（續頭版專題：訪問《聆聽心聲》報告作者王健安博士）

與Hemorrhaging Faith及其他類似的研究比較，《聆聽心聲》除了研究對象之外，在內容、方法、結構上有甚麼不同？

在結構方面，首先感謝加拿大福音團契讓我們使用它們的訪問和調查問題。我們根據華人移民教會的實際情況，對問題做了一些更改，讓我們可以更加了解華人教會的狀況和經歷。另外，雖然我們的調查都注重定性和定量，但是我們有兩個很大的不同之處：第一個分別，他們是先做了訪問，通過訪問去發現是否有特殊的定論，然後，用定量調查去證明定論。我們是先做調查，後訪問：因為其他報告已經有些結論，我們首先可以使用這些結論做調查，然後才做訪問。我們以訪問和定性研究為主導，定量研究為協助。第二個分別是：我們透過定性研究，訪問了三十七個人，很清楚發現到四個不同的組合。Hemorrhaging Faith同樣有四個不同的組合，但是我們做得更加深入，因為我們還做相關性（correlation）的研究。我們將某些題目以一個組合來研究，例如以「友師經歷」為題，將關乎這方面的問題組合一起，從而得出一幅複合圖畫（composite picture）。我們將訪問者分四種人，也將調查者分成四種人，然後研究前者和後者的分別；同Hemorrhaging Faith報告相比，這技術性很高，是困難很多的。

今次的研究有沒有一些意外的收獲？如果可以再做一次，你會希望如何改善今次的研究？

有兩點出乎我意料之外。第一，我們一般覺得父母對兒女的信仰有直接的影響，但是調查結果發現不是這樣的：三十七個受訪者，有二十七個認為父母對其影響為弱或中性。這對我來說，是很出乎意外的；我特別將受訪者對父母的看法羅列在附錄之中供大家參考。第二，在訪問期間，我可以見到他們的喜樂、感嘆、失望、掙扎、對華人教會的指責等等直接和真誠的感情表達；其中有一個年約四十歲的姊妹在訪問之間哭了起來；他們坦誠的分享令我非常感動——這是一個意外的收穫。

在訪問、資料收集和宣傳的過程中，令我很興奮的是很多華人教會的牧者，領導和平信徒都很肯定我們的工作。

如果可以再做一次，我會首先問清楚定量研究的出發點和要求是甚麼。這個問題會決定我們用甚麼工具來收集資料；我也會關注該工具能否支持相關性的研究（correlation analysis）。

在將報告撮要成「簡短版」時，你如何在內容上作出取捨？

簡短版是將結論和定向行動建議簡短寫出來。足本的報告分四章：第一章是引子，交代華人教會的情況，研究的對象和方法；第二章交代理論的架構；簡短版完全省略了這兩章，這是一個遺憾。最令我遺憾的是在編寫結論和定向行動建議時，由於篇幅的限制，我沒有機會將受訪者的心聲記錄包括進去——他們的心聲可以幫助讀者了解他們的那種喜樂、盼望、渴求，還有失望和掙扎。

很多讀者期待報告將所有解決方法寫出來，但是這種研究是不可以完全用一個方程式把不同教會的問題都解決的，因為每個教會的情況都不同，每個教會的掙扎和成功之處也不同。這也是我在第四章寫定向行動建議所交代的。這是方向性的指導，而不是詳細的行動計劃。

你覺得華人教會對這報告的反應是否熱烈？對它的內容的認同度如何？

華福安排在加拿大七個城市舉行《聆聽心聲》的講座，每一個講座大約三個小時。來參加的人有非常好的反應，但是沒有參加的人的反應又如何呢？沒有參加是我們的宣傳不到位，還是他們缺乏興趣，不想來？這很難了解得到。溫哥華的同工團契有二三百人參加，反應非常好。有些地方卻沒有甚麼人來。一般來說反應很好，特別深得下一代信徒的認同，覺得有人明白和願意聆聽他們的心聲。致於教會會否認真處理這些問題，就要看教會領導的反應。

到目前為止，對報告的跟進活動進行得如何？以後還會有類似或其他形式的跟進活動嗎？

華福可能沒有其他的跟進活動了（編按：訪問後我們知悉華福將有「跨代同行」的跟進活動）。但是，我自己會有個轉向，將由講論研究報告，轉為與教牧們研討和同工，去幫助不同的教會面對下一代的問題。我們不能單單抽離地處理下一代的問題，因為這是事關整個移民教會的問題；所以，我不單會舉辦有關下一代的講座，還將會探討和處理整個移民教會的問題。

《聆聽心聲》發布會——參加者感想

訪問：趙敏能、黃達仁

加拿大華福在全國為《聆聽心聲》報告舉辦了多場發布會，我們分別訪問了兩位聚會的參加者，請他們分享與會的感想。

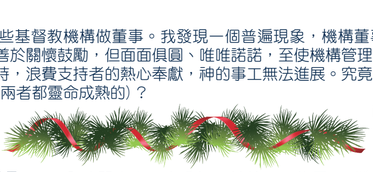
區永曜傳道是亞省卡城華人宣道會的助理牧師，在教會中負責粵語的青年工作。他參與在卡加里的聚會，是他們的角度去反思自己如何去領導一些粵語、香港背景的學生、年青人，因為覺得在他們成長、受教育的過程中，因多或少都會被加拿大主生年輕人的文化、想法影響。而作為兩個小孩的爸爸，他希望知道將來他們長大成長的環境，教會、朋友的文化會是怎樣。

區傳道表示非常佩服王博士，覺得這份研究做得非常詳細，從研究方法的篩選和問題設計，涵蓋的背景、文化亦非常豐富。區傳道覺得聚會的流程、時間分配等都恰到好處；但因為聚會的內容實在太豐富，台上台下的互動並沒有很多的時，不過他認為是足夠的環節。在中間小休的時候他都發現不少參加者聚集在一起去討論問題。最後在問答的環節亦有人願意舉手發問。

報告將教會的內容、區傳道認為這份是單單的分為離開和留下，這個是非常有意思的區分。內容中亦提及到會眾進入到各類型的原因，亦是非常實際。對於報告提出的各種問題、觀察、解決方案他都有共鳴，例如其中提到的「從指導/教科書到生命旅程」：因為華人教會非常容易出現一種「我講你做」的文化，不容許發問，或缺乏詳細的說明、解釋；另外一點提到「友師經歷」，他認為亦非常需要教會去反思——我們除了需要把邏輯、知識傳授之外，還要和學生去同行、討論、互相了解。

對於報告的內容，區傳道又觀察到有一點報告中沒有詳細討論，就是年青人希望對社會議題會有一個討論的空間。因為他們關注的不只是如何去傳福音，他們想學習如何在社會，不同群體當中做好基督徒的榜樣。區傳道認為兩代人之間如何去看福音、社會都會有不同，但年輕人並不希望見到這些他們關注的問題都成為禁忌，不能討論和表達意見。

對於如何對報告所提出的問題和建議作出些跟進，區傳道認為牧者要知道他們並不是單打獨鬥，而是有互相支持



基督教機構董事更需要牧者或管理者？

尊敬的溫牧師：

感謝神給我機會，曾經在一些基督教機構做董事。我發現一個普遍現象，機構董事中許多是資深牧者，用做牧師的習慣去做董事，善於關懷鼓勵，但面面俱圓、唯唯諾諾，至使機構管理混亂，缺乏業務上的遠見，機構便被懶散的員工把持，浪費支持者的熱心奉獻，神的事工無法進展。究竟基督教機構董事更需要牧者或管理者（大前題當然是兩者都靈命成熟的）？

已退休的神國老兵

已退休的神國老兵：

為著你在機構事奉的經驗感恩，也感到可惜。或許有些教牧在實踐：「若是能行，總要與眾人和睦」時，讓人看起來如你所形容「面面俱圓，唯唯諾諾」。但我盼望在全面平衡真理的實踐上，每一位屬主的人都能按主的心意，忠心，不偏不倚的使用神給予的機會，謙卑地擺上。

每一個基督徒都是神的僕人，並且正如身體上有不同的肢體，要各按各職，按神給予的歷煉、塑造和恩賜，建立基督的國度。這國度不單是地方教會，更是神的旨意得以成就，神的恩典得以彰顯在地上。所以，基督教機構都有它們存在的價值，當扮演的時代角色。

一個機構既然沒有一個恆常聚會的機會，像教會的主日崇拜一樣，而其營運需要不少人力、物力，教會弟兄姊妹的禱告、同工、財政支持自然是不可或缺的了。亦因這緣故，不少教會的牧者，特別是一些頗具規模的教會的牧者，便往往被邀請出任董事、顧問等。有小部份只是名義上的，鮮能出席會議、關心，但另一部份則正如退休神國老兵的形容，有實際參與，卻是慈牧心腸，不願得失別人，結果就引致經營不善。筆者全職、全時間事奉二十多年，基於不同的原因，不止一次，推卻出任機構董事的邀請。

基督教機構有它們的獨特角色、時代使命，也能更靈活的回應不同的需要，結合不同的力量，有效的推展福音事工。既是這樣，他們要考慮他們的歷史任務、運作方式，特別是在瞬息萬變，備受人工智能帶動的時代，不能不考慮成本效益。有時因著時代改變，部份事工其實應該善終處理。

筆者曾在宗派中任執委，下面有好些機構。有一次，我動議引進一位教會中愛主的資深執事出任董事，該弟兄是有經驗的企業主管，所予使命就是為該機構止血、改組，甚或不行的話——「埋單」，免得該機構既失去功能，又成為教會的負累。這不是屬靈與屬血氣的問題，過程中需要兼顧法理人情，更是須要符合上主的要求，受託五千的要努力賺取五千（參太25:14-30），不負所托。因此，簡單的說，機構董事需要有真理原則、有恩惠、有智慧的管理者，明白社會的轉變、經濟法則，始能有效的推展各項事工。

那麼，牧者是否可以擔任機構董事呢？當然可以，也有其需要。不少牧者在踏上全職事奉以先，曾任多年主管，對於定立目標、計劃、建立團隊、考核事工成效都有理解。當然，牧者也當知道時代的轉變，自己的限制，所以，牧者仍是可以參與並作有效的董事。教牧董事既可對機構同工關懷，如同牧養自己的羊群一般，並且在事工的大方向，資源運用方面抓緊，便使機構不忘初衷，不會變為像一般非牟利團體一般，只具社會功能，不能帶出福音。牧者的把關使教會的支持、信徒的參與都能達成作光作鹽的使命。牧者也可給予機構同工鼓勵、信心，在艱難的環境中，嚴緊守法，特別在財務管理，勞工法例等方面，絕不違法運作。

倘若教牧沒有負擔，或自知不是這方面的人材，倒不如專心在教會的架構下，以祈禱、傳道、牧養為事，不要貪圖虛浮的榮耀，否則只會成為障礙，亦有負神的召命。

所以，神國老兵，我不否定教牧在機構中的角色，但須知己之長短，知所進退。最後，我更盼望你明白，神國裡有老練的兵，卻永遠沒有退休的兵。你在你的專業上或已退休，就更當有時間、財務上的彈性，可作各方面的服事，特別是機構的服事。老驥伏櫪，你仍可以忠心事奉直到見主面，得主稱讚為忠僕的日子啊！

同作老兵的

溫元京 謹覆

（溫牧師是資深退休牧者，在加拿大和香港都有多年牧會經驗。歡迎讀者將信仰掙扎問題電郵至本刊編輯部 ccceditor@yahoo.com，問題會在本專欄中回答。）

（續頭版專題：英語同工看《聆聽心聲》）

2) 你用甚麼的進路去閱讀《聆聽心聲》報告？報告中有沒有意想不到的發現？在學習的過程中，對於「失血」的問題或建議有甚麼新的得著？

黃 我在英文教牧領袖裡面成立了一個團隊一起去閱讀這份報告。我們當中亦包括年輕人。我們一起仔細地研討這份報告的內容，能夠彼此補足，互相去討論、豐富大家的學習。我本人並沒有甚麼驚天動地的新發現，不過能夠透過和第二代直接對話來聽取他們的意見和回應，相當有價值。我希望透過這份報告，能夠聽到更多下一代的心聲。

羅 有時候即使只是複述已知道的情況也不無意義：被別人重視、聆聽是一件非常療癒的事情。我們固然需要聆聽第二代的聲音，同樣第二代都需要聆聽教會牧者、領袖的聲音。

3) 報告中的十項分析之中，有沒有兩到三項你特別認同？可否分享一些觀察到的實例？

黃 我認為「友師經歷」是首先要關注的，包括正式和非正式的。正式的有主日學老師、團契導師等，非正式的可以單單是一位年輕人向文化背景相若的前輩學習、互相分享。正式師徒關係的配對、安排並不容易，也同時有它的優、缺點。我認為可以先由一些輕鬆的聚會開始，讓年輕人與前輩有更多接觸，師徒關係就能夠自然地慢慢產生出來。我們亦需要留意逆向的師徒關係，前輩亦能夠從年輕人身上學習到不同的東西，例如新科技。這種互相學習可以彼此確認大家的屬靈經驗，建立更深的關係。另外我認為建立跨文化的團隊非常重要。我們在互相支援、學習、合作、事奉，這種關係需要由三語會眾之間延伸到更大的範圍。最後我認為家長的影響亦是重點：當我聽到有部份教牧的下一代離開了教會，而且部分原因是由於教會的事奉影響了家庭時，我會感到有一點意外。我們需要向年輕的父母示範、教導如何去平衡家庭和教會。

羅 我認為須要注意「不健康的教會文化」和「失效的領導」。我們必須要建立一個健康、「無毒」（non-toxic）的教會文化，一個重視挽回而非譴責的文化。當會眾與領袖之間有未解決的嫌隙，有部份會覺得沒有渠道去表達意見、達成溝通。我亦觀察到會眾覺得在一些決策上，他們沒有得到應有的參與或者表達意見的機會。一個好例子：之前當教會需要購買物業的時候，我們有百分之九十五的人支持，百分之五反對。教會非常重視那百分之五反對者的意見，花了好幾年的時間去讓他們理解，讓他們表達他們的意見，並且在搬遷、執行上的細節照顧他們的感受。當有重要決策時，有人覺得他們的意見甚至存在沒被關注，他們會受到心靈傷害。我們須要讓各人都有反映意見的機會。另外當有會眾犯錯的時候，我們須要去重視挽回而不是譴責。領袖與平信徒一樣會有犯錯的時候，絕對不能夠置諸不理，因為沒有化解的問題會引起其他的狀況。

黃 我們教會的體育館地面鋪了膠地板，然後長議會決定不再讓青少年打地上曲棍球。其中參與曲棍球的青少年經過努力，和長議會商議，然後說服長議會改變初衷。他們可以通幾年更換地板，但是青少年的活動卻無法替代。

4) 報告中的八項實踐方向之中，有沒有兩三項你特別認同？你希望它們如何在華人教會中實踐？

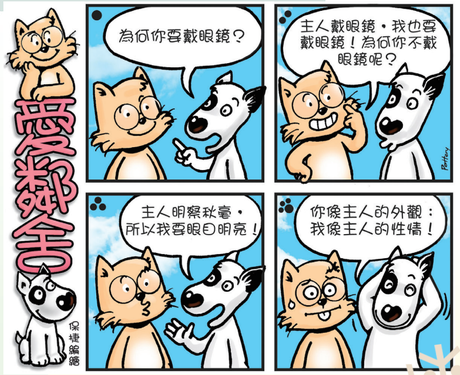
黃 「由餃子到那穌」：我們可以透過跨堂會、跨世代讀聖經，互相聆聽。透過討論聖經，了解其他會眾的想法。「從指導/教科書到生命旅程」：我認為同行的其中一個意義就是一同事奉；一同事奉能夠帶來互相學習、聆聽、了解，雙向地去了解困難、改善方法。「從階級制度到縮短權力的距離」：須要適當地賦予年輕人應有的權力。與自己的孩子在同一個委員會上坐席，可能會帶來一些難處；我們在建立年輕領袖，他們可能會有自己的團隊；讓他們對於決策、財政上有更多影響力；或者參與植堂會對建立他們有幫助。

羅 要在教會架構中建立良好的氛圍：我們需要消除人與人之間的不安。透過接觸、認識對方就能消除架構帶來的不安或恐懼。有時候年輕人會很年輕就開始痛恨領袖；這些因素可能導致堂會之間疏遠，甚至分家。但是我們下一代需要英文堂，根本不可分割。所以，多語言、文化教會的願景必須重視。我們需要有效地帶領年輕人，讓他們跟長輩合作、交流，慢慢讓他們習慣與長輩以及其他堂會一同事奉、一同成長。

5) 總括來講，對於研讀這份報告感覺如何？有甚麼其他概括回應？

羅 我認為中、英文堂的領袖需要更多互相溝通，在這個問題上互相理解。我們的敵人並不是其他會眾；這是一場屬靈的爭戰，大家須要抱著以神的國為先的態度。我們亦可以聽取更多非領袖的聲音，不過亦要注意不要因為數樣而令到平信徒覺得沮喪。

黃 非常感恩能夠聽到多方面的聲音。我期待能夠更多聽到第二代的聲音。特別感謝王博士的研究——過往的研究大部份都是集中於美國，而這研究採取了客觀的角度。希望日後可以看到更多與華福的合作，讓中、英牧者能夠更多溝通。我們須要加強建立下一代的領袖，須要加深了解下一代的文化。



（續頭版專題：年輕人看《聆聽心聲》）

面，是「日益複雜的理性表現」：在傳統信仰教導中，很多事只會從一個角度去看，少有理性層面的探討；在加拿大多元文化的環境中，這種態度令人感覺教會與社會非常脫節，導致年青人不願意與教會溝通，寧願自己上網找資料。

而報告的行動建議中，覺得「從『餃子』到耶穌」對華人教會最為適切。有些父母想把孩子放到教會中，讓他們成為心目中的好孩子。不過，在充滿傳統華人文化思想的教會中，教會的教導除了福音信息之外，同時包含華人文化。假如一個本地加拿大人到華人教會的英文堂，他會發現其中濃厚的華人文化。有些年青人其實未必對華人文化有很大的歸屬感；當他們進入社會後，更會發現很難去融入華人文化及接受教會內的一些教導。有人曾說華人文化其實好像一套宗教理論；我們是否要求下一代須要同時接受兩套不同的理論及價值觀（包括基督教及華人文化）？難道要同時接納這兩樣才算是基督徒？會不會有些下一代是不適合返華人教會？他們可以到一般的本地教會嗎？其實有些下一代不是不想返教會，而是華人教會中的華人文化，對一些人來說是一個障礙。另外，八項的行動建議中，「從歸屬到成為門徒」、「從指導/教科書到生命旅程」、「從保護到預備」、「從嚴格到靈活」這幾項好像都是針對一個比較專制，與年青人的想法有很大出入的教育方式。

CCC-December2019.indd 2-3 11/25/2019 11:33:10 AM