

在主內的合作夥伴： 看當代耶穌會士與平信徒合作的新文化

羅家慧

前言：

耶穌會中華省在二零二一年初的省聚會，主題為「以新文化承擔共同使命」，闡明「正向」與「合作」是耶穌會的新文化。合作的夥伴不單指神職人員、修道人，更包括那些同樣「渴望與基督之和好工作合作的善心男女」，¹意即涵蓋平信徒，甚至信仰其他宗教的人士。這種合作是「建基於共同的願景，並需要有慷慨大方、願開放地與他人一起工作的文化。」²

2016年耶穌會第卅六屆大會中，一再肯定合作為當代生活及行事的方式之一，合作尤指與使命夥伴的關係。上述大會承認：「在今天耶穌會使命的活力中，我們合作夥伴有其核心角色，並對所有在耶穌會事工中發揮重要功能的夥伴們表達謝意。藉著與我們一起合作的工作夥伴，尤其是那些受到依納爵聖召啟發的人，我們的使命得以深化，我們的事工得以擴展。」³

讀者或會感到好奇：神職人員與平信徒合作並非新鮮事物，梵二的憲章不是早已論及教友的身份、地位與使命，並肯定「大家共有在基督內重生的地位，共有天主兒女的聖寵，共有追求成全的使命，一個救援，一個希望，一個完整不分的愛德」⁴嗎？那

1 耶穌會第三十六屆大會，法令一，第 36 段。

2 耶穌會第三十六屆大會，法令二，第 8 段。

3 耶穌會第三十六屆大會，法令二，第 6 段。

4 《教會憲章》，梵蒂岡第二屆大公會議文獻，1964 年，第 32 段。

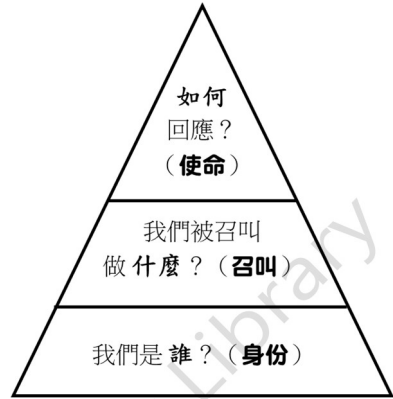
麼，為什麼耶穌會士在今天仍以此為新文化？何新之有？本文先從不同層面看合作，並探討何謂新文化，從而闡釋合作的新文化。

從事工到合作者：不同層面看合作

「合作」或「協作」一詞並非新的詞彙，在不同界別也屢見不鮮，例如跨專業協作，指不同的專業人士共同合作，以提供某項服務或研發某種產品。又如教會今日辦醫療、教育、社會服務等，也需要與不同的相關專業人士合作，或是受聘機構、或是於管治和專業方面提供的意見。至於教會生活，不少教友和神長都視堂區為彼此的大家庭，透過不同程度的參與彼此服事，其中必然有不同程度的合作。

從神操的動力來看，每一個人或團體有其獨特的神恩或恩寵的名字。這恩寵的名字包含著個人或團體的身份（Identity）、召叫（Vocation）和使命（Mission），三者互相連繫著。身份-召叫-使命亦對應著三個不同層次的提問，由基礎的身份到具體的使命回應。在最深的底層，有關身份的提問是「誰」（Who）：「我是誰？」或「我們是誰？」。身份包括天賦、才能、核心價值、信念和意義等，為基督徒或教會團體而言，這正是天主眼中的「我」和「我們」。從個人或團體獨特的身份衍生出獨有的召叫，相應的提問是「什麼」（What）：「我/我們最深的渴望是什麼？」、「主對我/我們的召叫是什麼？」，所指向的是渴望、夢想、遠象和理想境界。建基於身份和召叫，每個人或團體均有其獨特的使命，使命指的是以什麼具體行動回應召叫，有關「如何」（How）的提問：「我/我們如何回應這召叫？」、「我/我們要做些什麼？」等相應策略、方法和行動計劃，「如何」達致

目標。這「身份-召叫-使命」的神操動力帶出的是「誰-什麼-如何」（Who-What-How）的三重提問。



若然引用此三重提問去分析「合作」這現象，也可以看出三種不同層次的合作：

1. 如何（How）：

在這層次，合作被視為一種做事的方式，目的是能更有效率地完成事工。常見的例子是舉行某項大型活動，需要不同人手分工合作，以完成任務。這層面的合作是以事工為本，合作的人士被視為達致目標的資源。

2. 什麼（What）：

在某些服務提供或產品研發過程，必須由不同專業人士的相互合作才能成就，因此合作本身就有其價值，目標與特色。例如：在醫護或社會服務界別，強調對病人或服務使用者在身、心、社、靈的全人照顧，此類服務需要由不同專業如醫生、護士、輔助專業、社會工作、心理學家、牧靈人員等共同合作；跨專業合作（inter-disciplinary collaboration）一詞甚至成為了服務的特色。在這層面，合作者有一定角色和重要性，不可或缺。不過，焦點仍然是集中於有關的服務或製成品。

3. 誰 (Who) :

在這層面，重點落在合作者這身份上，合作者在彼此身上看到天主的恩寵，「合作者」本身是一個身份。正如聖保祿宗徒的體會：「你們已不再是外方人或旅客，而是聖徒的同胞，是天主的家人」(弗 2:19)。就如耶穌會士桂皓華視會士間的友誼是一種經驗也是一份主的恩賜，會士所珍惜和重視的情誼不但是人際交往，更是神聖的相遇，他們透過團體身活從同伴身上認出天主的肖像，更把這恩賜與使命夥伴分享。⁵

在管理學上，組織文化泛指在組織內的共有信念，包括價值理念、哲學、期望、規範等，影響或帶領著組織內各人的行為，甚或可以視為組織的性格或特質；此等定義所指向的正是身份的層面。因此，談合作文化，就需要從事工層面走向身份層面。從歷屆耶穌會大會的文獻中，也可以看到類近的歷程，從事工層面的合作走向合作者的身份。第三十一屆大會提到「在我們自己的使徒工作中促進平信徒的合作」，或一些耶穌會的工作是否交由平信徒擔任，這些考量都是著重事工的處理。⁶及至第三十五屆大會，指出在使命上合作的重要性，意味著耶穌會士除了是使命的行動者 (men on mission)，也必須同時是合作者 (men of collaboration)，描述的是耶穌會士作為合作者的身份。⁷

與耶穌會士合作的使命夥伴既然同有合作者的身份，也肩負著共享的使命，正如總會長蘇薩神父的說話，耶穌會士「被召去履行耶穌基督的使命，但這卻不僅僅是屬於我們的，而是我們與

5 Howard Gray, "Jesuits a Friends in the Lord," in *Review of Ignatian Spirituality*, 89 (1998): 41-52.

6 耶穌會第三十一屆大會，法令三十三，第 588-589 段。

7 耶穌會第三十五屆大會，法令六，第 17 段。

眾多獻身於服務他人的男女所共享的使命」。⁸總的來說，合作的新文化帶出的重點，不單是指為達致使命的工作方法，而是視彼此成為合作者的身份。

新文化面對的衝擊和成長的契機

相對於舊有文化，新文化必然帶來衝擊。上述耶穌會士與平信徒的合作文化正挑戰一些舊有的文化與約定俗成的習慣，當中的張力亦是成長的契機。

1. 從強弱懸殊到平等同行

在舊有的文化中，普遍認為神職人員比其他人更優勝，特別是與宗教信仰有關的範疇如神學、靈修、傳道等，甚或認為只有神職人員或修道人才有能力勝任，這往往是神職人員、修道人與平信徒合作的其中一項最常遇到的文化挑戰。以靈修指導為例，筆者較常遇到避靜者對神師的期望，依次序為耶穌會士、神父、修士或修女，最後才是平信徒。不但外界有此觀感，就連不少的平信徒合作者本身也受此觀念影響而自信心不足。

要改變舊有的觀念，確實需要會士與平信徒共同努力。一方面，平信徒在培育方面確實與會士的路徑不同，因此需要接受相關的培育，在知識、技巧和能力方面得以提昇。耶穌會在歷屆大會的文獻都提出對合作者的培育，甚至不應侷限於專業技能，而必須包括耶穌會的神恩如依納爵靈修、耶穌會使命、部份會憲和規則、聖依納爵自述小傳、神操等，讓其深入體認他們在依納爵

8 總會長蘇薩神父 2016 年 10 月 15 日講道詞。

和耶穌會使命中的地位。⁹另一方面，正因不同背景、人生經驗與閱歷，平信徒某些特質亦是修道人所欠缺而能互補的，平等同行的關係才能讓彼此的專長得以發揮，為主所用。

耶穌會士與合作夥伴如何攜手改變這舊有文化？筆者十分欣賞不少耶穌會士對有能力的平信徒合作者的信任，並主動協助改變舊有的觀念和文化。舉例：筆者曾經在一個靈修指導培育課程中擔任導師，有關課程是耶穌會士與平信徒導師合作提供，儘管不少參加者是慕耶穌會士之名而來，這可說是耶穌會士搭建一個平台，讓有能力者得以發揮；而團隊中的平信徒導師，也對依納爵靈修和靈修指導有經驗和研究反省，甚至結合個人專長加以發揮，以致參加者親自經歷有質素的教導，從而改變固有的觀念。

梵二至今已過了半個世紀，這傳統觀念雖然已有不少改變，但距離理想的狀態仍有一段距離，仍然需要會士與平信徒共同合作耕耘。

2. 從事工為本走向以人為本

上文強調合作的文化著重合作者的身份，在具體操作上需要把合作從事工為本的走向以人為本。除了事工外，合作者彼此間屬於一種團體生活，一份關係。關係包含認識、磨合、包容、承載、分享、互相欣賞、坦誠交流、付出等；關係需要時間與空間予以栽培才得以成長，這可能對舊有的心態帶來一種挑戰。

「以人為本」可說是知易行難的理念，因為它挑戰著社會上強調快、多、忙的世俗文化，在講求效率和龐大工作量的現實中，團隊很容易陷入只談工作，少說話多做事的氛圍，更遑論花

9 耶穌會第三十五屆大會，法令六，第 18-19 段。

時間在分享、玩樂、同行、陪伴等；但關係的建立需要的卻是後者。團體關係建立尤如栽種，需要澆灌、施肥、除蟲，最終須耐心等待幼苗逐漸成長，揠苗助長只會適得其反。

以事工為本著重的是效率以及投資回報率，人的價值以能否為團體或機構獲取最大利益為衡量。在這種意識形態之下，有能者獲得重視與栽培；相反，一些與主流不同、被認為是弱勢、或沒有什麼作為的成員多被排除於外。以人為本的文化，看待每一位成員是天主所揀選的，培育成員活出真實的自己，即其於天主眼中寶貴的身份，視各人都是基督的身體，「若是一個肢體受苦，所有的肢體都一同受苦；若是一個肢體蒙受尊榮，所有的肢體都一同歡樂。」(格前 12:26)

深受俗世文化影響，要真正活出以人為本的精神並不容易，需要面對不少的張力，更需要天主的恩寵。

3. 互相欣賞與彼此尊重

修道人與平信徒是兩種截然不同的身份與召叫——修道是聖召，以平信徒身份侍奉也是天主的召叫。正如前總會長柯文伯神父所言：「天主召叫每一位去參與祂的偉大事業。依納爵告訴我們沒有人不獲邀，不論長幼、平信徒、神職、修道人、女或男——都被召有份於天主的計劃。平信徒也有其召叫，猶如修道和神職人員。」¹⁰

不同身份的人士合作，期間必然遇到文化差異。如何欣賞彼此的獨特性、尊重各自的界線更是一份學問、一種修為。人習慣

10 Peter-Hans Kolvenbach, "To Friends and Colleagues of the Society of Jesus" in *Review of Ignatian Spirituality* 96 (2001): 28.

從一己的觀點與角度看事情，容易陷入以個人準繩要求對方。以下嘗試列舉兩個常見的例子，雖則是日常生活的瑣事，但也可看出當中的文化差異。平信徒除了侍奉，還有照顧家庭的角色責任，即便是獨身的平信徒合作者也需要有其個人空間，因此對平信徒而言，上下班時間、工作日與休息日等需要有所區分；會士因全身投入使命，在彼此合作期間有些時候需要協調與適應。另一例子，修道人度神貧生活，在個人生活所需會較為簡樸；相比之下，平信徒普遍會較為重視個人生活質素，合作上有相應的要求。兩者合作和相處，可能會出現某些張力。

尊重彼此的身份亦帶出如何建立健康的界線和合作關係，同行比一般合作或上司下屬多了一份關係；但與此同時卻需要有一份健康的距離。說來容易，在實際操作上如何建立和保持這界線是需要揣摩的，耶穌會也曾經在第三十四屆大會提出並以十年時間實驗和研究，如何建立某些聯繫，使個別平信徒更密切地與耶穌會結合，這種結合甚至意味著相互承諾，卻又並非加入耶穌會或成為準會士的關係；不過，經過十多年的實驗，在第三十五屆大會總結這種方式並不普遍，也偶有誤解，因此並不需要再繼續推行這種合作，反而推動和支持有共同服務願景的依納爵大家庭。¹¹ 從這個經驗可以看到，維繫恰當的界線，需要在密切同行與適當距離中取得平衡。

11 耶穌會第三十五屆大會，法令六，第 25-27 段。

總結

把合作放諸事工層面上，片刻即成；不同專業人士合作研究和開發新的產品或服務，往往歷時數載；一種新文化的建立，則需要更長時間的經營，甚至用上數十年，甚或過百年。教宗方濟各於二零二一年初發表《主的神》（*Spiritus Domini*）手諭，修定天主教法典，確定合資格擔任讀經員和輔祭員職務的平信徒不分男女。這則新聞沒有引起很多注意，有人認為這只是一種形式，甚至有人批評為多此一舉。其實，這法典的修訂是真正確認在此等職務的性別平等文化。縱然從事工層面來看，不少教區早已讓女性在禮儀慶典中擔任相關職務；但有關身份的正式授權，卻在這份手諭才獲得肯定。由此看來，當耶穌會士視合作並非只是一種履行使命的方法，而是會士與使命夥伴皆為「合作者」的身份，受依納爵神恩的啟導，同被召選有份於天主的計劃，這種真正的身份認同是需要長時間的建構與發展才得以轉變。

最後，值得一提的是，雖則本文強調合作這新文化，但從另一角度來看，這文化卻並非什麼破天荒的新概念，且看主耶穌基督親自為我們所立的榜樣：

瑪利亞瑪達肋納就去告訴門徒說：『我見了主。』並報告了耶穌對她所說的話。（若 20:18）

最後，也顯現了給我這個像流產兒的人。我原是宗徒中最小的一個，不配稱為宗徒，因為我迫害過天主的教會。然而，因天主的恩寵，我成為今日的我；天主賜給我的恩寵沒有落空，我比他們眾人更勞碌；其實不是我，而是天主的恩寵偕同我。（格前 15:8-10）

瑪利亞瑪達肋納被主耶穌基督派遣向宗徒報告祂復活的喜訊，她被稱為宗徒的宗徒（Apostle of the Apostles），透過使命確認她的身份；自稱為流產兒的保祿蒙主親自召選為宗徒之一，也是身份的一種確定。

路程雖然漫長，讓我們矢志跟隨主耶穌基督的帶領，同步前行！

Holy Spirit Seminary Library