

金齡事奉新領域

迦勒一族

THE TRIBE OF CALEB

Serving in the Golden Years

陳建安 Gerald K. Chan · 著

馬高詠莊 Carmen Ma · 譯



基督教加拿大
華人宣道會聯會
Canadian Chinese
Alliance Churches
ASSOCIATION

迦勒一族

金齡事奉新領域

作者 陳建安
譯者 馬高詠莊
責任編輯 黃克先
排版設計 集雲堂美術設計有限公司(台灣)莊士展
出版發行 基督教加拿大華人宣道會聯會
9950 Sheppard Avenue East,
Scarborough, ON, Canada M1B 5R6
製作 加拿大恩福協會
3880 Midland Ave., Units 2-4,
Scarborough, Ontario M1V 5K4 Canada
電話 (416) 297-6540 傳真 (416) 297-6675
電郵 ccic@ccican.org 網址 www.ccican.org
版次 2016年10月初版
版權 © 2016 陳建安
國際書號 978-0-9919785-3-3
字數 三萬字

版權所有 不得翻印

The Tribe of Caleb

Serving in The Golden Years

Author Gerald K. Chan
Translator Carmen Ma
Executive Editor Teresa Huang
Designer Phil S. Chuang, Jiyuntang Art-Design Co., Ltd.
Publisher/Distributor Canadian Chinese Alliance Churches Association
9950 Sheppard Avenue East,
Scarborough, ON, Canada M1B 5R6
Producer Christian Communication Inc. of Canada
3880 Midland Avenue, Units 2-4,
Scarborough, Ontario M1V 5K4, Canada
Tel: (416) 297-6540, Fax: (416) 297-6675
Email: ccic@ccican.org, Website: www.ccican.org
Edition First Print, October 2016
Copyright © 2016 by Gerald K. Chan
ISBN 978-0-9919785-3-3

All Rights Reserved

Printed in Taiwan

The Tribe of Caleb

目錄

- 006 【序】 Dr. John Healey 約翰·希尼 博士
008 【序】 鄧廣華 博士
010 【序】 楊慶球 博士
012 【緒言】
017 第一章
介紹：「迦勒一族」事工的誕生
031 第二章
神學理據
053 第三章
從社會科學的角度看終生服事
069 第四章
事工設計及內容
083 第五章
結果及詮釋
101 第六章
結論
107 【附錄 A】 事工終期調查表
110 【附錄 B】 福音外展工作坊培訓資料
121 【參考資料】

帶領年長信徒活出最好歲月

Dr. John Healey 約翰·希尼 博士

《迦勒一族：金齡事奉新領域》是為每一個年齡與日俱增的牧師而寫的。作者陳建安牧師發現，處於人生「第三季度」的年長信徒，仍有多年時間可以參與有意義的事工。他指出，加拿大的教會正面對著粵語移民不斷減少、而國語移民越來越多的情況，以致教會需要重新檢視領導策略。

陳建安牧師為他的信息作出了親身的示範。他本來在加拿大渥太華從事專業工作，而退休為他打開了一扇門，讓他有全新的經歷。他在渥太華華人宣道會作平信徒領袖多年，為他贏得了眾人的信任。神呼召他在教會開始全職事奉，也是呼召他去重新裝備自己。務實的陳牧師以如何動員即將退休的嬰兒潮一代為題，作為他博士課程的研究。Ralph Winter 說：「大部分人不是死於年老，而是死

於退休」。陳建安的「金齡事奉新領域」既是見證，也是指南，幫助你帶領年長信徒活出一生中最好的歲月。它也警告我們，不論在任何年齡，若不努力為神國作出貢獻，就是在損害自己。

統計數字顯示，每兩秒鐘就有人到達 60 歲！今年將有五千八百萬人慶祝 60 歲生日。很多人認為，到了這個年紀，人生基本上已經結束，剩下的幾年只好用來玩樂，或者是默默度過。陳牧師的研究提出一個挑戰：退休並不可怕，反而是讓人有更多機會去參與神的工作，這正是神所設計的人生的一部分。《金齡事奉新領域：迦勒一族》探討了教會應該如何有效地服事和動員年長信徒。John Kennedy 說過一句很有意思的話：「宣教士生力軍的臉上有皺紋的」。我們要糾正關於老化的眾多錯誤觀念。陳牧師的目標是動員這些「走第二里路的人」，在本地和外地積極地參與事工，推展神國。

「金齡事奉新領域」講述了一個牧師如何帶領教會內一班年長信徒，為主的名去影響教會、社區及下一代。書中有實用的建議和合理的分析，論述如何有創意地領導處於人生「第三季度」的信徒。你會從中得著鼓勵，去呼召這一代信徒，忠心地活出他們的召命。

Dr. John Healey 約翰·希尼博士

加拿大宣道會東區區監督

寫於安大略省 Whitby

超越環境，迎接新契機

鄧廣華 博士 / 牧師

十分榮幸為陳建安牧師的書寫序言。

我認識陳牧師多年，從作教會長老，到出任駐堂牧師，陳牧師對神教會的關心和參與是顯而易見的。他的事奉也不只限於在他自己牧養的堂會。除了在加拿大宣道會東區的執行委員會中事奉外，陳牧師曾有幾年在華聯會出任義務副總幹事，專注於在加拿大各華人宣道堂會中推動植堂。寫這書的起緣，其實也與當時的事奉有關。

這本書其實是陳建安牧師在多倫多天道神學院修讀教牧學博士課程之論文。加拿大華人教會粵語事工普遍進入老齡化階段，這是否代表粵語事工是一個夕陽事工呢？是否年紀漸長就在等退休？粵語事工的前路何去何從？陳牧師刻意在本書探討這些問題。他藉迦勒這個人物，也包括《聖經》中的其他教導，帶出「終生事奉」

(lifelong serving) 的重要觀念。

年紀漸長，不單仍可為主發光，長者事工更是個人成長和傳福音的新契機。陳牧師先從神學和《聖經》的角度，清晰探討長者事奉這個課題，再以自己服侍的教會作試點，潛心研究探討，以7個月為期，在一群年長參加者中，積極推動社區傳福音工作、興趣小組、講道、帶領崇拜等事奉，然後再從中觀察，反思，並提出行之有效的建議。所以，這本書的可讀性、實用性、可操作性極強，因它是把理論與實踐聯繫在一起，在一個課題上，加上反思研究和尋求突破。

這本書不單在探討現今粵語事工老化這課題上極具參考價值，它也是一個研究領導力的好個案。不論粵語事工，英語事工，或普通話事工，加拿大的華人教會都面對著不同的挑戰和契機。有些挑戰是從處境而來的，也有些從人事而來；有些是突發的，也有些是可預見的。但不論如何，作為神的僕人，我們必須持守既定的方向，超越環境的限制，尋求突破，帶領教會忠心回應神所交付的使命。

由於事奉和領導力皆現今華人教會所面對的適切課題，故華聯會特邀陳牧師慷慨把他的論文出版成書，與其他同工、弟兄姊妹們一同分享。

鄧廣華 博士 / 牧師
加拿大華人宣道會聯會執行總幹事

讓教會進入新的復興時代

楊慶球 博士 / 牧師

華人宣道會的金齡事工作個案，非常具體性及實踐性。其他地方的教會未必亦步亦趨，但有他山之石，可以攻玉之效。

本書非常切合港台及美加的華人教會參考，尤其對於戰後出生的退休者，仍然充滿活力，有學識而又願繼續尋找生命意義的信徒，本書可以幫助大家在事奉的路上更上一層樓。盼望上帝使用本書，讓教會進入新的復興時代。

楊慶球 博士 / 牧師
恩道華人神學院院長

陳建安牧師 / 博士所寫的《迦勒一族：金齡事奉新領域》，為一本不可多得的合時宜之作。

本人及內子曾被邀請在一個金齡 (60 歲以上) 夏令會講道，有二百多人參加，主題是「金齡信徒的靈性生命」，當中涉及不少老人的身心問題。我曾到各大書店搜尋，無論是基督教的，或是坊間的，中國大陸的，竟然發現有關金齡的中文書籍非常少，除了一些由日文翻譯過來的，基本上沒有有份量的研究。基督教方面的更付諸厥如。近日在香港非常流行金齡牧養，陳牧師的書確是洞燭先機，為華人教會開始了這方面的領頭者。

本書在神學論述、《聖經》基礎、歷史個案及社會學研究等方面都下了不少功夫，為這方面繼續研究預備了基礎。當中以渥太華

緒言

本書的目的

不少教會面臨會眾老齡化，正在尋找解決方案以應對這一挑戰，本書是為此而寫的。「迦勒一族」事工成功地動員了說粵語的年長基督徒重新投入教會事奉。雖然這項事工是在粵語會眾中推行，但它的原則在不同文化中也可以應用，若考慮到其他影響事工的因素，也可以轉移到其他族裔教會或非族裔教會之中。

推行事工的動機

推行「迦勒一族」事工，是為了解決教會面對的一個挑戰。我們沒有打算創辦一個新的長期的事工，因為我們已經有許多活動和

節目。這項事工旨在讓會眾認識和重視到，年長基督徒在他們的黃金歲月，不應該放棄事奉主，反而要加緊努力事奉。它是一個為期數月的試點事工，讓參與者建立起事奉的習慣，並在事工完成後繼續。

這項事工的推動力來自渥太華華人宣道會粵語會眾的老齡化現象。儘管加拿大華人教會在過去幾十年裡有顯著的增長，但日漸老化的粵語會眾開始不再積極參與教會事奉。不少教會，包括華人教會，都看到這個挑戰，並開展事工去服事這個不斷增長的群體。可惜的是，只有少數教會有制定方案去激勵和動員年長基督徒在他們的人生第三季（或稱第三齡）去參與服事。

這項事工於 2012 年底開始籌劃，當時，筆者正選擇在天道神學院教牧學博士的研究課題，神學院認為，這項事工適合成為論文研究課題。經過兩年的研究後，論文獲得通過。

這項事工採用行動研究方法，每月舉行崇拜、培訓和外展活動，在七個月期間，動員年長基督徒參與本地堂會中的服事。從回饋所得到的結果表明，參加者都從中經歷到個人的成長，重拾活力，並重新參與教會服事和外展活動。在本書的末段也對其他教會提出了一些建議，用以推行類似的試點事工。

本書結構

本書完整地描述了「迦勒一族」事工，裡面包括最初的概念階段、設計和細節，以及結果和結論。並且論述了這項事工的神學理論基礎，以及社會如何回應老齡化的現象。

本書共有六章。第一章回顧了事工的背景、需要解決的挑戰、面前的機遇，以及事工的創新和誕生。也提出了關於本教會的年齡

和人數的一些相關背景資料，以及加拿大的中國移民模式的轉變。

第二章就《聖經》中的主題和基礎，提出了終生服事的神學理據，並且列舉了《聖經》和教會兩千多年歷史中的許多例子，也討論了貫徹始終的重要性。

第三章探討老齡化和預期壽命增加的現象，以及從社會科學的角度看社會對老齡化的回應，然後是終生服事的一個現代例子。繼而討論老齡化對教會的影響，隨著會眾年齡增長而擺在面前的機遇。

第四章概述了事工的目的、研究和搜集數據的方法，並事工的開始、內容和細節。

第五章列出了從檢討會議、調查和交流會這三樣研究工具獲得的定質和定量結果，從數據中獲得的重要觀察和對其的詮釋。

第六章回顧了事工的可行性和價值，總結了參加者從工作坊和實習訓練中的得益，為這項事工作出最終結論，並提出建議和具體的經驗和教訓，以供其他教會未來使用。

致謝

這項事工得以順利進行和完成，有賴神的恩典，以及許多忠心的朋友和家人的支持、鼓勵和代禱。

感謝妻子 Ada 一直的支持，讓我可以花很多時間在這項工作上。她是這項事工的參加者之一，並給了很多寶貴的建議。感謝大兒子 Joe，在繁忙的家庭事務和醫院工作之餘，為本書作校對並提出建議。

感激顧問 Dr. Gordon Finlay，他的啟發、支持、建議、不懈的

編輯和校對，幫助，使本書更臻完善。感謝天道神學院道學博士課程主任 Dr. Paul Bramer，以及助理主任 Dr. Mark Chapman 的建議、鼓勵和指導，以及譚文鈞博士在這項事工中由始至終的支持。

感謝天道神學院同學們 (the Fabulous Group of Five) 的熱心、建議、鼓勵、支持和代禱。

更多謝「迦勒一族」的參加者，他們無條件地願意參與這事工，並且熱心投入，在開始時他們知道得不多，但在結束時卻經歷了很多。感謝渥太華華人宣道會在經濟和禱告上的支持，並允許這個試點事工在教會內試行。也感謝王國鈞博士，他以傳福音的經驗，帶領福音外展培訓工作坊和實習，並提供培訓材料。

感謝加拿大華人宣道會聯會 (CCACA) 總幹事鄧廣華博士，他看見這項事工可以成為華聯會眾教會有用的工具，並建議將它寫成書出版。最後感謝馬高詠莊的悉心翻譯，把書本從英文翻譯成中文，感謝歐陽許金枝的校對。

作者

陳建安 博士 / 牧師 現為渥太華華人宣道會（「渥宣」）的代主任牧師，並在宣道會加東區任執行委員會會員。他原本是工程師，擁有應用科學學士、工程碩士和電機工程博士學位。他曾在私營企業工作，在大學任教，並在聯邦政府服務超過 30 年。2008 年，他從 Communications Research Centre Canada（國家通訊科技研究院）的副院長職位退休，並回應神的呼召參與事奉。他在天道神學院取得神學碩士 MTS 和教牧學博士 DMin 學位。

陳牧師在渥宣任長老超過 30 年，2008 年至 2013 年間在加拿大華人宣道會聯會（CCACA）任副總幹事，負責植堂。2010 年開始成為「渥宣」的牧師。

第一章

介紹：「迦勒一族」 事工的誕生

2010年夏天，和妻子去紐芬蘭（Newfoundland）度假。在聖約翰城（St. John's）租了一輛車子，希望在五天假期內盡量遊覽各地方。到了第三天，在開車前往 Bonavista 途中，經過一個美麗的小鎮 Trinity。它的人口不足 200 人，想不到卻有幾座大型、宏偉的教堂。步進那座美觀莊嚴的聖保羅聖公會教堂，就被它的建築、木工和彩色玻璃窗吸引住了。一位友善的年輕女士走過來，說曾經有 500 多名信徒在這教堂中聚會，但現在只剩下約 15 位會友，而他們都已經七、八十歲了。參觀完之後，不禁在想，這間大教堂還可以維持多

久？而十幾個忠心的會友又可以繼續支付多少個冬天的暖氣費用？

不期然地想到，在渥太華也曾看到一些大型的教堂掛牌出售，其中有一間可以容納九百人，有幾間可容納在五、六百人之間。加拿大的基督教教會怎麼了？會友都到哪裡去了？沒有新的、年輕的信徒加入，無論上一代信徒多麼忠心，總有一天他們都會老去而消逝。難怪全國各地有那麼多的教堂要出售。

一家典型的三語華人教會

在 2011 年一次教會聚會之中，好奇想知道參加者中有多少屬於年輕一代，於是請當中 40 歲或以下的人舉手（這是教會對年輕的標準）。非常詭異，因為在大約 80 人之中，只有 5 隻手舉起來。

這就是渥太華華人宣道會（「渥宣」），是加拿大宣道會（C & MA）中一家典型的三語華人教會。它成立於 1973 年，目前有三種語言的會眾，分別使用粵語、英語和國語，連兒童在內有超過 500 人聚會。在過去 43 年中，「渥宣」已經在渥太華植了三間教會。現時母會仍在繼續增長，由六位牧者分別帶領三種語言的會眾、青年學生事工及兒童事工。

在「渥宣」，說粵語的會眾最為成熟，接近半數在 55 歲以上，可以分為三大組別：第一組是年紀較長的基督徒（55 歲及以上），大部分已經信主多年，是教會的中堅份子，近年已經開始陸續退出職場。有些依然活躍於教會，並且願意更多參與服事，但卻沒有合適的機會。另一些開始減少參與，認為由於年紀的關係，自己應該從教會事工中退下來。也有初信主的信徒，他們需要得到指導和培訓去參與服事。雖然有許多這些年長的基督徒正在考慮減少事奉，

但其實他們大有潛力，他們需要的是被重新激勵、重新裝備，然後重新參與。第二組是中年的基督徒，現在他們是粵語會眾中主要的領袖，但他們不久之後也將會退休。第三組是年輕一代，其中只有少數人是領袖，其餘大多專注於家庭，較少致力於教會事奉。

英語會眾是三語會眾中最年輕的，主要是上一代會友的子女。從經驗得知，這些年輕人長大後，有些會離開渥太華往別的城市讀書，並在畢業後留在當地工作。他們可能在其他教會積極地參與，但就未必會成為教會中的領袖。而那些留在本城的，有的也離開了，轉而去參加較大型的以白人為主的教會。總體而言，儘管英語會眾有流失，但仍然在增長中。由於許多華人教會中都有這個現象，所以，教會領袖想知道是甚麼原因造成年輕人的流失。有人認為要為他們植獨立的英語教會，給他們自主權，讓教會更能滿足他們的需求。目前，加拿大區的世界華福中心（CCCOWE）正在研究這個挑戰（CCCOWE 2014）。

近年說國語的人口持續不斷地迅速增長，主要是來自中國的新移民湧入的結果。這個現象對加拿大華人教會的增長和組成都有影響。由於工作的關係，許多會友都在不同城市之間浮來浮去。其中有不少是初信主的，需要一段時間才會在信仰上成長，或承擔起領導的責任。

教會的現狀可以這樣去概括比喻：就好像粵語會眾是父母，英語會眾是子女，國語會眾是親戚。現在的父母年紀越來越大，孩子們已長大成人，而親戚越來越多。與不少加拿大華人教會的牧師傾談過，發現教會現在所面臨的挑戰，與他們的教會所面對的很相似。今天，在 90 家加拿大宣道會華人教會之中，共有 39 家是三語教會。

如果要總結三語華人教會今天面對的挑戰，主要是這三方面：
(1) 第一代信徒（大多是說粵語）的老化；(2) 在新一代信徒（大多是本地出生及說英語）中培育新的領袖；以及(3) 要把握機會向迅速增加講國語的新移民傳福音。這些都是影響華人教會發展的大事（此處華人教會是指所有加拿大的粵語、英語和國語華人教會）。在本書之中，只會處理第一項挑戰，藉此可以更加了解如何去激勵和動員這些不斷增多的粵語年長基督徒，去積極參與教會中的事奉。

粵語會眾的年齡分佈

在聚會中向 80 人所提出的一個問題，促使我對粵語會眾的年齡分佈進行了一個簡單的研究 (Chan 2011)。雖然教會也有英語和國語的會眾，但研究只限於粵語的會眾。由於大多數的會友都是按年齡劃分來參加不同的團契，所以各團契的參與人數可以反映出年齡的分佈，並幫助了解他們參與教會生活的模式。研究顯示，會友中 75% 是 45 歲以上，47% 是 55 歲以上。圖 1 至圖 3 顯示了總共 180 名粵語會友的年齡分佈，以及對未來 20 年的預測。如果沒有新的成員加入的話，如圖 2 和圖 3 所示，10 年後 55 歲以上的比例將從 47% 提高到 70%，20 年後超過 83%。雖然沒有人可以完全準確地預知未來，但這些數據卻說明了情況的嚴重性。

Kirk Hadaway 指出，50 歲或以上成員比例較高的教會，相比於成員年齡較低的教會，增長的速度慢很多 (Hadaway 2011, 6)。「渥宣」可能已經有這樣的跡象，而會眾年齡也不能在短期內有所改變，所以，更迫切地要動員年長的基督徒積極在教會服事，才可以抗衡這個現象。

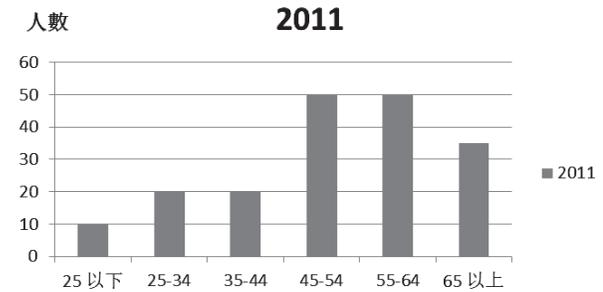


圖 1：2011 年粵語會眾年齡分佈 (Chan 2011)

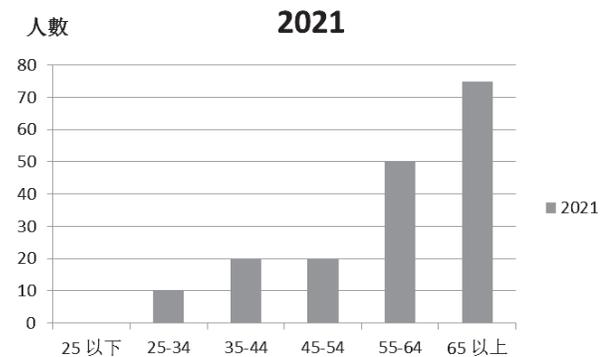


圖 2：2021 年粵語會眾年齡分佈預計 (Chan 2011)

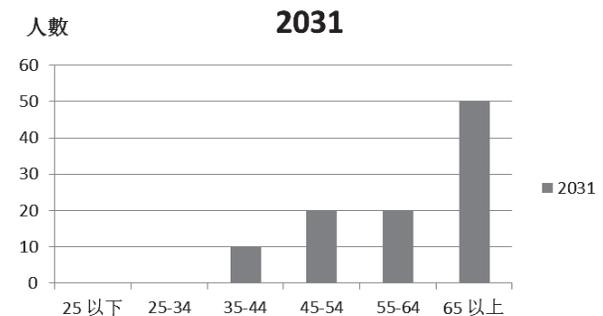


圖 3：2031 年粵語會眾年齡分佈預計 (Chan 2011)

移民模式對華人教會的影響

過去 50 年內，華人移民到加拿大的模式對華人教會的增長有著重大的影響。在過去的十年中，移民模式出現了改變，之前主要是來自香港的粵語移民，後來變為主要是來自中國大陸（中華人民共和國）的國語移民。在 Peter Li 所寫的“Immigrants from China to Canada,” 其中清楚地說明了這個轉變 (Li 2010)。他指出，自第二次世界大戰後，直到 90 年代中期，加拿大粵語移民主要是來自香港。自 1968 年起，每年來自香港的移民人數一直穩定增加，在 1994 年達到高峰 (44, 000)，這主要是由於當時英國在香港的殖民統治即將在 1997 年結束。但當政治局勢轉為明朗，移民數字便急劇下降，2000 年後減至每年不足 2, 000 人。

相比之下，來自中國大陸的移民是在 1989 年天安門事件後才開始增加至每年超過 5, 000 人。而加拿大當時也開始允許持學生簽證的中國留學生申請成為加拿大永久居民。之後移民數字持續攀升，在 2005 年達到 42, 000 人，於 2012 年約為 33, 000 人 (Government 2012)。圖 4 顯示的是李氏文章中的數據 (Li 2010, 2)。

移民模式的轉變，解釋了過去五十年之中，頭四十年內粵語教會的快速增長，然後在近年停滯下來，以及過去十年中不少國語教會成立的原因。加拿大統計局在 2013 年，根據 2011 年的政府人口普查獲得的數據所發表的報告，加拿大有超過 372, 000 粵語華人和 248, 000 國語華人。此外，有超過 425, 000 居民說中國語言，但未有詳細的語言分類 (加拿大統計局 2013b)。如果這個移民模式繼續下去，加拿大的國語居民很快就會多過粵語居民。

移民模式的轉變將會在各方面繼續影響加拿大的華人教會。首

先，國語教會將會越來越多。其次，在華人教會內，國語會友相對於粵語會友的比例將會繼續上升。第三，由於年輕的粵語移民人數減少，粵語會友的平均年齡將會繼續上升。目前，教會的粵語會眾約有 180 至 200 人，國語會眾約 100 人。預計在未來 5 ~ 10 年內，國語會眾的人數會超越粵語會眾。

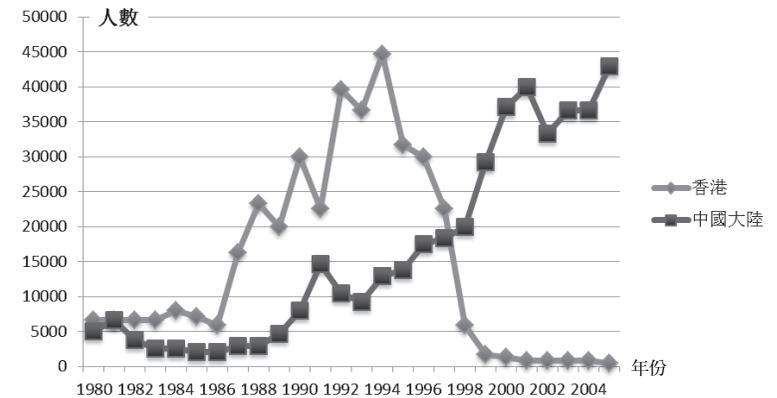


圖 4：1980-2005 年來自中國大陸及香港的加拿大登陸移民的數字 (Li 2010, 2)

粵語教會的未來

那麼，粵語教會是在慢慢萎縮中嗎？粵語教會的未來，是否也如那些宏偉的大教堂一樣？有人說：粵語教會是夕陽教會。

這是一個很好的問題：加拿大粵語教會是否夕陽教會？有人認為，神在過去五十年大大地賜福華人教會，她絕對不會死亡。事實上，單在加拿大宣道會中，增長已經非常顯著。從 1962 年雷城 (Regina) 第一家華人宣道會開始，已發展到今日全國各地約有 90 家的華人教會 (CCACA 2014; Reynolds 1992, 131)。但輝煌的過去能

否保證有美好的未來？

又有人認為，這個現象不會發生在粵語教會身上，因為目前加拿大仍然有不少說粵語的人士，他們大多是非信徒，將來可以成為粵語教會的成員。只需要向他們傳福音，粵語會眾就會繼續增長。但是，如果再沒有新移民，有一天粵語人口將會減少至很小的數目，因為這一群人的子女都是在本地長大，主要是說英語（或法語）而不是粵語。

的確，不少來自中國大陸的移民是來自華南地區，他們是說粵語的，可以填補一些因香港語移民減少所留下來的空隙。但是，如果沒有這些新移民不斷來到，很可能粵語教會將會在未來 30 至 50 年後步向夕陽的命運。

可以有把握地說，粵語教會是不會完全消失的，但是在數量和規模上卻會顯著減少。在過去的一百多年，加拿大另一些族裔的教會正是這樣，粵語教會只是近代歷史中眾多教會其中之一。客家語教會的未來就是一個例子。

加拿大唯一的客家語教會幾年前在多倫多成立，因為在多倫多有好些說客家語的人。堂會現在已發展到超過五十人，大多是年長的基督徒。然而，在可見的未來應該不會有更多的講客家話的人移民來到加拿大，所以這群人漸漸就會消失。神的確是提供了一個短暫的機會，在這幾十年向這些住在多倫多講客家話的人分享福音。

粵語教會的前景可能也同客家語教會一樣，所不同的是規模更大，歷時較長。在歷史中，看到有些教會被淘汰，由其他增長中並具活力的教會所取代。正如《馬太福音》16 章 18 節所說：「陰間的門不能勝過教會。」還有就是，「一粒麥子若不落在地裡死了，

仍舊是一粒。若是死了，就結出許多子粒來」（約 12:24）。如果目前的移民模式持續下去，粵語教會可能就會逐漸消失，在未來被日漸增長的國語教會和英語教會所取代。的確，這不會是一兩年間的事。但我們要問的是：粵語教會現在應該怎樣做？面前仍有幾年的機會。現在該怎樣把握這時機呢？

平台期之後

教會增長的研究顯示，教會的成長也和其他許多現象一樣，都是依循 S 形曲線（sigmoid curve），正如圖 5 所示（Malphurs 1999 年，51）。曲線表示出生、成長、穩定、衰退，最終死亡的過程。為了防止衰退和隨後的消亡，必須在 X 和 Y 之間（見圖 5）將方向扭轉，去重新開始成長的過程。由於英語和國語兩種會眾都在增長，所以粵語會眾應該抓住這個機會，以她的成熟、經驗和恩賜，去幫助這兩種會眾在華人教會中成長。但是，他們自己必須先有動力去繼續再闖高峰，而不是逐漸隱退。

在 2012 年初，筆者當時正在為「渥宣」制定新的策略，很明顯地看見教會是在一個十字路口上。「渥宣」已經有大約 40 年的歷史，會眾人數不少，穩步增長，情況穩定。所意識到的，就是在未來 5 年所做的事，將會決定教會長遠的發展。「渥宣」可能已經到了一個平台期，如果是這樣的話，那麼為了可以繼續發展，需要引入一些改變（Roxburgh and Romanuk 2006, 9-10, 23-24; Quinn 1996, 18-25）。根據多年來的觀察，正如 Bobb Biehl 所建議的（Biehl 1997, 19），教會需要在規劃和策略上有明確的方向。因此，眾領袖在約一年之內，一起祈禱、研討、商談，制定了一套五年策略，以應對所面臨的機遇。需要一個更新的異象去反映核心價值，訂定方向，擴

闊思維，並鼓勵會友走出自己的安樂窩去服事。經過多方討論之後，長議會在 2012 年底採納了「渥宜」的五年策略，並在 2013 年初開始實施（Chan 2013）。

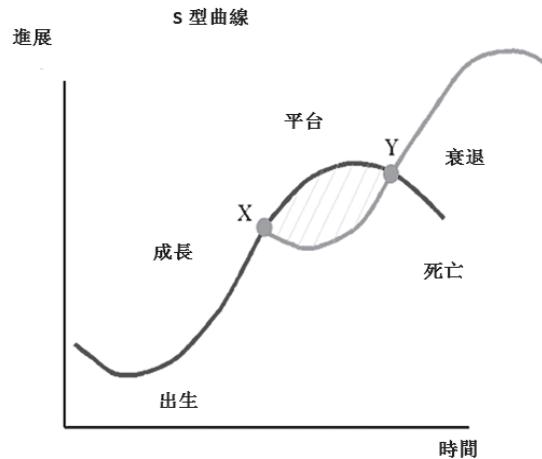


圖 5：需要重新發展新的生命週期

機會和策略

「渥宜」的五年策略有四大重點（Chan 2013），目的是幫助教會繼續成長：

- (1) 異象更新：會眾需要有清晰的異象，知道教會的方向，才可以達致數字和靈命上的成長。這個異象可以聯合教會的各個事工部門一起前進（Granberg-Michaelson 2004, 92-93; Hybels 2002, 42）。
- (2) 靈命成長：Greg Hawkins 及 Cally Parkinson 在他們的著作 *Move: What 1000 Churches Review About Spiritual Growth* 中，

提出了三個「屬靈運動」：讓人從「探索基督」進到「在基督裡成長」，然後「貼近基督」，到最後「以基督為中心」（Hawkins and Parkinson 2011, 22）。這些運動讓人在靈程上前進，從屬靈上的嬰孩期，成長至屬靈上的完全和成熟，而在期間或許會經歷停滯期。作者建議一些能催化成長的屬靈活動，例如屬靈同伴、傳福音、服事、屬靈導師的幫助（Hawkins and Parkinson 2011, 121）。「渥宜」需要考慮採用其中的一些做法去培育會友，藉著門徒訓練，使其在屬靈上達致成熟。

- (3) 領袖交棒：會友需要知道，粵語的領袖已經服事了多年，很快就會把領導的棒子傳給新一代。新一代大多是第一代移民的孩子，他們在英語會眾之中只有少數是屬於其他兩個語言的會眾。他們在成長過程中，也在探索自己在華人教會中的角色，開始意識到，現今正是時候讓上一代去接納新一代為合作夥伴，而不是把他們當作「孩子」，要為他們提供領袖培訓和發展的機會，使他們能逐漸接手去帶領教會（Blackaby 2001, 8-9; Hybels 2002, 80-87; Clinton 1988, 87, 128, 130; Roxburgh and Romanuk 2006, 190-192）。
- (4) 動員年紀較大的粵語會眾：雖然上一代大致上已經從領導層退下來，但仍然要鼓勵和動員他們在不同的崗位上事奉，為下一代樹立榜樣。服事神不應在中年或老年就停止，而是要貫徹一生。這並不是說他們要守住領袖的位置，不交給其他人，因為服事可以有不同的方式和形態。粵語教會仍有很多未完成的工作，因為周遭仍有許多不認識基督的人。較年長的粵語基督徒確實是一個未被充分運用的資源，他們可以成為神國的力量。

「渥宣」的五年策略（Chan 2013）前三項的詳情，不在本書的範圍之內。這裡是要把重點放在第四項，就是去動員較年長的粵語基督徒能退而不休，離開安樂窩，去為神工作（Nelson 2008, 8）。

「迦勒一族」事工的開始

2012年9月，當時教會領袖正在制定「渥宣」的策略，筆者剛好參加了加拿大華人宣道會聯會（CCACA，簡稱華聯會）的執行委員會會議。華聯會是一個教會協會，成員包括約90家宣道會華人教會。主要作用是為各成員提供一個切磋聯誼的平台，能充分利用資源，使大型的堂會可以支持較小型的，協助建立新堂會，開拓海外宣教的機會，並且鼓勵同工接受神學訓練。

筆者當時擔任華聯會的助理執行幹事，負責植堂。會議上一位牧師指出，在華人教會中，有許多成熟的年長基督徒，很少參與、或很早退出了教會的服事。他們退出的原因可能（自覺或不自覺）包括感到自己能力不足、不被需要、缺乏自信、恐懼或焦慮、認為職責屬於別人、年紀太大了，等等。教會領袖需要認識到這一個挑戰，並制定策略來對付這些弱點和不足之處。他說，隨著粵語會眾老化，這個情況將會繼續惡化，並且建議實行一個試點事工，發起一個運動，去激發和動員這些基督徒，在地方堂會積極服事。經過討論後，華聯會肯定這是一件值得做的工作，但是會議上，大家都未有聽聞當時在加拿大80多家華人宣道會中有任何這種性質的事工。他們希望，如果有一家教會可以帶頭做這個運動，也許其他的教會也會紛紛仿效。

這樣的事工不僅有利於自己的教會，也有利於其他華人教會，於是，就開始思考在「渥宣」開展這事的可能性。經過兩個月的祈

禱和考慮，決定著手進行研究一個以《聖經》人物迦勒為名的「迦勒一族」作為試點事工的可行性，以教會作為測試的環境。經過討論和異象交流，教會的領袖都認為早應該這樣做了，並且相信應該盡快開始這個試點事工。後來天道神學院（Tyndale Seminary）也認為這個適合作研究的課題，也適合作教牧學博士論文。

「迦勒一族」這個事工是以《聖經·約書亞記》所提到的迦勒命名。迦勒到了85歲仍然決意繼續事奉，成為今日年長基督徒終生事奉的榜樣。以色列十二支派的名字都在《舊約》（創49）列了出來，所以，「一族」這個詞在這裡並不是指迦勒的後裔成了一族，而是指一群以迦勒為楷模和榜樣的人。「迦勒一族」的人與迦勒沒有血緣關係，正如亞伯拉罕的後裔是信心的後代，但與亞伯拉罕並沒有血緣關係一樣。（羅4：11-16）

「迦勒一族」最初的構思是一個為期7個月的試點事工，而不是要在教會開展一個新的長期事工，因為教會已經有許多活動和事工。它的目的在於鼓勵基督徒趕快參與事奉，在金色年華積極服事。試點事工結束後，期望參加者會更有熱忱，各自在教會現有的事工中適合的崗位上服事。

在最初的設計中，這個試點事工每月的活動包括週日崇拜、工作坊、實踐訓練如外展探訪、興趣小組聚會、活動計劃和報告等。目的是裝備和訓練粵語的資深基督徒，稱為「走第二里路的人（second-milers）」，並為他們提供在教會事奉的機會。

「走第二里路的人（second-milers）」主要是指已退休或即將退休的人士。他們曾在不同的職場上工作（這是他們的第一里路），然而，在他們人生的後期，他們希望在教會的事工上有更大的參與

第一章

介紹：「迦勒一族」事工的誕生

（即是他們的第二里路）。

第四章會描述「迦勒一族」整個事工，但在接下來的兩章將會介紹有關建立起這項工作的《聖經》基礎，以及從社會科學的角度去探索社會如何回應全球性的老化現象，而教會又應該如何回應這個挑戰呢？這都是要指出一家希望做到老而不衰、貢獻天國的教會，願意實行這個事工的原因和其重要性。

第二章

神學理據

「迦勒一族」事工的目的是激發和動員年長基督徒去積極參與教會的事工，但這是否合乎《聖經》？《聖經》有否教導要於年老時服事？《聖經》中有沒有鼓勵年長基督徒終生事奉的例子？

本章提出終生事奉的神學理據，包括它的《聖經》基礎、《舊約》和《新約》以及教會兩千多年歷史中的眾多例子，並且會討論貫徹始終的重要，以激勵基督徒在人生的第三季中參與事奉。

終生事奉的基礎－迦勒的故事

先來看看《約書亞記》14章6-15節，經文說：

那時，猶大人來到吉甲見約書亞，有基尼洗族耶孚尼的兒子迦勒對約書亞說：「耶和華在加低斯巴尼亞指著我與你對神人摩西所說的話，你都知道了。耶和華的僕人摩西從加低斯巴尼亞打發我窺探這地，那時我正四十歲；我按著心意回報他。然而，同我上去的眾弟兄使百姓的心消化；但我專心跟從耶和華我的神。當日摩西起誓說：『你腳所踏之地定要歸你和你的子孫永遠為業，因為你專心跟從耶和華我的神。』」

自從耶和華對摩西說這話的時候，耶和華照他所應許的使我存活這四十五年；其間以色列人在曠野行走。看哪，現今我八十五歲了，我還是強壯，像摩西打發我去的那天一樣；無論是爭戰，是出入，我的力量那時如何，現在還是如何。求你將耶和華那日應許我的這山地給我；那裡有亞納族人，並寬大堅固的城，你也曾聽見了。或者耶和華照他所應許的與我同在，我就把他們趕出去。」

於是約書亞為耶孚尼的兒子迦勒祝福，將希伯崙給他為業。所以希伯崙作了基尼洗族耶孚尼的兒子迦勒的產業，直到今日，因為他專心跟從耶和華以色列的神。希伯崙從前名叫基列亞巴；亞巴是亞納族中最尊大的人。

於是國中太平，沒有爭戰了。（約書亞記 14:6-15）

這段經文記載了迦勒請求約書亞准許他去攻佔亞納族的土地。這時，約書亞已經接任摩西成為領袖，帶領了新一代的以色列人進

入迦南，但他們仍未佔領所有土地。迦勒當時八十五歲，他請求約書亞准許他攻佔亞納族的土地。約書亞看到迦勒的信心和聽到他的請求後，就祝福他，准許他攻佔這地。

四十五年前，四十歲的迦勒是十二個進入應許之地的希伯來人探子之一。在眾探子偵察土地回來之後，只有他和約書亞持守對神的信心，催促以色列人進入迦南地（民 13）。他們認為，儘管那裡的人都像巨人，但以色列人應該相信神，攻取這地。然而其餘的十個探子，卻帶動百姓反抗神的指示，他們後來與其他超過二十歲的以色列人一起受罰，在曠野中漂流四十年，不能進入應許之地，只有約書亞和迦勒例外。（民 14：29-30）

迦勒和約書亞都表露出對神全然的順服和忠心。約書亞在離世前對以色列人說了最後一番話：「至於我和我家，我們必定事奉耶和華」（書 24:15）。迦勒一生向神盡忠。四十五年前，神因為以色列人不順服、不照祂的吩咐進入應許之地，而宣佈懲罰的時候，單單讚揚迦勒說：「惟獨我的僕人迦勒，因他另有一個心志，專一跟從我，我就把他領進他所去過的那地；他的後裔也必得那地為業」（民 14：24）。迦勒四十五年來堅定跟隨神，是終生事奉神的極佳例子。在這段經文中，終生事奉這個《聖經》主題清晰可見，它也成了「迦勒一族」事工的基礎和指引，去激勵說粵語的年長基督徒，即使上了年紀，也要繼續服事主。

其他教導

除了終生事奉這個主要的《聖經》主題之外，還有若干神學見解在《約書亞記》這段經文中浮現出來。

一．得著領袖認同的重要性

迦勒其實可以自行與亞納族人爭戰並攻佔他們的土地，但他尊重約書亞的領導，先尋求約書亞的許可和肯定，不擅自行動（書 14:12）。領袖的許可和肯定十分重要，在「渥宣」也不例外。教會的領袖都認可和批准「迦勒一族」事工，並且歡迎、鼓勵並提供機會給「迦勒一族」人參與事奉。

二．與年輕一代合作

由於沒有二十歲以上的以色列人被允許進入應許之地，所以在四十五年之後，所有人都是六十五歲以下（除了迦勒和約書亞之外）。因此約書亞是帶領比他自己年輕的一代進入應許之地，而迦勒也必須與這些年輕一代一起征服亞納族人。這種夥伴關係結合了長者的智慧與年輕人的活力和熱情。在「渥宣」，明顯還有很多讓年輕人和年長者一起事奉神的機會，而「迦勒一族」事工正提供了這樣的機會。

三．繼續未完成的任務

對以色列人來說，攻佔亞納族的土地是仍未完成的任務。由於以色列人曾違背了耶和華明確的命令，導致他們未能在約書亞的領導下驅逐所有的迦南人（士 1：21，27-34）。在約書亞死後，耶和華的使者宣佈說：「我必不將他們從你們面前趕出；他們必作你們肋下的荊棘。他們的神必作你們的網羅」。（士 2：3）

想到在渥太華有不少說粵語的人仍然在教會門外，就可知也有未完成的任務。此外，還有許多說粵語的人住在渥太華外的小城鎮，如 Renfrew, Arnprior, Smiths Falls, Cornwall 和 Brockville，許多都是中

國餐館的東主或員工。對於說粵語的基督徒來說，這也是在渥太華未完成的任務的一部分。

終生事奉的神學討論

終生事奉的意思是貫徹一生去服事神，從成為基督徒開始，到生命的盡頭，不受年齡限制。一個人認識了神，並接受耶穌為救主及生命的主之後，就在神面前被稱為義。稱義是指罪人基於耶穌基督完美的義而被神宣佈為義的法律行動（Berkhof 1983, 138 頁）。稱義帶來成聖，是分別為聖、服事神的生命，這是一個終生的過程（Berkhof 1983, 143 頁）。以下想從成聖的角度去討論終生事奉這個題目。

一．成聖

成聖既是神的恩賜，但同時也需要信徒的努力和合作。因此，雖然成聖是靠聖靈去成就，但同時信徒也有責任去順服神的話語、成就聖靈的工作。照 Louis Berkhof 所說：

成聖是聖靈恩慈和持續的行動，藉以潔淨信徒，按神的形像去更新他整個本性，並且叫他行善。它由兩部分組成：逐步去除人性的污穢和敗壞（羅 6:6，加 5:24），以及逐步發展新生命，分別為聖（羅 6:4, 5；加 2:19；西 2:12；3:1, 2）。（Berkhof 1983, 143 頁）

活出成聖的生命是《聖經》中的命令（創 17:1；申 18:13；詩 119:1；彼前 1:15-16；弗 5:25-27），也是主耶穌明確的要求，正如在《約翰福音》17 章 19 節說：「我為他們的緣故，自己分別為聖，叫他們也因真理成聖。」這並不是說基督徒永遠不會再犯罪，而是

說只要他悔改，神必會赦免他的罪，洗淨他一切的不義。（約壹 1:9；2:1-3）

《舊約》和《新約》都要求信徒過無可指責的生活。成聖是貫穿信徒一生的過程，在這個過程中，他要努力行善，並會成長得更像基督。韋斯敏斯德信仰宣告（Westminster Confession of Faith）中釐清了這些善行的本質：

出於順服神的誠命而行的善事，是又真又活的信心果子和證據：信徒藉此表達他們的感恩、堅定得救的確據、造就他們的弟兄，美化福音的宣告、堵住敵人的口、榮耀神。信徒原是神的工作，在基督耶穌裡造成的；他們既結出成聖的果子，最終能得到永恆的生命。（Williamson 1964, 117 頁）

信仰宣告中繼續解釋甚麼才是真正的善行。它有兩個要求：

- (1) 它必須符合神所啟示的旨意，是神自己在祂的聖言所吩咐的。
「我們若照耶和華我們神所吩咐的一切誠命謹守遵行，這就是我們的義了」（申 6:25）。
- (2) 它必須出自無虧的良心，以真誠的心去服事神。正如《希伯來書》13 章 18 節說：「因我們自覺良心無虧，願意凡事按正道而行」。（Williamson 1964, 117 頁）

保羅說，《聖經》是要裝備信徒行善的：「聖經都是神所默示的，於教訓、督責、使人歸正、教導人學義都是有益的，叫屬神的人得以完全，預備行各樣的善事」（提後 3:16-17）。神的僕人必須在祂的話語上好好地裝備，才可以行各樣的善事。

二．兩個要素：終生及服事

在終生服事這個聖經主題中，明顯有兩個要素，就是終生和服事。以下會進一步將兩者分別解釋，然後再合併在一起解釋。

1. 服事

服事神顯然會帶來行善。但服事的目的並不是為了賺取神的恩惠，因為信徒已經得救，不是因著行為，而是因著信心（弗 2:8-9）。服事神乃是對神及基督的愛作出回應。《聖經》中有許多關於事奉神的教導，例如申 6:13，10:12，10:20，11:13，13:4；書 22:5；撒 12:20，12:24；代上 28:9；太 4:10；路 22:26-27；約 12:26；羅 7:6，12:1；林前 15:58；西 3:17；來 9:14，12:28；彼前 4:10；啟 7:15。由於有大量的參考經文，所以只引用以下兩處《舊約》和兩處《新約》具有代表性的經文：

你們要順從耶和華你們的神，敬畏他，謹守他的誠命，聽從他的話，事奉他，專靠他。（申 13：4）

我兒所羅門哪，你當認識耶和華你父的神，誠心樂意地事奉他；因為他鑒察眾人的心，知道一切心思意念。你若尋求他，他必使你尋見；你若離棄他，他必永遠丟棄你。（代上 28：9）

但你們不可這樣；你們裡頭為大的，倒要像年幼的；為首領的，倒要像服事人的。是誰為大？是坐席的呢？是服事人的呢？不是坐席的大嗎？然而，我在你們中間如同服事人的。（路 22：26-27）

所以，我親愛的弟兄們，你們務要堅固，不可搖動，

常常竭力多做主工；因為知道，你們的勞苦在主裡面不是徒然的。（林前 15：58）

只看這四處經文，已經明顯見到事奉神包含敬畏、順從、堅持、誠心、樂意，並且知道在主裡的勞苦不是徒然的。

《聖經》將服事神和服事人連在一起。《以弗所書》6章7說：「甘心事奉，好像服事主，不像服事人。」《馬太福音》25章40節說：「王要回答說：『我實在告訴你們，這些事你們既做在我這弟兄中一個最小的身上，就是做在我身上了。』」主耶穌也樹立了服事人的榜樣，正如《馬可福音》10章45節說：「因為人子來，並不是要受人的服事，乃是要服事人，並且要捨命作多人的贖價。」《加拉太書》5章13節也教導服事態度的重要性：「弟兄們，你們蒙召是要得自由，只是不可將你們的自由當作放縱情慾的機會，總要用愛心互相服事。」可見以愛心奉基督的名去互相服事，就是服事基督了。

2. 終生

解釋過終生服事這主題中服事的部分之後，我現在要討論終生這部分。據 John Charles Ryle 所說，今生的成聖是為了讓我們作好準備，「在我們進天堂的訓練和預備上是絕對必要的」（Ryle 2007, 22 頁）。Donald Bloesch 指出：「淨化是一個終生的過程，直到死亡才完成」（Bloesch 2006, 49 頁）。他引用威斯敏斯特（Westminster Shorter Catechism）的話說：「信徒的靈魂，在死亡時會完全成為聖潔，立即進入到榮耀裡」（Bloesch 2006, 49 頁；Westminster 1919, 684 頁）。加拿大宣道會副會長 David Freeman 在宣道雜誌的一篇文章中寫道：「作門徒是一個終生的追求，影響每一天的生活」

（Freeman 2011, 17 頁）。很明顯，成聖被廣泛認為是一個終生的過程。

《聖經》也明顯地有教導終生這個概念。《箴言》22章6節說：「教養孩童，使他走當行的道，就是到老他也不偏離。」所以要終生跟隨神。《詩篇》92篇14節指出，事奉神和結果子並不受年齡限制：「他們年老的時候仍要結果子，要滿了汁漿而常發青。」神所期望的是服事祂，直到晚年。《以賽亞書》46章4節是對老年人的安慰：「直到你們年老，我仍這樣；直到你們髮白，我仍懷擁。我已造作，也必保抱；我必懷抱，也必拯救。」可見神不會放棄老年人。《新約·哥林多後書》4章16節也說：「所以，我們不喪膽。外體雖然毀壞，內心卻一天新似一天。」長者可以確信，效法神的形像並不受年齡的限制。每個年齡組別都擁有足夠的潛力，可以有創造力和屬靈的生機（Harris 1986, 112 頁）。靠主、愛主、終生服事，就能貫徹始終，一生豐盛。

終生服事的觀念與《聖經》基礎

既已經分別解釋過終生和服事兩個部分，現在看看終生服事這個整體觀念及它的《聖經》基礎。終生服事的相反就是從服事中退下來。對很多人來說，退休就是想做甚麼和想甚麼時候做都可以，重要的是沒有壓力並享受閒暇，因為退休就是辛勤工作了一輩子後的公平報酬（Leong 2008）。建議如何退休的書本不缺：諸如財務規劃、計劃、旅遊、開始新的嗜好，甚至坐在陽台睡覺、甚麼都不用做（Lewis 2013; Taylor 2011; Yih 2015; Zelinski 2009; Zelinski 2013; Zelinski 2015）。

但 Bob Buford 卻表達了不同的觀點：

「請放棄退休這個念頭。《聖經》中絕對沒有教導我們要退休……到了七十歲，你可能需要改變你工作的步伐或者工作的性質。」（Buford 1997, 144-145 頁）

把 Buford 的意見應用在基督徒身上，可以這樣說，儘管基督徒可以從職場中退休，但卻不應該從服事中退休。約翰·派博 John Piper 在 2009 年 5 月溫特博士 Ralph Winter 去世之前，在一篇文章中描述溫特博士作為美國世界宣教中心（U.S. Center for World Missions）的創辦人，其在八十多歲時，仍在為基督的全球宣教事工到處奔走、演講、寫作（Piper 2009）。派博引用溫特博士的文章 The Retirement Booby Trap（退休是傻子的陷阱）：

他們在《聖經》中甚麼地方看見[退休]？摩西有退休嗎？保羅有退休嗎？彼得有嗎？約翰有嗎？難道軍官會在戰爭期間退役嗎？

大部分男人不是老死，而是因退休而死。我在某處讀到紐約州一半的男士在退休後兩年內死亡。凡要救自己生命的，反喪掉生命。

正如藥物及心理成癮一樣，退休是一種致命的疾病，而不是一種福氣……（Winter 1985, 25 頁）

這些都是對於那些浪費人生第三季的人提出的嚴重警告，他們不把握將黃金機會用在對神的國度有成效和有意義的事情上。

《聖經》反對閒懶的生活。《詩篇》71 篇說，老年人應該繼續向年輕一代見證神：「神啊，我到年老髮白的時候，求你不要離棄我！等我將你的能力指示下代，將你的大能指示後世的人」（詩 71：18）。他們可以是有生產力的：「他們年老的時候仍要結果子」

（詩 92：14），也是充滿智慧的：「我說，年老的當先說話；壽高的當以智慧教訓人」（伯 32：7）。年長男女有責任以身作則去帶領和教導年輕一代如何生活（多 2：1-5）。這些年長的先賢，一生與神親密同行，以至他們能夠講述並見證神的話語如何落實在他們的生命中。使徒保羅寫信給以弗所的教會說，要贖回神賜予的時間：「你們要謹慎行事，不要像愚昧人，當像智慧人。要愛惜光陰，因為現今的世代邪惡」（弗 5：15-16），所以必須抓住每一個機會去服事主。事實上，在人生的第三季，往往已經從職場中引退，就可以專注於在新的領域中服事神和別人，擴大自己的視野，實現以往未完成的夢想。

《聖經》中最接近退休的經文是在《民數記》：

利未人是這樣：從二十五歲以外，他們要前來任職，辦會幕的事。到了五十歲要停工退任，不再辦事，只要在會幕裡和他們的弟兄一同伺候，謹守所吩咐的，不再辦事了。至於所吩咐利未人的，你要這樣向他們行。（民數記 8：24-26）

經文指出，這些利未人雖然被指示從常規服事中退休，但並沒有停止服事主。到了五十歲，他們的工作由體力勞動轉為提供諮詢和協助年輕一代。其中的教導是，不要問應該退休還是繼續工作，而是問「在我的年紀，如何讓我的生命最能夠榮耀神？」對基督徒來說，退休並不可怕，反而是有更多機會去做神的工作，是神所設計的人生的一部分（Leong 2008; Whelchel 2013）。

一．終生服事的《聖經》例子

終生服事並不一定是在老年時事奉。例如主耶穌在三十三歲的

時候完成了祂在地上的使命，最終在十字架上犧牲。祂復活後，繼續在地上工作了四十天，然後在升天後差派聖靈到來。今天祂仍在天上不斷替我們祈求（羅 8:34）。以下會提到《聖經》中六個終生服事神、直至年老也不退休的例子。

亞伯拉罕回應神的呼召，開始信心之旅，最終要去到迦南地。起初他寄居在哈蘭，當他的父親去世後，耶和華呼召他到迦南（徒 7:2-4）。他憑著對神的信心而順服神（創 12:1-9）。他被應許會有一個兒子，即使他已年近百歲，妻子撒拉也過了生育年齡，但他仍然相信（創 17:17-19；來 11:11）。若干年後，他得到所應許的兒子後，又面臨一個最困難的考驗，但他願意獻上自己的兒子以撒，表現了他對神極大的順服，成功地通過了神的試驗（創 22）。多年以來，他緊緊抓住神的應許，展現了忍耐的美德，堅信神是信實的（Hays 2003, 10 頁），並且一生跟隨神，直至 175 歲時離世。（創 25：7）

摩西一生中的頭四十年是法老女兒的養子，在第二個四十年逃亡到曠野，牧養葉忒羅 / 流珥的羊群（出 2:18；徒 7:23-30），然後神給了他一個從人的角度是不可能完成的任務，就是要帶領以色列人出埃及（出 3:10）。他再忠心跟隨神四十年，奉獻生命來事奉耶和華，直至生命終結。他曾在曠野中要為以色列人取得食水，神叫他「吩咐磐石」，因為神要行一個異乎尋常的神蹟，供應百姓所需。但他用杖擊打磐石兩下，使水流出。這樣摩西就使耶和華得不到榮耀，也不順服神，結果他不能帶領百姓進入應許之地（民 20:11-12）。儘管如此，他仍被允許從遠方看到應許之地，並且心滿意足。正如 Ruth Barton 所說：「對摩西來說，神的同在就是應許之地，其他的一切都不再重要」（Barton 2008, 214 頁）。這位偉大的以色列

領袖在 120 歲去世（申 34:7），而他深信他手所作的工是蒙神堅立的。（詩 90:17）

祭司撒迦利亞和他的妻子伊利莎白「在神面前都是義人，遵行主的一切誠命禮儀，沒有可指責的，只是沒有孩子；因為伊利莎白不生育，兩個人又年紀老邁了」（路 1:6-7）。有一天，天使加百列向撒迦利亞顯現，應許他會有一個兒子約翰，一年後，他的妻子伊利莎白果然誕下兒子（路 1:5-25）。之後撒迦利亞預言說，神要救贖以色列的應許如今要成就了（路 1:67-79）。他和妻子在年老時被神使用來成就祂的旨意，也成為最先解釋神的救贖的人。（Hays 2003, 6 頁）

西面是在基督誕生時的一個老先知。他得到聖靈的應許，知道自己未死以前，必可看見彌賽亞。他憑著信心等待，終於在嬰孩耶穌到聖殿行潔淨禮的時候，親手抱住耶穌。他忠心地相信神，一生等待神的應許成就。他在聖靈的引領下，預言馬利亞將要受痛苦，又指出耶穌「要叫以色列中許多人跌倒，許多人興起」（路 2:34-35）。他感謝神，並將這消息向「一切盼望耶路撒冷得救贖的人」宣佈（路 2:38）。西面是另一個終生服事的例子。

最後，使徒約翰是十二門徒中的最後一位倖存者，住在以弗所直到主後約一百年（Hurlbut 1970, 36 頁）。他寫了四卷福音書之一、三封新約書信、以及《啟示錄》。據 William McBurnie 的描述（McBurnie 1973），約翰住在以弗所的時候，羅馬皇帝多米田下令將他流放到拔摩島。他被釋放後回到以弗所，並活到羅馬皇帝圖拉真的時候。據教會傳統所說，年老的約翰在以弗所要由門徒抱進教堂。在聚會中他總是說：「小子們，你們要彼此相愛！」過了一段時間，門徒聽膩了，就問他說：「師父，你為甚麼總是說這句話？」

他回答說：「這是神的命令。只要做到這一樣，就足夠了！」據說約翰在全亞細亞各地建立教會，直至年老力衰，在第二世紀初，他大約九十歲時死了，葬在以弗所附近（McBirnle 1973; Lockyer 1972, 97 頁）。

二. 教會歷史中終生服事的例子

在上一部分，看到許多《聖經》中貫徹始終、終生服事神的例子，現在看看在基督教會的歷史上的一些終生服事的例子。從早期教父、到整個中世紀、以至近代，都有很多的例子。現列舉教會歷史中六個不同時期的例子（Hurlbut 1970, 14-15）：初期教會時期（70-313），帝國教會時期（313-476），中古教會時期（476-1453），改革教會時期（1453-1648），現代教會時期（1648-1970），以及當代（1970 至今）。雖然不是每個人都活過七十歲，但每一個都終生服事神。

坡利甲 Polycarp（70-155），生於初期教會時期，是小亞細亞士每那的主教（Hurlbut 1970, 44 頁），以殉道聞名。當時基督徒和拜凱撒的人之間的關係日漸緊張。據 Piper 說（Piper 2009），有一天，坡利甲被捕，並被要求拜凱撒和否認基督。他拒絕了，並說出了他的名句：「我服事了祂八十六年，祂從來沒有虧負過我，我怎能褻瀆那拯救我的王？」地方總督回答說：「我有野獸，如果你不思悔改，我就將你扔給牠們。」坡利甲回答說：「把牠們帶來吧。我們不能悔改以致從好變壞；但從殘酷變為公義卻是高尚的。」他在柴堆中被燒死，服事神至死（Kiefer 1999）。

奧古斯丁 Augustine of Hippo（354-430），生於帝國教會時期，是這時期的西方偉大領袖之一。當時基督教是羅馬帝國的國教，信

仰基督教的皇帝擁有最高的權力，周圍的官員也是一群自稱為基督徒的人（Hurlbut 1970, 58 頁）。奧古斯丁早年掙扎是否要成為基督徒。他祈禱說：

當我想把自己完全奉獻給你—我的神……想這樣做的是我，不想這樣做的也是我。我既不是全心願意，也不是全心拒絕，於是我自我鬥爭，把自己撕成碎片。（Gonzalez Volume 1 2007, 207 頁）

但他決定跟隨基督之後，就放棄了教授的職業，開始走另一條路，使他最終成為整個基督教歷史上最具有影響力的人物之一。《懺悔錄》、《上帝之城》以及其他關於罪惡的源頭和自由意志的著作，都是他最有影響力的作品（Gonzalez Volume 1 2007, 207-216 頁）。奧古斯丁在 31 歲信主之後，他奉獻了 45 年的生命來服事主，直到 76 歲時去世（Latourette 1997, 174 頁）。

法蘭西斯 Francis of Assisi（1181-1226），生於中世紀教會時期，是法蘭西斯會的創始人。法蘭西斯會成立於 1209 年，由十三世紀初的教會改革運動的男女領袖組成。他們從意大利迅速蔓延至整個歐洲，成為人數最多的修會。法蘭西斯所主張的弟兄相愛、貧窮生活、以及他充滿活力的領導，吸引了成千上萬的跟隨者，使他成為當時最受尊敬的宗教人物之一。雖然他在去世前的兩年不斷受病痛折磨，又幾乎完全失明，但他仍然繼續服事神。他是最神聖、最忠誠，最可愛的人之一（Britannica 1991, 926 頁；Hurlbut 1970, 106 頁）。儘管法蘭西斯英年早逝，只活到 45 歲，但他一生服事神，直到去世。

馬丁·路德 Martin Luther（1483-1546），生於改革教會時期，被稱為「基督教文明的締造者」（Hurlbut 1970, 131 頁）。他是曠

工的兒子，願望是成為律師，但後來在教會中服事，並且獲按立成為神父。他對教會的世俗化和邪惡非常失望。1511年，他發起改革事工，抨擊銷售「贖罪券」，並於1517年10月31日在Wittenberg教堂的門上，釘上他著名的九十五條改革論點，反對以出售贖罪券來籌集資金作不合理的用途，例如建造聖彼得教堂（Gonzalez Volume 2 2007, 22頁）。他被羅馬教皇利奧十世逐出教會，生命也受到威脅。但他仍然堅持，寫了許多著作，而以翻譯《聖經》為德文最著名。雖然面對重重困難，但他堅持走他的路，直到他在63歲去世（Hurlbut 1970, 132頁）。

約翰·衛斯理 John Wesley（1703-1791），生於現代教會時期，在英格蘭北部的Epworth出生（Hurlbut 1970, 145頁）。他在牛津大學的時候，結交了一群致力於過聖潔生活的學生。他很快就被譏笑為「神聖俱樂部」的領袖。他又創立了後來非常強大的衛理公會。衛斯理一天講道多次，每年騎馬走遍英格蘭和愛爾蘭，一生從事宣講和建立會社，直至他在十八世紀後期、88歲去世時為止（Gonzalez Volume 2 2007, 209-216頁）。

Phoebe Palmer（1807-1874），生於現代教會時期，是當時最重要的衛斯理聖潔演講者之一。據Douglas Sweeney說，她出生於紐約，患病幾乎喪命，然而她奇蹟地康復（Sweeney 2005, 136-137）。她和妹妹Sarah開始了著名的週二聚會，推廣過聖潔生活，內容包括查經、祈禱、以及鼓舞人心的屬靈見證，尤其是關乎成聖的見證。週二聚會大受歡迎，吸引了數百人到她們家中，並在1839年接納男士參加聚會。她的圈子擴大到包括衛理公會主教、神學家和牧師，以及男女平信徒。她繼續這樣服事至67歲時離世（Sweeney 2005, 136-137頁）。

Charlotte Diggs Moon（1840年至1912年），生於現代教會時期，是另一位重要的一生致力服事神的女士。據Sweeney（2005, 94-95頁）所說，她是19世紀最有影響力的美南浸信會女宣教士。她在1872年前往中國，經歷了動盪的時代，包括在1899至1900年反西方的義和團起義。她服事至1912年12月，由於慢性疾病和抑鬱症經常發作，才停止服事。在她回家途中，船隻停在日本神戶港時，她在船上離世。數以千計的人因她的激勵而成為海外宣教士，自1890年至1900年，美國宣教士的人數從不足1000人增加到近5000人。Charlotte Moon是終生服事主的一個極佳例子。（Sweeney 2005, 94-95頁）

翟輔民 Robert Alexander Jaffray（1873年至1945年），生於現代教會時期，是一個有偉大異象和信心的人，他愛失喪的人，尤其是中國人。他的健康狀況不佳，但仍被神大大使用，成就了大事。他熱心祈禱，與神有非常親密的相交。他在中國度過了三十五年（Tozer 1990, 23頁），之後又繼續在中南半島服事主十五年，直到72歲時在日本戰俘營中去世（Tozer 1990, 134頁）。陶恕說：「他的一生都為別人而活。他多年來尋找世上的貧窮人、被壓迫、被奴役的人，向欺壓他們的人呼籲：『容我的百姓去！』」（Tozer 1990, 133-134頁）

從1970年到現今這個時期，將列舉以下三個人物。Jimmy Warren（1939至2006年），他是著名作者及創立加州馬鞍峰教會（Saddleback）的華理克（Rick Warren）牧師之父。Jimmy Warren任職牧師50年，並在世界各地興建了150間教堂。在1999年離世前不久的一個晚上，他伸出手，不停地說：「為耶穌多救一個人！」（Warren 2002, 287頁）他至死都沒有停止服事。

在我們身邊有簡國慶牧師 Jonathan Kaan（生於 1926 年）的例子，他目前在「渥宣」擔任顧問牧師。據他的大兒子 Wilson 所述（Kaan 2013, 15 頁），簡國慶是孤兒，由一位美國宣教士何義思 Ruth Hitchcock 和兩位德國宣教士養大。他在中國長大，從香港的神學院畢業後，前赴越南，開始教會的事工，最後來到加拿大成立了滿地可華人宣道會。過去六十多年，他走遍世界各地，並在四大洲包括亞洲、北美、澳大利亞和歐洲成立宣道會。現在他年近 90 歲，仍然積極服事主（Kaan 2013, 15 頁）。

最後，不能不提葛培理 Billy Graham 牧師（生於 1918 年），他在 1950 年創立了葛培理佈道團，並帶領佈道團多年，至今仍發揮著重大的影響力。他的兒子 William Franklin Graham, Jr. 為葛培理的人生作出了很好的總結：

葛培理，美國基督教佈道家，最為人熟悉的是他在全世界舉行的佈道會，向人宣講基督的信息，接觸人數之多為歷史之冠。據葛培理佈道團（BGEA）報導，他的事工共接觸了「近 2.15 億人，分佈於 185 個國家」。他在一生中帶領了成千上萬的人決志接受耶穌為個人救主，並為基督而活。葛培理曾是多任美國總統的顧問，多次被蓋洛普民意調查 Gallup Polls 列為「全世界十大最受尊敬男士」之一。（Christianity 2013）

葛培理撰寫了 30 多本書，其中許多是暢銷書，並被翻譯成其他語言。他現年 98 歲，仍然積極服事神。

三. 華聯會的「第二里路」計劃

列舉過教會歷史中這些「如同雲彩的見證人」終生服事的例子

之後，想提出自 2008 年初至 2013 年底加拿大華人宣道會聯會（簡稱華聯會 CCACA）的發展。早在 2005 年（當時仍未參與），華聯會的領袖已看到了許多成熟的基督徒在地方教會積極服事了多年的潛力。這些人不斷地追求在事奉上有更多的經驗和更廣闊的視野，探索新的領域。他們以往忙於事業，沒有時間去追求這些機會。現在他們接近或已經到達退休年齡，有更多的時間，希望能學習新的技能，踏出去事奉神。華聯會的領袖認為，如果他們能為這些人提供適當的培訓和機會，他們將能更進一步地服事神。因此，華聯會開始了「第二里路」的倡議，鼓勵這些「行第二里的人」進修五科神學課程，然後他們可以參與某些特定範圍內的事奉。結果在過去十年裡，不少成熟的基督徒都已參加了這個計劃，並在加拿大和國外成為牧師和宣教士，例如在亞省 Red Deer 的鹿園宣道會 Deer Park Alliance Church（Chinese Ministry）、愛城華人宣道會 Edmonton Chinese Alliance Church、多倫多的 Midtown Alliance Church、新城華人宣道會 Newmarket Chinese Alliance Church、多倫多宣信國語宣道會 Toronto Simpson Mandarin Alliance Church、以及牙買加的蒙特哥灣華人宣道會 Montego Bay Chinese Alliance Church。

筆者就是「行第二里路的人」的一個實例。在完成了應用科學學士、工程碩士和電機工程博士學位之後，曾經任職於私營企業，在大學任教，並在聯邦政府服務超過 30 年。在 2000 年代中期，當時為加拿大國家通訊科技研究院 Communications Research Centre Canada 的副院長，正考慮放下加拿大政府中的行政職務而提前退休。以上是「第一里路」，持續了超過 30 年。在華聯會的鼓勵下，我嘗試成為「第二里路步行者」來服事神。當時並不知道前路會如何，就開始進修神學課程來裝備自己，並於 2007 年接受呼召，擔

任華聯會的助理執行幹事，負責植堂。2009年，完成了天道神學院的碩士課程，於2010年蒙召同時作為自己教會的牧師。之後繼續進修，並在2015年完成了教牧學博士課程。如果沒有這個「第二里路」計劃，這些事奉可能不會實現。

雖然「迦勒一族」這個事工可能與早前華聯會「第二里路」的倡議有一些相似之處，但它的目標和方法卻大有不同。這事工的目的不是要培訓和發展信徒成為牧師，而是要動員年長的基督徒積極參與在地方教會服事神。如果能夠在經驗和學習中發現一些原則，可以轉移至其他教會作適合地應用，那麼，就有更多年長的基督徒會有機會更有系統並更有效地在不同的地方教會內實踐終生服事。

不斷堅持，貫徹始終

終生服事就是在整個人生中事奉神，從成為基督徒開始，到人生的終結，是不受年齡限制的。這意味著需要在充滿挑戰的教會生活中堅持，才能貫徹始終。有人會問，「在教會中面對的壓力如此沉重，我怎樣才可以繼續堅持？」（Hybels 2002, 231 頁）Bill Hybels 在他的著作 *Courageous Leadership* 中指出，若要堅持，重點之一就是要確定呼召，並保持專注（Hybels 2002, 234 頁）。使徒保羅在《提摩太後書》4章5節說要「盡你的職分」，意思就是要做到神所給予那特定的職分，因此，認清自己的呼召和職分至為重要。

Hybels 也提出要「以永恆的眼光去堅忍」（Hybels 2002, 249 頁）。這就是要從更廣闊的角度來看目前的困難，注目於擺在前面的目標。Hybels 意譯了《哥林多前書》15章58節來強調這一點：「無論環境多麼困難，無論風暴持續多久，無論時勢多麼黑暗可怕，無論風如何的急、浪如何的大……總要勇敢面對。要堅定不移。要忍

耐」（Hybels 2002, 251 頁）。

的確，根據《希伯來書》的作者所說，要堅忍地跑前面的路程：「我們既有這許多的見證人，如同雲彩圍著我們，就當放下各樣的重擔，脫去容易纏累我們的罪，存心忍耐，奔那擺在我們前頭的路程。」（來 12:1）

《聖經》中有許多貫徹始終的例子。除了迦勒和約書亞，以及本章前面提出的例子，還有約伯、約瑟、撒母耳、大衛、以利亞、耶利米、但以理、約翰、馬可、馬利亞、保羅和彼得。可惜也有一些虎頭蛇尾、有始無終的例子，例如掃羅王、所羅門王和出賣主的猶大。

保羅寫信給提摩太說：「那美好的仗我已經打過了，當跑的路我已經跑盡了，所信的道我已經守住了」（提後 4:7）。貫徹始終對保羅來說是首要的事。

貫徹始終並不代表一生完美無瑕，《約翰一書》1章8, 10節說明這是不可能的；但卻可以在跌倒後靠著神的恩典站起來重新上路，直至完成全程，正如大衛王一樣（撒下 12:1-24；詩 51）。終生服事而跑畢全程，是何等喜樂（詩 100；彼前 1:8-9；腓 4:4），更能獲得獎賞，正如《腓立比書》3章14節說：「向著標竿直跑，要得神在基督耶穌裡從上面召我來得的獎賞。」

最後想以一個故事來結束本章。Hybels 在 *Courageous Leadership* 的尾聲中說了關於他垂危的朋友 Jon Rasmussen 的感人故事。作者形容他為摯友、兄弟、導師、風帆夥伴和戰友。在他去世的前兩天，他送給 Hybels 一件臨別的禮物，他說：「Bill，你給了我人生的方向。從我們相識的那一天起，神用你來告訴我怎樣可以讓我一生有目的

和意義。」他的禮物是一個美麗的銀色航海羅盤，背面寫著「堅持到底」。Hybels 在卷末寫著：「如果我做到這點 - 如果我們所有的領袖都能做到 - 我們將為基督的榮耀而得勝。」堅持到底就是他的信息（Hybels 2002, 251-253 頁）。

結語

本章嘗試概述終生服事的神學理據。它有穩固的神學基礎、許多《聖經》例子、以及兩千年來整個基督教會的歷史作為支持。本章最後討論了堅持到底、貫徹始終的重要性。所提出的聖經教導和說明例子都是為了激勵年長基督徒繼續服事。

本章中的思想不僅建立了「迦勒一族」事工的神學理據，也是這事工的基本概念、基礎和推動力，這些會在第四章詳細討論。

第三章

從社會科學的角度 看終生服事

前一章提出了終生服事的神學理據，以及在《聖經》中和過去兩千年來教會歷史上的例子。本章將會討論老齡化及平均預期壽命延長的現象、社會如何回應人生第三季的機會、一個在教會外終生服事的成功例子、以及老齡化對教會的影響和相關的機遇。

老齡化和平均預期壽命延長的現象

自古以來人皆會老，而世界人口正在不斷地快速老齡化。聯合國於 2012 年與一些主要國際組織合作發表了一份關於人口老齡化

的報告，題目是 Aging in the Twenty-First Century（二十一世紀的人口老齡化）。報告指出，幾乎全球各地的 60 歲以上人口的增加速度，都超過總人口的增加速度。報告列出了從 1950 年到 2012 年間 60 歲以上的人口數字，並預測往後直至 2050 年的數字。圖 6 顯示這些數據的摘要圖表（UN Population Fund 2012, 19 頁）。

這些數字相當驚人。單在 2002 至 2012 年，60 歲或以上的人口已增加了一億七千八百萬人。全球每年踏入 60 歲的人數接近五千八百萬，相當於每秒幾乎有兩個這樣的人。在 2012 年，60 歲或以上人口接近全球七十億總人口的 11.5%。預計到 2050 年，這比例將倍增至 22%（UN Population Fund 2012, 20 頁）。

根據 US Administration 關於老齡化問題的研究，美國 65 歲及以上的人口已經由 2002 年的三千五百五十萬，增加至 2012 年的四千三百一十萬，增幅達 21%，預計至 2040 將增加至七千九百七十萬（US Administration 2013）。加拿大於 2011 年進行全國人口普查後，老齡化現象被廣泛報導（Campion-Smith 2012; Curry 2012; Traber 2012）。加拿大統計局 Statistics Canada 發表標題為（Canadian Population in 2011: Age and Sex）加拿大 2011 年人口：年齡及性別的報告中指出，從 2006 年到 2011 年間，65 歲或以上的老年人的數目增加了 14.1%，達到接近五百萬。增長率較 14 歲或以下兒童（0.5%）以及 15 歲至 64 歲人士（5.7%）為高。2011 年加拿大老年人佔人口的 14.8%，是最高紀錄，五年前為 13.7%（Statistics Canada 2011a, 3）。

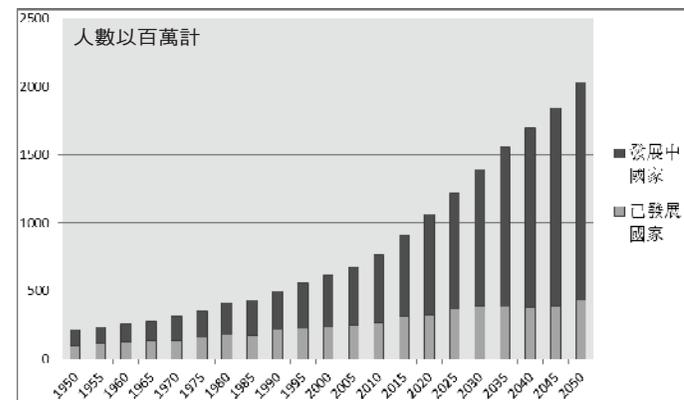


圖 6：1950-2050 年全球 60 歲或以上的人口數字
（UN Population Fund 2012, 19 頁）

一個與老齡化相關的現象，是平均預期壽命的延長。同一份關於老齡化的報告提供了所有國家中出生時平均預期壽命的資料，根據以往的數據，可以預測在發達國家和發展中國家都將會延長（UN Population Fund ExSum 2012, 7 頁）。在 2012 年，加拿大統計局公佈了 1920 至 2009 年的男性和女性的平均預期壽命，顯示在這期間男性的平均預期壽命從 59 歲延長至 79 歲，女性從 61 歲延長至 83 歲（Statistics Canada 2011b）。

Edward Vacek 在他的論文 Aging, Retirement, and Christianity 作出了相符的大膽預測。他說：

有人認為，現存人口中，某地的某人將會活到 150 歲。科學家預測，現今出生的人，超過半數將活過 100 歲。不管這些預言是否真確，但人活得越來越長壽卻是事實。在耶穌的時代，平均壽命可能是 35 至 40 歲，直至 1850

年還是一樣，但在一百年後卻已上升至 65 歲；現時在英國等國家的平均壽命為 80 歲。（Vacek 2012）

現在，看看社會如何回應老齡化和平均預期壽命延長的現象。

對老齡化和平均預期壽命延長的回應

對老齡化的反應不一。有人認為老年人軟弱、衰敗、落伍、遲緩，做不了甚麼；其他人卻認為老年人仍大有可為。事實上，在這個廣闊的年齡時段中，有各類型不同老化模式的人（Rowe & Kahn 1987, 143-149 頁）。意思是，雖然不少老年人表現出預期中的健康和功能上的衰退，但有些卻能適應各種生理、情緒或環境上的挑戰（DiPietro et al 2012）。Sheldon Tobin 等在他們的著作 *Enabling the Elderly* 中將老年人分為四類：（1）在社區中健康生活的老人；（2）住在家中不能外出的老人；（3）住在護老院的老人；（4）垂死的老人（Tobin, Ellor, and Anderson-Ray 1986, 61-140）。

第一類的老年人在社會中非常活躍。一位瑞典醫生 Alvar Svanborg 進行了一項歷時 20 年的研究，發現大部分的研究對象直到 75 歲以後才實際地在生理上變「老」，而 Hendrickson（Hendrickson 1986, 119 頁）則認為是 80 歲。儘管後三類的老年人可能只能作有限量的活動，但其中許多仍然繼續以不同的方式貢獻社會，例如向後輩給予建議和鼓勵，擔任顧問和導師，並為一些他們可能無法去做的事情祈禱（Hunse 2011-2012; Houston & Parker 2011, 195 頁）。事實上每個人在老化過程中都可以有不同的經歷。Tangelder 在他的論文 *Getting Old* 中引述美國老年學專家 Nancy Howel 說：「老化並不是一個簡單的斜坡，人人都以相同的速度下滑；它更像是一條不規則的樓梯，行走的速度有快有慢」（Tangelder 2005）。

人生的第三季度中的機會

卡內基公司 Carnegie Corporation 的名譽主席，以及 Aging Society Project 老齡化社會項目的主席 Alan Pifer 提出，把 50 至 75 歲之間重新定義為「人生的第三季度」（Hendrickson 1986, 119 頁）。老年人的數目增多，加上預期平均壽命延長，為處於人生第三季度的人帶來了巨大的機遇。這些人可以做一些有意義的事，社會也可以善用這個寶貴的資源。以前人只可以活到四、五十歲（Vacek 2012），但現在他們可以利用退休後這段額外的時間做更多的事（Schachter-Shalomi and Miller 1995, 34）。

紐約 Pomona 的 Foundation for Mind Research 的主任，及 Life Force 的作者 Jean Houston（Houston 1980）說：

上了年紀的人，不需要再去競爭、時尚、討好、為面子而做事，他們終於被釋放，可以自由地發揮在年輕時受文化所限制的能量和能力。人在 65 歲以後所釋放的能量並不是新的，而是一直潛在於他們身心之內的。當我們不再需要把大部分時間用來履行社會責任及滿足其他人的期望，我們就可以釋放這些能量，用於自我意識、屬靈發展和創作之上（Schachter-Shalomi and Miller 1995, 34 頁）。

2012 年加拿大的平均退休年齡是 62.9 歲（Statistics Canada 2013a），但北美洲許多第三季度的人都提前從他們的主要工作中退休，甚至早至五十多歲。他們擁有大量精力、才幹和經驗去繼續做不同的事情。由於平均預期壽命延長及衛生情況改善，許多人在退休後仍能活躍許多年。關於這點，Vacek 提出了一些有趣的問題：

把退休後的年日當為一個二十年的長假期，是恰當的

嗎？[若不，那麼]這些年日的目的是甚麼？如果一個人在社會中不再有用，那麼社會也就再不能提供他生存的理由。（Vacek 2012）

事實上，因沒有全職工作去佔用時間，退休人士已開始問自己：「我為什麼還在這裡？生存有甚麼目的？」（Schachter-Shalomi and Miller 1995, 32 頁）他們往往會有意識地尋求意義，包括許多日常生活事情的短暫意義，以及人生整體的終極意義（Moberg 2001, 162; Seeber 1991, 143-152 頁）。

結果許多人開展新的事業、做生意，或者進修。他們開始新的生活模式、新的發展方向、繼續探索新的人生路向。機會有很多，包括廣泛的工作和學習的機會，例如兼職、全時間或部分時間的義務工作、或者定期參與教育或再培訓（retraining）計劃（Hendrickson 1986, 119-120 頁）。Buford（Buford 1997, 139 頁）引述 Lydia Bronte 在她的著作 *The Longevity Factor* 長壽因素中所說：

如果你生活習慣良好，那麼你在 60 歲的時候，你並未因為年老而日益衰敗，你面前仍有二、三十年有用的時間……如果你不知道這個趨勢的話，你可能會作出一些決定，剝削了自己的機會。（Bronte 1996）

一．義工和學習

很多人在自己的人生第三季度投身於義務而非受薪的工作（Hendrickson 1986, 122 頁）。根據 Senate Report on Aging 老齡化報告（Senate Report 2009, 131 頁），每年有一千二百萬加拿大人貢獻近 20 億小時作義務工作，而其中 11%，大多是老年人，佔了 77% 的服務時間。這對社會來說是好消息，因為社會可以從年長加拿大

人的技能和知識中得益（Senate Report 2009, 131 頁）。

據位於北卡羅萊納州 North Carolina 的研究三角公園 Research Triangle Park、世界領先的研究機構之一 RTI International 最近進行的一項研究顯示，美國的 7700 萬嬰兒潮一代是義工參與率最高的群體。該研究發現，1946 年至 1964 年之間出生的嬰兒潮一代，有近三分之一在不同的領域中擔任義工。嬰兒潮一代的義工時數比其他年齡時段的人群更高，僅次於老年人。帶領這個研究的 Donna Rabiner 說：

研究結果顯示，這一大群高學歷和富有的人在他們的社區非常活躍。如果嬰兒潮一代依循他們父母的義工模式，在他們退休時，預計他們承擔的義務工作會繼續增加。（RTI International 2005）

這種情況正在各處普遍發生（Tyndale 2011; Kennedy 2007; Gardner 1998）。幾年前，John Kennedy 在 Christianity Today 的一篇文章中說：「宣教生力軍的面上是有皺紋的」（Kennedy 2007）。許多嬰兒潮一代提前退休，義務參與宣教，短則數週，長則數年。Kennedy 說：「威克里夫協會已連續多年在嬰兒潮一代的宣教士上有 40% 的增長。這個趨勢促使威克里夫協會於 2005 年底在奧蘭多開設義工動員中心」（Kennedy 2007）。

The Senate Report on Aging 接著指出，許多老年人退休後繼續學習新的技能和知識。有些在過往工作期間沒有機會去學習的人，趁著退休去學習新技能（Senate Report 2009, 80 頁）。Schachter-Shalomi 及 Miller 引述 *Mastery* 一書的作者 George Leonard 說：「年長不僅讓人有機會去琢磨一輩子所熟習的技能，更讓他們有機會去

學習新的技能」(Schachter-Shalomi and Miller 1995, 36 頁)。學習新知識和技能還有一個優點，就是能保持頭腦清醒，對抗衰老。據 Buford 所說：

有人告訴我，年老糊塗（不要與老人痴呆症 Alzheimer's disease 混淆）不再被認為是老年不可避免的情況。關於維持腦筋清醒，大多數老年學家都認同「用進廢退」(use it or lose it) 的理論。有太多人一到六十歲，就讓他們的腦袋放假。（Buford 1994, 146 頁）

聯合國人口基金研究帶來令人鼓舞的好消息。它說「三齡大學」已經在許多國家成立，去教育那些在人生「第三年齡」的人。中國以它們為一個重要策略去促進老人教育，令人驚訝的是有三百多萬名年長學生已經進入了這些由政府、企業、部隊、院校和科研機構所成立的中國「大學」(UN Population Fund 2012, 58 頁)。Senate Report 提出另一點有趣的：「終身學習與長壽和生活質量有相關」(Senate Report 2009, 81)，這不僅對長者，就是對年輕一代，也是一個鼓勵。

二．終生服事的成功案例

在前一章我們已經看過許多終生服事的例子，現在看一個現今在教會外終生服事的成功故事，它在人生的第二季度開始，三十多年後仍持續不懈活出卓越的一生。故事的主人翁是 Chandrasekhar Sankurathri，人們叫他錢德拉 (Chandra)，他是來自印度的學生，後來成為加拿大衛生部一名生物學家，並在渥太華定居。某年夏天，他的妻子和兩個分別為 6 歲和 4 歲的孩子乘搭印度航空 182 班機到倫敦度假。根據事故調查委員會 (Commission of Inquiry) 的最終報

告，在 1985 年 6 月 23 日，當飛機飛過愛爾蘭海岸上空時，一枚炸彈爆炸，機上 329 人全部罹難，包括 Chandra 的妻子和兩個孩子，他們的遺體至今仍未被找到 (Commission of Inquiry 2010)。

Chandra 不知道他的人生還有甚麼意義。多年後他在接受採訪時說：「我需要一個人生目的。我想用我的人生去做些有意義的事，所以我辭掉了在加拿大的工作。」為了尋求意義，他去到另一個洲，過一種完全不同的生活 (Chandra 2004; CBC News 2010)。

Chandra 去了印度，後來他成立了 Manjari Sankurathri Memorial Foundation 紀念基金會，幫助窮人。它的目標是「通過教育、職業培訓、醫療保健和緊急救援，推動印度的農村社區發展」(Manjari Sankurathri Memorial Foundation 2013)。美國有線電視新聞 CNN 的一篇文章摘錄總結了這個故事：

「印度有很多問題」，64 歲的 Sankurathri 說。他特別留意到其中兩樣：失學和失明。Sankurathri 以擁有的金錢，以他妻子的名義成立了基金，然後在離他妻子的出生地不遠的小鄉村 Kuruthu 建立了一所學校和一家眼科醫院。他的基金會通過教育和醫療去幫助窮人，至今已獲得顯著成效。以他死去 4 歲女兒命名的 Sarada 學校，自 1992 年成立以來，從一個班級增加到九個班級，共有 1200 名兒童畢業。這所學校的輟學率是零，而全國平均數是 50%。所有學費、書本、校服、餐費，甚至包括體檢，都由 Chandra 博士免費提供。學生要付出的只是紀律和熱誠的學習。(Chandrasekhar 2008)

由於一個悲劇，Chandra 做了一個改變一生的決定。他要作出

重大改變，並學習新的知識和技能。從那天起，他一直致力於幫助印度的窮人，直至今日。這是發生在教堂外的一個終生服事的成功故事。

對教會的影響

討論過社會對老齡化和平均壽命延長的反應之後，現在來探討老齡化對教會的影響。伴隨社會人口老齡化，教會人口也同樣老齡化，而教會領袖必須不斷地作好準備，去面對挑戰並把握機會。加拿大教會人口的平均年齡比國家人口的更高。根據加拿大統計局 2001 年進行的分析 (Statistics Canada 2001)，自稱為新教徒的個人平均年齡 (median) 是 42 歲，遠高於加拿大整體人口平均年齡的 37 歲。自稱為英國聖公會信徒的平均年齡是 44 歲，聯合基督教會 (United Church) 成員平均年齡也是同樣數字。路德宗信徒平均年齡是 43 歲，長老會信徒年紀最大，平均年齡為 46 歲。此種情況並沒有隨著時間而改善。Sam Reimer 在他的文章《從人口看福音派教會》(A Demographic Look at Evangelical Congregations) 中說，根據 Reginald Bibby 2005 年的數據，加拿大福音派信徒的平均年齡是 44.7 歲，傳統的新教徒平均年齡是 52.1 歲 (Reimer 2010, 9 頁)。相比之下，2014 年所有加拿大人的平均年齡只有 40.2 歲 (Statistics Canada 2014)。

以整個北美來看，美國的情況也相仿。根據 *Facts of Growth: 2010 Report*，教會人數的 42% 是 50 歲或以上，而總人口中只是 31% (Hadaway 2011, 5 頁)。這顯示在整個北美教會的會眾整體年紀比一般大眾為高。James Houston 和 Michael Parker 在他們所著的《老齡化教會的異象》(Vision for the Aging Church) 中指出，在他們

身處的阿拉巴馬州的中型社區的一個主要宗派的三間教會，其中有兩間可能要結束，因為他們的會眾幾乎全部是老年人 (Houston and Parker 2011, 47)。這種現象在北美變得越來越普遍。

在 2013 年 1 月，加拿大基督教協進會舉行了教會領袖會議，有天主教、聯合教會、長老會、聖公會、信義宗、東正教、浸信會、門諾教會、救世軍和加拿大更正教會的代表參加，五旬節會和宣道會均有列席旁聽。討論的結果是，所有教會都面對著三個主要問題：人數下降、成員老齡化，以及資金縮減 (Patterson 2013)。

宣道會負責全球宣教的副會長 Brem Frentz 最近在接受訪問中表示，在該宗派 210 名海外同工之中，105 名 (50%) 在 50 歲以上，在 10 年內預期會增加至 161 名 (即 77%) (Frentz 2013)。如果沒有年輕的同工去接替那些在這期間退休的人，宣道會的海外同工將有大部分是年長的人。

教會的機遇

正如前文提到，人口老齡化為社會和教會都提供了很多機會。讀過一些關於教會如何牧養年長信徒的文章後，發現有不少特別為這個年齡組別而設置的方案 (Moberg 2001; Hendrickson 1986; Tobin, Ellor, and Anderson-Ray 1986; Houston and Parker 2011)。從所見到的許多例子之中，只提出以下幾個：Innovative Ministries with Senior Adult in the United Church 聯合教會的長者創新事工 (United Church 2011)；Friendship and Fun and Fitness programs in the Baptist Church 浸信會的友誼、樂趣和健身項目 (White Rock Baptist 2014)；Innisfil Community Church 的午餐、團契、運動和遠足 (Innisfil Community Church 2014)；以及 Orthodox Church 東正教的手工藝、聯誼及午

餐計劃 (Garklavs 1983)。此外，還有 Church Growth Inc. 提出的 Special Topic Consultation in Creating a Senior Ministry for Churches 創建教會長者事工專題磋商會 (Church Growth Inc. 2015)。很明顯，教會已經開設有許多事工去服事長者，但對於教會如何推動長者參與有意義的服事卻少有討論。The Finishers Project Canada 是其中一個基督教機構 (para-church)，鼓勵中年人參與宣教，無論是短期，或作為下半生的事業 (Kennedy 2007; Finishers Canada 2015)。The Global Opportunities 是另一個建議退休人士參加宣教的機構 (Global Opportunities 1997)。可惜的是，許多教會都忽略了年長基督徒的潛力，以致錯過了讓他們在教會內、以及在教會外的廣大宣教工場中服事的機會 (Butcher 1997)。這些長者有多年信仰的經驗，能夠獨特地呈現出基督的愛 (Houston and Parker 2011, 30 頁)。教會需要鼓勵他們積極參與事奉，去關懷和支持有需要的人。如果教會不能提供機會讓他們去服事，實在是一個重大的損失。

多年前羅馬天主教主教委員會在關於神父的生活和服事的會議中，商討鼓勵美國的退休神父繼續服事的問題。他們建議退休後的神父不應該被分派做「繁忙的工作」，或做其他神父不願意做的工作。他們的研究報告指出，神父「從事某一事工的意願，應該與他的能力、以及事工的機會，同等地被衡量」 (US Catholic Conference 1979, 22 頁)。

從他們的報告中，可以發現兩件重要的事情。首先是「呼召」的觀念。退休神父繼續事奉，不應只是為了讓他覺得被需要，或者在退休後有方向感。當然，教會群體對關於神父的「呼召」有深刻的屬靈意義 (US Catholic Conference 1979, 22 頁)。並且，退休神父也必須致力於成長和發展，這個模式貫穿他一生的事奉，並且在

年長時達致豐盛 (US Catholic Conference 1979, 23 頁)。

他們制定的原則也適用於年長的平信徒。高年長者也可以堅定終身學習，靈命不斷成長。他們繼續忠於神的託付，能成為典範去激勵其他人 (Houston and Parker 2011, 68 頁)。人活到老，就可以學到老，並且更有智慧。智慧文學特別強調這點。例如，《約伯記》12 章 12 節說：「年老的有智慧；壽高的有知識。」《詩篇》92 篇 14 節鼓勵長者說：「他們年老的時候仍要結果子，要滿了汁漿而常發青。」長者必須拋開「人老了便不能學習」這個錯誤的觀念，相反，他們需要投入去學習，與時並進，更有效地事奉神。這就是終生學習的關鍵 (Harris 1986, 114 頁)。

年紀大不等於在行為上變成老人。Buford (Buford 1997, 140 頁) 引述 Betty Friedan 在她的重要著作 *the Fountain of Age* 中所提出她對衰老過程的研究的發現：

重要的是我們的想法。我們怎樣看自己，以及我們讓別人如何看我們，決定了我們是垂垂老去還是活力長青……現時普遍認為老年是一個退化和衰敗的時期。
(Friedan 1993)

因此有必要去重整對年齡的觀念。需要糾正一個想法，認為年輕就是好，年長就是不好。有人說，「你感覺你有多老，你就有多老。」Buford 補充說：「你認為你有多老，你就有多老。」 (Buford 1997, 144-145 頁)

人到了「退休年齡」，很多事都會改變，但以生命去服事主卻不會改變。《詩篇》71 篇 18 節說：「神啊，我到年老髮白的時候，求你不要離棄我！等我將你的能力指示下代，將你的大能指示後世

的人。」《約珥書》2章28節和《使徒行傳》2章17節也說：「神說：在末後的日子，我要將我的靈澆灌凡有血氣的。你們的兒女要說預言；你們的少年人要見異象；老年人要做異夢。」所以年長時，更要專心教導後輩認識耶穌，以致他們更被耶穌帶領，更像耶穌般去帶領，並帶領更多人歸向耶穌（Pue 2005, 260 頁）。

Vacek 所提出的一些要點，對退休的長者具有重大意義。他認為，最基本的基督徒美德是「愛神、愛鄰舍、愛自己、愛世界」（Vacek 1994）。應該關心世界的未來，不單是出於感激，也是出於愛。他引述著名的倫理學家 Daniel Callahan 的話說：「長者的首要志願……就是服事年輕人和未來」（Callahan 1988, 43 頁）。

Robert Clinton 在他的著作 *the Making of a Leader* 中，描述人生的最後階段為「餘輝或慶典」，他解釋說，這些領袖已經在一生中建立了人脈，並且繼續在這些關係中發揮影響力。他們一生從事領導，所累積的智慧將會繼續使多人獲益得福（Clinton 1988, 47 頁）。他們也會為下一代的領袖確立終生服事的好榜樣（Clinton 1988, 199 頁）。

大多數人都以為，先讀書，然後工作，最後退休，但《聖經》卻沒有說人要完全引退。在《聖經》中，教育、工作和休閒都是終生的。要做到老當益壯，必須改正許多關於年長的錯誤觀念，明白年老並不同於生病和體弱。長者也可以繼續學習，為神的國作出貢獻（Houston and Parker 2011, 224 頁）。使徒保羅說：「所以，我們不喪膽。外體雖然毀壞，內心卻一天新似一天」。（林後 4:16）

總結

本章概述了老齡化這個全球性的現象，加上平均預期壽命的延長，為長者、社會及教會創造了極大的機會。現今在人生第三季度的人比以前的人更健康，更活躍。社會上許多長者都準備繼續兼職或全職、有薪或無薪做些有意義的工作，並要學習新事物，實踐先前的夢想或追求新的興趣。老齡化影響著教會，而教會必須以有創意的方式來回應。可惜大多數教會都只滿足於服事這個年齡層的人，而忽略了讓他們參與有意義的事工。

「渥宣」正面臨著這個挑戰，因此就推行了「迦勒一族」這個計劃，讓長者在一些新領域中實踐終生服事。根據本章中的各種發現，設計了各樣的活動去鼓勵、培訓、激勵、並提供機會，讓這些年長的基督徒，在自己的「第二里路」中能夠積極參與有意義的教會事工。他們擁有巨大的潛力，可以在推進神的國上扮演重要的角色。

第四章

事工設計及內容

第二和第三章概述了「迦勒一族」事工的神學理據以及社會科學角度的看法，本章會描述這項事工的設計、數據收集方法以及細節。

「迦勒一族」是根據筆者教會和宗派的核心價值而推行的，反映了生命的本質，就是靈命進深及宣教使命（Deeper Christian Life and Missions）（Pardington 1925; Reynolds 1992, 9, 16, 55-56）。這兩個主要價值源自 19 世紀的宣道會運動。時至今日，宣道會仍繼續專注於這兩方面，也是教會事工的推動力。

正如第二章中所述，推行這項事工的意念是來自《約書亞記》14章6-15節所記述迦勒的故事。所設計的活動一方面是激勵參加者更愛神，而另一方面是為他們提供具體培訓和機會去參與教會事工的服事。

早前已提到，「迦勒一族」事工的主要目的是激勵和動員「走第二里路」的粵語基督徒參與地方教會的事工，以三個組別的年長信徒為焦點：不熟悉教會事工的初信者、希望擴闊事奉領域和接受新挑戰的資深信徒，以及正在或打算從積極參與教會事工中引退的年長信徒。其次是協助教會發展渥太華周邊地區的外展事工，幫助會友建立在日常生活中事奉神的習慣，並以資深信徒終生服事的榜樣去影響年輕一代。

事工範疇

「迦勒一族」事工被納入「渥宣」的五年策略中，去解決「渥宣」所面臨的主要挑戰（Chan 2013）。該事工有40位說粵語的年長信徒參加，為期7個月，只在粵語會眾中推行，因為大多數「走第二里路」的信徒都是屬於粵語會眾，並且單一使用粵語可以避免在運作上不必要的複雜。

表1列出了事工各個階段、活動和進展情況。

表1：事工的階段和時間表

事工階段	活動	時間
開展期： 研究背景及評估需要	確定主要挑戰：重申異象、薪火相傳、激勵年長的粵語信徒事奉	2012年5月 ～2012年7月
推行期	向領袖及參加者分享異象（2次）	2012年11月 ～2012年12月
	推行試點事工	2013年1月 ～2013年7月
推行期後	收集參加者的回應，觀察	2013年6月 ～2013年9月
	進行分析及評價	2013年9月 ～2014年7月
	事工完結後設計不同形式持續不斷的活動	2013年8月 ～2015年2月

事工設計

這項事工採用的方法是行動研究（action research）。Ernest Stringer 指出：「行動研究是一種有系統的研究方法，讓人能夠找到有效的辦法去解決在日常生活中面臨的問題」（Stringer 2007, 1）。他繼續說：「這是一個詢問或調查的合作方式，提供方法讓人採取有系統的行動去解決具體的問題」（Stringer 2007, 8）。另一個由 Paul Bramer 和 Mark Chapman 提出的行動研究的定義指出，「這是一個行動、研究和反思的迭代過程（iterative 通過運算的反復循環，得到越接近所要求結果的計算方法），由領導者指導進行，有其他人參與，以符合團體的最高理想，去產生正面的群體和個人的改變，

並建立可轉移的模式和理論知識」(Bramer and Chapman 2012)。所以改變是行動研究方法的一個重要因素。

「迦勒一族」是要在一群人身上帶來改變，目的是動員他們更積極地在教會服事。內中有行動、研究和反思。成員的行動是參與訓練和從事新的事工。有研究探索參與者的行為，以及他們對在自己身上帶來正面改變所部署的新舉措的回應。每月以評估會議的形式進行反思。按著結果不斷作出調整，引領事工進展。

數據收集方法

事工採用三種研究工具去收集定量(quantitative)和定質(qualitative)的數據：一系列的持續進度評審、事工結束調查、以及三次交流會。進度評審是每月進行的，由參與者以自願形式報告他們在上月進行過甚麼活動。這是根據前面提到 Stringer 的「觀察，思考，行動」(look, think, act)的方法進行的(Stringer 2007, 8)。在評審中得到的資料包括：參與者從事活動的性質，他們得到的新經驗，他們學到的新功課。這些資料被用來評估事工的進度、參加者學到甚麼、進入甚麼新的範疇，並不斷進行調整以改善事工。

在事工結束後進行了定量和定質兩方面的調查，用來辨識參加者得到的新訓練、以前未參與過的事工的類別、以及他們從事工中的得益。調查表見於附錄 A。

最後的工具，包括三個公開會議，在事工結束時讓參加者分享他們的經驗。Stringer 稱它為「協作探究」(collaborative inquiry)，他說：「行動研究最成功和有成效的時機在於讓個別參與者有機會廣泛地講述自己的經驗和看法」(Stringer 2007, 87)。在這些交流會中，

參加者要詳細說明他們在調查中回答了的三個觀點問題：

1. 你在事工中學會了一項甚麼新而有用的技能？
2. 你最寶貴的經驗是甚麼？
3. 這個經驗如何幫助你參與未來的教會事工？

鼓勵參加者自願在會議中公開分享，讓大家都可以從他們的經驗中學習。但如果有些人對公開分享覺得不自在，會為他們安排單獨傾談。收集數據之後，會採用 Stringer 的方法去辨識其中的關鍵概念，提取、分析和解釋數據，最後得出結論(Stringer 2007, 102-103)。

啟動事工

描述過行動研究方法和獲取數據的方法後，現在將討論這項事工如何在教會成形。正如在第一章的背景所說，這是教會的一項新舉措。先要與一些主要領袖開會，去衡量他們的興趣和支持程度。假如結果良好的話，便打算在不久之後邀請會眾出席異象分享會。在 2012 年 11 月舉行了首次領袖會議，有 18 人出席。按著一貫的領導風格，制定了一個計劃，概述了目標、事工的組織和預期成果。眾領袖對此甚感興趣，概念廣被接受。有人還說早應做這類事工，甚至有人提出了各種建議。既然得到領袖大力鼓勵，便在一個月後召開第二次會議。邀請了有興趣的會眾來參加，共有 19 人到來，其中包括一些參加過第一次會議的領袖。分享過異象後，他們都很踴躍承諾參與其中。隨後，也在粵語執事會和長議會中分享這個概念。由於得到兩個領導團隊都支持，決定繼續進行。這事工是以《聖經》中即使年事已高也不停止事奉神的迦勒為名，稱為「迦勒一族」。

事工於 2013 年 1 月開始，邀請全會眾自由參加。從起初開始，這項事工就嚴格遵守天道神學院（Tyndale University College and Seminary）基於 Tri-Council Policy Statement 所設立的道德指引中三個主要原則：尊重個人、關注福祉、公平和公義（Panel on Research Ethics 2014, 8）。參加者明白到他們的參與是完全自願的，也沒有基於文化、種族、身體是否健全、性取向、民族特性、語言能力、性別或年齡的歧視。他們也知道，這項事工將以粵語進行。

事工內容

這項事工的活動設計是按照宣道會的兩個核心價值「靈命進深及宣教使命」，以及從這兩個核心價值而確定的兩個重點：門徒訓練和廣傳福音。這事工既注重培育參加者的心，同時也發展他們的技能（詩 78:72），並兼顧他們的需要，了解他們打算要離開的具體原因。由於與參加者已經認識多年，很容易明白到，他們退出事奉主要是缺乏自信、訓練不足、以及未有機會去服事。因此，很明顯，這項事工的活動應該一方面激勵參加者要愛主更深，另一方面在特定領域上提供足夠的培訓，激勵他們在相關的事工上服事。

由此制定計劃，每月一次在星期五下午舉行簡單的崇拜，並有工作坊去訓練如何帶領敬拜、分享福音、帶領查經和講道。很快就有人充當協調員，承擔起組織活動的責任。又成立了小組委員會去著手做宣教和傳福音的工作，策劃和籌備興趣小組，以及到咖啡店、購物中心、渥太華周邊小城鎮進行外展探訪。

這項事工是由一個總規劃委員會監管，每月開會一次，成員包括協調員和各個小組委員會的負責人，由筆者擔任主席。參加者要在工作坊學習，並藉著外展探訪、興趣小組、講道實習、帶領崇拜

和查經得到實用培訓。成員可按自己的喜好自由選擇，無需參加所有的活動。

活動可以分為工作坊和實習訓練。現介紹如下。

一. 培訓工作坊

舉行了四種工作坊：

1. 帶領崇拜：訓練成員做崇拜主席、莊重和清晰地讀經、領唱詩歌、分配崇拜職務。這些工作看似微不足道，但對於從未接觸過這類事工的初信者來說，訓練是需要的。

2. 講道：在週五崇拜後立即舉行。由於大多數成員沒有講道經驗，所以由筆者和另外一位牧師來帶領。當日一位剛在崇拜中講道的參加者，成為大家的學習焦點。鼓勵其他人在他講道的內容和風格上提出建設性的意見。這些意見對講員非常有用，同時也幫助日後會在講台事奉的參加者。

3. 帶領查經：共有五堂，在共同議定的日期和時間進行。最初幾堂教導成員帶領查經的基本技巧，其後由他們輪流帶領查經。除了學習帶查經的技巧外，成員自己也可以從學習神的話語中得益。

4. 福音外展：每個月的週五崇拜和進度審查會議結束後便進行。由一位有豐富個人佈道經驗的牧師主持，並傳授各種方法和技巧。教材見附錄 B。之後還有實踐訓練，成員會有很多機會在現實生活環境中運用這些技巧。

二．實踐訓練

工作坊是透過授課和指導去提供頭腦上的知識，而實踐訓練則讓成員有機會將所學到的在現實生活環境中實踐出來。共有四種類型的實踐訓練：

1. 崇拜和講道：在 2013 年 1 月至 6 月每月舉行一次週五下午的崇拜，是典型的崇拜模式，包括祈禱、唱詩、讀經、講道和報告。由平信徒講道，對參加者是新的體驗。從未試過講道的成員通常都會在崇拜前花很長時間去準備和排練，從中獲益良多。

2. 咖啡外展：咖啡外展小組每組有 2 至 5 人。在 7 個月內，17 組人分別去了不同的麥當勞快餐店和商場，與素不相識說粵語的人士傾談，在閒談後介紹教會，有機會就將話題帶到福音和信仰上。與陌生人對話有時具有相當的挑戰性，甚至令人膽怯，但各隊員都堅持下去，練習幾次之後便感覺較為自然。外展隊很快就發現，有很多說粵語的人都在固定日子和時間去同一個地方喝咖啡，因此他們可以掌握在這些時段出隊。他們並且通過聯繫獲得許可去探訪一個老人中心，裡面居住了很多說粵語的老人。

3. 小城鎮外展：小城鎮外展小組每組有 2 至 6 名組員，安排上類似咖啡外展。在 7 個月內，13 組人分別走訪了 Smiths Falls, Carleton Place, Perth, Rockland, Orleans 和 Brockville，這些城鎮距離渥太華都少於一個小時的車程。他們與初信者查經，探訪多間中國餐館和一間中學，並且參加了由政府 and 當地社區領袖舉辦的國際活動，並派發《號角》月報和福音單張。大家都踴躍參加這類外展，因為可以略為體驗宣教，而事工的性質則和咖啡外展類似。

4. 興趣小組：有兩個興趣小組，第一個是烹飪和插花，而第二

個是相片編輯和攝影。這兩個小組在 2013 年 2 月至 7 月底在選定的日子聚會，目的是吸引那些以前從未接觸過基督教信仰的人來教會。通過在各種興趣話題上的學習和交流，組員們認識了這些訪客，並把他們介紹給教會。在興趣小組的聚會中，會由一位曾接受講道培訓的成員分享簡短福音信息。

三．運作模式

「迦勒一族」的活動是根據三種運作模式進行。各成員可能會參與任何一種或所有模式，視乎他們參加的活動而定。

1. 運作模式一：這些活動在週五的下午舉行。崇拜在下午 1:30 開始，2:30 前結束。之後可以選擇參加崇拜工作坊或講道工作坊。約 25 分鐘後，他們一同參加上月活動的檢討和反思會，為時 30 分鐘。這是運作模式一的重要部分，旨在提供機會讓參加者能廣泛地講述自己的經驗和看法 (Stringer 2007, 87)，使他們能夠在整個事工中以「觀察，思考，行動」的方法去投入參與 (Stringer 2007, 8)，從而形成事工，並認同參加者的行動。評審會議之後，他們會參加福音外展工作坊，在下午 4 點前結束。圖 7 描述這些活動的流程。

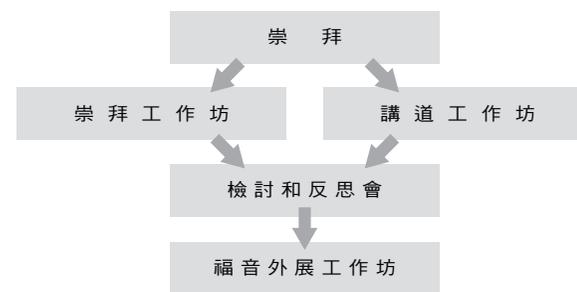


圖 7：運作模式一：每月崇拜和工作坊

2. 運作模式二：兩個興趣小組在小組委員會所定的日期進行活動。聚會由指定的人帶領，他／她會分享在某個特定的興趣方面的經驗。另一位成員會在聚會開始、中間或結束時分享簡短的與福音相關的信息（見圖 8）。



圖 8：運作模式二：興趣小組

3. 運作模式三：與運作模式二類似，咖啡外展和小鎮外展的探訪日期由各自的小組委員會決定。如圖 9 所示，通常所有小組先在教堂聚集，有信息、讀經和祈禱。然後由帶領福音外展工作坊的牧師教導一些技巧，以及討論後勤事務。各組再花約一個小時，去不同的地方進行外展，包括麥當勞快餐店、商場、以及老人公寓。小鎮外展活動通常需時較長，因為路途較遠和車程較長。

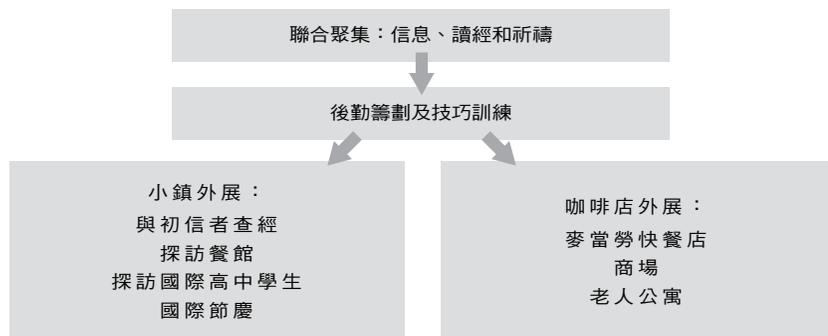


圖 9：運作模式三：咖啡店和小鎮外展

參與

從 2013 年 1 月至 7 月的 7 個月期間，這事工共有 40 人出席了至少一個活動。雖然主要是著重於年長的基督徒，但也鼓勵他們與年輕一代合作，結果約 20% 的參加者是在 55 歲以下。合作關係非常成功，有效地把年輕人的精力和年長者的智慧和經驗結合起來，從事各樣的活動。表 2 是每類活動的次數和出席人數的總結。請注意並非全部 40 人都參加所有活動，而興趣小組聚會出席人數包括了教會的外來訪客。將圖表 2 的第一列數目相加，得出活動總次數高達 80，由此可見這為期 7 個月事工的密集程度。

表 2：「迦勒一族」事工的活動進行次數

	次 數	最少 出席人數	最多 出席人數	平均 出席人數
工 作 坊				
· 帶領崇拜	6	14	16	14.6
· 講道	5	6	12	9
· 帶領查經	5	9	13	10
· 福音外展	6	14	15	14.2
實 習 訓 練				
· 崇拜與講道	6	17	26	22.7
· 咖啡店探訪	17	2	5	3.2
· 小鎮探訪	13	2	6	2.7
· 興趣小組 A (烹飪、插花)	5	9	51	23.2
· 興趣小組 B (相片編輯、攝影)	7	8	27	18.3
· 帶領查經	5	9	13	10
事 工 籌 劃				
· 籌委會會議	6	10	12	11

事工評估

評估包括每月的進度檢討會議，以及在事工完結後的調查和三個交流會。參加者在每個月的檢討會議上有機會提出反饋 (feedback) 和分享經驗。在這些檢討會議上，蒐集所有的建議，用來塑造事工。事工完結後的首次分享會在 2013 年 6 月舉行，由於有參加者缺席，在下個月又舉行了第二次。在這兩個會議上，參加者提出反饋，共完成了 18 份調查表。在 8 月，又組織了一個額外的特別聚會，共有 21 人出席。這是一個特別的慶祝會，有晚餐和簡單的崇拜，以及禱讀 (lectio divina)，是大部分參加者未嘗試過的。聚會結束時祈求工作能夠持續下去。三次分享會總計有 25 個不同參加者出席，其中有些出席多於一次。

在這三次會議上，參加者說出自己的故事，反思在這 7 個月的事工，並為未來提出建議。即時把故事記錄下來。之後，研究了所有的故事，除去不相關和重複的資料，作出數據分析。經過幾個循環週期，最終呈現出初步的關鍵概念，由此可以把這些故事組織成有意義的類別和結構，在這個基礎上，可以開始解讀數據，並且作出最終的結論。這是基於 Stringer 的方法，它以辨識關鍵的概念開始，再抽取數據的精萃，繼而分析和解讀數據，最後得出結論 (Stringer 2007, 102-103)。事工完結後，許多工作仍延續至 2013 年 8 月及之後。

總結

在本章描述了「迦勒一族」的內容，並概述了工作如何開始，事工進行的方式，以及其中的各種活動。

此外本章也描述了在短短的 7 個月期間有相當多的活動，以工作坊和外展活動實踐形式進行了密集的培訓。這些活動可以作為其他教會考慮推行類似事工的指引，而實質的活動可以根據教會和當地環境不同而變化。下一章會討論事工的結果、結果的主要觀察和詮釋，以及事工完成後繼續進行的活動。

第五章

結果及詮釋

「迦勒一族」試點事工有 40 人參加，為期七個月，期間舉行了崇拜、工作坊和實習。在每月檢討會議、調查和分享會中，幾乎所有參加者都表示，他們學到了一些新的事奉技巧，並踏進了新的事奉領域。不少參加者繼續在教會定期服事。這證明了這項事工對於參加者產生了正面的結果和影響。每月檢討會議對事工的發展非常重要，從事工完結時的調查及分享會可見，這事工是可行的，也激勵和動員了參加者參與服事。在事工結束之後，許多活動融入了原有的教會事工之中。本章會陳述這項事工的結果、一些重要的觀

察，以及對結果的反思和詮釋。

結果

以下首先會討論每月檢討報告和事工終期調查所獲得的結果，然後再報告在分享會中聽到的故事。故事中用的都是假名。

一．每月檢討報告

第一種的定質反饋信息（qualitative feedback）來自每月的檢討報告。每月一次的週五下午崇拜後，會進行 30 分鐘的會議，由各成員在三方面分享前一個月的經驗：所進行活動的性質、所取得的新經驗和所學到的新功課。這些信息對塑造事工和決定運籌（logistics）至為重要。以下的例子可以證明。

在每月的檢討會議中，成員們都主動地分享他們在外展上的令人興奮的經驗。由於參加者的成果各有不同，這些故事有助於彼此鼓勵。在事工初期，在小鎮外展探訪中有兩個人信主，激勵了組員們在整個事工過程中放膽地傳福音。由於這事工歡迎與年輕一代一起合作，就鼓勵教會中的一個年輕的成員 Jena 加入了事工。她接受了邀請，並分享了她在醫院帶領一位末期癌症病人信主。Jena 說，當時她看到一個奇妙的異象，白光充滿了整個房間。這是另一個令人鼓舞的故事，讓各成員更有動力去傳福音。

在這些每月會議中，參加者提出了許多建議，用以幫助事工進行得更有效率。在咖啡店外展活動中，因為參與的人數很多，有成員建議要分成小組進行，結果明顯提高了成效。然後，在出隊幾次之後，大家發現有些退休人士在固定的日子、時間和地點聚集喝咖啡（例如，每週二下午在渥太華 Billings Bridge Shopping Mall）。有了這

些資料，咖啡店外展隊便作出了相應的安排，使外展探訪更有果效。

小鎮外展也有類似情形，成員建議要分成小隊到不同的地方，而不是大隊去單一的地方。另一個很好的建議是，在探訪 Smiths Falls 時，可以與當地的宣道會配合，安排在教堂內查經。在興趣小組活動方面，大家建議延長聚會中間的茶點小休時間，讓成員和訪客之間有更多互動的機會。

以上只是幾個從 Stringer 的「觀察、思考、行動」的做法中（Stringer 2007,8）獲益的例子。在這些每月會議中，反思和檢討上一個月的活動，修正做法和調整行動，使事工能夠更有效地運作，繼續演變和發展成形。以下是會談及事工終期調查的定量反饋。

二．事工終期調查 - 定量結果 (Quantitative Results)

在事工結束後進行了調查，有 18 個成員完成了調查表（見附錄 A），上面列出了 15 項活動，各成員要指出他們在參加「迦勒一族」之前和之後，參與了甚麼活動。這清楚地顯示了他們因著這個事工而參與的新活動。見表 3。

在這個表中，「之前」和「之後」的數字代表成員對有關特定活動項目的相應問題提供正面答案的次數。首兩列數字的總計顯示，「之前」的活動數目是 87，而「之後」是 159，共有 72 個新活動項目，增加了 83%，相當於 18 名作出答覆的參加者平均每人參加了 4.0 項新的活動。

表 3：事工終期調查的定量結果（參加人數：18 人）

		參加迦勒一族之前	參加迦勒一族之後	差別	排名
崇拜聚會					
1	我曾經在崇拜聚會做過主席？	4	6	+ 2	8
2	我曾經在崇拜聚會做過司事？	12	14	+ 2	8
3	我曾經在崇拜聚會帶領過唱詩？	5	5	0	
4	我曾經在崇拜聚會帶領過讀經？	5	7	+ 2	8
5	我曾經安排過崇拜聚會聖工人員事奉？	4	6	+ 2	8
查經					
6	我曾經帶領過查經？	9	12	+ 3	7
7	我曾經學習過帶領查經？	6	13	+ 7	4
講道					
8	我曾經在崇拜中講道？	4	6	+ 2	8
9	我曾經在聽道後提供過建設性的提議？	4	6	+ 2	8
福音外展					
10	我曾經受過傳福音訓練？	10	15	+ 5	6
11	我曾經在咖啡店刻意認識新朋友？	7	16	+ 9	2
12	我曾經到小城刻意認識新朋友？	4	12	+ 8	3
13	我曾經在興趣小組中刻意認識新朋友？	4	17	+ 13	1
籌備事工					
14	我曾經籌備過崇拜？	4	10	+ 6	5
15	我曾經參加過事工籌備會議？	5	14	+ 9	2
總數		87	159	+ 72	

從表上的「排名」一欄可以見到，成員因著這項事工而參加的首五位活動項目，順序列出是：

- 1) 我曾經在興趣小組中刻意認識新朋友？
- 2) 我曾經到過咖啡店刻意認識新朋友？
- 3) 我曾經參過籌備會議的事奉？
- 4) 我曾經到小城刻意認識新朋友？
- 5) 我曾經學習過帶領查經？

雖然活動項目 2) 和 3) 是分別列出，但它們的排名是一樣的。

從這些結果可以看到，第一、第二和第四項都是與接觸新人有關，無論是在咖啡店、興趣小組、抑或小鎮外展活動。從第三項可見，很多成員以前沒有參與教會的籌委會，而這個事工讓他們有機會接觸到這方面的工作。第五項是學習帶領查經的機會。後來聽到，有些成員已經把在工作坊學到的技巧應用在自己的細胞小組中。

三．事工終期調查 - 定質結果 (Qualitative Results)

調查的第二部分是定質，目的是幫助參加者根據調查中的三個指導性問題，去表達他們的經驗、講解他們的看法、並表述他們所學到的。表 4 是結果總結，類似的評論組合在一起，以顯示它們的發生頻率及重要性。

以下是表 4 中所得答覆的簡要分析。

關於第一個問題，「我在事工中學到了一樣甚麼新技能」有 16 個回覆。其中有 7 個與結識新朋友和建立關係有關。3 個關於帶領查經，2 個關於講道。有關講道的數字相對較低，是因為參加培訓

的人數較少。

表 4：事工終期調查的定質結果

我在事工中所學習的一樣新技巧：	
認識新朋友 (3 次) 認識新朋友並與他們交談 (3 次) 在咖啡時間認識新朋友 學習帶領查經 (3 次) 學習忍耐	學習帶領崇拜 學習講道 學習傳福音 接受事奉訓練 學習在崇拜中讀經
我在事工中經歷到的一個寶貴經驗：	
小城佈道 認識新朋友 在小城認識新朋友 探訪未信者 傳福音 與弟兄姊妹一起傳福音 在數天之內準備講道 傳講福音 從別人身上學習，預備釋經講道 公開演說，介紹福音	感到神在掌管 經歷神的同在、知道靈命成長是神的工作 合一、隊員的熱忱 隊工的重要性 在烹飪示範中彼此合一 訓練 踏出舒適地帶 學習查經和溝通技巧 更認識教會的事工 見證初信者的成長
這技巧或經歷如何幫助我將來的事奉？	
· 認識新朋友及帶他們到教會 · 訓練幫助我傳福音 · 在未來接受正式訓練	· 建立講道的經驗 · 與神更親近 · 有信心去事奉 · 學習與人同心事奉以致更有果效

第二個問題「我在事工中經歷到的一個寶貴經驗」共有 20 個答覆，因為 18 名成員之中有人提供的答覆多於一個。6 個答覆與福音外展有關，4 個與講道有關。其餘答覆是關於知道神在掌管一切和團隊合作的重要性，這兩者都有助於加強在面對新工作時的信

心。

第三個問題「這技巧或者經歷如何幫助我將來的事奉」只有 7 個答覆，大多是關於福音外展訓練，以及和其他成員一起事奉神的學習機會。

從這些答覆，可見成員認為他們獲得了最寶貴的經驗是與新人接觸和傳福音。他們經歷到神以各種方式介入在他們的活動中，即使事情不如預期，但也會帶來好的結果。

四. 分享會 - 定質回應 (Qualitative Responses)

除了調查和每月的檢討會議外，還有三次分享會讓成員公開分享他們的經驗。按 Stringer 的方法，參加者要有機會去將他們各樣的經驗和看法說出來 (Stringer 2007, 87)。他們也被允許可選擇與筆者私下分享，但事實上每個人都樂於公開分享。

在分享之前，參加者先對他們問卷上回答的三個意見作出補充，然後在指引題目以外隨意分享。許多人都興奮地表達了肺腑之言，並把他們的故事以文字記錄下來，用來進行數據分析，並組成以下幾方面。基於隱私原因，故事中都用假名。

1. 學習福音外展

許多成員發現初時很難與別人分享福音，相信這是許多基督徒的共同困難。Lilian 來自另一間教會，她參加了「迦勒一族」每個月的崇拜。她說與人交談是一回事，但分享福音是另一回事。她認為工作坊和外展實習的機會對她非常有用，讓她把學到的技巧隨即應用出來。

May 在事工之前曾做過一些福音外展工作，覺得很困難，但這

個事工提供了一些新技巧讓她可以應用。即使對方只表示對福音有點興趣，也叫她很興奮。有一次，她嘗試在咖啡店中和一名女士交談，但對方不加工理睬，使她感到很挫敗，但身邊其他成員卻給她鼓勵。

Alice 也覺得很難去認識陌生人。她第一次去麥當勞做外展，情況並不如理想，當她坐下想與人交談，不一會對方就站起來走開了。但聽到其他成員見證有比較成功的例子，也令她感到鼓舞。

Anthony 和 Carol 都認為福音外展工作坊非常有用。他們應用在工作坊學到的技術，實習如何發現共同興趣，如何開始並維持對話。兩人都有機會在興趣小組聚會中分享短信息。

在教會其中一次的報稅服務日，約有 400 人使用為社區提供的免費服務。由於義工人手不足夠，訪客需要輪候，那天 Annie 趁機跟眾多訪客傾談，邀請他們來參加興趣小組，並得到對方的電郵地址，以便日後聯絡。為何她能有勇氣這麼自在地與陌生人說話？原來她以前曾做過營銷代理，習慣跟陌生人說話。神把有恩賜的人放在合適的崗位上做神國的工作，何等奇妙！

2. 學習講道

學習講道也讓平信徒走出舒適地帶。AI 以前從未講過道，他需要大量的準備才可以講道。奇妙地神供給給他講道的題材。崇拜前幾天，他每天在家中練習 2-3 小時，現場效果他講得很好。他感到很驚訝，他的妻子 Nancy 已經在家裡聽了他講這篇道許多次，卻依然來參加崇拜並有興趣繼續聽他講這篇道！

邀請 Alice 講道時，她有些猶豫，但組員們鼓勵她，也提醒她，講道是榮耀神的機會，她便接受了挑戰。由於時近母親節，便邀請

她在特別主日崇拜中講關於姊妹的信息。她講得很好，得到眾人的讚許。後來她分享，在整個過程中，她經歷了神的同在和帶領。

Frank 剛從神學院畢業，曾在安老院的每月崇拜中講過道。他明白講道的機會是神所賜的恩典和寶貴的經驗。為了加強信心，他在家裡苦練，自己覺得有進步，實際講道中又引用讀神學時的一些例子，結果他講了一篇很好的道。

3. 學習信靠神

第一次小鎮探訪去了 Smiths Falls，藉著一個共同相識的朋友，認識了一個家庭。父親是虔誠的基督徒，但他的妻子和女兒都不認識福音。大家約定再次探訪，四個人一起去，並與他們分享福音，結果他妻子和女兒兩人都信了主，真叫人喜出外望！Richard 先帶了母親信主，筆者隨即也帶了其女兒信主。Richard 後來說，他不是第一次與人合作傳福音，通常當他的同伴開聲時就在他身邊祈禱。正如前面提到的，在每月的檢討會分享了這個好消息，在整個事工過程中這些都成為很大的激勵。

一次興趣小組的聚會示範烹調咖哩雞，意外地有 50 人出席。雖然材料是足夠，但核心小組的三位成員沒料到有這麼多人參加，擔心一時間無法供應每個與會者。最後，核心小組以外的隊員主動幫忙，使一切順利完成。Annie 後來分享說，雖然在人看來事情似乎一片混亂，但是神在背後工作並掌管一切。她十分感動，各成員同心合作是為了神，不是為自己。

由於有許多講普通話的人參加這次烹飪活動，因此也需要以普通話來講解。當中只有 Violet 能操流利國語和粵語，但她從來沒有做過翻譯。因情勢所需，她便站出來翻譯，而且做得很好。她很高

興能在聖靈引領下完成任務，同時也發現自己有很好的翻譯能力。

4. 興趣快速倍增

事工開展後不久，召開了首次規劃委員會會議，要為各項活動找出統籌和負責小組委員會的人選。參加者都很有興趣，很快就承擔了各個職位。隨著活動的數量增加，跟蹤所有活動對我來說開始變得困難，但又知道必須收集足夠的數據。當我在每月一次的檢討會議上提出這個需要時，Annie 主動提供幫助，她之前在一間無線公司任職行政人員。試過幾種數據採集的方法之後，採用了電子表格 (spread sheet) 的形式去記錄所有重要資料，例如參加人數、活動性質、詳細結果等。這的確是一個很好的工具。

Sam 最近剛從聯邦政府退休，他現在可以花更多的時間事奉神，覺得很有意義。他學會了與陌生人傾談，即使未能立見果效，也會忍耐。看到初信者成長，自己又能學習、成長、並與他人一起事奉，令他很受鼓勵。

有幾個成員是初信者，對教會的組織、會議和程序並不熟悉。在委員會計劃會議之中加深了他們對教會管理的認識。這與調查的結果吻合，因為在調查中，「參加事工籌備會議」是排名第二 / 第三高的新活動。

最後，負責烹飪興趣小組的 Shirley 表示，特別欣賞成員的團隊合作精神，在這人才濟濟的小組中，她喜歡鼓勵大家主動投入和表達意見，使有不同恩賜的人都能一同參與。

5. 福音外展的生活方式

「迦勒一族」事工目的之一是幫助成員在日常生活中建立事奉

神的習慣，以事工為使命。這一點在開始咖啡店外展幾個月後就實現了。例如，有一晚，筆者和妻子與一對夫婦 Tom 和 Angela 在一家中國餐館用膳。當侍應前來服務時，Angela 和她閒談了幾句，後來她說應該要結識那位女侍應，嘗試把她帶到教會。這並不是事工的常規活動，但由此看到，他們已在事工範圍外建立起傳福音的習慣了。

Al 和 Nancy 在事工期間參加了遊輪旅行。當他們回來的時候，Al 說他特意不觀看一個晚上表演節目，為要跟他在當天早些時候認識的一個服務人員傾談，甚至與他分享了信仰。

參加小城外展的 Annie，她的孫子在附近一個小城上學。她熟悉該區，在事工完成後，她仍繼續探訪當地的中國餐館，並派送一份在加拿大相當受歡迎的基督教報紙《號角》月報。

6. 對年輕一代的影響

在事工初步設計的期間，希望年長基督徒的積極參與會對年輕一代產生正面的影響，這個目標也實現了。事工開始後兩個月，一位年紀較輕的基督徒提出了一個有趣的建議，想把進行的活動攝錄下來，希望能用這些錄像來激勵教會中的年輕人參與事奉，並傳達不限年齡、積極服事的信息。由於隱私問題，這個想法沒有實行，但卻表明了這個事工已開始對會眾中的年輕一代產生影響。

另一位年輕詩班成員邀請「迦勒一族」於詩班休假期間在主日崇拜中獻詩。練習幾次之後，大家獻唱了一首詩歌，觸動了年輕會眾的心。這位成員深信，作為年長的基督徒，需要表明對神的委身，成為榜樣，讓年輕人依循、一起服事。

在 Smiths Falls 小城外展中，有兩名初信者，後來事工成員繼續

跟進她們，每月一起查經已超過一年的時間。此外，又有教會中兩名較年輕的會友協助分擔帶領查經的工作。這兩名初信者於 2014 年 12 月在教堂接受洗禮。

7. 突發事件

活動開始時，大家興致勃勃，事工蓄勢待發，但仍有些顧慮，擔心成員可能會失去興趣，缺乏委身和承諾，或會有其他突發事件。事實上，前兩個問題並沒有發生，但的確有一些突發事件發生。一名成員發現患上癌症，令她和丈夫無法繼續參加。另外兩對夫婦因搬家而缺席近兩個月。第四對夫婦在事工的後期出外宣教一段長日子。還有一些不可避免的情況，例如休假、外出公幹、家庭活動等。由於事工開始時人數充足，這些突發事件不致造成事工中斷，或使成員灰心。到事工後期，由於接近夏季，出席率的確略為下跌。但其他參加者的委身和承諾，使事工得以繼續，沒有受到明顯的影響。

8. 總結

總括來說，以上的故事代表了參加者在幾方面的經驗和看法，包括接觸非信徒、體驗神的掌管、從團隊合作中受益以及為神發展才幹。他們是在一個開放、友善的環境中分享故事。他們有機會自由分享在培訓中建立起來的個人經歷，並幫助他們獲得自信，妨礙事奉的膽怯也隨之而去。

保存成果

「迦勒一族」事工在 2013 年 7 月底正式結束，但活動仍繼續以各種形式進行。週五下午的崇拜融入了教會的每月週二晚間崇拜。曾參加崇拜工作坊的成員繼續帶領敬拜，一位成員擔起編排崇

拜輪值表的職務，五位參加了講道工作坊的成員負責講道。

各個興趣小組在不同的時間開始，也在不同的時間結束。烹飪、插花和相片編輯活動在 2013 年 8 月前已全部結束，但攝影興趣小組卻一直持續到 2014 年 10 月期間。而摺紙興趣小組是在事工結束後數週才開始，在其間有一人信主。

有兩名成員承擔了新的事奉。Kent 成為排舞和乒乓球興趣小組的統籌，每月在教堂舉行兩次活動。Samson 也開始在一個華人社區的康樂會中擔任乒乓球教練，經常找機會與別人分享《聖經》故事，把《聖經》的教導付諸實踐。興趣小組都被納入到教會的福音外展事工之中。

至於咖啡店外展，在事工結束之後再沒有計劃特別的活動，但結識新朋友、和他們傾談，已經成為不少成員的日常生活中的習慣。小城鎮外展的工作則被納入教會的宣教事工之中。除了「迦勒一族」事工之外，教會也為 Deep River 一個講普通話的團契提供每月的牧養支援，這個小鎮距離渥太華大約兩小時車程。在 2014 年 6 月，筆者被邀請為這個團契的三名信徒施洗，是這個團契 12 年來首次舉行的洗禮。當天有本教會八名成員陪同觀禮，成為對當地信徒很大的鼓勵和支持。他們甚至把握機會以普通話與一些非信徒傾談和外展。

主要觀察

前面已用故事的形式介紹了事工的成果，以及各項活動如何被納入到現有的教會事工之中。從這個事工中獲得的質和量的數據中，總結出一些重要的觀察。

定量的數據指出，這項事工的參加者參與了相當多的新活動，平均每人參加了 4.0 項新的活動。他們透過在工作坊和實習，學到了新的技能和技巧。而從參加者所分享的故事中，可見質方面的數據也與此吻合。但最明顯的結果就是，參加者很願意接觸新人，分享福音。這對於教會領導是極大的鼓舞，而作為天國的管家，他們必須善用這份熱誠。

成員很高興有機會與新人交流並分享福音。他們在過程中經歷了神，見證了許多美好的成果。接受了福音外展訓練之後，能有付諸實踐的機會，讓他們都走出自己的舒適地帶，並且為此而盡力。有些成員有機會講道，這又是另一大挑戰。許多人沒有想到自己可以做到，但願意接受挑戰，作好準備並達成任務。

有些成員沒想到咖哩雞烹飪示範有這麼多人出席，人數大大超出預算，成員必須信靠神，並在無法可施的情況下體驗到神豐富的供應。在毫無準備的情況下即場翻譯，也是應對挑戰的另一個好例子。所以，總體來說，參與者都走出自己的安樂窩，並經歷了神在整個過程中的帶領。在這些成功經驗以外，也經歷了一些負面的情況。這些都是日常生活中的挑戰，而明智的領袖必須作好準備，不慌不忙地去應付。

這項事工需要大量的初步規劃，但隨著它的進展，大家的興趣越來越大，各樣活動相繼順利進行。這可以歸因於所有成員都有同一個異象，而且他們可以自由地按著自己的恩賜去服事。由於他們的熱心，領袖迅即興起，並承擔了重要的職責。他們招募成員，並召開計劃會議。在興趣的推動下，他們很快就投入其中，發揮他們的創意去開展工作。該事工完全由參加者自己負責推行，他們在過程中靠著神逐步前行。各個領袖能夠處理運作，不需筆者太多介入

和太多督察。

反思和詮釋

「迦勒一族」試點事工與之前其他事工，在性質上至少在兩方面不同：首先，它類似一個複雜適應系統（complex adaptive system, 簡稱 CAS），具有不可預測和自我組織這兩個重要特徵。其次，需要調整領導風格，去適應這樣的系統。以下先討論複雜適應系統。

一. 「迦勒一族」：一個複雜適應系統 Complex Adaptive System

在領導學裡對 CAS 有各樣不同的描述（Olson 2001; Westley 2007），但 Donde Ashmos Plowman 等人作出的綜合描述，有效地強調它不可預知的特性：

CAS 的特點包括：（1）由許多實施者（agents）組成，實施者以不可預測的方式各自運作並互相交流；（2）對原本的條件（initial conditions）敏銳；（3）以不可預知的方式調整自己在群組中的行為；（4）在穩定和不穩定之間找平衡；（5）在接近不平衡時會產生應急行動。（Plowman 2007, 342）

CAS 也是一個自我組織系統，可以無需管理或控制，在一些簡單的規則範圍內，自行改變和演化。這些規則，例如已定下的目的和目標，在 CAS 中會產生一致的行為。自我組織系統（self-organizing system）也會自我修正（Dickens 2013）。Plowman 在他的論文“The Role of Leadership in Emergent, Self-Organization”（Plowman et al 2007, 343）中引述了 Chiles 等人解釋甚麼是自我組織：

在自我組織系統中，秩序並不是來自於一個核心權威

所施加的總體規劃，而是來自相互依存的實施者施事者的行動，他們交流信息，採取行動，並且不斷按照對其他人的行動的反饋而作出調整。（Chiles 2004）

隨著引入「迦勒一族」事工，教會的正常和傳統的運作環境被打亂了。雖然這項事工的想法是新的，但它很快就得到領袖和參加者的接受和採納。他們知道事工的界線和簡單規則，也理解它的異象和目標。興趣小組規劃委員會第一次開會的時候，成員很興奮，小組隨即自行運作，這是自我組織的一個明顯的例子。各成員交流意見，設想出了他們希望實行的約 30 個不同的做法。當討論開始變得混亂，陷入不平衡的狀態，沒有方向，就引入一條新的規則，限定最多只能成立三個興趣小組，而最終決定成立兩組，每組可有一到兩個興趣主題。這種領導行為稱為「間斷性平衡」（punctuated equilibrium），由領袖引進混亂，使系統脫離死板的狀況，隨後才安定至一個新的平衡（Dickens，2013）。從本章前面描述的多個例子可見，這項事工確實顯出了 CAS 的自我組織性和不可預測性。

二．適應「迦勒一族」的領導風格

CAS 的第二部分是關於領導風格。反思之後，發現自己一貫的領導風格是「前面」（在前方帶頭）和「旁邊」（從旁鼓勵）的組合。通常，當介紹一個新的事工或想法時，便會先與幾個人分享異象，然後組成一個團隊。之後，會提出目標、預期成果和計劃，在獲得團隊共識和支持之後才執行。這畢竟是團隊合作。通常筆者會擔起領導責任，並舉行定期進度會議，以確保事工順利按計劃運作。在事工結束時，會舉行審查會議，作出結論，並總結學到的功課。

由於已經知道了這個事工有 CAS 的特性，就修改了平時的角色

和領導風格，去適應這個特殊情況（Cannell 2011）。Paul Hersey 和 Kenneth Blanchard 強調這觀點，並指出領袖若不調整他的領導風格來配合不同成熟程度的人，結果就會失敗（Mind Tools 2014）。他們主張處境領導（situational leadership）的理論：

成功的領袖不應只使用一種風格，相反，應該按著被帶領的人的成熟程度以及任務的性質，去改變他們的領導風格。根據這個理論，領袖應該視乎事情的需要，去選擇更多強調工作、抑或與被領導者的關係。（Mind Tools 2014）

在「迦勒一族」中使用這個方法，在事工一開始時，筆者就退後一步，作為參與者和旁觀者，而在每月總體規劃會議中維持領導的角色。結果所有的領袖都熱心地積極參與，筆者不需介入太多，反而一切都順利進行。

當我採用這種處境領導風格，不同於以往的按照一個詳細的計劃做事，並且把許多平常領導的工作委派給別人。在事工開始時與規劃委員會分享，說明實在沒有一個明確的計劃，只是單單信靠神去帶領一步一步前進。如果要處處控制，結果將有很大的不同：其他領袖可能會退縮，因為他們的想法不能實現，從而導致挫折感，事工果效欠佳，甚至可能失敗。

反復思考 Plowman 的著作，筆者發現並確認了這種適應式領導方式在這事工中是最好的。Plowman 首先提出了一個問題：

由於系統的複雜性，領導並不如傳統的領袖研究所說的，會直接改變或控制未來的結果。如果領袖不能設想和預測系統的未來狀態，如果在複雜的系統中，改變是來自

整個系統中各人的互動，而不是來自領袖，那麼，領袖有甚麼功用呢？（Plowman et al 2007,344）

隨後他引述 R.Marion 及 M.Uhl-Bien 去回答自己的問題：

領袖不能控制未來（例如，決定論 determinism），因為在複雜的系統中，例如機構，不可預知的（有時是無法解釋的）內部動力將決定未來的狀況。（Marion and Uhl-Bien 2001,391）

作為領袖，經歷了「迦勒一族」事工中的不可預測性和自我組織性，正符合 CAS 所預期的特性。採用處境領導的風格，能夠適應具體情況，並讓小組按著訂定的目標和方向前進。

總結

在本章中，描述了從三個測量工具獲得的「迦勒一族」事工的成果：結束後事工的調查、每月事工評審和最終的事工分享會。基於這些結果，作出了一些重要觀察，經過反思，提出對這些觀察的詮釋。結果表明，「迦勒一族」事工確實具有複雜適應系統的主要特性，並且證實行使處境領導，按情況調整自己的領導風格的好處。這些經驗對打算帶領其他教會事工的領袖可能至關重要，因為根據個人經驗，許多教會事工，包括「迦勒一族」在內，都具有複雜適應系統的特性。

第六章

結 論

「迦勒一族」事工的重點在於，制定一系列的活動，去裝備和培訓說粵語的年長基督徒，並為他們提供在本地教會事奉的機會。它的目的是動員這些「走第二里路」的基督徒去積極參與教會的事工。

挑戰變成機遇

隨著整體人口的老齡化，以及說粵語的年輕移民人數減少，加拿大華人教會中說粵語的會眾平均年齡迅速提高。正如第一章中解

釋，許多年長的說粵語的基督徒，現在即將退休或已經退休，他們不單退出了職場，也退出了教會的事工。當中有些是願意積極參與教會事工的，但缺乏培訓，或沒有事奉的機會。其他人可能想選擇輕鬆的生活，繼續悠閒，並且完全退出事工。還有一些是很遲才信主，他們願意服事，但未受過訓練。「迦勒一族」事工側重於為這些「走第二里路」的基督徒提供培訓、實習並服事的機會。「走第二里路」的概念並不是要為這些人開創新的事業，而是要讓這些說粵語的年長基督徒有使命感，鼓勵他們貫徹始終，為神國作出貢獻，並成為下一代的榜樣。

面對挑戰

「迦勒一族」事工是建立在宣道會「靈命進深及宣教使命」的價值之上，意念是來自《聖經》中的迦勒，他在 85 歲的高齡，仍繼續服事主。他一生向神盡忠，是終生事奉的楷模。《聖經》中以及基督教會歷史上也有不少其他例子，支持這個原則。

從社會科學的角度看，老齡化的事實，再加上預期平均壽命增加，為長者、社會、教會造就了巨大的機遇。今天處於人生第三季度的人，比從前處於第三季度的人更活躍更健康。在社會整體上，許多長者願意繼續做有意義的工作，無論是兼職或全職、有薪或無薪，並從事新的學習，實現早年的夢想，或者追尋新的興趣。老齡化的現實也影響到教會，而教會必須準備回應。可惜大多數教會都滿足於僅僅去服事這群人，忽略了要讓他們參與有意義的事工。「迦勒一族」事工目的要向年長的信徒發出挑戰，激勵他們踏進之前未有機會參與的領域中，實踐終生事奉。

事工採用 Action Research（行動研究）的方法，作出行動、研

究和反思。成員的行動就是參加培訓和外展活動。繼而進行研究，去探索參加者的行為，以及他們對於設計在他們身上帶來正面改變的新舉措如何回應。每個月持續以檢討會議的形式作出反思。會議中收集的意見會被用來不斷對事工作出調整和校正方向。

獲得正面成果，達到目的

這項事工在 2013 年 1 月至 7 月進行，為期 7 個月，有 40 人參加。參加者主要是年長基督徒，55 歲以下的約佔兩成，年長一代和年輕一代之間有良好的平衡和夥伴關係。在年長的基督徒中，有幾位是成熟的領袖，由他們擔任活動統籌和主持小組委員會。雖然他們沒有導師的具體職責，但在整個事工中卻充當了導師的角色。這個事工有四類的培訓活動和四類的實踐練習，成員都踴躍參加。採用了定量 quantitative 和定質 qualitative 的方法去測量事工的結果。定量數據指出參加者參與了相當數量的新活動，每個參加者平均有 4.0 個新活動。他們在工作坊和現實生活的實習訓練中學到了新的技能和技巧。從他們所分享的故事可以看出，定質數據與定量數據相當吻合。但最明顯的結果是，他們很有興趣接觸新朋友，與他們分享福音。

正面的成果表明該事工是有用的、可行的和可持續的。總體而言，參加者大都走出自己的安樂窩，並在過程中經歷了神的帶領。初信者已經開始服事，而資深的也再次積極服事。在事工結束後，各項活動仍繼續以不同形式進行，融匯於原有的教會事工裡。因此，這項事工達到了它的主要目的，就是動員「走第二里路」的基督徒在地方教會事工中積極服事。

次要的目的也達成了。因著這項事工，「渥宣」能夠到渥太華

周邊的小鎮進行外展探訪，從而以新的方式實踐了大使命。年輕一代與年長基督徒在這個事工中合作，年長基督徒所示範的終生服事影響了很多年輕人。在整個事工的過程之中和在完結之後，都看見參加者已經在日常生活中建立了事奉神的習慣。

學到的功課

在這最後一章，希望總結一下在當中學到的功課，這也是使這個事工得以成功的因素。這對於打算未來在另一間教會推行類似事工的領袖特別有用。這些功課包括：

1. 在事工啟動之前，要先與教會領袖分享異象，讓他們認同，並獲得他們的支持和批准。這可以避免日後產生誤會，尤其是這種事工在性質上容易干擾教會的常規活動。刻意要它成為一個團隊的事工，不是只為自身利益的獨立活動，而是教會整體的通力合作。

2. 在急於尋找解決問題的方法和排除事工上的障礙之前，需要首先了解為甚麼年長的基督徒想退出事奉。除非探究者對參加者十分稔熟，否則就要徹底探究、了解信徒在人生的第三季度減少或停止事奉的原因，這非常重要。如果這些資料不足，不能準確地設計有效的方法去解決他們的困惑，並指引他們好好地使用他們的才幹去服事主。他們不參加事奉的原因可能是自覺的或不自覺的，可能包括缺乏自信、感到力有不逮、膽怯、害怕或擔心、自感無用、認為工作屬於別人，等等。然後要按照他們的情況去提供訓練，去處理攔阻他們事奉的障礙。

3. 讓參加者辨識自己的天賦、興趣和願望，以致可以在他們自己選擇的工作上，為他們提供有意義的訓練和實際參與的機會。將

頭腦知識轉化為實際的事奉，使用神所賜予的天賦，為主所用，帶來更大的成就感和滿足感（太 25:14-30；路 19:12-27）。

4. 在「迦勒一族」這類事工中，持續地提供反饋的機會，讓成員可以定期對活動作出反思，並在事工的進展過程中作出調整和改進，是很重要的。同樣重要的是，當參加者已無法可施時，帶領者要幫助他們體驗到神在作工，並在突如其來的情況中，勇於作新的嘗試和更加信靠神。

5. 為了維護經過努力而獲得的成果，務要在事工完結後為參加者提供跟進機會，委任他們在曾受訓的領域中繼續參與教會的服事。帶領者務要幫助參加者持續這動力、目的、目標、方向、方針、界限和火熱的心，繼續參與教會的常規事奉。現在回想，如果當初能與他們訂立一份服事問責盟約（Covenant of Service and Accountability），就更可以幫助界定如何跟進支持和持續鼓勵他們。這也可以幫助他們反思、重構經驗、重新聚焦、重新得力、並重新積極參與事工。

6. 經驗證明了在事工開始時參加人數達到群聚效應（critical mass）的重要性。再加上成員有力的承諾和委身，會幫助應對任何不可預見、並可能影響事工的負面影響。

7. 帶領者需要預測有意想不到的事情發生，不視它們為阻礙或障礙，而是日常生活的一部分，需要隨時作出適當的調整。應要作好準備願意改變，才能保持開放由聖靈重新主導。

8. 採用處境領導（situational leadership）風格，對於參加者的動機、參與、創造力和能量水平，會產生正面的影響，帶來正面及超出預期的結果。可以考慮以這種領導形式代替現在的教會普遍的由

上而下的領導方式，特別是當活動是不可預計和自行組織的，正如在複雜適應系統中的情況。死板的領導可能被視為一種控制，使人無法運用恩賜，並且會阻礙那分發恩賜的聖靈的工作。因此，有必要去權衡適度的下放權責的好處和難處。

結語

正如第一章所提到的，對教會的人口年齡研究表明，粵語會眾的 47%（約 85 人）是 55 歲以上（Chan 2011）。這個事工有 40 人參加，按觀察，餘下的 45 人中，約 25 人有行動和健康的問題，他們能做的只限於禱告、鼓勵人和提供建議。而在這方面，一位參加者也在事工完結後幾個月開始了每週三早上祈禱會，到 2016 年的夏季仍然繼續。

在 2014 年 11 月，將這項事工的成果提交給多倫多的宣道會華人教會同工會 Ministerium of Chinese Alliance Pastors，反應很好。在會上，有人建議這項事工可以在加拿大其他華人宣道會複製推行。由於每間教會的特性和組成都不一樣，在不同教會推行這樣一個試點事工，所取得的經驗可以累積，和整個聯會共享，從而帶來更大的果效。

老齡化的現實不僅發生在「渥宣」，也發生在加拿大許多華人和非華人教會。「迦勒一族」事工已經證明可以成功動員說粵語的年長基督徒參與教會的事奉。其他在類似的事工情況的人，可以考慮這些初步結果，衡量從這個事工中學到的功課，並評估個別參加者及全會眾的得益。經驗表明，可能有一些可以轉換的原則適用於別的教會，但要同時適當地考慮到影響他們事工的其他因素。相信這個事工的結果也可能適用於不同文化的教會。

附錄 A

事工終期調查表

附錄 A：事工終期調查表

「迦勒一族」

June 14, 2013

迦勒一族事工
1 · 崇拜
2 · 崇拜聖工事奉及訓練
3 · 查經訓練
4 · 講道訓練
5 · 傳福音訓練
6 · 到喝咖啡場所認識新朋友
7 · 到小城認識新朋友
8 · 烹飪插花興趣小組
9 · 相片修輯和拍照
10. 參加籌備委員會

		參加「迦勒一族」	
		之前	之後
崇 拜 聚 會			
1	我曾經在崇拜聚會做過主席？		
2	我曾經在崇拜聚會做過司事？		
3	我曾經在崇拜聚會帶領過唱詩？		
4	我曾經在崇拜聚會帶領過讀經？		
5	我曾經安排過崇拜聚會聖工人員事奉？		
查 經			
6	我曾經帶領過查經？		
7	我曾經學習過帶領查經？		
講 道			
8	我曾經在崇拜中講過道？		
9	我曾經在聽道後提供過建設性的提議？		
福 音 預 工			
10	我曾經受過傳福音訓練？		
11	我曾經到過喝咖啡的場所刻意認識新朋友？		
12	我曾經到小城刻意認識新朋友？		
13	我曾經在興趣小組中刻意認識新朋友？		
籌 備 事 工			
14	我曾經參加過籌備崇拜中的事奉		
15	我曾經參與過籌備會議的事奉		

若有的話，請把“X”填在空格上

分享題目：

我在「迦勒一族」所學習的一樣新技巧：

我在「迦勒一族」所經歷到的一個寶貴經驗：

這技巧或者是經歷如何幫助我將來的事奉？

附錄 B

福音外展工作坊培訓資料

附錄 B 是「迦勒一族」事工中的福音外展工作坊所採用的培訓資料，由負責這項訓練的王國鈞牧師 / 博士編寫。

個人佈道訓練第一講（答案）

1. 耶穌的個人佈道 – 約 4: 1 - 26
 - 1.1 主動佈道，製造機會。(v. 4)
 - 1.2 不恥下問，求助別人。(v. 7 - 9)
 - 1.3 從對象感覺的需要入手。(v. 10 - 15)
 - 1.4 指出罪，引導悔改。(v. 16 - 18)
 - 1.5 處理反對，回到福音。(v. 19 - 24)
2. 如何建立福音的橋樑
 - 2.1 擴充你的福音網絡。
 - 2.2 信行一致。
 - 2.3 禮貌尊重對方。
 - 2.4 從對方的日常生活入手。
 - 2.5 留心聆聽，真誠讚賞。
 - 2.6 留意共同點及對方的需要。

習作（一）福音大綱及經文

1. 羅 1: 20 – 宇宙萬物見證神的存在
 2. 羅 3: 23 – 世人都犯了罪
 3. 羅 6: 23 – 犯罪的代價是死亡（永遠與神隔離）
 4. 羅 5: 8 – 耶穌基督代替罪人死
 5. 羅 10: 9,10 – 相信耶穌就可得救
- 在未來幾週，盡量把五段經文背記。

個人佈道訓練第二講

1. 佈道者的屬靈裝備

1.1. 重生的經歷

「但聖靈降臨在你們身上，你們就必得著能力，並要在耶路撒冷、猶太全地和撒瑪利亞，直到地極，作我的見證。」
(徒 1: 8)

1.2. 親密的關係

我是葡萄樹，你們是枝子。常在我裡面的，我也常在他裡面，這人就多結果子；因為離了我，你們就不能做什麼。
(約 15: 5)

1.3. 聖潔的生活

人若自潔，脫離卑賤的事，就必作貴重的器皿，成為聖潔，合乎主用，預備行各樣的善事。(提後 2: 21)

1.4. 被聖靈充滿

但聖靈降臨在你們身上，你們就必得著能力，並要在耶路撒冷、猶太全地和撒瑪利亞，直到地極，作我的見證。(徒 1: 8)

2. 如何作得救見證

- 2.1 「你回家去，要傳說神為你做了何等大的事。」他就去，滿城裡傳揚耶穌為他做了何等大的事。（路 8:39） => 見證的目的
- 2.2 你的見證是最基本和有效的傳福音裝備；別人可以不信你所傳的福音，卻不能否定你的個人經驗。
- 2.3 寫出你的得救見證，不要超過 250 字，2-3 分鐘講完。
- 2.4 選擇一個有正反面的生命情況作主題；以表達耶穌怎樣改變你的人生。例如：
空虛 → 滿足 憂慮 → 平安 恐懼 → 勇氣 罪疚 → 自由
孤獨 → 友誼 軟弱 → 剛強 怨恨 → 仁愛 驕傲 → 謙遜
- 2.5 生動地舉出一次個人經歷作為實例，說明你信主之前的情況，及信主後的改變。
- 2.6 見證大綱（參考習作二）（耶穌怎樣改變你）
 - 2.6.1.1 未信主之前（一個生命情況，如憂愁，懼怕死亡，缺乏人生目標，等）
 - 2.6.1.2 一個具體的例子說明這種情況
 - 2.6.1.3 後來我信了耶穌（切勿詳述信主的過程）
 - 2.6.1.4 信主後（與上面相反的情況，如：憂愁變為喜樂，空虛變成人生充滿意義）
 - 2.6.1.5 以一個具體的例子作說明
- 2.7 避免使用未信者不明白的基督徒術語，例如：羔羊的寶血，背十字架，等。
- 2.8 強調神的信實和恩典；不要過份強調未信前的部份。

2.9 盡量與你的對象認同

習作（二）：寫個人得救見證

1. 我可否和你分享耶穌怎樣改變我的人生？
2. 未信耶穌之前
 - 2.1 選擇一個生命情況，如憂愁，懼怕死亡，缺乏人生目標，等。
 - 2.2 一個具體的例子說明這種情況
3. 後來我信了耶穌（切勿詳述信主的過程）
4. 信主以後
 - 4.1 與上面相反的情況，如：憂愁變為喜樂，空虛變成人生充滿意義。
 - 4.2 以一個具體的例子作說明
 - 4.3 你想知道怎樣相信耶穌，以致你的生命也可經歷到同樣的改變嗎？

個人佈道訓練第三講

1. 陪談的定義
 - 1.1. 幫助佈道會中的決志者，清楚明白福音，並作即時裁陪，以便日後跟進。
 - 1.2. 比喻：屬靈的助產士
2. 陪談的例子
 - 2.1. 徒 9:10-19
3. 陪談的工作
 - 3.1. 聚會前為：聚會、參加者、講員、自己及將要被陪談的

人禱告。

- 3.2. 預備或檢查陪談錦囊（決志表、筆、福音書單行本、福音單張、《屬靈的四個定律》）；自己帶備口袋（pocket-size）《聖經》。
 - 3.3. 按照大會指示分佈在會場不同崗位就坐。
 - 3.4. 講員呼召時留意舉手表示決志的人；如講員呼召人到台前，陪談員可鼓勵並陪同決志者到台前。
 - 3.5. 講員帶領決志者祈禱後，陪談員陪同決志者到指定地方進行陪談。
 - 3.6. 若知道有其他未信朋友，而陪談員又沒有與決志者進行陪談，陪談員可主動與這些未信者交談，並按情況與他們分享福音。
4. 陪談的內容
 - 4.1. 彼此介紹，簡略了解對象的信仰背景。
 - 4.2. 詢問決志原因。
 - 4.3. 按情況再講述福音及帶領決志禱告。
 - 4.4. 互相交換聯絡電話。
 - 4.5. 陪談後填寫決志表。

個人佈道訓練第四講

補充：如何建立福音橋樑

1. 一般原則
 - 1.1. 態度友善
 - 1.2. 點頭微笑
 - 1.3. 自我介紹

- 1.4. 請求批准
2. 對方的日常生活
 - 2.1. 細心觀察
 - 2.2. 誠意發問
 - 2.2.1. 切勿問及個人私穩或給人「查家宅」的感覺
 - 2.2.2. 話題舉例：
 - 2.2.2.1. 來加拿大多久
 - 2.2.2.2. 曾住過的城市
 - 2.2.2.3. 過去做過的行業
 - 2.2.2.4. 兒孫
 - 2.2.2.5. 平日消遣
 - 2.3. 安靜聆聽
 - 2.4. 真誠讚賞
3. 對方的信仰 / 教會背景
 - 3.1. 在談話中自然引入
 - 3.2. 留意他們對教會的觀感及參與教會的程度
 - 3.3. 不要批評他們的信仰 / 教會

個人佈道訓練第五講

處理反對

1. 基本原則
 - 1.1. 你的首要任務是傳福音，不是解答難題。
 - 1.2. 反對主要有兩類。
 - 1.2.1. 真誠的疑問

1.2.2. 迴避的煙幕

1.3. 處理反對的原則

「只要心裡尊主基督為聖。有人問你們心中盼望的緣由，就要常作準備，以溫柔、敬畏的心回答各人。」（彼前3:15）

1.3.1. 你的答案必須常作準備

1.3.2. 你的態度必須尊重對方

2. 基本態度

2.1. 切勿爭論

2.2. 表達欣賞

2.3. 給予稱讚

3. 基本應對

3.1. 懇切禱告

3.2. 稍為拖延

3.3. 迅速解答

3.4. 虛心研究

有助講解福音的例子

1. 有關罪的例子

1.1. 每日三罪

《聖經》說：「世人都犯了罪，虧缺了神的榮耀」（羅3:23）。雖然人很多時候都不覺得自己是罪人，但這只是由於定義不同而已。人都是看人的外表，但神卻看人的內心，凡未能達到神標準的都是罪，不單在行為上，也包括在言語和思想上。若從神的標準看，你說我們每天犯了多少罪？十

件、八件也很平常常！

假設我們只犯三件，已經很難得了，但請問，一年犯了多少？若一生七十歲，一生共犯了多少罪？是七萬，對嗎？若將所有的罪都寫下來，相信可以寫成一本很厚的書。試問，有一天我們帶著這麼多罪到神面前，神怎能讓我們進入天堂？不要說是七萬件，就算是一件都不可以，因為天堂的標準是完全，即一百分，九十九分都不可以。

1.2. 炒蛋

人既在罪中，就不能再靠自己的行為去彌補。假設我炒蛋，有五隻是好的，但再打第六隻，才知道是壞的，我將它們全都混在一起炒給你吃，你會欣賞嗎？當然不會！

因為好與不好的都混在一起，不好的還在，五隻好的不但不能掩蓋那一隻不好的，反而全都受污染成為不好的。我們這個人也是一樣，沒錯我們做過很多好事，但只要有一些是不好的，整個人也變成不好，好與不好的混在一起，不好的仍在，神會悅納嗎？

2. 有關神公義的例子

2.1. 公正的法官

神不會因為愛我們，而容讓我們在罪中，做甚麼都可以。因為真的愛是公義的愛，祂絕不糊塗，絕不會黑白不分；反之，祂有罪必討。《聖經》說：「神萬不以有罪的為無罪，必追討他的罪」（出34:7下）。正如一位公正的法官，他斷不會因為愛他的兒子，而在證據確鑿的情況下仍釋放他，定必秉公辦理，對嗎？更何況是神。祂比地上任何一個法官還要公正，試問我們又怎能逃罪呢？這聽起來看似很矛盾，神一方面愛我們，不願懲罰我們；但另一方面，祂又

是公義的，必要追討我們的罪。

3. 有關基督代贖的例子

3.1. 記錄罪的書

假設我的左手代表我自己，而這本書（拿起身邊一本書）就代表我一生所犯的罪，我一生就被這麼多的罪壓著（將書放在左手上），很痛苦。一方面看不見神為我們預備的天堂禮物，而另一方面亦無法靠自己的行為解決。神恨惡這罪，也由於這些罪叫我們無法上天堂；但神愛我（指著左手），祂要救我。因此，祂差遣耶穌從天上降生為人（將右手舉起，然後降下與左手並排），但唯一與我們的分別是，祂沒有罪。《聖經》說：「我們都如羊走迷，各人偏行己路；耶和華使我們眾人的罪孽都歸在祂身上」（賽 53：6）（一面唸，一面以認真而明顯的動作，將書從左手轉到右手上）。基督為我們的罪被釘死在十字架上，這顯明了神的愛，也滿足了神公義的要求，因為基督已為我們的罪死，付清了一切贖價。祂在十字架上所講的最後一句話是「成了」，意思是我們欠神一分一毫的罪債，基督已為我們還清了。之後，祂被埋葬，將罪帶去，第三天從死裡復活，向多人顯現，然後升天，為我們在天堂預備地方，有一天還要再來接我們到祂那裡去。

4. 有關信心的例子

4.1 椅子

《聖經》說：「當信主耶穌，你……必得救」（徒 16：31）。好比這張椅子，你相信它存在嗎？當然相信！

你相信它能承得住你嗎？信！

那麼，你認為證明你相信的最好方法是怎樣？坐上去。

假設這張椅子代表基督，我們都相信祂存在，也相信祂能幫助我們，但我們卻沒有投靠祂，只靠自己（重提問題二的答案）。所以從來沒有直接體驗與祂的關係，但何時投靠祂，就能馬上感受到祂的實在（正如坐在椅子上所體驗到的關係那麼實在一樣）。

解答疑問：

1. 一對老夫婦，妻子想受洗加入教會，丈夫恐嚇妻子說，如果你洗禮，我就返香港。
2. 丈夫是天主教徒，已過世十多年，葬在天主教墓場，預備有一墓穴留給妻子使用。妻子本來信佛，現在受感動想信基督教，但覺得像背叛了丈夫，不能與丈夫同葬於天主教墓地。
3. 另一對夫婦，丈夫沒有信仰，也不會到教會。但妻子被邀請參加教會活動時，都非常不悅，說信教是迷失羔羊，所以避免他們夫妻吵架，便再沒有邀請那妻子了。
4. 兒子未信天父，但沒有意識接觸教會，他說還沒有受聖靈感動。媳婦自小隨父母，國家信佛，兒子不反對他的兒女們隨祖父母到教會上兒童主日學，但他自己就沒有到教會。
5. 很多從事餐飲業的人，都愛賭博，打麻雀，去賭場。他們說去教會沒意思。當他們聽到教會或宗教的字眼，就別個頭去或停止交談。
6. 有些人一向吃喝玩樂，喜愛飲紅酒，賭波或打麻雀慣了，無論是家居生活或聯絡生意上的朋友，都是吃喝玩樂，他們覺得如果信了教，就要停止所有活動。那麼他們會失去這批相識了幾十年的朋友、行家。因為他們所有的

聚會都是雀局或飲宴。而且他們覺得現在生活也很好，不用求什麼。

7. 有些人覺得有些基督徒的生活、思想、行為也很差，感到他們自己的行為比基督徒好。那為什麼要信？
8. 有人已經決志很久，且聽道十多年，但她說自己心靈還沒有預備好，而且她和神有好溝通，所以繼續聽道，不洗禮。
9. 一位姊妹的兒女舊年想買一個佛公做家居裝飾，經她母親反對後，女兒打消了念頭，今年這女兒又要買這一類佛公，母親叫她不要買，解釋她自己是基督徒，不喜歡放個偶像在家。但今次女兒說這不是偶像，她不會拜它，她只覺得這公仔的樣子很開心，女兒還是買了它，放在車房門口地上。母親不開心，懷疑自己和女兒的對話是否適當，為什麼不能使女兒停止購買。
10. 女兒沒有宗教信仰，但女婿不喜歡基督徒，可能曾經見到一些絆腳石基督徒的言行。母親很希望女兒女婿信主，但十多年都沒法改變他們，怎辦？

參 考 資 料

- Barton, Ruth. 2008. *Strengthening the Soul of Your Leadership*. Downers Grove, IL: Intervarsity Press.
- Berkhof, Louis. 1983. *Summary of Christian Doctrine*. Grand Rapids, MI: Wm. B. Eerdmans Publishing Company.
- Biehl, Bobb. 1997. *Master-planning*. Nashville, TN: Broadman & Holman Publishers.
- Blackaby, Henry. 2001. *Spiritual Leadership*. Nashville, TN: Broadman & Holman Publishers.
- Bloesch, Donald. 2006. *Essentials of Evangelical Theology*. Peabody, MI: Hendrickson Publishers.
- Bramer, Paul, and Mark Chapman. 2012. Lecture on *Leadership and Action Research* (DMin 0910). Tyndale Seminary, Toronto, ON. May 28.
- Bronte, Lydia. 1996. *The Longevity Factor: Long Careers & How They Can Enrich Your Life*. N.p.: Holly Tree Pr.
- Buford, Bob. 1994. *Half Time: Changing Your Game Plan from Success to Significance*. Grand Rapids, MI: Zondervan Publishing House.
- _____. 1997. *Game Plan: Winning Strategies for the Second Half of Your Life*. Grand Rapids, MI: Zondervan Publishing House.
- Butcher, Andy. 1997. Retirement: Retirees May Become Ministry Cutting Edge. *Christianity Today*, June 16.
- Callahan, Daniel. 1988. *Setting Limits*. New York, NY: Simon & Schuster.
- Champion-Smith, Bruce. 2012. *2011 Census: Canada is Getting Older*. Toronto Star. May 29.
- Cannell, Linda. 2011. Adaptive Leadership: Planning in a Time of Transition. *Theological Education* Volume 46, Number 2 (2011): 25-45.
- CBC. *A Ray of Light*. CBC News. 2010. <http://www.youtube.com/watch?v=oTudHl5YK4U> (accessed September 4, 2014).

- Chandra, Sekhar Sankurathri, Terry Milewsky, Cedric Monteiro. 2004. *Ray of Light*. CBC News, Canadian Broadcasting Corporation, Toronto, ON.
- <http://www.worldcat.org/title/ray-of-light/oclc/77532654> (accessed September 4, 2014).
- CCACA. 2014. *Pastors' Directory*. Canadian Chinese Alliance Churches Association. <http://ccaca.org/church/> (accessed March 1, 2015).
- CCCOWE. 2014. *To Whom Shall We Go*. Chinese Coordination Centre of World Evangelism – Canada, Toronto, ON. <http://ccowecanada.org/> (accessed December 15, 2014).
- Chan, Gerald. 2008. *The Story of OCAC on its 35th Anniversary*. Ottawa Chinese Alliance Church, Ottawa, ON.
- _____. 2011. *Ottawa Chinese Alliance Church Cantonese Congregation Demographics*. Ottawa Chinese Alliance Church, Ottawa, ON.
- _____. 2013. Motivating the “Second-Mile” Christians to Engage in Ministries in a Chinese Church. DMin Thesis Proposal, Tyndale Seminary, Toronto, ON.
- _____. 2013. OCAC's 5-Year Strategies and 2-Year Plan (Final Version). Ottawa Chinese Alliance Church, Ottawa, ON.
- Chandrasekhar, Sankurathri. 2008. A True Hero. The Better India: September 17. <http://www.thebetterindia.com/166/chandrasekhar-sankurathri-the-better-india-hero/#sthash.aSmUgHyA.dpuf> (accessed September 4, 2014).
- Chiles, Todd, Alan Meyer, and Thomas Hench. 2004. Organizational Emergence: The Origin and Transformation of Branson, Missouri's Musical Theaters. *Organization Science*, Vol 15(5), 499-519.
- Christianity. 2013. Billy Graham Biography. <http://christianity.about.com/od/glossary/p/billygraham.htm> (accessed December 15, 2014).
- Church Growth Inc. 2015. Creating a Senior Ministry. Church Growth Inc., Monrovia, CA. <http://www.churchgrowth.net/consult/createsrministry.htm> (accessed September 4, 2014).
- Clinton, Robert. 1988. *The Making of a Leader: Recognizing the Lessons and Stages of Leadership Development*. Colorado Springs, CO: NavPress.
- Coghlan, David, and Teresa Brannick. 2010. *Doing Action Research in Your Own Organization*. 3rd ed. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Commission of Inquiry. 2010. Final Report of the Commission of Inquiry into the Investigation of the Bombing of Air India Flight. <http://www.pm.gc.ca/eng/news/2010/06/17/final-report-commission-inquiry-investigation-bombing-air-india-flight-tabled#sthash.PrTT8wcJ.dpuf> (accessed September 4, 2014).
- Curry, Bill. 2012. Census Shows Spike in Seniors, Increasing East-West Labour Gap. *The Globe and Mail*, Toronto, ON. May 29.
- Dickens, Peter. 2013. Lecture on Leadership and Systems Theory (DMin0912). Tyndale Seminary, Toronto, ON. May 1.
- DiPietro, Loretta, and Maria Singh, Roger Fielding, and Hiroshi Nose. 2012. Editorial: Successful Aging. Hindawi Publishing Corporation, *Journal of Aging Research*. Vol. 2012 (2012), Article ID 438537. <http://www.hindawi.com/journals/jar/2012/438537/> (accessed March 1, 2015).
- Finishers Canada. 2015. Finishers Project Mission Statement. Finishers Canada, Exeter, ON. <http://finishersproject.ca/index.php?id=75> (accessed March 1, 2015).
- Freeman, David. 2011. The Everyday Disciple. In *Christian and Missionary Alliance in Canada*, Fall. <http://www.cmacan.org/magazine> (accessed December 15, 2014).
- Frenz, Brem. 2013. Strengthening our Role in God's Global Mission. In *Christian and Missionary Alliance in Canada*, Fall. <http://www.cmacan.org/magazine> (accessed December 15, 2014).
- Friedan, Betty. 1993. *The Fountain of Age*. New York, NY: Touchstone Rockefeller Centre.
- Gardner, Christine J. 1998. Finishing Well. *Christianity Today*, October. <http://www.ctlibrary.com/1823> (accessed March 1, 2015).
- Garklavs, Carol. 1983. Utilizing a Church Facility For Senior Citizen Programs. *Orthodox Church in America* Vol. 1. <https://oca.org/resource-handbook/senior/utilizing-a-church-facility-for-senior-citizen-programs> (accessed September 4, 2014).
- Global Opportunities. 2014. Retirees: A Force for Missions! Global Opportunities, Fort Meyers, FL. <http://globalopps.org/retirees-a-force-for-missions/> (accessed March 1, 2015).
- Gonzalez, Justo. 2007. *The Story of Christianity – Volume 1: The Early Church to the Present Day*. Peabody, MI: Prince Press.
- _____. 2007. *The Story of Christianity – Volume 2: The Reformation to the Present Day*. Peabody, MI: Prince Press.
- Government of Canada. 2012. Facts and Figures 2012 – Immigration Overview: Permanent and Temporary Residents - Permanent Residents. <http://www.cic.gc.ca/english/resources/statistics/facts2012/permanent/10.asp> (accessed July 2, 2014).
- Granger-Michaelson, Wesley. 2004. *Leadership From Inside Out: Spirituality and Organizational Change*. New York, NY: Crossroad Pub. Co.
- Hadaway, C. Kirk. 2011. Facts on Growth: 2010. Hartford, CT: Hartford Institute for Religion Research, Hartford Seminary.
- Harris, Gordon. 1986. *Biblical Perspectives on Aging*. Philadelphia, PA: Fortress Press.
- Hawkins, Greg and Cally Parkinson. 2011. *Move: What 1000 Churches Review About Spiritual Growth*. Grand Rapids, MI: Zondervan.
- Hays, Richard, and Judith Hays. 2003. *Growing Old in Christ*. Edited by S.,

- Hauerwas, Carole Stoneking, Keith Meador, and David Cloutier. Grand Rapids, MI: William B. Eerdmans Publishing Company.
- Hendrickson, Michael. 1986. *The Role of the Church in Aging*. New York, NY: The Haworth Press, Inc.
 - Houston, James, and Michael Parker. 2011. *A Vision for the Aging Church*. Downers Grove, IL: Intervarsity Press.
 - Houston, Jean. 1980. *Life Force: The Psycho-Historical Recovery of the Self*. New York, NY: Delacorte Press.
 - Hunse, Dorothy. 2012. Book Review: *A Vision for the Aging Church: Renewing Ministry for and by Seniors* by James M. Houston and Michael Parker. *McMaster Journal of Theology and Ministry*, Vol 13, McMaster Divinity College, Hamilton, ON.
 - Hurlbut, Jesse. 1970. *The Story of the Christian Church*. Grand Rapids, MI: Zondervan Publishing House.
 - Hybels, Bill. 2002. *Courageous Leadership*. Grand Rapids, MI: Zondervan.
 - Innisfil Community Church. 2014. Innisfil Community Church Seniors Program. Innisfil Community Church, Innisfil, ON. <http://www.innisfilchurch.com/#/programs/seniors> (accessed September 4, 2014).
 - Kaan, Wilson. 2013. Sixty Years on the Mission Field. In *Christian and Missionary Alliance in Canada*, Fall issue. <http://www.cmacan.org/magazine> (accessed December 15, 2014).
 - Kennedy, John. 2007. A Boom for Missions. *Christianity Today*, January 25. <http://www.christianitytoday.com/ct/2007/february/18.20.html> (accessed July 2, 2014).
 - Kiefer, James. 1999. Bishop of Smyrn and Martyr, 23 February 156. *Society of Archbishop Justus: Biographical sketches of memorable Christians of the past*. <http://justus.anglican.org/resources/bio/108.html> (accessed March 1, 2015).
 - Latourette, Kenneth. 1997. *A History of Christianity Volume 1: Beginnings to 1500*. Peabody, MA: Prince Press.
 - Leong, Justin. 2008. The Christian Perspective of Retirement. In *Eagles Communications*, Singapore. http://www.vantagepoint.com.sg/ChristianPerspective_Leong_2008.html (accessed September 4, 2014).
 - Lewis, Mike. 2013. Life After Retirement – What Do I Do now? *Forbes.com*. <http://www.forbes.com/sites/mikelewis/2013/10/22/life-after-retirement/> (accessed December 15, 2014).
 - Li, Peter S. 2010. Immigrants from China to Canada: Issues of Supply and Demand of Human Capital. *Canadian International Council, China Papers*, No. 2, University of British Columbia, Vancouver, BC.
 - Lockyer, Herbert. 1972. *All the Apostles of the Bible*. Grand Rapids, MI: Zondervan Publishing House.
 - Malphurs, Aubrey. 1999. *Advanced Strategic Planning: A New Model for Church and Ministry Leaders*. Grand Rapids, MI: BakerBooks.
 - Manjari Sankurathri Memorial Foundation. 2015. Ottawa, ON. <http://msmf.ca/index.php> (accessed September 4, 2014).
 - Marion, R., and M. Uhl-Bien. 2001. Leadership in Complex Organizations. *The Leadership Quarterly*, 12(4): 389-418.
 - McBirnie, William. 1973. The Search for the Twelve Apostles. *Biblepath.Com*. <http://www.biblepath.com/apostles.html> (accessed March 1, 2015).
 - McKenzie, Michael. 2009. Care for the Elderly. *Christian Research Journal Volume 21 / Number 4*. <http://www.equip.org> (accessed December 15, 2014).
 - Mind Tools. 2014. The Hersey-Blanchard Situational Leadership® Theory. Choosing the Right Leadership Style for the Right People. In *Mind Tools: Toolkit Article*. http://www.mindtools.com/pages/article/newLDR_44.htm (accessed March 1, 2015).
 - Moberg, David. 2001. *Aging and Spirituality*. Binghamton, New York, NY: The Haworth Press, Inc.
 - Nelson, Gary. 2008. *Borderland Churches: A Congregation's Introduction to Missional Living*. St. Louis, MO: Chalice Press.
 - Olson, Edwin, and Glenda Eoyang. 2001. *Facilitating Organization Change: Lessons from Complexity Science*. Practicing organization development series. San Francisco, CA: Jossey-Bass/Pfeiffer.
 - Panel on Research Ethics. 2014. TCPS 2 - Tri-council Policy Statement: Ethical Conduct for Research Involving Humans. CIHR, NSERC, SSHRC. Canadian Institutes of Health Research, Natural Sciences and Engineering Research Council of Canada, and Social Sciences and Humanities Research Council of Canada. <http://www.pre.ethics.gc.ca/eng/policy-politique/initiatives/tcps2-eptc2/Default/> (accessed March 1, 2014).
 - Pardington, George. 1925. *The Crisis of the Deeper Life*. New York, NY: The Christian Alliance Publishing Company.
 - Paterson, Gary. 2013. We're All in the Same Boat. United Church of Canada. <http://www.garypaterson.ca/2013/01/30/were-all-in-the-same-boat/> (accessed July 2, 2014).
 - Piper, John. 2009. *Rethinking Retirement: Finishing Life for the Glory of Christ*. Wheaton, IL: Crosswalk.com. <http://www.crosswalk.com/print/11604336/> (accessed December 15, 2014).
 - Plowman, D.A., S. Solansky, T.E. Beck, L. Baker, M. Kulkarni, and D.V. Travis. 2007. The Role of Leadership in Emergent, Self-Organization. *The Leadership Quarterly*, 18: 341-356.
 - Pue, Carson. 2005. *Mentoring Leaders*. Grand Rapids, MI: Baker Books.
 - Quinn, Robert. 1996. *Deep Change: Discovering the Leader Within*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

- Reimer, Sam. 2010. A Demographic Look at Evangelical Congregations. *Centre for Research on Canadian Evangelicalism*, August / Volume 3 / Issue 2.
- Reynolds, Lindsay. 1992. *Rebirth – the Redevelopment of the Christian and Missionary Alliance in Canada 1919-1983*. Willowdale, ON: The Christian and Missionary Alliance in Canada.
- Rowe, J. W., and R.L. Kahn. 1987. Human Aging: Usual and Successful. *Science*, Vol. 237, no. 4811:143–149.
- Roxburgh, Alan, and Fred Romanuk. 2006. *The Missional Leader*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- RTI International. 2005. Baby Boomers Most Likely Age Group to Volunteer. RTI International, Research Triangle Park, NC. <http://www.rti.org/newsroom/news.cfm?obj=A8B55488-1EA2-4AF9-B472D7DBB17D6C27> (accessed July 2, 2014).
- Ryle, John Charles. 2007. *Holiness*. New York, NY: S.A. Evangelical Press USA.
- Schachter-Shalomi, Zalman, and Ronald S. Miller. 1995. *From Age-ing to Sage-ing: A Profound New Vision of Growing Older*. New York, NY: Warner Books inc.
- Seeber, James. 1991. *Spiritual Maturity in the Later Years*. Binghamton, NY: The Haworth Press.
- Senate Report. 2009. Special Senate Committee on Aging (Final Report) – Canada's Aging Population: Seizing the Opportunity. <http://www.parl.gc.ca/content/sen/committee/402/agei/rep/agingfinalreport-e.pdf> (accessed July 2, 2014).
- Statistics Canada. 2001. 2001 Census: Analysis Series – Religions in Canada. <http://www5.statcan.gc.ca/bsolc/olc-cel/olc-cel?catno=96F0030XIE2001015&lang=eng> (accessed July 2, 2014).
- Statistics Canada. 2011a. The Canadian Population in 2011: Age and Sex. Age and sex, 2011 Census. <http://www12.statcan.ca/census-recensement/2011/as-sa/98-311-x/98-311-x2011001-eng.cfm#a1> (accessed July 2, 2014).
- _____. 2011b. Report on the Demographic Situation in Canada. <http://www.statcan.gc.ca/pub/91-209-x/91-209-x2013001-eng.htm> (accessed July 2, 2014).
- _____. 2013a. Labour Force Survey Estimates (LFS), Retirement Age by Class of Worker and Sex. <http://www5.statcan.gc.ca/cansim/a26?lang=eng&retrLang=eng&id=2820051&pattern=2820051&csid=> (accessed March 1, 2015).
- _____. 2013b. Population by Mother Tongue, by Province and Territory, Excluding Institutional Residents (2011 Census). <http://www.statcan.gc.ca/tables-tableaux/sum-som/l01/cst01/demo11b-eng.htm> (accessed March 1, 2015).
- _____. 2014. Report on the Demographic Situation in Canada.
- <http://www.statcan.gc.ca/pub/91-209-x/91-209-x2013001-eng.htm> (accessed March 1, 2015).
- Stringer, Ernest T. 2007. *Action Research*. 3rd ed. Los Angeles, CA: Sage Publications.

- Sweeney, Douglas A. 2005. *The American Evangelical Story: A History of the Movement*. Grand Rapids, MI: Baker Academic.
- Tangelder, Johan. 2005. *Getting Old*. Power to Change, Langley, BC. <http://powertochange.com/experience/life/gettingold/> (accessed December 15, 2014).
- Taylor, Phil. 2011. 25 Things to Do When You Retire. <http://money.usnews.com/money/blogs/on-retirement/2011/02/11/25-things-to-do-when-you-retire> (accessed July 2, 2014).
- The New Encyclopedia Britannica, Micropaedia, Vol 4. 1991. s.v. “St. Francis of Assisi.”
- The Westminster Shorter Catechism. 1919. *The Creeds of Christendom*, vol. 3. New York, NY: Harper & Bros.
- Tobin, Sheldon, James Ellor, and Susan Anderson-Ray. 1986. *Enabling the Elderly*. Albany, New York, NY: State University of New York, NY Press.
- Tozer, A. W. 1990. *Let My People Go – The Life of Robert A. Jaffray*. Camp Hill, PA: Christian Publications.
- Traber, Chris. 2012. Update: York's Seniors Population Rises. Yorkregion.com. May 31.
- Tyndale Magazine. 2012. Alan Adams (MTS '96). *Tyndale Magazine Spring/Summer*. Tyndale Seminary, Toronto, ON. <http://www.tyndale.ca/magazine/volume-2-1/alan-adams> (accessed July 2, 2014).
- UN Population Fund. 2012. Ageing in the Twenty-First Century: A Celebration and A Challenge. The United Nations Population Fund (UNFPA), HelpAge International, New York, and HelpAge International, London, UK.
- UN Population Fund. 2012. Ageing in the Twenty-First Century: A Celebration and A Challenge – Executive Summary. The United Nations Population Fund (UNFPA), HelpAge International New York, and HelpAge International, London, UK.
- United Church. 2011. Programs for Seniors. The United Church of Canada Foundation, Toronto, ON. <http://www.unitedchurchfoundation.ca/grantinformation/other/seniors.html> (accessed March 1, 2015).
- US Catholic Conference. 1979. *Fullness in Christ: A Report on a Study of Clergy Retirement*. Publications Office, United States Catholic Conference, Washington, D.C.
- US Administration on Aging. 2013. *A Profile of Older Americans, 2013*.
- Administration for Community Living. U.S. Department of Health and Human Services. http://www.aoa.acl.gov/Aging_Statistics/Profile/2013/docs/2013_Profile.pdf (accessed July 2, 2014).
- Vacek, Edward. 1994. *Love, Human and Divine*. Washington, DC: Georgetown University.
- _____. 2012. *Aging, Retirement and Christianity*. Thinkingfaith – the online Journal

參考資料

- of the British Jesuits. www.thinkingfaith.org (accessed July 2, 2014).
- Warren, Rick. 2002. *The Purpose Driven Life*. Grand Rapids, MI: Zondervan.
 - Westley, Frances et al. 2007. *Getting to Maybe: How the World is Changed*. Toronto, ON: Vintage Canada.
 - Welchel, Hugh. 2013. How Should Christians Think About Retirement? Institute for Faith, Work and Economics, McLean, VA. <http://blog.tifwe.org/how-should-christians-think-about-retirement/> (accessed July 2, 2014).
 - White Rock Baptist. 2014. Baptist Church Seniors Program. White Rock Baptist Church, Surrey, BC. <http://www.whiterockbaptist.ca/#/ministries/seniors-ministries> (accessed December 15, 2014).
 - Williamson, G.I. 1964. *The Westminster Confession of Faith*. Philadelphia, PA: Presbyterian and Reformed Publishing Co.
 - Winter, Ralph. 1985. The Retirement Booby Trap. *The Expanding Vision*, Mission Frontiers, July. <http://www.missionfrontiers.org/issue/article/the-retirement-booby-trap> (accessed December 15, 2014).
 - Yih, Jim. 2015. Ten Ideas to Successful and Happy Retirement.
 - <http://retirehappy.ca/ten-ideas-to-successful-and-happy/> (accessed December 15, 2014).
 - Zelinski, Ernie. 2013. *The Joy of Not Working: A Book for the Retired, Unemployed and Overworked- 21st Century*. Visions International Publishing; 21st Century Edition.
 - _____. 2009. *How to Retire Happy, Wild, and Free: Retirement Wisdom That You Won't Get from Your Financial Advisor*. Visions International Publishing; 10.1.
 - _____. 2015. The Retirement Café – Fun Things to Do When You Retire. <http://www.retirement-cafe.com/Fun-Things-to-Do-When-You-Retire.html> (accessed March 1, 2015).