

集思廣益

續第四頁專題 ■ 「向非華人宣教」座談會

7

訓練和支援宣教工場當地的教會和信徒，是否比較直接在宣教工場前線做傳福音工作更有果效？

關：我只訓練當地牧者。再透過當地牧者，向他們自己的本地人傳福音。我認為這是非常有效的策略。

彭：培訓短宣隊在前線傳福音同樣重要。但如果短宣隊接受培訓不足，不能發揮好果效。

朱：要讓跨文化宣教做得更好，首先要有負擔，然後檢視自己有沒有條件，弟兄姊妹成熟嗎？經濟條件可以嗎？再出去實地體驗之後，整理出一個可行的事工，之後投入去參與，我認為這是實際的策略。我向來用腳踏實地的做法和經驗。

很多宣教士在外辛勞是我們不知道的，因為他們不會為經濟困難而聯絡我們。就算宣教士真的報告了經濟有困難，教會仍需要透過審批之後，才能提供幫助。所以，如果條件未成熟就不要唱高調口號，需要踏實地做。教會的成熟程度是一個指標。

彭：我認為有四方面，可能我們已經在做，不過仍需繼續堅持。第一異象分享，第二恆常禱告，第三差傳奉獻，第四差人。過去被邀請按手祈禱差派宣教士的次數比現在多，現在如果能夠一年差一個宣教士已經算好。要異象分享，不叫教會有更重要的事就完全忽略差傳。沒有異象，民就放肆。第二，我們需要為宣教士禱告。第三，奉獻對征戰的宣教士而言，是他們的糧餉，我們必須忠心奉獻。第四差人，希望未來的日子裡，可以看到教會更積極長宣、短宣。

關：我認為彭牧師剛提及的方法未必可行。因為這假設大家對神的教導和與神的關係有一定的程度。依我觀察現在加拿大、美國、甚至歐洲教會的基督徒都比較自私、愛自己。所以教會整體無論個人、風氣文化都在熱烈拜偶像的景況下，很多信徒不以基督為主，服侍自己、服侍世界、追求享樂。他們對異象分享沒感覺、沒反應，更加沒可能差人出去。

我認為教會需要一代復興，教會如果不能在真正敬拜神上復興，就沒有人可以差。我們教會正在走五十年前西方教會的路，一直走下坡。我認為他們需要重新去學尊重神，如果連敬畏神的心都沒有，就不能像神愛世人。他們視未信的人為外人，沒有心去做的人勸不動。與神之間沒有真正的關

係，基教、差傳、植堂、建堂都一事無成。每周只希望自己享受敬拜的，根本不是敬畏神的人，不是敬拜者，而是拜偶像，拜自己人。

在這個文化、風氣下牧者首先要復興，要學習敬拜，再帶領大眾。現在非常重視事工，但沒有重視和神的關係。如果有愛神的心，就能夠愛人。我們必須負起教導的責任。若我們的敬拜沒帶領人去集體面見神，便浪費這最好面見神的機會。講到這些，我真的非常激動。我們主日學亦沒有做好，有了聖經知識卻沒有靈修讀經發生。成功的事工，必須要建立與神的關係、做好的管家、願意愛神愛人。

要先有一次復興，改變教會文化，然後再分享異象才有果效。教會往往只有針對某事工的部分策略，而沒有履行大使命的整體策略。大使命的最終目的，是要基督再來的時候，有一群神所愛的子民去奉獻給基督。可視為全球教會整體需要走的一條道路，不是單純的宣教工作。為神培養一班子民，要從心裡開始，從跟神的關係、神的愛開始。

彭：贊成，這些事情需要同時進行。

關：對，因為這些事情是永遠不能做得完美的。



9

綜合而言，你認為「華人向非華人宣教」應該是加拿大華人教會的事工重點嗎？

關：我會集中帶領我能夠影響的人，有一個，我就帶一個。「多有多做，少有少做」，有機會就好好做。如果整體以「華人向非華人宣教」作為重點，會矯揉造作，有「推事工」的感覺。我希望我們在心靈復興、教會復興裡，走出宣教的路。

彭：我們要審慎，不該走回頭路。無論華人教會過去做得如何，我們都要彼此扶持、鼓勵向前。對於已經意識到這些事工的意義、而在做的教會，我絕對支持、鼓勵他們繼續做得更好。

在職場中跨文化的經驗

採訪：雙雙

在多倫多一間礦業諮詢公司上班的元元姊妹也有同感，她表示在職場上向非華裔同事傳福音有很大挑戰，但與外國同事相處卻是很鬆愉快的。元元注意到在公司裡並不明顯等級觀念，西人領導和上司都平易近人。讓元元印象最深刻的一件事，是北美分公司的最高領導

不可或缺的成員時，會更有話語權和說服力。因為在工作中的優異表現，他能夠更有效地向西人上司傳遞「僕人領袖」的聖經概念。與此同時，他向西人上司極力傳達「團契家庭」的概念，以至他的上司在工作團隊中漸漸地營造出一種家庭的氛圍。莊弟兄雖然沒有明言傳福音，但把信仰中一些寶貴價值在職場實踐出來。在非華人的圈子中，政治正確尤為敏感，在這種時代環境中，莊弟兄認為最有效的傳福音方式，是通過敬業態度及優越成績，在職場擴大影響範圍，最終達到用基督信仰轉化職場的效果。

莊弟兄表示，當基督徒成為職場團隊中不可或缺的成員時，會更有話語權和說服力。因為在工作中的優異表現，他能夠更有效地向西人上司傳遞「僕人領袖」的聖經概念。與此同時，他向西人上司極力傳達「團契家庭」的概念，以至他的上司在工作團隊中漸漸地營造出一種家庭的氛圍。莊弟兄雖然沒有明言傳福音，但把信仰中一些寶貴價值在職場實踐出來。在非華人的圈子中，政治正確尤為敏感，在這種時代環境中，莊弟兄認為最有效的傳福音方式，是通過敬業態度及優越成績，在職場擴大影響範圍，最終達到用基督信仰轉化職場的效果。

「職場即禾場」的概念，近年已漸漸在華人教會中傳播開來。向同事傳福音前，先要與他們建立關係。生活在加拿大，很可能在職場與非華裔的同事共事，與他們建立跨文化的關係，有挑戰，也會帶來宣教契機。

熱衷於職場事工的莊弟兄，擔任滿地可一家著名金融公司的主管。他認為，在現今不同的領域中，華人都處在一個特殊的階段，並受到特別的關注，這正是華人基督徒需要把握在職場實踐信仰的大好時機。



續頭版專題 ■ 關於跨文化宣教的調查

31%、24%、19%的教會將投入更多差傳事工，而將投入門徒訓練最多的紐西蘭，沒有任何一間教會將投入更多差傳事工。

台灣聯合差傳在2017年公佈《台灣教會跨文化宣教調查報告》，從2012至2017年，跨文化宣教士人數沒有明顯增長。台灣教會普遍對跨文化宣教的實際行動與策略的認識仍有限，也缺少相關的門訓裝備。宣教行動的對象，仍以同文化與近文化為主。

加拿大環球宣愛協會在2019年跨文化宣教策進會議中，發表了一個關於《加國華人教會參與跨文化宣教的面貌》調查。其中有關華人教會參與跨文化宣教的限制因素如下：華人教會對跨文化宣教缺乏負擔及興趣；華人教會很少有非華人朋友；不了解其他民族的文化；害怕接觸其他種族；忙於自己的教會；沒有時間計劃跨文化宣教；只把教會內事奉視為屬靈及愛神的表現。

神既然帶領基督徒進入職場，一定有祂的計劃和善意。在職場中，不論是與非華裔同事相處，還是進行跨文化宣教，都需要從神而來的智慧，講究方式方法，久而久之，必能在職場環境中看到轉變。

小可姊妹是一名心理師實習生。在她巡迴實習的四間學校中，她是唯一的亞裔，算是真正意義上的少數族裔。在職場上，作為一名剛入職的實習生，也是最年輕的，再加上學校明文規定要求員工在工作時持守世俗的中立態度，她與同事之間的交流，便僅限於與工作相關的話題。工作之餘，為了避免洩露工作中的保密信息，也因為文化及飲食習慣不同，小可很少與西人同事在平日生活中有來往。小可說，她把職場和個人生活畫了清晰界限。她每週參與教會的禱告會、查經和主日崇拜。在教會中，她的朋友都是華人，在職場中，她的同事都是白人，他們熱衷於談論體育運動、飲酒、打獵、孩子、寵物，在興趣不同的情況下，小可很難與同事找到共同話題。

Sarina曾在香港旅遊行業任職數年，現今在安省一所公共圖書館擔任活動策劃員。她的同事都是清一色的白人。據Sarina的觀察，華人同事與白人同事之間最大的區別，在於白人同事更敢對上級或同事提出的要求說「不一」。Sarina說，當白人同事對中華文化有興趣時，便有助於促進同事之間的情誼。比如她的一位白人同事，因為交了一個華人男朋友，所以很熱衷與Sarina交流中華文化和練習粵語。Sarina表示，職場上的一些小細節，可以幫助自己與同事之間保持良好關係，比如一起吃午餐，注重團隊合作和互助，以及抱有一種輕鬆和幽默的態度與同事交往。