

會訊

香港基督教循道衛理聯合教會
The Methodist Church, Hong Kong



2017年3-4月號 第350期

孕育領袖

《孕育領袖手冊》導言

本會「孕育領袖」前行方略

堂會孕育領袖意向及模式
之問卷回應分析

「堂會孕育領袖」觀塘堂個案分享
初期教會是如何孕育領袖的



我們在天上的父： 願我們復興・願這城平安 願教會合一・願天國彰顯

循道衛理聯合教會・會訊 | 2017年3-4月 | 第350期

編輯室	孕育領袖	3
每期特寫	《孕育領袖手冊》導言	4-5
	本會「孕育領袖」前行方略	6-7
	堂會孕育領袖意向及模式 之問卷回應分析	8-9
	「堂會孕育領袖」觀塘堂個案分享	10-12
	「孕育領袖工作小組」組員分享	13-14
海宣點滴	日本宣教	15
會長的話	初期教會是如何孕育領袖的	16-18
會長行蹤	六、七月會長行蹤	19
投其所好	感言	19
社關點滴	傳媒公信力重要嗎？	20-21
特稿速遞	「一面聽，一面問」同性戀講座系列 第四講摘要：跨時空探索	22-25
	三一頌的沿革	26-27
本會消息	「好生好死——最後一程的道別」講座	28



文章除特別聲明外，作者文責自負，立論不代表本刊。

督印人：林崇智牧師

總編輯：吳思源

執行編輯：徐瑞華

設計：胡志廣

承印：超象設計有限公司

編輯委員：李炳光牧師 劉建良牧師

胡家和 黎永業 王心靈

陳偉文 謝曉沁 楊慧兒

潘信超 鄧清麟 王建芬

蘇永權

總議會辦事處：香港灣仔軒尼詩36號循道衛理大廈9樓

電話：2528 0186

傳真：2866 1879 / 2861 1722

電郵：lit@methodist.org.hk

網址：www.methodist.org.hk



領袖的「孕」與「育」

近年多了人談「孕育領袖」，甚至有倡導提拔青年人加入教會的領導層，俾更多的人得被「孕育」成為教會明天的「領袖」。

中文「孕育」兩個字真可圈可點：「孕」指在母腹子宮成孕，十月懷胎，誕下新生命；「育」指新生命出世後，經歷教化培植，得「育」成材。如此說「領袖」或「人材」的出現，係經過「孕」和「育」前後兩個過程，缺一不可，更不能一蹴即至。

使徒保羅也曾提過基督徒生命成長要經過幾個階段：「栽種」、「澆灌」和「生長」；他又借用嬰孩長大的例子，說要經過「吃奶」、「吃飯」的不同階段。現時香港的教會領袖，多出生於上世紀四、五十年代，或多或少經歷過戰亂或貧窮，住過徙置區、唐樓，甚至木屋，人生吃過一點苦頭。這樣的社會環境好比母親的子宮，生活的難處就像血液中的養分，滋養新生命朝健康的方向成長。而這樣的生命，再加上「吃奶」、「吃飯」的哺育，如進修、讀經、祈禱、靈修等的操練，就更趨堅強和成熟。

但今日社會潮流（以至教會的主流思想）對年青人的所謂「培育」側重於「傾斜」、「支援」、「充權」，好像是先假設了他們是「弱勢社群」，必須扶他們一把，這說話不是全錯，但往往因此窒息和扼殺了年輕人的自發性，令他們更加倚賴別人。

這點我們不可掉以輕心。✚

吳思源
總編輯

榮譽讀者

為提升會友對閱讀本會出版書籍的興趣，及讓大家在支持本會出版事工上有份參與，文字事工委員會推出《會訊》「榮譽讀者」計劃：凡捐獻港幣五百元或以上者，皆可於未來一年成為《會訊》的「榮譽讀者」。以下為二〇一七年五月份捐獻五百元或以上「榮譽讀者」之芳名。謹此致謝！

禰麗影女士（香港堂）

有興趣之人士亦可到 www.methodist.org.hk/main_monthlydoc.asp 下載報名表格；如有垂詢，請致電 2528 0186 聯絡總議會辦事處徐瑞華女士。✚



《孕育領袖手冊》導言

本會「常務委員會」屬下「發展策略小組」於二〇一四年中，成立「孕育領袖工作小組」，開始研討本會孕育教會領袖的課題，適逢本會於二〇一五年六月廿六至廿八日舉行「教會路向領袖諮詢會議」，「孕育領袖」是其中教會未來發展主要議題之一。在會議中，參加者清晰表達了孕育教會領袖的迫切性，希望能尋得一些具體方案和辦法，以舒緩教會各層面「領袖荒」的壓力。會後，本「工作小組」繼續跟進諮詢會中收集的建議，研討制訂可行的實施計劃。

小組認定孕育領袖的工作須由堂會開始，並應在各堂有計劃持續地推行。成效關鍵在乎各堂核心領袖能否認識領導力傳承的重要性，和關注培育下一代領袖的責任，持續刻意建立不同年齡和不同功能的領導梯隊。小組經多月商議，參考了本會近二十多年來孕育領袖的發展資料，反覆討論，完成初步建議，制定了本會孕育領袖的方略框架。並於二〇一六年九月廿四日在總議會及下半年間在部分堂會舉辦交流會及簡介會，介紹這策略，並輯錄成這本《孕育領袖手冊》（下稱《手冊》），詳細羅列小組建議的計劃和細則，並結集了具體實施過程的參考資料，供本會各階層領導者參閱。為協助堂會推行這項工作，並配合現有的各項栽培牧養事工和各堂的獨特需要，手冊中特設專頁，讓使用者可透過學習，逐步掌握孕育領袖的要點和原則。

《手冊》第一章，輯錄了六篇文章，展示了本會近二十多年來孕育領袖的發展歷史，對教會

領袖角色的理解，及在人才培訓課題上的一些反思、進路和策略。文中的意念和建議，雖有一些仍未落實，大部分已經具體執行及取得良好的果效。

《手冊》第二章，收集了「教會路向領袖諮詢會議」內有關「孕育領袖」議題的資料，包括該研討會參加者的參考資料、會前問卷及結果摘要和會後呈交的報告書。這套資料是近二百五十位本會會友就「孕育領袖」議題，以各個不同角度作出的回饋與建議，極具參考價值。

《手冊》第三章，勾畫了本會發展策略委員會屬下的孕育領袖研討小組，近兩年來所建構「本會孕育領袖」應採取的方略、流程和具體執行指引，包括：

- 1.「界定使命確認承擔」
Define the Mission, Goals and Responsibilities
- 參照《手冊》第五章
- 2.「發掘恩賜成為領袖」
Identify Leaders with the Spiritual Gifts
- 參照《手冊》第六章
- 3.「聖經為本發展潛能」
Develop Leadership with the Bible
- 參照《手冊》第七章
- 4.「人盡其才團隊領導」
Deploy and Team-up the Talents
- 參照《手冊》第八章



陳升惕義務教士
北角堂
孕育領袖工作小組召集人

5.「萬丈高樓從地面起」Build up from Ground, Level by Level - 參照《手冊》第九章

6.「生命師傅同心同行」Walk side-by-side with the Life Mentor - 參照《手冊》第十章

7.「匯集眾智同心行動」Group our Thoughts and Move in One - 參照《手冊》第十一章

本小組倡議「本會孕育領袖策略框架」，應以 **M-I-D-D** 為主線，即「界定使命」(**M**ission)、「發掘人才」(**I**dentify)、「提供培訓」(**D**evelop)和「團隊配搭」(**D**eploy)。就這四個流程策略，小組參考了美國之聯合衛理公會現有的培訓領袖方案，選取適用部分翻譯，按本地情況調整，向各堂推薦作參考，成為這本《孕育領袖手冊》的實務內容，包括：第四章「孕育領袖流程實用步驟與工具」、第五章「教會領袖職分說明」、第六章「認識領袖的屬靈恩賜」。

小組認為本會孕育領袖，應回到聖經，掌握聖經的屬靈原則。故此，第七章「聖經為本發展潛能」中，匯集了多個查經資料，從聖經記載尼希米、摩西和列王擔任領袖的經驗中學習，期望讀者能在孕育領袖時，下功夫研習聖經，瞭解上帝在我們教會呼召領袖的心意和屬靈原則。

本會一向確信「堂會」為實踐「宣教、教育、服務」三結合的最基本單位，本小組因而認定「孕育領袖」，要從堂會層面打好基礎，故在

第八章「人盡其才團隊領導」及第九章「萬丈高樓從地面起」中，分別輯錄了「堂會的團隊合作DIY」及「堂會的領導DIY」**Do-It-Yourselfes** (DIY) 自學參考資料，幫助堂會領袖認識如何建立團隊合作和領導堂會。

在《手冊》的第十章，小組介紹了「生命師傅指引」和「《基督裡的良伴》組長指南」，幫助新舊領袖透過彼此同行，互相支持鼓勵，在屬靈領域和運作流程中分享擔任領袖的經驗，切磋砥礪，一起成長。

我們還特別在《手冊》第十一章「匯集眾智同心行動」，收集了各堂孕育領袖的個案和資料，包括調查問卷的數據和分析、不同堂會舉行的孕育領袖活動、講者簡報及「孕育領袖工作小組」成員感想分享等，並且會繼續收集更多資料，更新內容，供有需要者作進一步參考。

願此《手冊》能引起本會教牧同工和信徒領袖對使命傳遞及孕育領袖的迫切性的關注，如能在堂會中加以討論、認真分享、進而按步實踐，則為「孕育領袖工作小組」的最大期盼。✚



本會「孕育領袖」

前行方略 Way Forward

本會一向關注整體領導力的延續和領袖人才的培育；我們接續一直以來孕育領袖人才的文化，行之多年的制度，因時制宜的精神，在這環境變化急劇、社會要求嚴苛、專業與靈性並重的年代，按照本會「教會路向領袖諮詢會議」勾畫的「孕育領袖」路向，根據本會的歷史背景和參考工具，提出以下行動綱領予各堂會參考，俾能落實與時並進的「孕育領袖」方略。各堂可按堂本情況和條件，制定各自孕育領袖的方法；亦可從下述的建議，選擇行動項目：

方略重點框架 Strategy Framework

1. 「界定使命 確認承擔」

Define the Mission, Goals and Responsibilities

- 清晰界定堂會的異象、承擔與職分；瞭解各職分所需的屬靈素質與恩賜，以達到「先界定始求成」的果效。

2. 「發掘恩賜 成為領袖」

Identify Leaders with the Spiritual Gifts

- 認識各類屬靈恩賜；發掘各成員不同的屬靈恩賜，「人盡其才」；發揮其潛能與專長，避免錯配，浪費有限人力資源。

3. 「聖經為本 發展潛能」

Develop Leadership with the Bible,

- 教會領導是屬靈的天國事工，需要「合神心意的僕人」，如會祖衛斯理約翰「活在一本書的人」Man of One Book；故應以聖經的教導和榜樣，作為培訓的楷模。

4. 「人盡其才 團隊領導」

Deploy and Team-up the Talents

- 因應各成員不同的恩賜才幹，配對至合適的事奉崗位，成為團隊；發揮專長，互補短拙，提高「領導力」。

5. 「萬丈高樓 從地面起」

Build up from Ground, Level by Level

- 先在堂會層面推行，待有潛質的領袖浮現，在堂會發展所長，加以琢磨，再擴闊其視野，邀請參與總議會層面的事奉。

6. 「生命師傅 同心同行」

Walk side-by-side with the Life Mentor

- 生命會影響生命，好的領袖會影響隨行者。活生生的楷模是後學者難得的良師。固定或長期的師徒配對之外，可以偶遇或短暫形式成為「處境師傅」 Situation Mentor。

前行方略

陳崇一義務教士
九龍堂

7. 「匯集眾智 同心行動」

Group our Thoughts and Move in One

- 堂會需要匯集眾領袖的智慧，尋求大家對孕育領袖議題的共識，並且同心檢視堂會現行孕育領袖模式的狀況和成效，從而訂定改進孕育領袖模式的策略。

行動項目建議 Action Plan Proposal

1. 重新檢視堂會的異象，承擔與事奉崗位，界定各職分的職責、期望成果、所需屬靈恩賜和資格等，給有心人作出「知情」選擇；負責人亦可按圖索驥。
 - 參考《孕育領袖手冊》（下稱《手冊》）第九章「堂會的領導DIY」
 - 參考《手冊》第五章「教會領袖職分說明」
2. 討論並認識各項屬靈恩賜並按個人感動和練歷，加強目標導向的學習和操練；亦可按各人成長階段和事奉需要，擬定長、中、短期的培訓和事奉計劃，選擇合適的培訓工具和事奉工作，逐步落實計劃，並適時作出更新和重整。
 - 參考《手冊》第六章「認識領袖的屬靈恩賜」
3. 研讀聖經或組織查經小組，從摩西、列王紀和尼希米記學習有關領袖的課題；培養上帝所喜悅的領袖素質；亦可使用教會現有的各項培訓

工具，如信仰分享、門徒、盟約、三神、良伴、以馬忤斯等，對栽培信徒的靈命成長、事奉恩賜和領導才能，在不同的成長階段均有積極果效，可善加配搭運用。

- 參考《手冊》第七章「聖經為本發展潛能」

4. 邀請願意學習事奉的弟兄姊妹填寫「屬靈恩賜識別清單」，按照得分為自己的屬靈恩賜把脈，瞭解各人不同的恩賜，善加培訓運用。

- 參考《手冊》第六章「屬靈恩賜識別清單」

5. 將願意學習事奉的弟兄姊妹「已識別的屬靈恩賜」，不時更新，存於堂會為此而建立的「堂會人才資料庫」(Talent Database)，適時配對使用；更可在弟兄姊妹的同意下，與總議會層面的「人才資料庫清單」接軌，相互參考使用。

6. 鼓勵較為成熟的領袖，多點關心後輩的生命成長和恩賜發揮，適當時候主動給予鼓勵和提點，與後輩同心同行，成為他們的處境師傅。

- 參考《手冊》第十章「生命師傅指引」

7. 建議堂會使用「堂會孕育領袖模式問卷」，收集各層面領袖對現行孕育領袖模式的評估，從而訂定改進孕育領袖模式的策略。

- 參考《手冊》第十一章「堂會孕育領袖模式問卷」。



堂會孕育領袖意向

堂會問卷和探訪的進展

本會常務委員會屬下之「發展策略小組」為檢視各堂孕育領袖的意向及模式，以逐步達到「匯集眾智同心行動」的目標，於二〇一五年十一月通過在定期探訪各堂會前，向該堂領袖發出由孕育領袖小組預備的問卷，並在探訪時用半小時研討該堂將會如何推動孕育領袖的計劃。自從實行這安排至今，發展策略小組成員共探訪過七間堂會（下稱「受訪堂會」），包括主恩堂、天水圍堂、馬鞍山堂、麗瑤堂、禧恩堂、大埔堂和救主堂，回應問卷的堂會領袖共有一百四十六人（下稱「受訪領袖」），並在探訪堂會時進行了深入的研討。孕育領袖小組經過整理和分析這七間堂會的回應和研討內容，期望各堂可參考其他堂會的想法和經驗，並因應堂會各自孕育領袖的情況，同心推動切合需要的孕育領袖計劃。

受訪領袖的共通意向

首先，從問卷回應可以清楚看到，受訪領袖有兩個明顯的共通意向：

1. 平均有94%受訪領袖認為孕育領袖是該堂的當務之急。
2. 當中大部分認同該堂領袖的承傳，已經出現斷層或青黃不接的情況，影響牧養信徒的果效和堂會發展的動力，需要儘快作出改善。

這些共通意向，反映出各堂面對的主要困難，所以才會有廿一間堂會選擇「孕育領袖」作為未來三年的事工發展方向。

受訪堂會的獨特情況

因受訪堂會各有其獨特的情況，例如教友的背景組合、資源的運用策略、事工的發展方向等，導致受訪領袖在處理孕育領袖的困難時，都會考慮不同的重點和優次。個別領袖提出不同的處理方法，包括：確立清晰的屬靈異象和使命、提供適切的領袖培訓、建立同行支援的事工團隊、鼓勵參與恆常的事奉實踐、建立有效的承傳和授權制度等等，相信這些方法能夠針對各堂的需要。但從問卷的回應中看到，各受訪堂會都未開始深入探討如何處理孕育領袖的困難，及如何落實個別領袖提出的處理方法。因此，各堂首要的工作都是需要進行深入探討及制定詳細計劃，才能更有效地改善孕育領袖的現況。

尋求「比較整全」的孕育領袖模式

雖然受訪堂會處理孕育領袖的困難會有不同的重點，但有90%受訪領袖認同比較整全的孕育領袖模式，應該包括「培訓信徒、配搭恩賜、事奉見證、師徒承傳、選拔授權」等關鍵項目，並且認為這五個關鍵項目都很重要，因為已經涵蓋孕育領袖的知識、恩賜、實踐、支援、制度等要素。更有受訪領袖表示，栽培事奉的心志是需要配搭各人的恩賜，並必須有資深的領袖指導同行，長久堅持才能見到真正成效。所以，這個「比較整全的模式」，應該對各堂進行探討「孕育領袖的計劃」會有重要的參考價值。

及模式 之問卷回應分析

郭偉雄
亞斯理堂

確定堂會急需改善的項目

若以這個「比較整全」的孕育領袖模式為基礎，受訪領袖普遍認為這五個孕育領袖的關鍵項目都十分重要，但對每一項選擇「滿意成效」的平均數值都在10%以下，這是一個警號，顯明受訪堂會都需要儘快改善領袖青黃不接的現況。特別是在「培訓信徒、配搭恩賜、師徒承傳」這三項，選擇「急需改善」的平均比例相當高，反映對「增加人手、投放物資、建立制度」這三方面，都有很高的需求。因此，各堂在制定孕育領袖的計劃時，都應考慮這些急需改善的項目。

關鍵項目	選擇 「滿意成效」	選擇「急需改善」		
		增加 人手	投放 物資	建立 制度
1. 培訓信徒	5%	76%	73%	74%
2. 配搭恩賜	9%	61%	50%	60%
3. 侍奉見證	5%	55%	40%	38%
4. 師徒承傳	5%	86%	66%	85%
5. 選拔授權	4%	38%	26%	42%

（以上是7間受訪堂會的平均數值）

總議會提供的支援

在問卷的最後部分，多數受訪領袖選擇推動孕育領袖計劃的方式，都包括舉辦祈禱會、工作坊、研討會、領袖退修會等聚會，並且期望總議會能夠提供合適的支援。為此，《孕育領袖手冊》已經提供了豐富的相關材料和實用工具，當

中包括：孕育領袖的概念和前行方略、孕育領袖的流程和實用工具、教會領袖的職分說明和屬靈恩賜、相關的查經系列和自學課程、生命師傅指引和《基督裏的良伴》組長指南、堂會孕育領袖模式和個案分享等等。相信這些材料和工具可以幫助各堂制定及落實孕育領袖的計劃，若有堂會在使用這些材料和工具時遇到困難，總議會的孕育領袖小組也可按情況提供進一步的協助，期望能夠達到「匯集眾智同心行動」的目標。

我的感想和期望

感謝讚美主！因我能夠參與「發展策略小組」和「孕育領袖工作小組」，實在是上主給我的恩典，當中有很多的信仰反思和實踐，使我和各小組成員一起成長。特別在負責編寫「孕育領袖問卷」和探訪堂會帶領討論的過程，我看到堂會認真回應和投入探討教會孕育領袖的需要，使我不但更了解各堂的現況和潛力，也對總議會可以發揮的帶領角色更有信心和期望。我會繼續參與分析問卷、探訪堂會、更新《孕育領袖手冊》和其他「發展策略小組」的工作，期望可以在聖靈的引導中繼續經歷教會的更新和長進。

「堂會孕育領袖」

觀塘堂對「孕育領袖」的意識和關注始於二十年前，當時堂會全力發展青少年事工做起點，十年之間成功栽培了新一批領袖，然後一代又一代的領袖也興起來了！本文將從兩個層面分享觀塘堂過去十多年在孕育領袖的發展。

堂區會選舉制度

1. 堂會領袖人數逐增

過往十年，觀塘堂堂區會的小組組長和教友代表人數穩定地增加，由二〇〇七年十五位小組組長及廿五位教友代表，增加至二〇一六年廿一位小組組長及卅五位教友代表。教友代表的增加固然拉闊了參與堂區會弟兄姊妹的年齡層面和接觸層面，而小組組長的增加，亦是孕育領袖的時機，因為部分年資較淺但又熱心事奉的教友，雖未必能成為教友代表，但藉着小組內的栽培可以成為小組組長。

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
牧師及宣教同工	5	4	5	5	5	6	6	7	6	7
義務教士	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
小組組長	15	16	19	19	16	22	22	22	21	21
教友代表	25	26	27	28	30	31	33	35	35	35

觀塘堂堂區會人數

現時觀塘堂堂區領袖的年齡分佈尚算平均，而堂區領袖每年的更替也算健康，過去十年每年皆有全新的堂區領袖成員（首次擔任堂區領袖）加入，每年平均也有三至七位。這不但可讓不同年齡群體也能參與堂區會，更讓堂區領袖可以承傳，讓堂區會內的交流和想法可不斷更新，堂會發展可以不斷前進，成為一間有動力的教會。

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
小組組長	15	16	19	19	16	22	22	22	21	21
教友代表	25	26	27	28	30	31	33	35	35	35
每年全新成員 (首次擔任堂區領袖)	7	4	4	1	9	6	2	6	3	7

堂區領袖每年全新成員

2. 堂會領袖崗位逐增

堂區會亦時有討論如何優化選舉制度，以至在選舉時能再進一步達至「孕育領袖」的目標。以下五項是觀塘堂堂區會於過去十年於不同時間通過修訂的選舉制度：

觀塘堂個案分享

郭世民
觀塘堂

- a. 增設多一位堂區會副主席（2007年）
- b. 堂區職員不得超過三年任期（2011年）
- c. 五位部長不得超過四年任期（2011年）
- d. 三個牧區除了牧區區長外，各加設多一位「牧區代表」（2012年）
- e. 小組組長／部長／區長不得超過六年任期（2017年）

3. 訂立堂會「使命宣言」

觀塘堂在二〇〇六年開始，訂立了「使命宣言」，以清晰讓弟兄姊妹明白和實踐堂會的方向和目標：

觀塘堂使命宣言

我們致力建立一所敬拜禱告、宣教佈道、彼此相愛、學習真道、服務社群的教會

4. 堂會設立「部」與「組」

堂會亦跟隨著「使命宣言」的五個使命，設立相應的崇拜禱告部、宣教佈道部、關顧服侍部、靈命栽培部和社會職事部，並於堂區會設五個部長成為當然成員。設立這五個部，除了能使堂會和弟兄姊妹清晰地向着五個使命前進，也能在牧區以外，增設多了渠道「孕育領袖」，因為每個部皆有約十名核心部員，負責策劃及推動全會相關使命的工作，除了部長人選需要在堂區會提名及通過外，非堂區會成員可擔任各部員，讓他們的恩賜在部組裏能發揮，而個別部組更設有副部長。在部長和同工帶領和培育下，日後部員也有機會擔任副部長或部長，這個安排在過去十年也為觀塘堂在選舉制度以外孕育了不少領袖。

5. 領袖有意識地輪替

堂區會內設立了不同的常設小組，在過去十年，觀塘堂在選任常設小組成員時也有頗強的「意識」讓小組成員有輪替，讓更多新進的弟兄姊妹擔任不同崗位，而我們的提名程序也會避免說「成員照舊」，而是按名額每年逐一提名，以便有機會讓去年沒有擔任崗位的弟兄姊妹被提名及被選。特別一提的是九龍東聯區代表，這是觀塘堂的特色，就是每年均會提名大部分首次擔任堂區代表的弟兄姊妹，亦同時擔任九龍東聯區代表出席聯區會議，這個特色源於多年前本會《法規》規定，曾擔任聯區代表的弟兄姊妹才能於堂會被選任，出席總議會代表部會議，所以，為了讓更多弟兄姊妹能成為「候選人」，大家便盡量提名新進堂區代表成為聯區代表。雖然這項法規規定幾年前已修訂，但我們這個傳統今天仍然保留。我欣賞弟兄姊妹有這個孕育領袖的「意識」，讓更多年輕弟兄姊妹也能參與，增加交流和互相學習的機會。

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
常務委員會(教友代表)	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4
新成員		2			2	1	2	3	1	1
教牧人員關係諮詢小組	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
新成員		4			3	2	2	1	1	3
慈善款審批小組	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
新成員		1	2	2		1	2	2	1	1
教育委員會	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
新成員		2		1	1	1	1		1	3
九龍東聯區代表	5	5	6	6	6	7	7	7	7	7
首次代表		3	3	3	5	6	3	3	5	3

觀塘堂堂區會常設小組成員人數

此外，我們選任職員時也會提供機會讓年輕和新進成員擔任要職，例如，堂會書記在過去十年均由廿幾歲至三十幾歲較年輕的弟兄姊妹擔任；司庫在過往三年更由一位廿幾歲的年輕姊妹擔任；兩位副主席其中一位通常會選任一位未曾擔任過副主席的弟兄姊妹擔任。這幾個例子的結果不能於選舉制度中「規定」，但這些選舉結果說明了堂會內教友都樂意藉着選舉孕育新人成為領袖，這個「意識」如能在不同堂會強化，相信會有一番新景象。

由青少年開始

二十年前開始，觀塘堂以全力發展青少年事工做起點，開始了「孕育領袖」的新一頁，時至今日，我們感恩見到一點成果，一代又一代的領袖興起來了！如何發掘和培育有潛質的青少年領袖呢？我們要對青少年有「**BEST**」—**B**-Believe in them（相信他們）、**E**-Encourage them（鼓勵他們）、**S**-Share with them（與他們分享，成為同路人）、**T**-Trust them（信任他們）。以下幾項也是我們一直以來在青少年工作用以孕育領袖的渠道：

1. 組長訓練，生命師傅
2. 在團契裏提供不同事奉機會
3. 鼓勵參與教會不同崗位的事奉
4. 梯隊培訓（實習副家長、副家長、家長、導師）
5. 孕育團長及導師

我們主張以「僕人式領袖」作為青少年領袖所需條件之核心價值，正如耶穌說：「你們中間誰願為大，就要作你們的用人；在你們中間誰願為首，就要作眾人的僕人。」（可十：43-44）青少年學習以僕人式的領導力貢獻恩賜，彼此建立，在愛中成長。我們深信：「少年人，不可叫人小看你年輕，你們能夠成為信徒的榜樣，成為有品格、有愛心、有信心、有能力的領袖！」

最後，我用「領袖五步曲」作結，期望透過領袖培訓實踐五步曲，讓有潛質的領袖能獨當一面：

1. I do, you watch 示範給「他們」看
2. I do, you help 指導「他們」去做
3. You do, I help 協助「他們」完成任務
4. You do, I watch 激勵「他們」獨當一面
5. You do, I go 放手，由他們自行發展及繼續開拓！

今日，在堂會不同的領袖或許也需學習這五步曲，最後「You do, I go」的一步，意思不是指我們要離開和放下所有事奉，而是教會實在也有不同崗位的需要，我們作為領袖也需要學習放下，一方面讓其他人嘗試，另一方面也能讓自己「開拓」另一些服侍的機會，於不同範疇進入「第一步」去學習和服侍。放膽嘗試，彼此勉勵，相信堂會必能孕育出很優秀的領袖！

「孕育領袖工作小組」 組員分享

 與「孕育領袖工作小組」，令我有更多的反省和感恩。

八十年代，我參加了本會的「青年團契議會」，擔任第一屆至第三屆的議會議員。記得當時被邀請加入時，牧師轉達總議會「青年事工委員會」的要求是要選一位不是團長，沒有甚麼重要事奉崗位，但肯學習的團友。感恩的是，我由此有機會參加跨堂會的團契活動策劃，與不同背景的青年團契團友共同事奉，認識其他堂會領袖，擴闊眼界。這個被造就的機會不就是「孕育領袖」的實踐嗎？我為這經驗常懷感恩，所以在「教會路向領袖諮詢會議」中選定參加孕育領袖的分題，也繼而在跟進的「工作小組」延續探討。

由最初在「諮詢會議」參與分組討論、記錄、撰寫報告，至後來討論跟進，令我體會儘管可以用各種制度、指南等加強事奉人員的訓練，但傳承的果效是要靠異像傳遞，就算從「美國之聯合衛理公會」的《選任領袖指引》中「偷師」，也要先有願意委身神家事工的信徒，才有被造就的可能；教會要孕育的是心志，不單是恩賜與才幹。

這「工作小組」本身就是一個互相配搭的團隊：有善於分析的、有熱衷分享查經心得的、有訓練經驗的，特別是在召集人熱切地推動「有所為」的目標下，每位組員都貢獻自己的知識和力量，完成自家製的《孕育領袖手冊》，有很多資料都是這趟才接觸到。這又是我一次被造就的經驗，令我獲益良多！

利順琮
九龍堂

「選賢能、作賢者」是教會不能避免的課題，更遑論已經聯合的循道衛理會，在本會同工及領袖的「換班時段」這課題更是不容忽視。個人在堂會事奉的體驗中，深知異象分享固然重要，但如何傳承異象，也要由人去做；就算一群有心志事奉的弟兄姊妹，也更要求主賜下適當的領袖來帶領。

自二〇一五年中，我參加了「孕育領袖工作小組」，與一班弟兄姊妹一同思考「孕育本會領袖」的模式，認真為教會的需要着急，祈求上帝賜恩，給予弟兄姐妹亮光。

常聞有弟兄姊妹研究將公司管理的框架和制度套用於教會和堂會的日常運作中，漠視聖靈的引導和工作。今次「工作小組」對領袖的培育，則着意專注尋求上主心意，一起研查有關領袖議題的經文，拼力討論，就是這一點已意義重大。我們重新肯定：教會孕育領袖的過程，是由上主引導，就如基督是教會的頭，教會是基督的身體一樣。

經近兩年的研討和努力，「工作小組」初步完成循道衛理教會在港開基以來第一本《孕育領袖手冊》，實在令人興奮，內有屬靈教導分享，也有專業弟兄姊妹的工作經驗和心得，還有「美國之聯合衛理公會」的《選任領袖指引》，經資深弟兄姊妹的翻譯和本地化的詮釋，不敢說千錘百鍊，但至少是重要的第一步。這樣認真的事奉態度，實令小輩獲益良多。

《手冊》中也收集了總議會「發展策略小組」探訪不同堂會時對有關議題的分享和資料，令《手冊》更有「貼地」感，希望各位對孕育領袖議題有心得的弟兄姊妹能提意見、多回饋、分享經歷，一同探索上主對教會培育領袖的心意。

李乾國
主恩堂

過去一直擔任總議會「發展策略小組」的成員，除了定期探訪堂會之外，覺得能夠作具體貢獻的不多，但參與了其屬下的「孕育領袖工作小組」後，竟然開展了的事奉生涯的新境界。首先醒悟了要轉變自己事奉的角色——從前線崗位退下，讓年青人接棒；其次是要總結過去的事奉經驗，與人分享，幫助他人避免重蹈覆轍和走冤枉路。其實，在參與過程中，經歷了上主如何觸摸人心、啟發創意、張開心扉讓組員接受新思維和新概念，也開拓了不少新辦法。

我和組員們認識到「孕育領袖」的整個過程，其實是由上主引導的，按祂心意流動，來引領每個人；又按會友不同情況，來培育教會各式各樣的工人；我們就在尋求祂的心意上，負起孕育的職責。組員們都認定在教會各層面需要建立共識，就是每個信徒都不單互為肢體，並且各有貢獻，可以在不同領域上發揮專長，成為領袖；期望將這理念推廣，成為我們教會的文化，以致每個信徒都成為領袖；因為堂會中會友領袖的比率越高，堂會就越有活力。

以前因為工作關係，經常參加為公司員工而設的領袖訓練活動，看見所有機構都迫切地期盼能夠培育更多可以擔任領導的人才，當中也學了不少領導概念、培訓領袖的流程和領導的技巧。當小組探討如何推動堂會孕育領袖的事工時，過去曾經學過的培訓內容就顯得合用；另外在職場事奉版的聖經中，也錄載了大量培訓領袖的釋經資料，於是把這些內容整合，成為《孕育領袖手冊》中兩份自學課程。同時，當組員提出應該回歸聖經來進行培育領袖時，我手上的一些主日學課程，分別研讀尼希米、摩西和列王作為領袖的經歷，就因適合專研細讀而被收錄於《手冊》中。希望可以幫助信徒走在上主為他準備的道路；藉着了解個人召命和發掘各自的恩賜，讓信徒朝上主的旨意成長，活出祂期望的生命。

梁郁光
觀塘堂



日本宣教

關珮而

本會信徒外派差遣員

時間消逝，在東京的日本人教會事奉已約有一年了！回想，去年四月剛到這教會時，我與主任牧師彼此也不太認識，用了一段時間去互相適應、摸索教會的事奉及評估是否合適，我也不太肯定實習一年後是否仍繼續留在這教會，去或留仍有很多未知之素。

雖然這是一間由日本人成立的教會，但近這兩年有很多不同國籍的外國人到來崇拜，有通過朋友介紹的，有上網尋找而來的，也有鄰近街坊，看見上帝的恩典及祝福！可是，日本人不太擅長與外國人溝通，跟不懂日文的外國人溝通更加難。不但如此，就連招待自己日本人也有困難，縱然在教會門口有招待處，但也只是登記姓名而已，基本上教會沒有人去特別關懷新朋友。上帝感動我成立歡迎部，招募不同國籍的會友參加招待及關顧的服侍。我過往事奉的經驗及能講中、英和日語，幫助我聯繫和帶領各人去參與這事工。讚美主！自宣傳兩週後，反應十分熱烈，共有二十位會友加入歡迎部，在去年十二月初正式開始投入事奉了！

除歡迎部外，教會內的華人事工也不容忽視。這一兩年內，華人人數急升。有見及此，我們在十二月舉辦華人聖誕慶祝會。此後，到教會的華人又再加增了！他們大多未信或初信，雖然略懂日文，但日語崇拜對他們來說確是難明，即使聽翻譯機也未能完全明白主的道。他們十分渴望有一位講華語的牧者來帶領他們查經，可是等了很久仍未有安排。縱然我來這教會實習，他們也期望我領他們查經，可是我與牧師也要等候上帝的啓示，不能答應他們的要求。當時，我一心只想在教會以外宣教，因他們可到教會聽道是多麼幸福，但日本仍有很多未聽聞福音的人。可是，最近當我負責歡迎部時，發現華人遲到的情況十分嚴重，有些會友竟然在牧師講完道後才來教會，不得不給他們教導或關心。

看見教會的各種需要，明白主為何放我在這位置上。感謝主指引及開路，經一段時間評估後，教會願意為我申請宗教簽證，今年二月初已順利取得，再不用以留學生簽證一邊讀書一邊事奉了！三月中開始，終於可全心宣教，哈利路亞！🙌





初期教會是如何孕育領袖的

林崇智牧師

領袖是一個團體有沒有美好的發展和將來的決定性因素，因為領袖能告訴我們需要前往的目的地，指導我們正確的方向，鼓勵和說服我們樂意慷慨地付出，鼓起勇氣克服各種障礙，達至目標。沒有領袖，任何機構只會原地踏步，甚至萎縮瓦解。今日社會普遍地認識到大多數組織面臨嚴重領袖短缺的事實，故此坊間出版很多令人趨之若鶩的培育領袖方法、祕訣和手冊等書籍和講座，誤導人以為看了書，上了課程，我們就可以成為速成的領袖。若領袖的孕育真是這樣容易，社會便再沒有領袖人才荒了。今天教會也如社會般缺乏領袖人才，為着教會發展，我們已開始就孕育領袖的問題，作出思考和部署，而本會不少堂會也以此為未來事工重點。作為一個有二千年歷史，仍然充滿生命力的團體，教會在培育領袖方面，也許有些經驗值得我們參考。由於篇幅有限，我選了初期教會的經驗與弟兄姊妹分享。

初期教會人數很少，卻處身在一個千變萬化、複雜無比、充滿壓力和挑戰，又令人心靈無法安歇的世界。教會領袖們感覺自己像一隻小船，在波濤洶湧的大海中航行（參可四：35-41）。這個急需領袖的新生群體如何有效見證基督，廣傳福音和建立教會？耶穌沒有留下一本物色和培育領袖手冊供教會使用，這個微小的信仰群體如何面對嚴峻的內外挑戰？歷史告訴我們，新生的教會在不友善的羅馬帝國下發展蓬勃迅速，而且人才輩出，不到三個世紀，教會已遍佈在歐、亞、非三洲的土地上。究竟初期教會的經驗能給我們今天急需領袖的教會甚麼啟迪？我想簡單地分享四點：

一．社會千變萬化，我們需要的是多樣化、能互相補足，不是劃一模式的領袖。教會公認的領袖彼得是心直口快、性格衝動急躁，但熱情勇敢的人。他忠心愛主，講道三千人信主，但卻往往是行動先於深思。他有領導能力，會帶來創見和突破，但也帶來問題。面對群眾壓力和生命考驗，他會軟弱甚至放棄信仰和原則（參太廿六：69-75；加二：11-16），但耶穌卻將天國的鑰匙給這個有不少瑕疵的人（參太六：13-20）。他可說是一位傳統教會的領袖，喜判斷和傾向按規矩準則行事。

另一位領袖是使徒保羅，他有不平凡的歸主經歷，強調原則和堅持正確的答案，為拓展的宣教牧養工作訂下組織和規模。他只要決定了甚麼是對和該作的事，便以超乎尋常的毅力，不怕艱辛險阻去完成。但他卻有傾向成為一個專制論斷

的人，也難與不同意見者共事（參使十六：36-41），然而他的瑕疵沒有難阻上帝使用他來祝福教會，成為向外邦傳道的使徒。此外，初期教會領袖還有雅各、約翰、腓力、巴拿巴、司提反及許多沒有記載姓名，分佈在眾多地方教會的領袖，他們各有不同性格，品賦、才幹、氣質、經驗和行事為人風格，就是這樣一個多姿多彩的領袖群體，彼此間雖不一致又能互相補足，才能帶領初期教會有效地回應千變萬化的世界。

二．教會培訓領袖的方法不是提供一個領袖課程，製造劃一模式的領袖，而是實踐。教會為信徒提供一個獨特的身分和一個一生可為主作出全然奉獻的召命，信徒便藉着委身實踐這使命而成為領袖。因着信仰，我們成為基督在世上的見證人，我們一生的召命就是參與上帝已在世上開展的救贖工作，靠着聖靈大能，被差派往普天下去完成一個偉大卻是艱巨的任務。為完成使命，我們要慷慨的將上帝給我們的生命、才幹和時間全然奉獻，在上以不同的身分、角色和方式去服務上帝和社群，宣講福音，建立教會，見證基督，活出充滿愛的生命，我們的生命也因而活得精彩和有意義。然而我們處身在一個千變萬化的世界，沒有一個標準不變的方式來成就這個使命，故我們常面對考驗，要竭盡所能，不斷機動地按處境需要，以一份開放接受新事物的彈性思想行事，我們才能把握隨時出現的新機會，以創新甚至冒險的精神來成全使命。

初期教會信徒在一份強烈委身、實踐使命的精神下隨走隨傳，不斷地與遇上的人建立關係，從實踐中學習和成長（參使八：1-8），在回應眾多挑戰的過程中，他們潛藏的才幹得以發揮，領導能力得以磨練成熟，狹窄的視野和經驗得以擴展，領袖的身分在所屬的群體中得到認同，他們的影響力便能帶來群體的改變和擴展。結果在這群透過實踐使命的領袖帶領下，上帝的道日見興旺，越發廣傳，而且得勝，各處教會被建立，門徒數目加增，信心越發堅固（參使六：7，九：31，十二：24，十六：5，十九：20）

三．教會培育領袖的祕訣，是提供一種在實踐使命時，需永遠不滿足於現狀的精神。領袖是要為着愛上帝、愛鄰舍；為着宣講福音，見證基督，要**更**徹底，**更**大、**更**多的付出。這種無休止的心態和活力、自我要求付出**更**多的精神，也正是保羅所表現的生命態度：「我不是以為自己已經得着了；我只有一件事，就是忘記背後，努力面前的，向着標竿直跑。」（腓三：13-14）。這種自我要求、竭力付出「更多」的態度，正是誠命總綱「**盡**」的要求精神：「你要**盡**心、**盡**性、**盡**意、**盡**力」，也是會祖衛斯理約翰一生留給我們實踐信仰態度：「**你們要用盡所有的方法，盡力嘗試所有的途徑，去到所能達到的地方，在任何可能的時間，對所有可接觸的人，窮一生之久，竭盡所能，行各樣的善事。**」上帝給我們的使命是沒有邊界和特定範疇，也沒有「完成了」這回事，所以無論任務多難，當我們不滿足現狀，積極盡用上帝給我們的一切才幹、資源和機會，更好的活出信仰，我們就可以成為一個不斷超越既有限制和成就、取得突破和創新的好領袖。



四·領袖是透過長期委身跟隨基督，自我要求不斷成長，認真地實踐信仰，在生活的實踐中磨煉塑造出來，而不是靠外在頭腦上的課程。當一個基督徒認識到他雖卑微卻是上帝所愛、所重用的，他的人生有重要任務是上帝託付他去完成。而上帝已在他生命中給他足夠的條件完成這任務，他若能自信地將自己的信仰人生觀、價值觀和原則生活出來，他必能為周遭環境和社群中帶來改變。他會看重自己的價值，以一份自信活出信仰，能以信心投身於人生任何任務和崗位上，以「成功與否全靠賴自己努力的付出工作，但同時深信一切工作都是倚靠上帝才能成就」（耶穌會的格言）的態度生活，屬靈領袖便在這在生活中肯定自己和信靠上帝的辯證態度中塑造出來。

本會未來發展，確實需要許多有同一心志，卻不同氣質，恩賜和才幹的領袖作帶領工作。雖然保羅說從人觀點來看，上帝揀選的人有智慧的、有能力的、尊貴的不多，大多是軟弱的、卑賤的、被人輕視的人，但這並不表示這些軟弱、卑賤、被世人輕看的人不能成為領袖。有些領袖的恩賜在帶領會議，高瞻遠矚，制定政策計劃，善用資源，為教會指示方向遠景，推動信徒參與拓展教會，見證基督。但也有不少領袖的恩賜，是在小組的牧養教導，帶領敬拜，連結信徒，建立美好的團契生活。當然我們不能忽略不少領袖的恩賜是默默地以不為人知的方式，以禱告服事信徒、關懷探訪、包紮受傷、扶持傷心、支援困苦，使人重燃希望，建立生命。

無論如何，有些領袖角色是顯眼的，有些卻是低調寂寂無名的，但我們在基督裏都是互相配搭，互相補足。在教會裏，彼此間絕沒有高低輕重之分，重要的是互相愛護、欣賞、肯定。一切正如保羅說：「恩賜有許多種，卻是同一位聖靈所賜。事奉有許多種，卻是事奉同一位主。工作有許多種，卻是同一位上帝在萬人中運行萬事。聖靈彰顯在各人身上，是要使人得益處。」（林前十二：4-7）為要建立基督身體，為基督福音打美好的仗！教會需要領袖，我們盼望更多弟兄姊妹立志成為屬靈的領袖。弟兄姊妹若願意認真活出信仰，努力承擔實踐使命，願意為上帝所託付的獻出更多，深信每一位弟兄姊妹都能被塑造成為優秀領袖，為見證上帝國度作出獨特貢獻。🙏





六、七月看來是全年較少會議舉行的月份，因為預備總議會代表部會議的工作，基本上是在三至四月間進行。除了安素堂日常負責的宣教牧養和教導工作外，仍要負責兩個社會服務機構的日常工作和主持多所學校的畢業典禮。但這兩個看似可以較為靜下來的月份，也是我開始準備和規劃新一年工作和事奉了。

林宗覺

4/6	• 出席重建國際禮拜堂暨總議會大樓祈禱會	2/7	• 出席重建國際禮拜堂暨總議會大樓祈禱會
6/6	• 主持會長與行政同工團契	4/7	• 主持會長與行政同工團契
11/6	• 主持世界循道衛理宗華人教會聯會第七屆宣教大會香港團隊誓師出發大會	7/7	• 主持將軍澳循道衛理小學第八屆畢業典禮
14/6	• 主持常務委員會「融資策略及安排專責小組」會議	8/7	• 主持大埔循道衛理小學第廿四屆畢業典禮
17/6	• 主持愛華村堂幼稚園暨幼兒園廿五周年感恩崇拜	9/7	• 出席本會盟約門徒第十五屆守約者聯合聚會
18/6	• 主持甘艷梅義務教士授任禮 • 主持卓迪舜會吏轉任總議會會吏典禮	13/7-17/7	• 出席世界循道衛理宗華人教會聯會第七屆宣教大會
22/6	• 代表本會擔任香港宣教會同工訓練聚會講員	18/7	• 出席本會海外宣教委員會主辦宣教日營暨培靈晚會 • 出席基督教協進會執行委員會會議
24/6	• 出席本會「一面聽、一面問」同性戀系列講座	19/7	• 主持牧師部座談會
27/6	• 出席本會宣教同工會	22/7	• 主持何文田楊震幼兒學校五十周年畢業典禮
		23/7	• 主主持本會鯉魚門堂成立五周年堂慶感恩崇拜
		26/7	• 出席基督教服務處董事會

感言

劉樹洪 質實灣堂

感謝神恩，依然健在，
上無長輩，下有兩代，
深盼兒孫，所有名字，
均已記在，生命冊內。（參啓二十：15）

主內肢體，互助互愛，
同心事奉，各自精彩，
主裏勞苦，不會徒然，
他日賞賜，齊來喝采。（參約十三：34；約壹三：18；林前十五：58）

意見不同，要學忍耐，
切勿胡亂，製造無奈，
溝通至上，何必見外，
教會復興，人人期待。（參林前十三：7；西一：9-11；加五：15）





傳媒

公信力重要嗎？

乍看文章標題似乎多此一問，常識告訴我們公信力於傳媒理所當然重要。但不妨想想最近一談到傳媒，大家都關心些甚麼？政府用權操控傳媒生死、紅色資本入侵、採編自主受威脅；與此同時，受西方影響我們學會一些新字：假新聞（fake news）、另類事實（alternative fact）、後真相（post-truth），是故特首選舉論壇也有即時fact check；媒體經營困難，接二連三結業，惹來傳統新聞業式微、社交網絡顛覆新聞業的結論，都嚷着如何發展新媒體新聞云云。然而，這些紛亂雜陳的現象，並非一句「影響言論自由」便可總結，理所當然重要的「公信力」又在甚麼位置？我們需要多一點深思、梳理其中關係，方能打破冷漠、無力，改變現狀。

傳媒的公信力重要嗎？重要。為甚麼？

首先我們要了解所謂「理所當然」，是否真是理所當然。直覺上傳媒公信力重要因為有公信力才能發揮影響力，但現實中公信力與影響力似乎非直接成正比。按二〇一六年的調查，若以電子傳媒為例，公信力評分依次最高為香港電台（6.76），Now TV（6.56），有線電視（6.51）；而八大電子傳媒中，得分最低是無綫電視（5.88）。¹ 然而，電子傳媒的新聞網站流量，卻以無綫電視為最高，隨後才是香港電台和Now TV。² 類似情況亦見於收費報紙。

「不揚則亡」（If it doesn't spread, it's dead），雖然MIT媒體實驗室（MIT Media Lab）的Henry Jenkins 這說法是指着網絡時代的媒體，但傳統新聞在現今世代似乎也無法逃離此規。媒體的影響力基於傳播率是不爭事實，若無法散播出去讓讀者聽見，又如何發揮影響力？更現實的是，若沒有市場滲透，媒體連能否繼續生存也成疑，因此必然會關心網絡生態如何影響新聞及媒體的營運模式。然而，若過份專注所謂「後真相」、「另類事實」似乎無助改變如今窘局，因為大眾媒體作為政治操作的一環，從來都不缺假新聞及扭曲事實，只是社交網絡令它們傳播得更快更廣。

吳永峰

沙田堂

本會社會事務關注小組組員

於此，我們更應該注意當下的現實——傳統媒體的影響力被低估。無論任何年齡界別，電視仍是香港人最主要接收公共資訊的渠道，而網上媒體只排行第四。³ 更出乎意料的是，多了使用電視接收公共資訊的增長（14.3%），較多了使用網上媒體的增長比率（7.3%）多出近一倍。⁴ 解釋這些現象非本文所及，但可因而得知網絡生態對整個社會的新聞傳播（最少至今）或者較我們想像中少，相較之下更重要先應考慮的是營運模式。

香港的媒體營運就如其政制一樣奇怪，在高度資本主義社會中，市場並非唯一主要影響因素。說來看似複雜，但其實市民不難明白：我們知道哪些報章最暢銷，但其廣告收入及發行量卻遞減；一些收費報紙眾所周知甚少人購買，近年卻可在住宅大廈免費派發。當然中間仍涉及複雜的市場環境因素，但不難察覺有中國資本介入本地傳媒，嚴重影響傳媒業市場生態。

那麼，公信力仍重要嗎？重要。衣食足而知榮辱，如何令傳媒機構生存是基本，但更高的價值在於對第四權的追求。一如資本介入媒體為控制言論，傳媒本身就有帶動議題的能力，正面而言可提升公民意識，帶領社會進步。傳媒機構本身應不單為生存、謀利而存在，發揮獨立於司法、立法、行政的第四權相信是每位真誠的新聞工作者必共同擁有的初心。公信力或許無法直接換來傳播率，帶來銷量廣告營利，但生存之上本應就有更高追求。雖然影響力或有所限，市場扭曲且四面楚歌，但傳媒監察三權的角色無可取替，而公信力更是發揮此角色的重要基石。

公民社會有責任回應，應改變消費心態，提升判斷力，身體力行支持那些守護第四權的傳媒機構，一同維護傳媒的「公信力」。不避諱有「賣廣告」之嫌——獨立於商業公司以眾籌成真的「傳真社」，有志給予公民記者生存空間的「眾新聞」，還有默默耕耘連結信徒與社會的教內傳媒「時代論壇」等，皆嘗試另覓生存之途，以維護傳媒公信力，堅守第四權之崗位。但在香港做傳媒可謂荊棘滿途，舉步維艱，我們應該捨棄不勞而獲的心態，醒覺作為讀者有權利亦有責任選擇具公信力的媒體，付錢支持，才有機會改變現今慘況，建立一個更珍惜重視新聞工作的社會。

註

1. 香港中文大學傳播與民意調查中心（2016）追蹤研究：市民對傳媒公信力的評分，http://www.com.cuhk.edu.hk/ccpos/b5/research/Credibility_Survey%20Results_2016_CHI.pdf
2. 蘇鑰機、李月蓮（2016.11.03）：香港新聞網站流量排名知多少，《明報》，頁A26。
3. 政府統計處（2016）《主題性住戶統計調查第61號報告書》「新媒體的使用情況」，http://www.censtatd.gov.hk/hkstat/sub/sp453_tc.jsp?productCode=C0000084
4. 同上。



「一面聽，一面問」 同性戀講座系列

為幫助本會同工及會友認識同性戀此信仰課題之複雜性、爭議性並所涉及之不同觀點和角度，本會牧師部屬下之「性、婚姻與家庭專責小組」及社會服務部屬下之「社會事務關注小組」於二〇一六至二〇一七年合辦七次講座，邀請同工同道及會友進入一段理性、持平的信仰學習旅程。

第四次講座於二〇一七年三月廿五日（禮拜六）下午二時三十分在香港堂舉行，主題為「跨時空探索」，由香港浸會大學宗教及哲學系助理教授郭偉聯博士及亞洲基督教高等教育聯合董事會項目副總裁黃慧貞博士擔任講員，分別從中國（包括香港及台灣）及西方之歷史與文化（特別是近年之發展）探討同性戀之現象與趨勢。

從西方歷史看同性戀

講座先由郭偉聯博士從中西歷史探討同性戀之發展。他表示，今天的同運／平權運動，與西方在十九至二十世紀對性之論述的改變有著密切關係，以下四位西方人物均對同運帶來重大影響：十九世紀時，社會仍然是保守和存在許多禁忌，同性戀被定義為罪，而同性戀者則被指責為罪犯。其中一個重大突破來自克拉夫特·埃賓（Richard von Krafft-Ebing）的研究，他在一八八六年發表的《性精神病態》提出，透過在法庭與性罪犯談話，發現他們並不是犯罪，而是一種心理不能調適的病態，他們不應被定罪，而是應該在心理和行為上接受治療，這學說對十九世紀的性平權運動帶來重大震撼。

另一位具影響力的是佛洛伊德（Sigmund Freud），他認為人之所以會變態，是因為性快感未能得到滿足，以至性格被扭曲，這種性行為的失常或失調，不應視為一種禁忌，而是應該被轉化。同性戀



香港浸會大學宗教及哲學系助理教授
郭偉聯博士從中西歷史探討同性戀之發展

第四講摘要

跨時空探索

同性戀講座系列籌備小組供稿

現象和成長過程有關，性傾向不可能被改變，但可透過分析去舒緩精神和心理上的緊張。到了七、八十年代，同性戀已被視為「不是病態」，而是如何調適這種性傾向或性行為所引來的心理、情緒或行為上的失調。

第三位是美國心理學家金賽（Alfred Charles Kinsey），他用統計法指出，許多人都有我們今天覺得變態的性行為經驗或傾向，在他一九四八年的研究中發現，有46%的男士承認有同性性吸引，超過30%有過同性性經驗，11.6%是雙性戀；女性方面，超過90%有過愛撫、自慰的經驗，26%有婚外性行為。金賽從調查結果揭示，許多人都正在做一些我們不能接受的事情，並不是我們想像中罕有。

第四位是法國哲學家傅柯（Michel Foucault），他認為社會上許多道德價值和道德法律，其實並非真理，而是由社會上有權力的人按自己的意識形態制定出來，以控制其他人；道德不是客觀標準，只是有權力的人的論述，並非絕對。

從西方的論述演變，即由除罪化、去病化、自然化，到反道德化，讓我們明白為何平權運動在今時今日的社會中是政治正確的想法，我們不能視不同性行為人士為罪犯、病態、甚至不自然的事。平權運動要求，當我們審視自己道德的規律時，亦要考慮有否將自己的權力和價值強加在其他人身上。



亞洲基督教高等教育聯合董事會項目副總裁
黃慧貞博士從東西文化探討同性戀



從中國歷史看同性戀

從古代到清朝，性倫理變化不大，性主要目的是為生育。兩性是倫理秩序和社會結構的規則，中國以倫理秩序來控制性慾，強調要符合禮。古代社會對男性的要求相對是寬鬆的，但對女性則有很多規範，例如：女兒經是女人學習的規則，內化了女性必須聽話、順從；又如明清時期，以獎勵的方式規管和控制在不可再婚；又如纏足是以男性的審美觀來殘害女性。這種種令婦女受到很大的壓迫和捆鎖，人性受到扭曲，女性受到殘害，性亦受到壓制。

到了晚清，性文化轉向及基督教的傳入，衝擊了男女不平等及女性被壓迫等現況：太平天國的創辦人洪秀全因基督教影響，主張性別平權，要解放女性；傳教士在中國建女校、培養女基督徒、對蓄妾、反對纏足等等，推動了政策的改變；知識分子譚嗣同受基督教的影響，提出性自然化，後來女性開始可以就學，甚至可以發表言論、參政，甚至參軍，女性地位開始改變；魯迅也有關於性解放的言論，他表示性慾被道德化，甚至被醜化是不對的。民國時期，人們開始探索性，成為了普及文化，當時崇尚自由戀愛，而一向屬於弱勢的婦女，這時漸漸得到解放。一九五〇年婚姻法，保護了一夫一妻的制度，也同時保護了女性的地位。有趣的是，西方的平權運動，是與基督教標準對抗，但在中國，基督教卻是衝擊文化的第一波。

從香港近代歷史看同性戀

郭博士表示，香港在一九七八年因着一位被檢控的同性戀警官的自殺事件，引發了同性戀非刑事化。在本港，教會是同運／平權運動的主要抵抗者。同志平權人士透過運動希望使人明白他們，有着明確的短、中、長期目標，以爭取他們的權利；而反對的人，一般覺得他們有預謀地破壞家庭的觀念；教會和同志平權人士如社運一般互相衝擊，雙方不斷增加對彼此的攻擊。

講座的第二位講者為黃慧貞博士，她主要從東西文化探討同性戀。何謂文化？黃博士表示文化的定義很廣闊，包括：日常生活、經濟、政

治、社會、習俗等等。文化就是日常生活，而生活是會改變的，隨着環境，包括：經濟運作模式、社群發展、人的生活型態等等而更新。東方及西方文化是指甚麼？文化是相對的，我們指的西方文化（或歐美文化），受殖民地歷史影響，也受猶太教、基督教、伊斯蘭教等影響，是拉丁語系的文化；而東方文化（或亞洲文化）則是指華夏文化、漢文化，受多元宗教、種族、語言的影響。總括而言，文化的定義是一時一地、特定的人群，因為不同的因素結聚或流轉，在過程裏凝聚，不斷的改變和不間斷的交集。

從西方文化看同性戀

黃博士表示，要看同性戀文化，必須從性或性別文化來看。在歐美文化中，有兩件事帶來重大影響：第一，節育技術的成熟及西方醫學的突破，對性別文化帶來決定性的改變，使性和生育不再需要掛鉤；第二，婦女的角色因工業革命起了重大轉變。第一次世界大戰後，女性走出家庭到工廠工作，因着不公平工資、在職場受到性騷擾、婚外情等等狀況，發展出婦女平權運動，令女性開始追求平等、性解放、性與生育的自主權、性權利等，這些都是自有了避孕和生育控制的技術以及工業革命以來的改變。

在基督教的傳統裏，性的價值是為了生育。例如天主教崇尚自然定律，禁止人工避孕，並主張性的目的和需要就是為了生育。同性戀因為沒有生育的功能，加上被認為是為性而性，為了肉慾的歡愉，違反了自然，也破壞了家庭的秩序，所以同性戀在宗教傳統上一般不被接納。

一九六七年英國同性戀非刑事化後，使更多同性戀者「出櫃」，也促進了平權運動的發展。在英國的「石牆事件」中，警察和同性戀者對峙，成為了同性戀平權運動的起點，同性戀者爭取婚姻權、伴侶權、以及反歧視法。從平權到性權，也促進了同性伴侶對家庭的追求。在二〇〇〇年，一些大學的研究表示，同性配偶和異性父母在兒童情緒和行為管理的效果上並

沒有差異，在美國，就有27%的家長是同性戀者。這些都是除罪化引來的一連串同運發展。

從東方文化看同性戀

在東方，漢族文化以父權為主幹，強調陰陽五行，同性戀的位置屬於邊緣。但如果一個人有家庭、有孩子，同性戀卻是可以接受的。從傳統傳記、民間傳說和流行小說等，可以看到中國對同性戀的態度是寬容的，只要不妨礙生育，就可以接受。有紀錄的故事如：斷袖、分桃、龍陽等等，都可看到對同性戀的描寫。

到了晚清時期，中國國民看到當時的洋人婦女因接受教育，相對看似更有智慧能力；而在五四運動中，因受俄羅斯共產主義的影響，認為同性戀和異性戀的待遇都應該是一樣，要擺脫儒家的道統，家庭觀念受到衝擊，認為愛情不應受到限制。至近期，內地在一九九七年前因沒有同性戀罪，當時的警察是以流氓罪拘捕同性戀者，但在一九九七年後，同性戀不再是流氓罪。在中國精神障礙分類和診斷的標準中，也剔除了同性戀，定義自我和諧形的同性戀為「不是病態」，也開始了去罪化和非精神病化的發展，是個重要的里程碑。

在臺灣方面，婦女運動的發展相對其他華人社會走得比較前。一九八七年後的女性主義、婦女平等、性權的發展，都加強了女性對自己身體的自主性，更引申到不同性向的人都追求性自主。黃博士分享了「葉永鈺事件」，葉因為不同的性別氣質遭到同學霸凌，後來在學校的廁所被發現倒臥血泊中去世。此事件引起社會大眾對於性別教育的討論，促使二〇〇四年《性別平等教育法》落成，社會更注重性傾向、性別特質、性別認同等內容，從校園教育的角度，加強對他人性別特徵的保護，教育政策也從兩性教育延伸轉化成為性別的多元教育。臺灣社會強調多元成家，這運動追求對婚姻權、伴侶制度、同性婚姻制度等的尊重，他們不接受家庭捆綁式的制度，要求開放對不同性別組合的認受性。這課題爭議仍很大，除了同性戀婚姻平權能被納入討論，其他有關多元家庭的建議還沒有獲得足夠的支持納入為法案討論。

在香港，基督教主力反同，他們強調性道德和家庭價值，原生核心家庭的理想就是一男一女、一夫一妻、一生一世。但在二〇一六年的一個調查研究中，發現十八到廿四年歲的年青人當中，有91.8%的人接受不同性傾向反歧視立法，可見香港年青人對同性戀的接受程度很高。

黃博士最後以數個問題作結：文化一直在改變，對於文化因時、地的轉變，我們應如何對應？在維護婚姻建制帶給我們穩定性及接受現代人追求多樣化的情感滿足兩者之間，又如何取得平衡？應把所有東西拉入所謂正軌的公式框架內，還是可以以寬容和開放的態度來看待多元的世界和文化？

答問環節

兩位嘉賓分享過後便是答問環節。甚麼是共同生活重要的情操？郭博士表示，道德不只是法，如果只用法去解決同性戀問題，性小眾不會有贏的機會，社會也只會更加撕裂。基督教不只是法的制度，應把同性戀者看待成基督徒成長、成聖的問題；不是解決性傾向的問題，而是幫助他們找到與上帝的關係、服侍的位置和出路。如何對待真真實實的人？這是牧養的問題、是人與人之間如何相處的問題。甚麼是比較好的家庭價值？這值得大家思考如何才是最好的。

黃博士則表示，關心性別平權應用聆聽的方法，從聆聽他／她們的故事開始。另外，基督教的論證是從文化的互動衍生出來，因着豐富的傳統，難以一概而論。我們需要思考的是如何面對同性戀的弟兄姐妹，她相信當我們真心愛人時，也同時是愛神的表現。



大為禮儀的更新，似乎今天本會唱頌〈三一頌〉最多的禮儀是火葬禮。〈三一頌〉(Doxology)，英文原詞出自希臘文，意思即「榮耀」(doxa)，目的乃基督徒於崇拜時讚美三一上帝。

有趣的是，我們最常唱頌的〈三一頌〉調子，竟然和一首來自瑞士的歌曲融合起來。這首瑞士音樂已有五百年歷史，來自約翰加爾文(John Calvin)主導創作的《日内瓦詩篇集》(Genevan Psalter)，大家也可在《普天頌讚》(1978年版)第20首〈稱謝歌〉找到。

它的調名(Tune Name)很有趣，叫Old Hundredeth。如果對聖詩學略有認識，就會知道所有帶「Old」字的調子，都是來自《日内瓦詩篇集》，而「Hundredeth」其實是指早期這調是於英國用作頌唱詩篇第一百篇的。

該調子只有短短四句，音樂結構為ABCD式，即四句旋律不相同。每行有八個音調，因此樂句可與詞句配合，而第一行和第二行，以及第三行和第四行末尾是押韻的。因古老的聖詩是沒有曲譜，主要是給人朗誦，後來才加上曲調來唱頌。至於詞句方面，英國人Thomas Ken所寫的詞句流傳至廣，參英文曲譜：

**Praise God from whom all blessings flow;
Praise Him, all creatures here below;
Praise Him above, ye heavenly host;
Praise Father, Son and Holy Ghost.**

Praise God from Whom All Blessings 572
Let everything that hath breath praise the Lord. Psa. 150:6

Doxology, Thomas Ken, 1709 OLD 100TH L.M. Genevan Psalter, 1551

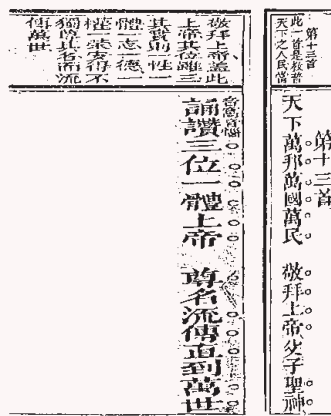
Praise God from whom all bless-ings flow; Praise Him, all crea-tures here be-low;
Praise Him a-bove, ye heav'n-ly host; Praise Fa-ther, Son, and Ho-ly Ghost. Amen.

This tune in another rhythm. No. 20

而當福音傳到中國的時候，這首短頌也傳到中國來。

在中國歷史中，新教的第一套詩集，由馬禮遜編寫的《養心詩》中，〈三一頌〉已經存在。在一八五四年版《養心詩》中，〈三一頌〉是這樣的：

**「天下萬邦、萬國、萬民，
敬拜上帝父、子、聖神；
誦讚三位一體上帝，
尊名流傳直到萬世。」**



1854年版《養心詩》

上面還註腳說：「此一首是教普天下之人民當敬拜上帝，蓋此上帝其位雖三，其實則一性一體一志一德一權一榮。安得不獨尊其名，而流傳萬世？」這首歌的譯本，已經結合了上述詩篇一百篇的調子和〈三一頌〉，相信也是傳教士在家鄉所唱的版本。

當時浸信會羅孝全牧師，即在廣州的粵東施蘸聖會，他修改這歌為：

**「讚美真神是聖父爺，讚美耶穌救世聖主，
讚美聖神風為聖靈，讚美三位是一聖神。」**

洪秀全「參考」了這首歌，作為太平天國每天早晚、每週禮拜、每次戰爭唱頌的「國歌」。可惜因華人不諳半音和格律，因此詩歌沒有了Fa和Ti的音調，並由32個字變了34個字，被評為「七梗八調」，歌詞是：

的沿革

宣教牧養委員會屬下聖樂事工執行委員會

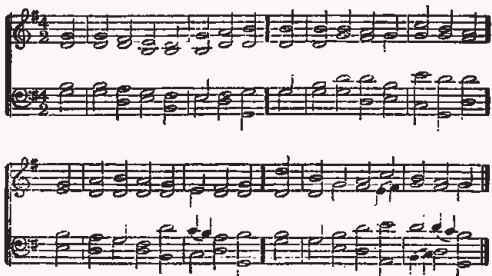
「讚美上帝為天聖父。讚美耶穌為救世聖主。
讚美聖神風為聖靈。讚美三位為合一真神。」

在一九〇〇年代風行一時的〈三一頌〉，則是：

「讚美一神萬福之源，天下生靈也當頌言，
天上萬軍也頌他名，同心讚美父、子、聖靈。」

Worship.
1. OLD HUNDRED. L.M. *All people that on earth do dwell.*

頌主詩歌



第一首

四 三 二 一

讚美一神萬福之源
天上萬軍也讚他名

三頌

九州四海獨地羣生
主顯莫大權能智慧

大家踴躍進入聖門
上主恩惠昭垂永久

賜人身魂加入福壽
土主獨一至聖至尊

歌詩頌讚中心暢快
普天之下世人萬千

第一首

公同禮拜 賓譯

俱當齊至上主面
虔誠祈禱歡欣跪

生成萬物創造乾
日日撫養夜夜保

同心同意感謝真
比天更高比地更

手舞足蹈頌揚主
仁愛推及萬世萬

仁愛推及萬世萬

柏譯

天下生靈都當頌
同心讚美父子聖

一

明顯地這個版本被很多浸信會或小群教會的
詩歌本所引用，但到一九三六年版《普天頌讚》
則有三個版本，分別是：

三一頌 (第一頌)
PRaise GOD, FROM WHOM ALL BLESSINGS FLOW
DOXOLOGY
OLD HUNDRETH

Thomas Ken, 1663-1709

Louis Bourgeois, 1551



普天之下萬國萬民，齊聲讚美父，子，聖靈，

三位一體，同榮同尊，萬有之源，萬福之本。阿們。

「普天之下萬國萬民，齊聲讚美父、子聖靈，
三位一體，同榮同尊，萬有之源，萬福之本。」

「讚美聖父，仁愛之源，讚美聖子，救世景尊#，
讚美聖靈，過化存神*，大哉！大哉！三妙一身。」

「讚美上主，萬福之本，天下萬民，天上萬軍，
皆當恭敬，一致同聲，讚美聖父、聖子、聖靈。」

#「景尊」二字來自唐代景教術語，景即
「至大之光」，景尊即真光之主。

*「過化存神」即與繞樑三日意思相若，即
聖人所教化之處，皆存留其信念精神。

可惜在翻譯時沒有考慮《日內瓦詩篇集》
的押韻特色。今天本會使用的喪禮版本〈三一
頌〉，並不屬於上述的任何一個翻譯，而是：

「讚美天父愛世慈恩，讚美耶穌代贖洪恩，
讚美聖靈開我茅塞，讚美三位合一真神。阿們！」

經查考這個版本出現自《宣道詩》或《生
命聖詩》，而非我們的官方詩集，又或一九三六
或一九七八年的《普天頌讚》。我們未能得知原
因，可能那是更早期的詩歌翻譯，被引入至本會
的固定禮文後，不再修改的原因。

以下這個二〇一七年版本的粵譯，承載著
《日內瓦詩集》的傳統：「合符當地語言、押
韻、文字簡單」，或許能夠為這首接近五百年的
經典吹來新風，盼大家能共賞。

「讚美聖父曾創眾生，基督拯救塵世罪人，
訓慰之師聖靈導引。歌頌奇妙三一真蘊。」

〈三一頌〉於崇拜常編排在結束前唱頌，歌詞
表達了「上帝是萬福之根，全宇宙的生靈都感謝
讚美。」的意蘊。願我們在唱頌〈三一頌〉時，能
發自內心感謝上帝，歸榮耀予三一真神。

到此欣賞由本會會友錄製的《獻禮文》
<http://www.methodist.org.hk/chmusic/doxology>





好生好死

最後一程的道別講座

每個家庭都有長者或病人辭世，如何幫助他們尊嚴地離開世界，近年不少人關注這個課題。英國《經濟學人》於二〇一六年曾做了一個「死亡質素指數」（Quality of Death Index），在全球八十個國家或地區之中，排首三位依次為英國、澳洲及新西蘭，香港排名廿一，在亞洲也低於日本、新加坡和台灣。

究竟甚麼才算「尊嚴化」，對逝者及其家人又有何意義？在法律上、醫護上、生活上又有甚麼準備？香港獨立記者陳曉蕾女士，為此作了深入的研究，出版了三冊書《香港好走 怎照顧？》、《香港好走 有選擇？》、《平安紙》。本講座適合所有關心此課題的弟兄姊妹出席。詳情如下——

日期：二〇一七年六月十日（禮拜六）

時間：下午二時三十分

地點：本會九龍堂（九龍加士居道40號）

講員：陳曉蕾女士（香港獨立記者，多年來關心及探訪生死課題，著有多本相關書籍）

主持：吳思源先生（本會九龍堂義務教士）

回應：梁梓敦先生（資深社工，從事生死教育，九龍堂會友）

費用：全免

截止日期：六月五日

報名查詢：請致電2528 0186聯絡總議會辦事處梁翠湄女士或黃浩哲先生

