



每日快訊 DAILY NEWS

Open Our EAR / Understand Our ERA / Here we ARE

上一代不想談 下一代不敢談



第十屆華福大會有15%的與會者是35歲以下的青年領袖，展現跨代同行的精神，由臺北復興堂柳心詠姐妹主持的「青年論壇」，邀請荷蘭華人基督教會安恒堂馮斯崎傳道、新加坡神之心教會梁思慧傳道，以及馬來西亞衛理公會華人年議會大專指導蕭武勇傳道擔任對談嘉賓，回應人則是The Hope主任牧師萬力豪牧師。論壇提到，當代青年需在信仰與世界之間找到召命，活出真實、勇敢、有盼望的門徒生命。面對AI及社交媒體的發展，與其抗拒，不如主動了解青年文化，並引導他們回歸聖經價值，建立正確的是非觀。

三位講員都表示，自己曾受到牧者和長輩的栽培、信任與接納，反映兩代之間並非只有張力，更有同行與傳承。年輕人無需等到「足夠資深」才開始服事，而是現在就能成為領袖，而教會也要勇於授權嘗試，並在背後給予支持與保護。

談到年輕人的焦慮與歸屬感，梁思慧傳道指出，教會可以努力讓他們有歸屬感；馮斯崎傳道則認為，年輕世代渴望被理解，而非被過度控制；蕭武勇傳道強調，唯有真實活出信仰，讓下一代從生命中看見耶穌，才能真正影響他們。

雖然青年人期待有屬於自己的舞臺，但需要「至死」完成一件事後獲得掌聲的渴望。
無論哪一代，都應效法大衛，忠心完成上帝託付，
並在適當的時候懂得放手。——萬力豪牧師



次世代

面對牧養次世代的挑戰，教會應採取「宣教模式」。如今的年輕人擁有多元身份，教會應理解他們身份的流動性，放下負面標籤與偏見，不預設答案，以開放的態度聆聽和陪伴，學習欣賞彼此的差異，與其一味教導和說教，不如透過陪伴與成全，幫助年輕人成長。

或許教會永遠追不上潮流，卻可以竭盡所能，以諸般智慧吸引年輕人，贏得他們的心。當深度的跨代同行關係建立後，次世代才能與教會共同承擔使命。領袖需警惕「倖存者偏差」，只偏向專注於教會

內的青少年，而忽略教會外60%被遺忘的人。教會必須主動走出舒適圈，進入次世代的處境中建立教會。宣教行動本身應成為定義新教會群體的關鍵，而非先有教會再做宣教。當次世代不再踏入教會，便是上帝呼召教會踏出去的警鐘。

教會應與青少年建立共同語言，將信仰實踐於日常生活，動員青少年參與改善環境與社會公平等的實際行動，年輕人也可以轉化世界。在實踐聖經管家原則的過程中，讓非信徒看見神的作為，以實際的生活方式見證基督福音。



不去教會，然後呢？
探討後教會的靈性經驗

召集人

G-Power青少年事工聯盟共同創辦人
盧智榮傳道

教會應重新思考自身角色，從以制度和聚會為中心，轉向成為幫助人認識上帝、承載生命故事、陪伴年輕人，實踐信仰的屬靈群體。

年輕人渴望被理解，而非被過度管控。——馮斯崎傳道
真實活出信仰，讓下一代親自看見耶穌，才能帶來影響力。——蕭武勇傳道
青年人無需等到長大後才開始服事，而是現在就能成為領袖。——梁思慧傳道



職場即禾場 工作結好果

職場之夜由Devarim Design Inc.執行長伍楊詠莊姐妹和愛在烏克蘭創辦人林寶燕姐妹分享。伍楊詠莊姐妹表示當教會聚焦「職場事工」時，往往忽略了「門徒訓練」的核心。職場事工並非為了成就事業或追求成功，而是關乎福音與神的國度，讓門徒被基督改變，蒙召進入職場，在神的同在中結出長存的果子。

她提到啟示錄1:6指出，屬基督的門徒都是神國祭司，但許多信徒只把在基督裏的身份留在教會，未將福音帶入職場。羅馬書8:9也強調，門徒訓

練的關鍵在於聖靈內住與生命轉化。因此，若把教會服事看得比職業甚至家庭更重要，最終失去的將是與主親密同行的關係。與神有親密連接，讓聖靈醫治和更新生命，事奉將成為生命自然流露的結果。

伍楊詠莊姐妹進一步提出教會推動職場門訓的四項轉變：一、將教會視為裝備門徒的訓練場，而非表現成果的競技場；二、培育職場基督徒成為影響同事生命的屬靈領袖；三、門訓不僅是知識傳授，更是經驗傳承，學習在職場中與

聖靈同行；四、世界就是神所托付的禾場，基督徒應在職場堅持真理、活出見證，使神的國度和福音得以彰顯。

黃志靖長老在回應信息時強調，面對整全福音與職場使命，關鍵不在於「做什麼」，而在於「相信誰」。基督徒應在科技與AI迅速發展的時代，持守基督為生命中心，以使命賦予生命意義，成為世上的光和鹽。他也提醒教會警惕「屬靈失智症」，避免與神、使命及所處環境脫節，常常連於基督，以謙卑順服的心回應上帝的呼召。

基督交託教會的使命始終是「使萬民作主的門徒，牧養祂的羊」，
真正的衡量標準不是成就多少事工，
而是是否忠心回應神的托付與呼召。——伍楊詠莊姐妹

XPLORE 360

職場使命

教會不應將職場定義為「俗」，反而應該幫助信徒在職場中活出神的形象。祂設計給人的職場，是要人得到自我實現與成就感。基督徒在職場需要忍受苦難，並在沒有違背信仰的情況下，度過真實的危機和掙扎，其重點在於有否尋求神。這是職場基督徒生命韌性的考驗，也是職場使命最關鍵的問題。

職場使命的核心框架是所召（確定呼召、找到意義）、所是（神前站立、真實為人）、所做（投入工作、整全使命）、所愛（先被恩寵、得著動力）。從單純的“建立組織”轉向“設計系統”（人才流、知識流、資源流、資本流、創新流、禱告流、影響力流、倍增流）。

林前13:1告訴我們愛是一切的核心價值，這同樣適用在職場中。不是真理沒有市場，是我們需要讓市場看懂真理的價值。教會需要幫助職場人好好在職場中活出基督，就是職場宣教最好的實踐。

共塑「職場使命 門徒」運動

召集人

鴻福堂集團 CEO 兼執行董事
司徒永富博士

召集人

城市轉化學院的創辦人兼院長
陳敏斯教授

當渴望用工作來定義身份時，將會陷入無止盡憂慮的怠倦。「職場使命門徒」運動，旨在連結和呼籲華人教會，栽培門徒在職場中回應整全使命，職場是今天世界最大的福音禾場。



愛在烏克蘭

「愛在烏克蘭」創辦人林寶燕姐妹分享見證，自己原是一名建築師，並經營建築設計公司。俄烏戰爭爆發後，她目睹無數房屋淪為廢墟，許多人流離失所，於是與丈夫創辦「愛在烏克蘭」，運用專業知識在當地建造逾500間安全居所，幫助災民度過寒冬，重建生活的盼望。

她也提及在戰爭中，不少孕婦因丈夫戰死而陷入絕望，甚至萌生墮胎念頭。她主動關懷這些婦女，陪伴並鼓勵她們迎接新生命，最終成功勸導多位孕婦生下孩子。此外，她積極向當地居民和前線士兵傳揚福音，建立多間教會，也有許多軍人聽聞福音而決志信主，他們一起經歷神蹟奇事，也親身見證神的信實與慈愛。

地極之民

「地極之民」作為宣教學術語已沿用多年，但概念仍在一定程度上限制了宣教視野，也使宣教管理與事工模式趨於固化。今日，人們的身份不斷流動，甚至擁有多重身份，我們擦肩而過的每一個人，都可以成為宣教對象。

教會應走出「未得」與「已得」的二分化思維，不再以標籤定義宣教對象，而是以上帝看待世人的眼光為出發點，將尚未聽聞福音的個人視為宣教對象，在差異中尋求理解，並從完成清單式的責任，邁向與人共同生活、同行見證福音的宣教實踐。

散聚宣教

這並非現代現象，而是貫穿了舊約到新約，神救贖計劃的重要脈絡。從創世記的人類分散，到使徒行傳教會因逼迫而四散，神不斷藉著人口流動推進福音工作。雖然部分國家的福音之門逐漸關閉，神卻透過全球人口流動，包括華人移民，開拓新的福音契機。

透過分享西班牙、韓國、美國及阿根廷等地教會的案例，展示如何藉著散聚群體推動跨文化宣教。面對資源不足、模式受限及平台缺乏等挑戰，教會、差會與宣教士應加強合作，整合資源、建立夥伴關係，共同回應當代散聚宣教所帶來的新契機。

面向散聚群體宣教、透過散聚群體宣教、超越散聚群體宣教，以及聯合散聚群體宣教，強調散聚群體不僅是福音對象，也能成為宣教夥伴，共同參與宣教。

被宣教的對象，也可以成為福音使者、門徒、宣教夥伴。——譚文鈞牧師



藝術宣教的整全使命： 聆聽共創、跨越圍牆、創傷療癒

召集人
建道神學院跨越文化研究部助理教授
潘凱玲博士

善用創造主所賜的「藝術創意」醫治靈魂、跨越關係和福音藩籬，使人朝向祂。每個群體都有不同的藝術表達，並能帶來生命轉化。

《社會責任》— 從「關懷」到「影響」社區

召集人
基督教角聲佈道團南加州分會總監
李偉強牧師

從推動事工的永續性到如何產生影響力，以及如何連結非營利事業組織與營利事業公司行號、是否接受非基督徒個人或組織的捐獻和是否與其他宗教團體合作等，都是值得思考及熱烈討論的議題。



關子鴻牧師
(布里斯本基督教主家堂)

許多華人教會對「宣教」存在不明朗的誤區，希望更多華人教會回歸大使命，除了佈道也進行跨文化的宣教，把不同的民族帶回神的家。



郭俊豪牧師與黃怡甄師母
(高雄武昌教會)

我們被提醒一個以福音為中心的教會，自然會走在正確的道路，反之亦然。這是眾教會最需要聽到的信息，希望所有華人教會都能走向復興。



劉會先牧師
(砂拉越衛理公會新懷仁堂馬來語牧者)

神呼召要把福音傳到還沒聽到福音的地方，這就是我們現在所要做的事。砂拉越那些還沒信耶穌的長屋，我都要去！