

认识小组教会

袁择善牧师

目录

第一部：小组教会的基础理论

第一课	什么是教会？	2
第二课	什么是小组？	2
第三课	什么是小组教会？	3
第四课	小组教会与教会小组的分别	3
第五课	小组教会的内容	4
第六课	小组教会的作用	5
第七课	小组教会带来的疑虑	5

第二部：进深介绍小组教会内涵

第八课	小组教会的架构（一）	6
第九课	小组教会的架构（二）	7
第十课	小组教会的核心原则	8
第十一课	小组教会目标的检视	9
第十二课	发展小组教会的条件与心态	10
第十三课	发展小组教会的正确定位与使命	11
第十四课	小组教会聚会内容介绍（一）欢迎 / 破冰	12
第十五课	小组教会聚会内容介绍（二）敬拜	13
第十六课	小组教会聚会内容介绍（三）查经	15
第十七课	小组教会聚会内容介绍（四）祷告	15

第三部：面对转型的探讨与操作

第十八课	带领小组聚会的操练与技巧	16
第十九课	处理小组中的冲突	17
第二十课	小组长的服侍与牧养	18
第二十一课	小组教会的增长	19
第二十二课	转型小组教会的评估	20
第二十三课	转型小组教会的挑战（一）	22
第二十四课	转型小组教会的挑战（二）	23

参考书目		23
------	--	----

第一课

什么是教会？

一、初期教会“Ekklesia”的模式（太 16：18-19）

A. 被呼召出来的群体

1. 圣经中第一次出现的原则是非常重要的。“Ekklesia”这个字在圣经中出现 118 次，而第一次出现，是耶稣自己定义的。
2. 耶稣时代的人熟悉“Ekklesia”这字的概念，它从来就是一个政府或政治的用语，而非宗教用语。
3. 当时罗马帝国实行殖民政策，每当罗马人在一个新的领域扩张了领土和统治权，政府就会派出一个地方官长或总督，以罗马皇帝之名和权柄统治那地。“Ekklesia”就是被召聚出来帮助总督的一群成员。
4. 耶稣来到世上不是为了建立宗教，因为耶稣并不是宗教领袖。他是一个政府代表，代表天国这个政府，宣扬并执行天国的原则和政策。

B. 还原教会“Church”的原因

英国自主建立圣公会的系统，不受天主教的约束，并且修订圣经版本。其中一项指令，就是不把“Ekklesia”翻译成“聚集”，因为这样的系统与圣公会主教式的管理模式相违背。英王詹姆士（James VI and I, 1566-1625，或译“雅各”）规定采用另一词作翻译，那就是“Church”（教会），意思是“属于主的”。按当时的理解，“Church”就是指有神职人员的教堂，今天更被误导为指教堂。

二、教会的功能

徒 2：42 说明了教会的目的：“都恒心遵守使徒的教训，彼此交接、擘饼、祈祷。”根据这节经文，教会的功能应该是：

1. 教导圣经教义—教会要教导圣经教义，以此建立信徒的信仰根基。
2. 为信徒团契提供场所—教会应该是团契的地方，在这里弟兄姊妹充满爱心，互相尊敬，彼此劝诫。
3. 关注主的圣餐。
4. 祷告—根据经文，可知教会最重要的一个目的是祷告。

三、其他对教会的形容

林前 12：12-27 及弗 1：23 的比喻，说到教会是基督的身体。提前 3：15 说教会是神的家。启示录

提到教会是灯台。教会的定义，可以宽阔至指普世，历代各地教会（信徒）的集合；也可狭小至指两三人奉主名聚集的地方。

第二课

什么是小组？

一、小组的定义

1. 圣经中首先出现分组的经文是出 18：13-27。摩西因着岳父叶忒罗的建议，设立分层负责的领袖，把百姓分成 10 人一组。这是最小的单位，以便做有效的生命和生活管理。
2. 在新约中，耶稣呼召 12 个门徒作为一个小组。
3. 罗 16：5 提到“在他们家中的教会”，这些都是以小组为主的聚集，也是我们通称的“小组”。

二、小组的目的

A. 过团契的生活

小组的基础建立在彼此的关系上，而且强调合一。在小组中分享基督的爱，也藉祷告彼此分担需要及重担。

B. 对未信者作见证

组员的未信主朋友可以来到小组中，成为小组的新朋友，大家一起关怀他，并向他见证神的爱。

C. 加强联络信徒

小组彼此关怀，建立稳固的基督徒团契。

D. 造就信徒的灵命

小组聚集时，有敬拜时间，也查考圣经，并分享在基督里的经历和见证，建立彼此的信心。

E. 加强服侍训练

在小组中发掘属灵的恩赐，给组员参与服侍的机会，增加服侍的能力，以便建立基督的身体。

三、小组的四大功能

A. 彼此建立

信徒有责任去“彼此联络”，建立一个健全的肢体生活关系。当众信徒都同心合意时，就会带来极大的果效。

B. 装备事奉

基督徒的人生意义和价值，就是为神所用；教会存在的目的和功用，就是事奉神。但是，没有装备的

军队不能打仗，没有装备的工人不能做工；同样，一群没有装备的信徒，也无法做有效的事奉。

C. 领人归主

小组有很强的包容性与适应性，随时都能够接纳新朋友参加。在小组聚会中，不须急于直接传讲福音信息，而是要以无形的见证来感染未信者。

D. 栽培领袖

教会最大的危机是严重缺乏领袖。耶稣基督在两千年前已指出教会的最大问题：庄稼多，工人少（太9：37）。而小组的组成方法，使门徒在不自觉中接受训练，预备成为教会未来的领袖。

第三课 什么是小组教会？

一、小组教会的兴起

1. 谈到小组教会，首先会想到属于五旬节宗派的神召会—韩国首尔汝矣岛的中央纯福音教会。这教会从建立以来，就以“叶忒罗原则”的组织方式来牧养教会，如今成为全世界最大的单一教会。
2. 除中央纯福音教会外，新加坡的例子也是我们所熟悉的。坚信浸信会把“细胞小组”的观念加以发展，成为一套标准模式。
3. 美国南加州的马鞍峰教会于创立时，采用了“目标导向”的法则，把圣经原理活用在信徒质与量的倍增运动里。此后，其他教会也开始热衷于探讨目标导向的小组教会。
4. 哥伦比亚波哥大的牧师，领受了G12的异象。G12的模式，就是学习主耶稣的模式，专心栽培12个门徒，再训练这12个门徒分别去训练另外12个门徒。

二、小组教会的特色

1. 不是有小组的教会就是小组教会。根据李乐夫的定义，“细胞小组教会的特色是以小组为教会最基本的构成单位，正如细胞是身体的基本构成单位一样，发挥了教会基本的见证、牧养、训练和敬拜功能。在细胞小组教会中，细胞小组是一切活动的中心，一切教会的活动设施、资源和计划皆为小组服务。”¹
2. 小组成为教会服侍及活动的核心，但是属于群体性的主日聚会，是以庆典来见证他们共同的肢体生活……不是仪式，是盛事。相对于传统教会的

仪式型礼拜，小组教会的“庆典”充满了大量的敬拜赞美。

3. 传统教会的组织体制，大概可归纳为：教牧制、长老制、会众制、混合制（混合了教牧制和会众制），甚至有强调无组织的。但是，小组教会的组织明显不同于传统教会。小组教会虽有主任牧师，但是没有主教或主教团的高层领导组织。

三、小组教会的本质

A. 亲近神

这是根据太22：37-40的大诫命。亲近神的文化，把读经、祈祷的灵修生活，落实在每个组员身上。

B. 传福音

这是根据太28：19-20的大使命。小组教会各自发展出一套有效的传福音方式。

四、教会成长的关键

小组教会的“小组”在规模和形式上，有些类似传统教会的团契，但本质与文化却完全不同。近年来，传统教会的团契聚会，有时比较像读书会、查经班，有时比较像联谊会、座谈会，聚会安排往往全凭团契主席或会长的意见而定。

第四课 小组教会与教会小组的分别

一、教会历史中的小组

从教会历史看，以小组方式使教会增长，并非现代才有的事。早在敬虔运动之时，小组的方式就扮演重要的角色。其实，更可溯源至耶稣时代。耶稣带领十二门徒，与他们朝夕相处，岂不是小组的最佳楷模！初期教会也明白，在一个大型团体里，个人的参与、肢体的互动，是很难办到的；唯有化整为零，分散到各家小组聚会，才能做好个人的关怀。

二、小组教会的特质与结构

1. 在传统教会中，小组不过是聚会方式的变通，并不视它为教会可以增长的细胞小组。
2. 在小组教会，细胞小组是教会具活力的核心。肢体间彼此的互动受到大力鼓励，而且每个小组都是教会极重要的一部份。小组教会视小组为教会本身。某些教会正朝着这个走向迈进。

三、小组教会带动复兴

近来热络盛行的小组教会型态，不应被视为只是一

¹ 李乐夫(Ralph W. Neighbour)、王利民著，许扬怡译：《细胞小组教会组长手册》（香港：高接触，1995），页3。

第五课 小组教会的内容

种流行的风尚而已。它有传统可循，而且有神学根基。它的确使会友之间的互动更频繁，关系更紧密契合，也激发彼此关怀的热忱。信徒的恩赐被发掘使用，传福音的负担也更加火热。许多教会的牧者也见证，因着小组的活力运作，教会复兴了。

四、约翰·卫斯理的改革

1. 小组教会的小组并不是新方法，也不是新名词。以小组化来治理、行政、动员、传递信息及执行任务，本是源自圣经。小组冠以“细胞”两字，是要指出小组是个有机体。
2. 初期教会大多以小组的形式存在，并且以此来运作，直到罗马天主教时代才消失。在宗教改革之后，仍然无法完全摆脱天主教的观念与形式。
3. 到了18世纪，约翰·卫斯理（John Wesley, 1703-1791）有鉴于英国基层社会的一般平民大众对福音的迫切需要，毅然摆脱当时仍然深受天主教影响的圣公会高姿态和贵族式的教会形式，改为以亲民、爱民的态度去宣教，并且建立教会。其中最有效的方法，便是采用小组的组织方式。

五、小组聚会的限制

1. 小组聚会的方式，最明显的一个呈现，就是提升个人需要的满足，形成一个“以‘我’为第一的宗教”。信徒被鼓励应用圣经的原则，来解决个人的问题。
2. 小组聚会另有一个缺点，就是容易落入廉价福音的模式。也就是说，信徒会愿意接受挑战，操练信心及属灵恩赐，也愿意主动、积极传福音，但仍然无法很有效率地实践，并且会忽略信主要付代价的教导。

六、总结

在世界各地，小组教会经历考验与磨难，却显出荣耀的见证，是个值得各教会作为参考和跟进的模式。然而，小组教会也并非万灵丹，无法解决所有的问题。

小组教会的小组包含了些什么呢？它至少有3项内容。

一、是一小群信徒，人数在7-14人之间

他们都存着顺服基督的心，追求在真理及信仰生活上长进。因此，他们有定期的聚会，地点可以在任何大家同意的地方，一般多是在信徒的家里。他们聚在一起时，齐心敬拜神，并且以圣经为基础，分享主恩，分担重担，彼此代祷，一同学习，一同事奉，并且在领人归主的事工上，尽力和同工配搭。

二、每周聚会一次

1. 虽然细胞小组不止是聚会，但每周一次的聚会可说是小组存在的体现。因此，小组聚会的内容往往决定了小组的成败。
2. 细胞小组的内容包含四大部份，可用4个W来代表：
 - a. Welcome（欢迎/破冰）——打开话题。每次聚会皆以一个每个组员都可以分享的话题或游戏开始，让大家在轻松的气氛中，藉着交谈和欢笑，使大家的心灵契合相通。
 - b. Worship（敬拜）——赞美。同心进入敬拜赞美，把众人的心灵提升到神的面前，与神密契相通。
 - c. Word（查经）——彼此建立。这时候打开圣经，让神的话语如香气弥漫，如泉涌溢，如光照射……让真理的圣灵在一个个渴慕受教的心灵中，作造就、建立的工作。
 - d. Work（祷告）——分享及代祷服侍。最后，在分离前，提出前面的事工异象，彼此代祷，让组员带着受激励的情怀，预备去经历未来一星期既定的事工。这就是小组的基本内容。

三、实践肢体生活

小组不止是聚会，也是生活。组员互为主内肢体，在每日的生活中，要尽力去实践彼此相爱、彼此相顾、彼此服侍、彼此接纳、彼此认罪、彼此包容、彼此饶恕、彼此教导、彼此劝戒、彼此劝慰、彼此代祷、彼此同心、彼此担待的生活。唯有如此，教会的光才能照明，不是叫人看见自己，而是看见基督。

第六课

小组教会的作用

一、消减传统教会的弊病

对于现代教会而言，细胞小组的应用更加显得重要，因为小组有助于消减不少我们所面对的难题与弊病，同时又能够让教会发挥原有的健全功能。传统教会的一些弊病简单论述如下。

A. 全盘西化

1. 在教会的基本结构与组织模式上，全盘承袭西方，以西方传统模式成为所谓的正统。
2. 在西方传统的影响之下，产生偏差的教会观念，形成以下3个错误的教会中心观：
 - a. 以教堂为中心——教会限于教堂建筑物内。然而，在一个星期当中，使用教堂的时间与空间却往往不足50%。
 - b. 以教牧为中心——教牧为扮演好带领者，常是唱独角戏而疲于奔命！另一方面，80%的会友却无事可做！
 - c. 以聚会为中心——教会只是聚会，散会就是解散教会！
3. 因为偏差的教会观念而产生不健康的教会现象，而教会生活的病态是：关系表面化、信徒事奉的参与不平衡。实际上，有许多信徒是很愿意事奉的，只是在现有的教会格局里找不到事奉的空间，结果只好被逼成为“没有作为的会友”，或叫成“平信徒”。
4. 我们应该以“神的话”（圣经的教训）为依据，而不应盲从西方的“神话”（“西方”就是“先进”、“成功”的代名词）；以圣经明训为道统，而不是以西方传统为正统！

B. 民族弊病

内向、保守、自私、“要作就要作头（宁为鸡首不为牛后）”的思想、合作精神薄弱、短视……

C. 历史弊病

深受中国传统文化（例：儒家思想）及几位中国教会名人（例：宋尚节、王明道、倪柝声等）形象的影响，信徒在信仰生活上，偏重于个人的取向（独善其身、修身养性），多关注个人灵命，较缺乏众教会的宏观意识，连结的精神极其薄弱，因而也非常忽略信徒对教会发挥整体功能的责任，以及与普世教会所共同承担的宣教使命。

D. 其他困难

1. 教育程度参差——从不识字到博士程度者同时听

道。

2. 文化多元——有传统华人思想者、全盘西化者、本地本土化者……

试想这许多不同文化、教育、语言的会众，在同一个聚会里，听同一篇讲道，效果会怎么样呢？

二、促进教会的正常功能

如果采用小组教会的方式，上面所列诸多传统教会的问题，必将有所减少。另一方面，细胞小组的功能却能够大大促进教会健全的增长（有关小组的功能，参第二课）。

第七课

小组教会带来的疑虑

近代的小组教会运动针对一般教会的问题，提出了更新之道，带来教会的更新。但是，现在有些小组教会的模式、做法，在神学上仍然惹人疑虑，应该留意改进。

一、以小组增殖为主要目标

无论是叶忒罗小组模式，或是G12小组模式，皆是以小组增殖作为最主要的目标，常导致信徒专注在聚会人数的多寡以及小组繁衍的数目上，造成容易在服侍上产生比较（攀比）与争竞的情形。

二、小组长容易争竞、比较

小组长在错误的价值观下，彼此争竞、比较。有些因为自己的小组顺利增殖、分组而沾沾自喜；有些因为自己的小组人数比别的小组少而难过退缩；有些虽然尽忠负责，但是小组增长人数不如预期，结果灰心丧志。

三、偏差的事奉动机

争竞与比较的心态是出于天然堕落的人性，并非合乎圣经的价值观。基督徒的事奉应该本于神的呼召和肩负的使命，而非出于争竞和比较的动机；圣经也从未以事奉的成败，来评量一个基督徒的价值。

四、采用现代管理学的观念

现有小组教会的模式吸纳了许多现代管理学的观念，作为发展的策略。但是，这些管理的观念并不完全适用于教会。就像叶忒罗小组教会的模式，强调在一定期间小组人数必须增长至可以分殖为两个小组。虽然这个做法会带来组织成长的动力，但是也加强了罪性的争竞比较。

五、讲求“业绩”

小组教会模式以小组增殖作为目标的运作方式，会使信徒和教会容易陷入争竞比较的错误价值观，整个小组与教会的运作受到功利主义的影响，蒙上一层“业绩”的色彩与偏差。

六、关注组织架构与运作

小组教会模式很容易使人关注在组织架构与运作上。好像只要推动这样的组织架构和运作策略，教会就会产生动力，得到建造和增长。这样的想法，是把教会当作需要某种管理良策便可振衰起敝的企业组织，而忽略了教会真正的本质。

七、偏离教会的本质

教会虽有世俗社团组织的外观样貌，实际上却是个属灵的信徒群体，因此和世俗的组织有着本质的不同。这种只注重技术层面的架构，或以运作策略来建造教会的心态，很容易使教会逐渐远离高举敬拜主的本质，偏向成为倚重策略的世俗化企业组织。

八、总结

小组教会模式若不能更新与改变，虽然不一定会造成即时的偏差与错误，但即使教会聚会人数再多，却在根基上有所偏差，就会使教会成为一个追求策略的组织，或是一个讲求业绩、充满竞争的竞技场。这样，教会不但不讨神的喜悦，也失去了教会的真正功能。

第八课 小组教会的架构（一）

一、引言

1. 第二次世界大战后，以小组作为社群的基本单位，在社会各类学科与机构皆蔚为风潮。心理协谈、企业组织、非营利机构……皆不约而同地看重这种由不多人数组成的群体所显出的强项与优点。教会在近数十年来，也逐渐重新重视小组在牧养上的优点与功效。
2. 小组化教会与一般传统教会最主要的差别，是小组化教会强调以小组作为教会的基本单位，并以小组为教会中心来重建教会的组织架构及运作策略。
3. 小组化教会尝试革新教会的传统架构，重新建立一个以信徒群体作为教会事工重心的模式。许多小组化教会的牧者相信，这样的改革合乎神对教会的心意，并能带来教会的健康成长与荣耀见

证。

4. 小组化教会运动发展至今，出现两股主流：叶忒罗小组模式与G12模式。前者以韩国与新加坡的小组教会为代表，而后者以最近一些美洲与印尼的小组教会为代表。
5. 在推动教会小组化的时候，不管是哪个模式，牧者都应该对小组化教会的精神与原则进行深入的了解，才能够真正吸收和转化，使小组模式真正成为自己教会的生命养分，让教会因着这样的应用与革新，得着质与量的健康和成长。

二、叶忒罗小组模式

叶忒罗小组模式是在1960年代，由韩国神召会中央纯福音教会所创始发展的，之后新加坡的坚信浸信会把它发扬光大，并推广至全球各地。这是以往许多小组化教会所采用的模式，也是目前运作最成功的小组模式之一。

A. 圣经依据

叶忒罗小组模式的名称本身，已标明了这模式在圣经中的依据。叶忒罗是摩西的岳父，在摩西疲累不堪的时候给予管理的良策，帮助摩西更有效率地管理众多以色列百姓。而叶忒罗小组模式，便是把当时叶忒罗对摩西管理以色列人的建议，转化为现今教会架构的模式。

B. 基本架构

1. 叶忒罗小组模式仿效出18章描绘的架构，把十夫长、五十夫长、百夫长转化为小组长、区长、区牧……建构出今天好像金字塔结构的教会牧养组织。这便是叶忒罗小组模式教会的基本架构。
2. 这类型的小组教会，把7-15个会友组成一个小组，由小组长负责牧养，小组长就像当年的十夫长。把5个小组形成一个分区，由区长负责牧养，区长就像五十夫长。把5个分区形成一个牧区，由区牧负责牧养，区牧就像百夫长……如此类推。

C. 运作方式

在叶忒罗小组模式中，小组是教会除了崇拜之外，最重要也是最基本的运作单位。传统教会因为只重视崇拜，所以是“单翼”的教会，无法展翅飞翔。而小组教会平衡地强调大型的会众崇拜和小型的小组聚会，两者如同教会的两只翅膀。当教会振开双翅时，便能够在高空飞翔。

D. 小组发展目标

1. 叶忒罗小组模式的概念是：小组就是教会。因为小组具备了教会的基本功能，所以小组的发展目

标是多元的。小组要发展组员之间的关系，要装备造就组员，要建立组员之间互动的事奉，要关注和满足组员在情感及各方面的需要……

2. 在叶忒罗小组模式下，每个小组在一开始的时候，就被分配了稳定聚会的7个人为原始组员。经过一段时间后，每个小组就要达到增长的目标：有14人稳定参与聚会，也就是另外增加了7个稳定聚会的新组员。当小组达到此目标后，就可以分殖为两个7人小组，然后再继续下一个小组的生命周期。

E. 小组聚会程序

教会是以小组为最主要的中心，因此教会的聚会与活动皆透过小组进行，而教会也藉着小组提供最主要且基本的牧养。在每周的小组聚会中，都包括了交谊、敬拜、读经和传福音等性质的内容。这样，组员在每一次的小组聚会中，都能够获得整全和平衡的牧养及满足。

F. 小组生命周期

叶忒罗小组模式特别强调每个小组都有其生命周期。小组的生命周期大概有8个月到一年的时间。在这个生命周期中，小组从组员之间彼此陌生，到形成一个具有默契、能合作外展的团体，也由原本的7-8人增长至14人以上，然后分殖为两组，进入下一个新的生命阶段。

第九课 小组教会的架构（二）

（续）

三、G12 小组模式

A. 圣经依据

1. 在G12小组模式中，数字“12”标明了它的特征。G12小组模式学效新约圣经中耶稣带领十二门徒的模式。可3：13-19指出，耶稣拣选了十二门徒，花时间教导和培育他们，然后差遣他们去开拓及带领信徒群体。十二门徒就是耶稣所设立的第一个“G12小组”。
2. 后来，十二门徒建立了当时的耶路撒冷以及许多地方的教会。当时在耶路撒冷的信徒群体限于环境，聚会是在家里进行的。“他们天天同心合意恒切地在殿里，且在家中擘饼，存着欢喜、诚实的心用饭。”（徒2：46）他们的家庭聚会就是小组的雏型。
3. G12小组模式强调教会除了共同的崇拜之外，也要每个人都加入小组，并且每个人都应该成为学

像耶稣的门徒。每个会友在其一生中，都要以带领12个门徒作为职志；而他所带领的12个人，也要以此为职志，各自再去带领其他的12个人。

B. 基本架构

单纯从组织理论来看，G12小组是属于圆形放射状开展性的架构，这与叶忒罗小组模式那种金字塔的架构非常不相同。G12小组模式少了叶忒罗小组模式那种介于区牧与组长之间的区长层级。在G12小组模式中，每位牧者直接带领所属的小组组员，各个组员再去带领其他小组。

C. 运作方式

1. 小组目标：
 - a. G12小组模式的目标是多元的，组员可以在小组中寻得基本和整全的教会功能。不过，G12小组一直维持原本小组的关系，并不进行倍增分裂为两个新小组。小组是持续存在的，所以可以说G12小组没有一个需要在期限内达成的目标。
 - b. 不过，G12小组仍可算是有清楚的发展目标，只是这目标和叶忒罗小组模式那种整体的目标不同。G12小组的目标，从小组整体转移到组员个人的身上。因为每个组员在参加G12小组的时候，就被赋予一个目标：要在未来的年岁中带领出自己的12个门徒。
2. 运作步骤：
 - a. 领人信主——藉着小组聚会、个人接触以及教会的布道活动，带领未信者进入教会，为主赢得灵魂。
 - b. 加入教会——新信主者以及教会的新成员，藉着强化连结的过程，使他们能够连结于教会。帮助新成员参加每周的小组聚会，并协助他们参加一个简短的“与神相遇退修预备课程”。然后帮助他们参加“与神相遇退修会”，在退修会中让他们认罪更新、得着释放、接受圣灵的工作并认识教会异象。在退修会之后，再参加为期10周的“与神相遇退修会跟进课程”。
 - c. 门徒训练——每个信徒在经过强化连结的过程之后，便进入以门徒训练为中心的“领袖学校”。信徒同时参加原来的小组，也开始去带领新的G12小组。
 - d. 差遣传承——经过“领袖学校”门徒训练过程之后，新的成员已经成为训练有素，并有带领小组经验的领袖。他可以受差遣，藉着重复上述步骤，继续训练其他信徒成为领袖，以完成使万民归主的大使命。
3. 运作的原则——G12小组模式的运作可归纳为7点主要原则及5点辅助原则。
 - a. 7个主要原则：

第十课

小组教会的核心原则

- ① G12 小组运作的重点在小组增长。
- ② 当小组长开始受训的时候，小组就成立了。
- ③ 教会的每个成员都是未来小组长的人选。
- ④ 每个信徒都应该接受小组长训练。
- ⑤ 每个小组长都可以成为未来其他小组的牧养监督人。
- ⑥ 当一个人成为门徒时，他就要开始建立小组。
- ⑦ 每个人都要接受牧养，也要去牧养别人。

b. 5 个辅助原则：

- ① 看重领袖训练。
- ② 领袖训练应注重快速与效率。
- ③ 按同质性分组。
- ④ 成功的小组长应提升至领导者的职位（成为其他小组的牧养监督人）。
- ⑤ 藉发掘与授权，把小组中带领的同工，变成帮助组员成长的同工。

4. 小组的聚会与分殖：

- a. 在 G12 小组模式中，一般信徒只需参加所属小组的聚会。但当他另外成立了新的小组之后，他就必须每周参加两个小组的聚会——一个是自己所属的小组聚会，一个是自己所带领的小组聚会。这样，小组带领人可以在小组中接受教导，同时也把所学的，应用在另一个小组去教导别人。
- b. 叶忒罗小组在人数增长到一定数目的时候，便分裂成两个小组。这新小组的组长是由原小组的实习组长担任，而新小组的组员由原小组的组员所组成，但是新小组成立后，就与原小组各自独立运作。
- c. G12 小组却是进行所谓“不分裂的分殖”。新增殖的子组不与原来的小组脱离关系而独立。当小组成立的时候，新小组的组长仍然参加原来小组的聚会，新小组和原来的小组维持母子关系。

教会转型小组化，最重要的并非模仿架构策略，而是要能抓住其精神原则，以进行“典范转移”（paradigm shift）。不论是叶忒罗小组或是 G12 小组模式，都有共通背后核心原则与精神。

一、小组具备教会的基本功能

1. 有个发展小组教会的牧师说：“天离地有多高，东离西有多远，有小组的教会和小组化的教会，差别也有多大。”他藉此强调小组化教会和有小组的教会有极大的不同。这差异便是小组化教会的核心精神所在。小组教会的核心精神是：小组是教会最基本的单位与运作的中心，小组本身就具有教会的基本功能。甚至我们可以简单扼要地说：小组就是教会。
2. 过去许多教会都建立了众多不同的信徒群体，例：团契、姊妹会、查经班……这些也都是某种形式的小组。但是，“有小组的教会”和“小组化的教会”是不同的。因为有小组的教会，其小组只是教会众多事工的一部份。信徒在教会中有许多选择，他可以依照自己的选择来参加，当然也可以选择都不参加任何的信徒群体。
3. 小组化教会把整个重心放在小组上。教会除了主日崇拜之外，便是小组聚会。小组本身就是教会与信徒连结的平台，每个会友透过小组连结于教会并在小组中得着教会基本的供应，小组便因此具有教会的基本功能。
4. 小组化的教会因为以小组为中心，所以建立了资源运用的优先顺序。教会所有的事工都是为了小组而成立，教会所有的资源都用来支持小组。所以，小组化教会不会容许任何节目或活动，跟小组的功能发生冲突。
5. 有些人误以为小组化教会只是在组织结构上的变革。但小组化教会并非把教会视为如同世俗企业一般的机构组织，而是把教会看作一个有机体。各个信徒乃是细胞的一部份。这有机体如同生物一般，会成长，会衰老。所以，小组化教会的核心概念并不是以策略、计划与组织为重心的唯技术论，而是运用生物的法则。

二、小组教会的基本神学理念

A. 群体的神学

群体的神学是小组教会最重要的理论基础。对小组教会来说，这群体的神学不单只是一个在神学上关于“教会论”所研究与讨论的主题，更是小组教会

第十一课

小组教会目标的检视

所必须尽全力实践的理念。在传统教会中，虽然信徒每周到教会一起敬拜神，却是落入个人主义的光景：各人与神建立关系，彼此虽然好像熟识，但其实并不了解他人的真实状况，也没有建立真正互相联络的关系。

B. 放手让信徒从事牧养工作

1. “信徒皆祭司”的理念，使小组教会比一般的传统教会，更敢于放手让信徒从事牧养的工作。
2. 我们都同意“信徒皆祭司”的观念，但是这并不表示我们就是这样实践。教会有些问题是出在牧者不愿意开放信徒担任牧养的工作。教会的领导层常在让信徒负责牧养的事上，显得过度担心与犹豫不决。
3. 从某个角度来说，传统教会由牧者负责牧养事工，信徒负责行政事工的做法，正与信徒皆祭司的概念相违背。每个信徒的服侍应该成为以牧养为重，好能够带领别人归主，或是带动别人活在神的旨意中。这才是信徒皆祭司的服侍。
4. 小组化教会把每个信徒看作一个潜在的牧者，并且尽全力训练和装备他们，好让信徒能够在教会实际承担牧养与带领小组的服侍。

C. 教导每个信徒“信徒皆祭司”的概念

小组教会虽然以小组增长作为目标，但是在策略上，装备信徒成为小组领袖，却是达到目标所必须做的重要事工。小组教会中的装备：信徒要成为一手拉着人，一手拉着神，成为人和神之间的桥梁和恩典的导管。每个信徒都可以成为别人的祭司，并且一生应该以此为职志。小组教会就是这样在信徒装备的课程中教导信徒，让他们具备这“信徒皆祭司”的概念。

D. 提供信徒从事祭司服侍的场所

叶忒罗小组模式和 G12 小组模式的架构虽然不同，但同样强调在模式中建立一个架构，让信徒能够起来担任祭司服侍。这不仅挑战信徒成为小组牧者，也让小组中的每个人都能够彼此牧养、互相守望，成为对方的祭司。以往一些传统教会也重视培育信徒能够承担牧养事奉，成为属灵领袖，不过却常忽略培育信徒成为牧者的最佳教导方式，不是课堂传授，而是从生活实践中学习和体会。

小组教会很强调，教会的建造要有清楚的异象和目标。教会能够“目标导向”，是很好的做法。保罗说：“我奔跑不像无定向的”（林前 9:26）；又说：“努力面前的，向着标竿直跑”（腓 3:13-14）。有时，教会的建造因为缺少方向，所以就像无定向的奔跑，不知标竿在何处。教会需要有清楚的发展目标，而这目标应该是蒙神喜悦的。不过，如果检视一下小组教会的目标，可以发现小组的目标很容易受功利主义的影响，把原本的“目标导向”，变成“业绩导向”。教会和小组朝着“业绩”前进，走入了成功神学的陷阱。

一、检视叶忒罗小组模式的目标

1. 在叶忒罗小组模式下，教会的所有小组都有一样的目标，就是从小组刚开始的 7 个人增长到 14 人，倍增为两组。
2. 虽然这个目标是带领更多人信主，但目标本身却清楚地以一个希望达到的数字，作为小组追求的目标。这个新人增加的数字，就好像是小组在这个时期所必须达到的“业绩”一般。这“业绩”会作为分组的标准，也会作为所谓“成功”的依据。这已经落入业绩导向的错谬。
3. 例：组长把未信者的得救信主，纳入其“业绩”之中。如果以这种方式达到叶忒罗小组所定的人数增长目标，从救恩角度来看，这种“成功”其实是追求人的荣耀。这种所谓的“成功”，其实是真正的失败。

二、检视 G12 小组模式的目标

1. 乍看之下，G12 小组模式的目标似乎不像叶忒罗小组模式那般急功近利，但仔细思量，也有类似的问题。
2. 在 G12 小组模式下，小组没有整体的目标，因为小组整体的目标已经转移到每个组员身上。每个组员都被赋予一个目标，就是要达到“带领自己的 12 个门徒”。不过，此处“门徒”的定义与一般的认知有些差异。这里所指的“门徒”，是指那个组员所带领的信徒开始培植新的小组时，这信徒才能够算为该组员的“门徒”，因而可以纳入该组员“12 个门徒”的累积数字中。
3. G12 小组模式也有一个“12”的数字作为“成功”的标准。一个组员若成为一个 12 人的小组长还不够，因为这 12 个人还没有真正成为“门徒”。要等到这个组员所带领的 12 个人，都能够分别

去带领小组之后，才算是完成了“带领12个门徒”的目标。如果改为从小组整体的角度看，这是期待一个小组能够增长到144个小组。这“12个门徒”其实也是另一种“业绩”的要求与标准。

三、总结

1. 从救恩角度来看，不论是叶忒罗小组模式的“由7人增长到14人”，或是G12小组模式的“带领12个门徒”，都是明显的错误。因为当数字成为评判标准的时候，便走向了成功神学。试想，在这种以“业绩”作为标准的模式下，如果某个小组长没有达到小组增长的标准，甚至所带领的小组人数越来越少，那是不是代表他“失败”了，相比之下是较为没有价值呢？
2. 数字不是绝对的。从救恩角度来看，有时受苦和失败比所谓的丰盛和成功，来得更有价值。就像寡妇的两个小钱，在耶稣的眼里比众人的奉献还多（路21：1-4）。如果教会的事工鼓励人追求“业绩”，那就是把信徒放入彼此争竞的竞技场中，也带领了信徒落入错谬的价值判断。教会的建造不应该单单以表面的数字作为评判依据，而应该以在不断倚靠神的过程中，信心和生命的淬炼与成长为重。

第十二课 发展小组教会的条件与心态

一、小组教会运作成功的先决条件

A. 教会会友居住区域须集中

如果信徒分布零散，根本无法按照地区分组。即便勉强分组，也不易进入社区。

B. 教会成员中有足够的已婚家庭

如果教会的信徒以未成家的年轻人为主，就无法提供足够的家庭据点。

C. 教会必须以知识分子为主体

如果信徒主要是基层劳动群，最怕开口表达意见，则茶道小组会比查经小组更受欢迎。

D. 教会须有人愿意委身于小组教材编辑工作

如果没有强有力的教材编辑群，小组材料的编写可能会累垮牧师，使他无法致力其他事工。

E. 教会须有足够凝聚力、向心力

如果信徒一向没有顺服的习惯，那么分成几个小组

的结果，就会变成分裂为几个教会。在化整为零以前，必须先能够化零为整。

F. 教会必须是个相当有动力的教会

否则，小组会拖垮教会的动力，因为小组教会比传统教会更费力。传统教会只要动员20%的信徒，就可运作整个教会；但小组教会的目标是全教会动员。换句话说，传统教会好像是火车头，只需要一个动力；小组教会却像电联车，每节车厢都要有动力。

G. 牧师与领袖必须愿意改变事奉和训练的模式

否则，结果会和过去教会界推动门徒训练一样，不能改变生命，只能传递教材。

二、建立小组的基本条件

A. 清楚的小组异象及事奉宣言

成立小组前，必须有清楚的小组异象及对小组事奉作深入探讨。不但如此，还要把两者写成清楚的宣言，让所有小组成员都有清楚的努力方向和方法。

B. 胜任的组长

小组的成败与否，组长是关键。然而，成就一个组长实在不容易，因为每个组长都必须首先是领袖。在成立小组之前，一定要有合适的组长人选，以及完整的职前和在职训练计划。

C. 组长与教会有紧密连接

组长与教会整体的连接系统非常重要。这不但意味着指挥与支援工作的通畅，也意味着授权与互相尊重等互动之间的“共识”，必须先建立起来。

D. 相同文化

有些人主张，小组必须能容纳各种不同背景的人，才符合圣经，也能使小组更丰富。但是，教会增长的学者却告诉我们，人们喜欢在自己原有的文化中跟从主，因为自己原有的文化（当然包含次文化）能使人感到舒适自在。

E. 有效的评估系统

开始小组化前，应先建立一套评估系统。有好的评估系统，推动者才知道如何平衡推动小组事工。

三、正确的心态

1. 从圣经榜样及时代趋势来看，小组教会有许多优点可加以采用。至于怎么走，用什么模式走，就见仁见智了。小组教会并没有所谓的“标准型”，最大的优点就是有弹性。如果只有一种“标准型小组教会”，就会抹煞小组这项最大优点。

2. 虽然如此，小组运作还是有它的基本条件和技巧。小组教会能够不断增长，关键在于教会本来就是有个有动力、能增长的教会。小组功能只是帮助教会除去一些成长的障碍，可以成长得更快。
3. 小组结构不是教会增长的万灵丹。如果教会没有动力，小组结构将是一种更吃力的结构。“教会增长”不会在只有单一因素下发生，领导者的因素、信徒事奉训练、信徒灵命与委身等，都是必要因素。如果我们期待教会增长，“产生动力”应该比“改变结构”更优先列入事工计划中。

第十三课

发展小组教会的正确定位与使命

一、教会小组事工的圣经基础

A. 从旧约看小组事工

1. 摩西在旷野时，曾作百万民众的审判官，一人承担所有的工作，相当辛苦。后来，他接受岳父叶忒罗的建议，设立十夫长、百夫长、千夫长，各按才干接受任命。
2. 在大卫的身上，也看见这样的分组形式：
 - a. 他有 3 个勇士，在他们后面另有 30 个勇士（撒下 23：13-24）。
 - b. 他设立圣所的诗班与 24 个班次的事奉者，每班 12 人，各班均有一个家长带领（代上 25 章），这也是小组。

B. 从新约看小组的事工

1. 耶稣与十二门徒过着“小组生活”。他让这一小群人，与自己有深入密切的交通，并带着他们传天国的福音、栽培及造就他们、安慰及扶持他们。这正是小组生活模式的典范。
2. 耶稣也把周围的信徒加以适度地分组：
 - a. 他有 3 个最亲密的门徒（彼得、雅各和约翰，可说是 3 个小组长）；
 - b. 然后是跟耶稣常在一起的 12 个门徒；
 - c. 透过这 12 人的协助，影响及差遣 70 人（路 10：1）。

二、教会小组事工的可行性

A. 由历史看小组事工

1. 小组是有效的组织系统，是成功的人才培养方法。以目前的企业管理方法而言，一个人最有效的管理范围约为 5-9 人，以 7 人为佳。只有在这个范围内，领袖或组长对这些人的生活、家庭、工作能力、进修及期望等，可以有较深入而完整的认识；如果超过范围，照顾和关心的程度就会

有疏漏。

2. 许多运动在发展推广时，成功的关键也在于小组。我们时常发现，不是多数影响少数，而是少数影响多数。重要的不是多少，而是品质。少数人，只要怀抱着理想及有献身精神，就能对“大多数人”的社会产生革命性的影响。

B. 由个人需要看小组事工

1. 小组能满足人心。人有爱与被爱的需要，而小组正好使人得着“归属”的感觉，让人觉得小组是个真正属于自己的地方。
2. 由于小组成员的沟通是双向的，因此小组也能帮助个人成长、突破自我局限、提升彼此劝勉扶持，使组员的信仰和生活能结合起来。

C. 由整体情况看小组

1. 小组活动是针对一小群人，所以时间和地点的安排都较容易有弹性，不受限制。
2. 由于人数不多，心情压力较小，无论发言、祷告或事奉，都比较容易。
3. 小组的方式，也可以使那些自觉没有恩赐的人能有所发挥，使动员信徒的理想得以实现。

D. 小组的基本目的

小组的主要活动是彼此建立，彼此牧养，因此必须重视关系的建立。各人要建立彼此关怀、互相承担的关系。圣经的教导是要我们彼此建立，信徒的生命就能不断地成长，教会就能不断地兴旺！所以，小组也可以装备小组成员作有效的事奉及向小组以外的人传福音和扩大领导层。

三、小组的定位

许多地方都热衷于建立小组，只是各有各的形式。有专业小组、兴趣小组、科系小组、福音小组或某一特殊事奉小组，各有各的精神和目的。以下是为了配合教会和团契的基本目标及使命而订出来的。

A. 定位

小组是教会里一小撮的信徒，约由 7-15 人组成，在特定的时间内，有目的地面对面聚会，而且向着同一目标，要在基督丰盛的生命里，寻求不断探索和成长。

B. 简单介绍

1. 7-15 人——这是最佳沟通及支持有果效的人数。
2. 特定时间——小组在约定的一日（一周内任何一天）、时间和地点聚集。
3. 有目的——非常清楚的目标、宗旨及目的。

第十四课

小组教会聚会内容介绍（一）

欢迎 / 破冰

4. 面对面——着重人际的关系。
5. 共同目标——朝向共同协议的契约。
6. 丰盛生命——在耶稣基督里愿意开放进深的生命。
7. 寻找机会——使组员愿意伸展、梦想及拓荒。
8. 探索——为非信徒提供一个认识基督的机会。
9. 成长——为信徒提供一个在信心及委身的层面上追求成长的机会。

四、聚会内容分配

使用 4 个 W 作为小组聚会时的活动元素。

1. Welcome（欢迎 / 破冰）——打开话题。藉着游戏或共同话题，打破冷场，促进热络。此部份约 15 分钟。
2. Worship（敬拜）——赞美。认定神在我们当中，透过敬拜感受神的同在。此部份约 10 - 15 分钟。
3. Word（查经）——彼此建立。透过彼此对圣经的认识及分享属灵的心路历程，看看如何把信仰落实于生活的每个层面。此部份约 30 - 40 分钟。
4. Work（祷告）——分享及代祷服侍。分享代祷事项及需要，并传递教会消息，然后一起祈祷。此部份约 20 分钟。

五、小组约章

每个小组组员都需要在小组的目的、目标和守则上有所认同和愿意遵守，这就是对小组的委身。小组约章是重要的，并给各组员一个认真的开始和加入。也请各组员轮流分享他们的意见，按照下面的句子去完成，努力尝试达到一致的目的。

1. 愿以真诚开放的心与各人交往相处。
2. 愿高举基督耶稣，并全情投入对神的敬拜。
3. 愿虚心学习，认识真理，并付诸实行。
4. 愿尽心尽力，凭着基督的爱来代祷和服侍别人。
5. 愿敞开自己，领受神所托付的使命和异象。
6. 愿随时向亲友作见证，并领人归主及加入小组。
7. 愿意支持牧者，委身小组，让神得荣耀。

一、什么是“破冰”？

1. 欢迎 / 破冰（Welcome）不止是游戏，而是有目的的活动，帮助组员突破初次见面或聚会开始时的隔阂及害羞，使大家感到自然和舒服。
2. 这些活动可能要求每个人按着一个预先决定的题目来分享，或是由几个人所组成的小群体，在指定时间内完成一件简单工作。它能带给每个参与者一个共同的焦点。
3. 破冰活动帮助人与人互相结合，虽然只是在表面的层次上，但这正是破冰的目的。“破冰”这个词的本意，就是指打破各人最表层的冷漠。因此，不要对破冰活动的效果有太大期望。
4. 有些人认为这项活动是浪费时间，也是错误的！因为它能帮助组员进入别人的生命中。破冰活动的重要性，是把各人的焦点从自己身上，转移到整个群体或其他人身上。

二、破冰活动的原则

1. 每次聚会准备开始之前，可进行破冰活动。“打开话题”，可使组员在等待的时候不会觉得沉闷及不知所措，反而营造出一个轻松和谐的气氛。在过程中，应就着当时环境及各人的心情，掌握分享的内容和时间。
2. 破冰活动也可用作当日主题（如查经）的引子（暖身），引发反省和亲身体验，使主题信息更具体清晰。破冰具趣味性及轻松的本质，可以帮助大家由忙碌和疲倦中（工作后），把思想从挂念当天种种的人和事，转移到一些游戏中，从而引发各人参与及投入的心情。
3. 在时间方面，可以随着组员之间的熟悉而增减。例：开设新的小组时，由于彼此的关系不熟络，必须在开始成立小组的初期建立关系，所以破冰时间便相应地增加，可用大概 30 分钟。经过一段时间之后，组员彼此间熟络了，时间可减至 10 分钟。一般而言，破冰时间约为 15 分钟。
4. 进行破冰游戏活动时，为了使效果显著，有以下建议：
 - a. 以身作则——作为组长，必须主动参与及愿意开放自己。这会让组员感到舒服及更投入。
 - b. 要有耐性——不要期望所有人一开始就能够达到深入的分享。
 - c. 强调诚实——不要拒绝真实感受、情绪及意见。
 - d. 实践接纳——避免因别人分享震惊的资料而反应过

度；相反，我们要表达理解和接纳。

- e. 时间控制—在进行时，要把话题讲得清楚，然后让每个人都有机会分享。如果第一或第二人说得过长，组长应介入。
- f. 避免催促—有些组员性格较安静，让他们有足够时间预备，或请其他人先发言。
- g. 趣味性强—必须有趣味性，不要死板。在设计破冰活动时，必须考虑各组员是否可以参与。
- h. 善用工具—多采用工具、颜色或图像去配合。
- i. 切切祷告—多多在祷告中祈求神的引导，在生活中留心观察，以捕捉更多灵感。
- j. 分享小结—小组初期不宜触及太贴身或太个人的问题。完成这个活动时，可以稍为作出一个小结语，轻轻地点出这破冰活动的用意。

三、破冰活动的实际例子

A. 例 1

- 1. 目的—在小组在建立的初期，增加组员之间熟络的程度。
- 2. 活动—请各人介绍自己名字的来源及包含的意思。为了使大家更容易记住其他组员的名字或有更深刻的印象，用化名或常用的小名也可以。

B. 例 2

- 1. 目的—在不惯常触及的层面上，引发分享。
- 2. 活动—大范围的分享题目，例：
 - a. 你最近买了些什么很满意的东西？
 - b. 某节日，你预备怎样度过？
 - c. 最近你心中有没有一些深刻的经节或诗歌？可否分享？

C. 例 3

- 1. 目的—增加彼此的互动与分享。
- 2. 活动—由一个组员作一个短故事开头之后，其他组员轮流接着说故事，最后完成设定的结局。

四、破冰的 4 个层面

A. 基本的认识

这是最初步的认识。彼此认识对方的家人、日常生活、喜好及基本个性等。

B. 深入的了解

这是更深一层在人格上的沟通。彼此了解对方的价值观、情绪反应、重担、人生观及对将来的愿望等。

C. 心灵的交通

深入认识组员灵命的起伏经历，了解他们的祷告及灵修生活。藉此也可以认识组员的转变、日常灵修

心得及对真理的追求等。

D. 彼此的坚固

组员的相处达到成熟的地步时，才可以在灵性上彼此坦诚地坚固、劝勉及批评等。若非达到成熟的阶段，必须提防彼此可能会受到的伤害。

第十五课 小组教会聚会内容介绍（二） 敬拜

在小组中敬拜赞美（Worship），是因为敬拜与赞美经常出现在圣经的不同群体之中一个别的敬拜（路 2：20；徒 3：8-9）、小组的敬拜（路 19：37）、群体的敬拜（徒 2：47；启 19：5），以及天使的敬拜（路 2：13）。

一、敬拜赞美的目的

- 1. 神配得敬拜与赞美。当信徒聚集时，应把荣耀、颂赞归给神，并以感谢为祭献上。敬拜与赞美是为了高举神的尊贵、圣洁、能力和权柄。
- 2. 在敬拜的过程中，能使信徒谦卑在主前，尊主为大，并能刚强壮胆，坚持公义，见证福音，使魔鬼败退，人心得释放。
- 3. 敬拜与赞美能让我们数说神的恩典、救赎、慈爱。当圣灵把神的爱浇在信徒心里时，能激发人爱慕神的心。
- 4. 敬拜与赞美能让圣灵安慰受伤的心灵，释放医治。其间，圣灵能使人悔罪，回转归向神。
- 5. 最重要的是，敬拜的真谛是献上。参与敬拜不是为了我们得着益处，而是让神在当中得着荣耀——接受我们的尊崇、感谢及赞美。

二、敬拜赞美概论

A. 什么是敬拜？

敬拜是神与人之间的对话，而且不断在信徒的生活中进行着。敬拜也是向神献祭，献上我们的一生和整个人，是向那位启示自己的三一神所作的回应。

B. 什么是赞美？

赞美是直接对神的颂赞及称扬，也间接地对人颂赞神及尊崇神，是基于神的作为和属性而去赞美他。赞美也是外显的，而且是延伸内心对神的回应。

C. 为何要赞美？

根据圣经的记载，赞美是神的命令，神也以我们的

赞美为他的宝座，赞美也会带出能力。如圣经所言，赞美神是一件美事，因为神配得我们赞美。圣经也告诉我们，人受造是为了赞美神。

D. 敬拜的方法

1. 敬拜可静可动，一般传统教会较接纳安静的方法。现今，小组教会或某些传统教会已接纳或开始接纳一些动感的敬拜模式，例：透过举手、拍掌、乐器、站立、跳和呼喊等，来表达赞美之情。我们可以全人地投入敬拜，这牵涉了身体灵魂。
2. 这个整体投入的模式见于太 22：37：“你要尽心、尽性、尽意爱主你的神。”另参代下 20：21-22；诗 22：3，48：1，92：1，150：1；赛 43：21；耶 13：11；徒 16：25；启 4：11-12。

三、带领敬拜指引

带领敬拜的原则是，要使整个敬拜流畅地进行。以下是关乎带领敬拜的一些重要指引。

A. 要成为一个敬拜者

1. 带领敬拜最主要的原则是“心的预备”，而不单是一些技巧方面的事。带领敬拜的人最重要的活动，就是挑旺自己对神的心，向神献上真诚的感谢、爱与赞美。
2. 为要帮助其他人敬拜主，带领敬拜的人必须先是个敬拜者。假如我们不是真心乐意敬拜主，就不能引带组员去敬拜。

B. 明白敬拜的阶段

1. 呼吁各人来敬拜。
2. 以感恩、赞美进入神的院。
3. 进入至圣所。
4. 神的临在。

C. 事前预备

1. 事前必须祈祷及作出安排，因为计划敬拜时间就如计划彼此建立的时间一样。
2. 很重要的，是先要有主题，然后才选择诗歌。
3. 选歌之时必须考虑一些因素：
 - a. 为使歌与歌之间能自然流畅地衔接，最好选择同一调子的歌。
 - b. 音调艰深或音域太高的，都不适合同唱，可考虑只是静静默想。
 - c. 歌词不宜太长及有太多变化，节数不宜太多，否则会增加熟悉和投入的难度。歌词直接和重复唱颂，使人容易记到内心，引起回响。

D. 练习

1. 选歌之后，就要确定自己能唱这些歌曲（能背诵更好），知道何时进入及何时结束诗歌，并要计划如何表达每一首诗歌。例：希望组员注意些什么？是否会在诗歌中加插一些话、经文或祷告？
2. 假若有可能，与司琴或乐手在小组开始之前一起排练和祷告较理想。

E. 准备心灵敬拜

敬拜者必须用心灵和诚实敬拜天父。任何人都可以赞美敬拜神，但只有很少人愿意过敬拜的生活。小组开始前，准备心敬拜神，把一天的杂念、恐惧、忧虑、罪疚及烦躁都放下，然后放下自己，祈求神的宽恕、接纳及基督里的得胜！不要忘记感谢神。随后，集中心思在主的身上。

F. 流畅的敬拜

身为带领敬拜的人，必须留意以下各点：

1. 应避免个人分享，特别要避免说自己的“不好”。例：“我好怕！”“我没有预备”、“昨晚睡得不足”、“声音沙哑了”……纵然这些都是事实，但只须交托给神就可以了。
2. 领袖是带领者，要掌握场面，主动带领；但也要敏锐观察及留意自己所带领的人。
3. 为要使敬拜时间流畅，不要让组员点唱，应该在事前就选择好歌曲。
4. 要避免歌与歌之间有冗长的介绍及不必要的说明。在歌与歌之间，不必勉强说些什么。
5. 避免敬拜时教唱新歌及练诗。彩排及练习须在聚会前，并选择组员会唱的诗歌。

G. 其他注意事项

1. 组长不一定每次都亲自带领敬拜，可以把带领敬拜的责任交予实习组长或其他能够胜任的组员。指派别人做时，组长必须给予对方清晰明确的指导，并在事后和他检讨分享，使他能做越好。
2. 开始敬拜前，先向组员解释敬拜不单单是唱歌，而是向神歌唱，是表达我们对神的感恩和爱慕。在唱歌时，我们要把注意力集中在神身上，因为这不是个人敬拜，而是小组一起敬拜主。所以，在敬拜时，我们应该有彼此同在的认知，鼓励每个人藉着唱歌和祷告参与敬拜。
3. 集体敬拜与个人私下敬拜是息息相关的。一方面，集体敬拜加强个人敬拜；另一方面，我们每天与神的关系又决定了集体敬拜的素质。真正的敬拜，是从我们与神那份不间断的亲密关系中出来的。假如我们在日常生活中没有亲近神，就不会在集体敬拜中享受他的同在了。

第十六课

小组教会聚会内容介绍（三）

查经

在小组查经（Word）时，最好提供完整的查经资料，以免没有足够把握的组长曲解真理。有时查经资料极受限制，组长必须按照组员的需要，自选合宜的经文来查考，以鼓励每个组员都愿意研究圣经，发掘神话语中的信息。

一、灵修式查经

这种查经法是任选一段长或短的经文，以祷告的心情去默想，直到圣灵指示各人生活的真理教训。主要的目的，是各人严肃地透过背诵、默想和实践，去深入认识圣经的意思。

A. 祷告

求圣灵赐下亮光，指示如何把经文应用在生活。求神帮助各人，把学到的真理实践在生活中，并赐人顺服的心，按照神的指示而行。

B. 默想所选的经文

1. 试着想像经文中的故事情节，问自己在那种情景中会有什么反应？
2. 学习一段训诲的经文时，发掘每个字的解释及意义，并比较其他圣经译本，用现代的语句及自己的话重述经文内容，把经文的意义个人化。

C. 写下生活的应用

在默想时发掘生活实践的亮光，写下来，化为现实。

D. 背诵一节主要的经文

背诵金句可以帮助信徒常常得到提醒而成长，把神的话藏在心里。

二、归纳式查经

这是一般信徒常使用的方法，主要包括观察、解释及应用 3 个步骤。

A. 观察

1. 观察事实，询问事实记录：
 - a. 速读整段经文，一气呵成，先抓住主题中心。
 - b. 留意上下文，清楚前后关系，并观察与本段经文有关的背景。
 - c. 可按 7 方面来观察事实——人物、事件、地点、时间、原因、方法、结果。在观察每一方面时，都可以思想问题。

2. 用另一个圣经译本再读一遍，然后写出两者重要的相异之处。
3. 最后要小心地再读一次，为经文分段，并观察这段故事或议论的发展。

B. 解释

第二个步骤是要了解这些事实的含义是什么。需要运用思考力、判断力及分析力。以下几方面有助思想：意义、原因、结论。

C. 应用

让圣灵教导我们，开启心门接纳他的感动：

1. 把学习到的圣经重点，实践在生活中。
2. 让对我有意义的部份，应用在自己的生活中。

三、主日讲道信息的应用

1. 组长可选取刚过去的主日讲道内容来讨论，整理出一些引发思考的题目，让组员在小组里彼此分享及沟通。此方法也是一般小组教会所采用的。
2. 这个方法能减少组长的准备时间；并且藉着讲坛信息，帮助自己的属灵生命进深，让讲坛信息落实于个人层面。
3. 在进行时，组员可轮流诵读讲道经文，然后用几分钟去重温讲道重点。之后，跟随讨论问题。

第十七课

小组教会聚会内容介绍（四）

祷告

小组中的祷告服侍（Work），是小组生活中不可缺少的重要项目。组员除了在一起查经、讨论、活动以外，也藉着祷告来学习敬拜神、等候神和经历神。在祷告中，组员可以彼此交通、服侍和关怀。小组应当成为信徒操练祷告生活的单位。同心的祷告，是小组成员事奉的动力，也是小组工作重要的关键，因此带领小组祷告是小组活动中非常重要的部份。好的祷告服侍不单使组员乐于参与，也能够使组员更投入，所以必须有充分的准备。

一、小组祷告的内容

小组祷告的内容非常广泛，一般至少可以划分为 5 方面：

1. 敬拜和赞美；
2. 感谢和感恩；
3. 认罪和悔改；
4. 代求；

5. 祈求。

二、小组祷告的方式

祷告方式可以多样化，没有既定模式。但是，有人把适合小组采用的祷告方式，归纳为短祷与长祷两大类。

A. 短祷

短祷是查经之后剩下的时间不多，而要作一个结束时使用的方式。

1. 至少留下 10 分钟来祷告。
2. 组长把今天的信息重点，或各人分享的重点与代祷事项，非常扼要地提出来，请大家代祷。
3. 祷告方式：
 - a. 由一人领祷；
 - b. 两人一组祷告；
 - c. 为左右两旁的人代求；
 - d. 自由领祷；
 - e. 主祷文。
4. 注意事项—请勿指定陌生者、新来者或非常害怕的人祷告，以免他们对小组聚会产生恐惧感。

B. 长祷

长祷是在小组聚会中安排 20-30 分钟祷告。如果能够善用这段祷告时间，将会为组员的生命带来新的活力。主要采用“会话式祷告”。

1. 祷告方式：
 - a. 由带领者提出一个祷告事项，凡有负担者就开口简短地祷告，一个紧接一个的祷告。然后再提另一个祷告事项，组员同心参与，直到大家为这件事都祷告“透”了为止，才再换祷告事项。
 - b. 这种祷告较为自然、简短而连续，犹如一个人在祷告，所以只在结束时才由带领者说：“奉耶稣基督的名，阿们！”
2. 优点：
 - a. 可让初信者在没什么压力之下，学习开口祷告。因为开口祷告，会让人进入喜乐与成长之中。
 - b. 这是一种人人参与的祷告，并且容易产生共鸣。如果少至 3-4 人采用会话式祷告，可以带出更深的相互关怀，更密切的团结和同心。
 - c. 在会话式祷告中，大家都开口，可以让那些心灵忧伤或有困难的人，得着更具体的支援及心灵的医治。
3. 原则：
 - a. 简短—每个人开口祷告时，都只用几句话即可。每次祷告绝对不要超过一分钟。因着简短，我们可以很真诚地说出祷告的重心，避免用很多形容词和修饰语。

- b. 平易—用词要力求简易，用日常的话，避免太过属灵的话和用语，让初学祷告的人安心，不致于害怕，或因为比较而产生自卑。
- c. 集中—每次祷告的焦点，都集中在一个重点，不要一次祷告太多项目，因为可能我们所祷告的某个重点，别人也还有负担为之祷告。我们祷告要集中焦点。
- d. 共鸣—仔细聆听别人的祷告，不要在别人祷告时，自己在打草稿。如果对别人的祷告有同感，或对其内容有进一步的补充祈求，即可接续开口祷告。要对别人的祷告有共鸣。
- e. 密集—每次虽然只祷告一点，只用一分钟，但我们可以多次祷告，也应该多次开口。根据经验，许多人的祷告，第一次很容易只是围绕在基督徒制式中的态度和用语；但到第二、三次开口祷告，真正的感情就流露出来。只有这样的祷告，才有真实的负担，也可以享有完全的医治。
- f. 清楚—祷告时，让声音放出来，这样别人才听得见，才容易有同心的“阿们”。不要让话语只是在自己的口中打转。

第十八课 带领小组聚会的操练与技巧

一个小组能够成功发展，有赖组长在多方面提升自己带领小组的能力，例：善于表达自己、处事积极、凡事主动、有爱心及对神有信心等。

一、带小组的表达技巧

1. 组长必须做榜样，作出适当深度的自我分享。
2. 要表达无条件的爱和接纳。这无条件的接纳，是建基于信任之上，并要避免批评及论断。
3. 组长要表达对神话语的顺服，并必须多方面对组员表达肯定及欣赏。
4. 切忌讲道形式的分享，否则会破坏气氛。
5. 在小组内必须多些营造温馨的气氛，脸部经常带着笑容，让组员感到温暖、友善和接纳。组长必须有开放的心态，这能拉近与组员之间的关系。
6. 组长必须以身作则，对神有信心，对基督徒生活认真，做事积极，常常运用幽默感。
7. 当组员分享感受或代祷事项时，切忌问长问短。要专注聆听，并先认同对方的感受，才表达自己的意见。

二、良好的程序处理及人际领导技巧

提供一个关系的经历—小组不是大家齐集一起后听

人教课；而是让组员有机会彼此交往，表达自己真正的观念和行。

A. 给予回应

1. 鼓励组员彼此回应，但要避免负面的回应。可以是积极的、正面的，这样就可以建立及肯定健康的行为，并减低负面的不健康行为。
2. 有些人较易与人发生摩擦，会作出批评或敌意的回应，组长应该阻止。
3. 组长应该提供一个好的“给予回应”模范。其实，回应是描述性的，而不是批评的。应该在爱中给予回应，并先认同对方的感受，才能表达自己的意见。

B. 一般需要注意事项

1. 带领小组时要让组员彼此都感到相处自然。
2. 在讨论时，尽量促进彼此的了解，使讨论集中在某个议题焦点上，而非某个组员身上。组长在必要时可作出总结，以澄清论点，提醒组员并继续讨论。
3. 组长必须让组员有均等的参与机会，并在遇上咄咄逼人或发言太多的组员时，加以约束和制止。

C. 处理带领小组的难题

在小组中，组员的个性各有不同，参与讨论的方式也不一样，组长要能掌握面对不同人物的技巧。如果组长应付自如，就能朝正确方向带领讨论。

1. 聚会迟到——定出确实的时间，要求实行。找出迟到原因，共同面对。
2. 未能完成大家已同意的事——要务实一点，可能要改变期望。
3. 沉默安静的组员——让沉静的组员大声读出经文，也可向沉静的组员发问（注意不是没有人懂得回答的问题）。
4. 讲得太多的组员——最好用提名发问的方式。可以私下在聚会前后找他倾谈，说明小组原则是要每个人都能积极参与讨论，可让他帮忙引导别人参与发言，并尽量控制自己。
5. 好争辩的人——面对这种情形，组长千万不要参与争论，可以把他所提较极端的话题传给比较客观的组员去应付。有时可以不顾那些无理的取闹。
6. 沉闷的对话式祷告——花多点时间建立信任，并为彼此的需要祷告。用直截了当和清楚具体的言词或祈求来祷告。
7. 小组内向、没有成长或使命——计划邀请别人参加一些无伤大雅的活动。加强外展，吸纳新组员，让小组给予照顾，注入活力和动力。
8. 问题多多的组员——个别跟那个组员倾谈，建议他

寻求援助的途径（例：专业辅导）。帮助小组清楚自己的目的和身分（教会的小组并不是治疗小组）。对那个组员继续给予祷告和爱的支持。

9. 处理错误的讨论——除非不得已，尽量不要责怪错误的言论；可以向其他人再问有关的问题。尝试提出一些问题来澄清或激发更深入的想法。当心严责错误的答案，会使人失面子或感到难堪。
10. 处理沉默的气氛——不要害怕暂时的沉寂，也不要急忙找话题来随便地填补时间。给组员去思考，就会惊奇地发现一些绝佳的想法和亮光，竟然会从小组中产生出来。

第十九课 处理小组中的冲突

一、引言

1. 冲突是人生中之必会出现的事实。人活着，就是在矛盾和重重张力之中生活。就是成为基督徒，身处信心的群体中，也不能使我们置身于冲突之外。即使在基督的身体里，也会发生冲突，这是不容否认及不能避免的。信徒应本着爱心，辨明和处理好这些冲突，以期得到原谅、医治、和好、同情和合一。
2. 处理冲突能帮助我们面对自己的限制、过失和罪恶。在处理冲突的过程，或会出现火爆的情绪。若能开放而坦诚地处理，总比把冲突的情绪强行压抑、否认或忽略为好。假如不慎牵涉进冲突之中，本课建议一些可行的处理步骤。

二、如何面对冲突？

1. 看到冲突的价值——视冲突为成长的机会，在处理过程中彼此学习。
2. 不忽视冲突的存在——知道它总会不时出现，是人生的一部份。要正向面对，不要回避。
3. 冲突往往不是说得出来的，而是感觉到的。
4. 处理要积极——打铁趁热，不要让之恶化。
5. 以身作则——抱持开阔的胸襟面对责难，不处处自我防卫。
6. 共同解决——没有输家、赢家之分。使每个组员都参与解决。
7. 全面探索所有观点——针对意见而非针对人。

三、处理冲突的步骤

1. 辨明冲突的存在和来源，做好处理冲突的计划。
2. 认清冲突所牵涉的人物及所引起的感受和情绪。
3. 召集相关人员一同处理冲突（所有组员或是在场

受影响的几个)。

4. 邀请适当的人来主领聚会，并订出会面的适当时间和地点。
5. 在小组讨论时，祈求神赐智慧。讨论大家对冲突的感受，彼此交流引起冲突的原因。讨论平息冲突的途径和解决冲突，为解决冲突的方法谋求一致的意见。
6. 在小组聚会中跟进结果，看看是否还有未解决的问题。如果有，试衡量一下受创程度的深浅，决定是否需要召开另一次处理冲突的聚会。假如必须的话，重复处理的步骤或征求外界的协助和介入。假如仍然无法解决冲突，试着让组员决定个案能否予以容忍。

四、组长在带领讨论时所扮演的角色

A. 发动者

组长带领讨论时是主要的推动者，提出新的建议、方法与结论，把整个小组讨论带到灵活的气氛之中。在整个讨论的过程中，组长要安排一切程序的进行，例：安排座位、分发讲义、处理视听教材等。讨论过程中的发展，都要他事先分配安排妥当。

B. 搜集意见者

组长的任务是收集组员的建议、观点、立场，越多越好。要尽量客观，尽量丰富，使结论越加完善。组长必须在带领小组之前搜集资料，才能在小组讨论时提供必要的资料。通常他比别人有更充分的准备，所以在总结之前，组长必须为讨论提供充足的资料。

C. 澄清者

组长带领讨论时，有责任解释组员所提出的不清楚的概念。有时或许用比喻来解释，或者举例子说明。当然他也可以请其他组员来澄清问题。

D. 调整者

身为调整者，组长的任务是把各个事实、观念、理想和各种不同的解释加以归纳、综合与调整，得出最好的结论。在带领讨论时，必须注意每个人讨论的中心，然后在每个段落中作总结，扼要地把重点重述一遍，以加深组员的印象和记忆。

E. 消除紧张者

如果在讨论的过程中遇到冲突或激烈的辩论时，组长自己要保持冷静、不冲动。尤其若有尚未信主的人在其中，他要很有智慧地处理问题。因为未信者未能明白信仰的真谛，辩论并不能解决问题。在信徒间的辩论，组长尽量不要偏袒某一方面，要力求

公正，不伤任何人的自尊，不增加紧张的气氛。组长要用温和的方式，用爱心调和，并消除紧张的气氛。如果合适，可以讲笑话或以幽默感消除紧张。

F. 守门者

组长应当在讨论中开启沟通的路径，引导少说话的人发言，并对发言太多的给予适当的控制。尽量使每个人都有相等发言的机会。

G. 鼓励者

组长带领小组时要注意，组员的回答如果不正确，不要加以斥责或使他难堪，更不要当众取笑他。反而应尽量找出好处赞赏他，婉转地让大家纠正或补充。在讨论的过程中，组长要合宜地给予称赞、认同、鼓励和支持。可以用身体语言（例：点头、微笑）来表示接纳、称许和支持。

第二十课 小组长的服侍与牧养

一、引言

1. 小组组长是唯一最直接地负责组员灵命成长的人，所以组长必须重视这一点！就如养育和教导孩子长大成人是父母的责任，装备信徒并培训他们长大成熟，就是信徒领袖的责任。
2. 作为组长，主要的工作不单是带领小组聚会，而是在于帮助组员成长。就如作父母的，有责任去预备和带领子女迈向成熟；身为组长，也有责任帮助组员成长、成熟（弗4：11-16）。组长有个使命，就是鼓励组员去承担自己的责任，运用他们的属灵恩赐。
3. 在传统教会里，会友不大需要为自己的属灵生活上责任。牧师会安排一切所需要的。教会里90%的事奉由10%的人来做。这10%的人，也掌握着教会90%的职位。在会友名单中，可能一半人是列为不大活跃的。牧师往往一星期工作70小时，但会友却为着要参加一星期付出6小时的活动而埋怨。对于会友，作基督徒不是他们的生活方式，而只是生活中的其中一小部份，而且通常较其他方面（例：工作、学业及家庭）为次要。就算会友愿意服侍，他也通常只是担任一些工作，而不是去关心人。
4. 组长的工作，是要带领组员去接受合乎圣经的责任。其实很简单，组长的工作是要使所有组员都成长，达至成熟。为此，他就要装备信徒去服侍基督的肢体。当组长装备组员，组员接受装备而又服侍其他人时，组长和组员都同时迈向成熟。

二、使组员作主的门徒

门徒训练常被误解为只可以一对一地进行。其实在新约圣经里，门徒的训练往往是在小组中进行的。即使主耶稣也至少和3个门徒在一起，很少单独训练一个门徒（可3：14）。在小组的环境中进行门徒训练，可以避免新人成为某个组员的复制品。在小组内的门徒训练，也能为组员提供一个彼此服侍、互相支持、学习负责及互相服侍的机会。

三、促进灵命的成长

门徒灵命的成长是一个过程，需要时间和愿意的心。但它的成果是基于圣灵的工作，以及人是否顺服神的话语、是否愿意与主同行，并不断经历小组群体有意义的关系。作为组长，不能驱使别人的灵命成长，却可以营造一个属灵的环境，促进和帮助别人属灵生命的成长。

四、营造有利于成长的环境

小组因倍增而分组，在期间就应该带领组员经历装备、训练及倍增的阶段。

A. 指导的环境

有些组员是不能够按着训练的进度发展的，必须满有爱心地帮助他们。采用指导的方式，目标是让他们全人发展。要服侍他们，以自己为模范，说明如何过有信心而不受恐惧辖制的生活，作他们的榜样。要鼓励他们一步一步学习，为自己负上责任，然后与他们一起检讨和分享他们的进步。

B. 启发与协助的环境

组员开始投入于协助其他组员，学习去接受未信者，并在分享中建立关系。一边推动，一边训练，渐渐地小组时间就包括了这些分殖出去服侍的报告，以及为他们困难代祷的时间。

C. 营造有利的气氛

作为组长，要清楚知道人是有不愿意太委身的倾向。因此要营造一种开放的气氛，使人感到可自由分享自己真实的挣扎，而不会感到受威胁或被轻看。这会使组员愿意表达自己的生活及彼此交流。对彼此生命开放的目的，就是要让别人的生活中有所参与。在开放分享生活之中，要以圣经作为生活的权威。

D. 鼓励彼此代祷

组员摆上祷告的时间可能不一样，但鼓励他们经常彼此代祷，以及为神所做的一切感恩。祷告既荣耀神，也使全组合一。聚会中的祷告，也可以成为那

个星期中其他日子祷告的动力。

五、对组员的鼓励

当我们用爱心消除组员的惧怕，鼓励就呈现了。每个人在生命中有若干的惧怕，但当我们在别人感到伤痛时用爱心相待，就是实际作了鼓励别人的事奉。“生死在舌头的权下”（箴18：21），鼓励的话带来生命，而羞辱和严苛的话却带来死亡。组长所讲的一切话都要有积极正面和鼓励的作用，使情绪有困扰或受伤的组员，得着医治和复苏。

六、给予组员及时的关顾

牧养涉及对组员的关怀。神期望我们关顾组员，好像他关顾自己的羊群一样。组长的责任实在繁重，因此必须为关顾设下界线。假如要照顾太多人，组长必然会很快耗尽。一个组长应该关顾多少人？关顾的频率又怎样？这些都是值得谨慎考虑的。

第廿一课 小组教会的增长

从创世记到启示录，神赐给我们不少得救的应许，目的是要人确知，神的心意是叫人因基督耶稣得以与神和好，重享亲密的相交。神正邀请人来进入他的国度。

一、怎样领人进小组？

A. 未邀请新组员之前

在整个邀请过程中，让每个组员都有份参与。每个组员都可以邀请新人参加小组，并在小组中向主祈祷，写出有可能参加小组之人的名单。

B. 邀请新组员的时候

与他们建立关系，并向新组员分享小组的异象，邀请他们为参加小组的可能祈祷。可以介绍他们认识其他组员，欢迎他们尝试参加几次小组聚会，直到他们作最后的决定和委身。

C. 新组员出席小组聚会时

欢迎并肯定新组员和带领他们来的组员，可以请各组员简单覆述个人的介绍，让各人一同欢欣感谢神在小组中的工作和祝福。不要太快增加新组员，要让小组有充裕的时间去接纳新组员，让他们自然地融入小组的生活中。一同成长一段时间后，才再去邀请新朋友。

二、如何与新组员交谈？

在短促的时间内认识别人是不容易的事，必须假以时日，方能掌握与对方相处的技巧。在小组中我们可以透过“共同爱好”的途径去发展交情，学习发问一些有礼貌而没威胁的问题，这样肯定有助“彼此”关系的建立。当然，我们也不能忘记分享自己的背景、工作、家庭、兴趣、嗜好等，以增进彼此的了解。在谈话时，要自然和双向对话，在求同存异的原则下建立关系，因此不要太快对别人下“判语”。

三、邀请慕道者加入

并非每个小组都适合慕道的朋友，这是基于某一小组的性质或研读的材料，甚至若干组员的性格会形成拦阻。但邀请慕道朋友参加小组是重要的，使小组外展的生命动力得着发挥。要注意，不要用惯常的属灵口头语或教会内的词汇，以免慕道者感到陌生和隔阂；也要留心应用方面的适切性，不要引起神学上的争议，要注意圣经的教导。

四、小组的增殖

1. 新小组的诞生是健康和自然的。当然，一个小组的诞生会有生产之苦，也会带来分离和失落的感伤。但小组的诞生也是庆祝的时候，应该为新小组诞生而感到喜乐和感恩。预备开新小组时，我们应当把“开新小组”的异象和组员分享，并预备和训练助手将来成为组长，以及帮助他明白和接受挑战。此外，必须帮助组员关心教会外失落的人，使他们有传福音的异象。
2. 新小组诞生之前，旧小组内要合宜地进行“分组”的体验，让组长和助手分别跟一些组员有聚会的机会。这可能是在同一小组时间，分两个小组在不同房间进行，让组员渐渐习惯分组。当组长与助手经过协商后，带领若干组员准备去开新组，助手和新组员就可以加入“分组”行列。最后，如果能在开新组或小组诞生的那个晚上，有个庆祝感恩的时间，就更更好了。
3. 当新小组正式诞生后，可以定下庆祝的日子，并为新小组祈祷和举行差遣仪式，求主赐福。在差遣过程中，可以肯定新小组的新领袖及组长的身分，也让组员倾诉他们的感受，包括欢欣及分离的情绪。当然，为了不让组员有疏离感，安排新旧小组重聚日（大概在6个星期后）是必须的。
4. 在新小组诞生期间，可以举行擘饼敬拜，让新旧两组的组员分享近况，同时为新旧两组发展的道路同心仰望主，一同祈祷，求主帮助大家在属灵的素质和人数上都有增长。

第廿二课 转型小组教会的评估

现今小组化教会的模式已渐为人所理解，可惜的是组长的素质参差不齐，所以在推行小组时总会面对颇多困难。在发展或推动小组教会模式时，组长训练起了十分关键的作用。因为没有组长，就没有小组的领袖；没有好的组长，小组也不会有成长。因此，一套完善的组长培训系统是必须的。

一、教会小组化的正面见证

小组化教会模式引起传统教会的注意，基于它能突破传统模式，不单易于掌握整体牧养，也重视生活布道，为传统教会带来新思维。有些传统教会就成功蜕变为小组教会。

二、教会小组化的特点

1. 传统教会把小组当作教会事工的一部份，在各种事工上加上小组事工。但是小组化教会是以小组为教会的基本实质，教会各事工都是由小组去达成。换句话说，小组教会的特色，是以细胞小组为教会最基本的构成单位，正如细胞是身体的基本构成单位一样，发挥了教会基本的见证、牧养、训练和敬拜功能。
2. 小组教会应当以初期教会信徒的“家庭小组”活动内容为根基。所以小组包含了4个要素：
 - a. 对神的崇拜与赞美；
 - b. 从神的领受与造就；
 - c. 对内的交通与分享；
 - d. 对外的服侍与使命。

三、教会小组化的影响

A. 重申“小组动力”的探索

1. 早有学者认为，大部份教会只偏重以节目和活动为中心，缺乏彼此关怀支持，成年人流失率高，年轻人的工作和进修压力重，增加了家庭牧养的困难。
2. 有教牧领袖提出，信徒正处于动荡转变的社会，经济前景不稳，又面对越来越多家庭创伤的问题。如果能推行“信仰小群体”，彼此支持，互相牧养，也是一个可行的牧养模式。
3. 有关小组动力的探索，并非教会或宗教团体的专利，也不是新的观念。历世历代以来，不同的机构与组织都采用小组的原理，来发展并推广很多方面的工作，例：军事界、教育界、工商界、社会福利界、心理学界等。宗教团体的小组只是其中之一。

4. 总括而言，小组的普遍特性是人数较少，关系较深，彼此有共同理想和价值观、忠诚、有责任感，愿意不断改进，并有行为榜样的影响力。

B. 反省教会更新的模式

1. 教会要面对社会急剧的转变和冲击。一般传统教会要应付多元而复杂的人事问题，不一定可以帮助信徒面对这些转变。在教会建立的过程中，基于处境需要而侧重了某些重点，慢慢形成了现今的传统及模式。小组牧养可以说是一个化整为零的模式，让教会把牧养的服侍延伸出去。会友承担主领小组及彼此关怀牧养，短期可鼓励更多信徒参与，长远来说，更是不怕一旦社会及政治环境改变，教会群体会失去生存和发展能力。
2. 小组教会并非灵丹妙药，但给我们最大的启发，是让我们重新检视教会的观念。小组教会只是其中一个可行的模式，成功与否仍有赖弟兄姊妹的投入和参与。如果没有人肯付代价，开放自己，真实委身，再好的模式也不能达到预期效果。
3. 近年教会小组化，的确让不少信徒领袖深切反省，以及带来改变，包括：圣经牧养的基础，对社会、政治转变的应对，甚至是作为教会增长、宣教策略的实践路向，也连带影响了整体的复兴浪潮。因此，小组化是值得信徒及教会继续重视和探索的。

四、教会小组化运动的评估

A. 小组化事工的限制

1. 小组化事工是以人为本的牧养方式，针对在小组动力中所产生的彼此支持及承担使命，因此对以“事工”为中心的教会观提出质疑。因为正确的教会观不是以事工为中心的。小组模式是推动信徒“全人事奉”的其中一个方式，但不一定要教会小组化。只要把信徒分工和配搭得宜，一样能够达到目标。
2. 小组模式并不适用于以长者和中学生为主的教会，况且也非人人喜爱加入小组。小组化事工并不是建立教会的万灵药。特别是在处理人的需要上，不宜把小组制度化、非人性化；否则，可能会带来独断与教会分裂的危险。

B. 小组化事工的配合条件

除了制度与实际需要的问题，小组化事工有一些重要因素必须面对，才容易配合推行：

1. 非小组化教会要转型，必定会受本身传统的影响，所以必须有较长时间的计划和教导。否则，推行过快，会众不易承受与接受。
2. 小组化事工要动员的人力较多，推行前必须先估

量人手与训练安排，否则张力太大，不易延续。

3. 虽然小组化教会开始有自己的工具书籍和课程，可是一般华人教会，鲜有小组牧养课程提供，所以会增加推行上的难度与分歧。
4. 小组化教会比较适宜在开拓中的教会推行，因为所面对的各种障碍或传统影响相对较少。

C. 组长的栽培

小组化教会的成功，除了教会的主要领袖必须全心接纳和推动（这是主要因素）外，另一个因素，就是组长的栽培。组长必须具备以下条件：

1. 组长的生命——教会推行小组事工，需要大量组长，但是优秀的组长要经过长久的栽培。如果匆匆地栽培和训练大量组长，然后推上“前线”使用，会造成可怕的后果。许多组长自己的生命没有好好成长（与信主年资无关），对基本信仰都弄不清楚，圣经和神学方面的根基也肤浅。结果是组员得不到牧养而流失，而组长本身也承受不起带领小组的压力。
2. 组长的领导力——即使接受了组长训练，但不是每个人都有领导的能力和恩赐。
3. 组长的牧养装备——活在现代社会的人是很复杂的，会随着社会和环境的压力而“变化多端”。有经验的牧师纵使接受了多年牧养信徒的训练，也认为不足以应付今天信徒的需要，何况只接受了“短期”牧养课程的组长。
4. 组长的委身——委身是一生的，也需要慢慢学习和增加。小组组长不是全时间事奉的牧者，而是带职的，平时要上班工作，为自己的事业拼搏，又要照顾家庭。这些限制都会影响着小组事工的效果与发展。
5. 组长也需要牧养——许多小组教会因为人数增长，事工或聚会繁多，组长往往被视为独立的信徒，忽略了他们其实也需要牧养。有时候，组长遇到问题，投诉无门，最后是默默地离开事奉。

第廿三课

转型小组教会的挑战（一）

传统教会一向只有大型的团契聚会，如果要转型为家庭小组，首先要做好转型的预备。可以尝试慢慢转型，例：先转型为每月一次大型聚会、3次小组聚会。在转型过程中难免会有不适应的情况，也会有不少挑战，如何面对？

一、持续不断地宣传与分享

A. 家庭小组的定义

1. 家庭小组就是3-12人，为了同一目标不断发掘基督丰盛的生命，并且成熟长进；或是
2. “同一区域的人”以耶稣基督为中心而聚集。每周有段固定的时间，人数先减至20人左右，一起敬拜神、朝见神，藉彼此激励、扶持与造就，共同寻得事奉的异象。

B. 聚会性质、内容改变

教会过去安排聚会内容，多以讲员号召与主题活动为导向，而且多以教会原有之弟兄姊妹为主，守在教堂或聚会点等人来。但转型小组之后，就要透过组员彼此真实的关怀，把基督里丰盛的生命，藉着神的话语，充分应用在日常生活中，并藉组员在所住的地方和工作场所，与人分享福音。由于肢体之间的互动，组织成重重爱网，使原来内向的团契，一变而成为外向的小组，被动的变成主动。由原来少数人服侍多数人，变成人人参与，人人动员，人人奉！

C. 聚会、活动对象不同

过去团契忙着安排讲员及聚会、活动，以“事工”为主，现在改为以“信徒”为主要对象。小组化教会改变了过去以事工为导向的教会结构，而改以会众为导向。然而，不论什么样的改换，如果教会只是把敬拜、灵恩、小组化，当作一种促进教会增长的“手段”，就容易失去教会的使命。教会的建造应回归大使命的真实本质。

D. 省思教会与小组的关系

我们应不断省思教会怎样看待小组。要避免发展过于独立自主，凡事以小组本位思考，进而使教会及小组弟兄姊妹聚焦在“我”的小组、“我”的教会。如果小组教会过度本位化，就会渐渐失去“圣而公之教会”的精神。即使是分成各小组，信徒仍然同为基督的身体。

二、带领小组的挫折、挑战与成长

A. 学习生命成长

在小组模式下，同工常面对的问题，不是事奉技能的学习，而是个人生命的成长。小组提供了事奉的机会，也提供了一个支持关顾的系统，两者所构成的环境，使事奉的人可以在得到较佳关顾的情况下，在事奉中认识自己生命的真实情形。当基督徒认识自我的软弱与不足时，伴随而来的就是对神的寻求和倚靠。

B. 一些组长服侍的回应

1. “在牧养小组的过程中，看见组员生命中的悖逆、不顺服等问题，我的心就会很难过，也会想到自己也做过类似的事。于是，我就为着自己的悖逆、不顺服与不饶恕的部份，在神面前悔改，愿意为神而改变……”
 2. “透过组长的服侍，发现自己的骄傲与自大。开始时总是凭着血气服侍，也很容易引起争竞比较的心。但是透过服侍，让我更深明白：我没有办法靠着自己的力量去改变人，更没有办法去改变小组的光景。神让我学习谦卑的态度，更多倚靠他……”
 3. “担任小组长最大的收获，莫过于学习更多倚靠神，也才真的体会什么叫‘在做中学，在学中做’。每当要鼓励小羊委身服侍的时候，常常会发现自己不够专注，不够爱人。在服侍中常看到自己的软弱，因而使我更多寻求神。”
 4. “要治死老我，说时容易做时难。在实际带领小组的过程中，老我便常常浮现。每当碰到组员的问题，要向组员发出要求时，首先要面对的，却是自己的生命问题……觉得神一直在环境中塑造我，藉着人、事、物带领我不断地学习成长。虽然自己的生命、性格的软弱层出不穷，但感谢主，藉着倚靠神的帮助，能够不断更新和调整自己。”
- 对基督徒来说，“不再是我，乃是基督”的信念，实在是面对挫折、挑战时的力量和帮助。这些小组组长在实际的事奉中，体会基督十字架的意义，认识到自己的不能，进而寻求倚靠神。

第廿四课 转型小组教会的挑战（二）

（续）

三、带领心志上的挑战

A. 清晰专注的目标带动果效

小组的设定目标，帮助组长能有更清楚的小组牧养和带领。

1. 如果小组的目标是“小组倍增”，在实际带领时常常会不知如何去做，结果无法使小组倍增。特别是遇到挫折和困境的时候，连如何具体祷告都不会，却只一心想着小组的目标人数，向神祈求，然后努力做一些觉得好像可以增加小组人数的事。这是事工导向的盲区。
2. 健康的小组方式，给组长更清楚和专注的目标，那就是“培育领袖”。培育的对象，是小组中的每一个人。这目标让组长清楚知道如何祷告，就是要为组员能够胜过老我、愿意委身跟随耶稣及小组的异象而祷告。同时，组长也知道要为自己祷告，让自己能够成为榜样、在小事上也忠心，并且成为与主同行的人。组长的首要关注，是帮助组员有健康的灵命。

B. 组员服侍，组长支持

目标导向的小组模式，主要是以组长的带领为主，小组同工去支持组长的服侍；要等到组长觉得时机成熟后，才会慢慢地让一些较熟练的小组同工，去操练某些服侍。但是，健康的小组却是以组员的服侍为主，组长去支持他们的服侍，帮助他们去负责策划、带领外展及开拓小组。即使这些服侍的结果可能看似失败，但是在培育学习的角度来看，都是成功的过程。

C. 人人服侍

健康的小组可以说有“人尽其才”的功用，让所有组员都有机会发挥所长，一同传福音及领人归主。组员也可以得到装备，不仅是在事奉上的训练，也促使组员在灵命上更加成长和更有所经历。

D. 小组成长明显

每个组员都有服侍的机会。不断地鼓励组员在做中学习的结果，是组长的负担比以前轻；并且在组员不断向外服侍与开拓的过程中，他们对于传福音的异象更为认同，小组的增长比以前更快。

四、总结

小组教会面对最大的挑战，是人与时间的安排：

1. 小组教会中比较容易出现一些边缘的组员，对小组没有参与感，觉得让老练的同工去做就是了。但是，小组中的每个组员，都必须接受挑战，成为属灵的“父老”，使每个组员在边学边做当中，属灵生命得着更新。两者必须取得平衡。
2. 小组教会模式减轻了服侍的压力，但也相对地增加了时间的压力。小组组长每周至少要参加两次小组聚会——照顾组员与被照顾。这会造成时间的压力。对于有家室的上班族来说，可能会让他们逃避而不愿成为领袖。

参考书目

1. 吴玉兰。《教会小组动力》。香港：证主，1990。
2. 李乐夫。《小组教会组长手册》（修订版）。香港：高接触，1995。
3. 李乐夫、王利民。《细胞小组教会组长手册》。香港：高接触，1994。
4. 李乐夫著。张丽娟译。《新移民手册》。香港：高接触，1994。
5. 罗祖澄。《小组手册》。香港：卓越，1994。
6. 赵镛基著。曾秀敏译。《成功的家庭小组》。台北：台湾教会增长促进会，1991。
7. 梁廷益。《细胞小组教会组长指南（上）——理论篇》。香港：证主，1998。
8. 何老师编。《小组教会学讲义》。亚洲宣教神学院，2002。
9. 板桥福音堂编。《教会更新转型手册》。台北：板桥福音堂，1997。
10. 刘国忠。〈小组教会新模式〉。中华福音神学院教牧博士论文，2003。