普世豐盛新生命團體

（「豐盛生命團體」）

Ut Abundantius Community

會規

「我來，卻是為叫他們獲得生命，且獲得更豐富的生命」（若 10:10）

“ Ut Vitam Habeant et Abundantius ”

會規目錄

「一切都該照規矩按次序而行。」(格前 14:40)

「因為天主不是混亂的天主，而是平安的天主。」(格前 14:33)

「願主使你們彼此間的愛情，和對眾人的愛情增長滿溢，就像我們對你們所有的愛情，好堅固你們的心，使你們在我們的主耶穌同他的眾聖者來臨時，於天主我們的父前，在聖德上無可指摘。.....此外，弟兄們，我們在主耶穌內還請求和勸勉你們：你們既由我們學會了應怎樣行事，為中悅天主，你們就該怎樣行事，還要更向前邁進。你們原來知道：我們因主耶穌給了你們什麼誡命。」(得撒洛尼前書 3：12-13, 4:1-2)

團體簡介 P.3

第 1 章　遠景使命、對象、策略、神修整合

我們的遠景 P.4
我們的使命，主要對象 P.5
我們的策略 P.6
神修整合 P.7

第 2 章　架構、會籍

架構 P.8
會籍（會員制度） P.9
基本會員、準基本會員 P.9
101 – 401 會員 P.10
盟約會員 P.11
改變委身或會籍 P.12
適當操守 • 處分 P.13
神師團/指導團 與 投訴機制 P.14

第 3 章　每周小組

每周小組條款 P.16
權益與職責 P.17
每周小組 常規（常提重點） P.18
分支指引 P.20
選擇和任命新每周小組主要領導人的步驟 P.21
每周小組傳奉獻袋和財政運作守則 P.22
不借錢守則、每周小組與堂區關係的定位 P.23

第 **4** 章　外展服務　P.24

第 **5** 章　事奉組

事奉組與每周小組和其他事奉組之間的關係　P.25
事奉宣言　P.28

第 **6** 章　其他守則

溫暖接待新來者　P.30
財政與捐款　P.31
保密・向上匯報凌駕保密　P.32
不講人閒話/不傳是非　P.34
糾正別人　P.38
修和　P.39
會員間的修和　P.40
與同性或異性相處　P.42
其他注意事項　P.42
出版・發放網上資訊　P.43
發放電子郵件/Whatsapp 等　P.43

第 **7** 章　核心價值化作行為準則

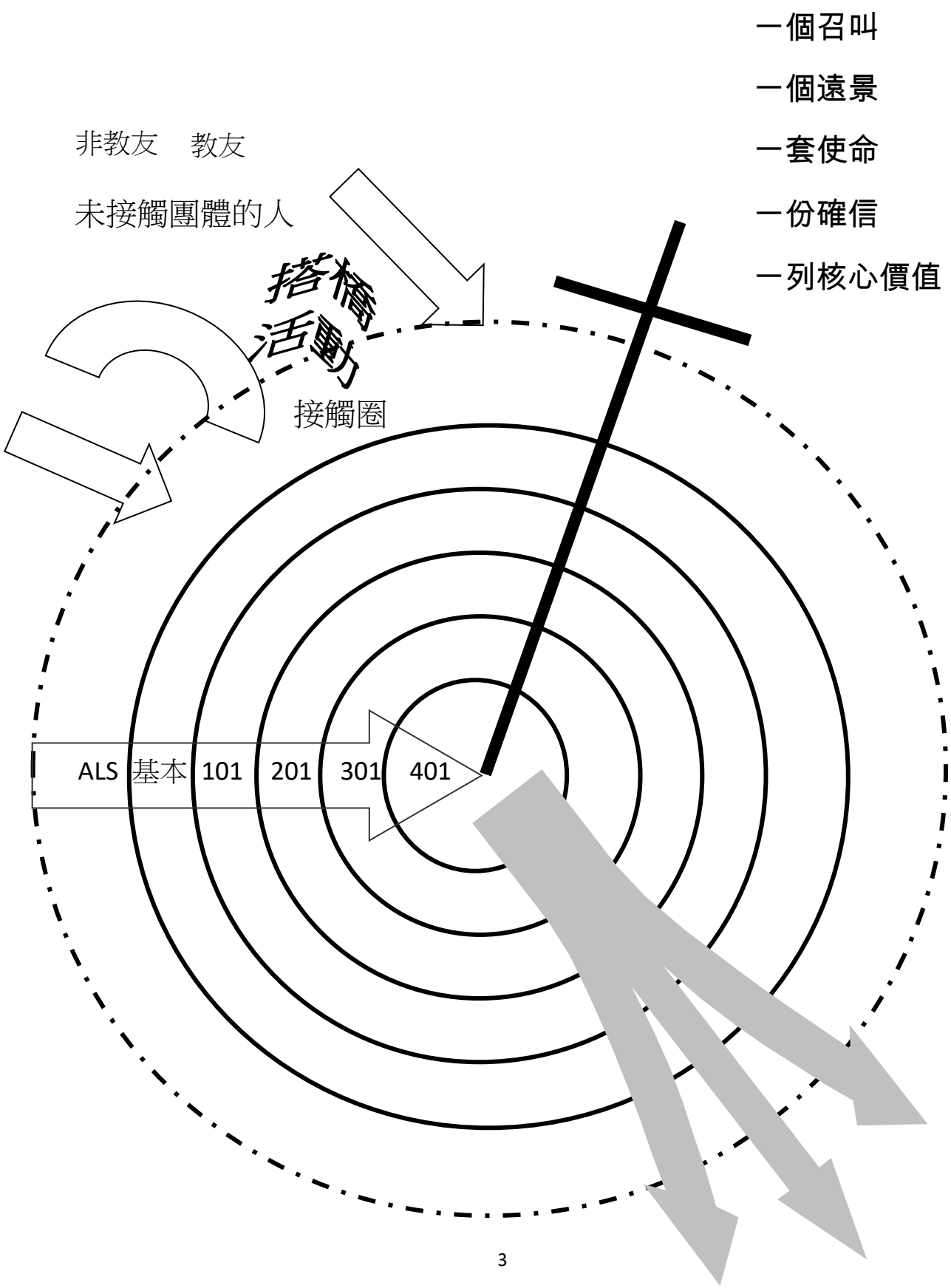
(1) 坦誠與溝通　P.44
(2) 正直誠信・光明磊落---不製造誤會、事端、是非　P.47
(3) 團體選人、用人的政策　P.48
選任盟約會員的具體條件、程序　P.49

參考　P.50

依納爵神操
友愛--聖鮑思高給會士的信
七重山　牟敦自傳 Thomas Merton

團體簡介

「豐盛生命團體」(以下簡稱「團體」) 在 2011 年 1 月 2 日成立，誠蒙陳日君樞機成為首席神師，「團體」於天主教香港教區註冊，是《香港天主教手冊》刊載之公教信徒善會，奉聖保祿宗徒為主保聖人，並在香港特別行政區政府註冊為非牟利/慈善團體/有限公司。
「豐盛生命團體」是一個信友團體，由一群（創會）盟約會員成立，以天主賜予的遠景使命為首要任務，然後邀請任何認同團體的人士加入，一起達成同一遠景使命。



第 1 章　遠景使命，對象，策略，神修整合

我們的遠景

在天主帶領下，建立一個真誠友愛的團體，成員在主愛內同行更新，活出喜樂豐盛生命的人日益增多，事事感謝讚美，委身事奉，乘風破浪，不分地域，建設教會團體，福傳普世

註釋：

團體定位：這是個外展與內部建設並行的團體，我們主力幫助教友在信仰生活上熱切起來，服務教區、所屬堂區與社會。我們不會有每周自己內部的聖事禮儀，而是用以下五個元素，去達成遠景：

經驗聖神的能力	– 聖事、覆手祈禱、熱烈敬拜、深度靈修
溫暖的團聚交往	– 在團體及小組中關懷牧養
有系統的教導	– 有層次的正統教導和門徒訓練
事奉組服務	– 服務個人和團體，關心教會與社會
傳揚福音	– 在個人生活及團體合作上傳揚福音

我們重視的是每個人，以及幫助人循序成長的系統，而非活動；團體同時重視成員的質與量，以耶穌是主，見證和光榮祂，並會予人信任和作出奉獻。(「質」的意思是：成熟與委身程度；「量」的意思是：委身基督的人數）

(團體選擇用「遠景」而非「願景」翻譯 Vision（基督新教譯作「異象」)，是因為「長遠」的「遠」字，把「領導與將來」這事情形容得較為貼切。Vision 一詞和視力有關，它指的是由現實看到的「遠景」。
Vision 不是「願」望，而是眼光看到「遠」方終點的情景——要求眾人為偉大的將來委身，拋頭顱灑熱血去達成。（瑪 11:12）主耶穌不是說過「天國是以猛力奪取的，以猛力奪取的人，就攫取了它」嗎？「遠」比「願」更有確信的含義。(2006 年這詞新出現時) 查過幾近所有台灣出版的辭典或詞典，就是查不到願景一詞。而遠景一詞幾乎在每一本字典中出現。)

我們的使命

活出豐盛生命，齊向世界福傳

通過——

經驗：經驗聖神的臨在，加深與基督的關係

溫暖：建設溫暖而互相支持的每周小組

培育：有系統地培育熾熱委身的基督信徒

事奉：建立各種事奉組，在教會和社會內，去愛和服務人

福傳：以言以行，傳揚福音

「經驗」（天人合一） 「溫暖」（團體互愛） 「培育」（培育成長） 「事奉」（愛心服務） 「福傳」（對外福傳）

主要對象

1) 未認識耶穌的人
2) 未委身教會內任何團體的人
3) 外地的教會團體

我們的策略

（以下列兩種方式表達均可）

-推動個人逐步成長與委身——分層成長，逐步委身

-栽培各層次的領導人，栽培「能栽培出領導人」的領導人

-強化小組（每周小組及事奉組）

-五項平衡 （經驗、溫暖、培育、事奉、福傳）

-重增長、輕控制、多試新

-外展服務： 把確信、模式、知識與海外教會團體分享，交流合作，推動普世豐盛生命

本會推動會員愈來愈委身，並且重點栽培各層次的領導人，以強化團體及小組的發展，幫助更多人活出豐盛生命。透過五項元素（經驗天主[1]、溫暖交誼[2]、培育學習[3]、愛德服務[4]、廣傳福音[5]）的平衡發展，以及不同的課程、活動及每周小組中的相交，讓成員分層成熟，逐步成長。面對特質不同以及委身層次不一的成員，本會致力提供相應的培訓，協助成員發揮所長。本會亦與海外團體及組織交流合作，建樹教會。

[1] 藉讀經、聖事、讚美敬拜及各式靈修不間斷地與天主親近。

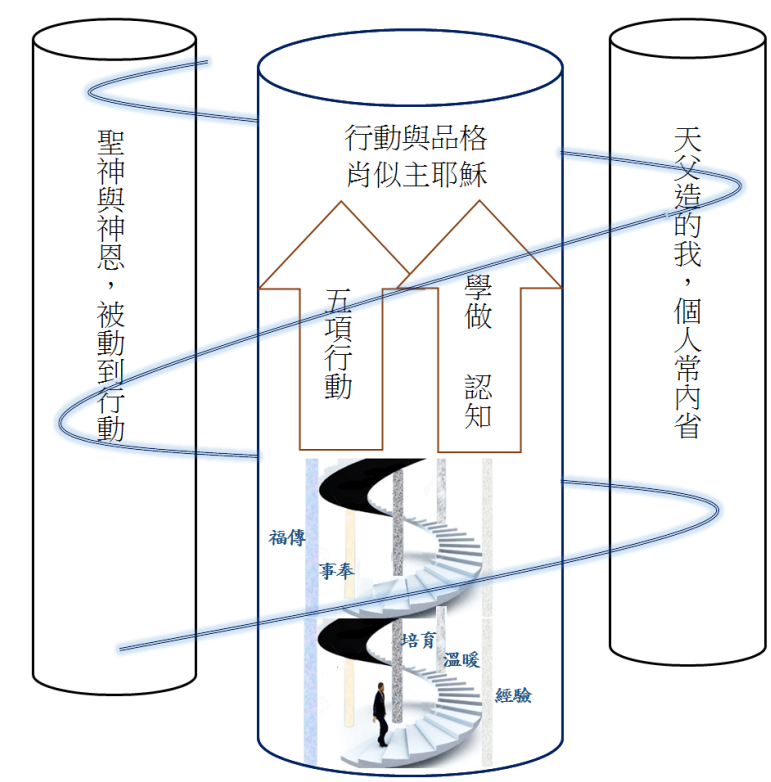
[2]定期參與溫暖小團體，藉兄弟姊妹間的團聚交往，使成員獲得關懷和牧養。

[3]提供有系統的以及全方位的培育，包括領袖訓練，助人趨向品格成熟，肖似基督。

[4]落實並推動愛德服務，關心近人、教會及社會。

[5]以不斷悔改更新的生命，以言以行，在個人生活及團體層面上熱切地傳揚福音。

神修整合



基督信徒的成熟成長，並不是直線的，而是像一條螺旋形的樓梯，天主為我們設立了好些能量電磁柱，為我們能持續往上走而「充電」。

團體的「神修整合」，包括三個範圍(三枝能量柱)：

左邊的柱，代表以聖神為主動，自己學習被動，重視靜態與神恩。傳統的煉、明、合路次序，有趣的被倒轉了過來——像稅吏匝凱，人是先經驗到聖神和天主的愛，然後才認真悔改煉淨，和接納天主的光照，最後用行動以愛還愛，由被動變主動，走到中間的行動支柱。

中間的柱，代表「五項平衡」的團體生活和行動——講求逐步委身，推動傾向懶惰的個人，邁向「肖似基督」。

「凡你們對我這些最小兄弟中的一個所做的，就是對我做的」(瑪 25:40)；「那遵守祂命令的，就住在祂內，天主也住在這人內」(若一 3:24)。行動、服務、工作，也可以是靈修。對靈修而言，行為比知識更為實際和重要。「五項平衡」的五個元素，本身亦是一條互相支援的小螺旋梯。

右邊的柱，倚重理性，去分辨「天父創造的原本的那個我」(真我)，和「多年來經世間價值觀塑造的那個我」(假我)，以作個人經常內省的靈修方式。通過審視自己的情緒和行為反應，辨別自己是否在跟隨天主的旨意而生活。

團體的神修整合，包含了聖父聖子聖神三位一體的觀念：左邊的柱代表由聖神主導，善用各種神恩，聖神與聖子並行工作，燃起光與熱，啟動生命改變；中間的柱，代表「五項平衡」的團體生活和行動，推動委身、肖似基督；右邊的柱倚重理性，經常分辨尋找天父創造的原本的那個我。神修整合有動有靜，有內有外，有攻有守，有感性和理性，有主動與被動，有個人和團體——方式各有其重要性，總的而言，它們支撐著螺旋天梯，助我們往上行走，最後達到與天主愈來愈接近，愈來愈依祂旨意生活的境界。

第 2 章　架構、會籍、事奉組、每周小組

架構

本會之主要架構為：

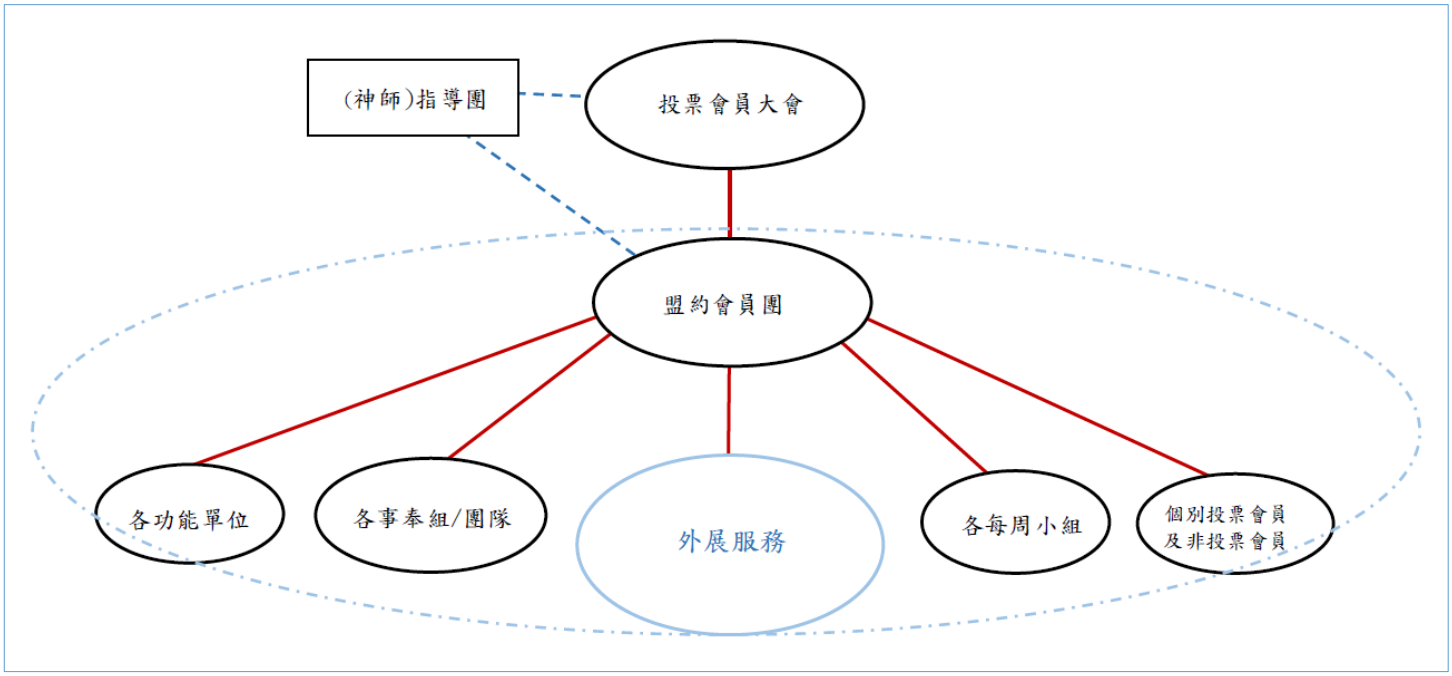
a.　投票會員大會（由投票會員組成）

b.　神師團議會（由神師及顧問組成）

c.　盟約會員團

d.　幹事會（存在方式被認可為已經融入各常設事奉組、單元項目負責人／ 籌委等方式裡)*

e.　不同委身層次、本地、海外及教會內外之會員



「指導團」成員包括首席神師、神師、及顧問團。「指導團」不享有行政/投票權，但享有監察權

各功能單位：職員人事委員會(HRC)、中央活動諮詢組、投資委員會、運輸音響裝置組、覆手延續班

* 2018 年 5 月 20 日 神師與盟約會員會議:幹事會存在方式

團體另設聯絡網。

盟約會員的任命，均需經過神師批准。

(《Covenant 盟約會員選派條件和程序, 責任詳情, after first round, updated 2018-11》文件中，列明了「分辨投票」等具體步驟，夫婦或近親不應同時成為盟約會員。)

盟約會員團等同香港特別行政區政府註冊文件中的執行委員會。若本會有機會解散，解散程序依循香港法例第 32 章公司條例之相關規定。本會解散後之一切資產，按照本會之會章，經徵詢主教後，在其監察下處理。

會籍（會員制度）

基本會員

基本會員＝「豐盛生命團體」的基本成員*

凡已參加並完成「聖神內豐盛生命研習班」（ALS）的基督信徒，
認同及支持「豐盛生命團體」的遠景、使命等，
經一位會員推薦，而得盟約會員團批准，即可成為基本會員

權益＝ 1) 有權參與「豐盛生命團體」的內部活動、特定培訓、慶典等
見證聚餐可優先報名
參與特定活動或購買指定物品時享有折扣優惠
有權借用書籍、錄音錄像媒體等
2) 享用專為會員而設的定期個人聯絡及代禱服務
3) 可就「豐盛生命團體」的方向、檢討、活動等給予意見
4) 參與團體的培育系列
5) 定期收到「通訊」與活動通知

義務＝ 1) 每年繳交會費 200 元：
60 歲或以上半費，全日制學生半費，領取綜援人士可申請豁免繳交會費
每年捐獻超過會費年費 (200 元)者，可豁免當年會費
2) 遵守會章及會規
3) 願意在屬靈及人格成熟方面學習及成長
4) 成為會員後半年內，需參加「101 認同團體（迎新）」課堂
5) 支持或參與「豐盛生命團體」的活動
6) 經常為「豐盛生命團體」的發展祈禱

*由於團體著重委身，祇有高度委身者才屬投票會員，一般會員皆屬非投票會員。根據會章，高度委身者的定義為：「已完成團體的全部指定課程，持續保持委身，並已擔任每周小組或事奉組負責人之職至少一年」。

準基本會員

有興趣加入「豐盛生命團體」的人士，而未完成「聖神內豐盛生命研習班」（ALS）及未參加「101 認同團體（迎新）」課堂，或未正式成為天主教徒者，可以申請成為「豐盛生命團體」的準基本會員，享有同基本會員一樣的權益與義務，但必須在成為準基本會員半年內，達成基本會員的資格（非教友宜在半年內開始參加道理班）（未滿 16 歲的會員，必須於 16 歲的半年內達成基本會員的資格），否則盟約會員團有權免除其準基本會員之身份。

團體接納下列人士的最委身程度，祇能達到 201 會籍：
i) 沒有履行天主教徒基本責任的人士
ii) 短期內不會領洗的人士

團體接納下列人士的最委身程度，祇能達到 101 會籍：
i) 新教信徒 (然而，認同公教信仰的新教信徒，可以做到 401 會員)
ii) 推動可能有違教理事務者

101-401 會員

101 會員

藉著「101 認同團體（迎新）」課堂，使會員委身於團體大家庭，並且對團體的遠景使命有更進一步的認知，包括：保守團體的合一、同擔團體的責任、支持團體、嘗試（有興趣）參與團體的事奉組或每周小組等，並確切認同團體的遠景、使命、策略和核心價值。

201 會員

再藉著「201委身成熟」課堂，提升會員的委身程度， 成為一個追求靈命成熟的門徒，藉著加入每周小組，每日讀經／祈禱／彌撒，每周守齋至少一次，向團體遵行百分三奉獻，把人際關係、時間、金錢都交付給耶穌。

301 會員

之後藉著「301 委身事奉」課堂和附帶的分辨過程，透過認識自己的屬靈恩賜、喜好、能力、性格、經歷（SHAPE），找到天主託付給個人的事奉方式，遵行團體的「事奉宣言」和委身要求，落實聖經中耶穌對信徒的教導——成為事奉者、牧者。

401 會員

團體期望所有會員都能透過自已被耶穌豐富的生命，去影響別人，見證耶穌，以達福傳的果效。團體會邀請那些已認同團體（「101 會員」)、已用團體模式委身成熟（「201 會員」）及已在團體內委身事奉（「301 會員」）的成員，進一步藉著「401 委身福傳」課堂，一同以團體模式，在日常生活中向周遭的人以言以行傳揚福音、支持並參與外展服務，落實體團「齊向世界福傳」的使命——亦即是主耶穌給我們的使命：「往普天下去，向一切受造物宣傳福音」（谷 16：15）。

盟約會員

「為配合團體重視委身的特色，盟約會員應為最委身之會員、品格優良真誠、對團體事務和活動高度參與，以身作則、身體力行推動遠景使命，以模範帶領團體」(引自《會章》)。

權益＝ 1) 跟基本會員一樣
2) 可以經驗到富使命感的基督信徒團體關係
3) 可以體味到在主內互相鼓舞勉勵的團隊合作經驗
4) 可以參加定期的盟約會員團會議
5) 為主領導和牧養別人，充份發揮恩賜
6) 是「豐盛生命團體」政府註冊機構的執行委員，負責團體運作的決策

職責＝ 除了盡最高程度委身會員的義務外，還要
1) 積極推動和帶領在「豐盛生命團體」名義下的一個事奉組或一個每周小組
2) 帶領和關愛、照顧會員，幫助他們作出更深度的委身
3) 要時常服務人，把別人的需要放在自己的需要前面
4) 開展和推行活動，以達成團體的遠景、使命和目標
5) 經常作靈性反省，符合彼此訂立的期望與要求
6) 活躍參與團體活動和「盟約會員會議」:

i) 出席七成的指定 / 大型 (50 人 以上) 活動（詳見每年活動表）:
101-401 課堂、見證聚餐、ALS 第五講、外展服務、大避靜、周年計劃營等
ii) 出席八成的盟約會員會議

出席以上兩類活動總數的七成。將來活動項目更多時，會考慮以出席的次數而非比例來計算。

7) 參加每年的避靜和盟約會員的靈修/同禱
8) 與「神師團」成員保持聯絡
9) 是「豐盛生命團體」的 401 會員，並長期保持這委身
(會章: 候選人必須為會員，並在本會連續服務滿三年或以上(第一、二屆除外))
10) 個人做十一奉獻*；當中包括為了推動遠景使命向「豐盛生命團體」奉獻每月（或每年平均)「收入」#的百分之五或以上

#「收入」的定義為：
1) 較固定的收入： 每月之薪金或繳稅所算之總收入、津貼、佣金、長俸、花紅、租金收入扣稅前之利潤等
2) 一筆過的款項祇需跟該次收入一次過計算，如公積金、退休金、長期服務金、家人所給予的個人零用錢等（為老人家、家庭主婦）
3) 彈性處理：一切生意或投資（如股票)，賺蝕情況和起伏周期情況異於一般固定性的收入，宜由奉獻者自行與天主按適當時間表處理，金額應為兌現了為現金的扣稅前

之利潤；為已婚人士而個人沒有工作收入者，「較固定的收入」指：其配偶所給予的個人零用錢或所給予的家用或配偶的一半收入，百分比以此作計算。假若其配偶已是作出委身奉獻（例如百分之三或以上）的會員，即兩人同時又是此類型的會員，則兩人可作一人計算，無需再另外從家用（個人收入）中付出百分之三或以上的奉獻。

為了團體的遠景和使命而作的捐獻，是「豐盛生命團體」的一些會員，在天主面前的一份共同委身協議，而非一項由個人隨意演繹的指引。上述 3) 彈性處理類的收入的計算方法與時間性都較為複雜，「豐盛生命團體」不會把計算方法詳列，但仍要求會員為了這份共同的委身，在主內作出認真而慷慨的計算，使之變成「豐盛生命團體」的每月或每年之經常性收入，以利財政預算和運作發展。

由於團體認同向教會整體作十一奉獻的教導，而十一奉獻的意思是收入的首十分一先給回天主，而非任何剩下部份的十分一，因此，還債數目、負資產等問題不應牽涉其中。接受綜援者則當作為「沒有收入」。

***「十一奉獻的對象」定義：**

天主教教區，堂區，豐盛生命團體，修會，神父修士修女傳教士，主流基督教會等。
（捐給天主教在普世的任何教區，都屬十一奉獻。如想捐給教區某附屬機構，宜另附字條說明：轉給某某教區機構，但捐獻的接受人或支票抬頭人，仍應該是「天主教教區」，而非某某機構。）

由於規模、賬目規管監察、不是「法人」的身份等等原因，每周小組（事奉組亦然）不宜列入接受十一奉獻的名單內。任何個人（例如每周小組的領導人）亦不宜直接決定自己所做的十一奉獻應怎樣使用，以免自己以天主之名祇重視資助自己個人有心發展的事項。因此，除非得到團體的正式認可，每周小組的個人捐獻（傳奉獻袋）不會被計算入十一奉獻之內。團體祇認可：各每周小組的領導人和核心，為每周小組租金或堂區奉獻支出而做的捐獻，可歸入十一奉獻/201 會員給團體的百三奉獻的定義內，7-3 網絡的小組則另有更多資源。（詳情可參考：「每周小組條款」內之<u>在每周小組內傳奉獻袋</u>）

「豐盛生命團體」亦另設有「資助人仕」的身份，歡迎各屆人仕為團體的遠景使命慷慨的捐獻。

有關盟約會員與主席的其他詳情，可參考「盟約會員（長老）指引」，及《會章》（註：《會章》中核心議會成員，即盟約會員）。

改變委身或會籍

「豐盛生命團體」期望，盟約會員是一份近乎終身的委身。其他會員如想退會，或想把會籍改成較不委身的層次，需要一個月前以書面通知盟約會員團。如盟約會員團認為某會員不宜再作為該類型的會員，除特別情況外，也需要一個月的正式書面通知。每周小組退會手續亦然。所有已付「豐盛生命團體」的年費或捐獻則不予發還。

為保護會員，防狼進入羊群，新人成為團體會員的目的，不應是為借錢、商業活動、亂搞男女關係等。如有觸犯上述情況者，團體有權作全權判斷，即時終止該會員會籍，會費和過去的捐獻亦不會發還。「看，我派遣你們好像羊進入狼群，所以你們要機警如同蛇，純樸如同鴿子」(瑪 10:16)。

有些情況，201/301 會員不穩定地參加每周小組，沒有履行到 201 會員每周參加小組的委身。要嚴謹看待處理。

團體同意，生 BB 可放假半年，豁免 201/301 會籍在時間方面的委身責任。另外，如果是由於人生低潮、動盪的原因，可以有 2 個月，豁免在時間方面的委身責任，之後可以再加 4 個月觀察／重回軌跡期（即容許共 6 個月不完全委身期），過後，如不能回覆正常委身，會員就要正式從其委身會籍退任了。

適當操守・處分

會員 (特別是委身的領袖) 言行操守應該符合期望，操守具體細節已於會規列明 （例如：「核心價值化作行為準則」)。

團體主席／盟約會員團（可能會另外成立 紀律處分委員會）會負責根據事實，判斷會員操守是否適宜，如結論為會員行為不當，亦會在多數情況下，進行符合聖經指引的程序：先一對一規勸.....（參考「糾正別人」)。然而，如事情已有公開性的影響或誤導，有急切性等，視乎情況，處理程序未必會依足常態做法。

如會員不願處理或改正行為，團體可選擇下列處分：

1) 口頭或書面警告
2) 記名或不記名公開事件及譴責
3) 短暫或永久性 暫停職務或會籍、或調整委身會籍(例如 301 轉為 201)
4) 團體內最嚴重處分，為即時終止會籍
5) 如事情牽涉犯法，會交由社會／警方處理

（受薪）職員同時會是會員，身份重疊，處事守則有其適時的分別。
主席（代表盟約會員團）作為上司，背負對捐獻者（包括會員）的責任，監管職員，職員上班工作應滿全社會對受薪工作的普遍期望。團體會員要留意，勿混淆對職員與對好姊妹／兄弟身份的態度---這是教會團體較難處理的事務。
上司處理職員事務，有 HRC 共同管治，應賞罰分明。為免除「期望重疊」的混亂問題，職員作為 301 會員，團體豁免其服務工時的責任，並提供為工作使用的手提電話(whatsapp)，減輕壓力。

會員或職員認為處分不公正的話，可依從下列投訴機制處理。

「神師團/指導團」
與 投訴機制

「豐盛生命團體」另設有由神父及顧問所組成之「指導團」，監察團體事務及盟約會員團，給予指導和意見。「指導團」成員包括首席神師、神師、及顧問團。「指導團」不享有行政/投票權，但享有監察權。（「指導團」暫稱為「神師團」）

「神師團」對個別其他會員，並沒有特別責任，「神師團」名單亦不會被公開/用作任何宣傳用途。

「豐盛生命團體」中最委身的會員——盟約會員，要與「神師團」成員保持聯絡。

「神師團」成員會定期收到盟約會員團會議紀錄、以及各類活動的通知，亦可隨時出席任何會議和活動，以了解「豐盛生命團體」的發展，適時作出意見。「神師團」成員間中亦會被邀請作「基本培育」的講者。

（參考：會議記錄 2018-9-15 special meeting---教區機構、教區委員會等，因為代表了教區，神師現場開會監督很重要。為一般教友組織，神師只需保證不會出現反對教會的事。）

為了有效及公正處事，「豐盛生命團體」亦設置了投訴及上訴機制。程序如下：

每周小組問題、事奉組/團隊問題、「豐盛生命團體」會員個人操守問題：向該每周小組或事奉組/團隊領導層投訴；

投訴不果，可向「盟約會員團」投訴；

投訴不果，最後向「神師團」投訴。

對盟約會員的投訴，可向主席或「盟約會員團」遞交，投訴不果之後，可向「神師團」投訴。

對「盟約會員團」或主席的投訴則直接遞交「神師團」。

盟約會員團的處理如有不適當的地方，可向「神師團」投訴，邀請兩位或以上的「神師團」成員，組成「仲裁小組」，作為任何重要事項的終審處。

處理匿名投訴：

投訴人必須表明身份以便跟進，但可要求把身份保密。向上投訴者可以選擇是否公開身份。處理投訴的單位，視乎事件類型，有權決定在何時需要公開投訴者身份才（繼續）處理該投訴。

由於匿名投訴可以是無理據和不負責任的惡毒中傷，團體絕對不會處理匿名投訴或告密。

接到任何匿名信或匿名投訴的職員、小組領袖、盟約會員、神師等，都會在接到此匿名投訴的第一時間，丟棄此等資料，而不會傳到另一位會員處或團體以外之處。

第 3 章　　每周小組

每周小組條款

豐盛生命團體（下面可簡稱為「團體」）除了個別會員外，在組織上有兩類型的附屬性團體/屬會：一是功能性較重的「事奉組」（Ministry），二是每周的小團體聚會，統稱為「每周小組」（Weekly Group/WG/Weekly Small Group）。個別「每周小組」可以自由命名為小組/每周小組/祈禱會。
（團體另設有針對獨特單一服務、形式簡約的「功能單位」，例如職員人事委員會 HRC，中央活動諮詢組，投資委員會，運輸音響設置組等）

每周小組的領導層必須全是豐盛生命團體的會員。每周小組本身有敬拜讚美、教導、運用神恩如舌音祈禱等元素，認同「團體」的遠景、使命和策略，經書面申請和「團體」的盟約會員團通過，便可成為「團體」的附屬組織。每個每周小組的「主要領導人」由「團體」委任，負責小組的一切決定，另設核心組／領導層／各角色負責人，協助「主要領導人」服務每周小組成員和豐盛生命團體。

「團體」會提供資源支持每周小組的運作，並監察教導內容和運作模式是否符合教會訓導和「團體」的策略。每周小組應在大部分日子中都緊隨「豐盛生命團體」每周小組的模式和流程，<u>四周中至少應有三周</u>、或在一年中至少有四分三的聚會模式應該如是——例如教導選材在此三周，必須從「團體」派發和認可的教導材料中揀選，並十足依照內文教導，以配合「團體」以系列形式編排、針對實際生活應用以持續改變人生命的確信和策略。

只有從團體「每周小組核心訓練班」完整/正式畢業的教師， 才能當起每周小組中教師的角色。每周小組主要領導人或教師，如果想某位成員幫助教導的話，就算是一小段或一頁，也應該要求這成員，先看「每周小組核心訓練班」教師培訓部分的 DVD---選看教師培訓部分（約一小時），並取得相關講義閱讀，才開始這種小部分協助教導的做法。(每個小組的領導人，監管教導的能力都不同。為整個團體，難以逐個小組去決定做法如何。)
（註：「十足依照內文教導」是一種精神，規則是起碼百份之九十跟內文教導／讀出，而不是無限量地加入自己個人喜好，濫用團體正規教導之名、小組平台、與參加者對團體的信任，講自己喜歡的內容。）

「團體」成立每周小組的目的，是藉小團體模式牧養每個會員，通過「建設溫暖而互相支持的每周小組」（使命二），改變未委身耶穌或教會內任何團體的人的生命。

然而，每周小組「主要領導人」祇是立心純良的義工，同時亦應明認自己也有限制。如遇上品流複雜的人物——如品格操守有明顯問題者、立心不良者（如借/騙錢、借機親近異性）、嚴重精神病患者、不聽告誡者、騷擾領導人或其他成員者等等，因應情況 (如自己的有限、性別不同、自己牧養/應付複雜人物的能力)，可請這些特別人士離開小組，或把他們轉介至其他有能力應付的小組領導人／教會機構／社會機構下；不宜勉強收納他。

由於小組打開門戶歡迎陌生人，領導人務要學習觀察、分辨、評估、與弟兄姊妹商談與祈禱，防人之心不可無，除了要「純樸如同鴿子」，還要「機警如同蛇」（瑪 10:16），不要讓狼進入羊群中。「沒有能力照顧某個複雜的人物」已是一個好理由，團體會支持和信任「每周小組主要領導人」的決定。

經常參加每周小組者，必須配合和認同「豐盛生命團體」整體，才會明確成長和委身於同一的遠景使命。

「團體」確信每周小組是為改變生命而存在，是改車站而非加油站。每周小組參加者如是教友，必須在參加六個月內，成為豐盛生命團體的會員，並長期保持會籍，否則將不能繼續參加這些每周小組。非教友則直至領洗後觀察期才開始計算。每周小組個別成員如有特別情況，可由主要領導人向「團體」作出申請。

由於「豐盛生命團體」的會員制度是以個人作單位和重點，沒有「小組作為會員單位」的制度，再加上每周小組並非法人（已在政府註冊的團體），所以每周小組祇是附屬於「豐盛生命團體」的組織，對「豐盛生命團體」並沒有投票決策的權力。詳情可參考下列「每周小組權益」與「每周小組職責」。

每周小組與「豐盛生命團體」的關係以一年作單位，並可續期。每周小組如想在一年期限前退出，需要在一個月前以書面通知總幹事。如盟約會員團認為某每周小組不宜再作為每周小組，也需要一個月的正式書面通知。所有已繳交給「豐盛生命團體」的年費或捐獻則不予發還。

每周小組權益：

- 「豐盛生命團體」會定期探訪每周小組，長期提供教導資料、敬拜歌曲、培訓等等資源；並給予適當的教導及支持
- 「團體」會在各類宣傳上（例如在大型聚會裏或教區電話信仰熱線中），介紹每周小組資料
- 「團體」對支援每周小組的工作會優先考慮
- 每周小組在「團體」盟約會員團同意下，可以用「豐盛生命團體」的戶口代收賬目，以便籌辦活動
- 可使用「團體」的辦公室作開會用途、音樂練習、活動場地等
- 由於每周小組認同「團體」的遠景使命，因此，有興趣加入每周小組的新人會被轉介至各每周小組牧養
- 可委託「團體」的辦公室人員協助特定的活動如宣傳和報名等，最終決定權歸於總幹事
- 每周小組仍有其獨立身份自由籌辦活動，但在「豐盛生命團體」名義之下的宣傳或活動，則不宜同時另以每周小組名義宣傳

每周小組職責：

- 每周小組在申請成為「豐盛生命團體」的附屬性團體/屬會時，需於首個月內，繳付二百元作為登記費，並於其後 6 個月內，選定其中一個月的傳奉獻袋收入，作為對團體的心意奉獻。團體不收取固定年費，但期望每年小組繳交「心意年費」，於小組每周年之首月繳交，以作為續會手續之一。小組宜每次聚會傳奉獻袋，交給「團體」的「心意年費」，為小組一年中的其中一個月的收入。
- 在每周小組聚會中，每半年至少一次，並於有新人參加了小組約兩、三次後，宣讀 / 重申「豐盛生命團體」的遠景和使命
- 安排「團體」代表定期探訪每周小組，並接受其教導
- 提供每周小組資料予「團體」，以用於各類宣傳上
- 在活動計劃上盡可能與「團體」配合
- 其他期望：
    1. 從「團體」每年的活動清單中，選擇服務最少三項工作（在周年活動表中選三格）
    2. 負責人要留意及鼓勵會員參加 101 至 401 課堂

3. 每半年填寫由「團體」設定的會務及財務報告表，交「團體」作紀錄，並每月於每周小組內作財政報告
4. 小組成立兩年後，每一至兩年都要分支，或協助分支——派成員加入新分支/另外的每周小組內作核心成員
5. 長期鼓勵會員參加每周小組領導人訓練班
6. 把「每周小組常規（常提重點）」編入歌書首頁或作重點展示，**至少每半年重申一次，並於有新人參加了小組約兩、三次後，公開並重申一次「每周小組常規（常提重點）」和「團體」遠景使命**
7. 每一至兩年要舉行一次 ALS
8. 我們期望傑出、卓越的每周小組，而非完美的每周小組。天主配得我們最好的表現。萬事萬物都有其生命周期，如每周小組做不到上述的分支或協助分支期望 **並** 平均（三個月）祇得或少於六人參加，**加上**盟約會員團不認為此每周小組已作出適當的努力和符合運作期望，「團體」會在正式警示、適量的協助和再觀察後，合併每周小組或結束這小組
9. （將來考慮：根據本身情況和團體定立的委身條件，保持原狀或加入 7-3 網絡。）

團體要求選擇在平日晚上舉行的每周小組，只選擇在周二或周三晚上。然而，團體間中會舉辦一些中央培訓，刻意放在周二或周三晚上，每周小組可自由決定，會否把該禮拜的每周小組，移到團體中央培訓活動，讓大家感受一下團體大家庭。這件事有其好處，不過，也衝突了**「每周」**小組這精神，令到長期在當晚舉行的小組（和個別成員），被强逼選擇，只能二者參加其一。
團體也觀察到：有近 1/3 到一半原本當晚出席固定每周小組的人士，不會出席這類周二、三晚團體中心活動（即放了假）。為了取得平衡，這類刻意設計放在周二或三晚上的活動，頻密程度，最頻密只會是兩至三個月一次，中心並應預早（例如兩個月前），與眾牽連的每周小組溝通。

每周小組 常規（常提重點）

每周小組常規（見附件），是為了保障小組的健康運作。

為了防止有人藉團體關係認識純良的人，懷著借錢騙財、商業活動、亂攪男女關係等目的而來（狼進入羊群），團體在此提醒各領導人，在小組內，定期宣讀此「每周小組 常規」。

團體亦有可能，把觸犯了這「每周小組 常規」或團體會規者的資料，告訴各小組主要領導人。

團體尊重財務顧問、貿易買賣、個人服務等都是良好的工作，但會員：

i) 不要為做生意而加入團體

ii) 除非團體有特別批准，不宜在團體地方、每周小組等活動前後，在現場處理文件等事項，
宜另約時間地點詳談（因為始終牽涉個人利益，別人看見，有機會產生誤會）。

特別於有新人來參加小組聚會達兩、三次時，小組領導人應在小組內重提「每周小組常規」，這樣便可減少狼在團體或小組內，作出傷害會員的行為。

由於該等懷著不純正目的而來的人士，已知道此守則，團體在處理問題時，亦會容易得多。**這些守則亦會於《致新會員信件》中列明**。

豐盛生命團體　　ABC 每周小組 常規（常提重點）

我們的目的：

例子： 更新身為父親的人的生命，加強他們對耶穌及家庭的忠信

豐盛生命團體對每周小組在福傳、溫暖與培育使命方面的期望：

每周小組的目標，是每個人生命能夠投入的最偉大的事——把新人帶到基督信徒團體的友誼中，並與主耶穌建立個人關係，逐步改變他們的生命，以至去到「團體」所說的成熟教友的地步，並且每個人（在有生之年）都可以帶領一個每周小組。

倍數增長：每周小組需要在數目及靈命上增長
——每周小組成員人數增加，並日益成熟，以致小組成立兩年後，都要有心準備未來的分支，開展一個新小組，或至少派出核心成員加入其他小組協助分支。

這小組有什麼基本規條？

作為每周小組的參加者，我們同意以下的規則：

出席：對每周小組作優先安排（如缺席或遲到會先通知）
安全：建立一個令人有安全感的地方，不要馬上作出批判性的言論/答案，使各人（特別是新來的參加者）坦誠發言時，感受到被小組成員接納
保密：成員對所分享的一切保密* （領導層會因為牧養、愛和關注等原因，間中會討論會員的困難景況）
負責：鼓勵小組的成員為自己的成長訂立目標，並為此目標負責
吸納：向沒有與教會聯繫的教友及非教友打開門戶——他們需要我們已找到的豐盛生命
認同：深切認同豐盛生命團體的遠景使命和策略，遵行每周小組的任務，並鼓勵新人成為團體會員
責任：為這目標導向的小組，分擔角色及責任
純正：參加者來的目的，不應是為借錢、商業活動、亂搞男女關係等
保護：i) 如遇到有違上述「純正」規條的情況，應告訴每周小組領導人；遇到嚴重情況，豐盛生命團體會把問題人物的資料，通傳各小組主要領導人，以作防範
ii) 參加者帶新人來前，應先與每周小組主要領導人商議
iii) 成員亦不應講是非閒話——負面或受小組成員傷害的事，不向其他成員傳達，祇交予小組的主要領導人處理。

注意：「團體」確信每周小組是為改變生命而存在，是改車站而非加油站。教友參加者必須在半年內加入「團體」成為會員，並長期維持此身份，才能成為每周小組成員，非教友則沒限制。此「常規（常提重點）」之詳情，請參閱「團體」會規。

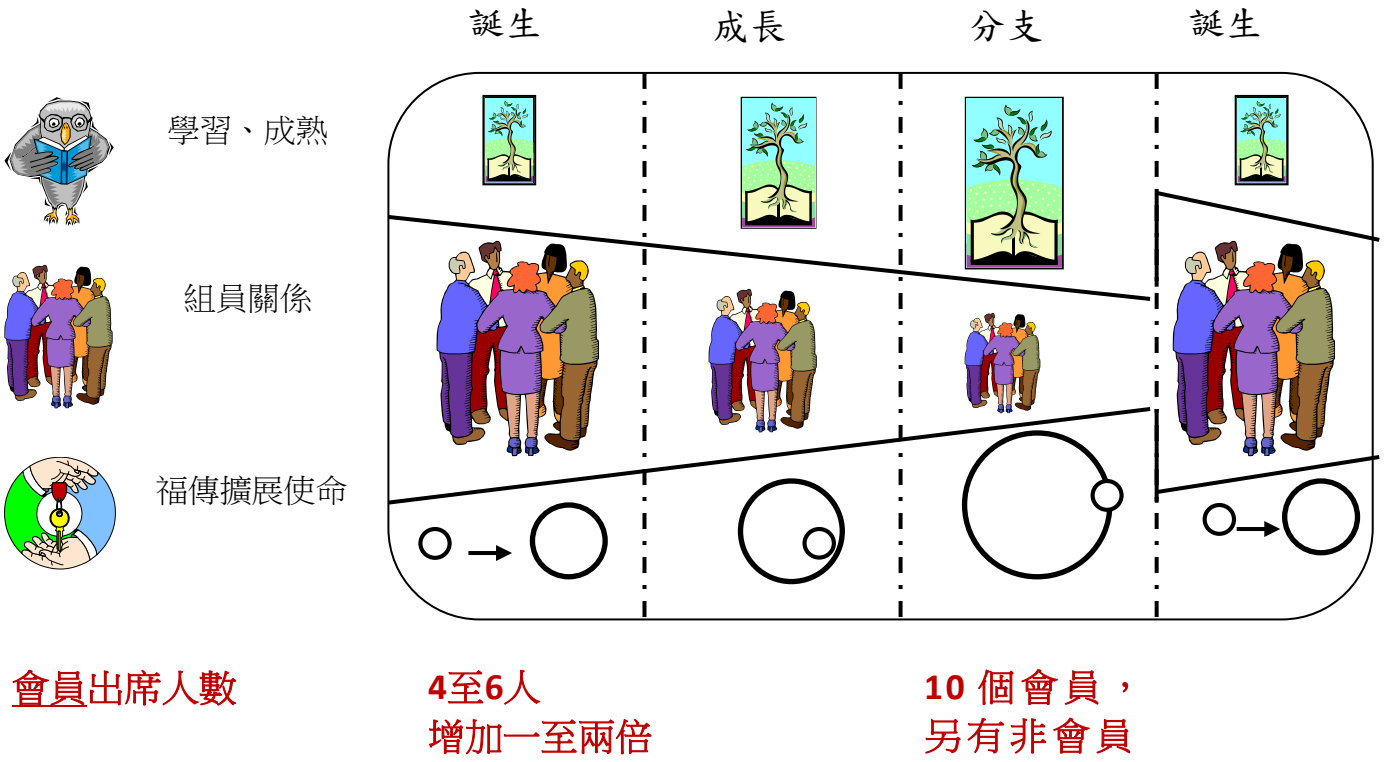
*有關「保密」詳細操守，請閱會規，例：向上匯報凌駕保密，特別是對團體有不良影響、犯法事件等。
如個別參加者有特別原因不做會員，小組主要領導人可試向「團體」作出申請

分支指引

豐盛生命團體對每周小組在福傳與溫暖使命方面的期望：

倍數增長：每周小組需要在數目及靈命上增長

—— 每周小組成員人數增加，並日益成熟，以致在小組成立兩年後，都要有心準備未來的分支，或至少派出核心成員加入其他小組協助分支。



「誕生」—— 每周小組的第一階段，目標是要邀請一些新人來，鼓勵他們成為豐盛生命團體的會員。嘗試把人數由最初通常的四至六人，增加一倍或兩倍到十幾人。

「成長」與「分支」—— 條件及做法如下：

分支或開辦新每周小組前要同時擁有的三個標記或條件：

1. 任何四位 101 或以上的會員走在一起，已經可以開展一個新的每周小組（其中最少二人應擔任核心成員）。新教信徒，沒有履行天主教徒基本責任的人士，或短期內不會領洗的非教友，可以服務，但不應成為核心。所有每周小組的主要領導人，都應該是 301 或以上的會員。如團體批准某 201 會員成為主要領導人，會稱其為「主要領導人（試任）」，他/她仍要參加 301 課堂、SHAPE 特質分辨過程，認同團體的服務精神——「事奉宣言」，依足 301 會員的委身要求，包括出席每三個月一次的「服務在職訓練」，但每周工時則會豁免*。

由「主要領導人（試任）」帶領的小組，名稱會長期加上「（試辦）」二字。

2. 已分享擁有感：已經安排成員嘗試一些帶領角色，訓練未來的領導人，令他們成長。
3. 當一個每周小組穩定有十位豐盛生命的會員參與(經常有此會員人數出席，不需要是同樣那十位會員)，就要認真地計劃分支——鼓勵那些被認定的和曾受訓練的潛質領導人，去開展一個新的每周小組。

當一個每周小組的人數已超出十多人，卻仍未有合適的或有潛質的領導人可以帶領分支，便要等待至有適當人選才考慮分支。「選擇潛質領導人」此項重要決定，應與盟約會員團長期商討（注意下列「**任命新每周小組主要領導人的步驟**」)。

為配合整個團體的活動，在周一至周五的五個黃昏，每周小組祇能選用周二或周三黃昏作聚會（周一至周五的其他時段、周日的任何時段，都沒有規限）。

每個每周小組（分支或新開辦）開始時，都宜先用數周去分享豐盛生命團體的「每周小組分支或創會」小組聚會手冊的內容。

* 在國內上班的每周小組領導人，可以長期靠看「服務在職訓練」DVD，滿足委身要求。

選擇和任命新每周小組主要領導人的步驟

1) 當每周小組領導人認為每周小組已經成熟到可以分支，並且物色新每周小組的主要領導人，在心目中已有人選時，應在與該人選商量前，先與盟約會員團商討，待盟約會員團初步認為合適，方向該有潛質領導人作出邀請。

   注意：所有每周小組的主要領導人，都應該是 301 或以上的會員。如團體批准某 201 會員成為主要領導人，祇會稱其為「主要領導人（試任）」，他/她仍要參加 301 課堂、SHAPE 特質分辨過程，認同團體的服務精神——「事奉宣言」，依足 301 會員的委身要求，包括出席每三個月一次的「服務在職訓練」，但每周工時則會豁免*。

2) 如該潛質領導人答應邀請後，總幹事便會與其商討帶領新每周小組事宜。潛質領導人需要探訪兩個「團體」中的小組，以利學習，為天主做得更好。

3) 經一切準備工作完成後，新每周小組領導人應正式向「團體」遞交每周小組申請表格，待盟約會員團批准後，方正式成為「團體」的每周小組。

4) 每周小組的主要領導人（或「試任」者），都必須於開始帶領小組後的首兩年內，參加「外展服務」的遠程活動一次。如有特別原因，團體可作出彈性安排。主要領導人亦應支持「外展服務」的本地活動，例如歡迎受訓者來探訪小組。

* 在國內上班的每周小組領導人，可以長期靠看「服務在職訓練」DVD，滿足委身要求。

每周小組主要領導人若要辭任，應在三個月前正式以書面通知團體；團體若認為某每周小組主要領導人不宜再在這位置服務，會先有正式提醒與支援/輔助行動，但如有嚴重原因，團體祇會施行短期的通知。

為要在堂區/團體中心以外租用地方的新成立的每周小組，團體會作出以下支持：

1) 每周小組可申請豁免「心意年費」(每年分別申請)。團體會每年對申請作出審批。

2) 由敬拜讚美事奉組提供的歌曲，集結為小歌集，團體會提供一些支援：包括資助釘裝歌紙費用(以一百元為限)，及可在中心影印歌紙(由每周小組成員負責影印)。

3) 購買物品——簡單的樂器如搖鼓，可向中心借用三個月。如需用手提式音樂光碟機作敬拜讚美用途，團體會先購買(約五百元)，再借給每周小組使用，三個月後交還團體、或續借、或向團體回購。

4) 場地租金——首個月的租金由「團體」完全支付(五百元以下)，於第二及第三個月則資助半費。三個月後，新每周小組在經濟上如仍有困難，團體會按個別情況決定如何支援。

最重要的，是有一個前線據點(地方)去改變人的生命。

為定期使用堂區或中心地方的每周小組，應定期捐獻給堂區或中心。各每周小組應在聚會中以傳奉獻袋方式，向參加者收取自由奉獻，為起初來的或剛來數次的參加者，在傳袋前應提醒他們：「這祇為每周小組固定成員而設」，令他們(尤其是未信者)不會感到尷尬，或以為我們的目的是為了錢。

人的改變才是我們的偉大目的，不是錢！

每周小組傳奉獻袋和財政運作守則：

「團體」鼓勵每周小組在每周聚會中傳奉獻袋，但每個小組可彈性處理。事實是，用傳奉獻袋方式，收集出於自由的奉獻，是合適的。「團體」定立了每周小組收奉獻及財政運作守則如下：

1) 各每周小組應有清晰的收支紀錄
2) 規定每周小組的常存資金不多於 3,000元，凡超出以上金額，每周小組應予以運用及處理，例如可資助每周小組成員參加「團體」活動、買見證書送給成員作福傳、溫暖聚餐、向「團體」、教區或一些慈善機構作出奉獻，而不應滾存；每周小組亦可考慮向將要分支的每周小組作出捐獻資助
3) 如個別每周小組有計劃購買影音設備或其他器材，可按需要作額外存款，凡額外滾存金額超出10,000元，必需向團體總幹事提出申報，以作紀錄
4) 每周小組是「團體」的屬會，每周小組一旦面臨結束，其資產均為「團體」擁有，而非屬於任何個人的產物(正如「團體」一旦結束，「團體」的資產便屬於香港天主教教區)
5) 為清晰證明沒有個人欺詐，鼓勵每周小組安排每次收奉獻後，由兩人點算金額及簽名作實
6) 每周小組每半年要向「團體」簡報財政狀況，並每月於小組內作財政報告
7) 除非得到「團體」的正式認可，每周小組的個人捐獻(傳奉獻袋)不會被計算入十一奉獻之內。

每周小組不宜被認同為可收集十一奉獻的單位，這不是指小組不是在做天主的工作，而是從一個公開公正/對教會內外解得通的立場出發，這是「基本定義」的考慮——每周小組不是一個「法人」。同時，我們要承認，每周小組的財務監察不算有規模，「團體」亦無可能每年為每個小組核數。

可以想像得到，如果小組算是十一奉獻對象名單之中，收到的捐款可以算作十一奉獻，那麼事奉組也可以了，有可能某些小組或事奉組中的小單位也可以了……這樣會帶來危險和混亂。

然而，「團體」願意支持每周小組活躍運作，幫助人活出豐盛生命。每周小組的核心（包括主要領導人），可直接把十一／百三奉獻（201委身）用於場地租金或捐獻堂區。「團體」把這視作為已捐給「團體」、再轉手交給小組使用，而小組的核心（包括主要領導人）需要分清楚，幾個人之中，誰的十一/百三的數額會被計算作此用途。（將來： 7-3網絡的小組則另有更多資源）

（另請參考：盟約會員欄下之「十一奉獻的對象」定義）

帶新人參加每周小組前應諮詢主要領導人的守則 ：

當每周小組成員要帶新人參加每周小組前，特別是要帶一些有問題人士，要先向每周小組主要領導人提出。每周小組主要領導人應以**「要愛一個人，也同時要愛小組中的其他多位人士」**為決定的原則。例子：個別精神或情緒有問題人士，應達到能溝通、自制、行動不會騷擾或嚇倒其他人（特別是其他新人）為準。為某些人士，個別跟進比帶他參加每周小組，對當事人和每周小組都更有益。一切宜跟從每周小組主要領導人的分辨。

不借錢守則：

為保護會員，每周小組主要領導人應宣佈（在歌集處寫明，或在每次解讀「每周小組 常規（常提重點）」時講解清楚）：
會員如有經濟問題，不應在會員間借錢，而應向對他有牧養責任的人商量，牧養者沒有借錢的責任，惟應分辨，亦可向有更高牧養責任者商量，分辨出真正能幫助有經濟問題者的方法。此舉可以保護一眾會員。

每周小組與堂區關係的定位：

由於豐盛生命團體是跨堂區的教友團體，有其獨特的遠景使命策略，每周小組不宜成為堂區的善會，但個別會員則可以投身堂區服務。

拉辛格樞機（教宗本篤十六世）在「地上的鹽」一書（223-224 頁）說：「在堂區旁邊將有一些團體，它們透過一個特別的神恩，一位創立者的品格，將遵循一條專事靈修的路。在堂區與「運動」之間一個更有成果的交往是必要的：運動需要與堂區的連繫，以免變成小支派，堂區需要一些「運動」，以免變得僵硬。」

團體的主要使命，是幫助人活出豐盛生命，個人對象是「未委身耶穌」或「未委身教會內任何團體的人」。我們的策略、方向、活動都是以信仰上的邊緣人物和非教友為主要對象，而非已委身教會內任何團體的人。我們**「祇造善人，不做善會」**。

在實踐上來說，「團體」
1) 沒有自己的每主日的禮儀——會員各自投入自己的堂區活動，事實是：不少會員已在堂區服務
2) 沒有自己的慕道班——會員會介紹親友參與堂區的道理班
3) 在鼓勵會員自由決定做十一奉獻時，亦強調應奉獻給堂區、教區、修會、神父修女等。
（為委身最深的盟約會員，團體亦祇要求他們對團體給予百分之五的奉獻）。

第 4 章　外展服務

外展服務

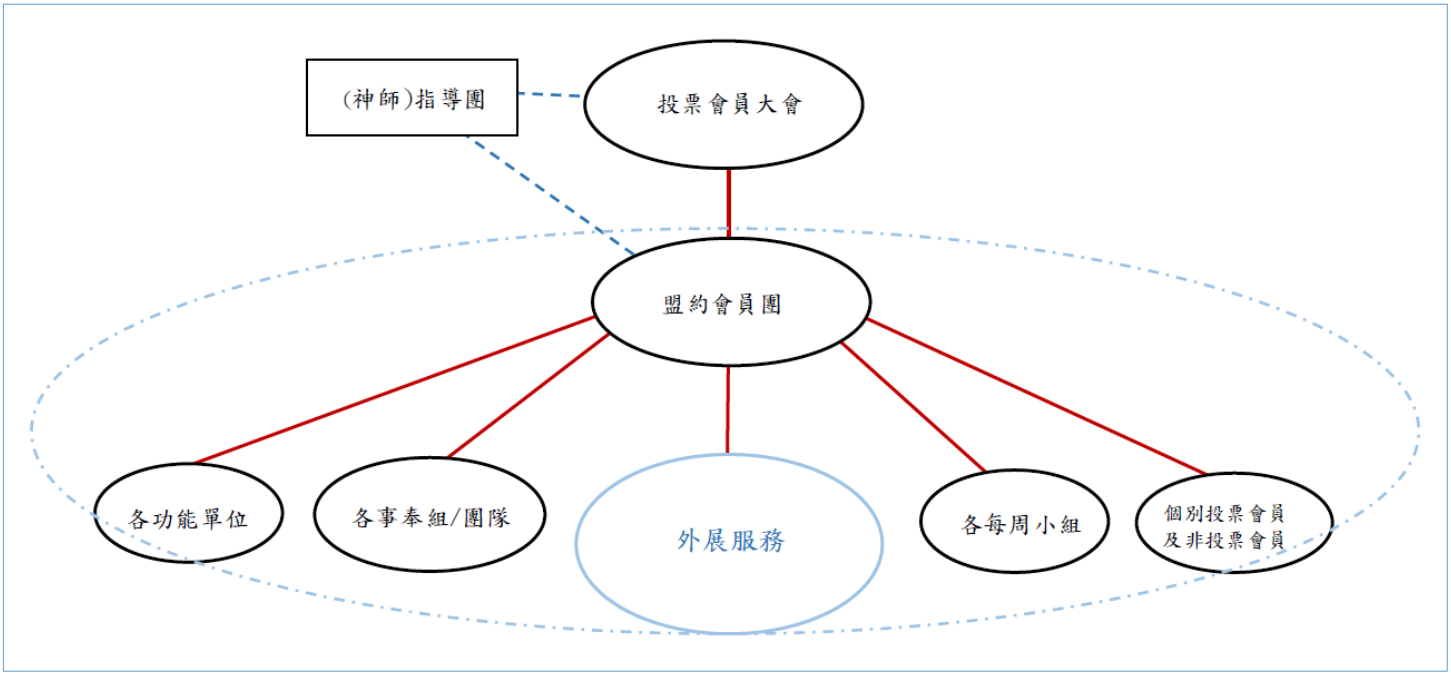
「外展服務」屬於團體整體遠景，而非一般事奉組，所以不稱為「事奉組」，而特別稱為「服務」。

團體建基香港，但也帶著普世性的眼光，去建立及發展。團體遠景裡面，十句之中的四句：「**乘風破浪，不分地域，建設教會團體，福傳普世**」，和使命裡面所說的：「**齊向世界福傳**」，具體展現，就是團體的「外展服務」。

團體特別關心國內平信徒團體及其它華語地區的平信徒團體，我們外展與內部建設並行。

豐盛生命團體的成立和創會過程歷史，與決意發展「外展服務」有關。「外展服務」是團體的主線之一，在遠景使命中已列明其重要性，主責把團體的模式、經驗、知識，提供予外地華語團體，主力栽培它們的平信徒成為教會領袖，傳揚福音，為主做光做鹽。

我們期望團體能吸引更多會員，一齊參與這項有意義的國際性事奉，盼望中國十三億的靈魂都有機會接受福音。



「外展服務」囊括全個團體的所有經驗，向外地信徒分享知識

第 5 章　事奉組

事奉組

團體的第四個使命是「事奉：建立各種事奉組，在教會和社會內，去愛和服務人」。

每個事奉組都是針對周圍的問題和對象的需要而成立的。事奉組的主要目標是服務，滿足需要。

我們確信：天主為每一個人都有一個獨特的服務角色，每個人都是那麼重要。在分析了個人的特質 S.H.A.P.E. 後，我們設立事奉組。事奉組是圍著人來設立，而非由人來填補事奉組空缺。這樣的配合，可以預見，個人的事奉組服務是可以發展數十年的事。

任何 301 會員，都可以經由團體的幫助，開始新的事奉組。為了未來的事奉組的穩定性和日趨成熟，團體建立了成立新事奉組的程序，會依照六個步驟（十二條問題），與主同建新事奉組。
(每個事奉組都要填交 12 條成立事奉組有關的問題答案給盟約會員團通過，才算是團體正式成立的「事奉組」。正式成立前的過渡期則稱為「事奉團隊」。)

事奉組會在發展過程中，適度改變原本經盟約會員團批准的十二條問題的答案，但一切改變，皆應由盟約會員團正式批准才算成立——這是為了團體秩序的原故。事奉組應適時申請批准這些改變，然後雙方正式存檔，作為長遠的發展依據。

每個事奉組/事奉團隊都有一位由盟約會員團指定的領導人，委身負責該事奉組的一切。事奉組或事奉團隊負責人準備辭任，應該用三個月至半年，去栽培和初步選定一位學徒領導人/副負責人接任--事前需與盟約商議，訓練期後，也必須經過盟約會員團的委任，才能夠正式確認接任人選。

就算沒有接任人選，準備辭任的事奉組或事奉團隊負責人，也應該在離任前三個月，正式提出請辭，讓盟約會員團和已合作多時的團隊成員，都得悉此事，能為此祈禱和準備。

事奉組與每周小組和其他事奉組之間的關係

團體擁抱「增長」而非「控制」的精神來處事，我們不會將事奉組的發展埋沒在程序和官僚主義下面。事奉組與每周小組之間，或事奉組與事奉組之間的秩序和關係，應設有簡明的秩序，列出對彼此的具體期望。

某些主力滿足每周小組需要的事奉組，如敬拜讚美事奉組、教導事奉組等，固然有責任期望每周小

組在其事奉組服務的有關範圍，有高水準表現——即帶有質素監管的意味，但為事奉組之間的關係，則主要是支援，而非質素監管。

事奉組為保障或提升質素而訂立新規則和要求，是件好事。有些時候，規則會影響到每周小組的運作（即牽涉整個團體），例如強烈要求每個每周小組都派代表參與，或訂出每周小組代表必定要是 201 會員等，這類規條需經盟約會員團（經廣泛諮詢後）批准，才能確立。團體可能會確立：敬拜讚美事奉組和教導事奉組應要求每個每周小組都派代表參與。

兩類活動的秩序：

1) **以團體名義舉辦的活動**，例如大避靜，朝聖，應以事奉組（的強項）為主要角色，主辦人／中心職員應先邀請事奉組負責其主打強項環節。

2) **以事奉組各自名義舉辦的活動**，如常規活動，事奉組可自行決定內部人力安排。為了活動的質素，宜諮詢其他事奉組有關事項，但事奉組之間是平輩，團體信任事奉組領導人，可為事奉組自己名義舉行的活動作出一切決定。

外間／學校（例如集中在復活節的避靜）邀請團體幫忙的單元活動，由於邀請期不會很充足，安排上會有些變化。應跟隨以下兩個步驟作出安排：

(i) 先試定位為團體活動以作安排：即先通知可能有關的各事奉組負責人，由他們決定，事奉組是否會安排是項活動中的有關環節。最好能在活動一個月前通知（由於有時邀請期不會很充足，通知期會變成較短），而事奉組會在收到消息後一周內答覆。如不答覆，會視為這次不能幫忙。

(ii) 接著，中心就可以把該活動作公開邀請，決定某位會員可以作負責人，或邀請某一事奉組負責——舉例：如該項活動是一個心靈醫治活動，可特別邀請覆手事奉組負責。無論是個人負責抑或某事奉組負責，負責者都是領導人，可自行作出各種人力安排，該活動就近似前述的「**以事奉組各自名義舉辦的活動**」。

事奉組之間應以互相協助支援為主。不同事奉組的內容，有機會出現輕微重✍的情況（如在代禱事奉組的常規活動中，也會有敬拜讚美模式的環節），應在十二條問題的答案中，協調清楚事奉組之間的關係，列明期望，尤其要攪清楚在上述 1) 以團體名義舉辦的活動中，彼此的角色。

事奉組的資源有兩個層次，一是「基本資源」（例如教導內容、敬拜歌，某些醫治祈禱內文），另一是較高層次——「訓練服務者的教材」（像每周小組領導人訓練班的內容，例如訓練參加者如何教導，如何醫治，如何敬拜等）。

（新）事奉組應尊重製作該資源的事奉組，與其協商，使用其部份「基本資源」。**事奉組之間應以互相協助支援為主，**原則上，使用部份「基本資源」應沒有大問題。

至於使用「訓練服務者的教材」，製作該資源的事奉組，會顧及這未必是（新）事奉組的強項，亦顧慮到這是牽涉團體整體名義的訓練，特別會持有保留的態度。

團體重「增長」，輕「控制」，在質素保證的大前題下，也鼓勵發展空間，原則上期望製作該資源的事奉組，訂出那些是基礎訓練（準則是：大概幾課，在未有團體或這專業事奉組之前，一些有心人也可自行發展出來，並四處教導訓練別人的資料），支持和訓練（新）事奉組使用之；另外訂出那些是高級訓練，這些應祇有製作該資源的事奉組才能使用。

其他詳情，可參考團體下列的「事奉宣言」。

事奉宣言

1. 事奉與事奉組

1) 基督的救贖本身包括事奉的召叫。每位信徒皆被天主所塑造、救贖、和召叫去事奉，並從天主領受神恩和權柄去事奉、以及「要去事奉」的命令。
2) 事奉是信徒生活的中心。（瑪 20:28）
3) 認同團體遠景使命（101 踏出第一步）及委身成熟（201 委身成熟）是事奉的先決條件。
4) 任何完成 301 課堂和後隨程序的「301 會員」，都可以經由團體的幫助，開始新的事奉組。
5) 我們按會員個人「特質」（SHAPE）來配對事奉，而非靠選舉來委派會員當上某職位。
6) 我們期望傑出、卓越的事奉表現，而非完美的事奉。卓越是你盡全力的結果，天主配得我們最好的表現。
7) 我們合一，但不要求一律相同。我們相信事奉的歧異性只是顯示出個人的獨特神恩。
8) 每個事奉組都至少需要實踐團體五個目標中的一個。否則我們就不做。
9) 事奉組都有其生命周期。若一個事奉組老化到不能滿全它原來的目的，我們將會給它隆重而壯麗的閉幕禮。團體中沒有永遠存在的事奉組。
10) 只有團體正式認可、經由團體監督的事奉，才能在團體通訊、活動或公佈欄提供消息。
11) 不要期望團體中心的職員幫助你執行事奉組的工作，事奉組的工作應由事奉組本身的成員來擔任。

2. 團體

12) 加入「豐盛生命團體」，就已包含委身事奉的意味。
13) 聖神不斷提供有恩賜的弟兄姊妹給團體，來完成祂託付給我們的工作。我們的工作是要發掘、招募、訓練、支持這些人去事奉。
14) 團體是家庭，不是企業公司，是生命體（organism），不是組織（organization）。
15) 團體擁抱「增長」而非「控制」的精神來處事，我們不將事奉埋沒在程序下面。
16) 動員每一個團體成員成為事奉者，能保持團體均衡和持續成長。
17) 盟約會員最重要的職責在於裝備會員來事奉。會員是事奉者，盟約會員是管理者兼事奉者（弗 4:11-12）。
18) 團體的目的是動員和裝備事奉的軍隊，使會員的「特質」(SHAPE) － 神恩、心／喜好、能力、個性和經驗，能透過在團體中互相配合的事奉，完全發揮出來。
19) 我們重視個人多於事奉組。

特質：天主如何塑造你來服事	
S piritual gifts	神恩
H eart	心／喜好
A bilities	能力
P ersonality	個性
E xperiences	經驗

3. 事奉組領導人和領導層

20) 每個事奉組都有一位指定的領導人委身負責該事奉組的成敗。
21) 事奉組一切發展程度的高低都看領導人。
22) 成立新事奉組初期，應由一位「協調人」進行試辦，到適當時候，盟約會員團會正式委任領導人。
23) 事奉組的領導權應該可以共同分擔。這是天主的事業，在適當時候，領導權可以交給更適合的人。
24) 事奉組領導人和領導層，均需提供訓練、鼓勵、指引、回饋以及資源給被帶領的事奉者。特別是對團體內新學習服務的人，「…強壯者，該擔待不強壯者的軟弱…」（羅 15:1）。
25) 天主為每一項特別的事奉，塑造每一個獨特的人——每人有其「特質」（SHAPE）。
26) 招募人手最有效的方法是個別邀請，而非公開徵募。
27) 每個人都能有所貢獻。發展和使用你的神恩，是好管家的行為。重視你的績效貢獻——「我為天主為團體成就了甚麼？」而非你個人的喜好，才是真正的僕人心態。
28) 你經由事奉發現你的神恩，而非經由神恩發現你的事奉。
29) 當你在事奉中感到能實現自我，而事奉又有果效時，就證明你的「特質」（SHAPE）與你的事奉正確配合。
30) 每位事奉者都是學習者。當你停止學習，你就無法領導。
31) 「在職訓練」是最好的學習。授權給人能幫助人發展。
32) 團體鼓勵創造、革新事奉，並知道錯誤難免。不犯錯表示從來沒成長、從來未曾嘗試新的事物。在「豐盛生命團體」裏我們沒有失敗，只有不成功的實驗。
33) 不成功的計劃不代表個人的失敗。沒有「錯誤」的人，只有「對」的人在錯誤的事奉中，或「人」和「事奉」的錯誤配搭。
34) 一個成熟的團體的標記，可從它有否一個不斷優化的領導分辨出來。
35) 事奉組領導人或領導層有最好的意圖是不夠的；我們必須定期檢討所有的事奉及事奉組。
36) 你會變成你所委身的樣子——你委身甚麼，就會成為甚麼。
37) 你主要委身的事奉，應該在你有恩賜或「特質」配合的事奉組上。你次要的事奉，是在團體中任何有需要的地方。若你不願意這樣做，你就還沒有預備好參與事奉。
38) 「301 委身事奉會員」不應因為權力、光榮、被肯定等等的原因而委身事奉。然而團體相信，每個人在委身後都會更願意學習，被聖神和團體糾正淨化，愈趨成熟。
39) 「301 委身事奉會員」在服務時，不應把其他人願意建設團體和推行活動的那份主動性驅走，相反地，其言行應該鼓勵他人主動負起責任。
40) 「301 委身事奉會員」不應嫉妒其他事奉組或個別會員的成功，而應「事事感謝讚美」，為別人得到團體的重視和肯定，由冷漠變成全情投入委身事奉，感到高興。
41) 團體大部分事奉組都要求事奉者必須有一年的委身。但也允許中途換事奉組而不必有罪疚感。我們不把人永遠鎖定在某個事奉組上。
42) 天主的家不容許群雄割據的局面。團體整體的利益永遠高過任何單獨的事奉組。
43) 盟約會員監督和支持每個事奉組。「盟約會員團」為了團體整體好處而作出的決定——包括角色或職務調動，事奉組領導人或領導層均應服從，而無需有任何自責或負面情緒。

第 6 章　　其他守則

溫暖接待新來者

團體會舉辦好些個別單元性的活動，如避靜、旅行等。

團體中一些較委身的會員，在公開活動時，應主動接待非會員參加者。

愛與接納的氣氛應被教會團體重視。每一位新來者，在到達任何教會聚會後的首十分鐘，已經決定下次要不要再來。這個第一印象非常重要，就是說：「第一印象絕沒有第二次的機會」。要明白新來者對這陌生環境、行為、人物總是充滿掛慮，要先確定他們能放鬆，傳達的管道就自然暢通。

「豐盛生命團體」刻意對新來者及那些不認識基督的人表達親切和愛。愛不只是一種感覺，而是一種行為。意思是對於人的需要有敏銳的心，並把這種需要放在自己的需要之前。

為了讓新來的參加者不感到自己是「天外來客」，團體除了重視令新來的參加者在到場時感到輕鬆自然外，還在活動結束時，採取**「三分鐘溫暖」的規則**：在聚會後的首三分鐘，會員無論是否有要負責的工作需完成，都應先與新來者及非會員傾談——不與熟稔的人交談，而祇跟不熟識的人傾談，學習關心和愛他們，使他們不會陌生地來，陌生地去（你猜通常誰會最先離開會場？）。

我們鼓勵**會員之間**以同性擁抱、異性握手方式互祝平安，讓人感到被重視。

我們鼓勵會員刻意關注新來的人，而不是自然而然地祇關注熟識的人，我們刻意要會員們不只彼此相愛，也以行動表示，愛那些仍然迷惘、未歸屬任何團體的人。

財政與捐款

團體的財政收入主要來自會費與捐獻，每年有核數師查核監察，收支是否適度配合用於遠景使命。

團體用錢精神：
團體運作與時並進，用現代做法 (建立品牌 branding、推廣)，為一切人成為一切，為天主贏得人心，是宣傳耶穌的推銷者。因而用錢對內、對外不同
對內（特別是盟約領導層）較著重神貧簡樸精神，練習減少「假我」，適度用錢；對外則會較疏爽豪邁（例如非教友，公教報廣告），但仍以「適度」而非奢華浪費為原則。

團體設有預算案（budget) 制度。目的不是如政府等大機構，限定每年的使費。
團體的精神，是接觸和服務更多群眾，會採納較為彈性的預算案，傾向用 unit rate ”單位費率” 的方式做預算。例如，如果福傳電影用一個影院，費用是 1000 元，如反應良好，要用兩個影院的話，在簡單通過盟約會員團的批准後，就可動用更多的錢去擴大服務。

有時候，事奉組(團隊)是會收到一些捐獻的。這些捐獻，有兩項類別，處理方式不同：

1) 非專案捐款--事奉組(團隊)的活動／收集到的「一般捐款」(例如捐獻箱)
使用原則如下：
團隊每年支出的首三份一由捐獻提取，中心會在年終發年結單給捐款人簡述捐款用途。
意即：因事奉團隊的活動／收集到的一般捐款(非專案捐款) 每年抵銷支出的 1/3 原則。

2) 事奉組(團隊)收集到的「專案捐款」
專案完成後，原「專案」已達成。應該向捐款人交待清楚，並歸還餘款。
詢問專案捐款捐款者，「剩下的金額」可否 轉給該事奉組(團隊)每年的營運，即轉入「一般捐款」。(但同時要理解：一個人為某獨特項目專案/專項捐款，通常不會打算整體留給作其他用途的，不然，原先就不用特別搞甚麼「專案捐款」了。)

<u>注意：</u>任何人士，包括職員或盟約，因身份/職位而個人知道團體或**事奉組專案捐款**的事，不得聯絡捐款者，私下建議其使用方法。大家要留意自己重要位置（代表住團體）的言行操守。
---主席曾收過專案捐款者表達不悅！

為已有預算案的大活動（如福傳大會），中途加入的專案捐款，需要盟約如批准這筆專案捐款，就會通知籌委，由籌委再調整預算案，交盟約決定是否適宜、審批新的改動。
這類新加在已有預算案的專案捐款，要刻意搞清楚捐款者目的，盟約才能考慮接受。需要特別詢問捐款者----這筆捐款，是為了：

1） 支持團體搞這有意義的活動 （即捐給團體，因此，全數放在總支出內）
還是
2）特意支持這活動，想預算案（budget)鬆動些，額外多些錢用（因此，會放在支出最後部份，有剩餘的，安排退款）

如捐款者說冇意見, 告訴他/她：就當是信託團體，當是選 1） 了。

保密・向上匯報凌駕保密

團體中保守秘密的守則，不同神父在告解中所要守的「絕密」——連法庭也不能命令他公開內容。

「保密」重點是尊重每個人的私隱。

團體的各個單位領導層（即主要負責人和核心），間中會與適當人仕討論被牧養的人的低潮和困難景況，但是都要基於愛和關注、推動每人活出豐盛生命和發展團體的原因，而不是基於好奇或帶有優越感地講人閒話。(2018 年 6 月 2 日 第六十二次盟約會員會議 會議記錄 :「保密」的意義和操守--首席神師的意見)

至於每一個單位的普通成員（例如在每周小組），則絕不能夠把（在每周小組）聽到的個人負面生活事情等分享，告訴對該人士沒有牧養責任（即非團體領導層）的其他人。

然而，會員們特別要留意，「向上匯報凌駕保密」的原則：

每個機構都有向上匯報的要求，因為小單位/小組的失誤，會影響整個機構。

平常社會中所講的「保密」（如學校裡學生對老師傾訴的事），主要是指：不要向平輩/無牧養責任者講。為了幫助當事人，也為團體了解會員和運作安全（特別是對團體有不良影響的事，犯法事件等），**向上匯報凌駕「保密」**。

當你（會員）聽到人家的「秘密」，而對方要求你守秘密，但你發覺這事會對團體有不良影響時，你就會面對兩難——兩項價值觀衝突。一方面想保持這種信任關係、友誼、「忠信」、「愛」，一方面知道這事早晚會影響團體（即其他人）。為了處理這類情況，會員們應遵守以下兩項行為守則：

1) 如果有會員甲，在講述一件事前，清晰要求你（小組領導人或會員）保守「絕對秘密」，而非平常人所理解的「保密」，然後才願講出自己的事，為了忠信，也為了避過難以肩負的無謂重擔，小組領導人（或該會員乙）**應清晰拒絕這要求和聆聽此秘密**。

團體不可能接受「個人的秘密打算」、「個人聲譽」、「友誼」等凌駕團體的整體健康運作（傷害到更多人）。

2) 如果會員甲，在講完一件事後，才要求你（小組領導人或會員）保守「絕對秘密」，你應該告訴他，你們倆都要遵守會規這部分——「向上匯報凌駕保密」的守則，你會「保密」（不向平輩/無牧養責任者講），但不是「絕對保密」，因為你有責任向上匯報，以免傷害團體或其他人。

如一個人的操守涉及偷竊、傷人、詐騙等，小組領導人絕對有需要告訴盟約會員，並向盟約會員或中心職員匯報這類情況（盟約會員與中心職員亦應彼此通報），以便團體防範，和保護一眾會員，不單止要「純樸如同鴿子」，還要「機警如同蛇」（瑪 10:16），防狼進入羊群。

匯報與正式討論有問題的人和事，是健康的事，不同私下講閒話、傳是非。

事件向上匯報之後，視乎情況，團體可能會把有機會危害眾會員的人物的資料，或觸犯了「每周小組 常規」或團體會規者的資料，告訴各小組/事奉組主要領導人。

註：

基於團體上管下的責任，會牽涉到討論負面言行問題，這不是「講是非閒話」。其餘的，例如平輩間講論，或下講上，談論別人負面事情，已跌入「傳播是非閒話」的危險範圍。會員積極委身喜樂豐盛的團體生活時、在人際間互動時，不要在天主前犯罪---謹慎為尚。

（詳情可參考下一項「不講人閒話/不傳是非」 及「核心價值 化作行為準則」裡面的 「(2) 正直誠信・光明磊落---不製造誤會、事端、是非」）

不講人閒話/不傳是非

會員應多說建立人、幫助人改變生命的正面說話，「一句簡單話，若說得適當，有如銀盤中，放上金蘋果。」（箴 25:11）

「說人閒話」平時給人的形象就像這幅卡通——在人耳邊輕聲說話，或刻意中傷某人。所以信徒或團體會員一般都以為自己沒有犯這個毛病。其實，不經意地發出一些針對某人的評語，或把有關別人的**負面**資料／事情散播，已有可能在傳播是非。為了矢志建立一個「真誠友愛的團體」，會員應刻意避免在不知不覺間「講人閒話／傳播是非」。

「講閒話傳是非」的定義是：把別人的負面感受、私事，或自己的負面感受、對人的批評，向平散播 （向橫或向下傳，而不是向上（有牧養責任者）講述申訴）

*建設性的情況不算「講閒話傳是非」，例如：有牧養責任者討論成員的問題 （即上講下），嘗試幫助他／她。
*在場聽閒話者，亦已算參與了散播／講閒話這壞事。
*引用或借用某人對某會員的負面看法，如：「我聽到有人也這樣說他呢！」亦已是講閒話---會員在這點特別要反省和小心，引用「某人」的看法，很可能是 自己借力誇大事情，或躲在陰暗處／不用負責任。

「講閒話傳是非」對人際關係可造成極嚴重的破壞，它能撕破友誼、分裂家庭、分裂教會團體……所以雅各伯特別在書信中規勸信友要致力箝制口舌：

「舌頭雖然是一個小小的肢體，卻能誇大。看，小小的火，能燃着廣大的樹林！.....至於舌頭，卻沒有人能夠馴服，且是個不止息的惡物，滿含致死的毒汁。我們用它讚頌上主和父，也用它詛咒那照天主的肖像而受造的人；讚頌與詛咒竟從同一口裏發出！我的弟兄們，這事決不該這樣！」（雅 3:5,8-10）

聖詠第三十九篇（38）第二節：「我已決定：『我要謹遵我的道路，免得我以口舌犯罪....』」
「愚人的唇舌，常引起爭端；.....愚人的舌，使自己喪亡.....」（箴言 18: 6-7）
「死亡和生命，全在乎唇舌；放縱唇舌的，必自食其果」 （箴言 18:21）。

向別人講其他人的不好或負面事，許多時是因為享受一份優越感，或賺取交情。許多修會，對這類操守，要求更嚴格。

在團體生活中，當一個會員向另一位會員講論自己的不快時，許多時會牽涉講論某些人的不好或負面事（處事、判斷、操守、決定）。為防止會員在不知不覺間「講閒話傳是非」，團體定了下面這

簡單守則：

1) 負面的事（感到受傷、不滿等），不向橫傳，祇向上傳
（向有牧養責任者講述，而有牧養責任者必定要正式處理）(參考 註 4）

2) 一旦跟隨 1) 的做法正式處理，那就不再屬於「閒話/是非」的範圍了

「閒話/是非」的意思，就是「不正式」地在講論傳播負面事情。團體在這方面的操守指引，是把負面情緒和事情「正式」處理。

領導層在基於牧養、管治而進行討論或會議時，有時會需要討論會員／被牧養者的負面行為，切記：一切需要基於愛和尊重而行。

無論任何情況下，一個會員向另一個會員講及第三個會員的問題，應祇有一個目的：提供有確證的資料，請那位聆聽的會員正式處理事情；會員不應祇為了說出「我對那人的感受」，說完後又說：不想剛才聆聽你訴苦的人去處理或調查！——意即這不是「要求正式處理」/「投訴」。這樣祇會令聆聽的人（A）困擾，或心底產生對那第三個會員的不公平的陰影，有講閒話的嫌疑。

如果你聽到某會員向平輩或向下面受牧養者傳講有關另一位會員的負面評語，你也不應該對此事好奇，而應規勸其小心，不宜這樣做。

會員亦不應引用或加上另外某某人對那第三個會員的看法。「你不認同的，就不要說」——通常這種情況都是自己不想負責任，就引用「別人」的名，甚或加上誇張，來攻擊那第三個會員。

會員要小心，有時我們會在小組分享或服務會議中，討論某課題時，用一些認識的人的負面事情做例子。然而，無論這是出於關心或任何正面的原因，宜儘量淡化該人物的身份，例如「老闆」可稱為「同事」或「眾老闆之一」，又例如「某在外地的親友」、「某在外地的會員」等等。

如果一個人沒有做過大型聚會的公開見證，而祇是曾經對一小撮人，講過自己的負面事例，會員在小組分享或服務會議中（除非那次會議，參加者全部都是負有牧養該人物責任的人），不應指名道姓引用他的的負面事例——就算是為了講解教導或加強見證這些好原因，也不應該。

以上規則並不鼓勵會員把受傷的事埋藏心底，相反，會員應積極面對及處理問題、不和與糾紛。除了找有牧養責任者/領導人商討外，可參考成熟基督信徒的處理方法參考「修和」做法，或「基督徒成熟基要」課程第七講：為破壞關係的行為做修和；或 Patterns of Christian Community by Stephen B. Clark, Peace and Discipline-Speech and wrongdoing, p.44-47）。

負面事不向橫傳--核心對領導人不滿時又如何？
--會員對盟約／主席有不滿，可否對其他盟約講述？

如果一個事奉組／每周小組／盟約的核心，對首要領導人（負責人）處事不滿，可否向另一個核心談論該負面事、或指責該首要領導人？或者會員對盟約／主席有不滿，可否對其他盟約／領袖講述？

團體只接受下列 3 種光明正大的做法：

1) 最好的方法，是直接與該位你認為有問題的領導人傾（不過通常都已傾過 ）。
2）另一個方法是，全部核心和領導人一齊傾 (開會或講電話)，而非私下同另一位（或幾位）核心傾，避免有私下拉攏的成份。

（就算不面對面傾，最起碼用電話。不要用 WhatsApp 長篇文字來來回回「討論」，因為容易產生誤會，而通常其他核心成員冇興趣看爭論，或看不明內裡的「道理論據」。）

3) 可以向再上一層投訴，或要求查明。

團體參考 2018-9 服務在職訓練，眾領袖的即場討論和投票示意明顯結果，不接受「問得領導人（負責人）同意之後，可向另一位指定核心討論」---因為這樣不會妥善處理到事情。

這 3 種光明正大的溝通做法，已經足夠令事情健康發展，避免讓在附近巡遊，常常想吞食我們的魔鬼有機可乘。「你們的仇敵魔鬼，如同咆哮的獅子巡遊，尋找可吞食的人」（伯多祿前書 5:8）。

下面是這 3 種做法的 理想步驟：

第一步：坦承直接與領導人溝通，嘗試尋求共識，和平地解決問題。如解決不了或情況嚴重性達致不容許與領導人協商解決的話，可以直接按第三步指引，把事件交由再上一層處理。

第二步：投訴人與領導人初步解決不了的話，可協商安排加入核心成員進行討論。如需要可上報及要求上一層派代表列席會議。當會議後仍未能解決問題，這樣領導人必需立即上報及交待事件始末，並由上一層接手處理。

第三步：向上一層作出投訴或尋求協助，直接介入調查和處理投訴事件。上一層有權要求召開會議並邀請其他成員及核心出席，共同尋求解決方案。向上投訴者可以選擇是否公開身份。處理投訴的單位，視乎事件類型，有權決定在何時需要公開投訴者身份才（繼續）處理該投訴。

核心成員對其上的領導人（向上）的負面評語，不應向橫傳講，不應私下（兩、三人）重複談論。為了團體和領袖的好處，如問題屬實，就應基於愛，正式提出來。一切一旦正式化，而非私下談論，就不是「製造是非、拉攏、分裂」（陰私拖後腿），而變成在天主喜悅的陽光之下進行。

作為「豐盛生命團體」的會員，大家有責任守護團體的團結共融，不得隨意應向周圍的兄弟姊妹散播你對 「疑有問題人物」或「惹你不滿人士」的指責、批評、謾罵，令聆聽的人困擾，對肇事者產生不公平的陰影，要知道：這樣做完全相反了團體要「建立一個真誠友愛的團體」的遠景。

註：

1) 我們都以為講人閒話是小罪、一個輕微過失。但是《天主教教理》第 2477 條說：

「**尊重**別人的**聲望**，禁止對他們可能造成不當的傷害的態度與言語。下列情況使人成為有罪的：

——**武斷**，就是沒有充分根據而當以為真，甚或默認，近人在倫理上的缺失；
——**誹謗**，就是無客觀健全的理由，揭發別人的缺點與過錯給不知道此事的人；
——**誣衊**，是以違反真理的言詞，傷害別人的聲望，使人對他作出錯誤的判斷。」

2) 另外，可參考「核心價值 化作行為準則」裡面的 「(2) 正直誠信 • 光明磊落---不製造誤會、事端、是非」

3) 屬於親戚關係的人仕，陸續成為團體會員，平常的溝通，有機會帶有負面評語，這類相處，有其親戚關係相處模式。此情況不會被視為在團體的管轄之下。惟團體仍希望，每人都留意，一切以愛德先行。團體認同「夫婦二人成為一體」的原則，夫妻間理應提供高度情緒支援和後盾，面對人生各種煩惱，這範圍超越團體「負面事不向橫傳」的定義。當會員同配偶分享負面感受時，應留意配偶的成熟程度、理解力、承受壓力的能耐、保密能力等，如此，會令事情較為健康。

4) 人們會質疑：為什麼團體指定用各級領導者（有牧養責任），而不用「靈性/品格成熟者」，來作為我負面感覺的關鍵處理人，給我宣洩我的負面看法或情緒出來？ （即負面事只向上傳，不向橫傳）
這裡的要點是：使用層次架構（釐清上、下位置和責任，由上管下）來處理，停止謠言是非。
因為上、下位置和清晰責任，是明確定義的，沒有人可以逃脫。由於領導者有責任去公平判斷和處理，而團體又另有制衡保障--有進一步向更上層投訴的渠道，沒有人會隨便／鬆散地處事的。投訴人可以自由選擇去哪個級別投訴！如果團體各領導層無能，無法公平處理這些問題，質素是如斯薄弱，團體自會分崩離析，這是物競天擇的自然定律！
如果你讓心裡很不高興的人，去自由選擇與某人（其眼中所謂「成熟」者）傾訴負面事情，你猜猜他將找誰？通常會是最方便的一個、讓他感到舒適的一個，一只耳朵，一個「廉價」的支持者/近人，顯示溫柔的愛護.....當然會是找一個他預計會全力支持他的人！
為聆聽者而言，基於好意、愛與關懷，還有被重視和信任的感覺：「你願意把你的痛苦和不公平的感受告訴我，代表你信任我！」聆聽者大多會聽一面之辭，就深表同情.....陰影就這樣散播開來，分裂團體！
由會員自己選擇一位「自己判斷為成熟」的兄弟姐妹來傾訴負面事情，不會解決問題，只會擴展加劇它！是魔鬼悄悄楔進去破壞「**真誠友愛**」團體的狡猾方式!!

a10 職場 am730 2018.5.2 WED WORKPLACE. 公信力第一

遠離是非圈，還是參一腳？

辦公室5大「不能說的秘密」

辦公室講是非，內容離不開貼身事情，綜合同事意見，得出5大「不能說的秘密」：

人工水平/加薪幅度

「秘撈」或副業

與同事的戀情

放假時的行蹤

對上司的不滿

註：排名不分先後

誰人背後無人說，哪個人前不說人？有人的地方自然有是非，辦公室更加是上佳的「交流」場所。請是非的人無非想獲得對方附和，但表態本身就是一個極度危險的行為，無意之中一句簡單的回應或認同，隨時讓你成為下次是非的男/女主角。同事講是非，自己應否參一腳，這問題絕對值得深思及提防。

在網上搜尋「講是非」這組關鍵字，得出的搜尋結果十居其九與怎樣提防有關。有網民提醒，即使是非傳到自己耳中，也切忌參與一份，原因是「好多人造謠生事，借刀殺人」。該網民又稱職場沒有真朋友，不少同事都是「表面扮friend」，暗地裡卻無事生非。為免成為別人的是非，有網民建議平日最好閒話少說，盡量謹言慎行。

不過，同事講是非，自己不參與一份，又是否真的能夠自保呢？有網民就將自己的經歷寫上討論區分享，她稱自己一直「天真」以為只要「唔參與」便可「相安無事」，結果「四面受敵」，最終連工作也失去。有網民回應稱絕不能「妄想置身事外」，因為這樣做只會讓人認為你是騎牆派，落得「豬八戒照鏡子，裡外不是人」的結局。

倘若不幸深陷群魔亂舞的「是非圈」中，保持低調和謙虛絕對是你最大的救生圈。正所謂槍打出頭鳥，愈愛出風頭、愈愛在人前招搖，也愈容易成為被攻擊、被談論的對象，只要時刻保持低調和謙虛，既不邀功也不晒命，自然也不易變成「是非精」的獵物。至於已經成為獵物的話，最重要是勿將是非、謠言認真看待，因為在「是非精」眼中，否認等於承認，「認真便輸了」這句話倒是一點也沒有錯。

講是非的背後原因，職業心理學家陳曉翎認為，大多源於一些負面想法，例如不滿公司某上司或某同事的行為，並渴望從是非中獲得別人的附和。陳認為，做一個具同理心的傾聽者，較加入個人判斷或意見更加合適；例如只回答「嗯」或「這樣啊」，甚至覆述對方的感受也可，例如「啊，聽得出你好鬱悶！」陳又提醒千萬不要隨便和應，因為一句「阿邊個都係咁講」，足以令你成為該則是非的支持者，更可能成為下次是非的男/女主角。am

糾正別人

在糾正別人的程序上，會員（特別是對其他會員有牧養責任者：如每周小組主要領導人對每周小組成員，事奉組領導人對事奉組成員）應遵守聖經的原則，即是先要以一對一，不用羞辱扁抑的字眼，私下指出問題——見面是最佳方法，不然 email、文字發放等亦要遵守原則——公平公正地容許對方有私下解釋的機會。

若資料屬實而對方不承認或不服，則可三對一，或邀請再上一層次對雙方均有牧養責任的會員來處理，再到下一階段則可內部公開事情，尋求真相。

「如果你的弟兄得罪了你，要在你和他獨處的時候，規勸他；如果他聽從了你，你便賺得了的你兄弟；但如果不聽，你就另帶上一個或兩個人，為叫任何事情，憑兩個或三個人的口供，得以成立。若是他仍不聽從他們，你們告訴教會；如果他連教會也不聽從，你就將他看作外邦人或稅吏。」（瑪 18:15- 17）

在基於愛、坦誠去糾正別人的時候，要準備對方會辯解，甚至還擊，這樣會幫助你看事情看得更全面，並更深入瞭解該事情。詳情可參考團體的教導「怎樣與人連線在一起」第 7 頁：糾正人時要注意的三點事情。

在糾正別人時，會規中的做法，首先是一對一的傾談和糾正，如果無效，才考慮二對一或三對一的規勸。這個安排符合聖經，也能照顧對方的感受，較安全。重點是：全都是基於愛。

盟約會員是團體領導人，小組、事奉組也有領導人。領導人有時需要以智慧和經驗判斷，在某些情況，要盡快公開糾正別人（而無可避免、錯過了一對一慢慢來回交談）。情況可以是為了維護團隊合作的秩序，也可以是避免某些公開講的話入了人的心，以為這是團體/教會所認可的事，例如有人贊同一些違反聖經/教理的說法，像「讓我們為同居慶祝」,「（普通情況下）可考慮墮胎」等等，這些情況，則需要公開糾正，而不是私下一對一。因為聽到的人，可能下次不會再出現這場合，再聽不到正確的訊息的了。（參考會規最後部份：聖鮑思高給會士的信-友愛（搬弄是非、合理的要求等））

修和

會員在合作去達成遠景使命的過程中，或者在上述的求真過程中，必定會有磨擦誤會的情況發生。

就像「以訛傳訛」遊戲所表達的，講話的人的訊息，接收者永遠不會 100%準確聽到！如甲方覺得乙方做不到甲方（自以為）已清楚表達的事，乙方強調根本沒有聽過，就不要爭持、浪費心力，而應彼此說清楚：**「我信你真有講過，你也信我真的沒有聽過。」**真誠彼此信任對方，天主知道真相。在這種情況下，信任比爭拗「誰對誰錯」更有益。會員應在互愛互信下再開始解決問題，把精力用在「活出豐盛生命，齊向世界福傳」上。（註：修和與信任祇能用在價值觀相近、不是存心詐騙的會員身上）

為了「不可給魔鬼留有餘地」（弗 4:27），為了「建立一個真誠友愛的團體」，令「成員在主愛內同行更新，活出喜樂豐盛生命的人日益增多」，團體鼓勵有感受傷或氣忿的會員，及早清理和處理埋藏心中的不快，以免日久累積怨忿，兄弟姊妹的關係可以去到最壞和有罪性的情況：見到那人——不是那人所做的一些事——已感氣憤不悅！

提出要求修和需要勇氣，有時更需要協助：適宜邀請成熟的、有帶領一對一修和經驗的、或對雙方均有牧養責任的會員來帶領修和過程。

修和令人自由，助人實行天主叫我們彼此相愛的旨意，修和也令參與者得到很大的生命力和鼓舞，令旁觀者或聽到見證者感動，懷著希望繼續努力前行。勇於要求修和是好事，但會員也應同時自省自己品格成熟、可懂「緩於發怒」？敏感？等可能因素。

「所以，你們若在祭壇前，要獻你們的禮物時，在那裡想起你們的弟兄有什麼怨你的事，就把你們的禮物留在那裡，留在祭壇前，先去和你們的弟兄和好，然後再來獻你的禮物。」（瑪 5:23-24）

〔那時，伯多祿來對耶穌說：「主啊！若我的弟兄得罪了我，我該寬恕他多少次？直到七次嗎？」耶穌對他說：「我不對你說：直到七次，而是到七十個七次。」〕（瑪 18: 21-22）

「你們中間有人與另一人有了爭訟，怎麼竟敢在不義的人面前起訴，而不在聖者面前呢？」（格前 6:1）

會員間的修和

5 種基本態度 ：

1）寬恕和接納別人：人常常會覺得自己對，而對方錯；無論對錯，應先接納對方
2）切願悔改:是在謙遜與愛方面成長的機會
3）錯就是錯:不用藉口
4）自己有責任:「我做的事是否錯了? 我有否傷害別人? 我有錯嗎?」
不要將錯過推卸在他人身上而逃避責任
5）注意天主的愛: 就算我們不完美，在天主眼中我們仍然是珍貴的

修和步驟

1) 在祈禱中，為修和準備。不愉快的事情發生了，通常我們會認為是對方的錯，因此，應該祈禱，為對方求祝福

2) 誠實 - 向自己和向天主承認錯誤

3) 棄絕 - 具體事件或習慣行為

4) 求寬恕/原諒

5) 為破壞關係的行為作出補救：例如將偷搶回來的物品歸還；以愛和寬恕彼此對待

如果甲和乙兩人需要修和，而彼此認同 **A** (負責牧養甲和乙者) 來主持修和程序，那麼，**A** 應提供機會，讓甲和乙列出各自的傷害，當乙講出受甲傷害的地方時，**A** 可鼓勵甲 稍為講解 自己做某事的原因——但不是防禦性的解釋(defensive)，用白紙或白板，寫下雙方逐一的「控訴」，愈徹底、愈具體愈好。

乙	甲
xxx, xxxxxx	aaaa, aaaaaaaaaa
zzzzzz,zzzzzzzz	yyyy, yyyyyy

我們接受，人是有暫時的情緒的，有時在短期內，不能啟動下面這些修和步驟，但基於團體對愛和共融的目標，在適當的準備後，應該進行下面的修和步驟。

甲和乙之間的修和對話，應採取下面的內容和步驟，作為參考：

i) 甲向被傷害/得罪的人乙，承認那具體的「傷害」行為（很多事難以評理定對錯，而且互有責任、互相牽引，這階段不是法官判誰對誰錯的時刻;「傷害」的意思全由乙的感受出發——基於愛，我們謙下）

（修和過程需要**信任和坦誠**，如果**甲**說自己記不起有做過該事情或講過那句話，**乙**也要信任**甲**，但**甲**也信任**乙**，於是**甲**可說：「如果我做過（或說過）……」或「凡是我做過（或說過）……」）

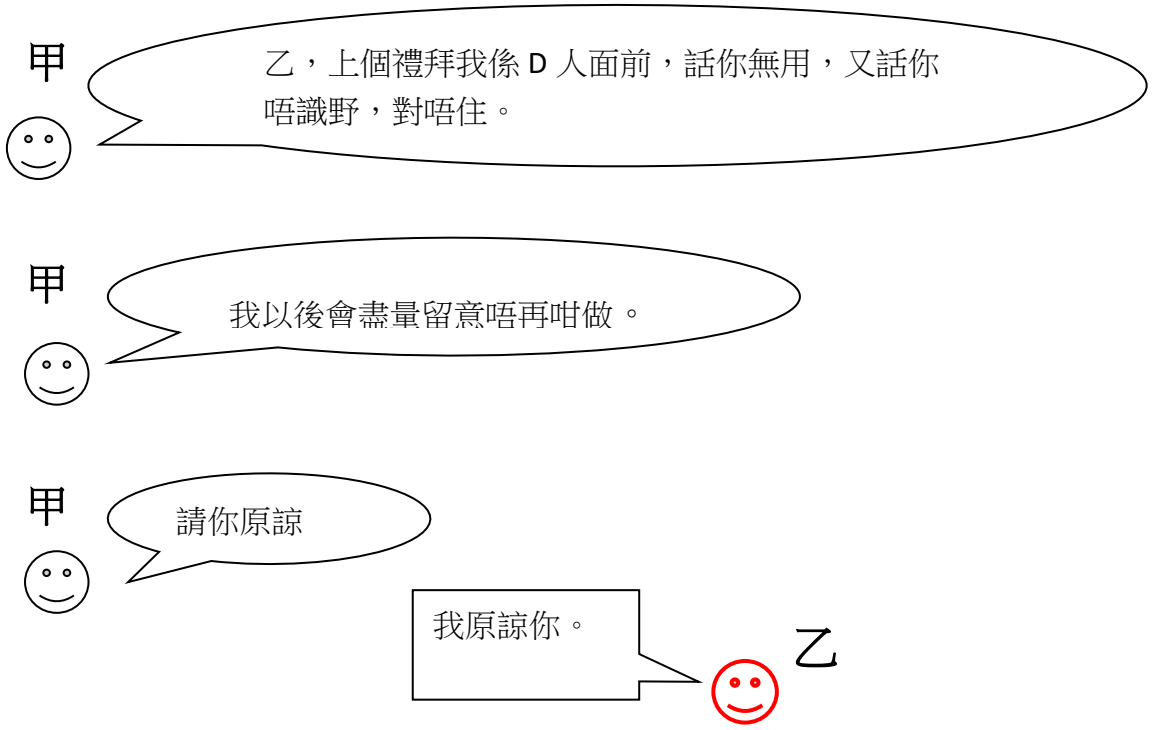
ii) **甲**請對方原諒：「請你原諒我。」

iii) 然後，**甲**：「我以後會盡量留意不再這樣做。」

或「我以後會盡量注意這件事/這些行為。」

iv) 作為被傷害/得罪的人**乙**，對方**甲**向你求寬恕後，應回答：「**我原諒你！**」

(「對不起」、「不要緊」、「算了吧」的對答是不足夠的)



注意：深度的傷害會令人難以信任對方，主持人宜提醒**甲**和**乙**彼此信任，一方強調過去的經驗而不信將來會好轉時，便應鼓勵他要等著看修和後的長遠效果，才作定論。

未獲解決的「破壞關係的行為」會引致嚴重深遠的後果 ：

- 罪咎感 不信任 懷疑 恐懼 沒信心
- 時間的過去不能修補「破壞關係的行為」，破壞了的關係使人不能形成新關係

團體領袖亦要謹慎，勿讓會員濫用這修和步驟，做成是非不分，惡人先告狀。
領袖要學習：愛人（愛一個人），同時要顧及團體整體（或另一個會員）秩序和紀律、真相，明辨是非。一個人的「感受」，不應是全部事情的最重點。不合理的要求，無需要刻意去滿足。(參考會規最後部份：依納爵神操「預設假定」；聖鮑思高給會士的信-友愛（搬弄是非、合理的要求等））

與同性或異性相處

在團體裡，我們鼓勵同性互相接觸，例如在互祝平安時，對同性可擁抱，對異性（除了配偶）祇可握手。在牧養照顧的責任上，亦宜跟隨此同性才親近的原則。

與異性相處的事，在《婚外情防護罩》一篇教導裡解釋得很清楚。重點在保護已婚會員，不在責難，也不關乎「你不信任我？」的問題。因為不少很好的神父、已婚牧師都在自信與被信任下，與異性親密相處多年無事，但在一次男女雙方情緒低落、互憐或環境氛圍下，發生了男女戀情/婚外情，最後還離開了聖職。可知魔鬼比人聰明千萬倍呢！

已婚的男女會員，不宜約異性單獨相處（例如到有氣氛的食店深談）；就算最緊密的戰友，也不宜相約單獨進膳，如因特別情況有需要者，也不宜太頻密（例如，最密為每三個月一次），並祇限於無氣氛的食店（如茶餐廳）。雙方皆為未婚者或沒有配偶者不受此限。

其他注意事項

團體會持續提高對各類會員的委身要求。

如任何會員在經濟上有明顯困難，盟約會員團可決定免去其每月捐獻之數額，或由其他人代付（如此，可免卻不公平、或要審查原因等時間精力），直到經濟好轉為止。

然而，任何會員均需向「豐盛生命團體」繳付不少於基本會員之年費；如任何會員定期奉獻款額已高於會員年費，其會員年費則會被豁免。

聯絡網

以電郵、電話或各種方式，聯絡曾接觸「豐盛生命團體」的人仕，使他們定期收到活動通知。

出版・發放網上資訊：

以團體名義或資源而準備的出版物／印刷品，放到互聯網上刊載／出版，或以團體名義投稿（公教報）、出廣告等，其最後版本，必須讓盟約會員團先看過或先批准。除非特別嚴重，一般情況下，盟約會員團不會評論美感、藝術設計等事項。

「『出街』前，盟約會員團要先看過」，是團體守則。

發放電子郵件/Whatsapp 等：

Email 電子郵件與 Whatsapp 是團體的正式溝通渠道。團體基本期望是：三天要看一次電子郵件與 Whatsapp，並盡可能回覆。為小組/事奉組（團隊）的主要領導人、職員、盟約會員之間的溝通，如說明「現正式建議：……」其他人三天內不答，就代表「同意」。但如果有人提出疑惑或其他建議／意見，代表事情正在討論中，未有結論。

由於發放電子郵件與 Whatsapp 很方便，祇是舉手之勞，一按掣就成事，團體期望辦公室和會員之間注意，懷著愛心，主動省下收件者的時間和減輕其負擔。行動如下：

1) 中心/辦公室會盡量把所有宣佈事項，集中在例如逢周五才一次過向各領袖發放。

2) 收到給眾接件者（To: All）的集體詢問時，要考慮過才按「回覆所有人」('Reply All') 的掣——例如答案是「謝謝」、「我的小組要三本 ALS 小書」等，請不要「回覆所有人」('Reply All')。

3) 因電子郵件眾多，領袖們常要首選處理何事，請善用適當「主題」(Subject) 。如內文已轉變，談論的已不是原「主題」，應該從內文中複製適當句子，貼在「主題」裡，以利收件者。這樣既可避免收件者感到混亂，又可在將來查找舊郵件時，容易以適當主題(Subject) 找到適當內文。這是愛的表現。

4) 中心/辦公室會在發放宣傳時，盡量用密件 b.c.c.方式，隱藏和保護眾收件者的電子郵件地址。

5) 會員因團體的網絡和活動，認識了新朋友後，以個人身份當是朋友之間發放 email 給團體的會員時，<u>不宜</u>:

1. 以對方在團體的角色作稱呼。例如在 email 抬頭稱對方為「小組領導人」
2. 要求對方以團體中的角色 (如小組領導人) ，在小組中或團體中代你作非團體事務/活動的宣傳

這樣可以避免混淆和誤會（以為是團體公告），亦幫助已經很繁忙的領袖們，輕身上路。

6) 團體另有 ”小組及事奉組領導人.....Whatsapp 群組守則”，需要遵守，目的是減少資訊爆炸，保守合作精力。

第 7 章　核心價值

核心價值
化作行為準則

核心價值 (Core Values)　=　團體最重視、最重要的一些看法

(團體裡有那麼多好事情，團體的領袖和你，究竟最重視哪一些呢？甚麼是最重要的呢？)

核心價值是外人或成員可以觀察得到的，是文化，是會員們的生活互動與運行，而不是教條、規則、講論，文字，而是大家可以感受體驗到的。

核心價值一定要化為行為操守，設有獎賞與懲治，才能使之實現出來 (而不祇是講論/呼籲)。

(1) 坦誠與溝通

坦誠

耶穌說：「你們的話當是：是就說是，非就說非；其他多餘的便是出於邪惡」（瑪 5:37）。

豐盛生命重視「坦誠」——坦白、真誠。這是核心價值之一。

許多人/機構 把坦誠（和其帶來的衝突）聯想到負面事情：關係不良，自尊受創，意氣之爭，人與事處理不當的結果……因而人人都「禮貌地」保持距離，不講真話。

團體確信坦誠簡化事情，顯示真相，幫助改善任何事，節省時間，減少冤枉路和浪費，激勵更多人參與探討，加快速度……坦誠有許多好處。

團體鼓勵基於愛的坦誠對話，例如：向團體表達異議/不同的意見，告訴會員其行為操守不符期望（與其位置相關的成熟程度）等。

坦誠亦與團體另一核心價值：「修和」有關。感到受傷的一方，應學習坦誠，不用怕尷尬，告訴對方，在那一件具體事情上受到其傷害，這樣，對方才容易學習成長。如果對方不知清楚，根本無從學習。

坦誠跟「實事求是」有關，講真相、談事實、夠膽實話實說。

坦誠並不是：情緒主導思想，或意氣之爭，去挑戰別人——「我不舒服，感到不好…」卻不理事實和資料，祇是感到不好，就出聲。

坦誠並不是：存心想在公開場合表現自己，或強調「我是個率直的人」（因此有權恣意發言？），其實是不成熟。如果你是成熟的和誠意想事情更好，你會先把意念、看法跟成熟委身的會員探討、修正，不會衝動：在公開場合有表現自己的機會才講。

坦誠亦不是：（沒有新的資料）隨意重複又重複表達自己的看法，或旨在引起爭論。那祇是表示自己根本沒誠意想事情更好，聆聽力低，和不理會對方提供的解釋和事實。

坦誠要配合團體處理負面事情的基督信徒步驟：先一對一，再三對一，才再公開。坦誠不代表「心直口快」向周圍說負面的事和感受，要配合團體「不講閒話」的原則，處理不到的負面人事和情緒，祇向上層有牧養責任的領導人講，由其處理。

坦誠溝通要基於**愛**。

坦誠並不是有話「想講就講」，或「想到就講」。

坦誠講出自己不同意的事時，仍需學習：在對方心情較好的時候，以讚賞開始，以正面結束，中間以不惹人反感的說話表達。 （視乎雙方的成熟程度，對方感到難受、受傷害的機會是有的，但這不同「反感」。留意環境和對方的心情，基於愛，善意、溫和但堅定的坦誠表達，長遠一定會有好後果）。

坦誠提出看見的問題（像國王的新衣故事中的小孩）——而非唯唯諾諾，祇夠膽讚賞——能把團隊從自我誇耀滿足中挽救出來，變成實實在在的為天主的工作討論。
（參考： 贏/致勝/Winning 一書 40-50 頁，259-260 頁
John Maxwell, Thinking for a Change, p. 121 Recognize the Importance of Realistic Thinking）

溝通

「坦誠」與「溝通」有密切關係。

坦誠表達，向對方講出/解釋自己的難處，而不是用壓逼、訓責對方的方法表達，是溝通的一個好方法——而且是謙遜的方法。

坦誠、開誠佈公代表鄙棄「隱瞞訊息」的做事方法。隱瞞訊息會令同工承受痛苦，使人對你的信任降低、惹人惱火、浪費時間精力…不要讓人扔出幾十條問題，仍不知道是否已掌握了全部重要訊息！喜歡保留資訊的性格和習慣，會給人沒講真話的印象。

坦誠溝通要基於愛。坦誠並不是有話「想講就講」，或「想到就講」。坦誠並不是隨意（公開）講傷害人的說話——尤其指外表儀容等。

坦誠溝通要基於忠信。

表達時切勿「單打」，勿言過其實/誇大，勿勿借用別人的名來說你的心底話--「有人說你…」「誰人誰人說…… 」（注意：那是經過你的世界觀過濾後才聽入耳、抽離當時情境、再演譯過，才引用出來的說話。另外還有以訛傳訛的問題）。

除非是你已經被正式委託去用人家的名義去表達，你自發去引用別人的說話時，尤其要小心忠信（品格）的陷阱。其實你提得出來，一定是你自己也有點認同這事，應該簡單直接坦誠表達：「**我**覺得…… 」、「**我**的看法……」這樣更加有力，又減少聽者的疑惑。（但要有實例才能解惑求真相、反思、處理、改善---- 一切基於**愛**）

當然，之後你仍可考慮，引用確實聽聞的情況輔助——宜講明多少人、甚麼人、在甚麼情況下，曾這樣講。

坦誠溝通，需要光明磊落清清楚楚的彼此回應。在一對一的溝通時，當對方清晰提出一連串的事件和期望回應日期，請你處理和注意時，你應逐點全部作出答複，而不是「答 D 唔答 D」——來來回回浪費彼此的時間（原本應為天主好好運用的），又引起誤會猜疑（是卑視我而不答嗎？是迴避嗎？是我說不清楚嗎？是在考慮嗎？是不高興嗎？是不同意嗎？…）

回應的方式祇有四個可能：

1) 我需要時間想想（請給大概時段）
   ——這很多時是最適合的答案（需要冷靜想想，或多收集資料和意見）

2) 同意

3) 不同意
   （請給理由。 「我覺得不好」，「我不鐘意」等感覺性的字眼都不是理由）
   ——如在面對別人提出的轉變或事項時，你經常的反應是「萬事先拒絕」，這就代表了自己處事不合情理和缺乏安全感

4) 當內容無聊，對方不成熟，亦不是正在與你合作辦事中，可以簡答了事

會員間如有爭議，溝通會特別困難。此時的溝通方法，應盡量安排見面開會或講電話傾，不要用 WhatsApp 長篇文字來來回回「討論」，因為容易產生更多誤會。

實名制：會員不要借別人的名講負面事

無論你傳講負面事的動機有幾好，會員不要借別人的名講負面事。例如說：「陳兄弟說 『你做得很差』」。

為什麼不可以借用別人名義呢？原因是：究竟陳兄弟有否這樣講？又有否以訛傳訛，出現了演譯上的誤會？.....會引起好多問題。

從果實去辨別，最直接的即時惡果，就是已經產生**離間**作用---無辜辜 （無理地）導至受評的人以後見到陳兄弟，會產生“陰影”。這是魔鬼的技倆！亦不符聖經信仰操守。

會員是絕對可以有自己的負面或批評意見的，亦有權利講出看法。但不要在當事人冇同意下，用她的名去講（負面事）。會員指正或批評別人時，應該只用自己的名義---除非已得到你借用其名的人的正式授權。

借別人的名講負面事或批評別人，是躲在陰影裡的行為，製造事端和是非，對自己靈魂的潔淨、對團體、對被用名的人，都有危險---尤其是當事人沒有叫你用她的名義時。

領導層在基於牧養、管治而進行的討論或會議當中，也要盡量避免借別人的名講負面事或批評。

(2) 正直誠信・光明磊落---不製造誤會、事端、是非

承接「坦誠與溝通」這核心價值和行為操守，我們知道，任何會員均不應借別人的名義傳話或講論負面事。會員應該只傳講自己親自眼見耳聞確認的事實！

有時，為了警覺性和保護團體，需要向上匯報帶有懷疑但仍未確認的他人潛在危險行徑，此時只要聲明，是疑點而非事實，就可以了。

平常我們說，「正直誠信」是一項重要品格。怎樣看一個人是否「正直誠信」呢？
（「正直誠信」是僕人領袖極重要的品格操守）

一條重要問題是：
那個人有沒有把資訊扭曲，扣押或拒絕給予資訊
（加上陰影，顏色/色水，掊住或者講啲唔講啲，整色整水，改料/加減料 「我知，不過，係要唔比你知」)

我們要「建立一個 真誠友愛 的團體」（部份遠景）！

「坦誠溝通」、「正直誠信・光明磊落---不製造誤會、事端、是非」的人際相處操守核心價值，比許多其他價值觀（例如，保護傳話人身份）更重要。

會員不應以「聽聞另一會員說.....」之名義，去負面講論另一個人或事。

在團體內，每個人都要為自己所傳講的說話負責任，一切在陽光下進行。

如果會員甲，對會員乙表達關心，說是聽聞會員 A 提到乙的負面事情（例如籌辦/搞活動 做得不開心），接收傳話者甲（無論是否有牧養責任者/領導人），在“被關心者”（即被講論者）乙 的要求下，或是更高權責者（例如團體主席）的要求下，必須要透露傳話人 A 的身份。

這樣，每個人都要為自己講的傳言負責任，一切在陽光下進行，以實名制去關心人。

乙有權知道，A 觀察到自己表達了甚麼，而導致 A 有此觀感。而任何人（包括 A) 也應該光明磊落，不需隱藏身份，坦誠溝通，這樣才是真正有愛的團體。

如發生向上投訴而有牧養責任者要處理時，牧養責任者做任何的調查或正式討論之前，參與討論者（例如盟約及職員），必須先宣稱自己可有牽涉其中（例如自己有份傳話）。這是首要程序。
團體不應有「賊喊捉賊」的不公正做法。

註：要分辨，就先要有實情資訊。實情如被遮蔽，團體做不到坦誠溝通這核心價值，不會健康。無論傳話人是真關心還是假關心（藉機會挑弄製造是非），不去澄清找出源頭，肯定日後會產生更多是非，<u>令想加入事奉的人卻步</u>。

(3) 團體選人、用人的政策

刻意培訓領袖-- 栽培「能栽培出領導人的」領導人。

十年樹木，百年樹人。大多時候，我們期望一年內要完成的事情數量期望得太多，而期望十年能完成的事情數量期望得太少。團體選人、用人，寧願慢，寧願在天主內平凡，堅持選用價值觀跟團體一致的人，選用委身遠景使命、誠信、合理、願意學習和成長的人。

（參考會規最後部份：《七重山》 牟敦自傳 Thomas Merton “離開修院的....留下來的....”）

例子可參考”Covenant 盟約會員選派條件和程序, 責任詳情” ，2018 年選用新盟約會員的程序：

挑選盟約會員(候選人)的具體條件：

updated 2018-11

必定是 401 會員，並落實展示僕人領導能力--擔任每周小組或事奉組負責人/首要領導人，是團體在政府／教區註冊機構的投票會員，和符合「會規」與「盟約會員（長老）指引」所列的其他委身精神和要求。

為配合團體重視委身的特色，盟約會員應為最委身之會員、品格優良真誠、在靈性生活、領導能力、處事和待人接物方面成熟誠懇，對團體事務和活動高度參與，以身作則、一心一意全情身體力行推動遠景使命，以模範帶領團體。

由於正式成為盟約會員前，有 4-6 個月的彼此合作和觀察期(「盟約觀察員」階段)，暫時未滿全上述條件者，仍然可被邀請作為盟約會員候選人，但該候選人正式成為盟約會員前，應滿全上述盟約候選人條件。

選舉及委任盟約會員的具體程序：

1）候選人必須獲三位或以上投票會員的推薦，並須以書面將所提名之人選呈交本會之盟約議會。

2）在盟約議會「分辨投票」決定合適人選/「盟約觀察員」

3）主席邀請該會員不公開地試行參與盟約會員的職務--成為「盟約觀察員」，但沒有投票權。其他盟約會員不會私下邀請。
(此事並不是機密。“不公開”指不公開宣佈其為團體領袖，也不主動向人提及，但可以個別私下講解事實。會在「盟約觀察員」正式開始這身份約一段時間內，加觀察員入 “盟約+中央活動諮詢組” “盟約+職員” 等 Whatsapp 群組）

4）完成 4-6 個月「盟約觀察員」位置而彼此覺得合適者，及經過分辨投票達成共識後，該盟約會員的委任必須在盟約議會中獲四分三成員贊成才可通過。

5）經正式結論後，並於投票會員大會內獲四分三投票會員贊成，方可確認其委任。

6）其後，盟約會員可在任何適當場合或聚會中，向其他會員作出透露。

總論： a）在上述 3) - 5)之間，必要做到：得到神師的認可。
b）應在 5)之後，安排在一次「服務在職訓練」聚會中，作出諮詢和只具參考意義的信任投票（只計算到場者）。 這是有特別意義的一步。

註：夫婦或近親不應同時成為盟約會員。二人宜分開擔任團體中不同事奉位置。

參考

依納爵神操:

人際關係，參與任何集會或交談時，這一點應該特別注意並牢記在心的。有關預設假定提到：

……必須設定每一位好教友，對他人的聲明，一定是寧願往好處想，而不會貿然認定是錯的，如果該聲明真不能給予正確的解釋，就應讓當事人說明他是怎樣理解自己的聲明的，若發現他真的錯了，要很有耐心的規勸，甚至運用各種適切的方法，幫助他認清正確的解釋，避免陷入錯誤（操22）

友愛（切戒搬弄是非）-聖鮑思高給會士的信:

友　愛

要是不愛他人，便不能愛天主。同一的誡命命我們愛天主，也命我們愛人。在聖若望宗徒第一封書信上，我們念到這些話：「誰愛天主，也該愛自己的兄弟，這是我們受於天主的命令。」他在同樣的地方，叫我們注意：「誰若說，我愛天主，卻惱恨自己的兄弟，便是撒謊。」(若壹四：20，21)。

在團體裡有着友愛，一總會士相親相愛，每人以別人的幸福為樂，一如自己的幸福，那末那座修院便成為天堂，這可證實了先知達味這些話的真確性：「請看，兄弟和睦同居，何其佳哉！何其樂哉！」(詠一三二:1)但在會士中間若有了自私，嫌隙或爭端，那座修院便快要變成地獄了。天主很喜歡見兄弟們同居在祂家裡，就是大家同心同意，奉侍祂，以愛互助。這是聖路加給古代教友的讚語，就是他們大家相親相愛，猶如一心一靈。(宗四：32)。

嚴重傷害修院的事是誹謗，它直接相反愛德。「搬弄是非的人玷污自己的靈魂，為眾人所憎恨。」(德廿一:31)反之，一位修士常說旁人的好處，必要時也會原諒旁人的過失，他給人家多麼好的表樣！所以你們該設法避免每句帶有誹謗意味的說話，特別是對你們的同伴，尤其是對你們的長上。誣衊人家道德的行為，或說人家用意不正，也是誹謗，或且過之。

還要切戒搬弄是非，因為有時會引起這麼大的糾紛和仇恨，以致延長到數月數年之久。唉！在團體中出口誹謗的人，天主要怎樣跟他算賬！「上主所忌恨的……就是於兄弟中間散播爭端的人。」(箴六：16，19)。若你們聽見反對某人的話，就實行聖神所說的：「你聽見了反對別人的話嗎？讓它死在你內。」(德十九：10)。

當心別譏刺兄弟，即使說笑也不要這樣做。令旁人難過或開罪旁人的笑話是相反愛德的。你們喜歡受人譏笑，在人面前被人嘲弄，好像你們嘲弄你們的兄弟一樣麼？

你們也該設法避免爭論，有時由於一些無謂的小事

，竟發生衝突，進而爭吵、辱罵。這樣的事破壞團結，傷害愛德，令人非常痛心。

此外，若是你們想修愛德，該設法以和藹良善對待任何人。良善是很得耶穌基督歡心的德行，祂說：「我是良善心謙的，你們效法我吧！」(瑪十一：29)。談話及待人要良善，不單對長上，也普及到一總人，最重要的是對那些過去曾開罪你們，或是現在仇視你們的人。「愛德容忍一切。」(格前十三:7)。所以誰不肯容忍別人的過失，決不會有真實的愛德。在這世上，無論多麼有道德的人，總不免有自己的毛病。所以誰若願意人家容忍他的毛病，他先該容忍別人的毛病，這樣才完滿了耶穌基督的法律，正如聖保祿所說的：「你們要彼此負擔重任，這樣，就滿全了基督的法律。」(加六:2)。

請聽具體的事例吧！首先你們要約束忿怒；在發生了衝突的時候，多麼容易燃起怒火！別說令人不高興的話，更不要顯出粗魯傲慢的態度，因為粗魯的態度有時比凌辱的話更要令人難堪。

遇着曾開罪你們的兄弟來求你們寬宥時，千萬別用怒色去接待他，或用厲聲回答他；相反，該對他表出親善溫良的態度。

每逢你們得罪了別人，該立刻設法平息他的怒氣，消除他心中的一切對你們的憤恨。按聖保祿宗徒的遺訓：「日落前，該真心寬釋一切的怨憤，與兄弟和好。」(弗四：26)。而且這事該做得越快越好，努力克勝內心所感到的厭惡心理。

你們不單在說話上，愛你們的同伴，還要盡可能替他們服務，幫助他們，正如愛德宗徒聖若望所勸告的：

「我們不要只在口頭的言語上愛人，總要在真實的行動上愛人。」(若壹三：18)。

答應正當的要求是愛德；但最好的愛德行為是對於旁人的神益懷有熱忱。當你們有機會行善時，總不要說：「這不是我的職務，我不願干涉人家的事情。」因為這是加音的答詞，他竟敢無恥地回答天主說：「難道我是看顧我弟弟的人？」(創四:9)。可能時，人人都有救人於難的義務。天主親自吩咐，大家應該照顧別人。(德十七：12)。所以你們要盡可能以言語、以行動、尤其是以祈禱幫助一總的人。

在旁人身上認出耶穌基督，想着我們給旁人做的善工，救世主耶穌便算給祂自己做的一般，這為修愛德是一大鼓勵。耶穌當時說了：「我確實給你們說：你們幾時為我最小的兄弟之一做了這些事，就是為我做了。」(瑪廿五：40)。

從此看來，友愛的德行是多麼需要，多麼美好啊！你們去實行吧！那麼你們將從天上獲致豐富的降福。

七重山 牟敦自傳
Thomas Merton

如今，我是從修院的內部看修院的本身，而不是從溫暖的客房去看它了；與修士們面對面的相處，他們不再屬於我夢想中中古時代的小說人物，而是實實在在無可逃避的現實。過去在我心目中，它是基督內團結一致的，如今在我眼底下，它是許多組成體，而一切的細節、好的壞的、令人愉悅的或不愉悅的，都由我就近一一觀察。

現在，天主給了我足够的智力，能够見到任何修道聖召，不論是方濟各會、或耶穌會，最重要的是願意過團體的生活。而在這團體裏，每人總是有點缺憾的。

修院裏的缺憾比世俗的缺憾和罪惡要細微得多。然而因着修道生活的責任和理想，使你往往不知不覺地更注意它或更感覺到它。有人甚至因此而失去聖召，因為他們發覺某些人在修院渡過了四、五十年卻仍舊有着壞脾氣。

一般而言，最偉大的聖人往往不是那在祈禱中熱情流露或在慶日上唱經時意氣揚揚的人。那閃着淚眼注視着聖母像的，往往是最壞脾氣的人。而最好的人是最純樸、最不矜飾的人，他們合情合理而不故作大驚小怪。他們絕不想引人注意，一切只是奉命行事。他們是最快樂最恰然自得的。他們採的是中庸之道，不像有些人喜歡強調所作的每一事，小心翼翼遵守每一項會規，盡心盡力使自己成為聖人，好像一切工作都賴他而成，甚至連天主也不能幫助：有些人卻很少出力去聖化自己，好像沒有任何事情是賴他而成的。離開修院的通常都屬於這兩極端的人，而留下來的大都是有幽默感、忍耐、聽命而不越軌的人。