



華傳

78

宣教服事中的“大惊小怪”与“见怪不怪”
和而不同，和衷共济的使命团队
为何需要多元团队
团队因你而美丽

季刊 2023年10-12月
Oct-Dec

多元世代里的多元团队





華傳

目录

总主任的话

001 | 跨文化，学语言 | 王钦慈

主题文章

003 | 宣教服事中的“大惊小怪”与“见怪不怪” | 王钦慈

007 | 和而不同，和衷共济的使命团队 | 彭书睿

011 | 为何需要多元团队？ | 阿里

014 | 团队因你而美丽！ | 小骆驼

i宣

018 | 教会常需自问的宣教问题 | 蔡颂辉

宣教士关顾

022 | 为妻者——何梁双凤师母、李胡美仪师母之访谈 | 蔡佩恩

胸怀万族——走遍人居之地

026 | 【瞥见一隅】绿色国度系列（7）：

绿色国度的奇迹 | 陈末

028 | 访察南美三国 | 余隽禧

031 | 你永远都不能明白 | 黄伶妃

宣教同路人——你的参与

033 | 【蓄势待发】落在心中的种子 | 小黄花

035 | 【踏上宣教路】神说你去 | 陈睿泽

039 | 华传奉献表格

040 | 财政需要：泰国宣教中心

041 | 编者的话 | 陈琴鹃

封底 | 林安国牧师伉俪宣教基金



78

季刊

2023年10-12月

Oct-Dec

督印人：
林俊仁

主编：
王钦慈

执行编辑：
陈琴鹃

编辑委员：
冯永梁、林俊仁、王钦慈、陈琴鹃

封面/排版：
郑美心@Impetus Concept

封面照片
上~ Image by standret on Freepik
左下~ 陈睿泽
右下~ 彭书睿

作者文责自负。版权所有，未经本刊授权不得转载、摘编、翻译、重印或以其他方式使用，或建立镜像。转载需经书面许可并标明出处。本刊并不授予第三方知识产权的任何许可权。

王钦慈

跨文化 学语言

学习语言，似乎是宣教服事的必经之路。每一位宣教士都需要学语言，它关系到我们宣教事工的成败。

今年在一连串的工场探访中，接触了几位不同国籍的宣教同工朋友，在跨文化服事经验中，语言都成为了他们最重要的工具！

Sarah，一位在探访玻利维亚亚马逊河流域时，认识和一起同工的宣教士。她单身一人，原来居住在玻利维亚气候宜人的城市Cochabamba，神学院毕业后，经由教会差派，搬到炎热落后的亚马逊丛林中的城市Trinidad。她积极参与城内西语教会的儿童事工，同时也开始进入附近原住民保留区，服事Chiman族群。三年来她已经可以以简单的Chiman语言沟通，拉近了与村落居民的距离。如今几乎在任何进入保留区Chiman人村落服事的活动中，都可以看见她进出，Chiman语言已经为她打开一条服事的道路。

Thai是我们在巴西圣保罗举行职前训练时认识的宣教士。她出生成长在圣保罗，经过几年以义工身分参与自己教会对难民的事事后，被教会接纳成为专职宣教士。巴西的难民多半来自于拉丁美洲的古巴、委内瑞拉、和非洲的安哥拉。安哥拉和巴西都讲葡萄牙语，因此服事颇为方便。但是古巴和委内瑞拉的国语是西班牙语，而Thai也为此学习了西班牙语，让她可以和所服事的对象沟通。她协助这些初到圣保罗的家庭安顿好，为他们介绍朋友，介绍信仰，介绍政府部门和应享的资源。当我遇见她时，除了葡萄牙语和西班牙语以外，她也能讲少许的英语。语言沟通缩短了她与难民家庭彼此的距离。

Benjamin是我多年的朋友，瓜地马拉人，因为他妻子是德国后裔（瓜地马拉籍），他们拥有德国的居留。当他们从瓜地马拉的神学院毕业以后，移民来到德国，并且加入当地德国差会，被派在德国教会中服事德国人。他们到当地大学注册，正式学习德语。学习过程中，越发加深了对德国人的福音负担，三年后便开始以德语传道。现今他与师母在一所德国福音教会带领牧养德国信徒，算是在欧洲后现代社会第一线的服事。他也不忘记来自拉丁美洲同胞的福音需要，同时在一所以拉丁美洲移民为主的西班牙语教会服事。他的服事，兼顾了德语和西语的族群。

Alicia也许是我这段时间遇见，最令人感到鼓舞的宣教士。Alicia也是来自拉丁美洲。她加入当地一间很小的差会，六年前被差遣到非洲回教国家马里服事。她在当地以手工艺制作为业，从事双职宣教，是个名副其实的织帐篷者。有许多过去曾在这穆斯林国家服事的北美宣教士，因当地内战都回国了，只剩下一些来自拉丁美洲的宣教士留守。她在谈话中很自豪地告诉我：“我在非洲服事马里人，虽然不会英语和法语，但是几年下来，我已经学会了当地方言，那才是我传福音的最佳工具！”


记得多年前听到一位来自哥斯大黎加资深的宣教士，分享他多年在西方国际差会中服事的经验。当年他满腔热血要学习阿拉伯文做穆斯林宣教工作时，惊讶地发现，学习阿拉伯语以前，竟然需要先学英文！因为它是西方差会的共同官方语言。原来差会语言和当地语言都是宣教士必修的功课。

今天，当我回过头看看这些最近遇见的宣教士时，发现他们都违背了“需要先学英文的忠告”。没错，他们都能够流利地使用他们差会/教会的共通语言，但他们


更关注的是如何能在他们自己的宣教领域中充分发挥！为此他们专心努力地学习当地人的语言。或许是他们急着与服事对象以当地母语沟通互动，分享福音；或许那份渴望，促进了他们的学习动机与效率。

我想说，英语仍然有它学习的价值，毕竟大部分与宣教有关的文献，都是以英语书写的。我们在华传内部，可用中文或英文彼此沟通，但是我们仍然必须学习我们服事对象的语言，就如这群宣教的同路人，因建立福音沟通的渴望，勤奋学习当地人语言一样。不是所有人都有学习语言的恩赐，但是所有人都有努力学习语言的能力。为了福音的缘故，为了建立更有深度的友谊，为了服事对象以自己的母语，早日认识耶稣，他们努力学习当地语言。

宣教士是因为先有了跨文化服事的强烈意愿，才投身语言学习？还是因为学习了语言，所以才供给我们跨文化服事的胆量？还是在学习语言过程中，同时也加深了我们对所服事族群的负担，相辅相成？或许这些都有可能。我们效忠的对象是基督，祂要我们以最适当的语言来传讲救人的福音。让我们为了基督的缘故，加紧学习语言，竭尽全力传扬福音！

 **王钦慈** 华传国际总主任





宣教服事中的

“大惊小怪” 与“见怪不怪”

王钦慈

宣教工场的怪事

20年前在教会服事时，曾随着短宣队伍，到南美厄瓜多尔安第斯山区服事当地的原住民Quichua族人。在那里接触到当地最珍贵的待客菜肴Cuy。Cuy是当地许多家人饲养的一种天竺鼠，是招待客人最珍贵的食品。几次短宣下来，也从开始时的不忍心，到后来放心尽情享用。

一次到秘鲁山城Cuzco，参观了当地古老大教堂，在它一间展览室中看见了一幅挂在墙上巨大的油画，以“耶稣的最后晚餐”为题。当然它的知名度不如达文西的《最后晚餐》，但是有意思的是，仔细观看时，竟然发现最后晚餐的食物就是一只烤熟的天竺鼠！

世界各地信徒，用尽他们的创意，向主发出最真诚的敬拜！美国教会在教堂里面放国旗，中国教会十字架是红色的；华人礼拜时坐着读经，西裔教会站着读圣经。韩国教会喜欢有诗班，西裔教会用敬拜团。非裔美国人上教会西装革履，厄瓜多尔原住民教会连小狗都会跑进礼拜堂来……

我们是这么的不同，却因对基督福音呼召的回应而连在一起。在现今普世宣教的服事领域中，多的是遇见这些令我们作梦也想不到的人，作梦也想不到的事！

但这样的经验不单单出现在我们的事工中。当我们的团队也包含了成长于不同环境中的成员，如何建立一个有效的多元服事团队，就成为一个重要的课题！

跨文化宣教的大惊小怪

跨文化传播学者Craig Storti提到，跨越文化的过程中，大部分经历都来自于一些文化事件／冲突（Cultural Incident）和我们的负面回应¹。追根究底，它的问题在于我们对外在环境不切实际的期望。我们大多以为别人的行为反应，应该与我素来熟悉的文化表达方式一致，却忽略了在不同文化处境中，所表达出来的行为就是不同。此苦恼现象会一直存在，直等到我们发现原来问题的症结，是在于我们自己的行为反应——毕竟我们无法改变别人，唯一能改变的是我们自己。

1987年我从南美到美国留学，在纽约入境。我习惯了南美洲步调缓慢的生活，到了纽约，惊觉大家的步伐是那么快速，不禁想美国文化毕竟讲究效率，分秒必争！哪知到教会和弟兄姐妹提到这事时，香港的朋友们竟哄然大笑！他们半开玩笑地告诉我，香港人的步伐比美国更快！后有一次阿根廷朋友一家到访纽约，讲好坐地铁12点到家里来共进午餐，结果一路迟延，最后2点才到。在美国，这种迟到程度或许会让一般人气到想断绝往来。但看向另一面，阿根廷的饮食作息，承袭了南欧习俗，下午2点吃午餐本来就习以为常。朋友来自阿根廷，我也来自阿根廷，大家都了解这个文化的特性，也就彼此接受。最终我们还是高兴见面，高兴地共享午餐，没什么值得“大惊小怪”，不过是“见怪不怪”！

1 Craig Storti, *The Art of Crossing Cultures* (Yarmouth, ME: Interculture Press, 2002), p 43.



跨文化宣教的见怪不怪

根据Storti的讲解，在跨文化适应的过程中，重点在于明了自己需要改变，追求进深了解对方的文化，以至于我们可以接受对方在自己文化背景中所表达的行为²。这说起来容易，但实际上需要花上很多功夫。宣教学者Duane Elmer³和James E. Plueddemann⁴提到几个重要，却时常让我们感到混淆的文化区别，它们包括了：

- 针对时间和时机不同的取舍（Time & Event Oriented）：有些文化的运作以精确时间为准，另有些文化的运作以大略时机为准。
- 任务导向和关系导向的区别（Task & People Oriented）：有些文化强调把任务做好，有些文化强调维系人际关系的和谐。
- 个人意识和集体意识的思维（Individualism & Collectivism）：有些文化重视个人的利益，有些文化强调集体的福祉。

2 Ibid., p. 85.

3 Duane Elmer, *Cross-cultural Connection* (Downers Grove, IL: IVP, 2002).

4 James E. Plueddemann, *Leading across Cultures* (Downers Grove, IL: IVP, 2009).

- 分类处理和整全考虑的态度（Categories and Holistic Approaches）：有些文化将工作细分后处理，有些文化以整全的角度看工作。
- 高语境和低语境不同的表达（High & Low Contexts）：有些文化的沟通，除了语言文字以外，还加上表情、语气、手势的辅助，有些则单靠语言文字。
- 高与低权力距离的文化差异（High & Low Power Distances）：有些文化强调尊重与顺服权力，有些文化则更加追求民主共识的模式。
- 针对未来不稳定的容忍程度（Tolerance to Future Uncertainties）：有些文化强调评估和计画，无法容忍未来的不稳定，有些文化则习惯于面对许多突发事件。

以上所提，不同文化，就有不同的取向。它们并不代表其中的好，或者是不好（好与不好的意识本身，就有可能是一个文化的表达），却很真实地表现在不同文化处境中。了解文化确实是一个重要的课题。换句话说，“见怪不怪”是个跨文化服事的基本功。

Elmer在具体面对跨文化处境中的态度与技能上提供了三个要素：开放自己（Openness）、接受对方（Acceptance）、彼此信任（Trust）。

开放自己（Openness）

开放自己就是对人表示欢迎，并且提供在一起时的那份安全感。换句话说就是让人与你在一起感到自在。别人与你在一起时，尤其是不同文化背景的人在你身边，他们感到自在吗？有人说音乐是世界共通的语言，但是不一定每个人都会音乐。其实，真诚的微笑才是打破人与人之间隔阂最好的工具。它让人感到轻松与温暖。主动接触，也让人感到自在。一个主动且真诚的欢迎、拥抱、问候，都让人感到重点不在你自己身上，而是在对方身上。不论是微笑、主动接触、和问候，关键都在于“真诚”的表达。若要做到真诚表达，首先就要放下对其文化背景的批判。文化需要审视——可惜的是，我们一般所表达的多半是未经审视、情绪化的负面批判。这些都大大地限制了我们“真诚”开放的态度。

接纳对方（Acceptance）

接纳对方表示向人传递对他的珍惜与尊敬，使其感觉到他的存在是意义、有价值、也是被尊重的。它不是容忍对方，而是更积极地看到对方的价值。这实在与我们的神学息息相关。神在造我们的过程中，不单是智慧与能力的表现，更彰显祂伟大的慈爱恩典，因祂按照自己的形象造我们——也因此赋予

我们一定的尊严。虽然我们都受到了罪恶的污染与扭曲，但当祂呼召我们时，仍然是接受了我们的本相（Just as I am）。我们跨越文化与人接触，或同工时，不也应该藉着接纳对方来传递对他的尊重吗？如果基督接纳我们让我们看见了祂的爱，或许祂对我们的要求，也是要我们以“爱”为出发点接纳别人。

彼此信任（Trust）

彼此信任，这或许是跨文化过程中的最高层吧！很多时候我们都无法在同文化圈子中建立彼此信任的关系，跨文化处境中就更需有意识地培养。开放自己和接纳对方都是跨文化过程中与人接触的必然态度，但是除非有彼此的信任，否则我们很难建立团队合作的精神。彼此信任，是包括了开放自己的那份“真诚”和接受对方的那份“爱”，而且它不是出于自己单方面的态度，而是双方在跨文化处境中的成熟互动。既然是双方面的，就有培养的必要。换句话说，它需要时间的磨合，和有意识的追求。

语言的重要

从以上反思中，要促成一个正面的跨文化服事或团队经验，仍有一个重要因素，就是语言的沟通。语言本来就是宣教士服事中最重要的其中一个工具，只有良好的语言能力，才能够为我们打开那一扇门，进入另一个文化世界。语言也可以帮助消除误会，学习语言的过程让我们更加谦卑，并表达出背后那份对文化的认同。

健康的跨文化经验并不会自然发生，其背后包括了文化知识的摄取、沟通能力的进深、互动态度的改变。但愿我们的回应不再是“大惊小怪”，而是“见怪不怪”！因为一切已经变得那么自然——在神普世宣教领域中，多元文化的呈现，确实是个自然的常态。



Image by Freepik.com

彭书睿

和而不同， 和衷共济的使命团队

“在根本的事上合一；在非根本的事上自由；在所有的事上有爱心。”
In essentials, unity; in nonessentials, liberty; and in all things, love.

——摩拉维亚弟兄会主护村“手足协议”Brotherly Agreement，后人又称为基督徒生活的盟约。

当年海上服事的文化冲击

早些年刚从福音船忠仆号服事回国后，时常提到我亲身体验的跨文化经历，尤其是同一个房间的室友们。有一段时间我住在两张上下铺的四人船舱，Ermas来自衣索比亚，Jeff来自美国中西部，还有我在厨房工作的死党巴西老兄Flavio，加上我四个人，不只是来自四个不同城市或是国家，而是来自四个不同的“洲”。每个人都有不同的生活习惯、作息时间、兴趣背景也非常不一样。我自己对他们来说应该也有很





大的冲击（虽然我以为的“正常”），每天也追赶跑跳碰，鸳鸯蝴蝶梦地过日子。当时所参与的团队，也是有着不同的个性，还有根生蒂固的“自己”，还有那被称为“文化因素”的免死金牌……这些精彩，有些写进了后来出版的书*里，当然有更多遗珠没有办法写进去。

过去十年，我自己也在宣教动员的国际大家庭里面服事，参与了多种形式的团队。包括从零一点一滴建立起来的本地宣教动员团队、跨地理时区的国际宣教网络顾问团、还有针对大型区域性会议执行而编组的任务团队，更是从中体验冷暖自知的文化交流与冲击。初代教会安提阿的团队，也是由生长于居比路的利未人巴拿巴、犹太人称呼尼结的西面、古利奈人路求、还有皇宫长大的马念、大数生长的保罗所组成。这样分歧背景的一群同工，却能同心合一地事奉。那是我们所羡慕的，但也很清楚地了解他们其实也有许多的不容易，甚至记录在使徒行传里的冲突与分道扬镳。实际状态是，完美的团队也许并不存在，或是还没有到一个冲突的临界点。

多元团队的不同层面

多元性可以为团队带来丰富的观点、创意和经验，我的前提是在大家都是同一个“信仰”，也都为了同一个“使命”而前进，但面临的挑战也是十分实际的。我从跨文化、跨领域、和跨代的三个层面来检视：

• 跨文化的多元

讲到多元团队，也许直接想到是自己团队中来自不同国家或文化的同工，但其实只是所有利害关系网络（Stakeholders）中的一部分。还有服事地的团队、当地配搭的教会同工，都有可能在配搭过程中产生张力。其中最明显的是语言障碍和沟通风格的差异，这可能导致误解和效率下降。在我服事过程中，发现部分的亚洲人（尤其是英语没有太大自信的日韩或华人），在很多决策参与时刻并不是没有意见，而是无法完整表达心思。若没有足够敏感度，很容易在有限的时间中被忽略。

另外不同文化间的价值观、信念（在此指的不是我们信仰）和工作态度可能不同，这可能影响决策、合作和团队凝聚力。这些最多出现在对于时间观念、金钱与预算的使用方式，还有人与人之间的界线（身体的、社交距离的、还有关系上的）的不同。团队成员需要适应和尊重不同的文化，并学会处理可能出现的文化冲突，以维持和谐的工作环境。作为这样团队的领袖，如何去分辨到底是哪个层次的张力，并且处理得宜，那更是一门艺术。



· 跨领域挑战

我们都知道人有天生内向也有性格外向的，也都听过比较长用归纳、因果分析、逻辑性强的“左脑思维”对比用符号、图像的方式，来处理所接收讯息的“右脑思维”。但不同领域的成员更可能拥有专业术语和知识差异，需要花时间解释、理解和整合彼此的观点。

在团队中，我们当然希望同工都有该领域专业的素养，但若是没有足够的尊重，越是坚持越是处处困难。作为文字编辑的内容提供者，与网站设计的多媒体同工也许就会惹彼此生气。在教会现场教学与培训的导修老师，也许就对于当初设计宣教课程的逻辑不敢恭维。行政财务同工，更是时常对同工没有清楚的单据或是遵守请款流程跳脚。整合来自不同领域的意见和想法可能较为复杂，需要良好的沟通、协作和协调能力。我们更需要尊重并适当利用每个成员的专业知识，避免专业傲慢或忽视特定领域的贡献。

· 跨代的多元

比较少提到，却是一样重要的，则是世代差异所要面对的挑战。也许在传统华人观点中，都应该君臣父子的兄友弟恭各司其职。但正是如此，网路与行动通讯革命之后，进入新时代，随时都需要学习、随时都在改变的环境中，有些“经验”反而成为负资产或“倚老卖老”的标签。这样的情况，在似乎语言相通文化相近的团队中也都时常感觉“沟不通”。

每一个现在看起来老成或保守的领袖，也许在30年、40年前也是疾风劲草的改革派，敢于冲撞的青年才俊。

不同年龄层的人可能有不同的沟通方式、价值观和期望，需要适应和理解这些差异，以促进良好的团队合作。年龄较大或较小的成员可能对新技术和工具的适应能力不同，有些时候这是彼此的障碍，需要考虑到这些差异并提供必要的支援和培训。其实最挑战的是，如何让不同世代的同工感受到平等尊重，避免因年龄而产生歧视或不公平待遇。

文化冲突与适应的关键

从海外多年的服事回来之后，在自己熟悉的环境与文化中，理当认为应该是如鱼得水，甚至应该在各种角色上能够更加轻省。毕竟，如果连跨文化跨语境的这些挑战或高墙都没有了，那还有什么难的呢？但亲身经历的过程，反而没有那么的理所当然。若没有共同的异象负担，愿意谦卑聆听的成熟灵命，就算是类似相同的文化群体，也会吹毛求疵地借由彼此小小的不同，去伤害彼此的相同。但另一方面，



跨语境与文化的团队，正是因为知道大家立基点就迥异，更会努力尝试找到公约数，用彼此有限的相同，去理解彼此的不同。

我们相信，每一个人都在大使命的拼图中有可以扮演的角色。当今的世


代，没有人可以单打独斗地进行神国的事工，我们都需要不同专业领域的人、不同背景的人、不同年龄的人来担当不同的角色和责任。由汤姆哈勒、吉恩丹尼斯（Thomas Hale，Gene Daniels）所著，香港差联熊黄惠玲老师翻译的四册巨著《宣教生涯》（On Being a Missionary），其中第二册都环绕在人际关系的智慧与拿捏，给我们的建议中提及，开放的态度、谦卑的心态、还有感恩的心是解决人际冲突的关键**。不管是跨文化或同文化，敏感度和同理心是人际关系中不可或缺的。在冲突的环境中，没有什么比从别人的观点看事情来得更重要。我们不单要忍耐，还要走前一步，接纳和拥抱对方。求神给我们智慧与度量，欣赏神所带领同工同行的伙伴，如保罗对于他所爱团队的勉励“愿弟兄们都喜乐。要作完全人；要受安慰；要同心合意；要彼此和睦。如此，仁爱和平的神必常与你们同在。”（林后13：11），一起操练成为更好活出见证的群体。



*白浪滔滔爱不怕/Fear Not! :

A Ordinary Person's Extraordinary Journey 彭书睿 2008

**宣教生涯 (On being a Missionary) 汤姆哈勒、吉恩丹尼斯 (Thomas Hale, Gene Daniels) 2020 第二册 人际关系 Page 208-210

 **彭书睿** 宣教动员者。台湾大我使命动员协会理事长，VIA全球华人动员主任 (Global Chinese Initiative)，世界华福 (CCCOWE) 常委，与全球宣教动员网络 (Global Mobilization network) 执委。出身于学生福音工作的家庭，曾于国际差会与人道救援非政府组织服务多年，足迹遍及世界70余国。疫情后看到更多需要，与全球华人动员伙伴共同推动“*We Initiative*”宣教资源网络。

阿里

为何需要多元团队？

由耶稣基督开始的宣教工作中，已经展现了团队的重要性，因此，很多宣教机构都一直有重视团队建立的方法，可能是简单的以家庭为单位，或是由同一范畴的专业人士组成，例如医疗团队等等。到了现在，愈来愈多人被主兴起，投身于宣教服事中。团队的组织变得多元化，可能是种族、国籍、年龄、性格或专业上的多元，这一切都可以令团队有更多的变化，借此把握更多的机会，同时亦迎来新挑战。

跨文化的挑战

首先，在进到宣教服事之先，可能我们在多元团队中已有需要体验跨文化的挑战。来自不同种族国籍的人，都会透过自身的文化滤镜去看事物，就以中西方为例，在沟通模式简单地划分可以分为间接与直接，这对于团队中的会议和运作有着莫大的影响。有时一场会议之中，来自亚洲的队员在其成长文化教育下，往往会较看重关系，倾向避免冲突，而将自己的意见想法收藏，没有表达出来。反之西方常鼓励表达意见，客观理性讨论事情，即使是强烈的反对也会被视作一种良性沟通。

年龄多元的团队

除了文化多元外，年龄也可以是多元的范畴。早年各国社会上都有人提出代沟的问题，意思泛指每一代之间出现思维模式或价值观上的差异，令到代与代之间形成的阻力称之为代沟。而代沟这种思维使我们倾向与年纪相近的人较多去互动，容易排斥有年龄层差别的群体，慢慢就形成真实的隔阂。这隔阂影响着异象的传递、

教会内各岗位和责任的传承。然而，当一个群体或组织能够接纳年龄多元，营造出一个空间让各年龄层的人在团队中都能够发声，年长的可以以丰富的经验分享细密稳重的计画，年轻人也能展现创新的想法、如何运用创新科技作配合。在年龄多元的团队环境下，各人需要谦卑，抱持开放的态度去聆听，看别人比自己强，也许这就是多元团队中的关键因素。

更丰富、更平衡的性格多元团队

另外，性格的多元也会影响一个团队的塑造。我们可以透过一些工具去认识自己的性格特质，例如九型人格和十六型人格等等，去了解自己的思考和行为模式，已有很多机构一直采用这样的评估。然而认识了自我后，更重要的是，知道各种性格的人在一个团队中将会以怎样的角色发挥其作用。我过去一年所参与的训练中，有关于九型人格的课程。我们一起做测验，找出各人的型格，接着仔细分析每一种型格……从健康到不健康的状态，左右翼的附属性格，都详细解释一遍。整个课程最让我受惠的是，可预测所有性格逐一互相配对合作时会出现的情况，同时也提供了给双方可以参考的互动方式。以往我们都将性格特质着重于认识自我的层面，有时会有物以类聚的倾向来组织团队，使团队的性格单一。组织多元性格的团队，可能会有更多性格间的冲突，但同时塑造出来的团队会更丰富、更加平衡，不会异常进取却毫无计画，也不会只停留设想而没有行动。

这么多方面都能呈现团队的多元，甚至还有更多没有提及的，但重点是为何将来的我们需要多元团队呢？在我看来，多元团队所展现的爱，更能展现出福音的合一。国际时局每日都迅速变动发展，在急速变化的大环境下，团队中的多元能够增加团队的弹性，如面对文化冲击下，不同文化成长背景的队员能分享与各自文化相近的事物，使与这文化差异较大的队员可以更容易理解背后的思维模式或价值观。而且，以上提及的性格多元也能够有助于团队的成长。就以我自己作为例子，我是INFP和第五型的性格，较为内向，注重内在思考，很多时候在作决定前都要花时间搜集资料并详细分析。刚到工场时，我较倾向留在家中温习语言，较少外出与当地人的接触交流，因为我认为当下的语言能力未足以让我能清晰表达，或在聆听别人说话时能理解正确。而我的室友却是第一型的性格，再加上他在中东另一个国家有一年的生活经验，所以经常出外认识周遭的人。如此情况下，我们互补、互相配搭——当他外出时会邀请我一起同行，好让我也认识到当地不少的朋友，没有压力地逐渐融入本地文化。



建立更广更阔的网络

另外，当建立多元团队时，其实同时间也在建立起一个比以往更广更阔的网络。这里所讲的网络是指所有单位之间的关系：教会与教会之间，差会与差会之间，前线的工人与后方的支援网络。在全球化大数据的时代，虽然资讯交流愈趋方便，但与此同时各地政府对网络讯息的管控亦同样升级。假设在工场地区有突发事件发生，当地政府却封锁消息的话，便会提高团队或领袖决策的难度……以往团队的网络可能只局限于同一个国家，或地区中的多间教会，再加上宣教士自身的好友和同路人，即使从他们身上取得资讯，也可能只为部分而已。若多元团队中，队员们的后方支援都来自五湖四海，在危急关头也能够更快从各方收集更多资讯，以致掌握的状况更为全面。


除了资讯的互补外，多元团队的另一项优势就是资源互补，资源不单是金钱，反而是每个人本身的专业和人脉。我们以营商宣教的策略作为例子。营商宣教包括很多方式，开餐厅、进出口买卖、开设公司等等，当中牵涉到不同的专业，如法律条文、营销策略，毕竟没有人能够精通所有范畴的知识。假如一个美国团队想要以售卖家具为营商策略进入某个创启国家，而成本效益最高的家具进口国或厂商是在中国，那可能会因着语言、沟通方式和价值观的不同，在寻找厂商或促成交易的事情上花费较多时间，甚至因不熟悉文化而出现受骗、失败的经验。如果多元团队的成员加上他们的人际网络，相对较易连系各方面的专业人士，同时间他们所开展的事工也能让不只一个国家或地区的兄弟姐妹来关心，而是团队队员的母会、朋友，来自世界各地的人都能够了解到这项事工，然后去参与到他们所领受的异象中。

我相信在未来，神国的扩展，宣教工作必然会需要东西方更多更紧密的联系和合作。不再只重视各人自己的母会或以“我的教会”来自居，而是更开放去增加地区内堂会间的合作，资源的共享，建立网络以用作分享异象和需要，并有利于宣教动员和培训，在多元的团队中，同心合意地兴旺福音。



阿里 初出茅庐的实习宣教士，现在一边于中东创启地区学习语言和文化，一边服事难民年青人。

团队因你 而美丽!

 小骆驼

一次饭后餐桌上，澳洲同事问在座的各位：“在你们文化中，吃完饭后，你们会移步到客厅去喝杯茶吗？还是会留在饭桌上继续聊天？或是会做些什么呢？”

“好开心我们同事以斯帖的宝宝出生啦！我为他们设计了一个送餐服务（Meal Train）。这是我们在美国表达心意的一种方式。还记得当年我刚生孩子时，Meal Train让我领受到了极大的祝福与帮助……这里附上表单，大家可以自由认领你们想送的餐点、送餐日期、以及如何送上。若您觉得有些为难，也没关系，千万不要有压力。”这是我美国同事留在群组里的信息。

以上两个情境，都发生在我的多元团队里。感恩，因为事奉上的需要，我有机会加入这样的一个多元团队。我们共有十个国籍，分别来自欧洲、北美洲、南美洲、和亚洲。



强而有力的支持网络

在这多元团队中，我们都在不同的单位与岗位事奉，也没住在同一屋檐下。我们看起来各自独立工作、生活，但其实仍有非常密切的互动与连结。我们有固定聚会分享，一起敬拜、祷告，也会一起学习和受装备。当然，若我们当中有谁遇到什么困难，大伙都会预备好随时支援。

在这样的一个互动模式、如此强而有力的支持网络下，独在异乡的我们，不会感到孤单。且因大家独立生活与工作，减少了许多摩擦与冲突的机会……很多时候，我们的交流都离不开各国文化背景的话题，进而帮助我们更多了解与认识彼此，建立关系。

提升文化敏锐度与文化见识

还记得我刚加入团队的第一年，除了要适应本地文化，还要适应团队的国际多元文化，一开始真的觉得有点吃不消。身为中文母语者，白天我学习阿拉伯语，晚上和同事相处得说英文，有时候也跟不上英文母语者的对话。

虽然如此，由于大家都是跨文化工作者，原本就对跨文化有一定的认知与熟悉，因而对彼此都非常贴心与包容，随着时间增长，我也感觉越来越融入团队了。当团队本身是如此多元文化时，相信各人对跨文化的敏锐度与文化见识也必定有所提升，世界观也会随之更为广阔。

互相学习

曾经在一场研讨会上，非洲牧者分享当地教会复兴的见证。加拿大同事向他请教，询问有什么是可以借镜学习的？对方谦卑幽默回应说：“其实，我觉得我们都需互相学习。或许西方人可以多学习非洲人一起分享食物、多聚餐，而我则要改掉迟到的习惯与文化，也要学习西方人，在适当的时候，勇敢说不（Say No）。”

在多元文化团队中，我们确实都在互相影响。除了要敏锐觉察对方的文化，也要好好深度认识自身文化，撇下各自的文化优越感，谦卑地互相学习，一起成长。

学习合一

在多元团队中，我对神所喜悦的合一有更深的体会，就如腓立比书2章1节所说：“你们就要意念相同，爱心相同，有一样的心思，有一样的意念，使我的喜乐可以满足。”或许大家都是处在异国的跨文化工作者，有着同样的呼召，虽然彼此文化不同，但神的呼召连接了我们，使我们更加珍惜彼此所带来的凝聚力，并学习在多元文化中合一与彼此相爱。

有效的沟通

由于文化与语言背景不同，在多元团队中，沟通往往需要更多耐心，以确保彼此的信息能够清楚地传递，更好的了解彼此，避免不必要的误会。再加上文化表达方式各异，许多时候也需要更多时间来核对和确认对方的意思。曾经有位韩国同事收到西方同事的信息，信息没有任何笑脸符号，读起来非常严肃，而误会对方生气了或不开心……经过核对之后，才发现根本不是那一回事。此后，西方同事学会了在信息中使用一些表情符号，韩国同事也学会了有时候没有表情符号并不代表对方生气或不开心，只不过是对方没使用表情符号的习惯而已。

另外，大家也学习顾及其他人的感受与想法。在我的团队中，英文母语者会习惯性停顿，确保非英文母语者明白他们的意思，也会主动询问较为含蓄被动的亚洲人一些看法。不是用多数人或领导自身的文化模式做抉择，而是借着一来一往不断地沟通而达到共识。在多元团队，有效的沟通比追求效率来得更为重要。

学习欣赏对方文化

从小到大的习以为常，让我们对于自身文化不太敏锐，甚至可能会不自觉产生文化优越感。在跨文化处境中，我们会被冲击、被挑战，调适过程中，我们或许会觉得不舒服、不习惯、不自在，甚至可能想破头脑，仍想不通对方的文化逻辑。但同样的，我们自身文化也给别人带来相似的感受和处境。


我们需要更谦卑地认识和理解对方文化，并学习欣赏。我以往真的无法接受迟到，但在“迟到文化”环境中生活久了，才发现他们的生活少了很多“赶时间”的压力。他们的生活充满弹性，迟到与更改预约是常态、可以被接受的。渐渐的，我没了“准时洁癖”，生活也越来越惬意自在，多了弹性。在这样的大环境生活，我们这多元团队也有了一种迟到文化的默契，刚开始我还拿捏不准，几次之后，就开始融入了呢！

存心谦卑

因文化背景的不同，多元团队会否增加冲突机率呢？和几位前辈交流后，我们都认为，多元团队队员们自身的心智成熟度，以及跨文化的装备，显得重要，因为就算在同文化中，冲突也仍会发生。若队员们有很好的跨文化装备，并有成熟、稳重、开放的性格，只要肯花心思彼此沟通，冲突就会减少发生。

“凡事不可结党，不可贪图虚浮的荣耀；只要存心谦卑，各人看别人比自己强。”（腓立比书2：3）在多元团队中，谦卑与彼此学习为首要，唯有这样，才不会被单一文化主导而失衡。这也考验了我们，要花多少心思与心力在认识彼此的文化与沟通上。

处在跨文化的国家，有着跨文化的团队，对我而言，是双重的跨文化。接下来，我还要与难民单位一起同工，那又是另一个跨文化群体。三重的跨文化，需要好多的时间去适应与认识。虽然不容易，但这让我的事奉生活更为丰富。在我看来，多元团队，因着有每一个个体的加入，而变得美丽。“你们若有彼此相爱的心，众人因此就认出你们是我的门徒了。”（约13：35）愿多元团队在跨文化的国度中，荣耀神的名！




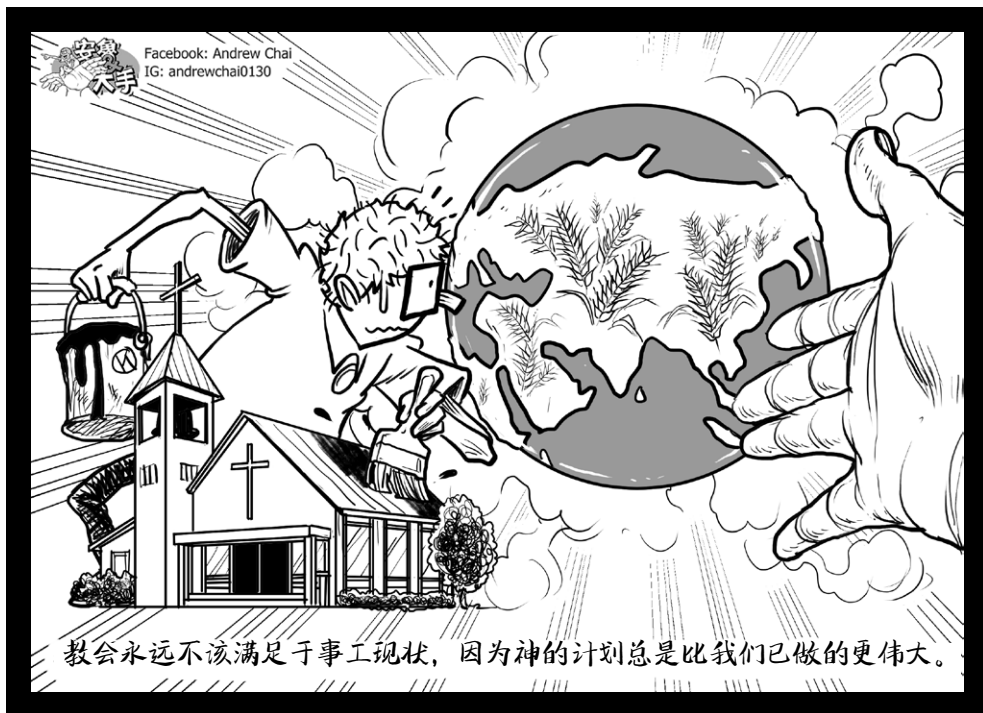
 **小骆驼** 跨文化爱好者，曾在柬埔寨参与儿童工作、马来西亚服事难民。现居创启地区，从心理辅导方面协助服事难民。

Image by jcomp on Freepik



教会常需自问的 宣教问题

2033年将是纪念耶稣基督受死、复活二千周年。从宣教的角度而言，耶稣把大使命颁布给教会就快要两千年了，我们做得怎么样？是否已经完全按照耶稣的吩咐去做？如果没有，是什么因素拦阻我们？我们又该如何突破？没错，如果教会真心关心神所关心的事，这些就是教会应该常自问的问题。

我撰写宣教讲章的时候，从使徒行传10至11章的哥尼流信主事件中得到了启发。

神的使命还有哪些部分是我们 尚未去行的？

哥尼流是意大利营的百夫长，是一个虔诚的外邦人（徒10：1-2）。路加把他和家人信主的过程详细记载下来，是为了记述初代教会如何正式地接纳外邦人作神的子民。这件事之所以有如此大的功效，是因为它是教会元老级人物——彼得的实际经历，而且有其他犹太基督徒为见证人，又有神迹伴随和证明，使神接纳外邦人成为一个驳不倒的事实。教会也因此官方地接受了外邦人成为神子民（徒11：18）。

虽然神自古就启示了，祂要藉着亚伯拉罕的子孙祝福外邦人（创12：3），但初代教会要走到这一步并不容易。当时，福音已经传遍了犹太、加利利和撒马利亚各处，且人数不断增长（徒9：31）。可以想像，教会在这么短的时间里发展如此迅速，要治理的事应该很多，有够使徒们忙的了。但神没有让教会停止，祂要率领他们向祂原定的伟大计画——祝福万民——继续前行。哥尼流一家信主的事件，就是教会史上关键的一步。

同样的，神也不会让教会满足于维持现有的事工。所以，每个时代的教会都需要常常回到圣经去看神伟大计画的原貌，并且检视自己的事工距离它还有多远，寻求还有哪些事工是神关注而我们尚未去做的。我们需要反省，我们会不会忙于现状忽略了神更完整的使命？我们会不会只是重复别人在做的东西而忽略开发新领域？我们是否把宣教视为教会存在最主要的目的？我们是否关注“万民”归主？

大使命之大，永远比教会现有的事工更大。教会不需要给福音的拓展定下限制，因为神的能力没有限制，我们要做的就是不断回看神的使命，且不断朝远处所领受的伟大目标前进。

哪些因素阻碍我们更全面地 落实神的使命？

每次要开发新的领域，都需要经过挣扎和拉扯。彼得和他所代表耶路撒冷教会也一样，神需要透过一系列的记号来带领他们突破。为什么？

在神的计画中，救恩从犹太人开始，目标是透过他们使万民都归独一真神。然而，犹太人对这个计画的理解却是受到历史经验的影响。神呼召亚伯拉罕之后就按照应许赐给他后裔，一代又一代，且人数众多。到了出埃及时期，神把以色列人从为奴之地领出来，特作自己的子民，颁布律法给他们，在万民中将他们分别出来，使他们晓得及遵行神的旨意，成为世人的典范并得到神的祝福。然而，以色列人没有长期敬畏耶和华，反而常常悖逆，结果被神管教，甚至把他们交在外邦人手中，被掳到异国去。经历惨痛教训的以色列人，开始认真且严格地遵守律法，免得再度触动神圣洁的怒气。为了不沾染世俗，律法和礼仪（尤其是割礼）被他们视为神选民的标记，甚至被误用来排挤外邦人。

第一批接受大使命的使徒是犹太人，虽然耶稣升天前清楚吩咐要他们使“万民”作主门徒，并要从犹太全地到撒玛利亚、直到地极作祂的见证，但门徒们仍然面对内在很多阻碍。他们不会马上想到要向外邦人传福音，因里面有许多高墙需要去跨越，许多观念需要被打破。彼得是一个传统犹太人。对他而言，传福音给外邦人不在他的选项里面，更不会出现在他的事工列表和计画中。

由此可见，宣教事工最大的拦阻往往来自于我们里面——我们陈旧的观念、心态、我们的历史和文化、我们养成的习惯和固有的形式和事工。人都很怕改变！教会也是。

十八世纪以前的教会并不关心普世宣教，当威廉·克理（他被后人誉为“近代宣教之父”）提出普世宣教的时候，当时教会领袖都不认可，他们认为克里是一个“狂热主义的可怜虫”。他们对他说：“年轻人，坐下！神什么时候要天下归向祂，是随祂的高兴，并不需要你或我的帮忙。”回想起20多年前，我向教会提出有感动往国外宣教时也面对类似的经历。有人对我说：“本地都还有很多人没信主，又何必往国外去呢？”

教会当常常反思，在落实神所吩咐的完整使命上，到底有什么因素阻扰了我们？尤其是来自我们里面的——习惯的做法、失败的经验（导致我们觉得不可能）、成功的经验（致使我们以为某种方法才是绝对有效的）、陈旧的观念、想像到的困难、软弱的信心、僵化的体制、固有的传统……内在的挑战往往比外在困难更大。外在的困难再大，如果我们里面更强大，也必然能靠神的能力和恩典去战胜。

圣灵给我们哪些记号为要显明祂新的引领？

神如何帮助彼得和初代教会“开窍”？祂用了一系列的引导循循善诱。

那时，彼得周游各地服事，后来到了约帕，在一个名叫西门的人家里住了多日（徒9：43）。路加特别提到这个西门是一个硝皮匠，这个职业的主要工作是取下动物的皮，好用来制作各种皮革用品。由于常要接触死尸，硝皮匠被犹太人视为不洁的职业，保守的犹太领袖都尽量避免与这种人接近。路加特意提到彼得住宿地屋主的职业，是为了记述神如何带领他从“洁与不洁”的旧观念中解脱出来。

改变彼得最关键的因素无疑是在西门家所见的异象。那时，他在房顶上祷告，忽然看见天开了，有一块大布从天而降，里面有地上各样四足的走兽、昆虫和飞鸟。接着有声音向他说：“彼得，起来，宰了吃！”作为一个犹太人，彼得清楚知道这东西是不洁净的，便拒绝食用，但第二次有声音向他说：“神所洁净的，你不可当作俗物。”此话原文的语气是：“不要一直把神所洁净的东西看成不洁净的。”神要彼得停止以这种方式思想。这样一连三次，异象就消失了。

彼得并没有马上领悟这个异象的含义。这时，哥尼流差来的人正好来到了西门家，圣灵指示彼得去接待他们。第二天，当彼得跟他们到哥尼流家里时，从他所说的话我们可以得知，他已经领略了异象的含义：“你们知道，犹太人和别国的人亲自来往本是不合例的，但神已经指示我，无论什么人都不可看作俗而不洁净的。”（徒10：28）接着，透过哥尼流的分享，彼得也晓得了神在哥尼流身上做过的工（徒10：30-33）。整个事件到最后，也是引导彼得和同工完全接受哥尼流一家为主子民至关键的因素，就是圣灵降临，使这些外邦人说起方言来。因为这个现象和犹太基督徒领受圣灵时的异象完全一致（徒10：47）。既然神都接纳了他们，他们无需再犹豫了。

这故事另外一点值得思考：既然较早前天使都已经向哥尼流显现了，为什么天使不直接向他传福音？有两个因素是肯定的：首先，神没有把传福音的责任托付给天使；其次，从路加详尽的记载看来，叙事的重点是神如何教育彼得并开拓教会新的视野、新的领域。如果天使私下向哥尼流启示耶稣基督，他们作为神子民的身分并不会得到初代教会的认可。所以神选择引领彼得——初代教会最具代表性的领袖——亲身经历和见证这个事件，如此引领教会向外邦人宣教跨进一大步。这说明了为什么比哥尼流更早信主的埃提阿伯太监，虽然也是一个外邦人归主事件（徒8：26-39），却没有引起太大的影响，因为带领他信主的人不过是个教会的执事——腓利。

今天，圣灵透过各种方式引导着教会更完全地实践使命，我们是否敏觉于祂的带领？有时候，我非常佩服机智应变的世人，纵使社会和个别人生可能出现突变情况，给人的生活、生计带来威胁，他们却能很有智慧和创意地应对，在危机中看见商机。疫情是一个极佳的例子。很多传统的生意和事业都因疫情倒闭，但与此同时，也有好些懂得变通的人，在疫情下转换了方式、跨进了新的领域，蒸蒸日上。同样的，教会需要在变化无穷、充满挑战的环境中看见“宣机”（宣教机会），因为那往往就是圣灵给教会向前突破的记号。“宣机”可能以任何一种形式出现，包括疫情、战争或某些重大事件、经济危机、通货膨胀，又或者一些时代的新趋势，如短视频、元宇宙、人工智能等。可惜的是，在现实中，教会对这些“宣机”不单反映迟缓，甚至还心存抗拒。教会总是要经过百般的挣扎和争执之后，才开始接受新的事物。其实，教会该有的心态是，相信神是作新事、行神迹的神，且致力善用各种智慧和创意的方式，来把纯正的福音宣扬出去。

本文所提的三个问题，不是要得到一次性的答案。教会和每个基督徒，每隔一段时间就应该问一问自己，这样才能在宣教事业上紧跟圣灵的脚步。

为妻者

——何梁双凤师母、李胡美仪师母之访谈

👤 蔡佩恩采访整理

这期宣教士关怀专栏，我们会单从女性角度切入，聊聊宣教工场上，作为妻子角色的幸福与挑战。

夫妻二人共同回应上帝呼召，踏上宣教路是件很美好的事。尤其当有了小孩，夫妻角色“升级”成父母后，家庭壮大了，关系往往也更加稳固。加上工场上宣教士多是亲手带孩子，夫妻关系因着需要也越发亲密。不管是事工还是照顾家庭，都更需要彼此合作。同时肩负妻子与母亲双重身分的女性宣教士，在心理与外在压力下，应多得我们的聆听与关怀。本期所采访的两位宣教士妻子，都具有多年驰骋宣教工场积累下的点点滴滴。

佩恩

美仪师母，记得我第一次见到李传颂牧师是在柬埔寨。那时我正在当地短宣，刚好遇见李牧师独自带几岁大的老大来金边开工场会议。他说你当时正带着老二去香港生老三。这件事让我至今都难忘，体会到作为宣教士家庭真特别，却相当不容易。可否和我们分享一下你们当时的感受？

美仪师母：我们2000-2009年在东南亚宣教工场上事奉，李牧师的工场在缅甸。

我们发现全家一起申请缅甸签证相当困难，于是决定住在靠近缅甸边境的泰北，然后牧师一个人两地跑。当时老大两岁、老二刚出生，的确不容易。加上牧师几乎每个月都要外出，最长一次离家五个月之久。尤其是生老三后，有段时间





真是手忙脚乱啊！虽然我主要工作是照顾家庭，但身为宣教士，我不仅要学当地语言，适应当地文化，也要力所能及的参与事奉。

我当时的语言老师是位泰国师母，为了增强自己的泰文能力，我自荐用泰文教儿童主日学。一边主动和邻居作朋友，学习他们的文化，一边趁孩子睡觉时预备主日学课程，然后主日带小孩去教主日学。虽然我有请褫母帮忙，但不放心把小孩交给她。所以我教主日学时，他们兄弟俩就在地上玩。后来长到三四岁，他们还当起了小助教，帮忙分铅笔啊什么的，学习参与服事。我发现照顾孩子仍可以发掘事奉的机会。身为一位母亲，很容易和当地妇女建立话题，甚至向她们分享妇女卫生的护理知识。

佩恩

好佩服师母在满了挑战的处境中，展现独立和对宣教服事的热切！记得你分享过为减少牧师两地奔波的舟车劳顿，选择安家缅甸边境的泰北。当地没有适合的国际学校，于是决定进行在家教育。你说那几年在家教育，是你最享受的亲子时光。想问这样的处境下，作为妻子还能有机会和牧师一起服事吗？

美仪师母：有的。比如每次短宣队去缅甸事奉，我都尽可能带孩子一起去参与。因为可以跟车一起过去，所以那时候孩子们对此都充满期待。记得那时爸爸给大人上培训课程，我就同步给跟着来的儿童们办福音活动。我家小孩泰文好，有时还当小翻译。那段一家人一起在宣教工场服事的日子，到如今我都十分怀念。

佩恩

宣教工场上事工和家事压力很大，婚姻关系会直接影响宣教士的身心健康。那你和牧师是如何维系美好的婚姻关系呢，可以分享一下你们的秘诀吗？

美仪师母：宣教工场上有很多是强调男主外、女主内的社会文化。甚至有些国家连夫妻在路上牵手都是禁忌，因此我们首先要学习尊重当地文化。我觉得彼此的信任十分重要，彼此委身是需要花心思去维系的。尤其孩子出生后，夫妻更需要花时间相处。我们会安置好孩子，然后安排一两个小时约会。哪怕是简简单单看电影、远足，或选间安静的咖啡厅都好。我们也约定好不谈事工只谈情。我们最喜欢的二人节目就是去远足。

佩恩

美好的婚姻关系离不开维系感情的日常小心思。夫妻俩因爱长相厮守，虽有不同性格，不同的步调，却能彼此配搭，谱出扣人心弦的生命协奏曲。何俊明牧师和师母结婚48年，两人事奉走过了六个不同的国家。48年的寒暑，在转变之中，夫妻俩是如何在步调上培养出默契的呢？

双凤师母：对宣教士而言，夫妻双方都有清楚的呼召很重要。从而避免遇到挑战时出现“都怪你……你为什么带我来这儿”的抱怨与争执。

记得多年前，上帝以同一经文（赛49：5-6）呼召我们。然后我和牧师就同心为前面宣教的路祷告。经过一段时间的等候与寻求印证，我们在2002年决定从后防总部移到前方的宣教工场。

这么多年的宣教历程中，我很清楚认定自己并非“何牧师的跟班”，而是神差派我作他的“帮助者”！不管是缅甸、韩国、还是泰国，我和牧师都拥有同样的呼召、异象和使命。服事过程中，我很清楚看到我和牧师的互补和配搭方式。我们性格很不同。我相对比较外向，喜欢和人交流，但步伐比较慢；何牧师则内向文静却很有行动力和冲劲。很多时候牧师要去扩展新工场，会因我不想有太快太多的转变，他就得学习忍耐等候，并和我祷告。直到我也从神那里领受同样的感动才开始事工。夫妇配搭必须要同心同行，不宜分开两地事奉，陷入孤单与试探中。




48年婚姻路，也是我们同工之路，而且是24小时的同工。我认定他是我的头，虽然偶尔有不同看法，但我会顺服他的带领，并和他配搭。因为我知道这是神所喜悦的。何牧师经常投诉我唱反调，但他知道我会尊重他、顺服他。他会把我的意见听入心里。最重要的是大家都当以同一方向为准，就是起初神呼召我们要走的方向。因着方向相同，意见看法虽有不同，但终归必能达成共识。

2015年，何牧师颈椎受伤，从前他走路很快，常对我说：走快一点，走快一点！后来他受伤了需要慢慢走，一同出行时他会说：走慢一点，走慢一点！有时觉得上帝很幽默，祂安排某些境遇：有时候让他等我，有时候我要等他。多年以来，彼此的默契就如此一点一滴培养起来。以前我会觉得他有一些看法是不对的，我顺服他，当时觉得是一种牺牲……可现在回想起来，他的带领和决定都具有远见。他勇于面对新的变动和挑战，使我在变动中也刚强起来。我脚痛走路慢，有一次我问他：“我走路慢，和你出差，会不会是个负累呢？”何牧师说：“能照顾你，我很有成就感。”何牧师受伤休养时对我说：“我人生中有两个最重要而且最正确的决定，一个是决定信主，另一个就是决定娶你为妻。”

佩恩

甜蜜的背后，其实是甘苦与共的人生历练。因为爱，两个不同的人，成为最亲密的知己，最佳拍档。在婚姻与宣教事奉的路上，同路人编写美丽动人的协奏曲，百听不厌。

 **蔡佩恩** 华传宣教士，多年来于乌克兰、乌干达服侍，现任华传宣教士关怀部同工。

瞥见一隅：

绿色国度系列 7

绿色国度的奇迹

陈未

我们在M国的团队，今年三月结了一个果子。今天要说说他的故事。故事的主角叫谭威（化名），去年大学毕业后来到L城找工作。他像一般M民一样，从小在信仰中膜拜他们的神，没有任何怀疑，只有完全的相信与忠诚。虽然一直没有找到工作，也没有放弃，在成为反转者后他偶而依旧会回到村子。

异梦

去年11月的某一天，凌晨1点左右，谭威梦见了一条河。他和朋友直看着河对岸的大树发愣，那是一棵大树，他们从来没有见过那么巨大的树，大到令人只能惊讶赞叹……他抬头发愣时一不小心滑了一跤，掉进了河里！水流湍急上不了岸——朋友眼睁睁看着他被河水带到了河中央——谭威极度无助，感觉自己就要被淹死了！忽然，他看到有一个人划船靠近他，看不清脸孔……那人用竹竿将他从河里捞出来，然后带到河的另一边。那是一个安全的地方，谭威感觉终于脱险很安心。

接受耶稣被逼迫

第二天早晨，他迫不及待地跟朋友述说了这个梦。朋友是基督徒，听了他的描述后便告诉他：“那个拯救你的人是弥赛亚耶稣。”谭威忽然想更多认识这一位耶稣，耶稣对他来说实在太陌生了。于是，他开始读圣经，专注地读经……家人发现了，生气地告诫他：“不可以读圣经，否则我们会惩罚你，将你关起来！”家人称他为背叛者。

谭威仍坚持继续读圣经。家人逮到他，不仅没有否认弥赛亚还继续读圣经，将他殴打一顿后关进空无一物的房间里。过着狗一般的日子。

逃离家园受洗

几天后，妈妈帮助谭威出逃，无奈之下他只能离开家乡再次前往L城。谭威因朋友介绍认识了我们的同工非雅兹。非雅兹经济上支援他，接纳他如家人一般。非雅兹向谭威分享了上帝的爱、上帝的国度和耶稣牺牲的爱——谭威感受到被爱与完全的接纳，愿意相信主耶稣。谭威接受了耶稣成为他生命的救主。

母亲过世再次被逼迫

几个月后，谭威接到母亲过世的消息，他想回去参加葬礼，父亲拒绝了他。谭威忍不住还是在葬礼结束后回了家。家人愤怒，指控他：母亲就是被你害死的！他离开时却发现钱包被偷，没钱离开不了。父亲和兄弟们带他去见阿訇（伊斯兰教教职人员，教授经文和负责解释伊斯兰教法），阿訇要谭威否认与耶稣基督缔结的盟约，同时给出了几个条件：

1. 否认耶稣基督，否认基督徒的上帝。
2. 对耶稣使用辱骂性语言，焚烧圣经。
3. 最后一个条件是，如果不接受以上条件，将被驱逐，并无法继承家业。

谭威要求给一些时间考虑（他想拖延一些时间），阿訇答应了。回家后谭威哥哥又打了他，再度将他关进小黑屋，还没收了他的手机，让他没有机会与外界联络。父亲要求姐姐当说客，要他坚决离开基督教，重新成为穆斯林。谭威没有答应，反而勇敢地邀请姐姐接受耶稣基督。他说：“我不能离开耶稣基督，因为我相信他。”

姐姐不仅没生气，还劝说他一定要离开这里。因为姐姐知道了父亲和兄弟已暗下决定，如果谭威再不离开基督教就要杀了他！

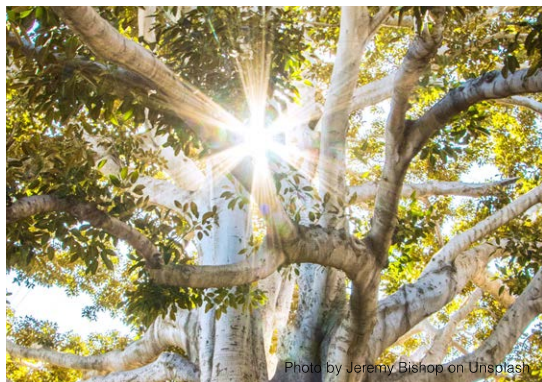
逃跑


姐姐决定帮助谭威逃跑。她打了电话给非雅兹，告知他们的计画。当晚姐姐按约定把父亲交给她保管的身份证和手机还给谭威，后谭威从大约18英尺高的屋顶跳了下来，逃离这捆绑他的家。他走了七公里，从黑夜到白天，最终成功和非雅兹在相约的地方见面。

谭威说：“在认识耶稣之前，我的生活没有平安、快乐和目标，但现在，我有了新的生命，永恒的生命，有平安、也有快乐。我非常开心，感谢上帝拯救了我。”

非雅兹接到谭威姐姐电话时，无法确定谭威是否能够平安逃脱，但他立即请了假前去约好的地点等候。在搭车前往的路上他发了信息给我们，请我们祷告。我们启动了紧急代祷网，让所有知道此事的同路人同心祷告，整整24个小时，直到非雅兹告知已经带着谭威搭上公车。L城到谭威家乡的路程超过700公里，谭威见到非雅兹那一刻，感动得说不出话——他不相信有人可以为了他这样做。非雅兹说：“因为有耶稣。”

是啊，因为有耶稣，即使千山万水我们都愿前往。



 余隽禧

访察南美三国

2019年到现在，我已阔别拉丁美洲差不多四年了。回想起当时，疫情还未爆发之前，神把我们一家带回美国，也给我再次接受神学装备的机会。这是神的计画也是神的保守。进修期间，我一直盼望能再次参与宣教。最终在今年八月，神让我藉访宣再次踏足拉丁美洲这块土地。这次旅程，我与王钦慈牧师到访了阿根廷、巴拉圭及巴西，三个位于南美洲最南端的国家。行程的目的是要了解当地华人教会的需要、探讨事工发展的可能性、以及探访华传宣教士同工。于我而言，也是一场对拉丁美洲宣教事工的反思之旅。



拉丁美洲各国文化

从文化角度来说，拉丁美洲各国文化虽然有很多共同点，但也不是完全相同。许多没有在拉丁美洲居住过的信徒，对拉丁美洲的印象大多存于政治不稳定、贫富悬殊、治安问题严重等观念。当然这些观点只能反映出部分真相。大体上拉丁美洲人对外国人非常亲切、友善，这也是拉丁美洲人热情之所在。其次，他们的身体语言表达非常显著，交谈之间，彼此的距离是相当接近的。这三国在饮食上文化上也有类同之处，烤肉是其中一个重要特色。

其实南美洲各国都有着独特且不凡的文化氛围。阿根廷人的文化相当接近欧洲。走在首都布宜诺斯艾利斯街道上，常常可以看到一栋栋充满欧洲色彩的住宅大厦，大街小巷随处可找到装饰雅致的咖啡厅。还有，阿根廷人总是喜欢在夜深时分到餐厅用餐，手里拿着酒杯，口里嚼着烤肉——难怪有人称这里是南美洲的巴黎。巴西的圣保罗相对属于大都市的繁忙，拥有多元种族人群，充满活力的生活模式随处可见。阿根廷人虽然跟其他南美国家一样都以西班牙文沟通，他们的语调及口音却是独树一帜。相比之下，巴西人所讲的葡语虽然与西语相似，听起来就更加温柔一点。

教会及事工发展

除了文化异同之外，教会及事工发展同样带给我新的看见。这次旅程期间，我们走访了不少华人教会。这些教会大多由早期台湾移民所建立。一些教会已经有超过40年历史，培育过数代基督徒。随着移民群体的改变，参加教会聚会的信徒也更加多元，不少来自于香港及中国内地。这样的改变，给教会的领袖团队和当地福音对象都带来新冲击。教会结构从单一的台湾华人文化，转变为两岸三地的近文化，渐渐迈向更多元的形式。各教会对这种趋势有不同的回应，有些抱开放态度，有些则比较保守。总括而言，教会成员的结构正在更新。我相信这也是每一个移民教会所要面对的状况。



走访过程中，有一点非常值得思索，那就是教会的领导团队。许多教会的传道人或教会领袖都是从本地兴起的，这意味着教会在某种程度上正在健康成长。此外，也让人们看见，神不断呼召本地信徒成为牧者。从宣教角度来看，这是很好的现象。与此同时，我也观察到，神学教育对宣教工场所扮演的角色确实不可或缺。有些牧者是从当地神学院受装备，后投身教会牧养，也有一些透过网络接受装备，打破了神学院地域性的界限。透过网络，信徒甚至可以接受不同地区牧者的栽培。我想神学装备不应限于全时间的牧者，教会领袖若能接受装备，便更有信心带领事工，对教会成长起了关键作用。

缺乏全时间牧者

纵然上文提及这三个国家的教会，都兴起了本地信徒成为牧者，可是这些教会仍面临缺乏全职牧者的切实问题。有的教会只有长老作为领袖带领教会，更有教会遇有牧者青黄不接的情况。我所遇见的牧者要不是正在寻找接班人，就是已到退下前线事奉的时刻。教会成长往往取决于牧者长期牧养所带来的结果，因为全职牧者才可以提供全面牧养及扎实的教导。普遍来说，南美洲的信徒大多以生计及教育下一代为核心的家庭。许多信徒因国家经济低迷、前景不明朗，而投入教会服事的时间相当有限，所以转化属灵生命，及移交生命主权的操练上经常碰到困难及阻碍……要带动教会全面成长，确实须有更多全职牧者来带领。

此外，更关键性的问题是落在信徒的人数上。虽然这些地区都已经有教会被建立起来，但基督徒的比例却达不到百分之一。可想而知，福音的需要极其大。到底

Photo by Yannick Pulver on Unsplash



有多少华人还未听闻福音？假如连听福音的机会都没有，又怎能有结出福音果子的可能性呢？所以多多传福音，领人归主，植堂并建立健康教会才是最好的方法。当然，这也意味着需要更多的工人。因此，外来的力量，例如：短宣、中宣、长宣都有一定重要性的位置；不同的伙伴关系如教导上的参与、代祷上的支援、经济上的补足，均可成为教会的祝福。但外力始终不能成为最终的依靠，教会仍应当以兴起本地同工为主要方向。

非华裔宣教同路人

最后，这次短宣经历也开阔了我对宣教的视野。短短十日旅程，神让我们接触到许多华人以外的宣教伙伴。我们在阿根廷接触到一位讲西语的同工，推动“把握时机”课程的负责人。他一边工作，一边组织课程，去年和华传美国办事处同工合作，提供了拉丁美洲首届中文“把握时机”课程。他盼望透过宣教课程，唤醒信徒对宣教的心。

更让我惊讶的是，在布宜诺斯艾利斯有一间华人教会的主任牧师居然是本地阿根廷人。他有着鲜明立场，就是不让文化、语言成为教会肢体的隔膜。他相信基督教的合一是超越性的，这是一个从华人教会成功转型成为多元文化教会的实例。除此之外，我们也在巴拉圭接触到从菲律宾来的宣教士。他使用英语成为接触福音对象的工具，让我敬佩的是他全家都在为主工作，为福音而委身，甚至移民到陌生国家。


在巴西与巴拉圭的边境城市，我们参观了一所训练宣教士的学校。该学校专门训练信徒向穆斯林传福音，而他们所坐落之处就是当地穆斯林群体居住的社区。相信他们是看到了福音需要，开始了这样的事工。纵观华人以外的宣教事工，他们对宣教的观念似乎更加广阔，也更加多元。以我的观察，他们虽然经济支援一般上比华人欠缺，却更乐意长期委身，对宣教的远景抱持正面乐观。他们更能够面对社会处境的困难，尤其是经济短缺，创意地从事双职，和跨文化事工。无论如何，他们总是盼望将福音在他们所处环境中实践出来。这种模式，或许刚好补足了华人信徒在宣教上的不足。

此趟实地访察，给我日后在美国规划拉丁美洲短宣提供了重要的参考资料；对宣教动员和宣教士招募，也提供了更加明确的方向。华传未来在拉丁美洲的事工，将以华人和当地人并进的模式发展。我们乐意看见当地华人教会更加成熟、茁壮，并且成为拉丁美洲宣教运动中忠诚的伙伴！



你永远都不能明白

Photo by Beshr Abdulhadi on Unsplash

 黄伶俐

结束对谈后，R对我说：“你永远都不能明白我的经历。”

当我在为UPSR、PMR、SPM、STPM*考试作垂死挣扎时，R于11岁开始就要挣钱糊口，从7：30am到5：00pm，再从6：00pm到10：00pm，一天工作12小时，打两份工。当我在苦述那朝九晚五的上班族生活时，R在寒风凛冽的冬天，穿着两套裤子，五件上衣，饥肠辘辘翻了三座山头，冒着被武装部队击毙的危险只为从叙利亚逃离至黎巴嫩生活。当我正处在选择哪架电视机品牌的两难之间时，20岁的R为自己第一次能拥有一张睡卧床而感到雀跃万分……

走访黎巴嫩的那些时日，认识了来自叙利亚的小弟，并与其共处多日。过去透过报章或代祷资料读到的人事物，都活现在我眼前。R的经历，令我至今无法释怀。他的分享让我意识到没有人能真正明白另一个人的处境，除非他也同样遭受同个经历。回想到我正在为不同的东西奋斗时，世界另一端有人为了能活下去而拼搏，冒死只为了可以有尊严地活着，真是讽刺！这是从来没有失去国籍、有正当职业、有舒服环境的我（们）所无法明白的。

从我们的对话中，我发现我是为了生活而生活，而他是为了生存而生活。

R继续：

在我们国家当兵与
判了死刑无异。

在叙利亚，每个适龄的青年男子必须服兵役。往往一入兵营，就得与外界断联，是生是死没人知道。这就是为什么他宁可冒着生命危险，逃至黎巴嫩。他说的没错，我这一辈子无法体会他的感受。当他娓娓道来过往经历时，我体会他心中那份刺骨的痛仍未除灭。我祷告耶和拉法的神成为他的医治者。

探访一个家庭时，从一位父亲口中得知他最后一次和儿子联系是在一年前。儿子被征召入伍后，最后一个已知地点是在阿勒颇 Aleppo。现在是生是死，无从得知。这就是为什么一些家庭催逼家中男子逃离叙利亚的原因。他们宁愿成为居无定所的难民，留有一丝活着的希望，也不愿死无葬身之地。

与众多国家情况无异，难民在黎巴嫩并没有合法身分，无法工作。许多人渴望潜入其他国家，申请国籍，获得永久居留权，光明正大，正正式式地有一份糊口的工作。这也包括目前正在基督教非营利组织工作的难民。

黎巴嫩有500万人口，却接待150万叙利亚难民，还有70年代冲突留下的20万巴勒斯坦人（探访时途径巴勒斯坦领域，牧师说这里是黑区，各式各样的非法活动猖獗于此，尤其是毒贩子）、伊拉克、苏丹、库尔德和其他国家的难民。

黎巴嫩，这样一个面对经济危机、高失业率、基础设施压力、各式各样挑战的小国，容纳如此庞大的难民人口，对其社区之间的关系、宗教、政治和社会的稳定带来负面影响。黎巴嫩对叙利亚难民感到厌倦了！政府几年前已下令不准叙利亚人在此就业。

R无时无刻，无不期盼有海外教会可以接纳收容他，为他处理证件等问题，以离开中东。

这段旅程所听到的故事（见证），深深地影响我，牵引我的情绪。每一位难民，包括在中心服侍的，都在超乎常人所能承受的惊涛骇浪中载浮载沉，日复一日地挣扎求生，仅盼能熬到明日。我听完这些故事后的回应是什么？除了当下为故事的主人翁代祷，我还可以做什么？我真的太有限了。无能为力，是我当下的感觉。

回国后，重新反思，才明白祷告就是最伟大的服侍。接着，一段经文浮现脑海：“神能照着运行在我们心里的大力，充足地成就一切，超过我们所求所想的。但愿祂在教会中，并在基督耶稣里，得着荣耀，直到世代代，永永远远。阿们！”（弗3：20-21）

我从他们身上看见基督，看见基督如何怜悯、医治、赦免、触摸受伤的灵魂。

*马来西亚的考试制度

· 蓄势待发 ·

🌻 小黄花

落在心中的 种子



我出生在一个大家庭，排行最小，有读书恐惧症。小学毕业就到工厂工作，因此心里想，我的一生就是相夫教子吧。我年青时进入教会，在年青团契负责一个特别聚会“认识W国的特殊群体”——就这样，仿佛一颗种子落在心里，一直存活到今天。

有一天，参加姐妹的毕业礼，他们献唱“待觅”这首诗歌。从钢琴弹出的第一个音符开始，我的眼泪不停地流，直到结束。身边人都感到不明所以，但我心里清楚发生了什么事，可同时亦不知所措——学历不足，可以到专业培训学校受训吗？经过多番寻求和求证，直到被一所专业学校接纳，后被送往海外工作，一走就十年。我非常感恩，非常享受这十年的工作。因为这十年，我的人生可用“精彩”二字来形容。

回望

刚到当地不到两个月，我已许下心愿，要留在这里好好度过十年。心愿竟然成就了！感谢神的帮助，给我机会。这十年印像最深刻的，是游走在不同的工作范畴，它们成为了塑造我生命的工具。而最感动的是，找到并学习爱真实的自己，不被环境和人的眼光套牢，那个真实的自己。与学生们亦师亦友的关系也让我很感动，体会成为年青人的同行者有多重要，让他们知道有人爱他们，让他们学会爱自己……盼望他们日后也能成为别人的祝福。

Image by Freepik

装备的日子

十年心愿得以成就是恩典，下一个十年，神会如何带领？寻求过程中，有一个群体是我想念的。我默默探索、等待，途中出现了状况。但我没有放弃，继续等待，再等待——最后绿灯亮起。我需要用四年完成进修，盼能走进新的服事群体里。可是，读书不是我的强项，担心不能毕业。感谢神，祂知道我的需要，在一次退修会里祂给我很真实的应许，并提醒：“当遇到危难时，记得我送你的礼物。”我好像跨栏选手，一关一关跳过，得到教练的赞许，心里高兴地说：“我毕业了！”

静待出发的日子

读完书，该要找新工作了。几年疫情加上世局在变，从前的工场好像回不去了，怎么办？办事处主任介绍一新工场问我是否考虑，刚开始因不熟悉而拒绝了。后来出现了一个奇妙的转机——我直接与工场主任联系上，第二天就订机票，到那工场去看看。没想到，抵达三天后我心已完全投入，就此认定这是我要去的地方了！

满怀期待准备新工作时，某天身体出状况，后来还花了十个月来治疗。只好将出工场的事暂放下来，好好养病。病况渐渐稳定，医生也说到海外工作没问题，保持定期检查就可以，这才让身边人安心，并预备重新起航。神有恩典，特别使我在医疗费上得到不少支援。擘，神开绿灯了，即将进行一系列准备，期待11月可以出发！

不知不觉在这条道路上走了一段岁月，种在我心中的种子依然茁壮成长中。身边亲友问说为何不退休，享受一下人生呢？我说：“我现在就是在享受神给我的工作，在那里我有满足和快乐。”

神说你去



记得那是一个周六的上午，一如往常的，我骑车前往教会为隔天主日敬拜作排练。不同的是，这次练习结束后，不知为何，我并不想直接回家。在教会附近晃了一会后，从朋友口中得知，晚上青少年团契会有一场宣教特会，有宣教士来分享。起初知道这消息时，我并没有太多期待，心想：“也许，就是给青少年们拓展宣教视野的聚会罢了，不会有太深入的分享。”不过，既然主题是宣教，我怎么能错过呢？我一直对宣教充满负担。

船被造，不是为风平浪静的避风港，
乃是为惊涛骇浪的深海洋。

——林安国牧师

不同以往痛哭流涕般的感动，这次心里显得格外平静。随着宣教士的分享，在心里不断与主对话，一问一答中，神回应我心中的疑问，2018年所领受的先知、启示性话语也一一有了解答。像是回应，也是印证，过往的事情陆续浮现，如同拼图般，一块块拼凑起来，我知道，是时候了！

聚会结束后，在与宣教士进一步谈话中发现，我们在坐的几位竟然都有医学相关背景……圣灵一步步的带领。隔天我便辞去工作，开启非洲宣教之路的申请。



所以，弟兄们，我以上帝的慈悲劝你们，将身体献上，当作活祭，是圣洁的，是上帝所喜悦的，你们如此事奉乃是理所当然的。

（罗12：1）

人活着的意义是什么呢？我们又是为了什么而活？这是困扰我许久的课题。

在一次独处、安静时刻，我深深地被主得着，找到生命的意义——我活着乃是要荣耀神。神对这个世界有祂的心意，祂造我们是有目的的，而活出这个目的，便是我们生命中最大的意义。

亚伯拉罕因着信，蒙召的时候就遵命出去，往将来要得为业的地方去；出去的时候，还不知道要往哪里去。

（来11：8）

或许，有些人会想，这年轻人实在太冲动了，又或在心里嘀咕说，自己能为神做什么呢？我想，不是要做什么，来到非洲也并不是因为勇敢。神的灵往哪里去，我就往那里去，我渴望与神一起同工，跟神在一起，亲眼见证神奇妙的作为，因此，我来到非洲。信仰是可以被经历的，而生命是要实践的。



这天国的福音要传遍天下，
对万民作见证，
然后末期才来到。
(太24：14)



生命不只是得救、得胜，更是要进入丰盛。在前方，更有神所赐丰盛、美好的生命等着我们！感谢主，一路上都有神的带领，经历主话语的真实与应许。

就像亚伯拉罕一样，神说你去，就去做，愿神的话成就在我身上。



華傳

诚邀您成为 本会的同行者

- ✓ 为本会固定恒常代祷
- ✓ 在所属教会／地区举行“为普世宣教祈祷会”（本会可提供资料）
- ✓ 邀请本会的同工到教会／机构分享宣教事工
- ✓ 成为本会议工
- ✓ 定期收阅《华传》期刊（免费）
- ✓ 一次性／每月奉献支持华传各地宣教工场事工项目

(i) 欧亚非区

乌克兰、乌干达、阿联酋

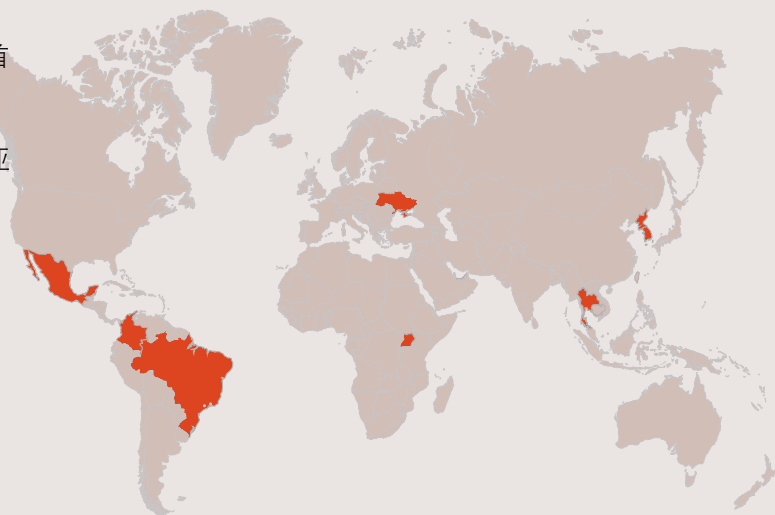
(ii) 中南美区

巴西、墨西哥、哥伦比亚

(iii) 东南亚区

柬埔寨、泰国、韩国

(iv) 创启区





华人福音普世差传会

由全球各差派地区的教会、牧者和基督徒一起连成一个国际性的差传网络。现有来自各地的同工约二百位，在全球各地作同文化及跨越文化工作。

工作范围包括：

- 一、推动差传/差传教学
- 二、招募和训练宣教士
- 三、开荒布道/建立教会
- 四、工场拓展/开发
- 五、出版差传刊物/书籍

目前全球四大区的十三个宣教工场皆每年拟发展计画，增加事工及人力，此外还有多个工场等待开发，因此急需积极招募新宣教士加入团队，拓展天国大业，更需教会认领这些工场，共同参与。

毫不保留、绝不退缩、从不后悔

Photo from Bill Wegener Unsplash

需要
财政

泰国宣教中心

由华传基金会所成立的“泰国宣教中心”，竭力建立一个以全人关怀的“健康社区”为目标，藉社区关怀服务、宣教训练、营会及宣教士关怀服务，落实照顾村民的“身”、“心”、“社”、“灵”四方面的需要，促进宣教服事的精神。

感谢神带领我们在Baan Pong（简称“第六村”）开展了儿童及家庭事工，接触的村民包括泰国人、泰雅族人、布朗族人等。透过教导儿童中英文、补习课业及关怀儿童等服事将福音介绍给这群儿童。目前有接近70多个孩子参与中心活动。我们也有机会接触到孩子们的父母和家人，协助有需要的家庭解决问题，给予鼓励，建立一个健康的家庭。今年十月华传基金会将和另一差会合作举办儿童文化营，帮助孩子们认识不同的文化，引领他们认识及跟随耶稣基督所树立的榜样。

请祷告纪念，祈愿孩子们的生命因认识耶稣基督成为美好，又愿泰国宣教中心的发展计画，能按神的心意成就。2023年泰国宣教中心所需的运作经费为**\$40,200美元**。若神感动您奉献支持，支票请寄到**华传国际总部 GOSPEL OPERATION INTERNATIONAL PO BOX 99 SAN BRUNO CA 94066 USA**或本会各地区办事处。奉献请注明“泰国宣教中心”。



今天，聊聊中文。

那是去年了，帮忙校对的朋友在备注栏写下：“读到很多港式文章，但看得懂就让它这样吧……”在那之前，我曾对某些句子做些微调，也曾在文章一角留下编注，例如“筐/噏”为小行李箱。换篇文章，有时隐身句子里的，还有俏皮的“趴趴走”、“撇步”等台式国语。说到借语，马来西亚的“巴刹”，就不失为一道热闹鲜明、拥有浓烈南洋气息的风景牌。

哦，还有呢，还有英式中文。典型带有洋腔的句子穿插许多“的”和“之”，随之是成串名词，常见的还有“弱势动词”、“被动式句子”及英文的“继续进行式”。都说什么人说什么话，说什么话的人写什么字。文字饶有趣味，你以为它不过是了无生气的方块字，可我就喜欢游走文字之间去认识一个人一个文化、和一土风情。

源远流长生命力蓬勃的古汉语，翻了山过了海，落在各乡各镇，兀自换了装，长成自己特殊独有的面貌。而文字，与文化息息相关。

处在多元世代的今天，王钦慈认为文化差异早已是见怪不怪的事。不同文化，就有不同的取向。它们并不代表其中的好，或者是不好（好与不好的意识本身，就有可能是一个文化的表达），却很真实地表现在不同文化处境中。了解文化确实是一个重要的课题。换句话说，“见怪不怪”是个跨文化服事的基本功。（宣教服事中的“大惊小怪”与“见怪不怪”）

除了文化、性格、领域，彭书睿和阿里都提到了跨代、年龄的多元。在文字范畴里这就好比“之乎者也”对比现代倾向“接地气”的“火星文、颜文字”等网络用语。那是横在一代与另一代之间的鸿沟，多年前各

方还积极探讨代沟问题，可如今许多少年人连代沟一词都感到无比陌生。代沟没消失，不过是添了更浓重的模糊朦胧感。彭书睿说：“其实最挑战的是，如何让不同世代的同工感受到平等尊重，避免因年龄而产生歧视或不公平待遇。”〈和而不同，和衷共济的使命团队〉阿里亦认为：“在年龄多元的团队环境下，各人需要谦卑，抱持开放的态度去聆听，看别人比自己强，也许这就是多元团队中的关键因素。”〈为何需要多元团队？〉

差异和多元虽充满挑战，但往往更能迸发创意、丰富，加深自我认识，进而展现出合一。现居创启地区，浅尝多元团队甘苦的小骆驼留下语重心长的一番话：“在多元团队中，谦卑与彼此学习为首要，唯有这样，才不会被单一文化主导而失衡……在我看来，多元团队，因着有每一个个体的加入，而变得美丽。”〈团队因你而美丽！〉

每个时代，都会有人提出语言纯洁性的主张。文字规范还是有的。在我家餐桌的小小语言学堂上，常会教导考纲规范用词，更多时候是分享不同区域的地方词汇，例如一粒生长在马来西亚的马铃薯，翻滚到了台湾被好些人叫洋芋，再到中国东北则变成了土豆。那不是很好吗？仿佛一场奇幻之旅，换着称呼的马铃薯有趣多了！

悠长语言史上，斑斑痕迹显露即使国家强力介入，也难达致完全的纯洁排他。而我笨拙地一路走来，俯首拾字的岁月倒是馈赠了一份宽容。犹如长年藏在心头的一首散文诗，温和拥抱了港式中文的生猛，台湾文字的细柔，还有近赤道烘托出来的南洋色彩……

看得懂就让它留下吧……留下的除了字义，还有多元的美。



林安国牧师伉俪 宣教基金

船被造，
不是为了停泊
在风平浪静的
避风港，
乃是为了
奔驰在
惊涛骇浪的
大海洋。

——林安国



林安国牧师知悉自己在世受托的工作将尽，仍念念不忘神天国事工，特别关心要如何扶助有心宣教的年轻同道踏上宣教之路。神既感动林安国夫妇设立此宣教基金，亦感动各地爱主的弟兄姐妹一起共同参与，奉献支持，以补助首次踏上宣教路、面临筹募困难的宣教士，可以尽早踏上工场，免因筹款艰困，以致上工场遥遥无期，心志受损或夭折。

盼神继续感动众主内弟兄姐妹奉献支持此宣教基金，又愿更多领受呼召的宣教士，持守信心，勇敢前行！

年度补助金

每年将从该基金的总数中取5%作为
以下有关补助新宣教士筹款不足之用。

新宣教士补助金

一位合乎以下资格的新宣教士可以申请这补助金：

1. 经华传正式接纳的宣教士单位
2. 新宣教士为首期（两年）的宣教事奉筹款
3. 新宣教士最少为自己筹到一半所需要的款项
4. 这补助金额最高只可以达到该新宣教士所需筹募款项的百分之五十

若能筹到更多补助金，

本基金将提供进一步的补助给以下合资格的新宣教士：

1. 新宣教士在华传的事奉良好
2. 第二期的新宣教士自己筹到百分之七十五的所需筹募款项
3. 延申的补助金额最高只可以达到该新宣教士在第二期所需筹募款项的百分之二十五

林安国 许佩珠

支持新宣教士是这基金的优先考量