这场冲突的？我的哪些行为和态度应该改变？”（诗篇 139：1-5）为错误的行为和态度悔改。准备好谦卑地向冒犯者道歉。
 - “我需要的是什么？”我必须先确定这种需要，然后再与我的冒犯者交谈。
- **外向者与内向者：**外向者会想立即谈论这个问题，立即处理问题的所有外在的部分。然而，内向的人首先需要足够的时间来仔细思考冲突，确定为何对这个问题有强烈的情绪，并在讨论之前澄清具体问题。否则，他们可能觉得没有准备好，可能会后悔自己说得太早了。他们想首先在内心处理他们所不高兴的事情，以及因素。要找到一个对两者都有效的中间方法。
- **写下来：**首先花点时间弄清楚你认为错误的地方。写下你想对冒犯者要说的话，可能是一个非常有用的准备流程。对于某些人来说，写可能比说要好得多。为什么？因为纸是有耐心的；你可以花足够的时间来考虑写些什么；你可以删除不适当的陈述或词句；纸不会很生气，不能争论，不能哭泣或皱眉头。有些夫妻如果能坐下来，先写下对双方所要说的话，然后才讨论，会更好地化解冲突。
- **先放下小问题：**先针对大的问题，因为它们通常是最困难的。一旦它们被化解，较小的问题就会变得更加容易。
- **坚持每一次只处理一个点：**不要满场跑，也不要让对方这样做。如果不行，就找一个中立且受人尊敬的调解员。
- **保持低强度：**这是公平竞争的规则之一。放声大噪、尖叫、拳打脚踢、发泄和无法控制的哭闹都是不健康的冲突解决方式。
- **聆听：**我们平均只听到别人所说的百分之 20 的内容。倾听在冲突中至关重要，但在此时也是最困难的。倾听是关乎关系……倾听是一种行为……它绝对不是评判。它是关于专注，接纳对方的信息，寻求理解他们和他们的信息，它也表示伸出联结之手。这是很难。这是关于建立融洽的关系。接受他们可以结束孤独和孤立，并且他们可以表达宽恕。我们拥有两只耳朵和一张嘴巴，所以应该多听少说。出于这些原因，倾听他人是至关重要的。
 - 这有助于他们摆脱孤立，并促进成长。
 - 他们将学习如何澄清自己的思维。这让有关各方看清楚手头问题的真实角度。
 - 它减轻了沮丧、愤怒和敌意。
 - 他们可以在自我意识中成长，识别自己的感受，并以更健康的方式表达情绪。
 - 当他们知道我们足够关心倾听时，亲密、温暖的关系就会被建立起来。
 - 它鼓励对方做出贡献，或表达自己。
 - 它创造了一个忏悔的机会：
 - 它可以净化心灵和内疚感。
 - 它解除了良心的不安，使我们能够与他人交谈。

- **温和与苛刻的处理方式：**对问题要严厉，对人要温柔。继续爱他们（爱是行动和行为），即使冲突尚未化解。²³

温和的方式	苛刻的方式
他们是朋友。	他们是对手或敌人。
他们的目标是达成协议。	他们的目标是胜利。
为建立关系做出让步。	要求让步作为关系的先决条件。
对人和问题柔和。	对问题和人强硬。
相信他人。	怀疑他人。
轻易更改你的立场。	坚持自己的立场
为改善关系提出建议。	进行威胁——“如果你不……”
揭示你的底线或边界。	欺骗/隐藏你的最后手段。
同意单方面的失去，以获得协议和更好的关系。	坚持以片面收益作为达成协议的成本或代价。
寻找他人可以接受的答案。	只要你个人能接受的答案。
维护协议和关系。	只保持你的观点。
尽量避免意志的斗争。	试图赢得意志的斗争。
屈服于压力。	造成和增加压力。

- **行为与本人：**关注行为和行动一而不是他本人或你所认为的他们的动机。如果你能有效地将行为与他本人分开，你将能够无条件地爱这个人。执行以下几点：
 - 问他们做了什么，当这一点清楚时，温柔地问原因，不需辱骂他们。
 - 如果我们关注他们的行为或行动，而不是他们的个性、观点或一般性，那就会肯定了他们的自由和改变的可能性。
 - 建议未来情况下所需的其他行为/选择。
- **真理与策略：**坚持真理，承诺只说真话，但要有仁慈和爱心，保持对他人的尊重。这不仅是指着有技巧和圆滑地说诚实话，而且是指着要诚实，透明，真实和真诚（以弗所书 4：15，25）。西方人可能会说“太多了”。
- **保持文化敏感性：**在化解冲突的过程中保持文化敏感性一处理和结束的方法将有很大不同。有些文化大声化解冲突，甚至咄咄逼人，而另一些文化则非常尊重地悄悄地化解冲突，或者间接地通过双方的中间人，为双方挽回面子。
- **战斗或逃跑：**我们可以做出两个极端的反应：战斗或逃跑，就像动物世界一样。每种动物都可以教我们一些关于战斗或逃跑的知识：
 - 善于逃避模式的动物例子：鸵鸟将头埋在沙子里，躲避冲突；章鱼紧紧抓住敌人或向敌人的眼睛喷墨以便逃脱；鹿拼命地奔跑；乌龟缩进它的壳里，外表坚硬，内部柔软。
 - 战斗模式中的动物例子：狮子吞噬对手（加拉太书 5：15）；蜜蜂蜇人，在惩罚对手的过程中献出生命；蛇咬人或向眼睛喷毒；臭鼬发出臭味并逃跑。
 - 人类的逃避反应：重点是我：退缩、逃避、漠不关心、冷漠、否认、自杀、忽视、沉默、拒绝和回避。
 - 人类的战斗反应：重点是我的对手：竞争、单挑（超越竞争对手）、贬低、责备、攻击、反咬、竞赛、袭击、谋杀、控制、诽谤、八卦、勒索和仇恨。

战斗或逃避并不一定是错误的，但由于这些是防御机制，它们通常不是处理冲突的理想方式。当耶稣被关押在客西马尼园时（马太福音 26：47-56），彼得打了起来（51 节），而主的门徒们却逃跑了（56 节）。耶稣的回应是什么：战斗还是逃跑？耶稣的回应既不是战斗，也不是逃跑。他做出了一个选择，坚持完成上帝托付他要做的事。战斗争斗和逃跑是反应，但原谅和爱我的敌人也是一种选择，我把焦点集中在上帝身上，而不是别人或我身上。

- **宽恕：**有时我们可能在开口时，意图放出“鹿”（柔和的回答），而实际上“狮子”（攻击性）却跳出来要吞噬。处理过去的苦毒根源，以及因伤害而产生的判断和誓言是必须的。饶恕那些侵犯我们的人，这样就不会玷污或伤害他人，尤其是在冲突中。
- **观察与假设：**注重观察到的内容，而不是结论：
 - 推测动机是一种判断。我们根本不确知原因，就像我们有时甚至不清楚自己为何要做某些事情一样。
 - 评论你实际看到和听到的，而不是你的想法、假设、猜测或想象。
 - 查清事实。
 - 无论是谁看到或听到了这种情况，都应该在场。
- **表达伤害，而不是愤怒：**大多数愤怒是由于伤害。表达痛苦是脆弱的，为了努力地避免进一步的伤害，我可能无意中用愤怒把我的冒犯者推开。揭露伤害就如摘下面具，为了增进关系。箴言 29：11 说：“愚妄人怒气全发；智慧人忍气含怒。”愤怒会压垮人，使冲突升级（箴言 15：18；29：22）。钉子钉在硬板或一块木头所造成的洞是不能用天然木材的生长去填补的一就像我们伤害他人或对他人生气时，在这段关系和他人身上打出的洞也是如此。
- **足够有用的信息：**当你与对手交谈时，要关注对他或她有用信息：
 - 不要发泄压抑的情绪—它只会造成伤害。
 - 不要强迫他们提供有用的信息—而是你提供有用信息给他人
 - 为某些事辩解可能意味着你是有错在先。
- **轮流发言：**当有很多话题要交流时，首先花 5 分钟，描述你对这个话题的看法（或历史/原因），然后让对方也有 5 分钟的时间。在双方的第一轮之后，每方只花 3 分钟来回应。这就避免了说教或压制的发生。
- **尽可能保持客观：**为了在整个过程中顾全大局，你可能会问自己一些问题，例如“这到底是怎么回事？从长远来看，我想要的结果是什么？”

接近冒犯者的步骤



1. 先找上帝—这是首要的。通过与主谈论倾诉来化解问题。明智的做法是先问自己几个问题：

- 试着找出问题所在。把它写下来可以使问题、原因、个人的需求等具体化，带来清晰感。
- 我的感觉是什么？例如愤怒、伤害、无助、沮丧……？
- 为什么会有这种感觉？这是什么原因造成的？
- 我的对手的哪些行为/言语导致了这些感觉？
- 我如何解释这些行为或言语？例如：我是否感到被控制、被忽视、被侵犯、被抛弃、被虐待、被羞辱、不被尊重、被认为是理所当然的？
- 我是如何错误地促成冲突的（行动、行为、态度、疏忽）？悔改并转离这些。主啊，请指示我将来如何以不同的方式行事。做一个确定的决定，并在这方面寻求神的帮助。
- 我需要或想要什么—现在和将来？有什么变化？
- 如果对方不愿意合作，我该如何进行谈判和/或妥协？

处理你的伤害、愤怒、行动、言语、态度、例如固执。在上帝面前表达和倾诉你的心声—你可以对祂说出你自己而不是你的冒犯者真实的想法或感受。你是否能接受对方有可能是对的。这个伤害你的事

件是否让你想起了过去的某件事或是某个人一童年的家庭，权威人物等?这是什么原因造成的？与上帝谈论倾诉这件事。什么需要改变？你将如何做？谁来为你问责？如果你还没有与上帝彻底解决这些疑问，就不要去找你的冒犯者谈判。

2. **讨论它还是让它过去？** 仔细确定你是否需要与你的冒犯者讨论这个问题，或者让它过去并忘记它。有些问题不值得一提——这就是宽容和耐心是更高的道路。要确定你想通过与他们谈论这个问题的实现目标。如果你决议处理每一个冒犯你的问题只会让人见你避而远之。如上所述，上面引用的箴言 19：11 谈到宽恕冒犯的智慧，箴言 11：12 以同样的方式谈论闭口不言。
3. **先调和关系：**在试图解决问题之前，先调和关系。对方必须感觉得到你平易近人的，并且愿意在没有苦毒的情况下倾听和谈论这个问题。如果他们看不到通往你心里的桥梁，或者道路似乎布满了荆棘，他们就不会走向你。通过以下方式实现此目的：
 - **接受**人们的恩赐和观点，不要过度自我防卫。在与他们交谈时，想一些你能肯定他们的话。
 - **宽容：**不要对他人的喜好过于恼怒或不安。
 - **饶恕：**要善待你的冒犯者。你的语气，肢体语言和行动将会比你的话语来的可信。
 - **表达你要维持**关系的愿望。“我重视我们的关系，并希望让它变得更好，避免阻碍它的东西。”
4. **我该怎么说？** 仔细考虑并思考你将要讨论的内容，以及如何讨论。你甚至可能需要决定避免说些什么。如果有帮助的话，先把它写下来。它可以帮助你保持在正轨上，而不会被原始的情绪所分心。对于那些外向的人（在思考之前或思考时发言的人）可能有帮助。对于那些在试图处理冲突时变得紧张，或害怕自己不能驯服情绪的人来说，这也是有帮助的。
5. **表达交谈的欲望：**当你去找你的冒犯者时，你可以大概这样说，“我感觉到你感到被冒犯了……我们能谈谈吗？我太重视我们的关系了，不能让它过去。”或者“很明显，我们对这件事有不同的看法……我们能谈谈吗？”
6. **中立的地点：**最好在一个中立的地方见面——而不是在你或他/她的家里或在他们地盘上。
7. **使用“我”的**讯息而不是“你”的讯息来表达，避免指责他人。以“你做了这个……”开头的陈述往往会加剧冲突。更少指责性的短语可以避免人们变得防御性，例如：“我遇到了麻烦因为……”或者“我感觉……”²¹ 例如：

“你”开场白	“我”开场白
你让我生气	当你……我感到生气
你在判断和拒绝我。	当你……我感到被拒绝
你把一切都怪在我身上。	我不喜欢被指责……
你试图管理我的生活。	我希望能有自由地说“是”。

使用“我”作开场白向对方表明，你对自己的感受负责，而不是责怪对方，例如保罗在哥林多后书 2：1-4 和 12：20-21。另外，参考箴言 16：21-24。完整的“我”的开场白包括说你所想要或需要的内容，例如：

“我感到 _____ [由冒犯性或伤害性行为引起的情绪，例如，愤怒，恼怒，不被欣赏，沮丧，不被尊重]，当你 _____ [对行为的具体，非责备，非指责或非评判性描述]时。]
现在说出你的需要：我希望你 _____ [请准确地说明你希望看到发生或停止发生的事情——你的需要和期望的变化]。”

例外情况：有一些文化（例如德国人和巴西人）认为谈论感情是软弱或娘娘腔的行为。他们宁愿使用“我是……”或者仅仅是直接对质，并告诉对方哪些行为是不可接受的。

8. **只是一些提示：**我在以下只列出了一些与对方交谈时的提示作为提醒。在上面的段落“一般提示”提到，尽量避免做出会让他们感到不安或冒犯的事情—复习以上在“冲突时避免这种情况”中的禁忌列表。
 - **提出问题：**我们不可能理解所有的事情，尤其是当我们意见不同，或者当我们生气或受伤时。澄清问题。
 - **爱这个人：**你不喜欢的是对方的行为，但要向他们表明你重视他们这个人。
 - **聆听！更多地聆听！**在对方说完后，要重复，总结并给予反馈。首先，努力去理解别人，而不是被别人理解。
 - **愿意道歉：**为自己冒犯对方的言行，道歉。然而，不要太早道歉—首先要确保你明白对方真正生气的因素。
9. **请求他们原谅：**对于罪或伤害对方的事件请求他们原谅。对于强势者：要为贬低或轻视对方本人或对方的意见而道歉。观察和倾听对方的感受。谦卑自己，对自己有意无意的冒犯或促成冲突的方式承担责任和负责。必要时改变你的行为。对他们本人及其他的贡献，恩赐或工作表示赞赏。
10. **寻找各种替代方案：**你可能需要就事论事地进行谈判。寻找不止一种可能的化解方案，包括找到远离潜在的进一步冲突的方法。如果无法化解请找出你们之间桥梁破裂的原因，并寻找防止它再次破裂的方法。
11. **如果无法化解**请寻找一个你们都尊重和信任的调解员。这个人需要帮助你们互相倾听和理解彼此。

在冲突中避免这些情况



涉及冲突时，请避免以下情况：²²

- **不要以愤怒的情绪或高声来彼此对质。**拒绝恐吓、威胁或虐待。了解双方的愤怒，是一个迹象，表明你需要在真正的问题发生之前，坐下来讨论事情。用安静、温和的语气说话，而且最好放慢速度。首先轻轻地走一走，然后与上帝交流。当你与对方会面并且交谈到血压升高，音量也随之升高时，那就把它留在一个双方都同意的平静的时间里，如果没有效果，就邀请一个中立的调解人。
- **不要对情绪的爆发做出反应：**以牙还牙以毒攻毒意味着事情的恶化。允许对方发泄情绪，并承认它是合理的。
- **不要把眼泪当作一种削弱对方的武器：**不要用眼泪或哭泣作为操纵工具来达到你的目的或让你的对手感到不安。
- **不要左右他们该有什么感受：**如果你指出他们的感受或应该有什么感受，你会引来强烈的情绪反应，例如：“现在不要生我的气！”或者“你为什么这么有戒心？”
- **不要假设你知道原因：**不要声明对方之行为和话语背后的原因，因你无法看透他们的内心和动机。表现得好像你能看透人心，就是在评判。例如：“你这么说是因为你恨她”或“你是神经病”。
- **不要退缩：**以下做法不能解决任何问题：保持沉默；闭嘴；终日生闷气；抱怨；拒绝谈论这个问题；称其为“禁区”；保持紧张的气氛；期望对方知道你的想法。以善待对方来建立起桥梁，使到对方愿意意见面交谈。
- **不要忽视冲突或问题：**愤怒通常是一个迹象，表明你需要与对方交谈—界限已经被超越了。被忽视的冲突会导致爆炸。不可含怒到日落（以弗所书 4：26-27）。
- **不要指责你的冒犯者—**这意味着审判和指控。
- **不要防卫，为自己辩护或责怪他人。**不要把你的错误或罪归咎于别人，例如“当你迟到时，我就会生气。”“如果你违背诺言，我会生气的。”对自己的态度、言语和行为负责。
- **不要扮演殉道者或威胁**要离开或自杀。

- **不要拒绝原谅和忘记。**在脑海中不断重播事件，并滋养愤怒是内心的毒药。
- **不要惩罚或报复：**放下对他人算账的感觉，报复或要惩罚对方，例如烧他的衬衫、趁对方睡觉时剪她的头发、制造债务、对他或她撒谎（罗马书 12：17-21）。箴言 24：29 “不可说：人怎样对待我，我也怎样待他，我必照他所行的报复他。”
- **不要争论或争吵：**这通常不会给你带来任何好处，往往会使你陷入无意义的漩涡（提多书 3：2，9-11）。
- **不要绕弯子来暗示：**不要以他们不理解的方式暗示或绕弯子地谈论问题。要具体说明确实的观察或哪些具体的行为是应该停止的。
- **不要依赖假设：**不要仅仅根据你的想法，假设或想象来做你的评论。只说明你亲眼所见的或亲耳所听到有关对方的事实。如果其他人看到或听到的事情，要叫那些人也在场。
- **不要提出指控或声明：**在你没有核实整个事情的全部真相之前，不要提出指控或声明。“你从来不帮助孩子们。”如果在生气或受伤时，你想谈论这件事，请具体描述冒犯你的例子。
- **不要相信所有的冲突都有好结果。**理想的是大多数冲突被化解，随后实现和解。然而，期待立即悔改可能会让你失望。在某些情况下，分离可能是最好的解决方案，即使只是暂时的，例如使徒行传 15：39，保罗和巴拿巴不允许他们的冲突阻止他们传福音的异象，也不说闲话，从而为神带来荣耀。如果冲突没有好结果，审查自己的心，与主交通，然后站起来，继续完成他为你安排的任务。
- **不要被愚弄超过两次。**耶弗他仔细地重新评估了他与破坏关系的兄弟们之间的关系（士师记 10：18；11：1-12）。无论对方是否改变，继续饶恕七十个七次。然而，宽恕和信任是两码事。保持关系并爱他们（马太福音 5：43-45），但要明智地分享或允许。约瑟已经饶恕了他的兄弟们，但他在透露自己是谁之前测试了他们的诚信（创世记 42-44）。
- **不要假设所发生的事情有坏的动机——**这通常会导致不必要的愤怒。宁肯等待倾听对方对事件的解释。
- **不要把难题说成一个固定的陈述，**而说成是一个初步性的疑问，例如“你没有付钱给木匠！”相对“你付钱给木匠了吗？”
- **不要攻击他们的性格，羞辱他们**或分析他们的动机和想法。不要攻击对方的个人或他们的性格，而针对的是他们的行为。关注的是具体的行为（他们做了什么），而不是针对对方的性格（他们的人品）。“你是……”——这种的开场白似乎表明我们知道他们内心的动机。将一个行为归咎于他们的整个性格是不公平的，例如，如果对方偷了东西，就说：“你是小偷！”更妥当地说，“当你……我觉得……”（关注于他们的行为导致了我的感受），好让对方有自由地选择改变。箴言 11：12 说：“藐视邻舍的，毫无智慧。明哲人却静默不言。”
- **不要试图要战胜：**如果你赢了，对方就输了，其实当一方输了，两个人都同时输了。也许你让他人为了你得到了你所要的而付上代价。有时要愿意为了保全关系而输掉一场争斗。不顾他人的感受和这份友谊，而无理，严厉的坚持真理可能显明了自己要永远是对的渴求。
- **别在不合宜的时间/地点化解纠纷，**不恰当的例子：当对方有截止日期要完成，在生病，身体过度疲劳，在观看自己最喜欢的电视节目，如果离别人很远，或在公共场合里。家长们，不要在孩子面前争论，宁肯以身作则，以和平的方式来化解纠纷。
- **不要将他们与某个家庭成员进行不利的比较，**例如“你就像你的妈妈（或爸爸）！”或“你姐姐不是这样的。”
- **不要为了加强你的论点而把别人拖入你的冲突中：**父母、孩子、其他家庭成员、最好的朋友，例如“我妈妈说……”
- **不要攻击对方的弱点或不安全感，**例如“你丑死了/你太胖/你真笨。”
- **对于夫妻——不要攻击腰带以下的部分：**不要以性交的退缩来惩罚你的配偶，也不要侮辱性交的表现，例如，“你的床上功夫太烂了。”



- **不要不尊重：**例如，不要以亲子模式对配偶说三道四；不要羞辱，侮辱或贬低他们（或他们的家人或朋友），也不要羞辱他们的意见、思想或推理、个性、观点、习惯或感受。不要通过翻白眼，继续工作或转身离开来表示无视。
- **不要操控：**不要打断对方的话或无视对方，一直说个不停，充分发泄自己的情绪，不给对方回应的机会。必需同意每个人每次发言三分钟，不准打断。倾听对方的感受和想法，例如：为什么你的行为或言语伤害了他们（彼得前书 3：8-11；2：22-23）。
- **不要记旧账：**不要旧事重提，也不要把罪或问题拖入现在的情况。（哥林多前书 13：5）。关注当下的情况，并且要具体地说明。还要确保你讨论未来的行为、行动、互动、态度或处事方法所需的改变，以改善关系。
- **不要从一个问题跳到另一个问题或反击，**尤其是当你看到你被逼到墙角或面临对质时。每次只讨论一个问题，之后才继续下一个问题。首先从最重要的问题开始。
- **不要反击，**尤其是当你看到自己无话可说或面临对质时。避免打口头网球—总是准备好下一个答案，一个新论点接一个论点或以“……是的，但是……”来反驳。
- **不要否认问题：**当你知道你已经做出正确决定，要与对方对质时，就承担问题，坚持到底，直到完成为止。不要因为你的情绪或欲望，或者对方的个性、传统、政策或其他问题而被说服或推脱责任。
- **不要玩心理游戏：**有些人会产生怀疑，以至于对个人观察或经历的事件或言语感到困惑。避免争论所说过的话和看到的東西，以及个人的观点—这不能解决问题，反而会导致神智混乱。
- **不要宣告厄运负面的预言，**例如“你永远不会有任何成就。”“如果你继续这样，那么……就会发生。”
- **不要过早道歉：**这样，对方就会觉得在还没有充分表达自己的挫折感或伤害之前，就不得不“放下枪”或停止争论，感觉像是被操纵。沮丧和愤怒通常会升级，因为没有证据表明你理解或完全听到他们的心声。
- **不要说教，**或进行道德教导，“教导他们一两件关于生活的事情”或引用经文来谴责。
- **说出你想要或需要的：**不要只说你不想要的，而是说你想要/需要的。有效的对质和沟通包括表达自己想要的东西（民数记 27：1-7）。就未来的行为或策略达成一致。
- **真正困扰你的是什么？**不要谈天说地（提摩太后书 2：23-24），说出真正困扰你的事。
- **不要使用不耐烦的肢体语言，**例如翻白眼，轻拍脚或手指。
- **不要使用身体暴力，**拳打脚踢、推搡、打耳光、摇晃、诅咒，说任何想到的话，或发泄你所有被压抑的感情。注意你的态度，言语和行动—说过的话，泼出去的水是无法收回的！如果你感到非常生气，请要求暂且离开，约定另外一个时间商议，或同意寻找调解员。
- **不要一走了之：**有些人突然间离开配偶，而且是带着讽刺的话离开的。这种伤害度就像等于掉下炸弹。这是臭鼬的行为，所发出的强烈恶臭可以持续可以持续多年。离开的那一方一走了之可能会感到解脱，但下一次想要化解冲突尝试将更加困难。
- **不要说绝对性的话，**例如“你总是……”或“你从不……”或者“我不在乎你说什么……”，反而使用这样的开场白句子“我的观点是……”之类。
- **不要假装自己是读心者，**妄下结论或做出假设，例如：“我完全知道你现在在想什么（或者下一步会做什么）。”传道书 10：14 说，“……愚昧人多有言语。”
- **在没听清楚之前不要说话。**努力理解对方，胜过你渴望被理解。
- **不要先问“为什么”，“为什么？”**可能意味着指责或责备，例如：“你为什么又迟到了？”会导致强烈的自我防御性。然而，如果我们先探讨发生了什么事，之后才问“为什么”，清楚的了解实况时，我们可以问行为的原因，但语气是真正想要理解的，而不是滥用。

- **不要对所发生的事情，你行为或言语的动机，或你的言语、感受、态度、需求、意见、失败、遗漏和弱点、不诚实、夸大、缩小、否认或撒谎。**需要对透明度和诚实有一个基本的委身（以弗所书 4: 15）——用技巧来表达真理。以爱而诚实的方式表达我们的真实感受，不谴责或责备。
- **不要过早地找调解员：**在你还没有尝试与‘对方’先化解冲突之前，不要过早地找调解员。必需时找一个公正，受人尊敬和被双方都可接受的人。
- **不要以同样的方式回应：**当你被指责或对方在生气时，不要以同样的方式回应——这只会像火上浇油。
- **不要一概而论，**例如“你们男人/女士总是……”或者“你们司机/管理者总是认为……”
- **除非对方要求你，不要劝告或提供建议，**否则这是一篇不受欢迎的说教。
- **不要将对方视为敌人。**我们灵魂的敌人是撒旦，我们必须与他争战和抵制。属灵争战有时是需要的，以便带来和平或愿意谈论事情与愿意和解。只有当这段关系对你来说很珍贵时，这种冲突才会伤害你，因为你们确是站在同一阵线，而不是相互敌对的。
- **不要问以下类型的问题：**
 - **引导性问题：**它只会限制、约束和强迫对方做出承诺，例如：“你不觉得……吗？”或“你不想……吗？”
 - **惩罚性问题：**这些问题让人们具有防御性，例如“你为什么这么说？”或“你为什么那样做？”
 - **强求苛刻的问题：**它们包含隐藏的命令和操纵，例如“你打算什么时候开始做某事……？”
 - **尖锐的问题，**例如“你在等什么……”
 - **设置性问题：**将对方操纵到脆弱的位置，例如“你不是曾经说过……吗？”
- **不要使用不适当的幽默：**虽然在这种情况下找到幽默并且不要太认真地对待自己是件好事，但当前不是利用讽刺或不恰当的笑话来伤害、贬低、嘲笑或取笑对方的时候。
- **若处在管理地位不要……：**如果你处于管理地位，而冲突是与下属发生的，不要让他们在你的办公室外等待，或将问题搁置第二天。许多人会担心得不能入睡。当你看到他们时，亲切地接近他们，如果时间和地点适当的话，立即讨论这个问题。

冲突之后



- **正确看待冲突：**不要让冲突渗透或流入你生活的各个层面，让一切都变酸。通过专注于充满你生活其他层面的积极事物，来正确看待发生的冲突。不要把注意力集中在那些挥之不去的坏情绪上，而忽略了积极的经历或你所学到的教训。在适当的时候，冲突会回到你的生活中的正确的角度。
- **不要允许自信或自我价值被破坏：**冲突的结果并不能定义你是谁，或者你对跨文化或教会事工的呼召，无论你是赢了还是输了。处理冲突，为它祷告，从中学习，接受失去，让它过去，然后继续前进。
- **如果冲突没有化解**而其他选择也不起作用，请发自内心地饶恕对方。尝试摆脱只会增加不良情绪和想法的日常输入。如果你觉得有必要，就暂时离开你现在的岗位，以便能接纳你的失去，把自己从冲突中抽离出来，重新获得平衡。然后返回继续你的工作，同时保护你的思想和想象力。不要让这种情况使你偏离你的整体目标或方向。掌握改善人际关系，沟通和冲突管理的技能。
- **花点时间与上帝交谈：**冲突会造成很大的压力。因此，要花时间与上帝谈论你的感受。你可以毫无保留地向祂倾诉你真实的感受。为化解方案、观点、智慧、洞察力和成长祷告。用上帝的话语喂养和鼓励自己。
- **对方可能不那么挑剔：**接受这样的可能性，其他人可能对你或发生的事情的批评可能比你自己的批评更少。

- **与对方交谈：**如果你仍然关心对方的想法，就在冲突发生几天后再与他们交流，而不是回避对方或躲避问题。他们可能（或可能不会）仍然有不好的感觉，仍然生气（或不生气），认为你利用了他们，或者已经失去了对你的尊重。然而，现实是，我们根本不知道这是事实。谈论它将有助于澄清这些问题，使你安心。表示你对对方的关心和珍惜你们之间的关系——这将有助于他们（和你）觉得冲突现在已经结束，属于过去了。
- **不要不断地排演冲突：**拒绝在你脑海中不停地按下重复和播放按钮，来重演伤害性的事件过程（以赛亚书 26：3，13-14）。回顾和重演的必要性在于获取有用的信息，重演胜利（作为见证）以灌输信心和勇气，记住所学到的教训，在汇报时或辅导时需要处理的资料，或者（不提及名字）教导他人你从这些事件中学到的真理。
- **学会饶恕自己的错误和缺点，**就像你渴望上帝和对方饶恕你一样。
- **注意你的言语！**如果你心里反复重演伤害性的事件，当你和朋友在一起时，它就会挂在你的嘴边——你的心所念的就决定你的言语（马太福音 12：34；箴言 15：14-16；诗篇 19：14）。如果你需要个人汇报反思时间或个人辅导，请找不会外泄任何细节的专业人士或值得信赖的朋友交谈。确保你的动机是真正想得到帮助，而不是说闲话或报复。
- **在薄弱环节上下功夫：**面对并针对你需要下功夫的部分，例如你的态度，不切实际的期望，未满足的需求，沟通不畅，愤怒，负面的肢体语言等。保持积极的态度，这样你就能在这些环节上得到果效。获取打破循环和克服坏习惯的专门技术工具。必要的话，寻找专业帮助以便成长。
- **继续前进：**饶恕，向前看，站起来，继续前进（腓立比书 3：13-14；创世记 19：17，26）。把冲突抛在脑后。如果你仍然需要面对对方，保持饶恕并善待他。计划并梦想积极的事情。

解决冲突的其他方法



当我们遇到冲突时，有几种流程选项，如下所示：²⁴

- **忽视冒犯**（箴言 19：11）。
- **讨论：**表达你的观点、感受、愿望和选择（马太福音 18：15）。
- **谈判：**遵循个人讨价还价的过程；寻求达成双方都同意的化解方案或协议（腓立比书 2：4）。
- **妥协：**讨论并商定一个彼此可接纳的方案。当马可离开保罗的团队时，巴拿巴接受了马可在他的团队中（使徒行传 15：39-41）。
- **调解：**它类似于谈判，但它包括一个中立的调解人来协助沟通，理解和化解冲突（马太福音 18：16）。
- **仲裁：**争执的双方将争议陈述给一名或多名中立的仲裁员（哥林多前书 6：4），避免民事法庭。他们收集证据（像法官一样），在大多数情况下，当事人将受到仲裁员具有约束力的决定的法律约束。这是因为教会严重地忽视了她的角色，要么教会的决定往往有偏见或不执行，要么这些人离开当地教会去另一个教会。
- **打官司：**当事人利用民事法院的法官或陪审团，但这并不涉及跟关系，态度或性格有关的事。相反，打官司经常破坏关系，也允许任何于品格有关的事情发生（哥林多前书 6：1-8）。
- **管教和基督徒和解。**这种化解冲突的方法通常比任何其他方法都要深入，因为它从道德角度评估态度，行为和性格。道歉、赔偿、改变行为的悔改，饶恕和和解通常是所期望的结果（马太福音 18：17；哥林多前书 5：1-13；提多书 3：10-11）。

冲突的方式

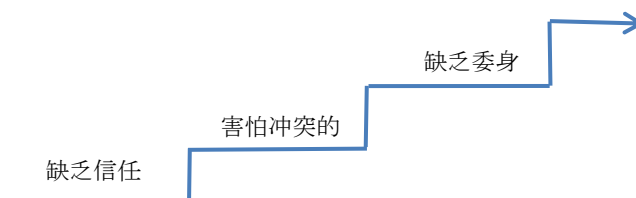


当个人决定参与一个团队一起工作时，提前设定冲突的准则是很重要的。来自新加坡的陈大卫博士访问了一所基督教学校的 70 名教师。他测试了每位老师的冲突化解风格，所有 70 个老师都只有一种风格：回避！此样式在下面（文本和图表）列为“退缩”，“抑制”和“被动”。大多数团队在开始工作之前，不会刻意地建立健康团队动态。健康的团队动态建设的一部分是谈论冲突管理，每个团员首选的冲突模式，并决定承诺要尽力化解冲突，以及如何在团队中实行。团队生活通常有以下阶段：形成阶段、风暴阶段、规范阶段、执行阶段和终结阶段。风暴阶段是规范，工作方式和价值观受到挑战的时候。冲突在风暴阶段开始发生，但正是在这个阶段，大多数团员会想要跳出并给团队打上“坏”的标签。这导致团队没有达到“执行阶段”，在这阶段就可以看到目标的实现或工作的成果。

通常存在着对冲突的恐惧，或者认为只有二等工人才会发生冲突，这导致了对冲突的压制，导致了无法解决的沉默。一位作者列举了商业世界中团队的功能失调，但跨文化事工团队也是如此：

通常存在对冲突的恐惧，或者错误认为只有二等同工才会有冲突，这导致冲突的压制陷入无法解决的沉默中。一位作者列出了商界中团队的功能失调，但在跨文化事工团队中也是如此：²³

- 缺乏信任（这导致……）
- 害怕冲突（导致……）
- 缺乏委身
- 逃避问责
- 不注意结果



这五种功能障碍实际就像金字塔的层数或台阶。“缺乏信任”是最基本的一步，也是导致下一步的先决条件。例如，缺乏信任会导致对冲突的恐惧，而信任也是健康冲突的先决条件——没有第一层，第二层是不可能的。对冲突的恐惧反过来又导致缺乏委身。相反，当健康的冲突被允许并得到妥善管理时，成员们将相互做出委身。这导致问责制，并最终导致结果或实现目标和目的。谁不希望他们能够一起有果效的工作？回避冲突使我们无法取得良好的结果，而这正是我们团队存在的理由。

因此，我们需要了解自己和他人的各种冲突模式或方法，以及如何互补每种模式或方法。我们还需要知道文化的冲突模式，例如：亚洲人是非对抗性的，面对面的冲突大多数不适合，而西方人是对峙性的和直接的。

我们处理冲突的风格会影响个人和群体的互动。我们的风格取决于我们的个性，童年时期的模仿，我们的成熟度和人际交往能力，以及对方也如此。我们中的一些人会比其他人的使用某些冲突模式或风格。明智地选择最适合我们所面临的情况的最佳风格。一个人在冲突中，至少有五种方法可以“妥善地对质”（关怀地面对）：²⁴

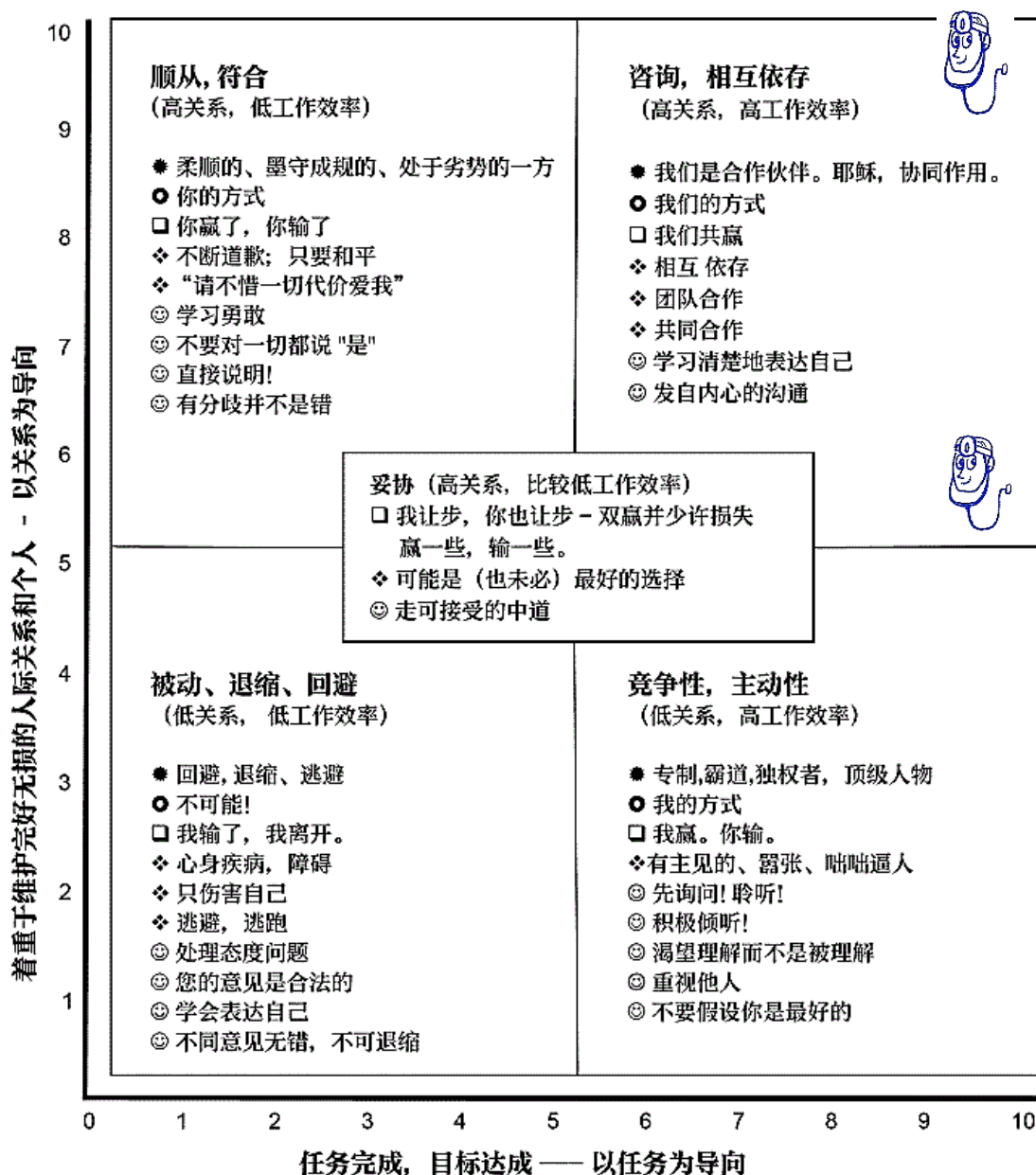
- **回避**：不主动、不合作；推迟；生闷气；拒绝交谈；退出威胁性的情况；回避；沉默；婉转地侧身。
- **迁就**：化解问题的能力弱；通融；勉强合作、不服从和不愿意地自我牺牲、没有主见、忽视或压制自己的利益、意见或需求；遵守；可能有殉道者的心态。
- **妥协**：不主动或不想对抗；对人和问题都很薄弱；两者都不一定会赢，但遵循一条双方都能接受的中立解决方案，以温和性的主动和合作来解决情况。
- **竞争**：我不惜一切代价获胜，侵略性的权力游戏；这个人必须获胜；不信任；对人和问题态度强硬苛刻；竞争；控制和操纵；恐吓；以牺牲他人利益或权利为代价实现个人目标。
- **联手协作**：我赢你也赢；对问题强硬，但对人软和；关系是最重要的目标；迁就；就双方都能接受的解决方案进行谈判；主动；寻找解决方案为止；谈判；双赢。

下一页的冲突模式图清楚地描述了这五种化解冲突的方法。确保你并不总是在冲突模式图的某个区块中作出反应，而是明智地为每种情况选择正确的方法。

有时回避是最好的解决方案，但如果你总是选择此项，这可能是由于恐惧而采取的应对措施，并且不可能进行健康的讨论。如果你总是选择不惜一切代价赢得胜利，你可能会在此过程中失去很多关系。有时我们可以从一个极端移到另一个极端，这取决于我的对手。当耶稣遇到冲突时，他使用哪种方法？他选择了各种方法——最适合当时场合的方法。一名同工认为，他的差会/家庭小组之所以有这么多冲突，是因为禾场在接受同工

进入跨文化事工之前，同工没有被迫处理自己的问题并接受辅导。罗马书 12: 18 说：“若行，总要尽力与众人和睦。”（箴言 10: 8-13, 17, 20-21；马 18: 15-19；雅各书 5: 19-20）。

冲突模式



符号的含义

- = 定义
- = 谁能按自己的方式行事?
- = 谁胜出?
- ❖ = 特点或弱点
- ☺ = 需要学习或培养的事项

帮助他人管理自己的冲突

以下是我们在帮助他人管理冲突时可以牢记的一些准则：

- **保持中立**—当他们分享冲突时，不要偏袒任何一方。
- **集中和成长**：帮助他们更多地关注自己，而不是对方或对方的罪过，尽可能多地了解自己。与其浪费事件的痛苦，不如帮助他们利用它成为最大成长的经历。
- **做反射的器皿**：借着发问来帮助他们了解他们为什么觉得被冒犯。冲突事件与过去有关吗？他们为何会反应过度？提供辅导或推荐专业人士。
- **把他们指向上帝**：鼓励他们与上帝交谈，表达他们的心声
- **鼓励他们尽一切可能化解冲突**：探讨所有可能的考量和看法。
- **询问他们对自己在试图化解冲突所做的努力和结果有何看法。**
- **避免过早提供建议**：首先尝试充分了解情况。
- **帮助他们解决愤怒和怨恨**。如果需要，教他们饶恕、愤怒管理、沟通、自信等等。在新的同工赴禾场之前，需要帮助他们获取这些技能。
- **他们真的想要帮助吗？**辨别这个人是否真的想要帮助。还是只是希望有人倾听并同意他们的观点？
- **拒绝流言蜚语**：拒绝参与闲言碎语或互相诽谤的话题。
- **帮助主动的一方**具体说明他或她在努力化解冲突时，想要对对方说什么，以及他们将何时、何地、如何做。
- **事后跟进**，确保他们已经做了他们决心要做的事情；确定当事者或他们已经来到了一个宽恕的阶段；证实和解已经实现；显示他们正在应用上帝所教导的原则去处理这场冲突。
- **调解**：如果冲突没有化解，就提供你的帮助作为调解人。调解准则见本章第四节。
- **帮助沟通**：帮助双方识别和传达他们的期望—这是建立团队互动的一项重要技能。一名同工说，人们倾向于经常假设认为他们不需要传达期望，他认为这是最有压力并产生冲突的其一问题。
- **培训同工有关化解冲突**，健康自信、调解、愤怒管理、问责制等方面的技能。一名同工说：“若能连续不断有个人进展，培养良好的关系（包括与管理者的关系）和问责制（如何负责，对谁负责），这将大大有助于看到更有效，更持久的同工。”

本节中没有提到关于对质的各个方面。请参阅下面的第二部分：爱中对峙，以获取有关如何正确对峙的更多信息。

第二节：爱中对峙

爱的对峙是化解冲突的关键——在爱中说实话



当冲突存在时，我们可以忽视问题、否认它、压制冲突、掩盖我们的错误行为、绕过冲突、避开、攻击、假设我们是对的，这样就带来一个关于会产生不能发展一个敞开和诚实关系的高风险。更好的选择是以关怀和尊重去面对这个事件。一名同工说，在爱中对峙很重要，因为它与爱他人有关。他说：“我们想要诚实，我们想要真正的友谊，因为一个真正的朋友可以随时与你对峙。一个人可以通过肤浅的接纳来建立关系，而不处理负面的部分，但这会阻碍持久，可信任的关系的发展。对峙是分裂与团结之间的门。它也可以是冲突与和谐，合作和理解之间的一扇门。

大多数人，特别是基督徒，根本不愿意对峙，或者说他们不会有效地去处理对峙。由于基督徒和同工之间关于冲突和对峙的想象或虚构的错误理解，对峙（就像冲突一样）是经常用逃避，回避或忽视来处理。对峙不是拒绝对方，而是一种需要很大勇气的爱的行为。如果我们在某个地方只生活一两年，那么保持外在的微笑，并回避使我们能够化解冲突的对峙，是比较容易，因为我们知道我们很快就会离开。同工往往属于这一类，但如果没有爱和诚实的对峙，冲突通常不会得到化解，而是埋藏起来，在日后抬起丑陋的头，会更加剧烈。

在自己的文化中，化解冲突从来都不是一件容易的事，跨文化冲突的处理更具挑战性。因此，我们必须教导同工如何以充满爱心和适合不同文化的方式去对峙。对峙是一种可学习的技能。学会在不引起冒犯的情况下充满爱心地对峙需要时间，但这是可以学习的。根据韦伯斯特词典，“对峙”的意思是“站起来，面对对方，毫不退缩或回避地面对”。圣经将对峙定义为“……用爱心说诚实话……”（以弗所书 4: 15）。一位作者写道：“我爱你。如果我爱你，我必须告诉你真相。我要你的爱。我想要你说实话。爱我就要告诉我真相……”²⁵

有些人将对峙与报复混为一谈，但“报复”一词的意思是“还击”。然而，当大卫与扫罗对质时（撒母耳记上 24: 3-12），他没有报复。对峙也可以称为“坚强的爱”。爱不仅是无条件拥抱受伤者，更是始终如一地坚持真理，追求公义。

有时对峙可以在没有最初冲突存在的情况下发生，例如，当一个人犯了错误或以非基督徒的方式行事时。出于这个原因，这个主题将在另外的部分中处理，但是，这也将解释重复信息的原因。

定义



- 韦氏词典对对峙的定义是：“勇敢地面对，勇敢地面对某人，毫不退缩或回避地面对。”
- “……对峙的行为是一种礼物，它在说，‘我爱你，也很在乎你，所以我才会提出我们之间的这种差异，因为我们的关系对我来说是有意义的，我重视它。’”——格雷琴·杨森²⁶
- “……对峙是指一个人的行为或态度，根据他人所声明的价值观或委身，而不是根据我的价值观或理念。对峙要求他人对自己所教的或声称重要的事有责任感。它不按照我为自己设立的标准来衡量他们的进步。如果对峙要有效或具有建设性，就必须有一种关怀的关系围绕着它。在关怀关系的情境下，你可以让我对自己的价值观和信念负责，因为我知道你关心并希望看到我在信仰中成长。”——沃尔特 C. 赖特²⁷
- “批评是在没有关怀关系的支持性情境下攻击对方。批评可能针对一个人未能履行他或她的承诺或信念，但对这个人的成长和进展几乎没有真正的兴趣。批评倒是反映了我内心的冲突。因为我处于冲突之中，所以我希望你改变——不是因为我在乎你，而是因为我专注于我自己。”——沃尔特 C. 赖特²⁸
- “果断坚定”可以定义为“以诚实和尊重的方式与他人交流你的感受”，“学会咨询你所想要或需要的东西”和“学习如何说‘不’”——托马斯·怀特曼博士等²⁹

圣经中的对峙



如果我们想充满爱心地对峙，我们需要放弃任何关于对峙负面的，先入为主的观念。如果我们接受圣经关于对峙的说法，我们将更容易调整我们的思想：

- 诗篇 141: 5—“任凭义人击打我，这算为仁慈；任凭他责备我，这算为头上的膏油。我的头不要躲闪。正在他们行恶的时候，我仍要祈祷。”
- 箴言 27: 5-6—“当面的责备，强如背地的爱情。朋友加的伤痕，出于忠诚，仇敌连连亲嘴，却是多余。”
- 箴言 25: 12—“智慧人的劝戒，在顺从的人耳中，好像金耳环，和精金的妆饰。”
- 箴言 28: 23—“责备人的，后来蒙人喜悦，多于那用舌头谄媚人的。”

- 箴言 9: 8—“不要责备褻慢人，恐怕他恨你；要责备智慧人，他必爱你。”
- 传道书 7: 5—“听智慧人的责备，强如听愚昧人的歌唱。”
- 马太福音 18: 15—“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。”
- 马太福音 5: 23-24—“……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。”
- 罗马书 15: 14—“弟兄们，我自己也深信你们是满有良善，充足了诸般的知识，也能彼此劝戒。”
- 加拉太书 6: 1—“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。”
- 歌罗西书 1: 28—“我们传扬他，是用诸般的智慧，劝戒各人，教导各人。要把各人在基督里完完全全地引到神面前。”
- 帖撒罗尼迦前书 5: 14—“我们又劝弟兄们，要警戒不守规矩的人，勉励灰心的人。扶助软弱的人。也要向众人忍耐。”
- 以弗所书 4: 14-15—“使我们不再作小孩子，中了人的诡计，和欺骗的法术，被一切异教之风摇动，飘来飘去，就随从各样的异端。惟用爱心说诚实话，凡事长进，连于元首基督，”
- 提摩太后书 4: 2—“务要传道。无论得时不得时，总要专心，并用百般的忍耐，各样的教训，责备人，警戒人，劝勉人。”

何时对峙



有时，无论我们是否恐惧和我们的文化如何，我们需要顺服上帝的话语去进行对峙：

- **当我们被冒犯时：**当我们被冒犯、忽视、伤害或虐待时，压抑愤怒并不是明智或更属灵成熟的处理方式，而应该以爱的方式向对方表达愤怒（马太福音 18: 15）。健康地表达我们的感受可以防止苦毒、成瘾和其他不良的习惯。
- **当我们冒犯了别人：**马太福音 5: 23-24 说，当我们发现自己伤害了别人时，我们有责任采取行动并纠正错误。这可能不符合“与他人对峙”的规律，然而，我们需要通过道歉，纠正我们的行为和做出赔偿来面对自己—若不这样做，信任仍然被破坏（出埃及记 22: 5-6；民数记 5: 5-7；利未记 6: 1-5；路加福音 19: 8-9；马太福音 18: 22-27）。赔偿和正确的作为让对方相信我们对我们的道歉是认真的，它会重建信任。
- **当我们观察到不敬虔或不明智的行为时：**加拉太书 6: 1；2: 11-14；约伯记 6: 25；诗篇 119: 160-165。有时其他人目睹了不健康或罪恶的行为或态度，例如流言蜚语、操纵、奉承、挑起冲突、秘密、罪恶、不道德行为、情感依赖、性罪等。鼓励人们勇敢地以爱来与犯罪者对峙，就像保罗鼓励提摩太面对那些没有过敬虔生活的长老一样（提摩太前书 5: 19-22）。当我们看到基督徒迷失方向时，没有爱心地与对方对峙和帮助他们悔改，就会使基督的名蒙上许多羞辱。我们认为回避与犯罪者对质是更好，更友善甚至是更成熟的行为；事实是，全世界在看着我们，而我们却没有彰显出爱，也没有显出基督的慈爱，恩典（不配得的恩惠）和圣洁。
- **当差异发生时：**有时我们看到他人生活中发生的事情与他们的话，价值观或信仰相矛盾。以下各项之间可能存在差异：
 - 某人所说的话和行为的差异



- 一个人对自己的评价
- 这个人所说的话和别人对此人的行为的评论之间的差异
- 一个人的行为和外部标准的差异，例如圣经、规则、律法。
- 在对峙时一个人说的和做的之间的差异。

不喜欢与他人对峙的原因



- 害怕被贴上论断、刻薄、挑剔、找茬、自以为义或骄傲的标签。
- 不知如何对峙—怀疑自己的能力或个性。也许过去你经常无法以爱心去处理对峙，或者你的父母塑造了一种逃避式的对峙模式，好像你别无选择。其实，这是一项可学习的技能—没有人天生就会以健康的自信去对峙的技能。最好先在你最亲密的关系中练习。
- 你曾经历过严厉地对峙（或实际上受到批评），因此，你尝到了其中的苦果，不想让别人重蹈覆辙。
- 害怕对方的反应，论断或流言蜚语。
- 他们的年龄与地位或等级都比你高。
- 担心关系会破裂，退缩或丧失。
- 害怕失去其他东西，例如职位、工作、晋升、福利、地位。
- 害怕被拒绝，从而失去彼此之间的友谊。
- 害怕复仇，报复或反击。
- 对犯罪者感到亏欠—“我需要报答他们的恩情。”
- 害怕你的动机被误解。
- 假装一切都很好显得更容易—回避或否认。
- 漠不关心/冷漠/慵懒—我不在乎；何苦呢？
- 害怕失败，例如，无法控制自己的情绪。
- 担心犯罪者不愿意听或不会改变。

由于上述这些原因，在教会和基督徒之间普遍缺乏健康的对峙。不要过分强调积极的倾听而牺牲对峙的良机—化解冲突需要倾听（首要的）和对峙（次要的），两者之间要取得健康的平衡。马太福音 5: 9 指出了建立和平和对峙之间的联系。

对峙的可能反应



我们对峙的反应可能会使冲突升级或缓和：

- 否认或回避事件。
- 将事件合理化，为行为或选择找借口，撒谎。
- 迁就犯罪者和犯罪行为—允许犯罪者逍遥法外，包括掩盖它，掩饰或撒谎蒙骗。
- 用指责、责备、不尊重来进行愤怒的反击。
- 竞争或强行侵略，以至于对方唯一的选择就是离开或被迫服从（毫无疑问的屈服或顺从）。
- 逃往沉默被动伤害的方向、退缩、生闷气、拒绝交流、一走了之、沉默和无精打采。这可能是害怕若有对峙发生就会失去友谊，不惜一切代价保持和睦，但不一定能实现和睦。这也可能以开朗的形式出现，保持一切正常的外观，但拒绝谈论有关之事。
- 受害者形象—殉道者的态度、可怜的我、自我陶醉。
- 操纵以达到自己的目的—权力的游戏。它可能是以被动攻击的形式出现。

- 讨价还价、妥协、合作或强行要求让步——这可能包括照顾自己的利益，例如贿赂，如果他们也让你受益，就让他们赢。
- 改变主题，并从这个角度进行攻击。
- 承认所提出问题的一部分或全部。愿意被说服并接受纠正。
- 进行谈判到双方都能接受的化解方案——就改变行为、方法或态度达成协议。

如何正确对峙



当你需要对峙时，类似的原则适用于上文第一节：冲突管理，在接近对方时的步骤段落中，例如求告上帝等。虽然这似乎是重复，但这些步骤可能对那些需要教导或指导某人以爱心对峙的人有所帮助：

1. **先为情况祷告：**在你接近对方之前，先为情况祷告——这永远是对峙的最佳准备：
 - **审查你的心：**在祷告中，向圣灵敞开心门，让圣灵光照你的心，坦率承认自己的过错，愿意接受纠正，然后再去找对方提起他们的过错（箴言 15：31-32；诗篇 139：23-24）。
 - **你的动机是什么？**贬低他们？伸张正义？要给他们一两个教训？你是带着伤害或失望前往对峙？还是为了澄清并恢复关系？还是帮助他们成为一个更好的人？必需带着正确的目的去行。对峙不仅仅是发泄，不说不快，或者去骂人。而是为了增进关系；或者要求对方停止做一些对你、他人、他自己或上帝的工作产生负面影响的事情。有什么需要改善的？你能提供工具吗？
 - **寻求上帝对他们的心意。**为你自己的态度祷告。祈求上帝赐给我对他人含有爱心、谦卑、温柔和关怀的态度（箴言 15：1；雅各书 3：13-18 和 5：19-20；加拉太书 6：1-3）。
 - **为他们祈祷，**好让他们准备好来接受纠正，就像准备好的土地来迎接好种子一样（马太福音 13：15，23；马可福音 4：20；路加福音 8：15）。撒母耳记上 12：23 说：“至于我，我如果停止为你们祷告，就得罪耶和华了，我绝不会这样做。我必以善道正路指教你们。”
 - **为对峙的正确时机祷告**（传道书 3：7）。正确时机至关重要。当对方正感受到压力，疲倦，身体不适，全神贯注与某件事上或情绪不稳定时，不要去进行对峙。这是否是对峙的良机呢？
 - **祈求主的带领和智慧：**没有深思熟虑和祷告的准备，自发的对峙是危险的。向主祈求祂的意念和话语来与对方交谈（马太福音 7：7；箴言 3：5-6）。
 - **进行属灵争战：**祷告抵挡敌人的阴谋诡计，例如混乱、不团结、不平安、心刚硬和分心。奉耶稣的名，摧毁敌人旨在使你失败的诡计。
2. **要先赢得权利：**在我们和对方交流之前，我们必须首先通过做以下事情来赢得对峙的权利：
 - **有爱的关系：**当我们与对方有爱，关怀和肯定的关系时，对峙可以受到最好的处理（箴言 27：6）。不要惩罚对方——目标是和解，恢复和成长（以弗所书 4：29-32）。你需要耐心、温柔和谦卑（帖撒罗尼迦前书 5：14）。
 - **对峙前的肯定或赞赏，**以及对过去关系或成就的赏识，有助于建立同理心。然而，肯定最好不要在对峙之前立即进行，否则它可能被看作奉承的表现——奉承通常是别有用心（箴言 28：23；27：5-6，17）。肯定，特别是过去给过的肯定（但不仅限于那时），就会像糖覆盖苦药一样。使徒约翰与亚洲的七个教会对峙之前，首先肯定了他们（启示录 1 和 2）。保罗也在对峙和挑战腓利门之前，专注于他的优良品质来肯定了腓利门（腓利门 4：7，14-20 节）。后来保罗表示对腓利门有信心（21-22 节），相信他会做出正确的决定，关心他的未来。有人称之为三明治法——将对峙放在肯定话语之间。一些家庭事工建议以十句肯定话语来平衡一次的对峙，否则肯定的话语可能会被视为拒绝，尤其是对孩子。

- **积极聆听：**沟通是双向的——如果只有一方在说话，那么真正的沟通就不在进行。要注意你的肢体语言，来表示你真的是在聆听对方。非语言的沟通表达出来的意思有可能与你的话相反。倾听对方，并重复你所听到的，确保你听得正确（雅各书 1：19）。当我们彻底听完对方的话时，不仅听到了对方的话语，而且听到了他们的心声，他们就会感到很舒服地在讨论冲突的问题。积极倾听包括要求对方的反馈，有关你所听到的想法。通过电子邮件对峙（特别是当事人缺席或已经离开时）没有机会提供真正的讨论和积极倾听对方的。邮件就好像残酷的批评或拒绝，没有机会改善表现或获得你想要的积极反馈。

- **询问什么是文化上正确的做法：**询问当地人在他们文化中是怎么进行对峙的。平衡的对峙既不会太严厉，也不会太软弱。不同的文化在对峙时可以包括以下做法：挥舞手臂、尖叫、尊重地轻声发言、微笑、发动冷战并回避、告诉除了冒犯他们的人以外的所有人、保持愤怒一年、咄咄逼人或强调性的发言。或是他们派人作为中间人？事后是否有赔偿或和解的礼物？通常有不止一种方式可以敏感或正确地对峙，而且与上帝的话语没冲突。然而，文化不能凌驾于上帝的话语之上。我们可以尊重文化，但是当我们的行为羞辱了上帝而我们拒绝进行对峙时，我们就表明我们将他人（或文化）置于上帝和他的话语之上。



- **避免“不要”的列表：**对峙时，请注意本章前面标题“冲突时避免这样做”下列出的“不要”。
- **应用保罗的价值观：**从保罗写信给腓利门的方式中，我们可以看到一些圣经的价值观和要求，有关以爱心去对峙和责任的范围：³⁰
 - 一段充满关爱、持续不断的关系。在对峙的过程中，尽可能多地向对方重申你们的关系。
 - 对峙者可以认同对方内心的冲突。
 - 从接纳对方所表达的价值观和承诺开始。
 - 对峙者亲自投入解决方案。
 - 冒犯者致力于成长和长期问责。

3. **在爱中行事：**对峙必须以爱心来进行——出于真诚和关怀的努力来帮助对方。“基督的爱”是想给对方最好的，不期待回报或收获。要做到这一点，我们必须首先发自内心地饶恕。伤害、失望、发泄或报复，永远不能成为爱心对峙和建立和睦的动力（雅各书 3：13-18）。如果在愤怒中对峙，会增加伤害和隔离。我们希望的结果是冒犯者因圣灵的感动而自己责备自己，而不是谴责。如果想要在对峙中经历爱或关怀，那么不论断他人是至关重要的（马太福音 7：1）。
4. **将个人与他们的行为分开：**对方是值得被爱和被追求的一是他们的表现或行为不可接受的。把重点专注于不可接受的行为上一向它进行对峙，而不是他们的性格或个性。对方是按照上帝的形象被造的，是可畏的和奇妙的，要牢记它的内在价值（创世记 1：27；诗篇 139：13-14）。爱戴对方会使他或她有更有可能渴望改变，并效法基督的形象（罗马书 12：1-2）。
5. **在对峙中要非常具体和明确——**见保罗与矶法的对峙（加 2：11-14）。然而，避免含糊不清的说法，宁愿以不肯定而不是绝对的口语。与其说“你很懒”，不如说：“我注意到有好几次其他人在工作时，而你却和朋友聊天，我想知道你是否正在努力抵制逃避工作的诱惑？”

如果是关于别人看到或听到的事情，最好让那个人在场。在做出判断之前，先听双方的发言（申命记 17：2-9；箴言 18：17；提摩太前书 5：19）。温柔地问冒犯者他或她做了什么（加拉太书 6：1-3）。当这一点清楚后，询问它发生的原因。宁愿坚持事实和客观的观察、避免仅仅对他人的动机、结论、推测、猜测、道听途说的假设，或凭着你的想法、感受或想象与事实的对立，而进行对峙。

“是我哪方面的问题导致我无法处理好这段关系呢？”——乔伊斯·赫格特。

6. **聆听：**在上一页的“积极聆听”里已经提到了聆听，但值得再次强调。不要说得太多，以免导致单向对话。提出问题，以便你能更好地了解对方和他们的行为。注意你的肢体语言——它可以流露出一丝不耐烦、无聊、沮丧或愤怒，而不是真正在听到他们的内心表达。保持适当的眼神接触。总结或重述你所听到的，并反映你听后的感受。
7. **对峙的结果：**如果对峙进展顺利，最后为对方祷告。如果进展不顺利，可能不是你的错。仔细看看你是如何对峙的，并祈求主向你显明你的处理是否得当（约翰福音 8：32）。如果没有真正的化解方案，你可能需要与对方再次预约，或者同意向中立的调解员来寻求帮助（马太福音 18：14-16）——在本章中，请参阅第四节：冲突中的调解。如果在道德问题上没有获得真正的悔改或改变，请咨询成熟的带领者，即使是在你的差会，家庭小组或教会之外。在行动之前寻求建议是有保护的作用（箴言 11：14；15：22）。你可能需要遵循马太福音 18：17-20 和哥林多前书 5：1-13 中提到的后续步骤。
8. **以恢复为目标：**恢复、救赎和和解始终是管教的目的和宗旨（雅各书 5：19-20）。当管教是必要的，并且对方反应良好时，要恢复他们，不要轻视他们。在整个过程中，跟进是至关重要的。他们是否拥有必要的工具和专业知识的克服和改变？定期为他们心中的悔改和完全恢复而祷告（撒母耳记上 12：23）。
9. **饶恕：**无论他们的反应和行为如何，也无论犯罪的次数，饶恕从来都不是一个选项（马太福音 18：10-22；歌罗西书 3：13）。正如在“功能失调的家庭背景”一章中提到的，饶恕并不意味着我们不设定界限，或者饶恕后，信任马上会立即、完全恢复。然而，无论如何，让你的心远离怨恨和苦毒。

第三节：跨文化冲突

未化解的冲突被认为同工过早离开禾场的主要原因之一，但这是可以预防的。当多萝西吉什在 1983 年对 500 多名同工进行研究时，她发现两个最大的压力源如下：³¹

1. 必要时与他人对峙，以及
2. 跨越语言和文化障碍进行交流沟通。

这些成果是关于跨文化交流和冲突管理的。在自己的文化中管理冲突已经够困难的了，但在另一种文化中，情况就更加复杂了，因为语言、思维、行为、世界观、价值观的不同，以及使用化解冲突方式时存在差异。因此，当跨文化问题和冲突结合在一起时，它可以大大增加同工的冲突水平。由于大多数禾场和同工团队本质上是跨文化的，这使得冲突更复杂化。教导同工，不仅要了解正常的跨文化问题，还要了解各种文化如何以不同的方式化解冲突。如果我们像在本国文化中那样处理冲突，即使在自己的文化环境中处理得好，我们也可能在另一种文化中激起冲突，破坏关系，甚至可能因此失去同工。

非西方同工通常代表所谓的“羔羊文化”，并且通常比代表所谓“狮子文化”的西方同工发言比较少，尤其是在发生冲突时。由于压力，我们可能会在冲突中，完全忘记我们对当地文化的所有了解，很容易回到自己的文化中所使用的方式去处理冲突。非西方同工通常不善于对峙、没那么有固执己见、几乎胆小害羞（像羔羊一样），而西方人通常被看作很有主见、大声喧哗、说得太多、总是显得匆忙、注重目标过于周围的人（如狮子）。

当我们从非常不同的世界观看待这些问题时，无数的冲突都可能导致冲突：决策、管理、资历、处理冲突、职业道德、教会纪律、界限、隐私、如何处理财务和其他资源、道德问题、道德失败、养育孩子和无数的其他问题。我们这些跨文化工作的人肯定会遇到令人困惑的情况，一些最令人困扰的情境，有可能导致冲突。请阅读我的章节，《文化冲击和差异》，以了解各种文化的差异。我们鼓励你深入探讨你处在的当地文化，以便更好地了解他们的观点，信仰，价值观和思维过程。把自己放在他们的立场上，从他们的角度看待冲突的情况，这将帮助你面对来自另一种文化的对方，并帮助你使用他们通常的方式来处理冲突。

在某些文化中，当地人在发生冲突时，会温和而尊重但非常直接地交谈，面对面，并且非常具体地提到眼前的问题，而且大多数情况下，不会失了颜面和关系，尤其是在一些西方文化中。在发展中国家，他们会使用中间人向对方传达他们的不满，温和地、间接地对说，通过肢体语言进行更多的交流，使用犹豫和停顿来表达不同

意见。与冒犯者面对面交谈会让他们颜面尽失（感到非常羞愧），以至于永远无法再次面对对峙者。之后，关系就往往会永久受损和丢失。当他们达成和睦时，他们可以通过中间人或调解人送出和解礼物。西方文化会将这份礼物视为贿赂，或者更糟糕的是，视为侮辱或不愿勇敢地谈论这个问题。如果一个人误解了和解礼物的良好意图，双方的扰动和沮丧就会增加。

在大多数非西方文化中，直率被认为是不礼貌的，因此批评是被压制的。你可能会被告知你做得非常好，而事实恰恰相反。有人可能会间接而谨慎地纠正你，当你不改变时，他可能会认为你在拒绝好的建议或固执己见，他可能会感到沮丧，但仍然不让你知道。他们没有意识到，如果以间接的方式去告知，西方人是不会懂的。关键是要找到肯对你坦诚相待的人。在大多数这样的文化中，与地位、年龄或等级比你高的人进行对峙更是禁忌，但最好是与比冒犯者的地位更高的中间人交谈。他或她将把信息传达给地位或年龄与他或她自己相同或更低的冒犯者。许多问题可能被视为没有真正的本质，并被掩盖了。然而，由于冒犯行为而产生的积怨和诽谤可能会持续多年，而没机会讨论或饶恕。主希望我们生活在和睦与饶恕中，无论是哪一个文化。在某些文化中，他们会从一个小屋尖叫到另一个小屋，讨论冒犯者的问题，以表达他们的观点，同时山呼海啸，让所有人都听到。一旦观点被采纳，和睦共处就是结果，没有羞耻感。如果同工在那种特定文化中以不同的方式做这件事，他们根本不会明白这一点，而冒犯行为将继续下去。

在某些文化中，当地人会猛烈地、大声地、激烈地挥舞着手臂，这样你可能会认为他们咄咄逼人、过度愤怒，但一旦他们公开讨论这个问题，它就会被遗忘和饶恕。在一两个小时内，他们再次成为最好的朋友。在英国环境中，挥舞手臂讲话可能会被视为具有侵略性。在某些文化中，他们会在冲突时，使用触摸来表示和解和友谊的意愿，而在另一些文化中，这可能会在不知不觉中使局面恶化。以合宜文化的方式保持沟通的大门敞开是关键，这样才能实现和解。在某些文化中，犯罪者在对峙时，他会被取笑，例如菲律宾人——他们很快就会明白犯错的要点，而无需公开或直接提及此事。

非西方人可能需要学会更直接地接近他们的西方冒犯者，同时记住，若小心谨慎去处理时，冒犯者就不会感到羞耻。非西方人需要更直率地与西方人交谈，同时比在他们自己的文化中更直接地化解冒犯性的问题。否则，他们可能会冒着西方人根本无法了解这一信息的严重风险，而让冒犯的行为，浑然不觉地继续。西方人通常不会通过间接性的言语、行动、戏弄、冷战或退缩，来看到、听到或理解任何隐藏的信息——他们通常需要直接被告知他们的错误。当西方人（甚至一些国民或其他非西方外国人）发现除了他们自己之外，其他人都知道他们的罪行（我称之为八卦！），他们通常会非常受伤和愤怒。这只会使冒犯者蒙羞，并增加冲突的激烈程度。

在冲突中，有一条对你有帮助的通用的指导原则是，亚洲人和许多非西方文化的人不会在他们的脸上表现出愤怒。在脸上如此公开地表现出自己的情绪，对于被冒犯者和冒犯者来说都是无礼或完全可耻的。在内心，他们可能是很愤怒的，但他们会在外表上用微笑装饰自己的脸。在西方环境中，你很少需要猜测这个人的感受——内心的风暴会写在他们的脸上。在菲律宾文化中，只要一皱眉就被认为是生气的，无论皱眉是为了专注于某人在说什么，还是感到困惑或担心。因此，如果你在跨文化工作时发生冲突，请仔细观察你的面部表情，眼神和语气——这说起来容易做起来难，尤其是当你感到被冒犯，侵犯或欺骗时。

因此，西方人在非西方环境中，需要寻找不对劲的线索——轻微的冷淡、轻微的冷漠、有人不再对你的笑话有反应，以及其他冷战正在兴起的线索。如果西方人对这些线索不敏感，他将完全忽略冲突或冒犯的起因，而非西方人则认为他通过肢体语言和其他不言而喻的线索所表达的没有得到注意。在大多数非西方环境中，接近对方最好的朋友以了解情况——不要直接询问被冒犯的一方。向被冒犯的一方道歉，有时，需要送上和解礼物。

从未以这种方式化解冲突的西方人，可能会要求从字面上遵循马太福音 18: 15。他们可能会坚持认为这是圣经中唯一对峙或化解冲突的方式。然而，基督是我们“中间人”的最好榜样，祂是人与天父之间的中保（加拉太书 3: 19-24；提摩太前书 2: 5-6；希伯来书 8: 6；9: 15；12: 24）当我们在罪中与天父为敌时，我们不能直接接近天父，但我们只能通过我们的中保耶稣基督来接近天父，也只能因为祂在髑髅地所流的宝血成为和好的礼物。即使我们是基督徒，我们也奉基督的名祷告——祂正在为我们代祷（作为中间人）。

圣经中另一个使用中保的例子是当亚比该充当中间人或中保时。大卫和他的手下来找她的丈夫拿八对峙并要进行惩罚。她恳求和解，她代表拿八道歉，并以无花果和葡萄干饼，酒，处理好的羊皮和其他礼物的形式送来作和解的礼物（撒母耳记上 25: 18-35）。因此，如果我们要求以我们在自己的文化中习惯的方式来化解冲突和对峙，或者我们只按照某些经文，我们可能会遗憾地错过了重点。重点不在于用来实现和睦的方法，而在于能够来到饶恕与和解的境界，彼此和平相处。如果和睦与和解是结果，为什么只坚持一种特定的方法作为圣经所指出的唯一途径呢？！

如果我们对跨文化冲突能提供关怀、肯定、鼓励、支持和更好的见解，这将大大有助于延长跨文化工作者在禾场的寿命。

跨文化中的冲突问题



在跨文化环境或团队中，无数的问题都会使人反感，即使是无意的。许多问题都可能导致冲突或需要对峙。我的目标不是在这些段落中讨论所有这些问题，而只是讨论其中的几个：

- **懂得如何说“不”**：对于西方人来说，他们需要在看着他们时直接说“不”。他们不会明白任何其他说“不”的方式，因为对他们而言，其他方式可能传达缺乏勇气或诚实的意思。当你直接说“不”时，西方人通常不会丢脸。一旦你说了“是”，那么这将被视为一个不能违背的承诺，除非它是生死攸关的情况。
- **规划**：人们需要了解各种文化如何计划事件，时间表或任务。西方通常有长期的规划；抽象的规划，承担超出现有知识或经验的任务或目标；以增长和进步为目标的复杂规划；在计划中承担风险，期待更大的回报。非西方计划通常是短期的（通常只有一年）和具体的（局限在一个人的经验范围内）；简单，以现状为导向的规划，旨在保护传统；旨在降低风险的谨慎规划。
- **协议**：了解不同文化如何看待协议非常重要。西方的协议是严肃的、具有约束力、具体细节一成不变、事后无法改变。非西方协议是灵活的，只有大致的方向，但后来他们能够探索各种选择，以便根据需要和问题，包括成本，随机应变和调整协议。
- **管理风格**：许多同工和救援工作者可能期望他们的跨文化管理者会以与国内管理者相同的管理方式，否则，他们可能会被视为无能或不合适。一名来自发展中国家的同工与一位西方管理者一起工作，他说：

“我对我的管理者的管理风格感到非常挣扎。我来自一个在决策中必须征求每个人意见的家庭，我们必须在继续之前就决定达成一致。如果我们不参与决策，我们就不会为此付出我们的努力或承诺。当事情在没有征求任何人意见的情况下被更改时，是令人不安的。当我们不参与决策时，我们认为我们并不重要。但后来我意识到这些都是文化差异，他们的管理风格受到所有这些的影响。如果我们想让事情顺利进行，我们必须互相妥协。”

观察东道国的管理者，看看他们的所作所为，是否是普遍的和可以接受的。大多数西方文化都喜欢一个让每个人都参与决策的管理者，以相对的速度前进，以实现共同目标，他们与下属之间几乎没有权势距离。他们不会被冒犯，也不会对下属提出相互矛盾的问题、建议或意见，产生奇怪的想法。非西方管理者在做出决定之前会花很多时间听取每个人的意见，但会根据他们自己的假设和对所听到的结论做出决定。他们的决定通常不会受到质疑，反对建议者会被视为叛逆，不服从和不忠诚。与相反的建议相比，下属通常不会询问决策背后的原因。管理者和他的下属之间存在很高的权力距离。

管理风格可以从悠闲到专制；从“没有骨气”到无情和彻头彻尾的独裁。一些管理者觉得他们无法改变自己的管理风格。然而，在作者对 2,086 名同工的来源和其他问题的调查中，无论是在第一世界国家工作的发展中国家的非西方同工，还是在发展中国家工作的西方同工，都表明他们的管理者的管理风格是他们第八大压力源。他们的管理者的管理风格比他们的文化压力或与同事的冲突更有压力。因此，管理风格是事工界一个迫切需要关注的问题。因此，至关重要的是，国家管理人应接受全球教育，掌握不同管理风格的技能，如果可能的话，找到更中立的立场，而不必担心失去权威或本国下属的尊重。

不幸的是，一些管理者在无知和默认辈分或工龄的情况下管理——他们往往在管理技能、跨文化纠纷、管理风格、沟通、问责制、授权或财务处理的方面没有任何的培训或经验。通常，他们从他们的管理者那里获取线索，而这些管理者模仿的是一种文不对题，过时的方式来管理团队或部门。如今，所有文化背景的年轻人都在学术机构中接触到新的做事方式。他们往往渴望有更好的管理方式，希望参与决策过程，管理者能认真对待他们的意见和建议并采取行动。他们希望客观地剖析，思考和讨论问题，而不用担心管理者的反击，因为他们觉得自己的地位受到了威胁，认为自己在事情的处理上拥有唯一的启示。他们不再只要盲目地服从命令，或者只提供体力劳动来完成任务——他们想拥有自己的项目并在平等主义的团队中工作。

减少同工流失项目 I (ReMAP I) 研究中出现的四个问题，为了减少同工流动率和留住年轻一代的同工，需要避免的传统方法因素是：

- 专制、独裁或极权主义的管理风格。
- 过度扩大或过度伸展同工的工作范围。
- 期望同工能照顾好自己，而不需要牧养。
- 忽视或否认冲突的存在。³²

若管理风格是跨文化环境或团队中压力和冲突的原因，那我们需要找到有效的方法，在全球范围内为管理风格带来教育和健康的平衡，不分文化、国籍和禾场。

- **所有权，慷慨和控制：**在不同的文化中，我们利用资源的方式将大不相同，并可能成为跨文化冲突的争论焦点。如何慷慨或何时去慷慨，以及给予的数量，将因文化而有差异。在不同的文化中，慷慨给予的原因可能有所不同，例如，主要是在对别人的帮助表示感谢时给予；或为了控制而给予；出于家长式的原因；安顿自己的良心；因为是家人关系；文化义务；给予到造成巨额终身债务的地步；掩饰因贫困造成的自卑感；给予是为了得到或被祝福等等。

所有权的问题就会发挥作用，特别是当需要从他人那里获得资源，借来或借出资源时。在某些文化中，借来的物品可以保留到物主要求为止，归还损坏或销毁的物品并不丢人。在某些文化中，借款是一种



可耻的禁忌，因为个人必须养活自己。维护，花费和利用资源可能是另一个争论的焦点，以及在危机或需要的时候节省资金。财务问题所造成的压力可能会急剧上升，当只有一些人享有特权，或者像窃取资金谋取私利这样明目张胆的事情发生时，特别是针对此类问题进行对峙被视为一种禁忌。当一名同工提到冲突是她认为同工放弃而回国的三大原因之一时，她补充说，她发觉社区生活压力很大，但他们正在努力缓解。她补充说：“我有一个期盼，就是与其他同工在一起将会是绝佳的经历，但事实并非如此，尽管事工一直很好。”

这通常与隐私权、个人空间、财产和时间不再属于自己掌控之下有关，从而造成摩擦和压力。

跨文化冲突中的生存关键



如果你能做到以下几点，你将在日常生活和其他文化中化解冲突时取得最大成功：

- **学习当地语言：**尽最大努力学习当地文化的口语和肢体语言。观察他们做什么（却不要跟着做！），并向文化导师学习。
- **寻求理解**和欣赏你处在的当地文化以及来自其他文化的队友的思想、行为、价值观、世界观和兴趣。这包括更多地了解他们通常如何化解冲突以及他们如何与冒犯者对峙。通过使用你的所有能力（思想、情感、价值观和认同感）来了解他们的行事方式。把自己放在他们的文化背景中。这将增强对他们的理解、同理心和为了他们有改变的意愿。
- **行事和沟通：**以当地文化中的朋友和同事所理解和欣赏的方式行事和沟通，尤其是在发生冲突时。观察受尊敬的国民在冲突中如何利用他们所有的能力（思考、感觉、认识、价值观）—观察他们的行为和反应。拉丁美洲人在处理冲突时会更加直接、情绪化和戏剧化，而东方人将更加谦虚、低调、使用沉默、间接言语、表现出礼貌和尊重以及运用群体思维。
- **注意你的肢体语言：**大多数以关系为导向的文化，都非常善于解读一个人的肢体语言，即使你认为自己能够隐藏自己的想法或感受。如果生气，他们表面上微笑，而内心却发火。西方人会清楚地脸上表现出他们的不快乐，这可能会让来自其他文化的人感到不安或羞耻。西方人解读肢体语言的能力也不像非西方人那样熟练。肢体语言、眼神交流的长度和强度以及面部表情大多是由一个人的文化塑造的无意识习惯，改变这些习惯可能是一项困难的任务。

- **当心烦意乱或发生冲突时，你可能会忘记：**当在对峙或冲突期间觉得压力不断而来时，提醒自己你的当地文化是如何处理的，以及他们如何解读他人的行为。不要让你的情绪失衡或情绪高“血压”使你忘记你所学到的一切。在激烈的时刻，你可能会回返使用自己的文化方式，而导致差距的扩大。
- **从发展中国家到西方：**如果你来自发展中国家，在西方文化中工作，学会更直接或坦率地说话。更准确地说明感到被冒犯的原因，否则你将面临不被理解或无法被倾听的风险。你也可以问对方听到你说了一些什么——西方人会准确地说出来。西方人表达的就是他们通常所听到的一切，因为他们通常不懂得话中有话的意思。
- **使用调解员：**如果我们在另一种文化中化解冲突时，可找个文化导师或中立且受尊敬的调解员（“中间人”）合作。向调解员说明所受的冒犯，并寻求他或她的帮助。请中间人代表你去找冒犯者，并告诉对方你的困扰——调解员通常会以文化上适当的方式进行对峙。如果冒犯者道歉，他/她会要求调解员转达道歉，在某些文化中，他/她会向被冒犯的一方发送和解的礼物。被冒犯的一方需要接受这份和解礼物作为事情的结束。在冒犯者面前提起这件事，通常会给冒犯者带来极大的耻辱，以至于他们再也无法面对被冒犯的人。这往往会损害或破坏关系。

对于那些来自发展中国家在西方工作的人来说：使用调解人通常会被鄙视为不愿意首先尝试解决自己的问题，好像在推卸责任。和解礼物可能会被误解——被鄙视为友谊的贿赂，而不是通过直截了当地讨论问题来勇敢地处理冲突。因此，它非但没有带来和解，反而可能增加愤怒和冒犯。
- **关系至关重要：**在冲突化解会议开始之前，先处理彼此的关系。挽回对方——在你对峙问题之前，投入时间和耐心来挽回对方的心。表达你希望保持和建立持续的关系。在某些情况下，让步或妥协——宁可输掉一场争论，也不要失去一段关系。
- **检查理解：**甚至比在你自己的文化中还要多检查一下，与来自另一个文化的同工证实你是否正确理解了对方所说的。通过积极倾听和寻求反馈，并通过总结、澄清、反思你认为他们所说或感受到的内容来做到这一点。检查他们听到你说了一些什么。

第四节：冲突中的调解



当我们无法应对时，很可能是由于未化解的冲突和不饶恕。当双方在诚实地尝试后无法达成协议时，他们需要找到一个中立的第三方，其中一个或多个愿意并能够在他们之间进行明智的调解。

来自不同国籍的同工一致认为，调解同事之间的冲突是至关重要。一名同工写道：

“如果有一支由同工或经过训练的辅导员组成的团队，能够调解久拖不决的冲突，让双方不必在冲突变得极其紧张时苦苦挣扎，那将是非常美好的事情。”

一名同工评论说，她觉得当在一个死板的亚洲文化群体占主导地位的西方地区服侍，压力非常大。由于管理人没有化解这个问题，她的许多西方同工由于文化冲突而离开。在这种情况下，需要一个中立的人（可能是差会，家庭团体或地方教会之外的）来调解。调解员还需要介入管理层和下属之间的差距，下属觉得他们没有参与明显导致同工压力和自然减员的事件中。另一名同工说：“没有合适人帮助化解严重问题。朋友和同工是同一个人，所以‘与工作有关’的冲突就更成问题了。”

再一名同工认为，肢体关怀队应该能够通过处理眼前的问题来调解冲突，但有关冲突的后续行动或有需要的辅导应该交给给差会/国内团契以外的人士来辅助。

通过帮助援助工作者调解未化解的问题，我们可以为那些为主工作的人提供非常有效的服务，并希望减少同工的流失。

调解的定义



调解是一个过程，是一个中立和客观的第三方（由一个或多个人组成），一个中间人或双方信任的公正的朋友或管理者，来帮助双方（由一到一百人或更多人组成）化解某些冲突问题，并就解决方案达成协议，并可能引导他们走向饶恕、和解、再次和睦共处，同时商定避免未来冲突的其他有效方法。



圣经基础



在不知道调解的存在性时，它可以被视为圣经以外的概念。然而，调解有很好的圣经基础：

- “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。”（马太福音 18：16）
- “使人和睦的人有福了，因为他们必称为神的儿子。”（马太福音 5：9）
- 当大卫来惩罚她的丈夫拿八时，亚比该充当调解人或中间人（撒母耳记上 25：1-39）。
- 我们被鼓励不要在基督徒之间打官司，而是宁愿在基督的身体里使用中保（哥林多前书 6：1-6）。
- 保罗恳求友阿爹和循都基达成一个协议。保罗请求腓立比人帮助这些女士走向和谐（腓立比书 4：2-3）。
- 基督耶稣成为天父与人类之间唯一的中保——他通过自己的死带来了和解（提摩太前书 2：5；哥林多后书 5：18）。

不平等的权力或优越的地位



对立双方中的一方可能比另一方具有优越的地位，例如管理者与下属，或者一方比另一方年长。在管理者和下属权力差距不大的西方世界，当存在权力不平等时，可能不是什么大问题。然而，在三分之二世界（非西方，发展中国家）冲突各方之间的权力不平等，经常会要求指挥系统中地位更高的人进行调解，但并非总是如此——如果在指挥系统中没有其他人地位更高或没有人比你年长，你作为肢体关怀者将主持和调解。请记住，指挥系统中更高的人可能会害怕失去这位管理者，以至于影响他的公正性。为了完全中立，明智的做法是咨询对双方都没有权力的人进行公正的调解，或者咨询你的差会，家庭团体或当地教会以外的人进行调解——一个成熟且受到双方信任的人，他将保密和忠诚。

需要记住的一个重要事实是，在三分之二的世界里，调解的过程并不普遍，不为人所知。当双方面对面谈论问题时，也许会让人丢面子，这是一个额外的挑战，也许会面临丢脸的加倍挑战，因此调解通常不被采用，即便它非常符合圣经原则。亚洲和世界其他三分之二地区的冲突大多数被否认、被掩盖（扫在地毯下），或者像拉丁美洲那样，“多多给予时间”，让大家冷静下来，获得另一种视角，这样就没有必要公开对峙。家庭之间或家庭成员之间的杀戮（名誉杀人）和自杀在其他宗教的人中很常见的，起因在于受害者成为基督徒所带给家庭的羞辱。对于调解员与对立双方的会谈，座位将需要敏感地安排在一个半圆形——避免他们面对对方的背部或直接看着对方，因为这可能会令人畏惧或具有挑战性，阻止任何和解的可能性。

对于某一方比另一方更有权柄的情况下，调解员需要先祷告，祈求神的帮助、智慧、分辨和引导，以及每个参与者先得到神对这件事的心意。之后，与每个参与者单独会面，并首先倾听他们的故事，无论他们的权威地位。调解员还需要私下要求他们在与对方会面时所要遵守的准则。作为调解员和同工关怀者，你是这些特定会议的主席，即使管理者的位置高于你。

作为基督徒，我们不能奢望
我们可以沉溺于苦毒中。

现在把双方召集在一起举行一个联席会议。牢记他们私下分享的内容，但不要透露它，除非只是作为一个敏感的提示，但不要破坏共享内容的机密性。需要鼓励他们分享必要的内容，然后倾听，因为通常这将是他们第一次真正尝试倾听对方的心声，尽管理想的情况是他们首先尝试过，然后才要求调解员。如果权威人物和追随者在调解中需要帮助，但拒绝诚实地尝试与“对方”并肩同行，并以善解人意的心态去倾听和理解对方的观点和情况，设身处地，和解是不可能的。倘若他们真正去倾听对方的心声，那么无论是下属还是权威人物，都会更好地理解对方在管理者或追随者的位置上的压力、观点、任务和复杂性。

由此，希望双方能够更好地理解可能影响局势并导致关系破裂的问题。在这个过程中，不要破坏管理者的权威，但也不要偏袒任何一方，有时这的确很复杂。帮助双方向“对手”的优势和宝贵贡献表示赞赏和肯定。之后，可能需要以门徒训练或指导来跟进，无论是由你还是由更高权威的人来执行。然而，任何调解员都不能代表这些当事方中的任何一方作出决定，也不能阻挠管理者的决定。尽管如此，在下一段中，载有更多关于调解员的决策。

马斯特里赫特大学的名誉教授将管理者和追随者之间的距离称为权力距离指数。他指出，菲律宾是权力距离指数最高的国家之一。³³ 对于那些在管理者人与下属之间权力距离较大的国家工作的人来说，需要知道的是，例如对于大多数拉丁美洲人和非洲人来说，调解员应该告诉各方该做什么以及如何化解问题。一位在非洲莫桑比克工作的拉丁裔同工说：“在莫桑比克，我被一位父亲指责，因为作为调解人，我没有对他们作为父母和大孩子之间的冲突做出最终决定。”

如果发展中国家的调解员没有权力，就没有人必须做出决定，走向饶恕与和解。拉丁美洲调解员在参与调解工作之前会三思而后行，因为他或她可能会因调解会议的决定或结果而受到指责。因此，调解在拉丁美洲并不普遍，除非是使用律师。然而，与大多数国家一样，律师的形象并不好。如果你在三分之二世界东道国服务，并且要求你进行调解，请与参与者澄清他们的期望是什么，并在可能的情况下，相应地调整你的调解。

在东道国文化中获取有关调解的建议将是至关重要。可获取的建议包括座位的安排、情绪反应、音量、挥舞手臂、一般准则、调解员决策的必要性、权力不平等、面子的考量、一般期望、签署关于各方未来行动的协议、后续跟进的行动以及调解员的陷阱和个人影响。

在菲律宾，双方宁愿通过调解员进行双方之间的交谈——一个可信赖的第三者，通常是最好的朋友。中间人将在双方之间传递信息、道歉和和解礼物（例如巧克力），就像亚比该试图在大卫和丈夫拿八之间进行调解时所做的。如果西方人不明白和解礼物，他们可能会认为这是火上浇油。

通过调解帮助他人



1. 事先

- **行不通：**当双方都真诚地尝试过但都无法解决冲突时，一方可以决定让步，或者他们都可以做出妥协。如果这不起作用，或者没有找到化解方案，而问题被认为是很重要的、需要化解的，他们可以咨询中立的调解员——双方都信任和尊重的。
- **你应该调解吗？**仅在以下条件下进行调解：如果你是中立或公正的；如果双方都尊重并希望你来进行调解；如果你能保持像白纸一般的心情来开始调解过程；如果你在结果中没有个人利益，或从中受益；如果双方首先真诚地努力寻找化解方案。甚至可能需要让来自差会，家庭团契或工作组织之外的人参与进来调解，因为他们的公正性和客观性通常是无可置疑的。
- **有一个调解员伙伴：**最好有另一个调解员协助你。一个调解员伙伴从另一个角度来看事情，可能会有很好的见解和想法，这将帮助你，成为所说内容的见证人，并在此过程中保护你的情绪。要有预先商定的相互沟通方式，并讨论必要的任务和职责的角色划分。来自差会、家庭团体或当地教会之外的人可以成为很好的调解伙伴。
- **谁可以在场？**你和你的调解员伙伴以及任何其他与冲突有关的人都可以到场。向他们保证，如果他们违背自己的意愿而参与或不想参与，他们是不必在场的。没有直接参与冲突的人，将可以缺席，例如管理人。
- **积极聆听—先独自一人，然后一起聆听：**当只与有 2 至 4 个当事人打交道时，首先私下询问并了解每个人的当前情况，过去的促成事件和问题。锻炼积极的聆听技巧，反思你所听到的内容，

包括他们的感受，不加责备。写下所说的内容，但要保密。绝对不能与一方分享另一方所说的话——完全中立至关重要，否则会向双方传达相反的信息。在私下听取每个当事者的陈情后，把他们聚集在一起，让他们公开地分享。

- **授权双方：**通过执行以下方式赋予他们权力：
 - 通过指出他们各自的长处来肯定他们。尽管他们有冲突，帮助他们看到自己的价值。感谢他们为寻求和解所作的努力。让他们感到被聆听和被赞赏。
 - 承认存在冲突的事实。不要淡化这个事实，也不要谴责或说教。在一个充满多样性的世界里，难免会有冲突，即使在基督徒之间，但重要的是我们如何处理冲突。
 - 帮助他们在自身以及维护关系中找到化解方案和结果，避免回到同一个问题或同一个人身上。
 - 指导他们如何正确地表达自己的想法、意见和感受。
 - 帮助他们根据以前发生的事情来了解当前的情况，以及当前的问题和之后的后果。允许澄清事件、行动、动机和言语。
 - 提醒他们冲突的好处。
 - 鼓励他们善待对立者（马太福音 5：44），为实现和解铺平道路。他们需要认可他们的对立者，欣赏他们的观点、优势、价值观、贡献和经验。
 - 调解员只在必要时作出回应。调解员不是高度指导性的，也不是对案件进行框定，而是专注于理解或澄清双方的发表。在大多数非西方环境中，对调解员的期望是他具有指导性，甚至对事情的发展做出最终决定——更多内容见下文。
 - 帮助他们考虑和集思广益，尽可能多地选择来促进关系前进的方向和化解问题，以便他们准备好商议和讨论这些选择。在白板或挂图上，写下关键事件和考虑的选项。他们认为哪个选项是各个事件的最佳化解方案？
 - 在调解会议之外继续与他们联系。
- **为他们祷告：**为双方祷告；为预期的会议祷告；为他们对主的顺服祷告；为和睦与和解的到来祷告。求主赐予智慧、洞察力和圣灵的引导。
- **在适合双方的日期，找一个合适的地点，**保证隐私。事先确保你和双方都有几个小时的日程安排，以便对问题进行充分讨论。最好是所有人都有舒适的座位、包括两名调解员而不是一名（如果涉及当地同工，请包括一名当地调解员）、白板或挂图板、白板笔、合适的温度，因为血压可能大幅升高，新鲜空气的流动和足够的光线。
- **小吃：**如果可能的话，安排一些小吃和饮料——这有助于营造一个愉快，非正式和合意的气氛。



2. 让双方走到一起

- **座位安排：**如果冲突双方只有两个人，或更多人，将四把椅子摆成一个足够宽的半圆形，使双方可以选择是否有眼神交流。你作为调解员和你的调解员伙伴将坐在彼此旁边，面对他们。对立双方也将坐在彼此旁边，因此不会直接面对对方。
- **自我介绍：**在白板或挂图上，写下你和你的伙伴的名字，如有必要，说明你如何有资格担任调解员帮助他们。如果你或你的调解员伙伴不熟悉所有参与者的名字，让他们自我介绍，同时你在自己的笔记上写下他们的名字，以帮助记忆。
- **解释调解过程：**重要的是要在开场白中表明，你的参与是为了给他们创造一个安全的环境，让他们在中立的第三者面前讨论问题。解释一下，这有助于从双方的角度澄清问题，从而讨论解决当前问题的几种选择，**并对未来的方案做出决定**。解释你的角色，并为讨论的过程达成一致。
- **确立目标：**调解会议的目标看起来对每个人来说可能很清楚，但事实可能恰恰相反。允许当事人帮助确立调解会议的目标和目的及其结果。这有助于双方了解自己需要什么，以及尽可能包括这些愿望的原因。

● 解释你作为调解人的角色：

- **时间的分配：**作为调解人，你可以允许参与者决定是否希望严格控制时间（有些人可能会讨厌），或者是否希望允许他们根据自己的需要来交谈。但是，如果这是一个大团体，大多数人都想做出贡献，那么从一开始就让你（或他们）决定时间限制可能是明智的。否则，你可能会发现有些人占主导地位，而另一些人则始终保持沉默。他们可能不会简要说明，而继续细说次要问题，或者你可能需要花上一年的时间听完整个小组的发言。如果只有两三个人在场，则几乎不需要对时间（如果有的话）加以限制，但要保护和保障他们的平等权利，同时所有人都在商定的准则范围内。商定一个手势（例如挥动你的笔），表明只允许再说两句话，以便后续的人有机会发言。
- **发言者顺序：**当双方仅由 2 至 4 人组成时，且在谈话和遵守商定的准则方面取得进展，你作为调解员就不必打岔，干扰或引起对自己的注意。帮助他们专注于他们所决定的目标。如果小组由更多的人组成，你将向他们解释你将如何建立和保持发言者的参与顺序。
- **中立的聆听者：**你站在他们双方的立场上，完全中立—你希望双方都能受益并保护一切。你在那里不是为任何人辩护或做出决定（除非他们来自的文化中，这就是各方已理解的期望），而是聆听、反思、提出问题、澄清、帮助迈向决策、总结和帮助他们更好地理解问题。
- **他们做出决定；被授权：**作为调解人，你不是为了提出和解方案，起草协议或决定未来的行动或判断谁对谁非。相反，你在那里是为了促进他们的沟通和交流，以便朝向更好地了解对方，理解他们的观点和经历，并协助他们迈向和解。

与此相反，参与者在场是为了辨认、考虑、讨论、分析和评估各种选项，并选择对他们来说似乎是最好的选择，自己化解问题。在健康的调解过程中，会产生授权赋权的经历。因此，这变革性的调解将提高双方的技能，以衡量选项，目标和资源，并考虑每个选项的后果，并做出更好的决策。在三分之二的世界上，请记住他们对调解人的文化期望，以便做出决定，并实现这些期望，不管上面说了什么。

"我们无法解决冲突，导致信任的破坏和关系的破裂。" —蕾安罗姆克

- **品格胜过和解：**化解纠纷不是调解的唯一目标。它也是为了使参与者的品格得到成长（箴言 27: 17），例如，加强他们观察能力，承认和欣赏他人观点的能力，培养同理心和爱护仇敌。私下与个人讨论可能需要面对的个人问题。
- **每次只针对一个问题：**在整个讨论中，提醒双方保持在一个问题或主题上，直到它彻底谈过、理解和化解，然后再继续下一个事项。所有后续问题都列在白板上或挂图上，以示提醒。
- **努力实现双赢的化解方案：**解释你致力于双赢的化解方案—不仅是解决问题，而且是双方之间能有更好的关系和理解。会议之后，跟进和安排互相问责的程序。

● 解释基本规则或准则：

- **建立基本规则：**如果是双方建立基本规则而不是调解员，那双方更有可能遵守这些规则。让他们决定（或沟通）哪些行为是可以容忍的。然而，这并非在所有文化中都是如此—在许多三分之二的世界文化中，对方会期望你带领并宣布准则。
- **不可接纳的行为：**根据群体的一般文化，制定有关不可接纳的行为准则，或让他们讨论并达成一致，例如不允许说教、不评估、不判断或批评、不使用人身攻击（“你是……”说法）、不打岔、不威胁或殴打。除了休息时间外，任何人都不能离开房间。个人参与时间限制为 3 分钟。不允许太早道歉，而是先听完对方的解释和心声，否则可能会有操纵他人以达到自己目的的嫌疑。若道歉后，讨论建议，以找到可行的化解方案，以避免将来在同一问题上发生冲突。
- **允许情绪化的反应：**同工是人，而不是机器人。然而，不能用哭泣或爆发作为手段，使过程停止或操纵特定的结果。有些人会利用强烈的情绪来解除对方的武装或恐吓对方。出于这个原因，鼓励和提醒双方继续前进。你可能在这里保持一个不同的准则—

一些调解员根本不允许任何哭泣或情绪爆发，特别是在某些文化中，低音量是常态，要保持礼貌，以传达尊重和防止丢脸（被羞辱）。

然而，在某些文化中，在化解冲突中保持礼貌并不能说服对方有关问题的严重性。例如，大多数拉丁美洲人会用高音量和挥舞手臂来讨论相互冲突的问题。许多非洲人不能在公共场合安静地讨论问题，否则会显得他们在说闲话。在一些部落中，争议者发生争执时，会从他们的小屋尖叫到村庄另一边的另一个的小屋。无论文化如何，都尽可能鼓励各方遵循圣经中的准则，变得更像基督：饶恕，结出圣灵的果子（加拉太书 5：19-26；哥林多前书 13）。



- **双方互相交谈：**他们不应该只和你交流，而是应该互相交流，除非你在有限的时间内以不同的方式指导他们，例如当他们觉得自己太过愤怒。在许多三分之二世界的情况下，互相交流可能很难甚至几乎不可能。有时，宁愿使用中间人来进行沟通。
- **每次针对一个问题：**向小组传达，不允许在问题之间跳来跳去。“问题跳跃”通常是那些并不真正想处理问题的人的一种逃避和攻击的方法。在白板或挂图上写下当前讨论的问题，一次又一次地将双方带回同一问题，直到讨论彻底完成。可以把其他新出现的问题列出来，供以后讨论。当时间紧迫时，让小组排列问题的先后次序一剩下的就留到明天了。
- **关闭所有手机：**关闭手机，而不是调成静音，否则会成为对方的逃跑路线或转移注意力的结果。
- **最初是 7 至 12 分钟，然后每人 3 分钟：**如果同意时间限制，或者如果你面对一个大型团体，最初双方最多可以有 7 至 12 分钟来讲述他们的故事。如果每个人都同意所涉及的特定情况需要更多的解释，事件的历史和发展及其影响，那么这个最初的故事讲述可以延长时间。此后，每一方只有 3 分钟的发言时间，然后下一位将回复 3 分钟。同样，如果是一个大团体，由 2 或 3 个人最初代表他们的“一方”，解释 7 到 12 分钟，然后每次 3 分钟—没有人占优势。
- **会议的时间长度：**在下一休息前，每次会议最多为 60 至 90 分钟。我们将继续下去，直到问题得到化解，或者直到各方同意休会到当天的另一个时间或改到明天，好让大家有机会休息或缓和心情。
- **定时休息：**定时中场休息将是一种常态。在开始之前，你将允许时间上厕所或有时拨打紧急电话，否则他们的膀胱将成为逃避这个过程的借口。
- **现在给休息时间上洗手间，然后开始这个过程。**

3. 让他们交流对话



- **祷告：**为参与其中的各方或整个群体以及他们彼此之间的关系祷告。祈求平安、平静、希望和信心。
- **开场白：**感谢双方的到来，感谢他们愿意通过谈判来化解问题与实现和解。准备一个即敏感又自信的开场语句，以启动对话并避免不适。然后，就以上提到的过程和目标进行谈判，达成共识或解释。
- **询问谁要打头阵：**如果是一个大团体，请一个愿意先发言的志愿者，提醒他们最初有 7 或 12 分钟，然后对方才会回应。对于 2 或 3 人，请性格外向那一方向投诉者先发言。
- **发言者的顺序：**当你帮助一个大群体时，注意那些表示想要下一个发言的人。把它记下，否则你可能会忘记或似乎偏袒一些人。纸上的笔记需要在事后销毁。

- **维护准则：**确保你让双方的每个人都遵守基本规则。如果你允许一个人违反商定的准则，你的中立性或公正性将受到质疑。第一次总是很困难，但一旦他们看到你说到做到时，他们通常会小心翼翼地遵守。
- **他们听得正确吗？**要求听者以解释性的方式重复发言者所说的话。询问发言者对方是否听得正确，如果不正确，他们可以纠正听者的解释或版本。对双方都要这样做。帮助发言者不仅表达事实，而且表达感受，例如“这让你有什么感觉？”让听者说出他所听到的，反之亦然。
- **强烈的情绪：**理想的情况是，对立的双方能以礼貌，尊重的方式相互交谈。然而，在激烈冲突中，这可能不现实。消极的语气或攻击性的肢体语言通常会影响对方。当他们的脾气和其他情绪沸腾时，鼓励他们在说话时看着你，向你对话一告诉你对方做了什么。这将帮助他们以更少的热量或情感分享。当他们冷静下来后，重新建立准则，让他们看着对方而交流，而不是与你交谈。作为调解员，你不必害怕当事人的情绪——他们不是针对你的。保持公正，不卷入情绪，心平气和。
- **确保每个人的参与：**在一个小组中，不要强迫参与，而是尽可能鼓励每个人发言，表达自己的观点。特别询问内向的人，他们想为会议做出什么贡献。如果小组是跨文化的，请确保询问那些来自发展中国家的人，并好像是对参与表达他们的想法和意见犹豫不决的人。他们通常会等到他们受到个人邀请，或者，直到所有被认为比他们地位更高的人都已表达了他们的想法之后参与进来。
- **桥为何断裂：**确定双方关系破裂的原因。并在不责怪任何一方的情况下讨论如何避免冲突重演。对于三分之二世界的人，建议他们对存在的问题或困难负责，避免“丢脸”或羞辱任何一方。让双方都能够找到方法，不仅能避免冲突和关系的破裂，还能加强关系。
- **其他考量：**当似乎已经到达终点时，询问是否还有其他要讨论的。你在先前与每个人讨论中所记录的笔记，将会向你揭示是否所有问题已经被讨论了，或者是否忘记或回避了一些问题。如果事先表达了更多问题，就轻轻地提示一下。
- **表达歉意和饶恕：**这一步不能来得太早，而是要在有足够的机会表达想法、感受、意见之后，并且只有在找到未来和谐的替代选择之后，才可进行。至关重要的是，首先要确保双方都感到他们被聆听和理解。道歉需要真诚地进行，而不仅仅是要求。帮助他们对这段关系作出承诺，并相互表达宽恕。在同一次会议中，立即和解可能根本不可能——你希望它是真诚地发自内心的，而不仅仅是出自口中。
- **结论 - 确切的决定：**通过排除过程达成的最终决定，需要明确且充分理解，以及这些决定将如何执行，并在其中建立问责结构和日期。通过在白板或挂图上详细列出所定的决策，帮助成员了解所做的决定，包括不期望的内容。这些细节现在可以写在纸上，并由双方和调解员签署承诺书。

在西方，书面协议或合同是规范的，并具有约束力，三分之二世界的大多数文化却不同，他们都以口头方式发布公告，合同和协议。做笔记并要求他们签署承诺书可能会增加紧张局势，会产生不被信任的怀疑。调解员在讨论期间所做出的任何其他记录（不包括决定）最好在双方在场的情况下销毁。
- **是否需要另一次会议？**讨论并确定是否需要安排下一个调解会议。然而，最好是用一天时间处理一件不复杂的事情。一旦达成协议，讨论是否需要设立问责制度和评估时间，以跟进后续会议。
- **如果双方不能达成一致？**他们有权在比目前更高的级别上上诉和陈述。在这一点上跟进他们的要求，不要让他们在不和好和刚硬的情况下离开差会，（提摩太前书 5：17-21）。然而，当上诉调解员在差会、家庭团契、教会中担任更高级别的职权时，他们通常是仲裁员——他们可能代表当事人做出具有约束力的决定，尤其是在发展中国家。如果各方拒绝化解冲突，就要预先警告他们苦毒和怨恨的严重性（提摩书 3：10-11）。如果经过辅导，并给予时间改变，但仍然拒绝饶恕和和解，就需要遵循圣经的准则，否则会影响许多人。
- **感谢：**感谢他们愿意公开发言，并听取对方的意见。

- **公开感谢上帝：**为所取得的成就和在场的每个人，公开感谢上帝。祈求神祝福每个人，赐予他们智慧和勇气，追求他们更新的关系，明确目标和未来一起同工和肩并肩的工作模式。



4. 跟进

- **调解员的汇报：**调解工作不适合胆小怕事的人。作为调解员，事后要向你的主管，朋友或辅导员进行汇报。在不违反保密规定的情况下，你将主要谈论调解对你个人的影响，调解后的任何后果以及你将如何庆祝胜利。
- **训导和/或与双方对峙：**对调解过程中出现的问题进行训导和/或与双方对峙，但不要评判。“耶稣会怎么做？”是个好问题。如果找到了可行的化解方案，但没有达成和解，就引导他们走向饶恕。饶恕的本质和饶恕的内容在“功能失调的家庭背景”一章中有所讨论。
- **即使在默默无闻中也要团结：**提醒双方，团结不仅在此时此刻，而且在他们在家里或没有人看到的地方也要团结—我的诚信就彰显在没有人注意到我的时候，那就是真正的我本人。
- **监督他们的成长：**关于需要处理、对峙、门徒训练或指导的事件，让他们对自己负责。
- **兑现承诺：**你可能已经向一方或双方承诺了有助于他们的资源，或者你可能承诺采取跟进后续行动，例如与某人交谈或查找信息—执行这些承诺。
- **汇报或反馈：**如果你应该向管理层反馈调解会议的结果，请对保守会议机密性的准则下进行。
- **安排一次跟进后续会议：**跟进他们所决定的化解方案是否有效，以及关系是否在发展增长。

用于讨论和反思



- 讨论你的父母如何化解（或没有化解）彼此之间以及与你的冲突。他们是否大喊大叫、退缩、争论、取笑、以无声的方式表达对彼此的厌恶或失望？他们是否以挨打、暴力、威胁、操纵、欺负或哭泣来面对？他们是否非常情绪化、理性或被忽视？他们是否说配偶的闲话、散布谣言、采取非法或不道德的行为？他们是否表现出相互依赖、奉承、三角关系或纠缠于不安全感 and 重复秘密？讨论你个人希望如何化解冲突。作为一个讨论小组，在你所表达的需要或弱点上，为彼此祷告。对所分享内容要保密。
- 在不提名字的情况下，谈谈你在过去两年中经历的冲突之一。这个问题是如何被化解的还是没有被化解？你（不是对方）可采取什么不同的做法？描述如果这种情况再次发生，你将如何更好地处理这种情况。下次你如何能更有耐心、心胸宽广、温柔、善良、更好的聆听者、体贴、周到或比较圆滑？
- 描述你作为调解人或“中间人”，帮助冲突双方实现和睦所要遵循的步骤。包括如果一方是管理者而另一方不是，你将会怎么处理。你会说什么或做什么来适当地化解你文化中的这种不平等？
- 以两人或三人一组的方式讨论以下内容：在冲突中，哪些圣经原则对你而言，最难付诸实践？下次你会如何尝试应用这些原则？在未来的冲突中，在上帝的帮助下，你会在行为上做出哪些改变—在你的思考，言谈和行为的方式上？写一封祷告文给上帝，讲述你在冲突中挣扎的生活原则，或者你在本章或会议中学到的原则。
- 考虑以下陈述是真还是假，以及为什么。如果可能的话，从圣经中反驳或证明你的观点：
 - 同工的冲突程度随着他们与神的关系越来越密切而降低。
 - 同工和援助工作者不应该挑起冲突。
 - 冲突可以为我的团队和我们的同工带来好处。
 - 我的团队冲突越多，它就会变得越稳定。
 - 如果我们真的互相关心，我们的冲突就会减少。
 - 所有的冲突都来自于罪。

- 冲突是正常的。

- 非洲的一个跨文化事工团队由非洲管理者普林斯管理。事实证明，普林斯从团队的钱中偷走了 6000 美元。队中的非洲人不希望普林斯被降级，但外国人不同意。作为中立和值得信赖的调解员，我们如何帮助他们？
- 两个年轻的男同工，一个加拿大人（约翰）和一个来自农村地区的中国人（柯信），正在为卡尔想要开始的事工发生冲突。柯信说他一再告诉约翰他不想参与其中，但约翰不听。你被要求成为他们之间的调解员，因为他们都信任你。你将如何找到真相，并帮助他们俩而不是任何一方丢脸？

尾注：本章使用的资源



- ¹ Taylor, William D. Introduction : Examining the Iceberg Called Attrition. In : Taylor (Ed.). 1997. *Too Valuable to Lose : Exploring the Causes and Cures of Worker Attrition*. Pasadena, CA : William Carey Library, 13.
- ² Champeon, Birch. 2012. *Inter-Worker Conflict* [online]. SGI National Conference. Available from <http://missionsmandate.org/pdf/sgi12/Inter-Missionary-Conflict.pdf>. Washington, Derek & Dorothy. *Pastoral Care for Workers* [online]. Available from <http://www.pastoralcareformissionaries.org/what-our-pastoral-care-to-missionaries-looks-like.html>. Verwer, George. 2003. *Ten Reasons Why Workers Leave the Field and Don't Return* [online]. Mobilizer's Forum. Available from http://www.mrnet.org/system/files/library/ten_reasons_why_missionaries_leave_the_field.pdf. Kilgore, Randy. 2014. *Wycliffing the Workplace* [online]. The Christian Broadcasting Network, Inc. and Marketplace Network, Inc. Available from <http://www.cbn.com/finance/rbrmissionsatwork.aspx>. John, Samuel. 2014. *Worker Killers* [online]. Cross-Cultural Ministry Manual LLC. Available from <http://missionsmanual.com/2013/10/missionary-killers/> [All of the above accessed on 7 January 2014].
- ³ Koteskey, Ronald. 2008. *M Care : What People Want to Know* [online]. Website : <http://www.missionarycare.com/sitepaper.htm>, http://www.missionarycare.com/brochures/br_conflict.htm Wilmore, Kentucky : GO International.
- ⁴ *Concise Oxford English Dictionary*, (11th ed.) 2008 revised. Oxford, U.K. : Oxford University Press.
- ⁵ Wikipedia – *Conflict* [online]. Available from <http://en.wikipedia.org/wiki/Conflict> [Accessed 31 March 2010].
- ⁶ Austin, Barry, & Mayers, Stephen. 2009. *Developing Skills in Confrontation & Conflict Resolution – Unity, Diversity & Conflict*. Unpublished lecture notes of the Leadership Development Course, Youth With A Mission, February 2009, 18.
- ⁷ Wright, Walter C. 2000. *Relational Leadership : A Biblical Model for Leadership Service*. Carlisle, Cumbria, UK : Paternoster Press, 109.
- ⁸ Tenney, Merrill C. 1975. *The Zondervan Pictorial Encyclopedia of the Bible : 5-Volume Set*. Grand Rapids, MI : Zondervan.
- ⁹ Clinton, Dr J Robert. 1989. *Leadership Emergence Theory*. Altadena, CA : Barnabas Publishers, 276.
- ¹⁰ Pate, Beatrice. 1989. Rights or Reconciliation : A Personal Statement. In : Field, Barbara (Ed.). In : *Fit for This Office - Women and Ordination*. Melbourne, Australia : Collins Dove, 119.
- ¹¹ Donovan, Kath. 1991. *Growing Through Stress*. Sydney, Australia : Anzea Publishers, 157.
- ¹² Manning, Brennan. 1994. *Abba's Child – The Cry of the Heart for Intimate Belonging*. Colorado Springs, CO : NavPress, 130.
- ¹³ Resource unknown. It is possible that this information comes from the resource, *The Peacemaker : A Biblical Guide to Resolving Personal Conflict*.
- ¹⁴ Sande, Ken. 2002 (2nd ed, 11th print). *The Peacemaker : a Biblical Guide to Resolving Personal Conflict*. Grand Rapids, MI : Baker Books, 36-40.
- ¹⁵ Lucado, Max. In : Nitz, David C. 2008. *The Lesson of the Broken Espresso Machine*. In : *Evangel*. Cleveland, TN : Church of God, 11.
- ¹⁶ Donovan, *Growing Through Stress*, 140-1.
- ¹⁷ Whiteman, Thomas, Verghese, Sam, & Petersen, Randy. 1996. *The Complete Stress Management Workbook*. Grand Rapids, MI : Zondervan Publishing House, 102-7.
- ¹⁸ Furman, W & McQuaid, E L. 1992. *Intervention Programs for the Management of Conflict*, n.p. In : Shantz, C.U. & Hartup,, W.W. (Eds.). 1992. *Conflict in Child and Adolescent Development*. Cambridge University Press : Cambridge, U.K, 402-430.
- ¹⁹ Clinton, *The Making of a Leader*, 163.
- ²⁰ Resource unknown.
- ²¹ Fisher, Ury & Patton, *Getting to Yes*, 12-13.
- ²² Sande, *The Peacemaker*, 245-251.
- ²³ Patrick M. Lencioni. 2002. *The Five Dysfunctions of a Team : A Leadership Fable*. San Francisco, CA : Jossey-Bass. And : Ambler, George. 2007. *The Practice of Leadership* [online]. Available from <http://www.thepracticeofleadership.net/2007/03/21/book-review-the-five-dysfunctions-of-a-team/> [Accessed 9 Jan 2011].
- ²⁴ Thomas, Kenneth W, & Kilmann, Ralph H. 1974-2009. *Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument* (also known as TKI) [online]. Mountain View, CA : CPP, Inc., <http://www.kilmann.com/conflict.html> [Accessed 23 January 2013.]
- ²⁵ Augsburg, Dr David W. 2009 (3rd ed.). *Caring Enough to Confront : How to Understand and Express Your Deepest Feelings Toward Others*. Ventura, CA : Regal Books, 8 and back cover.
- ²⁶ Janssen, *Women Overseas*, 102.
- ²⁷ Wright, Walter C. 2000. *Relational Leadership : A Biblical Model for Leadership Service*. Carlisle, Cumbria, UK : Paternoster Press, 110-11.
- ²⁸ Ibid.
- ²⁹ Whiteman, Verghese & Petersen, *The Complete Stress Management Workbook*, 207-226.
- ³⁰ Wright, Walter C. 2000. *Relational Leadership : A Biblical Model for Leadership Service*. Carlisle, Cumbria, UK : Paternoster Press, 111-3.
- ³¹ Gish, Dorothy. *Sources of Worker Stress*. *Journal of Psychology and Theology* 11 (Fall 1983), 236-242.
- ³² Donovan, Kath & Myers, Ruth. Reflections on Attrition in Career Workers : A Generational Perspective Into the Future. In : Taylor (Ed.), *Too Valuable to Lose : Exploring the Causes and Cures of Worker Attrition*. Pasadena, CA : William Carey Library, 53.
- ³³ Hofstede, Emeritus Professor Geert. *National Cultural Dimensions* [online]. The Hofstede Centre : Maastricht University, The Netherlands. Available from <http://www.geert-hofstede.com/national-culture.html> [Accessed 28 April 2013.]

第 16 章 - 汇报：一般情况和创伤情况

汇报的历史和必要性	390
-----------------	-----

第一部分：一般情况汇报（非危机性）

定义	392
什么不是汇报？	392
对比汇报和辅导	393
圣经例子	393
关于汇报的实用名言	394
汇报的益处	395
没有进行汇报的后果	397
如果没有汇报员	397
汇报员	398
汇报中的常见问题	399
汇报对象：个人或组织？	402
汇报：结构化或非结构化？	402
谁需要汇报？	403
汇报的种类	404
一般情况（非危机性）的汇报	405
要避免的陷阱	408
非危机事件或定期汇报会的形式	410
小组汇报：所需工具	411
保密性	413
保密性的例外情况	413
如何处理所听到的信息？	414
保持专注和掌控	414
沟通的障碍	415
汇报员的自我关怀	415

第二部分：创伤汇报（危急事故压力汇报）：

危机的定义	416
禾场中的危机或创伤	416
被定义为创伤性事件的类型	417
不符合危急事故压力汇报员的资格	417
危急事故压力汇报的关键要素	418
危急事故压力汇报的过程：	419
1. 第一阶段：介绍	419
2. 第二阶段：事实	419
3. 第三阶段：思考	419
4. 第四阶段：感觉或反应	420
5. 第五阶段：症状、结果或成果	420
6. 第六阶段：正常化和教导	420
7. 第七阶段：结束会谈	421
创伤后应激障碍（PTSD）	421
创伤后自助或康复(PTSD)	421
帮助他人克服创伤或创伤后压力心理障碍症	422
用于讨论和反思	423
1. 针对第一部分：一般情况（非危机性）汇报的讨论和思考	423
2. 针对第二部分：创伤情况汇报（危急事故压力汇报）的讨论和思考 ..	423

附录 A：可帮助汇报对象的问题

• 禾场中的汇报：	424
1. 第一次汇报：抵达时	424
2. 第二次汇报：三个月后	425
3. 定期汇报	426
4. 永久返回家乡：离职汇报	426
5. 危机或创伤事件汇报	427
6. 休年假	428
7. 休完年假回到禾场时	428
• 返回家乡后的汇报：	429
1. 休年假的长期	429
2. 久返回家乡回的长期	431
3. 短期：从短期外展返回家乡	431

尾注：本章使用的资源	432
------------------	-----

第 16 章

汇报：一般情况和创伤情况

汇报的历史和必要性



在澳大利亚堪培拉的澳新军团纪念馆里，一张照片的题词写着，“为从柏林返回的机组进行汇报，英国宾布鲁克，1943 年 11 月，澳大利亚战争纪念馆。”有一个关于新加坡樟宜营战俘的题词提到，返回的战俘被劝告不要谈论他们的经历，其中还加上一句谚语“少说为妙”。因此，50 年代出版的回忆录只有少数，许多被日军俘虏的人，至今他们的故事仍然不为人知。到了 80 年代，前战俘开始讲述他们的故事，主要是口述历史。有一个题词的标题是“在二战后返家”，1945 年约 14,000 名澳大利亚战俘返回家园，他们很多人已经离家 4 到 5 年了。在返回祖国并与家人团聚时，许多人都哭了。这些士兵被劝告不要与家人谈论他们的经历，以免家人受到影响。他们的家人也被劝告，一旦触及战争的话题，就要立即改变话题。因此，士兵们觉得只有旧战友才能理解他们的感受。

上述是否也反映了现今人们对回国的感想呢？有些人认为，在禾场事奉的都应该“少说为妙”，（即“少说就会更快治愈”），或者是干脆“忘得一干二净”！在教会工作的人和援助工作者往往不被允许在禾场或家中谈论不尽如人意的个人经历。有些人通过面对面或电子邮件讲述自己的挣扎、与同事的冲突，甚至是自己的失败，但他们的分享却被忽视。人们不知道该说什么。这些看似“跌落神坛”，褪去了身上的光环，他们的“缺陷”被人唾弃。仿佛人人渴求完美，一旦出现缺陷，就会浑身不舒服，将任何的缺陷视为自己的不完美。如此一来，会小心翼翼地隐藏自己的失望、伤害、幻灭、羞耻、恐怖和破灭的希望，关上心扉，也不接受理应得到的关怀、指导和安慰。

1967 年，汇报的价值终于在军事上开始被认可，尤其是在越南和以色列。有士兵从战争前线乘船回家，他们的精神状态比那些乘飞机回家的人更好。¹

因为，乘船的士兵有六周的时间自由地与同伴谈论自己的经历，而且不会受到评判。只要愿意，他们可以每天或随时地分享自己的想法、感受，以及个人的情绪反应。大家都是过来人，经历了同样的失落、悲痛、恐怖、震惊和暴力。在那几周里，大家有了感同身受的聆听者，认同彼此的经历和感受。

汇报是很重要的一环，因为可能在禾场上经历了令人震惊或心碎的事件，或他们迫不及待地想要分享事工中的胜利、成就和喜悦。

汇报为提供了一个释放压抑情绪的机会，那些情绪可能是积极的或消极的。尽管释放情绪不是汇报的主要目的，但人的情绪需要被表达出来并得到处理。一般上，许多人只想听正面报告，对负面报告和问题毫无兴趣。仿佛必须永远处于最佳状态、取得胜利、不畏惧牺牲和痛苦，即使感到痛苦也要保持微笑。一位同工说，在服事和生活上，拥有一个好团队和一群支持者是重要的，能够和差会、家庭小组或教会分享禾场上所发生的好事和坏事也是重要的。另一位说，在他们的差会、家庭小组和组织的 14 年里，他们必须自行寻求所需的关怀牧养。除了可以在宣教大会里得着关怀牧养，他们必须自寻帮助。然而，在宣教大会上，他们感到被迫去讲述上帝的大能和各项战绩，无法如实地提出个人的需要或问题。

参加调查的 2,086 名最想要的关怀是“有人听我说”。

一位同工认为，关怀最重要的两方面是：第一，同工在制定目标和计划时获得支持和指导。第二，当情况恶化时，能够获得汇报和辅导服务（回家后或在禾场时），以便他们能够长期留在禾场事奉。另一位说，为同工提供汇报是最被忽视的事工之一。另一位同工说，在事奉的 10 年里，她从未接受过汇报。一位美国籍同工在交谈时说到，她从一开始不知道“汇报”是什么意思。在听完讲解后，她说自己和丈夫在非洲和自己国家事奉了 15 年，但从未接受过汇报。在那 15 年里，她有过好几个非常痛苦的经历，在一场事故和火灾中，她几乎丢了命。

有些只有在危机来临时才会获得汇报。一位同工说，尽管他们的组织宣称关心同工、在乎同工的想法，但却时常缺乏实际行动。“唯有出现严重问题时，你才会得到关注。但往往让我们心烦意乱的，是那些日常、琐碎的事情，却没有人来帮助我们处理它们。”同工的差会、家庭小组和教会都可以提供汇报，汇报看似是一种关爱教会同工和援助同工的简单方式，但汇报也是急需的和重要的。

通过细心和定期的汇报，问题在萌芽时就可以被发现，情况就不会一发不可收拾或导致同工流失。一位已婚的男性说，在他们的年度退修会上，来自不同领域的同工会互相，互相汇报。他认为这个做法很有用和鼓舞人心，而且希望有更多机会与其他同工或同工关怀提供者一同进行汇报。定期汇报是积极关怀的一部分，有助于防止同工流失和问题加剧。除了正式的汇报会之外，同工也可以从其他方面获得帮助，包括、家人、当地的朋友，以及禾场教会和所属教会。我们无需专业同工来为事工和援助同工进行汇报。我们只需要多一点的关心，提出一些发人深省的问题，并花时间去认真聆听。每天在孩子和配偶回家时，我们都会和他们有非正式的汇报：“今天过得怎么样？发生了什么？”那为什么我们不能为忠心服事的同工进行汇报呢？毕竟，他们去了我们许多人不愿意去的地方服事。

许多同工乐意看到外人来访和获得他人的意见。另一位已婚的男性同工说：

“对我来说，最有压力的部分就是，我和好朋友在同一个领域服事，当出现争执时，我没有一个中立的人可以交谈，这样我就不会影响他人对我朋友的想法。”

上述的同工在一个亚洲国家服事，他没有可倾诉的对象，他的组织也没有在那里安排同工关怀提供者。最靠近的关怀资源需要 3 小时的车程，但他没有多余的时间和钱去坐车和住旅馆，以获得所需的帮助。

同工时时在心中默默地恳求：“请听我说！”这呼求不只是来自女性，也来自男性，即使女性较倾向于通过对话来处理问题。特别是新的同工，他们需要大量时间去谈论正式和非正式的事务。一个有效方式就是让他们写下想说的事情，例如他们的第一印象、压力、建议、不起作用的方面、评论等。同工最大的需求往往就是，有一个人愿意坐下来聆听他们，汇报能够满足这个需求。一位同工甚至说：“定期汇报是好的，事实是：只需要有人聆听。”这不正是汇报的关键吗？聆听！

本章由两个部分组成：

第一部分：一般情况（非危机性）汇报

第二部分：创伤情况汇报（危急事故压力汇报）

第一部分：一般情况汇报（非危机性）

定义



“汇报是从个人观点来讲述我们的故事，包括经历和感受。这是一种对过去事件的口头处理方式……汇报提供了一个机会，在没有评判或批评的情况下，与一个愿意聆听和关心的人，深入地分享我们最近的经历。”
——肯·威廉斯博士。²

- “汇报是在一个安全的环境中，向一个关心的人或小组，讲述和解开一个未经处理的经历，从而获得情感释放、启发、自我意识和体谅。”——迈克·琼斯博士³
- “汇报是在结束一个行程或项目后，打开个人的情感行李箱。我们会收拾实体的行李箱，却忽略情感的行李箱，把情感包袱带入下一段旅程。”——作者

什么不是汇报？



本章主要是为汇报员而写的，包括同工关怀者、差会或家庭小组、教会、管理者和同工。目的在于帮助读者了解什么是汇报、什么不是汇报、如何进行汇报。

一旦知道某样东西不是什么时，就不会轻易地被其他类似的活动和目的所混淆。在了解什么是汇报之前，先看看汇报不是什么：

- 汇报不是辅导：**汇报更像是一种“情绪急救”。辅导可能会打断汇报的过程，当汇报员开始进行辅导时，汇报对象通常会停止分享自己的故事。某个组织的同工关怀培训师说，汇报和辅导是不同的，原因有三：⁴
 - 在进行汇报时，长期存在的问题可能会浮现出来，但汇报的目的不在于解决或处理这些问题。
 - 汇报在于帮助一个人处理特定的事件，为该事件划上句号。
 - 个人进行汇报通常能一次完成。
- 在进行汇报时，应避免提供建议，除非对方有此要求。
- 汇报不在于批评或评估**个人或事件，也不是为了评判或说教。
- 汇报不是强制性的：**汇报是为个人所提供的一项服事，不强制同工参与，除非现有政策规定经历相同创伤的外展团队或小组必须参与汇报会。
- 不强制要求发言：**在进行小组汇报时，不强制要求每个人发言，但可通过提问方式来征求内向者的意见。
- 汇报不仅仅是做一份报告：**汇报不像提呈报告那样，以客观或不带感情色彩的方式提供关于事件/时期/工作/外展的事实或细节。内容应包括事实和情感反应，并征求反馈和评估。
- 对于团体：**不应由一个汇报员单独处理，而是由一个小组共同处理，从不同角度看待问题、提出各种问题、观察过程，这些事项无法靠单一个汇报员完成。
- 对于团体：**对象不只是个人，而是同时为全体同工进行汇报，他们可能参与了某项外展事工或任务。
- 情绪汇报不是为了组织的利益，**而是为了事工或援助工作者的利益。他们的分享必须保密，除非涉及例外情况。
- 不强迫：**如果不愿意分享某些信息，不可强迫他们。如果同工尚未准备好或不愿意谈论某个问题，就必须尊重他们的意愿。尽管汇报会对同工会有帮助，但他们可能拒绝参与汇报，毕竟他们不是差会/家庭小组或援助机构的附属物。然而，如果培训计划的政策之一规定团队在结束外展后接受汇报

，最好是在同工抵达前或活动开始前预先通知，然后在外展团队展开活动前重复规定。即使汇报是差会/家庭小组为所属同工所提供的定期关怀，也不可强迫参与。

对比汇报和辅导



汇报不是辅导或心理治疗，请看以下的对比：⁵

	汇报	辅导
何时	一般汇报：定期进行，或者在某个时段或项目/任务完成后进行。创伤汇报：在创伤事件发生后 24-72 小时内进行。	只有当汇报对象寻求帮助时才进行。
	汇报员采取主动，向汇报对象跟进。	汇报对象采取主动，寻求辅导员的帮助。
为何	可以是广泛的，专注于所经历的积极方面和挑战。	专注于问题和其原因。
何人	一般上，只要是好的聆听者，在完成简短的培训课程后，就可以进行汇报服事。	高度专业化，需要更多的培训。
什么	实际和全面的，触及并影响所有领域。	主要是心理方面，也是全面性的。
	在取得汇报对象的许可后，汇报员可代表同工与行政部门合作，调整资源以满足所提出的需求。如果纯粹是情绪汇报，一切内容必须保密，除了进行汇报前和汇报时所涉及的 10 个例外情况。	一切内容必须保密，辅导员与行政部门分开行事。

圣经例子



- **约拿：**一份资料提到，上帝在尼尼微向约拿进行了 37 天的汇报。怎么会呢？约拿向尼尼微传了三天的道，说上帝将在 40 天内毁灭该城（约拿书 3：4）。然后他等着（可能有 37 天之久）上帝毁灭该城。从约拿传讲的第一天起，上帝就看到尼尼微人开始悔改，于是便改变了祂对尼尼微的计划。就像进行汇报一样，上帝问约拿关于他的“外展”和讲道。祂征求约拿的想法、感受和反应，例如为什么生气、为什么想死等。在这时段里，上帝也赐予约拿新的见识，如祂的主权、恩慈、以及祂的怜悯和宽恕。
- **以利亚：**以利亚受到死亡威胁，害怕地逃命，甚至想求死（列王纪上 19：1-4）。上帝问他发生了什么事，他便讲述了自己的故事两次（第 10 和 14 节）。然后，上帝要以利亚着眼于未来，客观地看待他的孤独感（第 18 节），更为他提供一个支持伙伴以利沙。
- **保罗和巴拿巴：**从外地回到所属教会时，保罗和巴拿巴召集众信徒，汇报行程的一切事，以及上帝怎样为外邦人开了信道的门（使徒行传 14：26-27）。汇报是指在返回后向他人讲述个人故事。
- **彼得：**在讲述了约帕城的经历和向外邦人传福音的故事后，彼得接受了汇报（使徒行传 11：4-17）。耶路撒冷教会归荣耀与上帝（第 18 节），根据所听到的报告，教会再次差两位同工去安提阿，从而许多人归信了主（第 22-24 节）。

- **推基古**：在写信给以弗所人时，保罗已经知道推基古被派去看望自己，然后在回家后，推基古会向众信徒汇报自己的行程和保罗的情况（以弗所书 6：21-22）。
- **提摩太**：保罗派提摩太前去帖撒罗尼迦，坚固那里的信徒。当提摩太返回后，接受了汇报，保罗因听到当地信徒得胜的故事，心中充满了喜乐和安慰（帖撒罗尼迦前书 3：5-9）。
- **情绪表达**：传道书 3：4 节描述了许可的行为，例如哭泣、大笑、悲伤或哀悼，以及跳舞。在进行汇报时，这些情绪表达都是合情合理的。
- **“负面”情绪**：圣经从未谴责任何“负面”情绪的表达。在进行汇报时，同工可能会表达“负面”情绪，例如不信（马可福音 9：24）；悲伤、难过、呻吟和羞辱（诗篇 31：9-11）；愤怒（诗篇 35：4-8）；抱怨和在上帝面前默然无声（诗篇 39：2，9）；绝望（诗篇 40：2）；恐惧（诗篇 31：13；56：3）；被隔绝或孤立（诗篇 31：22）；哭泣、流泪，或哭喊（诗篇 40：1；66：17）；沉默或安息（诗篇 62：1）等。[注意：情绪不一定是积极或消极的。与行动不同，情绪和道德无关。]
- **基督公开示范情绪表达**，为我们展示了：悲伤和哭泣是人类生活的正常部分（约翰福音 11：35）。当看到他人为了拉撒路的死而哭泣时，耶稣也深受感动和忧愁（约翰福音 11：33）。耶稣替上帝发怒（路加福音 19：45）。耶稣在客西马尼感到极其难过，几乎要死（马太福音 26：38）。耶稣大声哀哭、流泪祷告、恳求上帝、心灵隐痛（希伯来书 5：7）。耶稣一位尊荣的大祭司，凡事受过试探，与我们一样（希伯来书 4：14-16）。
- **在以马忤斯路上**：被钉十字架后，耶稣在以马忤斯路上与两个门徒同行（路加福音 24：13-24）。耶稣问他们发生了什么事——这是一个好的汇报问题。他们的回答包括了已发生的事件和他们失落的感受，耶稣从旁帮助他们客观地看待所经历的事。
- **聆听**：“我亲爱的弟兄们，这是你们所知道的。但你们各人要快地听，慢慢地说，慢慢地动怒，”（雅各书 1：19）。汇报主要在于聆听，聆听有助于打破孤立感和体现爱心（约翰福音 13：34-35，15：12）。

关于汇报的实用名言



- “长期的共同经历有助于加深彼此的信任。信任是需要争取的，不是理所当然的。”——凯莉·安东内尔⁶
- “汇报有助于同工详细地探讨在服事期间所面临的问题。汇报的字面意思是指讲述所经历的事件。”——海伊等人⁷
- “当组织中的同工感到愤怒和苦恼时，一个管理者，如人力资源主管，至少要用同理心去聆听，表示关心，并付出努力去改善情况。所付出的努力不一定有助于解决问题，但总能够化解某些情绪。通过关注某人的感受，管理者可以帮助他们化解情绪，使他们能够继续前进，不再生闷气。……在一项对 700 家公司的员工的调查中，大多数人表示，一个有爱心的老板比他们赚多少钱更重要。”⁸
- “当认为被重视和公平对待时，同工最能够感受到自己获得组织的支持。同样的，当管理者通过实际行动表示关心（如聆听心声）、及早和诚恳地解决问题、给予同工发展事工的空间，同工就越能够感受到自己获得组织的支持。”——凯思·多诺万博士和露丝·迈尔斯⁹
- “提供谈论的机会，从而发现有意识和无意识的冲突、想法和感受，然后根据这些来评估价值观、优先事项、期望、目标和行为。”¹⁰
- “确保你的同工有机会尽早接受汇报。如果你是差派此同工到外地服事的差会或家庭小组，同工就需要向你报告并分享圣灵透过他所行的事。……在回国后，同工可能需要牧者的关怀和帮助。如果同工一直感到孤独，他可能需要谈上好几个小时。当你尽心聆听，让同工畅所欲言，对他而言，这可能是一份宝贵的礼物。”——安妮·汤森¹¹
- “一直处于压力下的同工经常提到，自己无法跟任何人讲述自己的情况，因为人们期望他们能够独立处理困难，而且人们只想听他们的正面故事。有些人感到孤立无援，因为找不到可以倾诉、可以理解他们感受的对象。”——黛比·洛弗尔-霍克¹²

汇报的益处



- **可以减少**困难事件所造成的负面影响。通过汇报，压力症状及其影响可以大大减少，从而促进更好的睡眠、增加食欲、减少闪回片段和易怒情况等。
- **可以加速**普通人的正常恢复。这些人经历了压力、创伤或需要做出承诺和牺牲，他们的痛苦反应是正常的。汇报员有机会提供情感安慰。当全团队接受汇报时，团队的凝聚力和恢复能力通常都会增强。
- **有助于处理**上一个项目或服事期间所经历的事件、体验、想法和感受。在汇报过程中，汇报员可以提供中立的意见和情感安慰。
- **为事件或经历带来完结**，帮助同工卸下情感包袱，做好准备继续前进。一位年龄介于 46-60 岁的已婚同工说，许多人回家休年假（或从年假回来），他们都需要接受汇报，但他的差会中严重缺乏汇报服事。他还说，许多人在完成任务后转到另一个地方，过程中缺乏汇报服事和良好的完结。
- **有助于预防创伤后应激障碍（PTSD）**：危急事故汇报（CID）可以带来一种完结感，让受创的人知道他们不再受到威胁或处于危险之中。他们可以开始继续生活，无需再感到受威胁。汇报有助于防止 PTSD 恶化，¹³ 例如减少闪回片段、不好印象或恶梦；减少回忆起危机的点点滴滴；减少紧张不安、烦躁、注意力不集中或睡眠问题。
- **使经历正常化**：使经历和其相关的感觉、情绪、想法和反应正常化。
- **可以减少辅导的需求**和减低心理障碍的出现。一位基督教心理学家的研究显示，大约 40% 的援助同工在服务期间或回国后不久，出现心理障碍，如抑郁症。¹⁴ 汇报允许同工在一个充满关爱的环境中私下谈论问题，这方式可大大减少出现心理障碍的人数。
- **肯定经历的真实性**。对经历者来说，事件是真实的，的确发生了。汇报有助于减少怪诞或混乱的感觉，并减轻同工的壓力。
- **可以促进改变或成长**：在同工离开前进行汇报，这将有助于确认组织、事工、团队以及个人等方面所需要的改变、成长、改进或发展，从而改善现有的工作描述、事工策略或管理力培训等。
- **提供有价值的见解**：在汇报时，聆听事工进展和援助同工的意見时，将为组织、团队和他人提供宝贵的见解。
- **教育**：为事工或援助同工提供有用的工具，去处理事工内外的压力和危机。有些同工可能担心自己疯掉了，汇报将教导他们有关压力症状的正常性。可参阅“压力管理”一章中的压力症状。
- 汇报将促进**更有效的评估或鉴定**。
- 汇报可以消除**孤立感**。
- **增强联系**：汇报有助于团队和组织增强联系、团队精神、凝聚力和合一。在结束汇报后，同工新的承诺就会随之而来。
- **汇报可以提供问责**：汇报为个人和组织的持续成长提供了问责制，尤其是在结束汇报后和同工进行跟进。
- **指导**：在指导过程中汇报非常重要，有助于检查进度或庆祝进展，以及确认接下来所需的技能或成长方面，特别是在“你做，我看”阶段期间和之后。每一步都发生在与生活相关的环境中：
 - **指导**：耶稣以口头方式教导和指导人们（马太福音 5-7 章）。
 - **示范**：耶稣活出真理，为门徒树立榜样。
 - **经历**：门徒应用并活出真理。
 - **问责**：耶稣为门徒的共同经历进行汇报，并评估他们的成长。



鼓励门徒把他们的经历记录在日记里（一种自我汇报的形式），定期为他们进行汇报并肯定他们，我们就赋予了他们权力。

- **坦白：**提供同工一个机会去承认任何的欠缺、弱点、疏漏、软弱和需要成长的方面。也可以承认内疚，不管是真内疚还是假内疚。汇报有助于经历失败的人获得恢复。
- **欢庆：**在同工分享了个人的胜利和成长后，为他们提供一个欢庆、庆祝和敬拜的空间，将荣耀归于上帝。
- **对上帝的看法：**提供同工一个机会去表达或悔改任何的错误神学观，然后与上帝和解，又或者是表达和庆祝正确或已更新的上帝观。让同工对上帝的属性有另一种认识，使他们的认知和上帝的属性对齐。
- **表达感恩：**提供机会向同工或援助同工表达感恩、赞赏和肯定，感谢他们所做出的牺牲和调整、努力工作、成就和好表现。
- **我被关心：**让同工感到被关心、被尊重、被重视、被聆听（包括正面和负面的分享）、被理解和被爱。
- **做自己的自由，**不会被评判。一位负责人说：“我很希望身边的人知道该怎么做，我可以将自己的想法告诉对方，无需担心他会怎么想。我想公开地说出我们应该做的事情。”
- **自在地表达自然情绪，**化解不健康或具破坏性的情绪如生气或愤怒，自由地痛哭以消除压力、损失或失望。如果坏情绪被消除，同工就能够客观地、全面地看待问题。
- **可以帮助儿童：**向同工的孩子进行汇报很重要，尤其当他们经历了危机事件和创伤。就像父母会告诉孩子当天要发生的事情一样，每一天父母可以在晚餐时间或临睡前向孩子进行汇报，听取孩子“当天的故事”和他们的感受。当同工的孩子获得汇报服事和帮助，他们将能够更好地处理所经历的危机或失去，使返回过程更顺利。
- **服事：**汇报有助于医治同工所感受到的伤害。如果有需要的话，为具体的医治祷告。
- **带来盼望：**当汇报员给予同工肯定，使他们的感受和经历正常化，这将为他们带来盼望。
- **有助于解决冲突并加强关系。**
- **专注于未来：**有助于同工专注于未来并采取下一步行动。互相讨论各种的选择、可能性和担忧是有帮助的。
- **防止同工流失：**当同工感到被聆听和理解，这有助于减少同工流失，并延长他们的服事期。
- **可以防止诽谤：**可以防止针对组织、管理者和他人的毁谤和恶意攻击。当同工知道自己被聆听和关心时，这有助于提升招聘新同工和援助同工的效力。
- **激发重新委身：**当同工认同自己的部落、社区或差会时，团结意识就会被更新。
- **识别攻击：**汇报可以使同工意识到或识别出属灵攻击、巫术和诅咒，然后进行弃绝祷告和属灵争战。在属灵攻击上，强大的祷告支持网络和招募代祷勇士是很重要的。有人说，一些非洲的差会从属灵攻击所造成的伤亡中吸取教训，为同工建立持续有效的祷告支持。祷告支持比财政支持更重要。
- **建立纪念碑：**通过汇报，同工可以放下某些事物，同时承认各种的损失。建立某些纪念碑，好让同工在日后回想起过去的经历和失去时，看到上帝的信实。
- **为重返家乡做好准备：**在重返家乡前，和同工在禾场中进行汇报，这有助于同工和援助同工更好的了解重返家乡，以及为重返家乡做好准备。
- **带来连续性：**通过汇报，重要信息和动力不会丢失，工作可以以最佳状态继续下去。并且为同工的个人生活带来持续性。
- **使单身同工服事：**以下是两位单身同工的分享：
 - “我目前单身，我的缺憾是，没有人有时间或抽出时间来听我说话和尝试了解我。”
 - 一位年龄介于 25 到 34 岁的单身男性同工说：“作为一个开拓者，我认为最缺乏的是，差会的实际支持，我无法向他们寻求建议、互相交谈或一同欢庆小得胜。”
- **确认并推荐专业帮助：**在少数情况下，汇报有助于确认哪些同工需要更专业的帮助，然后转介他们去接受专门和专业的帮助，如精神科、心理科或其他方面。

没有进行汇报的后果



- **“他们不关心”**：感到差会或家庭小组，以及其管理者缺乏关心。
- **经历没有被认可**：感到个人经历没有得到认可，从而出现挫折感，甚至愤怒。一位同工说，他们的管理者从未认可他们所经历的长期政治迫害和地理隔离。
- **更重视目标而不是同工**：一些同工会认为差会或家庭小组的目标比同工本身更被重视。一位同工感叹说：“我们没有接受过任何汇报。同工的价值在于他们筹集资金的能力或服事的效率。”
- **情感受到抑制**，尤其是当经历和情感没有被认可或正常化时。一名同工说：“如果我接受了汇报，情绪就能够得到妥善处理……但在过去 12 年里，我只接受过两次汇报。”
- **感到孤立、孤独、无助和困惑**，尤其是在经历了许多压力、不适、损失、冲突、创伤、牺牲和逼迫时。有时候，同工无法在便利的情况下，或必须大费周章才能找到相同种族或国籍的人分享，其实他们很需要有人聆听他们在决策中的孤独感。如果在回家后，他们没有接受汇报，没有被聆听或理解，孤立感就会加重。他们只能独自处理失落感、悲痛、甚至震惊。他们无法或难以整合经历，不清楚自己学到了什么或该如何继续。
- **我们和我们的工作不受重视**：感觉到个人和个人的工作不重要、不被重视、不被欣赏、被忽视、被伤害。所做出的牺牲被视为微不足道。
- **不团结或同工流失**：如果同工的心声没有被听到，他们会感到不被理解，从而一边服事，一边对、管理者和其他人心怀批评、诽谤和怨恨。更糟的是，同工心怀不满，永久离开服事地方。
- **不相关的问题**：不进行汇报，再加上提出不相关的问题或肤浅的评论，这将导致严重后果。肤浅的评论或不恰当的问题可能会加剧同工的的压力和孤独感，例如，有人认为同工是出国度假，或者很幸运能够到处旅行。

如果没有汇报员



一位男性同工说：“我需要有人听我说话。这么多年来，我从未接受过汇报。我已经在这个差会里服事了 21 年。”缺少汇报是一个相当普遍的问题，需要加以解决。如果没有同工关怀者或其他受训的汇报员可以到禾场进行汇报的话，可以使用以下途径：

- **举行同伴汇报研讨会**，在所在地举行研讨会，栽培更多训练有素的汇报员。汇报通常不是一个复杂的过程。其实，许多人在某程度上能够自然地与他人进行汇报，例如提问：“你这周过得怎么样？”在危机情况下，如果能够进行同伴汇报，双方可以定期和有效地在完成一日或一周的工作后进行汇报。
- **祷告伙伴**：两名至最多四名相同性别的人，在保持信息保密和透明下，互相分享个人的挣扎和喜悦，每周或每月两次互相祷告。
- **问责小组**：这个小组可以由三人以上组成。一位同工说：“有机会与一群同性别的志同道合者一起祷告和分享个人心声是很重要的。这让我受到鼓励，也让我更接近上帝。”
- **同事、工作小组、团队、部门**：在部门、团队或工作小组内所进行的汇报，可能会偏向于组织的重点事项、目标和目的，就如汇报进度那样。如果组织重视关怀同工和建立信任，汇报的内容也可包括所取得的胜利、所犯下的错误以及情感分享。
- **寻求团契**：团契代表了基督徒之间的团结和友爱。在较大的群体中，可以找其中两三个人共同建立友谊和问责，互相分享和聆听，以促进更深层的汇报、鼓励和责任感。
- **差会/家庭小组或支持者网络**：同工的差会或家庭小组和支持者朋友是进行汇报的最佳人选。差会或家庭小组的总部需要接受汇报培训，并致力于为同工谋求福利。在汇报后，到禾场拜访同工或在同工年假期间安排会面，这些跟进行动都是很好的。各别支持者朋友和派遣小组在汇报方面也可以扮演重要角色，但需要先经过培训。

- **汇报营或重返家乡退修会：**汇报营或重返家乡退修会是取代一对一汇报的有用方法，尤其是对同工的女儿而言。在汇报营中，通过分享个人故事，各参与者将自然地互相进行汇报，而且营会也能够提供专人指导和有用工具。营会举办者是进行一对一汇报的最佳人选。
- **写日记：**这是一种自我汇报的方式，通过文字，将思想、感受、意见、恐惧、梦想、教训、胜利、成就、蒙应允的祷告、自我意识和观点表达出来。在进行口头或其他方式的汇报前，这是一个有用的工具。
- **配偶或家庭成员：**在目睹严重虐待行为或经历重大创伤后，有些人不想告诉自己最亲的人，如配偶或最好朋友，害怕配偶或最好朋友会受到创伤或担心他们的安全健康。其实，在正常日子或日常生活中，许多配偶（或家长）会在一天的工作结束后，自然地互相进行汇报，征询彼此的意见。尽管如此，差会/家庭小组还是需要进行汇报。对于单身人士来说，这是有益的。同工可在差会/家庭小组的内外找几个好朋友，让朋友成为聆听者和支持者。
- **支持小组：**在汇报上，一小群支持和关心的朋友能够发挥作用。这可以是家庭小组、圣经学习小组或祷告小组，也可以是针对特定需要的正式支持小组，如为有四岁以下幼儿的母亲或患有慢性疼痛的人提供支持。
- **社交媒体、电话、电子邮件：**在缺乏任何帮助的情况下，这些管道可以提供很有效的“急救”，使同工可立即处理和表达当下的感受、想法和看法。这些管道不适于处理感受和意见等，因为它们不能确保信息保密或安全，而且可能在沟通上引起误解。但它们是廉价、即时和非正式的，可以提供有限的评估或咨询，也有助于在面对面汇报之后进行所需的跟进和问责。面对面汇报仍然是最佳选择，不应该完全被其他方式取代。那些在非常偏远或孤立地区的同工，通过电话或社交媒体表达感受、想法和意见，可以为他们带来即时和暂时的缓解，然后再由汇报员进行其余的汇报和实际关怀。
- **辅导员：**当明白辅导与汇报的差异，辅导员就能够针对经历、思想、感受和创伤进行有效的汇报。
- **当地信徒：**任何人都可以进行同伴汇报，包括当地信徒。如果当地信徒有同理心，接受过相关培训，了解汇报的过程，愿意聆听同工的心声，他们便能够为同工提供巨大帮助。他们可以聆听、鼓励、欣赏、肯定，并为同工提供观点或见解。
- **专业人士：**在重返家乡后，如果找不到适合人选进行有效汇报时，可以找心理学家，这些专业人士有进行汇报的能力。

汇报员



- **可信度：**汇报员的可信度是建立信任的一个关键。可信度不只是在于相关的学历和职位，更是要有至少两年的实际工作经验。汇报员应当清楚同工（即汇报对象）在说什么。同工喜欢听到：“哦，我也遇到过这种情况！”如此一来，同工可更好地领受所给予的同理心和同情心，汇报员也无需去处理任何的文化冲击或文化障碍。这创造了信誉，而信誉反过来又创造了信任、透明和诚实。人们容易与有相同痛苦经历者产生共鸣，因此前同工可在汇报上发挥作用。
- **先处理好自己的事情：**汇报员必须先处理好自己的情况，以便客观地聆听、同情和认同汇报对象。
- **内部或外部的汇报员？**通常，在内部进行汇报会比把汇报任务外包给外部汇报员或同工关怀组织更有益。如果内部汇报员是全职的同工关怀者或人事部职员，他们必须确保信息保密，避免被视为代表管理层去处理潜在问题。从伦理的角度，汇报员应当清楚可向负责人分享什么、不分享什么。

作为局外人、外部汇报员能够为同工谋取利益，而不是为组织谋求利益。他们可以自由地聆听同工的真实感受、想法、恐惧、冲突和梦想，不必担心这些坦诚的分享会影响他们的职业生涯。他们也可以提供另一个视角。有时候，由于“堡垒心态”，即“家丑不可外扬，一切皆美好”的心理，差会或家庭小组会对外部汇报员存有戒心。

外部汇报员的缺点如下：他们可能不太了解差会或家庭小组的政策、性质、体制或历史；无法掌握当前趋势；无法有效地影响禾场；无法向负责人提供同工所同意分享的有用信息，以至于组织内部不会有任何改变；不一定能够跟进问题。

接受来自其他机构人员的汇报
可以带来很大的价值。

- **保密性：**在信息保密性方面，必须与外部和内部的汇报员进行讨论并达成协议。最理想的做法就是制定信息保密的政策，并传达给所有相关者。保密政策包括向管理者汇报相关汇报过程和同工情况的方式和措施。当汇报对象透露个人危机、感受、信仰的丧失和讨论选项时，主要的保密责任是对被汇报的人——差会/家庭小组就不是汇报者了。
- **危机或创伤：**最理想的是，汇报员可随时出发并尽快赶到现场，而且汇报员本身与危机事件无关。最好有专业同工参与汇报过程，但在危机和创伤事件中，非专业同工的急救任务也非常有用。请参阅“危机或创伤情况汇报”部分。
- **汇报员在进行汇报前的个人考量：**
 - 我是否接受过至少一天的培训？
 - 我目前的情绪如何？我是否过度疲惫，情绪低落？
 - 我是否经历过类似的事件？是最近吗？是否有人与我一同处理此事件，我也得到了帮助？我能否保持客观态度？
 - 我是否觉得“需要”讲述自己的故事？
 - 我是否有一些“私心”想听这事件？
 - 这汇报可能会对我产生什么影响？
 - 我是汇报对象的家人、密友或管理者吗？我是否太了解汇报对象，或者我们的关系太密切，以致无法保持客观？我是否因个人的目的或需要而想听到更多的相关信息？
 - 在进行汇报前，我是否应该考虑潜在的冲突或问题？
 - 作为这事件的同伴关怀兼汇报员，我是否接受自己在组织中的职责？
 - 我是否有份参与汇报对象的未来职位的评估？
- **监督和支持：**汇报员需要获得监督和支持。他们需要接受定期汇报，在不违反保密规定下，汇报员应可定时分享最新见解以及最近汇报会对他们的情感影响。

汇报中的常见问题

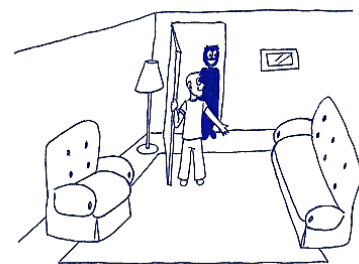


如果认识汇报会中的常见事项，就能够通过提问来指引汇报对象“讲述个人故事”，尤其当他们不知从何说起时。看一看汇报一词的词根，是“指示”的意思，代表了同工在开始服事前所需要的培训，其中包括文化差异、文化冲击、语言、团队合作和团队生活、身心健康、身份和自尊、国家、工作本身、属灵活力，以及其他事项。既然需要在这些事项上提供指示，就意味着需要在日后针对这些事项进行汇报。

正常汇报的常见题目可包括：

- **家庭事项：**人们会倾向于谈论他们的孩子、婚姻、大家庭、年迈的父母，以及围绕这些课题的事项。家庭事项往往深受事工环境、和国民的影响。
- **财务压力：**放胆询问同工，他们是否有足够的钱去维持舒适生活。财务是许多人的最大挑战，因此同工会想讨论与财务压力相关的困难和影响。
- **工作：**人们往往都想谈论自己的工作。为了服事，同工和援助同工往往需要迁移到另外的地区、文化或国家。由于离乡背井，同工会面对较大的压力，因此更希望有机会谈论其中的挑战。
- **他们对上帝的看法以及与上帝的关系：**最近的经历或服事期可影响同工对上帝的感受或他们对上帝的认识。他们可能更相信上帝是值得信靠的，或者已经开始远离上帝。他们可能感到失望，觉得上帝是冷漠的，或者因看到了苦难、不公正和贫穷而感到上帝是很坏的和残忍的。在禾场中，小组敬拜和代祷可能严重缺乏、不足，甚至完全没有。来自发展中国家的同工，如果到较富裕环境去服事，他们可能会有所挣扎，尤其是当他们面临经济困难。由于工作量大、忙着准备重返家乡或经历重返家乡的压力，同工可能会忽略了灵修，从而影响他们和上帝的关系。
- **身份：**禾场的经历，尤其是第一年的经历，可能会动摇同工的自我认知或自我形象。语言学习、文化冲击和适应压力可能会打击同工的自尊心，尤其当没有最亲的人在身边支持或给予肯定。其他影响自我认知的问题看包括缺乏方向、缺乏可看见的成果、人际关系，安全问题、急迫的需求等。

- **健康问题：**有年轻家庭的同工或是年龄较大的同工，他们较倾向于谈论个人或家人的健康问题。他们可能想谈论所在地区或国家的医疗情况，医疗保险，高医药费，身体状况和当地疾病，如疟疾、登革热（骨痛热症）、艾滋病、血吸虫病，以及分享工作量、犯罪活动和其他情况等如何影响他们在禾场上的身心健康。
- **孤立感：**由于禾场地点和跨文化生活的特殊性，同工可能觉得没有人理解他们。汇报员不该称说可完全理解同工或援助同工的感受，即使汇报员曾参与服事，但也不可能完全理解情况。如果汇报员从未长期在禾场生活过，同工可能会觉得难以分享心声，而且必须先讲解其中的特有问题，因此汇报可能导致同工的孤独感增加。在这种情况下，先阅读同工的传记将有助于汇报员提问相关问题，表示同理心，并使所分享的信息正常化。汇报员可提及一些共同经历，为接下来的沟通建好基础。
- **文化压力：**适应跨文化生活和语言学习可能对同工造成压力。一位同工说，在投入事奉前，自己从未感受过真正的压力。让同工描述他们的困难、如何应对困难、如何被困难压倒。预备一些相关的减压工具。提醒同工不要在文化适应的初期决定离开（请参阅“文化冲击和差异”一章中的 W-曲线图）。提醒同工，长期逗留和调整涉及三个阶段，即蜜月期、调整期和解决期。如果选择在最初的蜜月期回国，同工可能会带着很高的期望回家或回到禾场，最终却大失所望。
- **平衡的挑战：**许多同工发现难以保持健康的平衡，尤其当面对工作量大、同工短缺或排山倒海的需求时。
- **内疚感：**内疚感可能是真的，也可能是假的。如果是假的内疚感，帮助同工明白他们并没有犯错，无需自责。如果是真的内疚感，帮助同工把问题带到上帝面前，并改变他们现有的应对方式。导致内疚的方面可包括：
 - **失败：**在禾场上出了问题，例如，关系问题、任务失败、没有达到目标、错误的反应、缺乏平衡或不知道如何处理困难。
 - **未解决的冲突：**最好是在同工回家前，在禾场面对面地解决问题，而不是通过第三人去解决问题。
 - **疏忽或忽视，**例如，忽视他们与上帝的关系，忽视他们的家人或其他关系，无力承担工作量，个人生活不平衡，缺乏自我关怀，无法采取跟进行动等。总的来说，即“我应该做得更多。”
 - **缺乏可看见的结果、成果或果实。**
 - **非自愿离开：**同工必须（但非自愿）离开禾场，尤其当他们本人是必须离开的原因之一。
 - **对回家感到内疚：**由于必须把工作留给他人处理或无法再关心有需要者，同工会感到内疚。他们可能会想到那些想回家但无法回家的朋友，或者认为自己正在享受一些他人无法享受的奢侈品，例如热水、更富裕的环境、安全、购物等。
- **重返家乡的压力：**在暂时或永久重返家乡时，如果同工接受祖国文化的汇报，请记住，他们可能正在面临反向文化冲击、疲惫、忙碌生活和紧张情绪所造成的压力。他们可能无法轻易地分享困难。因此，提问相关问题，帮助他们安心地表达情绪或观点——他们可能觉得少了归属感，或因离开好友和有意义工作而感到悲痛和失落。内疚感可能是重返家乡的压力之一，原因如下：就离开禾场而感到内疚——自己可以离开但他人却没有这样的选择；因给同事留下重担而感到内疚。为那些暂时重返家乡的同工进行汇报时，并确认他们是否真正准备好重返禾场。



在重返家乡时，如果同工打算离开或已经离开禾场、差会或家庭小组，需要进行汇报和谈论的方面可包括：

- **让他们说话：**让汇报对象谈论他们在禾场的最近状况：婚姻和家庭生活、团队生活、人际关系、挑战、胜利、文化问题、财务支援、属灵活力、失去和悲伤事件、健康状况、语言学习的进展、追求的目标、成就、工作满意度、挫折、住宿、管理者的角色和内务部的角色、蒙应允的祷告、如何为回家期间做准备（如住宿、教育安排、视觉教具、印刷品、礼物、就业可能性、时间分配）。也可涵盖上述提到的常见课题。询问同工：他们如何结束禾场任期、是否接受了汇报、有（或没有）怎样的告别仪式、他们的努力是否得到赞赏等。

- **反向文化冲击**，例如生活节奏、日常生活费用、购物选择等。
- **地位和角色**：在工作、教会和社交方面的地位和角色的改变。
- **新职业**的挑战，接受再培训和重新适应。
- **收入的改变**：家庭和单身人士往往需要添购家具、设备和家庭用品。
- **平衡的挑战**：需要平衡工作和家庭的责任。
- **家庭和孩子的需要**、婚姻、养育子女、教育。
- **个人生活**：在离开事工社群后，以个人身份生活。
- **价值观**：当同工回国后，他们将面对不同的价值观、世界观和信仰体系，这些与禾场文化和事工环境会有所不同。
- **双重损失的悲痛**：在返回后，同工不仅仅失去了和禾场上的朋友，也失去了国内的朋友（这些朋友已经过渡到其他的人生阶段）。
- **未来**：在为未来拟定计划和愿景时，往往缺乏资源；担忧、恐惧、梦想等。
- **现实**：需要面对重新融入社会的现实。
- **为子女进行汇报**：同工的子女和他们一样都需要接受汇报。许多因要上大学的缘故而重返家乡的孩子都应接受汇报，甚至在自己的国家中参加重返家乡训练营。然而，在汇报、协助重返家乡和他们的需要等方面，少年（12 至 14 岁）和年龄较小的儿童往往被忽略了。
- **如果同工还没有离开禾场**，可以通过汇报来帮助他们处理上述任何的问题，以及在过渡期间所可能出现的一些问题：因过渡而经历的失去、悲伤、挑战和不适；优先事项与可用时间；暂定预算；行动计划；抵达前与亲友联系；家庭责任；孩子和自己的教育；育儿问题；单身人士的恐惧和担忧；可预见的紧张人际关系。与他们一起祷告，将过渡过程中的一切需要、恐惧或担忧交托于主。根据孩子的年龄，采取适合的汇报方式。

请参阅重返家乡一章以了解更多关于同工重返家乡的挑战。

- **坚守真理**：如果东道国、差会或家庭小组中出现腐败和管理不善的情况，同工选择说出真相，他们和家人可能会承受沉重的代价。为追求正义、公义和真理，他们可能会受到冲击，被迫重新评估个人的世界观和信念。
- **团队和组织的内部问题**：同工可能想谈论团队是否有凝聚力和团结性；团队或组织的目的和目标；他们在项目和团队中的角色。以下会有更多关于团队生活的内容。
- **需求、恐惧、担忧**：在汇报中，同工能够表明个人需要并寻求祷告。敏感地询问同工是否有任何需要，而不是等他们开口说明。一位同工关怀者说：“要注意观察，同工往往羞于分享自己的需要。许多人都倾向于自给自足和感到害羞。需要注入更多的主动性和敏感性。”¹⁵
- **心理洞察**：从心理学上来说，同工可能经历了一个陡峭的学习曲线，学到以下各方面的知识：
 - **其他文化**：他们可能已经掌握了其他文化、文化运作和语言学习，但适应过程可能让他们感到疲惫不堪。
 - **生活不容易**：他们可能重新认识到人生不一定是公平的，生活时常充满了挑战和困难。一旦看清并接受这些事实，就能够超越它们，从而使问题变得不重要，生活不再那么困苦。但许多人无法看清这些事实，总以为生活应该是轻松和简单的，因此不断地或私下地抱怨个人的挑战、弱点、艰巨的负担和困难。许多问题只能通过纪律和决心来解决，但有些问题无法改变，所以需要接受和容忍。面对和解决问题是痛苦的，过程中将涉及愤怒、焦虑、绝望和悲伤的反应。因此，问题往往被否定、忽视、回避或拖延处理，有些人甚至会通过恶习来减轻痛苦。教导同工和他们的孩子勇敢地应对挑战，认识基督徒受苦的价值，正确地回应痛苦将促成成长（“经一事，长一智”），以及延迟满足的好处。
 - **团队生活**：同工可能一直在学习，尤其是在合伙住宿的环境中，如表现爱心、用幽默感来淡化困境、负责任地表达个人的感情和意见、原谅和接受他人和他们的弱点，以及其他技能。可以提问一些关于团队生活的问题：对团队生活的期望，团队生活的好处和短处，个人在团队中的角色，从个人经历中所学到的功课，冲突或分歧的原因和相关内容，如何解决冲突，团队生活的亮点和最糟糕的方面。

对于长期同工，汇报员需要提问和聆听以下内容：同工在蜜月期后的适应过程，他们如何保持关系、维持平衡、处理不可改变的因素和压力，他们的家庭生活和职业选择。

对于短期同工，他们通常处于调整的第一阶段，希望给他人留下深刻印象，把自己最好的一面展现出来，对他人的第一印象，为所取得的“成功”感到欣慰。这些汇报事项往往是正面的，要做好答辩的准备。

汇报对象：个人或组织？



谁是汇报对象？这是首先要确立的问题。同时让两人接受汇报是行不通的，他们的需求有所不同。如果想要同时进行的话，最好是以分开的方式，例如一人接受访谈，另一人接受汇报。关于“谁是汇报对象？”的问题，可先确认汇报的目的是为了组织、同工或援助同工？如果是为了组织，应该事先通知汇报对象，然后以访谈的形式进行汇报。在访谈中，组织（及其管理者或代表）将掌控谈话内容，所获得的信息可在组织内分享。如果汇报对象是同工或援助同工，过程就是汇报。在过程中，同工或援助同工将掌控谈话内容，而不是汇报员。在汇报过程中所分享的信息都要保密。以下是一些的保密例外情况。

汇报：结构化或非结构化？



汇报过程最好是有结构的，以确保一致性，所制定的提示有助于引导谈话，并防止访谈变成辅导。有时候，“汇报”一词被认为是一种“创伤后早期干预的技术”，从而导致误解，因此人们更倾向于使用“回顾”一词——针对海外生活期间进行全面的个人回顾，包括谈论属灵生命和信心生活，所有分享的信息必须保密。个人汇报可以是有结构或无结构的，无结构的方式就是邀请参与者自由地分享他们海外生活或工作经历的任何方面。

结构化汇报的好处：结构化的汇报是由一系列深思熟虑的问题所组成的，一位基督教临床心理学家列出了以下结构化汇报的好处：¹⁶

- 为同工打开话题，尤其是那些不知从何说起的同工。
- 确保聚焦和讨论最重要的方面。
- 确保更深层的问题不会成为谈话焦点，从而导致汇报会变为辅导会。
- 两个或更多的汇报员可以一起合作，在同一个阶段合作。
- 实用和清晰的汇报结构有助于汇报员掌握谈话的方向和深度，增添他们的信心和效率。
- 危急事故汇报不仅适用于团队，也适用于个人。专业人士和非专业人士都可以进行。
- 可以修改结构，以适用于一对一汇报或者完成服事或任务后的常规汇报，前提是没有发生重大或创伤性事件。

允许他们无保留地表达他们的想法、感受和恐惧，不要对他们进行纠正或讲道理。

汇报是否以结构化或非结构化方式进行，见仁见智，也可混合使用这两种方式。如果汇报对象有很多心事要分享，就让他们随心地谈论，无需刻意提出问题或以结构化方式进行对话。另一方面，如果汇报对象在讲述故事时偏离了大方向，可以用一个问题来引导对话方向，帮助他们重新聚焦或引导他们讲述想要回避的问题。如果出现难以启齿的情况，汇报员可以根据所进行的汇报类型，如常规汇报、退出或返回汇报、危机汇报等，有意识地提出问题来引导对话。本章的附录 A 中提供了各类汇报的例题。

谁需要汇报？



需要接受汇报的同工可包括：

- **新的短期同工：**参与时间少于 6 个月，或第一次或第二次到禾场的同工，例如，短期外展或完成了 3 至 6 个月的初步培训。
- **常规的短期同工：**参与时间为 6 个月至 2 年，或到禾场两次以上的同工。
- **学生或实习生：**他们所参与的课程包括当地、跨文化或海外的实践/外展活动。
- **在特定的任务/团队/任期结束后，**例如，在结束培训课程或外展活动后、团队举办了一个会议或营会、建立了一间教会、建造了一个房间或厕所、完成了圣经书籍的翻译。
- **长期同工：**服事 2 年或更长时间，定期为他们进行汇报，如每三个月一次。
- **面临危机的同工：**疾病、失败、悲伤、创伤性经历、战争、婚姻破裂、绑架、强奸、突发事件如配偶/朋友/的死亡，或那些认为自己失败的人。
- **同工的孩子：**引导孩子讲述他们的故事和表达他们的想法和感受。引导方法可包括游戏、粘土、涂色、绘画、图片、简笔画、娃娃、讲故事、哑剧、短剧、角色扮演等。也可使用显示各种情绪表现的图画，或者向青少年提示“情绪词”，让他们选择适当的词来描述自己的经历、情绪或当下情况。在汇报前和汇报中，孩子可以进行吹气练习，通过深呼吸来缓解痛苦，这吹气练习也可作为他们日常减压的工具。
- **同工的成年子女：**不只是在职同工的念书孩子需要接受汇报，也包括那些已经离开禾场多年的成年孩子，特别是当他们正在努力解决与童年有关的问题时。
- **领导、管理层和行政同工：**主管肩负着重大责任，不只是工作责任，更要照顾同工的福利。他们需要定期的汇报。作为管理者，他们可能只分享关于工作和事件的事实，但有经验的汇报员将能探究他们的内在情感，包括满足、胜利、成就、遗憾、内疚、沮丧等感觉。
- **处于过渡期的同工，**包括以下的几种同工：
 - 正忙于适应禾场的**新人**。
 - **转向新的方面：**新的职位、团队、国家或工作。
 - **暂时返回家乡，**例如回家休年假、休完年假返岗、学习假等。
 - **永久重返家乡：**如果重返家乡是非自愿的，或者因突发事件而严重地影响同工和他们的家人，请给予特别关注。
- **同工关怀者：**通过汇报来关心同工关怀者、辅导员、汇报员、救济和紧急救援同工、关怀者等，包括那些单独工作和处于孤立或情绪低落情况中的同工。在某些情况下，可能有必要每天为他们（或互相）进行汇报，尤其是当每天需要处理大量失去、悲伤和恐惧的情绪，或正在经历创伤和高压。这类汇报可由差会/家庭小组的成员或外部同工来进行。汇报员必须对所获得的信息保密，但也要适当地处理汇报工作对自我所造成的影响，尤其当涉及棘手问题或危机情况。
- **不要忘记后勤同工！**他们往往不在最前线，而是属于组织的骨干。其中包括管理者、经理、行政同工、厨师、建筑者、组织者、维修同工、同工关怀者、翻译员、司机、飞行员、机械师和其他工作同工。重视他们，定期为他们进行汇报。
- **其他人：**无论他们是否是同工，许多人都需要接受定期汇报。人人都有故事可讲，天天都会有故事可讲。例如：下午放学回家的孩子、白天辛勤工作晚上下班回家的人、照顾年幼孩子无法与他人交谈的母亲、全职照顾生病父母的人、失业的人、长期患病的人等。人人都需要有一位聆听者。当聆听者提问相关问题，用心聆听，表示关心，我们就会被感动、感到被爱。

汇报的种类



牛津大学的一位临床心理学家描述了三种类型的汇报：¹⁷

- **操作汇报：**如何进行工作的？实现了哪些目标？这像是绩效面谈。
- **个人汇报：**个人在禾场或项目中有怎样的经历，经历对他们有什么影响？汇报的目的在于提供支持 and 帮助，使同工重新适应与融入。
- **危急事故汇报：**这是高结构化的个人汇报，在发生创伤性事件后进行的。创伤性事件可包括暴力、意外、自然灾害。汇报的目的在于帮助同工恢复，并预防创伤后应激反应。

威克里夫的一位先锋同工关怀者提到了四种类型（或层次）的汇报：¹⁸

- **经历汇报：**这有助于同工卸下情感包袱，可以通过同工的朋友来完成。
- **重返家乡汇报：**在休年假时，由负责人或管理者完成。
- **危机汇报：**在发生疏散、绑架、抢劫、袭击、战争、自杀或突然死亡的事件时，由危急事故与创伤干预专家完成。
- **过去、埋藏的伤害和经历汇报：**由专家或治疗师完成。

汇报也可归类为……：

- **入职汇报：**在经过一番整理行装和道别亲友之后，同工终于到达禾场，此时他们的身心灵可能感到非常疲惫。到达禾场时，如果没有被问及过去几个月的情况，同工将认为自己离家的情绪波动没有得到关注。在同工起程到禾场之前和当中，为他们进行汇报是表示关怀的最佳方式，并有助于让他们所感到的悲伤和压力正常化。如此一来，同工可安心，知道有一个关怀他们的团队。在同工抵达禾场 24 至 72 小时内进行汇报，要尽早通知，并以非正式方式进行，例如，在同工抵达后 24 小时内，邀请他们喝杯咖啡以了解他们的情况。
- **前三个月情况的汇报：**在同工到达新禾场的头三个月，无论那是不是一个试用期，差会或家庭小组都需要了解同工和其家人的情况、他们是否适应得好。如果他们觉得应付不来或者无法适应，可以给他们一条退路。可以使用正式访谈来进行汇报，这里的最大受益者是差会或家庭小组，所分享的信息无需保密。为同工进行情感汇报也很重要，这里的最大受益者是同工本身，所分享的信息需保密。
- **定期汇报：**定期汇报不涉及危急事故或创伤，主要是处理过去 3 个月或 6 个月正常服事中所出现的情绪。如果可能的话，由同工关怀者每三个月进行一次汇报，以避免信息量堆积起来。这类汇报将涉及情感和私密的内容，因此信息需要保密。如果无法每三个月进行一次，也当要定期进行。这有助于向同工表示关心，以及肯定他们的委身和努力。另外，组织评估或评价是正式的、不涉及任何情感的信息，这类评估一般在团队管理层或部门管理层中进行，所分享的信息非保密。
- **项目、任务或转移汇报：**汇报可以每天进行一次，但通常是在特定项目结束或目标实现后才进行，例如，在课程、研讨会、营会、会议或其他高压活动结束时。为长期服事团队进行汇报会是很有益的，团队成员可以互相进行汇报，或由外部汇报员来进行汇报，例如，当他们完成部分的翻译项目时、成功地建立教会并看到其成长时。

项目汇报可以通过小组或个人的方式进行，但目的必须明确，是为了汇报对象的个人益处（即汇报），还是为了差会或家庭小组的益处（即评估、评价或访谈）？通常，进行任务时所涉及的情感会被忽略，因此这类的汇报通常是为了差会或家庭小组的益处，而不是为了同工的情感益处。如果团队注重关怀并拥有良好凝聚力，或者邀请外部汇报员来进行个人汇报，就能够有效地进行情感汇报，但这不一定对差会或家庭小组有益处，而且所分享的信息必须保密。这类汇报应在完成任务或项目，或者实现目标后的 3 至 5 天内进行。

- **短期同工的离开或返回家乡汇报：**如果是几周的短期外展团队、不超过六周的短期课程，或者几周的志愿服务，应在同工离开前 3 至 7 天进行汇报。不要把汇报留到最后的一两天，因为同工的注意

力会分散，或者他们忙于完成最后工作。服事时间越长，就应越早进行汇报，好让同工有足够的时间和精力去完成工作、和告别，以及处理从汇报中所发现的事情。

- **长期同工的离开或重返家乡汇报：**当长期同工准备离开回家（永久或暂时）时，汇报应是针对他们在禾场的最后一个任期。至少在他们离开前 3 至 4 周进行。让同工有充分时间去思考他们的最后一个任期，并且在离开之前，和告别和处理任何未完成的工作。当同工返回时，如果差会或家庭小组能够和他们进行汇报，整个汇报过程将更加完整。

如果重返家乡是永久性的，应在同工回家后的 1 至 3 个月内进行汇报，不要拖得太晚。如果在第一个月内进行，同工（或其家人）可能无暇接受汇报，因为他们会忙于安顿下来，寻找工作、购买家具、安排住宿和交通、替孩子报读学校等。他们将缺乏时间或空间去思考禾场的服事和生活。给他们时间安顿下来，但事先在他们抵达时，提出汇报的计划并确定日期。在回家后，有时候同工并不知道汇报的计划，或者不知道应在 3 个月后接受重返家乡的汇报。在这种情况下，即使差会、家庭小组或教会已有汇报的计划，由于同工不知道，负面影响就会产生。如果返回家乡是暂时性的，例如休年假，在同工抵达之前就安排汇报日期，在他们回家的第一个星期内进行汇报，否则日后他们可能抽不出时间去接受汇报。

- **危机或创伤事故汇报：**这类汇报在下文中有更详细的解释，通常是在经历了危机或创伤后的 24 至 72 小时内进行。
- **生活或经历汇报：**某些经历需要得到汇报，但这些经历不是发生在同工为差会、家庭小组或教会服事的期间。这些痛苦的经历可能发生在他们的童年、学生时代、青少年时期、家庭生活和婚姻、工作、创伤性经历或危机、教会生活，或者发生在国内、国外或在其他差会、家庭小组的时期。这些伤害往往被埋藏在心里，需要去处理和治愈。

一般情况（非危机性）的汇报



- **实体环境：**尽可能地确保环境安静和确保个人隐私，让同工感到温暖和被接纳。尽量避免干扰。如果没有一个私密的环境，尽可能把座位安排在远离活动区或远离建筑的地方，以确保更好的隐私。如果有一张椅子是面向人群或路人，汇报员就坐那张椅子，好让汇报对象能够更好地集中注意力。
- **尽快预约：**在发生压力事件或危机后，尽快进行汇报。请参阅上文中的“汇报的种类”，了解进行各种汇报的适当时机。通常，同工会记住与事件或经历相关的事实，但会很快地忘记或埋藏其中的感受。事实是，更需要得到处理和表述的是他们的感受。不管是有意识或没意识，未经处理的感受会影响他们当下的行动、决定、感受和想法。为汇报预留足够的时间，最好是预留多余的时间，以避免匆忙行事。
- **汇报员：**安排两个汇报员通常比较理想，特别是在进行小组汇报时。这二人可以为彼此祷告，为所分享的信息作见证（如突然需要出庭作证），征询彼此的意见、为彼此进行汇报，共同承担或分配后续工作，为同工和他们的情况同心祷告。如果汇报员有男有女，就能够以更敏感的方式回应不同性别的同工的分享和需要。
- **提供给每个人：**虽然不应该强迫任何人接受汇报，但如果能够为每个同工提供定期汇报，那是有帮助的。如果只为那些提出要求的同工进行汇报，那些真正需要汇报的同工可能会被忽略掉。那些不想接受汇报的同工，可以随时选择退出。有些同工可能会对汇报过程和要分享的信息存有疑虑，然而，当他们看到自己如何从汇报中受益时，就会自愿前来。应积极地关怀同工。
- **进行多少次的汇报？**大多数的汇报工作可以在一次完成，但也有例外。在以下的情况，进行几次的汇报可能更理想：经历了创伤的同工可能需要更多的汇报；为小组进行汇报；涉及长期服事的同工，但没有按照时间表进行（定期）汇报；需要分别为几个事件进行汇报；同工孤立无援、独自工作或感到孤独，有很多东西要分享。

管理者肩负着许多责任，不仅是工作责任，也是对福利责任。他们需要定期进行总结反馈。

在每个汇报会的间隔，让同工有时间去思考、休息、参加团契或处理其他任务或杂务。限制每次汇报会的时间，让汇报员有时间仔细聆听，以便在汇报会结束后，可思考和祷告所听到的信息，并准备可提问的后续问题。同工则有时间集中思想，思考自己所分享的信息，以便在下一次的汇报会中作更深入或更详细的分享。那些在偏远地区服事或一直感到孤独的同工，他们可能需要谈上几个小时，例如在汇报员访问禾场的时候。细心聆听同工的心声是非常宝贵的。有些同工需要讲述个人经历好几次，就像以利亚那样（王上 19: 10, 14），需要多次讲述才会感到解脱。如果同工重复讲述，应确认他们的情绪强度和持续性逐渐地减少，或者为他们寻找专业帮助。

- **解释过程：**清楚地解释汇报过程的目的、益处和期望。也传达汇报的准则、过程、时间段和保密性。
- **积极聆听：**仅仅聆听是不够的，更要积极倾听。可重复同工或援助同工所分享的事实和感受，好让他们知道汇报员正在聆听，并有机会做出所需的纠正或澄清；总结同工说的话；转述或重新表述；不要做假设，澄清所听到的内容，例如提问“你是说你觉得……？”或“听起来你因失去队友而悲伤。”你可能希望或期望听到一些未说出的信息，但要愿意聆听已说出的信息。如果信息不清楚，可以重复所听到的内容，以确认汇报对象的分享。汇报中的聆听不在于提出纠正、劝告、建议或评估，而是在于让汇报对象在关怀者的陪同下，好好地处理个人经历或事件。
- **自我表露：**如果汇报员有过类似的经历，可简短地向汇报对象提及，然后让他们继续讲述个人故事，这会很有帮助。汇报员应当避免讲述个人故事，毕竟汇报员不是汇报对象！即使汇报员认为自己有相同的经历，也不要说：“我完全了解你的感受。”如果汇报员作了不适当的自我表露，这或许显示汇报员尚未处理好某个自身经历，有需要尽快地处理好它。
- **深入了解：**不要只是听信息的表面，例如活动、成就和事件。要更深入地去了解其中的心声或感受。特别帮助那些不愿意分享个人感受的男士或其他人，让他们的分享不限于事实、工作和事件。要关注汇报对象的感受，往往他们是受到自己感受的影响。提问相关的问题，巧妙地引出其中的感情、态度、观点、想法和反应，例如：“当这件事发生时，你有什么感觉？”通过建立关系和友情、同理心、沉默技巧、敏感的提问、适当的对峙、适宜的反应或评论、正常化和自我表露等方式，谨慎地进行汇报。
- **避免干扰：**尽可能地避免干扰，例如关掉电话。汇报对象需要知道自己被聆听、被听到、被理解。
- **决定什么是重要的：**确认什么是重要的、不真实的、不重要的、不紧急的，然后决定如何处理各个事项。
- **设定一组问题？**对于缺乏经验或容易紧张的汇报员而言，事先准备一组问题是很有帮助的，直到对汇报过程更了解和更有信心，并知道什么是合适的。当同工关怀者需要按照某种格式来提供反馈时，设定一组问题也是必要的。请参阅本章末尾的附件 A，认识各种汇报情况中可提出的问题。如果是定期为汇报对象进行汇报，而且汇报员有经验，也无需以特定格式向管理提供反馈，就可通过普通谈话形式来进行汇报，让汇报对象自由地分享。信靠圣灵会显示需要处理的具体问题或需要。
- **善用问题：**在进行汇报时，我们提出的问题类型是非常重要的，也是具有风险的，不可只是聊一聊，要提出关键性问题，也要审视提出问题的动机。保持沉默往往比提出问题更难。一位同工关怀者兼作者说，提问的原因有几个：表示兴趣；允许汇报对象作更深层的分享；有助于汇报对象多分享；获取信息；将汇报对象引向某个特定方向；掌控谈话内容。汇报员不可为了满足个人好奇心而提出问题。威克利夫的一位同工关怀者说，汇报员应在以下情况作出提问：当汇报对象或汇报员感到困惑时；需要澄清信息；需要温和的对峙；当汇报对象答不上来；当某个主题重复出现但不被注意时。¹⁹ 提问一些开放式和广泛的问题，例如，“我想知道是否……？”，或者邀请式的问题，例如，“你愿意告诉我关于……吗？”为汇报对象制造机会去表达他们心中的想法。
- **使用圣经的原则和见解：**在汇报过程中，以敏感的心引用适当的圣经原则和见解。教导汇报对象如何应用圣经真理，以促进自我成长。
- **祷告和事工的重要作用：**在进行汇报前，汇报员应为汇报对象、自己和汇报过程祷告。在和汇报对象建立关系后，以祷告来展开汇报会很重要。邀请圣灵来引导其中的谈话。在聆听时，凭信心祈求主在汇报对象的内心动工。在汇报会中或结束汇报会时，可为对方祷告或代祷。不可只是用祷告来作为正式结束汇报的方式。



- **帮助汇报对象好好地处理：**如果汇报员能够帮助汇报对象正确地理解、诠释和整合个人经历，汇报的结果是很有效的。帮助汇报对象取得最大成长和解决任何负面的情绪。通过适当的点头、口头保证、适当的眼神接触和肢体语言等，鼓励汇报对象自由地分享。
- **注意“气泡”：**威克利夫的一位同工关怀者兼培训师展示了一张气泡的图片。当行走在沼泽地或海滩时，气泡会冒出来，意味着“地底下有东西！”同样地，在进行汇报时，同工会有一些非语言性的行为，值得注意。汇报对象的一些微妙或坦率反应或肢体语言可能是重要的线索，显示一些潜在的重大问题。威克利夫的一位同工关怀者将气泡定义为“任何意外的、不请自来的信息，自愿或不情愿提供的信息，保留的或暗示的信息，语言或非语言的表达方式。”²⁰ 察觉气泡的出现、诠释气泡的真正意义、记住气泡的存在，以决定适当的跟进和有效地处理信息，这些都是有用的汇报技能。

气泡的行为表现包括：抗拒；拒绝回答（汇报对象有自由不作答）；回避眼神接触或出现不恰当的眼神接触（注意：眼神接触上存有文化差异）。气泡也可以体现在抗拒；不愿说话；犹豫不决；耸肩；自相矛盾；回避或冷对待汇报员或汇报会；在应当出现强烈情绪反应时表露出“平淡”的情绪；翻白眼；叹气；声音颤抖；眼泛泪光；紧张地敲打手指；以穿着和外表作出“个人声明”。为受困扰的汇报对象进行精神状态评估时，汇报员应观察对方的语言和非语言线索。记住所出现的气泡，然后在适当的情况里提出来。

- **当表达正常情绪时：**有些人不会识别或表达自己的情绪，可能因为身边缺乏榜样人物，或者在他们的文化或家庭中情绪表达是一种禁忌。如果汇报对象无法表达个人情绪时，可以提供他们一份“情绪词”的清单作为参考，让他们从中选择。如果是向孩子进行汇报，可以提供他们一张画有各种情绪面孔的图画，让他们从中选择。又或者请孩子（甚至是成人）画一张描绘个人情绪的脸，或是画出有关个人经历或处境的细节。对于那些难以用语言表达个人经历和感受的孩子和成人，使用粘土、简笔画、玩偶或角色扮演都是非常有效的。

准备好一份“情绪”清单，其中可包括：失望、悲伤、恐惧、愤怒、激动、沸腾、压力、幻灭、沮丧、“我不在乎”、希望、和平、无望、无助、怀疑、不解、无聊、孤立、沮丧、安宁、平淡、疲惫、冷漠、昏昏欲睡、哭泣、兴奋、焦虑、震惊、格格不入、麻木、失落、被剥夺、内疚、惊讶、不安、嫉妒、苦毒、怨恨、悲伤、决心、痛苦、内疚等。另一份形容个人经历的“描绘”清单也是有用的，例如：可怕的、清醒的、不切实际的、愚蠢的、可怕的、无意义的、合理的、无聊的、令人高兴的、极坏的、可恨的、极讨厌的、令人敬畏的、奇妙的、令人有成就感的、具挑战性的、折磨人的、令人痛苦的、令人满足的、万中无一的、令人振奋的、令人鼓舞的、孤立的、困难的、令人困惑的、满足的、损失的、喜欢的、高兴的、满意的、超现实的等。

- **当表达强烈感受时：**当汇报对象出现痛苦、愤怒、冲突、负面情绪、不安、怨恨、哭泣、沉默等反应时，汇报员应感到自在。或者是，倾向于“修理”、判断或逃避那些有强烈感受的人？还是，过度的同理心，无法保持客观？当汇报对象仍情绪激动而无法或不愿说话时，汇报员应保持敞开、自在、平和的肢体语言。对汇报对象的想法或感受表示同理心和理解。汇报员不应试图“解决”问题，也不可离去、退缩、表现出震惊、替对方出头、表现出不满。
- **非判断性的聆听：**不要对汇报对象的想法、观点或感受作出评判、说教、谴责、“修正”、贬低、倒抽气或表示震惊。一位同工说，他们的汇报员无法做到非判断性聆听。

“在汇报过程中，有时汇报员会问我们‘你过得怎么样？’，试图获取更多信息。在作答后，汇报员可能会敷衍了事或说我们在生气。如果按汇报员的要求如实回答，他们却会说我们在抱怨。”

- **耗费精力：**全神贯注地聆听一个或几个汇报对象分享一小时或更长时间，可能会让汇报员感到精疲力竭。如果坚持下去，看到同工变得更健康，同工感激所获得的关怀，汇报员就会习惯并接受汇报的过程。
- **专注于主要事件：**如果汇报对象因某个挣扎而前来接受汇报，不要被其他问题影响，要专注于主要事件。
- **目的：**记住汇报的目的，那就是表达关心和帮助汇报对象处理他们的经历和感受。
- **积极跟进：**无论是还在禾场或已回国的同工，不要等他们开口要求汇报。所有的牧者应主动地寻找自己的羊。不是每个同工都清楚什么是汇报。在同工明白汇报的目的、好处和过程，并获得汇报的益处后，他们就会更渴望接受汇报，甚至是接受培训成为汇报员。

- **决定如何处理：**有时候，难以为汇报对象带来完结或确认下一步行动。如果问题比一般情况更严重，再安排时间更深入地聆听对方的分享。汇报员可求主赐智慧，以决定接下来应采取行动还是等待。让汇报对象探索可能的行动步骤。鼓励他们与相关方交谈以解决问题。

如果必须采取行动以解决严重的问题，可等到下一次的汇报会，或者转介汇报对象到别处以获得适当的帮助。汇报员要确保自己对情况有所理解，不急于下结论，澄清事情，以及讨论一些可行的步骤。

- **沉默是金：**在汇报过程中，避免不停地说话。沉默时段是黄金机会，汇报员应能够有把握和巧妙地使用沉默技巧。通常，汇报对象会利用沉默时段来处理强烈情绪、决定如何（或是否）说些什么，或者消化一个较深层的真理。汇报员应只用 5% 到 10% 的时间来发言，最多 15% 到 20% 的时间，前提是：双方已经建立了良好的关系；汇报员的沉默是自然的，不会让汇报对象感到不自在；在必要时进行适当的自我表露；在必要时传授生存技能；当汇报对象所的问题都得到了满意的回答。

对许多人来说，只用 5% 到 10% 的时间发言确实很难，尤其是外向型的人。在进行培训时，观察受训者是否有发言的挣扎，以致无法很好地掌握汇报技能。抑制发言的欲望，避免被汇报对象的挫败感所影响。只需简单地确认、使事情正常化或复述所听到的内容等，仅此而已。汇报员的沉默能够带来疗愈，并打破汇报对象的孤立感。

- **提供反馈：**在平衡信息保密性与向管理反馈的需求下，提供反馈不是一件易事，汇报员需要维护同工的利益。事先制定政策，规定哪些内容是可以分享的，使相关各方都清楚规定。让汇报对象向相关者分享“所需要知道”的信息。汇报员可陪同汇报对象一起向管理层作分享。汇报员也可向管理层提供书面报告，但通常报告不会成为长期记录的一部分。如果汇报对象无法亲自提供反馈，征询他们的同意，让汇报员代表发言，但他们本身需要到现场。只分享汇报对象所同意的内容，而且只分享管理层所需要知道的内容。
- **远距离汇报：**如果安全的话，可以通过电话或社交媒体为某同工进行汇报，这是在没有其他选择时的一个重要的应急或急救方式，但绝不能取代面对面的汇报。远距离汇报适用于以下情况：汇报对象在孤立的环境中服事，无法出行，或者急需就某个问题或紧急决策征询意见（这类问题或决策需要在日后的面对面汇报中进一步讨论）。在创启式宣教或受限访问地区、应急情况等，确保只分享“安全”材料。在某些情况下，汇报员可传递编码的术语来保护同工，不让任何偷听者有机会利用这些内容来对付他们。

要避免的陷阱



尽可能地避免以下情况：

- **不要承诺无条件保密：**汇报员不可承诺绝不向他人透露所获得的任何内容，以免保密承诺显得未经深思熟虑或成为一个陷阱。确保汇报对象知道保密规则的例外情况。
- **不要违反保密规则：**一旦作出保密承诺，并说明保密的例外情况，就不可随意透露任何细节，除非得到汇报对象的明确许可。信任一旦被破坏，就会难以恢复。致力于坚守保密性和诚信，以建立良好的声誉。毕竟，难以重建被破坏的信任。一位因泄密而失去信任的事工负责人说：
“有时候，在年假期间回国，我们只会在办公室里说正面的话。如果说任何负面的话，我们禾场的上司就会知道。他们是发工资给我的人。”
- **不要提供建议、辅导、判断或批评：**汇报不在于提供建议、辅导或治疗，应尽可能避免这些，尤其是汇报对象没有做出如此的要求。提供辅导或建议将有碍于汇报过程。汇报对象前来不是要听道、接受审判，或者听到他们的冒犯者被批评。在汇报对象分享心声时，他们不该被谴责或受到批评，他人不可引用经文来纠正他们，他人无需对事件进行评估或“修正”。
- **不要感情用事：**虽然汇报员需要有同理心、设身处地为同工着想，但去承担汇报对象的负担、伤害或愤怒是不明智的，不要把汇报对象的重担全部揽上身。如果感到不胜负荷，应寻求帮助，例如，因汇报对象受到伤害而替他们感到沮丧、不安或愤怒。不要避开或评判汇报对象的冒犯者。

我们之所拥有两只耳朵和一张嘴，是有非常好的理由的。

如果汇报员的脑海里一直重复着汇报对象所说的话、不禁地回想起汇报对象的经历或感受，或者有想替汇报对象出头的冲动，应向上帝坦承。如果需要帮助的话，可找主管或牧者谈话，但不可透露汇报对象说了什么，只可分享汇报所造成的影响。

- **不要强迫他们说话：**在汇报中，不应强迫汇报对象谈论他们不准备透露的事情。汇报不是审问，而是邀请汇报对象谈论他们所要谈的事项。属于某些文化的同工，往往不愿意与他们的差会或家庭小组讨论难题，因为不想被视为在抱怨或说管理者的闲话。他们不愿提及所受到的痛苦和创伤，默默地承受，自己想办法解决，又或者没有说明理由便悄悄地辞职或退出。强迫汇报对象说话可能会对双方关系造成不可挽回的伤害或给对方造成耻辱。

- **别把罐子打开：**在进行汇报时，如果眼前的问题涉及了一堆麻烦事（“一罐虫子”），汇报员又没有把握能够在汇报会结束前好好地解决，最好是别把罐子打开，另外找一个适当的时间去处理问题。如果某事情无法在当前的汇报会处理好，就不要提出任何的相关问题。例如，有时候需要另外安排时间让汇报对象接受辅导。

- **不要代表他们说话：**有时候，同工会和他们的管理者有分歧或误解。不可代表同工向他们的负责人说话或充当中间人。应帮助汇报对象理清思路，然后让他们亲自和管理讨论。汇报对象也不应和他们的管理者说：“我的汇报员（或同工关怀者）如此认为……”，否则汇报员会有麻烦。

如果汇报员获得汇报对象的信任，汇报对象可能会坦承个人的失败、罪行，或者觉得无法在事奉中发挥作用。如果有相关人士需要知道汇报对象的失败情况，应当由当事人亲自去说明，不可替他们去做。汇报员要表现出自己是一个值得信任和通情达理的人。坚守信息保密的规定。引导汇报对象采取正确行动，例如，与他们的管理者谈话、公开悔改、做出补偿、做好作业。尊重汇报对象，相信他们会负责任地做事，汇报员可向他们问责。

另一方面，记住保密规定的例外情况。如果管理层对严重问题一无所知，他们可能会认为汇报员是共谋者或汇报员必须共同承担责任。如果汇报对象因面子问题不敢坦承，想要有人代表他们向管理说话，可帮助他们。最好的办法之一是陪同汇报对象去找管理者，在代表汇报对象说话前，汇报员应先讲解自己的角色和其中的文化价值观。

- **不要存戒心：**在进行汇报时，汇报员应尽可能地保持客观。一名同工说，当她讲述在工作中受挫时，同工关怀者将她的分享视为批评而存戒心，因此她感到不自在，不再想继续分享个人的想法或感受。如果汇报员误认为汇报对象是在针对或攻击他们、管理者或他人，他们就会产生戒心并开始自卫。

- **不要匆忙、太短、太长或太快：**汇报不可在短时间内匆忙地完成。汇报员的任何不耐烦或匆忙的表现，都会导致汇报对象退缩和保持沉默。匆忙的汇报有碍于汇报对象更好地表达内心感受，他们可能需要多一些的准备时间。另一位同工说：“汇报不应该是快速访谈。有些事项需要延后进行汇报，因为同工需要时间去适应或对情况进行思考。”尽管不应在汇报中催促汇报对象，

- **讲述经历：**向愿意抽出时间去聆听和理解的人分享经历。
- **谈论感受：**这些感受可包括悲伤、失落、内疚，也可讨论他们所经历的冲突、孤立、迷失、胜利、喜悦、梦想、计划等。
- **接受帮助：**接受实际帮助和有效工具，并听取指导以避免再次失败。
- **让上帝参与其中：**在汇报中，尤其是通过祷告，邀请主临到，在汇报对象的心中运行。

- **要履行跟进行动或遵守承诺：**不一定要采取汇报会中所提到的每一个建议，这是不可能的。如果汇报员承诺采取某些步骤或行动（例如，寻找资源、提供信息、转介、帮助、预约等），一定要贯彻执行。不要代表他人作出承诺。在必要时，管理者必须勤勉地采取行动，即使这会让他们不受欢迎。跟进事项，如果帮不上忙，那就联系或转介给其他能够提供帮助的人。

非危机事件或定期汇报会的形式



在建立非危机事件汇报的框架时，记住“过去、现在、未来”这几个词。在每一次汇报中，应询问汇报对象的近况、现状和不久将来。非危机事件汇报的框架可包括以下的阶段和顺序：

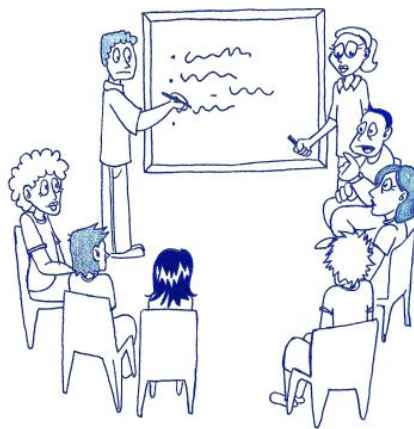
- **事前：**预定足够的时间，从容地听汇报对象说话。确定地点并通知对方。地点应是私密空间，有足够的光线、通风和温馨。事先说明保密规则，而不是等到建立关系或“跑道”的阶段。
- **建立“跑道”或关系：**飞机越重，跑道就越长，飞机才可以升空飞行。花时间去建立关系，尤其是当汇报对象显得很紧张的时候，要让对方感到自在并愿意分享。如果双方互不认识，汇报员可以先自我介绍，再请对方自我介绍。汇报员确定并传达想要获取的信息，例如汇报对象的姓名、国籍、婚姻和家庭状况、事工地点和时段，以及简短的工作描述。建立关系，营造一个舒适、非正式和温馨的氛围，帮助汇报对象放轻松和分享心声。提供一些小吃或饮料是好的。简短地介绍汇报的目的、程序或形式，以及汇报的好处，并设定期望。如果还未提到保密规则，可在此时提出，并指出保密的例外情况。如果是为小组进行汇报，要解释其中的准则，并指出不会强迫任何人回答他们不想谈论的问题。
- **讲述他们的故事：**让汇报对象分享自己去了哪里、发生了什么、做了什么、说了什么，以及其中的想法和感受、结果、困难、蒙应允的祷告等。如果他们难以畅所欲言，可体贴地提出一些开放式问题来帮助他们，参见本章附录 A 中的问题示例。可邀请他们先讲述在禾场的三个积极方面，然后再讲述三个消极方面。
- **想法和感受：**如果汇报对象未能充分地表达个人感受，可慢慢地引导他们作分享，从最快乐或最振奋的到最痛苦或最失望的。不要对他们所说出的感受进行评判。在汇报对象准备好时，让他们分享最正面和最困难的事情，同时让他们有自由不去分享艰难的事情。在讲述个人故事时，如果他们没有任何正面的事情，可通过细心的提问来帮助他们讲述胜利、成长或成果、祝福、上帝的运行。同时，不可小视或无视他们所感受到的痛苦和挑战，以帮助他们对在禾场服事有一个平衡的看法。
- **提问其他问题：**汇报员可以询问他们的家庭生活、婚姻、团队、灵命、财务、健康、身份感等事项。
- **还有其他什么吗？：**汇报对象可能已经想好要分享哪些具体的经历或问题，但他们会等待一个合适的时机、一个明确的提示，或者先打量汇报员一下。“你还有什么想谈的吗？我们还有时间！”，在适当的时候提出这个问题，将有助于汇报对象披露内心想法。
- **提供观点：**细心地引导他们更客观地看待自己的经历，不可谴责、评判或辩护。重要的是给予反馈、尊重和观点，而不是同情。这个阶段是帮助他们评估什么是好的和值得维持的。引导他们说出哪些地方做得不够好或有缺失、哪些地方需要改变或增强。帮助他们继续前进，做得更好、更有准备。
- **肯定和赞赏：**在他们的故事中，寻找那些值得受肯定的东西，然后一一地指出来。感谢他们的忠心、努力、牺牲和奉献。
- **未来：**他们可能需要讨论下一步。这不在于敲定任何的未来计划，而是让他们思想上帝对他们当前和未来的安排。
- **祷告：**询问汇报对象是否有任何的祷告事项。不要在汇报会即将结束时才提出这个问题。如果他们受了伤、有创伤或感到失望，为他们的康复和需要而祷告。宣告上帝掌控着他们的生活。在祷告时，信靠圣灵的带领。
- **结束：**汇报员为汇报过程的重点作总结。询问汇报对象有关分享后的感受。感谢他们的分享。向他们保证，在有时，汇报员可以提供帮助。
- **跟进：**如果同工需要另一次的汇报、辅导、信息或资源，或者他们需要完成某些作业，汇报员就必须采取跟进行动。向需要知道实情的管理者提供反馈，或让汇报对象亲自向管理者说明。再次向同工保证，如果有需要的话，可以继续保持联系。

小组汇报：所需工具



这个部分是为没有经历过危机或创伤的小组同工而设的。其中可包括参与两周外展活动的短宣小组、培训学校的团队（课程已结束）、定期进行企业汇报的部门。需知的事项如下：

- **汇报经验和禾场经验**有助于汇报员认识汇报对象的经历，知道要问什么问题及如何引导讨论。
- **两个汇报员更理想**：找一两个接受过危急事故压力汇报（CISD）培训的伙伴参与，以备汇报对象忽然分享所经历的危机事件或创伤。如果有一两个汇报伙伴参与小组汇报，这有助于提升对情况的理解和洞察，并照顾到参与者的不同个性。如果涉及到危机或创伤，先给小组提供所需的急救，直到专业同工到来，这比什么都不做要好得多。
- **通风**：通风是指有足够的新鲜空气，就是说汇报对象可自由地抒发积压在内心的感受，不会被谴责或评判。如果汇报对象释放出强烈、过度的情绪，汇报员要保持冷静，不要摆弄手脚或交叉手臂，应保持一个开放的姿势。肯定汇报对象的诚实和勇气，使他们意识到自己的情绪是正常的，不是怪异的。
- **白板或挂图**：在进行小组汇报前，通知说小组成员的分享将被记录在白板上或挂图上。这有助于小组保持专注，专注于过程中的每个阶段。把各人的分享记录在白板上，将产生一种正常化的效果，这有助于打破任何的孤立感（“只有我有这种感觉或想法！”），而且为小组成员带来更广的视角。最后，可当着大家的面烧掉或撕掉挂图纸。
- **住宿和餐饮**：在汇报期间，如果需要过夜，小组可以住在同一个地方，同时提供美味的餐饮和小吃。
- **准则**：小组需要提前知道汇报会的目的，以及汇报员的期望和进行方式。什么是不可接受的，为什么？例如打断他人的话或代表他人发言；当他人分享感受、意见或想法时，不羞辱、评判或谴责；向协调员示意，然后等待发言的指示；除了休息时间，没有人离开会议室；没有人缺席汇报；不允许外人参与；不允许打人或使用暴力；说明，解释。
- **谁可以参与**？如果汇报内容涉及危机和创伤，尽可能让所有相关同工到场参与。不能强求每个人参与，但事先可说明，他们的见解、力量和支持能够帮助到他人。有些同工可能不想想起和讲述该事件和所涉及的痛苦，然而，他们是最需要得到汇报的人。与一两个汇报员合作，如果可以的话，包括一名专业人士。不要让外人在场。如果他们的管理者不在危机事件中，最好别让那管理者参与汇报，否则同工可能因害怕后果而不愿分享自己压抑的或自然的情绪。不可让媒体接近汇报过程。
- **讲义**：准备好讲义，以增加参与者的理解，提供工具让参与者去解决问题，例如压力管理、压力或创伤指标、危急事故压力、应对创伤和悲伤等。
- **时间、休息和过夜**：对于成年人，每个活动 90 分钟，最多 4 天，在结束第二个活动后，提供点心或餐点。儿童活动不应超过 30 分钟，而且不超过半天，因为他们的注意力较短。在活动中，可使用某些“工具”，例如粘土、蜡笔、纸张、图片、剪刀、胶水、简笔画或乐高积木。



如果时间安排不太紧，参与者自然会在休息时间、用餐时间、休闲时间和睡觉的地方非正式地互相汇报。他们会分享自己的经历、照片、互相倾听、鼓励和祷告。过夜是有价值的，甚至是至关重要的。它为个人反思提供了时间，希望第二天早上能有一个更好的视角。遵守时间表，并通过减少不确定性和模糊性来帮助团队获得安全。

- **重返家乡汇报项目**：从短期外展活动返回家乡的同工，或永久重返家乡的长期服事同工，他们的小组汇报的过程可以是如此的：²¹
 - **自我介绍**：如果小组成员不认识汇报员，应让成员和汇报员先进行自我介绍，例如各人的国籍和家乡，禾场的地点，服事的时间段，事工的细节，以及概述个人在国外的时段和经历。汇报员可通过自己过去的禾场经历、生活历练或资格，建立自身的可信度。讲解该汇报项目和规则。

- **期望：**让小组分享他们到禾场或工作地点之前的期望。在结束这个部分的汇报后，让小组吃一顿饭。
- **是否达到期望？**让小组分享他们的经历，听听他们的经历和成就是否符合最初的期望。最糟糕或最麻烦的是什么？具挑战性的、困难的、令人失望的、令人费解的、难以置信的、令人愉快的、令人满意的、伟大的、充实的又是什么？他们对事工、信仰、自我和未来有什么见解？让他们分享每个艰难中的事实、想法和感受。让他们分享禾场生活的积极或有意义的方面，例如，如何帮助了他人、如何发挥作用、事工所取得的积极回应、宝贵的友谊和有益的学习。如果他们仍然感到消极，或明显的症状持续，应寻求专业帮助。
- **离开禾场：**这是长期同工或援助同工所面对的最困难阶段。让他们好好地处理伤痛和失去，表达内疚、喜悦、沮丧和悲伤等情绪，也让他们谈论角色和地位的改变等课题。在 90 分钟之内彻底处理这些问题是不可能的，也不应该去尝试。如果同工承受着多种压力，他们将无法在一次汇报中很好地处理各种问题。请记住，他们大多是健康完整的人，他们只需要获得肯定，并知道自己的经历和感受是正常的。他们应先确认自己的感受，然后单独地处理这些感受。这个时候，不要祷告或说教，而是让他们到上帝面前去诉说心声。在之后的汇报中，可以进行集体祷告，应察言观色，寻找合适的祷告时机。请参阅本章中关于向重返家乡者进行汇报的内容。
- **回家（重返家乡）：**让同工分享回家的感觉，好的和坏的感觉。他们的透明度也会鼓励其他同工去分享。除非有要求，否则汇报员没有必要发表意见。让汇报对象谈论内疚感、身份感和不公正等问题会是有益的。在同工听到他人的分享后，意识到自己是正常的，自己是有能力的成人，而且自己在面对失去和身份感挣扎时的反应是正常的。渐渐地，同工就会获得治愈、新的观点、盼望和掌控感。如果他们是长期重返家乡的同工，他们将需要实用的信息，例如财务信息、住房或学习贷款、银行账户、私人保健计划、人寿保险和汽车保险、纳税责任、互联网接入、去哪里找到建议、购买房产或车辆，以及其他的事项。让他们提出问题。他们还有什么想谈的吗？询问他们是否在禾场时或回到家后面对了压力。
- **面向未来：**让同工分享在他们生命的下一个阶段等待他们的是什么。他们通常会充满希望，但长期同工可能会感到困惑、不知所措或不知如何做出选择。对于那些从第一世界返回发展中国家的同工来说，缺乏选择、生活节奏变慢和缺乏资源和腐败问题都可能会造成压力。让他们分享个人的担忧、计划（如果适宜的话）和需求。
- **正常化和教导：**将所听到的情绪和经历正常化，肯定同工的反应是正常的。教授应对策略，帮助他们管理压力。如果这是同工首次重返家乡，尤其要指出反文化冲击。解释为什么这可能是一个困难的过渡：人们通常对他们的经历不感兴趣，也不会询问，除非是关心的亲友或对过程感兴趣的人；内疚；难以表达心声；家人和朋友不是汇报员，从而无法处理同工的原始情感或领会他们建立教会的喜悦。前同工可在汇报上发挥作用。劝告同工不要重视他人的赞赏，而是准备好随时服事他人、多关心他人。鼓励他们先休息一下，然后才继续前进。鼓励同工腾出时间和空间去思想所经历的。向同工介绍有关重返家乡的资源。鼓励同工与他人一起谈论和处理个人经历。
- **敬拜和查经：**让同工有时间去接近上帝并荣耀祂。让上帝的话语来鼓励他们。用简短句子来祷告，也可互相代祷。让他们分享在主里的得着，以及主是如何鼓励或安慰他们的。
- **结束：**指出汇报中所出现的重要事项。询问参与者的当下感觉。
- **正常化**他们的想法和感受。他们可能担心自己会发疯，但如果知道许多人在类似情况下都会有相同的反应，例如感到不知所措、恐惧、震惊、悲伤等，他们就会感到安慰。
- **不要评判、批评或谴责：**当同工分享时，不要评判，也不要让他人评判、批评或贬低所说的话或所表达的情绪。避免一切干扰。肯定那些愿意分享内在想法的同工，即使他们表达了强烈的情绪。个人的坦诚将鼓励他人自在的分享。
- **征求内向者的参与：**在许多小组中，内向者通常会最后发言或完全不说话。内向者需要先思考再发言，因此可以请外向者先分享。叫出内向者的名字，问他们是否有任何意见，不要给他们压力，询问他们会认同写在板上的哪些事情。

- **包括祷告和服事的时间：**再次强调，这不只是一个结束汇报的方式，绝非如此！只有上帝才能触动人心，改变人的看法，带来医治、清晰感、盼望和平安。让上帝有时间对同工说话并在他们的内心动工。让同工为彼此祷告。让他们为自己的下一步祷告。也让他们有个人的祷告时间。

保密性



在汇报上，不能保证完全保密。持有执照的专业同工和汇报对象之间的保密协议，存在一定的法律约束和道德限制。在一些国家，法律规定专业辅导员必须事先告知汇报对象，信息将获得保密，除非情况危及个人或他人，或者涉及虐待儿童、虐待老人或配偶。事先与同工或援助同工及其管理者商定，只向那些应该知道的人传达属于保密例外情况的信息，目的在于让该同工获得必要的帮助、工具和监督，并得到治愈。事先澄清应向谁披露信息，以及储存信息的方式，例如在一个上锁的文件柜。可请同工签署一份披露协议或其他有关汇报或辅导准则的文件。在进行创伤情况汇报时，尤其是当事人是一个即将离职的援助工时，通常只需要考虑以下前两个例外情况。

保密性的例外情况



有些时候，汇报过程会揭露某些内容，汇报员不能保持沉默或什么都不做。差会或家庭小组需要制定“非机密性”政策，以便进行后续行动和获得帮助。让指定的人获知非机密的内容。“非机密性”清单并不适用于每一种情况，但适用于大多数情况。以下情况可被列在保密例外情况的政策中：

- **损害或伤害自己或他人：**损害已经或将要发生，威胁伤害自己或他人，例如暴力、自杀、虐待。
- **犯罪行为：**同工犯下或目睹了犯罪行为，例如欺诈。
- **虐待儿童，非礼：**犯罪者或受伤害的儿童是差会或家庭小组的成员之一，或者汇报员有充分理由相信虐待事件已经发生；家庭内的性虐待或其他虐待；虐待老人。许多国家的法律都规定必须揭发这些情况。
- **持续的慢性疾病，**尤其是当疾病影响团队或个人的士气或工作。遵守同工所在国和东道国的法律。在某些情况下，法律规定某些慢性疾病必须保密，例如艾滋病。
- **持续的个人长期挣扎，**这些挣扎严重干扰个人的工作或影响团队的士气和功能，例如严重的婚姻冲突、严重的抑郁症、虐待型管理者等。
- **上瘾：**尽管上瘾是一个私人问题，但它往往会影响个人或团队的工作和关系。
- **接触色情作品，**而且不愿意向专业治疗师寻求帮助。如果同工不愿意寻求帮助，这可能意味着已经上瘾，无法自拔。色情作品也包括露骨的爱情小说。
- **不再是基督徒：**同工已经接受了新世纪、伊斯兰教、佛教或印度教，不再跟随基督。
- **道德败坏：**这通常不会被列为保密规则的例外情况之一。哪些行为被视为道德败坏，通常取决于差会、家庭小组或教会的政策。婚外情可以是情感上的，也可以是肉体上的。
- **损害差会或家庭小组，**在某些情况下，这些行为将被视为保密规则的例外情况，例如，偷窃差会或家庭小组的钱，或散布关于差会或家庭小组及其成员的虚假谣言。

如何处理所听到的信息？



往往应如何处理汇报对象的分享是一种挑战。以下是一些选项：

- **更深入地聆听：**安排时间更好地聆听对方的分享。这将有助于汇报员确认下一步行动。
- **交托给主：**凭信心向主祈求智慧（雅各书 1: 5-8），以确定是否要采取行动、不采取行动，还是等待。汇报员可向主述说自己对分享的感受。
- **帮助汇报对象探讨他们的选择**或下一步行动。不可替他们做决定或告诉他们该怎么做。
- **挑战汇报对象的想法，**他们如何看待事件中的人为因素和上帝的作为。有时候，情况是个人选择所造成的后果。有时候，情况是上帝的安排，或是敌人的攻击。
- **寻求帮助：**汇报员可以和主管或所信任的人谈论，但记得不可泄密。汇报员可能需要他人的意见。如果汇报员被所听到的内容而影响，可寻求帮助和汇报。



保持专注和掌控



一般上，如果汇报对象由衷地分享，谈论由他们掌控，这是好事，有助于达成汇报的目的。汇报员如何决定什么分享才是重要的？观察以下情况：

- **注意“气泡”：**本章的前部分已经讨论了这方面。
- **记住信息，**记住取自不同来源的信息，但汇报员不应被他人的言论而影响。可向汇报对象确认所获得的信息。
- **使用个人的知识、训练、经历和观察。**

在汇报对象分享时，汇报员应如何**保持专注**？做法如下：

- **如果汇报对象没有离题，**只需聆听并鼓励他们继续分享。
- **记住“气泡”：**如果出现“气泡”时，无需打断汇报对象的分享，可以在稍后的谈话中处理所出现过的“气泡”。
- **指出重复的主题：**例如，汇报对象经常提到“虐待”、“愤怒”或“孤独”这样的词，汇报员可以在稍后处理重复出现的主题。
- **如果累了：**如果汇报对象或汇报员感到累了而无法继续谈话时，邀请汇报对象出席下一次的汇报会。
- **避开话题：**如果汇报对象刻意避开某些话题，例如婚姻、与神的关系等，可向他们提出一些广泛的问题。刻意避开话题看似无关紧要，但往往有较深层原因。
- **逃避问题：**如果汇报对象倾向于逃避某些问题，应温和地处理情况。

沟通的障碍



以下的行为或态度会阻碍汇报中的沟通：

- 肢体语言：“封闭式”的坐姿，如双臂交叉、远离汇报对象或发言者、眼神游离、轻敲手指、脚在晃动、不适当的面部反应。
- 无暇、匆忙或不耐烦。
- 辅导、说教、指责、训斥、给建议、评判、引用经文。
- 妄下结论：解释或分析对方说的话。
- 肤浅的肯定：“你一定行的！”或“守得云开见月明”。
- 胜人一筹的作风：“我的情况更糟糕！”
- 转移话题或场景
- 不恰当的幽默或不相关的问题
- 急于道歉
- 敷衍了事的回答将显示汇报员的漠不关心
- 害怕亲密接触
- 没有预防干扰，例如电话铃声、用手机、孩子、访客。
- 以评论、先入为主的想法或假设，给汇报对象贴上标签。
- 贬低对方；在他人面前纠正对方；居高临下地和汇报对象说话。
- 害怕或不习惯沉默；苦苦思索该说些什么来填补沉默。

汇报员的自我关怀



汇报员需要时时认真聆听，专注于数小时的分享，感同身受，以及给予情感上的支持。除了听到令人鼓舞的消息，比如胜利、蒙应允的祷告和上帝的工作，也会听到很多负面的信息，比如创伤、挑战、不公正、伤害和需求。在汇报中，要处理的情绪往往是原始的，汇报对象也可能会发泄强烈的情绪。因此，汇报员可能会感到疲惫不堪、耗尽、被伤害、压力，甚至被糟蹋。汇报员需要通过良好的定期自我关怀来保护自己。

自我关怀的方式如下：

- 在汇报时，汇报员可以想象十字架就在自己与汇报对象的分享之间。祈求上帝的保护，免受糟蹋或伤害、重担，间接创伤、汇报对象造成的二次伤害。
- 在汇报结束后，进行自我关怀。参见“自我关怀——善始善终”一章，尤其是“同工关怀提供照顾者的自我关怀”的部分。
- 确认个人的压力症状，留意症状的出现，使用有效的应对策略以自我放松。
- 定期接受汇报，否则可能被所听到的内容而伤害，即“间接创伤”。
- 当出现压力症状或受创和耗尽时，让管理者、导师或主管前来给予扶持和鼓励。
- 维持一个祷告盾牌，请祷告团队的成员通过定期祷告来支持汇报服事。

第二部分：创伤汇报（危急事故压力汇报）



危机的定义



危机不仅仅是出现紧张状况或日程安排被打乱，而是有人因某事件而受到创伤。通常的情况是，有人亲身经历了事件，但有时候可能是因目睹了事件而受创。有三个主要因素将决定某事件是否会演变成危机：

- 事件对个人有多重大的意义。
- 当事人的过去或当前是否有其他未解决的问题，从而引发忍无可忍的情绪或触发某些记忆等。
- 在事件发生时，当事人从亲人那里所获得的支持。²²

事件或经历会对个人产生某种的意义，这往往取决于当事人对自己、他人、世界和上帝的看法。某事件是否会演变成危机是无可预测的，因为那可能是意想不到的外部或内部事件。内部事件可包括自我对话、经过一段时间的自尊心变化。上述的三点指出那些可能演变成危机的情况，但对一些同工或非同工来说，它们也可以是“正常”事件。事实是，“日常”经历可能会演变成危机或创伤情况，因此上述的三点是一个很好的提醒。一位作者提到，潜在的危机具有两个主要特征：

- 引发危机的事件对当事人的生活、自我意识或生活目标构成重大威胁。
- 引发危机的事件无法通过个人的普通解决方法去解决。一旦当事人无法作出调整或适应去过正常的生活，危机就会产生。当事人会处于焦虑不安的状态。²³

创伤性事件的另一个定义是：

“……有人经历或目睹了某个事件，导致他们或他们身边的人的生命或安全受到威胁，并且感到强烈的恐惧、无助或震惊。”²⁴

备注：

- 凡经历了创伤性事件的人都需要在事后接受汇报，有些人更需要接受辅导。
- 在差会或家庭小组中，定期修订、传达和实践应急计划。
- 在危机期间：在危机发生后，如果有警察、媒体、医务同工和其他同工的参与，只可让他们与应急小组的主席或成员，或他们的发言人联络。

禾场中的危机或创伤



有时候，事工或援助同工会遇到创伤性经历，从而感受到恐惧、不公正、残酷、暴力、悲痛和损失等。涉及严重危机或创伤的事件可包括：绑架、儿童死亡、劫持人质、抢劫、重大疾病、谋杀、被杀威胁、酷刑、迫害、被迫分离、监禁、攻击、强奸、政治动乱、无政府状态或种族灭绝。严重事件也可包括自然灾害（如台风或飓风、地震、洪水、火灾、雷击、泥石流、干旱或火山爆发），或者是犯罪行为、武装抢劫等的受害者或目击者。创伤或危机也可以涉及家庭生活，例如，在经济衰退期间，唯一养家的人面临被裁退的威胁，因疾病、自杀或意外而失去亲人，被卷入一场事故，进行危险的手术等。我们生活在一个破碎的世界里，无论在禾场中或禾场外，危机都有可能发生。无论是不是同工，对许多人来说，危机都会导致一定的创伤。

有些差会或家庭小组会发挥爱心关怀受创伤的同工，但有的却忽略同工的需要，无视事件对同工的长期影响。又或者是，差会或家庭小组以目标为导向或因人手不足，没有提供最佳的关怀。一对参与事工的夫妇说：

“我们的禾场管理者从未意识到长期政治迫害对我们的长期影响。也没有关注我们的其他创伤，更没有和我们跟进……！”

一位同工在玻利维亚的丛林中被绑架，据她所说，她的汇报是草草了事的。一年后，她获得了家庭教会中一位牧者的帮助，从而让她对拉丁人有了负担。另一位同工说，她的一位同工溺水身亡，同工中的另一位女士则精神崩溃，在回家后找她一直找不到可倾诉的对象，由于她的教会没有同工关怀者，教会也不知道该怎么做。一位非洲同工指出，有些经历创伤的人，在回家后没能得到帮助，他们的教会甚至不承认创伤的存在。

三位同工关怀的作者说，汇报应该是发生任何危机事件后的必要后续护理之一。如果可以的话，应该由受过专门培训、了解危机汇报过程的专业人士进行。三位作者认为，危急事故压力汇报（CISD）的定义是“……以小组讨论的形式进行，并采用危机干预和教育的方法，以减轻或解决与危急事件或创伤性事件有关的心理压力。”²⁵

然而，发展中国家和地区的当地差会往往无法随时接触到熟悉危机汇报的专业人士。在这种情况下，让非专业同工接受（CISD）培训是一个较理想的应对方法，否则同工会感到无助和受创。如果没有非专业同工进行汇报和提供所需的急救，创伤后应激障碍（PTSD）就会出现，并造成长期的情感伤害。

“你可以通过倾听他需要分享的内容来为他提供珍贵的东西。” - 安妮汤森

有时候，在某些文化中，危机汇报是以非正式和充满同理心的方式进行的。在真心支持和关注的家人和朋友面前，汇报对象可能会一遍又一遍地讲述自己的故事。对于受到危机影响的人来说，例如经历了战争、种族灭绝、暴乱等，这种汇报方式非常有帮助和有效。

被定义为创伤性事件的类型



创伤性事件可包括任何引起创伤的事件。其中的例子包括：

- 任何使个人生命处于危险或潜在危险之中的事件。
- 目睹他人生命处于危险之中。
- 亲人得重病或死亡。
- 攻击、绑架、监禁、迫害、酷刑、事故、溺水、虐待和巨大失望。
- 闯入、抢劫（无论同工是否在现场或对方是否有武器）。
- 政治动荡、政变、暴乱、无政府状态、战争、动乱和自然灾害。
- 经济崩溃和破产。

不符合危急事故压力汇报员的资格



进行危急事故压力汇报（CISD）的同工，最好是创伤性事件中的当事人不认识的人，而且当事人需要接受汇报。某些情况将使同工不符合或失去成为汇报员或 CISD 成员的资格：

- 没有经过 CISD 培训。CISD 同工不一定是心理健康专家，但必须接受过至少两天的汇报技能培训，包括 CISD。必须是一个好的聆听者、不判断、有同理心、给予肯定和鼓励，并能够有效地进行 CISD。
- 在很大程度上涉及该事件。
- 如果是事故当事人的管理者或主管，负有直接的指挥或监督责任，即使不在事故现场。
- 如果是创伤性事件当事人（一人或多人）的密友。
- 经常与涉及事故的群体一起工作，即使不在事故现场。
- 负责（或可能负责）调查该事件，或是该创伤性事件的内部事务或行动调查组的一员。
- 如果是事故当事人的亲属。
- 如果汇报对象倾向于和组织以外的汇报员谈话，找一个能够提供充分帮助并处理好持续跟进问题的同工。

论到结构，最好的危急事故压力管理（CISM）团队是多组织和多辖区的。CISM 提供者必须经过培训，知道正确的程序。一般上，如果他们仔细和敏感地应用该程序的基本技术，就能够帮助受困的团队。

危急事故压力汇报的关键要素



最有效的帮助者应在临近的地方，可以随时随地赶往现场，熟练地施与各种协助。携带有助于进行汇报的材料，例如，同伴汇报指南或此汇报资源，以及供汇报讨论或留给对方的信息（例如关于创伤症状、压力指标、危急事故压力、应对方式等）。以下是 CISM 的原则和任务：

- **了解目的：**CISM 可加速普通人的正常恢复，他们对异常事件的反应是正常的。
- **掌握时机：**在危急事故发生后或稳定后的 24-72 小时内，让当事人脱离危机情况，然后在一个安全的地方为他们进行汇报。这是汇报的最佳时间，但任何时候都不算太晚，某些情况甚至需要进行延后的汇报。汇报的理想时间将取决于事件性质、痛苦程度、团队需要、工作要求和日程安排。因公死亡事件需要在当天结束前进行汇报。如果当前的危机尚未过去，不要开始进行汇报。CISM 需要在 48 小时内完成。在最初的 24 小时，当事人仍然处于极度震惊之中，反应会是麻木和迟钝的，往往无法谈论经历。在 72 小时后，强烈情绪将开始消退，从而失去预防或减轻创伤后应激障碍的最佳时机。
- **建立联系：**与当事人保持联系。
- **了解什么不是 CISM：**这里重复了上个部分对一般汇报的论述，为急需进行 CISM 的同工提供参考，他们可能无法在短时间内读完此资源的全部内容。了解什么不是 CISM，将有助于汇报员实现最佳效果：
 - CISM 不是辅导或心理治疗，也不能取代这些。CISM 是一个小组会或小组讨论，目的在于减轻参与者的压力并促进他们的恢复。CISM 是危机干预和教育，不是心理治疗。
 - 不批判或评估创伤性事件。尽管不会解决汇报时所出现的各种问题，但 CISM 有助于缓解压力症状。
 - 不强制参与：经历创伤性事件的当事人并不一定要参与汇报会。然而，如果各成员都参与，这将对全团队有益。
 - 不强制发言：在汇报过程中，不强制每个成员必须发言，但汇报仍然是有效的。
 - 不只是报告事件或工作事实。
 - 不只是由一个汇报员单独处理，而是通过一个团队，团队成员将包括一个心理健康专家和几个受过 CISM 程序培训的同工关怀者。
 - 不和小组的各成员单独进行，最好是以小组的形式进行。
 - 情绪汇报不是为了组织的利益，而是为了个人的利益。
 - 不强迫：如果当事人不想分享，就不可强迫他们。
- **减少焦虑：**允许当事人谈论所发生的事情。允许他们表达悲伤、悲痛、悔恨或愤怒的情绪。平静对待，表示关心和接受。在小组环境中，让外向型的成员先分享。如果要和不同的个人进行汇报，先帮助最焦虑或最痛苦的人。
- **关注问题：**运用各种有助于处理问题的方法。允许当事人描述个人的感受、想法、计划和解决问题的努力，不要聚焦于更深层的问题。
- **鼓励行动：**不可代替当事人去做任何事情，而是帮助他们决定下一步的行动，以及如何去做。
- **劝阻不健康的行动：**对不了解的人来说，不健康的行为、感觉、态度或想法可能是一种诱惑或自然反应。帮助当事人避免这些，引导他们将注意力放在健康和有建设性的事情上。
- **帮助男性：**男性通常不喜欢围坐在一起分享个人感受。通过讲解分享的好处和不分享的后果，鼓励男士分享自身的经历和创伤。通常，男性倾向于一边活动（如走路、开车），一边分享。

- **帮助当事人接受：**危机可能带来永久性的变化或后果，例如死亡、残疾、绝症、失业、财产损失等。当事人需要时间去适应和接受，如果他们与上帝有良好的关系，并拥有一群真诚、耐心、乐于助人朋友，他们的恢复会更加理想。
- **转介：**有时候，在 CIST 结束后，需要转介一些同工去接受后续评估或治疗，特别是当压力和其他症状并没有随着时间而减少，或者是出现了 PTSD。

危急事故压力汇报的过程



与经历了危急事故并受到创伤的个人或小组进行汇报，过程共有七个阶段。不要急于完成整个过程。小组汇报的过程大约需要 2 到 3 个小时来完成。“小组汇报：所需工具”部分所提到的原则也适用于 CIST。CIST 的七个阶段如下：²⁶

第一阶段：介绍

在这个阶段，汇报员的开场白将为会奠汇报定“安全”的基础，使每个参与者都能够受益。如果小组成员不认识汇报员，汇报员可先自我介绍，然后分享自己的汇报资格。邀请小组成员自我介绍，让双方彼此认识。在聆听参与者的分享前，先传达几个事项，为汇报做好准备：因小组经历了危机事件，他们的主任安排了这次汇报会；汇报不在于对所发生的事情进行批判或评估；汇报的目的和性质不是辅导，而是“情感急救”，以帮助当事人处理创伤；像其他汇报对象一样，小组成员也可以从汇报中受益，例如胃口更好、睡眠更好、恢复更好。

向小组传达准则，例如，只为自己发言，不打断、不评判或批评他人的分享，不得擅自离开汇报会。他们不会被强迫发言（可以不分享），但为了个人利益，应自由和坦率地分享；所分享的信息将获得尊重、谨慎和礼貌的对待；讲解保密规则（除了对自己或他人造成损害，或者犯罪或目睹罪行的情况）；将提呈汇报摘要报告给主任，在提呈前，先让汇报对象或小组过目和提供反馈，汇报摘要报告不会被永久保存。如果汇报对象或小组不想汇报摘要报告记录中的某些事情，那么最好不要在汇报会中讨论这些事情，例如保密性的例外情况（见本章上文）；汇报员应尽力把汇报会的时间保持在 90 至 120 分钟之间。

汇报者说话的时间不超过 5%。

第二阶段：事实

在这个阶段，鼓励参与者讲述个人故事，以确认危机的实情。从认知角度，了解每个参与者如何看待事件的事实。首先请他们讲述事实，然后才讨论所经历的情感。通过事实阶段，了解“发生了什么？”以下三个问题有助于参与者分享个人经历：

- “首先请你讲述究竟发生了什么事，从你的角度讲述这个故事说起，从头到尾。”
- “事情发生时，你在哪里？你在忙什么？”
- “你最初是如何知道出现问题的？”
- “有什么景象、声音或气味吗？”
- “然后发生了什么事？”



第三阶段：思考

在这个阶段，让参与者说出他们对危机的认知反应，描述在事件中和事后所出现的想法。几个适合的问题如下：

- “当这一切发生时，你的第一个想法是什么？或“当事情发生时，你想到了什么？”（提醒他们，在那时的情况下，任何想法都是正确的。）

- “当你听闻这场灾难时，你在想什么？”
- “当你意识到发生了可怕的事情时，你首先想到的是什么？”

第四阶段：感觉或反应

这个阶段也可以称为“情感或感官印象阶段”。参与者描述他们在创伤性事件中的难忘感觉、情绪反应或感受，并确认事件中最具创伤性的方面。他们无需记得事件的点点滴滴，以避免他们在汇报过程中重新经历那事件。研究显示，如果参与者不断地详细回顾创伤性事件，事件就会固定在他们的记忆里，不时地在他们的脑海中重复，导致他们深感不安。所以，提问较一般性的问题比如难忘的景象、声音或气味。如果他们说出任何深刻的问题，这有助于预防日后的往事闪回。尽管是较一般性的问题，但有些问题可能涉及事件的细节。在这个阶段，可提问的一些问题如下：

- “在事件发生时或之后，你有什么感受？”
- “你的内心或行为出现了哪些激动的情绪，例如恐惧、愤怒、感觉自己像个懦夫、被困、无助、无望、有罪，或其他？你是否曾经哭泣、尖叫、祷告、喊叫、咒骂吗？”
- “对你来说，最糟糕的部分是什么？”
- “在你的脑海中，印象最深刻的困难是什么？”
- “在事件发生后，你有什么感受？”

第五阶段：症状、结果或成果

这个阶段在于帮助参与者识别他们的苦恼症状，然后过渡回认知层面。如果汇报员能提供一份常见压力症状的清单，让小组成员作参考及确认个人的压力症状，这会很有帮助。通过清单，参与者可以意识到那些症状是正常的，不是反应过度。可提问以下的问题：

- “自这个事件发生以来，你发现自己有什么感觉、反应、后果或结果？例如，你变得神经过敏、紧张、易怒、不能笑或不能享受生活、睡眠受到影响、做噩梦、回忆往事、盼望、无望，或者你与上帝或某个团体/种族/人的关系受到影响？”
- “这些创伤性事件对你有什么影响？”
- “这个事件给你的生活带来了哪些消极或积极的结果、成果、见解或成长？”

第六阶段：正常化和教导

这个阶段在于帮助参与者意识到，他们的反应是正常的，并没有反应过度，凡有相同经历的人都会有类似的反应。在创伤性事件中或之后，他们的呐喊，害怕、愤怒、哭泣、颤抖、发汗、隐藏、抨击或自卫都是正常的，他们并非不成熟或二等的基督徒。在事件发生后，出现闪回、恶梦和感到恐惧或紧张是正常的，他们并没有发疯或夸大情况。教导参与者关于正常反应及适应和应对机制（压力管理）。强化他们的认知，了解在经历创伤和压力时会出现的正常身体、行为、精神和心理反应。一位基督徒临床心理学家列出了在这个阶段可以和参与者讨论的四个问题：²⁷

- **应对策略：**通常有什么能帮助他们放松？鼓励他们减少压力反应。鼓励忙碌的同工多注意自我关怀。
- **可获得的支持：**他们可以得到什么支持？他们是否有可交谈的人，可讨论个人感受？有些同工会停止外出、避开人群、退出活动，如果这种情况持续几周，他们可能会变得抑郁。鼓励他们建立社交关系，做自己喜欢的事情。
- **近期计划：**在经历了创伤后，有些同工会感到失去希望或没有成就感。帮助他们确认日后想要做什么，帮助他们设定新的目标，重新燃起希望。先制定短期目标，然后再制定长期目标，这样做起来比较容易。帮助他们表达任何的担忧。

- **若症状持续：**让他们知道，与压力相关的症状会在几周内减少。如果症状仍持续，或增加和干扰他们的生活、工作和人际关系，他们需要寻求专业帮助。给他们提供可以联系的个人、组织或医生的信息。如果他们需要立即的援助，例如他们有自杀倾向，要尽快安排专业帮助。

第七阶段：结束会话（也称为“重返家乡阶段”）²⁸

这个阶段在于澄清不明确的方面，然后准备结束汇报会。确认该事件是否对参与者产生了积极的影响，例如感激、决心或同理心？参与者从事件中学到了什么？询问他们是否有任何进一步的意见或问题，并提供反馈或答案。如果他们需要一个后续的汇报会，做好计划，然后沟通细节。询问他们的短期计划，制定计划有助于增强稳定性。提供支持，并对即时的实际、身体、医疗或情感需求做出回应。



抽出时间进行祷告服事，要预备足够的时间让上帝来到当中运行。祈求圣灵在汇报对象或小组成员的身上动工。唯有主能带来真正的医治，当信靠祂的大能。如果合适的话，可以请汇报对象或小组通过祷告向主表达他们的心声。小组成员可为彼此祷告，他们可能从流泪中得到释放。他们也可以就各同工的未来、危机的影响、亲人等方面，彼此代祷。

对汇报会进行总结。提醒参与者，他们经历了不寻常的创伤性事件，他们的压力症状是正常的。如果有必要，提醒他们说，在汇报会结束后，有的人会感觉更糟，因为汇报勾起了他们创伤和痛苦的记忆，但从长远来看，这样的过程是有帮助的，有助于促进他们的恢复。告诉参与者提呈给管理者的汇报摘要报告将包括哪些内容，并听取他们的反馈。感谢每个参与者的分享。

之后，提呈汇报摘要报告给相关管理者。汇报员应评估汇报会，以确认其中的有用学习。汇报员也可以接受汇报，以处理自己在汇报时中所出现的情绪反应，但必须对他人的分享保密。

“你可以通过倾听他需要分享的内容来为他提供珍贵的东西。” - 安妮汤森

创伤后应激障碍(PTSD)



创伤性事件粉碎了一个基本假设，即世界是一个美好、有意义和公平的地方，每个人都是有价值的。在经历危机或创伤后，一个人的结论通常会有所改变，认为自己是一个不好的人、一个不安全的人，或者认为世界是没有意义和随机的，从而产生一种持续的威胁感，增加了出现创伤后应激障碍（PTSD）的风险。适当的汇报有助于消除所感受到的痛苦、带来医治、提高洞察力，以及提供所需的应对工具，从而预防 PTSD。可改变人生的情况可包括裁员、离婚、家人得重病面临死亡等，这些都是令人痛苦和不安的事件。尽管这些事件可能导致严重的精神问题，但它们不会导致 PTSD。PTSD 的症状如下：²⁹ 与 ³⁰

- 不由自主、持续地回顾危机或事件，例如，反复出现的、侵入性的、生动的图像、记忆和噩梦；持续的闪回或印象，如同一部连续剧。在这些记忆和印象中，还可能包括强烈的情绪或身体反应，如出汗、心悸或惊恐。
- 过度敏感、警觉或紧张，例如听到噪音时会“惊慌失措”、易怒、失去集中力或注意力、失眠。
- 逃避任何与创伤性事件或危机相关的事物。由于害怕痛苦的记忆重现，故意回避与该事件有关或会勾起回忆的活动、地点、人物、思想或感觉。
- 情绪麻木，对日常活动失去兴趣；感到与朋友和家人隔绝、孤立和疏远；感到平淡或麻木。

如果上述的各种症状**持续一个月或更长时间**，并证明这些症状**干扰**了同工的工作或学习，并失去维持社会关系的能力，医生就会诊断同工已患上 PTSD。

创伤后自助或康复 PTSD



建议同工在创伤恢复期，采取以下方法来帮助自己：³¹

- **善待自己：**对自己好一点，给自己多一点时间。
- **汇报：**在准备好后，分享个人的情绪和事件的点滴。由专业同工或接受过 CIST 和 PTSD 培训的同工进行汇报，这样是最好的安排。
- **同工多认识创伤的影响、预期结果、恢复和相关资源。**
- **与所爱的人在一起：**花时间与那些关心和爱护自己的人在一起。
- **恢复正常生活：**恢复正常活动，保持日常生活习惯，如工作、做家务、学习。
- **享受乐趣：**做自己喜欢的事情或有助于自我放松的活动。
- **维持：**做好准备去维持好的改变，以及处理与创伤相关的压力和记忆。
- **设定实际的生活目标，**即实际的工作量和激励性的目标。
- **重新评估和奖励个人的进步，**即使是很小的进步。
- **起起落落：**与家人、朋友和专业人士讨论个人的起起落落。
- **避免这些情况：**不可通过酒精和药物来应对情况；过于忙碌或过度工作；卷入紧张的家庭环境或工作的环境；疏远家人和朋友，孤立自己；停止做自己喜欢的事情；避免谈论事件和个人感受；冒无谓的风险。
- **特别注意（危机事件的）周年纪念日和其他艰难的日子：**创伤性事件的周年纪念日可能是一个艰难的时期。以下是一些应对的提示：
 - 在这些日子里，感到痛苦是正常的，让自己直面这些情绪。
 - 在艰难的日子或周年纪念日，限制接触媒体报道或与他人谈论此事。
 - 保持日常生活习惯，但有需要的話，可暂停日常活动。
 - 为艰难的日子制定一个应对计划，参与轻松和愉快的活动，如散步、郊游、听音乐、和朋友聚会等。
 - 当遇到特别艰难的日子时，找可信赖的家人和好友谈论，寻求所需的支持。
 - 照顾好自己：休息、运动、吃得健康，避免刺激性事物。

帮助他人克服创伤或创伤后压力心理障碍症 ³²



- **汇报：**当同工准备好时，遵循汇报的步骤或阶段，让他们分享情绪和事件的点滴。
- **参与：**在得到同工的同意下，参与他们的 PTSD 评估和治疗。
- **聆听并以实际行动表示关心，**但要避免缺乏同理心的表达，如“我知道你的感受”或“继续正常生活吧”。
- **鼓励他们分享**他们对事件和恢复过程的感受和想法。由于不是治疗师，汇报员不需要知道一切细节，也无需去找解决方案。
- **友好的支持并不复杂，**任何人都可以提供一杯茶、一起散步、一起聊天、聆听、拥抱。
- **在有需要时，给他们独处的空间和时间。**
- **鼓励他们寻求帮助，**让他们确认行动计划并专注于恢复。有些同工可能没有意识到或否认自己需要帮助。
- **关怀者的自我照顾：**这是非常重要的，关怀者的自我照顾有助于他们为受创伤的同工提供持续的护理：
 - 如果关怀者对这种情况感到苦恼，应寻求帮助和接受汇报。
 - 不要因受创伤同工的烦躁、冷漠或退缩而感到耿耿于怀。将重点放在受害者的恢复。
 - 抽时间和关心自己的朋友见面，否则关怀的服事将影响个人的健康。
 - 不要将汇报对象的创伤或问题扛上身，而是把它们留在十字架上，不要被束缚，可按着圣灵的启示为受创的同工祷告。

用于讨论和反思

1. 针对第一部分：一般情况（非危机性）汇报的讨论和思考



- 这里的讨论包括两个部分：
 - 向 5 岁的女孩陈娟讲述什么是汇报，使用简单的语言，在 1 分钟内完成。
 - 向 12 岁的男孩亦辰讲述如何进行汇报，使用适合他年龄层的语言，在 2 分钟内完。
- 为朋友或同学过去三个月的工作，或上一次外展/任务/旅行的情况，进行汇报：对你的生活产生重大影响的主要事件、活动或时刻是什么？列出这些事物，审视清单，指出其中最重要的四个。从这四个最重要的事物中，上帝要教导你的基本功课是什么？这当中是否有一个主题？
- 进行角色扮演：场景如此，在讲述自己在团队的经历时，汇报对象浩然变得非常生气，另一位汇报对象桑德拉则一边讲述队友对她说了什么和做了什么，一边哭泣。汇报员该怎么处理？需要至少三个人来扮演角色：汇报员（一个或两个）、生气的浩然和哭泣的桑德拉。
- 25 岁的同工啊强，正在向香港的培训中心申请厨师一职。在面试时，他透露自己是艾滋病病毒携带者。汇报员在中国和香港的差会和家庭小组，对患有艾滋病的事工或援助同工的法律保密准则是什么？汇报员是否能告诉该中心的主任？应遵循什么步骤？应避免什么？
- 汇报员是差会或家庭小组中的其中一个同工关怀者。服事了 17 年的长期同工依诺说，她决定在两个月后离开该差会或家庭小组。汇报员应在什么时候和如何进行离职汇报？请举例说明将提出那些问题，以表达对依诺的关心。
- 某个差会或家庭小组的管理团队坚信，他们应完全知道同工在汇报时所分享的一切，无一例外。汇报员应如何说服这个管理团队接受信息保密的必要性、原因和效用？汇报员应向管理团队解释过程，即他们将如何向汇报对象讲解保密性和例外情况。同时也向管理团队解释将如何为他们提供汇报的反馈。

2. 针对第二部分：创伤情况汇报（危急事故压力汇报）的讨论和思考



- 进行以下的角色扮演：一人是汇报员，其余的人是汇报对象。两位汇报对象两天前经历了一起交通事故，其中两名女队员在事故中死亡，死者是 23 岁的可欣（单身）和 31 岁的冬梅（已婚）。冬梅的丈夫浩宇也涉及同一个事故。使用本章的汇报原则。
- 汇报员和讨论小组属于差会或家庭小组的全国同工关怀者团队。汇报员刚得知，在其中一个分支机构服事了 30 年的创始人兼负责人子默去世了。汇报员应如何向当地的 150 名同工和学员，包括该地的管理团队进行汇报？还有哪些重要的考量？
- 汇报员和同工团队在非洲为青少年举办一个大型营会。其中一位来访的 14 岁非洲青少年朱利叶斯·曼普鲁在泳池中溺水身亡。汇报员应如何帮助同工、参与营会的青少年和朱利叶斯的父母？汇报员还可以向哪些人求助？



附录 A：可帮助汇报对象的问题

有些组织备有用于进行汇报或评估的表格。汇报往往更像是评估访谈，而不是情感汇报，例如，评估汇报对象的工作、家庭生活、个人奉献、团队生活和人际关系。汇报员可以建立一个包括情感汇报的表格，以帮助汇报对象分享个人感受。这对内向的同工会很有用，因为他们往往需要先思考答案，然后才表达自己的想法和感受。

同时，也可准备好一个词表，以帮助汇报对象描述感觉、事件和情况。使用开放式问题比封闭式问题更好，以疑问词作为开始，如什么、哪里、何时、如何。如此一来，汇报对象的答案是具描述性的，而不是单词的回答。对于害羞的内向者、思考者和儿童，一个描述各种情绪的词表或描绘各种情绪的面部图片会是很有用的。

以下是一些可在汇报时提出的问题。有时候，只需要提出几个问题，因为汇报对象往往清楚自己想要讨论的内容。只需和他们进行正常、关心的交谈。

禾场中的汇报

1. 第一次汇报：抵达时

第一次的汇报可在抵达禾场或培训地点后的第 2 至 10 天内进行。同工的孩子经历了离开家园的痛苦，因此和孩子进行汇报也是很重要的。可以提出以下的任何问题：

- **在来到禾场（或培训地点）之前：**
 - ✓ 请说一说你过去六个月在家里的情况。是怎样的？你也可以用一种颜色或一个“情感词”来描述。
 - ✓ 你如何描述过去四周在家里所感受到的四种主要情绪？
 - ✓ 请说一说教会和朋友如何给予你支持？
 - ✓ 你是否能够好好地告别家里的人事物？为什么（不）？
 - ✓ 请说一说你如何向家人、朋友、教会，以及所属的环境和文化告别（内心和外在的）？
 - ✓ 回想起你准备前往禾场的过程，你希望有什么不同的做法吗？
 - ✓ 我们可以如何改善现有的迎新计划？你希望能提前知道什么？
- **在抵达禾场（或培训地点）之后：**
 - ✓ 你最想念家里的哪三样事物？
 - ✓ 你的住宿环境如何？是否合乎需要和足够舒适？你还有什么需要吗？我们如何能够让你过得更好？
 - ✓ 你对禾场的感觉如何？在情感方面，离开家园对你自己和家人有什么影响？你如何处理离家的痛苦？（汇报员可趁此机会感谢和肯定汇报对象为了服事，做出牺牲，接受培训并来到禾场。）
- **未来：**
 - ✓ 在禾场（或培训地点）的第一期，你最期待什么？
 - ✓ 你有什么需要帮助的地方吗？例如，孩子的教育、地图、信息或住宿等事项？
 - ✓ 你对家里有什么担心的事吗？你对禾场有什么担心的事吗？
 - ✓ 你有什么需要帮助或祷告的事吗？

如果需要的话，教授应对技巧和文化冲击的知识。汇报对象所表达的情绪，使它们正常化。

• 感谢和祷告：

感谢汇报对象分享他或她的心声。接下来可为对方祷告或服事。向对方保证，他们将获得所需的帮助。

2. 第二次汇报：三个月后

在进行第二次汇报时，重要的是确认汇报对象是否适应了禾场生活。经过了三个月，同工和其管理者都需拥有可退出的选择。差会或家庭小组不是邪教，如果同工选择离开，他们必须有离开的自由，即使事工团队很不舍得。

如果第一次任职的同工认为有不适合的方面，让他们自由和体面地离开。如果主管、团队管理或禾场主任认为某个事工或援助同工不适于参与某项事工（或服事领域），或者无法应对事工（因缺乏相关培训），必须进行汇报，并帮助这些同工寻找其他更适合的服事途径。记得也要向他们的孩子进行汇报。可提出以下问题：

- **培训：**培训如何有助于你适应禾场生活和在禾场上进行工作？你希望在抵达前对什么有更多了解？
- **抵达禾场时的迎新计划：**这计划对你是否有帮助，如何有用？哪些方面没有用？哪些方面有所不足？你希望自己事先知道什么？我们应如何提升现有抵达时的迎新计划？
- **适应禾场：**你的适应如何？你在这里有归属感吗？你是否能够与同事建立关系团结起来，作为一个整体，为共同的愿景奋斗？成为同工后，你在哪些方面获得或没有得到满足？（汇报员：如果汇报对象感到不自在或觉得不适应，提问：我们能如何帮助你？我们不希望你不开心或处于不适合的工作岗位，而是要看到你从服事中得到满足。）
- **初次经历：**
 - ✓ 情感：你会如何描述你的第一周、第一个月，以及直到目前的情况？从这个列表中选出一个能够描述你现况的情感、形容词或颜色。（汇报员，提供一个可以帮助汇报对象表达自己的词汇、颜色或面部表情的清单。这清单对思考者和儿童会有很大的帮助）。
 - ✓ 你在禾场的前三个月中，最佳的三个方面是什么？
 - ✓ 你在禾场的前三个月中，最具挑战性的三个方面是什么？你如何看待这些挑战？这些挑战对你个人、婚姻关系和家人有何影响？
- **家庭：**你觉得家人是否能够适应禾场的生活？在这段适应和文化冲击的时间里，你的婚姻关系如何？我们可以如何帮助你和你的配偶？在家的父母是否适应了你离家到禾场服事的情况？你孩子的教育进展如何？他们适应得好吗？在这个适应期，我们如何帮助你们每个人？
- **团队生活：**你觉得团队生活如何？团队里的关系如何？团队生活的亮点和最困难的问题是什么？
- **社交生活：**你与同事建立关系的进展如何？你是否能够与东道国文化的当地居民交朋友？你是否能充分地休息和放松？
- **属灵生活：**你的灵修时间如何？你感觉到上帝的同在吗？你能听到祂的声音吗？你有足够的祷告支持吗？
- **语言：**你的语言学习进展如何？作为妻子：你们如何安排足够的时间去学习语言并与当地人交朋友？你接下来需要什么帮助？
- **事工：**你的职责是否符合你的期望？你最喜欢工作的哪些方面？什么让你感到沮丧？你是否觉得自己在某些方面装备不足？这些情况如何影响你？
- **未来：**你对未来六个月有什么期待？你希望达到什么目的？你的祷告支持水平如何？
- **顾虑：**你有什么顾虑？有什么需要祷告的事项？你还有什么想说的吗？（汇报员：感谢对方分享他或她的心声。）
- **感谢，祷告和服事：**感谢对方的分享。为他们祷告和服事。

- 进行所承诺的后续任务，例如寻找信息、资源或提供帮助。

3. 定期汇报



汇报要持续和定期进行，至少每 6 至 12 个月一次，如果有更多时间，则每 3 个月一次。向同工的孩子进行汇报也很重要，他们是团队的一部分。汇报员可提出以下任何的问题，可以非正式地进行：

- **事工：**
 - ✓ 请说一说你的事工况。进展如何？在过去的几个月里，你看到了哪些进展或成就？你认为大部分时间自己都在发挥主要的恩赐吗？我们是否让你充分地发挥个人能力？你最喜欢事工的哪些方面？最不喜欢的方面？有什么挫折吗？你希望改善事工中的哪些方面？在过去的几个月里，你提出了哪些可改变事工的建议？
 - ✓ 你认为自己和事工是否得到赞赏和重视？（汇报员可趁此机会肯定和感谢汇报对象给予差会或家庭小组及其目标的贡献。）
 - ✓ 想起过去的几个月，有什么（两三个）情感词、形容词或颜色最能描述你所经历的情绪，为什么？
 - ✓ 在过去几个月里，你的事工发生的最好的三件事是什么？你是否看到上帝应允了祷告或奇妙地运行？
 - ✓ 在过去几个月里，你遇到的最难的三件事是什么？你是如何应对的？（汇报员可趁此机会，确认进一步的培训需要，以及支持网络、主管和团队在各种支持方面的不足之处。）
- **属灵生活：**
 - ✓ 你认为自己的属灵成长如何？自抵达禾场后，你在哪个属灵操练方面取得最大成长？你如何评价自己在团队敬拜、代祷和接触当地群体上的参与？
 - ✓ 过去三个月的经历对你的身体、情感和灵命有什么影响？（如果有必要，汇报员可以教授应对技巧。）
- **未来的希望和期望：** 你想在五年后做什么？你的梦想是什么？你害怕或担忧什么？
- **家庭和婚姻：**
 - ✓ 你的家人如何？每个人都还好吗？
 - ✓ 你的婚姻如何？你最近做了什么来提升婚姻生活？
 - ✓ 你或你的家人有什么需要，我们现在可代祷的吗？这个时候，你正信靠上帝做什么？你的愿望清单上有什么？
- **顾虑：** 你还有什么想谈的吗？有什么想吐露的吗？
- **感谢、祷告和跟进：** 感谢同工分享他或她的心声，然后进入祷告和服事的时间。跟进任何所需的信息、资源或协助。

4. 永久返回家乡：离职汇报

在同工永久离开禾场的 3 至 4 周前，进行并完成离职汇报。如果晚于离职前 3 周进行，对方可能没有时间去接受汇报，因为他们必须在离开之前完成不同事项而倍感压力。此外，如果同工需要采取某些行动，以圆满地结束禾场生活，这需要至少三周的时间。同时，也要向同工的孩子进行汇报。在进行汇报之前，可事先让事工或援助同工知道以下的问题，好让他们有时间思考答案。

- **准备离开：**
 - ✓ 关于你准备离开的事情进展如何？
 - ✓ 我们怎样才能真正帮助你为离开做准备呢？

- ✓ 对于离开你有什么感受？对于离开的时间点你有什么看法？你可以用颜色、“情绪词”或 0 到 10 分来描述你的当前感受。
- **你的事工：**
 - ✓ 你是否有足够的机会去发挥你个人的能力和天赋？
 - ✓ 你对任职期间所取得的成就有多满意（从 0 到 10 分）？
 - ✓ 你的工作对你有什么影响？在这方面，差会或家庭小组可进行哪些调整？
 - ✓ 在禾场的这些年里，你是否认为自己被重视和欣赏？（汇报员可趁此机会感谢汇报对象对服事、人际关系、事工和当地社区的贡献。）
 - ✓ 你的同事对你有什么积极的影响？负面的影响？你在这其中的角色是什么？
 - ✓ 用彩色、形容词或“情感词”来描述你在禾场的日子。如果你在禾场或服事的时间超过 10 年，你可以把时间分成每 5 年一个时段，然后分别评估各时段。
 - ✓ 在服事期间，最好的三件事是什么？你最感谢上帝的是什么？
 - ✓ 在服事期间，最不愉快、最令人沮丧或最困难的经历是什么？上帝如何挽回或使用这些经历？
- **你在我们团队里的时间：**
 - ✓ 我们是否给予你足够的关怀？我们如何能够做得更好？
 - ✓ 在联系方面，差会或家庭小组能够如何改善现有的流程？包括申请、拣选、培训、迎新、关怀、语言学习、评估、各类型的管理风格、住宿、应急计划、申诉、个人门徒训练、纪律、退休、职业发展、同工活动和娱乐、集体敬拜、社区生活、沟通、业务会议、目标设定、工作步伐？
- **离开：**
 - ✓ 对于永久重返家乡的原因，你有什么想说的吗？例如，如果同工是为了要照顾年迈的父母而离开，可以询问他们父母当前的福利状况、看护者有怎样的支持系统等。
 - ✓ 你对来临的一年和重新适应回家生活有什么感受？你认为什么会是最大的挑战？在回家后，你是否会想念禾场的生活？
 - ✓ 你做了什么使禾场生活能够圆满结束？差会或家庭小组做了什么（或计划做什么）来向你道别？
 - ✓ 在哪些情况或问题上，你认为需要多加努力以更好地结束其中的人际关系、工作？你在这些方面需要帮助吗？
 - ✓ 过去几个月或几年的经历以及你的即将离去，这对你和家人在身体、情感和属灵上有什么影响？（如果有必要，员可教授应对技巧。）
 - ✓ 你还有什么想谈的吗？
- **未来：**当你回家后，在休息、人际关系、知己、经济支持、工作、孩子的教育和教会等方面，你将面临什么？
- **担忧：**对于即将临到的过渡期，你有什么担忧？
- **公开分享：**关于你的年假，你是否愿意与分享你的计划和祷告需要？我们也想为你祷告祝福。（通知管理层安排一个分享的时间，并在同工离开之前，让管理层公开肯定他们并为他们祷告。）
- **感谢、祷告和跟进：**感谢同工分享他或她的心声，然后进入祷告和服事的时间。跟进任何所需的信息、资源或协助。



5. 危机或创伤事件汇报

危急事故汇报（CID）最好是在危机或创伤事件发生后的 24 至 72 小时内进行。关于 CID 的步骤和可提出的问题，请参见本章第二部分“危急事故压力汇报的过程”的步骤和问题。

6. 休年假

这类汇报是在同工离开回家休年假前 3 至 4 周，由禾场中的差会或家庭小组进行。在进行汇报前，汇报员可先通知同工所要讨论的问题，好让他们思考并写下答案。在提问关于来临年假的问题前，汇报员可向同工（和他们的孩子）提问任何常见的汇报问题。

- **过去的服事任期：**
 - ✓ 在过去的任期中，哪三件事是最愉快或最美好的？其中取得了哪些胜利或成就？
 - ✓ 在过去的任期中，哪三件事让你感到困惑或沮丧？你对这些有什么感受？
 - ✓ 过去任期的经历，对你的身体、情感和属灵方面，有哪些积极和消极的影响？（如果有必要，汇报员可教授应对技巧。）
 - ✓ 关于过去任期的事工，你在回家之前有什么想谈的或需要祷告的？
- **来临的年假：**
 - ✓ 你对休年假的时间点有什么看法？
 - ✓ 你是如何为这次年假做好充分准备的？（为同工提供一份清单。）
 - ✓ 在回家前，你在住宿和交通安排上的进展如何？你行程是否已经安排好了？有怎样的行程？
 - ✓ 在回家后，你会得到怎样的情感支持？（如果有必要，汇报员可教授应对技巧。）
- **期望：**
 - ✓ 你对休年假有什么期望？
 - ✓ 你将如何休息和恢复活力？
 - ✓ 在回家期间，你的差会、家庭小组或教会通常会提供什么支持？
- **有什么顾虑？**
 - ✓ 对于来临的年假，你有什么担心或害怕的事？
 - ✓ 在回家期间，你会面临哪些不确定的因素？
- **公开分享：**关于你的年假，你是否愿意与分享你的计划和的祷告需要？我们希望从祷告上支持你。汇报员事先通知管理层安排一个分享的时间，并在同工休假之前，让管理层公开肯定他们并为他们祷告。
- **我们现在可如何为你祷告？**
 - ✓ 关于现在和不久的将来？
 - ✓ 在你的年假期间？
 - ✓ 感谢同工分享他或她的心声，然后进入祷告和服事的时间。

7. 休完年假回到禾场时



在同工休完年假回到禾场的第一周，由差会或家庭小组在禾场进行汇报，也向同工的孩子进行汇报。可提问的问题包括：

- **回家期间：**
 - ✓ 你在回家后过得如何？
 - ✓ 在回家期间，发生的最愉快或最有帮助的三件事是什么？
 - ✓ 在休假期间，最困难或不愉快的三件事是什么？关于回家期间，你还有什么想讨论的吗？
 - ✓ 在回家期间，重返冲击对你有什么影响？你是如何处理的？经过这次的休假，你会建议如何应对返回这件事？
 - ✓ 这段时间对你来说有什么收益？
 - ✓ 你是如何休息和恢复的？
 - ✓ 在休假期间，你是否能够与上帝一同度过美好和更新的时光？

- ✓ 差会、家庭小组和教会提供了怎样的支持？
- ✓ 在休假期间，你的身体、情绪和灵命经历了哪些影响？现在呢？（如果有必要，汇报员可教授应对技巧。）
- **家人和朋友：**
 - ✓ 家中的父母和亲人都好吗？你对他们有什么担忧吗？
 - ✓ 这次的年假对你的经济支持、精神支持和祷告支持有什么影响？在祷告或经济上，你是否收获了新的支持？
- **有什么顾虑吗？** 是否有任何让你担心的情况？
- **回到禾场：**
 - ✓ 重新回到禾场的感觉如何？你是否经历了一些文化冲击？或时差？
 - ✓ 你对新的服事任期有什么感受？在来年里，你对哪三件事充满期待？
 - ✓ 重新回到禾场，最好的事情是什么？
 - ✓ 重新回到禾场，你会面临什么适应的困难？有什么顾虑？
 - ✓ 你是否愿意在下一次的会议中，用约 4 分钟的时间与分享，谈一谈你回家的情况以及你在休假期间做了什么？我们欢迎你重新回来和我们在一起。（在举行这会议时，为同工在家中的亲人祷告和祝福，并为在禾场的他们和他们的家人祷告，也为他们的新任期祷告。）
 - ✓ 我现在可怎样为你祷告？
- **感谢、祷告和跟进：**
 - ✓ 感谢同工分享他或她的心声。
 - ✓ 然后进入祷告和服事的时间。
 - ✓ 跟进任何所需的信息、资源或协助。

返回家乡后的汇报



1. 休年假的长期

（该在休完假后返回禾场）

当事工或援助同工回家休年假时，向他们和他们的孩子进行汇报，这是差会、家庭小组、教会、差派小组或朋友可做的最重要事情之一。最好是在同工还在禾场时，安排汇报日期，然后在他们回家后的 3 到 14 天内进行汇报。这样的时间安排是因为，在回家的初时，同工往往会受到时差的影响，而接下来他们可能忙于赴约，以致汇报这重要的事项被遗忘，从而产生一种对同工漠不关心的情形。可提问的问题包括：

- **回家：**
 - ✓ 选择单词来描述你的回家之旅和回到家时。
 - ✓ 选择单词来描述回家的感觉。（在听到任何负面信息后，如果汇报员会加以谴责、评判或纠正，就应避免提问这个问题。）
 - ✓ 你是否感到疲惫或受到时差的影响？你在多大程度上受到了重返冲击？
 - ✓ 你是否计划在休假期间安排两周或以上的时间好好地休息？有什么地方可让你好好地休息的？我们能如何帮助你好好地休息？
 - ✓ 选择单词语来描述在回家时，那些令你感到愉快或有益身心的事。最不喜欢或最没有帮助的又是什么？
 - ✓ 在回家后，什么事件或情况对你最有帮助？

- **最近的任期:**

- ✓ 选择单词（形容词）、“情感词”或一种颜色来描述过去一年的情况。（汇报员可为汇报对象准备好一张清单或图表供他们作出选择。一张带有不同表情的图表，将有助于儿童和一些成年人明确地指出他们对特定事物的感受。）
- ✓ 简要介绍一下你上个任期的事工。
- ✓ 在上个任期的禾场服事中，令你感到最困难、最沮丧或最不愉快的是什么？有什么属灵争战吗？
- ✓ 最令你感到愉快或充实的是什么？你对这一切的感觉如何？目前这些对你有怎样的影响？
- ✓ 在多大程度上，你认为自己在禾场所做的，符合了你个人的呼召、恩赐、愿景和长期目标？还是这些有所改变，是怎样改变的？你希望改变哪些做法或省略什么？
- ✓ 在禾场上，你和当地居民、队友、朋友以及家人的关系如何？
- ✓ 在这样的环境中，你是如何应对婚姻或单身的生活？你是否经常感到孤单或被孤立？你是如何应对的？
- ✓ 在财务、士气、祷告和实际帮助上，差会、家庭小组或教会是如何支持你的？我们怎样才能做得更好？（在听到任何负面信息后，如果汇报员会加以谴责、评判或纠正，汇报员应避免提问这个问题。）
- ✓ 你在禾场上是否经历过任何创伤？有没有做恶梦？你是如何处理这些经历的？
- ✓ 你是如何保持属灵敏锐度的？
- ✓ 在为你提供帮助时，我们（作为差会、家庭小组或教会）可做哪些改变？在目前的这个领域（或别的领域），你有什么需要帮助的吗？

- **妻子:**

- ✓ 对于在禾场上扮演妻子和母亲的角色，你有怎样的感觉？
- ✓ 对于差会或家庭小组以及其中的同工和目标，你是否有所共鸣？还是忙于照顾家庭，从而时时感到孤独和寂寞？
- ✓ 他们如何让你参与其中？
- ✓ 当丈夫需要出差时，你和家人会如何被影响？
- ✓ 当丈夫不在家时，你经历了哪些属灵争战？
- ✓ 你们夫妻之间是否制定了丈夫出远门的时限？

- **单身人士:**

- ✓ 在禾场中，单身的你有什么感受？
- ✓ 单身人士有什么机会可脱颖而出，成为管理者和约会？

- **回到家时:**

- ✓ 你的财务状况如何？
- ✓ 你还有什么想谈的吗？有什么我们应该知道的吗？在你回家时，我们可如何帮助你？
- ✓ 我们可如何为你祷告和服事你？你有什么顾虑或祷告需要吗？
- ✓ 我们希望你简短地公开分享你的事工，以及上帝在禾场为（或通过）你和你的家人所做事情。我们能如何安排你的分享？（通知管理层安排一个分享的时间，并让管理层公开肯定同工并为他们祷告。）

- **感谢、肯定、祷告、服事和跟进:**

- ✓ 汇报员可趁这个宝贵的机会，肯定和感谢同工在上个任期为事工所做的牺牲。
- ✓ 感谢同工分享他或她的心声。
- ✓ 然后进入祷告和服事的时间。
- ✓ 跟进任何所需的信息、资源或协助。

2. 久返回家乡回的长期

（该将不会返回禾场）



如果真正关心的话，当事工或援助同工决定永久重返家乡时，就必须进行彻底的汇报和跟进。最好是在同工还在禾场时，安排汇报日期，然后在他们回家后的 1 至 3 个月内进行汇报。在回家的初时，他们会感到疲惫，也面对压力去寻找住宿、工作和孩子的学校，需要把一切安顿好。如果在回家的三个月后，仍然没有进行汇报，这将产生一种对同工漠不关心的情形。也要记得为同工的孩子进行汇报。

- **过去的任期：**首先根据上个部分（“休年假的长期同工”）所提到的问题进行汇报。换句话说，先对同工的上个任期进行汇报。
- **结束：**
 - ✓ 你对转换跑道有何感想？
 - ✓ 在离开前，你是如何有意识地为友谊和其他事项划上圆满句号？你是如何让自己抒发离开禾场的悲伤、如何应对其中的任何损失？
 - ✓ 差会或家庭小组的成员，如何帮助你为禾场生活划上圆满句号？他们如何和你告别？他们如何让你感到被欣赏和重视？（注意：作为基督身体的代表，汇报员可趁这个宝贵的机会，对同工这些年来在禾场中的牺牲和成就，表示衷心的感谢、赞赏和肯定。）
 - ✓ 在禾场服事的这些年里，你对上帝（以及你和祂的关系）的认识，最重要的三件事是什么？
- **未来：**
 - ✓ 你需要什么以适应重返家乡后的新生活？
 - ✓ 在寻找住宿、工作和交通、孩子的教育、家具、窗帘、厨房用具、工具和其他设备方面，你的进展如何？我们现在能如何帮助你？
 - ✓ 在接下来的几个月里，我们能如何有效地帮助和照顾你，使你能够适应重返家后的生活？
 - ✓ 在适应重返家乡后的生活上，你有什么的祷告需要？
- **公开分享：**我们希望你能简短地公开分享你多年来的事工，以及上帝在禾场为（或通过）你和你的家人所做的事情。我们可如何安排你的分享？（汇报员：通知管理层安排一个分享的时间，并让管理层公开肯定同工并为他们祷告。）
- **感谢、肯定、祷告、服事和跟进：**
 - ✓ 汇报员可趁这个宝贵的机会，肯定和感谢同工长期以来为事工所做的牺牲。
 - ✓ 感谢同工分享他或她的心声。
 - ✓ 然后进入祷告和服事的时间。
 - ✓ 跟进任何所需的信息、资源或协助



3. 短期：从短期外展返回家乡

这类汇报可与整个团队一起进行，如果时间允许，也可与各同工单独进行。在回国后的 24 至 48 小时内进行。第一晚，让他们先睡一个好觉，以解决任何疲劳和时差的问题。如果在 48 小时后仍然未进行汇报，就会释放错误信息，即这次的外展“没什么大不了的”，以及差会、家庭小组或教会并不在乎。可向短期同工提问的问题包括：

- 从你的角度，用四到五个形容词、“情绪词”或一种颜色来描述这次外展，并说明原因。
- 对你而言，外展活动中最精彩的是什么？最困难或最不愉快的又是什么？你对这些有什么想法和感受？
- 如今你能如何更好地为这个民族或国家祷告？为从短期外展、旅程或任务回来的同工进行汇报时，可提出的问题包括：³³
- 哪些**主要事件**、活动或时刻对你的生命产生重大影响？参见你的清单，标出其中最重要的四个事物。

- **核心教导：**从这四个事物中，请写出上帝所给予你的核心教导。这当中是否有一个主题？根据这个主题，用一句话来回答这个问题：“我听说你参与了一个外展活动或旅程？你有怎样的经历？”为这个问题制定一个简明的回答，然后和各个小组成员分享。如此重复答案，有助于同工谨记上帝在其身上的工作。接下来，同工要做好准备，以简洁和有意义的方式回答其他关于旅程的问题，并鼓励他人参与短期事工。
- **祷告需要：**你有什么祷告需要吗？与身旁的伙伴（或 3 到 4 人一组）分享个人的需要，并为彼此祷告。
- **感谢和祷告：**感谢同工参与事工和分享他们的心声。鼓励他们继续为禾场的同工祷告，并在未来再次参与外展活动。通知小组成员，他们将如何及何时与教会会友分享外展活动的经历。接下来，为所访问的国家、群体或已完成的任務祷告。
- **跟进**任何所需的信息、反馈、资源或协助。在一个月內，安排一个晚上，为所访问的国家或禾场祷告，以及分享照片、最新消息和美食，如此的安排是理想的。

尾注：本章使用的资源



- ¹ Miersma, P. 1991. Understanding Msnry Stress From the Perspective of a Combat-Related Stress Theory. In : *JPT*, Vol. 21, No. 1, 93-101.
- ² Williams, Ken. 1995a. *Debriefing : Some Key Issues*. Unpublished notes. Dallas, Texas : Wycliffe Bible Translators, Inc., 1.
- ³ Jones, Dr Mike. 1993. *Debriefing : Unpublished Lecture of Personnel Development School*. University of the Nations : The King's Lodge, Nuneaton, Warwickshire, UK.
- ⁴ Gardner, Laura Mae. 2000. *The Concept of Bubbles*. Unpublished paper. Dallas, Texas : Wycliffe Bible Translators International, 1.
- ⁵ Original source unknown – edited.
- ⁶ O'Donnell, Kelly. Building Resilient Teams : The CACTUS Kit. In : O'Donnell, Kelly (Ed.). 2002, *Doing M.Care Well : Perspectives and Practices from Around the World*. Pasadena, CA : William Carey Library, 394.
- ⁷ Hay, R., Lim, V., Blöcher, D., Ketelaar, J. & Hay, S. 2007. *Worth Keeping : Global Perspectives on Best Practice in Worker Retention*. Pasadena, CA : William Carey Library Publishers and World Evangelical Alliance, 385.
- ⁸ Resource Unknown. Endnote : The Poll is cited in : Amy Zipkin. The Wisdom of Thoughtfulness, *New York Times*, May 31, 2000, C5.
- ⁹ Donovan & Myers. Reinventing Worker Commitment, In : O'Donnell (Ed.), *Doing M.Care Well*, 300.
- ¹⁰ Winter, Richard. 1986. *The Roots of Sorrow*. Westchester, IL : Crossway Books, n.p.
- ¹¹ Townsend, Anne : The Worker at Home. In : Goldsmith, Martin (Ed.). 1985. *Love Your Local Worker*. Kent, UK : Send the Light for Marc Europe, 43-44, 48.
- ¹² Lovell-Hawker, Guidelines for Crisis and Routine Debriefing. In : O'Donnell (Ed.), *Doing M.Care Well*, 460.
- ¹³ Ehlers, A., & Clark, D. 2000. A cognitive model of posttraumatic stress disorder. In : *Behaviour Research and Therapy*, 38, 320.
- ¹⁴ Lovell. 1997. *Psychological Adjustment Among Returned Overseas Aid Workers*. Unpublished D.Clin.Psy. Thesis, University of Wales, Bangor. Confirmed by a second resource : Eriksson, C.B. et al. 2001. Trauma Exposure and PTSD Symptoms in International Relief and Development Personnel [online]. In : *Journal of Traumatic Stress*, 14, 1, 2001, 205-212. Available at [http : //www.statesandsecurity.org/content/trauma-exposure-and-ptsd-symptoms-international-relief-and-development-personnel](http://www.statesandsecurity.org/content/trauma-exposure-and-ptsd-symptoms-international-relief-and-development-personnel)
- ¹⁵ Rowland, *You Fish ... We Fish*, 51.
- ¹⁶ Ibid., 459-60.
- ¹⁷ Lovell-Hawker, Guidelines for Crisis and Routine Debriefing, In : O'Donnell (Ed.), *Doing M.Care Well*, 458.
- ¹⁸ Gardner, *Debriefing as Encouragement*. 1-2.
- ¹⁹ Gardner, Bowman & Williams, K. *Debriefing in Msns Settings*, 2.
- ²⁰ Gardner, *The Concept of Bubbles*, 1.
- ²¹ Ibid., 80-93. Second resource : Lovell-Hawker, Guidelines for Crisis and Routine Debriefing. In : O'Donnell (Ed.), *Doing M.Care Well*, 467.
- ²² Ryan, Juanita R. 1985. *Standing By – When a Friend Needs Help, Do You Know how to Respond?* Singapore : Christian Life Publishers, 29.
- ²³ Ibid., 28-30. 332.
- ²⁴ beyondblue, *Post-Traumatic Stress Disorder (PTSD) – Fact Sheet 31*, 1.
- ²⁵ Gardner, Bowman & Williams, *Debriefing in Msns Settings*, 6.
- ²⁶ Four resources :
 - Lovell-Hawker, Guidelines for Crisis and Routine Debriefing, In : O'Donnell (Ed.), *Doing M.Care Well*, 462-5.
 - Mitchell & Everly, *Fundamentals of Critical Incident Stress Debriefing (CISD)*.
 - Advameg, Inc. 2012. Crisis Intervention, In : *Encyclopedia of Mental Disorders* [online]. Available from [http : //www.minddisorders.com/Br-Del/Crisis-intervention.html](http://www.minddisorders.com/Br-Del/Crisis-intervention.html) [Accessed 19 January 2012].
 - International Critical Incident Stress Foundation, Inc. 2010. *Related Articles & Resources* [online]. Available at [http : //www.icisf.org/related-articles-a-resources](http://www.icisf.org/related-articles-a-resources) [Accessed 19 January 2012].
- ²⁷ Ibid., 464-5.
- ²⁸ Ibid., 465.
- ²⁹ Lovell-Hawker, Guidelines for Crisis and Routine Debriefing, In : O'Donnell (Ed.), *Doing M.Care Well*, 460.
- ³⁰ beyondblue, *Post-Traumatic Stress Disorder (PTSD) – Fact Sheet 31*, 1.
- ³¹ Ibid., 2-3.
- ³² Ibid., 3.
- ³³ Smith, Marti. 2009. *Telling Your Story – Debriefing Worksheet*. [http : //missionscatalyst.net/wp-content/uploads/2010/05/Telling-Your-Story.pdf](http://missionscatalyst.net/wp-content/uploads/2010/05/Telling-Your-Story.pdf)

第 17 章 - 禾场考察—士气提升

[为什么进行禾场探访? 434](#)

[禾场探访的圣经例子 436](#)

[关于禾场探访的引用 437](#)

[禾场探访的好处 438](#)

[禾场探访的挑战 439](#)

[禾场探访的任务和指导方针：](#)

[1. 禾场探访前 440](#)

[2. 在禾场探访期间：](#)

[○ 任务 441](#)

[○ 禾场探访的指南 442](#)

[3. 在禾场探访之后—当回到家时 444](#)

[用于讨论和反思 444](#)

[附录 A： 30 个实用点子—在禾场探访同工时要完成的任务 444](#)

[尾注：本章使用的资源 447](#)

第 17 章

禾场探访—士气提升

为什么进行禾场探访？



禾场探访是指到教会工作者（以下简称为“同工”）在国内甚至国外的工作地点进行拜访。这样的禾场探访可以由家庭成员、密友、教会成员、长老或同工关怀者进行，它可以成为向同工传达关怀、爱和承诺的有力工具。没有什么比真正与他们在前线并肩作战，了解他们的生活和工作情况，和他们一起生活几天更为重要。在这段时间里，你会同意你的同工就只是一个决心顺服主的呼召的普通人。你将能够与他们感同身受，感受他们的孤独、思乡、憧憬、喜悦和兴奋。去到禾场探访你的同工会让你了解他周围的环境、事工、家庭、东道国文化和他的个人目标和需求以及挑战和快乐的领域。

在过去，乘船到达中国需要 7 个月的时间，因此在那些年里，没有人会考虑去禾场探访他们的同工，但是今天，几乎可以在几个小时内到达全球大多数地方。一些人错误地认为太过关注可能会分散同工的注意力，最终导致他们变得不够坚韧和有效。亚洲的一位事工管理者在公开会议上说，他不能坐在空调火车车厢里，因为那样会太“柔软”或舒适，会破坏他的韧性，并且会给他管理的人员树立不好的榜样。由于亚洲同工的需求不同于西方同工，所以重要的是我们的同工不会因害怕而不敢问，或被贴上“不自我牺牲”的标签而有未满足的需求。让他们从同类人员那里获得禾场拜访和关爱是最好的。

同工受到家人、朋友和管理者的探访是很重要的。然而，大多数家庭、差会、家庭小组或本地教会并没有定期探访同工。有一个同工四年内没有接受到任何探访。另一个已婚同工工作了



18 年只有在最后一年才有人来看望他们——尽管来的有点晚，但这次禾场探访仍然给他们带来了极大的鼓励。迟到的探访总比没有探访好。

一个同工每年被探访一次，她说：“我很幸运能够接触到一个可以随时聊天和倾听的关怀提供者……”另一位同工说他认为“……家人和朋友可以通过语音联系和探访，在关怀方面发挥重要的作用——因为我们信任他们，他们了解我们，他们可以看穿我们试图逃避问题的行为。”同工们经常会请求或渴望家人的探访，但他们意识到这是很昂贵的任务。

有人千里迢迢来看你的同工，这一事实本身就说明了很多问题。然而，最好是在这样的探访中知道什么对自己的同工最有帮助。这包括避免不利于他们或对他们无益的行为或行动。自 1980 年以来，一位同工关怀提供者亲自参与并多次探访世界各地的同工。他说，在他的观察中，一个共同的因素是同工的的压力水平，除非有证据证明同工是超级属灵的人，否则我们不应该对他们是一个容易感到压力和紧张的人感到惊讶。一旦我们认识到这一点，它将有助于他们，并将指导我们提供足够的关爱，并明智地为他们祷告。能够给他们的最好的礼物之一，就是探望同工的父母和其他家庭成员。他们不是属灵上的巨人，他们迫切需要家人、支持者、教会和朋友到禾场上看望他们。

禾场探访的圣经例子



- **作为基督的使者：**保罗在哥林多后书 5：20 中称我们为“基督的使者”，这意味着我们是基督和祂的国度的代表。耶稣说当我们探访别人或为他做一件好事的时候，我们就像是在探访和关心耶稣自己一样（马太福音 25：34-40）。因此我可以从这些经文中得出结论，当我进行禾场探访时，就好像是在探访基督自己，而这样的探访会有回报。
- **彼得：**彼得可能是最早进行禾场探访的人之一，当保罗和巴拿巴在安提阿向外邦人传福音时，彼得前来探望他们。他从耶路撒冷一路赶来，代表着耶路撒冷的教会和管理者们（加拉太书 2：11-13）。
- **司提反、福士拿都和亚该古：**根据哥林多前书 1：16，司提反的家族是亚该亚地区最早的果子，保罗为他们施洗。司提反与福士拿都和亚该古一起致力于为圣徒服务，探望了一位忠心的同工，保罗（哥林多前书 16：15-18）。当照顾这么多教会的重担使保罗疲惫不堪时（林后 11：28），这三个人在公元 55 年的春天走了 500 公里去以弗所看望保罗，这是保罗的第三次也是最后一次宣教之旅。这次探访鼓励了保罗，使他的心灵得到了更新（哥林多前书 16：17-18）。

罗在以弗所忙碌了两年时间，建立了教会——这是他在 25 个城市中所做的其中之一。保罗在以弗所写信给哥林多教会，讲述关于他的牧养探访，并向哥林多教会推荐了这三个人。需要注意的是，尽管保罗是司提反的属灵父亲和导师，司提反并没有因为保罗比自己成熟以及保罗属灵的地位而自卑退缩。相反，他和他的两个同伴现在正在事奉保罗，并为保罗提供急需的牧养关怀，减轻他对教会的焦虑和担忧。保罗请求哥林多教会认可和支持像司提反一家这样的人（哥林多前书 16：18）。

司提反、福士拿都和亚该古的禾场探访鼓励了保罗，使他精神振奋。林前 16：17-18

- **鲁孚的母亲**在保罗在罗马期间就像保罗的母亲一样（罗马书 16：13）。她可能经常去监狱探望保罗，照顾他的身体和情感需求，因此保罗称她为“母亲”。
- **提多和另外两个**来自以弗所的弟兄要去拜访哥林多教会（哥林多后书 8：16-24）。
- 在当保罗在哥林多工作时，**来自马其顿的基督徒**给他带来了礼物（哥林多后书 11：8-9）。
- **推基古去以弗所：**保罗说他计划第三次拜访哥林多教会（哥林多后书 13：1a），并派（在狱中的助手）推基古前往以弗所拜访他们，并汇报保罗的情况（以弗所书 6：21-22）
- **推基古和阿尼西母去歌罗西：**保罗现在派遣推基古和奴隶阿尼西母一起把保罗的信送到歌罗西，同时带去关于保罗的近况。这是对在歌罗西工作和生活的人的另一次牧会探访（歌罗西书 4：7-9）。
- **以巴弗提：**腓立比人派遣以巴弗提前往监狱见保罗，并带着腓立比人的礼物（腓立比书 4：15, 18）。因此，带礼物是合适的，并以这种方式表达我们对被拜访的宣教士的爱和支持。以巴弗提和礼物给

保罗带来了极大的祝福，因为他称这些礼物为“……当作极美的香气，为神所收纳，所喜悦的祭物。”（腓立比书 4: 18c）。如今保罗非常满意以巴弗提和礼物已经平安到达他那里（第 18 节）。当像保罗和我们这样的同工被志趣相投、异象相同的人所包围、鼓励和坚固时（第 18, 21-22 节），我们可以加强福音向各国的持续传播，并减少同工的流失和困境。

- **以巴弗**：保罗在罗马的监狱里给歌罗西人写信（歌罗西书 4: 10），他提到以巴弗（来自歌罗西，歌罗西书 4: 12）他现在与保罗一起“代替他们帮助保罗”（歌罗西书 1: 7）。它可以被视为“禾场探访”，尽管有些人可能更愿意称为“监狱探访”。然而监狱是保罗的禾场—营房里的每个人都知道他为什么被关进监狱，因为保罗向他们传福音（歌罗西书 1: 28）。在监狱里，保罗在坚固罗马的信徒们，使他们能够无畏地作见证并持守对主的忠心（腓立比书 1: 12-14）。由于以巴弗是哥罗西教会的创始人，他可能是代表着整个哥罗西教会，从哥罗西来探望和帮助在监狱中的保罗。
 - **巴拿巴**从罗马前来拜访歌罗西的信徒。（歌罗西书 4: 10）
 - **腓立比教会前往马其顿和帖撒罗尼迦**：当保罗离开马其顿（腓立比书 4: 15）和再次前往帖撒罗尼迦时（腓立比书 4: 16），腓立比教会通过拜访他的人送礼物给保罗。
 - **提摩太去帖撒罗尼迦**：保罗在西拉和提摩太的陪同下写了一封信给帖撒罗尼迦人。他说他曾多次尝试去看望他们，但都受阻（帖前 2: 17-18）。保罗现在写信说，他要派提摩太代替他去看望他们。其目的是：“……坚固你们，并在你们所信的道上劝慰你们，免得有人被诸般患难摇动。因为你们自己知道，我们受患难原是命定的。”（帖前 3: 2-3）
- 保罗渴望知道他们的信仰是否仍然坚定（第 5 节）。提摩太在另一次“实地探访”保罗期间，回来看望保罗时，向保罗传达了他们的信仰得以维持（第 6 节）。因此，我们从家里和认识被探访者的人那里带来消息（和邮件！）是合适的。
- **提摩太和马可去见保罗**：在提摩太后书 4: 9，保罗请求提摩太从以弗所来见他。保罗要求提摩太在来的时候带马可一起来，表达他需要马可的帮助（第 11 节）。他要求提摩太带上他的外套、书、尤其是特罗亚加布的羊皮纸或卷轴（第 11 节），并要求他尽量在冬天之前来（第 21 节）。
 - **阿尼色弗和他的家人**：在提摩太后书 1: 16-18 中，保罗提到了阿尼色弗一家，保罗在以弗所的时候就认识他了。阿尼色弗来到罗马，到处寻找保罗，直到找到他。保罗称阿尼色弗的来访“使我畅快”。保罗就为他和他的家祈求怜悯。保罗在监狱里工作的“禾场”是向他被捆绑在一起的罗马士兵作见证，坚固罗马教会，并写信给他建立的几个教会。

关于禾场探访的引用



- “为什么大多数宣教士从未接受过禾场探访？对于大多数人来说，他们与家庭小组的关系只有在他们休假回家时才会闪现，然后他们的期望是一个同工匆匆忙忙地从一个会议到另一个会议分享他们的事工。”—珍妮丝 E 罗兰¹
- “你是否参与可能带来两种不同的结果，一个同工是勉强生存，有可能过早的离开禾场，另外一个同工茁壮成长，充满活力，更有效的建立基督的国度……去你的同工所服侍的国家探望他们。来自长老，事工委员会成员或教会中的其他人的探访，对同工和探访他们的人都有着深远的影响！”—目标国际²
- “这可能看起来很疯狂，但决定前往探访你们的工作人员并亲身了解他们的生活，这将永远改变你们，同时在这个过程中，你将极大地鼓励你的同工。同工们喜欢让他们的支持者来参与他们的事工。”—静态 404 eHow 成员³
- “如果，可能的话我们会鼓励同工的父母去实地看望他们的孩子……我们去看望我们的孩子和孙子，并希望回来以后，可以跟那些在经济和祷告上支持他们的教会家庭分享……。让同工的父母到禾场对每个人来说都是双赢的局面。”—谢丽尔萨瓦朱和黛安斯托茨⁴
- “探访你们在禾场的家人。这对于老年人、传道人、事工委员会成员和他们的配偶尤其重要。但是不要只停留一两天的匆匆而过。在这里停留足够长的时间，以便了解这些基督使者每天面临的人，工作和情况。给那些不贵但是不容易得到的礼物吧……”—格洛弗希普博士和鲍勃沃尔德伦博士⁵

禾场探访的好处



- **学习的机会：**对于同工的关怀提供者和家人来说，这是一个非常好的机会，去了解和学习同工的工作环境、挫折、快乐、文化、习俗、饮食等。
 - **表达“我们关心！”：**禾场探访是向同工表达他们被他们的家人、差会、家庭小组或者教会所爱着。关系网或家庭小组关心同工的福利，他们愿意为同工投资飞机票或巴士票/火车票，以及投资时间，尤其是在他们感觉到压力的时候或者任何不确定的时期。二位同工说过以下话：
 - “我们需要团契，需要有人为我们祷告，需要被探访，需要有人打电话给我们，这些都极大的鼓励着我们继续向前，坚固着我们。”
 - “我会很高兴如果有人来探访，但我对此并不抱有任何期望。”

一位同工分享说，她的家庭小组探访了和她在同一地区的另一位同工，但却没有探访她，尽管她曾多次要求他们来探访她。后来的讨论显示出，她的团队对她有多么的失望，毫不知情。这并不代表她的团队不认可她的服侍，但确实留下了引起误会的空间。

一位同工这样说：“我们总是发现，对于差派我们的人和我们自己来说，这都是一次令人兴奋的经历。”有一个家庭从来没有感受到他们的家庭小组给他们的支持，然而，在服侍了 13 年以后，有人来探访他们了。这极大的鼓舞了他们的士气，也增进了他们之间的联系。
 - **来自家中的消息：**当同工被家人或朋友探访时，同工得到从家里和差派系统而来的新的消息，是一种祝福。
 - **更有效地管理：**管理者的禾场探访可以提高他们有效管理的技能和权威性。这是两个同工被他们的管理者探访时所写的：
 - 有些管理者仍然需要前来探访，因为他们还没有这样做，也真的不理解我们如何运作。
 - 团队合作始终是关键，管理者需要花时间来确保同工不会一头扎进工作中，这可能需要管理者定期的去禾场探访同工。
 - “如果我们的禾场行政部门，能够将他们的主要重点放在，为同工在禾场上的其他家人提供便利，这会是非常鼓舞人心的。”
 - **更多，更坚定的祷告：**禾场探访可以在祷告、后勤、财务和士气方面增加对同工的支持，并且更加坚定。祷告支持也会变得更加个人化，具体化和详细化。当人们对同工的工作和生活环境有了深入的了解时，他们就会更积极地参与进来。然而，同工需要记住，那些拜访他们的人也有类似或更严重的需求，因此需要建立相互关系并相互支持。
 - **鼓舞士气：**当同工感到孤独、疲劳、压力和沮丧时，禾场探访及其所带来的支持和鼓励可以极大地提高同工的士气。
 - **来访培训师**通常是带给同工极大的鼓励来源。
 - **探访者的个人成长：**大多数探访者探访过在禾场服侍的同工以后，他们都发生了改变。
- 在海外或本地度假旅行途中利用免费的中转停留时间，可以有效地探访你的亲属或朋友，而不需要额外的费用。
- **鼓励当地教会：**禾场探访可以鼓励到禾场的当地教会。透过禾场探访可以建立和培育合作关系。一般在禾场的当地教会，由于缺乏资源或者缺乏本国网络规模，仍然需要帮助。
 - **人性别问题：**如果男女都可以参与禾场探访，同样的不论单身还是夫妻也都可以参与禾场探访，两个人去探访一个同工，那么同工的个人信息就可以跟任何婚姻状况或者任何性别的人来讨论。一些人期望能够谈论一些问题，这些问题是跟来自东道主国家文化的人，或者不同性别的人，不能够舒服谈论的，或者没有结果的问题。经常与你的单身同工一起，为他们在寻找合适的生活伴侣方面的担忧来祷告。

很少有其他事情能像禾场探访那样能提高同工的士气。

- **局外人的客观性：**对于同工来说，与不涉及其中的局外人讨论某些问题通常是有益的，而且在分享机密信息时不会受到任何反弹后果。出于对管理者个人和职位的尊重，同工往往会避免挑战或质疑他们的管理者。当受到错误或不公平的对待时，他们会在内心处理它，不想和团队中的任何人讨论它，以免显得不成熟，不宽容或威胁，但是却会因着自己内心有抱怨而在心里责备自己，这样会导致一些人情绪和属灵上的危机。

尽管有些人重视来自总部的官方访问，但另外一些人发现与系统或网络外的人讨论令人烦恼的问题很有帮助。他们感到被倾听并且他们的情绪被正常化，但同时被挑战去处理他们的不足和伤害，而不用担心后果或反弹，并且能够以敬畏神的方式应对这些情况。

有时候，和一个我们从未见过，也可能永远不会再见的陌生人在一起，更容易产生亲密感或透明感。当没有历史，也可能没有未来时，面具就会摘下，秘密的挫折、恐惧、希望、梦想和喜悦会毫无防备地掉下来。因为通常没有后果，所以分享任何东西都很容易，但人们必须通过对访问他们的人负责来最大限度地提高透明度。一位管理者说，

“我需要定期的问责——一个可以经常与我交谈，冷静听我说话，给我反馈意见或告诉我某些事情不起作用或不会起作用的人。我不能把所有事情都与我的妻子讨论，因为她太情绪化了。”

一位受访者说，他需要有人倾听他。“找到一个有兴趣且有时间做这件事的人是不可能的。这仍然是我的心愿。”

- **第一手报告：**探访者可以将第一手报告带回管理层，在亲身体验并看到工作中的挑战和同工的情况后，告诉他们现场的真实情况。小心不要泄露敏感问题的机密。敏锐的反馈通常会以非常具体的方式为同工和他们的工作寻求帮助、关心和支持，因为经过反馈以后，差会、家庭团体或教会及其管理层知道他们如何能做得更好。
- **为调解人：**一位禾场探访者可能会充当调解人，解决禾场的团队问题。
- **达成目标：**在禾场探访之前明确你的目标，并在探访之后评估这些目标是否已经达成，并思考如何改善下一次禾场探访。



禾场探访的挑战



- **费用昂贵且耗时：**前往探望同工的旅行将耗费金钱和大量时间，但对同工来讲是非常有益的。遥远的距离，前往偏远地区的旅行时间以及高昂的旅行费用，使禾场探访很有挑战。特别是从差会、家庭小组或家乡的教会中派遣人员时尤其如此。部门规模小或人手不足，或者当同工在偏远地区工作，距离跟自己处于同一个差会或者家庭小组很远时，进行禾场探访就更加具有挑战。因此，每年将同工带到一个中心地点，进行每年一次以上的培训和休息，对他们来讲是非常有益处的。
- **有偏见的报道：**禾场探访经常是个人主动发起的行动，是由他们自己的资金资助的，而不是风险投资赞助或者由人际关系/家庭小组发起的。
- **没有经济支持：**当计划对同工进行禾场探访时，有些人会因缺乏资金而无法前往他们服侍的地方。为这些禾场探访者提供旅行津贴，将使您的同工受益匪浅。如果管理者能够为他们的关怀提供者，或其他因个人收入有限而无法负担旅行费用的人，提供旅行津贴，那么他们就是在帮自己的忙。
- **现场活动受到阻碍：**不论身为禾场探访者或者关怀提供者的你是否在场，大多数在禾场的工作都需要继续进行。
- **不明智的访客可能会造成伤害：**不明智的行为或行动、不恰当的行使权力、泄露保密信息或未事先与管理者沟通，都可能会破坏与同工的关系，并破坏他们的信任。

- **带来不合适的礼物**可能会让同工收到他们不能使用或不需要的物品，所以要向同工询问是否需要从家里带些什么。有时最好带上钱，让同工在禾场购买所需物品。有些物品会在相反的天气条件下破裂或融化。
- **保密性不明确**：重要的是，管理者和团队成员都要明白保密是必须的，但也要明白什么类型的问题不能保密——请参阅“汇报：一般情况和创伤情况”章节中的例外的保密情况。禾场访问者需要了解可以和谁来分享这些例外的保密情况，如何处理，以及出于什么目的或原因而分享。没有明确保密问题的处理方式，可能会让管理者或团队成员感到被背叛、暴露、被排斥或被忽视。

禾场探访的任务和指导方针



1. 禾场探访前

- **为将要去禾场探访的人员安排团队建设活动**。确保每个团队成员都非常了解彼此，也让他们知道次探访的计划和期望是什么，以及团队可以怎样一起实现这个目标。解释工作方式。定期一起为这次旅行和它的目标祷告，并为彼此祷告。
- **首先建立关系**：在第一次探访前，向关怀团队成员解释，我们最初只是专注于建立关系和信任。在禾场的人不需要喜欢你，跟你说话，相信你或听你的。不要着急着完成任务，也不要当事人在没有准备好时谈论深层次的问题。可能需要两到三次探访才能让他们足够信任你，以真正展示他们的内心。多倾听和观察，少说话，事后通过电子邮件跟进。赢得倾听他们内心的权利。
- **与团队/同工的禾场管理者沟通**，特别是当您是关怀提供者或管理者去探访同工。确保他/她知道你要来，你是受欢迎的，并且个人/团队来探访的时间是合适的。根据需要，跟禾场团队的管理者/差会/区域家庭小组或本国干事，进行沟通和协调。
- **与管理者一起确定预期的任务**：与管理者商讨你在禾场可以做什么或可能做什么。可以提供你一个可以带过去服侍那边团队的，可能的人员和技能的清单，例如汇报人员、顾问、医生、牙医、机械师、计算机专家、理发师、按摩师或美容师。可以与管理者讨论可以帮助团队的活动或任务，例如汇报、咨询、可以教授的主题、帮助更新员工档案、创建筹款支持材料、团队建设技能、育儿、开展一个退休会等。请参见下面的附录 A，以获取有关禾场探访期间可以做什么的想法。一旦管理层明确了他们的“愿望清单”，尽可能的按照他们的优先顺序行事。但是，也要诚实地说明你无法做什么。
- **为行程祷告**：为旅行的满有神的怜悯、安全、健康、要完成的任务以及将要被探访的同工，他们的家人和他们的管理者祷告。
- **反馈方式**：讨论是否，如何以及何时向管理者提供反馈，以及保密。
- **准备电子材料**：为承诺的任务准备和编写灵修、小组活动、教学和材料—文章、节目、资源、音乐和教学笔记。
- **帮助同工的资源**：如可能，准备能够帮助同工在事工或弱势领域得到提升的技能，阅读材料和其他资源。带上能够帮助他们工作的电子设备，其他设备，备件等可能会有所帮助。可以带上同工用的药品、化妆品、礼物和零食，特别是如果这些物品在他们所在的地方买不到。充分准备自己，学习并阅读关于同工的生活和压力的相关知识。
- **请求的资源**：购买、打包和带上任何同工们要求的资源，例如同工需要的电子学习材料、他们孩子的学习和休闲材料、处方药等。
- **邮件**：收集那些将被拜访的同工的邮件。询问他们的家人是否想要寄送一份小礼物、卡片或信件。
- **礼物**：购买、制作或准备礼物和好吃的东西来“宠爱”你的同工，这是表达对他们的关心和他们是值得的有力的方式。如果同工有孩子，也给孩子们每个人带一份合适的礼物。带上一些同工们服侍的地方没有的东西：他们最喜欢的食物，一些闻起来很香的东西，或者让他们感觉很特别的东西。你可以加上一张心意卡。在某些文化中，去拜访不带礼物是不可原谅的——这可能适用于给跨文化团队成员送礼物。了解每种特定文化中送礼物和收礼物

通过提问一些有思考性的问题，积极倾听你的同工。

的礼仪是很重要的。给一个有九个兄弟姐妹的孩子一个小玩具是不合适的。一位同工在一次禾场探访中收到了一本来自祖国的杂志，她在接下来的几年里一直读着这本杂志。

- **关怀包：**委派和协调准备包含同工在外地最喜欢的食品、咖啡、茶等物品的关怀里包。在出发前收集这些里包。
- **携带食品：**为在国外服侍的同工带食品时，请了解入境国家的海关是否允许带入食品、草药和香料，并且为了保险起见，无论是否允许，都要在抵达时申报所有物品。这些物品可能会被没收，但申报的物品不会被罚款。带上在当地文化中找不到的食品或原材料。如果带上了同工的家乡食品，请提前（或抵达时）友好地强调，这些食品纯粹是为他们个人使用，而不会被探访团队成员食用。培训随行的团队成员尊重这些界限，以便同工们可以充分享受这些在禾场上得不到的礼物。最好是让从家乡来的探访者吃禾场当地的饭菜——这样更经济实惠，也让探访者更好地了解当地文化，并有机会与同事建立关系。

2. 在禾场探访期间



a) 任务

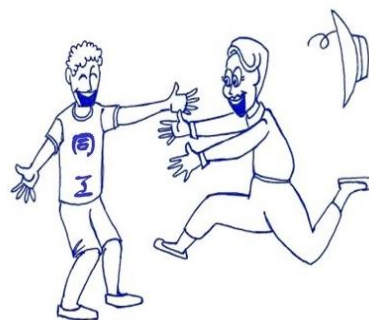
- **到达后，与团队的负责人见面。**再次解释你的来探访目的，你的目标，以及你将如何照顾他们的同工，以及你将如何给予反馈。可以参考附录 A 中的建议。在主里肯定这位管理者并鼓励他或她。肯定这位管理者并在主里鼓励他或她。
- **讨论保密性：**在开始与个人合作之前，与团队/同工公开讨论将保持机密性。然而，也要讨论保密性的合法例外情况，必要时如何共享信息，以及为什么要共享信息。请参阅“汇报：一般情况和创伤情况”一章，其中列出了这些例外情况。
- **对每个同工进行单独询问**—参见以下“禾场探访指南”段落中的总结指导方针以及“汇报：一般和创伤”一章。这可以在非正式场合进行，但要花时间倾听每个同工的意见。
- **与你的同工分享每日的灵修**—准备好你在家精心编写的材料，专门用来鼓励你的同工。做一个给予者，不要指望你的同工在属灵上喂养你。永远不要对你的同工说教——他们通常比大多数人做得更好。
- **如何提供反馈：**在与个别同工进行单独对话后，作为人力资源团队（关怀提供者）要讨论，如何向直接管理者提供反馈，以及提供哪些反馈。决定哪些问题需要保密，哪些问题需要特别关注。互相支持、互相代祷，并在探访者团队中，就此问题给予指导。问题需要被讨论是出于以下的目的：向管理者反馈、要采取行动、跟进、未来的探访将会受到当地管理者的欢迎、并让未来的探访者意识到有效持续的关怀。

探访团队内部要讨论的问题（在向管理者提供反馈之前），可以是关于教会或禾场团队的以下问题，以及更多的问题：团队关系和动力；团队和个人的整体属灵状况和成长；冲突地区或压力因素；团队成员对其工作的态度；危险区域；家庭和单身人士之间的关系；家庭和婚姻的动力；与家乡的差会、家庭小组和/或教会的关系；工作满意度和进展；财务问题；评论或观察；需要关注、辅导或跟进的个人；投入和持续发展的衡量标准；工作与个人关怀之间的平衡；团队内部需要的技能等。

一些影响团队中的某个成员的不确定的或令人烦恼的敏感问题，将不会在整个团队中被提出来，如果其中的一个问题是出于保密例外的情况，就只需要向团队的管理者提及（让同工在场），以便保密，这样做的目的是为了，当探访团队返回家乡以后，在禾场上的同工可以持续被辅导、汇报和被指导。

与探访地点的所有同工会面。如有必要，向小组提供有关禾场探访的清晰说明。执行事先准备好的小组活动（教学、事工、研讨会、退修会、员工档案等），组织集体活动并为团队祷告。传达来自差会、家庭小组或家乡教会的任何消息。感谢该小组的时间、合作和信任，以及与作为探访者的您分享他们的生活。

- **与管理者会面：**从禾场探访开始，就安排一个固定的与禾场的管理者会面的时间，在会面期间，就关于你和其团队或者某个个人在一起的时间如何，进行反馈，同时也接受当地管理者的回馈。如果



当你要离开的时候，当地管理者不在场，那么就在当地管理者离开之前，在另外的地点安排另外一个可以给予反馈的会面时间，或者通过邮件（不太理想）进行反馈。当给予回馈的时候，要注意保密。保密规则的例外问题只需要与真正需要知道的人讨论，排除其他所有人，最好是当事人可以在场。感谢禾场管理者的信任，允许你的探访，并允许你和他们的同工一起工作。沟通任何他/她应该知道的事情，例如关心的问题，需要跟进的问题等。



(b) 禾场探访的指南

- **同工的孩子們：**为每个孩子带来一份适合他们年龄的礼物。花时间与每个同工的孩子在一起。适当的询问他们一些问题，比如他们的福利如何、是否适应跨文化生活、是否想念在家乡的朋友、在禾场上有没有交到朋友、融入情况如何、学习情况怎样、有没有什么爱好、聊一聊宠物，等等。询问他们，倾听他们的忧虑，并向他们保证上帝非常的关心他们。
- **可用性：**将你的技能，时间和精力提供给同工，例如缝纫、建造或粉刷房间、烹饪、烘焙、照顾儿童、文字处理、桌面排版、艺术、维护车辆、电力、计算机、水管、木工、医疗保健、理发、辅导等。
- **对同工的关心：**一些探访者只对同工的工作很感兴趣，却并不关心同工本人。特别安排时间，与同工坐下来至少一小时去关心和倾听他们。

对以下方面提出深思熟虑的问题：同工的总体健康状况；他们的喜悦来源；他们遇到的压力和困难；他们从自己的经历中学到了什么；他们对当地环境的适应情况；语言学习；工作进展；个人财务支持情况；属灵成长；婚姻或单身状态；家庭关系动态；他们是否每周休息一天，并且在其他时间间隔内是否得到足够的休息；投入水平；来自家庭小组、差会或家庭教会的精神支持；团队内部的关系以及与当地人之间的关系等。

本书有一章专门讨论汇报问题。当你在探访工作现场时，事后辅导是你可以为工作者做的最重要的事情之一。本段仅提供了一些关于如何进行反馈讨论的想法。你的工作者需要与某人表达她的思想、情感、渴望、挫折、梦想和希望，特别是当对方是“家人”时。这需要在不评判，纠正或发表你的意见的情况下发生，而是允许他们深层次的思想得到不间断的表达。一位工作者接受采访时说，探访工作现场让她感到舒展：“能够倾诉是件好事，知道这会被保密并且不会受到评判，这很好。”这些对话或一系列对话甚至可以持续数小时，或者如果工作者想再谈更多可以持续数天。

当你实地探访你的同工时，汇报是你可以为你的同工做的最重要的事情之一。本段只是提供一些如何进行汇报的一些想法。你的同工需要向别人表达她的想法、情绪、渴望、挫折、梦想和盼望，特别是当有人是从他们的家乡来的时候。这需要在不被评判，不被纠正，也不需要对她所说的话发表你的意见，而是允许他们深层次的思想得到不间断表达的情况下发生的。一位接受采访的同工表示，禾场探访使她得到更新：“能够倾诉，并且知道我所说的会保密而且不会受到批评，这种感觉很好。”这些对话，或者一些列的对话，有时可以持续几个小时，甚至如果同工愿意讲更多的话，有时候可以持续好几天。

以正确的方式倾听，要比说正确的话更重要。在倾听时，需要专注的注意力和肢体语言，来表明我们正在全神贯注地倾听。倾听是一项重要的事工技能。在禾场探访期间，倾听对方没有说出口的话，对方的肢体语言，以及言外之意都是很重要的。在一系列的短暂的探访中，可以建立信任，使得立即或以后的敞开变得可能。然而，重要的是要记住，我们没有权利知道一切。即使我们是他们管理者或关怀提供者，我们也需要给予同工拒绝回答我们一些尖锐问题的权利——他们不是在审讯营里。如果敞开是被迫的，这种敞开是极其脆弱的，破坏信任，并对想了解的动机产生怀疑。如果每个人都没有持守问责制，这甚至可能鼓励不道德的管理者行为和滥用权力，可能导致团队或管理层内部的崇拜或功能失调行为。

一位管理者滥用了他四年前听到的关于一位同工的信息，并没有检查那种行为是否已停止，并且没有意识到那个团队的关系已经改善，而且他们已经成为最好的朋友了。因此这个团队同工之间的关系以及名誉，因着滥用四年前已经过时的信息而遭到破坏。

- **听他们倾诉：**询问他们的祷告要求，并就你所听到的每一件事非常具体地祷告。这些对话，或者一些列的对话，有时可以持续几个小时，甚至如果同工愿意讲更多的话，有时候可以持续好几天。留

出足够的时间来做这件事，并提前告诉他们你会做这件事。在我看来，这是你禾场探访中最重要的部分：倾听你的同工并与他们一起祷告！！

- **不要急：**在探访同工时不要太匆忙。帮助同工整理他们的想法和感受，找出主要的问题。这可能需要好几个小时的专注和有同理心的倾听，因为同工可能会向探访者撒气或发泄，又或者仅仅是自然地进行汇报。以下是一些同工对禾场探访的看法：
 - “……特别是在现场支持方面，…支持者需要学会放慢节奏，花更多的时间与禾场的同工共度静心时刻，而不是匆匆的来又匆匆的走。”
 - “两三天的禾场探访只触及表面，探访者看到的都是最好的行为，他们也只与指定的人谈话。”
 - “当管理者来访时，他们只想知道他们什么时候能离开——实际上他们并不是真正的关心工作。”
- **如果在初步辅导之后进行了后续的辅导，**则可通过给同工布置作业，通过问责制来确保他们的成长。要让作业成为一种有效的工具，必须对其执行情况进行监督。每个月发一封简短的电子邮件，持续六个月，就足以跟进需要讨论的问题。但需要抵制这样的诱惑，就是当回到家乡或者回到家乡的办公室时，因为忙碌的日程，而降低督促的优先级。
- **表达感激，**肯定、赞赏甚至是对同工委身于他们呼召的钦佩。同工们需要听到这样的话，“干得好！我们为你感到自豪。你是我们的一部分，我们离不开你。”在你观察到的具体优点上肯定他们。一位接受采访者说，他们的总部在有人来拜访他们时表现出关怀，这是一种鼓励基本上就是在告诉他们说“继续加油。”
- **“你被理解”：**如果你在禾场探访时，发现你的同工表现出情绪或者状态不佳，至少在你的评估中不是最好的状态（例如脾气暴躁、不耐烦、疲劳、沮丧、易怒或失望），不要感觉到震惊，也不要对他们进行说教。而是询问关于他们的福利，或者阐明你所观察到的。这是一个非常好的机会来听他们的汇报，也可以借此机会去了解他们的压力源和福利，让他们感到自己被理解，而不是被评判。如果强迫工作者隐瞒他们的经历和情感，只因为你认为他们表达负面情绪会让你对他们产生不好的看法，这并不会有帮助。相反，提供实际帮助，让同工可以抓住自己，例如，当临时保姆帮助他们照顾孩子，或者帮助他们做其他的事情。
- **不要评判或评判：**注意不要过度批评或评判你的同工、当地团队或其管理者。不要做假设或过早的下结论。除非我们在那里待更长的时间，否则大多数问题都不会被完全理解，也许有些问题永远不会被理解。同工们会感谢你对他们的鼓励。
- **没有要求，只有建议：**务必小心，永远不要告诉别人该怎么做或试图强制改变任何事情。关怀者通常没有直接的管理权力来提出要求。当地的管理者，甚至是个别的同工，都没有义务回应或遵循您的建议。一直以来，最好的方法是当地的管理者引领和带领人们进入任何新的方向和改变。最重要的是关怀者或探访者应以谦卑的仆人精神来服务。当当地的管理者认为，在某种特定情况下，改变是可取的或必要的时候，给他们提供帮助。然而，任何决定都应由当地同工做出，他们不一定会同意关怀者或探访者的建议。
- **管理者在关怀：**重要的是，禾场探访者不要产生这样的想法，当地的团队/禾场管理者没有做好他们的工作，没有提供一个专门的同工，去做关于同工的发展和关怀工作。也不要假设管理者们不关心他们的同工。关怀提供者也许在不知不觉中，给当地团队带来了一种他们永远无法达到的期望。这可能很容易导致禾场的管们感觉到，这些禾场探访者或者关怀提供者带给他们的问题，比带给他们的鼓励和支持更多。禾场探访者在整个探访的过程中，即便努力的与当地的团队沟通，也不能够涉及所有我们所描绘的同工关怀的范围。
- **留心观察**同工们那些可能羞于表达的需求，例如，他们的花园可能需要除草、一个房间可能需要油漆、需要疏通下水管、需要帮忙照顾孩子好让他们可以享受一个晚上的自由、他们的清单需要重新输入、需要修理窗帘等等。愿意毫无保留地为同工服务。这并不是让你来接手同工的日常工作（带领查经、讲道、服事当地的人），而是去服侍同工自己。同工对当地人的日常事工可能还会持续好几年，但是却很少有人关怀或者事工可以提供给同工，因此，我们的焦点应该在关怀同工上。



“禾场探访对那些独自工作、与世隔绝，或在偏远地区工作的人特别有帮助。”——匿名同工

- **实际帮助是受欢迎的：**除了前面提到的特别任务，还可以每天抽出最多一两个小时，自己做一些常规的体力劳动（清洁、维修、园艺等），这可能会减轻同工的负担，或者是他们日常例行工作的一部分。这些任务可以帮助你有时思考问题并得到一些锻炼。这可能还会让你接触到团队的其他成员，让他们意识到你不太自视甚高，以至于无法帮助完成日常任务。
- **分配给您的权限：**作为禾场探访的探访者或关怀提供者，要了解哪些领域在您的权限范围之内，哪些领域只能将同工转交给他们的直接管理者，哪些领域只能在与其它管理者商量后给出建议。作为探访者，我们不能告诉管理者该做什么，而只能（在适当和允许的情况下）以灵敏的方式提出建议。
- **跟进承诺：**在与同工对话时，记下承诺的内容，以便事后跟进每个任务，例如找到资源。
- **两人同行更安全：**两人同行探访每个同工会更安全，他们可以相互平衡，一个人在聆听时，另外一个人在祷告。当有超过一个关怀提供者在场作为见证人的时候，对于关怀不当的虚假指责的说法将无立足之地。不要单独与异性咨询或汇报情况。根据当地文化或被探访同工的文化，只使用适当的触碰和眼神交流。
- **不要让工作人员做私人导游：**期望同工成为你在其所在地区的私人导游可能会妨碍他们的工作进展。如果他们愿意带你四处转转，就提前跟他们讲清楚这个。换句话说：清楚地将娱乐与你要探访同工的任务分开。要注意补偿你的同工因着你的行为而支出的费用。一位同工因为探访者占用了他太多时间，精力和金钱而感到心灰意冷最终离开禾场。尽管同工将其视为一种特权，但是禾场探访可能会令人筋疲力尽：
“一个我不认识的人从我的祖国来探访，我不得不陪他在附近逛了几天。这很累，但也是一个很大的祝福，非常鼓舞人心。”
- **自我关怀和团队互助：**不要只是观察到禾场上的许多需求，但却忽视对自己或探访团队彼此的照顾。如果很多人一起去禾场探访，探访团队应该要有定期的会议，为发生的问题祷告，进行自然的和定期的汇报，评估迄今为止所做的工作，并为剩下的禾场探访时间设定新的短期的目标。



3. 在禾场探访之后—当回到家时

- **互相回馈：**如果有不止一个人去探访一个同工或他们的团队，探访结束之后要互相汇报情况。不要掩盖这一点，也不要假设没有什么可以处理的。了解每个人学习到的功课，以及思考下一次禾场探访和服侍同工可以如何进步。赞美上帝借着你所成就的一切。讨论是否有需要关注或采取行动的任务，反馈或后续问题（个人或团队）。为被探访的教会或援助工作者以及他们的管理者祷告。
- **跟进**并执行对同工承诺的任何事项，例如递送他们的信件、打电话、拜访他们的父母、与某位管理者谈论提到的问题、购买并邮寄书籍、将他们的礼物交给他们的父母等。
- **持续祷告：**与被探访的同工保持联系，为他们的需要祷告，如果安全的话，持续联系以鼓励他们。
- 在适当的情况下向人际关系网、差会、家庭小组或他们的教会**汇报**，但不要泄露机密。

用于行讨论和反思



- 讨论你在探访同工如何与他们进行反馈。列出至少 8 个适当的问题来询问他们。你还将采取哪些措施，来服侍你在禾场的同工和他们的家人？
- 你会如何鼓励同工的父母？讨论当同工的父母不是信徒时，与父母是信徒时，会有什么不同？当同工的父母在禾场探访他们的孩子和孙辈时，会有哪些好处？
- 为你教会的一个小团队准备一个迎新之夜，该团队将在未来 6 周内访问你在沙特阿拉伯（或巴基斯坦）的同工。帮助他们在文化冲击，着装规定，健康问题（接种疫苗，药物和其他预防措施），签证，行李，旅程，礼物和安全问题方面做好准备。在每一个方面，你会分享哪些细节？还需要涵盖哪些其他问题？
- 在你的国家北部丛林/沙漠的一个非常偏僻的地区，有一个 20 名同工组成的团队。你是一个探访团队的管理者，这个探访团队将会在接下来的一周，在三个不同的地方去探访这些同工们。在组建团队的过程中，你需要拥有那些实际的技能，才能够为这次探访做好准备？哪些教学主题能够给这些同工带来最好的装备？你会带什么样的电子资料去帮助他们特定的事工？

附录 A

30 个实用点子

在禾场探访同工时要完成的任务

下面的列表是为那些想要去禾场探访同工的人准备的。这些人可能是关怀提供者、人事部门、同工关怀课程的参加者，或同工关怀的实习生。这些人也有可能是来自差会、家庭小组，或者同工家乡的教会，同工的父母或家人，或个人探访者和到禾场的短期外展团队。可以将此列表发给事工或团队管理者，以询问他们需要什么，并让他们知道你可以怎样的协助他们的事工，以及帮助他们在禾场上的同工。



可以帮助禾场上的团队或者同工个人的任务或活动如下：

1. 加强，建立和鼓励禾场团队的牧养结构，如查经小组、灵修、圣经默想小组、祷告伙伴关系、定期的团队敬拜祷告会、冲突调解小组、定期的同工会议等。鼓励在每次会议中都有一些关怀活动。此外，还可以举办小组会议，专门为同工提供相互关怀、同工娱乐活动、同工退休会、投资活动，例如，邀请外来讲员来专门鼓励同工。
2. 以非正式的方式让被探访的同工进行汇报。汇报在“汇报：一般和创伤”一章中作为一个单独的主题进行了处理。简而言之，要花足够的时间与你探访的同工（们）在一起，全神贯注地倾听他们。为他们提供倾吐心声的机会，让他们说出内心的想法—只要他们需要，就允许他们畅所欲言。汇报是你在禾场探访期间，关怀教会或者帮助同工的主要途径之一。鼓励他们诚实，但要帮助他们事先建立融洽的关系。您可以问以下一些问题，然后为他们祷告：
 - 你最近是如何参与事工的？你会用哪种颜色来描述这项工作（或你对它的感受），为什么？
 - 在过去的三个月（或一年）里，发生了哪三件值得一提的事情，或三件最好的事情，或者三件你可以真正看到神为你，你的家庭，事工和/或团队所做的事情？
 - 你团队的动力如何？
 - 你觉得你最近从主那里学到了什么？
 - 你如何描述你目前与主的关系？
 - 在过去几个月中，哪三件或三件以上的事情是非常困难或具有挑战性的？这些事情最终结果如何？
 - 在过去的几个月里，你或你的家人是否有任何创伤性经历？如果有，这些经历对你现在对你有什么影响？你是否向任何人寻求帮助？
 - 你是否感到有事情需要倾诉，以便让你把心事发泄出来，然后可以得到更好的观点或建议，或是需要祷告或服侍的？
 - 下一步是什么？你对未来有什么担忧？
 - 当我们一起祷告的时候，我怎样才能最好地服侍你？你或你的家人需要从主那里得到什么？
 - 在汇报期间人们想要谈论的其他问题如下：他们的孩子和他们自己的需求；他们的婚姻状况或单身生活；在家乡的家人的需要；健康问题，当他们年纪越大时更是如此；精力状况（生命的各个层面）；财务（筹集支持的问题、财务压力、即将到来的需求）；与差派他们的家乡教会的关系，或缺乏这种关系（因缺乏关系而感受到的压力、缺乏来自家乡的消息和联系）；与管理者的关系；团队问题；安全问题；住宿问题，例如室友/室友，空间问题和噪音问题；文化冲击与语言学习问题；身份（自我形象）问题；还有关于孤独、思乡、悲伤、痛苦、伤害、孤立、内疚、失败、上瘾、过度工作和无法突破的罪的问题；创伤事件；下一步是什么；他们对目前团队或地点的委身期限；长期目标；关注的事、担忧的事、需求、恐惧、挫折和愤怒问题；压力管理；年假或休假（即将到来或已经过去）；他们的成功；梦想和希望（或缺乏梦想）。当然，这个列表并不完整。
 - 对于你答应他们做的任何事项进行跟进，例如为他们找资源、找专业帮助、找信息等。如果需要，可以安排第二次约会。如果必要，向管理者敏锐地提供反馈，但要保守机密。
 - 在你离开探访地区以后，在你自己祷告的时候，为他们代祷。偶尔通过电子邮件、包裹、生日贺卡或敏锐的短信来鼓励他们。

3. 跟进在汇报会议，评估或谈话中提出的问题：
 - 将动态和模式反馈给当地管理层。重要的是不要分享机密信息。
 - 在必要或需要时与同工商议，讨论或为问题祷告，并与他们一起祷告。
4. 带领每日的灵修或学习圣经，为个人或集体提供输入和鼓励。
5. 跟进在个人接触、工作职责、观察或与个别的教会或禾场援助同工讨论时提到的问题。
6. 就个人接触、聊天、汇报会议、评估、访谈、咨询会议或观察中出现的问题进行教导或带领小组讨论。
7. 教授你认为应该涵盖的任何议题，以鼓励同工并提高他们的士气，例如孤独、单身、团队动力、家庭生活、婚姻、精疲力尽、压力管理、冲突解决等。
8. 请同工享受一些愉悦时光，可以带他们出去旅行，或在家里为他们安排一个惊喜。这可以是野餐，特别的餐食，一部轻松的或令人振奋心的电影或视频，一个有爆米花和西瓜的欢乐之夜，放松的郊游，在公园或稻田里散步等等。为儿童安排看护或儿童活动，以便每个人都能享受乐趣。在某些情况下，你可能需要带上资金，以帮助实现这些活动，特别是在发展中国家，团队中又有许多的当地同工。
9. 一看他们的院子或家，看看你可以做些什么实际的工作来帮助和鼓励团队成员，例如粉刷员工室或休息室、打印或整理材料、装饰浴室、卧室或休息室、缝新窗帘、补衣服等。你也可以为同工或团队烤一个蛋糕，或者做一顿特别的饭。所有这些任务和款待都可以提高士气。不要让这些实际的事情占据你 30% 以上的时间，除非还有其他人可以对每个被探访的同工，给予高度的个人关注，并单独服侍他们。
10. 顾整个团队中（或在探访地点）所有教会同工的孩子，一到两个晚上。这可以提供给父母们很难得的机会，一起出去共度静心时刻，而不用带上孩子。
11. 照顾同工的孩子：聆听教会同工或援助同工的孩子情况，并与他们一起祈祷。如果父母允许的话，你也可以带他们出去吃一顿，或者安排一些有益的活动，例如讨论同工孩子的压力来源和应对策略，或者为他们安排一次退休会，或者带他们去露营或徒步旅行。
12. 在适当的情况下或在他们提出请求时，协助解决冲突。
13. 如果被访问的团队中有外国或跨文化的同工，让他们具体汇报以下情况：他们对东道国文化的适应情况，文化冲击，从当地和国外获得的支持（精神、代祷、经济和其他支持），工作满意度，压力源，快乐和梦想。在不泄露机密的情况下，向管理者提供反馈，给管理者一些建议他们可以怎样引导或帮助外国人。为了在文化上提供帮助，你需要了解外国人可能面对挣扎的当地文化的问题，或者当他们很诚实的表达文化中带给他们的压力因素时，可能会造成的误解。
14. 留意有潜力的当地关怀提供者——任何有潜力或负担关怀他们的教会或援助工作者同事的人。鼓励 and 培训他们关于同工关怀的技能。鼓励他们参加同工关怀课程，或者有机会参加其他关于同工关怀的研讨会和培训。
15. 给团队成员设计一个社区关怀测试，测试完成以后让他们集体讨论或者与他们单独进行讨论。这样的测试内容可以由团队管理者或您自己制定。这可以使教会同工认识到我们都有责任互相关怀，并提高士气。
16. 为特定团队或特定地点的新同工制作一份，抵达前的电子礼包/或欢迎包。请注意，一个非常简单的礼包比没有礼包要好得多。
17. 给每个同工设计一份教牧支持问卷，让他们完成。这可以帮助管理团队确立团队中的个人或者整个团队，需要的关怀和支持是什么。
18. 为差会、家庭小组或当地教会及其团队管理者，团队的情况以及团队的每一个成员代祷。作为一个关怀提供者团队或作为探访团队，大家要一起祷告，个人也要单独祷告。属灵争战是必要的。
19. 推荐或提供书籍、磁带、视频或任何其他材料，以帮助团队或个人解决任何需要关注或成长的问题

20. 审视当地同工团队或分支的机构系统，并在适当或可能的情况下提出建议，例如同工关怀、牧养结构、娱乐、休假、总体士气、问责、住宿、同工发展和沟通。
21. 看看每个团队成员的个性，恩赐和个人愿景，谈论有关工作描述、工作安排、成就感、技能短缺、发展、建议、团队动力、辅导或指导需求等问题。
22. 跟后勤同工（办公室、厨房和维修人员）进行一个全面的访谈，了解他们的工作、成就、挫折、挑战、需求、梦想、发展和未来。他们是否认为自己是其他事工或工作的重要组成部分——与其他任何职位的人一样重要？如何提高后勤同工在该团队或地区的士气？
23. 管理者是否定期向同工回馈他们的工作情况以及他们的总体表现？请密切关注您的同工员工，这样您就可以非常具体地表扬和感谢他们的工作。“希伯来书” 3: 13 写道：“总要趁着还有‘今日’，天天彼此相劝，免得你们中间有人被罪迷惑，心里就刚硬了。”希伯来书 10: 24-25 写到：“又当彼此相顾，激发爱心，勉励行善，也不可停止聚会，好像那些停止惯了的人，倒要彼此劝勉，既知道那日子临近，就更当如此。”
24. 培训同工在自己的团队或者当地教会社区所负责的各种技能，例如计算机、打字、针线活、烹饪当地的和外国的食物、缝纫、木工、机械工作、建筑和维修技能、公开演讲等。
25. 帮助他们建立一个公开的紧急联络号码，例如，团队管理者/区域管理者的号码、医生的号码和消防队的号码。
26. 安排一个会议，可以让那个同工被服侍，或者同工之间彼此服侍。
27. 和管理者们有一个会议，和他们沟通你所观察到的情况以及原因，询问他们是否需要你给出一些建议。也可以有一个特别的祷告会，为他们的委员会或管理团队特别的需要祷告。与主要管理人和他的妻子会面，满足他们的需求，这个不应该被忽视——这可以通过为他们做一顿最喜欢的饭菜来实现。
28. 培训不懂电脑的当地同工掌握电脑技能。老人和那些没有自己电脑的人，可以通过这种简单的服侍他们的方式而受益匪浅。可以教授的技能包括更好地使用像微软、记账软件、桌面出版、翻译软件等软件。还可以教授同工如何使用脸书，推特和其他在线社交网络服务。
29. 在禾场探访期间，其他能够极大地祝福同工的技能可能有、牙科护理、医疗护理、美发、面部护理、按摩和美甲或足疗服务——这些服务主要面向同工，而不是那些通常没有考虑到同工需求的国民。你可以带来一台数据处理器，帮助更新团队的数据库或地址列表。你可以带着建筑同工、水管工、木工和油漆工、帮助他们维护建筑物、并帮助他们维护车辆、电脑和其他设备。在某些情况下、探访团队的计算机程序员、无线电技术人员、心理咨询师、设计师或飞行员也可以提供很大的帮助。
30. 这个列表并不全面，因此请随意在这个列表上添加你自己的想法。

“未来事工的进展取决于如何关心同工。这个领域正在被新一代人密切关注.....” —K. 拉金德兰

尾注：本章使用的资源



¹ Rowland, Janice E. 2002. *You Fish ... We Fish*. Pretoria, South Africa: Durrant & Viljoen, 51.

² AIM International - Church Connections. 2010. *Worker Care* [online]. Available from http://www.aimint.org/usa/church_connect/worker_care.html [Accessed 22 December 2010].

³ Static404 eHow Member. 1999. *How to Support Workers* [online]. 1999. Available from http://www.ehow.com/how_4806596_support-workers.html [Accessed 29 December 2010].

⁴ Savageau, Cheryl and Stortz, Diane. 2008. *Parents of Workers : How to Thrive and Stay Connected When Your Children and Grandchildren Serve Cross-Culturally*. Milton Keynes, UK : Authentic Media Ltd, 246-7.

⁵ Shipp, Dr Glover and Waldron, Dr Bob - Msns Resource Network. *How to Care for Your Workers* [online]. Available from <http://www.mrnet.org/node/209> [Accessed 29 December 2010].

