

引言：帶領討論的技巧

懂得和掌握帶領討論的技巧，是有效地，讓組員在討論時，投入參與、彼此學習、一起成長的必要條件。所以帶領討論的技巧是小組組長必須掌握和發揮的。

第一部：發問的技巧

發問的目的是引導人去思考，以下是一般發問問題的模式：

1. 開放性：發問的人也未必知道答案。
2. 處境性：投入當時人的處境去思想、體會。
3. 引導性：問點解，或問是甚麼意思。
4. 啟發性：(i) 奇特；(ii) 有趣；(iii) 矛盾。
5. 取捨性：以比較一些事物來分享大家的看法。
6. 爭議性：爭議性或矛盾性的問題容易引發思考。
7. 隨聯想：由一詞語/圖畫開始，其他組員輪流地隨著聯想另一詞語來回應。
8. 猜謎性：IQ 問題，謎語。

主耶穌的實例：1. 祂發問是要人去思考，以激發討論。2. 有時提醒祂的聽眾，一些他們已知的事。3. 有時祂是為了澄清一些問題而發問。4. 有時祂以問題來反問對方。5. 有時祂的問題是不需要別人的回答。

好問題的特點：

1. 要簡單清楚。
2. 是具有目的。
3. 要引起思考。
4. 必須適合對象。

發問的要則：1. 好好準備問題。2. 可以提名發問。3. 也可以自由回答。4. 問題只說一兩次，不要過分重複問題。

第二部：帶領討論的技巧

小組組長另一個很重要的責任，就是帶領小組組員討論，讓每位組員都能投入參與，是整個小組達至成功的重要因素。因此，小組組長必須掌握討論的技巧，才能使組員有興趣參與，並達至小組成長的目的。

1. 小組組長在帶領討論時，所扮演的角色：Stimulator

1. **發動者** 提出新建議或方法的目的，是將整個小組討論，帶到屬靈的氣氛中。
2. **提供資料者** 在帶領小組之前搜集資料，才能在小組討論時提供必要的資料。
3. **澄清者** 組長在帶領討論時，有責任向組員，解釋一些不清楚的概念。
4. **摘要者** 組長在帶領討論過程中，收集組員的建議，留心並寫下，每位組員討論的觀點、立場，並客觀地加以整理和歸納，得出最好的結論。

5. **消除緊張者** 若遇小組在討論中，呈現衝突或激烈的辯論時，組長要保持冷靜、不衝動；因為你要很有智慧地，處理問題。
6. **鼓勵者** 在討論進行過程中，組長要合宜的給予組員鼓勵、支持和稱讚。可以用 身體語言，例如：點頭、微笑等，表示接納、稱許和支持。

2. 面對不同人物的技巧: Director

在小組中，組員的個性各有不同，參與討論的方式也不一樣。組長要懂得掌握，面對不同人物的技巧：

1. **面對害羞的人** 有些人比較害羞、沒有自信、怕發言或沒有在多人面前發言的經驗。對 這樣的人，最好先提出容易的問題，並鼓勵發言。
2. **面對懶惰的人** 有些人不管事，在討論時只喜歡聽，卻懶得發言或參與。嘗試了解他們的興趣，提出他們有興趣的問題，引導和鼓勵他們參與。
3. **面對多言或長氣的人** 有些組員經常發言，而且操縱整個討論，不給別人機會。應付這種情況，最好用提名的方式，或當你想他/她停止繼續發言時，將你的眼光轉移，他/她便得不到鼓勵的眼光，繼續不停的說下去。
4. **面對好爭辯的人** 有些組員個性好辯，有時爭論起來，就辯得面紅耳熱，令氣氛僵硬，彼此傷感情。在這種情形，組長千萬不要參與爭論，將他/她所提的話 題輕輕地帶過，或傳給別的較客觀的組員去應付。
5. **面對自傲的人** 有些組員比較驕傲，以為自己比別人更聰明，見識比別人廣，討論時總愛發表意見。對這樣的組員不必與他/她爭辯，只要請他/她說明聖經小組組長訓練。

第三部: 處理困難的技巧：

每次討論時，多少都會遇著一些問題，而這些問題若能給予妥善的處理，可變成讓小組更加成熟的好機會。

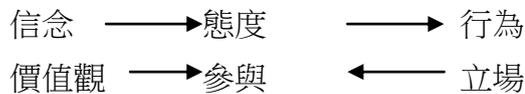
1. **處理錯誤的討論** 嘗試提出一些問題來澄清，或引導更深入的想法，例如，說：「好，你們其他人的看法呢？」避免直接指出錯誤的答案，因會使人感到難堪或失面子。
2. **處理離題的問題** 遇到這種情況時，組長可靈活地提出，另一個挑戰性的問題，將問題帶回原來的主題。有時可說：「你的講題很有趣也很重要，待完了或下次有機會時專題討論它。」
3. **處理沈默的氣氛** 不要害怕暫時的沈寂，也不要急於找話題，來隨便塞滿時間。在討論的過程中，用點耐心等待組員思考，有時將會發現，一些很好的意見或屬靈的亮光，是從小組產生出來的。
4. **處理昏睡的情況** 如果要小組熱烈的討論，組長必須非常的熱心、積極來影響組員，因為帶領者須作榜樣。參吳蘭玉。《教會小組：小組動力》。香港：福音證主協會證道出版社，1990。頁 56-57，58-59，頁 59-60。

第四部：組員動力探討

剛論到作組長時，需要在帶領時作回饋(Feedback)的工作，若能控制合宜，帶組時就收事半功倍之效，整個小組就可向前，大家能彼此認識、成長，改變，在愛中彼此建立。回饋(Stimulator)在小組中，可以說是一項最重要的因素，雖然它易學難精，但及早開始練習，就能開發作組長一個很寶貴的資源。本課再集中面對在帶組時所遇之困難，此等困難若不正視，嚴重者可令組長退去不再事奉，輕則令組長認為自己帶領出現問題，使人沮喪，以下稱為帶組十大難題，我們嘗試探討出路，從而得出一些成長的方向。

第一位：組員不願長進的危機

探索行為成因及改變的慾望



出路：

第二位：麻煩組員所構成的影響

自我中心 - 影響別人，要支配小組，愚昧的話，導致傷害他人自尊

出路：

第三位：組員不願分享；不開放自己

探索行為成因

- 問題思想及討論 - 被動的人應否改變為主動？
- 封閉的人有沒有需要開放？

第四位：組員內聚不願外展

第五位：小組已長時間不增長

第六位：組員出席率不高、不穩定

週會內容、時間不穩定，令人難於適應
組員質素參差，背景相距太遠
組員不投入、不委身，不清楚自己為何要返小組
組員有意見不願表達或不知怎表達

第七位：組員牽涉交鬼問題

第八位：組員不投入影響氣氛 原因

第九位：組員談戀愛所引起的問題

第十位：組長乏力終途辭職的問題

其他難題探討

總結

1. 問題已經存在，不去理會也不代表經已解決；問題也不會自動消失。
2. 小組不能成長，或不能融入教會，問題往往是出於組長或組員的各自問題。
3. 問題的解決應到生命本身去尋找，所以根基若做得好，對小組就有幫助。栽培與培訓是教會長期要作的事工，其實也是大使命的一部份。