



每日快讯 DAILY NEWS

Open Our EAR / Understand Our ERA / Here we ARE

上一代不想谈 下一代不敢谈



第十届华福大会有15%的与会者是35岁以下的青年领袖,展现跨代同行的精神,由台北复兴堂柳心咏姐妹主持的“青年论坛”,邀请荷兰华人基督教会安恒堂冯斯崎传道、新加坡神之心教会梁思慧传道,以及马来西亚卫理公会华人年议会大专指导萧武勇传道担任对谈嘉宾,回应人则是The Hope教会主任牧师万力豪牧师。论坛提到,当代青年需在信仰与世界之间找到召命,活出真实、勇敢、有盼望的门徒生命。面对AI及社交媒体的发展,与其抗拒,不如主动了解青年文化,并引导他们回归圣经价值,建立正确的是非观。

三位讲员都表示,自己曾受到牧者和长辈的栽培、信任与接纳,反映两代之间并非只有张力,更有同行与传承。年轻人无需等到“足够资深”才开始服事,而是现在就能成为领袖,而教会也要勇于授权尝试,并在背后给予支持与保护。

谈到年轻人的焦虑与归属感,梁思慧传道指出,教会可以努力让他们有归属感;冯斯崎传道则认为,年轻世代渴望被理解,而非被过度控制;萧武勇传道强调,唯有真实活出信仰,让下一代从生命中看见耶稣,才能真正影响他们。

虽然青年人期待有属于自己的舞台,但需要“至死”完成一件事后获得掌声的渴望。
无论哪一代,都应效法大卫,忠心完成上帝托付,
并在适当的时候懂得放手。——万力豪牧师



次世代

面对牧养次世代的挑战，教会应采取“宣教模式”。如今的年轻人拥有多元身份，教会应理解他们身份的流动性，放下负面标签与偏见，不预设答案，以开放的态度聆听和陪伴，学习欣赏彼此的差异，与其一味教导和说教，不如透过陪伴与成全，帮助年轻人成长。

或许教会永远追不上潮流，却可以竭尽所能，以诸般智慧吸引年轻人，赢得他们的心。当深度的跨代同行关系建立后，次世代才能与教会共同承担使命。领袖需警惕“幸存者偏差”，只偏向专注于教会

内的青少年，而忽略教会外60%被遗忘的人。教会必须主动走出舒适圈，进入次世代的处境中建立教会。宣教行动本身应成为定义新教会群体的关键，而非先有教会再做宣教。当次世代不再踏入教会，便是上帝呼召教会踏出去的警钟。

教会应与青少年建立共同语言，将信仰实践于日常生活，动员青少年参与改善环境与社会公平等的实际行动，年轻人也可以转化世界。在实践圣经管家原则的过程中，让非信徒看见神的作为，以实际的生活方式见证基督福音。



不去教会，然后呢？
探讨后教会的灵性经验

召集人

G-Power青少年事工联盟共同创办人
卢智荣传道

教会应重新思考自身角色，从以制度和聚会为中心，转向成为帮助人认识上帝、承载生命故事、陪伴年轻人，实践信仰的属灵群体。

年轻人渴望被理解，而非被过度管控。——冯斯崎传道
真实活出信仰，让下一代亲自看见耶稣，才能带来影响力。——萧武勇传道
青年人无需等到长大后才开始服事，而是现在就能成为领袖。——梁思慧传道



职场即禾场 工作结好果

职场之夜由Devarim Design Inc.执行长伍杨咏庄姐妹和爱在乌克兰创办人林宝燕姐妹分享。伍杨咏庄姐妹表示当教会聚焦“职场事工”时，往往忽略了“门徒训练”的核心。职场事工并非为了成就事业或追求成功，而是关乎福音与神的国度，让门徒被基督改变，蒙召进入职场，在神的同在中结出长存的果子。

她提到启示录1:6指出，属基督的门徒都是神国祭司，但许多信徒只把在基督里的身份留在教会，未将福音带入职场。罗马书8:9也强调，门徒训

练的关键在于圣灵内住与生命转化。因此，若把教会服事看得比职业甚至家庭更重要，最终失去的将是与主亲密同行的关系。与神有亲密连接，让圣灵医治和更新生命，事奉将成为生命自然流露的结果。

伍杨咏庄姐妹进一步提出教会推动职场门训的四项转变：一、将教会视为装备门徒的训练场，而非表现成果的竞技场；二、培育职场基督徒成为影响同事生命的属灵领袖；三、门训不仅是知识传授，更是经验传承，学习在职场中与

圣灵同行；四、世界就是神所托付的禾场，基督徒应在职场坚持真理、活出见证，使神的国度和福音得以彰显。

黄志靖长老在回应信息时强调，面对整全福音与职场使命，关键不在于“做什么”，而在于“相信谁”。基督徒应在科技与AI迅速发展的时代，持守基督为生命中心，以使命赋予生命意义，成为世上的光和盐。他也提醒教会警惕“属灵失智症”，避免与神、使命及所处环境脱节，常常连于基督，以谦卑顺服的心回应上帝的呼召。

基督交托教会的使命始终是“使万民作主的门徒，牧养祂的羊”，
真正的衡量标准不是成就多少事工，
而是是否忠心回应神的托付与呼召。——伍杨咏庄姐妹

XPLORE 360

职场使命

教会不应将职场定义为“俗”，反而应该帮助信徒在职场中活出神的形象。祂设计给人的职场，是要人得到自我实现与成就感。基督徒在职场需要忍受苦难，并在没有违背信仰的情况下，度过真实的危机和挣扎，其重点在于有否寻求神。这是职场基督徒生命韧性的考验，也是职场使命最关键的问题。

职场使命的核心框架是所召（确定呼召、找到意义）、所是（神前站立、真实为人）、所做（投入工作、整全使命）、所爱（先被恩宠、得着动力）。从单纯的“建立组织”转向“设计系统”（人才流、知识流、资源流、资本流、创新流、祷告流、影响力流、倍增流）。

林前13:1告诉我们爱是一切的核心价值，这同样适用在职场中。不是真理没有市场，是让我们需要让市场看懂真理的价值。教会需要帮助职场人好好在职场中活出基督，就是职场宣教最好的实践。

共塑“职场使命 门徒”运动

召集人

鸿福堂集团 CEO 兼执行董事
司徒永富博士

召集人

城市转化学院的创办人兼院长
陈敏斯教授

当渴望用工作来定义身份时，将会陷入无止尽忧虑的怠倦。“职场使命门徒”运动，旨在连结和呼吁华人教会，栽培门徒在职场中回应整全使命，职场是今天世界最大的福音禾场。



爱在乌克兰

“爱在乌克兰”创办人林宝燕姐妹分享见证，自己原是一名建筑师，并经营建筑设计公司。俄乌战争爆发后，她目睹无数房屋沦为废墟，许多人流离失所，于是与丈夫创办“爱在乌克兰”，运用专业知识在当地建造逾500间安全居所，帮助灾民度过寒冬，重建生活的盼望。

她也提及在战争中，不少孕妇因丈夫战死而陷入绝望，甚至萌生堕胎念头。她主动关怀这些妇女，陪伴并鼓励她们迎接新生命，最终成功劝导多位孕妇生下孩子。此外，她积极向当地居民和前线士兵传扬福音，建立多间教会，也有许多军人听闻福音而决志信主，他们一起经历神迹奇事，也亲身见证神的信实与慈爱。

地极之民

“地极之民”作为宣教学术语已沿用多年，但概念仍在一定程度上限制了宣教视野，也使宣教管理与事工模式趋于固化。今日，人们的身份不断流动，甚至拥有多重身份，我们擦肩而过的每一个人，都可以成为宣教对象。

教会应走出“未得”与“已得”的二分化思维，不再以标签定义宣教对象，而是以上帝看待世人的眼光为出发点，将尚未听闻福音的个人视为宣教对象，在差异中寻求理解，并从完成清单式的责任，迈向与人共同生活、同行见证福音的宣教实践。

散聚宣教

这并非现代现象，而是贯穿了旧约到新约，神救赎计划的重要脉络。从创世记的人类分散，到使徒行传教会因逼迫而四散，神不断藉着人口流动推进福音工作。虽然部分国家的福音之门逐渐关闭，神却透过全球人口流动，包括华人移民，开拓新的福音契机。

透过分享西班牙、韩国、美国及阿根廷等地教会的案例，展示如何藉着散聚群体推动跨文化宣教。面对资源不足、模式受限及平台缺乏等挑战，教会、差会与宣教士应加强合作，整合资源、建立伙伴关系，共同回应当代散聚宣教所带来的新契机。

面向散聚群体宣教、透过散聚群体宣教、超越散聚群体宣教，以及联合散聚群体宣教，强调散聚群体不仅是福音对象，也能成为宣教伙伴，共同参与宣教。

被宣教的对象，也可以成为福音使者、门徒、宣教伙伴。——谭文钧牧师



艺术宣教的整全使命： 聆听共创、跨越围墙、创伤疗愈

召集人
建道神学院跨越文化研究部助理教授
潘凯玲博士

善用创造主所赐的“艺术创意”医治灵魂、跨越关系和福音藩篱，使人朝向祂。每个群体都有不同的艺术表达，并能带来生命转化。

《社会责任》— 从“关怀”到“影响”社区

召集人
基督教角声布道团南加州分会总监
李伟强牧师

从推动事工的永续性到如何产生影响力，以及如何连结非营利事业组织与营利事业公司行号、是否接受非基督徒个人或组织的捐献和是否与其他宗教团体合作等，都是值得思考及热烈讨论的议题。



关子鸿牧师
(布里斯本基督教主家堂)

许多华人教会对于“宣教”存在不明朗的误区，希望更多华人教会回归大使命，除了布道也进行跨文化的宣教，把不同的民族带回神的家。



郭俊豪牧师与黄怡甄师母
(高雄武昌教会)

我们被提醒一个以福音为中心的教会，自然会走在正确的道路，反之亦然。这是众教会最需要听到的信息，希望所有华人教会都能走向复兴。



劉會先牧師
(砂拉越卫理公会新怀仁堂马来语牧者)

神呼召要把福音传到还没听到福音的地方，这就是我们现在所要做的事。砂拉越那些还没信耶稣的长屋，我都要去！