第一階段　認識探索期

一.　維持週數：約 10-12 週

二.　目的：

1. 讓組員認識彼此真實的個性。
2. 營造開放接納及溫暖的氣氛，使組員感到舒適共處，並使組員對小組產生信任。

三.　角色：導師/組長主導

四.　達成步驟：

- 組內工作

1. 導師/組長負責帶領小組各程序，而實習組長則從旁學習。
2. 樹立尊重及關懷的榜樣。
3. 與組員簽訂《小組約章》，並說明守秘密的重要性。
4. 準備小組通訊錄，建立關係鏈及 L.T.G.網絡。
   (LTG 是生命轉變小組,由兩到三個同性的人組成,
   每星期都有緊密聯絡互助守望的簡單小小組，
   形成小組緊密聯係結構。)
5. 推動增進組員溝通的活動，如：小天使行動。
6. 設計新朋友聚會，期望承接佈道之勢於半年內再增長小組。
7. 推動組員參與培訓課程。
8. 推動一人一事奉 (同時給予鼓勵、留意組員的感受和可承受的壓力。)

- 組外工作

1. 與實習組長一同編定小組聚會內容，在組成小組的初階段需要安排較多活動，特別是第一及第二次的聚會，要有彼此認識的環節。
2. 可安排個人故事分享，增力彼此認識。
3. 每週個別接觸組員是重要的一環，給予關懷分享建立互信關係。如：通電話或見面，導師/組長、實習組長及小組核心共同承擔。
4. 導師/組長一同個別約見各組員，推行栽培及門訓，並對組員作出初步分析。

第二階段　衝突變遷期

一.　維持週數：約 10-12 週

二.　目的：

1. 處理組員間的差異及在深入交往中產生的衝突。
2. 拉近組員的關係，從而增加對小組的投入感。

三.　角色：導師/組長與組員各半

四.　達成步驟：

- 組內工作

1. 可安排兩次，讓組員分享相處的感受及對彼此的欣賞。
2. 設計營會，讓組員在充足的時間內，深入了解溝通。
3. 藉遊戲重檢組員對小組的投入、並重溫《小組約章》。
4. 有時需要刻意製造衝突，以帶領組員進入更深關係。
5. 導師/組長需引導組員感受性的回應，而非彼此攻擊對方的弱點或性格（這一點需要帶領技巧）。
6. 組員透過衝突可能流露過往的歷史傷痕，此時應多有彼此服侍的時間，及導師/組長進行個別治療重建工作。
7. 加強異象分享，內容可集中：
   a. 解釋衝突的意義及好處。　b. 帶出小組為何有衝突。
   c. 介紹衝突的處理方法。　d. 介紹影響人成長的要素。
8. 不必刻意講論小組中有衝突期，讓它自然地發生及過渡就可以了。
9. 推動組員參與培訓課程。
10. 推動一人一事奉。
    (同時給予鼓勵、留意組員的感受和可承受的壓力。)

- 組外工作

1. 導師/組長與實習組長也要處理彼此合作及相處的問題。
2. 若組員隱藏對彼此不滿，導師/組長則要鼓勵雙方在組內或組外進行面質化解不滿。

第三階段　合群外展期

一.　維持週數：約 8-10 週

二.　目的：

1. 鞏固組員愛的關係。
2. 開始引導小組建立向外的目標。
3. 鼓勵組員參與小組的事奉。

三.　角色：導師/組長較靜態，組員較活躍

四.　達成步驟：

- 組內工作

1. 給予實習組長有較多機會帶領小組。
2. 加強異象分享，其內容可集中：
   a. 解釋何謂屬靈恩賜及種類。
   b. 解釋聖靈是誰、與信徒關係及教導他們經歷聖靈。
   c. 解釋合群期的意義與危機，但不必刻意介紹小組中有合群期，讓它自然地發生及過渡就可以了。
   d. 傳遞小組要外向的意識。
   e. 請組員填寫恩賜調查表，藉以鼓勵事奉方向。(可向導師/區牧索取)
   f. 安排聚會，讓組員分享各人的專長或才幹。
   g. 給機會組員帶領些聚會的程序，如：破冰、敬拜等。
   h. 積極推動組員參與教會訓練或協助組內栽培工作。
   i. 策劃新朋友聚會。
3. 推動組員參與培訓課程。
4. 推動一人一事奉(同時給予鼓勵、留意組員的感受和可承受的壓力。)

- 組外工作

1. 開始物色未來組長及實習組長，約見對方及作出挑戰。
2. 導師/組長要開始部署小組發展/外展大計。

第四階段　外展培增期

一.　維持週數：約 12-14 週

二.　目的：

1. 訓練組員栽培、佈道的意識及行動。
2. 小組增長。

三.　角色：組員全然投入，導師/組長可以漸退居幕後。

四.　達成步驟：

- 組內工作

1. 加強組員對靈修及追求屬靈成長的心態。
2. 積極培訓及裝備各程度的組員，如鼓勵他們參與課程，推動他們閱讀屬靈書籍等。
3. 開始動員成立「佈道小組」或「探訪隊」來吸納未信者。
4. 可訓練組員簡單的傳福音技巧、分享見証。
5. 安排較多出外佈道的活動。
   如：探訪、燒烤會、行街茶聚、旅行等
6. 異象分享：
   a. 強調外展的意義。
   b. 強調我們要能建立別人。
   c. 鼓勵組員帶他們的朋友到小組來。
7. 實習組長主力負責小組各程序的內容。(內容不膚淺也照顧到新人)
8. 招納新朋友參加聚會。
9. 推動組員參與培訓課程。
10. 推動一人一事奉(同時給予鼓勵、留意組員的感受和可承受的壓力。)

- 組外工作

1. 與佈道小組跟進及邀請傳道部商討外展的計劃，以求配合與支援。
2. 導師/組長多評估實習組長的帶領技巧及掌握小組情況的能力。

第五階段　倍增退修期

一. 維持週期：約 6-8 週

二. 目的：

1. 準備增加組別。
2. 重新規劃關顧聯係結構，預定檢討及過渡時間。
3. 設計週年慶典聚會，讓組員表達彼此欣賞及為新開展鼓勵祝福。

三. 角色：導師/組長要有較重的主導

四. 達成步驟：

- 組內工作
  1. 安排活動或宿營，讓大家互訴心聲及彼此欣賞。
  2. 重組前二週向組員宣佈新分組名單、過渡方式及跟進事項。
  3. 若組員間仍有差異存在，則關顧安撫感受按可能情況來處理。
  4. 異象分享需要解釋週期性重組的正面意義。

- 組外工作
  1. 與區牧/導師/家長商討重組的安排及名單。
  2. 與區牧/導師/家長分享處理組員對重組的安排及名單不滿的事宜。

小組發展階段組員反應簡述

階段	認識期	衝突期	合群/外展期	倍增期
組員的思想	我有歸屬嗎？ 其他組員對我有何期望？ 我對他們又有何期望？ 這個小組是誰的？	我可以信任這班組員嗎？ 其它人可以信任我嗎？ 這小組值得我繼續付出嗎？	讓我們來幹點事。 我學到些甚麼是關於自己？關於神？關於別人？	我願意冒險，向人付出自己？ 我會到那個小組？ 我會繼續付出嗎？
組員的感受	滿懷期望、焦慮、興奮。	熱情降低、 開始感到張力、 焦慮、不耐煩。	接納、溫暖、 下定決心、 無拘無束。	溫暖、尊重、 欣賞、憂傷。
組員的行動	提供信息、 初步接納對方的生平經歷。	參與不穩定、 有情緒激動表現、 透露過往不快經歷。	分享正面感受、 嘗試領導、 敢冒險、 肯回應。	表達出愛和尊重、 互相表示欣賞。
組員的行動和態度	諒解、溫暖、 具體、關懷、 有效的溝通。	諒解、鼓勵、 對質、敞開自我、有彈性。	挑戰、支持、給予回應、冒險、保持目標清晰。	反省、鞏固、 檢討、感恩。
組員籌劃的活動	自我描述的分享、聯誼、 單對單時間。	建立互相信賴的關係、敞開自我、訂立約章、 禱告伴侶。	冒險、傳福音、發掘恩賜、 回應。	檢討、慶祝、 餽贈禮物。

小組生命五個循環主要階段

月期	階段	問題	群體動力	焦點
12~2	探索認識	我是屬於這個小組嗎？	了解背景	著重於小組
3~5	衝突變遷	小組為我做些什麼？	肯定關係化解衝突	著重於個人
6~7	合群	我能為小組做些什麼？	群體生活訂定目標	著重於基督與小組
7~9	外展	我能為失喪者做些什麼？	傳福音佈道	著重於未信主者
10~11	退修倍增	小組要做些甚麼去完成倍增？	退修、安息、分組準備	著重於個人及增長