

地方教會健康度與使徒性轉型策略評估報告

1. 引言與評估框架：內向沉迷與外向使命的範式對比

在當代教會組織的運作實踐中，對地方教會進行系統化的健康診斷，不僅具備高度的組織策略意義，更蘊含深遠的屬靈戰術價值。許多地方教會在發展歷程中，常不自覺地從最初追隨基督、宣揚福音的動態使命旅程，逐漸滑向以自我為中心、停滯不前且築牆自守的組織形態。為了精確診斷並矯正此類機構病態，領袖階層必須推動根本性的範式轉變——從「自我中心安頓（Self-Absorbed Settling）」全面轉向「對外使命導向（Outward Mission-Driven）」。

核心範式轉變分析

創世紀 11 章 1-2 節記載人類「向東遷移的時候，在示拿地發現一塊平原，就住在那裡」。這段歷史在屬靈象徵層面上，精確地揭示了地方教會的退化軌跡：一個最初肩負神聖使命感、追隨耶穌基督腳步向外邦人廣傳福音的動態團體，在遭遇前方阻礙或達成階段性發展後，選擇停下腳步並就地定居。這種「安頓」的本質，是在上帝面前築起隔離高牆，安於現狀而不再主動走向人群。當教會沉迷於內部各類事工活動，將內部運作與活動體驗視為終極目標時，無私奉獻與外向宣教的動能便會迅速衰退，朝聖與特會活動逐漸降格為少數人的娛樂性體驗，無法將基督的愛傳遞給社會中真正貧乏與饑渴的群體。

為進一步釐清此範式轉變的結構性差異，下表系統化對比了傳統「安居型教會（Settled Church）」與轉型後的「使徒性資源中心（Apostolic Resource Center）」之核心特徵：

結構化對比表

範式要素	安居型教會 (Settled Church)	使徒性資源中心 (Apostolic Resource Center)
導向 (Orientation)	內向維護 ：就地定居安頓，築牆自守，專注於內部活動與維持運作。	外向派遣 ：追隨基督動態旅程，打破邊界，主動走向人群與世界。
衡量指標 (Metrics)	規模與存留 ：強調出席人數、設施規模以及內部活動的吸引力。	影響力與裝備 ：強調培訓品質、聖徒裝備成效及對外派遣的屬靈影響力。
資源分配 (Resource Allocation)	內部建設 ：集中於加蓋建築、設施外觀改造與內部活動籌辦。	對外宣教 ：重組資源於提供優質培訓、裝備聖徒與支持外部事工。
人力模式 (Human Resource Model)	隨插即用 ：需求導向填補職缺，利用人來建立與維持組織。	五重職事 ：使徒、先知、傳福音、牧師與教師賦能，成全聖徒各盡其職。

清晰理解這兩種範式在運作邏輯上的根本差異，是診斷機構自我內聚與靈性偏離的起點；領袖若要進行深層的健康重置，必須進一步深入審視組織內部的動機、領導力陷阱與建材來源。

2. 機構自我內聚的症狀診斷與屬靈實質

準確識別地方教會內部的「自我內聚 (Self-Absorption)」與「靈性偏離」症狀，是推動組織變革不可或缺的戰術手段。領袖若要進行深度的屬靈診斷

，必須徹底解構組織運作背後所使用的材料、領導力思維，以及動機背後的屬靈實質。

人造材料與神聖建材之解構

創世紀 11 章 3 節指出通天塔建造者的策略：「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。」這段經文揭示了建材替代的神學寓意：

- **人造磚頭 vs. 神聖石頭**：磚頭是人造產物，代表依靠人為安排、策略與誤導性的傳道方式；石頭則是上帝的神聖傑作。出埃及記 20 章 25 節明言：「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。」當教會捨棄上帝的神聖建材，改用人造建材建立組織，動機已不再單純，其屬靈純潔性便已受到污染。
- **砂漿（石漆/瀝青）的屬靈來源**：權威希伯來文字典（如 Gesenius 字典）明確記載，此處的砂漿（瀝青）源自巴比倫及死海海底深處、如熱油般從地下噴發的熱瀝青，屬於地球內部的熱熔岩。這與雅各書 3 章 15 節所描述的相呼應——「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」。使用此類源於地底熔岩的情慾與屬地智慧建立教會，必然將組織導向屬靈的敗壞與崩壞。

「隨插即用（Plug-and-Play）」領導力陷阱評估

引用 Mike Breen（2012）在〈教會領導力問題：隨插即用〉中的診斷，許多自我內聚的教會陷入了嚴重的組織病態。領導層在志工招募上，焦點常放在「利用人來建立組織」，而非「建立人的信心」。

- **缺口填補 vs. 職事成全：**組織常向成員提出功能性要求（如：「能否幫忙帶小孩？」、「能否操作投影機媒體？」或「每週能否撥出幾小時協助活動？」），而非詢問信徒的召喚、熱情與靈性賜予。
- **組織空轉的後果：**這種需求導向的隨插即用模式，忽視適才適所原則，導致志工長期處於不適合的崗位，產生嚴重的灰心、沮喪、勝任感喪失與疲憊不堪。這完全偏離了以弗所書 4 章 12-13 節的神聖藍圖——透過「使徒、先知、傳福音、牧師、教師」五重職事來「成全聖徒，各盡其職，建立基督的身體」。

【「隨插即用」陷阱對比】

需求導向（隨插即用） ——> 填補組織缺口 ——> 利用人建立教會 ——> 志工疲憊與空轉

五重職事（使徒性模式） ——> 辨識靈性召喚 ——> 成全聖徒各盡其職 ——> 建立基督身體

靈性姦淫與自我立名的屬靈實質

創世紀 10 章 10 節與 11 章 4 節記載，寧錄（意即「站在神前的強悍獵人」，實指公然反抗神）在示拿地的巴別建國，並號召「造一座塔，塔頂要通天。我們要為自己立名」。

- **離棄初戀與自我立名：**當教會領袖不再尋求神的旨意，轉而要求信徒為領袖個人的利益、夢想、加蓋設施與擴充計畫勞動時，教會已將耶穌的位置篡奪。領袖不再像耶穌那般「倒空自己」（腓立比書 2:7），反而追求揚名立萬與機構膨脹。

- **靈性姦淫的異象隱喻：**屬靈診斷個案中曾揭示一個震撼異象——牧師公然招聚妓女至教堂內服事自己，並不斷增加人數以滿足個人私欲。這深刻揭示了靈性姦淫的神學實質：當領袖偏離「初戀」（啟示錄 2:4），將信徒降格為實現個人機構野心、加蓋建築與舉辦活動的工具時，無異於在屬靈上強迫群眾參與靈性姦淫，背離了基督（啟示錄 17:1-6）。

【機構自我內聚致病機制】

離棄基督初戀 ——> 採用人造建材與屬地智慧 ——> 將信徒降格為機構工具（靈性姦淫） ——> 走向巴別式的自我毀滅

組織內部的自我內聚與靈性偏離，最終必然反映在教會的生命產出上，這需要透過嚴格的神學標準來檢驗其存續價值。

3. 果實與葉子的神學評估：教會存續的檢驗

在戰術評估工具中，馬太福音 21 章「耶穌詛咒無花果樹」的記載，為檢驗地方教會的真實產出與組織存續提供了極為明確的神學指標。

葉子與果實的功能性診斷

馬太福音 21 章 19 節記載，耶穌走到無花果樹前，「在樹上找不著甚麼，不過有葉子」。從生物學與屬靈功能學的角度解構，葉子與果實代表著兩種截然不同的組織生存狀態：

- **葉子（光合作用/自養）：**葉子的生物功能是進行光合作用以維持樹木自身的生存。在教會診斷中，「葉子」象徵教會僅透過頻繁的內部活動進行「自給自足/自養（Self-Sustenance）」。教會運作的所有資源與精力，皆用於款待內部成員與維持機構運作。

- **果實（生命餵養/外向影響）：**果實的生物功能是提供營養以「餵養其他生命」。在教會診斷中，「果實」象徵教會發揮「五餅二魚」的無私奉獻精神，產出能實質滋養外部世界、餵養饑渴靈魂的屬靈影響力。

組織熵增與枯乾的神學審判

當教會僅擁有繁茂的「葉子」而缺乏「果實」時，內部活動越密集，所耗費的組織資源與人力便越多，陷入嚴重的「組織熵增（Entropy）」——內部熱能高度消耗，對外的靈性影響力卻趨近於零：

1. **神聖臨在的撤離：**歷代志下 16 章 9 節指出：「耶和華的眼目遍察全地，要顯大能幫助向他心存誠實的人。」若地方教會只顧自身安養而忽視結出果實，基督便無法透過神聖託付將資源發放給該機構，神聖臨在將徹底撤離。
2. **「被召者多，選上者少」的神學警訊：**馬太福音 22 章 14 節強調：「被召的人多，選上的人少。」當前有許多地方教會接獲神聖呼召（Called），原本被期待發展為迎接大收割的「使徒培訓資源中心」；然而，絕大多數教會因沉迷於內部安頓、拒絕結出生命果實，最終未能被神揀選（Chosen），在上帝的歲末大收割中遭到棄置與淘汰。

當組織面臨神聖審判與枯乾危機時，破局之道不在於內部活動的微調，而在於重新對標具備天國實質產出的「使徒性培訓與資源中心」標竿範式。

4. 標竿案例對比分析：使徒性培訓與資源中心模式

打破「安居型」教會的牆垣限制，需要參考已被實踐驗證的現代使徒性模式。以下兩個案例展示了如何從「自我內聚」成功轉型為「使徒性培訓與資源中心」。

伯特利教會 (Bethel Church, Redding, CA)：導師制與無疆界模式

位於加州雷丁的伯特利教會，代表了一種不以傳統實體牆垣為限的使徒性資源中心範式：

- **師資配置與導師制 (Mentorship)：**該教會聘用大量教師，建立深度的導師制培訓體系，而非僅依靠少數講員。
- **持續派遣機制：**其核心目標是持續培訓牧者與信徒，並將其主動派遣至「教會外事工 (External Ministries)」與社會各領域。教會不再將人留存於內部，而是成為無疆界 (Borderless) 的屬靈裝備與輸出基地。

聖安東尼奧使徒行傳教會 (Acts Church, San Antonio, TX)：派遣導向模式

位於德州聖安東尼奧的使徒行傳教會，展現了極致的使命導向思維：

- **空間規模與靈性影響力之反差 (Inverse Spatial Impact)：**該教會實體設施極為微小（規模不及一個停車場），卻能吸引包括 Bob Jones、Bobby Conner、Paul Keith Davis 等重磅先知性事工領袖參與其特會。這證明使徒性中心不依賴地產擴大，而是依賴靈性網絡與知識輸出。
- **非「小變大」的戰略定位：**教會領袖明確向弟兄姊妹宣告，其目標絕非追求「讓小教會變成大教會」或擴建實體設施；相反地，其核心定位是提供優質培訓，裝備聖徒後將其「派遣走出高牆」，履行傳教使命。該教會因而被評選為卓越的使徒培訓資源中心。

戰略指標矩陣 (Strategic Metrics Matrix)

為清晰對比傳統模式與使徒性標竿，以下建構戰略指標矩陣，定性與定量評估組織轉型成效：

戰略指標項目	傳統安居型教會 (Settled Church)	使徒性資源中心標竿 (Apostolic Center)	評估指標意義
培訓導師比 (Mentor Ratio)	低 (< 1:50) ， 依賴少數講員單向宣講。	高 (> 1:10) ， 配置大量教師採用導師制。	評估聖徒受成全與個性化裝備之深度。
外部派遣率 (Sending Rate)	極低 (< 5%) ， 以留住人為核心 KPI 。	極高 (> 30%) ， 定期派遣至外場事工 。	評估組織是「屬靈黑洞」抑或「派遣基地」。
對外資源分配比 (External Allocation)	極低 (< 10%) ， 預算集中於內部運作與修繕。	高 (> 40%) ， 資源重組於培訓與外部宣教。	評估資源投入是否符合天國大使命。
設施留存導向 (Facility Focus)	高，追求土地擴建、加蓋建築與大空間。	低，注重無疆界網絡輸出與影響力擴散。	評估組織是否陷入地產與實體資產迷思。

當地方教會拒絕主動進行此類使徒性轉型時，上帝將會在歷史與環境中啟動神聖干預機制，強制的推進其救贖使命。

5. 神聖干預機制：分散、逼迫與神的使命重置

歷史與聖經文本皆表明，當神的子民過度「安頓」於自我建造的舒適圈時，上帝會採取主動干預。「神聖分散 (Divine Dispersion)」正是上帝用以破除機構自我中心、重置大使命的核心手段。

創世紀與使徒行傳中的分散範式

上帝從未打算讓教會成為只顧自養的安居樂業之所。從創世之初到早期教會，分散始終是神聖使命的推進方式：

- **巴別塔的語言變亂 (創世紀 11:5-9)**：人類企圖透過建造城塔來「避免分散」，然而上帝起初的命令是「生養眾多，遍滿地面」(創世紀 1:28)。上帝降臨變亂語言，強迫人類分散全地，徹底打碎了人造的安居體系。
- **大使命與逼迫引發的福音爆發**：馬可福音 16 章 15 節頒布終極指令：「你們往普天下去，傳福音給萬民聽。」當耶路撒冷教會傾向安頓時，上帝便允許外部壓力發生。司提反受害後大逼迫爆發，「除了使徒以外，所有的人都分散到猶太和撒瑪利亞各地……那些分散的人，經過各地，傳揚福音真道」(使徒行傳 8:1-4)。門徒進一步分散至腓尼基、塞浦路斯與安提阿，「主的手與他們同在，信而歸主的人就多起來」(使徒行傳 11:19-21)。上帝利用外部環境 (甚至仇敵的迫害) 驅逐自滿的子民離開舒適圈，實現全球宣教。

【神聖干預與使命重置路徑】

機構自我安頓 (築牆自守) ——> 神聖干預 (變亂/逼迫/外部壓力) ——> 被迫分散離開舒適圈 ——> 邊界突破與福音爆發

驅逐牧師以餵養散居羊群

以西結書 34 章 2-6 節嚴重警告那些「只知牧養自己」的以色列牧人，導致羊群在諸山岡上流離分散，成為野獸的食物。配合馬太福音 9 章 36 節耶穌對困苦流離、如羊無牧者的憐憫：

- **靈糧供給的戰略轉移：**許多屬主的羊群散居於世界各地，迫切需要「純淨的靈奶」以及健康成長所需的「肉（扎實的聖言教導）」。
- **驅逐牧者以餵養群羊：**當體制內的牧者固守高牆、不願外展時，上帝會主動驅逐牧者與信徒離開傳統藩籬，強制其進入禾場。透過打破教會高牆去餵養飢餓的羊群，正是實踐耶穌對彼得的囑咐——「你愛我嗎？……揀選並餵養我的小羊」（約翰福音 21 章）。

理解了神聖干預的必然性後，領袖與個體信徒必須獲得明確的行動指南，以便在轉型或變局中做出符合聖經原則的決策。

6. 牧涵領袖與信徒的重置與行動指南

面對「安居型」或自我內聚的教會現狀，領袖與個體信徒切不可憑血氣衝動行事，而應遵循具體、可操作且符合聖經原則的策略性轉型指導原則。

個體與領袖的四步行動方案

1. 尋求明確啟示與和睦離去

- **聖經依據：**雅各書 3:2、使徒行傳 24:16、羅馬書 12:18
- **策略執行指導：**若受感離去，切勿因衝動或帶有情緒傷害而草率行動。應耐心等待上帝明確的時間指引。遵循聖經和睦原則，建立高隱私性之領袖對話機制，private（私下）與牧者溝通，澄清誤解並化解冒

犯。盡力取得領袖與團隊的公開祝福，在良心無虧、交代清楚與和睦的狀態下尊榮離去。

2. 若留守則忠心服事與尊重他人

- **聖經依據：**馬太福音 23:11、加拉太書 5:13、腓立比書 2:3
- **策略執行指導：**若上帝未指示離開，表明神在該處仍有其神聖部署。留守者應抱持謙卑態度，不自高自大，以愛人如己的精神服務他人，並在組織中「看別人比自己強」，忠心完成當下的託付。

3. 主動打破高牆走向人群

- **聖經依據：**路加福音 10:37
- **策略執行指導：**無須被動等待機構體制的整體改變，個人可率先回應神聖召喚。在日常生活中敏銳察覺身邊困苦有需要的人並伸手相助。同時，必須保持胸懷，切勿批判其他信徒以不同方式走向人群的實踐。

4. 祈禱莊稼的主打發工人與神聖分散

- **聖經依據：**路加福音 10:2
- **策略執行指導：**持續向天父禱告，求神仁慈對待散居的羊群，預備優質的培訓環境，並主動「打發工人出去收他的莊稼」。祈禱上帝打破體制藩籬，使信徒能夠穿越高牆進入廣大禾場。

策略評估自我診斷清單與風險判定

本診斷表供教會長執會、牧涵領袖與策略小組進行定量評估。請針對各項目進行自我檢測並累計權重分數：

【診斷評分與警訊判定標準】

0 - 2 分：綠燈（使徒性健康）—— 具備明確派遣與培訓功能。

3 - 4 分：黃燈（中度自我內聚）—— 浮現安居傾向，需立即啟動組織重置。

5 - 6 分：紅燈（重度巴別化）—— 陷入自我內聚與靈性枯乾，面臨神聖干預風險。

- ☐ 1. **資源分配導向評估（權重：1）**：教會當前的預算與籌款活動，是否主要用於「加蓋內部設施、擴大活動空間」（勾選得 1 分），而非用於「對外宣教與提供優質培訓」？
- ☐ 2. **人力招募模式診斷（權重：1）**：在招募志工與同工時，是否採取「隨插即用（Plug-and-Play）需求導向填補職缺」（勾選得 1 分），而非透過「五重職事」成全聖徒？
- ☐ 3. **組織產出指標檢視（權重：1）**：教會評估健康度的標準，是否過度關注如葉子般自養的「內部活動繁茂度與出席人數」（勾選得 1 分），而非滋養外部世界的屬靈果實？
- ☐ 4. **領袖動機與屬靈實質（權重：1）**：領導層推動各項計畫的動機，是否在追求「個人夢想、加蓋建築與為自己立名」（勾選得 1 分），而非如同基督般「倒空自己」？
- ☐ 5. **培訓與派遣機制（權重：1）**：組織內部是否「缺乏具體的導師制（Mentorship）與外場事工派遣機制」（勾選得 1 分），僅致力於將人留存於體制內部？

- **[] 6. 面對分散與干預的彈性（權重：1）：**當外部環境改變時，教會是否選擇「築牆自守、安居沉迷」（勾選得 1 分），而缺乏使徒性資源中心的動態分散能力？

總結

天國的呼召從不容許神的子民在示拿地的平原上築牆自守、停滯安頓。面對末世廣大的禾場，地方教會領袖必須果斷拋棄人造磚頭與地底熔岩般的情慾智慧，拆毀自我內聚的機構高牆。唯有全面轉型為「使徒性培訓與資源中心」，積極裝備並派遣聖徒穿越高牆、走向人群，教會才能在神聖的使命重置中結出豐盛的果實，積極投入並完成歲末大收割的神聖託付。