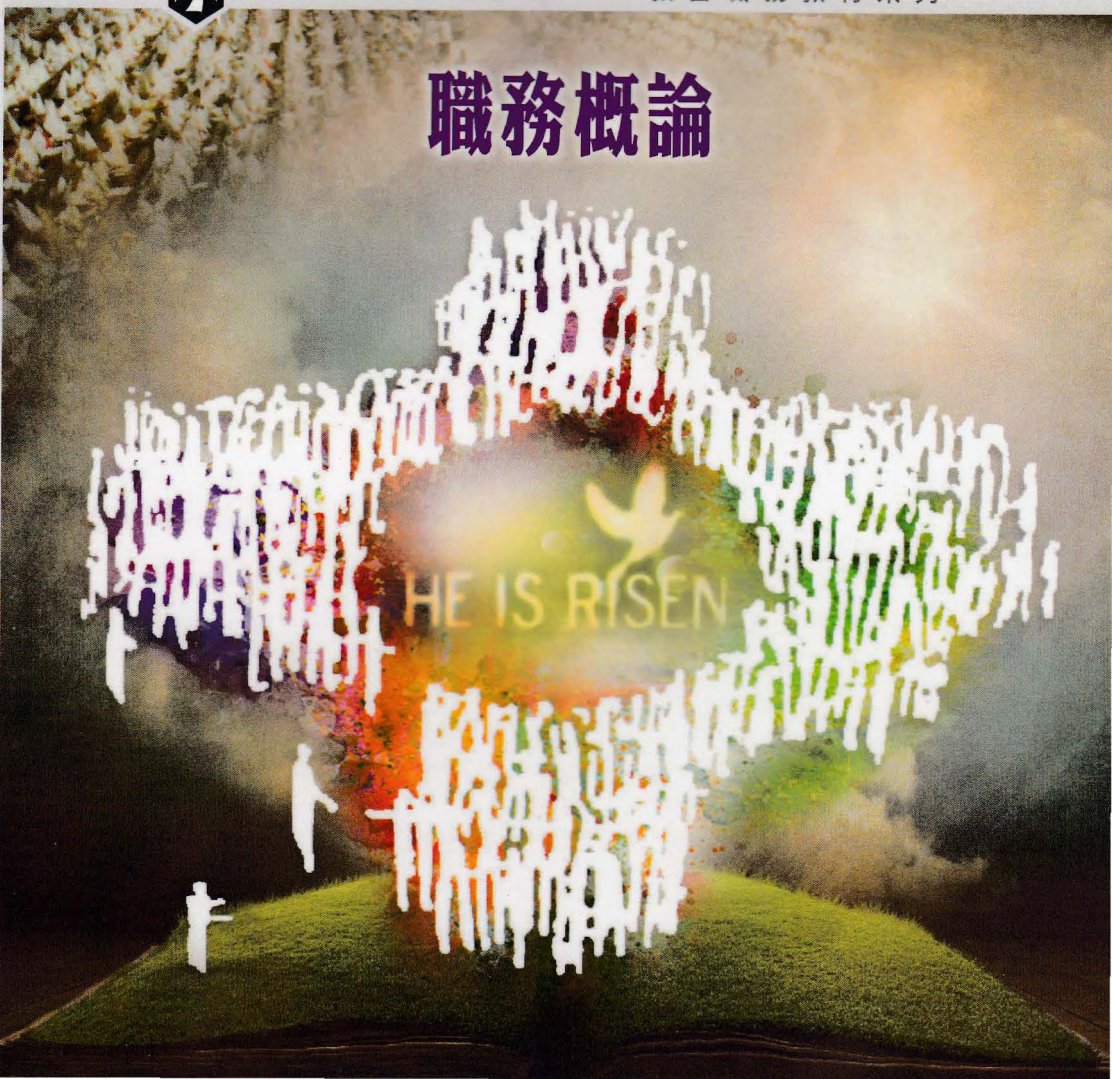




聖神修院神哲學院

教會職務教材系列

職務概論



職務概論

聖神修院神哲學院——教會職務教材系列

主編

丘建峰 陳錦富

編寫小組

丘建峰 陳錦富 陳永超神父 林祖明神父 廖雅倫神父
吳書成神父 甘寶維神父 葉寶林神父

學術小組

勞伯堯神父 黃國華神父 伍國寶神父 黃鳳儀修女
斐林豐神父 蔡惠民神父 劉賽眉修女 鄺麗娟修女
阮媽玲修女 羅國輝神父 梁定國神父 吳智勳神父
呂志文神父 阮美賢博士 閻德龍神父 李亮神父
楊玉蓮博士

審閱小組

蔡惠民神父 楊玉蓮博士 林艾雯修女 關俊棠神父

教會職務教材系列 (1)

職務概論

編寫：丘建峰

審閱：楊玉蓮博士 李亮神父

編輯校對：丘建峰 陳錦富 蔡惠民神父

排版：鍾鳳如

編輯：聖神修院神哲學院

出版：聖神修院神哲學院

香港香港仔黃竹坑惠福道6號

發行：聖神修院神哲學院

電話：2553 0265

傳真：2873 2720

電郵：emp@hsscol.org.hk

網址：<http://www.hsscol.org.hk>

印刷：藝彩印刷制作公司

版次：2017年7月第一版

國際書號：978-988-7762805

主教准印：香港教區主教 湯漢 樞機

2017年7月10日

版權所有

售價：每冊 HK\$50

目錄

序.....	i
編者的話.....	iii
單元一 導言	
1. 緒言.....	1
2. 單元目標.....	2
3. 導論.....	2
4. 何謂「職務」.....	3
4.1 從教律來看.....	6
5. 教會職務知多少.....	10
5.1 從類別來看.....	10
5.2 從教律來看.....	12
5.3 小結：教會職務的定義.....	13
6. 從今天的實況思考「職務」的落實.....	14
6.1 從教會的結構看職務.....	15
6.2 從教會的需要看職務.....	16
6.3 從神恩角度看職務.....	18
6.4 從實踐看職務.....	21
6.5 思考.....	23
7. 附錄.....	24

單元二 職務在歷史中

1. 緒言.....	25
2. 單元目標.....	26
3. 導論.....	26
4. 舊約裡的「職務」.....	26
4.1 舊約中的召叫.....	27
4.2 舊約中的三重職務.....	29
5. 新約裡的「職務」.....	33
5.1 《宗徒大事錄》中的職務.....	34
5.2 牧函中的職務.....	37
6. 新約中的具體職份.....	42
7. 梵二前的發展.....	43
8. 附錄.....	45

單元三 梵二後的職務觀

1. 緒言.....	47
2. 單元目標.....	48
3. 梵二文獻中的職務觀.....	48
3.1 教會是「天主子民」，分擔了救主基督的 司祭、先知和君王職務.....	48
3.2 教會以福傳使命為重點.....	49
3.3 教會再次強調神恩的運動.....	52

4. 梵二後職務觀轉變的背景和原因.....	53
4.1 教會走進世界.....	55
4.2 教會走進群眾.....	56
4.3 教會走進本地.....	58
4.4 莊稼多而工人少.....	59
6. 當代的職務觀.....	60
7. 小結.....	65
8. 附錄.....	66

單元四 職務的異同

1. 緒言.....	67
2. 單元目標.....	68
3. 導論.....	68
4. 教會的聖統制.....	68
5. 公務司祭職.....	69
6. 普通司祭職.....	71
7. 兩種職務的關係.....	74
7.1 從不同的角度來看兩種職務.....	74
7.2 困難與限制.....	79
7.3 連帶關係.....	82
7.4 與基督的關係的不同.....	85
7.5 投入程度的分別.....	88

8. 總結：「不同」的真實含意.....	90
9. 附錄.....	92

單元五 職務的合作

1. 緒言.....	93
2. 單元目標.....	94
3. 導論.....	94
4. 初期教會的合作經驗.....	94
4.1 執事.....	96
4.2 執事作為職務.....	99
5. 今天教會內的合作經驗.....	101
6. 合作的意義.....	107
6.1 合作的原則.....	107
6.2 具體方法.....	110
7. 總結.....	114
8. 附錄.....	116

參考資料.....	120
-----------	-----

序

在過去好幾年的復活節或四旬期的文告中，我都曾提及初期教會具有三項要素，令團體趨向圓滿。這三個因素就是訓導（*Didache*）、團聚（*Koinonia*）及服務（*Diakonia*）。（參宗2:42-47）

訓導是指教導及道理，可見初期教會時，受洗者仍然繼續聆聽宗徒的教誨，而這些道理，並非抽象的神學概念，而是活出信仰的生活路向。因此，今天的教友，無論是初領洗者，還是資深的教友，都要繼續聆聽天主聖言，轉化為生活的營養，其中一個很好的方法，就是接受教區內不同的延續培育。

團聚是指分享與共融，高峰就是基督徒團體在聖體聖事內的友愛合一。要活出這共融，教友需要由自己做起，建立共融的團體，尤其是藉著信仰小團體，把根基打好，以趨向圓滿的合一。教會的友愛合一，就是人類四海一家的見證，也是新天新地來臨的預像

最後是服務，早在初期教會，團體因應發展，祝聖了執事，而執事一詞，本來就有服務的意思。基督臨於世上，正是為了服務人，而非為人所服侍，同樣地，由祂所建立的教，也該是世界的僕人，以真理服務世界。

以上三點，為今天的教會團體同樣重要，而隨時代的發展，教友在這三方面的參與，日益增加，在教會團體內更形活躍，為教會的發展帶來活力。正因如此，更全面的培育，讓教友全面認識以上三點，從而形成清晰的目標，更好地服務教會，宣講天國，也是教區一貫致力推動發展的方向。

聖神修院神哲學院於2012年，開辦神學證書課程及神學普及課程後，今年再開辦新課程，名為「教會職務文憑課程」，以繼續深化教友的信仰培育。為配合新課程的開辦，學院出版一系列教材叢書，以配合教學，這做法既能豐富教學的內容，亦有助教友學習。作為教區主教，我欣喜地推薦這套教材，亦祈求上主百倍答謝編製這教材的工作人員，並期盼閱讀這套教材的每一個讀者，從中得益，深化信仰，學以致用，為教會職務出力盡心。

十湯漢 樞機

二零一七年七月一日

編者的話

《教會職務教材系列》是聖神修院神哲學院繼《普及神學教材系列》後，秉持神學普及的精神而編寫的另一套教材。新一套教材是為了配合本學院開辦的「教會職務文憑課程」而編寫，同時也嘗試為教會職務的多年探討，作一小小的總結歸納。

本教材系列的讀者對象，是有志於在教會內發展職務的教友，期盼教材能夠為教友提供有關教會職務較全面的認識。合共七冊的教材，有兩個主要方向：教友個人如何理解教會職務的含意，以及教友如何在教會團體裡實踐教會職務。望教友閱讀本教材時，能把二者有機地結合起來，更深刻地反思自己在教會裡的位置。

教材系列共有七冊，前三冊側重於教友個人如何尋找職務為主，當中探討職務、神恩及教會模式；後四冊從教會團體的傳教使命，探討各個不同範疇的職務，並在最後一冊，以靈修反省作為總結。

教材整體以教會學為骨幹，兼顧到教會的社會倫理、禮儀、靈修等神學課題，但重點在於教友個人職務的實踐

發展，故內容多以今天教會生活為探討材料，並且輔以不同的資料、思考題目及討論個案，以求讀者能設身處地，思考自身的教會職務。

教材固然是「教會職務文憑課程」的上課教材，但繼承《普及神學教材系列》的編寫方針，本教材仍帶有自學色彩，即使讀者並非相關課程的學員，只要略具天主教神學的知識，亦可以本教材為基礎，研習、探索、反省自身的教會職務的發展。

教材得以順利出版，有賴學院的支持與推動，而在編輯、校對、排版上，亦非常感謝為此而付出時間與精神的一眾兄弟姊妹，特別要感謝為編寫教材提供了寶貴意見的楊玉蓮博士。

有關教會職務的探討，天主教的中文著作並不多，研究者亦寥寥可數，故本教材在編寫過程中，不少看法與觀點，未必成熟圓滿，不過本教材的嘗試，望能收拋磚引玉之效，如能得到各方指正，在未來的日子裡進一步完善，實屬天主賜福。

丘建峰

二零一七年七月一日

單元一

導言

1. 緒言

歡迎讀者開始閱讀這教材。採用閱讀這教材，表示讀者開始對與自己有關的職務作思考。這本書是本教材系列中，有關教會職務的第一部，希望透過七個不同的主題，為讀者辨別、反思、實踐職務。在第一冊裡，要做的，是先讓讀者瞭解「什麼是職務」，同時為七本書的發展，提供一個基本的脈絡，好使讀者能夠一直閱讀下去，逐步思考自己在教會所參與的職務。

這七本教材的重點是讓讀者把神學的演繹，盡量與自己的生活結合起來，藉此有系統又生活化地反思自己的職務。在下文裡，讀者會逐步發現，每一個教友都有其履行使命的不同方式，這使命在適合的發展下，就會形成教友自身所參與的職務，並且豐盈教友本身的生命。故此，這七本書，談的是教友參與教會職務，也同時是有關教友生活、使命的探討。

在「職務概論」裡，主要是側重於職務這字詞的理解上，而這必然就涉及司鐸的職務，所以在最後兩個單元，就會採取對比的方式，從司鐸及教友兩方面的對比，讓我們更明白教友參與教會職務究竟是怎樣的一回事。

現在先開始有關職務一詞的理解。

2. 單元目標

閱畢本單元後，讀者應能：

- 簡單說明職務的定義；
- 指出有關職務的分類；
- 從結構、需要、神恩及實踐四方面介紹現今職務的實踐；
- 印證自己的教會團體生活，可有職務的存在，又或如何發展自己參與的職務。

3. 導論

在這單元裡，首先要處理的，是「教會職務」一詞的含意。也許為很多教友來說，教友就是每星期主日參與彌撒，守好聖教五規，參與堂區的活動，就是一個好教友，而沒有想過，其實要成為一個真正的好教友，更需要的是以使命實踐職務，並透過這份職務，讓自己的生命更圓滿。

要做到這個理想，千里之行，始於足下，當然要先瞭解，「職務」是怎樣的一回事，所以在這書的第一個單元，由釋義開始，我們會先介紹「職務」的基本定義，它的分類，以及在今天教會裡的實況。當我們對「職務」有所認識，才可以開展自己在教會內負起的職務。

4. 何謂「職務」



思考：做星期日教友，有什麼問題？做CEO教友（Christmas and Easter Only，指只在重要慶節才會參與彌撒的教友）有什麼問題？

這份教材的目的，是帶領讀者探討自己參與教會的「職務」，但要進入職務這題目前，其實先要問一個問題：在教會的過去，職務是怎樣的一回事？究竟什麼是職務？如果我們不能先弄明白，「職務」一詞的真實含意，人云亦云地說「職務」，並沒有意義。故此，在這教材系列的第一部裡，主要的目的，是為讀者介紹「職務」一詞的含意。

簡單來說，每一個教友，都是因入門聖事而成為基督徒，而當自己接受了聖洗時，就領受到基督給予領洗者的一份使命，這可以視為「職務」的開始。要知道，領洗是入門聖事，所以領洗並不是一個結束、一個終點，反而是開始。人由於領洗，生命得到完全的改變，而在生命得以改變後，就開始全新的人生，這人生也有新的目標，就是永遠追隨耶穌基督，做耶穌所言所行的，這就是教友的「職務」了。

今天社會經常談到「毋忘初衷」，為教友也是有意思的。在這裡，讀者不妨想想：自己最初領洗，加入教會，有什麼期盼或目的呢？

- 希望自己的生活更有意義？
- 希望得到永生的保證？
- 希望加入教會這大團體？
- 渴望領受基督的聖體？

也許還有其他不同的答案，但是，相信只有很少數的領洗者，在領洗時就已經明確地瞭解，自己成為基督徒的使命，以及自己如何服務教會。甚至有教友可以會說：為何我們要為教會而付出呢？正如思考題所問，如果我們把教會視為一個日常生活以外的休閒場所，參與彌撒是一場心靈洗滌，可以嗎？

相信願意閱讀這教材的教友，都不會是以上的這種教友。我們不能把教會視為一個休閒場所、心靈安慰，原因很簡單，就是在領洗時，每一個教友都加入了救主基督的奧體，分擔了基督的三重救恩職務：即作為司祭、先知和君王這三項屬於教友的基本職務。正如《天主教法典》所言：

基督信徒因洗禮加入基督的奧體，成為天主的子民，因此各按自身方式分享基督的司祭、先知和王道的職務，依各自身份奉召執行天主賦予教會在世界上應完成的使命。（204條第1項）

因此，藉著洗禮，每位基督徒都在信仰上享有同等的崇高身份和尊嚴，但卻按各自的生活背景，以不同的方式，過信仰生活和履行他們所分擔的三重職務。

「在俗」是教友的特質（參閱《教會憲章》31號），教友因 他們領受的聖洗和堅振聖事，在俗世環境中生活。他們或是個別地，或是群體地，或透過協助聖統，分擔救主基督和教會以下三項職務（參閱《教會憲章》33-36號）：

（1）司祭（聖化）職務：

以自己一切工作、祈禱、福傳活動、夫婦及家庭生活，每天的辛勞等，聯同基督十字架上的 犧牲，獻給天父，作為屬靈的祭品，以聖化世界。

（2）先知（見證）職務：

以善言、善行、善表，在日常生活中，為福音的真理作證；也透過有深度地學習教義和信仰反省，發揮教友的「信仰意識」（參閱《教會憲章》12號）

（3）王道職務：

在福音精神的光照下，促進正義、仁愛、和平，以移風易俗和轉化社會環境和文化，藉此建立由基督君王所統馭的新人類團體，以促成天國的圓滿實現。

關於這三項職務的內容，往後會再有介紹。這裡先說明所謂職務，就是指實踐教友的使命，而這使命包括三個幅度，就是司祭、先知和君王的職務。在教會內，職務又是指向工作。

4.1 從教律來看

我們不妨先按照《天主教法典》，從最狹義的角度來說明什麼是職務：「教會職務，是為達成屬靈目的，由天主或教會以固定的方式所設立的職責。」（145條第1項）

由於法律是要明確地說明、界分事情，所以在這段說話裡，職務是指向一個法律界定的身份，就是「以固定的方式所設立」（*established in a stable manner*）——即常設的、穩定的、有持續性的——服務（例如，擔當堂區主任司鐸或慕道班導師），而不是短期便完成的事工或計劃（例如推行堂區週年計劃或協助某項活動）。要謹記，這是法律上的定義，它有明確的內涵，卻不是答案的全部。

不過，上述條文也有其啟發性。它指出，固定的職份，是為了「達成屬靈目的」（*to further a spiritual purpose*），即直接或至少間接與教會的司祭（聖化）、先知（訓導）和王道（治理）職務這三項救恩使命有關的事工和服務，而不是一如俗世團體為達成俗世目標的事工和服務。

其次，按照教律，由教友負起教會職務，也有基於聖秩聖事的一些限制，亦即是：神職人員（這裡單指主教或司鐸）擁有教會架構組織的治理權，教友則只能分擔治權的行使（*exercise*），不能以教友身份擁有治權。正如《天主教法典》129條規定：

1項：教會的治理權，由天主所制定，也稱為管理權，依法規定，領有聖秩者為享有治權的合格人員（*capable of the power of governance*）。

2項：在治權的行使上，平信徒得依法協助之。

這裡的關鍵就是，「協助」指的是什麼？而簡單地說明，這是指教友「能夠分擔」這份由基督而來的治權，也就是說，在教會的允許下，教友可以參與教會的治理職務，擔任若干服務。這可說是教友參與教會職務的其中一個立足點。

我們要留意的是，法律是明確清晰的條文，把各項事情都用嚴格的規範來表達，但當中未必能夠把信仰裡更微妙的地方表達出來。故此，這裡談論教律中如何看職務，固然有助我們釐清有關職務上的疑問，但我們不要過度演繹，因為教會不是一個單純由架構組成的團體，卻也有它無形可見的一面。

由某屬靈目的出發，在教會生活裡一路發展，最後形成固定的模式，是每一個職務所依循的發展過程。在往後的單元裡，我們會探討職務在歷史上的發展，見證以上的過

程，但這也說明，當有一個屬靈目標需要實現，由開始直到它成為固定的模式，在整過程裡，正正需要教友的努力。

因此，在以法律來定義「職務」的同時，我們不妨也從「我」這個主體來定義職務。

在教會內，工作可以有兩個指向。第一個是「職份」：這主要是指聖統制裡的各個職份，包括主教、司鐸及執事等。在教會這兩千多年的發展中，部份職務已經職份化，成為教會內有形組織的主要構成部份。到了近年，這種職位化職務，也逐漸體現在平信徒身上，例如，在香港「牧民助理」就是職位化的職務的嘗試，意思是說，教會內需要人做某些工作，而教會具備固定的崗位，只要有人擔任這個崗位，教會團體內的成員，都明白擔任這崗位的人士，以及會為大家做什麼，有什麼權力和義務。舉例來說，當一位執事晉鐸，成為司鐸，他就是擔任了司鐸這職位（同時也是擔任這職務），教友就很容易明白，司鐸會負責在堂區舉行聖事，他是堂區的負責人，他有教會的權威等等。不僅是司鐸，就算是教友，也可以有這樣的職份，只要擔任教會內所設的職份，他就有自己的義務和權利，而他在這職份上，就要盡責。

不過，教會內也有一些工作，不是「職位化」的，卻也同樣需要不同的教友去負起。關於這一點，相信教友也很熟悉了。教會是人的組織，需要不同的人來負起不同的責任和提供不同的服務，許多事情都不屬於教會既定的工作，自然也沒有什麼職份，卻需要人幫忙的。舉例來說，有些地區需要教友幫忙探訪社區裡行動不便的教友，神父因此找幾位

教友幫忙，這就是教會內的工作，但是這並不是教會內的一個職份，卻可以是一份職務。

因此，當我們談職務時，可以同時指向此二者，即職份與職務，而且在發展的過程裡，職務可以形成職份，而職份也可以變成有名無實。所以，讀者要在往後的討論中，要留意這個動態的變化。

在這個學習的過程的開端，首先要問的是：你可有一個職務？更正確來說，你在教會團體裡，可有一個職務？

這個問題可能會為你帶來困惑。你可能是一位主日學的導師、司琴、聖詠團的一員、收奉獻……甚或，你只是星期天才上聖堂的教友。無論是哪一種情況，你仍然可能有點困惑，就是這算不算是職務呢？

反過來說，你可能是一位終身執事、司鐸、修士、修女，而或許因為這身份，令你可以理直氣壯地說，自己在教會內有一份職務。但是，真的是這樣嗎？

職務，就是自己在教會內的一種身份嗎？如果是這樣，在教會裡，永遠都只有少數人是有自己在教會團體的職務，其他人都只是被動的參與者；這是否一個理想的狀況？

也許暫時讀者未能清晰地回答這問題。不打緊，在往後的學習裡，正好讓我們一同探討職務的含意，也與讀者一同探索自身的職務。

5. 教會職務知多少

以上從定義入手，簡短地說明「職務」狹義的含意。不過，有關教友職務的討論，其實自梵二以後才開始，而且基於過去很長一段時間，教會內的所有職務，都是由聖統制內的成員（主教、司鐸或執事）包辦，所以梵二以後提出教友也能在教會內擔任職務，可說是一種極為「移風易俗」的嘗試。這方面的進展當然不容易，因為要人的概念改變，需要很長時間的沉澱。

正因如此，當我們在上文肯定教友也有職務時，即時就要面對一個問題：具體來說，教友能夠擔當什麼職務呢？以下嘗試從兩個不同的角度初步地探討這問題。

5.1 從類別來看

（1）與聖事和禮儀有關的職務：有人認為，天主教信仰的重心都放在感恩禮上，所有教友最關心的，都是主日彌撒。無可否認，彌撒在我們的信仰生活裡有很重要的意義，也是我們最明確地與教會保持聯繫的表達方式，所以，教友在教會內的職務，很多時都與聖事有關，特別是感恩禮，亦即為聖言及聖體服務。

這可以包括宣讀職、祭台服務職、參與歌詠團與送聖體等。這些服務，都有助聖事的順利舉行，並且為聖事提供若干的助力。

(2) 與領導和管理有關的職務：從最基層來看，一個善會、一個信仰小團體的領導，都是屬於管理的職務；當然，善會可大可小，有些善會擁有的人數甚多。此外，不同的團體性質也有很大分別，所以需要的管理技巧也可以差別很大，而不同的團體都有其獨特的管理技巧。為讓這些團體能夠更好地傳播福音，管理是很重要的。

再進一步的，是堂區的管理。雖然堂區的負責人是司鐸，但堂區議會本身也負起部份領導及管理的工作，而這份工作實際上要求各方面的知識，特別是要明白職務的意義。

(3) 與宣講有關的職務：這包括兩方面，一方面是向未信者的傳教工作，一方面是對領洗者的再培育，二者都可屬於宣講的範疇。向未信者宣講，具組織性的宣講，包括主日學、慕道班；至於教友的延續培育，就更加多方面，上至聖經解讀，下至神學院正規課程，都可歸入這一類。

因此，與宣講有關的職務，有很多空間，亦有不少教友參與其中。

(4) 與社會服務有關的職務：對應教會的僕人角色，服務是教會很重要的一種工作，而教友的職務，同樣可以包括各種服務，而近年這種服務也愈來愈多，無論是教育工作、牧靈工作等，在社會各方面，我們都需要不同的服務工作，而這也是我們今天要好好思考反省的職務。

5.2 從教律來看

上一節，我們嘗試從教友日常生活的角度來看看什麼是職務，而在這一節，我們就從教會的法律來看看，按照教會的法律規定，教友能夠在教會內負起什麼工作。

其次，經《天主教法典》認可的教友在各方面的工作，包括聖化職務（參閱《天主教法典》835條4項），及與之相關的普通司祭職的工作（參閱《天主教法典》836條），這也可以視為上文談到教友參與禮儀中各項工作的法律基礎。

另一個很重要的範疇，就是先知宣講及傳教的職務。按照《天主教法典》225條，教友既在領洗後擁有傳教的權利和義務，所以傳教是教友必要的工作。在今日的世界，教友這種傳教的工作，尤為迫切，這在以後的內容中會再加以說明，但在這裡，我們可以從教會的法律中找到基礎，支持教友也有傳教或福傳的使命，而具體來說，這就是要宣講及信仰的培育。在《天主教法典》761條明確指出，為傳播基督信仰的內容，教會可以盡力在不同的場合裡，採用不同的方法，包括個人的講述，又或是印刷資料等等，以求向人傳播基督的福音。

最後，是管理的工作。在多條教會法律裡，指出教友可以參加教會內不同層面的管理工作。這些管理工作的範圍很廣泛，包括以專家或諮議身份，參加各種委員會。以香港教區為例，教區成立不少委員會，當中的委員不少也是教友。教友在這些委員會內，按其專業，為教會提供意見，甚至推動政策，以協助不同方面的福傳工作。（參閱《天主教

法典》229條1及2項）還有的包括參與教區會議、區域主教會議、教省主教會議等（參閱《天主教法典》463;443條）。

以上都屬於常規情況的教友工作，即在一般情況下，教友都可以擔任以上的工作。然而，有部份工作不是常設的，例如教區會議就是約十年才召開一次。還有一些職務，在特殊的情況下，按照法典的規定，教友也可以擔任，而這些特殊情況，就是指司鐸不可能在場，而又有舉行的迫切性，例如為人授洗、證婚等，如果領洗者垂危而不可能等到神父前來，教友可以為他授洗；某些偏遠地區，不能等到神父來到才結婚，在教會的准許下，也可以由教友證婚（參閱《天主教法典》861;1112條）。

特別提這些特殊情況，目的就是要指出，教友其實分享了司鐸的職務；這些職務，在正常的情况，是由司鐸來履行某些聖事性的職務，但這並不表示，教友對這些聖事完全沒有可能參與。這裡想突顯的，是教友也是教會中重要組成部份，而不是在聖統制以外的外圍成員。

5.3 小結：教會職務的定義

如果我們從教友自身來看什麼是職務，屬靈目的仍然是起點，但這個屬靈目的卻是由個人開始，即我們要問，自己在領洗後，從聖神處領受了什麼恩寵，是需要「我」這個教友來實踐，這就是教友職務的進行，也可以稱之為「召叫」。因此，為一位教友來說，職務的起點，是一份由天主而來，屬於教友自己的「召叫」。

其次，這種召叫不是為個人的，而是為團體的益處，因為職務本來就是指向服務，所以由召叫而來的職務，必然地與服務有關。既然是服務，當然有服務對象，而職務的服務對象就是教會。這裡說服務對象是教會，一方面是指職務的工作內容可以是在教會內服務，另一方面，也可以是因為要達到教會的目的，從而服務教外人士。例如，德蘭修女的服務對象是垂死者，他們並不一定是教友，但是德蘭修女仍然是為教會服務，因為她以基督的精神在人間裡工作，讓天國臨在，這本來就是教會最重要的工作。

在這個服務的過程裡，許多時候，教友的召叫都是逐步成熟的，而在成熟的過程中，這個召叫的具體內涵會漸次清晰，當它清晰到一個地步，這就是一個被召叫的使命。

故此，從教友的角度來看，職務是由召叫開始，透過在教會內服務，這召叫得以滋潤並且逐漸成熟，而最後它在教會團體內得以肯定，就成為該教友實踐使命的具體表達方式，而這就成為「職務」了。

在以後的各個單元裡，我們就是探討這個過程，並且給予大家不同的方向，希望能幫助讀者思考自己的「職務」。

6. 從今天的實況思考「職務」的落實

在這部份，本書借用張春申神父的討論架構，結合香港的現況，為讀者分析「職務」的實況。

6.1 從教會的結構看職務

今天教會結構裡，聖統制仍然是核心主體。具體來說，香港教區有不同的堂區，而每個堂區的重心，仍然是主任司鐸。這種結構，為職務來說，好處是為我們帶來了秩序。試想想，如果沒有神父主持大局，堂區的情況會如何？沒有一個權威在其中，混亂是免不了的。

在往後的單元裡，我們會探討職務的歷史發展，當中會談到，在最初的時候，職務是自發的，往往是神恩性的，如保祿在《格林多前書》中談到，聖神給予不同人不同的神恩，因此各有自己在教會內的職務，並且列出這些職務。但是，保祿正要指出，這些不同神恩而衍生的職務，在教會內仍然需要秩序，「一切都應為建立而行」（格前14:26），正好說明，單純地以神恩來決定自己在教會內的職務，並不能建立教會。

因此，在往後的發展，教會制度逐漸形成，以司鐸為中心的教會架構，成為天主教會的重要結構。不同的信徒可以在教會內擔當不同的職務，但是，從結構來看，應以聖統制的職務為領導者，特別是在聖事上。這樣做，並不是要突顯司鐸在教會內的地位，而是為使整個團體的發展，有更好的管理。

正由於這個特點，在往後的單元裡，會再解說公務司祭職與普通司祭職的分別。公務司祭職是屬於神職的，而所有教友都分擔普通司祭職，故此彼此的職務有相通的地方，但教友的職務，需要司鐸的領導，也是由秩序所決定的。這種結構，為今天的職務發展，有其好處，也有其弊端。

從好處而言，就是教會的發展能夠井然有序。由於在結構上以神父為中心，即使教友有不同的看法，期盼不同的工作，也需要得到神父的同意、合作，而不會出現各自為政的情況。特別是神父能夠看到時代的徵兆，集中團體的力量在最適切的地方，發揮最大的功效。

舉例來說，如果堂區處身於貧窮人口較多的社區，與貧窮者同行就是堂區的使命，而主任司鐸能夠把團體的力量聚焦在這問題上，由扶助貧窮入手，自然能召喚到有此神恩的教友，並且啟迪他們如何發展自己的職務，並且在彼此影響，更圓滿透徹地理解這職務。與此同時，司鐸的帶領，能夠讓實踐有條不紊，不會各自為政，造成重複甚至衝突的情況，這才是職務實踐的最佳方法。

從壞處來說，由於以司鐸為中心，有可能導致的問題，包括教友被動，未能發展自己的職務，如果司鐸未能真切辨認當前教會的問題，又可能促使職務的失焦或錯誤地聚焦了。

舉例來說，如堂區位於經濟情況較佳的社區，堂區負責的神父把主要精力集中在扶貧上，只關顧少部份教友，並且經常帶領教友到另一個社區濟貧。扶貧誠然是好事，但是離開了堂區教友生活的實況，未必能帶來足夠的動力。

6.2 從教會需要看職務

談到教會需要，指向兩個方面，首先是教會內部的需要，其次是教會面對世界的需要。內部需要的其中一個重

點，是信仰上的培育成長。我們不妨看看《天主教法典》有關教友的權利：

基督信徒有權將自己的需要，尤其精神上的需要以及期望，向教會牧人表達。（212條2項）

基督信徒有權利由教會的牧人，領受教會精神財富的幫助，尤其是天主的聖言和聖事。（213條）

基督信徒既因聖洗而蒙召，以度符合福音訓導的生活，就有權利接受天主教教育，學習培養人格之成熟，同時並認識救贖的奧蹟而度生活。（217條）

在過去，教友在慕道班中學習到得救的道理，已經足夠他們過日常的信仰生活，所以不需要進一步的培育，但今天的社會愈趨複雜，教友既有的知識，未必足夠他們面對生活，傳教時也會面對不少挑戰和困難，全都需要再進一步培育。與此同時，司鐸數目的減少，令這些培育工作，更難全由神職來負責。以香港堂區為例，由神父主講慕道班的情況，絕無僅有，這正好反映，由神父負責培育工作的困難。

在這種需要下，教友肩負教友培育的工作，參與教師的職務，便可回應這些需要，並且是非常合理的事情。

還要留意的是，除了知識培育的需要，其實還有其他的教會內的需要，不再是神父可以全部承擔，例如，如在聖事中的不同的職務，都需要教友的參與了。

以上是教會內部的需要，而另一方面，就是教會面對世界而產生的需要了。

梵二以來，教會對自己在世界的角色的理解，由以往的領導者，走向以服務為主的僕人模式。教會不是高高在上的一群教友，而是在世界裡服務的僕人。這服務的核心是傳播福音，即可以透過服務工作，把耶穌基督的福音傳給世界裡不同的人，正如耶穌基督在世界裡行走時，也是透過治病驅魔來傳播天國的喜訊。

因此，《天主教法典》說：「基督信徒有義務及權利，努力使天主救世的福音，儘快傳給普世各時代的人。」（211條）這句話告訴我們，聖化世界的責任，並不是只在神父身上，而是整個教會裡每一個成員都有責任。同時，這種聖化是改變人的內心，也因此聖教宗若望保祿二世對此更加具體地說：「教會和她的傳教士也藉辦學校、醫院、出版社、大學和實驗農場來促進發展。但是人民的發展主要不是得自金錢、物質援助或工業技術的方法，而是得自良知的塑造，以及思想方式及行為法則的成熟。」（《救主使命》通諭58號3節）

如果教會的使命是聖化世界，改變每一個人的內心，明顯地，只靠神父工作，是遠遠不足夠。特別是需要傳教的地方，往往都涉及更專門的工作，如醫院牧靈、善別等，各自都有其專門的一套方法，回應不同的需要，所以教友的參與就變得更重要了。

6.3 從神恩角度看職務

保祿在他的書信裡，採用同一個字（*charisma*）指向今天我們所提及的「職務」與「神恩」兩個詞語，由此可見，

職務與神恩，在保祿看中，二者是同一回事。為保祿來說，教會內各個職務，都是由神恩者來擔任，所以他說：

同樣，我們眾人所受的聖寵，各有不同的恩賜：如果是說預言，就應與信德相符合；如果是服務，就應用在服務上；如果是教導，就應用在教導上；如果是勸勉，就應用在勸勉上；施與的，應該大方；監督的，應該殷勤；行慈善的，應該和顏悅色。（羅12:6-8）

這裡「恩賜」一詞，就是指神恩了，可見在初期教會，職務的根源，就是神恩。那麼，在今天教會，是否也該如此呢？當中值得考慮的是以下幾點：

(1) 專業趨向：在其他單元裡，會進一步分析神恩，但簡單來說，神恩是賜予個別信徒才智、長處或能力，讓他們加以發揮善用，來建樹教會。所以，神恩是透過職務，得以發揮出來，成為建設教會的力量。

在過去，這種能力可以直接與一些教會內的職務連結起來，但是到了今天的教會，由於知識的急速膨脹，社會情況的複雜性，很多職務都需要更專業的人士才能夠擔任。要留意的是，這裡所指的專業，是指在今天的職務，有很多知識需要掌握，例如團體領導需要管理的知識；醫院牧靈需要輔導病人的知識，但是不可以把本末倒置，變成只要有知識就可以成為職務，因為職務的核心，仍然在於神恩，而有理由相信，具有該職務神恩的人，對於掌握這職務需要的知識，亦有優勢。

不過，無可否認，今天履行職務需要特定的知識，不然不容易達到建設教會的目的，所以培育成為教友職務很重要的一部份了。

(2) 靈修趨向：具有神恩者在今天實踐職務，固然需要學習，但更需要轉化和成長。今天教會內經常有一種錯覺，認為教友付出時間努力在教會內，讓教會得益，自己就必然得益。其實這不是必然的。神恩是一種潛在的能力，卻必須在服務中不斷具體化和成熟。如果教友自己不能好好運用這份來自天主的能力，可能弄巧反拙。例如，一位教友為教堂插了許多漂亮的花卉擺設，是源天主的召叫，讓她在美化聖堂上出力，但她可能在勞心勞力以後，得不到別人的讚賞肯定，因此心生不滿，離開教會，這就是個人不能好好回應天主的召叫，善用神恩的後果。

所以，當人不能正確地運用自己所獲得的神恩，回應天主的召叫，就無法充份地實踐信仰。要走天主給我們預備的道路，靈修是不可或缺的。我們如不能保持天主與自己的關係，就無法真正地運用神恩去助己助人，這是履行職務時要留意的地方。

另一方面，按保祿的說法，不同的神恩都源自聖神，故此領受了神恩的信徒，彼此在實踐職務上應該是和諧，沒有糾紛的。但實際上，教會團體內部，並不一定和諧融洽。早在保祿時代的格林多教會，就已經有不同神恩者之間不少的爭執，需要保祿加以調停。因此，如何在服務的同時，學會愛人，是靈修的功課。

正因如此，保祿還會在《格林多前書》中寫下「愛德大憲章」，當中正好指出，即使有先知之恩或語言之恩，如果沒有愛，也是沒有用的。在這裡，愛的形成，正好是來自靈修。我們唯有與天主維持一份深切的關係，才能在愛人，與其他神恩者一同實踐職務，而不致為衝突矛盾所苦。

綜合以上兩點，讀者不難明白，召叫固然是職務的根本，但是由召叫到職務，或說是成熟的職務，與培育是密不可分，這種培育既是知識上的，也是靈性上的。教友因為自己的神恩而投身教會內某一職務，他固然要增加與職務有關的知識，同時也要好好作靈修修養，不然就會把職務變成單純的工作，而不是真正建設教會的職務了。

在往後的單元裡，會進一步探究這些問題。

6.4 從實踐看職務

職務的討論，與其他神學課題有一根本的分別，就是其實踐性，而這實踐與教會生活、社會實況有極其密切的關係。有關教義的討論，雖然要針對當代的思潮，但是與日常生活並沒有直接關係，其他倫理與禮儀，即使有實踐的問題，卻也不同于職務。因為職務是一種具體真實的工作，完全是在現實裡呈現。因此，就有所謂實踐的角度。

首先，職務的形成，團體必然有一個認知的過程，如果團體對職務沒有足夠的認識，擔任職務者，如何可以在團體內好好工作呢？這個認知，又可以分為兩部份，一部份是資訊上的認知，另一部份卻是由認知而來的認同。所謂資訊

上的認知，就是一個職務的性質、工作、意義都是讓教會團體的大部份所知曉甚至瞭解，這樣團體才有可能知道該職務的存在，並且進一步歡迎與尊重。在這一點上，不同的職務可能有不同的發展過程，有些職務能夠在一開始就有清晰的界定，但也有些職務是逐漸發展成熟的。無論是哪一種情況，都需要讓教友明白知道該職務的性質與目的，以及它與教友的關係。

另一個要關注的地方，是職務與本地化的關係。上文提到職務與神恩的關係，側重的是個人層面，因為神恩是內在於個人的，這裡談實踐，就側重職務與團體的關係，而我們要緊記，職務是源自團體的需要。正因為源自團體，每一個團體都是處身於某個具體環境的，有自己獨特的文化，故此職務必然要關注到文化問題，要切合團體所在的文化，不然就不容易實踐了。

上文指出，職務的出現，與教會要向世界傳播福音有很大的關係，因此，教會與社會的關係，也會影響到職務的出現。在香港，教區與社會的關係，很大程度是在慈善事業及教育工作上連繫起來，因此有關的職務，也往往與此有關。為香港的情況來說，問題即在於：有些機構已經成熟，但是在傳播福音方面，似乎又進入停滯不前的地步。如何在既有的框架內，可以再上路，繼續宣揚福音的工作？這就是本地化的其中一個問題。

最後一個實踐的問題，就是管理的問題。信仰團體固然有其奧蹟的一面，但它同時是一個由人組成的團體，自然有人事上的管理問題。今天教會與時並進，引入現代的管

理方法，但是，教會並不是一般的公司、社團，它本身是組織的同時，又是一個信仰團體，因此有其獨特性。在這情況下，如何在管理層面，讓職務更好地發展，就是需要關注的重要問題。

舉例來說，不少教友基於信仰的熱誠而服務教會，擔任不同的工作，而分文不收。這種情況，在一般的公司不會存在。但是，某些職務需要教友持久而投入的參與，就可能需要是受薪的工作。如何辨別呢？當中有不少灰色地帶，需要思考。這是管理與職務其中一個大挑戰。

6.5 思考

以上四點，從四個方面，為大家討論職務提出一個重要的大綱，而在以後各本書中，我們會仔細地加以討論。在此，讀者可以思考一下自己所處身的信仰團體：

- (1) 是否具已釐定程序，可以讓職務成長？
- (2) 現有的職務，能夠滿足內在與向外傳播福音的需要？
- (3) 能否發展神恩，讓神恩成為職務？
- (4) 在實踐上有何困難，能夠在管理層面，讓職務成熟？

7. 附錄

活動

- 活動一： 邀請各學員分享，他們認為自己在教會團體內，是否有職務？如果有，請舉出自己有什麼職務，說明這些職務的性質；如果沒有，也可以解釋，為什麼覺得自己沒有職務。
- 活動二： 邀請各學員以圖畫來表達，他們心目中的教會內工作是什麼。可以用5-10分鐘繪畫，並在完成後，交換欣賞，然後找其中一兩位出來分享自己的看法。

單元二

職務在歷史中

1. 緒言

在單元一裡，嘗試為讀者介紹「職務」一詞的含義，透過不同的角度，讓讀者可以多角度地思考，「職務」一詞的意義。不過，無論如何反省思考，以上的說明可能都是偏向抽象，所以有需要回到更具體實際的脈絡裡，這有助讀者進一步釐清職務一詞的含意。因此，在這單元裡，就開始談談聖經裡有關職務的解說。這一方面是從歷史上看職務是什麼，但另一方面，也是為往後討論職務時，先找出聖經上有關教會職務的根據。因為聖經所啟示的真理，是教會生活的標準，當教會團體感到不容易判斷如何做，回顧聖經的內容，反思基督與初期教會的言行，有助選擇在教會職務上符合啟示真理的方向。

故此，在這單元裡有關職務的聖經經文，在往後的幾個單元裡，會再度出度，因為當解說今天的職務，必須印證初期教會的做法，才能符合聖經的標準。

2. 單元目標

讀者閱畢本單元後，應能：

- 明白舊約裡「召叫」、「司祭」、「先知」及「君王」的含意，並反思這些含意為今天職務有何意義；
- 說明《宗徒大事錄》及保祿書信中有關職務的概念，並反思這些概念如何幫助自己理解今天的職務；
- 指出梵二以前的教會職務的特點。

3. 導論

在這單元裡，主要是為讀者介紹在舊約與新約裡有關職務的概念，雖然在舊約時代，職務這概念並未出現，但在以色列民的生活裡，有幾個重要的服務，就是後代職務的重要元素；至於新約，主要是討論《宗徒大事錄》裡有關職務與神恩的關係，而配合保祿書信裡有關團體、神恩與職務的關係，讓讀者對職務在初期教會的發展，有較清晰的理解。

4. 舊約裡的「職務」

雖然在舊約裡沒有明確的職務概念，但並不表示以色列民從沒有領受由天主而來的事工，只是在當時，這種事工是採用另一種方式來表達，就是以召叫為開始，而在舊約中的司祭、先知、君王身上，我們也可以看到後來的職務的雛型。

4.1 舊約中的召叫



思考：是否只有走向修道生活，才有召叫呢？一般教友是否也有召叫呢？

在舊約裡，並沒有職務此一概念，但有召叫的概念，而這種召叫，同樣是職務的一種。

在舊約裡，召叫的特質是為了民族的救恩，而這與今天理解職務的形成，雖然並不完全相同，卻也有其值得借鑑的地方。以下介紹其中幾位人物的召叫，藉此反思我們對職務的理解。

(1) 亞巴郎（參考《創世紀》第十二章）：亞巴郎的召叫是極不容易的，因為天主要求他放棄自己原來的生活，走到另一個地方，重新開始。亞巴郎跟隨天主的召叫，原因是來自他的信德。在現實生活裡，我們得到的召叫，也許不是這麼戲劇性，但其本質是相同的，就是由我們原來的生活裡，進入另一種生活；從世俗的生活裡，進入屬靈的生活，而要做到這一點，同樣需要信德。

亞巴郎的行動，為我們的職務有一個重要的啟示，就是憑藉信德，我們能夠從日常的生活裡，轉化到神聖的職務中。有些時候，在教會內擔任一些工作，其實與其他團體裡的工作沒有什麼分別。如果我是負責彌撒中的秩序，某程度上，與戲院中的帶位員沒有分別。但是，其分別即在於信德，因著信德，我們能夠在日常生活中，同樣能辨別天主的旨意，明白這工作不僅是一份義工，而是天主賦予我們的職務，這就是亞巴郎的召叫給我們的啟發。

(2) 梅瑟：有關梅瑟的召叫，有一組對話，為我們今天反思職務，有很重要的意義：

梅瑟對天主說：「我是誰，竟敢去見法朗，率領以色列子民出離埃及？」上主回答說：「我必與你同在；幾時你將我的百姓由埃及領出來，你們要在這座山上崇拜天主，你要以此作為我派你的憑據。」（出3:11-12）

當天主召叫梅瑟擔任以色列人的首領，為他們出頭，要求法老王放他們離去，梅瑟的反應是「我是誰」，意思就是像我這樣一個小人物，憑什麼可以做這大事呢？實在，天主給予我們每一個人的召叫，都是神聖的大事，所以我們第一個反應，多半也會梅瑟一樣，就是反問天主「像我這樣一個人，能嗎？」

但是，天主的回應，有兩個重點，開解梅瑟的擔憂。首先，「我必與你同在」。天主召叫人，不是把任務分派給人，就離開不顧，反而是一直與我們同在，支持每一個願意回應的人，履行天主給予的任務。同樣地，我們擔起職務，日久可能變成一種例行公事，也許在這時候，就需要重新意識，天主是一起與自己工作，只是自己把天主遺忘了。其次，成為領袖的「憑據」，就是一同向天主崇拜。雖然在那時期，未有感恩禮，但是這說法已經指向人是在團體的共融裡，成就自己的職務。職務的團體幅度，早在舊約裡，就已經初步呈現了。

(3) 耶肋米亞：在舊約裡，每一個先知都是因天主的召叫而發聲，這也是下文要進一步說明的先知職務。不過，

從先知的召叫中，又可以看到一個重要的特點，就是天主的命令，許多時候都超越我們的想像，耶肋米亞的一生非常傳奇，這裡不可能完全說明，但有一點為我們反思職務很重要，就是這召叫不一定如同我們想像那樣，而當中最典型的，就是關乎耶肋米亞的召叫。天主向他發出的命令，並不是耶肋米亞所能明白與理解的，但是他卻不得不宣講。這些宣講令他痛苦，卻仍然不能不履行天主的旨意。

當我們在職務裡面對困難與痛苦，覺得這是行不通，不妨讀讀耶肋米亞先知書，為我們會有很大的幫助。

4.2 舊約中的三重職務



思考：今天談到每一個教友都具有三重職務，就是擔當司祭、先知及君王。這三重職務，與舊約有沒有關係呢？

以上從個別人物的召叫，看看舊約為我們履行職務的啟發，而從舊約的記述裡，我們又可以找到今天所言的教友三重職務的基礎。這一節裡，讓我們看舊約如可看司祭、先知及君王的職務。

4.2.1 司祭

在舊約裡，我們可以看到以色列人意識到自己是被揀選的民族，因此整個民族都是受到天主的祝福，而全民都是屬於天主的。在此情況下，他們特別有一支派，也就是肋未支派，以特殊的方式獻身，服侍天主。這從《出谷紀》中可以看到這種做法的來由：

你應從以色列子民中叫你的哥哥亞郎同他的兒子們……立他們做我的司祭。（出28:1）

當時選出亞郎及其兒子擔任司祭，就是要從事禮儀的工作，給天主祭獻，而這後來就形成肋未支派的專責工作：

叫肋未支派前來，站在亞郎司祭面前，協助他服務……任人民擅自走近，應處死刑。（戶3:6; 10）

這裡要留意的是，司祭工作的專職化，其他人是不能夠參與的，因此司祭們的工作有其獨特性，成為後來特殊司祭職的根據。但這裡不是要說這一點，而是要指出，即使是整個與天主結盟的以色列民族，他們也奉上祭獻。

在舊約裡提及的司祭職務，仍然是接近司鐸的司祭職務，要到了新約，由此而衍生的基督司祭職，把司祭職務分給在基督內的所有人，才近於今天所提倡的普通司祭職，這可以留在新約部份再加以說明。

4.2.2 先知

從歷史發展的角度來看，當君王出現，代表一種制度性的職務的出現，那麼神恩性的職務，就不再顯示在領導上，而另一種職務興起，就是先知這種神恩性職務。

在《戶籍紀》裡有一段有關先知的記述：

梅瑟……從人民的老年人中召選了七十人，令他們站在會幕四周。上主來雲降下，與梅瑟談話；將他身上

的神能賦給那七十位長老；這神能一降在他們身上，他們就出神說話；以後再沒有出神。（戶11:24-25）

有趣的是，有部份人不在這七十人中，但在雲降以後，同樣能夠出神說話。當時，若蘇厄想禁止那些人出神說話，但梅瑟回答說：

巴不得上主的人民都成先知，上主將自己的精神貫注在他們身上！（戶11:29）

這裡的記述，可視為舊約裡有關先知的起源，而在達味王朝出現後，就有我們所理解的先知傳統出現，而一個接一個的先知，出現在以色列人的歷史裡。他們為天主發言，指責當權者的不公義，要求以民悔改。

這種在舊約裡的職務，其精神一直傳承下來，到了我們今天，以符合今天的方式，保存下來。在此，我們先認識先知職務的根源，而有關今天如何實踐這職務，在後來的單元中，再作探討。

4.2.3 君王

回顧舊約中的歷史，以色列人由出谷開始，就由人來帶領，正如《聖詠》說：「由亞郎和梅瑟的手所帶領」（詠77:21），而梅瑟後來也選了一批長者幫助管理的工作，這些都可算是「君王」的職務，就是管理團體，幫助整個團體更好地運作。值得注意的是，在這階段，這種「君王」的職務，仍然傾向神恩性，即擔任領導的人，是由於他本身得到天主的恩寵而成為這位置。正如在《民長紀》裡，以色列各

支派各自為政，當遇上問題後，才由天主興起一個民長來帶領他們，對抗外敵，這種情況，就是神恩性的領導，領導的出現，是基於特殊的需要，而針對這需要，團體得到一個特殊的人物來領導它，以解決問題。

後來，隨著以色列人的社會發展，這種神恩性的領導不再合用了。因為團體發展到一定的規模，管理的工作是恆常的，而不是特殊的，故此管理工作也變成恆常的，故此制度性的領導，就在這情況下出現，而採用舊約的表達，就是：

我們也要像一般異民一樣，……請你給我們立一個君王治理我們，如同各國一樣。（撒下8:5, 20）

這並不代表以色列人被其他異國同化，而是指出君主制度，是真有需要的，而以神恩來決定誰當國家的領導者，不再合符整個民族的發展。

這裡有兩點值得我們思考：

（1）團體在不同時期，需要不同的領導。粗略來說，在開創的初期，更需要神恩性的領導，因為這樣的領導具開創性，是團體開始時需要，為整個團體建立方向。但是，當團體穩定下來時，更需要的是制度性的領導，就是能夠恆常地管理團體，按照團體的方向，有條不紊地加以推動。

許多時候，團體成長的困難，即在於由神恩性領導開創了局面後，如何過渡到制度性的領導。為什麼不少團體在興起之初，充滿活力，但在後來卻迅速衰落呢？其中部份

原因，即在於神恩性領導的開創力，能夠凝聚成員，成就團體，但往後的發展，神恩性領導仍然處於主導位置，往往就不能把整個團體的力量發揮出來了。

從舊約的記述裡，以色列民都是經過多個民長後，才意識到自己需要一個君主。那麼，我們能夠吸取他們的教訓，更早就察覺團體需要怎樣的領導？

(2) 除了階段問題，還可以思考的，可能是比例問題。在團體內，需要的領導是制度性的，但也有其神恩性的幅度。二者並不是對立的，反而是互相補足。當一個團體建立了領導的制度後，是否就永恆地一成不變呢？以堂區為例，堂區議會是一個制度性的領導，能夠更好地應對堂區各方面的需要，同時教友亦能更容易明白其領導者。不過，如果議會就變成一個處理常務的組織，年復一年以相同的方式來運作，當堂區在時代發展的進程中，開始有新的處境或使命，這就需要神恩性的領導，與制度性的領導，互相補足，讓團體更好地發展。

5. 新約裡的「職務」



思考：讀者有沒有留意，在新約的記述裡，初期教會開始有不同的職務出現，當中有些是神恩性的，也有些是職份性的。讀者是否可以舉出一兩個例子？

如果說舊約時代有關職務的記述，仍然是處於起始階段，到了新約時代，當中就開始出現與今天的職務相類近

的具體服務，雖然在歷史的發展過程，它們都有所改變，但當中的重要元素，可說都得以保留。故此，探討新約中的職務，為我們瞭解今天的職務，會有所幫助。

在新約聖經裡，有關職務的描述，可以分為兩個主要的部份。首先是在《宗徒大事錄》中的記述，另外則是在書信中，特別是保祿書信中的記述。在《宗徒大事錄》中，有關宗徒的被派遣及聖神的指引，有助我們明白職務裡的聖神；至於保祿書信的內容，則是具體的職務發展，二者可說是相輔相成，好讓我們更好地思考今天的職務。

5.1 《宗徒大事錄》中的職務

在《宗徒大事錄》裡，教會的誕生，就是在聖神降臨的時刻。故此，理解這時刻，有助我們明白職務的本質。

首先，在這時刻裡，等候聖神降臨的人，包括十二宗徒以及聖母瑪利亞、一群婦女以及一大群人（參閱宗1:14-15）。換言之，聖神賦予他們力量，建立教會，開始福傳的使命，並不是個別的派遣，而在團體中接受派遣。

這裡還可以與《戶籍紀》裡七十人得到出神說話的能力互相呼應，兩者訊息是一致的，就是職務不是屬於個人的，它同時有其團體的幅度，這為個人反省自己的神恩時，要特別留意。

雖然在這段經文裡特別提到有不同的人參與其中，成為團體的一份子，但是我們不要忘記，在記述這一大群人以

前，先記述的是一份重要名單，就是十二位宗徒，雖然當中少了一個。

由此可以推想，聖神固然是降臨到團體當中，但這團體的成員不是完全的平等，反而是有其領導者，就是十二宗徒。在此時期，「十二」這數字是固定的，這固然有呼應舊約中十二支派的含意，同時也代表一個負責領導的小團體，有別於整個團體，雖然二者都是連結在一起。其次，宗徒有其獨特的身份，因此在缺少一個的情況下，要再選上一人，完成十二這數目，但所選的人，也是有條件的，就是與耶穌一起生活過，而又見證他的復活升天的其中一位。

這一切說明，職務固然在團體內，但團體內是有不同的職務，而從團體領導的角度來看，宗徒所組成的是一個領導的團體，承擔 領導團體的責任。

在領受聖神後，伯多祿與其他人都開始宣講，向來自世界各地的人，宣講基督的喜訊。這同樣幫助我們明白，職務的核心，就是宣講。（參閱宗:2）隨後的發展，由於教會團體的壯大，教會內不同的成員，擔任教會內不同的服務，部份似乎與宣講沒有直接關係，但這裡提醒我們，為聖言服務為是職務的核心，即使一些教會內的工作，並沒有顯示它與聖言的直接關係，我們仍然要時刻意識到，它如何與聖言保持一份內在的關係，這才是真正的職務。

聖神的降臨為宗徒建立教會提供決定性的力量，而在《宗徒大事錄》裡繼續記述初期教會的生活：

他們專心聽取宗徒的訓誨，時常團聚，擘餅，祈禱。因為宗徒顯了許多奇蹟異事，每人都懷著敬畏之情。凡信了的人，常齊集一處，一切所有皆歸公用。他們把產業和財物變賣，按照每人的需要分配。每天都成群結隊地前往聖殿，也挨戶擘餅，懷著歡樂和誠實的心一起進食。他們常讚頌天主，也獲得了全民眾的愛戴；上主天天使那些得救的人加入會眾。（宗2:42-47）

這裡的記述，可以視為職務的結果，而不是直接說明什麼是職務，但讀者很容易推想到，教會所以能夠很圓滿，原因在於職務的成功。當宗徒能夠全力宣講，做好訓誨、擘餅、祈禱以及團聚這些教會的行動，其實都是圍繞聖言而來的。換言之，為聖言服務的最佳成果，就是一個真正的教會了。

由於這裡以書卷作為分類，所以我們也特別在此提及執事這職務，因為有關初期教會的執事職務，主要是見於《宗徒大事錄》：

那時候，門徒們漸漸增多，希臘化的猶太人，對希伯來人發出了怨言，因為他們在日常的供應品上，疏忽了他們的寡婦。於是十二宗徒召集眾門徒說：「讓我們放棄天主的聖言，而操管飲食，實在不相宜。所以，弟兄們！當從你們中檢定七位有好聲望，且充滿聖神和智慧的人，派他們管這要務。」（宗6:1-3）

從這段經文，為讀者理解職務，有以下幾點啟發：

(1) 職務的發展：執事的出現，並不是預設預定，反而是教會團體的實際發展，形成新的職務，就如執事的出現，是由於當時的希臘化猶太人抱怨生活上的不公平對待，而宗徒又感到自身不適合做這些工作，故此就有執事的出現。由此可見，執事本來的職務是「操管飲食」，即處理教會內的實際事務。

(2) 不過，《宗徒大事錄》記述其中一位執事聖斯德望的工作時，我們又發現，他同樣有宣講聖言。再到了三、四世紀，執事就在大部份情況下，變成晉鐸前的必經階段了。這裡讓讀者明白，即使是在教會聖統制內的職務，具有固定的職份，其實踐的方式，也可以因應時代的變化及教會的需要，而有所變化。

5.2 牧函中的職務

以上就《宗徒大事錄》中的內容，說明在初期教會時有關職務的一些特質，而讀者不難發現，這些特質，為今天來說，更近於在理念上如何理解職務。因此，要更好地明白初期教會的職務，不能不提保祿書信，特別是幾封牧函。在這些書信裡，讀者可以窺見當時的教會團體裡，由於發展的需要，逐漸形成的不同職務，而這些職務的特質，有助讀者反省思考今天教會具體職務的實踐。

5.2.1 《厄弗所書》中的職務

在《厄弗所書》裡，保祿這樣描述當時的職務情況：

就是祂賜與這些人作宗徒，那些人作先知，有的作傳福音者，有的作司牧和教師，為成全聖徒，使之各盡其職；為建樹基督的身體，直到我們眾人都達到對於天主子，有一致的信仰和認識，成為成年人，達到基督圓滿年齡的程度；使我們不再作小孩子，為各種教義之風所飄盪，所捲去，而中了人的陰謀，陷於引入荒謬的詭計。（弗4:11-14）

由這段經文裡，讀者可以看到以下幾個有關職務的重點：

（1）在初期教會，職務包括「宗徒」、「先知」、「司牧」、「教師」這幾類。當中「司牧」的職務不太清楚，後來也沒有再傳承下去，但其他幾個職務，分別代表領導的「宗徒」、神恩性的「先知」以及神學家的「教師」，成為後來教會裡重要的職務。

（2）經文裡指出「使之各盡其職」，即不同的職務有本身的工作，雖然大家都是為「有一致的信仰和認識」，但各自的性質是不同。也就是說，教會內的職務，雖然目標一致，卻不代表各人都在做相同的事情，甚至彼此之間可能有若干的張力，並不是問題，重要的是趨向成熟。

(3) 這裡還強調職務是讓眾人成熟。許多時候，當談到教會內的服務，大家都聯想到為團體工作，做好一件事，如一次聚會、一台彌撒、一個講座。職務的關注點，往往是事務上的完成與否，程序是否流暢等。但是，這裡指出，「建樹基督的身體」，指向的是團體本身，而非事務；這身體的建樹，在於眾人「成為成年人」，就是在信仰上成熟，成為屬靈的人。原來，職務不是單純的服務，卻也能助人邁向成全。

5.2.2 《羅馬書》中的職務

看過《厄弗所書》談當時幾點不同的職務後，讀者可以把這段落與《厄弗所書》一同閱讀，對職務會有更深的理解：

就如我們在一個身體上有許多肢體，但每個肢體，都有不同的作用；同樣，我們眾人在基督內，都是一個身體，彼此之間，每個都是肢體。按我們各人所受的聖寵，各有不同的恩賜：如果是說預言，就應與信德相符合；如果是服務，就應用在服務上；如果是教導，就應用在教導上；如果是勸勉，就應用在勸勉上；施與的，應該大方；監督的，應該殷勤；行慈善的，應該和顏悅色。（羅12:4-8）

按照這段經文，讀者可以思考有關職務的幾個重點：

(1) 正如《厄弗所書》中強調職務在團體中的作用，這裡採用了基督身體的圖像，指出眾人在基督內，等於同一

個身體，而不同的人，就是身體的不同肢體。對照《厄弗所書》的說法，讀者可以更清楚明白，在教會團體內，彼此是互相關連的；既然個體與個體之間是好比屬於同一個身體，那麼，彼此的服務，又豈會互不相干呢？

(2) 在說明身體與肢體的關係後，《羅馬書》提及在教會內的不同服務，包括「預言」、「服務」、「教導」、「勸勉」、「施與」、「監督」、「行慈善」等。這裡的說法，從另一個角度說明教會內的職務，並不一定是一種身份，同時可以是一種服務。也就是說，如果一個教友領受了「教師」的職務，他固然需要「教導」，但是，沒有這「教師」職務的教友，是否就不能教導呢？從這段經文來看，似乎不是，只在於是否有這「恩賜」。

當然，在新約中的描述，教會的制度仍然在形成中，如何理解個人的神恩與職務之間的關係，仍然在探索的過程，但也正在此形成的過程裡，讓讀者明白，職務與服務之間，不是劃上牢不可破的等號。

5.2.3 《格林多前書》中的職務

最後可以看看《格林多前書》的看法，這裡有兩段經文，關乎職務的：

神恩雖有區別，卻是同一的聖神所賜；職份雖有區別，卻是同一的主所賜；功效雖有區別，卻是同一的天主，在一切人身上行一切事。聖神顯示在每人身上雖不同，但全是為人的好處。這人從聖神蒙受了智慧的言語，另

一人卻由同一聖神蒙受了知識的言語；有人在同一聖神內蒙受了信心，另有人在同一聖神內卻蒙受了治病的奇恩；有的能行奇蹟，有的能說先知話，有的能辨別神恩，有的能說各種語言，有的能解釋語言，可是，這一切都是這唯一而同一的聖神所行的，隨祂的心願，個別分配與人。（格前12:4-12）

這一段經文的重點在於「神恩」，是下一本教材的重心，但為我們理解職務，仍然有其重要性，因為這指出個人辨別自身的職務，是透過聖神給予自己的神恩，這神恩促使我們明白自己該在教會內做什麼服務，同樣也指出，即使職份不同，其根源都是一樣，就是來自聖神、來自主。在教會內，不同人擔任不同的服務崗位，甚或不是明確的職份，但從信仰的角度來看，各種服務沒有誰貴誰賤，因為它們都是源自聖神的。

保祿正正是先說明這前提，然後他繼續說：

你們便是基督的身體，各自都是肢體。天主在教會內所設立的：第一是宗徒，第二是先知，第三是教師，其次是行異能的，再次是有治病奇恩的、救助人的、治理人的、說各種語言的。（格前12:27-28）

在這裡，不同的職份是有次序，這種次序是基於需要，因為教會是人的組織，所以需要有人作為中心，組織管理整個團體，所以宗徒是第一，神恩性的先知是第二，負責教導的教師的第三，如此類推。當我們讀這一段章節時，很容易有一個印象，就是宗徒最大，先知其次；應用到今天的

信仰生活，就是主教最大，而一般教友就是不太重要的。但是，這段經文要與上一段經文並閱才能明白它的真正意思：教會團體需要次序以維持其組織，但這次序不是等級上的高低貴賤，因為任何一個職務、各種神恩，都是來自聖神的，而不同的職務的分別，就如同肢體的不同，各自有不同的功能，各自發揮自己的作用，卻不能說，手指是高貴的，腳趾卻是低下。

6. 新約中的具體職份

在新約書信裡，除了以上有關職務本質的反思外，在三封牧函裡，還有一些有關當時的具體職務的述說，同樣有助讀者明白今天職務，所以這裡也簡單說明。

在幾封牧函裡，讀者可以看到幾個職務的名字，當中包括長老、監督。這不僅見於牧函，同時也見於《宗徒大事錄》，如記述到召開宗徒會議時，「宗徒和長老們就開會商討此事」（宗15:6），而另一處又提到「保祿從米肋托打發人到厄弗所，請教會的長老來」（宗20:17）。雖然這兩個名字不同，但按今天對相關經文的解說，二者並不能截然分開，當稱一個人為長老時，往往是側重其身份；稱他為監督，指向的是工作服務本身。

在《弟鐸書》中有這樣的一段：

我留你在克里特，是要你整頓那些尚未完成的事，並照我所吩咐你的，在各城設立長老：長老應是無可指摘的，只做過一個妻子的丈夫，所有的子女都是信徒，又

沒有被控告為放蕩不羈的，因為做監督的，既是天主的管家，就該是無可指摘的、不自負、不發怒、不嗜酒、不暴戾、不貪污。（鐸1:5-7）

在這段經文裡，既指出擔任長老的人要有什麼條件，而很自然地，就成為監督了。所以，這也很明確地證明，二者就是指同一身份。在這段經文裡，談到監督的工作，就是「管家」，為天主管理祂的家，就是教會。另一段也可以補充：

那些善於督導的長老，尤其那些出力講道和施教的人，堪受加倍的敬奉。（弟前5:17）

結合兩段經文，不難看出，長老或監督的工作，就是管理督導教會團體。

7. 梵二前的發展

由於本教材不是探討職務的歷史發展，而是提供一個概括的歷史回顧，以助讀者反省自身的職務，所以在介紹過初期教會的職務後，在梵二以前的發展，就僅以簡單重點來說明。為什麼這部份如此簡略呢？原因是四世紀以後，教會內的職務已經常規化，也就是說，聖統制的架構已經成型，教會內的職務，由此逐漸從神恩性轉向制度化，職務的概念被職份或身份所代替了，由長老、監督等初期教會的職務，轉化為聖統制內主教、神父的鐸職身份，而逐漸只有這些身份的人，才能夠在教會內，得到正式的承認，可以擔任職務。

那麼，是否所有的職務都由鐸職擔任呢？至少在較早期時，並不是如此。如果看看一些早期的文獻，教會的職份，由一品至七品，有七個不同的職份，需要不同的服務人員。這七品就是：守門、驅魔、讀經、輔祭、副執事、執事及司鐸。這七品的服務都與禮儀有關，這也是初期教會以後，教會內的服務，都圍繞感恩禮而衍生的特點。由於感恩禮必須由司鐸舉行，很自然地，職務就變成只側重於神職了。另一個特點，就是談到教會的職務，大家很自然就想到與禮儀有關的部份，而較少留意到，考慮教會團體內的其他服務，其實也是職務。

8. 附錄

1. 正如上文談到每個教友都有司祭、先知、君王的三重職務，以下從聖經中找出幾段有關這三個職務的文字，讀者是否可以分辨，它們分別指向哪一種職務呢？從這些經文裡，讀者認為哪一種職務，為今天的教友來說，更為迫切？

我必在你以後興起一個後裔，即你所生的兒子，我必鞏固他的王權……我要鞏固他的王位，直到永遠。（撒下7:12）

我們既然有一位偉大的，進入了諸天的司祭，天主子耶穌，我們就應堅持所信奉的真道，因為我們所有的，不是一位不能同情我們弱點的大司祭，而是一位在各方面與我們相似，受過試探的，只是沒有罪過。（希4:14-15）

那時我聽見吾主的聲音說：「我將派遣誰呢？誰肯為我們去呢？」我回答說：「我在這裡，請派遣我！」他說：「你去對這民族說：你們聽是聽，但不明白；看是看，卻不理解。你要使這民族的心遲鈍，使他們的耳朵沉重，使他們的眼睛迷蒙，

免得他們的眼睛看見，耳朵聽見，心裡覺悟而悔改，獲得痊癒。（依6:8-10）

2. 按照以上的描述，讀者覺得哪一項最適合自己發揮呢？為什麼？

單元三

梵二後的職務觀

1. 緒言

在單元一裡，讀者初步接觸到「什麼是職務」這問題，並且在學習後，應對職務有初步的概念；在單元二裡，則是從歷史發展的角度，看看「職務」的概念有什麼變化，明白「職務」的根源，就是在聖經和教會傳承之中，同時也看到這些職務的元素在初期教會的表達，如何在教會有形架構——聖統制——之下演進，漸漸由職份或身份代表了初期教會以神恩為主的職務特質，成為教會過去千多年的傳統。

這種職務的取向，在廿世紀前，一直行之有效。但是，到了廿世紀，教會面對很多挑戰，因此亦讓教會團體反省，究竟該如何理解教友在教會團體裡的位置，故此有關職務的反思，也就出現了。特別是在梵二以後，教友參與教會職務成為教會內一個重要的課題，而在往後的三個單元裡，我們先要探討梵二的職務觀，然後考慮梵二後職務的發展。

2. 單元目標

閱畢本單元後，讀者應能：

- 說明梵二文獻的職務觀；
- 說明梵二後職務觀轉變的背景原因；
- 指出當代職務觀的幾個重點。

3. 梵二文獻中的職務觀



思考：一般來說，教友都知道在梵二大公會議頒佈了四大憲章，其中《教會憲章》和《論教會在現代世界牧職憲章》與職務有關。以外，梵二還有其他文件，讀者又是否知曉？當中還有些與教友參與教會職務有密切關係，讀者又是否知道？

以上一節從原則上談論當代的職務觀，也許讀者會覺得有點抽象，所以在這一節裡，就嘗試從梵二文獻中，選擇若干章節，幫助讀者明白當代教會對職務的觀點。

3.1 教會是「天主子民」，分擔了救主基督的司祭、先知和君王職務

在《教會憲章》裡，採用了「天主子民」作為首個教會的圖像，來讓教友明白「教會是什麼」。「天主子民」這圖像強調，每一個教友都是因天主蒙召，彼此組成一個全新的民族，就是教會。由於每一個人都蒙天主召叫，他們彼此間

的連繫，是首先以耶穌基督為樞紐，因此，基督是教會的元首，而對每一個被召的人，回應基督的召叫所涉及的最核心、最基本的職務，包括三個層面，即司祭、先知和君王職務。《教會憲章》又從司祭職的角度，區分了一般教友藉聖洗聖事所分擔的「普通司祭職」，與神職人員藉聖秩聖事而分擔的「公務司祭職」。（參閱《教會憲章》10-11; 34-36號）

3.2 教會以福傳使命為重點

所有的人都被邀請參加天主的新民族」（參閱《教會憲章》13號），教會是要把所有人都帶進教會內，故此教會的基本職務，就是宣揚福音了。

明白這道理，就很容易瞭解，為什麼梵二除了四大憲章，還有《教會傳教工作法令》以及《教友傳教法令》。該兩份法令就是承接《教會憲章》的總原則，具體地說明，教會團體以至教友本身的福傳職務。

《教會傳教工作法令》的「緒言」，回應了《教會憲章》的說法，指出教會本身是拯救世界的聖事，這聖事的模式要留待第三本教材再進一步解說，而《教會傳教工作法令》指出，教會負起福傳使命，因為教會奉基督派遣，要把世界轉化為天主的子民。換言之，教會的核心工作，就是福傳，要把基督的福音傳到世界的所有角落。

《教會傳教工作法令》繼而細緻地說明傳教事業的種種。在這裡我們不一一細說，只指出與這裡的解說有關的一

點：由於福傳工作的多樣性，每一個教友以自己獨特的位置來福傳，都是重要的。這也說明了，為什麼在《教會傳教工作法令》以外，還有《教友傳教法令》，正因為每個教友都有其福傳的職務。

在《教友傳教法令》的開首，就說明「在教會內職份雖有區別，使命卻是一致的」（2號），這是有兩層的意思，首先是要說明，司鐸與教友的職務是不同的，這是天主教在聖統制這有形架構下要堅持保持的制度；另一層意思，就是教友之間也有不同的職務。不過，區別固然需要指出，但更重要的卻是使命的一致，就是每一個教友都有同一個使命，就是福傳了。法令裡說教友同樣分享基督的職務，就是：

向人宣講福音，聖化人，以福音精神充實改善現世秩序，至使他們的行動在現世秩序內為基督建立起光輝的信譽，為人靈的救援服務，便是執行教友福傳事業。
（2號）

這段話很值得讀者留意，因為它具體地說明教友福傳工作的方向。

（1）宣講福音：把信仰的內容向其他人宣講，這既指向非天主教徒，也指向教友，因為即使是教友，仍然需要多瞭解基督的福音，從而轉化自己的生命。宣講福音既包括宣講這行動，也包括瞭解福音的自我深化，二者都不可或缺。

(2) 聖化人：這是由宣讀福音而來，進一步的深化。如果說宣講只是停留在語言上，聖化卻是需要真正的改變。因此，宣講福音並不是單純把有關訊息傳到別人的耳中，而是要傳到他們的心中，最後還要化為行動。在這一點上，教會內的再培育就是首要任務了，因為在領洗後，教友不是就能完全聖化，而是需要不斷的更新，這些工作，都是福傳工作的一部份。

(3) 改善現世秩序：這一點為教友來說，更加重要，因為它指出，教友的福傳工作，不止於在信仰的範圍內，而是在生活裡。教會要聖化世界，自然不能任由世界按不正確的方向發展，所以教友也需要就世界的發展，提出看法。教友要反省，在自己的生活裡，是否有考慮到以信仰的角度，建立社會秩序呢？舉例來說，家庭是否「以基督作我家之主」，真的從信仰角度來思考自己的家庭生活？在職場上，是否能夠實踐信仰，建立符合信仰的現世秩序呢？正如法令再進一步解說：

在俗教友身份的特點是：他們生活在塵世中，置身於世俗事務中，天主召叫他們，要他們充沛了基督的精神，以發酵的方式，在世間從事傳教事業（2號）。

如果連結上文的「改善現世秩序」，法令內提出更具體的方向，就是愛德工作：

憐恤貧困疾病、以及消除人類各種困苦的慈善互助事業，教會都視為極高的榮譽……在今天，愛德行為能夠，也應當包括任何人及一切的需要。無論在什麼地方

有人缺少飲食、衣服、房屋、醫藥、工作、教育，或者缺少為度一個真正人的生活必需的方法，為災難或為疾病所苦，受流徙或監禁的痛苦，基督的愛德便應去那裡尋獲他們，加意安慰他們，援助他們（8號）。

這裡的描述更加具體清楚，讀者可以明白教會期望教友做的是什麼工作，而這又正好說明，為什麼需要教友來做了。因為要改變世界，就需要從各個範疇入手，這就必須不同的教友一同參與，才能達到在世界各個方面都重建秩序的期盼。

3.3 教會再次強調神恩的運動

神恩在初世紀受到教會重視以後，多世紀以來，普遍地未受重視，甚至日漸式微了。然而，教會的聖統組織與神恩是相輔相成的，兩者缺一不可。聖統組織保障天主子民能穩當地邁向成聖得救，而神恩則賦予天主子民活力去建樹教會，使教會的聖化和福傳使命更能因應時代環境的需要，結出更豐碩的成果。因此梵二《教會憲章》12號指出：「……同一聖神不僅用聖事及職務聖化領導天主子民，並以聖德裝飾它，而且把自己的恩寵「隨其心願，分配給每一個人」（格前12:11）。在各級教友中也分施特別的聖寵，使他們能夠勝任愉快地去進行各種事業或職務，以利教會的革新與擴展，即所謂「聖神在每人身上的表現，全是為了公益」（格前12:7）。這些奇恩，或是很顯明的，或是很簡樸而較普遍的，都是非常適合而有益於教會的需要，應該以感激欣慰的心情去接受。……辨別奇恩的真確性及其合理的運

用，是治理教會者的責任，他們應特別負責不使神恩息滅，卻要考驗一切，擇善固執。」梵二《教友傳教法令》13號同樣強調神恩的重要性。

正如我們早前指出，神恩是為了服務而存在。經教會的牧者所確認的各類神恩，若由教友加以善用，能成為固定的教會職務，有助教會的成長發展。

4. 梵二後職務觀轉變的背景和原因

嚴格來說，這裡要討論的，是梵二前後漸次形成的新職務觀。這裡所指的職務觀，其重心固然觸及教友，但不可避免地，也關乎司鐸，原因是當肯定教友有其職務時，自然就引起另一個相關的問題：教友的職務與司鐸的職務，是否相同？如果不同，如何區分？

關於這個問題，讀者可以待下兩個單元再探討。在這單元裡，會先討論更原本的問題：梵二以後，如何理解職務？

在這裡，首先會從改變的原因入手，探討為何梵二前後，教會團體開始反思職務的課題，而這些原因也影響我們如何理解職務。在探討原因後，再為讀者介紹梵二以來的職務觀，讓讀者從當代的角度，印證耶穌基督的言行，更清楚明白教會職務的內涵。最後，還會為讀者介紹梵二大公會議的文獻裡，如何闡釋教會職務。



思考：在堂區裡，為讀者來說，有什麼是「職務」？

在過去，職務很容易就會被視為「禮儀職務」，即有關禮儀的服務，才能稱得上「職務」（雖然大家未必會用這詞），就是在教會團體內，屬較正規的「工作」。如果換過另一種說法，就是只有與禮儀有關的服務，才需要用正式的態度，認真地對待。至於堂區裡其他的服務，不少教友都很自然地用「義工」、「幫忙」的態度來參與。舉例來說，如果教友是讀經組的成員，當他要讀經，必然會穿著整齊，提早到聖堂，好好準備要讀的經文，甚或有些教友，會先做靈修反省，又或是就如何朗讀，做一點練習或訓練。但是，如果是幫忙明愛賣物會的攤位工作，除非是負責人，不然大家都覺得這是一種「幫忙」，即使參與，往往也是採取被動的態度：待負責人分配工作，不會干涉安排等等。

這裡正好說明，即使到了今天，一般教友對於教會內的服務，仍然是以禮儀為中心。似乎與禮儀有關的，就是在教會內正式而認真的「職務」，與禮儀無關的，就只是些臨時的、協助式的義工服務。

教會團體仍然保持這種想法，不足為奇，因為這有一千多年的傳統。由中世紀到梵二前後，教會團體確實是以禮儀為中心，而彌撒更是重中之重。教會生活往往側重於禮儀，而在禮儀中能夠真正服務的，又是司鐸。雖然到了今天，教友可以按其身份，參與部份的禮儀服務，但是那種協助的意味，仍然未完全擺脫。

不過，梵二前後所發展的職務觀，有別於以上的觀點，而且與今天堂區展示的面貌，並不一致。原因是世界的改變，促使教會團體也需要以另一種眼光來理解職務。

4.1 教會走進世界



思考：按照梵二的看法，教會要聖化世界，因此要與世界同行，透過同行來改變世界。為讀者來說，教會如何可以與世界同行呢？在哪些方面，今天的教會體現這種同行呢？

從歷史發展的角度來看，由中世紀到上世紀，教會與世俗的關係，趨向分離，雖然教會仍然關顧世界，但在思想上的分歧愈來愈多，而到了上世紀，教會對世界的態度，有所調整，更投入俗世，更意識到要與世界同行。

這種轉變非常鉅大。在過去，世界以教會為中心，在歐洲的小鎮，所有建築都是圍繞聖堂而建的，一般大眾都以自己的生活來朝拜天主，把天主放在自己之先。在此情況下，教會不用花什麼時間精力來對應世界，因為世界會主動調整自己，以對應教會。

但是，由文藝復興以來，以人為中心的思想萌芽，成長，到了廿世紀，成為世界的主流。直到梵二大公會議，為教會重新定位，由梵二四大憲章之一《論教會在現代世界牧職憲章》這標題就可以明白，教會不再視自己超越這世界，又或遠離這世界，反而是要重新成為世界的聖事，積極地負起轉化和聖化世界的使命。

不過，這一次教會要走進世界，情況與中世紀以來就很不一樣。在中世紀，是世界以教會為中心，但在我們這時代，教會要走出去，與世界連繫起來，而這個世界，有很多不同的人、不同的處境、不同的問題。因此，過去視教會職務等同禮儀服務的看法，不能夠完全回應教會今天在社會、在世界的使命了。

有人稱這時代是「職務爆炸的時代」，正是由於教會要連繫世界，於是需要多方面的服務。在過去，人們會主動來聖堂參與彌撒；今天，堂區要出外尋找亡羊，就需要採取不同的方法，究竟應該採取什麼方法來針對堂區所在的社區內的特殊性呢？這是需要相當投入的參與，才能夠找出答案，並且建立適合的政策。這種以堂區傳教發展及組織為目標的服務，就是過去所沒有的職務。

除此以外，不同社區可以有不同的需要，如果教會今天要與世界同行，不能不回應那些需要，而這些回應，就會衍生出新的職務。探訪獨居老人、照顧小學生的課業、協助窮困者等等，在今天的社會裡都是需要關顧的，而教會要關顧這些人，就需要有教友的參與，並且需要發展相關的服務，這些都可能是全新的職務。

4.2 教會走進群眾

以上一點探討的是教會與世界關係的改變，促使教會要走進世界，而需要對應不同的處境，故此衍生出不同的新使命。那麼，教會團體內的教友，其實也是來自世界的，因此世界的改變，不僅影響到教會與世界的關係，也波及教會團體本身。

在工業革命以前，教會團體的成員相對單一，因為大部份人都是過相近規律的生活，彼此背景一致，於是在信仰的要求也相近。但是，自工業革命以來，大都市興起，人的生活有很大的改變，不同的生活模式相繼出現，導致不同的教友對信仰生活的反思，也各有不同。

最簡單的一個例子，有助我們明白這種改變。在過去，大部份人都是日出而作，日入而息的生活，每星期都是在主日休息，因此就參與感恩禮上，不會有什麼疑問。今天，既有不少人是輪班工作，也有人是主日都要上班的，於是對參與感恩禮的做法，就會有疑問了。

這是最簡單易明的一個例子，同時也不難解答，但這正好說明，今天教友本身的生活的多樣性，同樣為信仰帶來衝突。他們就自己的生活與信仰之間的連結，如何把信仰融入自己的生活，又或是自己的生活是否真的符合信仰，會有不同的疑問。

正因如此，在梵二以後，另一個很重要的職務術語，也可以是重現初期教會的其中一種職務，就是「教師」，而採用今天的用詞，就是有關培育的職務。這固然與社會型態有關，同時也是自梵二以後，教會強調教友應對自己的信仰生活負責，做一個主動具意識的教友，應當因應自己的生活處境，反思如何在生活中體現信仰。如果一個教友需要反思，就代表他們對自己的信仰，不能採取「照單全收」的方式，即神父說什麼，自己就做什麼的方式了。

在此情況下，教會在傳教工作上，就需要更具質素的教友，正如香港教區的情況，往往要求慕道班的導師接受過一定程度的培訓，正是因為在慕道期內，慕道者應該接受更有系統的教理傳授，打好基礎，不然待他們領洗後，就不容易按自己的信仰來生活。

即使是已領洗的教友，由於信仰的內容博大精深，加上他們的生活處境各有不同，所以再進一步的培育也有其必要了。

在這兩方面，都促使更多的職務出現，包括主日學及慕道班的導師，再培育的不同課程或活動，都形成不同的職務。

4.3 教會走進本地

這一點可以分為兩部份來說明，首先是宏觀一面。梵二以前，教會的模式強調一致，如普世教會都採用拉丁文，所有的禮儀都是一致的。在這樣的做法下，許多事情會簡單多，自然也不用這麼多職務的出現。

但是，梵二以後，教會強調地方教會的本地化，由此就衍生出很多不同的做法。禮儀本地化，就需要有當地的相應改變，例如在歌曲上，需要有人用本地文字來填詞，甚至改用本地音樂來頌唱聖樂，這就是新出現的職務；又如婚禮，如何把本地的婚禮習俗與教會既有的禮儀結合，二者如何配合才是最為適宜，也需要探討研究。

以上只是略舉一例，實質在本地化的過程裡，產生了很多新的課題，需要不同的人來參與，這都是新職務出現的背景。

除了宏觀的本地化，還有的是微觀的本地化，就是每個教友如何把自己的信仰在生活裡紮根成長。正如撒種的比喻中所言，如果信仰不能紮根在土壤中，就不能結出好果子，而這種紮根，實質就是信仰的本地化。要做到這一點，就不能只如同過去那樣，純粹參與禮儀，而需要更多不同的教會生活，其中一個相當重要，就是信仰小團體。因為在小團體裡，教友可以互相支援，彼此勉勵，以求能夠找到方法，把信仰紮根到生活。

無論是宏觀還是微觀的本地化，它們都需要更多的參與，也需要有人在不同的崗位上擔任不同程度的服務，這也是職務出現的背景。

4.4 莊稼多而工人少

以上幾點均指出，在現代社會裡，教會需要更多方面的服務以達到傳播信仰的目標，自然需要更多人參與。與此同時，梵二以後，教會的司鐸和獻身生活聖召有一段不短的時間，陷入低潮。這並不是個別地區的問題，反而與社會發展有關，但這裡不探究聖召減少的原因，而只是要指出，司鐸減少是一個事實，而從這事實的角度來看，很多職務不能再依靠司鐸來擔當，這也是教友逐漸要擔任更多教會職務的被動原因。

梵二大公會議以後，一方面既是肯定教友參與教會事務的重要性，另一方面也基於司鐸的缺乏，使非晉秩的職務，逐步開放給教友來擔任，因此教友就能夠參與教會內不同的職務。

5. 當代的職務觀

以上所談的，正如上一節的標題所言，是「背景」，可以說是教會在廿世紀開始面對的處境，並且由此處境而帶來的一些反思，而這些有關時代背景的反思，促使教會嘗試重新思考「職務」的含意，而這為今天的教友，帶來了一種改變了的、新的職務觀。

由於職務的增加再加上司鐸的缺乏，教會重新思考教友如何在教會內擔任職務，而當代有關職務的反思與爭論，往往就在於如何重新定位教會內神職與教友的職務，以及教友參與教會職務的內在涵義。在以後的兩個單元裡，將會進一步處理這些問題，但要處理這些問題，首先要回答的一個最基本的問題：什麼是職務？

梵二大公會議的其中一個特點，就是回到聖經與教會傳承當中，即在各個信仰的課題上，不要只看眼前的做法，或在歷史中的轉變，而是先回到聖經與聖傳中，以其按天主的啟示，明白某信仰課題真實的意義。

故此，要談梵二以後的職務觀，最好的切入點，是看看在耶穌自己如何實際地履行自己的職務。要知道，每一個教友都是基督徒，就是要做基督的門徒。換言之，教友要做

的，就是像基督那樣，因此，每個教友都要回應基督在人世間所做的事，而這可以視為職務的根本。

這裡不花篇幅談耶穌一生的言行，相信讀者都很熟悉。從職務的角度來看，我們可以看到基督在履行天父給祂的職務上，有以下的特點：

(1) 天國臨現：

有人把依撒意亞先知書遞給祂；祂遂展開書卷，找到了一處，上邊寫說：「上主的神臨於我身上，因為祂給我傅了油，派遣我向貧窮人傳報喜訊，向俘虜宣告釋放，向盲者宣告復明，使受壓迫者獲得自由，宣佈上主恩慈之年。」祂把書卷捲起來，交給侍役，就坐下了。會堂內眾人的眼睛都注視著祂。祂便開始對他們說：「你們剛才聽過的這段聖經，今天應驗了。」（路4:17-21）

這段經文很清楚說明，耶穌基督的降生，目的是讓天國臨現，所以他說依撒意亞先知所描述的世界，「今天應驗了」。

因此，耶穌來到這世上的目的是要天國臨現，他的在最起初就已經清晰地說明，往後耶穌的言行，都是為實踐這目標而努力。

那麼，當我們受洗後，經歷了與基督的同死同生後，也同樣接受了他這個天國臨現的任務。故此，一切職務的根源，都是在於要使天國臨現在地上，這可說是基督徒職務最核心的一點。

在實際教會生活中，服務可以有不同層面的考慮，我們也會想想這服務是否值得，又或者有其他的價值的考慮等等，不過，最重要的是毋忘初衷，就是基督徒職務，是否帶來天國的訊息呢？是否帶領世界更進一步邁向天國？這才是最重要的。

（2）服務團體：

耶穌叫過他們來說：「你們知道：外邦人有首長主宰他們，有大臣管轄他們。在你們中間卻不可這樣，誰若願意在你們中成為大的，就當作你們的僕役；誰若願意在你們中為首，就當作你們的奴僕。就如人子來不是受服事，而是服事人，並交出自己的生命，為大眾作贖價。」（瑪20:25-28）

明確的目標讓人奮鬥，但有時也會令人迷失，如認為自己的目標遠大，容易變成個人的自大。正如跟隨耶穌的門徒，在意識到耶穌的超越性時，開始想自己成為領導，掌控權力。但耶穌明確告訴他們，他們不是成為掌權者，而是要成為僕役。這裡所說的僕役，不是指低人一等，而是要為團體而犧牲。正如基督的降生，不是為了自己，而是為了世界。同樣地，教友成為基督徒，不是為了自己，而是為了世界；如果世界顯得太遠太巨大，就可以說是為了團體。當教友在教會內擔當某一職務，都是為團體的裨益，而不是為造就自己。

因此，當教友在團體擔任領導的工作，要時刻謹記，自己是以服務整個團體的緣故而運用這份權力，卻不是自己有權力來決定團體應怎樣做、怎樣走。

如果教友在團體擔任被領導的工作，要時刻謹記，自己是以服務整個團體的緣故，擔任這工作，其本質與領導者並沒有分別。

(3) 犧牲：

在上一點，強調的是團體，而團體的重要性，讓人謙遜起來，因為自己在團體裡的位置，是由團體決定，團體先於個人。但耶穌所做的，不僅如此，而是再進一步，為團體犧牲。

基督的犧牲是完全的犧牲，把自己的生命付出，而這是非常重要的示範，讓我們反思自己的職務。在教會團體內，不少人會在服務一段日子後，心懷不滿，原因是自己的付出，不僅沒有得到重視，反而受到挑剔。在此情況下，我們會不高興，甚或消沉，也有人因此就離開服務的團體。

為人來說，得到別人的肯定是很重要的，所以團體裡成員應該互相欣賞，彼此肯定。不過，即使得不到別人的欣賞與肯定，仍然可以從效法基督的人生軌道，並且從中得到鼓舞與肯定。

由基督身上，教友得以明白，職務是一種犧牲，教友付出時間、心血、精力以致個人的尊嚴，因為耶穌基督也是這樣做。

(4) 已經但未完成：

耶穌便上前對他們說：「天上地下的一切權柄都交给了我，所以你們要去使萬民成為門徒，因父及子及聖神之

名給他們授洗，教訓他們遵守我所吩咐你們的一切。看！我同你們天天在一起，直到今世的終結。」（瑪 28:18-20）

耶穌要把天國帶到地上，在祂的一生裡，經歷了死而復活，再以肉身升天，這就是祂的職務的完成；不過，在祂升天前，祂又把自己的工作交給祂的門徒，要他們「使萬民成為門徒」，這也是基督徒職務的核心，因為只有把世界裡所有人都轉化成門徒，這才會有真正的天國臨現。

從這裡又可以看出一個很有趣的事實：基督的職務已在祂的手中完成，但同時，這職務仍然未圓滿，所以基督把這任務交託給門徒。故此，基督徒的職務有兩個特質：首先，這職務在基督手上已經完成，因此每一個人都已經有得救的條件，但這份救恩卻未圓滿實現，而教友要做的，就是要使這份救恩圓滿實現。

因此，常我們實踐職務時，時常都要謹記這兩個層面。一方面，我們要盡力而為，因為這是主耶穌交給我們的任務；另一方面，我們要學會放手，因為這任務在基督手上，本來就完成了。這特點有助我們擺脫世俗式的成敗標準，更好地把自己的服務重心，投注到基督本人。

以上四點都是由基督身上學習來的職務特質，如果要總括來說，其核心可說是一種謙卑自下的態度。正如基督的職務是由天父所派遣，教友的職務也是源自基督。因此，當我們在福音中看到耶穌如何承行天父的旨意，同樣地，教友也要承行基督的旨意，這就是謙卑自下的基礎。所以，謙卑

自下不僅是出於個人的品德，也是一種對職務本身的正確認識與態度：

你們該懷有基督耶穌所懷有的心情：他雖具有天主的形體，並沒有以自己與天主同等，為應當把持不捨的，卻使自己空虛，取了奴僕的形體，與人相似，形狀也一見如人；祂貶抑自己，聽命至死，且死在十字架上。（斐 2:5-8）

最後還可以一提的是，從基督的身上能看到，所謂職務，不是指向某一特定的工作或服務。從本質來看，職務與天國的臨現是緊密地連結起來，故此不是看教友做什麼，而是看某行動或服務，能否把基督的精神活出來。故此，職務不能以世俗的工作的標準加以評估。舉例來說，隱修院的修士或修女，每天為世界祈禱，從世俗角度來看，就是人力資源的浪費，但為基督徒來說，這是其中一個（甚至是特別重要）的途徑，帶領世界走向天主。

6. 小結

以上各節，為讀者快速地瀏覽過當代職務觀的重點。不難看出，當代的職務觀與當代社會狀況，有密切的關係，正因為社會的多元化，而教會又要聖化世界，故此促使職務的多元化。與此同時，當代的職務觀，不再只是從職份的角度去思考，而是從履行職務者本身，以及職務與團體的關係來理解，這觀點把傳統有關職務的範圍擴闊了，因此教友能夠更全面地投入教會團體的職務。

7. 附錄

個案討論

討論以下的做法，是否也是在地上實踐天國的方法？

第3屆「家庭友善僱主獎勵計劃」頒獎禮中，日本命力健康食品有限公司得到表揚。該公司一直奉行「不加班」的做法，有人手需要的繁忙日子，會聘請兼職員工，務求員工能在工作與生活中得到平衡。公司還提供託管服務，協助有需要的員工的子女，有更好的學習環境。另外，員工每年有一天生日假，每名子女又可有兩天親子假。

公司管理階層表示，自己希望樹立榜樹，證明對員工好，為公司來說，不是負擔，反而有幫助。

單元四

職務的異同

1. 緒言

經過三個單元的說明討論，讀者應該對於職務有一定的概念，但亦很有可能，冒出一個念頭：不斷談每一個教友都有其職務，如何看司鐸的職務呢？在今天的教會，是否代表教友的職務已經取代了神父的職務？事實上，由梵二大公會議開始提倡教友都能在教會內服務開始，有關的討論，一直都未有平息，而在以下兩個單元裡，要處理的正是司鐸與教友參與教會職務之間的關係。

2. 單元目標

閱畢本單元後，讀者應能：

- 說明「公務司祭職」與「普通司祭職」的含意；
- 說明兩種職務的分別；
- 指出強調兩種職務的不同所帶來的困難與限制；
- 反省到兩種職務的不同的真正意義。

3. 導論

在這單元裡，我們先簡略地介紹教會的聖統制，然後分別介紹「普通司祭職」與「公務司祭職」這兩種職務的意義，繼而指出教會過去如何理解兩者的關係，並指出今天的觀點，讓讀者可以反思，在今天的教會團體內，是否能夠把兩者的關係理順，從而讓教會有更健全的發展。

4. 教會的聖統制

救主基督在新約時代創立的教會，承接了舊約時代天主所召選的以色列民族，成為新的「天主子民」。教會是由救主基督所聖化、教導和牧養。為了在世世代代，在整個人類團體中繼續實現他的救恩計劃，基督召選了十二位宗徒和宗徒的繼承人——即歷代的主教們，讓他們以祂的權能和名義，去聖化、教導和牧養教會的使命。按基督的意願，宗徒和他們歷代的繼承人——主教們——成為教會聖統制（Hierarchy）的基礎。分為主教、司鐸和執事三個等級的

聖秩聖事，就是建基於教會的聖統。司鐸分擔主教的司祭、先知和王道職務，即協助主教去聖化、教導和牧養（治理）某地區教會（Particular Church）的子民，而執事則履行愛德服務及分擔主教的聖化和訓導職務。

三個等級的聖職人員，都按各自的身份，分擔基督的三重職務，而教友則按自己所領受的聖洗和堅振聖事，以其本有的、獨特的方式分擔該三重職務。我們應按教友「在俗」的獨特身份和他們藉洗禮而分擔的普通司祭職，以及司鐸藉聖秩聖事所分擔的公務司祭職的角度，去考慮教友與司鐸在分擔基督三重職務上的分別。

5. 公務司祭職



思考：有些人稱「公務司祭職」為「特殊司祭職」，這是指賦予聖職人員（這裡是指主教和司鐸）的職務，是源自基督，也是代行基督大司祭的職務。這種職務的賦予，與基督教牧師的按立並不相同。讀者認為在教會內有此職務是否利多於弊？

要說明司鐸（指主教、神父）與教友在職務上的分別，不得不先說明「公務司祭職」這概念。讀者可以參考《天主教教理》中第三章「為共融服務的聖事」部份（1533-1571條），而這裡簡單說明當中的主要內容。

首先，「公務司祭職」是由聖秩聖事而來的，而「公務司祭職與信友的普通司祭職在實質上有別，因為前者是

賦予神聖職權為服務信友。領有聖秩的聖職人員是在天主子民中提供訓導、禮儀、和牧養的服務。」（《天主教教理》1592條）故此，這是源自聖秩聖事和教會聖統制而來的職務，與源自聖洗聖事而來的職務，有本質上的區別。

正如基督召叫十二宗徒成為教會的領導團體，聖統制也是承襲這來自十二宗徒的職務，成為今天教會中一個特殊的團體。聖統制的特殊，正在於它是直接由基督所創立的，是繼承「十二人」的職務。具體來說，這體制主要涉及三方面：

（1）禮儀上的獨特角色：由於基督以大司祭的身份，亦以自己作祭品，為全人類作獻祭，這是唯一的祭獻，而這個由基督而來的司祭職，就是透過「公務司祭職」而體現出來。「公務司祭職」其中有一個重要的特質，就是「基督的臨在」，所以為主教和司鐸來說，他們履行職務時，他們的行動不是代表自己，而是代表基督，以基督的權能和名義行事（to act in the power and place of the person of Christ himself）；基督大司祭真正地臨在於他們身上，而他們是以有形可見的方式代表基督的臨在。（參閱《天主教教理》1548-1549條）

「聖職人員為教會服務時，是基督自己臨現於祂的教會，作為祂奧體的頭、祂羊群的牧者、贖罪祭的大司祭、真理的導師。這正是教會所要表達的：因聖秩聖事的效力，司祭「以基督元首的身份」而行動。」（《天主教教理》1548條）

就職務來說，在教會內有關聖事的禮儀，只能由具「公務司祭職」的人員主持，因此，各項聖事都應該由主教或神父主持，而部份也可以由執事負責，正源於「公務司祭職」。

(2) 訓導的角色：這一點在《天主教教理》裡也可以清楚看到：

羅馬教宗和主教們，「是真確的導師，擁有基督的權威，向其所屬民眾宣講當信的和應在生活中實踐的信仰」。教宗以及與教宗共融的主教們，以通常和普遍的訓導，教導信友當信的真理、當實踐的愛德、當希望的真福。（2034條）

(3) 牧養（治理）的角色：

宗徒、主教和司鐸們，都受「善牧」基督所託，要悉心地照顧「羊群」（即信眾）身、心、靈上的需要，帶領他們在信仰上成長、積極負起福傳使命，並邁向永生。

6. 普通司祭職



思考：按照梵二以後的說法，每一個教友都有「普通司祭職」，同時擁有君王、先知三重職務，在自己的生活內加以發揮。在讀者的生活裡，是否有發揮這三重職務呢？

以上簡單說明公務司祭職，而所以有公務司祭職這概念，與梵二提出「普通司祭職」有關。回顧教會過去的歷

史，除了初期教會外，教會內的職務，逐漸就由聖職人員一一負責，到了中世紀，教友的作用只是參與禮儀，受聖職人員領導，並沒有機會在教會內服務，又或是說，即使需要教友服務，也不會視之為職務。

但是，到了廿世紀，正如上文所提及的背景，教友參與教會服務有實際需要，加上教會的自我認識有別於過去，領略必須透過「在俗」的教友，轉化社會。在此背景下，職務大大增加，自然不再局限於聖職人員才擔任職務的看法。

但是，教友為何可以在教會內擔任職務呢？就是透過聖洗聖事和加入基督奧體而分擔的救主基督的三重使命，即司祭、先知和王道使命。也就是本書所談的教友職務了。有關這職務，《教會憲章》這樣說：

教友普通司祭職與職務司祭職，或稱聖秩司祭職，雖然不僅有等級的差別，而且有實質不同，但是彼此有連帶的關係；的確，二者各循其特有方式，分享基督的唯一司祭職，領受職務司祭職者，享有神聖的職權，以培植、領導有司祭職的民眾；代替基督舉行聖體大祭，以全體民眾的名義，奉獻給天主；教友自己則藉著他們自己的高貴司祭職，協同奉獻聖體大祭，並藉領受聖事、祈禱、感謝，聖善生活的表現，克己及有效的愛德，來實行他們的司祭職務（10號）。

（1）「普通司祭職」是「分享基督的唯一司祭職」，而這分享，是由入門聖事而來的，即人由聖洗及堅振的轉化，分享基督的司祭職務。這職務就是在上一個單元中談到

的「當代職務觀」中的職務。「普通司祭職」亦可以稱為基本職務，即每一個基督徒都擁有的，因為基督徒就是要跟隨基督，實踐基督的言行，這就是一個基督徒的最基本職務，而再具體的內容，讀者可以看回上一單元的內容。

(2) 文件中的「職務司祭職，或稱聖秩司祭職」，就是指領受聖秩聖事而來的公務司祭職，也就是專屬於司鐸的職務。文件很清楚說明，公務司祭職與普通司祭職，「有實質不同」，二者是不可以混為一談的。具體來說，就是大家都知曉的情況：有些職務，只能由神職來做，教友不能做，而這裡為大家提供了答案，就是因為二者所領受的職務各有不同。

(3) 雖然有不同，但文件裡同時指出，「彼此有連帶的關係」，就是說，二者不是截然分開，而是有其關係的。這關係究竟如何，在下一節再討論，這裡先點明是有關係的。

(4) 在實踐職務上，文件亦說明，教友的「普通司祭職」也是有其自身獨特的方式來實踐的，並不是仿效神職，反而是應該有自己獨特的方法。

(5) 「協同奉獻聖體大祭」是文件提到教友參與教會職務的第一個項目，而在這項目上，就更可以顯出「普通司祭職」與「公務司祭職」的合作，正如今天的彌撒裡，主持人是神父，但是其他的服務，在今天的香港教區，都由教友負責，這就是協助有關聖事的職務了。

不過，究竟教友在聖事上，可以有多大的參與呢？這在下文再加以討論一下。

(6) 由於教會生活的形態仍然是以聖事為中心，許多時候，我們對於職務的理解，往往亦會集中在禮儀服務上。不過，文件中指出，教友的職務還包括「領受聖事、祈禱、感謝，聖善生活的表現，克己及有效的愛德」。這裡提及的各種事項，如要歸納起來，就是基督徒生活。也就是說，教友要實踐職務，就是從自己的生活入手。

以上簡單說明教會內兩種職務的內容，以下就要說明二者的關係，這也是當代有關職務的主要爭論。

7. 兩種職務的關係



思考：聖職人員與教友之間，應該是怎樣的關係？在讀者的信仰生活裡，二者保持怎樣的關係？是否理想呢？

7.1 從不同的角度來看兩種職務

要討論司鐸職務與教友職務的關係，首先要確立的是，職務是為團體而存在的，因此二者究竟該有怎樣的關係，關鍵在於這種關係，為團體是否有益。

在《教會憲章》裡談到二者的關係，有四個重點：等級差別、實質不同、連帶關係及各以其獨特方式。如果從今天的實際處境來看，教會團體往往重視三個不同，即等級差別、實質不同及各以其獨特方式。

(1) 等級上的差別：神職在上，教友在下；神職負責決定與指揮，教友只能接受與跟隨。這種等級差別，是權力上的差別，認為神職在教會內才有權力，教友不能擁有權力。在堂區內常聽到的情況，就是堂區議會內討論某一事項，即使教友有某一種意見，多數的議會幹事都認同，但主任司鐸否定的話，就一錘定音。所以如此，即在於團體內相信，這個等級上的差別，是權力上的差別，而在教會內真正有權力的人，就是神職，所以只有神職能夠作決定。

(2) 實質不同：《教會憲章》中所指的「實質不同」，是指職務上的本質不同，如神職人員施行聖事，關乎聖事的職務，在本質上，與其他職務不相同。故此，焦點是放在職務本身。但是，在具體情況上，往往把不同的焦點，放在履行職務者身上，也就是神職人員身上。由於神父領受了聖品聖事，等同於神父就是聖的，實質上與教友不同。但是，《天主教教理》提醒我們：

基督在其聖職人員身上的這種臨在，不應被認為好似這人已被保護，而免除任何人性軟弱，支配慾、錯謬，甚至罪惡的危害。聖神的力量並不以同樣方式保證聖職人員的一切行為。（1550條）

無可否認，神職人員因著聖秩聖事，在職務上與一般教友有本質上的不同，這是需要承認及尊重的，卻不應過度引伸。

(3) 以其獨特方式：這裡正好指出職務其中一個極重要的地方，就是如何在一個人身上，具體地呈現。因此《教會憲章》在「論教友」的一開首即說：

「在俗」是教友的特點。因為聖職人員，雖則有時也可以從事俗務，甚或執行世俗職業，但他們的特殊使命，主要地是專務神聖職務，同樣，修會人員，也是要用他們的身份，顯著地證明，沒有真福的精神，不能改造世界而奉獻予天主。反之：教友的本有使命，是要在世俗事務中，照天主的計劃去安排，而企求天主之國。他們生活在世俗中，就是說他們從事世界上的各式各樣的職業與工作，他們的生命和一般的家庭社會環境，交織在一起。天主把他們召喚到這種地位上，要他們以福音精神執行自己的職務，好像酵母，從內部聖化世界，以生活的實證，反映出信望愛三德，將基督昭示給他人。所以，為使一切世俗事務得按基督的意志而進行，並為造物主救世主的光榮而發展存在，就要靠與這些事務密切相連的教友們，去發揚領導。（31號）

在這條文，可以留意幾個詞：「在俗」、「本有使命」、「各式各樣」、「家庭社會環境」、「聖化世界」。把這幾個詞串連起來，不難看出有關教友參與教會職務的圖畫。教友的職務，就是在世俗裡，在家庭、社會等環境，因應自己不同的崗位與身份，好好地活出自己的信仰。

綜合而言，梵二給予教友（平信徒）很多機會，在教會及社會環境中擔當積極角色。天主教法典（1983年頒佈）依據梵二文獻，把教友可負起的使命或事工列舉如下：

1. 宣道使命（職務）：

- 有參與使徒工作之權利和義務（225條1項；參照211條）
- 應以福音精神轉化社會環境（225條2項）
- 有義務及權利增進教義知識；有充份資歷者，可在任何程度之學府講授聖學（229條1-3項），可執行聖道職（**Ministry of the Word**：759條）；在聖堂講道（766條），但不能在禮中主持講經（**homily**：767條1項）；可講授要理（843條2項）

2. 聖化使命（職務）：

- 教友在聖化職務中，有自己的角色，在舉行禮儀時，尤其在舉行感恩禮時，以自己的方式主動地參與；同樣父母以基督徒的精神度婚姻生活，並對子女施行基督化的教育時，亦以特殊方式參與這一聖化的職務（835條4項）
- 得參與教會的「時辰頌禱禮」（1174條2項）
- 得充當聖體之特派分施人（**Extraordinary Minister**：910條2項；911條2項）
- 聖職人員短缺時可充當證婚人（1112條）或付洗（861條2項；230條3項）
- 得施行多種聖儀（**Sacramentals**：1168條），例如祝福禮

3. 治理（王道）使命（職務）：

- 有權參與教會行政（129條2項）
- 可參與地區教務會議（但無投票權；443條4-5項）
- 可參與教區會議（462條2項）
- 可出任教會各級財經委員會的參議（492, 537, 1282條）或出任教區書記（483條2項）；若具備指定資格，可充當教會法庭法官（1421條2項）或檢察官（1428條2項）
- 可與聖職人員共同組織教區性或堂區性之牧靈委員會（即教區牧民議會及堂區議會；512, 536條）
- 司鐸缺少時，主教可將某堂區的牧民工作委託給一位或一小組平信徒，由一位司鐸作領導人（517條2項）
- 堂區主任應承認並促進平信徒在教會及堂區內本有的積極角色（529條2項）

此外，法典也依據梵二，列出教友可負起的以下服務或使命：

1. 平信徒可接受特定之教會職務或工作（**Ecclesiastical Offices or functions**），輔佐聖職人員（228條1項），及以專家或諮議身份協助牧者，或參與委員會（228條2項）。亦可主持禮儀祈禱及聖道禮，或在禮儀中擔任讀經員、釋經員、及聖詠團團員等職務（230條2-3項），男性平信徒且得被授予固定的讀經及輔祭之職（230條1項）。

2. 教友有擔任善會指導神師的權利（317條3項）。
3. 家庭及婚姻生活：
 - 向牧者提供有經驗及專長的男女平信徒，就婚姻問題及家庭輔導提供意見（1064條）
 - 在婚姻及家庭生活中，發揮酵母作用（226條）
4. 公民責任：
 - 促進社會正義（222條2項；223條1項）
 - 本著福音精神，善盡社會及政治上的責任（227條）

無論是司鐸職務，還是教友職務，都不是一個抽象的用詞，而是人的行動，從而為團體帶來益處。故此，一個人怎樣實踐，都會影響到職務的表達。天主所以要每一個教友都有其職務，正在於每一個人都是獨一無二，而要把職務圓滿地表達實踐，必須與人本身有深切的結合。

7.2 困難與限制

我們在上一節提及，梵二為教友參與教會使命及社會事務上，展開了新的、寬敞的和多元化的領域。可惜，我們在上一節提及的司鐸職務與教友職務的區別，多世紀以來，

在教會內形成了一個根深蒂固的傳統，以致即使梵二大公會議已經召開超過半世紀，在教會團體裡，仍然有不少人認為，就職務來說，最重要是區分什麼職務可以由哪一類（即教友或司鐸）信徒去擔當。

這從「教廷八部會聯合訓令」〈有關非晉秩信友協助司鐸的某些問題〉（*Instruction on certain questions regarding the collaboration of the non-ordained faithful in the sacred ministry of priest*，以下簡稱為「八部文件」）也可以看到這種強調不同的傾向。這份文件在1997年頒佈，其中一個重要作用，就是告訴教友，在禮儀裡，什麼可以做，什麼不可以做。

本來，這些辨別不同，目的都是良好，避免教會團體在禮儀中做出不符合教理的行動，保持信仰的正確。但是，這也產生不少困難與限制：

（1）職份主義：當職務必須要清楚分辨時，往往就是把教會內的職務，與相關的職份，完全捆綁起來。簡單來說，就是「不在其位，不謀其政」，只有得到教會團體內明確的肯定，有實在的職份，才能實踐職務。

這種做法，從發展的角度來看，限制性很大。在下一冊教材內，開始探討召叫與神恩的問題，讀者就會看到，聖神給予每一個人的召叫，各自按其神恩與自己的生命結合，在團體內服務，就是「職務」。職務有三個重要的因素：神恩、自身及團體，而當三者恰當地結合，即使這教友沒有具體的職份，仍然是實踐職務的。

因此，當教會團體強調司鐸職務與教友職務的不同時，往往就是強調在體制內，各種具體的職份，而不同的職份有不同的服務。例如在「八部文件」裡指出派送聖體是一種正式的職務，要得到教廷的正式承認，得到這職份，才是正式的送聖體員，不然，就是臨時性的。

上述有關「送聖體員」作為「職份」的要求，當然是符合教律對一般「教會職務」的要求。然而，當職務等同於職份時，教會團體內許多的神恩，就不能得到自然的發展，從而成就團體了。舉例來說，當教會團體內，有幾位教友有祈禱的神恩，他們覺得自己的職務是在祈禱上發展，但是堂區的情況，往往從制度的角度來考慮，認為不能讓沒有職份的人，發展這類工作，於是這幾位教友可能只能在堂區以外的地方，發展自己的職務。

(2) 負擔沉重：當有關職務的討論，重心放在誰人能夠做，誰人不能夠做，在實踐上，往往就會形成聖職人員的沉重負擔。以香港的堂區為例，聖洗聖事，當然只能夠由聖職負責，但圍繞聖洗聖事，除了禮儀外，還有很多工作，那些又如何？在香港，慕道者領洗前，需要參與避靜，需要與代父母一同參與講座，而在這些工作裡，教友能夠負擔多少呢？

近年不同的香港堂區，因應情況，都有更多教友的參與相關的工作，所以不是說完全沒有，但舉出這例子，要說明的是，在職份為本的職務觀下，團體很容易把不容易界定的服務，仍然保留給聖職人員，而在聖職人員缺乏的今天，這種傾向，往往讓聖職人員有更大的負擔，自然也不利於擴展天國的發展了。

(3) 單一發展：強調職務與職份的關係，必然強調既有的架構，往往會限制了發展的可能。這為今天急速發展的社會，就會更顯得教會未能真正地立站在世界之中。舉例來說，由於司鐸缺乏，香港教區把不少聖堂關閉，原因是沒有足夠的神父擔任相關的工作。這裡也許要問：是否只有聖職人員主持下，才可以有教會團體呢？除去堂區形式的教會團體，是否可以在堂區架構以下，容許其他形式的團體建立，卻仍是堂區的一部份呢？

這裡也許可以反思一下，在香港的處境，各個不同的堂區，基本上都是一致的，並沒有什麼差異，都是以主日彌撒作為中心，辦的活動也是類似的。這種情況，固然有其他因素所促使，不過，由於職務的限制，欠缺主動性，是一個重要的原因。試想想，如果職務的發展，是由下而上，由個人的神恩入手，而不是反過來，以教會團體既有的職份作考慮，因為不同團體的發展應該各有不同。

7.3 連帶關係

當讀者明白到，強調不同帶來的困難與限制，也許在這裡，可以回到當中另一點，就是「連帶關係」。雖然教會文件指出兩種職務有不同，但同時亦指出，二者有一份密切的關係，而在今天的教會團體裡，如何好好梳理這份關係，正是職務能夠蓬勃發展的重要因由。

這個連帶關係的基礎是耶穌基督，因為無論是哪一種職務，其核心都是耶穌基督，如果沒有基督作為典範或榜樣，教友不能實踐自己的職務；同時，在實踐過程裡，亦應

以基督作為自己的標準，反思自己的做法，是否符合基督的期望。

這一點的重要，在於讓教友明白，「公務司祭職」與「普通司祭職」並不是對立的。兩種職務的根源都是一個，就是基督，所以不應該是有競爭對立的本質；如有，也不是職務本身的問題。

故此，兩種職務的不同與「連帶關係」，其關鍵都在於基督身上。由於兩種職務都來自基督，所以兩種職務的連帶關係，就在於基督身上，這正如保祿談論教會團體與基督的關係，當中指基督「祂又是身體——教會的頭」（哥1:18），而「因為丈夫是妻子的頭，如同基督是教會的頭，祂又是這身體的救主。教會怎樣服從基督，作妻子的也應怎樣事事服從丈夫」（弗5:23-24）

教會團體與基督的關係，保祿以頭與身體來作類比，說明的是基督才是領導，而團體只是在基督的領導指揮下的身體，所以職務的權力來源，不是來自各人的職份自身，而是來自基督，這就是連帶關係的重要。如果從頭的角度來看，即使是不同的職務，都是「一個身體」，是一個整全的個體，而非互不相干。

故此，職務的不同，從基督來看，並不是分歧或疏離，反而只是在一體內的不同功能，故此保祿再這樣說：

原來身體不只有一個肢體，而是有許多。如果腳說：「我既然不是手，便不屬於身體；」它並不因此就不

屬於身體。如果耳說：「我既然不是眼，便不屬於身體；」它並不因此不屬於身體。若全身是眼，哪裡有聽覺？若全身是聽覺，哪裡有嗅覺？但如今天主卻按自己的意思，把肢體個個都安排在身體上了。假使全都是一個肢體，哪裡還算身體呢？但如今肢體雖多，身體卻是一個。眼不能對手說：「我不需要你；」同樣，頭也不能對腳說：「我不需要你們。」（格前12:14-21）

為一個身體來說，是否可以說，有些肢體是較貴重呢？不能說沒有這種貴賤之分，例如手掌與腳掌，很容易會覺得手掌比腳掌「高貴」。但是，正如保祿所問，這是否就說，所有肢體都應該是眼呢？如果眼是最重要的，是否「全身是眼」呢？答案明顯是否定的，因為如果全身都是眼，身體就失去其他的功能，正如保祿所說「那裡還算身體呢」。故此，肢體的不同，在於服務身體，而不是要突顯肢體間的不同。同樣地，兩種職務的不同，關鍵是它們各自以自己獨特的方式為團體服務，而不是要彰顯它們的不同。

故此，無可否認地，公務司祭職不同於普通司祭職，這並不能混淆或否定的，正如眼睛是眼睛，手是手，不同肢體確實不同，並不能說它們都是一樣。不過，重要的是不同的職務如何發揮自己的作用，服務團體，令團體能更好地發展，拓展天國，傳播福音。如果我們忘記了這一點，反而著重於界分兩種職務，各自能夠做什麼，就如同我們不用眼睛來看事物，不用耳朵來聽說話，卻時常關注眼睛有沒有走去聽東西，耳朵是否嘗試看事物，這樣未免有本末倒置的味道了。

關於「一個身體」的討論，暫時停在這裡，留待下一個單元再詳述。

7.4 與基督的關係的不同

當我們討論「公務司祭職」與「普通司祭職」的不同，如果採用傳統的演繹方法，往往是從人的身份入手來談論這兩種職務不同，也就是說，我會說：「他是神父，所以他有權開彌撒。」在這句話裡，似乎「神父」就是「開彌撒」的條件。

不過，如果我們再想下去，事情並不是如此簡單。彌撒是基督的臨在，神父是以基督司祭的身份來主持這聖事，因此，神父應該是肖似基督的人，他與基督的關連，超過一般教友與基督的關連，而正由於他與基督這份深厚的關係，促使他能夠以基督的權能和名義，履行相關的職務。

這裡想提出的，是另一個反省兩種職務不同的角度，就是從二者與天主關係不同，才是兩種職務不同的關鍵。這種做法，也符合聖經的描述：

所以必須從這些人中，即主耶穌在我們中間來往的所有時期內，常同我們在一起的人中，由若翰施洗起，直到耶穌從我們中被接去的日子止，由這些人中，應當有一個同我們一起作他復活的見證人。（宗1:21-22）

猶達斯死後，宗徒要選出另一人成為「十二人」中的一位，而在《宗徒大事錄》裡，正可看到，要做宗徒，關鍵

是這人與耶穌基督的關係，就是在耶穌活著時，一直都與大家一起人，以及最後又曾目睹基督復活的人，才有成為宗徒的資格。

這裡為我們帶來一個很重要的角度：要成就一個教會團體內的職務，與基督的關係，是很重要的一個考慮。不過，還要留意，在這段經文裡，特別強調要做宗徒的人，不僅是與耶穌生活過一日子的人，而是由始至終都與耶穌一起的人。為什麼要強調這一點，其實就是要指出，要做宗徒，應該是與耶穌基督有極其密切關係的門徒，一直都願意跟隨耶穌，直到祂升天為止的人，這才是宗徒這團體內職務的核心。

故此，當我們要討論教會團體內職務的不同，其實是要指出，不同的職務，與耶穌基督的關係也是不同的。「公務司祭職」要求擔當者與耶穌基督有一份更親近的關係，所以才能代表基督司祭職、代表基督教導和管理教會。因此，要更圓滿地履行這職務，就必須更圓滿地肖似基督，這為在俗的教友來說，並不是合理且適合的要求，故此只有神職人員可以履行「公務司祭職」，正因為他們能夠完全放下生活裡的一切，跟隨基督。

另一方面，「普通司祭職」所呈現的關係，就是要求教友以「在俗」身份，在「俗世」社會環境中，實踐基督的精神。保祿就曾經這樣說：

對猶太人，我就成為猶太人，為贏得猶太人；對於在法律下的人，我雖不在法律下，仍成為在法律下的人，

為贏得那在法律下的人；對那些法律以外的人，我就成為法律以外的人，為贏得那些法律以外的人；其實，我並不在天主的法律以外，而是在基督的法律之下。對軟弱的人，我就成為軟弱的，為贏得那軟弱的人；對一切人，我就成為一切，為的是總要救些人。我所行的一切，都是為了福音，為能與人共沾福音的恩許。（格前 9:20-23）

這一段經文正好告訴我們，教會內的職務還有另一面，就是成為要傳播福音的對象。所謂成為某一種人，意思當然不是把自己的身份放棄，變成對方，而是指傳播福音者，要進入對方的處境，明白對方的需要及取向，採用對方能夠接受的方法來傳播福音，好讓對方最後能夠成為基督徒。正如我們要在中國人的社會裡傳教，如果動輒說所有人都「有罪」，這為中國人的觀念來說，並不容易接受，因為在中國社會裡，有罪是指在行為上做出很不堪的事情，才會稱為罪。那麼，當我們要向中國人傳播「罪」的概念，只採用傳統的說詞，不容易打動人了。如果能夠從中國人的角度來看這問題，提出「過犯」這概念，稱之為「罪過」，這在不損害原來的意思同時，又能令接收者更容易接受，就是保祿提出要「成為」的意思。

要擔當這種「成為一切人」的職務，需要的是與世界更親近的關係，而由於其向任何人開放的特質，其職務與基督的關係，更接近基督降生成人的取向，所以「普通司祭職」的履行，在於教友能夠深切明白到基督降生成人的奧秘了。

以上的解說，是為讀者說明，有關司鐸職務與教友職務的不同，代表它們都源自基督身上，但與基督的關係不同。司鐸職務與基督的救恩使命有更密切的關係，如同宗徒一樣，其重點在於基督的親臨，而教會團體透過聖職人員，能夠更圓滿地呈現基督在世上所施行的奧蹟；教友職務就是仿效基督的言行，把超越的聖言落實到世界上，因此教友職務的特點是「在俗」，就是在世界上呈現基督。這種呈現與聖事中的呈現並不相同，因此這職務的本質當然與聖職人員是不同，但其重點不在於誰高誰低，而是彼此因著與基督的不同關係，故此有不同的職責，而各自都應該更努力地，圓滿自己的職責。

如果以一台感恩禮作例子，神父確實是基督的代表，在當中重現基督為我們的犧牲，因此神父有職責把基督的臨在圓滿地呈現。然而，教友是否就只是擔當旁觀者呢？不是，因為教友要做的，是領受當中的恩寵，在自己的生活裡加以轉化，讓自己的生活成為基督福音的傳播基地，聖化自己的家庭、工作、社區以至社會、世界。當教友一直在自己的生活裡，實踐自己的職務，那麼，在參與感恩禮時，教友的責任，就是把自己在生活裡實踐的一切，在此聖事中奉獻出來，這才是真正圓滿此一聖事的方式，也是教友參與在其中的方法。

7.5 投入程度的分別

這一點也是由上一點而來的，就是投入的程度不同。由於司鐸職務的中心，是完全地實踐基督在地上的言行，如

同宗徒那樣。那麼，領受此職務的人，必然是以自己整個生命投入到職務當中，所達到的程度，正如保祿所說：

我若傳福音，原沒有什麼可誇耀的，因為這是我不得已的事；我若不傳福音，我就有禍了。（格前9:16）

保祿為什麼說不傳福音就有禍呢？因為他的生命已經「為基督所奪」，整個生命就是為福音而存在；如果他不傳福音，等同於否定自己的生命，那麼當然就是一件禍事。從這角度來看，司鐸職務是指一個人完全地投入於基督的事業裡，如同基督這樣，再也不以其他事務為自己的目標。因此，聖職人員所以擁有其他教友沒有的權力，正在於他們同時肩負其他教友沒有的責任。他們的職務，要求完全的投身，把自己獻給福音的傳播。

相比之下，教友職務的投入，並不同於司鐸職務，因為教友是在自己的生活裡實踐基督的精神，這種召叫有別於司鐸的召叫。教友的職務，不是離開自己的生活，反而是回到自己的生活，在自身獨特的生活方式裡，活出基督。從這角度入手，司鐸職務的投入，是以教會團體為中心，為更好地牧養教會團體，傳揚基督福音；教友職務的投入，卻是投入自己的生活，把教會團體擴展到生活裡，從而聖化世界。

正因為這種分別，從教會的有形組織來看，教友在教會內的投入程度，當然不及司鐸，因為聖職人員是有形教會的支柱，他們就是構成有形教會最重要的部份。相比之下，教友只是有限度地參與有形教會，投入的只是主日的時光，或是其他部份時間，自然有不同的投入程度，這也可以說明，為何有形教會是以神職人員為核心的原因。

8. 總結：「不同」的真實含意

在過去，往往會採用上下的分野來理解這兩種職務的不同；即使今天，在不少堂區裡，仍然是保持這種聖職人員就高高在上，教友就在下的想法。這不正確的想法所形成的情況相當不健康，就是不少教友雖然對教會團體內的種種事務有自己的看法，卻基於聖職人員在職務上的「高級」，既不能理性討論，甚至交流分享也不太敢，因此形成一種私下流言蜚語的次文化，這從現今教宗方濟各曾經提及：說是非就像蜜糖，起初味道甜美，但吃多了就會胃痛。這種「是非」，很多時候，正是因為我們不能就教會內的事情，公開地、彼此對話溝通，而阻礙這種交流的其中一個重要障礙，正是對兩種職務的分別的不正確理解。

教會是一個身體，而這個身體是屬於基督的，因為只有基督才是教會的頭，其他人都只是教會的肢體，並且是在不同的肢體的組合，才形成一個真正的身體。故此，真正的權威只有一個，就是基督。不過，因應與基督的關係不同、投入在教會有形組織的程度的不同，兩種職務就有一個明確的分別，但這不是簡單的上級下屬的關係，而是以基督為中心的情況下，各自在不同的位置上努力的不同。

在過去很長的時間，教會在歐洲的經驗，是社會內大部份人都是教友，因此單純強調「公務司祭職」已經足夠；既然整個社會都已經納入有形教會之內，教友的多方面發展，傳播福音，就變得不重要。故此，在梵二以前，教會採用以聖職人員為主的職務觀，並沒有特別提倡教友的職務，

也是很自然的事情。加上有很長時間，教會是以禮儀為中心，所以強調聖職人員職務，明確地劃分，是有其道理的。

不過，到了今天，當教會開始提倡「普通司祭職」，強調教友在教會內同樣地有其職務，卻又把兩種職務的劃分重點，放在能夠做什麼，不能做什麼，而不是把焦點放在彼此的配合上，這是很可惜的。正因如此，在下一個單元，也是本教材的最後一個單元裡，要為讀者說明兩種職務的合作。

9. 附錄

個案思考

以下列出一系列在堂區內可能發生的問題，讀者可以嘗試從兩種職務合作的角度，思考如何可以更好地處理。

1. 主任司鐸要求所以求領洗的慕道者考筆試，但慕道團裡的大部份導師覺得這做法不太合適。
2. 堂區內有教友期望有在堂區內的信仰培育，但堂區內神父的工作量已經很重。
3. 主任司鐸希望針對所在社區的特點，開展福傳工作，邀請一批教友開集思會，如何的討論方式或決議方式，最能夠達到既定的目標？
4. 一位服務堂區良久的教友猝死，堂區團體可以如何協助他的家庭？

單元五

職務的合作

1. 緒言

上一個單元為讀者解釋說明兩種司祭的不同後，在這個單元裡，由分轉合，談論二者的合作，可說是全書的重心。在這本教材內，由職務的概念入手，探討職務的歷史沿革，帶出當代的職務觀，再辨別「公務司祭職」與「普通司祭職」的不同與相連，其目的都是來到最後一個單元，就是從合作的角度，讓讀者反思，在當下的天主教教會裡，教友能夠如何履行自己的「普通司祭職」呢？

同時，這也是整個系列的重要起點。要知道，這套教材的目的，並不是學習一些神學概念或理論，而是指向實踐的職務教材。透過學習這套教材，期盼讀者能夠開始反思自己的職務，而最後，是走向實踐的。故此，在這單元裡，確立的是教友能夠實踐自己的職務，亦只有肯定這一點，下一本教材有關個人神恩的尋找與職務的建立，往後有關教會領

導的職務思考，以至走出聖堂，進入社區，與世界對話這些行動，才能夠有一個起點。

2. 單元目標

讀畢本單元後，讀者應能：

- 說明初期教會內的不同職務如何合作；
- 綜合說明今天教會內的合作經驗；
- 反思合作的真實意義；
- 指出合作的具體方法。

3. 導論

在這一單元裡，首先會從初期教會裡，宗徒與執事的合作過程，作為討論的基礎，讓讀者思考一下，合作的意義。要知道，在初期教會並沒有兩重職務的區分，所以相關的討論，重點不在於兩種職務之間的關係，而是由「合作」這一概念入手，並且可以想想，如何可以應用到今天的情況。

4. 初期教會的合作經驗



思考：按照讀者對初期教會的瞭解，當時的教會團體是否由宗徒管理？宗徒管理教會團體，主要精力放在哪裡？讀者認為這做法是否合適？

在介紹說明初期教會的合作經驗前，必須清楚指出，在這時期，許多後來才形成的概念，並未出現，或者只是蘊釀當中，所以不能直接說這時期的做法，等同於後來的情況。舉例來說，即使是「宗徒」的身份，在《宗徒大事錄》，也有其發展的，在最起初，宗徒必須是與耶穌一起生活及見證祂的升天的目擊者，但後來因保祿這神恩性人物的出現，對「宗徒」一詞的概念是有所放寬的，故此宗徒也把保祿包括在其中。舉出這例子，是要提醒讀者，不能把上一單元中有關兩種職務的概念，直接套入初期教會內。

介紹初期教會的合作經驗，主要是想歸納出在教會團體內的職務合作，有何特點。如果從教會學的角度來看，初期教會團體的合作，是「時常團聚」（宗2:42）的模式，就是在各方面均採取共融的方法，最明顯是在財物上，「凡信了的人，常齊集一處，一切所有皆歸公用。他們把產業和財物變賣，按照每人的需要分配」（宗2:44-45）。這種做法，並不是平均主義的共產，而是按不同的需要，各取所需，而這正好是「共融」的真諦。這種團結合一，但不是平均主義，而是按每一個人真實處境而加以付出與給予的模式，就是教會「時常團聚」的核心意義。同樣地，在職務上，其實也是按此來作決定的。

雖然當時還未有兩種職務的概念，但教會團體已經意識到，不同人應當負起不同的工作，這種做法不是基於權力，正如分配「所需」，並不是由捐出最多東西的人作決定，而作決定的人，其決定的標準，亦非個人的喜好，而是團體整體的需要，或是更高一個層次，就是天主的旨意。

4.1 執事



思考：在讀者所在的堂區，是否有終身執事？這種源自初期教會的職務，自梵二以後復興，期望能豐富聖職人員的職務，在更多方面能夠回應時代的需要。就讀者自己的經驗，終身執事是否能在其他方面，協助團體的發展？

從以上的序言，這裡可以看看執事這一職務：

那時候，門徒們漸漸增多，希臘化的猶太人，對希伯來人發出了怨言，因為他們在日常的供應品上，疏忽了他們的寡婦。於是十二宗徒召集眾門徒說：「讓我們放棄天主的聖言，而操管飲食，實在不相宜。所以，弟兄們！當從你們中檢定七位有好聲望，且充滿聖神和智慧的人，派他們管這要務。至於我們，我們要專務祈禱，並為真道服役。（宗6:1-4）

這段經文值得反思的地方很多，以下列出來讓讀者好好思考：

（1）職務的出現，目的是為團體的好處：對照上一節的解說，教會團體本來是按各自的需要而取用財物，但在團體擴展的過程裡，這種做法出現了問題，就是希臘化的猶太人中的寡婦，被疏忽了。要明白，教會團體雖然是以基督為頭的神聖團體，但它同時也是由人組成的，在世界上真實存在的團體，故此在發展的過程裡，難免有各種的偏差，又或是因處境而產生的問題。面對這些問題，團體就需要作出改

變，而其中一個對應的方法，就是針對這些問題發展出新的職務。這情況，在執事這職務的出現，有很強的啟示作用。

故此，今天的團體同樣需要按情況而發展新的職務，而不是把所有的職務都局限在「公務司祭職」此一範疇內。不過，聖職人員可以敏銳地察覺到團體的需要，賦予新的職務，這也可以視為兩種職務的一種合作，就是由聖職人員肯定教友的職務。

(2) 分工合作的意義：當團體有新問題時，宗徒的反應並不是一馬當先，身先士卒把這問題攬到自己身上，而是指出自己有本身的職務，就是「專務祈禱」，而要宗徒「放棄天主的聖言」，「實在不宜」。這幾句話為今天的兩重職務，非常重要。為什麼宗徒不管理、不處理相關的問題？是否他們沒有能力處理？並非如此，而是為他們來說，有更重要的工作，也只有他們才能夠處理的。這就是教會團體內分工合作的意義，也是「公務司祭職」與「普通司祭職」如何合作的最重要聖經例證。在初期教會，已經面對教會在發展過程裡，有新的需要，而宗徒對待這些需要，其關鍵即在於自己是否適合去應對這問題，如果自身負責處理新的問題，為團體來說，是否就是最好的選擇。結果，宗徒的選擇以一個新的職務來對應新的問題，也就是說，宗徒選擇在教會團體內找來一些人，成為自己合作的夥伴。

同樣的道理，如果今天讀者身處的教會團體，面對新問題，如果按照《宗徒大事錄》裡的做法，聖職人員是應該尋找新的方向來處理，甚至可以在團體裡建立一個全新的職務。

(3) 「操管飲食」的資格：這裡有兩個重點：職務可以是「操管飲食」的。為教會團體來說，事無大小，都是團體內要處理的問題，並不是太日常、太平常的事務，就算不上是教會內的事務，反而宗徒指這是「要務」。但更重要的是，宗徒說要人來「操管飲食」時，就說要找「有好聲望，且充滿聖神和智慧的人」。從現實的推想，這也許是因為分配教會團體內的物資，需要具公信力的人，也需要有智慧來作分配，這些推想也是合理的，不過更深一層的意義，卻是要指出，教會內的服務並不是一種工作這麼簡單，而是團體內的連結。如果說有智慧才能做好工作，那麼好聲望就是團體的幅度，即他們擔任這工作，得到整個團體的肯定，這也是很重要的因素，最後是充滿聖神，這正是信仰幅度，即更內在地把職務與擔當者，以及整個團體連結起來的因素。

試想想，管理飲食不過是很生活化的服務，為什麼都需要這麼多條件呢？正如在今天的教會團體裡，也有不少服務，在行動上都可以是很簡單的，例如送聖體員、例如幫忙接送行動不便的老人家參與彌撒，這些都是非常簡單的工作，是否也需要以上的三個條件呢？

答案是「需要」，因為教會內的服務不同於一般的工作，如果我們只是視它們是一個工作，就不可能把視為自己的職務了。職務是由自己的心出發，並且與團體結合起來的，故此需要「聖神」在其中，這指向服務者自身，也指向團體，應該能在這服務裡，感受聖神。故此，合作的另一層意思，即在於合作是為團體的，職務的出現，先決地要求它能夠為團體帶來更好的共融，這也是職務的另一個重要意義。

4.2 執事作為職務

在上一節裡，以宗6:1-4為根據，介紹過初期教會時執事的職務，不過，有趣的是，到了宗6:8裡，描述其中一位執事斯德望的行事，卻是行大奇蹟。在《宗徒大事錄》有關執事具體做什麼事，就只有這一句了，雖然我們難以得知其具體內容，但無可否認的是，這與執事「操管飲食」並沒有太多的關係了。

在聖經裡沒有再描述執事的服務範疇，如果按照後來的一些資料，在執事職務變成過渡性品秩前的一段日子，執事的服務較接近宗6:1-4節的描述，照顧團體裡的弱勢者，如窮人、寡婦等，也有負責管理教會的財政，這也貼近「操管飲食」。

不過，當執事成為晉昇神父前的一個過渡性身份後，執事的工作，往往就是在禮儀上的協助，帶有一點準備做神父的味道。

然後，到了梵二以前，重新提倡終身執事，又再一次整合執事的職務，而這一次就把過去歷史中的不同職務，都包括在內，因此終身執事固然有愛德行動的服務，也有聖言服務，亦有傳教工作內在。

由此可見，執事這一職務，在歷史的進程裡，並不是一成不變，一直都保持同一種型態，反而是不斷改變。這職務的改變，按今天有限的資料推斷，原因就是在於團體的改變。初期教會因「操管飲食」的原因，需要執事此一職務，

而到了後來，聖職人員數目增加，執事的職能被取替了，就變成過渡性的身份。到了當代，聖召減少的情況下，再加上教會有更多的工作需要開召，於是終身執事就再度提出來。由此可見，職務是有其時代意義，是可以改變其內容性質，也可以創新的。

為今天的教會來說，由於長期習慣「公務司祭職」才是職務這概念，對於聖統制以外的職務，總不容易接受，但如果我們回顧過去的歷史，不僅是執事這職務，是由需要而誕生，還有其他的職務，也同樣是按情況而出現，例如「寡婦」：

錄用一個寡婦，年紀不要少過六十歲，且要只做過一個丈夫的妻子，又必須有行善的聲望，如：教育過兒女，款待過旅客，洗過聖徒的腳，賙濟過遭難的人，勤行過各種善工。（弟前5:9-10）

雖然資料有限，不能完整地建構出「寡婦」是怎樣的職務，但聖經中採用「錄用」一詞，很明顯是賦予這些寡婦某些身份，而有人推斷，這是貞女傳統的開端。這裡不是探討這種身份的內容，而是想指出，當時教會確實因應情況，給予某些人一種身份，而這種身份可以在團體內產生其作用，這也可以視為職務。事實上，透過保祿書信的片言隻語，我們同樣可以推想到，當時不同地方的教會，都是由教友擔當不同的教會內服務，而這種做法是自然發生的，因為團體有其需要，就會出現某些服務或職責了。

故此，在初期教會裡，職務的出現是自然的，而宗徒往往是因應團體的發展，給予不同人各自的職務，既能處理教會內的事務，同時也是促進團體的共融，而這就是職務重要的意義。

5. 今天教會內的合作經驗



思考：在讀者所在的堂區，聖職人員與教友的合作，是以上級與下屬的型態，還是平等互補的狀況？抑或是雙方面並沒有太多的連繫呢？為讀者的印象，所在的教區裡，兩種職務的合作情況如何？

看過近二千年前教會內的職務情況，看到教會內的職務，以及這些職務與宗徒、與教會團體的合作，現在回到今天的處境，合作的情況又如何？

在反省教友如何負起各種教會職務時，我們也應考慮上文曾提及的教友與聖統和牧者之間的互補關係。有關這方面，《教會憲章》37號指出：「教友一如所有的基督徒，有權利從聖職善牧手裡充份領受教會的精神財富，尤其是天主聖道及聖事的資助（參閱《天主教法典》682條）；教友該當用相稱於天主兒女及基督弟兄的那種自由與信任，向聖職善牧表白他們的需要和希望；按照個人的知識、專長與所處的地位，教友有權利，有時候且有義務，針對教會的利益所在，發表自己的意見。如果環境需要，這種事情應該通過教會專設的機構去進行，總要以誠實、堅毅和慎重的態度，對那些以自己神聖職務的關係，代表基督的人，表示尊敬與愛德。

教友一如所有的基督徒，要以基督化的服從精神，愉快地接受聖職善牧以基督代理人的資格，以其在教會內所有的導師與管理人的地位，所規定的一切……。」

有人指出，在梵二以後，教友的地位得以提升，不再只是望彌撒，在感恩禮上，參與不少，如讀經、領經、領唱；負責主日學及慕道班的教學，這些都顯出教友在教會內的參與，在不同的地方都能夠擔任職務，可見這已經是兩種職務的合作時代了。

不過，台灣教會的黃懷秋曾經寫過這樣一段文字，描述梵二以後的台灣教會實況，相信香港教友會有相近的經驗：

這就是平信徒的時代嗎？也許我們太容易被一些外面的景象所蒙蔽了。先不管那些還是生活在梵二以前的、或者甘於生活在梵二以前的平信徒到底有多少，我們就先看那些已經隨著梵二復活過來的平信徒吧！和從前的世代不一樣，今日平信徒所遇到的最大阻礙，也許並非來自層峰，也許不在教會的自覺，不在聖教法典，而在於平信徒本身。我是說，最大的障礙來自平信徒自我肯定的不足，對聖統的依賴心理，「每事問」的心態，寧作執行者不願作決策者的規避情結，對神長的迷信態度……等等。如此，我們就不難發現，教會內熱心奉事的平信徒雖然增加了，卻總無法獨當一面地完成自己能力範圍以內的事的原因了。

今日平信徒和以往的不一樣。今日教友的教育程度普遍提高，他們在世俗的崗位上都有很出色的成就。在他

們中，有很優秀的政治家、藝術家、教育家、心理專家、協談工作者……在外面，他們都可以游刃有餘地完成很吃重的角色。然而，當他們回到教會中，卻往往寧願選擇些不吃緊的職務，事事請示「上方」，把一些他們本來可以應付自如的事項「遞交上去」，而由一位本來是外行的本堂神父作最後的決策者。有些時候，是平信徒相互之間信任的不足。有一個很奇怪的現象，進入這一個地方的人似乎一定得問：「這是由那一位神父負責的？」就好像負責者必定非神父莫屬。有一次，我應一個堂區的邀請，到那裡為教友們舉行一個將臨期的研討會，不料本堂神父臨時有要事外出。想不到竟因此引起教友們的極度恐慌。在當天，我看到一些本來會游泳的人，下水後因為找不到游泳圈的恐慌。

這樣，在我們教會中勢必造成（事實上已經造成了）一個很奇怪的現象：神父們都是些三頭六臂的人。他們必須兼任學校監督、報紙編輯、醫院主管、社團顧問、婚姻輔導員、問題兒童專家……每週還要出席五六個堂區善會，逢年過節又得率領著一大批婦女會會員裝飾聖堂，到孤兒院探訪，致送禮物。就連堂區的朝聖旅行，他都得任領隊（否則參加人數銳減）。他也許沒有很漂亮的音色，但歌詠團少不了他；他對於建築設計更是一竅不通，但是他必須通過一位教友建築師剛剛遞過來的、改建聖堂的藍圖，並必須盡可能給予意見。

為什麼呢？是我們的教友不夠熱心嗎？是他們缺乏服務的精神嗎？那些把自己的業餘時間都挪用出來的教友所

做的還不夠多嗎？難道他們的聽命和順從還有可指摘之處嗎？（〈從梵二及以後的神學觀點談平信徒參與教會職務的可能性〉）

這段引文有點長，原因是作者能夠全面地說明梵二以後開始鼓勵教友履行職務的問題所在。誠然，自梵二以後，教友在教會團體裡確實擔當更多的職務，但是在心態上卻沒有準備好，在教會內成為有職務的人。

在這段文字裡，可以看到：

（1）兩種職務之間的合作已經存在，正如當中所言，在堂區裡，禮儀中不少部份都由教友負責，而神父是主祭，這是在禮儀上的合作；在培育工作上也有合作，例如慕道班和主日學，都是在堂區司鐸的領導下，由教友負責教授內容的工作，這又是另一種合作。還有一種合作是上文沒有提到，就是行政工作上的合作了。今天堂區的管理，往往也是由堂區司鐸與教友共同承擔。故此，環顧今天的教會生活，說教友沒有其職務，以及並沒有與司鐸在職務上有所合作，並不符合事實。

（2）不過，這種合作是否真正的合作呢？正如引文中所指，雖然教友擔當起某些職務，但態度卻是自我肯定不足，於是形成「每事問」的取向，就是究竟如何做，往往不會自己拿主意，而是等待神父來決定。這種取向，不僅在關乎信仰道理上如此，即使是事務上，同樣有此傾向。

因此，表面上教友是分享教會團體的職務，但實際上，這種職務的分享，只是分享了一半，就是實際工作的部份，卻沒有分享職務的精神，結果就是不能把這職務與自己結合，讓職務成為自身的「事業」了。

(3) 引文中指出，這種不圓滿的職務合作，為教友、聖職人員及團體都有所傷害。為擔任職務的教友來說，就是害怕出錯的感覺，因為自己覺得沒有最後的話事權，於是對於自己所做的事是否會受責難，總有顧慮，更長遠來說，就是不能在這職務裡成就自己的信仰，因為職務本身不能與自己整個人結合起來。舉例來說，一位負責領經的教友，如果他對禮儀的程序，只能聽由神父的定奪，即使在某些環節上，他因應自己多年的領經經驗，覺得某種做法更好，卻因為神父個人的原因而不得實踐，為這位教友來說，他就只能視領經是一份星期天的工作，按照別人吩咐，一板一眼地做的服務了。這種情況，很難讓教友在領經這職務裡，有信仰上的轉化。故此，不圓滿的合作，首先受傷害的就是履行職務的教友本身。

為此，如何真實地「賦權」予教友，讓他們真實地實踐本身的「普通司祭職」，就是需要思考的問題，而其中的關鍵，在於「普通司祭職」與「公務司祭職」的配合。

另一個受傷害的是聖職人員。在這種不圓滿的合作裡，具體執行職務上，確實由教友擔當，但是幾乎每一個位置的決策，仍然需要聖職人員負責。這負責，由決定到最後問責，都是聖職人員負責，為聖職人員其實是很大的壓力。正如上面引文所言，當聖職人員不在，教友就覺得研討會也

開不成了，但實際上，一切都就緒，聖職人員並沒有實際的工作。可以推想，當團體如此理解聖職人員的作用時，聖職人員可說是無時無刻，都需要駐守在團體內，這是否一個合理的做法呢？

同樣地，由於教友雖然擔當起教會內的部份工作，但是這種擔當，往往都是以幫忙的形式來參與，結果在很多專業的課題上，即使教友以自己的專業知識來幫助，最後的決定權，仍然要回到司鐸身上。問題是，司鐸往往並沒有該方面的專業知識，卻要做最後決定及負責人，這對聖職人員又是否公平呢？

再者，這種事事都由司鐸負責的想法，令司鐸成為教會團體裡的超級大雜工，因為任何事情都關乎自己。聖事固然是義不容辭，各種的團體活動，聯誼也好、靈修也好、培育也好，司鐸如果不出現，大家就覺得不是團體的活動了。如果是堂區，管理工作同樣是非常沉重。一一相加，大家很容易明白，為什麼司鐸總是非常忙碌。

如果回到設立執事的記述裡，大家可以留意到，宗徒正正是指出，自己並不適合「操管飲食」這類團體的具體事務，所以才選立幾位有聲望及智慧的教友，成為執事。雖然當中沒有說明權責的分擔，但從宗徒說自己要「專務祈禱」，有一個「專」字，可以推想，他們把「操管飲食」這類職務交給執事後，就全權由他們負責，不再特別過問了。

這種分工式的合作，是否也是今天教會團體裡，兩種職務合作的理想模式呢？

最後是這種情況對團體的傷害，正如引文所言，在這種型態下，團體內的各個成員，在職務上就會瀰漫不信任的情緒，大家都規避責任，同時迷信神父的決定，而這三種取向，不難看出，對團體並沒有好處。

6. 合作的意義



思考：為讀者來說，在堂區裡，主任司鐸與教友的合作，如何才是較理想的狀況？是否多採用民主方式就是好的方式？還是應該以專業意見為主？還是把權責分散？讀者是否有自己的看法？

以上提到兩種職務現今的合作型態，以及這種不圓滿的合作模式為各方面帶來的傷害，由此可見，今天的教會團體內的兩種職務的合作，仍然有其發展的需要，以下先提出幾個原則性的發展方向，再具體說明一些可能的措施。

6.1 合作的原則

(1) 團體：兩種職務所以不能有更圓滿的合作，關鍵在於大家對職務的本質，未有足夠的理解。任何職務，其根源是基督，而基督的臨在，目的是讓團體轉化為天國的團體，所以職務真正的服務對象是團體，而不是任可一個個人。無論是「司鐸職務」還是「教友職務」，這職務的本

質，都是為團體而設的。司鐸因「公務司祭職」所以舉行聖事，這聖事不是為他們自身而舉行，而是為團體。即使是偏向個人的聖事，如修和聖事、病人傅油聖事，今天教會都提醒我們，這些聖事有其團體幅度和意義。這正好說明，「公務司祭職」的「公」，正正是指向團體公眾，這職務是帶領我們走向天主的。

同樣地，教友職務也是源自團體，每一個擔當職務的教友，真正服務的對象都是教會團體。不少人說自己會做送聖體員或慕道班導師，「因為神父邀請我」，這個開始是沒有問題，但應該在擔任這些職務的過程裡，逐漸意識到，自己不是為神父而做的，而是為團體參與這服務，自己的付出，是為叫團體更好地發展，把天國擴展。

如果兩種職務都能夠把團體放在首位，這有助彼此的合作，因為彼此的焦點不再在對方的身份，而是在各自的崗位上，能否為團體帶來助力了。同時，重視團體的意思，也包括接納整個團體的成長，而不以一時一刻的對錯為絕對的標準。在過去，慕道班的教授是由神父負責的，但到了今天，香港堂區的慕道班，絕大部份都由教友負責。我們可以推想，在最初時（也有人認為，今天仍然如是），教友對教理的認識不足，自然在道理的教授上，會出現偏差。如果我們把重點放在避免錯誤上，自然不能放手讓教友負責，那麼到了今天，可能香港堂區的慕道工作，就嚴重滯後，而另一方面，教友在教理方面的認識，同樣會少得多。所以，有些團體職務在發展過程裡，未必盡如人意，問題是團體是否能意識到它為整個團體帶來的價值呢？

(2) 尊重：這裡的尊重，包括對自身職務及他人職務的尊重。由於今天不少教會團體的情況，仍然是把教會團體的重心放在聖職人員上，而非團體的成長上，這或多或少，是不尊重也不自重於本身的職務，因為職務的重心，應該是團體。這裡所說的尊重，就是每一個人都要先審視自己的職務的本質，而不是因為其他因素，令自己不能更好、更圓滿地實踐職務。同時，也應該從團體的角度來思考其他人的職務，就是在做法不同時，先不要從自己的角度來想對方的對錯優劣，而是從團體的角度來思考。

正如上一個單元裡提及兩種職務的分別，其中一點是各以其獨特的方式來實踐，這正是尊重的起點。在這裡，兩種職務的合作就顯得特別重要，因為「公務司祭職」所代表的是團體的共融，所以本質上是傾向一致的；「普通司祭職」要求教友在自己的生活裡實踐職務，所以本質上是傾向於多元的，而二者正好形成一種張力，令團體可以有更多發展，卻又不會離開了教會團體應有的方向。

在這種張力裡，彼此尊重對方職務的特質，就是能夠健康發展的重要原因。由於聖職人員有為整個團體負責的任務，故此教友在實踐自己的職務時，要尊重聖職人員的擔心與顧慮；由於教友需要在自己的生活中實踐自己的職務，難免有別於一貫做法的取向，故此聖職人員也要有更開放的胸懷，放手讓教友嘗試走自己的路。

舉例來說，如果教友嘗試在堂區的禮儀有新的做法，聖職人員應該瞭解從教友的角度，為何有這種改動的期盼，並且在不損害禮儀的意義的前提下，給予他們實踐的機會。

這種允許，不是無條件地接納，同樣在實踐的過程裡，無論是神父還是教友，都該察看這種改變為團體帶來的效果，從而作出修訂。

(3) 關係：如果說尊重是強調各自的獨特性，那麼關係就是強調這些獨特的職務，同時也有其內在的關係，而非毫無關連的。其實這裡提到的三點，如果用神學一點的表達，就是聖三的類比了。聖三是一個團體，因為當中有三位，三位是彼此分明，但是他們又同時是一體，這是一種最密切的關係。

6.2 具體方法

教會團體由聖職人員與教友組成，二者皆有其來自基督的職務，只是各有不同而已，而今天教會團體面對的問題，就是如何實踐兩種職務的合作，透過二者的合作，讓教會團體有更好的發展。以上提到幾個重要的概念，而這裡嘗試提出一些更具體的方法。

當然，更具體的方法，就需要落實到每個教會團體的實況裡，所以這裡的具體，只是指出一些實踐的可能性，如何調適到實在的團體裡，還是需要大家自行探究的。

(1) 容許錯誤：在教友的職務發展的起步階段，必須要接受錯誤的空間，職務才能夠發展。這個容許，包括負責領導的聖職人員，負責展開職務的教友，以及參與的其他教友，都需要有一份量度，讓職務開展。

以初期教會為例，究竟他們應該如何對應外邦基督徒，應該要求他們在文化習俗上都歸化猶太人，還是容許他們有自己的做法，最初並未有一個清楚的答案。如果不容許犯錯，結果可能就是不能把救恩傳到其他民族了。但是，伯多祿在自己的傳教經歷裡，加上聖神的神視，讓他明白到外邦基督徒在基督的恩寵中，不再需要嚴守梅瑟的法律了。

同樣的道理，如果今天在堂區裡，部份教友希望採用全新的方式，在社區裡傳教，不難想像，一個全新的方法，在開始之初，必然會有很多錯誤。如果我們不能夠容許錯誤，就不能開始，自然就不可能讓不同的教友實踐屬於他們自己的獨特方式的職務了。

(2) 自負責任：容許錯誤並不是代表可以任意妄為，故此在容許錯誤的同時，要逐步建立自負責任的觀念，就是當教友嘗試實踐屬於自己的職務時，必須為自己的行動負責。這裡的負責，並不是今天社會問責文化中的那種問責，而是指教友必須在實踐自己的職務時，意識到這是「自己的」，而非只是神父的幫手。今天教會團體裡常有的情況，就是大家都願意幫手，花時間與精神為教會服務，但不願意動腦筋。這裡不願意動腦筋，更深一層來說，就是不願負上一份職務的責任。

環顧今天的狀況，不少教友都願意付出一兩小時，幫忙做一些簡單的服務，例如穿唸珠，或是服務老人，或是探望病患，往往都有熱心教友可以參與，但是都只是一次性的、臨時的，而不是固定的；即使是固定的，也是受指揮的，而不是主動參與其中，嘗試讓事情做得更好。這些現

像，正代表我們仍然未發展到一個「自負責任」的階段，於是教友傾向做一些不需要本身完全投入的服務，甚或自己開發屬於自己的職務。

因此，「容許犯錯」與「自負責任」是一事的兩個面向；由於大家對錯誤過度敏感，於是就很難接受責任，亦由於不覺得服務是屬於自己的，於是就不會覺得有錯，反過來更不容易接受錯誤了。故此，要打破這種惡性循環，需要大家接受自己是有本身的職務，而職務的發展過程裡，可能是有錯誤，接受自己的錯誤，加以改正，逐漸就會成熟，職務就會更好地發展。

如說今天自負責任的取向做得比較好的，可以教會內的培育工作為例。不少主日學與慕道班的導師，都願意自己找時間進修有關信仰知識的學習，原因是他們在教授學員時，發現自己的知識有所不足，所以就要再進修。這種知道不足，其實就是「容許錯誤」，而因為導師意識到這個主日學或慕道班的團體，是屬於自己的責任，故此他們就會去學習，希望做得更好了。

(3) 培育領導：如要做到以上的兩點，其中一個很重要的改變，就是要教友開始具有「領導」的意識。由於兩種職務裡，聖職人員要負起領導教會的職責，很自然地，教友就習慣於被領導的狀況。但是，在整個團體裡，聖職人員固然是最終的領導，卻不可能是每一個肢體的領導。在不同層面的教會內組織，都需要不同的領導工作，而且在今天社會裡，這些領導工作，往往還需要專業知識的配合。有趣的是，在教會內，不少教友都有某方面的專業知識，甚至在社

會裡有其專業的認可，但是在教會內，卻仍然是在那些專業的項目上，由外行的聖職人員來領導，原因正是教友在教會團體內，缺乏這種當家作主的領導精神。

因此，如何讓教友意識到自己也可以在教會內擔任領導，可能就需要若干的領導訓練。這種訓練，未必是知識上的學習，更多是態度上的改變，讓教友明白自己與聖職人員的合作關係，是建基於彼此職務的不同，而在自己職務的範疇內，自身應該是要負上責任，並且可以有自己的主見，做自己的決定的，即使這可能會帶來錯誤，但只要是朝正確的方向前進，仍然是容許的。

(4) 走出去（外展）：教友的職務所以不容易發展，另一個原因，是今天香港的堂區傾向內聚，即以感恩禮為中心，以禮儀年及堂區的每年流程為脈絡，結果能夠發展的空間並不多。當堂區以禮儀為中心，很自然地，聖職人員的重要性就更明顯，因為這正是他們職務所在。但是，大家不能忘記，教會團體的共融，是為了更好地傳教，而傳播福音，必然是走出去（外展）的，而不是只在於教會團體的內聚。在今天的社會裡，要把福音更好地傳出去，自然需要教友的參與，各自在不同的崗位，以不同的方式去傳播。

近年，香港興起不少堂區以外的教會團體，它們各自都有自己的使命，採用不同的方式來傳播福音，當中有透過粵曲創作，也有人以樂隊的方式，還有人透過網頁，這些都是不同的教友按自己的獨特性，開始的嘗試。也許我們要問，為什麼在堂區這個更基本的教會團體內，不能有更多不同的方式來傳教呢？

(5) 證道：最後，這裡嘗試提出一個很具體的做法，來探討發展教友自身職務的可能，就是證道。在「八部文件」裡有很多具體措施的指示，當中也有提及教友在感恩禮中「證道」，只要不是代替了司鐸的「講道」，這是容許的。故此，在感恩禮裡，可以安排教友花上五至十分鐘時間，分享自己如何活出聖經的內容，信仰如何與自己的生活結合等等。

這做法，首先是很清楚明確地，讓兩種職務有所合作，因為教友的「證道」與神父的「講道」是彼此互補，「證道」引發「講道」的內容，「講道」豐富了「證道」的意義。

教友如需要證道，就必須反省自己的信仰生活，所講述的內容，正好是需要自己負責任。即使所講的內容要先給神父過目，但內容仍然不可能是別人的生活經驗，所以仍然是一個自負責任的經歷。

容許證道，就等同容許在聖事中也有不圓滿的地方，因為在發展之初，大部份教友都沒有上台發言的經驗，即使如何準備，錯誤仍然是難免的。這也是很好的示範，讓教友明白，在教會內發展職務是需要成長的過程，而在過程中，做不好不是奇怪的事，反而在不斷的嘗試後，會有所成長。

7. 總結

在這一冊教材內，由「什麼是職務」入手，從不同的角度來分析職務的含意，再把焦點集中在教會內的兩種職

務，即「公務司祭職」與「普通司祭職」，指出聖職人員與教友各自有不同的職務，而這種不同的分辨，目的是要讓二者更好地合作，明白各自的職份，就可以避免職務的混亂，而劃清二者的不同，目的是讓二者都能更好地發展自己的職務。

當教友明白自己都擁有在教會團體內的職務，他們可以按自己的獨特性，發展屬於自己的職務。在下一冊開始，就要探討每一個教友如何發掘自己的神恩，從而建立自己的職務了。

8. 附錄

參考文章

陳明清在〈教友職務常見的三個問題〉一文中，談到教友與神父合作的問題，他認為最重要的是以下三點：

1. 從聖經和基督徒的初期教會中去尋找神父與教友職務合作的關係。廿八年前基督活力運動自菲律賓傳到台灣，那個運動即以回歸聖經和基督徒的初期教友生活為標榜，在台灣教會發生了很大的影響，教友和神父們在一起工作（辦班）活動中，彼此分工合作，非常融洽和樂。如果教友職務者與神父能從聖經和基督徒初期教會中找到自己（應是）的真面貌，相信必能相互平等、彼此尊重，對問題的解決幫助非常之大。
2. 在信仰的幅度下溝通與共融：要是教友職務者與神父除在工作中合作以外，也能在信仰生活上與神父一起祈禱、共融，相信對增進彼此的瞭解和溝通有很大的幫助，彼此一定更容易接納、包容、求同存異了。

3. 教友職務者的四個「不」：「不自卑」、「不驕傲」、「不自私」、「不無能（要有本事）」，這些都是相對的問題，教友職務者面對過獨身與奉獻生活的神父，和他們合作之間，要是努力做到了這四「不」，相信一定會非常愉快的。

文章思考

以下是一篇寫於1993年的文章，當中討論到「牧民助理」的職務：

「現時教區規定牧民助理的工作範圍包括：

1. 作為堂區牧職團其中一個成員，並和其他成員合作提供服務給堂區團體；
2. 除施行聖事外，他的工作性質和角色類似一位堂區神父，是以牧民為其工作方向；

3. 他參與堂區各種事務如宣揚福音、教授教理、主持避靜、在禮儀聚會或祈禱聚會中擔任主要角色、探訪家庭、病人和籌備活動。

從以上的工作來看，一位牧民助理的工作相當廣泛，但最主要的角色是一位牧民工作者，一位以教友為身份的牧者。他在教友和神父之間起了橋樑的作用。他更加可以減輕堂區神父過重的牧民工作，加強教友（無論是積極的教友或是和教會疏遠的教友）和堂區的聯系，令神父可以更加專心其他工作，例如主持禮儀和聖事的施行等。

有人可能會問牧民助理的工作可以由堂區議會、善會、聖母軍等來代替，不需要聘請一位全職職員。其實義工和職員兩者是不可以互相替代的。兩者可以互為補足，相輔相成。而全職代表專職，即可以用更多的時間、精神去策劃、統籌和聯絡。全職牧民工作者更是一個標記，標記著在現世生活的教友能夠用大

部份時間奉獻給傳揚福音的使命，提醒其他教友也要在自己生活中實踐這個使命。可能基督教的兄弟姐妹比我們更易接納教會全職事奉的牧民工作者，他們更樂於奉獻和自養教會。而天主教一向都習慣由神職人員負責牧民工作，而他們又不是受薪人員，於是養成教友以為是理所當然的。教會應該提供多種方式讓教友服務教會，例如全職和兼職，並且培育教友慢慢養成自養教會這個概念，這樣教友的主體意識才可以慢慢提高。」

（〈牧民助理：教友牧職新方向〉）



思考：文章提到「義工和職員」是不可以互相替代，而是互為補足。這說法，為讀者來說，在教友參與教會職務的反思上，有沒有什麼得著？

參考資料

1. 《天主教教理》
2. 《天主教法典》
3. 《梵蒂岡第二次大公會議文獻》
4. 張春申，〈教友職務的神學分析〉，《神學論集》104期。
台北：光啟出版社，1996，頁353-360。
5. 黃懷秋，〈從梵二及以後的神學觀點談平信徒參與教會職務的可能性〉，《神學論集》87期。台北：光啟出版社，1991，頁135-148。

教會職務教材系列

- [1] 職務概論
- [2] 職務與神恩
- [3] 職務與領導
- [4] 職務與傳教
- [5] 職務與時代徵兆
- [6] 職務與禮儀
- [7] 職務與靈修

本系列叢書是配合教會職務文憑課程而編寫，
如對課程有興趣，可瀏覽聖神修院神哲學院網頁。
(www.hsscol.org.hk)

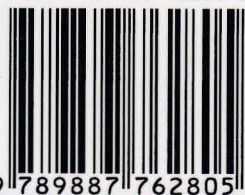
初期教會具有三項要素，令團體趨向圓滿。這三個因素就是訓導 (*Didache*)、團聚 (*Koinonia*) 及服務 (*Diakonia*)。(參宗2:42-47)

為今天的教會團體，這三項要素同樣重要，而隨時代的發展，教友在這三方面的參與，日益增加，在教會團體內更形活躍，為教會的發展帶來活力。正因如此，更全面的培育，讓教友全面認識以上三點，從而形成清晰的目標，更好地服務教會，宣講天國，也是教區一貫致力推動發展的方向。

十 湯漢 樞機

聖神修院神哲學院

ISBN 978-988776280-5



售價：每冊HK\$50