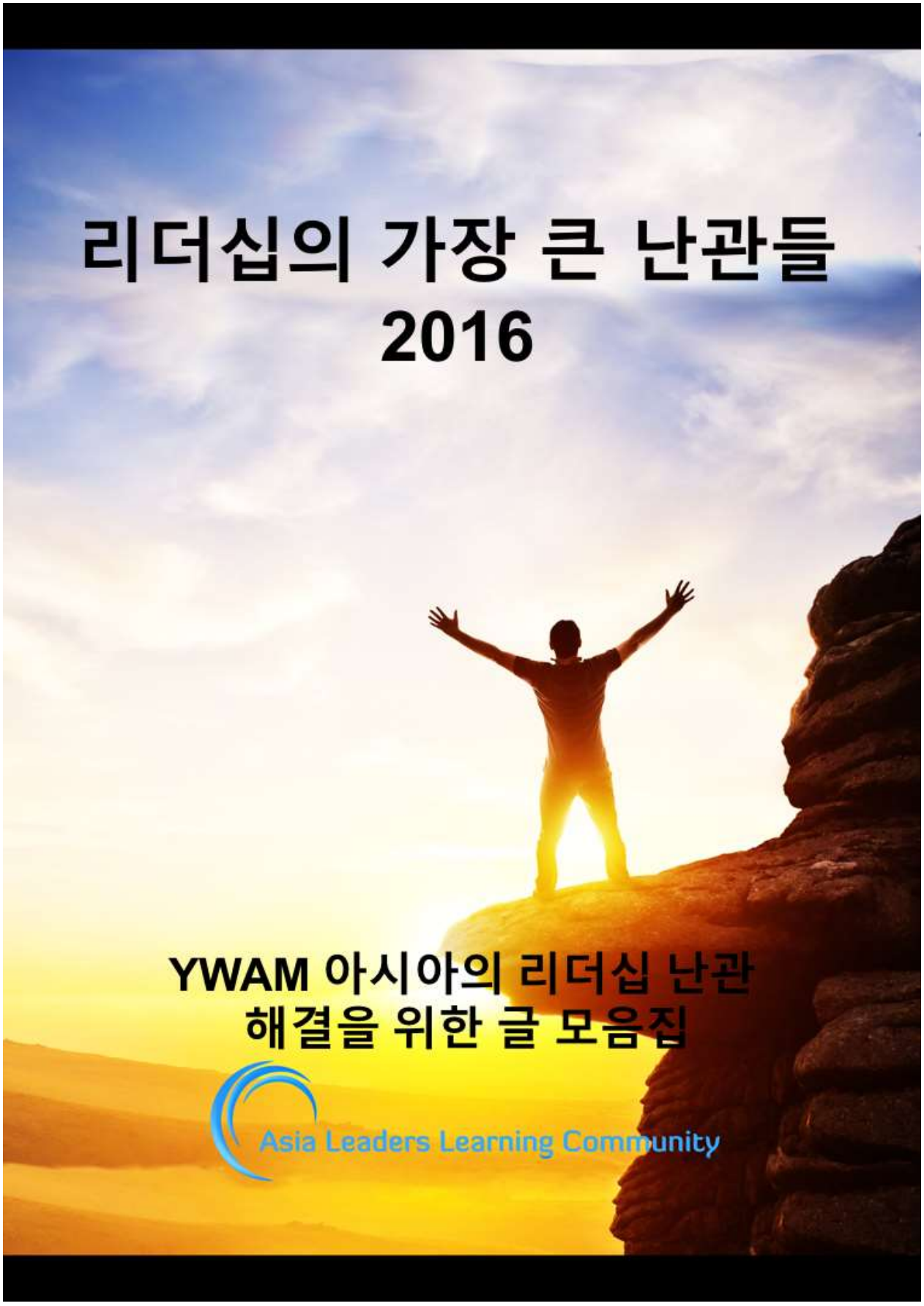

리더십의 가장 큰 난관들
2016
YWAM 아시아의 리더십 난관
해결을 위한 글 모음집
Asia Leaders Learning Community

리더십의
가장 큰 난관 10가지

목 차

리더십의 가장 큰 난관 10가지-2016 ---------- 5

1. 효과적인 팀 만들기 ---------- 6

효과적인 팀 만드는 법- 제이 브랜스포드 Jay Bransford ---------- 7

강한 팀을 만들기 위한 7가지 팁- 앨런 림 Alan Lim ---------- 11

팀 구축하기- 짐 랜덜 Jim Randall ---------- 14

2. 갈등 관리하기 ---------- 18

갈등 관리의 9단계- 제이 브랜스포드 Jay Bransford ---------- 19

아시아에서 갈등이란? - 갈스 구스타프슨 Garth Gustafson ---------- 22

갈등 해결의 원칙들- 짐 랜덜 Jim Randall ---------- 26

3. 일/삶 균형 맞추기 ---------- 30

균형의 IQ- 린다 헐먼 Linda Hermann ---------- 31

우선순위를 따라 사는 삶- 제이 브랜스포드 Jay Bransford ---------- 33

자신의 한계를 넘지 않는 삶- 필 포터 Phil Porter ---------- 38

6분 30초- 스티브 코크레인 Steve Cochrane ---------- 42

4. 사람들을 개발하기 ---------- 46

조명, 카메라, 댄스- 제이 브랜스포드 Jay Bransford ---------- 47

업무수행에 영향을 주는 4가지 열쇠- 제이 브랜스포드 Jay Bransford -- 51

용기있는 대화- 제이 브랜스포드 Jay Bransford ---------- 55

코치하지 말아야 할 때- 제이 브랜스포드 Jay Bransford ---------- 59

5. 재정 관리하기 ---------- 63

재정에 대한 성실함- 앨런 림 Alan Lim ---------- 64

후원 일으키기의 10가지 기초- 아론 고뉴 Aaron Gonyou ---------- 71

내가 직접 후원금을 일으켜야 한다고요?- 앨런 림 Alan Lim ---------- 75

6. 의사소통 계획하기 ---------- 79
의사소통 계획의 기초- 제이 브랜스포드 Jay Bransford ---------- 80
자신의 청중을 아는 것-제이 브랜스포드 Jay Bransford ---------- 83
효과적인 의사소통의 원칙들-제이 브랜스포드 Jay Bransford -------- 87

7. 동기부여와 동원하기 ---------- 92
리더십의 동기에 대해 - 베빈 진더 B. Ginder ---------- 93
돈 안들이고 동기부여하기-제이 브랜스포드 Jay Bransford ---------- 97
하나님으로부터 오는 동기인가-제이 브랜스포드 Jay Bransford ------ 101

8. 비전과 목적 정의하기 ---------- 104
자신의 목적 발견하기-제이 브랜스포드 Jay Bransford ---------- 105
인도자는 누구? - 자기 자신 또는 하나님? -린다 헐먼 Linda Hermann -110
현장의 진짜 이야기- 다양한 엘더들 Various Elders ---------- 113

9. 자기자신 이해하기 ---------- 117
너 자신을 알고 있는가? -스테프 메이어즈 Stephe Mayers ---------- 118
독특하게 빚어진-제이 브랜스포드 Jay Bransford ---------- 127
현장의 진짜 이야기- 다양한 엘더들 Various Elders ---------- 131

10. 결정 내리기 ---------- 139
머물러야만 하는가, 가야만 하는가-제이 브랜스포드 Jay Bransford --- 140
6가지 흔한 실수들-제이 브랜스포드 Jay Bransford ---------- 145
의사 결정의 기초들-제이 브랜스포드 Jay Bransford ---------- 153

결언: 학습 공동체를 설명하면서 ---------- 159

리더십의 가장 큰 난관 10가지-2016

2015 년, 아시아 전역에 있는 수백 명의 YWAM 현 지도자, 새로 부상하고 있는 지도자들을 대상으로 설문조사를 했습니다. 49 가지 리더십 역량을 고려해 볼 때, 그 중 개인적으로 향상의 필요를 가장 느끼는 역량이 무엇인지 선택해 달라고 요청했습니다. 6 가지의 다양한 언어로, 수 백 명의 리더들이 이 설문에 응했습니다.

다음은 그 설문조사를 토대로 작성한 "가장 필요한 리더십 역량" 상위 10 위 목록입니다. 각 항목 옆의 비율은 발전이 필요하다고 응답된 비율을 보여줍니다.

1. 효과적인 팀 만들기 (59%)
2. 갈등 관리 (45%)
3. 일/삶 균형 맞추기 (41%)
4. 다른 사람들 발전시키기(40%)
5. 재정 관리(40%)
6. 의사소통 계획(39%)
7. 동기부여와 동원(38%)
8. 비전과 목적 개발(37%)
9. 자신을 이해하기(34%)
10. 결정하기(34%)

위의 백분율 결과를 보면, 당신 또한 이 영역들 중 적어도 하나 이상의 분야에서 도움을 얻고 싶어 할 가능성이 있습니다.

효과적인

팀 만들기

효과적인 팀 만드는 법

(How to Build an Effective Team)

제이 브랜스포드 (Jay Bransford)

효과적인 팀이란 무엇입니까? 어떻게 만들 수 있을까요? 당신의 사역이 효과적이길 바란다면, 위의 두 질문을 반드시 해야만 합니다.

효과적인 팀이란 *"공통의 목적을 위해 다양한 사람들이 모여 효과적으로 함께 일하는 통합된 그룹"*입니다.

그렇다면 "**효과적**"이라는 말은 무엇을 의미합니까? 우리의 목적에 맞게 정의하자면, **효과적**이라 함은 개인과 팀으로서 모두의 잠재력을 극대화 시키는 것이라 할 수 있습니다. 정신적, 육체적, 정서적, 관계적, 영적인 면에서 성장하고, 건강해지고, 강해지는 것을 의미합니다.

무엇이 팀을 효과적으로 만들까요? 건강한 팀이 되는데 있어 직접적으로 기여하는 여러 가지 중요 요소들이 있습니다. 다음의 질문을 자기자신과 팀원들에게 물어보십시오:

A. 우리 자신이 누구인지 알고 있는가?

B. 지금 우리가 어디에 있는지 분명히 이해하고 있는가?

C. 우리가 어디로 가고 있는 중인지 정확히 알고 있는가?

D. 거기에 어떻게 도달할지 알고 있는가?

E. 우리가 받고 있는 기대가 무엇인지 알고 있는가?

F. 필요한 모든 지원을 받고 있는가?

G. 우리가 얼마나 효과적인지 구체적으로 측정하고 있는가?

H. 우리는 우리의 성취에 대해 칭찬하는가?

위의 질문에 대해 더 많은 설명이 필요하다면, 다음의 설명을 계속 읽으십시오. 만약 위의 질문들 중 당신의 대답이 “아니오” 또는 “확실치 않다”인 것이 있다면, 바로 그

질문이 팀의 효과성을 향상시키기 위해 더 많은 시간, 에너지를 쏟아 부어야 할 지점입니다. 또한 확실히 “그렇다”고 대답을 할 수 없는 질문이 있다면, 그곳은 잠재적 약점이자 팀에 대한 불신, 오해, 실망을 키울 수 있는 부분입니다.

A. **우리는 누구인가?** 나와 팀원들은 서로의 독특한 성품, 재능, 열정, 삶의 간증, 강점, 일 선호도, 위기 허용성에 대해 얼마나 잘 알고 있고 이해하고 있는가? 그리고 이런 부분들이 우리 사역의 초점, 목표, 역할, 접근방법에 얼마나 잘 어우러져 기여하고 있는가?

B. **지금 우리는 어디에 있는가?** 우리는 현재 어떤 상황에 놓여있는가? 목표로 하는 대상에 대해 우리는 무엇을 알고 있는가? 그들은 무엇을 필요로 하고 있는가? 그들이 겪고 있는 어려움, 우리가 최근 직면한 어려움은 무엇인가?

C. **우리는 어디로 가고 있는가?** 우리 사역의 비전, 임무, 목적은 무엇인가? 무엇을 성취하려고 노력하는 중인가?

D. **어떻게 거기에 도착할 것인가?** 우리의 단기/장기 목표는 무엇인가? 우리의 목적은 무엇이며, 이를 이루기 위해 우리는 어떤 계획을 갖고 있는가?

E. **우리가 받고 있는 기대는 무엇인가?** 각 팀 구성원의 역할과 책임은 무엇인가? 모두 자신의 역할을 분명히 이해하고 있는가? 그 역할들은 각 사람의 능력과 관심사에 맞고 어울리는가? 역할분담을 위해 어떤 과정을 거칠 필요가 있는가?

F. **우리가 필요로 하는 지원은 무엇인가?** 우리 팀과 스태프는 어떤 기도, 자원, 재정, 훈련, 멘토링/코칭을 필요로 하는가?

G. **우리는 얼마나 효과적인가?** 우리의 효과성을 개인과 팀으로서 얼마나 자주 평가하는가? 이로부터 우리는 무엇을 배울 수 있는가?

H. **우리는 어떤 인정을 받는가?** 개인과 팀으로서 모두 얼마나 잘, 그리고 얼마나 자주 성취와 성공을 인정하고 칭찬하는가?

다음 단계: 효과적인 팀을 개발하고 유지하기 위해, 실행 시 도움이 될 몇 단계가 있습니다:

1. 연례 팀 리트릿 모임에서 우리는 기도하며 지난해를 반성하고, 팀워크를 평가합니다. 성공을 칭찬하고, 배우게 된 교훈을 되새기며 다음 해를 위한 계획과 목표를 세우는데, 그 때 팀에게 위의 내용을 질문하십시오.

2. 위의 영역들 중 어느 부분을 팀이 잘 하고 있는지, 어느 부분에서 향상이 필요한지 확인하십시오.

3. 향상이 필요한 영역에 있어 나아지도록 도와줄 목표와 실천항목을 정하십시오.

4. 후속평가(Follow-up)를 하십시오. 한 달에 한번, 스태프 회의에서 그 특정영역에 있어 팀이 어떻게 나아지고 있는지 팀원들에게 피드백을 요청하십시오. 지속적인 향상을 위해 어떻게 하면 좋을지 아이디어를 물어보고, 추가적으로 어떤 점들을 실행할지 결정하십시오.

위의 4 단계를 시도한다면, 그 팀의 효과성은 거의 확실히 향상될 것입니다 . 오늘 바로 시도해 보십시오!

강한 팀을 만들기 위한 7 가지 팁

(7 Considerations for Developing a Strong Team)

앨런 림 (Alan Lim)

팀 개발 시, 고려할 7 가지 사항이 있습니다:

1. 서로 다른 부르심, 열정, 재능을 가진 사람들이 일부가 되고자 할 만큼 당신의 비전은 충분히 폭넓습니까? 아니면 당신의 비전이 가진 독특함 때문에 다소 제한적인가요? 당신이 갖고 있는 비전의 특성, 넓이, 범위, 유연성은 당신이 끌어들이고자 하는 사람들, 또는 당신을 기꺼이 따르고자 하는 사람들의 종류를 결정할 수 있습니다.

2. 자신이 생각하기에, 팀에 있어 당신의 존재는 우선적으로 친구입니까 아니면 리더입니까? 방향성을 주고, 비전을 분명하게 하고, 경계를 정해주고, 심지어 활동의 구조를 확립해주기 때문에 리더십은 중요합니다. 그러나 우정관계는 건강한 공동체를 확립하고, 안전한 환경을 조성하며, 소속감, 주인의식을 가질 수 있도록 격려합니다. 친구이자 리더인 사람은 팀에게 있어 정말 귀중한 존재입니다.

3. 팀 안에서 건강한 관계를 만들기 위해 필요한 것은 무엇일까요? 팀원들이 서로를 좋아하고, 함께하기를 즐기고, 서로를 신뢰하며, 만족스러운 우정관계를 만들 수 있도록 당신이 할 수 있는 일은 무엇입니까? 팀 안에 즐겁고 화기애애한 우정 어린 공동체 분위기가 넘치도록 어떻게 만들 수 있을까요?

4. 크게 생각하십시오, 작게 시작하십시오, 깊이에 투자하십시오. 비전이 우리 자신의 것이 아니고 우리 자신에 대한 것도 아님을 믿고 신뢰하면서, 크게 생각하고 크게 꿈꿀 용기를 가지십시오. 우리 자신에 대한 것이 아니고, 하나님께서 주신 비전이라면, 그분께서 그 일이 일어나도록 하실 것입니다. 우리의 일은 신뢰하고 순종하는 것. 맞는(right) 사람들과 맞는(right) 때에 올바른(right) 방식으로 시작한다면, 작게 시작하는 일에 대해 불안해하지 마십시오. 더 크고 더 많다고 해서 항상 더 좋은 것은 아닙니다. 프로젝트나 사역에 주력하기보다 사람들을 세워가고 그들에게 투자하며 깊은 관계를 쌓아가는 지혜를 가지십시오. “다른 이의 삶을 변화시키는 것”은 바로 “(나의) 변화된 삶”이지, 프로그램과 활동들을 잘 한다고 해서 그런 일이 꼭 일어나는 것은 아닙니다.

5. 팀원들이 서로 자신의 삶에 대해 믿고 말할 수 있도록 어떻게 도와줄 수 있을까요? 원온원(one-on-one) 하는 것만으로 충분합니까? 리더와의 정기적인 만남만으로 충분할까요? 만나면 어떤 부분을- 일반적으로 또는 구체적으로- 나누어야 할까요? 예를 들어: 하나님과의 개인적 관계, 다른 이들과의 개인적 관계, 사역에 대한 만족도, 재정 상태, 정신적/사상적 삶, 개인적 성장 필요 등.

6. 팀을 위해 팀원이 개인적으로나 사역적으로 성장하려고 할 때, 함께 관심을 갖고 지켜보아야 할 그들의 필요는 무엇입니까? 예를 들자면, 지속적인 개인 학습, 독서습관 갖기, 언어 학습, 더 많은 훈련 또는 학교? 어떻게 이것을 알 수 있을까요? 정기적으로 그들에게 물어보아야 할까요?

7. 팀으로서 우리가 어떻게 하고 있는지 평가하기 위해 우리는 지속적인 피드백을 해야만 할까요? 우리(리더)의 팀 인도 방식에 대해 팀원들이 이야기 할 수 있도록 허락한다면, 이 일은 그들에게 깊은 이해와 안정감을 줄 수 있습니다. 또한 이렇게 할 때, 우리는 그들에게 얼마나 그들 자신과 그들의 생각을 귀하게 여기는지 전할 수 있습니다.

위의 7 가지 고려사항을 당신의 팀에 적용한다면 가장 시급한 관심이 필요한 항목은 무엇입니까? 당신은 어디에서 시작할 것입니까?

팀 구축하기

(Building a Team)

짐 랜덜 (Jim Randall)

사역의 가장 기초 단위는 개인이 아니라 팀입니다. 성경 곳곳에서 팀에 대한, 그리고 팀 구축에 관한 예를 발견할 수 있습니다. 팀에 대한 최초의 예는 창세기의 창조 이야기 안에서 발견됩니다. 목표를 이루기 위해 성부, 성자, 성령께서 함께 일하시는 모습 안에서 말입니다. 태초에, 하나님께서 하늘과 땅을 창조하셨습니다. 히브리 어로 하나님을 나타내기 위해 사용된 단어는 "엘로힘"인데, 이 단어는 복수형입니다. 성부 하나님께서 지시하시고, 성자와 성령 하나님께서 그 계획을 수행하시는 것을 볼 수 있습니다(또한 요한복음 1:1-14 절을 보십시오). 노아는 아들과 함께 팀을 이루어 방주를 지었습니다. 요셉은 파라오에게 앞으로 닥칠 기근에 대처하기 위해 리더십(팀)을 구성하여 풍성한 식량을 관리, 저장, 전국적으로 분배하는 일을 하라고 지혜로운 충고를 했습니다. 모세는 자신의 장인인 이드로를 통해 하나님께서 주신 지혜를 따라 이스라엘 민족을 다스릴 리더십과 팀들을 구성했습니다. 능력 있는 리더가 모든 일을 혼자 다 하려고 애쓰다가 하나님께서 주신 지혜로 어떻게 사역을 더 효과적으로 이끌 수 있게 되었는지, 모세를 통해 우리는 분명히 보게 됩니다. 예수님께서는 12 사도로 한 팀을 만드셨습니다. 그리고 나중에 그 사도들은 교회 치리(治理)를 위해 장로와 집사들로 된 팀을 만들게 됩니다. 또한 예수님께서는 제자들을 보내실 때에도, 2 명씩 짝 지어 보내셨습니다. 사도바울도 함께 일하는 팀이 있었습니다. 서신서들을 통해 언급되는

이름들을 보면 그는 어딜 가든지 팀과 함께 움직였음을 알 수 있습니다. 성경이 하나님의 일을 성취하기 위해 팀을 이룬 사람들의 예를 보여준다면, 우리 또한 하나님께서 주신 과제의 성취를 위해 우리를 돕는 팀을 만들어야 하지 않을까요? 우리가 배워야 할 가장 큰 교훈은 바로, "혼자서 하지 마라"입니다.

자신이 모든 것을 다 알고, 자신이 모든 것을 다 해야만 사역이 성공할 수 있다고 생각하는 리더들이 너무 많이 있습니다. 그런데 그것은 하나님께서 고안하신 교회의 작동 방식이 아닙니다. 하나님께서는 원맨쇼를 의도치 않으셨습니다. 신약성경의 교회들은 다수의 장로들을 두었고, 장로들은 집사들에게서 도움을 받았습니다. 하나님의 목적이 더욱 효율적으로 성취될 수 있도록 그들은 팀으로 함께 기능했습니다. 이 교훈은 팀의 중요성이라는 원칙뿐 아니라 당신의 생각이 올바른 방향으로 움직이도록 돕는 몇 가지 방법을 제시합니다.

팀 선택하기(Choosing Your Team)

담임 목사와 사역 리더들은 많은 부담과 스트레스를 받습니다. 그러나 위로가 되는 것도 있는데, 그 중 하나가 바로 이 특권입니다: 자신의 팀/팀원을 자기가 선택한다는 것. 원칙적으로, 당신의 팀 안에서 같이 일하는 사람들 중 당신이 선택하지 않은 사람이 있으면 안 됩니다.

만약 팀이 하나가 되지 못한다면, 한 마음을 가지고 사역할 때 얻을 수 있는 수준의 성공에까지 이르지는 못할 것입니다.

함께 일할 맞는(right) 사람을 고르는 일은 쉽지 않습니다. "(당장에) 보기 좋고 맞는 것 같아도 결국 그것이 하나님께서 준비하신 최선의 것을 막는 방해물"이 될 수도 있음을 기억하십시오. 하나님께서 주신 이 책무에 있어 우리는 항상 성령님의 인도를 따라야만 합니다. "우리가 하나님께 선택권을 드릴 때, 그분께서는 항상 최선의 것을 주십니다."

팀을 선택하는데 있어, 우선 필요한 각 직책에 대한 직무를 정의해야만 합니다. 직무에 대해 머릿속으로 생각만 하지 말고, 그 일의 기능과 직무사항을 정의하고 자세히 적어보면 도움이 될 것입니다. "계획(또는 직무사항)은 직접 써놓지 않는다면 단지 뜬 구름에 지나지 않습니다." 구체적으로 적어본다면, 필요한 기술을 가진 사람을 쉽게 알아볼 수 있게 됩니다.

팀원 또는 스태프를 선택할 때 다음의 질문을 자신에게 던져보십시오:

1. 그들은 나와 같은 가치를 공유하는가? 다시 말해, 그들이 당신과 같은 비전뿐 아니라 사역에 대해 당신과 동일한 가치와 기준을 갖고 있다고 확신합니까?

2. 그들은 FAT 인가? 잠깐, 이 말은 과체중 인지 아닌지를 묻는 것이 아닙니다. 그들이 성실한지 (Faithful), 일 할 시간/능력이 있는지 (Available), 배우려는 마음이 있는지 (Teachable)를 묻는 것입니다. 그들은 작은 일에도 성실하게 임해 왔습니까? 당신이 요청한 일을 하는데 있어 신뢰할 수 있는 사람입니까?

3. 그들은 일을 잘 수행할 수 있는 필수적인 기술을 갖고 있는가? 팀에서 필요로 하는 지식과 경험을 그들이 갖고 있는지 확인하십시오. 일을 하는 과정에서 몇몇 새로운 것을 배우게 될 수는 있습니다. 하지만 팀으로서 원하는 결과를 얻기 위해 필요한 기본적 수준의 기술은 이미 습득되어 있어야만 합니다.

4. 위험을 감수하고 시도하는 사람인가? "달란트 비유"에 나오는 종처럼 자신의 달란트를 쓰지 않고 항상 안전하게 두기만 하는 사람보다 위험을 감수하더라고 새로운 일을 시도하고 기꺼이 성장하고자 하는 사람이 더 낫습니다. 그 다음 단계의 수행능력에 도달하기 위해 자신의 한계를 넘어 손을 뻗는 (또는 위험을 감수하는) 노력하는 사람이 필요합니다.

5. 그들은 겸손한가? 참된 자신의 모습을 기꺼이 드러내고자 하는 사람들을 찾으십시오. 겸손한 사람이란 남 앞에 나서서 얘기하는 일을 꺼리는 것처럼 보이는 사람이 아닙니다. 오히려 필요할 때 나서서 행동하고 말하지만, 자신을 남보다 더 낫게 보이려 애쓰지 않는 사람입니다.

6. 그들은 정직한가? 완전한 진실에 조금이라도 미치지 못한다면 그것은 거짓말입니다. 정직하지 않은 사람, 또는 당신의 팀 일원이 되기 위해 조금이라도 속이는 사람은 팀에 합류하는 것을 허용치 마십시오. 조금의 속임(marginal deception)이라 함은, 자신의 생각에 충분하다 여겨지는 정도로만 진실의 일부를 말하고 그 나머지는 숨기는 것을 의미하며, 따라서 듣는 사람은 잘못된 결론을 내리게 됩니다.

"현명한 이는 다른 이의 실수로부터 배우고, 보통 사람은 자신의 실수로부터 배우지만, 바보는 어느 누구의 실수로부터도 배우지 않는다"는 속담이 있습니다. 인생에서 알게 될 많은 가르침은 이미 실수했던 누군가의 배움으로부터 나온 것입니다. 우리에겐 모든 실수를 직접 겪으며 배울 시간이 없습니다. 다른 이의 실수로부터 나온 교훈을 자신에게 적용하는 법을 배워 멋진 팀을 만드십시오.

갈등 관리하기

갈등 관리의 9 단계

(9 Steps to Manage Conflict)

제이 브랜스포드 (Jay Bransford)

우리 모두는 일생생활에서 갈등을 경험합니다. 우리의 시간, 사용하는 돈, 결정, 직장과 가정에서의 관계, 사이 중간에 끼게 되는 어디에서든 갈등을 경험합니다. 갈등은 삶의 일부분으로 자연스러운 것이고, 따라서 당신의 삶에 갈등이 있다고 해서 이것을 그 삶이 건강하지 않다는 지표로 볼 수만은 없습니다. 오히려 삶의 건강 여부는 당신이 갈등을 어떻게 다루고 해결하는지 살펴볼 때 드러납니다.

9 단계 갈등 관리법:

1. **갈등을 예상하십시오(사전 예방적 자세를 가지십시오).** 다가올 상황, 결정, 행동이 사람들에게 어떻게 영향을 줄지 미리 생각해 본다면 많은 경우에 갈등을 피할 수 있습니다. 앞으로 겪게 될 갈등 상황에 대해 어떻게 대응하고 싶습니까? 다른 이들의 놀람 또는 충격을 어떻게 줄여줄 수 있을까요? 그 타격을 어떻게 약화시킬 수 있을까요? 말하고, 결정하고, 실행하기 전에 어떻게 다른 이들의 생각과 감정을 더 잘 통합할 수 있겠습니까? 더욱 현명하게 살피고 더욱 전문적으로 대응하려면 어떻게 준비할 수 있겠습니까?

2. **갈등을 인정하십시오.** 갈등이 시작되었다는 사실을 확인, 인정하는 것만으로도 때때로 일의 반은 해결됩니다. 갈등사실을 알아차리는데 더 오래 걸릴수록, 금세 갈등은 더 부정적이고 확고해 질 수 있으며, 그 갈등은 당신의 통제를 벗어나게 될 수도 있습니다.

3. **갈등에 대한 태도를 바꾸십시오.** 일단 갈등을 인지하면, 갈등이 일어났음을 말로 인정하고, 그 갈등에 대해 긍정적인 태도를 취하기로 선택하는 것이 매우 중요합니다. 만약 갈등을 시간낭비 또는 고통스럽고 짜증나는 일로 여긴다면, 그 해결에 있어서도 똑같이 부정적인 태도를 취하게 될 것입니다. 하지만 갈등을 다른 이들을 이해하고 존중하며, 합의와 일치를 구축하고, 최선의 그룹 결정을 할 수 있는 발전의 좋은 기회로 여긴다면, 실제로 이런 결과를 달성하기 위해 노력할 가능성이 높습니다.

4. **최우선적으로 다른 이들을 이해하려고 노력하십시오**. 왜 당신의 방식이 옳고 최선인지 명확하고 분명한 이유를 들어 상대방에게 말하고 설명하려 하기 전에, 겸손하게 상대방이 먼저 말 할 수 있도록 하십시오. 그의 생각, 아이디어, 필요, 걱정, 질문들을 표현할 수 있도록 도와주십시오. 상대방의 입장을 먼저 들으십시오. 그의 마음에 있는 모든 것을 꺼내놓을 수 있도록 해 주십시오.

5. **상대방의 말을 경청했고, 이해했음을 보여 주십시오.** 잠깐! 기다리세요! 당신의 놀라운 지혜를 세상과 나눌 시간이 아직 오지 않았습니다. 먼저 상대에게 당신이 진심으로 그의 말을 들었음을 보여주십시오. 고개를 끄덕이고, 적절히 눈 맞춤을 하십시오. '맞아요', '그렇군요', '괜찮아요' 등의 인정하는 말을 하십시오. 그들이 말한 것을 받아 적어보십시오(가능하다면 뒤로 넘기는 노트패드에 하면 좋음). 그들이 말한 내용을 표현을 바꾸어 반복해 말하거나 요약하십시오.

6. **당신이 동의하는 부분이 있다는 것을 시인하십시오.** 당신이 그들이 말한 내용을 요약해서 말할 때, 동의하는 부분을 강조해서 말하십시오. 당신과 상대방 모두가 동의의 영역을 갖고 있다는 점을 확실히 그에게 알려주십시오. 당신이 믿든 안 믿든, 이 일은 매우 도움이 됩니다. 이렇게 한다면, 상대방은 자신의 모든 주장에 대해 당신이 100% 반대한다는 생각을 하지 않게 됩니다.

7. **당신의 필요와 관점을 추가하십시오.** 이제 드디어 당신의 관점을 이야기할 순서가 왔습니다. 그들이 이미 말했고 당신이 동의한 사항에, "그리고", "또한", "덧붙여", "제가 바라기로는"과 같은 주요단어를 사용하면서 필요한 것들을 추가하도록 노력하십시오. 예를 들어, 다음과 같이 말할 수 있습니다. "금요일 저녁에 행사를 열자는 당신의 아이디어는 굉장히 좋다고 생각해요. 또한 이에 한 가지 덧붙이자면, 학교 스포츠 경기가 있는 날을 피해 행사를 개최한다면 더욱 좋을 것 같습니다." 상대방이 이미 말했던 것에 당신의 필요와 선택사항들을 추가하십시오. 상대방이 제안한 선택옵션과 해결책에 있어 염려되는 부분이 있다면 상대를 존중하면서도 당신의 생각을 설명할 필요가 있습니다.

8. **창조적 해결안을 생각해 보자고 제안한 후, 나오는 다양한 의견에 대해 마음을 열어 두십시오.** 지금까지 상황에 관련된 모든 사람의 필요와 생각을 다 살펴보았으므로, 이제 창조적 해결책 또는 대안에 대해 생각해보자고 제안하십시오. 창조적 사고를 격려하는 한편, 이미 표현된 필요상황에 맞게 그 제안들을 합리적으로 검토하십시오.

9. **관계의 중요성을 재확인하십시오.** 지금쯤 당신은 관련 당사자 모두가 받아들일만 한 결론에 도달할 수 있도록 인도하고, 이 갈등상황을 성공적으로 관리했을 것입니다! 상황을 정리하고 떠나기 전에, 모든 이들에게, 그들이 얼마나 귀한지, 그들에게 얼마나 감사한지 확실히 표현하십시오. 결국, 인생에서 가장 중요한 것은, 원하는 것을 얻어내는 일이 아니라 서로 맺게 되는 관계 아니겠습니까?

적용:

당신이 이미 직면했던, 또는 최근 발생한 갈등 상황을 떠올려보고, 위의 9 가지 제안을 다시 읽으며 생각해보십시오. 갈등 관리에 있어 당신의 강점은 무엇입니까? 어떤 영역을 향상시킬 수 있을까요? 이 리스트를 인쇄하고, 다음 갈등 상황이 발생할 경우 이 과정을 따라가 보십시오. 얼마나 도움이 되는지 보게 되면 아마 깜짝 놀랄 것입니다.

아시아에서 갈등이란: 걸림돌인가, 아니면 기회인가?

(Conflict in Asia: Obstacles or Opportunities?)

갈스 구스타프슨 (Garth Gustafson)

갈등 자체는 문제가 아닙니다. 그것은 현실입니다. 따라서 좋은 것도 나쁜 것도 아닌, 중립적인 것이지요. 질문해야 할 것은 우리가 갈등을 겪게 될 것인지 아닌지가 아니라, 우리는 갈등을 어떻게 관리해야 하는가 입니다. 이 질문은 갈등이 파괴적 또는 생산적이 되도록 만들기도 하고, 그것이 걸림돌이 될지 기회가 될지를 결정합니다.

갈등은 성장을 위한 기회가 될 수 있다

15 년이 넘는 사역 현장 있으면서, 나는 리더십의 자리가 어려운 대화와 갈등을 직면하는 자리라는 점을 깨달았습니다. 나 자신은 물론 다른 많은 리더들도 그렇겠지만, 누구도 이런 종류의 상황을 즐기지 않습니다. 하지만 갈등이 잘 관리된다면, 이것이야말로 리더로서 성장할 수 있는 가장 큰 기회들 중 하나가 된다는 점을 알 수 있었습니다.

리더로 있으면서 당신은 갈등을 생산적인 것으로 봅니까, 파괴적인 것으로 봅니까?
당신은 갈등을 장애물로 여깁니까, 기회로 여깁니까?

아시아에서의 갈등 관리

아시아에서는 갈등상황에 있는 사람들이 미소 짓거나 고개를 끄덕이는 척 할 수 있습니다. 그러나 또한 자객처럼 몰래 돌아와 예상치 못한 공격을 할 수도 있습니다(이런 일은 세계 어디서나 일어날 수 있는 일이지만, 아시아라는 우리가 사는 맥락/환경 안에 더 널리 퍼져있습니다). 대부분의 사람들은 갈등을 부정적인 것으로 인식하는 경향이 있고, 모든 문화 안에 "체면 살리기"라는 아이디어가 존재합니다. 체면을 잃게 될 것이라는 두려움과 갈등의 부정적 함의, 이 두 가지의 조합으로 인해 우리 대부분은 갈등을 피하는 경향이 있습니다. 아시아에서는 관계유지를 위해 '경의를 표하는 인사'와 '존댓말'이라는 문화적 게임을 자주 합니다. 그런데 이것은 진실한 감정이나 이전에 느꼈던 불쾌한 감정을 정직하게 드러내지 못하게 할 때가 많습니다. 이런 이유로 종종 우리는 갈등이 아예 없는 척 하거나, 다음과 같은 건강하지 못한 방식으로 갈등을 다룹니다:

험담하기: 동의하기로 해놓고 회의 밖에서는 이에 대해 부정적으로 말하고 다녀 나중에 이 결정이 지지를 받지 못하도록 만듭니다.

일 지연시키기: 갈등에 대해 직접 말하는 것 대신 의도적으로 일의 속도를 늦춰 은근슬쩍 자신의 의견(반대)을 알립니다.

직접 하지 않고 대신 싸우기: 갈등이 확산되기 시작하면, 때때로 그룹 사고방식이 문제를 더 키우게 됩니다. 가령 어떤 결정에 대해 그룹의 누군가를 대신해 복수하는 방식으로 사람들은 그룹 내의 일원을 변명해주고, 서로의 실수를 은폐합니다.

화산처럼 폭발하기: 감정을 계속 억제하다가 결국 분노하며 폭발하게 됩니다.

이 모든 것은 갈등을 다루기에 매우 건강하지 않은 방식입니다. 이것은 단지 고통, 상처, 쓴 뿌리를 낳고, 사역, 교회, 조직을 해체시키는 거대한 걸림돌이 될 뿐입니다. 리더로서 우리는 이런 건강하지 않은 갈등 처리 방식의 경향을 반드시 눈치 채야 하고, 이를 바꾸어 성장의 기회로 활용해야만 합니다.

당신은 사역 안에서 발생하는 갈등을
이런 건강하지 않은 방식으로 다루려는 경향을 본 적 있습니까?
이 덫에 걸려 본 적 있습니까?

성공적인 갈등 관리를 위한 원칙들

기도하기: 갈등 관리를 위해 개입하기 전, 항상 그 상황에 대한 하나님의 마음을 구하고, 관련된 사람들과 하나님이 바라시는 결과를 위해 기도해야만 합니다.

1) 맞는 타이밍을 찾는다: 타이밍은 가장 중요합니다. 옳지 않은 시기에 갈등을 건드리는 것은 재앙을 초래하게 됩니다.

2) 개인적인 공격은 피한다: "당신이/은"을 주어로 말할 때 사람들은 방어적이 될 수 있으므로, 다른 이의 감정을 상하지 않게 하기 위해, 리더인 우리는 "나"를 주어로 하여 진술해야 합니다. 일어난 갈등을 통해 성장할 수 있고, 서로에게 이익이 될 수 있는 환경을 만들어 주어야 합니다.

3) 각자의 책임이 있음을 인정한다: 갈등 관리의 첫 단계는 이 갈등 상황에 대해 우리 각자의 책임이 있음을 인정하는 것입니다.

4) 경청의 기술을 적용한다: 적극적인 경청은 다른 사람의 관점을 이해하기 위해 의도적으로 노력하는 것입니다.

5) 핵심 사안에 초점을 맞춘다: 다른 사람의 모든 실수를 들추어내거나 감정적이 되어 대화가 옆길로 새지 않도록 주의하고, 핵심 사안을 해결하는 일에 초점을 맞춰야 합니다.

6) 공유하는 비전과 가치를 중심에 둔다: 우리가 공유하는 비전과 가치에 초점을 맞추어 대화를 진행하는 것은 갈등해결 추구에 도움이 됩니다.

리더로서 이 원칙 중 어떤 것을 사용해 본 적 있습니까?
미래의 성장을 위한 기회로서 어떤 원칙을 사용할 수 있을까요?

갈등 상황 최고의 패(수단): 겸손은 항상 이긴다

사람은 다른 이들이 잘못했을 때는 그들의 성품을 비난하고, 자신이 잘못했을 때는 상황을 비난하는 경향을 갖고 있습니다. 예를 들면, "A 라는 사람은 항상 늦는데, 그 이유는 팀을 존중하지 않기 때문이다. 즉, 이것은 성품의 결함이다. 반면, 자신이 늦는다면, 그것은 나의 아이들이 아팠기 때문이고, 리더로서 다른 사람들보다 항상 더 바쁘다는 것을 모두 알고 있다"와 같이. *실제로 우리 모두는 자기 약점은 정당화 하는 반면, 남의 약점은 비판하는 경향이 있습니다.*

아무리 작은 일이라도 자신의 일이라는 생각으로 기꺼이 맡으면, 그 겸손한 행동은 언제나 효과 있는 최고의 패로서, 즉, 갈등 해결을 돕는 기회로서 작용하는 것을 나는 여러 번 경험했습니다. 실제로 내가 잘못한 일이 아무것도 없는 경우였지만, 나는 단순히 *"당신이 그런 식으로 느끼셨다니 미안합니다."*라고 말할 수 있었습니다. 그러자 상대방의 감정을 인정해 주는 것에 의해, 그 갈등은 허물어지기 시작했습니다. 이로 인해, *"겸손은 항상 이긴다"*는 것이 갈등관리의 황금률이라는 것을 나는 배울 수 있었습니다.

어떻게 겸손이 갈등을 해결하는 기회가 되는지 당신은 본 적 있습니까?
어떻게 겸손의 부족이 갈등해결의 걸림돌이 되고 더 큰 갈등을 불러일으키는지 당신은 본 적 있습니까?

참고: *이 글의 상당 부분은 아시아에서 갈등을 관리하는 일에 대한 존 응 John Ng 의 책 "Smiling Tiger, Hidden Dragon" 에 대한 개인적 감상 및 의견에서 나왔습니다. 성공적 갈등 해결에 대한 더 깊은 통찰을 위해 이 책을 읽어볼 것을 아시아에 있는 리더들에게 추천합니다.*

갈등 해결의 원칙들

(Principles of Conflict Resolution)

짐 랜덜 (Jim Randall)

다음 10 단계는 당신이 갈등을 해결하도록 도울 것입니다. 이 원리들은 당신 자신과 다른 이들 사이의 갈등, 스태프들 사이의 갈등 해결을 도울 수 있습니다.
사실(fact)을 확인해 보자는 마음으로 시작하십시오. 어떤 생각도 미리 품지 말고, 당신 자신보다 성령님께서 앞서 가시게 하십시오.

1. **당신의 사고를 바꾸십시오.** 분노는 이차적인 감정이고, 신념체계가 침해되었을 때 발생합니다. 당신이 믿기로는, 사람들이 어떤 일을 하기로 동의했으면, 그들은 그 일을 해야만 합니다. 따라서 그들이 당신의 요청을 수행하지 않을 때, 당신은 분노하게 될 기회를 갖게 됩니다. 대결은 보통 적대적인 상황에 직면하여 이를 상대하는 것을 의미합니다. 관련된 모든 감정은 부정적이고, 스트레스, 근심, 분노, 분리, 적대적인 감정으로 가득하게 됩니다. 그것은 또한 회피(일을 미룸)를 유발합니다. 다른 한편, 해결은 문제해결, 평화, 용납, 회복을 이루는 것을 의미합니다. 이는 갈등 그 자체에 대한 것이 아니라, 코칭, 가르침, 훈련, 멘토링, 문제해결, 의사소통을 통해 더 높은 수준의 능력을 갖도록 사람들을 이끌어 그들의 가치가 더 높아지도록 하는 일에 대한 것입니다. 긍정적인 감정들은 성장, 변화를 가져옵니다. 문제를 논하지 않는 것, 회피는 무례의 한 형태입니다.

2. **맞는 타이밍을 선택하십시오.** "지금" 당장 결정을 내려야만 하는 자리에 자신을 절대로 두지 마십시오. 너무 빨리 결정하게 된다면 아마도 육(肉) 가운데 반응하게 될 것입니다. 맞는 타이밍을 기다린다면 영(靈) 가운데 행동할 가능성이 더 커집니다. 화가 나 있을 때 문제를 다루지 마십시오. 그렇지 않으면 문제를 갈등과 대결의 양상이 되게 할 수도 있습니다. 또한 문제를 너무 미루지 말고, 문제가 악화되거나 다른 이에게 상처가 되기 전에 다루십시오. 만약 당신이 문제 해결을 지연한다면, 사람들에게 그들 자신 또는 그 사안이 중요하지 않다는 부정적인 메시지를 보내게 될 수도 있습니다. 비록 에베소서 4 장 26 절이"해가 지도록 분을 품지 말라"고 말하지만, 그 다음 날에- 알맞은 때에- 해결해도 괜찮습니다.

3. **의미 있는 소통을 할 수 있는 안전한 환경을 조성하십시오.** 안전하고 위험이 없다고 느낀다면, 사람은 마음속에 있는 것을 더 잘 나누게 됩니다. 다음은 보다 나은 소통을 위한 네 가지 기본 요소입니다:

    1. 질문하기
    2. 진심으로 경청하기
    3. 자유롭게 말해도 된다고 느끼는 안전한 환경 만들기
    4. 정직- 그들이 당신의 반응에 대해 두려워하지 않고 마음속 이야기를 나눌 수 있어야 합니다.

4. **질문하십시오.**
    1. 그들의 관점에서 사실을 파악하십시오.
    2. 그들의 마음이 어디에 있는지, 그들의 동기를 알아내십시오.
    3. 긴장을 풀고, 그 시간을 사실(fact) 확인 세션으로 생각하십시오.
    4. 책망조로 질문하지 마십시오.
    5. 가장 높은 존중의 방식은 사람들에게 그들의 생각을 물어보는 것입니다.

질문의 예:

a. 조, 어제 무슨 일이 일어났던 건지 내가 이해할 수 있도록 도와주세요. (어떤 책망, 비난, 조롱도 없음)
b. 만약 조가 뉘우치고 있다면, 추가적인 질문을 하십시오.
c. 예/아니오의 대답을 요하는 질문이 아니라, 문제의 원인을 밝힐 수 있는 열린 질문을 하십시오.

5. **대답을 경청하십시오.**

진심으로 경청하십시오, 그러면 다음의 다섯 가지가 분명해 질 것입니다.

1. 당신이/ 또는 그들이 말하는 것
2. 당신이 말하려고 의도하는 것
3. 당신이 말한 바에 대한 그들의 이해
4. 당신이 말한 바에 대한 그들의 이해에 대해 그들이 말하는 것
5. 당신이 말한 바에 대한 그들의 이해에 대해 당신이 말하는 것

그들의 생각 가운데 있는 모든 것을 말하고 나누게 하십시오. 비판은 괜찮지만, 무례함은 안 됩니다. 그들도 당신도 서로에게 무례를 범하지 마십시오.

6. **존중과 존엄을 유지하십시오**- 체면을 살릴 수 있도록 해 주십시오.

7. **사안을 파악하십시오.** 과거(실수)로부터 현재(남아있는 사안을 파악하기)로, 그리고 미래(해결)로 움직이십시오.

8. **기대를 설정하십시오.** 해결과 회복에 대한 분위기를 만드십시오. 지금부터 당신이 기대하고 있는 것이 무엇인지 그들에게 알려주세요.

9. **이해하도록 만드십시오.** 미래에 당신이 기대하는 바가 무엇인지를 그들에게 확인해서, 그들이 그것을 확실히 이해하도록 만드십시오. 당신이 말한 것을 이해했는지 그들에게 묻지 말고, 당신이 말한 바를 그들이 다시 말해 보도록 시켜보세요. 당신의 요구사항이 무엇이든지 따라줄 것을 그들에게 요청하십시오.

10. **선택사항/선택권을 만들어 주십시오.** 사람들이 구석에 몰려 진퇴양난이라고 느끼지 않도록, 탐색해 볼 수 있는 다양한 선택 사항을 만들어 볼 수 있도록 허락해 주십시오. 실현 가능한 선택사항들이 제안되었을 때, 당신도 편안하게 받아들일 수 선택 사항인지인지 아닌지 확인하십시오.

"이것을 너희에게 이르는 것은 너희로 내 안에서 평안을 누리게 하려 함이라 세상(그리고 사역)에서는 너희가 환난(*틀립시스 thlipsis*- 압박)을 당하나 담대하라(*타르세오 tharseo*- 용기를 가져라) 내가 세상을 이기었노라"라고 예수님께서 말씀하셨습니다. 평안으로 이어지는 해결책을 주님께서는 분명히 갖고 계신다는 자신감으로 인해 우리가 평안을 누리고 용기 있게 갈등을 직면해 나가기를 주님께서는 원하십니다.

일/삶 균형 맞추기

균형의 IQ

(The IQ of Balance)

린다 헐먼 (Linda Hermann)

아- '스마트' 폰...

그것은 '스마트(영리할)'할지도 모릅니다, 그런데 우리는 (어떻습니까)?
그것이 당신을 통제하고 있나요, 아니면 당신이 그것을 통제하고 있습니까?
매일 아침 당신이 제일 먼저 하는 일은 무엇인가요- 예수님과 함께 그분의 말씀을 보며 시간을 보내십니까, 아니면 이메일/페이스북/문자메시지를 확인하십니까?
당신은 아침에 언제 폰을 켜서, 밤 언제가 되어야 그것을 끄십니까?

나는 태국 전역에 있는 많은 YWAM 리더들과 많은 시간을 보냅니다. 위의 질문들을 그들에게 던질 때, 그들의 대답이 어떠하리라고 당신은 생각합니까? 당신 자신의 대답은 어떠한가요?

나도 고백하겠습니다. 아침에 일어나서 말씀보다 이메일을 먼저 확인할 때가 종종 있습니다. 밤에 마지막으로 하는 일도 이메일 확인 또는 뉴스 확인일 때가 있습니다. 내가 숙면을 취할 수 있을까요? 당신이 뉴스에서 좋은 소식을 들었던 마지막 때가 언제였나요?

나의 균형은 무너져 내리고 있습니다.

그리고 나는 그 대가를 알고 있습니다. 나는 '번아웃- 탈진'된 적이 있고, 그것은 언뜻 보기에도 그리 멋진 모습은 아닙니다. 번아웃은 하룻밤 새에 일어나지 않습니다. 그것은 천천히 미끄러져 추락하는 일입니다. 당신의 일/삶/안식의 균형은 일 쪽으로 더욱 기울기 시작하고, 마침내 '안식조차도 일이 되는 지경, 즉 '할 일' 목록의 성취해야 할 또 하나의 일이 되는 상태에 이르게 되는 것이죠.

나는 예수님께서도 같은 문제를 가지셨다는 것을 알고 있습니다- 요한복음 4장 6절에 따르면 그분은 너무 피곤하셔서 우물 옆에 앉으셨고, 먹을 것을 구하러 제자를 마을로 보내셨습니다. 하지만 정작 나에게 일침이 되었던 이야기, 즉, 우리가 때때로 얼마나 바쁜지 예수님 자신이 이해하고 계시다는 것을 정말로 깨닫게 된 이야기는 마가복음 3장 20절-21절 입니다: 집에 들어가시니 무리가 다시 모이므로 식사할 겨를도 없는지라 예수의 친족들이 듣고 그를 붙들러 나오니 이는 "그가 미쳤다 함일러라". 예수님께서는 미치지 않으셨습니다. 그분께서는 멈추셨습니다. 군중을 피하셨고, 심지어 제자들도 피해 산으로 가셨습니다. 그분께서 산에 가셨을 때, 당신은 정말로 그분께서 밤새 기도만 하셨다고 생각합니까? 단지 언덕에 앉아 자기 자신, 존재(being) 자체를 즐기지 않으셨을까요? 숨을 들이쉬고, 내쉬고, 구름을 바라보고, 바람이 부드러운 노래를 하며 자신을 스쳐 지나가도록 하시면서.

균형. 당신의 삶은 이것을 갖고 있습니까?

- 이 글의 시작 부분에 있는 질문에 답해 보십시오.
- 가족, 친구, 자녀, 팀원들에게 물어보십시오.
- 하나님에게 물어보십시오.
- 2주 동안, 날마다 그 날 한 일을 적어보십시오.

균형, 발견하십시오. 유지하십시오.

당신의 폰 보다 더 스마트해지십시오.

우선순위를 따라 사는 삶

(Living Our Priorities)

제이 브랜스포드 (Jay Bransford)

"도와주세요!" 한 여자가 소리쳤습니다. "내 주위의 모든 것이 무너지고 있어요. 이 모든 것을 더 이상 지탱할 수 없어요!" 현자가 대답했습니다. "내가 도와주겠다. 너에게 저글링[1]하는 법을 가르쳐 주마."

[1] 역주: 공중에 여러 개의 공 던져 돌아가며 받는 곡예

은유적으로 말하면, 우리 모두는 훈련중인 저글링 곡예사입니다. 우리는 손에 많은 공들을 잡고 있는데, 그 각각의 공에는 우리가 맡은 특정 역할, 업무, 책임 등의 이름이 붙여져 있습니다. 그 공들 중 일부는 크고, 일부는 작습니다. 어떤 것들은 무겁고, 어떤 것들은 가볍습니다. 매일 아침 우리는 이런 책임의 공들을 공중에 던지며 새로운 날을 시작하고, 저녁에 잠자기 위해 머리를 베개에 뉘일 때까지 그 공들 중 어떤 것도 잃어버리거나 깨뜨리지 않기를 바랍니다. 어떤 날에는, 우리는 역할 공 던지기를 이례적으로 잘 하고, 어떤 날에는, 비참할 정도로 실패합니다. 만약 우리가 조심하지 않는다면, 우리는 너무 많이, 너무 자주, 너무 아슬아슬하게 공을 다루는 습관에 빠질 수 있고, 나아가 너무 많은 중요한 역할과 책임들을 떨어뜨리게 될 수도 있습니다. 알아차리기도 전에, 어느 새 우리의 관계, 신용, 건강, 안녕이 심각하게 손상되어 버리기도 합니다. 인생의 책임과 역할이라는 공 다루기는 심각하고 중요한 일입니다!

첫 저글링 수업으로, 현자는 몇 가지 실용적인 충고와 함께 당신이 생각해 봐야 할 4 가지 질문을 던집니다.

1. 얼마나 많은 공을 당신은 다루고 있는가?
   설명: 얼마나 많은 역할과 책임들을 당신은 맡고 있는가?

   현자의 충고: 평균적으로 사람은 살면서 많은 역할을 갖게 되고, 따라서 이에 따라오는 많은 감투/직위도 갖게 됩니다. 다음 중 당신이 현재 맡고 있는 역할은 몇 가지입니까?

   a. 아버지/ 어머니
   b. 남편/ 아내
   c. 아들/ 딸
   d. 남자형제/여자형제
   e. 리더/ 상사/ 감독/ 관리자
   f. 사역 간사/ 직원
   g. 동료

h. 친구

i. 학생/ 배우는 사람

j. 소그룹 책임자

k. 교회 구성원

l. 그밖에:

m. 하나님의 자녀*

* 하나님의 자녀로서, 사실 우리는 4가지 책임이 있습니다 (눅 2:52를 보십시오). 하나님과의 관계, 지혜, 다른 이들과의 관계, 그리고 자신의 육체적 건강 안에서 우리는 성장해야만 합니다.

2. 당신이 한꺼번에 다룰 수 있는 공은 최대 몇 개인가?
설명: 현실적으로 당신은 얼마나 많은 역할과 책임을 감당할 수 있는가?

현자의 충고: 한꺼번에 다룰 수 있는 역할의 최대 수는 사람마다 다르고, 그 당시 처한 상황에 따라 다릅니다. 수용 능력에 관해서 자기 자신과 다른 사람을 비교할 수도 없고, 비교해서도 안 됩니다. 시간이 지남에 따라 인생에서 당신이 맡는 주요 역할은 변할 것이고, 그 역할들이 요구하는 당신의 시간도 또한 변할 것입니다. 예를 들어, 부모로서 당신에게 요구되는 기대의 강도는 자녀의 나이에 따라 달라집니다.

3. 모든 공들이 다 같은 가치와 중요성을 지니는가?

   설명: 당신이 맡은 역할과 책임 중 일부는 다른 것들보다 더 중요한가?

   현자의 충고: 당신의 역할 모두가 똑같이 중요한 것은 아닙니다. 당신은 **반드시** 우선순위를 정해야만 합니다. 바로 지금, 가장 중요한 일에 집중하기 위해 맡은 역할의 일부로부터 자신을 풀어주어야 할 필요가 때때로 있을지도 모릅니다. 1번 질문에 대한 당신의 대답을 보고 그 역할들의 우선순위를 정해보십시오. 힌트: 바라기로는 하나님 자녀로서의 역할이 최우선 순위가 되었으면 합니다! 그것은 바로 당신의 영적, 정신적, 관계적, 육체적 건강에 우선순위를 두는 것을 의미합니다.

4. 오늘 하루 또는 이번 한 주 동안 올바른 저글링을 하기 위해 어떤 주도적인 선택을 할 수 있는가**?**

   설명: 삶의 우선순위에 따라 당신의 시간을 하루 단위 또는 주 단위로 어떻게 계획할 수 있는가?

현자의 충고: 매 주, 달력에서 그 다음 주를 살펴보고 인생의 우선순위에 따라 결정한 사항을 일정에 넣어 계획하는 습관을 가지십시오. 언제 하나님과 시간을 보낼지, 언제 운동을 할지, 언제 배우자 또는 자녀들과 함께하는 귀중한 시간을 가질지를. 그리고 어떻게 이 일들을 할지 계획해 보십시오. 이 주에 당신은 무엇을 배울 것이며, 언제 배울 것인지도.

"우선순위를 따라 사는 삶"에서 가장 중요한 점은 먼저 인생에서 당신의 우선순위를 찾는 것입니다. 그 다음, 지속적으로 당신의 우선순위를 재평가하고, 주도적으로 그 우선순위의 일들을 일정표와 당신의 삶에 넣어야 합니다. 우선순위의 일들이 일정에 포함되면, 이를 반드시 지키도록 노력하십시오. 절대적으로 불가능한 상황이 아니라면, 아내, 자녀, 친구와 함께하기로 한 시간을 취소하지 마십시오. 인생은 우리에게 변화구를 던질 때가 있고, 그러면 우리는 유연하게 대처해야만 합니다. 하지만 당신의 우선순위 역할에 영향을 끼치는 일정 변경이 있다면, 그때마다 당신의 우선순위에 대해 생각해 보면서 기도 가운데 의식적인 선택을 해야만 합니다. 그것이 바로 "우선순위를 따라 사는 삶"입니다.

이제, 가서 당신의 저글링을 연습하십시오!

자신의 한계를 넘지 않는 삶
- 당신은 안식을 누리고 있습니까?

(Living Within Limits – How is Your Sabbath?)

필 포터 (Phil Porter)

4년 전, 처음 리더십 코칭을 받기 시작했을 당시, 나는 리더로서의 능력을 잘 발휘하지 못할 정도로 너무 많은 행정업무에 시달리고 있었습니다. 그래서 첫 일 년을 이 업무로부터 벗어나려고 노력하는데 사용했습니다. 늘 바빴고, 해야 할 일 목록의 길이에 늘 압도되어 버거웠습니다. 그 과정의 기간 동안, 루스 헤일리 바턴 Ruth Haley Barton의 책, *영혼의 리더십(Strengthening the Soul of Your Leadership)*을 발견했습니다. 그 책은 영적 리더십을 가르치기 위해 모세의 삶을 모델로 사용합니다. 이 책의 여러 핵심 중 하나는 모든 리더는 자신에게 결국 시간, 공간, 힘과 에너지라는 물리적 한계가 있다는 현실을 직면해야 한다는 것입니다. "우리가 한계 내에서 살기를 거절한다면, 우리는 인간 존재의 기본적인 현실 속에서 살기를 거절하는 것입니다. 하나님은 무한하신 분이지만, 나는 아닙니다."라고 저자는 말합니다.

우리를 위한 하나님의 의도를 심오하게 보여주는 부분은 바로 하나님께서 안식을 제정하셨다는 것입니다. 하나님 그분 자신이 일곱째 날 쉬셨습니다. 안식에 대한 하나님의 가르침은 모세의 율법보다도 훨씬 전부터 분명했습니다. 그리고 이스라엘의 안식일 준수는 "하나님은 무한하신 분입니다. (그러나) 나는 아닙니다."라는 사실을 끊임없이 상기시킵니다. 하나님께서는 우리가 쉬는 동안에도 세계의 모든 일과 무게를 그분께서 짊어지고 계신 것을 우리가 믿기를 기대하십니다. 왜일까요? 다른 모든 피조물처럼 우리는 유한한 존재이기 때문입니다.

찰스턴 경영대학 부교수인 마이클 지가렐리 Michael Zigarelli는 전 세계 20,000 명의 기독교인을 대상으로 실시한 설문조사에서 드러난 내용을 다음과 같이 말합니다:

1) 기독교인들은 분주함, 서두름, 과부화의 문화를 흡수하고 있는 중이다.
2) 이로 인해 하나님은 그들의 삶 안에서 더욱 소외되고 있고,
3) 이로 인해 하나님과의 관계는 악화되어가고 있고,
4) 따라서 기독교인들은 어떻게 살아야 할지에 대해 세속적인 가정들을 더욱 쉽게 받아들이게 되었으며,
5) 그 결과, 바쁘고, 서두르며, 과부화된 문화에 더욱 동화된다.

그리고 이 순환은 계속 되풀이 된다고.

"우리가 쉬기를 거절할 때,
우리는 자기 자신을 신뢰한다.
우리가 쉴 때,
우리는 주님에 대한 신뢰를 연습한다."

역설적이게도, 안식하기 위해 일을 멈추고 쉬는 것은 믿음의 일입니다. 다시 한 번 반복하겠습니다. 안식하기 위해 멈추고 쉬는 것은 **믿음의 일**입니다. 쉬는 것에 대해 우리는 심지어 죄책감을 느낄지도 모릅니다. 그것은 세상이 우리에게 말하는 모든 것을 거스르는 일이기 때문입니다. 원수의 거짓말을 극복하기 위해 반드시 노력해야만 합니다. 우리의 믿음을 무한하신 하나님께 두어야 합니다. 그리고 반드시 우리가 유한한 인간존재라는 현실을 받아들여야만 합니다. 만일 우리가 안식의 지혜와 가치를 인정한다면, 그것은 우리의 삶과 사역 가운데 기쁨과 평화를 유지하게 하는 선물이 될 것입니다. 루스 헤일리 바턴은 *영적 성장을 위한 발돋움(Sacred Rhythms)*이라는 책에서 안식의 참된 의미를 너무나 마음에 와 닿게 묘사했는데, 이를 읽은 후 나는 안식을 갈망하고, 안식을 우선순위로 삼기 시작했습니다.

한계 안에서 사는 법은 우리로 하여금 필요할 때 죄책감을 느끼지 않고 "아니요"라고 말할 수 있게 해줍니다. 슈퍼 영웅이 되지 못하는 것을 용납할 수 있도록 우리에게 은혜를 줍니다. 루스가 말한 것처럼, "나는 하나님이 아닙니다. 모든 이에게 모든 것이 될 수 있는 유일한 분은 하나님뿐입니다. 하나님께서는 절대 주무시지 않습니다. 하지만 나는 그렇게 할 수 없습니다. 이것은 꽤나 기본적인 것입니다. 그러나 우리 중 많은 사람들은 이 사실을 전혀 모르는 것처럼 살아가고 있습니다."

그러나 히브리서의 기자는 “그런즉 안식할 때가 하나님의 백성에게 남아 있도다 이미 그의 안식에 들어간 자는 하나님이 자기의 일을 쉬심과 같이 그도 자기의 일을 쉬느니라 그러므로 우리가 저 안식에 들어가기를 힘쓸지니 이는 누구든지 저 순종하지 아니하는 본에 빠지지 않게 하려 함이라(히 4:9-11)”라고 우리에게 상기시켜 줍니다.

그러므로 당신에게 묻겠습니다. “당신은 안식을 누리고 있습니까?” 만약 일에 압도되고, 과로로 스트레스 받고, 균형이 깨졌다고 느낀다면, 아마도 지금이 기본으로 다시 돌아가야 할 시간일지도 모릅니다. 창세기 2 장 3 절은 말씀합니다: “하나님이 그 일곱째 날을 복되게 하사 거룩하게 하셨으니 이는 하나님이 그 창조하시며 만드시던 모든 일을 마치시고 그 날에 안식하셨음이니라.”

6 분 30 초

(6.5 Minutes)

스티브 코크레인 (Steve Cochrane)

손에서 내려놓은지 6 분 30 초 만에 다시 휴대폰에 손을 뻗어 본 적 있습니까?

한 번 시험해 봤습니다. 그런데 정말로 내가 그러고 있었습니다. 사람들이 자신의 스마트 폰에 매 6 분 30 초마다, 즉, 하루에 대략 150 번 정도 손을 뻗어 확인한다는 최근 연구를 읽은 후, 나는 그렇게 하지 않기로 결심했습니다! 그러나 그 글을 읽은 많은 사람들이 알게 된 것처럼, 휴대폰을 향해 손을 뻗는 일은 피할 수 없는 일처럼 보였습니다. 시간의 노예가 되지 않고, 시간과 해야 할 일들을 지배하는 삶을 사는 것은 한 번도 쉬웠던 적이 없습니다. 그런데 이제는 더 어려워지게 된 것일까요? 24 시간/7 일 내내 전 세계적 커뮤니케이션이 가능한 세상이 도래함에 따라, 특히 손 마다 들려 있는 스마트 폰을 생각해보면, 파편화 되지 않고 통합된, 풍성한 영혼을 유지하며 사는 삶이 전보다 더 어려워졌다는 주장이 나름 가능합니다.

스트레스 넘치는 삶에서 이를 줄이기 위해 해결 도구를 계속 찾아보기도 하지만, 그런데 문제는 종종 그 도구들조차도 스마트 폰으로 접근해 사용해야만 하는 것들이라는 점입니다!

이번 크리스마스에 가족들이 스마트 폰을 선물했을 때, 거기에 코치 미(Coach Me)라는 앱이 있다는 사실을 알게 되었습니다. 이 안에는 운동 프로그램부터 일정관리 도움에 이르기까지 모든 것에 대한 수많은 앱들이 있었습니다. 심지어 문자 메시지나 전화로 도움을 주는 750 명의 개인적인 코치들이 대기 중이었습니다! 코치 미와 같은 프로그램을 갖고 있다고 해서 본질적으로 잘못된 것은 없습니다. 나 자신 조차도 이 앱에 있는 간단한 운동 프로그램을 사용해 보았습니다. 그러나 가뜩이나 24 시간/ 7 일 내내 스마트 폰에 연결된 삶을 살고 있는데, 이것은 내 삶에 스마트 폰이 더 많은 자리를 차지하도록 만드는 또 하나의 도구가 될 수 있습니다. 장담컨대, 당신도 직접 사용해 보았거나, 어디서 들어본, 이와 비슷한 성격을 가진 다양한 도구들의 이름을 쉽게 댈 수 있을 것입니다.

그러나 많은 일들을 관리하기 위해서, 도와줄 외부의 코치나 앱을 찾는 것 이외에도 다른 방법이 있지 않을까요? 나는 있다고 생각합니다. 그것은 상당히 다른, 어쩌면 생소할 수 있는 무언가를 우리 삶 가운데 일구어가는 일입니다. 바로 "자기인식 self-awareness"이라는 것입니다. 가장 좋아하는 작가 중 한 명이 쓴 책을 인용하고 싶은데, 그 책 제목은 *우리의 알려진 모습 그대로 알기(To Know as We are Known)*[2] 입니다. 우리는 하나님 아버지로부터 사랑 받고 있다는 진리의 계시 안에서 살고 있고, 이로 인해 자기 인식의 관점 안에서 살 수 있습니다. 이 사실은 삶과 리더십이 더욱 온전해 지도록 나아가는 나의 여정에 있어 중요한 부분이 되어왔습니다. 자기인식은 왜 우리가 스마트 폰을 계속 손에서 못 놓는지, 왜 일정을 필요 이상으로 **빽빽**이 채우는지, 그 이유를 알 수 있게 도와줍니다. 성령님께서 함께 하실 때, 자기인식은 우리 자신에 대한 중요한 질문을 할 수 있게 합니다. 고통스러운 질문들. 정말로 피하고 싶은 질문들을 말입니다!

우리는 어떻게 더 자기인식을 할 수 있게 될까요? 2-3 세기에 이집트, 시리아, 메소포타미아 지역에 있었던 사막 수도원의 흐름에서 시작했다고 추정되는 **엑사멘 Examen** 이라 불리는 질문의 한 형식이 있는데, 이 엑사멘은 기독교 역사 가운데 내내 사용되었습니다. 후에 이 영적 연습/훈련은 다양한 질문들과 함께 여러 가지

[2] 역주: 국내 번역본 제목은 *가르침과 배움의 영성,* 문맥상 어울리지 않아 원제를 그대로 직역.

형식을 취하게 되었지만, 여전히 질문자의 자기인식을 향해 나아가는 것에 초점 맞춰져 있습니다. 날마다, 주마다, 또는 달마다 라도 정기적인 훈련으로서의 자기인식은 숨겨진 (또는 그리 숨겨지지도 않은!) 욕망, 동기, 하나님의 영에 대한 저항들이 드러나도록 도와줍니다.

자기인식을 통해 균형 잡기

몇 년 동안 사용해 온 엑사멘 질문의 한 형식을 소개하겠습니다. 이것은 4 종류의 "움직임"으로 구성되어 있습니다.

회상과 감사하기

- 오늘 나는 무엇에 대해서 가장 감사하는가?
- 나는 어디에서 생명, 평화, 정직, 용기 등을 경험했는가?

하나님의 역사하심에 대해 주의 기울이기

- 하나님, 오늘 내 삶에서 어떤 방식으로 당신의 사랑을 경험하고, 당신의 일하심을 보도록 저를 초대하셨습니까?

자신의 선택에 대해 정직해지기

- 하나님, 저는 오늘 하루 어디에서 당신을 받아들이고 당신께 반응하는 선택을 했습니까?
- 당신의 초대를 피하거나 저항하는 징후가 있었다면, 어떤 것입니까?
- 당신의 사랑이 주는 자유 가운데 살지 못하도록 방해하는 선택과 습관이 있었다면, 무엇입니까?

먼저 사랑하시고 일하시는 하나님을 신뢰하기

- 기도로 끝내기: 은혜로우신 성령님, 내 마음을 당신께 엽니다. 내일 하루도 내 안에 사시면서, 더 큰 자유와 사랑 안으로 인도해 주시는 주님을 신뢰하도록 저를 가르치소서. 아멘.

엑사멘을 훈련하는 것을 격려합니다. 여기 있는 형식이든 다른 형식이든 상관없습니다. 엑사멘은 나의 내적 동기와 저항들을 더 잘 인식할 수 있도록 도와주었습니다. 내면의 어지럽혀진 공간을 깨끗이 치울 수 있도록 도왔습니다. 당신에게도 이와 비슷한, 아니 더 놀라운 일들이 일어나길 기도합니다.

참고: 아이러니하게도, 엑사멘을 위한 유용한 앱을 스마트 폰에서 찾을 수 있었습니다. "Examen"을 검색하여, 삶에 대한 반성과 균형 회복을 가능케 하는 자기인식 능력 개발을 도와주는 현대의 이기를 누려보십시오.

사람들을 개발하기

조명… 카메라…댄스

(Lights… Camera… Dance)

제이 브랜스포드 (Jay Bransford)

다른 사람을 개발하고 발전시키는 일은 과학적이라기보다 예술적인 측면이 더 많습니다. 이것은 마치 하나님과 그 사람이 함께 하는 댄스와 같습니다- 다른 사람으로부터의 약간의 도움과 격려도 이 가운데 함께 하겠지만. 사람들을 개발하는 일을 댄스에 비유한다면, 리더는 하나님과 각 사람이 추는 댄스 안에서 어떤 역할을 하는 것일까요? 사람들이 하나님과 춤을 출 때, 그들이 배우고, 발전하고, 성장할 수 있도록, 리더로서 당신이 무도회장을 어떻게 준비할 수 있는지 몇 가지 방법을 살펴보겠습니다.

모든 사람들이 춤 출 수 있나요?

우리는 하나님과 춤추도록 창조되었습니다. 우리의 이 은유에서, 댄스/춤은 개인적 성장과 발전을 가리키는데, 여기에서 우리가 정말 질문하고 있는 것은 바로 "모든 이들이 정말로 배우고, 성장하고, 변할 수 있습니까?"라는 것입니다. 이에 대한 대답은 아주 반갑게도 "예! 절대적으로 할 수 있습니다!"입니다.

사람들의 가능성을 믿으십시오.

여기에 사람들을 개발하는 일에 대한 작은 비밀이 하나 있습니다. 당신의 스태프를 개발하는 일에 힘차게 행진하며 들어가기 전에, 자신에게 다음의 간단한 질문을 던져보십시오. "나의 스태프가 댄스를 배울 수 있다고 나는 믿고 있는가? 다시 말해서, 각각의 스태프에게 하나님께서 부여하신 가치와 잠재력이 있다고 나는 믿고 있는가?" 만약 대답에 확신이 없다면, 바로 그 자리에 멈추십시오. 이런 상태로 당신은 그다지 성공할 수 있을 것 같지 않습니다. 사람들을 개발하는 일보다 그 전에 필요한 조건은 "그들의 잠재력을 믿는 것"입니다. 만약 그들의 가능성을 믿지 않는다면, 당신의 그런 태도를 바꾸든지, 아니면 그 스태프를 다른 곳으로 보내든지, 결정해야 할 필요가 있습니다.

다른 이들을 개발하는 일에 있어 우선적으로, 그리고 가장 중요하게 요구되는 것이 있는데, 바로 그들의 가능성을 믿는 것, 하나님께서 독특하게 창조하신 그들의 잠재된 모습을 가치 있게 여기는 것입니다. 예수님은 가장 큰 계명이 하나님을 사랑하고 다른 이들을 내 몸같이 사랑하는 것이라고 우리에게 말씀하셨습니다. 만약 당신이 당신의 스태프를 사랑한다면, 하나님께서 창조하신 의도대로 완성될 그의 모습을 반드시 사랑해야만 합니다. 그리고 당신은 그 스태프가 하나님과의 관계에 있어 성장하고 발전해 그리스도 안에서 그의 잠재력을 완전히 발휘할 수 있게 되기를 간절히 바라고 있어야 합니다. 스태프를 개발하고 발전시키는데 있어 이것이 항상 당신의 주된 동기가 되게 하십시오. 다른 이를 개발하는 일은 당신 자신, 당신의 사역, 또는 당신의 개인적 비전에 대한 것이 아닙니다. 그것은 다른 이들이 배우고 성장해 그리스도 안에서 그들의 독특한 완전함에 이르게 되도록 돕고, 이로 인해 그들 삶을 향한 하나님의 목적이 성취되도록 돕는 일에 대한 것입니다. 바로 당신의 스태프가 하나님과 춤추도록 허락하고 격려하는 것에 대한 일입니다.

댄스 스테이지 마련하기

사람들이 춤추고 싶은 마음이 생기도록 어떻게 도울 수 있을까요? 아마도 약간의 멋진 조명, 즐거운 분위기, 흥이 나는 음악? 자, 이제 누군가가 하나님과 춤을 춘다고 가정해 봅시다. 이 댄스 속에서 그가 배우고 성장하도록 격려하고 싶다면, 당신은 그 무대 연출하기 위해 무엇을 할 수 있을까요? 여기에 다섯 가지 제안이 있습니다:

1. 댄스 플로어에 오르십시오: 배우는 일이 부끄러워할 어떤 것이 아니라 당신 사역의 주요 가치가 되도록 정하십시오. 매일 당신 자신이 어떻게 배우고 성장하고 '춤 추고 있는지' 직접 보여줌으로써 그 길을 인도해야 한다는 것을 의미합니다.

2. 아주 멋진 노래를 고르십시오: 어떤 이들은 댄스 플로어로 나가도록 좀 더 강하게 떠밀어 줄 필요가 있습니다. 마찬가지로, 우리 모두는 배우고 성장하도록 동기를 부여해주는 비전 또는 목적을 필요로 합니다. 당신의 스태프가 위대한 무언가를 향해 노력하고, 최선을 다하고, 마음을 담은 춤으로 표현할 수 있도록 하기 위해 당신은 어떤 비전을 지속적으로 나누고 있습니까?

3. 댄스파티를 여십시오: 아니, 문자 그대로 함께 모여 춤추라는 말은 아닙니다! 그렇게 한다 해도 멋진 일이겠지만. 팀 관계, 효과성, 개인적인 목표들, 또는 팀의 최근 행사들에 대해 되돌아보고 어떻게 향상시킬 수 있는지 논하기 위해, 정기적으로 팀이 함께 모여 서로에게 배우는 시간을 가지십시오.

4. 상대를 바꾸어가며 훈련하십시오: 모든 사람은 서로 다른 댄스 스타일과 댄스 플로어에 대한 전문 지식을 갖고 있습니다. 그러므로 팀 내에서, 또는 외부의 자원을 가지고, 교차 훈련, 멘토링, 코칭을 하도록 격려하십시오.

5. 댄스 비용을 예산에 넣으십시오: '댄스 교습비'를 사역의 연간 예산에 포함하십시오. 해마다 팀 개발, 반성, 목표설정에 초점을 맞추는 팀 리트릿 모임을 계획하십시오. 팀을 위해 필요한 훈련에 투자하십시오.

돌아보기:

- 하나님과 함께 하는 당신 개인의 댄스는 어떻게 진행되고 있습니까?
- 당신은 배우고 성장하고 있습니까?
- 당신의 팀에게 어떤 종류의 댄스 플로어를 마련해 주었나요? 배움과 성장을 격려하는 장입니까?
-하나님과 춤을 출 때, 당신의 스태프가 지속적으로 배울 수 있도록 격려하기 위해 당신은 무엇을 할 수 있습니까?

업무수행에 영향을 주는 4가지 열쇠

(4 Keys to Influencing Performance)

제이 브랜스포드 (Jay Bransford)

자, 피하지 말고 터놓고 말해 봅시다. 우리 모두는 사람들에게 실망한 적이 있습니다. 그들에게 어떤 것을 기대했지만, 그 일이 일어나지 않았습니다. 이 실망들이 집에서, 학교에서, 직장에서 또는 사역 환경 등 어디에서 일어나든 우리는 자주 이런 종류의 상황을 "업무수행 문제"라고 부릅니다.

"그러므로 무엇이든지 남에게 대접을 받고자 하는 대로 너희도 남을 대접하라."

- 마태복음 7:12

리더가 스태프의 업무성과를 통제할 수 있을까요? 아니요, 절대로 그렇게 할 수 없습니다! 그러나 좋은 리더는 장기간의 높은 업무성과와 효과, 전체적인 건강을 북돋아 주는 방식으로 스태프에게 확실히 영향을 줄 수 있습니다. 몇 가지 가능한 방법들을 살펴봅시다.

누군가가 업무수행을 제대로 하지 못하고 있는 것을 볼 때, 그 사람이 당신의 자녀든, 직장동료든, 또는 스태프이든 상관없이- 일반적으로 그 문제의 원인이라고 마음에 제일 먼저 떠올리는 것은 무엇입니까? 다시 말해, 당신은 그 문제에 대한 비난을 어디에 돌립니까? 만약 당신도 나와 같다면, 일을 잘 수행하고 있지 않는 그 사람이 문제의 원인이라고 추측할 가능성이 큽니다. 그의 태도가 문제라든지, 게으르거나, 무능하다든지, 당신은 이런 식으로 추측할지도 모릅니다. 한번이라도 다른 사람에 대해 이런 결론을 내려 본 적이 있습니까? 나는 있습니다. 그런데 불행히도, 내가 틀린 적이 많았습니다! 사실, 불만스러운 업무수행의 80%는 그 사람 외부에 있는 요인들 때문입니다.

업무수행에 영향을 주는 요인들은 어떤 것입니까? 이 글은 4가지 주요 요인에 초점을 맞추고 있습니다: (1) 업무수행자, (2) 상황, (3) 피드백, 그리고 (4) 결과들. 그러나 어느 구체적인 업무수행 문제에 이 요소들이 어떤 영향을 주는지 생각해보기 전에, 우리가 얘기하는 그 업무수행이 어떠한지 먼저 분명히 해야만 합니다. 그렇게 하기 위해, 두 가지 간단한 질문을 하겠습니다:

1. 관찰대상자 또는 관찰대상 그룹이 하는 업무수행은 무엇입니까?
2. 우리의 기대치와 그 업무수행을 비교해 보니 어떻습니까?

업무수행에 영향을 주는 4가지 주요 요인들을 각각 평가하는데 있어서 위의 두 질문에 대한 대답은 유용한 통찰을 우리에게 제공할 것입니다.

우리의 목표는 이제 4가지 주요 요소 중 어떤 것이 업무수행에 영향을 주고 있는지 발견하고, 그 영역들에 있어 어떻게 조정할 수 있을지 알아내는 것입니다.
업무수행에 영향을 주는 4가지 요소를 분석하기 위해, 좋은 코치들이 하는 것처럼 좋은 질문들을 할 필요가 있습니다. 우리 자신이 직접 그 질문들에 대해 대답할 필요가 있을 뿐 아니라, 종종 업무수행 문제를 갖고 있는 그 사람(또는 그룹)의 견해도 얻을 필요가 있습니다. 여기에 생각해 보아야 할 질문들이 있습니다:

업무수행자:

- 업무수행자는 기대에 부응할 수 있는 능력을 얼마나 갖추고 있는가? 그 사람은 업무수행을 위해 필요한 지식과 기술을 갖고 있는가? (참고: 만약 그 사람이 이런 업무를 잘 수행하는 것을 전에 본 적이 있다면, 그렇다면 문제는 지식과 기술에 관한 것이 아니다.)
- 그는 그 업무수행이 왜 중요하고, 왜 필요한지 이해하고 있는가? 만약 이해하고 있지 않다면, 그는 그 일을 우선순위로 삼지 않을 수도 있다.
- 그는 그 일/업무에 잘 맞는가? 그 일은 그의 재능과 열정에 맞는 일인가?

상황:

- 업무수행자에게 분명하고 계측 가능한 방식으로 업무에 대한 기대치를 정의하고 알려준 적이 있는가?
- 당신의 기대치가 합리적이라고 그도 동의하는가?
- 그는 언제 그 업무가 수행되어야 하는지 분명히 알고 있는가?
- 그는 성공적인 업무수행을 위해 필요한 모든 정보, 시간, 돈, 도구와 다른 자원들을 지원받았는가?
- 그에게 먼저 수행해야 할 다른 일들이 있지는 않은가?
- 그의 주변 업무공간/환경은 효과적인 업무수행에 도움이 되고 있는가? (영적인 분위기, 온도, 조명, 소음, 방해, 편안함 등에 대해 생각해보라.)

피드백:

- 업무수행자는 자신의 업무수행에 대한 피드백을 알맞은 시기에 구체적으로 받고 있는가?
- 그 사람은 업무를 지속적으로 잘 수행하고 향상시킬 수 있도록 충분히 자주 피드백을 받고 있는가?
- 피드백이 긍정적이고, 위협적이지 않은 방식으로 전달되고 있는가?

결과들:

- 적절한 결과들이 적시에 일관성 있게 제공되는가?
- 결과들은 업무수행자의 행동에 영향을 끼칠 정도로 충분히 중요한 의미가 있는가?
- 업무수행자의 바람직한 행동을 격려하는 충분하고 긍정적인 결과들이 존재하는가?

적용:

1. 당신이 직면한 누군가의 업무수행 문제, 또는 자신의 실패했던 경우와 같은 실제 사례를 생각해 보십시오.
2. 자신의 능력을 최대한 발휘해 위의 모든 질문에 대해 정직하게 대답해 보십시오. 또한 업무수행에 문제를 갖고 있는 그 사람에게도 반드시 질문하십시오.
3. 업무수행 모델의 어떤 영역이 향상되어야 할 필요가 있는지 확인하십시오.
4. 업무수행 상황에 영향을 주기 위해 어떤 대처를 해야 할지 결정하십시오.

수고하셨습니다! 이제 다른 사람들에게 훨씬 더 효과적으로 영향을 줄 수 있을 것입니다.

용기 있는 대화

(Courageous conversations)

제이 브랜스포드 (Jay Bransford)

리더십은 많은 용기를 요구합니다. 그것은 의심의 여지가 없는 사실입니다. 자기 자신을 의지하는 것 대신에 하나님의 음성을 듣는 용기. 하나님께서 무엇을 말씀하시든지 순종하는 용기. 다른 이들을 인도하고 발전시키는 일 가운데 생기는 복잡한 상황을 다루는 용기.

"철이 철을 날카롭게 하는 것처럼 사람은 사람이 날카롭게 한다."

잠언 27:17 (현대인의 성경)

다른 이를 발전시키기 위한 가장 좋은 방법 중 하나는 그들을 대화에 참여시키는 것입니다. 그 정의에 따르면, '대화'한다는 것은 양 당사자가 말하고 듣는 것을 번갈아 하는 것을 의미합니다. 건강한 대화를 촉진하는 가장 강력한 방법 중 하나는 좋은 질문을 하는 것입니다.

다음은 당신이 인도하는 사람들과 함께 정기적으로 용기 있는 대화를 할 때 사용할 수 있는 6가지 강력한 질문입니다. 각 질문은 당신의 사역, 당신의 스태프, 그리고 리더로서의 자기 자신에 대해 정직하고도 열려있는 대화를 할 수 있도록 도와줍니다. 이 질문들의 최종 목적은 사역, 스태프, 자기 자신을 개발할 수 있도록 당신을 돕는 데 있습니다!

주의하십시오. 이 질문들을 물어볼 때 정말로 용기가 필요합니다. 스태프의 대답이 무엇이든지, 이를 받아들이고 생각해 볼만큼 당신은 충분히 열린 마음과 안정감을 갖고 있습니까? 만약 그렇다면, 당신은 사역, 스태프, 자신의 리더십에 있어 큰 변화와 돌파가 일어나는 것을 볼 준비가 되었습니다!

6가지 용기 있는 질문들:

우리는 어디로 가는 중입니까?

이 질문은 스태프들에게 사역이 어느 방향으로 가고 있다고 생각하는지를 묻는 것입니다. 긍정적인 방향인가요, 또는 부정적인 방향인가요? 당신의 스태프는 그 사역의 성취 목표가 무엇인지 알고 있습니까? 그 사람이 사역의 방향을 알 수 있도록 당신은 무엇을 명확히 할 필요가 있습니까? 이 사람의 관점으로부터 당신은 무엇을 배울 수 있습니까?

당신은 어디로 가는 중입니까?

이 질문은 당신의 스태프가 자신의 개인적 비전과 방향을 하나님께 구하도록 격려합니다. 이 질문을 통해 당신은 또한 그 사람의 비전과 목적이 당신의 사역 목적에 부합하는지, 그 사람의 팀에서의 역할이 알맞은지의 여부를 알 수 있습니다. 그의 개인적 비전과 목적, 그리고 팀의 필요를 맞춰, 그의 역할을 팀 내에서 어떻게 조정할 수 있을까요? 그의 삶에 대한 하나님의 부르심을 향해 그가 나아갈 수 있도록 어떻게 그를 지도하고 멘토링하며 안내할 수 있습니까(어쩌면 이 일이 그가 당신의 팀을 떠나야 하는 상황까지도 고려해야 한다는 의미라면)?

당신이 잘 하고 있는 일은 무엇입니까?

이것은 그 사람이 자신의 업무수행에 대해 어떻게 인식하고 있는지를 반영, 당신에게 그 사람에 대한 통찰을 제공하는 질문입니다. 당신이 동의하는 부분은 무엇인가요? 당신은 무엇을 덧붙이겠습니까? 그 사람에게 어떤 부분을 감사하고 격려할 수 있을까요?

당신은 어떻게 향상시킬 수 있습니까?

이 질문 역시 그 사람이 자신의 수행능력에 어떤 부족한 점이 있다고 생각하는지를 반영, 통찰을 제공하는 질문입니다. 당신이 동의하는 부분은 무엇인가요? 당신은 무엇을 덧붙이겠습니까?

내가 어떻게 도와드릴까요?

이 질문을 통해 그 사람에게 도움과 지원을 제공할 수 있게 됩니다. 이 질문은 당신이 그 사람 편이며 그 사람이 성공하길 바라고 있다는 사실을 전달하고, 그 사람이 안심할 수 있도록 도와줍니다. 그 사람이 말한 것을 고려해 실제로 당신이 그를 돕기 위해 무엇을 할 것인지 결정하십시오.

내가 더 나은 리더가 되려면 어떻게 할 수 있겠습니까?

이것은 스태프로부터 당신이 배우고 성장할 기회입니다. 평생 배우는 일에 헌신한 역할 모델이 무엇인지 보여줄 수 있는 완벽한 기회입니다. 이 질문을 물어보면서 자신을 겸손하게 낮추는 일은 의심의 여지없이 거의 모든 스태프에게 긍정적인 영향을 끼칩니다. 의견을 말해주는 사람에게 감사하는 것을 잊지 마시고, 나중에 그가 준 의견에 대해 기도해 보고, 그러고 나서 당신이 취할 행동을 결정하십시오.

당신이 치러야 할 용기의 시험:

이번 주에 각 스태프와 일대일로 만날 수 있도록 그들과 개인적인 약속을 잡고, 위의 6가지 질문을 통해 함께 이야기하십시오. 대화 전, 후에 기도를 하고, 팀을 더 잘 인도하기 위해 당신이 개인적으로 취해야 할 행동이 무엇인지 결정하십시오.

자, 이제 3-6개월마다 스태프들과 각각 만나 이런 용기 있는 대화의 시간을 반복적으로 가지면서, 스태프와 사역이 활짝 피어나는 것을 지켜보십시오!

참고: 이 6가지 강력한 질문들은 마샬 골드스미스 Marshall Goldsmith가 만든 것입니다.

코치하지 말아야 할 때

(When NOT to Coach)

제이 브랜스포드 (Jay Bransford)

지난 15년 이상 동안 코칭 기술은 전 세계적으로 엄청나게 인기를 끌었고 성공적이었습니다. 스포츠 팀을 코치(지도)하는 일에 대해 말하는 것이 아닙니다. 여기에서 말하는 코칭은 어떤 사람에게 집중적으로 좋은 질문을 해서, 그가 목표를 세우고, 실천 단계를 만들고, 궁극적으로 하나님께서 주신 잠재력을 최대화 할 수 있게 자신을 변화시키도록, 그에게 영감을 불어넣고 동기부여해주는 일을 의미합니다.

이런 종류의 코칭은 사람을 격려하고, 능력을 갖추게 하고, 그의 삶을 완전히 변화시킵니다. 그런데 코칭이 효과가 없거나 또는 올바른 접근법이 아닌 경우도 있을까요?

"그러므로 여러분은 어떻게 살아가야 할지를 살피십시오. 지혜롭지 못한 사람처럼 살지 말고, 지혜로운 사람답게 살아야 합니다. 세월을 아끼십시오. 때가 악합니다. 그러므로 어리석은 자가 되지 말고, 주님의 뜻이 무엇인지를 깨달으십시오."

-에베소서 5:15-17(새번역)

나는 일반적으로 모든 리더가 자신의 코칭 기술을 발전시키고 연습할 수 있기를 매우 바라고 격려하지만, 또한 그들이 누군가를 코치하기에 언제가 좋지 않은 때인지 알고 있기를 바랍니다. 이는 시간사용을 의미 있게 사용할 수 있도록, 즉 시간 낭비를 하지 않도록 도움을 줄 것입니다. 물론 코치로서의 재능이 무척 뛰어나 어떤 난제도 해결하도록 사람들을 도울 수 있을지도 모르지만, 당신이 누군가를 코치하게 된다면, 일을 시작하기 전에 (공식적으로나 비공식적으로나), 다음의 4가지 조건 중 어떤 하나라도 해당사항이 있는지를 먼저 확인 하십시오. 하나라도 해당사항이 있다면 코치하지 말아야 할 때 입니다.

변화에 대한 동기부족

상대방이 자신의 배움, 성장, 개인적 변화에 관심이 있습니까? 배우고자 하는 태도를 갖고 있나요, 아니면 이미 모든 것을 다 안다는 태도인가요? 당신이 코치하려는 영역 에서 성장, 발전하고자 하는 그 사람의 동기 정도를 1부터 10까지 점수로 표시한다면 몇 점이나 되겠습니까? 만약 배우고 변하려는 동기의 정도가 최소한 6 또는 7에 미치지 않는다면, 그들은 변하려는 충분한 내적 동기를 갖고 있지 않을 가능성이 많습니다. 변화에 대한 동기가 더 커지지 않는다면, 또는 더 커질 때까지, 그를 코치하기 위해 당신의 시간을 투자하는 것은 그리 좋은 선택이 아닙니다. 그래도 만약 그 사람을 포기하고 싶지 않다면, 우선 그의 변화에 대한 내적 동기를 키우는 일에 당신의 에너지를 집중하십시오.

리더나 동료에 의해 폐기 처분 대상으로 여겨지는 사람

당신이 어떤 사람의 리더라면, 당신은 개인적으로 이 사람의 가치, 잠재력, 배우고, 변하고, 향상할 수 있는 능력을 믿고 있습니까? 만약 당신이 아닌 다른 사람이 이 사람의 리더라면, 그 리더는 이 사람의 가치를 믿고 있나요, 아니면 이 사람을 폐기 처분 대상으로 여기나요? 어떤 사람의 리더 또는 동료가 그를 폐기 처분 대상으로 본다면, 그것은 그가 성공적으로 발전할 수 있도록 하는 격려와 지원을 거의 받을 수

없다는 것을 의미합니다. 그리고 그 사람이 최선의 의도를 가지고 노력을 한다 해도 주변에 그 사람을 용납해주고, 그에게 성공할 기회를 줄 사람이 아무도 없다는 사실을 종종 의미합니다. 이와 같은 상황이 존재할 때, 일반적으로 그 사람은 함께 일 할 새 리더 또는 새 동료를 찾는 것이 낫습니다. 즉 그 사람의 가치를 믿어주고 그에게 기회를 기꺼이 줄 사람들을. 따라서 이 사람을 위한 당신의 첫 코칭 임무는 그 사람의 현재 일하는 상황이 얼마나 건강한지, 변화가 필요한 상황인지 아닌지 생각해 볼 수 있도록 질문하는 것입니다. 그렇게 하지 않고, 아무리 노력해도 인정받을 수 없는 그런 상황에 놓인 사람을 코치하게 된다면, 코치하는 사람도 코치 받는 사람도 모두에게 고통스러운 과정일 뿐입니다.

행동변화에 관심 없는 사람

때때로 우리는 더 많은 지식을 얻는 일에 빠지기 쉽습니다. 그러나 지식을 얻는 일은 기독교인의 삶의 목표가 아니고, 예수님을 닮아가는 지속적인 변화의 과정이 그 목표입니다. 사람들을 코치할 때, 성화적(transformational) 변화에 초점 맞춰야 할 필요가 있습니다. 그것은 생각과 감정, 그리고 결국 행동에 있어서 일어나는 변화에 의해 입증됩니다. 만약 당신이 코치하는 사람들이 지식을 얻는 데에만 흥미 있고, 새로운 지식이 동반하는 행동적 변화에 관심을 갖지 않는다면, 그 지식의 가치는 0에 가깝다 할 수 있습니다.

성품 문제

성실, 고결함은 가르쳐 질 수 없습니다. 그것은 책을 읽거나 세미나에 참석한다고 해서 얻을 수 있는 그런 것이 아닙니다. 그러나 우리는 하나님께서 사람들의 마음과 생각, 그리고 성품을 변화시키시도록 그들을 하나님께 인도할 수는 있습니다.
심각한 성품 문제를 가진 사람들을 포기해야 한다고 말하는 것은 아니지만, 어떤 이의 핵심적인 문제가 마음/성품 문제일 때, 당신의 시간을 그들의 기술 개발에 낭비하지 않도록 당신은 주의해야 한다는 것입니다.

다음 단계들:

그럼, 당신의 스태프를 개발하는데 있어 그 다음 취해야 할 단계는 무엇일까요? 스태프의 목록을 만들고, 각 사람의 이름 옆에 그들의 가장 큰 개발 필요가 무엇인지, 어떻게 그들을 도울 수 있을지 써보십시오.

- 수행능력, 동기, 태도, 또는 성품에 있어 함께 이야기해야 할 어려운 부분이 있습니까?
- 코칭을 위한 좋은 후보자는 누구입니까?
- 멘토링이 필요한 사람은 누구입니까?

재정 관리하기

재정에 대한 성실함- 가장 중요한 성품

(Financial Integrity- the Heart of Character)

앨런 림 (Alan Lim)

잭(가명)은 사업가이자 YWAM의 가까운 친구입니다. 그는 YWAM 싱가포르가 그의 빌딩의 한 층을 무료로 사용하도록 허락해 줬습니다. 1998년부터 2000년까지 아시아에서 사업을 하고 있는 이들은 어려움을 겪었습니다. 경제 불황에 의해 심하게 타격을 입은 사업들 중에 잭의 사업도 포함되었습니다. 나는 잭과 그의 회사에 무슨 일이 일어나고 있었는지 잘 몰랐습니다.

YWAM 싱가포르는 YWAM 베이스를 위한 부지를 구입했고, 첫 공공 모금 행사를 끝냈습니다. 35만 싱가포르 달러를 모금했는데, 모금 직후에 잭이 봉급지급 기일을 맞추기 위해 10만 달러를 2주 동안 빌릴 수 있는지 나에게 물어보았습니다. 2주 후에 갚겠다고 했습니다. 나는 즉시 잭의 회사에 그 금액을 수표로 보냈습니다. 리더 누구에게도 묻지 않았습니다. 제 생각에 누구도 문제 삼지 않을 것 같았습니다. 수표를 발행할 때, 우리는 2명의 서명을 받도록 되어 있습니다. 그러나 많은 리더들이 여행으로 떠나있었기 때문에, 나는 그 당시 수표 발행에 대해 리더 한 명만 서명하도록 하고 있었습니다. 때문에 이번 수표 발행도 단 한 명의 서명만을 필요로 했습니다- 바로 나의 서명 말입니다.

한 달이 지났고, 나는 그 대출에 대해 잊고 있었습니다. 잭이 그 돈을 YWAM 회계 사무실로 직접 보내 갚았을 것이라고 생각했습니다. 그러던 어느 날, 나는 YWAM 사무실에 이 일을 물어보았고, 어떤 돈도 돌려받지 못했다는 대답을 들었습니다. 나는 잭과 이야기를 했고, 다른 많은 싱가포르 기업들처럼 경제 위기로 인해 그의 회사도 문을 닫게 되었다는 것을 알게 되었습니다. 그는 수백만 달러의 빚 가운데 있었습니다. 돈을 갚을 수 있는 상황이 아니었고, 이로 인해 나는 큰 충격을 받았습니다. YWAM의 돈 10만 달러를 잃었다는 사실을 깨달았습니다.

나는 YWAM 리더 회의를 소집했고, 무슨 일이 일어났는지 리더들에게 설명했습니다. 돈을 빌려준 사실에 대해 알리지 않은 것에 대해 사과했습니다. 그것은 빨리 내려야 하는 결정이었다고, 알렸더라도 그 당시 누구도 반대하지 않았을 것이라고 나는 합리화 했습니다. 지난 몇 년 동안 잭과 그의 회사가 YWAM에게 베풀었던 것은 그가 빌렸던 금액의 몇 배에 이른다고 이유를 댔습니다. 이에 대한 다른 사람들의 생각과 의견을 듣기 위해 잠깐이라도 멈추지 않고, 곧 바로 나는 이 손실을 어떻게 줄일 수 있을지 알아보자고 제안했습니다. 나는 문제를 해결하고 있는 중이었습니다. 나의 제안 요청에 아무도 입을 열지 않았습니다. 문제해결에 대한 생각과 의견을 말해달라고 거듭 말해 보았지만 침묵만 돌아올 뿐이었습니다. 나는 짜증이 나고 화가 났습니다. 그 돈의 한 푼도 나는 사용하지 않았다는 점을 강조했습니다. 잭은 우리의 친구였고, 이 일은 내 쪽에서 보면 솔직히 실수였고, 그로서는 예상치 못했던 문제였다고 덧붙였습니다. 더 나아가 만약 그 당시 리더십에게 잭에 대한 대출을 물어보았더라도, 어쨌든 그들 역시 허락했을 것이라고 정당화 했습니다. 그래서 나의 진짜 실수를 따지자면, 그것은 그들에게 먼저 의논하지 않은 점이라고 요약했습니다. 그들은 계속 침묵을 지켰습니다. 그 침묵에 못 견딘 나는 다음과 같이 말했습니다.

“제가 이 돈을 갚기를 원하십니까? 다시 한번 말씀 드리지만, 저는 그 돈을 한 푼도 쓰지 않았습니다. 이 일은 내 잘못이 아닙니다. 제가 어떻게 하길 원하십니까? 회의를 끝내겠습니다. 내일 다시 만납시다.” 이 말과 함께 나는 회의를 해산했습니다.

그날 저녁 집에 왔을 때, 나는 매우 화가 났습니다. 저녁식사 후, 아내 수지에게 회의에서 있었던 일을 이야기 했습니다. 그녀는 많은 질문을 했고, 나에게서 매우 구체적인 대답들을 끌어냈습니다. 수지의 질문이 계속됨에 따라, 그녀가 무엇을 하려고 노력하는지 점점 깨닫게 되었습니다. 천천히, 내가 어떤 끔찍한 실수를 저질렀는지, 우리 가족을 어떤 곤경에 빠뜨렸는지 깨닫기 시작했습니다. 수지의 질문들은 무슨 일이 있었는지에 대한 확인으로부터 시작해 점차적으로 믿을 수 없음, 실망, 분노, 마침내 깊은 상처로 옮겨갔습니다. 이 모든 것을 그녀의 얼굴에서 보았습니다.

마침내, 수지는 말했습니다. “앨런, 당신은 자신이 누구라고 생각하나요? 당신의 것이 아닌 10만 달러를 빌려 줄 권리를 누가 당신에게 주었나요? 당신이 다른 리더들과 먼저 얘기할 생각을 하고 그들이 동의하기만 했어도, 당신의 책임은 거기까지였을 거에요. 그러나 그렇게 하지 않았기 때문에 이 일은 모두 당신 책임이에요. 당신은 전적으로 완전히 책임져야 해요. 당신은 YWAM의 10만달러를 잃었고, 이제 그것을 돌려줄 책임이 있어요. 우리는 현재 그만한 돈이 없습니다. 그러나 만약 우리 집을 팔고 남아있는 대출금을 갚는다면, 아마 그 정도 돈이 남을 거에요. 이것만이 이 문제를 해결하기 위해 우리가 할 수 있는 일입니다. 이 공동체 안에서 이 문제가 계속 우리를 따라다니게 하면서 살고 싶지 않습니다. 우리는 이 문제를 해결할 것이고, 그것도 신속하게 해결할 것입니다. 지금 우리 아이들에게 가서 당신이 한 일과 집을 잃게 되었다는 사실을 말하세요. 우리는 셋집에서 살게 될 것이고, 문제를 해결하기 위해 함께 노력할 것이라고.”

하나님께서는 크고 명확하게 나에게 말씀하고 계셨습니다. 내가 저지른 일, 그리고 가족에게 미치는 그 여파를 깨닫자 나는 충격 받았습니다. 또한 다른 YWAM 리더들이 어떻게 느꼈을지 깨닫기 시작했습니다. 그들에게 나와 이야기 할 수 있는 공간과 자리를 주지 않았고, 대신 단지 비극적인 실수를 보고하고, 해결책을 제안하고, 그들의 승인만을 원했다는 것을 말입니다.

그날 저녁 나는 아이들, 첼시아와 카일에게 내가 저지른 일을 말했습니다. 그들에게 사과하고, 용서를 구했습니다. 빚을 갚기 위해 집을 팔게 될 것과 다른 집을 찾아야 한다는 것을 설명했습니다. 그들은 울면서 나를 용서했고, 집을 파는 것에 대해 허락했습니다. 그날 밤 수지와 나는 훨씬 더 많은 것들을 이야기 했습니다. 우리가 노력하고 분투하는 문제들, 나의 실패. 우리를 믿고 신뢰하는 친구들. 그들을 실망시켰다는 사실과 그들이 어떻게 느꼈을 것인지에 대해서. 내가 깊은 수렁 같은 문제 속에 빠져 있다는 것과 그 문제에 가족, 친구, YWAM을 끌어들였다는 것을 깨달았습니다.

다음 날, 수지와 나는 리더들과 함께 지역감독인 데이빗 콜 David Cole 을 만났습니다. 데이빗에게 무슨 일이 일어났는지 설명했습니다. 주님께서 수지를 통해 나에게 보여주시고 말씀하신 것에 대해 그들과 나누었습니다. 수지와 함께 나눴던 대화와 그 시간을 통해 내가 얼마나 그들을 실망시키고 상처 주었는지 보게 되었는지를 말입니다. 나는 우리의 우정과 리더로서의 자유를 당연한 것으로 여겼고, 하나님, 나의 가족, 리더들, YWAM 싱가포르, 그리고 우리의 친구들에게 잘못을 저질렀음을 고백했습니다. 그 돈을 돌려놓는 일에 대해 완전히 책임 질 것과, 또한 리더들, 고문들과 함께 협력하여 그 과정이 공명정대하게 일어나도록 하겠다고 말했습니다. 리더들은 동의했고, 나를 용서해 주었으며, 나와 수지를 위해 기도해 주었습니다.

나는 집을 매물로 올려놓았습니다. 책임을 지고자 하는 첫 번째 실행으로 우리의 저축금 모두를 YWAM에게 주었습니다. 우리가 처해 있는 곤경을 돕기 위해 우리 YWAM 리더십은 그들 안에서 헌금을 모아 다음과 같은 말과 함께 우리에게 주었습니다. “당신들이 이 길을 외롭게 걸어가길 원하지 않습니다. 우리는 함께 걷기를 원합니다. 이것은 당신에게 주는 우리의 선물입니다.” 우리 부부는 마음속 깊이 위로 받았고, 감사했습니다. 사랑과 돌봄을 받고 있으며, 용서받았음을 느꼈습니다. 개인적으로 아는 친구 한 명은 우리의 상황을 듣고서 잃은 돈의 절반에 해당하는 금액을 우리에게 헌금했고, 집을 매물로 내놓지 말라고 청했습니다. 또한 잭도 개인 저축의 일부를 우리에게 보냈습니다. 그러나 여전히 2만 달러가 부족한

상태였습니다. 회계사와 회계 감사관을 만났습니다. 그들의 조언에 따르면, 그 '대출'의 긴급한 처리에 8만 달러면 일단 충분하고, 남은 2만 달러는 1년의 기간에 걸쳐 상환 가능한 상황이었습니다.

우리는 하나님을 신뢰했고, 저축했고, 그 남은 돈을 1년 이내에 갚았습니다. 그 해에, 우리는 YWAM의 재정 시스템을 재정비하여, 리더십 내에서나 '외부'위원회 모두에게 개방적이고 투명하며 회계의 책임이 분명한 시스템이 되도록 만들었습니다. 또한 나는 개인적인 재정 관리를 위해서도 노력했습니다.

나는 무엇을 배웠는가?

이 기간 동안, 주님께서는 내 삶의 세 가지 문제에 대해 말씀하셨습니다.

1. 나는 게으르다.
2. 나는 책임을 다하지 않았다.
3. 나는 인격의 온전함(integrity)을 갖고 있지 않다.

나는 게으르다. 하나님께서는 전부터 나에게 적절한 개인적, 사역적 재정 책임과 시스템이 필요하다고 말씀하셨는데, 나는 이를 시작은 했으나 제대로 실행하지 않았습니다. 나는 그 동안 이런 종류의 일은 내가 잘하는 일이 아니라는 이유를 대며 변명해왔습니다. 또한 너무 바쁘다는 핑계로 이런 일들을 자세히 살피지 않았습니다.

나는 책임을 다하지 않았다. 편리함을 위해 견제와 균형 시스템을 제대로 따르지 않았습니다. 시스템이 존재하는 것은 그만한 이유가 있기 때문입니다. 즉, 내가 했던 바로 그런 종류의 실수를 피하기 위해서. 나는 회계 상의 책임을 존중하지 않았습니다. 회계의 책임과 투명성보다도 편리함과 통제를 더 선호했습니다.

나는 인격의 온전함(integrity)을 갖고 있지 않다. 내가 잘못을 저질렀을 때, 자신의 마음과 동기를 먼저 돌아보기보다 해결책 찾기에 급급했습니다. 잘못된 일은

재빨리 옆으로 치워 놓고 해결책만 찾았습니다. 나는 기만적이고, 사악하며, 정직하지 못했습니다. 나는 인격의 온전함에 있어서 타협했고, 이로 인해 눈이 먼 채로 기만과 부정직함 안으로 걸어 들어갔습니다.

주님께서는 성경의 두 가지 이야기를 통해 나에게 말씀하셨습니다. 첫 번째는 모세의 분노에 대한 부분을 다루신 이야기입니다. 세 번에 걸쳐 주님께서는 이 부분에 대해 모세를 다루셨습니다. 그가 이집트인을 죽였을 때, 그가 바위를 내려쳤을 때, 마지막으로 돌 판을 깨뜨렸을 때. 세 번째 경우에, 하나님께서는 깨뜨린 것을 대체하기 위해 다른 두 개의 돌 판을 모세로 하여금 직접 다듬어 만들도록 시키셨습니다. 모세는 그 일을 하는 데 꽤나 긴 시간을 보냈을 것입니다. 하루 종일, 어쩌면 밤새도록 해야 했을지도 모릅니다. 그 일은 모세에게 자신이 한 짓에 대해 생각하고 반성할 많은 시간을 주었습니다. 주님 앞에 다시 서기 전, 자신의 마음을 프로세스하고 다시 정비할 기회였습니다. 나는 주님께서 여러 해 동안 여러 일들을 거쳐 나의 재정적 책임 부분을 다루고 계신다고 느꼈습니다. 이번에, 이 문제와 이로 인한 교훈은 워낙 중차대했기에 회개와 변화에 대한 결심 정도만으로 쉽게 사라지지 않을 것입니다. 나는 내 마음이 변화하고 다시 주님께 맞춰질 수 있도록 오랜 기간 동안 걸어 나갈 것입니다. 개인과 조직의 재정적 책임을 배우고, 그것을 가치 있게 여기며, 하나님께서 보여주시는 것을 적용하는 법을 배워 나갈 것입니다. 평생의 교훈이 되도록!

무엇을 다르게 할 수 있습니까?

1. 개인 재정 관리에 부지런히 힘쓰십시오. 필요한 도움과 회계 책임의 지원을 확보하십시오.
2. 재정 관리를 지속적으로 올바르고 적절하게 하기 위해, 그리고 재정적 책임을 동일하게 나누어 감당할 수 있도록 리더십 함께 일하십시오. 누구도 이 책임을 원하지 않았기 때문에 나는 그 책임을 혼자 감당했습니다. 리더들로부터 견제와 균형을 제공받지 않았고, 지식이 부족했으며 게을렀기 때문에 나는 실패했습니다.

3. 자신이 권한을 갖고 있지 않은 돈을 주거나 빌려주지 마십시오. 그 돈은 내 맘대로 주거나 빌려줄 수 있는 나의 소유가 아닙니다.

재정에 대한 당신의 성실함(integrity)은 어떠합니까?

- 당신의 재정에 대해서 그 책임을 누구와 함께 다룹니까?
- 당신이 돈을 어떻게 쓰는지 누가 알고 있습니까? 당신의 사역 재정 사용에 대해서 누가 알고 있나요?
- 당신의 개인 재정과 사역 재정은 분리되어 있습니까? 만약 그렇지 않다면, 그 이유는 무엇입니까?
- 당신의 예산과 지출에 대해 누구로부터 의견과 피드백을 받고 있습니까?
- 개인 재정과 사역 재정 모두에 있어서 완전히 투명하고 책임감 있게 행동할 수 있도록 당신은 오늘 어떤 조치를 취할 수 있습니까?

후원 일으키기 성공의 10가지 기초

(Understanding Support Raising:
10 Basics That Will Lead to Support Raising Success)

아론 고뉴 (Aaron Gonyou)

대부분의 선교사들은 후원 일으키기를 '필요악'으로 여깁니다. 일반적으로 그들은 후원 일으키기를 싫어하면서도 '약 삼키듯이' 그 일을 합니다. 자신이 부름 받은 민족 그룹에게 복음을 전하는 사역을 수행하기 원하기 때문입니다. 이런 식의 결함 있는 사고는 이 후의 태도에 영향을 미치는데, 그 태도에 따라 작게는 사역에 지장이 생길 수도 있고, 크게는 후원이 끊기게 되는 일이 발생할 수도 있습니다.

선교사들을 코치한 나의 경험을 보면, 태도와 관점의 아주 작은 변화만으로도 들어오는 후원의 양에 상당한 변화를 일으킬 수 있습니다. 다음의 후원 일으키기에 대한 10가지 기초가 지켜질 때, 그 성공으로 이어진 사례를 나는 지속적으로 발견할 수 있었습니다:

1. **하나님께서 당신을 부르신다면, 그분께서 공급하실 것입니다.** 그분께서는 반드시 그렇게 하십니다. 이 점에 있어 다른 이론(異論)은 존재하지 않습니다. 당신에게 무언가를 하라고 하나님께서 말씀하실 때, 그분께서 그

자원을 공급하실 것입니다. 세계 어딘가로 가라고 당신을 불러놓고 어떻게 먹고, 입고, 살지 나 몰라라 하지 않으십니다. 그런 존재는 우리 하나님이 아닙니다. 충분한 후원이 들어오지 않는 이유는 따로 있습니다. 그 내용은 다른 글에서 다루겠습니다.

2. **당신은 대변자 입니다.** 후원금 모금자, 재정 모금자, 또는 개발협력자도 아닙니다. 당신은 자신을 위해 스스로 말할 수 없는 사람들을 위해 대신 나서서 말해주는 사람입니다(잠언 31:8-9). 생각에 있어서의 이런 변화는 잠재적 기부자에게 당신이 접근하는 방식을 달라지게 할 것입니다. 또한 후원을 일으킬 때 당신이 누리는 기쁨의 수준도 달라질 것입니다. 솜씨 있게 대변하는 일에 따르는 부수적인 혜택은 충분한 수준의 지원을 얻게 된다는 것입니다. 앞으로 쓰게 될 글에서 이에 대한 개념을 확장할 예정입니다.

3. **당신은 후원을 얻기 위해 사람들에게 가는 것이 아니라 하나님 앞에 가는 것입니다.** 어떤 사람도 하나님께서 예정하신 당신의 운명을 결정할 수 없습니다. 단지 하나님만이 그렇게 할 수 있습니다. 당신이 편지를 보내고 사람들과 만날 약속을 할 때, 당신은 하나님께서 하시는 일 가운데 그들을 초대하는 것입니다. 마치 무언가를 판매하듯이 그럴듯한 권유를 해야 한다는 부담을 느낄 필요가 없습니다. 그들이 후원하지 않기로 선택한다면, 그것은 그들과 하나님 사이의 일입니다.

4. **당신은 결코 자신을 위해 요청하는 것이 아닙니다.** 누군가가 자신의 필요를 위해 돈을 요청하는 일이 진짜 싫다고 말할 때마다, 나는 그가 후원 일으키기에 대한 적절한 신학적 관점 없이 이 주제에 접근하고 있다는 것을 바로 알 수 있습니다. 첫째, 당신은 하나님을 위해 그분의 대리인으로서 요청하는 것입니다. 둘째, 당신은 당신의 사역으로 섬기는 사람들을 위해 대신 요청하는 것입니다. 결코 당신 자신을 위해 요청하는 것이 아닙니다.

5. **누군가의 베풀 수 있는 기회를 결코 그에게서 빼앗지 마십시오.**
   누군가에게 후원에 대해 요청하기도 전에, 그 사람들을 위한다면서 당신이 먼저 요청 여부를 결정하지 마십시오. 자신에게 다음과 같이 말하면서 요청을 하지 않기로 결정하는 경우들이 종종 있습니다:
   - 그들은 지금 돈 때문에 어려움을 겪고 있는 중이야.
   - 그들은 지금 건강이 좋지 않아.
   - 그들은 나를 잘 알지 못해.
   - 그들은 원하지 않을 것 같아.
   - 기타 등등……(다른 변명들)

   내 경험 상, 모든 선교사들은 그들의 사역에 누가 헌금을 하고 누가 헌금을 하지 않는지를 보고 깜짝 놀랍니다. 마가복음 12:41-44 에 나오는 과부와 그녀의 헌금에 대해 읽어보십시오. 성경은 '주는 것이 받는 것보다 복이 있다 (행 20:35)'고 가르칩니다. 우리는 정말로 이것을 믿고 있습니까?

6. **다른 사람들을 섬기는 사역을 하기 전에 당신은 먼저 후원을 일으킬 책임이 있습니다.** 비행기가 이륙하기 전에 보여주는 기내 안전수칙 시연을 생각해 보십시오. 자녀의 산소마스크 착용에 신경 쓰기보다 먼저 자기 자신의 산소마스크부터 착용하라고 말합니다. 왜 그렇게 해야 하는지 우리 모두는 알고 있습니다. 후원 일으키기도 마찬가지입니다. 자신을 먼저 안전한 장소에 두어야만, 당신은 사역을 계속 할 수 있고, 계속해서 많은 사람들에게 영향을 줄 수 있습니다.

7. **'관계'는 당신이 기부자에게 줄 수 있는 가장 가치 있는 것입니다.** 그들은 당신과 당신이 하는 일에 연결되어 있다고 느끼고 싶어 합니다. 무엇보다도, '네 보물이 있는 그 곳에는 네 마음도 있느니라(마 6:21)'의 말씀이 사실이기 때문입니다. 만약 기부자들이 그들의 보물로 당신을 후원하고 있다면, 그들은 이 영원한 투자가 어떻게 이루어지고 있는지에 대해서 새로운 정보를 알고 싶을 것입니다. 반드시 후원 팀과 정기적으로 연락하도록 하십시오.

8. **복음을 전한다면, 복음이 말하는 대로 살아야 함을 이해하고 깨달으십시오.** 사역을 하는 것에 대해 봉급을 받는 것은 옳은 일이며, 좋은 일입니다. 그것은 또한 하나님께서 정하신 일입니다. 고린도전서 9장 14절은 '이와 같이 주님께서도, 복음을 전하는 사람들에게는 복음을 전하는 일로 살아가라고 지시하셨습니다(새번역)' 라고 말합니다. 만약 당신이 복음을 전하지 않는다면, 즉 당신이 복음대로 살고 있지 않다면, 이것이 어쩌면 당신이 충분한 후원을 받지 못하고 있는 이유일지도 모릅니다. 진지하게 생각해 볼 대목입니다.

9. **후원 일으키기는 당신이 지하 격납고에서 (혼자) 일하게 되는 것을 막습니다.** 지하 격납고에서 일한다는 것은 당신이 세상 모진 풍파에서 격리되어, 다른 사람들 또는 더 큰 비전과 단절된 채 혼자 일하는 것을 의미합니다. 많은 기독교 사역자들이 사역 중에 전도(여행) 부분만 담당할 수 있다면 아주 행복해 할 것을 나는 알고 있습니다. 하지만, 다른 이들을 하나님께서 하시는 일로 초대해야 하기 때문에, 대변자가 되는 일은 당신이 계속해서 바깥 세계를 향하도록 만듭니다.

10. **후원 일으키기는 움직임을 일으키는 일입니다.** 생각해 보십시오. 당신에게 기도하고, 자원 봉사하고, 헌금하는 수십 명의 후원자가 있다면, 당신의 사역 목표를 성취하는 데 얼마나 더 효과적이겠습니까? 당신이 속한 조직의 모든 스태프가 대변자의 일을 적절하게 하고 있다면 어떠할지 상상해 보십시오. 당신이 있는 공동체 안에서 얼마나 많은 사람들이 이전과 다른 삶을 살아가게 될지 생각해 보십시오. 이 일이 추수를 위한 일꾼을 모으는데 얼마나 도움이 될지, 그리고 이 일꾼들이 훨씬 더 많은 사람들에게 끼치게 될 영향력에 대해 생각해 보십시오. 아주 조만간 당신의 지역에 잠재적 부흥이 자라나는 온상이 만들어질 것입니다!

후원 일으키기
- “내가 직접 후원금을 일으켜야 한다고요?”

(You mean I have to raise my own money?” Support Raising)

앨런 림 (Alan Lim)

후원과 후원을 일으키는 일에 대한 몇 가지 팁...

돈에 대해 알고 있어야 할 5가지 사실

1. 돈은 필수품이다… 돈과의 관계는 돈에 대해 우리가 어떤 태도를 갖는지에 의해 달라집니다.

2. 돈 자체에는 도덕적 측면이 없다… (그러나) 돈을 사랑하는 것은 우상숭배입니다.

3. 돈은 (사람을) 섬기기 위해 존재한다… (그러나) 돈에 대한 의존성은 사람이 돈에 속박되도록 만듭니다.

4. 돈은 하나님께서 주신 선물이다… (그러나) 돈을 축적하면 할 수록 사람은 돈의 노예가 되기 쉽습니다.

5. 돈은 후하게 베풀 수 있는 기회이다… (그러나) 누군가를 조종하려고 돈을 사용하는 것은 악한 일입니다.

돈에 대한 태도:

1. 돈에 대해 걱정하지 마십시오- 마 6:25-34

2. 우선순위를 올바르게 세우십시오- 마 6:33

3. 부지런하게 일하고 책임을 다하십시오- 잠 12:24; 살전 4:11-12

4. 돈을 투자하고 그 돈이 불어나는 것을 보십시오- 마 25:14-30

5. 후하게 베푸십시오- 말 3:10; 고후 8:1-5

재정과 후원에 대해 생각하고 돌아보아야 할 것들/ 주제들:

1. 믿음과 재정: 하나님 음성을 듣고, 순종하고, 신뢰하는 일의 여정에 대해.

2. 걱정하는 새를 본 적 있는가: 우리를, 그리고 우리를 위해 돌보시는 하나님에 대해.

3. 재정을 일으키는 일은 곧 친구를 일으키는 일: 우리의 선교 여정 가운데 만나게 되는 선교하는 사람들에게 투자하는 일에 대해.

믿음은 다음으로부터 옵니다:

1. 하나님께서 당신이 하길 원하는 일을 아는 것 (듣기)

2. 그분이 보여주시는 일이 무엇이든지 순종하는 것 (순종하기)

3. 당신이 할 수 없는 일을 그분의 방식으로, 그분의 때에 그분께서 하시리라는 것을 신뢰하기 (신뢰하기)

재정 일으키기에 대한 태도

1. 사람들을 재정의 원천이 아니라 친구로서 바라보기.
2. 사람들이 헌금을 하든 안 하든 그들을 존중하기.
3. 관계에 대한 책임감
4. 소통과 정보에 대한 성실성
5. 재정의 원천이 되시는 하나님을 신뢰하기

재정을 일으킬 때 해야 할 일은?

1. 후원할 가치가 있는 분명한 목적과 목표 설정
2. 후원 내용과 후원할 방법을 분명하게 제시
3. 당신을 사랑하고, 믿고, 당신이 하는 일에 신뢰를 보여주는 사람들을 찾기
4. 개방적이고 투명한 예산 또는 재정 계획을 만들기
5. 무엇을 사람들에게 요청할지, 그리고 어떻게 요청할지를 하나님께 물어보기
6. 명확하고도 단순하게 요청(PLEASE)과 감사(THANK YOU)를 표현하기

재정을 일으킬 때 하지 말아야 할 일은?

1. 죄책감을 이용하지 않기: “만약 당신이 우리를 후원해주지 않는다면, 하나님의 일은 멈추고 사라질 것입니다.”

2. 동정심을 이용하지 않기: “사진을 보면 아시겠지만, 이것이 우리가 가진 전부입니다. 그러나 우리가 가진 게 아무것도 없을지라도 우리는 기쁘게 하고 있습니다.”

3. 후원자의 욕심에 호소하지 않기: “당신이 헌금한 투자는 3년 후에 10배의 가치로 늘어날 것입니다. 약속드립니다.”

4. 후원자의 두려움에 호소하지 않기: “성경이 말하길, “주어라 그러면 너에게 주어질 것이니……” 그러나 당신이 주지 않는다면, 당신은 소유한 모든 것을 빼앗기게 될 것입니다. 당신을 위해 기도합니다.”

5. 후원자의 자존심/자부심에 호소하지 않기: “개방성과 투명성을 위해, YWAM 센터를 짓도록 주신 헌금에 감사하여 건물마다 당신의 이름을 새겨 놓고 싶습니다.”

어느 정도의 후원이면 충분한 것인가?

1. 성품에 따라- 하나님의 재정공급 능력에 대한 내 믿음의 분량이 아니라 하나님께서 나에게 믿고 맡길 수 있다고 생각하시는 분량에 따라 결정될 수 있습니다.

2. 부르심에 따라- 일꾼은 그가 하는 일에 맞는 가치를 가집니다. 우리의 책임과 사역의 필요에 따라 결정될 수 있습니다.

3. 문화에 따라- 그 문화 안에서 적절한 방식으로 살 수 있을 만큼, 과하게 낭비하지 않는 정도 안에서 결정될 수 있습니다.

의사소통

계획하기

의사소통 계획의 기초요소

(Elements of a communication Plan)

제이 브랜스포드 (Jay Bransford)

"부지런한 사람의 계획은 반드시 이득을 얻지만, 성급한 사람은 가난해질 뿐이다."

- 잠언 21:5 (새번역)

계획세우기에 실패하는 것은 사실 실패를 계획하는 것입니다. 이는 프로젝트 계획부터 휴가 계획에 이르기까지 인생의 거의 모든 것에 있어서 그렇습니다. 결혼, 관계, 조직, 사역 팀이 실패하는 가장 큰 이유 중 하나는 의사소통을 잘 하지 못하기 때문입니다. 일반적으로 의사소통을 잘하려면 약간의 준비와 사전 고려가 필요합니다. 다시 말해 바로 "계획"이 필요한 것이죠! 그러면 어떻게 의사소통을 계획할 수 있을까요? 우선 의사소통을 잘 할 수 있도록 앞서 준비할 수 있는 4 가지 기초 단계를 살펴봅시다.

1. 당신의 목적을 정의하십시오.

당신은 무엇을 성취하려고 노력하는 중입니까? 이 일은 왜 중요합니까? 당신이 하고 있는 일이 무엇인지, 그리고 왜 하는지에 대한 큰 그림을 이해하는 일은 당신 자신과 당신이 의사 소통하려는 사람 모두에게 항상 중요합니다. 우리는 이런 일을 "목적을 염두에 두고 시작하기"라고 합니다. 근본적인 목적과 그 결과물이 무엇인지 분명히 하십시오. 그러면 누가, 무엇을, 언제, 그리고 왜 해야 하는지와 같은 구체적인 세부사항을 더 잘 다룰 수 있게 될 것입니다. 그리고 이런 사항들은 서로 지속적으로 소통할 필요가 있는 부분들입니다!

2. 당신의 청중을 이해하십시오.

당신의 사역이 성공하기 위해서 함께 해야 하는 대상은 어떤 사람과 그룹입니까? 각 사람이 당신 사역의 성공에 있어서 왜 중요합니까? 그들은 어떤 중요한 역할을 담당합니까? 당신이 그들로부터 필요로 하는 이해, 헌신, 그리고 행동에는 어떤 것들이 있으며, 그들은 이미 이것들을 어느 정도만큼 하고 있습니까? 당신에게서 그들이 필요로 하는 의사소통은 어떤 것들이며, 얼마나 자주 이를 필요로 합니까? 그들과 의사소통 할 수 있는 가장 좋은 방법에는 어떤 것들이 있습니까? 이런 질문들은 청중 분석의 기초요소 중 일부입니다.

3. 메시지와 전달 방식을 계획하십시오.

청중 그룹 각각에게 당신은 어떤 유형의 메시지 또는 정보를 소통해야 합니까? 당신의 주요 청중 그룹 각각은 **지금** 무엇을 알 필요가 있습니까? 참고: 청중이 필요로 하는 정보는 지속적으로 바뀝니다. 따라서 각 때에 맞게 가장 필요하고 관련 있는 메시지를 담아내기 위해 지속적으로 당신의 의사소통 계획을 재평가 해야만 합니다. 당신은 각각의 메시지를 얼마나 자주 주고 받을 필요가 있습니까? 일반적으로, 어떤 메시지를 제대로 전달하려면 한번의 소통만으로는 충분하지 않습니다. 각각의 청중, 상황, 메시지에 가장 적절한 소통 방법이 무엇일지 생각해 보십시오. 예를 들면, 직접 전화해서 확실히 전달해야 하는 긴급하고 중요한 메시지들은 무엇이며, 이메일, 문자메시지, 또는 뉴스레터로 알리면 더 적절한 메시지들은 무엇인지 말입니다.

4. 평가하고 모니터링(monitoring: 감독) 하십시오.

당신은 청중 그룹이 무엇을 이해했고, 어떤 질문을 갖고 있으며, 무엇을 우려하고, 무엇을 제안하고 싶은지를 알아내기 위해 어떻게 팔로우업(follow-up: 후속 조치) 할 것입니까? 당신이 하는 의사소통의 질, 명확성, 횟수, 적절성에 대해 어떻게 피드백을 얻을 것입니까? 청중 그룹에 따라, 당신은 그들에게 일일이 물어볼 수도 있고, 그룹 회의 동안 물어볼 수도 있으며, 이메일로 묻거나, 설문을 통해 물어볼 수도 있습니다. 창조적이고 다양한 방식으로 당신의 의사소통을 평가하십시오. 다른 이에게 의견을 묻는 일을 결코 멈추지 마십시오. 의사소통과 그에 대한 평가는 너무 안 해서 문제가 되는 편보다는 너무 많이 해서 문제가 되는 편이 차라리 낫습니다. 그러나 가장 중요한 것은 미래의 의사소통을 향상시키기 위해 사람들의 피드백을 당신이 어떻게 활용할 것인가 입니다.

다음은 의사소통 계획을 할 때, 고려해야 할 요소를 쉽게 알아볼 수 있도록 만든 표입니다:

전체 목적 또는 예상결과:				
청중	의사소통 목적	메시지	방법	타이밍/ 횟수
피드백/ 배운 점				

도전:

- 당신은 의사소통을 계획하는 과정 어디쯤에 있습니까?
- 당신이 해야 할 다음 단계는 무엇입니까?
- 진행중인 의사소통 상황을 언제, 그리고 어떻게 평가하고 감독할 것입니까?

자신의 청중을 아는 것

(Knowing Your Audience)

제이 브랜스포드 (Jay Bransford)

"… 내가 여러 사람에게 여러 모습이 된 것은

아무쪼록 몇 사람이라도 구원하고자 함이니."

- 고린도전서 9:22

의사소통을 잘 하려면 청중이 누구인지, 그들이 의사소통에 있어 어떤 필요를 가지고 있는지, 그리고 그들과 소통할 때 어떤 방식이 가장 효과적일지 파악하는 일이 필요합니다. 청중 분석이란 모두 이런 종류의 이해를 얻는 일이라 할 수 있습니다. 사역을 위해 당신이 상호작용할 필요가 있는 사람들(또는 청중 그룹)의 유형은 모두 몇 입니까? 실제 사역 대상인 청중은 말할 것도 없이, 아마 재정 후원자, 기도 후원자, 사역 스태프, 리더들과도 정기적으로 소통을 해야 할 것입니다.

당신이 대부분의 리더와 같다면, 소통할 필요가 있는 사람의 그룹이 상당히 많을 것이고, 그들은 의사소통에 대해 각각 고유한 요구와 기대감을 갖고 있을 것입니다. 그런 청중 그룹 모두에게 동일한 내용을 동일한 방식으로 동일한 때에 의사 소통하는 것은 바람직하지도 않고, 현실적이지도 않습니다. 그렇다면 당신은 무엇을 누구에게, 언제, 어떤 방식으로 전달할지를 어떻게 결정할까요? 이런 경우에 청중 분석은 큰 도움이 될 수 있습니다. 소통의 필요가 있는 청중 그룹을 이해하기 위해, 몇 가지 기본 요소들을 살펴보면서 시작해 봅시다. 청중 분석 하는 법을 쉽게 떠올릴 수 있도록, 각 단어의 앞 글자를 합쳐 "AUDIENCE"라는 줄임말을 만들어 사용하겠습니다. 아래의 표를 보십시오.

	키워드 (Key Word)	질문들 (Questions to Ask)
A	분석 (Analysis)	당신의 청중 그룹은 각각 누구입니까?
U	이해하기 (Understanding)	그 청중들은 당신이 다루는 주제에 대해 얼마나 알고 있습니까?
D	인구통계학적 정보 (Demographics)	그들의 나이, 교육 정도, 문화, 기타의 사항 등은?
I	관심사 (Interest)	당신 사역의 어떤 부분에 그들은 관심을 갖고 있습니까?
E	배경/환경 (Environment)	어떤 의사소통의 기회, 그리고 장벽이 존재합니까? (언어, 문화, 위치, 선호하는 의사소통 방식, 기타 등등을 생각해 보십시오.)
N	필요 (Needs)	청중들은 어떤 부분에 대한 의사소통을 필요로 합니니까? 그리고 그들로부터 당신이 필요로 하는 것은 무엇입니까?
C	대상에게 맞추기 (Customization)	각 청중의 독특한 통계적 특성, 관심사, 필요, 배경을 고려해 당신은 어떻게 대상에 맞는 의사소통을 하시겠습니까 ?
E	기대 (Expectations)	청중은 당신에게 어떤 의사소통을 기대하고 있습니까? 그리고 당신은 그들로부터 어떤 종류의 참여를 끌어낼 필요가 있습니까

1. 일 분의 시간 동안 의사 소통해야 할 각각의 청중 그룹에 대해 당신의 사역과 관련하여 써보십시오. 위의 첫 단락에 제공된 예들이 도움이 될 수도 있습니다(예: 실제 사역 대상, 재정 후원자, 기도 후원자, 사역 스태프, 리더들). 잘 하셨습니다! 청중 분석의 첫 걸음을 내디뎠습니다.

2. 이제, 아래와 같이 단순한 표를 만들어 보십시오. 그리고 위에 제시된 줄임말 AUDIENCE 에 대한 질문에 최선을 다해 답하십시오. 어쩌면 팀의 동료에게 의견을 물어 작성할 수도 있고, 약간의 조사를 하거나, 심지어 청중 그룹을 대표할 수 있는 사람에게 직접 질문해 볼 수도 있습니다. 각 청중 그룹에 대한 대답이 서로 다를 수 있다는 것을 염두에 두십시오.

청중 Audience	이해하기 Understanding	인구통계학적 정보 Demographics	관심사 Interest	배경/환경 Environment	필요 Needs	대상에 맞추기 Customization	기대 Expectations
재정후원자							
기도 팀							
사역 스태프							
사역 대상 청중							
조직/ 기관							
리더/상사							
동역자							
자원봉사자							
전도여행 팀							

3. 이제 수집한 정보를 사용해 각 청중 그룹에 대한 당신의 의사소통 목표를 정하고 그 의사소통에 대해 계획하십시오. 청중 분석은 각 그룹에 맞춰 고유하게 무엇을, 언제, 어떻게 의사소통 해야 하는지(예: 직접 만나서 또는 이메일로)를 분명히 알 수 있도록 당신을 도와줄 것입니다.

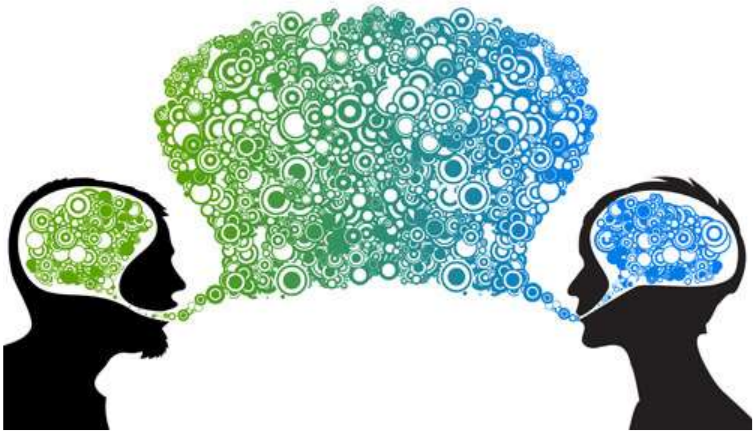
4. 청중이 가진 의사소통의 필요를 자주 재평가 하십시오. 새로운, 또는 바뀌는 일들 때문에 당신과 청중이 필요로 하는 소통은 언제든 바뀔 수 있습니다. 이에 맞춰 의사소통 계획을 반드시 조정하도록 하십시오.

모두 끝났습니다! 당신은 할 수 있습니다! 가끔씩 잠깐의 시간을 들여 청중분석을 하는 일을 만으로도 당신의 의사소통이 얼마나 향상될 수 있는지 보게 된다면 당신은 정말 깜짝 놀랄 것입니다.

효과적인 의사소통의 원칙들

(Principles of effective Communication)

제이 브랜스포드 (Jay Bransford)



"마음이 지혜로운 사람은 말을 신중하게 하고, 하는 말에 설득력이 있다."

- 잠언 16:23 (새번역)

인생은 거의 끊임없는 의사소통이 필요한 여정입니다. 날마다, 주마다, 달마다 누구와 의사소통 하는지 생각해 보십시오. 당신의 목록은 가족, 친구, 이웃, 공동체의 사람들, 팀 동료, 후원자, 리더, 고객 또는 사역대상자, 자기자신, 그리고 하나님을 포함할 것입니다. 우리는 때로는 아주 잘 소통하고, 때로는 완전히 망칩니다. 이에 따른 결과를 보자면, 굳건하고 건강한 관계, 효과적인 팀워크의 경험으로부터 깨어진 관계, 실패한 사역에 이르기까지 다양합니다. 그렇다면 효과적인 의사소통을 할 수 있도록 이끄는 주요 요소(또는 원칙)에는 무엇이 있을까요?

의사소통이라는 것은 단순히 당신이 원하는 메시지를 전달하는 것 이상의 복잡한 일이라는 점을 명심하십시오. 의사소통의 목적은 메시지를 받는 사람이 정말로 그 메시지를 이해하고, 심지어 정보를 양방향으로 교환하도록 격려하는 것입니다. 다음의 효과적 의사소통을 위한 9 가지 원칙을 당신은 얼마나 잘 적용하고 있는지 생각해보십시오.

당신의 청중을 파악하십시오

의사소통 하고자 하는 사람들의 지식, 경험, 관심사, 필요에 대해서 당신이 알고 있는 것은 무엇입니까? 청중의 입장이 되어 보십시오. 당신이 말하는 내용이 그들에게 새로운 것입니까? 그들은 그 일에 흥미를 느낄까요? 그들과 관계 있는 일입니까? 그 내용이 그들의 필요를 구체적으로 충족시킵니까? 이런 질문들에 '예'라는 대답이 더 많이 나올수록, 그 청중은 당신의 메시지에 더 관심을 갖고 참여하게 될 것입니다. 당신이 소통하려는 각각의 메시지는 소통 대상의 지식, 관심사, 영향력의 수준, 필요에 따라 그들에게 맞춰질 필요가 있습니다.

당신의 목적을 파악하십시오

이 사람, 또는 이 그룹과 왜 의사소통하기를 원하십니까? 분명한 것은 당신이 그들에게 어떤 메시지를 전달하고 싶어한다는 것입니다. 그러나 왜 그렇게 하고 싶나요? 그들과의 소통을 통해 무엇을 성취하길 바랍니까? 자기자신과 소통 대상자 모두에게 그 목적을 분명히 하십시오. 그렇지 않으면, 사람들은 당신의 메시지에서 주의를 기울일 만한 가치를 발견하지 못할 수도 있습니다.

간결성과 완결성을 보이십시오

사람들은 바쁩니다. 오늘날, 우리의 주의 집중력은 매우 짧아지고 있습니다. 말하려고 입을 열기 전에, 또는 이메일이나 문자메시지를 쓰기 전에, 어떻게 하면 당신의 메시지를 분명하고도 간결하게 소통할 수 있을지 생각할 시간을 가져보십시오. 종종 사람들은 당신이 보낸 메시지를 한번만 훑어 볼 수도 있습니다. 그러니 짧고 분명하게 만들도록 노력하십시오!

질문과 이의가 나올 것을 예상하십시오

당신의 메시지를 듣거나 읽을 때 사람들은 어떤 질문을 할 것 같습니까? 그들이 잘 이해하지 못할 수도 있는 부분은 어떤 부분일까요? 이런 질문과 우려를 예상하고, 가급적 당신의 메시지 안에서 그들이 이에 대한 답을 발견할 수 있도록 최선을 다하십시오. 자신이 품은 질문과 우려에 대해 답을 얻지 못하는 경우, 사람들은 그들의 관심, 시간, 지원을 보류하기도 합니다.

한번에 조금씩 의사소통 하십시오

너무 많은 정보로 사람들을 정신 없게 만들지 마십시오. 당장 그들이 필요로 하는 정보를 한 번에 소화 할 만큼씩 쪼개어 그들이 제대로 듣고 (또는 읽고), 제대로 기억할 수 있게 전달하십시오. 사람들이 메시지의 전체 그림을 볼 수 있게 하는 것은 분명 큰 도움이 되지만, 세부사항 및 정보에 대해서는 그 당시에 그들이 필요한 만큼만 주십시오. 너무 많은 세부사항은 사람들을 좌절시키고 정신적으로 회피하고 싶게 만듭니다.

다양한 학습 스타일을 허락하십시오

사람들은 서로 다른 방식으로 배웁니다. 어떤 이는 배운 것을 기억하기 위해서 내용을 눈으로 볼 필요가 있고, 어떤 이는 귀로 들을 필요가 있으며, 어떤 이는 당신이 말한 내용을 완전히 이해하기 위해서 직접 실행해 볼 필요가 있습니다. 우리는 이런 다양한 방식을 시각적, 청각적, 운동적 학습 스타일이라고 부릅니다. 할 수 있는 한, 메시지 안에 이 세가지 방식을 모두 사용한다면 이것은 의사소통에 매우 큰 도움이 될 수 있습니다. 메시지를 (단어와 그림을 통해) 보고, 듣고, 실행해 볼 수 있는 기회를 사람들에게 주십시오. 연구에 따르면, 사람들은 보고, 듣고, 실행하는 기회를 가질 때, 그 내용을 훨씬 더 잘 기억합니다.

다양한 의사소통 방식을 사용하십시오

당신이 선호하는 의사소통 방식은 무엇입니까? 일대일 대화? 전화? 회의? 이메일? 문자메시지? 페이스북? 이런 것들은 다양한 의사소통 통로의 예입니다. 그런데 알고 계십니까? 당신이 어떤 소통방식을 선호하는지는 당신의 청중이 어떤 방식을 선호하는지 보다 그다지 중요하지 않습니다! 따라서 당신은 메시지를 다양한 소통 방식으로 전달해야 할 필요가 있습니다. 맞아요, 그렇게 하려면 시간은 더 많이 걸립니다. 하지만 이로 인해 메시지를 성공적으로 전달 할 수 있는 가능성은 훨씬 더 커질 것입니다.

반복해서 의사소통 하십시오

메시지를 한번만 소통해도 될 것이라는 어설픈 추측을 절대로 하지 마십시오. 사실 사람들은 하나의 메시지를 여러 번 들어야 그 메시지를 제대로 듣고 기억하게 되는 경향이 있습니다. 이 사실에 절망하지는 마십시오. 단지, 중요한 메시지들은 다양한 방식으로 여러 번 소통하도록 계획하십시오.

피드백을 얻으십시오

사람들에게 메시지에 대해 질문하고 그들의 피드백을 요청하십시오. 그들이 메시지로부터 무엇을 이해했는지, 어떤 질문, 우려, 제안을 해 줄 수 있는지 등등. 당신의 소통이 얼마나 잘 받아들여졌는지 알게 될 수록, 미래에 당신이 하게 될 소통이 개선될 확률은 더욱 높아집니다. 그리고 당신의 의사소통은 청중의 필요에 더 잘 맞춰질 것입니다.

개인적인 도전:

위의 의사소통 원칙들 중 당신은 어떤 것을 잘 하고 있습니까? 어떤 것이 부족합니까? 이 원칙들 중 하나를 골라 오늘 당장 개선해 보십시오. 구체적으로 당신의 어떤 행동을 바꿀 것입니까?

동기부여와

동원하기

동기부여- 리더십, 제자화, 대위임령에 대해

(Motivated for Leadership, Discipleship and the Great Commission)

베빈 진더 (Bevin Ginder)

하나님의 비전

하나님께서는 이 땅을 향해 아직 성취되지 않은 꿈을 품고 계십니다. 그 꿈은, 이 땅의 이야기가 시작되자마자 그때부터 계속 길을 잃어버리고 깨어져 버린 모든 피조물들을 회복시키는 일, 즉 하나님의 비전입니다. 따라서 하나님을 사랑하는 자이자 리더로서, 우리의 비전은 그분의 비전에 뿌리를 두고 있어야만 합니다. 우리의 리더십의 최종 목적은 "모든 민족과 종족과 백성과 언어"가 어린 양 앞에서 경배하는(계 7:9, 새번역) 하나님의 최종 목적에 일치해야만 합니다. 우리가 사역하는 사회의 영역이 무엇이든지 그 맥락(context)은 세계를 회복하시는 하나님의 선교(God's Mission)입니다. 이것이 우리의 리더십 여정이 향해야 할 더 큰 이야기입니다.

하나님의 최종 목적과 제자훈련에 대한 동기부여

계시록 7 장 9 절이 하나님의 최종 목적을 보여주고 있다면, 우리는 어떻게 그 지점에 도달할 수 있을까요? 하나님께서는 그 방법을 매우 분명하게 보여주십니다. 모든 나라를 향한 하나님의 최종 목적 성취를 위해 마태복음 28 장 18, 19 절은 두 가지 방법(또는 전술)을 이야기 합니다. 제자들에게 세례를 주고, 주님께서 명령하신 모든 것을 그 제자들에게 가르쳐 지키도록 해야 하는 것입니다. 하나님의 선교 이야기 안에서 하나님과 동역하는 방법은 바로 제자도/제자훈련입니다.

오늘날 리더들이 참여할 수 있는 사역과 일의 종류는 현기증이 날 정도로 많고 다양합니다. 많은 사람들은 제자들에게 세례를 주고 그들을 가르치는 것이 동등하게 유효한 여러 가지 사역들 중 두 가지일 뿐이라고 생각할지도 모릅니다. 그러나 실제로 제자에게 세례를 주고 가르치는 것은 다른 모든 유형의 사역과 직업에 통합 융화될 수 있고, 그렇게 되어야만 합니다. 제자훈련은 어디에서든 일어날 수 있습니다. 리더들이 할 수 있고, 또 해야만 하는 훌륭하고 중요한 많은 일들이 있지만, 리더는 제자도에 대한 명령에서 결코 벗어나면 안됩니다. 제자도는 이 땅의 이야기를 최종 목표를 향해 끌고 나가기 위해 하나님께서 지정하신 주요 수단입니다(계 7:9).

당신의 주된 동기는 무엇입니까-제자가 되는 것 또는 리더가 되는 것?

기독교적 관점에서 리더십을 주제로 제작한 컨텐츠의 양은 엄청납니다. 하지만 기독교 리더란, 자신이 먼저 예수님의 제자가 되어, 자신을 따르는 사람들에게 “내가 그리스도를 본받는 자가 된 것 같이 너희는 나를 본받는 자가 되라(고린도전서 11:1)”고 말하는 사람이라는 결론에 우리는 결국 동의합니다.

주변의 지도자들을 개발할 때 우리가 반드시 기억해야 할 점은, 그들이 그리스도의 제자로서 믿음의 성장을 하는 것이야말로 리더로서 발전할 수 있도록 만드는 주요 요소라는 사실입니다. 성령님만이 사람의 마음을 변화시킬 수 있습니다. 만약 리더십을 제자도와 분리시킨다면, 리더들을 개발함에 있어 우리는 단지 그들에게 더 많은 기술을 가르치는 일에만 매달리게 될 것입니다. 그러나 기술은 변화된 마음을 결코 대신 할 수 없습니다.

제자의 표시는 무엇입니까?

그래요, 좋습니다. 아마도 제자도는 기독교 리더십과 불가분의 관계라 할 수 있습니다. 그러나 누가 제자이고, 무엇이 제자의 표시입니까? 우리가 양성하는 이들이 제자들인지, 아니면 우리의 사역적 노력을 소비만 하는 사람인지 어떻게 평가할 수 있습니까? 사실 이 질문은 전혀 어려운 것이 아닙니다. 예수님께서는 진정한 제자의 표시에 대해 매우 분명하고도 아주 단순하게 알려주셨습니다- 제자란 그리스도의 명령에 순종하는 사람이라고. 예수님을 사랑하는 일과 그분께 순종하는 일은 떼어놓을 수 없다고 매우 분명히 말씀하셨습니다.

너희가 나를 사랑하면 나의 계명을 지키리라 - 요한복음 14:15

나의 계명을 지키는 자라야 나를 사랑하는 자니 - 요한복음 14:21

나를 사랑하지 아니하는 자는 내 말을 지키지 아니하나니 - 요한복음 14:24

(또한 요한복음 2:3-5 를 보십시오)

제자는 그리스도의 명령에 기꺼이 순종하고자 합니다

그리스도의 명령은 다음과 같은 것들을 포함합니다: 회개하고, 믿고 (막 1:15), 세례받고 (마 28:18-20), 하나님과 이웃을 사랑하고 (마 22:37-40), 기도하고 (마 6:5-15), 베풀고 (마 6:19-21, 눅 6:38), 그리고 (대위임령으로 알려진) 가라 (마 28:18-20)- 원어에서 이 단어들은 모두 명령형입니다.

나는 여기에서, 마태복음 28 장 18 절- 20 절에 표현된 제자도는 그 자체가 목적이 아니라 모든 나라의 구속에 대한 하나님의 최종 목적을 실현하기 위한 수단임을 강조하고 싶습니다. 열방으로 나아간다는 것은 예수님의 가르침 안에 명확하게 드러난 주제입니다 (막 16:15) (행 1:8) (눅 24:45-47). 제자가 되고 제자도를 행하는 일은 모든 나라, 족속, 방언에 이르는 하나님의 선교와 뗄 수 없이 하나로 묶어져 있음이 분명해 보입니다. 따라서 우리는 결코 제자도와 열방에 나아가는 일을 분리시켜서는 안됩니다.

그렇다면 제자는 "가"야만 합니다, 맞습니까?

그럼 제자인 사람들은 모두 복음이 가장 미치지 않은 지역에 장기간 가 있어야만 하는 것입니까? 아뇨, 그렇지 않습니다. 실제 선교지로 나가는 일은 미전도 종족/지역을 위해 하나님과 동역할 수 있는 최소 여섯 가지 방법 중 하나일 뿐입니다. 기도하기, 보내기, 가기, 환영하기, 배우기, 동원하기는 모두 동등하게 가치 있는 역할이고, 이런 방식을 통해 모든 신자/제자는 의도적으로 그리고 효과적으로 대위임령의 완수에 참여할 수 있습니다. 우리의 영향력이 미치는 영역에서 사람들을 예수님을 따르는 자로 성장할 뿐 아니라 열방에 이르라는 예수님의 명령에 의도적으로 복종하며 살아갈 수 있도록 돕는다면, 우리는 제자의 표를 그들에게 새기고 있는 것입니다.

나에게는 꿈이 있습니다.....

나와 함께 꿈꿔 보십시오. 모든 기독교 리더가 예수님에 대한 사랑과 순종의 표현으로 그 여섯 개의 역할 중 하나 이상을 기꺼이 감당하는 그리스도의 제자라면, 과연 어떤 일이 일어날까요? 각 리더들이 소수의 사람들을 제자화 할 때, 예수님 안에서 행복과 건강을 누리는 일에만 머무르지 않고 대위임령을 완수하는 데 있어 자신의 역할을 발견할 수 있도록 그 제자들을 도전한다면, 과연 무슨 일이 일어날까요? 어떤 리더를 평가함에 있어, 성공의 잣대를 그를 따르는 사람들이 얼마나 열렬하게 그의 가르침을 따르는지에 두지 않고, 그를 따르는 사람들이 얼마나 열심히 예수님의 명령에 순종하여 살려고 노력하는지에 둔다면, 과연 어떤 일이 일어날지 상상해 보십시오.

이제... 리더로서 당신의 주된 동기는 무엇입니까? 그리고 당신은 어떻게 그 동기를 삶 가운데 실천하고 있습니까?

"당신을 따르는 사람들이 단지 당신 흉내만 낸다면,

그들이 과연 선교를 이뤄나갈 수 있겠습니까?"

- 데이브 퍼거슨 Dave Ferguson

돈 안들이고 동기부여하기

(Motivating without Money)

제이 브랜스포드 (Jay Bransford)

돈은 강력한 동기부여 요소가 될 수 있습니다. 돈과 권력에 대한 추구는 좋은 일, 나쁜 일 가리지 않고 온갖 일을 다 하도록 사람에게 영향을 미칠 수 있습니다. 그런데 우리에게 좋은 소식이 하나 있습니다. 그것은 바로 우리는 그리스도인이기에 달마다 받는 급여가 사실은 하나님으로부터 온다는 것을 깨달아 알고 있다는 것입니다. 전통적인 직업을 갖고 일하든, 자원봉사를 하든, 은퇴했든, 전임 사역자로 선교를 하고 있든, 우리의 모든 필요를 채우고 공급하는 분은 바로 하나님이십니다. 여기에 좋은 소식이 하나 더 있습니다. 사실 대부분의 사람에게 있어서도 돈이 생각만큼 강력한 동기부여 요소가 아니라는 것입니다.

"서로 돌아보아 사랑과 선행을 격려하며"

- 히브리서 10:24

인생가운데 사람들을 움직이고 동기부여 하는 요소는 많이 있습니다. 리더로서 무엇이 우리의 스태프에게 영향을 주고 무엇이 그들에게 동기를 부여하는지 이해하는 것은 중요합니다. 단지 명령을 크게 외쳐댄다고 사람들이 이를 따라줄 리 없습니다. 사람들이 어떤 것에 동기부여 되는지 잘 이해하기 위해서, 때로는 자기 자신을 돌아보며 시작하는 것도 좋은 방법입니다. 모든 사람이 모두 다르다 할지라도, 동기부여가 될 수 있는 일반적인 것들에 대해 생각해 보면, 우리에게 종종 많은 공통점이 있다는 것을 알 수 있습니다. 나의 직장 생활 시절을 되돌아 봐도, 최선을 다하도록 영향 주었던 몇 가지 공통 요소들을 그 안에서 분명히 발견하게 됩니다. 지금은 단순한 한 예만 가지고 시작해 보겠습니다- 바로 나의 첫 번째 직업. 고등학생일 때 3 년동안 나는 주말마다 피자 조리사로 일했습니다. “그런 단순한 예를 살피는 것으로 무엇이 동기부여를 하는지 정말로 배울 수 있습니까?”라고 당신은 질문할지도 모릅니다. 일단 계속 읽어 가며, 어떤지 한번 봅시다! 당신은 몇 가지 쉬운 질문을 하는 것 만으로도 당신의 스태프에게 동기 부여가 되는 요인이 무엇인지 많은 것을 알게 될 것입니다. 단순히, 여기 있는 질문 한 개만 일단 물어봅시다……

당신이 즐겁게 했고, 또 뛰어난 수행능력을 보였던 직업을 생각해 볼 때, 그 직업의 어떤 부분을 당신은 가장 즐겼습니까?

아래의 내용은 이탈리아 레스토랑의 피자 조리사로서 일할 때 내가 가장 즐겼던 부분입니다. 참고: 각 포인트에서 누구에게나 공통적인 동기부여 요인들은 굵은 글씨체로 표시.

- 사람들에게 도전과 책임을 주십시오: 레스토랑에서 내가 일을 더 잘 할수록, 나는 더 많은 책임을 맡았습니다. 설거지 일부터 시작했지만, 곧 레스토랑의 모든 역할을 경험해 볼 수 있도록 여러 자리로 옮겨 다니며 일했습니다.

- 그 사람에게 잘 맞는 좋은 역할/일을 찾아주십시오: 나는 레스토랑에서 내가 가장 즐겁게 하면서도, 제일 잘 하는 일을 선택 할 수 있도록 허락 받았는데, 그것이 바로 피자 만들기였습니다.

- 인정과 보상을 해 주십시오: 열심히 믿음직스럽게 일했기 때문에 나는 자주 긍정적인 피드백을 받았고 "이 달의 직원"으로도 인정받았습니다.

- 사람들을 믿어주십시오: 나는 레스토랑 문을 열고 닫는 일 모두를 책임질 정도로 신뢰받았습니다.

- 재미있는 환경을 제공하십시오: 레스토랑이 한가할 때에는, 우리는 농땡이도 부리고, '잘못 만든' 피자도 먹고, 음악도 들으면서 즐거운 시간을 많이 보낼 수 있었습니다.

- 사람들의 생각과 의견을 요청하십시오- 그리고 경청하십시오: 나는 양질의 음식을 더 빨리 준비할 수 있는 방법을 찾아냈는데, 이런 나의 의견은 받아들여졌고 실행되었습니다.

덧붙여, 대부분의 사람들에게 있어 가장 큰 동기부여 요소 중 하나는 바로 중요한 명분을 위해 시간과 노력을 쏟을 수 있는 기회를 주는 것입니다. 즉, 당신이 사람들에게 사역의 전체 비전과 목적뿐 아니라 그 목적을 향해 각 사람이 지속적으로 끼치는 영향력에 대해 더 많이 말해주고, 상기시킬수록, 당신의 스태프는 더욱 동기부여 될 것이라는 의미입니다. 십 대 시절에, 나는 맛있는 피자를 사람들에게 전하는 일이 매우 중요한 명분이라고 생각했습니다. 그 일을 정말 진지하게 여겼던 것입니다! 자신이 일부가 되어 참여하고 있는 '중요한 명분'이 하나님 나라에 대한 것이라면, 사람들이 얼마나 더 동기 부여될 수 있을지 한번 생각해보십시오!

당신의 스태프에게 동기를 부여하는 것이 무엇이라고 생각합니까? 잘 모르겠다면, 그들에게 한번 물어보십시오!

- 과거 그들이 했던 일/직업 경험에 대해 물어보십시오.
- 각 직업에 있어 그들이 즐겼던 부분은 무엇이고 그들은 왜 즐거웠습니까?
- 그들이 즐기지 못했던 것은 무엇이고, 왜 그러했을까요?
- 날마다 일하러 올 때 무엇 때문에 그들은 흥분되고 최선을 다하게 됩니까?
- 최선을 다하지 못하도록 의욕을 저하시키는 것은 무엇입니까?

이 단순한 질문들을 했을 때 사람들에 대해 알게 되는 내용을 보면 당신은 아마 깜짝 놀랄 것입니다. 동기부여를 위해 돈이 필요하지 않다는 사실을 발견하게 될 것입니다. 그 대신에, 팀에 있는 모든 사람의 기쁨, 흥분, 효과성을 최대화 하기 위해 당신이 할 수 있는 단순하지만 강력한 몇 가지를 발견하게 될 것입니다. 동기부여 하는 일에 동기부여 되십시오!

무엇이 하나님으로부터 오는 동기인가?

(What is Godly Motivation?)

제이 브랜스포드 (Jay Bransford)

예수님의 인생에는 한가지 동기가 있었습니다.....

"나의 양식은 나를 보내신 이의 뜻을 행하며 그의 일을 온전히 이루는 이것이니라"

- 요한복음 4:34

이것이 예수님의 삶의 동기였다면, 확실히 이것은 또한 우리의 주된 동기가 되어야 하는 것이 아닐까요? 그렇다면, 이 말을 통해 예수님께서 의미하신 바가 무엇이며, 그것을 우리 자신에게 어떻게 적용할 수 있을까요?

이 구절에서 예수님께서 "양식"이라는 단어를 사용하실 때, 이는 에너지, 힘, 동기를 주는 것들을 지칭하신 것입니다. 이와 같이, 삶에는 우리가 날마다 필요로 하는 에너지, 힘, 동기를 제공해주는 것들이 분명히 있습니다. 그런 것들은 무엇일까요?

요한복음 4 장 34 절에서 예수님께서는 그분에게 양식이 되는 것, 즉 동기를 부여해주는 것이 두 가지 있다고 말씀하십니다. 첫 번째는 "하나님의 뜻을 행하는 것"이고, 두 번째는 "하나님의 일을 온전히 이루는 것"입니다. 예수님께서는 정말로 하나님의 뜻을 **행할 때** 에너지와 의욕을 얻으셨습니다. 그리고 그 일을 정말로 온전히 **끝내고자** 하는 목표에 의해 에너지를 얻으셨습니다.

어떻게 우리에게 적용할 수 있을까요?

당신의 동기/의욕 수준은 당신이 하나님의 뜻을 행하는 일과 직접 연결되어 있습니다. 그러나 "하나님의 뜻을 행하려면", 먼저 당신의 삶을 향한 하나님의 뜻이 무엇인지 알아야만 합니다. 우리는 모두 하나님을 사랑하고 이웃을 사랑해야 하는 일반적인 부르심과 목적을 갖고 있습니다. 하나님을 사랑하는 것은 하나님과 시간을 보내고, 그분의 말씀을 읽고, 기도하고, 그분의 제자가 되는 것과 관련이 있습니다. 이웃을 사랑하는 일은 사람들과 의미 있는 시간을 보내고, 서로를 알아가고, 당신이 가진 것을 그들과 나누는 그런 일들과 관련 있습니다. 다른 이에게 당신의 시간, 재능, 진실, 돌봄, 기도, 또는 자원을 베푸는 일도 이에 포함시킬 수 있습니다. 따라서 우리가 하나님과의 관계를 위해 시간을 보내고, 다른 이들을 사랑하며 시간을 보낼 때, 우리는 "하나님의 뜻을 행하는 것"입니다. 그 일은 우리로 하여금 더 크고 높은 수준의 에너지와 삶에 대한 의욕을 갖게 합니다.

좀 더 깊이 파고들기 위해, 당신은 자신에게 물어볼 수 있습니다. "나를 향한 하나님의 고유한 뜻, 목적, 부르심은 무엇일까?" 당신의 삶에서 하나님께서 당신에게 구체적으로 요구하시는 것은 무엇입니까? 이것은 우리가 씨름해보아야 할 매우 중요한 질문입니다. 당신의 삶의 동기/의욕의 수준은 당신에 대한 하나님의 뜻을 행하는 일과 직접 연결되어 있다는 점을 기억하십시오. 따라서 당신이 동기 부여되지 않고 의욕이 없다면, 하나님께서 당신이 하도록 고유하게 창조하신 일에 당신이 집중하지 않고 있을 확률이

높습니다. 시간을 갖고 하나님께서 당신을 어떻게 창조하셨는지, 당신이 알고 있는 사실들을 되돌아 보십시오. 당신의 재능, 열정, 강점, 경험, 그리고 하나님이 구체적으로 하라고 말씀하셨던 일들을 말입니다. 인생을 떠돌거나 궤도에서 벗어나지 마십시오. 당신의 삶을 향한 하나님의 뜻에 따라 사십시오!

스태프가 각자 자신의 삶을 향한 하나님의 부르심을 발견하고 그에 따라 살아가도록 돕는 일은 리더로서 당신이 해야 할 일입니다. 당신의 스태프가 자신의 잠재능력을 완전히 발휘하기까지 동기부여 되길 진심으로 원한다면, 그들에게 자신의 목적과 부르심을 발견하고 그에 맞게 살아갈 수 있는 기회를 주십시오- 비록 이로 인해 그들이 새로운 곳이나 다른 사역으로 이동해야 하는 일이 된다 할지라도. 우리는 모두 하나님으로부터 오는 양식을 필요로 합니다. 그런데 그것은 그분의 뜻을 행할 때 주어지는 것입니다.

비전과 목적

정의하기

자신의 목적 발견하기

(Discovering Your Purpose)

제이 브랜스포드 (Jay Bransford)

태초에, 하나님께서는 비전과 목적을 갖고 계셨습니다. 그것은 바로 예수 그리스도를 통한 인간의 구원에 대한 것입니다.

"보라 세상 죄를 지고 가는 하나님의 어린 양이로다" - 요한복음 1:29

"내가 온 것은 양으로 생명을 얻게 하고, 더 풍성히 얻게 하려는 것이라. 나는 선한 목자라 선한 목자는 양들을 위하여 목숨을 버리거니와." - 요한복음 10:10,11

"인자가 온 것은 잃어버린 자를 찾아 구원하려 함이니라." - 누가복음 19:10

하나님께서는 또한 우리 각 사람을 위한 비전과 목적을 갖고 계십니다. 우리가 할 일은 그것이 무엇인지 발견하는 것입니다. 어떤 사람들의 오해와는 달리, 하나님께서는 당신을 위한 그분의 비전과 목적을 비밀로 두지 않으십니다. 당신이 알기를 원하십니다. 하지만 종종 배움과 발견의 과정을 통해야만 그것이 무엇인지 알 수 있게 됩니다. 우리가 의도적으로 노력을 기울여야 할 것은 바로 이 부분입니다.

우리 삶을 향한 하나님의 비전과 목적을 발견할 수 있는 방법은 무엇입니까?

예정된 운명의 씨앗들:

하나님께서는 당신의 삶에 아주 많은 씨앗을 심어놓으셨습니다. 이 씨앗들은 자라나서 결국 당신에게 목적 의식과 방향성을 주게 됩니다. 어린 시절 경험에 의해, 당신에게 중요한 사람들, 영향력을 끼친 사람들에 의해, 또는 중요한 사건들에 의해 이 씨앗들이 심어졌을 수도 있습니다. 삶의 각 단계에 대해 잠시 되돌아보는 시간을 가지십시오 (예: 유아기, 학창 시절, 십대 시절, 직업 및 자원봉사의 기회들). 각 단계에서 중요했던 경험과 사건은 무엇입니까? 인생에서 당신에게 가장 영향을 끼친 사람들은 누구입니까? (가족, 친구, 선생님, 동료 및 지인들을 생각해보십시오.) 자기 자신, 하나님, 그리고 세계에 대한 당신의 신념과 사고에 그 사람들과 경험들은 각각 어떻게 영향을 끼쳤습니까?

성경의 계시:

감사하게도 우리 하나님께서는 말씀하시는 하나님이십니다! 하나님의 말씀인 성경을 연구하고 묵상하는 것은 그분 말씀을 들을 수 있는 가장 좋은 방법 중 하나입니다. 하나님께서는 성경을 통해 당신에게 무엇을 말씀하셨습니까? (만약에 갖고 있다면) 일기를 가져와서 쭉 읽어보십시오. 성경을 통해 하나님께서 당신에게 말씀하신 모든 것을 생각해 볼 때, 당신 삶을 향해 그분께서 목적하시고 꿈꾸시는 그림이 보일 것입니다. 어떤 그림이 그려지기 시작합니까?

예언적 말씀:

하나님께서는 또한 다른 이들을 통해서 우리에게 말씀하시기를 좋아하십니다. 누군가로부터 예언적인 말씀을 받은 적이 있습니까? 하나님께서 무엇을 말씀하셨나요? 그 예언의 말씀은 당신의 삶에 대한 하나님의 전체적 비전과 목적에 어떻게 관련되어 있습니까?

열정/ 기술/ 필요들:

어머니의 태에서 우리를 지으실 때, 하나님께서는 평생에 걸쳐 더욱 발전시키게 되는 독특한 열정, 흥미, 재능을 각자에게 주셨습니다. 당신은 무엇에 대해 열정적이 됩니까? 어떤 재능과 기술을 하나님께서 주셨습니까? 그리고 잠깐 생각해 봅시다. 당신을 둘러싼 세상이- 가정, 지역사회, 도시, 국가, 세계가 지금 당장 가장 절실하게 필요로 하는 것은 무엇일까요? 당신은 삶에서 가장 성취와 보람을 느끼고 영향력을 발휘하는 순간이 열정적으로 일할 때, 능숙하게 일을 잘 할 때, 주변의 중요한 필요를 충족시킬 때라는 사실을 종종 발견할 수 있을 것입니다. 당신의 열정, 기술, 세상의 큰 필요가 완벽하게 들어맞게 되는 일, 그것이 당신의 부르심, 소명이라 할 수 있습니다.
하나님께서 원하시는 당신의 자리 말입니다!

이제 모든 것을 종합해 보십시오…

예정된 운명의 씨앗들:

인생의 단계	영향을 준 사람/ 사건들	자기 자신, 하나님, 다른 이들에 대해 배운 점
유아기/ 아동기		
학창시절/ 십 대 청소년기		
직장생활 , 자원봉사 시기		
결혼과 자녀 양육시기		

성경의 계시:

성경을 통해 하나님께서 말씀하신 것	당신의 비전과 목적에 관련시킬 수 있는 점

예언적 말씀:

당신이 받은 예언적 말씀들	당신의 비전과 목적에 관련시킬 수 있는 점

열정/ 기술/ 필요들:

열정	기술	당신 주변의 필요	겹치는, 일치하는 부분

누가복음 4 장 18 절은 다음과 같이 말합니다. “주의 성령이 내게 임하셨습니다. 내게 기름 부으셔서 _____을 하게 하시려고……” 당신에게 적용했을 때, 하나님께서는 이 문장을 어떻게 완성하고 계십니까? 운명의 씨앗, 받은 성경의 계시, 예언적 말씀, 당신의 열정, 기술, 주변의 필요에 대해 생각해보는 시간을 이번 한 주 동안 가지십시오. 이 모든 것을 통해 하나님께서 말씀하시는 것이 무엇입니까? 당신이 확신할 수 있는 것은… 당신은 하나님께서 주신 운명과 목적을 가지고 있고, 그것은 좋은 것이라는 겁니다!

인도자는 누구? – 자기 자신 또는 하나님?

(Who's Leading – You or God?)

린다 헐먼 (Linda Hermann)

먼저가 되어야 할 것을 가장 먼저

하던 일을 그만두고 싶을 때…

하나님께서는 뭐라고 말씀하십니까?

사역을 확장하고 싶을 때…

하나님께서는 뭐라고 말씀하십니까?

비난을 되받아 치고 싶을 때…

하나님께서는 뭐라고 말씀하십니까?

하나님께서 말씀하셨기 때문에 당신은 당신의 사역을 시작했습니다. 그분에게 먼저 물어보았습니다. 그것은 옳았고, 좋았습니다. 장군의 명령이 없다면 전투에 나서지 말아야 합니다. 왕이 어떤 일을 하도록 당신에게 요구하지 않았다면, 왕국의 보상을 기대하지 말아야 합니다. 그런데 이상하지 말입니다. 내 삶에서도 그렇고, 내가 아는 다른 기독교 지도자들의 삶에서도 그렇고, 우리가 일을 진행할 때, 그분은 어찌된 일인지 두 번째 자리로 밀려나실 때가 있습니다. 아니 심지어 세 번째 자리로 밀려나시기도 합니다. 사역이 잘 안되고 있을 때, 우리는 하나님께 돌아가 그분의 뜻에 어긋나는 일을 하고 있는지 묻습니까? 사역이 성공적일 때, 우리는 다음 주요 결정을 하기 전에 그분께 물어봅니까? 사역이 그냥 저냥 돌아가기 때문에 우리는 사역을 지속합니까? 재정의 부족, 주요 건강 문제, 어려운 가족 상황 때문에 우리는 사역을 중단합니까?

먼저가 되어야 할 것을 가장 먼저

하나님께서는 무엇을 말씀하십니까? 내가 해야 했던 가장 어려운 일들 중 하나는 하나님께서 나에게 주셨던 사역을 그분께 올려드리고, 내가 그 사역을 계속 하길 원하시는지 물어보는 것이었습니다. 그 사역은 잘 되고 있었고, 어떤 큰 문제도 없었습니다. 이 시간을 통해 쉽지 않았지만 아름다운 방식으로 나는 그 사역이 '나의 것'이 아니라는 것을 배웠습니다. 그것은 그분의 것이었고, 그분은 나의 주님이신 것처럼 그 사역의 주인이셨습니다. (그런데, 이 과정은 나에게 엄청난 부담과 어려움의 과정이었습니다!) 그래서 나는 주님에게 물어보았습니다. 그 때, 내가 믿기로는, 주님께서 나에게 3 년 더 계속해야 한다고 말씀하셨습니다. 잠깐 나 자신을 멈추고, 그분께서 하나님 되시고 주님 되시도록 함으로써, 내가 얻게 된 평안과 믿음이라니!

이렇게 먼저가 되어야 할 것을 먼저가 되도록 나에게 가르친 분은 국제 YWAM 의 한 리더였습니다. 하나님께서 주신 것을 조심스럽고 소중하게 잡고 있어야 하지만, 그러나 움켜쥐지는 않는 법을. YWAM 의 25 주년 기념행사 때였습니다. 행사 중간에, 그 리더가 일어나서 말했습니다. "YWAM 은 현재 위험한 지점에 놓여 있습니다. 우리는

이제 너무 커져서 자체 운동력 만으로도 앞으로 10 년은 거뜬히 나아갈 것입니다. 마치 거대한 배가 멈춘다 해도 너무 커서 몇 마일은 계속 전진하는 것처럼. 제 생각에 우리는 멈추어 서서 우리가 계속 지속해야 하는 지 아닌지를 하나님에게 물어보아야 할 것 같습니다." 그래서 그들은 그렇게 했습니다.

자, 따라서 먼저가 되어야 할 것을 가장 먼저...

하나님께서 바로 지금 당신을 어떻게 인도하고 계십니까?

(더 깊이 연구하고 묵상하려면, 요한복음 5:19, 20, 14:20, 15:4, 16:13-15 를 읽어 보십시오.)

비전과 목적 정의하기 - 현장의 진짜 이야기

(Real Stories from the Field- Defining Vision and Purpose)

다양한 엘더들 (Various Elders)

ALLC 는 최근 아시아 지역에서 다양한 YWAM 사역과 학교를 인도하는 많은 사람들을 인터뷰했습니다. 그들의 비전과 목적을 확인, 정의하는 일을 어떻게 했는지, 이에 관련된 그들의 개인적 여정에 대해 구체적으로 질문했습니다. 우리 각자가 자신의 삶과 사역에서 하나님의 비전과 목적을 발견하려고 애쓸 때, 그들의 이야기를 함께 공유하는 것이 우리 모두에게 도움이 되기를 바랍니다. 즐겁게 읽으시길!

당신 사역의 비전과 목적은 무엇입니까?

"성적 학대를 받은 개인, 가정, 공동체가 그들의 삶을 향한 하나님의 목적을 이루는 것- 그 목적을 알고, 회복하고, 능력을 발휘하고, 자유로워 지는 것." - 동남아시아의 한 인신매매 반대, 방지 사역자

"모든 가정과 모든 학생에게 성경을 보급하는 것과 모든 성전에 4 권의 성경세트를 비치하는 것." – 쉐어 바이블 사역 (www. Sharebibles.com)

"One Nation One Generation[3]: 캄보디아, 동남아시아, 그리고 땅끝까지 하나님의 나라가 임하도록 훈련시키고 능력을 키워주는 것. 우리는 미전도 종족/영역에 새 사역들을 개척하도록 보낼 선교사들을 일으키는 지역, 훈련의 중심이 될 것이라는 부르심을 받았습니다." – 캄보디아의 열방대/YWAM 바탐방

"동남아시아 샨족(the Shan)에게 복음을 전하는 것. 샨족 사람들 가운데 생명의 교제가 일어나는 일을 보고 싶습니다. 샨족 신자들이 하나님과 동행하며 믿음의 성장을 하고 자기 부족 사람들과 다른 미전도 종족에게 복음을 나누며 살 수 있기를 바랍니다. 샨족 리더들이 일어나 하나님 나라를 이루도록 예정된 자신의 운명을 살아가는 모습을 보고 싶습니다." – 아시아 샨족 전도 센터

이 사역에 부름 받았다는 것을 당신은 어떻게 알았습니까?

"내 인생의 이야기가 그분의 영광을 위한 것이기 때문입니다. 하나님께서는 노예였다가 자유롭게 된 나의 과거 이야기를 육체, 정신, 영혼의 자유가 필요한 사람들을 돕는 일에 사용하기로 선택하셨습니다. 여러 달 동안 기도하고, 연구하고, 교육 받은 뒤, 현재 하는 일을 할 수 있도록 문이 열렸습니다." – 제니퍼 Jennifer G.

"하나님께서는 이 일을 내 마음에서 떠나지 않게 하셨습니다. 이 일은 나의 열정, 재능과 일치합니다." – 쉐어 바이블 사역

[3] 역주: YWAM 캄보디아의 비전 중 하나. 하나님께서 한국이라는 한 나라를 한 세대 동안 완전히 바꾸신 것처럼 캄보디아를 바꾸시기를 소망함.

“이 사역에 부름 받기 전, 예수님께서는 나를 완전한 항복 지점에 이르게 하셨습니다. 바로 그 2003 년에, 하나님께서는 나를 캄보디아로 데려오셨고, 창세기 50 장 20 절을 통해 말씀하시기 시작했습니다. 크메르루즈를 통해 원수가 저질렀던 악을 구속하길 원하시고, 그 악을 선으로 바꾸기 원하신다고. 그 당시 나는 2 년에 걸쳐 캄보디아에 단기 선교 4 팀을 이끌고 왔습니다. 나에게 이 나라를 향한 하나님의 마음을 계속 말씀하셨습니다. 그 때 나는 하나님께서 이사야 52 장 7 절을 통해 캄보디아에 와서 이 나라를 섬기는 발이 되라고 도전하심을 느꼈습니다. 젊은 세대가 복음에 의해 변화되고, 그들이 자신의 나라와 열방에 변혁을 가져오게 될 것을 보는 일에 도전하라고. 2005 년, 하나님께서 이곳 캄보디아의 바탐방에 6 개월동안 DTS 팀을 데려와 YWAM 베이스를 개척하라고 말씀하셨습니다. 이 사역은 그 이후로 계속 성장해 90 명의 전임 사역자, 많은 훈련 학교, 구제 사역, 전도 사역을 갖게 되었습니다.” – 갈스 구스타프슨 Garth Gustafson

“미전도 종족에 대한 하나님의 마음과 도전을 주는 메시지를 몇 번 들은 후, 나와 아내는 어느 부부를 만나게 되었는데, 그들이 샨족에 대해 나누었습니다. 샨족은 동남아시아의 미전도 종족 중 하나라고 알려주었습니다. 그때 우리는 하나님의 마음이 그들을 향해 외치고 있고, 그곳이 우리가 가야 할 곳이라는 것을 깨달았습니다.” – 마리오 라오 Mario Lao

사역 비전과 목적을 어떻게 정의할 수 있었습니까?

“비전, 목적, 그리고 전략에 대해 정의하는 과정을 외부 코치/컨설턴트와 함께 했습니다. 우리끼리만 하려고 했으면 어려웠을 꽤 길고도 지루한 과정이었습니다. 팀 외부의 코치는 우리에게 좋은 질문을 해주고 우리가 창조적 사고를 할 수 있도록 격려해주었는데, 이는 매우 큰 도움이 되었고, 할만한 가치가 있는 일이었습니다!” – 제니퍼 Jennifer G.

“전 세계의 비슷한 사역에 대한 비전을 예로 사용했는데, 이것을 내가 알고 있는 우리의 필요에 기초해 지역에 맞게 변화시켰습니다.” - 쉐어 바이블 사역

“ 몇 년에 걸쳐 우리는 하나님께 간절히 구했고, 주님께서는 그 비전과 목적을 지속적으로 명확히 하셨습니다. 2006 년 DTS 팀이 돌아간 후, 우리는 핵심 간사 5 명이 모여 팀을 만들었습니다. 2006 년 4 월, 이 시간을 YWAM 바탐방에 대한 하나님의 마음을 구하며 보냈습니다. 그 기간 동안 하나님께서는 많은 사역의 기초가 되는 말씀을 주셨고, 수 년에 걸쳐 그 말씀들이 더욱 분명해지도록 하셨습니다.” - 갈스 구스타프슨 Garth Gustafson

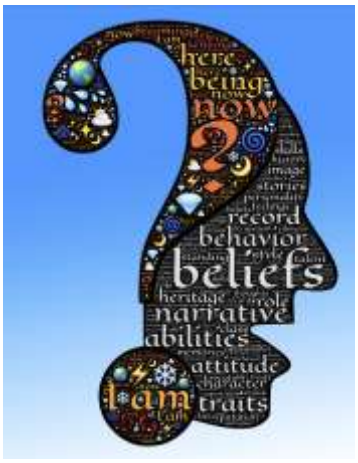
“SOC(아시아 샨족 전도 센터) 사역의 비전과 목적은 끊임없는 기도, 연구, 사실과 정보 수집, 샨족 안에서 사역한 다른 선교사들의 이야기를 종합해, 샨족의 필요를 파악하고, 샨족에 대한 하나님의 마음과 이를 일치시켜 정해졌습니다.” - 마리오 라오 Mario Lao

자기자신 이해하기

자신을 알고 있는가?

(Are you Self Aware?)

스티프 메이어즈 Stephe Mayers



1. 강점- 우리 모두 갖고 있다:

몇 일 전 나는 리더십 회의에 참석했습니다. 그 팀은 앞으로 어떻게 움직일 것인지에 대한 조언이 필요했습니다. 우리는 기도했고, 토론했으며, 나는 몇 가지 방식으로 그들에게 도전했습니다. 그 결과 회의가 끝날 무렵, 우리는 몇 몇 분명한 행동 지침을 정할 수 있었습니다. 그 후 리더 중 한 명이 나를 격려하면서 말했습니다. "스티프, 정말 좋았어요. 우리를 하나로 모으고, 문제를 명확히 밝히고, 다음 단계가 무엇인지 알 수 있도록 도움을 주셨습니다." 사실 나는 내 강점 중 하나를 사용한 것뿐입니다. 내가 하는 일들 중에는 이렇게 내 강점이 발휘되는 일들도 있지만, 단지 내가 맡은 일의 일부이기 때문에 어쩔 수 없이 하는 일들도 있습니다. 예를 들어, 나에게 정말 많은 에너지를 소모시키고 특별히 은혜를 필요로 하는 일이 있는데, 그것은 갈등을 다루고 해결하는 일입니다. 나는 그것이 분명 필요하고 중요한 일이라 생각하지만, 그 일을

그다지 즐기지 않습니다. 이 외에도 내 강점이 아닌 일에는 재정적 책임, 목회적 돌봄, 문제 해결 등이 있습니다. 이 모든 일을 하고는 있지만, 그리고 리더라면 이런 영역을 어느 정도 능숙하게 다루어야 하는 것이 맞지만, 이런 일들은 여전히 에너지를 북돋워 주기보다는 에너지를 빼앗아갑니다.

강점을 알아보는 데 사용할 수 있는 여러 가지 테스트와 지표가 있습니다. 인기 있는 것 중 하나는 '갤럽 조사연구소'에서 내놓은 *강점 혁명 Strengthfinder* 이라는 책 입니다. 온라인에서도 그 설문지를 찾아볼 수 있으며, 이것은 당신이 세상과 어떻게 상호작용하고, 그 안에서 어떻게 기능하는 지와 관련해 당신이 갖고 있는 다섯 가지 강점을 알려줍니다. 나는 *극대화하는 사람(Maximiser)* 입니다: 가능한 최선의 결과를 이루기 위해, 비전을 따라 노력하고, 개발하고, 조정하는 것을 좋아합니다. *성취자(Achiever)* 입니다: 이 면모로 인해 나는 날마다, 심지어 쉬는 날에도 무언가를 성취해내야만 만족스럽습니다. *정리정돈자(Arranger)* 입니다: 나는 정리하기를 정말 좋아합니다. 짐 가방에 넣어야 할 많은 물품들, 회의를 위한 주제와 쟁점들, 프로젝트에 대한 여러 가지 의견들, 이런 것들을 다 나에게 주십시오. 그것들을 정리하고 조직해서 모든 것이 잘 작동하도록 만들 것입니다. 나는 이렇게 복잡하고 혼란스러운 것을 가져다가 질서 있게 만드는 일을 합니다. *학습자(Learner)* 입니다: 나는 배우는 일을 사랑합니다- 저를 가르쳐주세요! 하루라도 배움이 없다면 나는 말라 비틀어져 버릴 것입니다. *집중하는 사람(Focus)* 입니다: 무엇이 중요한 지 보고, 그 일에 초점을 맞춰, 에너지와 주의를 집중시킬 수 있습니다. 이처럼 당신이 무엇을 할 수 있는 지, 팀에 당신이 가져다 줄 수 있는 강점이 무엇인지 아는 일은 도움이 됩니다. 이 테스트를 직접 해보고 자신에 대해 더 많은 것을 발견해 보십시오:
http://www.strengthsfinder.com/home.aspx

80 년대에 스코틀랜드의 대표 리더로 있을 때, 나는 영국 리더십 팀의 일원이었습니다. 그 당시 린 그린 Lynn Green 이 팀의 의장이었는데, 이 팀에 속해 있다는 사실은 나에게 엄청 뿌듯하고도 격려가 되는 일이었습니다. 1990 년이 되자, 린은 자신이 하던 역할을 나에게 맡아 달라고 제안했습니다. 그 제안에 나는 질문으로 답했습니다. "당신은 어떤 강점을 찾고 있는 중입니까?" 나 자신을 린과 비교했을 때, 내가 갖고 있는 기질, 재능/은사는 그의 것과 매우 다르다는 것을 알고 있었기 때문입니다. 나는 계속해서 말했습니다. "나는 카리스마 넘치는 리더도, 좋은 연설자도, 엄청난 비전을 가진 리더도 아닙니다. 그러나 나는 팀을 구축할 수 있고, 비전이 발전하도록 도울 수 있습니다." 짧게 결론을 얘기하자면, 결국 나는 그 역할을 수락했습니다. 여기에서 내가 하고 싶은 이야기는, 자신이 무엇을 할 수 있는 지, 그리고 무엇을 할 수 없는 지에 대해 우리는 알 필요가 있다는 것입니다.

강점을 보고 스태프삼기 :

어느 날 예수님께서 베드로의 배에 발을 들여 놓고, 그의 세계를 완전히 흔들어 버렸습니다. 베드로는 어업을 잘 아는 어부였습니다. 그는 내내 그물을 던졌지만 아무것도 수확하지 못한 밤을 경험했고, 그런 그에게 예수님은 깊은 곳에 가서 다시 한번 그물을 던지라고 청하셨습니다. 베드로는 어부로서의 자존심을 내려놓은 채 말씀대로 행하였고 놀라운 어획량을 거두게 되었습니다. 예수님께서 베드로를 돌아보며 말씀하셨지요. "내가 너를 사람을 낚는 어부가 되게 하리라." 베드로의 사람들을 불러모으는 강점과 의사소통을 잘 하는 언어적 은사를 보고, 예수님께서는 리더와 전도자가 되는 사역가운데 그를 예언적으로 부르셨습니다. 온갖 종류의 약점이 있었고, 제자훈련을 받을 필요가 있었지만, 예수님께서는 베드로의 강점에 먼저 주목하셨습니다.

바나바는 동역자가 필요하게 되자, 사울을 떠올렸습니다. 그런데 그는 살인자요, 문제를 일으키는 말썽꾼이요, 이제 막 신자가 된 주제에 군중들을 들쑤셔 놓아 도시 밖으로 몰래 도망가야만 했던 사람입니다. 사울은 기탄 없이 솔직하게 말하는 사람이었고, 그래서

어떤 이들은 그를 다루기 매우 어려운 사람이라고 생각했습니다. 그런데도 바나바의 마음에 떠오른 사람은 바로 사울이었고, 바나바는 사울의 강점에 대해 생각하기로 선택했습니다: 일편단심에, 용기있고, 확실한 비전이 있으며, 분명하고 정확한 언어표현에 능하고, 교회의 성장에 대해 매우 열정적인 점. 그래서 바나바는 사울과 같이 가기로 결정했고, 그 여정속에서 그의 약점 해결을 위해서도 함께 노력했습니다.

우리는 자기 자신이 어떻다고 생각합니까? 우리는 다른 이들이 어떻다고 생각합니까? 우리는 잠재력과 강점을 보고 있습니까? 아니면 우리 눈에 비친 약점들로 인해 그들의 자격을 박탈하고 있습니까?

다음의 질문에 대답하다보면 자신의 강점을 아는데 도움이 될 것입니다: 다른 이들이 나의 리더십에 대해 어떻게 칭찬/격려해 줍니까? 내가 해야하는 리더로서의 역할 중 쉽게 느껴지는 것은 무엇입니까? 리더십의 어떤 측면을 나는 즐겁게 여깁니까? 당신은 자신의 리더십의 어떤 점에 끌립니까? 자신의 리더십 어떤 부분에서 기름부으심을 경험합니까?

2. 약점- 우리 모두 갖고 있다:

보통 약점을 알아보기 위해 테스트를 하지는 않습니다. 그러나 자신의 강점, 성품, 은사들을 발견하기 위해 하는 테스트들은 우리의 약점이 무엇인지 또한 암시해 줍니다. 여기 당신을 위한 도전이 있습니다: 몇 분 동안, 현재 당신이 알고 있는 자신의 5 가지 강점과 5 가지 약점에 대해 생각하고, 적어 보십시오.

잠깐! 강점과 약점에 대한 생각이 끝날 때까지 글 읽기를 잠시 멈추십시오! 바로 지금 생각하십시오. 그리고 적으십시오.

어느 쪽이 더 쉬웠습니까? 흠…… 그 사실이 당신에게 말해주는 바가 있나요?

약점을 아는 일은 중요하고, 약점의 극복을 위해 노력할 필요도 있지만, 강점을 살리지 못할 정도로 약점에 함몰되면 안됩니다. 약점이 자신을 포함, 누구에게도 해가 되지 않도록 이에 대한 피해대책을 세워둘 필요는 있습니다. 그리고 아래와 같이 너무 극단으로 향한 강점은 또한 약점이 될 수 있다는 사실에 유의하는 것도 중요합니다.

- 결단력은 참을성의 부족 또는 일방적 결정 내리기로
- 일이 어떻게든 끝나도록 하는 것은 자칫 사람들에게 둔감해지는 것으로
- 조심스러움은 매 번 일을 막는 것으로
- 열정은 다른 이를 조종하는 것으로
- 충성심과 지지는 맹목적 신봉으로
- 질서정연함은 완벽주의로

그러므로 강점이 약점으로 변하지 않도록 하기 위해, 우리의 강점은 다른 이들의 강점과 연결될 필요가 있다는 사실을 기억하는 것이 좋습니다.

약점을 보완해주는 사람을 스태프로 삼기:

우리의 약점 분야에 강점을 가진 사람을 잘 찾아보고, 그 사람이 우리와 함께 일 하도록 초대해 보십시오. YWAM 스코틀랜드의 리더십을 맡았을 때, 내가 제일 먼저 찾았던 사람은 나보다 목회적 돌봄을 더 잘 할 수 있는 사람이었습니다. 이 영역에서 함께 동역하기 위해 영입한 그 리더는 너무나 나를 잘 보완해주었습니다. 마치 “나에게 와서 당신의 마음을 쏟아내십시오”라는 사인을 이마에 붙이고 있는 듯, 사람들은 그에게 와서 마음을 털어놓았습니다. 나는 또한 나보다 더 세부사항에 강하고, 프로젝트 계획, 재정 조직, 일반적 행정업무와 경영구조 확립을 더 잘 할 수 있는 사람들이 필요했습니다.

성격에는 서로 다른 여러 가지 약점이 존재합니다. 예를 들어 MBTI 검사를 보면, 우리는 “감각(sensing)” 또는 “직관(intuition)”의 방식에 의해 세상을 인식하고 경험합니다. 그리고 우리는 “사고(thinking)” 또는 “느낌(feeling)”의 방식에 의해 결정을 내립니다. MBTI 이론 안에서 네 가지 특징들은 각 성격 유형 안에 강점의 순서대로, 즉 주도적(dominant), 보조적(auxiliary), 세번째의(tertiary), 열등한(inferior)으로 알려진 순서에 따라 놓입니다. 만약 당신의 주도적인 면이 ‘사고력’이라면, 당신의 열등한 면은 ‘감정’이 될 것입니다. 이런 열등한 영역이나 약점은 성장이 필요한 영역으로 여겨집니다. 따라서 성숙이란, 4 가지의 모든 기능에 있어서 우리가 요구되는 상황에 따라 적절한 방식으로 대응할 수 있는지를 의미합니다.

3. 한계- 우리 모두 갖고 있다:

우리는 슈퍼맨 또는 슈퍼우먼이 되기를 열망할지도 모르지만, 불행히도 우리는 단지 죽을 수 밖에 없는 존재로서 한계를 가지고 있습니다. 강점의 영역에 있어서 조차 우리는 제한된 역량을 갖고 있고, 만약 그 경계선이 어디인지 확실히 모른다면, 우리는 위험에 빠질 수 있습니다. 몇 년 전 한 리더십 팀 회의에서 한 질문이 던져졌습니다. “삶과 인간관계에 있어 전반적으로 당신은 어떻게 지내고 있습니까?” 이에 대해 사람들이 했던 대답은 “괜찮아요” 였습니다. 나를 포함해서 모두들 다 괜찮다고 했습니다. 몇 주 후, 그 리더들 중 한 명은 번아웃 상태로 인해 6 개월간 사역을 쉬어야 했는데도 말입니다. 그렇다면 저 질문이 던져졌던 그 때에 무슨 일이 있었던 것일까요? 그 리더가 거짓말을 한 것일까요? 아니요, 그는 단지 자신의 한계를 몰랐을 뿐입니다.

다른 어느 날, 나는 친구와 이야기 중이었고, 요즘 잠을 잘 이루지 못한다는 말을 하게 되었습니다. 그러자 친구가 좀 더 질문을 하더군요. 그런데 그 질문들을 통해 나는 그 당시에 쓰고 있던 감투, 즉 동시에 맡고 있는 직위가 너무 많아서 내가 극도로 바쁘게 살고 있는 중이라는 사실을 깨달을 수 있었습니다. 평소보다 훨씬 더 많은 스트레스를 겪고 있는 중이었던 것입니다. 스트레스의 어려운 점은 초기에는 항상 잘 느껴지지 않는다는 것이죠. 스트레스는 슬금슬금 우리 위로 기어 올라옵니다. 우리는 수행중인

일들을 목록으로 만들어 열거해 보아야 비로소 자신에게 무슨 일이 일어나고 있는지 인식하고, 이해하기 시작합니다. 그러고 나서야 스트레스에 약간 더 민감한 반응을 보이게 됩니다. 따라서 친구와의 대화 후 당시 겪고 있던 스트레스의 양을 깨닫게 되자, 이에 대한 조치로서, 나는 (과다한 업무에서) 풀려나기 위한 기도를 쓰고, 날마다 기도했습니다. 모든 일을 통제하고 해결책을 발견하려고 애쓰던 노력에서 적극적으로 손을 떼야 할 필요가 있음을 인식했습니다. 나는 내 한계점에 도달해 있었고, 위험 지점에 있었습니다. 내 역량의 한계를 알아야 할 필요가 있었던 것입니다.

다음은 내가 자신에게 물어보는 몇 가지 질문들입니다: 나는 한 번에 얼마나 많은 공을 저글링 할 수 있는가? 나는 얼마나 많은 관계를 유지할 수 있는가? 얼마나 오랜 기간 나는 자리를 비울 수 있는가? 일정 기간 내에 나는 몇 개의 역할까지 감당할 수 있는가? 사역의 '주된'영역 뿐 아니라 '작은'영역을 섬기는 일에 내가 최대한 할애할 수 있는 시간은 얼마나 되는가? 자신의 한계를 알고 있을 때, 건강한 경계선을 세우고, 그 선을 지키는 일은 바로 우리 자신에게 달려있습니다.

4. 사각지대- 우리 모두 갖고 있다:

지난 주, 한 운전자가 바로 내 오른쪽에서 밀고 들어올 때, 나는 도심의 큰 도로를 따라 운전하는 중이었습니다. 우리는 둘 다 급 브레이크를 세게 밟아야 했고, 그 사람은 연신 사과했습니다. 여하튼 나는 그의 사각지대에 있었고, 그는 내가 오는 것을 보지 못했던 것입니다. 사각지대는 위험하고 생명을 위협합니다. 운전할 때 다가오는 차의 여부를 알려면 사이드 미러를 한번 흘깃 보는 것만으로는 충분하지 않습니다. 도로의 상황을 제대로 보기 위해 머리를 완전히 돌려 어깨 너머로 분명히 봐야만 합니다. 후진할 때 나는 종종 뒷좌석에 앉은 사람에게 내가 후진해도 좋은지 보고 알려달라고 요청합니다. 사각지대를 극복하기 위해 우리는 다른 이들의 도움과 피드백을 필요로 합니다. 다행스럽게도 다른 사람들은 우리가 보지 못하는 것을 종종 보곤 합니다! 문제는 우리의 문화가 피드백을 권장하지 않기 때문에 의견을 적극적으로 묻고 요청하지 않으면 피드백을 얻지 못한다는 것입니다.

최근에 나는 '아메리칸 아이돌'이라는 TV 쇼를 보고 있었습니다. 노래와 공연의 전문가 팀이 쇼에 출연한 사람들을 심사하는 프로그램인데, 이 쇼에서 한번은 너무 민망한 일이 일어났습니다. 한 남자가 나와 노래하는데, 이 불쌍한 남자는 음치여서 음정이 하나도 맞지 않았습니다. 하지만 그는 너무나 흥분한 나머지 자신이 가장 잘하고 있다고 믿었습니다. 그의 가족들도 그곳에 함께 있었지만, 그들은 그저 그를 지켜보고 계속 응원할 뿐이었습니다. 당신이 봤으면 아마도 이것을 들리지 않는 사각지대이라고 불렀을 것입니다!

여기에 당신을 위한 도전이 있습니다. 지난 한 해 동안 드러나거나 당신이 발견한 사각지대는 무엇입니까? 나도 자신에 대해 알게 된 몇 가지를 이야기해 보겠습니다 (물론 이 외에도 다른 사각지대들은 여전히 남아있습니다– 그렇기 때문에 나는 애정 어린 방식으로 그 부분을 지적해 줄 수 있는 가까운 사람들이 필요합니다):

- 내향적인 사람으로서, 모든 것을 이미 머리 속에 분류 정리해 놓고, 이를 남들과 분명하게 의사 소통한 줄로 생각했습니다. 그러나 의사 소통을 분명하게 하지 않는다는 피드백을 받았습니다!
- 감정 지능 면에 있어 나는 다양한 어휘 표현력을 갖고 있지 않습니다. 그래서 내가 느끼는 감정은 좋거나 나쁘거나 불쾌하다 정도입니다. 그런데 이는 개인적으로 나의 감정을 표현하고 명명하는 데 있어, 그리고 다른 이들의 감정을 이해하는 데 있어 사각지대를 갖고 있음을 의미합니다.
- 일주일 안에 할 수 있는 일들에 대해 전반적으로 과하다 싶게 낙관적이어서, 설령 때로는 안 좋은 결과를 감수하게 되더라도, 할 수 있는 한 최대한 많은 일을 계획해 넣습니다.
- 자신이 얼마나 스트레스를 받고 있는 지 인식하지 못해서 종종 다른 사람이 나에게 휴식 좀 취하라고, 좀 천천히 하라고 지적해 줄 정도입니다. (나는 정말 이러고 싶지 않은데!)

자, 우리를 구성하는 네 가지의 차원을 알아보았습니다- 강점, 약점, 한계, 그리고 사각지대. 이러한 차원들을 더 잘 이해할수록, 팀에서 효과적으로 일할 수 있는 우리의 능력은 더욱 커질 것입니다. 이 4 가지 영역을 더 잘 인식할수록, 우리는 강점을 최대화하고, 성취감을 느낄 수 있는 업무를 선택, 우리의 약점을 보강하고, 스트레스를 덜 받으며 살 수 있게 되어, 결과적으로 더 나은 리더가 될 수 있습니다.

독특하게 빚어진

(Uniquely Woven)

제이 브랜스포드 (Jay Bransford)

"주님께서 내 장기를 창조하시고, 내 모태에서 나를 짜 맞추셨습니다.

내가 이렇게 빚어진 것이 오묘하고 주님께서 하신 일이 놀라워,

이 모든 일로 내가 주님께 감사를 드립니다."

시편 139:13-14a (새번역)

시편 139 편 1 절에서 다윗은 하나님에 대한 중요한 진리를 선포합니다. "주께서(당신은) 나를 아시나이다." 그는 계속해서 시편의 이 장을 통해 어떻게 하나님께서 다윗에 대해 하나 하나 모든 것을 아실 수 밖에 없는지 설명합니다. 무엇보다도, 하나님께서는 다윗의 모든 강점, 모든 약점을 알고 계셨습니다. 그리고 당신과 나에게 있어서도 똑같이 모든 세세한 것까지 그분은 알고 계십니다. 우리가

누구인지, 그리고 무엇을 위해 우리를 이 땅에 두셨는지, 하나님께서는 정확히 알고 계십니다. 우리는 하나님에 의해 한 명, 한 명 독특하게 빚어졌고, 우리를 통해 이루고자 하시는 그분의 목적을 완벽하게 성취할 운명을 갖고 있습니다. 그리고 그분의 목적은 **선하십니다**!!

우리는 하나님께서 우리를 얼마나 독특하게 창조하셨는지 어떻게 더 잘 이해할 수 있을까요? 옷감에 비유해 봅시다. 하나님께서는 어떤 재료를 사용해 우리를 만드셨을까요? 어떤 색을 사용하셨고, 우리를 이루는 직물은 어떤 패턴이고, 그 직물은 어떤 불완전함을 가졌으며, 무슨 냄새가 나고, 어떤 촉감일까요? 그리고 가장 중요하게도, 그 옷감은 무엇을 위해 사용되도록 만들어졌을까요?

당신은 하나님의 눈에 놀랍도록 아름답고 값을 매길 수 없을 만큼 귀한 옷감과 같습니다. 따라서 자신을 이해하기 위한 가장 좋은 출발점은 하나님께 그분의 관점으로 당신에 대해 알려달라고 요청 드리는 것입니다. 그분이 가장 잘 알고 있습니다! 그리고 이에 대해 당신과 이야기하는 것을 행복해 하십니다. 다음 사항들을 생각해 보십시오:

- 하나님께서 당신과 당신의 가치를 어떻게 생각하시는 지, 이에 대해 당신이 배워온, 그리고 이를 정의하는 데 도움이 된 성경의 핵심 진리는 무엇입니까?
- 당신이 느끼기에 몇 년 간 하나님께서 특별히 당신을 위해, 또는 당신에 대해서 말씀하신 특정 단어, 또는 성경 구절이 있다면 그것은 무엇입니까? 당신 자신을 묘사할 때, 그 구절들이 어떻게 도움이 되었나요?
- 당신을 향한 어떤 예언적 말씀들이 있었습니까? 그 예언들은 당신에 대해 무엇을 말해줍니까?

자, 멋진 출발이었습니다! 하지만 훨씬 더 깊이 자신을 이해하려면 어떻게 해야 할까요? 좋은 소식은 우리가 자신에 대해 알아갈 수 있도록 하나님께서 많은 방법들을 허락하셨다는 것입니다. 우리는 복잡한 피조물이고, 자신에 대해 알아가야 할 것이 많이 있습니다. 비록 완전한 목록은 아니지만, 아래의 항목은 자신이 누구인지에 대한 이해 수준을 높일 수 있는 몇 가지 추가 사항입니다. 먼저, 종이 한 장과 펜을 꺼내거나, 컴퓨터에 새 문서를 여십시오. 그리고 이제 자신에 대해 더 많은 것을 발견하는 시간을 즐겨 보십시오!

- 당신이 좋아하는 것과 싫어하는 것은 무엇입니까?
- 당신의 강점은 무엇입니까? 당신의 어떤 점을 사람들은 칭찬합니까?
- 당신의 약점은 무엇입니까?
- 당신은 어떤 것에 열정이 일어나고, 생각만 해도 에너지가 샘솟습니까?
- 순식간에 당신의 에너지와 의욕을 저하시키고 꺾어버리는 일들은 어떤 것들입니까?
- 당신은 어떻게 사랑 받고, 어떤 식으로 감사 받고 싶습니까? (예: 사랑의 언어– 함께 보내는 의미 있는 시간, 격려의 말, 신체 접촉, 선물, 섬김의 행동)
- 당신의 성격은 어떤 유형입니까? (MBTI 또는 DISC)
- 당신의 영적인 은사는 무엇입니까?
- 당신이 마지막으로 한 3 가지 직업/역할에 대해 생각해 보고, 그 일들의 어떤 부분을 가장 좋아했는지 적어 보십시오.
- 학창시절 가장 좋아했던 수업 3 개를 생각해 보고, 그 수업들의 어떤 부분을 가장 좋아했는지 적어 보십시오.
- 인생에서 가장 힘들었던 시기를 떠올려 보고, 그 시간을 통해 자신에 대해 무엇을 배웠는지 적어 보십시오.
- 인생에서 가장 행복했던 시기를 떠올려 보고, 무엇때문에 그렇게 행복했는지 적어 보십시오.
- 인생에서 가장 자랑스러웠던 시기를 떠올려 보고, 무엇때문에 그렇게 자랑스러웠는지 적어 보십시오.

만약 당신이 이 모든 질문에 답하지 않고 계속 읽어내려 가기만 했다면, 지금 당장 멈추고, 질문에 대한 답을 생각하십시오. 자기 자신을 발견하는 일이란 시간과 생각을 요구하는 결코 끝이 없는 지속적인 과정입니다. 자아 성찰은 자신에 대한 이해의 주요 열쇠 중 하나입니다. 따라서 진심으로 자기 자신을 더욱 잘 이해하고 싶다면, 이를 위한 시간을 따로 정해, 기도하고, 생각하고, 성찰할 필요가 있습니다.

성찰이 일단 끝나면, 이제 하나님과 함께 자신의 모습을 그려볼 시간입니다.

- 이 모든 것을 통해 하나님께서 무엇을 말씀하고 계십니까?
- 당신이 성찰한 바는 당신과 당신의 가치, 당신이 누구인지, 당신이 무엇을 위해 독특하게 만들어 졌는지에 대해 무엇을 암시해 주고 있습니까?
- 지금 현재 당신 마음에 있는 3 가지 가장 큰 꿈들은 무엇입니까?
- 당신이 가는 길에 어떤 장애물도 없다면, 당신은 인생에 있어 무엇을 가장 하고 싶습니까?
- 어떻게 그 방향으로 나가기 시작할 수 있을까요?

자신을 이해하는 일은 평생 해야 할 프로세스라는 점을 기억하십시오. 정기적으로 시간을 따로 정해 놓고, 당신이 처한 삶의 상황에 대해서, 그리고 위와 같은 질문들에 대해서 하나님께서 무엇을 말씀하시는지 깊이 생각해 보십시오. 그렇게 한다면, 자신에 대한 이해, 당신을 바라보는 하나님의 시선, 당신의 인생에 대한 하나님의 궁극적인 목적이 더 분명해 질 것이라고 나는 확신합니다. 당신은 하나님께서 직접 완벽하게 빚으신, 여전히 진행 과정 중에 있는, 참으로 놀라운 예술 작품입니다.

자기 자신 이해하기 - 현장의 진짜 이야기

(Understanding Yourself- Real Stories from the Field)

다양한 엘더들 (Various Elders)

다른 이의 삶에서 나온 이야기와 사례를 듣는 일은 종종 우리 자신의 삶을 더 명확히 볼 수 있도록 도와주고, 심지어 막다른 곳에 부딪쳐 멈췄을 때에도 어떻게 앞으로 나아갈 수 있는지 알려줄 수 있습니다. 이를 위해, 최근에 우리는 ALLC 엘더 몇 분을 모시고 두 가지 중요한 질문을 했습니다:

- 자기 자신을 어떻게 묘사하시겠습니까?
- 자신에 대한 그 이해를 어떻게 얻으셨습니까?

엘더들이 어떻게 자신에 대해 명확히 이해할 수 있게 되었는지에 대해서, 아래의 이야기와 설명을 즐겁게 읽어보십시오. 이 이야기들이 당신을 격려하고, 지속적으로 자신을 더 잘 이해할 수 있는 방법에 대해 유용한 통찰을 줄 수 있기를 진심으로 바라고 기도합니다.

갈스 구스타프슨 Garth Gustafson

역할: 캄보디아에 있는 YWAM 바탐방, 열방대의 리더이자 ALLC 엘더

자기 자신을 어떻게 묘사하시겠습니까?

- 나는 나 자신을, 예수님의 부르심에 대해, 그리고 어느 한 나라, 어떤 한 민족을 향해 품고 계신 예수님의 마음에 대해, 단순히 '예'라고 기꺼이 응답하고 나아가는 사람으로 설명할 수 있을 것 같습니다. 나는 내 삶을 향한 하나님의 고유한 부르심이 존재하고, 이에 대해 하나님께 듣고 단순히 순종하는 것이 가장 중요하다는 점을 알고 있습니다. 하나님께서는 우리의 단순한 순종을 통해 우리를 우리 자신보다 더 큰 목적 가운데 나아가도록 인도하시는데, 그 목적들은 하나님의 마음에서 비롯된 목적들입니다.

자신에 대한 그 이해를 어떻게 얻으셨습니까?

- 나는 무엇보다도 내 삶이 나의 것이 아니라는 점을 알고 있었습니다. 이 이해는 나 자신의 목적을 알아가는 데 있어 많은 도움을 주었습니다. 다시 말해, 그리스도께서 값을 치르고 나를 사셨으므로 나는 더 이상 나 자신과 나의 목적을 위해 살지 않고 그리스도의 목적과 복음을 위해 살아야 한다는 것을 발견하게 된 것이죠. 하나님께서 그분의 나라를 위해 우리의 재능, 은사를 사용할 수 있도록 우리를 풀어주신다는 사실을 나는 순종의 자리에서 발견했습니다.

필 포터 Phil Porter

역할: YWAM 태국의 국가 리더/의장이자 ALLC 엘더

자기 자신을 어떻게 묘사하시겠습니까?

- 저는 돕는 리더라고 말하고 싶습니다. 저의 소망은 다른 이들이 그리스도 안에 있는 자신의 예정된 운명에 도달하고, 그들이 하나님의 전략과 큰 그림을 보며 그분의 더 큰 계획과 사역에 참여하고, 또한 그들이 전투에서 예배자가 되도록 돕는 것입니다.

자신에 대한 그 이해를 어떻게 얻으셨습니까?

- 자기 인식을 통한 성장- 성격과 은사의 평가작업과 리더십 훈련을 통해
- 독서- 리더십, 하나님의 목적 등에 관해 책을 읽으며
- 코칭 받기
- 다른 리더들과 함께 시간 보내기- 관찰, 확인, 관점의 확장을 위해
- 나 자신의 부르심과 은사에 대해 다른 사람에게도 확인 받음

해롤드 비아나 Harold Viana

역할: YWAM 홍콩 베이스 리더이자 ALLC 엘더

자기 자신을 어떻게 묘사하시겠습니까?

- 첫 번째로, 나 자신을 하나님의 아들이라고 설명하겠습니다. 이 사실은 내 존재와 내가 하는 그 밖의 모든 것의 근간입니다. 나는 열방을 향한 예언자입니다. 나의 삶과 강의를 통해 하나님이 정말 어떤 분이신지 사람들에게 올바른 그림을 보여줍니다. 나는 리더입니다. 모든 것을 다 아는 스타워즈의 마스터 요다 같은 유형이 아니라, 함께 길을 걸어가 주는 그런 리더입니다.

자신에 대한 그 이해를 어떻게 얻으셨습니까?

- 21 세가 되었을 때, 하나님께서 이사야 42 장을 제 인생의 말씀으로 주셨습니다. 그 날, 어떤 사람이 되도록 하나님께서 나를 창조하셨는지, 이에 대한 몇 가지 주요 요소들을 이해할 수 있었습니다. 계속 하나님의 인도에 순종하며 인생의 길을 걸어가고, 점점 성숙해짐에 따라 나의 창조된 모습이 내가 해야 할 일들과 얼마나 완벽하게 들어맞는지 깨달을 수 있었습니다. 우선 자기자신이 "되고", 그러고 나서 자신의 일을 "하십시오."

- 현재의 '나'는 다음의 요소들에 의해 많은 영향을 받았습니다:
    - 환경과 양육 (나는 몇 개의 뚜렷한 문화 안에서 삶의 절반 이상을 살았습니다. 기독교 가정에서 자랐고, 부모님들은 결코 이혼하시지 않았으며, "전통적인" 장로교회에서 훈련 받았고, 12 살의 나이에 일하는 것을 시작했으며, 항상 여행하는 것을 좋아했습니다.)
    - 하나님에 대한 이해
    - 나의 은사에 대한 이해
    - 나의 성공에 대한 이해
    - 나의 실패에 대한 이해
    - 내가 누구인지에 대한 의견- 성격 유형, 그리고 계속 일관성 있게 나에 대해 말해진 의견
    - 나는 지금 40 대 중반이고, 이는 벌써 2 가지 주요 인생의 단계를 지나왔다는 것을 의미합니다. 즉, 나의 형성기(0 세에서 18 세까지)와 나의 사역 초기(19 세에서 40 세까지). 성숙은 시간을 필요로 합니다!

멜 태이 Mel Tay

역할: ALLC 엘더, ALLC 코어 팀 멤버이자 SOFM 리더

자기 자신을 어떻게 묘사하시겠습니까?

- 날마다 더욱 더 하나님을 사랑하길 원하고, 그분의 얼굴에 미소가 떠오르도록 하기 위해 그분의 마음에 있는 것이라면 무엇이든 하길 원하는 하나님의 자녀.

자신에 대한 그 이해를 어떻게 얻으셨습니까?

- 하나님의 창조를 관찰: 하나님의 창조 목적을 바라보고 이해하기- 삼위 안에서의 교제, 그리고 그분의 생명을 우리와 나누기 위해 창조하심.

- 성경 연구: 성경과 역사 전체를 통해 하나님께서 일하시는 것을 보기- 자녀인 우리와 창조된 세계를 포기하지 않고 구원하여 창조의 목적대로 회복시키기 위해 역사하심.
- 예수님의 예로부터 배우기: 이 땅에 머무르시는 동안의 예수님의 생애와 사역- 아버지와 하나가 되고, 아버지의 뜻을 행하며, 그분께 영광을 돌리는 일에 초점을 맞추심.

폴 윌콕스 Paul Wilcox

역할: ALLC 엘더, 리더십 훈련 강사이자 전 태국 지역 리더

자기 자신을 어떻게 묘사하시겠습니까?

- 하나님께서는 나를 부르셨고, 하나님의 사람이 되게 하셨습니다. 성령님의 능력 안에서 하나님의 영으로 살아가며, 다른 이들도 이와 똑같이 살 수 있도록 돕는 사람이라고 말하고 싶습니다.

자신에 대한 그 이해를 어떻게 얻으셨습니까?

- 나를 전혀 또는 거의 모르는 사람들의 예언적인 말들. 그 말들이 시종일관 서로 일치.
- 리포커싱(Refocusing) 훈련사역의 리더들을 통해, 내 삶에 역사하신 하나님의 흔적과 나를 어떻게 창조하셨는지 알 수 있도록 하는 프로세스를 발견.
- 나에게 독특한 은사를 주시고, 하나님께서 내 삶을 통해 그 은사들을 어떻게 계속 사용하시는 지를 이해.
- 하나님께서 창조하신 나 자신의 모습과, 그분께서 나에게 원하시는 삶의 모습을 받아들이고 사랑함. 내가 아닌 다른 누군가가 되려고 하는 것을 멈춤.

탐 할라스 Tom Hallas

역할: YWAM 아시아 태평양 지역 의장이자 ALLC 엘더

자기 자신을 어떻게 묘사할 수 있고, 자신에 대한 그 이해를 어떻게 얻으셨습니까?

1. 어린 시절부터 나는 관찰을 좋아했고, 진리를 알고 진리에 대해 말하는 일에 적극적이었습니다.
2. 다른 사람들도 이런 나의 모습을 알아보았고, 그렇다고 인정했습니다.
3. 성령님에 의해 성경 말씀이 내 마음에 적용되었습니다.
4. 그리고 나는 성령 하나님께서 하시는 일을 마치 내 일부인 것처럼 편안하게 느꼈습니다. 통찰력을 갖고, 기초의 본질을 발견하고, 삶, 관계, 상황, 환경 가운데에 생명, 사랑, 자유를 가져다 주도록 성령님께서 나에게 알려주시고, 능력주시고, 인도하셨습니다.

나에 대해 다음과 같은 배경설명을 조금 덧붙인다면, 위의 4 가지 포인트를 이해하기가 좀 더 수월할 것입니다.

내 생각에, 사람은 어린 시절부터 직관적으로 자신이 어떤 사람인지에 대해 점차로 인식하게 됩니다. 다만 표현할 어휘가 부족해 자신에 대해서 또는 관심 있는 다른 이들에 대해서 분석하거나 분명하게 표현하지 못할 뿐이죠.

6 살쯤 이었던 것으로 기억합니다. 별들을 쳐다보며 좀 추상적인 생각이 마음에 떠올랐습니다.

1. 저 너머에 그 너머에 또 그 너머에 무엇이 있을까?
2. 전에 그 전에 또 그전에 무엇이 있었을까?
3. 후에 그 후에 또 그 후에 무슨 일이 일어날까?

이것은 별들을 보면서 여섯 살 꼬마의 머리에 떠오른 인생을 담은 질문이었습니다. … 나는 누구인가? 나는 어디로부터 왔나? 그리고 나는 어디로 가고 있나?

옆집에 살았던 이웃 할아버지의 관찰과 의견 또한 내 마음을 떠나지 않고 계속해서 나 자신에 대해 무언가를 알려주었습니다… 옆집 마당을 통해 지나가면, 연세가 매우 많으셨던 이웃집 할아버지는 나에게 이렇게 말씀하며 인사하셨죠. “여기 작은 철학자가 오는구나!” 이런 표현은 그 당시 8 살짜리 꼬마였던 내가 자신에 대해 갖고 있고 있을 리 만무한, 그런 종류의 인식과 묘사였습니다.

기질적인 나의 재능에 대해 깨닫고 나서 몇 년 후, 나는 예언자 유형에 대한 묘사에 내 내면이 반응하는 것을 느꼈습니다. 1979 년 컨퍼런스 기간에 로렌 커닝햄이 YWAM 강사였는데, 당시 나는 소위 로버트 클린턴이 ‘리더 개발의 제 3 단계’라고 부르는 사역의 성숙단계에 막 접어들려던 참이었습니다. 그런데 바로 그때 로렌은 호주 시드니에 모인 15,000 명의 군중에게 이렇게 말했습니다. “여러분 가운데 한 젊은 예언자가 있습니다- 그의 이름은 탐 할라스입니다.” 사실 그 컨퍼런스가 있기 얼마 전, 나는 “호주의 상처 입은 영”이라는 글쓰기를 마쳤습니다. 그 글은 곧 전국적으로 읽히는 잡지에 실렸고, 로렌이 강사였던 바로 그 은사주의 컨퍼런스의 주제가 되었던 것입니다. 자신을 분석하는 렌즈를 통해 돌아보니, 나는 이미 그때 그 선포에 내적으로 공명하고 있었습니다. 그 당시 내 성경 앞 장에는 단어들이 쭉 적혀 있었는데, 내 생각에, 호주라는 나라가 가진 필요와 그 마음에 대해 예언적으로 표현한 것이라 여긴 단어들을 모아 놓은 것이었습니다. 그래서, 이 필요들을 섬기기 위한 하나의 방법으로, 나는 호주의 DTS 커리큘럼을 구성하게 됩니다.

다양한 나라들을 여행하기 시작했을 때, 어느 도시 또는 어느 마을에 들어가든, 나는 질문 하나를 꼭 던졌습니다. “이 장소는 어떻게 존재하게 되었을까?” 그 장소의 시작과 관련된 도덕적, 관계적 기초들이 무엇인지 매우 궁금했습니다. 이 일은 어느 대륙, 나라,

도시, 마을, 또는 촌락을 가든지 언제나, 그리고 여전히 계속 하는 프로세스입니다. 내 인생의 여정 초기부터 예레미야 1 장 5 절은 이미 나의 관심 속에 있었지만, 이후에 사람들이 나를 보고 선포한 말들로 인해 이 말씀을 나 자신에 대한 말씀으로 받아들일 수 있었습니다. 특히 그 말씀에 대한 증인이 있었기에 말입니다.

좀 더 최근, YWAM 의 주요 리더들과 함께 한 연례 컨퍼런스에서, '자기 자신을 찾아서'라는 세션이 있었는데, 그 세션의 주최자가 *강점혁명 Strengthfinder* 의 설문을 사용해 많은 강점을 확인해 주었습니다. 다음은 질문을 통해 그녀가 나에게서 발견한 강점들입니다: 접촉 – 연결 – 믿음 – 투입 – 책임 – 설명자. 또한 그녀는 이 강점들이 예언적인 사람들에게 일관성 있게 나타나는 것들이라고 덧붙였습니다.

특정 상황이나 구체적인 어떤 사례 속에서 사역의 은사 또는 강점을 사용하고 관리하는 법에 대해 질문을 받을 때가 있습니다. 이에 대해 구체적으로 내 생각은 어떤지, 또는 하나님께서는 뭐라고 말씀하시는지 질문 받을 때, 나는 내가 의지하고 따르는 말씀인 고린도전서 14 장 3 절을 이야기 합니다.

어떤 삶도, 단어도, 말도, 통찰도, 호소도, 교정도 모두 예언의 세가지 의도를 품고 있어야 합니다: 덕을 세우고, 격려하고, 위로하는 것.

결정 내리기

머물러야만 하는가, 가야만 하는가

- 예, 아니오 결정하기

(Should I Stay or Should I Go? – Making Yes or No Decisions)

제이 브랜스포드 (Jay Bransford)

나와 같은 세대, 같은 문화를 공유한 사람이라면, 이 글의 제목을 읽고는 갑자기 옛날 노래를 흥얼거리는 자신을 발견할지도 모릅니다. 그렇지 않은 분들은 '예' 또는 '아니오'로 어렵게 결정했던, 아니면 어렵게 결정해야 하는 인생의 순간을 즉시 떠올렸을 지도 모릅니다. "클래쉬 The Clash"[4]의 팬들에게 미안하지만, 이 글은 후자의 경우에 초점을 맞추고 있습니다. ☺

[4] 역주: 1976 년 결성되어 1986 년까지 활동한 영국의 펑크 락 밴드

- 네팔로 이사가야만 하는가?
- 성경연구학교 SBS 를 해야만 하는가?
- 흥미진진한 새로운 사역에 함께 하자는 제안에 '예'라고 답해야만 하는가?
- 다음 DTS 의 스태프로 섬겨야만 하는가?
- 자비량 선교를 하기 위해 BAM 사업(선교로서의 사업)을 시작해야만 하는가?

이 모든 질문이 갖고 있는 공통점은 무엇인가요? 맞습니다. 이 질문들은 모두 '해야만 한다'는 말을 포함하고 있습니다. 그리고 덧붙이자면, 질문들 모두가 '예' 또는 '아니오'로 대답하게 만드는 닫힌 질문입니다.

당신이 우리 대다수와 같다면, 아마도 과거에 이런 비슷한 질문을 자신에게 했을 것입니다. 이 질문들은 종종 인생의 경로를 바꿀 수 있는 큰 결정들 가운데 나타납니다. 올바른 결정을 내리고 싶고, 반드시 내려야 하는 그런 큰 결정들 말입니다.
동의하시나요?

그렇다면 당신은 이런 중요한 '예/아니오' 질문에 대해 어떻게 결정을 내리십니까?
여기에 3 가지 제안이 있습니다…

긴급성에 대해 질문하십시오

이 사안에 대해 최종 결정 내리는 일이 얼마나 긴급한지 자신에게 물어보면서 시작하십시오. 대외적인 마감일 또는 자신이 정한 마감일이 우리를 노려 보며 빨리 대답을 내놓으라고 윽박지르는 것처럼 느껴질 때가 종종 있습니다. 예를 들면:

- 방콕에서 하는 DTS 가 2 달 뒤에 시작할 예정인데, 나는 그 학교의 스태프를 할 것인지의 여부를 다음 금요일까지 리더에게 말해야만 합니다.

- 관심 있는 성경연구학교가 지원 마감을 1 주일 후에 하는데, 나는 그 학교를 할 것인지의 여부를 오늘 결정해야만 합니다.

- 네팔에서 하는 사역을 제안 받았는데, 나는 이 달 말까지 그 사역에 함께 할 것인지 여부를 결정하고 싶습니다.

- 나는 BAM 사역을 통해 자비량 선교사가 될 것인지의 여부를 나의 후원자들에게 이번 해 말까지 말할 필요가 있습니다.

위의 상황 중 일부는 자기가 설정한 마감일이고, 다른 상황들은 그 밖의 누군가로부터 주어진 마감일인 것을 당신은 아마 눈치챘을 것입니다. 그러나 마감일을 정한 것이 자신이든 다른 사람이든 상관없이 마감일이 있다 해서 당신이 인생을 바꾸는 결정을 꼭 그때까지 해야만 할 필요는 없습니다. 이 사실을 기억하십시오. 당신이 최종 결정을 내릴 준비가 되지 않았다면, 기회가 지나가도록 하는 것도 괜찮습니다. 서둘러 결정하거나 마감일의 압박 때문에 결정하는 것은 당신이 잘 기도해보고, 잘 생각해보고, 좋은 결정을 내리기에 필요한 충분한 시간을 주지 못할 수도 있습니다. 언제든지, 어떤 결정을 해야 할 때, 결정의 프로세스를 평안함 가운데 할 수 있는 시간이 충분히 주어지지 않는다면, 자기자신에게 좀 더 기다릴 수 있는, 더 많은 시간을 요청할 수 있는, 또는 완전히 그 기회를 지나가게 할 수 있는 자유를 허락해 주십시오. 급박한 시간이 그 결정을 좌우하도록 만들지 마십시오. 당신의 결정은 당신과 하나님 사이의 일이 되어야만 합니다- 당신과 시계 사이의 일이 아니라. 또한 이것은 다른 사람이 정한 마감일 때문에 최종 결정을 서두르는 사람에게 있어서도 마찬가지로 적용되어야 할 원리입니다.

선택사항의 범위를 넓히십시오

가능할 때마다 '예/아니오'로 내리는 결정은 아예 피하려고 노력하십시오. 무슨 의미일까요? '예/아니오' 결정은 일반적으로 우리가 단 하나의 선택사항만을 생각하도록 만듭니다. 즉, 그 제시된 사항을 선택할지 말지 결정하려고 노력하는 중이라는 것이죠. 그렇다면, 선택사항 하나만을 고려하는 일에 무슨 문제가 있다는 말입니까? 답: 선택사항 하나만을 고려한다는 것은 사실 당신이 그 선택사항과 비교할 어떤 대상도 갖고 있지 않음을 의미입니다. 당신은 견주어 평가해 볼 다른 선택지를 자기자신에게 주지 않고 있습니다. 자신에게 하나의 선택사항만 줄 때, 종종 우리는 그 결정에 있어서 자신을 코너에 몰아 넣고 있는 것입니다. 선택하면 안 된다는 것을 알면서도 다른 더 좋은 선택사항이 없기 때문에 우리는 종종 그 사항을 선택하게 됩니다. 예를 들어, 방콕에서 하는 DTS 의 스태프를 할 것인지에 대한 결정을 생각해 보십시오. 글쎄요, 다른 DTS 에서 스태프를 하는 것도 고려해보면 어떨까요? 전 세계에, 언제든지 시작하는 DTS 들은 많이 있습니다- 심지어 태국의 다른 지역에서 하는 DTS 들도 고려 가능하구요. 그런 DTS 중 어떤 하나가 나의 필요와 목적에 더 잘 맞는다면 어떻게 하시겠습니까? 한가지 선택사항만 고려한다면, 나의 선택권은 너무나 제한되어서, DTS 스태프로 너무나 섬기고 싶은 마음에 그만 더 알아보지도 않고, 자신이 가진 유일한 선택사항에 바로 '예스'라고 말할 가능성이 큽니다.

해결책은 무엇입니까? 선택사항의 범위를 넓히는 것입니다. 당신이 선택할 수 있는 더 많은 사항들을 찾아낼 필요가 있다는 말입니다.

- 당신은 얼마나 많은 다른 DTS 들을 고려해 볼 수 있습니까?
- 당신은 어떤 다른 SBS 들을 고려해 볼 수 있을까요?
- 당신은 (네팔 이외의) 어떤 다른 나라들을 고려해 볼 수 있을까요?
- 당신은 선교에서 자신을 부양할 어떤 다른 방법들을 생각해 볼 수 있을까요?

선택사항의 범위를 넓혀갈수록, 당신이 필요로 하고 원하는, 당신에게 가장 잘 부합하는 선택사항이 무엇인지 발견하는 일이 더 쉬워진다는 것을 알 수 있습니다. 또한 한가지 선택만 할 수 있다거나 아무것도 하지 않고 있다는 생각에 코너에 몰린 듯한 기분이 더 이상 들지 않을 것입니다. 자신을 그런 자리에 두는 것은 옳지 않습니다. 고려해 볼 선택사항 범위를 넓히십시오.

현상유지(Status Quo)를 기억하십시오

지금쯤이면 선택사항을 하나 이상 발견해 놓았기를, 그래서 더 이상 '예/아니오'의 단답형 결정에 직면해 있지 않기를 바랍니다. 아마도 고려해 볼만한 2~4 개 이상의 대안을 갖고 있겠지요. 그런데 그거 알고 계십니까? 그 선택사항 중 어떤 것도 선택하지 않기, 이것 또한 항상 당신이 고를 수 있는 선택사항 중 하나라는 사실 말입니다! 현재 어떤 사역 안에서 일하는 중입니까? 네, 계속 그 사역을 할 수도 있습니다. 사역들을 잠시 쉬면서 아무것도 안하고 있나요? 네, 어느 정도 일정 기간 동안 계속 아무것도 안 해도 됩니다! 고향에 돌아가 그곳의 삶에 적응하려고 노력중인가요? 네, 적응하는 데 좀 더 시간을 들여도 됩니다. 또 찾아놓은 DTS 들 중 그 어디에서도 스태프로 섬기지 않아도 됩니다. YWAM.org 웹사이트에서 발견한 SBS 들 중 그 어디에도 가지 않아도 됩니다. 네팔, 중국, 인도, 몽골 등 그 어디로도 가지 않아도 됩니다. 함께 할 것을 현재 고려 중인 사역들 중 어떤 것도 하지 않아도 괜찮습니다. 현재 하고 있는 일을 계속하기로 선택할 수도 있고, 또는 많은 선택사항들에 대해 생각해보는 동안, 잠시 아무것도 하지 않아도 됩니다. 자신에게 가하는 가장 큰 압박 중 하나는 현재의 선택사항 중 반드시 무언가를 선택해야만 한다는 압박입니다. 현재 선택지들 중 딱히 마음 내키는 것이 없다면, 좀 더 기다리라는 사인일 수도 있습니다. 누가 압니까? 이 코너를 돌면 하나님께서 더 좋은 것을 준비해 놓으셨을 지. 그 때, '예스'로 답하기 위해 우리는 좀 더 기다려 볼 수도 있습니다.

의사결정을 할 때 흔히 범하는 6 가지 실수들

(6 Common Mistakes When Making Decisions)

제이 브랜스포드 (Jay Bransford)

만약 당신이 나와 같다면, 인생에서 실수를 어쩌다 몇 번 해 본 정도가 아닐 것입니다. 잠시 생각해 보면, 인생에서 우리가 하게 된 실수의 대부분은 잘못된 의사결정 과정을 사용했기 때문에 일어난 결과임을 알 수 있습니다. 물론, 우리가 일부러 잘못된 의사결정을 하지는 않습니다. 그러나 우리 모두가 저지르기 쉬운 많은 실수들이 있으며, 이 글은 그 중 가장 흔한 6 가지 실수에 대한 것입니다.

약간의 재미를 위해, 20 년 전 내가 했던 잘못된 결정 하나를 털어놓겠습니다. 나의 실수를 가장 흔한 의사결정 실수 6 가지와 비교해 보십시오. 자, 이런 일이 있었습니다…

그 날은 토요일이었고, 나는 연이은 주 60 시간 이상의 업무를 막 마치고 돌아와 지친 상태였습니다. 나는 25 세 미혼이었고, 경영컨설턴트로 일하고 있었고, 매 주 이 비행기에서 저 비행기로 이동하며 여러 도시의 호텔을 전전하고 있었습니다. 무슨 바람이 불었는지, 나는 이 날, 컨버터블을 몰고 나가고 싶었습니다. 이왕 부리는 변덕에, 자동차 판매 대리점으로 가장 친한 친구도 불러내, 멋진 최신형 2 인승 컨버터블[5]을 시운전했습니다. 그날 내가 바랬던 것은 멋진 차 타고 기분 좀 내보자는 것뿐이었죠.

판매 딜러는 기꺼이 내가 컨버터블을 시승해 볼 수 있도록 해 주었습니다. 그러나, 그 차는 2 인승이었기 때문에 내 친구는 함께 탈 수 없었습니다. 나랑 영업사원만 탔습니다. 그 때 나는 주변에 돌풍을 일으키며 차를 몰았죠! 태양은 빛나고 바람은 내 머리를 스치며 불었습니다 (맞아요, 그 당시에는 머리카락이 좀 있었거든요). 그러고 나서 전혀 예상치 못한 일이 일어났습니다. 도로를 따라 차를 몰면서, 나는 스테레오를 켰고, '놀랍다'는 말 만으로는 형용할 수 없는 음향이 스피커로부터 나와 울려 퍼졌습니다. 당신 귓가에서 바로 들리도록 차의 좌석 머리 받침대에 보스 스피커가 내장되어 있었던 것입니다. 속도를 높이고 줄임에 따라, 그 음량은 자동적으로 커졌다 작아졌다 했습니다. (당시로는 매우 획기적인 기술이었죠.) 음악 듣는 일을 정말 좋아하는 젊은이로서 (젊은 와웨머들의 '아멘' 소리가 들리네요), 이 놀라운 음향 시스템을 갖춘 그 차에 나는 완전히 매료되었습니다. 자동차 대리점 주차장에 차를 되돌려 놓을 때쯤, 나는 이미 영업사원에게 그 차를 사겠다고 말했습니다. 결정을 내린 것입니다!

자, 잠깐이라도 내 이야기로 인해 좀 재미있었나요? 그 당시 나의 결정이 '옳은 것'인지 아닌지-결과의 성패를 따져보려고 이 이야기를 꺼낸 것은 아닙니다. 대신, 나는 내가 결정을 내릴 때 거쳤던 과정, 즉 실수를 저지르게 되었던 그 과정에 초점을 맞추고 싶습니다. 사실 인생에서 결정과정은 엉망이었지만, 그 선택이 결국 좋은 결정이 되는

[5] 역주: 지붕을 열었다 덮었다 할 수 있는 자동차

경우도 있습니다. 그래서 과정과 결과, 이 두 가지 사항을 혼동하지 않는 것은 중요합니다. 엉터리 결정과정을 거쳤을지라도 행운이 따라 당신이 한 선택이 좋은 선택으로 판명될 수도 있습니다.

여기에, 결정을 내릴 때 우리가 가끔 죄책감을 느끼게도 만드는 6 가지 흔한 실수들이 있습니다(나오는 순서는 별 의미 없음). 위에 털어놓은 나의 이야기 안에 이 실수들이 어떤 역할을 했는지 살펴보겠습니다:

1. 너무 빨리 결정 내리는 것

내가 너무 빨리 결정을 내렸음은 이야기 안에 아주 분명히 드러납니다. 대리점에 차를 사러 간 것이 아니었습니다. 애초에 내릴 결정 자체가 없었습니다. 그런데, 영업사원이 그 차를 사기를 원하냐고 물었을 때, 갑자기 나는 바로 '예스'라고 대답했던 것입니다!

"부지런한 사람의 계획은 반드시 이득을 얻지만, 성급한 사람은 가난해질 뿐이다."

잠언 21:5 (새번역)

성급하게 내린 결정은 자주 인생에 있어 최악의 결정이 되곤 합니다. 때로는 결정을 내려야 한다는 압박감을 느껴서, 때로는 그 결정을 더 분석할만한 인내심이 없어서, 때로는 단지 더 자세히 생각해 볼 필요가 있다는 사실을 몰라서, 그래서 우리는 섣불리 결정에 달려듭니다. 우리 모두 자신에게 상기시켜야 할 것이 있는데… 그것은 우리의 인생에 분초를 다투며 내려야 할 결정이 실제로는 거의 없다는 것입니다. 최종 결정을 하기 전에 자신의 결정과 그 의미에 대해 심사 숙고할 시간을 더 갖는 일은 대부분 더 바람직합니다. 속도를 늦추십시오!!!!

2. 가장 좋은 선택이라고 온갖 이유를 갖다 붙이는 것

귓가에 울리는 가장 좋아하는 노래를 만끽하며 스포츠 컨버터블을 몰고 가는 붕 뜬 기분에, 나는 이 작은 차가 나를 위한 최고이자 유일한 차라고 확신했습니다. 그 당시에 누군가가 고려해 볼 다른 차들의 목록을 나에게 제시해 주었다 해도, 나는 그 목록을 쳐다보지도 생각해보지도 않았을 것입니다. 나는 이미 그 차에 빠져버렸거든요. 오히려 이 컨버터블은 전혀 흠잡을 데 없고, 나를 위해 이보다 완벽한 차가 있을 수 없다는 등, 온갖 이유의 목록을 재빨리 만들어 그에게 보여주었을 것입니다. 나는 합리적으로 생각하지 못했습니다. 단지 원하는 것을 갖고 싶었고, 이런 나의 논리가 옳다고 확신했습니다.

자신이 좋아하는 어떤 것을 가장 좋은 선택이라고 미리 정해놓고 그 결정을 밀어붙이는 일은 우리 모두가 자주 하는 실수입니다. 다른 선택지들의 장단점에 대해 마음을 열어놓지 않고, 우리의 선택이 가장 좋다며 이를 증명하고 방어하는 데 모든 에너지와 시간을 쏟습니다. 그런데 그거 알고 계십니까? 당신이 고른 것이 가장 좋은 것이라고 온갖 이유를 갖다 붙이며 결정을 내리면, 실제로는 의사결정 과정을 제대로 밟는 것이 아닙니다. 당신은 이미 결정을 내린 것이고, 다른 사람들이 단지 당신에게 동의하기를 원할 뿐인 것이죠. 따라서 의사결정 과정을 시작하기 전에, 자신이 이미 어느 특정 선택사항 쪽으로 편향되어 있는지 자기 자신에게 물어보십시오. 만약 그렇다면, 모든, 그리고 어떤 선택지에 대해서도 생각해 볼 수 있도록 자신의 마음을 여는 일에 도전하고 노력하십시오.

3. 다른 의견의 부재

그 컨버터블을 사겠다는 결정을 내리기 전에 나는 누구의 의견을 들었습니까? 약간 편향된 의견을 가진 영업사원 이외에는 아무도 없었죠!! 내 친구는 주차장에 앉아서 나를 기다리고 있었고, 나는 그의 의견을 듣기는커녕 심지어 묻지도 않았습니다. 어쨌든 그 결정을 내리는 사람은 내 친구도, 그 누구도 아닌, 나 자신입니다. 그렇다면 왜 굳이 다른 이의 의견을 얻는 것과 같은 귀찮은 일을 해야 하는 것입니까? 음, 그것은 내

의견이 그다지 합리적이지 않을 수 있는 확률이 꽤 크기 때문입니다. 그 차에 대해 필요한 모든 정보를 갖고 있지도 않았고, 그 차에 대한 어떤 평가도 고려해보지 않았습니다. 단지 (나에게 그 차가 최고라는) 몇 개의 눈에 띄는 이유만 갖다 붙일 뿐이었죠.

"지략이 없으면 백성이 망하여도 지략이 많으면 평안을 누리느니라"

잠언 11:14

과신의 실수를 저지르는 것은 쉽습니다. 자신이 가장 잘 알고 있다고 우리는 생각합니다. 그 상황에 대해 누구보다도 더 잘 이해하고 있다고 우리는 자신합니다. 이 결정과 관련해 이미 모든 것을 고려해 보았고, 그 이상의 추가적 정보나 관점은 더 이상 존재하지 않는다고 우리는 확신합니다. 이에 대한 해결책은 무엇입니까? 겸손해 지십시오. 백지장도 맞들면 낫다는 것을 기억하십시오. 많은 관점을 확보하는 것이 더 나은 경우가 많이 있습니다. 사람들에게 그들의 의견, 질문, 생각, 관점을 알려달라고 요청하십시오. 연구조사를 하십시오. 심지어 그 결정과 거의 상관 없어 보이는 사람들에게 물어보는 것도 고려해 보십시오. 때로는 전혀 관련 없거나 아무런 정보도 없는 사람의 의견을 듣는 것이 틀에 갇히지 않은, 당신이 필요로 하는 그런 생각을 제공해 줄 수 도 있기 때문입니다.

4. 같은 팀 사람들의 생각과 감정을 소홀히 하는 것

내 이야기를 보면, 나는 내 친한 친구를 포함, 어느 누구에게도 새 차를 사겠다는 나의 결정에 대해 그의 생각이나 느낌을 묻지 않았습니다. 그런데, 사실 그 일이 있기 몇 주 전에 내가 다니는 컨설팅 회사의 선임 파트너가 나에게 새 차를 사는 게 어떻겠냐고 말한 적이 있습니다. 그는 특히 고객들을 태우러 갈 때 자랑스럽게 몰고 갈 만한 차를 사라고 제안했습니다. 당신은 "컨버터블 차를 타고 싶지 않은 사람이 세상에 어디 있겠어요?"라고 말할 지도 모릅니다. 나도 완전히 동의합니다. 하지만 세상에는 분명히

머리카락이 휘날려 헝클어지는 것을 싫어하는 사람들이 있답니다. 행여 당신이 그런 사람이라면, 미안합니다! ☺ 그런데 이보다 더 중요한 것은, 한 명 이상의 고객을 어떻게 태울 수 있을 지에 대해 전혀 고려하지 않았다는 점입니다. 아차차! 그것은 내가 생각 못했던 진짜 문제였습니다.

종종 삶과 사역가운데 우리가 내리는 결정은 다른 사람들에게 영향을 끼칩니다. 참고할 의견을 물어보기 위해서뿐만 아니라 (3 번째 실수를 참고), 최종 결정을 내릴 때도 그들의 생각과 감정을 실제로 고려할 필요가 있습니다. 바람에 머리카락이 헝클어지는 일을 당신이 신경 쓰지 않는다고 해서, 그것을 신경 쓰는 사람들이 잘못되었다거나 바보인 것은 아니라는 의미입니다. 의사 결정은 보통 여러 가지 목표와 우선 순위들을 함께 달성하려고 노력하는 일과 관련 있습니다. 다른 사람들의 목적과 우선순위 사항들을 무시하거나 최소화 하지 않도록 주의하십시오. 그들의 우선순위에 동의하지 않을 수도 있지만, 이에 대해 관심을 갖고 이해하고 있음을 보여준다면, 최종 결정에 대한 그들의 지지와 헌신을 이 과정에서 얻을 수 있을 것입니다.

5. 위험요소를 무시하는 것

"컨버터블 차를 소유하는 데에 무슨 위험한 일이 있다는 겁니까?"라고 당신은 질문할지도 모릅니다. 아… 막상 우리가 어떤 특권을 갖게 되면, 그 뒤에 가려진 어려움을 보는 일이 훨씬 쉬워집니다. 하지만, 정직하게 말해서, 그 컨버터블 차를 살 당시, 나는 발생할 수 있는 위험이나 문제에 대해 손톱만큼도 생각하지 않았습니다. 다음은 미리 고려했었더라면 하고 뒤늦게 후회한 많은 위험/어려움 중 몇 가지입니다:

- 보험 비용
- 사고에서 살아남을 확률
- 눈길에서 운전할 때, 컨버터블의 위험성
- 식료품 봉지가 몇 개만 되도 운반할 때 겪게 되는 어려움
- 더 빨리 운전하도록 얼마나 나를 유혹하는지 (어머니, 죄송해요!)

자신의 마음에 꼭 드는 선택사항이 나타나면, 그것이 가진 잠재적 위험/어려움에 대해 생각해보는 일을 잊어버리기 쉬운데, 이것은 자주 일어나는 실수입니다. 다음의 성경 구절 안에서, 모세가 동족 이스라엘 사람이 학대 받는 것을 보고 어떤 선택으로 반응했는지 보십시오.

"어느 날 그는 자기 동족 한 사람이 억울한 일을 당하는 것을 보고, 그의 편을 들어, 이집트 사람을 때려 죽여서, 압박받는 사람의 원한을 풀어 주었습니다. 그는 [자기] 동포가 하나님이 자기 손을 빌어서 그들을 구원하여 주신다는 것을 깨달을 것으로 생각하였는데, 그들은 깨닫지 못하였습니다." - 사도행전 7:24-25(새번역)

자신의 결정에 잠재된 모든 위험에 대해 모세가 먼저 고려하지 않았을 때, 그 결과는 어떠했습니까?

당신의 마음에 꼭 드는 선택이 모든 목적과 기준을 완벽하게 충족시키는 것처럼 보일지라도, 잠재된 위험을 고려하지 않는다면, 예상치 못한 재앙의 결과를 초래할 수 있습니다. 당신이 최고라고 생각하는 선택사항에 잠재된 단점이나 위험을 늘 주의 깊게 살펴보십시오. 그렇게 할 때, 종종 최종 결정에 큰 변화가 생길 수도 있습니다.

6. 하나님을 배제한 것

컨버터블 차를 시운전 할 때, 하나님과 재빨리 대화했다면, 그러고 나서 "이것을 사라!"는 하나님의 허락을 듣고 샀다면 좋았을 것을……. 그러나 그 순간 내 머릿속엔 하나님에 대한 생각이 전혀 없었습니다. 오로지 내 생각만 가득했습니다.

"너는 마음을 다하여 여호와를 신뢰하고 네 명철을 의지하지 말라

너는 범사에 그를 인정하라 그리하면 네 길을 지도하시리라."

- 잠언 3:5-6

하나님을 배제해 버리는 것이 내가 가장 자주하는 실수임을 나는 인정해야만 합니다. 이미 눈치채셨을 수도 있겠지만, 나는 결정들을 분석하고, 철저하게 따져보는 일을 즐깁니다. 부부로서 어떤 결정을 내릴 때, 인내심이 많은 나의 아내는 나와의 장시간 토론을 셀 수 없이 견뎌야 했습니다. 나는 좋은 의사결정 과정을 따르는 것을 좋아하고, 그것은 최종 결정에 대해 자신감을 갖게 합니다. 그러나, 우리는 결코 신뢰의 대상이 될 수 없는 것에 우리의 신뢰를 두면 안됩니다. 다른 사람들의 의견을 듣고, 서두르지 않고, 철저하고 합리적인 결정 과정을 따르는 것이 중요하지만, 하나님께서 지식, 지혜, 나아갈 방향의 궁극적 원천이심을 우리는 반드시 기억해야만 합니다. 의사 결정과정에서 그분이 배제되면 절대로 안됩니다. 그리고 우리가 따르는 결정 과정을 하나님보다 더 중요하게 여기면 절대로 안됩니다. 하나님께서 말씀하시면, 우리는 들어야 합니다. 우리의 결정과정이 아무리 좋았다 하더라도, 위기 분석이 무엇을 말하든 간에, 하나님께서 방향과 가르침을 주신다면, 우리는 그분을 신뢰하고 따라야만 합니다. 의사결정 그룹으로서 모두 함께 하나님을 의뢰하고 있는지 확인하십시오. 그분은 관련된 사람 모두에게 말씀하실 수 있는 능력, 그 이상을 가지신 분입니다.

도전: 위의 실수들 중 당신에게 가장 많이 해당되는 것은 어떤 것입니까? 그것들을 당신은 어떻게 피할 수 있습니까?

의사 결정의 본질적 기초들

(The Essentials of Decision Making)

제이 브랜스포드 (Jay Bransford)

우리 모두는 날마다 셀 수 없이 많은 결정을 내립니다. 대부분의 결정들은 특별한 생각이나 주의를 그다지 필요로 하지 않습니다. 왜냐하면 비슷한 결정들을 이미 과거에 해 봤기 때문입니다. 그러나 더 큰 결정들, 팀을 위해 또는 가족을 위해 내리는 결정이라면, 당신은 얼마나 편안하게, 자신 있게 그 결정들을 내릴 수 있습니까? 의사 결정이란, 주어진 상황에서 어떻게 가장 좋은 선택사항 또는 행동방침을 선택하는지, **그리고** 어떻게 그 과정을 통해 사람들의 참여와 헌신을 잘 이끌어내는 지에 대한 것입니다. 이에 대한 당신의 성공 기록은 어떠합니까? 의사 결정을 할 때 어떤 접근법을 취했는지 설명해 주실 수 있습니까?

좋은 결정을 내리기 위한 과정들과 방법론은 수없이 많습니다. 그러나 오늘 나는 효과적인 의사 결정과정을 위해 다섯 가지 본질적 기초에 초점을 맞추고 싶습니다.

그것들은 다음과 같습니다:

- 결정사안을 정의하기
- 목적을 확인하기
- 대안들을 평가하기
- 위험요소에 대해 판단하기
- 최종 결정하기

무엇보다도 가장 중요한 것이 있는데… 그것은 결정에 의해 영향 받게 될 사람들을 이 의사 결정과정에 꼭 참여시켜야 한다는 것입니다. 그들의 의견, 참여, 헌신, 이 모든 것이 필요합니다. 이 과정에 그들이 참여하지 않는다면, 그 최종 결정을 아무리 잘 내린다 해도 바라는 결과를 성취하게 될 가능성은 훨씬 낮아집니다.

결정사안을 정의하기

당신이 결정사안을 어떻게 정의하는 지에 따라 당신이 어떤 선택 사항들을 고려할 수 있는지는 매우 달라질 수 있습니다. 간단한 예 하나를 가지고 시작해봅시다. 나의 결정사안을 다음과 같이 정의해 보겠습니다:

"사역을 위해 구입할 *밴(자동차)*을 한 대 고르시오"

당신은 듣는 즉시 세상에 있는 모든 종류의- 크고, 작고, 낡고, 새 것인- 밴을 떠올리기 시작할 것입니다. 그리고 재빨리 그 중 어떤 선택 사항들을 고려해야 할 지 생각할 것입니다. 그러나 만약 내가 결정사안 진술을 이렇게 바꾼다면 어떻게 될까요? :

"사역을 위해 구입할 *탈 것* 한 대를 고르시오."

이 결정사안 표현은 당신이 고려할 선택사항에 어떻게 영향을 줍니까? 분명히, 당신은 밴에 대해서만 생각하지는 않을 것입니다. 버스나 트럭, 웨건, 기타 등등에 대해서도 생각해 볼 것입니다. 자, 나의 결정사안이 다음 문장 같다면 어떨까요? :

"우리 사역에 관련된 사람들을 운송할 수 있는 *가장 좋은 방법*을 고르시오"

이제 당신의 선택사항 목록은 훨씬 더 많은 것을 대상으로 하게 될 것입니다. 맞습니까? 대중교통 이용, 운전기사가 딸린 밴을 대여하는 것, 그리고 심지어 자전거 사용을 생각해 볼 수도 있습니다. 결정사안을 정의하는 방식이 당신이 고려하게 되는 선택사항의 종류에 대단히 큰 영향을 줍니다. 때로는 우리의 첫 번째 예시처럼, 결정사안을 매우 구체적으로 정의하는 것이 바람직할 수도 있습니다. 하지만 어떤 경우에는 결정사안 진술의 범위를 넓히는 것이 더 도움이 될 수도 있습니다. 당신의 결정사안 진술 방식과 그 범위에 있어서 자신의 필요와 원하는 것을 신중하게 고려해 잘 표현하십시오.

목적 확인하기

이 결정을 통해 정말로 당신이 성취하고 싶은 것은 무엇입니까? 최종 결정을 내릴 때, 사람들은 종종 한 가지 주요 목적에만 집중하는데, 실제로는 고려되어야 할 필요가 있는 다양한 많은 요소들이 보통 존재합니다. "사역을 위해 구입할 *밴(자동차)*을 한 대 고르시오"라는 결정사안 진술에 대해 살펴봅시다. 이 결정을 내릴 때 중요할 수도 있는 관련된 목적과 결과의 일부가 여기 있습니다:

- $10,000~$15,000 사이의 비용
- 최소한 12 명의 사람들을 태울 수 있어야 함
- 자동 변속기
- 가능한 한 낮은 연비
- 안전성
- 관리가 쉽고 관리 비용이 저렴해야 함

결정의 모든 목표들을 열거해 정리하는 것은 중요합니다. 그렇게 하지 않는다면, 그 목적들 중 일부를 잊어버리거나 간과하게 될 것입니다. 예를 들어, 당신이 단지 $8000 의 비용으로 밴을 구할 수 있게 된다면, 너무 흥분한 나머지 그 차의 안정성, 관리의 용이성 등을 고려해봐야 한다는 점을 잊을 수도 있습니다. 각 목적의 상대적 중요성을 살펴보는 것도 또한 도움이 됩니다. 대개, 나머지 목적들보다 훨씬 더 중요한 한 두 가지의 목적들이 있을 수 있고, 그렇다면 당신은 그 점을 확실히 염두에 두어야 합니다.

대안들에 대해 평가하기

의사 결정에서 사람들이 하는 가장 흔한 실수 중 하나는 선택의 폭을 너무 좁게 만든다는 것입니다. 때때로 단지 하나의 옵션만을 고려하고, 이에 대해 '예/아니오'로 결정을 합니다. "머물러야만 하는가, 가야만 하는가"라는 제목의 글을 참고하십시오. 가능한 한 유효한 선택사항을 많이 생각해 보는 것이 중요합니다. 제일 먼저 떠오른 첫 번째 옵션에 대해서만 생각해보는 쉬운 길을 택하지 마십시오. 비교할 다른 옵션을 계속 찾아 보십시오. 더 많은 선택사항의 목록을 확보하기 시작하면, 그 사항들 중 일부를 결합해 새롭고도 훨씬 더 좋은 옵션을 찾아내게 될 수도 있습니다.

선택 사항의 목록을 만들면, 당신은 목적에 맞춰 각 옵션에 대한 평가를 시작할 수 있습니다. 진술된 당신의 목적을 각 옵션이 얼마나 잘 달성하는지 일단 평가하고, 그 후 전반적으로 당신의 필요를 어떤 것이 가장 잘 충족시키는지, 선택사항들을 비교할 수 있습니다. 스프레드 시트에 이 모든 것을 작성해 정리하는 것은 매우 도움이 됩니다. 그런 식으로 당신은 각 선택사항이 목적에 얼마나 잘 부합하는지, 다양한 선택사항들이 서로 어떻게 다른지 시각적으로 이해할 수 있습니다. 만약 당신이 "너무 오래 걸릴 것 같은데"라고 생각하고 있다면, 다시 생각하십시오. 이 정보를 정리하는데 걸리는 그 몇 분의 시간은 더 나은 결정을 하게 됨으로써 당신이 앞으로 얻게 될 장기적 가치에 비하면 정말 아무것도 아닙니다.

밴(자동차) 고르기의 예:

목적 / 필요	상대적 중요도	선택 A	선택 B	선택 C
저렴한 구입 비용	8	$8,000	$10,000	$12,000
12 인승 이상	10	10	12	13
자동 변속기	6	Yes	No	Yes
좋은 연비	3	20mpg	25mpg	30mpg
안정성/운행 기간	8	15 년 됨	10 년 됨	8 년 됨
낮은 관리유지비	6	Yes	Yes	Yes

위험요소에 대해 판단하기

이제 결정할 준비가 되었다고 느끼시나요? 기다리세요! 위험요소에 대해 먼저 생각해 봐야만 합니다. 가장 좋은 선택사항처럼 보이는 옵션부터 시작해 보십시오. 이 옵션의 위험성, 단점, 그리고/또는 불안함은 무엇입니까? 정직해 지십시오. 사실 모든 옵션은 각 각 고유한 단점이나 위험한 점을 갖고 있을 것입니다. 그렇다면, 그런 부정적인 요소들을 기꺼이 받아들일 수 있는지, 또는 그 부분을 최소화 할 수 있는 방법이 있는지 자신에게 단순히 물어보십시오. 그 위험요소들을 고려한 후에도 여전히 당신이 1 순위 선택사항에 대해 만족한다면, 그럼 그 선택을 밀고 나가십시오. 하지만 이에 대한 확신이 없다면, 2 순위 선택사항의 위험요소를 살펴보고, 그것이 1 순위 사항과 비교해 어떠한지 알아보십시오. 그럼 이제 끝난 건가요? 글쎄요, 아직은…

최종 결정하기

이제 최종 결정을 내리려고 하기 전에, 잠시 멈추어 질문의 기회를 한 번 더 가지십시오. 당신은 누구를 의사 결정과정에 참가시켰습니까? 모든 이해 당사자, 관련자들이 의견 제시의 기회를 가졌습니까? 전문가 또는 외부 자원으로부터 온 의견을 참고했습니까? 당신이 고려하고 있는 최종 선택사항에 대해 당신의 팀(또는 배우자)은 동의합니까? 하나님께서는 뭐라고 말씀하십니까? 무엇보다도, 당신 자신과 의사 결정권자 모두가

최종 결정에 대해 평안을 느끼는지 확인하십시오. 프로세스 과정 자체가 당신을 대신해 최종결정을 내리도록 하지 마십시오. 목적 성취도에 대한 순위를 매기고, 선택 사항에 점수를 주고, 각 옵션에 대해 총점을 합하는 시스템을 사용한다고 해서, 최종점수가 당신을 대신해 결정을 내릴 수 있다고 생각하지 마십시오. 하나님의 지시와 인도를 받으며 최종 결정을 하게 되는 것은 바로 당신 자신과 의사 결정 팀입니다. 팀 사람들의 의견과 느낌, 위험요소, 그리고 하나님께서 말씀하신다고 생각하는 내용이 무엇이든지, 이 모두를 포함해 전반적으로 분석, 고려하고, 그 후에 최종 결정을 내리십시오.

적용에 대한 도전: 의사 결정과정을 실질적으로 개선하고 싶다면, 큰 결정이든 작은 결정이든 상관없이 당신의 바로 다음 번 결정에 이 원칙들을 적용하십시오. 이 원칙들을 충분히 여러 번 사용하면, 이것은 습관이 되어 당신의 의사결정의 질을 확실히 향상시킬 것입니다.

학습 공동체를 설명하면서

(Describing a Learning Community)

심 S (Sim S – ALLC 공동 설립자이자 엘더)

나에게 있어 ALLC가 사용하는 '학습 공동체'라는 표현은 리더의 지도력, 사역기술과 능력, 리더들간의 연계를 향상시키고, 이에 대한 발전의지를 끌어올리고자 하는 우리의 열망을 담은 표현입니다. ALLC는 학습에 대한 공식적인 접근법과 비공식인 접근법 모두를 활용합니다.

공식적인 접근법으로는 ALLC 가 조직하고 알리는 특정 훈련과 행사들이 있습니다. (예: DNA 세미나, 연례 아시아 리더십 정상회의, 리더십 훈련 학교/코스, 그리고 다양한 리더십 워크숍 등)

사람을 개발하는 일은 단순한 훈련 프로그램 그 이상을 요구합니다. 또한 지도력을 가르친다는 것은 단순히 위에서 아래로 가르침을 전수해 주는 것 그 이상을 필요로 합니다. 이런 일들은 배운 것을 적용하고, 행함을 통해 배우고, 일상생활에서 서로로부터 배우는 것과 관련 있습니다. 리더들과 함께 시간을 보내고, 그들이 어떻게 사는지, 그리고 그들이 어떻게 섬기는 지를 직접 지켜보는 일로부터 많은 배움이 일어납니다. 이것이 비공식적인 학습입니다. 우리 ALLC 엘더들과 리더들 대부분은 새 리더들이 있는 곳에서 그들과 함께 살고 있지 않고, 그들도 우리가 있는 곳에 와 함께 살 수는 없습니다. 그러나 우리는 그들을 방문하도록 계획할 수 있고, 또는 특정 훈련 기간 동안 그들이 우리와 함께 시간을 보내도록 계획할 수 있습니다. 이 때, '가르침을 주는' 엘더들과 훈련 스태프들은 일부러 시간을 내어 '학생들'과 함께 어울립니다. 이를 통해 학생들은 우리를 지켜보고 함께 할 수 있는 기회를 갖게 됩니다.

엘더들뿐 아니라 다른 새 리더들과도 함께 모여 친밀한 시간을 보내고, 수많은 훈련의 기회를 갖게 되면, 시간이 지남에 따라 우리 리더들(엘더, 현직 리더, 미래의 리더들) 사이에 서로를 향한 우정이 자라나게 되고, 이로부터 함께 배워가는 리더들의 공동체가 아시아와 태평양 전역에 형성될 것입니다. 우리는 이 일을 소망합니다.

아시아 기독교인들의 더 큰 파도가 밀려오고 있습니다……
우리는 이에 대해 준비되어 있습니까?
우리는 반드시 다음 세대의 리더들을 일으켜 세워야만 합니다!

ALLC 는
아시아 리더들의 학습 커뮤니티(the Asia Leaders Learning Community)를
의미합니다. 그 이름이 가리키는 것처럼, 아시아의 리더들이 리더의 공동체로서
함께 섬기면서 성장하고, 충만해지고, 배가하는 것을 보기 위해 ALLC 는
존재합니다.

오늘 바로 ALLC 커뮤니티에 가입하십시오!
누구나 ALLC 의 일부가 되길 환영합니다-
배우고 싶은 사람, 미래의 리더를 개발하고 섬기고자 하는 협력자라면 누구든지.
우리 자신, 우리 사역, 그리고 하나님의 나라를 배가시킵시다!

새로운 소식을 받으시려면:
www.allc.asia 에 가서 등록하십시오.

또는 페이스북에서 "좋아요"를 눌러주세요:
wwww.facebook.com/asialeaderslearning