

## 堂會為本門訓與差傳

中國基督教播道會恩福堂（香港）— 蘇穎智牧師

牧養的更新與復古

### 前言：門訓的典範

#### 一．保羅與門徒的關係

筆者心目中的門訓是如保羅與門徒的那種關係：

（一）如《提摩太後書》二章一節所載，有如保羅與提摩太之間「父子」般的關係。

（二）又有如《羅馬書》十六章三節所載保羅與百基拉、亞居拉般的生死之交的關係。

（三）又好像《使徒行傳》二十章十七至三十五節所載保羅與以弗所長老般的關係，那些長老為見保羅一面，不惜長途跋涉，從以弗所到米利都行逾一日的路程去送別保羅。

#### 二．保羅以神的話建立門徒

其次，筆者心目中的門訓也是如保羅建立門徒的那種對神話語的深度，能建立牧養的接棒人如提摩太及以弗所的長老，又能在工作之餘仍可生活化地建立門徒的百基拉和亞居拉。這種建立就如保羅在《提摩太後書》二章二節所說：「你在許多見證人面前聽見我所教訓的，也要交託那忠心能教導別人的人。」

#### 三．保羅以生命影響生命

最後，筆者心目中的門訓的至高峰，是如保羅在《提摩太後書》二章三至六節所說：「你要和我同受苦難，好像基督耶穌的精兵。凡在軍中當兵的，不將世務纏身，好叫那招他當兵的人喜悅。人若在場上比武，非按規矩，就不能得冠冕。勞力的農夫理當先得糧食。」那是以生命影響生命，而且流露出：

1. 當兵：絕對服從、嚴守紀律、視死如歸，絕不會被世務纏身，乃是輕裝上陣的。

2. 運動員：節制、經常操練，挑戰自己的極限，且嚴謹地按規矩比賽。

3. 農夫：勤勞，每日除去不好的東西，栽種好的東西，以至能見到果效，將果子呈獻主人時，滿心歡喜快樂。

## 引言

播道會恩福堂原是窩打老道山福音堂的其中一堂崇拜。當時因地方不足，在一九八四年秋借了方方小學作分流，成為「中堂」崇拜。一九八六年四月，筆者一家四口自美國 ( U.S.A. ) 返香港，負責牧養「中堂」約一百多人的會眾，並在一九八七年九月將這會眾發展成為一獨立堂會，取名為播道會恩福堂。

### 一堂多制的時期

#### 一．團契牧養模式

因母會的牧養是以團契為主，團契內分小組，但小組成員並非固定，組長則是固定的，由資深團友負責。組長角色主要是負責帶查經，所查的《聖經》由組長選定，傳道同工負責關顧弟兄姊妹，組長有需要，牧者提供協助。初信栽培，牧者負責。但不同的牧者，卻使用不同的材料及有不同的要求。團契基本上是以查經為主。

#### 二．門訓小組模式

筆者夫婦所帶領的小組及團契一開始使用「三寶」（「一針見血的福音」、「價值觀重整之旅」及「新生命與新生活」）作建立基礎的課程。開設的小組大部份在家進行（因教會沒有地方），所以關係十分密切，小組前很多時是先一起吃飯，然後查經。筆者在慕道及初信時受過校園團契的查經小組牧養，在美國進修期間也是用門訓、查經小組方式帶領大學的中國留學生信主，筆者夫婦深信扎根於神話語的信仰與及以生命影響生命的門訓是建立門徒的不二法門。事實證明，多年與筆者夫婦一起打拼的資深長執、同工及組長，都是透過這種一起吃飯，「埋身（密切）牧養」、「查經小組」，多渠道生活接觸，將個人生命掙扎、婚姻、家庭赤露敞開，生活化應用神的話等建立的同行者。這些弟兄姊妹與牧者已有深交與靈交，不用熱身，已可以深入分享個人私隱及各種掙扎與需要，同時又可以愛心說誠實話彼此勸勉。

#### 三．將門訓帶進辦公地方

除了在家中所開的小組外，筆者亦進到弟兄姊妹的家及他們的辦公地方（如一些醫生的診所，大學教職員的辦公地方，任職保險工作的弟兄姊妹之辦公室、律師樓等），在所容許的時間內進行門訓、查經的事奉。不少熱心事奉的弟兄姊妹亦是這樣成長的。藉此筆者發覺與弟兄姊妹在一起的時間、牧養他們的時間、聚會的時間多少，跟他們靈命的成長是成正比的。

#### 四．與神學訓練並進

筆者在美國牧會時，因要面對當地的異端，例如耶和華見證人、統一教、摩門教、極端的靈恩、地方教會等之神學衝擊，教會一開始便需要教導神學、護教、異端辨惑、查經法等，所以筆者除了帶組、講道外，也在教會、在家開辦神學訓練。

回到香港事奉也不例外，除了開組、講道外，每星期亦有一晚舉辦神學課程，讓弟兄姊妹信仰的基礎能打得更穩。

一堂兩制的牧養模式當然會帶來信徒素質參差不齊的結果，但這並非直接導致筆者及長執同工要改革的主因。導致我們改革的主因是：

第一，弟兄姊妹尋求輔導的焦點不會看誰是其團契牧者而定，乃是他們在講壇信息中從哪位牧者的講道得著最多。當教會發展到二百人的時候，大部份的輔導集中在筆者夫婦身上，但教會發展到五百人，甚至八百人的時候，弟兄姊妹尋求輔導的對象，仍是十分不平均，「能者多勞」已成教牧牧養比例極不平均的隱憂。筆者亦曾面對「耗盡」邊緣，睡眠素質受影響，所以必須盡快尋找出路。

第二，團契的模式使傳道同工的角色不夠清晰，不少時候帶領團契的是資深信徒而不是牧者，間中「權力之爭」亦帶來兩敗俱傷。筆者深感教會須重新釐定牧養模式，以堵塞教會牧養的缺口。

## 全面小組牧養時期

在探索小組牧養的過程中，恩福堂曾邀請建立小組的大師，也是筆者在美國休士頓( Houston )時已聽聞過的拉爾夫·尼布博士( Dr. Ralph Neighbor )到恩福堂介紹細胞小組的理念和教會增長關係。筆者十分認同尼布博士所說的，若教會不行小組牧養，教會將出現一現象：「小部份人演戲，大部份人看戲，結果是小部份人耗盡( burn out )，大部份人鏽盡( rust out )，遲早全部人死盡( die out )」。小組的《聖經》基礎，在《出埃及記》十八章十七至二十六節已十分明顯，而在《新約》中無數「彼此」、「互相」的經文，說明了過分集中的危險及小組牧養才能真正做到深入的「彼此」及「互相」境界。

然而，到底要甚麼樣的小組？恩福堂認定：靈恩的小組，只分享感受，沒有查考神話語；只重社交，不重神話語，不謹守大使命的小組，絕非我們要的小組。經過多方面的神學反省，我們決定要實行的小組，是以門訓、查經為主的小組。

我們先在幾個團契開始，用了逾一年的時間訓練組長，然後在團契內將弟兄姊妹分組。

### 一．分組的原則

(一) 必須由導師及組長負責分組。

(二) 分組時宜考慮組長與組員的關係。組長當中曾牧養過某些弟兄姊妹、領他們信主、較熟悉他們的，可率先作他們的組長。

(三) 背景比較接近的，也更容易形成小組。

(四) 把性格、精神有問題的組員，分布在不同組別中，不可過於集中，免得組長不能兼顧。可另外安排時間舉行短期的治療小組或轉介到專業輔導。

(五) 分組以後，若組員有充足且合《聖經》的理由要求調組，應該彈性處理。多聆聽、多了解、多從他們的角度去想，又用神的話從正面回應，是使弟兄姊妹口服心服的關鍵。

(六) 分組時必須盡量達至平衡，務求每組均有足夠成熟的弟兄姊妹照顧較弱者，切忌將成熟者或較弱者集中在一組。

## 二．我們鼓勵人參加小組的方法

(一) 在講壇上推介小組及團契的活動。

(二) 要求所有受洗及轉會者有固定的崇拜和小組生活，這樣，他們才有足夠支持，靈命才能更有效地成長。

(三) 要求所有初信者參加福音性查經，那是初嘗小組生活滋味的機會。

(四) 所有受洗及轉會的弟兄姊妹必須有穩定的小組、團契生活。

(五) 所有參與教會帶領性事奉者必須由團契的傳道同工推薦。

## 三．傳道同工的角色

(一) 穩守第一關口：新來賓

教會想人數增加，就要確保教會繼續不斷有新人參加聚會，且要確保來過教會參加聚會的人，捨不得離開。

要新人來參加教會聚會並不太困難。只要教會能想想方法，透過生活化的講壇信息，透過舉辦一些切合市民需要之講座，請一些有分量之講員來主領聚會；或舉辦一些市民都喜歡的聚會，安排一些適合市民、正中市民心底需要的見證分享；甚至找些賣座的福音影片播放；又或者定期舉行一些健康講座，配以合宜的福音信息；甚或福音營、佈道會、見證分享會.....皆可以吸引新人來參加聚會。可惜不少教會前門很大，每主日來的新人為數不少，但離開的人也不少。為甚麼不少教會前門大，後門也大？往往是因為教會派錯了人去守關！

一般教會派甚麼人守關？筆者先後參加過五家教會，發現絕大部份教會的牧者都不會帶新人組，反而把職責交予信徒，甚至交給信主並不太久，根基也不算穩固的弟兄姊妹負責，且常常由不同人帶領，內容沒有保障，亦不夠生活化，更沒有即時的三福隊及栽培員跟進，所以，新人來了一、兩次後便不再出現了。

教會要關好後門，就必須派精銳部隊（包括教牧同工或於傳福音最有恩賜之信徒領袖）去守這關口。守的年期最好不要太短，帶領者不要頻頻轉換，務求讓新人與帶領他們查經的領袖有時間建立良好關係，信仰根基上也打得穩固，受了洗才在健康的小組生活中成長。恩福堂的傳道同工都會參與帶領新人查完「福音性查經」（「一針見血的福音」）、「價值觀重整」及「新生命與新生活」這三個課程（即「恩福三寶」）。

(二) 穩守第二關口：組長

在有小組的教會中，小組繼續分裂，人數繼續增加之關鍵，是有素質之組長繼續增加。組長足夠，小組的供應、關顧才會足夠；組長不足，小組亦開不成。但到底怎樣才可令組長數目繼續增加？怎樣才可以令事奉中的組長變得成熟，能帶動小組繼續增長？主耶穌的做法，是集中注意力於少數，但不忽略大多數（Focusing on a few without neglecting the multitude.）。

為更有效建立更多合神心意之組長，我們有以下策略：

1. 傳道同工必須以牧養小組組長為優先，使他們可以無後顧之憂地事奉主。
2. 傳道同工最少每兩星期一次與組長交通，提供訓練，與他們一起預查（pre-study）。

3. 傳道同工除牧養組長以外，必須積極部署建立「第三梯隊」（「第一梯隊」是正式組長，「第二梯隊」是儲備組長，「第三梯隊」是剛信主，但十分願意追求，又迅速成長的弟兄姊妹）。在沒有預查之時間，傳道同工或資深組長可為這些有潛質的門徒提供「加料（額外的）」門徒訓練。

4. 恩福堂建立牧養及建立組長的「鐵三角」是：

（1）傳道同工的牧養及預查。

（2）組長訓練部提供技巧訓練，另加資深組長分組照顧組長。

（3）聖經學院為組長提供完整的《聖經》及神學課程，使組長在《聖經》背景、《聖經》知識及真理基礎上都有穩固的根基，明確的立場，曉得如何回應組員有關查考經文以外的問題。

一般教會或未能有如此完善的組長訓練機制，然而，《聖經》及神學知識方面，教會可以與神學院合作，甚至可以在宗派內攜手策劃、推動。恩福聖經學院歡迎其他教會的弟兄姊妹申請入讀，但他們必須得到自己牧者的推薦。技巧訓練方面，教會可與同宗派之教會或是同區之教會聯合起來，同心牧養組長；但牧養及關顧組長之工作，必須由自己教會之教牧同工或資深信徒領袖負責。

恩福堂的成長，百份之百是神的恩典。無數生命的改變，都不是靠自己可以做到的：慕道朋友願意參加小組，出席福音性聚會或崇拜，完全是聖靈的感動。祂在合宜的時間，用合宜的途徑，向合宜的人賜下異象，成就異象，解決我們本身沒法解決之問題.....這一切全是神的恩典。然而，神的恩典以外，百份之百也有賴人回應、配合神的恩典。若人坐著不動，不理會主的異象或聖靈的感動，不遵行大使命，筆者相信神亦絕不會「將得救的人數，天天加給他們」！

恩福堂過去二十年來，亦經歷過不少風浪：靈恩問題先後兩次出現在同工之中，導致一分堂的傳道同工離開，部份弟兄姊妹亦離去；另一分堂在獨立以後，因靈恩問題，整家教會離開了播道會。被差出的弟兄姊妹大部份亦離開教會，有些回到母會，有些轉到別的教會，有些則不知所蹤！同工執事亦曾在重大決定上出現過分歧。但感謝主，我們繼續認定：絕對的事，以《聖經》為標準；相對的事，則「眾人以為美的事，要留心去做」。眾人要針對事，不針對人，然後隨聖靈在眾人心中之帶領及感動去作決定。另一方面，我們一而再、再而三地強調：「關係是事奉中的首要，也是最重要的關鍵。」（**Relationship is the first word and the last word in our ministry.**）神在危機中帶給我們轉機，祂讓我們安然度過每個試煉，又藉著試煉建立了無數人的生命，包括筆者自己！

教會怎樣才可以成為健康的教會呢？筆者在《直攀高峰 2：建立合神心意的健康教會》一書內，從多個不同角度分享建立健康教會的祕訣，盼與讀者彼此勉勵，互相學習。

#### 四·如何訓練新組長？

小組及團契增長帶來的是成長中經歷的痛楚 (growing pain)，有幾個團契以 30% 的速度增長，訓練新組長的工作刻不容緩。怎樣才可成功、有效地建立組長，使牧養工作不致捉襟見肘？

(一) 鼓勵各小組每年物色一至兩位副組長分擔牧養工作。他們必須信仰堅定，愛神愛人，信主後生命有明顯的成長，對人靈魂有負擔，有事奉心志，有帶領小組和關顧肢體的恩賜。儲備組長必須由組長及組員推薦，也必須得到導師的認同，方可接受組長訓練及出席組長會。

(二) 每年開設組長訓練課程，又邀請儲備組長出席組長會，與導師及組長建立支持系統；鼓勵儲備組長觀察導師的帶組方法，吸收神的話，學習關心組員的需要等。

(三) 讓受過訓練的副組長履行職責分擔組長的職務，又向組員介紹這些副組長。

(四) 設立組長訓練部，提供為期兩年的組長訓練課程，使各人清楚組長角色，帶查經及分享、關顧、轉介、回應不同類型問題之技巧等；同時，又安排一些資深組長照顧五人一組的小組，支持及協助他們牧養會眾。

(五) 鼓勵組長及儲備組長修讀聖經學院、神學院之課程，接受全備的神學、《新、舊約聖經》及實用神學之裝備。

(六) 由組長處理組員的問題；如有需要可帶回組長會，由導師或傳道同工跟進，使組長可放心牧養群羊。

(七) 有系統的門訓、深入的查經、全面的教導、定期舉行的組長訓練、由導師帶領之預查及組長支持系統的建立，是繼續建立有真理基礎、有素質之組長的重要因素。

(八) 總括而言，組長之建立有三大要素：

1. 導師「埋身」關顧、牧養及預查。

2. 組長訓練部——提供屬靈領袖、基本組長使命、角色之訓練及各類技巧之訓練，並有資深組長幫助組長有多一個渠道解決緊急問題。

3. 聖經學院——提供完整的神學及《聖經》裝備，使組長更有信心及把握去用神的話建立弟兄姊妹。

(九) 自從恩福堂開始以小組牧養為教會牧養模式後，教會的人數便極速增長，為了保障門徒素質不會因人多而下降，我們實行了下列進行「三寶」的措施：

1. 「一針見血的福音」與三福配合，務求每位決志者都清楚自己的所信的福音與及有重生確據。

2. 「價值觀重整之旅」與「成長八課」的栽培配合，使每位初信者有同行者伴著他們成長，且養成靈修的好習慣。

3. 「新生命與新生活」是水禮前的必修課程，每位將受水禮者亦要預備一篇重生得救的見證在團契或崇拜或水禮聚會分享。

為使信徒都認真地打根基，我們曾有好幾年要求學生通過三寶每一課程的考試，才可以升組，不及格者可以重考，我們鼓勵組長、導師對不及格者說：「未及格的是我，所以再給我機會為你們補課，然後再考一次。」

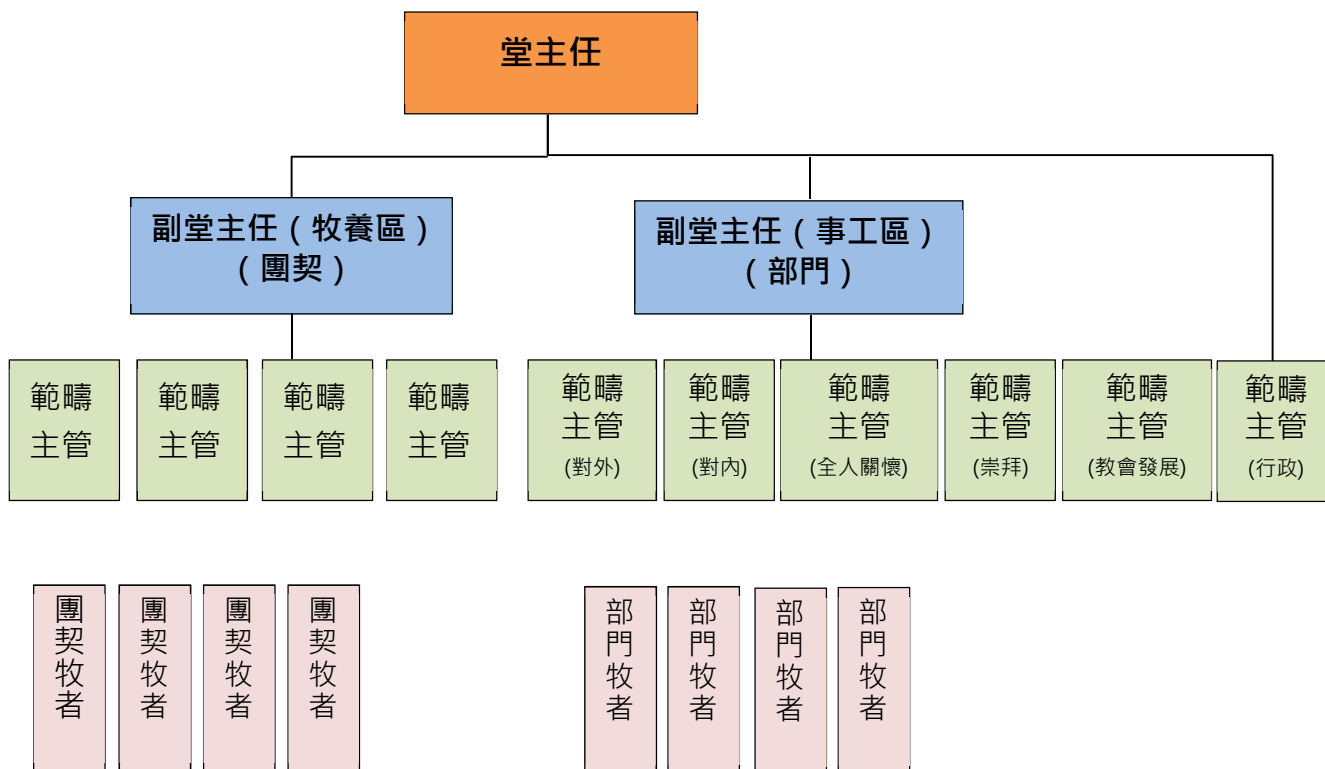
兩年前開始，為使信徒不光將信仰停留在頭腦知識層面，我們改以約談方式，透過組員的答案及分享，了解他們信心到了甚麼地步，好叫組長及牧者知道如何繼續跟進牧養他們。

### 五·小結

教會在這階段因已遷入新堂，人數激增，為使管理方面有條不紊，有關的規矩、制度愈來愈多；另一方面，傳道同工帶查經、牧養組長的素質良莠不齊，有些查經過分側重理性的觀察與釋義，但應用卻是草草了事。帶來的結果就是弟兄姊妹之間有冰冷感覺，中層管理傳道同工花太多時間開會、寫報告，「忙、忘、茫」忽略了關係的建立、個人平衡生活、生命的相交、禱告、彼此的關顧，傳道同工中有幾個出現抑鬱、耗盡的現象，帶來警號。我們有必要重新思想我們要建立甚麼樣的教會？神要我們建立的教會又是怎麼樣的教會？

### 「薪火相傳門訓要專注，一堂多址教會遍各處」的時期

教會自從遷入自建的恩福中心之後，五年內聚會人數從五千人急增至一萬人，教牧同工從三十多人急增至八十多位，為更有效地協調各部門、團契、敬拜團隊、管理團隊等，教會在二〇一〇年開始改變管理模式。我們由同工選出一些資深的牧者作範疇主管，其中四位負責團契及五位負責部門的管理。這樣的分工，無論在溝通、作決策、管理和評核工作果效方面都更準確及更有效進行。以下是牧養架構簡圖：



資深長執則擔任範疇的副主管，牧者領導，長執配搭。範疇下的部門及團契亦是由牧者主導，長執配搭。但架構重整過了幾年後，我們仍覺得太多行政事務、開會，以致牧者花太多時間在當中及處理文件等工作，反而「埋身」牧養較為忽略。為此，教會在三年前開始重新回到以門訓為焦點的牧會哲學，在植堂、宣教方面，我們也力求緊隨《哥林多後書》八章十三至十五節的教會：「我原不是要別人輕省，你們受累，乃要均平，就是要你們的富餘，現在可以補他們的不足，使他們的富餘，將來也可以補你們的不足，這就均平了。如經上所記：多收的也沒有餘；少收的也沒有缺。」以下是我們的實踐：

## 一．薪火相傳門訓要專注

我們要刻意改善的是生活化地應用《聖經》。過去大部份牧者、組長查經時較注重的是觀察與釋義部份，但應用部份則因時間不足，較為缺乏。從二〇一六年開始，我們會刻意將查經改善為「生命查經」，其特質如下：

除了改善查經外，我們亦要求牧者與組長建立深入的生命相交小組，我們先由主任牧師、副堂主任以身作則做起。務求彼此都進入到各人心裡、生活的深處：直到各人可暢所欲言分享個人實踐大使命、大誠命時之經歷、軟弱、成功、失敗、獨處、婚姻、人際關係、憂慮、恐懼、心願等，又透過彼此代禱、代求去一起經歷神的工作和建立。這種操練，從牧者到組長，從組長到組員。盼這種小組生活能成為教會的文化。

每個小組均有一使命，就是每年推薦一位儲備組長 ( helper ) 接受組長訓練，以至小組可以在三年左右一分為二，吸納新人到他們當中。其次，核心領袖、資深組長、各部門的部長、部員、青少導師、兒童主日學老師、敬拜隊的帶領者、詩班指揮，甚至總務、音響操作等均要薪火相傳。

## 二．一堂多址教會遍各處

有關植堂方面，過去的模式是所有分堂要在五年內獨立自主，母堂對分堂第一年的經濟資助是 100%，以後逐年減少 20%，有特別需要者可申請延長資助期。

然而，因一些偏遠的地區，會眾收入較少，自立能力較弱，再加上參與植堂者皆自願性質，所以有些分堂成立逾十年仍是不足一百人，屬無力自立的小堂會。令人最擔心的是會眾素質與母會有天壤之別。

從三年前開始，我們採取「一堂多址」的策略去植堂及宣教。植堂方面，我們差出去的團隊，先由資深同工（範疇主管或副主管）領軍，然後物色教牧同工組成同工團隊。第二步是教牧同工在牧養之團契物色核心組長，由核心組長再物色組長，因為一般弟兄姊妹是跟隨組長的，所以組長參與，弟兄姊妹多數會參與的。第三步是新的團契由植堂牧者帶領，餘下的團友及組長則由其他的牧者配搭牧養他們。在新堂址選定了以後，我們便在崇拜早三個月到半年宣布，鼓勵不同團契的弟兄姊妹參與。以後無論植堂到哪裡，都可以資源共用，部門互通，使子堂無後顧之憂地發展。



在差傳方面，我們則以配搭當地教會的角色參與，務求有人跟進在傳福音時決志信主或對福音有興趣者。在差傳的事工上，我們仍以門訓及薪火相傳的理念去發展工場。我們的目的是：無論在哪裡傳福音，只要有人信主，我們便在那裡建立教會；哪裡有教會，我們便在那裡就地取材，循序漸進地設立長老、傳道同工。從頭一天開始，便以門訓及建立接棒人為目標。保羅的宣教、植堂模式是我們的學效榜樣。健康的教會，必定是注重門訓，注重培育接棒人，能持續發展的教會。

附篇一

團契如何實踐專注門徒培育建議

一·開宗明義

告訴參加團契的弟兄姊妹，我們一同相聚團契的目的是一同學習作主的忠實門徒。

二·生命更新查經

我們需要把查經小組 ( Bible-Study Groups ) 轉化為生命更新查經小組 ( Transformation-Focused Groups ) 。以下是三種小組的比較：

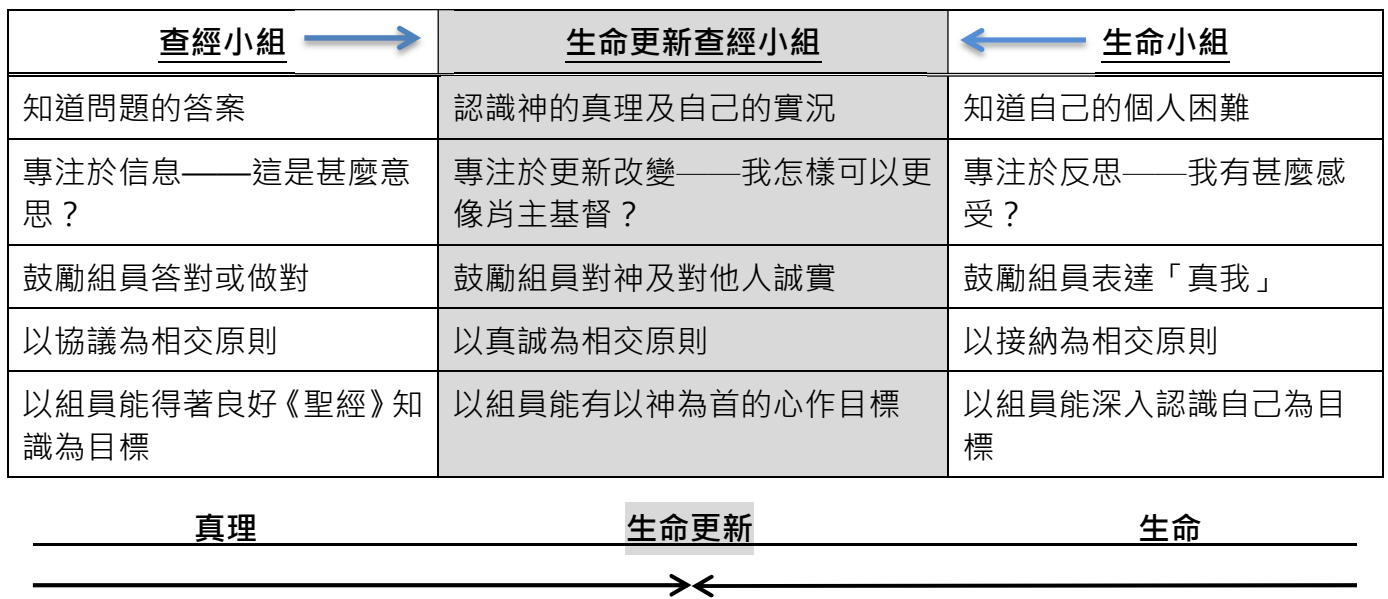


Figure 3. Life-transformation group. The authors work.

What the life-transformation group would like to achieve is authenticity, accountability, and growth in biblical truth. The goal is not accumulating Bible knowledge, but discovering how the Word of God can transform our lives to be Christ-like.

Source: Adapted from Bill Donahue and Russ Robinson: *Building a Church of Small Groups* (Grand Rapids, MI: Zondervan, 2001), p.77.

每段經文的查經分兩次或兩部份進行：

- (一) 第一次 / 第一部份為 O 及 I，問題討論。
  - (二) 第二次 / 第二部份為 A 及 P，禱讀 / 經文默想及生命分享。
1. 幫助組員先對經文有正確的解讀與認知。
  2. 把神的啟示成為對自己的提醒及激勵。
  3. 藉著對話式的禱讀或問與答的分享。
  4. 彼此豐富大家對經文的體會使組員的生命被神的話語轉化。

5. 彼此認識更深，有生命的交流，互為生命的榜樣。

( 1 ) 默想上次 / 第一部份查考之經文的其中一段或鑰節或主旨。

( 2 ) 各人因有所得著而開聲禱告，禱告內容是把神的話成為神對自己個人的話，可作對話式禱告。

( 3 ) 或默想後有所得有所感的一位分享自身經驗。其他人問他有關問題，請他作答。而後彼此祝福禱告。

( 在組長預查也是如此進行。 )

### 三．大組分享：門徒生命

簡化大組的報告時間，騰出五至十分鐘，由團契牧者、信徒導師、核心小組成員、資深組長分享。

( 一 ) 分享有助於培育門徒生命的經文或主題。例如：捨己、順服、追求聖潔、忠心，學像耶穌、神的性情等。

( 二 ) 分享作門徒的實踐見證。

( 三 ) 分享生命同行的見證。

### 四．加插作門徒的概念與門徒成長路於價值觀重整查經系列之前後

( 一 ) 在福音性查經完結後，升上價值觀組的第一週，查考有關門徒及跟從主的經文。由蘇穎智牧師撰寫。

( 二 ) 之後開始查考價值觀重整各課：門徒的 xx。

( 三 ) 完成價值觀重整之後，加插門徒成長路，鼓勵均衡成長。之後轉去新生命、新生活組。

### 五．展開生命同行 / 師友關係

每位教牧同工、信徒導師、核心小組成員或資深組長在團契中找二至四位組長或組員，定期會面、禱告、分享同行。會為這同行關係訂定一個完結時間。

( 鼓勵教牧同工的師友對象組長與團友的比例是 3:1。 )

## 附篇二

### 團契組織架構指引

#### 一．團契組織

##### (一) 小型團契 (植團初期)

組織宜越簡單越好，集中在團契生活及生命更新查經。

##### (二) 中型團契

領導班子是組長會，但宜設團長一職以代表團契與教會聯繫及聯絡組長。此外，可成立小規模職員會分擔團契事務。職員會成員包括：團長、財政、文書、總務等。

##### (三) 大型團契

1. 核心帶領小組 (Leading Core) 為領導班子。

2. 設區長 (由資深組長擔任)，把小組分區分擔照顧及牧養組長。

3. 設職員會。成員包括：團長、財政、總務、文書、三福代表、栽培代表、社關代表、康體代表等。

4. 團契敬拜小組。

註：以精簡為方針分配工作、互相配搭，減少開會，盡量集中在團契、肢體生活之建立上。

#### 二．團契事奉者的選立程序

##### (一) 組長之揀選

##### 1. 組長的資格

因組長乃小組成敗的關鍵，故團契牧者對組長之物色與揀選至為重要。到底甚麼弟兄姊妹才是適合的組長？因為組長是小組的牧者，是小組的領袖，是負起教導與牧養職責的，所以必須符合《聖經》的要求，按《出埃及記》十八章二十一節、《提摩太前書》三章一至十節及《提多書》一章五至九節所載，組長需要至少達到以下基本要求：

(1) 信主受洗不得少於三年。信主年日太短者基礎未穩，在信仰方面亦未受過考驗，太早讓他們作領袖很容易使他們自高自大，反為不美 (參提前三 6)。

(2) 已成為恩福堂會友。水禮及轉會前的信德考問十分重要，成為會友者我們亦放心他們已認同教會信仰，且認定教會是他們屬靈的家，對未受洗禮或對返教會持觀望態度者肯定是最起碼的「板」(樣板)。至於未轉會但成熟的信徒，我們可以鼓勵他們先積極考慮轉會，或擔任其他事奉。

(3) 清楚重生，有生命改變之經歷。

(4) 與家人有好見證 (參提前三 4、5)。

(5) 在品格上要有好名聲，有美好的見證，無不良嗜好；在言語上，行為上無可指摘（參提前三 2、3）。

(6) 有熱愛人靈魂負擔，熱心事奉（參提前三 1）。

(7) 有帶組、教導恩賜，關顧組長則需要有關顧、聆聽、服侍恩賜及心志（參提前三 2）。

(8) 謙卑學習，能與人同工，且順服牧者之帶領。

(9) 無貪財之心，對錢財不斤斤計較；在奉獻上有美好見證（參出十八 21）。

(10) 追求屬靈生命成長，渴慕親近神，有恆常操練禱告、靈修習慣。

## 2. 新組長的產生

(1) 團契牧者推薦。

(2) 核心帶領小組接納。

(3) 組長會通過。

## 3. 資深組長 / 區長之揀選

(1) 任組長不得少於三年。

(2) 願接受資深組長訓練。

(3) 有美好的帶組牧養事奉。

(4) 由團契牧者推薦，核心帶領小組及 / 或組長會接納通過。

### (二) 核心帶領小組成員之揀選

1. 除團契牧者及團長為當然成員之外，可由資深組長、區長中選出二至三位為核心帶領小組成員。

2. 最好任資深組長或區長不少於兩年並投入團契的事奉。

3. 由團契牧者推薦，由其他核心小組成員確認並獲組長會接納通過。

## 三．團契牧者在團契之角色

### (一) 守穩第一關

團契牧者及信徒導師務必認識每一位新來賓，包括慕道朋友或初加入團契的信徒，因為信徒的素質主要繫在這一關守得穩固與否。

1. 第一關包括：「一針見血的福音」、「價值觀重整」及「新生命與新生活」這三個門訓查經系列（俗稱「三寶」）。

2. 已受洗的會友可直接參加「價值觀重整」，但若他們沒有查過福音性查經，最好鼓勵他們也從「一針見血的福音」開始，打穩基礎。

3. 當他們查「一針見血的福音」時，導師或組長最好為個別組員安排三福及栽培，使這些新來的朋友及初信者靈命能成長及融入教會生活。

4. 團契牧者應帶領組長在組員完成「一針見血的福音」升「價值觀重整組」前，逐一約見個別組員，以深入認識他們，肯定他們的信仰根基。

註

1. 團契內由誰帶領「一針見血的福音」？誰負責「價值觀重整」？誰負責「新生命與新生活」？要視恩賜及實際情形而定，務求將最理想、最好、最適合人選放在最適合位置。但傳道同工有責任認識新來賓，了解他們的背景，為更有效牧養他們而與他們建立關係。

2. 團契開組必須是先開「價值觀」後開「新生命、新生活」；並且團契不要完全依賴主日學之「新生命、新生活」而要求團友在主日學上堂；除非團契組長願意「落水」（親力親為），一起於團契時間以外之課程中協助所屬肢體成長；因為凝聚小組組員信仰生活化之目標遠比叫肢體單為出席課堂更為重要。成人基督教教育部的「三寶」課程，主要為不能參加團契者，或不能恆常返團契之弟兄姊妹而設。

3. 如肢體在主日學完成相關課程後才開始返團契，仍必須由團契之基礎課程開始參加，並須按團契之課程時間表出席至課程完結為止。

（以上三註摘錄於二〇〇七年九月的同工會會議記錄。）

## （二）守穩第二關

組長的素質是小組教會及團契成敗的關鍵，所以組長的揀選、裝備、牧養及在職訓練( On the job training ) 特別重要。在團契聚會時，團契牧者負責帶領三個基礎組，但在團契以外的時間，團契牧者則負責組長之牧養、訓練及裝備，使各組長有足夠資料牧養群羊，在遇到「疑難雜症」之時，亦可以有團契牧者、信徒導師及其他組長的鼓勵、代禱、參考意見及各方面的支援，使組長可以毫無後顧之憂地事奉。

1. 為使整家教會的組長方向一致，素質不致太參差，傳道同工必須熟習《直攀高峰》及組長訓練資料（有錄音帶），並用這些材料訓練組長。

2. 恩福堂的組長訓練，除導師的預查及關顧外，還有組長訓練部的兩年課程（技巧有關）與及聖經學院的裝備（神學及聖經有關），團契牧者須多加鼓勵及督導組長參加。

3. 團契帶領牧者及團契牧者、傳道助理必須組成緊密隊工，依照團契的使命宣言、目標、運用團契資源去安排牧養，餵養、關顧團友及其家人靈命及需要。

4. 帶領核心小組一起去釐定團契發展方向及聚會內容，事工分配等。

5. 物色、呼召成熟及有事奉心志之弟兄姊妹參加第三梯隊查經、組長訓練，給予事奉機會，建立他們成為稱職組長助理（helpers）及組長。

6. 負責或安排團友之安息禮、婚禮、床邊水禮等。

傳道同工宜學效主耶穌建立門徒的「板」( 樣式 ):「集中少數但同時不忽略大多數」( focusing

in a few without neglecting the multitude )。盡量在福音性研經、建立價值觀、新生命或其他組內物色不太忙、有心追求之團友「加料」(額外增加)作門徒訓練，以建立更多「事奉班底」(基本成員)。傳福音及門訓一定要成為傳道人的生活方式。

在恩福堂事奉一定要操練隊工精神，針對事不針對人，盡量和睦達致雙贏局面。

「關係是事奉中的首要，也是最重要的關鍵。」( Relationship is always the first and the last word in ministry. )

「門訓是同行關係，而不只是同工關係！」( Discipleship is a walking relationship, and not merely a working relationship. )

「門訓是要眼見，不是光憑耳聽。」( Discipleship is caught, and not merely taught. )

#### 四．團契事奉崗位及職責一覽表

	中文名稱	英文名稱	角色 / 職責及 ( 備註 )	配合教會的相關訓練
1	範疇主管	Division Head	督導範疇內的團契牧者，作屬下團契之顧問，處理屬下團契之棘手問題。	
2	副範疇主管 ( 牧者 )	Vice Division Head	協助範疇主管督導範疇內的團契牧者，協助範疇主管作屬下二至三個團契之顧問。	
3	團契帶領牧者	Fellowship Leading Pastor	倡導屬靈生命的反省及交流，主力建立生命查經相交的團契生活。以身作則，帶領生命查經式的預查及帶領組長會，建立門徒。監督團契整體的運作，包括策劃、分配團契事工、關顧及牧養團契肢體、建立第三梯隊、督導指導傳道助理同工及神學生 ( 若有 )、聯繫教會內不同團契及部門之間的合作和交流。	
4	團契牧者	Fellowship Pastor	倡導屬靈生命的反省及交流，主力建立生命查經相交的團契生活。以身作則，帶領生命查經式的預查，組長會及團契核心小組。配合帶領牧者，執行計劃及有關決策，協助帶領組長會。關顧及牧養團契肢體、建立第三梯隊。	
5	團契傳道助理	Pastoral Assistant	協助處理團契事務及關顧牧養團契弟兄姊妹，在團契帶領牧者認同下可帶查經及協助約見申請水禮、轉會者。	

	中文名稱	英文名稱	角色 / 職責及 ( 備註 )	配合教會的 相關訓練
6	團契導師	Fellowship Advisor	生命見證的榜樣，建立門徒。配合團契牧者，一同策劃團契事工，幫助團契健康發展，輔助牧者帶領生命查經，分擔關顧及牧養的職事。	組長訓練助教 ( T.A. ) ( 最好有神學裝備 )
7	正團長	Fellowship Chairperson	統管團契內部運作，代表團契聯繫教會其他團契及部門，為團契核心小組必然成員。主持團契職員會議，聯繫區長。	組長訓練助教 ( T.A. )
8	副團長	Vice Fellowship Chairperson	協助正團長推行團契內部運作及事務 ( 最多可有四位 / 四對副團長 )。	組長訓練助教 ( T.A. )
9	區長	District Leader	關顧屬下之正、副組長及組長助理。聯繫屬下之小組，策劃及安排區內活動及事務。	進深組長訓練 ( AGLT )
10	正組長	Group Leader	實踐生命相交的查經小組，帶領生命查經，促進組員生命分享，建立緊密小組關係。與組員關顧同行，建立門徒，鼓勵組員裝備。分配小組內務，埋身關顧組長助理 ( Helper )。( FACES )	進深組長訓練 ( AGLT ) 組長訓練 ( GLT )
11	副組長	Vice Group Leader	協助促進小組發展，關顧牧養組員，栽培鼓勵組員成長，帶領生命查經，分配小組內務，在小組推動團契的決策及事工。( FACES )( 通常為較新的組長 )	第二梯隊訓練 組長訓練 ( GLT )
12	署任組長	Acting Group Leader	在小組未有正、副組長時，或正、副組長出差或患病時，在團契牧者認可，以及團契最高決策組織贊同下，承擔正或副組長之職責。	
13	組長助理	Helpers	安排及處理小組之內務，聯絡及關顧小組組員 ( 如組長推薦，團契牧者認可，可嘗試帶少量查經 )。( 組長助理日後可成為正 / 副組長，也可繼續只作組長助理。 )	第三梯隊訓練

#### (一) 組長助理及組長的委任

1. 由組長、團契牧者或團契導師提名。
2. 得團契牧者會同意後，在組長會中通過，委派任命。



## (二) 組長助理及組長的卸任

1. 若組長助理及組長需要休息或另有召命而暫停職務或轉換角色，須先與團契牧者溝通，使團契及小組有足夠時間作調配。

2. 若團契牧者認為有必要解除組長助理及組長的職務，會在組長會公布，但視乎環境而決定是否公開原因（若組長對決定有不同的意見，請與團契牧者溝通，但以信任及順服的態度為重）。

註：各團契未必需要設有所有崗位，但所有崗位的名稱必須與教會的統稱一樣。

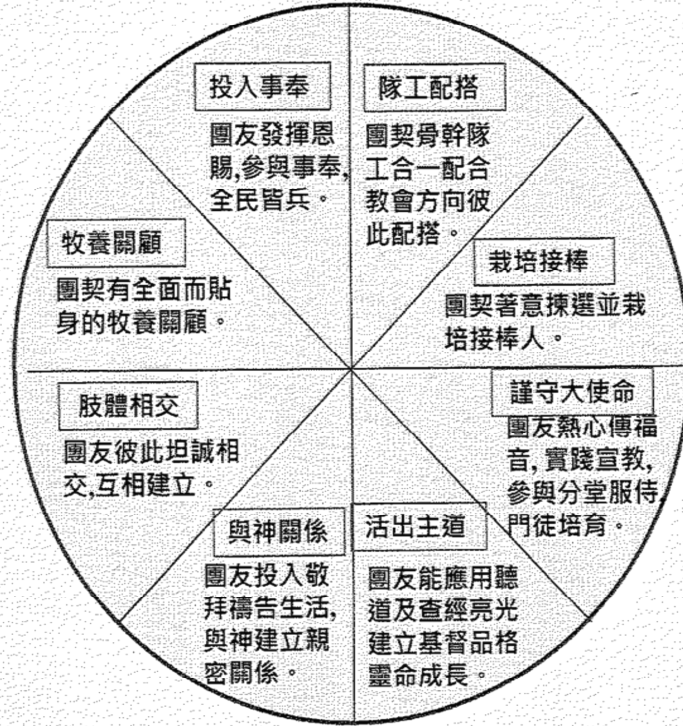
## 五．團契組織、職責及成員一覽表

中文名稱	英文名稱	主席及成員	職責	備註
核心帶領小組	Leading Core	團契領導牧者為主席，團契牧者、團契導師、團長及二至三位較資深組長為成員。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 配合教會整體方向探討團契方向。</li> <li>2. 配合教會制訂團契政策。</li> <li>3. 計劃及監管團契行政。</li> <li>4. 發展團契內務事工。</li> <li>5. 計劃團契財政預算及監督團契財政。</li> <li>6. 商討如何處理團契人際問題。</li> <li>7. 為組長會及職員會之聯繫。</li> <li>8. 核心帶領小組的議決宜在組長會中報告，得組長會確認方可實行。</li> </ol>	若團契有多過十五位組長，可考慮成立，若多過十五組必須成立。
組長會	Group Leader Meeting	團契領導牧者為主席。所有團契牧者，傳道助理，正、副組長為成員。組長助理可按需要列席。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 如團契未有核心小組，則承擔以上 1 至 5 項之職責。</li> <li>2. 如團契有核心小組，則議決或執行核心小組提出的議程並向核心小組提出意見及反映組員的意見。</li> <li>3. 了解事奉小隊及職員會（如有）的各項提議及運作，以便在團契及小組中推動。</li> </ol>	
職員會	Operational Committee	由正團長為主席，副團長及事奉小隊隊長為成員。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 負責團契整體事務運作。</li> <li>2. 配合教會於團契內推動教會整體及部門事工。</li> <li>3. 籌劃及執行團契大型活動。</li> </ol>	
事奉小隊	Service Team	每個性質的事奉由一位隊長帶領。在團契中招募小隊隊員。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 各事奉小隊策劃有關事奉的事宜與細節。</li> <li>2. 隊長在有需要時於職員會或及組長會中報告。</li> <li>3. 推動團友參與各項事奉。</li> <li>4. 隊長聯繫教會相關部門。</li> </ol>	根據不同性質有長期或短期的事奉小隊。

薪火相傳門訓要專注

# 團契區的生命輪

一堂多址教會遍各處



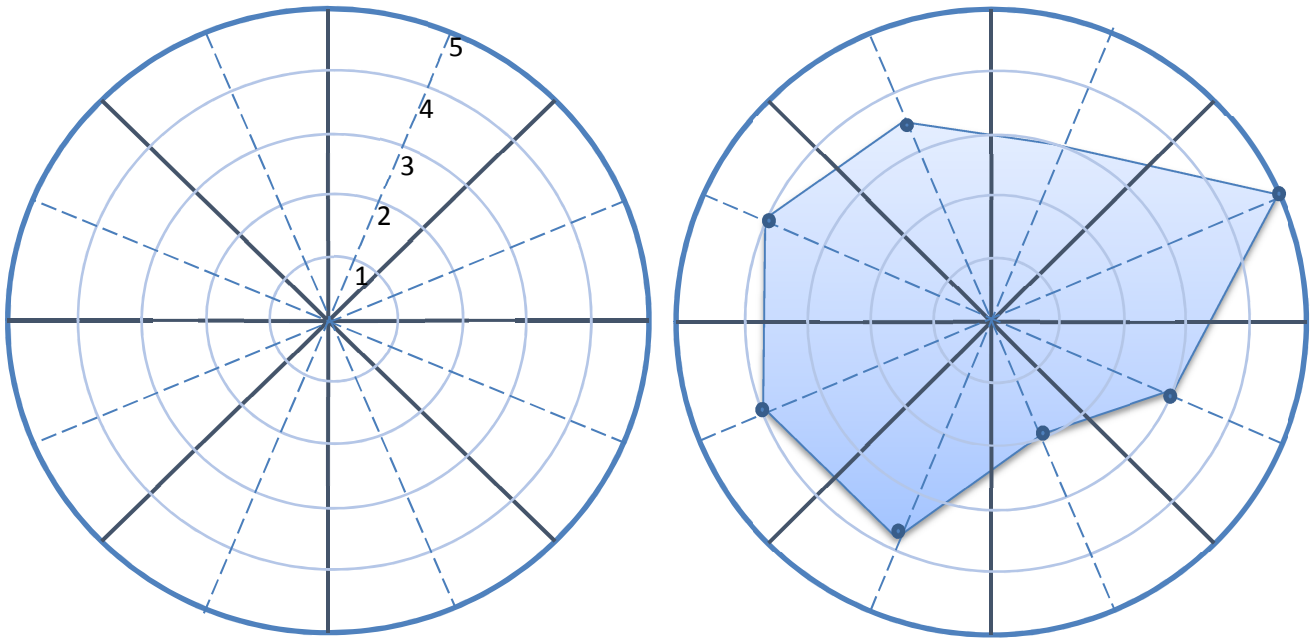
從不同角度理解事工的強弱

## 一．團契區生命輪的運用

(一) 在作年度計劃時，提醒各團契隊工於團契落實堂主任所訂定的健康教會八大路向(請參閱蘇穎智牧師著：《教會增長的秘訣》，香港：恩福制作中心，第十六頁；另外他的《直攀高峰》，香港：全心出版社，二〇〇四年，第十頁；及《直攀高峰 2》，香港：全心出版社，二〇一〇年，第五十七頁)。

(二) 在年度終結前，團契骨幹隊工(註)同作檢討，評估團契在這八方面的落實進度與成果。

註：團契骨幹隊工指：核心帶領小組(Leading core)、職員會、資深組長/區長/T.A、組長。



(三) 檢討評估參考：

1. 隊工配搭：團契骨幹隊工配合教會方向，彼此配搭。

- (1) 恩福的方針、政策、措施能透過團契牧者傳遞予骨幹隊工。
- (2) 團契骨幹隊工明白並能配合教會的方針、政策及措施。
- (3) 不同層次的骨幹隊工有足夠的溝通及連繫。
- (4) 各隊工之成員有良好的溝通與合作。

2. 栽培接捧：團契著意揀選並栽培接棒人。

- (1) 每組每年最少能推薦二人參加團契的第三梯隊訓練。
- (2) 全團契每年最少可推薦六人作組長助理 (helpers)。
- (3) 全團契每年最少可推薦六人參加組長訓練。
- (4) 能於組長中推舉資深組長 / 區長 / T.A.。
- (5) 在團契中能推薦骨幹成員為執事提名人。
- (6) 團契牧者能鼓勵團友進修神學及考慮全職事奉。

3. 謹守大使命：團友熱心傳福音、實踐宣教、參與分堂服侍、培育門徒。

- (1) 參加固定組的團友參與三福及栽培訓練並仍然「出隊」事奉，或能在日常生活中見證神，傳福音。
- (2) 團友參與短宣及文化文流。

(3) 能組成事奉小隊，協助 / 參與分堂事工 / 活動。

4. 活出主道：團友能應用聖經亮光建立基督品格、靈命生長。

(1) 查經的設計有適切於團友的反省及應用題目。

(2) 團友能於小組分享經文對他 / 她的實際幫助。

(3) 組長察覺到組員在靈命上有進步。

(4) 組長察覺組員普遍能實踐像肖基督的品格如：仁愛、公義、憐憫、饒恕、犧牲等。

5. 與神關係：團友投入敬拜禱告生活，與神建立親密關係。

(1) 團友投入團契的集體敬拜及禱告會或小組的禱告生活。

(2) 團友願意及投入參加團契安排之靈修性營會及聚會。

(3) 組長察覺組員渴求與神親密相交。

6. 肢體相交：團友彼此坦誠相交，互相建立。

(1) 在集體敬拜或大組時間，能安排團友講見證及分享生命體會及掙扎。

(2) 在小組內，組員能開放自己作深入的分享。

(3) 團契導師、組員察覺團友及組員能彼此欣賞、鼓勵、提醒。

7. 牧養關係：團友有全面而貼身的牧養關顧。

(1) 團友 / 組員願意向組長 / 團契導師吐露他 / 她的需要或困難掙扎。

(2) 團契牧者、區長及組長能及時回應組長 / 團友 / 組員的困難及需要。

(3) 組長及團契牧者能明白組員 / 團友的需要，給予基本的輔助或 / 及能作出適切的轉介。

8. 投入事奉：團友發揮恩賜，參與事奉，全民皆兵。

(1) 組長能察覺組員的恩賜，並鼓勵組員參與適切的服事崗位。

(2) 除了福音性查經組之組員外，每一位團友都在小組 / 團契 / 教會承擔最少一項服侍。

## 附篇四

### 透過部門服侍培育門徒

#### 一．前設

所有的部門服侍都應該是培育門徒的媒介及場景：在具體的服侍行動中、於服侍隊工的人際磨合中，一個信徒的門徒特質得以實踐，並被驗證，甚至再被提升。

#### 二．門徒的特質（參二〇一五年第四期《恩福雙月刊》「專注的門徒培育」一文）

委身給主基督 (太十六 16)	每時每刻活出天父旨意 (太十六 24)	接受主差遣，隨走隨傳 (太十 7)
是學生，是跟隨基督者 (太十六 22~24)	不隨世界價值觀 (太十六 26)	在世界作鹽作光榮耀天父 (太五 13~16)
只聽命於基督 (太十六 22、23)	以基督的心為心 (腓二 5)	以跟從主為先 (太八 21、22)
捨己 / 放下自己 (太十六 24、25)	追求永恆獎賞 (太十六 27)	愛主勝過愛其他人 (路十四 25)
背起自己的十架 (太十六 24；可八 34)	撇下一切跟從主 (太十六 18~23)	為主喪命以得著生命 (路十四 26；太十六 24)

#### 三．門徒成長路及牧者角色

	服侍的表現	牧者角色 <b>Walking Relationship &gt; Working Relationship</b>
<b>扎根期</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 寫下約五百字三分鐘得救見證，學習與人分享。</li> <li>➢ 參與傳福音作見證服侍。</li> <li>➢ 關心並參與教會 / 團契活動和服侍。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 以身作則，生命敞開，分享生命的軟弱——活出門徒素質。</li> <li>➢ 按《聖經》教導有關服侍的意義。</li> <li>➢ 開拓不同的服侍機會給信徒。</li> <li>➢ 鼓勵信徒「入門」參與他們能勝任的服侍。</li> </ul>
<b>茁壯期</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 參與教會內 / 外不同群體的服侍，探索恩賜及負擔，學習與人相處和鍛鍊靈命。</li> <li>➢ 無論是教會內 / 外，多參與建人服侍（如三福 / 栽培）。</li> <li>➢ 參與並支持教會 / 團契活動和服侍。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 以身作則，生命敞開，分享生命的軟弱——活出門徒素質。</li> <li>➢ 協助及引證不同信徒所被賜予的不同恩賜，並按恩賜參與服侍。</li> <li>➢ 協助信徒學習某服侍崗位的特定知識與技巧。</li> <li>➢ 透過教導、服侍期間的實地觀察及服侍後的聽取報告（<b>debriefing</b>），協助信徒反省和深化自己的門徒特質。</li> <li>➢ 調解可能出現的人際衝突，從中亦能協助信徒學習門徒特質。</li> </ul>

	服侍的表現	牧者角色 Walking Relationship > Working Relationship
事奉期	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 專注自己的事奉領域，建立跟自己恩賜和負擔相符的事奉經驗。</li> <li>➢ 學習與神和與人同工。</li> <li>➢ 建立健康的事奉心態和學習使用權位。</li> <li>➢ 參與並推動教會 / 團契活動和服侍。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 以身作則，生命敞開，分享生命的軟弱——活出門徒素質。</li> <li>➢ 授權予信徒去擔當更具領導性的服侍崗位。</li> <li>➢ 在服侍過中，督導信徒領袖。</li> <li>➢ 從服侍期間的實地觀察、及服侍後的聽取報告 ( debriefing )，協助信徒反省和深化自己的門徒特質。</li> <li>➢ 調解可能出現的人際衝突，從中亦能協助信徒學習門徒特質。</li> </ul>
倍增期	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 倍增自己的事奉，建立和交棒給接棒人 ( 建人、植事工、植團、植堂等 )。</li> <li>➢ 被差派去更有需要的地方 ( 中轉站 )。</li> <li>➢ 學習「不在位」的事奉。</li> <li>➢ 參與並領導教會 / 團契活動和服侍。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 以身作則，生命敞開，分享生命的軟弱——活出門徒素質。</li> <li>➢ 與信徒領袖成為事奉的伙伴，給他們分享神國度及教會裡更大更多的需要、尋找下一站的召命。</li> <li>➢ 教導信徒領袖培育下一梯隊的異象、策略和技巧。</li> <li>➢ 協助信徒領袖面對在「放手於一個崗位」時所可能出現的情緒和掙扎。</li> </ul>

#### 四·防備

(一) 以人為本，非工作為本：服侍只重「完成任務」，而忽略了當中培育門徒的元素：把事奉者當為工具，而非事工要建立的對象。令參與者自覺只是「工人」而非「門徒」，最後只有耗盡。

(二) 事工建立人，非人建立事工：事工只看重量化的評估和增長，而無視在質上是否在培育門徒，或更進深地問：「是培育怎樣的門徒？」

(三) 把握門訓契機：傳道同工沒有在弟兄姊妹參與服侍的過程中，作親身的教導、觀察、聽取報告 ( debriefing )、授權、督導等，以致錯失把每一個服侍的機會轉化成培育門徒的過程。

(四) 開拓貼身又多元化事奉：沒有按信徒的恩賜與召命分配他們參與不同的事奉，或教會所開展的服侍崗位太單一化，令神國度的恩賜被浪費，而且事工亦變得事倍而功半。

(五) 非私有化：把某一事工或崗位私有化，抗拒放手與傳承。

(六) 勿把金錢 ( 硬件資源 ) 與門訓掛鉤：錯誤以為投放更多金錢 ( 硬件資源 ) 便等於更專注地培育門徒。事工需要金錢，但培育門徒肯定與金錢沒有必然關係。另外，當要用金錢來聘請的某些事奉崗位時，更要小心錢財會反過來誘使信徒遠離要作主門徒的初衷。