

# 新同工入職交流

發展成熟的情緒智商

跨文化事奉挑戰

# RESILIENT MINISTRY



WHAT PASTORS TOLD US ABOUT  
**SURVIVING AND THRIVING**

BOB BURNS, TASHA D. CHAPMAN  
AND DONALD C. GUTHRIE

## CONTENTS

Introduction . . . . .	7
1 Life in Pastoral Ministry . . . . .	11
2 The Five Themes of Resilient Ministry. . . . .	18
3 Evaluating Spiritual Formation. . . . .	30
4 Pursuing Spiritual Formation . . . . .	39
5 Burning On, Not Burning Out: Self-Care I . . . . .	60
6 Pacing Our Lifestyles: Self-Care II . . . . .	80
7 Understanding Emotional Intelligence . . . . .	101
8 Developing Emotional Intelligence . . . . .	116
9 Exploring Cultural Differences. . . . .	131
10 Improving Cultural Intelligence . . . . .	146
11 Marriage and Family: Stressed by Ministry . . . . .	169
12 More Marriage and Family Stressors . . . . .	187
13 Leadership Poetry . . . . .	199
14 Leadership Plumbing. . . . .	223
15 Concluding Insights and Next Steps . . . . .	248
Appendix A: <i>Research Methods of the Pastors Summit</i> . . . . .	265
Appendix B: <i>Questions for Personal Evaluation and Annual Reviews</i> . . . . .	270
Appendix C: <i>Emotions Checklist</i> . . . . .	273
Appendix D: <i>Constructing and Interviewing a Family Diagram</i> . . . . .	275
Appendix E: <i>Best Practices for Forming Peer Cohorts</i> . . . . .	282
Notes. . . . .	297

# Emotional intelligent

EQ self

EQ others

Developing EQ

Ministry leadership requirements for EQ

Relational abilities of EQ

牧者的情緒對牧養教會有著甚麼正面和負面的影響？

# EQ self

Identify our feelings 識別自己的感受

Self-awareness – having a deep understanding of one's emotions  
自我覺察——深入理解自己的情緒

Manage our feelings – facial expression  
管理自我感受——面部表情

# Reflection practices for EQ 情商的反思實踐

放慢步伐來感受

寫日記

識別情感

了解原生家庭

與人的關係中保持連接的能力，卻不讓他們決定我們的反應和行為。

Differentiating in order to connect with people – togetherness or  
separateness

接受來自他人的反饋

Who could give you honest feedback on how your emotions are showing ?

誰能給你誠實的反饋，告訴你，你的情緒表現出來的狀況？

## EQ others

Discerning accurately what others are feeling –  
active listening and repentant spirit.

準確辨識他人的感受——積極傾聽 + 悔悟的心靈

練習同理心傾聽，  
試著向另一個人描述你認為他們的感受，  
然後問他們你的描述是否準確？

## Developing EQ

Emotion made in the image of God.  
情感是按神的形象造的

Out of control emotions can make smart people stupid.  
失控的情緒會使聰明的人變得愚蠢

## Ministry leadership requirements for EQ

You have to know who you are and how others are different.  
How can you manage yourself or work with other people  
if you don't know how everyone is unique?

你必須知道自己是誰，以及他人有何不同。  
如果你不知道每個人都是獨特的，怎麼能管理自己或與他人合作呢？

## Relational abilities of EQ

Listening and oral communication skills. 傾聽和說話溝通技巧

Adaptability and creative responses to setbacks and obstacles.  
適應能力及對挫折和障礙的創造性應對

Personal management, confidence and motivation to work toward goals.  
個人管理、自信心和朝著目標努力的動力

Group and interpersonal effectiveness, cooperativeness and teamwork,  
skills at negotiating and disagreements.  
團體和人際交往的有效性、合作精神和團隊合作能力、協商和處理分歧的技巧

Effectiveness in the organization, wanting to make a contribution.  
在組織中的有效性，渴望做出貢獻

## **EQ self**

識別自己的感受、自我覺察 - 深入理解自己的情緒、管理自我感受 - 面部表情。

## **EQ others**

準確辨識他人的感受 - 積極傾聽 + 悔悟的心靈。

## **Developing EQ**

情感是按神的形象造的

失控的情緒會使聰明的人變得愚蠢

## **Ministry leadership requirements for EQ**

你必須知道自己是誰，以及他人有何不同。

如果你不知道每個人都是獨特的，怎麼能管理自己或與他人合作呢？

## **Relational abilities of EQ**

傾聽和說話溝通技巧。

適應能力及對挫折和障礙的創造性應對。

個人管理、自信心和朝著目標努力的動力。

團體和人際交往的有效性、合作精神和團隊合作能力、協商和處理分歧的技巧。

在組織中渴望做出貢獻。

Develop cultural intelligent

**What aspects of your home church do you most appreciate ?  
How have these defined your expectations of how “church ought to be” ?**

**你最欣賞自己成長的教會哪些質素？這些質素如何塑造了你對“教會應該如何”的期望？**

**In what ways might your experiences have positively and negatively affected your current vision of the church and your perspective on leadership in it ?**

**How have these experiences from the past shaped your description of an ideal ministry ?**

**你的經歷怎樣影響你對教會的看法和對教會領導的觀點(正面和負面)？  
這些經歷如何塑造了你對理想事工的想法？**

# 造成教會群體產生文化差異的元素

種族、成長環境、年齡、職業、性別、成長教會、受訓神學院、.....

## High home

## Low home

High  
mission

**社群組織**是一個成員之間互相吸引的地方，在這裡，使命目標被設定、實現並慶祝。然而，社群組織本質上是不穩定的。

在這種文化中，成員之間的關係更為緊密，互相支持和協作。

任務導向

目標實現：需要設定明確的使命目標，以引導成員的行動。

慶祝成果：當目標達成時，組織會慶祝這些成就，進一步增強成員的凝聚力。

社群組織需要在建立友誼和達成使命目標之間找到平衡。

在**互利組織**中，成員之間的合作基於“如果你幫助我實現我的目標和願望，我就會被你吸引”的態度。

這種互動往往是短期的，依賴於彼此能否實現各自的利益。許多大型教會反映出這種情況。

風險與挑戰

這種文化可能導致關係的淺薄，因為合作基於個人利益而非真正的連結。

如成員間的互動越來越以自我為中心，組織的凝聚力和使命感會受到損害。

長期來看，這種以個人利益為核心的文化可能會削弱組織的關係深度和使命感。維持一種健康的組織文化，需要在個人需求和共同目標之間找到平衡。

Low  
mission

**關係組織**是一種具有高度忠誠和真誠友誼的環境，營造出類似俱樂部的氛圍，並通過強有力的儀式來加強社群感。

目標與挑戰

儘管關係強烈，但從使命的角度來看，這些強有力的關係往往難以實現具體的目標。

在這種文化中，成員可能專注於社交和保持關係，而忽視了組織應該追求的使命和目標。

關係組織提供了一個充滿友誼和支持的環境，但如果不將這些關係與使命目標結合起來，將難以實現真正的影響力和成長。有效的組織文化應該在鞏固人際連結的同時，明確並追求共同的使命。

在**碎片化組織**中，成員享有自主權和自由，能夠根據自己的需求和目標行事。

成員可以自由選擇自己的行動路徑，這種自由感受到高度重視，但由於每個人都在追求自己的議程，組織內部缺乏有效的協調和合作。

風險與挑戰

成員的個人目標往往與組織的整體目標不一致，導致資源分散和努力不集中。缺乏協調可能導致溝通不暢，進一步削弱團隊的凝聚力和有效性。

為了實現更好的成果，重要的是在保持成員自由的同時，促進協作和共同的使命感。

# 跨文化工作者的條件

對文化的醒覺和切入 self-awareness + approach。

認識、明白牧養對象對福音/ 信仰/ 聖經的看法。

評估自己將在新環境遇到甚麼問題？

能有效與不同文化背景者溝通、互動。

少道德判斷，多欣賞不同。

## 哥林多前書9：19-23

我雖然是自由的，不受人管轄，但我甘心作了眾人的僕人，為贏得更多的人。  
對猶太人，我就作猶太人，為要贏得猶太人；  
對律法以下的人，我雖不在律法以下，還是作律法以下的人，為要贏得律法以下的人。  
對沒有律法的人，我就作沒有律法的人，為要贏得沒有律法的人；  
其實我在神面前，不是沒有律法，而是在基督的律法之下。  
對軟弱的人，我就作軟弱的人，為要贏得軟弱的人。  
對甚麼樣的人，我就作甚麼樣的人。  
無論如何我總要救一些人。  
凡我所做的，都是為福音的緣故，為要與人分享這福音的好處。

## 以弗所書 4:2-3

凡事謙虛、溫柔、忍耐，用愛心互相寬容，用和平彼此聯絡，竭力保守聖靈所賜合而為一的心。