

2025 歐華青年事工研討會

從研討到落地

圓桌發現 × 專題教導 × 針對性策略

將研討會的洞見轉化為可落地的行動方案

資料來源

11 桌圓桌會議討論記錄 · 約 30 個人物畫像

陸尊恩博士「新瓶新酒」專題 · 「從心出發」策略創新專題

「世代共榮」跨代對話專

一、交叉診斷：圓桌發現與專題教導的對應

以下將圓桌報告揭示的五大現象，逐一對應到專題分享中的關鍵教導，並提煉出針對性的行動原則。

現象一：身份懸浮危機 × 海港理論

圓桌發現：幾乎所有人物畫像都指向「我到底是誰？」的核心困境。這些第三文化孩子既不被當地人完全接納，也不被華人社群視為真正的中國人。

專題回應：陸博士的「海港理論」提供了關鍵的神學框架——將年輕人視為停泊港灣的「船」而非種在院子裡的「樹」。他們的身份不在於屬於哪一種文化，而在於他們要航向哪裡。教會的任務是在有限時間內為他們整補，而非強留。

➤ 針對性行動原則

- **重塑身份敘事：**幫助年輕人從「我不屬於任何地方」轉向「我在基督裡屬於神國，我的雙文化背景是航行的優勢而非缺陷」。
- **建立「整補站」而非「圍牆」：**教會不是終點站，而是裝備站。衡量成功的標準不是「留下多少人」，而是「差出多少裝備好的人」。
- **身份建構工作坊：**設計以第三文化身份為主題的反思活動（如「我的文化地圖」繪製、雙語見證分享），讓年輕人看見自己跨文化經歷的獨特價值。

現象二：家庭在場缺席 × 以家庭為導向的門訓

圓桌發現：父母忙於經商，物質供應充足但情感陪伴嚴重匱乏。權威式教育使溝通成為單向，孩子的內心長期不被聽見。

專題回應：第三場「世代共榮」專題明確指出：家庭本身就是實踐跨文化與跨代溝通的最佳實驗室。單獨牧養年輕人而不觸及家庭系統，只是治標不治本。

► 針對性行動原則

- **雙軌牧養：**同時開設青少年小組與家長學習坊，在同一主題（如「聆聽的藝術」「情緒表達」）上雙向推進。
- **餐飲業家長團契：**針對歐洲華人最普遍的行業處境，成立同行業互助小組，在彼此理解中學習重新陪伴孩子。利用餐館淡季時段聚會。
- **家庭和解營會：**設計親子共同參與的體驗活動（而非說教講座），如共同烹飪、戶外徒步、生命故事互相訪談，在非對抗性的場景中重建連結。

現象三：信仰外殼化 × 消費者式牧養與情緒詞彙

圓桌發現：大量信二代的信仰是外在框架而非內在關係，去教會是父母的要求或社交需要。信仰反而成為壓力來源。

專題回應：陸博士提出從「生產者」到「消費者」的牧養典範轉移——牧者不再灌輸資訊，而是透過三個核心提問（「發生了什麼事？」「你如何處理？」「為什麼這麼覺得？」）給予強烈的注意力與好奇心。第二場專題進一步指出，年輕人常因缺乏「情緒詞彙」而採取極端行為，牧者的任務是陪伴他們梳理情緒並帶到上帝面前。

► 針對性行動原則

- **三問法門訓**：將「發生了什麼事？你如何處理？為什麼這麼覺得？」制度化為每次一對一門訓的開場框架，取代直接引用經文進行教導。先聽再說。
- **情緒地圖工具**：設計視覺化的「情緒輪盤」或「感受卡片」，幫助年輕人在小組中辨識和命名自己的情緒，從「不舒服」細化為「被忽視的挫敗感」「期待落空的失落」等精準詞彙。
- **拆除宗教表演**：在聚會中刻意營造不需要「表演虔誠」的空間。例如：禱告時允許沉默，分享時允許說「我不確定」，敬拜後不急於做結論。讓信仰從壓力回歸安息。

現象四：數位世界替代 × 智慧人與體驗式牧養

圓桌發現：遊戲、短視頻、社交媒體是年輕人獲取身份感、歸屬感的主要渠道。「不是快樂，而是逃避。因為現實生活太重，他只能躲進手機裡。」

專題回應：第二場專題提出以「體驗」取代「說教」的策略——生命投資拍賣會、模擬談判遊戲、室內攀岩、菜市場任務等，用沉浸式的真實體驗將年輕人從虛擬世界拉回。同時強調教會急需「智慧人」——能將信仰與真實生活有機整合、面對複雜問題給出恰到好處回應的人。

► 針對性行動原則

- **生命拍賣會**：每人一千萬歐元籌碼，拍賣未知的人生目標（「父母重歸於好」「喜歡的人也喜歡我」「環遊世界」「認識神的心意」）。通過出價行為揭示內心真正的渴望，之後帶入反思與禱告。
- **真實生活挑戰**：50 歐元菜市場挑戰（八人份食材採購）、模擬面試工作坊、邀請剛就業的學長姐指導履歷。用「解決真實問題」取代「聽道理」，在過程中自然帶入信仰反思。
- **進入而非對抗數位世界**：牧者和同工主動進入年輕人的線上遊戲或社群平台，不是為了監控，而是為了「在場」。線上遊戲之夜可以成為建立關係的管道。

- **培養「智慧人」型導師：**教會需要刻意培養一批能將信仰、職場經驗與生活洞察整合的導師。他們不靠「權威」吸引年輕人，而靠面對真實問題時的智慧與真誠。

現象五：代際斷裂 × 共容到共榮的路徑

圓桌發現：多數教會至多處於「共容」階段，甚至有小組坦承是「不容」。年輕服事者表達了「自己過去沒有被牧養」的缺乏與無力感。

專題回應：第三場專題提出從共容到共融再到共榮的三階段路徑。第一代教會的延續關鍵在於跨文化宣教心志。第二代的最健康路徑是「調適」——不失去自我認同，同時將優勢貢獻於主流社會。兩代領袖需透過信主見證建立信任，並將溝通機制常態化。

► 針對性行動原則

- **三至五年共榮路線圖：**每間教會制定具體的階段性目標（第一年：共容→共融的破冰行動；第三年：聯合服事項目；第五年：兩代合力跨文化宣教）。
- **見證晚餐：**每季度舉辦一次兩代領袖共進晚餐，輪流分享個人信主與蒙召的故事。不談事工議程，只談生命。信任從故事中建立，而非從會議中產生。
- **「橋樑同工」的正式角色：**在教會架構中設立受兩代信任的橋樑同工職位，賦予正式授權。此人需定期向兩方報告，但不代表任何一方。
- **聯合宣教實踐：**兩代人合力服事社區中的難民或新移民。共同面對外部挑戰時，內部隔閡自然消融。從「共同做一件事」開始建立共榮經驗。

二、分類施策：六大人物類型的對應方案

將圓桌報告的六大人物類型，逐一匹配專題分享中最適用的策略工具，產出每一類型的「最優先行動」。

人物類型	核心痛點	對應專題教導	最優先行動
被壓制的乖孩子	在父母高期望與自我追求之間撕裂，信仰是壓力而非釋放	三問法聆聽 + 情緒詞彙 + 消費者式牧養	配對女性導師，透過三問法門訓打開內心；設計「夢想許可空間」讓她們安全地說出被壓抑的渴望
迷失的躺平者	看似懶散，實為不被理解的無力感，對未來迷茫	體驗式活動 + 職涯教練 + 智慧人	50 歐元菜市場挑戰、室內攀岩等「成功體驗」；連結職場導師進行一對一職涯探索
受傷的隱藏者	經歷霸凌或家暴，極度缺乏安全感，退縮到虛擬世界	安全環境 + 注意力給予 + 專業輔導	最需要長期穩定的一對一陪伴（非大型活動）；引入基督徒心理諮詢師；用線上遊戲等非威脅方式初步接觸
雙面人掙扎者	教會內外呈現不同面孔，內心厭惡虛偽卻無出路	拆除宗教表演 + 信仰內在化 + 海港理論	創建「不需要表演虔誠」的小組環境；對深層議題提供基於信仰的真誠對話而非定罪或迴避
西化的疏離者	反權威，對華人教會文化反感，對信仰冷淡	智慧人 + 去中心化牧養 + 走入生活	用完全不同的接觸方式：咖啡店對話、社區運動、英語或當地語言

			的信仰探索小組；尊重其獨立性
流動的異鄉人	留學生，流動性大，心理健康問題突出，家庭支持薄弱	海港理論 + 整補站理念 + 家庭式社群	最適用海港理論：在有限時間內集中整補。提供生活實務支援（簽證、租房）作為關係入口；建立「代理家庭」式小組

三、關鍵警示：研討會揭示的常見陷阱

專題分享中多次提到的失敗案例，與圓桌報告的發現高度吻合。以下整理出四大陷阱及其對策：

陷阱一：送錯禮物——不基於理解的「創意」

專題案例：智力傳道送妻子最新款手機，妻子真正需要的卻是深層清潔或按摩。創意若不基於對受眾的深刻理解，只是自我炫耀。

圓桌印證：第 11 桌明確指出：「不是帶著要邀請回教會、或為了要 TA 去服事而來的關心（不帶功利性）。」許多教會的「關心」其實是包裝過的期待。

➤ **對策：**任何新策略推出前，先花至少三個月「只聽不做」——透過一對一對話、匿名問卷、興趣調查，真正了解年輕人的需要。

陷阱二：大活動耗竭

專題案例：大型營會極其成功，卻因過度消耗導致九成核心青年同工流失。

圓桌印證：第 14 桌精準指出：教會需要「潤物細無聲」的牧養，而非只有「大活動、外在看得見的東西」。

➤ **對策：**將資源重心從「一次性大活動」轉移到「持續性小社群」。衡量指標不是「一次來了多少人」，而是「長期穩定連結了多少人」。

陷阱三：爹味權威——不了解就指點人生

專題教導：新世代強烈排斥不了解他們就隨意指點人生的「爹味」權威。他們對情緒標籤極度敏感。

圓桌印證：第 13 桌警告：「長輩們在傾聽年輕人的聲音時，千萬不能只是等著年輕人把話說完，為了是要糾正他們。」

➤ **對策：**對所有青年事工同工進行「三問法」訓練：先問發生了什麼事、如何處理、為什麼這樣感受，給予注意力和好奇心，在建立信任之後再分享觀點。

陷阱四：只牧個體不改系統

專題教導：閉幕信息明確呼籲「去中心化的牧養革命」——從地方到人群、從教會到社區、從講台到生活。牧師不應包辦所有事。

圓桌印證：第 1 桌總結：「教會的問題等於家庭的問題，家庭被建立了，教會也建立了。」年輕人的問題是家庭、教會、移民處境交織的結果。

➤ **對策：**牧養策略必須同時在個人、家庭、教會文化三個層面推進。訓練平信徒具備牧養能力，讓每個人都能走出去牧養無法來教會的人。

四、落地框架：三階段實施建議

基於研討會的全部內容，建議各教會按以下三個階段推進：

階段	目標	關鍵行動	成功指標
第一階段 (0-6 個月) 紮根期	建立聆聽文化 了解本地年輕人的真實需要 培訓核心同工	• 全同工團隊「三問法」培訓 • 啟動 1 帶 2 導師配對 (至少 3 組) • 進行青年需要匿名調研 • 聯繫一位基督徒心理諮詢師 • 舉辦首次「見證晚餐」	✓ 100% 青年同工完成培訓 ✓ 完成至少 15 份深度訪談 ✓ 每位導師穩定每月兩次會面
第二階段 (6-18 個月) 建造期	啟動分類施策 建立安全的微型社群 推動家庭牧養	• 根據人物類型設計差異化小組 • 每月一次體驗式活動 (拍賣會、攀岩、菜市場挑戰等) • 啟動親子課程或家長學習坊 • 設立「橋樑同工」正式角色 • 首次兩代聯合服事項目	✓ 至少 2 個穩定運作的微型社群 ✓ 家長參與率達 30%+ ✓ 橋樑同工每季度雙向報告
第三階段 (18-36 個月) 共榮期	邁向世代共榮 去中心化牧養 向外宣教	• 兩代合力的跨文化宣教項目 • 平信徒牧養能力培訓完成 • 走入社區的門訓據點 (咖啡店、運動隊等) • 發展年輕人的領袖角色 • 制度化的兩代年度對話平台	✓ 年輕人參與教會決策 ✓ 至少 1 個社區外展據點 ✓ 2-3 位年輕人成長為門訓帶領者

五、從研討到落地的關鍵心態

研討會的豐富內容若要真正改變現狀，需要回到一個核心心態的轉變。這個轉變可以用閉幕信息的一句話概括：

“靠近才能牧養，牧養是為了門訓，門訓是為了差遣。”——沈牧師閉幕信息

這句話串聯了整個研討會的精髓：

靠近——對應圓桌報告中年輕人「被看見」的最基本需要，以及陸博士的三問法和消費者式聆聽。不靠近，一切策略都是空談。

牧養——對應去中心化的牧養革命。不限於講台和教會圍牆內，而是走進生活、走入數位世界、走向社區邊緣。

門訓——對應量身訂做的陪伴。如丟乒乓球，必須靠近才能丟得中。1 帶 2 的微型小組，導師是同行夥伴而非權威教導者。

差遣——對應海港理論的終極目標。教會不是留住年輕人的圍牆，而是裝備他們航向神呼召之處的港灣。大方祝福他們出發。

不是把人帶到教會，而是把人帶向基督。

不是管理年輕人，而是看見年輕人。

不是留住他們，而是成全他們。