

香港中文大學 天主教研究中心

《香港天主教終身執事職研究報告——2017》

目 錄

緒論	1 - 5
第一部分：終身執事職	6 - 24
第二部分：香港的終身執事職	25 - 52
附錄一 【天主教香港教區終身執事職大事年表】	38
附錄二 【歷屆香港教區終身執事一覽表（至 2016 年）】	46
附錄三 【2006-2016 年香港教區終身執事服務堂區表】	47
附錄四 【終身執事堂區服務統計】	49
附錄五 【終身執事愛德服務統計】	51
第三部分：對終身執事職的看法	53 - 99
附錄一 【接受問卷調查的堂區分佈】	82
附錄二 【平信徒或慕道者使用的問卷樣本】	84
附錄三 【神職人員、修士、修女、修生使用的問卷樣本】	88
附錄四 【平信徒組與牧職組兩式問卷的問題對照】	92
附錄五 【問卷回應者的背景資料】	93
第四部分：對終身執事職的深入了解	100 - 143
附錄一 【2017 年研究與 1992 年就設立終身執事職的調查 之個別題目對照】	142
第五部分：終身執事的自我了解 和終身執事委員會的觀點	144 - 170
第六部分：總結及建議	171 - 184
第七部分：發佈會回應講座筆錄	185 - 205
鳴謝	206 - 207

緒論

前言

自從上個世紀梵蒂岡第二次大公會議確認復興終身執事職的需要後，全球各地教區開始考慮是否重新設立終身執事職。歐洲和美洲教會率先達成協議，積極推行終身執事職的發展。根據《2015年宗座年鑑》，現時全球共有44,566位終身執事，當中以歐洲和美洲的終身執事佔絕大多數。而香港教區是亞洲第一個推出終身執事職的教區，現任終身執事共有二十四位¹。現代終身執事職只有約五十年的歷史，相對教會歷史而言不算太長；全球終身執事人數也只是佔司鐸人數的一成多。²

香港教區司鐸議會於 1988 年 3 月正式對設立終身執事職一事進行磋商，並於同年 5 月成立專責小組，研究在港推行終身執事職的事宜；但事前的籌備工作長達一年。專責小組於 1990 年完成《香港教區應否設立終身執事職？》資料手冊，並於次年進行公開諮詢。於 1992 年，公教教研中心完成了《天主教香港教區應否設立終身執事職》的意見調查。聽取了司鐸議會和牧民議會的意見後，時任教區主教胡振中樞機終於在 1996 年為香港教區設立終身執事職。在香港回歸後的第五天，教區主教首次祝聖兩位終身執事為香港服務。³

¹ 資料來源《天主教香港教區終身執事委員會 2016 年周年工作報告》。

² 現時全球司鐸人數為 415,792。

³ 盧和鐸執事及曾繁興執事。

2013年，在香港舉行的「全球華人終身執事交流大會」的閉幕禮上，香港教區主教湯漢樞機憧憬香港往後能有更多終身執事，而中國教會長遠亦能發展此聖職。教區終身執事委員會主席陳志明副主教也在大會上強調終身執事職務的愛德本質是服務弱勢群體。

現時，教區終身執事委員會着力推動終身執事職的發展，致力化解當中的矛盾，為推動終身執事職的發展，終身執事委員會積極跟進終身執事職不斷變化的過程，記錄箇中工作，並透過報導傳遞其動態及訊息。2014年12月，香港天主教教區委託香港中文大學天主教研究中心對香港教區終身執事職發展的狀況進行全面性研究。

研究工作進展

首先，天主教研究中心在《公教報》刊登廣告，招募成員加入研究小組，獲二十七人回應，當中包括退休校長、退休及現任教師、神學生、學術研究員、政府公職人員、文職人員、社會工作者、大學生、終身執事及終身執事配偶等。2015年1月至9月期間，研究小組曾舉行三次大會，隨後則以小組形式按研究發展召開會議，包括文獻、問卷調查、訪談、短片製作、報告核對、行動共六個小組。

自2014年12月至2017年7月，研究小組的工作可按發展性目標劃分為四個階段，詳情如下：

日期	過程
第一階段：回顧現存的研究及理論	
2014年12月	搜集文獻資料，探討研究目的及問題
2014年12月	進行探索性訪談，探討研究目的及問題

第二階段：確定合適的方法	
2015年1月	建立研究小組
2015年2月	確定整體研究假設、目的及問題
2015年2月	設計問卷調查方式及問題
第三階段：蒐集相關資料、分析及解釋研究結果	
2015年3-6月	到堂區派發問卷，收集了四千多份問卷
2015年6月	分析問卷調查數據
2015年6月	根據問卷調查結果，設計訪談方式及問題
2015年9月	根據文獻資料撰寫研究背景初稿
2016年3-9月	進行近一百次訪談
2016年10月	綜合訪談內容
第四階段：呈現研究結果	
2016年11月	統整研究主要部分：背景、問卷調查、訪談
2016年11-12月	建立研究報告的組織及結構
2016年12月	提交中期研究報告
2017年2月	籌備發佈會
2017年3月- 4月15日	短片製作工作：為六位終身執事、一位終身執事委員會主席和一位委員製作短片。
2017年4月	製作發佈會印刷品
2017年4月23日	舉行發佈會
2017年7月	印刷及派發報告書

研究計劃

本研究起初發現了可以有以下六點假定：

- 假定（1）平信徒與神職人員對終身執事職在理論與實踐上有不同的理解。
- 假定（2）設有終身執事職的堂區與不設有終身執事職的堂區有所分別。

- 假定（3） 終身執事職分佈於市區與郊區，堂區服務覆蓋廣泛。
- 假定（4） 終身執事委員會和終身執事有特殊性，對終身執事職有內部認知，需另類處理。
- 假定（5） 問卷調查與訪談有不同作用；小組訪談與個別訪談也有不同作用。
- 假定（6） 親身派發跟寄發問卷有不同作用。

由於以上六個假定產生的變數過多而複雜，非限定時間內可完成。故此，本研究選擇以描述方式來處理研究主題—首先以文獻回顧作為基礎，接著採用統計學方式進行問卷調查，再進行深度訪談。

在問卷調查方面，對象共有兩個群組：（一）平信徒或慕道者，（二）神職人員、修士、修女、修生。在訪談方面，對象則有四個群組：（一）平信徒或慕道者，（二）神職人員、修士、修女、修生，（三）終身執事，（四）終身執事委員會。研究中心選擇問卷答題者及受訪者的類別包括：（一）屬教會內的人士，包括平信徒、修生、修女、神父、主教及已接受收錄禮的慕道者，（二）在不同方面與終身執事職不同程度關聯的人。是次研究分別對平信徒與神職人員進行問卷調查和訪談，並對終身執事和終身執事委員會（主席及委員）兩個群組進行訪談。

本研究旨在於了解香港終身執事職的發展情況，並探討其發展問題。研究的主要目的有三，包括：瞭解香港終身執事職的發展情況；探索香港終身執事職的角色與職能；為香港終身執事職未來的發展提出建議。

在進行探索時，本研究的焦點有二：

焦點一、香港天主教對終身執事職的接受程度

- 應否繼續接納平信徒為終身執事？
- 對終身執事的工作範疇、工作重心和角色的看法。

焦點二、香港天主教對現任終身執事的看法

- 對終身執事表現的意見和服務的檢討。
- 對有關終身執事職制度的看法或意見。

整體的研究方法是透過理解終身執事職的歷史發展背景，包括在教會和香港教區發展脈絡下所衍生的情況，從而確定中心研究議題，架設主題討論的橋樑，引導後續研究，並為本研究所採用的混合研究之方向提供基礎。接著，對所得之量化資料進行分析，得出概括性的陳述。然後，以深入的質性資料來解釋量化的結果，繼而作出推論，最後提出相關的建議。

第一部分

終身執事職

現代的終身執事職大約源自梵蒂岡第二次大公會議前不久的一段時間。但它的長遠傳統卻來自宗徒時代。本報告將終身執事職分為梵蒂岡第二次大公會議前後兩個時期，概括其歷史背景。

1.1 梵蒂岡第二次大公會議前的「執事」⁴

一般而言，教會內很多人認為《宗徒大事錄》記載了執事的選立。於公元後一世紀，當時的執事服務及照顧團體中的有需要者，如孤兒、寡婦、貧病者，為他們操管飲食，以分擔宗徒們的工作，讓宗徒能夠專心祈禱傳教：

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，因為他們在常日的供應品上，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。」這番話得了全體的悅服，就選了斯德望，他是位充滿信德和聖神的人，和斐理伯、卜洛曷、尼加諾爾、提孟、帕爾默納及尼苛勞，他是個歸依猶太教的安提約基雅人，叫他們立在宗徒面前；宗徒們祈禱以後，就給他們覆了手。

《宗徒大事錄》第六章 1-6 節

然而，有學者指出不少神學研究認為這段文字不能夠明確地反映出這七位被選者就是擔任執事一職⁵。這些研究分別提出以下幾個論點：第一，這七位被選者沒有一人稱為執事；第二，這裏記載的覆手禮如此隆重，不

⁴ 梵蒂岡第二次大公會議前的「執事」與現時的「終身執事」有所不同，為方便區分，下文中的「執事」代表梵蒂岡第二次大公會議前所設的職位，而「終身執事」／「終身執事職」則代表現時教區所設的「終身執事」／「終身執事職」。

⁵ 輔仁大學耶穌會士高士傑神父根據羅馬額我略大學教授黎日然(P. Ligier, SJ.)在1971年出版的聖秩聖事第三章第二節「執事聖職」(Il Sacramento Dell' Ordine, Tarza, Parte, III IL. Diaconato)所寫的文章〈執事聖職〉，《神學論集》第23期(1975)，頁49-61。

像是祝聖執事；第三，在《宗徒大事錄》第八章，多次記載了七位被選者之一斐理伯，在撒瑪黎雅「宣講基督、宣講福音」的事蹟。因此有學者認為上述記載是為希臘化的猶太教友團體祝聖一批主教；第四，在梵蒂岡第二次大公會議談論執事的議題上，也沒有提及以上經文。

雖然要確定執事制度確實成立的時間是相當困難，但可以肯定的是，執事制度早在宗徒時代已經存在，並在初期教會中有着舉足輕重的角色。聖保祿於公元後六十年代在羅馬獄中致書給斐理伯的基督徒時，也曾問候過當地的監督及執事（《致斐理伯書》第一章1節）。

聖保祿在《弟茂德前書》第三章8-12節描述了執事必須保持端莊、純潔和信德，不撒謊，不酗酒、不貧財，能夠齊家，並通過試驗。以上的要求亦可歸納成為梵蒂岡第二次大公會議後終身執事的四項條件⁶，包括：

- 一、有懂得聆聽的神恩：以五官觀察及意識到周圍鄰人不同層次的需要；讓他人的需要受到注意。
- 二、能欣賞別人的神恩及與他人合作：在自己有限的內應懂得如何透過自己的耳目，觀察在教會內外其他的人力、物力及資源，懂得在適當的時候與教內外人合作，鼓勵他們投入服務，以敏銳的行動回應鄰人的需要；在恰當的時候，懂得如何轉介一些有需要的人到其他有專長的專業人士或團體接受幫助。此外，在適當時，也應向主教、自己所屬的團體、堂區或政府當局反映改善民生的建議等，以增強服務的質與量。
- 三、能彈性處理鄰人的個別需要：藉終身執事與終身執事或與他人的經驗交流可充實終身執事處事的彈性。
- 四、為他人成為僕人的榜樣：終身執事的服務應助別人清晰地看到基督僕人的臨在，並鼓舞他們效法基督僕人的身份，共同參與在教會內的愛德及慈善的服務，投入「僕人」的教會。

上述的條件亦正是一般從事愛德服務者應有的特質。

在《致羅馬人書》第十六章1-2節中，聖保祿向羅馬教會推薦一位名

⁶ 謝堅成，〈終身執事的本質與職務〉，《神思》第18期（香港：1993年8月），頁56-72。謝堅成是香港天主教區司鐸，現任教區副秘書長及教區法庭首席法官。

叫位福依貝托(Phoebe)的姊妹，提及她是耕格勒(Kencheræ)教會的女執事，幫助了許多人，也幫助過聖保祿。

執事一職的功能並非單在管理物質，且很快就被理解為牧職的一員。在公元後一世紀，安提約基雅的聖依納爵(St. Ignatius of Antioch, 35-108)認為執事並非侍候飲食的僕人，而是教會的傳道人。他指出執事在教會有着兩個角色，一是文書工作，另一是聯絡其他地方教會。這些角色使得他們較其他牧者更能親近主教。聖依納爵認為包括主教、司鐸和執事的團體才稱得上「教會」。⁷

從安提約基雅的聖依納爵起到第一次尼西亞大公會議(First Council of Nicaea, 325)的數百年間，執事職一直伴隨着教會發展，執事在教會內越來越具有影響力。在公元後三世紀的教會文獻中強調執事和主教之間的特殊關係，其中提到執事職成為「主教指定的牧職，是教會所必需的事工」。⁸

當時，不少地方包括羅馬教會，由首席執事直接成為下一任主教的情況時有發生，情況直至公元590年教宗聖額我略一世(St Gregory I, 540 - 604)時代仍然如此，這引起司鐸們之不滿，於是設下授品的年齡限制，保證那些年輕人（二十五歲）直到三十歲前，只能被祝聖為執事。⁹

自查理曼(Charlemagne, 742 - 814)開始，教會內開始有逐級晉升的做法(per gradum)，每上一級的職務可包含及擁有下一級的職務及職權。聖秩的等級各時不同，有7至9級。由掌門，驅魔、讀經、輔祭、副執事這五個職務逐級而上，接着是執事職和鐸職，故而鐸職擁有各級的職務。副執事曾是執事的助手，從事了執事本身的職務，而執事則進身於教會的行政職務。公元後五世紀卡爾西頓大公會議(Council of Chalcedon, 451)決定主教由神職團中委任一人負責教會財務，但此人並不一定是執事，照顧貧弱的工作則由隱修院負責。公元後十世紀，女執事再沒有出現。其後，護理病人

⁷ St. Ignatius: Letter to the Smyrnaeans, 第8章及第9章。

⁸ The Diaconal Association of the Church of England (DACE) 網上文章之一，“An (extended) short history of the diaconate”，資料源自 “Diakonia: Re-interpreting the Ancient Sources” (Oxford University Press) 1990. “For such a time as this”，the report to General Synod on the Diaconate 2001, etc. <<http://dace.org/wp-content/uploads/2014/04/history-extended.pdf>> [2016-05-10].

⁹ 同上。

的工作及教導婦孺的工作由女修會會士執行。然而，教會的晉升又出現跳級晉升(per saltum)的做法；副執事可晉升為教宗，有些情況執事亦可升為主教。¹⁰

自公元後十世紀以後，執事的地位和身份漸漸減弱起來；沒有單一理由足以解釋執事職的衰落，這可能是由不同的原因所致。當中包括：首先，執事的教育程度不太理想，造成良莠不齊的情況。他們只要認識一部福音、廿五篇聖詠及有司鐸的書面推薦，便可申請作執事候選人。其次，部分執事只顧貪財和收受賄賂，甚至企圖取代司鐸在聚會中的地位，而忽略照顧貧弱者，引起教會內很多人的反感及抱怨。公元後三世紀初的教父奧力根(Origen Adamantius, 184-253)在注釋《瑪竇福音》第二十一章 12 節時，便指責一些執事沒有正直地管理教會的金錢，以及把一些用在窮人的金錢據為己有¹¹。最後，教會的職務越趨「司祭化」，引起司鐸和執事身份的改變；司鐸的角色和地位的提高，便降低對執事職的器重。司鐸認為執事應從屬和協助自己，如同他們協助主教一樣，而非在主教面前搬弄司鐸的是非。¹²

中世紀的執事仍是教會中的一員，必須獨身，主要是履行禮儀的功能，在聖體聖事、講道和施洗上協助司鐸，兼代表主教負擔行政責任¹³。總的來說，中世紀後執事職在教會中逐漸式微，變成為司鐸候選人晉鐸前短暫

¹⁰ The disappearance of the permanent diaconate. Charter 3, INTERNATIONAL THEOLOGICAL COMMISSION, From the Diakonia of Christ to the Diakonia of the Apostles, 2002.

¹¹ “Et arbitror convenire verbum de venditoribus columbarum eis, qui tradunt ecclesias avaris et tyrannicis et indisciplinatis et inreligiosis episcopis aut presbyteris aut diaconis propter quod et cathedras tantummodo appellavit evangelista eversas esse a Jesu.” 奧力根注釋瑪竇福音21:12; GCS 40, 562.

“Sed et unusquisque diaconorum, qui congregant sibi divitias fraudantes pauperum pecunias, intellegant praesentem scripturam, ut iam non congregent, ne forte veniens dominus evertat mens dispensationis eorum. sed et qui sollicitudinibus mundialibus feruntur semper ad venditiones et emptiones, curent ne forte veniens dominus eiciat eos de templo dei, quando eiectus nec spem habet regrediendi unde eiectus est.” 奧力根注釋瑪竇福音21:12; GCS 40, 553。

¹² The Diaconal Association of the Church of England (DACE) 網上文章之一, “An (extended) short history of the diaconate”。

¹³ 同上。

的過度階段¹⁴；這情況差不多維持至梵蒂岡第二次大公會議來臨以前。

1951年，一群年青的社會工作者在德國佛萊堡(Freiburg Im Breisgau)成立了第一個在天主教會內的已婚終身執事團體，服務有需要的人。三年後，另一終身執事團體於慕尼黑(Munich)成立，其後更多終身執事團體在德國、法國、奧地利及拉丁美洲各地成立。1959年，不同的終身執事團體聯合成立設於佛萊堡的「國際執事團」，並於1962年向出席梵蒂岡第二次大公會議的所有主教遞交要求恢復終身執事職務之呈請。¹⁵

1.2 梵蒂岡第二次大公會議後的「終身執事職」

教會歷史首先反映出教會需要執事照顧貧弱者，管理行政、聯繫各地教會，使教會更專務祈禱，為真道服役。接着，德國終身執事團體發起要恢復在教會已終止千多年執事職的呈請，貢獻尤大。在梵蒂岡第二次大公會議經過了多番激辯之後，羅馬宗座終於在1964年通過了恢復終身執事的議案，並對終身執事的性質發表以下內容：

可以使執事職務恢復起來，成為教會聖統內的一個本有而固定的階級……可授與年齡較成熟的男子，連度婚姻生活者也可勝任；並可授與適當的青年人，但這些青年人必須遵守獨身制。

有調查指出終身執事職的復興包括有以下幾個原因：首先，終身執事有輔佐教會的功能，沒有他們的協助，要推行教會服務便會有所欠缺。其次，透過授予終身執事的聖秩來肯定那些為教會履行終身執事服務的信眾。最後，為缺乏聖職人員的地區提供聖職人員。¹⁶

1965年，「國際執事團」在羅馬舉行了一個以「在今天的教會及世界中的執事」為主題的國際學習會議。其後，「國際執事資料中心」成立，

¹⁴ 潘家駿，〈聖秩聖事的若干問題〉，(2013-12-10)，
<<http://www.catholic.org.tw/SLiturgy/5/5D2-1-8.pdf>> [2016-12-05]。

¹⁵ 國際終身執事中心，〈歷史〉，<<http://hk.diaconia-icd.org/about-us/history.html>> [2016-12-05]。

¹⁶ 台灣地區主教團秘書處希望工作室，〈終身執事簡介〉，
<http://vgoffice.catholic.org.hk/doc/life/life_lifeIntroduction.pdf> [2016-05-10]。

開始出版《基督的僕人》(Diaconia Christi)刊物，推動以服務為主的終身執事職。1969年，該資料中心重組工作及組織，更改名為「國際執事中心」(International Diaconate Centre)。

在1967-1972期間，教宗保祿六世(Pope Paul VI, 1897-1978)頒佈了《主教專用禮書的修訂》宗座憲章，批准授與主教、司鐸及終身執事聖職的新禮儀。他又於《為牧養》宗座牧函中詳細解釋終身執事候選人的收錄及授秩條件。

1968年，在德國有十七位終身執事被祝聖，在非洲也有七位。美國亦在1970年代開始設立終身執事職，直至現今成為全球擁有最多終身執事的國家。

1983年，教宗聖若望保祿二世(Pope Saint John Paul II, 1920-2005)頒佈《天主教法典》，將終身執事聖職的要素收錄在第二百三十六條中：

期望終身執事職位者，須照主教團的規定，接受神修生活的薰陶，以及為善盡其本職的課業：如為青年，應在某特定住所至少居留三年，但教區主教因重大原因另有安排者除外。如為已婚或獨身的成年人，應依主教團所規定的計劃受三年的陶成。

1998年，教廷公教教育部完成了《培育終身執事的基本守則》(Basic Norms for the Formation of Permanent Deacons)。同年，教廷公教聖職部也完成了《終身執事職務及生活指南》(Directory for the Ministry and Life of Permanent Deacons)。兩份文件聯合發表，以回應當時的廣泛需要，使終身執事的職能得以重新充分發揮，並確保教會所培育出來的終身執事能夠有一致的質素、認真態度和完整性。¹⁷

根據「國際執事中心」提供的數字，2002年全球約有二萬八千名終身執事¹⁸。按2014年12月31日《教會統計數據年鑑》修訂本所發表的天主

¹⁷ Congregation For Catholic Education And Congregation For The Clergy - Basic Norms For The Formation Of Permanent Deacons. Directory For The Ministry And Life Of Permanent Deacons. Vatican City: Libreria Editrice Vaticana, 1998, <http://www.vatican.va/roman_curia/congregations/ccatheduc/documents/rc_con_ccatheduc_doc_31031998_directorium-diaconi_en.html> [2016-12-05]。

¹⁸ 《公教報》，2003年3月16日。

教會統計，各教區和修會的終身執事人數總計達四萬四千五百六十六人¹⁹。這些數據顯示願意以終身執事身分服務教會者大有人在，而且其增加幅度亦很高。

現任教宗方濟各於 2016 年 8 月成立七男六女的神學工作小組，將會研究婦女在早期教會歷史的身份。²⁰

1.3 終身執事職的發展及其在教會內的角色和功能

雖然聖經並沒有對執事職作很詳細的描述，但從歷史文獻中，可見初期教會執事們所擔任的工作類型，從中推測執事所擔當的角色及其主要的功能。

初期教會的執事，主要負責照顧信仰團體內的弱勢信徒，並擔任宣講福音和施洗的職務。不同文獻亦有記載執事在初期教會內的多元職務，如《十二位宗徒訓誨錄》(Didache)第十五章指出執事是負責財務管理的人²¹；而《宗徒訓誨錄》(Didascalia apostolorum)第九章則提到執事是主教的耳、口、心和靈魂。²²在殉道依納爵致塔林人書(Letters to the Christians of Tralles)中，執事是主教的輔佐及諮議員；至於聖猶斯定(Saint Justin, 103-165)所編的禮儀書中也提到執事有送聖體的職責²³。在聖依玻理(Saint Hippolyth, 170-235)編着的《宗徒傳授》中，亦論及執事職務的職份，表示執事領受聖秩為的不是作司祭，而是作主教的輔助，並且執行一切由主教所指派的

¹⁹ Fides, S. L. A. "Catholic Church Statistics 2016", *Zenit*, October 24, 2016, <<https://zenit.org/articles/catholic-church-statistics-2016/>> [2016-12-05]。

²⁰ <http://en.radiovaticana.va/news/2016/08/02/pope_institutes_commission_to_study_the_diaconate_of_women/1248731> [2016-12-05]

²¹ 《十二位宗徒訓誨錄》 Didache第十五章。見宗徒時代的教父，呂穆迪譯，頁16。見高士傑，〈執事聖職〉，《神學論集》第23期（1975年），頁49-61。

²² 《宗徒訓誨錄》 Didascalia apostolorum被訛稱為宗徒時代的作品，但卻是第三世紀的著作。在敘利亞發現以希臘文寫成的手稿。在第三章有很多有關女性執事的記載。

²³ 殉道依納爵致瑪尼西人書，第六章一節，見呂穆迪譯：宗徒時代的教父，頁179。見高士傑，〈執事聖職〉，《神學論集》第23期（1975年），頁49-61。

職責。

公元後四世紀的尼西亞大公會議清楚闡明司鐸與執事之間在教會團體和禮儀中的角色。首先，執事不可以為司鐸送聖體。其次在舉行感恩祭時，執事須站立在旁，而主教和司鐸則坐在椅上。最後，執事應協助司鐸，如同協助主教那樣。

梵蒂岡第二次大公會議《教會憲章》第二十九節，肯定了現代終身執事職的服務範疇：

在教會聖統的下一級六品（即終身執事）他們所領的覆手禮，不是為作司祭，而是為服務，他們因聖事的恩寵受到鼓勵，在主教及其司祭團的共融之下，為天主的子民舉行禮儀，講道及愛德的服務。

《天主教教理》第 1596 條也指出：

執事們（即終身執事）是聖職人員，專事教會的服務工作；他們沒有接受公務司祭職，但授秩禮賦予他們在聖言服務、禮儀服務、牧職管理以及慈善事務上重要的任務。這些任務應在主教牧權的領導下去執行。

因此，現代終身執事所做的職務，例如宣讀聖言、照顧弱小、管理行政事務等原是他們既有的職務，只是因為自中世紀後，執事職的消失而改由司鐸來擔當。教會恢復終身執事的原因，是要讓司鐸有更多時間，從事牧養信眾、舉行聖事和靈修訓導等原來職務。²⁴

現時在禮儀及宣讀聖言方面，終身執事可以替慕道者進行聖洗聖事。在培育終身執事的過程中，履行分送聖體聖血及宣讀聖言是不可或缺的部分。終身執事亦會為平信徒覆手祈禱，然而，其目的亦只為服務。除了聖堂的禮儀，終身執事亦會為病人送臨終聖體。值得注意的是，由於病人傅油聖事涉及赦罪及領受聖體的功效，主教和司鐸需保留為病人舉行傅油聖事的職權，但是為病人進行牧民照顧則可以委託給終身執事代為服務。此外，終身執事亦會在禮儀以外宣讀聖言，例如在學校或在其他現代社會大

²⁴ 〈終身執事的聖召〉，《公教報》，2012年7月6日。

眾媒介，均可宣讀聖言。²⁵唯教會限定終身執事不能誦唸感恩祭中的感恩經和集禱經，亦不能祝聖主的體血。

終身執事亦會履行家庭牧民的服務，為準新人提供婚前輔導。例如：推廣有關平信徒婚姻意義的教理講解，使平信徒的婚姻聖事能在具備完滿教會的意義下進行，並為新婚夫婦給予婚後支援。在某些情況下，如終身執事獲堂區主任司鐸或地方教會神長的認可，則可在婚姻聖事以外舉行的婚禮中擔當證婚人，並且以教會的名義為新人祝福。此外，終身執事亦負責家庭的牧民服務，特別是在家庭遇上困難和痛苦的時候。²⁶

終身執事的服務範圍亦會隨着時代或教會發展的需要而擴闊或收窄。隨着教會的傳教工作不斷發展，在偏遠的鄉村地區亦新設立不少教堂。然而，為新教堂委派適合的司鐸或會追不上聖堂興建的速度，使某些新聖堂沒有足夠的司鐸負責該地區的長期牧民工作。因此，終身執事也可能被派遣到這些地區，負起照顧農村平信徒責任，成為平信徒團體的領袖。在終身執事職式微的那段時期，這批被派到偏遠農村服務的執事，也會被祝聖成為司鐸，使其能夠為該區平信徒施行更完滿的聖事恩寵。²⁷

總的而言，終身執事是以服務為主的聖職人員。由於只有主教才具有圓滿的聖秩職，所以終身執事在執行職責時，需要聽從主教的指示，作為輔助的角色。除了上述的限制，在信理培育方面，終身執事必須超過一般傳道員的水平，而且在某些方面應能與司鐸相若，以便能夠在有需要時完全擔當受委託的聖職。²⁸

1.4 終身執事在社會的角色及功能

雖然終身執事在禮儀上是協助主教和司鐸，但終身執事在愛德工作上

²⁵ 謝堅成，〈終身執事的本質與職務〉，《神思》第18期（香港：1993年8月），頁56-72。

²⁶ 教廷公教教育部與聖職部，《培育終身執事的基本守則》（台北：天主教教務協進會出版社，1999年），條目33。

²⁷ 謝堅成，〈終身執事的本質與職務〉，《神思》第18期（香港，1993年8月），頁56-72。

²⁸ 教廷公教教育部與聖職部，《培育終身執事的基本守則；終身執事職務及生活指南》。

分擔更重要的職責——但這不表示矮化終身執事職，因為愛德工作本身也是教會的重要部分。教宗本篤十六世(Benedict XVI, 1927-)於 2005 年發表了通諭《天主是愛》(Deus Caritas Est)。當中提出教會的基本觀點，即教會具有三重任務，包括宣講天主聖言(Kerygma-martyria)、舉行聖事(Leiturgia)和愛德的服務(Diakonia)。這三重任務互相聯繫，不能彼此分開。為教會來說，愛德不是一種可以由其他人代替來做的社會福利事業，因為愛德是屬於教會不可或缺的本質表現²⁹。「教會不能放棄愛德的服務，就如同教會不能忽略聖事和聖言一樣。」³⁰

《終身執事祈禱文》有以下一段：

全能永生的天主，你揀選終身執事，在宣道、聖祭和愛德的事務上，協助主教及從屬於主教的司鐸團，為人群服務，作大眾的公僕。

《禱文》重申終身執事為人群服務，作大眾的僕人，如同主教和司鐸一樣。《禱文》亦有提出終身執事的特質，指出終身執事需要具備「福音中的各種美德：仁愛無私、關顧貧病、威信有節、純樸良善、信守內心紀律。」³¹

顯然教會對終身執事服務社會的資格有一定的要求。那麼，終身執事的社會角色究竟從哪時候建立起來？我們可以從執事的字義和源起了解端倪。

「執事」一詞的希臘原文及拉丁文為'diakonia'及'diaconatus'，原意是服務、事奉的意思³²，兩字源於平日生活中侍候餐桌的意思。從字義可見，執事與服務及僕人是不可分割的。在梵蒂岡第二次大公會議時，終身執事侍奉的概念被綜合為三重職務，即是禮儀、聖言及愛德。香港教區終身執事委員會主席陳志明副主教在「2012年台北總教區終身執事試辦計畫講習會」引述教廷公教教育部於1998年公佈《培育終身執事的基本守則》，

²⁹ 教宗本篤十六世，《通諭：天主是愛》，條目25。

³⁰ 教宗本篤十六世，《通諭：天主是愛》，條目22。

³¹ 天主教香港教區終身執事委員會，《2014年周年工作報告》（香港：天主教香港教區終身執事委員會，2014）。

³² 謝堅成，〈終身執事的本質與職務〉，《神思》第18期（香港：1993年8月），頁57。

指出：「終身執事職務的特質是從『侍奉』(diakonia)的幅度執行聖秩職務內所專有的三項任務(munera)」，即訓導任務(munus docendi)、聖化任務(munus sanctificandi)和牧民管理(munus regendi)³³。牧民管理體現於投身愛德及援助工作，以及指導教會內從事愛德工作的團體，是終身執事最具特色的任務。這正是說明終身執事的社會角色，特別在社會服務方面——即教會稱為「愛德服務」——的重要性。

終身執事被視為回應天主的召喚，藉着在教會內的服務，顯示及傳達基督僕人臨現的標記。因此在理解終身執事的角色時，重點不應放在終身執事的工作，而注意終身執事的本質為上主僕人的記號，即終身執事作為活見證，反映出主基督入世的臨現，好使僕人教會的形象得以彰顯及廣傳。終身執事更藉他們的服務去吸引及喚醒信眾效法主基督僕人的角色，在生活中彼此事奉，實現主基督救贖性的愛與服務。因此「終身執事之被祝聖不是為他自我的光榮或利益，而是為建設教會，為教會團體內的公益服務」。³⁴

雖然現代終身執事與教父時期著作中所提及的執事職務不盡相同，但整體來說，都明顯地指出執事的職務與協助主教履行慈善及管理庶務事項，例如探訪及照顧孤兒、寡婦、病弱者、被囚者、虔誠的平信徒等，接納並分配救濟品給有需要的人。執事也代表教會接待一些從遠處而來的教會朋友，更有些執事被派遣管理墓地及展開其他與愛德有關的服務。總而言之，從聖斯德望(Saint Stephen)等被選立為教會第一批執事開始，執事便從事愛德慈善事務和管理教會財產之類的行政事務。³⁵

梵蒂岡第二次大公會議後，終身執事職得以恢復，重申終身執事既有職務在教會生活中是有需要的，包括要在社會或慈善事業上，禮儀或牧民生活實踐真正服務³⁶。有論者指「依據歷史的發展，終身執事的職務主要

³³ 教廷公教教育部與聖職部，《培育終身執事的基本守則》，條目9。

³⁴ 謝堅成，〈終身執事的本質與職務〉，《神思》第18期（香港：1993年8月），頁58-59。

³⁵ 高士傑，〈執事聖職〉，《神學論集》第23期（香港：1975年），頁49-61；謝堅成，〈終身執事的本質與職務〉，《神思》第18期（香港，1993年8月），頁56-72。

³⁶ 教廷公教教育部與聖職部，《培育終身執事的基本守則》。

為愛德及慈善的服務，後期才漸漸地伸展至聖言及禮儀性的服務。」³⁷

1.5 各地終身執事的甄選

各地教區就領受終身執事聖秩前的培訓大同小異，或許與教廷公教教育部有較實質的指引有關。年齡限制方面，蘇格蘭與香港一樣，要求申請為終身執事的未婚人士必須至少年滿二十五歲，已婚人士則是三十五歲³⁸。至於英國伯明翰(Birmingham)總教區，則要求加入培育課程人士至少年滿三十一歲³⁹。澳洲的終身執事申請人則需達三十歲⁴⁰。美國則要求終身執事領受聖秩時要年滿三十五歲⁴¹，可見年齡限制差別不大。

甄選不單是一個申請資格，更是一個陶成過程。候選人要先經過初步審核，才能進入預備期。當候選人和委員會彼此了解更多，和確定意向，就可進行收錄前審核，接着接受收錄禮。在此以後，候選人所接受的培育包括信理、靈修、社會服務及堂區牧民；為預備禮儀服務，終身執事會領受宣讀職、輔祭職／交聖體員職，最後以領受終身執事職完成整個培育。

³⁷ 謝堅成，〈終身執事的本質與職務〉，《神思》第18期（香港：1993年8月），頁61。

³⁸ Commission for the Permanent Diaconate, Bishops Conference of Scotland, *Norms for the Formation of Permanent Deacons in Scotland* (Dundee: Commission for the Permanent Diaconate, 2006), 頁22。

³⁹ The Archdiocese of Birmingham, *The Permanent in the Archdiocese of Birmingham: A Handbook including Guidelines for priest and deacon working together* (The Archdiocese of Birmingham, 2006), 頁23。

⁴⁰ National Association of Deacons, *Guidelines For The Permanent Diaconate in the Catholic Church In Australia*, (2005), 條目24。

⁴¹ United States Conference of Catholic Bishops, *National Directory for the Formation, Ministry, and Life of Permanent Deacons in the United States*, (Washington, USCCB Publishing, 2003), 頁80。條目178。

1.6 各地領受終身執事職前的培訓

教廷公教教育部出版的《培育終身執事的基本守則》，對於終身執事的培訓有明確的規定。有意成為終身執事者獲推薦後進入預備期，由培育主任及神師帶領，「不應以上課形式進行，而是透過祈禱聚會、指導、反省與比較，務求透過組織週全的培育計劃，能客觀地辨別聖召」⁴²。

預備期後會進行收錄禮，繼而正式進入培育期。培育期「必須至少長達三年」⁴³，過後就是獲授予讀經和輔祭職，最後領受終身執事聖秩。人性培育在於「達到真正的人性成熟」⁴⁴，靈性層面則是「發現和分享基督僕人的愛」⁴⁵，「全面研讀聖經，和每天實踐『聖言誦讀』(lectio divina)」⁴⁶。實質方法包括每月退省、週年神操等。信理培訓包括多個範疇，如：聖經編導及詮釋、教父學、教義神學、基督徒倫理等，以確保候選人深入了解信仰。牧民培育則包括禮儀實踐、學習宣講聖言、社會正義及團體生活。

各地在培訓內容方面，都跟隨教廷公教教育部的《培育終身執事的基本守則》，包含上述四大範疇，內容相差不遠。蘇格蘭、伯明翰、澳洲、美國方面均要求培訓時間至少四年⁴⁷。蘇格蘭的終身執事培訓特別關注貧窮問題，因此建議終身執事在領受聖秩後與正義和平委員會等天主教社福機構合作⁴⁸。澳洲則特別要求終身執事候選人領受聖秩前，必須參與為期五天的退省⁴⁹。而伯明翰總教區則要求候選人接受心理評估，以及接受教

⁴² 教廷公教教育部與聖職部，《培育終身執事的基本守則》，條目43。

⁴³ 教廷公教教育部與聖職部，《培育終身執事的基本守則》，條目49。

⁴⁴ 教廷公教教育部與聖職部，《培育終身執事的基本守則》，條目69。

⁴⁵ 教廷公教教育部與聖職部，《培育終身執事的基本守則》，條目72。

⁴⁶ 教廷公教教育部與聖職部，《培育終身執事的基本守則》，條目74。

⁴⁷ Commission for the Permanent Diaconate, Bishops Conference of Scotland, (2006), 頁23; The Archdiocese of Birmingham, (2006), 頁24; National Association of Deacons, (2005), 條目34; National Directory for the Formation, Ministry, and Life of Permanent Deacons in the United States, 2003, 條目185, 205。

⁴⁸ Commission for the Permanent Diaconate, Bishops Conference of Scotland, (2006), 頁27。

⁴⁹ National Association of Deacons, (2005), 條目34。

區保護兒童政策所定下的審核⁵⁰。至於在德語地區，培訓主要是以研讀文獻為主⁵¹。各教區的終身執事培訓基本方針一致，信理及神學要求等也一樣，但會按各國自身的情況加上特別需求，以應付當地需要。

在英國某些教區，例如西敏(Westminster)、卡迪夫(Cardiff)，及薩瑟克(Southwark)，使用了顧問公司蓋洛普(Gallup)所開發的網上軟件 Strengthfinder 去協助終身執事候選人尋找自己的強項，並得到頗佳成果⁵²。

1.7 各地的延續培訓

教廷公教聖職部指出，「終身執事的持續培育是一種人性的需要，始自他以聖職服務教會的聖召，同時也應延續他已經接受過的初步培育」⁵³。因此延續培訓是領受聖秩前培育的延伸，範疇自然是一樣。但教廷公教聖職部指出，個別教區應該按自身境況去設計培育的安排。

伯明翰總教區規定轄下教區需要每兩年為終身執事提供最少為期五日的退省，並設立相關課程⁵⁴。澳洲僅指出終身執事應該參與相關研討會、會議及退省，並無明確規範⁵⁵。美國要求終身執事領受聖秩後首三年要接受特別安排的持續培育⁵⁶，但有關培育平均每年只有二十小時⁵⁷。由此可

⁵⁰ Archdiocese of Birmingham, (2006), 頁24。

⁵¹ Zulehner, Paul M. and Patzelt, Elke. *Samariter – Prophet – Levit, Diakone im deutschsprachigen Raum: Eine empirische Studie*, (Ostfildern: Schwabenverlag, 2003), 頁89。

⁵² Warren, Louisa. “Developing Talents – How Diaconate Students Have Been Discovering Their Strengths”, in *New Diaconal Review* (Aberdeen: International Diaconate Centre – North European Circle, May 2010, Vol.1, Issue 4). 頁48-50。

⁵³ 教廷公教教育部與聖職部，《終身執事職務及生活指南》，條目63。

⁵⁴ Archdiocese of Birmingham, (2006), 頁35-36。

⁵⁵ National Association of Deacons, (2005), 條目38。

⁵⁶ National Directory for the Formation, Ministry, and Life of Permanent Deacons in the United States, 2003, 頁118. 條目251。

⁵⁷ Gautier, Mary L. and Gaunt, Thomas P., *A Portrait of the Permanent Diaconate: A Study for the U.S. Conference of Catholic Bishops 2014-2015*, (Washington, DC: Center for Applied Research in the Apostolate, Georgetown University, May 2015), 頁17。

見，對於終身執事的延續培育，各教區的制度不大相同，多以教廷公教教育部的《培育終身執事的基本守則》為基礎，並按照各自的需要而提供相關活動或設立特別培訓。

至於培訓成效方面，在 2003 年一個有關德語地區終身執事的問卷調查中，超過一半參與調查的終身執事認為所受培訓足以幫助他們理解神學知識、進行牧民工作及履行禮儀職務，但只有兩至三成終身執事認為教區提供的培訓在政治社會事務、領袖之道以及組織技能三方面是足夠的⁵⁸。在其他教區，有關培訓成效的評估非常缺乏。客觀而言，這並非只是終身執事培訓的本身問題，而只是教會整體仍未有系統地評估聖職人員的成效。

1.8 終身執事服務上的支援及其身分的標記

根據教廷公教聖職部出版的《終身執事職務及生活指南》，「本身已受聘從事專業的終身執事須以自己的薪酬維持生活。至於那些完全奉獻自己，以履行教會職務而侍奉天主的終身執事，若能獲得公道的報酬，是完全合理的⁵⁹」。然而教廷公教聖職部也承認，「由於終身執事在不同的個別教會和國家服務……因此，為他們制定有關聖職的守則而能放諸四海，並非易事……本地（教會）該就着終身執事的生計事宜作合宜的決定」⁶⁰。教廷公教聖職部同時表示「為能給教區的聖職人員提供生活費，每一個地方教會應成立特別基金」。對於全勤服務的終身執事，他們應當獲得教區提供報酬，已婚者甚至可獲得相應酬金以「照顧自己及家庭之需要」。⁶¹

在實際執行上，各地方教會按照各地的實際情況制定有關終身執事酬勞和福利。例如：澳洲規定，在教會機構工作的全職終身執事，應該按民

⁵⁸ Zulehner, Paul M. and Patzelt, Elke. *Samariter – Prophet – Levit, Diakone im deutschsprachigen Raum: Eine empirische Studie*, (2003), 頁83。

⁵⁹ 教廷公教教育部與聖職部，《終身執事職務及生活指南》，條目15。

⁶⁰ 同上。

⁶¹ 教廷公教教育部與聖職部，《終身執事職務及生活指南》，條目16-18。

事法及教會法獲取相應的報酬及退休金⁶²，而兼職終身執事也應該與世俗兼職者一樣獲享同等酬勞⁶³。至於在世俗社會工作的終身執事，則在行使傳統聖職時，應該獲取相應津貼⁶⁴。

在英國伯明翰總教區，則也指明要求終身執事候選人必須能夠負擔自己以及家人的財政需要。假若終身執事並無退休金或俗世職務提供的薪金，則教區會按照教會法提供「適當安排」⁶⁵。

至於在蘇格蘭，並無訂明有關酬勞安排，只是指出「由於很多終身執事需要負責他們自己以及（在某些情況下）其家人的生計，主教必須顧及終身執事在人性層面，可以在賺取生活費及行使終身執事職務之間在時間上取得合符健康的平衡」。⁶⁶

根據美國主教團委託學者所做的調查報告指出，在 2014 年，美國全國教區中只有百分之十六的終身執事獲得財政酬勞，包括全職及兼職者⁶⁷，而不獲薪金者佔多數；例如在北加州教區，終身執事一般不會獲得酬勞，只會在行使聖職時獲得開支補償（如交通費）⁶⁸。

有關終身執事日常衣飾，教廷公教聖職部並無提供準則，然而「在神聖禮儀進行時，應按禮儀守則的規定，稱職及有尊嚴地穿着合宜的衣飾。即配合禮儀顏色的執事袍，連同長白衣、腰帶和斜祭帶」⁶⁹。

伯明翰總教區對於終身執事的衣飾有較詳細的指引。在較莊嚴的禮儀（如司鐸或執事的喪葬禮儀）中，終身執事如以正式身份出席，應該穿上神職袍(cassock)——包括羅馬領(Roman Collar)、短白衣(cotta)，以及斜祭

⁶² National Association of Deacons, (2005), 條目42。

⁶³ National Association of Deacons, (2005), 條目43。

⁶⁴ National Association of Deacons, (2005), 條目47。

⁶⁵ The Archdiocese of Birmingham, (2006), 頁18。

⁶⁶ Commission for the Permanent Diaconate, Bishops Conference of Scotland, (2006), 頁30。

⁶⁷ Gautier, Mary L. and Saunders, Carolyne, *A Portrait of the Permanent Diaconate: A Study for the U.S. Conference of Catholic Bishops 2013-2014* (Washington, DC: Center for Applied Research in the Apostolate, Georgetown University, 2014), 頁15。

⁶⁸ Beisner, Barry L. and Clark, Cookie, *Handbook For Deacons In The Episcopal Diocese of Northern California* (The Episcopal Diocese of Northern California, 2010), 頁8。

⁶⁹ 教廷公教教育部與聖職部，《終身執事職務及生活指南》，條目30。

帶。在聖體出遊時，應該穿上披肩(cope)⁷⁰。在行使禮儀外的終身執事職務時（例如訪問堂區平信徒家庭、出席堂區或教區活動），應該穿上羅馬裝(clerical garb)，但在其他時候則不應。

然而，有關終身執事的衣飾不斷惹起爭論。在紐西蘭的奧克蘭(Auckland)，一名資深終身執事鼓勵其他終身執事穿上羅馬領，好能彰顯教會的臨在。但另有終身執事認為這樣會造成混亂，例如當終身執事探訪醫院時，病人可能會誤認其為司鐸而要求舉行修和聖事⁷¹。

事實上，終身執事穿上羅馬裝和羅馬領，有助他們發展更強烈的身份認同，同時在俗世中展現教會的臨在；然而，這卻又會引來擔憂，怕有關安排會為信徒造成混亂。所以，美國的主教團則規定終身執事在生活方式和服飾方面應該與平信徒一樣。

教宗方濟各於 2017 年 3 月 25 日在米蘭總教區的牧民探訪中，對克雷斯基(Roberto Crespi)終身執事說：「你本身是服侍神和別人的聖事。你的工作、聖召及在教會內的存在都從『服侍』而來。你的聖召不僅是個人的，而且是在家庭中和與家人一起的，在天主的子民中和與天主的子民一起的。」這番說話可以是各地終身執事在尋找自己的位置和生活方式時的靈性指引。⁷²

⁷⁰ The Archdiocese of Birmingham, (2006), 頁14。

⁷¹ “Deacons Encouraged to Wear Roman Collar”, in *NZ Catholic*, March 2015, <<http://www.nzcatholic.org.nz/2015/03/16/deacons-encouraged-to-wear-roman-collar/>> [2016-12-10]

⁷² 終身執事職在米蘭總主教區於1990年開始，目前有143位終身執事。梵蒂岡教廷新聞處 2017/03/25 稿件：

<<http://press.vatican.va/content/salastampa/en/bollettino/pubblico/2017/03/25/170325c.html>> [2016-12-10]。

第一部分 章節總結

在教會歷史的洪流中，執事早在宗徒時代已有跡可尋。執事的角色，亦伴隨着教會發展數百年後發生變化，由本來在教會中發揮具大影響力的執事逐漸式微，變成晉鐸前的臨時職位。這一段歷史經驗可作為推動終身執事職，對終身執事的定位和職務功能的反思。

今天，終身執事職於梵二教會憲章被訂為教會聖統內的一個本有而固定的階級。神學家也從聖經、歷史、傳統及神學反省中尋找出支持終身執事職務的論據，認定終身執事為永久之角色及職務。而香港設立終身執事職，根據梵二教會憲章論終身執事職的原則作為推行的基礎，即認定終身執事的角色「不是為作司祭，而是為服務」，目的是作禮儀、講道及愛德這三方面的服務工作。

第二部分
香港的終身執事職

香港教區終身執事職的設立，肇始於 1975 年已故胡振中樞機對梵蒂岡第二次大公會議的積極回應，並於 1996 年正式成立香港教區終身執事職。

2.1 香港教區設立終身執事職的過程及發展

1975 年，胡振中出任香港教區第五任主教（第三位華人主教）。最初，他着力推行梵蒂岡第二次大公會議文獻《教會憲章》所提出教會面對現代世界的回應，包括重視平信徒在教會內的積極參與。胡主教於 1978 年研究推行平信徒職務⁷³，要求信徒以主動的姿勢發揮其特定的角色和使命。到了 1980 年代，當本地化已經相當穩定後，胡主教遂於 1987 年開始討論恢復教會發展史中經已式微的終身執事聖秩。

1990 年，教區成立研究在港推行終身執事職的專責小組，旨在了解：（一）終身執事職的歷史和意義，（二）有關終身執事的教會法律及各國推行實況，（三）香港教區人力及牧民工作概況⁷⁴。這些研究除了能了解應否設立終身執事職外，也有初探其角色的作用。翌年，教區舉辦了分別為牧職修女、平信徒及聖職人員的公開研討會；同時成為公教報和英文公教報的討論議題。1992 年，該小組對設立終身執事職進行廣泛意見調查，全面探討終身執事職角色定位和推行可行性。該調查旨在試驗能否為香港教區服務而推行的終身執事職，試驗項目包括召募方式、職務及培訓。與此同時，專責小組開始對培訓內容、人選資格及職務範圍等擬定細則。為蒐集參考資料，小組更遠赴美加考察，把成果製訂有關甄選、培育及支援工作的報告書。⁷⁵

⁷³ 「平信徒職務」是梵蒂岡第二屆大公會議文獻《教友傳教法令》所要特別推廣的：「平信徒的從事傳教事業，源出平信徒使命的本身，在教會裡，無時可缺。」（第一節）。參考林康政：梵二後教會中的平信徒職務，《神思》第十八期，一九九三年八月，81-88 頁。

⁷⁴ 《天主教香港教區終身執事職成立及發展歷程》

<<http://vgoffice.catholic.org.hk/doc/life/20131204.pdf>> [2016-12-10]。

⁷⁵ 《天主教香港教區終身執事職成立及發展歷程》

1996年，香港教區終身執事職正式確立，香港亦成為亞洲首個推展終身執事職的教區。其後，印度亦有教區成立終身執事職⁷⁶。1997年，胡振中樞機祝聖第一屆的兩位終身執事。他們在教會事業的持續發展上曾擔任重要角色，見證終身執事職的成就，並為今日監獄福傳事工及醫院牧靈服務奠定穩紮的基礎，肯定了教區設立終身執事聖秩的重要路向。

為配合終身執事職的確立，教區成立了「終身執事委員會」，負責發展終身執事職。終身執事委員會在2003年於北角聖猶達堂開設「執事軒」，供終身執事聚會及處理會務。2013年，「執事軒」改名為「終身執事委員會辦事處」，遷往香港堅道教區中心。終身執事委員會又訂定《天主教香港教區執事手冊》——可謂教廷《培育終身執事的基本守則——終身執事職務及生活指南》的撮要。當中羅列了終身執事職的實際安排，包括終身執事的培育過程、職務安排及福利，以及終身執事配偶的角色及使命。

2012年，台灣地區主教團邀請終身執事委員會主席陳志明副主教及兩名終身執事到台灣分享香港教區逾二十年的終身執事培育經驗。其後，台北總教區宣佈啟動工作團隊，推動終身執事試辦計劃⁷⁷。2013年，第一屆全球華人終身執事交流大會在香港舉辦，主題是《人子，不是來受服事，而是來服事人》——《馬爾谷福音》第十章45節，副題是《要信仰你所宣讀的，要教導你所信仰的，要實行你所教導的》。該交流會有分別來自美洲、歐洲、澳洲及亞洲共六十多人參加。

自此，香港教區終身執事委員會積極參與國際的交流，包括2014年出席「國際執事中心」(International Diaconate Centre)在南非約翰尼斯堡(Johannesburg)舉行的委員會會議，探討各地終身執事的現況，培育及職務的發展；於2015年出席「美國終身執事聯會」(The National Association of Diaconate Directors)在德州休士頓(Houston)舉行的大會，分享美國各教區終身執事發展心得及經驗。該年，香港終身執事委員會組團出席「國際執事中心」在羅馬舉行慶祝成立金禧的典禮，並順道前往亞西西(Assisi)及柝亞

<<http://vgoffice.catholic.org.hk/doc/life/20131204.pdf>> [2016-12-10]。

⁷⁶ 孟買總主教區於2006年1月25日祝聖第一位印度的終身執事。

⁷⁷ 《公教報》，2012年8月10日。

那(Siena)作靈修朝聖之行⁷⁸。2016年，香港教區終身執事委員會出席北京天主教會中心舉行的第三屆聖召論壇，討論終身執事職在過去幾十年的發展以及其目前和未來的挑戰。在席上，香港終身執事們介紹了香港的情況，詳述了培育的進展，更為自己個人的終身執事聖召作出見證。

截至2016年1月，香港教區終身執事團先後有二十八位終身執事，當中四位已退休，三位已故，一位轉入其他教區，另有六位候選人。有關天主教香港教區終身執事職大事年表見頁38附錄一【天主教香港教區終身執事職大事年表】，和歷屆受祝聖的終身執事資料見頁46附錄二【歷屆香港教區終身執事一覽表（至2016年）】。

2.2 終身執事在香港天主教會內的服務

香港教區主教胡振中樞機在2002年祝聖終身執事禮儀中的講道指出終身執事要專職服務祭壇、宣讀福音、預備奉獻的禮品、為信友分送主的聖體聖血。此外，他們還要按照主教的指示，向外教人宣揚聖道、幫助平信徒加深信仰、主持祈禱、施行聖洗聖事、見證並祝福婚姻、為臨終者送臨終聖體及主持殯葬儀式等。⁷⁹

事實上，終身執事被祝聖之前，須領受讀經職（宣讀職）及輔祭職。終身執事委員會主席陳志明副主教在2008年分別就讀經職及輔祭職加以闡明：領受讀經職者需要勤讀聖經，多作默想；作為「天主聖言的傳報人」，應協助教會宣傳福音；以謙卑、仁愛、依靠、信從的心，被聖神所傾注，全心全靈地去聆聽天主聖言、宣講天主聖言、生活天主聖言。領受輔祭職者應勉力參與聖祭，藉基督體血的滋養獲得力量；他們應了解輔祭職務的神聖意義，要以相稱的生活為天主的祭台和教會服務，忠誠地履行職務，

⁷⁸ 天主教香港教區終身執事委員會，《2014年周年工作報告》（香港：天主教香港教區終身執事委員會，2014）。

⁷⁹ 《公教報》，2002年5月12日。

傳報基督喜訊，並在信德和愛德上不斷成長，建設基督的教會，及在生活中偕同基督奉獻自己，作為取悅天主的精神祭品。⁸⁰

大致上，終身執事候選人會被派往指定堂區以協助禮儀及牧民服務。雖然有人期望香港教區未來能夠發展至每堂區有一名終身執事服務⁸¹，但還需要一段時間才能達成。除了聖召人數少之外，申請者大多是中年人和退休人士，經過一定時間的培育，再被祝聖為終身執事後，能夠服務教區和堂區的時間有限。自 1997 年香港開始祝聖終身執事至今，當中已有三位終身執事安息主懷，四位已退休。終身執事通常被安排長時間在固定堂區服務，較少被調動；二十八位終身執事中，只有六位曾服務多於一個堂區⁸²，其餘的只在同一堂區服務。然而，亦有終身執事不在堂區服務的特殊情況。⁸³

終身執事在堂區的日常工作主要包括在禮儀中襄禮及講道、負責教授慕道班，以及從事與聖言有關的活動及其他聖事服務⁸⁴。在某些牧民工作上，終身執事有其優勢，例如在婚姻牧民方面，一位終身執事曾指出：「終身執事與司鐸相近的是兩者均是神職人員，同為教會服務；不同的是，不少終身執事都有經歷婚姻生活，更能幫助信友面對男女感情及家庭的問題。」⁸⁵

終身執事除參與禮儀和牧民相關的委員會外，也參與一些與教會行政管理相關的委員會，例如教區建築及發展委員會、教區天主教墳場委員會、香港天主教教育發展委員會及香港天主教傳播事業委員會等，更有一位終身執事擔任教區助理總務長一職⁸⁶。上述委員會和崗位所涉及的業務

⁸⁰ 《公教報》，2008 年 8 月 10 日；2012 年 4 月 27 日。

⁸¹ 《公教報》，2009 年 7 月 19 日。

⁸² 該六位執事為宋雲龍、伍永鴻、梁成珏、郭炳輝、李福生、黃承義。

⁸³ 張家偉執事於 2009 年被祝聖。之前，他加入過聖道明在俗修會，深受在俗修會祈禱、研讀、宣講和共同生活的精神影響，更曾宣發永願。他雖屬教區聖職班，但經教區同意後繼續為道明會服務，而沒有派往堂區工作。《公教報》，2009 年 7 月 19 日。

⁸⁴ 《公教報》，2002 年 5 月 12 日。

⁸⁵ 曾繁興執事，《公教報》，2003 年 3 月 16 日。

⁸⁶ 區嘉為執事。檢索自< <http://deacon.catholic.org.hk/page28.html>> [2016 年 2 月 2 日]

專業性較強，某些終身執事的專長和世俗工作經驗對教會管理工作極有幫助。

終身執事因其本身有獨特的世俗職務，教會對他們的看待有別於主教和司鐸。一些對聖職人員的限制，終身執事可獲寬免，例如教會並沒有禁制終身執事從事政府公職或執行公職時該有的權力，或限制終身執事管理現世財物及從事世俗職務。當然，若終身執事是歸屬獻身生活修會或使徒生活團，則會受到個別組織的限制。在某些情況下，教會當局在衡量教會的共融和牧民需要後，或會建議個別終身執事考慮在領受聖秩之後轉換職業，以消除角色上的矛盾。

一位曾以「教友總會」幹事身份參與 1992 年有關設立終身執事諮詢工作的現任終身執事，於《公教報》稱他當時不太認同設立終身執事職，因為終身執事雖屬聖職，卻在教會內沒有太大認受性。約十年後，有司鐸建議他考慮擔任終身執事職務，好能以另一種身份服務教會。自此，他開始認真思考終身執事聖職，也對此職務有所改觀。成為終身執事以後，他希望教會團體和平信徒能多認識和廣泛認同此職務，而不是視終身執事作為協助聖堂推行牧民工作的後備身份⁸⁷。這篇訪問反映出終身執事的認受性需要時間慢慢建立。

隨着教會的發展，現代終身執事職的服務輪廓已逐漸清晰，且終身執事職的職務多元化，他們在香港教區內的服務情況可見頁 47 附錄三【2006-2016 年香港教區終身執事服務堂區表】和頁 49 附錄四【終身執事堂區服務統計】。

2.3 終身執事在香港社會的服務

在香港社會的眾多服務中，探訪在囚人士是終身執事的主要工作之一。歷年在《公教報》亦有不少終身執事投入監獄牧民工作的報導。自 1999 年起，有一位終身執事每周均會探望壁屋監獄的囚友，並探望濫用藥物康

⁸⁷ 梁成玗執事。《公教報》，2009 年 7 月 19 日。

復者的家庭多年⁸⁸。另一位終身執事的參與監獄福傳組織，被獲讚許有活力，用心處理事務。有平信徒憶述該終身執事在組織申請探訪赤柱監獄和東頭懲教所被拒後，在懲教處的春茗上領着組織同工帶同資料，努力向監獄監督再次遊說⁸⁹。現時，有終身執事擔任香港教區「教友監獄福傳組織」的神師⁹⁰，亦有終身執事獲懲教署署長委任為「懲教署司鐸」(Correctional Services Chaplain)，負責規劃、組織和協調不同的宗教團體的服務和活動，透過宗教活動讓囚友更新改過。⁹¹

醫院牧靈和善別服務亦是另一個社會服務的重點項目。一位從事醫院牧靈工作的終身執事曾言工作助人助己。除了讓病人心靈得到慰藉，自己亦有得着——「從病人身上看到由掙扎到願意接受的過程中的奇跡，明白生命的脆弱但需要珍惜⁹²」。另一位終身執事在 2003 年沙士期間堅持到醫院探訪病人，關顧他們的心靈，獲教區終身執事委員會主席讚揚是「剛強勇毅，善良忠信的僕人」。⁹³

現時，有數位終身執事作為教區善別禮儀組的核心成員⁹⁴。該組協助家屬逾越親人離世的哀傷，本着愛德，以同行者角色向逝者家屬提供善別服務，表達教會對平信徒的關懷。該組亦支援堂區成立善別小組，包括編製《善別禮儀組資料手冊》，介紹由平信徒逝世後至掃墓的天主教殯葬及禮儀安排、守靈及出殯祈禱須知，又指出如何處理民間禮儀如「擔幡買水」帶出的牧民課題，並收錄各項殯葬資料，供平信徒使用。在 2005 年，教區成立「香港天主教善別牧民協會」，由終身執事擔任該會神師，進一步協助本地堂區成立善別小組及提供相關培育。⁹⁵

⁸⁸ 容偉松執事。《公教報》，2002 年 5 月 12 日。

⁸⁹ 盧和鐸執事。《公教報》，2003 年 3 月 16 日。

⁹⁰ 謝明輝執事。《公教報》，2005 年 8 月 7 日。

⁹¹ 伍永鴻執事。《公教報》，2010 年 3 月 7 日。

⁹² 曾繁興執事（已故）。《公教報》，2003 年 3 月 16 日。

⁹³ 汪國琛執事（已故）。《公教報》，2008 年 10 月 19 日。

⁹⁴ 汪國琛執事（已故）和宋雲龍執事（已故）。《公教報》，2004 年 3 月 28 日。

⁹⁵ 《公教報》，2008 年 5 月 4 日。

除了上述的愛德服務外，亦有終身執事運用自己的資源去提供特別的服務。其中一位終身執事曾鑽研太極拳多年，每天習慣以太極拳操練配合靈修。他自 1995 年開始推動「太極靈修」，更於 2005 年於筲箕灣聖十字架堂成立「聖神太極靈修」善會，擔任善會神師。他指出，成立該會旨在發揚高雅康壽、可養生修心、提昇人靈，達到天人合一的太極拳，希望把太極拳的修練與天主教靈修結合，在聖神的默感下，成為一種可與主契合的靈修方法，在主耶穌基督的教導下，活出「愛主愛人」的精神，為主作證，傳揚福音。該活動的參加者包括平信徒和非平信徒，藉着活動帶出共融精神，配合福傳工作。⁹⁶

現代社會結構和環境急速轉變，很多愛德服務亦由公共部門和非營利組織以專業的形式負擔起來。因此，終身執事職在普世教會的檢視下，亦作出相應的修訂，以適切回應社會的當前需要，其中值得注意的有以下五項：⁹⁷

（一） 有些本地教會已與當地政府或民間團體合作服務有需要的人士，例如終身執事與懲教署共同從事在囚人士牧民工作，以及在醫院裡提供牧靈服務。

（二） 教會有見愛德服務越來越多被制度化的慈善事業取代，因此在 1983 年頒佈《天主教法典》作出修訂，豁免終身執事一些神職人員生活上的限制，讓終身執事可參與執行民權的公職及主動地參加政黨或工會的組織（參閱《天主教法典》c288 條）。然而，香港教區的終身執事參與政黨和工會的情況似乎並不普遍。

（三） 因應不少愛德工作已轉向制度化及專業化，教會亦接受終身執事可按環境的需要成為一位專業的人士，例如教師、社會工作者、心理輔導家等等，以便讓他們在其專業的範疇內發展所長，透過與有需要人士的接觸及關懷，彰顯基督救主僕人的形象。

⁹⁶ 姚友鴻執事。《公教報》，2005 年 8 月 29 日；2008 年 10 月 5 日。

⁹⁷ 謝堅成，〈終身執事的本質與職務〉，《神思》第 18 期（香港：1993 年 8 月），頁 65-66。

(四) 教會容許終身執事從事教會內的行政及庶務，包括對教會起着重大作用的財務工作。有行政經驗的終身執事除了能協助教會事務外，亦有助「釋放」更多司鐸的時間，使司鐸能投入牧職的工作。

(五) 終身執事可支持及促進平信徒的發展，包括促進社會正義的參與。透過關社活動的參與，終身執事能喚醒平信徒和非平信徒的社會良心，協助他們發掘具體而有建設的方法以解決各項的社會問題，並向政府提出改善民生的建議。因此香港的終身執事亦多被委任成為教會關社團體的成員。

有關香港終身執事投身的愛德服務和所參與的教區委員會表列在頁51 附錄五【終身執事愛德服務統計】。

2.4 香港終身執事候選人之培訓

在香港，終身執事由申請到晉秩需時至少五年，這與教廷公教教育部的《培育終身執事的基本守則》相若。教區規定凡領受終身執事聖秩者，未婚者至少年滿二十五歲，已婚者則是年滿三十五歲，並且必須有穩定之經濟能力。

培訓內容分為神學、禮儀、堂區牧民、靈修生活及愛德服務五個培訓範疇，基本上是按教廷公教教育部的《培育終身執事的基本守則》四大範疇略為細分。其中靈修生活要求的活動包括家庭祈禱、個人靈修輔導及不少於三天的周年退省。至於愛德服務，是終身執事最為突出的角色。香港教區特別關注發展監獄、學校、家庭、醫院愛德牧民工作，故列為終身執事必修的愛德服務培訓範疇。神學課程方面，香港教區強調要「培養能力以適當的方式，及當代人的語言和語調傳揚福音，特別是基督生命福音的信息，以抗衡死亡文化」，突顯出其重視終身執事在日常生活中展示福音的職責。在培育期間，培育主任會與終身執事候選人及其配偶舉行定期聚會，並成立「同行者計劃」，由資深終身執事配偶出任同行者，陪同祈禱，

彼此分享及加深認識終身執事配偶的聖召和角色，支持終身執事履行教會委託的職務。⁹⁸

2.5 香港終身執事的延續培育

香港教區規定終身執事的延續培育，包括研讀書本及教會文件、參加課程與研討會以及周年退省。這種持續培育制度，鼓勵終身執事以兩年為一周期，累積二十五個學習小時，以提升領導能力及牧民效益⁹⁹。至於具體活動方面：教區終身執事委員會訂定每週一為終身執事、終身執事候選人及有志者的學習日，也邀請終身執事的配偶參與。有關課程的內容也是按照教廷公教教育部的《培育終身執事的基本守則》所制定，例如婚姻倫理及自然家庭計劃、《禮儀憲章》導讀、醫院牧民、基督徒關注社會等等¹⁰⁰。終身執事委員會於 2013 年舉行了「全球華人終身執事交流大會」，邀請來自歐美地區的華裔終身執事來港分享¹⁰¹。2014 年初，終身執事委員會主席與一位終身執事參與「國際執事中心」舉行之委員會會議，探討培育發展¹⁰²。此類交流會議有助國際間終身執事作經驗分享，教區也派終身執事到海外接受培訓¹⁰³。終身執事委員會亦在每月第四主日舉辦專題研習活動，供終身執事團、候選人及其配偶參與，以「加強終身執事職多元化的認識，

⁹⁸ 天主教香港教區終身執事委員會，《2014 年周年工作報告》，條目 25。

⁹⁹ 天主教香港教區，《天主教香港教區終身執事手冊（修訂本）》（香港：天主教香港教區，2013），條目 4.4.3.2。

¹⁰⁰ 天主教香港教區終身執事委員會，《2014 年周年工作報告》，條目 38；天主教香港教區終身執事委員會，《2013 年周年工作報告》（香港：天主教香港教區終身執事委員會，2013），條目 42。

¹⁰¹ 天主教香港教區終身執事委員會，《2013 年周年工作報告》，條目 19-36。

¹⁰² 陳志明副主教與伍永鴻執事，見天主教香港教區終身執事委員會，《2014 年周年工作報告》，條目 29-33。

¹⁰³ 黃承義執事曾接受魯汶大學的哲學課程。天主教香港教區終身執事委員會，《2014 年周年工作報告》，條目 9。

建立團體感」¹⁰⁴。2014 年底，教區「終身執事委員會」舉行首次大型「終身執事太太研習營」，主題圍繞終身執事職務是整個家庭的召叫，而終身執事的配偶可以是連繫教會與家庭的「橋樑」。

2.6 終身執事服務上的支援及其身分的標記

香港教區考慮到教區的經濟負擔，故要求終身執事申請者本身能夠負擔自己的財政需要，而每一位候選人在申請時也須表示明白和接受。按香港教區規定，「終身執事該藉本身在社會上的事業或職業養活自己及家人。除教區釐定的交通津貼之外，他們將不獲教區發放任何形式的薪酬」。香港教區亦訂明「不為終身執事提供住宿」，有關終身執事服務上的支援及津貼，世界各地的教區均有不同的制度。¹⁰⁵

醫療福利方面，終身執事使用醫院管理局轄下之醫療機構的服務，及明愛機構提供之牙科醫療服務時，相關費用可由教區支付。只是終身執事親屬並不享有有關福利¹⁰⁶。休假方面，終身執事可享有每年三星期之週年假期，每服務滿三年，可申請兩個月假期¹⁰⁷，與教區司鐸相若。

有關終身執事在禮儀中的服飾，香港教區的情況與教廷規定的相同。終身執事除非得到主教批准，否則「不得穿着羅馬裝(clerical garb)或使用羅馬領(Roman collar)」¹⁰⁸，而日常服飾則無規定。

¹⁰⁴ 天主教香港教區終身執事委員會，《2014 年周年工作報告》，條目 34。

¹⁰⁵ 天主教香港教區，《天主教香港教區終身執事手冊（修訂本）》，條目 5.4.3。

¹⁰⁶ 天主教香港教區，《天主教香港教區終身執事手冊（修訂本）》，條目 5.5。

¹⁰⁷ 天主教香港教區，《天主教香港教區終身執事手冊（修訂本）》，條目 5.6。

¹⁰⁸ 天主教香港教區，《天主教香港教區終身執事手冊（修訂本）》，條目 5.3.1。

第二部分 章節總結

天主教香港教區推行終身執事職的計劃已逾二十年，各方面的規則和制度已相當成熟，但為促進未來發展，當中也有不少問題需要探究。因此，本研究計劃提出的研究問題，欲了解終身執事職在香港的發展現況，包括對終身執事的看法，例如：教區對他們的培育和支援是否足夠，以及他們對終身執事的認受性如何。

第二部分 附錄

附錄一【天主教香港教區終身執事職大事年表】

附錄二【歷屆香港教區終身執事一覽表（至2016年）】

附錄三【2006-2016年香港教區終身執事服務堂區表】

附錄四【終身執事堂區服務統計】

附錄五【終身執事愛德服務統計】

第二部分 附錄一【天主教香港教區終身執事職大事年表】

日期	事項
1988年3月	香港教區司鐸議會討論成立終身執事聖職。
1988年5月	胡振中樞機接納司鐸議會建議，成立專責小組，研究在港推行終身執事有關事宜。
1990年9月	專責小組完成《香港教區應否設立終身執事職？》資料手冊，包括：終身執事的歷史和意義、有關終身執事之教律及各國推行實況、天主教香港教區人力及牧民工作概況。
1991年	進行公開諮詢：專責小組召開兩次公開研討會，一次為聖職人員，一次為牧職修女和平信徒，在公教報《論盡執事專欄》和英文公教報介紹終身執事職和討論有關問題，並收回約一百份附資料冊發出的開放式意見調查問卷。
1992年1月	公教教研中心完成專責小組委託所做的《天主教香港教區應否設立終身執事職》意見調查，提交報告。

日期	事項
1992年6月	<p>胡樞機聽取司鐸議會和牧民議會的意見後，決定：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 為香港教區設立終身執事聖職，並推行三年試驗性計劃，開始接受申請。 2. 試驗計劃內容包括：終身執事隸屬香港教區，為香港教區服務。 3. 原專責小組解散，另委專責小組擬定培訓內容、人選資格及職務範圍等細則。
1992-1995年	<p>專責小組進行資料搜集，派司鐸到美加考察，最後制訂有關甄選、培育、支援工作的報告書。</p>
1996年 2月1日	<p>胡樞機另委專責小組負責推行終身執事職，同年四月公佈終身執事職計劃。</p>
1997年 7月5日	<p>胡樞機祝聖第一屆的兩位終身執事——盧和鏞及曾繁興。</p>
1998年 7月31日 - 8月1日	<p>於赤柱瑪利諾神父會院舉行工作坊，為終身執事發展有系統的管理，檢視專責小組資料冊、架構重組、擬定培育日程、編製終身執事手冊和跟進各階段的培育方案。</p>
2001年 1月13日	<p>胡樞機祝聖第二屆的兩位終身執事——姚友鴻及汪國琛。</p>

日期	事項
2002年	為表示教區對委員會的肯定及重視，教區把專責小組正名為「教區終身執事委員會」。
2002年 5月4日	胡樞機祝聖 第三屆 的一位終身執事——容偉松。
2003年 12月13日	陳日君主教祝聖 第四屆 的一位終身執事——宋雲龍。
2003年 12月27日	陳志明副主教為「執事軒」舉行祝福暨開幕典禮。執事軒位於香港北角建華街三十號聖猶達堂三樓。
2004年 10月	教區終身執事委員會完成《天主教香港教區終身執事手冊》，列明落實終身執事職務所制定的機制及具體安排。
2004年 10月2日	陳日君主教祝聖 第五屆 的兩位終身執事——周豫康及謝明輝。
2006年	終身執事委員會肯定深化靈修培育、擴闊學習範疇、推動並維持持續進修的基本發展路向。
2006年 7月1日	陳日君主教祝聖 第六屆 的一位終身執事——伍永鴻。

日期	事項
2007年 7月8日	主教座堂慶祝終身執事職務設立十周年並舉行紀念感恩祭。
2008年	<p>設定終身執事五年發展工作方向：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 加強延續培育，鞏固終身執事、候選人與家人的共融，加強深化家庭靈修培育，發展終身執事靈修；在配合教區推廣家庭培育活動上，終身執事和家人將扮演更突顯的見證和推動角色，以發展夫婦慕道，再慕道的新路向。 2. 終身執事、候選人、有志者有年輕化的趨勢，宜探討培育程序的適切性，以配合不同年齡者的培訓要求。
2008年 9月29日	汪國琛執事安息主懷。
2009年 7月11日	湯漢主教祝聖 第七屆 的三位終身執事——張家偉、馮仕宗、梁成珏。
2010年 5月31日- 8月2日	推出結構培訓課程試驗計劃，包括三個服務範疇：福傳的平台「教育」、顧主及顧員切身的「勞工」問題、弱小的群體的「復康」照顧。試驗計劃相當成功，並同意持續進行。
2010年 7月24日	湯漢主教祝聖 第八屆 的四位終身執事——郭炳輝、李福生、鄧斌、黃承義。

日期	事項
2010年 9月8-22日	伍永鴻執事夫婦，宋雲龍執事及黃承義執事夫婦訪問夏威夷教區，汲取培訓經驗。
2011年	成立「同行者計劃」，關注終身執事配偶的培育，幫助執事配偶認識其聖召和角色，支持丈夫履行教會委託的職務。
2011年 5月22-28日	湯漢主教聯同陳志明副主教，甘寶維神父等訪問德國埃森教區，並拜訪該教區終身執事培育主任，交流兩地培訓情況。
2012年 7月14日	湯漢樞機祝聖 第九屆 的三位終身執事——關仲華、林社鈴、邵偉亮。
2012年 7月27-28日	台北總教區終身執事試辦計劃講習會，香港終身執事培育團赴台交流。
2013年 7月28日	陳志明副主教祝福教區中心終身執事委員會辦事處，並將北角課室交還聖猶達堂區作牧民用途。
2013年 8月31日	第一次啟思日於石澳靜修院舉行，目的為檢討過往，策劃前瞻路向，並修訂《終身執事手冊》，以落實甄選、培育安排、延續培育系統。
2013年 11月16日	湯漢樞機祝聖 第十屆 的三位終身執事——區嘉為、王展滔、葉偉榮。

日期	事項
2013年 11月17- 21日	在香港舉辦第一屆全球華人終身執事交流大會，在新界上水聖保祿樂靜院進行，參加者共六十多人。主題為《人子，不是來受服事，而是來服事人》，副題為《要信仰你所宣讀的，要教導你所信仰的，要實行你所教導的》。大會順利結束並達到預期效果。
2014年	設立「執事持續培育」制度，鼓勵執事在兩年周期參加持續專業發展活動。
2014年 2月25日- 3月1日	陳志明副主教偕同伍永鴻執事出席國際執事中心(International Diaconate Centre)在南非約翰尼斯堡舉行的委員會會議，與德國、印度和澳洲代表探討各地終身執事的現況、培育及職務的發展。
2014年 8月26日	宋雲龍執事安息主懷。
2014年11月	開辦靈修指導課程，加強終身執事、候選人的靈修培育。
2014年 11月15-16日	首次「終身執事太太學習營」於上水聖保祿樂靜院舉行，邀請西班牙終身執事配偶馬丁內斯、蒙特塞拉特(Montserrat Martinez)——著書《共融教會內聖職與婚姻關係》——為主講嘉賓。講題是《婚姻如何支援終身執事聖職》。

日期	事項
2014年 12月	委託香港中文大學天主教研究中心進行香港終身執事職研究，以探析終身執事的角色與職能情況。
2015年 3月9日	陳志明副主教偕同伍永鴻執事出席美國終身執事聯會在德州休士頓舉行的大會，分享美國各教區終身執事發展心得及經驗。
2015年 6月13日	湯漢樞機祝聖 第十一屆 的四位終身執事——朱念祖、黃景聲、單耀發、郭志强。
2015年 10月21-25日	終身執事委員會組團一行四十人組團出席由國際執事中心在羅馬舉行的金禧慶祝活動，參加人數有六百多人，來自三十五個國家，主題是《執事職務：過去、現在、將來》，並與各地終身執事聯繫及分享經驗。
2016年 1月16日	湯漢樞機祝聖 第十二屆 的兩位終身執事——譚詠強及林智民。
2016年 4月21日	曾繁興執事安息主懷。
2016年 5月27-29日	聯同慈悲禧年專責小組舉辦慶祝禧年「執事日」活動。
2016年 6月4日	伍永鴻執事伉儷聯同全球50位終身執事代表慈悲禧年覲見教宗。

日期	事項
2016年 9月6-8日	出席由北京天主教神哲學院及信德文化研究所舉行的第三屆聖召論壇——終身執事研習會。討論的主題圍繞終身執事聖職在過去幾十年的發展及其目前和未來的挑戰。其中介紹了香港終身執事職的情況，並詳述了培育的進展。幾位終身執事更以個人的終身執事聖召作出見證。
截至 2016年11月	香港教區共有27位終身執事（包括20位現職終身執事、4位退休終身執事、3位已故終身執事。）

資料來源：教區終身執事委員會於2017年4月修訂資料

第二部分 附錄二

【歷屆香港教區終身執事一覽表（至 2016 年）】

負責按立的主教	屆期（年份）	獲祝聖的終身執事
胡振中樞機	第一屆（1997）	曾繁興（已故）、 盧和鐳（退休）
	第二屆（2001）	汪國琛（已故）、 姚友鴻（退休）
	第三屆（2002）	容偉松（退休）
陳日君樞機	第四屆（2003）	宋雲龍（已故）
	第五屆（2004）	周豫康、 謝明輝（已轉往美國德州休士頓教區服務）
	第六屆（2006）	伍永鴻
湯漢樞機	第七屆（2009）	張家偉（退休）、馮仕宗、 梁成珪
	第八屆（2010）	郭炳輝、李福生、鄧斌、 黃承義
	第九屆（2012）	關仲華、林社鈴、邵偉亮
	第十屆（2013）	區嘉為、王展滔、葉偉榮
	第十一屆（2015）	朱念祖、黃景聲、 郭志強、單耀發
	第十二屆（2016）	譚詠強、林智民

資料來源：2008-2015 年天主教香港教區終身執事委員會周年工作報告。

第二部分 附錄三

【2006-2016 年香港教區終身執事服務堂區一覽表】

	終身執事	曾服務堂區
1	曾繁興執事 (已故)	屯門贖世主堂
2	盧和鐳執事 (退休)	新蒲崗善導之母堂
3	汪國琛執事 (已故)	尖沙咀玫瑰堂
4	姚友鴻執事 (退休)	北角聖猶達堂
5	容偉松執事 (退休)	柴灣角聖母領報堂
6	宋雲龍執事 (已故)	青衣聖多默宗徒堂、柴灣角聖母領報堂
7	周豫康執事	觀塘聖約翰堂
8	謝明輝執事 (已轉往美國 德州休士頓教 區服務)	九龍塘聖德肋撒堂
9	伍永鴻執事	中區及半山區聖母無原罪主教座堂、 南大嶼山主顯堂、北大嶼山聖母訪親堂
10	張家偉執事 (退休)	道明會
11	馮仕宗執事	尖沙咀玫瑰堂
12	梁成珏執事	沙田聖本篤堂、九龍塘聖德肋撒堂
13	郭炳輝執事	新蒲崗善導之母堂、上水基督之母堂
14	李福生執事	薄扶林露德聖母堂、堅尼地城聖母玫瑰 堂、赤柱聖亞納堂

	終身執事	曾服務堂區
15	鄧斌執事	跑馬地聖瑪加利大堂
16	黃承義執事	下葵涌聖斯德望堂、將軍澳聖安德肋堂
17	關仲華執事	柴灣海星堂
18	林社鈴執事	筲箕灣聖十字架堂
19	邵偉亮執事	將軍澳聖安德肋堂
20	區嘉為執事	灣仔聖母聖衣堂
21	王展滔執事	北角聖猶達堂
22	葉偉榮執事	紅磡聖母堂
23	朱念祖執事	長沙灣及李鄭屋村聖老楞佐堂
24	黃景聲執事	荃灣葛達二聖母堂
25	郭志強執事	天水圍聖葉理諾堂
26	單耀發執事	九龍灣聖若瑟堂
27	譚詠強執事	中區及半山區聖母無原罪主教座堂
28	林智民執事	柴灣角聖母領報堂

資料來源：2008-2015 年天主教香港教區終身執事委員會周年工作報告

第二部分 附錄四【終身執事堂區服務統計】

(由 23 位終身執事填報)

項目	人數	%
堂區管理	14	60.9
堂區財務管理	5	21.7
堂區人事管理	7	30.4
教授要理	22	95.7
彌撒襄禮	23	100
彌撒講道	21	91.3
送聖體	23	100
聖體降福	21	91.3
付洗	14	60.9
嬰兒付洗	16	69.8
家訪	14	60.9
聖屋	14	60.9
善會神師	22	95.7
善別及殯葬	22	95.7
平信徒小團體	14	60.9
婚前查詢	12	52.2
關社	15	65.2
退省神師	19	82.6
堂家組	11	47.8
婚禮	13	56.5
婚姻無效初步查詢	8	34.8

項目	人數	%
接見面對有困難平信徒	1	4.3
環保小組	1	4.3
堂區主日學	1	4.3
堂區禮儀組	1	4.3
堂區議會	1	4.3
信仰小團體	1	4.3

資料來源：2016年天主教香港教區終身執事委員會周年工作報告

第二部分 附錄五【終身執事愛德服務統計】

(由 23 位終身執事填報)

項目	人數	%
醫院牧民	7	30.4
監獄牧民	15	65.2
釋囚更生牧民	1	4.3
關懷同性戀者及其家人	1	4.3
善別	15	65.2
學校牧民	8	34.8
勞工事務牧民	6	26.1
港口牧民	1	4.3
機場牧民	2	8.7
關懷長者	12	52.2
關懷弱能	3	13.0
關懷弱智	3	13.0
邊沿青年	1	4.3
新移民	3	13.0
單親家庭	4	17.4
破裂家庭	3	13.0
婚姻牧民	12	52.2
外藉勞工	1	4.3
關懷無家者	4	17.4
關懷獨居長者	9	39.1
基層飯局	1	4.3

項目	人數	%
露宿者之家	1	4.3
關懷劏房戶	1	4.3

資料來源：2016年天主教香港教區終身執事委員會周年工作報告

第三部分

對終身執事職的看法

本部分採用「解釋型序列混合設計¹⁰⁹」，首先進行量化研究，針對焦點，分析結果；隨後，以質性研究進行解說（見第四部分）。

3.1 研究的焦點、內容與分析

本研究的對象是香港天主教區終身執事職，研究焦點主要有兩個：

- （一）香港天主教對終身執事職的接受；
- （二）香港天主教對現任終身執事的看法。

針對第一個焦點，本研究會先了解教會人士對香港繼續接納平信徒成為終身執事的看法，然後分析他們對終身執事職的意見，包括終身執事職的工作範疇、工作重心和角色；針對第二個焦點，本研究則旨在了解教會人士對終身執事的表現和服務的看法，其後再找出他們對終身執事職制度的意見。

為了取得以上兩個研究焦點的資料，本研究建立了一個平台，讓香港天主教教會人士表達意見。同時，為了獲得概括性的意見，本研究選擇採用問卷調查的方式。而在問卷調查的基礎上，本研究亦會以深入訪談的方式蒐集資料，以對這些意見作進一步解說。

本中心邀請了香港全部 51 個堂區參與是次問卷調查，並按堂區的回應及實際可行性，於 2015 年 5 月 24 日至 7 月 12 日期間，把問卷分發到當中的 22 個堂區。¹¹⁰為使調查的覆蓋面更完整，在選擇參與堂區方面，研究小組有以下的考慮：

- （一） 分佈於港島、九龍和新界三個區域；

¹⁰⁹ 解釋型序列混合設計（explanatory sequential mixed methods）：研究首先進行量化研究，分析結果，然後以質性研究詳細解釋這些量化研究結果。由於緊接在最初量化研究階段完成後，進行質性階段研究，所以稱為序列；這類的設計有強烈量化導向作用。

¹¹⁰ 22 個堂區為：聖母無原罪座堂堂區、露德聖母堂區、聖母聖衣堂區、海星堂區、聖猶達堂區、聖瑪加利大堂區、聖老楞佐堂區、聖方濟各堂區、聖保祿堂區、聖母堂區、玫瑰堂區、聖博德堂區、聖文德堂區、聖家堂區、聖若瑟堂區、聖若翰堂區、耶穌復活堂區、聖本篤堂區、基督之母堂區、贖世主堂區、聖母領報堂區、和葛達二聖堂區。

- (二) 涵蓋教區所有八個總鐸區¹¹¹；
- (三) 包括設有及沒有終身執事服務的堂區¹¹²。

關於派發問卷調查的堂區分佈，可見頁 82 附錄一【接受問卷調查的堂區分佈】。

以上選擇的準則，是要確保表達意見的平台儘量延伸到各區的平信徒和慕道者。在估計研究所需的樣本（Sample）數量時，本研究亦參考了一般可接納之誤差邊限¹¹³，以支持樣本在代表母群體（Population）。上述的邊限以香港天主教教會之總人口的實際狀況為準，有助提高問卷的可信賴性及準確程度。

為搜集研究數據，工作人員於特定的星期天彌撒開始前後，向各堂區的平信徒派發問卷。為確保填寫問卷人士乃目標教會人士，工作人員派發問卷時，會首先確定他們屬天主教平信徒或慕道者的身份。合資格的人士會獲發一份問卷，並填寫合共四十四條的問題（見頁 84 附錄二【平信徒或慕道者使用的問卷樣本】），完成後即時收回。最終，研究中心共收回 4,179 份完成的問卷。

2015 年 6 月，本中心向全港各修會、傳教會、修院及教會組織寄發 829 份問卷——問卷派發的數目與神職人員、修士、修女及修生的數目相若（見頁 88 附錄三【神職人員、修士、修女、修生使用的問卷樣本】）。這種「分開調查」的問卷調查安排，是基於一種假定——由於神職人員、修士、修女、修生應對終身執事職有較深的理解，而他們亦與平信徒、慕道者對終身執事有不同的切身關係，故他們可能反映不同角度的意見。他們填妥問卷後，可自行或經所屬機構交回；中心最終收回的完成問卷共有 386 份，大約是發出問卷的 46.6%。

其後，研究中心把收回的共 4,565 份問卷的資料進行梳理及輸入數據庫，並使用電腦軟件進行分析¹¹⁴。

¹¹¹ 八個總鐸區為：新界東北總鐸區、新界西北總鐸區、新界西南總鐸區、西南九龍總鐸區、中九龍總鐸區、東九龍總鐸區、港島東總鐸區、港島西南及離島總鐸區

¹¹² 在 22 個堂區中，半數堂區有終身執事服務。

¹¹³ 用作表示樣本的估計值距離母群體真正值有多遠。

¹¹⁴ 運用了統計軟件 IBM SPSS Statistics（原名社會科學統計包）去處理收集到的研究數據。

3.1.1 問卷內容

兩式的問卷內容大致相若。所有問卷回應者，均需要回答一些基本資料，例如：他們在過去三個月內與終身執事接觸的次數、所屬的堂區內有否終身執事服務、透過什麼途徑了解終身執事職等。他們亦須要表達自己對終身執事職的意見，例如：對香港教區繼續接納平信徒成為終身執事的看法。此外，有少部分的特備問題，是因應問卷回應的不同組別（即平信徒組和牧職組）之背景，而有不同的內容設計，下文將分述之。關於兩組調查問題的對照，可見頁 92 附錄四【平信徒組與牧職組兩式問卷的問題對照】。

甲、供平信徒填寫的問卷

問卷首先詢問填寫人的背景資料，例如：性別、年齡、領洗年數、每月參加堂區事務／活動次數、每月參與彌撒次數、知否香港教區內有終身執事職、結識多少位終身執事等，以及他們對終身執事職的意見，包括：

- 終身執事職的成立能令填寫人更加投入教會；
- 終身執事對填寫人的信仰及靈修生活有幫助；
- 終身執事的在俗身份使他更明白填寫人在生活上及工作上的困難和需要。

而作答形式採用由「1」至「5」之評量尺度¹¹⁵，即代表包括「非常不同意」、「不同意」、「中立」、「同意」、「非常同意」，及第六項「不知道」的選項。

乙、供牧職組填寫的問卷

問卷首先詢問填寫人背景資料的問題，例如：神品、年齡、晉鐸／發願年資、服務地方等，以及他們對終身執事職的意見，例如：

- 終身執事職與填寫人的工作是一樣的；
- 香港教區對終身執事職已提供足夠的培育；
- 終身執事職與填寫人的身份及工作沒有衝突。

在填寫方法上，問卷填寫人必須回答問卷內所有問題，但有一些問題，則要按回應而跳答。例如：當填寫人認為香港教區不應繼續接納平信徒為

¹¹⁵ 1=「非常不同意」；2=「不同意」；3=「中立」；4=「同意」；5=「非常同意」；6=「不知道」

終身執事（第 12 條問題），便須跳題，回答有關的原因（第 14 條問題）。此外，有些問題會開放多項選擇，如：有關受訪者認為終身執事職應包括甚麼工作和應具備甚麼重要的條件。

3.1.2 問卷資料的分析

問卷調查所得的數據會採用量化的取向¹¹⁶（quantitative approach）作分析。因應問卷調查的目的，分析數據時會採用描述統計的方法，例如檢視研究所測量的變項（variables）的平均值包括中位數（median）和眾數（mode）、呈現次數及有關之百分比，並探討變項之間的關聯（association）的顯著性（significance）。

3.1.2.1 問卷的代表性及限制

根據天主教香港教區教務的統計資料，香港教區平信徒人數約為三十九萬人，而教區神父、修會神父、修會修士、修女和修生約為 839 人¹¹⁷。今次問卷調查對象包括神職人員、修士、修女、修生、平信徒及慕道者，問卷填寫人共 4,565 位，另有慕道者 146 名。若剔除慕道者的數目，今次問卷調查的平信徒填寫人數約佔香港教區平信徒總人數之 1.2%。牧職組方面，研究中心收回了 386 份完成的有關問卷，約佔香港教區神職及修會人員總人數之 46%（若計算包括初學生和先修生的數目，收回之問卷則約佔該總數的 44%）。

受到個別堂區的回應和本研究中心的人力及資源的限制，是次問卷調查未能遍及所有堂區，只能在預定主日到訪 22 個堂區。故此，沒有到訪過的堂區、聖堂或彌撒中心內的平信徒或慕道者之意見，未能被收納在今次問卷調查之中。同時，於分發問卷當日沒有參與彌撒的平信徒，亦未有機會參與此次的意見調查。

¹¹⁶ 量性取向是指先規定收集資料的方法，通過數字資料來研究現象的因果關係。

¹¹⁷ 香港教區教務統計（二〇一六年八月三十一日）

<http://archives.catholic.org.hk/Statistic/2016-C.htm>[2016-12-12]

3.1.2.2 問卷的信度及效度

有關本研究所用之問卷工具的效度¹¹⁸（validity），問卷的問題內容設計參考了公教教研中心於1992年進行的《天主教香港教區應否設立終身執事職》意見調查的問題，該調查是香港教區終身執事職發展的重要里程碑之一。本研究進行了問卷前測，以收集關於已草擬做問卷之資料，幫助改良正式問卷的設計（例如有基本的表面效度）。

有關信度¹¹⁹（reliability）的評估，採用了折半信度模式，以奇數和偶數題的分野為基礎去估計信度¹²⁰，並以克朗巴赫係數值（Cronbach's alpha）作附加參考；後者是一個常見用於評估問卷問題一致性之信度係數。得出的結果是：平信徒問卷的折半信度的係數是0.95，克朗巴赫係數是0.91，而牧職組的折半信度係數是0.89，克朗巴赫係數是0.87，此等係數反映了本問卷有很強的信度。

由於研究的兩個組別在數目上有一定差異¹²¹，故此兩者誤差邊限之計算結果略為不同。平信徒有正負兩個百分點，而牧職組有正負四個百分點，兩者屬於一般被接受的誤差程度內，反映了本調查結果有可信賴的準確程度¹²²。

3.1.2.3 問卷填寫人的基本資料

甲、平信徒組

問卷填寫人絕大多數是平信徒（96.5%），慕道者只佔極少數。當中，女性回應者約為男性回應者兩倍；年齡介乎37至66歲。平信徒的填寫人近半已領洗了26年或以上，有過半數人平均每月參與彌撒四至五次，近半數人沒有或每月只參加一次堂區事務／活動。

平信徒的填寫人大部分知道香港教區內有終身執事（75.6%），且較多是透過彌撒（64.1%）以及堂區或組織活動（52.7%）了解終身執事。約

¹¹⁸ 效度表示一項研究的真實性和準確性程度。

¹¹⁹ 信度是指測量結果的一致性、穩定性及可靠性。

¹²⁰ 以斯皮爾曼-布朗預測公式（Spearman-Brown split-half prophecy formula）作校正。

¹²¹ 全港的平信徒及慕道者的總人數和教會牧職人員的總人數有所不同。

¹²² 即在95%的信心水平下，所得的值落在母群體真正值之正負2及4個百分點內。

半數人表示認識 1 至 2 位終身執事，亦有約半數人在過去三個月內沒有接觸終身執事。有六成多人表示所屬的堂區有終身執事服務。

乙、牧職組

過半牧職組的問卷填寫人是修女，其次是神父和少數的修士及修生。超過半數人是 65 歲或以上 (56.4%)，他們大多有 21 年或以上的晉鐸／發願年資 (73.6%)，而服務單位最多是在傳教會／修會。

最多人表示，他們透過合作處理堂區或組織事務 (37.6%) 又或是教區指引 (37.4%) 了解終身執事。他們較多認識 1 至 2 位終身執事，而有四成人士在過去三個月沒有接觸終身執事，半數人表示所屬的堂區有終身執事。

關於兩組人士的背景資料，見頁 93 附錄五【問卷回應者的背景資料】。

以下為問卷調查的結果。內容所示之百分率是以有效的回應作為計算。當中引用了一些統計學用詞，在此先約略說明：

- 「中位值」是指將資料按大小順序排列起來，形成一個數列，取其居於數列中間位置的那個資料；
- 「眾值」是指一組資料中出現次數最多的那個資料，一組資料可以有多个眾值，也可以沒有眾值；
- 「關聯值」是用卡方檢定 (Chi square) 檢視關聯值是否屬於顯著，即其出現機會少於 5%，意思是出現罕有的情況，在統計學上便值得關注；
- 「或然率」是對可能性在量上的一種科學說明和測定。

3.2 焦點一：香港天主教對終身執事職的接受

問卷調查嘗試找出教會人士對在香港教區繼續設有終身執事職的看法，以及他們認為終身執事職應包括的工作範疇、工作重心和角色。

3.2.1 教會應該繼續接納平信徒成為終身執事

教會人士對於香港繼續接納平信徒成為終身執事的意見是：

- 極大多數平信徒表示教區應該繼續接納平信徒成為終身執事

(94.8%，3,663)¹²³

• 極大多數牧職組認為教區應該繼續接納平信徒成為終身執事 (91.6%，326)。

甲、平信徒的看法和意見

(1) 不同意的人士表示，教會應該鼓勵更多青年做神父而非終身執事 (49%，274)；其次是覺得終身執事職會使教會制度複雜化 (36%，201) 或覺得教會可安排不從事牧民工作的神父積極投入牧民工作 (25.6%，143)。

問題	回答 次數	按被選的次數 而計之百分比
應鼓勵更多青年做神父而非執事	274	28.0%
終身執事可能在平信徒與神父間自成一階級，使教會制度複雜化	201	20.5%
可安排現在不做牧民工作的神父積極投入牧民工作	143	14.6%
終身執事的工作可以由平信徒代替、不用將這些工作神職化	133	13.6%
平信徒不接受已婚終身執事執行神父的大部份的工作	108	11.0%
拖慢平信徒領袖及平信徒牧職發展	75	7.7%
其他 (例如個人質素)	46	4.7%
		100.0%

(2) 有關設立終身執事職是為了補足神父不夠、擴大神職人員的基礎、擴大教會的社會服務、為傳教工作、幫助神父處理繁重職務的選項，回應中位值及眾值都是「同意」(即最多的意見和整體意見的中間值均是同意)。只有對「給予平信徒更高的榮耀作鼓勵」的意見之中位值是「中立」，而

¹²³ 括號內第一個數字表示實質百分比和第二個數字表示回應人次。

眾值是「同意」（即表示他們當中雖然最多是同意，但其整體意見分佈上是中立的）。

當中，逾半數人士同意教會設立終身執事職是為了傳教工作（83.6%，3,233）、為幫助神父處理繁重職務（81.5%，3,144）以及為了擴大社會服務（75.7%，2,860）。

(3) 有關平信徒認為教區應繼續接納平信徒為終身執事之意見，與他們知道有終身執事職有中度之顯著關聯（關聯值= 0.206）。這代表知道有終身執事職的人士，偏向認為教區應繼續接納平信徒為終身執事。

(4) 對「香港教區設立終身執事職是為了擴大神職人員的基礎」，有 5.3% 的填寫人回應不知道。

乙、牧職組的看法和意見

(1) 不同意者表示教會應鼓勵更多青年做神父，而非終身執事（67.4%，31）；其次是覺得終身執事的工作可以由平信徒來代替（58.7%，27）及會使教會制度複雜化（39.1%，18）。

問題	回答 次數	按被選的次數 而計之百分比
應鼓勵更多青年做神父而非執事	8	24.00%
終身執事的工作可以由平信徒代替、不用將這些工作神職化	4	20.90%
終身執事可能在平信徒與神父間自成一階級，使教會制度複雜化	4	14.00%
平信徒不接受已婚終身執事執行神父的大部份的工作	2	13.20%
可安排現在不做牧民工作的神父積極投入牧民工作	2	11.60%
拖慢平信徒領袖及平信徒牧職發展	1	10.10%
其他（例如個人質素）	0	6.20%
		100.0%

(2) 在教會設立終身執事職的目的是「為了補足神父不夠」、「擴大教會的社會服務」、「為傳教工作」，以及「幫助神父處理繁重職務」的選項，牧職組回應的中位值和眾值都是「同意」；而目的是「給平信徒更高榮耀作鼓勵」選項的中位值與眾值則均是「不同意」。

當中，逾五成的牧職組的填寫人同意教會設立終身執事職是為幫助神父處理繁重職務（70.8%，248）和為了擴大社會服務（74.1%，263），其次較多的人認為是為了傳教工作或補足神父不足的問題。然而，較多填寫人表示不同意以設立終身執事職「給平信徒更高榮耀作鼓勵」（59.2%，200）。

(3) 應否繼續接納平信徒成為終身執事之意見，與作為神父、修女、修士或修生的牧職身份沒有很大程度的關係。

(4) 對「香港教區設立終身執事職是為了擴大神職人員的基礎」，有8.3%的填寫人回應不知道。

3.2.2 終身執事職應包括的工作範疇、工作重心和角色

甲、平信徒的看法和意見

(1) 關於終身執事職的工作範圍，最多人認為是培育平信徒、教授要理（80.2%，3,046），推展信仰小團體（75.8%，2,878）和分擔神父的聖事、講道、禮儀及牧民工作（75.1%，2,854）。

問題	回答 次數	按被選的次數 而計之百分比
培育平信徒/教授要理	3,046	18.30%
推展信仰小團體	2,878	17.20%
分擔神父的聖事、講道、禮儀及牧民工作	2,854	17.10%
代替神父處理行政、財務、學校及社會工作	2,347	14.10%
專注社會服務：照顧貧病老弱、問題家庭等	2,214	13.30%

問題	回答 次數	按被選的次數 而計之百分比
參與教區社會組織：如勞工事務委員會	1,924	11.50%
指出社會不公義之處	1,345	8.10%
其他	79	0.50%
		100.0%

- (2) 對終身執事職的工作範圍是否已經很全面之看法、意見之中位值和眾值均是「中立」(43.6%，1,509)。
- (3) 對教區是否需要更多終身執事的看法，意見之中位值和眾值均是「同意」(同意=53.5%，2,043; 合計非常同意=77.7%，2969)。
- (4) 對工作重心應更多在堂區服務或是社會服務上的看法，其眾值和中位值皆是「同意」(同意=58.4%，2,280; 合計非常同意=77.2%，3012)。
- (5) 關於終身執事團體應對社會議題主動表達意見之看法，意見之中位值和眾值均是「中立」(42.8%，1,631)。
- (6) 對終身執事的角色是否與一般平信徒的工作相似之看法，意見中位值是「中立」，眾值是「同意」(44.4%，1,668)。
- (7) 對所接觸的終身執事的神修基礎是符合作為神職人員的身份，意見中位值和眾值均是「同意」(同意=53.8%，1,758; 合計非常同意=67.2%，2,196)。
- (8) 認同終身執事職的工作，意見之中位值和眾值皆是「同意」(同意=57.5%，2,165; 合計非常同意=81.9%，3,083)。
- (9) 對「你接觸的終身執事的神修基礎符合作為神職人員的身份」，有18%的填寫人回應不知道。
- (10) 平信徒組問卷填寫人的背景與所表達意見的**顯著關聯**：
 (a) 在過去三個月與終身執事有接觸，或表示知道自己所屬堂區有否終身執事的平信徒或慕道者，偏向認同「終身執事職的工作範圍已經很全面」。

(b) 知道所屬堂區有否終身執事的平信徒或慕道者，傾向同意或非常同意（關聯值= 0.175）教會需要更多終身執事。結識至少一位香港教區終身執事的平信徒或慕道者，傾向同意或非常同意（關聯值= 0.175）教會需要更多終身執事。

(c) 就着「終身執事應該更多在堂區服務」，背景為 47 歲以下的問卷填寫人偏向中立或同意；而 47 歲或以上則偏向同意或非常同意。知道所屬堂區有終身執事，和結識了至少一位香港教區終身執事的問卷填寫人，偏向同意或非常同意。

(d) 就着「終身執事應該更多在社會服務」，背景為 47 歲以下人士的問卷填寫人偏向於同意；而 47 歲或以上者則偏向同意。結識至少一位終身執事傾向表示非常同意。

(e) 對「終身執事職與一般平信徒在社會及教會的工作相似」，沒有結識終身執事的填寫人傾向表示同意，但結識至少一位終身執事的組內意見分歧則較大，有的較傾向同意，有的不同意。

(f) 關於「接觸過的終身執事的神修基礎是符合作為神職人員的身份」，與問卷填寫人是否結識教區終身執事及過去三個月有否與終身執事接觸有高度顯著關聯，並與其是否知道所屬堂區有否終身執事有中度的關聯。結識至少一位終身執事的問卷填寫人，傾向同意接觸過的終身執事的神修基礎符合作為神職人員的身份。接觸終身執事至少一次的問卷填寫人傾向同意。而知道自己所屬堂區有終身執事的問卷填寫人，則傾向同意或非常同意。

有關的平信徒組之背景	關聯值
平信徒/慕道者的身份	0.080*
性別	0.075*
年齡	0.093*
領洗年數	0.062*
每月參加堂區事務／活動次數	0.140*

有關的平信徒組之背景	關聯值
每月參與彌撒次數	0.090*
知不知道香港教區有終身執事	0.139*
知不知道所屬堂區有否終身執事	0.268*
結識多少位香港教區終身執事	0.360*
過去三個月與終身執事接觸次數	0.302*

註：數字愈大，關聯度愈大；特別數字大於 0.200 或以上者，值得關注。

(g) 有關對「終身執事職的工作的認同」，與問卷填寫人知道所屬堂區有終身執事、結識終身執事及過去三個月與終身執事接觸的背景有中度的顯著關聯。而結識至少一位終身執事的問卷填寫人傾向同意或非常認同。

有關的平信徒組之背景	關聯值
平信徒/慕道者的身份	0.087*
性別	0.092*
年齡	0.109*
領洗年數	0.072*
每月參與彌撒次數	0.106*
知不知道香港教區有終身執事	0.151*
知不知道所屬堂區有否終身執事	0.236*
結識多少位香港教區終身執事	0.275*
過去三個月與終身執事接觸次數	0.208*

註：數字愈大，關聯度愈大；特別數字大於 0.200 或以上者，值得關注。

乙、牧職組的看法和意見

(1) 關於「終身執事職的工作範圍」，最多牧職組認為是分擔神父的聖事、講道、禮儀及牧民工作（80.8%，273），培育平信徒、教授要理（72.8%，246），推展信仰小團體（64.5%，218）。

問題	回答 次數	按被選的次數 而計之百分比
分擔神父的聖事、講道、禮儀及牧民工作	273	18.70%
培育平信徒、教授要理	246	16.80%
推展信仰小團體	218	14.90%
代替神父處理行政、財務、學校及社會工作	214	14.60%
專注社會服務：照顧貧病老弱、問題家庭等	213	14.60%
參與教區社會組織：如勞工事務委員會	169	11.60%
指出社會不公義之處	106	7.30%
其他	23	1.60%
		100.0%

(2) 關於「終身執事職的工作是否與自己的工作一樣」，牧職組意見的中位值和眾值均是「不同意」（不同意 51.9%，168；合計非常不同意=68.6%，222）。

(3) 關於「終身執事職的工作範圍是否已經很全面」的看法，意見中位值和眾值均是「中立」（38.2%，116）。

- (4) 關於「教會需要更多終身執事」的看法，牧職組的中位值和眾值均是「同意」（同意=45.2%，155；合計非常同意=64.2%，220）。
- (5) 就着對「終身執事的工作重心」的看法，認為應該更多在堂區服務或在社會服務的中位值和眾值均是「同意」（同意= 51.1%，180；合計非常同意=63.9%，225）。對於終身執事團體應該對香港社會議題主動表達意見，牧職組的中位值和眾值則均是「中立」（43.7%，149）。
- (6) 對「終身執事職與他們的身分及工作沒有衝突」，牧職組的中位值和眾值均是「同意」（同意=58.1%，197；合計非常同意=83.2%，282）。
- (7) 對「終身執事職是否與一般平信徒在教會及社會的工作相近」，牧職組的中位值和眾數均是「不同意」（不同意 53.2%，182；合計非常不同意=59.3%，203）。

關於對「終身執事的神修基礎符合作為神職人員的身分」，意見的中位值和眾數分別是「中立」和「同意」（同意 48.8%，142；合計非常同意=59.8%，174），中立（28.5%，83）。

關於對「認同終身執事職的工作」的看法，牧職組的中位值與眾數均是「同意」（同意= 56.6%，202；合計非常同意=80.7%，288）。

- (8) 對「終身執事的神修基礎符合作為神職人員的身分」的選項，有 19.4% 的問卷填寫人回應不知道。
- (9) 牧職組問卷填寫人的背景與所表達意見的**顯著關聯**：
- (a) 對「終身執事職的工作是與自己的工作一樣」的看法，與其背景結識多少終身執事有中度之顯著關聯（關聯值= 0.225）。結識至少一位終身執事的群組，傾向不同意上述看法。
- (b) 對「終身執事職的工作範圍已經很全面」之意見，與其背景結識多少終身執事和過去三個月與終身執事接觸多少有中度關聯（關聯值分別是 0.254 和 0.217）。結識至少一位終身執事的群組傾向對上述意見中立。
- (c) 對「終身執事應該更多在社會服務」的意見，與其曾否在過去三個月與終身執事接觸的背景有中度的顯著關聯（關聯值= 0.202）。至少一次接觸過終身執事的群組，傾向同意終身執事應更多在社會服務。

(d) 對「終身執事職與他們的身份及工作沒有衝突」之看法，與其是否知道所屬堂區有終身執事及結識多少終身執事的背景，有中度的顯著關聯（關聯值分別是 0.202 及 0.223）。結識了至少一位終身執事的群組亦傾向非常同意上述看法。

(e) 有關「終身執事的神修基礎符合作為神職人員的身份」之看法，與其背景在過去接觸過三個月終身執事有中度的顯著關聯（關聯值=0.227）。在過去三個月接觸過的問卷填寫人傾向同意上述意見。

3.3 焦點二：香港天主教對現任終身執事的看法

從這焦點看，問卷調查旨在要找出香港天主教對香港現有終身執事的表現和服務的看法，以及香港天主教對香港現有終身執事職制度的意見。

3.3.1 香港天主教對現有終身執事的表現和服務的看法

甲、平信徒的看法和意見

對終身執事表現及服務之檢討，問卷提及關於平信徒對終身執事的社會服務表現、終身執事服務對填問卷填寫人的影響（特別在信仰生活、投入教會及更認識社會議題方面），以及他們與終身執事的相處（特別是否喜歡及很稔熟）。

- (1) 對「終身執事團體在香港社會議題所發表的意見是適當」的意見，平信徒的中位值和眾值是「中立」（51.3%，1,767）。
- (2) 對「終身執事個人或團體對香港社會議題所發的意見令他們更反感」，意見中位值和眾值是「中立」。最多人表示意見中立（44.4%，1,548）。
- (3) 對「所接觸過的終身執事從未談及社會議題」，意見中位值和眾值均是「中立」。（44.4%，1,362）。值得一提的是，平信徒於此表示不知道的回應百分比，為所有的問題中最多。
- (4) 對「終身執事對你的信仰及靈修生活有幫助」的看法，平信徒的意見中位值和眾值均是「同意」（同意 56.7%，2,063；合計非常同意 71%，2,484）。

(5) 對「終身執事職的成立能令自己更加投入教會」，意見中位值是「中立」，眾值是「同意」（同意 39%，1,435；合計非常同意 45.6%，1,790）。

(6) 對「終身執事個人或團體對香港社會議題所發表的意見加深了自己對該社會議題的認識」，意見中位值和眾值均是「中立」（47.2%，1,644）。

結合以上三點而言，平信徒認為終身執事服務對他們的影響以信仰生活方面為最大，其次是引領信眾投入教會，較最小是認識社會議題方面。

(7) 對「喜歡與終身執事相處」，意見中位值與眾值均是「同意」（同意 52.3%，1,834；合計非常同意=65.9%，2,311）。

(8) 對「與自己所接觸過的終身執事很稔熟」，平信徒的意見中位值與眾值均是「中立」（49.2%，1,590）。

(9) 對「歡迎終身執事來到自己的堂區工作」，問卷填寫人的意見之中位值與眾值均是「同意」（同意 51.6%，1,995；若合計非常同意 86.8%，3,355）。

(10) 對「你與你所接觸過的終身執事很熟稔」，有 18.3%的問卷填寫人回應不知道。對「你接觸過的終身執事從未談及社會議題」，有 25.7%的問卷填寫人回應不知道，於此題回應不知道的百分比，比起問卷中其他題目回應的不知道的百分比為多。

(11) 關於問卷填寫人的背景與所表達意見的**顯著關聯**：

(a) 平信徒對「接觸過的終身執事從未談及社會議題」的意見，與其是否知道所屬堂區有否終身執事的背景有中度的顯著關聯（關聯值= 0.236）；與其結識多少終身執事的背景，有高度的顯著關聯（關聯值= 0.359）；與其過去三個月曾否與終身執事接觸有高度的顯著關聯（關聯值= 0.315）。

有關的平信徒組之背景	關聯值
平信徒／慕道者的身份	0.064*
性別	0.087*
年齡	0.112*
領洗年數	0.066*
每月參加堂區事務／活動次數	0.141*

每月參與彌撒次數	0.075*
知不知道香港教區有終身執事	0.113*
知不知道所屬堂區有否終身執事	0.236*
結識多少位香港教區終身執事	0.359*
過去三個月與終身執事接觸次數	0.315*

註：數字愈大，關聯度愈大；特別數字大於 0.200 或以上者，值得關注。

(b) 平信徒對「終身執事對自己的信仰及靈修生活有幫助」的看法，與其結識終身執事的背景有中度的顯著關聯（關聯值= 0.286）。平信徒對「終身執事對自己的信仰及靈修生活有幫助」的看法，與過去三個月與終身執事接觸的次數有中度的顯著關聯（關聯值= 0.244）。

(c) 關於「喜歡與終身執事相處」的看法，與平信徒是否知道所屬堂區有否終身執事有中度的顯著關聯（關聯值= 0.239）。對「喜歡與終身執事相處」之看法，與平信徒結識多少位香港教區終身執事有高度的顯著關聯（關聯值= 0.361）。對「喜歡與終身執事相處」之看法，與平信徒過去三個月與終身執事接觸的次數有高度的顯著關聯（關聯值= 0.313）。

有關的平信徒組之背景	關聯值
平信徒／慕道者的身份	0.080*
性別	0.040*
年齡	0.137*
領洗年數	0.075*
每月參加堂區事務／活動次數	0.150*
每月參與彌撒次數	0.087*
知不知道香港教區有終身執事	0.130*

知不知道所屬堂區有否終身執事	0.239*
結識多少位香港教區終身執事	0.361*
過去三個月與終身執事接觸次數	0.313*

註：數字愈大，關聯度愈大；特別數字大於 0.200 或以上者，值得關注。

(d) 關於「自己與所接觸過的終身執事很熟稔」的看法，與平信徒每月參加堂區事務／活動的背景有中度的顯著關聯（關聯值= 0.206）；與其背景知否所屬堂區有否終身執事有中度的顯著關聯（關聯值= 0.291）；與其結識多少位香港教區終身執事有高度的顯著關聯（關聯值= 0.476）；與其在過去三個月與終身執事接觸的次數有高度顯著（關聯值= 0.412）。

(e) 對「歡迎終身執事到他們的堂區工作」之看法，與平信徒是否結識終身執事的群組有中度的顯著關聯（關聯值= 0.219）。

乙、牧職組的看法和意見

為了檢討終身執事的表現及服務，供牧職組填寫的問卷，分別就着終身執事服務能否配合他們的工作、服務對他們認識社會議題的影響，以及他們和終身執事的相處（特別是否喜歡及很稔熟）進行提問。

(1) 就着「終身執事在堂區的服務能配合他們的工作」的選項，問卷填寫人的意見之中位值及眾值均是「同意」（同意 49.7%，151；合計非常同意= 60.2%，183）。對「終身執事在社會的服務能配合他們的工作」，意見中位值是「中立」，眾值是「同意」（同意 48.1%，138；合計非常同意= 57.9%，166）。

(2) 就着有關「終身執事團體對香港社會議題所發表的意見適當」，牧職組的意見中位值及眾值均是「中立」（57.8%，129）。

(3) 當被問及「終身執事個人或團體對香港社會議題所發的意見是否令他們更反感」，牧職組的意見中位值是「不同意」，眾值是「中立」（中立 45.7%，121），（合計非常不同意=51.4%，136）。

(4) 就他們接觸過的終身執事從未談及社會議題之看法，牧職組的意見中位值及眾值均是「中立」（33.8%，93）。

- (5) 為了解終身執事服務的影響，問卷問及終身執事個人或團體對香港議題所發表的意見有否加深了問卷填寫人對社會議題的認識。於此，牧職組的意見中位值及眾值均是「中立」(56.7%，140)。
- (6) 就着「喜歡和終身執事相處」的看法，牧職組之意見中位值和眾值均是「同意」(同意 49.5%，160；合計非常同意=61%，207)。
- (7) 就着「與所接觸過的終身執事很稔熟」的看法，意見中位值和眾值均是「中立」(38.1%，119)。
- (8) 有關「歡迎終身執事來到自己的堂區工作」的意見，牧職組的意見中位值和眾值均是「同意」(同意 53.4%，189；合計非常同意 80.2%，284)。
- (9) 對「終身執事個人或團體對香港社會議題所發表的意見加深了你對該社會議題的認識」，有 29.8%的填寫人回應不知道。對「終身執事團體對香港社會議題所發表的意見適當」，有 37.9%的填寫人回應不知道。在此題回應「不知道」的百分比是在所有問題中最高的。
- (10) 問卷填寫人的背景與所表達意見的**顯著關聯**：
- (a) 對「終身執事個人或團體對香港社會議題所發的意見會否令他們更反感」之意見，與填寫人在過去三個月與終身執事接觸的次數有中度的顯著關聯(關聯值= 0.206)。
- (b) 對「終身執事個人或團體對香港社會議題所發的意見會否令他們更反感」之意見，與填寫人在過去三個月與終身執事接觸有中度的次數顯著關聯(關聯值= 0.201)。
- (c) 有關「接觸過的終身執事從未談及社會議題」的看法，與填寫人知不知道所屬堂區有否終身執事的背景，有中度的顯著關聯(關聯值= 0.281)；與結識終身執事的背景，有強的顯著關聯(關聯值= 0.421)；與在過去三個月與終身執事接觸的次數，亦有強的顯著關聯(關聯值= 0.424)。

有關的牧職者組之背景	關聯值
神職人員、修士、修女、修生的身份	0.158*
知不知道所屬堂區有否終身執事	0.281*
結識多少位香港教區終身執事	0.421*

有關的牧職者組之背景	關聯值
過去三個月與終身執事接觸次數	0.424*

註：數字愈大，關聯度愈大；特別數字大於 0.200 或以上者，值得關注。

(d) 牧職組對「終身執事個人或團體對香港社會議題所發表的意見加深了他們對該社會議題的認識」的看法，與填寫人結識多少位香港教區終身執事的背景，有中度之顯著關聯（關聯值= 0.246）。對「終身執事個人或團體對香港社會議題所發表的意見加深了他們對該社會議題的認識」的看法，與填寫人在過去三個月跟終身執事接觸的背景，有中度之顯著關聯（關聯值= 0.210）。

(e) 對「終身執事在堂區的服務能配合他們的工作」之意見，與填寫人在過去三個月和終身執事接觸次數，有中度的顯著關聯（關聯值= 0.209）。

(f) 對「終身執事在社會的服務能配合他們的工作」之意見，與填寫人作為牧職者的身份和在過去三個月與終身執事接觸次數，有中度之顯著關聯（關聯值分別是 0.201 和 0.246）。

大體而言，牧職組都傾向同意終身執事在社會的服務能配合他們的工作。然而，若需進行比較，堂區神父、修士及修女的意見略偏中立，而修會神父及修生則稍為偏向表示非常同意。

(g) 對「喜歡與終身執事合作」的看法，與填寫人知道所屬堂區有否終身執事、結識多少位香港教區終身執事和過去三個月與終身執事接觸次數的背景，有中度的關聯（關聯值分別是 0.246，0.220，0.259）。

有關的牧職者組之背景	關聯值
神職人員、修士、修女、修生的身份	0.186*
年齡	0.193*
知不知道所屬堂區有否終身執事	0.246*
結識多少位香港教區終身執事	0.220*
過去三個月與終身執事接觸次數	0.259*

註：數字愈大，關聯度愈大；特別數字大於 0.200 或以上者，值得關注。

(h) 對「與接觸過的終身執事非常熟稔」之看法，與填寫人的身份有中度的顯著關聯（關聯值 0.209）；與其背景知道所屬堂區有否終身執事有中度顯著關聯（關聯值 0.258）；與其背景結識多少位終身執事有強的顯著關聯（關聯值 0.432）；與其背景在過去三個月與終身執事接觸次數有強的顯著關聯（關聯值 0.492）。

有關的牧職者組之背景	關聯值
神職人員、修士、修女、修生的身份	0.209*
知不知道所屬堂區有否終身執事	0.258*
結識多少位香港教區終身執事	0.432*
過去三個月與終身執事接觸次數	0.492*

註：數字愈大，關聯度愈大；特別數字大於 0.200 或以上者，值得關注。

(i) 對「歡迎終身執事在的堂區或組織工作」之意見，與填寫人是否知道所屬堂區有沒有終身執事的背景，有中度的顯著關聯（關聯值=0.294）。

3.3.2 香港天主教對現有終身執事職制度的意見

甲、平信徒的看法和意見

為了了解平信徒對終身執事職在制度上的意見，是次調查問他們如何看待終身執事職應具備的重要條件、終身執事的在俗身份，以及甚麼地方需要終身執事的服務。

(1) 就著終身執事應具備的最重要的條件，平信徒以終身執事「能曉得與神父合作」作為首選（86%），其次是「有服務精神、肯犧牲」（81%）、「能曉得與平信徒合作」（76.1%）和「有良好溝通能力」（73.2%）。

問題	回答 次數	按被選的次數 而計之百分比
曉得與神父合作	3,207	12.0%

問題	回答 次數	按被選的次數 而計之百分比
有服務精神，肯犧牲	3,019	11.3%
曉得與平信徒合作	2,837	10.6%
有良好溝通能力	2,728	10.2%
對平信徒有親和力及同理心	2,583	9.6%
有深厚祈禱及神修基礎	2,501	9.3%
曉得引發平信徒動力	2,399	9.0%
有正義感，關心窮人及弱小者	2,228	8.3%
有願意為教會犧牲的賢內助	1,468	5.5%
能全職事奉教會	1,343	5.0%
有專業才幹	1,223	4.6%
有獨立經濟能力	842	3.1%
獨身生活	326	1.2%
其他（包括：個人素質、家庭、聖召、 教會支持）	86	0.3%
		100.0%

根據問卷，終身執事應具備之重要條件可綜合為三方面：（i）有深厚祈禱及神修基礎；（ii）與教會人仕合作以及服務（如曉得與神父合作、有服務精神和肯犧牲、曉得與平信徒合作、有良好溝通能力、對平信徒有親和力及同理心、曉得引發平信徒動力、有正義感和關心窮人及弱小者；以及（iii）其他個人及家庭條件，包括有願意為教會犧牲的「賢內助」、能全職侍奉教會、有專業才幹、有獨立經濟能力、獨立生活等）。平信徒和慕道者認為終身執事的重要條件可大致列序為：首選為能與他人——特別是教會內人仕——合作以及服務，次選為神修基礎方面，其次為其他個

人條件如專業才幹等。

(2) 就着有關「終身執事的在俗身份使他更明白填寫人自身在生活上及工作上的困難和需要」，平信徒的意見之中位值和眾值均是「同意」(同意 47.2%，1,637；合計非常同意=59.2%，2,054)。

(3) 對於甚麼地方需要終身執事的服務之看法，平信徒的意見中位值和眾值均是「同意」的地方是(i)離島及偏遠堂區、(ii)學校；而意見之中位值和眾值均是「非常同意」的地方則為(i)社會服務機構(如家庭輔導、青年中心、老人宿舍、難民營、戒毒所等)、(ii)堂區和(iii)教區機構／委員會／培育中心。

對需要終身執事服務離島及偏遠堂區之看法，合計同意及非常同意的人佔則近五成。對認為需要終身執事服務學校，最多人表示中立(46.9%，1,728)。對堂區需要終身執事服務，最多人表示同意(68.1%，2,550)。就着教區機構／委員會／培育中心需要終身執事服務，最多人表示同意(58.2%，2,184)。對社會服務機構需要終身執事服務，最多人表示同意(59.9%，2,263)。

(4) 對「終身執事的在俗身份使他更明白你在生活上及工作上的困難和需要」的問題，有13%的填寫人回應不知道。

(5) 問卷填寫人的背景與所表達意見的**顯著關聯**：

對「終身執事的在俗身份使他更明白平信徒在生活／工作上的困難和需要」之看法，與填寫人結識終身執事的背景有中度的顯著關聯(關聯值=0.274)；與在過去三個月與終身執事接觸的背景有中度的顯著關聯(關聯值=0.226)。

乙、牧職組的看法和意見

為了採集牧職組對終身執事職在制度上的意見，問卷中間及有關終身執事職應具備的重要條件、終身執事的在俗身份，甚麼地方需要終身執事的服務和終身執事職的培育。

(1) 有關終身執事應具備的最重要的條件，最多人以終身執事「有深厚祈禱及神修基礎」作為首選(85.2%)，其次為要「曉得與神父合作」(83.5%)、「有服務精神、肯犧牲」(82.6%)和「曉得與平信徒合作」(74%)。

問題	回答 次數	按被選的次數 而計之百分比
有深厚祈禱及神修基礎	294	11.6%
曉得與神父合作	288	11.3%
有服務精神，肯犧牲	285	11.2%
曉得與平信徒合作	256	10.1%
有良好溝通能力	229	9.0%
有正義感，關心窮人及弱小者	218	8.6%
對平信徒有親和力及同理心	209	8.2%
曉得引發平信徒動力	201	7.9%
有願意為教會犧牲的賢內助	138	5.4%
有專業才幹	136	5.4%
有獨立經濟能力	131	5.2%
能全職事奉教會	108	4.3%
獨身生活	28	1.1%
其他（包括：個人素質、家庭、聖召、 教會支持）	19	0.7%
		100.0%

綜合問卷的資料，終身執事應具備之重要條件概可分為三方面：(i) 有深厚祈禱及神修基礎；(ii) 與教會人仕合作以及服務，包括：曉得與神父合作、有服務精神和肯犧牲、曉得與平信徒合作、有良好溝通能力、對平信徒有親和力及同理心、曉得引發平信徒動力、有正義感和關心窮人及弱小者；以及 (iii) 其他個人及家庭條件，包括有願意為教會犧牲的賢內助、能全職侍奉教會、有專業才幹、有獨立經濟能力、獨立生活等。問卷填寫人認為終身執事的重要條件可大致列序為：首選為神修基礎方面，次選為能與人——特別是教會內人仕——合作以及服務，其次為個人

條件如有專業才幹等。

(2) 對於「終身執事的在俗身份使他更明白你在生活上及工作上的困難和需要」，問卷填寫人的意見之中位和值眾值均是「同意」(同意 60.6%，198；合計非常同意=74.4%，243)。

(3) 對認為「需要終身執事的服務的地方」是教區機構／委員會／培育中心的意見中位值及眾值均是「中立」(40.2%)。認為「需要終身執事的服務的地方」是學校的意見中位值及眾值均是「中立」(42.3%，140)。認為「需要終身執事的服務的地方」是離島及偏遠堂區的意見中位值是「中立」，眾值是「同意」(同意 36.9%，120；合計非常同意=46.7%，152)。認為「需要終身執事的服務的地方」是堂區的意見中位值及眾值均是「同意」(同意 49.9%，173；合計非常同意= 58.8%，204)。認為「需要終身執事的服務的地方」是社會服務機構（如家庭輔導、青年中心、老人宿舍、難民營、戒毒所等）的意見中位值及眾值均是「同意」(同意 45.7%，158；合計非常同意= 60.4%，209)。

(4) 對「香港教區對終身執事職已提供足夠的培育」的意見，中位值是「中立」，眾值是「同意」。(同意 38.4%，99；合計非常同意= 45.8%，118)。

(5) 對「香港教區對終身執事職已提供足夠的培育」，有 28.5%的填寫人回應不知道。

(6) 問卷填寫人的背景與所表達意見的**顯著關聯**：填寫人在過去三個月接觸終身執事的次數與其對「香港教區對終身執事職已提供足夠的培育」的意見有中度之顯著關聯（關聯值= 0.212）。

第三部分 章節總結

所有問卷填寫人，包括平信徒組及牧職組，對本研究的兩個焦點的主要意見如下。

針對焦點一香港天主教對終身執事職的接受的意見，在香港教區應否繼續接納平信徒成為終身執事的問題上有四個要點。一、超過九成的問卷回應者認為教區應該繼續接納平信徒成為終身執事。不同意者表示他們認為教區應鼓勵更多青年做神父而非終身執事。二、較多人同意設立終身執事職的原因是終身執事職兼具有教會和社會性之目的或意義。三、在終身執事職是為鼓勵平信徒的更高榮耀的問題上，回應者的意見不一致。四、對香港教區應否繼續接納平信徒為終身執事的意見，與填寫人知不知道香港教區內有終身執事職，有較顯著之關聯。

在終身執事職的工作範疇和角色的問題上，有八個要點：一、較多人認為終身執事職應包括教會性質的工作，其次應包括社會性。二、較多人對終身執事職的工作範圍是否已全面表示中立。三、就終身執事職與一般平信徒的工作是否相近，所得的回應並不一致。四、逾半數的牧職人士表示終身執事職與自己的身份及工作沒有衝突，故不同意大家的工作是一樣。五、約半數人同意所接觸之終身執事的神修基礎符合作為神職人員的身份。六、逾八成人認同終身執事職的工作。七、逾六成人同意／非常同意現時教區需要更多終身執事。八、問卷回應者對香港教區終身執事的認識或接觸，跟他們對終身執事的工作和角色之意見有強度的顯著關連。

針對焦點二香港天主教對現任終身執事的看法，在對香港終身執事表現的問題上共四點意見。一、對於終身執事發表的香港社會議題，問卷回應者較多保持意見中立或不知道。二、他們認為終身執事對他們的影響，較多在信仰上，而「加深他們對社會議題的認識」則次之。三、牧職組大多同意終身執事與他們的工作配合。此外，達六成的人表示喜歡與終身執事相處，且有超過七成的表示歡迎終身執事到他們的堂區工作。四、相對於個人背景因素，問卷回應者對教區終身執事的認識或接觸，與他們對終身執事表現和服務的檢討，有較顯著的關聯。

在對香港終身執事制度的看法上有四點。一、逾五成人認為終身執事

的在俗身份更能使他們在教會／堂區服務有正面影響。二、較多人同意或非常同意需要終身執事服務的地方主要包括堂區、社會服務機構和教區機構／委員會／培育中心、離島及偏遠堂區，而對學校則多持意見中立。三、至於終身執事應具備的重要條件，問卷回應者認為要包括能曉得與神父或平信徒合作、有服務精神和肯犧牲、有深厚祈禱及神修基礎。四、問卷回應者對問卷之意見，與他們是否結識教區的終身執事和最近有否接觸他們，有顯著相關。

第三部分 附錄

附錄一【接受問卷調查的堂區分佈】

附錄二【平信徒或慕道者使用的問卷樣本】

附錄三【神職人員、修士、修女、修生使用的問卷樣本】

附錄四【平信徒組與牧職組兩式問卷的問題對照】

附錄五【問卷回應者的背景資料】

第三部分 附錄一【接受問卷調查的堂區分佈】

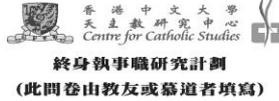
堂區的地理區域分佈		
	堂區總數 ¹²⁴	到訪過的堂區數目 (佔該區的百分比)
港島	14	6 (42.9%)
九龍	21	11 (52.4%)
新界	17	5 (29.4%)

<p>香港</p> <p>港島東總鐸區 海星堂區（柴灣） 聖猶達堂區（北角） 聖瑪加利大堂區（跑馬地） 聖母聖衣堂區（灣仔） 聖母無原罪座堂區 （中區及半山區）</p> <p>港島西南及離島總鐸區 露德聖母堂區（薄扶林）</p> <p>新界</p> <p>新界東北總鐸區 聖本篤堂區（沙田） 基督之母堂區（上水）</p> <p>新界西北總鐸區 贖世主堂區（屯門）</p> <p>新界西南總鐸區 聖母領報堂區（荃灣） 葛達二聖堂區（荃灣）</p>	<p>九龍</p> <p>西南九龍總鐸區 聖老楞佐堂區（長沙灣、蘇屋村） 聖方濟各堂區（深水埗） 聖母堂區（紅磡） 玫瑰堂區（尖沙咀） 聖保祿堂區（油麻地）</p> <p>中九龍總鐸區 聖文德堂區（慈雲山） 聖若瑟堂區（九龍灣） 聖博德堂區（橫頭磡） 聖家堂區（彩虹村）</p> <p>東九龍總鐸區 聖若翰堂區（觀塘） 耶穌復活堂區（觀塘）</p>
---	--

¹²⁴ 香港教區教務統計 <http://archives.catholic.org.hk/Statistic/2016-C.htm>

堂區是否有終身執事服務		
	到訪過的堂區 數目	到訪過有終身執事的堂區數目 (佔該區的百分比)
香港	6	5 (83.33%)
九龍	11	4 (36.36%)
新界	5	2 (40%)
總數		11

第三部分 附錄二【平信徒或慕道者使用的問卷樣本】



堂區編號：
(由職員填寫)

香港中文大學天主教研究中心現正進行一項關於香港教區終身執事職研究計劃，旨在探討本港終身執事在社會及教會的角色及轉變，並就教友、神職人員及修會人員對終身執事的看法進行研究，藉以作為檢討並改善香港終身執事職的參考。**註：終身執事不會領受司鐸聖秩。**

誠邀閣下填寫以下問卷，提供寶貴意見。問卷所得資料只會彙集作研究及參考用途，你所提供的資料將會絕對保密，並於研究報告完成後銷毀。

第一部分：基本資料

請在適當的 內加上剔號。

1. 你是
 教友 (已領洗) 慕道者 (未領洗但正在上慕道班)
2. 性別
 男 女
3. 年齡組別
 7-16歲 17-26歲 27-36歲 37-46歲 47-56歲 57-66歲
 67-76歲 77歲或以上
4. 已領洗年數
 0-5年 6-10年 11-15年 16-20年 21-25年 26年或以上
5. 你每個月會參加堂區事務或堂區服務 (例如：善會) 多少次呢？
 0-1次 2-3次 4-5次 6-7次 8-9次 10次或以上
6. 你每個月會參與彌撒多少次呢？
 0-1次 2-3次 4-5次 6-7次 8-9次 10次或以上
7. 你知不知道香港教區內有終身執事這個職位？
 知道 不知道 (請跳到第12題)
8. 你結識多少位香港教區的終身執事？
 不認識 1-2位 3-4位 5-6位 7-8位 9位或以上
9. 你過去三個月內與終身執事接觸多少次？
(例如：與終身執事溝通、接受終身執事提供的服務如輔導、婚姻服務、彌撒中聽道理、參與活動)
 無接觸 1-5次 6-10次 11-15次 16-20次 21次或以上
10. 你所屬的堂區或組織有沒有終身執事？
 有 沒有 不知道
11. 你從什麼途徑了解終身執事職的工作？ (可選多於一項)
 彌撒 堂區或組織活動 教區網頁或其他視聽資料 慕道班
 社會服務，例如：長者服務、青少年服務等 其他：_____

第二部分：對終身執事職的概念

12. 你認為香港教區應否繼續接納信徒成為終身執事呢？
 應該（請繼續作答） 不應該（跳至第14題）
13. 你認為終身執事職的工作範圍應包括甚麼？（可選多於一項）（填妥後請跳至第15題）
- 推展信仰小團體
 - 培育教友、教授要理
 - 代替神父處理行政、財務、學校及社會工作，讓神父專注聖事、禮儀及牧民工作
 - 指出社會不公義之處
 - 分擔神父的聖事、講道、禮儀及牧民工作
(例如彌撒讀經、分送聖體、付洗、見證婚配、主持殯葬禮、探訪教友、牧民輔導、善會神師等)
 - 專注社會服務：照顧貧病老弱、問題青年、問題家庭等
 - 參與教區社會組織，例如：勞工事務委員會、教育委員會
 - 其他：_____
14. 若你不同意香港教區繼續接納教徒成為終身執事，主要原因是：(可選多於一項)
(填妥後請跳至第16題)
- 終身執事可能在教友與神父間自成一階級，使教會制度複雜化
 - 拖慢教友領袖及教友牧職發展
 - 應鼓勵更多青年做神父而非執事
 - 可安排現在不從事牧民工作的神父積極投入牧民工作
 - 教友不接受已婚執事執行神父大部份的工作
 - 終身執事大部份的工作都可以由教友做、不用將這些工作神職化
 - 其他：_____
15. 你認為終身執事應具備的重要條件是：（可選多於一項）
- 能夠與神父合作
 - 能夠與教友合作
 - 能夠引發教友動力
 - 對教友有親和力及同理心
 - 有良好溝通能力
 - 有專業才幹
 - 有服務精神，肯犧牲
 - 有深厚祈禱及神修基礎
 - 有正義感，關心窮人及弱小者
 - 獨身生活
 - 能全職事奉教會
 - 有願意為教會服務的賢內助
 - 有獨立經濟能力
 - 其他：_____

	1 非常不同意	2 不同意	3 中立	4 同意	5 非常同意	不知道
16. ▼ 香港教區設立終身執事職是為了補足神父不夠的問題。	<input type="checkbox"/>					
17. ▼ 香港教區設立終身執事職是為了擴大神職人員的基礎。	<input type="checkbox"/>					
18. ▼ 香港教區設立終身執事職是為教會擴大其社會服務，如監獄服務、青少年服務等。	<input type="checkbox"/>					
19. ▼ 香港教區設立終身執事職是為傳教工作。	<input type="checkbox"/>					
20. ▼ 香港教區設立終身執事職是為幫助神父處理繁重職務。	<input type="checkbox"/>					
21. ▼ 香港教區設立終身執事職是為給教友更高的榮耀作鼓勵。	<input type="checkbox"/>					
22. ▼ 終身執事職與一般教友參與社會及教會的工作相似。	<input type="checkbox"/>					
23. ▼ 終身執事應該更多在堂區服務。	<input type="checkbox"/>					
24. ▼ 終身執事應該更多在社會服務，如：多參與社會組織、關注社會議題、服務社會弱勢社群。	<input type="checkbox"/>					
25. ▼ 終身執事團體應該對香港社會議題主動表達意見。	<input type="checkbox"/>					
26. ▼ 香港教區需要更多終身執事。	<input type="checkbox"/>					
27. ▼ 終身執事職的工作範圍已經很全面。	<input type="checkbox"/>					
28. ▼ 你認為較需要終身執事的地方是堂區。	<input type="checkbox"/>					
29. ▼ 你認為較需要終身執事的地方是離島及偏遠堂區。	<input type="checkbox"/>					
30. ▼ 你認為較需要終身執事的地方是學校。	<input type="checkbox"/>					
31. ▼ 你認為較需要終身執事的地方是社會服務機構如家庭輔導、青年中心、老人宿舍、難民營、戒毒所等。	<input type="checkbox"/>					
32. ▼ 你認為較需要終身執事的地方是香港教區機構/委員會/培育中心。	<input type="checkbox"/>					

第三部分：對終身執事職務的看法

1	2	3	4	5	
非常不同意	不同意	中立	同意	非常同意	不知道

33. ▼ 終身執事職的成立能令你更加投入教會。
34. ▼ 終身執事團體對香港社會議題所發表的意見適當。
35. ▼ 終身執事個人或團體對香港社會議題所發表的意見加深了你對該社會議題的認識。
36. ▼ 終身執事個人或團體對香港社會議題所發表的意見令你更反感。
37. ▼ 你接觸過的終身執事從未談及社會議題。
38. ▼ 你接觸的終身執事的神修基礎符合作為神職人員的身份。
39. ▼ 終身執事對你的信仰及靈修生活有幫助。
40. ▼ 你喜歡與終身執事相處。
41. ▼ 你與你所接觸過的終身執事很熟稔。
42. ▼ 終身執事在俗的身份使他更明白你在生活上及工作上的困難和需要。
43. ▼ 你認同終身執事職的工作。
44. ▼ 你歡迎終身執事在你的堂區或組織工作。

完

第三部分 附錄三【神職人員、修士、修女、修生使用的問卷樣本】



堂區編號：
(由職員填寫)

終身執事職研究計劃 (此問卷由神職人員、修士、修女、修生填寫)

香港中文大學天主教研究中心現正進行一項關於香港教區終身執事職研究計劃，旨在探討本港終身執事在社會及教會的角色及轉變，並就教友、神職人員及修會人員對終身執事的看法進行研究，藉以作為檢討並改善香港終身執事職的參考。

註：終身執事不會領受司鐸聖秩。

誠邀閣下填寫以下問卷，提供寶貴意見。問卷所得資料只會彙集作研究及參考用途，你所提供的資料將會絕對保密，並於研究報告完成後銷毀。

第一部分：基本資料

請在適當的 內加上剔號。

1. 你是

教區神父 修會神父 修士 修女 修生

2. 年齡組別

15-24歲 25-34歲 35-44歲 45-54歲 55-64歲 65歲或以上

3. 晉鐸年資/ 發願年數

未晉鐸/ 未發願 1-5年 6-10年 11-15年 16-20年 21年或以上

4. 你在哪裡服務？（可選多於一項）

堂區 教區機構 傳教會/ 修會 其他：_____

5. 你結識多少位香港教區的終身執事？

不認識 1-2位 3-4位 5-6位 7-8位 9位或以上

6. 你過去三個月內與終身執事接觸多少次？

（例如：與終身執事主持彌撒、與終身執事有公事上合作、與終身執事溝通、參與活動）

無接觸 1-5次 6-10次 11-15次 16-20次 21次或以上

7. 你所屬堂區或組織有沒有終身執事？

有 沒有 不知道

8. 你從什麼途徑了解終身執事職的工作？（可選多於一項）

合作處理堂區或組織事務 合作提供社會服務 修院同學
 教區網頁或其他視聽資料 教區指引 其他：_____

第二部分：對終身執事職的概念

9. 你認為香港教區應否繼續接納教徒成為終身執事呢？

- 應該（請繼續作答） 不應該（跳至第11題）

10. 你認為終身執事職的工作範圍應包括甚麼？（可選多於一項）

（填妥後請跳至第12題）

- 推展信仰小團體
- 培育教友、教授要理
- 代替神父處理行政、財務、學校及社會工作，讓神父專注聖事、禮儀及牧民工作
- 指出社會不公義之處
- 分擔神父的聖事、講道、禮儀及牧民工作
（例如彌撒讀經、分送聖體、付洗、見證婚配、主持殯葬禮、探訪教友、牧民輔導、善會神師等）
- 專注社會服務：照顧貧病老弱、問題青年、問題家庭等
- 參與教區社會組織，例如：勞工事務委員會、教育委員會
- 其他：_____

11. 若你不同意香港教區繼續接納教徒成為終身執事，主要原因是：（可選多於一項）

（填妥後請跳至第13題）

- 終身執事可能在教友與神父間自成一階級，使教會制度複雜化
- 拖慢教友領袖及教友牧職發展
- 應鼓勵更多青年做神父而非執事
- 可安排現在不從事牧民工作的神父積極投入牧民工作
- 教友不接受已婚執事執行神父大部份的工作
- 終身執事大部分的工作都可以由教友做、不用將這些工作神職化
- 其他：_____

12. 你認為終身執事應具備的重要條件是：（可選多於一項）

- 能夠與神父合作
- 能夠與教友合作
- 能夠引發教友動力
- 對教友有親和力及同理心
- 有良好溝通能力
- 有專業才幹
- 有服務精神，肯犧牲
- 有深厚祈禱及神修基礎
- 有正義感，關心窮人及弱小者
- 獨身生活
- 能全職事奉教會
- 有願意為教會服務的賢內助
- 有獨立經濟能力
- 其他：_____

	1 非常不同意	2 不同意	3 中立	4 同意	5 非常同意	不知道
13. 香港教區設立終身執事職是為了補足神父不夠的問題。	<input type="checkbox"/>					
14. 香港教區設立終身執事職是為了擴大神職人員的基礎。	<input type="checkbox"/>					
15. 香港教區設立終身執事職是為了教會擴大其社會服務，如監獄服務、青少年服務等。	<input type="checkbox"/>					
16. 香港教區設立終身執事職是為了傳教工作。	<input type="checkbox"/>					
17. 香港教區設立終身執事職是為了幫助神父處理繁重職務。	<input type="checkbox"/>					
18. 香港教區設立終身執事職是為了給教友更高的榮耀作鼓勵。	<input type="checkbox"/>					
19. 終身執事職與你的工作是一樣的。	<input type="checkbox"/>					
20. 終身執事職與一般教友參與社會及教會的工作相似。	<input type="checkbox"/>					
21. 終身執事應該更多在堂區服務。	<input type="checkbox"/>					
22. 終身執事應該更多在社會服務，如：多參與社會組織、關注社會議題、服務社會弱勢社群。	<input type="checkbox"/>					
23. 終身執事團體應該對香港社會議題主動表達意見。	<input type="checkbox"/>					
24. 香港教區需要更多終身執事。	<input type="checkbox"/>					
25. 終身執事職的工作範圍已經很全面。	<input type="checkbox"/>					
26. 你認為較需要終身執事的地方是堂區。	<input type="checkbox"/>					
27. 你認為較需要終身執事的地方是離島及偏遠堂區。	<input type="checkbox"/>					
28. 你認為較需要終身執事的地方是學校。	<input type="checkbox"/>					
29. 你認為較需要終身執事的地方是社會服務機構如家庭輔導、青年中心、老人宿舍、難民營、戒毒所等。	<input type="checkbox"/>					
30. 你認為較需要終身執事的地方是香港教區機構/委員會/培育中心。	<input type="checkbox"/>					

第三部分：對終身執事職務的看法

1	2	3	4	5	
非常不同意	不同意	中立	同意	非常同意	不知道

31. ▼ 終身執事職與你的身份及工作沒有衝突。
32. ▼ 終身執事在堂區的服務能配合你的工作。
33. ▼ 終身執事在社會的服務能配合你的工作。
34. ▼ 香港教區對終身執事職已提供足夠的培育。
35. ▼ 終身執事職的神修基礎符合作為神職人員的身份。
36. ▼ 終身執事在俗的身分對他們在教會/ 堂區服務有正面影響。
37. ▼ 終身執事團體對香港社會議題所發表的意見適當。
38. ▼ 終身執事個人或團體對香港社會議題所發表的意見加深了你對該社會議題的認識。
39. ▼ 終身執事個人或團體對香港社會議題所發表的意見令你更反感。
40. ▼ 你接觸過的終身執事從未談及社會議題。
41. ▼ 你喜歡與終身執事合作。
42. ▼ 你與你所接觸過的終身執事很熟稔。
43. ▼ 你認同終身執事職的工作。
44. ▼ 你歡迎終身執事在你的堂區或組織工作。

完

第三部分 附錄四【平信徒組與牧職組兩式問卷的問題對照】

	平信徒組的 問卷問題	牧職者組的 問卷問題
應否繼續接納平信徒為終身執事	第 12 題 第 14 題 第 16-21 題	第 9 題 第 11 題 第 13-18 題
對終身執事的工作（包括工作範疇及重心）和角色的看法	第 13, 27 題 第 26 題 第 23-25 題 第 22, 38 題 第 43 題	第 10, <i>19</i> , 25 題 第 24 題 第 21-23 題 第 20, <i>31</i> , 35 題 第 43 題
對終身執事表現的意見和服務的檢討	第 34, 36, 37 題 第 <i>33</i> , 35, <i>39</i> 題 第 40, 41 題 第 44 題	第 <i>32</i> , <i>33</i> , 37, 39, 40 題 第 38 題 第 41, 42 題 第 44 題
對有關終身執事制度的看法或意見（例如培育、在俗工作）	第 15 題 第 28-32 題 第 <i>42</i> 題	第 12 題 第 26-30 題 第 <i>36</i> 題 第 <i>34</i> 題

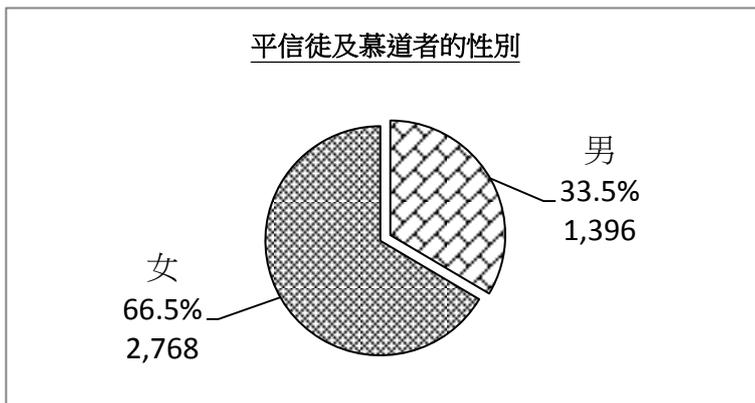
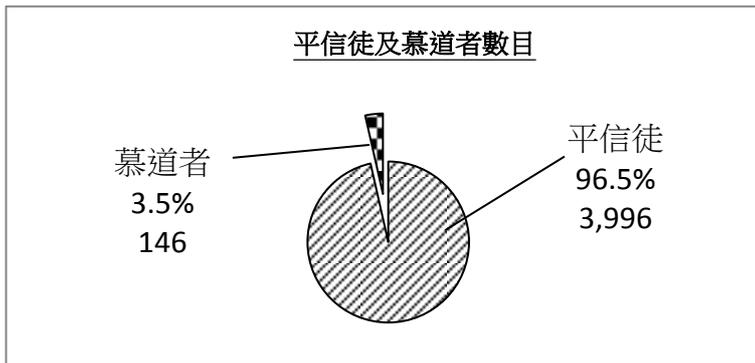
（註：兩個受訪組別之特備問題，以斜字體的文字表示）

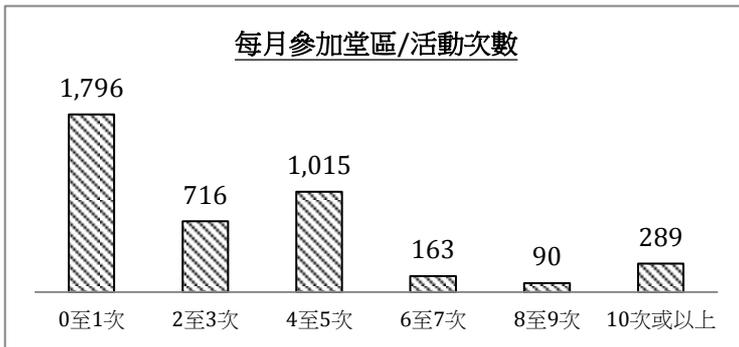
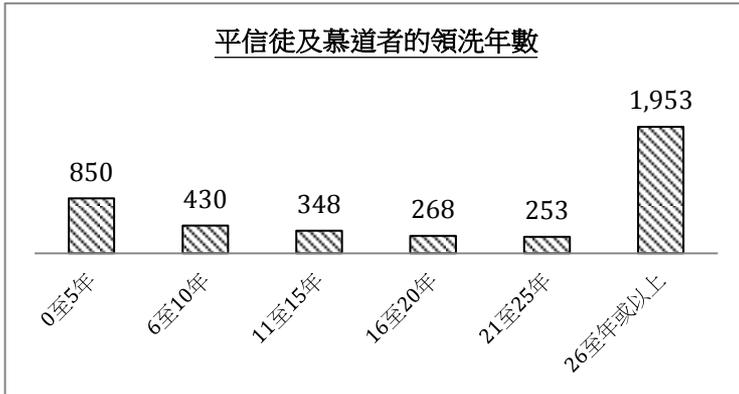
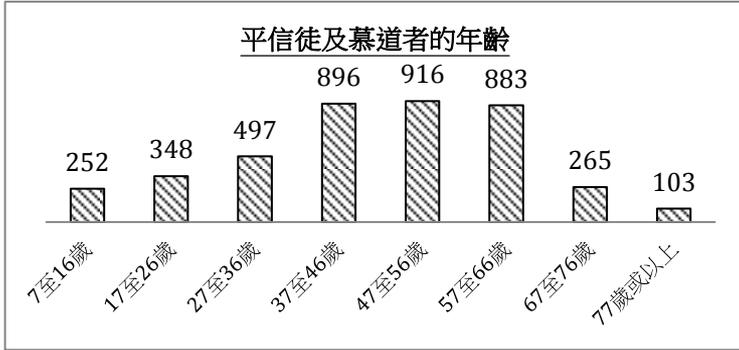
第三部分 附錄五【問卷回應者的背景資料】

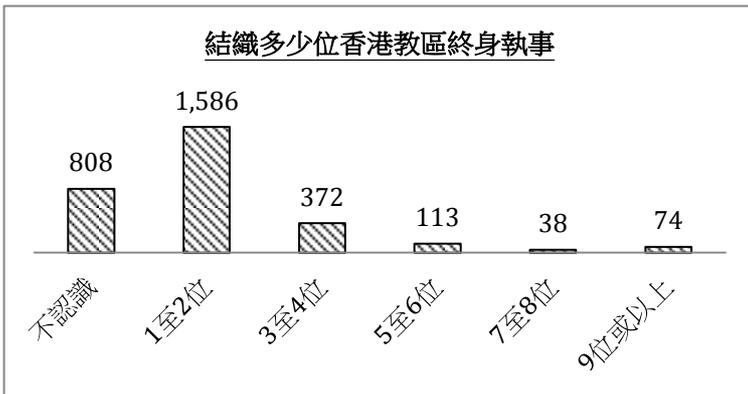
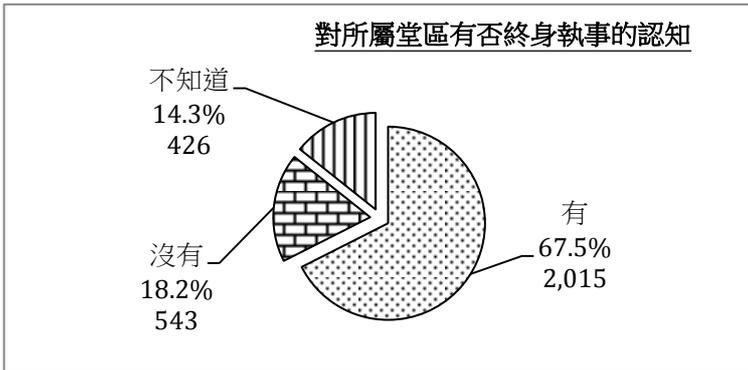
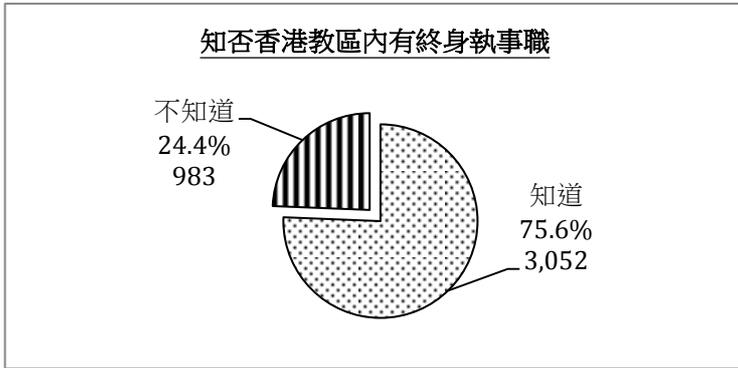
(註：以下之計算是以有效的問卷答題作為基礎)

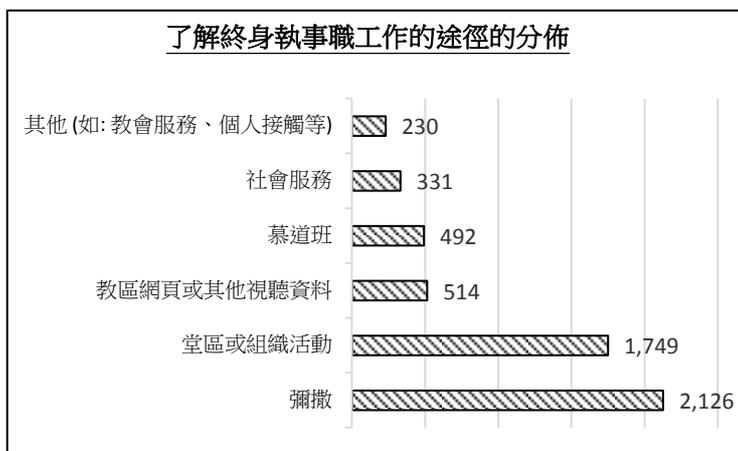
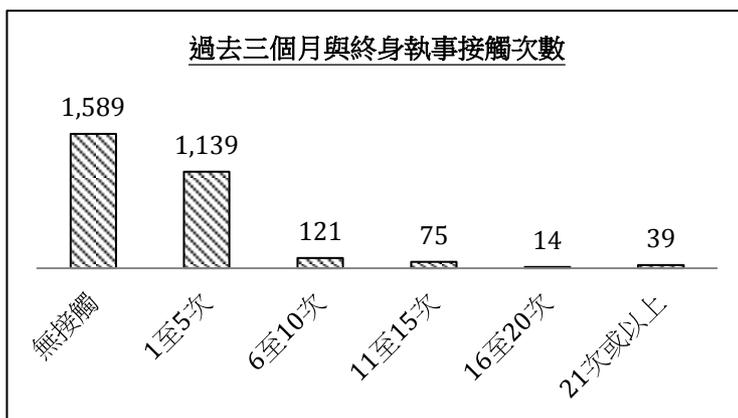
有關平信徒組之背景

問卷收集了平信徒或慕道者的一些基本背景資料，包括：受訪者是平信徒還是慕道者、性別、年齡、領洗年數、每月參加堂區事務／活動次數、每月參與彌撒次數、知否香港教區內有終身執事職、結識多少位終身執事、過去三個月與終身執事接觸次數、所屬的堂區有沒有終身執事、以及了解終身執事職工作的途徑。填妥的問卷的人口特徵如下：





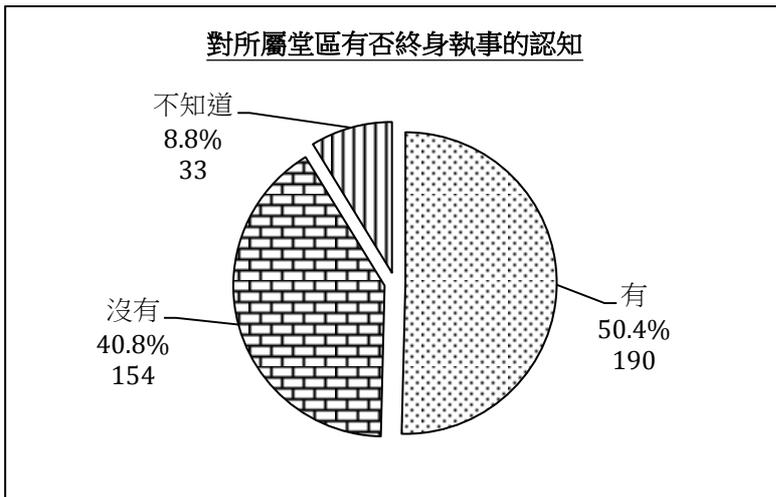
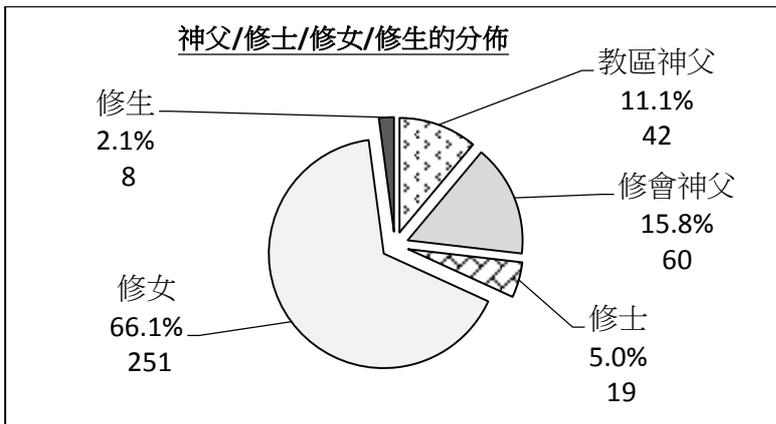


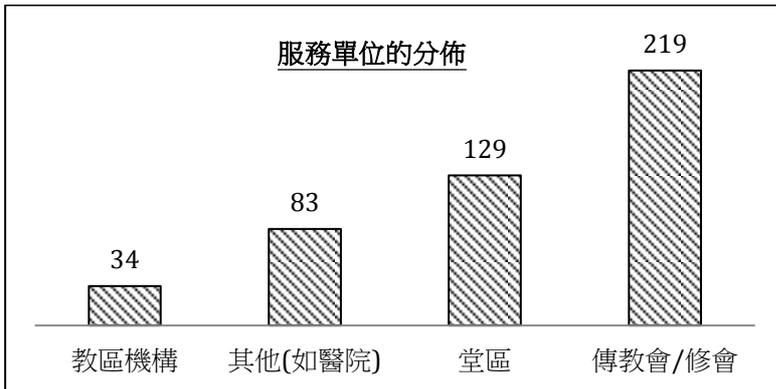
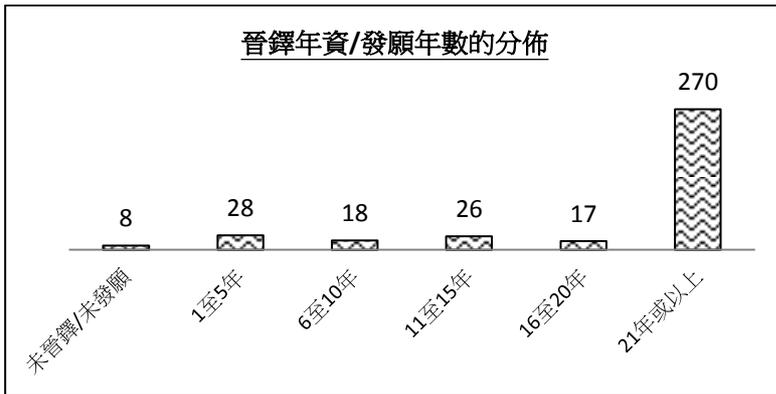
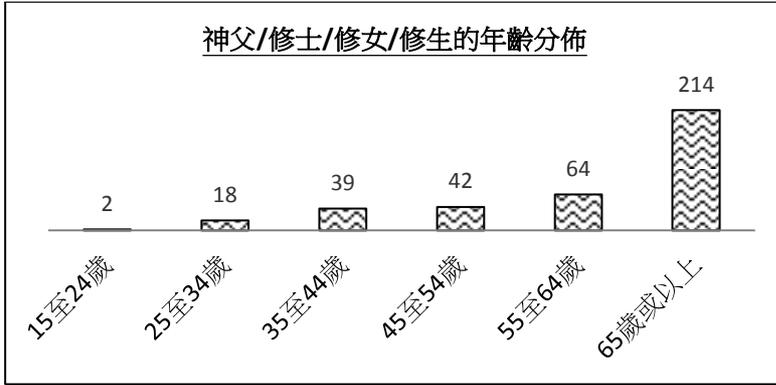


(註:「其他」包括公教報、教會文件、教會服務、研究、個人接觸等)

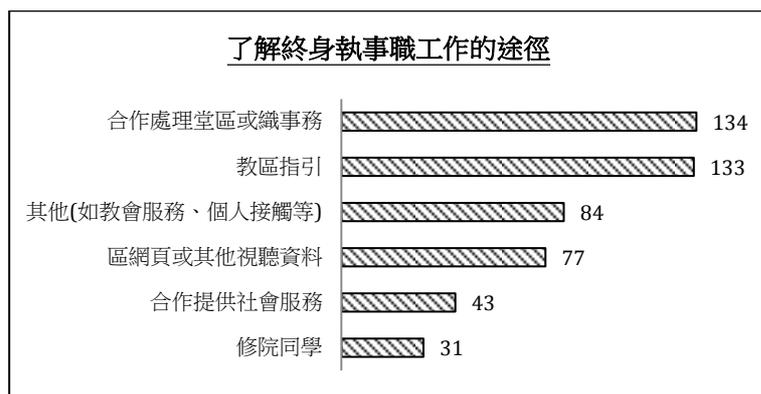
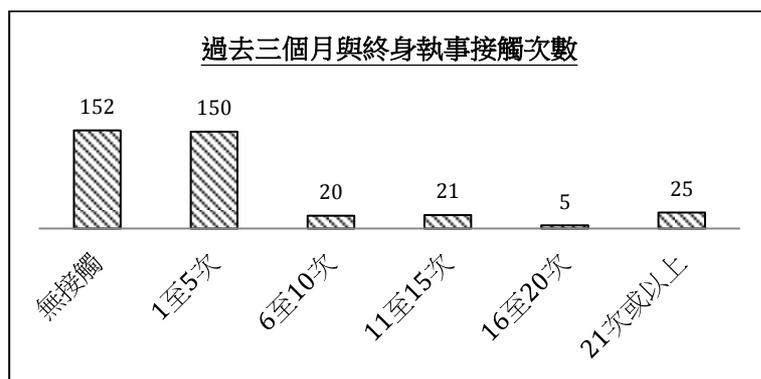
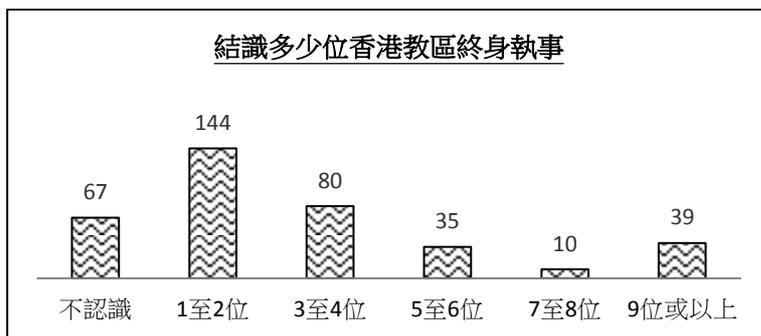
有關牧職組之背景

問卷收集了神職人員、修士、修女和修生的一些基本事實資料，包括：神品、年齡、晉鐸年資／發願年數、服務地方、認識香港教區終身執事數目、過去三個月與終身執事接觸次數，以及了解終身執事職工作的途徑。填妥的問卷的人口特徵如下：





(註：其他服務單位包括教育機構、醫院、監獄、教會服務、其他地區、退休等。)



(註：「其他」 包括公教報、教會文件、教會服務、研究、個人接觸等)

第四部分

對終身執事職的深入了解

本部分接著第三部分的分析結果，以質性研究的方式深入解讀上一部分的量化研究結果。質性資料來自訪談，受訪者是根據問卷調查的回應所挑選，訪談問題亦同樣由問卷調查的結果整理出來，以進一步深入探析、聚焦討論問題的核心。

4.1 研究方法

受訪者由天主教研究中心透過接觸教區、堂區及修會等機構而邀請，共分為四個組別：

第一組別：平信徒及慕道者（或稱平信徒組）；共 76 位平信徒或慕道者。來自香港、九龍和新界共 21 個堂區¹²⁵參與訪談。

第二組別：神父、修生及修女（或稱牧職組）；共 8 位神父和 3 位修女參與訪談。

第三組別：終身執事組別，共 23 位終身執事參與訪談。

第四組別：終身執事委員會組別，共 7 位委員參與訪談。

〔* 第三、四組別的訪談結果會於第五部分論述。〕

上述四組的訪談於 2014 年 12 月至 2016 年 8 月進行；其中第一、二組基本上都是問卷填寫人；而第三、四組只參與訪談。

當中，第一組別以焦點小組進行訪談，其他組別則以個別訪談形式進行。每次訪問時間大約為四十五分鐘至兩小時，地點為受訪者的堂區或工作地點，並由一至兩位訪問員負責。訪問開始前，訪問員會向受訪者解釋是次訪問的主要內容，並向受訪者徵求接受訪問的口頭同意；然後，再向受訪者徵求接受錄音的口頭同意。訪問後由訪問員或編譯員將錄音製成文稿。當中，訪問員及編譯員的身份主要是天主教研究中心職員、研究

¹²⁵ 聖瑪加利大堂 1 名、聖若翰堂 2 名、主教座堂 2 名、聖安德肋堂 5 名、贖世主堂 2 名、紅磡玫瑰堂 1 名、聖母堂 3 名、聖十字架堂 3 名、聖母領報堂 5 名、聖母聖衣堂 4 名、聖本篤堂 4 名、聖若瑟堂（彩虹）8 名、聖愛德華堂 4 名、聖保祿堂 1 名、海星堂 2 名、聖若瑟堂（粉嶺）8 名、聖文德堂 5 名、聖猶達堂 5 名、聖家堂 2 名、聖老楞座堂 4 名、基督之母堂 5 名。

小組成員和中文大學學生。

為保留原意，所有訪問內容皆用廣東話標示。而文稿的註腳則補充廣東話轉譯的書面語。

本部分將集中報告第一及第二組別的深入訪談結果，對問卷調查的問題作出詳細解釋；其他第三及第四組別的訪談結果，將於下一部分報告。

第一組別：平信徒及慕道者（共 76 位）

領洗 年資(年)	0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26 或 以上	沒有 資料
人數(名)	14	6	3	3	2	36	12

認識 終身執事(位)	不 認識	1-2	3-4	5-6	7-8	9 或 以上	沒有 資料
人數(名)	12	42	15	1	0	4	2

第二組別：神職人員及修女（共 11 位）

晉鐸/永願(年)	少於 25 年	多於 25 年
人數(名)	4	7

認識 終身執事(位)	1-2 位	3-6 位	7 位 或以上	沒有 表示
人數(名)	4	3	1	3

本部分共有兩節，分別回應訪談結果對本研究的兩個焦點，並作深入分析；兩個焦點如下：

- (一) 香港對終身執事職的接受，及
- (二) 香港對現任終身執事的看法。

4.2 焦點一：香港天主教對終身執事職的接受

教會人士在是次調查表示接受終身執事職的程度，較 1992 年針對設立終身執事職的調查¹²⁶有明顯增長，由從前的三成至七成增至現時的九成人士認為香港教區應繼續接納平信徒成為終身執事。本研究便聚焦探討當中的想法及觀念等。¹²⁷

下文將首先對在香港天主教應否繼續接納平信徒成為終身執事作討論；然後探究他們對終身執事職的工作與身份期望，包括工作範疇、重心及角色的看法。

4.2.1 香港天主教應否繼續接納平信徒為終身執事

甲、贊成的意見

在問卷調查結果中，有超過九成問卷填寫人認為，香港天主教教區應該繼續接納平信徒成為終身執事。在訪談中，極大部分的受訪者亦肯定這個結果。有關原因如下：

（一）教會歷史中已存在

受訪者提及聖經《宗徒大事錄》也有相關記錄，有門徒被委派負責其他門徒的飲食起居、資源分配等各方面的工作¹²⁸。教會歷史中既然有記載執事職的出現，接受現代終身執事職就具正當性—這令事情在受眾眼中變得可接受和被視作正常的過程；也有人提及終身執事職在香港已發展二十多年，角色和職能也有一定基礎，他們也不斷在發展¹²⁹。

（二）教會發展蓬勃

每年持續有新平信徒加入教會，牧養人員需求相應增加；但另一方面

¹²⁶ 《天主教香港教區應否設立終身執事職》，公教教研中心，1992。

¹²⁷ 由於 1992 年的調查和 2017 年的研究所採用的研究方法不盡相同，故不宜將兩者的調查／研究結果作直接比較。但前者是本地教區終身執事職發展的一個重要里程碑，故在此嘗試將有關的結果作出對照，以供表面參考。

¹²⁸ 訪談記錄，堂區 20 平信徒 B，2016 年 4 月 24 日，00:08:57；堂區 8 平信徒 D，2016 年 2 月 28 日，00:10:33。

¹²⁹ 訪談記錄，神父 C，2016 年 4 月 19 日，00:01:05；修女 A，2016 年 3 月 8 日，00:07:22。

又不容忽視社會上弱勢的一群，形成了「莊稼多工人少」的狀況。司鐸聖召不足的情況下，教會接受平信徒為終身執事，有助增加服務人力¹³⁰。為持續發展教會事業，並進一步發展終身執事的職能，教會有需要接受更多年輕人成為終身執事¹³¹。

受訪者表示神父人數少，他們的工作因而變得非常繁忙，除了牧養堂區平信徒外，也要對外服務，例如監獄探訪、醫院牧靈等，職務過多。如果可以把一部分的工作，交予終身執事分擔，神父繁重的職務便能得以紓緩¹³²。事實上，就算是一般平信徒，也會在不同範疇的堂區事務上分工¹³³，共同為教會服務。當中，終身執事可分擔神父職務的方式，教會按照工作性質，分派給合適的人士；譬如終身執事可以分擔某些如禮儀、施行聖事、監獄探訪、醫院牧靈等。受訪者表示要求條件較高的服務，而終身執事能做好的職務，不一定只編制給神父去做¹³⁴，亦可編定成為終身執事的職務。

此外，有修女表示現在聖召不足，她會覺得天主亦支持以終身執事去服務教會。同時，有平信徒提到國外的情況：「有啲聖堂係無堂區主任，只係靠終身執事去管理。如果由一個普通平信徒去飾演依個角色，我會覺得差啲一啲，咁樣終身執事會比較好啲，當然係神父不足嘅情況下¹³⁵。」

（三）終身執事職的優勢

有接觸終身執事的平信徒，對他們發揮的職能並沒有什麼異議¹³⁶。有平信徒表示，如果有信仰上的問題——諸如婚姻或道德兩難的問題——未必能夠直接跟神父傾談的情況下，便會找終身執事傾訴¹³⁷，受訪者認為他們會較懂得箇中的難處，而且又認為教會內仍有不少神職人員是外籍人

¹³⁰ 訪談記錄，堂區 15 平信徒 A，2016 年 4 月 9 日，00:02:57。

¹³¹ 訪談記錄，神父 G，2016 年 4 月 13 日，00:20:00。

¹³² 訪談記錄，堂區 15 平信徒 B，2016 年 4 月 9 日，00:03:25。

¹³³ 訪談記錄，堂區 22 平信徒 B，2016 年 2 月 11 日，00:28:02。

¹³⁴ 訪談記錄，堂區 6 平信徒 A，2016 年 2 月 27 日，00:46:40。

¹³⁵ 訪談記錄，堂區 6 平信徒 A，2016 年 2 月 27 日，00:09:07。「有些聖堂是沒有堂區主任，只靠終身執事去管理。如果是一個普通教徒去扮演這個角色，我會覺得有差別；如果是終身執事會出任的話會比較好；當然是在神父不足的情況下才安排。」

¹³⁶ 訪談記錄，堂區 19 平信徒 B，2016 年 4 月 17 日，00:05:31。

¹³⁷ 訪談記錄，堂區 16 平信徒 A，2016 年 4 月 10 日，00:03:12。

士，對現時本地社會的現況未必了解，不好溝通。受訪者表示，如果有一個像終身執事般懂得世俗生活的牧職人員，可以在個人和社會層面上的話題上更談得來¹³⁸。

整體而言，受訪者認為教會應該接納終身執事的原因眾多，包括教會歷史中已存有的事實、教會發展蓬勃、神父聖召不足；當中亦有純宗教觀念，如說是天主的安排。然而，上述原因卻未能說清楚事情出現的原委。研究發現，即使在問卷調查顯示有九成受訪者同意設立終身執事職，但訪談的結果發現受訪者只強調終身執事的功能目的，卻缺乏梵蒂岡第二次大公會議的教會觀下倡議的觀點。

乙、介乎贊成與不贊成之間

有神父表示在教會中，神恩各有區別，而終身執事職也是同一回事，需要大家透過時間去體會。因為恩典若不是來自聖神的，不會持久；所以，如果現在就去否定終身執事職的發展，就像是「剝削了聖神¹³⁹」。正因為終身執事也應該是來自純然的神恩、服務的標記，所以終身執事和神父要在聖神之下服務，同時避免牽涉到權力鬥爭¹⁴⁰。

另外，也有受訪者相信天主自有安排，所以對於終身執事職的產生和定位保持開放的態度，同時認為終身執事的角色與職務是一個不斷摸索的過程，故有待探索。

此外，也有人認為終身執事與熱心平信徒所承擔的職務沒有很大分別，雖然知道終身執事在早期教會經已存在，但對於香港教區來說，受訪者認為應否繼續有終身執事，取決於每一個堂區的需要，並考慮聖召的因素¹⁴¹。

丙、不贊成的意見

少數不贊成的受訪平信徒表示，現時一直有平信徒輔助神父在堂區的工作；並認為平信徒處理本堂的事務，比起一個被派遣而來的人更為合適，

¹³⁸ 訪談記錄，堂區1平信徒B，2016年1月23日，00:05:29。

¹³⁹ 訪談記錄，神父B，2016年3月9日，00:13:53。

¹⁴⁰ 訪談記錄，神父B，2016年3月9日，00:05:32。

¹⁴¹ 訪談記錄，修女C，2016年4月19日，00:01:58。

理據如下：

- 「神父做唔到，我們（平信徒）就幫手做。譬如堂區嘅 condition（處境），神父全程跟到足，喺彌撒出來指點大家做。佢會做曬所有嘢，甚至係平信徒走咗後都會繼續做¹⁴²。」

而對於不贊成的受訪神父和修女¹⁴³，他們關注之處如下：

（一）培育平信徒工作更加重要

有些神父表示十分重視能夠與平信徒同行：他們認為目前重要的是培育平信徒團結起來，積極和主動參與教會工作¹⁴⁴；他們又指出教區可以透過培育平信徒工作，例如鼓勵慕道班的講員修讀聖經課程等¹⁴⁵。有神父表示對終身執事的任務、角色、或服務未有清楚了解；他們同時覺得熱心的平信徒雖未能做到終身執事的所有服務，但也可以幫助一些終身執事的工作，例如見證婚姻¹⁴⁶。

（二）存有一些憂慮

有神父憂慮教區人士——包括神父及平信徒——是否對終身執事有充份的理解和適應，所以認為平信徒應先明白甚麼是終身執事¹⁴⁷。另外，有受訪者原本並不贊成教區繼續接受終身執事，但在受訪過程中亦表示，當他們看到終身執事們有良好的表現時就會表示贊成¹⁴⁸。

（三）終身執事職的限制

有受訪者認為終身執事未能做到一些服務，如聽告解；加上，由於他們一般年紀較大，未必有太長的服務時間¹⁴⁹。

¹⁴² 訪談記錄，堂區 14 平信徒 B，2016 年 4 月 9 日，00:04:57。「神父做不到，我們（平信徒）就幫手做。譬如在堂區的情況，神父都是全程跟進，在彌撒出來指導大家怎樣去做。他會做全部工作，甚至平信徒走了也繼續做。」

¹⁴³ 訪談記錄，神父 A，2016 年 4 月 28 日，00:09:47；神父 E，2016 年 4 月 20 日，00:03:25；神父 H，2016 年 7 月 8 日，00:00:46；修女 B，2016 年 3 月 8 日，00:08:53。

¹⁴⁴ 訪談記錄，神父 A，2016 年 4 月 28 日，00:09:47；神父 H，2016 年 7 月 8 日，00:11:01。

¹⁴⁵ 訪談記錄，神父 A，2016 年 4 月 28 日，00:09:47。

¹⁴⁶ 訪談記錄，神父 H，2016 年 7 月 8 日，00:04:38。

¹⁴⁷ 訪談記錄，神父 E，2016 年 4 月 20 日，00:03:39。

¹⁴⁸ 訪談記錄，修女 B，2016 年 3 月 8 日，00:15:38。

¹⁴⁹ 訪談記錄，修女 B，2016 年 3 月 8 日，00:08:53。

小結

整體而言，縱然部分教會人士對是否繼續接納終身執事仍有所保留，甚或反對；但對比二十年前，現在教會人士對終身執事的接納的程度已大大提升。上述的訪談資料能呼應問卷調查的結果，問卷填寫人多表示應該鼓勵青年人做神父而非終身執事，而訪談結果發現教區人士不贊成終身執事職的原因，也包括他們對終身執事職仍有一些憂慮，以及更重視培育平信徒的工作。箇中的理由主要是發揮分工的功能，然而這卻忽視教會整個發展理念。見頁 142 附錄一【2017 年研究與 1992 年就設立終身執事職的調查之個別題目對照】

4.2.2 對終身執事的工作期望

4.2.2.1 工作範圍

一般而言，受訪者認為終身執事的工作可分為兩大範圍，一是堂區內的工作，二是社會服務。前者雖是輔助性但也是神聖的¹⁵⁰。故此雜務的工作和日常行政¹⁵¹，可留給堂區平信徒等其他人士負責。他們認為終身執事主要還是以福傳為己任¹⁵²，應多做相關工作，特別是對外性的工作如福傳¹⁵³，而神父則對內履行他的司祭職。終身執事在堂區內，應作為神父與平信徒之間的橋樑¹⁵⁴，帶領善會，給予指導，了解堂區平信徒的需要，然後向神父反映¹⁵⁵。受訪平信徒所舉出的例子包括：襄禮彌撒、聖事工作¹⁵⁶、分送聖體、見證婚配、主持殯葬、善會神師；如果終身執事是在堂區內執行行政工作，可以是有決策性的重要職務；他們亦可向平信徒提供諮詢服

¹⁵⁰ 訪談記錄，堂區 3 平信徒 B，2016 年 1 月 30 日，00:18:37；堂區 11 平信徒 D，2016 年 3 月 13 日，00:25:29。

¹⁵¹ 訪談記錄，堂區 6 平信徒 B，2016 年 2 月 27 日，01:10:04；堂區 3 平信徒 B、平信徒 C，2016 年 1 月 30 日，00:35:44。

¹⁵² 訪談記錄，堂區 6 平信徒 B，2016 年 2 月 27 日，00:12:00。

¹⁵³ 訪談記錄，堂區 3 平信徒 B，2016 年 1 月 30 日，00:51:51；堂區 11 平信徒 A，平信徒 D，2016 年 3 月 13 日，00:29:02。

¹⁵⁴ 訪談記錄，堂區 22 平信徒 B、平信徒 E，2016 年 2 月 11 日，00:10:42。

¹⁵⁵ 訪談記錄，堂區 3 平信徒 C，2016 年 1 月 30 日，01:38:53。

¹⁵⁶ 訪談記錄，堂區 10 平信徒 A，2016 年 3 月 6 日，00:40:22。

務，特別是婚姻和家庭方面。同時，終身執事亦可以按照堂區的某些需要去協助神父，特別當堂區神父工作太繁忙時，終身執事可以幫他們一把¹⁵⁷。然而，有受訪者也看到終身執事在堂區的服務有一些限制，例如不能執行某些聖事¹⁵⁸。

於此，訪談結果與問卷調查發現教區人士認為終身執事職的工作應包括分擔神父的聖事、講道、禮儀及牧民工作等，十分吻合。

在社會服務方面，受訪者認為終身執事服務的對象必須是照顧弱勢社群¹⁵⁹，例如探訪工作，對象包括囚友、病人、長者、青年人、貧苦大眾等；有受訪者認為亦可以更進取地深入社區、體察居民生活、了解社區需要¹⁶⁰，並反映社區的需要或替民眾發聲，作為教會與社會之間的橋樑¹⁶¹。

受訪者指終身執事的工作主要是服務群眾，特別是愛德服務¹⁶²。當他們服務有需要的人時，不只是在服務社會，更蘊含了牧靈的性質。受訪的神父及修女認為，終身執事的工作可以是多樣化的，由他們帶出或協助很多的服務，例如：

- 探望醫院的病人、監獄中的囚犯、貧窮人；
- 學校教育、接觸邊緣青少年、青年培育；
- 長者探訪；
- 臨危領洗；
- 傳媒福傳，如於電台講道理；
- 殯葬禮；
- 婚姻輔導、婚禮。

綜觀本研究的結果（包括問卷及訪談），顯示了教會人士認為終身

¹⁵⁷ 訪談記錄，修女 B，2016 年 3 月 8 日，00:16:41。

¹⁵⁸ 訪談記錄，修女 A，2016 年 3 月 8 日，00:04:32。

¹⁵⁹ 訪談記錄，堂區 3 平信徒 A、平信徒 B，2016 年 1 月 30 日，00:33:16；堂區 11 平信徒 A，2016 年 3 月 13 日，00:34:19；堂區 12 平信徒 A，2016 年 3 月 14 日，00:09:20。

¹⁶⁰ 訪談記錄，堂區 12 平信徒 A，2016 年 3 月 14 日，00:10:56；堂區 4 平信徒 B，2016 年 1 月 31 日，00:35:29。

¹⁶¹ 訪談記錄，堂區 22 平信徒 E，2016 年 2 月 11 日，00:32:08。

¹⁶² 訪談記錄，神父 C，2016 年 4 月 19 日，00:01:05；神父 D，2016 年 3 月 15 日，00:13:10。

執事職的工作應包括教會及社會兩方面。但若只針對問卷結果，尤其與1922年終身執事問卷調查相比，則發現現今的教會人士之意見多關心終身執事在堂區工作，而非社會服務。但此深度訪談的結果，揭示了受訪者對終身執事職在教會工作及社會服務兩方面皆有認知。

4.2.2.2 工作重心

受訪的平信徒組和牧職組對終身執事的工作重心是堂區或是社會，表達了不同的意見，詳列如下：

(一) 工作重心：在堂區

有關關注堂區的情況及需要的受訪者，認為終身執事應優先服務堂區：

- 「基本上都係教區嘅社會服務。星期日堂區做禮儀之後，先去關注勞工、婚姻¹⁶³」；
- 「我覺得終身執事應該要偏向教會，因為你既然做終身執事，就係為呢一個教會服務，要照顧啲平信徒¹⁶⁴」；
- 「我希望終身執事多留喺堂區，因為我哋堂區嘅神父年紀大，可以就算幫輕一下。如果自己堂區都搞唔好，唔夠人嘅時候，咁點出去幫助其他人呢¹⁶⁵」。

另外，有受訪者認為社會和宗教信仰是不一樣，且社會事情相對教會事情太多且太複雜，不易輕易解決；因此，終身執事還是把工作重點放於堂區較為適當：

- 「社會問題如果冇涉及到我哋嘅信仰嘅話，我覺得交界社會上其他專業機構處理，而終身執事係信仰上嘅專長，所以我覺得堂區比較重要¹⁶⁶」；

¹⁶³ 訪談記錄，堂區8平信徒A，2016年2月28日，00:29:15 - 00:29:39。「基本上都是教區的社會服務。星期天做完堂區的禮儀後，才去關注勞工、婚姻。」

¹⁶⁴ 訪談記錄，堂區22平信徒A，2016年2月11日，00:25:57。「我覺得終身執事應該要偏向教會，因為他既然做終身執事，就是為了這一個教會服務，要照顧平信徒。」

¹⁶⁵ 訪談記錄，堂區3平信徒C，2016年1月30日，00:39:05。「我希望終身執事多留在堂區，因為我堂區的神父年紀大，可以幫忙一下。如果自己堂區都做不好，人手不足，又怎能出去幫助其他人呢！」

- 「參與政治是複雜的事，對外牽涉到政治，太複雜；已經有正義和平委員會幫教會發聲，其他嘅聲音，我唔知佢係 official（官方／正式），抑係 unofficial（非官方／非正式）¹⁶⁷」；
- 「宗教是平信徒應該做的事，核心當然係先做嘅，例如禮儀嘅需要，呢啲必要啦。做服務嘅時候就做返一個終身執事嘅角色，去做一啲基本嘅宗教服務，但係唔好透過呢樣嘢去做另外一啲嘢囉。咁會混淆㗎¹⁶⁸」；
- 「宗教要做嘅事是傳揚福音和靈修工作，我覺得重點應該放喺福傳和靈修上面，管理工作只係運用佢嘅專業，而佢嘅比重應該放喺教會事務上¹⁶⁹。」

（二）工作重心：在社會中

持相反意見的受訪者認為，終身執事應該在社會中發揮所長。

- 「信仰是有社會的向度，本身教會唔係一件好離地嘅事，係好入世嘅。咁終身執事本身就可以協助到，即係平信徒同教會中間嘅橋樑，因為依家神父真係好忙，尤其係香港依家唔係好多神父，咁變咗終身執事嘅工作就真係可以反映到教會幫緊社會嘅事¹⁷⁰」；
- 「特別佢哋嘅世俗身份係神父無嘅，更發揮到佢嘅職能¹⁷¹」；

¹⁶⁶ 訪談記錄，堂區 3 平信徒 B，2016 年 1 月 30 日，00:40:20。「社會問題如果不涉及到我們的信仰，我覺得交給社會上某些專業機構處理，而終身執事是信仰上有指導性，所以我覺得堂區比較重要。」

¹⁶⁷ 訪談記錄，堂區 4 平信徒 A、平信徒 B，2016 年 1 月 31 日，00:09:29，「對外牽涉到政治，太複雜；現時已經有正義和平委員會代表教會發聲，其他的聲音我不知道他是否官方的。」

¹⁶⁸ 訪談記錄，堂區 4 平信徒 A、平信徒 B，2016 年 1 月 31 日，00:09:29。「核心服務當然是先做，例如禮儀的需要，是必要的。做服務的時候就做好一個終身執事的角色，去做基本的宗教服務，但是不要透過這個去做搞其他的事，以免混淆。」

¹⁶⁹ 訪談記錄，堂區 6 平信徒 B，2016 年 2 月 27 日，00:27:12。「我覺得重點應該放在福傳和靈修上面，管理工作只是運用他的專業，而重點應該放在教會事務上。」

¹⁷⁰ 訪談記錄，堂區 15 平信徒 A，2016 年 4 月 9 日，00:06:54。「本身教會（信仰）不是一件不實際的事，有世俗性的。終身執事本身就可以協助，作為平信徒跟教會中間的橋樑，因為現在的神父真的好忙，尤其是香港現在神父不多，終身執事的工作就真的可以反映到教會正在幫助社會。」

¹⁷¹ 訪談紀錄，堂區 22 平信徒 D，2016 年 4 月 23 日，00:40:24。「尤其是他們擁有神父所缺

- 「喺社區社會嘅服務方面，神父亦未必有咁多時間去服務社區，咁終身執事相對係呢方面可以花多時間，著重係社會方面¹⁷²」。
有受訪者指出，社會服務同時是刻不容緩的教會事業。
- 「社會上其實依家好多人都需要幫助呀、協助呀，需要心靈上嘅安慰。知唔知前果排睇報紙，(有人)壓力爆煲，突然之間係架車到，擾擾攘攘；尋日睇報紙都有啲大學生又係咁，所以我覺得終身執事其實可以嘅話，未必需要喺堂區，反而行出去令更多人接受呢個宗教信仰，可能幫到更多嘅人，我覺得反而重好¹⁷³」。
另外，有受訪者認為社會服務是教會的福傳事業，在社會中作見證。
- 「咁點解我地唔多搵人去向外宣傳？¹⁷⁴」；
- 「教會係有呢個使命去傳揚福音，聖經裡面宗徒都係去到好遠嘅地方，見唔識嘅人，就同佢地講聖經嘅嘢。我覺得個工作方向係向外嘅，咁依家譬如話教區已經有做開嘅工作，探監、醫院，都係已經開咗個頭，做得咁好，自然繼續啦。如果偏向社會向外發展，應該有一個發揮嘅空間¹⁷⁵」。
最後，有受訪的神父和修女認為終身執事的工作重心應該放在社會上，而非集中於堂區服務¹⁷⁶。

乏的世俗身份，更能發揮他們的職能。」

¹⁷² 訪談記錄，堂區 15 平信徒 B，2016 年 4 月 9 日，00:07:48。「社區服務個方面，神父亦未必有很多時間去服務，那麼，終身執事在這方面可以多花時間，重點在社會服務方面。」

¹⁷³ 訪談記錄，堂區 16 平信徒 A，2016 年 4 月 10 日，00:04:05。「社會上其實現在許多人都需要幫助呀、協助呀，需要心靈上的安慰。知不知道前陣子看報紙，(有人)壓力太大，在車上突然之間攙攙攘攘；昨日又看報紙又有大學生又是這樣，所以我覺得終身執事其實可以的話，未必需要在堂區，反而走出去讓更多人認識這個宗教信仰，可能幫到更多人，我覺得反而更好。」

¹⁷⁴ 訪談記錄，堂區 19 平信徒 A，2016 年 4 月 17 日，00:15:25。「那麼為甚麼我們不去找人去向外宣傳？」

¹⁷⁵ 訪談記錄，堂區 19 平信徒 B，2016 年 4 月 17 日，00:16:18。「教會是有這個使命去傳揚福音，聖經裡面宗徒都是去到好遠的地方，見到不認識的人，就跟他講聖經。我覺得工作方向是向外的，現在教區已經做的工作，探監、醫院，都已經開始，也做得不錯，當然要繼續啦！如果偏向社會向外發展，應該有一個發揮的空間。」

¹⁷⁶ 訪談記錄，神父 G，2016 年 4 月 13 日；神父 D，2016 年 3 月 15 日；神父 C，2016 年 4

- 「佢嘅社會工作梗係要多啲啦……¹⁷⁷」；
- 「本身終身執事係做愛德服務¹⁷⁸」。

(三) 工作重心：教會與社會並重

較多神父和修女認為堂區或教會與社會是有關係的，故無需刻意側重任何一面。然而，他們的意見包含了兩個稍為不同的意思：

1. 由於兩者都是重要的，因此終身執事要兼容在堂區和社會兩方面的服務，並取得平衡¹⁷⁹。

- 「應該兩面兼顧啲嘛……有咩嘢佢要出席，又要出去做啲牧民嘅嘢¹⁸⁰」；
有受訪者提及也要考慮個別終身執事的神恩：
 - 「應該跟番佢咁嘅神恩。有啲人嘅神恩係教會裏面工作，有啲嘅神恩係教會外面……¹⁸¹」。
2. 由於教會蘊含着社會性，因此不能把兩者完全分割開來。
- 「有時候睇咩嘢工作，唔能夠明顯有一條界線。假如佢係做社會工作、探病人，我哋唔能夠話係教會以外嘅工作，佢係教會牧靈工作嘅一部分¹⁸²」；
 - 「我哋唔可以分開內和外嘍，因為咁樣好似分開個信仰喺聖堂、唔喺聖堂咁¹⁸³」。

月 19 日。

¹⁷⁷ 訪談記錄，神父 G，2016 年 4 月 13 日，00:27:33。「他的社會工作當然要多一些啦……」

¹⁷⁸ 訪談記錄，神父 C，2016 年 4 月 19 日，00:24:30。「本身終身執事是做愛德服務」。

¹⁷⁹ 訪談記錄，修女 B，2016 年 3 月 8 日，00:17:31；神父 B，2016 年 3 月 9 日，00:25:29。

¹⁸⁰ 訪談記錄，修女 B，2016 年 3 月 8 日，00:17:31。「應該兩方面都要兼顧嘛……有甚麼他要出席，也要出去做牧民的。」

¹⁸¹ 訪談記錄，神父 F，2016 年 4 月 12 日，00:06:06。「應該根據他們的神恩。有此人的神恩是教會裏面工作，有的神恩是教會外面」。

¹⁸² 訪談記錄，神父 A，2016 年 4 月 28 日，00:25:29。「有時候視乎甚麼工作，不能夠有一條明顯的界線。假如他是做社會工作、探病人，我們不能夠說是教會以外的工作，其實是教會牧靈工作的一部分。」

¹⁸³ 訪談記錄，修女 C，2016 年 6 月 28 日。「我們不可以分開內和外，因為這樣好像分開信仰，在聖堂的是，不在聖堂的不是。」

4.2.2.3 社會服務與社會公義的關係

受訪者的意見可大致分為純愛德工作的觀念，和具有維護社會公義本質的觀念；然而，亦有部分受訪者表示不清楚兩者關係，下文將分述之。

(一) 純愛德工作

作為信友的宗教使命是關顧弱勢社群，而終身執事職應以愛德工作為主，如探訪露宿者、痲瘋病者、長者等。終身執事職不應該涉足政治，把宗教與政治分開¹⁸⁴。有受訪者指出，不應以宗教立場伸張社會正義，這樣做容易被人炒作，對教會造成影響；況且，現在社會已經太多反對聲音，不用更多聲音了¹⁸⁵。倘若社會上有發聲的需要，終身執事也不應亂發聲，應留給主教發表立場¹⁸⁶；每一個人皆有為自己發聲的權利，在個人層面上是容許的；但當代表某一個團體講話時，就一定要堅持中立¹⁸⁷。

(二) 具有維護社會公義本質

終身執事職有維護社會公義的服務本質。當他領受聖品服務教會時，愛德和公義應該在這個職份上實現；就算是一個普通的平信徒，也有這一份責任。受訪者指出，信仰上的核心之一是公義，要謀求社會福祉，不能只顧自身利益；而終身執事作為「平信徒中的平信徒」，更應走前一步，服務大眾，為弱勢發聲¹⁸⁸。

有受訪者指終身執事要維護社會公義，實踐上必須堅持原則和保持適當的態度，並提出四大原則，詳列如下：

一、 遵循教會訓導：

終身執事的政治取態從神父和主教的角度出發較佳，以遵循教會的社會訓導尤其重要。

二、 可以用個人身份：

終身執事仍有自由去發聲、參與政治活動，但必須保持謹慎，

¹⁸⁴ 訪談記錄，堂區 4 平信徒 B，2016 年 1 月 31 日，00:07:36。

¹⁸⁵ 訪談記錄，堂區 12 平信徒 A，2016 年 3 月 14 日，00:09:57。

¹⁸⁶ 訪談記錄，堂區 8 平信徒 B，2016 年 2 月 28 日，00:31:53。

¹⁸⁷ 訪談記錄，堂區 11 平信徒 E，2016 年 3 月 13 日，00:43:13。

¹⁸⁸ 訪談記錄，堂區 6 平信徒 A，2016 年 2 月 27 日，00:30:25；堂區 7 平信徒 A，2016 年 2 月 28 日，00:18:00。

最重要是考慮清楚自己的身份¹⁸⁹。

三、 確定代表性：

終身執事的身份可以是團體的成員，如勞工事務委員會¹⁹⁰或正義和平委員會¹⁹¹，並要考慮是否具合法的代表性¹⁹²。

四、 有正確的傳遞方式：

終身執事應正面且正確地告訴社會群眾知道，天主教的公義怎樣跟社會正義連結起來，在社會爭議上要有一個十分清晰的立場¹⁹³。而終身執事在維護社會公義的態度上，不可過於激進，避免產生偏見¹⁹⁴，適宜以溫和的態度對事件作出反應¹⁹⁵；因為如果在爭議上走得太「突出」，便很容易惹來別人的非議，影響教會¹⁹⁶。

對於「突出」的看法，有受訪者認為維護社會公義的行動標準應該沒有甚麼底線可言，須視乎實際社會形勢而定。

- 「對於終身執事發聲有啲人唔想做到咁『出位』，但如果可以做到一個角色係引領平信徒去探索這方面嘅議題，令平信徒去多關心，都絕對係好……如果你話要做到幾多，無乜底線，如果他夠膽可以做到好前線，我都覺得有問題嘅¹⁹⁷。」

¹⁸⁹ 訪談記錄，堂區 6 平信徒 A，2016 年 2 月 27 日，00:30:25。

¹⁹⁰ 香港天主教勞工事務委員會（下稱勞委會）於一九九一年二月十五日成立，積極關注本港勞工問題，並實踐香港教區主教胡振中樞機在「邁向光輝十年」牧函中，提出教會在社會具有擔當先知及僕人的角色。

¹⁹¹ 香港天主教正義和平委員會回應一九六五年梵蒂岡第二屆大公會議在《論教會在現代世界牧職憲章》在一九七七年正式成立，目的是為在各地促進正義及基督對貧困者的慈愛。

¹⁹² 訪談記錄，堂區 8 平信徒 A，2016 年 2 月 28 日，00:32:56。

¹⁹³ 訪談記錄，堂區 9 平信徒 B，2016 年 3 月 9 日，00:12:02。

¹⁹⁴ 訪談記錄，堂區 11 平信徒 D，2016 年 3 月 13 日，00:39:58。

¹⁹⁵ 訪談記錄，堂區 4 平信徒 B，2016 年 1 月 31 日，00:22:15。

¹⁹⁶ 訪談記錄，堂區 6 平信徒 B，2016 年 2 月 27 日，00:34:15。

¹⁹⁷ 訪談記錄，堂區 7 平信徒 A，2016 年 2 月 28 日，00:07:32。「對於終身執事發聲，有些人不想太突出，但如果可以做到一個角色是引領平信徒去探究、探索這方面的議題，讓平信徒去多關心，都絕對是好……如果你說要做多少……沒有底線，如果他夠膽量就可以很前線，我都覺得沒問題。」

終身執事如果決定並實行他們的想法和做法，就必須有心理準備接受正面及負面的評價¹⁹⁸。

受訪的牧職組一般認為終身執事具有社會責任，需要時亦可對社會議題發聲。他們認為這不單是終身執事個人在社會的自由和基本權利¹⁹⁹，更是一種基督徒應有的社會良心²⁰⁰。終身執事的服務是與社會公義相關連的²⁰¹，諸如一些社會公義如勞工問題——這些會涉及教會牧靈工作的一部分²⁰²。

此外，有受訪神父認為終身執事的社會工作，可以展現在多個層面上；例如除了派食物，他們也可提升平信徒對社會議題（如維護生命權利）的觸覺²⁰³，以實踐自己在社會上作為僕人，以及先知的角色²⁰⁴。

有受訪神父提出有關終身執事為社會議題發聲時，必要考慮自己的代表性——即他們是代表個人或是教會²⁰⁵。而他做事的方式必須要明智，例如透過團體的討論使自己不會陷入太激進的思想中²⁰⁶。

（三）不清楚社會服務與社會公義的關係

有少數受訪者表示不太懂得兩者的關係，認為社會服務已經與社會公義連結，兩者不過是一件事的兩面。

- 「比如話探監，的確係社會上一班弱勢社群，呢班人可能都比人標籤咗做衰人。咁終身執事去探監，其實都係做緊一樣公義嘅嘢，只係點樣去將公義呢個原則付諸行動啫²⁰⁷！」

¹⁹⁸ 訪談記錄，堂區 9 平信徒 B，2016 年 3 月 9 日，00:12:31。

¹⁹⁹ 訪談記錄，修女 A，2016 年 3 月 8 日，00:16:49。

²⁰⁰ 訪談記錄，神父 G，2016 年 4 月 13 日，00:29:19。

²⁰¹ 訪談記錄，神父 G，2016 年 4 月 13 日，；神父 A，2016 年 4 月 28 日，00:28:52。

²⁰² 訪談記錄，神父 A，2016 年 4 月 28 日，00:28:52。

²⁰³ 訪談記錄，神父 D，2016 年 3 月 15 日，00:48:05。

²⁰⁴ 訪談記錄，神父 C，2016 年 4 月 19 日，00:43:55；神父 E，2016 年 4 月 20 日，00:23:15。

²⁰⁵ 訪談記錄，神父 B，2016 年 3 月 9 日，00:35:16。

²⁰⁶ 訪談記錄，修女 A，2016 年 3 月 8 日，00:17:29；神父 B，2016 年 3 月 9 日，00:35:16。

²⁰⁷ 訪談記錄，堂區 19 平信徒 B，2016 年 4 月 17 日，00:18:38。「譬如探監，的確是社會上一群弱勢社群，這些人可能都給人家標籤成壞人。終身執事去探監，其實都是在做公義的事，問題只是在如何去把公義這個原則付諸行動而矣！」

小結

綜合和比對問卷調查及訪談，前者的回應結果偏向中立，且不知道的回應也不少；但透過訪談了解教會人士是有具體想法，對終身執事工作有以下期望：

- 社會平台才是終身執事服侍的位置；
- 愛德工作才是終身執事的核心服務；
- 弱勢社會才是終身執事的服侍對象。

4.2.3 對終身執事的身份期望

4.2.3.1 終身執事的服務質素

受訪者一般對終身執事的服務質素表示滿意，並接納終身執事的服務。他們觀察到終身執事幫助堂區的日常事務及禮儀²⁰⁸、協助平信徒的牧養工作，特別在家庭輔導方面²⁰⁹；憑著他們的社會經驗，可以替代神父處理社會性的事務，甚至可以辦得更妥當²¹⁰，「憑著終身執事喺社會上工作多年，社會圈子甚至比神父大²¹¹」，這亦有助發展福傳工作。例如：有受訪神父表示，認識了一位很願意付出的終身執事，甚至他的妻子也跟著服務；這是一件很好的事²¹²。

然而，有受訪者表示接觸過一些不盡發揮他們該有義務的終身執事，他們跟平信徒無異²¹³。指的是平信徒在堂區已經幫上忙，終身執事沒有服務的空間²¹⁴；不過也有人反駁，認為縱使終身執事做到的事情平信徒也做得到，「但事實上終身執事培育係佢職能嘅保障，所做嘅事務更符合教會（的要求）²¹⁵。」亦有受訪者認為，終身執事在心態和服務上，仍有待改

²⁰⁸ 訪談記錄，堂區 3 平信徒 B，2016 年 1 月 30 日，00:18:37。

²⁰⁹ 訪談記錄，堂區 3 平信徒 A，2016 年 1 月 30 日，01:24:00。

²¹⁰ 訪談記錄，堂區 6 平信徒 B，2016 年 2 月 27 日，00:52:10。

²¹¹ 訪談記錄，堂區 6 平信徒 B，2016 年 2 月 27 日，00:52:10。「憑著終身執事在社會上工作多年，社交圈子甚至比起神父還大。」

²¹² 訪談記錄，神父 A，2016 年 4 月 28 日，00:16:55。

²¹³ 訪談記錄，堂區 20 平信徒 C，2016 年 2 月 28 日，01:20:20。

²¹⁴ 訪談記錄，堂區 22 平信徒 A，2016 年 2 月 11 日，00:37:09。

²¹⁵ 訪談記錄，堂區 19 平信徒 B，2016 年 4 月 17 日，00:21:49。「但事實上終身執事培育是

進，特別是在靈修生活方面，應深化他們與天主的關係，亦好讓他們能夠去幫助平信徒在靈性上成長²¹⁶。其他受訪者，則未有明顯立場，只是提出仍有很多工作有待終身執事去做²¹⁷。

4.2.3.2 終身執事與神父之分別

有受訪者認為終身執事的位置比平信徒高一些。在堂區內，神父無疑是「阿頭」（領導者），「下層嘅人好似終身執事同平信徒要係任何事情徵求佢嘅意見，有商有量，同時要做匯報²¹⁸。」但比起神父低一點，即使在神父之下，終身執事也是領導者的角色²¹⁹，有資格帶領平信徒。

另外，有受訪者從特點來界定兩者的差異，包括：

特點一：神父是全職，而終身執事是兼職。

「神父全職侍奉天主；而終身執事有自己嘅事業和家庭²²⁰。」於是，「神父偏向教會（整體）；終身執事偏向堂區（地區）」，這樣，終身執事在堂區也可以分擔神父部分聖事工作²²¹。

特點二：神父較終身執事屬靈。

神父曾接受教會長時間薰陶，包括神學、哲學等，適合講福音及帶領靈修活動，「喺佢嘅整個培育上都係專業嘅²²²」；而終身執事偏向俗世²²³，在講福音方面比較遜色²²⁴，但很適合行政工作²²⁵。

職能的保障，所做的事務更符合教會。」

²¹⁶ 訪談記錄，神父 C，2016 年 4 月 19 日，00:46:40。

²¹⁷ 訪談記錄，神父 B，2016 年 3 月 9 日，00:36:41。

²¹⁸ 訪談記錄，堂區 3 平信徒 B，2016 年 1 月 30 日，01:40:24。「下層的人像是終身執事和平信徒有任何事情也要徵求他的意見，有商有量，同時要做匯報。」

²¹⁹ 訪談記錄，堂區 19 平信徒 B，2016 年 4 月 17 日，00:32:32。

²²⁰ 訪談記錄，堂區 12 平信徒 A、平信徒 C，2016 年 3 月 14 日，00:28:22。「神父全職侍奉天主；而終身執事有自己的事業和家庭。」

²²¹ 訪談記錄，堂區 20 平信徒 C，2016 年 4 月 20 日，00:35:25。

²²² 訪談記錄，堂區 6 平信徒 A，2016 年 2 月 27 日，00:46:40。「在他接受的整個培育上都是專業的」

²²³ 訪談記錄，堂區 21 友 B，2016 年 2 月 21 日。

²²⁴ 訪談記錄，堂區 13 平信徒 A，2016 年 3 月 14 日，00:13:05。

²²⁵ 訪談記錄，堂區 6 平信徒 A，2016 年 2 月 27 日，00:46:40。

兩者差異的討論上，引出一個終身執事「橋樑」角色的概念。不少平信徒認為，終身執事是教會跟社會之間的「橋樑」，可以達至兩者之間有效溝通的目的。

- 「終身執事做嘅嘢應該係比神父入世，佢地各行各業都有嘍……同政府去傾呀，或者同區議員傾呀……因為佢地有經驗啦，同埋又有家庭呀……咁佢哋出黎講嘢起馬有說服力……因為佢地又接受咗神職呀……就係個橋樑角色……真係好緊要囉」²²⁶；
- 「因為依家神父真係好忙，尤其香港依家唔係好多神父，咁變咗終身執事嘅工作，就真係可以反映到教會幫緊社會嘅事」²²⁷。

受訪者指終身執事的神職使命應該是向外的，例如到訪監獄和提供幫助貧窮人士的牧靈服務²²⁸。在向外的同時，他們亦作為天主臨在的標記和重要的「橋樑」²²⁹，把他們所服務的人帶進教會的大家庭之內。終身執事的工作主要是在社會中展現天主臨在的標記²³⁰，但未必得人知曉，有一些神父也未必明白終身執事職是什麼²³¹，又或者一些終身執事本身也以為主要的工作使命是在堂區。

雖然有受訪者認為終身執事與堂區神父之間有張力，但如果能夠放下自我，便可消融那些衝突²³²。另外，也有受訪者覺得兩者並沒有衝突²³³。這或是因為他們的堂區並沒有終身執事，未曾看過有關的衝突之故²³⁴。有

²²⁶ 訪談記錄，堂區 22 平信徒 E，2016 年 4 月 24 日，00:14:06。「終身執事做的事應該比起神父做的要世俗，他們出現在各行各業……跟政府去對話，或者跟區議員商議……因為他們有經驗，又有家庭……他們出來講話至少有說服力……因為他們接受了神職……就是一個橋樑角色……真的好重要」。

²²⁷ 訪談記錄，堂區 15 平信徒 A，2016 年 4 月 9 日，00:06:54。「現在的神父職務繁重，尤其是香港神父不多，故此終身執事的工作可讓社會看到教會的服務。」

²²⁸ 訪談記錄，神父 C，2016 年 4 月 19 日，00:24:30；神父 D，2016 年 3 月 15 日，00:24:51；神父 E，2016 年 4 月 20 日，00:06:45；修女 C，2016 年 6 月 28 日，00:11:17。

²²⁹ 訪談記錄，神父 E，2016 年 4 月 20 日，00:06:45。

²³⁰ 訪談記錄，神父 E，2016 年 4 月 20 日，00:23:15。

²³¹ 訪談記錄，神父 D，2016 年 3 月 15 日，00:22:13。

²³² 訪談記錄，神父 C，2016 年 4 月 19 日，00:34:29。

²³³ 訪談記錄，神父 B，2016 年 3 月 9 日，00:37:21；神父 G，2016 年 4 月 13 日，00:53:05。

²³⁴ 訪談記錄，神父 G，2016 年 4 月 13 日，00:48:13。

受訪者則認為自我才是最大敵人，終身執事要透過神修學習謙卑，超越自我，使心中存有愛，避免衝突的產生²³⁵。

事實上，大部分受訪者都表示，終身執事職本身是一個獨特的聖召²³⁶。終身執事與神父是有分別的²³⁷，前者通常是已婚和有社會參與經驗，接受的培訓跟神父的不同²³⁸，故此，婚姻輔導是頗適合終身執事的牧靈工作²³⁹。而很多受訪神父亦表示他們與終身執事之間的角色，是相互補充²⁴⁰，當中的意見如下：

- 終身執事可以說是神父助手，但不是所謂的「低級神父」，兩者各有神恩和志向，在教會內肩負獨特的使命²⁴¹；
- 終身執事雖然在堂區服務，但不應被視為副本堂²⁴²；
- 終身執事雖能減輕神父的工作，但不是其牧職之目的²⁴³；
- 終身執事不單只是一個助手，還是神父的合作者或同行者²⁴⁴。
- 終身執事自己個人或團體，可以發展更多教會及社會需要的角色²⁴⁵

4.2.3.3 終身執事與平信徒之分別

(一) 沒有分別

²³⁵ 訪談記錄，神父 B，2016 年 3 月 9 日，00:37:21。

²³⁶ 訪談記錄，神父 E，2016 年 4 月 20 日，00:22:12。

²³⁷ 訪談記錄，神父 B，2016 年 3 月 9 日，00:38:35；神父 C，2016 年 4 月 19 日，01:06:01；神父 D，2016 年 3 月 15 日，00:32:50；神父 E，2016 年 4 月 20 日，00:06:45；神父 F，2016 年 4 月 12 日，00:25:01；修女 B，2016 年 3 月 8 日，00:23:00。

²³⁸ 訪談記錄，神父 F，2016 年 4 月 12 日，00:25:01；修女 A，2016 年 3 月 8 日，00:04:32。

²³⁹ 訪談記錄，神父 A，2016 年 4 月 28 日，00:36:05。

²⁴⁰ 訪談記錄，神父 A，2016 年 4 月 28 日，00:56:08；神父 B，2016 年 3 月 9 日，00:38:35；神父 C，2016 年 4 月 19 日，00:24:30；神父 F，2016 年 4 月 12 日，00:23:23；神父 G，2016 年 4 月 13 日，00:49:38。

²⁴¹ 訪談記錄，神父 A，2016 年 4 月 28 日，00:56:08。

²⁴² 訪談記錄，神父 C，2016 年 4 月 19 日，00:24:30。

²⁴³ 訪談記錄，修女 A，2016 年 3 月 8 日，00:25:52。

²⁴⁴ 訪談記錄，神父 B，2016 年 3 月 9 日，00:40:49；神父 F，2016 年 4 月 12 日，00:23:23；神父 G，2016 年 4 月 13 日，00:53:05。

²⁴⁵ 訪談記錄，神父 F，2016 年 4 月 12 日，00:10:20；神父 D，2016 年 3 月 15 日，00:54:50。

認為終身執事與平信徒沒有差別的受訪者，主要提出以下觀點：

- 終身執事與平信徒或一些所謂的「資深平信徒」並沒有差別，按照他們的觀察，「終身執事只係熱心多一啲，接近高級輔祭，不過喺聖統制裡面有一個名份啫²⁴⁶」；（功能上而言）
- 「唔係平信徒唔會選擇當終身執事²⁴⁷。」（由於申請作為終身執事的皆是平信徒²⁴⁸）
- 「都係一個熱心嘅平信徒……都係好好人吖，好熱心，好積極²⁴⁹。」（按終身執事在堂區所作的服務而言²⁵⁰）
- 有受訪者把終身執事看待成朋友。縱然他有一個帶領的角色，「可能係我哋比較熟絡，有咩嘢事就會打電話畀對方，呢種感覺就同其他堂區嚟嘅終身執事好唔同，比較朋友式嘅，唔係上司同下屬關係嘅感覺²⁵¹。」

值得一提的是那些覺得終身執事和平信徒沒有太大分別的受訪者，亦知道終身執事會執行一些平信徒不能做的教會工作²⁵²。

（二）有所分別

有人認為所謂的差異，是由上而下的權柄或神恩的不同。終身執事是一項獨立的神恩，是一個人的召叫²⁵³。終身執事職是一種奉獻，有領導者的角色²⁵⁴，可以作為平信徒的一個指標，同時擔當一個決策者的角色²⁵⁵。

²⁴⁶ 訪談記錄，堂區 20 平信徒 B，2016 年 4 月 24 日，01:20:20。「終身執事只是熱心多一點，接近高級輔祭，在聖統制中的一個名份而已。」

²⁴⁷ 訪談記錄，修女 A，2016 年 3 月 8 日，00:27:35。「不是平信徒不會選擇當終身執事。」

²⁴⁸ 訪談記錄，修女 A，2016 年 3 月 8 日，00:27:35。

²⁴⁹ 訪談記錄，神父 H，2016 年 7 月 8 日，00:14:00。「都是一個熱心的平信徒……都是好人，很熱心，很積極啦。」

²⁵⁰ 訪談記錄，神父 H，2016 年 7 月 8 日，00:22:26。

²⁵¹ 訪談記錄，堂區 3 平信徒 B，2016 年 1 月 30 日，01:47:42。「可能是我們比較熟悉吧，有甚麼事就會打電話給對方，這種感覺就跟其他堂區來的終身執事很不一樣，比較似是朋友，不是上司同下屬關係的感覺。」

²⁵² 訪談記錄，修女 B，2016 年 3 月 8 日，00:12:41；修女 C，2016 年 6 月 28 日，00:01:58。

²⁵³ 訪談記錄，堂區 3 平信徒 A，2016 年 1 月 30 日，01:55:34。

²⁵⁴ 訪談記錄，堂區 22 平信徒 C、平信徒 D，2016 年 2 月 11 日，00:17:07；堂區 15 平信徒 B，2016 年 4 月 9 日，00:05:01。

在履行福傳工作時，資深平信徒需在日常生活及工作崗位上擔任基督徒的角色，而終身執事則要作為服侍者，以弱勢社群作為服務對象²⁵⁶。

終身執事職是在教會制度下執行，在聖統制中有他的品位，於平信徒之上，有履行聖事的職權²⁵⁷。「過程中要經歷一系列嘅遴選，唔係一個資深平信徒一定可以通過嘅²⁵⁸。」「呢個崗位嘅條件唔係你領洗咗幾年呢樣野黎㗎²⁵⁹。」有受訪神父指出，終身執事是代表教會的神職人員。他應該是平信徒的模範²⁶⁰，可以領導或發揮推動平信徒的角色²⁶¹。

小結

最後，關於終身執事的身份方面；不同受訪者於受訪時均提及一些稱呼，例如：

- 「資深平信徒」，指是有教會資歷的平信徒；
- 「高級輔祭」，指在禮儀中輔助神父的平信徒；
- 「低級神父」，指同樣做堂區神父相似工作的平信徒；
- 「朋友」，指出彼此存在真正朋友的關係。

每一種稱呼都涉及與其他群組的關係，和關係上的存在意義：

- 「資深平信徒」涉及終身執事與平信徒的關係；
- 「高級輔祭」涉及終身執事與聖祭工作者的關係；
- 「低級神父」涉及終身執事與神父的關係。

上述三者關係上均存在功能比較的意義；然而，「朋友」則涉及兩個平等基礎者的關係，存在友誼的意義。

²⁵⁵ 訪談記錄，堂區 3 平信徒 C，2016 年 1 月 30 日，01:34:39。

²⁵⁶ 訪談記錄，堂區 15 平信徒 B，2016 年 4 月 9 日，00:23:20。

²⁵⁷ 訪談記錄，堂區 22 平信徒 C，2016 年 2 月 11 日，00:43:09。

²⁵⁸ 訪談記錄，堂區 22 平信徒 C，2016 年 2 月 11 日，00:51:07。「過程中要經歷一系列的遴選，不是一個資深平信徒一定可以通過的。」

²⁵⁹ 訪談記錄，堂區 11 平信徒 A，2016 年 3 月 13 日，01:07:50。「這個崗位的條件不是你領洗了多久這回事。」

²⁶⁰ 訪談記錄，神父 C，2016 年 4 月 19 日，00:24:30。

²⁶¹ 訪談記錄，神父 C，2016 年 4 月 19 日，00:24:30；神父 D，2016 年 3 月 15 日，01:29:00。

大體上，訪談結果發現受訪者滿意終身執事的服務，這配合問卷調查的結果——大多數教會人士表示會歡迎終身執事到他們堂區工作。此外，受訪者清晰回應終身執事與神父不同，但在終身執事與熱心平信徒的分別上，則出現不同的意見。此外，受訪者都認為終身執事是一個獨特的召叫，基於個別與終身執事的相處或認識，而產生對終身執事身份有不同的理解和看法。

4.3 焦點二：香港天主教對現任終身執事的看法

同樣，對比 1992 年就設立終身執事職的調查²⁶²，發現對香港現有終身執事的看法中，牧職組對「終身執事職的工作內容」有顯著的差異，詳情如下：

針對有關對香港現有終身執事的看法，首先要找出香港天主教教會人士對終身執事表現和服務的看法，其次找出他們對香港現行終身執事職制度的意見。

4.3.1 終身執事的表現和服務

4.3.1.1 終身執事與平信徒的關係

終身執事與平信徒的關係分為三種，分述如下：

第一種，最多受訪者指出終身執事是他們的服務者、帶領者。他們觀察到終身執事在彌撒中協助講道誦經，減輕神父的負擔，特別是協助那些年長的神父。終身執事可在善會做神師指導平信徒、在慕道班中講道、帶領朝聖團、靈修小組帶祈禱、堂區牧靈服務，積極鼓勵平信徒一同參與社會服務，如探囚服務，和教區主辦的終身執事講座。

²⁶² 《天主教香港教區應否設立終身執事職》，公教教研中心，1992。

- 「我覺得他做了終身執事之後，幫到我們堂區很多，因為我覺得兩位神父他們很辛苦、很吃力，他們的年紀開始大了，一堂彌撒都會看起來感覺比較辛苦。」²⁶³
- 「喺團體入面佢帶嘅靈修 sharing（分享）多，其實有固定時間會一起讀聖經，一起做小組分享，帶祈禱。」²⁶⁴

第二種，親密的朋友關係。受訪者認為與終身執事彼此之間是好朋友，能夠從對方的身上獲得裨益。終身執事給他作見證，在堂區服務中會特別賣力，受訪者很受觸動；在靈修方面亦給予指導，也彼此勉勵，並經常鼓勵共同參與不同宗教活動。

- 「佢會邀請我去終身執事啲講座，分享有關終身執事啲資訊，同埋其他類型的活動，譬如佢會帶我出席升中彌撒，依種關係令我真係知道好多資訊。」²⁶⁵

第三種，沒有接觸過。受訪者不太有機會接觸終身執事，即使有接觸也認識不深，所以不肯定終身執事的表現和與他們有甚麼關係，態度偏向中立²⁶⁶。

- 「我唔會時刻接觸到終身執事，所以我唔太清楚，因為比較少喺堂區參與。社會度我又見唔到。」²⁶⁷

²⁶³ 訪談記錄，堂區 3 平信徒 B，平信徒 C，2016 年 1 月 30 日，02:11:00。「我覺得他在堂區很幫上忙，兩位神父很辛苦，年紀大，一堂彌撒做下來也很累。」

²⁶⁴ 訪談記錄，堂區 21 平信徒 A，2016 年 2 月 21 日，00:05:29；堂區 15 平信徒 B，2016 年 4 月 9 日，00:33:57；堂區 4 平信徒 A，2016 年 1 月 31 日，00:03:39。「在團體中他很多時候帶領做靈修分享，其實（我們）有固定時間會一起讀聖經，一起做小組分享，帶祈禱。」

²⁶⁵ 訪談記錄，堂區 3 平信徒 A，2016 年 1 月 30 日，02:03:45。「他會邀請我們去終身執事的講座，分享有關終身執事的資訊；和其他類型的活動，譬如（學生）的升讀中學的彌撒。這種關係讓我真的知道多了很多資訊。」

²⁶⁶ 訪談記錄，堂區 6 平信徒 A，2016 年 2 月 27 日，00:43:08；堂區 22 平信徒 A，平信徒 B，2016 年 2 月 11 日，00:55:10；堂區 21 平信徒 B，2016 年 2 月 21 日，00:09:17。

²⁶⁷ 訪談記錄，堂區 6 平信徒 A，2016 年 2 月 27 日，00:43:08。「我不是時刻接觸到終身執事，所以我不太清楚，因為比較少了堂區參與。而社會上我又見不到終身執事。」

4.3.1.2 終身執事與神父的關係

大部分牧職人士表示與終身執事關係或印象良好，兩位表示未有深入認識。意見節錄如下：

- 「……係我好敬重嘅終身執事，因為佢真係活出佢嘅聖召……佢真係為人服務。我只係同佢合作過一段好短嘅時期²⁶⁸……」
- 「佢好穩重嘅，真係好熱心嘅呢個人我知道²⁶⁹。」
- 「我直接跟幾位終身執事一起工作，我好欣賞佢哋²⁷⁰。」
- 「……大家都合作得好好嘅²⁷¹。」
- 「無啲唔好嘅經驗²⁷²」

然而，亦有小部分受訪牧職人士持不同的意見，反映終身執事的質素參差不齊²⁷³。有受訪者提及一個不好的經驗。他憶述曾邀請一位終身執事參與一組為數不少人的聚會講道理，但這位終身執事只叫人輪流分享，「就幾個鐘喇，咁後來（我）叫佢講少少呢，咁佢就東拉西扯……我就覺得佢冇咩預備²⁷⁴。」亦有受訪者表示未有跟終身執事深入接觸，例如：「冇深入來往，只有食飯時見過面²⁷⁵」。

4.3.1.3 終身執事的工作態度

（一）正面的

受訪者表達對認識終身執事的工作態度的意見，正面多於負面。屬於

²⁶⁸ 訪談記錄，修女C，2016年6月28日，00:03:29。「……是我很敬重的終身執事，因為他真是活出聖召…他真誠為人服務。我只是跟他合作過一段很短的時期……」

²⁶⁹ 訪談記錄，修女B，2016年3月8日，00:18:26。「他為人好穩重，真是很熱心的人，我知道。」

²⁷⁰ 訪談記錄，修女A，2016年3月8日，00:18:52。「我直接跟幾位終身執事一起工作過，我很欣賞他們。」

²⁷¹ 訪談記錄，神父G，2016年4月13日，00:49:38。「……大家都合作得很好的。」

²⁷² 訪談記錄，神父B，2016年3月9日，00:44:18。

²⁷³ 訪談記錄，神父B，2016年3月9日，00:44:18。

²⁷⁴ 訪談記錄，修女B，2016年3月8日，00:18:26。「已經是幾個小時，後來（我）請他講一點，他就東拉西扯…我就覺得他沒有預備。」

²⁷⁵ 訪談記錄，神父A，2016年4月28日，00:34:48。「沒有深入的交往，只是食過飯才見過面。」

正面的工作態度意見包括：做事積極進取、勉力學習、虛心求教，表現出一份謙卑的態度。終身執事凡事感恩，會向堂區服務的平信徒表達感謝²⁷⁶。亦有受訪者指終身執事熱心服務，攜眷出席活動一同服務，不遺餘力。受訪者認為如果不是一份使命感是很難成就的事²⁷⁷。

- 「佢初初做堂區服務有啲力不從心，但係依家佢好開心；見到佢愈做愈好。我好記得佢第一次喺彌撒講道理時，表現得好緊張，準備得太長，只係想肯定將整個訊息帶出嚟。雖然好囉嗦，但我仍然覺得好好，好認真。」²⁷⁸
- 「佢地唔單止自己呀，有埋佢嘅家人一齊。所以我好滿意佢地服務。」²⁷⁹
- 「我覺得佢哋現時嘅工作已經好 overload（超量），我見佢哋忙到爆炸，可能一日睡四、五個小時，除咗堂區工作，都有社會服務。」

²⁸⁰

受訪牧職人員同樣欣賞終身執事，認為他們謙厚，願意肩負多方面的責任和無條件地付出，更帶同妻子投入服務。

（二）負面的

受訪者指出沒有認真與終身執事接觸過，不想隨便給他們一個評價²⁸¹，但是有受訪者認為現在的終身執事職未盡發揮，「唔能夠發展佢哋嘅專長，即我哋未必畀到最好機會佢哋發展」²⁸²。有人認為終身執事的印象

²⁷⁶ 訪談記錄，堂區 11 平信徒 B，2016 年 1 月 13 日，01:09:55。

²⁷⁷ 訪談記錄，堂區 15 平信徒 A，2016 年 4 月 9 日，00:12:21。

²⁷⁸ 訪談記錄，堂區 3 平信徒 C，2016 年 1 月 30 日，01:05:33。「他起初在堂區服務時有點力不從心，但現在開心多了。看到他愈做愈好。我很記得他第一次做彌撒，講道理的時候表現得很緊張，準備得太長，想肯定訊息能夠帶出。雖然很囉嗦，但我仍然覺得很好，很認真。」

²⁷⁹ 訪談記錄，堂區 21 平信徒 A，2016 年 2 月 21 日，00:05:29。「不單是獨自一人，還有他的家人。所以我好滿意他們的服務。」

²⁸⁰ 訪談記錄，堂區 9 平信徒 B，2016 年 3 月 9 日，00:15:38；堂區 3 平信徒 C，2016 年 1 月 30 日，01:05:33。「我覺得他們現時的工作已經超量。我見到他們十分忙碌，可能一日只睡四、五個小時。除了堂區工作，他們也有社會服務。」

²⁸¹ 訪談記錄，修女 C，2016 年 6 月 28 日，00:14:44。

²⁸² 訪談記錄，神父 F，2016 年 4 月 12 日，00:38:13。「不能夠發展他們的專長，即我們未必給他最好的發展機會。」

不是很突出，「佢地全部都好低調，佢地好純品嘅，好多都唔講嘢嘅²⁸³。」也有受訪者表示對某終身執事的表現不滿意，但另一方面也知道另一位終身執事是很熱誠的，所以不想對終身執事職的表現一概而論²⁸⁴。

4.3.1.4 會否歡迎終身執事到自己的堂區工作

基本上沒有平信徒表示不歡迎終身執事到自己的堂區工作，當中有個別受訪平信徒簡單地表示多一個服務者，一定是一件好事。相反，有受訪者期望終身執事有更大的發揮，期望終身執事在堂區服務外，還可以盡顯其專業能力²⁸⁵。

牧職組大多歡迎終身執事到他們的堂區工作，他們的回應是「梗係歡迎」、「非常歡迎」、「當然歡迎」²⁸⁶等。不贊成者是基於一些實際的考慮。問及對新派來終身執事的期望，他們希望終身執事能夠幫助發展堂區、做一些較特殊的服務，像是露宿者的愛德服務。態度方面，終身執事要保持謙厚，不介意任何服務性質，並與人融洽合作。也有受訪者未有明確的取向，指會視乎情況，例如堂區的需要，以及終身執事的質素²⁸⁷。

小結

研究發現，受訪者「是否認同終身執事」，跟他們與終身執事的接觸和認識有直接關係。問卷調查中顯示，「知道所屬堂區有終身執事或認識終身執事」，與認受終身執事有偏高的關聯度。反之，不認受終身執事也跟他們「不知道所屬堂區有終身執事，或不認識終身執事」有所關聯。而在訪談部分中受訪者亦多按自己與終身執事的相處或個人體會，而表示認同與否。

²⁸³ 訪談記錄，神父 G，2016 年 4 月 13 日，00:40:55。「他們全部都很低調，他們好純品，許多都不說話。」

²⁸⁴ 訪談記錄，修女 B，2016 年 3 月 8 日，00:21:29。

²⁸⁵ 訪談記錄，堂區 20 平信徒 A，2016 年 4 月 24 日，01:01:15。

²⁸⁶ 訪談記錄，神父 G，2016 年 4 月 13 日，00:54:18；神父 H，2016 年 7 月 28 日，00:32:44；修女 A，2016 年 3 月 8 日；修女 C，2016 年 6 月 28 日，00:27:07。

²⁸⁷ 訪談記錄，神父 A，2016 年 4 月 28 日，00:06:08；神父 B，2016 年 3 月 9 日，00:52:47。

此外，在「是否歡迎終身執事到他們堂區工作」方面，基本上沒有反對的回應，吻合了本研究的發現－受訪教會人士普遍接受香港教區應該納平信徒為終身執事的現況。

4.3.2 香港現在推行的終身執事職制度

當被問及現有制度需否改善時，有受訪者表示自己不太了解終身執事職的制度，亦有受訪者認為「我覺得香港已經做得好好」²⁸⁸，現綜合受訪者的意見，詳列如下：

4.3.2.1 終身執事的甄選

(一) 個人素質

終身執事之重要個人素質，可分為心理、動機、行為和才幹四個方面，以下將分述之：

- 在心理方面，受訪者表示個人成熟是很重要的²⁸⁹。以服務為標記的終身執事必須有謙卑的品格²⁹⁰，「一定係一個謙虛嘅人先能夠承擔，先至係終身執事聖召²⁹¹」。此外，做事要有決心，在終身執事職的生涯中不能半途而廢，務必有始有終。同時重要的是要有一顆奉獻、服從、願意受約束的心，不會像一般平信徒擁有個人的自由²⁹²。因為「終身執事某程度上都算係一種犧牲，因為佢哋大部分都要離開自己嘅堂區，去另一個堂區開始一個新生活，要放棄某啲嘢。當佢哋決定要做終身執事就係放棄佢嘅選擇權，而畀咗主教。²⁹³。」

²⁸⁸ 訪談記錄，神父 A，2016 年 4 月 28 日，00:41:16。「我覺得香港已經做得很好」

²⁸⁹ 訪談記錄，神父 A，2016 年 4 月 28 日，00:41:16。

²⁹⁰ 訪談記錄，神父 C，2016 年 4 月 19 日，00:24:30；神父 D，2016 年 3 月 15 日，00:10:12；修女 A，2016 年 3 月 8 日，00:34:04。

²⁹¹ 訪談記錄，修女 A，2016 年 3 月 8 日，00:23:00。「一定是一個謙虛的人才能夠承擔，才是終身執事聖召」

²⁹² 訪談記錄，堂區 19 平信徒 B，2016 年 4 月 17 日，00:35:06。

²⁹³ 訪談記錄，堂區 6 平信徒 A，2016 年 2 月 27 日，01:22:0。「終身執事某程度上是一種犧牲，因為他們大部分都要離開自己的堂區，去另一個堂區開始一段新生活，要放棄某些東西。」

- 在動機方面，受訪者指終身執事應有純正的動機去服務和去愛²⁹⁴，「如果你想做一個奉獻者，就唔會追求咩嘢地位²⁹⁵」，「如果佢好有意識去 serve（服務），就會去帶教會比佢服務啲人²⁹⁶」。
- 在行為表現方面，受訪者指終身執事最好能做到無條件地去付出²⁹⁷，並且有意識去自我培育或主動地去發展自己的服務空間²⁹⁸。不像一般平信徒可以按照個人意願自由地選擇服務地方、自主做想要做的事；終身執事的服務必須按照教區的安排和調任，要遵守規律²⁹⁹。
- 於才幹方面，受訪者指終身執事能懂得分辨天主給他的神恩³⁰⁰，具備某些專長可以發揮³⁰¹。有良好的自我管理如時間管理，適當地做好家庭與教會之間的時間分配³⁰²。

曾有受訪者表示終身執事「真係良莠不齊³⁰³」，教區要謹慎去挑選適當人選去出任終身執事職³⁰⁴。

（二）年齡

年齡方面，有受訪者認為理想年紀要在 25 歲以上，認為這個階段是最好栽培的一個成長期，知識的吸收能力較強，也有一定的社會經驗³⁰⁵；

當他們決定要做終身執事就是放棄他們的選擇權，而給了主教。」

²⁹⁴ 訪談記錄，修女 A，2016 年 3 月 8 日，00:23:43；神父 D，2016 年 3 月 15 日，01:17:48，01:17:48。

²⁹⁵ 訪談記錄，修女 A，2016 年 3 月 8 日，00:23:43。「如果你想做一個奉獻者，就不會追求甚麼地位」

²⁹⁶ 訪談記錄，神父 D，2016 年 3 月 15 日，00:24:51。「如果他有意識去服務，就會讓更多人認識教會」

²⁹⁷ 訪談記錄，修女 A，2016 年 3 月 8 日，00:38:26。

²⁹⁸ 訪談記錄，神父 F，2016 年 4 月 12 日，00:18:21；神父 G，2016 年 4 月 13 日，00:41:39。

²⁹⁹ 訪談記錄，堂區 19 平信徒 B，2016 年 4 月 17 日，00:35:06。

³⁰⁰ 訪談記錄，神父 A，2016 年 4 月 28 日，00:57:37；神父 D，2016 年 3 月 15 日，00:22:13。

³⁰¹ 訪談記錄，神父 A，2016 年 4 月 28 日，00:06:08；神父 E，2016 年 4 月 20 日，00:36:48。

³⁰² 訪談記錄，堂區 12 平信徒 C，2016 年 3 月 14 日，00:32:16。

³⁰³ 訪談記錄，神父 B，2016 年 3 月 9 日，00:18:49。「真是良莠不齊。」

³⁰⁴ 訪談記錄，神父 A，2016 年 4 月 28 日，00:41:16；修女 B，2016 年 3 月 8 日，00:35:36。

³⁰⁵ 訪談記錄，堂區 21 平信徒 B、平信徒 D，2016 年 2 月 21 日，00:29:23。

這樣，終身執事生涯也隨之而年輕化³⁰⁶。換句話說，踏入中年後的人比較難去改變自身的想法和態度，其可塑性較低，培育成效不高³⁰⁷；而且愈年輕加入牧職行列，服務時間愈長³⁰⁸。

持相反意見的認為年紀不是太大的問題，原因一，若從五十多歲起計至七十多歲，其實也是一個不短的服務時期³⁰⁹。第二，一個人的身心健康比年齡更是一個實際的考慮因素³¹⁰。第三，年輕者成為終身執事會給教會引入將來未知的變數，例如是婚姻及經濟。若年輕有志者欲成為終身執事，必須要在婚姻或是獨身之間做抉擇，這是一個實際的考慮，「如果要結婚就早啲結。結完婚之後先做終身執事，有子女嘅話咁邊個養，如果做終身執事，教會要負責，我就問一樣野，（教會）hand（應付）唔handle到先，果度唔少錢（供養）³¹¹」。

（三）經濟條件

在經濟條件的要求中——必須擁有個人固定職業並能維持個人及家庭的生計——讓受訪平信徒產生，要成為終身執事就要「家底好雄厚」的條件，沒有中產身份也沒有資格³¹²。這一點惹起了一些爭議，指出擁有這些條件的人士，未必懂得體恤群眾，特別是最弱小的人，「佢照顧唔到好多嘅人，好似邊緣人士；同埋幫唔到社會公義³¹³」。但另一方面，也有受訪者替教區憂慮，若有志者沒有個人穩定的經濟條件或有家庭經濟負

³⁰⁶ 訪談記錄，神父 C，2016 年 4 月 19 日，00:31:01；神父 E，2016 年 4 月 20 日，00:55:32；神父 G，2016 年 4 月 13 日，00:24:02；修女 B，2016 年 3 月 8 日，00:08:53。

³⁰⁷ 訪談記錄，神父 C，2016 年 4 月 19 日，00:31:01；神父 E，2016 年 4 月 20 日，01:03:36；修女 B，2016 年 3 月 8 日，00:08:53。

³⁰⁸ 訪談記錄，神父 E，2016 年 4 月 20 日，00:55:32。

³⁰⁹ 訪談記錄，神父 E，2016 年 4 月 20 日，00:45:05。

³¹⁰ 訪談記錄，神父 A，2016 年 4 月 28 日，00:53:36。

³¹¹ 訪談記錄，神父 E，2016 年 4 月 20 日，00:36:48。「如果要結婚就早點結。結完婚之後才做終身執事，有子女的話誰去養，如果做終身執事教會要負責的話，我就問一問，教會能負擔嗎，那方面要用不少錢（供養）」

³¹² 訪談記錄，堂區 20 平信徒 D，2016 年 4 月 24 日，01:37:07；堂區 21 平信徒 D，2016 年 2 月 21 日，00:18:20；堂區 3 平信徒 A，2016 年 1 月 30 日，02:15:26。

³¹³ 訪談記錄，堂區 20 平信徒 D，2016 年 4 月 24 日，01:37:07；堂區 21 平信徒 D，2016 年 2 月 21 日，00:18:49。「他照顧不到許多人，好像邊緣人士；也幫不上社會公義的事。」

擔，教區該如何應付。³¹⁴

(四) 甄選方法

有關甄選的方法，受訪者指終身執事要有心理方面的成熟，例如通過心理測驗³¹⁵。在有關知識的考核上，建議設有口試³¹⁶。但亦有人表示，考試不是最重要的關卡，靈性生活的辨別才更為重要³¹⁷。另外，在甄選、考核之後的某儀式上，受訪者認為有終身執事配偶在祭台上出現是一件不恰當的事³¹⁸。大多數的受訪者對甄選方法的回應不多也不深入，相信跟他們對終身執事制度不太熟悉有關係。事實上，問卷調查結果顯示，有接近三成成人對終身執事的培訓表示不知道。

4.3.2.2 終身執事的培育

受訪者指終身執事培育需要與終身執事職的服務本質相配合，包括強化愛德服務之角色³¹⁹。但亦有受訪平信徒表示對終身執事培育並不清楚³²⁰，估計包括了基本的知識³²¹，「起碼聖經方面、神學方面，係最基本嘅³²²」

課程學習和實習範疇方面，受訪者指終身執事的培育最好偏向社會性，以達到福傳目的³²³，同時要多方面學習不同範疇的知識和技能，如監獄牧靈、醫院牧靈、青少年牧靈等，做到隨時任命³²⁴。培育課程要考慮教區的需要。那一方面的牧民工作比較有需要，便在培育上配合³²⁵。在實習的過程中，協助培訓的啟蒙者是很重要的。有受訪者說到可以找堂區司鐸

³¹⁴ 同上（註187）

³¹⁵ 訪談記錄，神父A，2016年4月28日，00:41:16。

³¹⁶ 訪談記錄，神父B，2016年3月9日，00:52:47。

³¹⁷ 訪談記錄，神父C，2016年4月19日，00:14:37。

³¹⁸ 訪談記錄，神父B，2016年3月9日，00:08:53。

³¹⁹ 訪談記錄，神父C，2016年4月19日，00:24:30。

³²⁰ 訪談記錄，修女B，2016年3月8日，00:30:48。

³²¹ 訪談記錄，修女A，2016年3月8日，00:38:04；修女C，2016年6月28日，00:31:41。

³²² 訪談記錄，修女A，2016年3月8日，00:38:04。「起碼聖經方面、神學方面，是最基本的」。

³²³ 訪談記錄，神父G，2016年4月13日，00:58:30。

³²⁴ 訪談記錄，神父E，2016年4月20日，00:29:39。

³²⁵ 訪談記錄，修女C，2016年6月28日，00:27:43。

去培訓終身執事³²⁶，藉此也幫助堂區神父明白終身執事職為何³²⁷。

受訪者指終身執事的培育可以嘗試個人化，「每一個終身執事我哋都應該同佢tailor made（度身訂造）一個發展藍圖畀佢地，等佢發展」³²⁸，幫助他們找到自己的專長³²⁹。在按個人條件設計培育課程，可以考慮免修神學和哲學³³⁰，而按個人專長加以培育³³¹，「唔同嘅服務範圍，我諗教區會睇佢哋嘅長處喺邊，加以培育³³²」。

時間方面，受訪者指終身執事需要經過長時間的學習，無論在思想和神修方面都需要有充足的培育，「同佢哋溝通時，你可以覺得佢哋帶領緊你走去天主嘅路³³³」。也有人認為終身執事無需在知識上鑽研過深，否則培育後的服務期將因而縮短，「如果同神父一樣用七年去讀書，一方面要放低家庭，另一方面讀完後都一把年紀³³⁴」。受訪者指終身執事在堂區服務的實習期以半年至一年為佳。「三兩個月實在太短，至少可以同平信徒建立關係，實質把握堂區嘅運作³³⁵」。即使將來成為了終身執事，也應接受持續的培育³³⁶，「喺磨練當中先會有進步³³⁷」，「因為培育唔只係參加一啲課堂，而係一個要經驗的過程³³⁸。」

³²⁶ 訪談記錄，修女 A，2016 年 3 月 8 日，00:43:18。

³²⁷ 訪談記錄，神父 C，2016 年 4 月 19 日，00:34:29；神父 B，2016 年 4 月 9 日，00:49:47。

³²⁸ 訪談記錄，神父 F，2016 年 4 月 12 日，00:10:20。「對於每一位終身執事，我們都應該給他打造一個發展藍圖依循。」

³²⁹ 訪談記錄，神父 C，2016 年 4 月 19 日，00:14:37。

³³⁰ 訪談記錄，神父 B，2016 年 3 月 9 日，00:18:35。

³³¹ 訪談記錄，修女 C，2016 年 6 月 28 日，00:28:55；神父 F，2016 年 4 月 12 日，00:10:20。

³³² 訪談記錄，修女 C，2016 年 6 月 28 日，00:28:55。「不同的服務範圍，我想教區會視乎他們的長處在哪，加以培育」

³³³ 訪談記錄，堂區 3 平信徒 A，2016 年 1 月 30 日，01:51:00。「跟他們溝通時，你可以覺得他們帶領著你走去天主的路」

³³⁴ 訪談記錄，堂區 4 平信徒 A，平信徒 B，2016 年 1 月 31 日，00:66:45。「如果跟神父一樣用七年去讀書，一方面要放下家庭，另一方面讀完後也都一把年紀」。

³³⁵ 訪談記錄，堂區 8 平信徒 A，2016 年 2 月 28 日，01:05:31。「三兩個月實在太短，實習期至少可以讓終身執事跟平信徒建立關係，實質的把握堂區的運作」。

³³⁶ 訪談記錄，神父 C，2016 年 4 月 19 日，00:01:05。

³³⁷ 訪談記錄，神父 B，2016 年 3 月 9 日，00:51:20。「在磨練當中才有進步」

³³⁸ 訪談記錄，神父 D，2016 年 3 月 15 日 zb201:04:35。「因為培育不只是一些課堂，而

受訪者指終身執事的靈修培育十分重要。對堂區平信徒來說，終身執事可以成為他們的靈修導師，「帶領平信徒做靈修工作³³⁹」。有受訪者表示某終身執事常常講述個人的婚姻生活，感受不到他的神修如何³⁴⁰，故有需要加強終身執事的靈性培育³⁴¹，可以安排在修院進行³⁴²。

在培訓形式方面，受訪者指培訓時應安排住在修院，但由於他們大多數有家庭，晚上應該回家³⁴³。修院培育不單是為神修生活，也是學習團體生活，更可以幫助甄選。「要大家共處半年一年，先至能夠幫助清楚了解佢為人、能力同埋所屬召叫，亦令大家知道將來點樣去合作³⁴⁴。」有受訪的牧職人士表示，信仰團體是重要的³⁴⁵，因為團體生活才更能發掘和認識到終身執事的真實本性以及做人態度，亦可在過程中「畀返佢哋一個團體，兄弟之情，as a community」³⁴⁶。從團體生活發掘或培養出的個人質素，是與他們將來做牧民工作有關連的，故而重要³⁴⁷。以下是一個意見的節錄：

- 「讀書只係好其次，團體生活同佢人格成長、個人獨處，呢三方面係終身執事無嘅……呢啲我地係修院要學……我都會建議，如果有機會，終身執事會唔會佢哋培訓嘅時候都最少有一年，或者有啲時間一定要喺果個培訓離開屋企得唔得呢？……係真係喺修院裏面。³⁴⁸」

是一個要經驗的過程。」

³³⁹ 訪談記錄，堂區 21 平信徒 C，2016 年 2 月 21 日，00:14:40。

³⁴⁰ 訪談記錄，修女 B，2016 年 3 月 8 日，00:08:53。

³⁴¹ 訪談記錄，修女 B，2016 年 3 月 8 日，00:15:38；神父 C，2016 年 4 月 19 日，00:01:05。

³⁴² 訪談記錄，神父 C，2016 年 4 月 19 日，00:14:37。

³⁴³ 訪談記錄，神父 A，2016 年 4 月 28 日，00:49:05。

³⁴⁴ 訪談記錄，神父 E，2016 年 4 月 20 日，01:03:36。「要大家共處半年一年，才能幫助清楚了解他的為人、能力和所屬召叫，亦好讓大家知道在將來如何去合作。」

³⁴⁵ 訪談記錄，神父 D，2016 年 3 月 15 日，01:04:35；神父 E，2016 年 4 月 20 日，01:03:36。

³⁴⁶ 訪談記錄，修女 C，2016 年 6 月 28 日，00:31:41。「提供他一個團體，有兄弟之情的團體」。

³⁴⁷ 訪談記錄，神父 E，2016 年 4 月 20 日，01:03:36。

³⁴⁸ 訪談記錄，神父 E，2016 年 4 月 20 日，01:03:36。「讀書只是其次，團體生活跟他的人格成長、個人獨處，這三方面是終身執事沒有……這些我們在修院要學……我都會建議，如果有機會，他們培訓的時間最少有一年，或者規定有些時間要離開家庭，可不可以？……真的在修院裏面」。

有人認為培育的真正目的，是讓終身執事清楚明白自己的召叫，「我覺得 basic 嘅知識佢哋係有……我諗讀書果度係一個知識，最緊要係話，了解多啲你個 mission 係咩嘢³⁴⁹」。在召叫上，終身執事和神父一樣是去牧養平信徒；故此，一個好的終身執事應該能夠發掘及栽培平信徒，並帶領他們去服務教會、跟隨耶穌³⁵⁰。

4.3.2.3 終身執事的生計

在生計這方面，受訪者均認為不需要提供住宿給終身執事，因為他們有事業和家庭，本身在這方面已經做到安居³⁵¹。一些不太清楚終身執事制度的受訪者在開始討論時反應頗大，「咁我哋教會咪好大負擔囉，係你獻身……仲要養埋你個家庭……我覺得唔需要³⁵²」。

而最爭議的是經濟支援，以下有三種不同概念的討論。

一、以補償的方式（像是交通費）：受訪者表示有需要向終身執事提供交通費³⁵³，因為他們也要養家³⁵⁴；在堂區的聚會中，終身執事也會出錢出力，例如買點食的東西慰勞服務堂區的平信徒³⁵⁵。

二、以生活補貼的概念來討論（如醫療保障、勞工保障）：有人認為對年邁的終身執事，身體抱恙就會出入醫院³⁵⁶，應該也享有與神父平等的醫療待遇³⁵⁷。如果他們退休時有充足的經濟狀況還好，不然醫療費是一個負擔³⁵⁸。但持相反意見者認為，退休人士有退休金、公積金補貼，也有由家人

³⁴⁹ 訪談記錄，修女 C，2016 年 6 月 28 日，00:31:41。「我覺得基本的知識他們是有……我想讀書方面只是知識，最重要的是，了解多些使命是甚麼」

³⁵⁰ 訪談記錄，神父 D，2016 年 3 月 15 日，00:24:51。

³⁵¹ 訪談記錄，堂區 3 平信徒 A，平信徒 B，2016 年 1 月 30 日，02:15:26。

³⁵² 訪談記錄，修女 B，2016 年 3 月 8 日，00:27:33。「我們教會不就有很大的負擔嗎？是你獻身……還要養活你個家庭……我覺得不須要」

³⁵³ 訪談記錄，堂區 22 平信徒 B，2016 年 2 月 11 日，01:02:54；堂區 20 平信徒 D，2016 年 4 月 24 日，01:37:07；堂區 3 平信徒 A，2016 年 1 月 30 日，02:15:26。

³⁵⁴ 訪談記錄，堂區 3 平信徒 B，2013 年 1 月 30 日，02:18:34。

³⁵⁵ 訪談記錄，堂區 21 平信徒 C，2016 年 2 月 21 日，00:12:59。

³⁵⁶ 堂區 16 平信徒 B，2016 年 4 月 10 日，00:18:49。

³⁵⁷ 訪談記錄，堂區 11 平信徒 C，2016 年 3 月 13 日，01:15:39。

³⁵⁸ 訪談記錄，堂區 3 平信徒 C，2016 年 1 月 30 日，02:21:06。

而來的經濟與生活上的照顧。原則上他們已做好生活保障計劃，不是臨渴挖井³⁵⁹，故無需給予他們生活補貼。

三、以薪酬的概念去討論：有受訪者表示，基於大家同是神品，不能因為使命的不同去衡量所給予的經濟支援。教會歷史中的執事是由教會供養³⁶⁰，教會應讓終身執事在經濟上無後顧之憂³⁶¹；現在看到的情況是「如果佢有自己嘅生活能力，教區就唔洗理他³⁶²」。持相反意見者則認為終身執事職受薪會令其失去意義³⁶³，他們亦提到：

- 如果與平信徒的服務情況比較，不少資深平信徒的服務從來沒有要求薪金作為回報，「就好似我哋傳道員咁，雖然固定幫手，我嘅環境可以嘅話，教會都唔會畀返錢我³⁶⁴」；
- 如果與神父的情況比較，他們沒有在俗事業的工資、也沒有家人的經濟支援，教會必然是支付薪金給神父的，「神父完全奉獻畀教會，如果唔畀支援，佢又點生存呢？況且佢只係囉到自己生活最基本嘅嘢。但係終身執事唔同，佢本身嘅社會度有基本嘅生存條件，又有終身執事結咗婚，有小朋友，所以佢嘅生活最基本應該冇問題³⁶⁵。」

雖然大部分受訪牧職人員認為，終身執事的生計是一個實際的考慮³⁶⁶。但他們認為終身執事職不應從薪酬的概念考慮，有志做終身執事者應該有自己及家庭的經濟獨立能力，「因為佢哋係在職人士，所以經濟能力喺回

³⁵⁹ 訪談記錄，堂區 1 平信徒 A，2016 年 1 月 23 日，01:18:19。

³⁶⁰ 訪談記錄，堂區 6 平信徒 A，2016 年 2 月 27 日，01:31:02。

³⁶¹ 訪談記錄，堂區 9 平信徒 A，2016 年 3 月 9 日，00:32:39。

³⁶² 訪談記錄，堂區 8 平信徒 D，2016 年 2 月 28 日，01:01:23。「如果他有自己的生活能力，教區就不用理他。」

³⁶³ 訪談記錄，堂區 21 平信徒 B，2016 年 2 月 21 日，00:15:59。

³⁶⁴ 訪談記錄，堂區 20 平信徒 C，2016 年 4 月 24 日，01:34:11。「就好像我們傳道員，雖然有固定的服務；我的經濟環境好的話，教會也不會付錢。」

³⁶⁵ 訪談記錄，堂區 8 平信徒 F，2016 年 2 月 28 日，00:57:26；堂區 6 平信徒 A，2016 年 2 月 27 日，01:31:02。「神父完全奉獻給教會，如果不提供支援，他又如何生活呢？況且他只是拿到自己生活最基本的。但是終身執事不同，他本身在社會上有基本的生活條件，又有終身執事結婚，有小孩，所以他的最基本生活應該沒有問題」。

³⁶⁶ 訪談記錄，神父 E，2016 年 4 月 20 日，00:39:42。

應召叫上有基礎³⁶⁷」。受訪者也討論到終身執事職的申請動機，以及教區的潛在負擔等因素。

受訪者大致認為可以考慮發放「車馬費」³⁶⁸，或是個別需要的津貼，以下是一些受訪者意見的摘錄：

- 「原則上，係希望果啲終身執事佢哋自己可以維持生活，佢工作、佢個經濟可以自己獨立，唔需要教會幫助³⁶⁹」；
- 「其實應該係要有經濟能力先得啲，應該係要太太准許先得啲嘛，……真係太太認為搞得掂，唔需要先生，先至放佢出嚟（做終身執事）³⁷⁰」；
- 「我覺得如果可能，終身執事佢家庭需要嘅時候呢，我地教會都應該會一啲支援啦，唔係出糧嘅意思³⁷¹」；
- 「即是一些基本性……你來工作，我會給一些車馬費³⁷²」；
- 「我就唔想佢 dollar and dime（講求錢銀）果啲野，但係你畀返個 suitable（適當的）嘅 expense（開支）你當 stipend（津貼）點都好啦，因為唔想剩係佢自己負責所有，睇吓個情況點³⁷³」；

另外有受訪者建議，若終身執事失去職業，應先讓他去找工作，待安

³⁶⁷ 訪談記錄，神父 C，2016 年 4 月 19 日，00:49:27。「因為他們是在職人士，所以經濟能力是回應召叫的基礎之一」。

³⁶⁸ 訪談記錄，神父 A，2016 年 4 月 28 日，00:43:30；神父 B，2016 年 3 月 9 日，00:24:12；神父 D，2016 年 3 月 15 日，00:50:10；神父 F，2016 年 4 月 12 日，00:40:51；神父 G，2016 年 4 月 13 日，00:56:31；修女 A，2016 年 3 月 8 日，00:36:25。

³⁶⁹ 訪談記錄，神父 G，2016 年 4 月 13 日，00:56:31。「原則上，希望那些終身執事能夠自己維持生活，他的工作、他的經濟情況可以自己獨立，不需要教會幫助」。

³⁷⁰ 訪談記錄，修女 B，2016 年 3 月 8 日，00:29:13。「其實應該要有經濟能力才行，應該要太太准許才可以嘛……就是太太認為可行，不需要依靠丈夫，才讓他去（做終身執事）」。

³⁷¹ 訪談記錄，神父 G，2016 年 4 月 13 日，00:56:31。「我覺得如果可能、終身執事的家庭需要的時候呢，我們教會都應該給一些支援，不是工資的意思」。

³⁷² 訪談記錄，修女 A，2016 年 3 月 8 日，00:36:25。「即是一些基本性……你來工作，我會給一些車馬費」。

³⁷³ 訪談記錄，神父 D，2016 年 3 月 15 日，00:51:42。「我就不想他那麼現實（金錢上），但是你要為他提供適當的開支補償，你當津貼也好，因為不想只有他自己負責所有，視乎情況而定」。

定後再履職³⁷⁴。事實上，有受訪者提出他們的配偶或親屬也是一個支援，例如「我見有啲終身執事啲仔女好細，另一半會 support (支持)……³⁷⁵」。也有受訪者建議，可以考慮建立一個基金，目的是應付將來終職們的突發需要，畢竟人到暮年，必然面對年老、疾病、配偶的離逝³⁷⁶。

最後，有受訪者提醒不要因這個問題而迷失更重要的考慮：「首要嘅都係要問嘅一樣嘢，就係佢有無執事召叫先，執事召叫係啲咩野，呢個搞唔清楚就咩都會模糊，或者就會唔中（焦）點³⁷⁷」。「執事如果佢嘅動機是比較超越、超性啦，佢地就係唔應該只為收入啦³⁷⁸」。另一位受訪者亦表示「首先係佢哋家庭嘅問題，有無咁嘅能力你可以做。我諗要清楚呢樣嘢先至到錢嘅問題³⁷⁹」。

4.3.2.4 終身執事的在俗工作

絕大部分的受訪者都表示終身執事的在俗工作對終身執事來說是很現實的需要³⁸⁰。

- 「佢自己嘅生活費都需要³⁸¹」；
- 「佢首先要以自己嘅家庭為首，佢要支持自己嘅家庭³⁸²」；

³⁷⁴ 訪談記錄，神父 C，2016 年 4 月 19 日，00:49:27。

³⁷⁵ 訪談記錄，神父 B，2016 年 3 月 9 日，00:24:24。「我見過有終身執事的子女年紀尚年少，另一半（妻子）會支持……」

³⁷⁶ 訪談記錄，神父 A，2016 年 4 月 28 日，00:44:55。

³⁷⁷ 訪談記錄，神父 E，2016 年 4 月 20 日，00:39:42。「首要要問一句，就是他有否終身執事的聖召，他懂終身執事的召叫是什麼，搞不清楚這一點，只會變得模糊，不是焦點。」

³⁷⁸ 訪談記錄，神父 A，2016 年 4 月 28 日，00:45:47。「如果終身執事的動機是比較超越、超性的，他們就不應該只為收入啦。」

³⁷⁹ 訪談記錄，修女 C，2016 年 6 月 28 日，00:40:00。「首先是他們家庭的問題，考慮有否能力可以做。弄清楚這個，才可談錢的問題」。

³⁸⁰ 訪談記錄，修女 A，2016 年 3 月 8 日，00:40:40；修女 B，2016 年 3 月 8 日，00:29:13；修女 C，2016 年 6 月 28 日，00:35:46；神父 B，2016 年 3 月 9 日，00:57:15；神父 D，2016 年 3 月 15 日，00:53:22。

³⁸¹ 訪談記錄，修女 A，2016 年 3 月 8 日，00:40:40。「他都需要自己的生活費」

³⁸² 訪談記錄，修女 A，2016 年 3 月 8 日，00:41:46。「他首先要以自己的家庭為主，他要支撐自己的家庭」

- 「唔好忘記佢哋都要照顧家人 at all times（時刻），有太太有子女有家人，佢一定要唔好將個 priority（優次）掉轉咗，應係 family（家庭），job（工作），diaconate（終身執事職）³⁸³」。

有受訪者對終身執事的在俗工作更抱有正面的看法——他們覺得這是一件好事³⁸⁴，肯定是終身執事職的助力³⁸⁵；終身執事更可以在工作崗位上做福傳³⁸⁶，或至少在同僚間表達自己的信仰³⁸⁷。

- 「……喺你嘅工作上表達出你係一個基督徒，喺你言行果度³⁸⁸」；
- 「喺佢工作上就可以做福傳㗎啦，就比我哋神父更加可以多啲機會，去接觸果個所有唔同嘅階層嘅³⁸⁹」。

然而，有受訪者表示終身執事在全力投入教會服務和在俗工作之間，是有張力的³⁹⁰。如果終身執事是在退休後服務，就可以安心地全心全意去投入教會工作³⁹¹。

4.3.2.5 終身執事的婚姻

受訪者指出基督教牧師都是已婚³⁹²，覺得已婚跟教會服務之間應該沒有衝突³⁹³。有的人更認為終身執事婚姻的重點是守好貞潔或婚配的諾言，「一定唔畀離婚³⁹⁴」。

³⁸³ 訪談記錄，神父 D，2016 年 3 月 15 日，00:54:50。「不要忘記他們都需照顧家人，有太太有子女有家人，他不能把優次反過來，應該先定家庭，然後再顧工作和終身執事職……」

³⁸⁴ 訪談記錄，神父 D，2016 年 3 月 15 日，00:53:22。

³⁸⁵ 訪談記錄，神父 A，2016 年 4 月 28 日，00:39:11。

³⁸⁶ 訪談記錄，神父 G，2016 年 4 月 13 日，01:05:10。

³⁸⁷ 訪談記錄，修女 C，2016 年 6 月 28 日，00:35:46。

³⁸⁸ 訪談記錄，修女 C，2016 年 6 月 28 日，00:35:46。「……在你的工作上表達出你是一個基督徒，在你的言行上」

³⁸⁹ 訪談記錄，神父 G，2016 年 4 月 13 日，01:05:10。「在他的工作上就可以做到福傳啦，比起神父有更加多的機會，去接觸不同階層的人士」

³⁹⁰ 訪談記錄，神父 E，2016 年 4 月 20 日，00:54:04。

³⁹¹ 訪談記錄，神父 F，2016 年 4 月 12 日，00:43:20。

³⁹² 訪談記錄，堂區 9 平信徒 A，2016 年 3 月 9 日，00:34:41。

³⁹³ 訪談記錄，堂區 16 平信徒 B，2016 年 4 月 10 日，00:18:49。

³⁹⁴ 訪談記錄，堂區 20 平信徒 D，2016 年 4 月 24 日，01:43:36；堂區 16 平信徒 A，2016 年 4

對於終身執事較適合獨身的意見指出，獨身者符合一個輔助神父的角色，因為他必須「同神父看齊」³⁹⁵。如果從教會歷史來看，過去的執事職是獨身的³⁹⁶，可以承傳這個傳統是一件好事。然而，也有人覺得婚姻會使終身執事不能全心全意去執行職務，例如：有受訪者反映他遇過的終身執事「講來講去都係講太太，咁我就覺得呢，呢個，花咁多年嘅神學嚟到供佢³⁹⁷」，故此並不贊成。

大多數的受訪者都表示，終身執事的婚姻不是問題³⁹⁸，他們所持的理由如下：

- 終身執事已婚是事實³⁹⁹，「呢個無得講，喺教會歷史嚟⁴⁰⁰」和「早期教會嘅終身執事都結婚，依家啲條件又係已婚⁴⁰¹」；
- 婚姻生活和神職可以是雙重召回⁴⁰²，有一位受訪者認為「婚姻生活同神職人員係兩隻腳，兩隻腳互相幫助⁴⁰³」；
- 婚姻生活的體驗可以幫助終身執事工作，例如已婚的終身執事可以幫助家庭有問題的平信徒，或婚前輔導、婚姻輔導的工作⁴⁰⁴；

月 10 日，00:18:49 - 00:20:49。「一定不能離婚」

³⁹⁵ 訪談記錄，堂區 14 平信徒 B，2016 年 4 月 9 日，00:31:56。

³⁹⁶ 訪談記錄，堂區 21 平信徒 B，2016 年 2 月 21 日，00:23:11。

³⁹⁷ 訪談記錄，修女 B，2016 年 3 月 8 日，00:23:31。「講來講去都是講他的妻子的事；我就覺得這個嘛……花了那麼多年供他去讀神學」。

³⁹⁸ 訪談記錄，神父 A，2016 年 4 月 28 日，00:39:11；神父 B，2016 年 3 月 9 日，00:27:00；神父 C，2016 年 4 月 19 日，00:56:37；神父 D，2016 年 3 月 15 日，00:57:33；神父 G，2016 年 4 月 13 日，01:05:10；神父 H，2016 年 7 月 28 日，00:34:57。

³⁹⁹ 訪談記錄，神父 B，2016 年 3 月 9 日，00:27:00；神父 G，2016 年 4 月 13 日，01:05:10；修女 A，2016 年 3 月 8 日，00:39:00；修女 C，2016 年 6 月 28 日，00:10:46。

⁴⁰⁰ 訪談記錄，修女 C，2016 年 6 月 28 日，00:34:32。「這個沒話說，已在教會歷史中」。

⁴⁰¹ 訪談記錄，修女 A，2016 年 3 月 8 日，00:39:00。「早期教會的執事都結婚，現在的條件又是已婚」。

⁴⁰² 訪談記錄，神父 B，2016 年 3 月 9 日，00:56:38。

⁴⁰³ 訪談記錄，神父 C，2016 年 4 月 19 日，00:56:37。「婚姻生活跟神職人員是兩隻腳，兩隻腳互相幫助」。

⁴⁰⁴ 訪談記錄，神父 A，2016 年 4 月 28 日，00:36:05。

- 已婚的終身執事亦可以有家庭的支持⁴⁰⁵，例如有受訪者舉出一個實際例子，如果終身執事配偶有興趣參加培訓、靈修輔導，她也可以一起服務教會⁴⁰⁶。
- 從平信徒利益的角度去考量，終身執事必須有婚姻生活，且婚姻狀況一定正常，才能了解平信徒的家庭情況和需要，更有助解決相關的問題。

然而，有受訪者表示牧職和婚姻的關係也是因人而異。若果終身執事較年輕，他的家庭需要愈大，角色衝突也愈大，亦可能影響他們，是良好的已婚者形象；相反而言，若果他已經退休，且子女已長大，便可以盡情投入終身執事的工作⁴⁰⁷。

4.3.2.6 終身執事的服飾

有受訪者認為，全球很多地方的終身執事都可以帶羅馬領，如果香港教區有限制，或者他們感受不好，「依個係一個對身份嘅壓抑。如果香港想終身執事依個身份受人尊重嘅話，依件事（帶羅馬領）本身都應該先受到尊重。理論上，佢都係神職，佢係應該同普通人有所分別嘅⁴⁰⁸。」

事實上，眾多受訪者不太了解終身執事的服飾。亦可能未很關注到，故而所蒐集的回應資料相對其他提問少。

小結

不同教會人士對於終身執事的甄選、培育、生計、在俗工作、婚姻及服飾等均有不同意見。當中，受訪者對終身執事的培育、生計、工作及婚姻方面，有較深入的討論，並分享他們對相關議題的觀感。唯受限於部分受訪者對相關制度的了解不足及時間不足，部分討論——如終身執事的服

⁴⁰⁵ 訪談記錄，神父H，2016年7月28日，00:34:57。

⁴⁰⁶ 訪談記錄，神父A，2016年4月28日，00:56:08。

⁴⁰⁷ 訪談記錄，神父C，2016年4月19日，01:06:01。

⁴⁰⁸ 訪談記錄，堂區6平信徒A，2016年2月27日，01:49:55。「這是一個對身份的壓抑。如果香港想終身執事這個身份受人尊重的話，這件事（帶羅馬領）本身都應該先受到尊重。理論上，他都是神職，他應該跟普通人有所分別的。」

飾方面——還有待將來繼續深入討論。從受訪者的意見表達中，不難發現執事制度的各方面考慮，不是單一獨立的。例如：終身執事年齡與個人經濟基礎，以及潛在的婚姻意願等變數可以互相關連，故而在考慮時容易加添問題的複雜性及未知之數。

第四部分 章節總結

針對焦點一香港天主教對終身執事職的接受的討論，現在教會人士對終身執事的接納程度已經提升，但仍有部分教會人士不贊成終身執事職，其原因包括對終身執事職仍有一些憂慮，以及更重視培育平信徒的工作。對終身執事工作的期望，以社會為服侍的平台；愛德工作為核心服務；弱勢社群為服侍對象。關於終身執事的身份上的稱呼有「資深平信徒」、「高級輔祭」、「低級神父」、「朋友」。每一種稱呼都涉及與其他群組的關係，和關係上的存在意義。

針對焦點二香港天主教對現任終身執事的看法，研究發現受訪者是否認同終身執事，跟他們與終身執事的接觸和認識有直接關係。訪談中受訪者多按自己與終身執事的相處或個人體會，而表示認同。此外，在討論是否歡迎終身執事到他們堂區工作的問題上，基本上沒有反對。不同教會人士對於終身執事的甄選、培育、生計、在俗工作、婚姻及服飾等均有不同意見。當中，受訪者對終身執事的培育、生計、工作及婚姻方面，有較深入的討論，並分享他們對相關議題的觀感。

第四部分 附錄一

【2017年研究與1992年就設立終身執事職的調查之個別題目對照】

(註：由於1992年的調查和2017年的研究所採用的研究方法不盡相同，故不宜將兩者的調查／研究結果作直接比較。但前者是本地教區終身執事職發展的一個重要里程碑，故在此嘗試將有關的結果作出對照，以供表面參考。)

焦點(一)：香港天主教對終身執事職的接受

本研究 焦點及題目	受訪 組別	1992年調查	2017年研究
認為香港教區應該(繼續)接納信徒成為終身執事	平信徒組	64.5% - 78.9%	94.8%
	牧職組	38.6% - 58%	91.6%
如果不同意香港教區(繼續)接納信徒成為終身執事，最主要的原因為何	平信徒組	<ul style="list-style-type: none"> • 拖慢平信徒領袖及平信徒牧職的發展 	<ul style="list-style-type: none"> • 應鼓勵更多青年做神父而非終身執事
	牧職組	<ul style="list-style-type: none"> • 終身執事做的工作都可以由平信徒做，不用將這些工作神職化 	<ul style="list-style-type: none"> • 應鼓勵更多青年做神父而終身執事

焦點(二)：香港天主教對現任終身執事的看法

本研究 焦點及題目	受訪 組別	1992年調查	2017年研究
終身執事應具備的最較重要之條件	平信徒組	<ul style="list-style-type: none"> • 曉得引發平信徒動力 	<ul style="list-style-type: none"> • 曉得與神父合作 • 有服務精神，肯犧牲 • 曉得與平信徒合作
	牧職組	<ul style="list-style-type: none"> • 曉得與神父合作 • 有專業才幹 	<ul style="list-style-type: none"> • 有深厚祈禱及神修基礎 • 曉得與神父合作 • 有服務精神，肯犧牲
歡迎終身執事在他們的堂區工作	平信徒組	<ul style="list-style-type: none"> • 歡迎 	<ul style="list-style-type: none"> • 歡迎(合計「同意」和「非常同意」共86.8%)
	牧職組	<ul style="list-style-type: none"> • 歡迎 	<ul style="list-style-type: none"> • 歡迎(合計「同意」和「非常同意」共80.2%)

本研究 焦點及題目	受訪 組別	1992年調查	2017年研究
終身執事職 工作應包括	平信徒組	<ul style="list-style-type: none"> • 培育平信徒、教授要理 • 代替神父處理行政、財務、學校及社會工作，讓神父專注聖事、禮儀及牧民工作 	<ul style="list-style-type: none"> • 培育平信徒、教授要理 • 推展信仰小團體 • 分擔神父的聖事、講道、禮儀及牧民工作（例如彌撒讀經、分送聖體、付洗、見證婚配、主持殯葬禮、探訪平信徒、牧民輔導、善會神師等）
	牧職組	<ul style="list-style-type: none"> • 專注社會服務： 照顧貧病老弱、問題青年、問題家庭等 	<ul style="list-style-type: none"> • 分擔神父的聖事、講道、禮儀及牧民工作（例如彌撒讀經、分送聖體、付洗、見證婚配、主持殯葬禮、探訪平信徒、牧民輔導、善會神師等） • 培育平信徒、教授要理 • 推展信仰小團體
認為需要終身執事的地方	平信徒組	<ul style="list-style-type: none"> • 堂區 • 社會服務機構 	<ul style="list-style-type: none"> • 堂區（合計「同意」和「非常同意」，共 68.1%） • 教區機構／委員會／培育中心（合計「同意」和「非常同意」，共 58.3%） • 社會服務機構，如家庭輔導、青年中心、老人宿舍、難民營、戒毒所等（合計「同意」和「非常同意」，共 59.9%）
	牧職組	<ul style="list-style-type: none"> • 堂區 • 社會服務機構 	<ul style="list-style-type: none"> • 社會服務機構（合計「同意」和「非常同意」，共 60.4%） • 堂區（合計「同意」和「非常同意」，共 58.8%） • 離島及偏遠堂區（合計「同意」和「非常同意」，共 46.7%）

第五部分
終身執事的自我了解
和
終身執事委員會的觀點

第三、四組受訪對象，即終身執事及教區終身執事委員會委員，由於是直接的研究對象，在保密原則下，本報告以加密代碼表示受訪人，並會註以訪談日期及時間表示出處。

這部分在於綜觀終身執事的自我了解及終身執事委員會委員對研究主題的觀點，資料來自深度訪談。由於這些受訪者在香港終身執事職討論上具有特別的身份，值得獨立成章來報告。本章的綜合報導由終身執事的親身體驗開始，接著是終身執事委員會——一個最關心及最了解終身執事職，負責終身執事培育的組織——對議題的意見。

5.1 終身執事的自我了解

接受訪問的終身執事共二十三位——包括三位退休和二十位現職終身執事，還有一位終身執事配偶。訪談主題圍繞：（一）接受聖秩的動機及過程；（二）終身執事身份的理解；（三）終身執事職務的實踐；（四）終身執事的現行制度。

5.1.1 接受聖秩的動機及過程

受訪終身執事憶述他們在種種機緣下，萌生奉獻教會的念頭。他們指出身邊出現的人與發生的事，都在誘發他們走上終身執事職之路，認為這是一份天主的召叫。

所謂身邊的人與事，包括：

- 敬佩的傳教士（終身執事 332201，00:58:48）、
- 相識的終身執事（終身執事 300605，00:03:55）、
- 敬仰的若望保祿二世（終身執事 619206，00:07:12）、
- 聖秩身份的親人（終身執事 381650，00:02:52）。

在這些人的感染下立志成為終身執事；並懷著不同心情和想法，如：

- 欲以服務回饋教會（終身執事 580342，00:01:22）、
- 反省自我價值（終身執事 375648，00:09:00）、
- 探索生命（終身執事 744578，00:10:54）、

- 尋找信仰（終身執事 543147，00:06:13）、
- 拾回年輕時獻身教會的念頭（終身執事 113927，00:02:50）、
- 曾經考慮加入終身執事職，只待時機（終身執事 547080，00:16:45）；

再者，在偶然的機會下，當事人肯定這是一份召叫，並勇於踏出申請的第一步。那些機遇包括：

- 透過神學或宗教學等進修（終身執事 729978，00:02:24）、
- 藉著有關終身執事的宣傳書報（終身執事 251542，00:05:17）、
- 參加平信徒培育講座（終身執事 418398，00:01:20），或
- 直接受到神父的邀請（終身執事 174768，00:01:54）等，

受訪終身執事表示當他們向家人坦誠表明這個意願時，普遍都獲得家人的支持。有些家庭明白當事人的性格和心願，願意成全當事人的人生目標——家人願意在生活上盡量配合，好能讓當事人安心的學習和服務（終身執事 646695，00:02:52；終身執事 162508，00:28:55）。另有些家庭需要時間來考慮和準備，特別是家中孩子稚小，配偶認為須要優先照顧家庭，待孩子長大後，才投入終身執事工作（終身執事 333320，00:45:03；終身執事 217031，00:19:47；終身執事 671669，00:15:56）。又有些家庭也不算反對，但存有遲疑和甚至不滿，終身執事配偶覺得當事人用在家庭的時間少，增加其他家人的負擔（終身執事 384180，00:12:13；終身執事 262523，00:06:00；終身執事 699404，00:10:23；終身執事 208248，00:10:44）。

有受訪終身執事妻子表示家人對於他做終身執事的意向，贊成與否只在於理由，所以當事人坦誠表達自己的人生目標後——畢竟終身執事職是一個有約束性的使命，她確定了當事人知道自己的想法後，也支持他們的願望（終身執事 480246，00:10:11）。

面對有疑慮的家人，受訪終身執事努力與家人彼此坦誠溝通，疏導對方的憂慮；而他們的家人經過溝通後也願意接納他們的想法和作出生活上的配合。受訪終身執事指出他過去積極跟妻子溝通，成功讓妻子釋除憂慮，接納他的想法（終身執事 772860，00:12:28）；所謂溝通，包括在學習及服務安排上會先徵詢妻子的同意，以表示尊重（終身執事 234003，00:23:23）；以及自己聽取妻子的意見，盡量把時間妥善安排，務使自己讀書及工作的同時，妻子也能夠安心地照料家庭（終身執事 618022，00:38:47）。這是受訪終身

執事透過積極溝通和尊重的方式來處理家庭關係，成功獲得家人的體諒。

5.1.2 對身份的理解

受訪者明白終身執事是上主的僕人，僕人的工作是關懷大眾，對象是弱勢社群——這是屬於向外性服務。

5.1.2.1 終身執事的角色

受訪終身執事指出終身執事的角色絕對不是榮譽平信徒、司祭、低級神父（終身執事 601355，00:54:21；終身執事 672392，00:34:42）。從分工而言，神父主要服務堂區——主持聖體聖事、告解及傅油（終身執事 776025，00:07:30），而終身執事以服務社區為主——包括主持喪禮、服務弱勢社群、教道理班等（終身執事 723893，00:07:26），並透過社區服務做福傳工作（終身執事 457505，00:09:47）。換句話說，終身執事職是以服務社會為先，但仍然要配合堂區工作。

堂區事務上，終身執事的角色也是神父的幫手（終身執事 147500，00:56:38）。終身執事協助神父打理堂區行政事務（終身執事 281419，00:35:17），如果發生一些人事糾紛，終身執事以社會人士的身分介入，比起神父用司鐸身份跟世俗交涉更為理想（終身執事 192386，00:35:17）。在牧民或講道上，終身執事跟神父的工作接近，但神父負責禮儀，而終身執事則不行（終身執事 178002，00:13:35）。此外，神父與終身執事之間要有適當的主次，神父是堂區管理人，終身執事要聽從堂區司鐸（終身執事 290105，00:3:09），即使有些情況認為有必要據理力爭，終身執事也不可逞強，仍需服從（終身執事 778010，00:39:09）。彼此要溝通，發揮教會與社會對話的作用（終身執事 264352，00:52:41）。

終身執事は橋樑的角色，架在平信徒與神父之間。受訪終身執事認為他們比較明白平信徒的實際情況，可以替平信徒向神父反映平信徒的需要，例如幫助神父了解慕道者的特殊處境，獲准豁免一些條件而領受洗禮（終身執事 741898，00:55:42）；又或視乎特殊情況而考慮由終身執事來執行醫院臨終赦罪的儀式（終身執事 568576，00:23:13）。

此外，終身執事也是架在堂區與社會之間的橋樑。終身執事工作讓堂區與社會互相接觸，使堂區平信徒明白他們可以在社區發揮教徒應有的本份（終身執事 759905，00:17:55；終身執事 672056，00:56:17）；又或是帶領平信徒走入

社區，從而把社區的人帶進教會（終身執事 265686，00:22:50）。有受訪者指出他曾經透過善別工作讓亡者家人在最困難時得到教會的支援，重燃了他們對信仰的希望（終身執事 628225，00:17:55）。受訪執事認為他們的角色不能脫離社會，而是要深入人群，服務社會上邊緣人士（終身執事 720560，00:08:39），才能把信仰帶到世界（終身執事 365634，00:11:55）。

5.1.2.2 終身執事與其他身份者的關係

受訪終身執事表示他們與神父、修女、平信徒的關係很不錯。隨着堂區服務時間愈長，終身執事愈加與堂區各人士熟悉，能夠與神父、其他牧職人員和平信徒合得來。

有受訪執事回憶，剛派到堂區時，堂區的固有文化與運作模式使他感到陌生。而他的做法是首先了解堂區情況，同時保持個人態度謙虛，尊重神父，並主動向平信徒介紹自己；久而久之，平信徒和神父都認識他的身份（終身執事 510271，00:47:40）。在一些堂區，義工平信徒會向大家介紹新任的終身執事，使當事人容易融入堂區（終身執事 204310，00:30:55）。

事實上，有些堂區本身的組織已經很紮實，無論司鐸或平信徒都已經很能幹和有主張，終身執事根本不需給予太多意見；若要表達意見，亦要選擇適當時候，避免發生衝突（終身執事 624591，00:26:13）。有受訪終身執事把自己定位為一個陪伴者或臨在者，神父有需要他時，他就會伸出援手（終身執事 113620，00:09:59）。也有受訪者認為終身執事本人也要懂得尊重他人，避免與人相爭，時刻秉持和諧原則；也要了解每一位神父都有自己的處事方式，配合他們的同時也要找出自己的位置（終身執事 170016，00:26:33）。

（一）與神父的關係

受訪終身執事指他們與神父的關係既有正面也有負面。正面的關係包括：神父會放手讓他們工作，也會主動找他們幫忙或者邀請一同吃飯，讓當事人感到輕鬆自在（終身執事 690783，01:18:52）。另有受訪者與堂區神父合作良好，甚至神父希望他跟著一同調任（終身執事 200281，00:28:46）。又有受訪者覺得神父平易近人，他們對終身執事委以重任，也經常交換意見（終身執事 786999，00:40:55）。亦有受訪者覺得神父很有耐性，會包容不嚴重的錯誤，對能夠跟神父共事感到很慶幸（終身執事 350773，00:34:40）。有一位受訪

者曾經跟外籍神父合作，他表示除非禮儀上未能配合對方要求，很少受到對方的批評（終身執事 197114，01:18:08）。

與神父相處的負面經驗包括：有些受訪者說神父覺得終身執事的委派意味著他們不稱職（終身執事 388286，00:40:55）。也有神父不了解終身執事派遣的目的（終身執事 656920，00:31:38），說話上嚴苛甚至諷刺（終身執事 643144，00:36:51；終身執事 262380，00:34:44）。又有神父做事要求高，不管任何理由，達不到期望就不高興（終身執事 435217，00:32:25；終身執事 504752，00:23:50）。更有本堂神父不歡迎終身執事，讓他投閒置散，最終還是要調走（終身執事 358434，00:38:30）。受訪終身執事指如果神父傾向自行處理問題，終身執事的學習機會便會減少，無助終身執事累積工作經驗。他也提及有其他終身執事未試過主持婚禮，也只輔助過一次喪禮。如果遇到類似的服務要求，就會做不來。（終身執事 389722，00:13:35）。

（二）與修女的關係

受訪終身執事對於他們與修女的關係，表示雖然不錯，但存有隱性矛盾。終身執事均認為自己與修女相處不錯，修女對終身執事也很好（終身執事 489260，00:34:40；終身執事 739843，00:26:33）。不過，有個別終身執事表示自己與修女及資深平信徒之間存有矛盾——終身執事覺得自己屬神職班，而修女不是，終身執事理應承擔更多；但有些堂區修女擔任領導職務，終身執事不宜介入，顯得終身執事的地位比起修女較低，這是所謂的隱性矛盾（終身執事 344695，01:02:51）。

（三）與平信徒的關係

受訪終身執事認為一般平信徒都會尊重他們，不同年齡或身份的平信徒也很樂意與終身執事接觸。有婚姻問題的平信徒，不敢諮商神父時，會找終身執事商量（終身執事 538545，00:42:19）；或在其他事情上，平信徒找不到神父時，也會想起終身執事可以提供援助（終身執事 711171，00:34:40）；愈來愈多平信徒開始有事時，就會找終身執事代替神父辦理（終身執事 329674，01:03:37）。

有受訪終身執事分享他跟平信徒的關係密切。他認為與平信徒相處要平等相待，不擺架子，以同等的平信徒身份彼此尊重，自然地平信徒就會找上（終身執事 120891，01:02:03）。另一位受訪者也分享，他會避免與資深平

信徒爭事情做，有時會退讓出來，以維持團體的和諧－在送聖體時，當事人會跟送聖體員聲明在先，由於他的職務所在必須送聖體，讓平信徒了解終身執事不會影響他們的侍奉機會。換句話說，終身執事宜從平信徒的感受去想，盡量忍讓，讓大家共融地事奉天主（終身執事 540694，01:06:34）。

然而，仍有一些平信徒對終身執事不甚了解，甚至產生誤解。有受訪者指他曾經被平信徒質問「你是誰？」而感到愕然（終身執事 735491，00:20:57）；也有平信徒認為只有神父才稱職幫他們辦理事務（終身執事 431672，00:28:25）。部分平信徒對終身執事錯誤認知，把他們當作次等神父或高級平信徒，只要神父一出現，終身執事就會遭受冷待（終身執事 658796，00:13:35），這些都反映有些平信徒仍然不懂尊重終身執事（終身執事 437742，00:35:08）。曾經有善會神師被調走，平信徒拒絕以終身執事代替神父（終身執事 708793，00:32:05）；有又平信徒草擬信友禱文，寫道：「請為神職人員祈禱，請為教宗、主教、神父、修女祈禱」，卻隻字不提終身執事（終身執事 133521，00:40:59）；有又送聖體員見神父過來，就馬上讓神父送聖體，但終身執事過來就不以為然。

受訪者認為他們毋須刻意宣傳自己，認為只要經常出現在群眾當中，讓平信徒有主動了解的機會即可，也毋須介懷平信徒因不了解而稱呼不當，只需臨在於其中，平信徒見到就會去了解，已經足夠了（終身執事 200362，00:45:48），相信時間可以培養出良好關係（終身執事 678949，01:08:23）。

5.1.2.3 從終身執事身份看社會時事

有關終身執事對社會議題發聲及公義的討論，受訪者間的意見不太一致。

（一）認為不適合的意見

有受訪者認為政教應該分家，終身執事不適合對社會時事表達立場，應專注做社會服務；發聲的事適宜交由其他神職人員負責（終身執事 680586，00:11:24）。終身執事不應發聲支持任何政治人物，要避免被人誤會教會勾結政治勢力（終身執事 151847，01:15:30）。終身執事的角色要專注社會服務，用行動而不是發聲；即使想發聲，單憑終身執事的聲望，未必成事；還是適宜交由主教去做（終身執事 466497，00:21:26）。受訪者認為發聲要有原則和教

會的看法（終身執事 552390，00:33:09），不輕易以公義為理由，以免介入政治紛爭；反而要多加祈禱，以間接的方式如教育，讓更多人認清事件的真相，這樣做就已經是足夠了（終身執事 702011，00:11:22）。

（二）認為適合的意見

有部分受訪終身執事認為應該要發聲。政府有不公平政策，引起不公平現象，影響了社會福利的質素，教會就要發聲，為弱勢伸張公義（終身執事 154295，00:08:32）。不過，行事時要謹慎小心，以不違背教會立場為大前提，畢竟終身執事的身分是代表教會，不只代表自己。終身執事可以考慮議政或監督，但不宜參政。以目前情況為例，有個別終身執事在教區不同組織發表自己的意見（終身執事 153499，01:40:47）。

受訪終身執事認為社會公義不只是終身執事的事，同時是整體教會和每一位平信徒的事（終身執事 678712，00:43:08）。他們可以投身社會運動，但不宜站在前線帶頭衝擊政府（終身執事 710931，00:17:36）；在參與社會運動時，應該按情況去判斷採取的行動；以和平方式爭取，不宜訴諸暴力或強硬手段。每件政治事件要分別考量，分階段反思，不斷祈禱（終身執事 115120，00:11:22）。如果是黑白分明的事，諸如恢復死刑，教會一定要義無反顧發聲。但如果是灰色地帶，他們會傾向噤聲及觀察（終身執事 472043，00:27:08）。受訪終身執事認為如果終身執事團體要發聲，立場必須清晰，不宜含糊或模稜兩可（終身執事 706271，00:53:20）。

5.1.3 終身執事職務的實踐

受訪終身執事反思他們從服務工作中，意識到自己的身份。終身執事表示在服務工作中見到受助者有正面的轉變，感到非常欣慰。有終身執事在探監服務中，讓囚友由起初疑懼轉化為信任（終身執事 288670，00:37:47），更有些囚友會接納他們成為朋友（終身執事 647414，00:09:41）。有在婚姻輔導中，終身執事成功令受助者釋除疑慮，重拾對婚姻的希望（終身執事 573152，00:37:41）。在長者服務中，終身執事安慰遭受冷落的長者，為受助者修補家庭成員彼此間破裂的關係（終身執事 529950，00:47:24）。在海員服務工作中，終身執事在船主和海員之間調停糾紛；又為突發事件中去逝的海員即時安排殯葬禮（終身執事 461767，00:31:56）。有終身執事回憶他曾經在滂沱大雨中

出勤服務，只是不想錯過任何一次服務的機會（終身執事 364522，00:19:35）。也有終身執事講述過去在開展制度以外的社會服務時，起初只是寥寥數人，後來團體慢慢擴大，受惠人數增至二百多人，感到有天主的愛（終身執事 474476，00:37:42）等等成功經驗，驅使他們繼續代表天主服務人群（終身執事 610592，00:20:57）。這些服務的經驗使他們覺得成為終身執事既高興又無憾（終身執事 201867，00:55:40）。

受訪終身執事指出成為終身執事的意義是自我的超越。在性格方面變得謙遜，更順服上主；對人更包容和接納，與人相處更融洽，不像以前凡事只講制度（終身執事 122223，00:29:05）。另有終身執事也反思到自己變得願意放下身段，謙卑下來，與公司下屬及堂區平信徒重新建立良好關係（終身執事 420284，00:31:21）。也有終身執事表示在工作崗位上，他堅守以信仰為行事原則，並在工作中彰顯公義，在任何事情上決不受誘惑而做出欺瞞的事，不但在自己身上，也會告誡他人（終身執事 177443，01:28:46）。又有終身執事表示自己勉力突破個人的框架，盡力開拓視野，特別對於陌生的工作，願意花時間去面對困難（終身執事 468793，01:03:37）。終身執事透過家訪認識不同階層的人士，擴闊視野，豐富生活（終身執事 132091，00:36:36）進而對人生有深入的反省（終身執事 135962，00:44:40）。

在終身執事配偶的經驗來講，妻子因著丈夫做了終身執事的種種職務，自己也變得更投入信仰——增加閱讀、討論、教會活動、協助終身執事丈夫工作等各方面（終身執事 517769，00:24:41）。

終身執事主要承擔三方面的工作，祭台、聖言及社會愛德工作。一般而言，終身執事較偏重於服務社會，堂區與社會的工作比例是四比六。個別終身執事會專注於特定範疇，堂區服務的比重就更輕。早期禮儀上不時見到終身執事襄禮，但自十年前起終身執事的工作重心開始由內轉向外，側重社會服務。

（一）堂區職務

受訪終身執事對於堂區服務的認知是協助堂區執行禮儀工作，如主日感恩祭、婚禮、喪禮、入門聖事、善別工作等，並提供有需要的服務，如帶領聖言聚會、教慕道班、教堅振班、出任主日學導師、出任善會神師、參與堂區活動、探訪醫院及老人院、輔助神父處理堂區行政工作等。他們

覺得現在自己在堂區的服務工作更獲平信徒的認同，跟平信徒和司鐸也合作得更順利（終身執事 133531，00:20:12）。

（二）愛德工作

受訪終身執事對於愛德服務的認知是他們要代表教會走入社會服務。關於終身執事投身社會服務的現況，有的在不同的教區委員會任職，協助教區處理社會事務及表達意見——如擔任教區勞工委員會委員，在勞工中心倡議修改條例，約見政府官員，對少數族裔問題與政府交流意見；擔任勞委會新界中心顧問，推行以物易物活動幫助清貧戶；擔任建築委員會委員，協助教區建築物做物業管理及維修保養；任職正義和平委員會，針對社會議題發聲；任職教區的勞工事務委員會、傳播事務委員會委員，代表主教座堂或教區參與明愛的社區中心諮詢委員會，及社會福利署的義務工作宣傳諮詢委員會。

終身執事也會支援教區的行政工作，包括在教區總務處處理電腦、財務及維修等事宜；擔任學校校董。牧民方面，在堂區從事婚姻與家庭的諮商服務，如婚姻和家庭輔導、婚前查詢、主持婚禮及婚禮補禮等；擔任婚姻委員會委員，帶領家庭婚姻培育活動，協助推行自然生育計劃。此外，終身執事也有參與監獄牧民的服務，除了主責的終身執事外，其他終身執事也有定期參與探監工作。其他方面的工作包括機場牧民、海港牧民以及幫修會工作等等。

5.1.4 終身執事的現行制度

5.1.4.1 甄選年齡

在甄選年齡的討論上，有受訪者指出目前終身執事的申請年齡為三十五歲，不過三十五至五十歲的候選人甚少，大部分都是五十歲以上。他們認為雖臨近退休者思想成熟，經濟能力足夠，但五十五歲才開始申請，經過五至六年的培育，真正工作的時間可能只有十數年，服務時間縮短；因此，爭取年青人加入終身執事行列，才是長遠之計（終身執事 726102，00:51:29）。不過，也有受訪者認為單憑三十多歲的人生經驗，未必夠能力可以把事務處理得好（終身執事 601752，01:03:07）。如果沒有獨立的經濟基礎，除非十分富裕，否則三十多歲的年青人未必能夠同時兼顧教會職務和自身的正業（終

身執事 166938, 01:19:19)。另有受訪者指出教區對三十多歲的申請者亦不太放心，有很多有志者因而被拒絕。然而，教會可把年輕有志者的觀察期延長，給予對方探索的機會（終身執事 719219, 01:07:46）。天主的召叫或許包括年輕人，不必太擔心（終身執事 516743, 01:04:42）。但亦有受訪者認為，召募年青終身執事或許會影響神父的聖召，使有志者寧願做終身執事，也不想做神父（終身執事 200280, 00:26:50）。

5.1.4.2 培育與進修

對於培育與進修，受訪者指早期終身執事的培訓跟現在有頗大差別。早年終身執事的申請程序並不嚴格，往往是普通平信徒與神父相熟，神父同意後即可成為候選人。現在終身執事要先申請為有志者，再經過心理學家及神父持續的觀察和評估後，才可正式成為候選人。在修院讀書的階段，他們可循日間神學課程的途徑修讀三年神學全科或先哲學後神學，或可循夜間宗教學四年課程的途徑；然後，他們再到堂區實習，包括開展禮儀、牧民、愛德等工作。有些終身執事在修讀宗教學時或修讀完畢後才提出申請，這些候選人就可免去修院讀書的要求，培育時間相應縮短（終身執事 631942, 00:33:36）。

他們也指出早年的培育課程不太有規範也不太全面，一些終身執事候選人所接受的培訓只是在修院讀書和實習，而實習上也沒有準則——若堂區神父不配合，可能就無法進行。早期終身執事讀書時不必總考，也沒有充足的禮儀訓練，在擔任終身執事後也缺乏支援，要一邊做一邊學。他們的神師即多為神父或修女（終身執事 710073, 00:50:26）。相對現在的情況，終身執事的培育已經發展出完整的制度——讀書需要通過考核，有前輩作神師從旁指導，升任後繼續進修，獲教區支持到堂區實習，實習範圍全面，更組團出席全球性交流活動。

現行培育制度下的部分受訪者卻認為他們有很大的壓力。他們指出一週的時間基本上都花在工作、上課和做功課上，感到疲憊（終身執事 235818, 00:21:26）。有終身執事經常來不及交功課（終身執事 127275, 00:36:36）；工作出差碰巧考試日期，需要申請改期（終身執事 296111, 00:43:44）。如果培育期間又要到堂區協助禮儀及開會，更讓人喘不過氣（終身執事 209683, 00:14:08）。

對於稍為年長的終身執事候選人來講，要重拾課本，覺得壓力更大（終身執事 225787，00:38:38），記憶不好，無法把東西記起來（終身執事 245069，01:18:08）。

遇到困難時，終身執事會用不同方式去解決。有人不停祈禱及反省，勉勵自己從錯誤中學習（終身執事 349655，00:19:48）。有人交託天主，順其自然（終身執事 194041，00:16:25）。有人向同學請教，互相幫助（終身執事 327540，00:36:36）。有人跟神父、修女、神師、培育人員及平信徒多溝通（終身執事 600329，00:37:17），向他們請教改善方法（終身執事 00:56:53，00:56:53；終身執事 91253，00:37:17）。

此外，終身執事家人亦有發揮支援的角色。受訪者表示家人除了在家務事上分擔之外，妻子亦會作為聆聽者，表示安慰及支持。有終身執事妻子積極幫忙，幫丈夫的功課輸入電腦（終身執事 128471，00:15:57），也有妻子盡量帶丈夫出外放鬆，一同逛街或跑步（終身執事 639351，00:22:43）。

關於持續進修，終身執事之間有不同意見。認同的受訪者覺得培訓按社會需要加上新項目，如輔導、靈性治療及服務領導等課程，十分豐富（終身執事 128930，01:43:29）。然而，在靈修培育上有需要加強的地方，如每年需要更多退省（終身執事 784478，00:50:03）。教區提供充足的培訓和支援，以資深的神父作指導員（終身執事 689679，01:10:24），使人獲益良多（終身執事 476458，01:11:28）。有終身執事對星期一的培育課程加以肯定，覺得當中的幾個要點或一句話，有助啟發解決問題（終身執事 576797，00:56:10）。有終身執事覺得培育過程縱然艱辛，但最苦的當中帶有一份榮耀，生活過得更有使命、承諾和原則（終身執事 589046，00:39:11）。

不同意者認為持續進修過多，超越所需的數量。他們覺得教區似乎要求終身執事萬事萬能，但終身執事卻有世俗工作在身，未必能騰出時間來應付。他們認為只要搞清楚天主要求做的事，朝著一個方向去做即可（終身執事 273423，00:54:31）。以及按照不同人的需要而安排（終身執事 516675，00:26:50），用不著持續四個星期都要上課（終身執事 555468，00:52:33），希望一個月有一次以上的休息，暑假或聖誕假可以休息。學海無涯，培訓是永遠做不完的（終身執事 328817，00:52:33）。

5.1.4.3 教會的支援與身份標記

有受訪者希望提高生活保障。他指出根據本地教區手冊，全職終身執事目前只有交通津貼，沒有其他報酬，與教會指南「如沒有收入，可按法律獲得報酬」有所抵觸（終身執事 163610，00:49:12）。其他意見包括如果終身執事協助神父管理堂區的工作，教會可以考慮支薪（終身執事 465647，01:09:44）。如果終身執事突然沒有工作，教區在個別情況下可以提供支援（終身執事 743172，00:47:36；終身執事 543464，01:39:02）。如果終身執事出現住屋困難，教區也可以幫助（終身執事 335600，00:40:49）。如果教區希望保障教會，更應該幫終身執事買勞工保險，以避免隔代訴訟的事件發生。如果有人很想成為終身執事，但卻是須供養父母的獨子，教區可提供特別支援。（終身執事 763239，00:59:40）教區可以特事特辦，為他們提供資助，甚至終身執事團自組基金幫助有需要的終身執事。不應該排除那些聽到天主召叫但經濟條件不佳的人。教會支援終身執事的制度可以更為靈活（終身執事 133291，01:09:33）。

雖然如此，大部分終身執事仍然認同教會一貫的非薪政策。他們認為如果教會支薪，會讓終身執事失去社會性。只有終身執事在社會謀生，才能對社會問題有切身體驗（終身執事 689594，00:59:23）。一旦受薪，終身執事的角色再不是無私奉獻，而是帶有目的，會對終身執事作為聖品的意義有負面影響（終身執事 656101，00:41:34），平信徒也會質疑終身執事動機不正。非薪制度也是一個很好的篩選機制，可以揀選出誠心為教會服務的人。他們也指出現在並非推行支薪終身執事制的理想時機（終身執事 692362，00:47:36）。若然教會在經濟上支援終身執事，這固然能讓終身執事安心工作。然而，這亦可能吸引一些只為生活保障卻沒有聖召的人去做終身執事，弊多於利（終身執事 597968，00:34:45）。因此，他們認為教區應該堅守胡樞機訂立的方向，維持沒有工資的終身執事制度，以避免不良動機的人成為終身執事（終身執事 145371，00:23:41）。

在配戴羅馬領的討論上，受訪者認為教會要有明確指引，清楚列明可以配戴羅馬領的場合，幫助辨識身分（終身執事 121582，00:49:12）。目前的指引不太清晰，需要每次尋求批准，但基本探監、探醫院或特別禮儀，通常會獲得批准（終身執事 211963，00:45:24）。

也有終身執事認為自己有家室，對配戴羅馬領後的身份躍升反而感到

有點不習慣。他們只會在聖堂使用，外出時就卸下（終身執事 171688，00:43:30；終身執事 649956，01:4:35）。他們覺得如果終身執事的制服跟神父一模一樣，容易引起混淆，也不覺得配戴羅馬領可提高身份的認受性。到監獄探訪時，即使穿著普通襯衫，囚友也會認得，只要交代一下自己的身份即可，影響不大（終身執事 619688，01:11:59）。

小結

在終身執事接受聖秩的動機及過程的討論上，終身執事普遍認為終身執事職之路是一份天主的召叫，雖然過程未必順利，但憑藉積極的溝通，最終都能消除障礙，成為終身執事。對於身份理解，受訪者明白終身執事是上主的僕人，僕人的工作是關懷大眾，其對象是弱勢社群，屬一種向外性服務。終身執事的角色不是榮譽教友、司祭和低級神父；而是架於教會與社會，和教會與教友之間的橋樑。終身執事職務的實踐為終身執事來說非常清晰，明白自己作為終身執事的職份，包括祭台、聖言及社會的愛德工作。至於終身執事的現行制度的討論，圍繞甄選年齡、培育與進修、教會支援與身份標記三方面皆有爭議的地方，其中以培育與進修，和教會支援兩項較為關注。

5.2 教區終身執事委員會委員的觀點

受訪委員共七位，包括一位退休及六位現任人士。現任委員的參與工作包括管理、培訓、延續培訓、同行（堂區服務、社會服務）、靈修等。以下將圍繞三點闡述：（一）終身執事的身份；（二）終身執事的職能；（三）終身執事的現行制度。

受訪委員指教區終身執事委員會主要負責發展終身執事職的事務。他們每年大約有四至五次會議，討論終身執事的堂區及社會服務發展。終身執事委員會屬下有不同的小組，各組專責不同類型的工作，例如協助終身執事進行愛德服務、甄選終身執事、設計培訓課程及協助終身執事做靈修等等。隨着終身執事發展愈來愈大，終身執事委員會的工作愈趨繁忙，一

些制度及規矩亦逐漸成型，使委員會工作愈來愈有系統（委員 757408，00:31:10）。

就着終身執事委員會中終身執事佔少數，不具代表性的問題，委員認為他們在兩類神職關係之間有一定角色，既可向終身執事們反映堂區神父對他們的看法，也可向神父反映終身執事的作用和需要（委員 759460，00:33:00）。

對於終身執事的未來發展，委員指出申請人數不斷增加，未來可望有更多終身執事能夠服務教區，應付教會及社會的需要（委員 436668，01:31:17）。現在，更多神父（尤其是主任司鐸）明白執事的角色，對終身執事的發展有一定幫助（委員 605409，00:59:10）。隨着終身執事的發展愈來愈明確，相應的配套也愈來愈多。至今，終身執事委員會已成為一個有組織的團體。委員期望日後在堂區服務和愛德服務上獲得大眾的支持和認同（委員 278825，00:13:52）。

5.2.1 終身執事的身份

受訪委員認為終身執事是一個獨立的身份（委員 303946，00:34:38；委員 620738，00:51:44）。終身執事在領受聖秩時，須清楚明白自己將來不會成為司鐸。即使獨身的終身執事，或喪偶的終身執事也是如此。領受終身執事聖秩後，他們亦不可以再領婚配聖事。終身執事的主要角色與社會層面相關，需要去關心、服務社會，臨在於人群中（委員 183312，00:01:37；委員 374810，00:05:22）。在聖統制中，主教、司鐸及終身執事三類神職人員各行其職。司鐸和終身執事都是主教的助手，不過他們作為助手的方式則有所不同。

終身執事在堂區的職務包括配送聖體給有需要人士（如病人和臨終者）、主持聖體降福及明供聖體，所以他們是聖體的看管人員（委員 776210，00:48:48）。執事服侍教會的另一種方式是在社會上與不同人士接觸，讓他們見到天主的愛（委員 520719，00:11:49）。

受訪委員指出平信徒尚未明白終身執事的角色及定位，產生不少誤會，其一是把終身執事職看成是一種榮耀（委員 453411，00:16:00），不明白他們是以神職人員的身份去服務教會（委員 759855，00:48:15），也不明白他們有別於神父，接受另一類培訓的神品（委員 698788，00:05:04）。其二，有平信徒

認為神父在聖事工作上做得更好（委員 436744，00:25:01），終身執事只是神父的助手，是故不太接受由終身執事來辦理（委員 604461，00:13:33）。針對以上情況，委員認為可以透過方法去改善，例如終身執事在堂區的服務能夠顯示他們的臨在，有助平信徒了解終身執事的角色和定位（委員 596562，00:53:04）；又可在慕道班介紹終身執事的角色，讓慕道者對終身執事的角色有正確的認知；亦可透過舉行大型的推介活動讓更多人認識終身執事的職務（委員 589928，01:15:50）。

（一）終身執事與神父的關係

有委員憶述終身執事職復興後，起初有部分神父不太了解終身執事的角色（委員 531149，00:03:50），態度比較抗拒（委員 623500，00:01:55），引起彼此之間的張力，也被理解成一種偏見。但時至今日，情況愈趨改善（委員 753769，00:35:12）。如果有終身執事要派到堂區服務，主任司鐸通常都會歡迎（委員 167433，00:03:50）。

他們也指出神父和終身執事之間有着合作關係（委員 500577，00:31:07），不過這種合作關係，在不同委員的眼中，有着少許的分別。有的委員認為終身執事應該幫助神父，但又不同意終身執事要完全聽從神父（委員 642853，00:24:00）。也有委員認為所謂的合作是指終身執事要完成主任司鐸派遣的工作（委員 770600，00:53:52），因為堂區屬於神父管理的地方。終身執事既然被委派到堂區服務，理應聽從神父的指示，輔助神父把堂區管理好，沒有拒絕的空間（委員 784424，00:30:16）。終身執事可以幫助處理一些神父難以跟進的事宜，如家庭及社會等事務（委員 161747，00:09:00）。

關於終身執事與神父的合作方面，委員鼓勵終身執事多與神父溝通，與不同性格的人互相配合。而神父也需要對終身執事多加包容（委員 199270，00:59:10），努力建立良好關係。因此終身執事在派遣前，委員必須向他們解釋清楚堂區工作的環境，以避免不必要的誤會（委員 584397，00:35:40）。

（二）終身執事與平信徒的關係

受訪委員表示平信徒對終身執事的認受性十分重要。按現在的情況，平信徒普遍認同和接受終身執事的服務（委員 638590，00:35:34）。終身執事與平信徒之間，有些關係就像朋友一樣，非常熟稔。終身執事能夠明白平信徒的需要，以平信徒角度講道理，使平信徒容易聽懂（委員 334358，00:30:57）。

不過，也有個別個案終身執事予人高傲的感覺。委員會關注終身執事給平信徒驕傲的印象，指有些終身執事是很能幹的，較為容易墮入驕傲的陷阱，忘記能幹是天主的恩賜。如果平信徒能懷著好意提醒他們，而他們亦能接受、醒覺及改善的話，對終身執事本人來說是一件好的事。另外，對於終身執事介意平信徒對自己稱謂的問題，委員認為如果終身執事真的介意，這反映終身執事有需要反思及改善他們的心態（委員 720592，00:28:28）。

（三）終身執事與配偶的關係

除了關注終身執事外，委員會亦會留意終身執事配偶的需要，並期望配偶既不妨礙當事人的服務，也不能將自己置身事外。委員指出在領受聖秩前，他們會讓終身執事配偶知道當事人領受的是甚麼，使她明白到自己可能需要作出很大程度的犧牲。如果她認為自己做不到，當事人便不可以領受聖秩。可想而知，終身執事妻子要作出犧牲，而這種犧牲正是她的聖召。委員對終身執事配偶的付出同樣表示欣賞（委員 321328，01:02:55）。一名委員解釋婚姻乃兩個人成為一體，這個聖召是召叫一體，不單召叫丈夫，妻子也被召叫。所以，當事人出席終身執事聚會時，妻子也可以一齊出席，但未必要一起服務，從而讓妻子明白她不是妥協，而是作為聖召的一份子（委員 106602，00:28:33）。

委員認為要做到支持當事人，終身執事配偶的投入是相當重要。她們未必需要完成神學課程，但建議她們稍為配合當事人——妻子陪伴當事人每晚做晚禱、參加避靜等。委員會不建議妻子跟當事人在信仰上互相比較，因為神恩不同，最重要是大家能在信仰中不斷成長（委員 415809，00:43:17）。

5.2.2 終身執事的職能與工作

委員指出終身執事的服務是實踐上主僕人的角色。終身執事職務的目的是在於讓受惠者在終身執事身上看到教會僕人角色，而非看到終身執事本人，希望讓受惠者見證到教會是基督僕人的臨在（委員 167116，00:39:58）。終身執事有三個職務，分別為傳教、祭台服務及愛德工作。在傳教工作方面，終身執事會在自己所屬的堂區服務聖言——即是講聖經及講道。例如，他們會教授慕道班、幫領洗嬰兒父母做準備等。在禮儀服務方面，終身執

事可以為殯葬禮、非聖事的婚姻等場合作主禮。在愛德服務方面，終身執事會負責探望病人、探監、推行教育、善別、為社會發聲等工作（委員 517643，00:24:35）。

委員認為終身執事應在社會事務上有觸覺力，敏銳地留意身邊需要服侍的人——基層、窮困者，再回應社會的需要，又或帶領平信徒關注這些議題（委員 160876，00:00:25）。如果要在社會議題上發聲，終身執事必須先與受助者建立好關係，而發聲的方式毋須一定要在公眾平台，可以是一種臨在的安慰方式。這才是終身執事具體要做的服侍（委員 617184，01:00:07）。

終身執事執行的愛德服務符合教會的社會訓導，透過愛德服務出手相助社會上有需要的人，同時帶領平信徒從事件中理解教會的社會訓導（委員 622315，00:30:15）。

有委員指出終身執事的社會服務可以由制度內延伸至制度外的弱勢社群，因為教會的任務就是要找出那些沒有受到制度照顧的社群——即沒有現存組織服務的一群，並關注這些人的需要。終身執事是主教的眼、主教的手、神父的手。終身執事職務的特徵就是去找這群備受冷落的人（委員 120590，00:55:17）。

就着工作重心，有委員認為雖然終身執事在堂區有他們的牧民服務，但重心應該放在社會；將來甚至可以考慮不在聖堂服務，把全部精力用來關注社會服務。另有委員認為工作重心應視乎社會需要及自己能夠付出的時間。無論他在堂區服務平信徒也好，到醫院探病人、探監、接觸基層也好，都是以一個神職人員的身份去服務，彰顯教會在社會上的臨在（委員 194373，00:48:15）。

同時，受訪者指出終身執事能夠幫助神父執行禮儀，在堂區可以有輔助角色。現時全球各地（包括香港在內）的神父數目愈來愈少，而神父的年紀又愈來愈大；而另一邊廂，平信徒數目卻一直增多，讓終身執事在堂區的輔助角色更為重要。每逢星期六及星期日，堂區便特別需要終身執事幫忙，其他社會服務適宜安排在平日去做。受訪者提出終身執事的其中一個重要功能，在於當處於極權地方的神父被監視而無法自由行動時，終身執事可以在自己既定的工作環境中發揮社會工作者的角色，自由地幫助有需要的民眾（委員 535413，00:07:20）。

關於終身執事的工作分配，委員說是由教區人事部決定（委員 589928，01:06:22）。首先，委員會主席聯絡堂區神父，了解堂區需要，然後決定分派終身執事或候選人到堂區，同時由堂區神父幫忙培訓。開始時會向神父解釋終身執事負責執行的工作，以免產生誤會（委員 781660，00:33:45）。委員會不期望終身執事在堂區停留太久，以免終身執事難以從工作中抽離，又或是因喜歡處理堂區事務而不想離開。他們認為這些都是不恰當的行為，會讓其他神父及平信徒對終身執事角色有錯誤定位（委員 335466，00:01:37）。

新的委派對終身執事而言多少有一種陌生感。委員指出終身執事需要時間適應新的禮儀環境，而平信徒對他們的期望或批評都會對終身執事構成壓力。委員會理解終身執事的心情，同時鼓勵他們接受自己的一些缺憾。尤其勸告具專業能力的終身執事放下專業的身份，依靠聖神幫助面對困難（委員 705661，00:08:33）。

委員理解執事服務對當事人有一定的困難。除了少數已經退休終身執事之外，其他終身執事都有正職。他們都要付出很多時間學習、照顧家庭以及服務堂區（委員 106525，00:03:54）。倘若有終身執事住在新界，卻要到港島開會，會議結束後都已經晚上十時，最早亦要十一點後才能回家。故此，終身執事要懂得在正職、終身執事職務及持續進修間取得平衡。（委員 602879，00:42:49）。

委員會表示非常欣賞在職終身執事的毅力。他們下班後還需趕去上課，修讀神學課程。上課用心聽課，下課做功課，期末還要考試。這樣的生活要維持三、四年，甚至六年。委員會對他們的付出表示非常體恤（委員 478538，00:01:25），認為可以考慮減少平日服務，讓他們的服務集中在星期六及星期日，畢竟終身執事的服務精神在於能在日常生活中彰顯愛德精神。有鑑於此，委員會容許終身執事自行安排服務的時間，另作星期一的進修，以減輕生活壓力。至於必修的課程，亦可縮短至一年完成，盡量照顧終身執事的需要。另外，終身執事亦需定期和委員會匯報他們的服務，表達他們的心聲。互相了解後，委員會會視情況而作出減少工作、暫時休息、豁免堂區服務或上課等的安排（委員 656444，00:38:48）。

5.2.3 終身執事的現行制度

5.2.3.1 甄選過程

委員會指出甄選開始時，面見小組會對申請人是否合適作初步判斷。小組會以相關的心理測驗評估個人的成熟人格（委員 316430，00:33:51），再觀察申請人的學識、家庭狀況，安排家庭訪問去了解家人對終身執事職的看法等（委員 216727，00:28:09）。對於已接受培訓的申請人，委員會會透過修院教授和神師了解他們的學習及靈性成長情況，並向服務單位諮詢其實習的情況（委員 574128，01:17:53），做法比較以往嚴格（委員 520245，00:26:50）。

就着年齡的討論，委員指有志者的申請年紀有下降趨勢，不過也不至太低。而大部分的申請人都是專業人士。由於終身執事職務包括服務社會範疇，委員認為年約四十歲者算是頗理想的年紀，亦有一定社會經驗；但六十歲的話，就不會接受申請（委員 398901，00:45:09）。另有委員明確指出領受終身執事聖秩時，基於退休年齡（七十五歲）的考慮，候選人的年齡不能夠小於三十五歲或超過五十五歲。假如終身執事太過年輕，有可能會因不同責任而分身不暇。即使如此，年紀並非最重要的考慮，重點在於候選人是否已作好領受終身執事聖秩的準備（委員 706214，00:43:24）。委員指出這是一個平衡的問題，四十歲的人已算成熟，足以成為終身執事，但如果終身執事太年輕，或會面臨工作繁忙的狀況。若是剛成家的人，則要更會在生活上的各樣事情取得平衡（委員 622001，00:18:35）。

就着聖召的討論，委員指出有志者和候選人都需經過神師辨認聖召的一段長期過程（委員 418340，01:10:15）。這些神師不一定是委員會內的人，可能是委員會所揀選的神父或資深終身執事，亦可能是終身執事或候選人熟悉的神長（委員 489675，00:40:38）。神師透過神修、禮儀及服務跟進他們的情況，協助他們辨認聖召。候選人會被鼓勵參與避靜、專注祈禱，以判斷是否有聖召（委員 205117，00:39:44）。他必須知道終身執事職務是終身性，接受後便要背負使命——服侍最貧窮和最弱小的人，活出基督徒生活的精神。如果終身執事因其他動機領受聖秩，便不是真正的聖召。當發現自己不是真的有聖召時，他們可以坦白地說出沒有聖召，然後便離開（委員 492679，01:11:01）。

就着家庭條件上，終身執事要懂得管理自己的家庭。只有能妥善管理

家庭，才能管理生活上種種的事務。委員會重視終身執事與其妻子的關係，如果妻子不贊成，委員會會要求申請人稍作等候，直至他們考慮清楚（委員 678802，00:29:51）。

就着經濟條件上，當有志者面見甄選小組，小組會了解他的經濟狀況，而他會被清楚告知終身執事是非薪的。他們必須判斷自己能否應付一邊上班，一邊受培育，確保自己不會因經濟困擾而影響表現（委員 126356，01:27:47）。

在個人質素的討論上，終身執事必須懂得謙卑，願意學習（委員 287119，00:08:33）。成為終身執事是聽見天主召叫後回應的一件事（委員 137416，01:10:15）。他們作為僕人，應具有同理心，不可自恃學識高而驕傲。相反，他們應勤省察、檢視自己，努力培養良好德行，成為有聖德的人（委員 403090，00:16:01）。終身執事必須平易近人，態度謙遜（委員 184021，00:32:54）。也有委員會認為終身執事要兼顧道德，在信仰和人性上成熟。由於服務是以實幹為主，他們要懂得與其他人溝通，不能太害羞，太寡言，但這不代表他要多說話（委員 448991，00:20:55）。終身執事職的重點不是在於他做了些甚麼，而是他是一個怎樣的人，是否清楚明白自己的身份（委員 312793，00:13:33）。

5.2.3.2 培育與進修

終身執事的培育是委員會的重點工作之一。委員會負責培訓候選者及服務中的終身執事。在少數特殊情況下，這些培訓亦延伸至有志者。這些工作主要由課程小組負責，為未來一至三年的課程作出安排。在有志者及終身執事有需要情況下，委員會會另設輔導解決學習上的困難（委員 275350，01:09:04）。

委員會非常重視終身執事的培育，認為終身執事必須有足夠的裝備，才能面對日後種種的疑惑及挑戰（委員 419999，00:08:20）。依照教廷教育部所發出的文件，所有終身執事都須修畢培育課程中的九十九個學分。部分課程會在聖神修院開課，在日間修讀三年制神學課程的候選者及終身執事，可以有更多選擇。但由於大部分的終身執事候選者都在日間工作，所以大多數人以兼讀形式於晚間修讀四年制宗教學（委員 524116，00:03:36），或以多於四年完成課程。部分候選者及終身執事難以完成要求的學分，故委員會

也開辦一些聖神修院沒有開設或只限日間課程的科目給候選者及終身執事補修（委員 442749，00:12:37）。在有志者未正式接受培育前，委員會也會讓他們開始接觸靈修，初步認識終身執事是甚麼一回事（委員 580211，00:21:57）。

現時，於九十九個學分的課程之中，有部分可以等待成為終身執事後才補回，但部分課程須先修讀完畢並且合格——包括教會牧職、牧民禮儀、宣講學。若修院沒有提供這些科目的話，委員會會提供特別安排，以協助終身執事完成課程。同時，委員會會紀錄終身執事的學習情況，以幫助他們管理自己的學習，必要時提醒他們用持續進修方式補回學分（委員 280959，00:20:16）。在他們成為終身執事之前，必須經過總考，而總考的目的是評估對方是否合適接受終身執事聖職，並確保他明白這是一件接受神職的聖事（委員 362250，01:16:47）。

除了終身執事前期培育外，課程小組亦負責終身執事的延續培育。延續培育能對修院學習以外的東西作補充（委員 147444，00:36:33）——即是神學以外非學術性的知識（委員 491887，00:19:26）。每次開課，都會有明確的培訓對象（委員 155586，00:20:16），再按終身執事職務的實際需要，安排針對性培訓（委員 522457，00:05:05）。當中包括深化禮儀課程（委員 473319，00:40:32）、輔導及溝通課程、師徒式指導探監牧靈（委員 451202，00:27:28）、校董校監培育（委員 522777，00:38:50）及勞工服務培育等（委員 591426，00:07:20）。

委員會明白培訓課程會對不少人造成負擔（委員 333889，00:09:33）。受訪者解釋他們的想法：他們理解終身執事一方面接受培訓，另一方面要照顧家庭需要，比早期終身執事的情況辛苦多了。不過，這樣反而有助保持終身執事的質素。由於培育項目都是以實際需要出發，有助他們面對真實的處境和問題，不能減少；寧可把培訓時期延長，避免過份密集。委員會也考慮過趁著長假期集中進行培訓，又或是培訓方向集中於終身執事的個別服務範疇。考慮到培訓範圍太大，或許使終身執事更難掌握應有的知識和技能（委員 704789，00:39:09），委員會認為課程可以略為刪減。受訪者也指出隨着平信徒愈來愈認識教會，教會整體對終身執事的要求也愈來愈高，所以終身執事的神學要求有必要保持水準，需要取得合格成績。話雖如此，如果候選人有堅強的信仰，即使他在知識上較為遜色，委員會也可以幫他渡過難關（委員 696024，00:32:20）。

另有受訪者補充說終身執事應該要擴闊自己的學習範疇，因為他們的服務不是固定的。主教可能在將來委派他們從事其他服務，所以不可囿限於與自己服務有關的進修。即使不用負責輔導，亦應出席輔導講座。終身執事的學習應該要溫故知新。不同講師的講授內容、角度、經驗，都可以為終身執事帶來新的衝擊。雖然教會不能強制終身執事持續學習，但是教會期望神職人員能自主學習（委員 446224，00:34:23）。

現在的終身執事有別於早期的終身執事。早期的終身執事都是退休人士，子女已成年，可以付出的時間較多。現在的終身執事則較為年輕，需要肩負照顧年幼子女的責任，參與服務的程度未必太高。受訪委員認為執事在任何情況下都需要謹守自己的職責，接受教區培訓，尤其是參與一些對他們家庭生活有所幫助的培訓課程。若終身執事出現很大的困難，可以向委員會主席提出暫停培訓或暫停工作的要求（委員 306632，00:36:39）。

從團體的角度看培訓，委員認為團體有助加強終身執事之間的凝聚力，增加彼此的認識。終身執事聚會能為終身執事提供一個聚餐、聊天、分享的機會，彼此可以無所不談（委員 124538，00:41:53）。也有一些專為有志者而設的簡短聚會，讓他們認識終身執事，幫助他們釐清想法，作為終身執事職務的前導介紹（委員 342579，00:21:57）。

委員特別關注終身執事的靈修培育。有鑑於過去終身執事培育忽略靈修基礎，委員會屬下設有靈修小組，由三位委員負責靈修事務，旨在透過靈修，反思自己與天主的關係（委員 756535，00:39:00），保持他們成為終身執事的心火，免墮入驕傲的陷阱，引發不當行為（委員 193506，01:21:07）。一些年紀較大、較成熟的終身執事或許會認為自己不太需要靈修，但比較年輕的終身執事的確有這方面的需要（委員 584792，00:44:45）。

所有的終身執事都有個別的神師提供靈修指導。神師會給他們一些功課，指導終身執事去看聖經書，靈修書，或者聖人行傳，同時亦督促他們念日課晚課等等（委員 388557，01:19:47）。神師都是由委員會安排，但很多時候都是終身執事服務堂區的司鐸，不一定是委員會內的委員。委員考慮到如果這些司鐸與委員會接觸不足，小組便難以跟進，所以現在的做法是由小組三位成員擔任神師，以確保了解終身執事的需要，隨時保持聯絡及作出個別指導（委員 306157，00:46:14）。

靈修小組已成立了三至四年，發揮到預期的果效（委員 695627，00:11:09）。無論是有志者、候選人或終身執事們都因靈修培育受惠，在各方面有所進步（委員 194766，00:30:28）。此外，委員會亦舉辦神師培訓班，期望培訓出一些終身執事擔任團體弟兄或者終身執事妻子的神師（委員 708112，01:24:43）。

5.2.3.3 教會支援與身份標記

委員會知道有終身執事希望提升待遇。大部分委員認為終身執事沒有經濟上支援的需要，除了交通津貼外，不用像神父般給予經濟支持。終身執事獻身教會的程度跟神父不同（委員 553188，00:45:50），終身執事也不算是教區的僱員，毋須提供如住宿及醫療等福利，終身執事職屬義務性質，而終身執事一開始也知道這是一項非支薪工作（委員 271476，00:50:30）。

委員會指出在甄選的過程中，其中一個要符合的條件便是具備穩定的經濟基礎。他們最多只能有交通津貼，不會享有房屋及醫療福利（委員 199192，00:45:16）。對於經濟基礎尚淺的有志者，委員會鼓勵他們在其他平台上先嘗試服務，然後再作考慮（委員 372123，00:46:57）。不過，有委員認為倘若終身執事出現經濟困難，教區可以考慮照顧他們特殊的需要，例如醫療等。這些津貼可以減輕終身執事的經濟負擔，或許可以吸引年輕人考慮投身終身執事（委員 741528，00:18:35）。

最後，在衣飾的討論上，有委員指出教會並沒有對終身執事的服飾訂立明確指引，只規定神父的服飾須配戴羅馬領。終身執事使用羅馬領的準則之一是避免混淆神父與終身執事的身份，以免引來不必要的誤會。例如有人看見配戴羅馬領神職人員身邊有位女性，或許產生誤會，以為神父行為不檢點。不過，終身執事仍需有其身份的服飾，以助他們執行職務，避免問題發生。所以，終身執事的衣飾要按情況而定。例如：配戴了羅馬領有助受服務者辨認神職人員身份，傾向願意接受服務（委員 677221，00:49:13）。

小結

教區終身執事委員會強調終身執事是一個獨立的身份——不會成為司鐸。在聖統制中，主教、司鐸及終身執事三類神職人員各行其職。司鐸和終身執事是主教的助手，以不同方式輔助主教。終身執事的主要角色是

聯繫社會，關心和服務有需要的社群。終身執事給平信徒的錯誤印象仍然存在，但是可以透過不同方式增加平信徒的了解。終身執事委員會非常關注終身執事與其配偶的關係，認為作為終身執事配偶也是一份聖召。關於終身執事的職務和工作，其愛德服務要符合教會的社會訓導，且能延伸至制度以外受冷落的社群。終身執事委員會對在職終身執事在繁忙的生活中堅毅地履行職務，表示欣賞。在終身執事的現行制度的討論上，終身執事委員會在培育和教會支援方面採取比較堅持做法，但在其他方面卻態度開放。

第五部分 章節總結

從終身執事的觀點看，終身執事職是作為上主僕人的召叫。僕人的工作是關懷大眾，以弱勢社群為服務對象，屬於向外性服務。執事就是教友與神父、堂區與社會之間的橋樑，不是榮譽教友或司祭。關於受訪終身執事與神父、修女、教友的關係，大部分受訪者都認為彼此關係不錯。

受訪終身執事認為愛德服務工作讓自己意識到自己的身份和使命，使自己更積極，不敢怠慢。他們指出教會並沒有對在社會議題上發聲有任何具體的要求或守則，但認為要考慮自己的代表性和立場，客觀地認清議題性質，利用適當的發聲方式，同時必須堅持祈禱。

對於教會支援方面，他們認為有需要按實際情況彈性處理生活津貼。也有終身執事提出保障執事生命及安全，就是保障教會本身的利益。無論如何，大部分受訪者認同教區沿用一貫的終身執事非受薪政策，以免影響神品的意義。

綜合終身執事委員會的觀點，受訪委員認為終身執事從事愛德服務的目的是彰顯教會在社會上的臨在，目前主要服侍制度內的社群如醫院牧靈、探望獄囚，也有服侍少數制度外的社群如基層飯局、關懷劊房戶和露宿者等。

委員會應留意已婚執事配偶的需要，期望她們不妨礙終身執事的服務，也不將自己置身度外。婚姻是兩個人成為一體，而終身執事的聖召是召叫一體，不單召叫丈夫而已，妻子都要覺得自己被召叫。受訪委員認為雖然終身執事同時兼顧工作、家庭、培育，相當艱辛，但培育正正能夠保持終身執事的質素。

在甄選方面，年齡和生活狀況都會影響一個人的成熟程度，所以評估時宜針對一個人整體的平衡狀況。現時較為符合條件的都是四十歲以上，有穩定工作和生活的士。教會支援方面，將來可以考慮提高交通津貼，但不會提供房屋及醫療福利。

至於培育項目，受訪委員認為都是按實際需要而設。隨著教友認識教會愈深，對終身執事的要求亦相應提高，所以終身執事的神學水準必須取得合格成績，寧可把培訓時期延長，避免過份密集。不過，如果候選人

有堅強的信仰，即使他在知識上較為遜色，也可以幫他渡過難關。

第六部分 總結及建議

自天主教香港教區於 1992 年進行終身執事職調查，至今已二十五年。當時，全個亞洲都未響應梵蒂岡第二次大公會議設立終身執事職的主張。該份《天主教香港教區應否設立終身執事職》調查顯示，約一半的神職人員不贊成設立終身執事職。自香港在 1997 年出現終身執事，至今已有二十年。今年《香港終身執事職研究報告——2017》這份報告書中，超過九成的問卷填寫人贊成繼續接納平信徒成為終身執事的結果，見證了二十多年前胡振中樞機的眼光，當時籌辦人員的努力，以及回應聖召參與培育而晉升為終身執事的獻身精神。在這期間，香港教會增多了一批因信仰而投身教會及社會服務的人，增加了向善的力量。不少終身執事帶同妻子及全家投入獻身工作，讓不少美麗動人的故事得以流傳。

對於有志回應終身執事聖召而加入神職行列者，教會感到欣慰。終身執事跟司鐸聖召不同，不致影響司鐸聖召。事實上，司鐸聖召不足，並非一日之寒。六十年代，當香港的小修院——即在攻讀中學期間有志者修道的地方——已有四十至五十位修生時，教會仍然大力宣傳，招募青年加入聖召行列。當時還有一段小插曲，就是印刷的傳單中將「工人」及「人工」倒轉了，誤印了「莊稼多，人工少」。司鐸聖召不足是教會的長期問題。

這份報告不是一份神學、教會學的研究結果，而是從調查及訪談後所作分析和理解後，再從歷史的框架裏得出的研討結果。

6.1 研究結果

梵蒂岡第二次大公會議前後出現終身執事職復興的爭議，是一個徵兆，顯示教會要面向世界。身在社會裏任職的終身執事，要以教會神職人員的身份實踐在社會上的愛德和正義服務。這是一項考驗，由各地教會自由抉擇何時及是否恢復這項古舊的教會神職。梵蒂岡第二次大公會議後五十多年之久，在亞洲到現在為止只有印度和香港推行終身執事職，其他地

區還在考慮和了解階段，這顯示了各地教會有他們的困難，仍未決定是否跟隨梵蒂岡第二次大公會議的規定，設立終身執事職。

香港天主教教區歷史發展的脈絡顯示，設立終身執事職並非一件必然的事。近三十年前，胡振中樞機為履行梵蒂岡第二次大公會議的教會在現代世界的牧職的理念，在近半香港教會神職人員反對之下仍堅持設立終身執事職，在一個習慣無奈地接受現行制度的香港人的社會中復興終身執事職。

在摸索過程中，需按照實際情況作出改變；要解決的問題包括起初的甄選和培育，以及後來的職務計劃和進修，這些問題需要靠不斷的探索以找出定位。經歷了由 1987 年至 1996 年九年間的籌備討論和調查考察，終身執事職得以於 1996 年正式設立，並於翌年晉升兩位第一批終身執事。踏入千禧年代，本港終身執事團更活躍於參與國際交流活動，氣象蓬勃。至今，現任終身執事人數已達二十一位，並有六位候選人。

本研究第三部分報告的問卷調查，投入了最大量的人手和資源。但在時間及方式的局限下，只能設定概括性的問題來蒐集客觀的資料。這部分亦帶出一連串的后續工作，包括其後第四及第五部分的深入訪談。

6.2 問卷調查

問卷調查蒐集了頗具代表性的意見，反映了香港教會人士對終身執事職的了解和期望，對香港現任終身執事的接受程度以及對香港現行制度的看法。以下是問卷調查結果的七個要點：

6.2.1 超過九成的問卷填寫人認為教區應該繼續接納平信徒成為終身執事。相較於 1992 年《天主教香港教應否設立終身執事職》調查，現在教會人士對終身執事職的接納程度提高了很多。由 1992 年時平信徒組只有

64.5% - 78.9%同意，而牧職組更低至 38.6% - 58%提升到現時的逾九成贊同。

較多人同意設立終身執事職兼具教會性和社會性的意義。但對設立終身執事職是否為了鼓勵教友獲得更高榮耀的問題，回應者的意見不一。

6.2.2 較多回應者認同終身執事職的工作，並同意現時教區需要更多終身執事。但他們認為終身執事的工作應以教會性質為主，其次是社會性質的。受訪牧職人士表示終身執事與自己的身分及工作沒有衝突，角色也不一樣，但對其工作範圍是否已全面表示中立。

6.2.3 對於終身執事就香港社會議題所發表的意見，問卷填寫人較多保持意見中立或不知道。他們認為終身執事在加深他們對社會議題的影響的角色並不顯著。

6.2.4 超過一半人認同終身執事的在俗身份更能幫助他們為教會或堂區服務帶來正面影響。較多人同意或非常同意需要終身執事服務的地方主要包括堂區、社會服務機構和教區機構、教區委員會、培育中心、離島及偏遠堂區，至於在學校服務則多持中立意見。終身執事應具備的重要條件包括能懂得與神父或教友合作、有服務精神、肯犧牲、有深厚祈禱及神修基礎。

6.2.5 很多問卷填寫人表示不知道以下的事情：終身執事對香港社會議題所發表的意見是否適當、所發表的意見有否加深了他們對該社會議題的認識、接受的培育是否足夠、在俗身份是否使終身執事更明白他們的困難和需要，以及香港教區設立終身執事職是否為了擴大神職人員的基礎等。

6.2.6 很多問卷填寫人表示，所接觸之終身執事的神修基礎符合作為神職人員的身份，而他們受終身執事的影響，較多是在信仰上，而在社會的議題上則較不顯著。

6.2.7 填寫問卷的牧職人員大多同意終身執事與他們的工作配合。有六成人士表示喜歡與終身執事相處，且有超過七成人表示歡迎終身執事到他們的堂區工作。

6.3 深入訪談

以下有關平信徒及牧職人士的綜合訪談意見，就是本報告的第四部分及第五部分的內容。這些深入訪談工作雖然沒有像問卷調查工程一般龐大，卻亦需要大量人手和資源的支持。得到的結果能有助本研究深入探討香港的終身執事職。

訪談資料有助分辨思想上的構想和實際的處境。受訪者的個人說法，雖然可以產生一種實在和親切的感覺，可是，訪談的性質和問卷調查不同，是個別性的，亦有以偏概全的危險。部分受訪者的意見未必建基於事實之上，這些意見可作為教會的一個警惕，提醒教會要加強教育和溝通；有些意見明顯是憑空猜想，未必能實行，但有些意見卻是教會正在考慮的。下文將把平信徒及牧職人士訪談結果綜合為六個要點：

6.3.1 受訪者認為設立終身執事職的原因是司鐸聖召不足、教會發展蓬勃、教會歷史中已存有終身執事職的事實及天主的旨意。這些理由都傾向片面而沒有提起梵蒂岡第二次大公會議倡議推行終身執事職的理念——需要面向世界、服務社會、為正義發聲等。

6.3.2 有平信徒受訪者認為，他們的工作與終身執事的工作差異不大。這種意見雖然並不普遍，但卻反映出梵蒂岡第二次大公會議新福傳所劃定的終身執事與平信徒之間的分別，在有些人心目中仍未清晰。⁴⁰⁹ 換句話說，

⁴⁰⁹ 終身執事職首先是神職，其次是教友領導者。訪談記錄，陳志明副主教，2016年8月17日。

倘若群眾能對教會現況及發展、神學認知和合作經驗有多點了解，可以幫助平信徒認知終身執事與平信徒的角色界線。⁴¹⁰

6.3.3 受訪者普遍接受和認同終身執事職，這與問卷調查的結果吻合。主要理由是終身執事的人格成熟、樹立榜樣、活出聖召、合作關係良好。⁴¹¹ 這些認受因素意味着終身執事職的認受性不只受功能或功績的影響，更重要的是其成熟人格、聖召的自我意識、犧牲的精神、做好見證、新福傳的實踐。不認同的意見主要指出終身執事職未能發揮其神職的功能和優勢。

6.3.4 對於終身執事就社會議題發聲，受訪者認為這是一個複雜、廣泛且敏感的討論，可能超出終身執事職的範圍。這點回應了問卷調查中對終身執事發表社會議題多表示不知道或中立。很少受訪者基於梵蒂岡第二次大公會議重視教會與社會的關係，又或是鼓勵積極向社會福傳的緣故⁴¹²，而認為對社會議題發聲是終身執事職的功能之一。⁴¹³

⁴¹⁰ 角色界線的表述值得注意的是：第一、終身執事聖秩的特徵是有婚姻，但也有獨身的例外，基於教會憲章也有提及終身執事職可以是獨身；而香港教區的實況也接受獨身的終身執事，只是為數較少。第二、終身執事的責任中有庶務事項，實質是按需要作出不同安排，目的是教會內每一個人按自己的職務，包括教友、修女、神父和終身執事彼此在適當位置上分工，如終身執事在禮儀中襄禮，與神父彼此在聖事和善牧工作上互相幫助。訪談記錄，陳志明副主教，2016年8月17日。

⁴¹¹ 透過教會梵蒂岡第二次大公會議神學加以補充人格成熟的意涵。現今成熟的本質包含了以決斷的勇氣來做負責任的決定。成熟的一部分是，儘管規範有它們多種的複雜性，人仍願意以這些規範來教育自己。成熟的一部分也是一種批判的態度，這種態度承認自己的錯誤與偏見。成熟的一部分是一個具有宗教幅度的智慧和倫理的本能，對聖神引導開放。成熟的一部分是勇氣去實行一項決定；即使受到內在和外在的挑戰。總而言之，成年的人願意在倫理上前進，以及負起責任生活的人。《拉內思想與中國神學》，胡國楨，光啟文化，台北，2005，頁67。

⁴¹² 基礎來自保祿六世的福傳神學提出具體傳教行動的內容，有主要與次要之分：主要是宣講福音，聖事禮儀慶祝與奉獻，以及教會的共融等。次要的是與福傳相關的工作，包括消極的判評、抗議與排除任何形態的不義皂迫害，以及在社會、政治、經濟、教育、倫理生活各方面的積極推、改善、發展等。換句話說，一切關乎發展社會與解放人性的行動都屬於福傳的次要內容《拉內的基督論及神學人觀》，胡國楨，光啟文化，台北，2004，頁309。

⁴¹³ 從教會對這項社會發聲相關職務的期待來說，梵蒂岡第二次大公會議重視教會與社會的關

6.3.5 有些受訪者認為終身執事職在教會中產生的影響力大於在社會的影響力。終身執事職的三大職務：福傳、祭台服務和愛德工作多見發揮在教會中的職務，如輔助禮儀、宣講聖言、慕道班、幫助神父管理堂區和教會內的愛德工作，如醫院牧靈、婚姻輔導等。這吻合了問卷調查結果中平信徒較多認為終身執事給他們信仰上的影響。但相反於問卷調查中終身執事職的成立是為教會及社會兩者的目的。

6.3.6 本研究發現終身執事在教會內的影響力跟認受性成正比，且偏向正面，但在社會的影響力則偏低。這與問卷受訪者對社會議題發聲的回應都是中立、不知道，互相呼應。

6.3.7 終身執事制度與甄選、開支補償、服飾、生活狀況和培訓計劃有關。受訪者在開支補償和培訓的討論上普遍有正反兩面的討論。

6.4 終身執事的自我了解

這部分的綜合不是來自概念的了解或理論性資料，而是來自當事人親身的經歷和實踐，能夠讓人理解終身執事本人對這個身份所面對的現實及具有限制力的承諾的看法。以下是訪談結果的六個要點：

6.4.1 終身執事受訪者表示決定成為終身執事的理由是天主的召叫。他們在身邊出現的人與事感染下萌生成為終身執事的意向，然後在偶然的機會下對終身執事職有所認知，繼而在神父的邀請後踏出申請的第一步。他們普遍都獲得家人的支持，但對於有疑慮的家人，終身執事有志者都透過積極溝通和尊重的方式來處理家庭關係。

係，鼓勵教會積極向社會福傳。訪談記錄，陳志明副主教，2016年8月17日。

6.4.2 受訪終身執事認為自己是上主的僕人，而僕人的工作是關懷大眾，以弱勢社群為服務對象，屬於向外性服務。終身執事就是教友與神父、堂區與社會之間的橋樑，不是榮譽教友或司祭。

6.4.3 關於受訪終身執事與神父、修女、教友的關係，大部分受訪者都認為彼此關係不錯。這符合問卷調查中頗多受訪者喜歡與終身執事相處，以及歡迎終身執事到堂區工作。隨著堂區服務時間愈長，與教友的關係便愈加熟悉和親切，與神父與其他牧職人員也漸漸合作起來。對於因不認識而產生的誤會，受訪終身執事認為毋須刻意做甚麼，只需經常出現在堂區，讓時間培養出關係便可。

6.4.4 受訪終身執事認為愛德服務工作讓自己意識到自己的身份和使命，使自己更積極，不敢怠慢。服務的成果能為自己帶來喜悅，促使其態度謙遜，能與人融洽共處，以堅守公義為做事原則。

6.4.5 受訪終身執事認為教會並沒有對在社會議題上的發聲有任何具體的要求或守則。終身執事認為要考慮自己的代表性和立場，客觀地認清議題性質，利用適當的發聲方式，同時必須堅持祈禱。

6.4.6 有終身執事認為社會生活變幻無常。有需要按實際情況彈性處理生活津貼。也有終身執事提出保障終身執事生命及安全，就是保障教會本身的利益。（即使在甄選時已經明白除了車馬費外沒有生活津貼）無論如何，大部分受訪者認同教區沿用一貫的終身執事非受薪政策，以免影響神品的意義。

6.5 終身執事委員會的觀點

終身執事委員會成員由教會內不同身份人士組成，使命是負責策劃、宣傳、推動、甄選、培育及安排授職等事宜，並加強在教區內對終身執事

職務的認識及意識培育。他們為終身執事職的發展而努力不懈，對未來抱有憧憬，有一份使命感。以下是訪談結果的六個要點：

6.5.1 受訪委員認為委員會的角色是促進司鐸職和終身執事職這兩類神職之間的溝通，既向終身執事們反映堂區神父對他們的看法，也向神父反映終身執事的想法。

6.5.2 受訪委員認為終身執事從事愛德服務的目的是彰顯教會在社會上的臨在，目前主要服侍制度內的社群如醫院牧靈、探監獄囚，也有服侍少數制度外的社群如基層飯局、關懷劊房戶和露宿者等。

6.5.3 受訪委員認為終身執事委員會亦應留意已婚終身執事配偶的需要，期望她們不妨礙終身執事的服務，也不將自己置身度外。婚姻是兩個人成為一體，而終身執事的聖召是召叫一體，不單召叫丈夫而已，妻子都要覺得自己被召叫。

6.5.4 受訪委員認為終身執事同時兼顧工作、家庭、培育，相當艱辛。不過有委員認為培育反而能夠保持終身執事的質素。至於培育項目，受訪委員認為都是按實際需要而設。隨着教友認識教會愈深，對終身執事的要求亦會相應提高，所以終身執事的神學水準必須取得合格成績，寧可把培訓時期延長，避免過份密集。不過，如果候選人有堅強的信仰，即使他在知識上較為遜色，也可以幫他渡過難關。

6.5.5 有受訪委員認為年齡和生活狀況都會影響一個人的成熟程度，所以評估時宜針對一個人整體的平衡狀況。現時較為符合條件的都是四十歲以上，有穩定工作和生活的人士。

6.5.6 有受訪委員認為終身執事甄選過程中，其中一個要達到的條件是有穩定的經濟基礎。將來可以考慮提高交通津貼，但不需提供房屋及醫療福

利。對於經濟基礎尚淺的有志者，有委員認為應鼓勵他們先在其他平台上體驗現實生活服務，再慢慢考慮加入終身執事行列。

6.6 建議

由於仍有很多問卷填寫人對終身執事職的事情表示不知道或表達中立，即表示非同意亦非不同意的立場，對很多問題仍沒有清晰的了解。這可以理解為教區方面仍要努力讓信徒了解終身執事職，亦表示現任終身執事要令更多人得知他們在教會及社會事務上的臨在，尤其他們在社會上的服務見證，需要更明顯地帶回堂區，讓參與堂區禮儀、活動的教友能受他們的新福傳所感染。若以上的理解是正確的話，教會需要更努力推廣梵蒂岡第二次大公會議面向世界的信仰態度，加深其他人對終身執事職的認識。

至於終身執事工作的社會性抑或教會性，這本身並非一個互相排斥的問題。不過梵蒂岡第二次大公會議後面向世界的教會觀，明確要求梵蒂岡第二次大公會議後復興的終身執事職能在俗而神聖的角色為教會服務，讓愛德服務及正義的精神在社會上作見證。

現今香港可幸有超過七成的神職人員歡迎終身執事到他們的堂區工作。但二十一現任終身執事，仍不足夠分配到香港五十二個堂區。然而，甄選及接納終身執事的考慮並非單湊合人數的簡單問題，而是要處理一籃子的重要因素，包括個人成熟人格和聖召辨識等，加上要切合社會情況。香港教區在亞洲有較長的終身執事職發展之先導優勢，且在聖神的光照下，必能繼續貫徹實踐教會梵蒂岡第二次大公會議的精神。

以下是一些從研究問題的推理而得出的部分建議：

6.6.1 主教是直接負責執事職的領導。執事職在歷史上曾依附着主教而全力執行教會的行政，沒有發揮「服務」社會的功能，這是形成與司鐸職衝

突的其中原因。鑑於歷史上司鐸職與執事職的爭執都與主教有直接關係，要由主教來處理，所以主教應一同處理終身執事職的甄選原則與職務路向，以免重蹈覆轍。至於誰去甄選、培育終身執事呢？司鐸能不能作為模範，或退休終身執事能否作顧問呢？怎樣才是一個理想的終身執事委員會呢？這些問題都不能從本研究的資料中找出答案。

6.6.2 在社會的見證方面，中世紀西方教會一千多年來都是與社會共治一爐，以教會內部行政來處理社會服務，令執事職的社會性不再明顯。但梵蒂岡第二次大公會議的教會觀，清晰地指明教會的使命是面向世界，而梵蒂岡第二次大公會議復興的終身執事職正是教會向世界伸出的一隻手。終身執事要按照梵蒂岡第二次大公會議的教會觀，將教會的福音帶去社會，也將社會的現況及教會在社會的見證帶回來給教會。

但教會不可以只依賴終身執事去作見證而忽略了在教會內的教育工作。為正義發聲是教會的職份，雖由主教帶領，但司鐸、終身執事及平信徒都責無旁貸。然而，終身執事在俗的生活應能讓他對社會公義更為敏感，能為無聲者發聲。

6.6.3 神職服飾方面，終身執事應可創新地以一種顏色來代替其身份。教會一向重視階層的識別，樞機以紅色，主教以紫色，司鐸以黑或白色來表示身份。終身執事是可以創新地用其他一種顏色來代替其身份，而非虛榮。

修生或修士於隆重場合亦可以用修道者服飾或穿羅馬神職服飾，身為神職人員的終身執事理應在相同情況下有神職人員的服飾。而且，由於是後起的職位，應提供終身執事更多的曝光機會。香港先後只有二十八位終身執事，終身執事職的設立亦只有二十年的歷史。可是，司鐸、修女在香港已有一百七十年的歷史，先後亦有數千人。故此，要終身執事與他們作比較是不合理的。

大部分的香港司鐸平時都沒有穿羅馬神職服飾，只把它當作正式、隆重場合的禮服，給人合理而健康的聯想或印象，故考慮的不僅是穿甚麼，還是如何與為何需要穿着。

6.6.4 全職受薪的教會機構工作有異於義務而全職的教會職務，前者應透過公開招聘，並提供合理的待遇。如果終身執事要接受教會機構的全職受薪職位，理應獲得合理的薪酬，不過他不應以終身執事身份獲得該職位，而應經過公開招聘，與平信徒公平競爭，否則便沒有跟隨教會所標榜的不要由神職人員獨攬各種職務於一身的原則，並陷入傳統的神職主義。

就着開支補償方面，無論是那一種方案，總離不開權利與義務的概念。權利與義務的關係在教友、修道人和終身執事身上並不相等。在教會內，不同職層獲授予的義務是不同的，相應享有的權利亦不同，結果產生不同類型的權利與義務的關係，較難做到職層間的比較。平衡終身執事職的權利與義務能有利終身執事職能成為一種帶動教會影響世界，促進新福傳的力量。這也不是從本研究的資料中以推理的方式所能得到的。這個討論需要按實質現況與教會財務資源而作出檢討和調整。

最後，針對終身執事制度中有關甄選、開支補償、服飾、獨身或婚姻條件和培訓計劃，按照本研究資料推理出它們對職能產生的作用以輕重程度（見下表）排序如下：

輕至重	項目	對職能產生的作用
輕 ↓ 重	服飾	對個人而言有身份辨識作用，但或會為其他品位者的職能造成負面影響。
	開支補償	提供交通經費或與事務相關的開支補償，基本上愈高愈有助力。但如果擴大推行支薪制，有可能吸引別有動機者擠身終身執事行列。
	生活狀況	已婚或獨身也好的世俗身份能夠在社會上發揮作用，特別是彰顯婚姻及家庭的價值。
	培訓計劃	確保聖秩職有效地發揮符合聖召功能，符合聖秩水準。
	甄選	確保是申請人的聖召取向，評量其個人成熟的人格質素，以提高認受性。

基本上程度愈重的項目意謂它牽涉教會脈絡中重要的考慮，特別是目標和方向。甄選和培訓計劃是否符合教廷公教教育部的《培育終身執事的基本守則》與聖職部的《終身執事職務及生活指南》要求。但生活狀況、開支補償和服飾的項目則可以視乎情況去處理，相對彈性。

終身執事職的成敗，牽涉到很多因素，但最重要的是正確面向社會的路向。他們已經身在社會各階層，屬於神職人員，是以代表教會身份服務社會的見證，也是現代教會對他們的期望，為愛德和社會公義而服務。

終身執事要有效地履行服務，就需要加強教會社會訓導的培育，讓他們能與教友一起服務社會上的弱勢社群，為社會公義問題發聲。特別在履行社會公義時，終身執事亦應幫助教友認識教會對社會議題的基本原則和價值，從而能在充滿矛盾和張力的社會作出秉持公義的倫理判斷。

《香港天主教終身執事職研究報告——2017》

發佈會

2017年4月23日

香港中文大學康本國際學術園

回應講座筆錄 第一講

《執事及平信徒侍奉人員在聖公會裏的功能》

陳謳明主教

(聖公會西九龍教區主教)

聖公宗的平信徒司禱員(lay reader)本身不是一個聖職的職份，而是平信徒的職份，但其功能跟終身會吏(perpetual deacon)⁴¹⁴有點相似。但在現時的香港聖公會，實際上未有終身制的會吏和終身制的平信徒司禱員。故此，今天我只能分享關於聖公宗中有終身會吏⁴¹⁵和終身平信徒司禱員的教區，特別是英國、美國和加拿大地區。相對而言，在香港甚或亞洲在內，終身會吏職的發展仍未普及化。

一、會吏的本質

會吏的本質與整個大公會議的理解很相似。首先，會吏是一個服務的人(servanthood)。他需經過甄選、按立，為三品聖職中的第一品。然而，這個「品」與天主教會的「品秩」有所不同。天主教會的九品是指整體教會歷史內的品別，而這裡的三品聖職(threefold holy orders)則指主教、牧師和會吏，他們均經過甄選、按立，屬於聖職人員(clergy)，會吏就是三品中的

⁴¹⁴ 本文內「執事」(deaconate)一詞乃天主教的慣常用詞，而聖公宗翻譯用詞為「會吏」。

⁴¹⁵ 不同地方的聖公宗，終身會吏有不同外語名稱如 Distinctive deacon / permanent deacon / perpetual deacon / vocational deacon。

第一品。

會吏可分為兩類——過渡期及終身。現時，聖公宗會吏大部分是過渡期的(transitional)為主，即他們按立後一年便成為牧師，可以完全地執行聖職(ordained ministry)。香港聖公會曾有終身未有受按牧師(priest)的會吏，但其是否以「終身會吏」身份事奉則不詳。而終身會吏在海外亦不是很普遍。

終身會吏人數少的原因有二，首先是聖公宗本身的神職人員不夠。若有人受感召來做會吏，教會會鼓勵對方完全奉獻，考慮在整個聖職系統內做牧師。

其次，終身會吏一般不支教會的薪津，像在外地如英國、美國、加拿大的終身執事，都多是完全義務的。他們若有一些實際的開支，如開車去探訪教友，只會在事後向教區申請領回開支。在五十至七十年代的香港，聖公會曾有一位會吏。對方只做會吏不當牧師，從事建築測量行業。故此，他經常為不少聖堂做義務劃則工作。然而，由於不受薪津，他們不一定願受監管。例如：他們或會拒絕去指派的堂或做指定的職位。自上世紀八十年代起，聖公會便沒有再按立那些不受薪津的聖職人員(non-stipendiaryclergy)，包括會吏在內。

上述兩個因素構成現今終身會吏職在亞洲地區發展停滯不前的情況，未能讓大公教會內之三品聖職在教會內完全發揮功能。結果，牧師也擔任會吏的工作，隨之而引伸出一個問題——究竟牧師的職務主要是牧養、聖事及教導，還是協助主教處理事務呢？兩者之間的界線，變得模糊。此外，雖說聖公會有會吏，但若會吏為被按立做牧師，在培育他們過程中，自然會預備他們作為牧師而非作為會吏的培訓。這亦使到會吏職份在聖公會中慢慢地淡化。

二、事務的功能

在事務功能方面，他們是主教的助手，亦會負責做恆常事務。如果是終身會吏，更會幫助主教的行政或財務。在牧民方面，在牧區內他們關顧教友、探訪、送聖體、緊急洗禮等。同時，執事就像教會向社會所伸出的

一隻手臂，能彰顯社會功能。他們到社會的各個地方服務，如醫院、老人院、監獄、孤兒院、學校等，亦會做牧民工作為教會作見證。不論是過渡期或終身會吏，兩者的功能相若。

在教育功能上，他們通常會幫助教慕道班、信徒成長課程，以及在崇拜中講道。在會吏的禮儀功能上，主要是負責宣讀福音——這是富有象徵意義的功能。從前，不是每一個人都有一本聖經，而聖堂備有的聖經有限，因此會吏負責保管聖經，帶進聖堂內宣讀，然後再收妥保存。宣讀福音可說是會吏的專門責任。不論場合大小，也是由會吏負責讀福音。除此之外，會吏的工作也包括預備聖餐餅酒和用品，在禮儀結束後清理聖桌，以及差遣會眾等。

三、終身會吏之選拔及其工作

終身會吏的選拔跟其他神職相近，只是在訓練上有些不同。在國外，終身會吏的訓練較為簡單。首先，有志人士向堂區主任牧師提出。通過正式選拔，會推薦予主教。接見主教後，便進入觀察期，一般為期約兩年。期間神師會幫助他去確認其呼召。兩年後，由聖職考核委員會會去考核和接見有志者，進一步了解其意向和確定其神職。接着會正式開始培育，教導有志者神學、釋經、禮儀、靈修、教會史、倫理和牧養，跟一般在神哲學院內所修讀的課程差不多。但如果他預備當終身會吏，而非牧師，要求便會下調，證書程度即可，未必要達到神學碩士或相等水準。在完成培育後，聖職考核委員會會接見他，再一次向主教作出推薦。主教便授以神職。這是聖公宗制度內的一般程序。但主教亦有權為委員會推薦以外的有志者授以神職。

四、平信徒的侍奉

非聖職平信徒的職份又怎樣呢？約在十九世紀，終身會吏職發展一直未能催生之際，平信徒司禱員(lay reader)於英國謝菲爾德(Sheffield)教區出現。平信徒司禱員為非受按立——即不在三品聖職之中——的平信徒侍奉

人員。在聖公會制度內，有所謂「主教領導，議會管治」(Synodical-governed, episcopal-led)。在議會內有一個聖品院，所有經過按立的牧師和會吏等有一個院，而平信徒亦有一個院。重要事項需要於兩院通過，才能正式成為一個議決案。終身會吏也是聖品院中的一員。而這些司禱員未必一定是教區會堂的議員。縱然他是，也不會在聖品院內，因為他是沒有經過按立的平信徒，只是接受主教按手祈禱⁴¹⁶，而非正式的授以神職。這是基於由神職人員和平信徒共同侍奉教會的概念。

平信徒司禱員的功能包括牧民、教導和禮儀。他們的職份功能跟終身會吏大多相同。平信徒司禱員的牧民功能涵蓋社會，包括醫院、老人院、監獄、孤兒院、學校等牧民工作。他亦需負責堂區工作，包括關顧教友、探訪、送聖體、緊急洗禮。在教導方面，平信徒司禱員也要任教慕道班和信徒成長課程，並作講道。在禮儀方面，他們會襄禮聖餐，並幫助帶領早晚禱。由於很多牧堂仍有提供平日的早晚禱，故特別需要他們去幫助帶領。

五、平信徒司禱員之選拔

平信徒司禱員的選拔跟會吏的選拔相似。要成為平信徒司禱員，先要獲得堂區主任牧師的推薦。其後，主教委任的平信徒司禱選拔委員會接見候選人，繼而向主教提名人選。訓練內容包括神學、釋經、禮儀、靈修、牧養、倫理。接受訓練之後，平信徒司禱員選拔委員會接見候選人，再向主教作出推薦。但是，即使主教接受了推薦，並經過禮儀正式委任他做平信徒司禱員，他亦只獲個別堂區作為司禱員的執照。這代表他的職份功能只限於個別牧堂，而非在整個教區。這與終身會吏的做法不同，因為終身會吏的委任可以涉及整個教區。倘若司禱員要轉到另一個牧堂，雖然不必再經過按手祈禱，卻需要主教再頒發新一張限用在新牧堂的司禱員執照。

⁴¹⁶ 接近天主教的覆手祈禱。

六、結語

透過對終身會吏和平信徒司禱員的討論，教會對整個聖職系統作出反思。懷著對教會不同聖職功能的希望，本文以下段經文作總結：

「就是他賜與這些人作宗徒，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……」

《厄弗所書》第四章 11-13 節

回應講座筆錄 第二講

《從教會體制的演變看終身執事職》

賴品超教授

(香港中文大學文化及宗教系教授)

基督宗教有許多不同的體制，不同教會各自用了不同方法組織教會。有些體制是高度集中並層級分明的，例如天主教會。有些則十分鬆散，例如「貴格會」(Quaker)⁴¹⁷基本上沒有甚麼組織可言。會眾出席聚會時，可以說話，也可以保持沉默，甚至默想後便離開亦無不可。也有些教會比較民主，例如基督新教之中，有些教會在體制上是由個別堂會完全自治，並由堂會的平信徒選立牧師。由此可知，教會體制的確很多樣化，組織方法也五花八門。以下我們將會看到，基督宗教的教會體制是十分複雜的。在不同的教會的傳統及制度中，同一字詞可意指很不一樣的事情，但不同的字詞也可意指同一樣的事情。

以下會先講早期教會的發展，以說明基督宗教的多元體制有它的歷史背景，而終身執事職的出現亦有它的依據。之後，本文會再轉向講述十六世紀宗教改革所引發的多樣化基督新教教會體制，以對照終身執事職在不同宗派的情況。

⁴¹⁷ 貴格會(Quaker)，又稱公誼會或者教友派(Religious Society of Friends)，是基督教新教的一個派別。

一、教會歷史中的執事

耶穌基督年僅三十左右便去世，並無具體交教會該如何組織，與釋迦牟尼高壽才離世，生平亦曾提及佛教當如何組織有別。主耶穌曾教導門徒：誰人要當領袖，便得作僕人。⁴¹⁸但此教導只是一種精神或概括的原則，並沒有具體明確指引如何組織教會。第一世紀的信徒可能皆熱切期待主耶穌即將再次來臨，相信基督教會只需按照聖靈（「聖神」）⁴¹⁹引導，處理教會的一切事宜。因此，對於教會體制的形成，初期教會沒有長遠而全盤的組織計劃可言，基本上是以「摸著石頭過河」的方式進行。

在保羅（「保祿」）之前，在巴勒斯坦(Palestine)的教會，大多以猶太人為王。基督教會的運作像猶太會堂一般，而猶太會堂主要是由一些長老(presbyteries)來負責領導工作。《使徒行傳》（《宗徒大事錄》）記載教會最初以宗徒(apostles)作為領袖，後來由一位被稱為「主的兄弟」的雅各擔當了領袖的角色。在閃族社會包括猶太民族，是傾向於由逝去的領袖的叔伯兄弟等接替領袖的地位；後來的伊斯蘭教也按照這個傳統，在先知穆罕默德去世後奉他的叔父輩作為領袖。然而，「主的兄弟」可能只是一個頭銜，又或是堂兄弟，並不一定是主耶穌肉身上的親兄弟。而天主教也否定這種解釋。

在宗徒以外，《使徒行傳》（《宗徒大事錄》）第六章提及當時的教會選立七人執行公務。在相關經文並無明確用「執事」來標示他們的身份。⁴²⁰然而，就這七人的職務尤其是以協助使徒、妥善解決信眾的需要為目的而言，它的性質或功能與日後比較正式地確立的執事頗為相似。查考設立該七人職務的緣起，基本上是為了解決一些突發事件。那時候，說希臘語和希伯來語的兩批婦女互相起了衝突，有說希臘語的婦女埋怨飯食分配不均。有見及此，教會臨時選了七位賢人來解決紛爭，並協助處理生活物資

⁴¹⁸ 「在你們中卻不可這樣：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。」（瑪二十 26-27）。

⁴¹⁹ 以下括號內的是天主教譯名。

⁴²⁰ 據天主教思高聖經，此處標題為「選立七位執事」，天主教對七人職位立場明確。

的分配等實務上的問題。由此可見，該七人的職務，是屬於輔助性質，主要是幫助宗徒可以專注於禱告及傳道。這七人的職務的設立，可以說是「頭痛醫頭、腳痛醫腳」，反映教會當時無意預早訂立詳細的計劃去選拔人才，亦沒有就著教會日後的發展訂立長遠計劃。

在以非猶太人為主的教會，各地情況頗不一樣。在保羅書信中，最初對聖職區分不甚清楚。當中提及的職事包括：「第一是使徒（「宗徒」），第二是先知，第三是教師；其次是行異能的，再次是得恩賜醫病的，幫助人的，治理事的，說方言的」⁴²¹。此外，書信中也提及到「同工同勞的人」（labourers, fellow workers）⁴²²。另外，在別處也提及到「領袖」（leaders），「就是在主裏面治理你們、勸戒你們的」，還有「治理的」⁴²³。其中特別值得注意的是，《腓立比書》（《斐理伯書》）的開端曾提及到最少兩種職份，一是監督（episcopoi）（此處眾數），另一是執事（deacons）。此外，當中也提及到眾聖徒（holy people），但這是指一般信眾還是一種特定的職份還有待考據。無論如何，這是聖經首次記載了「執事」這個詞，並把「監督」與「執事」作清楚的區分。至於執事職份的內容，卻並沒有明確解釋。

較後期的教牧書信，對執事職的職務有更清晰的區分，能夠具體地說明不同的職事的工作及相關的要求。《提多書》（《弟鐸書》）記載「在各城設立長老」，又提及「若有無可指責的人」，「就可以設立監督」⁴²⁴。這裏的「長老」和「監督」似屬同一種職事，而「長老」和「監督」這兩詞本來的字義也是相通的。此外，書信中亦提到要為長老提供生活所需，似乎證明他們是有某種薪津的。反觀，執事卻沒有受薪的。至於執事是否終身或可否獲得晉昇，書信中並無提及，但卻表明執事可以是女性。⁴²⁵ 條件方面，他們大概是已婚的、有家庭的平信徒，能好好地教養子女，有好名聲及有經濟能力，還要在生活中為主作見證。由於此處並無提及執事要作教導職務，因此可以假定，監督（episcopos）似乎以教導為主，而執事則以服

⁴²¹ 《哥林多前書》12：28（天主教稱《格林多前書》）。

⁴²² 《哥林多前書》16：16（天主教稱《格林多前書》）。

⁴²³ 《帖撒羅尼迦前書》5：12；《羅馬人書》12：8（天主教稱《得撒洛尼前書》；《羅馬書》）。

⁴²⁴ 《提多書》（天主教稱《弟鐸書》）「長老」（1：5），「監督」（1：7）。

⁴²⁵ 《羅馬書》16：1-2。

務為主。這與執事一詞「服務」的本意吻合。

《提摩太書》(《弟茂德書》)更用了三個字詞，去為三種職事作區分：監督(episcopos)、執事(diakonous)和長老(presbyteroi)⁴²⁶。例如《提摩太前書》(《弟茂德前書》)⁴²⁷提到「那善於管理教會的長老(elders)，當以為配受加配的敬奉，那勞苦傳道教人的，更當如此」，於此可見長老的職事主要在於管理、監督教會以及傳道，並且可以接受教會提供的生活津助。至於監督，《耶路撒冷聖經》(Jerusalem Bible)⁴²⁸對此加上了註腳，認為保祿在這章節提及的監督(episcopos)一詞並不完全等同現行天主教的「主教」，兩者於職務上有所分別。由於當中只提及執事的條件，並沒有提及執事職需要定期改選，因此可以假設執事職是終身制的，正如其他提及的職事一樣。

由此可見，執事職(包括終身執事職)在聖經中是有其根據的。至於梵二提到要恢復終身執事職，那是為了把執事的職責擴闊至社會層面，主張多行愛德及社會公義，特別是多關心社會弱勢及參與社會事務之故，可說是加強了終身執事的職能。

到了第二世紀，教會組織對監督、執事和長老的三分漸趨清晰及層級化。例如教父依納爵(St. Ignatius of Antioch, 67-110)的書信中提出要「obey the bishop as if he were Jesus Christ」(順服主教如同順服耶穌基督)，「submit to the presbytery as to the apostles of Jesus Christ」(遵從長老如同遵從耶穌基督的使徒/宗徒)。至於執事，字眼上只用了「show the deacons respect」(對執事要尊重)⁴²⁹。這些遣詞用字反映出在對待三者上是有明顯分別，當中以主教具最高地位，長老次之，之後是執事。這可以說是日後三級聖品的濫觴，而三級聖品是指：主教(bishop)、牧師(priest)(司鐸或神父)、執事/會吏(deacon)。

⁴²⁶ 《提摩太書》(天主教稱《弟茂德書》)，「監督」(見3:1)、「執事」(3:8)、「長老」(5:17)。

⁴²⁷ 《提摩太前書》5:17(天主教稱《弟茂德前書》)。

⁴²⁸ 《耶路撒冷聖經》，聖經現代英譯本，譯者主要是羅馬天主教學者，1966年初版，1985年再版時，訂名為《新耶路撒冷聖經》。

⁴²⁹ 引自：*Early Christian Fathers*, newly translated and edited by Cyril C. Richardson et al (London: SCM Press, 1953), pp.98-99.

第三、四世紀的教會以主教為首，在體制上愈來愈等級分明。當時曾出現過有五大主教(Pentarchy)⁴³⁰ 同時領導的情況，當中羅馬主教為五位平等首之首。

二、宗教改革時期的教會體制

宗教改革最後往往以在政治上的「誰的政權，誰的宗教」(cuius regio, eius religio)的原則來處理，形成一種非常多元化的局面；即使在支持新教改革的國家或地方，也出現了不同形式的教會制度。⁴³¹ 基督新教的教制，大致可以分為以下三種主要的類型：

第一種是主教/會督制(episcopal)。聖公宗、某些信義宗國家（尤其北歐一些教會）基本上沿用主教制度。教會中以大主教的職份最高。無論是稱為「主教」或「會督」（如香港聖公會的何明華會督），最重要的特色是終身的職份。這與一些教會的「監督」有固定任期，例如四或五年一任有別。

第二種是公理制(congregational)。公理制由個別堂會實行自治，典型例子是浸信宗。教會體制內以信眾整體作為最高的權力。信眾可決定教會的事務，包括選立執事及牧師。

第三種為長老制(Presbyterian)。加爾文(John Calvin, 1509-1584)⁴³²在日內瓦(Geneva)進行宗教改革，確立牧師(minister /pastor)、長老及執事三種職事的教會體制。牧師負責聖禮及聖道的施行，執事主要負責具體實務，長老則主要負責管理，包括執行教會的紀律，但也可以協助教導。每一堂會選

⁴³⁰ 基督宗教成為羅馬帝國國教以後，主教按照之前的傳統設於主要城市，負責監督每一個教區。其中五個主要主教具有優越地位，即羅馬、君士坦丁堡、耶路撒冷、安提約基亞、和亞歷山大。（資料主要來源：Catholic Encyclopedia)[2017-5-1]

⁴³¹ 有關基督新教的多元性、尤其在宗教改革的歷史背景，可參：賴品超、高莘合著，《誰的宗教？何種改革？十六世紀宗教改革的多元性與政治性》（香港：明風書社，將於2017年六月或七月出版）。

⁴³² 加爾文(John Calvin)是法國宗教改革家、神學家，新教的重要派別——改革宗（或稱長老宗、歸正宗、喀爾文派）的創始人。

立數位長老去組成一個長執會/小會(session/consistory)去管理個別的堂會。在同一地區的不同的堂會可選派長老加入地區的長老監督會/中會(classis/presbytery)去管理地區內的教會事務。在此之上，更可設大會(synod)去管理更大範圍的事情，而全國性的教會事務則由定期召開的總會/全民大會(General Assembly)去決定，當中由一位任主席(moderator) 去主持。

三、香港基督新教與終身執事職

基督新教所沿用的三類教會體制，在個別的情況下會有不同的變調。香港的情況大概如下：

香港聖公會是主教制的典型代表，實行三級聖品制：主教、牧師、會吏(deacon, 即執事)。會吏可以晉昇為牧師，甚或再進一步成為主教。會吏一般任期只有數年，基本上是為成為牧師作準備，有別於天主教的終身執事。

香港的循道衛理會像聖公會般有會吏和牧師兩種職事，之上再有固定任期的會長，而沒有主教。這與循道衛理會在某些地區保留了主教職有別。會吏(deacon)的情況與聖公會相似，基本上是為了預備日後晉升為牧師，甚少由平信徒擔任的終身職事。與天主教的終身執事比較接近的，反而是循道衛理會內的「義務教士」之職。這職務由平信徒出任，並非受薪工作，屬於永久性的職事。義務教士的設立是為了輔助牧師，工作範圍包括講道、讀經、探訪等等。

香港的浸信會基本上沿用公理制，從平信徒中選出執事(deacon)。與聖公會的會吏(deacon)不同，浸信會的執事是由非受薪之平信徒出任。浸信會的執事的任期通常為一年或兩年，任滿再改選。雖然理論上執事可連任，但原則上與終身制不同，有別於天主教的終身執事。

至於中華基督教會，歷史上由長老制(Presbyterian)背景及公理制(congregational)背景的教會組成，但最後只保留了極少數的長老制度。

香港信義宗內的教會各有不同體制。例如香港的信義會設有監督之職，但基本上並非主教制，因監督除了是由教友大會選出外，更重要的是有固定任期。值得提出的是，一些屬於信義宗的教會，例如禮賢會和崇真

會等，在信仰上他們是屬於信義宗，並且加入了世界信義宗聯盟 (Lutheran World Federation)，但在體制則結合了長老制，會內有長老。而這些長老是非受薪的，由平信徒中選出，經過按立而成為終身的長老。他們會幫助牧師負責教導的工作，又會在崇拜中協助施聖餐、探訪會友等。最重要是在世俗社會中為主作見證，作信徒的榜樣。教會中也有執事，但長老是終身的，而執事則定期改選。因此，在這種教會制度中的長老比起執事更為接近天主教的終身執事職。

本人曾在禮賢會任職傳道人或牧師多年。據個人的經驗及觀察，堂會牧師的經常轉換對教會發展有一定的影響。相反，長老以平信徒身份終身侍奉，並且通常在同一堂會長期服務，能為教會起穩定的作用。長老通常是堂會中最資深的會友，經按立後便永久服侍該堂會，對堂會的人事甚為熟悉，但這對教會有利有弊。每當新牧師接任，資深長老可協助堂會交接工作，幫助牧師盡快融入堂會，在具體事務上幫助牧師牧養工作，也會協助處理人事和傳統事宜。長老是牧師的得意助手，這是此種體制的好處，但這體制亦不無弊處。於天主教或聖公會的體制，每一管轄區只有一位主教，權力十分集中。然而，由於禮賢會可以有數位長老，長老與長老之間或會產生不和甚或爭鬥。此外，長老與牧師之間的關係也不一定和諧，長老與執事間也不一定沒有磨擦。但由於長老是終身的，並且是固定在某一堂會，當同一堂會的長老之間有不和的情況則很難處理。因此，在選立終身長老時需要更為小心謹慎，並需加強培訓。

四、結語

綜合而言，天主教重新復興終身執事職的行動，既有其在歷史及信仰傳統上的根源，也能配合當代發展的需要。即使基督新教內，用了執事 (deacon) 的職稱，其工作內容亦可與天主教的終身執事相去甚遠。反而，即使沒有用執事的職稱，在實質的工作上又可與天主教的終身執事頗為相似。在這些方面，也許值得與天主教與基督新教互相觀摩學習，尤其在終身執事的選立與培訓這個重要的關節上。

與亞洲鄰近地區的天主教區相比，香港的天主教區選立了較多的終身

執事，在選立與培訓上有較多的經驗。而香港天主教區在終身執事職前的常規訓練上做得相當完備，殊堪借鏡。其實，在華人社會中，至少就基督新教而言，香港是全中國擁有最多神學院的城市。香港神學院數目，差不多相等於全中國的神學院的數目。神學人才高度集中，實在令人鼓舞。因此，香港的神學院，可以幫助教會加強與終身執事職相關的培訓，讓相關的執事、長老或義務教士在職前及任內有良好的培訓，以至能更有效地幫助教會，做好福傳、教會管理、服侍或關社等方面的工作。

回應講座筆錄 第三講

發佈會總結

陳志明副主教

(香港天主教教區終身執事委員會主席)

按希臘原文「Diakonos」，執事一詞的意思是服侍。按照聖經的詮釋，這是一種由下而上的服侍，就像餐廳侍應服侍客人。若要了解終身執事服侍的意義，必須追溯回想耶穌基督在世的職份。教會的神職人員如主教或神父等，就是履行耶穌的司祭職。而終身執事職，即是履行耶穌基督作為上主僕人的職責。在復活節聖週禮儀中，我們聽到多篇讀經，裡面先知們多次提及上主的僕人，一篇又一篇的去展示這個概念。終身執事職就是突顯服侍的使命，展現出耶穌基督對全體人類的侍奉精神。終身執事職除了根源於耶穌基督，也與教會體制有密切的關係。

一、梵二的教會觀與教會體制

在過去五百年來，天主教教會體制是以主教及神父為中心，平信徒沒有地位或身份。教會的職務完全集中在神職人員身上，平信徒的角色顯得非常被動。直至五十一年前，天主教在聖神的啟導下，召開了梵二。藉著聖神的引導，教會於三年半的會議中持續檢討自身的體制，並產生一個全新的看法，打破以往教會重視神職而忽略平信徒的觀念。當時教會頒布了

四大憲章⁴³³，向世人展現教會的全新面貌，當中強調了以下兩點：

第一、梵二的教會觀強調，大家都是天主子民，教會屬於所有人。然而，教會仍需要領導者，例如神職人員。而彼此的區別只在於職務上角色的不同。梵二後，教會強調每人有各自的職務—平信徒有平信徒的，神職內的主教、司鐸及終身執事也各自有他們的職務，甚至修道人也有其意義與價值。梵二之所以頒佈第一份憲章《教會憲章》，就是想說清楚教會為何，希望大家理解自己的角色。如果仍然堅持梵二前的教會觀，就根本不需要終身執事了，也不需要浪費時間去研究了。由於不同教會觀有其問題形式與結論，所以在討論這個議題時，必須選定一種適當的教會觀去探討及表達問題。

第二、梵二強調了教會與社會的密切關係。在梵二前，整個天主教的信仰生活模式是以禮儀為中心，參加彌撒是很重要的，所有職務歸納在禮儀生活內。換句話說，信仰是由禮儀程序衍生出來，基本上與社會完全沒有關係。雖然有救濟事工，但只聊備一格，並不是教會職務中重要的一環。然而，梵二頒佈的第四份憲章《論教會在現代世界牧職憲章》便強調了教會與社會之間的關係。在過去二千年來，教會只關注自己的內部問題，很少討論與社會的關係。而梵二則強調了教會於社會內的聖化作用，例如如何以和平公義、基督的精神去轉化這個世界。因此，若接受梵二的這種觀念和洗禮，便會對終身執事職有截然不同的看法。

二、新福傳 (New Evangelization)

梵二新福傳的概念，指出教會要向世界傳福音。如果教會撇開世界和社會，終身執事便無存在的必要，相關的討論亦意義不大。但假若教會秉承耶穌基督的遺訓，即是教會首要工作是傳揚福音的話，就需要終身執事了。

雖然如此，世界各地對推行終身執事職的緣由仍然了解不足。綜觀台

⁴³³ 梵二的四大憲章，即《教會憲章》、《啟示憲章》、《禮儀憲章》，以及《論教會在現代世界牧職憲章》。

灣、澳門、韓國、菲律賓等地，他們都因種種原因未有推行終身執事職。韓國方面指出，當地已經有很多神父，而神父沒有什麼工作，故不需要終身執事。菲律賓總主教也指出同樣的理由。澳門則於了解過後沒有給予回應。而台灣方面其實希望接納終身執事職，惟因其他教區未準備好，故決定暫為擱置。日本也就着設立終身執事職討論了三十多年，至今未有結果，未有推行。

已故胡振中樞機於 1992 年 10 月在教區召集會議，探討設立終身執事職。當時有百分之八十的平信徒贊成設立終身執事職，然而他們贊成的主要原因是神父人數不足，視終身執事為神父的代替品。他們對梵二重設終身執事職的本意不太了解，教會觀仍然停留在梵二前。同樣，當時有百分之八十神父反對設立終身執事職，惟他們不是為反對而反對，只是不太明白這個概念，不算抗拒。面對如此南轅北轍的分歧，聖神仍觸動胡樞機，驅使他作出如此重要的決定，最終在香港推行終身執事職。所以，神父足夠與否並不是設立終身執事職的理由。縱使神父數目很多，終身執事的角色亦不可或缺，是新福傳的動力。

推行初期，香港教區派人去美加及歐州地區學習，汲取他們的豐富經驗，特別是德國。撰寫梵二《論教會在現代世界牧職憲章》的筆者當中有一位是德國樞機，他深明這個理念，於梵二結束後立即回德國推行終身執事職。

於兩年前，香港終身執事團前往羅馬出席國際執事協會(International Diaconate Centre)⁴³⁴五十周年活動，全球六百多位終身執事雲集羅馬，互相交流與分享經驗，可見終身執事職的設立早已普及。

香港教區貫徹實踐梵二的新福傳概念。在新觀念下，教會要兼顧內外的工作，便需要不同崗位的緊密配合與分工。作為領導的主教神父有兩個首要的職務，包括：第一、主持所有禮儀，讓信徒在各方面得到聖言聖事的滋養。第二、培育平信徒，幫助平信徒了解自己在教區或堂區的特殊使

⁴³⁴ 1965 年在羅馬舉行一個主題為《在今天的教會及世界中的執事》的國際學習會議。出席者來自世界各的樞機、主教、神學家、男女信友，會間產生國際執事中心，旨在推動以服務為己任的終身執事職務。資料來源該網頁 <http://hk.diaconia-idc.org>[2017-05-01]

命與召叫。為了讓社會感受到上主的臨在，教會會派遣終身執事到社會當中。主教或教會會按照終身執事的不同神恩，安排他們到不同地方服務及見證。例如，伍永鴻執事於數年前被派至負責有關監獄的工作，現在即使他不是親身前往，也會作出其他安排，於監獄中有一定的位置。除了以個人身份工作外，他也以謙卑的態度統籌天主教及不同的基督教派共同服務，得到懲教處的認可和欣賞。當中，伍執事默默地幫助了許多來自不同國家而身處香港的囚友，還完成了很多特別的服務工作。

與社工不同，終身執事作為神職人員，會於星期六、日返回堂區。在堂區內，他們不單服務，例如幫助神父或講道，更會藉着他們於堂區的臨在，提升整個團體的社會觀，促使大家一起走出日常生活的環境，經驗耶穌基督的愛。因此，清晰的教會觀甚為重要。當中，神父在堂區負責禮儀性的、司祭的、培育性的工作，而終身執事便通過其謙卑、愛心服務以及無私奉獻，在不同崗位上服侍與貢獻。

三、終身執事的信仰與深度

經歷多年，教區對終身執事的角色亦有新的嘗試與反省。當中，曾經有平信徒申請時向副主教說：「如果我將來做了終身執事，我便可以在內地傳教、傳福音。如果教會不委任我，便是教會的損失。」最後，副主教拒絕了相關的申請，因為該申請者是希望利用這個職務做自己的事，而非基於與耶穌基督的關係。因此，於終身執事的培育中，有許多的神師，協助終身執事避靜等，讓他們淨化。否則，當他們領受聖職後，便會很容易變質。這些情況其實並不罕見，故希望能夠在靈修方面打好基礎，回歸與主的關係，因為這並不是工作的職務，而是信仰，是深度，是在基督的愛中流露出來，故要清楚自身的角色。

四、終身執事的國際交流與發展

2013年，教區既希望對本港終身執事職的發展進行探索和檢討，亦想

了解終身執事職於全世界的發展情況。因此，香港教區便在香港舉辦了第一屆的「全球華人終身執事交流大會」⁴³⁵，召集全世界的華裔終身執事參加。當中，除了反思香港的發展，亦了解到美加的情況。當時，席上的一位外地終身執事分享，有一次他準備好出勤服務時，神父卻突然向他表示當天無需他的參與和幫助，讓他離開。當時，他覺得很受傷，認為神父無視他的角色，或根本不欣賞作為終身執事的他。這種情況在香港沒出現過，或許是因為在分配和編排終身執事職前，教區會先考慮堂區及神父的反應。

另外，相關的交流並不限於終身執事個人，更考慮到其妻子的需要和情況，進行了很多神學方面的反省。教區關注終身執事妻子的情況，並組織了終身執事配偶團。這可讓他們反思到領洗是一個恩寵，結婚是一件恩寵聖事，而終身執事都是一個聖職，兩者並無衝突。2014年，教區邀請了一位作為終身執事妻子三十多年的女神學家向香港的終身執事妻子們分享⁴³⁶。該講者表示她於結婚時曾指，無論環境順逆，疾病健康，都會永遠愛慕尊重對方，終生不渝。當丈夫受到召叫，終身執事妻子就像無從選擇，因為沒有理由與天主爭，而與天主爭亦必然落敗。但沒想到，原來丈夫擔任終身執事後，反而豐富了其婚姻生活，讓她更能明白到什麼是奉獻，兩人一起服侍。上主的聖召是兩人一體的，不能分開。所以，終身執事作為一個召叫，其實是將婚姻提升到更高層次。雖然當中有所犧牲，但也有其意義和價值，故兩者是互相補足。婚姻生活亦豐富了終身執事的經驗。

除此之外，教區亦積極擴展與世界的聯繫，努力建立網絡，促進香港與其他地區的交流。國際執事協會(International Diaconate Centre, IDC)的工

⁴³⁵ 2013年11月17-21日在香港舉辦第一屆全球華人終身執事交流大會，地點在新界上水聖保祿樂靜院，共有六十多人參加，主題是《人子，不是來受服事，而是來服事人》。副題是《要信仰你所宣讀的，要教導你所信仰的，要實行你所教導的》；達到預期效果。資料來源：教區終身執事委員會。

⁴³⁶ 2014年11月15-16日首次終身執事太太學習營假上水聖保祿樂靜院舉行，邀請西班牙終身執事太太馬丁斯·蒙特塞拉特(Montserrat Martinez)為主講嘉賓，著有《共融教會內聖職與婚姻關係》一書。講題是《婚姻如何支援終身執事聖職》。資料來源：教區終身執事委員會。

作，理論上是屬於國際層面，實際上卻走不出歐洲。後來，他們知道香港設有終身執事團，便派其主席出席「全球華人終身執事交流大會」，對香港教區十分欣賞，甚至邀請陳副主教出席國際執事協會於南非召開的核心會議，促進對國際執事協會在歐洲，如德國、比利時、意大利中運作的了解。當中，德國開展五十多年，而美國也開展了三十多年，但美國亦有其自身的一套運作，有其特色，而美國與加拿大也十分配合。陳副主教很榮幸認識到美國終身執事負責人，可以有機會參加 2015 年的活動，了解美加的運作。而於兩年前的羅馬全球會議，亦能擴闊視野，認識到印度新德里已於 2006 年開展終身執事職，現有十一位終身執事。此外，當時國際執事協會設有一個全球網站，卻只有五種語言可供瀏覽；在非洲會議中提出要求後，協會已於去年增設第六種語言——中文，令港人亦能夠加深對全世界各個方面的了解。

香港教區同時關心中國內地發展終身執事職的情況。曾經有內地主教表示過希望發展終身執事職，然而，他們對於設立終身執事職的意義並不明確，誤以為終身執事即是副本堂。於是，香港教區建議他們先放下設立終身執事職的想法，先鞏固平信徒培育基礎。在 2016 年，教區聯同數位終身執事和終身執事妻子前往北京，向當地平信徒介紹終身執事聖職⁴³⁷，就着論壇的主題發表意見。會議中，意外地發現到內地於 1984 年原來亦有終身執事。不過，當時終身執事的出現是基於人手不足，由主教隨意邀請平信徒成為終身執事，卻欠缺任何培育。於該次分享完結後，有三個內地教區表達了發展終身執事職的興趣，並與香港教區保持聯繫。

⁴³⁷ 2016 年 9 月 6-8 日出席在北京的天主教神哲學院及信德文化研究所舉行的第三屆聖召論壇——終身執事研習會。討論的主題是《終身執事聖職在過去幾十年的發展及其目前和未來的挑戰》。其中介紹了香港終身執事們的情況，並詳述了培育的進展。幾位終身執事更為他們自己個人的終身執事聖召，作出見證。資料來源：教區終身執事委員會。

五、結語

終身執事職的重設，不應以神父是否足夠作為考量，而應以基督論及教會觀為基本理由。全因胡樞機具有遠見，對新福傳的需要加以肯定，這個創意之舉得以推出。三十年來各堂平信徒之所以積極熱心於教會福傳事務，也全賴胡樞機。他十分強調平信徒的參與性，認為聖堂不是幫助神父，每個平信徒都有他們的職務，需要淨化多方面的概念。而終身執事職的推行，正是教會的新面貌。於新面貌中，主教會領導神職人員；神父會協助主教，尤其於培育方面，亦會幫助主持聖事及滋養平信徒；每位平信徒都會按照自己身份，在自己的環境中作見證；而終身執事會繼續以神職人員的身份去領導、統籌，作為教會與社會間的橋樑。這樣的話，整個教會便會充滿動感及使命感，能夠共同創造一個新的景象——新的教會之路。

鳴謝

香港中文大學天主教研究中心，誠蒙 研究小組成員懷着服務教會的心意，給予最大支持，且發揮團體精神，順利完成這項由香港天主教教區委託的終身執事職研究工作。歷經兩年多的研究，本中心一直面對不同的困難和挑戰，包括人事更替、小組成員退出；時間上與其他研究項目重疊，引致進度拖延，間接也導致彼此聯繫和溝通不足等問題。

今天，研究報告編製成書，全賴研究小組各成員在不同階段負責不同部分，作出的貢獻點滴累積而成。在研究過程中，有不少成員的投入由始至終，也有一些成員同時兼顧多項工作，實在給團隊注入強大的力量。鳴謝之際，由於篇幅所限，很多細節未能盡錄，只能化繁為簡，扼述成員及其主要貢獻：有筆耕撰寫的李菊、鄭寶成、譚惠鵬；資料整理的朱嘉祥、蕭浩明、陳日恆、黃義天、本中心名譽副研究員鄭志榮；以及前期及不同期間都保持支援（如：校對、初稿、調查、採訪、聯絡等）的姚友鴻執事、鄧斌執事、古潔玲、林琮怡、羅潔薇、葉翠屏、譚子建、陳俊彬、馬俊豪、Betty Lee、Godfrey Li、Goretti Cheung、Gregory Lau、Kenneth Leung、Minnie Yuen、Rosemary Kwan、Scarlett Chung、Shirley Tsang、William Ho、Wong Chi Sing Sean。還有，教區、堂區、教會團體、終身執事委員會、問卷填寫人、受訪者、編譯員和學生助理。更有前任項目幹事譚敏熹和楊文錦。本中心謹向研究小組全體致以誠摯謝意，多謝他們的支持。

此外，誠蒙 各界人士撥冗出席 2017 年 4 月 23 日發佈會，實屬榮幸。特此感謝講者聖公會西九龍教區陳謳明主教、香港中文大學文化及宗教研究系賴品超教授，及教區終身執事委員會主席陳志明副主教，使終身執事職研究項目錦上添花。

終身執事研究結果三大工作目標——報告書、發佈會、短片製作，在研究中心核心團隊發揮最大的合作精神下結出成果，以資肯定，在此列名。接任項目幹事李佩華、博士後研究員阮美賢（審閱），項目統籌柯雅麗（行政事務），研究助理傅俊濠（編輯），研究助理李嘉祐、廖淑勤（支援事務），孫明希（短片製作）。

誠盼 天主教香港教區終身執事職將來有蓬勃的發展。

夏其龍

香港中文大學天主教研究中心主任

2017 年 7 月 15 日

香港中文大學天主教研究叢書主編

夏其龍博士 (香港中文大學) (召集人)

譚偉倫教授 (香港中文大學)

譚永亮博士 (香港中文大學)

蔡惠民博士 (聖神修院神哲學院)

學術顧問團

關信基教授 (香港中文大學)

楊秀珠教授 (香港中文大學)

張學明教授 (香港中文大學)

許敬文教授 (香港中文大學)

勞伯堦教授 (聖神修院神哲學院)

吳梓明教授

勞啟明先生

殷巧兒女士

Prof. Leo D. LEFEBURE (Georgetown University, USA)

古偉瀛教授 (國立臺灣大學)

Prof. Peter C. PHAN (Georgetown University, USA)

Prof. Ambrogio SPREAFICO (Pontificia University Urbaniana, Italy)

Prof. Nicolas STANDAERT, SJ (Katholieke Universiteit Leuven, Belgium)

General Editors of the Series

HA, Seong Kwong Louis Edward Keloan (Coordinator) (The Chinese University of Hong Kong)

TAM, Wai Lun (The Chinese University of Hong Kong)

TAVEIRNE, Patrick, CICM (The Chinese University of Hong Kong)

CHOY, Wai Man (Holy Spirit Seminary College of Theology and Philosophy)

Advisory Committee

LO, William , S.J.(Holy Spirit Seminary College)

CHEUNG, Hok Ming Frederick (The Chinese University of Hong Kong)

HUI, King Man Michael (The Chinese University of Hong Kong)

KUAN, Hsin Chi (The Chinese University of Hong Kong)

LO, Kai Ming Charles

NG, Tze Ming Peter

YAN, Hau Yee Lina

YEUNG, Sau Chu Alison (The Chinese University of Hong Kong)

LEFEBURE, Leo D. (Georgetown University, USA)

KU, Weiyong (National Taiwan University)

PHAN, Peter C. (Georgetown University , USA)

SPREAFICO, Ambrogio (Pontificia University Urbaniana, Italy)

STANDAERT, Nicolas, SJ (Katholieke Universiteit Leuven , Belgium)

《香港天主教終身執事職研究報告——2017》

- 編者： 香港中文大學天主教研究中心
- 出版： 香港中文大學天主教研究中心
香港·新界·沙田·香港中文大學
電話：(852) 3943 4277
傳真：(852) 3943 4451
網址： <http://www.cuhk.edu.hk/crs/catholic>
電郵： catholic@cuhk.edu.hk
- 二零一七年七月初版
- ISBN： 978-988-14037-5-9
- Editor: Centre for Catholic Studies,
The Chinese University of Hong Kong
- Publisher: Centre for Catholic Studies,
The Chinese University of Hong Kong, Shatin,
New Territories,
Hong Kong.
Tel.: (852) 3943 4277
Fax.: (852) 3943 4451
Website: <http://www.cuhk.edu.hk/crs/catholic>
Email: catholic@cuhk.edu.hk
- First Edition: July 2017
- ISBN: 978-988-14037-5-9

All Rights Reserved © 2017 by *Centre for Catholic Studies, The Chinese University of Hong Kong*