

續頭版專題 ■ 會議現場

由於此次會議是用受邀形式，大多數參與者都是教會和機構領袖。會議大約160人出席，以男性為主，有不同國家的華人教會領袖、學者與教牧同工參加，場內還有二十幾位非華裔參與者和幾位非華裔講員。現場有十幾個機構攤位，介紹攤位的同工們熱情洋溢。會議以小規模、分組模式進行，使與會者更容易進行誠實和深入的對話，特別是涉及信仰、文化與個人經歷等敏感的話題。他們分享事奉經驗、交流看法、相互取經。例如有一組，幾個擁有長達二十年侍奉經驗的重要教會領袖交流如何管理、拓展教會，對如何接觸多文化種族群體有獨到的見解。同時，分組模式能讓每位與會者有更多發言機會，促進積極參與、雙向交流，而非只是被動聆聽。但此次分組安排只考慮了語言因素，因此有參與者期盼下一次會議的分組能有更全面的因素考慮，例如可根據年齡層、語言、職份等進行分組安排，讓每位參與者能在相似的群體中學習與分享。

專題報告環節

在專題報告環節，內容非常豐富，涵蓋範圍廣，從理論知識到實踐學習，從各個角度分析散聚宣教這一主題，帶來不同觀點，非常具啟發性。而且，題目清晰，議題設計精彩，講員來自不同背景及具實務經驗。但內容豐富對會眾吸收的成效仍待考量，由於資訊量龐大、時間緊湊，各專題報告轉換頻繁，會眾可能無法完全消化或深入內化這些內容。亦有會眾反映此次會議似是一場龐大的資訊盛宴，期盼有更多背景介紹，加深基本認識。由此可見，雖然會議議題豐富是一大亮點，但也需要留意是否會讓參與者因資訊過多而難以消化，影響實際吸收與應用的效果。可惜的是，因時間不足，專題講員與會眾之間的互動較少，帶動參與者的效果欠佳。專題講員們具備專業背景與實務經驗，能帶來真實的宣教經驗分享，例如Jeanne Wu分享中東難民的宣教危機，十分震撼。往往真實的經歷比抽象理論更能打動人心，具啟發性和鼓勵，在共鳴中建立信任與連結。

講座與報告期間，會眾積極參與，他們有人邊聽邊做筆記，有人拍照紀錄精彩內容，亦有一些寶貴互動。由於會議日程緊湊，到中期時會眾略顯疲憊，其中一個專題講員彭書睿宣教師的開場方式，能打破拘謹和疲憊的氣氛，他上台便說：「我願意花十分之一的時間來讓大家放鬆一下，請大家起立與旁邊的人問候擊掌、彼此鼓勵，說『辛苦了』。」這一舉動不但能快速與參與者建立聯繫，還能以一個更人性化、鼓勵和溫暖的方式引進專題。

分組討論環節

專題報告後的分組討論環節，似是最受好評的亮點之一。許多會眾反映他們從中收穫良多。一場好會議，不只是資訊的傳遞，更是一場思想碰撞與人脈連結的體驗。此次會議不單是一場資訊盛宴，同時是知識與策略交流的平台。眾參與者來自不同國籍、文化、語言背景，卻能坐在同一張桌子上，圍繞著共同的價值與目標分享和討論，這正是多元共融的體現。由於當中有非華裔參與者，他們不明白中文，現場嘗試利用AI翻譯軟件，但因所翻譯語言的準確性嚴重差異，以失敗告終，而此時有講員主動請纓為他們做現場翻譯。這些寶貴互動不僅讓峰會的交流層次更豐富，也再次印證了彼此理解與連結的重要性——即使語言不同，心卻可以相通。參與者之間不再只是擦肩而過的陌生人，而是能彼此認識、深入交流的同行者。在這樣的互動中，他們聽見了彼此的故事，也從不同文化背景中汲取靈感與力量。



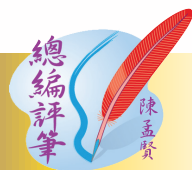
策進會現場

見證分享

在這四天會議中，有專題、有講座、有策略、有對話、還有一個又一個真實的見證分享——那些令眾人低頭沉思、抬頭落淚的時刻，那些生命裡的掙扎與突破，那些帶著顫抖的聲音與真切的眼神，讓人看見信仰不只是高談理想，而是走在破碎世界裡的恩典足跡。有人談到因著宣教在異鄉的孤單中如何被神親自安慰，有人分享面對呼召時的掙扎與順服，也有人講述在逼迫與困境中，如何持守那「看不見卻真實」的盼望。每一個故事，都是神的筆跡；每一滴眼淚，都是敬拜的祭。這些特別的見證分享環節，給大家帶來鼓勵和安慰，將匯報、講座等得以昇華。

此次策進會議，聚集了一群關心華人宣教發展的領袖與同工，更透過深度的對話與彼此的生命分享，逐步織出一張積極互動、彼此連結的華人散聚網路。這不只是一場會議，更是一場跨文化、跨世代的屬靈宴會，使與會者在信仰旅程中得著更新與激勵，更為華人教會和宣教工作者建立一個寶貴的資源和支持系統，標誌著全球華人信仰網絡在未來的整合與成長潛能。

職場神學的各自表述



近年「職場神學」備受華人基督徒群體關注，已見成為「一時顯學」的苗頭。世界各地都有大大小小以「職場」為題材的聚會，一些教會刻意設立職場事工，定期凝聚職場信徒，分享討論關於職場見証的話題。我自己也曾在神學院教授過一個職場神學課程。

然而，回顧這些年職場神學的演變，依然給人模糊不清的感覺。十多年前，香港一所甚有規模的神學院定意籌辦一個職場神學課程，倚重一位西方管理學大師的見解為課程取向，該神學院的院長邀約我對這個課程的設計給點意見。我還記得，當我應約走進這位院長的辦公室，接過課程設計初稿看了一陣子，便對院長這樣說：「我對這課程設計有一個猜測，你可告訴我猜得對不對。我的猜測是：你是先有了一些老師，按照他們可以教甚麼科目，便放在一起成為這個課程計劃；而不是先有了課程理念，後決定需要甚麼科目去體現理念，再選擇適合的老師去教這些需要的科目。」那位院長回答：「你的猜測準確。」

這種缺乏深層和完整理論基礎的職場神學課程或職場事工其實很普遍。當後來愈來愈多華人神學院開辦職場神學課程時，我曾經將這些課程搜集回來，仔細比較，結論是：各種各樣的課程，從目的、要求、科目都差別很大；反映了大家對職場神學的理解其實莫衷一是、各自表述，有人摸到大象的尾巴說牠像蛇，有人摸到大象的身便說牠像牆，大家仍未有統一對職場神學的成熟共識(不似一些成熟的課程，例如多數神學院的道學碩士課程便都大同小異)。西方教會對職場神學的探索比華人教會走得前，一些西方職場神學的名家也常常是華人教會借鑑的人，但畢竟華人教會的場景跟西方教會的處境差別甚大，西方教會的探索成果亦不一定適合華人基督徒群體。

其實，職場神學的深層結構，應該是「職場」的本質。「場」是當代科學的根本，科學前沿的量子力學已經發展到量子場論，愛因斯坦談相對論時先談「場」的概念，楊振寧最影響深遠的科學貢獻，不是他憑之獲得諾貝爾物理學獎的「宇稱不守恒」，而是他的「楊—米爾斯規範場論」。世界級數學大師丘成桐的貢獻「卡拉

比—丘流形」是歷史性的，也因為它是研究宇宙奧秘弦論十維度的鑰匙工具。

如今很多職場事工的弱點正是這樣：缺乏對「職場」本身特質的分析和對應。很多所謂職場神學或職場事工的內容，其實是一些無需職場處境的一般道德教訓或屬靈教導，例如：要愛人關心人、善待同事、誠實忠勤、組織祈禱小組、尋找機會傳福音等等。但這些放諸四海皆準的美德，用在家庭、社區、學校、甚至教會等任何場境皆無不可，其實未有整合「職場」處境的神學性和獨特性。同樣道理，家庭事工若有神學性和獨特性，便需要針對「家庭」的本質，例如血緣關係所牽扯的濃烈恩怨、人性死穴，在社區、學校等其他場境不可同日而語。

職場神學或職場事工的散漫，有時候已經到了一種莫名其妙、相關性很少的地步。我曾在一個職場事工大型國際會議中，聽到一個講員全程只是分享他教會的關懷社會外展工作，顯然便跟「職場」風馬牛不相及了。

Follow 《加國華人教會》
on these platforms:

Website



YouTube



Facebook



Instagram



Follow 《加國華人教會》
Podcasts:

Spotify



Apple



Buzzsprout

