

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

顧問團（按字母或筆劃序）

Ray Bakke、Richard
Higginson、Paul Stevens、
王仕雄、吳宗文、余達心、
陳炎光、黃鐵城、劉忠明、
盧龍光

執行委員會（按筆劃序）

主席：司徒永富
委員：紀治興、柯廣輝、
倪貢明、陳敏斯、陸輝、
鄧達強

很高興赫傑遜博士 (Richard Higginson) 再度來港，為我們教授「複雜世代中的基督教倫理」課程，他是這方面的專家。自 1989 年開始，他在劍橋懷理堂 (Ridley Hall) 任教倫理課；同時，他亦是學術研究主任和「信心在商場」(Faith in Business) 中心的總監及同名期刊的編輯。該中心每年都舉辦研討會，集合各界人士作交流，筆者也曾參加。研討會主題鮮明，透過多元的參予、深入的討論，具多個向導的探討，更富實踐性。赫傑遜在信仰與商業方面有不少著作，在《信仰、希望和全球經濟》(Faith, Hope & The Global Economy) 一書中，他認為基督教的信仰，若得到正確的理解和應用，是可以成為一股龐大而正面的力量，為現時千瘡百孔的全球經濟帶來希望的。

基督教倫理涉及行為和品德，我們不只是要知道該作甚麼，了解為什麼該要作，同樣重要。我們必須留意，避免律法主意、非黑即白、輕視處境、忽略結構性罪惡、分離主義等傾向。為提高課程在特定場境上的適切性和實用性，我們也請來司徒永富博士、黃鐵城先生、屈偉豪博士和葉漢浩博士，以實踐者的角度，在相關的課題上作分享和討論，以互動的方式幫助同學們在這些課題上思考和應用。著名學者 Robert Banks 亦提到，若只把「善惡對錯」作為倫理思考的唯一標準，就是忽略了聖經的傳統智慧；善惡、智愚兩者的互動，擴闊了倫理思考的空間。

本期的主題文章 **<領導就是喚醒生命 – 靈性化的生命力領導>**，節錄自德國古倫神父 (Anselm Grün) 的兩本暢銷書《領導就是喚醒生命》和《價值領導 – 勇敢決策》，以配合他九月底在港的專題講座，並由《領導由心》的作者呂慶雄博士，以 **<與領袖談心>** 一文作回應。自中心出版《4P 企業 – 起動與持續》一書後，營商事工 (Business As Mission) 確實在基督教圈子裏引起了更大的討論。筆者在 **<營商事工 (Business as Mission) – 關我也事 ?! >** 一文，談論推動事工的障礙，探討為何這不只是一小撮人的事。國內的準博士生希望 (筆名) 以 **<與歷史對話、與文化同行 – 非一般的聖地行>**，分享他去年跟柏祺博士在中東之旅的學習。馬文藻博士五月底為我們主持了 **<城市轉化：由兩代真心對話開始…>** 研討會，他以相同题目的文章，帶出討論重點，分享他在這方面的研究和諮詢經驗。最後，舊生黃崇護牧師及鄭蘭芳博士 (我們有史以來第一對一起畢業的夫婦) 以 **<退而再修：事奉再翱翔>** 一文，講述他們在博士課程的學習及對其服侍的影響。

TRUTH



領導就是喚醒生命

靈性化的

生命力領導



古倫神父 (Anselm Grün)

在過去幾年間，我發現西方企業對於聖本篤修會的領導原則產生了極大的興趣。而且，對於經濟倫理的問題，以及在領導任務中對於「價值」的重視，人們的觀念都已逐漸能夠開放接納。許多企業察覺到，一心一意地「向錢看」：高薪、高獲利，並無法鼓舞員工士氣，也無法創造出美好的企業文化，而負面的工作氣氛，長期也會對企業成果造成負面影響。

以價值來領導

當我談到「領導」的時候，大部分都是**以本篤修會傳統中的主題「領導就是喚醒生命」為主**，或者是強調用「價值」來領導。我所謂的「以價值來領導」絕對不是舉起道德化的手指來譴責別人，或者要讓別人的良心不安。「道德化」的做法絕無法喚醒任何「價值感」。在此，我想更深入地推崇「價值」的本質與重要性。因為我深信：「價值」才會讓生命更有價值！「價值」也才會讓企業與組織具有價值。沒有價值觀的話，我們的共同生活圈就毫無價值可言。而輕視價值觀通常也跟「輕視自我」與「輕視他人」有關。這種「自我輕視」同時也會導致企業共同體失去價值，長期下去，甚至也會使企業失去財務上的價值。

相反地：如果企業以「財務價值」為中心的話，通常也意味著忽視人的尊嚴。有些人認為，必須等財務價值達到預定的財務目標之後，我們才有能力顧及倫理價值。但這對我而言卻是錯誤的結論。有一家位於德國南部施瓦本地區 (Schwaben) 的企業邀請我去演講，題目是：「藉由尊重創造價值」。他們確信，重視倫理價值長期也將有助於財務價值的創造。倘若輕視價值觀，或許短期能夠獲取錢財方面的利益，但長期而言，卻會對財務價值造成傷害。如果完全固守財務價值的話，長期必然會陷入困境。輕視他人將會造成輕視自己，輕視自己則會引發各種病症：一開始是沮喪，然後是皮膚疾病，最後則是各種嚴重的感染，而輕視他人也會讓人們無法形成共同體的關係。



喚醒生命

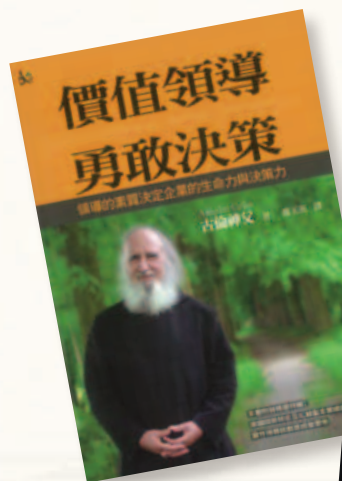
在拉丁文中，價值（Werte）一字就是「virtutes」，意思是力量的泉源，讓我們有創造力，也讓我們在工作上得力。而英文的「價值」（value）一字源自於拉丁文的「valere」，這不只是「強壯」的意思，還包括「健康」的意涵。「價值」可以讓人們身體強健，也會在團體中創造出健康的氣氛。「價值」對於人們的「身體痊癒力」具有決定性的貢獻，注重自身價值的人，就會產生抵抗力，這和個人身體的自癒力息息相關。一直垂涎財務成果並無法創造出有益健康的工作氣氛，重視價值才能造就健康的組織文化。我發現，今天盛行的「控管法則」和人與人之間「不信任」有著密切的關連。但是，懷著不信任的態度只能讓人看到「不信任的現象」，而不是一種讓人有興致在其中發揮創意的工作氣氛。

由重視自己的價值和尊重自己開始

唯有重視自己的價值和尊重自己的人，才能夠用價值來領導。凡是沒有感受到自己的價值的人，就必須靠著貶低別人來提昇自己的價值。耶穌在路加福音中針對「以價值來領導」提出一段話：「世上的君王有管轄人民的權力，而統治者被尊稱為救星；但是你們不應該這樣。你們當中那最大的，反而應該像年幼的；作領袖的，應該像僕人。」（路加福音 22 章 25-26 節）耶穌在此批評兩種負面的領導方式，第一種方式就是：我必須貶抑他人，讓他們來相信我的偉大。一旦如此，最後我就只能在自己以及自己的偉大上面打轉。我就無法對我所領導與管理的人、事、物開放心胸，而且，我們根本無法從「貶抑他人」的態度期待達成任何偉大的績效。耶穌批判的第二種領導方式就是：為了到處獲得肯定而必須鞏固自己的領導地位。慕尼黑的精神科醫生哥洛斯（Albert Görres）曾說：「有些部門主管只不過是在周遭收集一些馬屁精而已！」當然，在這些馬屁精身上，也不必期待任何績效。有些人整天只想著自己和自己的形像。我想說個例子：我有一次在一家精神疾病的治療中心主持專為醫師和治療師所舉行的「默想日」活動時，這家



醫院的院長，同時也是醫院的創辦者也一起參加。建立這家醫院對這位院長而言是一件很大的功績。但是，他具有一種自戀的人格特質，他要透過這家醫院，在公眾佔有一席之地。有些病人很快就發現了這個現象，他們跟院長說：「事實上，你跟我們一樣！」這個院長會把所有優秀的醫師和治療師開除，因為他怕這些人會搶走他的人氣。如果我必須因為害怕某人比我更受歡迎而開除這個人，我就會在此浪費許多潛力。心理學家推測，在一般公司中，大約 30% 到 40% 的潛力是浪費在這些不成熟的遊戲當中。在我們還沒有幫員工不斷加油充電之前，我們必須先節省員工在藐視價值、不成熟的敵對鬥爭或嫉妒與猜忌所浪費的潛力。如果我們要對公司做個絕對性的指標，以記錄員工每個行動的話，這一定會反映出對人類價值的深度不信任。這終究會耗費人們的心力。我不但無法喚醒員工的生命和健康，反而阻礙他們的生命。



耶穌則跟這些負面的領導方式完全相反，他提出「服事」的領導概念，在拉丁文中的「侍者」是「servus」，它原本是指在戰事前線和戰場指揮官之間跑來跑去傳遞正確戰事訊息的人。所以，領導就是：讓資訊流通。如果每個員工都能充分獲得資訊，這就代表對員工的尊重。

領導就是領導人們的心靈

而希臘文的「侍者」則是「Diskonos」，這是指「餐桌旁的侍者」。當你到一家很棒的餐廳用餐時，服務生一定會希望客人覺得菜色美味，讓客人有賓至如歸般的享受。這對我來說正反映出一幅領導的圖像：領導就是喚醒員工的生命，服事生命，誘發出生命力。這對員工來說很好，因為他們可以藉此振奮活躍起來，最後，就會對組織產生正面的影響。領導者不是在剝削員工，而是在服事員工，為了喚醒他們的生命力而服事。

不過，該怎麼做才能喚醒員工的生命呢？領導者必須自己退後一步，並仔細觀察每個員工且認真思索：我該如何開啟這個員工的心？為什麼某些事情會卡在這個人身上？我想要傳達給他甚麼？我應該發揮更多想像力，看看如何誘發出他的生命，而不是一味地在他的弱點方面奮戰。

領導需要深刻瞭解人心，也需要機動性。聖本篤認為，領導就是領導人們的心靈。所以，領導不是帶著人東奔西跑，把人當勞力來使用，而是正確對待人們的心靈。領導人們的心靈正意味著，注重人們的內心，重視上帝為他們所創造的原始、獨特形像。領導者應該讓人們實現上帝為他們所創的原始形像，並活出上帝所信任的樣式。真正的領導就是與人們的心靈對話，並鼓舞他們的心靈。如果一個領導者不重視或壓制人們的心靈，他就會切斷人們心中的泉源，終止他們從內心湧出的想像力、工作興致與創造力。

跟心靈對話就是，為創意開闢一個空間，就像薩克里頓說的，一個創意的「聖地」：「一個想要透過創意來解放心靈的領導者，必須先開闢出一塊聖

地，在這塊聖地中，錯誤不會被譴責，而是被當成一種有用的經驗累積。」薩克里頓以一家大汽車廠克萊斯勒為例來說明這個觀念。克萊斯勒的老闆拉寇卡（Lee Iacocca）非常支持一位小汽車的發明家史貝利西（Hal Sperlich），並讓他的發明得以在市場上實現。史貝利西已經在競爭對手福特汽車公司做了十年徒勞無功的發明研究。當他被拉寇卡挖角到克萊斯勒公司，並給予同樣的支持後，就像為克萊斯勒公司注入一股創新的動力，使該公司蓬勃發展，股票蒸蒸日上。重視人們的心靈比以往任何只重視本益計算的企業策略為公司帶來更多收益。

結語

我們所處的時局愈是艱困，工作場所裡的氣氛愈是不安，公司的未來愈是不明，我們就愈需要好好與自己接觸。我們應該聆聽自己的內心，好讓我們能與自己的力量和自己的內心接觸。若讓自己受外來的問題催逼，那麼我們就成了被驅趕的人，我們就變得不自由，我們的反應是被逼出來的。只有我們與自己的心靈及其智慧接觸，才能對外在的環境做出有創意的回應。

節錄自《領導就是喚醒生命》及《價值領導—勇敢決策》



生命力領導



與

領袖談



領導力

近年談領導力的培育，焦點已轉離技巧與能力的討論，更多談「心」。談到「心」，最直接的影響是誠信，事實上，這是今日香港整體上最渴求的領導素質。誠信問題，可以簡化到只有一個問題：我為何要相信你？缺乏誠信，便缺乏信任，換來的是防範與猜疑，精力都耗費在陰謀與陽謀之中，又何來建設與發展？過去四年香港的行政與立法關係，是最好的說明。

談「心」的意思，是討論一位領袖的品格與內在生命素質，這些素質直接影響別人對他／她的信任與否。基督徒領袖強調如何以基督教的價值倫理來作領導，我們相信，以基督的真理作領導原則，更能獲得別人信任。雖然，靈命良好的，不一定是好領袖；善於帶領的，就算是基督徒，也不一定與神有好的關係。如何持續與神有良好關係之餘，使領袖有足夠的信心與勇氣逆流而上，堅守所信的價值，這便是領袖要談的「心」。

德國本篤會古倫神父（Anselm Grün）算是談「心」的佼佼者。他結合神學、本篤會的修道傳統，以及今日的管理與領導實際處境，提出由內而外的領導力培育。綜合品格、靈性的操練，加上認清個人的召命，以僕人服侍的心態，在職場作決策及領導別人。只有透過內在價值的培育與昇華，才能發揮能感染別人的生命活力，這算是領導由「心」的最重要表現。



呂慶雄
領導力培訓學院院長

這種觀點，是近年管理與領導力討論中的熱門話題，而且不一定局限於基督教圈子。我且借用克雷默(Harry M. Jansen Kraemer)「價值領導」的一些觀點，以基督教的概念來表達。克雷默認為，只有價值領導才是真的領導。克雷默從四方面來看甚麼是價值領導¹：

一. 反思



首先是要懂得反思。懂得反思的意思是懂得向內望，當問題出現時，不先怪責別人，甚至當面對批評時，不先自我防衛。孔夫子的「三省吾身」，基督教傳統中的認罪悔改，都是反思的表現。

每個人都有盲點，作為領袖，由於擁有較跟隨者更大的影響力，每一決定、每一句說話，都可能帶有殺傷力。懂得反思，便較容易察覺自己的盲點。事實上，你身邊的人，最認識你的盲點。回想上一次，你同事指出你待人處事等問題是何時？從來都沒有人指出你的問題，並不是你很完美，相反，可能是你的盲點太多，旁人曾嘗試指出，但你卻快快否認。

二. 平衡



自我形象健康的人，是常常反思的人。這種領袖也能聆聽不同觀點，不會太快把評論個人化，甚至道德化。價值領導的第二個重要特質，是懂得平衡，擁有聆聽異議的胸懷。

平衡不同的觀點，不走極端，正是我們今日社會極需要學習的特質。作為領袖，你能說服別人，不是因為你的權力，而是因為你懂得聆聽，客觀分析別人的意見。在團隊當中，有不同意見是很平常的，但能在各爭議的意見中，理出共同價值，以理服人，就是更強的說服力。

除此以外，生活的平衡，更是健康職場環境所需要的，因為生活並不是只有工作。今日的社會環境告訴我們，要「贏在起跑線」、「發展便是硬道理」、「做大做強」……，這等不斷鼓勵競爭的道理，最後忽略的，是自己的健康與家庭。哈佛商學院的教授克里斯汀(Clayton M. Christensen)卻不這樣認為，他認為一生的成敗，並不在於企業的股價有多高，而在於與家人朋友的關係，只有這些，才是在人生最後一刻也不會失去的²。

三. 自信



作為領導者，需要有真正的自信，這一點，其實不用太多分析。真正的自信，來自自我形象的健康，人生召命的確立，以及「活著的不再是我，乃是基督在我裡面活著」(加二 20)。明確知道自己為何而活，今日為誰而忙，別人的評價，便不能摧毀正在逆流而上的領袖。

生命
質素





四. 謙卑



最後，是擁有真謙卑，只有真謙卑，才能贏得人心，以及擁有持續學習的態度。價值領導所強調的，是以你的品格成為你的領導魅力，而真謙卑，更是其他品格的基礎。持續學習，是因為不過度高估自己，並且以「三人行必有我師」的態度與人相處，特定總會在身邊的人身上，學會新的技能與知識。不少領導學者都指出，歷來成功的領袖，都是謙卑的學習者及服侍者。時間與潮流不斷在變，因循守舊只會被淘汰。

結語

事實上，基督教的信仰，就是教導謙卑的信仰。主耶穌道成肉身，放下天上的尊貴進入人間，祂為門徒洗腳，更被奉為僕人領導的典範。因為祂放下作為老師該受人尊敬的身段，示範僕人為主人洗腳的服侍，以此來表達真領袖，也是真僕人的道理。

讀到這裡，也許你已發現，以上四種價值領導的特質，並不是四種完全獨立的特質，而是相互關連的。只有謙卑的人才願意不斷反思，也只有自我形像健康，擁有真正自信的人，才能面對與用心聆聽不同的批評意見，並且不斷求進。

領導自己，也就是回歸心靈的過程。以神的話語煉淨我們的心，叫我們能以主耶穌的價值觀明辨是非，在帶領過程中，作最合神心意的判斷。

1 詳細內容可參考：Harry M. Kraemer · *From Values to Action: The Four Principles of Values-based Leadership* (Jossey-Bass: San Francisco · 2011)。

2 Clayton M. Christensen · *How Will You Measure Your Life?* (Harper Collins: New York · 2012).

Business as Mission

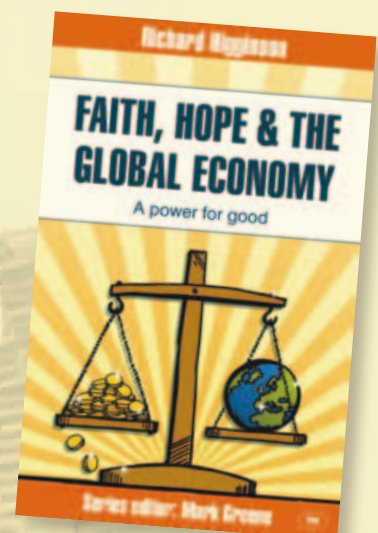
營商事工 關我也事?!

陳敏斯 | 柏祺城市轉化中心總監



營商事工 (Business as Mission)¹ 一詞自上世紀末出現，在過去十多二十年，有很大的發展，特別在2004年洛桑運動 (The Lausanne Movement)，營商事工高級研究員邁茨·圖內哈格 (Mats Tunehag)，召集了「第一屆營商事工全球智庫」，從而結集《洛桑第五十九號專案報告》，為營商事工奠下基礎。智庫不斷進行研究、發表了不少報告，在推動營商事工上不遺餘力。雖然營商事工發展迅速，但圖內哈格認為，發展還是有不少的落差，其中三個最大的障礙，包括概念界定、異象傳遞、教育和培訓²。

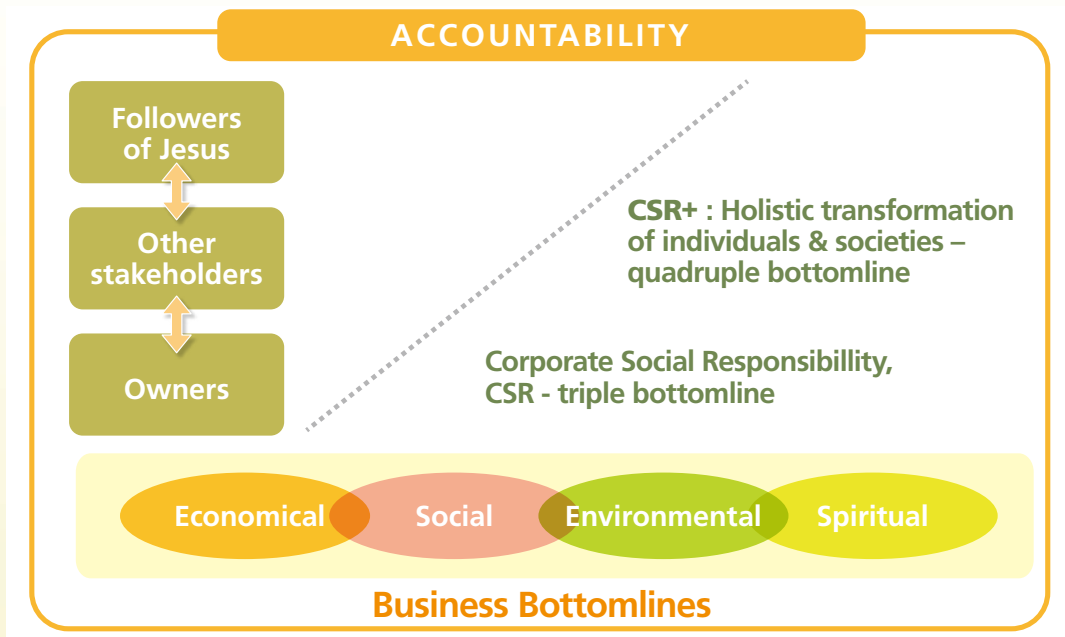
Business as
Mission



概念界定

自《洛桑第五十九號專案報告》後，營商事工的定義，有很多討論，但廣為接受的，通常包括以下元素：

1. 真正的、可行的、可持續的和有盈利的生意
2. 帶出天國目的、視野及影響
3. 在靈性、經濟、社會和環境上都帶來轉化，帶給上帝更大的榮耀
4. 重點放在靈性、社會及經濟上都極度貧窮的社群和國家



表一：營商事工的四重底線³

近年來，愈來愈多企業講求社會責任 (Corporate Social Responsibility)，但事工是 CSR+，加上屬靈層面，更全面的轉化。

營商事工 (Business as Mission) 雖然包含 Business 和 Mission，但卻不是：

營商為宣教 (Business for mission)：以營商的盈利支持宣教

營商中宣教 (Mission in business)：在營商中聘請非信徒，並找機會向他們作見證

營商遮蓋宣教 (Business as platform for mission)：借營商的名義去從事宣教活動

營商不是一個幌子，乃是建基於創造神學 - 上帝本身就是一個創造者和工作者。營商是一個神聖的召命，是在這方面有恩賜的人，對這個召命的回應，服侍世人，擴展上帝國度，使祂得榮耀。誠然，不是每個人都善於經營，要企業營利已非易事，更要兼顧對靈性、社群及環境的影響，可說是難上加難。所以，這絕不是一個宣教士的兼職，而是需要全情投入，長時間工作，承受風險、失敗，有無窮的毅力、創意和倚靠上帝的信心。

做生意的，往往都要有獨特的視野，別人看到是問題，他們卻看到機會。有時，我們會形容他們的鼻子，是可以嗅到金錢的，帶領他們跑到有利可圖的地方。投身營商事工的，也需要有很敏銳的觸覺，但感應到的，不只是利潤，而是服侍對象在靈性、社會及經濟上的需要和可帶來轉化的機遇。

異象傳遞

營商事工雖然在過去十多二十年有很大的發展，但作為一個全球性的運動來說，這只是起步，異象還須更廣泛、更深入地傳遞到教會、差會和信徒群體，特別是商界領袖中。目前，教會的參予不大，主要是對營利有抗拒。教會和差會的運作模式，一向都是非牟利的，就如魚在水裏生活，不知岸上的生活如何，加上聖俗二分和神聖金字塔（宣教士和牧師在上，從商的在下）的概念仍然根深蒂固，營商事工就更難進前了！

營商事工並非一個新的概念，而是一個重新發現的旅程，就如馬丁路德「發現」因信稱義一樣⁴，上帝藉着不同的商業活動，為我們帶來福祉，滿足我們有世上各樣的需要。赫傑遜 (Richard Higginson) 在《信心、希望和全球經濟》一書上提到，憑着我們的信仰，營商可以透過 1) 刺激企業；2) 減少貧窮；3) 促進誠信；4) 確保可持續性；5) 培養門徒而形成一股正面的動力 (A power for good)⁵。

救濟並不是長線和有效減貧的策略，過去數十年，非洲一直是較發達國家的接濟對象，但活在貧窮線下的人有增無減，反觀中國，一個曾經極度窮困但拒絕



受接濟的國家，在八十年代開放經濟，令六億多人口脫貧。救濟很多時都令受助者養成依賴、漸漸失去尊嚴和生存技能，更衍生貪污和窒息民主發展。以人口販賣為例，很多研究都指出，失業率高企的國家都是高危地帶。最有效的預防窮困，就是製造就業，將健全的生意帶到這些國家，幫助他們在經濟上的發展，在此，中小企的角色尤為重要。

教育和培訓

營商事工仍處於起步階段，因此，研究、教育和培訓都有極大需要。雖然坊間需有零碎的培訓，但目前仍未有大學或神學院教授這類課程，柏祺中心正在籌備，盼望明年可推出相關課程。智庫在 2015 年出版了《營商事工從業者之招募、訓練與部署》報告，研究他們的成功特質⁶：

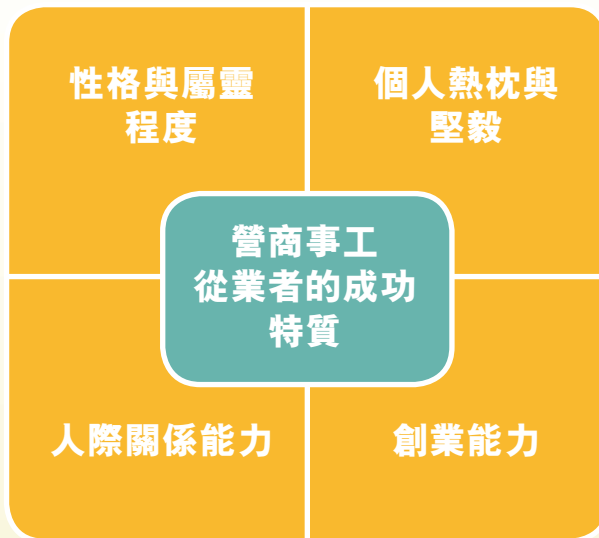
宣教士

營商事工專業
人士

營商專業
人士

Business as
Mission

研究最初假設這三類人士，都有一些相同的成功特質，但結果卻顯示，宣教士的成功特質，跟商業專業人士是沒有重疊的，所以，在招募時要我們得特別留意，適合當宣教士的不一定適合從事營商宣教，成功的商人亦然。營商事工從業者的成功特質，可以歸納為四大類：



表二：營商事工從業者的成功特質⁷

報告中的被訪者，普遍認為準營商事工從業者，應具備的特質，包括堅毅不屈、受教、有團隊精神、謙卑和領受呼召。他們大多都認為，最重要的成功因素是營商經驗，接着是跨文化經驗，很少認為神學訓練是必須的。可能現時事工仍在萌芽階段，他們是先頭部隊，比較倚靠個人網絡。如果運動要發展下去，教會、差會及神學院，必須擔當更重要的角色。

營商事工－我也有份嗎?!

我們可能會認為營商事工只涉及少數人，並非主流，畢竟，可離鄉別井去創業的，只是極少數的一群人，但我認為，主耶穌給我們的大使命，不只是給一少撮人。如果我們將大使命簡化為傳福音，那就是大抗命 (The Great Omission)⁸，忽略上帝對人整全的關顧和作門徒的使命。就算你認為營商事工不是你的召命，你也可以在不同層面上支持、代禱、甚至招募。譬如下次你教會打算籌備短宣，有沒有想過也要探探當地營商事工從業者，多瞭解他們的工作和需要?! 這個不是一個單打獨鬥的事工，前線人員需要大量的支持和代禱，你可願意在這事工上有份？

1. Business as Mission 一詞很多時都被譯作「營商宣教」，但筆者選擇「營商事工」，跟智庫的官方翻譯一致，覆蓋較廣的範疇。
2. Mats Tunehag · *A Global Overview of the Business as Mission Movement – needs and gaps* (Lausanne Resource Article: Sept 2008)
3. Ibid
4. Mats Tunehag · *Why Bother with Business as Mission · BAM?* (www.MatsTunehag.com April · 2016)
5. Richard Higginson · *Faith · Hope and the Global Economy* · (IVP May 2012)
6. BAM Global Think Tank · *BAM Recruitment · Training and Deployment · Issue Report* (July 2015)
7. Ibid
8. Dallas Willard · *The Great Omission* (HarperOne · May 2014)

與歷史

對話

非一般的聖地行

與文化同行



中國有句古語說“讀萬卷書，行萬里路”。此次中東之行，是目前為止我最遠的一次旅行。我們的學習團共 32 名成員，有 15 名從美國等地來，16 名香港本地同學，只有我一人來自大陸。來參加是次學習團的，有幾位是教會牧師，有幾位在神學院服侍，也有在非政府、非牟利等機構服務的。每位同學都帶著不同的背景和目的，一同開啟 12 天的中東信仰探索之旅。

多元共存

中東之行和想像中的差異很大，收穫也很大。我們的隊員來自不同的地方和信仰背景，在交流中，我聽到不同肢體的感受和收穫，分享多元的感動和得著。我們雖然生活在不同的地方，有著不同的職業和背景、生活習慣、服侍經歷，但卻都有一顆為神的國而努力的心志；雖然各人的使命和屬靈託付不同，卻都可以幫助有不同需要的人群。

在中東，我看到許多在不同文化、處境下的基督徒，在他們特殊的處境中，堅守信仰，榮耀上帝。尤其在埃及和約旦，我感受最為深刻：聖馬可教堂、科普特信徒、沙漠修道院、垃圾山、尼羅河等都引發我們很多思考。基督信仰和教會、教堂，不是一個模式和樣式的存在，上帝讓不同處境中的人，都有信靠祂的機會。

* 希望



對中東及埃及穆斯林地區，我有了重新的認識：在回教國家的基督徒，通過不同的途徑和方法，不斷尋找教會和自己的生存空間，在這片特殊土地上，他們從未放棄信仰。原以為這裏是基督教已經失落了，卻仍有不少忠心的信徒和牧者，守望著這片神奇的土地。

處境文化

埃及聖經公會，是目前埃及乃至中東地區較大的聖經出版發行機構之一。該會同工熱情的、詳細的介紹他們機構所開展的工作。在他們一樓的展示廳，可看到印製品種繁多，內容豐富的聖經和各類教會書籍、主日學讀物、音響製品 VCD 等，其中包括經他們巧妙處理過的“耶穌傳”，好讓能獲批准通過，在當地出版發行。該會的總幹事也詳細地向大家介紹該會在埃及乃至中東所開展的諸多福音事工。

同工指出，很多埃及信徒堅信上帝的祝福保守，大部分信徒期望平靜過生活。大部份埃及基督徒都被民主改革鼓舞，但不少信徒擔心，一旦穆斯林兄弟會奪得政權，基督徒的境況會比以前差。另外，同工還特別提到一件奇妙的事情，有一天深夜，一幫流氓走向埃及聖經公會的大樓搞破壞，該會的保安員逃走了。當大家以為大樓會被破壞的時候，那

些流氓卻離開了。穆斯林鄰舍組成的巡守隊告訴他們，巡守隊當時正準備挺身保護聖經公會大樓，結果那些流氓不知何故掉頭走了，巡守隊認為，是上帝保護了聖經公會。

轉化社區

在埃及首都開羅市區東部，有開羅最大的垃圾處理區，當地人戲稱為「垃圾山」。外表看上去髒亂、擁擠的垃圾山內部，卻隱藏著一座號稱中東地區規模最大的教堂——聖西蒙教堂。雖然生活條件比較惡劣，但是這裏的人卻充滿快樂，男人工作之餘，聚在一起抽水煙；兒童們嬉笑、追逐、打鬧；女人三三兩兩的聚在一起，聊著家常。眼神中，看不到埋怨與苦難，而是更多的滿足與憧憬。

垃圾山街巷的許多牆壁上，都刻畫著“十”字紋樣。埃及是一個伊斯蘭教國家，這裏卻是一個基督教社區，生活在此的近 5 萬人中，超過 90% 都是基督徒。現在我們見到的聖西蒙教堂巨大的祈禱廳，順著岩洞依勢而建，僅座椅就有近百排，可以容納 1 萬多人在此進行宗教活動，堪稱中東地區規模最大的教堂。目前，教堂不僅僅進行宗教活動，還設立了教育中心、幼稚園和針對聾啞人聽障人士的職業培訓學校，為垃圾山上的居民提供服務。

對中東和中東基督教的認識以前，我對中東和中東基督教沒有深刻認識，對聖經中所提到的地理名稱等也只略知一二，然而通過此次中東的旅行，使我對聖經的理解和中東及以色列，都有重新的領受和認識。





1. 對中東的政治局勢

受著神學教育和慣性思維的影響，以往我對以色列會有一種莫名的親近感和支持，直至身臨其境，通過教授的講論，明白了巴勒斯坦人民，在約但河西岸和迦薩地帶的生活，看到當地社會的現實狀況，反思生命和社會的和諧。我發現上帝賜給人生命的可貴，神對人的愛，不單是對以色列的愛，也包括對巴勒斯坦人的愛。巴勒斯坦的基督徒，更願意學習基督的愛，以和平的手段，顯出對社會的訴求。

2. 對中東教會的認識

以前，我總認為中東地區很神秘，全是回教的世界，以為住在這地區的人民均為回教徒，但這次看到埃及地區，竟然擁有一千萬基督徒，比不少西方國家基督徒的比例還大，而且他們在回教統治的政權下，更甘願活出基督徒的生活，幫助社會發展，讓社會更能達致民主、自由；無論他們採用西方的牧養模式，又或是傳統的主日學教導，他們更能將信仰實踐在生活之中。

3. 對教會與社會的關係

中東的信徒，更樂意參與社會，不論是約旦的志願機構，埃及的社區工作，他們都看到社會上弱勢群體的需要，希望幫助他們重建家園，特別是“垃圾山”教會的見證，更見基督徒在社區所能發揮的影響力。沙漠教父的退隱方式，加上社區的運動支持，建立世界性學院的連網，這是作為教會牧者的反省。讓社會得著教會的幫助，成為一個更佳的社会。

總的來說，本次的中東旅行，我受益良多，不單使個人成長，也讓牧養教會步向新的一頁，對社會的參與更多，希望日後有機會，繼續支持中東地區的福音工作，讓神的名在中東大得榮耀。此次聖地之行，在我人生和信仰中產生很大的影響。我會將自己親眼看見的，和親耳聽到關於聖地和主耶穌的典故，和更多的弟兄姊妹分享，讓信仰和《聖經》說話，努力尊重歷史，尊重原文，行在上帝的旨意當中。

* 筆名，作者為一國內牧者、準博士生

城市轉化

由兩代真心對話開始

馬文藻 | 高宏國際顧問創辦人及董事總經理

「看哪，耶和華大而可畏之日未到以前，我必差遣先知以利亞到你們那裏去。他必使父親的心轉向兒女，兒女的心轉向父親，免得我來咒詛遍地。」

瑪拉基書 4:5-6

"I believe we can change the world if we start talking to one another again"
如果我們重新開始互相交談，我相信我們可以改變世界。

Dr. Margaret J. Wheatley

這經文在十年前，一直激勵我去完成神託付我的使命：通過研究、培訓、輔導和諮詢服務去縮小兩代鴻溝，讓兩代可以將心轉向：上一代得着為父的心去愛下一代，下一代也得着真兒子的心去尊榮上一代。

近年，我們看見香港社會的兩極分化：黃藍、中港、建制泛民、拉布剪布……。在職場上，也有很多上一代對下一代看不過眼，下一代覺得上一代像埃及法老……兩代轉向，在香港這片堅硬土地上，好像遙遙無期！我們如何將這地的咒詛，轉化成跨代祝福？



當然，社會兩極分化的原因不少，近年不少文章及媒體報導，也有對香港年輕人的問題作不同的分析及討論。從我這幾年的研究中，我察覺，其實大部份關係的回轉都由最基本的對話溝通開始。那麼，兩代溝通有什麼更好的方法？我的研究主要集中在職場及大專生，所以在這裏探討的兩代，是針對大部份的上司一代 Gen X (出生於 1966-1976) 和 90 後代 (出生於 1990 後)。

香港人兩代關係破裂的原因

過去十年，我有機會與數以百計於職場、教會以及非政府組織的 X 世代 (Gen X) 及 90 後一代進行培訓……。從我和他們的對話中觀察，我感覺這兩個世代，似乎對對方感到某程度的失望。我訪問 Gen X 一代對下一代的眼光，他們總是覺得年輕一代辜負了他們的期望——在上一輩的眼裡，下一代往往被視為「廢青」：懶惰、花大部分時間在手機上、頻繁轉換工作、自我中心……。在新一代的眼裡，Gen X 老闆往往是現實、刻薄，只看錢看的一代……。

我們首先看看這些負面情緒及失望背後形成的原因。諾貝爾獎得主 Daniel Kaufmann 在其經典《Thinking Fast & Slow》的研究顯示，我們的思維有兩個系統：系統 1 (S1) 思想迅速，因為它主要依賴於積累的經驗，讓大腦作出快速判斷。但系統 1 問題在於基於過去經驗，並不永遠適用於目前最新的情況。相比之下，系統 2 (S2) 具有反思和批判的能力，但系統 2 比系統 1 懶惰，需要很在意地才能有效運用，當我們生氣和覺得被冒犯的時候，往往是系統 1(S1) 控制了我們腦部思想。

從這個研究看來，很多時候，當我們看見其他人的行為，不符合我們經驗的預期時，我們很快便作出負面反應，我們的思維也很容易被 implicit bias (隱性偏見) 影響。隱性偏見是指我們的潛意識下，影響我們對外界認識、行動和決定的態度和成見。隱性偏見往往會導致我們先入為主，例如看見黑人便直覺是壞人，而白人便是有錢人。研究發現我們每人都有隱性偏見，我們每人的隱性偏見有一定程度會被我們四周文化影響。香港大部份主流傳媒，加上網絡文化中的九十後，都是廢青形象，而老闆則是刻薄的形象。當在工作上，老闆要求加班，在隱性偏見的影響下，下一代員工便會將老闆刻薄形象放大；當老闆看見 90 後一代員工偶然在工作上打機輕鬆一下，Gen X 老闆便會將廢青形象放大。這種對號入座的思維，往往在我們潛意識中影響著我們的行為。



兩代如何能夠真心對話？

相信大部份人都會認同對話溝通，是關係重新建立的最有效的方式。當然，基本的溝通技巧，例如用心聆聽，身體語言，眼神交流，很多人都應該懂得，但我們之前所提腦中的 S1 及隱性偏見。往往更加影響我們在對話中，能不能夠將心轉向對方。就是我們懂得所有表面的溝通技巧，若沒有對付心裏隱性偏見，也沒有啟動 S2 思考，我們在心裏對對方的不滿，也自然覺得對方不是在真心對話，對話的結果，可能也會不歡而散。

瑪拉基書提到，到那時候，耶和華必差遣先知以利亞去幫助我們。我們不期然想到，以利亞及以利沙這兩代的故事。以利沙是神指派以利亞要膏立為作先知的人（王上 19：16），當以利亞遇見以利沙的時候，就將自己的外衣搭在他身上。以利沙這真兒子，有別於其他先知門徒，無論在伯特利，耶利哥或約旦河邊，甚至以利亞叫他在那裏等候，他總是忠心跟隨，直到耶和華要接以利亞昇天，以利亞問以利沙說：「我未曾被接去離開你，你要我為你作甚麼？只管求。」以利沙竟大膽地求：「願感動你的靈加倍的感動我」。

在當時的環境及文化當中，下一代這樣大膽的祈求，應該不是以利亞以所預期的，不過以利亞沒有立即板起面，反而把握最後機會，教導下一代應該如何禱告求問。以利亞回應以利沙，叫他專心仰望，便能得著（王下 2：9-10）。結果，以利沙得償所願，承接了以利亞的衣鉢，承繼他作先知的工作，以利亞行了七個神蹟，而以利沙卻行了十四個，剛好是以利亞所行的雙倍，這也成就了他向以利亞所求「願感動你的靈加倍的感動我」的願望。

香港這地方，須要加倍的神跡去將咒詛除去，唯一的方法，是兩代真心對話，好像以利亞和以利沙一樣。真心對話不是語言藝術，卻是心思想的轉向。雅 1:19「我親愛的弟兄們，這是你們所知道的，但你們各人要快快的聽，慢慢的說，慢慢的動怒。」其中一個方法，就是常常省察自己的心思意念：有沒有隱性偏見在影響我們？我們是不是用了系統 1 做了太快的判斷？

Dr. Margaret J. Wheatley，其中一個我很喜愛的學者曾經說過：「導致分裂的不是我們的差異，而是我們對對方的判斷。」“It's not differences that divide us. It's our judgments about each other that do.”



退而再修：

事奉再翱翔

2012 是崇護 60 之年，我們選擇了按教會制度，從事奉崗位退下來，憑信心過退而不休的生活！感謝神，讓我們在過去十多年，有份參與國內的神學教育事工；主若許可，深信我們可能還有 20 至 30 年的服侍呢！

偶然遇見一位牧者，談起伯特利神學院柏祺中心的教牧學博士課程，掀起再進修的念頭，深信對己事奉的反思、對神學教育事工的發展，必有裨益！感謝神，同工的辦事效率真快，二、三個月的時間，就已辦好入學手續，並開始上課，真喜出望外！

起初，還以為為退休再進修，不必急進；於是在陽台設置香茶，嘆嘆慢板，好好享受讀書樂，可好啊！誰知一夢醒來，進度太慢了，課後兩個月，交功課大限即將到了，迫得拼命追趕起來！感恩是退休後事奉可以自己編排，若以以往全職事奉時的忙碌，恐怕會交不出功課來！

黃崇護牧師夫婦





領悟更新

學習科目圍繞城市轉化、事工創新為題，十分實用、有趣。我們從宏觀的全球化角度，近觀的都市化的影響，微觀當前教會所面對的新需要及新挑戰，從而反思未來服侍的方向、模式及發展。透過不同學者的著作，燃亮了不少好點子，經同學們研討交流，再得資深老師畫龍點睛教導和指點，讓我們反思再反思，領悟更新與創意，實在受益殊深。

其中兩個課程特別有趣，就是要去兩個國家做城市研究。一個是中國的珠三角和長三角的城市研究。我倆在中國跑了 20 年，以為已知道很多，甚至曾被誇是「中國通」！這麼一行，更肯定的，是我們知道的很有限，要學習的還有很多！另一個是土耳其的七教會遺址城市研究，若不是課程要求，我們從未想過去土耳其。

這些城市研究與旅行團觀光很不一樣，要先閱讀當地歷史、文化及宗教等書籍才可出發，然後，每到一處，我們都會請當地教會或個別人士



介紹那裡的情況和發展，更有城市宣教的長輩柏祺教授親臨講解，真叫我們大開眼界。土耳其之行，看到七教會遺址，我們既興奮又唏噓。興奮是常在聖經裡讀到這些教會名稱，今天竟站在當中，親身體會聖經歷史的真實性。唏噓是，縱然昔日能建立輝煌的建築、文物，可惜這些都經不起時間及環境的衝擊和考驗，大都變成廢墟，只供遊客觀光遊覽！

現今，在這個競爭劇烈的社會裡，人們都在追求「多、大、強」，連不少教會也在追求倍增、人多、教堂大、組織強等等，若他們來土耳其走一走，靜思事工的意義和方向，想起一代偉人如約翰、保羅、日後的教父先賢等等，他們一手所建立的，都不能長盛久存，那我們這一代的人，該做甚麼才可持續增長呢？在多災多難的世代裡，教會常是首當其衝的受害者，縱使教堂被毀了、倒了、組織跨了、散了，門徒被逼四散，福音還是隨著門徒而擴散，天國仍在擴展！故建立門徒的生命，才是長存，這實在值得深思及認真實踐的。

終於進入寫論文了，這是我們最痛苦的一關。探索研究課題，找資料，做調研，花了大量的時間和心思。感謝神，讓我們在退休後、時間較自由安排時，才來修課。最後階段，我們得閉關半年，不見任何人，出差的服侍，也請別人代勞。每天在家中苦幹 10 多小時，才能完成初稿，加上課程主任老師積極催促及鼓勵，老師們的忍耐及悉心指導、批改，幸然過關畢業！全是主的恩典！

本以為讀書是完成一個心願，沒想到 2015 年六月份畢業，十月份便有一所神學院校邀請我們留在當地，成為他們的客座老師，還拉我們去看房子，盼可租下來，讓我們居住；可惜我們已答應幫忙其他院校，不便獨留一處，只好婉拒，日後仍繼續遊走不同院校，做門徒訓練及教導實踐性課程。2016 年初，又接另一神學院邀請，參與教授科目。這些機會，都是我們未曾想到的，實在感恩。正如耶和華神說：「我的意念非同你們的意念，我的道路非同你們的道路！」(賽 55:8)

事奉 意義 方向



活動 花絮

職場研討會－

我的工作可真是我的召命嗎？

於 4 月 30 日 上午 假 Community Church Hong Kong 舉行，普林斯頓大學講師米勒 (David Miller) 主講，約 80 人出席。



出死入生的事工

於 5 月 14 日 (六) 晚上在香港國際學校舉行，安德魯·白牧師 (Canon Andrew White) 分享他在中東救濟與復和的事工，約 60 人出席。

中心成立四周年

5.21 步行籌款

於 5 月 21 日 舉行，由陸輝院長主持開步禮，於灣仔峽公園起步，並於終點舉行頒獎慶祝、敬拜、感恩和聚餐。





城市轉化研討會系列： 轉化城市：由兩代真心對話開始…

於 5 月 25 日晚假金鐘港福堂舉行，馬文藻博士作主持，跟幾位青年領袖對話，共同尋求兩代復和的途徑，並以敬拜結束，超過 60 人出席。

「工不可沒」講座系列 4P 企業 — 起動與持續

於 7 月 8 日晚在旺角舉行，由楊榮軒博士、楊其輝先生及陳敏斯博士主講，分享「4P 企業」的理念和成功個案，讓信徒從營商中實踐「大使命」，建立企業屬靈價值觀的新視野，超過 60 人出席。



「職場轉化」深造證書及 深造文憑課程異象分享暨發佈會

於 7 月 12 日晚上 7 時假金鐘港福堂舉行，由陸輝牧師、司徒永富博士、陳敏斯教授和黃葉仲萍教授分享對職場轉化的異象，並簡介課程的內容、學制及收生程序，超過 30 人出席。



2016 年度 基督教教會 / 機構 轉化式領導及管理課程期終慶典

於 7 月 18 日晚上 7 時假城景國際酒店舉行，由陸輝牧師致辭、各位老師頒授證書，並由學員帶領敬拜、舞蹈，再由各人分享這個共同學習的經歷、得着和如何實踐。

2017

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

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



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八年教授經驗而成。

2017年2月20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：2017年2月10日

活動預告

城市轉化研討會系列

轉化城市：從傳媒開始...

9月7日(三)晚上7-9時
金鐘港福堂

主講：劉進圖

回應：任志強

教牧領導力發展日 2016

牧場·職場一

成為情緒健康的領袖

9月21日(三)
上午9時半至下午5時

尖沙咀基督教宣道會希伯崙堂

古倫神父 (Anselm Grün) 晚間講座

領導就是喚醒生命

9月26日(一)晚上7-9時
金鐘港福堂

使命商道論壇

愛你的鄰「社」— 我當作甚麼？

11月5日(六)
上午9時至下午4時
城景國際酒店

以上活動之報名及詳情

<http://rbc.bethelhk.org>

查詢：2148-5577 或

rbc@bethelhk.org



李志剛牧師



陳敏斯博士



廖秋棋博士



尹祖伊先生



Movement Day Global Cities

Join 3,000 Influential Christian Leaders representing the nations of the world to educate, inspire, and celebrate GOSPEL MOVEMENT

October 25-27

Jacob Javits Convention Centre
New York NY

Join us as we seek the prosperity and flourishing of our cities

歡迎一起從香港出發！
有興趣者請與中心聯絡。



Mac Pier



Tim Keller



Bill Hybels



Luis Palau



城市心
Urban
TRANSFORMATION

編輯小組

督印：陸輝牧師

編委：鄧達強、謝安琪、何顯容、霍妙儀、劉月嫦、劉翠華、劉明華

出版：柏祺城市轉化中心

主編：陳敏斯博士

編輯：陳小萍

設計：麥家豪