

目錄

各界推薦.....	i
梁序.....	v
胡序.....	ix
引言.....	1
信念篇：本地堂會是世界真正的希望.....	13
總論篇：建立生生不息羣體的策略	
第一章 教會與足球隊：「有機使命團契」.....	20
1.1. 教會內只有球員，沒有觀眾.....	20
1.2. 改變生命的關係主導.....	22
1.3. 「全民皆兵」的教會.....	23
1.4. 教會不是聯歡會.....	24
1.5. 教會的使命是使人作門徒.....	25
1.6. 做個教會fans，委身於一間教會.....	25
第二章 造門徒三步曲：吸引、留下、委身.....	28
2.1. 從外而內的教會.....	29
2.2. 吸引(Attract)：關係性羣體主導的策略.....	29
2.2.1. 以愛按其需要把人吸引回來.....	30
2.2.2. 跑出去的目的還是要引進來.....	31

2.3. 留下(Keep)：教會的主要問題是留不住新朋友	31
2.3.1. 愛的羣體吸引人留下	32
2.4. 委身(Commit)：投入改變生命的事奉	33
2.4.1. 初信者與事工一同受益	34
2.5. 以人為本，不是以程式為本	35
2.6. 踢足球的三步曲	36

第三章

分區造門徒 vs 分齡牧養	37
3.1. 自然健康成長的羣體	37
3.2. 對「分齡牧養」的誤解	38
3.3. 分區好處多	39
3.4. 不同分區形式	40
3.4.1. 從零開始	40
3.4.2. 全面改革	41
3.4.3. 局部實施	41
3.4.4. 非正式執行	41
3.5. 選擇局部實施的原因	42
3.6. 如何選擇發展哪一區？	43

第四章

策略領導：切實可行地做	45
4.1. 奇怪的航海和足球夢	45
4.2. 甚麼是策略領導？	46
4.3. 分析實際情況：SWOT測試	47
4.3.1. 弱點 (weakness)	48
4.3.2. 優勢 (strength)	49
4.3.3. 機遇 (opportunity)	49
4.3.4. 威脅 (threat)	50
4.4. 完整一致的行動	50
4.4.1. 資源運用的配合	51
4.4.1.1. 以策略的眼光來看資源分配	51
4.4.1.2. 金錢的配合	51
4.4.1.3. 地方的配合	52
4.4.2. 體制上的配合	53

	4.4.2.1. 各類活動.....	53
	4.4.2.2. 分區與部門.....	54
	4.4.2.3. 兩個常見的極端想法.....	54
	4.4.3. 決不做違反策略的事.....	55
	4.4.4. 大膽嘗試並全力把握機會.....	57
第五章	教牧長執的角色與教會人力資源	59
	5.1. 教牧不是老師、醫生或行政人員.....	60
	5.2. 教牧是堂會的教練兼隊長.....	61
	5.2.1. 教牧要在最前線貼身參與「三步曲」.....	62
	5.2.2. 為何教牧要親身參與造門徒？.....	63
	5.3. 人力資源的運用.....	64
	5.3.1. 通病一：有佈道恩賜或機遇的信徒未能充分發揮.....	65
	5.3.2. 通病二：恩賜被崗位化.....	66
	5.3.3. 通病三：恩賜未能持續地用於服事人.....	67
	5.3.4. 策略性調配人力資源的理念.....	67
	5.3.4.1. 傳道人必須專注建立某區的三步曲.....	68
	5.3.4.2. 下定決心，集中力量.....	69
	5.4. 長執是傳道人的「副手」.....	69
	5.4.1. 長執往往被邊緣化成為監察者.....	70
	5.4.2. 平信徒領袖作為真正「同工」.....	71
	5.4.3. 如何轉變長執角色？.....	72
	5.5. 教牧長執需要的特質.....	73
	5.5.1. 全然向會眾開放地生活.....	74
	5.5.2. 不將事奉看為朝九晚五的工作.....	75
	5.5.3. 必須長期委身於一個羣體.....	77
	5.5.3.1. 最低在職年期是七至十年.....	78
	5.5.3.2. 七至十年才建成穩健的三步曲.....	79
	5.5.3.3. 教牧離職原因及對應方法.....	79
	5.5.3.3.1. 與長執或其他同工有衝突.....	80
	5.5.3.3.2. 同工有其他事奉或個人方向.....	80
	5.5.3.3.3. 自覺懷才不遇.....	82
	5.5.4. 教牧要自知自信性格成熟.....	83

第六章	信徒的激勵與守望	86
6.1.	關係是激勵的基礎	86
6.2.	關係必須加上「方法」以達臨界點	87
6.2.1.	邊學邊做的事奉訓練	89
6.2.2.	身體力行的示範	91
6.2.3.	振奮人心的氣氛	92
6.2.4.	清晰的異象目標可激勵人心	93
6.2.4.1.	誤解一：追求數量不屬靈	94
6.2.4.2.	誤解二：追求數量就會輕視質素	94
6.2.4.3.	誤解三：異象目標對教牧及信徒帶來太大壓力	94
6.2.4.4.	把異象目標落實為行動計劃	94
6.3.	「守望」建基於「立約」羣體	97
6.4.	守望的兩個基本方法	98

模式篇：建立生生不息羣體的不同模式

第一章	模式是好是壞？	100
1.1.	落實本書方法	100
1.2.	不少堂會仍然渴望「模式」	101
1.3.	「模式」是十分有用的工具	101
第二章	細胞小組教會是其中一種可行模式	103
2.1.	細胞小組教會的策略	103
2.1.1.	小組教會的教導事工	104
2.1.2.	小組的佈道事工：落實三部曲	105
2.1.2.1.	小組的吸引力	105
2.1.2.2.	用小組留人最有效	106
2.1.2.3.	激勵委身的完整制度	107
2.1.3.	組長的示範作用至為關鍵	108
2.1.4.	小組的長期守望	109
2.1.5.	轉化為細胞小組常見的問題	110
2.1.5.1.	陷阱一：細胞小組隱藏「更內向」的危機	110
2.1.5.2.	陷阱二：忽視組長長期委身的重要性	111

	2.1.5.3. 改革第一步：領袖必須親自建立第一個爆組的細胞	112
	2.2. G12模式	113
	2.2.1. 人人皆做組長	113
	2.2.2. G12 vs 純細胞小組	113
	2.2.3. 應否推行G12模式？	114
第三章	用「佈道團契」改革傳統堂會	116
	3.1. 為何要用「佈道團契」？	116
	3.2. 「佈道團契」的異象目標	117
	3.3. 佈道團契如何實踐三步曲	118
	3.3.1. 邀請未信朋友參加團契活動	118
	3.3.2. 把團契與外展服務完全結合	119
	3.3.3. 用「大團小組」把人留下	121
	3.3.4. 「高手」負責談道和栽培	121
	3.3.5. 「領袖小組」確保長期委身	122
	3.4. 如何成立「佈道團契」？	124
	3.5. 「佈道團契」模式的長遠發展	125
	3.6. 以「佈道團契」啟動跨文化和跨年齡的福音工作	126
第四章	淺談其他模式	129
	4.1. 目標導向教會	129
	4.1.1. 華人教會誤解「目標導向」模式	129
	4.1.2. 分區造門徒三步曲才是真正的「目標導向」	130
	4.1.3. 目標導向就是「針對」特定羣體	131
	4.2. 自然教會發展	132
	4.2.1. 八個特質	132
	4.2.2. 自然教會發展把「質」加以量化及普遍化	134
	4.2.3. 不能單靠科科合格	135
	4.3. 其他概念	136
	4.3.1. 城市宣教 (Urban mission)	136
	4.3.2. 關聯的教會 (Connecting church)	137
	4.3.3. 僕人佈道 (Servant evangelism)	137
	4.3.4. 啟發課程 (Alpha Course)	137

事工篇：不同事工的關鍵成功因素

第一章	香港教會的事工重點	140
	1.1. 少年事工一直是華人教會的「核心本錢」	140
	1.2. 為甚麼教會不向少年人佈道？	141
	1.3. 香港教會與旺或衰落的十字路口	143
	1.4. 香港教會的虧欠——中年中產男士及基層事工	144
第二章	少年事工	146
	2.1. 以少年佈道為主導方向	146
	2.2. 亦友亦師的導師是殺手鐮	147
	2.2.1. 沒有導師就甚麼都不要做	148
	2.2.2. 如何「亦友」？	149
	2.2.3. 如何「亦師」？	150
	2.2.4. 多長才是長久的導師關係？	151
	2.3. 邊學邊做的門訓	152
	2.3.1. 如何確保邊學邊做成功？	153
	2.3.2. 大專門訓才是黃金時期	154
	2.4. 具吸引力的週末聚會	155
	2.4.1. 千萬不要進校佈道？	155
	2.4.2. 少年節目逐個捉	157
	2.4.2.1. 傳統的少年團契、主日學、查經班、佈道會 的改革	157
	2.4.2.2. 中學生崇拜	158
	2.4.2.3. 夾band	158
	2.4.2.4. 福音興趣小組	159
	2.4.2.5. 教會支援家長計劃	159
	2.4.2.6. 包 camp 和基督少年軍	159
	2.5. 少年文化一點不難	161
	2.6. 沒有導師怎麼辦？	162
	2.6.1. 少年人需要「老餅」導師	164
	2.7. 華人教會急需長期委身的少年傳道	165
	2.7.1. 少年傳道的任期應該是七至十年	167
	2.8. 老師們請重投少年佈道的行列	169

第三章	中年中產男士事工.....	170
	3.1. 百夫長事工推動男士佈道.....	170
	3.2. 佈道與牧養並重.....	172
	3.3. 純男士分享小組.....	173
	3.4. 男士小組必須正規化.....	174
	3.5. 猛男福音晚餐會.....	175
	3.6. 讓「猛男」承擔重任.....	176
第四章	基層事工.....	179
	4.1. 具規模的適切服務.....	179
	4.2. 由教會同工和義工迅速凝聚成小組.....	180
	4.3. 讓初信基層人士馬上傳福音.....	181
	4.4. 成立基層佈道團契.....	181
	4.5. 「佈道團契」，有何不同？.....	182
第五章	淺談其他事工.....	184
	5.1. 婦女及家長事工.....	184
	5.2. 兒童事工.....	186
	5.3. 夫婦、職青和長者事工.....	187
	5.4. 教會的崇拜.....	188
	5.5. 植堂的關鍵.....	191

案例篇：不同堂會的案例分析

第一章	不同情況的堂會改革範例.....	194
	案例一：停滯不前的中型教會.....	194
	案例二：孤身空降的教牧.....	196
	案例三：青少年斷層的大型堂會.....	197
	案例四：專注做少年佈道的傳道人.....	199
	案例五：缺乏團契及小組生活.....	200
	案例六：轉型細胞小組教會.....	202
	案例七：植堂擴堂的疑惑.....	204
	案例八：缺乏共識的領導層.....	206
	案例九：分「區」各自造門徒.....	209

第二章	個別堂會的成功經驗	212
	2.1. 九龍城浸信會	213
	2.1.1. 實事求是：策略性領導	213
	2.1.2. 分齡的傳福音與牧養並重	215
	2.1.3. 激勵教牧與信徒委身服事「人」	216
	2.1.4. 改革建基於試驗及信任	216
	2.2. 沙田浸信會	217
	2.2.1. 從街頭談道到小組教會	218
	2.2.2. 細胞小組模式出現問題	219
	2.2.3. 獨特的G12·3模式	220
	2.2.4. 沙浸給予我們的啟示	220
	2.3. 播道會恩福堂	221
	2.3.1. 重整生命的聖經教導	222
	2.3.2. 大團小組的留人策略	223
	2.3.3. 目標清晰的佈道計劃	224
	2.3.4. 策略性人力資源運用	224
	2.3.5. 不斷擴堂配合需要	225
	2.4. 五旬節聖潔會永光堂	226
	2.4.1. 永光堂大解構	226
	2.4.2. 只做一件事	227
	2.4.3. 本地佈道團契	229
	2.4.3.1. 永光的少年事工	230
	2.4.3.2. 永光最懶惰的助導	231
	2.4.4. 以價值文化治理教會	232
	2.4.4.1. 其他教會不能以「純價值文化」治會	233
	2.4.5. 不是以永光為樣板	235
	2.4.6. 永光精彩之處	236
	延伸閱讀	239