

# 面臨全國福傳大會 淺談現代堂區改革

■文／羅文彬（淡水法蒂瑪聖母朝聖地傳協會主席）

如果一個父母永遠認為自己的孩子是個長不大的孩子，那麼這個孩子就永遠長不大了，因為父母根本就没有給這個孩子一個長大成人的機會；所以，教友們要對教會牧靈福傳負責，讓教友的能量被釋放，以決定教會的未來，梵二大公會議已指出了方向，只要我們因應調整，以行動力去落實！

堂區神父主要工作應該是培育門徒，然後由門徒去做牧靈福傳及堂務工作，尤其是神父越來越少，也無法什麼都做、什麼都顧及；教友的時代必須來臨，實質負起責任，且有配套制度以避免改革期的混亂。

教會內有個普遍現象，神職人員在信仰的知識培育大多是碩博士程度，但教友相對地有著明顯落差，造成帶在信仰知識上的不平等，知識代表權力，因而神職人員的權力和地位遠高於平信徒；但在世俗領域，如管理、發展、策略、執行、推動力、組織力等，卻呈現出完全相反的落差，教友在處理行政工作的能力上遠高於神職人員；這兩種不平等的落差在堂務發展，往往產生很多矛盾，互相都會覺得對方是「外行領導內行」，但其實剛好可以互補不足，學習彼此長處，做到合理分工，截長補短而和諧合作。

因而因材施教的培育並提升教友在信仰方面的知識十分重要，不同信仰培育程度的人擔任不同堂區職務，同樣地，神職人員也需要學習親子關係、行政管理學、人際關係心理學等不斷加對世俗生活的理解；平信徒在信仰培育上有越高的程度，就應擔當更高職務，從事有給職的福傳牧靈工作；也需要一批信仰程度不錯的教

友負責堂務工作，幫助需要提升的教友不斷進修、服務，在信仰上漸次進步，攜手成長。

更重要的是神職人員也需要不斷進修，更新自己信仰上的深度與廣度，才能成為門徒們的導師；而堂區門徒們在信仰上也必需有一定的程度，才能擔任傳協會或善會領袖的工作。

堂區神父適時放手將堂務交給合格勝任的教友，予以充分授權，共同祈禱，分工合作；建立起嚴謹有效的

堂區組織架構，基本目標是維持堂務進行，再求開枝散葉的發展，遴選有組織能力的領導者，避免堂區神父單一領導，熱心服務的教友萬年不變，造成堂區老齡化和逐漸凋零的局面。

很多比較偏遠的堂區人數淪為個位數，人口集中的都會區，教友人數比例也不過是千分之一，從宏觀來看，台灣教會現況其實一直走下坡，祇是多數人還未察覺，或是不敢承認罷了！但不論情形有多麼困難，祇要願意面對問題的根源，我們就能扭轉局勢，如果繼續無知無覺，那就不可能改變現有的趨勢。

通常一個組織最關鍵的就是領導人，領導人要能夠高瞻遠矚，目標清晰明確，知人善任，組織能力強，推動力強，具有領導魅力，通達人情世故等，當然，90%以上的堂區神父並非為這樣的目的而打造的。神父的訓練目的是成為一個信仰的領導者，而不是成為堂區行政事務的領導者。

如果本堂神父和教友混在一起，打成一片，大家就會覺得這個神父有點世俗化了，如果神父有很好的信仰靈修領導能力，但不擅長處理堂務，大家又會覺得神父沒有什麼作為，但怎

能要求神父十項全能呢？

我在此做一些現代堂區改革的建議，組織架構可以有幾種不同的形式：1.家長制：以權威為主；2.層級制：以工作為主；3.社團制：以合作為主；家長制在農業社會比較受歡迎，重視權威和傳統，但改變也非常緩慢；層級制是為了提高工作效率，達到營業的目標，上級指揮下級，為了提高工作績效，人可以被從職位上撤換；社團制往往是為了某種非營利的目的或理想而結合的團體，人和人的利害關係比較少，平等而互相尊重是絕對必要的人際關係，大家的合作必需由某種理想的目標而推動。

現在堂區的組織是家長制和社團制的混合，堂區主任神父就是大家長，具有絕對的權威；傳協會又是社團組織，沒有什麼階級或是權威的隸屬關係，大家在平等的基礎上互相合作。堂區發展的困難主要在家長制這一部分，堂區神父若過於注重權威，傳協會就會受到壓抑，教友的創意和能量無法釋放，在現今堂區僅僅靠神父是無法發展的！傳協會成員是教友，神父想辦法培育比較成熟的教友承擔更大的責任，教友的信仰越成熟，堂區神父就越輕鬆，很多工作就可以放心地交給傳協會去推動，相信教友們會做得很好。

因此，現代堂區的神父主要的目標和責任是把教友的信仰培育好，堂務發展交給教友去做，且信任教友，耶穌也相信祂的門徒將來要做的事，比祂做的還要大！一個現代堂區的教友也要對自己的信仰負責，求成長，求精進，因為神父會越來越少，教友會越來越老，最後教會將無以為繼！

現代堂區需要專職的教友負責堂區必要的牧靈福傳工作，譬如青年會、主日學、慕道班、讀經班、讀書會等，這些專職教友的責任是分担堂區神父的工作，帶領教友們在信仰上不斷成長。