

Daniel A. Brown with Brain Larson, *The Other Side of Pastoral Ministry-Using Process Leadership to Transform Your Church*. Grand Rapids: Zondervan Publishing House, 1996.

此書的作者按著多年在牧會事奉上的體驗，在全書開首（第一章）提出了我們應該重新調整教會的模式與理念，他認為我們必須將今天的教會看成為「河流」(River)，而不是「湖泊」(Lake)，在這個流動的過程中，才會帶給教會新的能量與動力。在這釐定流動的步驟與目標中，需要有下列八項原則作為導引：

（一）建立權威（第二章）

基督徒的領導，若按著聖經的基礎實行，會帶來真正的權威（頁34）。因此在這章裡，作者提出了一些對權威錯誤的觀念，並予以修正。「信任」是需要灌溉的，領袖若要建立權威，便要關顧、支援其所屬的群體；甚至在他們面前，承認自己的弱點與過失，讓別人真正尊重、服從他的領導。

（二）釐定與溝通異象（第三章）

異象是領導別人事奉的動力，若懂得以小組、外展、慶典及輔助引導的方式，會帶來良好的溝通果效（頁63~67）。值得注意的是，在分享異象時的活潑方法，亦可用不同文學敘述、喻意、說故事等途徑來表達並修飾，使所釐定的異象得以多方面分享出來。

（三）強化各部系統（第四章）

作者用人體不同的組成架構，如骨骼、消化、神經、呼吸、肌肉等系統，闡明領袖應該在教會各部分有緊密的聯繫、支援與運作。因為各部分若得以強化、使得有效地進行並協調，就會帶來意想不到的事奉果效。在這過程中，核心小組或隊工(Core-Group)所擔任的角色是不可忽略的。

（四）勸導改變（第五章）

一般而言，人是容易面對改變的（頁98）。作者提出多種帶來改變的技巧，藉此鼓勵教會奮力完成父神在我們身上的旨意；並且回應社會在不斷轉變中的需要。

（五）裝備事奉者（第六章）

根據以弗所書四章11至16節的教導，教會應以成全聖徒各盡其職為事奉領導的方向。在裝備事奉者的過程中，領導者須撇棄一些不合理的事奉觀念（如要揀選合資格、能做好事情為唯一標準）；卻要在動員、正面因素及將來景況等課題上花心思，帶來有果效的裝備。

（六）辨別文化（第七章）

領導的事奉，要留意不同的教會，有不同的文化特質（因歷史背景、人際關係、氣氛而造成）。在帶領改變時，對所屬群體作正確了解，便能帶來成功的果效。在過程中，作者也提出多項建議，鼓勵領導者應謹慎卻不保守、不能過分恐懼失敗、客觀地看待將來各項會出現的可能性，在辨別文化的技巧中，注入平衡有力的條件。

（七）置放資源（第八章）

在明瞭所屬群體／教會的狀況後，除了考慮所作的事是否合乎聖經外，還要知道所置放的資源是否明智和有策略的安排等。這可藉教會的內外環境是否配合、正反的取向是怎樣，及我們當時所處的景況作出評估。要留意的是，在領導方向得著確認後，在適當的時機便要實行、並且持續向前。

（八）評估成效（第九章）

要評估成效是必須的，但有四方面值得留意，包括不要作最後的裁定（Final Pronouncement）、不同時間有不同取向、評估的不是總體的人數與不以現有的教會資源為唯一評估的因素等，因為教會仍是在其河流不斷流轉的過程中。

個人反省

1) 書本中提及教會的群體，是不容易面對「改變」的；這正是今天我們產生「身分危機」(Identity Crisis)的原因。當置身於這個不斷轉變的社會時，教會若不察驗神的心意並更新變化，要有效服事時代是不可能的。

2) 作者按其牧會經驗，提出了有效領導的多項原則，有聖經的基礎、也有不同學科（心理學、管理學）技巧的應用、顯示今天教會的領導者不應是單

向接受聖經的訓練。在未來訓練教會信徒的事工上，我們須加強選用適當的授課材料；甚至是教學的向度也當擴闊。

3) 在書本的第173頁，作者介紹了修補信徒的策略性指標 (Fig. 8.2)。教牧在面對信徒靈性與生命的困境時，須知道要經歷一個極長的過程，人才能恢復健康的景況，教會既是在河流的模式中，牧養的理念也當予以配合，讓牧者與羊群兩方面都有適當的空間、理念與期望，至終帶來積極的果效。

譚廣海