

使人得力的引导技巧(一)

提问力

使人得力，首要的不是技巧，而是胸襟。我们对一个人先入为主的观念很影响我们的聆听能力。与其消极评价一个人，倒不如寻找神在他身上的工作，以及圣灵赋予他的各样恩赐。

使人得力，其次是操练自己的引导技巧，这又可分为提问力、引导力和响应力三个层次。

一、 提问力

1. 提问的目的

敏锐的提问力是每一个帮助人的领袖需发展的质素。问对了问题就会达到预期的目的，在准确的时机提出问题，就可以取得期待的答案。更重要的是，带给对方的问题，能帮助他在思考过程中发现答案，对所学的产生更强烈的印象。

有时候会碰到不知怎样提问的情况，对方也因为不知怎样回答而感到困扰，这是因为我们发问的时候不够明确；使用有效的提问模式，可以让人容易理解，容易回答，话题也谈得较深入和广泛。

2. 基本 5W1H 提问法

以发展一个领袖为例

A. Who 谁人

◆ “他是一个怎样的人？”

B. Why 为何

◆ “你为何做组长？”

C. When 何时

◆ “你小组有多久了？”

D. What 什么

◆ “你有什么抱负梦想？”

E. Where 哪里

◆ “你通常在哪里守望人？”

F. How 如何

◆ “你如何灵修的？”

3. 发展思考的提问法

A. 知识的问题——数据、信息、常识、通识

Eg. “小组教会的四大功能是什么？”

B. 审视的问题——检视、了解。

Eg. “你的小组《八个好习惯》质素达到怎样的程度？”

C. 综合的问题——扩散性问题。

Eg. “关于这位组员不断在搅笑搔扰，请你提出一些可能性原因？”

D. 应用的问题——思考怎样做

Eg. “在你明白小组的《异象分享》应以类似崇拜的《家事分享》气氛推动会友，你会怎样重思表达方式？”

E. 分析的问题——以逻辑帮助推论各种可能性

Eg. “今年这些健康倍增的小组有那些共同点？”

F. 理解的问题——明白了什么

Eg. “为守望下一个定义”

G. 评论的问题——评估对错优劣

Eg. “你对这个小组的看法如何？”

H. 衡量的问题——掌握进退多少，孰先孰后

Eg. “对于这位组长，在今次小组有不妥的表达，你会怎样做？”

4. 发展效率的提问法

A. 复述提问法——先聆听后提问，这样比较容易使对方同样留心听你的见解。

整理对方的想法后，重复对方的意见，然后问：「你的意思是这样吗？」
听不太清楚的，可以问：「关于那方面，可以麻烦你再解释一下吗？」

B. 程度对号法——不要问一些过于他程度所能理解的问题，评估对方程度来沟通提问。

C. 关闭限定法——这类问题并没有发表的空间，而是用以挑旺、强化、推动、表态。例如问：「我认为是这样，你呢？」「我们的神是耶和华以勒，Amen？」等等。

D. 提高敏锐度——问题不要暧昧不明。好的问题就如「你会有什么行动牧养经常加班不能返小组的组员？」「你会如何将训练所学的活用在带领小组上？」这类问题可以帮助对方认清目的。