



小组 事工指南

目 录

前 言	1
第一章 小组概论	3
一、为什么要有小组?	3
二、什么是小组?	8
三、小组的基本元素	10
四、小组的价值	11
五、小组的类型	12
六、小组聚会的内容	14
七、小组公约	16
本章讨论问题	18
第二章 做一个胜任的小组长	21
一、小组长的胜任标准	21
二、小组长的职责与要求	22
三、小组长如何做好的领袖?	23
四、如何选取小组学习材料	25
五、带领小组的几个提示	26
六、建立新小组及分组注意事项	30
七、带领小组需警醒和明辩的问题	34
本章讨论问题	37
第三章 如何带领小组查经?	39
一、查经的目的与重要性	39
二、如何选择和使用查经内容	40

三、认识基本的解经原则	41
四、常见的小组查经方法之一：归纳法查经	43
五、查经中如何成为一个好的引导者而不是教师？	46
本章讨论问题	50
第四章 小组中常见问题与处理建议	53
一、如何处理小组中常见的问题	53
二、如何解决小组中发生的冲突	65
三、如何在基督里恢复关系	68
本章讨论问题	76
第五章 教会如何管理好小组	77
一、小组事工异象与传递	77
二、小组长的栽培	80
三、如何评估教会的小组	81
四、接受风险	82
本章讨论问题	83
第六章 如何带领事工型小组	85
一、事工型小组的类型	85
二、事工型小组的优点	86
三、事工型小组的成功关键因素	87
四、成功的事工型小组如何运作	88
本章讨论问题	90
第七章 小组倍增，代代相传	91
一、门徒倍增门徒的策略模式	91
二、代代相传	92
本章讨论问题	99

附录:	101
一、小组的第一次聚会做什么	101
二、小组聚会中儿童照管的指引与基本规则	102
三、如何表达关切和感激	103
四、带领小组读书讨论	104
五、如何成为有使命的小组	105
六、彼此之间——基督徒关系指引	106
七、小组的生命历程	107

前 言

今天很多的中国教会都存在信徒多、牧者少的局面，很多教会只能采取粗放型的牧养模式，常常一个牧者要面对几十、甚至上百人，以至于信徒不能得到真正深入、持续的牧养。有时候，牧者甚至连很多信徒的名字都叫不上来，更不用说了解他们的生活、灵修、工作情况，以至于他们不能及时发现信徒的信仰危机。这也是导致教会不增长或增长缓慢的一个关键因素。因此，如何深入地满足教会里信徒的牧养需要，是摆在教会面前一个亟需解决的问题。

在这样的背景下，越来越多的教会开始设立小组来进行深入的牧养。而设立了小组后，小组长胜任与否，就成了小组是否可以健康发展的关键。因此，选什么样的人当小组长、如何培养小组长以及在哪些方面进行培养等等，也是教会小组事工成功与否的一个关键因素。正是基于这样的需要，我们特组织编写这本“小组事工指南”。

本“小组事工指南”的编写者多年来一直致力于为中国教会小组事工进行人才培训和指导，在与不同背景、不同规模的各地教会接触中，她看到了当下教会的需要及小组长装备资源的稀缺，故此，在符合圣经原则的前提下，融合东、西方小组教会模式的实践经验，整理编写了本指南，从小组模式的圣经基础、小组长的职责与要求、小组长带领小组的必备技能、带领小组过程中所遇到的问题及教会如何管理好小组事工等话题上进行比较详尽的解析与指导，旨在帮助小组长更容易上手并且应对小组事工中遇到的问题。本指南的应用性极强，不仅可用于教会装备小组长，也可作为解决小组问题的一个参考工具资料。

盼望你可以细心阅读、认真思考，并有所领受，帮助你牧养好你们教会的小组。也盼着本指南能解决每位读者的需要，满足天父的心意，归荣耀给他！

“小组事工指南”编写团队

2019年9月

第一章

小组概论

一、为什么要有小组？

为什么越来越多的教会将小组作为培养信徒、使其成长的最有效和最重要的方式之一呢？为什么教会要有小组，圣经中可以找到相关依据吗？

理由 1. 你是为了关系而被造的

圣经教导说，掌管天地万物的、独一的真神的本质存在于三个位格中：圣父、圣子、圣灵。他们彼此之间有着完美的关系。我们在《创世记》1 章 26 节前半节中读到神说：“我们要照着我们的形像，按着我们的样式造人。”，人是照着神的形像被创造，他也使你在关系中存在。

首先，他创造了你与他自己的关系。

当亚当和夏娃被造时，他们与神有着完美的关系。没有与神分离，神“以荣耀和尊贵”加冕了他们。

《诗篇》8 章 5 节：“你叫他比天使微小一点，并赐他荣耀尊贵为冠冕。”

神希望亚当和夏娃享受与他之间完美的关系。为了保持这种完美的关系和神所赐予的尊荣，他给了一条保护他们的规则。

《创世记》2 章 16 至 17 节：“耶和华神吩咐他说，园中各样树上的果子，你可以随意吃，只是分别善恶树上的果子你不可吃，因为你吃的日子必定死。”

但是，亚当和夏娃以自我为中心并无视神的诫命，决定吃神的禁果以变得“像神”，并变得“聪明”。

《创世记》3 章 4 至 6 节：“蛇对女人说，你们不一定死，因为神知道，你们吃的日子眼睛就明亮了，你们便如神能知道善恶。于是女人见那棵树的果子好作食物，也悦人的眼目，且是可喜爱的，能使人有智慧，就摘下果子来吃了。又给他丈夫，他丈夫也吃了。”

圣经称这种为了满足我们自私的欲望而亏缺神荣耀的行为是罪。我们所有人——你和我——在我们生命的某些方面都是自私的。我们所有人都亏缺了“神的荣耀”。我们所有人都犯了罪！

《罗马书》3章23节：“因为世人都犯了罪，亏缺了神的荣耀。”

因着亚当和夏娃的罪，他们与神的关系也被破坏了。由于他们与神关系的破裂，他们也经历属灵上的死亡及与神的分离。

《创世记》3章23节：“耶和华神便打发他出伊甸园去，耕种他所自出之土。”

同样地，因着我们的自私，我们与神的关系也被破坏了。

《以赛亚书》59章2节：“但你们的罪孽使你们与神隔绝，你们的罪恶使他掩面不听你们。”

从那时起，人类就开始寻找各种方法来恢复我们所渴望的尊荣，并恢复与神失去的关系。我们努力通过我们的金钱、道德、哲学或教育成为尊贵的人。我们创造宗教体系，寻求荣耀神，并努力恢复我们与他的关系。然而，所有这些方法都不足以让我们感到满足，因为唯一能够恢复我们尊荣的就是那位起初赋予我们尊荣的神。他是如此地爱我们，以至于他主动伸手做了那件事——为恢复我们与他的关系开了道路。

《罗马书》5章8节：“惟有基督在我们还作罪人的时候为我们死，神的爱就在此向我们显明了。”

只有通过基督完美的生命和牺牲的死，我们才能恢复尊荣和与神的关系。与神的关系是个人的和真实的，就像亚当和夏娃在犯罪之前，在伊甸园中与神自由交谈时一样的亲密和真实。但是，为了让我们经历这种荣耀且恢复了的关系，我们每个人都必须做出个人性的选择——转离我们的自私，使我们的生活方式和神的意念相符合，并接受通过基督与神恢复关系的白白的救恩。

《罗马书》6章23节：“因为罪的工价乃是死；惟有神的恩赐，在我们的主基督耶稣里，乃是永生。”

《约翰福音》5章24节：“我实实在在的告诉你们：那听我话、又信差我来者的，就有永生，不至于定罪，是已经出死入生了。”

《彼得前书》2章6至7节：“因为经上说：‘看那，我把所拣选、所宝贵的房角石安放在锡安，信靠他的人必不至于羞愧。’所以，他在你们信的人就为宝贵，在那不信的人有话说：‘匠人所弃的石头，已作了房角的头块石头。’”

《约翰福音》1章12节：“凡接待他的，就是信他名的人，他就赐他们权柄，作神的儿女。”

神创造你是为了与他建立关系！是为了迎接你加入神荣耀的大家庭！

其次，神创造了你与他人的关系。

《创世记》2章18节：“耶和华神说：‘那人独居不好，我要为他造一个配偶帮助他。’”

这节经文是在亚当因违背神而犯罪之前写的。那时，亚当与神保持着完美的关系，人与

神之间没有隔离。但即使在与神的这种完美关系中，“那人独居”并“不好”。好像少了些什么——即少了亚当能与之有关系的另一个人。

只有在神创造了夏娃之后，亚当所有关系的需求才得到满足，即与神的完美关系，以及与另一个人的完美关系。

一旦亚当和夏娃犯了罪，他们与神的完美关系不仅被破坏了，亚当和夏娃之间的完美关系也被破坏了。

从那个可怕的日子开始，你和我不仅渴望与神恢复关系，而且还渴望与其他人建立和保持关系。这就是为什么我们都渴望有紧密的个人关系，以及为什么当这些关系出问题时会如此痛苦。从一开始我们被造就有与他人建立关系的需求。神创造你也是为了与他人建立关系。

因为神创造了你与他自己及与他人的关系，所以小组模式就可以成为教会的有效牧养方式。

事实是，无论你的教会有 100 个人还是 1000 个人，你都无法了解教会中的每个人。但是，你可以了解并关心你小组中的人，满足你们彼此的关系需求，并让你们感受到与教会的联系。小组可以满足教会信徒之间自然的联系和对关系的渴望，这种渴望是仅靠星期天早上的敬拜聚会所不能满足的。

理由 2. 耶稣使用了小组模式

耶稣在世上三年半的侍奉中，他花时间医治和向大批的人群讲过道，但他也选择了 12 个门徒，与他常在一起。无论走到哪里，他们都会和他一起睡觉、吃饭和旅行。三年多来，他花时间和精力在这个小组里，不仅向他们深入解释他的教导和比喻，还与他们分享他的生命。

《马可福音》4 章 34 节：“若不用比喻，就不对他们讲；没有人的时候，就把一切的道讲给门徒听。”

理由 3. 初期教会使用了小组模式

《使徒行传》2 章 44 至 47 节：“信的人都在一处，凡物公用，并且卖了田产、家业，照各人所需用的分给各人。他们天天同心合意恒切的在殿里，且在家中擘饼，存着欢喜诚实的心用饭，赞美神，得众民的喜爱。主将得救的人，天天加给他们。”

随着新约教会的诞生，新信徒们兴奋不已。他们高兴地与他人分享了自己的所有。请注意，他们也在圣殿相见和共同敬拜。这与我们现在的主日崇拜相似，我们作为一个群体在教会聚集，敬拜我们的神。但是，在这样大的教会里，3000 名新信徒不可能彼此了解或感觉到彼此之间的联系。

《使徒行传》告诉我们，他们也在家里聚会。但是没有哪个家庭能容纳 3000 名新信徒。因此，他们必须在彼此的家中以小组形式相聚。这使得信徒们可以在家中互相接待，彼此尊重，并让他们有机会更好地了解他人，满足他们在关系上的需求。

理由 4. 小组帮助小组成员将理性知识转变成感性经验

很明显，小组是满足我们在教会关系需求上的最佳方式。那么为什么耶稣会使用这个模式呢？因为作为我们的创造者，他知道我们应该如何最好地学习。有段格言这么说：

给我讲，我会忘

给我看，我会记住

让我参与，我才会明白

让我们看看我们可以从这段话中学到哪些属灵功课。

1. 给我讲，我会忘——法利赛人

耶稣时代的法利赛人非常了解摩西律法并严格遵守。但耶稣在《马太福音》23 章 25 至 28 节中说：“你们这假冒为善的文士和法利赛人有祸了！因为你们洗净杯盘的外面，里面却盛满了勒索和放荡。你这瞎眼的法利赛人，先洗净杯盘的里面，好叫外面也干净了。你们这假冒为善的文士和法利赛人有祸了！因为你们好像粉饰的坟墓，外面好看，里面却装满了死人的骨头，和一切的污秽。你们也是如此，在人前、外面显出公义来，里面却装满了假善和不法的事。”

换句话说，耶稣指出他们虽有知识但没有改变他们的心。他们可能已经听过如何过讨神喜悦的生活，甚至试图遵循这些法则，但他们从来没有深入真正理解律法的意义并改变自己的内心。

知识本身永远不会导致生命上的改变。信仰的真理不能简单地在真空中学习。它必须亲身经历过才能改变我们的内心和生命。

这就是为什么我们可以在主日听了一篇很好的讲道，但是一旦走出教会，就会立即忘记我们所听到的。我们的生命并没有改变。

2. 给我看，我会记住——众人

当耶稣医病能力的消息一传开，人们开始跟随他。

《约翰福音》6 章 2 节：“有许多人因为看见他在病人身上所行的神迹，就跟随他。”

这里描述了大群的人如何跟随耶稣到加利利海的另一边，并在那里看到了另一个神迹。耶稣用五个饼和两条鱼喂饱了他们 5000 人。哇，这群人真的很兴奋。

第二天他们紧跟着耶稣过了加利利海到迦百农，并且想要看到另一个神迹他们才相信耶稣（对比 6 章 30、31 节）。当耶稣进一步说明了他的真实身份时，他们就开始不那么兴奋了。

《约翰福音》6章60节：“他的门徒中有好些人听见了，就说：‘这话甚难，谁能听呢。’”

在他们更多地了解了跟随耶稣所需要做出的牺牲，而不是得到他们想要的东西之后，他们终于忍不住了。

《约翰福音》6章66节：“从此，他门徒中多有退去的，不再和他同行。”

人们听到耶稣的教导，甚至看到神迹。虽然最初使得他们跟随他，但仍然不足以让他们转变。尽管他们已经听过并且看到过，但他们并不了解耶稣是谁。属灵的真理并没有从他们的头脑转移到他们的内心。

3. 让我参与，我才会明白——门徒

众人离开后，耶稣转向他的12个门徒，问他们想做什么。

《约翰福音》6章67至69节：“耶稣就对那十二个门徒说：‘你们也要去吗？’西门彼得回答说：‘主啊，你有永生之道，我们还归从谁呢。我们已经信了，又知道你是神的圣者。’”

彼得说，他们已经“知道”耶稣到底是谁了。他们明白耶稣是“神的圣者”。众人和门徒之间有什么区别，会让彼得给出这样一个自信的回答呢？答案是这12个人在小组中与耶稣有不断的互动。

他们参与了耶稣生命的各个方面，并体验了耶稣如何将他的教导付诸行动。很多时候，他们能够就耶稣所使用过的比喻向他提出更深层次的问题（参见可7：14-23；太13），或者耶稣会单独给他们一些教导（参见约13；太16：21；可9，10：32-45）。

《马可福音》4章34节：“若不用比喻，就不对他们讲；没有人的时候，就把一切的道讲给门徒听。”

通过与耶稣互动的过程，他们已经知道了耶稣是谁。但与耶稣的互动并不是改变他们生命的唯一的动因。

《箴言》27章17节：“铁磨铁，磨出刃来，朋友相感，也是如此。”

用铁来磨铁，必须有相互摩擦。在这种摩擦过程中，有时会火花飞溅。但正是这种摩擦使铁变得尖锐而有用处。

门徒之间也发生了同样的摩擦。在《马可福音》9章中，我们听到门徒彼此争论他们中谁为大，在《马可福音》10章中，我们看到其他门徒对雅各和约翰非常不满，因为他们要求在天国里坐在耶稣的左边和右边。在这样的摩擦中，耶稣能够教导门徒宝贵的功课，这些功课对他们在复活后建立教会是有用的。

我们的生命也是如此。例如，当我们身边没有人时，我们可以很容易地保持耐心。但是当不得面对一个让我们觉得讨厌的人时，保持耐心就变得困难得多。《箴言》27章17

节告诉我们，我们需要让自己置身于摩擦中，就像刚才例子中所说的要面对那个讨厌的人。在这个过程中，神可以教导我们忍耐。神要使我们成长为成熟的基督徒，就必须经历人际关系的摩擦。

事实上，灵命的成熟并不在于我们拥有多少知识，而在于我们实际遵行了多少。知识并不能改变生命，只有将我们所知道的付诸实践才会改变生命！

小组为这种“摩擦”提供了一个安全的环境，使我们能够顺从耶稣的教导。它提供了有意义的关系和可以信任的环境，从而使我们的生命真正得到改变。

记住：通过与耶稣和彼此间不断的互动，门徒们“参与”了学习的过程。这两种互动使他们不仅用头脑，而且用心去“理解”耶稣的教导。

同样道理，通过经常地与神的相遇，以及在一个小组环境中与其他主内的信徒的相遇，属灵真理也会进到我们的心中改变我们。

二、什么是小组？

所有小组的根基应该是圣经。只有通过神话语的喂养并使其改变我们的思维和行为方式，我们的灵命才能成长。神创造了我们与他的关系，学习神的话语可以帮助我们专注于这个至关重要的关系。

神同时也创造了我们与他人的关系。因此，小组不仅仅只是查经而已。

典型的查经是知识的交流。带查经的人会教导其他人圣经的知识。然而，我们发现知识本身并不能改变生命。

只有通过参与小组聚会，我们才能有更好的得着。即通过问答、小组讨论，听听其他人的观点，分享我们自己的观点以及通过群体中的自然“摩擦”等。换句话说，当我们在小组中形成的关系里实践我们所学到的圣经真理时，我们才能学得更好，并更好地使真理活化在我们的生命中。

那什么是小组呢？

1. 小组的概念

小组是教会里的一小群基督徒，在特定的时间内，有目的地面对面聚会，并且委身参与地方教会的活动。他们：

- 通过聆听神的话语和侍奉神来活得更像基督；
- 彼此建立有意义的关系；
- 吸引非信徒，传扬福音。

2. 谁可以参加小组？

谁可以参加某个小组显然取决于该小组的目标人群。例如，一群有小孩儿的妈妈们可能不希望有中年商人加入。

但除了这些显而易见的区别之外，任何人都应该可以加入一个小组，甚至是慕道友。我们称之为“空椅子”原则。

空椅子：在小组中聚会时，我们会放一把空椅子。这把空椅子使我们想起所有在教会中寻求有意义关系的人。因为我们知道神关心、寻找并想要触摸到我们每一个人。所以空椅子不仅帮助我们将注意力集中在我们小组中的人，而且还要有意识地邀请和欢迎新组员。

3. 小组合理的人数是多少？

理想的小组规模可能是在 6 至 12 个成员之间。这样的小组足够大又可以有良好的沟通，让任何人都不会被孤立或被忽略，并且也小到足以让人接受。要确保小组中的每个人都有机会在讨论中发言并感觉与其他组员相联结。

比 6 至 12 人更大或更小的小组仍然可以非常成功，所以这些数字只是一个参考而已。但组员若超过 16 人，就需要考虑以下两种运作方法：

- 在讨论时将小组分成 2 或 3 个较小的小组。每个小组都应该有一个带领讨论的同工。
- 正式分为两组。按对组员最合适的方式分组，例如按人们居住的地方，或者小组成员下一步要学习的内容等。新组的大小不必非要人数相等。例如，3 或 4 个小组成员，即可以创建一个新小组，并以寻找新成员以增加小组规模为他们的目标。

4. 小组组员一般有哪些角色？

组长：组长要为小组提供远景规划、领导力和组织架构。但不应将此角色与教导的角色相混淆。做教导的只是将知识传授给学生。但是一个优秀的小组长会在他的小组中激发讨论，使所有小组组员都可以参与。因此，一个优秀的小组负责人知道如何提出好的问题以便讨论，并让所有小组组员都参与其中。

副组长：如果组长有事缺席，副组长将协助或做组长。这个人应愿意学习领导技能，并且可能在未来带领他自己的团队。

开放家庭：如果小组喜欢在家中聚会，小组组员可以为此目的自愿开放家庭。或者小组组员可以决定每月在不同家庭之间轮换聚会。

后勤，协调活动 / 饭食：这些角色可以帮助和分担小组负责人的工作量。后勤可以计划上面提到的双月特别活动或社区服务项目等。后勤可以确保小组中的某个人为聚会准备些零食或饮料。当然这些食物并不是必需的。

5. 小组在何时何地见面？

小组可以在方便小组成员的任何地方见面。例如教会、某人的家、公园、餐馆或咖啡店。小组可以在约定的时间聚会。一群需要照顾晚辈的祖母们可能会发现最好在早上见面，而一群年轻的职业人士可能想在周五晚上见面。由于教会每个人的日程安排都不同，所以教会的小组最好在一周的不同时间聚会，这样每个人都有机会找到一个适合的小组。

三、小组的基本元素^①

《使徒行传》2章42至47节描述了初期教会生活，从中让我们看见一个充满活力的基督徒小组内所具有的几个基本元素。

A. 敬拜与赞美 (2:42)——透过敬拜，认定神在我们当中。

以神为中心，敬拜神，赞美神，称颂神。其中的内容可以包括祷告、赞美和朗读，可选择诗篇中有关颂扬神、赞美神和感谢神的篇章，也可以朗诵赞美诗中的歌词，来敬拜神。

B. 神话语的建造 (2:42)——读神的话语，且要遵守圣经所教导的。

以神的话为中心，从神的话中得着造就就是小组的基本要素与内容。其中可以包括归纳式查经、背诵金句、播放视音频讲道、讨论并分享神的话语，及其他的查经方法。在小组的形式中，这个部分通常是强调组员的参与，一起学习，一起发掘，共同从神那里有所领受。教会小组应当以神的话为最重要的部分，所以它在小组聚会中所占的时间也最长。

C. 群体关顾 (2:44-45)——强调的是真心的相交而非公式化的相交。

以信徒之间的分享为中心；在团契生活中得以彼此在爱中连结，彼此建造，合而为一，共同在主里成长。其中的内容包括作见证、分享、彼此代祷、彼此鼓励和一起用餐或吃茶点；在适当的时候，还可以一起参加一些特别聚会或营会，以培养小组的团体精神；良好的交通与分享确实能增强小组的向心力。

D. 使命 (2:47)——以行动响应基督的爱。

以小组之外的服侍及传福音为中心；主要的目的是让每一位基督徒在服侍上操练自己，鼓励人，帮助人认识神。其中的内容可以包括为未信主的朋友代祷、为各地传福音的工作祷告、请人作宣教或传福音的分享、一起去分发福音单张、一起策划传福音作见证行动、带着捐献的救济品给慈善机构、打电话接触一个未信主的朋友等。各组员一起操练为福音齐心努力，服侍众人以遵行基督的使命。

① 本部分内容来自于世界华文圣经学院硕士课程《小组教会学讲义》，有改动。

四、小组的价值^②

一个基督徒单靠每周一次的主日崇拜聚会，即或周间再参加一次人数较多的教会团契聚会，也基本上没有什么机会可以敞开心扉，触及个人和家庭等方面的内心挣扎和需要，以及只有在合适的环境中才会公开的分享。而教会中设有小组，就可以弥补这些方面的缺陷和不足，而且可以加强对神话语的认识和肢体之间的交通，以及自身的装备和传扬福音。具体来说，小组的价值与益处是：

1. 小组可以弥补单向灌输的不足

只靠一些聚会，单向性灌输的听课或听道，根本无法满足现代人内心复杂的需求，许多人需要合适的小组环境，可以打开心门，把个人的需求籍着彼此坦诚的沟通，彼此帮助、安慰和代祷。因此小组可以提供这样的机会，让其组员进行个人信仰历程的探索，与他人一同体验信仰的真实和意义，在生活中一同实践和经历主耶稣所应许的丰盛生命。

2. 小组可以满足人对归属感的需要

每个人都需要有归属感，尤其是人际关系疏离冷淡的现代社会，人们更渴求有归属感。教会小组就成为一个有属灵温暖和爱的大家庭，可以很好地满足组员对关系和归属感的需要。

3. 小组是有效装备属灵知识及生命成长的基地

例行的主日讲道和成人主日学并不能满足每个人的需要。而教会小组可以根据小组内有些组员的实际需要，有系统地查考圣经。而且组员自己有机会在小组里参与发掘和分享圣经真理，使信徒在圣经和基要真理上有比较全面和正确的认识，以致个人灵命在真理磐石上有根有基。同时因着在小组内有许多服侍的机会，小组可以作为追求属灵生命成长的场所，及培养领袖、发掘不同属灵恩赐的服侍基地。

4. 小组可以促进信仰生活化

信徒不能只靠听道，还要有实际生活的操练和见证。在小组的环境中，每一个组员有机会借着彼此分享、关怀和代祷等，而得着更深灵命的栽培，将信仰生活化，解决在实际日常生活中遇到的难题和困惑，使信徒在实际生活中，遵行神的话语，学习爱神爱人，活出基督的生命。

5. 小组环境有助于传扬福音

非常有效的传扬福音的方法是借着关系。小组的关系环境是一个让慕道友比较容易融入的环境。在其中信徒也容易与他们建立关系，关心他们的实际需要。慕道友在这种环境中更易感觉到耶稣的真实，进而容易打开心扉接受福音。传福音使人数倍增也是教会小组的一个

^② 本部分内容节选自张崇耀、胡明智所写的报告——《如何发展健全的教会小组》。

重要功能。

五、小组的类型

有调查显示，人们离开教会的首要原因是因为他们对教会没有归属感，他们不觉得自己属于一个大家庭。而小组恰恰可以满足教会会众与一群信徒成为一家人并相互联系的需要。因此，在教会中提供不同类型的小组非常重要，这样，教会会众就可以找到一个适合他们的小组。以下列举一些不同的小组类型。

1. 共同兴趣爱好小组

这些小组的组员有共同的兴趣。例如：

- A. 爱好：围绕爱好建立的小组，如摄影、绘画、早操、运动、健康饮食、烹饪、手工制作等。
- B. 生活中的阶段：在生活或职业上相似的小组，如有年幼子女的母亲，有青少年的父母，需要照顾孙辈的祖母，企业家，年轻的专业人士等。
- C. 服务：围绕给他人提供服务的小组，如为老年人提供膳食，探访病人，帮助民工人群等。

一个摄影小组听起来好像不太属灵。然而，对于那些可能会对加入查经小组感到害怕的人来说，摄影小组为他们提供了一个建立有意义关系的好地方。

祷告和神的话应该总是这些小组的一部分。例如，在聚会的开始或结束时，为彼此的需要祷告，讨论如何应用主日崇拜的讲道信息，或者一起阅读和讨论灵修材料。

然而，这些小组的焦点仍然可以是享受特别爱好、学习技能或服务他人。像这样的小组就建立了良好的组员关系，并且这种类型小组的正面经历会经常激励组员最终尝试加入一个在灵命上更进深的小组。事实上，“共同兴趣爱好小组”的组长应该鼓励他们的小组组员去这样做。

2. 短期小组

短期小组只有 4 至 12 周。在这些小组中阅读和讨论信仰书籍会有很好的效果。一本符合圣经教导好的信仰书籍一定要确保内容在教义上是正确的。

短期小组学习书籍的主题可以包括：

- A. 婚姻
- B. 家庭
- C. 育儿

- D. 祷告生活
- E. 符合神心意的金钱观
- F. 如何分享信仰（传福音）
- G. 基督教信仰的基础
- H. 圣经概述
- I. 其他你能想到的任何主题

短期小组是另一种将教会中尽可能多的人以有意义的关系相联系起来的好方法。通常人们会因太忙或其它个人原因而不能加入某一个小组。让他们有机会加入一个只有 4 至 12 周的短期小组往往可以减轻这方面的压力。

短期小组还可以使其他各样的信徒相互连结。这些关系可以在小组停止聚会后仍持续很长时间，让人们感觉与教会有关联。短期小组可以让人们不会因小组不适合他们而被困住。如果小组不适合他们，短期小组可以避免有人离开小组时的尴尬。

短期小组另一个的优点是可以识别和培训新的小组领袖。许多信徒感到不称职或觉得自己没有时间来带领小组。然而，让他们有机会短期带领一个小组并给他们提供好的材料，比如在他们的组中学习建造生命的信仰书籍，会让他们有机会尝试这个位置而不会因为他们太忙或者不喜欢这种经历而受限。

3. 长期小组

鼓励教会中建立更多扎根圣经、围绕福音、建造生命的长期小组。在持续聚会的小组中，人们通常会在其中建立很深厚的关系。由于这些小组长期的聚会，因此学习的内容也将随着时间的推移而发生变化。长期小组可以查考圣经中某卷书，也有时可以安排学习信仰方面的书籍。

我们的目标是让教会中的每个人都能体验到一个长期小组的深层关系。但是，教会里的一些人可能还没准备好这样做。因此，重要的是他们可以有选择地通过共同兴趣爱好小组或短期小组而取得相互的连结。共同兴趣爱好组和短期小组可被视为引导人们进入长期小组的过渡。即使不是每个人都这样做，但当他们与神的关系增强了的时候，使尽可能多的人与他人建立有意义的关系的目标也就实现了。

4. 事工型小组

事工型小组为教会会众提供了另一个好机会，使他们可以在教会服侍期间建立起有意义的关系。在教会中常见的事工型小组有接待小组、儿童事工小组、敬拜小组、关怀小组、行政财务小组、布道小组、祷告小组等。相关的详细介绍请参见第六章。

六、小组聚会的内容

前面我们已谈到关于小组的四个基本元素，那这四个元素如何融入到小组聚会中？小组聚会一般都有哪些环节？时间上如何分配？下面提供一些小组聚会的基本的流程供参考。

1. 团契交流（15-25 分钟）

一般在聚会正式开始之前，提供一些小吃、饮料、水果等，组员只是坐下来聊聊天。这有助于小组组员相互了解，形成友谊和建立关系。同时，可以借这个时间等待那些还未到的组员。

2. 破冰活动（5-10 分钟）

通过向每个小组组员询问“破冰”的问题来开始正式的小组时间——这类问题应对于小组中的任何人来说都是有趣的或轻松的。

破冰问题的例子：

- “你叫什么名字？哪里人？”
- “你小时候最喜欢的（或者讨厌的）食物是什么？”
- “如果你被困在电梯里，你会怎么做？”

破冰问题的优点：

- 它使每个人，尤其是新人在小组中感到轻松自在。
- 它将帮助每个人都预备好心参加随后的小组讨论，并帮助每个人更加开放地分享他们的想法和感受。
- 它会让害羞的人有机会回答一个安全的问题并有归属感。

如果你的小组已经存在了一段时间了，你可能不再需要破冰，但是偶尔使用破冰问题可能会很有趣，以便大家更好地相互了解。

当有新人第一次加入你的小组时，请对整个小组使用破冰问题，以便让他们感到自在并有归属感。在破冰之前一定要给出在时间上的说明，否则你可能会花完所有的小组时间来讨论破冰问题。可以说：“每个人大约花 1 分钟回答以下问题”。如果人们花了很长时间来回答问题，你甚至可以通过取出计时器来开个玩笑。

除了问破冰问题之外，也可以借用一些小组破冰游戏，同样可以达到上面说的效果。组长在选择时首先要按着组员之间的关系和认识的深浅程度，及小组当前所处的阶段或所面对的问题，选择适当的破冰游戏，比如有些是增加接触、有些是加深了解、有些是促进沟通或合作等。其次，是要留意游戏所需时间、空间、预备材料、人数多少、组员能力和气氛等。（破冰游戏参考材料，可在网络上搜索“细胞小组破冰游戏”）

3. 赞美敬拜（10-15 分钟）

小组聚会是以神为中心的，每一次的敬拜时间，就是让神的话语及能力彰显的时候。故此必须预备主题（最好是一个，最多不超过两个），让组员在短短的敬拜中，能清楚知道要集中思想神的哪一方面。下面是关于小组聚会的赞美敬拜环节的几点建议：

- 在聚会中选唱的诗歌最多二至三首。
- 避免选用太难、调子太高、太长、太陌生的诗歌。
- 尽量是多数组员熟悉的歌词、旋律、拍子。
- 预先想好要如何唱一首诗歌。如：反复唱全首、反复唱副歌、轮唱、慢唱、默想等。
- 敬拜之先，向组员介绍主题，让他们可以作最好准备，进入敬拜当中。

4. 小组查经、学习与讨论（30-45 分钟）

小组查经的目的，不仅仅是知道神的话语，更重要的是促进组员去行道，最终带领一个人生命改变，真正结出果子。

这一部分时间不是一人教授，而是各组员一起回应圣经的教导，分享自己如何履行、面对的困难、成功的见证、失败的例子、代祷的需求等，从中学习和实践所听到的真理。因此，在查经中提出好的问题是很重要的，它可以促使组员进行高质量的讨论，并可以挑战组员的思维和鼓励生命的改变。每次讨论时，都要思想神的话语。归根结底，是圣灵在信徒身上动工，是神的话语带来转变。

提示：请阅读“第三章 如何带领小组查经”。它讲解了怎样提问才会激发好的讨论，以及如何处理在这些讨论中出现的挑战等方面的内容。

5. 祷告时间（10-30 分钟）

聚会的最后一部分通常有一段时间用于祷告。这可能是一段非常难得的建立信仰和关系的时间。分享代祷可以成为我们彼此关心的最有力的方式之一。请要求组员将代祷事项集中在他们自己的需要上，而不是为他们生命中的其他人祷告。这样做将有助于小组组员相互了解并在更深层次上相互关心。比如：“请祷告让我对孩子更加有耐心”或“为我祷告，让我在公司经营上能荣耀神。”

提示：向小组组员明确说明代祷事项不可以作为传闲话的内容或与人分享有关他人的敏感信息。例如：“为我祷告使我对老板有耐心，因为他与秘书有亲密关系，因此会变得喜怒无常。”

祷告时间的形式可以是：

- 由一个组员为所有代祷事项做祷告。

- 小组组员为自己的左手边的组员、或右手边的组员、或左右手两边的组员需要代祷，最后由一位组员或组长做结束祷告。
- 小组组员为彼此的需要祷告，将小组分成两到三组，分享代祷事项并互相代祷。当分成这样的小组时，请男女生分开。
- 组长做一个短暂的结束祷告，并要求组员在接下来的一个星期为代祷事项祷告。（如果聚会时间过长，已经超时，这是一个很好的选择）
- 最终总要为组员祷告，使在小组讨论时间内的特定主题能够在生活中实践出来。

提示：小组聚会时间不宜太长。即使无法完成所有要讨论的题目，也要按时结束聚会。请记住，你或组员可能明早还要上班。最好是让组员总有疑问，想要知道更多，以便他们期待下次的聚会。建议聚会时间不要超过 1.5 至 2 小时，包括沟通和祷告的时间。

6. 小组特别活动

每隔 6 到 8 周举行一次小组特别活动，这类活动大多数不宜在教会中举行，可以选择在户外的活动如公园、旅行、烧烤、球类活动等；也可以是室内的活动，如餐会、看电影、听音乐会、看展览、表演等；或者可以选择一些服务社区或教会的服务项目。

在特别活动时间内，除了通过有趣的方式相互了解和建立关系之外，可以没有任何其他的议程或目的。

特别活动的好处：

- 这是邀请新人加入小组的最佳时机，使他们可以在轻松的环境中了解小组组员。
- 让小组组员在不同的环境中更好地相互了解。
- 防止小组变得一成不变。
- 一起玩，建立关系能使小组组员更多地相互信任。

提示：关于小组第一次聚会做什么，以及如何解决小组聚会中的儿童照管问题，请参阅附录一、二。

七、小组公约

为了小组的健康发展和组员之间的信任建立，小组需要建立在相互商定的规则和框架之上。以下是一些可能的小组规则示例。在第一次小组聚会时以及有新的组员加入时都要解释这些规则。

1. 稳定出席：将小组聚会列为优先。（当我不能去或迟到时，我会让小组组员知道）

《希伯来书》10 章 25 节：“你们不可停止聚会，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。”

2. 保密：小组中所谈的内容保留在小组中。在小组里只分享自己的问题，不要谈论其他人。在小组以外永远不要闲聊或分享组员所分享的个人挣扎或私事（最重要的是在小组中建立相互的信任）。

《以弗所书》4章29节：“污秽的言语，一句不可出口，只要随事说造就人的好话，叫听见的人得益处。”

3. 尊重他人：

- 不要评判他人。（除非有要求，否则不要随便提供建议或解决方案。在分享自己的意见时，请尊重他人的意见，不要试图纠正他人的观点。总要以对方的利益，站在对方的角度并以爱心回应他人。）

《罗马书》14章12至13节：“这样看来，我们各人必要将自己的事在神面前说明。所以我们不可再彼此论断。宁可定意，谁也不给弟兄放下绊脚跌人之物。”

- 当别人说话时注意聆听，不要插嘴或打断人。
- 当别人说话的时候，不要做出不耐烦的表情，甚至拿出手机来划。
- 不要成为唯一说话的人，要让别人也有机会说话。

《雅各书》1章19节：“我亲爱的弟兄们，这是你们所知道的。但你们各人要快快的听，慢慢的说，慢慢的动怒。”

4. 参与：

- 投入小组的活动。（在小组讨论时回答问题并分享意见，帮助完成小组所需要完成的任务）

《加拉太书》5章13节下半节：“总要用爱心互相服侍。”

- 愿意将在小组中学到的知识付诸实践。

《雅各书》1章22节：“只是你们要行道，不要单单听道，自己欺哄自己。”

5. 敞开自己：通过自己的软弱和诚实树立榜样。

《雅各书》5章16节：“所以你们要彼此认罪，互相代求，使你们可以得医治。”

6. 联络他人：

- 积极邀请并欢迎新人加入小组

《彼得前书》4章8至9节：“最要紧的是彼此切实相爱。因为爱能遮掩许多的罪。你们要互相款待，不发怨言。”

- 作为一个群体服务于社区中的其他人

《希伯来书》10章24节：“又要彼此相顾，激发爱心，勉励行善。”

7. 负责任和诚实：

- 尊重教会的领导并受其管理

《希伯来书》13 章 17 节：“你们要依从那些引导你们的，且要顺服。因他们为你们的灵魂时刻警醒，好像那将来交账的人。你们要使他们交的时候有快乐，不至忧愁。若忧愁就与你们无益了。”

- 通过小组和个人的读经，致力于将圣经作为与小组有关的一切事务的基础。

《提摩太后书》3 章 16 至 17 节：“圣经都是神所默示的，于教训、督责、使人归正，教导人学义都是有益的。叫属神的人得以完全，预备行各样的善事。”

- 相互提醒、劝勉，将神的话应用于生命中。尊重神，活出基督。

《希伯来书》10 章 24 节：“又要彼此相顾，激发爱心，勉励行善。”

本章讨论问题

破冰问题：

你现在或过去读书的时候，有没有一些关于记忆的小窍门或者学习方法？

深入思考的问题：

1. 你能想到生活中的哪些例子来佐证“一个人独居不好”这个事实？
2. 阅读《约翰福音》6 章 26 至 42 节。人们跟随耶稣的动机是什么？他们希望得着什么好处？（注意 30-31、34 节）耶稣说什么东西比必坏的食物更重要？（27 节）在 35 节，耶稣向人们提供了什么来代替必坏的食物？
3. 你觉得为什么耶稣要拣选 12 位使徒，而不是只拣选一位？为什么是 12，而不是 20 或者 30？使徒们跟随耶稣学习的时候彼此生活在一起，你认为这样的经历有什么好处？试着说出几个。
4. 在你看来，小组的哪一个部分可以帮助到组员？
 - a. 灵命成长
 - b. 彼此建立关系
 - c. 吸引非信徒
5. 仔细阅读本章提到的小组公约。如果没有这些规则，一个小组可能会出现哪些负面的

结果？“规则”这个词有时有点负面的暗示。作为一个小组，制定一系列规则可能会带来哪些正面的结果呢？尽可能找出来。

应用问题：(答案没有对错之分,它们只是帮助你梳理自己的想法,以及在学习小组中分享你的个人感受。)

1. 对于参与到一个小组中,你有没有哪些害怕的地方? 带领一个小组呢,你会害怕什么?
2. 如果你任由这些害怕和困难阻碍你加入小组,想想看你会失去哪些好处? 你能想到一些办法来克服这些害怕和困难吗?
3. 仔细阅读本章提到的小组公约,哪些规则对你来说是最重要的? 阅读《以弗所书》4章 29 至 32 节,根据这些经文思考,当我们被别人的流言或者违反小组规则的行为伤害时,哪些态度是我们需要避免的? 相对地,我们应该对违反小组规则、破坏我们彼此信任的小组成员持什么态度?

祷告：祈求神给你所需要的勇气 and 实际解决问题的办法,使你能克服加入或带领一个小组所面对的害怕与困难。

第二章

做一个胜任的小组长

一、小组长的胜任标准

好的小组长应该是：

A. 灵活。

小组长需要能够并且愿意适应小组中的各种情况和特点。他们还需要灵活地适应教会领袖在不同阶段对小组事工的建议和改变。

B. 愿意花时间。

作为小组长需要在时间上委身。小组长不仅需要每周带领小组，而且他们还需要时间为如何带好小组做准备。他们可能需要阅读材料、研究某个主题或在聚会前仔细准备问题。他们也需要参加教会为小组长提供的培训。

C. 谦卑受教。

我们通常认为小组长需要知道很多，但是有一个谦卑受教的小组长比只有圣经知识的小组长要重要得多。知道圣经知识当然是有帮助的，但是只有小组长能够承认自己并非无所不知，并且愿意与小组一起探索和学习，才能在小组中形成和培养起一种探讨和在灵命上成长的氛围。

任何一位灵活的、愿意花时间的、谦卑受教的，并且希望看到自己和他人神的关系更亲近的基督徒都可以成为小组长。圣经也肯定了这一点。

《罗马书》15章14节：“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。”

如果你作为小组长：

- 虚心好学
- 有一颗寻求神的心
- 愿意由圣灵和圣经来引导自己
- 寻求牧师和成熟信徒的劝导和意见

这样圣灵就会用“良善”和“知识”充满你，使你“能彼此劝戒”。

《马太福音》5章5节：“温柔的人有福了，因为他们必承受地土。”

当你谦卑地带领小组时，你还将体验到以下的益处：

1. 在灵命上更多地成长：通过带领他人而在自己的信心上受到挑战时是你最好的学习机会。

2. 逐渐成长为领袖：你可能觉得必须先了解有关做领袖的所有知识，然后才能做好组长，但最有效的学习方式就是实际操练。你将从成功中快速进步。如果你有谦虚的态度和愿意从错误中学习的心态，经历失败也会是一个很好的学习过程。

3. 责任和使命感：当组长能让你感到你的行为和态度不仅影响你自己，而且会影响你所带领的那些人，这会给你一个“动力”，使你在生命中向着基督而活。

二、小组长的职责与要求

小组长是一个重要的领导职分，作为小组长，你对在主里面的弟兄姊妹会有重大影响。在许多方面，你是他们生活中的牧人，你有机会参与到他们的生活，在信仰追求的旅程上和我们一起前进。

（一）小组长的职责

- 牧养好组员，鼓励并挑战组员建立持之以恒的生命更新的习惯
- 带领好每一次的小组聚会
- 制定小组发展的目标与计划
- 统筹安排小组的各项事工及活动
- 提供组员在教会内外服侍的机会，发挥他们的恩赐
- 关怀组员，在小组聚会及活动以外，花时间和组员建立关系
- 参加教会中的小组长培训
- 主动和教会中负责小组事工的牧师保持沟通
- 招募和发展新组员

（二）对小组长的要求

- 清楚地委身耶稣基督作为你个人的救主和生命的主
- 以基督为榜样，追求个人灵命的成长
- 忠心地委身教会
- 顺服教会及其所设立的权柄

- 支持教会异象、使命和小组理念
- 忠实地做十一奉献
- 盼望组员生命成长

三、小组长如何做个好的领袖？

（一）学习如何引导而不是教导

首先要记住，小组不是主日学，不是单向的灌输式教导。教导只是知识的传递，但不一定能带来人们内心的改变。当组员参与在学习过程中，通过问答、小组讨论、听取其他人的观点并分享自己的看法，他们就会有动力去改变。

因此，作为小组长需要培养的最重要的技能是如何提出好的问题。引导小组成功地讨论并鼓励小组中的每个人分享他们的想法，这是激励组员改变生命的关键。此外，你必须知道如何成为一个好听众，以及如何提出跟进的问题，鼓励组员探索自己的想法并深入思考。

这意味着你不必成为学习主题的专家，也不一定要比别人知道的都多才能做组长。只要你有基于圣经的小组学习材料或好的解经书籍，大家就可以一起学习。每个小组组员都将通过自己的体会和经历参与到“学习”的过程里。

小组长或“引导者”只是引导这种互动，以确保小组组员不离开主题并让每个人都有机会参与讨论。

组长需要提供的另一个关键要素是通过允许组员自由地表达想法和意见来营造一个尊重和重视每个组员的氛围。贬低其他组员的想法、意见和感受将会使小组组员不愿去表达他们自己的想法，并会使他们将神的真理置于他们的生命之外。作为小组长，你的角色是确保每个小组组员都感到安全自在，不会被你或其他小组组员轻视或蔑视，以至可以在小组讨论中分享他们的想法并敞开心扉。

提示：有关如何“引导”小组的更多方法，请参阅“第三章 如何带领小组查经”。

（二）规划小组远景

为了成功带领一个小组，有必要确定你所希望引导该小组所迈进的方向和目标。

在回答以下关键问题之前，请花些时间祷告。将你和你的期盼降服在主的脚前，求主向你显明他对小组的旨意。

A. 你小组的对象是谁？

神使我们每个人对某些人群更有热忱和负担。你对什么样的群体有负担？是年轻妈妈

吗？是正在照顾孙子孙女的祖父母？是高中生还是大学生？农民工？年轻夫妻？商人和女企业家？教会里刚刚受洗的人？或者仅仅是对小组学习某个主题感兴趣的人？等等。

明确“我的小组对象是谁”这一问题，可以帮助你确定试着邀请什么样的人来参加小组。

B. 你希望他们的生命经历哪些转变？

你是否希望组员之间能建立密切的关系，以便他们在教会里有归属感？或者你想帮助新受洗的人更多地理解圣经的基本知识？你想要已婚夫妇学习如何建立健康的婚姻关系吗？想解决他们婚姻中的冲突，以圣经的方式抚养孩子吗？你想帮助年轻学生知道神看重他们，在他们的生命中有目的并爱他们吗？等等。

回答“我希望他们的生命经历哪些转变？”这一问题，会帮助小组明确远景和目标。

C. 你想要学习哪些内容？

一旦你确定了组员的组成以及希望他们的生命经历哪些转变，你就可以决定使用哪种材料来帮助你实现这一目标。你会用关于基督徒婚姻的书，还是一本关于教养孩子的书？你会讨论周日的讲道，以便将它应用到日常生活中，还是你会用圣经学习指南来帮助你查经？

回答“我想要学习哪些内容？”这个问题，以帮助决定在小组中使用哪些学习指南、书籍或其他材料。

D. 你的目标是在一段时间后结束这个小组还是使它增长？

换句话说，什么类型的小组最适合你的目的：特殊兴趣小组、短期小组或长期小组？

回答“我想一段时间后结束这个小组还是使它增长？”这个问题，以帮助你定义想要开始的小组类型。

写下以上每个问题的答案，并依此拟定小组的远景计划，以便你及加入你小组的人清楚地了解小组的目标。

（三）以热忱带领小组

为了让小组组员喜欢加入你的小组，请务必以热心来带领小组。每个人都希望参加有意思的活动，并自然地和有热忱和有目的的小组所吸引。

然而，每周为小组做准备、来自生活中的担忧和压力，以及小组内可能发生的冲突，会很容易让你逐渐失去做小组长的热情。你可能会忘记当初为什么要做小组长。

以下是好的小组长的八个习惯，希望借此可以帮助你重新焕发自己做小组长的热情。^①

1. 期盼（热忱）。期盼带领一个健康且不断发展的小组。常常重温你最初的小组计划。提醒自己，为什么你一开始建立了这个小组。设想一下你的组员之间形成的关系如何能够使

^① 主要观点改编自 Dave Earley 的“好的小组长的八个习惯”，2001年，Touch Outreach Ministries

小组组员更加亲近主并促使彼此成长。

2. 每天为组员祷告。通过你的祷告，圣灵将在你小组组员的生命中做工。当你为他们祷告时，神会激励你对你的组员有更深切的爱和关怀。

3. 邀请新朋友参加你的小组。小组的成长可以激励到组员，避免让小组感觉无聊和单调。如果你和组员不断邀请教会中还没有团契的人，那么你的小组就可以成长。想象一下，能使他们体验到小组中的和谐关系是多么的美好。

4. 定期联系组员。每个人都渴望有人重视并关心他们。小组聚会以外时间联络组员就更突显了这一点。它还可以帮助你以个人的形式和非正式的方式了解你的组员。

5. 准备小组会议。有好的准备才可能有好的讨论。好的准备将有助于激发你作为小组长的热情。提前预备一下你想要讨论的材料。仔细思考潜在的问题并查考你不了解的信息。

6. 培养助手。如果你不在，或者你需要休息一段时间，助手能帮你，以免你工作过度劳累。

7. 一起做有趣的活动。与组员一起开心，可以加深你们的关系，并重新激发你带领小组的热情。每6至8周举办一次社交活动，让自己放松一下。

8. 在与神的关系中成长。每天要用神的话语喂养你的灵命。当你哪天停止与神连结时，你就会失去带领小组的热情。通过每日的读经和祷告来增进灵命会使你在与神的关系中持续成长，并激发你对带领小组的热情。

补充材料：如何向组员表达关切与感激，请参阅附录三。

（四）做“诚实和软弱”的典范

作为组长，你被视为小组的榜样。但这并不意味着你需要在方方面面都是完美的，或者假装在各方面都是完美的。面对自己的软弱与挣扎，你可以诚实地向组员敞开，这将是果效的带领方法。但是，为了能够在组里以身作则，你要使自己和小组的组员意识到我们所有的人都是软弱的人。

四、如何选取小组学习材料

多数而言，小组组员都渴望有成长。身为组长，必须采取一个全面性的方式来帮助组员成长，而一套好的、平衡的、面面俱到的材料，能帮助你的小组在生命各个方面都有所成长。以下是几个帮你选取正确小组学习材料的建议：

1. 一起查考圣经。按着圣经教导生活的信徒群体是会一起查考并实践神的话语的；主题式的课程是很好的，也是重要的，但大家一起查考圣经中的某一卷经文，更能培养你组员们对圣经深刻的认识，使他们对圣经更加渴慕。（参阅“第三章：如何带领小组查经”）

2. 了解组员的需要。这有可能是个难题，因为有时候人自己也不知道他需要什么。你作为小组长，你需要从组员那里得到反馈，看他们想要学习什么。同时，要祷告得启发，并评估你小组组员真正的需要。好的组长能够分辨一个小组感觉它所需要的和它真正所需要的。

3. 保持新鲜的学习类型。不要过度地使用某一种类型的材料。比如说，主题性书籍的学习很可能对人很有鼓舞性，不过，不管最初是多么的有效，太多同一类型的学习，至终总会令人觉得沉闷，要弹性轮流地使用不同类型的材料，使你的组员保持高昂的学习热情。以下是一些可使用的基本类型：

- 查考圣经
- 深入讨论刚过去主日的讲台信息内容，找出个人当如何在这星期里进行应用。
- 图书研习——大家同时阅读一本灵修书籍，然后就阅读材料提应用方面的问题进行讨论。（参阅附录四：带领小组读书讨论）

五、带领小组的几个提示

（一）有效聆听的七个要素

对小组长而言，聆听技巧非常重要。下面一些技巧，当你带领小组聚会的时候，请斟酌使用。经常使用的话，一些技巧就会变为习惯，你也会因此成为越来越好的领导者。

1. 停止说话。你不可能做到一边说话一边聆听。
2. 不要插嘴。插嘴打断别人，常常让人气馁，组员因此变得不愿意再继续参与探讨。
3. 注意肢体语言。坐直坐正，看着对方的眼睛。
4. 积极聆听。当别人在说话的时候，不要思考你自己要说啥。
5. 回应。用自己的话复述对方说了什么，以表明你认真听了，并确保你理解正确。
6. 听关键的主题。努力发现，听明白发言者的主要观点。
7. 警觉。注意一些非语言的却表明发言者各种情绪的暗示。

（二）困境中的关怀

小组的一个角色是成为一个关爱的群体，彼此担当的群体。只有在小组长善于用一颗关爱的心直面困境时，这种情况才能发生。作为小组长，应该鼓励你的组员常常这样来彼此关爱和服务。

1. 花时间和精力关爱组员。
 - 探访生病住院的组员；

- 帮助组员预备膳食或食物；
- 开放家庭，举办聚会；
- 建立祷告链并发布代祷信息。

2. 用祷告来关爱组员。

面对任何的危机，我们都要用祷告来回应。《雅各书》5章15至16节告诉我们：“出于信心的祈祷要救那病人，主必叫他起来；他若犯了罪，也必蒙赦免。所以你们要彼此认罪，互相代求，使你们可以得医治。义人祈祷所发的力量是大有功效的。”

鼓励小组不单单要为困境和挑战一起来祷告，还要鼓励他们持续祷告。而且，如果情况有变化，要及时通知组员，这样他们才能更好地代祷。

（三）对小组中新的信徒进行门徒训练

1. 告诉他们教会中学习的机会。鼓励他们参加新信徒培训班，规律地参加主日崇拜。

2. 为他们寻找合适的导师。对新信徒而言，一对一的带领是他们在属灵道路上跟随主耶稣一个最重要的过程。非正式地、以自己的言传身教来带领他们。正式地、把他们和生命成熟的老信徒连结在一起。考虑亲自指导他们，或在小组里找一个人。

3. 不要期待他们一夜之间就有突变。你还记得你自己当初刚刚信靠主耶稣的样子吗？兴奋、喜乐、爱、害怕、糊涂、问题等等，千万别忘记在属灵的道路上，我们都是人在途中。神每一天给我们每一个人不同的恩典，我们就要与人分享，特别是新信徒。同时，也要对他们提出要求，他们要负责任，给他们正确教导的同时，也要用真诚与爱来关爱他们。

4. 给予他们好的资源。每一个重要的环节上，我们都要用资源和工具来装备新信徒，使他们可以蹒跚学步，逐步成长。我们把这个叫做“自学”。对一名新信徒而言，这是你能给他的最好的礼物。

- 易懂且高品质的研读本圣经
- 个人灵修材料
- 查经资料
- 敬拜圣乐
- 属灵的团契和生命的连结

（四）当你这位小组长有时无法参加小组聚会时

1. **别因此取消小组聚会。**若你无法参加，小组依然需要进行聚会，那是团队建设最好的机会，是让你的助手或另一位有潜能的组员来带领小组的最好机会。

2. **让关键人物有所预备。**若你提前知道你无法参加这周的聚会，你一定要通知你小组里

的关键组员——尤其是要通知当天聚会所在家庭的主人和你的助手。

3. 明确后备地点。倘若你小组是在你家聚会，就要和你小组另一位组员商量，安排出一个后备聚会地点，然后要及早通知你小组新的聚会地点，并要顺便告知当如何去到该地点。

4. 会后跟进。在你无法参加的聚会之后，你或者和你的组员们私下分别联系，或者在下次你带领聚会的时候，告诉大家你上次无法参加聚会，很遗憾无法和大家在一起；让你的组员知道你真正的关切他们每一个人，这是很重要的。

（五）与组员有深入的一对一谈话

作为小组长，不管你是属于哪一类型的人，都有许多的机会去和组员们在小组聚会的时间内或外进行有意义的谈话。这并非说每一次的谈话都需要深入和严肃，但是，倘若你忽视了和组员有一对一深入的谈话，你就等于阻碍了他们的成长，也等于丧失了神使用你和栽培你领导技能的机会。下面是一些很好的进入好的谈话的开场问题：

- 当下有什么事使你特别兴奋吗？
- 你有哪三个最大的长处？
- 你最理想的人生是什么？
- 你能讲出几个定义你是谁的词吗？
- 我能为你祷告什么？
- 你现在正面临什么艰难吗？
- 你想在今年里成就什么？
- 与一年前相比，你现在感觉跟耶稣基督比较亲近了吗？
- 你对自己和家人有什么梦想吗？
- 如果你能按照任何可能的方法侍奉神，你最想要的方法是什么？
- 若是你知道你不可能失败，你会为神做什么？
- 有什么是可能影响你和神的关系而你正在为之挣扎的？
- 你现在需要什么帮助吗？
- 就在现在，神正在如何地改变你？

当你问这些问题的时候，你就是在对他说：

- 与神同行是你应该处理的最重要的关系。
- 我是关心你的。
- 我知道你正在经历艰难。
- 我为你而来。
- 我相信神正在你里头工作。

- 我有时间陪你。
- 我正在为你祷告，并且我会继续花时间为你祷告。

一旦你小组中彼此的信任建立了，以上诸问题也可作为全组讨论时的一些开场问题。你可以在某一个晚上这么做，以破除小组总以同一方式进行的沉闷，你可在某次小组聚会时，选择以上一个、两个或三个问题，然后花些时间让愿意回答这些问题的人分享。如此安排，能大大增进小组中彼此的关系。

(六) 如何有效地倍增你的小组

1. 从小组建立之初，你就需要和小组分享你有关倍增的想法，建立一种迫切感，让小组组员去影响小组以外的人，万万不可等到要分开倍增时，才毫无预备地告知组员。而要尽早告知，让大家有准备，并将有关为基督去影响他人的大异象放在组员的心中。把异象告诉小组的人，让他们看见小组中的几个人将凭信心出去，建立新的一个小组是多么令人兴奋的事。

2. 选定一位可以担任小组长的同工做你的助手，他目前未必具有所有必需的品质，但把注意力放在他的潜能以及他现有的性情上是很重要的，以下是一些考虑的要素：

- 他们没有参与太多其他的侍奉
- 他们明显已委身给耶稣基督，以他为主和救主
- 他们有属灵成熟的榜样
- 他们对其他人有影响力
- 在小组中，有良好的沟通
- 他们对神的百姓和教会有真正的爱心
- 他们是谦卑受教的
- 他们有明确的投入的承诺

3. 私下询问有潜能担任助手的人，看他（她）是否有兴趣未来担任小组长。

4. 告诉有潜能担任助手的人，作为助手和未来的小组长所需要的承诺、所需要投入的时间，好帮助他做适当的决定，也告诉他们在他们能带领小组以先，教会领袖会先和他们就此角色进行必要的面试。

5. 给有潜能担任助手的人 7 至 10 天的时间去为成为助手而祷告。

6. 如果那个人表示有兴趣担任助手，就教导他如何在小组中带领讨论，明确告诉他未来你会安排由他来带领小组讨论，如此你也可对他加以培养，并在他带领小组讨论后有所评估和反馈。

7. 和你的助手分享其他你在带领小组时所负的诸般正常责任。

8. 做好你小组一分为二倍增的准备，给予足够的时间好让所有事务都能处理得好，尤其

是在新小组的招收新人和旧小组里的人如何分开的事上。

9. 五个有关小组倍增的“不可”

- 不可揠苗助长倍增的过程。智慧地选择时机，让其他教会领袖和教会同工们来对当下的情况发表意见，给予足够的时间让小组平稳地一分为二，并让新的小组去邀请新人加入。
- 不可公开要求一位组员或一对夫妇来带领小组讨论或最终带领一个新的小组。这事应该在私下一对一的讨论中安排决定。
- 不可未经培训，就仓促让你小组里的任何人带领一个小组。要让教会领袖先与这位有潜能的预备组长进行面试，并让这位预备组长有机会在你小组中做带领，然后才派他去担任他自己小组的小组长。
- 不可奢想倍增会自动发生。正如我们的灵命成长一样，你必须要有先期动作；对于何时应当分为两组你要有计划，也要好好计划你打算如何带领小组走过一分为二的时期。
- 不可让小组的一分为二是出于挫折感、苦毒或者是不清楚的原因。就算是在过渡的期间，也要有清楚的方向，并让大家分享彼此的情绪。

六、建立新小组及分组注意事项^②

自创世以来，神渴望人能够进入他的安息和团契里。虽然在三位一体神（圣父、圣子及圣灵）本身有完全和谐的亲密关系，但神愿意这种神圣的关系可以扩展到他所创造的人类中，并且渴望在永恒中与他的子民相交。然而，人因犯罪、堕落及失去在乐园中与神同行的福份，但是在基督里，神再一次给予人类新的盼望，借着信可以重享神子民群体的生活。

换句话说，神正邀请人来填满他国度中的“空椅”。主耶稣也为此而来，他邀请尼哥底母、雅各井旁的撒玛利亚妇人、行淫中被捉的妇人和十二个门徒；主耶稣天国的邀请在今天仍然进行着。此外，我们又看见安得烈带彼得去填满“空椅”、巴拿巴带保罗去填“空椅”。而保罗又带提摩太去填“空椅”。作主的门徒，其中的侍奉就是带人去填满主给他们的空椅子，好让他们也在主的国度里有份，这些人包括未信的，在边缘的信徒和正在寻找肢体团契生活的基督徒。

（一）怎样填满“空椅”

我们常遇的问题，就是我们怎样做才可以实践填“空椅”呢？以下是一些提示：

② 本部分内容节选自世界华文圣经学院硕士课程《小组教会学讲义》。

1. 在你未邀请新组员之前

在整个邀请过程中,让每位组员都有份参与。换言之,每位组员都可以邀请新人参加小组,并在小组中教导“空椅”的观念,也经常地为填“空椅”的挑战向主祷告,最后列出有可能参加小组的名单。

2. 当你邀请新组员的时候

在开组前与他们建立起关系,并向新组员分享你对小组的异象,尝试邀请他们为参加小组的可能性祷告,最后在未开组之前介绍他们认识其他组员,并欢迎他们尝试参加几次小组聚会,直至他们作最后的决定和委身。

3. 当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,并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。当然,最重要的是不要太快增加新组员,让小组有充裕的时间去吸收新组员,也让他们自然地融入小组的生活内,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件不容易的事。不过,在小组中我们可以透过“共同爱好”的途径去发展交情,学习问一些有礼貌性而没有威胁性的问题,这样肯定有助“彼此”关系的建立。开始认识时最好先从其背景入手,如询问对方怎么到教会来的?他曾否参加其他教会的聚会?在那些教会内有否参与侍奉?其次我们也可了解他们的工作,如他的工作是哪一方面?喜欢现在的工作吗?进一步也可以了解他的家庭状况,如结婚多久及有多少个孩子?为了进一步与对方熟络,也可询问其兴趣与嗜好;如有空的时候喜欢做什么等?当然,我们也不能忘记分享自己的背景、工作与家庭及兴趣与嗜好,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

并非每一个小组都适合慕道的人,这是因小组的性质或研读的材料,甚至若干组员的性格而造成的,但邀请慕道朋友参加小组有其好处,那就是,它使得小组外展的生命动力得着发挥。故在开组时,我们要多一些关注慕道友的需要,在研经时,尽量使用简明易懂的翻译版本,使慕道者了解经文。此外也要注意,不要用惯常的属灵口头语或教内的词汇,这样会使慕道友感到陌生和隔膜,并要留心适切性的应用,不要引起神学性的争议,要注重圣经的教导。当然,容许慕道友发问是重要的,当他们有强烈的意见或偏差时,必须忍耐聆听,然后加以解释。最后,当结束祷告时宜作简单的祷文,能用日常的谈话祷告而避免用太多属灵

的语句是较明智的。

(四) 小组的诞生

小组的诞生是健康自然的事，当然一个小组的诞生涉及生产之苦，有分离和因失落而带来的忧伤，但小组的诞生也是庆祝的时刻，我们应该为新诞生而感到喜乐和感恩。预备开新组时，我们应当将“开新组”的异象与组员分享，并预备训练助手将来接手成为组长，也须帮助小组明白并接受挑战。此外，必须帮助组员关心教会外面失丧的人，使组员们有传福音的异象。再者，于诞生小组之前，旧组内适宜进行“细组”(sub-group)的体验，让组长和助手分别与一些组员有小组聚会的机会，这可能是在同一小组时间分两小组在不同的房间进行，让组员渐渐习惯分组，衍生的过程是合宜的。当组长与助手经过协商后，带领若干组员准备去开新组，新的助手和新的组员可以加入“细组”行列。最后，若能在开新组或小组诞生那一晚上，来一个庆祝感恩的时间就更佳。

当小组正式诞生后，日后可以为新组的诞生而庆祝，比如定下新组诞生庆祝的时间，并为新组祷告和差遣他们，求主祝福他们，在差遣过程中可以肯定每一新组的新领袖及组长们，并让组员分享他们的感受，欢欣或分离的情绪。当然，为了不让组员有疏离之感，安排新旧小组重聚日(大概在至6个星期后)是必须的。

在诞生新组期间可以有擘饼敬拜的时刻，让新旧两组的组员分享他们的近况，同时也可新旧两组的前路同心向主仰望，一同有祷告的时间，求主帮助两组在属灵上和人数上有增长，也鼓励新旧两组组员互通音讯及写问候卡等。最后，可彼此定下未来固定重聚的时间表，以达致增长彼此团契交通的关系。

当然，在开始一个小组时，小组组长必须是由一个受过训练的组长开始的；此组长应为所期待的小组祷告，并构思一些具体的目标，并尝试将其计划跟所属部门或向所负责之教牧同工商量，征求他们的意见，看计划是否可行。在得到认可后，列出组员人选(3至7人)，开始为他们祷告。在接触每一个人选时，请详细说明小组的时间地点目标合约期限等。必须订定一个开始日期，好让此新组长有充足预备时间。小组衍生的类型大致上可分为四种，如下图表所示。

表：四种可能性的小组诞生类型

类型	旧组	新组
1. 组长出去开新组	1. 助手成为组长 2. 找新的助手 3. 旧接待 4. 旧组员	1. 旧组组长出去开新组 2. 找新的助手 3. 找新的接待 4. 找新的组员

2. 助手出去开新组	1. 组长留下 2. 找新的助手 3. 旧接待 4. 旧组员	1. 助手出去开新组 2. 成为新组长 3. 找新的助手 4. 找新的接待 5. 找新的组员
3. 小组核心组员出去开新组	1. 组长留下 2. 找新的助手 3. 有些旧组员留下 4. 加入一些新组员	1. 助手出去开新组成为组长 2. 找新的助手 3. 有部份旧组员跟着开新组 4. 找些新的组员
4. 全组出去开新组	1. 所有组员成为助手 2. 个人或两位出去开新组 3. 组长开新组	1. 助手成为新组长 2. 找新助手 3. 找新接待 4. 找新组员

（五）分组前后的注意事项^③

分组前：

- 分组前原小组的聚会人数基本稳定在 12-15 人；
- 组长与上级组长、导师、区牧或牧师交流和讨论分组情况；
- 组长带领预备新组长及小组核心组员一起交流讨论分组事宜，确定分组日期、成员安排、聚会地址等；
- 分组成员要考虑组员家庭住址、信仰程度、年龄、性别、关系等之间的平衡；
- 分组前在小组中说明分组意义及分组事项；
- 分组前一周进行分组庆典晚会，并邀请本小组的上级组长、导师等参加；
- 通过观察、祷告、选择和挑战确定新组长人选，并确保新组长分组前接受了必要的培训和装备；
- 最重要的一点是常期为建立新小组祷告。

分组后：

- 建立新组长在所带的小组实习三个月合格后，再正式按立；
- 原组长要参与新小组聚会三个月以上的守望扶持，并定期每个月有一次面谈，及时了

^③ 本部分内容节选自迦南教会《小组长手册》。

解情况，并做好新组长的牧养工作；

- 分组后原小组与新小组在六个星期后举行一次重聚活动，以后每三个月保持一次联谊活动（如爱宴、出游、传福音等），以保持两组之间的联络关系。

七、带领小组需警醒和明辩的问题^④

（一）小组的目标失去了方向

在小组进行的过程中，由于时日的变化，加上不注重检讨及改进，原先的目标已经逐渐被忽视了，因此失去方向，更谈不上目标的达成。

1. 小组失去了属灵的特质

小组以活动为中心，失去了以圣经为基础之属灵特性，以至只有热闹的外表，而无属灵的实际，对组员的灵命更谈不上有任何的帮助。

2. 以小组为中心而非教会为中心

小组关系密切就以自我为中心，而漠视其他小组的得失，也不理会教会整体的宗旨和目标。小组不是至终的目标，教会才是中心，圣经是原则，圣灵是领袖；若是必要，为成全教会的好处，就要牺牲小组。

3. 小组只是查经而失去了其他功能

有些小组非常注重查经，所谓小组的聚会只以查经为中心，根本失去团契与服侍的功能。只有知识的供应，缺乏生命与生活的操练，更谈不上侍奉与服侍的参与了。（请参阅附录五：如何成为一个使命导向的小组）

4. 小组造成教会分门别类

小组聚会本应该有基督身体里肢体的功能，为使更有效达到这个目的便应该不分你我，而肢体合一所发出的不同功效。可惜不少教会小组的成立，反而导致教会分门别类甚至分裂。

（二）活动内容的问题

1. 以心理问题为首，而非以神话语为首

每次聚会都讨论各自的问题，并非以神的话语为讨论的中心，结果查经的时间缩短了，所取代的是以人为中心，以问题为中心，而把神搁置一边，经验被当作属灵的准则，不再以神的话语为中心。

^④ 本部分内容节选自世界华文圣经学院硕士课程《小组教会学讲义》。

2. 只强调查圣经而忽略了应用

归纳式查经法是普遍被小组所采用的，很多时候组员花很多的时间去观察与解释，再也没有空余的时间讨论经文的应用。属灵的理论谈多了，却忽视了实际生活的应用。所以组员参加小组团契后，的确增加了圣经的知识，只是生命未见成长。

3. 只停在交通，没进入行动

组员彼此的分享与交通也许非常的投入，却不能成功地推动和鼓励个人将真理付诸行动，也不能进入侍奉或者传福音的行动。为此，灵命的成长，经常是停留在理论的阶段，很少有行动的表现。

4. 小组活动的方式枯燥呆板

若要平衡地注意到各方面的需要并非简单，有时小组着重于查经就忽略了分享与行动，有时强调理智的需要就忽略了感情的需要。有很多时候，组长不做充分的准备，在内容上供应不能满足组员的需求，使小组枯燥乏味，很难引起组员的兴趣。如果小组活动进行的方式一成不变，太过死板，引不起组员的兴趣，慢慢地就会有人不想继续参加了。

（三）小组沟通的问题

1. 观念传达的模糊

这个问题可能是因为传达者不给予足够的资讯，也可能传达时用词不当使人有所误解，有时表达不够有效。为要解决这个问题，彼此间务必要经常发问或重申对方的话，只要发现有疑问或不清楚的地方就要寻求清楚的陈明。

2. 全知心态拦阻沟通

有些组员在别人发言时总觉得自己已经知道了，所以就倾向拒绝专心倾听。全知心态的纠正就是谦卑。

3. 成见破坏了沟通

有些人看问题角度偏狭窄，对他人易有成见，从而破坏了彼此间的沟通。其实我们可以向更广的视野开放自己，就可以看到事情的各个层面，多种可能性的解决法，也增加了新鲜有创意的可能，如此神会开创新的出路帮助解决问题。

4. 不同背景的差异

我们要认识到彼此之间的不同，因此各人有不同的背景。我们要面对一个事实，每个人对自己听到的每一句话都会加上个别的意义和解释。教育背景、文化背景、家庭背景、环境背景都可能造成观点上的差异，如果我们在沟通的时候能认识到这种差异，就会减少沟通的障碍。

5. 传达信息的声量和语气

有时四周的环境很嘈杂，谈话声音很多，发言者若声音太细小，听的人就听不清其内容；另一个可能性是声调语气引起听者的误会，这一切都可能使沟通发生故障。

6. 感情的因素

组员之间感情的摩擦，阻碍了思想的交流，将对方的话以消极、反面的态度来面对，因此就产生误会，使沟通受到妨碍。

7. 偏激的看法

有些组员就是认为任何事理，只有正反相对的立场，拒绝考虑在两极端之间可能有另外的观点，所以偏激的看法经常会妨碍沟通的进展。

（四）组长可能出现的问题

1. 组长偏激，走入极端的信仰

组长信仰的基础不够，观点思想稍微有偏激，整个属灵的路线就会有偏差，应当随时防备，免得搅乱信徒的信仰，结果反使教会结党走向极端。

2. 组长热心投入，代替了组员的参与

有些组长过分热心投入小组的侍奉，结果忽视了其他组员的参与，控制了所有的谈话，扮演权威者的身份，执行所有的关怀任务，结果代替了组员应有的参与。

3. 组长委身不足，缺乏责任感

这是另一个极端，组长没准备好，不关心组员的需要，对小组活动丝毫不积极，经常停止聚会，这种不冷不热的态度也会感染其他组员。

4. 组长技巧不够，陷入沉闷的气氛

组长没有接受过训练，结果在领导的技巧上欠完善，整个气氛死气沉沉，太死板，引不起兴趣；或者有人独占交通的时间，控制整个小组的话题及活动。

5. 缺乏后继组长，不易分植增长

小组的人数已达到可以分植增长的规模，却由于缺乏后继组长，结果小组保持现状。通常，小组长在小组中并没有花心思提拔和训练后继组长，因此缺乏组长是教会小组事工的大问题。

（五）组员可能出现的问题

1. 关系冷淡

小组组员之间不够坦诚，真正的坦诚者的分享未受到重视，渐渐失去了坦诚的气氛。彼此间不够开放，兄弟姐妹在交通时多有保留，组员间不彼此关怀，更谈不上彼此担待、彼此照顾和帮助。因为各种不同的家庭背景，社会地位与属灵程度，造成彼此之间有嫌隙，关系

非常冷淡，使各组员很难真正的投入到小组之中。

2. 封闭排外

组员之间关系太过密切又可能形成一个问题。彼此间因着太有凝聚力了，很难接纳新组员或分开成立新的小组。小组结成死党，外人很难进入，封闭排外，如此下去，很难使小组正常的发展。小组若非常富有吸引力，却固若金汤，令人止步，那就失去的小组的见证。

3. 有失分寸

有时组员之间关系太熟、太亲密，以至忽略了纪律问题，失去圣徒的体统，言语轻浮，举止太随便，会产生不适当的情绪困扰。有时小组组员间彼此的关心，可能形成过度依赖小组或小组某一个人的感情和关怀，进而取代了依赖神的心，这是一个危机。

4. 失言失信

小组分享与交通后，组员不能保密，以至组员的秘密四处流传，如此必然危害小组的生存，造成极深的伤痕。小组成了闲言制造中心，产生许多是非。因此，组员的失信与失言会对小组的生存造成威胁。

5. 争执冲突

组员在小组活动中经常会遭遇到彼此的争执，甚至冲突。其实冲突是寻常的问题，而组员不知如何面对冲突或争执，往往小组会受到破坏或造成分裂。

本章讨论问题

破冰问题：

如果有人可以随时跟着你，就像私人助理一样，你会想让他们做什么？

深入思考的问题：

1. 阅读《腓利比书》2章3至8节、《马太福音》20章25至28节、《箴言》11章14节、《约翰福音》13章13至16节，圣经中描述的领导者应该是什么样子的？分小组讨论，尽可能地說出你在这些经文中找到的领导者的特质。

2. 在“高效小组长的8个习惯”中，哪种习惯对你来说似乎最重要？为什么？

应用问题:(答案没有对错之分,它们只是帮助你梳理自己的想法,以及在学习小组中分享你的个人感受。)

1. 花 5 分钟时间把本章中以下问题的答案写下来,以此来为你可能想要带领的小组制定一个愿景(异象)。然后在小组中分享你的答案:

- 我小组的对象是谁?
- 我想鼓励大家在生活中有哪些改变?
- 我想要在小组里学习哪些内容?
- 我的目标是在一段时间后结束这个小组,还是希望它继续增长?

2. 有什么恐惧或其他障碍可能会妨碍你带领这样的小组?你能想出克服这些恐惧或障碍的办法吗?怎样才能确保你在带领一个小组的时候保持谦卑和受教的心?

在祷告中寻求神,看他可能会呼召你在教会中带领怎样的小组。求他来帮助你克服可能会拦阻你带小组的恐惧和障碍,也求他帮助你在带领的时候保持谦卑和受教。

第三章

如何带领小组查经？

一、查经的目的与重要性^①

(一) 查经的目的

1. 引入人“圣”

查经的第一个目的是引入人“圣”，圣经的“圣”。“查经”，顾名思义就是查考圣经，因此，内容应该以圣经为出发点，引导组员了解圣经在讲什么？所查考的经文的意义是什么？要是只是草草读过经文，不加详细解释说明，然后请大家凭当时的一些感动自由分享，就很可惜，因为这样往往会错过圣经里很多宝贵的真理和教训。

要知道，查经有时候并不单是一种“教导”，更是一种“示范”；不单只是教导组员所读经文的意义，更可以给不太会读经的组员一个示范，让他们知道原来可以从这样的角度读经、理解圣经。

此外，引入人“圣”的也是圣洁的“圣”。透过查考经文、理解了经文中的真理和教训，帮助组员塑造更圣洁的品格与生活。

2. 引入人“胜”

查经的第二个目的是引入人“胜”，得胜的“胜”，胜利的“胜”。透过所查考的经文，理解了经文中的真理和教导，认识哪些事可作为榜样，哪些事可作为借鉴，以便过得胜的生活。无论在人格上、处事上、生活态度上，都有“得胜”的见证。

3. 引入人“盛”

查经的第三个目的是引入人“盛”，丰盛的“盛”。正如主耶稣说的：“我来了，是要叫羊得生命，并且得的更丰盛。”（约 10:10）人听了神的话语、明白了神的话语之后，很自然地就会产生心灵上的饱足感，使属灵的生命更为丰盛。

^① 本部分内容引自于良友圣经学院《查经组长训练》课程。

（二）查经的重要性

婴孩需要适当的食物才得以健康成长，基督徒的生命要强壮，也需要属灵的粮食，就是圣经。藉着查经，得以更认识神，心中的饥渴得饱足，干旱得滋润，信心得坚固。圣经是信徒灵命的粮食，生活的指南针，知识的宝库，得力的泉源，真理的磐石，更是信徒信仰与行为最高的准则。因此，信徒理当好好查考圣经。

主耶稣受撒但试探的时候，一连三次以神的话来抵挡魔鬼。这个世代是真理不明的世代，我们每时每刻都要面临试探，更需要藉着查经更深地认识神的话语，以便随时使用神的话语抵挡并胜过各样的试探。

二、如何选择和使用查经内容^②

小组查经时因组员的程度和需要不同，通常有以下三种查考圣经内容的方式可供选择：

（一）专卷查经（Book Studies）

选择新旧约圣经中的某一卷书，从头至尾查考。这是最通行的查经方式。

若参加者以慕道友和初信者为主，可先查考四福音书；门徒造就小组可查罗马书、加拉太书、以弗所书、腓立比书、雅各书、彼得书信和旧约的创世记、约书亚记、路得记、诗篇、以赛亚书等。同工训练小组可查哥林多前后书、教牧书信（提摩太前后书、提多书）和旧约的尼希米记、阿摩司书、约拿书等。

小组刚开始查经时，可先查较短的经卷，如新约的马可福音、腓立比书、歌罗西书；旧约的路得记、约拿书等，然后再查考较长的经卷。

（二）人物查经（Character Studies）

以圣经中的人物为对象进行查考。有些人物的记载较少，有些则资料丰富。查经前可按篇幅的多寡决定查考人物生平所需的次数。人物查经的参加者最好对圣经各卷已有基本认识，因此较多应用于门徒造就小组和同工训练小组。

旧约人物生平事迹适用于小组查经的，有亚伯拉罕、以撒、雅各、约瑟、摩西、基甸、参孙、以利、撒母耳、大卫、路得、以斯帖、约拿、但以理等。新约人物有耶稣的母亲马利亚、伯大尼的马大和妹妹马利亚、彼得、犹大、税吏撒该、保罗、亚居拉和百基拉夫妇、巴拿巴等。

^② 本部分内容引自于《带领小组查经》，苏文峰著。

（三）专题查经（Topical Studies）

查考圣经中一些重要的主题，将旧约和新约圣经连贯起来。参加者必须对整本圣经已有宏观的认识，因此只适用于门徒造就小组和同工训练小组。若初信小组想查考基要真理专题，最好先用讲解的方式，而非小组查经方式。但讲解后，留时间给他们发问。

适用于小组查经的专题，包括：福音、祷告、神国（天国）、神的旨意、圣灵的工作、永生、应许、恩典、启示，这些是真理性的专题。

另有生活性的专题，如婚姻、子女教养、金钱、话语、时间管理、人际关系、饶恕。也可用十诫为主题，应用于今日生活中。

服侍性的专题有：信心、爱心、忠心、合一、领导、神的仆人、宣教、社会关怀、同工配搭、争执、属灵恩赐。

有关基督徒品格的专题，如：圣灵九果（加5：22-23）、箴言中的专题（智慧人和愚妄人、殷勤和懒惰）等。

四福音书中主耶稣所讲的比喻，也可归纳分类，用专题查经的方式在小组中查考。例如：天国的比喻、仆人的比喻、金钱使用的比喻、饶恕的比喻等。

三、认识基本的解经原则^③

（一）先尽量按字面解释

从前，神是用人所能领会的方式默示人写下圣经的；今天，我们读圣经的时候，也应该照着经文的字面意义来领会神的意思，不要轻易加上属灵的象征。例如，耶稣“变水为酒”的神迹，那六口石缸就是六口石缸，水就是水，酒就是酒，并没有特别象征什么，我们就不应该轻易解释：石缸预表什么，水预表什么，酒预表什么。

（二）在上下文中解释

解经最要紧的一个秘诀就是读它的上下文。因为在圣经中讲一件事情的时候，很多解释就在上下文里面。切忌断章取义，而要注意所查的经文位于圣经的什么地方，它的前后文是什么，与其他经文的关系是什么。

（三）按文体与文法解释

圣经不同的经卷、不同的段落都各有不同的文体。解经的时候，必须弄清楚，所查考的

^③ 本部分内容节选自良友圣经学院《查经组长训练》课程。

经文是什么文体。是散文或诗歌？历史或预言？智慧文学或启示文学？书信或比喻？例如，查考诗篇，读到诗人说：“我每夜流泪，把床榻漂起，把褥子湿透”（诗6:6）的时候，就要了解既然是诗歌的体裁，当然会用到很多明喻或隐喻的象征笔法或夸张的笔法，就不能勉强以字面的意义解释，也不能随使用灵意来解释。此外，圣经里的一些话，虽然不是诗歌体裁，却是象征或比喻的句子，也不适宜按字面的意思来解释。例如，耶稣说：“若是你的右手叫你跌倒，就砍下来丢掉。”其实这是用严厉的语气叫人除去导致人犯罪的根源，并不是真的叫人砍掉自己的右手。

（四）按文史与背景解释

尝试置身在圣经时代，置身在当时听众的环境和情景中，才能设身处地明白经文原来的意思。所以，应该认识经文的历史背景、当时的宗教礼仪、社会习俗、地理环境等。例如：保罗提到亲嘴问安、主耶稣教导门徒彼此洗脚，都有深厚的社会习俗为背景，解经的时候不可不知。

（五）以经解经

引证他处经文为根据来解释经文，就是以经解经。整本圣经都是神所默示的，所以无论解释哪一段经文，都必须符合整本圣经之信仰，不应互相矛盾。圣经具有自我解释的特性，各书卷能互为解释，显明真理。正如钻石才能割开钻石，也只有钻石才能打磨钻石。以圣经解释圣经不但合理，也是正确解经的不二法门。例如：《创世记》4章里记载，神看中亚伯的供物，却看中该隐的供物。可是经文却没有说明原因，有些人就为该隐叫屈，甚至为他抱不平。不过，参看《希伯来书》11章4节以及《约翰一书》3章12节就知道，亚伯是因信献祭而蒙悦纳的。而该隐不但没有信心，而且是“属那恶者”的，实际上，他这个人本身已有问题，献再多的祭也没有用的。

（六）以大解小

就是以原则解释细则，以明显的教训解释不明显的意义，以教训解释比喻，以卷解章，以章解节，以节解字。例如：关于吃拜偶像的食物这件事，圣经并没有清楚地一条条列出条例细则，却有原则性的教导（林前10:14-33）。这就是以原则解细则。

同样，信徒日常生活中遇到的难题，圣经没有明文指示或规定的，都可以用这个原则来处理。

（七）综合整本圣经来解释

圣经各卷书，各有其宗旨与特征，必须明白各书卷独特之处，以及各书卷之间的关系，

全面研究各书卷，掌握整本圣经的真理。遇到难解的经文，或教义方面的问题，不是单凭一卷书来解释，而是以整本圣经，多方参考、研究、综合、串联，以求得圆满的解释。

（八）合乎逻辑地解释

有些难解的经文，不同人各有不同的解法，众说纷纭，莫衷一是。这时就得运用逻辑，以上述几个原则为依据，好好思考谁解得合理，谁更合理，谁强词夺理。这不是高举理性，也不是以理性为权威，而是以理性为工具，看谁最“合”圣经的真“理”。不合理的解经经常颠倒轻重，把绝对的相对化，把相对的绝对化，因此而产生异端，可却还认为自己很合理，其实是蛮不讲理。

四、常见的小组查经方法之一：归纳法查经^④

（一）归纳法查经的定义

所谓归纳法查经，就是先仔细观察一段经文，了解圣经说什么，再根据所观察的内容，解释这段经文的含义，最后归纳出这段经文所启示的原则，然后应用于生活中。

（二）归纳法查经的步骤

归纳法查经是信徒们常使用的方法，主要包括三个步骤：观察、释义、应用。

1. 观察（Observation）

观察事实，询问事实记录。速读整段经文，一气呵成，先抓住主题中心；并读上下文，清楚前后关系并观察与本段经文有关的背景。尽可能找另一种圣经译本再读一遍，并写出它重要的相异处。最后，要小心地再读一次找出它的分段，并观察这段故事或议论的发展。不要受圣经原有的段落所限制，因为圣经的分段也是后来的人把它划分的。并用以下问题帮助自己观察这段经文。

A. 事实方面：

可按七方面来观察：人物（who）、事件（what）、地点（where）、时间（when）、原因（why）、方法（how）、结果（what for）。每一方面在观察时可以思想的问题：

1) 人物（who）

a. 神。本段中，关于三位一体的神提到了什么？用什么名字称呼神？这位神有何属性？在三位之间有何关系？

^④ 本部分内容节选自世界华文圣经学院硕士课程《小组教会学讲义》。

b. 作者。作者是否在场？对作者有什么认识？作者的个性、特长在本段中重要吗？

c. 超自然物体。经文中有否提魔鬼及天使等？经文如何描述他们？

d. 人。本段经文中那些主要人物？从动词中对他们有何认识？有那些形容词描写他们？名字有什么含意？有何家庭关系？

2) 事件 (what)

有什么行动？有什么重复出现的思想？有什么对照的事？有什么比较的地方？有什么命令？谁下的？给谁的？有什么应许？谁给的？给谁的？在上下文中看到了哪些当时的情况或条件？有没有提到当地的什么风俗？

3) 地点 (where)

在哪里发生的？能在地图上找到吗？从这里到另一地点共多少路程？若在圣经时代需花多少时间才去到？

4) 时间 (when)

这事发生前后距离共有多少时间？从年代、年龄及族谱的记载观察到什么？有何历史背景？有什么其他的时间因素吗？

5) 原因 (why)

这件事为何发生？找出原因，其远因及近因是怎样的？是谁解释了它发生的原因？

6) 方法 (how)

这事如何发生的？列出发生的步骤或一项议论发展的过程。

7) 结果 (what for)

有什么结果？这结果是预期的吗？这结果如何改变了主角的一生？如何影响他的家庭及朋友？这结果如何影响耶稣及主角的工作？

B. 方法方面：

1) 有什么重复词句？

2) 有什么对照及比较词句？

3) 列出所有的动词，它们之间有什么重复或次序？

4) 列出形容词、代名词或连结词，注意它们彼此之间有什么相关及重要性？

5) 参看上文下文与本文有何连贯处？

2. 释义 (Interpretation)

第二个步骤便是要了解这些事实的含义是什么，需要用我们的思考力、判断力及分析力，以下的问题帮助我们去思想：

1) 意义 (Meaning-what?)

- a. 作者所用的名词、词组、句子在当日有什么意义？
 - b. 这些用字与用句有什么现代的说法？
 - c. 他所说的比喻是什么意思？
- 2) 原因 (Reason-why?)
- a. 作者为什么在这里用这些名词、词组、句子或观点？有什么重要性？
 - b. 他的观点和其他看法有什么相关？
 - c. 事情为什么这样发展？为什么造成这个结果？
- 3) 结论 (Conclusion-What for?)
- a. 作者的结论是什么？
 - b. 他要告诉我们的是哪些事？
 - c. 遇上困难时，可暂时搁置不要乱解释，借助参考书或解经书的帮助。

3. 应用 (Application)

这是指在解释经文的基础上，进一步用神的话语来光照自己，用行动来实践经解经后所认识的圣经真理。当然，要有好的应用，一定要先经过仔细默想，没有很好的默想就很难有很好的应用。可以参考以下问题来默想。

- 1) 有什么当效法的榜样吗？有什么指示是我们当遵行的？
- 2) 有什么当避免的错误吗？有什么过错是我们当悔改的？
- 3) 有什么应把握的应许吗？圣经中有很多应许是我们灰心时的安慰、苦难中的盼望、争战中的力量，错过了是我们的损失。
- 4) 有什么当祷告祈求的吗？有什么当感谢赞美神的吗？
- 5) 有什么当注意的真理能帮助我更加认识天父、基督或圣灵的？查考圣经就是为了帮助我们认识这位至圣者，这位三一真神。
- 6) 有什么经节是我们应该牢记背诵的吗？

(三) 带领归纳法查经的提示

1. 要先祷告并熟知你的材料。
2. 尽量围坐成一个圆圈；留空位给迟到者。
3. 每人应有一本圣经。
4. 不要教导，尽量发问引导组员认识经文本身。
5. 不要回答自己的问题，若发问之后，没有响应可进入另一条问题。
6. 给组员时间思想及响应，静默不是一件坏事。
7. 不要问太显浅的问题。

8. 尝试鼓励更多组员为同一问题发表意见。
9. 尝试提示可以找到答案的经节。
10. 不要过分批判错误的回答，尝试用另一种表达方式引导问题。
11. 尽量给每个组员有机会参与，若必要时，可提名请组员回答。
12. 注意查经的进度控制，不要钻牛角尖。
13. 尝试在一些重要的段落做撮要，结论更是必须有的。
14. 敏锐别人的感受，一旦在查经或分享之中组员剖白自己的问题，我们要尽力协助，不应硬要继续查经而回避了别人的问题。
15. 要留给组员有足够时间做个人应用和反省。

五、查经中如何成为一个好的引导者而不是教师？

（一）成为一个好的引导者

请记住，组长并不是百科全书，能解答每个问题；带领的意思，就是引领组员，包括你自己在内，把自己预备的心得清晰地分享出来。带领的要诀就是事先预备。因此就算是初信的都能从这原则中学习带领查经。

一个好的组长需要协助组员自己亲自发掘真理，而不是只给他们答案。因此组长需要问一些启发性的问题来激发组员思考并引发讨论。以下的提示可以帮助组长更好地带领小组查经：

- 询问开放式的问题。如：……让你感觉如何？如果……你会做什么？
- 避免问答案是“是”或“否”，或者有标准答案的封闭式问题。这种方式会结束讨论而不是促进讨论。
- 多问“为什么”、“怎么”，这类问题能帮助人们真正来评估他们的情感和思想。如：耶稣这样说你会怎么想？
- 不要害怕沉默。让小组组员对他们所说的和所看见的进行思考。
- 准备好带头分享。作为小组长要准备好带头分享，你的敞开程度将鼓励其他组员像你一样敞开。
- 尽量不要去打断（别人），打断别人有可能会使他们将来不敢再发言。
- 练习聆听的艺术。真正去倾听别人所说的，而不是当他们仍在讲话时思考接下来你要说什么。
- 要感谢大家的分享，这会鼓励大家继续分享。

- 提前熟悉讨论的内容是使小组讨论集中的秘诀，也是组长预备的一部分。
- 要灵活。即使有些不在计划之内的话题跑出来，也是可以讨论的。
- 跑题时有必要拉回到讨论的主题上。可以说：“让我们重新回来讨论这次的主题。”
- 尊重待人。要公平一致地对待每个人的评论和问题，要记住没有所谓“愚蠢”的问题或评论。
- 不要认为自己是专家。记住，带领一个生命小组并不要求你是一个圣经学者、神学家、咨询师或其他类型的专家。
- 要敢于说“我不知道”。没有人期望你能知道一切答案，遇到你不懂的，坦诚地说你不知道。
- 查找答案。当你对某个问题不知道答案，告诉你的小组，你将做一些研究，力争下周带来答案。
- 寻求帮助。要敢于向教会牧师或教师请教。
- 要求每个人为所有分享的内容保守秘密，这样人们才能更开放，因为他们觉得这个环境是安全的。但是，有些具有潜在危险的信息不能只停留在你这里，而要及时向上沟通，或转介给专业辅导，如虐待、自杀倾向、搞破坏的意图，等等。

（二）小组讨论中如何面对不同个性的组员^⑤

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，应付自如就能使讨论更加深入而有效。再者，在讨论过程中，或多或少都会遇着一些问题，而这些问题或困难若能给予妥善的处理，可变成令小组更加成熟的好机会。

1. 少言的组员

遇到少言的组员：

首先，组长要反思一下，所问的问题是否太难或太容易回答，或者没有发问足够的观察性问题，做足观察的各项步骤才好作出解释。

其次，可以让少言的组员大声读出经文。

第三，提醒大家：“多言的要忍耐一下，少言的请尽量发言。”

第四，向少言的组员发问（注意不问没有人能答得出的问题）。

第五，来到应用的问题时，让组员轮流发言。

第六，在发问后，让他们有一点时间去思考。

^⑤ 本部分内容节选自世界华文圣经学院硕士课程《小组教会学讲义》。

2. 经常发言的组员

有些组员经常发言，而且操纵整个的讨论，不给别人机会，他们的特性就是太外向，不喜静默。应付这种情况，最好用提名发问的方式，或私下在聚会之前或聚会之后找他谈话，说明小组原则是要每一个人都能积极地参与讨论，而组员中有好些人完全没有参与讨论，不像他一般积极，可以请他帮忙引导别人参与发言，如鼓励他问：“你们其余的人又怎么样想呢？”，并请他尽量控制自己，少发言或不急于发言。也可让他知道有时在发问完后，是需要一些沉默时间来作思索和反省的。

3. 讲话太长的组员

有些人讲起话来就很难停止，以致占去太多的时间，而令别人没有机会发言。这种人的问题与上述所提的有点相似。针对这类人物，组长要注意等他稍为做深呼吸时，就急速插入，简单的浓缩他的论题，然后以别的问题来问其他的组员。若有必要，也可私下请他合作，遵守小组的规则。

4. “凡事”组员

有的组员，凡事都知道，固执认为只有自己所知道或所理解的经文诠释才是正确的，而不知道别的。遇到这样的情况，组长要避免争论谁是谁非，将焦点放回经文上，搜集更多资料，作出撮要，澄清事实；可助组员看到别的可能性和看到“正确”解释的指涉范围。

5. “好争辩”的人

有些小组组员生性好辩，争论起来就辩得面红耳赤，甚至对事也对人，令彼此伤感情，他们三句不离“但是”、“不过”，结果可能令小组停滞不前，没有行动或结论。对这种情形，组长千万不要参与争论，将他所提的较极端的话题传给别的比较客观的组员去应付。有时可以不顾那些无理的取闹，可以这样响应这些“好争辩”的人：“究竟是什么令你感到犹豫呢？”这样的问题有时可以帮助组员做出决定，是搁置行动不冒险还是勇敢直前冒险。同时也要有帮助其成长的问题，比如问：“我们可以怎样避开这些反对呢？”

6. 问题多多的组员

小组生活充塞着各种问题；个别组员的哭泣可能垄断了小组的聚会时间。在这种情况下，可安排个别组员跟那个组员倾谈；或建议他寻求援助的途径（如辅导）；帮助小组清楚自己的目的和身份（教会的小组并不是治疗小组）；继续给予祷告和爱的支持。

7. 害羞的人

有些人比较害羞、没有自信、难发言、怕发言或无发言经验，最好先提容易的问题，肯定他必能回答，鼓励他发言，比如问是非性、选择性的问题；如果他答错，千万不要取笑他或加以为难。

8. 懒惰的人

有些人懒惰不管事，在讨论时只喜欢听，却懒得发言或参与。设法使他参与，向他发问是非题或是征得他同意的问题：“某人你的意见大概也如此吧？”如果他不同意的话大概也多少会参与发言。

9. 自傲的人

有一些组员比较骄傲，以为自己比别人更聪明、更厉害，见识比别人广，有时他所谈的实在涉及相当大的范围，批评起别人来也蛮刻薄、很刺耳又难听。这样的组员不必与他争执，请他说明批评的原因和圣经的根据，请他详细考查再来谈他的论点；有时也恭请他对他人给予积极的评语。

10. 窃窃私语的人

有一些人不敢在大众面前发表言论，只敢在底下细细私语。对这样的人，应该提名请他们发言，或者宣布不要私下谈论，提出后，就加些幽默的语调使气氛松弛下来。

11. 处理错误的讨论

许多组长在面对讨论中出现错误时处理不当，会引发不必要的问题。除非不得已，尽量不责怪错误的言论；可将有关的问题再问其他的人，或尝试提出一些问题来澄清或激发更深入的想法。比如说：“好，你们其他人有何看法呢？”“谁可以找到一些经节来帮助我们？”小心避免使人失面子或感到难堪。

12. 处理离题的问题

一些时候，在讨论中会出现离题。遇到这种情形时，组长可灵活的提出另一个挑战性的问题，将问题导回原来的主题。或者建议先列下这些问题等到原定的主题讨论完后再继续讨论；有时可以说：“你的论题很有趣也很重要，待下次有机会再专门讨论它。”

（三）小组讨论中驾驭不同的观点^⑥

每个组员都有不同的背景，经历了不同风格的教会和神学，这本身没有任何错误。但是，当人们开始“选择立场”或以不健康的方式交流的时候，问题就出现了。遇到这样的场景，作为小组长，如何驾驭不同的观点？

- 以重要的事情为重。无论探讨如何，总要把人们的注意力引向最重要的观点：我们永生的唯一盼望是耶稣基督！不要允许人们单单为教义而争论不休。
- 绝不让讨论变成不健康的冲突。“不健康”是个关键词。冲突对你的小组来说可能是件好事，对神学的深入讨论也是非常有益的。但是，当人们把一些并非“重要的”观

^⑥ 本部分内容节选自世界华文圣经学院硕士课程《小组教会学讲义》。

点摆在基督身体合一之前，就会产生问题，必须马上解决。不要害怕面对这样的冲突。

- 教导人们允许有不同的看法。我们说基督身体的合一，并不是指表面机械的统一。由于经文的复杂性、个性和背景的不同、解读的差异，不同的神学观点肯定存在。关键是，我们仍然深深彼此相爱，允许有不同的见解，并认同持守圣经中的基本真理。
- 允许大家表达不同的观点，激发大家的神学思考。不要过分担心人们之间会产生冲突，只要我们都立足在圣经的真理中，就要允许大家分享对经文的不同解读。有许多人比我们聪明，也认同我们的信仰；还有许多人比我们聪明，却不赞成我们的看法。所有这些讨论，如果进行得当，对小组的信仰建造都有益处。
- 讨论中要关注圣经的话语，而不是被哲学思辨所左右。这儿有一条细微的界限，有些人想法很好，却把他们个人的逻辑思辨添加在圣经之上来证明他们自己的观点，这不是最好的解经。面对圣经，我们应当全面阐释，而不是引经据典来证明我们自己。带领小组讨论的时候，要特别注意在一切探讨要以经文为中心。

本章讨论问题

破冰问题：

说出一件闲暇时间你很喜欢做的事情（比如，阅读、舞蹈、锻炼、音乐、木工、厨艺等）。

说出一件如果有机会你会想要去学习的技能。

深入思考的问题：

1. 你觉得为什么法利赛人和文士不能明白耶稣的信息？你能在他们的生活中看出哪些态度阻碍了他们来明白？（阅读《马太福音》23章1-36节，尤其是3、5-7、23、25、28节）如果我们想要正确地理解圣经的教导，哪些态度是需要我们特别注意的？

2. 相比简单地听和记忆信息，一个人通过回答问题和听其他小组成员回答问题可能可以更好地消化他们所学到的东西，你认为这是为什么呢？

应用问题：（答案没有对错之分，它们只是帮助你梳理自己的想法，以及在学习小组中分享你的个人感受。）

1. 在小组学习体验中，你曾面对过哪些挑战？当时你是如何处理的？现在如果再遇到类

似挑战，你会有什么新的做法？

2. 作为组长，在小组查经 / 学习中，你可以做些什么来使小组的每个人都能获得更好的体验？

第四章

小组中常见问题与处理建议

一、如何处理小组中常见的问题^①

(一) 保密问题

1. 若组员私下向你分享心事，该如何处理？

原则上，组员向你分享是因为信任你，因此你没有权利向其他人士透露这事，包括任何熟悉的其他组长或组员。由于各人对秘密的定义不同，因此最好询问对方是否可以公开或需要保密，以避免出错或造成不必要的伤害。

2. 若组员不自觉地将别人的秘密告诉你时，当如何处理？

1) 若当时有机会插嘴，须立即阻止对方继续说下去，你可以这样说：“对不起，我知道你很关心这弟兄或姊妹，希望有人帮助他，但未经对方同意，我无权从你口中知道他的情况。或许日后找个机会，约他一同坐下分享。你认为好吗？”若对方仍不“领悟”，那你就自想办法脱离这个局面吧。

2) 若没有机会插嘴而你又被迫听完别人的秘密时，请你装作不知情，并继续为对方代祷，并请那组员为了尊重对方的缘故，不要再向其他人分享这些“别人的秘密”。

3. 若组员（未信主的组员例外）所分享的事是牵涉犯罪及教会纪律时，怎么办？

1) 若对方愿意认罪悔改

组长可以直接处理，挑战他认罪，并在日后守望他是否有悔改的表现，若无问题，组长可以不用向教会汇报。可是，在往后的日子，你发现对方重蹈覆辙，也可以用不提名的方式，向牧师请教处理的方法及步骤，包括应否行使教会纪律及如何使用等。

若组长不知如何与对方做认罪及挑战悔改的工作，或是不能分辨其影响性，或是不能肯定对方所说的是否有犯罪的成分，组长可用不提名的方式，向牧师请教处理的方法及步骤。总之遇上任何疑难，都不妨向属灵的良好良师及成熟的信徒多多请教。

^① 本部分内容引自于《细胞小组教会组长指南》，梁廷益著。

2) 若对方不愿意认罪悔改

由于这涉及教会纪律，我们也不愿看见肢体在罪中沉沦，组长有责任向牧师汇报，并且寻求协助，因此组长需用百般的智慧，务要劝导对方约见牧师，清除他的疑虑，向他清楚及详尽说明，从顾全他本身的利益出发，约见不涉及惩罚意味，且可能获得更大的关顾。若对方仍不愿意，你就告诉他会将这事交教会直接处理。

4. 若组员分享的事是组长无力去承担或处理的，怎么办？

请勇敢地向对方表明你无能为力，并提议对方寻求牧师或辅导的协助。若他愿意，可与他一起约牧师，或协助转介合适的辅导；若不愿意，组长可与对方坦白分享自己的处境，并告诉对方你将会以不提名的方式向牧师讲述此事，寻求协助。

5. 若要转介组员，组长是否需要向有关组长透露他的背景及问题？

基于尊重的原则，原来的组长无权在未经当事人的同意下，向其他人透露有关他一切的资料；但为了接手的组长能有效去跟进，原来的组长可将自己对这组员的一些看法或在牧养对方时需要留意的地方告知有关组长，但最好仍是依循常规，先征得对方的同意才可。如在运作中出现问题的，请先咨询牧师，然后做出决定。

6. 可否在新组开始时就向组员声明这保密守则？

这是最好不过的做法。为避免尴尬，组长可在签署小组公约时顺便强调这个保密守则的重要性。并鼓励他们若有任何个人问题，坦诚地向可以帮助他们的导师、牧师或辅导分享，而非只把焦点集中于你一人身上。

7. 是否也需要向后期新加入的组员声明这个保密守则？

需要，但要等他投入一段时间，与大家熟悉后才声明。至于何时才算适合，则可与你的导师商讨。

8. 组长在每次督导中该如何向导师或牧师汇报组员的情况？

- 1) 以不提名的方式，分享你现正面对的问题，以使导师或牧师更有效去指导及支持你。
- 2) 将你所知道及观察的情况，概括地表达出来。

(二) 如何解决组员不愿长进的问题

很多时候，组长或组员见到一些认为是问题的行为，其实这是问题本身，这些行为背后受了很多的因素所影响。

例如，在小组中经常迟到，除了环境因素外，可能是这些组员心中抱有一些假设或信念，认为迟到不会构成什么严重的影响。因此掉以轻心。

要明白或了解组员行为背后的原因，除了由组长引导他们寻求以外，最好仍是由他们亲自说出来比较自然，因此营造一个自由安全的环境，便是组长的首要责任了。以下的环境，

能诱发组员更多的自我表露；也能培养一个安全的氛围，让人成长。

1. 促进组员分享真话的元素

A. 信任

- 新组员加入小组后，他们必须间接或直接体验到小组里的人是值得信任的，才会自动信任对方。因此，保密是小组各人必须遵守的原则。
- 在小组的制度下，每个侍奉的人都有一个督导，因此小组的事应该只有上层的人知道，其他人是没有权知道的，即使对方肯说给你听。你也要禁止他。
- 要教导组员，若二人私下讨论某位组员在小组中曾分享的事，要将他们所发现的带回给那位组员，无论在小组内或以外，目的是建立对方。唯有这样，小组内的透明度才会增加，人的信心也相应地提高。
- 若遇上组员与你分享一些私人的问题，而你自己是不能应付的；组长需劝服对方直接地或透过你告知你的督导人，寻求协助；除了上层督导者外，对其他组员或小组以外的人应当守口如瓶。
- 当组员渐渐投入小组后，也要向他们提醒这个保密守则。

B. 接纳

- 除了在组员新加入时以“欢迎行动”表达接纳以外，交流及回馈也非常重要。

在回馈中没有反应，或是回馈不好，如过多的批判等，都足以妨碍良好接纳氛围的建立，因此组长在这方面先要操练好。

- 当组员分享后，纵使大家不能接纳他的行为，但也应该学习接纳他这个人。
- 接纳也包括尊重，对方完全有自由持与你不同的感觉或想法。

C. 同感

- 同感或同理心不是指一般的了解或同情，它是指辅助者乐意放下个人的参照标准，尝试设身处地的从当事人的自我准则来看事物，以致我们能从对方的处境来体察他的思想，并了解他们如何看自己，看周围的世界，及因此而产生的独特的感受。
- 同感是组长或组员对分享者表示支持的途径，是发展和营造一个彼此接纳和信任气氛的必备因素。

没有同感的例子：

例一：

组员：我真是无用，公司提升了一些人，却没有我份。好几次想与上司访谈，又没有勇气。唉！我真是无用，我真是讨厌自己。

回馈：如果我是你，我就会……

错误：忽略组员的感受；而单从自己的观点给予建议。

例二：

组员：唉！人生如舞台，一向是我指人做事，现在却要事事听命于人，想起来很难受，人生真是如此无奈吗？

回馈：你一向很有自信；如今忽然变得消极，可能你近来的转变实在太大了！

错误：分析组员的感受和情况；但却没有对他的感受作出适当的回应。

例三：

组员：我的组长是一个没有原则的人。有时很松，有时很严；分派工作时，有时又叫我做这个，有时又叫我做那个，常常弄得我一头雾水，不知该怎么做才好。

回馈：你都有这种感觉呀，我常常给他弄到发脾气……

错误：表面是认同，其实是火上加油，对组员感觉不但没有回应，而且在说自己的故事。

D. 被爱的感觉

时机：

- 人平时在没有需要时，较难感受到爱的关怀，但当有需要时，别人的支持、鼓励及同在最能触动人心。

同在：

- 对方有需要时，你的责任不是先给意见或解决方法，而是聆听、鼓励。过早表达意见只会破坏关系。

等待：

- 组长需要耐心等待时机，不要心急。有了这关系，不怕他日后不会改变。

2. 激发及协助组员成长

1) 发现问题

A. 直接指出问题行为

- 当组长开始发现组员的问题时，应该要向对方说出实情，不要拖延！
- 圣经教导我们要说适当的话，目的是造就人，使人得益处。《以弗所书》4章29节：“污秽的言语，一句不可出口，只要随事说造就人的好话，叫听见的人得益处。”
- 《箴言》10章13至14节：“明哲人嘴里有智慧，无知人背上受刑杖。智慧人积存知识；愚妄人的口速致败坏。”因此，当直接指出组员问题时，组长要留意所说的，不是心所想的，便全部毫无保留地说出来。

B. 让组员自己发现问题

- 透过组员彼此的回馈。

- 透过小组的游戏与反思。

2) 探索行为成因及改变的欲望

A. 通常对某个行为或事情的看法，包括信念、态度、价值观、假设、成见、解释及预设立场、内在需要和期待等，将影响这个人的行为反应。如从来没有人欣赏的人，在小组中常会自卑或有不滿的行为倾向，为小组带来不少麻烦，但若充分的肯定或欣赏他，他的行为会有轻微改变。因此，组长要找出影响组员行为的主要元素，才能有效地帮助他。若遇上心理问题较复杂的，应尽快转介给专业的辅导。

B. 通常影响一个人改变的意愿和动力是：

- 他对这行为的感觉，是否很困扰或想脱离？如：一位有性的困扰的组员，时常被罪疚感折磨时，便会有改变的意愿和渴望。
- 他解决这问题的阻力如何？如：一个在没有赞赏，只有责备的家庭长大的沉默组员，你很难期望他能在你的影响下变为主动关心，懂得回馈的人。
- 他对问题的后果及影响的了解及重视度如何？如：时常不肯开放的组员，可能知道自己是造成小组沉闷原因之一，若他能忍受及安于这情况，他便不会改变过来的。但若他体会到由于自己不肯开放，会导致其他组员沮丧及失望时，情况可能会有一些改变。

3) 挑战作出改变

A. 可运用神的话语，让他自己发现及体会神要他改变及悔改，而非受屈就于群体的压力。

方法一：按他的问题，找出合适的经文，若找不到，可向牧师查询。然后让他读出及解释，并亲口说出神的期望，而不是只是说给他听。自我发现永远比教导来得有效。

方法二：先让他静默，然后由你慢慢重复读出经文，让他去体会。之后，问他有哪些地方是最深刻及最触动他的？并问他：“你对此有何感觉？这体会对你要改变的地方有何启发？”通常这方法适用于当事人对自己问题有明显的情感感受时；若当事人很理性，效果会比较差些。

B. 让组员知道他的问题对大家的影响，并表达你对他内心挣扎的了解（同感），告诉他逃避是无用的，最后是鼓励及支持他逐步去改变，要表达你的“同在”。

提示：沟通时注意只表达自己内心的感受，而不是指责对方。建议可用这样的句式进行表达：当……时候，我觉得……，因为……，我期待……

4) 并肩同行，步步指引

改变要真实地发生，除了预备好心之外，很重要的是要帮助他确定目标并落实到行动上。下面是组长在辅导组员做出改变的具体步骤。请一定用心做好这个阶段，否则将会前功尽弃。

A. 决定问题处理的先后次序。

B. 与组员建立他同意且具体可行的目标。这目标可能与组长的期望距离很远，但记着组员不是按组长的时间表或标准而生活，只要稍微有进步就是成长。

C. 分析达成目标的助力及阻力。

D. 定出达成目标的具体步骤及行动计划。

E. 定时检讨、跟进与反馈。（提示：跟进的方式要与组员达成共识，避免引起压迫感。）

F. 最后也是最重要的一点要常常为组员生命成长祷告。

（三）如何解决组内出现“难带”组员的问题

无论什么教会，都会有一些“难带”的人，而小组常常只是容忍他，或把他在小组间互相调换。这类人常是自我中心，无视自己对他人的影响，也无视别人的需要，而是说一些不足为训的拙语，伤及他人的自尊。

作为组长若只是勉为其难的去容忍，到小组倍增分组时把他转交到另一组，就真的羞辱了神的能力。要做一个关怀人的人，使这些天国的儿女得以成长，便要突破这些性格失调的症结。肯定地说一句，与他们在一起实在不愉快，他们或许不能说出自己问题的根源，但是他们其实明白与其他人不同之处，也希望自己可以改变。

有时，与这些人作一连串的个人面谈，是较佳的做法。组长和副组长，可以邀请那些说话偏激的组员在一起倾谈，坦诚地讨论他须面对的问题。你若是经过祷告，用爱心说诚实话，他必会明白你没有责备问难之意。记住，谈话过程中，要多聆听，避免直接触及他的伤痛地方。

不要只把这些人在不同的小组转来转去。而要把他们带至神面前，并存着“在神凡事都能”的信心。使他们也可以从受捆绑的心灵里面释放出来。

1. 何谓“难带”的组员

1) 表现不合作，例如不守小组公约，时常迟到等。

2) 步伐不一致，例如不愿成长、成长愈慢或与小组目标的距离太远。

3) 破坏小组气氛或动力。

4) 与组长或组员沟而不通或不肯对话。

5) 根源于性格、情绪及个人背景等因素，带有严重问题，组长及组员都不能应付。

2. “难带”成因

1) 组长引起

A. 给组员贴标签，如：动机有问题、无法沟通等。

B. 组长自己处事或性格不成熟。如：当面斥责他，时常在别组面前数说他的不是。

C. 组长不懂沟通及回馈之道，令别人却步。如：与组员沟通时错误接收对方的信息，或给予肤浅的回馈，没有触及重点。

D. 对组员缺乏耐性、包容、接纳及尊重，只会不断批判组员的软弱行为。

E. 缺乏牧养的知识、方向及指引，以致组员不知怎样改变。

2) 组员引起

A. 灵命幼稚，性格及思想不成熟。例如：初信者很难主动开放及关心其他组员。

B. 未委身于小组，如：时常迟到、不肯做栽培工作等。

C. 不认真面对自己的问题，只批评及要求其他组员或组长，从未想过自己也要承担责任。

D. 带着未处理的“重创”进入小组，不会付出或主动关心他人。

E. 组员间互相观望、推拖，对改善小组没有配合行动，讲而不行，行而不力。

“难带”组员的出现，不能只看事情的一面，一个带有问题的组员若遇上好的组长或小组，“难带”组员也可能会把小组中的阻力化为动力、助力；相反，若组长或小组爱心不足，因循敷衍，在这种互动关系中，好的组员迟早也会变成“难带”人物。因此，一定要从组长及组员两方面入手，才能好好处理“难带”组员。

首先，要有正确的信念。小组是一个社会的缩影，必然有：

1) 不同类型的组员。

2) 他们在小组中皆有成长的机会。

3) 在小组中学习待人处事的技巧，难免有过失。

其次，对组长本身需要操练

1) 操练内省及调整

原因：牧养需要很多忍耐，不可批判，因此要不断除去对人的隔膜。

建议：每次小组后或见组员后写下自己的感受及挣扎，然后在与导师或牧师的督导时分享。

2) 祷告：特别祷告祈求组员开放自己的问题或创伤，不要太概括化，停留在表象上的满足。

3) 改变态度：组长焦点不在如何改变组员，而是多集中精力去建立及营造小组的信任、爱及安全的气氛，因为只有安全的环境下，人才会自愿开放自己。组长不要只顾树木，而失去整个树林。组员的改变是每个人付出的结果，并非单靠组长一个人的努力。

4) 操练带组的技巧：包括如何回馈、引导组员彼此指出问题、适当时候订立大家共识的小组公约。

第三，启迪组员，激发成长

面对“难带”组员，建议组长：

1) 忍耐：不要被他们激怒或愤然离场，要常对自己说，每一个“难带”的人背后都有

一段故事，需要了解及体谅。不妨多想想十字架的恩典，也会有所帮助。

2) 同感：多引导组员分享感受及示同感，而不只是给建议。

3) 了解：每一个人的行为表现只是他整个身心问题中的冰山一角，因此要花多些时间去明白他背后的成因，这个过程不单有助你与组员建立深厚的关系，你自己也能带领其他组员作出有效的关心及帮助。

4) 对质

目的：澄清及指出矛盾或需要改变的地方，让组员从别人的角度来认识自己。

态度：不是要惩罚或发泄自己的不满情绪，不是代表全组人向他宣判罪状，不是你输我赢的心态，而是要带着爱心及感情去说每一句话。

时机：搜集好资料，才可进行对质，绝不可存在任何怀疑的资料，如第三手资料、别人口中的陈述等。了解当事人的情绪状态是否适宜进行面质，如他正在失业期间就不宜了。并在一个彼此已建立起信任及接纳气氛下进行会更有效，注意衡量是在私下或小组中进行。

方式：

- a. 自我表露
- b. 组员的回馈
- c. 运用游戏

总结：

- a. 提供对方一个台阶下
- b. 给予肯定及鼓励
- c. 以祷告作结束

(四) 如何解决组员们不愿分享或开放自己的问题

1. 探索原因

面对拒绝分享或经常保持沉默的组员，组长首先要尝试了解他们如此表现的背后原因。可能是因为：

1) 缺乏自信：自我形象偏低的组员，由于没有自信，他们不觉得自己的参与和意见具有任何价值，故此惯常保持沉默，也藉此避免成为众人注目的人物。

2) 害怕被拒：自信心不足、或过去曾经在人际关系上受过伤害的人，往往需要较长的时间来作观察和分辨，直到他们对组长和组员有足够的信任，对自己被人接纳的程度渐有把握时，才会缓步地开放自己。害怕被拒的人，内心存着种种的忧虑，把自己缄默的行为合理化。例如：他们害怕说了不适当的话，冒犯他人；忧虑显露自己的内心世界后，会遭受别人的轻视；害怕自己的发言离题，干预和延阻了其他组员的表达时间等等。

3) 害怕被评价：部分组员，由于过分敏感的原故，当遇到别人提出与他们不同的意见或建议时，他们往往误以为别人是有意针对他们或不喜欢他们；持有这种想法的人，若再加上自信不足，就会有意无意地选择不发言。以避免别人的挑战或评价。

4) 害怕亲密：部分组员基于性格及成长的经验，对于如何表达自己的情绪、感受，感到为难。再加上负面或受伤的经验，他们可能不再相信人性的美善与真诚；故此他们拒绝分享，以表达内心的愤怒和疑惑；与人保持距离，他们才感到安全及平静。

5) 过分谨慎／完美主义：部分组员对自己要求事事完美，以致在小组中也经常花时间构思如何作出最理想、最优良、最独特的回馈，可惜亦因此而延误了回馈的机会；久而久之，便会使人觉得他们欠缺回应或不投入。

6) 害怕权威／本性害羞：某些组员，可能是基于过往的经验、直觉、或不能解释的原因，会对某一类组员产生恐惧或害羞的感觉。常见的例子包括：对陌生者、异性、较自己年长的人、权威的形象（有学问，或有某种身份的人，如专业人士、牧师传道等）。这些人物的出现，会对某些组员构成威胁和压迫感，使他们拒绝分享，不肯发言。

7) 不利于分享的小组气氛：在小组（尤其是）认识期及冲突期内，某些组员会对其他人、对小组、组长、甚至是教会的方向、政策，表达一些负面的感受与评价。倘若组长对此的回应过分严正、说教、急于解释和辩护，往往不期然封杀了组员的开放性，日后不敢再冒险表达任何感受，免得成为“问题人物”。

8) 小组若出现某些“问题人物”，往往亦会窒息组员分享的意愿，例如：有些组员在别人说出负面的感受和情绪时，他却三言两语否定或淡化了对方的感受，给予片面的安慰，提供不成熟、不切实际的解决方法，便匆匆转移话题；凡此种种，都会扼杀组员分享表白的意愿。

2. 个别的关怀和建立

对于不肯分享或比较缄默的组员，组长可以：

1) 个别的约见他们，了解背后原因，细心聆听他们的故事，不要把你的假设向他们暗示或明确指出，而是让他们充分表达自己的感受。

2) 引导他们发现自己的封闭背后所潜藏的因素，帮助他们分辨哪些是自己不需要负责的、哪些是可以控制和改变的、哪些是不合理的思想（信念）、哪些是他们没有想过的实际情况等。进一步帮助他们看见开放自己后可能出现的美好局面。

3) 帮助他们分析、列举和决定某一个需要改善或强化的范围，以促进他们开放和表达自己。以下是两个重要而有待他们改进的范围：

- a. 建立自信和自尊。
- b. 改进个人的沟通和社交技巧。

透过督导和守望，帮助他们针对上述两个范围（由当事人的决定）。以实际的行动和评估去建立新而有效的行为模式，藉此，催化他们开放和表达自己。

以下是一些常见和需要除去的负面思想：

- a. 我害怕自己的问题被夸大了。
- b. 我害怕自己一旦触及内心的痛楚，情绪将会无法受控制。
- c. 我的问题根本是个死结，说出来也没有用处。
- d. 我害怕自己会倚赖这个小组。

3. 群体的建立

组长需要透过个人的示范及带组的过程去建立一个有利于组员分享和开放的气氛。例如：

- 1) 组长要避免让自己成为一个权威或审判官，不可让人觉得你为所有问题都预备了一个答案。
- 2) 组长要忍耐、接纳和尊重组员的负面情绪和感受，不要轻视或否定它们，因为每个人的感受，对自己都是独特和真实的。
- 3) 经过面谈或辅导后，倘若当事人仍然不愿分享，组员要尊重他们的决定；并且尝试从他们非言语的行为，例如稳定的出席率、合作的态度等地方，发掘他们的优点，并加以赞赏。
- 4) 组长不宜惯常地要求组员轮流发言，这反而会令到有挫折、不开放的组员陷入恶性的循环，敷衍回应了事。

（五）如何解决小组过度内聚的危机

有的小组因组员间有较深而紧密的关系，而排斥新人的加入或者满足于现有的关系、不传福音、不带慕道友到小组，不求小组的增长。针对这种情况，小组长首先自己要内省，并要有意识在小组中进行思想及行动上的改变。

1. 提醒

可透过游戏、活动、查经、检讨会等，向组员重申主耶稣对失丧灵魂的心意（路 15 :3-7）及交托给我们的大使命（太 28 : 19-20）。

2. 祷告

求神除掉小组的自我中心（沉醉于内聚的肢体相交），更求神赐予组员追求圣洁灵魂的信心，拯救失丧者生命的爱心。

3. 外展活动

鼓励并与组员一起制订和开展福音外展活动，透过接触非信徒，完成使命。

4. 约谈组员

一方面个别约谈倾向内聚的组员，先听取他们对内聚、外展的心声和感受，以表达接触

关怀。这种小圈子安全地域意识反映组员灵命成长处于自满、停滞的状态，有碍福音的传播，应善予开导、劝诫，推动他们积极外展。另一方面，也个别接触愿意外展的组员，鼓励他们一起并肩作战，为主得人。

5. 联组布道活动

与其他小组一起推行外展或布道活动，彼此激励与学习，振奋士气。

（六）如何解决不增长的危机

1. 可能的原因：

A. 人的因素

1) 组长：

- a. 组长灵命软弱，本身没有属灵推动力。
- b. 组长的能力有限，不能兼顾组员，更难以积极推动小组增长。
- c. 组长没有小组增长意识。

2) 组员：

- a. 组员没有关顾组内新朋友的意思，新朋友被冷落，渐渐离开。
- b. 组员太享受彼此间的美好关系，不愿新朋友加入。
- C. 组员生活圈子狭窄，没有向外发展福音对象。

B. 环境因素

1) 教会不断将新朋友加入小组，不需吸纳新朋友也可以有人数增长。形成小组兴旺的错觉。

- 2) 小组开组地方空间不足，使组员觉得不可以再加人了。
- 3) 组员有太多外界吸引力，对小组不投入，组长积极推动也没成果。

2. 解决方法：

A. 建立组长

- 1) 增强对组长的关顾，坚立灵命，挑战成长。
- 2) 增强小组增长的意识传递，使组长看见这异象。
- 3) 实际协助组长寻求解决组内问题的方法
- 4) 有系统地策划每次小组聚会内容，让组员明白为何要增长。

B. 挑战组员：

- 1) 挑战组员跳出安全地带，接触福音外展对象，并带进小组中。
- 2) 教导组员关心新朋友的需要及方法。
- 3) 组长带领全组一起出队布道（传福音），增强士气。

4) 鼓励组员带领新朋友来。

C. 突破环境

1) 教会不断编配新人人组，实是值得感恩的事。组长应教导组员珍惜每个新朋友。新人的加入可为小组带来新的冲击。组长应配合推动组员一起成长，一同作工。必要时与教会商量栽培某些组员成为副组长，协助带组或关顾工作。

2) 若教会实在没有更大的开组地方了，应考虑找一个更大的空间，可能是较远但愿意开放的组员家庭。这样反而更有亲切感。

3) 组长带领组员把焦点放在属灵事上，而不应单顾自己的事。

其实小组不增长有许多因素，无论用什么方法处理，最重要的是不忘记同心为组员祷告，“在人不能，在神凡事都能”。困难和阻挡可能是神对我们信心的考验，在侍奉的崎岖道路上，坚持、保守和彰显神赐给我们的爱心。

(七) 如何解决出席率不高 / 不稳定的危机

原因及改善方法：

1. 聚会内容沉闷

——重新设计聚会，增加趣味至多元化，以适合大部分组员的需要。

——传递鲜明的异象，增加挑战性。

——看看别组的发展，取长补短。

——减少例行公事，使聚会节奏明快，内容充实。

2. 组员素质所限

——了解组员的限制，若有问题的组员不能在短期内改善，适宜暂时分开。

——主动帮助组员成长，个人关心及栽培。

——找出有潜质的核心组员支持组长。

3. 组员不投入 / 不委身

——重申小组的异象及使命，要他们知道小组的兴亡在乎每个组员的投入。

——组长要个别关心组员，使他们对小组有归属感。

4. 组长带组技巧或个性所致

——组长可尝试摄录小组聚会过程，或请教导师或牧师，提出改善方案。

——组长如果对小组出席情况太失望，不如暂停一次，安静在神面前，求神带领做出改善。

——咨询及多方观察组员的感受，甚至尝试把组长部分工作交由组员处理，自己则担任联络事务。

5. 组员在小组中感受不被接纳

——组员要有机会表达意见，且要公开地被采纳。

——组内言论公开及透明。不可阻碍别人表达个人意愿，但也不允许有涉及中伤、诽谤的行径。

——留意新旧组员间的相处，若有分党结派的现象或倾向，组长应尽可能在服侍、活动的人员搭配上作适当安排，勿让某些组员有被孤立的感觉。

(八) 男 / 女组长如何带异性组员或夫妻 / 情侣组员

1. 一个基本的带领门徒的原则

若是实在找不到弟兄去带弟兄，或找不到姊妹带姊妹，就放在祷告里，绝不违反“弟兄带弟兄”、“姊妹带姊妹”的基本原则。

2. 如果对方是异性如何处理

a. 可在自己家或是教会，请他们夫妇(情侣)一起来，你和你的配偶一起关怀、接待，陪谈或上课(2对2)。

b. 可以在他们家，请他们夫妇(情侣)一起参与，你可以一次关怀二位(1对2)。

c. 你和你的配偶可以一起关怀他/她(2对1)。

d. 可以请副组长或某位组员协助一起来关怀他/她(1+1对1)。

二、如何解决小组中发生的冲突

大家花时间相处在一起的一个自然结果就是冲突，在小组里面不应该回避它，而是要直面它。冲突可能发生在组员之间，组员与组外人士当然也会发生冲突。处理得当的话，冲突反而会推进组员间的亲密，从而更加坚固一个团体。

(一) 防止冲突的要领

- 快速解决问题。如果你和某位组员发生摩擦，那就应该尽快去和他沟通协商，而不应该让事态扩大。
- 当讲述你的感觉、心情和经历时，应该使用第一人称“我”。比方说，“我感觉是怎样怎样……那时它让我感觉不舒服……”之类；而不应该说“那时你让我感觉不舒服”之类的话。
- 仔细听言外之意。切记语音语调和肢体语言有时候比说出来的话表达的还要多。
- 努力面对面直接交流。冲突出现的时候，尽量避免使用电子邮件、微信或电话沟通。

（二）管理冲突的要领

在小组里面解决冲突的过程中，可以使用以下问题来获取看待问题的角度：

- 谁是当事人？
- 是什么问题？
- 当事人有什么需要？
- 小组有什么需要？
- 在以下几个领域里，如何使这个冲突成为成长的机会？

A. 与神的关系

B. 彼此间的关系

C. 与自我的关系

D. 与世界的关系

- 哪些经文与此相关？

- 我如何为此祷告？

提示：应当私下处理的一些例证

- 某位组员冒犯或伤害了另一位组员。
- 某位组员的小孩成为小组聚会的干扰。
- 某位组员在为罪的问题而挣扎。
- 与“难带”组员的沟通。

（三）解决冲突的要领

尽管有时候处理冲突相当困难，但如果处理得当，冲突反而可以加深组员间的亲密度。《马太福音》18章15至17节为我们在小组里面解决冲突提供了指南：

“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；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。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。”

第一步：一对一面谈来寻求和解（《马太福音》18章15节）如果你和某人发生了冲突，就去和他一对一、面对面寻求和解。

1. 让恢复关系成为动力和目标

《加拉太书》6章1节：“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。”

2. 让爱和怜悯来引导

《箴言》3章3至6节：“不可使慈爱、诚实离开你，要系在你颈项上，刻在你心版上。这样，你必在神和世人眼前蒙恩宠，有聪明。你要专心仰赖耶和华，不可倚靠自己的聪明，在你一切所行的事上，都要认定他，他必指引你的路。”

《启示录》3章19节：“凡我所疼爱的，我就责备管教他，所以你要发热心，也要悔改。”

《箴言》27章5节：“当面的责备，强如背地的爱情。”

3. 让真理来指引

《约翰福音》16章13节：“只等真理的圣灵来了，他要引导你们明白一切的真理；因为他不是凭自己说的，乃是把他所听见的都说出来，并要把将来的事告诉你们。”

4. 先思考，后反应：

- 考虑原因
- 考虑后果
- 考虑合理性
- 考虑深层事项
- 考虑别人的意见

5. 让智慧来引导冲突

不符合圣经教训的常见冲突方式有：恐吓、讥笑、威胁、拉帮结派、指责、操控等。面对这些冲突，组长在处理时需要智慧地引导：

- 说造就人的话
- 善于问问题，如“我的想法对吗？”“我们该怎样做才能修复关系荣神益人？”
- 肯定他人的价值
- 使用主动的语句：“我很抱歉！”“可否帮助我明白为什么”等等。
- 一起祷告
- 准备好面对困难

如果你的小组里有人跟你说起他和其他组员间的冲突，你应该问的第一个问题是：“你有没有和那个人谈过？”若他说没有，那么在他还没有主动去面对和解决冲突之前，你根本无须听他们的故事。若他说有，那你就可以采取第二步。

第二步：引入调解员（《马太福音》18章16节）

如果经过一对一的协商或多次的努力，问题仍然没有解决，那么就应该请一位调解员介入。作为小组长，你应该充当这一角色。如果你本人也卷入了冲突，那就应该请牧师作为调解员介入。

第三步：将冲突公开化处理（《马太福音》18章17节）

如果经过调解员的努力，问题仍然没有解决，那么问题就应该公开。可以在小组里面公开探讨。这是恢复关系的最后努力，应当先征得牧师的同意再作此努力。

三、如何在基督里恢复关系

为了在小组和生活中建立与他人的深层关系，我们需要理解、相信并接受我们都是软弱的、不完美的人这一观念！为了进一步探讨这一点，让我们简单回顾一下我们在第一章中学到的内容。

我们是为了关系而造的。神存在于关系中：圣父、圣子和圣灵。我们在《创世记》1章27节上半节中读到“神就照着自己的形像造人，乃是照着他的形像造男造女。”因此，神以自己的形像造了我们，他也创造了我们对关系的渴望和需求。

首先，他创造了我们与他自己的关系。

当罪进入世界时，我们与神的关系就被切断了。从那时起，人类就一直在寻找着恢复与神关系的方法。但只有通过基督完全的牺牲才能使我们真正恢复与天父的关系。

其次，神创造了我们彼此的关系。

《创世记》2章18节：“耶和华神说：‘那人独居不好。我要为他造一个配偶帮助他。’”这节经文是在亚当和夏娃因违背神的命令而犯罪之前写成的。因此，在当时，亚当与神仍保持着完美的关系。神与人之间还没有分离。

但是神仍然说：“那人独居不好”。好像是少了一些什么：亚当与另一个人的关系。只有在神创造了夏娃之后，才能满足亚当的关系需求：

1. 与神的完美关系
2. 与另一个人的完美关系

一旦罪恶进入世界，神与人类之间的完美关系就被切断了。

我们往往忘记，亚当和夏娃彼此享受的完美关系也同时被切断了。从那时起，我们不仅需要与神恢复关系，而且还要与彼此恢复关系。这是我们所有人都渴望能有深层的个人关系的原因。这也是为什么当这些关系出错时我们会感到倍受伤害。

与神建立关系的需要和渴望，以及与他人建立关系的需要和渴望，从一开始就被创造在我们心中。

小组是教会满足这种天生的人际关系需求的绝佳场所。但为了满足这一需求，小组组员必须接受以下四项原则：

原则 1. 我们必须接受我们都是软弱的

无论我们是谁，无论我们在教会或生活中是做什么的，我们都是软弱的人。

《罗马书》3章23节：“因为世人都犯了罪，亏缺了神的荣耀。”

《约翰一书》1章8至10节：“我们若说自己无罪，便是自欺，真理不在我们心里了；我们若认自己的罪，神是信实的，是公义的，必要赦免我们的罪，洗净我们一切的不义；我们若说自己没有犯过罪，便是以神为说谎的，他的道也不在我们心里了。”

感谢主，通过基督，我们能够得到洁净，通过他，我们可以学会过讨神喜悦的生活（参见第一章）。但随着我们在基督信仰中成长，我们开始对自己在信仰上的进步感到满意，以为我们比刚受洗的人更进一步，比未受洗的人就更好了。我们对不信的朋友说：“很高兴我的生命中有基督。我很抱歉！你们如此迷茫，生活如此糟糕。我希望你们能接受耶稣并使生活走上正轨。”我们沾沾自喜，心中对别人做出论断。我们开始有了“属灵上的骄傲”。

但是圣经教导我们“世人都犯了罪，亏缺了神的荣耀。”这意味着在神的眼中，我们并不比任何其他更好或更差。我们的好是由于基督改变的直接结果。我们生命中的一切改变都应归荣耀于耶稣，而不是我们自己。我们只是被他转变了而已。

这个简单的看见改变了我们与其他基督徒和非基督徒的关系。就算我们已信主多年，对圣经很熟，在教会担任职务或接受过正式的基督徒领袖的培训，但这并没有改变这样一个事实：在神面前，我们仍然需要被拯救，我们谦卑地承认自己和其他人一样都需要神的恩典和饶恕。

这种观点也改变了我们与小组组员的关系。使我们以宽大和爱心回应他们，无论他们的灵命在哪个阶段或即使他们承认在生活中有与罪的争战。同时我们也希望他们能用恩典和爱心来回应我们，并在我们承认生命中有挣扎时帮助我们。

无论是小组长，还是组员，我们都需要接受我们是软弱的，并且都在寻求重建。

原则 2. 我们必须愿意将这种软弱和过失向他人敞开

《歌罗西书》3章9节：“不要彼此说谎。因你们已经脱去旧人和旧人的行为。”

当我们在小组其他人面前假装看上去还不错，掩盖我们的挣扎和罪时，我们基本上就是在“彼此说谎”。这是《歌罗西书》3章9节告诉我们不要做的事，因为我们已经脱离了“旧人和旧人的行为”。

圣经说，我们需要向神承认我们的罪，这样才能罪得赦免。《约翰一书》1章9节：“我们若认自己的罪，神是信实的，是公义的，必要赦免我们的罪，洗净我们一切的不义。”通过我们的悔改和他的宽恕，我们才可以体验到与神的关系的恢复。

圣经也告诉我们，为了我们生命中的罪被赦免，我们也需要向彼此认罪。

《雅各书》5章16节上半节：“所以你们要彼此认罪，互相代求，使你们可以得医治。”既然神创造了我们对关系的渴望，为要经历与神关系及彼此关系的恢复，我们需要向神认罪，也需要彼此承认我们的罪。如果我们想要经历医治并变得更像基督，那么这两个步骤都是必要的。

在彼此认罪时，有很多原因会让我们感到不自在，比如我们害怕：

- 被嘲笑
- 认错时他人的不理会使我们感到受伤
- 他人利用我们的坦白对我们进行攻击
- 失去友谊
- 被人传闲话
- 在他人眼中不再被尊重
- 丢脸

所有的这些害怕都可以用一个词来概括：羞愧。伊甸园中，在亚当和夏娃吃禁果不服从神之后，我们读到：“他们二人的眼睛就明亮了，才知道自己是赤身露体。便拿无花果树的叶子，为自己编作裙子。天起了凉风。耶和華神在园中行走。那人和他妻子听见神的声音，就藏在园里的树木中，躲避耶和華神的面。”（创3：7-8）

亚当和夏娃对罪的第一反应是羞愧！羞愧是他们想隐藏的原因，他们想用无花果树叶制成的衣服遮住自己并在树丛中躲避神。在他们因着自私和罪的行为而违背了神之前，亚当和夏娃是没有羞愧的。《创世记》2章25节：“当时夫妻二人，赤身露体，并不羞耻。”

但是在吃了禁果违背神之后，他们与神曾经亲密、开放和深切的关系被切断了。他们想要掩盖他们的羞愧。从那时起，人类都试图隐藏自己的弱点和缺陷。我们掩盖自己、躲避，并努力地试图保持虚荣，不让别人发现我们的缺点和破口。

基督徒作家克里斯汀·凯恩（Christine Caine）这样解释说：当我们因不服从神而犯罪时，我们会感到内疚。而内疚是一件好事，因为它引起了我们的注意，让我们知道我们需要脱离罪和悖逆，并对我们做错的事情负责。它让我们回到神面前并在彼此之间请求宽恕，这样我们的关系和尊严就会得以恢复。^②

相反，就像亚当和夏娃一样，我们让内疚变成羞愧，不惜一切代价地隐藏我们的罪。我们也经历了彼此之间和与神之间的分离。

在这些表面现象背后，我们却仍然渴望被接受和那无条件的爱。我们渴望恢复并保持彼此之间以及与神之间有意义的关系。我们渴望恢复尊严，而不是羞愧。

② 改编自 Christine Caine 的 Unashamed, 2016, Zondervan.

为此,神差派来了他的儿子耶稣!通过信耶稣,我们不需要再躲避神,而是可以经历宽恕、无条件的爱和接纳。我们可以像最初设计的那样,恢复与他的关系。为了经历这一点,我们需要不向神隐瞒,到他那里,承认我们的罪。当我们的罪得到赦免,我们不是感到羞愧而是得荣耀,被称为他的孩子。《约翰一书》1章9节:“我们若认自己的罪,神是信实的,是公义的,必要赦免我们的罪,洗净我们一切的不义。”

同样,神也派来耶稣,通过他,我们可以经历彼此的饶恕、爱和荣耀。为了恢复这些关系,我们必须停止彼此隐藏。我们要大胆地一个一个地摘掉我们身上的无花果叶,揭示真实的自我。为了经历所渴望的修复了的关系,我们必须摆脱羞愧,相互承认我们的罪。只有这样,我们才能得到那应许的医治!《雅各书》5章16节上半节:“所以你们要彼此认罪,互相代求,使你们可以得医治。”

因此,小组的目标是建立牢固的信任、爱和关心。小组中无条件的爱和荣耀的氛围可以为这种认罪、复合和医治提供一个安全的环境。

那如何彼此认罪呢?根据认罪信息的敏感程度,向小组中的一两个人认罪而不是向整个小组认罪,这样可能更合适些。

承认一些罪和个人的挣扎可能很困难,这时最好是向另一个基督徒,一个“可靠的伙伴”来认罪。可靠的伙伴应该是同性别的基督徒,你要足够地信任可靠的伙伴,向他(她)承认你内心最深处的挣扎,以便得到治愈和改变你的行为。我们允许他们提出问题并对我们生命的这个领域负责。

选择可靠的伙伴时,需要注意以下几点:

- 对方真正跟随耶稣
- 同性别
- 可以信任,不传闲话
- 愿意挑战你但不定罪
- 为你着想
- 认真,可靠,严于律己

你和可靠的伙伴应该同意不与其他任何人谈论向对方透露的事情,即使是配偶、牧师、朋友或陌生人。但是,你们也应该同意,如果你们中的一个人有要伤害自己或他人的举动时,这个规则就可以被打破。

为了使可靠的伙伴关系取得成功,以下的态度对你来说很重要:

- 意愿——你希望在这方面承担责任而没有人强迫你。
- 改变——你愿意有所改变。

- 责任——你对自己的行为以及实施的变更负全部责任；不将责任推到可靠的伙伴身上。
- 检查原因——你愿意检查为什么要做这样的事情以帮助你改变。
- 暴露盲点——你愿意让可靠的伙伴指出你没有意识到的事情，即你的“盲点”，以帮助你。
- 外部帮助——允许可靠的伙伴向你推荐可帮助你克服面临问题的其他资源或人员。

这些“可靠”的关系不应该是被分配而形成的，而应该是在感觉良好的组员之间自然发展形成的。这些伙伴最好在正常小组聚会时间之外有定期的会面。

原则 3. 我们必须接纳别人的软弱

想要让组员愿意放下面子揭开自己的短处，他们必须知道小组中的其他人不会论断或停止关心他们。《罗马书》14 章 13 节：“所以我们不可再彼此论断，宁可定意，谁也不给弟兄放下绊脚跌人之物。”

虽然圣经告诉我们不要论断，但我们都倾向于论断别人。为了掩盖我们自己的短处，我们倾向于指出别人的软弱、错误和瑕疵。亚当和夏娃就是这样做的。《创世记》3 章 11 至 13 节：“耶和华说：‘谁告诉你赤身露体呢？莫非你吃了我吩咐你不可吃的那树上的果子吗？’那人说：‘你所赐给我、与我同居的女人，她把那树上的果子给我，我就吃了。’耶和华神对女人说：‘你作的是什么事呢？’女人说，‘那蛇引诱我，我就吃了。’”

论断和指责别人使我们隐藏自己的缺点，自欺欺人，相信自己比别人更好。但正如我们已经讨论过的那样，我们都犯了罪。

我们只有通过接受耶稣，生命才能得以转变。既然我们都是软弱的并需要通过耶稣来寻求恢复和转变，我们就没有权利指责和贬低他人。相反，我们对别人的态度应该永远是爱。《彼得前书》4 章 8 节：“最要紧的是彼此切实相爱，因为爱能遮掩许多的罪。”

这是一种不同的“遮掩”，不是将我们的罪彼此隐藏起来。不是将承认的罪大事化小，小事化了。而是正视它，为他人因罪而经历的亏损而伤痛，然后爱和接纳这个人，以便他们寻获能力从罪中翻转过来，并通过他们的认罪来获得医治。

当我们在小组中表现出这种态度时，就会鼓励到别人对我们的信任，并让我们与他们分担罪的重担。我们将一起体验医治和彼此关系的恢复。

提示：有人向你认罪时该怎么办？

当你所关爱的人来找你并告诉你一些没想到且令人震惊的事情时，你该怎么办？也许他们分享的是目前正在挣扎的问题，或者承认有人对他们有过极大的冒犯。无论是什么，他们都相信可以和你分享他们的痛苦、所承受的重担，以及所受到的伤害。那么你当如何回应？下面是七个如何回应别人向你认罪的基本要点：

1. 不要试图解决问题。

你的朋友或家人告诉你他们的问题，这是因为他们信任你，不是因为他们希望你能解决问题。最重要的是和他们交朋友，给予支持和诚恳的建议。你并不需要解决这个问题。一个值得信赖的朋友的责任在于倾听和以恩慈和诚实来回应。你的目的是为他们创造一个安全的环境来分享。

2. 不要反应，只要回应。

如果有人足够信任你，并分享他们内心的想法，你能做的最糟糕的事情就是做出不恰当的反应。如果你感到悲伤或生气，请恰当地表达。控制你的情绪，而不是被情绪所控制，这样你才能真正帮助那些与你分享的人。要用爱和同理心来回应他们。以假如你处于类似的情况时所希望得到的恩慈来回应他们。这是一个在他们最需要的时候提醒神对他们的心意的机会。用圣经带来生命和希望，永远不要以此作为谴责或论断的工具。

3. 问问神该怎么说。

如果有人愿意与你谈一个极大的秘密，神就已经开始在他们的心中做工了。神总会完成他已开始的工作。他的仁慈可以引人悔改，他的爱可以医治我们的内心。相信神会在这种情况下使用你，听从他希望你怎么安慰和劝导他们。如果你不知道该说些什么，花时间和那个人一起祷告，一起寻求主。

4. 鼓励他们，告诉他们敞开自己是对的。

“神阻挡骄傲的人，赐恩给谦卑的人。”（雅 4:6）掩盖是一种束缚。神揭示罪、挣扎或痛苦的目的是带来生命、希望、医治和自由。

5. 引导他们走向治愈。

耶稣是我们的医治者，也是赐我们自由的主。医治是没有捷径可走的。神使用这个季节来揭示他们生命中关于他们自己或关于神的谎言。只有在神面前软弱和悔改，才能得医治和恢复。

6. 给他们指出下一步。

尽力帮助他们确定康复过程中接下来要做什么。你不能强迫一个人改变行为，放弃犯罪或寻求其他辅导。你的工作是鼓励他们在这个康复过程中前进。帮助他们看到面前的选择，而不是负起改变的责任。

7. 为他们祷告。

祷告不是没办法的选择，而是我们能为别人做的最有力的事情。受伤的人需要你和他们一起祷告，并为他们祷告。他们与你同在的时候为他们祷告并清楚地告诉他们你将继续为他们祷告。当神感动你在未来的日子里祷告时，让他们知道你仍在为他们祷告。

原则 4. 领袖必须树立榜样

领袖要以身作则，这在分享和接受彼此的软弱方面依然是正确的。作为一个团队的带领者，组长个人愿意分享的深度以及在其他人分享时你回应的热情程度决定了组员愿意分享的深度。同样，作为牧师，你的开放程度也决定了会众们坦诚的深度。如果你希望你的组员或教会成员不再怕丢脸面，那么你作为领袖必须先敞开自己。

感谢神！圣经中给我们提供了敞开承认自己挣扎的圣经人物例子。

1. 保罗分享了他的挣扎

《罗马书》7章18至19节：“我也知道在我里头，就是我肉体之中，没有良善。因为立志为善由得我，只是行出来由不得我。故此，我所愿意的善，我反不；我所不愿意的恶，我倒去作。”

然后他还指出了解决方案：

《罗马书》7章24至25节：“我真是苦啊！谁能救我脱离这取死的身体呢？感谢神，靠着我们的主耶稣基督就能脱离了。这样看来，我以内心顺服神的律，我肉体却顺服罪的律了。”

在保罗与罪争战中敞开心扉时，他也帮助我们认识到我们不是唯一有挣扎的人，同时也鼓励了我们与他人分享我们的软弱。

2. 神在整本圣经中向我们显明他使用软弱的人

我们在圣经中看到许多以各种方式陷入罪的敬虔领袖的故事。我们看到大卫王堕入通奸和谋杀，摩西杀死了一个埃及人和彼得不认主并痛哭等。但当他们悔改并面对了他们罪的后果时，神就恢复了他们的荣誉，并且选择使用了他们。

3. 《诗篇》的作者敞开分享他们的软弱和挣扎

在《诗篇》中，我们看到大卫、摩西和其他几位有智慧的领袖们如何表达他们的喜乐和挣扎，承认他们的罪和忧虑，并表达了他们对神的不满或赞美。换句话说，《诗篇》的作者们向我们展示了作为领袖，我们可以真实地以我们的方式，带着所有的疑虑、恐惧、愤怒和需要来到神面前。在我们与神的真实相遇中，我们就会找到平安、爱、喜乐、宽恕、盼望和赞美。《诗篇》作者告诉我们，如果我们对神诚实地敞开我们的软弱，他就会改变我们，我们就能以荣耀、盼望和以神为中心的新起点重新开始。

这些《诗篇》也让我们能够了解和认同这些领袖最深刻、最隐藏的想法。随着他们灵魂深处的暴露，他们也给了我们勇气向别人揭示我们自己的软弱之处，以鼓励别人在灵命成长中进步。

“人们宁愿跟随一个总是真实的而不是永远正确的领导者！”克拉格·格拉切（Craig Groeschel）如此说。

“作为带领人分享自己的软弱实际上有益于那些跟随我们的人。”这是一位中国牧师讲的，他的教会已经成立了小组。与他交谈时，他说教会约有 900 名会员，分别在 80 个小组里。他提到带领人分享自己软弱的一些好处：

1. 加深了会众对你的尊重和信任
2. 大家更愿意倾听你的意见和建议
3. 给了他们盼望，使他们可以克服自己的软弱
4. 建立并加深了真实的关系

我们经常认为情况是相反的。如果我们丢了脸，人们就不会尊重我们并远离我们。这就是撒但希望我们相信的东西，因为它知道当我们隐藏自己时，它就可以使我们彼此分裂并互不信任。

请记住，耶稣来是要恢复关系的。在新约时代，圣经的教导是与世俗相反的，今天仍然是这样。

《马可福音》10章42至45节：“耶稣叫他们来对他们说：‘你们知道，外邦人有尊为君王的，治理他们，有大臣操权管束他们。只是在你们中间，不是这样。你们中间，谁愿为大，就必作你们的用人；在你们中间，谁愿为首，就必作众人的仆人。因为人子来，并不是要受人的服侍，乃是要服侍人，并且要舍命，作多人的赎价。’”

《彼得前书》5章5至6节：“你们年幼的，也要顺服年长的。就是你们众人也都要以谦卑束腰，彼此顺服，因为神阻挡骄傲的人，赐恩给谦卑的人。所以你们要自卑，服在神大能的手下，到了时候，他必叫你们升高。”

耶稣不断用一个我们基督徒应有的新价值观来代替他那个时代的价值观。彼此认罪也是如此。圣经教导我们可以通过诚实和彼此坦诚来恢复和重建关系。

如果作为领袖愿意冒这个风险，愿意谦卑和诚实而不是自我骄傲，假装完美的躲在面具后面，那些我们所带领的人就会信任我们，并且也愿意冒诚实的风险。因为正如一位牧师所说的那样，“我们以优点给人留下深刻印象，但以软弱与人相联结！”

当然不是每个你所带领的人都会有这样的回应。有些人会保持封闭、反对你、伤害甚至拒绝你。但请记住，尽管耶稣在各方面都是完美的，但人们却反对他、伤害并拒绝他。他是带领人的完美典范，即使当人们拒绝并羞辱他时，他也会完全和敞开地分享自己。

我们都是软弱的。“因为世人都犯了罪，亏缺了神的荣耀。”（罗 3:23）。罪使我们陷在黑暗中，躲避神和彼此。耶稣呼召我们走出黑暗，进入光明。让我们勇敢起来！恢复我们的关系并承认我们的罪：向神求饶恕，为了彼此得医治。

补充材料：小组辅导中涉及到的关系指引的相关经文，请参阅附录六

本章讨论问题

破冰问题：

你做过的最糟糕的发型是怎样的？描述一下它是什么样子的，以及你当时的感觉。

深入思考的问题：

1. 在你看来，躲在表面的生活背后（不愿意敞开）会如何影响我们与他人的关系？比如和朋友、家人，以及伴侣的关系？

2. 阅读《路加福音》18章9至14节。在诚实面对自我挣扎和罪的方面，这个故事告诉我们什么？基于这个故事，你觉得我们在面对那些谦卑承认自己的挣扎和罪的人时应该采取怎样的态度？

3. 面对小组中各色各样的人和问题，你认为小组长需要具备哪些素质和心态？

应用问题：（答案没有对错之分，它们只是帮助你梳理自己的想法，以及在学习小组中分享你的个人感受。）

1. 在与他人分享挣扎的时候，下面哪些点是你所害怕的？你还能想到更多吗？

- 被嘲笑
- 别人如果不关心我认罪的内容，我会感觉受伤害
- 别人会利用我坦承的事实来攻击我失去朋友
- 别人会说我闲话
- 失去别人的尊重
- 丢脸

.....

2. 你会更愿意 / 更不愿意去信任、跟随一个曾与你分享过心中挣扎的带领者 / 牧师吗？请解释原因。

祷告：求神给我们预备一个（可以彼此分享挣扎）可靠的伙伴。你可以考虑问问你直系亲属之外的人，从长远来看，这样可能会让你更有安全感去倾诉。但无论你问谁，都要寻求神的带领。

第五章

教会如何管理好小组

要有成功的小组，教会就需要让小组成为他们在教会事工中的主要焦点。如果对待小组就像对待教会许多事工中的一个那样就无法使小组兴旺持续。热劲儿过去，小组就会解散。

相反，教会应该将小组作为所有事工的关键因素。例如，诗班在练习的开始或结束时分成若干小组，互相祷告或有短暂的灵修。儿童事工或青年团契花一些时间在小组里讨论当天的课程。妇女团契可以有小组讨论问题的时间，并鼓励她们加入其他定期小组。

为保证小组的兴旺，小组需要作为教会事工的一部分，需要有清晰明确的异象，需要知道为什么要做小组事工。

一、小组事工异象与传递

教会首先要知道为什么要做小组，要清楚地看到小组事工的异象，这样就不至于照搬照抄，只学一个表面，却将里面的内涵全都丢失了。

（一）定义并了解教会为什么要做小组事工

教会会众可以从小组中受益的方面：

1. 使人与神的关系，与彼此的关系更近，积极影响教会以外的社区；
2. 提供一种超出牧师或教会同工能力以外的照顾会众的方式；
3. 帮助人们体验真正的生命改变

（二）经常激励并提醒自己和会众为什么小组事工很重要

经常与会众分享参加小组事工这个互相尊重的群体的重要性。与他们讨论小组的好处。你可以在周日讲道时宣讲或使用教会任何其他沟通渠道，如短讯、主日节目单或社交媒体等。宣讲那些通过小组改变生命的例子更能鼓舞人。不要强迫人们加入小组，而是鼓励他们想要成为一个小组的一员。

（三）鼓励会众成为小组领袖

1. 积极培养小组领袖

要常在教会中寻找可能成为小组长或副组长的人材（参阅第二章中第一部分的“小组长胜任标准”）。和他们分享小组里鼓舞人心的故事，并提醒他们如果花时间和精力做小组领袖，神就可以透过他们改变人们生命。不要强迫人成为团队领袖。不是因为有需要而是因为异象才能使人投入进去。担任团队领袖的角色可以来改变生命的机会；以这一点来鼓励他们去带领一个小组。

潜在领袖的来源：

- 在现有的小组中——让现在的小组长发现并推荐小组中有潜在领袖素质的人。
- 在事工型团队中——让你事工团队负责人寻找表现出潜在领袖素质的人。
- 通过推荐——由其他同工和教会领袖推荐可能具有潜在小组长素质的人。
- 通过讲道时给出的异象——如上所述，小组中发生生命变化的故事和对小组事工的异象，不仅会使人想要加入一个小组，而且还会鼓励人想要领导一个小组。如果这样做时，请让人们知道想成为组长或加入某个组时应与谁接洽。

2. 小组长的个人访谈

为了确保未来小组领袖具有灵活、愿意花时间和谦卑受教的特征，并保护教会免受虚假教义或使用尚未准备好做领导的人，通过“面谈”来评估每个未来组长很重要。这次“面谈”可能只是一顿饭或一杯茶的随意谈话。通过谈话，你需要让他/她明白在教会担任小组长职分的要求，更重要的是，你可以大体判断这个人是否具备这方面的能力作为义工来参与服侍。小组长的个人访谈内容建议包括以下问题：

- 你是什么时候，又是如何成为基督徒的？
- 现在你的家庭生活怎样？
- 你现在和基督的关系如何？
- 你和那些帮助你个人灵性成长的人有关系吗？关系怎样？请加以描述。
- 你生命中现在有什么拦阻你担当这一职务吗？
- 你为何想成为小组长？你的异象如何？如何使它成为现实？
- 在个人层面上，我如何为你祷告？
- 你认同我们教会的信仰告白吗？
- 你喜欢我们教会的哪些方面？又想改变哪些方面？

很明显，答案不会是对或者错。然而，在请一位同工担当领导职分之前，你必须审核他/她的潜能，这样你才能信任他/她会正面影响教会里的其他人。当你和未来小组长

谈话时请注意：

1) 不仅仅看他们对圣经或基督教信仰的了解，更要看他们的内心。看他们是否具有谦卑受教的心，他们的回答是否透明诚实，还是表面看起来“很属灵”。同时看看是否有以下危险的信号：

- 潜在的道德问题使其不称职
- 对基督教信仰的不明确
- 有重大的家庭或个人关系问题
- 对某些东西或事成瘾及有其他生命被掌控的问题
- 有想做领袖的不纯动机：骄傲

访谈过程中发现了诸如此类的问题后，应该抓住机会关怀这位同工，帮助他 / 她解决问题。同时，你要决定采取以下哪个做法才是最好的：

- A. 允许这位同工参与服侍，因为他 / 她的问题不会成为带领别人的拦阻。
- B. 允许他 / 她在克服自身问题的同时，参与其它的影响力有限的服侍。

C. 谢绝他 / 她。要不然的话，对他 / 她本人和别人都没有好处。如果你需要告诉他 / 她目前还不适合担当领导职务，就要鼓励他 / 她加入小组，参与小组生活，在灵性方面成长。请务必让他 / 她确信，你关爱他 / 她，目前不合适并不意味着将来也不合适。

2) 如果你发现在一个人生命的某些领域中使他们没有做小组长的资格，或者你发现他们有自大或不受教的态度，不要害怕告诉他们他们还没准备好领导一个小组。诚实但婉转、真诚地以爱和尊重告诉他们，目的是要看到他们在灵命中有长进。以下是你如何表达的一个例子：

“很高兴你是教会的一员，有成为小组长的愿望。以下是我的一些担心：(在这里分享你担心的事情)。我们在教会里关心你和你灵命的成长。神在你的生命中有着奇妙的安排。但就目前而言，从你的益处和小组的角度来看，做组长可能不是最佳选择。但这并不意味着你将来也不能做领袖了。你可以先加入（或继续参加）一个小组并在这些领域里操练。如果你准备好了，我们可以在6个月（或1年）左右的时间内重新评估。”

当你与未来小组长进行这种对话并真实地告诉他们你爱护他们并希望他们好的时候，他们更有可能接受你的建议。也有人可能会因为无法做领导而生气，威胁或真的离开了教会。然而，这种反应只能证明你不让他们做领导是正确的决定，因为他们骄傲和不成熟。保护教会的羊群比保持那人在教会的“快乐”更为重要。

访谈后，如果没有问题，请让未来的小组长为自己成为小组长祷告。提醒他 / 她神会装备他 / 她成为领袖。

《罗马书》15章14节：“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。”

一周后联系他/她，了解并接受他/她的回复。同时请考虑以下的逐项事宜：

- 1) 清楚地交代好小组长的职责
- 2) 定期提供培训，帮助他们成功地服侍
- 3) 在一年内定期约见他们，帮助他们成功地服侍，可以探讨以下问题：
 - 开始小组服侍后，哪些方面进展顺利？
 - 遇到了什么问题和困难？
 - 目前有哪些支持、培训和资源对你有帮助？
 - 我能怎样为你代祷？

二、小组长的栽培

教会主要的核心同工必须全心接纳和推动小组化事工，这是一个成功因素；除此之外，另外一个成功因素就是小组组长的栽培。

首先，要鼓励会众成为小组领袖。要常在教会中寻找可能成为小组长或副组长的人材。和他们分享小组里鼓舞人心的故事，并提醒他们如果花时间和精力做小组领袖，神就可以通过他们改变人们的生活。但不要强迫人成为团队领袖。不是因为有需要而是因为有异象才能使人投入服侍。

其次，要定期培训，支持和鼓励小组长，提醒他们曾有的异象。

A. 培训。

定期举办小组长培训活动（每月、每两个月、每季度一次）。活动期间，集中精力在以下内容里：

- 1) 庆祝小组成功的例子
- 2) 倾听小组长的需求和问题
- 3) 培养组长领导技巧，例如如何提好的问题、引导讨论以及处理小组中的潜在冲突
- 4) 讨论当前小组问题的解决方案
- 5) 为团队领袖彼此交流、互相支持和代祷提供时间

B. 小组事工牧师。

如果可能的话，在教会设立一个小组牧师的职位。这位牧师的角色是提拔、培训、支持、监督和关心小组长。

C. 核心领袖团队。

培养一批“核心领袖”，帮助培训、指导和监督他们下面的小组长。随着小组事工的发展，一位牧师将无法关顾所有的小组长。建立一个“核心领袖”团队，每个人最多关心 10 个小组长，这将有助于小组牧师监督教会的小组事工。通过这种方式，小组牧师可以为这些“核心领袖”提供服侍、关心和沟通，然后“核心领袖”将为所服侍的小组长提供服侍、培训、关心和沟通。小组长把他们对小组的问题和担心提交给为他们指定的“核心领袖”，如：区牧或区导师，如果需要，他们也可以将这些与小组事工牧师沟通。该体系让教会领袖、小组事工牧师和小组长之间的沟通更畅通。

第三，靠着圣灵相信小组长的能力

A. 不要过分管管理你的小组长

- 多控制 = 有限成长
- 有限控制 = 多成长

B. 给予小组长自由和管理小组的权限

C. 为小组长提供尝试和从错误中学习空间

D. 当听到事情时，请进行调查并在组内或与小组长分析任何潜在的问题

三、如何评估教会的小组

在圣经中我们可以看到评估的价值，《箴言书》27 章 23 节告诉我们：“你要详细知道你羊群的景况，留心料理你的牛群。”无论是教会的领袖还是小组长，了解小组所处的状态，了解小组是否健康是很有必要的。以下是小组健康与否的标准对比，可作为评估小组状态的参考工具。^①

健康的小组	不健康的小组
小组目标及全年活动计划清晰，且是组长与全体组员集体制定的。组员积极参与评估并改善小组的各项发展，维护小组的内部稳定性，达成小组的各项目标。	目标和计划是由组长一人制定的，组员只是接受组长所定的目标；小组的各项评估由组长一人来评估；小组如何改善及发展也是组长一人来决定；小组内部稳定性和扩展被忽视。有的小组甚至没有目标和计划。
沟通是双向的；组长与组员之间是坦诚准确的表达意见和感受。	沟通是单向的；只有意见被表达出来，感受则被压抑或忽略；更严重的是没有沟通。

^① 本表格的内容引自于迦南教会《小组长手册》。

组员的恩赐与才干被发现并分配服侍，人人有参与服侍小组的机会。	不留意观察组员的恩赐与才干，也不按着恩赐与才干分配服侍，而是由组长一人承担所有的服侍。
小组聚会形式多样化、充满喜乐、有活力、自我实现与创新。	小组聚会形式单调、单一，鼓励循规蹈矩、四平八稳或一板一眼的“机械人”。
组员之间彼此亲密交往，小组像家一样有爱、温暖。	组员之间除了聚会外互不往来，小组冷冰冰，没有关系或关系很表面化。
组长正面积极处理小组内部产生的争论和矛盾，解决难题方法弹性高。	小组内产生的争论和矛盾被忽视、否认、回避或压抑，解决难题方法弹性低。
有团队意识，小组与小组之间互相观摩学习，彼此有连接。经常组织小组间的连接活动。	忽视团队关系。过于内化，不与其他小组连接，也从不观摩学习其他小组。
组员之间分配建立祷告守望链。以便及时跟进代祷，并且组员之间建立属灵的守望关系。	组员之间没有跟进守望，相互不建立属灵关系。
小组重视属灵生活，积极参加属灵的系统学习，对于每周的查经行道积极回应。	小组忽视或不推动属灵生活及各种学习，组员不回应每周查经的行道。

补充材料：关于小组从建立到成熟的不同发展阶段及相应特征，请参阅附录七。

四、接受风险

如前所述，小组将极大地帮助组员在灵命上的成长，经历生命的变化和体验基督徒之间的真诚从而使教会会众受益匪浅。许多教会使小组成为他们事工的核心并取得了巨大的成功。然而，就像你所做的一切事一样，小组也会给教会带来风险。

其中一个潜在的风险是，小组将变得自治并脱离教会。然而，许多教会都认识到小组的好处远大于风险。当你在考虑这种风险时，请记住以下几点：

- 请记住，羊群属于神而不属于你的教会——所以要相信，将你无法控制的事项交托给神。
- 接受改变总会产生某种阻力和风险的事实。
- 意识到不改变也会带来风险。教会中若没有小组，可能会使会众停止灵命成长、停止经历生命改变和彼此之间不能很好地建立真诚的关系。
- 意识到如果没有小组，你也会有失去会众的风险。你可能都没有意识到这一点，因为

人们在你不知道他们是谁的情况下已溜出了教会的“后门”。

在教会中管理好小组会帮助你们将这些风险降至最低，并使你们的会众能够在灵命上成长，经历生命的改变和建立基督徒之间的真诚关系。

本章讨论问题

破冰问题：

你宁愿回到过去认识你的祖先，还是去未来认识你的后代？

深入思考的问题：

1. 在你看来，为什么选择有受教之心的小组长很重要？
2. 尽可能多地说出在你的教会开展小组会遇到的一些风险（困难）。对于每个风险，大家可以来集思广益一下，想出一个能将风险最小化的办法。要记住，你不需要去掌控小组长或组员。在聆听每个人的想法时保持开放的心态！
3. 另外，为了大家能从你教会的小组事工中受益，你们也要讨论哪些风险值得去冒。现在，尽可能多地说出在你的教会开展小组可能会得着的好处。

应用问题：（答案没有对错之分，它们只是帮助你梳理自己的想法，以及在学习小组中分享你的个人感受。）

1. 如果你是一个小组长，你希望从教会或牧师那里得着哪些方面的训练？
2. 如果你是一个小组长，在你小组出现困难和问题的时候，你会很乐意去寻求小组牧者或核心领袖的帮助吗？为什么？

祷告：继续为着你能成为小组长来祷告。如果你真的被呼召、有成为小组长的感动，求神给你所需要的异象、勇气和谦卑。同时，求神向你显明你教会中其他有潜力成为小组长的人。

第六章

如何带领事工型小组

事工型小组为教会会众提供了另一个好机会，使他们可以在教会服侍期间建立起有意义的关系。

一、事工型小组的类型

在讨论之前，首先来看看一些对教会有帮助的事工型小组。

- 接待小组

这个小组的同工在教会门口欢迎人们的到来。他们可能会为大家准备些茶点，帮助人找座位或指点方向。但他们最大的工作就是微笑，让每个走过教会门口的人都感到被注意到，被关爱和被照顾到。

- 儿童事工

这个小组的人负责教导小孩子圣经课程，或者因为孩子太小无法上课，就只是照看着他们。无论如何做，他们最大的工作就是向父母和孩子表达爱和关心。

- 核心小组事工

这个小组由小组长和副组长组成。它包括鼓励人加入小组事工，回答有关加入小组或开始新小组的问题。

- 敬拜小组和周日事工型小组

该小组包括使周日敬拜顺利进行的所有人：乐队、崇拜领诗、诗班、放幻灯片的同工、控制灯光音响的同工、电源操作和其他技术方面的同工。

- 关怀小组

该小组的同工探访生病或因其他原因不能来崇拜的教会会众。可能包括做饭、帮助打扫房屋、帮助搬家具、提供医疗护理、带人去看医生或买东西等。

- 祷告组

该小组为教会同工或有特别需要的成员祷告。

- 行政小组

这个小组负责管理教会运转所需的管理任务，例如发送信件或电子邮件，在微信上发布信息或管理教会的财务。

你的教会可能有其他事工型小组，但在考虑所有这些事工型小组时，记住两件很重要的事：

a. 小心教会里不要有太多的事工型小组。在教会里有太多的事工可能会失去焦点，导致教会会众对于服侍的方向变得困惑和不知所措。

b. 请记住，小组最重要的工作不是他们所提供的服侍，而是要让他们所服侍的人知道他们是有价值的，是被神和会众所关爱并照顾着的。

二、事工型小组的优点

1. 完成工作：

教会事工型小组的明显好处就是在教会里完成了一项工作。牧师和教会的全职人员的时间和精力是有限的，随着教会的成长，他们需要他人的帮助来满足教会会众的需要。事工型小组是扩展教会为会众服侍的好方式。

2. 建立关系：

事工型小组的一个不太明显的好处是它将教会中的人彼此联系起来。有调查显示，人们离开教会的首要原因是因为他们感到与教会的人脱节。事工型小组提供了机会，使关系疏远的教会会众能够在教会里重建关系。在一起服侍的经历可以变得更有意思，并帮助建立人之间的友谊。

3. 与新受洗的或新来教会的人建立联系：

如果我们希望人们继续来我们的教会并在信仰中成长，我们需要帮助他们找到一个他们认为属于自己的教会。你可能不会期望一个新人立即来处理财务状况，或者刚受洗的人来领导一个小组。但是，任何人都可以在接待小组里服侍，星期天早上准备茶水并欢迎来教会的人。或者他们可以在诗班唱歌，或者为那些生病的人做饭。想想教会里所有新人可以帮忙的事，并尽快让他们参与进去。

4. 带人加入小组：

当人们不熟悉教会时，加入一个小组与一群陌生人在一起可能会让人感到畏惧或不舒服。然而，通过在小组中的服侍来建立在教会中的关系有助于使他们因为已经认识了教会中的一些人而有安全感而最终加入一个小组。

5. 让人们与神建立关系：

通过人们参与服侍、建立关系以及与小组中其他基督徒自然发生的接触，神将继续使那些服侍的人灵命成长和成熟。

三、事工型小组的成功关键因素

1. 在小组中建立友谊

人们加入一个小组是因为他们想要做事情，但因为小组组员之间的互相关心他们才会继续服侍。小组组员在服侍之前、之后及服侍期间需要相互了解：

a. 在服侍时间之前或之后聊天、短暂的查经或简单的祷告。

b. 定期举办“小组特别活动”。小组组员聚在一起玩：吃饭、玩游戏、提有趣的破冰问题等，以帮助腴腆的人都能参与进来。

c. 当小组中的任何人遇到困难时，请务必给予关注。帮他们做事，为他们祷告，探访他们，并可能为帮助他们而暂时停止在小组中的职责。使他们体会到爱护和关怀。

2. 服侍于更高的事业

人们想要知道他们是否做出了贡献。他们希望将自己投身于一个更高的事业，一个比自己更大的有永恒意义的事情上。当然，没有比服侍神更重要的事情了。但了解到他们的服侍将如何帮助到周围的人会更激励他们以喜乐和热情来服侍。因此要：

- 定期分享见证，分享生命是如何通过服侍而被影响和改变的。
- 提醒小组组员他们角色的重要性，以及他们是那改变生命“大”事业中的一部分。

例如，你发现一个新来教会的人在教会里感到很受欢迎和自在，因此，他在下次来时把他的朋友也带到了教会。你就可以这样告诉你的小组：

- 因为接待小组周日早上的笑容，准备的热茶和为他们提供座位引导，在这个新来的人和他的朋友心中留下很好的印象，这促使了他们愿意继续来我们教会，你们的服侍已有了果效。
- 敬拜小组或诗班的喜乐敬拜感动了新来的人，他又带来一个朋友。现在他们俩都能听到福音了。你们的服侍正在发挥作用。
- 行政小组在幕后制作复印件和发送电子邮件的工作分担了牧师的职责，因此他可以准备一篇好的讲道。由于他们的服侍，两个新来的人可以听到关于耶稣的好消息。你们的服侍已有结果了。

在小组准备服侍之前短时间（5 或 10 分钟）的会面是传达这类见证的最有效时间。就像

运动队在比赛前聚在一起一样，这种短会将使小组组员重新集中注意力在他们即将完成的任务上。即使没有见证，也可以使用这种短会来提醒你的小组他们服侍的重要性以及永恒的价值。这将激励你的小组，让他们充满喜乐和热情，在短会后立即投入服侍。

你找新人加入小组时，也应该讲这些见证。让他们提前知道他们的服侍将有什么样的影响，并以此来激励他们加入。

四、成功的事工型小组如何运作

1. 为事工型小组招收新人时：

A. 告诉他们你想要他们得到什么，而不是你想要什么。

- 使其在教会中感受到彼此的联系并建立关系
- 成为神所赋予的教会异象中的一分子
- 体验为主服侍并改变人们生命的快乐

B. 有目的，而不只是填满一个位置。

与未来的小组组员分享小组的服侍将会如何在人们的生命中产生永恒的结果，为小组建立异象。有异象，而不是需要，才能够抓住人们的心。当人们了解到在小组中角色的重要性时，他们就更有可能加入。

C. 让新组员知道在教会里服侍的机会。

对于刚开始在小组服侍的人，他们必须知道自己是具有服侍的机会的，并且教会需要他们的帮助。因此，经常与教会会众沟通，让他们知道可以加入哪些事工型小组，并通过在这些小组中的服侍，邀请他们参与到教会的使命中来。

D. 感谢组员。

经常公开感谢各个小组组员所提供的服侍。私下里也谢谢他们，告诉他们，他们的服侍对你个人和整个教会意味着什么。适当地送礼物以表示感谢。随着时间的推移要逐步对整个小组的人都照顾到，例如在小组会上感谢两位不同的组员，以便小组的所有的人都感觉到被重视和尊重。

2. 其他要点：

A. 让人们灵活地尝试不同的事工型小组。

这样他们就可以找到最喜欢、最有负担和恩赐的地方。这样做可以防止人们在服侍后感到被“卡住”，实际上也会让他们更有可能自愿帮忙。

B. 承认人们将超越自己的角色并成长进入新角色。

通过在教会的服侍，人们经常培养出新技能或发现新的潜能和热情。鼓励他们使用这些，即使这意味着他们会在不同的小组中服侍。这样有利于他们的个人成长并使整个教会受益。

C. 告诉已经在服侍的人，他们不会被新人所取代而被排挤出小组。

有时那些已经在小组中服侍的人对他们服侍的领域有很强烈的拥有意识。这不一定是坏事。告诉那些已经在小组中服侍的人应允许其他人加入，这样新人也可以通过在教会中服侍而感受到连结，并体验到与神同工、人们生命被改变的满足感。帮助他们看到，在你的小组中增加新人才能让教会通过神的爱来接触到更多的人。

D. 承认某些人比其他人更尽职。不同的人在生命中经历着不同的阶段。

每个人在灵命成长上速度不同。有的小组组员没那么尽职，而其他人可能正经历着繁忙生活或不堪重负而无法服侍的阶段。不要为此论断他们，而是要让他们从服侍中退出一段时间。这将有助于他们在未来重新焕发活力并再次服侍。他们离开后，你和其他小组组员应该继续关心他们的状况以表达对他们的爱护和关心。

E. 让小组长负责。

- 随着小组的成长，教牧人员将难以与每个事工型小组进行有效沟通和领导。要让有领导才能的小组组员出来做小组长。他们可以制定服侍时间表，在服侍之前带领小组会议、沟通和关心小组组员等。然后教牧同工可以通过小组长与小组沟通。在领导的小组中服侍了一段时间后，小组长应该了解到：

- 事工型小组需要完成的所有任务
- 小组服侍的原因和永恒意义
- 小组组员感到相互连结和被重视的必要性
- 事工型小组最重要的工作就是关爱他们所服侍的人

F. 不过度使用小组组员。

- 爱和照顾在教会中服侍的人比完成工作更重要。如果某人需要休息一下，或者觉得自己应在其他地方服侍，那么就让他们离开在你小组中的服侍，且让他们不会感到内疚或不好意思离开。
- 为了避免过度使用，应对一个人可以服侍的小组数量进行限制，或者设置时间范围，一定时间之后小组组员可以评估是否想要继续服侍，或去另一个小组服侍。
- 如果有人退出小组服侍或不能继续担任领导事工的职务，而教会中没有其他人想要接替他们的位置，那么考虑取消那个角色或事工而不是努力保持现状。神知道教会的需要，并会为他所选择的服侍领域预备人选。也许神想让教会暂时停止这个事工。无论如何，如果你强迫人们在没有被呼召的地方服侍，他们就会倦怠，从长远来看，那项

事工或整个教会都将会受影响。

事工型小组是一个很好的方式，让我们把没有关系的教会会众连结起来。想想你要为他们做些什么，而不是你想从他们身上得到什么。不断使用他们的服侍是如何带来生命改变的例子来激发人们，鼓励、爱护和关怀那些服侍的人。这将有助于你带领一个成功和充满热情的事工型小组。

本章讨论问题

破冰问题：

你最不喜欢的家务是什么？

深入思考的问题：

1. 仔细看看上面事工型小组的优点清单。哪种优点对你来说似乎很重要？为什么？你还能想到事工型小组的其他优点吗？
2. 在你看来，当事工型小组的组员被带领者和其他组员关心和重视时，为什么他会更有动力去服侍？
3. 在你看来，当一个事工型小组的组员了解到（或听到）他的服侍如何改变了别人的生活时，为什么他会更有动力继续服侍呢？

应用问题：

1. 什么样的事工型小组（有的可能你的教会已经有了，有的可能还没有）会让你对服侍充满激情，为什么？
2. 如果你感觉自己被小组带领者尊重和欣赏，这将如何激励你去服侍？为什么？
3. 阅读《帖撒罗尼迦前书》5章11节和《罗马书》12章10节。想想你自己可以如何鼓励和尊重那些在你的教会服侍的弟兄姊妹。在小组中分享你的想法。

祷告：求神能给你一颗服侍别人的心。求他显明你在教会服侍他人的恩赐。然后找到一个在教会中服侍却常常没有得着赞赏的人，去谢谢他们，并以某些方式来尊荣他们！

第七章

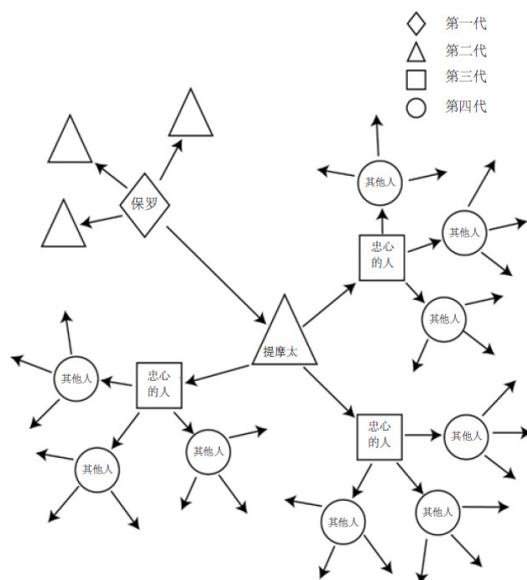
小组倍增，代代相传

成为一个信仰传承的教会

一、门徒倍增门徒的策略模式^①

神对他的教会生存繁衍的计划就是门徒倍增门徒。借着圣灵在信徒彼此关系中的工作，真理被教导且被行出来——人的心和视角被吸引到救主和他永恒旨意上，委身日渐增加，盼望和服侍遍地开花。这是耶稣在与十二门徒的同工中示范给我们的模式，这是他在《马太福音》28章大使命中给我们的模式，也是他在《使徒行传》1章升天之前最后一番教导中给我们的模式。这也是保罗在《提摩太后书》2章2节和《提多书》2章给门徒们的吩咐——以生命带动生命的榜样、教导和辅导。基督的身体——教会就是被拣选的器皿，为耶稣所建立，被赋予各种超自然的资源，也被赋予责任，要在这世上作光作盐。

《提摩太后书》2章2节“你在许多见证人面前听见我所教训的，也要交托那忠心能教导别人的人。”让我们用图例来说明这节经文，并且思考真正的倍增所具有的强大果效：



^① 本部分内容引自于 EIL《引导员培训手册》。

我们看到菱形中的保罗（第一代）栽培了提摩太（三角形，或者说第二代）。提摩太成熟之后，他就去接触其他可靠或者忠心的人，与此同时保罗再次对别人做同样的事。到了第四代，我们看到保罗、提摩太和忠心的人们都在继续接触更多的人。当耶稣的门徒们活出这一门徒栽培的生活方式时，基督的身体就会不断地成长和成熟。我们已经看到，这一指数级倍增的模式对世界上基督的教会产生了巨大的影响——一代又一代，并且必将持续下去，直等到主再来。

门徒倍增门徒的策略模式一样适合于小组的培增，作为小组长同样需要在你的副组长或其他组员中找出几位门徒，并花时间、用心地栽培他们。就如在四福音书中，我们看到耶稣会刻意花时间与门徒在一起。他们一同旅行，从犹太走到加利利，再走回来。他们看到耶稣教导、医治、行神迹、问许多的问题。他打发他们两个两个出去，挑战他们的信仰。他爱他们，关心他们。这些门徒就是他选择来赢得世人的方法。

你与门徒之间的交往过程和关系可以描述为如下：

第一步：我来做；你观看。（我教导和训练你）

第二步：我来做；你来帮助我。（我训练并指导你）

第三步：你来做；我来帮助你。（我指导你）

第四步：你来做；我观看。（我监督你）

第五步：我们现在都来和别人同做。（我们要将此倍增）

以这种方式栽培，门徒就能在品格、知识和事工技能上成长。不仅如此，他们也能拥有一种因尊崇神而产生的自信，成为别人的栽培者。最终，你和你的门徒都能能在基督里不断成长，他们栽培门徒，并将自己的生命分享给他人，一次又一次地倍增自己。

二、代代相传

教会要完成大使命，除了在成长中传福音、带门徒，还有很关键且不可缺少的一环就是如何用耶稣基督的好消息来得着下一代。无论教会今天看起来有多复兴，若失去下一代，我们的教会将没有未来。

（一）问题：如何将信仰传承给下一代？

首先，我们必须认识到，将我们的信仰传承给下一代是绝对必要的。如果我们作为一个教会在这方面失败，那么教会也将会逐渐消失。

德国是教会历史上著名的国家，因为它是宗教改革的发源地。在德国旅行时，你会发现许多美丽的大教堂，在每个小村庄都可以找到一座古老的教堂。但其中许多的教堂现在都是

空的。维护这么多的教堂费用非常昂贵，以至于在某些地方，教堂已被改作他用了。

发生了什么？为什么这么多的建筑都空了？答案是德国的教会未能将他们的信仰传承给下一代！

我们在《士师记》中可以找到类似的例子：以色列从埃及的奴隶制中被解救出来，并在旷野中过了多年之后，他们终于学会了顺服并进入了应许之地。他们经历了神的大能。在约书亚的带领下，一个个的城镇被征服。在约书亚去世之前，以色列人全部聚集在一起并宣称要继续遵循神的道。（书 23，24）

但后来却发生了变化！

《士师记》2章10至11节：“那世代的人，也都归了自己的列祖。后来有别的世代兴起，不知道耶和华，也不知道耶和华为以色列人所行的事。以色列人行耶和华眼中看为恶的事，去侍奉诸巴力。”

经历过神一切大能的那一代，未能将他们的信仰和对主的认识传给下一代。所以“后来有别的世代兴起，不知道耶和华。”

世界各地的基督徒都面对着同一个问题：怎样才能确保我们的后代不放弃信仰呢？首先是了解下一代的需求。

（二）下一代的需求是什么？

为了回答这个问题，让我们先看看一项针对于中国年轻人的调查结果：

在参加调查的人中

- 53%的人确信神不存在
- 75%的人不记得他们的宗教信仰改变了他们的行为
- 58%的人不相信灵命上的进步是满意人生的必需

这意味着超过一半的中国年轻人认为基督教或任何其他宗教与他们的日常生活无关。

但是调查还显示，中国的年轻人正在拼命寻求生命中的意义，并往往感到绝望。

- 53%的人认为他们的婚姻不会幸福
- 47%有自杀念头
- 37%的人试图过自杀

中国的下一代迫切需要耶稣。

《耶利米书》29章11节：“耶和华说，我知道我向你们所怀的意念，是赐平安的意念，不是降灾祸的意念，要叫你们末后有指望。”

中国的年轻人非常需要“有盼望和有未来”。他们需要遇到一个与他们有个人关系的神，通过他的儿子耶稣来给予他们无条件的爱。

以下是每个年轻人都在追寻的具体事项。问问自己如何使教会满足以下需求，这样年轻人才能融入进来。

1. 真实的关系

在第一章中，我们看到神创造了所有人对于关系的需求。年轻人也不例外。他们渴望开诚布公的关系。“谁会接受我，爱那真实的我？”他们问道，“我的归属在哪里？”

他们与同龄人寻求这种真诚的关系。他们在寻找了解他们并接受真实的他们的朋友。

他们也在尊重的长辈中寻求这种关系。他们虽不希望老一代人控制或告诉他们该做什么，但确实也希望向他们学习，想要看看他们如何生活，听听他们以前的故事并从中吸取教训。

建议：

- 提供专为年轻人设计的小组，讨论与他们有关的主题，例如寻找基督徒配偶、如何在职场持守信仰、理财、如何顶住或承受同辈压力等。
- 提供辅导计划

2. 生命的意义

像我们所有人一样，下一代也希望他们的生命能够有所作为。他们希望投身于一个更高、超越自己并有永恒意义的事业中。“什么是重要的？”他们问道，“我可以在哪里发挥作用？谁会听听我的想法和意见，使我能为解决方案和改变做出贡献？”

建议：

- 邀请年轻人加入你的事工型小组。
- 根据他们的资质和灵命成熟度来委任他们带领的职位，而不是根据他们的年龄。
- 邀请他们分享如何改善或改变教会里事务的想法，从而赢得他们这一代人。
- 利用他们的技术知识，请他们帮助教会更新技术和社交媒体交流平台。

3. 寻找乐趣

有时我们不太理会年轻人寻找乐趣。我们觉得这是不成熟和世俗的。但神创造了乐趣和笑声。事实上，在教会的服侍和活动中有欢笑和乐趣不仅有助于年轻人，也有助于教会每个年龄段的人互相连接。否则，年轻人将继续在教会以外寻求乐趣，而教会将失去他们。

建议：

- 游戏之夜
- 周末营地
- 电影之夜
- 英语角
- 卡拉 OK
- 咖啡角

最近，富勒青年研究所研究了美国各地成功地得着 18 至 29 岁年轻人的教会。他们发现虽然这些教会在大小、宗派和崇拜方式上彼此有很大的不同，但他们都有以下 6 个核心观点，并将其发表在一本名为《变得年轻》的书中。这些核心观点似乎涉及了年轻人的普遍需求，这是为什么那些想将信仰传承给下一代的教会也需要这些观点的原因。看看你和你的教会如何能采用这些观点来吸引年轻人。

1. 年长的领袖重视并培养年轻的领袖。
2. 同情而不是批评年轻人。
3. 专注于主耶稣的信息和圣经的教导。
4. 提供一个像家一样“温暖”的氛围。
5. 随时先考虑到年轻人。
6. 关爱和帮助教会以外的人，即使他们没有基督教信仰。要“爱你的邻舍”。

（三）代代相传的解决方案的建议

在了解了失去下一代的危险并知道了他们的想法之后，我们应该如何应对以便有效地传承我们的信仰呢？看看来中国的传教士在传承他们的信仰时所遵守的一些原则，我们就可以找到解决的方案了。

1. 牺牲

当传教士第一次来中国的时候，他们牺牲了很多。他们要经历漫长艰难的旅程才能到达他们要服侍的地方。他们要学习一种新的语言、习俗和新的文化，使得他们不光可以用言语讲述耶稣的信息，而且还能以符合中国文化背景的方式传达耶稣的信息。在某种程度上，他们需要走出自己的舒适区，尽可能地成为“中国人”，以便将耶稣的救恩信息传递给一些中国人。

这正是基督希望我们成为的样式！他也牺牲了自己，成为我们中的一员，通过他的死，可以拯救我们。

《腓立比书》2 章 5 至 8 节：“你们当以基督耶稣的心为心。他本有神的形像，不以自己与神同等为强夺的。反倒虚己，取了奴仆的形像，成为人的样式。既有人的样子，就自己卑微，存心顺服，以至于死，且死在十字架上。”

为了将信仰传承给下一代，你愿意牺牲多少？为了得着下一代，你是否能够放弃自己喜爱的崇拜音乐或教会建筑的风格？你是否愿意了解当前青年人的文化、喜好以及影响他们的因素？你是否会走出自己的舒适区，与年轻人交谈，倾听他们的想法、看法和梦想，以便与他们建立关系？你会让他们问你难题或挑战你自己的想法吗？

像传教士和耶稣一样，你是否愿意进入下一代人的世界而不是期望他们进入你的世界？

2. 热切地追求神

在传教士能够有效地得着人之前，他们要不断地降服在神转变的大能之下。只有通过生命蜕变才能使他们的生活和见证与他们的信息相符合。只有当他们的生活和信息相符时，人们才愿意倾听并最终将自己的生命交给耶稣。

如果你想得着年轻人，你必须积极地寻求神转变的大能。在转变过程中，重要的是不要假装具有你没有的东西。年轻人可以马上分辨出你是否真实和诚恳，还是你在试图将不是你的东西转给他们。与基督同行时，你不必是完美的，但你必须在自己的成长和挣扎上保持谦虚和真实的态度。

《路加福音》18章10至14节：“有两个人上殿里去祷告：一个是法利赛人，一个是税吏。法利赛人站着，自言自语的祷告说：‘神啊，我感谢你，我不像别人勒索、不义、奸淫，也不像这个税吏。我一个礼拜禁食两次，凡我所得的，都捐上十分之一。’那税吏远远的站着，连举目望天也不敢，只捶着胸说：‘神啊，开恩可怜我这个罪人！’我告诉你们，这人回家去，比那人倒算为义了。因为凡自高的，必降为卑；自卑的，必升为高。”

你是否愿意追求神，并且在你的改变过程中保持诚实和谦虚的态度？

3. 欢迎改变

当传教士来到中国时，他们必须接受各种变化：生活方式、沟通方式以及“教会崇拜”的形式。

想象一下，你有一个卖鞋的小店。今年你卖的是最新款的鞋。但在之后的几年里，你还继续销售今年的款式。几年过去了，你还会有客户吗？可能很少！为什么？因为你的鞋子不合时宜，而你的顾客想要买新款式。

但在教会中，我们经常这样做。我们继续销售相同的“旧鞋”，甚至不是去年的款式，而是卖20年、30年或100年前的款式。

最近，我和一位年轻的中国学生讨论了高中生没有时间去教会的挑战。学校时间表和为高考做准备的学习安排让他们没有多少时间做其他事情。“是的，”她说，“我们总是很忙，而且我们承受着很大的压力。但如果教会的崇拜有意思，学生就会来。”

你是否愿意教会为得着下一代而改变？当你考虑要在教会中有哪些变化时，可以考虑以下原则：

A. 不要改变关于耶稣基督的信息，但愿意改变传福音的方法

圣经的永恒真理，例如人类因犯罪而跌倒，耶稣的救赎工作，神的永恒属性等这些都是已有的，永远不会改变。在宣扬神话语和真理时不应该有任何改变。然而，如何与他人沟通这些真理的方法可以改变，并且需要改变。在《哥林多前书》中，保罗告诉我们应该始终考

虑我们传福音的对象：“我虽是自由的，无人辖管，然而我甘心作了众人的仆人，为要多得人。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。凡我所行的，都是为福音的缘故，为要与人同得这福音的好处。”（林前 9:19-23）

保罗没有改变福音的信息，但他确实改变了方法，以便“通过一切可能的方式，拯救一些人”。你愿意以保罗为榜样，改变教会的方法，以便下一代能听到这个福音吗？

B. 为了他人的缘故，将爱放在传统习惯之前

我们都喜欢传统和习惯！习惯把我们和过去联系在一起，并提醒我们的根在哪里。但你肯定注意到并非每个人的传统和习惯都是一样的。遵循不属于你的传统和习惯不容易，但我们经常会要求下一代这样做。

我们要小心不要让昨天的规则决定今天的行动！我们需要做一些去旧迎新的事情以便我们可以向前迈进。

圣经中就有这样的例子：

《民数记》21 章 9 节：“摩西便制造一条铜蛇，挂在杆子上。凡被蛇咬的，一望这铜蛇，就活了。”

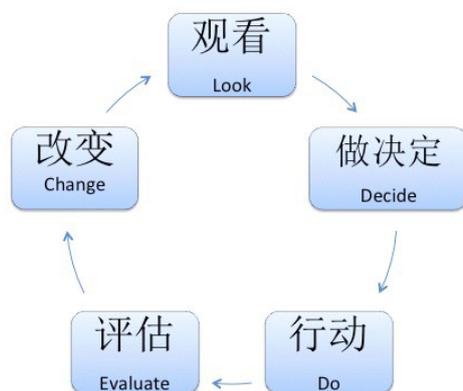
《列王纪下》18 章 3 至 4 节：“希西家行耶和华中看为正的事，效法他祖大卫一切所行的。他废去丘坛，毁坏柱像，砍下木偶，打碎摩西所造的铜蛇。因为到那时以色列人仍向铜蛇烧香。希西家叫铜蛇为铜块。”

神要摩西树立的铜蛇拯救了那些对蛇有信心的以色列人。然而在后来，同样的铜蛇已成为了偶像。我们在教会里的传统习惯也是如此。传统习惯虽有它们的目的，但我们必须要小心不使这些传统习惯成为偶像，使我们无法得着迷失的人，包括下一代。为了融入文化里，有时必须将传统习惯中的“铜蛇”打成碎片。你是否愿意多讲爱而不是强调传统习惯以便得着下一代？

C. 愿意承担由尝试带来的风险

教会的改变一定是有风险的！这会让人感到不舒服，引起冲突，甚至导致人们离开教会。但是，虽然你现在可能意识不到，但不改变也一样有风险。小心维护我们现有的可能会使我们失去那些迷失的人群甚至是冒着失去整整一代人的风险。

所以，让我们不断来尝试改变：



观看：

看看什么效果好，什么效果不好。你是否得着了想要得着的人？年轻人是否来到了你的教会？会众在灵命上是否渐渐成熟？

决定：

什么样的变化可以帮助吸引年轻人？什么样的改变会帮助会众在灵命上成长？决定一下你想做哪些尝试和改变。

行动：

实施更改的决定。一旦实施了改变，就不要停留在那里或走回头路（这样更糟），而是要继续下一步。

评估：

经过足够长的时间尝试新方法后，评估一下看看改变是否是按照你所希望的方向进行。

改变：

一旦确定了更改的内容是朝着正确的方向进行，就可以继续对改变进行调整以帮助其更好地发挥作用。有时候，改变会使事情在短期内变得更糟。要有足够长的时间尝试去改变，以确定它们是否可以长期运行。

然后，再次启动整个过程。看看什么效果好，什么效果不好。随着这个变化的循环，你将不断地被迫去评估教会的方法和事工是否已成为“偶像”，已失去目标，或者没有真正的果效。

允许年轻人或“新”的教会会众对这一过程给予诚恳的意见，使你能够以新的眼光来看待教会的事工和其有效性。

你是否愿意承担由尝试改变带来的风险，以便通过一切可能来挽救一些人呢？

4. 将赢得下一代作为首要任务

在教会中，许多事情都很重要。许多建议会引起你的关注，你可以用时间和精力做很多

有益处的事。因此，除非将赢得下一代作为教会中的首要任务，否则就很容易忽略这一点。

你要决定把何事定为优先！然后每天提醒自己这个优先事项。向下一代宣告神的大能是诗人在《诗篇》71篇18节提到的首要任务：“神啊，我到年老发白的时候，求你不要离弃我，等我将你的能力指示下代，将你的大能指示后世的人。”

你是否会将赢得下一代作为教会的首要任务？

5. 要明白最重要的事是爱神和爱人如己

最后，让我们回到《马太福音》22章36至40节，在那里耶稣总结了神对我们的期盼和要求：“夫子，律法上的诫命，哪一条是最大的呢？耶稣对他说：‘你要尽心、尽性、尽意、爱主你的神。这是诫命中的第一，且是最大的。其次也相仿，就是要爱人如己。这两条诫命，是律法和先知一切道理的总纲。’”

当你困惑于决定要改变什么和不改变什么，是保持传统习惯还是接受新的方式，如何同时既为会众服务又要赢得下一代时，请记住神要你全心全意地爱他并爱人如己！这个简单的看见可以使困难的决策变得容易。

虽然流行音乐和其他一些方法有助于吸引人，“但是人们更渴望的是一个在任何情况下都无条件地关心、爱护和接受他们的教会。”所以无论教会中有什么旧的传统习惯或新方法，能关爱人比什么都重要。

当你领导一个教会时，你是否会致力于爱神和爱人如己？

将信仰传承具有挑战性。让我们面临挑战，挑起担子，让下一代“……承认主，记住他所做过的大事”（士 2:10）。

“但愿赐平安的神，就是那凭永约之血使群羊的大牧人、我主耶稣从死里复活的神，在各样善事上成全你们，叫你们遵行他的旨意，又藉着耶稣基督在你们心里行他所喜悦的事。愿荣耀归给他，直到永永远远。阿们！”

——《希伯来书》13章20至21节

本章讨论问题

破冰问题：

你年轻时做过什么让父母或祖父母沮丧，或者他们不理解你的事情？

深入思考的问题：

1. 阅读《马太福音》28章19-20节，思考你们教会在遵行大使命上已经做了哪些事？还有哪些是你们需要做而没有去做的？

2. 你最喜欢自己在20多岁的时候的哪些状态或事情？那时候你最大的挣扎是什么？

3. 我们常常关注下一代的“问题”。他们的所作所为使我们感到沮丧，所以我们想要修正、去解决他们的问题。但，我们也可以从一些不同的角度来看待年轻人：你觉得现今的年轻人所面对的压力、挣扎和需求跟你曾经经历的有什么相似之处？有哪些不同之处？你觉得教会应该如何帮助他们缓解这些压力，或者可以实际满足这些需求？

应用问题：(答案没有对错之分，它们只是帮助你梳理自己的想法，以及在学习小组中分享你的个人感受。)

1. 圣经中告诉我们最大的诫命包括爱人如己。你觉得自己在对待年轻人方面，有哪些态度让你不能以这样的方式去关心和爱护他们？有什么可以帮助你改变这些态度？

2. 阅读《诗篇》71篇18节和《哥林多前书》9章19至23节。基于这些经文中的亮光，有哪些你自己在教会或生活中的喜好/偏好是你愿意去牺牲的，以便你可以接触到教会中的下一代，让你可以“无论如何，总要救些人”（尽一切可能去救些人）？

3. 为了“将神的能力指示下一代”，你会承诺自己做其中的哪一个？

- 选择三个特定的年轻人为他们提名祷告。
- 鼓励并告诉其他人要了解教会内外年轻人的需求。
- 与几个年轻人见面，让他们有机会分享自己的压力和需求。
- 定期与一个年轻人见面，爱他们、帮助他们并辅导他们。
- 找到另一个人一起带领一个专门服侍年轻人的小组。
- 找到一个可以发挥你恩赐的方式，特别地来服侍你们教会中的年轻人，比如音乐、技术帮助、装饰、食物、接待等等。
- 其他？

祷告：求神给你从他而来的爱，可以去爱那些在你家里、教会、甚至你所在城市里的年轻人。开始每天为一个特定年轻人的需求祷告。祷告他们会遇见耶稣，并将自己的生命交给神。你要向神敞开自己，他可能想要使用你去联结教会里的年轻人。

附 录

一、小组的第一次聚会做什么

小组的第一次聚会，你一定要有个好的开始。以下是一些关键性的活动，能确保你小组第一次聚会的成功：

1. 食物、交通和联系资讯（15-20 分钟）

- 花一些时间让大家享受彼此的交谈和几样小点心。
- 让大家写下自己能让别人找到的联系方式（姓名、电话号码、电子邮件地址等）

2. 自我介绍与相互初识的活动（15-20 分钟）

- 要求大家简单自我介绍。
- 用一个“破冰问题”让大家稍稍互相认识（参看以下的一些“破冰问”，可选一个在此使用）
- 有些小组用最初两三次小组聚会的时间，单单彼此分享各人的经历或个人如何成为基督徒的见证，这样的做法，会对你小组未来在属灵方面以及彼此的关系上，带来出深远的影响。

3. 你以组长的身份与小组分享你的愿景（3-5 分钟）

- 告诉大家你为什么有意愿做本小组的组长。
- 谈一下你小组的目标，讲一讲你愿意见到你小组在哪些明确的属灵方面能有所成长。
- 邀请其他人分享他们所想达到的小组目标和属灵成长，为将来这样的对话做准备。
- 谈一谈你计划使用的材料（一本书、圣经、查经指南等）。

4. 谈一谈小组的基本规则（3-5 分钟）

- 对未来小组聚会将如何进行加以解释（参阅第一章的“小组聚会的内容”）
- 讨论一下组员对小组的承诺，有些小组甚至将承诺以书面的形式写下来，要求组员们签字，作为小组里的契约。（参阅第一章的“小组公约”）

5. 讨论小组活动与外展事工（5 分钟）

- 一个健全的小组会除了在正常固定的小组聚会时间以外，花时间聚在一起；在小组的一开始，就要建立先例，决定小组多久要举行一次活动，并决定多久要进行一次一起服务社区的活动；大家可彼此分享一下不同活动的点子或例子。

6. 讨论一下有关孩童照管的事项（2-4 分钟）

- 如果你的小组有组员有孩童，就讨论一下有关小组聚会时间孩童照管的问题，是把孩童放在教会里？放在你家里？还是放在另一位组员的家里？由谁来照管孩童——是由组员轮流来照管，还是聘请别人来照管？应该付费用给照管孩童的人吗？要是付费，该如何付？付多少？

7. 职责划分（3-5 分钟）

- 如果组里有人有意愿有兴趣服侍，给他们机会来服侍，以培养他们领导技巧。比如：把选择活动的任务交给一位组员，把社区外展事项的任务交给另外一位，又把茶点安排交给再另外一位等等。但千万不要强迫人进入任何职责之中，关于这整个职责划分，你可以本次聚会稍稍讨论，然后留待下次聚会时再详加讨论。

8. 祷告（10 分钟）

- 花几分钟的时间为（1）你这刚刚开始的小组和（2）小组中的特殊需求祷告。你要给组员有机会来祷告，但因有人可能会觉得不习惯，不要用指定的方式来祷告。

二、小组聚会中儿童照管的指引与基本规则

（一）儿童照管的可能性

1. 将儿童照管之事放在教会

若你小组的聚会地点在教会附近，你们就可以聘雇专人在教会里的儿童专区照管儿童。

2. 把儿童照管的事放在组长的家里

另一个选项是要每一位小组带领人在他（她）家里预备足够的儿童照管场所，如选择此选项，请参阅下面的指引。

3. 把儿童照管的事放在一位组员的家里

第三个选项就是由一位组员在自己家里照管儿童们，如选择此选项，小组可能要选定一个距离小组长家相对较近的组员家里，如选择此选项，请参阅下面的指引。

4. 组员们自行解决自己儿童照管之需要

有时候，最方便的解决之道，就是由组员们自行解决自己儿童照管之需要。

（二）儿童照管的指引和点子

1. 对照管儿童之人，小组应当考虑付给他（她）费用，至于费用的来源，一个很单纯的方法，就是要求每一个有儿童的家庭，每星期分摊一些金钱。

2. 要注意照管儿童的人和儿童的数目比例需要合情合理。
3. 所聘用照管儿童的，必须是邻里间认识的、信得过的人，或是某一位组员聘用过的。
4. 如果经费是个问题，或是找不到信得过的照管儿童的人，那么小组的组员们可以轮流来照管儿童。

（三）儿童照管的基本规则

1. 不论在谁家，儿童都应该有适当的行为举止，不得破坏那个家里的任何财产物品。
2. 每个儿童都必须尊重照管儿童的人、其他儿童和所在家中的其他人。
3. 万一有儿童不尊重别的儿童、别的成人，或破坏所在家中的财产物品，小组长就当要求不守规矩儿童的家长在小组外另行安排儿童照管。执行本选项时，小组长须用耐心、小心谨慎、有智慧，并满怀爱心的处理。

三、如何表达关切和感激

所有人都需要感受到被爱、被需要和被表彰，以下是几个简单的方法，你可以向你小组里的人表达关切和感激：

1. 送自制的礼物

“因为耶和华你神在你一切的土产上和你手里所办的事上要赐福与你，你就非常地欢乐。”《申命记》16章15节

2. 送某个人联络感情的礼物

“没有一人说，他的东西有一样是自己的，都是大家公用。”《使徒行传》4章32节

3. 为他人付出时间

“要爱惜光阴……”《以弗所书》5章16节

4. 为他人代祷

“我劝你第一要为万人恳求、祷告，代求，祝谢。”《提摩太前书》2章1节

5. 鼓励他人

“人心忧虑，屈而不伸。一句良言，使心欢乐。”《箴言》12章25节

6. 善待他人

“无论何人……只把一杯凉水给这小子里的一个喝，我实在告诉你们，这人不能不得赏赐。”《马太福音》10章42节

7. 关爱他人

“医好伤心的人。”《以赛亚书》61章1节

“你们各人的重担要互相担当。”《加拉太书》6章2节

8. 送神秘礼物

“你施舍的时候，不要叫左手知道右手所作的。”《马太福音》6章3节

9. 饶恕他人

“倘若这人与那人有嫌隙，总要彼此包容，彼此饶恕；主怎样饶恕了你们，你们也要怎样饶恕人。”《歌罗西书》3章13节

10. 为他人舍己

“人为朋友舍命，人的爱心没有比这个大的。”《约翰福音》15章13节

四、带领小组读书讨论

讨论一本书在方方面面都会给小组的成长带来巨大的机会。一本好书，加上一个委身并准备充分的小组，再加上一位善于带动讨论的引导员，就是一个成长的舞台。当计划的时候，要关注以下三方面来促成成功的读书聚会和探讨。

1. 目标明确

读书会一开始，就要明确在这个活动结束时所有参加的组员所要达成的目标。

- 确定每位参与者要学习的内容。
 - 思考目标是什么：是为了介绍新观点，学习一项新技能，还是其他什么目标？
- 挑选一本符合目标、篇幅和风格都适中的书籍。
- 思考你的小组里都有什么样的读者：是选一本简易读物呢，还是有深度的书籍？
 - 挑选一本可以帮助你实现所设定目标的书籍。选定聚会的时间和地点。
 - 选定方式：你希望面对面的聚会呢，还是采用新科技，例如电话会议或视频会议？
 - 选定地点：选定一处有利于有效讨论的地点。
 - 选定好时间和地点后再招人，抑或先召集人马之后再确定时间和地点。

2. 期望明确

要求所有组员委身。

- 告诉组员读书会将聚会几次，每次对大家有何期望。
- 要求组员委身于此，阅读准备充分，每次讨论都可以大有收获。

明确每位组员该如何为讨论做好预备。

- 每次聚会前，清楚告诉大家阅读的范围。
- 每次聚会结束前，清楚告诉大家如何准备好下次的聚会，使得小组预备充分。

• 如果使用讨论指南的话，告诉大家你准备要讨论的问题，好使大家提前有思想准备。

如果没有讨论指南的话，就请大家在指定的阅读范围内思考回答以下四个问题：

- 阅读范围内对你而言最有意思的一个观点是什么？
- 有什么难以理解的地方？或是有什么你不认同的地方？
- 阅读范围内你最喜欢的摘录是什么？
- 你如何学以致用？

3. 有效地带动讨论

先有几分钟的热身交流，然后直接进入讨论。

- 在正式讨论前，设定具体几分钟的时间来打开话匣子，热热身。
- 作为引导员，确保你的严肃与幽默都是其他组员可以效法的样式。

用问题来带领。

- 无需重复阅读范围所教导的，用提问来开始并引导讨论。
- 对简洁回答或回答很含糊的组员再提一些跟进性的问题。
- 保证每一位参与者都参与进来，都有发言分享的平等机会。
- 对那些发表看法比较迟疑的组员，用直截了当的问题来引导他们回答。
- 加入你自己的看法，但是你的主要角色是提问，并引导推进讨论。

如果讨论中忽略了书中的重点，那么你对重点就要加以突出。

- 允许有充分的时间让书中的要点在讨论中浮现。
- 如果要点没有浮现，结束的时候你要在点评中指出来。结束时要计划如何学以致用。
- 有效的读书会 and 讨论总是帮助参加者学以致用。
- 每次结束时，确保有几分钟的时间让每一位参与者都有机会分享他 / 她打算如何把从书本及讨论中学到的运用到生活中去。

五、如何成为有使命的小组

当我们自己在成长，并在小组中彼此挑战时，我们知道圣经里要求我们将焦点转向我们周围的世界，并且要引领他人也与我们朝同样的方向前进；如果你能带领你小组一同来服务人，你就会看见一种不同样式的属灵的和关系上的成长。而此种成长，只有在我们为基督的缘故摆上自己时才能看到。当谈到让使命成为你小组活动的一部分时，千万不要把它看作是一个个别的事件，而是要看成是一种耶稣基督呼召我们作为他百姓的生活方式，以下是几点建议：

1. 把你小组成员的恩赐，技能，和事工需要结合起来

你小组成员在他们所热爱的领域为社区服务的时候，你将最有效地看到你小组对社区产生的影响。你们也要努力寻求发挥小组成员恩赐及技能的机会。这会使得小组成员有更多的兴趣和更愿意参与服侍。要让组员集思广益，找出向外拓展的点子，也找出你组员觉得在你们所在的社区，有什么样的拓展是他们最觉得适合自己去做的，也是他们最想要去做的。

2. 考虑长期的关系

那些一天能完成的服务活动是很好的，但我们相信一天完成的活动基本目的是激发组员的兴趣，而非所有的服务就结束了。试想：若你小组决定在某一需要义工的项目上服务邻里、当地学校或教会事工一年的时间，你能想象那影响会有多大吗？你小组成员甚至可以轮流来服务，以免造成任何人有精疲力竭的现象。如此，服务就会成为小组的生活方式，而非只是一个个别的事件。

3. 要踏出第一步！

你如何开始？就从做一点什么事情开始！别总是等待那“完美的机会”来临，你所做的任何事都能助长你小组向外拓展的火焰，也能增添你组员生命的价值。但也要记得，唯有当你和你小组投资在长期关系时，才能产生最重大的影响。

六、彼此之间——基督徒关系指引

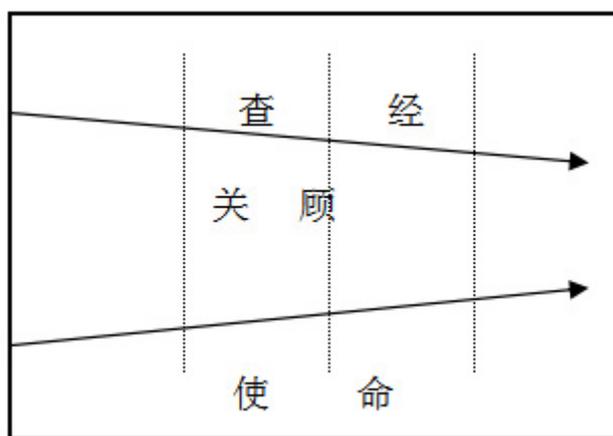
1. 彼此切实相爱（参见彼前 1:22，4:8）
2. 彼此亲热、恭敬（参见罗 12:10）
3. 用诗章彼此对说（参见弗 5:19）
4. 彼此同心（参见罗 12:16）
5. 彼此顺服（参见弗 5:21）
6. 不可彼此论断（参见罗 14:13）
7. 彼此包容饶恕（参见西 3:13）
8. 彼此接纳（参见罗 15:7）
9. 彼此教导、互相劝诫（参见西 3:16）
10. 彼此劝戒（参见罗 15:14）
11. 彼此劝慰（参见帖前 5:11；来 3:13，10:25）
12. 彼此问安（参见罗 16:16；林前 16:20；林后 13:12；彼前 5:14）
13. 彼此相顾、激发爱心、勉励行善（参见来 10:24）

14. 彼此相合（参见林前 1:10）
15. 不可彼此批评（参见雅 4:11）
16. 互相服侍（参见加 5:13）
17. 互相款待（参见彼前 4:9）
18. 互相宽容（参见弗 4:2）
19. 谦卑束腰、彼此顺服（参见彼前 5:5）
20. 以恩慈相待、存怜悯的心、彼此饶恕（参见弗 4:32）
21. 在光明中彼此相交（参见约壹 1:7）

七、小组的生命历程^①

如下图所示，小组发展中可分为四个阶段：

探索期、成长期、外展期、重整期



（可见查经和使命是来越多，而关顾在起初阶段比较多）

第一阶段（探索期）—— 6-12 周

重点：彼此认识真我个性，营造开放、接纳及温馨的气氛，增进互相信任。

第二阶段（成长期）—— 12-24 周

重点：面对并处理组员之间因深入交往而产生的差异或冲突，藉此拉近各人的关系，加深对小组的投入和归属感。

第三阶段（外展期）—— 24-46 周

重点：巩固组员彼此相爱的关系，开始引导建立向外的目标，并鼓励组员参与小组的侍奉。

^① 本部分内容引自于世界华文圣经学院硕士课程《小组教会学讲义》

第四阶段（重整期）——46-52 星期

重点：认识恩赐与侍奉，预备建立新组或重新组合，发展第二及第三代小组（也就是进入释放期）。

提示：各小组的成长速度不同，可以容许各阶段在时间的需要上做出适当的调整，例如六个月至两年。

