

擁抱**城市** 轉化**生命**
IN THE **CITY**
FOR THE **CITY**



城市心 Urban TRANSFORMATION

編者的話



陳敏斯博士
柏祺城市轉化中心
總監

為什麼我們總是覺得時間不夠用，整天忙得團團轉，還未開始今天要做的工作，卻已到了要下班的時候？難道又要加班，捱更抵夜，重覆這個沒完沒了的循環？相信以上是不少職場信徒，甚至是一些教牧同工的心聲。

畢德生 (Eugene Peterson) 提到我們跟時間的關係，甚受物質主義的影響，當它是一種商品，要將它操控 (Control)、用盡 (Use up)、甚至殺死 (Kill time)。古希臘對時間的概念有兩種，第一種是 Chronos，是一般我們用時鐘計算、順序的過日晨；另一種則是 Kairos，是一個契機，不在乎時間的長短，但形勢的轉變，對人對事都有巨大和深遠的影響。譬如在一個球賽中，大部份的時間是 Chronos，但入球前的一剎那，就突然變成 Kairos。

畢德生認為，信徒應遵守安息日，定時停止「用」時間的習慣，學習去「經驗」時間，經驗 Kairos – 拯救、饒恕和敬拜的時間。這種「以退為進」的智慧，源於聖經。恢復我們跟時間的關係和重投創造的節奏，相信比一般管理時間 (Time Management) 的課程更有效，我們不單要將手頭上的工作完成、做對，更要在意當下，撥出時間，締造空間，以聆聽上帝的聲音，進入祂的節奏，在祂的恩典和賦予的契機下，把對的事情做對。否則我們會將 "doing" 帶動 "being"，成為 Peter Scazzero 描繪的那些「情緒不健康的領袖」—"Someone who operates in a continuous state of emotional and spiritual deficit, lacking emotional maturity and a 'being with God' sufficient to sustain their 'doing for God'."

「外強中乾」是事奉的大忌，但在信徒圈子裏卻頗普遍，今期的主題，就是要正視這個現象。主題文章 **<持續的靈性 – 轉化型領袖的不止息動力>**，由柏祺校友、「靈根自植國際網絡」創辦人蔡貴恒牧師執筆。香港中文大學管理系劉忠明教授及福音證主協會副總幹事 (培訓) 呂慶雄博士在 **<是誰耗盡？>** 一文中，報導及分析他們剛完成對基督徒事奉及工作狀況的調查，並提出建議。筆者亦在 **<情緒健康的領袖 – 回復恩典中的節奏>** 中作出回應，重申安息日的重要性。

人際關係、特別是家庭裏的張力，亦是耗盡的一個主要源頭，我們特別邀請了福音證主協會教育事工顧問及教練林何述群博士，為我們撰寫 **<「反思對談」與家庭更新轉化>** 一文，以轉化自己為起點，更新溝通的心思意念和方法，從而轉化與家人之間的關係。豐盛社企學會主席紀治興先生，亦在 **<從個人轉化到城市轉化>** 一文中，對廣為信徒認識的經文 - 羅馬書 12:2，有嶄新及時代性的闡釋。最後我們亦很榮幸的邀請到另一位柏祺校友、阡陌社區浸信會主任牧師林以諾博士，在 **<轉化生命的工作>** 一文中，分享他在柏祺的學習，並對其事工的影響。

執行委員會

主席：司徒永富博士

委員：陸輝牧師 (院長)、陳敏斯博士 (中心總監)、倪貢明牧師、鄧達強牧師、柯廣輝先生、紀治興先生

持續的靈性— 轉化型領袖的 不止息動力

Sustainable Spirituality for Transformational Leaders



蔡貴恆牧師

「靈根自植國際網絡」創辦人

Participation in the new creation not only imposes a new set of values; equally important, it provides, through the transforming power of the Holy Spirit, the power to live by those values ... As those living in the 'already' of eschatological realization, Christians are being renewed in their thinking (Romans 12:2, Ephesians 4:23), coming progressively to see and love all the world as God does. We should therefore be in the vanguard of efforts to create a sustainable world.¹

Robert White

在普世經歷戰火、飢荒、政局混亂、生態污染、資源匱乏的處境下，全球的領導及企業，皆在尋求持續性。聯合國的研究，視持續性為持續性發展，並認為一切對應當代需要的政策，必須在兼顧社會、經濟和環境外，亦須考慮下一代的需要，不能隨便妥協。

2

在不耗費資源、均平、和諧等原則的指引下，持續性由單一的綠色經濟，逐步趨向和平、公義、扶貧、公平等全方位的發展。領袖們都認同全面的改善環境、政治、制度、社會、經濟等質素，以達到持續性的人文發展、群體發展及和平參予等。然而，教會及企業的領袖，必須在這過程中，留意靈性是持續性的重要基礎。再者，基督信仰對靈性的獨特詮釋，並如

何將靈性貫穿於入世的服侍和建設中，也是轉化型領導者的重要關注。

持續性的神學了解

聖經作者雖然沒有直接使用持續性這字詞，但從創造、使命和靈命成長等方面，都看見持續性。這持續性可以從創造到新天新地的再臨，也是教會在任何環境中，實踐其管家的職份，在不同環境中，堅持正面的取向、勇敢並有力量的創新，締造共同願景！在進入以下的討論前，讓韋特 (Robert White) 提醒我們，靈性的踐行，並不是將一套新的價值觀，加諸於人們身上，而是活出聖經的價值觀，並在聖靈更新的能力中，經歷生命轉化和服侍。

¹ Robert White, *Christian Perspectives on Sustainability* (London: SPCK, 2009), p. 254. 有關靈性的了解，可參 Cheslyn Jones, Geoffrey Wainwright and Edward Yarnold, eds., *The Study of Spirituality* (New York: Oxford University Press, 1986), 34.

² UN Bruntland Commission: "What is Sustainable Development." <http://www.UNCSD 2012.org/about.html>, See also Rene Padilla, "Making the Crossing," *Mosaic* (Spring 2006), 4.

Sustainable Spirituality

1. 從創造角度來思想持續性

從聖經的角度來看，持續的可能性在於創造主。詩篇二十四篇提到：「地和其中所充滿的，世界和住在其間的，都屬耶和華。」約翰福音第一章亦提到「太初的道，這道就是神……萬物也是藉著祂造的。」這裡隱含神的主權，亦即創造主的主權，在被創造的世界中，我們看見和經歷了祂的作為。事實上，創造的原意是持續的，所以，我們被任命為大地的管家。

基斯 (John Crist) 認同神學家彼雅各 (A.R. Peacocke) 對創造的看法：「創造、救恩與成聖是神相關及恆常的活動。」³

2. 作管家的呼召

由文化使命，我們清晰的看到救恩與大地、人類的更新與復和的信息。摩西五經中，對寄居者、外人、奴隸及鄰舍的責任非常清晰，歷代的先知也秉承這使命。新約中天國的呼召，要說明的亦是全人、並一視同仁的救贖。路加四章和五章中的呼召、憐憫、醫治，與舊約是前後呼應的。所以，倫理學的看法，如路加福音中愛人如己和愛隣舍，並引伸到公義和公平等訴求，也是吻合的。

但我們必須明白，創造秩序已被敗壞，在末世中，並沒有任何人為的系統和規律，可以帶來持續性。聖經清楚提到在世上有苦難，因此，當我們討論靈性如何使我們不止息的服侍時，憐憫與犧牲的愛，親身經歷痛苦，並與受苦的人同行，必定是困難重重的。另一方面，既然聖經亦應許凡勞苦擔重擔的人可以到主面前得著安息，就說明福音的能力，仍在困厄中彰顯的事實。

3. 安息 (Sabbath)

安息不僅是立約的標記，更是世世代代 神人永恆關係的証據。與我們立永約的神是信實的，祂的恩約和創

造是持續不會改變的。祂提醒我們，要守著這安息（出埃及記 31:13-17）。安息是全人的康泰 (shalom)，安息年和禧年的律例的目標，也是群體的和諧和土地的祝福，其背後的價值，是對創造的尊敬和對人尊嚴的肯定。更重要的，是安息不僅是神對列祖及世世代代賞賜的禮物，更是神應許的實現。華人教會的救贖觀，集中於十架神學，但新約的救恩，是全人的釋放與自由。這復和與更新，不僅惠及個人，對群體以至普世的福祉，也同樣真實（羅馬書八章 21 節）。

在討論靈性怎樣支持和更新領袖時，以上三點都有其重要性。若需要找到一立腳點，去更新延續天國價值觀的實踐，將持續性成為可能時⁴，讓柏刻 (J.I. Packer) 提醒我們，不是我們在承托什麼，是神在承托著我們，⁵是基督的愛及公義或聖靈的能力，對個人及群體的塑造。

從基督論的角度（歌羅西書 一章 15-18），基督既是創造宇宙萬有的根基，是創造宇宙萬有的憑藉，也是宇宙萬有被造的目的，因此宇宙萬有都要歸祂承受。十七節提到：「萬有也靠祂而立」，指祂是宇宙萬有的維繫者（來一 3）；宇宙萬物能變得井然有序，而並非雜亂無章，全因基督使然。因為祂就是承托、連結、結合，使大地維繫在一起，並使之存在的核心要素。



³ Peacocke A.R., *Man and Nature*, London: Collins, 1975, p.66 *A Theology of Sustainability*

⁴ 參 Rene Padilla, "Making the Crossing," *Mosaic* (Spring 2006), 4.

⁵ 參 J.I. Packer, *Knowing God*, "Your faith will not fail while God sustains it; you are not strong enough to fall away while God is resolved to hold you."

實際處境的考慮

聖經和神學對持續性提出指引外，亦早已提及持續性將會遇到的障礙。其中羅馬書八章，提到萬物的勞苦嘆息與虛空實在非常真實。龐瑪 (Parker Palmer) 認為影響持續性的因素，包括石油的過度使用、天氣的轉變與社群的解體。從宏觀的角度，我簡要的提出三方面：

1. 衝突的價值觀

變革型領袖要面對政治、經濟及文化等不同看法及背後的複雜意識形態，並且，他們要改變這些局面並非易事，再者，衝突因不同持份者的爭執，已劇化和重疊得難以分辨。例如環保人士的訴求，會帶著不同的政治背景、類似民生、人權或民主等訴求。

2. 壓縮的空間與困乏感 (depletion)

香港缺乏的空間，不止於居住的土地。職場、家庭及人際關係的問題，心靈困惑疲乏，信眾在缺乏支持與聯絡下，亦感到無助無力。嘗試回應領袖燒盡等题目的很多，但疲於奔命的現象，卻未有改善。本身是音樂家的麥堅捷 (Fran McKendree) 和一群領袖帶領的運動 (Awakening Soul)，就是因看見開放和創意性對話的重要性⁶而發起的。他們的三個口號：聖所 (sanctuary)、持續性 (sustenance) 和啟發性 (inspiration)，帶領參予者去歸回安息，深入反思生命和世界的需要。

3. 現世的失衡是不能持續與和諧的原因

在全球的大都市，財富和權力的過份集中帶來的衝突，以至貧富不均等情況，已構成階層和族群的不和諧。香港在都市化過程中，遇到的挑戰更為獨特。這失衡的狀態，構成很多結構性的障礙。除了反省消費

的模式，學習簡樸生活，並以服務或其他資源的奉獻來回饋社會，⁷我們還可以做什麼？

領袖學中對僕人領袖 (servant leader) 的推動已實行多時，但時移世易，我們不能再陳陳相因的執行，在不斷尋找和設定適切的方針和路線，將企業或教會視作共同生存的有機體的同時，更要兼個人的心靈。彼德聖吉 (Peter Senge) 從管理學出發的作品《第五項修煉》頗具參考性，⁸他提到系統思考的統合性的重要，但其中改善心智模式和自我超越兩項，均與領導者的個人操練有關。他認為領袖的精神基礎，是深刻的認識自己，明瞭自己心靈深處最渴望實現的願望，並看清現實的環境。因此，耐心、集中精神，全人投入，均為重要原素。另一方面，心智模式 (mental model) 根深蒂固地影響我們的認知，阻礙新思維。領袖要面對真相，清楚的構畫出自己的心靈地圖，開放接受組織中的不同看法。

心智模式的論點，雖然比較接近管理學思維，但確是企業及教會領袖的重要任務。龐瑪 (Parker Palmer) 引用他在大峽谷的經驗，說明他對持續性的看法：他認為面對現實 (harsh reality)，無疑會使我們失望和沮喪，他稱之為悲劇的狹縫 (tragic gap)。但這些時刻，佇立在此悲劇狹縫中的人，若願意放棄，不去直接解決所有問題的觀點，而能接納兩下而來的拉力，並持守一正面的觀點，他們將會發展出一更新的目標及使命，並找到可能性⁹。

聖經學者布格曼 (Brueggemann) 在討論先知性的群體時，提到先知的使命，在於培育及喚醒神子民的意識。這意識不僅有別於操控式的結構及文化，亦能加強個人與群體專注於尋求、仰望神更新的作為的能量。¹⁰因此，從神子民的身份引申出來的靈性觀至為重要，這身份和管家、創造等教導是一致的，承認了持續性，不在於私人的野心，而是信靠神、彼此委身、醫治與復和所帶來的果子。

6 <http://www.awakeningsoulpresents.org/what-is-awakeningsoul/>

7 參 Tim Dickau and Charles Ringma, *Plunging Into the Kingdom Way: Practicing the Shared Strokes of Community, Hospitality, Justice, and Confession* (Eugene, Or: Cascade, 2010)

8 Peter Senge, *The Fifth Discipline*, 1990 《第五項修煉》的五項修煉是：自我超越、改善心智模式、建立共同願景、團隊學習及系統思考。

9 參 <http://www.couragerenewal.org/the-tragic-gap-and-sustainability/>

10 Walter Brueggemann, *The Prophetic Imagination*, Minneapolis: Fortress Press, 2001, 頁 1-20

傳統中靈性的持續性及承載力

初期教會的靈性，不僅高舉基督，期望主的再來，活出耶穌基督的生命，其持續性影響，亦見證於護教者、沙漠教父及修道院的運動。簡言之，靈性的持續與以下數端有關：

1. 重視宣講和效法基督的屬靈操練
2. 對安息與平安 (sabbath/shalom) 的了解和實踐
3. 對復活的盼望
4. 共同群體的榜樣
5. 關懷和憐憫的實踐

在此之外，因為信仰而殉道，因為靈命成長而苦修 (asceticism) 等操練，亦在說明一種有韌力的靈性，是初期教會的表徵。以下，筆者希望藉著本篤 (Benedictine) 傳統，進一步說明靈性的持久力，對今天的領袖的重要性。

不少論者已提到本篤會規 (Benedictine Rule) 的重要性，認為本篤 ((Benedict) 在精神和實際的建構上，奠定了西方隱修院不可動搖的基礎。本篤修會的口號——祈禱與工作 (Ora et Labora) 及三願：恆常 (stability)、歸化 (conversion)、順服 (obediencia) 說明了本篤 (Benedictine) 的靈性的核心¹¹。

本篤傳統中傳承了抗衡世俗、退修、關懷貧窮人等性質。在領受主的召命的前提下，修士們在基督的團體內，一心一意、一個方向、在學習彼此款待和共同生活的各種情況中，去勞動、聆聽；這一切皆為體驗神的愛及實踐祂的誠命。本篤的會規，強調在修院中跟隨掌上的學習，建立信任的團契。除此之外，本篤修會的發展與認定「本篤會的第一聖愿：恆常 (stability)

，有密切的關係。恆常的意義，即「與這一片土地和這個團體恆常持久地在一起，表示隱修士的心已與團體一起，止於至善。因此，本篤會士即使身在他鄉，始終與他的會規保持聯繫。」¹² 這種穩定或本篤修會稱為「止」的精神，本身就是本篤修會真正的服事。

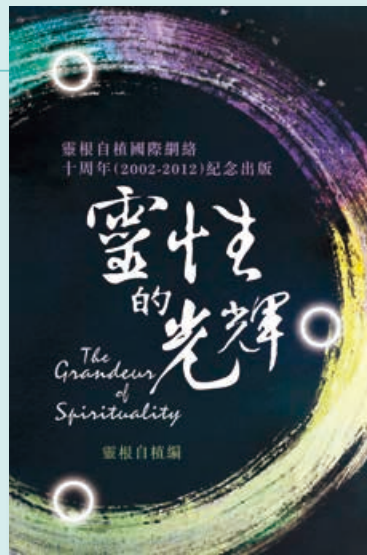
在恆常的原則下，他們有非常嚴格遵守的日程。修士們在效法基督的感召下，深耕細作、靜默修道、謙遜和聆聽。對他們來說，工作、讀經、安靜默想不僅是不可或缺，更是整合思想心神，與神共融的必經之路。

本篤的屬靈操練〈靈閱〉 (Lectio Divina)，最能說明這種思想的落實和理想。近年，華人教會亦有一些信徒，透過此途徑親近神，但有時只是採其形式，未諳其崇高的精神。韓大輝下認為：

Lectio 是著重「靈性」的幅度，(Divina) 是指以一種誠敬的心靈、謙虛的態度、清逸的神韻、澹泊的靜超、豁達的風骨、高遠的憧憬，翻閱聖經上的一段文字，涵泳其中意境，漸漸將自我的固執拋開，讓聖神隨著天地的氣息輕輕飄入自己的內腑¹³。

本篤修會傳承的是與神契合和謙卑憐憫的態度。因為對效法基督身份的認定，修道者除了委身操練靈閱、學習順從、加強自我意識和自我管理外，獨處及群體的承擔也很重要。

在當代來說，修會可以說是新產品，當修會由隱修院走向半開放，已是越界的創造性舉動。古倫 (A.Grun) 認為本篤的創意是：「把領導視為靈性的任務就是讓自己能夠受到聖靈的啟發與感動。並且用創意找出解決問題的方法。此外，領導就是從他人身上誘發出上帝賜給他們的生命，讓人們可以將上帝賜給他們的潛力與能力，展現出來。」¹⁴



11 參 The Rule of St. Benedict, Minnesota: Order of St. Benedict, 1981

12 張春申〈聖本篤的身世、會規及靈修〉，神學論集 47 期 1981，頁 71-82

13 韓大輝《靈閱》(Lectio Divina) 神思，第十期，一九九一年，12-21 頁

14 古倫，《領導就是喚醒生命—靈性化的生命力領導》南與北文化出版社，2010，頁 172

因此，今日的領袖，需要重尋的不是一個模式，也不是一味追求「創新」，而是一起實踐靈性化的生活、成為重視禱告與工作、彼此激發和守望，和諧一致的效法基督的群體。韋爾斯 (Samuel Wells) 認為，領袖在追求自發、即興的創新，的確是沒有限制的。但這種自發性，必須在群體的信任下產生。領袖非單不應閉門造車，更應去到群體中聆聽，被更多的看法和意見激發。李治 (Kenneth Leech) 作出類似的提醒，在界定屬靈導師 (spiritual director) 的要求時，他提出：被聖靈感動，在聖潔和與神的關係上長進，得跟隨者信任之外，面對靈命的掙扎，對信仰的疑惑，追求靈性的成熟，熟悉神的道和靈修傳統的教導，和分辨的智慧等看法¹⁵。

在複雜的關連性中嘗試分辨的領袖，他們的靈性和與神親密的相交，有不可分割的關係。領袖們的異象、心志和屬靈操練，必須成為生活及生命，並體現表裡一致，勇敢的面對自己的脆弱及組織的漏洞。在照顧自己的靈性時，他應有更敏銳的意識及深度的關懷他的群體。龐瑪 (Parker Palmer) 從群體及民主社會的更新等角度，提出的「五個習慣」，是十分重要的提示¹⁶：

- 1 我們是一體的了解
(An understanding that we are all together)
- 2 對他者價值的欣賞
(An Appreciation of the value of otherness)
- 3 在張力中持守的能力
(An ability to hold tension in life-giving ways)
- 4 辨明自己和他人聲音的意義
(A sense of personal voice and agency)
- 5 創造群體的包容力
(A capacity to create community)

如果仔細分析這五個特徵，或者會得出一個結論，就是有貴格會 (Quaker) 背景的龐瑪和本篇，有不少可以進行對話的空間，對領袖們也可能帶來更新的啟示。我們亦可以視這提示為領袖釐定個人成長的計劃，並以此作為評價的標準。

結 論

教會的領袖要確定持續的可能性在於神。靈性本身一直被持續著或承托著我們。祂是以永遠的愛愛我們的聖父，為是信心創始成終的聖子，和為我們加力與代求的聖靈。在不穩定，多元文化、複雜的政經生態、不同社群的訴求及張力中，更新型領袖要活出的特徵，是鼓勵和推動跟隨者，憑著信心踏出安舒區，培養心靈的動力和彼此信任。

組織的負責人，有責任不讓巴別塔的故事繼續重演，以免我們再被分散。但因為帝國式和資本式文化，已令非人化和物慾化根深蒂固，都市遂變成集團壟斷的巨型怪物，就像人身上的不正常細胞一樣。這樣，為避免痛苦的切割及重蹈覆轍，使我們有再生的能力，我們可嘗試留意合作和共融的節奏，專注於分辨怎樣傳承和創意的建造。



不止 息動力

¹⁵ 參 Kenneth Leech, *Soul Friend: A Study of Spirituality* (London: Sheldon Press, 1977; San Francisco: Harper & Row, 1977)

¹⁶ 參 Parker Palmer, *Healing the Heart of Democracy: The Courage to Create a Politics Worthy of the Human Spirit*, 2011, Jossey-Bass



前言

香港與許多大城市一樣，工時長，生活壓力大，但這種生活與工作形態，容易引起耗盡 (burnt out)，教會同工及信徒領袖，有沒有在這方面受到影響？在 2015 年 6 月至 7 月期間，福音證主協會和領導力培訓學院，統籌了一個名為「基督徒事奉及工作狀況調查」的項目。調查目的正正是希望，了解今天基督徒在教會及機構全職事奉，或在職場中工作的狀況，針對工作上的耗盡情況並有關因素，設計更能切合教牧和信徒需要的培訓和支援。



福音證主協會
副總幹事 (培訓)
呂慶雄博士

香港中文大學
管理系
劉忠明教授

調查樣本主要分為兩部份，一是從社交網絡和電郵，徵集志願者在網上填寫調查問卷，共收到 619 份回應。二是邀請堂會自願參與問卷調查，共有 13 間不同宗派的堂會參加，共收回 458 份回應。填答者有教牧、長執及會眾。與此同時，16 位曾參加工作坊的牧者也有填答問卷。填答者總數有 1093 人。

樣本中，從事和教會有關工作的有 265 人，其中是牧者及傳道人的有 143 人，專業人仕和商界從業員有 537 人，從事社會服務的有 101 人。他們的背景歸納如下：

- 女性佔 59% (645 人)。
- 年齡以 40-49 歲為多 (34.2%)，40 歲以下及 50 歲以上各佔 1/3 左右。
- 單身人仕約佔 1/3。有子女的，以有 2 名子女的稍多。
- 超過一半填答者的信主年日是 21 年或以上 (52.2%)。92% 的人經常出席教會聚會。而在 200 人以下的堂會聚會者為多數 (55.8%)。
- 每周工作時數達 46 小時或以上者有 1/3。
- 現時健康狀況以「一般」者過半 (55.5%)，填答差及很差的有 13%。
- 工作滿意度方面表示滿意者居多 (54.2%)，但仍有 36% 人沒有對工作表示滿意！
- 有 23.7% (256 人) 希望在未來十二個月內轉換公司，19.7% (213 人) 表示希望轉換工作性質。

耗盡情況分析

調查利用一套已得到廣泛接納和使用的量表，來測量填答者的耗盡情況。量表從 Christina Maslach and Susan E. Jackson (1986) 的 MBI – Human Services Survey 而來，經研究團隊翻譯及修改部份題目。

耗盡的意思包括下列三個範圍：

- 情緒消耗 (Emotional exhaustion)：在工作上感受負面情緒，即不開心、有壓力，甚至有無從渲泄情緒的感覺，評分越高，耗盡情況越嚴重。
- 個人成就 (Personal accomplishment)：在工作上感受不到任何成就感，每工作日只是循例完成工作，成果並未對個人情緒帶來正面影響，評分越低，耗盡情況越嚴重。
- 非人性化 (Depersonalization)：在工作上與同事及被服侍對象，好像沒有關係一樣，感受不到人與人之間在工作功能以外的關係，評分越高，耗盡情況越嚴重。

	平均值	標準差
情緒消耗	3.18	1.23
個人成就	4.82	1.22
非人性化	2.24	1.10

總體來說，從以 1-7 的刻度來評分，而 4 分是表示「一般」來看，情緒消耗的平均數值不算高，而非人性化則更低，同時個人成就較高分。這些數值表示，平均來看，大部份填答者的情緒沒有多大問題，耗盡似乎並不太嚴重。

從統計分析來看，耗盡和主要的個人變數，有顯著相關，即工作滿意度及健康狀況較低者，情緒消耗和非人性化則較高，同時個人成就感則相反。年齡愈大、信主愈長，則情緒消耗和非人性化較低，個人成就感則較高，相對來說，耗盡情況較佳。工作時數只和情緒消耗和個人成就感有正相關。時數越長，消耗越多，但有成就感。結果也顯示，耗盡和堂會的大小沒有關係。

工作和家庭與耗盡

不同的工作，反映了不同的耗盡程度。在教會和機構工作的，在各向度的平均值均比其他較好，即情

耗盡





緒消耗及非人性化數值較低，個人成就則較高。按我們的理解，由於入職教會或機構前，多先尋求個人使命及神的心意，因此，能較為正面看待工作，視之為人生使命的實踐。而專業人仕和商界從業員，在情緒消耗和非人性化的程度上，都是最差的一群，可見，個人使命感與面對耗盡是相關的。

耗盡與家庭狀況有沒有關係？若比較已婚與單身的，明顯地，已婚者比單身好。然而，數據中反映了一個較為特別的現象，是離婚者的個人成就評分較高。是因為多花了時間在工作，還是因為較以往更清楚自己的工作 and 事奉焦點？則需進一步探討。另外，沒有子女的在情緒消耗和非人性化上，皆比其他組別差。而個人成就方面，有兩名子女的情況最為理想。

整體上，家庭因素對耗盡狀況有正面的影響。除了家庭可以作為情緒舒緩的區域外，還給忙碌工作者喘息的空間，暫時離開工作，與家人相處，是預防或減緩耗盡影響的重要條件。

教牧同工與耗盡

若只分析來自教牧同工的數據，情況又如何？單單觀察 143 位教牧同工，有以下情況：

每周工作時數達 46 小時或以上者有 2/3，較從事其他職業者為高。提到現時健康狀況，說是「好」的，只有 32.2%，換句話說，接近七成的教牧，認為自己的健康，並不處於理想狀態。

工作滿意度方面，表示滿意者有 75.4%，但要注意的是，仍有 24.6% 人，未有表示滿意！至於會否考慮在未來十二個月內轉換工作時，有 19.9% (28 人) 希望轉換教會，13.3% (19 人) 表示希望轉換工作性質。

換句話說，單就教會同工情況來看，雖說他們自評的耗盡情況不嚴重，但從背景資料中看到，他們的健康狀況不理想，工時也偏長，對事奉崗位也不是完全滿意。



建議

建基在本調查的結果分析，耗盡問題整體上並不太嚴重，但個人使命感、家庭與性別，均對耗盡帶來影響。建議教會及信徒領袖考慮：

1. 加強職場使命的教導：

工時長和低滿足感，不是教會可控制的。雖然說一周工作 46 小時，在香港是很普遍情況，一些甚至工作超過 80 小時。不少弟兄姊妹，在工作之外，還參與教會事奉，在工作和教會的服侍，可能產量生張力。我們不應視這不健康文化為「正常」，漠視它潛在的危險。

教牧的工作環境雖然相似，可能因為工作使命清晰，導致耗盡情況不同。因此，加強對在職場上的牧養、職場使命的教導、正向工作態度都是必須的。同時，教牧亦需要開懷：事奉可以在教會，使命也可以在職場中實踐。

2. 建立作息平衡的教會文化：

教牧同工工作時間長、健康狀況不太理想，是值得關注的。數據反映，他們視自己的健康是「一般」至很差的約佔七成，這是不健康的現況，教牧要在關顧信

徒生活、靈命及情緒上消耗心力，若心靈不健康，作息不平衡，又如何健康地面對信徒的需要？如何成為身心靈健康的榜樣？

可加強倡議不以節目掛帥，不以多參與事奉或多花時間在教會為「美」。質素和簡約是目標，週年計劃應有清晰異象帶領，不再因循地重覆安排活動。

3. 豐富家庭事工資源：

我們沒有調查教會花多少資源在家庭事工上，不過，若我們看到家庭對耗盡問題有正面影響，多花資源建立健康的家庭，尤其對教會領袖的支援，更為直接。我們有時會認為，單身的可以花更多時間在教會事奉，若是這樣，就更需注意單身人仕原生家庭的問題，以及加強不談事工的團契生活。

4. 重新檢視弟兄 / 男士事工的重點：

相對來說，弟兄的耗盡情況較嚴重，是因為情緒支援不足？弟兄在教會參與以工作為主，分享感受為次？也許再要問一個問題，事奉崗位與工作成就感，是不可並存的嗎？參與事奉，可否不一定有情緒消耗，而能達到個人成就的滿足？若是，事奉崗位的正確配對，也可以成為防止耗盡的方向！

職場
使命

作息
平衡

家庭
事工

弟兄
事工



工作
轉變

5. 留意工作轉變的需要：

就耗盡情況，教牧本身可能比一般信徒好，但對工作不滿、希望轉換環境者亦不少。按教會更新運動調查數據指出，以 2009-2014 年的數據合計，約 50% 的教牧（或 70% 的堂會）有轉職的情況。雖說轉職不是大不了的事情，然而，若是因不滿意現時事奉而離職，則要處理。

6. 改革門訓課程的需要：

我們發現，信主年日和年齡的影響，顯示教會生活的重要性。人生閱歷和信仰經驗可減弱耗盡，也許，現時還在教會的，都是身經百戰的倖存者。今天信徒的壓力和前不同，故門訓內容要再思，與時俱進，例如可加進情緒管理 (EQ) 等培育，不一定全是聖經神學靈修知識。

7. 針對職場領袖：

職場中的信徒領袖，亦可作出一些貢獻，例如提升工作環境的舒適度，實行彈性工作時間，對僱員友善等措施。營造工作使命、肯定人的價值等的氣氛、引進賦權 (empowerment) 等管理方法，亦是可考慮的。歸根究底，老闆通常都是最大壓力的來源，宜反思在職場上的管理和帶領理念和方法。

結語

這次調查結果所得，耗盡情況，在香港教會圈子中像是不太嚴重，與我們事前所得的印象，好像有點落差。這正好再次說明，我們不能單純憑印象作判斷。當然，我們也明白，正陷入嚴重耗盡狀況的人，是不願參與任何形式的調查與訪問的。更重要的，是不要單看平均數，那些真的在耗盡邊緣的教牧和信徒，那怕只有百分之五，也是需要關注的。

我們也得一再強調，防範於未然。堂會若能落實我們提出的一些建議，也許就能再進一步改善目前的情況。

改革
門訓職場
領袖



情緒

回復恩典中的節奏

健康的領袖



雖然劉忠明教授及呂慶雄博士在前文提到，是次調查結果顯示，耗盡情況在香港基督教圈子中，好像不太嚴重，但若將教牧（在教會和機構工作的）和另外三個組別分別作比較（見下表），我們不難發現，前者在各向度的平均值，均比其他人較好，而專業人仕和商界中人，在各方面都是最差的一群。雖然，當中的原因還須深究，但這對牧養，卻有莫大的含意。除了加強職場使命的教導，建立作息平衡的教會文化，是尤為重要的。

	平均值	標準差
情緒消耗		
專業人仕和商界	3.33	1.24
教會 / 機構工作	2.91	1.05
社會服務	3.31	1.23
其他	3.06	1.36
個人成就		
專業人仕和商界	4.80	1.22
教會 / 機構工作	5.07	1.06
社會服務	5.00	1.08
其他	4.48	1.30
非人性化		
專業人仕和商界	2.37	1.18
教會 / 機構工作	1.98	0.83
社會服務	2.15	0.95
其他	2.28	1.20



陳敏斯博士
柏祺城市轉化中心總監

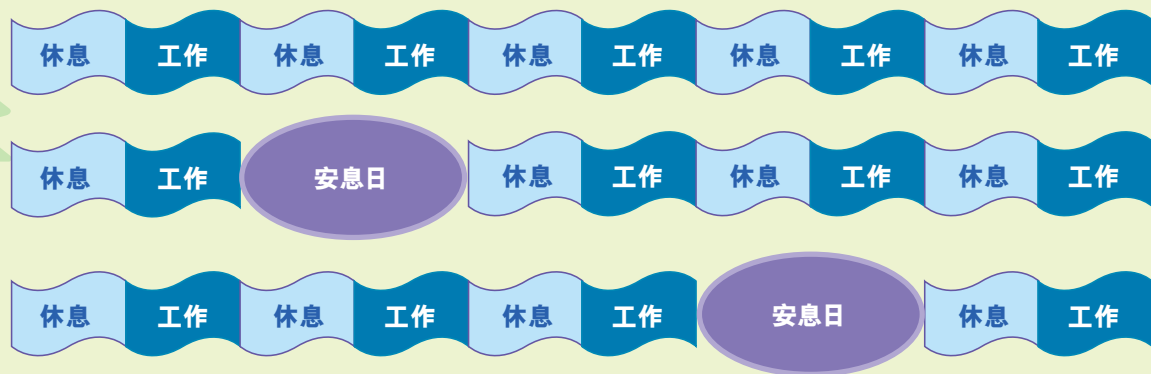
Peter Scazzero 在其最新著作「情緒健康的領袖」(The Emotionally Healthy Leader) 中，提到情緒不健康的領袖，其中一個最大的特徵，就是缺乏工作 / 安息的節奏。靈性神學大師畢德生 (Eugene Peterson) 提到，他在事奉初期不守安息日，不懂作息，以致他的工作不是出於順服 (Obedience)，乃是出於恐懼 (Fear) - 恐懼失敗、恐懼其他人的批判、恐懼令其他人、令上帝失望。這一切是源於我們活在一個漠視上帝，高舉人的工作的世界裏。

安息日是上帝的拍子機

「當記念安息日，守為聖日。六日要勞碌做你一切的工，但第七日是向耶和華——你神當守的安息日。這一日你和你的兒女、僕婢、牲畜，並你城裡寄居的客旅，無論何工都不可做；因為六日之內，耶和華造天、地、海，和其中的萬物，第七日便安息，所以耶和華賜福與安息日，定為聖日。」(出 20:8-11) 這裏提到上帝在創天造地後要休息，所以我們也要休息。

手和伸出來的膀臂將你從那裡領出來。因此，耶和華——你的神吩咐你守安息日。」(申 5:15) 安息日在這裏，是記念神的拯救和釋放，Tim Keller 提到，如果一個人不能遵守上帝的誡命去休息，他跟一個奴隸沒有分別，所以，**遵守安息日，也是一種對自由的宣言。**

在創世記第一章提到上帝創造天地，有晚上，有早晨，這是頭一天 (創 1:5b)。在希伯來的文化中，一天的開始是在晚上，先作息，後工作 (見下圖)。畢德生提到，當我們在這個「無用」的作息狀態中，上帝已開展祂的工作。所以當我們起床時，並不是要問我們今天要展開甚麼工作，而是先行體會和領受上帝的恩典和工作，然後決定怎樣去回應、配合、享受及延續。佐治·麥當奴 (George MacDonald) 更認為，睡眠是上帝的發明，好使我們得着清醒時不能得着的幫忙，有點像我們要被麻醉後，才可給醫生動手術。所以，**安息日也是一種提醒 – 提醒我們對上帝的信靠、誰是主宰，誰的工作才是最重要。**



創造的節奏 (創 1:5-31)

Tim Keller 認為這種工作及作息的節奏，不限於信徒，而是所有受造物本性的一部份。假如我們不尊重這個節奏，我們的生活自然會出現亂子，舊約亦提到未守的安息日總要償還 (志下 36:21)。**遵守安息日，是我們對上帝設計的尊重和頌揚。**

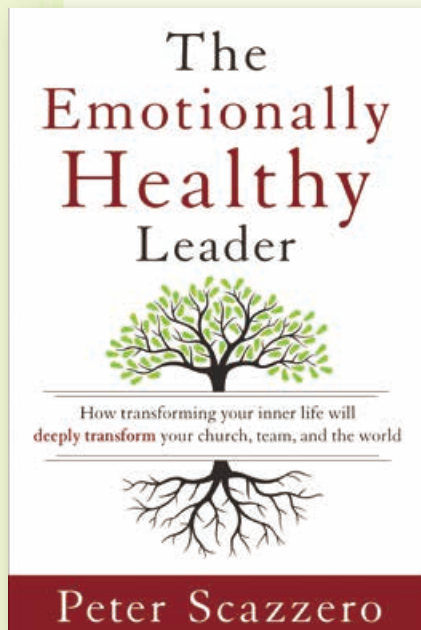
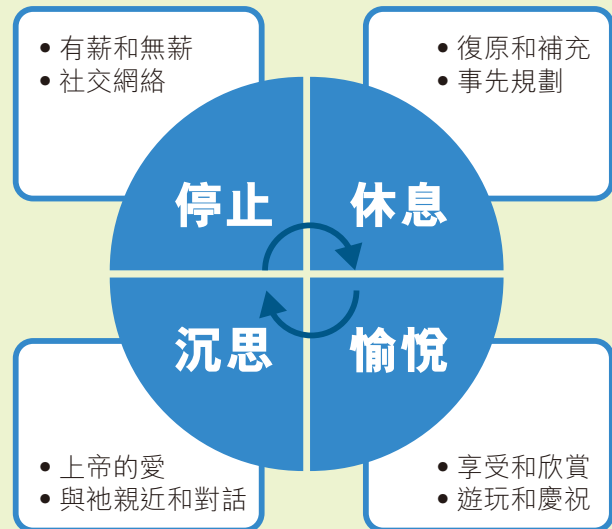
同樣的誡命，在申命記卻提出另一個因由：「你要記念你在埃及地作過奴僕；耶和華——你神用大能的

遵守安息日，可說是最被忽略的誡命，很多信徒甚至認為，這只是上帝跟以色列人的立約，與自己 (外邦人) 無關，甚至嘲笑他們死守律法，做法僵硬。誠言，這是新約和恩典的年代，基督徒在遵守安息日上，並沒有嚴格的規條，這也不是我們在信仰上「必須」要的。然而，忽略這條誡命，會令我們錯過上帝為我們預備最豐富的祝福。安息日就好像是上帝賜予給我們的一個拍子機，幫助我們重新投入上帝恩典的節奏。



教會的主要工作 – 遵守安息日?!

雖然沒有規條，Peter Scazzero 卻提出一個可行的定義：「安息日是在一段 24 小時的期間裏，我們停止工作，享受休息，經驗愉悅，思想上帝。」(見右圖)。畢德生的形容更簡單，就是祈禱和玩耍 (Pray and Play)，至於是一星期裏的那一天，則可視各人情況而定 (羅 14:5)，但最好是固定的。安息日是上帝賜給我們一份寶貴的禮物，雖然在遵守上要訂立一些框架和原則作為起點，但因着個人及羣體的不同，我們可不斷嘗試、實驗，互相支持、學習，一同去開啟這份禮物，發現它的豐盛。畢德生甚至認為，教會的主要工作可能並非是傳福音 (Evangelism)，而是遵守安息日。因為安息日幫助我們回復到上帝的節奏，停下來聆聽祂的聲音，以作出回應，跟着祂所說的去做。假若我們忽略安息的節奏，我們可能只是為着自己做事，包括傳福音或一切的善行在內，實際跟上帝無關。



“Sabbath is uncluttered time and space to distance ourselves from the frenzy of our own activities so we can see what God has been and is doing. If we do not regularly quit work for one day a week we take ourselves far too seriously. The moral sweat pouring off our brows blinds us to the primal action of God in and around us”

Eugene Peterson



「反思對談」與 家庭更新轉化



林何述群博士

福音證主協會教育事工顧問及教練

「反思對談」教學簡介：

1. 學教方法：「雙向」及「多向互動」（更新轉化過時、單向、說教的管教方法）
2. 「四化」教學過程：個人化、深化、內化、活化
3. 「四大支柱」的學教基礎：尊重、接納、真誠、信任（基於聖經的人觀）
4. 三種「個人化」的學教工具：性格特質（按格施教）、情緒及個人特質的詞語
5. 三種教學技巧：「六問」、「七到」、「深化語」（進入子女、配偶的思想、感受、經驗世界，深入了解他們是誰）
6. 教學目的：從教育教學的角度及理念，透過更新轉化的學習過程，幫助學員找出家人衝突的源頭，拆解問題的死結，從而建立和諧、彼此尊重、接納、真誠、信任（四大支柱）的家人關係

建立更新轉化（羅 12:2）的家庭關係，須由作為子女領袖的父母開始。更新轉化的過程，少不免會令人感到懼怕，特別是缺乏安全感的人。使徒約翰在約一 4:18 說「愛裡沒有懼怕，完全的愛可以把懼怕驅除，因為懼怕含有刑罰，懼怕的人在愛裡還沒有完全」（完全是成長、成熟的意思）。使徒保羅在林前 13 說的是不帶條件的愛，這樣的愛是懼怕的良藥，能讓懼怕的人得以完全。

家人如何在尊重、接納、真誠、信任的支柱上，展開關係更新轉化的過程？

1. 先向家人釋放善意（真誠、信任的支柱）：
 - 1.1 神怎樣忍耐對著祂幹的我，我便怎樣忍耐對著我幹的家人。
 - 1.2 怎樣與我同在、同行，我便怎樣與家人同在、同行。
 - 1.3 神怎樣守候著我成長成熟的過程，我便怎樣守候著家人成長成熟的過程。
- 2 先了解自己及家人性格特質的差異。
- 3 不刻意去改變家人的性格特質，因為改變會帶來懼怕，增加關係更新轉化的恐懼感。
- 4 給予家人發揮過人之處的空間（尊重、接納的支柱），讓他們做「發展所長」、「真實」的自己，以增加更新轉化的安全感。因為缺乏安全感的人難以成長、成熟。
- 5 先更新轉化自己（真誠的支柱），暫不要求家人同步進行，特別是關係惡劣的成員

「反思對談」學員分享更及家人關係更新轉化的經驗

例一：贏回母子關係 (化名：小黃口鳥)

按性格施教：我學習「反思對談」的親子教學已三年，直至今年小兒入小學後，他的能力、性格特質和讀小一時的大兒大不同，我深深體會到何述群博士的一句話：「每一個孩子都是獨特的，因而需要按格施教。」

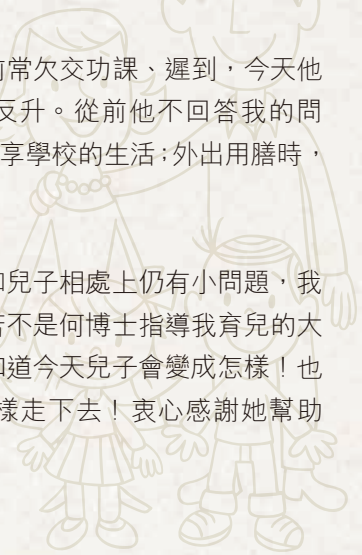
更新而轉化：今年大兒十歲、小兒六歲。數年前大兒反叛，我用盡方法不果。學習了「反思對談」教學法後，我才明白要由自己的習慣、思想、價值觀、信念、五官四肢開始更新轉化的過程。我決定不再做兒子的「經理人」，讓他做「真實」的自己。我「腦到」進入兒子的思想世界，了解他的喜惡、興趣、才華，並給他「展長」的空間

拆解千千結：從前我錯得太多了，基於兒子與我相異的性格，家庭、學校各種環境的因素，要重建親子的關係並不容易。我動員「七到」的學習本能(腦、手、心、耳、口、眼、腳到)，拆解多年捆上千絲萬縷的結；例如我放手交托神，讓兒子從成功、失敗的經驗中學習成長。

嘗試及等待：這三年我不斷思考怎樣把「反思對談」的教學理論，應用在現實處境上，縱使初時未見成效，我仍不斷多角度再嘗試，直至見效；例如我把責任還給兒子，讓他做決定，做他能做的事情。我的「手到」，改變家中的擺設，好讓兒子發揮自理的能力。

獲驚喜回報：大兒從前常欠交功課、遲到，今天他主動學習，成績止跌反升。從前他不回答我的問題，現在他主動與我分享學校的生活；外出用膳時，還會主動給我夾餸菜。

贏回母子情：現在我和兒子相處上仍有小問題，我立志持續更新轉化。若不是何博士指導我育兒的大方向和技巧，我真不知道今天兒子會變成怎樣！也不知道親子的路該怎樣走下去！衷心感謝她幫助我，贏回母子的關係。





例二：忍耐、守候、同行的親子路（冼謝錦屏）

女兒讀二年級生日那天，我「手到」將做功課的責任和後果交還給她，不再逼她做功課。這是段如過山車般的親子路：從那天開始，她整個月欠交功課，後期每日欠交三至四份功課。當時的校長比較寬容，她被罰小息補做功課及接見家長。我心中十分忐忑，懷疑放手的做法是否縱容？我唯一不間斷的，是每天都與她對談心事。

三年級時，她欠交功課略有改善，在老師和同學眼中，她仍是不達標。我默默等待，每天都會與女兒分憂，給予她信心。

四年級時，學校換了校長，轉了新規矩。學生一個月內欠交十次功課，會被記缺點一次，欠交五次以上會發警告信。我收了二封警告信和一封已記缺點的通知書。女兒與我的關係仍然很密切，她每天都與我分享學校喜怒哀樂的經驗和感受。

五年級九月份，她 13 天欠功課。當我煩惱該為她選擇那間中學時，她已走出內心的掙扎，十月份，她由谷底反彈，連續兩星期，她主動每日交齊功課。她告訴我，欠交功課令她感到羞恥，也令同學遠離她。她為自己能交齊功課感到開心。

從前帶她離開補習社回家途中，她會告訴我當天發生不開心的事，現在她笑著告訴我當天發生開心的事。我很感恩，我用不帶條件的愛，守候女兒成長成熟，我用對的方法，給予她信心及鼓勵，到了時候，她能拾級而上。我可以做的，是「手不到」，將兒女該負的責任還給她，與她同在 (be there)、「心到」忍耐 (be patient)、守候 (keep waiting) 及「腳到」同行。

「反思對談」的教學方法，改變了我的育兒的觀念和價值觀。由要女兒贏在起跑線的媽媽，更新轉化成與她同行、同在的媽媽。我學習如何「尊重」及「接納（包容）」女兒與我相異的性格特質。我還學習到如何引導女兒認識自己的性格特質和優點，從而幫助她建立自信。

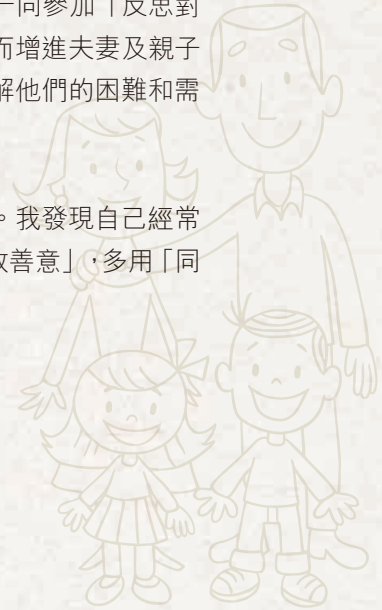
我以「六問」取代說教的方式，讓女兒想出問題的成因及解決方法。「七到」是我與女兒交談必用的調味品，加上「真誠」及「接納（包容）」的根基，我成為女兒的知心友。她每天放學後便滔滔不絕與我分享心底話，包括喜怒哀樂、內心的掙扎及日常處事的手法。我花心思「口到」，說一些幽默的笑話，令她每天可以開心地笑一場，有助她排負面情緒的毒，給予她正能量，她便有力量面對明天的新挑戰。



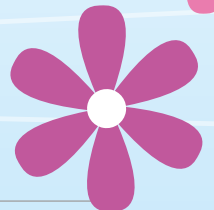
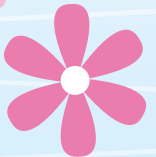
例三：為我家加添了「愛」(林家強)

我結婚 20 多年，育有 3 個子女。我從事金融投資，事業有點成就，教會亦有事奉。我的家庭沒有不和或吵鬧，但家人彼此觸摸不到大家的內心世界。與太太一同參加「反思對談」親子及夫婦課程，我學會求證、個人態度、性格差異的重要性，從而增進夫妻及親子的關係。過去我未求證，便批評妻兒的行為，現在我以關心的態度，了解他們的困難和需要，他們很樂意表達，讓我能給予適當的支持。

「反思對談」強調人際相處的「四大支柱」：真誠、信任、接納、尊重。我發現自己經常批評妻兒的做法和決定，令他們感到不快。我學習放下自我，向妻兒「釋放善意」，多用「同理及同感心」，了解家人的思想、感受和經驗世界。



反思 對談



參考資料：

1. 《反思對談學與教》，何述群，福音證主協會，2014（修訂版）
2. 《反思對談學與教》親子及夫婦基礎、進階證書課程資料，何述群，福音證主協會，2015

從個人轉化到

城市轉化

紀治興先生
豐盛社企學會主席



城市轉化的起點，是個人的轉化 (Transformation)，即是羅馬書 12:2 的訓示，它可以意譯為：「不要被世界的潮流意識所同化；要重置 (Reset) 思維的參考框架 (Frame of Reference)；才能發現和驗證上主出於愛的良善、完整無缺、和信徒能夠接受和執行的要求。」這節經文的三句話，雖廣為人知，但知行合一的不多。

不要效法這個世界

效法 (συσχηματίζεσθε) 是指被同化，全句話是指不要被動地，全盤地，接受當今的主流意識型態。因為若果未經批判，便完全接收一套論述，就會忽略，所有論述都是有局限的，亦會成為意識型態的囚徒，生盲點而不自覺。正如經上常說的油蒙了心 (賽 6:10，太 13:15，徒 28:27)，聽也聽不見，看也看不見。

例如，被一般教會只重立場不重果效的意識同化後，便會看不見啟示錄七間教會的另一部份教導。根據它們以往的表現，耶穌在當時便作出不同的讚賞或責備。大部份信徒都會記得，掉棄起初愛心的是以弗所、最好的是非拉鐵非、最

差的是老底嘉。但若果七間教會都改錯得勝（啟 2:7、11、17、26；3:5、12、21），上帝的應許分別是「不受第二次死的害」、「不從生命冊上塗抹他的名」、「賜嗎哪」、「賜生命樹的果子」、「作神殿中柱子」、「賜他在我寶座上與我同坐」、及「賜給他權柄制伏列國」。頭四個應許都是局限在對個體的影響，後三個是在公開場合的嘉許，影響他人。非拉鐵非所得的是做柱子，是在群眾中作見證。最後兩個，則是分享耶穌的座位和權柄。很少信徒說得出，這兩間能與耶穌分享座位的教會名字。

潘寧博的終末神學提出「世界的未來，不是由世界的過去和現在決定，而是在乎上主的未來，我們必須配合上主的未來而行事。」換句話說，我們應該以終為始，按上主所應許的未來，去活出現在。不能單望倒後鏡所反映的過去，而是要透過擋風玻璃，專注前面要發生的事。要是能認真地用未來的視角，重新閱讀七間教會，便會有另外一番體會。因為分了耶穌半個座位的是老底嘉，分享耶穌權柄的是推雅推喇。很少信徒會研究，這兩間教會有何潛質，當克服劣行後，潛能便破繭而出，就像保羅於大馬色之後一樣。

要心意更新而變化

更新 (ανακαίνωσι) 是指重新再開始，即重置。心意 (νοῦ) 是指思維的參考框架，是人類對面前的事物賦予意義、根據這個意義作出反應的機制。參考框架是成長過程中，積年累月地被社教化所形成的；是主體「我之為我」的一大部份。否定自己的參考框架，等於承認自己的不足，是講易行難的功課。要重置思維，首先是要能夠抽離自己，將原本是主體 (Subject) 的參考框架，如客體般 (Object) 放在一旁。用最原始直接的方式，去理解所面對的事物。否則，就容易變成按己意 (Habits of Mind) 解經。

以撒馬利亞人的比喻為例，明明是在解釋大誠命的第二點，「又要愛鄰舍如同自己」(路 10:27)，是要弄清楚誰是鄰舍，就是我們要愛他如同自己的別人到底是誰。但不少信徒最後的結論，「只剩下」，要成為別人的鄰舍，亦即是我們要變成為別人所愛的鄰舍。從去愛他人，掉換到成為他人的所愛。



這是因為解讀時，沒有重置「我」要為上主做事的參考框架。誠命的重點，其實是以他人為中心，不是以自己為中心；是要愛有憐憫的人如同自己，是建立「我們」。這是不要看自己過於所當看的（羅 12:3），因為所得的恩賜各有不同（羅 12:6）。要看別人比自己強，不要單顧自己的事，也要顧別人的事（腓 2:3-4）。我們是被主呼召出來的一群，應該成為彼此相顧的團體，一起配搭行善；而不是一群行善的獨行俠。

察驗上主良善、純全可喜悅的旨意

最後，要真的相信上主旨意的特質，它是良善的（ἀγαθόν），原文是指由上主而來的愛；是純全的（τέλειον），指完整無缺、沒有遺留或偏頗；可喜悅的（υἰάρεστον），是指可接受的。

但經常發生的盲點，是我們只看見「愛鄰如己」中的「愛」字，跟著便畧過「鄰」和「如己」。耶穌教導我們的價值觀，是要愛所有人，這是真理。但不同的對象類別，有不同的行為標準：愛弟兄要去到捨己（約一 3:16）；愛鄰舍是要如己，但不用捨己；愛仇敵，是為他們禱告（太 5:44）、善待他們（路 6:35）、只要祝福不可咒詛（羅 12:14），給他吃渴（羅 12:20），但沒有要求捨己或如己。

要捨己地愛仇敵，是人所不能負的軛（徒 15:10），是看自己過於所當看的（羅 12:3）。若強加於他人，是誘使他人作假（徒 5:1-2），所以，將愛演譯為愛親人、仇人都要愛到盡的捨己，是扭曲聖經教導完整無缺的分類處理，只是在講一種超越人性的愛，但沒有人行得出的標準。無喜悅可言，只有內疚。

狹縫式轉化變革

信徒的轉化，就是要心意更新。將自己的參考框架當作客體，不時去檢視、修補和強化。落實的方式，是積極勉強（Twist of Will）自己去面對「應該但不想」接觸的人和事，包括與異見人士討論，不求轉化他人，但求自己被轉化，讓視野更廣闊。而培養新的思考習慣最簡單的方法，是勉強自己修讀或研究進深的神學，不再吃「老本」。

根據賴特（Erik Wright）的理論，只要被認為是應然（Desirable）的理想狀況，証實是可行的（Viable），而大部份人亦相信，則大規模的轉化便事有可為（Achievable）。以轉化城市為目標的一種實踐，就是要鼓勵信徒，要以上主可喜悅的旨意活出現在，雖然自己不一定能夠在前線行善，但起碼會關心和支持有憐憫的人或組織，如同自己的事工，凝聚出有憐憫的社會網絡及氛圍，讓上主的愛彰顯在人間。



轉化

生命的工作

「務要傳道，無論得時不得時，總要專心，並用百般的忍耐、各樣的教訓、責備人、警戒人、勸勉人。」

(提摩太後書 4:2)



林以諾博士
阡陌社區浸信會主任牧師

在反對聲音下，我展開的 Yeah Show 棟篤笑佈道會，轉眼已舉行超過 10 年。在成立之初至今日，我都是本於提後 4:2 的提醒：「務要傳道，無論得時不得時、總要專心、並用百般的忍耐、各樣的教訓、責備人、警戒人、勸勉人」。多年來，Yeah Show 所收得的果子超過 5,000 人。我們回顧過去，為的是要推動前面轉化的路。

每個人都是佈道家

在過往的佈道會中，我發現大部份決志者，都不是第一次聽聞福音，而是身邊已經有好些弟兄姊妹，用了各樣的方法，向他們傳遞福音這個好消息，而 Yeah Show，只提供一個讓他們立定心志，舉手決志的機會。由此看來，我相信，一個人決志，不單是因為一次佈道聚會，而是一個個活生生的信徒，用行動為主作見證的真人佈道。在日常生活中身體力行地佈道，簡略例子如：

1. 禱告並勇敢地向他們傳福音：當未信主的朋友慢慢進入教會群體，差一步的，就是向他傳福音。不要怕被拒絕，多禱告，向他們傳福音。這過程中，他們未必能即時決志，但也可以了解他們未能作出決定的原因。
2. 關心他們心靈的需要：關心靈裡需要，更容易接觸未信主的靈魂。在每天勞累的生活中，有關心靈的分享，更容易打進人的內心，讓他們對你的信仰更有興趣。當然，需要的是同性的關心，以免引起不必要的誤會。
3. 把未信主的朋友帶進信徒朋友圈：這一個做法非常重要，讓未信主的朋友多一些機會接觸信徒。有目標地尋找機會，讓他們參與一些非教會性的朋友聚會活動，讓他們能認識更多信徒，化解他們對信徒的成見。





4. 禱告並勇敢地向他們傳福音：當未信主的朋友慢慢進入教會群體，差一步的，就是向他傳福音。不要怕被拒絕，多禱告，向他們傳福音。這過程中，他們未必能即時決志，但也可以了解他們未能作出決定的原因。

轉化人心的職場

職場很容易改變一個人，不管是初出茅廬的職場新鮮人，還是職場老油條，公司的氣氛、文化，很容易讓一個人從內到外、從價值觀至外表都徹底改變。香港工時一般都很長，每日有十多個小時與同事共處，在每日的相處，耳濡目染下，很容易被植入世界的價值觀。信徒需要小心，不要被職場及同事的價值改變，基督徒應堅守信仰價值，並將我們的價值帶進職場。

過往，我們曾展開一個職場系列的培靈聚會「忠奸道」，以鼓勵信徒以基督的心，面對職場上爾虞我詐的環境。此後，我們機構於2014年，開展一系列職場宣教培靈會，為要轉化在職信徒的心，將職場宣教、同事佈道的心志，植在他們心中，改變職場，由自己做起：

1. 為你的職場、為你的同事禱告。
2. 轉化工作的心態，將工作的環境，看作神給的一個禾場，以一個事奉的心，去面對工作，看每一個同事為一個未信者或初信者。給予多一點愛心、忍耐與包容，不要計算，只記得，是為主而作。
3. 改變你的態度，不論是位高權重、還是職場新鮮人，學效耶穌一樣謙卑，以聖經「愛神、愛人、愛仇敵」的心態對待同事及老闆。



職 2014 場
宣教培靈會

轉化生命愛鄰舍 (Love Your Neighbour)

「各人不要單顧自己的事、也要顧別人的事。」(腓立比書 2:4)

實踐愛鄰舍的生命以轉化城市，讓都市的冷漠，從信徒開始變為愛，鼓勵各人從安舒區，走進撒瑪利亞人之地，將愛心傳遞出去。除了在教會內愛弟兄姊妹，我們更應該關愛社會上一些有需要的人士，將耶穌的愛心，向更多的人傳揚。以我們機構為例，最初成立愛梨巴慈善基金的目的，就是本於基督的愛，期望結集不同人士的捐獻，透過活動、形式，分享基督的愛，將我們所得的資源，分享給現今社會上的撒瑪利亞人。

因此，我們每年舉行的「開學有禮」活動，於每年新學年派發新的開學用品、書券、鞋券等給基層家庭的學童，以減輕其家庭的經濟負擔及「節日愛梨巴」活動的支出。去探訪老人院舍，為他們送上節日祝福，這些都是以分享實質物資為大前題，讓人感受到從神而來的愛。

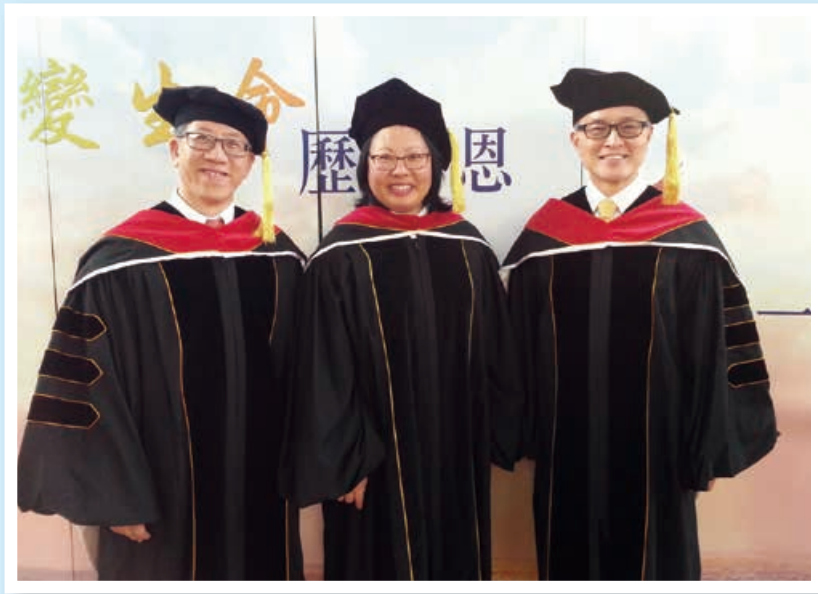
總結

轉化生命的工作，並非一天的事情，而是要我們更認識主、更被主改變的同時，所得到的果效。因此，更多留意身邊的朋友、同事及不認識的人，或許，神要你在他們身上行大事，因著你去改變另一個人的生命。

「全身都靠他聯絡得合式、百節各按各職、照著各體的功用、彼此相助、便叫身體漸漸增長、在愛中建立自己。」(以弗所書 4:16)



活動花絮



伯特利神學院畢業禮

於 6 月 15 日晚上假國際展貿中心舉行，由保羅·史蒂文斯 教授作訓勉，本年共有三位博士誕生，轉化型領導學博士王仕雄更獲頒發「柏祺城市轉化獎學金」。

保羅·史蒂文斯 (Paul Stephens) 午間講座

於 6 月 16 日在上環 Community Church Hong Kong 舉行，主題為「帶你的靈魂上班」，吸引接近 200 人出席。



城市轉化研討會系列之

「轉化城市：從惜食做起…」

於 8 月 19 日晚假金鐘港福堂舉行，我們很榮幸邀請到惜食堂創辦人董愛麗女士作主講嘉賓，並由循道衛理觀塘社會服務處總幹事楊綺貞女士作回應，接近 40 人出席。





「教牧領導力發展日 — 突圍而出」

本中心於9月9日與福音證主協會合辦，探討事奉者耗盡 (Burnt out) 狀況及重新得力的秘訣，早上除公佈有關調查的報告和分析外，還從不同角度探討回應，下午則提供不同的工作坊參與，以落實回應及跟進，接近 100 人出席。

「非一般的聖地遊」 — 與柏祺博士遊歷、學習和體驗

中心於10月20-31日由柏祺博士帶領下，一行三十多人到埃及、約旦、以色列及巴勒斯坦考察。除探索歷史外，還跟當地的基督徒領袖及學者交流，瞭解其歷史背景，探討他們的處境、掙扎和挑戰，吸納不同的城市事工理念及模式。



2015 命商道論壇 「團契與蛻變：基督徒召 命的再思」

由豐盛社企學會主辦，中心協辦，並於10月24日假城景國際酒店舉行，今年的兩位主題講者為溫偉耀及郭偉聯博士，並邀請了接近20位來自不同界別的講者分享他們的實戰經驗，超過200人參加。

活動預告

「城市轉化」研討會系列
轉化城市：從時裝潮流做起...

12月2日(三)晚上7-9時
金鐘港福堂

主講嘉賓：潘正輝先生
回應嘉賓：雷競業博士

2016 全球領袖高峰會 (香港)

1月29日(五)下午2至10時及
1月30日(六)上午9至下午5時
灣仔葡萄藤教會

2016 基督教教會 /
機構轉化式領導及管理課程

2月22日(一)開課
五個月內完成所有單元
金鐘港福堂

以上活動之報名及詳情

<http://rbc.bethelhk.org>

查詢：2148-5577 或

rbc@bethelhk.org



一個非凡的經驗—助你邁步向前、擁抱更大的異象

視像演講 (附中文字幕)



比爾·海波斯
(Bill Hybels)

美國柳溪社區教會
創辦人及主任牧師



詹姆·柯林斯
(Jim Collins)

世界級管理學大師、
暢銷作家



布萊恩·休士頓
(Brian Houston)

澳洲新頌教會
(Hillsong Church)
創辦人及主任牧師



艾德·卡特姆
(Ed Catmull)

皮克斯動畫工作室
(Pixar Animation Studios) 共同創辦人；
和路迪士尼動畫工作室
(Walt Disney Animation Studios) 總裁



麗茲·懷斯曼
(Liz Wiseman)

策略執行和領導力顧問；
暢銷作家；懷斯曼集團
(Wiseman Group) 總裁

及更多...

本地論壇：情緒健康的領袖*



屈偉豪 (兼主持)

伯特利神學院
教牧輔導教授



葉楊詩明

大華銀行有限公司
香港區行政總裁



梁永善

基督教銘恩堂
堂主任

*關於英語場的資料，請參照本海報的英文版或網站

只有從全新的角度

來看待自己和工作任務你才能擴展自己的能力 彼得·德魯克



2016

基督教機構/教會轉化式領導及管理課程
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP &
MANAGEMENT PROGRAM FOR
CHRISTIAN ORGANIZATIONS & CHURCHES

本課程以基督教理念為本，融和了講者多年
管理經驗，以大師德魯克的理論為基礎，修
改了過去和神學院合作的七年教授經驗而成。

每個學習單元包括三部份：

1. 實踐中的困難和機會；
2. 引導深入的彼此對話，了解實踐中的困難和機會；
3. 即時練習使用二個切實有用的管理的工具。

2016年2月22日(一)開課，隔周上課一天，
五個月內完成所有單元。

港幣 11,000 元正 (每四位報讀，一位免費)

截止報名日期：2016年2月8日



李志剛牧師

彼得·德魯克管理
學院名譽院長
馬鞍峰香港教會
堂主任



廖秋棋博士

彼得·德魯克管理
學院
資深認證講師



陳敏斯博士

柏祺城市轉化
中心總監
伯特利神學院
助理教授



尹祖伊先生

彼得·德魯克管理
學院
資深認證講師