

從巴別塔到使徒性訓練中心：教會事工重構與五重職事轉型指南

1. 診斷當代教會的「巴別陷阱」：機構內聚與靈性偏離的危機

當代地方教會在成立初期，多半具備強烈的國度使命感，致力於追隨基督的腳步，將福音推展至未得之民與社會各個領域。然而，在組織演進與日常營運的壓力下，諸多教會極易從「向外宣導與擴展」的動態使命，逐漸沉澱為「向內安頓與自保」的「巴別模式」（Babel Pattern）。這種現象表現為事工焦點的內聚化——停下開拓的步伐，於體制內築起屬靈與行政的高牆，沉迷於內部例行活動、聚會維護及實體設施的重複擴建，進而拋棄了走向世界的原始大使命。

對於教會行政領導者與治理決策層（Governance Leaders）而言，診斷此一內聚病態並非僅止於神學性的反思，更是推動體制改革與架構重構的戰略前提。若無法精準辨識組織內部「安頓心態」與「機構內聚」的早期徵兆，地方教會將陷入無休止的資源耗損與機構空轉，甚至在靈性本質上產生嚴重的轉移與偏離。

1.1 人造建材與自然基石的實質差異

在組織構建與事工推進的根基上，當代教會正面臨兩種截然不同的戰略選擇。《創世紀》11章3節記載了巴別塔的建造邏輯：「他們彼此說：『來，我們做磚，把磚燒透吧！』他們就把磚當作石頭，又把石漆當作灰泥。」相對地，《出埃及記》20章25節中上帝對築壇的規範則嚴肅指出：「你若是為我築一座石壇，不可用鑿過的石頭來建築，因為你在石頭上一動用工具，就把壇污穢了。」

這兩段經文揭示了「人造體制」與「神聖基石」在組織工程上的本質差異：

1. **材料本質與人才重塑（規格化 vs. 原裝性）：** 磚塊是經由人工高溫燒製、具備統一規格的產物；石頭則是上帝在自然界中親自造就的傑作。在戰略營運上，「做磚」代表組織採取強迫性的規格化思維，將具備獨特恩賜的信徒強行擠壓入固定的人造模具中，以維護機構的重複性運作；而「原石」則代表尊重並辨識個體獨一無二的上帝賦能。當教會放棄上帝預備的原石，轉而使用人造建材、以人為企劃強行塑造聖徒時，事工動機便已失去純潔性，體制亦遭受污染。
2. **結合介質的屬靈危險（瀝青/石漆的地下根源）：** 根據吉森紐（Gesenius）所著《希伯來文與阿辣美文字典》（*Gesenius' Hebrew and Chaldee Lexicon*）對「石漆/砂漿」（Asphalt/Bitumen）的字義考證，巴別塔所使用的結合劑源自巴比倫及死海海底附近、從地底噴泉冒出滾燙如熱油般的熔岩（Subterranean Lava）。利用源自屬地深處的熱熔岩砂漿來堆砌聳入雲霄的事工建築，極易將組織導向屬靈的敗壞。這正對應了《雅各書》3 章 15 節的戰略警示：「這樣的智慧不是從上頭來的，乃是屬地的，屬情慾的，屬鬼魔的。」

評估維度	人造建材模式（磚塊與砂漿）	神聖基石模式（原石）
材料來源 (Material Source)	人工燒製之規格化磚塊；結合劑出自死海地底熱熔岩（吉森紐字典考證；雅各書 3:15 屬地/情慾/鬼魔智慧）。	上帝於自然界親自造就之原石（出埃及記 20:25 未經人工鑿刻與工具污染）。
驅動力 (Driving Force)	追求自我立名、避免門徒分散、維持人為企劃與機構設施營運。	順服基督國度召喚、回應大使命、推動無疆界事工擴展。

組織心態 (Organizational Mindset)	「安居樂業」與向內內聚、築起行政高牆、企圖以機構成就通天。	向外開拓與遍滿地面、保持純潔性與屬靈開放度。
事工成果 (Ministry Outcomes)	造成信徒規格化削足適履、機構空轉、陷入巴別式的靈性犯姦淫。	建立純潔之神聖石壇、成全並派遣具獨特恩賜之聖徒、滋養外在生命。 。

1.2 移居示拿地與「安頓」病態解析

《創世紀》11 章 1-2 節記載，人類在向東遷移的過程中，「在示拿地發現一塊平原，就住在那裡。」示拿地作為巴比倫文明的搖籃，在歷史與屬靈脈絡中象徵著對上帝旨意的停滯與抗衡。《創世紀》10 章 10 節指出，歷史上著名的強悍獵人寧錄，正是從示拿地的巴別開始建立其帝國。「站在神前的強悍獵人」在古字義中蘊含著「公然反抗與蔑視主耶穌」的意涵。

當教會停止「走向世界」，轉而在示拿地的舒適平原停下腳步、築起行政與設施的高牆、安於現狀時，這種沉迷於內部運作的「安頓病態」，在上帝的治理視角中已被判定為同等同於反叛與偶像崇拜。地方教會若離開了自己的「初愛」，轉而追求機構規模的膨脹與內部成員的舒適，必然導致集體靈性軌道的偏離。

1.3 靈性犯姦淫與「自我立名」的領導力危機

《啟示錄》17 章 1-6 節描繪了「大巴比倫/大淫婦」的審判景象，揭示了偏離神聖使命後的終極災難。當教會領導層不再奉行上帝的國度旨意，轉而尋求個人名聲、機構擴建與龐大實體設施時，便背離了《腓立比書》2 章 7 節基

督「倒空自己」的僕人榜樣，轉而落入《創世紀》11章4節「我們要為自己立名」的領導力陷阱。

從屬靈異夢的診斷案例審視，這種領導力危機的本質極為嚴肅：當牧者或行政領袖公然招募並安置人員於機構中，要求信徒依循領袖個人的異象、企劃與利益進行勞動，而非引導信徒尋求基督的個案呼召時，這在靈界實質上被判定為「靈性犯姦淫」。領袖利用信徒的國度資源服事個人名聲，迫使信徒偏離對基督的初愛（啟示錄 2:4），使得地方教會退化為服務領袖個人夢想與機構資產的私有工具。

段落結語與過渡：精準診斷當代教會陷入「巴別陷阱」的體制病因後，治理管理者必須進一步審視組織內部的人力資源動員與績效評估機制，深度解構無效的人力消耗與「隨插即用」的運作模型。

2. 解構「隨插即用」的志工動員模式與無花果樹審判

當地方教會落入「巴別模式」時，其人力資源管理通常會展現出高度的機構化與填空式特徵。將信徒視為維持機構運作的「功能零件」，而非需要被成全的神聖個體，是毀壞信徒靈性活力與導致組織集體疲憊的根源。

2.1 「隨插即用」(Plug-and-Play) 事工模型的弊端

邁克·布林（Mike Breen）於 2012 年 4 月 4 日在其權威文章〈教會領導力問題：隨插即用 (The Plug-and-Play Problem of Church Leadership)〉中，深入剖析了這種機構化招募的弊端。當前多數地方教會在志工動員時，普遍採用「功能性空缺填補」的提問邏輯：

- **「隨插即用」型提問（機構導向）：**「你能幫忙帶小孩嗎？」「能不能幫忙處理投影機的媒體工作？」「你能每週撥出幾小時的時間來協助教會活動嗎？」
- **恩賜與召喚導向型提問（國度導向）：**「你最熱衷於哪些事工？」「你最喜歡從事哪種服事？」「你有沒有感受到神的召喚呢？」

這兩類問句的本質差異，在於教會究竟是在「利用人來建立教會（機構）」，還是在「建立人來擴展國度」。在「隨插即用」模型下，志工僅因急需要用人而被強行安置於不符合其恩賜的職位上，以維持活動運作。這種「適才不所用」的動員模式，必然導致信徒產生嚴重的沮喪感、莫名灰心、不勝任感以及靈性耗竭。

2.2 無花果樹的審判：自養（葉子）與成全（果子）的嚴肅對比

《馬太福音》21 章 19 節記載，耶穌在路旁看見一棵無花果樹，「在樹上找不著甚麼，不過有葉子，就對樹說：『從今以後，你永不結果子。』」那無花果樹就立刻枯乾了。」這段典故對當代教會的事工資源分配與 Key Performance Indicators (KPI) 提供了嚴肅的治理警示：

- **「葉子」的機構象徵（內部自養）：**葉子是植物透過光合作用進行「自給自足（自養）」的器官。在教會營運中，代表將絕大部分預算與人力過度投注於「自養指標」（如：主日出席人數、內部設施維護、內部活動辦理、加蓋大型建築）。
- **「果子」的國度象徵（外展滋養）：**果子是用以「滋養外在生命」的產物。在教會營運中，代表展現「五餅二魚」的奉獻精神，將資源投注於「外展指標」（如：社區實質轉化、門徒成全派遣、植堂開拓、無疆界事工支援）。

當基督審視地方教會時，若發現組織運作僅過度追求「葉子指標（自養運作）」，而無法結出「果子指標（滋養外在生命）」，該體制便無法獲得神聖召喚的信任與託付。基督將轉向並繞過該教會，尋求其他願意向有需要者伸出援手的群體（歷代志下 16:9）。停止結果子的教會將從根部腐朽枯乾，失去參與國度豐收的神聖資格。

2.3 羊群分散與牧人失職的時代診斷

《以西結書》34 章 2 節指出：「禍哉！以色列的牧人只知牧養自己。牧人豈不當牧養群羊麼？」當教會領袖沉迷於內部建造與自我安頓時，羊群便因缺乏真實的成全與滋養而流離失所。《以西結書》34 章 5-6 節與《馬太福音》9 章 36 節進一步揭示了這種「治理與角色失衡危機」：羊群因缺乏真實的五重職事牧養而分散，成為野獸的食物，困苦流離於諸山與高岡之上。

段落結語與過渡：要擺脫「隨插即用」的人力消耗與「無果樹葉」的審判危機，地方教會領導層必須徹底解構自養模式，重新激活以弗所書第 4 章所規範的五重職事成全架構。

3. 五重職事（以弗所書 4 章）的復興與使徒性資源訓練中心 (ATRC)

五重職事運作的本質，絕非僅是維持地方聚會的例行運作，而是將教會重構為「訓練與派遣中心」。在當代事工重構的戰略中，地方教會必須從「安居型教會」轉型為「使徒性資源訓練中心」（Apostolic Training and Resource Center, ATRC）。

3.1 治理與角色失衡危機：重構五重職事的成全功能

《以弗所書》4 章 11-13 節明確規範了五重職事的真正使命：「為要成全聖徒，各盡其職，建立基督的身體，直等到我們眾人在真道上同歸於一，認識神的兒子，得以長大成人，滿有基督長成的身量。」

在傳統「安居型教會」中，組織面臨嚴重的「治理與角色失衡危機」（Governance & Role Misalignment Crisis）：

1. **五重職事功能空轉與邊緣化**：當教會轉向內部安頓時，使徒、先知、傳福音者、牧師與教師若被要求處理行政雜務或維持例行聚會，其成全聖徒的神聖恩賜便被體制閒置，被迫成為組織運作的邊緣旁觀者。
2. **領導力替代與職能錯位**：當地方教會停止向外開拓，五重職事成全機制停擺，教會領導權往往錯位地交由宣教士與敬拜領袖承擔。雖然宣教與敬拜至關重要，但宣教士與敬拜領袖並未被賦予取代五重職事全方位成全聖徒的神聖職責。同時，牧師常被逼迫扮演外展宣教士的角色而非專心牧養，導致信徒無法獲得扎實的真理餵養，無法長大成人。

3.2 使徒性資源訓練中心 (ATRC) 的運作典範與實證比較

為了實現事工重構，行政管理者可參考以下兩種實證轉型典範：

- **加州雷丁伯特利教會 (Bethel Church, Redding, CA)**：該教會大量聘用教師，採用導師制 (Mentorship) 深入培訓聖徒，並持續將經過扎實訓練的牧師與門徒派遣至教會高牆之外的無疆界事工中，展現出強大的國度影響力。

- **德州聖安東尼奧使徒行傳教會 (Acts Church, San Antonio, TX):** 該教會的實體建築規模極小（甚至不及一個停車場大），卻能吸引如鮑勃·瓊斯（Bob Jones）、鮑比·康納（Bobby Conner）、保羅·基斯·戴維斯（Paul Keith Davis）等權威領袖參與特會。其戰略核心在於：**絕不追求將小教會人數變多以建造巨型連鎖機構，而是專注於提供頂級培訓，準備好門徒後即派遣走出高牆執行國度使命。**

比較維度 (Dimension)	安居型教會 (Settled Church)	使徒性資源訓練中心 (ATRC)
核心戰略目標	追求內部出席人數增長、維護機構資產、打造安居樂業場所。	著重高質量門徒培訓與派遣、破除牆垣、擴展國度槓桿。
領導力與培訓機制	採取「隨插即用」補缺口、忽視恩賜、使五重職事退化或邊緣化。	採取導師制（Mentorship）、大量聘用教師、持續培訓並派遣牧者。
空間與資源槓桿	籌劃集資加蓋大型實體建築、資源集中於內部活動與設施擴建。	採取極小實體建築槓桿（如聖安東尼奧使徒行傳教會模式），資源集中於培訓與外展。

3.3 轉型檢視：被召喚與被選上的關鍵分水嶺

《馬太福音》22 章 14 節指出：「被召的多，選上的少。」在當代，許多地方教會起初皆獲得神聖召喚，預備成為使徒性培訓資源中心以迎接歲末大豐收。然而，多數教會在發展過程中，卻選擇在上帝面前退縮為「安居樂業之處」。儘管他們款待信友，卻未承擔起培訓與派遣的神聖責任，最終喪失參與歲末大豐收祭的神聖資格。

段落結語與過渡：地方教會若拒絕主動回應轉型為訓練與派遣中心的召喚，上帝將啟動其神聖的「國度催化策略」，透過外部環境的神聖分散來打破體制僵局。

4. 神聖分散與迫害機制：上帝的國度催化策略

當教會因自滿與築高牆而拒絕主動走向世界時，上帝會透過改變環境、變亂語言甚至允許迫害臨到，強迫子民打破安頓狀態，回應《創世紀》1 章 28 節「生養眾多，遍滿地面，治理這地」的原始文化使命。

4.1 上帝的神聖驅散歷史脈絡

從聖經歷史脈絡觀察，上帝持續透過「神聖驅散」來阻止人類與教會的自我封閉與內聚：

1. **巴別塔的语言變亂（恩典的干預）：**《創世紀》11 章 5-9 節記載，當人類企圖建城造塔以「避免分散」時，上帝親自降臨變亂語言，使其分散全地。這種混亂實質上是上帝的神聖憐憫，旨在打破人造的安頓結構，防止人類陷入自我封閉的毀滅。
2. **使徒行傳的迫害催化（外部的驅動）：**《使徒行傳》8 章 1-4 節記載司提反殉道後，耶路撒冷教會大受迫害，除了使徒外，門徒被迫分散到猶太和撒瑪利亞各地，經過之處均傳揚福音真道。《使徒行傳》11 章 19-21 節進一步顯示，因苦難四散的門徒將福音一路帶到腓尼基、塞浦路斯與安提阿，使大批信徒歸主。上帝利用敵人的迫害，強迫教會離開舒適圈。

4.2 牧人被驅逐與尋找流離羊群的神聖目的

上帝驅逐牧人與門徒離開安居處所，背後具備深層的國度目的：主的大量羊群早已散居世界各地，在安居型體制內缺乏「純淨的靈奶」，更無法獲得健全成長所需的聖言「乾糧/肉（扎實真理教導）」（以西結書 34:5-6；馬太福音 9:36）。

在《約翰福音》21 章中，耶穌三次詢問彼得：「你愛我嗎？」並在彼得確認後連番叮嚀：「餵養我的小羊。」這表明打破地方教會的高牆、主動分散並餵養散落全地的羊群，才是表達對基督之愛的最高實踐。

段落結語與過渡：行政管理者與治理領袖不應被動等待迫害臨到才被迫分散，而應在和平時期即主動制定重構方案，順暢過渡至轉型處方。

5. 治理管理者行動方案：事工重構與轉型處方

為引導地方教會離開「安居模式」，轉化為具備成全與派遣功能的「使徒性資源訓練中心」，行政管理者應落實以下具體、可操作的戰略處方。

5.1 志工重組與恩賜激活的四階段轉型策略

行政管理者應運用正式的戰略管理流程，依序執行以下四階段轉型策略：

1. **事工資源與人才盤點審計 (Talent Allocation Audit)：**廢除以「填補缺口」為導向的告示招募。全面審計現有所有事工項目，清查並淘汰僅具備內部自養功能（葉子）、卻無法產生外展生命影響力（果子）的內聚型活動。

2. **五重職事恩賜矩陣評估 (Five-Fold Matrix Assessment)**: 建立信徒靈性恩賜與神聖呼召的評量機制。取消傳統填空問卷，改為測量信徒之神聖召喚、熱情所在與五重職事傾向（使徒、先知、傳福音、牧師、教師），實施適才適所的定位。
3. **導師制梯隊培訓架構 (Mentorship Scale Architecture)**: 參考雷丁伯特利教會模式，大量引入導師與教師資源，建立一對一與小組式的 Mentor-Mentee 培訓體系，將內部志工培育為具備無疆界國度影響力的事工人員。
4. **使徒性派遣與生命週期管理 (Apostolic Deployment Lifecycle)**: 設立正式的派遣禮儀與外展支持系統，將機構預算與資源從「加蓋大型設施」轉向「支持門徒走出高牆宣教與植堂」。

5.2 給身處「安居型教會」信徒與領袖的四項具體應對行動指南

針對身處安居型體制內的信徒與行政領袖，提煉出以下四項具體實行步驟：

1. **耐心尋求與合宜離開（若神指示離開）**：切勿衝動行事。若上帝指示離開，應盡力避免產生誤解與冒犯（雅各書 3:2）。私下與牧者進行深度溝通，交代清楚負責之事工，取得公開祝福與同意後合宜離開，主動化解可能的冒犯（使徒行傳 24:16；羅馬書 12:18）。
2. **忠心服事與尊重他人（若神指示留下）**：若神未指示離開，肯定有其特定旨意。應保持愛心，看別人比自己強，在現有崗位上愛人如己、尊重他人價值並忠心服事（馬太福音 23:11；加拉太書 5:13；腓立比書 2:3）。

3. **個人破牆與主動外展：** 不等待體制被動改變，個人率先走出教會高牆，細心辨識並伸手幫助身邊有需要的人（路加福音 10:37），同時不批評其他採用不同方式外展的信徒。
4. **為莊稼的主祈禱並求神仁慈對待分散羊群：** 禱告求莊稼的主打發工人出去收割莊稼（路加福音 10:2）。特別需要深刻體認：若信徒長期滯留於被上帝忽略的「安居樂業型」教會中，靈性將停滯於因循苟且與貧苦無助的狀態；唯有透過神聖的驅散或自願的派遣，散落的羊群才能獲得「純淨靈奶」與扎實真理的「乾糧/肉」，重新接入上帝的國度大能。因此，應持續祈禱求上帝在驅散過程中仁慈對待祂的小羊，使其獲得充分培訓與支援。

5.3 機構轉型檢核清單 (Transformation Checklist)

提供治理管理者與董事會進行體制自我評估的量化檢核清單：

- ☐ 治理決策層是否已廢除「隨插即用」填補缺口型的志工招募公告與流程？
- ☐ 是否已建立基於五重職事（使徒、先知、傳福音、牧師、教師）的靈性恩賜矩陣評估機制？
- ☐ 機構是否已重新配置預算，將至少 30% 以上的內部活動/設施預算轉向外展培訓與使徒性派遣？
- ☐ 是否已建立結構化的導師制（Mentorship）培訓梯隊以成全門徒？
- ☐ 教會核心 KPI 是否已從「追求主日聚會人數變多」轉型為「提供優質培訓並派遣走出高牆」？

- ☐ 是否設有正式的派遣禮儀與資源支持機制，持續支持聖徒投入無疆界事工？
- ☐ 行政領導層是否定期（如每半年）進行事工審計，淘汰僅具自養功能（葉子）而無外展成果的項目？

願我們所屬的教會勇於撕下「安居樂業」的自滿標籤，不再於示拿地建造自我立名的巴別塔，而是主動回應上帝的神聖派遣，轉型成為成全聖徒、滋養萬民的使徒性資源訓練中心！