

## 本期出紙七頁

總編輯：陳孟賢  
Editor-in-Chief: Anthony M.Y. Chan

助理編輯：陳瑞欣 趙敏能 郭侃然 黎浩斌 劉浩謙  
李思韻 李師堯 梁向榮 梁天朗 盧士傑  
馬駿 雙雙 蘇智聰 黃達仁 黃樹楷

Assistant Editors: Catherine Chan,  
Daniel Chiu, Conan Guo, Binken Li,  
Billy Lau, Isa Lee, Eugene Li,  
Andy Liang, Timothy Liang, Jimmy Lo,  
Larry Ma, Shuang Shuang, Daniel So, Derek Wong, Lewis Wong



美術製作：鄭一珠 Graphic Designer: Josephine Lau  
編輯部 Editorial Department Email: editor@ccc.cccowe.ca

**加國華人教會**  
**CANADIAN CHINESE CHURCHES**  
為了加拿大華人教會領袖而編寫的刊物和網絡平台  
**NEWSPAPER.CCCOWE.CA**

2023年7月新版第六十一期

出版及發行：世界華人福音事工聯絡中心——加拿大聯區  
Publisher: Chinese Coordination Centre of World  
Evangelism—Canada

Address: 25—145 Royal Crest Court, Markham, Ontario, Canada L3R 9Z4

Tel: 416-497-0146 E-mail: office@cccowe.ca

website: www.cccowe.ca

編輯委員會：譚文鈞牧師(主席)	陳孟賢教授	蔣顯輝牧師
黎惠康牧師	黃可順牧師	周振傑牧師
區應毓牧師	林榮洪博士	梁志強牧師
麥振榮牧師	馬英傑牧師	

Editorial Board: Rev. Francis Tam (Chair)  
 Prof. Anthony M.Y. Chan Rev. Warren Lai Rev. Andrew Wong  
 Rev. Peter Au Dr. Wing Hung Lam Rev. Chadwin Mak  
 Rev. Peter Mah Rev. Frederick Leung Rev. Henry Tseung  
 Rev. Joshua Chow

## 願意擔任主任牧師嗎？

被訪嘉賓：卡城華人宣道會粵語堂林志恆牧師

採訪：馬駿

### 1 一般而言，作為一個牧者，你認為應有什麼特質、條件？

第一要有清晰的呼召。若能知道神為何放在這一間教會，就能幫助我走過很多挑戰，例如面對低潮，忍受難聽的說話，種種困難都是靠清晰的呼召去面對。

第二是屬靈生命的連結。作為牧者，容易受誘惑覺得要建立自己的形象，去迎合人的期望，去做很多事證明自己的價值。但若把屬靈生命與神連結，去看事情的時候，便可以超越人的期望而回到神當中，明白我的身份和位分是什麼，就不用害怕這些誘惑。

第三是要和弟兄姊妹建立良好關係。作為牧者，要有愛弟兄姊妹的特質，和他們建立真誠關係。不要把弟兄姊妹當成幫助我完成事工的工具，不要忘記了他們是我的羊，不要

(第五頁續)

### 內頁精彩文章

- 總編評筆：開明包容多元的風格..... (第二頁)
- 主任牧師何處尋？..... (第五頁)
- 「牧心信箱」專欄：教會不宜寡頭獨裁？..... (第六頁)
- 「師母的事奉」專欄：師母與會眾..... (第六頁)
- 「愛鄰舍」漫畫專欄..... (第六頁)
- 總幹事心語..... (第七頁)



## 平信徒、教牧、執事對主任牧師的期望

採訪 ■ 盧士傑、梁天朗、郭侃然

### Q1

一般而言，主任牧師候選人必須滿足一些基本條件：例如學歷要求、事奉經驗、信仰立場、靈命成熟、背景

#### 一位大型教會平信徒姊妹的分享

第一，對聖經有深度見解，並有講道恩賜。

原因：對《聖經》的深刻理解是成為牧者的首要、最根本基礎。如果對《聖經》沒有深刻理解，會容易迷失方向，誤導別人。

#### 一位中型教會教牧的分享

第一，有牧者心腸、同理心，以及容人之量。

原因：因為這是關乎個人的質素之根本。

第二，對聖經有深度見解，並有講道恩賜。

#### 一位大型教會執事弟兄的分享

第一，有遠見，高瞻遠矚，善於構思願景，能勾畫教會未來的藍圖。

原因：主任牧師的職責是朝著一個目標或者方向，帶領教會抵達那裡，這就是「遠見」的一種體現。

(第二頁續)

# 集思廣益

加國華人教會

本版內容只代表作者意見，不代表本刊立場。

續頭版專題 ■ 平信徒、教牧、執事對主任牧師的期望

條件等。在這些基本要求之上，你認為主任牧師具備下列那些質素更重要？請順序一至七排列（一為最重要）。你為什麼這樣排列？請分享

- 對兩文三語的文化差異有深入理解。與三語會眾均能有效溝通。
- 與時並進，熟悉時事、流行文化，能應用科技，接得上熱門話題。
- 有遠見，高瞻遠矚，善於構思願景，能勾畫教會未來的藍圖。
- 對聖經有深度見解，並有講道恩賜，能提升會眾聽道行道的興趣及聖經知識。
- 有牧者心腸、同理心，以及容人之量。
- 親和力強，莊諧並重，能適當地發揮幽默感。
- 辦事能力強，工作效率高，面對突發問題，能隨機應變。

## 一位大型教會 平信徒姊妹的分享

講道恩賜不足，帶領教會會有困難和阻礙。講道恩賜，也是一個主任牧師領導才能的體現。善於 public speaking，有助於帶領會眾。

第二，有牧者心腸、同理心，以及容人之量。

**原因：**一個牧者對教會裡的人，對同工，不能太小氣。即便有矛盾有衝突，都不能報復。教會不是權門的地方。同工和教會之間，肯定會有誤解和矛盾的時候，所以作為主任牧師就要有寬容之心。

第三，辦事能力強，能隨機應變。

**原因：**這是一種不容易學習得到的個人能力。在教會，每天都面臨很多衝擊，如果主任牧師容易 burned out，就很難解決衝突。

第四，有遠見，高瞻遠矚。

**原因：**主任牧師是一個領導，所以要對教會要有洞察，要看到一個宏觀的藍圖 (big picture)。

第五，親和力。

**原因：**加拿大是個多元文化國家，教會目前面對不少多元衝擊，所以牧者更加要創造一個和諧平衡的環境。

第六，對兩文三語的文化差異有深入理解。

**原因：**原排在「親和力」之後是因為親和力本身就已經可以解決很多文化差異的問題。

## 一位中型教會 教牧的分享

**原因：**一間教會的真理教導十分重要。否則便失去真理的權威性。

第三，與時並進，熟悉時事、流行文化。能應用科技，接得上熱門話題。

**原因：**主任牧師不單要認識聖經並要跟時代有接駁，不過分理論化，使講道或傳福音不至流於空洞。

第四，親和力強，莊諧並重，能適當地發揮幽默感。

**原因：**這些都能幫助與同工一起配搭、合作。

第五，辦事能力強，工作效率高，面對突發問題，能隨機應變。

**原因：**教會經常有很多事情發生，因此能夠親力親為處理問題很重要。

第六，有遠見，高瞻遠矚，善於構思願景，能勾畫教會未來的藍圖。

**原因：**長遠一點，教會發展及擴展，需要有遠見，高瞻遠矚。

第七，對兩文三語的文化差異有深入理解。與三語會眾均能有效溝通。

**原因：**視乎教會所在地，在多倫多是兩文三語；我所在的滿地可，則多加一種語文：法語。

## 一位大型教會 執事弟兄的分享

第二，有牧者心腸、同理心，以及容人之量。

**原因：**這是牧師應該具備的，這是一種召喚，一種使命感。牧者心腸不只是顧及會眾，還應該顧及團隊。主任牧師應該關懷會眾，明白、理解同工、執事，這樣大家才能團結一起。

第三，親和力強，莊諧並重，能適當地發揮幽默感。

**原因：**這與牧者心腸異曲同工。主任牧師不是高高在上的皇帝，他需要與會眾、其他教牧同工建立關係。不一定要和每個人都很親密，但至少能和大部分人說得上話。他既要保留自己的威信，但同時也要有一種謙卑，不是讓人感覺「樣樣都叻」。尤其是一些偏向學者專研型的牧者，更要著重「親和力」、「人際關係」這方面的質素。

第四，對聖經有深度見解，並有講道恩賜。

**原因：**這比上述三點，重要程度會排後一點，因為講道是一種方式，可以通過不同手段或其他人去達到講道之目的。

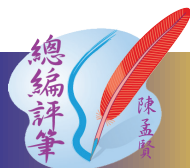
第五，辦事能力強。

**原因：**不是最重要。因為辦事能力可以通過別人去輔助自己。譬如，大教會可以有行政教牧，專門幫主任牧師去做一些行政上的事情。神學訓練通常不包含行政管理。譬如和政府的關係，可以知人善用，通過合適的人去輔助自己。

高瞻遠矚

領導才能

(第三頁續)



## 開明包容多元的風格

《加國華人教會》期刊事工很少主辦聚會，歷年來只辦過幾次（例如2021年的「新設網絡平台：探索基督教信仰在文化和社會中作鹽作光感恩交流生會」和2023年的「加拿大華人教會的生態、文化、處境：新移民教牧交流對話會」），每次辦聚會，皆為了明確的主題和目標，而且，在聚會流程中，必會分配最少一半時間，供大眾出席者自由發言互動交流對話。

這種聚會程序的刻意安排，出於幾個重要理念。首先，互動交流是團契的基本意思。「聖徒相通」是使徒信經中的一句重要的信條。二十一世紀已經不是一個排資論輩、倚老賣老、盲從權威的文化，一言堂由講員單向宣講、出席者齋聽的聚會方式已經越來越失去吸引力。

第二，「會眾中有先知」是聖經描述的真相。我們不應該預設講員的發言質素必定比大眾出席者的發言高（雖然大多數情況講員的發言質素可能真的較好）。只要我們實事求是、誠心專心聆聽，很多時候聚會中大眾出席者的發言，都叫我們驚喜發現真知灼見。（很多聚會在講員宣講後，都設有問答時段。但問答形式，仍然以講員為主，大眾出席者只能問，卻沒有機會分享意見。這背後的概念，依然不夠平等交流。我卻認為，人人都可以問，人人都可以答，然後彼此可再追問和展開層層深入的探索，才是真實的互動對話交流。）

第三，集思廣益是群體進步的動力。從二十年前本刊第一期開始，「集思廣益」這四個字便放在本刊內頁的上方，表達了出版的理念和意義。其實，不單是一份刊物、一個聚會，甚至是一個事務會議，「集思廣益」都是會議沒有價值的指標。最無價值的會議，就是大家都唯唯諾諾、不願提出異見的會議。其實，討論、辯論、甚至爭論，才是事務會議的靈魂，傳統智慧的說法是「千人之諾諾，不如一士之諤諤」，出自《史記之商君列傳第八》，意思是「眾多唯唯諾諾之人，不如一名諍諫之士可貴」。

教會領袖需要明白「武王諤諤以昌，殷紂墨墨以亡」的道理，事工興旺、生氣勃勃，背後多是神使用一群「有話直說、仗義執言、處事公道、怎麼想怎麼看就怎麼說」的領袖議士。

華人文化、教會文化讚賞和鼓勵「和諧、謙卑、溫柔敦厚」不能說是錯的，但也衍生了「卸責、議事辦事都不認真」的事奉文化。試想在「玩真」的處境，例如在前線的軍事會議，將軍和參謀們沙盤推演，能不認真嗎？若非知無不言、言無不盡，若非在作出決策前吵到面紅耳赤，在戰場上便都是誤人誤事、甚至是禍國殃民的罪人。

本刊在辦聚會時，開放話語權給大眾出席者，是要提倡和示範「開明包容多元的風格」（有點似研究院上課時不著重老師講而重視師生互動討論的形式）。這種風格當然有風險，例如可能有發言者亂說話而場面失控，或發言者離題萬丈。這種風格也有難度（做一個稱職的討論主持人，遠比做一個單向宣講的講員難），例如，主持人要有見識基礎以至靈活帶動對話，要有尊重各式人等的胸懷，要能捕捉和放大精彩發言而產生畫龍點睛之效，又要適時地補充發言者之不足。雖然有風險有難度，但這種風格指向文化更新，帶來天國聖工新的效益和可能性，這對連結那些討厭華人教會家長式文化的下一代尤其重要。

這時候我想起蔡元培。北京大學歷任很多校長，但多數人只記得蔡元培校長，因為，就是他奠定了北京大學「開明、包容、多元、求真」的歷史本色和文化精神。

# 集思廣益

加國華人教會

本版內容只代表作者意見，不代表本刊立場。

續頭版專題 ■ 平信徒、教牧、執事對主任牧師的期望



講道恩賜

## Q2

這問題仍然關於主任牧師的質素。下列四組質素之中，請在每組二選其一(即a或b)，選擇你認為相對重要的質素。請分享你每組選擇的原因。

### 第一組:

- a) 有急才，面對突發危機，能隨機應變，立竿見影。
- b) 有遠見，善於構思願景，制定長線策略。

親和力

### 一位大型教會 平信徒姊妹的分享

具備親和力更重要。如果牧者本身是 conflict creator，對文化差異有深入的理解也是徒然。

第七，與時並進，熟悉時事科技。

**原因：**這是後天可以學習的技能。不是不重要，但比起上面那些個人品格，個人恩賜，可以排後一點。

總體而言，以上排列，以聖經基礎為先。然後再分兩部分：一，不容易學習得到的個人品格及魅力。二，可以後天學習的技能。

### 第一組：

b) 有遠見更重要。

**原因：**「面對突發危機有急才隨機應變」不一定要主任牧師去處理，可以是其他傳道去處理。主任牧師要大處著手，可以知人善任，把「有急才的人」安排到合適的位置去解決問題。

### 第二組：

a) 按部就班更重要。

**原因：**不能為了創新而 jump step，不能忘記聖經基礎、聖經教導。會眾到教會為了找耶穌，找到耶穌才是應該關注的重點，不然教會就會變得與一般社區中心沒有分別了。

### 一位中型教會 教牧的分享

理解  
兩文三語  
文化

### 第一組：

a) 有急才更重要。

**原因：**有遠見很重要，教會不能永遠只在「救火」的狀態。現實是「救火」的情況無可避免，很多情況不容你看遠一點，因此我傾向選擇有急才、面對突發問題能應變更重要。

### 第二組：

a) 按部就班更重要。

**原因：**應該由務實開始。牧者初到一間教會，要得到弟兄姊妹的信任是首要的一步，為人穩重謙厚，處事務實就是獲得信任的關鍵。之後創意才有機會大派用場。

### 一位大型教會 執事弟兄的分享

第六，對兩文三語的文化差異有深入理解。

**原因：**牧師不可能完全掌握另一種文化。在我教會中有一個來自香港的牧者，因為曾經在台灣居住，所以國語很流利。但這位牧者做了七年，才被國語堂會眾接受為「自己人」。能流利操作對方語言，不一定代表已經被對方接受。

第七，與時並進，熟悉時事、流行文化。能應用科技，接得上熱門話題。

**原因：**這是一個觸覺問題：怎麼用基督徒的眼光看時事？

### 第一組：

b) 有遠見更重要。

**原因：**「轉數快」有時候未必是一件好事。因為太快會導致給出錯誤答案。作為一個主任牧師，應該三思而後行，需要有遠見。

### 第二組：

b) 富創意更重要。

**原因：**不過要強調，新東西不是要推翻舊東西。新東西只不過是新做法。因此要「接受合理風險」，可以在開始時小試牛刀，不是在全教會推行新的事務。

### 第二組:

- a)穩重謙厚，處事務實，謹慎妥當，按步就班。
- b)富創意，鼓勵作新嘗試，推陳出新，接受合理風險。

### 第三組:

- a)能掌握事務細節，親力親為，與同工一起解決具體問題。
- b)知人善任，略過細節。了解各人恩賜，善於分配崗位，能給其他教牧同工方向性指示。

### 第四組:

- a)處事公正，有規可循，不偏不倚，透明度高，能以理服人。
- b)性情中人，親和力強，善於體察並顧及別人個人的感受。

## Q3

除了完成常務及基本職責，對一位主任牧師，你還有什麼期望？主任牧師如果能夠在任內取得下列成績，你認為哪些更重要？請順序一至七排列（一為最重要）。你為什麼這樣排列？請分享。

- 改善教會長期的財政及經濟狀況；或改善教會的行政架構及運作模式。
- 帶領教會開拓一項或多項新的可持續性事工(例如:事奉一個新的特定群體)。
- 改善教會與社區的關係(例如:令教會成為解決社區問題的一股積極力量)。
- 改善教會內某種固有的次文化、陋習、或屬靈偏差。

### 第三組:

- b)知人善任更重要。

**原因:**如果事事親力親為，很容易burned out。作為領袖，應該要分派任務給長老、執事、傳道、同工，就像摩西一樣。

### 第四組:

- a)以理服人更重要。

**原因:**很難做到不得罪人，所以遵從《聖經》最重要。如果什麼都顧及別人的個人感受，很難處事。

### 第三組:

- a)親力親為更重要。

**原因:**假設主任牧師從外面聘回來，在一個新環境，根本談不上「知人」。開始的時候，能夠掌握事務細節，親力親為，與同工一起解決具體問題，更加重要。親力親為不是單打獨鬥，而是與同工一起解決問題。過了一段時候，對弟兄姊妹熟悉，才談得上知人善任。

### 第四組:

- a)以理服人更重要。

**原因:**同樣，假設主任牧師從外面聘回來，開始時需要一些大家公認及清晰的規矩，這樣較容易辦事。當然也不是要「死死硬硬」的。情理兼備之中，以理為先。如果主任牧師是內部提升的，對弟兄姊妹已經有較深入了解，互相有默契，則可多酌情，顧及感性的一面。但仍然不能脫離理性、公認的規矩及常識(common sense)。

### 第三組:

- b)知人善任更重要。

**原因:**很多事情不一定要自己親手做的，主任牧師需要知人善用，要清楚告訴大家目的和方向，而不是把事情扔給別人，否則就是一個不負責的領袖。

### 第四組:

- b)性情中人更重要。

**原因:**相比不偏不倚地執行規則，親和力具有超越性。基本的規則要遵守，但處事不能只看政策或規則。

## 隨機應變

第一，成功推行一項或多項教會內的屬靈運動(例如:讀經運動)，達致高參與率及具持續性。

**原因:**強調「多項」是關鍵，否則排列可能不同。屬靈運動主要是維繫教會和信徒的關係，有正確方向的。透過屬靈運動，以下排列第七的「屬靈偏差」也會改善。

第二，改善教牧同工關係及默契；或改善兩文三語會眾之間的關係。

**原因:**要有效推行事工及處理事務，需要與同工有良好的溝通及關係。否則任何事都難有進展。

第三，帶領教會開拓一項或多項新的可持續性事工。

**原因:**跟前二點有關，都需要持續性，都需要肢體去推行，溝通很重要。

第四，改善教會長期的財政及經濟狀況；或改善教會的行政架構及運作模式。

我按主任牧師上任後工作時序的優先次序作下列選擇：

第一，改善教牧同工關係及默契；或改善兩文三語會眾之間的關係。

**原因:**因為教牧同工團隊就像戰友一樣，一個良好的團隊關係至為重要。

第二，改善教會內某種固有的次文化、陋習、或屬靈偏差。

**原因:**這是涉及整個教會的會眾。一些不太好的風氣或某方面的側重，缺乏平衡，需要糾正過來。

第三，成功推行一項教會內的屬靈運動(例如:讀經運動)，達致高參與率及具持續性。

**原因:**落實推動一些教會中的屬靈運動，可能是一些基本又或者當時特別需要的。前者就像是讀經、每日靈修、門徒訓練等等，於教會成長及屬靈質素，這些基礎永遠都重要。後者包括有特別

第一，其他：與上一任的交接。

**原因:**如果上一任牧師是創會牧師，新上任的主任牧師會有很多壓力，因為那些長執可能都是元老級。特別是外聘的主任牧師，應如何交接呢？如何讓這些長執接納自己？又如何讓他們輔助自己呢？與上一任關係又如何呢？上一任可以給他什麼培訓及建議？

第二，改善教牧同工關係及默契；或改善兩文三語會眾之間的關係。

第三，帶領教會開拓一項或多項新的可持續性事工(例如:事奉一個新的特定群體)。

第四，成功推行一項教會內的屬靈運動(例如:讀經運動)，達致高參與率及具持續性。

**原因:**主要是能夠讓會眾去和應。屬靈運動是一種直接的方式去調動弟兄姊妹。



# 集思廣益

加國華人教會

本版內容只代表作者意見，不代表本刊立場。

續頭版專題 ■ 平信徒、教牧、執事對主任牧師的期望

- 帶領教會完成一項或多項複雜及多元性的項目(例如：擴堂/植堂、教會科技化)。
- 改善教牧同工關係及默契；或改善兩文三語會眾之間的關係。
- 成功推行一項教會內的屬靈運動(例如：讀經運動)，達致高參與率及具持續性。
- 其他(請自行列舉一項，取代以上一項)。

## 一位大型教會 平信徒姊妹的分享

**原因：**架構和運作模式很重要。不穩定就會出現問題，雖然可以靠神的供應，但是始終都要解決問題。

第五，帶領教會完成一項或多項複雜及多元性的項目。

**原因：**科技的應用可以透過學習而熟能生巧。這些問題可以慢慢解決。

第六，改善教會與社區的關係(例如：令教會成為解決社區問題的一股積極力量)。

**原因：**要先解決內部問題，再到外部問題。

第七，改善教會內某種固有的次文化、陋習、或屬靈偏差。

**原因：**可以在個人層面解決，點對點處理。

## 一位中型教會 教牧的分享

需要的，或以往一直忽略的，例如：彼此關顧。

第四，帶領教會開拓一項或多項新的可持續性事工(例如：事奉一個新的特定群體)。

**原因：**當教會能夠打破守舊，有新嘗試，可達到一種屬靈奮興的作用。

第五，改善教會與社區的關係(例如：令教會成為解決社區問題的一股積極力量)

第六，改善教會長期的財政及經濟狀況；或改善教會的行政架構及運作模式。

**原因：**關於架構上和行政上的改變，時序上我放在第六。完成了其他基礎工作之後才改革行政會較務實一點。

第七，帶領教會完成一項或多項複雜及多元性的項目(例如：擴堂/植堂、教會科技化)。

**原因：**這是最長線的，時序上我放在第七。

其他多加一項，是我有感而發的：華人教會經常處於應急，例如先是學生事工，我們投入一個時期；之後有國語事工；最近則是香港移民潮。我覺得華人教會對於下一代(第二代)牧養不足，他們是 important but not urgent。雖然華人教會已經醒覺，但又因為其他應急，分散了注意力。由於第二代的語言文化優勢，他們是向主流社會傳福音及普世宣教的橋樑。

## 一位大型教會 執事弟兄的分享

第五，帶領教會完成一項或多項複雜及多元性的項目(例如：擴堂/植堂、教會科技化)。

**原因：**要看主任牧師如何帶領工作。有時要親力親為；有時要知人善用。同時，主任牧師需要一個全局視覺，可以帶領會眾，要有使命感。

第六，改善教會長期的財政及經濟狀況；或改善教會的行政架構及運作模式。

**原因：**這對於教會的營運有幫助。尤其是從創會牧師接手，或者教會之前以家庭教會的形式營運，那麼架構就非常重要了。

第七，改善教會內某種固有的次文化、陋習、或屬靈偏差。

**原因：**每個教會都有一些問題，如果剛上任就推行很多改變，會讓會眾或長執等無所適從。有時候，主任牧師想要改變的一些現狀，並非本質上不好，而是不符合個人理想而已。

知人善任

與時並進

富創意



## Q4

**其他教牧同工或長執應該以什麼方式,有系統地向主任牧師表達對他/她的期望? 一般信徒會眾可以怎樣參與、有效反映意見?**

主要是親自面對面,及時提出。基於架構,可能先與執事反饋。或者在團契上與導師說,事工上的事就向執事反饋。

這條問題對於外面聘回來的主任牧師尤其適切,由於未建立關係網,不像一個內部提升的主任牧師般消息靈通。我建議可從兩方面著手:第一,與教牧同工及長執平日多傾談,建立友誼、互信及溝通網絡。第二,在教牧長執開會的時候設立一個平台,每次開會都有既定的時間,坦誠討論教會狀況、如何分工合作。對於牧者的期望,可以透過這個平台去表達。否則,突然某次提出對牧者的期望,可能比較唐突,容易被誤會以為有攻擊性。

另外,從我的教會經驗舉一個例子:長執們與牧師每年有一至兩次,坐下來分享對教會事工的看法。牧師這個時候會寫下為自己定立的目標、計劃及步驟,讓長執們回應及提供意見。半年後,大家可以作中期回顧,看看有沒有需要調校。

至於設立意見箱,讓會眾向主任牧師以匿名或實名方式表達意見,我有所保留。因為要視乎教會的成熟程度,可能會收到一些不負責任的評論,跟進與否?如何跟進?可能無所適從。我鼓勵會眾透過長執作為橋樑,反映對主任牧師的意見。

1. 領導層方面,教會可有內部的年度評估,去總結一年來做了什麼,明年可以做什麼。隔一段時間有例行會議去更新。
2. 對於會眾,可以直接約見主任牧師,不過主任牧師一般比較忙。也可以在牧師關懷的時候去反映意見。另外還有更正式的方式就是,與執事會反饋意見。

長執是牧師的耳朵,代牧師在會眾中瞭解情況,包括會眾對牧師、教會活動的看法。因大部分時候,會眾不容易找到牧師提意見。此時,作為執事,就需要先瞭解會眾的看法,先不管對錯,認真聆聽。然後再去思考如何去反映給牧師。

執事和牧師的關係是比會眾和牧師的關係更密切,是所謂的內循環。因此,評估中當然不只是只有執事會的意見,同時也包含了執事會收到會眾中的一些信息,然後覺得有價值的,值得拿出來討論的,就會在會議中拿出來。

# 牧者心腸

## Q5

**假如主任牧師雖然完成了常務的最基本要求,但對其他期望則有心無力。下列兩種情況,教會應該如何處理? 有沒有一些原則或先例可作指引?**

1. 短期尚未達到期望
2. 長期仍未達到期望

直接聘人幫手,例如現在很多香港的新移民過來。教會的人手不夠,都會招募更多的人手。

重要的是這些期望是如何訂立的。究竟長執是以「老闆」的心態訂立對主任牧師的期望,還是長執與主任牧師在彼此尊重下一起計劃的期望?兩者分別很大。在尊重主任牧師是神所差派的僕人的基礎下,我認為教會用公司對待或解僱員工的手法,並不合適。

假設短期是以半年時間為例,主任牧師尚未達到期望,應該給予耐性及繼續支持。長期以一至兩年為例,假如仍未達到期望,理想的情況是:一個負責任的主任牧師,他會自動自覺地提出,自己不再適合帶領教會前進。大家要決定是否應該放棄這些期望,或是聘添人手,或是主任牧師轉工場。

我們的教會會觀察期制度(probation)。申請人的履歷一般都很齊整,需要實際觀察才可以更加深入了解。當牧者通過觀察期後,就應有信心認定他/她是神所差派的僕人了。反之,若在觀察期間發現並不適合,觀察期制度提供了一個相對自然、和諧的方式去處理去留問題。

短期尚未達到期望:

要綜合權衡,在顧及教會利益的同時,也要想辦法幫助這位牧師。

繼續訓練,繼續學習,保持溝通,及時反饋。採取一個叫F.A.S.T.的方式,即是 faithful, available, submissive, teachable

長期仍未達到期望:

考慮是否需要更換新的主任牧師。這裡不是單單指找人替代他,而是還需要思考,這主任牧師是否在這個職位上合適。

有些牧師,在會眾面前有好領袖的一面,但實際上,在做事上,可能因為一些背景,導致他力不從心。

所謂長期,就是經過觀察、反饋、評估、建議等依然沒有明顯改善。這個時候,執事會就應該要想辦法去解決問題。最壞的打算就是另請他人。但也不能傷及他人的志氣,不合適在這個教會,不等於不合適牧養其他教會。

# 同理心

## 集思廣益

本版內容只代表作者意見，不代表本刊立場。

續頭版專題 ■ 願意擔任主任牧師嗎？

以為完成事工就是傳了福音、結了果子，反而忘記了最終目的，其實是要和弟兄姊妹在神裏面一起同行，把他們帶到和神有更深的關係。

## 2 主任牧師與一般牧者，在生命氣質、才幹條件等方面又有什麼不同要求？

主任牧師的屬靈視野會與一般牧者不同。一般牧者會為他們所服侍的群體，計劃很多實際的事，譬如藉著一些查經或活動讓人認識神。主任牧師要和神有親密關係，多聆聽神的聲音，知道神的旨意，從神去領受如何帶領弟兄姊妹由起點到終點。其實有點像摩西的角色，他委身擺上自己，從山上領受神的旨意，知道雲柱火柱要帶領大家向哪個方向走，把權力下放，將工作分給其他人，不會讓自己太過忙碌。主任牧師要有屬靈視野，看到神想帶領我們去到的終點在哪裏，及決定用什麼步伐去到那個終點。就像現在我們面對疫情過後、新移民潮這些環境改變，教會應該如何前行，這是主任牧師要決定的。

加拿大華人教會有關文三語。主任牧師要認識弟兄姊妹，最低限度要有足夠的語言能力，作普通的交流。加拿大華人教會特別之處，就是弟兄姊妹們有著不同的文化背景。主任牧師要去欣賞、接納不同文化背景的弟兄姊妹，要有開放的心，顧及來自不同文化背景的會眾，不然便容易出現偏私的情況，只看顧跟自己有相同文化背景的弟兄姊妹。



## 3 你個人願意成為主任牧師嗎？為何願意？為何不願意？

若然有一個群體的邀請，有其他牧者的確認，有屬靈長者的祈禱，去確認這個呼召，我個人偏向願意成為主任牧師，主要原因是如果神有這樣的呼召，作為牧者就要去回應神的呼召。沒有人是完美的，我不能只看自己有沒有足夠的能力去成為主任牧師。如果這是神清晰的呼召，就算我認為自己還不行，像摩西般拙口笨舌，都要去做。

我們也要考慮下一代主任牧師的門徒訓練，我們的信仰是持續傳承、一代傳給下一代的。若果到了我這個年齡階層都不願意去傳承，又如何再傳承給我們的下一代呢？現在我們若不接受挑戰，將來退下來的時候，沒有主任牧師的經驗，如何去跟下一代要行主任牧師這條路的牧者去同行？當有下一代牧者要成為主任牧師的時候，我們就不能只從一般牧者的角度去幫助他，而是需要一位主任牧師去幫助下一代的主任牧師，將他們的智慧經驗傳承。所以為了下一代將要成為主任牧師的牧者們，我們這一代的牧者都應去接受這個挑戰，才能更好預備下一代的牧者。

不願意成為主任牧師的原因，我想是因為挑戰實在太大。對比起以前的世代，今日的挑戰實在越來越大。舉個例子，教會牧者要教導弟兄姊妹，但其實我們有什麼才幹能力比 YOUNG 上那些牧者更好呢？另一個恐懼就是現在社會很多樣化 (diversity)，根本沒可能所有東西都知道。另外，有時候看到自己的能力實在不適合，而很多教會的要求又愈來愈高，因為要管理的事情實在越來越多越大，所以這些困難和要求會把很多人嚇跑。

## 4 有沒有什麼情況下你可能改變心意？由願意變為不願意擔任主任牧師？

改變心意的原因，我想就是失去了動力，失去了熱情，沒有了那團火繼續為教會付出更多，感覺無論付出多少都是原地踏步，就會變成一種什麼都「無所謂」的心態。要保持熱情，就要更多去明白神的工作，和知道神的工作有神自己的時間。我們本來是為了回應神的呼召，所以不要看自己比別人強，要以基督的心為心，學習耶穌基督。耶穌基督是神的兒子，祂並沒有尋求一個位分去事奉神。祂是猶太人的王，雖然被恥笑，但祂最後也實行了神的救贖計劃。耶穌基督是神的中心，並不是要成為猶太人的王，而是成為神的兒子，那種關係就像我們並不是要成為主任牧師才服事神，而是我們作為神的兒女去回應神的呼召，去做主任牧師帶領教會。若可以保持這種心態，事奉的熱情，就不容易因為一時得失或事情不順而被成功或失敗捆綁，而是讓神去作工，要知道我們首先是神的兒女，然後才是主任牧師。

另一個原因，就是神改變了呼召，可能我要去福音機構或者成為宣教士。在這世代，要達到教會很多要求，實在很困難，也是一個很大的恐懼。一方面牧者們要去明白教會的要求，另一方面教會也要面對現實，知道世上沒有完美的牧者。因為我們正在過渡到另一個世代，教會領袖們要與主任牧師一起同行，一起學習，一起成長。



# 主任牧師何處尋？

被訪嘉賓：黃可順牧師

採訪：李師堯

「與君一席話，勝讀十年書。」感謝神讓在溫哥華的小弟有機會越省採訪在多倫多的資深牧者黃可順牧師，聆聽黃牧師分享多年牧養的經驗及心得，及關於尋找主任牧師的困難和對策。

黃牧師在香港受神學訓練，一九六四年到馬來西亞宣教，跟著去美國深造，一九六七年到多倫多。當時正好有三個家庭由馬來西亞移民到多倫多，便聚集一起，開始聚會。當時只是十多人，沒有任何架構。慢慢人數增加，事工漸多，架構漸現，主任牧師這崗位漸見需要。作為開荒牧者，無需任何聘請及輪選，自然成為第一位主任(創會)牧師。一做便五十年，直到退休。

身為主任牧師多年，黃牧師對主任牧師的職份有以下的看法：「縱使是主任牧師，不要忘記仍是牧師！所以仍應以牧養、教導為首，為屬靈領袖，有遠見，但也不是輕看別的。主任牧師要牧養整間教會會眾及同工，要處理不同文化(並不只是本地及海外，兩岸三地也有不同)，要認識教會的架構，要知道怎樣使教會眾肢體互相配合。所以，不但要有經驗及成熟的屬靈生命，最好還有兩文三語的能力、社交能力、處理人事關係的能力。」

看來主任牧師比鐵人耐力賽的運動員還辛苦！所以，如果主任牧師要離職，找接班人真的談何容易！每年都有神學生畢業，但能否擔此重任？若有人在同城或附近地區申請另一教會的主任牧師職位，又會被聯想或質疑是甚麼原因？例如申請人是否在現時事奉的教會出了問題？將來申請人能否與新教會的同工及長執合得來？會眾會否接受「空降」的主任牧師？



問及黃牧師對華人教會尋找主任牧師這方面有何觀察。他見過不少牧者自覺不能或不適合而推卻邀請，又有些牧者不想或害怕負太多責任，恐怕做得不全面而令教會受損，所以推卻邀請。有些宗派因為有華聯會，較容易找到主任牧師人選。有些宗派因各堂會為獨立堂會，教會之間不會過問其他堂會的事情，只能由資深牧者介紹主任牧師人選。有些教會提早內部培養主任牧師人選，或到外地尋找人選。黃牧師覺得內部提升也不錯，如此，接班人已熟識教會的一切，內部提升應該早些預備人選，讓接班人有更多時間學習關於主任牧師的崗位。

黃牧師說：「窮則變，變則通！」不同方法在不同情況都需要智慧去調整。有些教會沒有主任牧師時便轉變管理模式，設立事工委員會，或由不同牧者輪流做帶領牧師，但這種模式較適合維持現狀多於向前發展。最後，黃牧師勉勵做主任牧者的「不要一人拉，要找人幫手一起推！」訪問後，小弟很想感謝每位過往、現在、將來的主任牧師！願神親自記念他們的辛勞！



”不但要有經驗及成熟的屬靈生命，最好還有兩文三語的能力、社交能力、處理人事關係的能力。



# 集思廣益

加國華人教會

本版內容只代表作者意見，不代表本刊立場。

## 教會不宜寡頭獨裁？



溫牧師：

教會需要那種領袖？像大衛王的還是像耶穌的？中國文化中也有不同類型的領袖：像項羽的，像劉邦的，像劉備的。項羽有個人能力，劉邦有結黨能力，劉備有用人的能力。

基督徒的標準答案當然是以耶穌為目標。民主群體當以劉備為最佳選擇。我個人認為教會應以一群人為領袖，不是

一個人。我相信但以理是與他的朋友一起治理國家的，雖然他貴為丞相，他只不過是被選為得榮耀或被問責的一位。劉備雖然被推舉為王，但蜀漢並不是他一人作主。

追求信仰的歷程中需要同行者，多年的信任及默契不是隨便就可以得到。做領袖不如一群同行者一起。除非劉備和他的群黨有相同願景，諸葛亮務農的成就不一定比做蜀漢丞相的成就低。這是在下的愚見，你同意嗎？

Paul

Paul 弟兄：

謝謝你的坦誠分享，分析。我對劉邦、劉備、項羽的認識非常有限，只是記得小時候看過的章回小說中的人物。當然，近代也有看過一些此類型的書本：像公孫策所寫的《水滸傳教你職場生存術》、陸杰峰的《大明第一推手劉伯溫》等，都非常有趣，但卻沒有深入就領袖管治方面思想。

雖然人性不變，文化思想卻不停地在改變，所以政治、管理的模式也是五花八門，但教會這群體卻是不完全一樣。我不知道你來自那類型的教會，在事奉上有甚麼經歷，是否曾當過長執？這都會影響你對教會治理模式的看法。我自己在獨立教會成長，也曾在香港及加拿大兩個不同的宗派中事奉，就是同一宗派不同，港加兩地在行政組織上也會有所不同。教會是基督的身體，是要在各方面彼此配搭、建立，並且成為祂榮耀的見證，引領多人歸向基督。不論

教會的體制、模式如何，教會的使命是不變的，行政組織為的就是為了裝備聖徒，有效率地存着愛心實踐大使命。教會只有一個頭，就是基督，我們都是肢體，需要彼此配搭，連於元首基督，並按祂所給予的恩賜服侍，以生命見證神的豐盛。我們當作忠心的管家，但有時候追求的未必是效益，更是生命的建立與神的榮耀。

當然，在地上的教會不單是一個屬靈的群體，也是由有血有肉、有人性軟弱的人所組成的群體。在管理、帶領上，我同意你的看法，寡頭獨裁的領導雖可令事情辦得有效率，卻是人性的最大考驗，並且是滿有陷阱的。由於見識與經歷的限制，我們每個人都難免會主觀，作決策時會有所偏差。

看舊約聖經的記載：以色列人的軟弱。他們盼望能有君王像列國一樣，（撒下8:5，19，20）。神雖不悅，但仍然容許他們。神就定下對君王的要

求：不可為自己加添馬匹、使百姓回到埃及，不可多納妃嬪，不可為自己多積金銀，要把律法書為自己抄錄一本，要平生誦讀，好學習敬畏又遵行律法書上一切的言語和律例（申17:15，17-19）。這顯明神要求領袖不可只顧自己的利益，而是要以神的律法約束自己、管理百姓。後來，他們所立的君王都有明顯的不足，賢明如大衛、有神賜予智慧的所羅門都有軟弱，可見個人領導是很大的考驗。

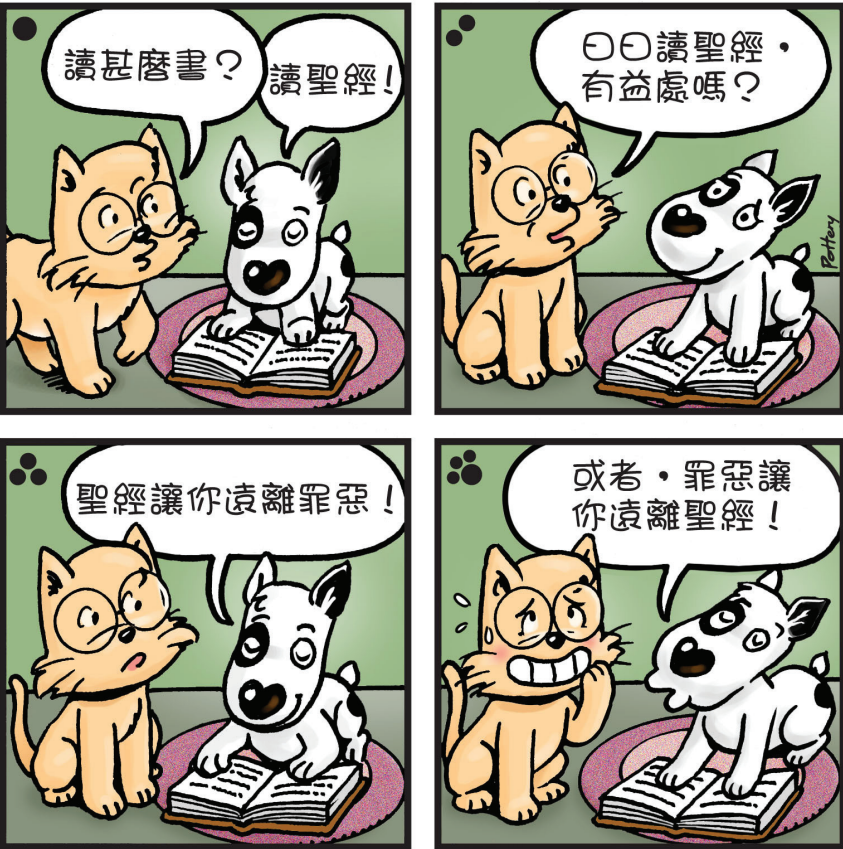
在新約時期，按着神的帶領，教會可能在不同發展階段需要有不同類型的領袖或牧者，這些人不是尸位素餐，而是需要有心中的純正、手中的技巧，按照聖經的原則牧養群羊。他們或許是長執、牧師的身份，那是位份，心態卻是需要僕人的心態。按着教會的發展與需要，神會興起不同的領袖。有時候是滿有經驗、十分穩重的領袖；另一階段可能是行政型的，也有一些是強於教導的，或是關顧型較強的領袖，好使教會得以被建立牧養。今天教會的帶領與牧養，不單是牧師傳道，今日有不少長執都接受過神學教育，具備專業知識，這都是神可以使用的。讓我們存謙卑的心，在禱告中尋求神的心意，看準教會在這時代、在神給予我們所在的社區有什麼使命，同心合意，謙卑地建立教會，榮耀主的名。願意我們都一同配合教會的領袖，建立基督的身體，作良善忠心的僕人。

作僕人領袖、退而未休的

溫元京 共勉

按祂所給予的恩賜服侍，以生命見證神的豐盛... 不追求效益，而是生命的建立與神的榮耀。

（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 editor@ccc.cccowe.ca，問題會在本專欄中回答。）



# 師母與會眾



「我為你們再受生產之苦，直等到基督成形在你們心裏。」  
(加四：19)

這個題目苦思良久，不知從何下筆，因為牧師在台上講道（傳達訊息、闡述真理），而會眾要看到牧家如何活出來：道成了肉身，肉身如何行道。我們與群羊在亦師亦友、既莊又諧的關係中。幾十年下來，不記得做了甚麼，也忘了說過什麼，但觀眾的眼睛耳朵都是雪亮的，我們適度的透明與不經意的待人接物，正是影響他們生命之處。

生命活到金秋，常會有不期然冒出來的弟兄姐妹訴說從前種種，「與喜樂的同樂，與哀哭的同哭」。一同支取天上的智慧能力，走過死蔭幽谷、流淚之谷，進入豐盛寬廣之地，環境或順或逆，但內心確實是越發有主自己的形象。這是我們服事的終極目標，當然，他們常送些美味食品也是十分感激。

一對夫妻現已牧會多年，頗有成效，想起當年姐妹那段尋死過程，多謝上主開恩，不但在數日之後雙雙受洗歸主，更奉獻自己進入牧職。小師母常說起：「我記得如此如此，你們不是說這般這般，重點在禱告禱告：。」如今他們的青少年禱告會有達二三十人。另一姐妹遷居外地，常來電話說在婚姻、事奉中的位份。她猶記二十多年前我強調在彼此順服之前是要順服上帝這至高的權柄與次序，就連二一神也要體不可分，位不可亂。她自己蒙福，生活中點點滴滴，

無不是聖經的原則。我早已淡忘，她卻歷歷在目。另一歐洲姐妹也愛說：師母的那些小東西管用，我戲稱那是菜市場神學，既然說到市場順便提一下洋葱，常常服事的苦境是一層層剝洋葱，越來越光鮮潔白，我們也在熬煉中更像主，但過程實在流淚不少。每當看到婚姻在破裂邊緣來到教會，遇見恩主，夫妻能夠復合，家庭能以保全，孩子有爸也有媽，那是多麼令人欣喜的結果，耶穌真是生命救主、生活救主。每當有困難戶出現，婦女小組常要停下常規聚會，或陪著哭，或帶到旁邊房間私下談話，單獨禱告。一家離婚多年，又有腦癱兒子的家庭，能重立婚約，現兒子已入大學預科，慢幾年畢業又妨？

最難處理的多年前林俊事件或有讀者仍記得同性分屍案，實在是上帝介入，連狗狗都加入服事的行列，家人得到安慰，媒體也堪稱滿意。這時，不但本堂會眾要照顧，也要關懷僑界的事件，但只能說沒有聖靈同工，那一天也走不下去的服事。

牧養，不只是我們牧養照看群羊，反而言之，會眾也在多方牧養供應著我們。雙方都不完全，卻因著彼此提點向善至善完全的主奔去。在敬拜服事中，漸漸完善生命，修復心靈。一些家庭在心情極度低落頹喪時期來到我們家，從孩子們身上看到上帝的愛，看到人性清純的一面。在重拾信心之後，成為我們牧家的天使，不僅同赴宣教工場。我們有時出門在外，他們也照看我們的孩子，忙碌生涯對孩子的虧欠忽略，上帝用這些叔叔阿姨適時補足了匱乏。數十年如一日的過去，上帝實在預備了這些世上不配有的人，圍在我們身邊。也正因為師母全職在家才可以有這樣的時間精力，全心愛教會。老簡師母一次語重心長的說：「若是日子尚過得去，能不出外上班最是為好。」當然這也是各人的信心和領受，不可一概而論。

從前德國有一個「天主主義的口號」。姐妹們的心思在教會 (Kirche)、兒女 (Kinder) 和廚房 (Kueche)，這樣的國與家一定強盛。反之，若母親太過疲累或是心不在焉，實在是兒女和會眾的虧損、神國的破口。畢竟人是有限的，這個屬靈的大家庭真的是同甘共苦一家親。師母像老師，又像母親。現退休多年，看到後起之秀，青出於藍。特別有願意奉獻事主者，他們自己蒙福，教會亦得力。老簡牧師愛說：「這說明我們也不是太差勁啦！」後繼有人，我們老懷堪慰，天國人才一代代的輔育下去。感謝主鴻恩！



1. 根據社會報告，在任何一年，每 5 個加拿大人中就有 1 個患有精神疾病！我們所信的神是一位有憐憫和慈愛的阿爸天父。面對情緒困擾和心理健康的問題，請代禱讓病患者能夠尋求神的醫治、旨意和方向，讓神的話語和聖靈引導前行。求神賜給教會及基督徒有智慧和勇氣去面對，讓我們可以在神的愛和恩典中得到釋放和自由。

2. 2017 年底的一次全球協商中，通過了一項決議，從 2018 年 1 月 1 日至 2027 年 12 月 31 日進行 10 年的禁食禱告，祈求穆斯林世界裡有 10% 人得救。現在已經過了禱告倡議的一半。由於加拿大有超過 190 萬穆斯林，我們相信大約有 19 萬到 20 萬穆斯林會成為耶穌的跟隨者。讓我們與普世大家庭合一的為普世收成禱告。願這收成在加拿大本地豐豐滿滿，包括在你的社區內。

3. 加拿大華福相信成為「銳意門徒訓練教會」是加拿大華人教會成長和發展的關鍵。請代禱求神賜眾教會智慧和能力去踐行門訓，培育更多主耶穌的忠心門徒。又祈求教會緊緊依靠神的恩典和力量，建立恆久的門訓策略計劃，讓信徒能夠得到全面的成長和裝備，為神的國度盡忠職責。



1. 1976年，60多位華人教會領袖領受了「華人教會，天下一心，廣傳福音，直到主臨」的異象，成立「世界華人福音事工聯絡中心」，連結散居各地的華人教會，合一推動基督的大使命。40幾年過去了，散居全球的華人教會在文化、語言和歷史記憶上都呈現高度多元，近年愈來愈多宣教學者正視全球人口流動與散居群體在普世宣教中扮演的關鍵角色。過去三年全球華人教會面對疫情衝擊、老化趨勢，宣教典範轉移等各種挑戰，世界華福中心本著《華福宣言》中立志回應時代議題的精神，將於2023年10月2-5日於台灣舉辦全球華人宣教高峰會，主題定為「散居、匯聚、火炬」。歡迎登入世界華福中心網頁 [www.cccowe.org](http://www.cccowe.org) 註冊參加。

2. 闊別八年的美加華人福音會議，最終可以在今年10月10-13日在多倫多進行了！2023「美加華福峰會」是專為在北美華人教會服侍的多語言教牧團隊而設計，共同實踐「未來教會的共塑」。我們尋求的不僅僅是參與，而是認真的跨代事工對話與協作。在疫情大流行的恢復中，與其一切照舊，我們建議華人教會派遣他們的教牧團隊前來學習和成長。有關詳情及資訊，請登入加拿大華福網站 <https://cccowe.ca/nacs2023/> 查詢。



形成散居社區是一個複雜和多方面的過程，涉及各種社會、文化、經濟和歷史因素，也要借鑒社會學、人類學、歷史、文化研究和移民研究等領域。散居社區形成的關鍵可包括僑民身份、文化適應、社區建設和跨國聯繫。

首先，散居社區的形成通常涉及構建獨特的僑民身份，反映僑民群體的共同經歷、價值觀和願望。僑民身份通常是動態的和不斷發展的，受到世代更替、跨國聯繫以及不斷變化的社會和文化背景等因素的影響。它可以包括語言、宗教、文化習俗和集體記憶等元素，幫助僑民社區在適應新環境的同時保持與家園的聯繫感。所謂的「唐人街」便是典型的例子。

其次，散居社區在東道國社會協商其文化習俗和信仰時，往往會經歷一個文化適應過程。文化適應可受到不同因

素的影響，包括原居地與東道國社會之間的文化相似性或差異程度、僑民群體可獲得的社會和經濟機會，以及散居社區內社交網絡和支持系統的存在。文化適應往往是一個複雜而持續的過程，涉及保留傳統文化元素和採用新的文化習俗。

第三，形成散居社區往往涉及社區建設，以幫助他們應對在新國家生活的挑戰。社區建設可以採取多種形式，例如建立教會、同鄉會等。這些機構組織為僑民成員之間的社會互動、文化保護和相互支持提供了空間。社區建設通常旨在培養僑民成員之間的歸屬感、認同感和團結感，並且在散居社區的形成和可持續性方面發揮關鍵作用。

最後，散居社區經常保持跨國聯繫，與原居地保持穿梭來往，同時也與東道國社會互動。跨國聯繫可以採取多種形式，例如匯款、貿易、投資、旅行以及與家鄉的家人和朋友交流，塑造散居社區的身份、實踐和動態。跨國聯繫也會影響僑民在新社會中的融入和適應，因為他們不斷在進行移民策略上的調整。

香港移民影響加拿大華人教會的一個主要方式是通過散居社區的形成。香港移民可能會尋求在加拿大不同城市社區保持他們的信仰和文化，這導致在加拿大繼續發展散居海外的華人教會。這些教會可以向香港新移民傳福音，建立門徒，作為重要的信仰文化中心。

願加拿大華人教會能把握機遇，創立未來，發揮散居宣教的使徒使命！

散居社區 (Diaspora Community) 是通過從特定地方或文化遷移到新國家或環境的人們之間共享的經驗、身份和網絡而形成的。就加拿大的香港新移民而言，由於政經變化而離開香港的共同經歷，將有助於散居海外的華人教會。現今大多數比較有規模的加拿大華人教會都是兩文(中文和英文)和二語(粵語、國語和英語)。這些教會可以為香港基督徒提供一個屬靈空間，在加拿大環境中保持「香港人」的身份和文化習俗，直至他們能溶入本地教會。

### 讀者回應 Reader's Response (2023年7月)

姓名 \_\_\_\_\_

Name \_\_\_\_\_

地址 Address \_\_\_\_\_

電話 Tel. # \_\_\_\_\_

電郵 E-mail \_\_\_\_\_

我願意奉獻 \_\_\_\_\_ 元支持本刊物經費。  
(奉獻收據稍後寄上)

I am willing to offer \$ \_\_\_\_\_ for publishing **Canadian Chinese Churches**. (Cheque payable to "CCCOWE-Canada", or visit our website at [cccowe.ca](http://cccowe.ca) and click PayPal to donate or by interac e-Transfer (donate@cccowe.ca). Tax receipt will be issued)

請將奉獻支票和回應表寄到華福中心加拿大聯區辦事處。  
Please send your response to CCCOWE office.

Thanks to Creative Path ([www.creativepath.com](http://www.creativepath.com)) for partially sponsoring this publication.

