

# 啓示

## ——之於道務運作

湯學榮

忠恕學院高級部研讀石滋宜博士所著「爆炸性變動」一書，帶給我們許多新的觀念，其中有不少觀念對我們道務運作有很大的啓示，茲節錄重要的章句，並加以闡述，希對我們道場未來發展有所助益。

石博士說：「變動，特別是劇烈的變動，將是今天及下個世紀的特質。在某些領域，變動的速度恐怕要以爆炸來形

容才夠貼切。」又說：「正因為變動是如此的快速，過去成功的模式將不具任何參考的意義，習慣於沿用固定思考模式的決策者，必然會為變動的劇烈，感到惶恐與痛苦。」

外在環境劇烈的變動，道場也不可豁免地受到相當的衝擊，不論在渡人成全、開班講道、活動法會上，甚至硬體設施上，與過去均有很大的改變

，這對道務發展是危機還是轉機？就看我們的轉變是被迫隨潮流順勢而變，還是能洞燭先機，有計劃的改變。

石滋宜博士說：「遠景，是一種希望，也是一種能量。」有遠景，我們才能透過遠景的塑造、導引整個道場進入變動的未來，才能創造有希望的未來。

目前道務運作之模式，通

常是點傳師交待數位辦事員規畫，經點傳師或前人認可，即付諸實施，在這之中，牽涉到溝通是否順暢？理念是否已得到共識？有無做充分的宣導？

更重要的是大家的心是否能完全接受？尤其是對一創新的規畫案。石滋宜博士說：「創新是帶動社會進步的力量，但如

果沒有革心——改變我們腦海中既有的典範，培養接受新思維、新作爲的價值觀，創新就可能發揮任何的效果。」

人的建議，方能吸收更多更好的想法，甚至吸收更多的人才參與道務運作。

石滋宜博士說：「今天的建設多著重在看得見的東西，而忽略掉看不見的東西。」在道場，此種現象亦比比皆是，我們常只看事物的表相好不好看，而忽略背後所隱藏的危機，如忠恕學院，此種教育制度，在古今中外是獨一無二的，學員之年齡、程度、人數均相差甚多，對專業之科目均由自行摸索而邊學邊教，而教育之宗旨，一方面是成全，一方面是人才培養，雖然是美意，但造成品質無法提升，流失率不少的現象，故在道務運作上，我們應多注意看不見的東西，才是務本之道。

石滋宜博士說：「我們常發現蓋了一座文化中心或圖書館，因為缺乏規畫與管理的人

才，文化中心、圖書館祇能提供很簡單的功能，諸如放電影、看書，這些文化中心或圖書館儘管蓋得富麗堂皇，安裝最先進的設備，它終究祇是沒有靈魂的軀殼而已。」

人才即是看不見的東西，可是道場對人才的培育卻無整體的計畫，等需要人才時，才開始找尋那裏有適合的人才；或者找時間上許可又誠心的道親充數，只要能運作即可，造成運作上與事前規畫的原意大打折扣，時間一久，變成混亂又變質，而不得不另起爐灶，再召集人員來檢討並重新規畫，所以人才培育計畫是道務運作，例如道務整合，對於講師及中堅幹部須先行大量培養；又如忠恕道院之興建，對於管理、接待、電腦人才須先儲訓。石滋宜博士說：「未來是屬

於那些機會尙未明顯、但現在就能掌握的人。」我們不能處處都在等待事情臨頭再來想如何處理，應該要有使命感，先計畫未來，做事前的應變措施，才能掌握及引導整個道場走向美好的未來。

另外，道務運作順暢與否之因素就是大家是否能達成共識，石滋宜博士引用全球著名觀察變動的專家——約翰·奈思比的話說：「在企業中，最重要的工作是取得人的承諾與共

識，企業家的責任在創造一個容易達成共識的工作環境，有了共識，員工不需要管理、控制和約束。」道場亦如同一個企業，大家為共同目標而聚集在一起做上天的事，可是辦事的方法有沒有得到共識？我們是否有營造達成共識的環境？這是值得我們深思之處，否則為何常常一個用意極佳的道務方針宣佈實施之後，每個人的想法作法都不一致，甚至南轅北轍，最後以阻力太大而不了

了之。所以石滋宜博士說：「任何經營企業的人應該都具有使命感，使每一個人能在企業工作得愉快、自在，為他們找到工作的價值與意義。」或許這正是目前道場所需重整的地方，希望道場環境能讓人產生歸屬感，使道親能樂於投入，激發潛能，以身為道親為榮，共同為道務運作順暢、道務宏展而努力。



放下就是爲了更大的承擔。——簡豐德

放下是不受外在物、事之干擾。——鄭瑞興

放下就是把心歸零，您會發現即使惡劣的環境，天空一樣很美。——下愚

放下是能忍受不被尊重，而能泰然自處的人。——下愚

放下是吃得下，睡得著，心安理得就是放下。——蔡邦雄

放下就是無心無相，當體空寂。——李寶環

放下就是「了了虛空顯真宗」。——陳筱君

放下是不思過去、現在、未來，把握當下。——江麗美