

城市心 Urban TRANSFORMATION

擁抱城市 轉化生命 IN THE CITY FOR THE CITY

13
[ISSUE | Dec 2017]

光臨 · 香港
—
Signs of Hope - Hong Kong

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、
陳敏斯、陸輝、黃元山、
鄧達強

轉眼間 2017 年又要過去了，過去數月，除了中心一般事務，同工都忙於籌備五周年的慶祝活動。對中心來說，五周年實在是一個里程碑。今年博士生畢業的人數亦創新高，並首次有國內同學畢業。對國內同學來說，要完成博士課程絕不容易，無論在語言，資料蒐集和基本訓練上，他們都要付出更大努力，但在上帝的恩典下，喜見他們終於完成要走的路，實在可喜可賀！

10月7日晚的感恩晚會，柏祺博士親臨主禮。除勉勵畢業生外，他還致送畢業生一份非常特別的禮物，就是毛巾一條。柏祺博士強調，畢業只是服侍的開始，這條毛巾就是要提醒每一位畢業生，他們都是僕人領袖，他們的事工，是由「洗腳」開始。這亦是主耶穌的教導：「你們中間誰為大，誰就要作你們的用人。」(太 23:11)

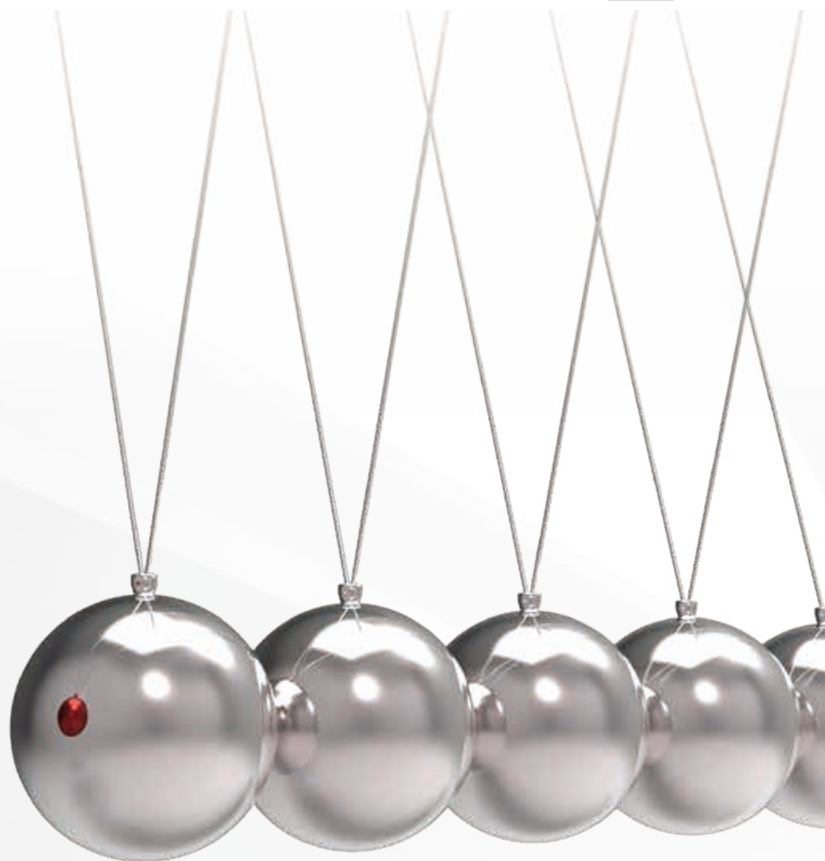
我非常榮幸，能成為柏祺博士的學生，並在以他為名的中心服侍我們的城市。柏祺博士在洛桑服侍期間，走遍二百多個城市，教學多年，桃李滿門。他的教學理念和方式，以基督作榜樣，着重同行、關係和體驗；他鼓勵學員，不可以救世主或優越的心態，而是尋找希望的記號 (Signs of Hope) 及聖靈的足跡。深信基督活在我們裏面，祂的天國議程必針對這個處境。

我相信最適切去為這個里程碑慶祝及預祝柏祺博士八十大壽，莫過於由柏祺博士的門生來個集體創作，以如雲彩般的見證，去分享他們的學習，被啟發，並帶動的各層面：由個人、家庭、社羣、教會、職場，以至城市的轉化。在多方的協作下，中心的處女作《當城市遇上神學 – 12 個城市轉化的故事》得以順利出版，並已在各大基督教書店發售，該書的電子版亦在製作當中。盼望我們能以此觸及更多群體，分享這些深耕細作的故事和中心對城市所領受的異象。

今期的主題文章，是本院聯繫講師、豐盛社企學會會長紀治興博士所撰寫的《**信仰為本的轉化型領導力概念**》，文章以最新的教育、轉化和領導的理論，檢視信徒如何落實「心意更新而變化」，由個人轉化帶動機構以及城市的轉化。筆者在《**職場事工再對焦**》一文中，對事工在近年的發展作出評估，嘗試辨識牧養最大的契機，並作出回應。應屆轉化型領導學博士畢業生、基督教關懷無家者協會總幹事賴淑芬在《**為中國困境兒把把脈，給良方**》一文，總結了她論文的研究結果，並提出在這方面事工發展的方向。另一位準博士生普京(筆名)在《**從泰姬陵到瀕死家：印度之旅選記**》一文記載一眾學員在柏祺博士的帶領下，在印度的學習歷程和體會。最後由校友及城市健康事工創辦人謝安琪博士撰寫《**興起！長者職場婦女**》，分享在柏祺的學習，對她事工的影響及其最新發展。

封面：「光臨 • 香港」
五周年攝影比賽金獎得主
詹達懿作品





領導力概念

轉化型

信仰為本的



紀治興博士 太平紳士
伯特利神學院聯繫講師

領導力 (Leadership)

庫澤斯及波斯納 (Kouzes & Posner: 1993:1) 認為，所謂領導，就是選擇去領導的人，與決定去做跟隨者的相互關係。所以領袖最簡單的定義，就是有跟隨者的人。他們做了三個研究。首先，在 1987 年根據搜集回來的 255 項領導可能需要的特質，然後篩選，整理為 20 項。在 1993 年的統計結果，最多人選擇的頭四項領袖特質是誠信（87%）、遠見（71%）、啟發（68%）和能力（58%）（1993:14）。

兩位學者同時也統計人們對同事的要求，頭四項是誠信（82%）、合作（71%）、可靠（71%）、能力（70%）（1993:255）。相比起同事，領袖的獨特之處是有遠見及能啟發他人的。根據羅利亞及庫拉納 (Nohria & Khurana 2010:7-8) 的描述，韋伯 (Max Weber) 在六零年代時，已認為領袖是擁有與常人不同的個人特質，他們能夠制定方向，提出新的規範，清楚描述新目標，設立組織框架，動員事工所需的資源，在所處的社會系統中建立體制。而塞爾茲尼克 (Philip Selznick) 則認為，在八零年代，領導力就是能夠在成員的思維、感受、和習慣中，塑造出機構的價值。

最後，在七項員工工作態度的調查中，倘上司領導力一般，員工的得分在 1 至 7 分中，平均得 3.86 分；而上司領導力較好，員工得 4.92 分，多了 37%（1993:279）。巴斯 (Bass 2008:8) 列出另外五個研究，也有類似的結論。

一．領導力的吊詭效益

雖然領導力影響員工或跟隨者的工作態度，但領導力與機構績效的直接關係不大。在 1980 到 2010 年期間，學者們做了許多有關領導力，與機構財務績效的實證研究，結果顯示，二者的關聯性不高；換句話說，業績主要是受外部環境及機構整體因素影響 (Nohria & Khurana 2010:7-8 ; Bass 2008:9)。巴斯 (Bass 2008:8-9) 也以五個實證研究，去支持這個論點。以為領袖影響績效的迷思，可能只是倒果為因：當業績持續良好時，眾人只是簡化事情，歸功給在位者；而業績低落時，則以在位者為代罪羔羊。

哈佛在 2008 年的一個關於創業成功率的研究 (Gompers 2008)，可作為一間企業或機構領導人對業績影響的參考。研究發現，初創企業的成功率是 21%，成功後再創業的成功率是 30%，再成功再創業的成功率一直是 30%。換句話說，領導人的經驗或知識對業績只有 9% 的影響。

沃瑟曼、阿南德、及羅利亞 (Wasserman, Anand, & Nohria 2010:31-32) 指出，利伯臣及奧康納 (Lieberson & O' Connor) 在 1972 年發表的研究，包括 167 間上市企業，發現「首席行政官」對盈利的影響只有 14.5%，而影響最大的，是「行業效應」，佔 28.5%。其後他們三個類似的研究指出，首席行政官對盈利的影響，分別是 8.7%，12.8%，及 5.7%。四項平均是 10.7%。

另一方面，部份學者提出領導力的重要性，就是在能否發揮影響力，轉化機構的性質，這包括機構內的員工的能力，他們的角色及中間的互動 (Nohria & Khurana 2010:12)。這是人才資本、社會資本、及更複雜的結構性智力資本 (Structural Intellectual capital)。後者是指系統、

流程、手、各會議的編排及成員、人員培訓及職務安排及考核，成員的慣性思維及因而生的慣性行為等。而這一切的前設，是「沒有能力去閱讀及適應正在變遷中的業務環境的，其性格及技巧都只是稍縱即逝的強項」 (Glynn & Defordy 2010:125)。



二．轉化型領導力

1985 年，巴斯提出新的理論，指領導力可以是轉化型 (transformational) 或交易型 (transactional) 的。前者透過激發及啟發跟隨者去出更高的績效；後者透過賞罰機制去調控跟隨者的投入 (Glynn & Defordy 2010:125)。前者是運用自決理論 (Self-Determination Theory) 的內部動機；後者是運用外部動機 (Deci & Ryan 2002:38)。在 2003 年至 2004 年開始，一群新崛起的學者，根據三項實證研究的結果，鼓吹轉化型領導力，是當今最有效的領導力 (Ely & Rhobe 2010:384)。這種領袖注重獲取跟隨者的信任及信心，及賦權予他們，去開發自己的潛能。

亞福利奧 (Avolio 2010:743) 提出凱根 (Robert Kegan) 在 1994 年發表的「吸收視角能力」 (perspective-taking capacity)，即是融合其他視角，去擴闊自己視界的素質，這種成人轉化式學習模式，是領導力的關鍵。其次，他提出有「真」轉化型領袖、及「偽」轉化型領袖。前者是真心地啟發及培訓跟隨者成為領袖；後者只是假意，目的只是要跟隨者繼續效力。二者的分是在品德，前者是格蘭特 (Grant 2013:31-32) 所謂的施予者 (giver)，後者則是偽善者 (faker)。

轉化理論

一. 轉化的意思

根據劍橋英文字典¹，轉化 (Transformation) 一詞的解釋是：「某物或某人的外觀或性質的完全變化，特別是使事物或人物得到改善」。另外，在數學中轉化是指座標的主軸改變方向、在生物學中轉化是指改變或加入新的基因。在新約中轉化這個字的原文是 metamorphoo，有兩次被譯為英文的 transform，在羅 12:2「只要心意更新而變化 (transform)」，和林後 3:18「就變成 (transform) 主的形狀」。也有兩次被譯為英文的 transfigure，在太 17:2 及可 9:2「就在他們面前變了形像 (transfigure)」。

羅 12:2 節是示範何謂轉化的例句。思高版是「你們不可與此世同化 (conform)，反應以更新的心思變化 (transform) 自己，為使你們能辨別什麼是天主的旨意，什麼是善事、什麼是悅樂天主的事、什麼是成全的事。」

若以林毅夫 (2012) 經濟學方法的知有，常無 (2012:47)，本體 (2012:17) 等六字真言，去總結頭兩句經文，則更能詞簡意賅地掌握啟動轉化的精髓。「不可與此世同化」，是知道世上有不同的意識型態，但要習慣 (常) 當它們不存在 (無)。「心意更新」，是撇除前見、和其中或隱或現的假設，回歸事情的本體，聚焦地去思考其性質。這樣自己就會因「而變化」，即是轉化。而轉化的正面果效是「為使你們能辨別什麼是天主的旨意，什麼是善事、什麼是悅樂天主的事、什麼是成全的事」等，即是能夠辨識清楚從前不明白的、是茫點的、誤解的、是盲點的。

二. 轉化式學習理論

學習有兩類模式，第一類是技藝式學習，包括知識 (Knowledge)，如外語、方法技巧 (Skill)，例如算術。第二類是適應式學習，包括轉化人生觀、世界觀、和對事物

的態度 (Attitude)。這是心意更新，如保羅由逼迫信徒變成信徒的轉態。所謂態度，其實是指對事物賦予意義的思維框架 (Frame Of Reference)，這個框架覆蓋價值觀、信念等。思考的後果，決定了對錯、好壞、美醜、喜惡。態度轉化是指修改作為主體的思維框架，這個改動，即承認自我的不足或有問題，這個過程並不容易，稱為轉化式學習 (Transformative Learning)。

成人在學習上的突破，主要是思維框架的修正及擴闊，框架的建構，主要在兒童時期受父母和老師的影響，大部份信念和假設，都沒有經過嚴謹的思考便被接受，原來當中不少是片面的，甚至是錯誤的，因此桎梏了潛能的發揮。

三. 轉化式成長的過程

保羅是一個例子。他自小在猶太傳統下成長，在其思維框架中，基督徒叛逆猶太信仰，應該受罰。當他在大馬士革的路上聽見主的聲音、及突然失明，三天後又被主所差遣的亞拿尼亞治好後，自此，保羅的態度便改變了，反過來成為基督徒，在信仰上展開一遍新天地。這是他個人的轉化式成長。

保羅的轉化，就是麥澤羅 (Jack Mezirow) 在 1991 年前提出的成人學習中的轉化向度 (Transformative Dimension of Adult Learning)。他所提出轉化式學習過程中的十 (Mezirow 2000:22)，可簡化為五個階段：

- 首先，轉化是由一件令當事人不知所措或迷失的事件 (Event) 所觸發。通常是負面的，因為負面情緒所激發的能量遠比正面的強。在教會最常見的例子，是重病中或事業失敗時接受耶穌。若果要進入下一，關鍵是要有足夠的動力。
- 然後，當事人開始懷疑 (Examine) 自己能力或信念出了問題，於是要自我抽離，將自己的思維框架從主體 (subject) 的地位，變成被檢查是否有不足的客





體 (object)，即反主為客。這是批判式反省 (critical reflection)。關鍵是要能夠將思維呈現於眼前 (visualizing thinking)，例如在紙上思考 (thinking on paper)，令檢查或討論有着力點。

- 在第三階段，對懷疑不足或錯誤的概念，探索 (Explore) 更有效或更正確的概念。在這個過程中，關鍵是要有良師智友，一起開放懷抱去討論 (thinking loud)，加強新思維的客觀性，可能避免自己過於主觀、或土法煉鋼，不單減少走冤枉路，反而有機會促進創新思維。
- 在第四階段，當事人會輕嘗淺試 (Experiment) 新思維，套用現代設計思維的術語，這是建造原型 (prototype)，收集幫助改良的資料或靈感。關鍵是要有容易實現的目標 (low hanging fruit)、成為早期成果 (early win)。
- 最後，假若小試成功或效果滿意，當事人便全面重整，再次出發 (Emerge to New Normal)。關鍵是要有合適的環境，例如上司或前輩的鼓勵。

轉化個案

一．個人轉化失敗的例子

轉化不一定成功，若果失敗，當事人可能會諉過於人，或者是變得更頑固，推說已經嘗試過改變，但效果不彰。曾經見過一個牧師，他的堂會在「自然教會評核」中成績中等，兩個弱項中其中之一，是缺乏領導力，尤其是在授權予信徒的分數最低。他解釋說，因為工作量重，他也曾嘗試授權給一些職青去帶領團契，但結果都是「爛尾」收場，所以他的結論是授權這方式不適合教會使用。但從他的描述中，似乎不知道責任、權利、及回報三者要平衡；並要根據接負責任人的成熟程度和經驗，調較責任的輕重及雙方檢視進度的週期。當事人往往因為沒有認真學過績效管理，只是以自己「想當然」的土法辦事，所以效果不彰。這是在教會和慈善團體常見的現象。

二．機構轉化成功的例子

轉化若然成功，當事人的思維框架有兩種變化。首先，短期內它的結構會改變，內容變得更豐富、對接受訊息的分類更細緻 (discriminating)。結果更新後的思維框架，可以應付新增的挑戰 (instrumentality)，再遇到類似的事件，便不會再迷失。其次，長期而言，當事人的人生多了一次成功克服困難的經歷，亦多了一份自信；他會變得更開放 (open)，和更易吸收新事物 (permeable)。以下是香港女青年會的例子。



轉化的第一個階段：在 2012 年之前，機構內部出現矛盾，管理層與前綫社工互不信任。其實每個員工都不喜歡在這種充滿張力的環境下工作，只是不知如何脫離困境。

第二個階段：2012 年年初，來了新總幹事。年中，她帶領三十多名經理，在兩日工作坊中，草擬未來三年的策略規劃，流程是一般跨國公司採用的由下至上的拉動 (pull) 模式。這是輔導式的進路，不像大多數慈善團體般成立計劃小組，採用由上至下的推動 (push) 模式。這種威權式進路，通常會帶來推回效應 (push-back)。工作坊的後期，又由每個參與者投票的方式，總結出機構的強弱機危、並選出對應的四個策略，這是共享式決策。權利帶來義務，每個參與者都會自動為集體選出的計劃護航。

第三個階段：此後數月，機構就個策略如何落實來回推敲，諮詢不同持份者、爭取支持。這是在細節上，調整計劃對不同持份者的意義，擴大支持。

第四個階段：在 2013 年正式啟動四個策略的落實方案，又在 2013 和 2014 兩年培訓中層主管「謀略素質」(Strategic Maneuver Competence)，避免一般慈善團體，將培訓看為成本，而不是投資的謬誤。前者因為是成本，所以投入越少越好，後者因為是投資，所以要求培訓後的應用次數及功效越多越好。

最後階段：在 2013 年後期，機構已察覺到成功在望。在 2015 年的檢討中，不單社會效益及財務回報都有顯著的增幅，而且員工間的歸屬感和上下一心的精神，更是大幅改善。在過去三數年，女青不斷改良整個機構的機動性 (Organization Fitness)，尤其是結合基督信仰、女性領袖、和造福社會的女青運動。

反思

根據基根 (Kegan & Lahey 2009:28) 的研究，59% 的人是隨眾思維 (Socializing Mind)，即「效法這個世界」的因循者 (conformist)，他們都是很好的士兵。其次，能夠有獨立判斷的思維 (Self-Authoring Mind) 約 34%；他們有自己的想法，是非因循者 (non-conformist)，會嘗試創新，是很好的小隊長、大隊長。最後，剩下的 7%，是能夠「心意更新已變化」的 (Self-Transforming Mind)：他們是變革者 (transformer)，思考範疇不斷擴大，變得更綿密，勇於原創 (originals)，可以解決更複雜的事情。在這當中，能夠常常自我更新的，少於百份之一。

巴斯 (Avolio 2010:748) 的轉化型領袖的四項特質，是個別化的考量 (individualized consideration)、啟發性的願景 (inspirational vision)、理想化的影響 (idealized influence)、及智力的激盪 (intellectual stimulation)。不單自己轉化，而且也啟發跟隨者的轉化，將大部份跟隨者帶着前進，令整個團隊能力加強，機構的結構性資本更多。

參考文獻

Avolio, Bruce, 'Pursuing Authentic Leadership Development'; in Nohria, Nitin; and Khurana, Rakesh, editor (2010), *Handbook of Leadership Theory and Practice*, Boston: Harvard Business Review Press
 Bass, Bernard (2008), *The Bass Handbook of Leadership: Theory, Research, & Managerial Application*, 4th Ed., NY: Free Press
 Cranton, Patricia (2006), *Understanding and Promoting Transformative Learning: A Guide for Educators of Adults*, SFO: Jossey-Bass
 Deci, Edward; and Ryan, Richard (2002), *Handbook of Self-Determination Research*, NY: The University of Rochester Press
 Ely, Robin; & Rhode, Deborah, 'Women and Leadership: Defining the Challenges'; in Nohria, Nitin; and Khurana, Rakesh, editor (2010), *Handbook of Leadership Theory and Practice*, Boston: Harvard Business Review Press
 Freire, Paulo (2008), *Education for Critical Consciousness*, London: continuum
 Glynn, Mary Ann; & Deford, Rich, 'Leadership Through an Organizational Behavior Lens: A Look at the Last Half-Century of Research'; in Nohria, Nitin; and Khurana, Rakesh, editor (2010), *Handbook of Leadership Theory and Practice*, Boston: Harvard Business Review Press
 Gompers, Paul; Kovner, A.; Lerner, J.; & Scharfstein, D., (2009) 'Performance Persistence in Entrepreneurship', https://www.newyorkfed.org/medialibrary/media/research/economists/kovner/performance_persistence.pdf

Grant, Adam (2013), *Give and Take: A Revolutionary Approach to Success*, NY: Viking
 Grant, Adam (2016), *Originals: How Non-Conformists Move the World*, NY: Viking
 Kegan, Robert; Lahey, Lisa Laskow (2009), *Immunity to change: How to overcome it and unlock the potential in yourself and your organization*, US: Harvard Business
 Kegan, Robert; & Lahey, Lisa; 'Adult Development and Organizational Leadership'; in Nohria, Nitin; and Khurana, Rakesh, editor (2010), *Handbook of Leadership Theory and Practice*, Boston: Harvard Business Review Press
 Kouzes, James; and Posner, Barry (1993), *Credibility: How leaders gain and lose it, why people demand it*, SFO: Jossey-Bass
 Mezirow, Jack (1991), *Transformative Dimension of Adult Learning*, SFO: Jossey-Bass
 Mezirow, Jack; and Associates (2000), *Learning as Transformation: Critical Perspectives on a Theory in Progress*, SFO: Jossey-Bass
 Mezirow, Jack; Taylor, Edward; and Associates (2009), *Transformative Learning in Practice: Insights from Community, Workplace, and Higher Education*, SFO: Jossey-Bass
 Nohria, Nitin; and Khurana, Rakesh, editor (2010), *Handbook of Leadership Theory and Practice*, Boston: Harvard Business Review Press
 Taylor, Edward; Cranton, Patricia; and associates (2012), *The Handbook of Transformative Learning: Theory, Research, and Practice*, SFO: Jossey-Bass
 林毅夫 (2012) · 《本體與常無：經濟學方法論對話》，北京：北京大學出版社

陳敏斯教授

柏祺城市轉化中心
總監



「職場事工 再對焦」

職場事工在過去 20 多年有很大的發展，由最初期常提到的聖俗二分、一個主要是平信徒的運動，以至成為今天在不同的神學院都有開辦的課程，不少教會都正在反省，怎樣能夠更落地和貼身去牧養職場信徒，在不同程度上將職場事工的理念付諸實行。

近年發展的評估

2010 年，筆者在博士論文裏探討了香港職場事工的狀況，評估其範圍及有效性¹，訪問了多間職場事工機構、教會及業界團契。最近筆者亦就這方面進行了跟進，希望了解過去數年的發展。筆者觀察到以下的現象：

首先，過去數年有很多「職場教會」誕生，譬如九龍的 ICC、香港的 IFC 及長江中心等，在同一座大廈上班的基督徒，也有定期的聚會、敬拜、佈道會、見證分享、啟發課程和小組等等，其中很多參加者，都是沒有固定參加堂會聚會的。這些職場教會，在策劃和組織上，都以信徒領袖作主導，展現了史福索牧師 (Ed Silvos) 經常提及的 Ekklesia (耶穌時代教會的真義)²。

另一個現象就是「業界團契」的興起。從前香港只有幾個主要行業有建立團契，如律師、金融、保險、醫護人員、藝人之家及玩具業等。近年來很多行業紛紛開始建立屬於自己行業的團契，大大小小的，甚至一個行業內有多個團契。看來，能跟自己業內的信徒同行，面對行內一些特定的挑戰，一起守望，實在非常重要。

另一個值得鼓舞的亮點，就是職場信徒的「祈禱網絡」。現在很多不同地區都有這些網絡，透過社交媒體自發聯繫，亦有定期聚會，祈禱運動也一浪接一浪的，頗為興旺。

牧養模式的轉移

以上提到幾方面的發展，都是由職場信徒帶動的，相對而言，在教會內，職場事工的發展還是比較緩慢，我相信這跟教會的架構和牧養模式有關。教會的主導思想仍然是希望招聚更多人回到堂會，但職場牧養很多時卻是發生在職場上。大使命是叫我們要「去」，但堂會總是說你們要「來」。

最近聽到一位堂會牧師牧養一群二手車行老闆的見證。前幾年經濟環境不好，這位牧師的一位會友是賣二手車的，當時他陷入經濟困境，牧師在牧養他的時候，認識了他的朋友，也是二手車行的老闆。雖然他們不到牧師的教會，但是他們很尊重這位牧師，並接受他的牧養。在傳統堂會的規範下，這位牧師可能覺得應該將時間花在他的會友身上，而不是這群情緒激，憤不上教會的人，但這位牧師擁有整全的國度觀，他甘心樂意牧養這群可能會被一般堂會忽略的尋道者。



從前牧者的角色主要是教導，從上而下，牧者說、信徒聽。但近年來整個世界變得複雜起來，有時牧師在牧養職場信徒中，會顯得有心無力，覺得自己很難理解他們的情況和所面對的挑戰。從以斯帖的故事我們可看到，末底改雖然不全然明白以斯帖在宮中的生活如何勾心鬥角、需要妝扮去取悅夫君，但他與以斯帖同行，並在適當時機提供屬靈洞見，挑戰他們對上帝的回應，這就是職場牧者的典範。究竟他們是否盡都明白信徒的處境和掙扎，並非最重要。

最近一個宗派的調查發現，頗多牧師認為自己在職場這方面的神學裝備不足。信徒每天在職場面對很大的張力和衝擊，往往需要在完成任務和堅守信仰之間作取捨。沒有較整全的召命觀和在工作神學上的裝備，只與信徒講聖經的要求或教導，無疑會令他們百上加斤，處於捱打狀態。Vocatio Creation 在 2011 年中的調查發現，呼召與職業、身心健康，生涯探索及發展過程中的方向感是息息相關的，透過積極並具目標、方向的生涯探索，可提高呼召與職場身心健康的關係。³

「忙碌」是牧養最大的敵人

最近一個工作坊裏，跟一些教牧同工探討職場牧養的問題，我即場做了一個調查，要求每位參加者仔細思考，如何在教會落實推行職場事工，並提出所面對的動力、阻力及其來源，最後全體就這些項目作投票。結果發現，推動職場牧養事工最大的動力來自信徒，因他們有這方面的需要。教會大部份的信眾都是在職人士，工作佔據他們生活很大部份。可是，最大的阻力，又竟是來自信徒，因為他們很多都非常忙碌，能參加崇拜已不容易，更遑論參與團契或額外的聚會。所以要牧養他們，不是增加講座或聚會，而是盡量將這方面的訊息滲入教會的每一方面，例如在講壇，團契或退修中，目的是在不增加聚會次數下，讓信眾亦能得到更切合需要的教導。

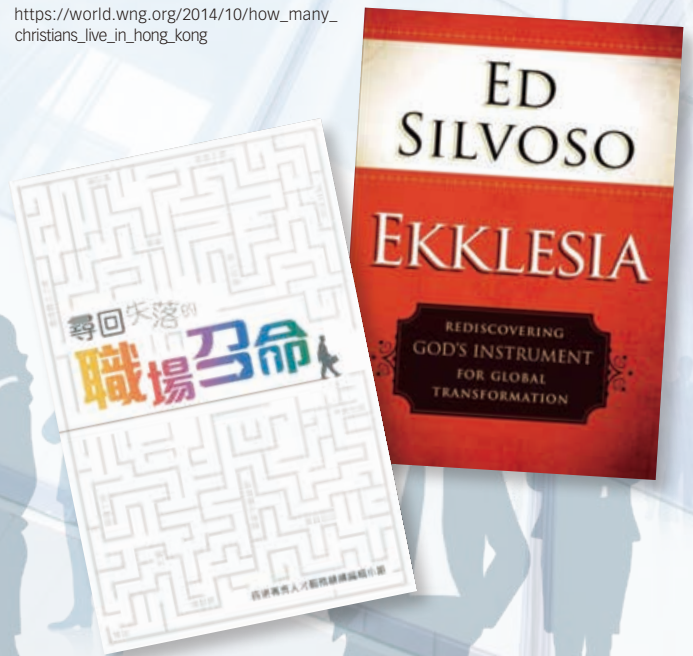
最大的牧養機遇是在堂會之外

教新在 2014 年的香港教會研究指出，參加教會崇拜的人數大概是香港總人口的 4.3%，但在很多不同的調查，都發現香港的基督徒人數接近 20%（包括天主教徒）⁴，這兩個數字的差距背後有很多原因，其中之一，相信是有不少信徒是沒有穩定教會生活的。正如上述提到，由於工作忙碌，愈來愈多信徒和慕道者都選擇不回堂會，留在他們工作的地方聚會。雖然對某些人而言，這只是個過渡期。

近年來職場事工的發展主要來自堂會以外，這並非壞事，反而更加突顯職場牧者的重要性，很多職場領袖雖然不是牧師或傳道人，卻擔起非常重要的牧養工作。神學院及教會實在要更在意去裝備和支持這群職場牧者，以國度的觀念，差派並賦權他們，繼續留在職場服侍。

教會大部份的信眾都是在職人士，工作佔據他們生活很大部份。可是，要推動職場事工最大的阻力，又竟是來自信徒，因為他們很多都非常忙碌。

- 1 Chan, Man Se. "Evaluate the scope and effectiveness of marketplace ministry in Hong Kong" Bakke Graduate University, Seattle, June 2010
- 2 Silvos, Ed. Ekklesia: Rediscovering God's Instrument for Global Transformation. Chosen Books, May 2017. In the four gospels, Ekklesia – the Greek word translated into English as "church" – was not religious in nature or connotation at all since by the time Jesus first used it, it had been in existence for centuries to refer to a secular institution operating in the marketplace in a governmental capacity. In the four gospels, Ekklesia – the Greek word translated into English as "church" – was not religious in nature or connotation at all since by the time Jesus first used it, it had been in existence for centuries to refer to a secular institution operating in the marketplace in a governmental capacity.
- 3 Wu, Philip. "Calling, Work Outcomes, & Vocational Guidance" Creatio, Vol 1, Issue 4, April 2012
- 4 https://world.wng.org/2014/10/how_many_christians_live_in_hong_kong



【為中國困境兒把把脈】

給良方

賴淑芬博士

基督教關懷無家者協會
總幹事

背景

自一零年領受異象，筆者開展了服侍中國流浪兒童事工。孩子的堪虞處境、數量之龐大、心靈破碎之程度……目睹這一切真實景況，都直叫筆者義無反顧地，與團隊開辦了「泉源之家」，來收容和重建這群孩子。事工的策略是先做好模式，再作成效研究，整合資料，作出版和訓練，以推動更多人服侍困境兒童。感到去年是適合的時候，筆者遂以論文研究，來評估模式的成效，題目定為：困境兒童全人服務經驗敘述與啟示——以「泉源之家」為個案研究。

「泉源之家」作個案研究

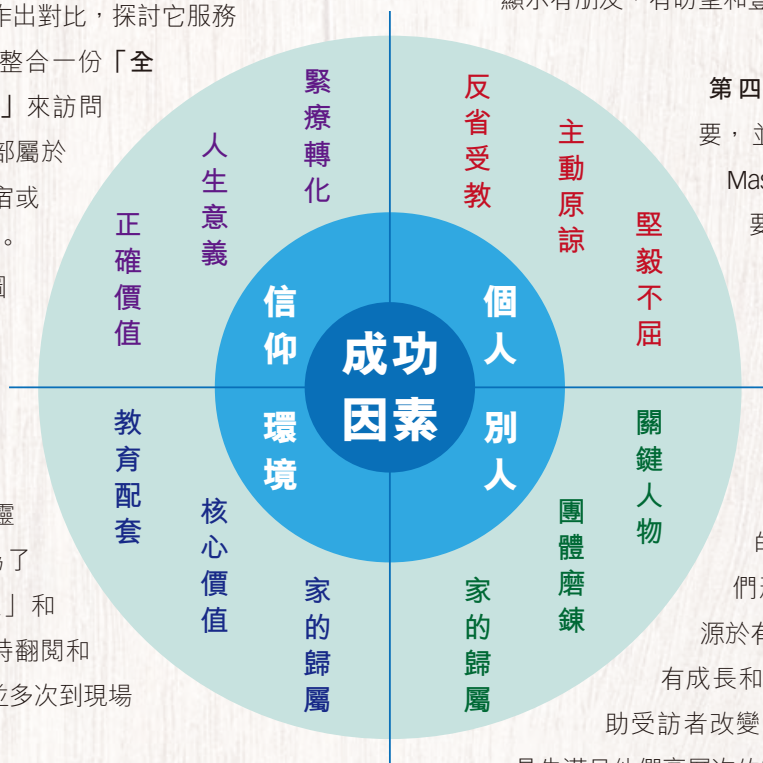
國內關乎困境兒童的**全人關懷服務**（下稱：全人關懷）研究，是鳳毛麟角的，可見大量的困境兒，都缺乏整全的有效服務。這個研究乃為補足這方面的缺乏，透過質性方法，以有代表性的泉州市泉源少兒培育之家（下稱：泉源之家）為研究案例，探討中國困境兒童，這包括了流浪兒、留守兒、親人坐牢的孩子和流動兒童。透過搜集他們對全人關懷服務的主觀經驗和看法，以評估全人關懷是否能夠滿足和回應他們的需要，同時希望能優化服務，歸納出一帖良方，被外界參考廣傳，期盼能祝福更多仍然活在水深火熱中的孩子。



夏日的泉源之家孩子

研究方法

因著缺乏研究資料，筆者要從不同文獻和神學反省，來論述和綜合全人關懷服務的六個範疇，並與「泉源之家」的全人關懷服務作出對比，探討它服務內容的相關性，從而整合一份「全人關懷服務訪問指引」來訪問孩子。受訪的孩子全部屬於「泉源之家」現時住宿或曾經住宿的困境兒童。被訪問的孩子透過圖像和訪問，分享他們在家舍接受服務的主觀經歷和看法，訪問特別圍繞身體、智力、心理、社交、靈性和工作幾方面。為了確保研究的「有效性」和「可靠性」，筆者同時翻閱和整理了孩子的檔案，並多次到現場觀察孩子的實際情況。



研究結果

當孩子感到被尊重時，他們都提供了非常豐富的資料，這是令人意想不到的。筆者最後歸納為六個方面：

第一，我完成了一份頗為詳盡和有代表性的「全人關懷服務模式」的文獻，並包含六個向度的內容，這既能補充現有的空白，也同時展示了生命被轉化的種種故事和可能。訪問期間，聽到孩子敘述非一般的坎坷遭遇，還有他們感人的成長點滴，筆者常常都忍耐不著的流下眼淚。

第二，孩子當家作主，提供了第一身的改良意見，更讓社會大眾，知悉並參考他們的意見，來制定關乎他們的服務，進而更進一步優化整個服務模式。多謝孩子教懂筆者有突破的眼光，從另一個角度去明白和採納他們的意見。

第三，在十五個受訪者中，我發現他們於接受服務前和後，分別都非常大。來「泉源之家」之前，他們作畫時所表達的顏色，都是黑灰或暗淡為主，內容屬較負面的主題 - 孤單無助、罪疚和深層的傷害等。而後來，畫作所表達的顏色變得色彩多端，內容也比較正面愉快，顯示有朋友，有盼望和豐富的生活經歷。

第四，研究顯示受訪者的需要，並非如馬斯洛 (Abraham Maslow) 的心理需求所言，要先滿足低層次的生存需求後，人們才會產生進一步的需求。按研究者是次的發現，受訪孩子的需要，並不是以基本的衣食住行為首要。他們最關心的是關係和心靈層面的深層或高層次渴望。他們形容自己的改變，主要是源於有朋友、有關愛、有神愛、有成長和發展的方向。原來，要幫助受訪者改變，最好的入手位置，反而是先滿足他們高層次的需要。

第五，筆者歸納出了一個關鍵成功因素表(如下)。圖表指出了機構和孩子的強項和優勢。通過對關鍵成功因素的識別，以此作為評估孩子的成長指標，找出實現目標所需的服務配合，能更有效地做計劃，訂定優先次序，投放資源，達致最大的影響。

第六，筆者發現受訪者的生命，原來蘊藏著許許多多的優勢和爆炸力。他們有同年紀的人不一樣的經歷，特別是不一樣的抗逆力。日後於提供服務中，我們應加入孩子的優勢評估，及早發掘和使用他們內在的潛能，無論是先天還是後天的經歷使然，讓他們能認知和使用，強化他們的自尊感和解決問題能力，提升他們的學習動機，建立自信，發揮所長，永續成功的經驗。

然而，這個研究在抽樣訪問方面，集中於能聯絡的孩子，並非針對「自行失蹤或自行要求離開的孩子」，以致得到的研究資料較為正面，未能反映所有孩子的意見，這是值得跟進研究的。

總結和展望

最後，多謝孩子，機構和老師們的支持，完成這項研究，給予筆者和同工莫大肯定，認定全人模式確能同時救助和轉化孩子。筆者將會出版這個研究，作為訓練和分享的內容，以回應主給予我的異象，到不同的地方，培訓更多有心人服侍困境兒童的人。



泉源之家的大家舍



從泰姬陵到瀕死家：

印度之旅選記

普京*

轉化型領導學準博士生

印度

是一個多語言、
多文化和多重階
級的地方。在這
個印度之旅的
延福旅程¹，
我們獲益非常豐
富，現略述其中
幾件事情。

聯繫延福

在首都新德里 (New Dehli) 學習時，得到尋道者 "(Truthseeker)² 創辦人蘇尼 (Sunil) 的熱誠聯繫，我們先後與國會議員、黨派首腦、著名詩人、民運領袖會面。蘇尼生於貧窮的基督教家庭，他本希望能賺大錢，但與農民接觸後，改變了他的一生。他為農民發聲入獄，在獄中，他領人歸主，經歷像保羅所經歷般似的神蹟。他積極推動 "尋道者" 的工作，廣納名士和市井，助他們建立有愛、自由和尊嚴的生命。被招聚的人都被他的熱誠感動，其中有因認識基督耶穌，由尋道者 (seeker) 漸漸轉化為隨道者 (keeper)。蘇尼將 "尋道者" 的工作發展成為一個社會行動 (movement)，藉此嘗試打破印度階級的枷鎖。他熱情地和我們對談，時而高歌；一向冷靜的我也被他感染，很想和他高歌同行³。他的延福行動，我稱它為 "聯繫延福" 策略 (mission via networking)。





泰姬陵代表印度文化工藝高超的水平，它的故事帶著複雜深厚的情感。政治的因素可能使它成為犧牲品。圖為學習團於這故蹟前留影。

破格延福

參觀錫克廟 (Sikh Temple)，是我們另一種學習。該廟的地庫竟是一個大廚房兼大食堂。食堂每天開放，歡迎任何人士前來進食。讀者可能會問：不同階級的人士可以在這裏一起飲食嗎？是的，他們在講求階級的環境中，以無聲的行動來打破階級的轄制。使徒行傳二章記載早期教會信徒同心遵守教訓，一起用飯的景象，我竟在這廟中親眼見到。我常以聖經的話為生活的原則，卻較少有這樣親身的體會，我深感自身屬靈生命的愚拙⁴！我相信每個時代都有該時代的問題，我們是否有超乎常規，卻又合乎真理的方法去處理呢？這是我從錫克廟學到的功課，我稱這為“破格延福”策略 (mission via breaking norms)。

同住延福

在加爾各答 (Kolkata)，我們住宿的地方離德蘭之家 (Mother Teresa House) 步行不足五分鐘。德蘭修女照顧最低下的人，她的服侍感動了許多人，連印度教寺院的大

“ 這個經歷，讓我明白
道成肉身住在
我們當中的真理 ”



“垂死人家”原是印度廟的一部份。表面和諧的建築裏面躺著百多位瀕死的人…。

祭司，也沒有考慮階級或潔淨的問題，騰空寺院部份地方，給她用來服侍瀕死者。這地方現在叫做“House of Dying”。當我在一群瀕死者中間經過時，不禁閉著呼吸，恐怕驚動了甚麼，又怕被沾染了甚麼；我突然發現自己，隱藏著何等深層的虛偽⁵！一九九七年德蘭修女在返回天家，她留下的事業，現今卻仍持續發展；當地的市民，都以這基督事工為傲。這個經歷，讓我明白道成肉身住在我們當中的真理，我稱這為“同住延福”策略 (mission via dwelling)。

宣教先驅、全人關顧

印度的階級制度⁶，掌控了這片大地數千年。低下階級的人要用背拉著木板走路，以便把留下的腳印掃平來潔淨道路，而這舉動，也只取消了十多年。印度的城市發展跟其他城市相似，現代化和社會流動，稍為淡化了階級制度，但政黨集團卻仍利用階級制度來取利。應如何有效

地轉化這複雜的城市，來實踐延福萬族的使命？十八世紀時，William Carey 為當地開辦了學校、醫院、神學院、教會、圖書館、孤兒院、婦女中心、農場…等，又將聖經翻譯成印度九種不同的文字；Henry Martyn 更將聖經譯成

詞藻優美的波斯語。我實在對這些前輩的能力感到驚訝，他們讓我看到上主使用人時，叫人有一個不受罪性沾污的腦袋，能發揮無法想像的能力⁷。今天我們說的“全人關顧”⁸，其實也是學習他們所採用的策略。

多元策略、回應需要

前輩的服侍不斷有後繼者，

四十年前，西方教士創立了 Emmanuel Ministry，事工現在全由印度信徒主理，為危機兒童、婦女、貧弱者提供多樣化的服務。今天有國外新進人士，以生意方式延福，建立了 The 8th Day Café 和 Urdu Muslim Community；跨國團隊 Freeset 和 IJM 亦分別以無償方式和法律方法來服務被

應如何
有效地轉化這
複雜的城市，
來實踐延福萬
族的使命？



“垂死人之家”的右上角有一淡淡的十字架，其下用印度文和英文寫著“我渴了 (I Thirst)”字樣 --- 帶來無聲的震撼。

賣的女性，這些都是令人感動流淚的見証。眾機構不止於服務，更加上神學反省，以聖經真理和三一神屬性作基礎，調整事工，建立屬靈操練及延福策略：聯繫延福、破格延福、同住延福、生意延福、打擊罪惡延福、政治工作延福…等。面對廿一世紀城市多元的需要，正需要多樣的組織和策略，才能在末後的日子，回應天國的呼召，作雲彩般⁹的見証。

總結

柏棋博士 (Ray Bakke) 常說“城市成為實驗室”¹⁰。這次印度行程，就像是我們的實驗室，印度的多樣化 (diversify)，逼使我們要打破舊有框架和方法¹¹；提醒我們世界亦是如此多元的 (pluralistic)，它要求我們活出福音多方面的大能，這是行程中最大的學習。我們發現這亦可應用在今天的香港，若看香港為延福的實驗室，面對基督教的中國化，我們需要怎樣的屬靈原則和延福策略來回應？這是今天信徒要面對的挑戰。

“面對廿一世紀城市多元的需要，正需要多樣的組織和策略，才能在末後的日子，回應天國的呼召，作雲彩般的見証。”

- 1 英語 Mission 一詞中譯宣教。但在 21 世紀創啟地區中，宣教這字與帝國主義、西方霸權等糾纏不清。因此，“宣教”一詞在這些地區已漸不使用，代之是“延福”。“宣教士”也改稱為“延福使”或稱為“愛關使者”。詳參考：高雅真、叔紀田、Hope S Antone 等學者的作品。
- 2 Truthseeker International 是一個以基督為宗的團體，仿效印度社運基督徒 Jotirao Phule 於 1800 年所創立的 Society for the Seeker of Truth 而命名。目的是協助印度人特別是低下階級及無階級賤民以追求認識真道。(參考：<http://www.truthseekersinternational.org>)
- 3 “我們向你們吹笛，你們不跳舞；我們向你們舉哀不捶胸。”(太 11:17; 路 7:32)
- 4 “先知說：不然，主要藉異邦人的嘴唇和外邦人的舌頭對這百姓說話。”(賽 28:9-11)
- 5 “主說：因為這百姓親近我，用嘴唇尊敬我，心卻遠離我；他們敬畏我，不過是領受人的吩咐。”(賽 29:10; 又太 15:8; 可 7:6)
- 6 階級制度於主前 1500 年由雅利安人傳入，與當時的卜納卡文化結合而成今天的階及種性文化。傳統印度主要是分五個階層，每階級又再分為次階級。幾十個階級可看為一種特殊的分工制度，低級的作一些污穢 (Dirty)、危險 (Dangerous) 和困難 (Difficult) 的 3 D 工作。詳細可參考網上資料。
- 7 這是 Ray Bakke 的話：When God uses a person He makes him a sin-free brain and mind to work with.
- 8 我們今天常用 Holistic approach 或 integral mission。這是回應傳福音和社會關懷的辯論而興起的概念。上世紀六七十年代，這兩極化的討論將原是一體的見証生命割裂來看。雖可達分析的效果，卻帶來二分的思維。
- 9 希伯來書 1:1-2。
- 10 原文為“City as a lab”。出自 Ray Bakke, "Theology As Big As A City" 中的引言。
- 11 新酒不能裝在舊皮袋裏。(太 9:17; 可 2:22; 路 5:37)

興起！

長者 職場 婦女



謝安琪博士
城市健康事工創辦人

面對世界人口不斷老化的現象，帶長者信主，服侍他們的需要迫在眉睫。六年多前，在柏祺就讀期間，受聖靈感動，上帝之手引領我們首先以「正形健膝操」展開長者的服侍。到今為止，我們建立了超過40個「正形健膝操」戶外戶內平台，培訓了過200位導師，平台建立延伸到江門、青島、北京、北美，更即將會去到台灣、澳洲。不經覺中，事工每週能服事接觸人群，特別是長者累積超過七百人！今年六月，隨著「頌讚十二式」光碟的重新製作推出，以及47位導師的培訓畢業，「職場宣教」已啟動展開！

不要再迴避服事老人

回想當初開展長者事工，我們尋到願意合作的教會寥寥可數。感謝神，現在香港教會已經醒覺，紛紛投入，迎接「長者事工」！以前是我們去尋找合作教會，現在是教會主動邀請合作。更感恩是多了長者中心同工，主動前來學習受訓。不但是基層社區同工，更有長者富貴屋，透過教會的參與，也建立起健膝操平臺。主的引領真超乎想像！





維園平臺與合作教會長者團契合辦生日會

服侍產生創作的源泉

1 創作 「喜樂拍掌操」

在服侍當中，我求問神，服侍長者應到怎樣的程度為好？祂給我西番雅書三 17 的經文：「耶和華你的神是施行拯救、大有能力的主！他在你中間必因你歡欣喜樂，默然愛你，且因你喜樂而歡呼」。只要老友記寶貝們「歡欣喜樂」，天父就會「歡呼」，回應更大！得到這啟示，我們創作了「喜樂拍掌操」，以預防老人癡呆的發生，寓對身體有益處的動作和信息相融合。

2 創作 「正形甩手操」

看到坊間廣場運動「平甩功」的盛行，刺激我們想到不用中國傳統養生運動使用「氣的文化」，而用神對我們人身體形態平衡對稱、「歸正」的理念，結合甩手與健膝操的基本動作，創作了「正形甩手操」。

3 創作 「基督教廣場舞」

回國內培訓短宣，見到「廣場舞」的盛行，瞭解到國內有「基廣舞」這一範疇，然而，無論是動作還是配合詩歌的信息表達，尚有很大的發展空間，於是，我們也嘗試開拓「基廣舞」。直到目前為止，我們已經儲備超過 12 首詩歌舞蹈的創作。由於考慮到長者的體質體能，不適合強勁、多跳躍、挑戰體能的舞蹈動作，所以設計儘量簡單，並配合「正形」的理念、多訓練動作的協調性，使長者們都能享受「舞蹈」的樂趣，使其靈性及價值觀，潛移默化的受薰陶造就。

佈道新試點

事工進行了4年，我們才在2016年開始辦春茗，那時有12席的平臺老友記及導師親友出席。見到平時多次受邀去教會或佈道會屢屢失約或拒絕參與的老友記，竟然報名出席春茗。得到了啟示，我們決定加入佈道元素。第一次舉辦春茗，由於經驗不足，加上場地外圍聲音嘈吵，分散了注意力，這次沒有人決志。次年辦春茗，共18席，我們在牧師傳講信息呼召之前，加強了詩歌或舞蹈等文藝節目營造、同時強化見證部分。感謝神，聖靈作工，竟然有13人舉手決志，這讓我們的信心，越加剛強了。

此外，我們每兩年一屆的「正形健膝操大匯演」，去年第二屆開始，我們加入福音元素，並邀請「愛基金」主席蔣麗萍姐妹宣講信息並呼召。參與來賓將近一千人，結果有20人決志。那時，我們才知道，「原來這樣是可以的」！感謝主恩典，擴寬了我們的「眼界」和領域！

主引領「文藝宣教」之路

由於經常前往國內，與江門堂合作培訓及訪宣，無心插柳，主帶領了我們踏上「文藝宣教」之路。江門不愧被稱為「舞蹈之鄉」，江門堂前瞻性地看到了文藝領域禾場的需要，成立了一藝術團，經常作愛心演出，並特別關懷殘疾人士，邀請他們同臺演出。藝術團也多次邀請我們參與文藝活動，讓我們和江門文藝屆朋友建立了友誼。在去年的一次文藝聯歡會上，我們開始嘗試佈道，這次竟然

“ 感謝主恩典，
 擴寬了我們的
 「眼界」和領域！ ”





長者·神所愛的

有 16 人決志。在今年八月尾的江門第三期培訓中，我們也參與了文藝聯歡並佈道會，也錄得超過 30 人決志，當中更多的是傷殘人士。每年 12 月 3 日，是國際助殘日，江門堂今年也邀請我們進行一連串的助殘關懷活動，相信這是一項充滿挑戰但喜樂無窮的出行。

更深影響社區

為了更深影響社區，最近兩期「健膝操導師」的培訓作了新嘗試。去年第九期「健膝操導師」及第一期「頌讚十二式」導師畢業禮（共超過 60 人），除了在借堂教會（坪石邨）完成頒發證書及差遣禮部分外，我們更到附近社區的小舞臺，舉辦與街坊同樂活動，讓社區人士認識健膝操及附近平臺。今年 6 月，第九期「健膝操導師」畢業禮（長沙灣），我們更讓應屆畢業導師及師兄姐們完成一項「快閃」活動，吸引社區人士認識社區戶外的健膝操平臺。

“你開廣我心的時候，我就往你命令的道上直奔。”

靈命栽培 開向水深之處

為了解決導師們要早出領操，大家靈修的時間倉促或未能一直堅持，我們引入了台灣李洪志牧師編寫的「五年讀完一邊聖經」的靈修及筆記本，在導師當中推動，導師每日用約 30 分鐘的時間，倆倆電話讀經代禱。見到導師們靈命日強，服侍更有果效，實在感謝神的引領！

「你開廣我心的時候，我就往你命令的道上直奔。」（詩 119:32），神開啟我服侍長者的心，使得我甘願往祂的道上直奔。但願有更多弟兄姐妹的心被神開廣、開啟，興起，去回應長者職場婦女群體的不同需要，用諸般智慧，去建立民眾和主內信徒身心靈健康的生命，使肢體成為健康又有能有力的服侍群體，作成主的工！願主興起更多門徒傳播這光，發光發熱！

活動 花絮

1. 教牧領導力發展日 2017

中心與福音證主協會合辦，於9月20日假中國基督教播道會活泉堂舉行教牧領導力發展日，今年主題為《自變應萬變－領袖更新與堂會變革的實踐》，約150名教牧同工及信徒領袖參加。



2. 教關扶貧研討會 2017

教會關懷貧窮網絡主辦，於9月20日假假金鐘港福堂舉行，主題《「臥虎藏龍」－創造可持續社區·共享潛藏資源》，蔡元雲主講、多位正在實踐資源共享及相關扶貧工作的領袖主持工作坊，約250人出席。



3. 「五周年紀念」並慶賀應屆博士畢業生感恩分享晚會

10月7日假城景國際酒店舉行，柏祺博士親臨作主禮嘉賓，分享嘉賓包括司徒永富、黃元山及張崇德，約180人出席。



4



5



6



7

4. 「香港 - 希望的展示」攝影比賽

為慶祝 5 周年，中心舉辦了攝影比賽，超過 100 份作品參賽，最後選出金、銀、銅獎及多名安慰獎，並在感恩晚會頒發。

5. 人生規劃從「反思上半場」到「轉化下半場」研討會

11 月 1 日晚假金鐘港福堂舉行，紀治興博士主講，帶領我們探討人生規劃問題，約 100 人出席。

6. 2017 使命商道論壇： 信心的跳躍 - 青年社創、跨代同行

豐盛社企學會主辦，於 11 月 4 日假香港浸會大學逸夫校園舉行，不少教會、機構和商界領袖分享社創和社關經驗。約 160 人參加。同場舉辦「跨堂會·支持社企」展銷同樂日，鼓勵良心消費。

7. 從「轉化自我」到 「轉化型領導力」研討會

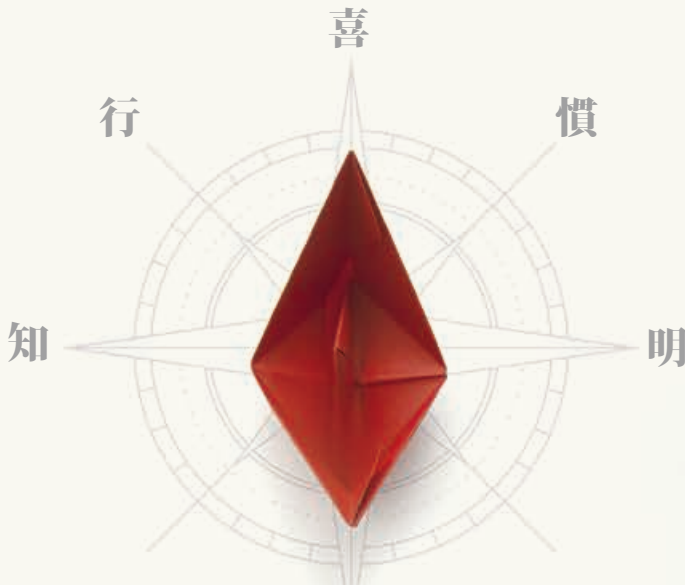
11 月 29 日晚假金鐘港福堂舉行，紀治興博士主講，探討如何裝備領袖帶領跟隨者「踐信於行、踐行致知」，約 40 人出席。

2018



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

從「轉化自我」到
「轉化型領導力」



本課程是為基督教機構領袖及堂會教牧而設。目標是裝備領袖帶領跟隨者「踐信於行、踐行致知」。不單令信仰落地，與同行者一起造福社群；更藉著所推展事工，讓上主的愛彰顯在人間。而且個人在踐行後的反思中，除察驗聖經價值觀的多層次含意外，更發掘出聖經中常被忽視的務實智慧及其功效。

2月1日開課，每周四晚 (19:00-21:30) 上課，共十四節
學費每位\$6800元，教牧或團體報讀(四位或以上)優惠價\$5100元
截止報名日期：2018年1月15日



紀治興



簡仲勳



黃寶琦



陳敏斯

活動預告

信仰與工作講座系列 Why is Work so Hard (and so good)?

保羅·史蒂文斯 (Paul Stevens) 主講
 2018年1月11日(四) 晚上7-9時
 上環 Community Church Hong Kong

2018 基督教機構 / 教會轉化式領導及管理課程

2月1日至5月24日，
 每周四晚 (19:00-21:30) 上課
 金鐘港福堂 (暫定)

2018 全球領袖高峰會 (香港)

2月2及3日
 Island ECC (英皇道633號)

全城轉化起動日 Movement Day Hong Kong

3月23及24日
 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



MOVEMENT DAY Hong Kong

全城轉化起動日 放下分歧、擁抱香港

3月23及24日
 金鐘港福堂