

新與辛：牧養北美華人教會新生代的困難



陳炳中

美國爾灣愛恩台福基督教會牧師



托尼（Tony）是在北美華人教會長大的第二代基督徒，離開居住城市上大學，畢業後回到原本的教會，發現與自己一起長大的朋友，大都已经不在教會，現在英文堂的會友大多是國高中生。對他來說，要留在這從小長大的教會，實在不是一件容易的事。

克里斯汀（Christine）是從臺灣來的小留學生，高中來美國（U.S.A.）後進入教會並信主受洗。大學時讀了自己喜歡的心理系，但畢業後發現工作真的不好找，反而父母為她在亞洲找到了工作的機會，雖然與她讀的本科無關，至少她中、英文皆流利的優勢得以發揮。她本來在教會參與敬拜、帶查經等服侍，教會輔導希望接下來她可以擔任小組組長的重責，但受完小組組長訓練的她，不得不回亞洲。

安德魯及蘭茜（Andrew and Nancy）喜獲麟兒後，牧師發現本來在教會積極參與服侍的他們，在接下來的一、兩年中，別說服侍有困難，連參加小組和主日崇拜，都是遲到早退，甚至是有次沒一次地參與。兩年後他們的生活終於比較穩定，蘭茜又懷了第二胎，他們又準備要買房

子，經濟、生活上的壓力，更讓他們的靈命，甚至彼此的關係，都長期處在緊張的狀態。¹

教會都知道新生代的重要性，特別許多華人教會都出現老化、青黃不接的現象，但新生代有許多困難，而教會要牧養新生代就更加不容易。教會的牧者、領袖，可以為他們作甚麼？

筆者心中的「新生代」大約是二十到三十五歲的族群。他們的特點是大學畢業後，有工作，有收入，自己可以作重大的決定。

然而，要真的了解他們所面對的問題，我們就要更細分這年齡族群當中的文化子群（subgroup），以下筆者就其中比較明顯的子群個別探討：

在北美出生的第二代（或第三代）

在美國（U.S.A.）出生的被稱為ABC（American Born Chinese），在加拿大（Canada）出生的稱為CBC（Canadian Born Chinese）。

在北美教會中，這族群不但文化上是移民的第二代，在信仰上大部份也是第二代基督徒，就

是說他們的父母大多是基督徒。這族群所面對的困難主要為信仰經歷與教會認同。

如同舊約中的雅各，他在雅博渡口需要重新有屬於自己的屬靈經歷，重新認識這位他祖父、他父親的神（參創三十二）。又如同預備要進入迦南地的以色列人，當摩西及他那代的人過去後，他們需要重新受割禮，重新認識這位神（參書五）。北美第二代的華人基督徒，也需要有自己的屬靈經歷，這位神才成為他們的神，而不是他們父母的神。特別是父母為了要在北美站穩腳跟，希望下一代比自己更好，可能從小注意孩子的成績、考試和上大學，勝過注意他們的靈命、服侍和品格。

以前我在英文高中團契擔任輔導時，父母希望我可以多關心他們孩子的靈命，要他們固定聚會，但在美國大學入學學術能力測驗（Scholastic Aptitude Test）或大學先修課程（Advanced Placement）考試前，又希望小孩先不要來教會，在家專心預備考試。這樣「潛移默化」優先次序，在本來青春期就會有的反叛及與父母關係惡化下，再加上這神又是父母的神，常讓這些第二代的基督徒長大到自己能作決定時，和神的關係落在疏遠或緊張的狀態之中。

北美華人教會的英文事工，因為不是異象導向，而是因實際需要而後來被迫發生的（因第一代的小孩出生），因此一開始，就處在「託兒思維」中，只找來一個英文牧師，按著第一代父母想要的方法牧養英文堂。這些第二代在進入大學或大學畢業後，就不再想在華人移民教會中聚會，因此從九十年代中期，所謂的無聲撤離（Silent Exodus）就已經引起亞裔教會界的普遍關注，²筆者在這裡就不再贅述。然而這現象在二十五年後的今天並沒有太顯著的改變，特別是近十年來許多新型態的多元化亞裔教會（multi-cultural Asian-dominant church）興起，如加州爾灣（Irvine）的新歌教會（Newsong Church），第二代基督徒在華人教會中更覺得沒有歸屬感，離開華人教會的情況有增無減。

大部份華人父母永遠看自己已成年的孩子還是小孩（forever child syndrome），過度關心甚至管轄、干預，讓第二代的華人基督徒容易離開

華人教會，甚至根本離開這位「我父母的神」。

這問題也許不容易有答案，也不是本文的主題。但據筆者的觀察，要對應這族群在教會中的需要，教會可以從基本事工觀念上作出改變：尊重英文堂的牧師。若父母對英文堂的青年事工有意見，可以先在英文堂固定聚會一陣子，並參加英文牧師或同工帶領的門訓、小組，把英文牧師看為是自己的屬靈領袖與權柄，再以同工的角度提出意見。一般我們對孩子在學校的教學、老師如何教導，無法有過多的監督及意見，那我們在教會也要練習對英文牧者、輔導有類似的空間與尊重。

一般牧養所謂「主堂」（粵語、華語、臺語）的牧者，不會遇到太多不在這堂會聚會，也不把這牧者看為是自己屬靈權柄的會友，一直要告訴這位牧者如何牧養他的會眾，甚至直接出手干預。但在英文堂的情況，常有許多在華語堂聚會的父母，覺得自己的屬靈權柄還是在華語堂牧師或主任牧師，並沒有看英文堂牧師為屬靈權柄，也沒有被英文牧師牧養、門訓，卻對英文事工有許多意見及參與，這樣自然讓華人教會的英文牧師流動率高，並讓事工一直停留在「託兒思維」。

若教會經濟許可，建議可以優先聘請兩位英文傳道（可以是部份時間），一位負責學生牧養，一位專門負責大學畢業後社青以及夫婦的牧養，並積極栽培領袖，進入教會長執會及權力核心。並建議英文堂的事工，可以特意往多元化、多文化族群發展，而不局限在華裔第二代。

剛從亞洲移民到北美的第一代移民

亞洲到北美的第一代移民，從早期主要來自廣東或香港，到後來的臺灣，到現在絕大多數來自中國大陸。近幾年的第一代年輕新生代移民，除了少數做餐館或從事其他勞力工作，多數人的社會、經濟地位屬於中上層，在美國的工作多屬白領階級，或在亞洲已有一定的資產（或其父母已有穩定資產）。因此，據筆者的經驗，他們所遇到的困難，主要是對美國新環境及文化的適應，以及在美國身分的合法化，以便可長期居留。



若教會有足夠資源，可以參考現在許多華人補習班提供的全方位服務。這些新興的補習班幫助學生包括：有專門的顧問提供建議從哪一年在初中或高中修甚麼課，幫助家長了解美國教育制度、課後輔導、心理輔導、補習專門課程、補習學術能力測驗等考試，幫助申請大學等全套服務。教會也可比照此模式，提供全方位的服務，例如：考駕照筆試班、美國醫療制度與保險講座、教育制度解說班、移民法講座、稅務法講座、提供考取各種技術人員資格的資訊、英文會話班、其他才藝班、給兒童的中文學校、婚前或婚姻講座及協談服務等。

若規模較小，可以幾家教會一起合作，或與機構合作，對移民新生代提供全方位的服務，並有好的跟進機制，帶領他們進入教會小組，接受基要真理及門徒訓練裝備，使他們的生命及價值觀被主改變，相信這些剛移民來的新生代，以後會是教會的中流砥柱。

出生在亞洲但在北美受教育的 1.5 代移民

美國的 1.5 代移民以前又叫在美成長華人 (American-Raised Chinese)，通常指的是有小留學生背景的族群，他們在美國受教育，因此在文化上也介於中西之間的一群人。³1.5 代移民在經

濟、成就一般及不上前面兩個文化背景族群；然而教會一般反而是花最少資源在這族群上：牧養時，年輕的常讓他們與英文青年一起；若從學校畢業後，就讓他們與主堂（粵語、華語）一起聚會，不一定有針對這族群的專門傳道同工、事工或崇拜。

社會上，在工作不好找的情況下，特別是那些對醫科、工程師或電腦沒興趣、恩賜的人，更不容易找到理想的工作（在美國，非醫非理工的人，因為英文先天上比不過英文為第一語言的人，因此較在亞洲就業受限制）。所以許多人因為工作的緣故常搬家，甚至搬回亞洲，至少在那裡還有英文的優勢。這對教會來說，要栽培訓練同工、領袖，也有一定的困難。

另外就是在一些生活開銷較高的區域，要負擔房貸、養小孩，常對這些新生代造成經濟壓力。而現代對照顧、教養小孩的標準，也一直在提高，對這些年輕父母來說，也都是壓力的來源。

而這族群中的單身者，特別是女性，較不容易找到合適的另一半。第一代移民來的時候大多已有配偶或穩定對象；第二代在北美出生者則擇偶對象較寬廣，只要父母不反對，跟不同文化、種族通婚是常事。但對 1.5 代的族群來說，不論是第二代或來自亞洲的第一代，在文化上都有一

定的隔閡，相對能選擇的對象較少。特別是教會中常見陰盛陽衰，條件好的單身弟兄轉眼找到對象，使許多姊妹尋尋覓覓找不到另一半。

1.5代是教會容易忽視但非常重要的新生代，筆者也了解大部份北美教會聘請了主任牧師、英文牧師，又要考慮建堂，在經濟上有一定的困難。建議視教會資源狀況，也當看重建立屬於1.5代的主日崇拜與牧師，又或聘請專門牧養這族群的傳道、神學生，培育1.5代或華語的青年團契、稱職的輔導，注重適合1.5代的社青小組、夫婦小組，能做到哪裡，端視各教會資源及情況而定。

教會可以提供工作機會連結網（不論是以網絡、支援小組或刊物等方式進行）、有經驗之主管提供改進面試及履歷表的服務或講座、主內兄弟提供較便宜又有執照的日間幼兒看顧、單身交誼活動、如何照顧幼兒或產後憂鬱症講座、日間媽媽團契（提供幼兒看顧及午餐）等資源，這些服務或聚會也可連結幾家教會或機構一起舉辦。

教會另可邀請較年長一點的中生代，認養新生代的家庭，不定期提供送食物、照顧、下班後託兒（讓年輕夫婦能有約會的時間，這部份也可聯繫教會中的大學生以給酬方式參與）等關照。

在屬靈上面，平時講臺可以多教導人生的優先次序與神的計劃。幫助新生代在尋找工作、居住地時，懂得禁食禱告，更多尋求神的心意是要他們到哪裡服侍，好祝福那裡的土地和教會，而不只是看工作機會；讓這一代的人生方向是異象導向而不只是機會或是美國夢導向。教會也要多邀請1.5代的新生代進入領導階層，鼓勵他們在教會決議和方向上能為他們的族群發聲。要給他們正確比例的權柄和責任，而不只是年輕人進入領導階層來服侍其他族群，或讓他們在教會主辦

的節慶幫忙影音、場地而已，過多的責任但沒有相應的權力，服侍不會持久且容易帶來傷害和苦毒。

結論

要照顧、栽培教會中的新生代，有時確實要「賠錢」，需要許多資源，但他們的奉獻能力不一定最強；他們也辛苦，教會也辛苦！因此希望有能力的教會，要能有認知，才不會有錢有人，但一直在流失年輕人；而中小型教會也許可以考慮拋開宗派或搶羊的顧慮，多與其他差不多規模的教會或機構連結資源。

一個人外在的行為，常建立在裡面的價值觀，價值觀又建立在信念，而信念來自於我們的世界觀。⁴同樣的，教會的決定以及事工的發展，還是建立在領導階層或全教會文化中的核心價值及世界觀。若教會領導階層注重新生代，那自然就會發展正確的事工觀念，就會安排優先次序，資源不足的情況自然會想辦法克服。若內在的價值觀還不到位，那資源不足的部份常會成為正當的理由或藉口，使新生代流失到世界或其他教會。☞

註

1. 以上所有姓名為虛構，事件則架構於類似的實際情況，並非真有其人，若有雷同純屬巧合。
2. Helen Lee and Olsen Ted: "Silent Exodus: Can the East Asian Church in America Reverse the Flight of Its Next Generation?" *Christianity Today*. Vol.40(9), August 1996.
3. Bryan S. K. Kim, Bradley R. Brenner, Christopher T. H. Liang, Penelope A. Asay: "A Qualitative Study of Adaptation Experiences of 1.5-generation Asian Americans." *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, Vol. 9(2), May 2003, p.156-170.
4. Bill Trask: "A Matter of the Heart." *Culture & Bible Institute - Skyline Church*. 25 January 2010. Web. 10 October 2014.

