



领袖生命事工网

leadersbedoing.net

领袖的核心价值

第一堂

预防异象偏离

内容

一、预防异象偏离-机构

1. 何为异象偏离？
2. 异象偏离的例子
3. 异象偏离评估及反思与建议
4. 异象真实：保护异象不迁移/
不走样的措施

何为异象偏离？

1. “异象偏离” Mission Drift一词代表着缓慢地，默默地被带到新的目的地而不自知。
2. 在2013年洛杉矶Q会议上，当向数百名基督徒领袖进行调查，有95%的人均认为，“异象偏离”於信仰的非营利组织faith base organization来说，这是一个充满挑战的问题。
3. 董事会成员，首席执行官和资金/捐助者，都是造成这种变化的主要原因。
4. 而领导的灵性更是造成偏离的关键因素。

<https://www.thegospelcoalition.org/article/the-subtle-danger-of-mission-drift/>



异象偏离的例子– Peter Greer

1. 山姆·沃尔顿 (Sam Walton) 对沃尔玛的愿景不仅是赚钱，还在于"为人们节省钱，使他们能过更好的生活"，并使员工成为公司成功的合作伙伴，但公司的新一代已将重点从使员工和客户受益变成了专注获利。异象偏离无处不在。
2. 哈佛大学和耶鲁大学，前者致力于培训传教士，而后者的出现，是因为一群牧师对藟哈佛的世俗化感到担心愤而於哈佛大学成立65年后，再另外设立耶鲁大学，希望借此保留基督教信仰的元素 (p 18)



Peter Greer and Chris Horst. *Mission Shift: the Unspoken Crisis Facing Leaders, Charities & Churches*. Bethany House Publishers, 2014.

3. 香港也有极多基督教志愿机构，本来都是由宣教士创立或以基督教信仰为本，例如YMCA、灵实协会、圣公会、圣雅各福群会等，但於接受政府资助后就有偏离的情况了。



此相片 (作者: 未知的作者) 已透過 [CC BY-SA-NC](#) 授權

异象偏离评估

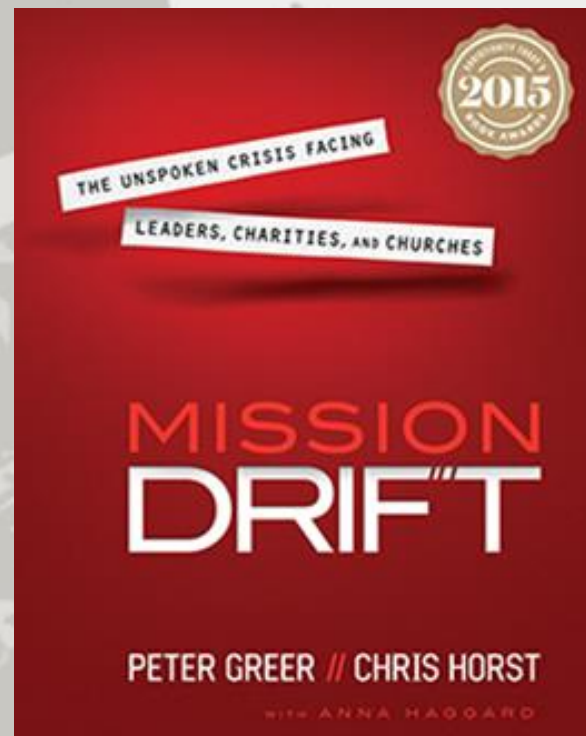
1. Dr. J. Robert Clinton的领袖理论，提到能finishing well - 终极无悔的领袖，多会有一套事奉价值或理念，并一直严加持守，原来在事工亦然。
2. Peter Greer於“Mission Drift: the Unspoken Crisis Facing Leaders, Charities & Churches”一书提到异象严重偏离的问题时，很多基督教背景的结构，会存在异象变质或偏离的问题，并且非常普遍。只是过程像温水煮蛙却不自知，到知道时就为时已晚，想扭转也得大费周章。
3. Peter Greer的“Mission Drift”书中有“机构偏离”评估问卷，以异象清晰度clarity和刻意凝造intentionality两个向度作量度机构的偏离程度。

4. 按著评估得分，机构可以落入三个类别：

① 异象不真实Mission untrue.

② 异象真实Mission true.

③ 异象偏离Mission drift.



Peter Greer and Chris Horst. *Mission Shift: the Unspoken Crisis Facing Leaders, Charities & Churches*. Bethany House Publishers, 2014.

异象清晰度
Clarity

100

80

60

40

20

				异象真实 Mission True
		异象迁移 Mission Drift		
异象不真实 Mission Untrue				

0

20

40

60

80

100

刻意凝造/Intentionality

机构异象偏离
评估
Agency Mission
Drift
Survey

Peter Greer and Chris Horst. *Mission Shift: the Unspoken Crisis Facing Leaders, Charities & Churches*. Bethany House Publishers, 2014.

反思与建议



1. 你见过异象偏离的机构吗？它的改变为何？

2.

2.你的机构/教会得分如何？发现了甚么？

异象真实/Mission True

保护异象不迁移/不走样的措施

1. 异象真实的组织会认为福音是他们最宝贵的资产。
2. 他们愿意做出艰难的决定来保护和推动自己的真实使命。
3. 异象真实的组织领导认为他们会面临异象迁移而设立防范措施。
4. 使命真实的组织对其使命是清晰了解的。
5. 异象真实的组织董事会成员了解其首要任务是保持异象真实而不迁移。



7. 异象真实的组织领导会树立机构文化来保持异象真实。
8. 异象真实的组织会优先按申请者的心志和品格来聘用。
9. 他们选择拥有同样异象和使命的捐献者。
10. 他们为异象订立指标，并定期检讨其进展。
11. 他们为着活出信仰而在工作上表现卓越。
12. 他们注重常规和执行rituals and practices。
13. 他们勇敢地宣布或表达自己的核心宗旨，以保护自己不受迁移。
14. 他们认定当地的教堂是发展基督教使命的锚。

Peter Greer, Chris Horst, Mission Shift, the Unspoken Crisis Facing Leaders, Charities & Churches, Bethany House Publishers, 2014.

异象迁移是必然会发生，除非机构上下
一心，清晰异象，制定保持的措施，机
构才能继续按著异象而行！



© Aristotle Koskinas



参考

1. 任耶利米：《找到你的事奉哲学》。传爱家族传播文化事业有限公司，2014。
2. 甘陵敦著，刘如青译：《领袖的养成》。台北：天恩出版社，2011。
3. Malphurs, Aubrey. *Values- Driven Leadership: Discovering & Developing Your Core Values for Ministry*, 2006, published by Baker Books, 2006.
4. Schelske, Marc Alan. *Discovering Your Authentic Core Values- A step by Step Guide*. Portland: Orgen by Live 210 Media, 2012.
5. Bloxham, Eleanor. *Value-led Organizations*. Oxford, Capstone Publishing, 2002.
6. Westing, Harold J. *Create and Celebrate Your Church's Uniqueness*. Kregel Resources, 1993.
7. Greer, Peter and Horst, Chris. *Mission Shift, the Unspoken Crisis Facing Leaders, Charities & Churches*, Bethany House Publishers, 2014.