

引出别人的优点

许多作领袖的，很快就把自己当作警察。因着他们过人的知识和经验，他们认为自己有责任去监察别人，去找出别人的错处及防止别人疏懒。他们的职责是预防出错和失败。不幸的是，许多信徒也把这种观念带入了教会。作为小组组长，你必须注意你的责任并不是去挑剔别人的错处，因为那是圣灵的工作，你的责任是把组员内在的优点引出来，建立他们。作一个发掘其他人会忽略了别人的长处的专家，找出各种方法去激励组员的恩赐。

喜欢人的领袖，当相信他们所带领的人有好的出发点和动机时，就会从他们所带领的人中得到好的表现。反之，警察型的领袖，因为经常集中于别人的短处，就会使被带领者抗拒他们，以作自我保护，而被带领者的发展潜力亦因此而被阻碍，不被发挥。

细胞小组教会里流传的一种精神，就是对于个人的尊重。待人正如神所创造的神的儿女。待人如伙伴，给予尊严、尊重。待他们如你最重要的资源。当神要接触世人，他的资源就是人。

耶稣的职事在于使平凡的人成为有成就的人。祂所有的门徒都是平凡人。祂委身于使这些平凡人亦能对世界有特别的贡献。你们与主同工，正有份于此事，因此我们要肯定人的能力之处。

「弟兄们哪，可见你们蒙召的，按着肉体有智慧的不多，有能力的也不多，有尊贵的也不多。神却拣选了世上愚拙的，叫有智慧的羞愧；又拣选了世上软弱的，叫那强壮的羞愧。神也拣选了世上卑贱的，被人厌恶的，以及那无有的，为要废掉那有的。」（哥林多前书 1:26-28）

以上所述，不单叫我们去鼓励平凡人，且是给予人的强烈尊重，相信神会借他们成就大事。让他们有机会「踏出去」，回应神给他们的呼召。

看到别人的长处 — 做个善于观察优点的人

我们处于一个很消极的负面社会中，日常遇到许多消极负面的人。只要看看新闻，就已见到这种现象。在一般中国人的家庭里，存在着消极负面的影响力。中国人是比较强调负面的东西，这是我们文化风俗的一部份。我们很偏向于找别人的弱点、错处，这是非常容易的事，且成了中国人的习惯。然而，我们不惯于寻找别人的优点、长处。

妈妈送孩子出门上学，嘱咐他们说：「小心，不要给车撞倒。」孩子出门远足，嘱咐成了「小心，别滑下山坡。」孩子到游乐场去，母亲会说：「小心，别爬得太高，否则你会跌下来！」你看，我们成长过程中，老是在接收负面的思想与讯息。

久而久之，这成了一个使香港大部份人的自尊与自信都低下的原因。别的因素，就是香港人常遭受到父母质疑他们的能力、外表、智力，常常嘲讽、取笑、怀疑他们的价值。并且父母、老师、朋友、及其他权威人士常告诉他们，他们「没有用」。结果是他们通过别人的消极、负面的眼镜，去看自己。假若他们的朋友、家庭及同辈以挑剔批评他们为乐，他们就接收了一个对于自己是扭曲、失真的自我形象了。

一个有智慧的小组组长，就会去赞赏、肯定所领导的人，特别在对方需要发展进步的方面。我们要非常着重于使自己成为一个善于寻找别人的能力、优点及长处的人，而不是一个常只看到别人的缺点、短处的人。你只要刻意去寻找，你就会寻见他的优点、长处及能力。每个人都有优点，你发现了之后，就可以为他宣扬开去，很多时候，人们注意到别人的长处，却把它隐藏起来。

有人说过，「对待一个人，以他所表现的对待他，他不会进步，但你若看他为最好最适当的人，他就真的会演变成最好最适当的人。」

耶稣给了我们很好的榜样，看祂如何对待彼得。在彼得尚未三次不认主之先，主已知道彼得会使祂失望。然而，耶稣重视彼得好的方面，而非注视他失败的方面。祂看到彼得所可以达成的，祂对彼得有信心。

你怎样「看」一个人，决定了你怎样对待他，这是一个普遍的真理。另一个普遍的真理就是，你只要寻找，就会寻到那人的好处。你只要寻到那人的好处，你就会对他更好，使他也表现得更好。所以，成为一个善于观察寻找别人好处的人，就非常重要了，看那人可以成为怎样的人，而不是只重视他现在如何。

哈佛大学一个很著名的研究，由哈佛大学的罗拔·罗信杜与三藩市小学校长利诺·约克逊进行，支持了以上的说法。

一群小学生接受了一个学能测验。新学年开始时，教师轻松地附带式地提到了五、六个学生的名字，表示是学能测验中表现很突出，为大有潜质，可突飞猛进者。

老师并不知道学能测验的「成绩」被人做了「手脚」。那几个「有潜质突飞猛进者」，只是随意点的几个名字。与「学能」没有什么关系。到了那学年的终结，所有的学童再接受一次测验。老师相信有超卓能力的几位同学，都做出了较其他人优越的成绩，并且他们的智能测验成绩上升了 15 至 27 分（很显著的进步）。老师形容这些学童为较先前愉快，更好奇，较常人亲切，且日后成功的机会更大。在那一学年里，只因为老师对这几位学生的态度改变了，就生出了这些改变。因为他们被引导为对这几名学生有更高的期望。老师如此，学生对自己的期望亦提高了。师生之间的沟通传达了这新的期望，帮助学生进步。

你怎样看一个人，决定了你怎样对待他，你怎样对待他，他就成为怎样的人，这是一个真理。

若干年前，在波士顿市郊的一所精神病院里，一位名叫安妮的小女孩被锁在地窖里。在当时，这所精神病院对待病人的措施已算是较为开明。然而凡是那些医生认为是没有希望的病人，都被关进地窖里。他们认为小安妮是无希望的了，因此她就长处于一个没有光线及没有希望的斗室，虽生犹死。

就在那时，有个年届退休的年老护士，相信凡是神所创造的，都有希望。她开始每天把午饭带到地窖，在小安妮的笼子外吃，把一些爱与希望带进小安妮的生命中。

在许多方面，小安妮当时确像头野兽。有时，她会暴力地攻击进入她笼子的人。有时她不理睬进入的人，视如不见。当那年老护士探访她的时候，小安妮似乎没有着意护士的存在。有一天，护士带了一些蛋糕去那地窖，放在安妮的笼子外。小安妮没有显露任何迹象。翌日，当护士又再探访她时，看见蛋糕已经消失了。自此，每逢星期四，那护士都会带着蛋糕去探访小安妮。不多久，医院的医生觉察到小安妮有了变化。过了一段时间，他们决定将小安妮搬出地窖。终于某一天，这个「无希望」的个案，可以回家去了。但小安妮不想回家。那地方对她来说，实在太有意义了。她相信她应该留下，为其他的病人服务，作出贡献。因为那年老护士看见了安妮的「可能性」，并且为她引出新的生活，安妮相信她亦可以帮助别人开出一条生路。

许多年后，英国的维多利亚女皇，将一个赐予外国人最高荣誉的奖章，别在海伦·凯勒的襟头上，问她：「你虽然又盲目又失聪，你怎样解释你却可以有如此大的成就？」海伦·凯勒马上毫不犹豫地回答：「假如不是有安妮·沙利文（小安妮），海伦·凯勒的名字就会无人知晓了。」

我们必须记得这个很重要的原则。我们对人持一个负面消极的态度，常将他们的缺点反映给他们知道，他们就表现得更差。但若持一个积极的态度，常反映他们的优点，你提醒他们是好的，他们的作为就显得更好。「他心怎样思量，他为人就是怎样。」（箴言 23:7）

大部份我们接触到的人，都是好坏、强弱参半。我们可以选择去建立他们的长处，或只焦点于他们的短处。

我们从积极处看人的时候，对方许多潜藏的天赋能力，就得以发挥。有人说过：「有一种非常珍贵罕有的才能，就是「相人」的能力——能看出别人能力之处的能力。」许多例子，都是凡人为有耐性等候他们的能力成型的领袖，做出惊人卓越的事。

圣经中也有很多这种例子。耶稣就曾选出伯大尼的马利亚，使她成为历代教会的典范。（马太福音 26:6-13）还有撒该，无人注意的撒该。另外保罗也提拔了一个内向畏缩的年青人——提摩太。

随时随地寻找埋没了的良才、潜能。

确认及肯定你所见到的长处

真诚的赞赏，是最有效的教导及推动方法。因此，赞赏的艺术是一个好的小组组长所必须有的。你所能给予人最大的福份，不是让他们分享你的财富，而是把他们的宝藏开启给他们认识。

通常，人不会从他的领袖处得到什么，除非他所做的事出了岔子。这种关系实在是领袖的大错。

在我们的日常生活里，我们常会用肯定与奖励去训练儿童和家畜，但我们训练成人时却忘了这亦是成人所需要的。

当我和内子在教导女儿学步时，我们不会使女儿站立，叫她「行吧！」当见她跌倒后也不去扶她，只打她，说：「我叫你行呀！」不！你会帮她站起来。当她人生第一次站起来的时候，你会很兴奋地说，「她能站了！她能站了！」你会拥抱她，吻她。跟着，她可以站立得更久了，并且试着走出第一步。那时我们会显得欢欣雀跃！

为何我们训练成年人时不如此做呢？为何成年人的导师，常是挑剔错处。为何不因他做得对了，就为他的作为欢喜？

使徒保罗留下了很好的榜样给我们。在他所写的十三封书信里，其中的九封里他告诉人们，他为他们而向神感恩。他常会写一些欣赏称赞的话，他会告诉他们，他怎样思念他们，因而为他们欢欣喜乐。

今天，许多人在心底里实在是需要被称赞、被赏识、被肯定为有价值、有潜质及能有贡献的。当我们给予对方肯定的时候，我们正在传达一个很重要的讯息——你在神的眼中是重要及特别的。你对于我亦是特别的，这就是彼此建立的途径。

任何人都需要被肯定，就是那些很成功，很称职，很受人欢迎的人也需要别人肯定他们。作为组长的你，要常肯定及赞赏你的组员以及别的组长。

如何肯定人

1. 肯定你们的关系

「肯定」— 首要的是要肯定你和某人的关系。你对他们的委身是坚决不移的。现代的生活中，关系常是脆弱而易变，领袖需要明白肯定关系的重要性。

人们需要知道，当他们做错了什么，或使你失望了，他们将不会被拒绝或被「定罪」。你要经常的发出讯号，让人知道，你与他们的关系是处于一个可靠稳固的基础。

2. 恭维他们的好处

「肯定」的行径，常使人回想过去的成就而去赞赏它。当保罗肯定以巴弗提时，他正是如此作：「故此，你们要在主里欢欢乐乐地接待他，而且要尊重这样的人，因他为作基督的工夫，几乎至死，不顾性命，要补足你们供给我的不及之处。」（腓立比书 2:29-30）有一种说法，就是我们不可称赞人，免得使人骄傲。这其实是不合乎圣经的原则。圣经告诉我们要彼此建立，「爱弟兄，要彼此亲热；恭敬人，要彼此推让。」（罗马书 12:10）肯定别人的成就，亦是让他们知道我们看到神在他们身上的工作。

以下就是有关表达赞赏的若干提示。

A. 在公众场合表达赞赏

当你们在聚会的时候，那就是一个表达赞赏的好机会。我们都不愿在别人面前夸奖自己，但我还未遇见过一些不喜欢别人在他人面前夸奖自己的人。

B. 利用每项成就作为夸奖的机会

许多人的日常生活是苦闷枯燥的。我们可以使他们的存在更有乐趣，也增添他们对生活的动力 — 我们可以把握每个可以赞赏庆祝的机会去鼓励他们。

C. 纸笔表达你的赞赏

用笔墨去表达一些情意，特别是以一封书信的形式。当你对那人是重要的时候，发给他一封赞赏的信，这个行动可以有很大的效益。

D. 以某种行动去表示你的嘉许

可以借着一份礼物或一张贺卡。嘉许肯定人的礼品不一定需要很贵重。

E. 实质的赞赏

空泛的拍拍别人背项，只说：「你做得很好」，通常没有太大的果效，还不如一个带有实质内容的赞赏来得有力及有果效。况且，你如此作的时候，也是在鼓励了对方的那种行径。当你赞赏好的质素，你也鼓励了他再次做出好质素的工作。

F. 不要只赞赏工作的成果

有些时候，我们太侧重于赞赏工作的成果，而没有肯定其过程，这会带来不好的影响。应该对人努力的过程和果效作出同样的称赞。

G. 使人觉得你爱他们本身，也爱他们的工作成果

人们需要知道，他们本身是被重视、珍惜和爱护，而不只是因为他们满足了我们的期望，及遵从了我们的指导。他们需要知道，他们若是失败了，若是使我们失望了，我们仍然爱他。

3. 肯定人的进步之处

精明的领袖会注意到任何明显的转变。当一个人作出了很大的努力去作某件事，而领袖完全没有觉察到，这实在令人沮丧。他们常常假定我们仍然有着一些我们已经费力克服了的坏习惯。

领袖很需要观察到这些改变而去欣赏这些改进。这样的嘉许会有很大的能力去使他们继续改进。

你亦要如此作，就如耶稣称呼西门作「磐石」，会以他建立教会，你亦应展望及肯定你的组长及他们的成员的潜质，且从神的眼光去看。耶稣在约翰福音 21：15 节就是如此作，当祂叫彼得「喂养我的小羊」。基督就为彼得描绘了他将来所可以成就的，而不是以他过往的失败及错误去困住他。

结语

肯定别人，肯定自己，是建立及使人成长不可或缺的因素。这亦是一个细胞小组教会的长处。对于要使别人成功及要建立别人的人来说，这是一个重要的工具。建立人，使人成功是一个细胞小组组长的主要职责，因此，你亦应学会在《引出别人的优点》中，成为卓越的鼓励者。

每一个人都有成功的潜能。有些人貌似失败者，不要让他们的外表欺骗了你！