

# 匯聲

## 總幹事心聲

### 1 處身衝擊與爭議

## 子牛集

### 2-3 建立專業學習社群以提升教師教學能量

## 專心專講

### 4-5 評鑑改革、校本問責與學校領導（下）：綜合式領導及情緒責任領導

## 港人港事

### 6 鬧爆文化

## 暖廬

### 7 家庭成長歷程與人生發展任務

### 8 繫連妙結

## 中華基督教會香港區會會訊

編輯小組：蘇成溢、歐鑑輝、陳智衡、何寶鈴、黃偉耀、朱耀光

執行編輯：容慧雯  
督印人：蘇成溢

中華基督教會香港區會編印

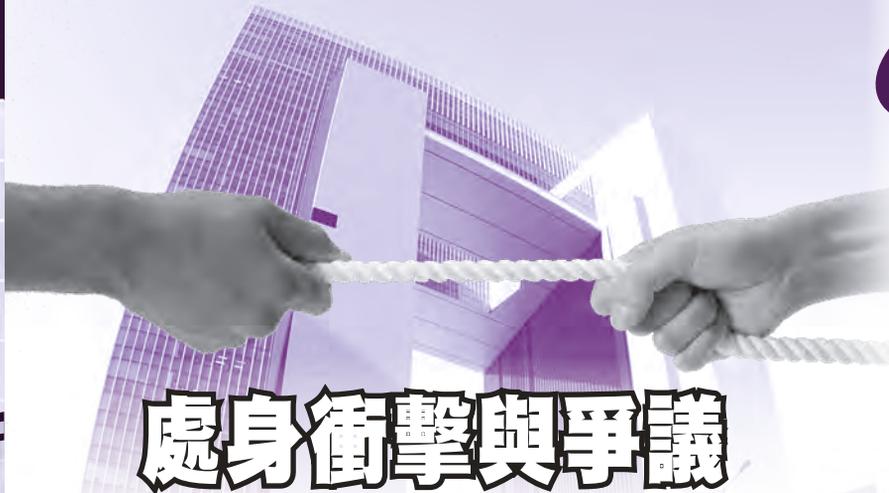
地址：香港九龍太子道西191號馬禮遜紀念會所

電話：2397 1022

圖文傳真：2397 7405

電郵：editor@hkccc.org

網址：http://www.hkccc.org



## 處身衝擊與爭議

上月份的「總幹事心聲」談到近月一連幾個主日按希伯來書來講道，領會經文教導信徒在面臨生活上各種挑戰時，應以怎樣的心態來回應。那些遭受逼迫與困境的初期教會基督徒，希伯來書作者只集中一個極為重要的信息，就是在衝擊與苦難裡，只須持守對耶穌基督的專一信靠，並堅定不移地抓住主所成就的救恩，就能因所信的那位創始成終者耶穌，有堅忍的心繼續奔走人生前路。

香港自新一屆特區政府和立法會議員先後在今年七月及十月上場，議員與政府和民間組織與政府在不同議題的爭拗不斷，社會中瀰漫著一片事事不滿的氣氛，以致很多人感到人際關係經常出現對抗情緒，工作壓力重重，生活失去關愛而孤單乏力。香港，可能已經從示威之都變成控訴之城。很多人已經感到，無論是傳媒、社區，甚至家庭，對立已成常態，尊重卻是異數。

當基督徒活在一個紛亂爭鬥的世代，或甚遭遇指責和衝擊的時候，究竟如何自處？其實，沒有人是絕對孤獨的，從家庭、學校、工作場所以至社區關係，所有人都活在群體之中，需要與他人相處，無論何種事情，包括日常小事或重大問題，關鍵在乎自己怎樣看自己和看別人。曾經在一個基督教醫院的員工頒獎典禮中，聽到一位獲嘉許的護理助理說：「我負責做的事十分簡單，就是協助病人。只不過，每當要進行工作，我會問自己，假如一天我因病入院，設身處地也會希望醫院的員工用同一態度待我。」前一段時間，我聽到有些在堂會和學校的教牧同工和教育同工，因教育局推行「德育與國民教育科」受牽連誤會，備受衝擊甚至遭指罵，作為基督徒，可以如何回應呢？難道我們也以同一態度去爭辯質詢，還是，學效基督在面對不公的審判時以溫和的心回答，以止息一切惡言兇勢繼續蔓延。

希伯來書教導，基督徒無論面對甚麼衝擊，有理或無理，首先用和睦、聖潔和謹慎來保守自己，又以愛心、行善和分享待別人，並能常讚美上帝。（來十二14-15；十三1-2、15-16）這正是把生命從困苦受壓轉化為歡欣感恩之能力的所在；就如當基督在十架上嘗盡苦杯的時刻，同時亦是上帝愛和拯救的能力完全彰顯之時。

現今香港的社會文化實在需要更新變化。為了化解愈趨激烈的對立和兩極化，教會要透過信徒和學校，推動以對話代替爭吵，尊重代替嘲諷，聆聽代替強勝，體恤代替壓倒，欣賞代替挑撥，關懷代替奚落，與所有愛香港的人攜手為這個城市帶進新風氣。



屬靈  
萬語

「恩典轉化我們的生命，  
恩典把我們的罪感變為自  
信與勇氣。」

— 郭乃弘



# 建立專業學習社群 以提升教師教學能量



我們以關注學生學習為共同目標，協助學生進行持續性改進。

## 校本專業學習社群發展模式

學校於本學年開展新的三年發展周期，在全體教師的努力檢視下，我們希望繼續加強課程與教學及教師專業的發展。「課程與教學」、「教師專業」看似是兩個關注事項，然而兩者卻是密不可分的，有了持續而有效的教師專業發展，才能優化課程與教學；在不斷優化課程與教學的同時，亦能賦予更具生命的教師專業發展。再者，兩個關注事項均指向相同的目標：從加強教師個人的專業能量，到優化學校的課程與教學，從而提升學生學習的能力。

要有效達致以上目標，學校在過去兩年的發展基礎上，在本學年整合了五個「專業學習社群」（Professional Learning Community），分別是中文科、普教中及英文科社群，發展讀寫教學課程；數學科社群，發展高階思維教學課程；常識科社群，發展探究學習課程。我們透過同儕協作及校內外專業的討論，專注於教師在課程及教學知能方面的提升，並持續以學生學習表現的數據作為回饋及改進教學的參照，最終以達至改進學生學習為目標。

為了有系統及持續發展五個專業社群，我們根據學校的情勢及參照 Stoll et. al. (2006) 的實施步驟，建議訂定了校本專業學習社群發展的模式：



在「普教中」跨學科觀課交流會中，我們透過反思性對話進行協作和共同分享的實踐。

表一：校本的專業學習社群發展模式

實施步驟	具體實施內容	領導（校長）反思
建立合作與互信文化	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 確立溝通及支援機制：在行政會議、校務會、教務會議及試後檢討會議中有系統地進行討論、檢討及跟進</li> <li>* 支援新入職老師、確立師徒制、定期進行面談</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 納入學校發展計劃</li> <li>* 協助科組訂定工作時間表</li> <li>* 適時作出回饋</li> <li>* 面談後跟進</li> </ul>
建立學習文化	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 訂定教師專業發展模式及機制</li> <li>* 與專家小組協作</li> <li>* 校長共同參與有關工作</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 分科進行發展性觀課</li> <li>* 按科組發展進程訂定觀課及評課的深度</li> </ul>
賦權及建立擁有感	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 由科組統籌訂定發展及對外開放的步伐</li> <li>* 積極參與校內外專業交流及分享</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 了解教師的發展步伐</li> <li>* 分階段讓每位老師獲取分享及交流的經歷</li> </ul>
獲取深入學習經驗	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 實踐行動計劃（跨科同儕觀課、同材異教）</li> <li>* 適時作出反思、紀錄及跟進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 要求教師寫教學反思</li> <li>* 紀錄行動計劃的成就與改進建議，加強知識管理</li> </ul>
鼓勵探究及創新	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 共同嘗試不同課程設計及教學模式（同材異教、思維技巧教學、適異教學及學習角的運用等等）</li> </ul>	
建立校外支援網絡	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 內地老師協作計劃（「普教中」及數學科）</li> <li>* 中文大學QSIP教師網絡計劃（中文科、英文科、數學科及專題研習小組）</li> <li>* 課程發展處資優教育組教師網絡（中文科、常識科）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 三年內讓全體教師均有機會參與校外交流網絡，擴闊專業視野</li> <li>* 定期向全體教師分享計劃進程及發展成果</li> <li>* 慶祝成功</li> </ul>

## 創設支持教師專業發展的架構與文化

若要持續進行有效的教師專業發展，必需加強專業社群內教師之間及不同科組之間的溝通與合作。是以學校除了為教師提供足夠的時間與支持外，也需提供安全的專業發展環境，以創設教師專業發展的架構與文化，讓教師能分享革新的意念，以解決轉變及新發展帶來的需要（Vandenberghe, 2002）。為了創設教師學習的空間，我們訂定了一個由新而舊，由科本到跨科及由內而外的觀課架構，針對教師不同的發展需要，讓每一位教師都能在自己的水平上追求卓越：

表二：校本觀課架構

由新而舊	由科本到跨科	由內而外
每學年10月，由校長及科主任協助觀新到任及新任教師的課堂，即時進行專業交流及提供優化意見。一方面吸收他校的成功經驗，另一方面為新任教師安排啟導教師，進行協作教學。	每學年11月至4月，分中、英、數、常及術科進行同儕觀課。每科教師需基於過去一個學年訂定的改善建議完善課堂教學，作為同儕觀課的重點。科主任邀請個別教師再參與跨科同儕觀課，進行反思性對話，深化同儕的溝通與交流。	每學年5月，由各個「專業學習社群」負責籌備公開課展示，進行跨校觀課及評課，邀請不同學習社群的網絡教師及家長參與，提供教師及家長的學習平台，加深大家對專業課題或教學策略的認識，增進校外專業交流，擴闊教師視野，建立分享及學習文化，從而訂定來年改進及優化重點。
<b>目標：教師透過集體學習而創造新知識，從而提升個人的教學能量，改進學生學習。</b>		

教師在「專業學習社群」中透過互相觀課、課堂攝錄及進行觀課後討論等活動以檢視教學問題，一起創發新的實踐意念，並透過行動學習，與同儕建立誼友關係，以加強彼此協作的關係。學者們發現教師透過參與合作活動的時候，對教師建立教學實踐的方法及提升他們在教學上的鬥志方面有正面影響，因所有教師與同儕一起學習，令學校發展得更豐盛，教師專業亦因而得到自我更新，並透過集體學習而創造新知識，從而提升個人的教學能量。

### 參考書目：

1. Stoll, L. et.al. (2006). *Creating and sustaining an effective professional learning community*. Nottingham: National College for School Leadership.
2. Vandenberghe, R. (2002). Teachers' professional development as the core of school improvement. *International Journal of Educational Research*, 37(2002), 653-659.



我們透過互相觀課、課堂攝錄及進行觀課後討論等活動以檢視教學問題，一起創發新的實踐意念。



內地數學老師與本校教師協作，在公開課堂後進行評課及專業交流。



邀請本區家長參與數學科公開課展示活動，增加家長對學校課程及教學的了解。



鄧瑞瑩校長與教育同工分享「教師專業成長與行動學習」專題，建立跨校分享及學習的文化。



# 評鑑改革、校本問責與學校領導(下)： 綜合式領導及情緒責任領導

最近二十多年來，很多國家都關注學校教育的質素、學生的學業水準、及學校的效能等問題，家長和社會人士亦不斷地向學校問責，部分地方推行了「評鑑改革」(Assessment Reform)或稱為「標準為本改革」(Standards-based Reform) (Volante, 2012)的教育變革。在過去二十多年，香港政府積極推廣優質學校教育，提升學校在管理上的自主權，同時要求學校對學生的學習成果負責。本文(上)已於《匯聲》第662期裡，介紹了在香港推行的評鑑改革與法團校董會的措施，帶給學校領袖們很大的壓力和挑戰，如何裝備及專業地發展學校的領袖是急不容緩的，是本文(下)嘗試探究的。

## 學校領袖包括校監、校長及副校長

學校的領袖是指校監、校長及副校長。在香港，校長及副校長是全職的，校監則是義務的。香港教育局對校長的培訓是有規定的(教育署2002)，分別在未成為校長前必須參加擬任校長課程，獲取了校長資格認證，才可擔任校長職；新入職校長在入職後首兩年要接受培訓；在職校長也要自行規劃個人的培訓，以符合持續專業發展的要求(每年至少50小時每3年至至少150小時)。

由於香港採用校本管理的理念，中央下放權力到學校的層面，學校在人事、財務及課程上有較大的自主決策權，但同時責任亦相應提高了很多。校長的責任重了及多了，需要倚仗副校長管理及帶領團隊，並成為校長與教師的橋樑，因此副校長的角色與功能亦越來越重要了。本會認同副校長在學校的重要性，本年度為中小學校副校長設計了培訓課程，並成功向優質教育基金申請百多萬的撥款，在全年分幾個階段進行，旨在提升副校長在學校管理、團隊領導及帶領變革等能力。內容包括講座及工作坊、退修營、影隨及附訓、中小學互訪、行政團隊角色分析、問題為本行動學習、匯報及分享等。這計劃除了直屬中小學副校長及資深主任參加外，還邀請了有關學校及堂會辦理的學校的副校長及資深主任參加。大家都很珍惜這段學習機會及時間，亦感到區會一家的意義和精神。

在學校成立法團校董會後，校監的領導越來越顯得重要。根據《2004年教育(修訂)條例》，校監須執行所規定的職能包括主持法團校董會的會議、簽署帳目表、遇法律事情時以書面通知常任秘書長等。此外校監還需要帶領法團校董會按照辦學團體所訂定的抱負和使命，妥善管理學校。教育當局對校監的培訓仍未見積極，現時校監只能參加校董的

課程，培訓內容是不足夠的，因為校監在法團校董會所要肩負的責任及扮演的領導角色是遠超過個別校董的。本人曾在國際期刊發表論文(Yu, 2005)，提出香港在推行校本管理及法團校董會成立後，校監的培訓是有需要及很重要的，期盼教育當局盡快落實校監的培訓課程。

## 領導才能

學校的領袖需要多方面的領導才能，由於篇幅所限，本文只以校長及副校長的領導作為探討的重點。在評鑑改革的背景下，本人認為校長及副校長需要認識及學習「綜合式領導(integrated form of leadership)」和「情緒責任領導(emotional responsible leadership)」。

## 綜合式領導(Integrated Form of Leadership)

Robinson, Lloyd及Rowe(2008)詳細查考了不同形式的領導對學生學術及非學術上的表現，發現有兩種形式的領導的成效是特別關注的：教學領導(instructional leadership)及轉化領導(transformational leadership)。在教學領導方面，學校領袖需要關心教師在從事與學生成長有關的活動上，這是校長及副校長運用領導時非常重要的工作。Gamage及Pang(2003)強調學校領袖最主要的責任是發展和監督教學的課程。教育局(2002)明言：「校長須協調學校的發展工作，以便校內的各級的課程和學與教互相配合。校長須與校內人士協作，確保全體學生可透過正規、非正規和非正式課程接受全面均衡和適切的學習」(頁9)。

轉化領導在二十世紀八十年代至今已在很多教育文獻有所敘述。對於正在改變的學校環境，使用這種領導方式較適合。Burns(1978)認為轉化領導最終能提升領導者及被領導者的人格、道德，及他們的承擔(commitment)水平。轉化領導的一個特別重要及有影響力的元素就是建立共同願景。學校領袖的願景是要有吸引力的，能帶給人們信心。此外，願景需要有意義和價值。當願景附有價值，人們就會有無條件的承擔(Leithwood, Menzies & Jantzi, 1994)。Leithwood(2007)認為教學領導及轉化領導是可以互補的。教學領導目的將學校領導的焦點放在較窄的教學及評估的工作上；轉化領導則使學校領導的視線放在更闊及組織的遠象上。在評鑑改革的推行及期望學生成績提升下，學校領袖運用這綜合形式的領導，使教師對教學工作更具承擔感。

## 情緒責任領導 (Emotional Responsible Leadership)

在過去的十多年，評鑑改革及問責系統均增加了教師的壓力。有不同的工具用來測試學生的表現及學校的效能，本文(上)亦有簡單說明，如「全港性系統評估」、「基本能力評估」及「香港學校增值資訊系統」等。家長和社會人士都希望每一個學生都能達到某一個學術水平，沒有理會有些學生的學習起點、學校的財政支援及學生的個人學習動機等是怎樣的，因此教師承受壓力。此外，政府當局在2003年推出質素保證視學，派出綜合的視學隊伍到學校作整體視察，教師承受更大的壓力。在2003年，嚴重急性呼吸系統綜合症 SARS 爆發，跟著幾年入讀小學適齡學生人數驟降，百多間小學因為未能收到足夠的小一學生人數而被迫縮班殺校，教師的職業保障受到威脅。記得於2006年1月22日，香港教師萬人示威並要求政府檢討自2000年起教育當局推行之一連串教育改革，學校亦瀰漫著負面的情緒，教師士氣低落。

Topchik (2001) 指出負面情緒會吃掉 (eat away) 員工的表現，甚至會吃掉整個組織的效能，所以學校領袖要好好處理員工的負面情緒，勿讓它蔓延。在法團校董會的推行，學校領袖亦需要處理不同持分者的競爭、衝突及不合作等的情緒。在評鑑改革及問責系統的背景下，教師的士氣和情緒會隨著學生的表現有所不同，學校領袖要靈活應對教師的情緒。Goleman 等 (2002) 學者強調領導首要的工作就是「情緒 (emotional)」。他們認為領袖的基本工作是要準備「好」的情緒去領導你的人。Leithwood 及 Beatty (2008) 指出情緒包括有士氣、焦慮、承擔等都受工作情況的影響，而工作情況是受領導影響，所以學校領袖要擁有情緒責任領導的理念，才能領導教師團隊。Goleman (2001a) 認為高效能的領袖需要裝備有高度的情緒智商 (emotional intelligence)。情緒智商的元素包括自我覺察 (self-awareness)、自我約束或調整 (self-regulation)、激勵 (motivation)、同理心 (empathy) 及社交技巧 (social skill) 等。

### 總結

上述綜合式領導及情緒責任領導理念出現在近年的學校領導文獻 (Leithwood 及 Beatty, 2008; Robinson 等, 2008; Yu 及 Yu, 2012)。綜合式領導需要學校領袖在教學領導及轉化領導互相配合，才能有效；情緒責任領導是要提醒學校領導特別關注學校的和諧及教職員工的士氣去作出努力。其實學校領導的理念在不斷的發展中，學校領袖應多學習不同的領導模式，以便在不同的情景中混用不同的領導模式。正如 Goleman (2001b) 指出「獲得最佳效果的領袖，不會倚賴單一領導模式，他們會運用眾多的模式在他們的工作上」(頁54)。

### 參考書目

- 香港特別行政區 2004。《2004年教育 修訂 條例》。香港：政府物流服務署印。
- 教育署 2002年2月。《持續發展，以臻卓越：校長持續專業發展諮詢文件》。香港：政府印務局。
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Gamage, D. T., & Pang, N. S. (2003). *Leadership and management in education: Developing essential skills and competencies*. Hong Kong: The Chinese University of Hong Kong.
- Goleman, D. (2001a). *What makes a leader? Harvard Business Review on what makes a leader* (pp. 53-85). Boston: Harvard Business School Publishing Corporation.
- Goleman, D. (2001b). *Leadership that gets results. Harvard Business Review on what makes a leader* (pp. 53-85). Boston: Harvard Business School Publishing Corporation.
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2002). *Primal leadership: Realizing the power of emotional intelligence*. Boston: Harvard Business School Press.
- Leithwood, K. (2007). Transformation of school leadership in a transactional policy world. In Jossey-Bass Publishers (Ed.) *The Jossey-Bass reader on educational leadership* (2nd ed., pp183-196). San Francisco: Wiley.
- Leithwood, K., & Beatty, B. (2008). *Leading with teacher emotions in mind*. Thousand Oaks: Corwin Press.
- Leithwood, K., Menzies, T., & Jantzi, D. (1994). Earning teachers' commitment to curriculum reform. *Peabody Journal of Education*, 69(4), 38-61.
- Robinson, V. M. J., Lloyd, C. A., & Rowe, K. J. (2008). The impact of leadership on student outcomes: An analysis of the differential effects of leadership types. *Educational Administration Quarterly*, 44(5), 635-674.
- Topchik, G. S. (2001). *Managing workplace negativity*. New York: American Management Association.
- Volante, L. (2012). (Ed.). *School leadership in the context of standards-based reform*. London: Springer.
- Yu, H. (2005). Implementation of school-based management in Hong Kong: Recent development and future challenges. *Journal of Educational Change*, 6, 253-275.
- Yu, H., & Yu, W. M. (2012). School leadership, accountability, and assessment reform in Hong Kong. In L. Volante (Ed.), *School leadership in the context of standards-based reform: International perspectives* (pp. 197-228). New York: Springer.



**慈愛券**

**籌款目標港幣 200 萬元**

是次籌款所得，將用作資助本會社會服務部各單位：

- 家庭支援服務中心 · 學校支援服務 ·
- 臨床心理服務 · 家情軒 ·

籌款日期：2012年12月1日至2013年2月28日

籌款特設獎項鼓勵：

中學、小學、幼稚園及堂會均設最高籌募獎各三個  
中學、小學、幼稚園及堂會均設達標獎

籌款詳情：可致電 23971035 或瀏覽 [www.hkccoc.org](http://www.hkccoc.org) 本會網頁

鳴謝插畫：麥家碧小姐

中華基督教會香港區會 · 社會服務部 2012年籌款



## 越演越烈的鬧爆文化

早陣子電視台節目「新聞透視」播放了一集「鬧爆文化」，探討香港近來愈演愈烈的群眾嚷鬧風氣。

在鬧爆文化裡，別人與我的意見不同，即為敵人。人用簡單的標籤以把對方分類：學者被稱作雲端上的知識分子、泛民被稱作飯民、意見不同是投共、講道德是鄉愿。鬧爆文化的「鬧」背後的思維是：若不如此，對方根本不會去聽，因此激烈的語言是必需的。為了營造相應的氣勢，激烈的表達，如抹黑、標籤、妖魔化、人身攻擊、陰謀論的指責是兵家常事。（例：發展東北背後必定是港府「割地賣港」的詭計！）而激烈的表達很自然會附帶著激烈的行動和立場：鬧要鬧到對方認錯、自己全勝為止，妥協只會激起另一些人起來對自己加以痛鬧。（例：一向專事「抗爭」的陶君行因不願狙擊民主黨被人斥罵。）而當因「鬧」而成功爭取到對方的回應甚至讓步，就會產生一個循環效應：「鬧」是絕不可少的。加上不少媒體、政黨看見這個社會裡鬧人有市場，便加入戰團，在當中製造對立、甚至仇恨。就是這樣，一個充斥著吵鬧的文化就此形成。

「鬧爆文化」所展現的是一種二元對立、非黑即白的思維。參與的群眾很多時被簡化了的口號所締造的印象牽動，因而未有真正認識問題，更遑論分析進入問題，以探討問題的出路。事實上，由於鬧爆文化裡，人要勝者全勝，冷靜分析處理問題皆很可能會被視為妥協，於是社會上不少較持平的論者均選擇噤若寒蟬。鬧爆文化下，社會上一個更大的危機是，理性社會慣用的協商文化幾乎行不通；不同利益群體只會日夜互相爭拗，社會因而不斷內耗。我們不禁問：究竟「鬧爆文化」出路的方向在哪兒？

## 一個社運策動人的模範 ——拿撒勒人耶穌

這個沉重的問題，恕筆者未能提供簡單的答案。但在此，筆者想起一個社會運動的策動人——拿撒勒人耶穌。祂提倡的是一個叫人從自我中心脫離悔改的社會運動。但即使是這樣一個無爭議性、無利益纏繞的社會運動，作為運動的搞手，祂也與眾多的社會運動領袖無異，經營得絲毫不易，並且要負上沉重的代價。

祂被群眾議論評價；有的支持祂，有的厭棄和輕視祂，有的甚至對祂作人身攻擊。（約七12，可六1-6）

祂曾經歷別人、甚至是至親的人誤會，被他們以為是瘋了。（可三20-21）

祂不只一次被人抹黑，說祂是靠不乾淨的手段作工。（太九34，十二24）

祂險遭反對的群眾狙擊，只得狼狽逃生。（約八58-59）

最後，祂更遭對手誣告迫害，最終性命不保。

但耶穌在整個運動中，卻展露出兩個很特別的表現——**進入人群、甘於受苦**。祂甘於受苦，甚至犧牲性命也在所不惜；所以祂面對被人輕蔑漠視，遭人厭棄、誤會、抹黑、狙擊、迫害，也從未畏縮、從沒離場；相反，祂每一次都要進到人的面前，進到真正問題的中心，並且提供中切的出路。

## 以聆聽和信任回應鬧爆文化

耶穌的社會運動並不是針對鬧爆文化，但這裡提及的質素卻是最能回應鬧爆文化。鬧爆文化的出現，是因為兩樣東西匱乏了，就是**聆聽和信任**。要鬧，是因為覺得只有透過痛罵，別人才會聽到；要「爆」，因為心中有太多不滿和焦慮。因此，一對願意聆聽的耳朵能止住鬧爆的罵聲。要鬧爆，也因為斷定對方是有陰謀的，是虛偽的，即使聆聽也是「做秀」的，所以只有那份願意受苦的真誠才能贏得大眾的信任。美國人權領袖馬丁路德金、致力廢除南非種族隔離的杜圖主教、緬甸的民士戰士昂山素妃能夠得到民眾的支持，推動社會的改革，都離不開他們願意為所承擔的使命付出代價的心。

信任是需要長時間才可以建立的。所以耶穌從未為他的社會運動急於求成。事實上，耶穌帶領的社會運動終其一生，未竟其果，甚至經過二千年的今天，與祂期待的成功尚有很大距離。但耶穌有遠大眼光、且有寬宏的耐心；因祂知道，要改變一個文化，是要很多人的力量、很多啟發人心的故事才可以達致的。所以祂留下與天上的連結予繼承祂運動的人，並且差遣他們把這份異象傳給身邊的人，讓他們臉上喜樂的笑容、柔和的態度把鬧爆的罵聲悄悄地溶化。 

編註：文章分題為編者後加。



# 暖廬

趙國慧

家庭支援服務中心輔導員

## 家庭成長歷程與人生發展任務

近日輔導一對母女，母親五十多六十歲，女兒三十歲，是單親家庭。女兒是家中獨女，母女時有激烈衝突。母親投訴女兒脾氣大，女兒卻哭訴常要陪伴母親，覺得很辛苦，壓力很大，那知母親聽進耳裡卻傷透心中。另一方面，女兒又哭訴與男友相處的困擾，正是進退兩難，加上常感不能控制自己的情緒，生活上常感迷失慌張，愛錫母親卻又因獨力照顧母親有很大壓力，所以情緒常因小事而失控爆發。近日，母女又因是否聘請傭人而爭拗，女兒覺沒此必要，因為眼見很多朋輩聘家傭的麻煩事，又不喜歡家中有陌生人；母親卻覺得有工人可幫忙家務，讓她可以減少操勞。

其後個別與母女傾談，聽到的是兩個獨特的人生階段的掙扎。母親正步入晚年，回望人生，獨個兒含辛如苦地帶大女兒，個人身體及心力皆透支疲累，奔波生活愁煩，匆匆幾十年，至今是經濟收成期。然而經濟雖然穩定，但孤寡人生嚐到的苦楚帶來的情緒鬱結卻未能紓解；加上心知女兒長大結婚，害怕自己成為女兒負擔，所以希望現在開始聘請傭人，好讓自己習慣有工人為伴，慢慢步入晚年也有人能隨時照顧她。

另一邊廂，女兒成長期間一直有母親守候身邊，習慣事事倚賴母親做決定，但人生步入三十而惑，無論感情之抉擇與維繫、工作之前途與發展、人際關係之適應等，她都像離

巢乳燕般，心中想翱翔天際，獨立自主地生活，但又慣於倚賴，過去缺乏事理觀點之培育，面對人長大後要面對的種種決定，內心無所適從，迷失慌張……

這對母女的相處故事，正正是家庭成長歷程的一個寫照。家庭很多壓力、張力或衝突的背後，其實是家庭成員各自人生階段正面對的適應，要經歷互相磨合過渡。心理學家艾力遜定義這些個人的人生階段適應為之「人生發展任務」，是每個人的人生必須經歷的階段與挑戰，每階段之適應過渡將催化一個人的成熟。相反，適應欠佳會令個人處於危機之中。

其實，很多家庭危機及壓力高峰期是可以預測的，例如：適應新生嬰兒的來臨、子女升讀小學、中學或預備公開考試；又如子女步入青少年期，或父母面對空巢與退休等……都是家庭各成員要彼此適應、磨合特別困難的階段。所以，家長如對這些成長知識多一點認識，夫婦平時展望家庭未來三至五年家中各人會面對的成長發展任務，早作心理準備之餘，也可及早作出援衝、規劃及取捨，以預留多些心力及資源面對過渡。相信很多可能的危機將會轉化成成長的楔機，甚至成為家庭各人學習互相扶持，同甘共苦「共渡時艱」的良好經驗。

上帝愛世人，甚至將祂獨一的兒子賜給他們，叫一切信祂的人不致滅亡，反得永生。

### 效法基督 分享主愛

吳碧珊  
李潔才  
林鴻賓師母  
馬惠芬  
梁淑儀  
莫湘萍  
郭靄儀  
陳永佳

黃貝貝  
劉美鐘  
黎妙屏  
羅國柱  
余英嶽伉儷  
余煊伉儷  
吳天安伉儷  
李一新伉儷

李仰安伉儷  
李滄波伉儷  
李興邦伉儷  
李錦昌伉儷  
李靈恩伉儷  
周寶熙伉儷  
金少雲合家  
胡丙杰伉儷

翁傳鏗伉儷  
馬志民伉儷  
張志聖伉儷  
陳志庸伉儷  
陳榮輝伉儷  
陳鵬富伉儷  
馮籌松伉儷  
黃漢聰伉儷

黃騰達伉儷  
歐陽志剛伉儷  
鄧達榮伉儷  
羅偉承伉儷  
羅達雄伉儷  
蘇成溢伉儷  
蘇義有伉儷  
基真堂全人

基富堂  
聖光堂  
基法小學（油塘）

本會全人謹祝主內肢體聖誕快樂，新年進步，主恩常偕！

# 擊連妙結

## 區會

### 神學生關顧小組舉辦「效法基督全然委身」獻心晚會

本會神學牧職部神學生關顧小組定於明年一月十一日(星期五)晚上七時三十分,於區會四樓禮堂舉辦「效法基督全然委身」獻心晚會,內容包括介紹區會與神學教育相關資訊及資助學額、本港不同神學院校簡介,並由梁遠耀牧師分享信息「尋索與信仰人生的召命」,陳鵬富牧師、李煥華宣教師及李素嫻神學生座談分享「不同背景下的神學生」等,歡迎各堂鼓勵弟兄姊妹參加,查詢請致電23971022陳立怡宣教師。

### 新一季宣教同工課程

新一季宣教同工課程定於明年二月六日至三月十三日(逢星期三)舉行,凡欲申請為區會差遣宣教師之同工,必須於申請前完成有關課程,並歡迎公費神學生及曾參加此課程者,選擇報讀感興趣之科目,截止報名日期為二零一三年一月十四日。

### 本會舉辦「堂會正、副主席交流會」

為增進區會與堂會彼此之聯繫及溝通,共建合一群體,定於明年一月十二日(星期六)下午二時半至四時半,在區會舉辦「二零一三年堂會正、副主席交流會」,屆時將分享二零一三年度區會事工方向、太子道191號馬禮遜紀念會所發展之可行性及彼此流、代禱等,歡迎本會各堂堂會主席及副主席踴躍出

### 沙田堂誠聘行政幹事

中華基督教會沙田堂誠聘行政幹事一名,協助辦公室日常工作,需於週六及週日崇拜時段當值,每週工作五天半。中學畢業證書或以上學歷,具1-2年工作經驗,具電腦技術支援及網頁管理經驗為佳。有意者請將履歷表電郵至stc@hkccc.org或寄交新界沙田小瀝源順圍28號都會廣場16樓1605室中華基督教會沙田堂辦公室遴選小組收,信封面請註明「應徵行政幹事」。(申請人資料只作招聘用)

### 公理堂誠聘全職牧師或宣教師

中華基督教會公理堂誠聘委身青少年事工全職牧師或宣教師,負責學生至職青牧養,上環區工作,需成熟獨立,具傳福音心志,善教導。有意者請繕履歷及撰文分享牧養異象,寄香港銅鑼灣禮頓道119號中華基督教會公理堂人力資源委員會。信封面請註明申請職位。(申請人資料只作招聘用)

席參加,截止報名日期為二零一三年一月五日,查詢請致電23971022吳碧珊牧師。

### 區會人事動態

本會社會服務部學校支援服務新聘三位社工:曾秀梅女士及李筱瓊女士已於九月二日履新,譚宇森先生已於九月十七日履新。事工部新聘助理執行幹事(短期合約性質)李恩德宣教師,已於十一月一日起履新。事工部幹事羅偉業先生請辭,已於十一月離任。

## 堂會

### 雅各堂已獲批作婚禮合法場所

大澳雅各堂已獲政府批准成為婚禮合法場所,歡迎本會各堂信徒申請借用,凡本會在職牧師均可以主持婚禮及簽署婚書,借用詳情可於區會網頁(www.hkccc.org)下載。

### 各堂人事動態

新聘同工消息:香港志道堂已於十一月一日起,聘請黃月好女士為該堂宣教師;梅窩堂已於十月一日起,聘請陳超雄先生為該堂宣教師。同工離任消息:沙田堂戴文綺宣教師,已於十一月一日起離任。

### 長老堂梁美蘭宣教師丁父憂

長老堂梁美蘭宣教師之父親梁錦航先生,已於十一月十二日主懷安息,其安息禮拜已於十二月一日假世界殯儀館舉行;願主安慰梁宣教師及其家人。

### 灣仔堂歐鑑輝牧師丁母憂

灣仔堂歐鑑輝牧師之母歐劉美玲女士,已於十一月十日主懷安息,其安息禮拜已於十二月二日假世界殯儀館舉行,翌日出殯;願主安慰歐牧師及其家人。

### 陳榮輝牧師丁母憂

本會澳門馬禮遜紀念中心中心主任陳榮輝牧師之母陳梁芬女士,已於十一月七日息勞歸主,在世享壽八十有八,其安息禮拜已於十一月十六日假澳門天主教殯儀館舉行;願主安慰陳牧師及其家人。

## 學校

### 本會學校獲頒2012「啟發潛能學校大獎」

本會基順學校、基真小學及望覺堂啟愛學校於十一月中,於2012國際啟發潛能教育聯盟世界會議暨啟發潛能學校大獎頒獎禮上,同獲頒2012「啟發潛能學校大獎」(Inviting School Award),以表揚他們首度在校內開展啟發潛能教育(Invitational Education, IE)工作,且在校內建立起IE文化,並能在各範疇貫徹相關理念;獎項由國際啟發潛能教育聯盟(IAIE)頒發。

### 各校人事動態

英華書院校董會正式委任鄭鈞傑署理校長,於二零一三年一月一日起真除校長職務。培英中學梁國基校長請辭,自本年十二月一日起離任,該校校董會已委任陳錦昌副校長於同日起署任校長職。

香港基督教協進會 主辦

### 基督徒合一祈禱周 (2013.1.18-25)

主題:上主向我們要求甚麼?(彌迦書/米該亞書6-8)

#### 一、 牧牧及同工聯合聖餐崇拜暨早餐團契

日期:2013年1月24日(星期四)  
時間:上午八時三十分  
地點:循道衛理聯合教會國際禮拜堂(灣仔皇后大道東271號)  
講員:張偉昌牧師(中華基督教禮賢會香港區區牧)

為準確預備早餐團契,請於本年12月31日前報名。場地未能提供車位,駕車者請自行安排泊車。

#### 二、 基督徒合一聚會

日期:2013年1月19日(星期六)  
時間:晚上八時正  
地點:天主聖聖猶達堂(香港北角達華街三十號)  
講員:鄭保羅大主教(香港聖公會)

合辦單位:天主教香港教區基督徒合一委員會  
香港基督教協進會、合一與教會關係委員會  
協辦單位:基督徒合一聚會籌備小組

#### 三、 英語合一崇拜

日期:2013年1月23日(星期三)  
時間:晚上七時三十分  
地點:九龍玫瑰堂(九龍漆咸道南125號)  
講員:簡嘉瑩牧師(聖約翰座堂)

#### 四、 合一主日

請各堂會於2013年1月20日舉行「合一主日」,與不同宗派或天主教會神職人員交換講壇。歡迎為教會合一事工奉獻,支票抬頭「香港基督教協進會」。

#### 五、 聯合呼籲文

聯合呼籲文由天主教香港教區合一委員會、正教會香港及東南亞教區、香港基督教協進會合一與教會關係委員會聯合發表。

#### 六、 2012年合一主日禮文

歡迎到本會網站下載禮文資料: <http://www.hkccc.org.hk>

查詢電話: 2368 7123 龔小姐 詳情及下載資料: 香港基督教協進會網站 <http://www.hkccc.org.hk>