

我們馬鞍峰教會一位主管小組事工的傑出牧者，其侍奉事工持續增長，背後有其符合聖經的策略；其方法，更有多個細節。

—— 李孟剛

（馬鞍峰教會）及（宣道會）牧者

這本書值得一讀、二讀、三讀、再讀。書中來自小組的挑戰，挑戰你素來對小組的理念。書中從頭到尾都表明一個根本信念：服侍上帝，就是追求得著耶穌。信徒互相合作，排除困難，明瞭神的心意，竭力糾正錯誤，修正錯誤，重整再來，就是小組的核心文化。本書就是為小組與教會提供動力、靈性的指引和方向。若你拿起這本書，我為你的祈禱不單是著手內容能將這些牧者對小組事工或你帶領的小組！更新求神更新你的人生觀，價值觀和同有到終焉。

—— 李孟剛

華人基督論壇圖書部

前多倫多城北華人基督教會副主任牧師，後翻閱牧師
組長：李孟剛

閱讀本書，仿如親身與作者心靈對話。

欣賞作者，因為他擁有推動小組事工的豐富經驗，更寶貴的是從字裡行間，可見他滿有異象與熱忱，能成為「有心人」學效的好榜樣。

推介本書，因為我們相信小組事工是聖靈門徒履行大使命及大誠命的重要舉動；若沒有小組生活作為實踐真理的平台，我們便難以活出其他能力的見證。本書準備小組事工的原理及實務建議，更在每一章提供問題討論及省思。事實上，推動有效的小組事工應是個人及群體多元化的互動，背後的理念是甚麼？簡單而言：多接觸、愛思考、重交流，就讓作者跟你對話！

—— 關潤楠牧師

宣道會長洲堂堂主任

史提夫·革登這本書很清楚地解釋，怎樣才是一個健康和平衡的小組；及建造教會健康的基礎，以持續成長。這本書還讓我們看見，原來小組正是聖教會開辦上門的地方。小組能在日常生活裡磨練我們，使我們的刀日顯鋒利，開拓到不同的範疇。希望大家好好欣賞和學習這本書，裡面還有很多具體的諮詢，幫助大家釐定如何帶領小組，以及知道我們的領導力應是怎樣的。

—— 李孟剛

馬鞍峰香港教會堂主任

標竿小組

小組持續健康發展綱領

史提夫·革登 著



護主

標竿

Small Groups with Purpose

小組

小組持續健康發展綱領

史提夫·革登 Steve Gladen 著

建議推廣書區：靈性成長 / 信徒生活 / 實踐神學





作者簡介

史提夫·革登 (Steve Gladen) 生長於美國俄亥俄州的哥倫布，其後進入密蘇里州春田市的伊凡格爾大學就讀，取得聖經研究文學學士學位，副修希臘文和哲學。之後又到加州富勒神學院就讀，取得道學碩士學位，主修教牧輔導。

1982年起，他在聖佛南度谷 (San Fernando Valley) 一間教會實習，開始全職教會工作。他深受富勒神學院教導的小組模式影響，在幾間不同宗派和規模的教會事奉期間，成功地在青年事工、單身人士事工和整體教會中推行小組策略。

1998年2月，史提夫加入馬鞍峰教會，出任小組事工牧師，負責監督小組群體的策略性開拓。2006年，他建立了小組網絡 (HYPER-LINK "http://www.smallgroupnetwork.com")，專供小組事工領袖使用。他以大使命和大誠命做基礎，鼓勵每個小組成員要在自己的生命和小组中平衡五大聖經目的。

史提夫經常巡迴美國及世界各地主領小組的諮詢會和研討會，教導如何有目標地推行小組。史提夫和妻子麗莎在1989年結婚，現居於南加州，二人育有兩個孩子艾蕊卡 (Erika) 和伊森 (Ethan)。

標竿 Small Groups with Purpose 小組

小組持續健康發展綱領

責任編輯 陳桂英
美術設計 鄭雅珊



標竿小組——小組持續健康發展綱領

著者 史提夫·革登
譯者 尹妙珍
出版者 福音證主協會
香港新界荃灣沙咀道52A號皇廷廣場19樓
承印者 福音證主協會承印部
香港新界荃灣沙咀道52A號皇廷廣場19樓
版次 二〇一四年九月初版
© 福音證主協會 二〇一四年
編號 C067032
國際書號 978-988-16119-6-3
版權所有

Small Groups with Purpose

Author Steve Gladen
Translator Miu-chun Wan
Publisher Christian Communications Ltd.
19/F King Palace Plaza, 52A Sha Tsui Road, Tsuen Wan,
New Territories, Hong Kong
Printer Printing Service Dept., Christian Communications Ltd.
19/F King Palace Plaza, 52A Sha Tsui Road, Tsuen Wan,
New Territories, Hong Kong
Edition First edition, September 2014
Copyright © 2011 by Steven Gladen
Originally published in English under the title
Small Groups with Purpose
by Baker Books,
a division of Baker Publishing Group,
Grand Rapids, Michigan, 49516, U.S.A.
All rights reserved
Chinese edition published by permission
Chinese edition © 2014 Christian Communications Ltd.
Cat. No. C067032
ISBN 978-988-16119-6-3

All Rights Reserved

本書的經文有採用新普及譯本者，版權屬漢語聖經協會所有，蒙允准使用，謹此致謝。
另有經文採用聖經新譯本者，版權屬環球聖經公會所有，蒙允准使用，謹此致謝。

各地發行者資料請參閱末頁。

List of distributors is printed on the last page.

給世界各地的小組事工部負責人——

你們都是致力建立健康教會的英雄！

你們所做的是隱藏的事工，

很多人從來沒有看見，

但永遠不要忘記：神看到了！

序理華

小組是馬鞍峰教會的心臟。教會的健康和增長都來自小組。小組是我們推行門徒訓練的中心，是我們落實彼此服侍的架構，是我們拓展福音的發射台，是豐富我們敬拜的要素，同時也是我們相交的網絡。

1980年，廿五歲的我跟隨神的帶領，來到南加州建立一間新的教會。當時我有很多事情都不懂。我和太太凱怡（Kay）不知該如何養活自己和我們那才四個月大的小寶貝。我連我們一家該住在哪裡都不知道，更遑論在哪裡舉行第一次敬拜聚會了。不過，有一件事我卻十分篤定：這間教會要建立在關係上。

第一個被我邀請參加聚會的就是我來到此地遇見的第一個人——幫我們找到一間租用樓房的地產經紀。兩個星期後，我們就在家裡的客廳舉行了第一次的查經聚會，參加者共有七人。我們就像大多數教會一樣，是以一個小組來開始建立教會的。事隔卅多年後的今天，馬鞍峰的信徒分成3500個小組來進行每週聚會。打從一開始，我們就以小組作為吸納新人和推行門徒訓練的策略。

學效基督的教會都有一個共通之處：他們都會想方設法，去滿足神安置在他們事奉地區之百姓的需要。人人都渴求愛、意義和生命的更新，而就我所知，沒有甚麼組織比小組更能在自然親切的氣氛下滿足這些需求。正因如此，教會必須在增長越來越大的同時，也要變得越來越小——透過傳福音來

增長得更大，又透過小組相交來凝聚得更小。

多年來，為了滿足群體中那些不斷變化的需要，我們小組的形式和運作方法亦隨之不斷調整。然而，神恩惠的福音信息以及人心對建立關係的渴求，卻是自始至終沒有改變。即使在完美的伊甸園中，神也已經指出：「那人獨居不好。」小組正是為滿足人這種渴求歸屬的需要而生的。

我經常對馬鞍峰教會的新朋友說：「除非你參加小組，否則你不會覺得自己跟這間教會血肉相連。」當然，大型教會的信徒都知道這是事實，但我卻相信，小型教會的信徒亦應認同這事實。即使是參加一個只有五十人的群體，也未必覺得自己與這群體是真正緊密連結的。大家一起敬拜，固然是興奮熱烈，但卻無法提供個別的關心、鼓勵、禱告支持、聆聽和彼此信賴。我需要這些東西。你教會的信徒也需要，你亦同樣需要。

我在《直奔標竿》（*The Purpose Driven Church*）中寫過：「教會要健康，就好像身體要健康一樣，祕訣乃在於平衡。」同理，小組事工要健康，關鍵亦在於平衡。在這本期待已久的書中，馬鞍峰出色的小組牧者會將我們卓越成長的小組背後，根據聖經而釐定的策略、運作祕訣、失敗和汲取到的教訓分享出來。馬鞍峰可能是美國教會中唯一每週有上萬人參加崇拜和固定參與查經小組的教會。這一切實在都要歸功於史提夫·革登（Steve Gladen）那顆愛慕耶穌的心，以及他滿腔守護基督身體的熱情。



黃少明序

這本書值得一讀、二讀、三讀、再讀。

當你坐下閱讀時，請扣好安全帶，因為它挑戰你素來對小組的理念。書中從頭到尾都表明一個根本信息：做任何事，都要追求得著耶穌。信徒互相合作，排除困難，明瞭神的心意，竭力組織推動，找出錯誤，重整再來，就是小組的核心文化。

華人教會強調個人屬靈生命成長，活出合乎《聖經》教訓的氣質與內涵。多倫多城北華基教會在2002年首次在小組中推動全教會「40日使命人生」屬靈運動，當時一千八百多成人委身人生五大目標。很多信徒重新整理生活和事奉方向，減少工作、提早退休或離開職場。他們決意不再蹉跎歲月，浪費恩賜才幹，為要實踐神在每個人生命的旨意。那時才加入小組的朋友，竟然也有不少改變，決志信主是最明顯的事；往後每年四次洗禮，都有過百人參加！

教會後來又舉辦「40日同心同行」屬靈運動，不少人提問因由？我們必須認清，基督教屬靈運動與人類歷史的政治運動不能相提並論，兩者有天淵之別。屬靈運動建基於《聖經》，賦予人生命價值，在個人或群體間對生命做出認真反省，在紊亂中理出正確的人生觀，能積極面對生命，對個人、別人以至社會做出貢獻，並努力帶領人認識真理；是神人和好的聯繫，是更

我們今天的世界面對五個最大的問題，分別是：心靈空虛、領導無方、赤貧惡化、流行疫症和文盲飆升。許多政府公共部門和社會私營機構都未能消弭這些構成嚴重損害的問題。唯一有足夠龐大能力去迎抗這些難題的組織，就是遍佈全球每一角落的基督教會——更明確地說，是這些教會中的小組成員。這些小組能致力促進（Promote）復和、裝備（Equip）僕人領袖、幫助（Assist）窮人、關顧（Care）病者和教育（Educate）下一代。這便是我們所謂的「和平計劃」（P.E.A.C.E. plan），我們誠摯邀請你來加入！

試想像有一支訓練有素的精良部隊，受差遣前往世界各地去執行這個「和平計劃」，而這些精兵當中也包括了你教會的小組成員。在過去五年，馬鞍峰教會已透過這個「和平計劃」，差派超過一萬四千位成員到世界各地195個國家。我們如何動員這批精兵呢？答案只有兩個字：小組！

如果你沒有駕馭並引導你教會信徒的潛在能量，去實踐主的大使命和大誠命，那麼，你的教會絕不能成為合神心意的教會，而你的會眾也絕不能達到在基督裡合神心意的成熟。因此我邀請你不要獨自閱讀本書，更要與你的領袖團隊一起研讀，並且採行使徒行傳中反覆重申的「殿裡」和「家中」的聖經架構。它會改變你的信徒，它會改變你的教會，它會改變你的社區，它會改變這世界！

馬鞍峰教會主任牧師 華理克

李志剛序

新、成長、突破的實踐。

個人反思自己的使命時，多少也帶來挫折感，孤身一人不容易有所進展；若是信徒群策群力，使命有成果的機會就倍增。「同心同行」屬靈運動更普及由兩歲兒童開始，鼓勵青少年、成年、老年人一起共3365人參加，分成199個小組進行；其中成年人佔2375人。藉著持續推行小組事工，更多信眾以五大使命來思想、計劃、評估自己的使命人生。

兩次全教會性的屬靈運動，會眾都有非常美好的體驗與回應，不單帶來個人的更新，各領袖群體合作性提高了，教會整體的目標也更清晰。隨後幾間姊妹堂也相繼學效，刺激各華基教會都有不同程度的更新和增長。

本書就是在小組與屬靈運動兩方面做出指引和方向。若你拿起這本書，我為你的祈禱不單是書中內容能改進你教會的小組事工或你帶領的小組；更祈求神更新你的人生觀、價值觀和所有的行為。深願你的教會、信徒以及你自己，都不再一樣！

華人基督傳道聯會會牧
前多倫多城北華人基督教會副主任牧師、現顧問牧師
加拿大·多倫多

過去二十年，香港的教會生態發生變化。總體香港基督徒人數並沒有大幅度增加，甚至有停頓及倒退的現象。但教會的兩極化則越見明顯，最大的教會越做越大，也有很多教會越做越小，教會的數量也大量增加。這讓我們看見，大教會能用不同的模式去增長，變成「超大教會」；另一些教會的數量因植堂而增加；平均來說每間教會的人數都在逐漸細化。究竟在這些情況下，資源運用跟關係建立是否變好了？傳統華人教會的團契模式，是否能夠締造到更好的關懷、關心和關顧？當大教會發展時，在大量群眾裡怎能夠深化個人、人與人之間，以及人與上帝之間的關係？似乎史提夫·革登及馬鞍峰教會推動的小組化教會生活，能看見新的出路。

在馬鞍峰教會，小組的人數極大超越崇拜人數。很多人都是在小組裡，甚至有些不是經常上週日崇拜的，都會到小組。我們發覺，小組能夠締造他們像有教會生活，以及有好的交流和學習。這次史提夫·革登出版這本《標竿小組——小組持續健康發展綱領》時，我們一定會深深的比他明白，每一個小組要締造教會發展，一定要健康和平衡地發展。

在2007年我參與了一個國際會議，當中華理克牧師提到：「教會越大，教會就要越小。」他解釋教會越大、人數越多，教會的小組就要越做越小，所以小組基本上應不多於十人，越小指可能是六至八人為好，但要好像細胞一樣能夠倍增。人很難有多一對手、多一對眼，但細胞分裂的話你能夠使整體的身體長大。

致謝

在我到馬鞍峰教會之前，有幾位主任牧師對我的生命產生過重要影響，他們是Gene Speich、Paul Currie、George Smith、Charles Blair、Jason Garcia和Larry DeWitt。感謝你們的建造模塑，使我能有分於國度的事奉。

感謝華理克牧師和師母。自1983年起，甚至在你們還不知道的時候，你們便已深深影響了我。你們從不間斷獻身於事奉、關心牧者家庭以及教會的健康，實在令人感動。你們無論在台上或私底下，都活出表裡一致的生命。因著你們的擺上，才可能產生這本書以及馬鞍峰教會的小組事工。你們是我的牧者。感謝你們的帶領！

感謝Cheryl Shireman：你是我們小組網絡的「點子王」和得力助手。你熱愛寫作並具有特強的理解力，這些特長便成了我和這本書的救星。你除了明白我的意念，還能夠使這些意念躍然紙上！Cheryl，你真是神差來的天使。

感謝Jeanine Feld：你在這條事奉路上是我的前輩，你的相伴同行，使我的事奉在神國度中發揮更大的果效。你每天下班之後，仍然奉獻極多時間在馬鞍峰教會的小組會議和小組網絡上，這已是人皆共知的事。天上一定有你的賞賜。

史提夫·革登這本書很清楚地解釋，怎才是一個健康和平衡的小組，及締造教會健康的基礎，以持續成長。教會也能夠從使命開始，至產生屬靈的帶領，一步一步地向前走。特別是在第八章提到「無牆的教會」，其實今日的教會要走出去做福音工作，力量不小但成效似乎有限。怎樣能締造團契或小組時間有很好的相交、很好的關係，但同時也有福音的性質？事實兩者是敵對的，因一個是內在維繫，而另一個是外在的拓展；一個是熟絡，一個是陌生。

史提夫·革登這本書裡讓我們看見，原來小組正是幫教會開啟大門的地方。在傳道書十章10節提醒，我們要使自己的刀鋒利，令我們智慧增加，這是很重要的。小組正能在日常生活裡磨練我們，使我們的刀日益鋒利，開拓到不同的範疇。

希望大家好好欣賞和學習這本書，裡面還有很多具體的檢測，帮助大家釐定如何帶領小組，及知道我們的領導力應是怎樣的。盼望小組運動將會在教會再冒升，令我們不論在崇拜、門徒訓練、事工拓展、人際關係和福音工作，這五個重要聖經的基礎目標上，都能夠通過小組運動及每一個小組，達到上帝的心意。

馬鞍峰香港教會堂主任

感謝Brett Eastman：是你帶我來到馬鞍峰教會。一次午餐相聚，竟然開啟了畢生的旅程！感謝你對我的信任。

感謝小組團隊中的Tom Atkins、Jean Bushong、Jennifer Cantwell、Tom Crick、Debbie Eaton、Jeanine Feld、Karen Fera、Kerri Johnson、Wayne Jones、Deanna Kaech、Kenny Luck、Efraim Meulenberg、Helen Mitchell、Todd Olthoff、Tina Pretsch、Chris Reed、Sheila Rowe、Laura Sullivan、Ron Wilbur、Stacey Woodhart、Rick Zeiger，以及四位未具正式名銜卻是這團隊重要骨幹人物的Dick Whitton、Jim Brewington、Jeffrey Slipp和Brian Olsen。在這本書策劃出版的過程中，感謝BDTITLE的指教、事奉、相伴和帶來的樂趣。

感謝小組網絡領袖：Ed Applegate、Alastair Bate、Vinnie Cappetta、Jay Daniell、David Hull、Ian Kirk、Mark Mehlig、Michael Moore、Eddie Mosley、Cheryl Shireman、Reid Smith、Jon Weiner、Ron Youtsey，他們與我共同負責關顧整個北美地區和堂會的領袖。這個網絡實在太龐大，以致沒有人可以單獨去承擔。

感謝所有審閱本書文稿並提出改善建議的人：Carolyn Taketa、Christi Hamilton、Rick Howerton、Reid Smith、Spence Shelton、William Groff、Chip Kelly、Doug Fields、Greig Gladen、Todd Gladen、Nita Bukowski、Dave Alford、Lance Wit、Ben Reed、Adam Workman、Matt Harmer、Chris Dunayski、Eric Van Alstine。

感謝特別協助我寫第15章的Rick Howerton和Mike May，你們的幫助讓我更了解主日學的環境。

感謝馬鞍峰教會超過3500位忠心的小組長，你們周而復始透過每週聚會，影響了數以萬計的人直奔他們人生的標竿。

感謝我的小組組員Bill和Elaine Crane、John和Janet Hertogh、Gina和Tyra Rikimaru，你們一直陪伴我和麗莎走這趟奇特的旅程。我們這幾個家庭在主愛中是永遠緊緊相連的。

感謝我的父母：你們在五十多歲時願意冒險跟隨基督，如今你們正在天家等著我們，一同去赴天國的筵席！還有我的兄弟Kurt、Greig、Todd、Mark，以及我勇敢的妹妹Nita：我很慶幸能與你們成為手足，但願我們中間不再被地理阻隔。快移居到南加州吧！

感謝我的妻子麗莎和我的孩子艾蕊卡與伊森：我每天醒來就想看見你們，甚至為你們付出性命也在所不辭。麗莎，你總是鼓勵我，對我體貼入微。自1988年起，你就一直相信我會寫這本書。你所獻上的遠超過任何人所知；你總是在背後默默支撐著我們的婚姻、家庭和事奉。我愛你！艾蕊卡與伊森：你們讓未來充滿欣慰和盼望。我祈求神讓你們在主裡不斷成長，有朝成為祂國度中的健將！

最後要感謝耶穌基督，是祂加添力量給我，使這整件工作得以完成。

引言

本書目的

「弟兄們，從前我到你們那裡去，並沒有用高言大智對你們宣傳神的奧秘。因為我曾定了主意，在你們中間不知道別的，只知道耶穌基督並祂釘十字架。我在你們那裡，又軟弱，又懼怕，又甚戰兢。我說的話、講的道，不是用智慧委婉的言語，乃是用聖靈和大能的明證，叫你們的信不在乎人的智慧，只在乎神的大能。」(林前二 1-5)

「一個人經過錯誤就會有所發現。」(A man's errors are his portals of discovery.) —— 詹姆斯·喬伊斯(James Joyce)

馬鞍峰教會的小組事工團隊，每天都會收到許多籌劃小組的先頭部隊、主任牧師和小組長的查詢電話或電郵，多到應接不暇。他們雖來自不同的宗派和地區，但所問的問題基本上都圍繞著：「我們該如何改善我們的小組事工呢？」這些人留意到這間超大型教會有超過3500個成人小組，於是便假定我們知道如何回答他們的所有問題。讓我在此明言：我們沒有萬靈丹，不過我確實相信，透過我們的失敗和成功，我們已找到其中一些答案。

這些殷切的詢問者和前來參加我們小組研討會的人，都是很有心學習又很想找到答案的人。他們在努力嘗試帶領小組事工的同時，還得督導其他事

工。他們可能是非受薪的志工，而即使是全職同工，他們的酬勞也難以跟他們超時的工作量相稱。他們總是全心投入事奉，卻絕少從教會內部或外面得到任何人的支援。於是，他們便很想透過電話、電郵或參加工作坊及研討會，找到一些人來談論小組——不管對方是誰都行。

我常利用電話、電郵或研討會期間在走廊相遇的片刻，盡可能與他們傾談。可是要說的太多了，時間卻很有限，我的回應只能盡量簡短。記得在一次授課的短暫休息時間，一位來自密蘇里州的姊妹問了一個很好的問題，但因時間倉卒，我只能匆匆回答。不過坦白說，那個答案只能觸及皮毛。

透過這本書，我嘗試更詳盡回答一些問題，去拋出一個救生圈，並與你分享我所犯過的一些錯誤，以及從那些錯誤中所汲取到的教訓。

這本書是以我在運作小組的過程中不時自問的幾個問題來編排的，現在我還是經常會被人問起：

甚麼是健康平衡的小組？

它有甚麼特徵？

我如何按部就班建立起這樣的小組？

這樣的小組對教會的整體策略有甚麼意義？

還有一個更重要的問題，是很少被問及的：

它所要求的代價，我是否付得出呢？

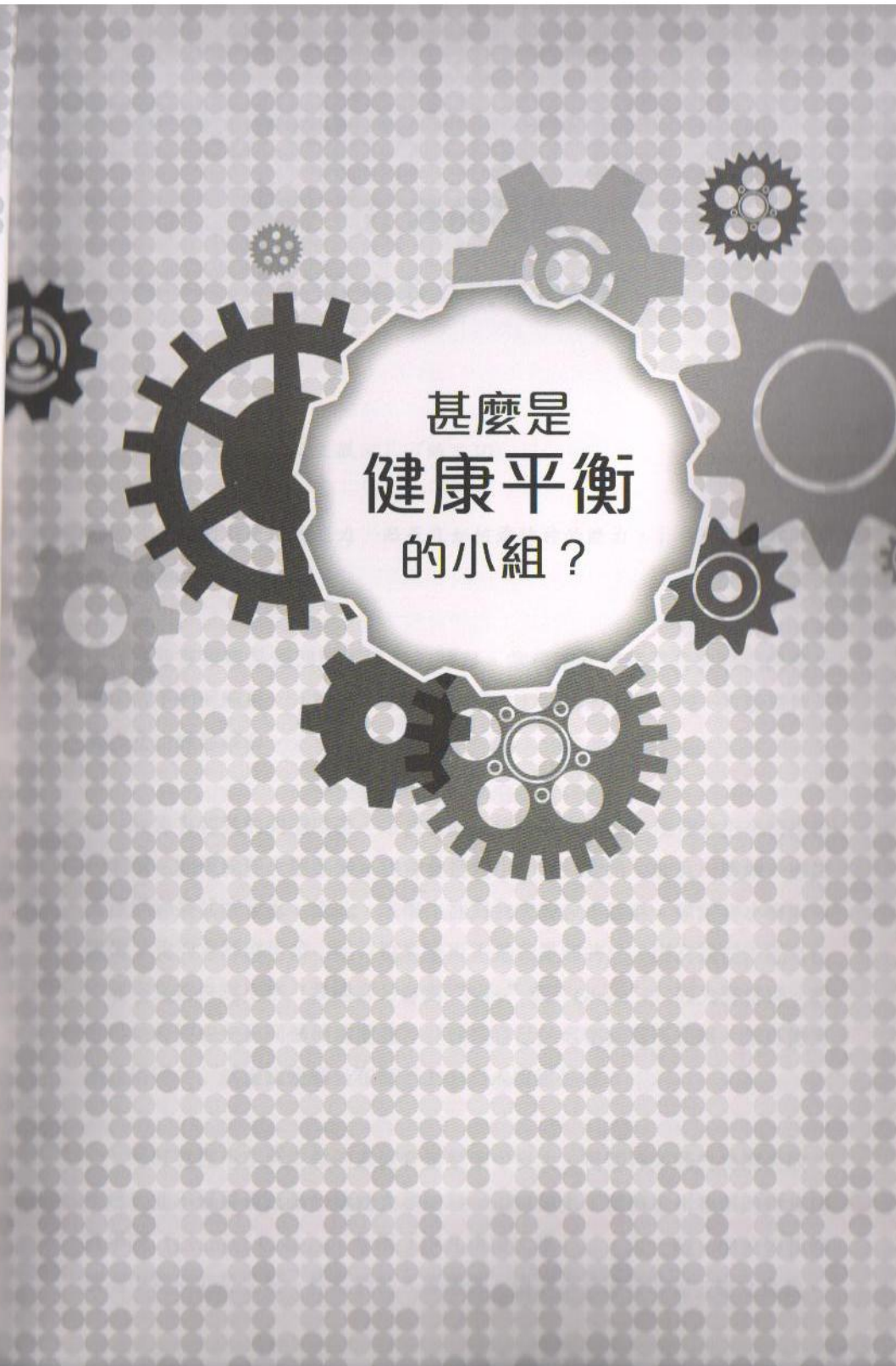
我是一個實事求是的人。我不想單單閱讀資料，我希望消化它並將它應用在我的處境中。事實上，我的辦公室有一塊白板，上面寫著這句格言：「沒有去實踐的夢想就只是幻想而已！」（Vision without implementation is hallucination!）我盼望你能展開這個實踐的過程，因此，在每章結尾都有一個「問題與省思」來幫助你反芻與消化。

透過現在這種書寫方式，我便可以與你促膝長談，而無須匆匆趕赴另一堂講座或接聽另一個電話了。我隨時恭候賜教。好了，現在讓我們點杯咖啡，再坐下來慢慢談吧！

目錄

獻詞	3
華理克序	4
黃少明序	7
李志剛序	9
致謝	11
引言：本書目的	14
甚麼是健康平衡的小組？	
1 我的故事	21
2 不同凡響的馬鞍峰	26
3 從使徒行傳看小組	41
一個健康平衡的小組有甚麼特徵？	
4 你的異象模糊了嗎？	49
5 小組始於生命共同體	59
6 帶領信徒去建立靈命	75
7 不做獨行俠	84

8 無牆的教會	105
9 敬拜不只是音樂	118
我要如何一步一步落實呢？	
10 靈命健康評檢	131
11 幫助小組更健康	149
12 領袖非天成	156
13 擺在前頭的路程	167
14 奠定基礎	178
小組如何配合教會總體策略？	
15 主日學VS.小組？	191
16 抓住每個機會	203
17 迅速遞增的力量	212
我是否具備領袖所需的素質？	
18 真希望一開始就有人告訴我	225



甚麼是 健康平衡 的小組？

1 我的故事

它在事奉上教曉我甚麼

「祂必興旺，我必衰微。」（約三30）

「重要的不是我的能力，而是我如何看待神的能力。」——彭柯麗
(Corrie Ten Boom)

我並非很輕易便回應了事奉的呼召。當我感覺神呼召我去事奉的那一刻，當下的回應是：「神啊，祢找錯人了！」往後的七年，我一直躲避神，竭盡全力逃離事奉。

我患有輕微的閱讀障礙，每當我的思想轉動太快時，便常會把事情搞得一團糟。如果我要大聲朗讀，我常會把句中的字詞對換，並且一邊讀一邊試圖理解那是甚麼意思。因此，求學生涯對我來說並不容易。還記得小學六年級時，我的老師郭里頭小姐（這名字可不是我亂起的），因為我從未把自己的名字完整拼寫出來（我通常只會寫“Stev”或“Glade”）而大發雷霆。我記得她曾經在全班同學面前問我：「你連自己的名字都寫不完整，怎可能考試及格呢？」然後我便癱坐在椅子上，陷入沉思長考。

幸好我從小在天主教的背景氛圍中長大，畏懼神多過於畏懼失敗。雖然我並不覺得自己是一塊唸大學的料，但還是上了密蘇里州春田的伊凡格爾學院（Evangel College，今稱「伊凡格爾大學」）。大一時，學校要我修讀高中程度的英文班，作為我的入學條件。這卻不見得有助我去建立自我。

此外，我的父母雖然有能力負擔我的學費，但他們卻認為如果我去打工兼職自食其力，我會更珍惜這個讀書機會。當時我對那套哲理頗不以為然，但現在回望，我不得不認同父母是對的。高中時代，我曾在一家有線電視台兼職過，因此在春田要找工作時，便自然從同一個行業裡去找。那時，一間名為「TeleCable」的公司剛剛成立，因著神的恩典，他們的總經理盧達福（Jerry Rutherford）僱用了我，而且還很仁慈地遷就我的上課時間，讓我採取彈性上班。

四年後，我完成了我的聖經研究文學學士課程，還以希臘文和哲學作為副修科目。這是艱辛備嘗的四年，大部分時間都只用在讀書和溫習上，幾乎沒有任何社交生活。而在這四年中，我所兼職的公司亦從只有幾個員工的小公司，發展成一家大公司，而我實在很喜歡那工作。我的工作駕輕就熟，薪酬又好，同事相處也像家人一般。在最後兩年的暑假，我甚至沒有回家，寧願留在春田多賺點錢來支付學費。

快要畢業的時候，我的內心開始起了掙扎：我應該留在春田，繼續在那間有線電視台工作？還是去唸研究所？在教會工作這個可能性，從來沒有在我的腦海中出現過。我無法想像，在教會中事奉竟會佔據我人生未來一個重要位置！

有一天，下班後我遇到公司的總經理盧達福。我現在細想，這次匆匆的談話其實是神與我相遇，祂要改變我的人生航道。我之前跟盧達福經理分享過我的掙扎，那天他對我說：「歡迎你留下來工作，我絕不會解僱你！」但接下來他卻說，他並不認為神的計劃是要我留下來。他覺得我的一生要去完成神已經開始的工作，但如果我認為下一步不是去教會，我就應該尊重神而繼續去唸研究所。盧達福是一位敬虔睿智的長者，他的話彷彿從天而來，瞬間直入我的心坎。於是，我知道我所熟悉、令我感到安舒和習慣的一切，很快就要離我而去了。

我申請富樂神學院（Fuller Theological Seminary），錄取後我便去了加州巴沙迪那市（Pasadena）的校園就讀。由於我有工作經驗，很快便在另一間有線電視公司謀得一職。可是，我的新上司卻跟盧達福有天壤之別，他總是想方設法要讓我的人生變得悲慘。現在回想起來，我相信這是神的方法，迫使我不能安逸地窩在這間有線電視公司裡，而是要更加專心在研究所的課業上，並且藉此將我推向教會服侍的路。我的生活非常緊湊，單是上課、工作、溫習和睡覺，似乎已用掉我所有的時間。不過，加州給我的感覺很好，我就像回到自己的家般舒適。這一點是很奇怪的，因為我在俄亥俄州長大，又剛在密蘇里州度過四年，可是當我1982年搬到加州，卻彷彿有一種歸家的感覺。

我選修早上或晚上的課，下午便到有線電視公司上班。我覺得自己彷彿一腳踏兩船，大多數研究所學生都已投入事奉，只有我仍在事奉的圈外徘徊。我懷疑自己，我自覺不足。但我卻留下，既掙扎，又順服。大部分時間我都盡量不去觸及這個問題。

記得神學院的指導老師曾對我說：「你學習認真，是個勤勉努力的好學生。不過，你一定要找一間教會實習，否則就別想畢業。」

一年半後，我終於決定辭掉有線電視公司的工作。我記得自己曾經反覆忖度：我若失去工作的保障，前面又沒有敞開其他機會的話，該怎麼辦？然而，透過朋友史密特（Doug Schmidt）的引薦，神很快就為我開啟了一扇門，讓我有機會以實習生身分，擔任柯里牧師（Paul Currie）的助理，而柯里牧師將要在年內退休。我沒有任何教會背景，認識的人也很有限，因此能被接納做實習生，實在是一個神蹟。雖然我不曉得神是如何為我提供這個機會，但我卻感到十分平安，知道我的前途在祂手中。


在那期間，我讀到了哥林多前書二章1至5節：

「弟兄們，從前我到你們那裡去，並沒有用高言大智對你們宣傳神

的奧秘。因為我曾定了主意，在你們中間不知道別的，只知道耶穌基督並祂釘十字架。我在你們那裡，又軟弱，又懼怕，又甚戰兢。我說的話、講的道，不是用智慧委婉的言語，乃是用聖靈和大能的明證，叫你們的信不在乎人的智慧，只在乎神的大能。」

似乎是神在我最需要的時候，直接將這段經文賜給了我。我突然明白，並非只有我一個人會自覺不足，在我之前也曾有許多人持有這種想法。事實上，我唯一需要做的就只是信靠神，而祂的能力必幫助我衝破前面的重重挑戰。當然，我的自我懷疑和恐懼並沒有就這樣不翼而飛，但我卻知道自己不

需要智慧委婉的言語，只需深信神必藉聖靈來補足我的缺點——祂要翻轉我的生命。還記得當我把這個決定告訴母親時，她說在我接受基督的那一刻，她就知道我的召命是去事奉祂。她一直在等候我自己去弄清楚這個召命！



耶穌沒有揀選當時耶路撒冷的名流，反倒揀選了一些最順從的平凡人。

昔日基督呼召門徒的時候，第一個要求是甚麼呢？就是跟從我。這是一個極低的門檻。我們有趣地發現：耶穌沒有揀選當時耶路撒冷的名人——那些最具影響力或飽讀聖經、學識淵博的人（按這標準，應該就是法利賽人和撒都該人），反倒揀選了一些最願意順從的平凡人。即使你有諸多弱點和恐懼，但只要你願意順服和跟從基督，祂就可以使用你。我注視著馬太福音四章19節，彷彿第一次讀到它似的。那一刻我便知道，神可以同樣使用我。

我們所有人都站在同一陣線，只要我們同心合作，就能成就許多事情。我在就讀富樂神學院期間，先後在五間不同宗派的教會任職，當中有小型教會（大約一百人）、中型教會和超大型教會。其實只要把目光聚焦在耶穌身上，不管教會人數有多少或屬於甚麼宗派，都會有奇妙的美事發生。

對於這世上的問題，你永遠都不會有全部的答案。但其實你不需要擁有

全部答案，你只要順從就行了。當初我若因為自我懷疑和膽怯恐懼而放棄，那麼，今天我可能還會舒舒服服地在一間有線電視公司工作，但卻也享受不到事奉的甘甜與喜樂了。

問題與省思

以下這些問題是為了激發你的思想火花。你無須立刻回答所有問題，而是先把這些問題讀一遍，然後每一章都挑出一條特別對應你的問題。等你讀完全書之後，便可花點時間，從另一個新的角度來逐一思考你所挑出的那些問題。願你能享受當中的樂趣與益處！

- 當你想要重新安排或展開你的小組事工時，有甚麼東西是你害怕失去的？
- 當你回顧自己的人生經歷，你在哪些地方看見了神的手？
- 有沒有哪些新的領域範疇，是現在你覺得神可能要帶領你去的？
- 有沒有甚麼東西是你緊抓不放的，而它卻可能妨礙神帶領你朝一個新的方向邁進？

2 不同凡響的馬鞍峰

馬鞍峰小組事工的十大基礎

「因為我們行事是憑著信心，不是憑著眼見。」（林後五7，聖經新譯本）

「來到廿一世紀，有關小組的重要議題是小組的健康，而不是小組的增長。」——華理克（Rick Warren）

我們的教會位於加州橙郡，平均每個主日有二萬人參與聚會。你的教會可能跟這樣的描述相差甚遠。神對馬鞍峰教會有一個特定的計劃，祂對你的教會也同樣有一個特定的計劃。我將會在本書中分享許多東西，它們都是在馬鞍峰教會中實際執行且具成效的；你大可自行分辨並判斷哪些對你的事奉環境是合用的。

信息不變，方法要變

許多人在參加完研討會之後，常會嘗試把另一間教會的成功策略移植到自己的教會中。但他們的努力卻大都功敗垂成。事實上，這些策略的優點之所以未能轉換傳送到不同處境的教會中，很可能與策略本身無關。方法有的可以轉移，有的不能轉移，但原理原則卻是放諸天下皆準的。原則建基於真理，而神的話就是真理。不是在某些地點它才是真理；它在任何地方都是真理。「神的知識如果是完全和絕對真實的，那麼真理本身就不能改變；它在整個創造之中的每個時空都是始終如一；它是絕對的。」¹方法通常只適用於某種特定的情況、某一特定的文化。

方法要不斷推陳出新，但信息卻永不改變。例如，基督升天前的最後囑咐之一是「去使萬民做我的門徒」。身為基督徒，我們的責任是去使人做門徒，至於如何去使人做門徒，卻在這些年間有極大的改變。今天人們可以利用的方法可謂五花八門：電視、互聯網、影音光碟、激光唱片、多媒體播放技術、書籍、電影、社交媒體等等。這種改變是先進科技、我們的文化和所處時代的反映，但信息卻始終如一。

方法要不斷推陳出新，信息卻永不改變。

發展各類型的教會，去接觸各類型的人

一間小教會可以是很健康的，一間大教會也可能是不健康的。小組事工也是同樣的道理：人數多寡不一定呈現出它的健康狀況。當我們分享馬鞍峰教會一些行之有效的方法時，常得到的回應是：「當然啦，那對你們有效，因為你們是一間擁有許多資源的巨型教會。」不過大家都忘記一件事：馬鞍峰一開始時也是一間小教會，只有寥寥七個人，在華理克牧師家的客廳聚會。很難找到一間人數比這更少的教會了。恪守正確的原則，使馬鞍峰教會不單在人數上有所增長，還在健康上愈來愈茁壯。

你的教會可能從來沒有超過一百人，也可能從來沒有多過兩個小組。但這未必表示你的教會不健康。你可能受到福音對象的人口結構限制，又或社區中的總體人口根本就很少。例如，你的教會成員若以習慣上主日學的年長人士為主，他們對於參加小組便可能十分遲疑。但這並不代表你的主日學班不健康。我們堅定相信，廿一世紀小組的重要議題是小組的健康，而不是人數的增長。

馬鞍峰的小組

我經常被人問及馬鞍峰的小組策略。我們如何能夠從在華理克牧師家中聚會的七人小組，變成一間擁有超過3500個成人小組的教會，而且仍在不斷

增長中？我無法用三言兩語來簡單回答這個問題。由於我們的小組策略跟其他教會的小組策略有許多共通之處，因此我不能宣稱我們的成功來自某一個祕訣。在馬鞍峰教會，有一樣東西是始終不變的，那就是**我們的信息**。但在這同時，我們的方法卻一直在變，而且必須要變。隨著我們努力跟從神的帶領去接觸人，去建立這些改變生命和健康的小組，我可以指出有十個逐步發展形成的基本原則，是我們一直沿用不輟的。多年來，這十個原則不單形成我們的策略，它們更成為一個「過濾器」，用以過濾我們現今所做的每一個決定。自1980年馬鞍峰教會成立以來，這十大原則便是以這間教會作為實驗室而發展出來的。

請你保持一個開放的心思，來閱讀這些原則直到讀完這整本書。千萬不要因為你的教會不像馬鞍峰教會，就假定當中有些原則是合用的。要對所有可能性和想法保持開放的態度。我們往往把注意力集中在「改變會帶來甚麼損失」上。但為了掌握改變，我們的思想模式必須從「我們會失去甚麼」轉變成「我們會得到甚麼」。

我們的思想模式必須從「我們會失去甚麼」轉變成「我們會得到甚麼」。

1. 要有剛強壯膽的信心，而不是縝密周全的計劃

從廿六歲的華理克心懷馬鞍峰教會這個夢想開始，剛強壯膽的信心就一直勝於慎重的計劃。華理克牧師在《直奔標竿》（The Purpose Driven Church）一書中寫道：「馬鞍峰的事工極少是預先計劃的。」²反之，華理克敏銳跟從聖靈的帶領，並對他周遭的形勢做出迅速回應。事實上，當他帶著太太和四個月大的孩子搬到加州橙郡時，他在那裡連一個人也不認識。他在書中指出，他們滿腔熱情盼望，「但抵達時卻沒有錢，沒有教會堂址，沒有會友，也沒有可居住的家」³。他那樣做是否合乎理性呢？不，太不理智了！但華理克卻有信心願意跟從神的帶領，即使在當時看來似乎並不明智。

1980年3月，他在一間高中學校的體育館，站在第一批六十名會眾面前

講道（他們大都是非信徒）。當時他幾乎身無分文，卻仍滿懷信心地宣告：總有一日，他們會成為一間有超過二萬名會眾的教會；他們還會在加州橙郡（美國房產最貴的地區之一）建造一座至少擁地五十英畝的大教會！講道結束前他更補充一句：「我今天站在你們面前，充滿信心地保證這些夢想必會成真。為甚麼？因為它們是神所默示的！」⁴

今天，馬鞍峰教會每週平均有二萬人參加聚會，而教會的一百二十畝土地便坐落在橙郡的房地產精華區。每年的聖誕節和復活節崇拜，平均都有超過四萬人參加。華理克牧師會第一個告訴你，馬鞍峰教會的成功是用信心來跟從聖靈帶領，多過於出自某個人的精心籌算和策略性的計劃。

大衛憑著剛強無畏的信心，拿起一個彈弓和五塊從河邊拾來的小石子，迎戰巨人歌利亞。亞伯拉罕憑著放大膽量的信心，勇敢將以撒獻在祭壇上。今天，華理克牧師也是憑著這樣的信，透過「和平計劃」（P.E.A.C.E. Plan，促進復和、裝備僕人領袖、幫助窮人、關顧病者和教育下一代），來對抗全球的五大問題（心靈空虛、領導無方、赤貧惡化、流行疫症和文盲飢升）。馬鞍峰和我們所做的一切，便是以這種放膽的信心為根基。我們相信：夢想若是出於神的帶領，它就不會是一個太大和不可能實現的夢想！

在小組事工中，也是一樣的。我經常稱呼華理克牧師是馬鞍峰教會的**小組牧者**。馬鞍峰有兩個傳遞系統——我們會策略性運用兩種途徑，來整全分享五個聖經目的（稍後會談到）。我們是根據使徒行傳五章42節來得出這兩個傳遞系統：（1）**殿裡**——主日的敬拜聚會；（2）**家中**——小組。「殿裡」必須把信息傳送到「家中」；「殿裡」和「家中」要為共同的使命而緊緊相連，互相合作。你的教會若有一位很有感染力的「殿裡」領袖，而他又相信小組事工，那麼你的工作就輕鬆多了。

自1998年以來，我們每一發展階段的決定，從來都不是為了解決問題。我們的小組事工曾經來到一個十字路口，但我們至終跟從了神的決定，然後

一路行一路解決問題。我回想起當年有很多決定，都需要我們憑信放膽一搏，而我們亦有福地看見神那大能的手如何介入其中。2007年，我曾花一星期的時間禁食祈禱，之後便清楚知道，為了達成教會團隊為小組所定的下一個目標，我們需要把52位受薪的半職同工（他們都是區長，負責照管一批小組長），重新編配為義務無薪制。這並非因為現行架構有缺點，但為了更進一步的發展，我們便需要大大加增區長的人數，而那卻遠超乎我們的財務所能負擔。今天回想起來，那時若是保持不變當然最輕鬆，但卻未必正確。後來有超過半數的受薪區長願意以無給職的義務形式繼續擔任區長，所以我們今天總共有188位義務區長負責耕耘小組事工。要把事工提升到另一層次，就需要每個參與者以信心和順服來回應。

2. 要建立目的導向的小組，而不是特殊功能的小組

華理克牧師在《直奔標竿》一書中寫道：「我們並沒有期望每個小組都要做同樣的事；我們容讓它們有各自專門的功能。」⁵這句話是在1995年說的。隨著光陰逝去，我們愈來愈對馬鞍峰的兩類小組有更多認識：一般性小組和特殊功能的策略性小組（參看圖2.1）

圖2.1



特殊功能的策略性小組



一般性小組

為了因應特別的興趣或教會事工，一群人可以組成**策略性的小組**，但他們不會刻意去平衡聖經所提出的那五個目的（相交、門徒訓練、服侍、傳福

音和敬拜），以建造健康的個人和小組。例如，我們的「歡迎新來賓事工小組」是教會一種非常重要的策略性小組，但他們通常不會關注個別組員和小組的**健康**，而只會關懷新朋友。

至於**一般性的小組**，則是致力於個別組員和小組的健康和平衡，而本書所談的正是這類小組。無論你用小組、細胞小組、區組或其他名稱來稱呼它們，都不要緊，重要的是你的小組事工是否健康。我們期望每個小組都要平衡，意思就是「彼此協調或均衡」⁶。今天在馬鞍峰，我們期許每個小組都能透過平衡這五個聖經目的：相交、門徒訓練、服侍、傳福音和敬拜，來建立健康的體質。我們稱它們為「**目的導向小組**」（purpose driven small groups）。

我們從聖經的大使命（太廿八19-20）和大誡命（太廿二37-40），得出以下這五個聖經目的：

相交：「奉父、子、聖靈的名給他們施洗」（廿八19）

門徒訓練：「凡我所吩咐你們的，都教訓他們遵守」（廿八20）

服侍：「愛鄰如己」（廿二39）

傳福音：「使萬民做我的門徒」（廿八19）

敬拜：「要盡心、盡性、盡意愛你的神」（廿二37）

華理克牧師在《直奔標竿》中對馬鞍峰的哲學做了歸納：「這兩段經文概括了我們在馬鞍峰教會所做的一切。凡是能夠實踐大使命或大誡命的活動或聚會，我們都會去做；反之，我們則不做。」⁷我們的小組哲學也反映了整體教會的哲學。單單以教會的總體架構來思想這五個目的是不夠的，單單讓信徒在每個主日的敬拜中體認這五個目的，也是不夠的。我們希望他們在小組的氛圍中更深經驗這五個聖經目的，進而讓這五個目的成為日常生活的一部分。

我們關心小組的**健康**，更勝於小組的**數目**。我們的最終目標並不是要有
很多小組，或是大部分會眾都參加小組，因為也許很多小組並沒有結出果子
或生命改變。

為了維護信徒的屬靈健康，大部分教會在主日的敬拜聚會之外都設有
四種傳遞系統：(1)主日學；(2)小組；(3)平日周間的課程；(4)主日晚堂敬拜。
當然，每間教會都會自行決定本身需要甚麼系統，可是，我卻發現許多教會
採用某個系統，往往是因為那系統早已設立多年。我會建議你的教會，與其
沿用你們的舊有系統，倒不如先反問自己：「我們究竟想建立甚麼樣的信
徒？」然後再探索有甚麼傳遞系統最能達到目標。

3. 要務實有效，而非力求完美

我們的小組事工要爭取務實有效，而非力求完美。我們從來不會單單
為了解決問題，而去做一個決定。我們是因為在適當時機採納了恰當建議而
取得最大進展，而非因為顧慮各種可能走
岔的情況而做出完美部署。我很喜歡傳
道書十一章4節的話：「倘若你要等到完
美的狀況才動手，那麼你將永遠一事無
成。」(TLB中譯)我們不要把「完美」
變成偶像，也不要為守候那個完美的狀態
出現而一味枯等。如果你未婚，卻想等到一個完美的人出現才結婚，那麼你
將會一直單身。如果你已婚，卻想等到一個完美的狀況才生兒育女，那麼你
將不可能有兒女。神希望我們做一個好管家去管理我們的資源，而不是成為
路障去攔阻祂的工作！我們有時只是把事情想得太複雜，想得太多。

在2002年夏天的一個管理層聚會中，華理克牧師提到了「**指數式思考**」
(exponential thinking)。過去，我們每年通常會拓展約300個小組，但他挑
戰我們，要在那一年開展3000個小組。整個小組運動的策略，直到這一刻才
宣告正式誕生——這策略如今已被世界各地數以千計的教會成功運用。

我們從來不會單單為了解
決問題，而去做一個決
定。

我很想告訴你：「我們打從一開始便已經有了全盤構思。」可惜這並非
事實。當華理克牧師起初想出這個運動策略時，距離我們推行這個秋季計劃
只有六星期，因此我們只有極少時間去籌措小組資源。後來我們為外面的教
會編寫了一套精美套裝書《標竿40》(40 Days of Purpose)，但其實它們只
是我們為每週的小組聚會盡量努力整理而成的一些資料。我們可以為本身
的小組準備得更全備，而不要那麼倉促成軍嗎？當然可以。但我們卻可能錯失
了神希望我們衝上的那一個浪尖。

4. 要有明確的焦點，而非即興而行

小組的策略若要成功，教會就必須曉得如何定義成功。我們在小組事工
中所做的一切，都是為了實踐我們的異象和使命。**我們的小組是為異象而存
在的**；這異象就是要使教會的核心分子和不斷增長的信徒群體，都被包納連
結在一個健康的小組裡。**我們的使命就是要從小組實踐出來**；我們要幫助那
些尋求信仰的人成為生命更新的信徒，活出「目的導向的人生」，且能感染
其他人也這樣生活。


再者，我們小組的異象和使命也承托著馬鞍峰教會的總體目的。我並非
遊說你要採納我們的異象和使命，而是提議你要有自己的異象和使命，並讓
這異象和使命引導你們所行的每一步。這個異象和使命會使你保持專注，它
們是你的指南針，為你指出真正的方向。在本書中，我將會談到如何建立像
激光束般的專注力，它能幫助你揮灑自如地運用策略並取得成效。

你的小組事工若缺乏一個清晰的目的和焦點，它就只能踉蹌前進，而你的
小組成員也會覺得除了相交功能之外，參加小組沒甚麼意義。許多時候，
若沒有標舉小組事工的目的，會令人覺得小組的目的就只是為了吸引更多
人進來而已。你汲汲搜尋一些新的小組教材或創意點子去訓練你的小組長，殊
不知真正的問題卻在缺乏焦點和目標。以弗所書五章17節勸勉我們：「不要
做糊塗人，要明白主的旨意。」每間教會都有責任要為自己的小組事工，殷
勤尋求明白神的旨意。然後，負責策劃小組的領袖就要去完成那目標。我

相信我作為小組的領袖，就是要詳細察看照料我們的小組以及每一個小組成員，幫助他們都能活出那五個聖經目的。

如果有人問你，你的教會有甚麼計劃能把人吸引進入小組，你可以清楚說明嗎？然而更好的做法是讓我去你的教會，直接詢問你們一些重要領袖，他們可以講解那個策略嗎？你的教會會友可以向我講解嗎？他們可以告訴我，當一個人踏進你們的教會，從參加敬拜聚會開始，他要經過哪些步驟才

能被編配進入某個小組？在你的教會中，是否人人都清楚知道教會已經建立了這個步驟流程？倘若你沒有一個明確的焦點和策略，許多人可能從教會的大門進來，然後便各自按自己喜歡的方式事奉。又或更糟的是，他們可能直接從後門離開，從此不見蹤影。



如果你想等候完美的人選出來帶小組，那麼你將一直等到基督再來。

我收藏了一封信，它嚴嚴提醒我要牢記住這個事實。想起它開頭的那幾個字，至今我的胸臆仍感到一陣痛楚。「我經過良久的禱告和反思之後，才提筆寫這封信。我們全家都是馬鞍峰的會友，但現在不得不寫信通知你們，我們已經決定離開這間教會了……」這封信是直接寄給華理克牧師的，但我們同工都有它的影印本。那時我才擔任教會的同工不久，但它仍像一把刀刺傷了我的心。「我們帶領自己的小組已有五年，但教會卻從來沒有派人來關心過我們。我們覺得被教會的領袖遺棄了！」在這一點上我可以有兩個選擇，我大可認為：「我才剛做同工不久，這是其他人的問題，與我無關！」又或者我可以把它看為一個鑒戒。當我們沒有一個明確的策略去連結和扶持人時，就會發生這種事例，而我的責任便應該是盡力去確保這種情況不會再發生。我選擇了後者。多年來，我把這封信放在我的辦公桌上以資警惕。無論在我的研討會中，或是在我講道的時候，我常向小組的領袖們大聲讀這信。雖然把它讀出來總是感到歉意和難受，但它卻是我作為領袖的一個重要歷程，而且它還提醒我：希望永遠都不會有人寄這種信給我！

5. 要發掘有潛質的領袖，而不是已受肯定的領袖

如果你想等候完美的人選出現才去帶小組，那麼，你可能會一直等到基督再來。你並不需要一些閃閃生輝、經過精深訓練的小組長，才能建立一個成功的小組事工。你所需要的就只是樂意和順從的人。記住：神不是要呼召一個已經裝備好的人，反之，祂會去裝備一個祂所呼召的人。我們相信只要採用符合聖經的小組材料，那麼即使是信仰生命很稚嫩的人也可以做「主持人」（這是我們對小組長的稱呼，十二、十三章另有詳述）。我們很快便讓人有份參與去帶領小組，然後讓他們一邊帶，一邊學習所需的技巧。

我到馬鞍峰之前，我的小組策略是先讓小組長參加全套的裝備訓練，然後才能實際去帶領小組。但是在馬鞍峰，卻是先給信徒一個帶領小組的入門機會。他們不必是信仰功力深厚的資深信徒，也不必是服侍經驗豐富的領袖。我們的設計是讓人可以很簡單便踏出事奉的第一步。

當年耶穌揀選門徒時，祂所選的只是十二個普通人，而祂便親自示範了這個模式。祂訓練他們的第一句話就是：「來跟從我，我要叫你們得人如得魚一樣。」（太四19）這個邀請開啟了往後三年的門徒在職訓練，而最終造就了門徒對耶穌的委身，甚至甘願為祂捨命。教會的問題在於經常跳略過「跟從我」這一步，而馬上要求小組長「為我捨命」，難怪把他們都嚇跑了。

6. 要簡單的系統，而不是複雜的架構

我越來越相信：小組長有沒有得到充分的支持和幫助，將影響他們能否長期勝任小組長之職。當今世界各國都有服兵役的軍人，其中包括許多年僅十九、二十歲的年輕男女。任何指揮官絕不會在士兵未經訓練、缺乏配備、不懂指令和控制程序，甚或沒有補給線的情況下，就打發他們到前線作戰，而是一定會竭盡所能裝備他們，幫助他們成功達成所交付的任務。

帶領一個小組，當然跟駕駛戰鬥機到中東大不相同，但我們的小組長卻確實是被我們打發到事奉的前線上。以弗所書六章10至20節清楚指出，我們正在打一場屬靈攻防的爭戰。如果你準備去呼召你的會友出來衝鋒陷陣，冒險承擔起帶領、牧養和關顧的使命，那麼你就必須為他們提供足夠的幫助和後援。

不管你的小組策略有多好，除非你有一個基礎架構來承托它，否則它的成長非常有限。我們在馬鞍峰會物色一些天生懂得關懷別人的信徒做小組長，然後再訓練他們去承擔更寬闊的領袖角色。我們會透過「小組長成長之路」（第十三章將另篇討論）來建造並扶持他們。這條「成長之路」會幫助他們去認識事奉，明白神對他們一生的呼召，在理性和心靈上建立他們的信仰根基，讓他們可以更有效地服侍。此外，我們也透過建立一個「義務區長」團隊，來托住這條「小組長成長之路」。義務區長的職責便是要建立、引導和鼓勵我們的小組長。

有些人認為，所有小組都要獲得相同的關顧。然而，我們在馬鞍峰卻發現並非如此。小組形形色色，各不相同，因此我們需要策略性地關顧，而不是相同的關顧。有些小組長靈性成熟，有些小組長才剛上任不久；有些小組主要都是初信者，有些小組則有不少喜歡好疑難雜的組員。我們當然愛護每一個小組，可是，當某些小組比另一些小組顯然需要更多支持和關注時，我們便不應一視同仁地對待。我們發現，給予相同的關顧實際上可能會妨礙小組長的成長和健康。我將會在往後幾章，介紹我們是如何按照四個類別來編配小組的優先順序，並且說明這個關顧的簡化管理，如何讓你的底層承托架構更有效去關顧小組長。

7. 要與全教會的步伐一致

馬鞍峰是第一間採用這種「運動策略」（campaign strategy）的教會：我們利用數碼多功能影音光碟（即DVD）來錄製一個為期幾個星期的小組材料，然後透過每個主日的敬拜和小組聚會來推行有關的材料，藉此把全部會眾都連結在一起。這種「運動策略」提供了幾樣好處，其中一個最大的優

點，就是整間教會都獲得同一資訊，全部會眾都朝著同一方向邁進。每一個事工領袖，每一個同工都必須認同教會的總體異象和使命。主任牧師的工作就是要向同工、會眾和新來賓傳達小組的價值觀。

在馬鞍峰教會，要不要參與小組並不是一個「悉隨尊便」的選擇。我們的應徵啟事上寫得一清二楚：「如果你應聘做全職同工，我們就期望你要積極參與小組。」本書將會說明，你可以如何透過事工的連合和各種溝通渠道，來營造你的同工文化和教會文化。

8. 要藉著各種運動來增長，而不是透過拆散小組來增長

小組事工常要面對「相交」和「傳福音」互相拉扯的張力。我們一方面希望組員彼此能夠建立深厚的關係，但另一方面亦需要接納新的成員融入小組。許多教會處理新人融入小組的方式，是在現行小組中加插新人，或是把現行小組分拆成兩個或更多小組，這樣才能有空間去吸納新的成員。但結果卻往往是讓組員們對新人加入心生不滿，亦讓小組長因要不斷向組員推銷一個他們根本不接受的觀念而感到沮喪。我們發現：寧可為新人開設一個新的小組，也不要強制分拆現行的小組去吸納新人。

那麼，我們是如何幫助新人融入教會的呢？簡而言之，就是透過各式各樣的運動。我們每年都會透過多個運動來拓展新的小組，至今已增長到超過3500個成人小組。自2002年起，這些運動已使我們教會的小組參與率從30%增長到120%——這是真的！2004年起，我們參加小組的人數更超過出席主日敬拜聚會的人數。我們沒有強迫小組分拆，反倒是善用各種運動去建立新關係，藉著建立新的小組而非拆組來擴增小組數目。

我們知道有些教會希望小組能保持理想人數，以免因為組員太多而照顧不周。但有些人天生就像磁鐵，自然而然就可以吸聚許多人。他們由幾個人開始小組，然後不斷邀請人參加，沒多久，便已經有廿至卅人定期擠在他們的房子中聚會了。

在馬鞍峰，我們不會懲罰那些生養快速、枝繁葉茂的小組。反之，我們會鼓勵各組，他們想有多少組員都可以，然後不管他們的人數多少，都裝備他們成為一個健康的小組。我們相信組長與組員的比例更重要過小組人數多少，因此，我們幫助他們分成較細的子組，來使帶組的人與參加者人數保持在一個理想的比例，不致破壞大家的投入和小組的健康。換言之，我們會告訴小組長，他們喜歡自己的小組有多大，就可以增長到多大；而無論人數多少，我們都會教導他們如何營造一個促使大家生命改變和成長健康的氛圍（詳見第八章）。

9. 要鞏固組員，而不是那些被動的旁觀者

我們經常被問到一個問題：「去哪裡找小組長？」我們發現：今天的小組員，就是明天的小組長！當我們開始有歸屬感，並按照小組生活的常規去輪流帶領聚會，就能在這種氛圍中物色到最具潛質的小組長。這跟傳統小組理論指定要由一位強勢的小組長去教導被動和聽話的組員大相徑庭。我將會在往後各章再講述這理念。

10. 要學會掌握本教材，而不是要求小組長變成聖經專家

組員之所以不願意做小組長，常是因為他們覺得自己的聖經知識有限，或沒有時間去為小組聚會做準備。透過我們的運動策略，我們學會一件事就是提供一個簡單易用的DVD教材，來卸下小組長所要承擔的重擔。在播放查經教材的影音光碟時，光碟中那位主講老師其實就是在帶領小組了。這種安排為我們和主持人帶來雙贏局面，因為主持人只需在光碟播放完畢後，引導大家進行討論就行了。我們當然也會把其他的工具書提供給小組長，但主要還是使用那位主講老師的教材資料來引領全組人進入討論。

問題與省思

- 上述哪幾點最能引發你的共鳴？
- 你們的小組事工有哪些方面需要去重新反思？
- 你們的小組事工有何獨特之處？你們的教會或小組有甚麼與眾不同的特色？
- 請你用一句話，寫出你們想藉著小組事工達成甚麼目標？
- 你相信有哪些小組事工的原則是真確不移的？
- 上述的真確原則會帶來哪些可能的好處？
- 你們的教會採用哪一種傳遞系統，去建造健康平衡的門徒？
- 你們的教會採用甚麼系統去建造教會領袖？
- 你們的教會採用甚麼系統去建造小組長？
- 你們採用甚麼策略去連接人進入小組？
- 你們會提供甚麼幫助和支持給你們的小組長？
- 你教會中的信徒有甚麼機會去分擔領袖的工作？

3 從使徒行傳看小組

範式轉移

「他們就每日在殿裡、在家裡不住地教訓人，傳耶穌是基督。」
(徒五42)

「不要懷疑一小群有思想、肯獻身的市民能夠改變世界。事實上，過往的改變就是這樣發生了。」——瑪格利特·米德 (Margaret Mead)

我們在小組事工中所做的一切，全部都是以聖經為根基。我們提出的五大聖經目的，並非馬鞍峰教會憑空想像出來的觀念。事實上，它們可溯源至新約聖經中記載的基督教會創立之初。

根據使徒行傳的敘述，當教會誕生之初，信徒群體並沒有一棟專屬建築物；直到數百年後，教會才擁有本身的房產。然而，教會一開始便在耶路撒冷城經歷了爆炸性的增長。事實上，短短幾個月內，教會人數便超逾5000人。他們在城中各處，無論是在殿裡（我們稱之為「敬拜聚會」），或是在家裡（即「小組聚會」），他們都活出相交、門徒訓練、服侍、傳福音和敬拜這五大聖經目的。

最初的家庭小組

小組是初代教會的根基，但他們究竟做了些甚麼呢？在考查這個問題的過程中，我們便開始為我們本身的小組事工構思一套計劃了。看哪，使徒行

1. Arthur F. Holmes, *All Truth Is God's Truth* (Grand Rapids: Eerdmans, 1977), 32-33.
2. Rick Warren, *The Purpose Driven Church* (Grand Rapids: Zondervan, 1995), 27.
3. 同上，36。
4. 同上，43。
5. 同上，146。
6. Merriam-Webster's *Collegiate Dictionary*, 11th ed., "balance" 一詞的條目下。
7. Warren, *Purpose Driven Church*, 103.

傳二章42至47節已為我們提供了答案：

「都恆心遵守使徒的教訓，彼此交接、擘餅、祈禱。眾人都懼怕，使徒又行了許多奇事神蹟。信的人都在一處，凡物公用，並且賣了田產、家業，照各人所需用的分給各人。他們天天同心合意恆切地在殿裡，且在家中擘餅，存著歡喜誠實的心用飯，讚美神，得眾民的喜愛。主將得救的人天天加給他們。」

使徒行傳所描繪的那些家庭小組，正是整體教會下策略性執行的部分；聖經告訴我們，這些小組都是目的導向的小組。無論是小組和整體教會（即全部信徒），都同心合意專注在這五大聖經目的：他們相交、接受門徒訓練、服侍、傳福音和敬拜。更重要的是，他們在這五個目的上力求平衡，而這正是他們維持健康的基礎。若在聖經時代，這種平衡是保持教會健康的關鍵所在，那麼對今天的小組來說，也是同一道理。

遺憾的是，今日大多數小組都僅僅專注於某一個目的。他們可能是相交小組，或服侍小組，或門訓小組等等。我們在馬鞍峰發現，若想要擁有健康的小組事工，我們就必須把這個「平衡」觀念注入到教會的基因之中，亦即灌輸進教會中每一個小組和每一位信徒的生命中。

1. 他們彼此相交

成為基督身體中的一份子，意味著我們可以認同彼此是神家中的成員。他們會一起相交，「存著歡喜誠實的心用飯」（徒二46）。耶穌在受浸和進入曠野受完試探之後，立刻就呼召十二個人去開始一個小組，這件事你不覺得很有趣嗎？即使連耶穌都看出門徒們需要在小組氛圍中建立彼此相交關係的價值。

你的小組員們彼此相處得好嗎？他們在聚會時表現得開心嗎？是否常有笑聲和美食？……然而這樣就是相交了呢？這可未必。許多時候，相交聚會

只不過是大家聚在一起閒聊，開開心心而已。真正的相交，卻是要願意放下在世人面前的假面具，彼此卸下心防，坦誠佈公。更重要的是，真正的相交不僅把組員們彼此連結起來，更是使他們連結於基督。

2. 他們接受門徒訓練，追求屬靈成長

聖經說：「他們都恆心遵守使徒的教訓。」（徒二42）那意味著他們專心致志要在基督裡長大成熟。他們顯然不滿足於只在安息日和其他日子到殿裡聽使徒的教導，他們還聚在家裡一起學習並實踐在殿裡所聽到的教導。

進行查經只是門徒訓練中的一環，可惜，大部分小組卻常僅僅完成這一環。然而小組成員只要用心留意，其實都可以把門徒訓練看成不只是去學習神的話語，更是在生活的每一方面，藉由這五大聖經目的去活出神話語中的真理。他們在屬靈的路徑上，開始能辨識並踏出成長的下一步，而且還能幫助別人也去確認他們成長的下一步。

3. 他們互相服侍

「他們照各人所需用的分給各人。」
（徒二45）這是信徒之間的彼此服侍。這些小組成為一個出口，互相給予支持、服侍、善行、施贈和一同用飯——全部都是在小組的氛圍中。

小組所需的不只是每週間晚上的一次聚會；他們必須參與服侍，滿足基督身體內其他肢體的需要。有些時候，小組中有人經歷困難危機，你們全組人一同陪他度過，服侍便發生在你們小組中間。另有些時候，某個組員可以運用他的獨特恩賜，去幫助其他需要扶持的人。

傳福音的工作可分成個人性、地方性和普世性三方面。

4. 他們向失喪的人傳福音

這是他們的使命：「主將得救的人天天加給他們。」（徒二47）你若是每週只釣魚一次——只去主日敬拜聚會——你便只能在那個時間釣魚。倘若你全星期都去釣魚——過小組生活——那麼釣魚的數目便會大大加增。當那五個聖經目的全部在你的小組和每個組員的生活中出現時，就會自然而然產生傳福音的果效。當別人看見那些健康基督徒的生命所發生的改變，他們就會被吸引過來。

所有小組都負有一個向全世界傳福音的使命，可是當你的小組致力履行這方面的任務時，你卻不希望他們忘掉自己所處的福音工場——他們每天在住家附近或生活圈子中所接觸的人。小組是一個敦促組員開始為鄰舍和朋友禱告，甚至是一起籌辦活動去認識未信者的理想地方。傳福音的工作可分成個人性、地方性和普世性三方面。

5. 他們同心敬拜

「他們都恆心……擘餅，祈禱……讚美神。」（徒二42、47）換言之，這些初代信徒是在他們的家中敬拜。那帶來甚麼結果呢？「眾人都懼怕，使徒又行了許多奇事神蹟。」（43節）當人騰出空間給神時，神就大大彰顯祂自己。

我們需要在小組中努力營造敬拜的時刻，專心等候神的臨在，並透過唱詩、祈禱、讚美和其他方式來表達我們的愛。敬拜的核心是向神降服，小組可以幫助組員們將「成為活祭」的生命活出來。羅馬書教導我們：「所以弟兄們，我因著神的憐憫勸你們，要把身體獻上，當做聖潔而蒙神悅納的活祭——這是你們敬拜的屬靈行動。」（羅十二1，NIV中譯）小組生活鼓勵組員間要坦誠相待，這樣他們才能獲得支持去成功奔走屬靈天路。組員之間越能推心置腹，就越能為敬拜生活提供肥沃的土壤。

平衡五大目的

對於這五個聖經目的，我們將會在往後各章中再仔細逐一探討。但這一剎，你不妨可以想像一下：假如你教會中的每一小組都能托住每一位組員，幫助他們在日常生活中活出這幾個聖經目的，正如初代教會一樣，你的教會將釋放出何等巨大的潛能啊！我們必須平衡這五個目的，不過，這並不是說在每次小組聚會中都要有這種平衡（例如，每次聚會都平均分配十五至廿分鐘時間去談論每個目的）。事實上，你的小組只需每半年評估一次即可。要明白：某些目的（例如服侍和傳福音）可能需要較長時間才能獲得組員的認同與接受，而有些目的則需要在小組的固定聚會時間以外去達成。這裡的重點是要去開始思想，如何在半年至一年的時間內去平衡這五個聖經目的。我們在馬鞍峰常運用「個人靈命健康計劃」和「小組健康計劃」這兩件工具，來幫助小組展開這個過程和建立一套計劃。我們同樣會在往後各章再詳述這一切。不過，現在你可以開始去構想各種可能性了。

問題與省思

- 你們現在所做的工作能與使徒行傳的理念接軌嗎？
- 使徒行傳如何塑造你們的小組事工？
- 你為甚麼投入帶領小組的工作？
- 你們教會信徒的屬靈需要如何被滿足？
- 假設你們教會的人數明天將會倍增，你們的會眾能否在目前的關懷系統中得到充分的照顧？你們的小組是不是教會整體策略的一部分？

• 若是的話，小組如何幫助你們的教會去達成所訂的目標？

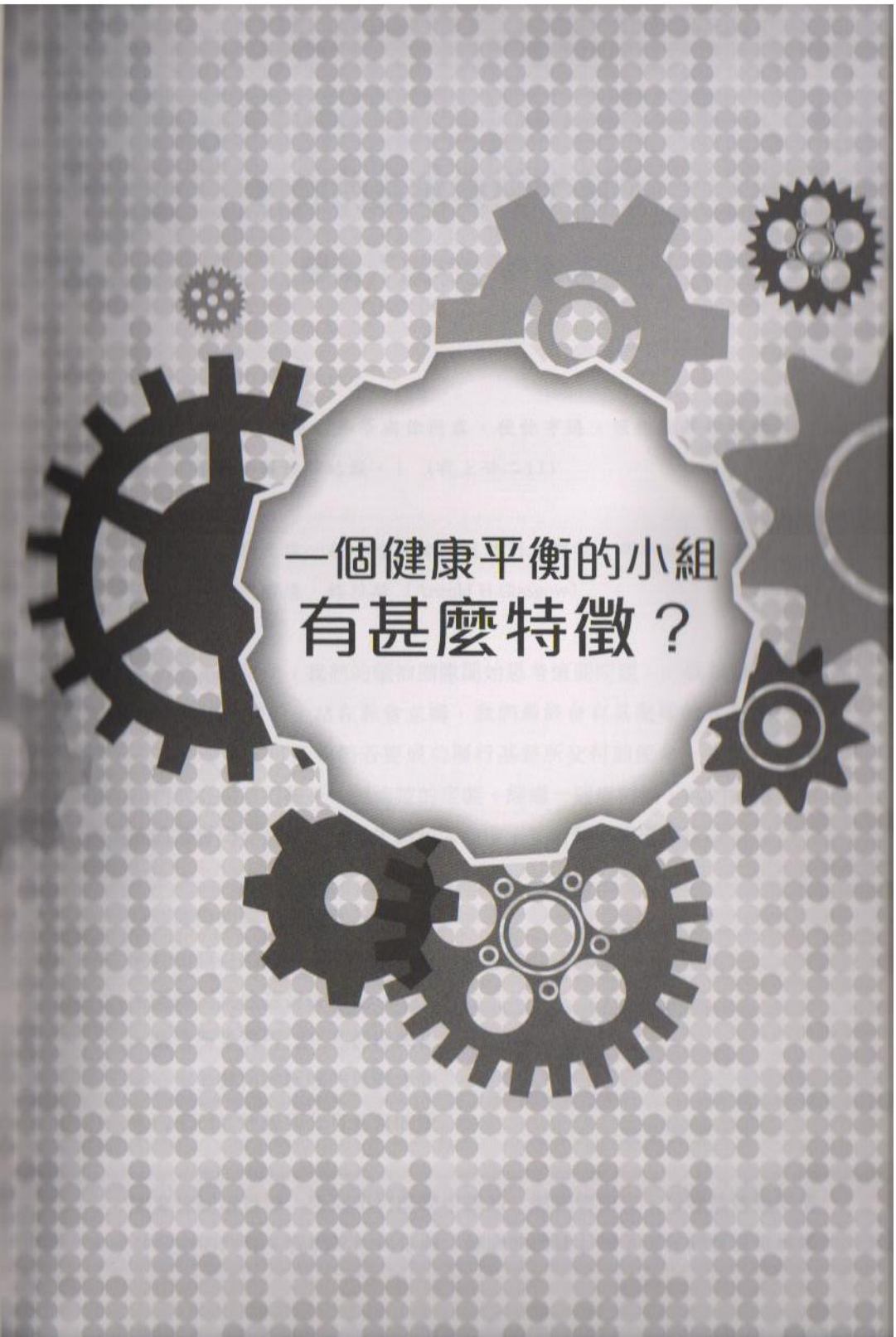
• 若不是的話，小組可以如何配合你們的教會？

（此處為模糊不清的印刷文字，內容難以辨識）

讓我們同心啟程

（此處為模糊不清的印刷文字，內容難以辨識）

（此處為模糊不清的印刷文字，內容難以辨識）



平衡的內心
？ 基督的靈

4 你的異象模糊了嗎？

釐清「成功」的定義

「我兒啊，現今願耶和華與你同在，使你亨通，照祂指著你說的話，建造耶和華你神的殿。」（代上廿二11）

「人生就如踢足球一般，除非你知道龍門在哪裡，否則你走不了多遠。」——阿諾德·格拉斯（Arnold H.Glasgow）

2000至2001年間，我們的領袖團隊開始思考這個問題：一個健康的基督門徒應該像甚麼樣子？站在教會立場，我們最終會有甚麼樣的產品呢？當然，人不是產品，可是我們若要成功履行基督所交付的使命，去使人做門徒，我們就必須為**門徒**下一個清楚的定義。經過一連串討論，我們認同：一個健康的基督門徒能夠在他的生命和內心中，平衡那五個聖經目的。

一個健康的基督門徒會——

- 持續讓自己的內心和生命降服基督
- 懂得與其他基督徒相交
- 藉著所是與所行在基督裡成長
- 發掘並運用神所賜的恩賜才幹
- 向未信者述說和分享基督的愛

除非你認清目標，否則不可能擊中鵠的。對我們而言，目標是透過平衡來成為健康的門徒。我們又如何定義「健康的門徒」呢？讓我們看看哥林多

後書三章18節：「我們眾人既然敞著臉，得以看見主的榮光，好像從鏡子裡返照，就變成主的形狀，榮上加榮，如同從主的靈變成的。」當我們開始反照基督，變得越來越像祂，我們的人生就會從凡事以自我為中心，變成在生活各方面都去服侍主。這就是健康與平衡。

除非你認清目標，否則不可能擊中鵠的。

一開始就持定目標

作為一間教會，我們的領袖團隊要決定該採甚麼工具或傳遞系統，才最能幫助我們去達成那個理想中的目標。最終我們一致同意：小組是一個最佳的環境，可以幫助門徒平衡這幾個聖經目的來達致健康。

為何要採用小組呢？

1. 它是根據聖經的。正如我們在使徒行傳中看見，自有教會以來，基督徒便在家中聚集，圍繞這五個聖經目的來敬拜基督。
2. 它是便利的。你可以透過小組系統所提供的場地，輕輕鬆鬆把改變生命的信息發送出去。
3. 它是節約的。家庭小組不會對教會的建築物或資源造成壓力。它可以在家中自行運作。
4. 它可以無限增加。隨著你的教會增長，只要增加更多小組就行了！
5. 它無地域上的限制。你的信徒住在哪兒，哪兒便可以有小組。
6. 它讓信徒彼此跟進。每個組員都擁有最貼身的支持系統。
7. 它提供一個安全的環境。組員可以探索自己的恩賜和服侍機會，而不會害怕暴露自己的弱點。
8. 它提供共同的目標。只要正確引導小組發展，小組便能集合眾人向共同目標進發，而不是僅僅由一人教導，其他人坐著聆聽。

我們採用小組的策略，來建立健康的基督門徒。我們沒有另一套計劃，也沒有另一個傳遞系統。我們相信它是建立門徒，以及帶領人去活出健康平衡人生的最有效途徑。我們不是一間設有小組的教會，而是一間小組教會（參看圖4.1）。

兩種不同的教會

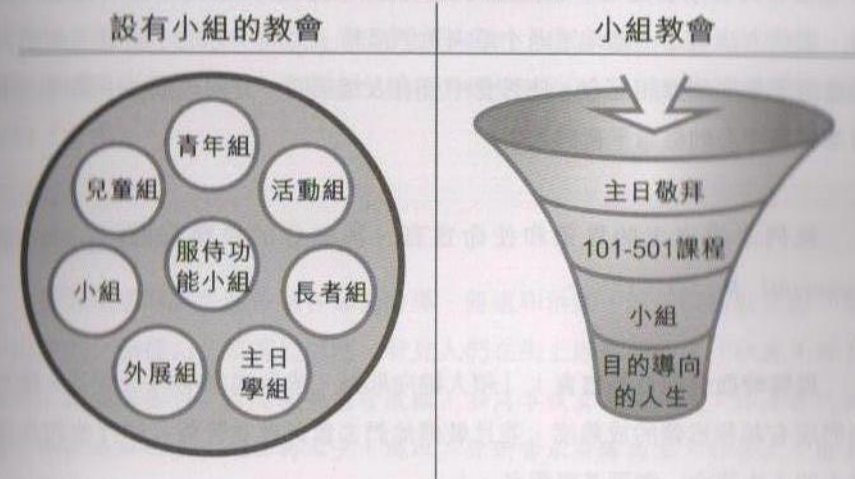


圖4.1

我們的小組事工不僅是另一項活動。我們教會所做的一切都包含並結合在小組之內。它是我們的基礎組織；它是給予關懷的所在；它是傳達所有屬靈資訊的傳遞系統；它是我們用以平衡聖經目的和孕育健康生命的方法。

定義各層次的「成功」

每間教會都在幾個不同的層級中運作。可惜在運作過程中，層級之間卻常相互衝突。我們尋求營造一種連盟，讓每個人和每項事工都能互相配合去建立一間健康的教會。你必須使各個層級都能和諧一致：

整體教會：教會的架構和活動要將人帶進小組中

小組事工：致力促進所有小組都健康平衡

小組：每個小組都平衡五大聖經目的，確保靈命健康

信徒個人：在自己的生命和內心平衡五大聖經目的，追求靈命健康

你的教會有甚麼目標？你們有異象和使命宣言嗎？若有，它們是否僅限於一段辭藻優美的口號？它們是否反映出你們教會的特質？你們的信徒是否知道教會的異象和使命？他們是否認同它？要使信徒認同教會的異象和使命，最佳方法就是不斷地透過小組向他們灌輸。為此，你的小組事工必須與教會的異象和使命相配合，使教會中所有人都朝同一方向邁進——邁向一個以基督為中心的健康平衡的人生。

我們小組事工的異象和使命宣言，與教會的目標宣言（purpose statement）是一致不悖的。

馬鞍峰教會的目標宣言：「領人歸向耶穌，成為祂家中的一份子，建立他們滿有基督形像的成熟度，並且裝備他們去參與教會服侍，履行他們在這世上的人生使命，彰顯基督聖名。」

馬鞍峰小組事工的異象：要見到教會中的每個人——從教會的核心成員到不斷加增的一般會眾，都連接到一個健康的小組。

馬鞍峰小組事工的使命：幫助屬靈的追尋者成為更新的信徒，活出目的導向的人生，也感染其他人同樣活出這生命。

傳遞你的異象

假設人人都願意付出，去供給每個慈善團體的需要，那麼所有醫院、食物派發中心、救世軍服務站都會得到超乎所需的資源。這世界有許多需要，不過，人們通常不會為滿足需要而付出，反倒願意為一個異象而擺上時間和資源。身為小組事工的領袖，你除了要跟你的團隊分享異象外，還要向其餘

的會眾傳遞，而這最好是透過你們的主任牧師來做。讓他們知道你們所做的事有哪些聖經的理據支持，與他們分享那些激勵你和燃點你的經文。哪些經文在引導小組事工的異象？是否每個人都認識這些經文？你希望藉這事工看見甚麼事發生？

千萬不要讓別人覺得你像個推銷員。要讓你教會中的人知道，你的心是在小組之中。向他們分享你的小組經驗，讓他們知道小組對你有多大意義。你們為小組所勾勒的異象必須是他們感興趣的；但若要產生最大的果效，這異象就必須能觸動人心。若有會友能親身做見證則更佳，因為他們是真正滿意的「客戶」！

肅心牧養群羊

馬太記述耶穌走遍各城各鄉去教導、傳道和治病。試想像祂駐足在一個小山坡上，俯視山下繁盛的城邑，看見人們在街上熙來攘往。「祂看見許多的人，就憐憫他們，因為他們困苦流離，如同羊沒有牧人一般。於是對門徒說：『要收的莊稼多，做工的人少。所以，你們當求莊稼的主，打發工人出去收祂的莊稼。』（太九36-38）這段經文所勾劃的異象，正是直接出自耶穌的內心。

眼前的景象令耶穌感到憂傷，不禁生出「憐憫」。聖經告訴我們，耶穌看見許多人「困苦流離」，找不到出路。也許這故事給我們最大的啟示，在於耶穌非常清楚表明，祂真正憂傷的不是因為有許多困苦的人，而是因為那些人如同羊沒有牧人牧養。他們需要有人去引導和餵養，但卻沒有這樣的牧人。

缺少領袖仍然是當今的問題，也必然是造成主心傷痛的一個原因。牧者的職責，是要將神所交付給他去帶領關顧的人，**建造成為門徒**。然而，這個責任不單是放在主任牧師或小組事工部，或是小組長的肩頭上，它更是放在每一個基督徒的身上。你必須向你的信徒分享這個異象。

請留意：耶穌是為整個城邑的人憂傷。許多牧者經常錯誤地以為，他們的影響範圍僅限於自己教會的會眾。小組事工部同工和小組長們亦經常錯誤地以為，他們僅限於影響本身的小組。這真是大錯特錯！我們要學習去看見，我們對那些住在我們的城市、社區和周遭的人也有責任，只要他們在我們影響所及的範圍之內。

顯然耶穌所看見的並非全部都是信徒或某間教會的會眾。祂為所有人憂傷，不管那人信主與否。我們領袖是蒙神呼召去服侍周遭的人，不管他們是否已經得救。我們亦有責任要向教會中每一位成員分享這同一個異象。

你曾否發現，當你開始被某樣東西吸引時，你無論走到哪裡都會看見它？當你決定要買一輛汽車，你便會開始去了解某個汽車品牌、車款和型號。突然間，你到處都看見那款汽車。這並非因為那款汽車在那段時間特別流行，而是因為你的眼睛已被它吸引鎖定，所以你會留意到它。

小組長的信念有多強，將影響你們的小組動力有多強。

假如你的教會會眾已經被「困苦流離」的人所吸引（太九36），不管對方是小組聚會時坐在他們中間的基督徒，還是他們喜歡光顧的一家咖啡店的未信工讀生；假如他們可以透過耶穌的眼睛來看人，那麼，他們之間的相交以及對待普羅大眾的態度將會有怎樣的改變呢？

身為領袖，你的職責是要幫助他們去留意今天那些困苦流離的人，要去跟他們分享耶穌那個尋求牧人的異象。你們小組長的信念有多強，將影響你們的小組動力有多強。但在這以先，你們的小組長的信念是深受你的信念有多強所影響。你若沒有以身作則將牧人的心腸活出來，你們的領袖便不會投入那異象。你若沒有將你的全副心力傾注到你所牧養的人身上，你便不應期望他們會傾出他們的心。

傳遞異象的途徑

要傳遞這個牧人心繫羊群的異象，有一個最佳途徑就是：鼓勵你的小組長和組員多去聆聽新信者的信主經歷，以及多花時間與未信者相處。

■ 聆聽新信者的得救見證

我很喜歡替新信者施洗或觀看他們的洗禮，這是我學效耶穌眼光的一種方式。我們馬鞍峰教會在為人施洗之前，都會要求他們述說自己如何尋見基督的見證。聆聽人們曾經如何失落，如今卻被尋回的故事，每每激勵我們回想自己現在所做的到底是為甚麼。讓我們實話實說吧！如果我們在教會工作，能不必去處理人的問題，那真是會輕鬆多了！但我們實在是做著關乎人的工作。當我在浸池前面聆聽一個接一個見證，便為我重新加滿電力，能量充盈地繼續奔赴這異象。

■ 與羊群打成一片

我們有責任要親自去跟羊群混熟，打成一片。從一個真正的牧人身上可以聞到羊的氣味。你單單透過書本去認識他們，便不可能熟悉羊的氣味；你要願意放下身段，與他們一起廝混消磨時間。我愛我的鄰舍，但我們的宗教信仰相同嗎？不。我們教養孩子的理念相同嗎？不。我們舉辦派對的方式相同嗎？不。但我願意將他們視為我的鄰舍和朋友嗎？樂意之至！

從一個真正的牧人身上可以聞到羊的氣味。

我堅信要透過關係來見證福音。我希望別人先從我身上看見耶穌，然後我才向他們講述耶穌。我有一個要好的鄰居，便是一個極佳例子。我初次認識他時，他便清楚表明自己不會去教會。這真是有趣，因為我根本沒有跟他談及教會或任何有關宗教的話題！但在往後五年，我們曾經有幾次談論過屬靈的事。只是從他的反應來看，我肯定他沒有絲毫被我影響。後來，在某個星期一早上，我晚了幾分鐘出門，但原來在神的時間表，那個時間卻是剛剛

好。當我趕著上班，正要朝我的汽車跑去之際，他走過來對我說：「能不能耽誤你一會兒？」我快遲到了，但當他一開口，我便察覺他的狀況極差。當時他正面對一個危機，他本可去找其他人幫忙，但他卻為了某些原因，一直等到那個星期一早上來找我。於是，我決定延後上班，兩人一起去到一間咖啡店。我們在那裡坐了很久，他一五一十把他的困難告訴我，而我便安靜聆聽。就在那個星期一早上，這個信誓旦旦絕不會去教會的人，卻在咖啡店中接受了基督，完全不在意我們周圍其他顧客的眼光。

後來每次遇見他，我都不禁讚美神。五年來，我努力想說服或影響他，卻毫無進展，但這一切竟在一天之間全盤翻轉！那天，我的鄰居說了一句意味深長的話，我盼望它能刻在你的心上。他說：「如果我照著過去五年來你對我說的話去做，那麼今天我就不會一團糟了。」但假設他說的是另一句話：「但願你五年前就跟我說這話，那麼今天我就不會一團糟了。」你猜我會有甚麼感受呢？我真慶幸自己盡了當盡的責任。

小心失去異象

我想引用尼克遜的一句話（Richard Nixon，美國第37任總統，因水門事件下台），不是他那句「我並非一個騙子」¹，而是他說：「嗯，當我厭倦去聽見它，我就知道我的同僚已經忘記它。當我的同僚厭倦去聽見它，我就知道那些傳媒記者已經忘記它。當那些傳媒記者厭倦去聽見它，我就知道整個國家已經忘記它。」

我們的錯誤往往是忘掉去塑造一個異象。每一年，我們的小組團隊都會環繞一個核心主題來工作。為甚麼要有一個主題呢？因為它能幫助我們的團隊定睛於一個領域，是我覺得主帶領我們要去關注的。經過祈禱、禁食和求問主之後，我會用一個主題來將團隊的注意力集中在某個需要強化的領域上。我會送給他們一段經文和一個類似獎牌的飾物，幫助他們牢記這個主題。此外，我們還會一起閱讀一本書，並在團隊會議中共同探討那個主題。這似乎有點做得太過火，但我卻發現，每個人的記憶力都很短暫。生活中不

時有各樣事物來擾亂我們，讓我們疲於應付，漸漸迷失了焦點。為了對抗這種情況，我們這些領袖便要經常將這異象擺在自己眼前，也放在整個團隊面前（請上網瀏覽www.smallgroups.net/themes，那裡列出了我們曾經用過的主題）。

你們的會眾必須知道目標是在健康與平衡——不只是吸引人進入小組，更是使人的生命得著更新改變。我們在尼希米記中看見，以色列人有一個重建耶路撒冷城牆的異象。那是一項需時52天的重修工程（尼六15），但當工程進行到一半時（大約第26天），他們的敵人便處心積慮從中作梗，要讓他們停工（尼四）。我們就像以色列人一樣，很容易偏離我們的核心異象（不管是因為敵人還是生活中的各種遭遇），而唯有不斷強調那異象，才能挽回我們的專注。尼希米記提供了一個很好的範例。因此，讓我們每個月都重新理清自己的異象，並且校正我們的行動吧！

目標帶來焦點

如果沒有一個清晰的目標，你的小組事工便會前途多舛，而你的小組員們也會覺得除了彼此相交的功能外，參加小組實在沒有多大價值。小組事工的主責者往往著眼於鼓勵更多人參加小組，更勝於清楚訂立小組事工的目標。以弗所書五章17節教導我們：「不要做糊塗人，要明白主的旨意如何。」每間教會都必須去發現尋求神對他們的小組事工有何旨意。至於小組事工的負責人，他的職責就是去完成那個目標。

身為小組事工的負責人，我認定我的目標就是要看見我們的小組和每一位組員都能自由活出那五個聖經目的。

問題與省思

- 一個健康的門徒像甚麼？他身上會有甚麼品格特質？
- 你們的教會有甚麼異象和使命宣言？
- 你們的小組事工有甚麼異象和使命宣言？
- 要激發信徒的靈命成長，有哪些重要的實行方法？
- 你的教會採用甚麼「傳遞系統」來推動門徒訓練？
- 在你們推動門徒訓練的過程中，小組扮演了甚麼樣的角色？

1. 取自1973年11月17日電視轉播的記者招待會。

5 小組始於生命共同體

為健康及平衡奠定基礎

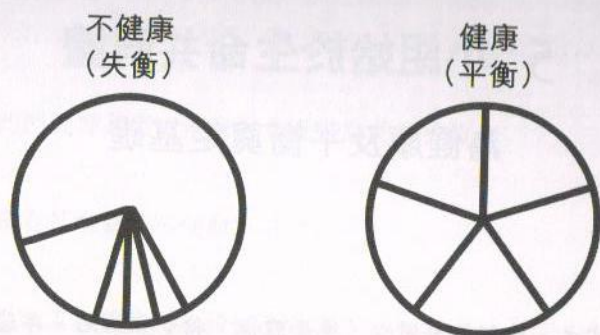
「總而言之，你們都要同心，彼此體恤，相愛如弟兄，存慈憐謙卑的心。」（彼前三8）

「在相交生活中，每個人要對別人做的第一項服侍，就是去聆聽對方。正如愛神，必須以聆聽祂的話語開始；愛弟兄，也要始於聆聽他們的心聲。神愛我們，不僅將祂的話語賜給我們，還將祂的耳朵借給我們。所以，當我們學習去聆聽祂，那也是祂叫我們要去放在弟兄身上的工作。」——潘霍華（Dietrich Bonhoeffer）

雖然最多人認為，參加小組的最大得益是「相交」，但容讓小組停留在這個相交的安樂窩卻是不對的。真正的基督徒群體應該比一般社交性聚會更深入。它願意突破表面而進入內心，使我們能夠對彼此的生命說話。它提供了一個堅實的基礎，讓人在安全的環境中活出全部的目標，而且，當遭逢艱難時刻，它所發揮的凝聚力量足能將所有組員都黏結起來。可是，若沒有方向和目標清晰的領導，這一類生命共同體是不會出現的。

大多數小組都像圖5.1左邊的那個圓圈，主要部分都聚焦在相交。但目標明確的領袖，卻能帶領小組達到五個目的都健康均衡發展，正如右邊那個圓圈所描繪的。

圖5.1



方向

一旦你的小組長和組員都明白且認同了這個異象，你就必須立刻為他們所要採取的行動提供方向。其中一個最容易的做法，就是把寫好的小組指南發給每位小組長。若想參考馬鞍峰的小組指南，可上網瀏覽www.smallgroups.net/resources。它能為一個健康的小組經驗奠定基礎，讓小組長比較容易訂立期望，並且帶領組員們朝同一個方向前進。

小組指南不單可以讓你的小組長和組員們知道**為何**要有小組聚會，還可幫助他們如何為聚會做好準備。小組指南可以包括一些關乎如何疏解衝突是非、強調準時出席的重要性，以及如何議定聚會日期和時間等等。我們建議在第一次小組聚會時，大家就一起仔細看一遍小組指南。最理想的情況是，小組能於每年或有新組員加入時就重新溫習一遍小組指南。

一些具體的建議

小組的主管同工有責任要透過提供方向和建議，幫助小組長營造並培養一種小組氛圍，盡快拉近彼此的距離。以下是馬鞍峰教會鼓勵小組所採用的一些具體方法：

1、分散地點聚會

小組在教會以外的地方聚會，將有助組員之間進入更深入的相交。在家

中或咖啡館聚會，會令人感到氣氛更加親密而放輕鬆，帶動更熱烈的促膝長談。再者，組員互相造訪對方的家，可以讓彼此更加熟絡。我們有些小組如果找不到合適的開放家庭，便約在咖啡館、餐廳或辦公室聚會。這觀念是將聚會從教會的課室，搬到另一個更有利於發展生命共同體的環境中。

此外，家庭聚會實在是更具實效和善用資源的，因為你的教會未必能夠擴充更多空間來供各個小組聚會。你的小組事工的發展空間，只會受制於你的會眾所能開放的家庭數目。即使你的教會有空間可容納許多小組聚會，我都建議你不要倚靠那個策略。隨著小組事工的增長，你教會的場地遲早將不敷使用，然後，你還是得面對有些小組可以在教會聚會，另一些小組卻必須在家中聚會的問題。所以，最好還是一開始就完全避免掉這個問題。

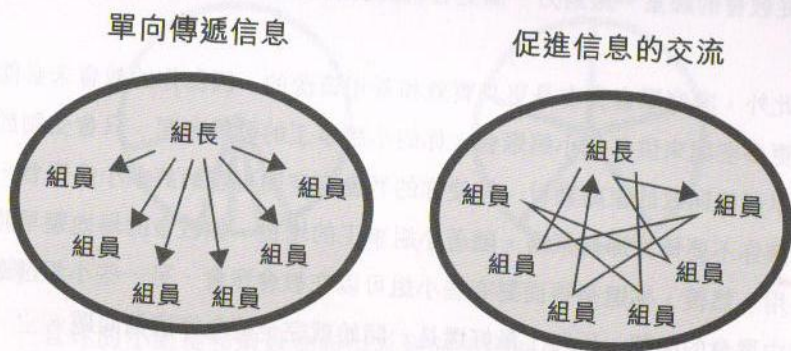
在往後各章，我將會談及如何運用在教會（中央）舉行的聚會，來推行「由大組進到小組」的策略。這是一個可以把人從共同聚會的地方（教會），引帶入小組的策略性方法，並且鼓勵人參與在教會以外的地方（分散）聚會的小組。

2、每週聚會更健康

我們鼓勵小組要每週聚會。不少教會的小組都是隔週聚會，可是在這種安排下，若有組員缺席一次聚會，那麼，他從上次聚會至下次聚會之間，便相隔了整整一個月。你的小組如果每週聚會，即使有組員缺席一次，他在下週很快便能再次投入。

3、促進雙向溝通，而非單向教導

圖5.2



小組長要從那種教師傳遞信息給組員，組員則被動聆聽的角色，轉換為促進並鼓勵所有組員互相交談討論的角色（參看圖5.2）。小組長必須鼓勵每個組員積極參與談話，這會讓他們覺得自己的想法和見解是有價值的。這不只是單單直接詢問某個組員：「波哥，你有甚麼看法？」小組長更必須願意把問題拋出去，然後安靜等候組員們互相討論，而不是直接回答組長。這能幫助組員從被動的聆聽者，變身為積極的參與者。

4、讓聖經成為日常生活中的一部分

有時候，小組可能發展到一個地步，是大家只會在小組的**研習時間**才分享聖經。要多鼓勵大家把聖經視為日常生活的一部分，而不只是為了小組研習才讀聖經。鼓勵你的小組長常問一些簡單的問題，例如：「在這個星期中，有沒有哪一節經文對你說話？」正如食物會滋養我們的身體，聖經也會滋養我們的心靈。

聖經是又真又活的，讓它透過你的生命活出來，也活現在你的小組事工中吧！

你要以身作則親身示範。無論在回覆電郵、在社交網頁發放消息，或是與小組事工團隊成員交談時，都可以讓他們知道聖經如何影響你的生命。你可以鼓勵小組長同樣透過各種機會去與組員分享聖經。聖經是又真又活的，讓它透過你的生命活出來，也活現在你的小組事工中吧！

5、建立對小組的共同承擔

我們在訓練和異象分享中，常鼓勵讓全組人一起來共同承擔小組。當小組一成立，就要組員們學習分擔某些責任。然後，當有某組員熱衷於五大聖經目的中的一個，起來帶動其他組員去履行那目標，進而被派做**目的推動者**（purpose champions）時，他們的責任便進一步被擴大。我們發現，若我們一開始就向組員談到那些「名銜」（相交推動者、門訓推動者等等），許多人都會被嚇走。他們對於要參加一個小組並承擔那些責任感到遲疑卻步。我們將會在第七章再進一步探討這個觀念，但現在你可以開始構思，如何在一開始便向組員分享這個「建立對小組的共同承擔」的異象。

我和太太麗莎剛來到馬鞍峰時，她參加了一個在教會中聚會的婦女小組。她們固定每週聚會，首先是整個大組在一起，然後再按照指定的分組，在會堂四處各自圍著一張桌子開組。麗莎在她的小組中負責帶領相交，而姊妹們要進行相交時是有點兒瘋狂的——我的意思是用於採買食物的花費相當驚人。其他小組的婦女，甚至還會買美美的桌布和保溫鍋之類的古怪東西。身為男人，我實在無法理解。如果要我負責這類事情，我只會去買一大袋薯片就夠了。但你知道，那是男人相交的方式。麗莎要負責凝聚生命共同體的精神，她那組的其餘九個婦女都倚靠她。那是有壓力的。

現在試想像一下：星期二早上，麗莎要負責帶領小組和擘餅。可是我們的初生女兒艾蕊卡昨晚卻哭鬧了一整晚。麗莎顯然睡得很少，到她終於可以入睡時已接近天光。沒多久，她的鬧鐘響了，她把它關掉，卻無力起床。到她終於醒過來，她發覺自己已經快要來不及了。

麗莎從床上跳起來，匆匆打點好自己，然後便走到我面前，問了一個致命的問題：「我的樣子如何？」我的婚齡已長到讓我知道這個問題怎樣回答都不對。如果我說「很好看」，那便是撒謊。如果我說「很難看」，那會惹來更大的麻煩。於是，我用了另一個問題來回答：「妳認為呢？」

好了，這裡的重點是：假如她在小組中沒有承擔甚麼責任，那天早上她會操心起床的事嗎？不，她必然會多睡一會兒，心想即使缺席一次也沒甚麼大不了，反正可以下週再去。但正因她身肩責任，她的小組要倚靠她去履行那任務，所以那天早上她非去小組聚會不可。

若不是對小組有共同承擔，組員的出席率便容易偏低，甚至最終可能還會決定退出。更糟的是，若沒有共同承擔，組員每週在小組中便可能只是坐著，而從不會去發展他們的恩賜。

6、輪流帶領聚會

小組雖然有一位正式的組長，但還是可以鼓勵組員輪流帶領。此舉可收一箭雙鵰之效：(1) 提供機會讓具潛質的組員培養帶領技巧；(2) 促使組員踏出自己的安舒區，一起學習去支持那位負責帶領的組員。我們承認，並非每個人都會成為偉大的領袖，但這裡的關鍵是讓組員離開他的安舒區，而組員之間的互相扶持便最能幫助各人踏出這一步。

輪流帶領可以有各種不同方式。小組長可以在查經前提議：「我們在接下來幾個禮拜，將採輪流帶領查經的方式。有誰想帶下週的查經呢？」於是組員們便知道大家是同坐一條船，每個人都有機會要負責帶領大家討論。

另一個較為緩和的方法（最適合那些成立不久且只有一位領袖的小組），是邀請某位組員帶領討論一個問題、一個段落或某一次查經。假設我是這個小組的組長。在某晚聚會中，我問組員阿祖說：「我們尚有充裕的時間可以討論下一個問題。現在我們不如分成兩組。阿祖，你可否帶其中一組

到飯廳去討論？我帶另一組就留在這裡繼續討論。這樣，我們每個人便有更長時間可以發表意見。」

也許幾個星期後，我又會邀請阿祖帶領查經中的一部分。在這期間，我會不斷鼓勵他，並在聚會結束後了解他的反應。

又幾個星期之後，有一件重要事情發生了。今晚是湖人隊比賽，我真的不想錯失這場球賽。於是我致電給他：「喂，阿祖，我今天不舒服，你可以

帶今晚的查經討論嗎？」他可能想回絕。

但那一刻我要提醒他：「你前兩次已試過帶領討論，而且表現得很棒，今晚的討論對你來說一定沒問題！」於是，那晚查經便由阿祖帶領，我則捧著一袋爆米花觀看了一場精采的球賽。

邀請某位組員帶領討論一個問題、一個段落或某一次查經。

在這例子中，我的行為也許並不恰當。但不管你是真的生病，抑或只是想督促某人更上層樓，原則都在於一步一步提攜他，鼓勵他去運用領導技巧。

7、一齊參加主日敬拜

由於我們的教會很大，設有多堂崇拜，因此我們會鼓勵每個小組，約好自己的組員去參加同一堂崇拜。我們認為這一點很重要，甚至把它放在小組指南中。這有助於建立組員間的生命共同體意識。他們可以在崇拜之後一同吃飯或相交片刻。小組聚會為生命共同體奠定基礎，但唯有當組員們開始在小組聚會以外一起消磨時間，那才是生命共同體被建造起來的真正標記。

8、透過處理人際困難來成長

小組生活中常會有意想不到的高峰和低谷。記得有一次，我們小組中一對夫婦正經歷喪親之痛。剛好那段期間，我和麗莎正被兒子伊森的問題所纏

擾。他是一個有特別需要的孩子，那時我們正努力學習去因應他的需要。在分身乏術之下，我們沒有關注到那對夫婦的傷痛。而令問題雪上加霜的是，那時他們亦覺得很難在小組中分享自己的感受。於是，從起初單純只是缺乏溝通，逐漸變成了一個難以化解的疙瘩。數月之久，我們雙方碰面時都有一種侷促難耐之感。我們試圖表現得更加友善，卻始終未能打破僵局。

後來我們認清這種困窘尷尬的感覺不會自動消失時，我和麗莎便邀請那對夫婦來我們家中做客。一番閒話家常之後，我便單刀直入地問：「我們中間是否出現了一個問題，需要好好談一談？」一陣頗長的緘默，慢慢地，我們每個人開始講出了自己的感受，那正是馬太福音十八章15至17節教導我們去行的。經過幾小時的詳談，我們都感覺好多了，開始得到醫治。我們坦誠講出問題，然後一起禱告。我們理解並體諒對方更多，也透過處理人際的困難而一同成長。

記住：仇敵不想看到我們一起成長，不希望我們彼此更親密並經驗到真正的生命共同體精神。因此，要提醒你的小組長有可能會經歷低谷，同時也要訓練他們如何透過這些人際困難的歷練來長大成熟。

9、彼此服侍

當我們彼此關心並知道對方的需要，就比較容易去把愛化做行動，毫不猶疑地伸出援手。

幾年前，我曾經接受過別人愛的**行動**。當時我正在開全職同工會，手機突然響起。我看見是妻子的來電，便立即壓低聲音來接聽。但那端傳來的聲音卻並不「微小」。相信你也知道，在會議室中如果有人聽手機，旁邊的人多少都會聽見他們的談話內容。嗯，坐在我旁邊的幾位同工，很快便聽見麗莎在另一端的聲音。

當下我有兩個選擇：繼續聆聽（與其他同事一起聆聽），或是關掉手機

（那當然要在事後告訴她，我的手機突然斷訊）。我終於抗拒那個要掛斷的念頭，繼續聆聽並向正在開會的同工致歉。

她那天諸事不順。她告訴我乾衣機剛壞了，我還聽見兩個孩子在背後的吵鬧聲，讓情況更加混亂。除此之外，她還碰到一連串不如意的事，於是她終於忍不住打電話向我訴苦。我一邊聽，一邊很想掛線，但那樣只會令我覺得自己作為男人更加愚笨！

終於，通話結束了，我小組的一個組員（他恰巧是教會同工，亦恰巧聽見我們的談話）便馬上提議幫忙：「讓我來幫你打點好。」

我對他說：「不用麻煩了，你已經夠忙。我自己會去處理。」

他卻堅持說：「一點也不麻煩，我還有一台備用的乾衣機放在車庫裡。」他立刻開車回家，把那台乾衣機搬到我家中安裝。當他發現他那台乾衣機的電線接頭跟我的不合，他又馬上開車到電器店去購買。他為我們安裝好新的乾衣機後，還把我們那台舊的搬去回收。

我必須承認，接受別人的服侍實在有點不好意思。但我真的很感激他為我們肯多走一里路，而他對我們的服侍亦加深了我們彼此間的關係。翌日，我致電去感謝他，還讓他知道我們的電冰箱也快報銷了！這只是開玩笑。

在相交中也比較容易去確認並運用彼此的恩賜。許多時候，我們需要別人去指出和印證我們的屬靈恩賜。小組是辨認屬靈恩賜和建議下一步該如何發展的一個理想環境。恆常的聚會亦提供了一個固定的屬靈跟進系統，只要小組建立了真正的群體依存關係，組員們便會很自然而然跟進彼此的情況。

10、透過愛心關懷去傳福音

當我們知道有組員正經歷情傷，而對方還未認識基督，我們就會更加熱

切為他們的得救祈禱。邀請未信者參加小組所舉辦的社交活動，比邀請他們參加小組或上教會容易多了。抗拒去教會的人，可能會答應順道去一個野餐會。當他們看見你的小組反映出真正的生命共同體精神時，那種氣氛便令他們很難抗拒。

當我們開辦「全新的你生命更新課程」(Life's Healing Choices study)時，比爾開始加入我們一個男士小組。過去他偶爾會陪太太參加馬鞍峰教會的崇拜，太太很鼓勵他參加小組。他比其他組員略為年長一點，走路時也有點兒跛。起初他很少談及自己，但後來他告訴組員，他曾經是海軍陸戰隊的機師。身為一個負責管理許多士兵的軍官，他已慣於擔當領袖角色。但有一晚，他突然中風，在醫院臥床三個多月，從此他的人生便完全改變了。他不再是一個剛強敏捷的戰鬥機機師，而是一個身體虛弱、行動緩慢、聽力受損的跛腳男人。他在絕望和抑鬱中迷失許久，因此一度停止參加小組，直至太太再三鼓勵下，他才再次回來。

整個小組展開行動，定意要幫助比爾看見神為他一生所定的計劃。有些男士主動分享起過往如何在尋找自我的過程中苦苦掙扎，他們的話開始進入比爾的生命中，且引領他進入聖經。終於到某一刻，比爾願意放手，求神幫助他放下過往，學習活在當下。當他決定讓基督來成為他生命的指揮官時，他的人生開始出現了轉捩點。

過了不久，他聽見他的一位同事因罹患腦動脈瘤而住進醫院。當他得知對方竟然無人聞問時，他便開始每週去探望他。那人不能說話，甚至不曉得有人來探望他。比爾向他的組員們分享了這件事，他們便鼓勵他，與其每週都默默地坐著，倒不如為那人祈禱。比爾照做了。結果那人逐漸康復，開始認得出探望他的人，開始渴望比爾的探訪，還能夠自行進食和緩慢地進步。

如今比爾再沒有缺席任何一次小組聚會。事實上，他總是早到廿分鐘，而且這位堅韌的軍官亦總是率先以熱誠的擁抱，去鼓勵小組中的其他男士。

11、一同參加短宣旅程

鼓勵組員一同參加短宣隊，正是推動他們離開安舒區的一個有力方法。請細讀我們一位組員的體驗：

2003年那個主日晚上，我和太太聽完華理克牧師夫婦介紹「和平計劃」(P.E.A.C.E.)的全新宣教策略後，感到十分興奮。我們都很清楚神希望我們參與這項計劃。聚會尾聲，神非常強烈地將信息說到我們心中，令我們覺得根本無法抗拒。於是，我們在小組聚會中分享自己的想法，但其他組員顯然沒有我們所經歷到的呼召。我們邀請其中一對夫婦吃晚飯，再次詢問他們是否願意與我們一同去短宣。他們祈禱了幾天之後，便接受了我們的邀請。

我們的目標是前往西非一個從未聽聞福音的族群傳福音。我們的對象是回教徒，那個地區時常出現基督徒與回教徒的對峙衝突，而且環境非常惡劣：炎熱、潮濕、昆蟲四竄和疾病叢生。儘管困難重重，我們卻清楚知道神呼召我們去，於是我們做好各種聯絡和準備，展開了為期兩週的短宣。

許多村落有七成兒童都活不過五歲，主要是經水傳染的疾病所致。村民嚴重缺乏醫療照顧，大部分村落都要跋涉到幾哩外才會有一間小診所，它亦僅有少量的止痛藥而已。病人若要求診，常被迫要徒步十五哩。許多人都死在半路上，或是來到診所不久便死去，大都是因營養不良再加上患病致死。兒童鮮有受教育的機會。縱使小學推行免費教育，可是購買鉛筆、紙張和書本的费用卻非大多數僅能維持兩餐的農民家庭所能負擔。因此，貧窮的家庭始終無法打破這個困頓的循環，只能代代貧窮下去。

兩星期過去，當我們住在歐洲的一間酒店，準備返回加州的時候，我和妻子的腦海都不斷浮現出那些兒童和成人的面孔，他們帶著期望的眼神一直盯視著我們。我們知道我們必須回去。

我們回家之後，便向小組匯報這次旅程，同時立即宣布我們五個月後會

再去，也邀請其他組員與我們同行並代禱。剛剛跟我們回來的那對夫婦，不能那麼快再次請假去，但有四位組員卻立即補上。

五個月後，我們六人便飛去西非十八天。其中有一對夫婦是醫生，他們把兩個年幼的兒子託付給只懂得說葡萄牙話的祖母照顧。

我們的目的地是地球上一個滋生最嚴重疾病的國家，那裡入夜之後便由土匪霸佔道路，當地居民常死於神祕離奇的疾病，回教徒和基督徒時常出現打鬥場面，許多人在不認識基督的情況下便死去。這次旅程十分艱苦，而且當中的屬靈爭戰是我們前所未聞的；但儘管有許多困難都需要神的手賜予平安和庇護，我們卻帶著許多奇妙的故事和值得讚美的恩典平安回來。

一、兩個星期後，我們小組接受馬鞍峰教會的錄影訪問。那對醫生夫婦卻遲到了。當我的手機響起，我聽見另一端傳來哭聲和救護車警報器的嗚嗚聲。那個丈夫喘著氣說他們剛發生了一個可怕的意外。他們的汽車在綠燈的情況下轉彎駛入教會停車場，誰知前面卻忽然有一輛重磅運動型多用途車闖紅燈，從側面撞向他們那輛老舊的房車。當我跑到那個十字路口時，只知道他們一家已被送往醫院，卻沒有人知道他們的情況。我看著那輛被撞成廢鐵的汽車，心想車裡的人怎麼可能生還。

我開車趕往醫院，心中充滿各樣恐懼，但當我們在急診室得悉他們一家都奇蹟似安然無恙，不禁大聲讚美主。那個太太斷了鎖骨——她的車門承受了全部衝力。坐在後座的兒子被破裂的安全玻璃割傷，清除掉玻璃後，傷口卻不用縫針。丈夫和另一個兒子安然無損。他們一家當晚就出院了。

這對夫婦先前為了普世的宣教使命，甘願將生命中最重要的一件事——事業、孩子和個人安全交託在神的手中。結果，他們的短宣旅程出入平安。但你不能忽略那個開玩笑的諷刺：開車駛入教會的停車場，竟比前往貧窮落後地區宣教更加危險！

第三次旅程後，我們等了一年才再度與我們小組的六位組員回到西非。在這前後十七個月的三次旅程中，我們小組有十四人去了那個地區。在我們最後一次旅程中，當地有五間教會參與了傳福音的行動，而且不僅在那族群中建立了一間教會，還得著了十二個初信者。我們的十四個小組員，年齡從廿一歲至七十九歲，當中有上班族、家庭主婦、單身者和退休人士。我們沒有一個敢自稱是宣教或傳福音的專家，但人人都能見證神在我們中間所行的神蹟。對某些人來說，這次經歷是他們人生的巔峰。

神並不需要我們的能力，祂只需要我們願意。祂足有能力去成就一切。

12、鼓勵組員一同參與社交性活動

建立健康小組的重要元素之一，就是要把組員之間的友好歸屬擴展到社交場合，讓大家有機會看見彼此的另一面。我打棒球時的表現，與我在小組的表現顯然大不相同（如果一樣，準會嚇跑許多人）。如果組員們能在小組聚會以外多認識彼此，必能為他們之間的關係加分。這就像從不同角度來觀看一棟房屋：當你從北面看，你會形容它有四個窗戶和一道紅色大門。當你從南面看，你會形容它有兩道門和三個窗戶。這兩句話都是真確的，差別只在於從哪一個角度來看。認識小組中每個人也是同一道理。在小組聚會的環境中認識他們，就像從北面去觀看房子，你的視野是有限的。換不同的角度來觀看人，會讓你對他們的生命有更深一層了解。

13、分享家族歷史及成長經歷

當組員經歷到真實群體的連結和無條件的愛時，他們會願意更坦誠敞露自己的軟弱。當我們對群體產生歸屬感，我們會更有安全感去誠實分享自己一些傷痛的往事。

我的小組曾經在一次遠行中有過這種經歷。我們參訪的其中一站是「曼扎拿拘留營地」（Manzanar Internment Camp），它位於洛杉磯東北方約二百三十哩的西耶拉內華達山腳。這營地在珍珠港被轟炸後，曾經用來拘禁

日本裔的美國人。

我的小組中有兩位組員是日本裔，而我不知道其中一位的母親曾被拘禁在這裡過。當我們四處觀看時，看到一堵牆上列出了曾被拘留者的名字。我的組員太嘩（Tyra）指著其中一個名字Sachiko Nakashima，說那就是他的母親。

當我和太嘩互相擁抱哭泣時，我們之間滋生了一層更深的親密感。他為自己的母親哭泣，她所有的財物曾經被沒收充公，而且被囚在此多年。我則是為我的弟兄思憶母親而有的痛苦哭泣。

當組員經歷到真實群體的連結和無條件的愛時，他們會願意更坦誠敞露自己的軟弱。

當我們規劃此行時，完全不知道會帶出這種結果。它只是另一個發人幽思的歷史遺址，直至目睹了弟兄的反應，它帶領我和他以及整個小組進入一個更深層的相交與剖白。也許這不是你們在敬拜中所獲得的典型經驗，但它卻令我想起羅馬書十二章15節說，「與哀哭的人一同哀哭」是有福的。然而若平日沒有建立真誠的群體相交，我想這一類分享也是不可能發生的。

14、一同結伴度假

以弗所書二章19節論到了信徒相交：「這樣，你們不再做外人和客旅，是與聖徒同國，是神家裡的人了。」屬靈的相交使我們經驗到大家真是一家人。我們常鼓勵我們的小組一起聚餐、一起看球賽，甚至一起去度假。

我們小組有一次結伴度假的特別經驗，真是令人難以忘懷。那時我們大都有年幼子女，而且經濟也相當緊絀，雖然如此，我們還是決定要一同去度假。我們認識某人在山區有一棟房子，於是便揪團前往。聽起來挺不錯的，不是嗎？那一定是一棟依山而建的別墅。但現實卻落差極大。它是一間只有一個臥室和閣樓的小屋！我們安排所有女士睡臥室，男士們睡閣樓，然後，

客廳的地板則留給全部小孩，睡在一個緊挨一個的睡袋中。

接著，每個家庭輪流預備飯食。我們安排早上和下午的活動，晚飯之後就由小孩負責滑稽短劇，我在短劇中還第一次粉墨登場呢！等安頓了小孩入睡後，我們大人便齊集在那唯一的臥室中進行小組聚會。

我們總共有六個大人、八個小孩擠在那間小屋中。後來我們全家又去過其他更為豪華的地方度假（很難不會比那次豪華），但你知道我們最記憶深刻的是哪次假期呢？就是與我們小組住在山間小屋的那次瘋狂度假！

15、在社交網路上彼此跟進近況

小組採用諸如「臉書」（Facebook）和「推特」（Twitter）等社交媒體，組員之間便可以經常對話，互通每日近況。這種連結能讓組員建立更深關係，而且因為平時已互通消息，所以小組聚會時便無須再交代近況，可花時間做更深入的溝通。你還可以利用電郵、短訊、手機傳訊等科技來增進小組生活。

問題與省思

- 你會對「真正的基督徒群體」做出怎樣的定義？
- 你的教會採用甚麼精心部署的策略，來幫助信徒建立生命共同體精神？
- 你向你的教會義工、領袖和同工分享甚麼小組異象？
- 你以甚麼方式來活出你的異象？

• 你們為小組長提供甚麼訓練，讓他們學習把責任分派給組員？你們有一套小組指南嗎？

• 若是沒有，你希望你的小組員認同哪一類價值？

• 你希望你的小組員在哪些事上達成共識（例如：提供看顧兒童服務、聚會地點、是否供應茶點等）？

• 在本章提出的建議中，哪些是你希望你們小組固定採用的？

6 帶領信徒去建立靈命

建造一間門徒的教會，而不只是出席者的教會

「跟隨主——祂就是那靈——使我們變得越來越像祂，我們就變成主的榮耀形像。」（林後三18，NLT中譯）

「調查顯示，有近一億二千萬的成年人追求更成熟的靈命。為了達到這個目標，他們需要引導，需要行動方針以及某種實際的跟進形式。昔日可能有某些活動，帶領他們來到今日這個地步，但他們繼續更多從事那些活動，卻無法帶領他們往赴嚮往的明日之境。」

——美國福音派民調研究機構巴納集團2004年9月調查

教會通常會如何建造一個決志相信基督的人呢？我想大都會安排他去上初信造就班。但我實在不確定這是不是最好的一步。我們馬鞍峰也有初信班，我們也想在初信者踏上這條信仰旅程一開始，便介紹他們認識基督徒生命的一些基本真理。不過要達成這個期望，我認為還有另一樣東西更重要。試從現實的生活去思想這件事。假設初信者是屬靈的嬰孩，那麼嬰孩最需要甚麼呢？是教育嗎？不，他們需要愛、關懷、照顧、餵養和保護。初信的基督徒同樣需要這些東西。他們能在一個初信班中獲得這些東西嗎？大概不能。他們只能透過與其他信徒建立友誼，才能得到這些東西。初信者在甚麼地方才能與其他信徒建立穩固的關係呢？就是在小組中。

關係式的門徒訓練

我們幫助初信者的第一個策略，就是把他們編入小組。當他們成為屬靈



家庭中的一份子，我們便知道，他們在屬靈道路上所需的一切引導都可以在小組中獲得。初信的基督徒就像嬰孩一樣，在展開人生旅程中最需要一個家。至於小組中那些信仰較成熟的組員，也會因為有初信者加入，而使他們的屬靈旅程更添豐富。每次你在信仰上鼓勵別人，你便同時在建立自己。神不希望你安於自己的靈命現狀，祂希望你運用你的成熟去引導和帶領別人。

1、幫助小組明白自己的角色

除非你的小組長知道他們的角色是去建造門徒，否則這種引導和帶領便不會在小組中出現。我們不會在第一個星期或第一個月就告訴小組長要擔當這個角色。但隨著時間推移，他們的訓練層次也跟著不斷提升，直至他們完全明白教會對他們的期望。小組長需要知道，他們的小組是訓練門徒的最佳場所，他們的組員並非單為了查考聖經而來。相反地，他們乃是為了明白真理，並在回家後可以把這些真理應用在現實人生處境中，進而建立健康的靈命。當小組每個成員都設法將這些真理融入生活當中時，小組聚會便會變得更有價值。而且，當組員有機會去真實明白和投入門訓過程時，他們就不只會鼓勵對方去追求靈命成長，更會期望小組生活也必然帶來這個副產品。

2、目標在於生命更新，而不是增添知識

傳統上，美國教會一直依循「門徒訓練是關乎增添聖經知識」這信念來運作。我們只要將聖經的事實灌滿信徒的腦袋，而他們又能充分牢記聖經，那麼我們便算是建造了門徒。今天的教會已針對這種思路進行檢討。聖經知識誠然重要，可惜，大多數美國基督徒都是知多過行。

門徒訓練不僅止於教導；教導往往太消極被動了。我們需要讓自己投入別人的生命中。在課室環境裡很難有這種投入，但若小組員有那種期望，它卻可以在小組中發生。當我們邀請人出來擔任小組長時，常聽見其中一個婉拒的理由是：「我對聖經的認識不深，不足以去教導小組員。」我們會這樣回應：「正好，我們也不需要聖經教師。」事實上，聖經教師通常無法勝任小組長之職，因為他們太習慣一人獨撐全場了。我們希望小組每個成員都參

與在門訓過程中，反倒不希望小組中有一位教師，而其餘全部都是學生。

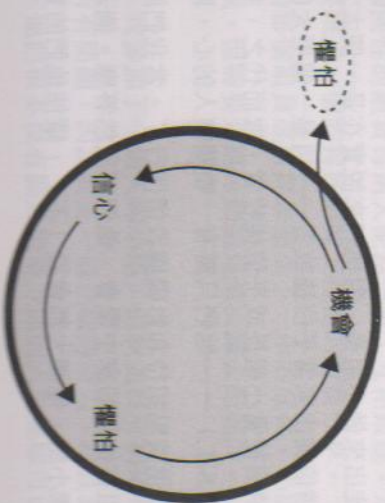
當你的會眾面對一個成長機會時，他們已涉入某種程度的風險

同樣地，你身為小組主管同工的职责，也不只是去關懷和教導，而是在你的關顧範圍內，積極建造每個人的靈命健康，使他們懂得平衡大使命和大誠命。你要做的是為每個人提供低風險的成長機會。

機會與風險，懼怕與信心

當你的會眾面對一個成長機會時，他們已涉入某種程度的風險（參看圖6.1）。它可能是時間或金錢上的風險，又或是踏出安舒區的風險。在那一刻，他們有兩種選擇：憑信心踏出去，抑或被懼怕所癱瘓而完全拒絕行動。防止癱瘓的祕訣是降低風險桿，讓你的會眾有機會用學步（Crawl）的程度來參與。當他們以學步的程度成功越過那根風險桿，他們的信心便得著建植，然後你就可以要求他們做出行走（walk）程度的投入。可惜，教會往往把門檻設得太高，一開始就要求信徒立即去快跑（run）。這個要求勢必讓你的信徒被恐懼所癱瘓，斷然拒絕你的要求。風險的程度實在太高了。你若懂得把風險桿降低，先只要求學步程度的投入，你便增加了獲得正面回應的可能性。

圖6.1



撒母耳記上十七章中有一個例子，正好道出這個機會—風險或懼怕—信心的循環如何在大衛的生命中展現。大衛的第一個機會是去牧羊。那時他還很年輕，所以對這任務可能會感到有點害怕。但他接受了這風險，它便建立了他的信心。他的第二次機會是遇見熊。他接受這風險，把熊殺死，他的信心便開始茁壯。漸漸地，大衛必然察覺到每當他憑信心踏出自己的安舒區，神就會帶領他和保護他。風險程度不斷加增，大衛下次遇見了一頭獅子。他接受這風險，把獅子殺死，他的信心又繼續增長。終於有一天，他在戰場上面對歌利亞這個勇猛的巨人。你一定知道這個故事的結局，但請你告訴我，若是大衛的第一個機會就要面對歌利亞，你認為會怎樣呢？他會憑信心踏出，抑或轉身逃跑？他之所以能夠面對這個明顯不可能的任務，用幾塊小石子把歌利亞殺死，全是因為他已經走過我們在馬鞍峰所稱的「學步」、「行走」和「快跑」這三階段。

每個人都有願意承受痛苦或風險的限度。他如何回應一個新的挑戰或機會，取決於風險的大小，以及他本身信心的大小。若要你的信徒面對一個風險大過他的信心，他就準會避開那個成長的機會。反之，你若把風險降低，你就能夠提供機會，讓他們的信心成長。那麼到了下一次機會，他們不單較可能去冒險，而且敢去冒更大的風險。

我們發現邀請信徒出來做小組長，對他們來說實在是一個太大的冒險。在這之前，我們曾邀請信徒出來當平信徒牧者——這是一個更大的冒險。結果，我們沒有再去邀請信徒當小組長或平信徒牧者，取而代之，我們邀請他們做「主持人」（H.O.S.T.）——他們只需有一顆關懷的心，願意開放自己的家給小組聚會，提供茶點招待和影碟機設備便行了。當我們詢問信徒可否擔任主持人，讓小組在他們的家中聚會，他們都欣然答應。倘若我們詢問同一班人可否帶領一個小組，他們大都會說「不」，縱使他們的責任其實是

大衛一次又一次憑信心踏出去，最終神便將那個「我正是為此生」的機會賜給他。

一樣的。我將會在第十二、十三章更詳細講述這個「主持人」策略。

因著大衛一次又一次憑信心踏出去，最終，神便將那個「我正是為此生」的機會賜給他。它記在詩篇七十八篇72節——這也是我們小組事工的參考基準：「他按心中的純正牧養他們，用手中的巧妙引導他們。」神看中 大衛擁有這兩個素質：純正的心和技巧，而使他從牧養羊群進到牧養以色列國。他帶領大衛經過爬行、行走和奔跑這三個階段，來建造這些特質。當大衛的信心被建立的同時，他的技巧亦被建立，使他有能力去承受更大的風險。只要你用心去建立這個系統，並在每一階段都提供機會，那麼它便可以成為一個肯定成功的系統。

繼續踏步向前

小組不僅提供一個理想場地，去激發每個組員憑信心踏出一步，它更可鼓勵整個小組齊步前行。要使這個理想成真，就必須平衡個別組員的健康和 小組整體的健康，以下是再踏前幾步的具體建議：

個人成長

- 鼓勵每個組員每年接受一次「靈命健康評檢」（參第十章）。這個評檢工具為每一階段的靈命成長提供了一些具體的機會。
- 鼓勵每個組員每年制定一個「靈命健康計劃」（參第十章）。除非組員自行制定下幾步的成長，並將計劃寫出來，否則他們不太可能會採取行動。
- 鼓勵同性的組員每兩人配為一組，互相跟進。當你的組員寫好他的規劃後，就要跟另一個能夠鼓勵並支持他的組員分享。
- 鼓勵每個組員經常探求靈命下一步的成長。小組長不必知道全部組員的成長步伐，但需要知道每個組員是由誰去跟進的。

例如，我參加了一個夫婦小組，但我並沒有期待我的組員指導我去處理人生中的所有問題，因為我是一個全職傳道人，而且我家有一個需要特殊照顧的孩子。他們根本沒有關於這兩方面的人生經驗可以給我提示。然而，我

卻期望他們知道我會怎樣建立自己的靈命，並期待有人能跟進我。我和麗莎每年制定好自己的「靈命健康計劃」後，都會把它影印給我的組員。他們是我每週都會見到的人，他們必須對我的靈命進展有所知悉，否則他們要關心我便困難多了。

小組成長

- 鼓勵你的小組採用「靈命健康評檢」，來檢視他們組員的靈命需要在哪方面成長，以作為課程和制定「小組健康計劃」的起點。例如，如果大部分組員在「傳福音」這一項的得分很低，那麼小組下次就可以帶領有關傳福音方面的查經。

- 鼓勵每個小組制定一個「小組健康計劃」，藉此來決定他們的小組需要做甚麼才能平衡且健康地成長。例如，倘若你的小組希望在敬拜領域中成長，他們可以規劃在小組聚會中撥出時間來敬拜。

由小開始

我參加了兩個小組，一個是與太太一同參加的夫婦組，一個是與其他九位男士組成的弟兄組。我並非提議所有事工主管都要參加兩個小組，但對我來說卻很合適。我很享受與妻子一起投入小組，但與一班弟兄相聚，卻為我的屬靈旅程加增了另一個面向，而我非常喜歡跟他們混在一起。

不久前，小組中的弟兄馬克因為受僱公司正在進行某些改組，所以多了點空閒時間。馬克仍然要上班，但工作量少了，這意味著我和他可以有較多時間去相約喝咖啡。有一天，我們談到他可以利用多出來的時間做些甚麼，我鼓勵他去嘗試某些屬靈操練。他接受我的建議，於是我們便從一同閱讀某些屬靈書籍開始，接著又一同做「靈命健康評檢」。

馬克是一個穩固的信徒，他的信仰表裡一致，亦有美好的婚姻，而且還是帶領好幾個小組長的區長。雖然如此，我仍想挑戰他在屬靈上再多跨前一步。我問他是否願意與我一同禁食四十天，他聽完之後當然十分震驚。但當

驚魂甫定，我問他可否禁食五天，這便顯得合理多了。馬克健康良好，但他卻很愛吃。因此他雖然答應了，但對他來說，這肯定是一場新的屬靈冒險。

禁食期間，我們每天都在星巴克見面，一邊飲水一邊分享屬靈的體驗。每天我都分享了一些心得，但他的回應卻總是同一句：「除了覺得肚子很餓之外，甚麼也沒有！」我對他說，禁食未必是為了要得到甚麼。禁食是一種屬靈操練，是神所喜悅的。那一刻，我並不認為自己能完全說服他。

到了第五日黃昏，我們完成了禁食。隔天，馬克就出差公幹。但他一抵達目的地，就立即在機場打電話給我，說：「我沒有時間跟你詳談，不過，剛才我搭飛機的時候，神打開了我的腦袋，給我成立一間新公司的異象。我恨不得馬上就告訴你！」

當我們男士組的其他弟兄，得知馬克的禁食經驗對他的屬靈生命所產生的功效後，全都躍躍欲試，於是我們全體便一同禁食了四天。馬克成了我們領袖，他帶頭影響了小組中的其他八位弟兄。如果沒有馬克的經驗，無論我再怎麼鼓舌如簧，叫大家與我一同禁食，他們肯答應嗎？大概不會吧！但聽了馬克的見證，他們都對禁食的價值深信不疑。

教導你的小組長要由小做起——也許先挑戰一、兩位組員一起進行某個屬靈操練。雖然邀請全組大家一起來，有時也很好，但我的經驗卻是由小開始最奏效。當你的組員們親眼目睹某位組員的生命改變了，他們便會主動要求參與那個屬靈操練。你可以在www.smallgroups.net/spiritualgrowth的網址中，找到一些屬靈操練的建議，讓你的小組生活注入更多的活潑動力。

平衡的課程規劃

為了幫助組員在小組規劃的那五個聖經範疇中成長，就要採用一些符合聖經的小組課程，而不是那些僅僅教人自我提升的資料。這需要一個研習的平衡規劃，去引導你的小組邁向健康，例如：每年研讀聖經中的一卷書、一

個靈命成長的閱讀，以及一個人生階段的學習。

小組事工部主管的職責之一，是評檢和建議採用哪些小組研習材料。每次當你滙編出一份書目清單，都要讓你的小組長很容易取得——無論是透過上網提取，或是在每週崇拜後將印好的書目資料分給他們。你還可以把你認為最合用的材料按序排列。有關的例子可參看www.smallgroups.net/resources。

保持趣味盎然

耶穌當然不是個沉悶的人，而你的小組門訓元素也不應令人懶懶欲睡。要經常與你的小組檢討：哪些學習是大家都覺得有趣的？哪些最能促進靈命成長？哪些最令他們感到無聊乏味？我們採用一個簡單的「小組評檢」來了解甚麼對我們的小組有用，哪些則尚待加強。有關的例子可參看www.smallgroup.net/free。

最好的門訓計劃是關係性、漸進性（學步、行走和快跑）和全面性的。基督也是這樣挑戰祂的門徒。祂一開始先邀請他們跟從祂，藉此與他們建立關係。然後，隨著他們的日益進步，祂又挑戰他們在人格各方面成長——而不僅是頭腦知識的增添。

❓ 問題與省思

- 你的小組長藉著哪些主要的操練來激發靈命成長？

教導你的小組長要由小做起，先挑戰一、兩位組員一起進行某個屬靈操練。

- 小組在你們的門訓過程中發揮了甚麼作用？
- 你會怎樣鼓勵小組去平衡所選用的課程？
- 你的教會為信徒提供了哪些學步、行走和快跑的成長機會？
- 你為你們的小組提供了哪些學步、行走和快跑的成長機會？
- 我們發現有些課程很有效用，能夠策略性地幫助小組在他們較弱的領域中成長。你們是如何運用課程材料來作為門訓過程中的一部分？
- 你們會提供甚麼資源去建造小組長的靈命？

7 不做獨行俠

讓你的小組動起來

「你們各人已從神那極其多樣的屬靈恩賜中，得到本身的恩賜。要善用它們去彼此服侍。」（彼前四10，NLT中譯）

「華理克並沒有發明細胞教會，但他卻把它的果效帶到一個令人驚訝的地步。馬鞍峰真正致力的工作，乃在為它所擁有的全部小組不斷地招募、訓練和留住數以千計的義務組長。」——羅伯特·普特南（Robert Putnam，哈佛大學政治學者，著有《獨自打保齡球》）

沒有服侍的人通常不是因為不想去服侍，而是因為覺得自己沒有甚麼可以貢獻，又或沒有人把明確的服侍機會給他們。整個北美教會充斥了太多工作過勞的牧師和太多閒著沒事幹的會友。這不是神的旨意，而是一個問題，一個遠自舊約時代就已出現的問題。

出埃及記十八章13至26節記述摩西因工作太多，難以負荷，最終他岳父葉忒羅給他一個建議，便為他解決了難題。

問題：摩西要承擔一件極其沉重的職任，令他感到心力交瘁。他每天都要充當百姓的審判官，任何人遇到問題都會來找他申訴，期望他為他們排難解紛。摩西每天從早忙到晚，焦頭爛額，日復一日。葉忒羅看見了，便建議他說：「你這樣做的不好。你和這些百姓必都疲憊；因為這事太重，你獨自

一人辦理不了。」（出十八17-18）

解決方法：葉忒羅建議摩西，要拔擢其他敬畏神並誠實可靠的領袖來分擔他的工作。他這樣勸告摩西說：「你已經把自己變成百姓在神面前的代表。你耗盡了所有的體力精力來代表神向百姓說話。摩西，這樣做只會把事情拖垮。你應該做的是花更多時間為百姓的事去到神面前祈禱。」然後，他告訴摩西，他必須教導以色列人該如何去生活。他們需要認識妥拉的律例和原則，讓律法來引導他們的一言一行，這樣他便無須再去處理他們中間那些層出不窮的紛爭和問題。

運用策略：摩西建立了一個階梯式的領導架構。他選立了千夫長、百夫長、五十夫長和十夫長。葉忒羅建議摩西：「叫他們隨時審判百姓，大事都帶呈到你這裡，小事他們自己可以審判。這樣你就輕省些，他們也可以同當其任。」（出十八22）在我們的教會，既願意又有能力來分擔工作的大有人在，我們只需發出邀請和鼓勵他們就行了。

結果：摩西的重擔得到舒緩，有能者得到服侍神的機會，各人的需要也都得到滿足，皆大歡喜。第23節告訴我們：「你若這樣行，神也這樣吩咐你，你就能受得住，這百姓也都平平安安歸回他們的住處。」

我的事奉歷程中，也曾有些地方落入了像摩西那樣的窘境。我努力去為所有人做所有事，企圖滿足所有需要。畢竟那是牧者應盡的份內之事，不是嗎？大錯特錯！神的心意絕不是希望教會聘請傳道人來一手包辦教會裡外上下所有的事務，而會友只需輕鬆地出席主日崇拜就行了。你如果是這種一向不讓其他信徒來分擔工作的事工部主管，那麼，你不只是在危害自己的健康和耐力，而且還剝奪了其他信徒服侍神的機會。

身為教會領袖，你的職責不是去包攬所有工作。不管你在哪個層面參與事奉，不管你是主任牧師、長老、小組事工主管或是小組長，你的工作除了

是運用自己的恩賜來事奉之外，還應幫助其他人去運用他們的恩賜事奉。你可以透過下列這四種途徑來幫助他人：

- 1、**認識 (Know)**：透過恆常的教導，幫助他們明白聖經中的「事奉觀」。
- 2、**成長 (Grow)**：幫助他們在事奉中發揮自己的強項，綻放亮點。
- 3、**委派 (Go)**：提供各種具體的事奉機會，讓他們在操練中精進。
- 4、**讚賞 (Show)**：時常表達你的感謝，讓他們感覺被欣賞。

以下我們將一起來檢視如何做好這四件事。

認識：透過恆常教導，幫助他們明白聖經中的事奉觀

在幫助信徒尋找他們的事奉崗位之前，你必須先讓他們明白：參與事奉不只是讓他們更多投入教會活動的另一種方式。事奉的觀念直接來自神的話語。教導他們明白自己是整個基督身體的一部分，神已將各樣恩賜賜給他們，為的是要他們運用恩賜來彼此服侍和榮耀祂。哥林多前書十二章12至27節告訴我們，教會這身體正如我們每個人的身體一樣，是由許多部分所組成的，而每一部分都有它的特定功能。

透過各種機會讓信徒認識這個聖經真理。不過更重要的是，要確保你自己明白這個事奉觀念，而且把它付諸實行。你是否真的相信你教會中每個人都可以做出獨特的貢獻，而你也總是設法讓每個人都有份參與？身為領袖，你如何促成這件事呢？以下是一些建議：

每個信徒都是事奉的工人

身為教會領袖，我們要把事奉機會分出去給信徒。當全會眾越來越投入事奉中，牧者便可以用更多時間去禱告、教導和裝備信徒。教會很喜歡說「每個信徒都是事奉的工人」，可是我們真的相信這句話並照著去行嗎？潘霍華曾經寫道：

「在基督徒群體中，凡事都取決於它裡面的每個人是否都無可取代地環環相扣。唯有當連最小的一個環也緊緊扣住左右那兩個環，這樣愛鍊才不會斷。一個群體若容讓一些甚麼也不做的成員留在它裡面，這個群體就會受虧損。因此，讓每個成員都可以為群體做一件明確的差事，實在是一個好主意。這樣，當他們面對疑惑時，便可知道自己並非毫無貢獻和一無是處的。每個基督徒群體都必須知道，不只是弱者需要強者，強者沒有弱者也是不能生存的。淘汰弱者便是整個群體的死亡。」¹

對於那些在教會和小組中間坐無事的人，我們是否真的相信——

- 他們有聖靈的帶領
- 神已經賜給他們恩賜
- 他們需要運用這些恩賜來建立基督的身體

如果我們確實這樣相信，我們就有責任要去釋放他們的恩賜，讓他們彼此服侍，好去滿足相互的需要。

在馬鞍峰教會，當有組員的生活出現難處時，我們不希望他們立即打電話找牧師幫忙，而是希望他們第一時間告訴小組長，然後全組人一起去面對那個需要。每當有人進了醫院或遇到緊急事故，他們的小組成員必然是第一個趕到醫院探望或伸手援助的人。請讀家偉和素珊的故事：

2001年底，我們剛把最小的女兒送入大學，開始準備步入空巢期，結果卻發現神有另外的計劃。我們竟然發現，我們還要重頭再回到久違的奶瓶尿布的日子——素珊懷孕了！當一陣慌亂震驚完畢，我們只能開始計劃如何去養育這「多加的禮物」。

在懷孕期的第卅九週，素珊接受了最後一次產檢。一切都安好，我們也

已安排好了剖腹生產的日期。那個週末，素珊留意到胎兒似乎沒有像往常般活躍，但她心想大概沒甚麼大問題。到了星期一，她致電將情況告知醫生，他叫她馬上去見他。診斷時，他發覺很難聽見胎兒的心跳聲，於是要她立刻住院做進一步檢查。

教會領袖要把事奉機會分出去！

當我開車前往醫院途中，便打電話請我們的小組員為我們代禱。醫院檢查顯示胎兒停止了心跳。後來發現，胎兒的腰和腳被臍帶纏住了。據醫生判斷，胎兒早在上週五便沒有心跳了。

我和素珊悲痛逾恆。我們小組的組員一個接一個來到醫院安慰我們。那是中午時分，他們全都放下手邊的事務，離開了辦公室、健身房，飛奔來到我們身邊。他們整個下午直到晚上都陪著我們，與我們一同祈禱，一同哀哭，一同擁抱。翌日早上，醫生用催生方式讓死胎生產出來。我們的小組又再次齊聚在醫院扶持我們。有一位組員是學校教師，她還自費請了一個老師來代她的課，好讓她能留在醫院陪伴我們。他們雖然在隔鄰的房間守候，但我們知道他們一直陪著我們。

醫生接過我們的女兒（我們已為她起名叫雪兒），把她交給護士。護士替她穿上我們帶來的衣服，然後讓我和太太抱她一會兒。世上沒有任何言語足以訴說一個父親將死去女兒抱在懷中的感受。如果沒有我們的小組陪伴我們去經歷這一切，我們實在無法想像會艱難到甚麼情況。身為小組中的一份子，能擁有他們的陪伴（包括懷孕一開始時與我們同喜樂，結束的時候與我們同哀哭），實在是莫大的祝福。

我們經歷了一件極之傷痛的事，但有了小組的陪伴，使我們的傷痛減輕了許多。在神和我們的小組陪伴下，我們走過了這段不容易的路。十四個月

後，當我們的女兒素菲出生時，他們再次來到醫院陪伴我們。我們為素菲獻上感恩，為雪兒與神同在而得到安慰，也為我們小組親如家人的愛而深感何其有福。

馬鞍峰小組的組員會毫不猶豫地跳進彼此的難處中，並且提供溫暖的扶持，因為我們不斷地告訴他們：「你是事奉的工人，你是耶穌基督的使者！」但更重要的是，我們相信這句話。

以身作則活出來

關鍵不在於你教導些甚麼，而是別人從你身上看見了甚麼。你的信徒一直在觀看你是否準備去分派事奉。單單叫人去事奉是不夠的，你必須自己以身作則先行出來。你若要求他們參與，便要讓他們可以容易參與。我們的主任牧師不只是口頭上說，他更是身體力行，身先士卒。我在這樣一間教會工作，實在感到有極大的支持動力。單單在華理克牧師的事奉範圍內，就有差不多400名志工協助他。

關鍵不在於你教導些甚麼，而是別人從你身上看見了甚麼。

你要營造機會去建立聖經式的僕人領導，唯一途徑就是在你的事工中學習放手，而教會領袖就是要第一個做帶頭示範。列出你的工作，然後反問自己：我最愛哪項工作？我喜歡哪些工作？如果這些工作有其他人去做，那麼我會做甚麼呢？每次當你承擔一些你沒有恩賜卻去做的工作，那麼聖靈就很難感動其他人去投入，或運用他們的恩賜去幫忙。

成長：幫助他們在事奉中發揮強項，綻放亮點

家父是一個棒球員。他在高中時擔任捕手，而且還是第一個獲得全額棒球獎學金去唸大學的學生。後來，他獲得「華盛頓參議員隊」（Washington

Senators，即今「明尼蘇達雙城隊」Minnesota Twins）邀請去參加選拔（要到後來1963年才開始有棒球的「選秀會」）。他通過了選拔，對方叫他做更多的健身訓練，要把身體鍛鍊得更加健碩。可惜，他再也沒有機會回去投效這球隊，因為第二次世界大戰爆發，他只好從軍去了。

我的父親從來沒有當過職業棒球員，但他卻常運用他在棒球方面的專門知識和技能來訓練我。對我來說，他是一位偉大的教練，但可惜對他來說，我卻不是一個偉大的球員（我對打橄欖球比較擅長）。不過，有一件事讓我永遠都銘記在心：當他訓練我打擊時，他總是教我用球棒的**最佳擊球點**（sweet spot）去擊球。唯有用這一點去擊球，才能擊出最大的力道，而雙手的振動也會最少。當然你可以用球棒的任何一點去擊球，可是唯有找到那個「最佳擊球點」，你才能發揮最大的打擊力。我們期望每個人的屬靈生命也都能如此。「工程師會為各種運動項目設計屬於它的配備，神同樣也把屬於你的配備賜給了你。你被造去居住在一個地區、一個領域、一個人生的範圍。祂為你的人生剪裁了一些彎曲弧狀，來配合祂那塊七巧板拼圖的某個空位。當你找到你所屬的那個位置，你的人生便能活出最佳美的意義。」² 你可以用你的生命做許多事情，可是，唯有當你運用你的恩賜，與神為你的人生所定的計劃配合起來，你才能為神的國度活出最具感染力的人生。

我們常透過一種方法來幫助人們找出自己的「最佳擊球點」，發現神賦予他的生命特質，那就是華理克牧師在1990年引進馬鞍峰教會的一套名為S.H.A.P.E.的材料。這個理念在黎艾理（Erik Rees）的《特質S.H.A.P.E.:小組錄影課程DVD (S.H.A.P.E.: Finding and Fulfilling Your Unique S.H.A.P.E.)》中有更詳細的闡釋。我大力向凡在教會中任職事工主管的人推薦此教材。它所附的小組研讀手冊，是一套很有用的工具，能帶領小組經歷這個發現的過程。

組成「S.H.A.P.E.」的五個英文字母，各自代表你生命的一種特質：

屬靈恩賜 (Spiritual gifts)：你有做哪些事情的恩賜？

心志 (Heart)：你熱愛或喜歡做些甚麼？

能力 (Abilities)：你通常做哪些事情比其他人做得更出色？

性格 (Personality)：神賦予你甚麼品格個性去航駛人生？

經驗 (Experience)：你過往有過甚麼經歷？你從中學到些甚麼？

當你問人：「你有做哪些事情的恩賜？」他們第一個反應往往是「沒有任何恩賜」或「我不知道」。這套發掘生命特質的工具可以幫助他們自我探索，了解自己喜歡甚麼、不喜歡甚麼，以及發現過往有甚麼獨特的經驗是裝備他們去事奉的。人們往往一聽到「事奉」二字就被嚇怕了，卻沒有察覺神早就一步一步裝備他們，為要他們去承擔一個神專為他們預備的獨特服侍機會。

當你的會眾藉這些問題來檢視自己的人生路徑，他們便會開始看見自己是何等獨一無二，進而懂得運用他們的生命特質去參與事奉。以弗所書二章10節說：「因為我們都是神的傑作。祂在基督耶穌裡已經重新創造我們，以致我們能夠去做那些美好的事，是祂在久遠以前已為我們計劃了的。」（NLT中譯）你的會眾不僅可以有某些貢獻，而且是**獨特**的貢獻。「我們每一個人都是神別出心裁的設計，為要使我們能在地上完成祂的旨意。我們都是祂刻意精心塑造的作品，為的是去成就祂為各人所定的特殊計劃。我們若明白這個奇妙觀念，就應心悅誠服地謙卑，感恩接受神創造我們去扮演的那個角色。」³ 你的會眾需要知道，他們若不去履行自己的角色，就沒有其他人可以充當那個角色。那個角色是專為他們設定的；他們被放在現時的教會中，就是要做出一番特定且獨一無二的貢獻。他們若不去承擔那角色，教會就會受到虧損。「你們各人已從神那極其多樣的屬靈恩賜中得到本身的恩賜，就要善用它們去彼此服侍。」（彼前四10，NLT中譯）

我們馬鞍峰提供了兩個地方讓信徒去發現自己的生命特質，它們就是會友研習班和小組。

一、會友課程

會友可以上我們的「301課程」(301 C.L.A.S.S.)，它是我們的C.L.A.S.S. (基督徒生活和服侍課程, Christian Life and Service Seminars) 系統的一部分，旨在幫助會友從知性上認識那五個聖經目的。以下是這一系列課程的簡介：

101課程：針對我們這個教會大家庭做出基本介紹，目的是讓準會友認識我們對救恩的信念、我們的目的宣言，以及我們教會的策略和架構。我們還會講述我們教會的歷史、那五個聖經目的對完成神對我們人生召命的重要性，以及馬鞍峰未來的計劃。課程完結時，我們會讓參加者決定是否填寫會友約章並在上面簽名，完成會友登記手續。

201課程：幫助參加者建立靈命成長所需的習慣。課程會概括性教導如何建立每日與神親近的習慣（安靜、禱告和讀經時間）、奉獻和團契相交。

301課程：這課程會向參加者介紹「發現生命特質」(S.H.A.P.E.) 的概念，並陪伴他們經歷那個發現本身特質的過程。

401課程：這課程會幫助參加者去發現自己的人生使命，以及如何參與在神的計劃中去傳揚福音。參加者會被教導：

- 如何從自身的角度去講述福音信息
- 如何以自己的故事去講述神在他們生命中的工作
- 如何建立信心去分享自己的故事
- 如何去參與「和平計劃」(P.E.A.C.E. Plan)

二、小組

我們鼓勵會友去發現本身生命特質的第二個方法，就是透過他們的小組。各小組可運用黎艾理那本《特質S.H.A.P.E》的小組手冊，花六週時間去仔細探索他們的生命特質。再者，他們的小組亦早已有一個互相跟進的

穩固系統。例如，所有組員都立志去嘗試某個事奉機會，在下一週的小組聚會中，他們就會很自然詢問彼此的進展。當一個組員立志去參與某項事奉，便會全組人從旁不斷鼓勵他堅持到底。

為了鼓勵小組組員持續參與事奉，教會領袖必須謹記：要把事工分給信徒去承擔。你打籃球的時候，曾否見過有些隊員每接到一個長傳，便運球上籃，完全沒想過要傳球給其他隊友？我們會把這一類球員稱為「球霸」！他們從來不是在團隊中打球，他們只是自顧自地打球。

健康的小組是一個互相激勵的群體，務求幫助每個人都活出神對他們的命定。

我知道有不少小組長都是「事奉霸」。他們把小組的所有事奉都攬在自己身上，不會分派工作給組員和建立組員。這可能是因為他們的小組事工在設計上便已假定組長要負責全部工作，又或者是個人領導風格使然，他們不相信除了自己以外，小組中還有人能勝任事奉。小組事工

主管的挑戰，就是要指導各小組長去建造一個「人人參與」的小組，而且，他們參與事奉不僅是為了發展自己的恩賜，更是為了幫助其他組員去發展他們的恩賜。一個健康的小組並不是一個教室，讓組員排排坐去聆聽組長教授聖經。反之，一個健康的小組是一個能夠互相激勵的群體，幫助每個人都活出神對他們的命定。小組中每個人（包括組員和組長）都必須被激勵跳出安樂窩，進入一個最佳位置去發揮所長。倘若你能幫助小組中的成員，以一種微小的方式去經驗事奉（學行一步），那將會徹底改變他們的人生。然而要做到這一點，你必須經常刻意把球傳到他們手中。

要在小組中鼓勵運用和發展個人生命特質，有一方法就是為那五個聖經目的尋覓一位「目的推動者」(purpose champion)。我們建議小組長要讓不同的組員幫忙分治，去活出敬拜、相交、門訓、事奉和傳福音等目的。然而，若你的小組長「霸佔」那個球不放，絕不可能完成這任務。

若缺乏類似的系統和架構去平衡這五個目的（整全的門訓），小組就很容易偏重某個最能表現出組長本身恩賜和喜好的目的，而忽略其他。那麼，你要如何防止這弊端呢？你不需要去貶低那位小組長的長處，而是應該去辨識並善用其他組員的強項。

小組長可以學習觀察組員各自的長處，看看他們對哪個範圍有興趣：哪個聖經目的令他們感到興奮？他們是否享受在自己家中做小組的主持人？他們是否熱心研究小組材料？他們是否經常樂於為組員代禱？他們是否常鼓勵其他組員參與教會活動？在一些日常實際事務上又如何呢？是否有人經常記得每個人的生日？是否有人常用電郵或臉書來傳遞小組消息或提醒組員？

在我的小組中，善妮的恩賜是殷勤好客和具組織能力，所以她一直負責為我們安排社交活動。我們常說，少了她，我們甚麼也做不成。我們每年冬天都會出遊一次，善妮會充分發揮她那兩種恩賜，透過商討和電郵，確保活動能順利舉行。當然，不是全部工作都由她一手包辦，但她卻會提醒催促我們——而我們都很高興她這樣做。

只要小組長肯留意觀察組員的長處，誰應該擔任某個目的推動者，很快便會呼之欲出。你不需要採用「目的推動者」這個名銜，又或根本不需要任何職稱。你只要找出組員對哪一項目標抱有熱情，然後給他們權柄去執行就行了。

在小組中建立「目的推動者」有兩個功用：(1)它能使你的小組變得更加平衡健康，因為每個目的都有人在專司。(2)它使組員感覺被重視。你可以讓一些從未有機會參與事奉的人來擔當此任。你的小組再不是由一位小組長統領全組，而是變成有五位或以上的領袖，都被激勵去建立他們的恩賜和領導才能。

以下是「目的推動者」大抵會承擔的典型職責——

敬拜：推動者可以在小組中帶領大家唱詩、為聚會選詩歌，或把這些職責分派給其他組員。他還可以負責小組的祈禱事奉、帶領讀經等等。在這方面有許多創新想法，不要只著眼於有唱歌恩賜的人。有些小組可能根本不用音樂。敬拜可以有其他表達方式，例如行走禱告、燭光讀經、共享聖餐和洗腳儀式等。

相交：推動者一般會在小組聚會時安排膳食或茶點。他可以負責策劃各樣的慶祝會（慶祝聖誕節或為組員慶生）和社交活動，亦可以在每次小組開始前帶領一些開心的破冰遊戲，或在康樂聚會中帶大家玩各種遊戲。

門訓：熱衷門訓者會鼓勵其他人去建立一些靈命成長的習慣，因此有助於確保小組在屬靈餵養上取得平衡。他可以鼓勵組員定期做「靈命健康評檢」和制定「靈命健康計劃」（參第十章），還可幫助組員一對一互相跟進，操練進深成長。此外，他也許希望針對查經的主題做更深入探討，提供一些額外的資料給大家，並鼓勵組員參加教會舉辦的各類課程。這位推動者總是用心留意每個組員成長的下一步。

事奉：推動者可以幫小組在教會內尋找一些動員服侍的機會（信徒對信徒），或為那些遇上緊急事故的組員（患病、家人身故、剛生下新生兒等）安排送飯餐和各種支援。他也可以經常詢問組員：你有甚麼生命特質（S.H.A.P.E.）？你會在哪些地方運用你的生命特質？你是否上過301課程？

在「關愛40天運動」期間，我們分派各小組去完成一項計劃。我們發現，當一個小組一起去完成一個計劃，不管那是甚麼計劃，都會使他們團結起來。在「標竿40天運動」開始時，我們小組組員的留下率是68%；在「關愛40天運動」期間，我們小組組員的留下率是86%。還有其他因素嗎？我相信有，不過，全組總動員去完成一項計劃，卻明顯是一個重要因素。

傳福音：推動者負責統籌各個福音行動計劃，並且幫助小組去參與一些

個人性、本地性和普世性的宣教計劃（服侍非信徒）。這三個傳福音的領域各自有不同的傳福音對象，以下分別述之：

1. **個人性的**。推動者會鼓勵組員自問：我下一位傳福音的對象是誰？我要為誰的得救祈禱？誰是我準備邀請來參加我們小組的人？這位推動者可以鼓勵組員在小組聚會中講述自己的信主見證。當他們講得夠熟練之後，就可鼓勵他們去跟其他人分享。負責傳福音及相交的推動者可以攜手合作，舉行一次諸如野餐會的社交活動，邀請鄰居好友參加，讓非信徒可以在小組或教會以外，看見基督徒的另一面。
2. **本地性的**。推動者可以鼓勵組員觀察自家所在的社區有甚麼最迫切的需要。任何地區，不論人口多少，都總有服侍的機會。以下是馬鞍峰小組曾經參與的一些本地服務計劃：
 - **課後活動**：幫小學生溫習功課，教導他們學習閱讀技巧等等。
 - **課業輔導班**：為小學或初中學生提供每週一次的課業輔導。
 - **探訪軍人家庭**：扶持軍人眷屬。
 - **關懷老人**：探訪安老院和殘障人士之家，花時間與他們一起相交、禱告和敬拜。
 - **服侍無家可歸者**：為他們預備早餐，帶他們一起查經。
 - **監獄事工**：為囚友舉行敬拜聚會。
 - **街頭藝術創作**：透過一些藝術創作活動去接觸年輕的一代。
 - **為窮人提供廉價食物**：用某些方式讓貧困人士可以廉價去購買食物，滿足實際需要，並分享耶穌的愛，滿足其靈性需要。
 - **推動舊物循環再利用**：請會友捐贈可循環再利用的物品，將出售所得金錢用於購買聖經送給其他國家。
 - **康普頓城福音計劃**：不少教會和康普頓公司提供工作機會，幫助一些貧困家庭可以改善生計。
 - **青少年活動中心事工**：為青少年舉行敬拜聚會、功課輔導或帶領遊戲活動，向青少年彰顯基督的愛。
3. **普世性的**。推動者可鼓勵組員去參加普世性的短宣計劃。這並不表示全組

人都一定要去，因為每個組員所處人生階段不同，未必都可遠赴外地短宣。但留守者卻一定要為那些出去短宣的組員守望代禱。

正如你可能已經猜到，當我們最初介紹這個「目的推動者」的觀念時，並不是所有小組長都能立即接受。但以下這個小組卻給了我們熱切的回應：

當馬鞍峰開始推動這個平衡五大目的的觀念時，我和妻子才剛帶小組兩個月（我們信主的年日並不長）。我們去參加一個講解這個新觀念的聚會，回來便立即準備「上路」。如今回想起來，我們當時甚至不知道這是馬鞍峰的新觀念，以為所有小組都是這樣運作的。我們只是天真地「上路」，把幾個目的分派給我們的組員。當時大家都覺得這個組是屬於他們的，而他們負責推動的目的對整個小組很重要，於是都戰戰兢兢地推動各項活動。現在回顧，會發覺它為我們小組帶來重大改變。它使我們小組徹底開放了參與活動的類型，並且確保所有活動不只是社交性，而是有一定目的。我們每個人都在靈命上經歷了向上躍升，而且整個小組也大有成長。

因此，不要讓你的小組長變成「球霸」，要讓人人都有份參與，並且看到新秀崛起，整個小組都洋溢出熱情活力。要記住，正式的名銜可能把人嚇走，不過，你的親自鼓勵卻會使人願意承擔這些責任。當人願意出來服侍和承擔時，他的成長往往是最快速的了。每個任務不論多麼微小，都是一個服侍的機會，都能讓人看見價值並且建造人。

委派：提供各種具體的事奉機會，讓他們在操練中精進

數年前，我們舉辦了第一次「標竿40天運動」。這運動每週都專注於五大目的中的一個。到了「事奉」那一週，華理克牧師站在會眾面前說：「你若想要事奉，只需說：『我在這裡，請使用我！』」嗯，結果卻顯示事情並不是這樣容易的。讓我在此解釋一下。

我並非看重人數，但在那一週神祝福我們，讓2200人願意說：「我在這裡，請使用我！」於是接下來那個星期一，我們眾牧者便聚在一個房間中商討：「哇！有這麼多人，我們該怎樣安排呢？」華理克牧師環視我們每一位說：「你們辛苦一些，他們就容易一些。」我的任務是幫他們尋找服侍的途徑。我們覺得自己好像踏進一座大果園，園中的果子剛剛掉下來了，而且還有更多果子即將落下。那些落到地上的果子，如果不趕快把它拾起來，你知道會怎樣嗎？它會爛掉，被浪費了。

當你環顧你教會中那些已經成熟的果子（那些願意事奉的人），你如何讓他們可以更容易參與事奉，雖則這可能會為你們多增添一些辛苦？有許多恩賜未必能在主日的敬拜聚會中派上用場。那些有憐憫恩賜的人可以用在哪裡呢？那些有款待恩賜的人呢？他們在主日早上通常都沒有機會去真正運用他們的恩賜。但是在小組中，他們卻可以運用這些恩賜來彼此服侍，還能探索有哪些途徑可運用在教會中。

以下建議，能幫助小組長去營造一種環境，鼓勵組員運用恩賜事奉：

1. **讓組員全權去承擔責任：**當你邀請組員出來承擔「目的推動者」或其他崗位時，要讓他們全權放手去做。不要經常懷疑或掣肘，或擔心他們無法勝任。他們的表現可能會令你喜出望外，甚或做得比你更好！
2. **運用邀請的力量：**我們常以為別人不願意事奉，但其實是從來沒有人邀請他們。鼓勵你的小組長多去邀請，教導他們多去腦力激盪，「開發」一些小差事。與其邀請某位組員出來做「敬拜目的推動者」，倒不如先邀請他在聚會結束前，播放一首他喜愛的詩歌給大家聽，然後再由組長帶結束禱告。幾個星期後，組長再邀請那人幫忙收集組員的代禱需要（可記在索引卡片上），並請他在那個星期專心為組員代禱。理念是在於了解每個人的生命特質，尋求一些方法去把各人的生命特質慢慢融合進小組中。假如你不去教導你的小組長刻意這樣做，

到頭來，小組的事務又會全部抓在他們手中了。「又要彼此相顧，激發愛心，勉勵行善。」（來十24）

3. **透過鼓勵去推動組員參與：**我發覺大多數人若非受到邀請，都不會主動參與事奉。在我過去事奉的教會中，有一個名叫馬克的會友，他在工作、家庭、教會中都表現得恰如其分。年僅四十一歲，便已經經濟穩固，他的空餘時間都用來與家人和朋友歡度，並且常去打高爾夫球。有一天，我與他聚餐聊天，談到他可以善用人生，為神的國度多做一點事情。我提出一個簡單的挑戰：「每個月給我一節打高爾夫球的時間（大約五小時）！」我的天主教背景使我懂得如何運用罪疚感：「把一節打高爾夫球的時間給耶穌吧！」馬克只管微笑，答應會考慮一下。過了幾天，馬克致電給我說，他可以每個月挪出一節打高爾夫球的時間。結果他奉獻多過五小時，後來他成了一個區長。然而，如果我沒有向他發出邀請，這件事便不會發生。

4. **記住循序漸進：**教導你的小組長善用「學步」、「行走」、「快跑」三階段原則。當某個組員已經完成「學步」階段，然後再「行走」了幾步，小組長就可以邀請他「快跑」了——去承擔「目的推動者」的事奉。小組長只要向那人保證，他所承擔的工作與他過往幾個月來所做的一樣，那麼人們多半會答應。祕訣是要讓組員慢慢去適應水溫，讓他可以先在小事上成功，然後再邀請他去做某些「大事」（較大的差事或名銜較大的崗位）。你可以運用這個原則來建立你的小組長，同時教導他們也去建立自己的組員。
5. **分享事奉甘苦談：**教導你的小組長不時分享一些事奉的故事，也給組員機會去分享他們的心路歷程，講述他們的事奉經驗。有時，單單聆聽別人的故事，也能激發人去參與事奉。在小組聚會中，要常表揚那些參與事奉的組員。你的小組甚至可以每年一次，以某些方式來向某些義工表達感激之情：大家一起湊錢請他們吃飯，或幫忙照顧孩子好

別讓你的小組長變成「球霸」！

讓他們輕鬆一晚，又或一起去幫他們清掃門外的樹葉或剷雪。

6. 透過小組，引領人在不畏懼的情況下參與事奉：有些人對於個別參與事奉感到遲疑，可是他們卻很喜歡跟其他組員一起事奉。整個小組共同參與事奉，能製造美好的回憶並加深彼此的關係。一個人未必會報名參加「仁人家園」的計劃，但是如果全組總動員，他就會半推半就，因為跟熟識的人一起事奉會感覺更加舒服。

在小組聚會中，要常表揚那些事奉者。

讚賞：時常表達你的感謝，讓他們感覺被欣賞

單單對你的組員說「我欣賞你」是不夠的——要讓他們看見你欣賞他們。你可以透過一個聚會——不管你把它稱為感恩會、小組之夜或「薪火相傳會」——讓所有小組領袖（包括目前和未來的）濟濟一堂，藉以拓寬他們的眼界，看見自己小組以外的整體大遠景。目前的領袖，包括所有參與小組事工的人，無論是做底層策劃或帶領小組的，都有份於這異象。未來的領袖，就是那些將會受邀去承擔一個角色的人選，雖然他們那一刻還不知道。

那麼，你如何決定該邀請哪些未來領袖的人選呢？在聚會前幾週，你可以詢問目前的所有小組長：「假如你明日將離去，誰可以承接你在教會中的崗位呢？」鼓勵他們邀請心目中的人選去參加這聚會。假如他們心目中沒有人選——這情況十分常見——便鼓勵他們去祈禱和思想該邀請誰。

人需要感覺自己是有價值的，並且有份參與在一些重要事件中。這樣的聚會可強化你教會的異象和小組的價值。在馬鞍峰，我們每年有兩次聚會，一個在夏季末舉行，幫助各組為秋季推行的運動做好準備；另一次在一月寒假後舉行，為要幫助大家驅走假期後的散漫。由於我們的底層架構非常龐大（負責照管超過3500個成人小組），因此每年夏天，我們都會分別為區長和小組主持人（即小組長）各自舉辦一個聚會。這類聚會會對你的教會發揮以下作用——

- 團結你的領袖去對準同一目標
- 闡明異象
- 重新肯定他們為何要承擔目前的工作
- 將他們與相同崗位的人連結起來
- 使領袖與牧者有共同的異象和目標
- 幫助他們看見自己在異象中扮演的角色
- 讓領袖有機會近距離認識他們的牧者，抒發心聲和提出問題
- 讓領袖聚在一起，對異象產生歸屬感
- 招募新的志工
- 激勵你的領袖，讓新手看見其他領袖如何堅持異象
- 為推動異象注入紀律和動力，因人們只願為異象獻身，而不願為任務犧牲
- 透過激勵和鼓舞、團結和方向去燃點異象
- 讓領袖感受到生命共同體精神而被振奮
- 彰顯領袖們的可信賴性與真誠
- 開始教導你的領袖如何創意思考

好了，當你明白舉辦一個聚會是個好主意，你該如何去安排它呢？以下是依據馬鞍峰經驗所做的一些實際建議。雖然你的小組事工規模可能較小，但仍希望對你們有幫助：

未來的領袖，就是將會受邀去承擔一個角色的人選，雖然他們那一刻還不知道。

1. 訂出一個日期。我們所有人都需要「最後期限」，來限定工作要幾時完成；舉辦這個聚會也不例外。要避開重要假期和教會其他活動。
2. 確認你的主任牧師當天可以參加聚會，邀請他主講，藉此讓他與教會的核心領袖面對面分享。
3. 所訂的日期最好能與你們開展小組的時間相配合。
4. 聚會中要有美好的敬拜，以及一個能夠帶出活力、熱誠和信息的流程。

5. 提供聚餐或茶點，不要勞煩參與者自備，盡量投資在領袖身上。
6. 從小組事工經費中支付聚會開銷。你決定如何用錢，顯示出你的價值觀。
7. 強調你重視小組長的參與。每個人每週都一樣有168小時，務使他們知道自己必須出席，否則就會被其他事情入侵。
8. 親自宣傳和邀請。在教會的週刊、郵件、電郵、社交媒體上宣傳；不過，親自邀約是最好的邀請。
9. 先確立聚會的主題，再以創意嶄新的元素來表達。聚會不需要花很多金錢和製作花俏，但要確立一個主題，讓所有參與者都能領受到你的信息。
10. 聚會程序可包括對領袖們的表揚。讚許別人是一件而易舉的事：你可以讚許領袖中最年輕的、最年長的、事奉時間最久的、最新參與事奉的……構思一些表揚的理由。別忘了表揚領袖們的配偶，他（她）們通常是幕後英雄。
11. 聚會越人性化越好。佈置低調卻意興高昂的聚會，讓它在熱烈氣氛中畫下美好句點。讓參與者透過主講的主題和陳述的語調，來感受到你的真誠。
12. 要求他們踏出行動的一步。你希望他們聽完信息後做些甚麼來回應呢？最少要讓他們知道將要舉行的一些活動。
13. 聚會完結之後，要跟進他們所踏出的那一步。我們在馬鞍峰會跟進他們帶來的嘉賓，了解他們是否願意參與這項事工。
14. 給每位參加者寄上感謝卡，或在聚會時送贈感謝卡或書籤等。
15. 在聚會後舉行慶祝會。邀請所有籌畫聚會的人出席，同時檢討有哪些做得好，哪些做得不好，和下次聚會有甚麼可以改進之處。

你可能會想：我們的教會又不像馬鞍峰那樣大，哪需要舉辦這類聚會呢？無論如何，我都認為是需要的！我如果只有五個小組，我便會在自己家中舉辦這聚會，還會邀請他們帶未來的組長人選一同參加。該做的事，基本上我都會照做，只是規模縮小而已。就像一個小型派對，一起吃喝，一起開

心，再向他們闡述未來一年的異象。無論做甚麼都好，總要讓他們感覺到被欣賞和被需要。

問題與省思

- 你教會的信徒是否明白每個人都可對教會和世界做出獨特貢獻？
- 你們會用甚麼方法來幫助信徒了解自己的恩賜和生命特質？
- 當你們的會友發現了自己的恩賜或生命特質，你們有甚麼系統去安排他們嘗試參與事奉？
- 你們是否有一些短期性、門檻低或「學步式」的事奉機會，讓信徒可以嘗試去參與？
- 你們有沒有為小組提供一些事奉機會，是他們可以全組人一起參與的？
- 你是否讓小組組員清楚知道有各種事奉機會？
- 你如何對謙卑服侍的信徒做出表揚？
- 你們的小組長是否知道自己的角色是要去建立其他信徒，抑或他們只知道要在小組中負責帶領查經？

8 無牆的教會

打開你教會的大門

「十一個門徒往加利利去，到了耶穌約定的山上。他們見了耶穌就拜祂，然而還有人疑惑。耶穌進前來，對他們說：天上地下所有的權柄都賜給我了。所以，你們要去，使萬民做我的門徒，奉父、子、聖靈的名給他們施洗。凡我所吩咐你們的，都教訓他們遵守，我就常與你們同在，直到世界的末了。」（太廿八16-20）

「這個大使命是給每個跟從耶穌的人，而不是單單給牧者和宣教師的。這是耶穌給你的使命，不是可有可無的。耶穌這番話，不是一個『重要的建議』而已。只要你是神家中的一份子，你就必須去履行這使命。不去理會它就等於不順從。某些人可能自始至終只認識你這位基督徒，而你的使命就是去向他們傳講耶穌。」——華理克

我的兒子伊森是一個有特殊需要的孩子。每次帶他到公園的遊戲場玩耍時，我總是這樣祈禱：「神啊，祢可以幫助他跟某個孩子做朋友嗎？任何小孩都可以，只要有人願意跟他一起玩就行了。」看著兒子孤獨地在遊戲場上走來走去，坦白說，那種感覺真的很痛。看著他被排擠，甚或更糟的是不被理會，實在令我很難過。記得好幾次，他從幼稚園回來時對我說：「爹地，他們說我跟他們不一樣！」身為他的父親，我愛他勝過世上一切，聽見這話簡直心如刀割。坐在公園長椅上一旁看著他，愛莫能助之餘，我常常只能為他祈禱。可幸的是，神大都應允我的禱告，讓他可以與某個孩子一起玩。但

1. Dietrich Bonhoeffer, *Life Together: A Discussion of Christian Fellowship* (San Francisco: Harper, 1954), 94.
2. Max Lucado, *Cure for the Common Life: Living in Your Sweet Spot* (Nashville: W Publishing Group, 2005), 1.
3. Erik Rees, *S.H.A.P.E.* (Grand Rapids: Zondervan, 2006), 25-26.

亦有些痛苦時刻，就是其他小孩玩得樂翻天，而他卻一人形單影隻。

現在讓我們把公園的場景轉換一下，變成你的教會、你的小組或是一個你常去的地方。而且，現在不是我在一旁觀看，而是你的天父在觀看。祂已打發一些小孩來到你的遊戲場。也許他們跟你有點兒不一樣，也許他們的行為舉止似乎異於常人，讓你覺得不是很自在，於是你便完全不理會他們。也許，他們與你住在同一屋邨，又或當你到附近雜貨店或加油站買日用品時，正巧看見他們在那裡，但你卻不加工理睬，或甚至是視而不見。想像父神正殷切觀看和對你說：「請跟他們打個招呼或寒暄幾句吧！請與我心愛的孩子做個朋友吧！」當我們跟祂的孩子擦身而過時，你能想像祂有多心痛嗎？

我們跟祂的孩子擦身而過時，你能想像天父有多心痛嗎？

相交與傳福音之間的張力

傳福音對我們許多人來說都是困難的。當我們去問人「哪個聖經目的最困難」時，最常聽到的答案就是傳福音。但我們在教會卻時常忽略這事實。不要讓相交與傳福音之間的緊張對峙，仿如困居斗室的巨象。要公開談論它；如果可以的話，要當面談論它。你若是主任牧師，就要在講道中直接談及它，想想那些找不到群體可參與的人心中的感受。

我們所有人都想看見有人落實去傳福音。問題是如何落實。這個張力不是一種罪，而是一個實況。我們如何去談論它，就跟我們如何去實行它一樣重要。

在關係崩壞的社會中傳福音

我們活在一個關係破裂的現代社會中。家人基於工作的要求，經常要異地分隔，這已是司空見慣的事。我有三個哥哥和一個姊姊，分住在美國不同的州。要一家團聚，就必須經過多番計劃和長途旅程。結果，我們並不

能如願地經常團聚。假如你有三個兒女，你送他們上大學之後，要他們三個都回到老家並找到工作，機會便微乎其微。即使你住在一個大城市，職場上的競爭也常迫使人要四出公幹。美國人口統計局指出，美國人一生中平均要搬遷11.7次。

此外，離婚也變得很普遍。美國最常被引用的統計數字指出，大約有四成至五成夫婦會離婚收場。結果，他們的兒女便被迫要在兩邊的家庭中輪流居住，有時還要穿梭兩個不同的城市來回。因此，我們許多人的成長過程都缺乏一個穩固和正面的家庭模範，或真正可歸屬的群體。我們都渴求能歸屬於一個群體，並尋求一些讓我們感到穩定和歸屬的經驗及狀況。想像小組能營造並提供這一類群體，並不算太牽強。小組的相交以及它所建立的關係，常能滿足人這方面的需要。我聽見許多人說過，他們與組員的關係親密度勝過與自己兄弟姊妹的關係。

不要讓相交與傳福音之間的緊張對峙，仿如困居斗室的巨象。

相對而言，傳福音卻經常令人感覺不自在。當你把一群基督徒招聚在一起，鼓勵他們在未來一年每週一起聚會，建立穩固的關係；等到他們在小組中找到一種群體歸屬感後，你得悉他們不願意邀請新人加入小組，便不應感到出奇了。而且，所謂「物以類聚」。許多基督徒會告訴你，他們除了雜貨店的收銀員或加油站的服務員外，幾乎不認識任何非基督徒。可是，當買東西或付加油費的時候，要與那些人做有意義的交談，亦有些困難。若說大部分基督徒不認識任何非基督徒，可能是有點兒誇張，但有研究發現，當一個人成了基督徒後，他的非基督徒朋友圈子便會急遽縮小。

如何開啟教會大門

那麼，你如何敦促信徒離開他們的安舒區，樂意在他們的小組中開啟傳福音的門，並去主動接觸未信者呢？

1. 承認相交與傳福音之間的張力。不要把它掩藏起來。談論它，討論有關的感受和如何應對之道。

2. 清楚闡明甚麼是「傳福音」。讓信徒知道傳福音「是甚麼」和「不是甚麼」，讓他們清楚明白你（和神）究竟期望他們甚麼。

3. 制定一個計劃去成立新的小組，減少對現行的小組造成干擾。成立新的小組比分拆現行小組更容易。

釐訂並設立明確期望

幫助你的會友從聖經角度去明白甚麼是傳福音。那些經常與傳福音連結的負面聯想——例如：站在街角高聲宣揚「耶穌快要再來了」，或是要強迫別人聽自己的「見證」等等——是時候要他們丟棄了。取而代之，我們需要明白如何去傳福音才能配合神的總體計劃。

傳福音是向未認識耶穌基督的人，講述祂所帶來的好消息。傳福音具有一個永恆的意義，而且五個聖經目的中，唯有傳福音這一項是你不會在天上再做的。假如你死後還要去傳福音……嗯，那麼你就有問題了！因此，讓我們還是在活著的時候快快做這事吧！傳福音是一種榮幸，因為神讓我們與祂同工，可以將祂介紹給其他人。傳福音就是向人講述你的故事。約翰福音九章中有一個失明者，他在被耶穌醫好之後，便只是說出他的故事：「從前我是眼瞎的，如今能看見了！」（25節）因此，你也只需講述你自己的故事。

最後，傳福音是所有基督徒都要承擔的責任。它不是一項聽憑尊便的工作，而是一件必須去履行的差事。向別人傳講耶穌，是我們基督徒敬拜神的一種方式。「我卻不以性命為念，也不看為寶貴，只要行完我的路程，成就我從主耶穌所領受的職事，證明神恩惠的福音。」（徒廿24）

當你向你的會眾闡明，傳福音是與人建立友誼，而他們的工作只是向別人講述自己的故事——而不是去使人悔改信主——那麼，他們就會開始放下自己那種不知所措的感覺，轉而遵從神。你可教導他們循序漸進地計劃：

學步：在小組中分享自己的故事

行走：邀請某人吃飯，跟對方建立友誼，而不用急著去談及教會或耶穌

快跑：向已經建立友誼的朋友分享你的故事

當信徒開始接受這個「先做朋友，再傳福音」的概念，發現他們只需輕鬆做回自己，他們就會較願意去跨出自己的安舒區。我們已經有一段太長時間，容讓基督徒忽略神要他們去親自傳福音的大使命了。我們用罪疚感鞭策信徒，卻沒有幫助他們去與人建立友誼。有些人確實比其他人更有傳福音的恩賜，可是傳福音並不關乎恩賜——它是我們每個基督徒所繼承的遺產。

方法論迷思

當我在神學院唸書時，曾修讀過一些普世宣教的課。我的幾位教授都不斷強調一件事：我們如果想向其他民族傳福音，就必須體察當地的文化。我們必須重視聖經的原則，它們是放諸四海皆準的。可是也必須有彈性和體察到：我們美國人的方法未必適用於其他文化中，反之亦然。

在帶領小組事工的最初幾年，我忘記了神學院的教導。我讀遍所有關於細胞小組、各種變化的小組（metagroups）、家庭小組和一般論及群體建立的書，發現它們都教導同一個方法：成立一個小組，經過一段時間便把原有的小組分拆，讓它倍增為幾個新的小組。基本上，所有的書籍都提倡：小組中的群體建立只是維持一段短時間，然後便要把群體分拆，去造出更多小組，這樣就能夠實現傳福音目標了。

多年來，我一直努力去這樣教導、這樣推動、這樣祈禱它能實現，但結果是只有極少人聽從我的帶領。我的目標是要小組倍增，但他們卻總是與我背道而馳！難道是我的領導出了問題？可是，當我與其他教會的牧者交流，發覺他們也有相同的問題。即使我去找那些書籍所舉例的少數教會，跟他們當中的人士討教，我也聽到他們有類似反應。似乎在書中講論得很好的道理，在小組的日常運作中卻不盡理想。

縱使知道這個實況，我仍然努力去貫徹執行，因為那是書本的教導。但最終，我的腦海浮現了神學院老師的話。甚麼是原則？甚麼是方法？那些方法是從何而來的？我做了一些研究，發現對我們美國的小組影響最大的那些方法，是來自南韓、中國和哥倫比亞的。他們的方法在他們的文化中運作得很好，可惜在美國文化中卻行不通。他們的原則（傳福音）並沒有錯；為了實現傳福音，他們不斷生出更多小組。我希望同一個原則——傳福音和同樣進取的福音策略——在馬鞍峰教會能實現，可是卻事與願違。我們整個美國教會為甚麼要被這方法捆綁呢？

為了回答這個問題，我再次檢視我對自己的文化有何認識。透過過往所做的幾千份「靈命健康評檢」，我知道大多數信徒在「傳福音」這個目的的得分都很低。在大使命和大誠命所找到的五個聖經目的中，「傳福音」這項相較於其他四項（相交、門訓、敬拜和事奉）亦不強。

歸納來說，我們的文化是基督徒在傳福音上得分很低，而且，家庭因離婚而被拆散，下一代亦因事業發展而搬離父母。把這三個因素加起來，你對於極少人願意放下他們在小組中所獲得的群體歸屬感，便不足為奇了。然而，全美國的小組事工領袖卻始終持定一個原則，完全忽略要用正確方法來對應本身的文化，難怪會陷入死角。

我們都希望在小組中做傳福音的工作，我們也同意，如果你能分拆現行的小組去生出更多小組，那是很了不起的。但假如不能，我們就需要思考轉向，尋求該如何以一種切合我們本身文化的方式，在小組生活中實現傳福音目標。

馬鞍峰教會過去二十年來採用了一個方法，已經幫助我們的小組事工由280個成人小組增長至超過3500個成人小組。自2004年起，我們參加小組的人數已經多過參加主日敬拜的人數。這是如何發生的呢？我們用甚麼方法來

傳福音呢？

我們發現兩個事實：(1)成立一個新的小組，比將現行小組分拆成多個小組更容易。我學會不再去高談用分拆小組來增長。(2)幫助一個新人去開創有幾個朋友加入的小組，比把一個新人放進一個現行的小組更容易（那個新人可能不認識或不喜歡該組其他組員）。我們稱之為「三人行準則」。如果你有兩個朋友，你便可以成立一個小組。如果你連兩個朋友都沒有……嘿……那麼可能就有另一個問題要去處理了。

拓展新小組

我們開展新小組的基本策略，就是運用我們的「運動策略」（詳看第十七章）。我們每年都會推行一個運動，通常是在秋季的六個星期。我們把自己看成像農夫一樣，要到秋季才收割，但在此之前，我們全年五十二個星期都不停歇地工作（播種、栽植、灌溉和除草）。在推行運動之前，我們會詢問現行小組中有沒有人願離開小組六週，出來帶一個新的小組。六個星期之後，這些自願人士可以將帶領之職轉交給小組中另一個人，他便回到原來的小組，又或他可以留在新的小組中，繼續以主持人角色來服侍小組。

我們像農夫一樣，按季節和指定時間收割庄稼。

在運動期間，我們會同時採用五種學習模式，來探討一個重要而有趣的問題，而且全教會同步推行，從兒童至成人無一例外。這五種學習模式是：

1. 耳聽：有些人要透過聆聽來學習，因此我們希望他們出席主日崇拜。
2. 口說：有些人要透過討論來學習，因此我們鼓勵他們參加小組。
3. 心記：有些人要透過記憶來學習，因此我們的小組會背誦一些經文。
4. 手做：有些人要透過動手做來學習，因此我們會安排小組一起去做一些服務計劃。

5. 眼看：有些人要透過閱讀來學習，因此我們會安排他們每天閱讀。

全教會所有小組都會用這五個學習模式中的一個，來探討一個主題。人人都接收同一信息，無論是透過同一主題的講道系列，還是透過小組系統所傳遞的更多資料。把這些因素結合起來，結果就是幾何級數的增長，以及促成小組的同步同調。你們若尚未有小組，這策略就是一個開展小組的好方法。你們若已有小組，但他們卻似乎各吹各的調，這策略就是一個將他們統合一致的好方法。倘若你正要開展小組事工，請閱讀www.smallgroups.net/start所載文章。

小組要一世相守？

我常被問到一個問題是我們會讓小組維持多久？我的答案是：如果他們想維持一生一世，我們便讓他們一生一世相守。我們不會把答案預先告訴他們，我們會讓他們自行發現。讓你的小組專注於群體建立，能幫助他們自然產生某些副產品。首先，他們看見你關心他們的靈命健康和歸屬於一個群體的需要。它還可以建立互信和坦誠的溝通，讓你放心地教導他們去做個人化的傳福音工作，而不會在過程中干擾他們所建立的群體。

請記住：我們雖然不會分拆小組，但我們仍會鼓勵組員去做個人化的傳福音工作。因此，即使不把人加進他們的小組，他們仍然有效地進行個人化福音行動，這便是一種雙贏。而且按照我的經驗，即使你沒有計劃去把人加進小組，但實際上卻總會有人加入小組。人們會搬遷，計劃會改動，人生會有不同階段的考量，許多因素在在影響小組的動態。不管要面對甚麼因素，每個小組都會有兩種可能性：一是萎縮至消失，一是生機勃勃地成長。

與原來的小組說再見

推行運動還具有另一種非常實際的效用。我們的小組既然可以持續一生一世，那麼個人或某對夫婦若想離開小組，便會很困難了。當我們推行一個運動和邀請人自願出來做小組長時，便等同於允許人可以離開原來的小組。

要人自己對小組說「不好意思，我們決定要離開」，是很難堪的。現在，我們讓他們有機會說：「嘿，我們是很想留下的，不過，華理克牧師鼓勵我們出去成立一個新小組。經過一段時間的思考，我們決定做出回應，要離開這個組了。」

運動之後，有些自願的主持人會繼續留在新的小組，有些則回到他們原來的小組。許多時候，當人帶了小組一次之後，很快便會與那組人建立了感情，覺得很難離開他們而重回原來小組。在推行「關愛40天運動」期間，我的小組開展了四個新小組。我們本身的小組繼續在星期二晚聚會，而新組就在星期四晚聚會。到了運動完結，那四個新組繼續運作，而我們大數人都回到原先的小組。我們小組中有一對夫婦，因為與新組的成員產生了深厚感情，於是便決定留下。以下是艾力和詠嘉的故事：

我和丈夫在「關愛40天運動」期間開始去帶領一個小組，至今已過了六年，真的難以置信。我還記得華理克牧師鼓勵每個組員出來做主持人。我們最初沒有感動，因為我們在自己的小組中已經舒服慣了。而且，做主持人雖然容易，只需「播放錄影帶和預備食物」，但想到要邀請人，已經令我感到吃不消了。我總是很怕聽到那些難堪的藉口和硬梆梆的拒絕。最終，我只能說這是神的工作，使我和丈夫很快便改變了心意。

當我們才剛在網上報名做主持人，便收到鄰居的電郵，詢問我有關「關愛40天運動」的詳情。真奇妙啊！我從來不知道他們對我們的教會有興趣。後來才曉得，他們的女兒曾參加過我們教會所舉辦的高中活動。他們為了解活動內容，特地前來參加了一次崇拜，於是在那時又得悉這個運動。如此一來，事情便容易多了——我們邀請了幾位朋友，他們又邀請了一些朋友，我們的小組便這樣開始了。

如今我們這個小組仍持續聚會。它已經成長和改變了不少，我們亦已經變成輪流帶領，但依然保持那幾位核心成員。身為這小組的一份子，最令我

感覺奇妙的是能夠見證基督如何透過人工作。

當初他們來向我們說：「我們覺得神呼召我們留在那個小組。」我們便祝福他們說：「好極了，你們平平安安去吧！」他倆至今仍在忠心帶領那小組。

小組的人數

我們亦努力不去控制小組的人數。我們絕不想懲罰那些天生就交遊廣闊的人。某些小組由八人開始，不久便有廿五到卅人擠在一個小小的家中聚會——個個都設法提早到達，為了尋找泊車位或客廳最好的座位。我們當然不會打擊這些「生養眾多」的人，反而會教導他們去**分子組**（參看圖8.1）。分子組可確保人人都有機會發言分享。小組人數若超過八人以上，那些沉默的組員便很容易安靜坐著，而多言者便主導了整個談話。小組如果有卅人，在聚會開始的前段，大家可以聚在一起相交，接著便分成四至五人為一子組來討論。部分子組可移步到飯廳或廚房，而另一些則可在客廳或地下室聚會。要分多少個子組，取決於房子空間有多少。在討論時間之後，大家可以再重聚一堂，又或各自散去。

圖8.1

小組聚會



量與質

每當談到傳福音，不管是在教會或小組中，你總會聽到兩個質疑。首先，有些人會認為你其實只是汲汲於要加增教會的人數。他們會說：「你只是關心人數，但神卻不在乎人數。」

你要準備好去回應他們：「誰說神不在乎人數呢？舊約聖經中有一卷書叫做『民數記』。也許神比你所想的更重視人數呢！」好吧，也許你不應該這樣說。但你可以幫助他們明白，重點雖然不在人數，但人數依然是重要的，因為每個人都代表一個靈魂。

你會聽到的第二個質疑是：「我們重質不重量！」然而，質和量不需要彼此排斥啊！你可以既重質又重量。

讓我舉一個例子：假設我們全家去露營，兩個孩子卻在森林中不見了。於是，我和太太決定分頭去尋找他們，她往南面找，我往北面找，一小時後約在營地見面。結果，我的太太找到一個，我卻空手而回，你想我們會說「噢，我們回家吧，我們已找到優質的那一個」嗎？

對我們的天父來說，我們每個人都是優質的人，獨一無二的。你要帶進信徒心中的正是這個異象。

歸回神的家

我想述說一下我的家庭背景，讓你稍微明白我為甚麼對傳福音抱持一份熱情。我們一家名為天主教徒，卻不認識基督；我們純粹是基於責任而參加彌撒。我們很有家教，不過卻非以基督為中心。但就在我的姊姊妮娜被邀參加一個小組，經歷了基督的愛後，我們的家便出現了改變。

妮娜開始將基督的愛帶回家中。她逐一向我們傳福音。我的父母在五十四歲時成了基督徒。我記得母親曾經問道：「當我們在黑暗中徘徊的時

候，其他信徒在哪裡呢？」她後來十分熱衷傳福音。傳福音儼然成為她和我父親生活的一部分。有一次，一位工人來我家修理東西，完工後，母親在付款之前還向他做個人佈道呢！那絕非我的風格，不過，我相信神使用她。我的父親則比較含蓄，他會把福音單張，連同繳付每月賬項的支票一併寄出，又會把聖經放在辦公室的桌上。

現在，所有人都讚賞我父母懂得如何搞派對，而我也很喜歡那些派對。他們信主之前，家中的派對主要是環繞飲酒，而我也學會了調酒奉客。他們信主之後，派對的中心便在交誼上，我還是會調配一些飲品奉客，但絕對保證他們飲了之後可以安全駕車回家。我的父母每年都會辦兩次大型派對，同時邀請基督徒和非基督徒參加，好讓未信者看見信徒也會開心作樂。它簡直就仿如「馬太的派對」！「耶穌在屋裡坐席的時候，有好些稅吏和罪人來，與耶穌和祂的門徒一同坐席。」（太九10）

那麼，我是甚麼時候加入了基督的大家庭呢？我永遠不會忘記妮娜問我是否願意接受基督的那一天。我當時真的不知如何反應。那天，我們在樓上書房觀看一個七〇年代「耶穌運動」的節目。我看見她手臂上畫了一條魚的圖案，還有「PTL」的字樣（Praise The Lord的縮寫，意即「讚美主」），覺得看起來很「酷」，就希望她也幫我畫在手臂上。她問我是否了解它的意思，我當然不知道。我的姊姊實在很聰明，她便順勢向我講述福音。當時我還在唸高中，那個問題所帶出的談話影響了我一生。結果我和姊姊雙雙跪在地板上，她禱告帶領我到主的面前。

我現今的事奉，可溯源歸功於那三個邀請我姊姊參加小組的女孩。若不是她們的邀請，那將會怎樣呢？她們若沒有踏出自己的安舒區，讓我姊姊看見基督的愛，那又會怎樣呢？我今天會如何呢？我肯定不會寫這本書，而你亦不會閱讀它了。

我還有三個哥哥。在妮娜信主時，他們就已經搬離了家。我的父母很希

望兒女將來都能到天家，因此，他們不斷地禱告、談論及身體力行，活出信仰。我有兩個哥哥如今已認識主，而我的三哥則表示，他比我所知道的更接近了。我的父母不能讓時光倒流，讓我們在一個基督徒的家庭中成長，不過，他們已盡最大努力向我們講述福音。妮娜如今在威斯康辛州一間教會任職，幫助他們的復康和小組事工。我將會永遠感激她和她那個小組，讓我認識基督的愛。

問題與省思

- 你在傳福音上是一個值得別人效法的好榜樣嗎？
- 你現在最想向誰傳福音？
- 你會向誰講述你的故事？
- 在傳福音和相交上，你較傾向重視哪一方面？你可以做些甚麼來使你的小組在這兩方面取得均衡？
- 你們目前有甚麼計劃去增加新的小組？
- 有些小組若已變得太大，你們目前有甚麼計劃去處理呢？
- 你教會中的信徒是否將傳福音視為一種敬拜的行動？若否，你可透過哪些方法去開始分享這個異象呢？

9 敬拜不只是音樂

小組的敬拜生活

「所以我們既得了不能震動的國，就當感恩，照神所喜悅的，用虔誠敬畏的心事奉神。」（來十二28）

「神真心喜愛一種堅忍的敬拜者：他雖有諸多憂患重擔壓肩頭，但他的靈卻被神的榮美所完全震懾。」——麥特瑞·德曼（Matt Redman）

當你在開車途中聽著一張新出的音樂光碟，你是否認為自己在敬拜呢？唱詩是否只是敬拜聚會中的第一個環節？小組中的敬拜應該是甚麼模樣呢？敬拜是超乎音樂的。任何討神喜悅的行動都是敬拜。你如何鼓勵你的小組去經驗真實的敬拜？如果你希望你的小組有這些**經歷神**的時刻，你就要帶領他們走上正確的方向。

捉迷藏

我的兩個孩子很喜歡玩捉迷藏。他們小時候總以為只要躲在某些東西背後，然後掩住自己雙眼，我們就看不見他們。我和太太常用他們的方式來跟他們玩。當我們看見他們把頭藏到椅子背後，身子卻露了出來，便走近他們身邊，大聲說：「他們躲去哪兒了？怎麼到處也找不到！」他們聽見我們這樣說，當然會咯咯笑，這樣就更加明顯暴露了他們的藏身地點。於是，我們終於**找到**他們了，然後新一輪的捉迷藏遊戲又再開始。


我發現，我們許多人從來都沒有放棄玩這個捉迷藏的遊戲。成年人喜歡玩屬靈的捉迷藏，為的是不讓別人發現他真正是一個怎樣的人，以及他有甚麼掙扎。當你玩這遊戲時，你不想讓任何人看見你，而且你變得只倚靠自己。你在兩個層面上玩這個遊戲：躲避別人和躲避神。

許多成年人喜歡玩屬靈的捉迷藏。

當你要躲避神的時候，你會變得相當熟練於分割自己的生活。當你在教會中，知道神和其他信徒可以看見你，你便有某一套的言談舉止。可是當你回到日常社會，也許是回到自己的工作崗位，或是跟你的夥伴打高爾夫球，你又有另一套截然不同的言行標準。也許當你回到家中，你又變成另一個人。到你獨自一人的時候，你便會做一些事情，是你不希望**任何人**知道的。當然，你永遠都不可能獨自一人，因為神時時刻刻都與你在一起。但許多時候，我們的表現卻彷彿可以隱藏自己，讓神看不見我們。我們把人生中的某些特定範圍給祂，但其他部分便由自己掌管，拒絕完全交出。

敬拜的核心，是我們每天都不住地將生命的每一方面都全然交給神。它既是那樣簡單，又是那樣複雜。你必須定意把你的態度、行為、思想和說話完全交給神；並且無論是在神面前，還是在教會、社會、家中、配偶面前，最重要的是在你自己面前，都活出**同一個人**。若要做到這樣，你不僅需要透過禱告不斷與神對話，還需要有人讓你可以說出自己的掙扎。身為小組事工主管，你的生命中需要有這兩方面的傾訴對象，然後你也要鼓勵小組中的所有成員有這兩方面的傾訴對象。

你曾否做過一種測試：當你身子往後倒時，你要信任背後有人會托住你？我的女兒艾蕊卡十一歲時，我曾經與她談到如何信靠神。我叫她站在我前面，然後往後倒，我會用雙手托住她。當然，我是她的父親，我絕不會讓她跌傷的，而且我還向她保證：我身高六呎四吋，體重大約二百四十磅，足



有能力去承托住她那副只有七十四磅的身軀。這項測試的關鍵是要那人全然往後仰，他的雙腳要固定在地上和抗拒那種踏後一步去防止翻跌的衝動。艾蕊卡最初幾次都本能地抑止自己，最終才任由自己往後倒，讓我的雙手把她托住。這是關乎信靠的重要一課。當你信靠神，把自己全然交給祂，祂就必定會托住你。

扶持的重要性

你如果參與事奉，你就是一個巨型標靶。除非你有足夠的支持後盾，推動你去完全仰賴神，否則你是不可能事奉到底的。我們每個人都需要有一、兩位傾訴的對象，是可以推心置腹做深入溝通的。我們亦需要有一小群人，是我們可以向他們分享自己生命的。問題是：有甚麼人會聽你分享？你可以尋求誰的支持和指引？你可以向誰講出自己的掙扎？當你遭逢困境時，誰願意陪伴在你身邊？你會不會向你的小組講述你的困難？抑或你每週出席小組時都偽裝成一個「超級基督徒」？當你身為組長，敢承認自己並不是一個「超級基督徒」，而且願意談及自己的掙扎，那麼你便是鼓勵其他組員也可以這樣做。

許多牧師都曾經說過，所謂「活祭」就是他可以一而再從祭壇上偷偷逃跑掉。我相信你一定心有同感，我當然更是。多年來，我曾經有不少立志，也曾有許多事上向神降服，但許多的時候卻無法貫徹到底。你可能在某個營會或退修會中聽到一篇很感動的信息，於是你重新立志，或是在生命的某方面向神降服。不過，你回家後通常不會把你的計劃向任何人分享，於是不久後，你便發現自己重回舊路了。我們沒有一個人夠堅強，可以靠自己去貫徹始終。我若要繼續不斷地向神降服，就需要有人幫助我，使我繼續留在祭壇上。

幫助你的組員與神連結

以下這些簡單具體的建議，可以幫助你的小組與神建立更深連結：

1、鼓勵信徒在小組中尋找屬靈夥伴。請你的小組長教導組員，要在組內尋找屬靈同伴。訓練你的小組長去鼓勵組員分享自己想向神降服的事，然後幫助他們制定一個計劃去實行。幫助你的小組可以恆常持續地這樣做。在馬鞍峰，我們會採用「靈命健康評檢」和「靈命健康計劃」來輔助推動這件事。無論在講壇上、小組訓練、小組活動期間以及你與小組長的每次聯繫中，都要展現出你是如此活出你的信仰。然後，也要鼓勵你的小組長在小組中這樣活出他們的信仰。

2、在知性和心靈上裝備你的小組長。將一些有益於靈命成長的好書推介給小組長閱讀，包括陶恕(A. W. Tozer)的《渴慕神》(*The Pursuit of God*)和約翰·派博(John Piper)的《渴慕神》(*Desiring God*)等等。

3、吸引小組去到神面前。舉行一個敬拜晚會，讓所有小組可以一起敬拜。不一定需要講道，但應有充足時間讓他們可以默想神。

4、在主日敬拜中分享經歷神的見證。邀請一些組員在大堂崇拜中分享見證。沒有甚麼比一個真誠分享的故事更能感動人了。見證雖然要求精簡扼要，卻也必須真實分享神如何透過小組去祝福人。

小組敬拜的基本要素

我們發覺，以「表達式敬拜」(expressive worship)和「沉思式敬拜」(reflective worship)來思考小組敬拜是很有用的。它不一定需要音樂，也不一定需要做些甚麼，它更需要讓人去經驗。把以下這些建議交給你的小組長，讓他們可以傳給小組，好好運用在敬拜中。

表達式敬拜

祈禱——每次小組聚會都要包含一起禱告的環節，鼓勵全體或個人做出開聲的祈禱。並不需要強迫每個組員都開聲禱告，但要讓每個組員都有這個

機會。

感恩——全體組員輪流用一、兩句話，來為神在自己生命中的某些作為獻上感恩。

音樂——禱告時間可以輕聲播放一些背景音樂，或是在你的客廳中盡情唱出敬拜的詩歌。只要能在你的小組中產生敬拜的功效便可以了。

在我們小組中，阿祖是我們的「非正式」敬拜組長。他一來到小組不久，我便知道他喜愛音樂，又懂得彈吉他。當我與他聊到喜好時，我知道他喜歡領敬拜。但是當我邀請他在小組中領敬拜，他卻說：「不，我沒有資格。」大多數人開始時都是這樣的，並不相信自己已經準備好。但只要透過一些鼓勵和推動（好吧，是半催半推），阿祖答應一試。他第一次領敬拜表現得有點兒緊張，但一回生二回熟，他現在已能老練地帶領我們進入美好的敬拜時刻了。

阿祖因為願意冒險一試而得著成長，而他這信心的一步，亦鼓勵了我們另一個組員也踏出一小步去領敬拜。那麼，他們現在是否認為自己是我們這小組的「敬拜推動者」了呢？不！但他們是不是我們小組中的敬拜推動者呢？當然是。我們小組中的每一個崗位都是這樣開始的。你只需牢牢記住學步、行走和快跑這三部曲。人人都是由蹣跚學步開始，然後才一步步行走，然後，在你還未察覺之前，他已開始快跑如飛了。

我們鼓勵阿祖的結果成就了兩件事：(1)阿祖的恩賜使我們的小組得益，因為他確實擅長於領敬拜；(2)阿祖更加投入小組，他對小組的歸屬感亦隨之大增。他感覺自己正在運用神給他的恩賜去貢獻並增強這個小組。他此刻未必非常熟悉聖經，也未必懂得如何分享自己的信仰，但他卻懂得如何去敬拜神和愛神。

說出自己的掙扎——鼓勵組員向大家分享自己的掙扎；但是分享完後，記得要暫停下來，彼此代禱。

講述神在我們生命中的故事——述說神在各人生命中的故事。分享這些故事不但可加深彼此的情誼，還能為神的作為而敬拜神。

當初我和妻子考慮要搬到科羅拉多州的那次經歷，是我很喜歡分享的故事。那時我們新婚不久，但越來越清楚我們在北好萊塢的事奉應當完結了。由於我的父母一直教導我禱告要具體，而我們這次要轉換教會，我便對妻子說，我們要求神帶領我們到一個理想的地區。於是我們翻開地圖，祈禱說：「主啊，如果我們可以選擇，我們想祈求一個在加州北部灣區聖迭哥的事奉機會，又或我倆都喜歡山，就讓我們到落磯山脈吧！」後來我們覺得落磯山脈也不夠具體，因為它橫跨了六個州，所以我們便收小範圍至丹佛。

神的故事就是關乎超自然的神如何與我們的生命相遇。

不到一個月，我便接到一間教會的來電，表示他們有一個職位空缺。他們告訴我，這個新崗位有很大的發展機會，他們教會已準備好迎接神的下一步帶領，他們一直在物色一個像我這樣的人來加入事奉等等。坦白說，我當時並不是很專心聽，直至聽到他們的教會是在科羅拉多州的丹佛，我立即精神一振，請對方把剛才所說的再覆述一遍，因為我會從一個嶄新的角度去聆聽。我答應會考慮這個機會，他們亦答應會把一些資料寄給我。

掛完電話後，我立即告知妻子。但我倆都馬上質疑：它真的是出於神？抑或只是事有湊巧？過了幾天，我們收到那教會寄來的資料，還夾附了查里斯·布萊爾牧師（Charles Blair）所寫的一本書《可以不犯錯》（*The Man Who Could Do No Wrong*）。布萊爾在書中一章提到，有一次他沒有理會太太的勸告，結果讓教會遭遇一個重大的難關。嗯，我想，如果聽老婆的話能夠幫助他，那必然也能同樣幫助我。於是，我和妻子週三在一間薄餅店吃午餐時，我便詢問太太的意見。我問她對於這次可能的搬遷，有沒有甚麼擔心之處？如果有，我希望我們一起禱告，看看這是否出於神的帶領。我滿心以

為她會說不想離開自己的娘家，因為她已在洛杉磯盆地住了幾十年，丹佛離此可是千里之遙呢！誰知她竟只是簡單地回答：「下雪。」原來她在加州的伯班克土生土長，所以對於要在雪地上開車感到害怕。於是我便說：「那麼我們來為下雪這個問題禱告好了。」我們祈求神止息她的恐懼，並且讓我們看清前面的道路。

那天晚上，麗莎照常去參加小組，但不知怎的，她的小組長更改了原訂查考的經文，改查另一段談及擔心的經文：「她不因下雪為家裡的人擔心，因為全家都穿著朱紅衣服。」（箴卅一21）麗莎回來後興奮地跟我分享這件事。是神的回應？還是湊巧？祢不是跟我開玩笑吧？神還能說得比這更清楚嗎？

神的故事正是如此——它們是關乎超自然的神如何與我們的生命相遇。當麗莎要告訴老闆搬家的事時，她有點兒緊張，不知該如何開口。當她走到老闆面前，發覺神彷彿要彰顯祂的幽默感似的——因為她老闆穿的那件圓領短袖衫上正有一個從神而來的標誌：丹佛野馬橄欖球隊的隊徽！

沉思式敬拜

默聲禱告——讓組員能安靜與神相交，聆聽神說話。

獨處時刻——在小組聚會時間，讓組員帶著自己的聖經，安靜與神相交一小時。這次聚會可在戶外公園進行，或是讓組員在聚會的家中各自找一角落獨處。一小時後，大家再聚集，一同分享或只做一個簡單的祈禱，讓組員帶著安靜沉思的心散去。

默想——默想一段經文。提供紙和筆，讓他們記下自己的反思。

禁食——鼓勵組員進行一至三天的全組禁食或禁絕某項活動，期間可用電郵或電話互相打氣（有關禁食的指引，可參看www.smallgroups.net/fasting）。

自白式的講道

我們若希望信徒真誠，就必須由「上」做起。信徒會經由我們的軟弱而非強處更加喜愛我們。請為主任牧師能用自身經歷來傳講信息代禱，這樣信徒才能看他是一個真實的人，而非高不可攀。倘若你有機會在主日敬拜中講道，也要記住這樣做。你自己不願做的事，你是不可能要求信徒做的。

這種分享可能會揭示一些自身的傷痛和苦難。每個人都會用不同的方式來處理傷痛和困難，不幸的是，我卻是傾向於退縮和獨自承受，而不願讓任何人插手幫忙。身為一個統籌小組事工的領袖，這當然是不理想的，然而這卻是我的天性。當我的兒子伊森還是小嬰孩時，太太麗莎已經覺察到他要走的路將與大多數人不同。我聽麗莎訴說她的擔憂，但我心想她一向多愁善感，可能只是多慮了。可惜沒多久，我們便知道她的判斷是準確的，因為醫生診斷出伊森患了自閉症。

麗莎繼續做她能夠做的事。她開始在互聯網上尋找自閉症的資料，尋求有甚麼途徑可以幫助兒子。在那段愁雲慘霧的日子裡，她努力穩住自己的情緒，使我們一家不致迷失徬徨。至於我，我仍然相信神會將一切問題撥亂反正。我生命中有許多問題都是由祂修理好的；今次我所碰到的是我心愛兒子的問題，神必定也要負責到底。神過往曾經幫助我，我便抓緊這個信心，相信祂必會再次幫助我。我很想說，是我的堅強信心在那段期間支撐著我；但實際上，卻是我在設法避免去想及它。隨著事實不斷告訴我，這事已成定局，我有好幾個星期不時要把眼淚強忍回去。

有一天，我與我的同工正在開每週例會，突然間，我內心那堵耶利哥城牆崩塌了。會議正常開始，但霎那間，一股錐心之痛猛地向我襲來，我開始在眾人面前嚎啕痛哭起來——不是兩行眼淚徐徐流下那一種，而是完全無法抑止、淚涕縱橫那一種。同工們都嚇呆了，只能困惑地注視著我，完全不知道我內心有甚麼痛苦。

散會後，我努力平伏自己的情緒，一位同工對我說：「你一直在推銷的那些東西，你也得買來給自己用。你需要一個支持小組。」於是，一個醫治的歷程開始了。我和妻子雖然去了一個自閉症兒童的家長支持小組，但我的小組和同工卻在我的生命歷程中扮演了極重要的角色。他們陪伴我們走過一段又一段傷痛的路程，有時則只是安靜聆聽和為我們禱告。

我們若希望信徒真誠，就必須由「上」做起。信徒會經由我們的軟弱而非強處更加喜愛我們。

我們每個人都有自己的十字架需要背負。神有沒有神蹟式醫好我們所有的十字架傷痛？沒有。我是否希望祂會醫好？當然是！然而，敬拜中包含降服。我必須把伊森交給主。我但願我兒子的路不是這樣，但我信靠主，並且對生命另一頭的完美充滿期待。我亦深信詩篇一一六篇6節的話必應驗在兒子身上：「耶和華保護愚人，我落到卑微的地步，祂救了我。」記住：當你覺得自己被神丟棄時，卻依然選擇信靠祂，你就是在深深敬拜祂了。

❓ 問題與省思

- 你有沒有屬靈的夥伴？他（她）是誰？
- 你們是否經常見面？
- 你是否曾在小組中剖白自己的掙扎？
- 你的小組聚會較多聚焦在完成查經，還是帶領眾人敬拜神？

- 你有沒有為小組長提供一些帶領組員敬拜的建議？如果沒有，請列出一、兩項建議。
- 神希望你向祂降服甚麼？我們每個人都有自己的十字架需要背負。你生命中有甚麼軟弱使你更加靠近神，並且使你迎向神給你的小組服侍呼召？

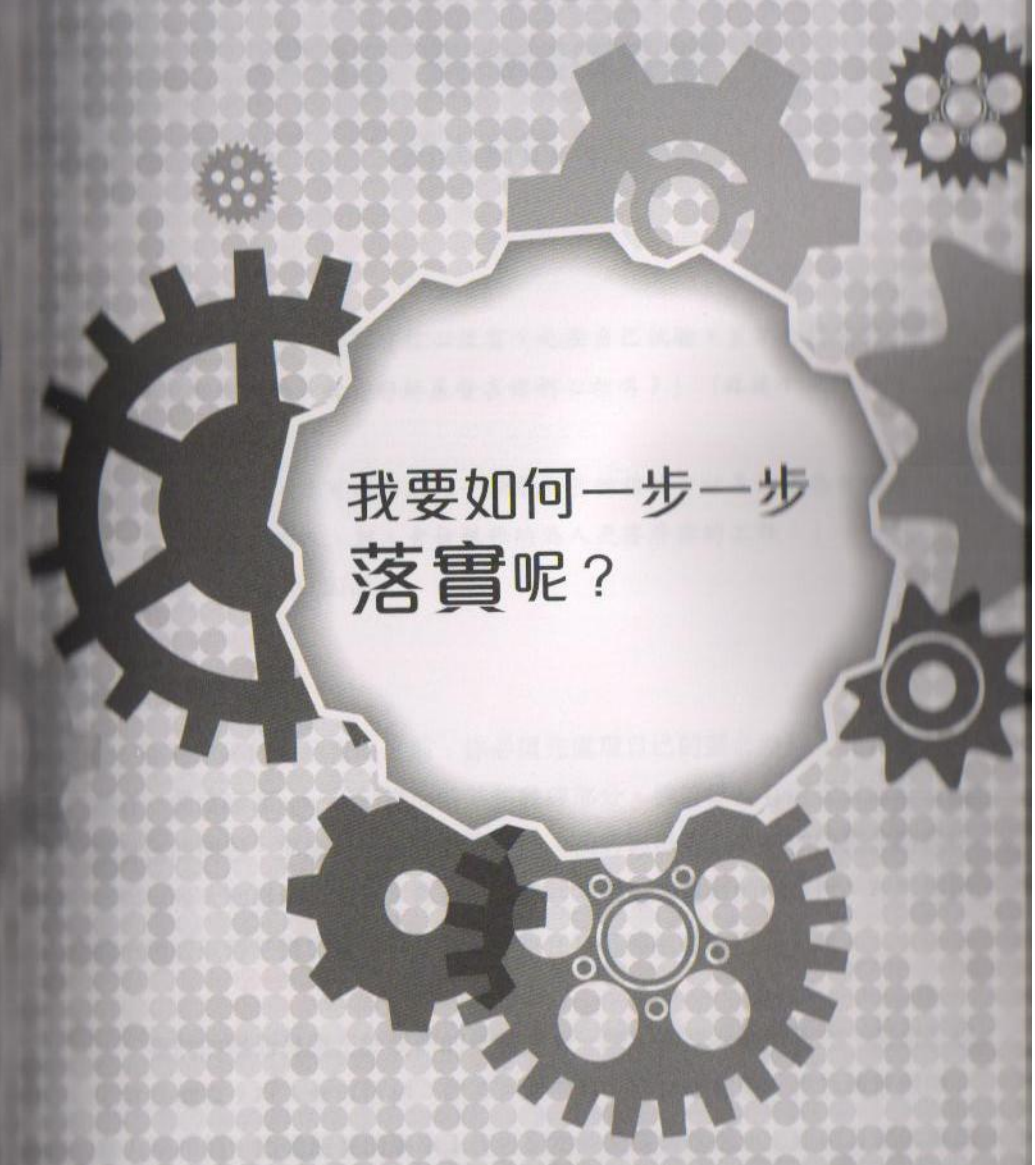
我要如何一步一步落實呢？

「你一直往南的方向走，
你一定會找到你想要的。」
「你一定會找到你想要的。」
「你一定會找到你想要的。」

「你一定會找到你想要的。」
「你一定會找到你想要的。」
「你一定會找到你想要的。」

問題與思考

- 你為什麼會感到不安？
- 你為什麼會感到不安？
- 你為什麼會感到不安？
- 你為什麼會感到不安？



我要如何一步一步
落實呢？

走一送一問叫要姓
？罪實察

10 靈命健康評檢

活出目的人生

「你們總要自己省察有信心沒有，也要自己試驗。豈不知道你們若不是可棄絕的，就有耶穌基督在你們心裡嗎？」（林後十三5）

「作為領袖，你可以給別人一份最寶貴的禮物，就是你在基督裡成為一個怎樣的人。別人會仿效你的為人更勝於你的工作。」——魏樂德（Dallas Willard）

靈命健康評檢

在建立你的小組策略之前，你必須先處理自己的靈命路程。我們每個人都有一個陰暗面——我們裡面的某些**破碎**部分。倘若你沒有醒覺到需要去處理自己的問題，那麼你便是在浪費時間。倘若你沒有領悟到你的靈命路程需要你去投入和發展，那麼，你正流失你在基督裡要建造的那生命。在引導你的小組去取得平衡之前，你必須先懂得在自己的生命中取得平衡。

我們的靈命健康正如我們的身體健康一樣，需要評檢和管理。靈命怎樣才算是健康？有人會以信徒「能否正確回答一些神學問題」作為衡量標準，有人則相信，透過信徒的事奉工作可顯示他的靈命狀況。上述兩者雖然都是好事，但我們若不能夠平衡神造我們的那五個目的，我們的屬靈生命就會受損。

為了幫助信徒更清楚了解自己是否平衡，以及如何制定一個計劃去改

進，我們曾經把以下兩套工具放在同一本小冊子中出版：

靈命健康評檢：這套自我評檢工具，旨在幫助信徒快速檢視自己的生命，了解自己在那五個聖經目的上是否平衡。評檢的目的不在取得高分，也不是要讓人互相比較。我們只是想提供一個起點，幫助信徒開始去追求更健康的靈命。

靈命健康計劃：當人完成了「靈命健康評檢」，並且確認自己在哪一方面較弱，這個規劃工具便可幫助他去制定一個行動計劃來加以補強。

表10.1
靈命健康評檢

	這個描述於我				
	適用	部分適用	很適用		
敬拜：神已計劃要你為討祂喜悅而活					
我的生活方式表明神在我的生命中最重要。.....	1	2	3	4	5
我在生活的各方面都倚靠神。.....	1	2	3	4	5
我生活上沒任何事情不降服於神（不肯交託）。.....	1	2	3	4	5
我常常默想神的話，邀請神進入我每天的生活。.....	1	2	3	4	5
我強烈渴望花時間與神共處。.....	1	2	3	4	5
我在人前人後都表裡一致。.....	1	2	3	4	5
我絕對有敬畏神的意識，即使我不能感覺祂的同在。.....	1	2	3	4	5

敬拜* - 總分 _____

相交：神模造你，要你為神家而活

我存著開放和誠實的心去讓人認識我。.....	1	2	3	4	5
我常常利用時間和各樣資源去照顧別人的需要。.....	1	2	3	4	5
在教會中，我與別人建立了深厚和有意義的聯繫。.....	1	2	3	4	5
我樂於接受別人的意見、鼓勵和指正。.....	1	2	3	4	5
我常與一些基督徒相交，並互相守望。.....	1	2	3	4	5
我和別人之間沒有未解決的事。.....	1	2	3	4	5
我的言行若涉及別人，我會樂於跟當事人直言。.....	1	2	3	4	5

相交* - 總分 _____

門訓：你被造是為了像基督

我會很快承認自己性格上不像基督之處。.....	1	2	3	4	5
檢視我的理財方式，會顯示我常想到神和別人多於自己。.....	1	2	3	4	5
我容讓神的話引導我的思想，改變我的行為。.....	1	2	3	4	5
我能夠在艱難時刻頌讚神，視之為成長的契機。.....	1	2	3	4	5
我被引誘去走歪路時，我能夠選擇去做對的事。.....	1	2	3	4	5
禱告改變了我對世界的看法和做法。.....	1	2	3	4	5
我持續追求有助我學像耶穌的一些屬靈習慣。.....	1	2	3	4	5

門訓* - 總分 _____

事奉：你被塑造是為服侍神

我常常用時間去事奉神。.....	1	2	3	4	5
我現正用神給我的恩賜和熱情去事奉祂。.....	1	2	3	4	5
我常常反思我的一生可如何對神的國度做出貢獻。.....	1	2	3	4	5
我經常思想可如何使用神所給的恩賜和能力去討祂喜悅。.....	1	2	3	4	5
我樂於滿足別人的需要而不求回報。.....	1	2	3	4	5
我身邊的人會說我的一生是付出多於接受。.....	1	2	3	4	5
我視自己的傷痛經歷為服侍別人的機會。.....	1	2	3	4	5

事奉* - 總分 _____

傳福音：你被造是為一個使命

我覺得自己有責任與未認識耶穌的人分享信仰。.....	1	2	3	4	5
我尋找機會與未認識耶穌的人建立關係。.....	1	2	3	4	5
我常常為未認識耶穌的人禱告。.....	1	2	3	4	5
我對自己分享信仰的能力有信心。.....	1	2	3	4	5
我內心充滿熱情，要與那些未聽聞的人分享福音的好消息。.....	1	2	3	4	5
我跟未認識耶穌的人談話，經常會提及我和耶穌的關係。.....	1	2	3	4	5
無論神呼召我到哪裡，以甚麼角色分享信仰，我都願回應。.....	1	2	3	4	5

傳福音* - 總分 _____

把你的得分填寫在「靈命健康計劃」上。

只要跟著以下五個步驟來運用這兩套工具，一點也不會覺得困難：

1. 進行「靈命健康評檢」：表10.1所列出的評檢內容分為五方面：敬拜、相交、門訓、事奉和傳福音。每方面都有七項評檢，所以總共有卅五項評檢。每項評檢都有1至5的評分，1分表示「不適合用來描述我」，5分表示

「很適合用來描述我」。例如，敬拜的第一項是「我的生活方式表明神在我的生命中是最重要」，評檢者便在這句話後面，把合適的那個評分圈出來。當你做全部評檢，便把每一方面的分數加起來。假設你統計出來的分數如下：

敬拜：16分

相交：20分

門訓：24分

事奉：19分

傳福音：18分

這些評分顯示你在敬拜方面需要成長，在門訓方面則可貢獻你的小組。

2. 找出你需要致力改進的那個目的（可多過一個）：例如，你需要加強敬拜這方面。

3. 決定要用「學步」、「行走」或「快跑」來開始：在「靈命健康計劃」中，每一目的都分別列出了學步、行走和快跑三步驟（參看圖10.1）。這裡所提議的規劃，是與「靈命健康評檢」環環相扣的。舉例說，你在敬拜的第一項評檢「我的生活方式表明神在我的生命中是最重要」是2分。當你翻到「靈命健康規劃」中有關「敬拜」這目標時，你會看見對應那個問題的建議，分別有學步、行走和快跑這三欄：

學步：請詢問你的配偶或一位朋友，看甚麼事情對你最重要。你需要做出甚麼改變？

行走：花時間閱讀一些舊約人物的生平故事，寫下他們的生命有何特徵顯明神是最重要。你可以實踐其中哪些原則？

快跑：養成每天反思當日生活的習慣。你如何在每天的生活中看見神？寫下來或為此祈禱，認知有神同在如何改變你做事的優先順序？

4. 把你所選擇的步驟寫在「靈命健康計劃」中：表10.2所列的計劃書，是讓你寫下你所採取的改進步伐，是學步、行走抑或快跑。你可以五個目的都

選擇改進的步伐，又或只針對最低評分的那個目的。你可以慢慢開始，只制定一個對你合用的計劃。謹記：要在「實踐」那一欄中，寫下你採取「甚麼」行動和「何時」實行。這有助你的目標能訂得具體和可量度。注意：在「夥伴」一欄，你可以選擇任何人，是你希望他在這一步中幫助你的——未必是你平時那個屬靈同伴。曾否想過有誰可做你的「屬靈導師」？你可以把他們的名字寫在這一欄中。

當你到達你在「實踐」欄中所寫的時間性目標，可以在「進展」欄中記錄下來。你的屬靈夥伴將會全年與你一起跟進你的計劃進展。

5. 尋找一個屬靈夥伴。假設你在「敬拜」這目標上選擇了「學步」，就把它寫在你的「靈命健康計劃」上，然後交給你的屬靈夥伴看。你亦可鼓勵你的夥伴同時進行「靈命健康評檢」，制定他（她）全年的「靈命健康計劃」。這樣，你們便可以互相支持、鼓勵和跟進。這位屬靈夥伴知道你的全年計劃，卻未必需要在個別的目標上幫助你。

表10.2

_____（姓名）的「靈命健康計劃」

我將會與我的屬靈夥伴_____分享我的計劃，他（她）會幫助我去平衡神給我的五個人生目的。

目的	實踐	夥伴	進展
哪個目的還未達到平衡？	我需要做些甚麼？何時開始？	誰會幫助我在這目標上成長？	我有甚麼進展？
敬拜 我給自己的評分是			
朋友給我的評分是			

相交 我給自己的評分是			
朋友給我的評分是			
門訓 我給自己的評分是			
朋友給我的評分是			
事奉 我給自己的評分是			
朋友給我的評分是			
傳福音 我給自己的評分是			
朋友給我的評分是			

這本小冊子的另一特色，是包含了一個「靈友靈命複檢」。這複檢表的內容與「靈命健康評檢」一式一樣，只差在它是給另一個人為你評檢。例如，你把這份「靈友靈命複檢」交給一個朋友或屬靈導師，請他（她）為你評分。能夠知道別人對我們靈命成長的看法，常會令我們感到非常鼓舞。

想對這方面了解更多，或索取「靈命健康評檢」、「靈命健康計劃」和「靈友靈命複檢」等表格，可進入www.smallgroups.net的Resources。

沒有十全十美的分數

我們必須明白，這個評檢只是一個起點，並無意要涵蓋你人生和信仰的每一方面。它只是讓你開始去思想，如何使你的靈命達致健康與平衡。而且要記住：我們在進入天家之前的現世，是不可能達到完美的。因此，不要從十全十美的角度來給自己評分。這個評檢是要幫助你看見你希望在哪方面追求成長，以及為你指出那方面可以有甚麼成長的機會。

準備好自己去進行評檢

1999年，當我們還在開發這個「靈命健康評檢」的過程中，我便已經開始使用它了。從那時起，主在許多方面挑戰我去成長。我想，只要跟從以下三個簡單步驟，你也會發現主向你發出類似的挑戰。

- 1、在你進行「靈命健康評檢」之前，請祈禱！祈求神讓你有一個寬廣的胸懷，隨從聖靈的意思，運用這評檢來建立你的生命。它並非一個測試，並非你做完之後就可以轉身即忘的事。它是一個生命的檔案，以「靈命健康評檢」為基礎，然後讓它作為「靈命健康計劃」的跟進依據。正如慕迪（D. L. Moody）說過：「門訓不是知識（information），而是轉變（transformation）。」
- 2、正因它是一個生命檔案，就要用成長的步伐來思考「靈命健康計劃」。當你覺得主期望你在哪方面有所突破，把目標寫下來，然後你便要用「學步、行走和快跑」這概念來思考你的步伐。例如，第一年我進行「靈命健康評檢」之後，便在「靈命健康計劃」中盡量鞭策自己要高速長進。那時，這些工具還在建立階段，還在測試甚麼用得著，甚麼不管用，也還未有「學步、行走和快跑」這三個步伐，於是我很快便發現自己的目標訂得太高，頭一個月幾乎看不見有任何進步。灰心之餘，我便以拖延迴避的態度，來對待主希望我去成長的那個目標。於是，我決定去制定一個不同步伐的進程來達致這些目標。此舉有助我成功踏出可行的一小步，看見自己的進步。許多時候，我們都把目標定得太高，而且還預期很快達成。
- 3、跟幾個信任的人分享你的「靈命健康計劃」。倘若沒有人知道你的計劃有些甚麼，你便很容易會散漫拖延。魔鬼處心積慮要讓我們孤軍作戰，藉以挫敗我們的計劃；但環繞我們身邊的愛的群體，卻總是在幫助我們朝目標邁進。此外，我們既然明白這計劃是一個生命的檔案，它所訂的全年規劃也有可能需要適時做出改動。你在一月所制定的計劃，到七月時可能已全盤更動。那是沒問題的，因為當神在你的生命中工作時，改變是必然的。

嶄新的開始

我和麗莎相約，每年第一個星期五要互相分享來年的個人「靈命健康計劃」。1999年，我們的女兒還在牙牙學語，麗莎便請了一個保母來照顧她。我們一起找一間餐廳，一邊吃甜品，一邊分享各自的計劃。我快速看完她的規劃書，說：「嘿，看來挺不錯啊！」就把規劃書遞回給她。她仍然拿著我的規劃書，字斟句酌。我等候她的回應，足足等了十幾分鐘。她終於說：「我想，你的屬靈生命中有某些缺漏是你忽略了，你也許需要寫在這裡。」於是我說：「噢，那我也要再重新看一次你的規劃書，因為我現在準備好要像你一樣坦誠了。」我也懂得玩這個遊戲啊！

當我們繼續談論，她提議我把「訂出時間陪伴家人」加入規劃書中。因為在多年前，我差點把我們的婚姻搞砸了。我喜愛工作多過於陪伴太太。那時我們還未生小孩，後來經過輔導，婚姻關係才再次修好。由於我們的家庭新增了一個小成員，麗莎想確保我不會再變回以前那種工作狂。於是，我從善如流，把「訂出時間陪伴家人」加進規劃書，然後享受那難得的悠閒。

幾個月後，我正在參加教會一個為期兩天的研討會。第一日的研討會結束後，我一踏進家門，便聽見麗莎對我說：「你可以替艾蕊卡換尿片嗎？」我並沒有停下腳步，反而迅速拋下一句：「好的，老婆。不過，剛才的研討會讓我想起一些東西，我想先把它們寫下來。我只需要上書房五分鐘，我答應妳，我寫完便立即下來替她換尿片。」

沒想到當下她一言不發，立刻走到一個書櫃前面，把我的「靈命健康計劃」拿出來。她特意把它打開，指著上面的一頁說道：「兩個月前，你答應我要在這方面多做改善的。你的女兒不是你的一個負累，她不是要干擾你的繁忙時間表。如果你想成為這個家屬靈的頭，如果你看重這個家，你就要做出抉擇。你究竟想上書房，還是要替女兒換尿片？」

瞬間，我感覺有一個大錘擊中我的胸口，我的意思是，我突然感到一陣

暈眩。我絕不會忘記這種感覺。

我常在我們的「標竿小組研討會」中分享這個故事，每次講述時，我都要忍住我的眼淚。它仍然撞擊著我的痛處。

不用說了，我去幫女兒換尿片。

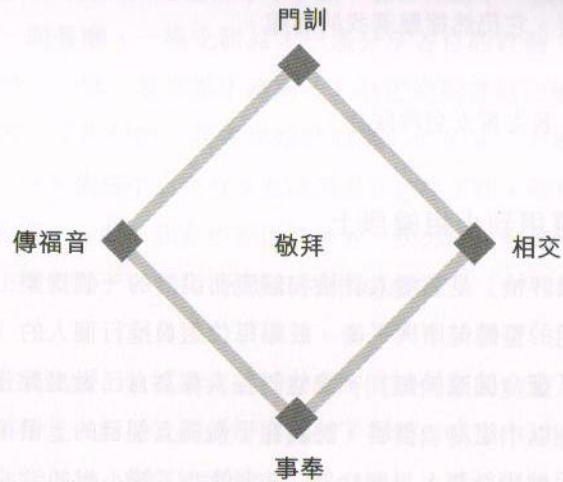
把你的評檢應用到小組健康上

「靈命健康評檢」是為個人評檢和健康而設計的一個重要工具，但它亦可用於幫助小組的整體健康與平衡。鼓勵每位組員進行個人的「靈命健康評檢」，並制定「靈命健康計劃」。當他們各人都為自己做出評分後，可提議他們聚在一起，以小組為一整體，討論在平衡那五個目的上做得如何。小組可以運用「小組健康計劃」（表10.2），來簡略了解小組的當前狀況，然後採用「表10.3」至「表10.7」，訂出全組將以何種步伐來達致那五個目的成長。鼓勵你的小組提出一些別出心裁的構思，或可聯合其他小組一起在靈命上長進。

首先，採用10.2的菱形圖表，按照組員各人在「靈命健康評檢」中取得最高評分的那一項，將他們的名字寫在那個目的旁邊。他們的名字將會搬到下面表格中的「誰可以幫忙」一欄上。接著，小組便可填寫表格的頭兩欄：「我們目前所做的是甚麼」和「我們下幾步可以做些甚麼」，按照每個目的來依序填寫你們目前所做的是甚麼。可能有一、兩個目的是你們目前尚未有行動的，那便不用填寫，因為這只是想簡略了解你們小組的當前狀況而已。

接下來，採用「表10.3」至「表10.7」的建議，思想你的小組如何填寫「我們下幾步可以做些甚麼」這一欄。這裡填寫的目標，應當是你的小組在往後六個月內可以完成的。這個「小組健康計劃」可以在<http://www.smallgroups.net/Small-Group-Ministries-Store.php>的小組長訓練夾（Small Group Leader Training Kit）中找到。

圖10.2
小組健康計劃



在每一強項下面填寫組員的名字，藉此了解小組的健康概況

邁向平衡

目的	我們目前所做的是甚麼？	我們下幾步可以做些甚麼？	誰可幫忙？
敬拜			
相交			
門訓			
事奉			
傳福音			

表10.3
敬拜

敬拜的多面向	學步	行走	快跑
祈禱	每次小組聚會都為小組及組員祈禱。可在聚會一開始或結束之前帶領全組一起禱告。	請組員分享自己需要代禱的事項，然後請一位組員為全部需要祈禱，或每位組員為另一位組員祈禱。每次都將組員的代禱需要記錄下來，方便日後跟進。	安排一些時間，帶領組員做有系統性的祈禱和默想。
唱讚美詩	約同全組一起參加敬拜聚會	在小組聚會時請一位組員領敬拜，或播放詩歌讓大家跟著齊唱。	讓唱詩敬拜成為小組聚會的一個固定環節。你們可以清唱，或請具音樂才華的組員領詩或用樂器伴奏，亦可借助影音和詩歌光碟。
聖餐	洗腳儀式	約同全組一起參加聖餐崇拜，並在下次小組聚會中分享對一同領聖餐的感受。	邀請教會牧師到你的小組中主領一次聖餐或洗腳儀式。定期在小組中舉行聖餐或洗腳儀式，由小組長或邀請組員做每次的聖禮主席。
降服	全組環繞著「敬拜可以有甚麼方式」主題進行研究，然後再探討你的小組如何採用這些方式。	在小組時間，讓組員輪流分享自己覺得在哪些地方需要向神降服。分享務求坦誠，但必須守祕。然後為各人所分享的禱告，又或一起領聖餐，思想基督如何甘心順服神，為我們人類捨命贖罪。	約同全組一起禁食一天或一餐（若有組員身體不適宜禁食，他可構思在那日禁絕另一種東西）。除了禁食，亦可約定在某段時間內禁絕某項活動。禁食時可一起反思自己應如何完全倚靠神，或為神過往如何祝福你以及未來的帶領感恩。

表10.4

相交

敬拜的多面向	學步	行走	快跑
群體建立	在小組中慶祝組員的重要日子（生日、受浸日等）。尋找各種機會一同玩樂。	構思一個特別聚會來表揚每位組員，讓每個人都能分享自己對其他組員的欣賞。	為小組策劃一些退修會，例如夫婦成長營、單身貴族營、培靈營等。
深化關係	透過彼此代禱來深化關係。設固定時間讓組員分享需要和代禱事項，並且記錄下來，不時重溫，讓大家看見神如何回應禱告。	偶爾利用小組時間一起去聚餐或看電影，尋找機會增進彼此感情。	規劃一次週末的旅行或露營。構思更多一同玩樂的點子。
互相關心	為組員的需要代禱。可以安排互相寫下對方的需要和繼續跟進。	聽了組員分享他的需要後，要嘗試尋找方法讓全組可以動員伸出援手。有些需要是無法靠人去解決的，但總要設法彼此幫補。。	全組進行「靈命健康評檢」，發掘每個組員的長處。再一起填寫「小組健康計劃」，按各人長處來邀請他們協助小組成長。
彼此分享	提醒自己要敞開心懷去跟別人分享、交往。想一想你在平日可以約哪位組員一起吃午飯或喝下午茶。	嘗試認識在你社區中的其他小組。你的小組可與他們一起合辦某些聚會，聯絡感情。	邀請新人加入小組。你可以邀請朋友，或詢問教會有什麼人想加入小組，而你的小組是適合那人參加的。

表10.5

門訓

敬拜的多面向	學步	行走	快跑
聖經課程	與組員討論下次的查經主題。讓他們分享自己的需要，以及他們覺得查考甚麼經卷會讓他們得益，然後決定一個主題。	在決定下次查經系列時，可選擇一個從未考慮過的題目，來擴增小組的視野，或令小組更加平衡。有時不妨試試一個與人生階段或屬靈習慣有關的題目。你們若經常進行主題式查經，也可改查聖經的一卷書。	提早一年規劃小組查經主題或採用甚麼課程。目標是每年至少查考聖經一卷書（門訓），關於人生階段（相交）、靈命健康/操練（敬拜）和向外服侍（傳福音/事奉）的主題查經系列。課程務求配合小組所需的平衡。
互相跟進	全組進行「靈命健康評檢」。二人一組，請組員互相分享哪個領域是他們希望能夠成長的，然後彼此代禱。	全組進行「靈命健康評檢」。請各人分享自己的長處以及需要努力成長之處。可按各人的長處和弱點來分為二人一組，藉以互相幫助（我若傳福音較弱，便要找這方面較強的人配搭）。然後每一年或半年定期做出評檢。	全組進行「靈命健康評檢」，然後再一起完成「小組健康計劃」。按照各人強項和熱衷的目標，編配大家對小組所能做出的貢獻，藉此強化各人對小組的歸屬感。為小組未來六個月釐訂一些平衡發展的目標吧！
屬靈操練	組員兩兩分為一組做禱告同伴。要求他們經常了解對方的代禱需要和彼此代禱。	請組員分享生活中的掙扎，並提出在哪方面需要小組幫助他成長。你可安排男士們一組，女士們一組，方便更坦誠分享。一起為彼此的需要代禱，亦請互相跟進成長需要。	按照「靈命健康評檢」顯示的強處弱項，依性別分成二人一組（我若門訓上較弱，便與一個在這方面較強的人分為一組）。此舉讓組員在日常交往中彼此建立，而無須非成為某項計劃的推動人不可。小組要不時了解每一對靈伴的情況。

表10.6
事奉

敬拜的多面向	學步	行走	快跑
認識你的生命特質 (S.H.A.P.E.)	透過查經，了解神如何賜予各人獨特的生命特質，好去做出不同的服侍。	邀請教會牧者或事工主管前來你的小組，分享教會有哪些事奉機會，可讓組員按其本身生命特質來參與。	在聚會中，讓組員講述自己的生命特質。嘗試依據每個人所熱衷的目標，構思一些方法幫助人參與服侍。
服侍你的組員	構思一種可以服侍組員的方式。例如：替組員洗車、大掃除、做一頓飯等。彼此服侍的方式務求實際具體。	每位組員都承擔一個職分，環繞那五個目標來構思每個崗位，好讓小組更加平衡。某人負責茶點（相交）、另一人負責祈禱（敬拜）或幫忙教導（門訓）。務求人各得其所。	以整個小組為單位，構思一些方法去服侍其他小組。例如，你們可以幫他們看顧孩子，讓他們一起外出聚餐等。多多與你們同區的其他小組聯繫吧！
推動全組一起去服侍教會	全組約定用某個晚上來服侍教會。例如清掃教會，或為兒童事工準備一些手工藝材料。	全組一起承擔某項事奉。例如在復活節或聖誕節崇拜中負責招待工作。	尋找一項事奉讓你們小組可以固定參與。先列出教會有哪些事奉機會，再從中選擇一項投入。
運用你的生命特質去事奉教會	全組一起去認識彼此的生命特質。可從其他組員的角度，說出他們認為那人有什麼恩賜和喜愛，並建議那人可運用恩賜參與哪些事奉。	鼓勵每位組員在教會中參與一、兩次事奉，藉此探索並認識自己適合何種事奉。	鼓勵組員投身教會某項事奉。定期分享神透過每位組員的事奉做成甚麼工作，以及每位組員在事奉中有甚麼成長，一起頌讚神的美善。

表10.7
傳福音

敬拜的多面向	學步	行走	快跑
個人傳福音	全組一起參加教會的傳福音訓練。在小組中一起討論學到些甚麼和如何實行。	想出三個傳福音對象，讓小組為他們禱告。可在小組中經常談及你規劃如何邀請他們參加小組。	告訴小組，你將要向哪個人傳福音，並在下次聚會中回報進展如何。你甚至可以邀請那人參加你的小組。
小組傳福音	請每個組員提出一個未信者的名字，全組一起為那些人禱告。	以傳福音為主題，進行一次全組查經。	邀請一些不認識基督的朋友聚餐，在當中分享你參加小組的得益。他們或許也很想參加呢！
本地宣教	全組一起尋思身邊有甚麼人尚未認識福音，可否安排一次聚餐，邀請這些對象參加。	全組一同服侍某個社區。可在某個假期舉辦一次聚餐或旅行，分享你們信主的喜悅。	用金錢資助社區中某項扶貧工作或使命。可透過教會宣教事工去參與本地福音工作。
普世宣教	尋找一個不認識福音的族群，全組為他們懇切禱告。可從教會宣教隊或宣教機構索取那族群的更多資料。	全組一起參加教會舉行的普世宣教講座或研討會。	全組一起參加一次短宣旅程。可前往你們小組一直代禱的族群中做宣教工作。

我們發現使用這些靈命健康評檢工具會帶來很多好處，包括：

1. **它可以讓你的牧者知道如何更有效帶領會眾。**例如，倘若會眾大都在傳福音上感到困難，牧者便可以傳福音為題，做系列性的講道或是提供一個課程，教導信徒如何向別人述說耶穌。這些評檢可以讓你更深層地了解信徒的問題，那是大多數信徒平時很少觸及的。
2. **它讓信徒感受到必須為自己的靈命健康負責任。**讓信徒進行靈命評檢，可以提醒他們要為自己的靈命健康負責，因為那不是牧者的責任。小組的評檢分數是一個總體的分數，組員不能互相比較。它同時也讓組員體會到在追求靈命成長的過程中，他們並不是孤單的。
3. **它為信徒提供了一條由學步、行走至快跑的成長道路。**這工具為每個目標提供了具體的成長步伐。例如，組員若在門訓一項評分很低，他便可參考工具中的提議，爭取在那一方面操練成長。這能幫助他們善用教會的資源，並從「進步」而不是「到達」的角度來思考自己的靈程發展。
4. **它鼓勵信徒運用長處去事奉。**它透過肯定信徒的長處，來開啟一個專一建立教會的過程。信徒成為彼此的師傅，屬靈同伴互相跟進時，也不是聚焦於對方的弱點，而是分享自己的生命和互相學習。
5. **它可以啟發信徒訂立短期目標。**我們常鼓勵信徒每年評檢一次，藉以了解自己的進展和訂立短期目標。假以時日，信徒的靈命健康便可以在某方面得到強化。
6. **它有助建立健康的小組。**小組可以利用它來診斷整體的靈命健康。目的不是注視個人的評分，而是希望組員能互相鼓勵和跟進，一同在基督裡成長。當某人在小組中分享自己感到傳福音很困難，而另一位組員回應說「我也有同感」，那便是全組一起去學習和成長的時候了。小組若發現他們在傳福音方面的評分，呈現一面倒地弱，組員便可能決定他們要查考某個相關的課程，或在學步、行走或快跑中嘗試選擇去踏出一步。

關乎健康，無關乎人數

我們的主要目標是健康。能夠平衡聖經的五個目的，就是我們所定義的「成功」。它無關乎人數，因為你的信徒可能全部都參加小組，但那些小組若沒有健康的靈命，你便不可能有健康的小組事工。

教會常用出席人數來量度健康，以為比較方便計算，但這樣對嗎？要量度基督如何在某人的生命中工作，或辨識某個弟兄今週比上週更懂得愛護妻子，實在是難得多了。這一類事情是很難加以衡量的，但它們卻至為重要。

華理克牧師教了我一件事：「**人們不會做你所期望的事，卻會做你所檢查的事。**」當你制定了你的策略，你就必須採用一種方法，去檢查你的會眾是否按照你所分享的異象去實行。把這套工具放在他們手上，讓他們去自我檢查吧！這樣，工具所產生的作用將會更大。

問題與省思

- 你是否投入小組群體？
- 甚麼是你靈命成長的下一步？
- 你有沒有一個屬靈夥伴與你同行下一步？
- 如果還沒有，你會邀請誰做你的屬靈夥伴？
- 你想在哪一個聖經目的上追求長進？

• 你是否正在完成你的目標？

• 你的教會如何量度靈命健康？

• 你用甚麼工具來量度你們小組的健康？

11 幫助小組更健康

為組員修直路徑

「我的腳踏定祢的路徑；我的腳未曾滑跌。」（詩十七5）

「人們經常抱怨沒有時間，但真正的問題是沒有方向。」

——吉格·金克拉 (Zig Ziglar)

從成長的角度思考

身為小組事工主管，你的目標是要鼓勵眾小組和眾組員在屬靈上不斷長大成熟。你不單要鼓勵信徒加入小組，還要在他們加入小組之後，不時推動他們成長。而對於那些肩負鼓勵組員成長責任的小組長，你又如何幫助他們的靈命也能不斷晉升呢？

移除障礙

不管你住在哪裡，你總會聽到信徒不能參加小組的一些理由。你必須預先知道這些理由，然後教導你的小組長如何預備好去回應這些理由。耶穌在約翰福音十章14節告訴我們：「我認識我的羊，我的羊也認識我。」你要知道那些離群索居的羊究竟在想甚麼，思考如何幫助他們跨越障礙。以下這些可能是你最常聽見的理由：

沒有人可以幫我看孩子

截至目前為止，這是我們在馬鞍峰最常聽見的理由。我們會提議我們的小組用以下方法來處理這個問題：

1. 每個家庭各自找一個保母來看管孩子。

2. 請兩對住得較近的夫婦出借自己的家。將全部孩子送到其中一家，請保母或由組員輪流照顧；其餘的組員則在另一個家中聚會。
3. 如果房子夠大，可用其中一個房間來供孩子活動。每個家庭湊錢僱請一位保母來看管小孩。
4. 讓孩子在一個房間活動，每週由兩位組員輪流看管孩子，這樣便可省下保母費用。不過，千萬別安排一對夫婦看管孩子，而是要安排兩位太太或兩位先生，這樣他們一面看管孩子，一面也有互相認識的機會。
5. 讓你的小組成為一個家庭小組，孩子可以在大人聚會的地方玩耍。這方法在孩子還小、未能理解大人說些甚麼時特別適用。這類小組甚至可以考慮到公園戶外聚會。
6. 鼓勵教會的高中學生以看管孩子作為他們的事奉。這是與教會年輕人事工配搭合作的一個管道，不過，要先弄清楚你的國家的法律要求，孩子要由幾歲大的保母看管才是合法。
7. 與另一個小組交換看管孩子。如果你的小組在週二晚聚會，而另一個小組在週四晚聚會，你們便可互相交換看管孩子。這可免去金錢上的負擔。

幾年前，我們小組也發生過這個問題。我們制定每年小組健康計劃時，發現在相交方面，我們也常有人用這個看管孩子的理由來缺席。我和太太在這方面特別感到困難，因為我們有一個特殊需要的孩子，所以我們每週都花三十至四十美元來僱請保母看管孩子。不過，我們全部都同意：我們若認定這個小組很重要，就沒有任何事情可攔阻我們出席小組。說到底，這是一個優先順序的問題多過於看管孩子的問題。

要知道那些離群索居的羊在想甚麼，思考如何幫助他們跨越障礙。

我不想跟陌生人分享我的私事

不少人害怕親密關係。他們不想跟別人坦誠分享，害怕真誠剖白會令自己受傷。要對應這一點，你必須叮囑你的小組

長和所有組員嚴守一個原則：在小組中所分享的事，一概不可外傳。同時亦要讓人知道，沒有人會強迫任何人分享他不想分享的事。要讓準組員知道，他們只需要出席小組和認識其他組員就行了。沒有人會期望他們參加小組後，便立即掏心掏肺，把自己的所有問題全盤托出。隨著他們一起查經和逐漸建立友誼，互相分享自會水到渠成。

我不是很屬靈，也不是很虔誠，所以不太適合參加小組

你會從許多初信者、尚未決志相信基督的尋道者，和一些長久安於每週「坐禮拜」的老信徒口中聽到這個理由。有些人很怕被迫要開聲祈禱，或是怕被問及自己的屬靈情況，這些都令他們感到尷尬不自在。你必須向他們強調：小組中的每個人都在尋找答案，這是一個讓人彼此學習的地方，並不需要靈命非常高強。小組事工主管（或主任牧師）必須時常傳達這個概念。小組人人都可參加，而不是只為「超級基督徒」預備的。

在小組中所分享的事，一概不可外傳。

我很忙，很難抽出時間參加

這是另一個經常聽到的理由。的確，我們的人生階段有時忙碌，有時空間。但另一個事實卻是：人人每週都同樣擁有168個鐘頭。問題是，你會如何安排你的時間？領袖的職責是幫助你的會眾更有智慧去運用時間。

我對聖經認識不足

不少人有一個錯誤的觀念，認為如果自己不熟悉聖經，就不夠資格參加小組。他們想像當其他組員已經開始唸誦聖經時，他們卻還在笨手笨腳、滿頭大汗地尋找馬太福音。你要讓信徒知道，小組的目的之一是讓大家一起學習聖經。因此，他們是不需要預先熟習聖經的！

我曾經試著參加小組，卻感到不喜歡

不少人曾經參加過小組，可惜卻有一些負面或受傷的經驗。那可能是曾經有組員出賣了他們的信任，或是他們無法與其他組員建立友誼，格格不入。要提醒他們，有一次壞經驗並不表示下一次也是壞經驗。例如，我到某間餐館吃飯有過一次壞經驗，並不表示我從此不再在外面吃飯。也許可以提供新人一個參加小組的機會，讓他們參加一個為期四至六週的查經課程。

我不想長期委身在一個小組

可以讓信徒在一年之中，有機會參加一些短期的查經課程。當他們完成一個查經系列後，即使不想繼續留在同一個小組，也可以參加另一個小組，或許最終他們能長期留在一個小組也說不定。

以共通點來建立小組

你若從人的共通點著手來建立小組，他們便可能較想參加小組，也較想長期留下來。提議你的教會按照以下共通點來建立小組：

共同的文化——組員之間有共通的語言，或處於相近的人生階段，大家會比較容易溝通。

共同的社區——組員之間住得很近，居住在同一社區或同一個屋邨。

共同的空間時間——讓會友按自己的生活節奏，選擇適合自己的時間去參加小組。例如，有些男士平日要出外公幹，所以只能參加在週末聚會的小組。同樣，全職的家庭主婦最希望在兒女上課的時間參加小組。

共同的關注——這類小組對某些家庭或社會議題特別關心。

共同的危機——可能是健康上的危機、經濟危機、職場危機等等。建立這類小組是為了讓處於不同危機的人可以成為朋友，互相扶持。

共同的志向——這類小組是為有共同志向的人而設，讓他們可以一起參與某項事工或計劃。

這些小組雖有各自的共通點，但主要宗旨仍然是平衡那五個目的。只不

過，我們是用一個共通點把各人牽引進來，然後一起去平衡那五個目的。

圖11.1

聖經五大目的

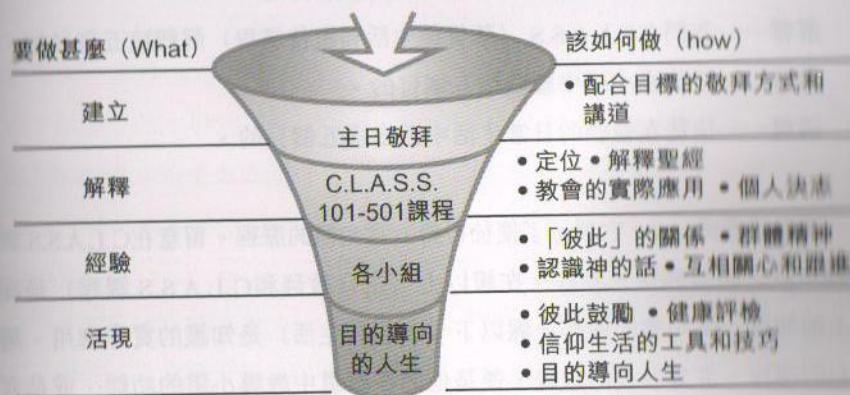


圖11.2

聖經五大目的



使徒行傳五章24節的應用

我們用另一個漏斗狀圖形，來描繪我們如何幫助信徒參與並明白這五個聖經目的（參看圖11.1）：

建立——我們在主日敬拜中確立這五個聖經目的。

解釋——我們在C.L.A.S.S.（基督徒生活和服侍課程）解釋這五個目的。

經驗——信徒在小組中經驗這五個目的。

活現——信徒在他們的日常生活中活出這五個目的。

現在請看圖11.2，它展示了使徒行傳五章42節的歷程。留意在C.L.A.S.S.課程和小組之間的那條分界線。在線以上（主日敬拜和C.L.A.S.S.課程）是認知上的知識，屬頭腦的運作。線以下（小組和生活）是知識的實際應用，屬內心的運作。許多教會的錯誤，便是他們在講道中教導小組的功能，或是宣講那五個目的，又在課堂中解釋它們，可是卻沒有鼓勵信徒在那條認知線下——內心的領域——真正活出來。

重要的是，你的會眾不僅要明白這五個目的，還要透過小組使他們不斷地融會貫通，以致最終能落實在自己的生命與生活中。不要停留在那條分界線以上，只顧解釋那五個目的，而應讓信徒有機會活出它們。

問題與省思

- 你的教會如何推動信徒邁向靈命健康？
- 你們如何推動小組成員邁向健康？
- 你的信徒常用甚麼理由來推辭參加小組？

- 對於他們所提出的理由，你的教會提供了甚麼化解之道？
- 你的教會用哪一類共通點來編配小組？

12 領袖非天成

領袖的揀選和招募

「神若賜你領導才能，你就要認真地承擔起領袖的責任。」（羅十二8，NLT中譯）

「你最崇高的召命，不是去建立你的事工，而是去熱切地愛慕和跟從耶穌。你自己能真誠地與神同行，就是送給你所帶領之人一份最寶貴的禮物。太多時候，我們都定睛在如何發展組織事工，而不是在屬靈上建立我們的領袖。」——藍斯·威特（Lance Witt）

為小組訂出異象和方向，是小組主管（或主任牧師）的責任。我建議你要與你的團隊一起透過查考聖經，來為小組目標和小組長角色建構一套合乎聖經的理念。你和你團隊中的每一個人必須知道你為何要建立小組事工。

建構合乎聖經的清楚理念

當我最初參與小組事工時，曾對群體的建立抱持一種浪漫的想法。不消多久，浪漫熱情消退，現實亦開始呈現。我認為，每年的小組長迎新會都應該讀一節經文，因為它充分反映出小組生活和小組長的真實寫照：「凡生活窘迫的、欠債的、心裡苦惱的都聚集在大衛那裡，他就做他們的領袖。」

（撒廿二2，和合本修訂版）每個小組長總會有些時候帶領著類似的組員。事實上，我常會想：為甚麼我帶領的都是困窘、苦惱和欠債的人？為何沒有一些正常人？事實上，**正常人究竟在哪裡？**

在你做領袖的生涯中，總會有某段路程令你感覺疲憊。知道自己為何要做領袖，可幫助你不致軟弱灰心甚至放棄和撤退。將來你必會遇到一些艱難時刻，令你質疑自己為何要參與小組事工，又質疑自己是否承擔此職的合適人選。在將來某些時候，可能會有小組長不回覆你的電話，會有小組解散，會有人質疑你的小組理念和策略。在帶領小組事工的過程中，會有各式各樣問題突然發生，只因為你所做的一切都涉及人。倘若你可以只處理小組而不涉及人，那麼就會輕鬆暢快多了。事實卻是，你所做的是一件關乎人的工作，所以必然會碰到困難。除非你的心熱切於小組，你又有極堅定和真誠的動機，否則當你遇上阻礙，就很容易打退堂鼓了。當你智窮力竭時，你若知道自己為何要建立小組，這個理由便會牢牢揪緊住你。當你讓小組長們明白到他們的事奉有何重要性，這便給予他們一個絕不鬆手的理由。

倘若你可以只處理小組而不涉及人，那麼就會輕鬆暢快多了。

小組生活的價值

倘若有人問你的小組長：「你們教會為甚麼要設立小組？」他們懂得回答嗎？你的同工又如何？你教會的其他傳道人呢？他們能否侃侃而談，揭出小組的重要性呢？你的工作就是要高舉小組的價值；這項工作必須由你開始，然後去傳遞給其他人。你自己若沒有一個實質的確據，就別期望任何人會有這個答案了。持久且經常地傳講小組的價值，是非常重要的。

讓你的小組團隊深知小組的價值，更是當務之急。正如你要不斷地向會眾分享教會的異象一樣，你亦要時常將小組的異象放在小組長面前。別假定他們已經有了異象。要在聚會中和相見時經常耳提面命。可以將異象印在一些文具用品上，常常提醒小組長。亦可將它鑄在鑰匙圈上，隨身攜帶。還可為你們的異象構思一句響亮的口號，印在便服上，供大家購買。

揀選小組長

當你和你的領袖團隊清楚知道為何要建立小組事工後，就要決定甚麼人可以成為你們的小組長。要開始禱告，求神在你的教會中興起小組長。正如基督在路加福音十章2節告訴我們：「要收的莊稼多，做工的人少。所以，你們當求莊稼的主，打發工人出去收祂的莊稼。」若是神帶領你去做某項工作，祂就必會供應所需資源。一切都是從禱告開始。因此，求神指示你和引領你，並將祂所揀選的小組長賜給你吧！

要對神的帶領保持開放態度。甚麼類型的人最適當小組長呢？不一定是那些自覺足能勝任的人。當我邀請某人時，我喜歡聽見他對自己能否勝任表示有點猶疑。他們感受到聖靈的催促，但同時卻又有點猶豫和自認不足，對於要踏出這一步感到有點兒害怕。這些人將會是最稱職的小組長，因為他們會倚靠神。我們需要的是那些願意開放自己去接受訓練和謙虛受教的人。

我們渴望尋求的小組長人選能具備以下性格特質，這幾項特質可用「F.A.I.T.H.」這個英文首字母縮略詞綜合起來：

F (Faithful) = 忠心。在你的教會中，有誰是很忠心參與聚會的？

A (Available) = 有鬆動時間。誰有鬆動時間可以奉獻給教會？每個人在不同的人生階段，都要應付不同的要求。你所物色的人選不僅要渴望事奉，而且還要有時間事奉。

I (Inspired) = 有感動。誰有呼召去事奉？事奉是辛苦的。當面對困難的時候，一個自覺蒙神呼召去事奉的人會較願意堅持下去。

T (Teachable) = 願意受教。我的個性有很多稜角，而我生命中不少人是「天上差來的砂紙」，要磨光我的銳氣與稜角。當他們這麼做時，我會感到討厭，也會覺得痛苦，但那卻是必需的。尋找一些謙卑受教的人，他們會敞開心接受別人的琢磨。

H (Heart for God) = 愛神的心。他們有愛神的心嗎？少了愛神的心，其他任何的資歷都沒有用了。

求神建議人選

此刻，請先想想你的教會中有誰具備上述性格特質。請閉上眼睛，好好地想一想。若有某些人的名字逐漸浮現腦際，就把它們寫在本書的頁旁。然後，我鼓勵你在廿四小時之內，致電或用電郵聯絡他們說：「我正在閱讀一本有關小組事工的書。當我按照作者的提議，想一想我們教會有哪些信徒適合當小組長時，神便帶領我想起了你。你願考慮在小組事工中，與我一起並肩搭檔嗎？」

我在小組研討會中運用過這個練習，得到令人驚訝的成果。有個人後來告訴我，他按這提議去做，一星期之內便獲得了三個新的小組長，而他們正在等候人來邀請事奉呢！事實上，教會中隱藏了很多寶石，但由於我們沒有把他們發掘出來，又沒有用心去檢視他們的品質，所以他們便長期被忽略了。

耶穌沒有揀選當時耶路撒冷冷名流，反倒揀選了一些最順從的平凡人。

僕人的心

當你要物色小組長時，記住要尋找那些有僕人之心的人。

他們是否有一顆樂意的心？是否願意付出代價，抑或只是想方便自己？

他們是否積極主動？是否願意多走一步？是否主動構思並運用一些新技巧去帶組？他們做事是否貫徹始終？是否值得信賴？他們是否願意做僕人的工作？領袖必須願意凡事親力親為。在馬鞍峰創始之初，華理克牧師真是每件事都自己來。崇拜開始前，他會擺好座椅；聚會結束後又要把座椅收好，放回他的車庫中。他永遠都不會抱怨做得太多！

他們的服侍是否出於愛？哥林多前書十三章1至3節要我們檢視服侍的心態：

「我若能說萬人的方言，並天使的話語，卻沒有愛，我就成了鳴的鐃、響的鈸一般。我若有先知講道之能，也明白各樣的奧秘、各樣

的知識，而且有全備的信，叫我能夠移山，卻沒有愛，我就算不得甚麼。我若將所有的賙濟窮人，又捨己身叫人焚燒，卻沒有愛，仍然與我無益。」

他們是否欣賞其他事奉者？當別人成功的時候，他們是表現出妒忌，抑或真誠祝賀？

在多個池塘中釣魚

當你物色新的小組長時，可想像自己要到多個池塘中釣魚。可以從主日敬拜聚會開始。不要害怕在固定的敬拜聚會中邀請人做出委身。每次當我看見華理克牧師站在會眾面前，只需清楚說出：「我邀請你們去做這件工作：_____。你們願意嗎？」便有不少人熱情響應，實在令我感到非常驚訝。他不會拐彎抹角地暗示，也不會軟硬兼施地推銷。他只是直截了當告訴大家，我們正需要人去承擔甚麼事。

除了敬拜聚會之外，你也可考慮向教會中的長執、其他事工的領袖、有接待恩賜的人，以及已經參與小組的組員廣發英雄帖。

招募小組長

當你已認定哪些人選適合當小組長，接下來便是要去招募他們。我們發覺，直接邀請人擔任小組長的果效並不佳。不少人都會被「小組長」這個名銜嚇到，感到承擔不來，於是便立刻婉拒，給我們一個「快跑」的回應。我們後來嘗試改用「牧人」來代替，情況也沒有改善。

根據馬太福音四章記載，當年耶穌招募門徒時，祂的第一個要求是「來跟從我」。三年之後，這要求漸漸變成「為我捨命」。從「來跟從我」到「為我捨命」之間有一個巨大的鴻溝。經過一段時間，耶穌對門徒的要求大大提高了。耶穌沒有一開始就用「為我捨命」來嚇跑他們，而是呼召他們「來跟從我」——以「學步」開始，慢慢建立他們成為領袖，以致最後他們甘願為祂捨命。

我們雖然沒有想過要小組長捨命，可是當我們發出招募時，他們心中卻覺得我們是在要求他們「捨命」。我們應該邀請他們「來跟從我」就夠了。我們需要完全改變自己的思考模式，不單要明白我們的會眾是如何理解「小組長」這個稱謂，更要明白我們過去對「小組長」投射出一個怎樣的形像。

「主持人」(H.O.S.T.)策略

我們根本找不到足夠的人願意成為小組長或牧人。最後，我們再次改用另一個名稱，總算克奏膚功。我們邀請信徒去做「主持人」(H.O.S.T.)，令人驚訝的是，有不少人答應了。至今你一定猜到，H.O.S.T.中的每一個字母都代表了我們對主持人的要求，希望他們在帶組時做到——

H=有一顆關愛人的心 (have a heart for people)

O=願意開放自己的家 (open your place)，亦可安排在辦公室或咖啡館中聚會

S=預備茶點 (serve a snack)

T=啟動影碟機 (turn on the DVD)，播放我們所提供的影碟

那些拒絕做小組長的人，如今都答應做主持人，縱使二者承擔的責任其實完全一樣。只需把名稱由「小組長」改為「主持人」，局面就完全改觀了，我們的義工人數急速上升。這個「主持人」(H.O.S.T.)策略包含了以下幾個要點：

1. 我們從來不會稱小組長為「領袖」。倘若在你的教會，只有那些擁有領袖恩賜的人才能帶領小組，那麼你將永遠不會有足夠的小組長。即使有信徒具備領袖恩賜，他也未必知道自己有這種恩賜。我們的理念是，要把連繫著「領袖」這個名稱的沉重感挪去，只邀請人在自己家中做小組的主持人。

2. **把門檻定得很低。**減低風險，便能確保較多人願意踏出信心的一步。邀請一班人來到你家中聚會，不是一件很難的事。我們平常也會邀請朋友到家中做客。反之，帶領查經對很多人來說卻是一個重大責任，是他們絕不敢貿然嘗試的。

3. **短期承擔。**我們沒有要求他們往後一生都要服侍這個小組（雖然他們可以這樣做），而只要求他們邀請一些人到他們家中聚會，為期六週（取決於那次查經的長度）。經過那幾個星期之後，他們便任務完成，不再有任何牽絆。

耶穌沒有一開始就用「為我捨命」來嚇跑他們，而是呼召他們「來跟從我」。

4. **提供錄影課程。**我們邀請知識能力俱備的教師來教導小組材料，並製成光碟。一般的小組聚會流程，便是組員之間閒談幾分鐘，再一起觀看錄影課程，接著便按一些印備的問題資料來討論。

5. **提供錦囊式訓練。**在小組聚會之前，主持人可先行觀看光碟中的簡短指示以及建議那次討論可以如何破冰開始。我們將這些提示稱為「主持人錦囊」。這類個人化的提示會較易掌握和一律化。

6. **印備小組材料和問題。**小組材料務求簡潔易明，主持人無須在聚會前一晚花時間去預先構思聚會的流程或討論問題，因為教會已提供給他們。這會大大減輕主持人的擔子，使更多人感到帶組是一件輕鬆的事。

除非主持人會繼續帶組，否則便不用接受任何訓練。經過最初那幾個星期的試行期，大多數小組都會繼續下去。決定要繼續帶組的主持人，便會被推介接受相關訓練來裝備他們的帶領技巧。他們會接受一個循序漸進的訓練過程，與其他在小組事工中事奉的信徒砥礪成長。

上述各項都是為了幫助主持人，能繼續關愛神放在他們中間的組員。

領袖才能 (L.E.A.D.E.R.S.H.I.P.)

當某人完成了最初的主持人階段，而決定要在我們的「小組長成長之路」（參第十三章）上繼續被建立，我們便開始著手栽培他們的「領袖才能」（L.E.A.D.E.R.S.H.I.P.）：

L=每天聆聽神。你的組長若沒有每天聆聽神的習慣，又怎能教導組員每天去聆聽神呢？他們必須以身作則學習去聆聽神和默想神的話。

E=鼓勵每個組員去分擔小組的責任。好的小組長會建立人。他們不會認為帶領一班被動的人便夠了，而是會帶領組員去變成組中一個無可取代的珍貴成員。我們的主持人會鼓勵組員透過循序漸進的方式成為「目標推動者」。

A=真實牧養群羊。你的組長必須要有一顆牧人的心，把小組中的每個人看為他要建立和關顧的小羊。約翰福音十章1至18節為我們提供了真正領袖的寫照。

D=建立一個健康平衡的屬靈生命。透過「靈命健康評檢」和「靈命健康計劃」來進行。

E=持續關心自己的成長。你的小組長必須持續學習，你的職責是要為他們提供學習的機會。大多數專業都要求某類型的持續學習，因此，我們何不也為我們的屬靈領袖提供持續的教育呢？我們「小組長成長之路」提供了這種持續的教育。

R=釋放新潛能。最好的小組長會認真履行他們的大使命，去使人做門徒。他們總是尋找各種方法，不斷建立現行和潛在的領袖去分擔事奉。

S=將他們的生命交給基督。當你的小組長清楚知道自己的呼召，他們的成長就會提升到一個新的層次。約翰福音廿一章15節代表了彼得承擔領袖的一個轉捩點。當他能說出他愛耶穌比「這些」更多（包括那153條魚和他的漁夫職業），他的事奉便開始飛升。每個小組長都必須做出一個決定：每

天將自己的生命交給基督。

H=謙卑帶領小組。耶穌替門徒洗腳的榜樣，正是祂隨時都樂於做任何工作去服侍人的好例子。當一位準組長樂於去為基督做一件最卑微的工作時，他（她）便已準備好去做最重要的工作了。

I=願意投資時間在別人身上。唯有小組長肯花時間去與組員建立友誼，他（她）才能獲得這個權利去建立別人的生命。

P=經常為組員祈禱。我的朋友不會經常問我有甚麼代禱需要，因為他們對我的生活狀況和面對甚麼困難瞭若指掌。一位細心的小組長會認識他的組員，知道他們的代禱需要。

資格

當一位主持人經過最初六週的嘗試後，決定繼續帶領小組，那麼門檻就會提高了。每間教會都需要為小組長的人選訂立最低的資格要求，因此，你必須知道你們有甚麼要求，並且要闡述得非常清楚。例如，如果你們認定必須要信主或成為會友多久的信徒才能擔當小組長，一開始就要說清楚。

我們會在「小組長訓練一」（參十三章）結束前，把一頁文件派給那些準組長，上面寫著要求他們遵從的指引和價值觀。當他們讀畢這文件，答應遵從這些指引和價值觀，我們便要求他們在文件上簽名。

馬鞍峰對小組長的最基本指引——

1. 小組長已經接受耶穌基督為自己的主和救主。
2. 小組長已經完成C.L.A.S.S.101課程，並已是馬鞍峰教會的會友。
3. 小組長承諾要在一段合理時間內，完成餘下的C.L.A.S.S.201-401課程。
4. 小組長要完成小組長訓練，並答應會遵從下面所列出的價值觀。
5. 小組長能夠清楚表明自己——
 - a. 現時沒有一些習慣性癮癖或道德上問題（例如吸毒、酗酒、同居等），以致羞辱耶穌基督或馬鞍峰教會的名。
 - b. 現時沒有婚姻問題（外遇、分居、正在辦理離婚等）。

c. 會毫無保留支持馬鞍峰教會的信仰宣言。

馬鞍峰教會領袖所持守的價值觀——

1. 我承諾會竭盡所能活出基督徒的生活典範，同時支持教會的領袖和基本教義宣言。
2. 我承諾會透過每天與天父親近，以及教會所提供的教導和訓練機會，去不斷學習和成長。
3. 我承諾會建立信徒去成為未來的主持人，並且用心建造一個健康平衡的小組。
4. 我承諾會去邀請新人參加，並且經過一段時日後，會讓成熟的組員去另行建立新小組。
5. 我承諾會在小組中，讓大誠命和大使命設法取得平衡。

小組長會在「我符合小組長指引中的要求，同時承諾會持守小組長的價值要求」一欄上簽名。當他們同意和簽署文件之後，便會在我們的「小組長成長之路」上繼續往前走。

問題與省思

- 你的教會對小組長有甚麼最低要求？
- 你們有沒有給那些想嘗試擔任小組長的人一個「學步」的機會？
- 你們有甚麼資源去建立小組長？

們說「我相信你」，而且讓他們知道你對他們的期望。為他們提供一條清晰的培訓之路，同時要讓他們很容易得到所需的資源。

我的培訓心得

根據我在五間不同教會的事奉經驗，以及我嘗試過發現奏效和失敗的各種方法，茲歸納出我認為推行培訓最有效的心得如下：

1. **讓他們期望被培訓。**要讓那些答應做小組長的人一開始便知道，接受培訓是他們參與事奉的一部分。你不需要立即提供所有培訓，卻要知道你計劃帶領他們前往哪個目的地。他們若想知道那是一條怎樣的培訓之路，你就可以跟他們分享。
2. **利用持續進修，而不需立即為新組長提供全部訓練。**許多教會要求小組長要先參加十幾堂訓練課程，然後才容許他們去帶小組。其實，最好是採用「在職培訓」的方式。讓他們在帶組過程中，覺察到自己的不足，需要一些幫助，然後他們就會更樂意去參與訓練，渴望成為一個稱職的小組長。
3. **訓練內容要易教易懂。**華理克牧師曾經教我，如果我不能把我的訓練策略寫在一張餐巾上，那麼它就是太複雜了。訓練必須簡明易懂，讓你的小組長清楚知道自己正走往哪裡，並且能將所學傳遞給其他人。信息簡單，還可確保你的訓練不會局限在課室之中，能讓小組長們在平時互相討論。
4. **盡量在訓練中建立關係。**長遠來說，在所有訓練工具中，最能發揮效用的就是人與人的關係了。倘若你能幫助他們彼此之間以及與你建立友誼，那麼當有問題發生時，他們就有人可以求助了。
5. **提供高質量的訓練。**你的信徒很忙，沒有空暇去參加一些濫竽充數的訓練課程。他們出席了一、兩堂這類言之無物的訓練，就會開始用缺席來表達心中不滿。訓練要有實際可行性，給他們一些建議和心得，讓他們可以在往後那週的小組聚會中試用。訓練不必講究包裝精美，但內容卻必須充實具體。

6. **採用各種傳遞系統來提供訓練。**不要一成不變只在教會的課室中照本宣科。你可改用其他不同方式來提供訓練：

- a. 課室
- b. 網上課程，讓學員在電腦或手機下載觀看
- c. 利用網絡的互動學習（例如透過Skype讓學員配對討論）
- d. 用影音光碟製作課程，讓學員在家中觀看
- e. 用光碟將教授內容錄音下來，供學員在家中或開車時聆聽
- f. 區長用較個人化的方式，在家中或餐館與學員分享交流

7. **把訓練課程安排在敬拜聚會前或後進行。**這樣學員便無須在週間撥時間回來教會。如果你的教會有幾堂崇拜，便可安排他們先參加訓練，再去參加崇拜。盡量在時間上多給你的小組長方便。

8. **發給他們一本筆記活頁夾。**我們在馬鞍峰會給每位新任的主持人一本三孔活頁夾，存放全部課堂的訓練資料，底頁則夾附我們的「小組長成長之路」圖表。當小組長參加「小組長訓練」（成長之路的第二步），我們就會讓他們清楚知道往後的其他課堂。活頁夾中有一些空白小標籤，表示他們需要把我們往後派發的所有資料放進去。這個筆記活頁夾加強了他們對往後訓練的期待。

9. **教導他們要建立一個團隊。**小組長若沒有建立起一個團隊，就會像孤兒般孤單上路。在美國，每年有五分之一的上班族要因工作因素而遷往其他地方，這表示你的教會每年有五分之一的信徒將會離開。他們若離開，誰已經準備好去遞補他們的位置呢？教導你的小組長，要在小組中建立起一個團隊，千萬不要做一個獨行俠！

10. **花時間去聆聽他們的回應。**每當你的小組長完成一個訓練單元，都要邀請他們做出回應。讓他們知道他們的意見是很重要的。幫助他們明白，他們的真誠建議將有助於改善下一次的課程。

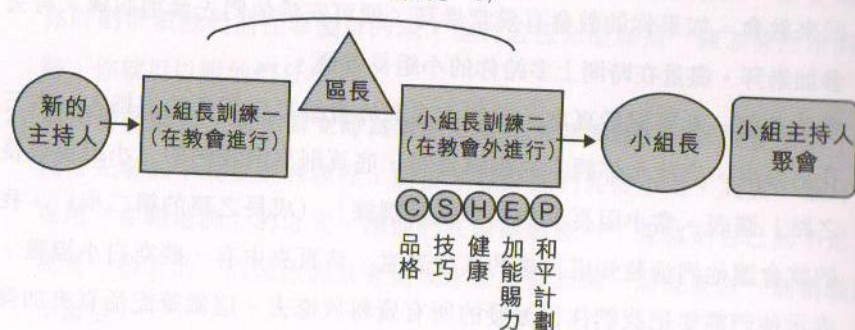
培訓之路的核心價值

2002年我們在馬鞍峰推行「標竿40天運動」，當時有超過3000人願意成

為「主持人」，我們便以這3000人開始了小組事工。我們認為，任何人只要已經接受基督，又每週參與崇拜，就可以去做小組的主持人。我們在運動之後的幾個月，開始改善我們的「在職培訓」。我們把這個計劃稱為「小組長成長之路」，它幫助我們將小組主持人的領導潛能挑旺起來，希望也能對你有所啟發。

圖13.1
小組長成長之路

「為這緣故，我提醒你要把神藉著我接手所給你的恩賜再如火挑旺起來。」
(提後一6)



「於是，他[大衛]以純正的心牧養他們，用巧妙的手引導他們。」
(詩七八72)

這條「小組長成長之路」由四個核心價值來主導我們各方面的工作：

- 1. 領袖素質 (Leadership)** ——我們相信，小組長必須在他的生命和領導工作中不斷追求聖經所說的美好素質，以致能適當影響他們在人生路上所遇到的人。
- 2. 人際關係 (Relationship)** ——我們相信，人若想要靈命持續更新，就必須有來自別人的鼓勵、支持和跟進關懷。因此，我們致力在訓練、鼓勵和跟進關懷上提供正確的平衡發展。
- 3. 管理職分 (Stewardship)** ——我們相信，我們尊重自己是神所創造的獨特個體，乃是尊榮神的一部分。因此，我們鼓勵所有小組長去發現和發展神所賜的生命特質 (S.H.A.P.E.)，並且運用這些特質去榮耀神。

4. 夥伴情誼 (Partnership) ——我們渴望在整個小組事工中，學習一些最佳的實踐方式。我們認定，透過共同分享彼此的構思、才能和資源，將會取得更大的成功。

當我們帶領小組長行走這條成長之路時，我們所致力提供的那個循序漸進的訓練，不僅能傳授他們一些實戰經驗和建議，還會把這幾個核心價值灌輸入每個小組長心中。

小組長成長之路

馬鞍峰參照基督與門徒所走過的路，設計了這條「小組長成長之路」。我們以訓練一個短期委身的「主持人」開始，最終是要他成為一個準備為基督捨命的堅固領袖。

1. 新的「主持人」

當信徒成為「主持人」的時候，不管他們是否知道，他們便開始踏上我們這條成長路。從這一刻起，他們便有機會去帶領一個小組，但這時的門檻定得很低，他們冒的風險很少，我們要求的委身也不多。

我們發給每位主持人一份「新任主持人家庭工具套裝」，它包括：

- 一封歡迎信
- 一張問題解答紙，列出他們帶領小組時可能會面對一些問題和解答。
- 一片「如何開始一個小組」的影音光碟，當中涵蓋了以下主題：
 - 輕鬆地邀請朋友
 - 輕鬆地接待參加者
 - 輕鬆地承認不知道所有答案
 - 輕鬆地花時間去彼此認識
 - 輕鬆地面對不能討論完所有問題
- 一套明信片大小的邀請卡，用以邀請人參加小組

- 一些模擬的對答講稿，用以親身或打電話邀請人來參加小組
- 一些建議：如何邀請朋友、第一次聚會需要甚麼、如何看管孩子以及運動的進度表等

除了這個工具套裝，我們亦為「主持人」提供八堂的網上訓練課程（每堂約需十分鐘），請參看我們的小組網址：www.smallgroups.net/hostraining。

2. 小組長訓練一

當小組長告訴我們，他們完成「主持人」階段後希望繼續帶小組，我們就會推介他們參加在教會舉行的「小組長訓練一」。這是一個給所有新任「主持人」的基本訓練課程，那些想重溫一遍的現行小組長也可參加。這課程每年舉行數次，學員只需上一節三小時的課。這課程能幫助新任「主持人」梗概地認識我們的小組事工策略，同時我們會講解一些帶小組的基本生存技巧，以及一些為他們而設的扶持架構。這課程一般由小組事工團隊的同工教導，有時義工教導亦可。

在上課之前，我們會分發一個三孔活頁夾給他們，用以存放訓練資料。然後播放一套歡迎的影音光碟，華理克牧師會歡迎他們接受這堂訓練，講解他們在馬鞍峰教會所扮演的重要角色，最後以祝福禱告做結。這堂課雖然只有三小時，不過卻會預留一些時間讓參加者發問，並且彼此互相認識。

我們還會派發兩份小冊子：

1. 《不要做獨行俠》：解釋「目的推動者」的觀念，教導他們如何在小組中建立這些「目的推動者」。
2. 《標竿小組的250個好主意》：旨在幫助小組平衡五個聖經目的。我們會為每個目的提出一些建議和計劃構思，讓小組自由採用。以上兩本小冊子的內容，均可在我們的www.smallgroups.net的resource中找到。

在課堂結束前，我們會請參加者填寫回應表，並把上一章提及的那份小組長指引和價值觀的文件發給他們。他們若答應依從這些指引和價值觀，便可以繼續走這條成長路。

此外，我們還有一個網上課程。2009年，我們為因應需要而開始了這個網上訓練。我們的小組分佈在五個不同國家，因此，參加者較易採用這個網上訓練。有趣的是，我們提供網上訓練不到一年，網上學員便多過於教會上課的學員人數。這促使我們透過一個名為Tokbox的在線視頻聊天應用程式，由一位「地區主管」（小組團隊中的一位牧者）把一群新任「主持人」聚集起來。他們透過這程式觀看導師的現場講授，和看到「小組長訓練一」課堂中所採用的相同簡報圖表。他們採用同一本小冊子，還可以透過即時互動對話來與導師及其他學員交流。

當他們完成「小組長訓練一」並在小組指引及小組長價值觀的文件上簽名後，教會便會把一封恭賀信和一張證書寄給他們。由於建立人際支持是小組長成功的必備要素，我們同時也要讓他們知道自己並非孤軍上路，因此，重要的下一步便是要將每位「主持人」與一位關懷他們的「區長」連繫起來，這位區長是完全委身於我們小組事工的資深成員（下一章會探討如何招募和建立區長）。由那刻開始，區長便在每位「主持人」的成長過程中扮演一個重要角色。區長會陪伴每位「主持人」走這成長路的餘下每一步。

3. 小組長訓練二

這是小組長成長之路的第三步。這個由五個單元組成的訓練課程是由區長負責，通常是在區長的家中進行。訓練重點在幫助小組長更深活出五個目的，以及向他們示範如何在小組中平衡這五個目的。他們可在兩年內完成這五個單元。我們希望「主持人」完成一個單元後，先在小組中付諸實踐，然後再繼續學習下一個單元。這五個單元包括：

- (1) 品格：深化敬拜神的心。
- (2) 技巧：突破表面，明白真正的群體精神。

(3) **健康**：建立門徒，幫助你的小組和個別組員平衡地成長。

(4) **加能賜力 (Empower)**：幫助你在小組之中做服侍工作，或連同其他小組一起做服侍工作。

(5) **和平計劃 (P.E.A.C.E.)**：引導你的小組參與「和平計劃」（馬鞍峰教會的宣教計劃，可分個人性的、本地性的和普世性的）。

當「主持人」進入這個「小組長訓練二」階段，他們便從那個稱為「健康」的門訓單元開始。這個單元是要讓他們明白，在小組中平衡那五個聖經目的的重要性。完成了這個單元後，他們便有兩條路可以選擇。如果他們正在帶領一個新組，他們便需要先學習「品格」和「技巧」這兩單元。等他們的小組較為成熟時，我們會再指示他們學習「加能賜力」與「和平計劃」。這兩個單元有更大挑戰性，是專為那些已有穩固根基的小組而設。當「主持人」完成這個「小組長訓練二」，他們便是正式的小組長了。

4. 小組主持人聚會

這是小組長成長之路的第四步。我在第七章已經談論過這聚會，以及表揚小組長的重要性。這個聚會讓小組長們知道我們關心他們，也幫助他們與異象緊緊相連。記住，你們如果有幾個堂點，也可利用這個聚會，以一個共同的異象將各堂點連結起來。

四種重要關係

對於那些已有固定崗位的「主持人」，他們必須確保自己這四種關係是穩固的：

1. **與基督的關係**。一個人若與基督關係疏離，縱然有超卓的領導才幹、知識廣博或個人魅力，也是沒有用的。

2. **與導師的關係**。每個「主持人」都必須至少有一位導師或區長，可供他隨時微詢意見或尋求引導。

3. **與屬靈夥伴的關係**。每個「主持人」都必須有一位同性的屬靈夥

伴，以便互相跟進扶持。這位屬靈夥伴要知道他（她）的掙扎和成長步伐，並且經常跟進近況。對比於導師會建立「主持人」的領導技巧，屬靈夥伴則以關注靈命成長為主。這種夥伴關係卻經常被忽略冷落了。

4. **與「學徒」的關係**。每位「主持人」必須在自己的小組中帶領一個「學徒」，成為將來的「主持人」。最理想做法是拉著這位學徒一同分擔帶組的責任。不需要給「學徒」一個正式的名稱，不過，「主持人」卻必須知道自己正在刻意栽培另一位小組長。

跟隨耶穌榜樣

你若要激發你的小組長，只需留意僕人耶穌的榜樣就夠了：

耶穌會餵養自己的心靈。除非你讓神來帶領你，否則你不能帶領別人。唯有當你的心靈與神和好，你才能處理事奉中的失望和衝突。你的小組長必須懂得餵養自己的心靈，你必須培養他們建立這種觀念。許多的時候，我們在教會中招募小組長，把責任交給他們，之後便任由他們去孤軍奮戰，難怪死傷者眾。你必須定期去把他們召聚在一起，給他們一些資源和工具去餵養他們的心靈。同時，你也必須抽時間自己獨處，餵養自己的心靈。耶穌的榜樣是：「次日早晨，天未亮的時候，耶穌起來，到曠野地方去，在那裡禱告。」（可一35）

耶穌會訓練少數人做門徒。耶穌召聚了十二個人與祂朝夕相處，而祂花精神、時間去建立這十二個人，這就是祂整個事奉的最重要部分。祂花了三年時間，帶領他們從「跟從我」至「為我捨命」。祂建立他們，然後將神的國和世界的未來託付給他們。

「耶穌洗完了他們的腳，就穿上衣服，又坐下，對他們說：我為你

除非你讓神來帶領你，否則你不能帶領別人。

們所做的，你們明白嗎？你們稱呼我老師，稱呼我主，你們說的不錯，我本來就是。我是你們的主，你們的老師，尚且洗你們的腳，你們也應當彼此洗腳。我給你們做了榜樣，為要你們照著我為你們所做的去做。」（約翰福音十三12-15，和合本修訂版）

曾經有人問葛培理牧師：「如果你在一個大城市的一間大教會裡牧會，你會有甚麼大計呢？」我很喜歡他的回答：「我想，其中一件我首先會做的事，是召聚八至十二個人，與我共同建立一個小組，我們每星期相聚幾個鐘頭，學習捨己……我想，這是基督所立的榜樣。祂大部分時間都是與那十二個人在一起，而並非置身在一大群人中間。」¹ 你會為永恆國度的緣故，花時間與誰在一起呢？

耶穌會服侍群眾。耶穌願意服侍身邊有需要的人。「耶穌走遍加利利，在各會堂裡教導人，宣講天國的福音，醫治百姓各樣的疾病。」（太四23，

和合本修訂版）你未必像耶穌那樣經常有一大群人跟著你，或是會向一大群人宣講信息。可是，當你到處走動時，你會關注那些擦身而過的人嗎？你看別人是一個干擾，抑或一個機會？你是否只看重完成任務，卻忽略領人進入神國度的機會？

你看別人是一個干擾，抑或一個機會？

財政資源

我雖然希望金錢永遠不是一個問題，但建立一條成長之路，卻實在需要投注資源。正如一個人如何運用他的時間和金錢，充分反映出他的價值觀，教會也是一樣。倘若教會在分配人力和財政資源時，小組事工只分得很少，這便反映出教會對小組不太重視。如果你準備要在教會中建立一個健康的小組傳遞系統，你便要在財政預算中反映出這個目標。它可以從小規模開始，但你卻要用遠象來說明小組如何能幫助教會達致健康。若要參看一些例子可瀏覽www.smallgroups.net/budget。

問題與省思

- 你們為小組長提供甚麼訓練？
- 你們為小組長提供哪些持續進修的機會？
- 你怎樣鼓勵現行小組長去培養新的小組長？
- 你們會透過甚麼方式去提供訓練？
- 你們有沒有類似「小組長成長之路」的規劃，讓小組長清楚知道自己的起步和終點？
- 你們有沒有任何明確的計劃，去餵養小組長以及你自己的心靈？

1. Billy Graham, 引自 Robert E. Coleman, *The Master Plan of Evangelism* (Grand Rapids: Revell, 1997), 111.

14 奠定基石

建立一個有效的組織架構

「務要牧養在你們當中神的群羊，按著神的旨意照顧他們，不是出於勉強，而是出於甘心；也不是因為貪財，而是出於樂意。不是轄制所託付你們的群羊，而是要做他們的榜樣。」（彼得前書五2-3，和合本修訂版）

「倘若你不是刻意幫助別人走向神的命定，你就是擋在路的中間。」——羅恩·威爾伯（Ron Wilbur）

我們看見數以千計的教會所推行的傳統小組事工，通常在人力配搭上都是有小組長、有導師，然後，取決於教會的規模，再有另一層稱為「部長」，和最上層的主任牧師。我們在馬鞍峰發現，上述架構中的「導師」對我們並不管用，因此便將它刪去。我們每位「主持人」（或小組長）上面都有一個「區長」。然後，再設一個「地區主管」去照管一班「區長」。一般來說，我們的「區長」每週約花上10小時來照管25個小組，而我們的「地區主管」每週約需花15小時來照管10個「區長」或250個小組。

小組事工主管 → 照管地區主管

地區主管 → 照管區長

區長 → 照管主持人

由於我們教會的規模龐大，所以需要加上「地區主管」這一層。但大

多數教會的小組數目都在300個以下，可能有一位小組事工主管和一群區長就夠了。欲知更多「地區主管」的功用，可瀏覽www.smallgroups.net/arealeader。

不同程度的關顧

我在服侍過的幾間教會，甚至在馬鞍峰工作的早期，均採用大多數小組書籍所建議的那種導師架構（比例通常是1:5）。我招募了導師，但他們卻總是大約半年後就離開。由於當時招募很容易，我便只管招募更多人來填補空缺。但終於到了一個地步，我無法招募到足夠的導師來滿足需求，於是不得不開始檢視我們正在做的工作，和為何一直要這樣做。我們嘗試去了解現行導師的心聲，發覺他們希望當導師的首要原因是為了幫助別人。然而令他們最感挫敗的是，許多小組長根本不需要他們幫助。有些小組長連他們的電話也不回覆，而另一些組長則已經帶組超過十年，經驗豐富，並不覺得自己需要任何指導。這聽起來是否很耳熟呢？

當我們檢視我們的小組，開始看見一個模式。我們發現小組可分為四類：(1)新的小組；(2)活力十足的小組；(3)資深的小組；(4)固執的小組。而且雖然所有小組都需要某種形式的關顧，但並非所有小組都需要同類型或同程度的關顧。

優先關顧（對新的小組）：這是我們新成立的小組。他們剛開始會有很多疑問和弄不清楚的地方，所以我們要與他們保持密切聯繫，提供一切所需與支持。這類小組很喜歡跟區長聯絡。

個別關顧（對活力十足的小組）：這些小組對小組生活感到新鮮有趣，一聽到喜歡的好主意便躍躍欲試，全力以赴。他們通常喜歡與你面對面接觸。他們會很興奮，很想獲得指引和鼓勵。他們擁有足夠的冒險能力！他們已經完成「小組長訓練一」。

電話關顧（對資深的小組）：這些小組已經很熟悉小組生活，知道自己在做甚麼。那麼，他們是否就沒有問題了呢？不，不過當有問題發生，他們已有足夠經驗知道該向誰求助。這些小組希望的溝通是以電話和電郵為主。他們一般都有自己的主見，但有時也會採納你的意見。他們已經一起聚會一段時間，已經完成「小組長訓練二」。

持續關顧（對固執的小組）：這些小組大抵已持續多年，較難採納意見。在你還未到這教會之前，他們可能已經存在。他們不易改變，更會毫不猶豫地提醒你過往的做法。他們對你所提議的新事物不感興趣。他們只想知道，當遇到問題的時候該去找誰。除此之外，他們基本上不希望被打擾。

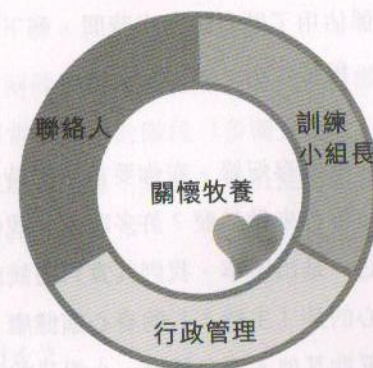
有一段很長的時間，小組理論教導我們要對所有小組都給予同樣的關懷，但我們卻發現這種思維是錯的。有些小組不管有沒有區長主動關顧，都會自體發光；而任何一位區長被派去關顧那些固執的小組，都會沮喪而回。因此，我們建議區長把他們負責關懷的小組分成以上四類，然後「因材施教」。我們鼓勵他們將八成時間用來關顧前二者（優先關顧和個別關顧），也是那些需要他們幫助的小組。這是**主動性的關顧**（proactive care）；我們鼓勵他們經常與這些小組長聯絡感情，一起配搭合作。

其餘兩類小組（電話關顧和持續關顧）則大概要花區長兩成的時間。這些小組需要**回應性的關顧**（reactive care）。區長若能每月一次在他們的留言信箱傳達一些禱告關懷，或寄贈生日卡，或傳來一個讚賞的短訊，他們都會很高興。資深小組只需要知道你關心他們，和隨時願意提供幫助便感到足夠了。至於那些固執的小組……嗯，我可以怎麼說呢？我即使將一位全職牧者派到他們中間，也不會改變甚麼的。一個不得不接受的事實是，你沒有那麼多資源可投放給這類小組，我同樣沒有。他們愛教會，也愛耶穌，只是很難被改變。要堅持你的關懷；他們最後可能改變，也可能不會改變。你的任務只是去愛他們。

區長策略

區長會一直與我們的「主持人」保持聯繫，好讓他們在事奉時不會感覺孤單。區長的時間主要用於關顧那四類小組，並與他們建立關係。我們發現使徒保羅也是做著同樣的工作：「保羅在那裡住了一年六個月，將神的道教導他們。」（徒十八11，和合本修訂版）他花了很長時間在安提阿建立領袖，接著又前往其他地方繼續建立初信者的生命。「他在那裡住了些日子，又離開了那裡，逐一經過加拉太和弗呂家各地方，堅固眾門徒。」（徒十八23，和合本修訂版）與小組長建立穩固關係和鼓勵他們，是區長的首要任務。若不如此，他們就沒有帶領的基礎。

圖14.1
區長策略 1:25



區長的職責

以下是區長關顧「主持人」的一些方法，但當然不僅止於此：

- 親自教導「主持人」一些建立健康小組的好習慣，包括：讓組員共同承擔小組工作、分子組、願意接受新人（不管是他們邀請的，抑或教會分配的）、不停止聚會、幫助他們看見正式和非正式聚會時間的價值，以及鼓勵他們在遇到問題時要尋求幫助。此外，區長還會針對如何在小組中平衡那五

個目的提出一些建議，教導「主持人」如何協助每位組員使用「靈命健康評檢」，以及為小組及個別組員制定「靈命健康計劃」。

- **親自跟進「主持人」近況，建立互信互賴關係。**區長可以鼓勵「主持人」進行個人「靈命健康評檢」，幫助他們辨識和踏出靈命成長的步伐。

- **為「主持人」個人及其家庭和每位組員代禱。**

- **為一些不太健康的小組或小組中一些困難情況，提供牧養關顧。**區長可以與他們的「地區主管」（或小教會中小組事工主管或牧者同工）一起合作，提供簡單的輔導，運用聖經的方式來疏解問題。還可藉此機會教導「主持人」如何處理那些需要「額外恩典」的組員的棘手難處。倘若情況仍難以化解，區長可以協助轉介給主任牧師。

- **在嬰兒奉獻禮、浸禮或醫院探病等事上提供牧養關顧，同時也可協助婚禮或喪禮的舉行。**

關懷牧養和建立關係佔用了區長的大半時間，剩下的時間則需要用在聯絡人、訓練和行政方面，包括：

- **為個別小組寫報告和儲存紀錄。**在你要求「主持人」寫報告之前，要反問自己：我準備要用這報告來做甚麼？許多時候，我們花太多時間收集一些不相干的資料，其中之一是出席率。我們其實只需統計，誰全年出席小組只有寥寥幾次。我更關心的是「主持人」的身心靈健康。如果他們健康，那麼我知道他們必會努力幫助其他人邁向健康。小組長的時間精力很有限。你是希望他們花時間在報告上，抑或在健康上？有時候，數據和報告是有需要的，不過卻無須索取太多你根本無不著的資料。

- **協助有興趣參加小組的人進入小組，確認那個小組的「主持人」有切實跟進新人。**

- **培育未來的領袖。**與地區主管攜手，在眾小組長中識別出具潛質的人去擔任區長。

- **幫助小組「主持人」明白訓練的重要性。**這包括確保新任「主持人」要完成「小組長訓練一」，然後再透過個人關係，傳遞「小組長訓練二」的

內容（此課程一般是在區長家中進行）。

- **發揮中介者的角色，將有需要的人與能提供幫助的人連結在一起，例如專業輔導員或財務顧問。**

達拉斯牛仔隊（Dallas Cowboys）前教練蘭得利（Tom Landry），被譽為國家美式足球聯盟歷史中最偉大和最有創意的教練之一，他曾經說：「領袖就是要能激發一個人去做他不想做的事，為的是完成他想達到的目標。」

（Leadership is getting someone to do what they don't want to do, to achieve what they want to achieve.）這就是區長的職責：激勵小組長去做一些他們不想做的事，為的是去達到小組健康平衡的目標。區長的作用，不只是要成為小組長的盟友，建立夥伴情誼（雖然這是一件很自然會發生的事），有時他們還必須為了國度的益處，將小組長推出他們的安樂窩，去做一些他們不想做的事。

假以時日，會有兩件事情慢慢發生。第一，指導新小組的需要性減少，因為他們會進至只需電話關顧的階段（參圖14.2）。第二，如果區長是透過與小組長建立關係來給予指導，那麼，小組便應該會較易採納你們教會所運用的策略模式（參圖14.3）。

圖14.2

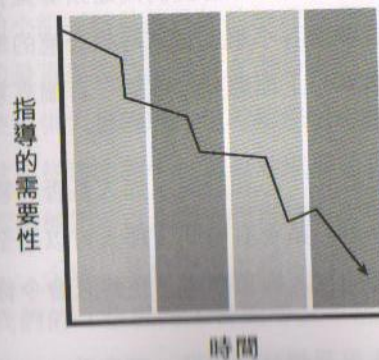
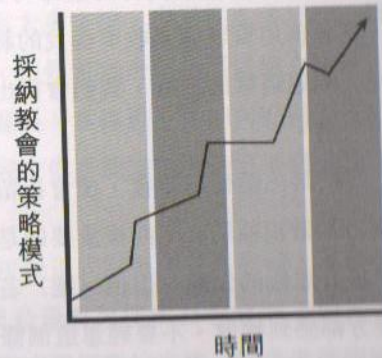


圖14.3



要讓人去做他們不想做的事，談何容易？小組長可能會誤解區長的角色，以為教會派人調查他們，因此對區長心生抗拒。區長最大的挑戰之一，就是要處理小組長的抗拒感。區長不可以說：「嗨，教會派我來監管你！」反而應該說：「我是你的區長，我的工作就是要服侍你。教會派我來竭盡所能幫助你，讓你留下最美好的小組經驗。」當「主持人」完成了「小組長訓練一」，我們會寄給他一張感謝卡，同時介紹他們認識自己的區長。倘若你們才剛成立新小組，這封感謝信便應該由主任牧師發出。這有助於區長與「主持人」建立關係。當區長聯絡「主持人」的時候，「主持人」早已先知道區長的名字了。

招募和建立區長

我們在馬鞍峰會用五個步驟來招募和建立區長。這五個步驟分別是邀請、裝備、鼓勵、授權和評檢：

1. 邀請：在你的教會中，總會有些信徒是已經準備好，等著你去邀請他們參加事奉。他們大抵不會主動來找你，但只要你給他們一點鼓勵，他們便會表示願意。其實早在他們出生之前，神便已經呼召他們、塑造他們和裝備他們，為要參與你的事工。你的職責是要去尋找他們，給他們機會去完成神的計劃。

我們教會有一個會友資料庫，記錄了各人參加過甚麼研習班、接受過哪些訓練，以及有甚麼獨特的生命特質（S.H.A.P.E.）。當我們開始招募區長時，便會運用資料庫來收窄尋找的範圍，從瀏覽各小組成員來尋找合適的準區長。經過這樣的搜尋，我們會得出一份名單，上面羅列了超過一百個高素質的人選。

我們得出這份名單後，便會再留意兩項條件：心和時間。那人是否有領導技巧和做領袖的心？同樣重要的是，他（她）是否有時間？那人可以是全世界最有恩賜的領袖，但他（她）若沒有時間投入這項事奉，至終只會令你們雙方都感到挫敗。不要輕忽這個條件。

當我們一一過濾名單之後，便會致電給每個人選，邀請他們來教會參加

一個簡介會。我們會說：「我們有一個獨特的事奉機會，我們認為你的生命特質非常適合它。所以，你能否來教會參加一個半小時的簡介會，聽聽那是一個怎樣的事奉機會呢？」

大概有一半人選會答應來簡介會。我們的簡介會非常輕鬆，不會有電腦簡報圖表，不會有講道，不會有強迫推銷。我們只是坐在一起，分享神在馬鞍峰透過小組所成就的工作，以及我們對區長這角色有何期盼，解釋這角色重要性等等。

接下來，我們的做法將迥別以往——我們不會要求他們立即回應。我們並非要尋找一些很容易動搖，對任何事奉邀請都來者不拒的人。反之，我們會說：「我們不會要求你去擔任這角色，因為我們並不清楚你是不是最合適的人選。我們希望你回家去好好為此事禱告。若神將它放在你心中，你清楚知道是祂呼召你出來服侍，你就告訴我們吧！我們不會致電給你跟進此事，但你若有意，只管聯絡我們吧！」

在這之後，我們也不會讓他們很輕易就當上區長。當他們致電表明他們感興趣後，我們便會要求他們填寫一張申請表，並且寫下他們的信主經歷。此外，我們會要求他們在教會的信仰宣言，和另一份表明他們的生活方式無任何絆倒人之處的文件上簽署。然後，我們會安排他們個別會面。他們如果通過這個面談程序，才可以開始參加區長訓練。從做出回應到經過關關審核程序，他們差不多要等一年後才開始投入區長的事奉。

2. 裝備：不要提供太多正式訓練。如果你的區長已經帶過小組，他本身的小組經驗就是最好的訓練。我們往往有太多空想，也提供太多訓練。區長的最重要技巧，是要有能力去建立關係。他們若無法與小組長建立關係，即使提供大量訓練，也不能使他們勝任做區長。當你思考要如何裝備區長時，就要從建立關係這著眼點來構想。有時候，你所能提供的最好裝備就是個別認識他們，以及讓他們可隨時找到你。

不過，我們確實鼓勵他們在某方面接受正式訓練。在馬鞍峰，區長們是我們的「全職同工養殖場」，他們將來是最有可能成為教會同工的人。因此，一年之後，我們會鼓勵區長去神學院或聖經學校進修，接受裝備訓練。

3. 鼓勵：地區主管（或是小型教會的小組主管）會持續導引並鼓勵區長。他們每月都會與區長有一次關係性的團隊聚會，方式大體上比照一般小組聚會。他們一起吃東西、教導、唱詩和禱告。他們互相分享故事、做一些個案研究、重溫目標，以及計劃未來的活動。此外，地區主管每月都會個別約區長一同禱告、給予指導、做出檢討和予以鼓勵。我們建議地區主管常常詢問區長：你正在做些甚麼？你遇到甚麼困難？你前面有甚麼計劃？

4. 授權：要建立成功的區長，你就要放手給他們去做，授權給他們做決定。我們以一種「既鬆又緊」的方式來運作。有些事情我們抓得很緊——例如異象、使命和核心價值。但在個人風格方面卻抱持寬鬆政策——每位區長的風格都反映出神造他是一個怎樣的人，所以我們尊重各式各樣的風格。區長以甚麼方式與他所負責的「主持人」同行，或是他喜歡在咖啡館或球場上與個別「主持人」相聚，那是他們的個人風格，我們在這方面「悉聽尊便」。我們授權他們按照神賜予他們的風格來做事奉工作。

5. 評估：我們會定期評估。你不能假定凡是你告訴區長要做的事，區長都會一一做齊。人生有時很混亂，即使是最有心的區長，有時也不免被每天所遇到的困擾弄得分心。對於不能量度的事，你很難去管理；若是沒有量度的標準，你也難加以評估。這樣，你就會變得按照自己的好惡去評估，而神的看法（真理）則成了你其中一項考慮而已。我們先將一張量度的列表發給每位區長，上面列出了他們要帶領「主持人」經歷的事情和經驗。因此，當地區主管去評檢區長的時候，也是沿著同一思路去詢問這些問題：

- 你所關顧的「主持人」是否已接受「小組長訓練一」？
- 你所關顧的小組組員是否已進行「靈命健康評檢」？
- 你所關顧的「主持人」是否已上「小組長訓練二」中的「健康」單元？
- 你所關顧的小組是否已制定了「小組健康計劃」？

問題與省思

- 你們小組事工的領袖架構有幾層？
- 你們會否採用不同程度的關顧方式來關心各小組長？
- 你們是採用同一種關顧方式，抑或策略性的關顧方式？你能否將你們的小組分成本章所描述的四類小組呢？對於每類小組的小組長，你覺得最適合用哪種方式來關顧？
- 你如何決定每個小組該獲得哪種程度和哪一類型的關顧呢？
- 你如何處理那些固執的小組呢？
- 誰會去支援和鼓勵你們的小組長？
- 你們會怎樣給予小組長所需的支援和鼓勵？

小組是教會的基礎，也是教會成長的動力。在教會的各個層面，小組都扮演著至關重要的角色。...

小組的運作需要有一個清晰的目標和方向。這不僅是為了讓成員們知道他們為什麼要聚在一起，也是為了確保小組的行動與教會的總體策略相一致。...

在教會的小組中，成員之間的關係至關重要。一個和諧、支持的小組環境可以激發成員的潛能，讓他們在靈性和生活上都得到成長。...

小組的領導者需要具備一定的領導才能，包括溝通、組織和激勵。他們應該能夠引導小組成員共同面對挑戰，並達成共同目標。...

除了靈性的成長，小組還應該關注成員的實際需求。這可能包括提供情感支持、解決生活問題以及促進成員之間的互助合作。...

最後，小組的運作應該是一個持續的過程。隨著成員的變化和教會的發展，小組需要不斷調整和更新，以保持其活力和有效性。...

總之，小組是教會不可或缺的組成部分。通過建立一個目標明確、關係和諧、支持互助的小組，我們可以更好地配合教會的總體策略，共同為福音的傳播而努力。...

小組如何配合教會總體策略？



15 主日學VS.小組？

小組如何配合教會

「我們傳揚祂是用諸般的智慧，勸戒各人，教導各人，要把各人在基督裡完完全全地獻上。」（歌羅西書一28，和合本修訂版）

「教我的事，我很容易忘記；示範給我看的事，我也許記得；讓我參與的事，我便會明白。」——佚名

有關主日學與小組之間的爭議，一直方興未艾。雙方都力陳自己系統的優點，而直指對方系統的缺點。一個常見的問題是：「你的教會有主日學還是小組？」提出這問題的人往往是在隱晦地問：「你的教會是不是傳統的教會，依然沿用老一套的主日學？」隨著越來越多教會以小組取代主日學，於是便出現了一個普遍的想法：主日學是傳統教會謹守的系統，而較現代進步的教會便傾向採用小組。然而，事實卻不是這樣簡單的二分法。這兩個系統都各有自己的優缺點。弄清楚哪個系統才能達到你想要的目標（幫助信徒靈命成長和健康），比任何事都重要。如果你的目標是教導神的話語，實踐大使命和大誠命，那麼，你的會眾在教會的課室中聚會，抑或在家中的客廳聚會，又有甚麼關係呢？

在你決定要採用主日學還是小組作為傳遞系統之前，要先確知你的目標：幫助信徒達致靈命健康。你希望在一個健康的信徒身上看見哪些特質，你便可以建立一套傳遞系統去配合這個目標。我們馬鞍峰相信，一個健康的信徒會在他的內心和生命中，平衡活出大使命和大誠命。我們相信，我們要

去建立健康的信徒，而最佳的途徑就是透過小組。但這並不表示你不可以採用主日學來建立健康的信徒。

我服侍過的頭兩間教會，有主日學卻沒有小組。接下來的另兩間教會，同時有主日學和小組。第五間教會和現在的馬鞍峰教會，則完全由小組推動。每間教會的傳遞系統都有本身的優點和缺點。如今回頭檢視過去，我發覺不管是採用哪個傳遞系統，最重要是你要知道為何要有小組或主日學。許多教會之所以有主日學或小組，只因他們一直以來都這麼做。他們很少想到要達致甚麼理想目標，也很少省思自己所採用的系統是不是達致那個理想目標的最佳途徑。以下簡單歸納出這兩個系統的好處：

好處

小組	主日學
相交時間較長，有助建立較深入的關係	方便的上課時間 (在崇拜之前或之後)
家中環境使氣氛輕鬆，尋道者較願接受到家中聚會更勝於去教會聚會	方便的上課地點
小組數目可無限制擴展	提供看管孩子的服務
節省教會資源	較易管理教師團隊

主日學

- 1. 方便的上課時間。**你的信徒已經來到教會，要他們逗留長一點時間並不太困難。時間是很寶貴的；反正人已經來到，叫他們參加主日學也較為容易。

屬靈的成長與健康比採用哪一種系統更重要。

- 2. 方便的上課地點。**信徒無須在另一個晚上開車到另一個地方。崇拜和主日學都在同一地點和同一日進行。
- 3. 提供看管孩子的服務。**夫婦小組難免會碰到照顧孩子的問題。但教會如果提供保母服務，便可迎刃而解了。
- 4. 較易管理教師團隊。**跟主日學教師面對面溝通，比跟小組長溝通更容易，因為他們同一時間齊集在教會之內。每個小組分散在不同的時間和地點聚會，不單指導他們不容易，要與他們建立個別關係也很難。

小組

- 1. 沒有時間規限。**小組無須限制在崇拜之前或之後的某一時段，可以有較多時間去彼此相交和建立關係。有時，組員之間的美好交誼是從正式聚會結束後開始。
- 2. 輕鬆活絡的氣氛。**氣氛有助交談。手捧一杯咖啡，在某人的客廳中促膝長談，的確會令人不知不覺暢所欲言。這圖畫根本不可能在主日學課堂中複製出來。此外，要那些沒上過教會的人去一個朋友家中聚會，遠遠比要他們走進一間龐然陌生的教會建築物來得容易多了。
- 3. 擴展無限無量。**你有可能在每個信徒家中設立一個小組。而且，有些小組還可以選在咖啡館、辦公室、餐廳等地方聚會。場地不再是問題。
- 4. 節省教會資源。**採用小組可節省教會資源，因為教會不需要提供聚會地方或更多的泊車位。在馬鞍峰，我們的信徒提供了幾萬平方尺的聚會空間，是教會不需耗鉅資去建築或購置的，甚至連水電費也不必繳了。我們的信徒散居在各處，他們可以獻出自己所在的空間來供神和神的國度使用。

我們為何選擇小組

馬鞍峰從來沒有主日學。教會最初開始時，連聚會的地方也沒有，更休說有課室辦主日學了。華理克牧師要不時轉換聚會地方，每星期都要把座椅

和供幼童玩耍的玩具運送到聚會地點，用完後再運回自己家中的車庫存放，當然不可能舉辦主日學。多年後，當我們終於有了教會的建築物，小組卻已經成為教會固定的一部分。一直以來，馬鞍峰總是樂意為她所期望達致的理想目標而捨棄一切。小組之所以能成為教會策略的一部分，是因為小組真的發揮效用。

對我們來說，小組是一個明確的選擇。耶穌透過與人建立關係來帶領人，我們也相信，在南加州，小組是帶領人的最佳途徑。你需要提供一個地方，讓人可以卸下心防分享生命、關懷他們的難處，以及彼此切實相愛。因此，我們選擇了客廳而不是課室。

馬鞍峰總是樂意為她所期望達致的理想目標而捨棄一切。

經常有人問我們：「那些設立主日學的教會又該怎樣呢？」嗯，這一點也不成問題。最重要的是目標：要健康、平衡大使命和大誠命。你的傳遞系統若可以達到這目標，我就支持它！稍後我會分享一些方法，幫助你的主日學更健康。我並不在乎你用甚麼名稱來稱呼那群被你們召聚出來的信徒；我所關心的是，這群人的聚集能否帶出靈命健康。

我收到過各式各樣有關主日學和小組的問題。以下是一些最常見的：

小組會不會取代了主日學？

小組和主日學未必成為勢不兩立的敵人。倘若能在建立信徒這目標上互相配合，它們是可以聯手出擊的。不過照目前教會界的大趨勢看來，確實是從主日學轉向了小組。以下是一些教會做出轉變的原因：

1. 那些有多堂崇拜，同時又在崇拜時段進行主日學的教會，通常很難

提供足夠的停車位。當某人參加完崇拜，接著又上主日學課，他便有兩節時間佔用了車位。假如教會附近的停車位有限，這便會造成問題，因為信徒若找不到車位泊車，他們便不會來教會。

2. 這一點純粹是出於經濟上的考量。主日學需要課室，因此你可以提供多少主日學的名額，完全受制於有多少課室空間。最後你們可能會想：花在租用課室的金錢，也許用在社區或教會其他方面會更好。

3. 許多人無法長期每週日都騰出兩、三個鐘頭。時間寶貴，當事情越來越多時，信徒便很難每週日都上完主日學再去崇拜。反之，要他們在平日騰出時間參加小組，比要他們整個星期日上午都留在教會容易多了。

教會如果開始小組事工，會否削弱現行主日學功能？

昔日，人們曾為是否該讓新發明的電視轉播棒球賽而爭辯不休，那些反對者是憂慮觀眾如果可以透過電視觀看球賽，就不會到球場觀賽了。但正如歷史已經證明，這種想法是錯誤的。它同樣可應用在這個問題上。同時擁有小組和主日學，可以讓你有更多機會去建立人，並且減少了他們不能二擇其一的藉口。

主日學和小組可以在一間教會中並存嗎？

當然啦！主日學和小組只要相輔相成而非互相競爭，就能在教會中並行不悖。其實，在你教會中的其他同類事工（例如男士、婦女、夫婦和單身人士等事工），也可能會與主日學和小組事工彼此較勁。你們所舉辦的任何活動，若不能與你們的傳遞系統配合去建立健康的門徒，都有可能產生互相拉扯抵銷的反作用。因此，務要確保你們的主日學和小組的異象、使命和策略都在同一個進程中運作，切忌壁壘分明。我建議兩項事工都要向同一位領袖匯報。

在主日崇拜之前或之後安排小組聚會，你覺得如何？

這可能是一個不錯的起點，因為你們教會這種文化已經行之有年，信徒會把這兩個時段預留給教會。不過，小組的好處之一是讓組員自由選擇一個最適合他們的聚會時間。如果由教會規定小組聚會時間，這便使小組作為傳遞系統的一個優點受到局限了。

主日學以講授為主，小組以討論和實踐為主？

事實上，若沒有正確的策略引導，即使是小組也可能變成由小組長負責

主講的一堂課。聖經真理和聖經實踐需要兩者兼顧。信徒需要有機會學習真理，但當他們將這些真理應用到生活中時，又需要有機會互相交流。你們若只是提供以講授為主的聖經課程，便有可能只是將崇拜中的講道形式再重覆一遍。今日信徒透過

主日學和小組只要相輔相成而非互相競爭，就能在教會中並行不悖。

互聯網的資訊，已經很容易獲得那些講道式的聖經資料。大多數基督徒都是頭腦知道很多真理，但到應用時卻很少。要確保你們的策略能維持平衡。

教會如果同時有主日學和小組，你會期望信徒兩者都參加嗎？

絕不！你希望帶領他們進深，而非拓寬。他們只參加其中一個，是為了能夠投入和建立群體，那正是整全門訓的基礎。你應該關心他們能否活出大使命和大誠命，更勝於他們是否參加教會所舉辦的每一項活動。他們同時參加兩者，並不是罪；但兩邊奔波，忙忙碌碌，卻可能帶來反效果。

主日學教師可以栽培造就出好的小組長嗎？

這取決於你如何勾勒一個理想中的門徒圖像。主日學教師和小組長的主

要作用，是要明白每位學員或組員在他的靈命路程上走到哪一站，然後鼓勵那人再向前一步。無論是在小組或主日學，教師或組長都必須思考如何推動學員或組員繼續在靈命之路上直奔。只要明白這一點，則無論在主日學或小組中，他都可以大大發揮本身的獨特恩賜，去教導並實踐大使命和大誠命中那五個聖經目的。透過這樣做，你便能強化學員或組員的優勢，並在他們的弱處建立他們。

怎樣才能使我們有健康的主日學？

只要你們教會認定主日學的目標是要建造「健康的門徒」（一個能在他的生活和內心，透過相交、門訓、事奉、傳福音和敬拜來平衡大使命和大誠命的人），那麼，你們便可採用一些實際步驟來幫助主日學成長：

1. **策略性佈置課室。**課室通常都是一行一行擺放座椅，不妨嘗試改用一張張圓桌子。當學員圍坐在圓桌子前，這能促使他們有眼神的接觸和交談的機會。如果你的教會不想另花錢購置圓桌，可將椅子排成圓形或馬蹄形（馬蹄的開口在課室前方）。
2. **讓學員有固定座位。**當你在課室擺好圓桌，便要鼓勵學員每次上課都坐在同一位子上，以便與同桌同學互相熟絡。當有幾個新學員加入時，可鼓勵他們用一張新的桌子。如果每次上課都跟不熟識的人坐在一起，他們就無法有足夠安全感去做深入交談。唯有當關係先鞏固了，這一切才有可能發生，而建立關係網是需要花時間的。
3. **認識人數比例。**你的學員若是超過十人，就要開始思想有誰可以幫助你去建立每位學員的靈命健康。倘若你的目標是要知道每位學員的靈命狀況，並鼓勵他們踏出成長的下一步，那麼從現實來看，你根本不可能知道並跟進超過十位學員。要在每桌的學員中間找出一位「桌長」，協助你去落實這個目標。
4. **讓每張桌子都預留增長空間。**假設你的桌子或所圍的圓圈可容納八人，就不要讓它坐滿八人。只要讓它坐五至六人，然後要求學員想一想可以邀請

誰加入。此外，只有五、六個人圍坐一起，學員之間也比較容易會關心彼此狀況。如果你沒有出席，同桌的人一下子就會注意到。像這樣的小群體，便能發展出一種自發性的彼此跟進。

5. 認識你的羊，並幫助他們認識自己。劃定一個時間，讓各人進行「靈命健康評檢」和制定「個人靈命計劃」。評檢之後，他們會曉得自己擅長於哪個聖經目的（相交、門訓、事奉、傳福音或敬拜），並且辨認出自己在哪些方面需要成長。

6. 建立屬靈的跟進夥伴。當學員辨認出自己在哪些方面需要成長，便要將他們每兩人配為一組，學習互相幫助，不時彼此詢問：「你有沒有完成你計劃要做的事？」既是屬靈夥伴，便理應可以這樣自然跟進關心。主日學教師和每張桌子的「桌長」不必知道每個人的進度，只要確保每個人都有夥伴跟進便可。

7. 建立歸屬感。邀請擅長於某一目標的學員，以他的強項來幫助全班。倘若某學員在相交這方面較強，便可負責記錄他那張桌子或全班學員的生日或特殊紀念日，然後安排相關慶祝活動。倘若某學員在門訓這方面較強，便可鼓勵他同桌的學員進行「靈命健康評檢」和制定「個人健康計劃」。當你們同心致力於每一方面的成長時，強壯的學員便可扶持較弱的學員。假使某位學員在傳福音方面較弱，當全體一起去推行一個傳福音計劃時，這個過程就能幫助那人成長。

8. 認識自己的限制。要了解自己在課堂上可以做甚麼，在課堂以外又需要做甚麼。一般來說，你只能在主日學的時段做門訓。你可以嘗試幫助學員相交，也可以偶爾利用一堂時間去專心敬拜。關鍵是你不可能在短短一堂課內兼顧所有目標，而你也不應該企圖這麼做。你要判斷能在課堂內完成些甚麼，然後要求某張或幾張桌子的學員在課堂以外去致力於某一目標。放手讓你的學員去建立他們自己。你若想把所有的學習經驗都包納在課堂之中，你便是限制了創意，也壓抑了聖靈的工作。

9. 目標是更新改變，而不只是傳授知識。主日學最初從英國開始，在星期日教導孩童識字，因為他們週一至週五，有時連週六也要在工廠工作。「主日學」這名稱便應運而生。經過一段時間，這些識字班開始再加上教導聖

經的功能。但其後隨著勞工法制定，強制每個兒童都可獲得免費教育，於是這些「主日學」便不再教導世俗知識，改以專心傳授聖經知識為主。只要你認識主日學的淵源，就會很容易明白它為何那麼看重「教導」。在當時的歷史背景下，它強調教導是完全合理的。但如今主日學的發展，卻逐漸失落了門訓或靈命建造的重要一環，也就是實踐。我們要讓學員明白他在主日學所得到的**聖經教導**，更要在課室以外的生活中**實踐**出來。

10. 不要低估討論的力量。讓學員有討論時間，可以幫助學員看見自己和別人的觀點差異，互相學習。當學員透過討論集體構思出一些行動計劃時，一股責任感便悄然滋生（不管當事人知道與否）。身為教師的最大挑戰，就是要留出時間給學員互相討論，讓他們將你所教導的原則消化吸收，變成他們自己的原則。我建議一個60/40的時間安排原則：60%教導時間，40%討論時間，讓學員探討如何實踐。

我們教會只有主日學，我要如何加進小組呢？

姑勿論你們是想把主日學轉換為小組，抑或只是想添加小組來補主日學系統的不足，都要準備面對抗拒。大多數人都抗拒改變，尤其是要針對主日學和小組做出改變，抗拒的聲浪可能更是強烈。遺憾的是，這兩個系統近年來彼此競爭炙熱，許多教會成員都覺得有責任要捍衛現行的系統，抗拒引入另一個新的系統。

無論是要進行哪一種改變，關鍵都在於**溝通**。要運用各種溝通渠道，多次多方，並且隨時隨地溝通。如果你想加進小組並繼續保留主日學，就要確實讓你的會友知道：小組只是另一個選擇，目的依然是在建立信徒的靈命健康。如果你想把主日學轉換為小組，你的步調就要進行得非常緩慢——非常非常緩慢。你若斷然停止主日學，只有很短或甚至沒有任何過渡期，你便可能會流失一大批會友。與其把那些擁護主日學人士看成是小組系統的**敵人**，倒不如認可他們是長年累月忠心出席主日學的可敬學員。

我建議你將這個過渡期想像成三個階段：

- 1. 忍耐**——你若是準備要展開一個宣教旅程，就必須先對那個民族的文化有所認識。對於你們教會的文化，你可能自認瞭若指掌，可是，當你準備要帶領教會去做改變時，一不小心便可能會搖動教會的根基。因此，你不單要認識你教會的現行文化，還要認識你教會的歷史，看看有哪些埋藏的事件回憶是一直在妨礙教會進步的。
 - a. 找那些足能左右大局的領袖傾談。**除了與各事工領袖溝通之外，還要多去了解一些非正式領袖的看法，他們可包括牧者的配偶、執事和長老。其次，找辦公室其他同工談一談，約唔行政助理或在教會事奉廿年以上的兒童部志工。詢問教會中的信徒：「你認為哪位領袖的意見很重要？誰對教會的未來最具影響力和承擔的熱心？誰是主日學的堅定擁護者？」你可能希望他們會支持你。記下這一切名字，並特別留意那些新上任者的名字。然後，要去接觸他們，聆聽、聆聽再聆聽。
 - b. 查訪過去和現行的小組長。**探知甚麼行得通，甚麼行不通，以及他們希望有甚麼變革。詢問主日學事工主管和教師的看法：「你對小組有甚麼存疑異議？你曾經有過甚麼小組經驗？」
 - c. 尊榮前人的貢獻，同時按部就班向未來推進。**記住要表揚那些建立主日學或小組的前輩。他們過往的做法未必符合你的理想，但由於他們的勤勞和付出，你才能享有眼前的機會。這個過程是合乎聖經的，也能幫助你活在恩典之地。還有，要表揚現行小組的「開路先驅」。然而另一方面，也要與那些採納這模式的新人（而非持觀望態度的人）多加聯絡。要記住，如果你的教會現行已有小組，但一直在很少或毫無指引下運作了一段時間，那麼他們便很可能會抱持一種我行我素、不受約束的態度。他們也許是忠心的，但你要贏取他們，就只能透過先跟他們建立關係。
- 2. 祈禱**——開始為你的教會的反應祈禱。徵召一班人為你的新事工代禱。請主日學領袖為小組事工祈禱。舉辦一些祈禱會並分出禁食禱告的時間。當你要求人去禁食禱告時，你便會得知誰願意委身於這項事工！你們祈禱的

時候，求神回答以下三個問題：

是誰？——誰願意回應這個異象？誰體認並感受到你的熱情？誰認同你對小組事工的目的和方向？

何時？——你應該在何時推行計劃？華理克牧師一再說：「不要讓那些有待解決的問題來干擾你的決定。」你若堅持要等所有問題都解決了，然後才去推行決定，你就不用信靠神了。如果你希望從事一個具有「神的規模」的事工，你就不需要把它全盤想通。我喜歡用三個以「L」為首的英文字來構思何時應該行動，它們分別是「觀看」(Look)、「學習」

(Learn)和「開始」(Launch)：觀看

誰是支持你的。盡你所能去學習。神一吩咐你就開始行動——不要過早也不要遲延。

甚麼？——你想做些甚麼？我很喜歡「微軟」商標中的一行字：「你今天

想往哪裡去？」有些教會連一堂講道也沒想過要把會眾帶往哪裡去，更遑論一星期、一個月或一年後的目的地了。你若想在教會中增加小組事工，就要確認你有一個計劃，而不是只為一窩蜂趕上當今教會界流行的風潮。小組必須被視為一種補足或取代主日學系統的途徑。要在一開始便坦承這一點，別要求你的信徒對一些缺乏方針或不是破釜沉舟決意去做的事付出時間。要清楚知道你想做甚麼和你想往哪裡去。

3. 計劃——沒有計劃就等於預期失敗 (Failing to plan is the same as planning to fail)。倘若你準備在你的教會開展小組，就需要步步為營，計劃好每階段採取的行動步驟。計劃階段涉及三個要素：

a. 首先是夢想元素。沒有夢想就一事無成。每位偉大的基督徒領袖都有一個夢——知道神希望他去完成的一個異象。你有甚麼夢想？你正在祈求神做甚麼事情？人們不會單單為了填滿空虛而付出時間的。他們獻出時間精力，是為了追隨一個他們熱切支持的異象。用夢想來召喚你的團隊吧！

b. 承認面前會有障礙和困難。在困難尚未出現之前，可與你的團隊先進

用夢想來召喚你的團隊吧！

行一番沙盤推演。此外，對於教會會眾可能提出的疑慮，亦要先行構思答案。這是一個凝聚團隊共識的最佳機會！當你遇到困難時，不要灰心氣餒，而應將它視為一個為神工作的時刻。

c. **制定一個行動計劃。**這是行動要素。當你們訂下一個可量度的目標，並設下時限去全然投入，事情就會開始發生。這也是徵召新人來加入夢想的重要時刻。整個過程都要讓他們有份參與，這能使他們產生歸屬感，也會使你的頭腦保持清醒。

問題與省思

- 你的教會若有主日學事工，它有甚麼優點？
- 你們的主日學有哪些需要改善之處？
- 你們可以如何進行改善？
- 你們若有主日學，它的目標是甚麼？
- 在你的教會中，哪些人影響力最大？
- 你怎樣與這些具有影響力的人建立關係？
- 你如何更專一為你的事工禱告？

16 抓住每個機會

如何鼓勵更多信徒參與小組

「你們若有彼此相愛的心，眾人因此就認出你們是我的門徒了。」
(約十三35)

「一個健康的群體基礎在於友誼，在於每個人都定意學習那種互相關懷的藝術——唯有福音才可能將這藝術豐豐盈盈地展現出來。」
——克萊布 (Larry Crabb)

在小組研討會中經常聽到：「我們教會大約有三成信徒參加小組。你覺得這個數字理想嗎？」他們所講的比例可能是五成，甚或多至七成，但問題卻總繞在：「這個數字理想嗎？」沒有正確答案可回應這個問題。但我可以告訴你，你的教會夢想、祈禱和盼望有多少人參與，就會有多少人參與。倘若你有三成信徒參加小組（或主日學），你們就要夢想有一天會有三成半的人參加。倘若你們已有五成信徒參與，就要夢想有一天會有六成人參加。唯一會局限你的是你的夢想大小，以及你願意為實現夢想而付出多少。

從我1998年3月成為馬鞍峰同工起，我們便夢想：總有一天，參加小組的人數會超過參加崇拜的人數。因著神的恩典和小組團隊的努力，這個夢想終於成真了。2004年起，我們參加小組的人數開始超過平均參加每週崇拜的成年人數。我們並不認為這種情況會構成教會的威脅，反而視之為一個健康的標記。

連結的重要性

在創世記中，亞當身處的伊甸園乃是我們人類所知一個最理想的環境。不過，神卻說出這句話：「那人獨居不好。」（創二18）如果連住在樂園的亞當都需要有人作伴，那麼，今日我們活在這個破碎和有罪的世界中，豈不更需要與他人結伴同行嗎？如果你希望信徒能夠彼此連結，你就要願意承擔起責任去幫助他們，並且策略性計劃如何去促成這事發生。

你若買過房子，就會跟房產經紀接觸過。當你去看房子時，通常不會看完第一間就決定把它買下。當你表示不滿意，你的房產經紀不會說：「噢，你的運氣真差，因為我們只有這間房子可以介紹給你，再沒有別的了。」

不，你的房產經紀會緊黏不放，再接再厲，向你推介一間又一間的房子。只要你肯跟著他們走，他們甚至可以堅持到耶穌再來那一天。他們鍥而不捨，務要確保你與賣主能接上線，完成交易，他們才可獲得佣金（commission）。如果我們也能抱持同樣的積極態度，那將會如何呢？許多時候，我們教會在這方面都很鬆懈散漫，可有可無。我們的心態是：如果你能參加小組，那很好；假如不參加，那也沒甚麼關係。你要建立另一套思維模式，學習像房產經紀般緊黏不放。我們同樣是為了commission在工作——「The Great Commission」（大使命）！你的職責是要把教會中的信徒全部都連接到小組裡，不可任由他們不參加。

宣揚小組生活的好處

你的會眾有很多不參加小組的理由，因此，你必須多多宣傳小組生活的好處，並且針對他們的發問提出回應。我們向那些準組員描述的好處有——

1. 你與教會、與人和與神的關係將會更加緊密。我們告訴馬鞍峰的會眾一件事：除非他們加入小組，否則他們會很難感覺到自己歸屬於這間教會。每週出席主日崇拜，跟與一群朋友過相交相顧的生活是截然不同的。聖經鼓

勵我們要彼此相愛，互相勸勉，彼此代求。聖經中有超過五十個「彼此」的命令要我們遵從。這與每週主日崇拜時，跟前後左右的人說一句「你好」和「再見」是有極大分別的。

- 2. 你將會花更多時間去學習聖經，並且更明白真理。**在小組中，你將有機會進行小組研經，遇到疑難時也可詢問其他信徒。此外，小組中人人樂意分享自己的經歷和掙扎，你會看到聖經真理如何活化在各人的生命中。
- 3. 你將會得到其他肢體的扶持。**當遇到人生的風浪險阻時，小組提供了最好的支持網。參加小組，你就不需要再孤身一人去面對艱難時刻了。
- 4. 小組是建立你的生命特質（S.H.A.P.E.）的絕佳所在。**你不單可以在小組查經中發現自己的生命特質，它還提供一個實驗場地，讓你能充分嘗試運用恩賜。在小組環境中分享恩賜，比一下子跳進一個陌生的事奉裡更容易。而且，其他組員可以幫助你分辨和建立你的恩賜，鼓勵你去尋找事奉的途徑。
- 5. 你的靈性將會不斷邁向成熟。**神曾應許若有兩、三個人奉祂的名聚集，祂就在他們中間。與其他信徒相聚，讓基督成為你們生命而不只是查經的中心時，這必然能帶動靈命的成長，同時培養出一種為神的國度降服犧牲的態度。

溝通的管道

當開始構思有甚麼方法可以把人帶進小組時，你必須主動出擊，別出心裁。多留意一般信徒會聚集的時間和聚會，也要花心思多想一些創新的點子去邀請人參加小組。以下是一些提議：

個別邀請。大多數人都是因為朋友關係參加小組的，因此可鼓勵你的組員多多去邀請自己的親朋好友。他們未必要邀請人加入自己的小組，卻可邀請人參加某個小組。

善用小組成員的見證。人們經常把牧者視做推銷員；他總是鼓起三寸不爛之舌說服人購買某東西。然而，小組成員的見證卻是以一個滿意顧客的角

度來分享經驗。在崇拜時間分享見證，可讓會眾看見小組如何改變人的生命——而不只是聽說小組可能改變人的信息。

發揮講壇的影響力。來自講壇的分享，能幫助信徒漸漸認可小組的價值。運用你所擁有在每個崇拜中的事奉機會，盡量去感染人加入小組。此外，可建議你的主任牧師在崇拜講道中加插一些小組的見證。如果他能講述一個他在本身小組中的故事，也許會比他教導信徒應當參加小組更為有力。

101課程 (C.L.A.S.S.101, 基督徒生活和服侍課程)。馬鞍峰的新來賓可在以下兩種途徑中選擇其一：(1)加入一個小組，或(2)參加101課程（我們會在當中講解會友準則）。我們知道，如果他們去了101課程，將會被推動到小組；如果他們去了小組，也會被推動參加101課程。這基本上是一條循環路。我們不會在一開始便將這策略告訴新人；他們無論選擇哪一條路都是贏家。有些人希望先看看101課程，因為它只需要上一堂課。有些人則希望立即連結到一個群體。但我們至終會引領他們既加入小組，又參加101課程。因此，要非常清楚你希望新人踏出怎樣的第一步，並且確保那一步會連結到小組。

其他的課程和活動。不同的活動可為喜好相同的人提供互相認識的好機會，甚至幫助他們繼續連結在一起。例如，你們舉辦一個夫婦退修營，之後便鼓勵參加者自行成立一個夫婦小組。

利用教會週報、網頁、臉書和「推特」等溝通工具。這能幫助提高人們對小組的認識，並為他們參加小組製造各種機會。最重要的是，提供一些資料或接觸點讓他們可以直接查詢。傳統行銷學告訴我們，人們要看見某樣東西九次以上才會採取行動。當教會會眾顯示他們想加入小組時，你們就必須迅速做出回應，證明你們的關心。

每週主日崇拜時，在門口設置一個小組報名處。在馬鞍峰，當你步出會

堂大門，便會看見一張供人報名參加小組的桌子。人有時只需稍稍提醒就會加入小組。這個小組報名站可供有疑問的人即時查詢。這種貼心的服侍，便能經常提醒人要參加小組。

以特定社區為目標對象。未來幾年間，馬鞍峰教會周邊幾里會興建起九千棟以上的樓房。這些居民都在我們的接觸範圍之內，我們早已準備好要主動出擊。去認識你們居住的所在地和一些新發展的社區吧！要具有前瞻性。

依照各式各樣的需求，成立不同類型的小組。例如婦女小組、男士小組、單身人士小組、大學生小組、地區性的小組，或是為希望用母語溝通的不同族裔人士開設小組，而不要因循地只想到夫婦小組。假如你的教會有一些說西班牙話的人，何不為他們開設一個以西班牙話溝通的小組呢？馬鞍峰有超過兩百個以語言來分類的小組，例如日語、法語及華語的小組。

傳統行銷學告訴我們，人們要看見某樣東西九次以上才會採取行動。

將人生某些轉變階段視為幫助人加入小組的契機。我們發現，為面臨人生轉捩點的人士舉辦一些活動，常很容易把他們連結到小組。這類活動可包括：

- **人生重要大事 (Significant events)** —— 受洗、嬰兒奉獻禮、結婚或生育孩子等重要事件，常會使人覺察到自己需要屬靈的引導和成長。
- **面對人生苦難 (Struggles)** —— 當人痛失摯愛、經濟發生困難、瀕臨分居或離婚、婆媳不和、面對單親教養或健康亮起紅燈時，最需要屬靈的扶持。馬鞍峰許多年輕人所面對最大的掙扎，是他們即將被調派到海外參軍，因此我們便為他們設立了小組。許多軍人都很興奮能在戰區認識耶穌。
- **不同的屬靈步伐 (Spiritual steps)** —— 要設法把尋道者、初信者以及離開教會一段年日又重新歸回的人連結到小組。

• **季度開始 (Seasonal beginnings)** ——顯然春、夏、秋、冬四季的開始都是好時節。新學年開始也是會友加入小組的一個特別好的時機。試想想甚麼時間會給人寄上賀卡，就用那個時機來開始小組吧！例如，在每年一月的新年伊始，邀請人加入小組。二月的情人節前後，可邀請夫婦加入小組。在復活節下一週成立新小組，對信徒來說可能特別具有屬靈意義。對於那些在一月因為拖延而未參加小組的人，不妨在三月再鼓勵他們一次吧！你明白了嗎？人總是需要一個參加的理由，那你就為他們創造一個理由吧！

• **設立期限的參與機會 (Starts and stops)** ——當有新的查經課程開始，或是全教會推行某個運動時，就是提供一些明定開始和結束期限的小組機會，讓那些害怕長期投入的人試行參與。或許在這當中，神會用一些人生的轉變或痛苦時刻，來使人敞開心懷接受福音並與別人建立關係。

以一個體驗活動為策略，呼籲人加入小組。 1997年7月，伊士文 (Brett Eastman) 加入我們的同工行列，他構思出一個「體驗活動」的策略。這完全是因應我們缺乏小組長而產生的，而我們多年來不斷改善它，修正它，它亦被證明是一個成功的模式。2002年之後，我們才改以運動作為主要策略，而那個「體驗活動」則變成連接人加入小組的次要方案。

這個「體驗活動」是以那些參與崇拜而未加入小組的人為對象。我們透過多種方式來招募他們，包括講壇宣佈、電郵邀請、宣傳單張和個人邀請。它大約需要兩個半小時，而你只需在一個房間中擺設幾張圓桌就行了。你可以按你的教會有哪些小組類型，而在每張桌子貼上單身小組、夫婦小組、男士組或婦女組等標記。或者，你亦可將房間設為幾個分區。當有人進來，坐在每張桌子前面之後，你便可發給每人一張問卷表，用以了解他們各自的喜好、小組經驗和屬靈狀況。

- 你叫甚麼名字？
- 你住在哪裡？
- 你有甚麼興趣或喜好？

- 請用兩分鐘時間，簡單敘述你到目前為止所走過的屬靈路。
- 你是怎樣開始參加這教會的？這教會有甚麼地方是你最喜歡的？
- 你之前有過甚麼小組經驗？
- 你加入小組後最希望得到甚麼？
- 是甚麼原因令你害怕加入小組？

我們讓他們互相認識，然後一起討論這些問題。一個鐘頭之後，我們再給他們另外幾個問題，藉此引導他們去選出一個小組長：

- 在這個小組中，誰最有可能做「主持人」？
- 誰有成熟的靈命和一顆追求成長的心？
- 誰有最多的小組或事奉經驗？
- 誰是你願意在往後六週跟隨他的？

我們要求他們先閉上眼睛，數三聲後，請他們指出自己心目中最佳小組長人選。之後，再看看誰被最多人選出來。最後，來到最關鍵的一刻，我們請各人說出為甚麼會選出那人，接著再詢問那人是否願意帶這小組去完成一個為期六週的影碟課程（「標竿40天運動」）。我在馬鞍峰十二年，從未見過一個被選出的人會拒絕帶組六個星期的。透過這個「體驗活動」，我們會提供「主持人」訓練、課程內容，並請一位區長來引導新「主持人」走這條路。

如果你們已有小組長，只是在等候組員加入，那麼，你不妨安排一位小組長坐在每張空桌子前。如果你的教會很大，你們可能期望招募小組長去帶領某類小組（例如婦女組、單身組等），但這個理念卻是讓每張桌子的人都能與小組長接上線，並且彼此連結，成為一個小組。

運用這個「體驗活動」去開始小組的主要好處有——

- 組員在一起選出小組長後，會對小組更有歸屬感。

- 新「主持人」會較願意接受指導和訓練。
- 這是一個可以快速成立各類小組的方式。
- 可即時當場分發查經課程和訓練材料。
- 倘若區長在場，可立即與各位「主持人」建立關係。

有關如何舉辦「體驗活動」，可參看 www.smallgroups.net/connection。

藉集思廣益來建立歸屬感

你若正要開展小組事工，或考慮要重新調校現行小組事工，那麼，召集一些人一起來腦力激盪，會是一個最佳的開始。與你的團隊一起集思廣益，跳出既有框框窠臼，引爆無限創意可能性。當他們所想出的建議與點子得到接納，他們就會很樂意用這方式去連接人入小組。

不同堂點的問題

有些教牧同工要負責照管幾個堂點，他就要記住每個堂點可能需要不同的發展策略。在馬鞍峰，每個堂點的小組事工主管都要直接向他們的主任牧師負責，他們只是間接向我做出匯報。這對我們行之有效，因為與所在堂點的連結溝通比組織制度上的報告更重要。不過，你仍需與各堂點的團隊持續一起集思廣益。

與所在堂點的連結溝通
比組織制度上的報告更
重要。

? 問題與省思

- 你們教會希望有多少人加入小組？
- 你們教會的信徒是否知道加入小組的好處？
- 你們如何宣傳這些好處？
- 你們採用甚麼途徑去連結人加入小組？
- 你們有否想過運用其他方法來鼓勵人加入小組呢？誰可以協助你去運用這些新方法？

17 迅速遞增的力量

釋放「運動策略」的威力

「神的道興旺起來；在耶路撒冷門徒數目加增的甚多，也有許多祭司信從了這道。」（徒六7）

「過去廿五年來，在馬鞍峰，再沒有其他方式比透過推行運動，更能帶來信徒更深、更快速的靈命成長了。」——華理克

馬鞍峰教會是第一間成功運用這種「運動策略」的教會。自2002年起，我們推行過「標竿40」、「關愛40」和「真愛40」（40 Days of Love）這個運動。在推行運動期間，全教會各個年齡組別都一同密集關注某一方向的靈命成長。在為期約六週的運動期間，無論是崇拜講道、小組查經、兒童主日學活動、學生事工活動、背誦金句、教會通訊、夾附在崇拜週報的單張和網站內容，全都聚焦在傳遞該運動信息。迄今至少有超過三萬間教會成功運用過馬鞍峰的運動策略，它已被證實是一個能有效增進信徒靈命成長，以及連結人加入小組的奇妙工具。

倘若我們教會曾經服侍過你，現在可否輪到你去服侍你的弟兄姊妹？

在制定這個運動策略之前，我們是採用「體驗活動」來吸引人加入小組的。一天，在教會的管理團隊會議中，華理克牧師問我們：「我們透過『體驗活動』通常可以成立多少個小組？」我們回答：「大約300個。」他說：「很

好。讓我們在300之後增加一個0，我們要成立3000個小組！」我們全都驚醒，不可能透過「體驗活動」一次開設3000個小組，他的回應呢？「那就構思另一個策略吧！」我們便這樣做了。

我們便在這時想出「主持人」策略，它成了整幅拼圖中非常重要的一塊。華理克牧師站在會眾面前說：「倘若我們教會曾經服侍過你，現在可否輪到你去服侍你的弟兄姊妹，出來擔任小組的『主持人』呢？你不用一生一世服侍他們，你只要嘗試六個星期就行了。」第一堂崇拜中就有極多人回應，我們還以為他們誤會了呢！第二堂華理克牧師再次發出邀請，我們得到的回應更加熱烈！在那個主日，我們總共有超過兩千人自願做「主持人」。現在問題來了，我們要如何去裝備這兩千人去招募組員和帶領小組呢？

資源和支持

我們用最簡單的方式去開始思想。倘若某人從未帶過小組，他會有甚麼問題呢？我們將一系列常見問題羅列出來，為這些新組長印備了一份回應這些問題的解答表。你可以在www.smallgroups.net/hosttraining中看到。你也可以這樣為你們的新組長解答疑難。你可以讓他們透過教會網頁下載，或是在招募當天派發，或是為小組長提供持續訓練時講解，若能三者俱備更好。

我們要為「我如何邀請人加入我的小組？」這類簡單問題提供解答。我們在第一度推行「標竿40天運動」時，就把一份邀請人加入小組的模擬講稿發給每位「主持人」，讓他們先行熟讀，再邀請朋友鄰居參加他們的小組。此舉好像有點過分誇張，但你可能會驚訝地發現，有些信徒即使連要跟鄰居說幾句話都會口乾舌燥，直冒冷汗。於是我們給他們一段簡單的講稿。

對於要如何籌辦第一次聚會、如何擺設場地、何時奉上茶點，以及如何製作名牌等，我們也會提供意見。最後，我們的資料還會包括如何運用查經材料、如何讓組員共同承擔小組。我們會盡量想像「主持人」可能遇到甚麼問題，然後便預先為他們寫下各種可能的解答和處理途徑，讓他們可以舒舒

服服坐在家中細讀。

馬鞍峰的運動

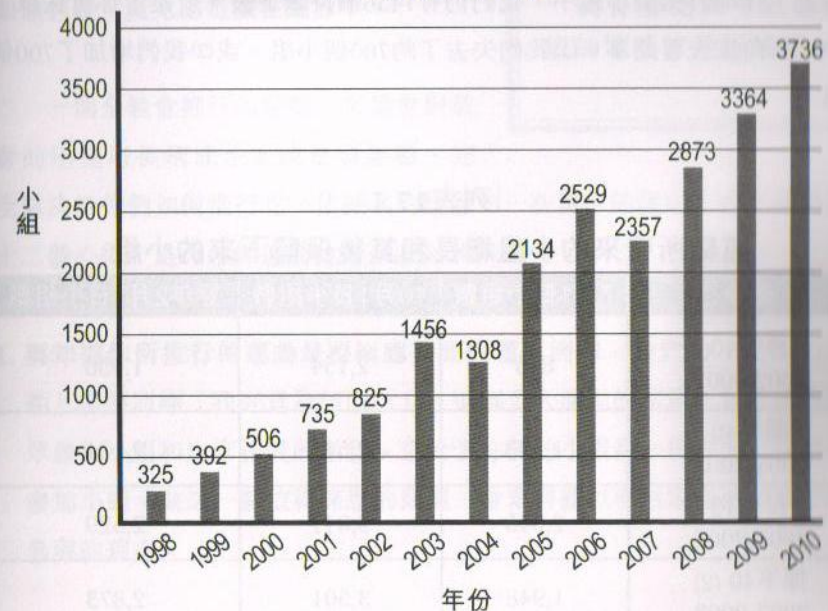
我們在推行運動期間所經歷到的靈命成長和人數增長，實在超乎我們所求所想。例如，透過一次「標竿40天運動」，我們有：

- 671人歸向基督並接受浸禮
- 1200位新人上了101課程，並加入教會
- 出席崇拜的人數增加了2000人
- 有超過2200人開始參與事奉
- 有3700人立志參與普世性宣教計劃

馬鞍峰的運動具備了某些特色——

- 小組提供了迅速遞增的潛力。
- 用「主持人」這個名稱來取代「小組長」這名銜，降低事奉者門檻，鼓勵更多人參與。
- 「主持人」要負責邀請人參加他的小組。由於受邀者大多是「主持人」認識的，這便增加了他們日後仍能持續下去的可能性。
- 主任牧師可透過講壇清楚傳遞他支持小組的信息，加增小組和相交群體在信徒心中的價值。

圖17.1
神所成就的工作



- 短期委身事奉（一般是六週），讓參與者輕鬆完成。
- 以影碟為基礎的查經課程方便使用，卸除了「主持人」的壓力。
- 運動主題配合人的普遍需要，許多人都樂於參與。
- 運動的資料內容會透過小組來分發，因此那些沒有參加小組的人會覺得自己失卻了某些重要東西。他們若想獲得相關書籍或任何宣傳資料，只要加入小組就行了。
- 「主持人」會得到一位區長的支持鼓勵、解答疑難、給予指導和真誠代禱。

長遠的眼光

隨著教會推行運動，你們會開始一些小組。雖然某些小組日後會解散，但是只要有一小部分能夠持續下去，你們的小組就已經有增長了。有關馬鞍峰小組的歷年增長情況，請參看列表17.1。

在第一次推行「標竿40天運動」期間，我們開始了2154個小組。到了翌年二月，在那2154個小組中，我們仍有1456個持續下去。於是，你可從以下其中一個角度去看此事：(1)我們失去了約700個小組，或(2)我們增加了700個小組。

列表17.1

運動所帶來的小組增長和其後保留下來的小組

運動	7月1日小組數	10月1日小組數	翌年2月1日小組數
標竿40 2002-2003	825	2,154	1,456
關愛40 2004-2005	1,308	2,545	2,134
和平40 2005-2006	2,045	3,041	2,529
標竿40 (2) 2007-2008	1,948	3,501	2,873
真愛40 2008-2009	2,529	4,125	3,364
「全新的你」課程 2009-2010	3,486	4,469	3,736

當我們檢視為何有些人不繼續參加小組，我們發現理由並不是他們的小組經驗不理想，更多時候是因為他們的人生遇到難題，又或我們沒有任何支持系統去承托他們。兩年後，我們建立了一些支持系統，於是「關愛40天運動」之後小組的存活率便由68%升至86%。透過踏出信心的一步，嘗試去做一些不可能的事，同時亦透過摸索前路和從錯誤中學習，我們學會了許多。

今天任何人或教會只要購買「馬鞍峰教會運動工具套裝」(www.saddlebackresources.com)，都可以從我們的經驗中獲益，這工具套裝對如何從始至終推行運動提供了全面的指示，告訴你要建立甚麼類型的團隊，它還提供一個推行程序的時間表以及訓練影碟。我在馬鞍峰教會出任小組牧者

十二年，歷經九個運動，我發現一個有基礎和可以進行到底的策略才是好策略。正如他們說，魔鬼總是藏在細節中。

一個有基礎和可以進行到底的策略才是好策略。

一個全教會推行的運動，究竟會對教會的迅速增長構成正面或負面影響，完全取決於你們如何推行它。依據我的經驗和一些留下的傷疤，我可提供以下十二個心得，是可確保運動會帶來正面效果的。

- 1. 要知道你所推行的運動是要回應甚麼問題。**例如，我們的「標竿40天運動」是要回應「我究竟為何而活」。這個令人深思的問題，會促使你的會眾參加小組和出席相關的崇拜。它給予你們的小組長一個理由去邀請別人參加小組。缺乏一個值得深思的問題，會眾將難以明白運動的核心主題或參與的理由。
- 2. 安排兒童、學生和成人同工都一起配合那個運動。**許多教會在推行運動時，只集中於成人而忽略了其他各部事工的配合。當教會中每個兒童和青少年都與成人一樣，背誦相同的經文，閱讀相同主題的故事，一起做同一主題的活動計劃，以及聆聽同一個講道信息，那麼人人所接收的信息便一樣了。當回到家中，父母與孩子便很容易互相交流。如果沒有將教會各部事工都連結一起配合運動，你們便是在不經意間在傳遞一個「教會中只有成人才是最重要」的信息。千萬不要犯這錯誤啊！
- 3. 謹守你們的原則，應用你們本身的方法。**當你要安排兒童和學生同工來配合整個運動時，就要調整相關資料內容去符合他們的學習程度。因此，倘若成人要背誦一段經文，那麼，兒童便只要學習同一段經文的一小部分即可。你應當將這個原則應用到整體教會。你們應當因應教會的特殊情況和文化而調整崇拜的信息。你們亦應按照小組的需要，而調校小組可能會提出的問題。倘若要舉辦一個全教會性或小組性的活動計劃，它就必須與教

會的整體文化互相協調。例如，你的教會若一直專注於服侍街頭露宿者，那麼，你們的運動計劃便應當服侍同一社群。

4. **注意措辭表達。**當我們要為推行運動而去招募人手時，我們學到一個功課：原來措辭表達很重要！我們的運動要透過小組來傳遞內容，因此我們便需要大量人手去帶領小組。當我們邀請人出來做「平信徒牧者」，反應稀稀落落，因為他們不認為自己是牧者。於是我們把頭銜改為「牧羊人領袖」，結果亦不理想，因為他們無法聯想到自己是「牧羊人」。接著，我們又嘗試改稱為「小組長」，但依然乏人問津，因為他們自覺能力不足或沒有時間去勝任。最後，我們邀請信徒做「主持人」，迴響竟異常熱烈！有趣的是，我們從未更改過小組長的職責，只是在措辭表達上轉換了名稱。但那便已經足夠了。那些一聽到要擔當小組長就想到的各種顧慮，一下子便消失了。倘若「主持人」在運動之後繼續帶組，我們才會安排他進入我們的「小組長成長之路」（參十三章），繼續提供區長的關顧和各種資源，來培養建立他們的領導技巧。
5. **善用各種學習渠道。**這個運動策略會採用一個總主題，然後因應各人的獨特學習風格，透過個別途徑來幫助他們。會眾可以透過聆聽崇拜信息來學習，也可透過小組討論來學習。有些人可以透過與小組一起推行一些活動計劃來學習，或是透過背誦經文來學習。還有些人可以透過細讀運動相關資料，然後去帶領組員明白來學習。
6. **一年一次便夠了。**你們如果在一年之中推行多個運動，便會出現兩種情況：那些拼盡全力去完成一個運動的志工，不可能在短短時間內恢復精力去推動另一個運動；同時，你的會眾亦會少了那種期待下一次運動再推行的興奮感。我們馬鞍峰每年只會推行一個運動，而請你相信我，下一次很快就來了！
7. **明確訂出開始和結束的日期。**我們的運動持續四十天，當中會有六次崇拜

講道和四十天的靈修閱讀文章，完全聚焦於運動的主題。要求會眾做四十天投入參與，並不是很長，因此大多數人都願意一試；但也並非太短，足以去向他們灌輸一些好習慣。當你們明確訂出一個開始和結束的日期，會眾通常都會願意試看看。

8. **期望同工、志工和會眾高度投入。**一個運動之所以能夠成功，其中一個秘訣是在那四十天中維持人人高度投入，之後便要回復正常，讓同工和志工有時間休養生息，並且讓會眾有時間感受這經驗。你們要讓教會回到平常的時序，讓你的小組有時間可以穩定下來。若要運動推行得成功，就必須在制定教會全年行事曆時分別出那段時間。一些可能令會眾分心的聚會和活動也該暫停——因為有時好的聚會也會妨礙一些極棒的事在運動期間發生。至於運動完結後，就要讓教會的其他聚會和活動恢復正常運作。而且，你還要花時間去檢視那些在運動期間成立的新組情況：有些小組將會繼續，有些卻會停止。你若沒有空間和人手去檢視這些小組，那麼，你們建立了多少小組，也可能會流失多少小組。
9. **數算恩典和慶祝！**許多時候，教會很努力招募人去完成一件工作，但事成之後卻很少會去慶祝。在運動結束之後，要記得舉辦一個慶祝會，感謝所有同工和志工的辛勞。騰出一個時間來記念和稱頌神的作為，分享成功和感恩的故事。你們若不願花時間去慶祝，就會增加同工和志工感到身心俱疲的可能。我們看見聖經中有許多例子，神要百姓停下來記念祂所行的神蹟。為甚麼？因為祂知道百姓善忘。當你們慶祝並數算主恩時，便會將神的作為銘刻在眾人的心版上。我們常會在慶祝會中分發一些小小的紀念品，好讓眾人一看見它就記起神如何藉著那許多人的生命來工作，然後便一起為他們投注許多時間和精力去完成的運動慶祝。
10. **為運動後續做出計劃。**必須要有一個支持系統去承托那些新組。你無須成為專家，只需比你們的新組長多向前走一步就行了。在馬鞍峰的支持系統中，負責照管新小組是區長的工作，而在我們的「小組長成長之

路」，區長亦要負責訓練那些願意繼續帶組的「主持人」。要給那些新小組有選擇下一步的機會。大概到了運動推行的第四週，我們會鼓勵小組決定他們的下一步將如何：他們是繼續下去？抑或曲終人散？我們會提供查經課程的建議，並鼓勵他們盡快取得這些新資料。許多時候，小組只因不想驟然停止，便會選擇繼續下去。

11. 在運動完結之後，讓人有機會退出。我知道我提出這一點，可能令你覺得有違常理，但它卻至終會幫到你。好吧，讓我說得更清楚些：我希望

小組能繼續下去，我亦想方設法讓每個組員留下，但另一方面，萬一他們的小組不想繼續，我卻不希望他們產生罪疚感。為甚麼？因為他們既然完成了他們原先答應去做的事，理應得到讚賞和感謝，而不應該因為沒有繼續下去而受到批評。我發

你無須成為專家，只需比你們的新組長多向前走一步就行了。

覺，當你讓人在運動完結後有選擇不再繼續下去的機會，那麼，等來年再推行運動時，他們便會再次參與。而且，他們下次更可能會選擇繼續留在小組中。

12. 事先做好經費預算，避免出現財政赤字。每次推行一個運動，我們就要支付一切開支。為了讓運動的影響力觸及每個參與小組的人，我們會免費提供給各人相關的靈修閱讀書籍、金句卡、禱告指引、小組影碟和小組查經指引等等。這一切在在需要花費大量金錢，不過背後卻會帶來豐厚的回報。透過這種方式來投資教會，不單讓你的會眾知道教會關心他們，而且從你們願意把錢投放在哪裡，便顯示出你們的心也在哪裡。

當你們準備推行一個運動時，就要先花時間去向曾經推行過類似運動的其他教會學習。借助他們的經驗將可省下你們大量的時間和精力。你可透過以下網址找到其他教會的參考資料 (www.smallgroupnetwork.com)。

問題與省思

- 你們教會曾經推行過運動嗎？
- 若有的話，那運動給你們帶來甚麼益處呢？
- 根據過往經驗，假如你們要再推行另一個運動，可以在哪些地方做出改善？
- 倘若你們從未推行過任何運動，你們正在等候甚麼呢？

18 真希望一開始就有人告訴我

我在路程中學到的功課

「各人要省察自己的行為。這樣，他所誇口的只在自己，而不在別人，因為人人必須擔當自己的擔子。」（加六4-5，和合本修訂版）

「領導學最重要的不是技巧和方法，而是開放心靈。領導學是關乎啟發人心的藝術——啟發自己和他人。偉大的領導並不在於程序步驟，而在於人的經驗。領導不是一條公式或一項程序，而是發乎內心和體察別人內心的一種活動。它是一種態度，而非一種固定的常規。今天的信徒尤其覺得自己正置身於一個缺乏心靈的制度和工序之中。領袖若想在人的層面——甚或在屬靈層面——與信徒相交，那麼他要做的一件事就是跟他們做朋友，與他們分享各方面的經驗和感受，並將我們那套透過死記硬背而得的領導方法放在一邊。」

——藍茲·薩克里頓（Lance Secretan，領導學專家¹）

俄亥俄州立大學運動代表隊（Ohio State Buckeyes）的橄欖球總教練崔塞爾（Jim Tressel），對教練工作提出了精闢的洞見：

唯有犯錯才會出現指導，
於是指導便變成了懲罰
性，而不是積極性。

「身為教練，我的工作不只是教導球員在球場上可以做甚麼、不可以做甚麼。最近有人解釋『教練』（coach）一詞的字義演變，頗值得深思。這個字的

字源，至少有部分是來自古代的驛站馬車 (stagecoach)，它在現代交通工具發明之前扮演了運送郵件、貴重物品和載人的重要角色。不管它是用馬或蒸汽火車頭拉動的車，它都是用來運載某些東西或某個人由一處到另一處。倘若你上了一輛驛站馬車，你曉得自己最終必會到達心中的目的地。同樣，運動的教練也是帶領球員或球隊，從他們成長過程中的某一點，到達他們期望的那個目標²。」

有一件事一直令我感到遺憾，就是在我事奉之初，沒有人指導過我。我常想，如果有人曾經引導我或指點我就好了，可惜人總是不知道自己不曉得甚麼。許多時候，似乎只要你在事奉中沒有犯大錯，或是沒有接獲投訴，你的工作就沒有問題了。只要沒有被投訴，就不需要任何指導。因為唯有犯錯才會出現指導，於是，指導便變成了懲罰性，而不是積極性。

為神的國度提出建言，乃是聖經給我們各人的責任。

小組事工有許多事情都是憑靠一般常識，有些是一邊做一邊學，有些則是前人傳下來的經驗。我不想假定任何事情，所以請你聽我分享一些我很辛苦學來的事，和一些我巴不得在事奉第一日就知道的事。

人人都會出糗

每當有新人加入我們的小組團隊，我都會樂於介紹他看一本小書，那是我的孩子還小時，我們親子一起共讀的書《人人都會拉糞》(Everyone Poops³)。它也許不是神學訓練的典型教科書，但卻不失為一個好的訓練起點。新人上任，常會自覺比不上經驗老到的同工，自認沒有甚麼可貢獻給團隊。由於事工已有一個固定的架構，他們便會覺得自己必須跟從，縱使神可能帶領他們往另一個方向走。

我絕不希望這種情況發生。因此我用這本小書來提醒同工，我們每個都是蒙神恩典拯救和呼召的罪人——我們每個人都會做出一些糗事。雖然我有幸來負責領導這個團隊，但並不表示我已經知道全部正確答案。不過，身為主管，我確實必須下一些不易下的決定。有時大家會喜歡我的決定，但有時卻也非人人認同。

一個好的領袖需要知道：團體中每一個成員都很重要。對於其他人的觀點，即使你未必同意，但那提議卻可能會帶領團隊踏上一條新的旅程，更多服侍神的國度。團隊中的成員若有任何工作上的提議，我都稱之為「進諫」。我們必須記住，不應壓制任何人的「進諫」，更何況為神的國度而提出建言，乃是聖經給我們各人的責任。

聆聽和學習

當你讀完一本小組事工的書，或參加完一個小組研討會，就興沖沖想要把學到的東西立即推行出來，那麼，你所做的便可能是一件最差勁的事。任何改變都需要時間，在教會處境中更是如此。你應該一邊學習，一邊用時間評估所學，同時思考如何將一些新的想法慢慢融入到教會文化中。要主動去了解那些將會受到變動影響的人，從他們的角度來看整件事。你可能仍要做出改動，但應確保那些受影響者的心聲被聽到。「無知的人甚麼話都信，通達人謹慎自己的腳步。智慧人有所懼怕，就遠離惡事；愚昧人卻狂傲自恃。」(箴十四15-16，和合本修訂版)


要定期以健康而非數日來評估小組的體質。

檢視自己的動機

你的事奉是否發自內心？抑或想攀爬升職的階梯，或只是抱著交差了事的心態？你的動機是想服侍神抑或滿足自我？你對服侍的對象是否存著一種憐愛之情，抑或覺得他們干擾了你的日常工作？身為領袖，你必須經常檢視

自己的內心，反省自己對人有沒有愛，省察自己的事奉動機。

你的心——約翰福音十章1至18節教導我們，好牧人會為羊捨命。神不會要你為小組事工捨命，但如果你想要成就小組事工的異象和使命，顯然就必須捨棄兩樣東西——金錢和時間。任何一個事奉者若是去到世俗的職場工作，必定能賺取更高收入。但神在哪裡需要你，祂就希望你到那裡服侍祂。每當你羨慕朋友的房子、汽車或生活方式時，記得要回想神對你的呼召。



神給你和你們教會一個特別量身訂做的計劃！

愛心——路加福音十九章41節告訴我們：「耶穌快到耶路撒冷，看見那城，就為它哀哭。」你必須帶著這份愛去事奉。路加描述耶穌俯瞰下面的耶路撒冷，看見那些失迷的人仿如羊沒有牧人一般。這幅景象令祂落淚；祂對祂所服侍的人懷著怎樣憐愛的心腸啊！你怎樣看你教會中的會眾？怎樣看你社區中的人？又怎樣看更寬闊的世界？

事奉動機——「因為我們眾人必須站在基督審判台前受審，為使各人按著本身所行的，或善或惡受報。」（林後五10，和合本修訂版）我們各人最終都要接受審判。我們都要站在基督面前，為自己的行為承受後果。神會要求我們回答兩個問題：（1）你是否接受我的兒子作為主和救主？（2）你如何運用我交給你的東西（恩賜、才能、資源……）？我必須回答這兩個問題，你同樣也要。神知道我們的行事動機。我們需要經常檢視自己的動機，並確保自己的心沒有偏差扭曲。我可以向你保證，我會全力以赴，直到將來在天上聽到神對我說：「你這既良善又忠心的僕人，做得好！」

不要忽視小組健康

小組數目多寡並不能作為教會成功與否的標記，重要的是你們有否透過支持小組成長而增進它的健康。當小組中每位成員的身心靈都強壯興盛，這

就是成功了。要定期以健康而非數目來評估小組的體質。

尊重屬靈前輩

今天你們的小組事工不管發展到何種地步，都是建立在前人筚路藍縷所開闢出來的基礎上。要尊重那根基以及建立那基礎的前輩先驅們。也許你未必完全贊同他們或他們的行事方式，但他們留下來的產業（不管當前情況是好是壞），的確都為你提供了面前的機會。

明白你們是原創傑作

作為父母，你絕不會將自己孩子的價值與另一個孩子做比較。同樣地，也不要拿你們的小組事工跟其他小組事工相較量。神給你和你們教會一個特別量身訂做的計劃。要去發現並實行那計劃，不要浪費時間去模仿別人或其他教會。

有一次，我和妻子到法國巴黎的奧塞美術館參觀。麗莎向來喜愛印象派畫風。而我呢？我只能說，當神塑造我時，並沒有把同樣藝術的喜好賜給我。我們家中有一幅莫內「吉維尼花園」的複製畫。難得來到奧塞美術館，能一睹它的真跡，麗莎掩不住夢想成真的興奮。可是門外漢如我在看見那幅畫作時，竟也不禁怦然心動——它的色彩實在太令人嘆為觀止了！在這之前，我未想過自己會有那種感覺。

請記住：你是神的原創傑作、神的藝術真跡。當人看見神在你生命中的工作時，將會深受啟發，大為感動。絕不要只安於做一個複製品！

活出值得別人羨慕的信仰

我們每個人都需要反問自己：我的信心值得別人效法嗎？別人看見我會說「我真希望活出像那人一樣的屬靈生命」？倘若你的屬靈生命有三天的「鑑賞期」，三天過後，別人會奉還給你，抑或會渴望長久擁有它呢？你呼

召別人去過那種生活，你自己是否也活出那種生活呢？

訂出優先次序並持守到底

你為神工作的方式和步伐，可能會破壞神在你身上的工作。你可能被日復一日的例行事奉工作所纏身，以致你自己的生命淪為空洞化。這就好像你聽見人說：「我今天沒有時間禱告，因為我要趕著去禱告會。」我們的生活可能充斥著各種宗教活動，取代了我們與神的親密相交。你的心可能逐漸變得剛硬，同時也開始呈現燈枯油盡。你發現自己居然妒忌別人與神的親密關係，甚或更糟的是，你開始失去信心。你會對自己說：「如果我不去做所有工作，工作就會完成不了。」但事實卻是：你若不將速度減慢下來，花時間與耶穌相交，那麼你所做的一切都會歸於徒勞，沒有意義。

什一奉獻的道理教導我們，當我們向神獻上10%，神透過我們擁有的90%所做成的工，將比我們靠自己的100%所成就的工更多更大。在時間運用上也是同一道理。神教導我們要在安息日休息。祂透過我們在六日工作中所做成的工，將比我們靠自己努力一星期七日不眠不休所成就的工更偉大更神奇。什一奉獻並非只關乎金錢，安息日也並非只關乎時間；它們更是關乎信靠和順服。要做的事情太多，我們的時間總是不夠用，因此還是按照神的方法來做最事半功倍。

保持謙卑

我們每個人都必須記住，對事奉者來說，沒有任何工作是太低微的。我們做某些工作，有時是因為我們具備那種恩賜，有時卻是為了服侍整體而不得不去做的。記得有一段時間，我的女兒艾蕊卡在學習屬靈恩賜的操練。有一天在家中，我叫她把垃圾拿到屋外的垃圾箱去。她斷然拒絕我說：「爹地，那不是我的屬靈恩賜！」剎時，無數個意念飛掠過我的腦海，但我最終還是抓住機會向她教導約翰福音十三章的寶貴一課。「我是你們的主、你們的老師，尚且洗你們的腳，你們也應當彼此洗腳。我給你們做了榜樣，為

要你們照著我為你們所做的去做。我實實在在地告訴你們，僕人不能大於主人，奉差的人也不能大於差他的人。你們既知道這些事，若是去實行就有福了。」（約十三14-17，和合本修訂版）最後艾蕊卡明白到，倒垃圾是對家人的一種服侍，即使那不是她的恩賜。從那天起，她便開開心心地邊倒垃圾邊唱歌，不再抱怨……嗯，做得好呀！

持續學習

華理克牧師有一句名言：「所有領袖都是學生。」學習不僅是一種認知能力，更是一種態度，而且學習有許多種方式。甚麼是你最佳的學習方式？書本和研討會是一種學習方式，但聆聽身邊人的意見和請教有經驗者，也是另一種學習方式。我每年都會透過電郵詢問我的同工，請他們針對過去一年做出評檢，我稱之為「我的360全方位評檢」。我會要求他們不具名，這樣就可以放心說真話了。閱讀這些意見有時會很痛苦，但它們卻能使我們的團隊突飛猛進。以下是我最近寄給他們的「360全方位評檢表」樣本——

我希望再次得到你們寶貴的意見，使我們的團隊愈來愈進步。為了讓大家可以暢所欲言，請一律不具名，並採用同一格式電腦字體（英文Arial的12號字體），盡可能詳細回答以下問題：

1. 你希望我們是一個怎樣的團隊？（請盡量列出你心目中的理想特質）
2. 你希望我們的團隊可以有哪些方面的改進？
3. 你希望我們的團隊增加哪些資源？
4. 在我所帶領這個團隊的工作中，有哪些事是你覺得很欣賞的？
5. 在我所領導的工作中，有哪些地方需要改進？
6. 請將你的意見列印出來，不需要記名，放入信封中，再放在迪娜的座位上，她收集後會交給我。
7. 截止日期：五月29日星期五

主任牧師是我們小組事工最大的擁護者！

你可能會問：「我非得做這份作業不可

嗎？」你當然可以不做，但這卻是我唯一可藉以改善自己並使我們的團隊更好的途徑。

「我需要回答所有問題嗎？」你可以不回答全部問題，可是，我真的很重視你的意見。

「我是否需要說些好話來肯定你？」這就不用了。我在很久以前就已經覺悟：大概有10%的人會喜歡我的工作，另外10%的人會覺得他能做得比我更好，至於其餘80%的人，可能連這個團隊是由我領導也不知道。所以，請你不吝指正。我會將你的批評，視為對我的愛護與期望。如果你的內心不是這樣想，我們就有一個更麻煩的問題了！

真心感謝諸位的配合！

與你的主任牧師建立良好關係

與主任牧師建立良好關係是非常重要的。事實上，我們各堂點的主任牧師都是小組最重要的支持者。他們為整間教會訂立方向，亦以身作則活出牧人生命風範。如果他們騰不出時間來參加小組，以致會眾也用同一理由來推辭參加小組，請你不要氣餒。你可以把它看為一個需要「進諫」的指標。也許你的職位未必有權去告訴他該做甚麼，但你可以私下向他「進諫」，分享你所看見的價值和好處。先透過平日一些相處機會來建立關係，然後才能慢慢談及小組的事宜。

結語

當我寫到最後這幾句，我祈求本書有某些地方能幫助你更有效服侍我們

的天父，建立祂的國度。你未必要完全複製馬鞍峰的事工，你也未必喜歡我們的方法。這是沒有問題的！你的教會可能永遠不會推行運動，又或不會採用「主持人」這個策略，可是千萬不要錯失運用本書的一些原則，或許你們可以舉一反三，制定出更適合你們本身的精采策略呢！鼓勵小組和個別組員去活出主的大使命和大誠命吧！

請不要讓敵人用恐懼來癱瘓你或孤立你。你可以運用這本書，亦可連結到我們的小組網址www.smallgroupnetwork.com，或透過steve@stevegladen.com電郵給我。你對神來說是很重要的，而且，有分於透過建立小組來增進教會的健康，也是一個難得的權利。

問題與省思

- 誰是小組的真正主管？你是否聽從天父的指示帶領，抑或你有自己的一套想法？
- 你如何衡量自己的價值？是透過你所做的工作、你所擁有的東西，還是你所影響的人？你的價值觀與神的價值觀是否一致？
- 你是甚麼類型的領袖？你是否願意為了克盡領袖之職，必要時做出改變來改善你的領導風格？
- 甚麼對你是最重要的？你在時間的運用上是否與你的優先次序成正比？
- 人生苦短，你打算如何運用你有限的時間精力？



- 你願意為神前往多遠的地方？你是否已百分之百投注在完成神對你一生的計劃中？若是的話，你今天可以為這計劃而去做哪一件事呢？若你仍未全然投入，請問你還在等待甚麼呢？
- 你還記得神對你的呼召嗎？身為事工領袖，你怎樣以這呼召為榮呢？當遇到困難時，你可以做些甚麼來確使自己繼續走在神命定的道路上呢？

忠言與鼓勵

1. Lance Secretan, "Leadership Building Quotes." Leadership Building, January 5, 2010, <http://leadershipbuilding.com/tag/warren-bennis>.
2. Jim Tressel, *The Winners Manual: For the Game of Life* (Carol Stream, IL: Tyndale, 2008), 19.
3. Taro Gomi, *Everyone Poops* (Brooklyn, NY: Kane/Miller, 1993).



欲體驗電子閱讀，即到「得力閱讀」選購書籍及安裝閱讀器，書籍在不斷加增中。

網址：<http://ereading.org>



發行者 Distributors

福音證主協會

香港新界荃灣沙咀道52A號皇廷廣場19樓

電話：852-2725-8558

圖文傳真：852-2386-2304

Email: publish@ccl.org.hk

url: <http://www.cc-hk.org>

財團法人基督教福音證主協會

台北市10455松江路22號錫安大廈8樓之3

電話：886-2-2523-3100

圖文傳真：886-2-2563-5655

Email: twcclgo@cc-tw.org

url: <http://www.cc-tw.org>

CHRISTIAN COMMUNICATIONS INC. OF U.S.A.

9600 Bellaire Blvd., Suite 1111,

Houston TX 77036-4534, U.S.A.

Tel: 1-713-778-1144

Fax: 1-713-778-1180

Email: ccusahouston@gmail.com

url: <http://www.cc-us.org>

CHRISTIAN COMMUNICATIONS (CANADA)

Unit 15, 155 East Beaver Creek Road,

Richmond Hill, Ontario, L4B 2N1, Canada.

Tel: 1-905-907-1944

Fax: 1-905-907-1439

Email: ccc@ccintl.com

url: <http://www.cccanada.org>

CCL PUBLICATIONS PTE. LTD.

8 Burn Road #09-15 Trivex, Singapore 369977.

Tel: 65-6323-3354

Fax: 65-6636-8273

Email: ccsg@cc-sg.org

url: <http://www.cc-sg.org>

CCL PUBLICATIONS (M) SDN. BHD.

Letter Box 2, Unit 201, 2/F, Wisma Methodist,

Lorong Hang Jebat, 50150 Kuala Lumpur, West Malaysia.

Tel: 60-3-2031-0428

Fax: 60-3-2031-6317

Email: cclmsia@hotmail.com

url: <http://www.cc-my.org>

培訓站：<http://www.cctraining.org>

知信行：<http://www.ccfellow.org>

證主網絡書店：<http://www.ccl.org.hk>

證主書室(荃灣)：香港新界荃灣沙咀道52A號皇廷廣場19樓

電話：852-2748-2146 圖文傳真：852-2361-0175

新書簡介



帶領小組 攀向屬靈更高峰

史提夫·革登 (Steve Gladen) 在美國馬鞍峰教會牧養小組十多年，積極巡迴各地教導人如何循序漸進，建立健康、有活力、聚焦和目標明確的小組。不論是新手組長、有經驗卻缺乏小組方向的組長，抑或巴不得帶領小組邁向更高峰的組長，本書都是值得你信賴並遵循的帶組指南。

書中每一章都提供具體實用的點子，以及逐步塑造小組的方法。專業理論與實戰經驗兼具，能幫助你明確界定成功的定義，規劃個人領導方案，邀請人加入小組，並鼓勵組員一起來實踐大使命和大誠命。