



今日亞洲的司鐸培育

M. Amaladoss 著

楊鳴章譯

(本文是Amaladoss 神父對世界主教會議工作文件「在今日境況中司鐸的培訓」所作的評論。他選擇了工作文件中已被肯定的形象及觀點作為反省的題材，期望透過反省，能為司鐸培訓帶來一些有建設性的衝擊。Amaladoss 神父認為：正如工作文件擴闊了他的反省面，他也希望世界主教會議能談論他的關注點。)

亞洲實況

一九七四年亞洲主教團在台灣會議時所觀察得的亞洲實況：貧窮、落後、多元化的宗教、偉大的文化，至今並無重大的改變。大多數人仍然生活在貧乏中；多采多姿的宗教長得比前更茁壯；偉大的文化面對逾世紀的殖民主義的風雨，依舊屹立不倒；此外，還有各種現代化、科技、工業化、都市化、消費主義和大眾傳播的挑戰。儘管如此，亞洲僥倖尚未如歐洲一般俗化。在這背景下，亞洲教會除了在菲律賓，多方面仍可說屬於「少數派」和被視作「舶來品」。面對各種

問題的急遽發展和衝擊，雖然竭盡全力，但仍顯得只有招架之功而無搏擊之力。在本土文化層面及與不同宗教間的交談上，始終停滯於起步的階段，且只為一小撮精英所關注；每每欠缺一種先知先覺的精神，未能扮演著暮鼓晨鐘的角色。教會之所以還能在許多地方立足，只因她擁有不少學校及福利機構，代表著現代化和西方文化。在這樣的環境中，教會實在面對巨大的考驗：一方面既要成為真正的地方教會，復須在傳揚福音的使命上做得更廣闊更深入；但另一方面，在信眾仍普遍欠缺培育當前，領導職仍須由神職

人員肩負。而這領導職加於他們身上的責任比任何方面都沉重得多。

這裡引發出一些問題：我們能否構思出一位脫離信仰團體的司鐸？在設計司鐸的培訓時，我們應否把那與司鐸共同工作的信仰團體的培訓計劃分割出來？

司鐸的形象

形象可求諸上，形象可求諸下。傳統地我們可以視耶穌基督為大司祭，而把所有奉祂名及藉祂權能而工作的司祭（司鐸）視為基督的代表。但我們亦可從團體的角度看鐸職；基督是永恆的大司祭，整個皈依基督的信仰團體也藉著洗禮而分享著祂的司祭職，成為被派遣往普世的司祭百姓。為了服務這團體，還須有不同的職務及不同的神恩。在各種已為教會所推許的神恩中，有負起團結功能的領導職，它是團體所舉薦、代表著主教和藉著按立而獲得。司鐸是基督元首的象徵，他的意義、身份和使命，均須從他的信仰團體的關係去加以瞭解。

司鐸負有團結功能的領導職，常須在不同的環境和方式中作不同的運用。工作文件對堂區司鐸所扮演的角色似已有明確的結論。修會司鐸的身份當然也受到重視，他們須服膺於當地主教，並衷誠地與堂區司鐸合作。事實上，我們在教會內有許多不同的司鐸的角色；除了堂區司鐸外，還有獻身於祈禱和神操的修會會士。他們從事不同的使徒事工，諸如教育工作、社會科學、大眾傳播、寫作研究等，其中還有不少是神哲學者和勞工。再沒有某一項牧民工作被視為司鐸的唯一共通職務。即使在教區司鐸中，也有不少團隊的組合，在照顧青少年、勞工、專業人士的需要上分工合作。這種多元化的發展在

城市中是必然和必須的。

如果這多元化的發展能被接納，那麼我們便可以開始構思不同的培訓綱領；反之，若繼續把所有的角色集於一身，我們可能需要為培育這樣的一位超人司鐸而付出巨大的失敗代價。感恩祭是基督徒信仰生活的核心，我們或許能選拔「適當人選」去主持主日感恩祭，而這人選不必經過一般司鐸所接受的長期培訓。正如工作文件第卅五節所指出，在一些傳統禮規中，人選甚至可以是已婚者。

動與靜

亞洲擁有豐富的靈修傳統，重視整合，實踐真我。這種模式的靈修傳統多見於「大師」身上。一提到司鐸的靈修，傳統上往往以隱修院默觀的靈修作典範。事實並非所有的神職人員皆蒙召度默觀生活，許多都在俗世中作見証，介入世務，改變世界。因此，亞洲教會其中的一項挑戰，就是要發展司鐸的形象——一個整合的人，而非一位隱士。工作文件在這方面並未提供什麼幫助。事實上，每當談到工作時，文件多著眼於堂區；每當談到靈修時，文件卻又轉入到隱修。靈修不只是一項追隨福音的勸諭，也包括了一切的祈禱方法和生活形式。我們或許應疑惑，是否有某一種靈修能適用於上文曾提及過的各種神職？我以為發展使徒神修，尤其是堂區司鐸神修，實際上是一項急需；這點在工作文件第廿四節中已清楚表示。

培育方法

培育是一個包括體驗、反省、改變心態和導向新思想行為的過程。工作文件雖然關注不同的實踐，卻沒有勾劃出明確的方法。

亞洲教會在這方面必須加以反省；亞洲世代以來有著不同的祈禱方法，利用音樂及大自然，直接指向內在的轉化及關注人、靈、世界的整合。我們必須整理合適的經驗，養成習慣，使人能自由地選擇實踐方式，一方面能改變心態，另一方面也有助於更深入地經驗天主。

理性培育

有關理性培育，人們能提出很多問題，但我們應注意深度多於闊度，方法多於內涵，個人整合多於學術訓練。在西方，過往四世紀以來，神哲學成了一種學術及抽象研究，構成了一股遠離群眾而只在知識精英群中迴旋的潮流。我們因此必須發展及推廣以經驗為經，以探討及反省實際問題為緯的神學，使之既契合生活而又不致犧牲卓越的知識。要達到這目標，神學反省必須透徹地融匯於本土文化之中。面對舶來的概念，學生不能只重記憶而不求甚解；學習神學思考時，方法的指引比較強記內容更為重要。一旦學生掌握到學習的方法，則所需的只是工作資料、團體相聚反省的時機，以及進行交談的指引而已。文化與福音傳揚本位化的培育同樣也須以釋義的方法推行：在今日這急遽變幻及多元化的社會中，能體認及衍譯傳統總比提供現成的答案切合得多。文化本位化是延綿不斷的過程，絕非一個將現成知識應用於某一獨特文化或困難情景的問題。

訓練場所

或許有人會問：這種始自經驗、導向整合的訓練，是否也該在我們所認識的修院或大學中執行。在亞洲，訓練常衍生於師徒關係中。在這種關係中，學習與生活、靈修與

宗徒使命都能整合在一種有機性的成長過程中。這樣的培育在小團體中尤其見效。在亞洲，我們可先作小規模的嘗試；在完成一段初階的個人培育後，我們在高等教育架構中可再設計更深入的培育綱領。

從這以經驗為基的培育角度看，我們應設法使信仰團體以某種實際和有意義的方式參與他們的司鐸的培訓。投身牧職不只是將所學付諸實行的機會，更是提供體驗的環境，使工作、反省、再工作的週而復始進程得以浮現。

多元化

現在正是我們把牧民關注擴散到不同小組的時刻。除了我們已熟悉的青少年、勞工、已婚男女等團體，我們也該注重及研討如何接觸知識精英及一般坊間的虔敬信眾。我以為今日的司鐸，由於他們所用的言語已不合時宜，因此並沒有觸及那些精英和專業人士的需要。一般坊間的虔誠敬禮仍繼續存在和發展，但他們只能佔用牧職關注的邊沿，因為大部份的時間已應用在扶植中產階層的工作上去了。這情形在歐洲十分普遍，我們必須倍加謹慎，不要把這種牧民方法輸入到亞洲來，卻應思考我們自己的情況、需要、和不同的切合方法。

對話

最後，亞洲基督徒團體確是生活在不同信仰與意識形態的人民中，負有傳教使命。若單憑抽象的認知，實不足以幫助我們徹底了解其他的宗教與意識形態。我們的經驗要透過生命的對話，並藉著閱讀、反省和討論，不斷澄清及強化。這樣的經驗才是培育工作的基礎。