

Your Top Leadership Needs

Part 2



Asia Leaders Learning Community

목 차

책 소개	4
1. 전략적으로 사고하기	6
요셉의 14 년 계획 - 필 포터	8
전략적 리더십: 계획하는 유형과 성령의 인도를 구하는 유형 - 해리 호	12
아웃리치 팀을 위한 전략적 사고 - 필 포터	15
2. 팀 리더십.....	20
팀 리더십 인 액션- 제이 브랜스포드	22
어떤 종류의 팀을 만들것인가? - 스테피 마이어스	27
리더십 공유에 대한 하나님의 생각-제이 브랜스포드	35
3. 공동체 개발하기.....	40
당신의 공동체 삶은 어떻습니까? -스테피 마이어스	42
도시에서 YWAM 공동체 만들어 가기 -시미언	50
당신은 부족을 이끌고 있습니까? -스테피 마이어스	53
4. 용기를 갖고 이끌기.....	62
강하고 담대하라 - 필 포터	64
기독교인으로서 의심을 극복하는 7 가지 방법 - K. 젤파	67
용기를 기르기 -제이 브랜스포드	71
5. 권한 위임하기.....	76
효과적인 권한 위임 - 짐 랜달	78
위임하느냐, 마느냐, 그것이 문제로다 - 제이 브랜스포드	83

6. 자기 개발하기	90
평생 학습을 위한 선택의 폭을 넓히고 심화하기- 제이 브랜스포드	92
올바른 목표를 향해 있습니까? - 제이 브랜스포드	102
자기 개발 성공 예측 요인 6 가지- 제이 브랜스포드	109
7. 영성훈련 실천하기.....	118
영적 성숙을 향한 여행: 제자들은 훈련된다 - 가스 구스타프슨	120
예수님을 닮아가는 삶으로의 변화의 길 - 제프 로맥	125
주변 돌아보기 - 스티브 코크레인	130
당신의 길은 무엇입니까? - 스테피 마이어스	134
8. 성경적 세계관 갖기.....	141
깨어진 세계관 회복하기 -가스 구스타프슨	143
원숭이와 물고기: 타문화 선교에 있어서의 세계관- 가스 구스타프슨	147
9. 영적인 인도 받기.....	152
하나님은 말씀하시고, 우리는 응답한다 - 린다 혈만	154
믿음, 그리고 좁은 길 - 제이 브랜스포드	157
영적인 인도 받기의 삼각대(3 가지 요인) - 제이 브랜스포드	163
10. 역할 정의하기.....	167
D-T-R (역할 정의)의 필요성-가스 구스타프슨	169
명확한 소통에 대해 자문하기- 제이 브랜스포드	176
누가 1 루에 있는가? - 제이 브랜스포드	183
리더십 팀에 있는 중요한 역할들 - 제이 브랜스포드	189
함께 배우고 성장하는 학습 공동체란	194
저자 소개	196

책에 대한 소개

이 책은 이제 막 발돋움 하는 리더로부터 성숙한 리더에 이르기까지 리더로서의 여정 어디에 있든지 도움을 받을 수 있도록 기독교 리더들을 위해 리더십 자료로서 만들어졌습니다.

전통적인 일반 책들처럼 첫 장부터 마지막 장의 순서로 읽을 필요는 없습니다. 대신 이 책이 다루는 10 가지 리더십 주제에 대해 생각해보고 최근 당신이 흥미를 느끼고 있거나 도움을 받고 싶은 주제를 한 두 가지 골라 읽기 시작하십시오. 관심 있는 주제에 대한 글을 읽고 그 글에서 제안하는 일에 대해 기도해 본 후, 즉시 적용할 수 있는 부분을 실행해 보십시오.

이 책의 배경:

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 개발할 필요가 있다고 가장 많이 느끼는 역량이 무엇인지 선택해 달라고 요청했습니다. 6 가지의 다양한 언어로, 473 명의 리더들이 이 설문에 응했습니다. 2016 년 말에 ALLC 는 그 조사에서 나온 결과를 토대로 가장 큰 필요를 느끼는 10 가지 리더십 주제를 중심으로 첫 번째 책을 출판했습니다. “도전! 리더십 개발 1-2016”이라는 제목의 책을 아직 갖고 있지 않다면, www.allc.asia 로 가서 무료 이북을 다운로드 받으십시오.

흥미롭게도 그 설문조사에서 드러난 것은 리더들이 최소 20 가지 리더십 영역에 대해 높은 필요와 관심을 갖고 있다는 점입니다. 따라서 이 책은 앞 서 다룬 10 가지 필요들 외에도 여전히 큰 필요를 느끼는 나머지 10 가지 주제를 다루고

있습니다.

다음은 그 설문조사를 토대로 작성한 “가장 필요한 리더십 역량”의 상위

11 위에서 20 위까지의 주제 목록입니다. 각 항목 옆의 비율은 발전이 필요하다고
응답된 비율을 보여줍니다.

- 11. 전략적으로 생각하기 (33%)
- 12. 팀 리더십 (33%)
- 13. 공동체 발전시키기 (33%)
- 14. 용기를 가지고 이끌기 (32%)
- 15. 대표 임명하기 (32%)
- 16. 자기 개발하기 (32%)
- 17. 영성 훈련하기 (31%)
- 18. 성경적 세계관 갖기 (30%)
- 19. 성령의 인도하심을 따르기(30%)
- 20. 역할 정의하기 (30%)

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

앞으로 이 책이 당신에게 도움이 되는 자료로 사용될 수 있기를 기도하고 축복합니다!

- ALLC 코어 팀을 대표하여, 제이 브랜스포드 Jay Bransford

전략적으로 생각하기

Strategic Thinking

전략적으로 사고하기 개관

1988 년, 나이키 Nike 사(社)는 “Just Do It! (일단 해봐!)”라는 영감을 불어넣는 슬로건으로 세계에 영향을 미쳤습니다. 이 표어가 쓰여진 옷을 당신 자신도 갖고 있거나, 아니면 주변 사람 중에 분명 이런 옷을 가진 사람이 있을 것입니다. 나이키의 슬로건은 강력해서 사람들이 행동하도록 만듭니다. 수 많은 사람들이 안락의자를 박차고 나와 움직이고 행동하도록 만든 것은 확실히 고무적입니다. 그러나 인생에 있어 성공이 과연 단지 행동의 결과 또는 바빠 움직인 것의 결과일까요? 물론 아니지요! 일반적으로, 행동을 취하는 것 또는 바쁘게 지내는 것은 그다지 성취하기 어려운 일이 아닙니다. 그러나, 무조건 행동하기 전에 잠시 멈춰 먼저 생각해 보는 일은 큰 지혜를 줍니다. 사실 현명한 리더라면 나이키의 슬로건과는 반대되는 다음과 같은 표어를 선호할 것입니다: “무조건 일을 저지르지 마라, 일단 앉아서 생각해라!” 이 표어는 전략적 사고의 핵심을 보여줍니다. 우리는 생각하고 기도하기 위해 얼마나 자주 잠시 앉아서 시간을 보냅니까? 하나님과 그리고 다른 사람들과 머리를 맞대고 묘안을 짜내기 위해 얼마나 자주 시간을 갖습니까? 최종 목표로 나갈 수 있도록 도와주고 안내해주는 행동의 과정을 논리적으로 계획하기 위해 얼마나 자주 시간을 갖습니까? 다음의 글들은 전략적으로 사고하는 법을 중점적으로 보여주고 있습니다.

요셉의 14 년 계획

(Joseph's 14-Year Plan)

필 포터 Phil Porter



대부분의 리더들이 10-20 년 후의 일을 계획하기 위한 시간을 갖지 않는다는 내용을 읽은 적이 있습니다. 그리고 시간을 들여 계획을 하는 소수의 리더가 있다 할지라도, 그들조차 대부분 그 계획에 영향을 줄 잠재적 변화 요소를 고려하지 않은 채, 세계의 상황이 오늘날의 세계 상황과 여전히 같을 것으로 추정하고 있다고 합니다. “여섯 가지 미래”¹의 저자 패트릭 덕슨 Patrick Dixon 박사는 우리에게 다음과 같이 말합니다.

¹ 원제: The Future of Almost Everything, 비즈니스 맵, 2017 년 6 월

“미래를 붙잡으십시오. 그렇지 않으면 미래가 당신의 발목을 잡을 것입니다. 당신은 엄청난 전략을 갖고 있을지도 모릅니다. 그러나 세계가 예상치 못한 쪽으로 변한다면, 당신은 단지 잘못된 방향으로 훨씬 더 빠르게 달려가고 있을 뿐입니다.”

YWAM 태국을 잘 이끌기 위해 노력하면서, 나는 무엇을 우선순위로 삼아야 할 지, 무엇에 초점을 맞춰야 할 지, 하나님께 질문하고 답을 구하기 시작했습니다. 이 과정은 결국 계속해서 나의 결정을 안내해주는 템플릿(모형)이 되었고, 다음과 같은 3 부분으로 구성되어 있습니다. “싸인포스트(단서)”, “예언적 말씀”, 그리고 “우리의 할 일”입니다.

싸인포스트/단서 SIGNPOSTS

싸인포스트는 우리가 처한 현실을 보여주는, 우리가 관찰할 수 있는 일들을 말합니다. 또한 하나님께서 하고 계신 일, 그리고 어떤 기회를 가리키는 일들도 이에 속합니다. 정치적 상황, 경제 개발, 교회의 상태 등도 이런 싸인포스트/단서에 포함될 수 있습니다.

예언적 말씀 PROPHETIC WORDS

예언적 말씀이란 우리의 선교운동(즉, YWAM), 도시, 국가에 대해 말해진 중요한 예언들을 가리키며, 반복적으로 말해지고 강조되었지만 여전히 실현되기를 기다리고 있는 말씀들을 의미합니다.

우리의 할 일 OUR PART

그 다음, 이제 “우리의 할 일”이 있습니다. 싸인포스트/단서들과 중요한 예언적 말씀에 기초하여 하나님의 계획이 성취되는 것을 보기 위해 우리가 할 일은 무엇일까요? 란다

콧 Landa Cop 은 그녀의 저서 “구약 템플릿² The Old Testament Template”에서 다음의 내용을 우리에게 상기시킵니다. “예수님은 모든 일이 다 그분의 책임이라고 생각하지 않았습니다. 아버지께서 그를 보내시어 무엇을 하고자 했는지 알고 있었고, 언제 그 일을 완수할 지 알고 있었습니다. 예수님의 이런 예로부터 우리는 자신의 삶과 부르심에 대해 많은 것을 배울 수 있습니다. 우리는 무엇을 하도록 하나님께 부름 받았습니까?”

이 세가지 요소에 주의를 기울이고, 이를 정기적으로 점검하고 살핀다면, 우리는 리더로 섬기는 기간 동안 하나님께서 우리에게 주신 우선순위에 집중하는 데 있어 큰 도움을 받을 수 있습니다.

이집트의 바로가 꾸 꾸 꿈을 해석하는 요셉의 이야기(창세기 41 장)는 이에 대한 좋은 예입니다. 세 가지 측면의 싸인포스트/단서를 볼 수 있습니다: 바로- 최고 통치자이나 자신이 꾸 꾸 꿈에 의해 매우 괴로워하고 있으며 현명한 조언자를 필요로 함. 요셉- 죄수의 신분, 그러나 예언의 은사를 갖고 있고, 고난 속에서 믿음을 증명함. 마지막으로 술 맡은 관원장- 감옥에서부터 요셉을 알고 있었고, 현재 복직하여 바로의 신뢰를 받음. 예언적 말씀은 바로에게 문제가 된 7 년 풍년과 7 년 기근의 꿈, 그리고 형제들이 요셉에게 절했던 요셉의 꿈이라는 형태로 임했습니다. 요셉이 한 일은 그에게 주어진 권위와 기회를 이용하여 하나님과 함께 동역하여 이집트를 위한 14 년의 계획을 창조하는 것이었습니다. 즉, 곡식을 저장하고, 전국적인 배급 시스템을 구축하여 당시의 그 누구도 예상할 수 없었던 미래를 위해 잘 준비해 두는 것이었습니다.

요셉은 이런 엄청난고도 많은 일들을 시도하기 위해 리더로서 새로운 영향력을

² 역자의 번역

사용했을 것입니다. 하지만 요셉의 최우선순위는 하나님을 신뢰하며 그의 은사를 사용하는 것이었고, 이를 통해 기근으로부터 이집트 및 이웃 국가들을 구하기 위해 14 년간의 계획을 세우고 실현하는 것이었습니다. 그가 그렇게 하지 않았다면, 하나님께서 이집트에서 행하길 원하셨던 일들, 그리고 이스라엘을 위해 의도하셨던 일들은 성취될 수 없었을 것입니다.

잠시 시간을 내어 당신이 속한 사역, 도시, 나라에 대해 다음의 질문들을 던져봅시다:

1. 싸인포스트/단서들은 무엇인가?
2. 중요한 예언적 말씀들은 무엇인가?
3. 하나님의 계획이 성취되는 일에 있어 당신의 할 일은 무엇인가?

당신 자신과 당신이 이끄는 사람들을 위해 하나님께서 갖고 계신 장기적 전략을 깜짝 놀랄 만큼 명확하게 보게 되고, 더욱 강한 믿음으로 이 일을 추구할 수 있게 되기를 바랍니다.

전략적 리더십: 계획하는 유형과 성령의 인도를 구하는 유형

(Strategic Leadership: Planning and Spirit Styles)

해리 호 Harry Ho



계획하는 유형 THE PLANNING STYLE

“너희 중의 누가 망대를 세우고자 할진대 자기의 가진 것이 준공하기까지에 족할는지 먼저 앉아 그 비용을 계산하지 아니하겠느냐” (누가복음 14:28). 이 성경 구절은 다음과 같은 계획하기 과정을 보여줍니다:

1. 앉는다.
2. 비용을 계산한다.
3. 자원/자산이 충분한지 아닌지 확인한다.
4. 망대를 세운다 또는 세우지 않는다.

이런 유형의 리더는 바라는 결과물, 그 성취를 위해 요구되는 자원과 필요한 업무에

기초해 전략적으로 계획합니다. 대체로 이런 유형은 YWAM 리더십 대다수의 스타일은 아닙니다.

성령의 인도를 구하는 유형 THE SPIRIT-LED STYLE

와웨머들의 전략적 계획과 리더십은 보통 다음과 같은 성령님의 인도하심에

기초합니다:

- 기도하고 주님께서 주시는 말씀을 받는다.
- 성경구절, 평안한 마음, 그리고 다른 성경적 방법을 통해 확인 받기 위해 동료, 팀 원, 엘더들과 함께 기도하고 그들에게 상담 받는다.
- 프로젝트의 재정적 부담, 그 프로젝트를 시작하기 위해 필요한 믿음의 분량을 검토한다.
- 프로젝트의 각 단계마다 맞는 때에 필요한 재정, 자원, 간사들을 제공하실 여호와 이레의 하나님을 신뢰한다.
- 망대를 짓기 시작한다.
- 지속적으로 기도하고, 그 프로젝트를 위해 중보하고, 각 단계를 위해 하나님의 말씀을 구한다.

“계획하는 유형”과 “성령의 인도를 구하는 유형” 모두 함께 할 수 있다면 어떤 일이 일어날까요? 나는 두 유형 모두 강점과 약점이 있고, 둘 다 성경에 기초하고 있으며, 서로 상대 유형을 배척하지 않는다고 생각합니다.

나는 우리 YWAM 간사들이 갖고 있는 다양한 필요에 대해 생각합니다……

어떤 이들은 그들의 리더가 비전과 자원, 전략과 목표를 자주 명확하게 소통해줄 때,

자신의 모든 잠재력을 발휘하도록 성장할 수 있습니다. 다른 이들은 프로젝트와 관련하여 하나님의 음성을 듣고, 자신이 들은 바를 자유롭게 수행할 수 있을 때에야, 모든 잠재력을 발휘하도록 성장할 수 있습니다.

두 가지 모두 필요한 것이고, YWAM 학교는, 특히 LTS와 LDC와 같은 리더십 훈련 학교는 두 가지 모두를 가르칩니다. 나는 모든 YWAM 리더들이 “계획하는 유형”과 “성령의 인도를 구하는 유형” 모두를 연습하고 실행해 볼 것을 격려합니다.

개인적 성찰:

- 사역 목표를 어떻게 성취할지 계획하려고 할 때, 당신의 강점과 약점은 무엇입니까?
- 어떤 행동/조치를 취하기 위해 성령님의 인도를 구하고자 할 때, 당신의 강점과 약점은 무엇입니까?
- 두 유형 사이에서 균형을 더 잘 잡기 위해 당신이 오늘 할 수 있는 행동/조치는 무엇입니까?

아웃리치 팀을 위한 전략적 사고

(Thinking strategically about Outreach Teams)

필 포터 Phil Porter



몇 년 전, YWAM 태국 본부의 아웃리치 팀 부서(the Outreach Teams Department, 또는 OTD) 개척을 도왔던 존 스티븐스 Jon Stevens 가 더 전략적으로 아웃리치 팀들을 도울 수 있는 방법에 대해 질문하기 시작했습니다. 태국인 스태프 포 판 Paw Pan 과 미국인 스태프 크리스 렌티 Chris Lenty 의 도움을 받아, 그들은 함께 태국에 온 아웃리치 팀들을 돕는 일에 초점을 맞춘 사역팀을 만들었습니다. 오늘날, YWAM 태국은 정기적으로 일년에 120 개 이상의 아웃리치 팀을 받아들여 사역하고 있습니다. 우리는 그런 운동력을 어떻게 창조하고 유지할 수 있었을까요? 그리고 이 일이 태국에 미치는 영향력은 어떠할까요? 그 길을 걸어가며 발견한 몇 가지 경험을 여기에서 나눕니다.

팀을 소중히 여긴다

우리 OTD 스태프들은 아웃리치 팀들을 사랑합니다. 우리의 목적은 아웃리치가 시작하는 순간부터 끝나는 순간까지 매끄럽게 진행되고 합당한 열매를 맺을 수 있도록 돕는 것입니다. 아웃리치 팀 리더는 그가 태국을 향해 출발하기 전에 이미 필요한 모든 정보를 우리의 웹사이트를 통해 찾을 수 있습니다. 아웃리치 팀의 방문을 원하는 100 개 이상의 지역교회와 사역 리스트, 그들의 비전, 아웃리치 활동이 어떻게 구성될지에 대한 설명에 이르기까지. 우리의 웹사이트를 방문해 보십시오:

<http://www.ywamthai.org/outreach/>

모든 아웃리치 팀들은 먼저 우리 OTD 에 연락하도록 되어 있습니다. 그러면, 언어, 문화, YWAM 태국에 대한 오리엔테이션을 받을 수 있는 3 개의 장소 중 하나에 도착하도록 안내를 받게 됩니다. 이 오리엔테이션은 아웃리치 팀원 모두가 자신의 아웃리치에 대해 더 큰 이해함을 가질 수 있도록 도울 뿐 아니라, 후에 이 나라에 다시 돌아와 섬기라고 하나님께서 말씀하실 경우, 어디에서 어떻게 섬길 수 있는지 볼 수 있도록 도와줍니다. 교통수단과 통역자가 제공되며, 필요시, 지원을 위한 휴대폰도 함께 제공합니다.

지역 교회를 소중히 여긴다

팀에게 갈 곳을 직접 정해 말해주지는 않지만, 각 팀에게 잘 맞고 팀과 교회 모두의 필요를 채울 수 있는 사역을 찾을 수 있도록 돕는 것이 우리의 목적입니다. 따라서 팀과 지역교회 모두의 기대와 필요에 맞춰 잘 연결시키기 위해 우리는 각 지역교회에게 그들의 사역과 필요에 대한 설명을 요청합니다. 스태프인 포 판 Paw Pan 은 문화적 오해와 기대의 어긋남의 가능성을 최소화하기 위해 정기적으로 지역교회 목사님들과

연락하며 후속조치를 합니다.

코디네이터 네트워크

아웃리치 팀 코디네이터의 네트워크를 형성하면, 연락처, 경험, 목표 등을 비교해 가며 함께 정보를 공유할 수 있습니다. 이렇게 하여 우리는 태국에 있는 모든 오메가 존에 전도여행 팀을 보내는 목표를 성취할 수 있었습니다. 또한 팀들이 물어볼 때, 우리는 필요, 사역초점, 지리적 위치에 기초한 아웃리치 기회와 가능성의 목록을 제시할 수 있습니다. <http://www.ywamthai.org/outreach/locations/>

데이터

정보는 강력합니다. 각 팀에 대한 정보를 모아, 우리는 해마다 태국의 교회 리더들에게 아웃리치 팀과 함께 한 지역교회의 사역 등을 비롯, 태국 복음화 계획에 우리가 어떻게 기여했는지 보고할 수 있습니다. 이로 인해, 태국의 목사/ 사역자들이 큰 격려를 받을 뿐 아니라, 우리도 태국 교회로부터 큰 호의를 입게 됩니다. 또한 외국인 자원봉사자들이 태국을 어떻게 섬기고 도와주고 있는지에 대해 태국 정부에 보고할 수 있습니다. 이 자료는 전 세계에서 어떤 YWAM 베이스들이 태국을 목표로 하여 정기적으로 우리와 함께 하는지를 보여주며, 따라서 아웃리치 팀 보내는 것을 훨씬 넘어 장기간 함께 일 할 스태프를 보내고, 합동 훈련을 하고, 온라인 협력을 하는 등, 우리가 그 베이스들과 전략적 파트너십을 형성할 수 있도록 도와줍니다.

현지인을 훈련한다

가장 강력하지만, 가장 눈에 보이지 않는 결과를 낳는 일 중 하나는 OTD 사역을 통해 태국 청년들을 훈련하여 아웃리치 팀들을 섬길 수 있도록 만드는 일입니다. 각 지역의

YWAM 캠퍼스 대학사역과의 협력 하에, 태국 대학생들은 아웃리치 팀들을 맞이하는 현장에서 통역, 운전, 환영, 안내 등의 업무를 위해 시간제로 고용됩니다. 이 일은 그들이 능숙하게 영어를 구사하고, 직장을 구할 때 필요한 기술, 더 큰 자신감을 갖게 되도록 돕습니다. 그러나 무엇보다도 이 일이 가치 있는 이유는 이를 통해 태국 대학생들이 DTS 를 하고 싶다는 열망, 결국 YWAM 전임 사역자가 되고자 하는 마음을 갖게 된다는 점입니다.

“글로컬(Glocal)” 리더십

우리가 성공할 수 있었던 비결 중 하나는 태국인과 외국인 리더십의 결합에 있습니다. 포 판 Paw Pan 은 최소한의 영어만 구사할 수 있지만, 시간제로 함께 일하는 태국 대학생들과 관계를 쌓고, 지역 교회 목사들과 협력하는 일에 있어서 최고입니다. 수년간 그의 오른 팔이 되어 함께 일해 온 동역자는 태국어를 조금밖에 구사 못하는 외국인이지만, 외국의 아웃리치 팀과 협력하는 데 있어 최고입니다. 이 조합은 의사소통하며 도울 수 있는 최적의 능력을 제공합니다.

배우게 된 점을 함께 나눈다

초기에 우리의 시스템을 따라달라는 요청을 거부한 팀들과 YWAM 베이스들이 있었습니다. 그들은 직접 자신이 확보한 지역 사역에 곧장 뛰어들어 일하기를 원했는데, 그것은 아웃리치 팀 원들이 태국에서 하나님께서 하고 계시는 일에 대한 장기적 전략과 더 큰 그림을 보지 못하도록 막는 일이 되었고, 때로 골치 아픈 일들에 봉착하게 되어 결국 우리에게 도와달라는 요청을 하게 되는 일로 이어졌습니다. 더 많은 팀들이 우리가 제공한 번거로움 없이 매끄럽게 진행되는 아웃리치를 경험하게 되자, 우리는 다른 나라의 YWAM 으로부터 어떻게 아웃리치를 활성화 할 수 있는지에 대해

훈련시켜달라는 요청을 받기 시작했습니다. 그 이후로 우리는 방콕에서, 그리고 훈련을 요청한 YWAM 베이스들이 있는 10 개국 이상을 방문하면서, 우리가 배우게 된 점을 함께 나누었습니다.

요약

단기 아웃리치들은 YWAM 문화의 가장 기본이자 중요한 부분입니다. 하지만 많은 경우에 아웃리치들은 단지 그 자체로 끝나며, 장기적 전략의 측면에서 조명되지 않았습니다. 약간의 전략적 계획과 의도를 담아 아웃리치 사역을 진행한다면, 그 사역은 DTS 준비과정, 직업 훈련, 지역교회, 국가의 교회 리더십, 그리고 정부 등에 이르는 다양한 층위에서 한 국가에 대해 엄청난 영향을 동시에 끼칠 수 있습니다. 아웃리치를 통해 밀려오는 젊은이들의 파도가 지닌 잠재능력을 과소평가하지 마십시오! 단 몇 주의 아웃리치 경험을 넘어 얼마든지 확장될 수 있습니다.

아웃리치 팀들과 함께 더 큰 영향력을 여러분의 국가에 끼치고 싶다면, 언제든지 우리에게 연락주십시오. outreach@ywamthailand.org

팀 리더십

Team Leadership

팀 리더십 개관

“팀을 이끄는 것”과 “팀 리더십”을 갖는 것에는 어떤 차이가 있을까요? 팀 리더십이란 리더십의 책임이 팀 안에 분배되어 있는 것을 의미합니다. 하버드 비즈니스 리뷰에 소개된 한 연구는 리더십을 팀이 공유할 때 한 개인에게 리더십이 집중되어 있을 때보다 훨씬 효과적인 팀이 된다는 것을 보여줍니다. 이 연구는 그 결과를 바탕으로 더 나아가 현대 비즈니스 세계는 모든 층위에 있어 공유된 리더십 모델을 필요로 하고 있다고 말합니다. 앞으로 읽게 될 글들은 다음과 같은 질문에 대한 생각들입니다:

- 팀이 사역 리더역할을 한다는 것은 어떤 모습일까?
- 한 명의 개인 리더를 갖는 것과 비교해 “팀 리더십”의 유익은 무엇인가?
- 공유된 리더십에 대해 성경이 말하는 바는 무엇인가?

팀 리더십의 개념이 얼마나 효과적이고 동기를 부여하는 지, 그리고 그것이 하나님 나라의 열매를 맺는 데 있어 당신과 스태프, 사역을 어떻게 다음 단계로 나갈 수 있도록 도울 수 있는지 즐겁게 탐험해 보십시오.

팀 리더십 인 액션

(Team Leadership in Action)

제이 브랜스포드 Jay Bransford



“팀 리더십”의 개념을 더 잘 설명하기 위해, 나는 팀 리더십 모델을 기반으로 동남 아시아 지역 YWAM 사역을 공동으로 이끌고(co-lead) 있는 친구 한 명을 인터뷰했습니다. 보안상, 일단 그녀를 에이미 Amy 라고 부르겠습니다. 한 사역의 팀 리더십을 표현하는 수많은 독특한 방식이 있을 수 있다는 것을 고려하면서, 에이미와 내가 나눈 대화를 토대로 팀 리더십이 당신의 팀에서 이루어진다면 어떤 모습일 지 머릿속에 즐겁게 그려보십시오.

에이미, 당신의 사역에 대해 간단히 소개해주실 수 있나요?

에이미: 우리 사역의 목적은 도시에서 가장 위험한 지역 공동체에 자유, 변혁, 회복을 가져다 주고, 그리고 예수님을 알리는 것입니다. 다양하고 놀라운 18 명이 모여 한 팀을 이루었고, 각각 모든 팀원이 사역의 다양하고도 중요한 역할을 맡고 있습니다. 숙제 돕기, 영어 가르치기, 베이킹 등의 활동, 상담, 직업 코칭, 매 주의 기도/중보, 성경 이야기 같은 일에 이르기까지 다양하고 광범위한 일들을 하고 있습니다.

놀랍네요! 어떻게 이 사역은 시작되었나요?

에이미: 우리 사역은 전적으로 기도의 결과입니다. 약 4 년 전, 우리 선교단체에서 많은 사람들이 모여 노예로 속아 팔려가는 사람들을 위해 중보기도를 했습니다. 그 기도의 결과로, 몇몇 사람들은 정기적으로 소그룹으로 만나 그 주제에 대해 지속적으로 기도하기를 결심했고요. 그런 후 몇 달 뒤에 우리 그룹 중 두 명은 하나님께서 행동을 취하라고 말씀하신다고 느꼈습니다. 즉, 어려움 가운데 있는 사람들을 돕고 변화를 돕기 위해 이 땅에 내려온 주님의 발이 되라는 부르심을요. 약 8 명의 사람들이 우리와 함께 동참했고, 그렇게 이 사역은 태어났습니다.

멋진 이야기입니다. 그렇다면 당신의 팀은 어떻게 일을 해나가고 있습니까?

에이미: 시작할때부터 우리는 팀으로 함께 일해나가기를 원했습니다. 우리가 하는 사역의 종류, 그 방식에 대해 팀의 모든 사람이 분명하고 강한 목소리를 낼 수 있기를 원했고요. 또한 팀의 구성이 최소한 자국민 50%로 이루어지길 원했고, 시간이 지나면 결국 사역이 온전히 자국민의 손으로 넘어가 운영되길 원했습니다. 그래서 우리는 사역 활동 계획, 문제 해결, 의사 결정 과정 모두에 있어 전체 팀 모두가 참여할 수 있도록 만들기 위해 주의를 기울이고 애쓰고 있습니다. 그리고 사역이 만들어지는 즉시, 단 한 명의 리더에게 의존하기보다는 리더십 팀을 만들었습니다.

아주 흥미롭군요. 팀 전체가 계획과 의사결정에 참여하는 일은 어떤 식으로 이루어지는
지 저에게 말씀 해주시겠어요?

에이미: 사역이 출발할 때부터, 우리는 하나님께 사역팀으로 우리가 무엇을 하기
원하시는지 함께 묻고 기도하자고 모두에게 요청했습니다. 팀의 각 사람은 팀을
대표하여 직접 하나님께 듣고 자신의 아이디어를 제안할 수 있는 기회를 가졌습니다.
하나님께서 우리에게 말씀하시는 모든 것을 프로세스하는 일은 시간이 걸렸지만, 몇
달의 시간에 걸쳐 이 과정을 거치자 우리의 비전, 사명, 목표, 전략은 분명해졌습니다.
우리가 계획하고 의사결정할 때, 우리는 여전히 같은 프로세스를 거칩니다.

당신은 왜 모든 스태프가 계획과 실행 과정에 참여해야 한다고 생각합니까?

에이미: 첫번째로, 그리고 무엇보다도, 우리는 우리 모두가 하나님의 눈에 동등하고,
하나님께서 우리 각자에게 말씀하신다고 믿습니다. 공통된 목적을 향해 연합하여 함께
나아갈 때, 팀으로서 우리는 더 강하고 효과적이 될 수 있다고 믿습니다. 따라서, 팀의
공동 목적을 정의하고 그 성취를 위한 전략을 세우는 일에 우리 모두가 참여해야만
이치에 맞게 되는 것이죠. 게다가, 팀의 모든 사람이 소중히 여겨지고, 자신의 생각과
의견을 표현할 목소리를 가질 때, 팀은 엄청나게 효과적이 될 수 있다고 생각합니다.
사역에 대한 어떤 아이디어들이 스태프로부터 나올 때 ('리더'로부터 나오는 경우와
반대로), 그 스태프들은 그 목적을 이루기 위해 적극 협조하고, 자신이 할 수 있는 일을
모두 하며 120% 헌신하는 경향이 있다는 사실을 발견했습니다. 헌신적으로 열심히
일하는, 장기간 사역을 함께 할 수 있는 스태프를 원한다면, 당신은 반드시 그들을
계획과 의사결정과정에 참여시켜야만 합니다.

팀 전체가 함께 계획하고 결정한다면 속도가 느려지고 어려울 것 같습니다. 당신의 경험은 어떠셨나요?

에이미: 대답하기 약간 부담스러운 질문이네요! 맞습니다. 팀으로 함께 계획하고 결정한다는 것은 혼자 계획하고 결정할 때보다 더 많은 시간을 필요로 합니다. 그리고 항상 모든 일에 100% 동의할 수도 없는 일이고요. 그러나 우리의 목표는 빠른 결정 내리기가 아닙니다. 또한 우리는 최종 계획, 결정을 내리기 전에 한번도 한 사람만의 관점에서 생각하기를 원해본 적이 없습니다. 이 방법이 얼마나 느린지와 상관없이 우리는 중요한 팀 계획과 결정에 대해 모두의 의견을 반영하기 위해 필요한 시간을 투자하기 때문에 그렇게 하지 않을 때보다 훨씬 더 좋은 결정을 내릴 수 있다고 강력히 믿습니다. 분명한 것은 팀 안에 지혜가 있다는 것입니다. 당신은 모든 이를 참여시켜 그 지혜를 얻어내야 합니다. 많은 사람들이 아이디어와 해결책을 가져와서 만들어진 최종 해결책이 한 사람의 생각과 방법보다 훨씬 낫다는 것은 두 말할 필요도 없는 일이지요. 하나님께서는 우리를 모두 다르게 만드셨고, 그래서 우리가 함께할 때, 우리는 더욱 그분을 드러낼 수 있습니다.

팀 리더십으로 전환하기를 원하는 사람들을 위해 주실 다른 충고는 없을까요?

에이미: 팀 리더십은 어렵습니다. 그것은 상사가 모든 계획과 결정을 내리고 스태프들은 명령 받은 대로 행하는 전통적 수직위계의 리더십 모델보다 더 많은 시간, 에너지, 인내심을 요구합니다. 어떤 날은 당신이 직접 관여해서 명령들을 토해 놓으며 속도를 높이고 싶어질 수도 있습니다. 그러나 그 유혹에 맞서십시오. 굳게 서서 계속 저항하십시오. 단기적인 관점에서 팀 리더십은 훨씬 많은 시간을 소요합니다. 하지만 장기적 관점에서 이것은 그럴만한 가치가 있습니다. 마지막으로 우리에게 지혜를 주는

두 개의 말씀을 나누고 싶습니다.

“마지막으로 말하노니 너희가 다 마음을 같이하여 동정하며 형제를 사랑하며 불쌍히
여기며 겸손하며” - 베드로전서 3:8

“보라 형제가 연합하여 동거함이 어찌 그리 선하고 아름다운고” - 시편 133:1

어떤 종류의 팀을 만들것인가?

(What Kind of Team?)

스테피 마이어스 Stephe Mayers



팀(Team)의 각 철자를 따서 만든 잘 알려진 표현이 있습니다. 바로 “Together Everyone Achieves More (모두가 함께할 때 더 많은 것을 성취한다)”는 표현입니다. 정말 그럴까요? 그렇게 되기 위해서는 많은 요소들이 작용합니다. 어떤 종류의 팀인지, 어떤 스타일의 리더십이 작동되는지, 어떤 종류의 업무를 하는지, 어떤 기술과 능력이 요구되는지 등등. 팀 그 자체가 어떤 가치 이상의 것이 되어버린, 그 자체가 하나의 유행, 관심의 대상이 된 시대에 우리는 살고 있습니다. 당신은 팀이라는 말 뿐 아니라 팀 리더십, 팀 구축, 팀 전략, 팀 프로파일 등등 팀이라는 이름을 어느 것에도 붙일 수 있을 정도입니다. 제대로 잘 기능하는 팀이든 아니든 상관없이 팀의 구성원이 되어 팀으로 불려야 한다는 것이 가장 중요한 사실인 것처럼 보입니다.

당신은 얼마나 많은 팀에 속해 있습니까?

개인적으로 말하자면, 나의 최고 우선순위 팀은 아내와 함께 이룬 팀입니다- 즉, 결혼 팀. 상황에 따라, 아내가 팀을 이끌 때도 있고, 내가 이끌 때도 있습니다. 우리는 서로의 강점을 매우 잘 알고 있고, 그래서 흐름을 따라 서로에게 양보하며 나아갑니다. 그리고 이곳, 알하우린 데 알 토레³ (Alhaurin de al torre)에서는, 리트릿 센터 팀과 함께 하고 있습니다. 그 다음으로는 서유럽 지역 팀, 서유럽 지역의 4 명의 임원으로 구성된 코어팀, 다른 유럽 지역 리더들과 함께하는 필드 팀, 우리 지역의 교회 리더십 팀, LDC 학교 팀 등등, 그 리스트는 계속 이어집니다. 이런 식으로 한다면, 얼마나 많은 팀에 속해있는 지 페이스 북에 경연대회를 만들어 볼 수도 있을 것 같습니다.

팀의 모델

이런 팀에 대한 모든 것들은 어디에서 시작했을까요? 그렇습니다. 당신의 추측대로, 태초에 하나님으로부터 시작했습니다: 성부, 성자 그리고 성령. 세 분은 하나의 본질을 갖고 계시고, 같은 가치, 같은 자질, 같은 능력과 기술, 그리고 같은 비전과 바라는 바를 가지셨습니다. 우리의 하나님은 한 분 이시자 세 분(세 위격)이십니다- 삼위일체는 우리가 알 수 없는 신비입니다. 하나님의 연합은 너무나 친밀해서 하나가 되게 합니다. 만약 네가 나를 안다면 아버지를 아는 것이라라고 예수님은 말씀합니다. 삼위일체는 모든 팀의 궁극적 모델입니다. 하나님은 서로에게 완전히 위탁하셨고, 서로를 기꺼이 섬기시고, 서로에게 복종하십니다. 이 하나님의 팀이 위대한 회복과 구원의 계획안에서

³ 남 스페인 안달루시아의 말라가 지방에 있는 한 마을.

어떻게 일하고 계신지 보는 일은 항상 너무나 놀랍습니다.

삼위의 각각은 자신의 역할이 있지만- 역할이 다르다고 해서 어느 위격이 다른 위격들보다 더 중요함을 의미하지 않습니다- 각 역할/기능을 통해 성취되는 부분들이 있음을 이해하고, 그 계획이 성공하기까지 서로를 지지해 줍니다. 예수님은 자원하여 이 땅에 오는 작전을 직접 수행하는 역할을 맡아 행하셨고, 빌립보서가 말하듯이, 본래의 지위를 취하지 않고 죽기까지 자기를 낮추셨습니다. 성령님은 격려자인 ‘보혜사’가 되시어, 예수님의 승천 후 믿는 자에게 권능을 주시고, 각각의 마음에 진리를 드러내시며, 죄를 깨닫게 하시고, 그 외의 다른 일들을 도우셨습니다. 성부 하나님께서는 함께 하시며 언제나 자원과 도움을 주셨습니다. 성부 하나님은 인간의 구원이라는 과업에서 리더의 역할을 맡으셨습니다. 기능/역할에 따라 서로를 향해 복종하시고 지원했습니다.

이 역할들은 중요성이나 가치의 경중을 보여주는 것이 아니라 이루어졌어야 할 일들에 대한 설명이며, 세 분 하나님은 팀을 이루어 일하십니다. 우리는 성령님의 능력에 의해 예수님의 이름으로 성부 하나님께 기도 드립니다. 그리고 우리가 예수님을 주님으로 받아들인다면, 우리는 성부 하나님을 또한 받아들이는 것입니다. 그 때 우리는 성령 충만을 간구합니다. 일들은 이루어지는 어떤 방식/관례(protocol)가 있는 것처럼 보입니다. 우리는 자신의 말이 하나님께 제대로 전달 될 지에 대해 걱정할 필요가 없습니다. 왜냐하면 하나님은 우리의 마음을 정말로 이해하고, 우리의 간구를 정확히 파악하시기 때문입니다. 삼위 하나님은 서로 다른 일들을 책임집니다. 성령님은 예수님께 영광을 돌리고, 예수님은 성부 하나님께 경배를 드리며, 성부 하나님께서는 우리에게 예수님의 말씀을 들으라 하시고, 예수님은 우리에게 성령님을 기다리라고 하십니다!! 그림이 그려지십니까?

예수님의 팀

이 땅에서의 사역을 시작하실 때, 예수님은 팀을 만들며 시작하셨습니다. 팀원들이 아직 아무것도 이끌 수 없었기 때문에 리더십 팀은 아니었습니다. 그것은 일종의 제자화 팀, 훈련 팀, 또는 인턴십 팀이었습니다. 많은 사람들이 그 팀에 들어오고 싶어했고, 그럴 준비가 되었었지만, 예수님은 단지 12 명을 선택했고, 자주 이 팀과 함께 했던 것으로 보이는 몇몇 주요 여자 제자들을 두셨습니다. (위기가 닥쳤을 때, 당신은 자신의 팀의 최고의 팀원이 누구인지 알게 됩니다. 끝까지 십자가를 떠나지 않았던 마리아, 막달라 마리아, 요한을). 예수님은 팀의 개척 리더였고, 더 이상 계속 제자들과 함께할 수 없다는 것을 아셨을 때, 뒤를 이을 잠재적 후계자를 정해 놓으셨습니다. 그래서 베드로, 야고보, 요한이라는 3 명의 핵심적인 제자와 (때때로 안드레도 합류했지만) 더 많은 시간을 보내신 것 같습니다. 베드로는 대변인, 타고난 리더였고, 아마도 장로중의 리더였던 것으로 보입니다 (영국의 의회가 이 모델을 본 따 의회의 모든 동등한 구성원 가운데 우선이 되는 직책, 즉, 내각 the cabinet 이라 불리는 의회 핵심 팀의 리더인 ‘수상 prime minister’ 직을 둔 것 같습니다). 우리의 아들이라 불린 야고보와 요한 또한 몇몇 강점들을 분명히 갖고 있었습니다.

사도들의 팀

예수님이 성부 하나님께 돌아갔을 때, 우리는 리더십 팀이 형성되는 것을 보게 됩니다. 그들은 자신을 장로라고 불렀고, 갓 생겨난 교회의 여러 이슈들을 다루는 것은 그들의 직무의 일부였습니다. 헬라파 유대인들 사이에 분쟁이 일어났을 때, 사도들은 그 책임과 권한을 새로운 집사들의 팀에 위임합니다. (집사들은 성도들을 구제하고 접대하는 실제적인 일을 맡았는데, 그들이 기사와 기적을 행했다는 말씀이 있는 것으로 보아

우리는 그들이 실제로 돕는 일 이상을 감당했음을 알 수 있습니다.) 그리고, 스테반은 그런 집사들 중 리더였던 것처럼 보입니다. 바리새인들이 교회를 압박하려고 할 때, 누구를 목표로 삼았습니까? 그렇습니다. 스테반이었습니다. 이방인들 사이에 예수님에 대한 관심이 일어나고 있을 때, 하나님은 꿈을 통해 백부장 고넬료에게 베드로를 청하라고 합니다. 에베소 교회가 질문을 제기했을 때, 베드로와 요한은 그것을 해결하기 위해 보내집니다. 안디옥 교회가 도움이 필요할 때, 사도들은 사도 바나바를 보낸 것으로 보아, 12 명의 사도에 분명 더 많은 사람들이 더해졌을 것입니다. 바나바는 교사와 예언자와 목사의 팀을 만들고, 후에 바울이 된 사울을 받아들입니다. 바울이 질문이 생기고 자신의 사역 철학을 확인받고 싶을 때 어디로 갔을까요? 베드로와 장로들에게 갔습니다. 당국이 예루살렘 교회를 핍박했을 때, 그들은 야고보를 체포합니다. 잠깐만요, 왜 베드로가 아닐까요? 아마도 베드로가 일 때문에 멀리 가서일까요? 아니요, 그렇지 않습니다. 그 지역의 지도 장로는 야고보였던 것으로 보입니다. 야고보는 또한 사도행전 15 장의 예루살렘 회의에서 이방인들 사이에 하나님께서 일으키시는 움직임에 대해, 그리고 그들에게 어떤 지도 지침을 전해야 할지에 대해 논할 때, 의장을 맡았던 장로였습니다. 이렇게 많은 팀들이 있었습니다. 그 팀들은 삼위일체를 모델로 삼은 것처럼 보입니다. 그들은 지위, 직위, 권력에 연연해 하지 않았고, 중요한 결정의 동의를 위해 함께 모였습니다. 자신의 팀들을 배가해가며 지리적으로 널리 퍼져나갔고, 필요한 기능을 감당하기 위해 서로에게 복종하고 따랐습니다. 초기교회의 발전에 있어서 바울과 바나바는 팀을 구축하고, 교회를 감독하고, 격려하고, 리더를 임명하고, 다툼을 다루는 지혜의 편지를 보내고, 사랑과 기도의 공동체를 양육하고 돕기 위한 사역 여행을 하면서, 관계의 네트워크를 유지해 나갔습니다.

사역의 지속적인 열매가 어디에서 맺히는지 우리 모두는 알고 있습니다. 일반적으로 보이지 않는 이면에서 서로의 성장을 지원하고, 연합가운데 관계를 유지하고, 업무, 팀, 개인이 모두 함께 멋지게 어우러져 흘러가며 기능하는 좋은 팀에서 라는 것을.

세상의 팀

전 세계의 리더와 리더십 팀들이 어떻게 일하고 작동하는지 보면서 발견한 점들을 말해보겠습니다. 우리는 가정 안에서 성장하고, 어떤 리더들이 어떻게 이끌어 왔는지의 역사가 담겨있는 국가와 문화라는 배경 안에서 성장합니다. 우리는 사회화를 통해 리더십이 무엇인지를 이해하게 됩니다. 우리가 경험하는 리더들을 지켜보면서, 리더십이라는 그 단어를 해석합니다. 그래서 자주 우리는 국가 정부의 리더십 양식을 받아들이게 되는데, 그것이 교회에도 전수됩니다. 영국의 교회를 보십시오. 캔터베리 대주교는 주교들로 구성된 의회의 수상이나 마찬가지입니다. 그리고 그 리더십 구조는 각 지역 마을의 교구 사제에게까지 내려갑니다.

당신이 사는 국가의 팀 모델

당신이 살고 있는 나라를 살펴보십시오, 그리고 얼마나 많은 기독교 리더들이 정부의 모델을 그대로 따르고 있는지 보십시오. 우리는 거대한 문화적 이슈가 우리에게 영향을 미치고 있다는 점과 우리 모두 스스로 알아차리지 못하는 사각지대를 갖고 있다는 점을 반드시 알아야만 합니다. 이것이 팀 안에서 국제성의 가치를 계속 유지해야 할 중요한 이유입니다. 이를 통해 우리는 (바라기로는) 문화적 편견에 맞설 수 있고, 적어도 서로를 도전하며 발전할 수 있습니다. 우리가 해야 할 큰 도전은 성경적 문화를 창조하고, 성경적인 팀, 즉 삼위일체를 닮은 팀을 개발하는 것입니다.

어쨌든 인간은 본성상 늘 휘두르고 싶고, 꼭대기에 서고 싶고, 중요한 문제에 대해 프로세스, 상의, 합의를 거치지 않고 자기 마음대로 결정 하고 싶은 욕망이 있습니다.

그렇기 때문에, 몇 가지 제안을 드려도 될까요?

1. 테드 엥스트롬 Ted Engstrom 은 “사람들이 팀 리더십에 대해 말할 때 종종 그것은 지시하는 한 명의 리더에 대한 반작용이며, 어떤 사람도 전반적인 권위/권한을 갖지 않을 때, 우리는 팀 리더십을 가졌다고 생각한다”고 나눈 적이 있습니다. 그래서 팀 리더십보다는 공유된 리더십이라는 용어로 이에 대해 더 많은 이야기를 해보려고 합니다. 공유된 리더십이라는 개념은 리더십 역할이 많은 은사를 필요로 하며, 어느 누구도 이 모든 것을 혼자 다 갖고 있지 않다는 사실을 더 깊이 이해하도록 도와줍니다. 한 사람이 리더의 모든 역할을 감당하도록 하는 것 대신에 상호 보완적 은사를 가진 많은 리더들이 리더십을 공유함으로써 한 명의 리더에게 집중되는 스트레스 수준을 감소시키고 번아웃 될 확률을 줄일 수 있습니다. 여전히 지도 장로, 주된 리더, 진행자, 뭐라고 이름을 붙이든 수상과 같은 역할을 하는 사람이 필요합니다. 하지만 그 사람은 일방적으로 결정할 수 있는 권한을 갖지 못합니다. 모든 팀은 안내하고, 사람들을 함께 모이게 하고, 과정을 분명히 진행하고, 결론에 이르도록 돕는 등의 일을 하는 역할의 리더 또는 의장이 필요합니다.

2. 한 명의 리더를 두 세 명 이상의 리더로 대체하는 것으로 다 되었다 생각하고 거기서 멈추면 안됩니다. 리더십 팀은 한 명 이상의 리더들을 포함해야 하며, 그

소수의 리더에 의해 리더십은 공유됩니다. 그러나, 예를 들어 어느 베이스 리더십 팀이 한 명의 리더를 세 명으로 대체했다고 해서 팀의 나머지 구성원들을 배제해서는 안됩니다. 리더십을 3 명만의 팀 리더십으로 만들면 안 되는 것입니다! 리더십은 넓혀지고, 확장되어야만 합니다. 결코 축소되면 안됩니다.

3. 우리 안에 새로운 엘더십 타입의 팀들이 성장하고 있습니다. 이에 대해 정의하자면, 그들은 리더십의 꼭대기에 있다가 내려와 이제는 리더십을 행사하기보다는 리더십에게 영향을 주는 역할을 맡아주시는 분들입니다. 이들은 여전히 YWAM 전임 사역자이거나, 자신을 YWAM 의 마음을 간직한 와웬머로 생각하며 오랜 세월 동안 YWAM 과 좋은 관계를 유지한 분들입니다. 이런 엘더와 위원회 팀들이 리더십 팀 라인과는 다른 정체성과 역할을 감당해주시길 격려하고 싶습니다. 이들은 우리와 함께 일 할 수도, 우리의 일에 관여할 수도, 소중한 의견을 줄 수도 있지만, 여전히 독립성/객관성을 유지할 수 있습니다. 이를 통해 젊은 리더들이 팀에서 더 많은 기회를 갖고, 다른 리더들과 엘더들의 관심 속에 독립적인 결정을 할 수 있게 됩니다.

모세를 살펴보며 결론을 내려보겠습니다. 모세는 다양한 많은 팀들을 가졌지만, 지속적인 문제나 오해가 없었던 것처럼 보입니다. 그에게는 함께 회의하고 예언하는 70 인의 장로가 있었고, 아론과 훌, 모세가 함께하는 코어팀이 있었습니다. 때때로 미리암이 이 코어팀에 합류하기도 했고, 각 지파에 연결되는 리더십 라인을 통해 모세는 군대의 지도자였던 여호수아와 함께 했습니다. 이렇게 이 팀들은 함께 일 할 수 있었습니다.

리더십 공유에 대한 하나님의 생각 (God's Idea of Shared Leadership)

제이 브랜스포드 Jay Bransford



지도자에 대해 흔히 갖는 전통적 개념은 큰 꿈과 아이디어를 갖고, 모든 계획과 결정을 하며, 문제를 해결하고, 주위에 있는 사람들을 적절히 지휘하는 대장, 또는 선장 같은 사람이라는 것입니다. 그러나, 하나님의 말씀과 성경의 가장 영향력 있는 사람들 중 일부를 연구해보면, 매우 다른 유형의 리더십 개념을 발견하게 됩니다. 그것은 공유된 리더십 스타일입니다. 이것이 의미하는 바가 무엇일까요? 그리고 이에 대해 성경으로부터 우리는 무엇을 배울 수 있을까요?

모세는 리더십 공유로 전환했다

출애굽기 18 장에는 모세의 장인이었던 이드로가 모세를 방문하러 온 이야기가

나옵니다. 그 때, 모세는 이스라엘의 유일한 단 한 명의 재판관으로서 모든 백성을 위해 하루 종일 재판하는 중이었습니다. 수십만 명의 이스라엘 사람들을 위해, 모세는 하나님의 뜻을 구하고, 분쟁을 해결할 수 있는 유일한 사람이었습니다. 이 이야기에서 모세는 한 리더가 모든 결정을 내리고 모든 일에 대한 통제권을 갖는 전통적 리더십 관점을 따르고 있습니다. 그러나, 이드로는 이 접근법의 문제를 즉시 알아채고, 17 절에서 모세에게 말합니다. “네가 하는 것이 옳지 못하다… 이 일이 네게 너무 중함이라 네가 혼자 할 수 없으리라.” 그리고 나서 이드로는 능력있는 사람을 천부장, 백부장, 오십부장, 십부장으로 세워 일의 부담을 나누라고 모세에게 충고 합니다. 모세는 장인의 말을 듣고 그가 말한 모든 것을 따릅니다.

1. 어떤 영역에서 당신은 과도한 리더십 책임, 통제, 권한을 쥐고 있는가?
2. 당신의 팀 안에서 더 큰 리더십 책무를 감당할 수 있는 잠재력과 성품을 가진 이는 누구인가?
3. 다른 이에게 기꺼이 위임하고 싶은 리더십 책무는 무엇인가?

예수님은 권한을 공유하셨다

하나님 자신이 성부, 성자, 성령 삼위일체의 공유된 리더십 팀 안에서 일하셨다는 사실에 이제 우리 모두 익숙해졌기를 바랍니다. 하나님의 각 위격은 각각의 독특한 목적과 역할을 가집니다. 지금은 예수님에게 초점을 맞춰봅시다. 예수님은 어떻게 이끄셨습니까? 성부 하나님의 목적을 성취하기 위해 모든 능력과 권한을 혼자 독점하셨습니까? 아니면 그 권한을 다른 사람들과 공유하셨습니까? 성경에서 분명히 볼 수 있는 것은 예수님이 자신의 능력과 권한을 공유했을 뿐 아니라 아낌없이 다른 사람들에게 그 능력과 권한을 주었다는 사실입니다. 마가복음 3:13- 15 에 예수님이 12

제자를 세우시는 짧은 이야기가 나옵니다:

*“또 산에 오르사 자기가 원하는 자들을 부르시니 나아온지라 이에 열둘을 세우셨으니
이는 자기와 함께 있게 하시고 또 보내사 전도도 하며 귀신을 내쫓는 권능도 가지게
하려 하심이라.”*

자, 다시 한번 이 이야기를 읽고, 이곳에 사용된 동사를 찾아 적어봅시다. 이 동사들은 리더십을 어떻게 공유할 수 있는지에 대한 통찰을 제공합니다. 예수님은 함께 리더십에 참여, 섬기도록 하기 원하는(WANTED) 사람들을 부르셨습니다(CALLED). 그 사람들은 나아왔고(CAME), 추정되기로는 자신의 선택에 의해 예수님의 초대에 응했습니다. 예수님은 그들에게 리더십 자리를 강요하지 않았고, 그들에게 선택권을 주셨습니다. 그리고 나서 12 명을 리더(사도)로 세우셨습니다(APPOINTED). 예수님은 사도들에게 그분과 함께 있을 수 있는(BE WITH) 기회를 주셨고, 이를 통해 그들은 예수님으로부터 배울 수 있는 기회를 확실히 제공받았습니다. 그리고 예수님은 전도하도록 그들을 보내셨고(SENT), 귀신을 내쫓는 권능을 갖도록(HAVE AUTHORITY) 하셨습니다.

- 당신은 누구와 함께 리더십으로 섬기기 원하십니까(WANT)?
- 당신은 그런 리더들을 부르신 적(CALL) 있습니까?
- 리더십으로 섬기길 수 있도록 그들이 당신에게 나아올 수 있는(COME) 기회를 준 적 있습니까?
- 당신은 사람들이 리더십 역할과 책임을 맡도록 어떻게 그들을 공식적으로 세울 수 있습니까(APPOINT)?

- 당신은 사람들에게 당신과 함께 있으며(BE WITH) 직접 배울 수 있는 기회를 어떻게 줄 수 있습니까?
- 어떤 식으로 당신은 리더들을 보내고(SEND), 그들에게 리더십 권한(AUTHORITY)을 줄 수(GIVE) 있습니까?

초기 사도들의 팀 리더십

초기 사도들은 공유된 리더십의 개념을 사용하여 빠르게 복음을 예루살렘, 유대, 사마리아와 그 너머에 전했습니다. 많은 사도들이 리더십 책임을 공유하면서 초기 교회를 유대인과 이방인들 가운데 모두 성공적으로 성장시킨 예를 사도행전 안에서 찾아 볼 수 있습니다. 사도행전 8 장에서 사도들은 베드로와 요한을 사마리아에 있는 믿는 자들이 성령을 받을 수 있도록 그들에게 보냅니다. 베드로와 요한은 그 후 사마리아의 많은 마을에서 복음을 전한 뒤, 예루살렘에 함께 돌아왔습니다. 사도행전 11:22 절을 보면, 예루살렘 교회가 바나바를 안디옥에 보내 그곳 사람들의 마음을 격려했습니다. 그곳에서 큰 무리가 주님께 나아오는 것을 보고, 바나바는 사울을 찾아 안디옥에 데리고 돌아가 일년 동안 함께 수많은 새 신자들을 가르치고 섬깁니다.

사도행전 13 장에서 우리는 바나바와 바울이 마가라 하는 요한을 ‘훈련받는 사람’, 즉 ‘새로운 리더’로 데리고 다니며 멘토링 해주는 것을 발견합니다. 바울과 바나바가 루스드라, 이고니온, 안디옥을 여행할 때, 그들은 각 교회에 장로를 세우고, 그들을 주님께 위탁합니다(사도행전 14:23). 사도행전 15 장을 보면, 예루살렘 교회는 이방인들이 할례를 받을 필요가 있는지 등의 리더십 결정을 함께 하기 위해 사도들과 장로들로 구성된 리더십 “위원회”를 만듭니다. 우리는 또한 사도/장로/리더가 모여 만들어진 이 위원회가 그룹으로서 결정을 내리는 것뿐 아니라, 더 큰 목적을 위해

서로를 격려하고, 도전하고, 영감을 주는 일을 할 수 있었다는 증거를 발견합니다. 이 예들을 통해 선교 현장에서 공유된 리더십이 어떤 모습으로 작동하는지에 대해 다음과 같은 요소들을 알 수 있습니다:

- 리더십 팀을 구성하기 (2 명 이상의 리더들이 함께 여행하고/일하기)
- 바로 옆에서 함께 섬기고, 인도하고, 배울 수 있는 기회를 제공하며 차세대 리더들을 멘토링 하기
- 리더십 역할을 맡을 다른 리더들을 세우기/임명하기
- 결정을 내리기 위해 리더들이 그룹으로 함께 모여 논의하기

리더십 공유에 대한 도전과 어려움:

1. 당신의 사역에 리더십 공유의 원칙은 어느 정도까지 적용되고 있습니까?
2. 당신은 누구와 더 많이 리더십 책임을 공유할 수 있습니까?
3. 사역을 인도하는데 있어 리더십 공유 방식으로 더욱 변화하기 위해 이번 주 당장 시작할 수 있는 3 가지 일은 무엇입니까?

공동체 개발하기

Developing Community

공동체 개발하기 개관

당신의 공동체 생활은 어떻습니까? YWAM 에서 우리는 자주 자신을 ‘하나님을 알고 그분을 알리는’ 공동의 목적을 향해 함께 삶을 살아가는 부족(tribe)의 일원, 공동체의 일원으로 표현합니다. 공동체를 일궈 나가는 일이란 사람들로 하여금 공동체로서 함께 섬기기를 열망하고, 서로를 강하게 만들고, 함께 실행하고, 공통의 문제에 대한 해결책을 만들어 가는 일이며, 이런 일을 하도록 사람들에게 동기부여하고 그들을 끌어들이 수 있는 리더를 필요로 합니다. 한 공동체라는 생각과 의식을 만들어 간다는 것은, 소속되어 있다는 느낌, 구성원들이 서로에게 중요하고, 그룹에게 중요한 존재라는 느낌, 그리고 서로에 대한 헌신을 통해 구성원들의 필요가 충족될 것이라는 공유된 믿음을 갖는 것을 의미하고, 그것이 가능하도록 하는 리더를 요구합니다. 다음 글들은 기독교 공동체의 개념과 지도자로서 우리가 어떻게 세계 변화를 만들어내는 건강하고 효과적인 공동체를 창조할 수 있을지 탐구해 본 것입니다.

당신의 공동체 삶은 어떻습니까?

(How is Your Community Living?)

스테피 마이어스 Stephe Mayers



한번이라도 시간 여행을 꿈꿔 본 적 있으신가요? “백 투더 퓨처”라는 영화 이래로 나는 계속 과거의 시간으로 돌아가 벽에 붙은 파리가 되는 것을 꿈꿔왔습니다. 그럴 수만 있다면, 나는 베드로가 물 위를 걸었던 그 보트에 있고 싶습니다. 아니, 예수님이 죽은 자들 가운데서 나사로를 살려내셨을 때 모여있던 군중가운데도 좋겠군요. 그러나 무엇보다도 아마 나는 사도행전 2 장에 나오는 그 공동체의 시간으로 돌아가고 싶을 것 같습니다.

“그들은 사도들의 가르침과 공동생활과 공동식사와 기도에 자신들의 삶을 드렸다.

주위에 있던 사람들 모두가, 사도들을 통해 이루어진 모든 이적과 표적을 보고

두려워했다! 믿는 사람들 모두가 무엇이든 공유하면서, 멋진 화합을 이루고 살았다. 그들은 자신들이 가진 것은 무엇이든 팔아 공동 자원으로 이용하면서, 각 사람의 필요를 채웠다. 성전에서 예배를 드리고 나서, 집에서 식사하고 하나님을 찬양하는 것이 그들의 하루 일과였다. 식사 때마다 즐거움이 넘쳐흐르는 축제였다. 사람들은 그 모습을 좋게 보았다. 하나님께서 구원받은 사람들을 더하셔서 날마다 그들의 수가 늘어났다

(메시지 성경).”

초대 교회의 시작- 이 얼마나 놀라운 역사의 시간인지. 일들은 놀라운 속도로 배가하고, 공동체의 삶은 풍성하고, 깊고, 너무나 의미 있었던 시간.

이와 같은 공동체를 경험해 본 적 있으십니까? 그러나 아나니아와 삽비라가 공동체에 좋게 보이고 싶어 소유를 팔아 돈을 사도들에게 가져갔지만 그 금액에 대해 거짓말을 했을 때, 이 초대 교회에 도전이 닥쳤습니다. 서로를 향한 희생, 관대함, 사랑의 순수한 동기가 사라져 버린 것입니다. 추악한 무언가가 나타나 완전히 새로운 공동체의 구현을 더럽히는 잠재적 위험이 되었습니다.

물론 다양한 종류의 공동체가 존재합니다만, 이 글에서 나는 공동체를 세우는 일 그 자체보다 관계의 질에 대해 더 많은 생각을 나누려 합니다. 공동체 삶의 몇 가지 측면을 함께 들여다 봅시다:

우리가 공동체라고 부르는 것의 실체는 사실 일하는 그룹일 경우가 많습니다. 이것은 수행되는 업무를 기반으로 많은 개인들이 함께 모여있는 곳입니다. (리더들과의) 가까운 관계를 전혀 기대하지 않습니다. 공유하는 비전을 성취하기 위해 사람들은 함께 모였고, 그들의 목적은 그 목표가 성취되는 것을 보는 것 밖에 없습니다. 일반적으로 관련된 업무 위주로 의사소통을 하게 되고, 함께 일하기에 좋은 관계를 확립할 수는 있습니다. 그러다 그 그룹을 떠나게 되었을 때에야 비로소, 그 후 어떤 연락도 소통도 없는 것을 보고, 그간 경험했던 관계가 단지 “일을 같이 하는 관계”이었을 뿐이라는 점을 깨닫게 됩니다. 이런 상황에서 사람들 사이에 갈등은 발생하기 마련인데, 업무에 초점 맞춰져 있기 때문에, 개인은 갈등을 품고 그저 살아가든지, 또는 너무 큰 상처를 받게 된다면 떠나게 됩니다.



참된 공동체는 어떤 모습이며 그 안에 살면 어떤 마음이 들까요? 참된 공동체는

긍정적인 분위기가 느껴지는 안전한 장소이고, 하나님의 임재가 머무르는 곳이며, 그 안에는 깊은 관계의 기회가 있고, 실수를 해도 용납이 되고, 자신의 의견을 자유롭게 나눌 수 있고, 서로 완전히 정직해 질 수 있는 곳. 그 곳에서는 긴장을 풀 수 있고, 서로 즐거운 시간을 함께 누리고, 용서하고, 지지하고, 격려하고, 인정해주는 곳. 갈등이 일어날 수 있지만, 건강한 과정을 통해 해결할 수 있고, 비전을 받고, 그룹에 대해 주인의식을 갖게 되는 곳… 참된 공동체에 대한 이런 설명은 끝이 없이 계속될 수도 있습니다.

바울은 에베소의 믿는 자들에게 다음과 같은 방식으로 공동체의 삶을 살라고 격려했습니다:

“모든 겸손과 온유로 하고 오래 참음으로 사랑 가운데서 서로 용납하고 평안의 매는 줄로 성령이 하나 되게 하신 것을 힘써 지키라” 에베소서 4:2-3

공동체에서 마찰이 발생하면, 이에 대한 두 가지 이론이 있습니다. 첫 번째 이론은 “시간이 해결해 줄 것이니, 너는 아무것도 하지 않아도 된다”고 믿는 것이고, 두 번째 이론은 어떤 눈에 띄는 이슈가 일어나면, 화해가 이루어질 때까지 제대로 다루어 져야 할 필요가 있다고 믿는 것입니다.

에베소서 4 장 26 절은 우리에게 *“해가 지도록 분을 품지 말라”*고 우리에게 명합니다. 갈라디아서 6 장 1 절은 *“형제들아 사람이 만일 무슨 범죄한 일이 드러나거든 신령한*

너희는 온유한 심령으로 그러한 자를 바로잡으라”고 격려합니다. 마태복음 5 장 23 절은 “예물을 제단에 드리려다가 거기서 네 형제에게 원망들을 만 한 일이 있는 것이 생각나거든 예물을 제단 앞에 두고 먼저 가서 형제와 화목하고 그 후에 와서 예물을 드리라”고 우리를 가르칩니다.

이렇듯 우리의 할 일이 무엇인지 매우 분명하게 보이지만, 우리는 자주 “아무것도 하지 않는” 접근법으로 빠져들곤 합니다.

가짜 공동체! 스캇 펙 Scott Peck 은 참된 공동체에 참여하는 것과 소위 “가짜 공동체”를 경험하는 것 사이의 차이를 분명하게 보여주었습니다. “만약 공동체가 섬기고, 축하하고, 용서하는 일만 한다면, 대부분의 관계들은 계속해서 가짜 공동체의 관계로 전락하게 될 것이다”라고 그는 말합니다. 가짜 공동체에서 우리는 너무 참기만 합니다. 성경의 명령을 우리가 따르지 않는 데에 대해 변명만 늘어 놓습니다. 어느 새 서로에게 진실을 말하지 않고, 서로 그다지 신뢰하지 않고, 서로를 향해 충분히 할 수 있는 만큼 배려하지 않는 자신의 모습을 발견하게 됩니다. 민감한 문제에 대해서는 주변을 맴돌기만 하고, 서로 적당히 맞춰주고, 일을 망치지 않는 데만 급급하고, 평온과 조화를 위해 적당히 타협합니다. 한 조사에 따르면, 약 33 퍼센트 이상의 응답자가 가짜 공동체에 적당히 안주하고 있다고 응답하고 있습니다!

여기에서 진짜 문제는 우리가 무언가를 공동체라고 부르고는 있지만, 그것이 관계를

우선적인 목표로 삼아 작동하고 있지 않기 때문에, 결국 공동체가 아닌 다른 어떤 것이 되어버렸다는 점입니다. 사람들은 친밀함에 대한 기대감, 그리고 성경에서 말하는 서로를 위해 사는 삶에 대한 기대감을 가지고 이 공동체에 들어옵니다. 하지만 그런 일들이 일어나지 않을 때, 일들이 뭔가 다르게 되어갈 때, 이에 대한 불만과 좌절이 쌓이게 됩니다.

이런 상황에서 필요한 것은 겸손, 자신의 연약함을 기꺼이 드러내는 마음, 그리고 “우리는 지금 여기에 있어, 하지만 우리는 저기로 가기를 원해. 그러니 저곳을 향해 움직이자”는 현실을 일깨우는 호출입니다. 이런 방식으로 우리는, 우리자신이 완벽하지 않고, 아직 목적지에 도착하지 못했지만, 연합과 공동체라는 비전을 향해 움직이고 있다는 것을 인식하면서 진실하게 살아갈 수 있습니다.

카오스(혼돈)의 터널. 가짜 공동체와 진짜 공동체 사이에는 카오스의 터널이 놓여 있습니다. ‘내가 아는 한, 우리는 아직 진짜 공동체를 경험하지 못했다’ 고 누군가 호루라기를 불며 말할 수도 있습니다. 이제 일들은 엉망이 되었고, 어색해 졌으며, 때로는 두렵고, 다루기 어려워 졌습니다. 진실이 드러났고, 우리는 이에 대해 무언가를 해야만 합니다. 실체가 알려지자, 처음에는 더욱 난감해졌습니다. 때때로 진실은 다루기 어렵습니다.

살바도르의 작품 중 “내란의 예감”이라 불리는 그림이 있는데, 거기에서 한 육체는 자기

자신과 싸우고 있습니다. 매우 끔찍하고 그로테스크 한 모습입니다. 사실 하나의 육체처럼 보이지도 않습니다. 그 육체의 다양한 부분들은 서로 응답하지도 않고, 함께 기능하지도 않고, 단지 서로 갈등하고 싸우고 있을 뿐입니다. 우리의 관계도 이와 비슷하게 될 수도 있습니다. 원래의 형태를 벗어나 기능장애를 일으키게 되는 것입니다. 이 혼란의 시간을 통과할 수 있는 길은 참된 공동체의 비전으로 돌아가는 것, 그리고 성경이 보여주는 연합의 모습으로부터 얼마나 멀리 공동체가 표류해 떠내려갔는지 깨닫는 것입니다.

시간이 걸립니다. 하지만 필요한 모든 일은 누군가가 위험을 무릅쓰고 자신의 실패, 약점, 일어난 일에 대한 슬픔을 고백하고 토로하는 것입니다. 그러면 다른 이들이 그 뒤를 따르게 될 것입니다. 관계들이 바로잡히기 시작할 것입니다. 회개가 흘러나오기 시작하고, 사과와 용서의 움직임이 일어나고, 서로를 인정하는 일들이 일어날 것입니다. 참된 공동체로 가는 길을 걷기 시작합니다.

결혼 하자마자 나와 아내가 시작했던 첫 공동체가 떠오릅니다. 몇 달 전, 개척에 대한 글에서 이미 언급한 적이 있습니다. 그 공동체는 놀라운 사람들의 모임이었지만, 우리 다수는 함께 일할 줄 몰랐고, 일하면서 온갖 종류의 이슈들을 겪어야 했습니다. 그러나, 참된 관계들이 만들어지기 시작했고, 하나님께서 우리의 삶을 만지셨습니다. 직면했던 모든 어려움 속에서도 우리는 참된 공동체의 맛을 누리는 기쁨을 가졌습니다.

변화의 공동체. 우리의 진짜 목표는 함께 모여 영향력을 끼치는 사람들이 되는 것입니다. 요한복음 13 절에서 예수님은 “너희가 서로 사랑하면 이로써 모든 사람이 너희가 내 제자인 줄 알리라”고 말씀하셨습니다. 이런 공동체는 각 구성원이 관계가운데 성장하는 것을 보고, 그들의 은사를 사용하여 효과적으로 일할 수 있도록 기회를 마련해줍니다. 이 공동체는 영향력이 있습니다. 시너지가 일어납니다. 사람들은 삶을 만끽합니다. 갈등이 일어나지만, 해결하며 나아갑니다. 그 공동체의 사람들은 현실을 딛고 살고, 모든 이가 계속 발전할 수 있도록 격려와 돌보는 책임을 감당합니다.

다시 우리가 시작했던 사도행전 2 장의 말씀으로 돌아갑시다- “사람들은 그 모습을 좋게 보았다. 하나님께서 구원받은 사람들을 더하셔서 날마다 그들의 수가 늘어났다.”

자, 그럼 당신의 공동체는 어떻습니까? 당신은 그래프 어디쯤에 있습니까? 변화의 공동체로 더욱 변하기 위해 무엇을 해야만 할 지, 주님께 기도 드리고 물어보십시오.

도시에서 YWAM 공동체 만들어가기

(Building Y Community in a City)

시미언 Simeon



우리를 향한 가장 큰 계명이자 부르심은 하나님과 이웃을 깊이 사랑하며 그 관계 안에서 살아가라는 것입니다. 하나님의 백성으로서 하나님을 사랑하고 이웃을 사랑하는 것은 바로 공동체가 되어 살아가는 것입니다. 따라서, 공동체란 이 사랑의 계명을 삶으로 살아낸 관계의 결과물입니다.

하지만 공동체는 저절로 생기는 것이 아닙니다. 수많은 사람들, 팀들, 사역들이 존재하는 도시에서 공동체를 이루는 일은 어려운 도전입니다. 왜 그럴까요?

도시에서 YWAM 공동체를 만드는데 필수적인 것들이 무엇인지 나의 생각을 말해보겠습니다. 이들 중 하나 또는 그 이상이 결핍되거나 간과된다면 공동체 의식은 무너져 내릴 수 있습니다.

확실히, 도시 공동체의 주요 역할자는:

1. 도시 전체 모임 의장/소집자 (City Convener)
2. 팀 리더, 베이스 리더, 사역 리더들

이라 할 수 있습니다.

그리고, 두가지 주요 요소는:

- 관계에 대한 헌신
- YWAM 가족들과 함께 모이기 위해 시간, 재정을 기꺼이 내어 사용하려는 의지

를 포함합니다.

우리의 현재 YWAM 직책/직무상, 의장/소집자(convener)는 사람들을 모으는 사람, 우선 순위를 공동체를 만들어가는 것에 두는 사람을 의미합니다. 어떤 도시의 의장/소집자라면 공동체의 중요성과 가치에 대해 열정적으로 지지하는 사람이어야 합니다. 그는 YWAM 가족이 정기적으로 함께 모여 소통하고, 우정과 관계의 풍성함을 누리고, 기도하고, 예배하고, 함께 하나님 음성을 듣는 일에 대한 가치와 필요를 잘 알고 있어야 합니다.

팀, 베이스, 사역 리더들은 보통 그들이 하고 있는 일에 집중합니다. 물론 그렇게 하는 것이 맞습니다. 하지만, 이 모든 리더들이 그들 사역이 있는 도시의 더 큰 YWAM 가족들에게 마찬가지로 헌신하고 열정적으로 지지한다면 얼마나 놀라운 일이 일어날까요. 공동체는 빠르고 강력하게 자라날 것입니다.

하지만, 항상 그렇게 되지만은 않습니다. 자신의 사역 초점에서 벗어난 활동을 혼란스럽고, 불편하며, 심지어 짐스럽게 느끼는 리더들이 있을 수 있습니다.

관계에 대한 헌신을 일으키기 위해서, 현명한 의장/소집자는 그 도시의 더 큰 YWAM 가족을 섬기기 위해 자신이 직접 맡고 있는 팀을 넘어서서 볼 수 있어야 합니다. 자신이 먼저 다른 리더들을 방문하고 그들과 관계를 만들어 가기 위해 투자합니다. 일부 어떤 리더들의 마음을 얻기 위해 오랜 시간이 걸릴 수도 있다는 것을 알고, 참을성 있게 기다립니다. 하지만 시간이 지나면, 겸손과 인내를 통해, 의장/소집자는 도시의 동료 리더들과 강한 신뢰와 우정을 쌓아나갈 수 있습니다.

시간과 재정의 대가. 우리 모두 관계란 시간이 걸려 만들어 진다는 것을 알고 있습니다. 또한 관계는 재정이라는 비용도 요구합니다. 결국 리더들 사이의 강한 관계와 서로 친밀하고 강력하게 연결된 공동체를 만든다는 것은 이에 필요한 대가를 기꺼이 지불할 마음이 있는지의 문제입니다. 시편 기자가 선포하길, 하나님의 백성이 연합할 때 주님은 축복을 명하신다고 말씀합니다. 모든 도시의 우리 YWAM 가족이 아시아 전역에 큰 공동체를 이루어 가장 큰 사랑의 계명을 살아낼 수 있기를 바랍니다!

당신은 부족을 이끌고 있습니까?

(Are You Leading a Tribe?)

스테피 마이어스 Stephe Mayer



몇 년 전, 세스 고딘 Seth Godin 에 따르면, 우리는 “부족들 Tribes”에 대한 새로운 시대로 진입하기 시작했습니다. 그는 같은 이름의 책도 썼습니다. 나는 그의 생각 중 몇 가지를 약간의 내 생각과 함께 여러분과 나누고 싶습니다. 부족이란, 무언가에 대해 공통으로 열정을 갖고 있는 한 무리의 사람들입니다. 고딘이 말하길 부족은 단 두 가지를 필요로 합니다. 바로 공유된 관심사와 소통할 방식. 어쩌면 세 가지 일 수도 있겠네요. 부족은 리더십 또한 필요로 합니다. 리더 없이는 부족을 이룰 수 없고, 부족 없이는 리더가 있을 수 없습니다. 인간은 부족을 이루지 않고 않고 살 수 없습니다.

우리는 부족에 속할 필요가 있습니다. 그리고 알고 보면, 우리는 한 부족뿐 아니라 많은

부족에 속하길 원합니다. 부족이라는 개념은 지리학적인 것이었지만, 인터넷이 지리학의 한계를 지워버렸습니다. 이제 훨씬 많은 부족들이 존재합니다- 작은 부족, 영향력 있는 부족, 수평적인 부족, 수직적인 부족, 당신이 함께 일하는 부족, 함께 여행하는 부족들, 함께 소비하는 부족, 사실, 모든 일, 어떤 것에 대해서도 부족을 논할 수 있습니다. 하지만, 어떤 부족들은 꿈쩍 못하고 갇혀 있습니다. 이런 부족은 현상유지를 받아들이고, 권위와 기존 질서에 대해 감히 질문하는 구성원은 누구라도 몰아내는 부족입니다. 큰 자선단체들, 작은 클럽들, 어려움에 허덕이는 조직들- 그들 모두는 부족들이고 움짱달짝하지 못하고 있습니다. 그러나 우리는 이런 종류의 부족들에 대해 말하려고 하는 것이 아닙니다!

사실 우리 YWAM 안에서도 맷 윗력 Matt Whitlock 의 인도로 “부족들 tribes”이라는 사역이 이루어지고 있습니다. YWAM 출신들, 친구들이 함께 모여 전 세계 선교 공동체의 일부분이 될 수 있도록 하는, 사회의 각 영역에서 지상대위임 명령을 수행하도록 하는 네트워크입니다. YWAM 의 새로운 용어 중 하나로 우리는 이 네트워크를 ‘씨클’이라고 부르고 있는데, 아마 “부족”이라는 용어가 조금 더 많은 설명을 담고 있을 것 같습니다. 지난 9 월 호주 타운스빌의 YWAM 패밀리 게더링에서 두 명의 다른 YWAM 리더들과 이야기 나눈 적이 있습니다. 그 때 우리는 리더들을 모아 난민 위기상황에 대해 함께 이야기를 해 볼 필요가 있다는 것을 깨달았습니다. 아마 6, 7 명의 사람들에게 얘기 했고, 함께 모일 수 있는 시간을 정했습니다. 그런데 40 명이 온 것입니다! 그 결과, 난민 씨클 또는 부족이 형성되었고, 페이스북 그룹을 만들어 계속 소통하게 되었습니다. 이런 유형의 부족들은 어떤 종류의 주제에 대해서도 너무나 쉽게 만들어질 수 있고, 놀라운 방식으로 사역을 동원하고, 격려하고 발전시킬 수 있는 기회를 제공합니다.

부족들은 믿음에 대한 것입니다

- 어떤 아이디어에 대한, 그리고 어떤 공동체에 대한 믿음

사람들은 비전과 리더십, 그리고 부족 구성원으로서의 자신에 대한 존중과 존경에 기초해 모이게 됩니다. 우리는 훨씬 더 많은 부족들을 만들 수도 있지만, 리더가 터무니없이 부족합니다. 비판을 무릅쓰고 무언가를 시작하고, 책임을 지고, 열정과 비전을 밀고 나갈 준비가 된 사람들 말입니다. 위대한 리더들은 부족민들이 스스로 하나님으로부터 듣고 소통하도록 하면서 부족을 만들어 갑니다. 리더를 따르라고 명령하는 것과 반대로 사람들이 연결될 수 있는 기반을 마련해줍니다.

스카이프 Skype 가 바로 이런 식으로 전 세계에 퍼졌습니다. 공동창업자인 니클라스 젠스트롬 Niklas Zennstrom 의 경우, 그는 한 작은 회사가 전화 회사들의 폭정을 전복시키는 일을 하는 것은 감당하기에 너무 큰 일이라 여겼지만, 부족이 스스로 그 일을 할 수 있도록, 서로에게 연결되도록, 소문을 퍼뜨리도록 지원한다면 하나의 운동 movement 을 일으킬 수 있음을 이해했습니다.

말콤 글래드웰 Malcom Gladwell 은 이것과 똑같은 역동적 힘이 베를린 장벽의 붕괴에도 관련되어 있었다고 썼습니다. 열심히 일한 어떤 활동가에 의해 동독의 몰락이 일어난 것이 아닙니다. 그대신, 힘을 축적해 결국 멈출 수 없는 지점까지 몰고 간 것은 점진적이지만 되돌릴 수 없는 부족의 성장, 느슨하게 연합된 활동가들의 움직임이었습니다.

나 또한 몇 명의 친구들과 함께 지금으로부터 약 20 여년 전 한 부족을 시작했습니다. 배리 어스틴 Barry Austin 은 내 DTS 리더였고, 몇 년 동안 같은 리더십 팀에서 함께 일했습니다. 그래서 함께 이야기할 때, 우리는 서로 비슷한 가치를 중요하게 여기고

있음을 알게 되었고, (플로이드 맥클랑 Floyd McClung 에 의해 영감을 받은 후,) 머리를 맞대고 힘을 모아 함께 리더십 개발 코스를 만들었습니다. 첫 번째 코스를 시작했을 때, 열 두 명의 학생이 있었고, 우리는 무척 고무되었습니다. 매년 우리는 코스를 계속 열었고, 학생과 코스의 수가 점차 늘어났습니다. 우리가 귀하게 여기는 가치들은 명확했고, 그래서 3 개월동안 운영해야 하는 열방대학의 학교 규정에도 불구하고 우리는 6 주, 즉 40 일 모델의 코스를 고집하고 지속할 수 있었습니다. 또한 학교의 간사는 가르침과 훈련을 함께 수행해야만 한다는 모델을 만드는데 있어서도 확고했습니다. 간사 리더들은 그들의 말하고 가르치는 것에 대해 직접 본을 보여야만 합니다. 즉, 먼저 실행하고, 그 다음에 가르쳐야만 하는 것입니다! 이 모든 세월이 지나 현재 전세계에 리더십개발코스를 한 사람들, 즉, LDC 부족이 있습니다. 이 학교들은 광고지를 필요로 하지 않습니다. 왜냐하면 이 부족은 직접 자신의 친구를 초대하기 때문입니다. 이렇게 부족의 일원이 되는 것은 흥미진진합니다.

리더들은 부족과 부족민이 갖고 있는 영향력을 다음과 같은 방법으로 증가시킬 수 있습니다:

1. 공유된 흥미를 열정을 쏟을 수 있는 목표, 변화에 대한 열망으로 바꾼다.
2. 구성원들이 소통하고 공동체를 형성할 수 있는 환경을 제공한다.
3. 부족이 성장하고 새로운 구성원을 얻을 수 있도록 투자하고 돕는다.

더 큰 부족으로 성장하는 것이 더 중요하다고 생각하기 때문에 대부분의 리더들은 세 번째 전술에 초점을 맞추는 경향이 있는데, 거의 항상 더 큰 효과를 보이는 것은 첫 번째와 두 번째 전술입니다.

미국 자동차 협회는 수백만 명의 구성원을 갖고 있지만, (논쟁의 여지는 있겠지만,) 매년

TED 컨퍼런스에 가는 이천 명의 참가자들보다 세계에 훨씬 적은 영향을 끼칩니다.

전자는 크기에 대한 것이고, 후자는 변화에 대한 것입니다.

부족이 성장하기에 가장 좋은 환경

그것은 공유된 흥미와 열정의 목표가 구체적이고, 직접 경험될 수 있는 곳입니다. 현재 우리의 리트릿 센터에 일하는 스태프들의 수는 상당히 작지만, 우리의 목표는 유럽의 와웨머들 뿐 아니라 다른 사람들에게 하나님과의 만남을 경험할 수 있도록 돕는 환경을 제공하는 것입니다. 그 곳에서 변화는 일어날 것입니다. 이 일을 위해 우리는 당연히 해야 할 일을 넘어 기꺼이 더욱 많은 일을 하길 원하고, 사람들에게 좋은 음식, 평화로운 환경을 제공, 창조적으로 구성된, 상호작용할 수 있는 공간의 감각적 경험을 창조합니다. 이 곳에서 사람들은 자신이 필요로 하는 도움을 받을 수 있습니다. 그렇게 되자 사람들은 두 번, 세 번, 아니 그 이상으로 이곳에 다시 돌아오기 위해 열심히 이유를 찾는 현상이 일어났습니다. 우리는 사람들을 가치 있는 존재로 특별하게 대접하려고 노력하고 있으며, 이렇게 하면서 결국 사람들은 우리의 부족에 관련되고 싶어하게 되고, 참여하게 되는 일들이 일어납니다. 우리 부족이 일종의 기관화 되어간다 싶은 일이 생기면, 그렇게 되지 않으려고 노력합니다. 힘은 들지만, 정말 많은 유익과 가치가 있는 일입니다!

부족의 리더들은 자신의 부족에게만 초점을 맞춥니다. 그들은 관대하며, 부족을 번성케 하는, 중요한 어떤 것을 부족이 찾아낼 수 있도록 돕기 위해 존재합니다. 그렇게 하려면 용기가 필요하며, 무언가를 위해 대신 나서서 말할 수 있어야 합니다. 자신에게 너무 많은 관심과 주목을 받고 있다는 느낌이 들 때, 사람은 흔히 망설이게 됩니다. 위대한

리더들은 그 관심의 조명이 자신의 팀을, 자신의 부족을 비추도록 할 수 있습니다. 위대한 리더들은 관심을 독차지하기 원하지 않고, 그 관심을 사용합니다. 부족을 연합하고 목적의식을 공고히 하는데 그것을 사용합니다.

부족을 시작하기 원하십니까?

그렇다면 다음의 네 가지 질문에 대답할 필요가 있습니다:

1. 한 부족으로서 자신이 누구인지에 대해 당신은 어떤 이야기를 하고 싶습니까?
2. 당신이 눈 앞에 그리는, 만들어가기 원하는 미래는 무엇입니까?
3. 어떤 연결/관계를 맺고 싶고, 그 부족은 어떻게 의사소통을 하게 될 것입니까?
4. 당신은 무엇을 할 것입니까? - 제한/제약이 적을수록 더 좋습니다.

YWAM DTS 는 일종의 부족입니다. 당신이 세계 어딘가에 가서 누군가와 얘기하기 시작했는데, 두 사람 모두 DTS 를 했다는 사실을 알게 되면, 그러자마자 당신 둘은 강력한 연결점을 갖게 되고, 갑자기 공감대가 형성됩니다. 같은 관심사를 갖고 있고, 비슷한 경험을 했습니다. 당신 둘은 같은 부족의 일원입니다. 이런 부족에게 가끔 부족한 부분은 두 번째 질문에 대해 만족스러운 대답을 제공하지 못한다는 점입니다. 우리는 학교나 행사 같은 실제 목표를 가질 수 있습니다. 하지만 학교가 끝나면 이 학생들이 그들의 시간과 에너지를 어디에 쏟을 지에 대해 우리는 생각하고 있습니까? DTS 는 어떤 목적을 이루기 위한 수단입니다. 따라서 부족이 더 효과적이 되려면, 모든 구성원으로 하여금 최종 목적이 무엇인지 알고 있도록 해야 합니다! DTS 의 목적은

무엇입니까? - 사회 모든 영역에 영향을 끼치는 것, 모든 오메가 존 Omega Zone 에 선교사를 보내는 것, 믿음의 급진적 삶이 아닌 것은 버리고 없애는 것? 이 목표는 관련된 모든 이들 마음에 새겨지도록 정기적으로 공유될 필요가 있습니다.

만약 부족들이 혁신을 가치 있게 여기고 포상한다면..... 그리고 어떤 일을 먼저 시도하는 사람들이 더욱 행복하다면..... 그런데 왜 모든 이들이 그렇게 하지 않을까요? 이 좋은 질문에 대한 답은 두려움 때문입니다. 이 두려움 때문에 리더들/리더십이 부족합니다. 모든 종류의 두려움- 실패에 대한 두려움, 비판에 대한 두려움, 비난에 대한 두려움, 남들이 어떻게 생각할지에 대한 두려움, 두려움은 우리를 마비시킵니다. 또한 남들을 인도할 때 요구되는 불편함을 기꺼이 감내하려는 사람이 거의 없기 때문에 리더들/리더십은 늘 부족합니다. 모르는 사람들 앞에 나아가는 일은 불편한 일입니다. 실패할지도 모르는 생각을 제안하는 일도. 현상유지의 상태에 도전하는 것도, 정착하려는 욕구에 저항하는 일도 불편한 일입니다. 리더로 당신이 하고 있는 일이 불편하게 느껴지지 않는다면, 당신은 리더로서의 모든 잠재력을 끌어내어 사용하고 있지 않고 있을 가능성이 큼니다.

리더인 당신의 행동은 부족으로 하여금 당신을 따르고 싶도록 만듭니다. 부족은 당신이 보내는 메시지에 맞는 세계관을 갖게 됩니다. 예를들어 LDC 부족은 공통의 가치들, 그리고 리더십과 팀이 무엇인지에 대한 공유된 이해함을 갖고 있습니다. 바로 차별 없이 포용하고, 섬기는 리더십, 개인들의 잠재력이 펼쳐지는 것을 보기 위해 그들에게 시간과 노력을 투자하며 함께 시간을 보내는 리더십, 상징과 이야기, 구체적인 활동들을 사용해 정보가 머리에서 가슴으로 내려오도록, 그리하여 일곱 가지 가치들로 연결되도록 돕는 경험적이고 감각적인 리더십과 훈련들 말입니다.

부족을 이끄는 리더십은 용기를 요구합니다

현상유지를 유지하는 일은 용기를 요구하지 않습니다. 하지만 상황을 변화시키고, 성장을 격려하고, 아직 존재치 않는 어떤 미래를 창조해내는 일은 용기를 요구합니다. 평범한 생각과 평범한 노력으로는 역동적 부족을 확립하기 위해 필요한 리더십을 결코 충분히 만들어낼 수 없습니다.

직 지글러 Zig Ziglar 가 말하길, “반응(Reacting)이란 당신이 잘못된 약을 먹었을 때 당신 몸이 하는 일입니다. 반응이란 정치가들이 항상 하는 일입니다. 반응은 직관적이고 본능적이고 보통 위험합니다. 대응(Responding)은 훨씬 나은 대안입니다. 당신은 외부 자극에 대해 생각이 담긴 행동으로 대응합니다. 기관들은 경쟁의 위협에 대응합니다. 개인들은 동료들 또는 기회에 대응합니다. 대응(Response)은 언제나 반응(Reaction)보다 낫습니다.”

그러나 반응과 대응 모두 먼저 나서서 일을 시작하는 진취성(initiative) 앞에서 그 빛을 잃습니다. 어떤 일을 나서서 시작하기란 참으로 어렵고도 정말 어렵습니다. 그런데 그것이야말로 리더들이 하는 일입니다. 리더는 남들이 무시하는 어떤 것을 알아차리고 그 일로 뛰어듭니다. 그들은 남들이 반응하게되는 일들을 일으킵니다. 그들은 변화를 일으킵니다. 부족을 이끄는 리더십의 비결은 단순합니다- 자신이 가치 있다고 믿는 일을 하라. 미래의 그림을 그려라. 가라, 그러면 사람들이 따르리라.

알버트 아인슈타인 Albert Einstein 은 “상상력이 지식보다 더 중요하다”고 말했습니다. 리더는 이전에 존재하지 않은 일들을 창조합니다. 소망과 낙관적 믿음이 미래에 대한 구체적 비전과 실현의 방법과 만날 때 리더십이 생깁니다. 당신이 가려는

곳에 당신이 도착할 수 있다고 사람들이 믿지 않는다면, 그 사람들은 당신을 따르지 않습니다. 그러나 리더들은 정말로 그 일이 일어나는 것을 볼 정도로 충분히 오랫동안 그 꿈을 지켜내고 따를 수 있는 사람들입니다.

요약하자면:

- 리더들은 세계에 대한 특별한 호기심을 갖고 있고 그 세계에 영향과 변화를 주기 원합니다.
- 리더들은 현상유지를 뒤흔들 용기를 주시는 하나님으로부터 비전을 받습니다.
- 리더들은 자신의 비전과 이에 대한 헌신을 잘 알리고 소통합니다.
- 리더들은 자신의 목표와 관련한 문화를 창조하고 다른 이들을 그 문화에 참여시킵니다.

리더들은 자신을 따르는 사람들을 서로 연결시키고 부족을 창조합니다.

용기를 갖고 이끌기

Leading with Courage

용기를 갖고 이끌기 개관

솔직한 질문으로 시작해봅시다. “당신이 두려워하는 것은 무엇입니까?” 현재 자기 삶의 상황을 생각해봅시다. - 꼬인 관계, 직면하고 있는 도전이나 해야 하는 결정, 삶의 장애물, 또는 계속 미뤄두고 있는 꿈, 열정이나 소명 등 일 수도 있습니다. 잠시 멈춰서……그리고 생각해보세요……그런 다음, 당신을 붙들고 있는 두려움 중 하나를 선택하세요.

존 파이퍼 John Piper 는 기독교인의 용기를 “예수님으로 인해 하나님께서 당신을 돕고 구원하시겠다고 한 약속을 믿음으로, 어떤 대가를 치를 지라도 기꺼이 옳은 일을 말하고 행하고자 하는 마음”이라고 정의했습니다. 두려움은 하나님께서 당신을 위해 준비하신 모든 것들로부터 멀어지도록 당신을 붙들어 놓기도 합니다. 앞으로 나올 글들은 당신이 이 두려움을 극복하기 위해 필요한 용기를 키워나갈 수 있도록 도와줄 것입니다.

그러므로 강하고 담대하게 계속해서 읽어가십시오!

강하고 담대하라

(Be Strong and Courageous)

필 포터 Phil porter



제가 태국 YWAM 의 대표리더로 임명되었을 때 하나님은 저에게 여호수아 1 장 6 절의 말씀을 주셨습니다. 그 후 이 말씀은 제게 인생의 나침반과 같은 말씀이 되었습니다. “강하고 담대하라 너는 내가 그들의 조상에게 맹세하여 그들에게 주리라 한 땅을 이 백성에게 차지하게 하리라.”

그 당시에는 이 말씀을 온전히 이해할 수 없었고 그저 하나님이 말씀하고자 하는 것에 대해 언뜻 알아차리는 정도였습니다. 이 말씀은 태국 YWAM 가족들을 위한 미래의 아름다운 비전을 보여주는 한편, 개인적으로 저에게도 새로운 리더십 역할에 대한 아주 중요한 말씀이었습니다. 왜냐구요? 하나님께서 저를 아시기 때문입니다. 리더로 제대로 일을 해내지 못하거나 다른 이들의 기대에 미치지 못하면 어쩌나 하는 저의 모든 불안, 두려움과 걱정을 하나님께서 다 알고 계셨기 때문입니다.

국가를 대표하는 리더십을 맡는 것은 실로 벅찬 일이었습니다. 태국 YWAM 에 대한 비전과 소망, 그리고 꿈들을 가지고 있음에도, 또한 하나님과 다른 이들로부터 지금 이때에 이 자리에 있는 것이 맞다는 확신을 받았음에도 불구하고 여전히 어떻게 해야 할지 몰랐던 일들이 너무 많이 있었습니다. 그리고 어떻게 부응해야 할지 모를 기대들도 너무 많이 있었습니다. 리더에게는 다른 이의 삶에 아주 중요하게 영향을 줄 수도 있는, 하지만 반드시 내려야 할 결정들이 있었습니다. 제가 내린 결정이 만약 다른 사람들에게 실망감만 안겨준다면? 제가 기회를 놓치게 된다면? 압박감을 잘 이겨내지 못한다면 무슨 일이 일어날까요?

저의 유일한 선택은 “강하고 담대하기”위해 주님과 그분의 도우심을 구하는 것이었습니다. 한 번은 성경에 “두려워 말라”라는 말씀이 365 번(연간 매일 하나씩의 말씀) 나온다는 글을 인터넷에서 우연히 발견했습니다. 너무 격려가 된 나머지 강하고 담대하며 두려워하지 않도록 내 자신을 상기시킬 수 있게 하루에 이 말씀구절들 중 하나씩을 읽기로 결심까지 하게 되었습니다. 365 개의 구절들이 있는 것은 결국 아니었지만(적어도 전 그렇게나 많이 찾을 수가 없었습니다) 당신이 어떻게 말씀의 개수를 세느냐에 따라 적어도 150 개 이상의, 정말 많은 말씀들이 있었습니다. 그리고 이 말씀들은 “두려워 말라. 내가 너와 함께 함이라”라고 하나님이 계속해서 우리에게 말씀하시는 중요한 메시지를 상기시켜주는 강력한 방법입니다.

“두려워 말라”와 관련된 말씀을 날마다 읽고 저널에 쓰는 과정은 매일 새로운 용기를 북돋아 주었습니다. 그리고 이 일은 저에게 주님의 임재, 하나님이 나를 부르신 분이고 그 하나님이 나와 함께 하신다는 사실을 기억하게 해주었습니다. 저는 이 메시지가 마음 깊숙이 들어올 수 있도록 여호수아 1 장 6 절과 마가복음 6 장 50 절 말씀을 조합해 노래로 만들기까지 했습니다.

하나님은 우리가 그 무엇도 두려워하지 않게 되기를 기대하시기에 “두려워 말라”는 이 메시지를 성경 속에서 그렇게 자주 반복하신 걸까요? 아니면 우리 인간의 연약함을 이해하시기에, 두려움을 하나님 앞에 가져가기 위해서는 우리가 지속적으로 이를 기억할 필요가 있음을 아시기에 그리하셨을까요? 제 경험은 후자였습니다. 바울은 말합니다. “그러므로 도리어 크게 기뻐함으로 나의 여러 약한 것들에 대하여 자랑하리니 이는 그리스도의 능력이 내게 머물게 하려 함이라”

그러므로 강하고 담대하십시오……. 당신의 모든 두려움과 연약함 가운데 말입니다.
이것이 바로 용기를 가지고 이끄는 것입니다.

기독교인으로서 의심을 극복하는 7 가지 방법

(7 Ways to Overcome Doubt as a Christian)

K. 젤파 K. Jelfa



우리는 모두 삶의 어느 시점에서 의심을 경험합니다. 저처럼 기독교적인 환경에서 쪽 살아온 사람들조차도 말입니다.

몇 가지 질문들이 의심의 시간으로 우리에게 다가옵니다: “하나님은 진짜일까, 아니면 내 상상 속에만 있는 분일까?” 또는, “하나님은 왜 내 기도에 응답해주시지 않는 걸까?”

우리 손에 들려있는 성경에조차 우리 마음속에 있는 이런 질문들에 대한 답을 찾을 수 있는 지침 따위는 없습니다. 그러나 이런 의심의 시간 또한 하나님께서 우리의 기초를 다지시는 시간일 지도 모릅니다. 그러니 숨을 깊게 들이마시고 잠시 멈춰보십시오.

1. **하나님이 누구신지 기억하십시오.**

하나님의 본성과 성품을 다시 향하도록 당신 자신을 맞춰보십시오. 그는 거룩하시고 사랑이 많으시고 온유하시고 친절하십니다. 자신의 아들, 딸에게 사랑을 퍼붓길 원하는 그 분이 바로 우리의 가장 좋은 아버지 이심을 기억하십시오. 그분의 계획은 항상 최선이며, 그분은 절대 우리를 해하는 분이 아닙니다. 그분은 왕 중의 왕이시며 우리의 필요를 채우십니다. 하나님은 항상 우리의 고난에서도 선한 것을 이끌어 내길 원하십니다.

로마서 8 장 28 절은 말합니다: “우리가 알거니와 하나님을 사랑하는 자 곧 그 뜻대로 부르심을 입은 자들에게는 모든 것이 합력하여 선을 이루느니라.”

2. **하나님 안에서 당신이 누구인지 기억하십시오.**

하나님은 사랑으로 우리를 창조하셨습니다. 창세기 1 장 27 절 말씀대로 “하나님이 자기 형상 곧 하나님의 형상대로 사람을 창조하시되 남자와 여자를 창조하시고” 태초부터 하나님은 그분의 사랑 때문에 이 세계를 창조하셨기에 우리는 이 세상을 다스리고 돌보게 되었습니다. 하나님은 우리가 멸망하지 않도록 예수님을 보내셔서 우리를 죄에서 자유하게 하셨습니다.

하나님은 우리가 그분과 화해하길 *갈망하십니다*. 또한 우리를 파멸에서 구원하길 원하십니다. 우리는 그 분께 속해있습니다. 우리 각 사람에게 그분의 사랑을 얼마나 더 부어주길 원하시는지 모릅니다.

사단은 거짓의 아버지입니다. 그는 뺏고, 죽이고 파괴하길 원합니다. 우리가 이것을 이해할 때, 우리는 똑바로 서서 그의 모든 거짓을 거절할 수 있게 됩니다.

3. **하나님의 선하심을 이야기 하십시오.**

다시 말해, 하나님이 당신의 삶에 주신 모든 좋은 것들에 대해 감사하십시오.

이것들을 당연하게 받아들이는 대신 우리는 감사해야 합니다.

당신이 숨쉬는 공기나 당신이 살고 있는 집 같이 작은 것들조차 감사하십시오.

가족과 친구들로 인해 감사하십시오. 하나님이 이미 하신 일들은 바로 하나님이 우리를 얼마나 사랑하시는 지에 대한 증거입니다.

4. **당신을 하나님과 쉽게 연결시키는 일들을 하십시오.**

당신의 재능, 능력, 그리고 기술을 하나님과 연결되도록 사용하십시오. 그림

그리기를 좋아한다면 하나님과 함께 그림을 그리며 그 그림이 하나님과의 대화가

되게 해보십시오. 달리기와 운동을 좋아한다면 움직일 때마다 하나님께 이야기하며 그분과 함께 해보십시오.

5. **당신의 저널(기록)을 다시 들여다 보십시오.**

당신의 저널이나 말씀들, 하나님이 하신 약속들을 적어놓은 기록을 살펴 보십시오.

당신이 잊어버린 것들이 있을 수도 있습니다.

이런 기록들을 다시 읽어보는 것은 하나님이 이미 당신에게 하신 말씀들을 상기시켜 주고 이를 붙들 수 있게 도와줍니다.

6. **당신이 신뢰할 수 있는 사람들에게 나누십시오.**

하나님은 당신을 위로하거나 하나님이 누구신지 보여주기 위해 주변의 사람들을 사용하신다는 것을 기억하십시오. 당신이 믿는 사람들에게 당신의 어려움에 대해 나누십시오.

다른 사람들과 나누는 것은 이 어려움들을 빛으로 인도해줍니다. 그리고 그 대화를 통해 하나님께서 당신에게 계시를 주실 수도 있습니다.

7. 하나님의 말씀을 공부하십시오.

마지막 7 번째이지만 정말 중요한 일입니다. 말씀을 공부하십시오. 우리 모두 성경을 읽는 것이 좋은 습관을 압니다. 하지만 성경을 공부하는 것은 성경에 더 깊이 들어갈 수 있게 합니다. 문맥을 보십시오. 히브리어와 그리스어 원어의 의미를 찾아보십시오. 이렇게 하면, 하나님의 말씀에 대한 전혀 새로운 차원의 문이 당신에게 열리게 되고 이것은 당신의 믿음을 더욱 단단하게 만들도록 도와줄 것입니다.

우리는 실제이지만 보이지 않는 하나님을 예배합니다. 그 분은 인간의 지식과 지혜로는 측정 불가능한 무한한 하나님이십니다. 하나님의 임재 가운데 우리는 우리를 지탱해주는 영원한 평안과 생명을 찾습니다.

한 시편의 기자는 말합니다. “내가 주의 영을 떠나 어디로 가며 주의 앞에서 어디로 피하리이까”(시편 139:7).

우리의 마음이 얼마만큼 헤매는지 간에 거기에는 우리 안에서 말씀해주시는, 성령님이 계십니다. 그는 우리의 안내자이시며 우리를 바른 길로 이끌어 주십니다. 우리의 책임은 그저 듣기로 선택하는 것입니다. 당신의 선택은 무엇입니까?

용기를 기르기

(Building Courage)

제이 브랜스포드 Jay Bransford



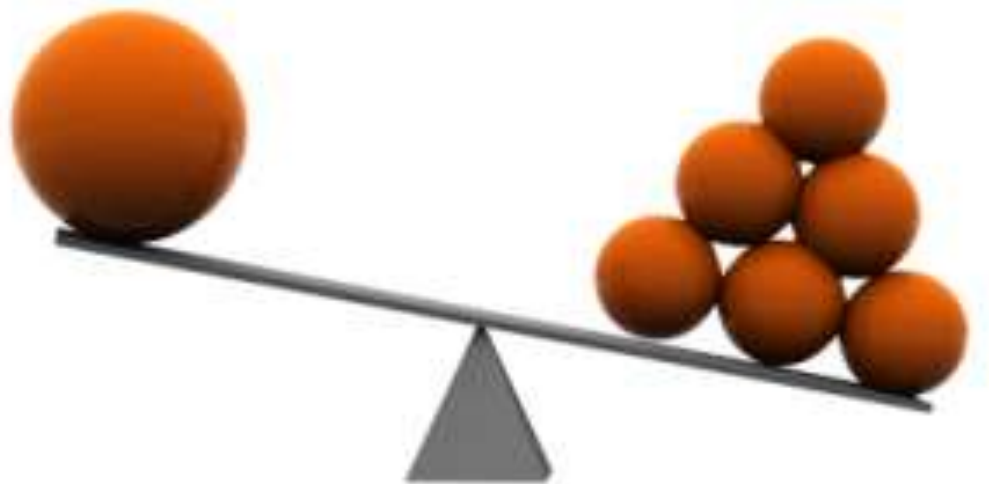
당신도 나 같은 사람이라면, 삶에 있어서 몇 몇 두려움이 있을 것이고 이를 직면할 용기가 부족할 것입니다. 삶은 불확실합니다. 삶이 두려울 수 있습니다. 이런 삶에서 생존하고 번창하기 위해 우리는 어느 정도의 용기를 필요로 합니다.

그렇다면 이 용기는 어디서 오는 걸까요? 그리고 어떻게 해야 더 용기를 얻을 수 있을까요?

에너지 드링크, 트리플 라떼, 순도 100 프로 카페인(정말 있습니다!)을 마시거나 ‘용기’라는 특별한 알약 한 박스를 먹어서 이 답을 찾을 수만 있다면 얼마나 좋을까요. 아아, 하지만 안타깝게도 용기의 근육을 키우거나 우리 뇌의 이타적인 용기 센터를 강하게 만드는 단순한 건강 보조제 따위는 존재하지 않습니다.

용기는 행동을 요구합니다. 그 행동은 당신이 하는 말, 당신이 하는 기도, 그리고 당신이 하는 일을 통해서 보여질 수 있습니다. 하지만 행동을 취할 용기를 가지기 위해서는 그 용기가 먼저 당신 안에 존재해야 합니다. 그리고 행동을 취하기 위한 용기의 크기가 그 행동을 취하지 못하게 하는 두려움보다 커야만 합니다.

용기와 두려움은 마치 시소의 양 끝과도 같습니다. (아래의 그림을 보세요.)



어느 쪽이든 더 무겁거나 영향이 큰 쪽이 당신의 행동(또는 무행동)을 결정하게 됩니다.

도대체 두려움과 용기는 어디서 오는 것인가요?

용기가 어디서 오는지에 알아보기 위해 아래의 대략적인 목록을 살피며 시작해봅시다:

1. 당신의 자부심, 자존심

2. 당신을 응원하고 격려하는 사람들
3. 사랑, 보살핌 또는 관심의 강한 감정 느낌
4. 강한 소명 또는 목적의식
5. 하나님의 성품과 이끄심에 대한 신뢰

위의 다섯 가지 항목 중 어떤 것을 통해 당신의 용기를 얻고 싶은가요, 그리고 용기의 원천으로 피하고 싶은 항목은 무엇입니까? 자부심(자존심)은 건강하지 않은 용기의 원천임을 바로 알아 차렸길 바랍니다. 하지만 당신을 격려하고 응원해주는 사람들로 부터 얻는 용기는 어떤가요? 만약 그들의 격려가 진실에서 비롯된 것이라면 그 격려는 훌륭한 것입니다. 사랑, 보살핌, 그리고 관심의 강한 감정 느낌으로부터 오는 용기는 괜찮을까요? 아마도 다른 질문으로 이 질문에 대한 답을 하는 것이 나올 것 같습니다. 다른 이들에 대한 사랑, 보살핌과 관심은 어디에서 옵니까? 이 느낌들은 하나님에게서 옵니까 아니면 대적에게서 옵니까? 만약 우리가 기독교인으로서 하나님은 사랑이시라고 믿는다면 사랑은 아주 놀라운 용기의 근원이 될 것입니다. 그리고 용기를 주는 소명이나 목적의식은 어떤가요? 그 소명과 목적이 하나님으로부터 온 것입니까? 그렇다면 용기를 가지십시오! 마지막으로, 우리는 하나님의 성품과 이끄심에서 비롯된 용기를 가져야만 할까요? 하나님이 당신에게 무엇을 하라고 하셨나요? 당신은 하나님을 믿습니까? 얼마나요? 당신은 자신이 받은 격려, 자신이 가진 생각, 느낌 또는 경험보다 더 하나님을 신뢰합니까? 그렇다면, 용기를 갖기 위해 다른 무슨 이유가 더 필요하겠습니까?

여러분 중 몇몇은 이런 생각을 할 지도 모릅니다, “내가 느끼는 두려움은 어떻게 해야 하지? 모든 두려움이 잘못된 걸까?” 아주 좋은 질문입니다! 하나님은 두려움을 느끼는 능력을 갖도록 인간을 창조하셨습니다. 그리고 그 분은 우리를 완벽하게 창조하셨습니다. 하나님은 실수하지 않으십니다. 잠언 9 장 10 절은 “하나님을 경외하는 것이 모든 지혜의 시작이니라”라고 말했습니다. 그러므로 우리는 하나님을 경외하는 것이 좋은 것임을 압니다. - 이 두려움은 하나님에 대한 경외심과 존경심에서 비롯합니다. 덧붙여, 경고성의 감정으로 작용하여 우리를 지혜로 이끌어 주는, 이러한 두려움은 좋은 것입니다. 예를 들어, 밤에 어두운 골목길 걷는다거나, 차에 전혀 모르는 사람과 탄다거나, 손에 들고 있는 불꽃놀이에 불을 붙이고 놓지 않는다거나 하는 일을 피하는 것은 일반적으로 지혜로운 일입니다. 하지만 피하거나 저항해야 할 다른 종류의 두려움들도 있습니다. 예로, 사람에 대한 두려움, 기대에 부응하지 못하는 것에 대한 두려움, 그리고 모르는 것에 대한 두려움 등은 지혜로 이끌어 주는 두려움이 아닙니다.

그렇다면 우리 삶의 시소로 대변되는 두려움과 용기를 경험할 때 어떻게 용기 있는 행동을 취할까요?

당신 안의 모든 생각을 사로잡아 (하나님 앞에) 가져오십시오:

- 당신의 두려움은 무엇입니까?
- 당신의 어떤 두려움이 하나님의 지혜로부터 비롯된 것입니까?
- 하나님의 지혜로부터 비롯되지 않은 두려움은 무엇입니까?

다음의 상황과 요소들을 통해 하나님은 무엇을 말씀하고 계십니까?

- 다른 경건한 사람들의 격려와 조언
- 다른 사람들에 대한 (또한 ‘옳게’ 보이는 것들에 대한) 당신의 사랑, 보살핌과 관심의 감정 느낌
- 당신의 소명과 목적
- 하나님의 말씀과 성령님

하루를 마칠 때, 하나님의 음성이 우리의 삶을 다스려야만 합니다. 우리 하나님보다 더 크신 이는 없습니다. 그렇기 때문에 우리가 하나님보다 더 두려워해야 하거나 더 큰 용기를 얻을 수 있는 존재는 없습니다. 주님은 우리의 소망이며 그 분 안에서 우리는 항상 믿을 수 있습니다.

그리고 이 말씀을 기억하십시오. “완전한 사랑이 모든 두려움을 내어쫓느니라.”(요한 일서 4:18) 당신이 하나님을 구하고 그 분의 성품과 인도를 신뢰한다면, 하나님은 당신이 가진 그 어떤 세상적인 두려움도 다 쫓아주실 것이며 당신이 앞으로 나가기 위해 필요한 용기를 주실 것입니다.

권한 위임하기

Delegation

권한 위임 개관

권한위임은 다른 사람에게 책임과 권위를 적절히 부여하여 특정 활동을 수행케 하는 능력입니다. 남들에게 알리지 않고 업무를, 특히 유익한 업무를 혼자만 도맡아 하고 있습니까? 어떤 전반적 계획 또는 후속조치 없이 업무를 다른 이들에게 넘겨버리고 있나요? 사람들이 제대로 해낼 것이라 믿지 않기 때문에 세세한 부분까지 참견하십니까? 어차피 팀의 모든 일을 혼자 감당할 수 없는 상황에서 권한위임을 제대로 하는 법을 배우지 않는다면, 팀의 사기와 수행능력은 모두 형편없이 떨어질 것입니다. 다음 글들은 권한위임을 언제, 어떻게 할 수 있는 지에 대해 생각해 볼 수 있는 중요한 측면들을 말해 줄 것입니다.

효과적인 권한 위임 (Effective Delegation)

짐 랜달 Jim Randall



권한 위임이란 누군가에게 당신을 대신해 행동할 수 있는 권위를 부여하는 것을 의미합니다. 그 사람이 당신을 대신해 말하고 활동할 것이기 때문에 권한을 위임 받은 그가 당신이 성취하기 원하는 바를 정확히 알고 있어야 한다는 점은 매우 중요합니다.

너무나 많은 리더들이 목표를 이루는데 있어 효과적이지 않은 경우가 많은데, 다른 이들에게 일을 효과적으로 위임하는 법을 모르기 때문에 모든 일을 자신이 다 하려고 시도하다가 그렇게 되어 버립니다. 목표 도달을 위한 성장을 위해, 효과적 권한위임은 비전을 가진 리더가 처음에 반드시 잘 익혀야 할 내용 중 하나입니다. “만약 권한 위임을 하지 않는다면, 하나님의 계획에 그분의 백성이 참여할 수 없도록 막음으로써 당신은 하나님과 그분의 백성을 속이고 그들로부터 기회를 훔치고 있는 것입니다.”

권한 위임의 4 가지 진행 과정

기억하십시오. 리더는 항상 새로운 사람들을 훈련해서 그들이 더 높은 수준의 일들을 해낼 수 있도록 만들어야 합니다. 그 일을 할 수 있는 한가지 방법은 그들의 능력을 끌어올릴 만한 일을 그들에게 맡기는 것입니다.

위임의 첫 번째 과정은 당신이 원하는 방식을 알려주고 가까이에서 그들이 그 일을 해내도록 지도할 수 있는 일을 그들에게 주는 것입니다. 당신이 직접 하지는 않지만 그들과 함께 일하며 그들이 그 일을 하도록 지도해 주는 것입니다. **리더로서 당신의 기본적인 역할은 다른 이들이 성공하도록 돕는 일입니다.** 그들이 성공한다면, 당신도 성공한 것입니다.

두 번째 과정은 팀 멤버가 잘 하고 있는지, 추가적 도움을 필요로 하는 지 가끔 점검해 주는 것입니다.

세 번째 과정은 일의 중반부와 후반부에 그들을 점검해 주는 것입니다. 당신이 해야 할 일은 그들이 성공하도록 돕는 것이라는 점을 기억하십시오. 중간에 점검할 때, 당신이 그들을 돕기 위한 존재이지 할 일을 일일이 말해주는 사람이 아니라는 점을 그들이 알 수 있도록 해 주십시오. 후반부 점검을 통해 일을 정확한 시기에 잘 끝마치기 위해 그들이 추가적 도움을 필요로 하는지 여부를 당신은 확인할 수 있습니다.

네 번째 과정은 사람들에게 할 일을 맡기고, 그들이 일을 끝냈을 때 당신에게 보고하라고 말하는 단계입니다. 그들은 이제 더 이상 당신의 도움과 의견 없이도 그 일을 하는데 있어 충분한 경험과 전문적인 능력을 갖고 있습니다. 이것이 바로 모든 스태프를 위해 당신이 도달하려고 노력하는 최종 수준입니다.

효과적 권한 위임을 위한 5 단계

다음의 5 가지 간단한 단계는 당신이 더욱 효과적으로 권한 위임을 할 수 있도록, 하나님께서 당신에게 보내주신 사람들과 함께 그분의 일을 함께 이룰 수 있도록 도울 것입니다. 함께 이루고자 하는 프로젝트를 사람들에게 상세히 말해주어 그들이 다음과 같이 할 수 있도록 만들어야만 합니다.

1. 이해- 질문을 하십시오. 그들에게 해야 할 일들이 무엇인지 말해주는 것이 아니라, 당신이 하고자 하는 바를 그들이 분명히 이해했는지를 확인하십시오. 그들이 이미 그 일을 하는 법을 알고 있기 때문에 당신은 그 일을 그들에게 위임하는 것입니다.
2. 확인- 그들은 노트에 적어야만 합니다. 만약 그렇지 않다면, 당신과 그들은 시간낭비 중일 뿐입니다. 질문을 하십시오.
 - “내가 얘기한 당신이 해줬으면 하는 일에 대해서 상세하게 다시 나에게 말해보십시오.”
 - “분명하게 이해되지 않는 부분이 있다면 어떤 부분입니까?”
3. 위탁- 어떤 변명거리도 남지 않도록 질문을 하십시오.
 - “어떤 불편한 점/사항들이 있습니까?”
 - “우리가 의논한대로 이 일을 할 수 있습니까?”
 - “이 일을 할 때 필요한 것이 있다면 어떤 것이 있을까요?”
 - “미리 예측되는 문제가 될 만한 사항들이 있습니까?”
 - “어떤 우려되는 사항들이 있나요?”
 - 그들이 그 일을 정말로 하길 원하는 지 아닌 지 스스로 결정할 수 있도록 해주십시오. 나중에 아니라 지금 “아니오”라고 말할 수 있는 기회를 주십시오.

- 그들이 이 일을 하겠다는 의사를 밝힌다면, 다음과 같이 말해주십시오:

“당신이 동의한 때까지, 당신이 동의한 방식으로, 당신에게 위임한 이 일을 끝내는데 있어 만약 어떤 일이 일어나 당신이 끝낼 수 없는 상황이 생긴다면, 어떻게든 그 일이 계획대로 완수될 수 있도록 하는 대안을 당신은 즉시 나에게 알려줘야만 합니다.” 그들의 변명을 허용하지 마십시오. 그 일은 여전히 그들의 책임입니다.

만약 그들이 문제를 가지고 당신에게 온다면, 그 문제에 대한 그들의 계획이 무엇인지 그들에게 물어보십시오. 그들이 생각해내도록 만드십시오. 스스로 생각하도록 가르치십시오. 그들의 아이디어를 확인해주거나 질문을 통해 그들이 답을 찾을 수 있도록 안내해 주십시오. 그들은 문제를 분석하는 법과 해결책을 생각해내는 법을 배울 필요가 있습니다. 문제를 분석, 스스로 해결책을 발견하도록 그들을 안내하고 가르쳐야만 합니다. 그렇지 않으면, 스스로 해결해야 할 사소한 문제들을 모두 당신에게 쏟아낼 것입니다.

4. 실행 전 평가- 프로젝트가 완수되기 전.

- 문제를 해결 할 수 있는 시간을 확보할 수 있도록, 프로젝트의 중반에, 그리고 완수 90% 시점에 다시 만나십시오.
- 경험이 없는 사람들은 더 많은 평가의 시간을 필요로 할 것입니다.

실행 후 평가- 프로젝트가 완수된 후. 매우 중요한 이 단계를 무시하지 마십시오.

- 질문하십시오, “의도했던 대로 일들이 이루어졌습니까? 하기로 되어있던 일과 실제로 이루어진 일 사이의 차이를 어떻게 설명할 수 있습니까?”

- 미래에 성공할 수 있도록 실수와 실패로부터 배우십시오. “현명한 이는 남들의 실수로부터 배운다. 평범한 이는 자신의 실수로부터 배운다. 하지만 바보는 그 누구의 실수로부터도 배우지 않는다.”

5. 가장 좋은 실행 방법을 개발- 무엇이 효과 있었는지 잘 배우고 비슷한 일을 다시 할 때를 위해 그 방법을 기억해두십시오.

사역은 지혜를 통해 세워지고, 지식을 통해 확립됩니다. 프로젝트의 성공을 그들로 하여금 평가하게 하고, 그래서 그들이 또한 다른 사람들을 가르칠 수 있도록 하십시오.
(딤후 2:2, 저자의 해석)

권한위임을 하느냐 마느냐, 그것이 문제로다

(To Delegate or Not to Delegate, That is the Question)

제이 브랜스포드 Jay Bransford



당신 인생에 만났던 모든 리더, 선생님, 코치들을 돌이켜 생각해보면, 업무를 잘 위임해준 분, 어떤 것도 위임해주지 않던 분, 잘못된 업무 위임을 시켰던 분, 너무 많은 것을 위임했던 분, 위임을 해놓고 그것을 해 낼 것이라 진심으로 믿어주지 않았던 분 등을 아마도 기억할 수 있을 것입니다. 인생에서 어떤 일들은 위임되어야만 하지만, 어떤 것들은 어찌면 위임되면 안되었을 일들일 수 있습니다. 그러면 그 차이를 어떻게 알 수 있을까요?

권한위임을 하지 말아야 할 때

통제권을 원할 때

어떤 업무가 언제, 그리고 어떻게 수행되어야 할 지에 대해 완전한 통제권을 당신이 갖고 있어야 할 때, 당신이 정확히 원하는 방식이 있을 때, 그때는 당신이 직접 그 일을 하는 것이 좋습니다. 단지 먼저 그 업무에 대한 완전한 통제권을 당신이 원하는지, 아니면 다른 사람이 그것을 하는 것이 합리적인지 자신에게 물어보십시오. 힌트: 다음 휴식시간을 위한 다과준비 등과 같은 그런 업무에 대해 굳이 당신이 모든 것을 할 필요는 없을 것입니다. 통제권에 너무 집착하지 마십시오.

인정받기를 원할 때

어떤 프로젝트나 행사에 대한 공로를 인정받고 싶은가요? 때때로 이런 마음 때문에 무의식적으로 사람들은 어떤 역할, 직위, 업무, 통제권을 포기하려 하지 않습니다. 아마도 특정 역할 또는 책임권한에 자신의 정체성, 목적, 또는 가치관을 두고 있기 때문일 것입니다. 다른 이에게 권한을 위임하기 원치 않는 자신의 동기, 마음이 있다면 그것이 무엇인지 확인해 보십시오. 일반적으로, 어떤 일에 대한 공로, 영광을 받고 싶다는 마음 때문에 다른 이에게 권한을 위임하지 못한다면 참 딱한 이유라 하지 않을 수 없습니다.

완벽주의자 일 때/ 실패를 두려워할 때

다른 이에게 업무를 맡긴다면 어떤 일이 일어날까요? 일어날지도 모르는 일들 중 당신이 두려워하는 일은 무엇인가요? 당신의 마음에 두려움이 크게 자리잡고 있습니까? 얼마나 많은 두려움이 당신의 완벽주의 성향에, 남들도 당신만큼 잘 해내야만 한다고 고집하는 마음에 기인하고 있습니까? 딱 완벽하게 제대로 수행되지 않으면 심각한 결과가 발생할 수 있는 그런 업무의 상황도 있지만, 그런 상황은 우리 생각만큼 흔히 발생하지는 않습니다.

충분한 인내심이 없을 때

위임은 인내를 요구합니다…… 다른 사람이 업무를 완수할 때까지 기다릴 수 있는 인내심. 당신이 하는 것만큼 효과적이거나 효율적이지 않은 방식으로 다른 이가 업무를 수행하는 것을 지켜볼 수 있는 인내심. 진행상태를 계속 확인해주고 때론 그 과정가운데 그가 필요로 하는 피드백과 격려를 해줄 수 있는 인내심. 업무를 위임하는데 필요한 이 인내심을 당신은 갖고 있습니까? 그렇지 않다면, 그들에게 위임하는 일은 그 사람(또는 당신 자신)을 미친 듯이 몰아붙이는 일이 될 수도 있습니다!

일을 위임 받을 사람이 없을 때

당신의 업무 중 하나를 수행할 만큼 능력 있고, 자신감있는 사람이 주변에 있습니까? 그렇지 않다면, 괜한 사람을 실패자로 만들지 마십시오. 일 하는데 필요한 훈련이나 능력을 갖추지 못했다면, 그 일을 그런 사람에게 위임해서는 안됩니다. 만약 그들에게 부족한 것이 업무를 해낼 용기 또는 자신감이라면, 당신은 그들을 코치하며 그 과정을 함께 해 주어야만 합니다.

당신이 그 일의 책임자일 때!

“골디락스와 세 마리 곰”⁴ 이야기에서처럼, 당신에게는 너무 차가운 업무도 있고, 너무 뜨거운 업무도 있지만, 당신에게 딱 맞춘 업무도 있습니다. 당신은 무슨 업무를 맡고 있습니까? 어떤 종류의 일과 책임을 맡아야 할까요? 당신의 업무 능력과 은사, 열정과

⁴ 역주) 과하지도 덜하지도 않고 딱 맞고 좋음을 의미할 때 자주 인용되는 영국의 동화 제목. 곰 세 마리가 사는 집에 그들이 외출한 사이 골디락스라는 소녀가 들어가 아빠 곰, 엄마 곰, 아기 곰의 수프를 먹어보았는데, 아빠곰의 수프는 너무 뜨겁고, 엄마곰의 수프는 너무 차갑고, 아기곰의 수프가 딱 먹기에 좋아 아기 곰의 수프를 다 먹어버림. 후에 의자, 침대도 시도해 보면서 아기 곰의 것이 자신에게 딱 맞춘이라 아기 곰의 의자에 앉았다가 부서뜨리고, 아기 곰 침대에서 잠들어 버렸는데, 나중에 곰 가족에게 들켜 혼난다는 이야기.

가장 딱 맞는 일은 무엇입니까? 업무이동이나 다양한 훈련 등을 시도하지 않는다면, 그리고 이런 일들을 앞으로 시도할 때까지는, 이 질문에 대한 대답이 가리키는 업무를 당신은 하고 있는 중이어야 할 것입니다.

자…… 지금까지 위임하면 안 되는 가장 흔한 이유들 중 일부를 살펴보았습니다. 아마 당신도 알아차렸겠지만, 이 이유들 중 일부는 좀 이기적인 면모를 보입니다, 그렇지요? 통제권에 대한 집착, 인정받으려는 욕구, 완벽주의, 인내심의 부족. 이런 부분들은 좋은 리더의 모델이 되기에 부합하지 않는 자질들입니다. 위임이 마땅한 일들을 위임하려 하지 않을 때, 자신의 이유가 무엇인지 파악해 보십시오. 그것은 매우 중요한 일입니다.

권한위임을 해야 할 때

헌신하는 마음이 커지도록 하기 위해

사역이나 프로젝트의 중요한 부분을 상대에게 맡기는 것은 그들이 갖는 주인의식, 그 일에 대한 헌신도의 수준에 엄청난 영향을 끼칩니다. 팀의 하나됨과 헌신의 강력한 감정을 끌어내는 가장 빠르면서도 쉬운 길은 일의 중요한 부분들을 각 사람에게 위임하는 것입니다.

권한과 능력을 부여하기 위해

하나님께서 주신 강점, 은사, 열정을 발견하고 배우고 성장하기 위해 사람들은 기회를 필요로 합니다. 능력을 갖췄다고 당신이 생각하는 사람에게 일을 위임하는 것은 그가 필요한 기술과 능력을 더욱 다듬고 개발하도록 돕는 일이며 미래에 훨씬 더 큰 영향력과

잠재력을 발휘할 수 있도록 그들을 준비시키는 것입니다.

상대의 능력을 격려하기 위해

당신의 업무 중 일부를 다른 이에게 위임할 때마다, 그들을 정말로 믿고 있고, 그들의 능력에 대해 신뢰하며, 그들이 중요한 업무를 해낼 수 있다고 믿고 있기에, (그렇지 않다면 자신이 도맡아 했을 일을) 기꺼이 위임한다는 분명한 메시지를 당신은 보내고 있는 중입니다. 업무 위임은 기본적으로 사람들에게 “당신은 이런 능력을 갖고 있어요!”라고 말해주며 격려하는 아주 놀라운 방법입니다. 때로 이런 작은 격려야말로 사역과 삶에서 다음 단계의 유능함과 효과적인 성취로 나아가는데 모든 사람들이 참으로 필요로 하는 것입니다.

리더십 이임을 위해

우리 모두는 한 자리에서 다른 자리로, 한 역할에서 다른 역할로 이동하는 시기를 겪습니다. 그런 이동이 예상되는 때도 있지만 그 변화가 몰래 다가오기도 합니다. 인생의 다음 이동이 언제 일어나고 어떻게 일어날 지와 상관없이 업무와 책임을 위임하는 일을 지금 시작하는 것은 당신의 스태프들에게 여러 훈련을 시켜 필요 시 그 역할을 감당할 수 있도록 만들고, 또한 미래에 있을 리더십 이임에 대해 자신과 다른 이들을 준비시킬 수 있는 매우 좋은 방법입니다. 우리를 대신할 뿐 아니라 우리를 능가할 미래 세대를 키워내기 위해 우리 모두는 끊임없이 노력해야만 합니다. 종종 그런 일은 우리의 책임업무 일부를 다른 이에게 기꺼이 위임하고자 할 때 시작됩니다.

업무분량을 줄이기 위해

스트레스를 많이 받나요? 혹시 과로하고 있습니까? 비단 업무뿐 아니라 가정의 일,

운동, 하나님과 시간 보내기, 친구들과 시간 보내기, 재미있게 노는 일을 포함해 하루에 해야 할 모든 일들을 제때에 해내는 데 어려움이 있습니까? 만약 그렇다면, 업무 책임의 목록을 살펴보고 어떤 일들을 다른 이들에게 위임할 수 있는지, 그리고 위임해야만 하는지 생각해야 할 때일 수 있습니다. 어쩌면 업무의 일부를 하나님께 올려드리는 (또는 내려놓는) 일을 고려해야 할 수 도 있습니다. 우리는 자신이 외로운 감시자가 아니라 팀과 함께 일하는 사람들이며, 궁극적으로 우리 팀의 리더는 하나님이라는 점을 기억해야 합니다. 그분은 당신과 당신 팀을 위해서 가장 최선의 것을 원하십니다.

당신에게 맞지 않는 일을 내려놓기 위해

사역 업무 중 어떤 일들은 당신에게 기쁨, 에너지, 그리고 만족을 안겨줍니다. 그리고 당신이 다른 보통 사람들과 비슷하다면, 위와 정반대로 느껴지는 업무도 있을 것입니다. 끔찍하게 느껴지고, 에너지를 앗아가며, 감당할 자신이 없거나 자신이 별 재능이 없다고 느껴지는 일들 말입니다. 여기서 조심하십시오…… 저는 지금 YWAM의 워크듀티(work duties)나 날마다 하는 집안 일, 이 닦기 등의 지속적으로 우리 모두가 해야 할 필요 있는 별 재미없는 일들을 말하는 것이 아닙니다. 제가 말하고자 하는 것은 책임자를 선택하는 데 있어 좀 더 많은 여지가 있는 그런 일들입니다. 만일 자신의 은사와 잘 맞지 않는 업무를 맡고 있다면, 그 업무에 더 흥미가 있고, 더 잘 해낼 수 있는 사람을 찾아 업무를 위임하는 것이 합리적입니다.

예수님은 어떻게 하셨을까 (WDJD: WHAT DID JESUS DO)

위임해야 할 또 다른 좋은 이유가 있습니다. 성부 하나님과 예수님 모두가 하셨던 일이기 때문입니다. 예를 들어볼까요? 하나님은 모든 동물의 이름을 짓는 일을

사람에게 위임했습니다. 노아에게 방주를 짓는 일을 맡기셨고요. 예수님께서서는 열 두 사도에게 예수님의 사역을 계속 이어나가도록 (심지어 더 위대한 일들을 하도록), 복음을 땅 끝까지 전하도록 맡기셨습니다. 사실 그분이 우리보다 훨씬 더 잘, 그리고 훨씬 더 빨리 하실 수 있지만, 우리에게 맡기셨다는 것은 굉장히 중요한 부분입니다. 게다가, 누가복음 16:10-12 를 보면, 예수님은 누구에게 일을 맡겨야 하는지 그 유형을 알려주셨습니다: “지극히 작은 것에 충성된 자는 큰 것에도 충성되고 …… 너희가 만일 불의한 재물에 충성치 아니하면 누가 참된 것으로 너희에게 맡기겠느냐?” 여기에서의 예수님의 가르침은 충성스럽다고 증명된 사람에게 일을 맡겨야 한다는 것입니다.

당신은 어떻게 할 것입니까 (WWYD: WHAT WILL YOU DO?)

보통 당신이 하고 있는 업무와 지금 당신 앞에 놓인 일들을 되돌아 보십시오. 당신이 절대로 해야만 하는 일들은 그것들 중 어떤 일들입니까? 당신의 스태프 또는 동료들 중 그 주된 업무 중 일부를 해낼 수 있는 사람들은 누구입니까? 다른 이들을 격려하고, 권한을 부여하고, 성장할 기회를 주기 위해 위임할 수 있는 업무는 어떤 것입니까? 위임이야말로 미래의 리더들을 개발하는 훌륭한 방법이라는 것을 기억하십시오. 적극적으로 사람들을 키워내고, 리더들을 개발시키고, 사역을 성장 시키며, 하나님의 나라를 확장하십시오!

자기 개발하기

Self-Development

자기 개발하기 개관

자기 개발은 지속적으로 자신의 성품, 지식, 기술과 능력을 발전시키기 위해 의도된 과정이나 노력을 말합니다. 자신의 일을 하면서 동시에 지속적으로 배우고, 성장하고, 자신을 변화시키는 사람들은 가장 큰 성공을 이룹니다. 지금 당신이 가진 어떤 기술도 미래에는 충분하지 않습니다. 새로운 기술들을 습득하는 것이 불확실한 미래를 위한 최선의 보험(방책)입니다. 우리 중 몇몇은 자신의 한계를 직면하지 않으려 하고 변명만 늘어놓을 것입니다. 그리고 어떤 이들은 방어적인 태도로 그 어떤 올바른 피드백도 받으려 하지 않습니다. 또 다른 이들은 개발을 위한 시간이 없거나, 아니면 단순히 무엇을 해야 할 지 모르는 상태일 수 있습니다. 아래에 나오는 글들은 어떻게 평생학습을 격려할 수 있는지, 그리고 그에 대한 본이 되는 리더가 될 수 있는지에 대해 다양한 접근법과 관점을 제공할 것입니다.

평생학습의 선택의 폭을 넓히고 심화하기

(Broadening and Deepening Your Options for Life-Long Learning)

제이 브랜스포드 Jay Bransford



우리 중 교육의 기회가 주어진 축복받은 사람들은 대부분 약 12-16 년 이상을 학교에서 보냅니다. 우리의 삶에 있어서 언제 가장 많은 학습을 했는지에 대해 생각해볼 때 대부분은 학교에서 보낸 시간들을 떠올리게 됩니다. 5 세에서 18 세까지 우리의 주목적과 목표는 학습에 있었다는 것이 사실임에도 불구하고 우리 삶에 있어서 언제, 그리고 어떻게 그 대부분의 학습이 실제로 이루어지는지 알아보는 것은 참 흥미롭습니다. 그리고 우리 삶에 있어서 학습이 언제, 그리고 어떻게 이루어지는 지에 대해 더 많이 알수록 당신은 더 의도적이고 효과적으로 성공적인 자기 개발을 할 수 있습니다.

공식적 vs 비공식적 학습

학습에 대해 연구하는 학자들은 종종 학습을 공식적 학습과 비공식적 학습의 두 가지 카테고리로 나눕니다. 공식적 학습은 좀 더 전통적인 교실과 같은 환경에서 일어나는 반면, 비공식적 학습은 하루를 보내면서 계획 또는 틀이 정해져 있지 않은 환경에서 좀 더 즉흥적으로 일어나게 됩니다.

인간의 뇌는 시각, 청각, 후각, 미각, 촉각을 통해 (영적인 감각을 포함해) 지속적으로 새로운 정보들을 흡수합니다. 우리의 감각이 경험하는 모든 것은 처리와 저장을 위해 뇌로 전달됩니다. 뇌로 전달되는 그 지속적인 데이터의 흐름은 우리가 이미 프로세스하고 있는 지식과 믿음을 강화하거나 새로운 아이디어, 개념, 믿음 그리고 세상에 대한 새로운 이해를 더하게 됩니다. 중요한 점은 바로 우리가 인간으로서 깨닫고 있든지 아니든지 계속해서 하루하루 배우고 있다는 것입니다. 그러므로 이해와 배움의 가능성을 최대화하기 위해 노력할 때, 우리는 무엇을 어떻게 배우는지에 있어 공식적인 학습 환경과 함께 비공식적인 학습 환경도 고려해야만 합니다. 전통적인 학습 방법(예로, 학교나 대학)에만 집중하는 대신 우리를 둘러싼 세상으로부터 비공식적으로 그렇지만 의도적으로 배우기 위해 매일의 삶 가운데 주어진 기회들을 찾아보는 것은 매우 도움이 됩니다.

인간의 학습을 연구하기 위해 세워진 [라이프 센터](#)에서 실시한 조사에 따르면 5 세에서 18 세 사이의 평균적인 미국 아이는 하루 중 깨어있는 시간의 19%를 공식적인 학습 환경(학교)에서의 학습에 사용한다고 합니다. 반면 이 학령기 아이들은 나머지 81%의 아주 긴 시간을 비공식적인 환경에서의 학습에 사용하게 됩니다. 그리고 어른들은

90%보다 훨씬 이상의 시간을 비공식적인 환경에서 학습에 사용합니다!

잠시 멈춰서 당신의 인생에서 성취한 크고 작은 일들에 대해 생각해보십시오. - 걷고, 말하고, 자전거를 타고, 수상스키를 타고, 이부자리를 정리하고, 좋은 어머니 아빠가 되는 법, 요리하는 것, 망치와 못으로 무언가를 만드는 것, 신발 끈을 매는 법, 노를 젓는 법, 스마트 폰 사용하는 법 등등, 이것들을 어떻게 배웠는지 생각해 볼 수 있습니다. 이 중 얼마나 많은 것을 공식적인 교육 또는 비공식적인 학습을 통해, 다른 사람에게서 또는 혼자서 배웠습니까? 우리가 삶에서 비공식적 학습 방법으로 배운 것들의 항목은 우리가 상상하고 셀 수 있는 것보다 훨씬 더 많습니다. 연구에 의하면 사실 일터에서 일어나는 모든 학습의 거의 70%가 비공식적 학습을 통해 이루어진다고 합니다. 하지만 어떤 이유에서인지 우리 중 대부분의 사람들은 자기개발에 대해 생각할 때 학교, 대학, 세미나, 워크샵 또는 자격증 과정과 같은 공식적 학습의 선택 사항들만을 고려하고 배움을 제한합니다.

여기서 말하고자 하는 바는, 당신이 자신을 개발하는 데 많은 관심이 있다면 당신의 배움의 선택의 폭을 학교나 세미나 이상으로 넓힐 필요가 있다는 것입니다. 삶에 있어서 전통적이고 공식적인 교육을 통한 학습은 훌륭하고 필요한 일입니다. 하지만 좀 더 비공식적인 방법을 통해 의도적으로 배우고 성장할 수 있는 다른 방법들도 셀 수 없이 많다는 것을 기억하십시오. 당신이 무언가를 배우거나 더 발전할 수 있는 비공식적인 방법들의 몇 가지 예는 아래와 같습니다.

1. 부모님, 가족, 친구, 동료들과 의논하기
2. 의논하거나 질문하기 위해 이메일이나 메시지 보내기
3. 인터넷 모임 또는 웹에서 이루어지는 세미나
4. 전화를 통한 대화
5. 인터넷 검색 (예, 구글, 네이버)
6. 유튜브 비디오
7. 책, 잡지, 기사
8. 블로그, 팟캐스트
9. 페이스북, 트위터, 그리고 다른 소셜 미디어(SNS)
10. 멘토나 코치
11. 취미활동 그룹 (오프라인 또는 온라인 상 모임)
12. 무언가를 섬기기 위한 특별 프로젝트 또는 팀
13. 자아 성찰, 평가 그리고 적용

현재 당신이 가지고 있는 자기개발의 목표는 무엇입니까? 무엇을 배우거나 어떤 면을 발전시키기 원하십니까? 이미 맘 속에 무언가를 생각하고 있다면 다시 한번 위에 나열된 비공식적 학습 방법들을 살펴보십시오. 개인적 개발 목표를 진행시키는 데 도움이 될만한 몇 가지 비공식적 학습 방법들을 골라보십시오. 예를 들어:

- 배움을 위해 이메일, 전화, 온라인 채팅을 통해 연락할 수 있는 대상이 있습니까?
- 읽을 만한 책이나 기사가 있습니까?
- 어떤 특별한 업무나 역할이 새로운 기술을 관찰, 학습 또는 연습할 수 있는 기회를

제공합니까?

- 구글(네이버)에서 어떤 것을 검색할 수 있을까요?

- 당신이 관심 있는 분야와 관련하여 시청 또는 청취 가능한 무료 유튜브 채널, 블로그, 팟캐스트가 있습니까?

- 당신이 배우고자 하는 분야에 관련하여 멘토로 모실만한 사람을 알고 있습니까?

- 코치와 이야기하면 더 구체적인 계획과 전진을 위해, 그리고 그 진행과정을 확인하는데 있어 도움이 되지 않을까요?

평생 학습은 전통적인 교실 학습환경에서 벗어난 곳에서 이루어진다는 것을 기억하십시오. 당신이 공식적 교육에 쉽게 접근할 수 없다거나 여유가 없거나 온전한 시간을 들일 수 없다고 해서 당신의 기술과 능력을 지속적으로 개발할 수 없는 것은 아닙니다. 우리가 살고 있는, 놀랍게 연결된 요즘 세상에는 당신의 손가락 하나로도 접근 가능한 많은 학습의 선택지들이 있습니다. 당신이 해야 할 일은 이것들을 알아내기 위해 창의적으로 생각해보는 것입니다.

학습 스타일

어떻게 자신을 개발할 것인지 선택사항을 들여다 볼 때 한 가지 더 고려해야 하는 것은 자신의 학습 스타일입니다. 정말 훌륭한 정보들을 배웠다고 확신하는 트레이닝 이벤트에 참가했지만 적용은커녕 배운 것이 아무것도 기억나지 않았던 경험이

있습니까? 그렇다면 당신이 선호하는 학습 스타일이 아닌 다른 방법으로 그 정보를 배웠을 확률이 높습니다. 좋은 교육자들은 어떻게 다양한 학습 스타일을 사용하여 가르칠 수 있는지 훈련 받습니다.

하지만 혼자 학습하는 당신이나 나 같은 학습자들도 자신이 선호하는 학습 스타일에 대해 인지하고 있어야 합니다. 그리고 개인적으로 자신에게 가장 효과적인 학습방법을 선택해야 합니다.



학습 스타일에는 일반적으로 다음과 같이 4 가지 종류가 있습니다: 시각적(visual), 청각적(auditory), 읽고 쓰기(reading/writing), 그리고 운동감각적(kinesthetic)

방법. 앞 글자를 딴 약자 “VARK”는 이 4 가지를 쉽게 기억하도록 도와줍니다. 아래는 이 4 가지 방법에 대한 설명입니다.

•시각적 방법: 시각적 학습자들은 새로운 정보를 더 잘 이해하고 기억하기 위해 이미지, 지도, 그리고 그래픽들을 사용하는 것을 선호합니다.

•청각적 방법: 청각적 학습자들은 새로운 내용을 듣고 말하는 것을 통해 가장 잘 학습합니다. 이 방법을 통한 학습은 강의, 그룹 토의, 그리고 새로운 정보를 큰 소리로 반복해 말하는 상황에서 이루어집니다.

•읽기와 쓰기 방법: 읽기와 쓰기에 대한 선호도가 강한 사람들은 글을 통한 학습이 가장 효과적입니다. 이 학습자들은 방대한 양의 메모를 하거나 열정적으로 독서하며, 추상적인 개념들을 말이나 글로 잘 풀어내기도 합니다.

•운동 감각적 방법: 운동 감각적 학습자들은 손의 촉감을 활용한 방법으로 새로운 정보들을 가장 잘 이해합니다. 예를 들어, 이 학습자들은 시계를 분해했다 다시 조립하는 방법을 통해 시계가 어떻게 작동하는 지를 배우게 됩니다.

당신이 선호하는 학습 스타일은 무엇입니까? 잘 모르겠다면 아래의 간단한 [자기 평가](#)를 해보십시오. (만약 당신이 이 글을 읽고 잘 기억할 수 있다면 “읽기와 쓰기 방법”이 당신이 선호하는 학습 스타일 중 하나일 가능성이 큼니다.)

당신의 학습 목표를 성취할 접근방식을 선택할 때, 어떤 학습 방식이 당신의 학습 스타일에 잘 맞는지 생각해야 한다는 것을 꼭 기억하십시오. 이것은 당신의 학습 경험을

더 즐겁고 효과적이며 보람 있게 만들어 줄 것입니다.

학습의 가치 최대화 하기

어떤 학습 접근법이나 방식을 선택했든지 간에 학습의 목표는 새로운 정보 습득 그 이상임을 기억하십시오. 학습의 목표는 새로운 지식, 정보, 이해 그리고 기술을 매일의 삶에서 효과적으로 사용하는 것이어야 합니다. 이것은 “지식의 이동” - 즉, 새로운 지식과 기술을 우리 일상의 삶에 적용하는 능력을 요구합니다.

지식을 자신의 상황으로 옮기기 전에, 우리는 배운 것을 확실하게 기억하고 내면화해야만 합니다. 아래의 **학습 피라미드**는 배운 것들을 유지하고 내면화 할 가능성을 극대화 하기 위해 우리가 참여할 수 있는 학습활동들의 종류를 설명해 주는 시각적 자료입니다.



위의 도표에서, 평균적인 사람의 경우 강의를 듣기만 했을 경우 24 시간 내 그 정보에 대한 유지율이 5% 밖에 되지 않는다는 것을 볼 수 있습니다. 이는 결국 우리가 하루 동안 강의에서 들은 내용의 95%를 잊어버리게 된다는 것을 의미합니다. 와우! 별로 효과적인 학습은 아니네요, 그렇지요?

다행인 것은 대부분의 좋은 교사나 발표자들은 말만 하지는 않는다는 것입니다. 그들은 종종 그들이 가르치는 것을 강화시키기 위해 그 내용을 글로 써놓은 슬라이드나 프린트물 등을 제공합니다. 학습 피라미드에 따르면, 읽기 자료를 제공할 때 평균적인 사람의 경우 학습 자료의 10%까지 기억할 수 있게 된다고 합니다. 말로써만 끝나는 강의보다 2 배는 나은 것입니다.

만약 당신이 그 학습 경험에 시각적인 방법을 더한다면 그 내용의 유지율은 20%까지 올라갑니다. 그리고 그 가르치는 내용에 대한 부연 설명이 (예를 들면, 사례연구 또는 뒷받침해 줄 만한 이야기) 제공된다면 평균 유지율은 30%까지 올라갑니다.

새로운 학습내용에 대해 사람들이 토론할 수 있게 해주면 그 유지율은 다시 50%까지 뛰게 됩니다. 거기에 사람들이 배운 것을 실제 문제에 적용하는 법을 연습하게 해주면 유지율은 놀랍게도 75%까지 향상됩니다. 그리고 다시 사람들이 자신이 배운 것을 다른 이들에게 가르치도록 하게하면 이 평균 유지율은 다시 90%까지 올라갑니다.

학습 피라미드에 있는 모든 학습 방법들은 공식적 또는 비공식적인 학습 환경 모두를 포함합니다. 그러나 이것은 그렇게 하기 위한 의도적 노력을 필요로 합니다. 그렇기 때문에, 당신이 어떤 공식적 또는 비공식적 학습 접근 방식을 선택하든지 간에 당신의 학습내용에 대한 유지율, 그리고 새로운 지식과 기술을 매일의 삶에 녹여내는 능력을 최대화하기 위해서는 당신이 먼저 움직여야 함을 기억하십시오. 학습 피라미드의 가장 아랫부분의 학습활동들에 더 많이 참여할수록 더 가치 있는 학습과 개인적 성장을 이룰 수 있습니다.

말이 나온 김에…… 지금 당장 시간을 내어 학습 목표를 정하고 개인 발전을 위한 최선의 방법을 선택한 후, 밖에 나가 이야기 나눌 사람을 찾아 이 글에서 배운 것들을 그 사람에게 말해보십시오. 아마 당신은 90 퍼센트 이상의 내용을 기억하고 적용하게 될 것입니다!

올바른 목표를 향해 있습니까?

(Are You on Target?)

제이 브랜스포드 Jay Bransford



사격장에 가서 총을 쏘본 적이 있습니까? 아니면, 왜 누군가는 그런 걸 할까 궁금해했던 적이 있습니까? 도대체 무슨 의미가 있을까요? 그 누군가는 왜 종이 한 장에 총을 쏘서 구멍을 내는 일에 돈을 쓰는 걸까요? 이것은 다른 사람과 경쟁하는 다트 같은 게임도 아닙니다. 뭐하러 그러는 걸까요?

이 글은 사람들이 총을 쏘러 나가게 하려는 것이 아닙니다. 사실, 세상에는 총기 사용을 지지하지 않는 많은 문화들과 많은 기독교인들이 있습니다. 잠시 이런 사실을 제쳐두고 생각해보면, “표적 사격”을 왜 하러 가는지에 대한 논리적 이유를 발견할 수 있습니다. 그리고 이것은 자기 개발과 직접적인 연관이 있습니다. 사람들은 정확히 총을 쏘는 기술을 발전시키기 위한 목표를 가지고 있기 때문에 사격장에 갑니다. 다시 말하지만,

이 목표는 개인적으로 당신이 관심을 가질 만한 것이 아닐 수도 있지만 괜찮습니다.

그러나 표적 사격으로부터 자기 개발에 관해 우리 모두가 배울 수 있는 “피드백”이라는 아주 중요한 레슨이 있습니다.

사격장을 마음 속에 그려보십시오. 무엇이 보입니까? 아마도 한 사람이 선 뒤에서 귀마개를 하고 일정 거리에 놓인 표적을 향해 총을 쏘는 그림을 그려질 것입니다. 몇 번의 총을 발사한 후에 그들은 무엇을 할까요? 보통 그들은 얼마나 잘 맞췄는지 자신이 쏜 과녁을 가까이에서 살펴볼 것입니다. 왜 그렇게 할까요? 그들은 발사 접근 방식을 조정하도록 도와주고 더 나아가 자신의 실력을 향상시켜 줄, 자신의 기술과 정확성에 대한 피드백을 원하기 때문입니다. 사격장에 가는 것은 기술을 연마하고 비판적인 피드백을 얻기 위한 방법이고 그렇게 해서 그 사람은 자신의 기술을 지속적으로 발전시킬 수 있습니다.

당신에게는 이것이 어떻게 적용됩니까? 간단히 말해서, 만약 당신이 자신의 기술을 발전시키고 싶다면 당신은 반드시 당신의 성과에 대한 피드백을 얻을 수 있는 방법을 찾아야만 합니다. 그래야 지속적인 발전을 위해 필요한 수정을 할 수 있습니다.

8 단계의 피드백 과정

어느 누구나 발전을 위해 다른 사람들에게 받은 피드백을 활용할 수 있는 거의 확실한 방법이 여기에 있습니다. 그것은 세계적인 최고의 리더십 코치 중 한 명인 마셜 골드스미스 Marshall Goldsmith 의 방법을 적용한 **8 단계 프로세스**입니다. 피드백 단계는 다음과 같습니다:

1. 묻기
2. 경청하기

3. 생각하기/ 기도하기
4. 감사하기
5. 반응하기
6. 참여하기
7. 변화하기
8. 후속 조치하기

사례 연구:

마샬의 8 단계 피드백 과정을 이해하고 적용하는 데 도움이 되도록 간단한 예를 활용해 봅시다. 당신이 사역리더이고 사역을 위임하는 일을 더 잘하길 원한다고 가정해 봅시다. 우리는 아래에서 개인적인 발전 목표에 대해 피드백 과정의 단계들을 어떻게 적용할 수 있는지 살펴 볼 것입니다.

문기:

피드백은 많은 통로를 통해 들어옵니다. 그리고 가장 도움이 되는 피드백 통로 중 하나는 당신 주변의 사람들입니다. 만약 어떤 부분을 어떻게 발전시킬 수 있는지 알고 싶다면, 다른 이들에게 당신이 그 부분을 얼마나 잘 하고 있는지, 그리고 그 부분에서 무엇을 더 발전시킬 수 있을지 물어보십시오.

우리의 사례연구를 적용해보자면, 이것은 당신이 스텝들 한 명, 한 명에게 개인적으로 찾아가 “어떻게 하면 당신에게 일을 더 잘 위임할 수 있을까요?”하고 묻는 것과 같습니다.

당신이 충분히 많은 사람들에게 물었다면, 많은 제안들을 받았을 것이 분명합니다. 묻는

것은 피드백 과정의 첫 번째 단계이고 사실 꽤 쉬운 일입니다.

경청하기:

아마 이 일이 당신에게 도전되는 일일지도 모르겠습니다. 사람들이 피드백을 줄 때 당신은 얼마나 잘 듣습니까? 예의 바르게 미소 짓고 고개를 끄덕이고는 그들이 한 말을 몽땅 잊어버리나요? 그렇다면 제안을 하나 하겠습니다…… 그것을 받아 적으십시오! 바보 같은 생각처럼 보일지라도 - 어쨌든 적어보십시오. 최소한 그 사람에게는 이것이 그의 의견을 듣고 소중히 여긴다는 뜻으로 보일 것입니다. 그리고 잘하면, 그들이 방금 당신에게 놀라운 아이디어를 주었을 수도 있습니다.

우리의 사례 연구로 돌아가서, 당신이 사역 위임을 더 잘하기 위해 어떻게 해야 할지 사람들이 말해 준 아래의 제안들을 적었다고 합시다.

- “제가 처리할 수 있는 것보다 더 많은 일을 주지 마세요.”
- “당신이 기대하는 바가 무엇인지 확실하게 설명해주세요.”
- “일을 완수해야 하는 시간(기간)을 알려주세요.”
- “그 일을 위한 재정적인 예산을 알려주세요.”
- “매일같이 제 상황에 대해 확인하고 사소한 점까지 관여하지 말아주세요.”
- “제가 그 일을 편하게 생각하는지 물어봐 주세요.”

생각하고 기도하기:

일단 당신이 어떻게 발전할 수 있을지 다양한 사람으로부터 받은 제안들을 모았다면, 이제는 그것에 대해 생각하고 기도할 시간입니다. 이 모든 피드백들에 대해

하나님께서는 당신에게 뭐라고 말씀하십니까? 당신이 시도해봐야 한다고 느끼는 것은 무엇입니까? 사람들이 제안한 모든 것을 해야만 하는 것은 아닙니다. 그러나 당신이 좋은 리더라면 적어도 사람들의 의견을 묻고 기도하면서 이 제안들을 고려해봐야 합니다.

위임에 대한 우리의 사례 연구에서 다음의 두 가지에 집중하기로 결정했다고 합니다.

- 기대하는 바를 명확하게 하기(기간, 비용, 결과)
- 일에 대해 느끼는 편안함의 정도를 묻기

감사하기:

모든 사람들이 감사 받는 것을 좋아합니다. 이것은 사기를 높이는 데도 좋습니다. 그리고 당신이 다음에 다시 물었을 때 사람들은 더 기꺼이 피드백을 줄 것입니다. 그들에게 피드백에 대한 감사를 확실히 전하십시오. 당신이 좋아하든 아니든, 그 피드백에 동의하든 아니든, 피드백을 일종의 선물로 생각하도록 노력하십시오.

사람들에게 감사하는 메시지의 간단한 예로 다음과 같이 말할 수도 있습니다, “어떻게 하면 일을 더 잘 위임할 수 있는 지에 대해 주신 당신의 제안에 감사합니다.”

반응하기:

피드백에 대해 생각해보고 기도해본 후, 그 영역에서의 발전을 위해 어떤 일을 하기로 결정했다면, 결정한 바에 대해 사람들에게 알리는 것은 매우 도움이 됩니다. 사람들에게 말하는 것은 그 일을 이행하는 것에 대해 책임감을 가질 수 있도록 도와줍니다.

우리의 사례 연구에 있어서의 반응(대응)은 다음과 같을 수 있습니다.. “저는 어떻게 하면 일을 더 잘 위임할 수 있는지에 대해 받은 모든 피드백들에 대해 생각해보고 기도해 보는 시간을 가졌습니다. 그리고 이번에는 다음의 두 가지 일에 집중하고 싶습니다…….”

참여하기:

당신이 하고자 하는 일들 중 어떤 것은 특정 사람들을 참여 시켜야 하는 일일 수 있습니다. 그 일을 진행하는 때, 그들에게 참여를 부탁하십시오. 그들과 함께 당신의 새로운 시도를 실행해보는 것은 어떨까요? 당신이 잊어버린다면 그들이 당신에게 그 일을 상기시켜 주지 않을까요?

우리의 사례 연구에서 다른 이들을 참여시킨다면, 다음과 같을 수 있을 것입니다.

“케이티, 당신에게 사역을 위임할 때 저는 좀 더 명확하게 하고 싶습니다. 제가 이것을 기억하도록 저를 도와주고 지속적인 피드백도 줄 수 있을까요?”

변화하기:

이것이 쉬운 결정처럼 보일지도 모릅니다. 하지만 당신은 사람들에게 하겠다고 말한 일을 반드시 실제로 해야 합니다. 만약 할 일에 대해 말하기만 하고 실제로 그 일을 하지 않는다면 성장하기란 매우 어렵습니다! 그러므로 하기로 한 일의 항목들을 확실히 다 끝내십시오.

우리의 사례연구에서, 변화하기의 예는 다음과 같이 말하면서 아주 분명하게 일을 위임하는 일이 될 수 있습니다. “당신이 곧 시작될 학교를 위한 마케팅 작업으로 앞으로 2 주 안에 전단지를 디자인 및 인쇄하고 페이스북에 광고하는 일을 이끌어주었으면

좋겠습니다. 예산은 100 달러 이하로 합시다. 이 일을 당신에게 맡겨도 되겠습니까?”

후속 조치하기:

피드백 과정의 마지막 단계는 다시 한번 사람들과 함께하는 후속 조치와 사람들에게 지속적인 피드백을 묻는 일입니다. 당신이 처음부터 당신의 목적을 완벽히 이루기란 어려울 것입니다. 거의 모든 일에는 시간, 연습 그리고 지속적인 피드백이 필요합니다. (마치 사격 기술을 향상시키기 위해서 지속적으로 사격훈련장으로 되돌아가는 것처럼 말입니다.)

후속 조치에 대한 우리 사례 연구 적용은 이런 것입니다. “안녕하세요, 케이티? 아시다시피 저는 사역을 위임하는 기술을 향상시키려 노력 중이에요. 지난 한 달 동안 제가 이 일에 있어서 어떻게 하고 있는 것 같아요? 혹시 저를 위해 다른 추가적인 아이디어를 주실 수 있나요?”

적용하기:

하나님께서 어떤 분야 또는 어떤 일에 있어 당신의 발전을 바라신다고 생각합니까? 이번 주에 어떤 한 가지를 선택해 위의 8 단계 피드백 과정을 따라 시도해보십시오. 이 과정은 어렵거나 많은 시간을 요하지 않습니다. 하지만 피드백을 구하고 그것에 잘 반응하기 위해 당신은 의도적이고 집중적으로 노력해야 합니다. 오늘 당장 시도해보십시오. 그 결과물에 놀라게 될 것입니다!

자기 개발 성공 예측 요인 6 가지

(6 Predictors of Success for Self Development)

제이 브랜스포드 Jay Bransford



우리 모두가 삶을 통해 지속적으로 배우는 것은 사실이지만 자기 개발의 개념은 특정한 목표를 성취하기 위해 자신을 발전시키고자 하는 의도적인 노력을 암시합니다. 그렇기 때문에 당신이 만약 성공적으로 자신을 발전시키기를 원한다면 우선 명백한 목표가 필요합니다. 하지만 어떤 일들이 그 개인적 개발 목표를 실제로 이루는 일에 영향을 미칠까요? 그것을 바로 여기에서 살펴보려고 합니다.

예수님조차 자신을 개발하셨다는 사실을 기억하는 것이 우리에게 격려가 됩니다.

“예수는 지혜와 키가 자라가며 하나님과 사람에게 더욱 사랑스러워 가시더라”-

누가복음 2:52. 그러나 예수님은 정말로 자신을 개발하려고 노력해야만 했을까요,

아니면 저절로 그렇게 되셨을까요? 나는 예수님께서 효과적으로 자신을 개발하는

사람들의 주요 성격을 보여주셨다고 말하고 싶습니다. 성공적인 자기 개발을 예측할 수 있도록 해주는 6 가지 특징들을 살펴보도록 합시다:

1. 겸손하기/ 기꺼이 배우고자 하는 마음

예수님은 자신의 지혜와 방향의 최종적 근원으로써 하나님을 바라보며 겸손하게 기꺼이 배우고자 하셨습니다. “그러므로 예수께서 그들에게 이르시되 내가 진실로 진실로 너희에게 이르노니 아들이 아버지께서 하시는 일을 보지 않고는 아무 것도 스스로 할 수 없나니 아버지께서 행하시는 그것을 아들도 그와 같이 행하느니라.” (요 5:19) 예수님은 스스로를 높이지 않으셨습니다. 예수님은 하나님 아버지를 높이셨습니다. 이처럼 예수님은 자신이 모든 답을 가졌다고 주장하는 대신 모방하고 배울 분으로 하나님 아버지를 바라보셨습니다.

하나님은 우리가 겸손하고 기꺼이 배우고자 하는 마음을 가짐으로써 하나님께서 계속해서 우리를 만들고 빚어갈 수 있기를 원하십니다. 어떻게 이것이 가능할까요? 요한복음 14 장 26 장에서 예수님이 말씀하셨습니다. “보혜사 곧 아버지께서 내 이름으로 보내실 성령 그가 너희에게 모든 것을 가르치고 내가 너희에게 말한 모든 것을 생각나게 하리라” 성령님이 우리를 가르치십니다. 어떻게 우리는 성령님이 우리를 가르치시게 할까요? 다르게 묻자면, “어떻게 우리는 기꺼이 배우고자 하는 영을 가질 수 있을까요?” 성경은 아래와 같은 몇 가지 방법을 제시합니다:

엘더(원로)들의 말씀을 듣기: “젊은 자들아 이와 같이 장로들에게 순종하고 다
서로 겸손으로 허리를 동이라 하나님은 교만한 자를 대적하시되 겸손한
자들에게는 은혜를 주시느니라” - 벨전 5:5

훈련을 받아들이기: “훈계를 좋아하는 자는 지식을 좋아하거니와 징계를
싫어하는 자는 짐승과 같으니라” - 잠 12: 1

지혜를 구하기: “지혜를 얻으며 명철을 얻으라 내 입의 말을 잊지 말며 어기지
말라” - 잠 4:5

말씀을 읽기: “모든 성경은 하나님의 감동으로 된 것으로 교훈과 책망과 바르게
함과 의로 교육하기에 유익하니” - 딤후 3:16

믿음의 사람들의 이야기 듣기: “또 내가 많은 증인 앞에서 내게 들은 바를 충성된
사람들에게 부탁하라 그들이 또 다른 사람들을 가르칠 수 있으리라” - 딤후 2:2

성령님의 말씀을 듣기: “우리가 이것을 말하거니와 사람의 지혜가 가르친 말로
아니하고 오직 성령께서 가르치신 것으로 하니 영적인 일은 영적인 것으로
분별하느니라” - 고전 2:13

2. 질문하기/궁금해하기

“질문하는 것”과 “지식을 갖는 것”의 관계가 뭐라고 생각하십니까? 너무 빠른 질문입니다, 그렇죠? 우리가 더 많이 물어볼수록, 우리는 새로운 무언가를 배울 기회를 더 갖게 됩니다. 성경은 무언가를 배우기 위해 질문하는 사람들의 예로 가득합니다. 아브라함은 “주 여호와여 내가 이 땅으로 업을 삼을 줄을 무엇으로 알리이까”(창 15:8) 라고 하나님께 물어봤을 때 하나님의 은혜의 그림을 받게 됩니다. 시편 3, 10, 13, 15, 22, 58, 74 편과 같은 많은 시편들이 질문으로 시작합니다. 하박국 전체는 하박국이 하나님에게 물어본 질문들에 기초하고 있습니다. 사도행전 2 장에서는 성령님의 강림 후, 대중이 물어본 질문으로부터 베드로의 위대한 설교가 시작됩니다. 또한 예수님께서서는 얼마나 질문을 사랑하셨습니까! 예수님은 자신의 비유들의 의미에 대해 물어보는 제자들에게 대답하셨습니다. (막 4: 10,11) 예수님은 바리새인들이 (선한 일 하기를) 청하지 않는 것을 보고 그들에게 화를 내셨습니다 (막 3: 5). 그리고 예수님은 “구하라 그러면 너희에게 주실 것이요 찾으라 그러면 찾을 것이요 문을 두드리라 그러면 너희에게 열릴 것이니”(마 7: 7-8)라고 말하시며 예수님이 질문을 얼마나 중요하게 생각하시는 지에 대해 알게 해주십니다.

3. 자신의 학습 스타일을 사용하기

효율적인 학습자들은 자신이 어떻게 가장 잘 배울 수 있는지를 압니다. 당신은 어떤 종류의 교수 및 학습 방법을 통해 가장 잘 이해하고 기억합니까? 시각적 자료/그래픽/차트를 더 쉽게 기억합니까? 읽거나 크게 소리 내어 반복한 말들을 잘 기억할 수 있습니까? 당신이 들은 것들을 쉽게 잘 기억합니까? 아니면 더 잘 이해하기 위해 실제로 그 일에 관여하거나 배우고 있는 것을 실행 해보아야

합니까? 각각의 방법들은 시각적, 읽고/쓰기, 청각적, 그리고 운동 감각적이라는 다른 종류의 학습 스타일을 나타냅니다.

당신이 자신의 학습 스타일에 맞는 학습 기회를 더 많이 찾아낼수록 당신은 이 학습 기회들로부터 가치 있는 것들을 더 많이 배우게 될 것입니다. 예를 들어, 당신이 청각적 학습자라면 아마도 오디오 복이나 팟 캐스트와 같은 것을 들으면서 배우는 기회가 좋을 수도 있습니다. 당신이 읽고 쓰기를 통해 배우는 학습자라면 책과 기사를 읽으며 필기를 많이 하는 것을 선호할지도 모릅니다. 우리는 성경에서 이런 다양한 학습 스타일이 사용된 예를 찾아 볼 수 있습니다. 신명기 11:18 에서 하나님은 이스라엘 백성이 하나님의 말씀을 기억하도록 시각적인 것을 사용하기를 격려하십니다. 이스라엘 백성은 이 말씀을 활용해 작은 성구 양피지를 만들어 남자들의 왼쪽 팔과 이마에 묶어서 사용합니다. 오늘날의 기독교인들은 십자가, 비둘기, 물고기 등, 성경적인 진리와 하나님에 대한 이야기를 상기시켜줄 많은 상징물들을 사용합니다. 예수님은 청각적 학습 스타일의 사람들이 진리를 배우고 소화시킬 수 있도록 청각적 방법을 활용하여 이야기하기를 즐겨 하셨습니다. 또한 문자를 통해 배우고 기억하는 사람들을 위해서 성경말씀은 두루마리 종이에 쓰였고, 10 계명은 바윗돌에 쓰였습니다. 그리고 5000 명을 먹인 일은 예수님이 제자들로 하여금 하나님의 신실하심과 놀라운 공급하심을 직접 체험함으로써 운동감각적 학습의 기회를 갖도록 한 매우 훌륭한 예입니다.

4. 끈기 갖기

“우리가 간절히 원하는 것은 너희 각 사람이 동일한 부지런함을 나타내어
끝까지 소망의 풍성함에 이르러” - 히 6:11

배우는 것은 아주 어려운 일일 수 있습니다! 당신이 얻고자 하는 기술과
능숙함을 갖게 되기까지 배우려면 종종 꽤 많은 시간과 노력이 필요합니다.
(말콤 글래드웰 Malcolm Gladwell 의 전문가 수준의 기술을 얻기 위한 10,000
시간의 연습 법칙과 같이) 당신이 연습을 통해서, 즉, (처음 자전거 타는 법을
배울 때 어느 순간 갑자기 탈 수 있게 되는 시점처럼) 계속해서 꾸준히 무언가를
반복해 돌파가 일어나는 어느 시점에 이르는 것과 같이 통달의 지경에 이르는
성공적인 자기 개발을 하려면 집중력과 결심이 필요합니다. 이런 점에 있어서
자신의 최후의 목적을 추구하기 위해 죽음에 이르기까지의 끈기를 보여주신
예수님은 우리가 상상하고 생각해 볼 수 있는 최고의 롤 모델일 것입니다.

5. 통합시키기

예수님의 씨 뿌리는 자의 비유는 우리에게 자기 개발 성공의 중요한 한 가지
예측 요인을 가르쳐줍니다. 그 예측요인은 새로운 지식을 우리의 삶에
통합시키는 것과 관련이 있습니다. 씨 뿌리는 자의 비유는 씨를 뿌리게 되는
토양, 즉, 땅의 여러 종류에 대해 말합니다. 길, 바위와 가시 위에 뿌려진 씨들은
땅 속 깊이 뿌리를 내리고 장기간 건강하게 자라는 일에 실패합니다. 하지만
좋은 토양에 뿌려진 씨들은 심겨진 것의 30 배, 60 배, 100 배의 결실을 맺게
됩니다.

이것은 우리의 자기 개발과 어떤 연관성이 있을까요? 당신은 습득한 새로운 지식을 광활한 뇌 속에 뿌려진 “지식의 씨앗”으로 생각할 수 있습니다. 때때로 우리는 이런 지식의 새로운 씨앗을 수업을 듣거나 책을 읽음으로써 얻을 수 있지만 곧 이 지식의 씨앗들이 흩어지고, 시들고, 날아가 사라져 버린 것을 알 수 있습니다. 우리는 안타깝게도 아무것도 기억하지 못합니다. 또한 때로는 결국 이 지식의 새로운 씨앗이 뿌리를 내리거나 새로운 행동 양식으로 적용될 기회조차 얻지 못하고 우리의 성장이나 개발에는 어떤 영향도 미치지 못한 채 점차적으로 희미하게 없어지게 되는 것을 우리는 알게 됩니다.

이런 종류의 지식은 “비활성화 지식” 또는 알고는 있지만 우리 삶에 적절하게 적용시키는 데 실패한 정보로 불리게 됩니다. 이것은 마치 흙, 산소, 물 없이 씨앗을 키우려는 것과 같은 것입니다. 비활성화 지식은 말 그대로 거의 무용지물입니다. - 당신이 얼마나 많이 아는지로 (얼마나 많은 씨앗을 가지고 있는지로) 친구를 놀라게 하는 일 이외에는 말입니다. 자기 개발은 더 나은 삶을 위해 변화하도록 하는 개인적 학습에 대한 것입니다. 새로 배운 것을 우리의 삶에 통합, 적용하는 것을 하지 않는다면, 새롭게 변화된 행동양식, 사고, 태도는 그 증거로 나타나지 않게 되고, 실제로 우리는 자신을 개발하고 있지 않은 것입니다. 지식의 씨앗이 뿌리를 내리고 자랄 수 있도록 하는 데 필요한 것은 개인적 반영, 연습, 자기 자신의 삶에 대한 적용입니다. 그것은 지식의 통합 과정이며, 따라서 당신은 무언가를 배우자마자 자신의 삶과 연관하여 그 가능성을 반영해보고 즉시 당신의 삶 속 상황에 적용시키기 시작해야 합니다.

당신이 더 많이 적용할수록 그 씨앗이 자라고 발전해서 당신의 삶에 새롭게 통합된 습관으로 자리잡을 확률은 높아집니다.

6. 다른 이와 공유하고 가르치기

아마도 리더로서 당신의 지식, 기술, 능숙함을 발전시키고 통달하는 최후의 방법은 자신이 아는 것을 다른 이들에게 가르치는 일일 것입니다. 다른 사람에게 무언가를 설명하다가 당신의 설명이 너무나 혼란스러운 것을 깨닫고 겸손해져 본 적이 있습니까? 가르치려면 우리의 생각, 지식, 지혜를 다른 사람들이 이해하기 쉽도록 정리해야 합니다. 그 과정, 즉, 정리하고 논리적으로 설명을 하는 일은 우리로 하여금 우리가 배운 것과 씨름하며 그것을 진정 온전하게 이해했는지를 확인하게 합니다. 학습 연구자들은 실제로 존재하는 모든 학습 방법들 중에 다른 이들을 가르치는 것이 그 주제를 가장 잘 이해하고 기억하는 확실하면서도 가장 효과적인 방법임을 발견했습니다. 그리고 이것은 또한 일반적으로 학습 최종 목표지점까지 도달하기 위해 학습과정에서 학습자가 마지막으로 하는 일 중의 하나입니다.

다른 사람들에게 축복이 되기 위해 우리는 정말이지 많은 놀라운 방법으로 하나님께 축복받았습니다. 하나님께서 가르쳐주신 것을 다른 이와 공유하고 그들에게 가르치는 일은 이 축복을 전할 수 있는 한 가지의 방법입니다. “주라 그리하면 너희에게 줄 것이니 곧 후히 되어 누르고 흔들어 넘치도록 하여 너희에게 안겨 주리라 너희가 헤아리는 그 헤아림으로 너희도 헤아림을 도로 받을 것이니라”(눅 6:38) “그리스도의 말씀이 너희 속에 풍성히 거하여 모든

지혜로 피차 가르치며 권면하고 시와 찬송과 신령한 노래를 부르며 감사하는
마음으로 하나님을 찬양하고” (골 3:16)

7. 적용하기

자기 개발의 6 가지 성공 예측 요인을 고려해보았을 때, 당신이 자신의 개발
목표를 성취할 가능성은 얼마나 됩니까? 리더로써 의도적인 학습과 성장의
가능성을 높여줄 오늘부터 당장 시작할 수 있는 한 가지 일은 무엇입니까?

영성 훈련 실천하기

Practicing

Spiritual Disciplines

영성 훈련 실천하기 개관

“우리의 씨름은 혈과 육을 상대하는 것이 아니요 통치자들과 권세들과 이 어둠의 세상
주관자들과 하늘에 있는 악의 영들을 상대함이라” -엡 6:12

우리는 계속되는 영적 전쟁 가운데 있습니다. 이를 인지할 때도 있고 모를 때도
있습니다. 하지만 영적 전쟁은 계속되고 있습니다. 리더로서 우리는 자신의 영적인 삶을
발전시키기 위해 능동적으로 노력 해야만 합니다. 그렇지 않으면 사단은 우리 리더십의
권위를 끌어내리고 최소화하는데 이것을 발판으로 삼습니다. 다음에 나오는 글들은
지속적으로 예수님과 우리의 관계를 발전시키고 단단하게 할 수 있는 훈련, 삶 가운데
우리가 할 수 있는 다양한 영적인 훈련, 사역지에서 우리가 영적으로 풍성한 삶을 누릴
수 있도록 해주는 훈련에 초점을 두고 있습니다.

영적 성숙을 향한 여행: 제자들은 훈련 받는다

(Journeying Towards Spiritual Maturity: Disciples Are Disciplined)

가스 구스타프슨 Garth Gustafson



“제자화는 훈련을 의미합니다…… 훈련 없이 우리는 제자가 될 수 없습니다. 훈련되지 않은 시대에 자유와 방종은 법과 충성을 대체하고, 제자 되기 위한 훈련의 필요는 그 어느 때보다 커집니다.” -C. S. 루이스 Lewis

C. S. 루이스가 몇 십 년 전에 강조한 것은 그 어느 때보다도 오늘날 더 사실이 되었습니다. 오늘날 현재 우리 세대를 설명하기에 가장 어울리지 않는 단어 중 하나는 바로 훈련입니다. 기독교인으로서 우리는 제자 되기 원한다고 말하지만 누군가가 영적인 훈련에 관해 이야기하면 우리 중 다수는 이것을 율법주의 또는 지나친 종교심으로 치부합니다. 그렇지만 사실 제자로서의 진정한 성숙함은 영성 훈련을 삶 가운데 적용하는 것을 의미합니다.

얼마나 많은 각종 영성 훈련의 이름을 머리 속에 떠올릴 수 있으십니까? (십자말

퍼즐처럼 글의 마지막 부분에서 그 답을 확인해 보십시오.)

영성 훈련의 예를 보여주신 예수님

“새벽 아직도 밝기 전에 예수께서 일어나 나가 한적한 곳으로 가사 거기서 기도하시더니” -마가복음 1:35

예수님이라면 어떻게 하셨을까? (WWJD… What Would Jesus Do?)…… 네, 너무 구식이라는 걸 나도 압니다. 하지만 이것이 바로 제자가 된다는 것의 의미입니다. 제자는 문자 그대로 예수님께서 하실 만한 일을 하기 원하는 사람입니다. 몇 년 전 나는 이스라엘을 여행 중일 때 한 랍비와 그를 따르는 제자들을 보았습니다. 말 그대로 그 제자들은 랍비가 걸어 간 한 걸음, 한 걸음을 정확히 모두 따라 걷기 위해 노력하고 있었고 결국에는 엔 게디 (En Gedi)⁵ 라는 곳에서 랍비가 물에 뛰어든 것까지 모두 따랐습니다.

제자들은 스승인 랍비가 하는 것을 따라 하도록 훈련되었습니다. 이것이 물에 뛰어들어 유대 랍비복이 다 젖는 것을 의미한다 해도 말입니다. 예수님께서서는 무엇을 하셨나요? 예수님은 일찍 일어나 아버지 하나님과 시간을 보내셨고, 외로움, 침묵, 기도, 공부, 단순한 삶, 예배의 시간을 가지시며…… 영성 훈련의 삶을 사셨습니다. 예수님의 제자로서 우리는 무엇을 해야 합니까? WWJD (예수님이라면 어떻게 하셨을까?) …… 우리는 영성 훈련의 삶을 살아야만 합니다.

우리 중 대부분은 영성 훈련을 삶 가운데 적용하기는커녕 어떤 훈련들이 있는지

⁵ 이스라엘 남동부의 오아시스이자 고고학적 유적지. 사울에게 쫓기던 다윗의 은신처.

나열조차 할 수 없을 것입니다. 이것은 비판하고자 하는 것이 아니라 그리스도의 몸인 우리의 상태에 대해 관찰한 바를 정직하게 말하고자 하는 것입니다. 우리는 이전의 어느 때보다 더 많은 자원을 가진 세대이지만 하나님을 실제로 찾고, 그분의 임재 가운데 나아가고, 또 하나님이 원하시는 꿈을 얻기 위해 싸우면서 영적인 훈련의 삶을 살아가도록 하는 동기가 자주 부족합니다.

개인으로, 또한 공동체로 영성 훈련하기

전임 사역자로 예수님을 따르는 여정 초기에 하나님은 내가 섬기고 있던 팀에게 금식하고 기도하며 하나님의 꿈을 위해 싸우라고 분명히 말씀하셨습니다. 우리 팀은 순종했고 그 후 3년 동안 전체 팀이 매 주마다 금식했습니다. 동시에 하나님은 나의 개인적인 금식 시간을 길게 늘리셨고 이것은 매우 괴롭고 힘들었습니다. 하지만 이를 통해 하나님과의 관계는 더 깊어질 수 있었습니다.

나는 공동체로서 금식하고 기도했던 그 영성 훈련의 시간이야말로 놀라운 정도로 결실을 맺은 그 후 10년의 기초를 놓는 시간이었다고 믿습니다. 이렇게 나눌 수 있는 이유는 나의 여정을 돌아보았을 때 개인적으로 영성 훈련들을 연습했을 때와 하지 않았을 때의 영적인 건강과 결실이 확연한 차이를 보였기 때문입니다. 나는 개인과 사역의 건강함 그리고 많은 결실이 영성 훈련들을 적용하는 것과 직접적인 연관이 있다는 사실을 개인적으로나 공동체적으로나 확실히 믿습니다.

성숙함은 기본기를 잘 닦는 것

기독교인으로서 우리는 영적으로 성숙해지는 것에 대해 자주 이야기 합니다. 성숙함이 나이 또는 기독교인으로 지낸 기간과 관련 있다고 생각하는 것은 아주 전형적인 오류입니다. 영적인 성숙함은 기간과 나이가 아니라 하나님의 말씀을 적용하는 것, 예수님께 순종하는 것과 관련이 있습니다.

성숙함은 기본기를 잘 닦는 것을 의미합니다. 시간이 지나면서 영성 훈련들은 우리 공동체에서 사라지게 되었고, 우리는 근면과 인내보다 안락과 자신의 욕구를 선호하게 되었습니다. 하지만 이제 하나님은 우리 공동체가 다시 영성 훈련으로 돌아가 성숙의 단순성, 즉 기본기를 다지고 영성 훈련을 적용하는 삶으로 귀환하도록 부르고 계십니다.

영성 훈련들이 맺는 결실

영성 훈련들은 쉽지 않지만 그만한 가치가 있습니다. 영성 훈련은 고통스럽지만 결실을 맺습니다. 제자들이 하는 일이 바로 영성 훈련입니다. 우리가 물어야만 하는 질문은 “나는 진정한 제자인가? 나는 정말 영적으로 성숙한가?” 입니다. 15 년동안 전임 사역을 했지만 이 질문들을 나 자신에게 했을 때 나는 여전히 자신 안에서 성장해야 할 많은 부분들을 봅니다.

나는 지금도 세상적인 기준을 버리고 영성 훈련을 연습하면서 영적으로 성숙한 제자가 되기를 갈망합니다. 이는 실제로 육신의 욕망을 거절하고 복음을 위해 세상의 안락함에 대하여 죽는 것을 의미합니다. 당신은 영적인 성숙함 가운데 걷기 위해, 영성 훈련을 연습하는 제자가 되기 위해 무엇을 하고 있습니까?

****이 주제에 대해 더 알고 싶다면 영성 훈련들로 아래에 나오는 범주들과 연습들을**

나열한 리처드 포스터 (Richard Foster) 의 고전 “영성 훈련”을 읽어보십시오:

- 1) 내적 훈련: 묵상, 기도, 금식, 연구
- 2) 외적 훈련: 단순함, 복종, 연구, 섬김
- 3) 공동체적 훈련: 회개, 예배, 지도, 기념 (축하)

예수님을 닮아가는 삶으로의 변화의 길

(The Pathway of Transformation to a Christ-like Life)

제프 로맥 Jeff Romack



왕 되신 예수님을 따르는 사람들에게 영성 훈련의 연습은 필수적이며 우리를 향해 하나님께서 갖고 계신 목적을 이루는 그런 종류의 사람이 될 수 있도록 하나님께서 정하신 방법입니다.

우리의 삶에 변화가 일어나기 위해 필요한 세 가지가 있습니다. 그 세 가지는 마법도 아니고 행운도 아닙니다. 이런 것과는 반대로 모든 변화는 이 세 가지가 합쳐지는 결과로 일어납니다; 비전, 의도 그리고 방법 (영성 훈련들)

비전은 예수님께서 자신의 사역을 시작하셨던 출발점입니다. 하나님 나라에 대한 예수님의 비전은 그분께서 행하시고 가르치신 모든 것을 규정했습니다. 비전은 우리를 위한 변화가 시작되는 곳입니다. 간단히 말하자면, 비전은 나의 삶과 세상이 변할 모습에 대한 새로운 아이디어입니다. 모든 변화는 새로운 비전에서 시작됩니다. **비전이 있는 사람이 되십시오!**

비전은 변화를 위해 필요한 아주 훌륭하고 절대적인 요소이지만 두 번째 요소 없이는 그저 아름다운 환상이나 어떤 가능성에 대한 희망사항에 지나지 않습니다. 변화를 위해 필요한 두 번째 요소는 바로 의도입니다. 실제로 나는 비전을 이루려는 의도를 갖고 살아야만 합니다. 비전이 실현되는 것을 보기 위해 나는 계획해야 하고 필요한 행동을 취할 준비를 해야만 합니다. 나만이 할 수 있고 해야만 하는 일을 하기 위해 준비되어야만 합니다. **의도를 갖고 사십시오!**

변화를 위한 마지막 세 번째 조각은 필요한 방법/수단들을 이해하고 사용하는 것입니다. 이것은 나의 비전 성취를 위해 필요한 연습들, 실제로 사용되어야만 하는 방법들을 말합니다. 강렬한 비전, 의도, 그리고 올바른 방법들의 활용이 있다면 변화는 확실히 일어납니다. **영성 훈련을 실천하십시오!**

예수님에게 하나님의 나라에서 사는 법을 배우는 모든 제자에게 있어 영성 훈련의 실천은 예수님을 닮도록 지속적으로 변해가는 방법입니다. 우리는 이 변화 (점점 더 예수님을 닮아가는 것) 에 대한 비전과 갈망이 있어야만 하고 예수님과 같은 삶을 살고자 의도해야만 합니다. 그리고 마지막으로 우리는 예수님께서 제자들에게 가르쳐주신 영성 훈련을 실천해야만 합니다.

“영성 훈련”이라는 말은 모순적으로 들릴지도 모릅니다. 즉, 영성과 훈련은 매우 다른 별개의 것처럼 보일 수 있습니다. 하지만 조금만 더 생각해보면 모든 영적 형성이 우리가 육체에 사는 동안 일어나는 일이므로 영성 형성에 훈련이 필수적이며 중요한 것임을 금방 이해할 수 있습니다. 그러므로 훈련은 예수님을 따르는 자들로 우리의 삶을 형성하고 재형성하는 데에 다른 무엇보다도 더 중요한 것입니다.

예수님이 실천하고 가르치신 영성 훈련들은 잘 알려져 있습니다. 이 훈련들은 오랜 시간 동안 기독교인들에 의해 연습되고 가르쳐졌습니다. 어떤 훈련들은 모든 이들에게 필수적입니다. 또 어떤 훈련들은 우리 각자가 처한 상황과 때에 따라 다른 훈련보다 더 도움이 됩니다. 모든 훈련들은 가치가 있습니다. 영성 훈련을 실천하다 보면 사실 우리는 YWAM의 많은 가치들을 살아내고 있는 자기 자신을 발견하게 될 것입니다.

어느 영성 훈련의 항목이든 하나님과 자주 규칙적으로 함께 만나는 것을 포함합니다. 하나님께서 그 만남을 이끄시도록 하십시오! 모든 것은 여기서부터 시작됩니다.

다른 영적 훈련들은 다음과 같습니다:

기도하기 (Prayer), 주기 (Giving)

묵상하기 (Meditation), 고독에 머물기 (Solitude)

예배하기 (Worship), 침묵하기 (Silence)

고백하기 (Confession), 섬기기 (Service)

금식하기 (Fasting), 연구하기 (Study)

조금만 더 생각해보면 다른 것들도 발견할 수 있을 것입니다. 기억하십시오, 영성 훈련은 그 자체로 끝나는 것이 아니라 우리는 아름다운 목적, 즉, 예수님을 닮아가는 변화의 방법으로 그것을 연습하고 있음을. 예수님 자신도 직접 하셨던 그 훈련을 우리가 연습하지 않고도 그분을 닮아가도록 성장할 수 있다고 생각하는 것은 착각입니다. 변화는 마법이나 행운에 의해 일어나지 않습니다. 또한 훈련의 연습 없이 성령님에 의해 감전되는 것 만으로 변화는 일어나지 않습니다.

기억하십시오; 모든 변화는 강렬한 비전으로 시작됩니다. 비전을 살아내고자 하는 의도는 필수적이나 우리 누구도 완벽하지 않다는 것을 또한 알아야만 합니다. 우리 모두는 때때로 무너집니다. 그저 다시 일어나서 포기하지 말고 매일을 살아가십시오. 그리고 영성 훈련을 계속 실천하십시오. 처음에 당신에게 너무 어렵고 불가능했던 것들도 훈련을 지속한다면 어느 순간 가능해질 것입니다. **계속하십시오!**

리더들이 서로를 위해 할 수 있는 가장 가치 있는 일들 중 하나는 바로 그리스도를 따르는 일에 정진할 수 있도록 도울만한 자료들을 알려주는 것입니다. 실례로 나의 생각을 빚어주고 실제적인 방법으로 큰 도움을 준 영성 훈련 실천을 다룬 두 권의 책이 있습니다. 이 책들을 당신에게 추천하고 싶습니다:

1. “젊은 그리스도인을 위한 마음의 혁신(원제: Renovation of the Heart in Daily Practice; Experiment in Spiritual Transformation)” 저자 달라스 윌라드, 랜디 프래지, 최요한 옮김, 복있는 사람, 2006. 이 책은 원작 “마음의 혁신”을 더 짧고 이해하기 쉽게 재구성한 버전입니다. 원작을 포함해 두 권 모두 추천합니다. 앞서 언급한 비전, 의도, 방법에 대한 내용은 윌라드에 의해 먼저 제안된 것입니다.

2. “영적 훈련과 성장”(원제: Celebration of Discipline; the Path to Spiritual Growth) 저자 리처드 J 포스터, 권달천 옮김, 생명의 말씀사, 2009. 이 책은 영성 훈련에 대한 현대 고전으로 불립니다.

주변 돌아보기

(Turning Aside)

스티브 코크레인 Steve Cochrane



“이것은 내가 가장 먼저 알게 된 것이며 가장 지혜로운 것입니다: 영혼은 존재하며
전적으로 그것은 작은 관심으로부터 쌓아 올려진 것입니다.”

- 메리 올리버 Mary Oliver

“주변 돌아보기”의 영성 훈련/실천은 매우 단순해 보이지만 의도적으로 양성되어야만
합니다. 다시 말해 “주변 돌아보기”는 사람들, 행사 또는 우리 바로 앞에 놓인 삶의
세부사항 (자잘한 일들)에 “관심 갖기”입니다. 이것은 연습하기 매우 쉬워 보이지만
자주 우리는 바쁘고 이 놀라운 보물들을 놓치게 됩니다.

출애굽기 3 장 1-6 절을 보면, 광야에서 40 년동안 모세는 장인 이드로의 “양 떼를 치며”(1 절) 평범한 일상을 보내고 있었습니다. 겸손함과 신실함을 배우며, 어쩌면 그 일이 자신의 여생 동안 할 일이라 생각하며 그 일을 반복하고 있었습니다. 하지만 어느 날, 그는 불이 붙은 떨기나무를 보게 됩니다. 모세가 그 이전에 불 붙은 나무를 본 적이 있었을까요? 아마 여러 번 보았을 겁니다. 하지만 이 때 계속해서 자기 갈 길을 가는 대신 그는 관심을 갖고 말했습니다. “내가 돌이켜 가서 이 광경을 보리라. 떨기나무가 어쩌하여 타지 아니하는고”(3 절). 이 떨기나무는 뭔가 매우 달랐습니다: 불이 붙었지만 나무는 타서 사그라들지 않았고, 하나님의 천사가 그 가운데에 나타났습니다. (2 절)

모세는 계속 길을 갈 수도 있었습니다. 불타지만 사그라들지 않는 나무, 심지어 천사가 나타났다 하더라도, 이것이 그를 멈추기에 충분치 않았을 수도 있습니다. 하지만 모세는 멈춰 돌아보았고 관심을 가졌습니다. 말씀은 계속됩니다: “여호와께서 그가 보려고 돌이켜 오는 것을 보신지라 하나님이 떨기나무 가운데서 그를 불러 이르시되 모세야 모세야 하시매”(4 절).

더 자세히 보기 위해 돌아 보는 것은 계시와 소명의 새로운 장소로 부르시는 주님의 초대에 대한 반응이었습니다. 그분의 초대는 불 붙은 나무를 보는 것 같이 극적이지는 않지만 보통 우리에게도 그와 비슷한 양상으로 나타납니다. 주의를 기울여 좀 더 자세히 보기 위해 잠시 멈추게 되면 인식과 은혜의 새로운 문들이 열리게 됩니다. 이런 일들은 아주 사소한 상황일 수도 있고 또는 우리의 여생을 새롭게 만들어 갈 일이 되기도 합니다.

몇 년 전, 어느 아름다운 여름날, 태평양에 면한 미 북서 지역에서 나의 큰 딸은 처음으로 고속도로에서 운전하는 걸 배우고 있었습니다. 나는 조수석에 앉아있었는데,

만약 딸아이가 실수해서 어떤 심각한 사고가 일어난다면, 우리 자신을 구할 능력이 나 자신에게 없음을 아주 잘 인지하고 있었습니다. 우리가 고속도로로 들어설 때, 나는 딸아이를 몸을 돌려 바라보았습니다. 그 순간, (아마도 나의 두려움이 집중하도록 도왔을지도 모릅니다만) 딸을 보았습니다. 주의를 기울여 더 자세히 말입니다. 그때 나는 더 이상 작은 여자아이가 아닌 아름답고 침착한 16 세의 여성을 보게 되었습니다. 그것은 더 깊은 차원의 공간이 열리는 그야말로 “초월적인” 순간이었습니다. 일어나고 있는 일을 넘어서는 더 큰 무언가가 일어나고 있었습니다.

주의를 기울이는 훈련은 습관처럼 길러야 할 중요한 일입니다. 그리고 다른 영성 훈련들과 마찬가지로 더 많이 연습할수록 이것은 습관이 될 것입니다. 그렇다면 어떻게 이 훈련을 할 수 있을까요? 여기 다섯 가지의 방법이 있습니다:

1. **볼 수 있도록 도와주시는 성령님을 초청하며 하루를 시작하기.** 매일 아침, 사람들, 환경, 당신 하루의 세부사항들을 살펴보며 주의를 기울일 수 있게 자신을 열어둠으로써 순복하는 마음의 자세를 가지십시오.
2. **자신을 열어둔 것에 대해 하나님께서 답하시기를 기대하기.** 이것은 극적인 기도가 아닙니다. 하나님께서 그 분의 방법으로 답하실 것이고 당신은 그분의 은혜 안에서 준비될 것이란 단순한 기대입니다.
3. **성령님의 인도를 받으며 속도 늦추기.** 빨리 움직일 때 놓치게 되는 것들을 보기 위해 매일의 삶 속에서 속도를 더욱 늦춰야 하는 영역들에는 무엇이 있습니까?
4. **삶에서 “잡동사니” 치우기.** 물질적인 “것” 또는 분노, 질투, 교만과 같은 태도처럼 정말이지 우리 삶에 필수적이지 않은데도 우리의 삶을 채우는 것들이 있습니다. 우리의 삶에서 은혜로 채워질 더 많은 공간을 만들기 위해 어떤 것들을 정리하고 치워버릴 수 있을까요?

5. **하루를 끝낼 때 감사하는 습관을 기르기.** 감사하는 훈련은 주의를 기울이는

훈련의 쌍둥이 또는, 동전의 다른 한 면과도 같습니다. 더 가까이 주의를

기울이다 보면 우리의 마음은 감사로 가득 차게 됩니다. 우리는 새로운 방법으로

보게 되고 그렇게 봄으로써 매우 어려운 상황이나 사람들에 대해서조차도

새로운 관점을 갖게 됩니다.

주변을 돌아보며 관심을 기울이는 훈련의 연습은 출애굽기 3장에서 모세에게 일어난

일과 같이 하나님의 성품에 대한 새로운 계시로 이어집니다. 더 많은 감사가 우리의

삶의 방식이 될 것이며, 자신과 다른 이들에 대해 더 넉넉한 은혜의 삶을 살도록 더 많은

공간을 열어줄 것입니다.

오늘부터 시작해보는 건 어떨까요?

당신의 길은 무엇입니까

(What's Your Pathway)

스테피 마이어스 Stephe Mayers



이번 달 우리 수련회 센터 팀은 ‘하나님께로 가는 길’이란 수련회를 주최하면서 큰 기쁨을 느꼈습니다. 우리는 이 수련회를 준비하기 위해 몇 개월의 시간을 가졌고 팀의 각 팀원마다 하나님과 어떻게 관계를 맺고 이 관계를 즐길 수 있는지 새로운 방법들을 탐험해볼 수 있었습니다. 우리 모두 이미 익숙한 몇 가지의 방법들을 가지고 있었지만 완전히 새로운 차원의 하나님과의 친밀함의 단계로 나아갈 수 있는 다른 방법들을 발견할 수 있습니다. 팀원 중 한명인 윌렌스 혼스트라 Wilrens Hornstra 는 이와 관련하여 게리 토마스 Gary Thomas 의 ‘영성에도 색깔이 있다 (원제: Sacred Pathways)’라는 책을 아래와 같이 요약했습니다.

자연주의자: 자연주의자들에게는 자연이 어느 교회 건물 못지 않게 큰 성전이 될 수

있습니다. 실제로 하나님의 최초의 성전은 에덴 동산이었고 요한계시록 22 장에서 최후의 성전 또한 동산과 같은 모습으로 묘사되어 있습니다. 그때까지 “그의 영광이 온 땅에 충만하도다”(사 6:3)라는 말씀에서도 볼 수 있듯이 자연을 다리와 같이 이용해 하나님의 임재 가운데 들어가는 것도 가능한 일임에 틀림없습니다. 우리 중 자연주의자인 사람들은 이렇게 자연을 통해 하나님께 나아가는 일을 다른 이들보다 더 잘합니다. 이들은 단순히 자연 안에서 살아납니다. 여기 이 통로에 대한 세 가지의 다른 면들이 있습니다. 첫째, 자연 속에서 우리는 하나님의 영광과 위대함을 볼 수 있습니다. 둘째, 자연은 많은 원칙들과 진리들을 가르치고 보여줍니다. 그리고 마지막으로 자연은 기도하고 예배하고 묵상하며 휴식을 취하고 회복하는 장소입니다. 나에게도 자연은 이상적인 통로이며 매일 개와 함께 산책하는 일은 내 영혼이 하나님께 연결될 수 있도록 열린 공간으로 데려다 줍니다.

전통주의자: 전통주의자는 의식(ritual)과 상징(symbol)을 통해 하나님을 만납니다. 이 통로를 분명히 보여주는 예는 전통적이고 전례적(liturgical)인 교회 예배, 초기 교회의 기도문들, 그리고 초기 교회의 다른 글들입니다. 하지만 우리 자신의 상징들 (symbols) 뿐만 아니라 자신의 의식(rituals), 기도, 예배를 만드는 것도 가능합니다. 정형화 된 말은 우리의 정신이 집중할 수 있도록, 상징들은 우리의 영혼이 더 깊은 단계로 들어갈 수 있도록 다리가 되어 우리를 도와줍니다.

몇 가지 의식(rituals)을 우리 삶 가운데 도입하는 한 가지 방법은 교회 달력의 기독교 휴일(holy-days! 거룩한 날들!)을 지키는 것입니다. 모세 이후로 하나님의 사람들은 어떤 의식 행사를 알려주는 달력을 가졌습니다 (레 23 참조). 어떤 팀을 보더라도, 모든

팀은 한 해의 특별한 축하, 연회, 관습, 리듬을 정해 잘 지킵니다. 이렇게 하는 것은 팀 생활에 안정을 더해주는 다양성, 기대, 절기들을 창조합니다.

감각주의자: 감각주의자는 오감을 통해 하나님을 가장 잘 만납니다. 건축, 시각적 예술, 춤과 같이 볼 수 있고, 위대한 음악과 같이 들을 수 있고, 향이나 향기처럼 냄새를 맡을 수 있고, 포옹이나 손으로 잡는 것처럼 만질 수 있고, 성찬이나 식사와 같이 맛볼 수 있는 모든 것을 통해서 말입니다. 미와 감각은 이런 사람을 낮이 나가게 합니다. 어떤 면에 있어서는 자연주의의 길, 전통주의의 길과 겹치기도 합니다만 감각주의의 경우에는 꼭 자연으로 나가야 하거나 활동이 전통적이어야만 하는 것은 아닙니다.

감각주의자는 순전히 받기만 하는 게 아니라 예술적이고 창조적이며 감각적인 경험을 주도하면서 하나님과 연결되는 것을 즐깁니다. 예를 들면 직접 행하는 일과 만드는 일들: 그림, 수공예, 춤, 형태, 배치 등등을 통해서 말입니다. 최근 몇 년에 걸쳐 우리는 예배의 실제 경험과 그 가르침의 적용에 있어 생각과 마음을 점점 더 열고 있습니다. 이렇게 되기까지 왜 이리 오래 걸렸는지!

금욕주의자: 금욕주의의 방법은 훈련, 내핍, 자제, 소박함과 엄격함으로 나타납니다. 이것들은 모두 어떤 혜택을 얻는 것에 대한 것이 아닙니다; 이것은 모든 집중을 방해하는 것들을 피함으로써 온전히 하나님께만 집중하기 위해 선택된 것들입니다. 자제의 한 가지 형태는 고독이며 이것이 금욕주의와 명상주의가 만나는 지점입니다. 고독이 필수적인 것은 아니지만 보통 이 둘은 고독 가운데 수행됩니다.

금식(무엇을 자제하거나 아예 하지 않는 것)은 어떤 형태든 분명히 금욕주의적 기질과 잘 맞습니다. 책에 나와 있는 다른 활동들은 불침번, 침묵, 순종 또는 순복, 노동, 수련회, 단순한 삶의 방식, 고난에 대한 인내를 포함합니다. 우리 모두 살다 보면 이런 금욕주의적 손길이 필요한 때가 있습니다. 우리의 미친 듯이 바쁜 삶 속에서 고독의 시간을 갖는 것이 얼마나 중요한 지 모릅니다.

활동주의자: 활동주의자들은 사단이나 불의를 직면할 때 에너지가 생깁니다. 이를 통해 그들은 하나님과의 연결됨을 경험하고, 그 연결의 이유를 발견하게 됩니다. 그들은 전투 가운데 빛을 발하는 전사이고 선포하는 것을 좋아하는 전도자입니다. 자신의 골방에 들어가 호젓하게 기도하기 보다는 공공시위나 농성 가운데 걸으며 기도하기를 더 즐깁니다. 고전적인 YWAM의 리더에 대한 이야기처럼 들리지 않나요? 나 또한 이런 모습을 가지고 있습니다!!

만약 당신이 활동주의자라면 당신의 활동을 진정한 공급자 되시는 분에게 건강하게 연결시켜줄 다른 방법과 영성 훈련들이 필요할 것입니다. 또한 당신이 현실 감각을 잃지 않도록 도와줄 다른 이들도 필요합니다. 하지만 그들이 당신을 맞지 않는 상자 안에 가두도록 하지는 마십시오. 당신에게 최고의 자리는 말에 올라타 정의나 진실을 위해 달리는 것입니다.

돌보는 자: 돌보는 사람(섬기는 자, 조력자)의 길은 무엇보다 위가 아닌 바깥쪽을 향하고 있습니다. 이 길을 따라 가다 보면 하나님께 향하는 영적인 길을 인지하는 것은 쉽습니다. 게리 토마스가 쓴 것처럼, 섬기는 일은 “다른 사람들을 사랑함으로써

하나님을 사랑하는 일”입니다. 다른 이들을 돌보고 섬기면서 우리는 하나님과 동질감을 느끼고 동시에 이 세상에서 하나님의 손과 발이 됩니다. 그리고 이것은 하나님과 우리의 사이를 정말 가깝게 만들어 줍니다. 또한 마지막이지만 정말 중요한 한 가지는 우리가 섬기는 사람 안에 계신 예수님을 만난다는 것입니다.

어떻게 보면 우리 모두가 이 길에 대한 부르심을 받았지만 그 중에서도 몇몇의 사람들에게는 이것이 너무나 자연스러운 열정이고 하나님의 임재 가운데로 들어가는 길이기도 합니다. 그들은 다른 이(특히 도움이 필요하거나 스스로 할 수 없는 사람)를 위해 무언가를 할 때 가장 살아있음을 느낍니다. 이 길을 이해할 때 그들은 전혀 새로운 방법으로 자유롭게 예배할 수 있게 됩니다.

열광주의자: 이 길은 예배와 축제 가운데 살아나는 사람들을 위한 통로입니다. 각 개인이 홀로 예배할 수도 있지만, 금욕주의자나 명상가들과는 다르기에, 대부분 이 예배와 축제는 공동체 안에서 일어납니다. 열성주의자는 믿음의 도전들이나 행동들, 기적적이고 은사주의적이고 초자연적인 일에 끌립니다. 다시 한번 얘기하지만, 와웨머에게 있어 이런 일은 일반적인 공동의 예배 형태입니다. 재미있고, 믿음을 세우며, 활력을 줍니다. 또한 일반적인 관행을 따르지 않는 교회들에 의해서도 사용되는 대표적인 형태의 예배이기도 합니다. 열광주의자인 나는 예배하고 하나님과 교제할 때, 새로운 방식으로 탐험하는 것을 즐깁니다.

명상가(사색가): ‘영성에도 색깔이 있다’에서 이 장의 부제는 “경배를 통해 하나님을 사랑하기”입니다. 이것은 하나님 안에서 기뻐하고 하나님만을 위해 그 임재 가운데

머무는 일입니다. “…… 명상가들은 단순히 하나님의 자녀로서 그분의 사랑의 바다에 잠기기를 원합니다. 반면 우리 중 나머지는 슬프게도 그 넘치는 사랑의 한 방울만을 경험하는 것에 만족해버립니다”(193 쪽).

명상은 생각의 한 종류처럼 보이지만 사실 지적인 사고가 아니고 다양한 기도 형태들을 포함합니다. 간단히 말하자면 하나님에 대해 깊이 생각하고 ‘바라보는 것’을 의미합니다. 명상가의 언어는 사랑, 관계 그리고 친밀함의 언어입니다.

지적인 사람들: 어떤 사람들은 이성의 자극을 통해 주님께 강하게 끌릴 수 있다는 사실을 열광주의자나 명상가는 이해하기 어려울 지도 모릅니다. 지적인 사람들의 정신이 깨어있을 때, 그들이 하나님이나 자녀인 우리를 향한 하나님의 방법들에 대해 새로운 무언가를 이해했을 때, 하나님을 향한 그들의 경배는 불붙듯 일어납니다.

지적인 길은 연구와 학습을 통해 하나님에 대한 예배로 우리를 이끕니다. 게리 토마스는 신학적 훈련들(교회사, 성경 연구, 조직 신학과 같은)을 그 예로 들었지만 과학과 학문의 다른 영역 또한 여기에 포함될 수 있습니다.

이것은 고든 피 Gordon Fee 가 그의 책 ‘성령이 들려주시는 하나님의 말씀(원제: Listening to the Spirit in the Text)’에서 했던 열정적인 주장, “모든 진정한 신학의 제대로 된 목적은 찬송(doxology)입니다”를 연상시킵니다.

마지막 말: 9 가지 길에 대한 요약을 읽으면서 당신과 가장 관련 있는 통로를 찾아보십시오. 대체로 우리가 편안하게 느끼고 자주 실천하는 경향이 있는 방법이 두 세 가지 정도 있을 것입니다. 그렇다면 이 중에서 다른 방법들을 경험해 보고, 주님께

당신의 삶에 추가할 만한 다른 새로운 통로들이 있는지 여쭙어보십시오. 최근에 나는 영적인 삶에 대한 도전과 자극이 되는 새로운 방법을 발견했는데, 그것은 성 이그나티우스 Ignatious 의 하루의 ‘성찰(Examen)’ 입니다. 이것은 하루에 대한 정리 및 언제, 어디에서, 어떻게 주님을 만났는지를 기억하도록 도와주는 긍정적이며 도전이 되는 일련의 질문들입니다. 소개할 수 있는 다른 방법들로는 하루 종일 하는 호흡 기도(한번 숨 쉴 때 하는 아주 짧은 기도), 머리에서 마음으로 진리를 옮겨주는 아주 강력한 묵상 형태인 영적 독서 (lectio divina)도 있습니다.

일반적으로 관계를 발전을 위해서는 의도성, 시간, 노력이 필요합니다. 이것은 주님과 관계에서도 마찬가지 입니다. 시간을 정해서 다음 몇 달 동안 하나님과 함께하는 삶에 있어 새로운 차원을 더해줄 통로들을 적극적으로 찾아 보십시오.

성경적 세계관 갖기

Having

a Biblical Worldview

성경적 세계관 갖기 개관

당신의 삶을 통해 다른 이들에게 하나님과 성경에 대한 올바른 성경적 관점을 어느 정도까지 보여주고 있습니까? 하나님의 말씀에 근거하지 않은 방식으로 당신을 둘러싼 문화와 세상이 하나님, 사람과 피조물에 대한 당신의 관점을 얼마나 많이 바꾸거나 조정했는지 알게 된다면 당신은 크게 놀라게 될지도 모릅니다. 기독교 리더로서 우리는 말하고 행하는 모든 일에 있어 그리스도를 정확히 나타내야 하는 아주 커다란 책임을 가지고 있습니다. 우리의 삶은 주위의 사람들에게는 살아있는 증거(간증)입니다.

“그러므로 주 안에서 갇힌 내가 너희를 권하노니 너희가 부르심을 입은 부름에 합당하게 행하여”(엡 4:1-2). 마가복음 7 장에서 예수님은 사람의 법을 성경적 교리로 가르치고 있던 당시 종교 지도자인 바리새인들에게 경고했습니다. 예수님께서서는 그들에게 사람의 전통과 하나님의 계명을 혼동하는 것에 대해 주의하라고 말씀하셨습니다. 이것은 오늘날 교회에도 아주 중요한 문제로 남아있습니다. 우리 모두는 자신의 문화와 전통에 의해 빚어집니다. 하지만 우리는 세상의 생각과 방식을 하나님 나라의 것과 혼동하지 않도록 주의해야만 합니다. 이어지는 글들에서 성경적 세계관에 대한 주제와 세계관이 우리의 리더로서의 능력에 어떻게 영향을 미치는지를 살펴보겠습니다.

깨어진 세계관 회복하기

(Restoring Our Broken Worldview)

가스 구스타프슨 Garth Gustafson



당신의 세계관은 당신의 삶을 만들고, 무엇보다도 당신의 예정된 운명을 결정할 것입니다. 세상 모든 사람은 세계관을 가지고 있습니다. 우리 중 대부분은 자신의 세계관이 무엇인지, 어떻게 만들어졌으며 말 그대로 매일의 삶의 모든 순간, 자신이 하는 모든 일에 어떻게 영향을 미치는지 깨닫지 못합니다.

우리 삶의 렌즈

한 사람의 세계관은 세상의 현실을 바라보고 그것을 이해할 때 사용하는 렌즈와도 같습니다. 이 렌즈는 가족, 공동체, 문화와 삶의 경험에 의해 빚어지게 됩니다. 우리

대부분은 잠재의식적으로 자신의 세계관에 기반해 모든 결정을 하고 있습니다. 그 세계관은 어떻게 살고, 생각하고, 행동할지, 또 어디에 돈을 쓸 지, 별 생각 없이 좋아하는 것들을 실제로 결정하고 좌우하고 있습니다. 우리의 세계관은 이렇듯 아주 강력하고 믿을 수 없을 만큼 위험하지만, 우리는 그것을 그리 중요하게 여기지 않습니다.

우리가 믿는 것은 우리의 결정 과정, 삶을 이끄는 원동력이 됨으로써 우리 존재와 목적의 핵심입니다. 세계관의 함축된 의미와 영향 때문에, 이 세계관이라는 렌즈는 재정 훈련, 정치관, 가족 가치, 윤리와 신학을 포함하는 우리 삶의 전반에 영향을 끼칩니다.

우리가 계속해서 새로운 정보를 흡수하고, 새로운 경험을 하고, 점점 더 깨어지는 세계를 대할 때, 동시에 우리의 세계관은 지속적으로 발전하고 변화하고 발달하고 있습니다. 충격 속에서 실제로 우리가 무엇을 믿고 있고, 왜 믿는지 평가해야 하는 상황에 이를 때까지, 우리의 세계관은 우리의 삶과 별 상관없이 때때로 잠자고 있는 것처럼 보이기도 합니다.

나의 기도는 우리 모두의 세계관이 재평가에 이를 만큼 충격을 받는 것입니다.

부서진 세계관

나의 세계관은 복음에 대한 나의 이해와 인도 거리의 빈곤이라는 두 현실이 교차했던 2002 년의 예상치 못한 한 순간에 철저히 부서졌습니다. 나는 인도 캘커타의 에어컨이 나오는 커피숍에 앉아, 양복을 차려 입고 뉴욕 타임즈를 읽으며 카푸치노를 마시고 있는 사업가들을 보고 있었습니다. 스타벅스의 주(워싱턴)에서 온 나는 그 곳이

집처럼 편안해야 했습니다. 하지만 나는 전면 창 너머 49 도가 육박하는 더위 속에서 오물에 뒤덮인 채 거리에 앉아있는 아이들을 지나칠 수 없었습니다.

세계의 문제들을 해결할 수 있을 거라고 생각하는(또는 생각했던) 미국인인 나는 행동에 나섰고 그 아이들 중 몇 명에게 샌드위치, 찬 음료, 지옥 같은 더위로부터의 쉼을 제공하려고 그들을 안으로 초대했습니다. 하지만 그 초대는, 내가 아이들을 위해 돈을 낸다 하더라도 이 아이들은 카스트 제도의 너무 낮은 계급이라서 건물 안으로 들어올 수 없다는 이야기를 들을 때까지만 가능했던 꿈이었습니다. 그 순간 예수님께서서는 나의 세계관을 완전히 부서뜨리셨습니다.

깨어진 세계관 = 깨어진 세상

우리의 세상은 우리의 세계관이 깨어졌기 때문에 깨져 버렸습니다. 죄가 세상에 들어왔을 때 죄는 세상에 대한 우리의 관점을 왜곡하고, 일그러뜨리고, 먹어 치우기 시작했습니다. 하나님의 궁극적 진리의 렌즈를 통해 볼 수 있는 세상, 하나님께서 의도하신 본래의 세계관을 말입니다. 불행하게도 우리의 세계관은 평생의 삶 동안 우리와 함께 하기 때문에 우리 대부분은 이에 대해 생각조차 하지 않습니다. 나 자신의 세계관, 그리고 이 세계관이 나의 여생에 어떤 영향을 미칠지에 대해 생각해보기까지 나는 23 년이란 시간이 걸렸습니다. 하지만 이 세계관의 부서짐으로 나의 중심이 흔들린 뒤에 나는 이 질문에 부딪쳐야만 했습니다: 만약 내가 진심으로 복음을 믿는다면 어떻게 세상의 극심한 깨어짐에 대해 예수님의 진리, 사랑, 소망으로 반응하지 않고 평생을 보낼 수 있겠는가?

그것은 정확히 예수님께서 하신 일입니다. 예수님은 세상의 깨어짐에 반응하고 우리의

세계관을 회복시키며 우리도 그렇게 할 수 있도록 자신의 삶을 내어주셨습니다.

나는 성경적 세계관을 가지고 있는가?

아래는 우리가 성경적 세계관을 가지고 있는지 평가하도록 우리를 도와줄 질문들입니다 (조지 바나 George Barna 의 조사에 기초했음):

1. 절대적인 도덕적 진리는 존재하는가?
2. 성경은 진리가 무엇인지 정의하는가?
3. 하나님은 전지전능한 세계의 창조주이며 오늘도 그리고 앞으로도 영원히 왕으로 남으실 것인가?
4. 예수님은 죄 없는 삶을 사셨는가? 십자가에서 죽으시고 부활을 통해 사단, 죄, 죽음을 정복하셨는가?
5. 구원은 우리의 그 무엇으로도 값을 치를 수 없는 하나님의 선물인가?
6. 당신은 사단이 실제하며 영적인 전쟁이 계속되고 있음을 믿는가?
7. 그리스도인으로서 당신은 선포와 실천을 통해 믿음을 나누어야 할 책임이 있는가?
8. 성경은 그 모든 가르침에 있어서 정확한가?

당신은 이 질문들에 대해 예라고 대답했는가? “거듭난” 신자들의 오직 9 퍼센트만이 그렇다고 대답했습니다.

원숭이와 물고기: 타문화 선교에 있어서의 세계관

(Monkeys and Fish: Worldview in Cross-Cultural Missions)

가스 구스타프슨 Garth Gustafson



타문화 연결점이란 책에서 듀안 엘머 Duane Elmer 는 태풍과 그 속에서 살아남기 위한 원숭이와 물고기의 반응에 대한 이야기를 합니다. 원숭이는 성난 파도가 멈출 때까지 기다릴 안전한 장소를 찾았고 거기에 앉아 있다가 강한 물길을 거슬러 헤엄치고 있는 물고기를 보게 되어 친절하 마음에 그 물고기를 구하고자 합니다. 원숭이는 물에서 물고기를 낚아채어 안전한 은신처로 데려와 마른 땅에 놓아줍니다. 물고기는 처음에는 매우 신나 했지만 결국 영원한 안식에 이르게 됩니다.

그 원숭이는 자신이 위험에 처한 다른 생명체를 어떻게 성공적으로 구했는지에 대해 만족스러워하며 자신이 용기 있고, 고결하며, 훌륭한 마음을 가졌다고 생각했습니다. 원숭이의 몰이해는 그로 하여금 자신에게 위험한 것은 물고기에게도 위험하다고 생각하게 만들었고 사실 이것이 모든 것을 망쳤습니다. 원숭이는 자신의 삶의 렌즈를 통해서만 세계를 볼 수 있었기 때문에 물고기에게는 해로운 결정을 하게 된 것입니다. 결과적으로 원숭이는 더 큰 해를 불러 일으켰습니다.

타문화 선교에 있어서 그리스도인인 우리는 물고기를 도우려고 했던 원숭이와 같이 되기가 쉽습니다. 자신의 세계관의 한계를 인지하지 못해서, 물고기를 구했다고 생각하지만 결국 실제로는 더 큰 해를 끼치고 맙니다.

세계관 해부하기

나는 선교사로서 더 효과적인 선교를 위해 전도하려는 사람들의 세계관을 예수님의 사랑을 가지고 종종 분석해 봅니다. 이것은 타문화 안에서 일하는 모든 사람을 위한 지혜입니다. 불행히도 나는 나 자신을 포함해 우리 대부분이 자신의 깨어진 세계관을 제대로 분석해 본 적이 없어서 커다란 모순 가운데 살고 있음을 알고 있습니다. 우리는 모든 다양한 문화, 강점, 약점, 아름다움과 깨어짐의 차이를 재빨리 확인해야 합니다. 하지만 세계관은 우리 자신 안에 너무 깊이 각인되어 있어서 자신의 문화와 자기 자신에 대한 차이를 분명하게 구별하기는 힘든 일입니다. 우리의 세계관이나 우리의 “원숭이와

같음”은 이미 우리의 일부분이 되어 있어서, 그 결과 그것이 우리 안에 얼마나 깊이 영향을 미치고 있는지 깨닫지조차 못하는 경우가 많습니다. 그것은 마치 눈에 영원히 이식된 콘택트 렌즈와 같아서 매일 우리가 보는 방식을 결정짓지만 우리는 이 렌즈를 빼고 하나님의 시선으로 봐야겠다는 생각조차도 하지 못합니다.

믿음(신념)의 전투

오늘날 세계화는 실제이며 이를 좋아하든 아니든 이 세계화는 모든 문화의 세계관에 영향을 미칩니다. 선교사나 현지 리더로서, 우리는 하나님의 세계관을 가져야 하고 우리가 믿는 것을 지키기 위한 전투 가운데 있음을 알아야만 합니다. 우리는 모든 가능한 방법을 통해 세속적인 세계관에 의해 끊임없이 공격받고 있습니다: 미디어, 기술, 오락, 학계, 할리우드 또는 발리우드, 페이스북 또는 인스타그램…… 무엇이든 그 수단이 될 수 있고 그 중에서도 비성경적 세계관이 가장 많은 공격을 할 것입니다.

수 천년 동안 대부분의 사람들은 여행이나 정보와 같은 고향 외부로부터의 노출이 없었던 장소에서 자랐습니다. 이 때문에 그들의 세계관은 그들 세계의 일관성과 단순성으로 인해 잘 통제될 수 있었습니다. 그래서 그들의 세계관은 매우 한정적이고 잘 변하지 않았습니다.

오늘날 우리 세계의 원숭이와 물고기에게 일어나는 세계관의 전투는 훨씬 더 폭 넓고

복잡한 양상을 띠는 가능성이 있습니다. 지난 십여 년 동안 인터넷과 스마트폰이 우리의 세계관에 얼마나 큰 영향을 미쳤는지 생각해 보십시오. 50 년 전에는 부모가 거의 모든 것을 자녀에게 가르침으로써 주된 영향을 미쳤었습니다. 지금은 인터넷과 기계들이 가르치고 훈련하면서 우리 자녀들의 세계관을 빚어가는 일을 대신 수행하고 있습니다.

오늘날의 세상에서 우리는 이전 어느 때보다도 기술로 인해 더 많은 정보에 휩쓸리는 세대가 되었습니다. 복음의 세계관을 위한 믿음의 전투에서 원숭이든 물고기든 모두 성경에 아주 깊은 기반을 두고 있어야만 합니다. 그렇게 되면 성경은 세상의 것을 걸러주는 거름망과 렌즈가 되어줄 것입니다.

원숭이와 물고기 모두의 세계관에 미치는 복음의 영향

원숭이와 물고기 모두가 그들의 세계관이 완벽하게 올바른 것이 아니고 본질적으로 깨어져있다는 것을 깨달아야만 합니다. 그들은 자신의 렌즈를 빼고 그들 모두와 나머지 피조물들에 대한 하나님의 진리를 보기 위해 창조주의 렌즈를 끼도록 선택해야만 합니다. 복음만이 우리의 깨어진 세계관을 회복시키고 복음만이 우리의 깨어진 세계를 회복시킵니다. 세계를 회복하기 위해 다른 무언가에 소망을 두는 것은 단순히 구할 능력이 없는 무엇이나 누군가에게 희망을 두는 비성경적 세계관입니다.

수 세기 동안 세상은 더 많은 교육, 기술과 발전이 우리의 세계를 회복시킬 것이라고 바래왔습니다. 하지만 우리의 세계가 더 교육을 받을수록, 더 큰 기술을 가질수록, 더

발전할수록, 그 세계는 안팎으로 더 견잡을 수 없게 변하고 있습니다.

회복을 위해 우리가 자기 자신에게 기댈 때 세계는 무너집니다. 그러나 세상의 창조주에게 기대고 그분의 진리를 우리의 세계관에 적용할 때 그의 세계관은 다시 모든 것을 아름다워지도록 회복시킵니다.

영적인 인도 받기

Being Spiritually Led

영적인 인도 받기 개관

영적으로 하나님의 인도하심을 받기 위해 애쓰는 것은 선택인 동시에 생활방식이기도 합니다. 삶과 사역에서 내리는 모든 의식적 결정에 있어 우리는 의도적으로 하나님을 인지하고 그 분을 개입시키거나 또는 그렇게 하지 않습니다. YWAM의 핵심가치 중 하나는 바로 “하나님의 음성 듣기”입니다. 이렇듯 우리는 큰 일이건 작은 일이건 그분의 음성을 듣고, 그분의 기도를 기도하고, 그분의 명령에 순종함으로써 하나님과 함께 하는 일에 헌신합니다. 우리는 각 개인과 팀으로서 그리고 더 큰 규모의 단체로서 함께 그분의 음성을 듣는 일에 의지합니다. 이것은 리더로, 그리스도 인으로 우리가 결정을 내리는 과정의 필수적인 부분입니다. 다음에 나오는 글들은 중요한 리더십 주제로서 영적으로 하나님의 인도하심을 받는 것, 당신의 상황에서 그리 한다는 것이 어떤 의미일지에 대해 다루고 있습니다.

하나님은 말씀하시고, 우리는 응답한다

(God Speaks, We Respond)

린다 혈만 Linda Herrmann



그것은 YWAM 의 한 지역 모임에서였습니다. 많은 사람들이 있었습니다. 내가 아는 사람들도, 모르는 사람들도 있었습니다.

하나님을 깊게 예배하는 중에, 하나님이 “너의 앞줄에 있는 남자”라고 말하시는 것을 느꼈습니다. 나는 눈을 떴고 확실히 그곳에 내가 알지 못하는 한 남자가 있었습니다.

속으로 ‘하나님 그래서요?’라고 물었고 하나님은 나에게 그 남자가 기차선로 한 부분의 방향을 바꾸려고 노력하고 있는 그림을 하나 보여주셨습니다. 나는 더 알려달라고 했고 성령님이 그 그림을 더 크게 보여주시며 그 사람을 위한 약속을 주셨습니다.

자, 그렇다면 당신이라면 어떻게 하겠습니까? 모임 중간, 예배가 한창인 때에, 당신이 모르는 남자입니다. 어떻게 하겠습니까?

당신은 하나님께 순종해야 합니다.

예수님께서 성령님을 통해 내가 알지도 못하는 누군가에 관한 무엇을 보여주실 만큼 그 사람을 아끼신다면 이는 내가 그 사람에게 말하길 원하신다는 뜻입니다. 예수님께서서는 그들을 사랑하기 원하시고, 그들에게 그분이 진짜이고 그들을 위해 그들과 함께 하신다는 것을 보여주길 원하십니다.

예수님을 위한 생명의 메신저가 된다니 얼마나 큰 특권인가요! 이것이야말로 진정 하나님의 음성을 듣는 일에 관한 모든 것입니다. 당신 하나만을 위한 것이 아니라…… 주리고 상처 입은 세상, 믿는 자와 믿지 않는 자 모두에게 주시는 진리는 하나님은 살아계시고 우리를 사랑하시고 아주 조용한 흐느낌 까지도 모두 들으신다는 사실입니다. 그분은 ‘우리과 함께 하시는 하나님’이시기에 임마누엘이라 불리십니다. 이것이 진리입니다.

배운 교훈들:

30 년 동안 하나님의 마음에 귀 기울이고 그 분의 음성을 듣기를 해 온 후, 내가 배운 몇 가지입니다:

1. 당신은 하나님께 더 요구할 수 있다.
2. 그분이 말씀하신 것에 순종하라. (지연되는 순종은 불순종이다.)

3. 당신의 평판에 대해 걱정하지 마라.

4. 누군가를 위해 하나님이 주시는 말씀을 당신이 이해해야만 하는 것은 아니다. 그저 전달하라.

5. 이것은 모든 이를 위한 것이다- 풀 냄새를 맡고 있는 아이, 버스에서 당신의 옆자리에 있는 여자분, 당신과 미팅을 하고 있는 사업가 등등 모든 사람들 말이다.

당신의 도전:

당신이 알지 못하는 누군가를 향한 하나님의 마음으로부터 레마(말씀)를 받아 그들에게 전해준 마지막 때는 언제입니까? 모임의 그 남자요? 나는 그에게 간단히 내 이름을 말하고 그의 이름을 물어본 후, 하나님이 그를 위해 주셨다고 믿는 말씀을 전해도 되는지 그에게 물어보았습니다. 그는 ‘네’라고 말했고 나는 말씀을 전했습니다. 그는 울었습니다. 모임 중간에, 그것도 예배가 한창 중인 그 때에 그의 뺨을 타고 눈물이 흘렀습니다. 하나님께서는 그를 만나셨고, 진리를 말하셨고, 그에게 방향을 제시해주셨습니다. 그 날, 그 모임에서, 하나님은 4 번이나 나를 불러 사람들에게 말씀을 전하셨습니다. 매번, 그 말씀들은 하나님의 마음으로부터 그들의 필요로 곧장 향했습니다. 명확하게. 오직 그들과 하나님만 알 수 있는 것들 말입니다. 생명을 주는. 유일한 생명이신 그 한 분으로부터.

하나님의 음성 듣기- (말씀대로) 하십시오. 사십시오. 되십시오.

그 분께서 오늘 당신의 마음을 만지시고 당신을 통해 다른 이들에게 말씀하시게 하십시오. 이것이 우리가 존재하는 이유입니다.

믿음, 그리고 좁은 길

(Faith and the Road Less Traveled)

제이 브랜스포드 Jay Bransford



살면서 얼마나 여러 번 어떤 길을 택해야 할 지 고민하며 갈림길에 서있는 자신을 발견했습니까? DTS 를 해야 할까? 고국을 떠나서 특정 사역이나 베이스에 가야 할까? 현재 사역의 도전, 문제 또는 기회에 어떻게 반응해야 할까? 다시 학교로 돌아갈까? 역할을 바꾸거나 집으로 돌아가야 할까? 삶의 여정의 길 어디쯤에 당신은 서 있습니까? 어떤 결정을 앞두고 있나요? 그리고 길을 따라가다 만나게 되는 다양한 우여곡절들과 결정의 순간들을 어떻게 헤쳐나가고 있습니까?

인생의 결정들에 대해 생각할 때, 고등학교 때 배웠던 시들 중 한 정겨운 시가

생각합니다. 로버트 프로스트 Robert Frost 가 쓴 “가지 않은 길”이라는 시 입니다. 이 시는 어떤 결정을 해야 할 지 고민하는 어떤 사람에 대한 것입니다. 그 사람은 어떤 길을 선택하든 후에 이 결정을 후회할 것을 두려워합니다. 결국에는 그는 “많이 가지 않는 길”을 선택합니다. 후에 그 결정을 돌아보며 그는 말합니다, “그리고 그것 때문에 모든 것이 달라졌다고.”

많은 전문가들은 프로스트의 의도는 사람들의 우유부단한 경향, 이랬다면 어땠을까 저랬다면 어땠을까 하며 다르게 할 수 있었던 결정들에 대해 후회하며 삶을 사는 경향을 너무 무겁지 않게 다루려고 한 것이라고 주장합니다. 다른 이들은 프로스트가 세상의 나머지 사람들이 하는 대로 따르라는 압력에 굴하지 말고 대부분의 사람들이 선택하지 않는 길에 있게 된다 할 지라도 자신의 현명한 판단력을 사용하여 삶의 방향을 정해야 함을 제안하고 있다고 생각합니다.

저는 프로스트가 이 시에서 보여주는 도전이 놀라울 만큼 모든 그리스도 인-그리고 진정 모든 인간의 삶의 여정과 유사하다고 믿습니다. 삶은 내려야 하는 결정들로 가득합니다. 실제로 하루에만도 몇 천 가지나 될 정도로 말이죠! 우리가 직면한 결정들의 범위는 크고, 영향력 있고, 복잡하거나 위험한 것에서부터 작고, 단순하고, 명백하거나 생각할 가치조차 없는 것에까지 이릅니다. 하지만 현실에서 우리가 내리는 어떤 결정들, 겉보기에 하찮아 보이는 결정들조차도, 그것의 영향이나 결과를 예측할 수 있는 그 어떤 실제적인 방법도 존재하지 않습니다. 확실히, 우리 삶의 모든 선택은 결과를 낳고, 그것은 좋을 수도, 나쁠 수도 있습니다.

프로스트의 시가 표현한 것처럼 삶 속에서 직면하는 모든 결정에서 우리는 일어날 수 있는 결과와 위험에 대한 두려움으로 얼어붙어 버리기를 선택할 수도 있습니다. 또는

세상이 옳다고 하는 길로 달음박질 할 수도 있습니다. “어떤 길은 사람이 보기에 바르나 필경은 사망의 길이니라”(잠 14:12). 또 다른 선택사항은 그 과정에서 하나님을 구하고 신뢰하는 것입니다.

“믿음”과 “좁은 길”이 만나는 곳은 어디일까요?

프로스트의 시에서 그 남자는 그의 앞에 놓인 두 개의 길을 심사숙고하고 분석할 시간을 갖습니다. 그는 그 길들이 어떻게 생겼고, 그 길들을 얼마나 멀리 볼 수 있는지, 그리고 그 길들이 걷기에 얼마나 힘들지에 대해 묘사합니다. 그 남자는 선택사항들을 고려하는데 있어 이성적이고 논리적으로 보입니다. 하지만 그는 여전히 최종적인 결정을 내리지 못하고 갈팡질팡합니다. 우리는 그가 최선의 또는 옳은 결정을 내렸는지조차 알지 못합니다. 진실은, 우리가 하는 모든 선택은 결과적으로 어떤 종류의 믿음(우리가 신뢰하거나 믿고 있는 무언가)을 요구한다는 것입니다. 당신은 결정을 내릴 때, 무엇을 신뢰하고 무엇에 믿음을 두나요? 그리고 그 그림 어디쯤에 하나님이 계신가요?

그리스도 인인 우리는 최종적으로는 하나님이 통제하고 있으며 우리를 위한 그분의 계획이 선하다는 것을 알고 신뢰합니다. 그리고 이것은 결정을 앞두고 있거나 하나님의 인도를 받기 원할 때 항상 훌륭한 출발점이 됩니다. 모든 지식과 진리는 하나님으로부터 오는 것임을 기억하는 것 또한 도움이 됩니다. 우리가 진실이라고 아는 모든 것은 하나님의 진리입니다. 그렇기 때문에 우리가 보고, 듣고, 맛보고, 냄새 맡고, 만질 수 있는 것들처럼 우리가 진실이라고 아는 것에 믿음을 두는 것은 영적이지 않은 것이 아닙니다. 하나님께서 이 모든 것들을 창조하셨습니다. 그리고 그분은 이것들을 통해 우리에게 말씀하실 수 있습니다. 하나님께서 우리에게 시각, 후각, 미각과 촉각을 주셨기에 우리는 현명한 결정을 내릴 수 있습니다. 예를 들어, 당신이 호수에서 수영을

하고 있다가 천둥과 번개를 듣고 보았다면 당신은 아마도 물에서 나와야 한다는 (하나님으로부터 온) 분별력을 가지고 있을 것입니다.

하나님으로부터 오는 “영적인 인도”는 어디에 있습니까???

하나님께서 다양한 방법으로 우리를 인도해주실 수 있음을 인정하는 것은 중요합니다. 때때로 지나치게 영적으로 해석하는 경향이 있는 사람들은 하나님의 이끄심을 받기 위해서는 하나님께서 그들에게 말씀하시는 목소리를 직접 들어야만 한다고 믿습니다. 이 또한 하나님이 말씀하시고, 인도하시고, 우리를 이끄시는 가능한 방법 중 하나이지만 가장 드문 방법이기도 합니다. 삶의 결정들을 직면할 때 우리는 하나님을 기대하고 그분이 여러 가지 방법으로(그 중 어느 하나도 다른 방법보다 영적으로 더하거나 덜하다고 생각되어선 안됩니다.) 우리를 이끄실 수 있다고 믿습니다. 예를 들어, 하나님은 아래와 같은 방법들을 통해 우리를 이끄실 수 있습니다:

1. 성경 말씀
2. 기도
3. 성령님 (우리에게 직접적으로 일하시는)
4. 자연과 하나님의 피조물 (우리의 오감을 사용하여)
5. 우리의 지식과 경험
6. 믿음을 가진 다른 분들의 조언
7. 환경

흥미로운 것은 이 방법들 중 어느 방법으로든 우리는 실수할 가능성이 있다는 것입니다. 우리는 인간이고 항상 제대로 해석(이해)하지는 못합니다. 예를 들어, 하나님의 말씀을 잘못 해석하거나 잘못 적용하는 일이 일어나기도 하는데 특히 그 말씀을 문맥 밖으로 꺼냈을 때 그렇게 되기 쉽습니다. 이와 비슷하게, 우리의 감각이 우리를 잘못 인도하거나 (착시와 같이) 우리의 지식과 경험이 완벽하지 못할 때가 있습니다. 심지어 기도하고, 성경을 읽고, 하나님이 무언가 우리 영 가운데 직접적으로 말씀하신다고 느끼는 경우에도 어떤 이유에서든지 잘못 이해할 때가 있습니다. 이런! 이런 경우 믿음으로 좁은 길을 가던 우리는 어딘가에서 길을 잃고 버려지는 건 아닌가요?

희소식은 하나님께서 우리의 마음을 보신다는 것입니다. 그분은 우리가 그분의 뜻을 알기 위해 결연한 노력을 하고 있다는 것을 알고 있습니다. 그리고 보통 하나님은 이러한 우리의 노력을 명예롭게 하실 것입니다. 하지만 만약 우리가 하나님의 인도를 받기 위해 위에 나온 방법들 중 오직 한 두 가지 방법에만 의존한다면 하나님 자체를 진정으로 의지하기 보다는 이 특정한 방법들을 더욱 의지하는 경우일 수도 있습니다. 인정컨대, 나 자신도 나의 감각, 상황, 그리고 지식과 경험에 더 의존하는 경향이 있습니다.

다른 이들은 성경을 읽고, 기도하고 하나님의 음성을 기다리고는 합니다. (이것도 훌륭합니다!) 하지만 이들은 하나님이 상황, 지식, 또는 다른 이들의 조언과 같이 다양한 방법을 통해 아주 분명하게 말씀하실지도 모른다는 생각은 잘 하지 않습니다. 하나님이 어떻게 당신을 이끄실 지에 대해 마음을 열도록 노력하는 것이 좋을 것입니다. 그리고 당신이 어떻게 하나님께 인도 받는지에 대해 어떤 견제와 균형점을 갖는 것은 좋습니다. 즉, 옳게 보이는 것에 관해 상충되는 말을 듣게 된다면 당신은 결정과정을 늦추고 싶어할 수도 있습니다. 또한 당신은 하나님이 진리, 원칙, 하나님의 말씀에 나오는

명령과 반대되는 무언가를 하도록 요구하지 않으실 거라고 확신할 수 있습니다.

좁은 길을 통해 하나님의 인도를 받는 것은 균형 잡힌 믿음, 즉, 우리가 그저 더 좋아하거나 기대하는 길이 아니라 하나님께서 그분이 선택한 길로 우리를 인도해주실 것을 신뢰하고 믿는 것을 필요로 합니다.

따라서 당신이 고려해야 할 도전은 다음과 같습니다:

- 당신은 하나님께 인도받는 이 방법들 중 어떤 방법을 이미 잘하고 있는가?
- 당신은 어떤 방법에 의도적으로 더 많은 시간을 투자하고 역점을 뒀야 하는가?
- 이것을 위해 오늘 어떤 새로운 습관들을 기르기 시작할 것인가?

영적 인도 받기의 삼각대(3 가지 요인)

(The Tripod of Being Spiritually Led)

제이 브랜스포드 Jay Bransford



성경은 그리스도인이 하나님의 영에 의해 인도받는 존재임을 분명히 합니다. 로마서 8 장 14 절에서 말하길, “무릇 하나님의 영으로 인도함을 받는 사람은 곧 하나님의 아들이라.” 요한복음 10 장 27 절은 하나님의 인도하심을 받는 것이 어떻게 이루어지는지를 설명합니다, “내 양은 내 음성을 들으며 나는 그들을 알며 그들은 나를 따르느니라.” 이것은 그리스도를 따르는 자들로서 가지게 되는 큰 두 가지 책임을 강조합니다:

- 하나님의 음성을 듣는다, 그리고
- 하나님이 말씀하시는 것을 따르거나 순종한다.

그리스도인으로 우리가 맞닥뜨리게 되는 공통된 도전은 우리가 순종하기 위한 믿음과 자신감을 가질 수 있도록 하나님께서 언제 우리에게 말씀하시는 지를 아는 것입니다.

YWAM의 창립자인 로렌 커닝햄은 사도적 성장의 기둥이 되는 세 가지 중요 요소들을 발견했습니다. 하지만 이 세가지는 리더로서 어떻게 하나님의 인도를 받는지 배우기 위한 과정에도 적용됩니다. 삼각대의 세 개의 다리는 아래와 같습니다:

- 영 가운데 자유함
- 영적 엘더십
- 관계

영 가운데 자유함

나이를 불문하고 모든 사람은 영 안에서 하나님으로부터 듣고 순종할 자유를 가져야만 합니다. 이는 하나님으로부터 계시를 받고, 그 계시를 해석하고, 그들이 이해한 바를 적용할 수 있는 기회를 사람들에게 주는 것을 의미합니다. 하지만, 외부와 단절된 상태에서(다른 사람들의 개입 없이) 이렇게 하는 것은 위험할 수 있습니다. 건강한 영적 리더십은 우리가 독립적으로 살고, 생각하고, 결정하지 않도록 격려합니다. 이것은 다음의 요소로 우리를 이끌어줍니다……

영적 엘더십

일반적으로 영적 선배들은 드러나는 그리스도인의 경험과 성숙의 깊이를 가집니다. 그들은 예수님의 주 되심에, 그리고 섬기는 리더가 되는 일에 순복 합니다. 당신의 결정

과정에 영적 엘더들을 개입시키는 일은 하나님께서 당신에게 하신 말씀이라고 믿는 것에 대해 함께 기도하도록 그들을 초대하는 것이고, 그들이 그 말씀을 성경말씀에 비추어 시험해보도록 허락하는 것을 의미합니다.

관계

하나님께서서는 우리에게 관계의 완벽한 통합의 예를 보여주십니다. 그분은 아버지, 아들과 성령님이십니다. 삼위일체는 말하고, 듣고, 행하는 일에 있어 완벽한 관계 가운데 일하십니다. 이것은 우리가 영적인 인도를 받기 원할 때, 존경 받는 엘더들, 그리고 우리의 팀과 함께 추구해야 하는 관계를 잘 보여줍니다. 우리는 완전한 자율성과 독립성을 피하도록 분투해야만 하고, 믿음의 선배들은 절대적인 통제권을 가지려는 것을 피해야만 합니다. 하나님은 우리 모든 각 사람에게 말씀하실 수 있고 말씀하시는 분이라는 것을 믿음으로써 다른 무엇보다도 서로를 존중하는 관계에 기초해 결정을 내려야 합니다.

하나님의 인도를 받기 위한 시작점

*주의: 아래의 내용은 반드시 따라야만 하는 과정이 아니라 당신의 삶에 통합하기위해 도움이 되는 원칙들과 연습들을 밝힙니다.

- 의식. 당신이 결정을 내리는 때를 의식하고 그 과정에 하나님을 초대하도록 선택합니다.

- 성경 읽기와 숙고. 읽을 성경말씀의 부분이나 장을 선택합니다. 그 구절이 의미하는 바가 무엇입니까? 어떻게 이것을 현재 삶의 상황에 적용할 수 있을까요? 눈에 띄는 단어나 구절은 무엇입니까? 이를 통해 하나님께서 당신에게 말씀하시고자 하는 바가

무엇일까요?

• 기도. 하나님께 이야기 하십시오, 당신이 어떻게 느끼고 있는지 말하고 하나님에게 질문하고 들으십시오.

• 다른 이들 개입시키기. 이 결정에 개입될 필요가 있는 사람은 누구입니까? 당신은 누구의 조언을 고려해야만 할까요? 존경 받는, 경건한 사람들과 함께 하나님께서 당신에게 말씀하시고 있다고 믿는 바에 대해 이야기를 나누십시오. 그들에게 당신을 위해 함께 기도해 달라고 요청하십시오. 그들의 조언을 새겨듣고 하나님께 다시 가져가십시오.

• 프로세스 하기. 하나님이 당신 또는 함께 결정 내려야 하는 그룹에게 말씀하고 있다고 느껴지는 모든 것을 프로세스 하기 위한 충분한 시간을 가지십시오. 성경이나 그분의 성품과 일치하지 않는 것처럼 보이는 무언가가 있습니까? 이 모든 것 가운데 하나님이 말씀하시는 것에 대해 어떻게 느낍니까? 당신과 당신의 팀(또는 주요 이해당사자)은 동의합니까? 최종 결정을 내리기 전에 묻고, 조사하고, 기도해 볼 필요가 있는 다른 어떤 것이 있습니까?

영적인 인도 받기를 배우는 여정에서 당신을 도와줄 두 가지:

• 계속해서 연습하기. 인생의 다른 일들처럼 더 많이 연습할수록 더 나아질 것입니다.

영적 인도를 받는 능력을 발전시키려 할 때도 이 원칙은 동일합니다.

• 실수할 수 있음을 받아들이기. 모든 때에 하나님으로부터 100 퍼센트 완벽하게 들을 수 있는 사람은 없음을 인정하십시오. 실수해도 괜찮습니다. 그분의 말씀을 듣는 당신의 분별력을 성령님의 능력을 통해 계속해서 발전시키십시오.

역할 정의하기

Defining Roles

역할 정의 개관

참된 지도력은 비전을 행동으로 옮길 수 있도록 만듭니다. (열번 째 기본 정신에서 볼 수 있듯이) YWAM 은 팀을 이루어 함께 일하는 것에 가치를 두기 때문에, 비전을 행동으로 옮긴다는 말은 보통 사역에서의 역할과 책임을 사람들에게 성공적으로 분배해야 하는 것을 의미합니다. 사역 비전의 성취를 위해 필요한 주요 역할들을 당신은 얼마나 잘 이해하고 있습니까? 다음 글들은 하나님의 능력과 사람들의 행동을 통해 비전이 실현되는데 있어 매우 중요한 역할 정의라는 리더십 기술을 다루고 있습니다.

D-T-R (역할 정의) 의 필요성

(The Necessity of D-T-R (Define the Roles))

가스 구스타프슨 Garth Gustafson



사역이 성장하고 상상했던 것 보다 더 많은 열매를 맺게 되는 것을 보면서 십 일년의 시간을 보낸 후에, 나는 포기하고 싶은 지점에 이르렀습니다. 왜냐고 당신은 묻겠지요. 당시 나는 20 명의 사역 리더들로부터 직접 보고를 받으며 사역하고 있었는데, 그 방식은 나를 죽을 것처럼 힘들게 했고, 다른 사람들을 매우 짜증나게 만들었습니다. 공동체와 단체로서 계속 성장하고 있었지만, 그것을 계속 지탱하도록 하는 구조와 역할의 명확성을 갖추지 못했습니다.

건강한 사역은 성장합니다. 자연에 있는 나무부터 동물에 이르기까지, 그들은 건강할 때 더 커지고, 배가하고, 퍼져 나갑니다. 하나님의 은혜로 사역이 건강하고 계속 성장해 나간다면, 리더로서 마주하게 되는 주요한 도전은 계속해서 구조들을 재창조해 나가는

일인데, 그 일은 리더십 역할 재정의(redefining)를 필요로 합니다.

D-T-R 에 대해서...

고등학교 시절, 한 남학생과 여학생이 친구 이상으로 서로를 좋아하는 것처럼 보일 때, 결국 그들 중 한 명은 D-T-R 을 시도하게 될 것입니다. 둘 중 누군가는 관계의 애매함을 넘어서 그 관계를 정의(Define The Relationship)해야만 합니다.

역할 정의는 일종의 D-T-R 과 같습니다. 당신은 누가 무엇을 생각하고 있는지, 어떻게 앞으로 움직여 나갈 것인지, 무엇을 하게 될 것인지 알아야 할 필요가 있습니다. 모든 관계들이 그러하듯, 역할 정의를 더욱 분명히 할수록, 그 관계는 더 건강하게 되고, 역할 수행에 있어 우리는 더 효과적이게 되며, 사역은 더 많은 열매를 맺게 될 것입니다.

당시 우리의 상황을 생각해보면, 사역이 성장해 나감에 따라, 우리는 우리의 구조를 넘어서 버렸습니다. 새로운 모델을 열심히 만들어 냈지만, 각 사람들을 맞는 곳에 배치할 필요가 있었고, 자원봉사로 이루어지는 단체의 속성상 그것은 늘 쉽지 않은 일이었습니다. 그러나 결국, 일년 이상 노력한 끝에, 우리는 계획뿐 아니라, 사람들이 자신에게 맞는 곳에서 새로운 역할 속에서 새로운 구조를 시작해 나갈 수 있도록 할 수 있었습니다.

당신의 역할을 파악하고 그 역할의 범위를 지키십시오

리더로서 역할 정의에 있어 중요한 점 중 하나는 자기 자신 뿐 아니라 각 팀원의 강점, 약점, 역량, 영적 은사를 알고 있어야 한다는 것입니다. 이런 것들을 분명히 파악하고 있을 때, 각 사람들에게 맞는 역할을 맡길 수 있을 뿐 아니라 그들이 그 역할을 성공적으로 해 낼 수 있도록 함께 일하고 대화할 수 있습니다. 각 자의 역할을 분명히 할

때 우리는 함께 일할 수 있고, 그 역할의 범위를 지킬 때 혼란을 피해 효과적으로 기능할 수 있습니다.

시간이 지나면서 더 성장하게 되면, 결국 우리는 구조 재조정과 역할 재정의의 필요를 갖게 됩니다. 건강한 사역들은 성장하기 마련이기에 리더인 우리는 지속적으로 구조 재조정과 역할 정의를 하는 것이 당연하며, 이를 통해 하나님께서 계속 이뤄나가는 일을 청지기로 동참하게 됩니다. 따라서 역할 정의(D-T-R) 하기는 리더로서 반드시 익혀야 할 매우 중요한 능력입니다.

D-T-R의 기초는 신뢰

“지도자(leadership)와 따르는 자(followership)의 관계는 신뢰로 연결되어 있고, 신뢰는 모든 사람이 불가피한 위기를 함께 감수할 수 있도록 만든다.” 맥스 드 프레
Max De Pree, *리더십 재즈 Leadership Jazz*

만약 당신이 역할 정의(D-T-R)를 하고자 한다면, 위험을 감수해야 할 수도 있습니다.

따라서 신뢰를 기초로 하지 않는다면, 그 일은 잘 진행되지 않을 수 있습니다.

고등학교시절에도, 가정 안에서도, 그리고 사역 안에서도 D-T-R에 있어 신뢰는 필수적입니다. 지금까지 저는 수많은 리더십 임명, 리더십 위임, 조직 구조조정을 보았고, 경험했습니다. 역할정의를 하는 사람들 사이에 서로에 대한 깊은 신뢰의 기초가 없다면, 아무리 D-T-R을 잘 하더라도, 사역의 관계를 떠받치고 있는 신뢰 없이 하는 역할 정의는 실패할 확률이 큼니다.

우리의 최근 D-T-R이 성공한 이유 중 한 가지는 이 과정에 멘토들을 초대해 도움을 받았다는 것입니다. 우리의 역할이 무엇인지, 어디에서 그 역할들이 겹쳐져 있는지, 어떻게 이 영역들을 우리가 처리할 것인지를 의식적으로 명확히 밝혀내도록 도움을

받았습니다. RACI 매트릭스라고 불리는 단순한 도구를 사용하여 해야 할 일 (responsibility), 책임져야 할 일 (accountability), 상담/조언 받아야 할 부분 (consulted), 알고 있어야 할 부분(informed)이 무엇인지 알아보았습니다. 이 과정을 통해 우리는 신뢰를 구축할 수 있었고, 명확하면서도 동일한 이해를 가지고 새로운 역할들을 맡아 움직일 수 있었습니다.



- 해야 할 일:
 - 누가 이 업무를 하는 중인가/ 할 것인가?
 - 누가 이 업무를 배정받았는가?
- 책임져야 할 일
 - 만약 일이 잘못되면, 누가 곤란해지는가?
 - 누가 결정권을 갖고 있는가?
- 상담/조언 받아야 할 부분
 - 업무에 대해 더 많은 것을 나에게 말해 줄 수 있는 사람은 누구인가?
 - 이해 당사자는 누구인지 이미 알고 있는가?
- 알고 있어야 할 부분
 - 이 업무의 성패에 따라 자신의 일이 달려있는 사람은 누구인가?
 - 진척사항에 대해 계속 알고 있어야 할 사람은 누구인가?

(사역환경에서 사용할 수 있는 RACI 매트릭스를 제공하는 웹사이트들을 이곳에 올려놓았습니다: <http://backstagepastors.org/the-raci-matrix-for-projectmanagement/> & <http://racichart.org/>)

최근 우리의 변화 속에서 내가 담당하고 있던 업무들은 나누어졌고, 나의 친구이자 동역자인 현지인 리더가 일상적인 일들에 대한 감독을 맡아 하고 있습니다. 어제 함께 만났는데, 이런 업무분담 후 약 일년의 시간이 흐른 뒤 내리게 된 우리의 결론은, 우리의 역할 정의 (D-T-R)가 매우 성공적이었다는 것이고, 다른 리더들과 공동체의 모두가 이에 동의합니다. 이를 기념해 마치 커플 사진 찍듯 그와 나는 손을 잡고 사진을 찍어야 할 것처럼 느꼈습니다. 😊

이 역할 정의(D-T-R)가 효과적일 수 있었던 이유는 무엇일까요? 한마디로 말하자면, ‘신뢰’입니다. 우리는 서로를 깊이 신뢰할 뿐 아니라, 서로를 존중하고 사랑합니다. 어떤 질투, 경쟁이나 권력다툼도 없습니다. 그 대신에 우리는 서로를 잘 알고 있고, 깊이 신뢰하며, 지속적으로 서로, 그리고 공동체와도 명확한 의사소통을 합니다.

역할 정의(D-T-R)를 잘 하기 위해 중요한 점:

역할 정의를 하겠다고 생각할 때, 성공적으로 할 수 있도록 도와주는 몇 가지 중요한 열쇠가 있습니다. 역할 정의를 해본 사람이라면 누구라도 알겠지만, 제대로 되지 않은 역할 정의는 괴롭기 그지 없습니다. 따라서 다음을 잘 기억하십시오!

1. 신뢰를 기반으로 할 때에만 성공적 역할정의는 가능합니다.
2. 서로의 강점, 약점, 역량, 영적 은사를 알고 계십시오.

3. 역할, 해야할 일, 책임, 기대들을 명확히 밝히십시오.
4. 역할 정의할 때, 구조조정이나 역할정의와 같은 일들은 사역을 돕기 위해서 하는 것이지 그 반대가 아니라는 것을 분명히 하십시오.
5. 리더의 역할에 대해 사람들에게 명확히 소통하십시오.
6. 역할들이 진화하고 발전함에 따라 이에 대해 서로, 그리고 사람들에게 계속 알리고 소통하십시오.

역할 정의(D-T-R)에 대한 마지막 경고: 상황(context)을 잊지 마십시오

거의 60 년에 걸쳐 이루어진 자발적인 선교운동으로서, 우리는 몇 십 년에 걸쳐 우리 단체가 무엇이며, 또한 무엇이 아닌지 배웠습니다. 역할 정의에 있어, 그 역할들이 상황에 맞는지의 여부는 매우 중요합니다. 조직, 단체, 구조로 더 탄탄히 만들려는 여러 시도들 후에, 우리의 DNA 는 가족으로 기능하고 함께하는 것이라는 점을 하나님은 우리에게 매우 분명히 보여줬습니다. 조직의 모델들을 사용하여 역할과 구조를 정의하기 시작할 때, 법인 단체로서 더 정비하려고 시도 할 때, 우리는 하나의 선교운동으로서 함께 관계하도록 부르신 하나님의 뜻을 따라 기능하지 못합니다.

선교운동으로서 우리는 우선, 그리고 무엇보다도 영적 아버지와 어머니, 형제와 자매로 역할하며 하나님 부르심 가운데 서로를 지지하도록 부르심 받았습니다. 따라서 역할 정의 할 때, 우리의 첫 번째 부르심이 가족의 일원이 되는 것이라는 점, 그리고 직위와 맡은 역할들이 아니라 서로를 향해 가족으로 대하고 관계해 나가야 함을 계속 기억하는 것은 매우 중요합니다.

우리가 전세계에서 사역하며 하나의 선교운동으로 계속 성장하길 바랍니다. 구조를 재조정하고, 더 많은 리더들을 키워내고, 역할 정의를 계속 잘 해 낼 수 있기를

바랍니다. 우리가 역할 정의를 할 때, 신뢰가 그 바탕이 되고, 서로의 은사와 재능을
알아 명확하게 소통하며 각자에게 맞는 역할을 찾을 수 있길 바랍니다. 이 모든 일들을
해 나갈 때, 계속해서 우선, 그리고 무엇보다도 한 가족으로서 우리 모두 함께 그분의
영광을 향해 나아가고, 우리를 인도하시는 아버지 하나님을 바라볼 수 있기를!

명확한 소통에 대해 자문하기

(Questioning Your Clarity)

제이 브랜스포드 Jay Bransford



다음과 같은 상황이 당신에게 일어난 적이 있습니까..... 당신이 책임지고 있는 중요한 프로젝트 또는 이벤트가 곧 다가오고 있습니다. 당신은 되어서 할 일들을 계획했고, 사람들에게 서로 다른 업무와 할 일을 맡겼고, 모든 이가 당신에게 동의하고 헌신하고 있는 것처럼 보입니다. 그러나 시간이 지남에 따라 어떤 이들은 당신이 기대만큼 따라오지 못하고 있음을 알게 됩니다. 일이 제대로 되지 않은 채로 두거나, 또는 당신이 직접 나서서 해야 하거나 둘 중 하나인 상황입니다. 당신은 팀 사람들에게 실망했고, 왜 일들이 제대로 되지 않는지 이해할 수 없습니다.

당신이 특별한 경우가 아니라면, 인생에 이런 종류의 상황을 한번 이상 경험했을

것입니다. 당신은 아마도 실망감 가득한 리더일 수 있습니다. 또는 본의 아니게 기대를 충족시키지 못해 리더를 실망시킨 팀원일 수도 있지요. 이런 일은 너무나 자주 일어납니다.

현실을 살펴보면 성공적인 목표의 성취는 지속적인 양방향 소통을 요구합니다. 그리고 의사소통의 주요 요소 중 하나는 팀 안에서 각 사람의 독특한 역할을 분명히 하는 것입니다. 당신이 항상 해야 하는 질문은 “다른 이들에게 하라고 지시하고 요청하는 일에 있어 나는 얼마나 명확하게 소통하고 있는가, 그리고 어떻게 이것을 더 잘 할 수 있을까?” 입니다.

역할 정의의 8 가지 요소들

당신이 팀 리더이든 팀 원이든 상관없이, 기대에 못 미치는 업무수행으로 인한 실망과 그 가능성을 최소화 할 수 있도록 돕는 역할정의의 요소들이 있습니다. 역할을 정할 때 아래의 8 가지 요소들을 고려해보십시오. 일반적인 설명과 그 설명에 대한 예시로서 성경 느헤미야서에서 참고할 부분과 자신에게 자문해 보고, 역할을 맡리게 될 사람과 분명히 소통해야 할 질문들을 살펴보게 될 것입니다.

1. 목표/성공

사람들은 자주 자신이 하도록 요청 받은 일에 대한 더 큰 그림과 이유에 대해 알 필요가 있거나 알길 원합니다. 당신이 그들에게 무엇을 하도록 요청하는지, 그 역할의 성공적 성취가 어떤 모습일지, 목표를 설명하고 정의해줌으로써 당신이 기대하는 바와 이유를

그들이 더 명확히 이해하도록 도울 수 있습니다. (느헤미야 2:1-5)

자문해 보고 분명히 소통해야 할 질문들:

- 요청하는 일의 목표를 어떻게 정의하겠는가?
- 이 역할이 왜 필요한가? 어떤 가치가 있는가?
- 이 역할은 더 큰 그림, 즉, 더 큰 목표 속에서 어떤 부분을 차지하는가?
- 이 역할이 성공적으로 수행될 때, 어떤 결과가 있는가? 당신은 그것을 어떻게 측정하는가?

2. 과정

가끔은 사람들이 업무와 일을 어떻게 할 지 자율적으로 결정하도록 허락하는 것이 좋을 때가 있습니다. 그러나 대부분 일관성 있게 일이 이루어지는 것이 좋기 때문에, 따라서 일의 일관성과 질의 수준 모두를 확실히 할 수 있도록 돕는 어떤 과정/프로세스를 개발하기도 합니다. 역할과 업무가 어떻게 이루어질 지에 대해 당신이 기대하는 바가 있다면, 이에 대해 사람들과 분명히 소통해야만 합니다. (느헤미야 4:7-23)

자문해 보고 분명히 소통해야 할 질문들:

- 일이 어떻게 이루어지길 당신은 원하는가?
- 요구된 업무의 완수를 위한 어떤 정해진 과정/프로세스가 있는가 (또는 있어야 하는가)?
- 그 일이 수행되기 위해 어떤 자원의 투입이 일반적으로 요구되는가? (즉, 정보, 돈, 자원, 문서, 허가, 기타 등등)

- 그 과정에 관련되어야만 하는 사람은 누구이며 그 개입이 어떻게 이루어져야 하는가?
- 그 과정의 예상되는 결과물은 무엇인가? (즉, 정보, 문서, 상품, 피드백, 기타 등등)

3. 업무/할 일

일의 과정을 정해주는 일이 필요하든지 아니든지, 당신이 기대하는 특정 업무와 할 일에 대해 이를 수행할 사람과 분명히 소통하는 것은 자주 도움이 됩니다. 그들의 할 일에 대해 당신이 원하는 바를 명확하게 소통하십시오. (느헤미야 3)

자문해 보고 분명히 소통해야 할 질문들:

- 이 역할과 관련된 주요 할 일들은 무엇인가?
- 그가 분명히 완수해야 하는 특정 업무 또는 단계는 무엇인가?
- 그가 하지 않는다면 당신이 불만족스러울 일은 무엇인가?

4. 타이밍

언제 일이 끝나고 완수되기를 당신이 원하는 지를 사람들은 알고 있어야 합니다. 정말 중요한 일이라면, 언제 그 일을 시작할 지, 일의 진전에 대해 언제 정보를 업데이트 할 지, 특정 업무와 활동들이 언제 완료될 지에 대해 당신이 기대하는 바를 사람들에게 명확하게 소통하십시오.

자문해 보고 분명히 소통해야 할 질문들:

- 중요한 업무/일을 사람들이 언제 시작해야만 하는가?

- 언제 그들이 각 중요한 업무/일을 완료해야만 하는가?
- 언제 그리고 어떻게 그들이 일의 진척에 대해 당신에게 알려야만 하는가?

5. 역량

때때로 사람들에게 그들의 역량을 넘어서는 어떤 일을 하라고 요청하기 때문에 그들이 하는 일이 우리의 기대에 미치지 못하는 상황이 일어납니다. 그들의 능력 수준을 측정하고 그 역량에 맞춰 합리적으로 역할과 할 일을 맡기는 것은 리더인 당신의 책임입니다. (느헤미야 7:1-3)

자문해 보고 분명히 소통해야 할 질문들:

- 이 사람이 할 수 있는 일은 무엇이라고 생각하는가?
- 무엇을 근거로 그가 그 일을 할 수 있다고 믿는가?
- 그 사람이 필요한 능력을 갖추고 있는지의 여부를 어떻게 확인할 수 있는가?
- 업무를 성공적으로 끝낼 수 있도록 필요한 능력을 갖고 있다는 것을 확인하기 위해, 맡기려는 업무의 어떤 측면을 계속 잘 살펴보아야 하는가?

6. 자신감

자신감 부족으로 업무 실행 및 완수를 실패하는 사람들이 종종 있습니다. 인생에서 어떤 일들은 잘 해 내기 위해 자신감을 필요로 합니다. 사람들 앞에서 연설할 때 자신감이 어떤 역할을 하는지 생각해 보십시오. 스포츠 경기를 하거나, 노래 또는 악기를 연주할 때, 자신감 부족이 어떤 영향을 끼치는지 생각해 보십시오. 충분한 자신감이 없는 사람들에게 그런 일들을 하도록 요청해서 실패를 자청하지 마십시오. (느헤미야 4:12-

14)

자문해 보고 분명히 소통해야 할 질문들:

- 이 역할은 어느 정도의 자신감을 요구하는가?
- 이 사람은 그 역할과 일을 수행할 정도로 충분히 자신감을 갖고 있는가?
- 이 일을 잘 해낼 수 있는 자신감을 갖고 있는 사람은 누구인가?
- 어떻게 하면 이 사람의 자신감을 복돋을 수 있는가?

7. 헌신도

하나님의 은혜로, 우리는 자유의지를 갖고 있습니다. 이는 사람들이 스스로 자신이 원하는 일, 그 일을 하고 싶은 시간, 장소, 방법, 함께 할 사람을 선택할 수 있다는 것을 의미합니다. 당신이 누군가에게 어떤 일을 할 것을 요청을 했고, 그리고 그 일은 정말 중요하고 가치 있는 일입니다. 그러나 그렇다해도, 정작 그 사람은 그 일에 대해 많은 흥미와 큰 헌신도를 갖고 있지 않을 수도 있음을 기억하십시오. 그 사람이 갖고 있는 헌신도를 확인하는 것은 중요합니다. 왜냐하면 높은 수준의 헌신도가 있을 때, 높은 수준의 최종 결과물이 제 때에 만들어 질 수 있기 때문입니다. (느헤미야 5:14-19)

자문해 보고 분명히 소통해야 할 질문들:

- 그 일의 중요성과 가치를 그는 어느 정도 이해하고 있는가?
- 그 역할을 수행하는 것에 대해 그는 얼마나 동기부여 되어 있는가?
- 그 일에 대한 헌신도를 어떻게 측정할 수 있는가?
- 그의 헌신도를 어떻게 높일 수 있을까?
- 그가 다른 우선순위의 일을 갖고 있을 때, 이에 대해 어떻게 할 것인가?

8. 지원/피드백

최선의 의도를 갖고 시작하더라도, 일의 진행 과정에서 피드백과 지원의 부족 때문에 사람들은 업무 수행을 실패하기도 합니다. 자신이 제대로 일을 하고 있는지, 사람들은 알 필요가 있습니다. 격려가 필요하고, 기도가 필요합니다. 때때로 실제적인 도움이 필요할 경우도 있습니다. (느헤미야 4:15-22, 5:8-12)

자문해 보고 분명히 소통해야 할 질문들:

- 성공적으로 일을 수행하기 위해 그는 어떤 종류의 지원을 필요로 하고 있는가?
- 어떻게 그를 격려할 수 있는가? 얼마나 자주?
- 어떤 피드백을 그에게 줄 수 있는가? 얼마나 자주?
- 어디에서 그는 도움을 요청하거나 질문을 할 수 있는가?

팀으로 효과적으로 일하는데 있어 역할을 분명히 정의하는 것은 매우 중요합니다.

그것은 업무 또는 역할이 완수될 때까지 지속적인 대화를 요구하는 양방향 의사소통 과정입니다. 역할을 정할 때, 위에서 설명한 8 가지 요소를 사용해 보십시오. 그리고 팀의 생산성이 증가하는지, 팀의 사기가 올라가는지, 팀의 관계가 강화되는지 지켜보십시오.

누가 1 루에 있는가?

(Who's On First?)

제이 브랜스포드 Jay Bransford



1930 년 대에 두 명의 남자가 매우 유명한 코미디 촌극을 만들었습니다. 그들의 이름은 애봇 Abbott 과 코스텔로 Costello 입니다. 그 촌극은 한 사람이 상대방에게 어느 야구팀 선수들의 별명을 설명하려고 노력하는 상황을 담고 있습니다. 문제는 각 선수의 별명이 사실 의문사(“누구, 무엇, 어디, 언제, 왜?”와 같은)라는 점입니다. 기본적으로 “누구”라는 이름의 선수가 1 루에서 경기합니다. “무엇”이라는 이름의 선수는 2 루에 있고, “나는 몰라”라는 이름의 선수가 3 루에 있습니다. 코미디언들 사이에 포복절도할 대화가 오가는데, 이것은 그 동영상 원본을 직접 보아야만 경험할 수 있습니다. (이 70 년 이상된 비디오가 유튜브에서 최근에도 일천백칠십만 회의 시청 기록을 갖고 있음을 주목하십시오.)

이 유명한 코미디 촌극이 우리의 주제인 역할 정의와 무슨 관련이 있을까요? 내용을 살펴보면서 당신은 아마 깜짝 놀라게 될 것입니다! 역할 정의란 결국 당신과 팀원들이

사역의 전체 목적과 목표를 성취하기 위해 효과적으로 일할 수 있도록 “누가, 무엇을, 왜, 언제, 그리고 어떻게” 그 활동을 할 것인지를 분명히 정하는 일입니다. 선수 각자에게 자신의 역할이 무엇인지 말해주지도 않고 한 무리의 선수들을 야구 경기장에 내보내면 무슨 일이 일어날지 상상해보십시오. 야구가 익숙하지 않은 사람이라도 얼마나 혼란스러울지 그다지 어렵지 않게 상상할 수 있을 것입니다. 당신이 그 선수 중 한 명이라면 다음과 같은 질문을 하고 싶을 것입니다:

- 나는 경기장 어디에 서있어야 하는가?
- 그 장소에서 나는 무엇을 하기로 되어있는가?
- 공이 나에게 온다면, 나는 무엇을 해야 하는가?
- 내가 제대로 하고 있는지 아닌지 나는 어떻게 알 수 있는가?
- 경기 규칙은 무엇이고 어떤 기대치 충족시켜야 하는가?
- 경기장을 떠나야 하는 때를 나는 어떻게 알 수 있는가?

현실에서 어떤 스포츠 팀 코치도 자신의 역할이 무엇인지 분명히 이해하지 못한 선수들을 결코 경기에 내보내지 않습니다. 내보낸다면 그것은 팀에게 재앙이 될 것입니다.

사역 팀 안에서 역할을 분명히 하는 일에 있어서 우리는 얼마나 자주 실수를 하고 있습니까? 모든 사람이 자신이 하기로 되어 있는 일을 파악하고 있다고 가정하고 있다가 나중에 그런 기대들이 이루어지지 않는 것을 깨닫는 일이 얼마나 자주 일어납니까? 사실 꽤 흔히 일어나는 일입니다. 그리고 그것은 불필요한 좌절, 상한 감정, 갈등, 무너진 신뢰, 팀 탈퇴, 부진한 실무 수행, 목표 달성 실패로 이어집니다.

야구 경기와 다른 팀 스포츠 들은 어떻게 역할정의를 분명히 할 수 있는지에 대한 좋은 예입니다. 잘 훈련된 스포츠 팀이라면 팀의 각 선수가 다음의 내용을 잘 이해하고 있도록 할 것입니다:

- 팀의 주요 역할/ 포지션은 무엇인가?
- 누가 각 역할/ 포지션을 배정받았는가?
- 각 포지션에서 기대되는 행동과 활동은 무엇인가?
- 각 포지션에 필요한 기술은 무엇인가?
- 언제 행동을 해야 하는가?
- 각 행동은 얼마나 오래 걸리는가?
- 내가 행동을 수행하기 위해 무엇이 필요한가? (즉, 운동화, 모자, 글러브, 공)
- 나가 하기로 예상되는 최종 결과물은 무엇인가? (예를 들자면, 주자가 베이스에 도착하기 전에 1 루수에게 공 던지기)

사역 리더로서 역할정의를 첫 단계는 팀의 주요 역할을 파악하는 것입니다. 역할을 파악하는 또 다른 방식은 “해야 할 필요가 있는 주된 일은 무엇인가?”를 자신에게 질문하는 것입니다. 야구팀에게 있어서 역할의 목록은 다음과 같을 것입니다:

- 1 루수
- 2 루수
- 유격수
- 3 루수
- 포수

- 투수
- 좌익수
- 미드필더
- 우익수

사역 팀의 역할들은 위의 리스트와 분명히 다를 것입니다. 다음과 같은 것을 포함할지도 모르겠습니다: 영어 교사직, 회계직, 행정직, 행사 기획직, 목회직, 손님 접대직, 사회복지직, 상담직, 의사 소통직, 또는 기술 전문직.

그 다음 단계로 해야 할 일은 각 역할이 어떤 활동을 요구하는지, 그 활동이 언제, 어떻게 완료되어야 하는지, 그리고 누가 그것들을 해야 할 지를 결정하는 것입니다. 이 정보를 표 형식으로 정리할 수 있습니다. 표의 각 열 또는 부분에 역할의 측면들(즉, 무엇, 어떻게, 언제, 누가)을 적어 간단한 문서로 만들어 보십시오. 여기에 야구 팀에서 1 루수의 역할을 어떻게 정의할 수 있을지 보여주는 예가 있습니다. 간단히 하기 위해, 1 루수가 기본적으로 해야 할 일들 중 2 가지 만 살펴보도록 하겠습니다:

역할: 1 루수

누구: 루 게릭 Lou Gehrig

해야 할 일들:

1. 날아오는 공을 잡는다.

어떻게: 야구 글러브를 사용해 공을 잡는다.

언제: 타자가 공을 쳐서 땅에 맞는 것 없이 날아 1 루 가까이 올 때.

2. 보내주는 공을 받는다.

어떻게: 야구 글러브를 사용해 공을 잡는다. 공을 잡을 때 한 발은 1 루에 둔다.

언제: 상대팀 선수가 공을 친 후 1 루로 뛰어 오고 같은 팀 선수가 그 공을 잡아 당신에게 보낼 때.

역할 정의하는 일이 매우 구조화 되어있고, 지루하며, 전혀 영적인 활동이 아닌 것처럼 당신에게 여겨질 수도 있습니다. “이것이 정말로 기독교인들이 해야 할 필요가 있는 일인가? 팀에서 역할 정의를 해야 하는 일에 대한 성경적 근거가 있는가?”라고 의아해 할 수도 있습니다. 그 대답은 분명히 “그렇다” 입니다. 성경은 분명하게 인생의 많은 역할들을 정의하고 있습니다:

- 남편- 딤후 5:8, 골 3:19, 벧전 3:7, 엡 5:25
- 아내- 딤후 2:3-5, 벧전 3:1-4, 딤후 3:11
- 장로- 딤후 5:17, 딤후 1:9, 딤후 4:13, 약 5:14, 행 15:6
- 집사- 딤후 3:8-12
- 제사장/레위인- 민 18:1-7

도전:

역할 정의는 스포츠 팀만을 위한 것이 아닙니다. 그것은 우리 모두를 위한 것입니다. 하나님께서는 우리 모두를 독특하게 디자인하시고 창조하셨습니다. 그리고 그분의 나라에서 바로 지금 감당해야 할 특별한 목적과 역할을 당신에게 주셨습니다! 시간이

지나면서 당신의 목적은 더 선명해 질 수도 있고, 역할이 변할 수도 있습니다. 그러나 당신과 당신의 팀 원 각각을 위한 특별하고 중요한 역할을 하나님께서 맡기실 것이니 안심하십시오. 시간을 들여 그것에 대해 생각하고, 기도하고, 적어보는 것은 하나님이 당신에게 주신 목적에 맞게 살아가는데 있어 매우 중요한 일입니다. 하나님께서 중요한 역할들을 성경에 적어 놓으셨다면, 우리 또한 사역의 상황 안에서 똑같이 해야만 합니다. 당신과 팀원들의 역할을 분명히 규정하는 것을 이번 주 우선순위로 먼저 하십시오. “누가 1 루에 있고, 무엇이 2 루에 있고, 나는 몰라가 3 루에 있는” 것과 같은 혼란에 이제 작별을 고하고, 팀원들의 잠재력을 최대한 끌어내어 일할 수 있도록, 당신이 갖고 있는 기대를 분명하게 의사 소통하는 일을 시작하십시오.

리더십 팀에 있는 중요한 역할들

(Vital Roles on a Leadership Team)

제이 브랜스포드 Jay Bransford



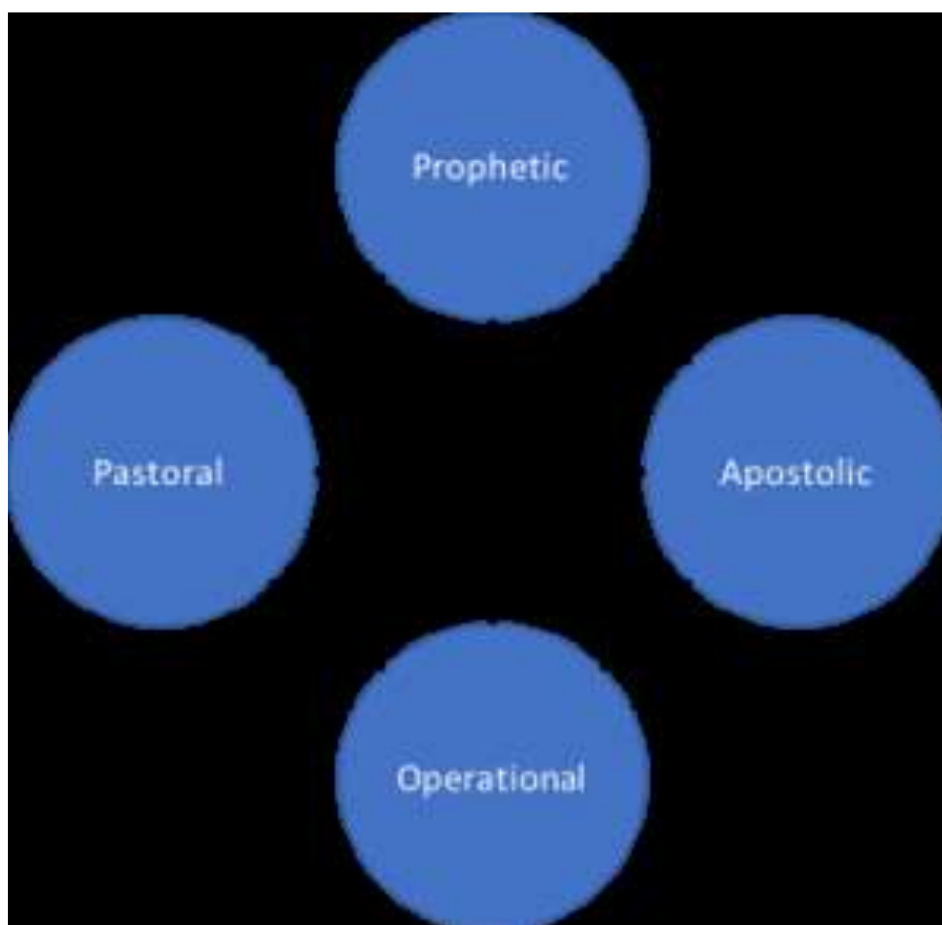
예수님을 제외하면, 이 세상에 완벽한 리더는 존재하지 않습니다. 모든 리더는 저마다의 강점과 약점을 갖고 있습니다. 그렇기에 YWAM 은 “공유되는 리더십”이라는 개념을 매우 권장합니다. 장기적으로 보았을 때, 사역을 잘 이끌기 위해 필요한 강점을 한 사람이 모두 갖고 있을 수는 없지만, 다양한 리더십 역할과 할 일들을 함께 성취해 나가는 팀은 그렇게 할 수 있습니다.

4 가지 중요한 리더십 역할

YWAM 의 6 주 에 걸친 리더십 개발 코스 (LDC)는 어느 사역 팀에서도 이상적으로

반영되어야 할, 특히 리더십 팀 안에서 더욱 드러나야 할 4 가지 중요한 은사 또는 역할을 강조합니다. 그 은사 또는 역할들은 다음과 같습니다:

- 예언적- 하나님으로부터 듣고, 현재 상황에 도전하며, 영적인 자극을 주고 중보 기도하는 특별한 기름부음
- 사도적- 개척하고, 비전을 품으며, 새로운 가능성을 구현하고, 행동을 시작하고, 다른 이들에게 영감을 주는 특별한 기름부음
- 경영적-업무와 행사를 계획하고, 실행하고, 조직하고, 일정을 짜고, 경영하는 특별한 기름부음
- 목양적- 사람들을 돌보고, 인도하고, 양육하고, 제자화하고, 격려하는 특별한 부르심



성경의 예들

삼위일체이신 하나님께서 이 4 가지 중요한 리더십 역할을 얼마나 완벽하게

보여주시는지 살펴보는 것은 매우 흥미진진한 일입니다:

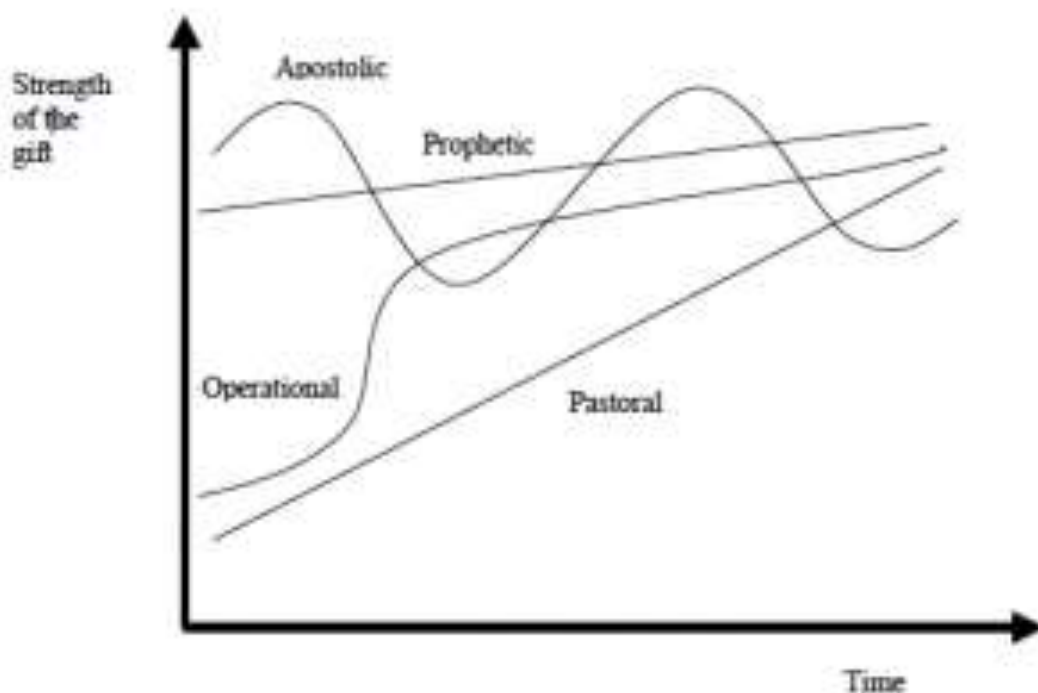
- **예언적:** 성부 하나님은 성경의 모든 예언서에 영감을 불어넣어주신 분입니다.
게다가 예수님은 3 년의 사역 내내 예언적이었습니다.
- **사도적:** 성부 하나님은 세상에 대해 놀라운 비전을 갖고 계셨고 그것이 이루어지는 것을 지속적으로 감독하고 계십니다.
- **경영적:** 예수님은 아버지의 비전과 뜻을 실행하셨습니다. 자신의 생애와 죽음, 부활을 통해 인류의 구속을 위해 필요한 일을 정확히 이루셨습니다.
- **목양적:** 성령님은 양들에게 오셔서 그들과 함께하시며 돌보시고 이해하도록 돌보시며, 하나님 나라에서 역할을 감당할 수 있도록 새로운 단계로 그들을 인도하시고 준비시키십니다.

사역에 4 가지 역할을 적용하기

당신은 사역이 발전함에 따라 이 역할들에 대한 필요가 시시각각 변하는 것을 보게 될 수 있습니다. 예를 들어, 하나님으로부터 예언적인 말씀을 받은 누군가에 의해 새로운 사역이 탄생하게 되는 것은 흔한 일입니다. 예언적인 특별한 은사를 가진 누군가에게 일어나는 상황일 수 있습니다. 또한 다른 사람들에게 영감을 불어넣는 강력한 비전을 나누는 사도적인 은사를 가진 리더들에 의해 사역이 시작되는 일도 많습니다. 사역이 이렇게 시작되면, 무슨 사역을 어떻게 할 지, 더 잘 조직하고 계획하기 위해 경영적 은사가 더욱 필요해 집니다. 더 많은 사람들이 사역에 지원할수록, 리더십으로부터 받게

될 목양적 돌봄에 대한 필요가 당연히 더욱 커집니다.

그러나 아무리 사역이 발전하고 성장해도, 사역은 이 모든 리더십 은사/역할을 계속 필요로 합니다. 만약 이들 중 하나를 제거해 버린다면, 그 사역은 결국 감소하기 시작할 것입니다. 우리는 반드시 새롭고 신선한 하나님의 말씀을 지속적으로 들어야 합니다 (예언적). 반드시 행동을 취할 수 있도록 영감을 불어 일으키는 비전을 계속 유지해야 합니다 (사도적). 그 비전과 전략이 실현할 수 있도록 충분히 잘 조직하고 계획해야만 합니다 (경영적). 건강한 팀을 유지하고 이를 보호하기 위해 우리는 팀원들을 잘 돌봐야만 합니다 (목양적).



한 사람이 다양한 리더십 은사를 갖고 다양한 리더십 역할을 해내는 경우도 있을 수 있습니다. 예를 들어, 한 리더가 예언적일 뿐 아니라 사도적인 은사 모두를 갖고 있을 수 있습니다. 그러나 한 사람 (또는 한 리더)이 위에서 거론된 4 가지 리더십 은사와 역할 모두를 강하게 갖고 있는 경우는 매우 드뭅니다. 따라서 사역 팀을 개발할 때, 이 4 가지

특정 역할에 대해 숙고하고 팀에서 누가 이런 역할을 맡는 것에 가장 잘 어울리는 지 생각해 보는 것은 굉장히 도움이 될 것입니다.

도전:

- 4 가지 역할 중에서, 당신이 가장 강력하게 갖고 있는 리더십 은사는 무엇입니까?
- 당신은 이들 중 어떤 영역이 약합니까?
- 당신의 사역 안에 4 가지 리더십 은사가 모두 있지 않은 경우 미치게 될 장기적 영향은 무엇입니까?
- 현재 당신의 팀에서 누가 이런 주요한 리더십 역할을 맡을 수 있을 것 같습니까?
- 사역 팀에서 리더십 은사들이 더 잘 어우러지기 위해, 당신이 기도하고, 찾아보고, 선발해야 하는 사람은 어떤 종류의 사람입니까?

함께 배우고 성장하는 학습 공동체란 (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 ALLC가 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.

저자 소개

가스 구스타프슨 Garth Gustafson 2002 년 YWAM 에서 일하기 시작했으며 2005 년 캄보디아 바탐방에 YWAM/ 열방대학을 설립, 책임자로 섬기고 있다. 동남 아시아의 1200 명이 넘는 리더들을 돕고 섬기는 YWAM 아시아 운동의 엘더로 또한 섬기고 있으며, 성경연구 석사학위 및 현재 풀러 신학교에서 박사과정을 밟고 있는 중이다. 가스와 아내 캐롤린은 슬하에 두 자녀, 라일라와 거너를 두고 있다.

해리 호 Harry Ho 중국과 태국에 여러 상담학, 멤버케어 센터를 설립했다. 베를린 자유대학에서 중국학으로 석사학위를 받았으며, 문화간 갈등 중재자이자 코치 자격 면허를 갖고 있다. 중국에서 22 년의 사역을 했고, 3 명의 자녀와 상담가인 아내가 있다. 그의 중요한 부르심은 새로운 사역 시작을 돕고, 역기능 사역이 되살아 나도록 돕는 것이다. 해리는 중국에 살고 있다.

제이 브랜스포드 Jay Bransford 2006 년 이후로 태국 치앙마이에서 YWAM 을 섬기고 있으며, 조직 리더십으로 석사학위를 받았다. 조직 개발의 전문가로서 수년 동안 기업 컨설턴트로 일한 경험을 갖고 YWAM 에서 선교 코치/컨설턴트, 도시 조정 개발자, 지역 엘더, ALLC 총괄 감독으로 섬기고 있다.

제프 로맥 Jeff Romack 1981 년 이후로 계속 YWAM 에서 교회 개척, 리더십 훈련, 지역사회 개발에 관련하여 섬기고 있다. 제프와 그의 가족은 마이크로네시아, 필리핀, 싱가포르, 캄보디아에서 20 년을 살면서 그는 YWAM 인도차이나 지역

책임자로, 글로벌 리더십 팀의 멤버로 섬긴다. 현재 크리스찬 신학교에서 박사과정을 밟고 있다.

짐 랜달 Jim Randall 리더십과 경영분야에서 박사학위 PhD 를 받았고, 40 년 이상의 실제적인 경험을 가지고 1973 년 이후로 계속 전임 사역자로서 주님을 섬기고 있다. 일본에서의 14 년을 포함, 4 대륙의 30 개 이상의 나라에서 사역을 했다. 교회 개척과 선교로서의 사업체 시작에 대해 열정적으로 가르치고 상담해 주고 있으며, 현재 동남아시아에 살지만 호주와 아프리카에서 리더들을 훈련하기 위해 지속적으로 여행한다.

케지아 질파 Kezia Jelfa 인도네시아 출신인 그녀는 2014 년 이후로 YWAM 발리를 섬기고 있으며, 그녀는 교회 개척과 훈련사역에 큰 관심이 있다.

린다 혈만 Linda Hermann 1982 년부터 YWAM 을 섬겼으며, 캄보디아의 난민촌에서의 사역에서 시작해, 방콕의 슬럼가, 그 후 10 년 이상을 태국 재단을 이끌고 있다. 그녀 사역의 모든 초점은 예수님에 대한 것이고, 사람들을 사랑하며 한번에 한 명씩 그들을 주님께 이끄는 것이다. 하나님께서 그녀에게 가르치신 모든 것을 가지고 리더들이 하나님께서 주신 꿈을 이룰 수 있도록 돕고 있다.

필 포터 Phil Porter 아내 신디와 함께 25 년 이상 YWAM 태국을 섬기고 있으며, 태국 책임자로 8 년 이상 책임을 다하고 있다. ALLC 핵심 팀을 이끌고 있으며, 아시아의 상황에서 리더십을 개발하는 일과, 하나님의 나라가 확장되는 것을 보기

위해 태국 내의 교회와 협력하는 일에 열정을 쏟아 붓고 있다.

심 Sim 1970년대 후반 교회 개척 사역의 학생이었던 그는 1980년대 베이스 개척자가 되었고, 1990년대 선교학 학생이었던 그는 SOFM 리더가 되었다. 2000년대에 컨퍼런스 의장, 2010년대 YWAM의 컨비닝 엘더로, 최근에 ALLC와 동 아시아의 엘더로 섬기고 있다.

스테피 마이어스 Stephe Mayers 40년 이상 YWAM을 섬기며 다양한 리더십 역할과 리더십 개발에 관련되어 일했다. 베리 오스틴과 함께 그는 세계 주요 지역에서 LDC 코스를 개척했고, 아내 라이트와 3명의 자녀와 함께 스페인에서 살고 있다.

스티브 코크레인 Steve Cochrane 남 아시아 지역에서 35년 동안 YWAM에서 섬기고 있다. 리더십 개발과, 특히 영성형성을 위해 지속적으로 날마다 훈련을 하도록 리더들을 이끄는 일에 열정이 있다. 기독교-무슬림 관계의 역사로 박사학위를 받았고, 현재 미국과 인도에서 머물며 활동하고 있다.

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:

www.facebook.com/asialeaderslearning