

小组：课程大纲

第一课：

- I. 小组引言。
- II. 推动团契发展的小组。

第二课：

- III. 通过小组解决需要。
- IV. 小组活力的实际设想。
 - A. 引言。

第三课：

- IV. 小组活力的实际设想。
 - B. 对小组领袖的建议。

第四课：

- IV. 小组活力的实际设想。
 - B. 对小组领袖的建议。（续）

第五课：

- IV. 小组活力的实际设想。
 - B. 对小组领袖的建议。（续）
 - C. 对小组活动的建议。
- 考试

考试

每题 20 分

- 1) 叙述早期卫理公会如何使用小组。
- 2) 选择两种通过小组得以解决的需要，并解释之。
- 3) 用三个要点来表明，如何在小组中开创公开的交流气氛。

每题 10 分

- 1) 列举四种通过小组得以解决的需要。
- 2) 需要有小组领袖的“命令”有五条，请列举其中的三条。
- 3) 解释防止一个小组成员讲得过多的一种方法。
- 4) 列举四种问题，小组领袖用这些问题来促使成员共同参与。
- 5) 列举幽默可能有益于小组的三种方法。
- 6) 小组的“空椅子”活动是什么意思？

I. 小组引言。

A. 小组在教会历史中的重要性。

1. 在整个教会历史中，属灵的觉醒无论发生在什么时候，总是伴随着团契概念的恢复。
 - a. “Koinonia”成为焦点。Koinonia 的意思是来自家庭彼此之间团契或分享的关系。
 - b. 认罪成为一个焦点。
 - c. 担当彼此的重担成为一个焦点。
2. 因此，小组的使用成为一个焦点。
 - a. 例如，18 世纪的卫斯理利用小组的活力来推动复兴。
 - b. 当时的大福音布道家 Geoge Whitefield 给信徒写下这样的话：

“弟兄们，让我们坦率、无所顾忌地彼此诉说神在我们心灵中所成就的。所以，你们要做别人所做的，组成四、五人的小组，并投入其中，每星期聚会一次，彼此诉说自己心中的话；在必要时，你们也可以彼此代祷，彼此安慰。只有那些经历过的人，才能说出这种不能用言语表达的心灵上合一与交流的益处。我以为，没有一个真正爱自己灵魂，爱弟兄如同自己的人，为了得到别人的忠告、责备、告诫、祈祷，在有需要时会羞于打开自己的心。一个真诚的人将它看为最大的祝福之一。”¹

B. 小组在今天的重要性。

1. 今天，一些人将这些小组称为“家庭小组”或“细胞小组”。
2. 尤其在“大教会”（人数上超过 1,000 人的教会）的时代，这些小组是必不可少的。它们提供了机会，以便能有真正的团体。
3. 在韩国的汉城，世界上最大的教会利用小组的活力，作为教会牧养、供应、增长的关键因素之一。

填入你的说明：

II. 推动团契发展的小组。

A. 团契的引言。

1. “看哪，弟兄和睦同居，是何等的善，何等的美”（诗 133:1）
 - a. 不幸的是，尤其是在西方世界的快节奏社会之中，许多人迫使自己放弃团契充满欢乐的祝福。
 - 1) 我们说团契是基督教生活中可有可无的部分，来为我们的行为辩解。
 - 2) 然而，团契并非是基督教生活中可有可无的部分，因为没有团契，基督教就不能存在。

讨论要点

团契被认为是在词语“**教会**”的定义之中。

一个教会能不能是一个没有团契的教会？

请记住，教会是被呼召出来**聚集在一起**的人。请讨论这些问题。

2. 在徒 2 章中我们看到，信徒组成一个家。他们“在家中擘饼，存着欢喜诚实的心用饭”（徒 2:46）。
 - a. 在耶稣基督的教会诞生之后，立刻开始以小组形式的聚会。
 - b. 他们在家中聚会。他们一起赞美神。
 - c. 其结果是难以置信的。他们得到别人的好感，教会天天在增

长（徒 2:46,47）。

3. 今天，一如既往，真正的团契在教会中必须是优先考虑的。
 - a. 我们必须从圣经中理解团契的必要性。（有关这一论题的详细讨论，请看题为“教会团契”的课程）。
 - b. 我们必须制订合乎圣经的推动团契的策略。

讨论要点

讨论在你当地的教会中推动团契的方法。

B. 小组推动团契。

1. 作为教会的身體，我们需要真正的团契。
 - a. 我们与弟兄姐妹的交往必须亲密，如同我们与天父的交往一样。
 - b. 我们不能仅仅有表面上的团契，这种表面上的团契常常见于社会上的俱乐部。我们的团契必须更加象一个家庭。
2. 我们如何能避免这种表面化的团契？
 - a. 我们必须首先认识并且接受，基督徒的团契是这样的一群人，他们在与天父的约以及在彼此的约之中被呼召出来。
 - b. 我们必须根据信仰做事，必须要实际、具体。
 - 1) 避免表面化团契的最好方法，是与某一小组的信徒立一个约。
 - 2) 认为我们能有效地为 250 人祷告，这种想法是不切合实际的。背负 300 人的重担，也不是有益于健康的。一个人在 750 人面前认他自己的罪，不可能感到舒适。如果我们试图在大群人中实施团契，树立团契意识就会成为不切合实际的。要使团契切实可行且是真正的团契，我们必须在小组中实行团契。
 - 3) 在新约教会中实施小组中的团契。他们组成小的家教会。

他们的团契是真正的、实实在在的团契。

讨论要点

在你的教会中，约的团契会有什么障碍？

这些障碍如何能得以克服？

历史上的榜样：

最初的卫理公会为团契提供了很好的榜样。这一榜样并不是为了表示对某一教派的偏好，只是为了表示神的原则如何在实践中起作用。

约翰·卫斯理是教会历史上最大一次复兴的领袖。卫理公会得以发展，是出于卫斯理对于小组重要性的理解。

卫斯理看透了当时教会表面上想有团契的企图。他认识到，如果不组织小组，团契就只是一种理论（因此它不是真正的团契）。复兴的教会需要对关系与团契真有强烈的意识。

在 1742 年，卫斯理开始组织所谓的“班级聚会”。这些聚会实际上是家庭教会。

每个小组常常有约 12 位来自同一街区的成员。它由一位或几位教牧的领袖带领。在这种团契的亲密形式中，团契就成为现实（不仅仅是抽象的理论）：

- 彼此担当重担。
- 彼此鼓励与劝告。
- 开始形成一种关系，这种关系能产生在爱中说真话的气氛。

这种团契的结构与实践，使小组开始有教会的功能。小组实际上（不只是在理论上）成为基督的身体。

III. 通过小组解决需要。²

A. 需要亲密的个人之间的关系。

1. 作为人，我们需要有亲密的关系。
2. 世界提供许多“影子”关系（不能实现的关系），试图满足这种需要。
3. 基督徒小组可以用真正亲密关系之丰富，代替这种影子关系的空虚。这些关系必须基于委身，委身于彼此之间的互相关心，爱和服务。

讨论要点

讨论小组如何能有助于创造更加亲密的关系。

B. 需要展现各人的恩赐。

1. 所有的人都需要感觉到，似乎他们是某个整体的一部分。他们需要成为参与者。
 - a. 在教会中尤其是这样。身体的每个成员必须参与。
 - b. 然而，许多基督徒不能找到他们在身体中的位置。
 - c. 在小组中，可以发现，使用，并发展各人的事奉与恩赐。
2. 小组可以是运用圣灵恩赐的“实施场地”与“检验场所”。
3. 小组给每个基督徒机会，找到他在身体中的位置。这将促进并增进事奉。

讨论要点

讨论小组开展事奉并让各人展现其恩赐的途径。

C. 需要有效的拓展。

1. 在新约教会中，生出“小羊”的，是信徒（“羊”）的身体，不

是牧人（牧师）。

- a. 小组为新的事奉得以发展提供自然培训的场地。
 - b. 焦点应该在培训与传福音的动机。
2. 小组也提供一个场地，可以邀请那些感兴趣却还没有相信的人。一个感兴趣却尚未相信的人，在他应邀来教会之前，常常会应邀来到一些人的家中。

讨论要点

讨论小组的环境如何能有效地用来传福音。

D. 需要培训未来的领袖。

1. 领袖必须在教会之中形成。
2. 小组可以提供场所，来培训潜在的领袖，并给予他们带领人的机会。
3. 当领袖倍增时，小组也倍增。这是教会增长十分有效的策略。

讨论要点

从你所见到的，讨论如何通过小组使领袖倍增与成长。

E. 需要改进管理。

1. 对一个牧师来说，要有效牧养 350 个人，是不可能的事。牧师必须与一个领袖团队一起工作。他必须代表对其余的人的责任与权柄。这些其他的领袖可以在一个小组中有效地牧养 10-15 个人。
2. 教会如果（在数量上与质量上都）要有所增长，必须要有领袖的不断倍增。羊和牧人必须分成小组。
 - a. 如果不分成小组，增长将十分有限。
 - b. 羊将得不到照料，牧人也将“燃烧殆尽”，或因过度工作变

得沮丧且毫无效果。

讨论要点

讨论因教会没有足够的教牧领袖而导致的结果。

F. 紧急事件的需要。

1. 当你在生活中有紧急需要时，你就需要求助于亲密朋友。
 - a. 小组可以提供一些亲密朋友。
 - b. 它也能提供教牧领袖，他与他的成员有着牢固的关系。
2. 一个教会的牧师不能对 500 人的需要与紧急事件作出回应。一个小组领袖可以对 15 人的需要与紧急事件作出回应。

讨论要点

讨论在困难的时候小组领袖服事的情形。

IV. 小组活力的实际设想。

A. 小组通信。

1. 以下的建议大多摘自称为《小组通信》的出版物中的文章。³
2. 这是一本定期的刊物，重点在于小组的活力。它包含不同作者的文章。当恰当的时候，我们将标出作者。

B. 对小组领袖的建议。

1. 对小组领袖的五个告诫（根据 David Trembley 的文章）。⁴
 - a. 保持低“恐吓水平”或低“威胁因素”。
 - 1) 不要推小组成员。慢慢地走。人们害怕新事物。他们不喜欢感到有压力。
 - 2) 因此，要慢慢地推行新概念与新计划。在开始时，可以

承担你能承担的全部职责。允许成员有时候只作旁观者。

- b. 在成员委身应该承诺给出或服事的时间的量上，要有由具体规定。
 - 1) 如果人们知道某一件事有确定的结束时间，大多数人会愿意参与。
 - 2) 在开展某一个圣经学习课程时，要具体规定要花多少个星期。
 - 3) 具体规定圣经学习的小时数。
 - 4) 严格遵照课程表。
- c. 保守秘密。
 - 1) 一致同意将对个人的私事保守秘密。
 - 2) 如果小组成员认为，其它的组员会把他的“秘密”告诉别人，他可以不敞开自己的生活。
- d. 不要整天只是在讲。有意识地做一些实际的事。
 - 1) 一个聚会应该有讲话的时间与活动的时间。
 - 2) 在聚会中花时间做一些实际的事。这里有一些建议：
 - a) 为穷人的孩子做玩具。
 - b) 写卡片给那些在监狱里的、在医院里的人。
 - c) 给宣教士写一封鼓励的信。
- e. 分组。
 - 1) 在一段时间以后，重组小组是很重要的。
 - 2) 这能保持“新鲜”与兴趣。
 - 3) 这能有助于避免“派系”（在群体中形成小团体）。
 - 4) 当小组增长时，这是必需的。小组应该不断增长。于是，小组应该不断再分组（倍增）。
 - 5) 这也给了新领袖担任领袖的机会。

讨论要点

讨论涉及这些小组建议的实际生活状况。

2. 如何使一个小组成员不致说的太多（Paul Thigpen）。⁵
 - a. 座位的安排。研究表明，座位的安排可以影响小组的活力。
 - 1) 在围成圆圈时，坐在领袖正对面的人，与领袖有最多的目光接触。这个目光接触常常鼓励那个人开口讲话。坐在领袖旁边的人得到最少的目光接触，因而得到开口讲话的鼓励也最少。
 - a) 等待，直到小组中的“好说话的人”坐下。坐在他旁边。让说话不多的人坐在你对面。
 - b) 坐在说话太多的人的旁边，如果你需要中断他的讲话，你也可以用身体的接触。
 - 2) 坐在长方形桌子旁时，坐在桌子两端的人最可能在讨论中起主导作用。
 - a) 领袖应该坐在一端。一个讲话不是太多的人，应该坐在另一端。
 - b) 说话太多的人，应该坐在领袖旁边。

课堂实验：

组成小组。一个人作领袖。一个人应该扮演“好说话的人”。首先，安排座位，围成一个圆圈。然后，让他们围坐成长方形。

领袖应该努力不让“好说话的人”说得太多。

让不同的人作领袖。让不同的人坐在不同的位置。你将受到怎样的影响？

b. 问题的使用。

- 1) 向个人，而不是向整个小组，提出具体的问题。这样，就不给“好说话的人”回答每一个问题的机会。
- 2) 向“好说话的人”提出的问题，答案为“是 / 不是”，“正确 / 错误”，或有多个选择的答案。
 - a) 如果你不得不打断“好说话的人”的讲话，你可以使用“是 / 不是”的问题。这样，打断他的话看起来不是那么明显。
 - b) 当“好说话的人”说了“是”或“不是”，你可以立刻将讨论转移到其他人。例如，你可以说“马姐妹，你同意不同意？”

课堂实验：

重新组成小组。有人作领袖。有人应该扮演“好说话的人”。练习使用问题，不让“好说话的人”说的太多。

c. 记笔记。

- 1) 请“好说话的人”在聚会中作记录。
 - 2) “好说话的人”将忙于记录，不能在任何时候都开口说话。
 - 3) 这是强迫他听。这种方法对讲得太多的人可能是大有益处的。
3. 如何使用问题促进参与。
- a. 在小组中（尤其是在开始时），一个普遍性的问题是，缺少小组的参与。领袖可能会变得很沮丧。他准备了圣经学习课程，试图让每一个小组成员参与进来。但是，大多数人不愿意参与讨论。

- b. 领袖可以用四种问题来促进讨论。对于想要别人参与讨论的领袖来说，这些问题可以是很好的工具。
- 1) 观察性问题。
 - a) 关于信心，这段经文说了什么？
 - b) 小组成员必须作出回答，回答不仅仅是“是”或“不是”。
 - 2) 解释性问题。
 - a) “信是所望之事之实底”，意思是什么？
 - b) 有人可能回答，它是尚未发生之事现在就已存在的实际存在。
 - c) 领袖可以用解释性问题的回答，作进一步的讨论：“这是不是意味着信心否定实际存在？”
 - 3) 概括性问题。
 - a) 是不是有人可以总结，关于信心我们说了什么？
 - b) 在长时间讨论以后，对已经所说的作一概括，这是很重要的。让小组成员来作这样的概括。
 - 4) 应用性问题。
 - a) “你有这样的信心吗？是否有人能举出在当前的环境中操练信心的例子？”
 - b) 这时，你要让圣灵自由地运行。要求人们敞开自己。或许你可以自己首先作出回答，从而提供帮助。要作自己个人的见证。
 - c) 一旦打破起初的畏惧或踌躇，大多数人都想分享在他们自己身上所发生的。根据讨论的题目，有些人可能**需要**与别人分享什么。这是一个机会。它可能导致服事。

课堂实验：

将班级分成小组。让不同的人作小组领袖。选学一段经文。领袖必须用所有这些问题来开展小组讨论。

4. 如何在小组中开创一个敞开交流的良好气氛（Thigpen）。⁶
 - a. 领袖的评述或叙述。
 - 1) 一个评述的领袖，可能会毁掉人们在交流中敞开自己的愿望。当然会有评述的时间。然而，在开始时领袖只是应该叙述别人所说的。
 - a) 例如，一个叙述的领袖可能问这样的问题来回答小组成员：你是不是在说，教会必须参与得救的过程？领袖可以使用叙述来创造一个敞开交流的气氛。
 - b) 一个评述的领袖可能说：这是一种非常危险的说法。得救是通过信心。教会不能拯救任何人。
 - 2) 要有耐心。如果评述是必要的，要以温和的方式，不能以威吓的方式。不要立刻作出评述。如果不是必要的话，不要作出评述。使用叙述性的语言。让人们有他们自己的观点，不要对他们中的每一个人作出评述。

讨论要点

用箴 18:13 对评述或叙述开展讨论。

- b. 领袖的忠告与经验。
 - 1) 提倡经验，不提倡忠告。如果有人提到一个问题，领袖不是一定要给他忠告。他可以对小组说：这是不是也发生在其他人身上？你能不能分享你的经验，你是如何解

决这个问题的？

- 2) 不要告诉人们你认为他们应该做什么，你要告诉他们在你身上所发生的。这样的说法更有分量，也为敞开自由的交流创造更好的气氛。

讨论要点

用林后 1:4 对给予忠告或分享你的经验开展讨论。

- c. 领袖的武断或循循善诱。
 - 1) 作为一个领袖，要努力避免诸如“总是”、“从来不”、“最糟糕的”等词语。当然，有些论题是绝对的。耶稣永远是神。然而，我们中大多数人在某些问题上过多地使用这些绝对的词语，这些问题并不一定是绝对性的。
 - 2) 这并不是说，我们不应该有坚定的信仰。我们不想成为看来有许多疑问的领袖。我们在这里只是在谈论你们提出你们观点的方法。可以使用诸如“对我来说似乎是”与“根据我的经验”等短语，来创造一个敞开交流的气氛。

讨论要点

用林前 13:9 对武断或循循善诱开展讨论。

- d. 领袖作为专家或作为学生。
 - 1) 避免使用“专家”一词作为赢得争论的武器，或者作为自己不学习的借口。
 - 2) 诸如“科学家说”与“大多数人的意见”等短语，将会压制敞开的交流。谁想不赞同科学家或“大多数人”？
 - 3) 做一个学生。带领一组学生。我们可以从其它可靠的来

源所提供的信息得到益处。然而，我们自己首先必须学习。

讨论要点

用林前 1:20 对成为专家或成为学生开展讨论。

e. 领袖的急忙与从容。

- 1) 不要急于得到一个问题的回答。要从容不迫。给人思考的时间。要允许有沉默的时间。要等待！
- 2) 如果人们感到必须急忙回答问题，他们在他们的交流中将不再敞开自己。一个敞开交流的气氛常常是一个宽松从容的交流气氛。

讨论要点

对于使用咄咄逼人的方法或使用宽松从容的方法，
用雅 1:19 开展讨论。

f. 领袖的冷漠与同情。

- 1) 领袖必须对人表示出支持与兴趣，即使他对那人的发言既不支持，也不感兴趣。
- 2) 如果一个人的发言被忽视，可能会毁掉敞开的交流。
- 3) 每一个发言必须被认可，因为每一个人必须被认可。

讨论要点

用箴 20:5 对冷漠或同情开展讨论。

5. 开展小组成员服事的方法（Hannelore Bozeman）。⁷

- a. 给以责任与权柄，带领小组赞美与敬拜。
- b. 鼓励小组成员，小组祷告时间中由他们做大多数的祷告。
- c. 让小组成员自己来解决问题，并作出决定。
- d. 鼓励接待的服事。给以接待聚会责任与权柄。每星期的聚会可以在不同的家里。
- e. 将你的讲话限制在简短的时间中，只是教导，提出讨论问题，以及概括总结。大部分的时间要让别人讲话。
- f. 选择有领导潜力的人，教导他们如何计划并准备一个聚会。与他们一起准备聚会。聚会中某些部分可以让他们带领。
- g. 为每一小组成员作具体的祷告。

讨论要点

讨论以上所列举的。你能不能想到其他的方法？

- 6. 你成就了什么？
 - a. 我们可以说，**没有异象、目的、目标、或成就意识，小组就会夭折。**
 - b. 小组领袖只要确保聚会的目标与目的具体而又清晰，就可以避免这样的失败。如果小组成员问：“我们在这里做什么？”其他小组成员应该能具体地回答他：“带领者说，今晚我们将思考我们将如何担当彼此的重担。”
 - c. 小组领袖如果能做到阐明聚会中已经成就的，也可以避免这样的失败。在聚会结束时，领袖应该总结在聚会中已经发生的。他可以说：“于是，我们已经决定作出承诺，每天彼此代祷 10 分钟。我们也已经决定，在每次聚会开始时接受要求帮助的具体请求，作为一个小组我们将决定如何对每个请求作出回应。”
- 7. 如何开始小组聚会。选择一个准备活动，将小组带入聚会。

- a. 这项活动应该在约定的时间开始。
- b. 活动应该有趣，且有活力。
- c. 活动应该有果效，能邀请人们参加聚会。它应该能增进友谊。
- d. 活动应该被解释清楚。要有很好的说明。
- e. 规定活动所要花去的时间。
- f. 活动要组织得好。如果起初的活动导致混乱，以后的聚会将会受到影响。
- g. 活动应该将小组所关注的焦点引向聚会的主题。
- h. 活动应该包括小组每个成员。
- i. 小组应该鼓励小组内部的交往。每个成员应该至少与另一成员相互交往。

讨论要点

讨论你在小组的环境中取得成功的一些活动。

- 8. 增强小组成员的力量，使他们能帮助自己，帮助别人。
 - a. 帮助成员，使他们能帮助自己。
 - 1) 圣经说，我们必须担当彼此的重担。这并不意味着我们必须为别人做所有的事。
 - 2) 我们必须小心，不要创造一种局面，让别人在每一件事上都要依赖我们。这样做不是在帮助人。我们必须将焦点放在让人们自己帮助自己。这就是增强他们的力量。
 - b. 帮助成员，使他们彼此帮助。在加 6:2，保罗教导加拉太人要“彼此担当重担”。我们必须明白，哪些重担是要我们担当的，哪些重担是别人担当的。
 - 1) 这意味着帮助一些基督徒背负额外的重担，这些重担会产生身体上的、感情上的、心灵上的危机。这不是指我们每个人要面对的、普通的日常事务。

- 2) 保罗清楚地说明这一点。他在加 6:5 中说,“各人必担当自己的担子”。这个词在希腊原文中不同于 6:2 中的词。“担子”一词指的是每个人必须背负的担子。我们必须自己背负这个担子。我们必须依靠神。

讨论要点

讨论帮助别人以及让人们自己帮助自己的经验。

9. 不要在所有的时候都太严肃。允许使用幽默 (Thigpen)。⁸
 - a. 幽默对小组是有益处的。
 - 1) 幽默建立从属感。研究表明,共同的笑声将增加小组中的整体意识。
 - 2) 幽默能终止与减缓紧张气氛。当成员彼此感到十分恼火时,领袖能够做什么?如果处于这样的情况,领袖可以使用幽默来打破紧张气氛。
 - 3) 幽默可以使不易接受的真理变得易于接受。幽默能减少对严厉或直接教导的畏惧。
 - 4) 幽默可以用来制造敞开交流的气氛。它能拆毁人们建造的用来保护他们自己的墙。小组将会更加宽松,彼此更愿意亲密相处。
 - 5) 幽默可以使事情得以妥善处理。在“凝重”与沮丧的场合,它能带来平衡。
 - 6) 幽默可以带来释放。在悲伤、沮丧、或感情紧张的时候,人们需要大笑的时间。
 - 7) 幽默可以使聚会好笑。小组聚会不必是令人厌倦的。聚会不一定总是工作,或是严肃的讨论。

讨论要点

用箴 17:22 来讨论在小组聚会中使用幽默。

填入你的说明：

- b. 使用幽默的指导。
 - 1) 作为领袖，你必须懂得如何使用幽默。你能不能取笑你自己？你知道不知道什么时候使用幽默？
 - 2) 在小组中练习，开展幽默的讨论。
 - a) 通过故事或经历来谈谈你自己（这可以用来使小组成员彼此认识，而且常常很幽默）。
 - b) 谈谈你生活中最好笑或最难堪的事。
 - 3) 研究表明，小组的幽默感受到房间大小的影响。如果房间太大，人们笑得就少些。
 - 4) 重复发生在小组生活中的好笑故事。这很有趣。它能增进小组的认同感。
- c. 关于幽默的告诫。
 - 1) 要敏感。使用每一个人都明白的幽默。避免使用“内部的笑话”（只有几个人才明白的笑话）。一起大笑会增进合一，但是个别人的笑会造成分裂。
 - 2) 不要使用歧视一些人或使一个人蒙受屈辱的幽默。不要贬低或取笑别人。
 - 3) 不要硬性使用幽默。幽默必须合乎情理。

讨论要点

讨论小组聚会中一些好的与不好的幽默。

C. 对小组活动的建议。

活动范例#1:

空椅子（为了建造小组）。

在房间中放一张额外的椅子。如果小组有七个成员，那末将八张椅子放在一起用来聚会。

每次聚会向神祈求，求神来充满这个空椅子。

- 这样，将焦点放在传福音上。
- 这将促进小组倍增的想法。
- 这使小组的目的集中在扩展神的国度上。

活动范例#2:

这一活动增进合一与亲密关系。使用以下问题，并让成员写下他们的答案。

在我生命中的两次挣扎是什么？

它们如何影响我？它们如何影响我与神的关系？

它们如何影响别人？

鼓励小组成员向小组敞开自己？给每个小组成员足够的时间写下答案。

各个小组成员逐一向小组分享他们的答案：

- 领袖应该努力让别人有回应。
- 其他小组成员应该提出建议与支持。
- 小组应该为分享自己挣扎的人祈祷。

小组成员应该发现，其他人有着与他们相同的挣扎。他们将接受有益的建议。他们将能够把他们一直作为秘密所保守的告诉他人。当有人分享他的秘密时，小组就会感到合一发展起来了。

小组评价活动：

要决定由谁来评价小组。每个人应该有机会给出一定形式的评价。

要决定在什么时候评价。

- 一些小组可能想在每次聚会以后有一段评价的时间。
- 别的小组可能决定在较长时间以后才作评价。

要决定在评价中应包括什么。这里列举一些评价要点的例子。

- 1) 我们的目标是不是清楚？
- 2) 我们有没有实现我们的目标？我们应该制定什么新目标？
- 3) 我们实现目标的方法是不是有效？我们还有什么其他方法可以使用？
- 4) 我们是不是在合一之中？我们如何能在小组里促进合一？
- 5) 小组组织得怎样？我们如何能组织得更好？
- 6) 我们有没有很好地彼此交流？我们如何能更有果效、更有效率地进行交流？
- 7) 领导是不是有效？如何能更加有效？
- 8) 是不是所有的成员都参与？有没有允许并鼓励他们参与？小组如何能促进更多的参与？

小组成员评价表：

制订一张评价表，让各个成员评价自己。成员可以与整个小组分享其结果，也可以只是向成员提出挑战，考虑改善他们自己的状况。

这里提出几个问题。

- 1) 我是不是带着期望来的？我是不是愿意向别人学习？
- 2) 我是不是在很好地听？我的注意力是不是在别人身上？
- 3) 我对别人的需要与观点是不是敏感？
- 4) 我是不是讲得太多？我讲得够不够多？我所讲的有没有有效地促进讨论？
- 5) 我是不是有助于解决问题？我的参与是不是仅仅停留在言语上？
- 6) 我诚实不诚实？我有没有向小组敞开自己？
- 7) 在别人的事奉中我是鼓励他们，还是嫉妒他们的事奉？
- 8) 在小组中我有没有接受别人的帮助，鼓励，与告诫？
- 9) 在小组中我有没有接受给予我的责任与权柄？我有没有委身于小组？

小组：注释

1. 摘自 George Whitefield 的布道讲道。
2. 摘自由 Dr. Joe Umidi 在 Regent 大学执教时“教会与服事课程”的课堂笔记，1987 年，使用经允许。
3. 摘自《小组通信》各篇文章的一些观念与意识流。(科罗拉多州，Colorado Springs: The Navigators, 1985 年)
4. David Trembly, 《小组通讯》(第 2 卷，第 5 期)，第 1 页。
5. Paul Thigpen, 《小组通讯》(第 2 卷，第 5 期)，第 1,2 页。
6. Paul Thigpen, 《小组通讯》(第 2 卷，第 6 期)，第 5 页。
7. Hannelore Bozeman, 《小组通讯》(第 2 卷，第 6 期)，第 5 页。
8. Paul Thigpen, 《小组通讯》(第 2 卷，第 1 期)，第 1,2 页。