

專文

近代教會興旺的七大因素

張慕皚

邁向廿一世紀的這一段日子是多變的日子，電腦和通訊科技發達，使社會和人類的生活急劇變化。教會和神學教育面對這樣的時代，必須具備敏銳的觸覺，細心體察社會和人心的困難和需要，才能成爲既站穩真理立場，又因應環境、迎合時代需要的教會。

教會和神學教育若只顧墨守傳統，不肯求變以應付時代的變遷，必定被淘汰。例如英國的循道公會(Methodist Church)，他們發現近年聚會人數平均每天流失廿六名會友（而在英國有些循道教會每禮拜天的聚會人數不足廿六人）；若這種情況繼續下去，若干年後，循道會便會在英國消失。這情況使教會的領導層不得不正視而急謀對策，振興教會（循道衛理宗的教會在世界其他各地不同，例如在香港，卻有可觀的進展）。

爲了研究近代教會興旺的因素，筆者在今年初花了七個禮拜的時間，走訪美國十二間不同形式的教會，¹大部分是所謂的巨型教會(Mega Church)和蛻變型的教會(Meta Church)；這些大型教會的部分行政、組織和牧養上的特點是中小型教會沒有可能做到的，但很多原則卻是中小型教會可以採用的。

不少人批評韋拿(Peter Wagner)所帶領的教會增長運動，指他常引用一些成功的大教會和成功的傳道人作爲教會增長的榜樣，給中小型教會的傳道人一種高不可攀的感覺；但不要忘記這些超級巨型教會都曾經是小型和中型教會，他們必定把握到一些增長的基本因素，才得以使教會迅速增長。這些要訣就是筆者這次考察行程所要探索的，相信有一些興旺的因素和原則也是其他教會可以應用得著的。

筆者也明白過分強調數字增長的弊端，例如強調人數的增長會容易忽略素質方面的增長。但我們也必須強調，量的增長並非必然會帶來這些毛病，按真理原則的正確增長，必不會帶來我們所恐懼的弊病，因爲神的原意是要教會在質和量都有增長；當信徒熱心愛主時，必定也迫切傳揚福音，叫教會增長，使徒行傳所記載的初期教會便是神期望教會在人數上增長的明證。

¹ 這十二間教會包括：芝加哥市附近的Willow Creek Community Church; Memphis附近的Bellevue Baptist Church; Dallas的Prestonwood Baptist Church; Dallas的First Baptist Church; Houston的Brentwood Baptist Church; Houston的First Baptist Church; Houston的Second Baptist Church; Nashville的First Baptist Church; Atlanta的Perimeter Church; Atlanta的First Baptist Church; Jackson的First Baptist Church.

興旺的因素

一、信仰保守，方法創新的教會路向

神的教會存於世上，無可置疑是爲了榮耀神，當教會按神心意運作和事奉時，必能榮耀神；何況神的心意是願意萬人得救，不願一人沉淪。因此教會必須關心失落的人群，進入他們中間，明白他們的需要，引領他們到基督面前，這是基督在世時所留下的榜樣，也是今天教會所應當效法的。因此一間興旺的教會，對周圍人群的需要必定有高度敏感，而且能夠隨機應變，去迎合時代的需要。一間教會若只顧維護傳統，墨守成規，要求四周的人群依隨過時失效的教會事工計劃，不肯因時制宜，就必定被時代所淘汰；但在改革的過程中，仍須持守基本信仰的底線，分辨甚麼是基要而永恆不變的，甚麼是非基要，可以按需要而改變的。一方面要保守信仰，另一方面信仰的表達方式卻應當靈活有彈性。

美國芝加哥城郊(South Barrington)的Willow Creek Community Church，就是在這樣的原則下建立的教會。在二十年內成爲全美影響力最大、最深遠的教會，²會衆人數大約一萬五千。在一九七五年，這間教會的牧師夏博思(Bill Hybels) 在準備成立教會的地區作家訪，調查當地人對教會的態度，發現當地人不願意去教會的三個主要原因。第一、教會常常向人要錢；第二、教會的音樂不動聽；第三、講道沉悶。但發現如果這些人肯來教會的話，他們所期望的是：第一、隱藏身分，不受干擾的接待(non-threatening anonymity)；第二、聽到實際在生活上有效用的信息。

² Willow Creek Community Church 的增長迅速，作風創新已引起國內外很多教會和宗派的爭相學效，每年開辦的研習班吸引各地教會領袖前來學習他們事奉的模式，年前更成立了Willow Creek Association，徵收會員，教會會員來自不同宗派。

爲了建立一間對尋索者高度敏感的教會(seeker-sensitive church)，夏博思又發現最適合慕道者來教會的時間是禮拜六和禮拜天，但傳統教會都在禮拜六和禮拜日這段黃金時間舉辦團契和崇拜等聚會；爲了迎合慕道者需要，夏博思將禮拜六晚和禮拜日早上時間用來舉辦爲慕道者而設的福音性聚會。年初筆者到訪的時候，發現可容納四千五百人的禮堂，禮拜六晚上和禮拜天早上共三堂聚會，都坐滿了人；當時其中一位牧師透露，他們正籌備在禮拜六下午開一堂特爲X一代年輕人而設的福音聚會；爲信徒而設的聚會，則安排在禮拜三晚及禮拜四晚舉行。

可見這教會整體的事工主要是爲傳福音而設，爲吸引未信者來教會而費盡心思，就連建築物的設計，也沒有半點傳統教會建築物的象徵，外型就像郊區中的一座大商場，內外都難以找到十字架的徽號。

聚會時除了有現代音樂，還有短劇配合當天的信息。禮拜天夏博思的信息很簡單，是生活化的福音講道，結束時沒有呼召，也沒有祝福。如有決志的，可以帶到禮堂附近的陪談室；後來在家中決志信主的朋友可通知教會的同工，進行跟進，在聚會中完全不會加給慕道者任何壓力。

禮拜三、四晚的信徒聚會，主要是詩歌和研經式的講道；而講道的時間長達一小時。所有聚會的錄音帶，可以在散會後現場購買。他們還爲栽培信徒設計小組的牧養，有各種不同形式的團契、講座和特別聚會。從他們出版的書籍和傳講的信息，可見這教會走的是主流福音派的路線。

如果現代興旺的教會，要走信仰保守而表達創新的路線，Willow Creek Community Church就是一個典型的例子，也是一個十分好的例子。

二、少會議，多事奉的行政組織

筆者見過不少的中小型教會，人數不多，卻組織臃腫，行政複雜非常，就如一部汽車，機器過於龐大，所能裝載的人數卻不多，沒人購買、被淘汰是必然的。教會的同工和義工，將大部份時間花在行政和組織上，結果沒有時間傳福音，也沒有能力培育信徒；教會不增長，不興旺也是必然的後果。換句話說，教會興旺的重要因素，就是能夠盡量簡化行政和組織，以致同工和義工有更多的時間與精力投入事奉，這是筆者考察行程中發現的另一項重要原則。

美國田納西州，Memphis城附近的 Bellevue Baptist Church為美南浸信會——美國最大宗派中一間頗具影響力的教會，會眾近九千人，主任牧師羅查士(Adrian Rogers)亦是美南浸信會中出色的牧師，曾任兩屆以上的會長要職。在他二十多年的牧會期間，教會迅速增長；其中一個主要的因素乃是他領導有方，在探訪他教會的三天期間，與他有多方面的交談。對於教會的行政和組織，他提出一句口號，這口號代表了近年來有規模的美南浸信會的行政模式：

Pastor led (牧師帶領)

Deacon served (執事服侍)

Committee operated (委員會運作)

Congregation approved (會眾認可)

在一般公理制的教會如浸信會，行政的最高權力在於全體會眾，會眾透過每月的月會，行使最高的權力。但在日常運作中，主任牧師及全體教牧同工，則是教會的行政主導，日常的決策在於全職同工，這與新約中教會的牧師被稱為「監督」和「長老」有密切的關係。新約的教會，明顯是當時的使徒和牧師所領導的教會。

至於執事的角色，美南浸信會中執事們乃行政上的「董事會」(Deacon Board)的觀念已逐漸消失。在「董事會」的觀念中，執事就如商業機構的董事，在日常的運作中，是教會最高的領導；牧師的角色，如同商業機構中的經理、執行董事會的決策和任命，除了Bellevue明顯沒有這種「董事會」的作風外，其他頗興旺的美南浸信教會，如科羅里達的Jacksonview First Baptist Church（會衆近九千人）和德薩斯城近郊的Prestonwood Baptist Church（會衆約五千），都在行政上實行Pastor led，和Deacon-served 的模式。

在這種模式中，執事主要的角色是服侍和輔助性的。例如參與初信的陪談工作、社關服務的事工、探訪、與傳道人配搭事奉等，集中於服侍教會；執事開會的次數亦不必過於頻密，例如Jacksonview First Baptist Church一年就只開四次執事會，這不等於執事在教會中過清閒的生活，這只顯示執事在教會的角色不在日常的行政管理上；若執事的主要任務是教會的日常行政策劃，則必須經常開會議。此外，執事的角色亦由服侍者變成決策者，這與新約聖經中執事的職務大不相同。³難怪在這些以執事會為董事會的教會裡，熱心服侍的信徒，一旦提升為執事，便越來越少時間接觸和服侍弟兄姊妹，只花時間在會議和決策上。

³ 美南浸信會在傳統上視執事會為(Board of directors)，但Howard Foshee 在1968年寫成了*The Ministry of Deacons* 一書，帶來了美南浸信教會事奉的革新。浸信教會開始明白執事的角色並非如董會的董事，而是一種如新約聖經所提示的「服侍」角色(Ministry)。美南浸信會的教會自此受Foshee 的書所影響，給予改變執事的事奉，由教會經理人員的(manager)角色回復到教會的服侍者(minister)的角色。一九九四年由美南浸信會Sunday School Board教會領導部門的顧問 Robert Sheffield 寫成的*The Ministry of Baptist Deacons* 將 Foshee書中的觀念進一步演譯，並將執事的服侍角色扎根於新約的教導，成為近年來美南浸信教會執事事奉的重要手冊。

這些大型教會所以能夠增長，就因為能夠實行符合聖經原則的行政和組織制度，讓牧師做教會「監督」和「牧養」的職分。而執事則協助牧師做事務性和牧養的工作。傳道人直接牧養會眾和傳福音時，了解教會真正的需要，因而能夠做出適切教會需要的決策。如果執事沒時間投入事奉，只有時間在會議桌上做決策，往往不能做適切的決定；由實際了解需要的全職同工帶出來的建議，也往往通不過或帶來同工與執事之間的磨擦和爭執；由牧師領導、執事服侍的教會，則沒有這種情況出現。

差不多所有興旺的教會都由一位有異象、有講道和教導恩賜的主任牧師帶領。他們以聖經為中心，講道生活化，加上深入淺出的真理教導，叫信徒得到屬靈的滿足，促使他們尊重和愛護牧者。少有不能餵養信徒的牧師能叫教會興旺。

牧者領導教會的權柄不是出於自己，而是來自神，但在實際上也必須來自會眾，悉心在講壇上和教導上牧養群羊的牧者，自然得到會眾的敬重，會眾自然順服他的帶領。

這些被神使用，叫教會興旺的牧者，多專心於講壇和牧養，因而沒有時間花在行政上，甚或根本沒有這種恩賜，教會的行政需要放在一位有這樣恩賜的教牧同工身上，因此這些大型教會都有一位行政牧師，統籌教會一切行政事務，使主任牧師能專心於祈禱和傳道的事上。

這些大型教會都能聘請一些教會事工上的專才，信徒也就容易順服他們的帶領，在主任牧師帶領之下的教牧同工隊伍，在教會不同部門的事工上都是訓練有素，而又經驗豐富的專才，在行政上也就自然得到領導教會的地位。

反觀一些不興旺的教會，往往因為主任牧師在講壇和教導上，不能給予會眾適切的牧養，而其他各部門的同工，可能是剛從神學院畢業，或因經驗不足，或才幹有限，而不能在各部門起領導的作用。試想在主日學中，有些執事或信徒的經驗和能力比

負責同工優越，其他部門的同工亦不及義工有才幹和經驗，全職的同工必定不能在行政上領導教會，勉強去領導也必帶來紛爭和混亂，結果「執事會」變成了「董事會」，而傳道同工則變成了執行各部的工作計劃和指示，這種安排並不是聖經的模式。執事領導，而傳道同工只執行執事會的決策，是很多教會不能在質和量上有所增長的主要原因。

若教會有一位具有異象、有講道和教導恩賜的主任牧師，和一隊同心事奉的專才同工，教會便容易興旺和長進，自然組織也簡化，行政也就順暢了，花在會議上的時間既減少了，大家便能更多投入改變生命的事奉。

三、整全關顧而活動集中的事工安排

近代教會事奉的一個共識就是全人、全家、全社區的關懷，教會只關心信徒靈命需要的論調是過往基要主義過激回應社會福音帶來的偏差，現在一般教會都明白聖經教導全人關懷的重要。還有現代人受到越來越複雜的社會問題困擾，個人生活問題、青少年犯罪問題、婚姻問題、家庭問題，社交問題和職業問題，以致對教會輔導服務的需求甚殷。因此教會更應個別地關心信徒及家庭的需要，否則異端邪說便會攢入教會這個破綻，離間人心，帶來更大的破壞。

我們發現興旺的教會都是注重整全關懷的教會，在全人、全家和全社區的關顧事工做得出色；未信的，因教會能夠關心他們各方面的需要而更容易歸信基督，信徒亦因教會的整全關懷而得到充分的牧養，因而更樂意全家投入教會，對教會有強烈的歸屬感。

華人教會的傳統事工多以部門為中心，例如主日學部及團契部，當教會人數少的時候，由一兩個同工帶領整個主日學部或團契部的工作，一個同工要照顧部門內不同年歲組別的人的需要，

所能做到的個別關顧很有限；因此，比較大的教會，多將會友年歲分開不同組別，而且主日學、團契及音樂訓練，都集中於同年歲的組別中舉行，而且每一年歲組別的事工都有專職同工帶領和策劃。年歲組別的劃分大概如下：

學前 (0-5歲)

兒童 (6-11歲)

少年 (12-17歲)

大專 (18-23歲)

在職青年 I (18-23歲)

在職青年 II (23-29歲)

青年夫婦 I (-28歲)

青年夫婦 II (29-35歲)

中年夫婦 (36-55歲)

壯年夫婦 (56-60歲)

耆英 (70歲-)

除了按年歲將會眾劃分成不同組別以便關顧以外，很多教會亦按社區和環境的獨特需要而設有特別事工。不少大城市離婚率高，教會為這些信主的離婚人士或信了主而離婚的人士開辦單親團契，也有不少教會因中學生就學期間突然懷孕而設有孕婦中心 (Pregnancy Center)，輔導及照顧這些學生孕婦的需要；還有教會為失明、失聰和其他殘障人士而設立團契和崇拜聚會。

按年歲劃分和組織的教會，很多也將傳統團契和主日學的功能結合起來，在同一年歲組別的單位內發揮兩者的功能。過往有團契和主日學之分，信徒兩者都參與，需要和兩群不同的弟兄姊妹建立關係，但現在團契和主日學合併起來舉行活動，就只有一

班常常見面，能夠發展深入團契生活的弟兄姊妹。在很多美南浸信會中，助道會或團契的活動減少或完全與主日學結合，主日學的目標有四：領人歸主、教導聖經、建立友誼、鼓勵事奉，這四個目標也就結合了傳統主日學和團契的基本功能。⁴

現代教會事工集中，除了結合主日學和團契的生活外，還嘗試將教會整體的活動集中在禮拜五晚和禮拜天，這樣做的原因有四。第一是爲了都市人的忙碌生活，不能抽太多時間參加教會活動；第二是留時間給會友們建立美滿家庭生活；第三是因爲晚上治安不好，大家不想太多出門；第四是爲了加強禮拜三晚上查經祈禱會的出席率。

以上的種種因素，導致傳統的禮拜三晚查經祈禱會的形式改變，變成了一個綜合性的晚會，大眾鼓勵會友禮拜三晚一同在教會聚餐或進食，餐後才進行不同的活動，例如Jacksonville的第一浸信會，就把各級大小詩班和管絃樂隊的練習放在禮拜三晚上，之後再有牧師的釋經講道，也有教會將禮拜三晚用作各種特別關顧事工的活動時間。

有些教會取消傳統週三晚上查經祈禱會，將禱告的事工交由祈禱小組安排，鼓勵信徒在家中爲教會事工禱告，或推動在家中的二十四小時連鎖式祈禱事奉。

四、專才領導而事工專門化的教會發展

中小型的教會，因爲人力物力的限制，不能將教會事工分得細緻，傳道同工都要兼顧不同部門的工作，而教會所需要的多是這類的通才；因此神學教育的傳統設計也是訓練通才的課程，但

⁴ 參考Wes Haystead 的 *The 21st Century Sunday School, Strategies For Today And Tomorrow* (Cincinnati, Ohio: Standard Publishing, 1995).

隨著教會的增長，大型教會把信徒和事工分得越來越精細時，專才的需要也增加了。

一般北美大教會的傳道和事務同工都著重專才領導，因而事工能發展得迅速，他們的主任牧師專責講壇事奉和教導工作，也是教會方向的推動者，很少參與教會的行政工作。行政方面則交由一位執行牧師或行政牧師處理，而這位行政牧師必須與主任牧師有密切關係和合作，能夠將主任牧師的異象有效地落實推動，並且透過行政系統貫徹主任牧師的策略，因此他必須是主任牧師的親密戰友，可以絕對信任的同工。例如這次考察行程中，就碰到一間教會的行政牧師，他談到和主任牧師的關係時，特別指出，他本來在主任牧師牧養的另一間教會擔任行政牧師，當這位主任牧師決定接受現教會聘請時，便邀請他同時轉過來擔任同樣的職位。

這些興旺的大型教會，除了有講壇事奉出色的「專家」外，在各年歲組別和特別事工上都有能力聘請受過專業訓練的同工，而且在他們所負責的事工上有豐富的經驗。這些有規模的教會有豐厚的財力，上乘和充分的設施，加上義工人才應有盡有，在專才領導下，有充足的資源去發揮各部門的事工；因此一般很容易

吸引一些中小型教會的信徒到對全人和全家有專業服務的教會。筆者因此到這些大教會考察時，總問他們每年增長的人數中，有多少是悔改信主的，又有多少是別間教會轉過來的？這問題令不少教會的負責人感到不安，因為不少大教會有一半或超過一半的增長是來自中小型教會的會友，其中很多都被大教會的講壇，上乘的設施和應有盡有的服務所吸引；在一個多選擇的社會裡，信徒習慣了在社會其他層面，如學校課程、商場貨品和各項服務上，擁有無數的選擇，對教會的事工，也自然懂得按自己的需要和喜好作揀選。例如這些大教會能夠為信徒提供各類型的運動、健身訓練和設備，這對崇尚健康和體育的現代人，確是一種巨大

的吸引；中小型教會哪能為信徒的子女提供詩班和各種樂器的訓練、演出的機會？父母又怎會不被吸引到這些大教會去呢？還有很多人以為大教會的弱點是不能如小型教會一樣提供親切的團契生活，這看法何等錯誤；大教會能聘請專家為教會設立結構緊密的小組式團契生活，而且有不同類型小組的選擇，訓練課程又專業化，就是沒有正式小組的大教會，也能透過主日學的分班帶出類似功能，使會眾不會在大教會中感到孤單和疏離，被冷落。

五、人人傳道、部部投入的福音工作

傳福音領人歸信基督是教會的基本任務，任何教會都應注重履行基督的大使命，教會增長和差傳因此成為近代福音派教會特別關注的事工。這次的考察行程，發現這些增長迅速的教會，差不多都沒有再舉行群眾佈道 (mass evangelism)，美南浸信會十多年前每年舉行佈道會（稱為復興聚會 revival meeting），但聽說這類佈道會現在只在鄉村和小市鎮的地方舉行，在大城市的教會多沒有再舉行了。

這當然不是說這些城市教會不再傳福音，而是傳福音的形式改變了。個人佈道取代群眾佈道，除了因為不容易請到親友參加佈道會外，更重要是佈道會的效果不比個人佈道好；現今一般佈道會的決志人數中，平均只有四分之一回來教會接受栽培，而四分之一之中，有不少是佈道會前親友和教會已經在他們心中播下了道種的。

「三福」的個人佈道方式比較多教會接受，因這佈道方式強調比較詳盡的講解和跟進；現代人，特別是年輕一代的人需要透過真切關懷和團契的生活，去體會基督的實在和福音的可貴，友誼式的個人佈道是適切現代人需要的傳福音型式。

大型教會，特別在美南浸信會中，很多透過主日學的增長帶來教會的增長，主日學成為教會主要的福音基地，教會鼓勵主日

學生邀約未信的親友參加主日學班，幫助他們在班中信主。七十年代更流行用巴士接載未信的人到主日學去。主日學班作為一個溫馨的小組，是最適合帶領現代人信主的地方。

個人形式的福音工作在很多教會可以透過特別事工或團契完成任務，例如一些有單親團契的教會便能吸引不少失婚的未信者到教會，殘障人士的團契也可以吸引未信者到教會去，還有一些大都市的「孕婦中心」(Pregnancy Center)專為在學期間的中學生，因懷孕而需要特別的照顧和輔導，相信有不少透過接受這些服務而信主的人。

大型教會的體育活動和設施，不但服務自己的會友，同時也給予未信者參加教會活動及聽信福音的機會。很多北美的大型教會，都有自己的室內體育館、健身設備、保齡球場等，也有專人負責訓練和安排比賽，對青少年人和成年人的吸引很大，因為追求健康和熱愛球類比賽是現代人的潮流。

很多興旺的教會亦藉著音樂事工吸引未信的人加入教會，這些教會設有不同年歲組別的詩班和樂器組，一方面提高信徒的音樂水準和對優質聖樂的欣賞能力；另一方面對熱愛音樂的青年人提供適切的訓練，這對現今的青少年和他們的家長，都是極受歡迎的教會事工。

總而言之，興旺的教會不必再靠一年幾次的佈道會叫教會增長，而是訓練每個信徒都願意，也能夠做個人傳道的工作，再透過邀約未信的親友參加主日學班和團契，而逐漸認識主耶穌，歸信基督。這樣的主日學和團契（或兩者合併），都成為教會傳福音和牧養的主要事工；主日學和團契的增長，帶動教會整體的增長，這才是健康和自然的教會增長。

六、觸覺敏銳，迎合需要的外展工作

這是一個急變、複雜而充滿苦難的時代。在西方社會，因為道德淪落而引起的個人和家庭問題越來越嚴重。教會要迎合時代的需要，就必須體察社區人群的需要，效法主耶穌進入人群中，直接體驗人間疾苦。這樣的事奉是以人為中心的事奉。可惜很多教會只注重設計事工和計劃，而不留意社區的變遷和人心思想的轉變，以致閉門造車，只會找人來配合傳統的計劃，而不能設計事工以滿足人的真正需要。

筆者觀察成功的教會都能做到觸角敏銳，能迎合人真正的需要，這特色首先在講壇信息中可以覺察到。一位牧者對時代和週遭環境的敏銳觸覺，必能在他的主日信息中流露出來。因為他的信息有時代氣息，他能夠用聖經真道，適切地醫治受創傷的人，又能給迷途的人指點迷津。因此很多興旺教會的講壇能吸引人來聽道。這成為教會增長的一個重要因素。很少見到有人數眾多的興旺教會，而講壇信息卻是軟弱無力的。

教會的福音事工和栽培工作在現代大型教會中多按年歲組別去做。這是為了能更了解不同年紀者的需要，從而設計事工迎合其不同需要。在福音工作上，教會更需要按年歲組別安排事工。

除講壇信息和按年歲實行事工專門化以外，這些興旺的教會還在教會事工的設計上發揮外展的作用。教會事工傳統上可分兩大類：一類是對內的，一類是對外的。對內的有主日學、團契、婦女會、音樂訓練、健康及體育活動、演藝活動和各類營會等；而對外的事工包括青少年中心、耆英工作、輔導服務、單親團契和殘障人士事工等。但在大型教會中，事工卻難以劃分作對內或對外，例如對內的崇拜聚會常有未信主者，主日學也是領人信主的地方，而其他的音樂事工和樂隊訓練也能吸引未信者。對外的事工，其實也同樣吸引已信的人，如單親團契和殘障人士的服

務工作，都可以吸引信徒和非信徒參與。這種外展觀念，其實與上面所提及人人傳道、部部投入的福音工作原則吻合。

七、小組關顧，敬拜新鮮感人的牧養

牧養人數眾多的教會並不容易，一方面要有足夠的全職同工和義工配搭，另一方面又離不開適切需要的關顧。現今一些大型的教會，多採取小組化的關顧和牧養。小組的形式各有不同。有些美南浸信會的大型教會則認為他們不必有甚麼小組化的轉變，因為主日學班本身已經是一種小組牧養的工作。

採用小組牧養模式，相信是教會未來的趨勢。特別在西方社會中，因為婚姻破裂的情況越來越多，不少家庭瀕於瓦解或已瓦解，在這種情況下長大的青年人沒有嘗到家庭的溫暖和愛，所以容易尋找及參加愛的團體。以美國為例，四分之一的美國人加入教會或教會以外的小組。⁵可見小組的盛行正迎合社會一般人因家庭制度的破裂而渴慕從小組生活中得到所失去的愛和關顧的需要。在這種社會現象中，教會的小組不但成為牧養信徒的重要方式，更是向現代人傳福音、領人歸主的重要基地。

在主日崇拜方面，新鮮感人的敬拜聚會往往是現代教會吸引人的主力事工。因為一般信徒知道參與主日崇拜是作基督徒的最起碼條件，而參加主日學或團契則視乎其靈性境況和時間許可而定。故此要建立一個興旺而人數增長的教會，必須從主日崇拜著手。

近代興旺的教會都注重崇拜的慶祝氣氛。主日是紀念主復活的日子，是一個值得慶祝的歡欣時刻。一些靈恩教會或非靈恩但注重崇拜氣氛的教會，都喜歡用頗長的時間唱一些靈歌或短歌，

⁵見“The Great Small-group Takeover,” *Christianity Today* (1994.2.7), 25-29.

而且喜歡用結他或現代樂器伴奏。就是一些不喜歡有靈恩「氣味」的大型教會，也會用陣容龐大的詩班和樂隊的伴奏帶出雄壯而滿有慶祝氣氛的詩歌。捧著詩歌集，低頭唱詩的方式在很多教會中已經消失，取而代之的是將短歌投射到台上的銀幕，使會眾能夠仰首高歌，更加投入崇拜。

以前崇拜的講道時間比較短，十五至廿分鐘的講道算是一般性的長度。但近年卻流行長篇的講道。根據Lyle E. Schaller⁶的研究，這樣的改變是因為過往教會的教導事工集中在主日學身上。而現今在很多教會中，崇拜中的講道取代了主日學，成為對會眾的主要教導事工。七十至一百五十分鐘的崇拜聚會中，講道時間往往佔了卅五至七十五分鐘。在這次考察中，筆者發現長篇的講道對現代年輕人頗有吸引力。至於內容和表達能力，卻是長篇講道的最大考驗。

以精采的短劇來配合講道信息也是今天很多興旺教會崇拜中吸引人的項目，透過簡單的對話和表演，信息有力地帶了出來，而整個聚會也生色不少。年輕一代嚮往音樂、戲劇等藝術，甚至對此熱切追求，因此教會的事奉和崇拜應多注重青年信徒這方面的需要。

評論與總結

這次考察的十多間教會，都是大型的美國福音派教會，而且又多集中在美南浸信會的教會。他們沒有受近代靈恩運動的感染，在信仰上也不受自由神學或基要主義的影響。可見並非如許多人所能想像，以為只有靈恩教會才興旺，才發展得好；至少在美國，情況並非如此。

⁶ 見Lyle E. Schaller, *21 Bridges To The 21st Century, The Future Of Pastoral Ministry* (Nashville: Abingdon Press, 1994), 84-85.

美國教會正經歷重大的改變。首先，他們要面對的是環境的改變。直至五十年代末，美國一直被視為基督教國家，但六十年代以來，它已逐漸變成一個非基督教思想所支配的社會。後現代主義抬頭，教會對社會的影響越來越小，而且處處受攻擊，降到了只能自保，有時甚至處於捱打的地位。《慕迪月刊》及《今日基督教》這兩本福音派雜誌相繼宣稱美國教會生存在後基督教時代。肯特(G. Hunter, III)甚至指出美國已成為西方世界最大的宣教工場。⁷近代研究美國教會增長的專家，因此極力主張美國教會必須放棄適用於「基督教國家時代」的教會形式和內容，多了解現代人的思想形式和需要，從而設計出切合現代人需要的教會形式和內容。⁸

以 Willow Creek Community Church 為首的一些美國教會就刻意在音樂、崇拜形式、信息、傳福音方法和其他多方面去迎合現代人的喜好。表面看來，其效果令人非常滿意，很多教會相繼效倣。Willow Creek Community Church 更進而成立了 Willow Creek Association，招收會員，帶來一個以尋求者為中心(Seeker-oriented)的教會運動。

近年來這種迎合時代潮流的教會增長方式卻遭到很多批評，其中最嚴厲的批評，來自韋爾斯(David F. Wells)。在 *No Place For*

⁷ 見George G. Hunter III, *How To Reach Secular People*, (Nashville: Abingdon Press, 1992), 135.

⁸ 參考Leith Anderson, *Dying For Change* (Bethany House Publishers, 1990); Gen Martin and Gary McIntosh, *Evangelism For A Changing World* (Wheaton: Harold Shaw Publisher, 1995)及Lyle E. Schaller, *21 Bridges To The 21st Century, The Future Of Pastoral Ministry*, (Nashville: Abingdon Press, 1994).

*Truth, or Whatever Happened To Evangelical Theology?*⁹一書中，韋氏指出近代美國以Willow Creek為首的這類教會增長運動只求討好後現代文化的美國人，迎合他們的需要，結果在福音、信仰和真理上妥協，甚至失落了。他又認為這與十九世紀德國士來馬赫(F. Schleiermacher)將真理改頭換面以迎合當時的文化沒有多大分別。將福音當成商品向後現代人推銷，其惡果是貶低了真理和神學在教會的地位。教會牧者的主要任務是教導真理和宣講神學，特別在這只有反現代主義(anti-modernism)，而未有後現代主義(Postmodernism)的時代。韋氏呼籲教會應該宣講強而有力的真理，好成為後現代文化中人類的一個選擇(alternative)，而非一個回響(echo)。

韋氏對近代美國教會增長運動的批評，可謂一針見血。可惜他卻未能提出教會應如何恢復神學應有的中心地位。他的原意是在隨後出版的 *God in the Wasteland: The Reality of Truth in a World of Fading Dreams*一書中有所交代。¹⁰可惜此書卻功敗垂成。他只指出若教會在形式上能成功地吸引這時代的人，就必然放棄了正確的神學，並且向文化妥協了。一間教會能成功地吸引人，我們不能因此以為它的神學是健康的；但也不能武斷地認定一間興旺而成功的教會必然在神學上向世俗社會妥協了¹¹。

⁹ David F. Wells, *No Place For Truth, or Whatever Happened To Evangelical Theology?* (Grand Rapids: William B. Eerdmans Publishing Company, 1993).

¹⁰ David F. Wells, *God in the Wasteland: The Reality of Truth in a World of Fading Dreams* (Grand Rapids: William B. Eerdmans Publishing Company, 1994).

¹¹ 有關 Willow Creek 教會的詳細描寫和中肯的評估，可參考 G. A. Pritchard, *Willow Creek Seeker Services: Evaluating a New Way of Doing Church* (Grand Rapids, Michigan: Baker Books House, 1996).

仍然存在的基本問題是，教會如何能維持健康且強而有力的真理立場，而同時在形式和包裝上能滿足後現代人的需要。這方面的答案很多，也很複雜，在此不多討論。值得注意的是，現代人並不以為理性是尋求真理的唯一方法，甚至不認為它是主要的知識途徑。¹²從感性尋求真理是更受歡迎的，因此，麥道維(Josh McDowell)從理性入手的護教方式已不再吸引人。受歡迎的佈道信息是感人的生活見證，這也就是理性和真理在教會失去地位的原因。

面對時代的需要，教會必須在主日講壇信息和福音信息上尋求真理和見證的整合。有分量的釋經加上生動的見證可印證真理的可行性和適切性，使聖經真理生活化和充滿時代感，這樣既叫真理和神學在教會的中心地位得以保留，同時也兼顧到後現代人的文化趨向。可惜這容易表達，但不容易做到。信息傳遞者必須具備深厚的聖經真理知識，同時有高深的屬靈經驗和人生閱歷，以及對時代文化的認識與洞見。

這次考察的教會都屬大型教會，或許有人會問，中小型教會似乎用不著這些原則吧。但大家若細心分析，必然發現大部分的原則都可以在中小型教會中應用，當然有些亦需要靈活變通。

信仰保守、方法創新的教會路向，相信無論中小型教會或大型教會都可以適用。歷史短淺的教會人數不多，傳道人更容易領導教會作多方的改革和創新；反而大型教會歷史長久，人事亦比較複雜，要創新往往不易。多事奉、少會議的行政在中小型教會也往往更容易做得好，最重要的是教會要有適當的領袖。聖經讓我們明白，最重要和最關鍵的是找到合適的領袖。當神要完成一項工作時，祂的策略就是找一位合適的人去執行，這是屬靈事工

¹² 參考 Anders Tapia, "Reaching The First Post-Christian?" *Christianity Today* (1994.9.12), 18-23.

成功的關鍵，而制度和組織只佔次要的地位。聖經牧養和教會管理的權柄在於牧師，成功的教會都有傑出的牧師領導。

至於將信徒按年歲分組，聘請具備專業才幹的教牧同工帶領不同組別的事工，確非小型教會所能做到。因為人數不多，分起年歲組別來，每一組人數可能很少，也沒有可能聘請專業的同工帶領事工，但這不等於小型教會完全不能應用以上的原則。在小型教會，若某一年歲組別的人數特別多，教會可以為那一組別聘請專人；反過來看，教會若覺得某一年歲組別的工作很弱，有迫切發展的需要，也可以聘請專人。發展事工的計劃可以隨著需要逐步推行。

人人傳道、部部投入的福音工作，也是大小教會都可做到的。現在潮流注重個人佈道、探訪佈道和小組式福音工作。在美南浸信會，他們的教會增長比其他宗派都做得好，成功點就在於透過主日學帶動教會整體的增長。主日學學生都帶未信主的親友參加主日學，在主日學班中幫助這些新朋友信主。相信這是向現代人，特別是X一代的年輕人傳福音的有效方法。主日學班的小組佈道方法，應用在團契上也能同樣奏效。

華人教會的大型佈道聚會，還可以維持一段時間，不應隨便取消。但這不能被看作是教會唯一或最有效的佈道方式，如能加上個人佈道訓練和小組式佈道配合，應可達到相輔相承的美好果效。

至於透過福利事工和特別事工向有特殊需要的人傳福音，相信大型教會擁有更多的資源如人力物力，可以做得更多和更好。中小型教會則可按能力和負擔，逐漸發展這類工作。

除此之外，小型教會比較吃虧的，是難聘請一些具講道恩賜的牧師擔任講壇工作，而且其音樂感染力的發揮和崇拜的氣氛也不及大型教會。

但切勿忘記所有大型教會都是從小型教會逐漸發展出來的。我們當然不能以追求建立大型教會為主要的教會目標，但也不能錯以為大型教會栽培信徒的質素必然不好，於是停滯於不增長或慢增長的地步而心安理得。神要求的是質量並重的平衡發展。迫切傳揚福音是熱心信徒必有的負擔。路加福音十四章廿五節論及，主耶穌見極多的人與祂同行，因為知道其中很多只為了湊熱鬧，便提出了跟隨者的一些重要質素，強調祂所重視的是教會的質。但以這段經文去批評追求教會在量的方面增長的人，卻往往忘了上面一段經文中的宴客比喻（路十四15~24）：預約的客人不來時，主人吩咐僕人到大街小巷去，將殘廢的人都帶來；但還有空座，主人又吩咐僕人再出去，到路上和籬笆那裡勉強人進去，好「坐滿我的屋子」，可見教會量的增長同樣是主的心願。