

Alan Nelson 지음
서병채 역

ME to WE

A pastor's discovery of
the power of partnership

Alan Nelson 지음
서병채역

ME to
WE

A Pastor's Discovery of The Power of Partnership

추천사

“ME to WE 는 깊은 신학적인 암시로 명백하게 시도하고 있다. 하나님께서 마음속에 간직하고 계신 살아있고 끌어당기는 교회는 지도자가 하나님의 백성을 구비시키고 개발시키는데 초점을 맞출 때에 가능해지는 것이다. 원래 주님의 교회는 그 속에 있는 사람들과 은사가 반영이 되도록 되어있었다. 이 책은 우리를 거기로 데리고 갈수 있다”

-Nancy Ortberg, founding partner,
Teamworx2, www.teamworx2.com

"목회에 있어 가장 불행한 사실들 중의 하나는 지도자들이 좋은 의미는 가지고 있지만 에너지가 다 빠져버렸다는 것이다. (well-meaning but drained leader) 너무나 많은 지도자들이 생각하기를 모든 것이 그들 자신의 책임이라는 것이다. 그런데 그것은 지도자와 따르는 자 양쪽을 황폐하게 만들고 만다. 알렌넬슨은 이 책에서 다른 사람들을 지도하는 사람들을 지도하는 것과 구비시키는 것에 대한 이중적인 도전을 독특하게 조명하고 있다. 당신이 어떤 사역을 하든지 간에, 성공적인 사역의 열쇠는 당신자신이 모든 책임을 다할 필요가 없음을 이 책은 보여주고 있다; 그것은 바로 다른 사람을 돕도록 사람들을 구비시키는 것을 배우는 것이다.

-Ed Young, pastor of Fellowship Church;
author, *The Creative Leader*

"현대의 모델을 버리고 초대교회의 모델을 따르도록 하는 새롭고 신선한 리더십에 대한 것이다. 영향력 있는 사역이 되게 하려면 평신도들을 동참시켜야 한다

-Bob Buford, founding chairman, Leadership Network;
author, *Halftime and Finishing Well*

"나는 이 책을 좋아한다. 이 책은 개 교회에서 성도들이 사역에 추가되는 것에서 증가되는 것으로 옮겨지는 것(adding ministry to multiplying it)

을 보기 바라는 목회자나 지도자들에게는 필독서이다. 이 책에서 부각시키고 있는 동역자의 원리는 무거운 짐을 혼자지고 지쳐있는 목회자나 지도자들에게는 반드시 환영받을 본질적인 개념이다. 이 책은 안심을 시켜주고, 올바른 방향으로 나아가게 하는 긍정적인 단계를 제공하고 있다.

-James C. Poit, executive pastor,
Crystal Cathedral Ministries

"알렌넬슨은 경험이 풍부한 "목사들" 중의 목사이며, 목사들에 대한 전문적인 코치이다. 나는 수십 년 간에 걸쳐 그로부터 배웠다. 창조적이고 신선한 스타일로, 이 책은 팀 사역에 대한 하나님의 꿈을 새로이 갖도록 우리를 환기시켜준다.

-Gene Appel, lead pastor of Willow
Creek Community Church

"알렌넬슨은 목사들의 목사이다. 그는 내가 교회에 대해 생각하는 방법에도 도전해주었으며, 또한 나의 리더십에도 변화를 주었다. 뭔가 잘 안 되고 있는 목회자들에게는 이 책이 필독서이다.

-Mark Betterson, pastor of National
Community Church

"목회에서 더 성서적인 모델은 무엇일까? 모든 목회자는 '목회자중심(Me)'에서 '동역자 개념(We)'으로 옮겨지는 알렌넬슨의 이 책을 읽어야 한다. 그것은 당신이 목회하는 데에 있어 혁명적이 될 것이다.

-Les Parrott III, Ph.D., founder of
RealRelationships.com; author, Relationships

"나는 목회를 더 오래하면 할수록, 리더십에서 '나'에서 '우리'로 옮기지 않으면, 그리고 에베소서 4장의 목회철학을 따르지 않으면 건강한 교회를 만들 수 없으며, 건강한 평신도지도자들을 양성해낼 수 없음을 깨닫게 된다.

이 책은 교회 리더십에 있어 ‘나’에서 ‘우리’로 옮겨지는 방법을 아주 실제적으로 잘 제시해주고 있다.”

-Dan Kimball, pastor of Vintage Faith Church;
author, They Like Jesus but Not the Church

"알렌넬슨은 목회자들을 어떻게 지도하는지를 알고 있으며, 그의 지식을 한 권의 책으로 옮기는 방법을 이해하고 있다. 이 책은 목회하면서 피곤에 지친 목사들의 마음속에 생명, 격려, 그리고 활력을 불어 넣을 것이다. Me to We는 교회에 긍정적인 영향을 끼치도록 되어있다!"

-Stan Toler, author and pastor

“목사들은 ‘평신도들을 움직이고 동기 부여시키는데’ 가장 부족한 것이 목회에서 가장 큰 좌절감이라고 고백하곤 한다. 결국 이 책은 이런 문제를 해결해주는 방법을 우리에게 말해준다! 알렌넬슨의 이 책은 오늘날 교회가 직면하고 있는 가장 심각한 장애물들 중의 하나를 해결해준다 - 지나친 부담감을 가지고 있는 목사들과 동기부여 되지 않은 평신도들.”

-Chip Arn, Church Growth Institute

“너무나 많은 목회자들이 당장 시급한 과제를 처리하는 데에 시간을 빼앗기기보다 성도들을 구비시키는 것이 더 우선적인 사명이라는 것을 소홀히 여기고 있다. 알렌넬슨은 이런 문제를 묘사하는 두명의 목사들 사이에 일어나는 흥미로운 대화를 창조하는데 성공했다. 이 책은 목회사역을 위해 성도들을 구비시키도록 명령하는 에베소서 4장을 따라하기 원하는 목사들에게는 훌륭한 도움이 된다.”

-Ed Stetzer, co-author of Comeback Churches: How 300 Churches Turned Around and Yours Can Too

“이 책은 확실히 뼈기를 박아준다! 리더십이란 팀 경기이고, 만약 당신이 사역에서 낮에 꿈을 이루고 밤에 편안히 자기를 원한다면 반드시 평신도들

과 그것을 공유해야 한다. 이 책을 읽고 기쁨을 재발견하라!”

-H. Dale Burke, pastor of First Evangelical Free Church of Fullerton; author, *How to Lead and Still Have a Life*

“알렌은 하나님께서 은사를 주신 평신도를 구비시키는 목사의 역할에 대해 정의를 내리는데 최고 전문가이다. 구비시킴, 개발, 그리고 훈련시킴에 대한 분명한 정의는 정말 훌륭하다!”

-Mike Slaughter, pastor of Gingjamsburg Church

“이 책은 마치 한편의 영화같은데, 사실 교회에서 일어나는 이야기로 꾸며져 있다. 전교인을 가르치고 훈련시키는데 있어 배우들을 역할에 맡기는 것으로, Me to We라는 개념의 비밀을 하루 저녁에 배울 수 있는 것이다.”

-Beck Tirabassi, speaker, author, *Sacred Obsession*

“이것은 내가 오래동안 읽은 최고의 책들 중의 하나이다. 너무나 많은 지도자들이 동참되지 않은 평신도들의 문제를 해결하는 데에 프로그램 한 개 더, 또는 부교역자를 추가하면 된다고 생각한다. 그런데 아이러니하게도, 목회자들은 자신에게 부과된 목회가 무겁다고 하면서도 계속 스스로 가지려고 함으로서 해결에 대한 장애물을 스스로 만들고 있는 것이다. 이 책은 이런 목회의 부담을 덜어주기 위해서는 목회자에게 변화가 필요함을 깨닫도록 해준다.”

-Kevin Ford, chief visionary officer/managing partner of TAG

“알렌넬슨은 내가 좋아하는 저자들 중의 한 사람이다. Me to We 에서 그는 중요한 주제에 대해 쓰고 있다. 모든 짐을 혼자지고 고민하는 목회자들에게는 필독서이다.

-Steve Stroop, senior pastor of Lake Pointe Church

“이 책은 자원봉사주의에 대한 또 한편의 책 그 이상이다 - 그것은 목회개발과 리더십의 철학에 대한 문제를 다룬다. 그것은 강요적이면서도 중요한 것이다. 이것이 바로 그렇게 되어야하는 바로 그런 교회를 의미한다.”

-Tammy Kelley, executive director of strategic implementation at Willow Creek Community Church

“Me to We는 굉장히 중요하다. 교회의 미래는, 항상 그래왔듯이 사람들의 손 안에 있다. 알렌넬슨은 수세기를 걸쳐 알려져 온 만인제사장직을 다시 강조하고 있다. 이 책은 교회가 되는 것에 대한 새로운 방법을 제시할 뿐만 아니라 진행에 대한 계획을 제공하고 있다 - 이 책은 교회가 가장 위대한 힘을 세우도록 돕는 데에 결정적인 요소들을 제공하고 있다 - 하나님의 영에 의해 인도된 사람들.”

-Doug Pagitt, pastor of Solomon's Porch

“이 책은 나의 흥미를 쉽고 재빠르게 붙잡았으며, 사람들을 사역에 배치시키기 위해 성도들을 구비시키기 원하는 목사들에게 많은 지혜를 제공한다. 나는 자신들의 삶과 교인들의 삶에 새로운 열매를 기대하는 전통적인 목회자들의 손에 이 책이 꼭 들려지기를 바란다.”

-E. Stanley Ott, Ph.D., president of the Vital Churches Institute

“책, *모리예와의 화요일*, 그리고 *팀의 5가지 역기능*과 더불어 알렌의 책은 읽기 쉽고 또 견고한 기반을 갖고 있다. 이것은 하나님의 사람들이 힘을 받고 하나님이 의도한대로 되면서 교회가 건강하게 자라기를 심각하게 고민하는 목회자에게는 필독서이다. 이 책은 여러분의 교회가 다음 단계에 무엇을 해야 하는지를 도와주는 실제적인 원리들이 수록되어 있다.”

-Dan Railand, executive pastor of Crossroads Community Church

“헤이, 나는 아이디어를 갖고 있다. 교인들이 모양(Shape)을 갖추고, 목회

자들은 다이어트를 하고, 윗몸 일으키고, 우리 모두를 위해 휴식하자. 분명히 그것은 우리 모두를 더 건강하게 만들 것이다. 그렇지요? 그렇지 않다! 그러나 이런 현실적인 시나리오는 많은 교회에서 매주 실제로 일어나고 있는 것이다. 더 낮고 더 성서적인 접근은 온 성도들이 서로 서로를 목회하기 위해 그들의 은사를 사용하는 것이다. 알렌넬슨은 이것이 우리 자신들의 교회에서 현실이 되는 방법을 보여주고 있다.”

-John R. Cionca, Bethel Seminary; author,
Inviting Volunteer to Minister

“내가 확신하기로 복미교회의 쇠퇴를 바꾸려면, 또한 21세기 교회의 당면 과제는 하나님의 위대한 사명을 감당하도록 평신도들을 구비시키고 풀어놓는 목회자들에게 달려있다고 해도 과언이 아니다. 만약 당신이 목회자나 교회 속에 능동적인 참여자라면, 이 책을 읽을 필요가 있다.”

-Aubrey Malphurs, senior professor of pastoral
ministries at Dallas Seminary

“알렌넬슨은 우리가 섬기는 교회 안에서 이런 것을 매일할 수 있는 분명한 로드맵을 보여주고 있다. 만약 우리가 ‘더 되도록 하면,’ 하나님께서 더 역사하실 것이라는 것을 알고 있는 우리에게 이 책은 교과서가 된다!”

-Nelson Searcy, lead pastor of The
Journey Church of the City

“도전을 받을 준비를 하시라! 비록 대화체로 쓰여진 책이지만 이 책은 당신과 당신교회를 세우고 또 강하게 해주는 실제적인 통찰력으로 가득 차 있다. Me to We 리더가 되기 위해 당신자신에게 도전하라.”

-Erik Rees, Saddleback ministry
director, author, S.H.A.P.E.

헌 정

이 책을 현대목회에, 즉 구비시킴에 강조를 두고 있는 비전적이고 촉매역할을 하는 다음의 목회자들에게 바친다: Bob Buford, Jim Garlow, Greg Ogden, Wayne Cordiero, Tammy Kelley, Chris Hardy, Don Simons, Brad Smith, and the spark plug of the movement, Sue Mallory.

차 례

서 론

The Pain/고통

The Price/대가

The Paradigm/패러다임

The Partner/파트너

The Plan/계획

The Prize/상급

질문

다음단계

감사의 글

이 프로젝트는 내용과 의미에 있어 그룹으로 만들어진 것이다. 그것은 나 혼자서 책상에 앉아 혼자서 아이디어로, 혼자서 만들어낸 것이 아니다. 여러 명이 함께 하였는데 때로는 고통스런 작업이었지만 건설적인 아이디어, 비평, 그리고 더 나은 책이 되도록 함께 한 사람들이다. 모두에게 감사한다. Joani Schultz, vernon Armitage, Robie Sullivan, Don Miller, Sue Mallory, Chris Hardy, and my sweetheart, Nancy Nelson. 팀이란 것은 종종 충분치 않을 때도 있지만, 대개 더 효과적인 것이 사실이다.

또한 나의 동료들에게 감사한다. Karl Leuthauser, Roxy Wieman, Jeff Storm, and Craig Cable, Ministry Essentials rocks! 이 책에 나오는 대화체를 부드럽게 해주었는데 정말 놀라운 기술이다. The Rev!잡지 팀은 기여를 많이 했다. 이 잡지는 미국에서 유일한 목회자 잡지인데 구비시킴의 가치를 통해 그들의 사역들을 증대시키고자 하는 목회자들에게 도움을 주기 위해 시작된 잡지이다.

보시다시피 작은 책 한권에도 많은 사람이 동참되어 있다. 하물며 큰 교회든 작은 교회든 개교회가 살아있고 다이나믹하게 되려면 얼마나 많은 사람이 필요하겠는가? 이렇게 하는 것이야 말로 사람들을 성장시키고 그리스도를 위해 우리교회를 영향력 있게 만드는 유일한 방법이라고 나는 믿는다.

-Alan
Nelson

서론

우리가 인생의 중반이 되면서는 과거를 한번쯤은 되돌아 볼 때가 있다. 심리학자들은 제안하기를 우리의 관점이 “몇 년 살았느냐!”에서 “우리에게 몇 년이 남아있는가!”로 생각의 변화를 가져와야 한다고 했다. 시대는 마치 지질학적으로 대륙을 나누는 것과 같다. 여러분은 삶을 분석해볼 수 있으며, 깊은 측면에서 하고 있는 일을 검토해볼 수 있다. 만약 여러분 삶의 전반부가 계획한 꿈에 비해 별로 생산적이지 아니었다면, 여러분은 현실을 자세히 살펴보면서 전반부에 놓쳤던 것이 좀 더 효과적으로 될 수 없을까 하고 고민하게 된다. 나의 아버지는 말씀하시기를 삶이란 것은 마치 둥근 두루마리 화장지와 같다고 했다. 더 적게 남아있을수록 더 빨리 돈다. 모든 은유법을 다 동원한다하더라도 이 책의 중심목적은 나의 두루마리 남은 부분에 변화를 주고자 하는 것이다.

지난 20년간 교회개혁, 교회성장, 또 관련 자료들을 연구해오면서 나는 Group출판사와 인연을 맺게 되었다. 기독교 잡지, "목회자(Rev!)"의 편집장으로서 나는 이런 큰 기관과 함께 동역하게 됨을 특별한 은혜로 생각한다. 미국 전역을 통해 수천교회를 살펴보면서 나는 효과적인 목사와 교회들을 만나게 되는 기회를 가졌다. 목사들과 교회들의 성장부분에 있어서 독특했다. 그들은 무엇이 영적으로 성장하게 하는지, 그리고 교회 벽을 넘어서 효과적인 사역이 되게 하는지의 촉매작용을 발견했다. 그리고 그것을 인도하는 목회자의 소진을 줄이는 방법도 알았다.

이런 독특한 교회들이 이 책에 영감을 주었다. 우리는 기초부터 검토하기 시작했는데 뭔가 교회가 “되게”하는 데에 더 나은 길이 있다고 믿는다. 그 여정은 자신들의 역할과 그것을 수행해나가는 방법에 있어 변화를 가져오는 목사들과 함께 시작하였다. 이 책은 어떤 사람을 잘못된 길로 인도할 수도 있다. 어느 누구도 자신이 투자한 것이 잘못된 것이라는 것을 듣기 좋아하는 이는 없을 것이다. 그러나 대부분의 목회자들은 그들의 교회에서 그들이 보는 결과가 그들이 바라는 것보다 못하다는 것을 깨닫고 있다. 더 나은 교육을 받고, 최신 목회 자료들, 그리고 더 많은 책들, 그리고 또 세미나

및 컨퍼런스에 참석함에도 불구하고 교회 주변의 사회에 큰 영향을 주는 교회는 별로 없다.

이 책은 원래 리더십 네트워크(Leadership Network) 팀에 의해 만들어진 자료들로 구성되어 있으며 Group출판사에 의해 요청된 것인데, 미국에서 가장 큰 자원봉사 협의회이기도 하다. 이 두 기관은 3년 만에 10,000여명의 회원가입으로 유명하게 되었다. 그러나 이름이 여러분을 속이지 않게 하라. 이것은 하나님 나라를 위해 더 “싸구려 노동자들”을 얻으려는 것이 아니다. 자원봉사자란 문화적인 용어이지 성서적인 것은 아니다. 오히려 이것은 모든 교회에 하나님이 주신 은사를 최대한으로 활용하고자 함이다. 이것은 교회를 다르게 하는 것에 대한 것이며, 교회 안팎에 영향을 줄 수 있는 우리의 잠재력을 현실화시키는 것에 대한 책이다. 우리의 비전은 하나님께서 이미 역사하시어 교회 밖에 관심을 두면서 성장한 교회들, 평신도가 움직이는 교회, 그리고 팀 사역을 잘하는 교회들에 더 부채질 하는 것이다.

+ + +

예수님은 청중들이 이해할 수 있도록 비유를 사용했으며, 하나님나라에 대한 주요 통찰력을 제공했다. 비록 나는 소설을 많이 읽지는 않지만 - 로맨스가 있는 논픽션이나 신비한 얘기 같은 책을 좋아하는데 - 전통적인 논픽션 책에는 나올 수 없는 우화나 이야기가 있는 것이 사실이다. 우리의 삶은 교회의 여러 측면에서 근본적으로 대화, 결정, 그리고 사역과 행사를 통해 성육화되는 가치와 개념을 가지고 있다. 나는 개인적으로 현대의 이야기꾼들, 즉 Og Mandino, Ken Blanchard, Spensor Johnson, and Patrick Lencioni에 의해 감명 받았다. 여러분이 픽션을 좋아하든 논픽션을 좋아하든 이 책의 형식과 내용을 즐기기를 바란다.

*Me to We*는 실제적인 인물에 근거하고 있는데, 그들의 교회는 대담하고ダイナミック한 성도들로 변해가고 있다. 다양한 목사들과 교회 스태프들이 전 과정에 동참하여서, 그 대화들은 성도들을 다이내믹하게 변화시킨 사람들의 여정을 반영한다. 이것은 팀 진행이었다. 우리가 확신하기로 여러분의 교회도 잠재력을 일깨울 수가 있다. 그러나 여러분의 목회에서 전통적인 모델을 따른다면, 교회의 크기에 관계없이 결코 잠재력을 일으키기 어려울 것이다. 우리의 기도는 바로 이 책을 다 읽고 끝날 즈음에, 하나님께서 여러분에게

요구하시는 것을 - 다른 방법에서 추구해가도록 - 하도록 감명 받는 것이다.



The
PAIN

고통

만남
잘하려고 하다가 지치는 것
1단계
집에서 마음을 풀고

몇분동안 열심히 기도한 다음 메튜로빈슨(Matt Robinson)목사는 숙이고 있던 머리를 들었다. 그의 복잡한 머리는 조용한 시간속으로 빠져든 것 같다. 그것이 병원에 있는 얼(Earl)집사이었든지, 교회재직회 이후 주차장에서 열띠게 논쟁한 것이었든지, 사역책임자기 사임한 것이든, 재정적인 압박이든, 또는 음악에 대한 노인들의 불평이었든지 이 모든 스트레스와 압박들을 하나님께서 사라지게 해주시기를 간절히 기도했다. 그러나 바쁜 생각을 하면서 아침 일찍 책상 앞에 앉으니 주중에 그에게 다가오는 끝없는 일과로부터 피난처 같은 것을 느꼈다.

일주일 내내 24시간을 목회를 위해 쓰면서도 메튜가 가장 좌절되었던 것은 교회가 더 성장할 기미를 보이지 않는다는 것이다. 즉 벽에 부딪치는 느낌이었다. 3년전에 담임목사로 와서 목회하였지만 바라는 만큼 성도들은 성장하지 않았다. 지난 2년동안 출석률이 조금 나아지긴 했지만 더 많은 모임, 재정적인 압박, 교인들의 헌신이 약해지는 것을 보고 지쳐있었다. 그가 가족들과 시간을 별로 가지지 못했지만 아내와 아이들은 많이 인내해주었다. 그는 공적으로 표현은 못했지만 목회에서 일이 좀 줄어들 수 없을까 하고 생각하곤 했다. 그는 설교, 가르침, 그리고 사람들과 얘기하는 것을 좋아했다; 그러나 너무 많은 행정, 부교역자 관리는 그의 즐거움을 빼앗아 갔다.

메튜목사는 그의 책상에 수북이 쌓여있는 우편물과 종이들을 보았다. 이런 것들을 피하기를 바라면서 그는 설교준비에 집중하기도 했다. 그는 노트북을 옆구리에 끼고 사무실 문을 나섰다. 몇 블럭을 지나가면 거기에 스타벅스(Starbucks) 커피숍이 있었다. 그는 차를 타고 친숙한 녹색 로고가 있는 커피숍으로 향했다. 커피를 사가지고 사람들이 많은 실내를 둘러보면서 설교준비 할 수 있는 조용한 곳을 찾았다.

그런데 아는 사람이 거기에 있었다. 그 사람은 가까운 동네에서 성공적인 목회를 하고 있는 웨스터오버 교회의 베른(Vernon)목사였다. 베른목사님은

여러 권의 책을 쌓아놓고, 노트(공책)를 열심히 들여다보고 있었다. 메튜는 그 교회를 한 번도 방문한 적이 없었지만, 신문지상이나 동료목회자들을 통해 익히 듣고 있었다. 메튜목사가 현재교회에 부임했을 때 베른목사님도 오셔서 축하의 인사말을 건네준 것을 기억했다. 그리고 그 도시의 행사에서 두세번 서로 본적이 있다.

메튜목사는 혼자 생각했다. 나는 설교 준비할 때 누가 방해하면 안 좋던데...그는 내가 누구인지 잘 모를거야. 잊어 버렸을거야. 우리교회는 작아서 기억을 못 할거야!

메튜가 주저하고 있을 때 베른목사님은 그에게 미소지었다. 그래서 메튜는 할 수 없이 그쪽으로 걸어갔다. 가서 잠시 인사나해야지 라고 생각했다. 회색 머리카락이 있으며, 누가 옆에 온 것을 인식하고, 쳐다보면서 얼굴에 미소를 띄었다. “안녕하세요... 방해해서 미안합니다. 저는 저 아래 동네의 크로스로드교회의 메튜목사입니다.” 라고 말했다.

그 나이든 목사님은 즉시 일어나 악수를 청했다. “예, 알지요. 다시 만나 반가워요. 나는 웨스터오버 교회의 베른목사예요” 라고 손을 흔들며 말했다.

“목사님을 방해하고 싶지 않습니다. 단지 인사나 하려고 합니다.”

“오, 괜찮아요”라고 그 목사님은 말하면서 책들을 테이블 구석으로 치웠다.

“앉아요. 최근에 전환한번 할까 생각했었어요.”

“목사님은 바쁘신 것 같은데 괜찮을까요?”

“물론이지요”라고 베른목사님은 말하면서 테이블 맞은 편에 앉도록 의자를 권했다.

“당신도 알다시피 우리는 목회에 너무 바빠서 함께 만나 커피시간 갖기도 힘들지요. 그러나 당신교회를 지날 때마다 당신위해 기도했지요. 이제 친구 해봅시다.”

베른목사님은 젊은 메튜에게 정말 관심이 있는 듯이 보였다. 설교준비를 해야한다는 부담이 있음에도 불구하고, 아침의 염려와 스트레스로 베른목사님과 더 얘기하고 싶은 마음이 생겨졌다.

“그러면 몇 분간만 앉았다 가겠습니다”라고 메튜는 얘기하면서 커피 잔을 테이블위에 놓고 노트북을 옆자리에 놓았다.

“자, 목회는 어때요?”라고 말하면서 베른목사님은 젊은 메튜목사를 쳐다보았다.

그 질문에 대해 어떻게 대답할까 하고 생각하면서 또 베른목사님의 순수한 관심에 고마운 생각도 들어서 마음을 터놓고 싶어졌다.

“예, 사실은 잘 안 되고 있습니다”라고 천천히 말했다.

“뭐가 문제인데요?”

“저도 잘 모르겠습니다. 저 얘기를 듣고 판단해주시지요. 저는 일주일에 5-60시간을 투자하여 최선을 다해 사람들을 돌보지만 결코 충분한 것 같지 않습니다. 저는 더 이상 추진하기 힘들고 우리교회는 더 성장할 것 같지 않습니다.”

그 나이든 목사님은 뒤로 의자에 기대면서 “좀 더 얘기 해봐요!”라고 말했다.

“무엇을 더 얘기해야 할지모르겠어요. 제 얘기는 해플 때 부터 해질 때까지, 모든 것들을 혼자 하며...모임, 병원심방, 이메일, 전화하고 받고, 주일 설교준비, 교회운영과 관련된 많은 일들을 합니다. 가끔 이런 것들이 가치 있는 일인가! 하고 의구심을 가질 때도 있습니다. 제 생각에 목사님의 교회는 큰 교회이기에 부교역자도 많고 모든 것이 가능할 줄로 압니다.”

베른목사님은 웃었다. “그렇지 않아요. 당신이 내 얘기가 생각나게 해주는군요. 몇 년전에 나도 같은 느낌을 가졌어요. 나는 목회자 컨퍼런스라면 어

디든지 쫓아다녔고, 목회에 대한 최근의 책들도 읽었어요. 강사들의 얘기를 들을 때에는 ‘그렇게 하면 잘 되겠구나’하고 확신도 가졌어요.”

“목사님도 그랬단 말이에요?” 라고 같은 경험이 있는 것에 대해 기뻐하며 물었다.

“예, 사실 그랬어요. 그러나 당신이 생각하는 것처럼은 아니었어요.” 베른 목사님은 잠시 멈추었다. “웨스턴오버 교회는 정말 목회하고 싶은... 그런 꿈에 그리던 곳이 되었어요. 나에게는 벽찬 교회이지요. 그러나 쉽게 이루어진 것은 아니었어요. 그만한 여정이 있었지요.”

“예, 저는 아직도 배울 것이 많다고 봅니다” 라면서 젊은 메튜목사는 커피를 저으면서 뒤로 기대고, 뭔가 시원한 답이나 개념을 기대했다.

“그렇게 생각해요?”

메튜목사는 답을 기다렸다 - 나이든 목사님이 던진 질문은 어떤 수사학적인 것이 아니라 뭔가 의미있는 것이라고 느껴졌다. 메튜목사는 잠시 멈추면서, 눈물이 날 것 같은 느낌이 있었다. “예, 그렇게 생각합니다!”라고 조용히 말했다. 그의 목소리는 감정이 섞여 긴장되어 있었다. “저희 교회는 제가 기대한 것과는 다르게 진행된 것 같습니다.”

베른목사님은 확신을 주는 표정으로 미소 지었다. “몇년전에 [깨어짐을 껴안기/Embracing Brokenness]라는 책을 읽었지요. 저자의 이름은 지금 기억이 안 나는데, 내가 정말 어려움에 처해있을 때에 도움을 준 책이지요. 하나님은 원하시는 데로 우리 지도자들이 개발되려고 한다면, 대개 깨어짐의 시기가 필요하다는 것이지요. 우리 자신의 실패, 부적합성을 알고 하나님이 새롭게 해주심에 맡기라는 것이지요.” 메튜목사가 그의 의미를 파악하고 이해하는지를 알기위해 그는 멈추었다. 메튜목사는 생각에 잠기면서 고개를 끄덕였다.

베른목사님은 계속했다: “나는 그것을 이해할 수 없어요. 아마도 그것은 교회사역에서 생긴 것 같군요. 어떤 측면에서는, 교회 내의 다른 기관들보다도 목사 내면에 일어나는 것이 교회에 직접적 영향을 주지요. 교회가 변화하기 이전에 목사가 먼저 변해야지요....내면에서.”

“무슨 의미이지요?”

“내가 의미하는 것은, 교회를 개선하는 방법에 있어서는 한 트럭의 아이디어들이 있지요. 그러나 실제적인 목적들에 있어, 목사가 먼저 내면을 보기 원할 때까지는 전혀 의미가 없는 것들이지요. 우리는 계속 생각하기를 해답은 뭔가 다른 교회 안이나 책 또는 큰 교회의 모델, 즉 ‘바깥 저기’라는 것이지요. 가끔은 그렇기도 하지요. 그러나 씨 뿌리는 비유같이, 씨앗이 떨어지는데 비옥한 땅이 아니면 엄청나게 좋은 아이디어의 씨라 할지라도 뿌리 내릴 수 없지요.”

“그러면 목사님이 의미하시는 것은 기도하는 것이 전부라는 말씀이세요?”

“물론, 기도는 당연한 것이지요. 그러나 기회들은 당신이 이미 기도한 것이지요.” 메튜는 머리를 끄덕이며 “한번 해봐야 겠군요”라고 중얼거렸다.

“그것은 양도하는 것 그 이상이지요. 당신은 당신의 교회가 잠재력에 닿는

데에, 또는 단지 다음 단계로 올라가는 데에 도울 수 있는 것을 당신이 가지고 있지 않음을 깨달아야 합니다 - 즉 당신은 바꾸려고 하기 이전에 당신자신을 먼저 재정비(reinvent)해야 합니다."

메튜는 커피를 저으면서, "그래요?... 마치 제 마음이 하나님께로 제대로 가는 느낌이네요."라고 말했다.

"그것은 뭔가 옳게 하는 문제가 아니라 뭔가 다르게 하는 것이지요. 같은 식으로는 머물러 있을 수 없지요; 하나님이 당신 자신과 당신의 목회에 대해 생각하는 방법을 바꾸도록 허용하는 것이지요. 당신이 과거에 해오던 것, 당신의 교회가 필요한 것, 또는 어떻게 당신의 교회가 바뀔 필요가 있는지를 확인하는 것이지요. 다른 말로, 당신자신을 기꺼이 재도구화(retooling) 시키는 곳까지 당신이 갈 때 까지는, 내가 말하는 것이 많은 변화를 가져오지는 못할 것이예요."

"결국 저에 대한 것이네요."

"한 측면에서는 그럴 수도 있지요. 적어도 당신이 시작해야 하는 곳인데, 당신이 그 교회의 목사이기 때문이지요. 그 교회를 목회하라고 하나님께서 당신을 부르셨지요. 그 의미는 바로 당신 안에 일어나는 것이, 당신이 영향을 끼치는 사람들에게 중요할 것이지요."

"예, 알 것 같군요. 그러면 어디에서 시작해야 하지요?"

"음, 고통받는 것에서 시작해봅시다. 만약 당신의 교회가 해야 하는 것을 붙잡기위해 첫 번째로 바꾸어야 할 것 - 그리고 최상의 변화가 고통에 의해 동기부여 되었다면 - 왜 지금의 현상에 대해 못마땅한지를 설명해 보시지요."

"제 생각에 저는 부름 받았고, 나의 위치를 사랑합니다만 진전이 없다는 것에서 좌절되곤 합니다."

"어떤 것인지 예를 들어 보시지요."

메튜는 약간 냉소적으로 웃으면서 말했다. “내가 어디에서 시작하나고요? 오케이, 저는 설교준비를 하고, 또 전달도 잘 합니다. 그런데 몇 달이 지나도 교인들이 성장하는 것 같지 않습니다. 사람들이 교회에 들어와 평생 헌신한다고 하지만 그들 가운데 성령의 열매를 아직 보지 못하고 있습니다. 어떤 사람들은 자기들과 다른 사람들을 판단하고 때때로 제가 지도하는 방식에 냉소적이기도 합니다. 그러나 자신들은 평생동안 크리스찬이었기에 성도들이라고 생각합니다. 어떤 사람들은 그냥 비즈니스 차원에서 교회에 다니기도 하는데 제가 교회를 잘 이끌고 간다고 생각하지 않는 것 같습니다. 아마 제가 그럴수도 있습니다. 그러나 그런 사람들이 교회에서 실력행사를 하여 교회를 무너뜨리지 않을까 하고 걱정되기도 합니다. 저는 상당히 우려하고 있는데 그것이 책임자인 저의 할 일이 아니겠습니까?”

“그래요?”

메튜는 잠시 멈추면서 뭔가 덮에 걸린 듯한 생각이 들었다. “저는 그렇게 배웠습니다”라고 답했다.

“예, 당신은 책임자이지요....다른 사람들에게 책임을 지우는 것을 불편해하지요. 그것에 대해서는 나중에 더 얘기합시다. 또 사역에서 다른 어려움은 무엇인가요?”

“나는 항상 대기상태라는 느낌이 듭니다: 병원에 달려가지요, 나이든 성도들을 방문하지요, 생일파티에 가지요, 졸업식 그리고 각종 모임! 게다가 결혼식주례, 장례식집례 등등. 사람들이 거의 대부분이 낮에 일하기에, 나는 밤에야 그들을 만나고 심방할 수가 있지요. 그러면 저희 가족들과 함께 보내는 시간이 별로 없어요. 제 아내와 외식한지도 한참되는 듯합니다.”

“오케이, 그 외 또 있어요?”

메튜는 웃었다. “충분치 않습니까? 이런 얘기 들으니 재미있지 않아요?” 베른목사님도 함께 웃었다. “아니요. 그냥 듣기만 해요...이해는 되었어요.” “예, 제가 불평하는 것은 교인들이 덜 참여한다는 것이지요. 우리는 정말

파레토원리 그대로인데 20%의 사람들만이 거의 다 일한다는 것이지요. 주일학교 교사를 모으거나, 집사에 동참, 또는 각종 사역에 사람들을 동원하는 것이 너무 힘듭니다. 우리는 교회 사무실에 모집 박스를 만들어 놓았는데, 청년부 그리고 주일학교 교사를 모집하려는 의도였지요. 그런데 오랫동안 지원자가 없었습니다. 사람들은 너무 바빠서 주일예배에 참석하는 것 그 이상은 동참하려 하지 않습니다.”

“오케이, 그 외는 또 뭐예요?”

“예, 더 얘기하지요. 돈입니다! 우리는 여러 가지 사역들을 위해 부교역자를 모시면 얼마나 좋겠습니까. 그러나 지난 몇 년간 우리교회가 약간 성장하긴 했지만, 청년부와 워십팀을 위해 두 사람을 모실수가 없습니다. 이런 프로그램이 강하지 않기 때문에 재정적으로 도울 사람들을 찾아보았지만 여의치가 않았습니다. 왜 그런지 저는 알 수가 없습니다. 저는 종종 호소하기도 하고 설교도 하는데 우리교인들은 헌금을 잘하는 편이 아닙니다.”

“그게 전부요?”

“오, 아직도 불충분하단 말씀이세요? 목사님은 우리 교회 같은 데에서 목회를 안 해 보셔서 그런 것 같군요!”

“나도 그런 교회에서 목회를 해본 적이 있어요. 현재 내가 목회하고 있는 웨스트오버 교회가 바로 그런 곳이었지요. 많은 목사님들로부터 그런 얘기를 들었어요. 그 외는 뭐예요?”

“음, 점 점 더 재미없는 일을 하는 것 같습니다. 만약 목사님께서 저에게 이렇게 많은 행정과 돌보는 일을 하겠느냐고 묻는다면 저는 거절할 것입니다. 저는 많은 사역에 지쳐서 기쁨을 잃었으며, 집에 까지 안 좋은 영향을 미치고 있습니다. 저는 제자신이 목회를 얼마나 더 할지도 확신이 없습니다.” 메튜목사는 멈추었다. 그는 베른목사님으로부터 얼굴을 돌려 창밖을 바라보는데 눈가에는 눈물이 고이고 있었다.

메튜는 마음을 가다듬었다. “미안합니다. 제가 너무 많이 말씀드린 것 같습니다.”

“괜찮아요. 내가 말했듯이, 당신은 마치 몇 년전에 나의 경험을 얘기하고 있는 듯 하네요. 나는 모든 것을 제대로 하고 있다고 느꼈지요. 사실, 웨스터오버 교회는 성장했어요. 그러나 그 과정은 정말 죽을 맛이였지요. 내가 기대했던 것만큼 우리교인들은 헌신적이지도 않고 영적성장도 하지 않았어요. 그리고 어떤 이유에서는, 내 자신에게 정직히 말한다면, 더 이상 내 목회가 즐겁지 않았어요.”

“그래서 어떻게 했어요?”

“마치 당신이 지금 하는 것과 같이 나도 그랬지요: 내가 좋아하지 않았던 것을 재확인하는 것이지요. 바깥 저기....많은 것을 보았지요” 라면서 그는 손을 저어댔다. “내가 생각하기로 해답은 내가 아직 발견하지 못했던 좋은 프로그램이나 사역모델이 어디엔가 있을거라고 생각했지요.”

“목사님도 그랬단 말이에요?” 메튜는 크게 말하면서 웃었다.

“음, 바깥 저기....라고 나는 생각했지요. 그러나 그것은 바로 이 안에서 시작해야 하지요”라고 하면서 베른목사님은 본인의 가슴을 치며 말했다. “교회가 벽에 부딪힐 때마다, 목회자들은 그들이 누구인지, 또는 그들 자신과 역할에 대해 생각하는 방법을 바꿀 필요가 있지요. 그렇게 될 때까지, 교회는 그 다음 단계로 넘어가지 않을 것이지요. 우리 자신의 안전과 자기 이미지를 버리는 것은 가장 어려운 일이지요.”

“무슨 뜻이지요?”

“나는 확실하게 말할 수는 없어요. 기회들은 당신 것이고, 나의 것과는 다를 수 있어요. 그러나 우리 모두는 목사로서 뭔가 해야 한다는, 그리고 뭘 하려고 한다는 생각을 가지고 있지요. 우리교회에서 뭔가 잘 안될 때 그 이유는 우리 교인들, 또는 우리의 전통, 또 다른 이유들 때문이라고 생각하는 경향이 있지요. 어떤 사람들은 목회를 포기하기도 하는데, 본인들이 뭔가 부족하다고 느끼기 때문이지요. 그러나 사실은 그렇지 않을 때가 더 많아요.”

“예, 마치 어떤 사람이 치료사나 상담사에게 갔는데 당신은 미성숙 콤플렉스가 아니라, ‘당신은 정말 미성숙이요’ 라고 말하는 것과 같군요.”

두 사람은 웃었으며 베른목사님은 계속했다. “내가 말하고자하는 것은 변화를 향한 첫 번째 단계는 바로 겸손한 마음이지요. 그것이 바로 가르침을 받는 것에 대한 예비단계이지요. 당신이 다른 사람들이나 당신 교회에 바라는 변화를 시작할 때 당신은 당신의 삶과 목회속에 있는 곳으로 오게 되지요. 짐 콜린즈의 책을 읽어본 적이 있나요?”

“예, Good to Great를 말씀하시는거죠?”

“예. 바로 그 책이지요. 그가 발견한 것은 조직이나 회사 또는 사회기관에서 소위 다섯 번째 단계의 리더라고 부르는 것인데, 그것은 바로 겸손하고 강하지만, 종종 무대 뒤에 있는 사람이지요.”

“많은 위대한 목사들의 스타일과는 다른 것 같은데요.”

베른: “당신이 무슨 뜻으로 하는 건지 알지요. 나는 어떤 동기나 성격에 대해 판단하는 것이 아니에요. 나의 진심은 그것이 우리 자신에 대한 것이 아니라는 것을 더 알면 알수록, 우리교회는 좋은 것에서 위대한 것으로 옮겨질 수 있다는 관점을 얻게 되는 것이지요.”

메튜: “그러면 그것이 우리자신에 관한문제, 그러나 또한 우리자신에 대한 것은 아니라는 것이지요?”

베른: “예, 교회변화는 목회자가 깨어짐을 수용할 때에 시작되지요. 즉, 목회자가 교회에 관한 생각과 다양한 사역들에 대한 신념과 자기 이미지를 포기할 때이지요. 나는 우리교회가 강하고 건강해지기 위해 애썼는데, 내가 아무리 노력해도 되지 않음으로 절망했었어요. 그때 제 자신이 깨어짐을 발견했지요.”

메튜: “제 생각에 목사님의 교회는 성장한 것 같은데요?”

베른: “몇년전에 나는 교인들이 교회 출석하는 것이 영적성장의 표시라는 생각을 포기했지요. 그 자리에 있다는 것이 거룩함의 표시는 아니지요... 맥도날드는 정말 유명한 페스트푸드지요. 그러나 그것이 최상의 음식이라고 말할 수는 없지요.”

“예, 사실이지요” 라고 메튜는 말하면서 커피를 저었고 베른목사님은 계속했다.

베른: “우리 대부분의 목사들은 당연히 좋은 의도에서 목회에 임하고 있지요. 어떤 식이든지 우리는 성도들과 잘 관련짓고 있지요. 우리는 그들을 위해서 목회하고, 그들의 칭찬도 듣고, 그래서 우리는 더 열심히 하게 되지요. 그러나 그 반면에 우리는 의존적인 관계성을 만들고 있지요. 그래서 교인들은 결코 영적으로 성숙치를 않지요. 그들은 영적인 소비자가 되는데, 아는 것은 많지만 적용에서는 미미하게 되지요. 우리는 이리 저리 설교로 충격을 줘 보지만 되지를 않아요. 그 다음에 그들은 이리 저리 비평적이 되든지 모두 손을 놓아 버리지요. 우리는 머리가 복잡해지면서 의구심이 생기지요. 이것이 교회란 말인가? 그러면서 우리는 더 이상 안 되며, 다른 방법이 있을거야라고 결론짓지요.”

“우리는 항상 부교역자를 더 충원하면 해결될 것으로 생각하고, 그렇게 하여 성장을 꾀하고 나는 빠지려고 생각했지요”

“스텝 당근이 추구하게 되는 하나의 유혹이지요. 그러나 교회 사역 문화는 우리가 생각하는 것과 같은 사람들에게 꽤 많은 매력을 주어, 충분한 사역

을 만들어 사람들을 성장시킬 것이지요. 우리가 보기로 가끔 성공한 것 같거나 잘 되는 곳이 있기도 하지요. 그래서 우리는 ‘열심히 하면 제대로 되는구나’ 라고 생각하지요. 그러나 부교역자를 더 배치한다는 것은 더 의존적인 관계를 만들고 말지요 - 이것이 바로 전통적인 형태이지요. 만약 당신이 전형적인 대형교회를 마음에 그리고 있다면, 당신은 정말 피곤하게 될 것이며, 부교역자들은 애는 많이 쓰지만 효과는 별로 나아지지 않을 것이지요. 잘 알고 있지요? 담임목사에게 사실인 것은 부교역자에게도 사실이지요.”

메튜는 앉아서 베른 목사님이 말씀하신 것에 대해 생각했다.

베른목사님은 침묵을 깨고 이렇게 말했다. “만약 당신이 나를 또 만나기를 원한다면, 내가 그동안 배운 것을 나누어줄 수 있지요. 그러나 당신이 결정할 일이지요. 너무 스트레스는 받지 마시오.”

“아주 좋은 생각 같습니다”라고 젊은 메튜목사는 대답했다.

“정말 감사드립니다. 저희 교회가 같은 동네에 있는 것이 불편하니 않으신지요?”

베른목사님은 미소지었다. “당신만 괜찮다면 나는 문제없어요. 우리가 있는 동네는 필요한 것들이 많아요. 우리와 같은 교회들도 있을 거야요. 우리가 서로 도울때에, 하나님의 나라는 모든 이를 위해서 더 나아질거예요.”

“예, 좋습니다” 라고 메튜는 말하면서 악수를 청했다. “오늘 저와 함께 얘기 나누어서 정말 감사했습니다. 또한 방해해서 죄송합니다.”

“아니예요. 하나님이 하시는 것이지요. 한두 주내로 다시 만나 좀 더 심도 있게 얘기해봅시다. 좋은 주말 보내세요.”

그날 집에 돌아 왔을 때 그는 오늘 베른목사님과 만나서 얘기한 것을 아내에게 말했다.

“그런 아이디어를 얻었어요?”라면 아내는 관심을 보였다. “그렇게만 된다면 우리 교회는 많은 변화가 있을 것 같은데요..”

베른: “아직 잘 모르겠어요” 라고 메튜목사는 말했다. “그러나 우리교회가 현재의 모습에서 벗어나, 더 나은 곳이 있다는 확신을 가지고 사역하려고 한다면, 좀 더 자세히 알아볼 계획이야요. 어떻게 생각해요?”

아내는 잠시 멈추었다가 말했다. “나는 동의해요. 당신의 가족인 우리는 당신을 필요로 해요. 애들은 아직 어려워요. 우리 삶을 좀 더 낫게 할 수 있다면 그렇게 해야 된다고 봐요. 요즘 같은 우리의 생활을 나는 싫어해요. 당신은 여기 저기 바쁘고, 밤에는 모임으로 계속 집에 늦게 오고...당신이 하는 모든 것에 대해 깨닫지도 못하고 감사하지도 않는 사람들을 위해 가족을 희생하면서 까지 그렇게 해야 한다는 목회자에 대한 인식은 옳지 않다고 봐요.”

메튜: “여보, 이런 문제에 대해서는 지난번에도 얘기했어요. 나도 최선을 다하고 있어요.”

“알아요. 그러나 이런 식으로는 아니라는 것을 말할 뿐이에요. 나는 우리 애들이 아빠가 교회 일 때문에 자기들과 함께 있어 주지 않아 하나님께 불평하면서 자랄까봐 두려워요.”

메튜: “알아요. 알아요. 더 나은 방법이 있을 거야요. 만약 우리가 부교역자를 더 모신다면 좋아질 것이라고 나는 생각해왔는데, 그것이 최상의 해결책이 아니라고 베른목사님이 말씀 하신 것 같아요.”

“아마 그 목사님의 말씀이 맞을 수도 있어요. 부교역자의 위치를 잘 알 잤어요. 같을 뿐이야요. 당신이 제일교회에서 부 교역자 였을때 어땠는지 기억하지요. 그들은 교인들에게 결코 만족을 주지 못했어요.”

메튜: “나도 알지요. 그리고 베른목사님은 이것에 대해 생각해보도록 했어요...만약 교인들이 사역에 대한 주인의식을 더 가질 때 까지는 영적으로 성숙되는 것을 보기는 어려울 것 같아요. 그래서 목회를 이런 측면에서 시작해야 하는 이유이지요. 솔직히 말해서 새로운 접근에 대해 아주 기대감이 있어요.”

“그렇게 보이네요. 당신이 이렇게 신나하는 것은 정말 오랜만이네요. 그리고 의미있는 것 같아요. 그래서 어떻게 할 건데요? 그것이 의문이군요.”

메튜: “나 역시 그래요. 그렇기에 나는 다음 단계를 배워야 된다고 봐요. 우리는 두 세 주 내로 다시 만나기로 했어요. 몇권의 책을 나에게 주었는데 읽어보려 하지요.”

Principle

People rarely change until there is significant pain or discomfort with the way things are.



The
PRICE

대가

"In"ventory
A New Baler
It's not your church
But, wait, There's more
I'd get fired for that
Loses

스타벅스 커피샵에서 베른목사님과 만남을 기대하느라고 메튜에게는 시간이 너무 가지 않았다. 그러나 막상 베른 목사님을 다시 만나려니 걱정도 되었는데, 그분이 또 어떤 식으로 얘기를 하실지 상당히 걱정이 되었기 때문이다. 그는 말하기를 문제는 “밖에” 있는 것이 아니라 내적인 변화에 대한 것이라고 했다. 베른목사님이 말한 교회와 교인들의 변화는 목회자의 내적 변화, 즉 그가 어떻게 생각하는지에 대한 것, 그리고 또 외적으로 어떻게 기능하는지에 달려있다고 말씀하신 것에 대해 계속적으로 많이 생각했다.

메튜는 특히 이번 주에 목회에 대한 자신의 접근방법을 바꾸어야겠다는 생각이 더 굳혀졌다. 그것은 계속되는 재정적인 문제로 재직회에서 다툼이 있을 때였다. 그들은 계속적으로 재정을 조정하려 하였고, 필요한 것을 채우기 위해 이 통장에서 저 통장으로 옮기고, 부교역자를 해고하자는 얘기들이 있었다. 그는 이런 일을 남에게 전가시키고 싶지 않았지만, 마치 교회를 사임하는 꿈을 꾸는 것처럼 느껴졌다. 아마도 자신의 은사를 더 잘 활용할 수 있는 곳이 있을 것이다 - 오랜 시간을 투자하지 않아도 좋은 결과를 가져올 수 있는 교회. 아마도 이력서를 아무도 모르게 그런 교회에 보낸다는가, 목회자를 청빙하는 인터넷을 훑어볼 수도 있겠다.

불행하게도 연장된 모임은 집에서 까지 긴장을 더 가져왔으며, 아내마저도 가족들과 시간을 못 보내는 그의 변명을 수용하지 않았다. 어느날 저녁에는 분명한 냉각상태가 되었다.

그의 아내가 설거지를 하다가 그릇을 내 팽개치며 소리 질렀다. “여보, 나는 우리 가족을 위해 할 만큼 다 했어요. 당신은 저녁 8시만 되면 집에 와서 애들도 돌보고 설거지도 도와준다고 했잖아요. 지금 몇시인줄 아세요?” 그녀의 목소리는 의미심장했다. “10시가 넘었어요!” 그녀의 눈에는 눈물이 고여 있었으며 돌아서 방으로 들어가 버렸다.

그는 자신의 시계를 보니 밤 10:35분 이었다. 베른 목사님께 전화하기는 너무 늦었고, TV를 볼 마음도 없고, 일에 치여 지쳤다. 소파에 주저앉아 손을 머리를 받치면서 생각했다. 이런 쳇바퀴 돌 듯 한 생활에서 벗어날 방법은 없는가! 내가 우리교회에서 목회하는 것이 정말 영향을 주고 있는가! 나는 열심히 일하지만 교인들은 볼 보듯이 구경만 하지 않은가! 메튜는 소파에 조용히 앉아 서서히 잠이 들었다. 그리고 눈을 떠보니 새벽 2시경이었다. 그는 책상에 앉아 테이블용 형광등을 켜다. 아마도 베른목사님이 나에게 준 두권의 책에 뭔가 해결책이 들어 있을거야! 그는 여러 페이지를 보면서 중요한 부분에 밑줄도 긋고 두눈을 크게 뜨고 살펴보기도 했다.

새벽 4시경에 메튜목사는 책을 덮고 침대로 갔다. 아침에 일어나, 아내가 자고있는 것을 보고는 스타벅스 커피샵으로 곧장 달려갔다.

“헤이, 어서 와요!”라면서 베른목사님이 반갑게 메튜를 맞이하면서 악수를 청했다. “오늘 당신이 뭔가 의미심장한 얘기를 할 것 같군요.”

메튜는 약간 피곤한 기색으로 서서 베른목사님과 악수를 했다. “오늘은 제가 말씀 드리지요.”

“예, 당신은 뭔가 말할 것이 있는 것 같군요.” 라면서 베른목사님은 메튜가 얘기해주시기를 바라며 멈추었지만 젊은 목사 메튜는 응답을 하지 않았다.

메튜: “목사님께 부담을 안주려고 해요.”

베른: “난 괜찮아요. 정말” 베른목사님은 커피를 테이블위에 놓고, 앉아서, 계속했다. “하나님께서 당신 내면에서 역사하실 때 어떤지 난 잘 알지요. 즐거운 경험은 아니지요. 지난번 만남이후에 더 생각해보았나요?”

메튜: “예, 그랬지요. 사실 며칠동안 새벽 두시까지 못 잤지요. 지난번 나눈 얘기에 대해 고민을 계속 했습니다. 사실, 목사님이 추천한 [깨어짐]에 대한 책을 주문했습니다.”

베른: “좋아요. 나는 행동하는 사람을 좋아하지요. 자, 오늘은 어디에서 시작해 볼까요?”

메튜: “목사님과 같은 교회가 되도록 하기위해, 제가 그리고 우리 성도들이 무엇을 해야 할지.... 그리고 제 내면에 어떤 변화가 와야 하는지 잘 모르겠어요.”

베른: “예, 고통은 최상의 변화를 위한 어머니이지요. 비록 친숙한 것이 우리가 바라는 것보다 못해진다 할지라도, 우리가 현실에 좌절되어 있을 때만이 그것, 즉 친숙한 것을 포기할 수 있지요. 약속의 땅에 들어가기 전에는 광야가 있게 되지요.”

메튜: “그것이 바로 저의 지난 몇 년간 이었습니다: 광야. 저는 지금 어느 때 보다는 뭔가 새로운 것에 마음을 열 준비가 되어있습니다.” “이런 모든 상황에 대해 저는 약간 신경이 예민해집니다.” 두 사람은 킁킁대며 웃었다.

베른목사님이 얘기했다: “먼저 내가 질문을 할 필요가 있어요. 비록 고통이 변화의 어머니이긴 하지만, 변화에는 항상 그만한 대가가 있게 마련이지요. 다른 말로, 메튜, 당신이 꿈에 그리는 그런 교회를 얻기 위해서는, 그것이 일어나는 데에 필요한 대가를 지불할 자세가 되어야 해요. 많은 목사님들이 이것은 싫어하지요.”

메튜: “어떤 대가이지요? 얼마나 많이 치러야 할지 모르고서는 사려고 할 수 없지요.”

베른: “그것이 바로 오늘 내가 얘기하고 싶은 것이지요: 내가 당신에게 말한 이런 새로운 아이디어를 채택하는데 지불되는 대가이지요. 대부분의 목회자들은 그들의 교회에 변화를 가져 오는데 있게 될 이런 대가를 싫어하지요.”

메튜: “왜 그러지요? 왜 목회자들은 그런 대가를 치르기를 꺼려하지요? 결국 그들은 하는 수없이 목회를 하게 될 것이고 일주일 내내 24시간 대기상태 일 텐데요 - 인간본질의 어두운 면을 다루지 않는다 하더라도요.”

베른목사님은 킁킁대며 웃었다: “왜 우리는 그러지 않냐고요? 아주 좋은 질문이야요. 내가 당신에게 제안하는 것이 대부분의 목사들에게 좋지 않은 이

미지를 줄 수 있기에 그런 대가를 지불하는 것에 힘들어 하는 것이지요. 그것은 우리가 배워온 것과는 다르며, 우리가 보아온 목회모델과 같지 않아요. 내가 말하려는 것은, 과거의 습관이나 수년동안, 아니 수세기동안 전통적으로 내려오던 것을 버린다는 것은 쉬운 일은 아니지요. 그러나 만약 당신이 현재의 진행과정에서 벗어나기 원한다면 당신이 지불해야 할 대가이지요.”

“오케이....” 메튜는 갑자기 걸려온 핸드폰을 받았다. “예, 하이, 역시 미안해요. 어려웠을 줄로 알아요... 나 역시 사랑해요.” 그는 전화를 끊으면서 설명했다. “집에 가면서 우유를 사야겠어요. 꽃과 초콜렛도 사야겠어요. 얘기는 길어요. 잘되겠지요.”

새로운 건초기 (A New Baler)

메튜는 잠시 멈춘 뒤 커피를 길게 마셨다. “목사님의 도전은 한 남자로 하여금 커피를 마시게 하는군요. 저는 그 대가가 무엇인지 모르기에 제가 그 대가를 치르겠다고 말할 수는 없습니다. 그러나 목사님이 말씀하시는 그 대가에 대해서 알고 싶은 건 사실입니다. 사람들을 성장시키는데 더 나은 방법이 있을 것 같습니다.”

“당연히 그럴만한 가치가 있지요”라고 베른목사님은 말했다. “만약 이런 훈련과 생각을 신학교에서 가졌더라면 나의 삶은 훨씬 더 나아졌을 것이라는 데에는 의심의 여지가 없지요. 나의 처음 두 교회에서 경험들은 당신의 현재 경험과 아주 흡사했지요. 대개 목회자들이 한 교회에서 3-4년을 못 넘기는 이유이기도 하지요. 어디엔가 더 푸른 잔디밭이 있다는 것을 한참 후에야 깨닫게 되었지요.”

메튜: “목사님은 제 아내와 얘기해본 적이 있지요?”

베른: “그게 문제예요: 순간적인 수선이나(quick fix), 쉬운 해결은 없어요. 그리고 당신이 지금하고 있는 것을 반복할 따름이지요. 어디에도 그런 해결점은 없어요.”

메튜: “알겠습니다. 만약 내가 또 다른 세미나에 참석하거나, ABC해결에 대한 책을 읽는다면, 나는 나의 커피 잔을 들어올릴 것입니다. 목회에서 제가 배운 것은 사람들을 성장시키려할 때에 쉬운 해답이 없다는 것이지요.”

베른: “당연하지, 그러나 해결책은 있다고 봐요. 대부분의 목회자들은 그들의 마음대로 하려할 때에 걸리는 것이 있으면 도끼로 풀숲을 잘라버리지요. 나는 시골에서 목회를 했는데 바로 새로운 건초부대(벧단 쌓는 부대)가 발

명된 시기였지요. 농부들이 베어서 건초부대에 넣을 때에, 건초는 4-50파운드였지요. 그리고 두명이 그 단을 들어올렸지요. 그리고 트레일러에 실어서 곳간이나 건초창고에 넣어두지요. 이것은 시간도 많이 걸리고 힘도 힘들었지요.

그런데 누군가가 새로운 기계를 발명했는데 농부 한 사람이 수백 파운드 되는 건초더미를 둘둘 말아서 트럭터로 옮길 수 있지요. 생산품은 금방 해결되었지요. 그러나 많은 농부들이 분명히 차이가 있음에도 불구하고 옛날 기계를 포기하려 하지 않아요.“

메튜: “그러나 목사님이 말씀하시는 것은, 제가 새로운 건초기를 원한다는 것이지요.”

베른: “빨리 이해하는군요. 바로 내가 요구하는 겁니다” 하면서 킬킬 웃어댔다.

메튜: “그러면 제가하는 것과 목사님이 말씀하시는 것에 차이가 있다면, 우리나라에서 전형적인 목회스타일은 무엇입니까? 무례할려고 하는 것이 아니니 용서하시고요.”

베른: “아니예요. 당신의 질문에 대한 대답은 ‘무엇’에 관한 것이 아니라, ‘어떻게’ 그리고 ‘누구’에 대한 것이지요. 대부분의 컨퍼런스와 책들은 ‘무엇’에 대해 당신에게 주입시키려하지요. 그러나 이것은 아주 다른 것이지요. 이제 본론으로 들어갑시다. 당신이 지불해야 할 댓가는 이렇지요. 만약 당신이 꿈에 그리는 교회를 보기원한다면, 목양에 대한 전통적인 모델을 포기해야 되는 것이지요. 당신이 알다시피, 목회자가 있는 곳은 사역의 원천이지요. 당신은 당신자신을 다른 사역리더들의 구비시키기는 자로서 보는 것이 필요하지요. 그리고 그들은 또 그들의 사역팀 멤버들을 구비시키게 될 것이지요. 당신의 주간사역에서 그것을 수행하려고 한다면 전형적인 교회와는 아주 다르게 보여지는 실천과 목회구조를 말하는 것이 아니라 자기에 대한 이미지 변화가 요구되는 것이지요.”

메튜는 조용히 앉아서 베른목사님이 방금 말한 것을 생각하면서 “다시 나에게 의해서 그것은 되는 거군요.”

베른: “당신이 치러야 할 대가는, 당신이 원하는 사역을 보려거든, 그리고 당신이 추구하는 기쁨을 경험하려거든, 목사에 대한 전통적인 모델을 포기하는 것이 요구되지요.”

메튜: “어떻게 그것이 당신을 바꾸어 놓았지요? 당신은 지금도 주일에 설교하지요. 설교준비하려고 이렇게 스타박스에 오지요. 목사님교회는 우리교회보다 훨씬 더 커서 공동체에 더 참여하지요. 그러나 제 생각에 솔직히...”

베른: “말해봐요.”

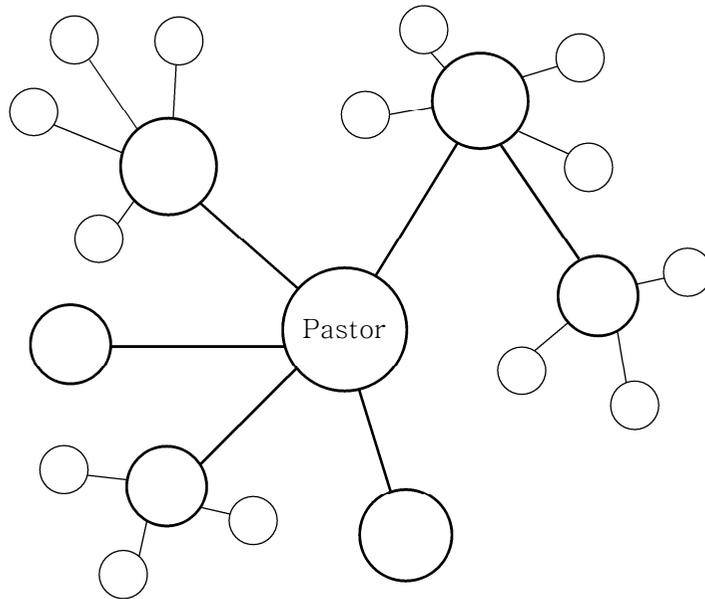
메튜: “무례하려는게 아닙니다. 그러나 제가 생각하기에 우리 사이에 차이는 목사님은 그 교회에 더 오래있었고, 그 교회는 어떤 이유에서든 빨리 성장을 하였습니다. 목사님은 부교역자를 더 모실수가 있어서 프로그램을 많이 만들어 사람들에게 매력을 주었다고 보는데요.”

베른: “어떤 면에서는 그것이 사실이지요. 우리는 다른 교회들처럼 많은 부분에서 같게 하고 있지요. 당신교회도 그렇지요. 우리가 어떻게 이렇게 되었는지 봅시다 - 우리교인들의 영적성장의 수준을 볼 때, 그리고 나는 사역을 즐기고 집에는 늦게 오지요 - 몇 년 전까지만 해도 이렇게 하는 것이 옳고 또 가치있는 일이라고 나는 믿었어요.

메튜: “예, 충분히 이해됩니다. 무엇을 배웠는지 알고 싶습니다.”

베른목사님은 펜과 노트를 꺼냈다. “보세요. 나는 이메일을 쓰지요. 그러나 아직도 펜과 노트를 즐겨 사용하지요. 보시지요. 바로 이것이 전형적인 교회입니다.”

베른목사님은 종이 가운데에 동그라미를 그렸다. 그리고 중앙에서 줄을 그려 작은 원을 만들었다.



베른: “가끔 이렇게 그려 보는 것이 이해하는 데에 최고이지요. 가운데 원이 목사예요. 대부분의 교회에서, 목사는 목회활동의 중심이지요. 그는 설교하고, 병원심방하고, 재직회를 인도하고, 가끔 교회관리도 하지요; 그리고 여러 사역들로 늘 바쁘지요. 노인목회, 소그룹, 재정확보, 상담, 주일학교, 전도, 제자훈련; 그리고 결혼식, 장례식, 그리고 사회활동. 비록 혼자 다 하는 목사는 없지만 최상의 목회, 인증받는 목회는 목사로부터 이지요. 대부분의 사람들은 목사를 위해 지원하는 역할을 더 잘하려 하지요. 목사는 안수받고 자격이 되기에 우선적인 목회자로서 생각하기 때문이지요. 이렇게 될 때 에 문제는 거기에는 목사 한명 밖에 없다는 것이지요. 미국 교회의 90%정도가 평균출석 200명 미만이지요. 한사람이 그런 많은 사람들의 필요를 직접적으로 채워주는 것이 가능하다고 보나요?”

메튜: “무슨 말씀을 하시는지 알겠어요. 그러나 한 사람이 대부분의 사역을 하는 것과 목사님과 같이 큰 교회가 많은 부교역자를 모셔 사람들을 더 섬기도록 하는 것의 차이는 뭐지요?”

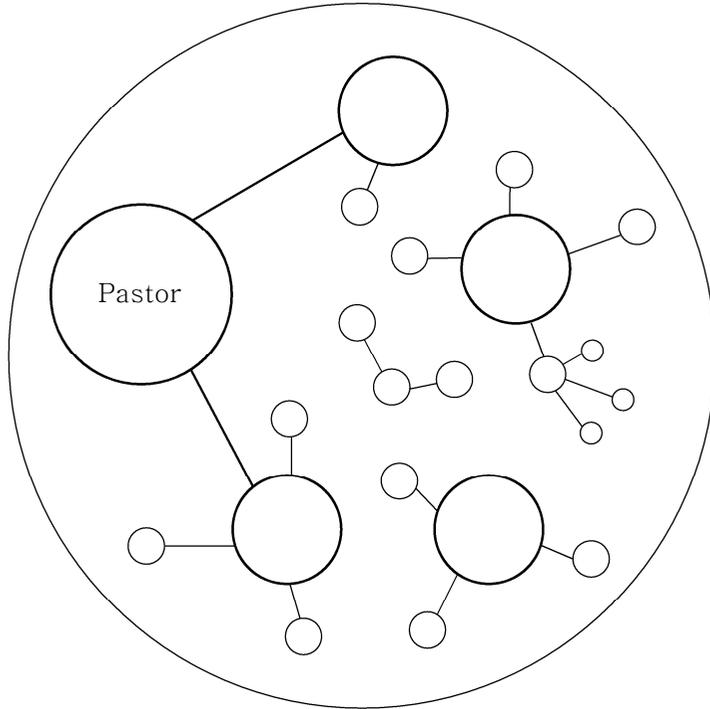
베른: “확실히 그게 내가 말하려는 것이지요.”

메튜: “무슨 뜻이지요?”

베른: “대부분의 교회들은, 비록 큰 교회라 할지라도 목사가 이끌어가는 모델을 택하려 하지요. 달란트 있는 스텝을 구해서 모든 것을 하는 것이 교회의 ‘질적인 사역’으로 여겨지고 있지요. 교회성장운동이 우리에게 가르친 한 가지는 바로 많은 사람들에게 매력을 주라는 것이지 삶에 변화를 가져 오라는 것은 아니었어요. 교회건강 운동은 우리가 약한 부분에 치중할 때에 건강해질 것이라고 하지요. 그러나 그런 것들은 어느 것도 충분치 않아요... 이것이 내가 의미하는 것이지요.”

베른목사님은 다른 종이에다가 큰 원을 그리고 큰 원의 안쪽에 벽에 작은 원을 그렸다. 그리고 둥근 원 안에 작은 원들을 그리기 시작했는데, 몇 개 선이 작은 원들로부터 나와 더 작은 원들로 연결된다.

베른: “만약 제일 큰원이 지역교회라면, 그리스도의 몸의 축소판인데 원의 속 벽에 붙어있는 첫 번째 원이 목사를 표시하지요.” 베른목사님은 그가 말하는 원을 지목하였다. “목사는 다른 지도자들인 원들과 직접 연결되어 있는데 그들은 영향력 있는 은사를 받은 사람들이지요. 목사는 이런 사람들을 제자화하고 개발하는 것인데, 그들이 다른 성도들과 그들의 은사를 조직화 하도록 풀어주는 것이지요. 목사는 목회의 중심이 아니라, 다른 사람들이 서로 서로 섬기도록 풀어주는 촉매역할을 하는 것이지요.”



그것은 당신 교회가 아니다

메튜: “그러면 이런 식으로 목회하려면 어떤 대가를 치러야 하지요?”

베른: “오케이, 내가 설명할게요. 첫 번째 도표에서 두 번째 도표로 바뀌려면 목사가 어떤 대가를 치러야 할 것 같은가요?”

메튜: “그것은 물론 목사가 자신을 어떻게 보느냐, 그리고 교인들이 그에 대해 어떤 기대를 갖느냐에 달려있다고 생각됩니다만, 물론 때에 따라 값비싼 대가가 될 수도 있겠지요.”

베른: “왜 그럴까요?”

메튜: “대부분이 우리는 그렇게 배우지를 않았기 때문이지요. 만약 목사님이 그렇게 했다면 오랜 전통을 깬 것이네요. 반대들도 있었겠지요.”

베른: “그것은 또한 우리자신들에 대해 생각하는 방법에 영향을 주지요. 우리는 문에서 우리자신을 체크해볼 수 있고, 전문가처럼 보여지지 않고, 조명(각광, 스포트라이트)을 나누어야 하지요.”

메튜: “음, 저는 그것에 대해서는 생각하지 못했습니다.”

베른: “물론 어느 목사이든지 자아를 상승시키려고 목회에 임하지는 않지요. 그러나 우리가 인정하든지 안하든지, 우리는 관심(주목)의 중심에 서 있고, 사람들 사이에 하나님의 대표자이기에 상당한 평가를 받는 것이 사실이지요.”

메튜: “아하, 무대 위에 배우이군요. 제 교수 중에 한분이 그것과 비슷한 말씀을 하신 적이 있지요.”

베른: “모든 답을 가지고 있는 사람이 되려는 데에 유혹하는 요소가 있는데 하나님과 영원한 것에 대해 중요한 모든 것을 하는 사람이지요. 그런 사람에게 우리는 잘못됐다거나 우리는 뭔가 모르는 것이 있다고 말하기는 정말 어려운 일이지요. 그 결과로 우리는 진짜 우리 자신 그 이상으로 구성되어 있는 척 할 수 밖에 없지요. 치러야 하는 더 다른 대가가 있을까요?”

메튜: “만약 당신이 교회에서 사역의 중심이 아니라면, 교인들 중에 당신에 대해 실망할 수도 있는데, 그들은 목사가 그들을 위해 거기에 있는 것으로 기대하기 때문이지요. 만약 그들이 아프데 당신이 전화하지 않는다든지 병원을 방문하지 않는다든지 하면 어떻게 되겠습니까?”

베른목사님은 미소지었다.

메튜: “교인들이 아무리 많이 그들을 방문했다하더라도 그것은 사실이지요. ‘오, 목사님이 나는 방문하지 않았군. 나쁜 사람같으니...’라고 말할 사람도 있을 것 같은데요.”

베른: “예, 그런 사람이 있기는 하지요. 그러나 사실 우리 마음 한구석에는 그런 것을 즐기기도 하지요. 그렇잖아요?”라면서 메튜의 팔꿈치를 쳤다.

메튜: “가끔, 좋기도 하지요...”

베른: “당연하지요. 그것은 정상적이지요. 우리는 인간이지요. 그러나 그것은 교회를 위해서 좋은 것은 아니고, 아마 우리의 영혼을 위해서도 좋은 것은 아니지요.”

메튜: “그러면 어떻게 해야 하나요. 그들이 방문을 필요로 할 때 무시한다는 겁니까?”

베른: “아니, 전혀 아니예요. 사역을 위임한다는 것은 책임을 포기한다는 뜻이 아니라 사람들이 자신들의 은사를 사용하도록 그들을 준비시키는 것이지요. 사도행전 6장에 사도들은 돌봄을 받지 못하는 과부들의 불평을 들

었지요. 그러나 그들은 지금까지 해오던 것을 그만두고 그들을 돌보았나요? 아니지요. 그렇다고 그들은 ‘헤이 당신들 스스로 알아서 하세요!’ 라고 말했나요? 아니지요. 그들 가운데 알맞은 은사가 있는 사람들을 발견해서 그들에게 힘을 주어 그들이 가지고 있는 은사를 사용하도록 했지요!”

메튜: “그것은 사실이지요. 그러나 당신은 아직도 어떤 사람들을 실망하게 만들 것 같은데요.”

베른: “예, 좋은 질문이네요. 마가복음 1장에서 기도하기 위해 일찍 일어난 후 예수님이 하신 일을 어떻게 생각하세요? 그 분이 어디 있는지 알지 못해서 초조해하는 제자들을 발견했지요. 왜냐하면 사람들이 그를 만나려고 줄서서 기다리고 있었기 때문이지요. ‘오, 정말이야? 다른 도시로 가자’라고 예수님이 말씀 하셨지요. 아마도 그들을 나무라는 것 같지요; 분명히 그들을 실망시킨 것이지요. 우리는 사람들을 즐겁게 하는 사람들이지요. 우리가 그들을 기쁘게 하지 않을 때, 우리는 기분이 안 좋지요. 그러므로 우리는 우리를 먹어버리는 우리자신을 실망시키거나, 우리가족과 모든 다른 사람들로 하여금 기분 나쁘게 만들거나, 또는 모든 사람을 기분 좋게 하려고 우리자신이 다 낡아지게 하든가이지요. 그것이 바로 지불해야할 대가이지요.”

메튜: “목사님이 설명하시는 것을 들어보니 거기에는 뭔가 조정(중재)이 필요한 것 같군요.”

베른: “그렇지요. 목사와 교회 사이에 상호작용은 마치 우리 가족들 사이에서 보는 상호의존 관계성을 반영하지요. 혹시 회생그룹(recovery group)에 소속된 적이 있나요?”

메튜는 아니라고 고개를 좌우로 저었고 베른목사님은 계속 했다. “나는 몇 년전에 전문 상담가를 찾은 적이 있어요. 상담내용 중에 12단계 그룹이 있었어요. 문가에서 당신의 자아를 체크해보고 싶나요? 그런 그룹들 중의 하나에 참여해 보시지요. 겸손에 대해 설교하는 것은 한 측면이지요. 그런 그룹에서 그것을 경험해보는 것은 아주 다른 것이지요. 내 생각에 목사가 모

든 사람을 기쁘게 하려고 과도하게 일하고 스트레스 받고, 교인들은 아직도 목사가 더 일 안한다고 푸념하고 불평할 때에 교인들 중에서 누군가가 중재역할을 하면 좋을 것 같은데요.”

메튜는 고개를 끄덕였다.

그러나 잠깐, 더 있어요

베른: “그 외 치러야하는 다른 대가요?”

메튜: “충분치 않나요...” 물으면서 웃었다.

그는 뒤로 기대어 천장을 쳐다보는데 마치 다른 답을 찾고 있는 듯했다....
“아마도 제가 생각하기로 어떤 목사들은 자신들이 해오던 방법들, 즉 전통과 신학을 포기하는 것처럼 느껴질 것도 같은데요.”

베른: “빙고! 아마도 우리는 성서에는 확실히 나와 있지는 않지만 배워온 데로 목회모델을 채택하고 있지요. 나는 어느 목사에게든지 지금과 같이 말한 적이 없어요. 내가 본 모델들은 거의 다 목사 중심적이었지요”

메튜: “그러나 그것은....아주 위험해 보이는데요. 제가 의미하는 것은 그것이 바로 우리가 부름받은 목적과 우리의 전문적인 훈련이 아닌가요? 목회를 사람들의 손에 맡기는 것은 위험하다고 느껴지는데요. 그들은 영적으로 다양하고 어떤 이들은 신학적으로 그렇지요. 그래서 만약 우리가 그들을 느슨하게 한다면 교회가 어떻게 될까 약간 겁나는데요.”

베른: “음, 그것이 당신의 할 일 이지요. 성경과 올바른 교리를 가르치는 것이지요. 그러나 문제는 이것이지요: 당신만이 꼭 그것을 해야하는 사람인가요? 그리고 목마른 사람에게 물 한컵 주는데에, 아이를 돌보는 데에, 가난한 사람을 위해 집을 지어주려고 사람을 모으는 데에, 방금 배우자를 잃어버린 사람에게 식사를 준비해주는 데에 기독교 교리나 신학 지식이 그렇게 필요한가요?”

메튜: “무슨 말씀하시는지 알겠어요. 그러나 그런 식으로 되어서는 안 될 것 같은데요.”

베른: “메튜, 그것은 우리교회에서도 그래요. 그러나 나는 그 대가를 치러야 하지요. 모든 목사가 그러지요. 그것은 통제를 포기하는 것이지요. 그것

은 당신교회가 아니지요.”

메튜: “알겠습니다. 그러나 그것이 나로 하여금 책임감을 갖게 하는 것이지요. 왜냐하면 하나님께서 저에게 책임지라고 부르신 것이지요. 저는 최선을 다해서 저의 일을 하고 있습니다.”

베른: “물론 그래야지요. 거기에 대해서는 의심할 여지없어요. 예, 당신은 헌신된 목사이지요. 그러나 그것은 그분의 교회이고, 그리고 대부분이 우리 목회자들은 그렇게 되도록 해야 하고, 그들이 하나님께서 주신 은사를 중요한 사역에 사용하도록 해야 하지요. 보다시피 모두 우리에게 대한 것이지요. 그러나 정말로 우리에게 대한 것은 아니예요.”

메튜: “이해 안되는데요.”

베른: “내가 의미하는 것은 교회가 하나님이 주신 잠재력에 도달해야 한다는 것이지요. 그것은 뭔가 하는 데에 있어 새로운 방법을 붙잡는 목회자들과 함께 시작되는 것이지요. 목사가 질적인 사역의 중심에서 벗어나 사람들로 하여금 서로 서로가 섬기도록 준비시키는 역할로 이동하는 것이지요. 그래서 다른 사람들은 자신들의 삶이 다른 사람들에게 영향을 끼치는 것을 보는 혜택을 누리는 것이지요.”

베른목사님은 잠시 멈추었다가 계속 했다. “그것은 역설같이 보이지만, 성경은 그런 것들로 가득 차 있어요. 그렇지요? 예수님이 ‘네가 생명을 얻기 원한다면, 그것을 버려야 한다; 씨앗이 성장하기위해서 그것은 죽어야 한다; 첫째가 되고자 하면 마지막이 되어야 한다; 만약 너가 지도하기 원한다면 섬기라.’ 개 교회에서 목사의 역할은 교회가 자신의 잠재력에 도달하도록 불을 붙이는 휴즈(도화선)와 같은 역할을 하는 것이지요. 당신이 목회의 중심에 있는 것이 아니라 촉매자이지요.”

메튜는 의자에 기대어, 손을 머리 뒤로 깎지 끼고, 천장을 바라보았다. 그는 눈물이 날 것 같은 느낌을 받았다 - 지난 몇 년동안 한 사역이 잘못됐다는 건가? 목소리를 가다듬어 말했다. “무슨 의미인지 알겠습니다만, 아직

확신이 없군요.”

베른목사님은 고개를 끄덕이며 말했다. “내가 의미하는 것은 당신은 전통적인 목사로서 고향땅을 떠나면서 하나님께서 준비해 놓으신 약속의 땅으로 교회를 이끌어 가야하지요. 그러자면 교회의 조직(기관)에 의해 자라온 우리들은 이상하게도 우리의 목표들을 성취하는 것으로부터 막아버리는 것을 믿도록 배워왔지요. 어떤 면에서, 우리는 우리자신의 최악의 원수가 되어온 셈이지요. 왜냐하면 우리는 모든 살아있는 것을 우리를 통하여 교회 안에 가두려고 하면서 교회의 잠재력을 억제시켜버렸지요. 슬픈 사실은 대부분의 교회에서 사람들은 우리로 그렇게 하도록 해주고 있지요. 그들은 우리를 그런 방법 속으로 밀어 넣고 있지요. 만약 내가 그것이 잘못인줄 알았다면 처음부터 그러지를 않았겠지요. 그러나 나는 전혀 몰랐어요. 아무도 나에게 얘기해주지 않았어요; 가르쳐 주지도 않았어요. 모델이 없었어요.”

메튜: “목사님 말씀은 제가 지금까지 훈련받아온 것들을 버려야 된다는 말씀이세요.”

베른: “훈련받은 것 또는 배운 것?”

메튜: “아마도 배운 것 또는 본 것이겠지요. 제 생각에 우리 대부분은 신학 교육에서 기술적으로 개발이 되지 않은 것 같아요?”

베른: “우리는 정말로 좋은 것이 무엇이었는지 발견하지도 않았지요. 우리의 역할은 설교하는 것이라 배웠지요. 그러나 정직하게 얘기해봅시다. 많은 목회자들이 강한 커뮤니케이트(소통자)가 아니지요. 그들은 행정력이 탁월하든지, 제자화, 전도 또는 목양을 좋아하지요. 어떤 사람은 위대한 설교가 이긴 하지만 행정에서는 약하지요. 목회자들이 자신이 잘하는 것 외에 다른 것들을 하려 할 때에, 모든 사람들이 고통받지요.”

메튜: “이해하겠습니다. 저는 제가 좋아하지 않는 것들을 해왔는데, 결과적으로 잘 안다고 생각했던 것이 제대로 되지 않았지요.”

베른: “만약 몸이 잘 작용한다면, 모든 사람은 시간의 3/4을 그들이 최고로

잘하는 것을 해야합니다 - 그리고 이것은 목사를 포함해서이지요. 그것이 스텝에 대한 우리의 목표이지요. 시카고에 내가 아는 교회는 5,000명이 넘는데 그 교회를 시작한 사람은 설교보다 이끌고 가는 은사가 탁월한 사업가였지요. 그래서 그들은 설교를 잘하는 교회의 DVD를 구해서 설교로 대신 보여주세요.”

메튜는 눈을 크게 뜨고서 “그들이 무엇을 한다고요?”라고 질문했다.

베른목사님은 웃었다: “그 목사는 주일아침에 스포트라이트(spotlight)를 받지 않는 대가를 치르기로 했지요. 그는 비전을 던지고 교회를 효과적으로 조직화하는 자신의 은사를 사용하지요. 만약 우리가 지도자들은 지도하고, 설교자들은 설교하고, 제자들은 제자화시키도록 한다면, 우리는 모든 것이 더 잘 되게 할 수 있을 것이지요.”

메튜: “오늘날의 교회는 그렇게 하지 않지요?”

베른: “예, 드문 경우이지요.”

저는 아마도 잘릴걸요

베른목사님의 핸드폰에 전화가 와서, 화면을 읽어보고 “미안한데요, 전화를 받아야겠는데요...괜찮겠어요?”

메튜: “예, 받으셔야지요.”

베른: “여보세요, 베른목사입니다. 오케이. 의사가 말한 것을 그들이 당신에게 말했나요? 음.....예, 중요하지요. 혹시 케어 팀의 민디(Mindy)에게 연락했나요?...오케이. 다른 곳으로 외출중인 것을 몰랐네요. 필(Phil)은 어때요?”

메튜는 베른목사님에게 미안한 생각이 들었다. 교인 중에서 그를 찾는 사람이 있는가본데, 그는 다른 교회의 사람과 앉아서 시간을 보내고 있기 때문이다. 메튜는 베른목사님과 얘기를 중단하기 원했다. 교인들의 부름에 가보도록 하려고 했다. 두 사람은 다음에 또 만날 수 있기 때문이다. 그러나 그것도 좋은 것 같지는 않았다. 그래서 메튜는 조용히 기다렸다. “체릴(Cheryl), 필(Phil)이 그것을 하도록 하지요. 그렇지요. 그러나 어떻게 되어가는지 내게 알려줘요. 잘 안되면 생각을 좀 더 해봅시다. 연락줘서 고마워요. 땡큐. 다음에 또 얘기해요.”

베른목사님은 핸드폰을 접으면서 “미안해요”라고 말했다. “우리교회에서 수년간 함께 했던 성도가 병원의 호스피스병동에 있어요. 상당히 어려운 것 같은데 우리 케어팀장이 어떻게 해야할 지 몰라서 나에게 전화했어요. 담당팀이 다른 곳에 불일이 있어서 올 수 없기 때문이지요.”

메튜: “저는 이해합니다. 필요하면 가셔야지요.”

베른: “아니예요. 우선 급한 것은 처리했다는 보고예요.”

메튜: “목사님, 가셔도 저는 괜찮아요. 다음에 또 시간 만들면 되지요.”

베른: “정말 괜찮아요. 그녀는 계속 나에게 상황을 알려주는 것이지요. 돌보는 다른 사람이 있어요.”

메튜는 뒤로 기댔다: “만약 그것이 저 였다면 - 제가 시내에서 다른 사람과 커피를 마시고 있는 것을 사람들이 알았다면 - 저는 쫓겨났을 것입니다.”

베른은 미소지었다: “우리는 단지 커피마시면서 바람이나 쐬러 온 것이 아니지요. 하나님 나라에 대한 얘기를 하고 있지요.”

메튜: “예, 맞는 말씀이네요. 목회에 대한 중요한 얘기를 하고 있는 것이지요.”

베른: “이제 이해하겠지요. 이런 식으로 방향이 잡히면 완전히 다른 패러다임이지요. 다른 사람들이 당신이 하는 것보다 더 낮게 할 수 있다는 것을 실지로 깨닫게 되지요. 그것이 당신문화의 한 부분이 될 때, 사람들은 그것을 기대하기 시작하지요. 그래서 새로운 사람들이 올 때에, 그들은 그들의 사역을 갖게 되지요.”

메튜: “잘 이해 안 되는데요. 우리는 같은 지역에서 목회하고 있는데, 목사님 교회 성도들은 우리교회 교인들과는 다른 것 같은데요.”

베른: “예, 우리는 그렇게 창조되었지요. 하나님은 그들의 은사를 활용하는 사람들을 통해서 역사하시지요. 당신이 이런 의미를 이해하게 되면, 당신은 매일의 사역을 아주 다르게 보게 되지요.”

“오케이, 우리가 어디까지 얘기했지요?” 라고 베른목사님은 물었다. “오, 예스, 대가에 대해서였지요. 만약 당신이 이런 구비시키는 가치를 소유하려고 한다면, 치러야 할 큰 대가는 교인들의 평가와 비평이지요. 어떤 교인들은 자신들의 담임목사에 대해 나름대로 선입견을 가지고 있는데, 그들은 당신을 보는 방법을, 그리고 자신들을 보는 방법에 변화를 가져올 필요가 있지요. 사람들은 자신들의 삶에 관여하고 간섭하는 것을 좋아하지 않지요. 이제 그들은 교회의 안팎에서 자신들의 은사를 사용하면서 하나님에 대해 책임을 져야함을 의미하는 것이지요. 목사가 아닌 다른 사람으로부터 목회를 받는다는 것이 어떤 사람에게는 잘못된 것으로 보여지기도 하지요. 이런 문제를 다룰 수 있겠어요?”

메튜는 한숨을 지었다. “예, 어떤 문제가 발생할지 알 것 같아요.”

베른: “예를들어, 왜 나만 병원심방에 자격이 되는가! 라고 생각해본 적이 있지요. 나는 성도들을 살펴보고 포드자동차 부품공장에서 일하는 사람을 알아냈는데 그는 사람들과 친하게 지내고 자비의 은사를 갖고 있었지만 아무도 그를 목회자로 보지를 않지요.”

메튜: “그래서 어땠나요?”

베른: “내가 생각하는 것보다 잘 되었지요. 병원 갈 때 빌(Bill)을 데리고 갔지요. 그는 또 그런 일을 좋아하는 다른 사람을 발견하여 그들을 훈련시켰지요. 나는 잘못하는데 빌과 그의 팀은 잘 하지요.”

메튜: “사람들이 어떻게 반응했나요?”

베른: “대부분이 좋아들 했지요. 한 여성도는 목회자가 병원심방을 안 오니 반대하다가 결국은 교회를 떠났지요. 이런 일이 있을 것을 예상해야지요.

그러나 이런 사람들이 별로 없다는 데에 대해서는 놀랐지요. 사실 사람들이 예배 후에 빌에게 가서 병원에 교인이 입원해 있는데 와서 기도해달라든지, 아버지가 병원에서 수술하려하는데 기도해달라든지 할 때에, 좀 당황스럽긴 했지요. 그것은 우리에게 많은 의미를 주지요. 그때 나는 생각했어요. 그들은 나를 더 이상 필요로 하지 않는구나. 그러나 나는 깨닫기를 그들의 필요는 다른 사람을 통해 하나님에 의해서 해결되었다. 빌과 그의 팀은 그들의 은사를 의미있는 방법에서 사용할 수 있었고, 나는 나의 은사가 맞는 일에 초점을 맞추도록 자유로워졌지요.”

메튜: “단지 한 사람만 잃었다고요? 목사님교회 규모에 놀라운 일이군요.”

베른: “오, 아니에요. 병원방문과 직결된 문제로만 한 사람이 떠났지요. 우리가 이런 가치를 심각하게 시작했을 때 10여명이상 나갔지요. 그들의 모든 필요에 부응하기 위해 적극적으로 나서지 않는 목사에게 적응되지 않은 많은 사람들; 그리고 그들은 자신들의 은사를 사용하면서 영적성장에 대한 책임을 지는 것을 저항했지요. 새신자들이 우리교회가 어떤 교회인지 알고서는 얼마나 남아있을지 아무도 모르지요. 그래도 괜찮아요. 결국 대가는 더 크겠지만, 당신은 중요한 교회변화를 가져오면서 사람들을 잃을 수도 있어요. 그래서 당신은 올바른 것을 선택했는지 알고 싶어하는 이유이지요.”

베른목사님은 커피를 저으면서 계속했다: “병원심방의 예를 통하여 내가 배운 것은 우리 목사들은 우리 교인들이 기대하는 것을 넘어서 특정한 방법에서 수행하려고 우리 자신에게 과도한 짐을 종종 지우고 있다는 것이지요. 사람들은 자신을 돌보는 누군가가 있다는 것을 알기 원하지요. 그리고 만약 그 사람이 나보다 은사가 있는 경우라면, 내가 잘하지도 못하는 분야에서 애쓰는 것 보다 더 그것에 대해 감사할 것이지요. 내가 다른 사람보다도 먼저 그것을 해야 한다는 것은 이기적이라고 봐요.”

메튜: “저도 그런 내적인 부담을 항상 느낍니다.”

베른: “사람들은 담임목사로부터 특별한 일을 기대하게 되지요. 그러나 가끔 우리는 그런 것을 비난하려하지요. 당신은 그들의 기대로 인해 혼란스럽

기도 하지요. 당신의 할 일은 성경과 현실적인 기대에 비추어서 그들을 다시 교육시켜야 하지요.”

메튜: “그러면 이런 대가를 치르면 결국 어떤 상이 있나요. 저는 의아해 지는데요.”

베른: “오 예스! 사역에 대한 이런 접근은 상당히 놀랍지요. 그러나 더 나아가기 전에 반드시 안 좋은 일이 있게 되지요. 한동안 당신은 지금 현재 진행하고 있는 것과 새로운 것, 이 두 가지 목회패러다임 사이에 양다리를 걸치게 되지요. 한 동안은 모임도 더 많아지고, 더 열심히 일해야 하지요. 그러나 괜찮아요. 왜냐하면 이 과정은 단거리 경주가 아니라 마라톤이기 때문이지요.”

두 사람은 더 이야기를 했다. 그들이 더 길게 이야기 할수록 비록 어떤 새로운 도전이 이 시점에서 필요한지 확실히는 몰랐지만 과정에 목양에서 해왔던 방법으로는 되돌아 가지 않게 되었다. 그는 깨어지는 느낌을 받았지만 그가 꿈에 그리던 그런 교회가 현실화되는 것 같은 희망도 갖게 되었다: 사람들이 헌신되었고, 성장하고, 그들의 주변 사회에 영향을 주는 곳. 그는 지금까지 해오던 대로는 하고 싶지 않았다.

Principle

Pastor desiring their church to reach its potential must be willing to pay the price of changing their own pastoral self-image and their approach to ministry.



The Paradigm

패러다임

패러다임

쉬프트(shift)

“자, 일어납시다” 라며 베른목사님은 일어서서 커피를 다 마셨다. “내 차 탑시다. 뭔가 보여줄 것이 있어요.”

메튜도 재빨리 노트북을 덮고 가방에 넣으면서 “어디로 가시는 거예요?”

베른: “알게 될 거예요.”

두 사람은 베른 목사님의 차에 올라 서쪽으로 향했다. 베른목사님이 자기를 어디로 데리고 가는지 메튜는 궁금했다. 그는 새로운 멘토가 생긴 것에 대해 평안해졌지만 진행과정은 좀 흥미로웠다. 그는 어떤 일이 일어날지 확실히 몰랐다. 몇분후에 , 베른 목사님은 큰 건물 앞에 차를 멈추었는데 웨스트코스트 신학교라고 붙어있었다. 메튜와 베른목사는 도서관으로 향했다.

베른목사님은 앞서가며 따라오라고 손짓하고, 체크카운터에 들런 뒤 서고의 책장 사이로 가시다가 작은 책장 앞에 멈추었다.

베른: “여기 앉아요” 라면서 책상 옆 의자를 가리켰다. “내 생각에 다음 원리를 이런 신학교 도서관에 와서 설명하는 것이 도움이 될것 같군요. 내가 얘기하는 것에 더 추가할 수도 있지요. 당신은 이런 책장에서 교회역사를 거의 느낄 수 있지요?” 라면서 코를 킁킁 거렸다.

"메튜, 우리는 목사로 부름 받은 것이 우리교회에 우선 목회를 하는 사람이라고 배워왔지요. 그러나 우리가 그렇게 할 때에, 오래 동안 그래왔지만, 우리는 결국 사람들의 성장을 막아왔어요. 이것은 우리의 제한된 능력 때문에 그들이 받은 목회의 질적인 면을 말하는 것이 아니예요. 내 생각에 최악의 경우로 우리는 우리 자신을 제대로 못 팔고 있어요. 당신은 당신의 문제가 무엇인지 아나요?"

메튜: “모릅니다.”

베른: “메튜목사님, 당신은 목회의 목표를 너무 낮게 잡고 있어요.”라며 손가락으로 메튜의 어깨를 가볍게 가리켰다.

메튜: “잠깐만요” 라면서 메튜는 책상을 밀쳤는데 책이 떨어질뻔 했다. “아이쿠, 미안합니다. 제가 좀 흥분한 것 같습니다. 오케이, 목사가 교인들을 목회하는 것보다 더 중요한 것이 무엇이지요? 우리는 그렇게 하라고 부름 받지 않았습니까?”

“그래요?”라고 베른 목사님은 메튜의 응답에 침착하게 대답했다.

메튜: “당연하지요. 모든 사람들은 목사가 최선을 다해 성도들을 섬긴다고 알고 있지요. 그리고 그렇게 함으로 예수님이 한 것을 보여주는 것이지요.”

베른: “예스, 예수님은 목회자들에게 훌륭한 모델이었지요. 그리고 no, 대부분의 목회자들은 그분이 한 것처럼 하지 않아요. 여기에 문제가 있어요. 근본적으로 목회 제공자가 됨으로(혼자서), 우리는 다른 사람들의 봉사를 잘라버리지요. 우리는 증대할 필요가 있을때에 사역을 덧붙이게 되지요.”

메튜는 잠시 멈추어서 그것에 대해 생각을 했다. “좀 더 설명해주시지요.”

베른: “대부분의 목사들은 자신들이 신학교에 간다든지 공식적인, 또한 목회적 프로그램을 접하게 될 때에, 성도들에게 질적인 목회를 제공할 준비를 한다고 생각하지요. 그러나 실제에 있어서 그들의 목표는 그들의 교회를 위해서 교회자체가 신학교역할을 해야 할 것이지요.”

메튜: “음, 저는 그렇게 생각해본 적이 없는데요.”

베른: “신학교의 목적은 목회를 제공하는 것이 아니라 목회자들을 훈련시키는 것이지요.”

메튜: “예, 그건 맞는 것 같은데요.”

베른: “이 모든 책들을 보시오” 라면서 출애굽기, 마태복음, 마가복음, 요한복음, 고린도전후서 등의 주석들을 가리켰다. “이런 책들 중에 목사가 주중에 무엇을 해야 할 것인지에 대한 성서적근거를 제시하는 것이 있다면 나에게 보여주세요.” 그는 잠시 커피를 마신 뒤 계속 했다. “없어요.”

메튜는 앞에 있는 책들을 보았다.

베른은 성경을 가져와서 보여주었다: “나는 당신을 정말 깔보려는 것이 아니에요. 그러나 에베소서 4장을 잘 살펴봐요. 이 본문으로 여러 번 설교했을거예요.” 베른 목사님은 성경책 페이지를 넘겼다. “여기 있어요. 보세요. 바울이 말하지요.... ‘너희가 부르심을 입은 부름에 합당하게 행하여 모든 겸손과 온유로 하고 오래 참음으로 사랑가운데서 서로 용납하고, 평안의 매는 줄로 성령의 하나 되게 하신 것을 힘쓰 지키라. 몸이 하나이요 성령이 하나이니 이와 같이 너희가 부르심의 한 소망 안에서 부르심을 입었느니라 - 주도 하나이요, 믿음도 하나이요 세례도 하나이요, 하나님도 하나이시니 곧 만유의 아버지시라 만유위에 계시고 만유를 통일하시고 만유가운데 계시도다.’”

베른목사님은 계속했다: “이 본문을 보면 나누어지는 것이 아니고 하나예요. 우리는 모두 같은 팀에 있다는 뜻이지요. 목사 대 평신도가 아니예요. 부름받음 대 부름받지 않음이 아니예요. 유식한 사람 대 무식한 사람이 아니예요. 그리서 우리는 바로 우리의 삶속에 하나님이 부르신 이런 공통적인 것에서 시작해야 하지요. 그러나 이런 공통적인 부름을 하나님께서 우리에게 은사를 주신 것에 따라서 현실로 만드는 것은 아주 다른 얘기에요. 7절에서 바울은 이렇게 썼지요. ‘우리 각 사람에게 그리스도의 선물의 분량대로 은혜를 주셨으니.’ 11절, ‘그가 혹은 사도로, 혹은 선지자로, 혹은 복음전하는 자로, 혹은 목사와 교사로 주셨으니 이는 성도를 온전케 하며 봉사의 일을 하게하며.’”

“이것이지요.” 라면 베른목사님은 도서관이 떠나갈듯이 소리쳤다. “이것이 바로 목사와 교사로서 우리의 할 일 이지요. 사람들을 위해 봉사의 일을 하는

것이 아니라 오히려 봉사의 일을 위해 하나님의 백성을 준비시키고, 훈련시키고, 힘을 주는 것이지요. 그러면 무슨 일을 위해 이렇게 하지요? 여기 있어요: ‘우리가 다 하나님의 아들을 믿는 것과 아는 일에 하나가 되어 온전한 사람을 이루어 그리스도의 장성한 분량이 충만한데까지 이르리니. 이는 우리가 이제부터 어린아이가 되지 아니하여 사람의 꾀술과 간사한 유혹에 빠져 모든 교훈의 풍조에 밀려 요동치 않게 하려함이라.’”

“재미있지 않아요? 우리는 그것이 우리의 할 일이 아닐 때에도 성도들을 위해 모든 것이 되려고 우리의 능력을 다해서 그들을 섬기느라고 우리를 죽이고 있지요. 우리의 할 일은 그들을 풀어주는 것이며 - 단지 그런일이 일어날 때 만이 - 그렇게 될 때에 그들은 성숙하게 될 것이지요. 만약 내가 항상 우리 애들의 숙제를 해준다면, 그의 방을 항상 청소해준다면, 옷도 세탁해준다면 그는 결코 자랄 수 없겠지요. 그런데 왜 목회자들은 성도들이 원하는 것을 다해 주려고 하는지요! 왜 목회자들은 매주 앉아 있는 사람들에게 설교만 잘해도 그들이 자랄 것이라고 생각하지요?” “오케이, 하나더 - 미안해요. 당신이 나에게 물었지요”라고 베른은 말하면서 웃었다.

메튜는 미소지었다. “목사에게 설교는 아주 필수적이지요.”

베른: “오케이, 당연한 얘기지요. 15절을 보세요. ‘오직 사랑 안에서 참된 것을 하여 범사에 그에게 까지 자랄지라. 그는 머리니 곧 그리스도라. 그에게서 온 몸이 각 마디를 통하여 도움을 입음으로 연락하고 상합하여 각 지체의 분량대로 역사하여 그 몸을 자라게 하며 사랑 안에서 세우느니라.’”

“목사는 머리가 아니지요. 그리스도 이지요. 사랑 안에서 참된 것을 말하는 것은, 내 생각에 아마도 성숙의 가장 큰 표시이지요. 말해봐요. 교회에서 평생자랐으면서 이렇게 할 수 있는 사람이 얼마나 되요? 만약 우리가 성도들에게 진실을 말한다면 다 떠날거예요. 더 나쁜 경우는 그들은 남아있고 우리를 떠나라고 할 거예요.”

메튜는 킁킁대며 웃었다. “사실이지요.”

베른: “보다시피 몸의 각 부분은 전부 자기 역할이 있지요; 그러나 우리를

묶어매는 띠가 약해요. 그리고 모든 사람이 자신들의 역할을 안 하니 사랑 안에서 성장하지 않아요.”

메튜: 의자 뒤로 기대면서 “아멘입니다”라고 말했다.

베른: “그렇기에 우리의 할 일은 바로 봉사를 위해 사람들을 준비시키고, 구비시키는 것이지요. 그들에게 설교하는 것만으로는 되지를 않지요. 우리의 할 일은 그들이 예수님과 교제하면서 자신들의 은사를 발견하고, 또 배치되도록 해주는 것이지요. 믿음과 믿음을 행하는 것은 배워야하는 주제들이 아니라 양육되어야 할 관계성이지요. 그럴때 만이 사람들은 영적으로 성숙될 수 있지요. 얼마나 많은 목사들이 이런 것을 하도록 훈련받았을까요?”

메튜: “별로 많지 않은 것 같은데요.”

준비: 구비, 개발, 그리고 훈련

메튜는 계속했다: “저는 구비, 개발, 그리고 훈련에 대한 얘기를 계속 들어 왔는데 그것이 같은 건지 다른 건지 잘 모르겠습니다. 이 용어들을 어떻게 사용하시지요?”

베른: “예, 좋은 질문이지요. 이 본문이 바로 우리 교회에서 주로 사용하는 성경구절이지요. 옳은 방법이나 잘못된 방법이나를 따질 필요가 없지요. 나에게 있어 구비시킴은 하나님께서 그들에게 주신 목적과 강점을 사람들이 발견하도록 돕는 영적이 과정이지요. 성경은 ‘은혜’로서 그것을 말하고 있는데, 그들은 받을 가치가 안 되는데 하나님이 주셨기 때문이지요. 내가 시작했을 때, 내가 해야하는 것은 설교를 한다거나 또는 1년에 한번 시리즈로 하여 모든 성도들이 영적인 은사체크를 하면 내 할일은 다 했다고 생각했지요. 내가 틀렸는데 왜냐하면 나 혼자 그것을 했기 때문이지요.

베른목사님은 계속했다: “그러므로 구비시킴은 도우는 사람들을 동참시켜 그들의 목적과 은사를 발견하고, 교회 안과 밖에서 봉사 할 수 있는 곳을 찾는 것이지요. 개발은 구비시킴의 일부분이지요. 그러나 그것은 사람이 그들의 강점을 가지고 그것을 다음 단계로 키워가느냐에 더 초점을 맞추는 것이지요. 내 생각에 훈련이란 개발의 특수한 방법이라고 보지요. 그것은 사람이 그의 은사를 효과적으로 수행할 수 있도록 도울 수 있는 기술을 가르치는 것이지요. 내 생각에 그것은 행동의 변화에 필요한 지식을 전달하는 것 그 이상이지요. 훈련은 기술개발에 초점을 두지요. 그래서 그것은 흉내 내고, 모니터하고, 측정할 수 있는(mimicked, monitored, and measured) 일종의 행동응답을 포함하지요.”

메튜: “아, 또 다른 머릿글자 이군요” 라고 말하면서 3M을 적었다.

베른: 낄낄대며 말했다: “사람들이 진짜 가르치려 할 때에 그들은 훈련시킨다고 생각하지요. 훈련은 실제적인 적용, doing, 그리고 피드백이 포함되지요. 다시 말하면 대부분의 교회들은 우리 교회 공부반 모델에 대해 이상히

여기지요. 그리고 정보를 정말 잘 전달하는 것이 훈련시키는 것이라고 그들은 생각하지요.”

메튜: “예, 용어들이 잘 정리됩니다.”

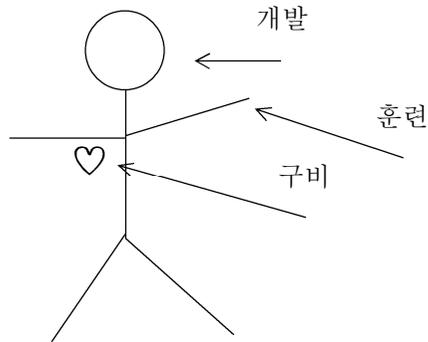
베른: “여기를 봐요”라면서 종이를 꺼내 서 있는 사람을 그렸다. “구비시킴은 사람들이 그들의 삶에서 하나님의 부름을 영적으로 수용하도록 하는 마 음에 관한 것이지요. 우리 목사들은 우리의 사역에 근거하기에 소명의식이 강하지요. 그러나 라틴어로 소명 이란 ‘목소리’로 번역될 수 있어요. 그것은 직업(vocation)이라는 단어에 뿌리를 두고 있지요. 그러므로 그것을 평신도 측면에서는 그들의 삶속에서 역사하시는 하나님의 목적에 대한 것이지요.

“개발은 지식, 경험, 그리고 다른 사람으로부터 배움을 통해 우리 자신들을 개발하는 방법인 것이지요. 그것은 머리에 관한 것이지요.” 베른목사님은 손가락으로 자신의 머리를 가리켰다.

“이제, 훈련은 우리의 은사를 어떻게 사용하느냐에 관한 것 이지요. 그것은 기술에 관한 것으로, 우리는 이것이 손에 관한 것이라고 볼 수 있지요.” 그는 ‘훈련’이라는 단어를 쓰면서 팔 끝의 손에 표시를 했다.

메튜: “그러면 예를 들어주실 수 있나요?”

베른: “물론이지요. 생각해봅시다.” 베른목사님은 잠시 멈추었다. “오케이, 나는 두명의 젊은이들과 함께 일한 적이 있지요. 우리는 목적을 가지고 성경공부를 했지요. 그 공부에서 우리는 하나님께서 그들에게 주신 은사에 대해 얘기한 적이 있지요. 그것은 그들을 구비시키는 것인데 그들의 삶에 있어 하나님의 청사진을 발견하도록 도와주는 것이지요.”



“그 다음에 우리는 함께 피트 드러거(Peter Drucker)의 자료로 가는데 비영리 단체가 어떻게 기능하는 것에 대한 것이지요. 이것이 개발이지요. 관리에 리더십에 대한 그들의 은사를 가지고, 회사와 전혀 다른 교회 안에서 이것을 어떻게 사용할 것인지를 느끼게 해주지요.”

“그 이후에 그들은 팀장의 멘토아래 실습을 하게 되는데 이것이 훈련이라 볼수 있지요.”

메튜: “정말 놀랍네요. 그렇게 하신다니 믿어지지 않는군요.”

베른: “우리의 모든 사역이 전부다 분명하거나 개발된 것은 아니예요. 그러나 리더십에 오게 될 때에 나는 기회나 시행착오를 하지 않으려 하지요. 일 거리가 많지요.”

패러다임

WDJD

What Did Jesus Do

메튜는 계속했다: “만약 목사의 역할이 사역을 위해 다른 사람을 구비시키는 것이라면, 왜 우리는 지금까지 그것을 하지 못했는가요?”

베른은 웃었다: “나도 모르겠어요. 내가 알기로 초대교회 이후에 교회 안에 목회적 기능의 형식적개발이 있었음을 볼 수 있지요. 콘스탄틴 대제가 크리스찬이 되는 것을 허락한 후에 - 그리고 성직자 훈련 시스템이 생겨졌고 - 지역 신부나 목사가 일반 크리스찬들로 부터 나온 것 같아요. 알다시피 구약전반에 선지자와 제사장들이 있었지요. 그러나 신약은 이런 역할에 새로운 정신을 불어넣었지요. 우리는 제사장이 필요 없었지요; 우리는 대제사장 이신 예수님이 있었지요. 에베소서 4장은 목사들에게 그들의 할 일을 주지요. 그러나 그렇게 자세하지는 않았어요. 현대의 목회적 모델은 거의 경제적인 부산물로 보여지는데, 전형적인 교회에서 한명의 목회자가 가르침과 교회관리 양면을 감독할 수 있었지요. 그런데 사람들은 유급전문가에 점점 더 기대를 하기 시작했지요.”

메튜는 고개를 끄덕였다. “말이 되는군요. 그러나 왜 사람들이 그렇게 오랫동안 잘못해왔는지는 설명이 안 되었는데요.”

베른: “왜 우리는 하나님의 최상으로부터 벗어나 다른 사람들보다 덜 영리하다고 생각하지요? 원래 의미로부터 전통을 구별하기란 어렵지요. 우리는 검토를 해보지도 않은 채 우리의 선배들이 옳다고 가정하기 시작하지요.”

메튜: “예, 목양에 대한 다른 방법을 성경에서 예로 말씀해주시지요.”

베른: “이제 설립자, 예수님으로부터 시작해봅시다.” 라고 말하면서 베른목사님은 미소지었다. “WDJD, 예수님은 어떻게 하셨지요?” 예수님이 말했고 가르친 것을 분석 할 뿐만 아니라, 우리가 대개 하고 있는 것 - 예수님이 어떻게 사역하셨는지 이해하는 것도 중요하지요 - 그의 방법. 만약 당신이 사람들에게 가장 영향력을 끼치기 원한다면, 당신은 무엇을 할까요? 하나님

이 되신 예수님은 일을 완료할 수 있는 최상의 방법을 확실히 알았지요. 그렇지 않아요?”

메튜: “분명하지요!”

베른: “좋아요, 그리고 왜 예수님이 그 짧은, 충분치도 않은 시간인데 12사람을 위해서 그의 시간 대부분을 투자했을까요?”

메튜: “제 생각에 예수님은 곧 떠날 것이니 후계자들을 만들기 원하셨겠지요.”

베른: “당연하지요. 예수님은 자신이 시작한 사역을 더 넓게 확장시킬 수 있는 지도자들을 훈련시키는데 최선의 노력을 다 했지요. 그는 지도자들에게 초점을 맞추었지요.”

메튜: “그러면 그가 훈련시키는 것과 대중들을 먹이는 시간은 어떻게 조정하는 건가요?”

베른: “정직히 말해서, 그런 시간들은 꽤 차이가 많지요. 내 생각에 그분의 많은 공적인 사역은 자신이 모델이 되고 그 다음에 사역을 하는 가운데 훈련시키는 것으로 계획되어 있었지요. 가끔 산상보훈처럼, 그분은 12명에게 가르치기 시작했지만 군중들이 엮들으려고 모여들었지요. 목양에 대한 예수님의 접근은 그의 사역자들을 많은 정보속으로 집어넣거나 내던져 버리는 것이 아니라 오히려 가까이서 경험하게 하고 그 이후에 요약해주었지요.”

메튜: “그러면 목사는 이것을 어떻게 할 수 있지요? 사람들은 당신께 그들을 섬기기를 기대하지요. 병원에 있을 때 그들을 방문하고, 설교하고, 이런 모든 것을 하게 되지요.”

베른: “우리의 할 일은 예수님이 하신 것처럼 그들을 재훈련시키고 재교육시키는 것이지요. 예수님이 기쁨이 충만하다고 표현한 성경구절이 어디 있는지 아세요?”

메튜: “기억이 안 나는데요.”

베른: “상관없어요. 나도 모르니까...누가복음 10장에 보면, 72명이 사역을 하고 돌아오게 되지요. 내 생각에 그들이 그것을 할 것이라고 그는 알았기 때문에 그런 것 같지요. 그러나 흥미롭게도 그렇지 않아요. 그이 가장 큰 즐거움은 그가 큰 사역을 했다거나 대중들을 가르친 후에 온 것이 아니라, 그가 개발한 사람들을 풀어놓은 이후였지요.”

메튜: “그러나 예수님은 목사가 아니었지요. 그분을 여러 곳을 다니는 순회 설교자였지요. 오늘날의 목사와는 다른 모델이지요.”

베른: “그럴 필요는 없지요. 그분은 어디가든지 바로 거기가 그의 교회였지요.” 베른목사님은 손가락으로 성경 8장을 가리키며 계속 말했다: “여기 누가가가 서술한 것을 보시지요; 예수님은 하나님 나라의 좋은 소식을 증거하면서 이 마을 저 마을로 여행했지요.”

“자, 이제 2절을 봐요: ‘그와 함께 있는 12명, 악령과 질병에서 고침받은 여인들; 일곱귀신이 쫓겨나간 막달라 마리아; 헤롯집의 관리인 구자의 아내 요한나; 수잔나; 그리고 많은 사람들’. 누가복음 12장에 따르면 12명의 제자들, 메리, 요안나, 수잔나, 그리고 ‘많은 사람들’이 72명의 ‘회중’을 구성했지요. 이런 훈련에 새롭고 다양한 경험을 얻으면서 그들은 예수님과 함께 여행했지요. 지형적이거나 장소 같은 것은 문제가 되지 않았지요. 왜 우리는 우리의 지도자 예수님의 방법론에서 벗어나기를 원하지요?”

메튜: “저는 모르겠습니다.”

베른: “나도 몰라요. 만약 당신이 예수님의 접근방법을 분석한다면, 그것은 크래식한 훈련방법이지요. 그는 리더자들, 학생들을 모았고 그 다음에 가르쳤지요. 그 다음에 그분은 ‘나를 보라’라고 말했고, 그 다음에 ‘나와 함께,’ 그리고 ‘네 자신이 해보라’라고 말씀했지요. 그들을 다시 불러 모은 다음 ‘어떻게 되었나?’ ‘귀신이 안나가든?’ ‘염려마라. 다음에는 금식하며 기도하고 가라’”라고 말했지요.

메튜: “그러면 왜 우리는 그렇게 훈련시키지 않나요? 제 말은 그것이 분명하다면 왜 우리는 목회자들보고 그렇게 가르치지 않나요?”

베른: “그것이 음모라든가 나쁜 죄라고는 생각지 않아요. 그것은 우리 환경의 부산물 그 이상이고, 수년동안 우리는 서구화된 교육철학 속으로 점점 빠져들었다고 나는 생각해요. 만약 우리가 사람들을 모으고, 그들에게 한참 동안 설교하고, ‘가서 가지고 와’ 그러면 사람들이 그렇게 할 것이라고 생각하지요. 그런데 사실은 그렇지 않아요. 그것이 만들어내는 것은 성서적인 지식이지요.”

메튜: “의미있는데요. 그러나 그것은 너무 가혹한 것 같습니다.”

베른: “이렇게 생각해봐요. 목사가 설교준비에 평균 25시간을 쓰지요. 그는 1년에 4만불 정도 받지요. 미국에는 30만개정도의 교회가 있어요. 그리고 거기에다가 미국교회들은 매주 설교에 1억4천만불을 투자하지요. 그것이 주요 투자인데, 그 투자로 인해 돌아오는 것이 무엇이지요? 교회출석률은 떨어지고 있어요. 그리스도를 안다고 주장하는 사람들의 퍼센트가 지난 3, 40년동안 거의 변화가 없었고, 우리문화의 도덕성은 나아지는 것 같지 않지요. 나는 운명론자가 아니지만 더 나아질 것 같지 않은 현실이지요. 분명히 더 나은 방법이 있어야 한다고 봐요.”

메튜는 베른목사님의 마지막 설명에 대해 생각하면서 고개를 저었다: “그것은 시간 낭비인 것 같군요. 그러면 우리는 어떻게 해야하지요?”

베른: “물론 우리교회에서는 예배도 드리고 설교도 하지요. 그러나 몇 년전에 그것이 우리가 하는 주요 사역이라는 생각을 멈추었지요. 그것은 마치 우리의 전면 사역같지만 빙산의 일각에 불과하지요. 대부분의 교회에서 그것은 빙산이지요. 만약 목사들이 예수님의 목회스타일을 채택했다면 우리는 아주 다르게 했을텐데요.”

메튜: “예, 패러다임 쉬프터이군요!”

베른: “바로 그것이지요. 이제 시작해봅시다.

메튜의 핸드폰이 울렸다. 메튜는 핸드폰을 들고 ‘음성 메시지를 남겨야지’라고 생각했다. 베른은 메튜의 고민을 보았다. 메튜는 손가락으로 눌렀고, 그의 친구를 보았고, 충동적으로 전화기를 들었고 베른목사님과 눈이 마주치는 것을 피하려 했다.

“여보세요. 메튜목사입니다...하이 테미...요즘 어때요?...오케이...존이 그것을 다룬다고 나는 생각하는데요. 뭐라고요? 그들을 지금 만날 필요가 있나요?...확실해요?” 메튜는 그의 시계를 보았다. “오케이, 그리로 갈게요....괜찮아요.”

베른: “서둘러야 해요?”

메튜: “예, 그게 낫겠지요. 미안합니다. 뭔가 일이 생겨서 사무실로 가봐야겠습니다. 새로운 패러다임에 대한 성서적인 예에 대해서 얘기했는데 저는 아직 옛날 스타일에 매여있는 것 같아서 염려됩니다.”

베른: “염려말아요. 다음 주에 다시 만나지요.”

메튜: “그러면 정말 좋겠습니다. 죄송합니다.”

메튜는 운전하면서 대화를 끊고 나온 것에 대해 좌절감을 느꼈다. 아니 좌절했다기 보다 당황스러웠다. 과거에는, 사람들이 그를 필요로 할 때에 확증받는다느 느낌을 받았다. 그러나 지금은 그의 성도들이 하라는 대로 하면서 그의 성도들이 베른목사님과 미팅을 그렇게 갑자기 끝낸 것에 대해 당황스러움을 느끼기 시작했다. 비록 베른목사님의 교회는 메튜보다 훨씬 큼에도 불구하고, 그는 친구에게 시간을 투자할 수 있었는데, 그는 그의 교회가 그를 필요로 함으로 시간을 낼 수 없었다.

메튜가 교회사무실에 도착했을 즈음에 그는 끝없이 요청해온다는 느낌에 진짜 짜증이 났다. 그의 성직자 카라(넥타이처럼)는 모든 교인들에 의해 붙잡혀진 기 가죽 끝에 연결된 듯 했다. 우스운 얘기지만, 그는 목사카라를 입지 않았는데, 마치 입은 것 같고, 그리고 딱 메진 것 같았다. 비록 그것이 “목사가 해야 할 일”이라는 것을 알고는 있지만 분명히 더 나은 방법이 있다는 것을 베른목사님이 암시해준 것 같았다.

“헤이 테미” 라고 말하면서 목회협력자가 사무실에 들어올 때 반갑게 맞이했다.

“미팅에 방해하는 것 같아 죄송합니다”라고 테미는 존경하는듯이 속삭였다. “그러나 탐슨이 목사님을 꼭 만나고 싶어했습니다. 제 생각에 지난번에 만나신 것 같은데, 그때 저에게 필요하면 또 연락하라고 말씀하셔서....”

그것이 전문가적인 것은 아니었음을 알았지만 그는 눈을 크게 뜨고 말했다. “괜찮아요. 그들은 지금 어디에 있지요?”라고 물으면서 사무실을 둘러보았다.

“그들은 지금 목사님의 사무실에 있습니다”라고 그녀는 말했다. “목사님이 오고 계신다고 그들에게 말했습니다.”

메튜는 마음속으로 생각하며 고개를 끄덕이고 탐슨에게 은혜스럽게 대화할 수 있었다. 비록 그것이 긴박한 일이 아닌줄 알았지만, 탐슨네는 교회에서 수년간 봉사했기에 그들에게 가봐야 된다고 느꼈다.

약 한시간정도 탐슨부부와 얘기한 후, 그들은 떠났다. 메튜는 의자에 기대어 앉았다. 이것이 바로 베른 목사님이 나에게 가르치려 한 것이다. 그렇지 않은가? 라고 그는 생각했다. 나는 줄에 묶여있는 강아지와 같은데 왜 그런가? 탐슨부부는 아직 그들의 문제를 가지고 있을 것이고, 나는 그들을 구하려고 미팅까지 중간에 끝내고 서둘러 왔다. 적어도 그들은 내가 돌보는 것을 안다. 그러나 그것이 얼마나 중요한가? 나는 예수님이 한 것 같은 방법으로 사람들을 훈련(개발)시켰는가? 나는 내가 좋기 위해서 이 일을 하는

가? 나는 사람들을 성장시키거나 또 나아지게 돕고 있는가?

메튜는 전화기를 들고 배른목사님께 음성메세지를 남긴다.

“목사님, 저 메튜입니다. 우리 만남을 갑자기 멈추게 하여 죄송합니다. 저는 뭔가 다르게 해야 할 필요가 있음을 깨달았습니다. 뭔가 잘못된 것 같았습니다. 누군가 다른 사람이 해도 되고, 적어도 다른 방법으로 다룰 수 있다고 봅니다. 어쨌든 다시 만나기를 기대하며 패러다임 쉬프터에 대해 좀더 배우기 원합니다. 저는 꼭 그것을 배워야 한다고 봅니다.” 메튜는 전화를 끊고, 입술을 깨물고, 머리를 천천히 흔들었다. 분명히 더 나은 방법이 있을 거야.

패러다임

WDMD

메튜: "시간을 다시 내주어 감사합니다."

베른: "괜찮아요" "오케이, 지난번에 예수님께서 어떻게 자신의 목회사역에 접근했는지에 대해 얘기했지요. 자, 이제 구약을 한번 봅시다."

메튜: "좋습니다!"

두 목사는 신학교 도서관에서 다시 만났다. 베른 목사는 책장에서 출애굽기 주석을 뽑았다. "하나님께서 그의 백성을 조직할 때에, 단지 규칙과 규정만이 아니라 구조를 제공했지요." 베른목사는 주석을 책상위에 펼쳐 놓고 손가락으로 넘기기 시작했다. "출 18장을 봐요. 내용은 당신도 알거예요. 모세는 그의 많은 회중들을 목회하려고 하면서 상당히 애쓰고 있었지요. 사람들이 하루종일 줄서서 기다리고 있기에 그는 지쳤고 사람들은 좌절되었지요. 그의 아내는 그의 얼굴을 볼 수 없다고 잔소리 하니까 애들과 함께 친정으로 보냈지요. 친숙한 얘기지요?"

메튜: "오"라고 하면서 신음소리를 냈다.

베른: "그때 장인 이드로가 나타났지요. 그는 내용을 다 들었겠지만 신중한 사람이었지요. 그는 모세에게 몹쓸 사위라고는 하지 않았어요. 그는 모세에게 와서 '네가 하는 것은 좋지않다'라고 말했지요."

메튜: "지혜로운 장인이시군요."

베른: "예, 확실히 그렇지요. 그 다음에 하나님은 불붙은 숲 대신 친척을 통해서 충고하지요. 이드로는 10명, 50명, 100명, 1000명을 그룹으로 감독할 수 있는 사람들을 찾으라고 말했지요. 가장 다루기 어려운 것은 당신자 신이지요. 모세는 자신을 재생시켰고, 국가를 안정시켰고, 사람들을 개발했고, 그 결과 더 나은 회중적인 돌봄이 되었지요."

메튜: “예, 그러나 모세는 목사가 아니었잖아요.”

베른: “그러나 그는 목회자였지요. 그는 대리왕, 선지자, 그리고 군대장관이었지요. 그는 하나님의 대표자였지요. 이것이 바로 그의 백성을 조직화하는 청사진이었지요. 물론 성경에는 모세가 그것을 어떻게 했는지는 나와 있지 않아요. 그러나 그가 충고를 받아들여 그것을 실천에 옮겼다고 얘기하지요.”

메튜: “그것을 실천에 옮기는 것 - 그것이 일반적인 도전이네요. 그렇지 않은가요? 오랫동안, 우리는 성경 속에서 ‘어떻게 했는지(how to)’를 놓치고 있는 것 같군요. 그렇죠나요?”

베른: “그것은 분명히 사실이지요. 모세는 사람들을 사람들을 평가하고, 인터뷰하고, 에집트 노예로 있을 때 누가 지도자 역할을 했었는지 확인할 필요가 있었지요. 물론 거기에는 훈련도 포함되어서 각 지도자는 자신의 책임을 알게 되었지요.”

메튜: “크고 다양한 작전 같은데요.”

베른: “물론이지요. 모세가 뭘 했지요? 예수님과 같이 사람들을 조직화하고 돌볼 수 있는 지도자들을 양성하는데 관심을 기울였지요.”

메튜: “예, 의미있는 얘기네요. 그러면 저는 다른 많은 할 일 때문에 그렇게 할 수 없지요.”

베른: “대부분의 목사들과 같이, 모세는 더 나아지기 이전에 더 악화됐던 것이 사실이지요. 모든 변화는 그것과 같지요.”

베른 목사는 성경의 부분들을 가리키며 계속 얘기했다. “오케이, 여기가 중요한 대목이지요. 출 19:6절에서, 하나님은 나의 백성이 제사장의 나라가 될 것이라고 말씀하지요. 자기 이미지 변화를 위해 어때요? 이런 현재 노예들에 대해 그들이 제사장의 나라가 된다는 것을 하나님이 알리는 것이지요. 내가 아는 한 우리의 부름은 결코 변치 않지요. 그것은 베드로전서 2장에서

또 다시 반복되지요. 성경의 처음부터 전체를 통하여 단지 레위인이나 여러 선지자들만이 아니라 하나님의 모든 백성이 제사장이 됨을 알 수 있지요. 그들은 제사장들을 준비시키는 데에 특별한 써비스(절차)를 제공하지만, 그들이 국가의 전체 제사장 자리를 차지한 것은 아니지요.”

메튜: “그러면 왜 그것이 현실이 되지 않았나요? 저는 이 본문으로 지난번에 설교했습니다. 그들의 책임을 강조하면서 하늘나라에는 ‘목사’를 위한 문, ‘평신도’를 위한 문이 따로 없다고 강조했습니다. 그러나 매일의 교회생활에서, 그것은 잘 강조되지 않은 듯 합니다.”

메른: “잘 지적했어요. 아마도 우리가 그것에 잘못접근하기 때문일 수도 있지요. 마틴루터는 95개 조항에서 믿는 자들의 제사장직을 인정했지요. 그러나 우리는 그것을 교회 안에서 어떻게 실천하는지를 알지 못했어요. 구텐베르크의 인쇄술 발명은 마치 오늘날의 인터넷과 같이 성경을 미사에서 사용하도록 하는 불꽃에 부채질을 했지요. 그러나 우리는 뭔가 더 해야 했어요. 시간은 일종의 또 다른 종교개혁으로 성숙되어 가지요. 오늘날에, 평신도는 목사만큼, 아니 그 이상으로 교육받고 있지요. 베이비부머시대의 도래와 함께 인생후반에 대한 이슈, 그리고 사회 영향에 대한 다음 세대들의 열망 등 등...왜 이런 굽주림이 미국 속에서 자라가고 있는 이유를 볼 수 있지요.”

메튜: “그러면 그 배에 오르든가 아니면 뒤떨어지든가 이네요...”

베른: “당연하지요. 내가 확신하건데 현대 교회역사에 성도들의 잠재력을 풀어놓지 못하는 교회는 미래를 어둡다는 것이지요.”

메튜: “그러면 목사님이 말씀하시는 것은 영적은사의 사용에 있어 설교와 가르침 그 이상이란 말이세요. 저는 그것을 수년간 해왔는데요.”

베른은 큰 웃음을 지으며 뒤로 의자에 기대었다.

베른: “오케이, 바울은 무엇을 했지요?”라고 수사학적으로 물었다. “당신이 영적은사에 대해 얘기할 때, 바울의 사역을 봐야하지요.” 그는 성경 여기 저기를 훑었다. “로마서 12장, 고전 12장, 엡4장 - 이것들은 전부 모든 크리스찬은 그리스도의 몸(교회) 안에서 독특한 위치를 가지고 있다고 하지요. 우리의 은사는 우리가 하나의 출처를 가지고 있는 것처럼 한가지 출처를 가지고 있다고 성경은 우리에게 말해주지요: 그리스도. 그리고 우리가 믿음과 공동체에서 하나가 되려면, 우리는 은사의 다양성을 인식해야 하지요.”

베른 목사님은 잠시 멈추었다. “그러나 또 다른 역설이 있지요: 우리는 여럿이지만 하나이지요; 우리는 다양하지만 닮아 있지요. 모든 사람은 청사진, 즉 그리스도의 몸인 교회를 채우기 위해 독특한 DNA를 각각 가지고 있는 것이지요. 대부분의 영적은사 프로그램은 시역구멍을 채우기 식으로 진행되어왔지요. 우리는 사역을 성취하려는 것이지요. 둘 사이에는 큰 차이가 있어요.”

메튜: “잘 이해가 안 되는데요”라며 가볍게 결눈질을 했다.

베른: “예, 그것에 대해 얘기해봅시다. 그러나 내가 잊어버리기 전에 바울의 전략을 봅시다. 바울의 사역은 사람들을 섬기는 것이 아니었지요. 그것은 지도자들을 일으켜 다른 사람들을 개발하도록 하는 사람들을 제자화시키는 것이었지요.”

메튜: “오케이, 내용을 알겠어요. 그러나 바울은 거의 선교사였지 개교회 목사는 아니었잖습니까. 그는 모든 곳을 돌아다녔지요.”

베른: “지정학적인 것을 방법론과 혼동하지 마시지요. 누가 당신을 도시나 시골의 선교사가 아니라고 말했습니까?”

메튜: “저는 아닙니다. 저는 개교회 목사입니다. 프레젠틀벨 리가 저희 교

회입니다. ...그리고 목사님 교회는..."

베른: "아하, 메튜, 나는 거리(mileage)보다는 마인드(mind)를 말하고 있는 겁니다. 바울의 목적은 하나님의 나라를 확장시킬 수 있는 능력있는 사람들을 세우는 것이었지요. 때로는 방문하기도 했고, 때로는 편지로 쓰기도 했지요. 어떤 때는 격려하였고, 다른때는 교육도 시키고, 또 가끔은 혼내기도 하였지요. 그는 설교준비로, 병원의 심방으로 그의 인생을 다 허비하지는 않았지요. 왜냐하면 장기적인 성공은 사역을 증가시킬 수 있는 주요 사람들에게 투자한다는 것을 알고 있었기 때문이었지요."

메튜: "배가시키는 사역의 대신이군요."

베른: "정확합니다. 산수를 아주 잘하시네요. 당신은 선교사역에 대한 새로운 책들을 읽어 보셨겠지요. 과거보다도 더 전략적으로 행동하지요. 그리고 목사보다도 선교사처럼 생각하지요."

메튜는 베른목사님의 말을 생각하면서 고개를 끄덕였다: "저는 제 자신을 선교사로 생각해본 적이 없습니다."

베른: "좋은 선교사는 사람들의 지도자가 되려고 하지 않아요. 그는 그 지역에 유력인사를 발견하여 그들을 제자화하고, 그들에게 사역을 위한 마음을 주는 것이지요. 그것이 패러다임 쉬프트이지요. 예를들어, "구비"라는 뺏지를 만들어 그것을 항상 가지고 다니는 것이지요."

메튜: "그것은 PDA에 있겠군요"라고 말하면서 철편으로 두드렸다. "이렇게요: '제공하는 것,' '채우는 것,' 그리고 '공급하는 것.' 또 다른 사전적인 사용으로는 '준비하다,' '동기부여하다.' 희랍어도 필요하나요?"

베른: "물론이지요."

메튜: "여기 있습니다. 히브리어와 희랍어에는 20여개 정도 번역되어 있네요."

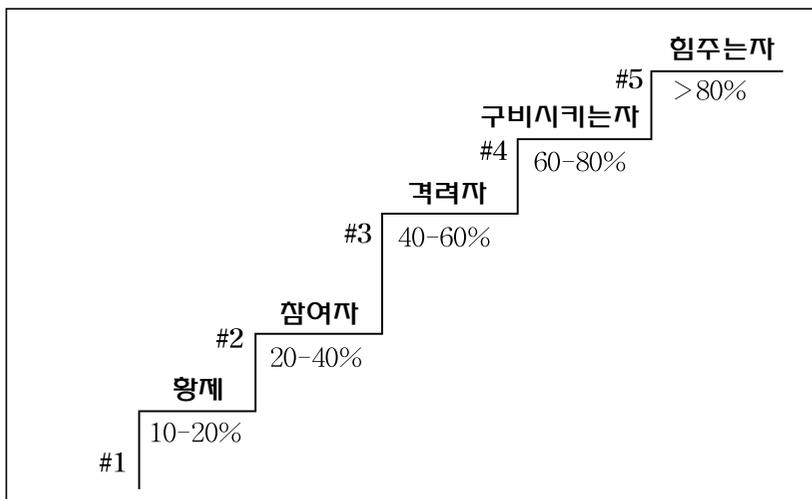
베른은 놀라면서 고개를 저었다.

메튜: “여기 희랍어 뜻입니다: 충분히 채우다, 사람들로 하여금 그들의 잠재력에 도달하도록 한다.”

베른: “나는 정말 그런 것을 가질 필요가 있지요. 여기에 요점이 있어요. 대부분의 목사들은 영적인 은사에 대해 1년에 한두번 설교할 때, 또는 결정된 사역을 채우기 위해 사람들을 모집하려고 접근함으로써 그들을 구비시킨다고 생각하지요. 그러나 그것은 옛날학교의 변동에 불과해요. 패러다임 쉬프트는 구비시킨다는 것은 근본적인 가치이고, 그들의 근본목적은 교회 속에 가치를 옹호해야 한다는 것을 목사가 깨달을 때 만이 일어나는 것이지요.”

메튜: “그러면 영적은사에 대한 설교만으로는 충분치 않다는 건가요?”

베른: “그렇지는 않아요. 대부분의 목사들은 앱 4장을 설교하지만 근본적으로는 목사중심 모델을 택하고 있지요. 나는 당신에 대해 말하려는 것이 아니라 현실을 말하는 것이지요.” 베른목사님은 노트를 꺼내 구석에서부터 5계단 단계를 그리기 시작했다. 그는 제일 아래에 #1을 적고 그 다음에 #2-5를 계속 올라가며 적었다.



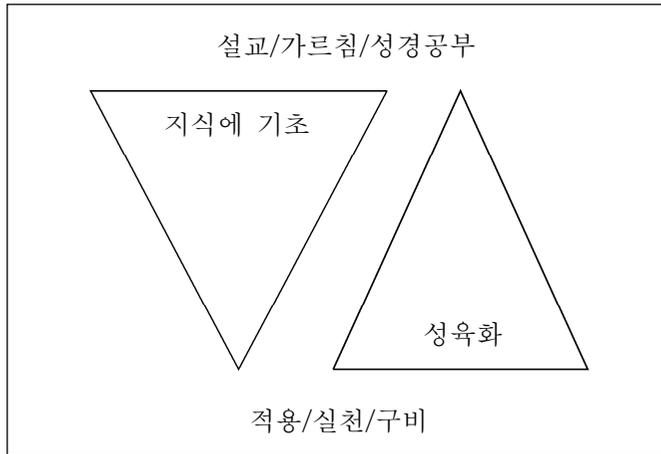
“거의 모든 교회가 다섯 개의 단계중 하나에 멈추어져 있지요. 단계 #1에서 목회자는 황제(Emperor)로서 군림하는데 근본적인 사역출처이고, 10에서 20%의 사람들만이 사역에 동참하고 있지요. 단계 #2에서 목사는 참여자로서(Engager) 섬기는데, 헌신된 핵심멤버들에게 사역을 나누어 주지요. 능동적인 성도들의 20-40%가 여기에 속하지요. 단계 #3에서 목사는 격려자(Encourager)가 되지요. 사람들은 은사를 가지고 있으며 이것들을 교회 안에서 활용해야 한다는 아이디어를 확산시키지요. 40-60%가 이 단계에 포함되는데 전통적인 목회패러다임에서는 최고로 높은 점수이지요. 단계 #4는 사람들의 60-80%가 동참되지요. 목사는 사람들이 그들의 은사를 발견하고, 개발하고, 배치되도록 하는 시스템을 구축하도록 돕는 측면에서 구비시키는자(Equipper)이지요. 단계 #5에서 목사는 힘을 주는 사람(Empower)이 되지요. 교인들의 80% 이상이 이런 섬김에 포함되며, 많은 부분에서 힘이 넘쳐 공동체로 확장되어, 교회는 그야말로 영향력이 있게 되지요. 여기가 바로 성도들이 성육화 되는 것(incarnate)이며, 교회 벽을 넘어 믿음으로서 살게 되고, 교회 밖에서는 우리의 선한 행동을 보게 되고 우리는 하나님께 영광을 돌리게 되는 것이지요.” 베른목사는 종이를 메튜에게로 돌려서 직접 보도록 했다.

메튜: “성육화 시킨다. 어떤 의미이지요?” 손가락으로 제일위인 단계 #5를 가리키며 물었다.

베른: “내가 의미하는 것은 이렇지요. 교회가 서방의 교육적인 모델(Western educational model)을 채택할 때에 머리에 많은 지식습득과 수동적인 배움이 있긴 하지만, 실천은 거의 없지요. 요한복음 1장에서 ‘말씀이 육신이 되었다’고 하지요. 예수님은 하나님의 성육신한 것이거나 피터슨의 책, 메시지(The Message)에서, ‘말씀이 육신과 피가 되었고 이웃으로 움직였다’라고 얘기하지요. 제자화의 목적은 하나님의 말씀이 성육화되는 것이고, 크리스찬 삶에 있어 구체화되는 것이지요. 섬김이 없이, 사람들은 결코 말씀에 따라 살 수가 없지요. 우리는 성숙에 대한 성서적 지식에 혼란스러워 하지요.”

베른목사님은 종이 하나를 다시 꺼냈다. “미안해요; 내가 말했듯이, 나는

그래프를 좋아해요.” 그는 두 개의 삼각형을 바꾸어 그렸다.



“전형적인 교회에서는 설교, 가르침, 그리고 성경공부에 전념하지요. 그러나 사람들을 돕는 측면에서는 별로 효과가 없어요.” 그리고 베른은 아래를 근거로 한 삼각형을 그렸다. “구비시키는 가치는 성경이 좋은 약과 같음을 인식하는 것이지요. 그것은 파워풀하지요. 조금씩 오래 걸리지요. 그러므로, 우리는 그것을 믿지만, 우리 에너지의 90%를 사람들이 그렇게 살아가도록 돕는 데에 투자하지요.”

“또 다르게 보는 방법이 있는데 음식과 같은 것이지요”라면서 베른목사님은 자신의 위(stomach)를 가볍게 두드렸다. 나는 나이가 들어갈수록 적게 먹고 운동을 더 할 필요가 있음을 발견했지요. 운동하는 것보다 먹는 것이 훨씬 더 쉽지요. 그것은 영적인 것에서도 마찬가지예요. 영적인 비만이 교회를 죽이지요.”

메튜: “예, 이해됩니다. 그러면 교회가 어떻게 단계 4, 5에 갈 수 있지요?”

베른: “예, 좋은 질문이야요; 내가 요점을 거의 잊어버렸군요. 교회가 목사, 스태프의 삶속에, 그리고 교회문화에 패러다임 쉬프트가 일어나지 않는다면 단계 3, 4는 결코 넘어갈 수 없지요. 당신이 보다시피 지도자는 단지 업무와 프로그램을 위임할 수 있어도 가치는 그럴 수가 없지요.”

메튜: “제가 생각하기로 교회안팎의 사역에 동참하고 있는 교회는 커뮤니

티에 아주 영향을 끼칠 것 같은데요.”

베른: “당연하지요, 메튜. 전형적인 교회는 능동적인 교인들의 절반정도만이 봉사에 임하도록 하고 있지요. 그렇게 되니 어떤 사람들은 자신들이 필요 없다거나 쓸모없다고 느끼지요. 얼마나 많은 사람들이 동참하든지에 관계없이 당신은 항상 사역들을 더 만드려 하지요. 사람들이 교회 밖에서 봉사하려고 애쓰고, 공동체 속에서 그들이 해방되는 것을 당신이 인식할 때에, 사람들은 정말로 알게 되지요.”

메튜: “그러면 그것이 당신을 성장하도록 만든다고 생각되는데요.”

베른: “그것이 우리의 가장 효과적인 아웃리치이지요. 오늘날, 사람들은 당신이 아는 것에 대해 관심이 없지요. 그들은 개종되기를 원치 않아요. 그러나 크리스찬이라고 부르는 사람들이 학교에 페인트를 칠하고 헤비타트 홈을 짓고, 이민자들에게 영어를 가르치고, 홈리스쉼터에서 자원봉사하는 것을 그들이 볼 때에, 그들은 알아채는 것이지요. 그것이 바로 그리스도의 성육화인데 그의 몸이 피부로 덮일 때이지요. 내가 점점 더 확신이 드는데 외부에 대해 관심을 덜 갖는 교회일수록 성장에 점점 더 어려움을 겪는다는 것이지요. 그들은 결국 고민하다가 죽어버리고 말지요.”

메튜는 테이블에 앉아서, 베른목사님이 종이에 그린 두 개의 도표를 훑어보았다.

베른: “어떻게 생각하시요?”라고 물었다. “말이 되나요?”

메튜: “예, 그렇습니다. 충분히 의미있습니다. 제 생각에 저는 아직도 전체적인 것에 대해 이해가 안됩니다.”

베른: “예, 곧 배우게 될거예요. 나도 이런 것을 이해하는데 수년이 걸렸고요. 당연히 시행착오도 많을 것이지요. 만약 당신이 시작하기 이전에 다 알아야 된다고 생각한다면, 그것은 절대로 일어나지 않을 거지요.”

메튜: “놀라운 일이군요. 목사님이 지적하신 성경구절을 제가 보았을 때, 오늘날의 교회가 왜 이렇게 되었는지 의아해 했습니다.”

베른: “문화적인 문제이지요. 우리는 수년동안 이런 역사 속으로 진화되어 왔지만, 더 나은 결과를 보지 못한 것이 되지요.”

메튜: “그러면 이런 새로운 패러다임은 어떤 것인가? 무엇을 다르게 해야 하나요?”

베른목사님은 잠시 생각하다가 창문 너머로 주차장을 바라보면서 말했다. 말했다. “좋아요. 최상으로 배우는 방법은 실지로 경험해보는 것이지요. 생각해볼 수 있는 몇가지 아이디어를 줄게요. 설교할 때에 당신이 사역 실천자로서 역할을 한 예화를 멈추는 것이지요. 예를들어 ‘지난 주에 나는 OOO를 방문하려고 병원에 갔는데 마침 옆에 있는 사람에게 하나님에 대해 얘기할 기회를 가졌었지요,’ 등등. 이렇게 하는 대신에 사람들에게 영향을 준 다른 사람에 대해 얘기하는 것이지요. 조명(각광)을 나누어 받는 것이지요. 그들을 높이 강조하는 것이지요. 사람들이 그들의 사역얘기를 직접하

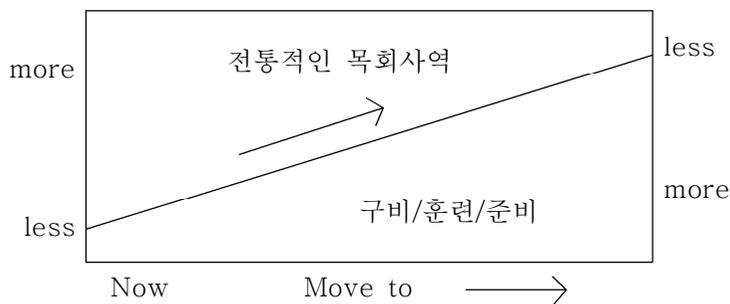
든가 비디오테이프를 만드는 것이지요. 누군가가 세례 받았을 경우, 그 사람을 인도한 사람을 부각시키는 것이지요; 또는 만약 당신의 교단 방침에 어긋나지 않는다면 그 사람이 친구를 세례주도록 하는 것이지요...만약 더 과감히 해본다면 설교한 후에 몇분정도 서로 짝을 지어 설교에서 은혜받은 것을 바로 나누도록 하는것이지요.”

메튜: “와우, 상당히 급진적인 것 같은데요.”

베른: “아마 그럴지도 모르지요. 그러나 우리는 할 수 있는 방법을 다 동원하여 사람들을 동참시키고 제사장들로서 구비시켜야 하지요.”

메튜: “의미있는 말씀이네요”라면서 열심히 적었다.

베른: “또 다른 것은 목사님의 주간 스케줄을 분석해보는 것이지요. 다양한 사역들에 시간을 얼마나 투자하는지 살펴보고 그 중에 10%를 사역을 위해 사람들을 훈련시키는데 사용하는 것이지요. 여기.....” 베른목사님은 다른 종이에 그림을 그리기 시작했다. 그는 사각형을 그리고 아래에서 오른쪽 위로 줄을 그었다.



그는 종이를 돌려서 메튜에게 보여주었다. “자, 보다시피 당신의 대부분의 시간은 뭐하는데 사용하지요. 당신은 사역공장이예요. 우리가 앞으로 하기 원하는 것은 훈련시키고 준비시키는 것을 점점 더 하고, 사용자가 끝인 사

역은 줄여가는 것이지요. 당신은 훈련과 관리로 점점 옮겨가는 것이지요. 물론, 당신이 구비시키는 자로서 얼마나 시간을 갖느냐는 모르지만, 리더십 팀을 훈련시켜야 할 때에도 즉각적인 문제해결에 시간을 다 빼앗겨왔지요.”

메튜: “이 종이를 제가 가져도 될까요?”라면서 종이를 들었다.

베른: “물론이지요. 여기 또 다른 것이 있어요. 목회를 절대 혼자 하지 말라는 것이지요.”

메튜: “무슨 얘기지요?”

베른: “내가 의미하는 것은 당신이 할 수 있는 한, 예를들어 당신이 병원에 심방할 때, 어떤 사람의 집을 잠깐 방문할 때, 또는 저녁 회의를 가질 때에 누군가를 데리고 가라는 것이지요. 다른 사역자들을 개발하기 위해 훈련기회로서 그런 리스트를 활용하라는 것이지요. 항상 당신과 함께 하는 그림자 같이 당신이 사역하는 것을 관찰하는 누군가를 데리고 다니라는 것이지요.”

메튜: “그것은 혼란스러울 것 같은데요. 우리 자신이 하는것이 훨씬 더 쉬울 것 같은데요.”

베른: “그건 사실이지요. 그러나 그것은 다른 사람들을 개발하기 위해 당신이 지불해야 할 대가중의 하나이지요. 한마디로 일이 더 많아지는 셈이지요. 사람들의 스케줄에 맞추는 것은 고통이지요. 그러나 장기적으로 볼 때 당신은 다른 사람을 개발하는 것이지요.”

메튜: “예, 알겠습니다” 라고 말하면서 노트북 키보드를 두들겼다.

베른: “그리고 유의할 점은 당신이 누구이든지 사역에 동참하기 원한다면 훈련을 시켜야 하지요. 교회는 일을 시킬 때 훈련을 시키지 않는 유일한 곳이기도 하지요. 만약 당신이 보이스카웃 이나 걸스카웃과 함께 일할 때에, 일을 시작하기 이전에 호된 훈련을 거치게 되지요. 당신이 이것을 할 때에 두가지 일이 일어나지요. 첫째, ‘이 일은 매우 중요하기에, 여러분은 반드시 훈련받아야 한다’라고 말하면서 헌신을 강조해야 하지요. 둘째, ----”

메튜는 가로 막았다: “그러나, 사람들은 너무 바빠서 훈련받으러 오기 힘들잖아요.”

베른: “헌신을 강조해야지요. 우승자들은 누구나 할 수 있고, 효과가 별로 없는 것에는 흥미를 안 갖지요. 게다가 (이것은 두 번째 야요) 당신이 훈련시킬 때, 당신은 사람들이 성공하도록 기획하지요. 사람들이 성공할 때에 그들은 자신들이 하는 일에 대해 좋게 느끼지요. 대부분의 교회들은 사람들을 사역에 동참시킬 때 죄의식을 느끼는데, 그들을 알맞게 훈련시키지 않았단든지, 왜 사람들이 오랫동안 지속하지 못하는지를 의아해하지요. 확인해보세요.”

메튜: “알겠습니다. 모든 사역에는 훈련이 있어야 한다는 뜻이군요.”

베른: “임파워링 목사로서 당신은 몇가지 다르게 해야 할 것이 있지요: 모임에서 먼저 말하지 마세요. 사실, 누군가가 모임을 인도하도록 하고 당신은 그것에 따라가는 스타일이 되도록 하세요. 코칭 역할을 하든지 모임을 잘 이끌어가는 사람이 되도록 하되 이슈에 대해처음 말하는 사람들 중의 하나는 되지 마세요. 모든 사람이 참여토록 하되 어떤 사람이 조용히 있다면 그의 의견도 구하세요. 해답을 주기보다 질문을 더 던지세요. 우리 목사는 말하는 사람들이지요. 우리는 주로 해답을 주는 스타일이지요. 그러나 우리가 그렇게 하자마자, 다른 사람을 개발하는 것과 팀 빌딩에는 막을 내라는 격이 되지요. 3의 규칙을 사용하세요: 적어도 세 사람이 자신들의 의견을 발표할 때까지 당신은 코멘트를 하지마세요.”

메튜: “음, 좋은 아이디어군요.” 그는 시계를 보았다. “제가 목사님의 시간을 다 빼앗은 것 같군요. 또 하나는 무엇이지요?”

베른목사는 턱을 긁으면서 천장의 타일들을 바라보았다. “리더십 개발에 대해 말하려하지만 그것은 시간이 좀 걸릴텐데요. 오케이, 임파워링 목사는 전통적인 목사가 하지 않는 것을 하게 되는 것이지요. 사람들이 당신을 부르거나 이메일을 보내거나 또는 만나려고 들렸을 때, 즉각적으로 해결(구하려고) 하는 것을 조심하세요. 격리하거나 돌봄이 없이 하는 것이 아니면서 범주를 만드는데, 이것은 당신자신이 해야하는 것이거나, 또는 그들을 훈련

시키는 기회로 삼는다든가 또는 다른 사람에게 위임하는 것이지요. 사람들이 서로 목회를 받기 시작할 때에, 이것은 당신 교회 문화의 일부분이 되지요. 너무나 많은 목사님들이 구출하려고 바로 점프해 들어 가는데, 왜냐하면 그렇게 해야 기분이 좋고, 만약 그렇게 하지 않으면 사람들이 어떻게 생각하지에 대해 두렵기 때문이지요. 그러나 만약 당신이 다른 사람들을 개발하려고 했다면, 교인들 가운데 뭔가 필요한 사람들을 섬기도록 전화할 수 있는 사람들을 갖게 되는 것이지요.”

메튜: “배울 것이 참 많군요. 저는 제 자신이 이런 것을 다 해결할 것 같지는 않는데요. 목사님의 도움이 필요합니다.”

베른: “예, 벌써 이만큼 왔지요. 내가 만약 당신이라면 한번 해 볼수 있겠지요. 그러나 스타벅스와 도서관에서 우리가 할 수 있는 만큼 한 것 같은데요.”

메튜: “무슨 의미이지요?”

베른: “내가 의미하는 것은 서로가 목회하는 것을 직접 보는 것이지요. 그리고 우리는 그 과정에 다른 사람들을 포함시키는 것이지요.”

메튜: “그러면 어떻게 되는 거지요?”

베른: “아직 확실히는 모르겠어요. 당신이 잠시 동안 종용히 내게 와서, 내가 다른 사람과 어떻게 상호작용(대화) 하는지 보고서, 나의 파트너에게 얘기하는 것이지요.”

메튜: “목사님의 파트너와요?”

베른: “임파워링하는 교회가 되는데 성공하는 모든 교회는 세가지 공통점을 가지고 있어요. 그것은 패러다임 쉬프터를 한 목사(Pastor), 노력에서 챔피언인 파트너(Partner), 그리고 그것을 교회 안에서의 이행을 위한시스템을 제공하는 과정(Process)이지요. 이 세가지 중에 하나라도 없으면 교회가 자

체의 잠재력을 개발하는데에는 부족하지요. 그것이 바로 구비시키는 의미이지요.”

메튜는 이 세 단어를 그의 노트북에 타이핑했다: 목사, 파트너, 고정. “헤이, 이것은 목회적인 두운법(머리글자) 인데요.”

베른: “뭔가 영감이 오는 것 같지요.”

메튜: “오케이, 이제 뭔가 될 것 같아요.”

베른: “오, 당신은 이미 가고 있어요, 메튜. 당신은 이제 다음 단계로 진행하고 있지요.”

메튜: “맞습니다. 목사님은 이것에 대해 많은 시간을 할애하려는 것 같아요. 목사님은 많은것을 갖고 계신것 같은데요.”

베른: “가르침을 받고 동기부여 된 리더를 내가 발견했을 때, 나는 시간을 투자하려고 하지요. 게다가, 당신이 이런 가치를 갖게 될 때에, 당신은 자동적으로 희망하는 사람들을 개발하고 배치하기를 원하게 되지요. 그것이 바로 당신이 누구인지를 아는 것이 되지요.”

“당신은 농담하시는 것 같군요”라고 부인 카르맨이 외쳤다. “우리는 신학교에 돈과 시간을 다 투자하였고, 10년 후에 당신이 한 것이 잘못된 것임을 발견한다고요?”

메튜는 그의 아내가 농담하는 건지 아닌지 알 수가 없었다. “당신은 뭔가 항상 배우는 것 같군요”라고 그는 말했다. “내가 배운 것을 당신이 들으면 아주 신나해 할 줄 생각했는데...”

카르맨: “예, 그렇지요” 라고 말하면서 소파의 메튜옆에 털썩 주저앉았다. “그것은 충분히 의미가 있어요. 나는 단지 그것이 교회성장을 가져오는 일종의 프로그램이나 큰 비밀이 되지 않기를 바라지요. 우리는 꿈을 쫓아가기에는 너무 나이 들었어요.”

메튜: “나도 당연히 알지요”라면서 그녀의 무릎을 토닥거렸다.

카르맨: “얼마나 지혜롭고 좋은 목회자들이 사역을 잘못하고 있다는 것에 대해 이상한 생각이 안 들었나요? 베른의 제안은 올바른 답이라고 생각해요.”

메튜: “아직 잘 모르겠어요. 어떤 측면에서 그것은 우리가 목회를 그만 두는 것이 아니라, 우리가 어떻게 목회하느냐에 대한 것이지요. 나는 아직 모든 것을 이해하지 못했지만 목양에 대한 성서적 모델에 대해 그분이 내게 말한 이후에 나는 우리가 하는 것을 왜 하고 있는지 깊이 생각하게 되었어요. 나는 현대 목회자들의 주간 사역을 위해 성서적 근거를 많이 발견할 수 없었어요.”

카르맨: “나는 당신이 뭔가 들떠있는 것 같아 보기 좋아요. 나도 그래요. 나는 아직 그것을 완전히는 이해 못해요. 나는 목회자의 가정에서 자랐으며 아버지께서는 그렇게 하신 것 같지는 않아요.”

메튜: “나도 알아요. 그러나 당신은 우리의 부모들이 했던 그대로 반복하기를 원하나요? 당신이 나에게 말하기를 목회를 통해 부모님이 어려움을 겪을 때에 그것을 자녀에게까지 영향을 주는 것은 옳지 않다고 했지요.”

카르맨은 두손으로 머리를 문질렀다.

메튜: “우리는 더 잘할 수 있는 방법을 알았다는 것이지요. 베른목사님이 나에게 가르친 것에 대해 정말로 관심을 가졌었지요. 그것은 우리가 지금까지 해온 것과는 아주 다른 것 같았어요. 내가 내 자신에 대해 어떻게 생각하고 우리 교인 속에 내가 어떻게 기능하는 지의 측면에서 패러다임 쉬프트가 필요하다고 했어요. 다음 만남에서는 어떻게 해야하는 지에 대해서 구체적으로 얘기해주었어요. 나는 변화를 보기 원해요. 하나님께서는 우리는 베이비씨터(baby sitter) 이상을 하라고 불렀다고 봐요. 당신은 당신이 잘 아는 것을 하려고 더 시간을 쓰는 것이 사실이지요. 반면에 다른 사람들은 그들이 즐겨하고 잘하는 것을 하려하지요. 어느 쪽이든지 내가 접시를 닦는다면 어떻게 도와주겠어요? 테이블을 치우고 접시 닦는 것이 나의 은사라고 생각하지 않아요.”

카르맨: “오, 예스. 내가 나가서 쇼핑하는 동안 나를 도와주지 않는다면 이 접시들은 그대로 남아있겠지요” 라면서 메튜를 붙잡고 소파로 갔다.

메튜: “오케이, 당신이 이겼소” 라면서 팔로 아내의 어깨를 감쌌다. “종종 잘하지는 못하는 것이지만 가족을 위해서 해야되는 것이 있기도 하지요.”

카르맨: “아멘-”

Endnotes

1. Eugene Peterson, *The Message* (NavPress, 2003), 1925

Principle

The Primary purpose of the pastor is to help people discover, develop, and deploy their God-given gifts for serving others.



The PARTNER

파트너

The Matrix
Qualifications
Ministry Description
staff problems
The equipping team
Partners as champion
Pastor coach
Team ministry
Board meeting
Finding Leaders
Control freak
Letting go

파트너

메트릭스

베른: “메튜, 이분이 크리스야요” 라면서 구비시키는 사역의 ‘파트너’를 소개했다.

크리스는 키가 컸고 메튜보다는 몇 살 아래이고, 환영의 의미로 큰 웃음을 지었다.

크리스: “하이, 메튜. 목사님이 당신에 대해 많이 얘기해주었어요. 우리의 만남을 기대해 왔습니다.”

메튜: “고마워요”라며 크리스와 악수했다.

베른: “자 이리와 앉아요” 라면서 사무실 의자를 가리켰다. “메튜, 나는 당신이 크리스를 꼭 만나기를 바랬는데, 그는 ‘봉사를 위해 사람들을 준비시키려는’ 우리교회의 비전을 확실히 이해하고 달성하기 위해 나와 함께 일하는 최상의 사람이지요.”

메튜: “애들은 있나요?”

크리스: “예, 둘이 있는데 6살, 8살이지요. 별 도움이 안 되요.”

메튜는 크리스, 베른과 함께 앉으면서 웃었다.

메튜: “베른목사님, 당신이 파트너를 데리고 있다는 말을 듣고 생각한 것이 있습니다. 제가 좀 둔한지 모르겠습니다만 당신은 구비시킴은 위임할 수 없는 것이라고 말한 것 같은데요. 그러나 그것이 목사님이 하신 것 같은데요...”

베른: “가치를 위임할 수 없다고 내가 말했지요. 그러나 이것이 당신교회 문화의 일부분이 되게 하려면 당신은 그것을 옹호(champion)할 수 있는 파트너나 누군가가 반드시 있어야 하지요 - 이미 그 가치를 확실히 알고

소유하고 있는 사람 - 어쩌면 당신보다도 더 강하게. 당신의 파트너는 당신을 도와서 사람들을 동참시키는 시스템을 개발하고 목회지도자들로 하여금 가치를 소유하도록 돕는 것이지요. 여기에 내가 보여주지요.” 베른목사님은 종이를 꺼내서 몇 줄을 위아래로 그으면서 위에다 “청소년,” “어린이,” “예배,” “환대,” 그리고 “행정”이라고 적었다.

“전형적인 교회는 이것과 같이 다양한 분야를 가지고 있지요” 라면서 위의 카테고리들을 가리켰다. “좋은 점은 특별한 분야에 초점을 맞추는 이런 사역들의 능력이 매우 전략적이라는 것이지요. 각 사역은 달란트에 맞는 사람들이나 한 그룹에 초점을 맞추면서 전교회에 추가되는 것이지요. 그런데 문제는 한 분야에 그들이 집중되어 있으므로 그들은 자신들이 운영하려고 함으로 몇 개의 사역들이 될 수 있지요. 이것들은 자체적으로 가능하고 또 전체로서의 교회로 부터는 독립 될 가능성이 크지요.”

메튜: “그러면 구비시킴이나 평신도동력 사역이 이런 것과 함께 무엇을 해야합니까?”

베른: “비록 대부분의 교회들이 사역을 위해 다른 사람들에게 힘을 주는 데에 의도적으로는 초점을 맞추지 못하지만 그렇게 하는 교회들은 자체적으로 작용하는 또 하나의 다른 사역을 만들게 되지요.

메튜: “그러나 이런 분야에 실제적으로 특수화하는 것은 좋은 일이 아닙니까?”

베른: “예, 좋은 얘기이지요. 그러나 문제가 있어요. 만약 당신이 구비시키는 것을 마치 또 하나의 다른 사역처럼 생각한다면 - 청소년사역, 어린이사역, 또는 예배사역 - 그것은 결코 되지 않을 것이지요. 그러나 교회가 구비시킴을 하나의 가치로 본다면 - 그리고 값싼 노동력을 모집하는 의미로서가 아니라 - 그 구비시키는 가치는 다른 모든 사역들의 한 부분이 되지요. 구비시킴이 프로그램이 되는 한, 가치 대신에 교회의 부속품이 될 것이며, 결코 교회를 변화시키는데 충분히 기여하지 못할 것이지요. 그것은 수직적인 프로그램이 아니라 수평적인 가치가 되는 것이지요....내가 의미하는 것을 보여주지요.”

	청년	어린이	예배	환대	행정
구비시킴					
아웃리치					
리더십개발					

베른은 왼쪽 여백에 이렇게 쓰기 시작했다: “구비시킴,” “아웃리치,” 그리고 “리더십개발,” 그리고 수직으로 내려지는 선과 교차하면서 오른쪽으로 점선을 그었다. “이런 수평적인 줄들은 교회 안에 가치들이지요. 왜냐하면 구비시킴은 우리가치들 중의 하나이며, 그것은 모든 수직적인 사역칼럼들을 통해 퍼지게 되지요. 이것이 바로 파트너가 필요한 이유이지요. 그는 각 사역들이 구비시키는 가치가 되도록 하는 책임을 지고 있지요. 크리스는 구비 사역이 모든 사역에 실천적이 되었는지를 확인하는 것이지요. 만약 당신이 크리스와 같은 사람을 -구비시킴에 대한 챔피언 - 대동하지 않는다면, 그런 가치로부터 빛나갈 수도 있고, 당신의 교회는 동시성을 갖지 않지요. 구비시킴은 당신교회에서 모든 사역의 일부분이 되어야 함을 확인시켜야지요 - 어린이 사역에서, 청소년 사역에서, 예배에서, 환대, 그리고 행정에서.”

메튜: “상당히 흥미있는데요. 수평적인 줄에 있는 사람들이 사역분야들을 가로질러 기능한다는 것이지요?”라면서 종이의 왼쪽 편을 가리키며 물었다.

베른: “바로 그것이지요. 한동안 우리는 다른 것들 처럼 분리된 사역으로 사역동참을 다루었지요. 그런데 문제는 그것이 일종의 분리된 것으로 보여 졌으며, 다른 스텝들은 그것을 심각하게 받아들이지 않았다는 것이지요. 그것은 마치 어린이 사역은 그들의 것을 하고, 청소년사역은 그들의 것을 하고, 위십팀은 그들의 것을 하는 것이지요. 우리는 우리의 구비시키는 팀과

다른 사역들 사이에 많은 교감을 볼 수 없었지요. 각 사역은 일종의 자기들 일을 하였으며, 종종 그들이 행사나 프로그램을 위한 일꾼들을 충분히 모을 수 없을 때 도움을 청하기도 했지요.

메튜: “당신은 아웃리치, 리더십 개발과 같은 다른 가치들을 감독하는 사람을 가지고 있나요?”

베른: “당연하지요.

메튜: "당신은 아웃리치, 리더십개발과 같은 다른 가치들을 감독하는 사람들을 가지고 있나요?"

베른: "당연하지요. 하지만 그것은 우리가 더 커지기 때문이지요. 임파워링 사역이 주요담당자나 팀을 필요로 하는 이유는 많은 사람들의 협력과 다양한 사역리더들이 더 연합된 노력이 요구되기 때문이지요. 만약 그것을 제대로 완료시키려면 실천하는데 가치를 최대한으로 반영시키는 것이지요."

메튜: "그러면 더 나은 길을 어떻게 발견했나요?"

베른: "처음에는 시행착오가 있었지요"라면서 웃으며 말했다. "우리는 교인들의 50% 이상이 사역에 동참될 줄은 몰랐지요. 또한 부교역자 중에 아직 구비시킴의 깊은 가치를 이해하지 못한 사람이 있었어요. 그래서 우리는 우리가 하는것이 잘못된 것임을 확인하는 데 우리를 정말 도울 수 있는 훈련을 시작하게 되었지요. 3-4명 정도가 수말로리가 강의하는 세미나에 참석하게 되었어요. 그년의 강의를 듣고 우리는 구비시키는 노력을 충분히 하지 않음을 우리자신들이 발견하게 되었지요."

크리스: "사역구멍들을 채우는 방법으로서 구비시킴을 생각하는 교회는 결코 교인들의 절반을 채울 수가 없지요." "그것은 마치 주차장과 같지요. 주차장이 꽉 차면 사람들은 계속 운전하면 찾아다니지요. 당신은 사람들을 잃든지 구경꾼으로 만들뿐이며, 그들을 성장하도록 도울 수가 없지요."

메튜: "그때 당신은 스탭이었나요?"

크리스: "처음에는 아니었지요. 그러나 내가 스텝이 되었을 때도 월급을 받지 않았어요. 혹시 이런 것이 궁금했다면..."

베른: "우리는 가능한 스텝이 자신이 원하는 직책을 갖도록 하지요."

크리스: "우리는 값싼 노동력이니까요"라면서 웃었다. 다른 두남자도 킬킬대며 웃었다.

메튜: "우리의 예산과 관계있는 듯 한데요." "유급직원을 처음부터 채용할 필요가 없다는 뜻이군요."

베른: "천만에요." "분명히 당신교회가 성장하면서, 당신은 이런 유급직원을 빨리 덧붙이게 되지요. 왜냐하면 그것이 교회를 위한 전략이기 때문이지요."

메튜: "목사님이 이 역할을 위해 사람을 지명한 것을 들으니 기쁩니다." "저도 이것을 제자신이 해야 한다는 것이 두렵습니다. 그리고 그것은 감당하기 어려울 것 같습니다."

베른: "바로 그 점이지요. 당신은 당신자신이 그것을 할 수도 없고, 또 그렇게 하지 말아야 하지요." "모세는 천명을 관리하는 사람들을 데리고 있었지요."

메튜: "언제 이 사람을 고용할 것이지요?" "제가 의미하는 것은 어떤 순서로 하실건지? 이 역할에 우선권을 두기 전에?"

베른: "만약 당신이 나에게 묻는다면, 나는 처음부터 이 역할을 채우려고 했지요." "분명히, 목사는 전체 팀을 살펴봐야 하지요. 내 의미는 성도들이지요. 그리고 어떤 달란트가 있는지 확인해야 하지요. 그러나 솔직히 말해서, 만약 내가 교회를 개척했다면 나는 구비시키는 팀장을 세우거나 당신이 어떤 호칭을 붙이든지, 채워야할 첫 번째 직책이지요."

메튜: “뭐라고요?” “그러면 부목사나, 예배인도자, 또는 교회직원은요?”

베른: “예, 알아요. 전통적인 생각은 아니지요.” “우리는 달란트를 생각하도록 훈련받았지요. 그러나 당신 교회 속에 있는 능력들을 자극하고, 주인의 식을 상승시키기 원한다면 - 새로운 교회나 오래된 교회에서도 아주 중요한 것 - 구비시키는 과정에서 이런 감독의 주요역할을 하는 사람(유급이든 무급이든)이 있어야 하지요. 당신이 그것을 제공할 수 있다고 생각할 때까지 기다리는 것은 안 좋지요.”

크리스: “이것은 단지 큰 교회나 부자교회만이 제공하는 그런 사치스런 직책이 아니지요. 만약 당신이 그 가치를 확신한다면, 하나님께서 모든 교회에 수여한 사역달란트를 개발함에 있어 당신을 도와줄 파트너를 찾는 것은 얼마나 중요한지 곧 깨닫게 될 것입니다. 그러나 그것은 마치 광산을 캐는 것과 같지요. 당신은 표면상으로는 그것을 볼 수 없고요, 그것이 발견되기 위해 약간 깊이 파 봐야지요. 대부분의 교회들은 사람들이 더 동참하지 않는다는 불평을 하지만 사실은 이런 금(gold)으로 가득 차 있지요.”

파트너

자질

베른: “구비시키는 것이나 사역동참을 단지 그들이 시행해야하는 또 하나의 프로그램으로 목사들이 생각한다면 그것은 결코 뿌리를 내릴 수 없는데 왜냐하면 그들은 이미 이런 사역공 들을 던지고 있기 때문이지요.” “게다가 만약 목사가 구비시키고, 조직화하고, 지도까지 모든 것을 해야 하는 사람이어야 한다면 그것은 일종의 위선적이 될 수밖에 없지요.” 그들은 모두 미소지었다. “이것은 팀에 관한 것이지요. 그들의 은사에 맞는 역할들에 다양한 사람들을 활용하는 것이지요.”

메튜: “그러면 이것을 어떻게 분간하나요, 베른? 어떻게 그렇게 할수 있나요?”

베른: “내가 그것을 확인하지 않았음을 크리스가 얘기해 줄거야요. 그렇지요, 크리스?”

크리스: 웃으면서 말했다. “내가 올바른 답을 찾도록 당신은 도와주었지요. 사실 처음에, 그는 위대한 코치가 될 것이라고 생각했지요. 나는 그에게 문제를 가지고 가서, 그는 ‘어떻게 할 것이라고 생각해요?’ 그리고 ‘만약 당신을 도움 팀을 구성한다면 누구를 생각하겠어요?’라는 질문들을 그가 했을 때 그의 질문은 나를 개발시키기 위해 만들어진 것이라고 생각했지요.”

베른: “사실 그랬지요. 왜냐하면 나는 어떤 실마리도 갖지 못했지요.”

메튜: “재미있는데요.”

베른: “당신은 모든 것을 확인해야 할 필요는 없지요. 그것이 문제이지요. 우리 목사들은 모든 것에 대해 답을 가지고 있어야 한다고 생각하지요. 만약 당신이 올바른 곳에 올바른 사람을 배치하고, 그에게 코치나 지원을 해준다면, 놀라운 일이 일어나겠지요.”

메튜: “그러면 이런 구비는 파트너에게 어떤 자질을 기대해야 하나요?”

베른: “분명히, 당신은 하나님을 사랑하고, 교회를 사랑하고, 또 당신이 신뢰할 수 있는 사람을 찾기 원하겠지요. 그것은 어느 부교역자에게나 해당되는 것이겠지요. 그러나 이런 것에 덧붙여서, 세가지 특별한 자질이 필요하다고 봅니다. 위대한 구비자의 한가지 자질은 인식력(discernment)이지요. 사람이 어떤 팀에 맞는지를 알 필요가 있지요. 또 누가 잠재적인 지도자들인지, 그리고 왜 사역팀이 잘 기능하지 않는지를 알아채리는 것이지요.”

메튜: “흥미롭군요. 나는 인식력이 필요하다는 얘기를 들어본 적도, 또 생각해본 적도 없지요.”라면서 노트북에 타이핑했다.

베른: “당신의 구비사역을 인도하도록 하기 위해 누구를 발견하든지간에, 당신이 어떤 식으로 찾든지 간에, 인식력은 반드시 가지고 있어야 하지요. 그들은 사람을 읽을 수 있어야 하지요. 그 사람은 또한 훈련의 은사나 기술이 필요하지요. 당신의 파트너는 우선 다른 훈련자들을 개발하는 사람이기에, 다른 사람과 함께 일하는 능력, 가르치는 능력, 그리고 함께 일하는 사람들을 동기부여하는 일은 매우 중요하지요.”

메튜: “어떤 종류의 훈련을 하지요?”

크리스: “오, 여러 가지를 하지요. 우선 영적인 은사들에 대한 워크숍을 하고, 그 다음에 일대일의 인터뷰를 하지요. 그 다음에 모든 사역은 새로운 사람에게 훈련을 시키지요. 그리고 이미 사역하고 있는 팀에게는 지속적인 훈련을 시키지요.”

메튜: “당신은 이 모든 것을 하는데 시간을 어떻게 내지요?” “내가 의미하는 것은 주일학교 성경공부 시간에 또는 병원방문 팀에서 봉사하는 사람들이 5분전에만 와준다면 우리는 얼마나 행운인가 하는 것이지요.”

크리스: “당신이 사람들에게 투자할 때에 당신이 결과에 대해 얼마나 기대하는지, 그리고 그 사명이 얼마나 중요한지를 그들이 깨달은 것을 우리가 발견했지요.”

베른: “플러스, 당신은 그들의 성공에 대한 기회를 향상시키는 것이지요. 물론 그들은 더 효과적이 되고 감사하게 될 것이지요.” “구비시킴의 담당자는 계속해서 다른 사람들이 효과적인 훈련을 창조하도록 훈련시키고 도와주는 것이지요.

크리스: “우리의 훈련자료를 보도록 해드릴게요. 우리는 웨스터오버 U라고 말하지요.”

메튜: “그것 참 좋겠는데요.”

베른: “당신이 파트너에게 원하게 될 세 번째 자질은 조직하는 능력 이지요. 당신이 이 역할을 하게 될 때에, 다루어야 할 일이 많지요. 사람들이 틈사이로 떨어져나가는 듯한 느낌을 갖기를 당신은 원치 않기 때문이지요. 그들은 좋게 평가받을 필요가 있지요. 이것은 시스템적인 생각이 있어야 하는데 사람들과 구조 양쪽을 조직할 수 있는 사람이지요. 시스템적으로 생각하는 사람이라고 하여 사람보다도 더 차트를 좋아하는 사람을 말하는 것은 아니지요. 분명히, 이 사람은 사람들과 함께 즐기는 것이 필요한데, 구비시키는 것은 사람들 사이에 상당히 많은 상호작용이 포함되지요.”

메튜: “그러나 당신이 말하는 것은 전형적인 스타 후보자가 아니군요.”

베른: 낄낄대며 웃었다. “그럼요. 그것은 직관으로 되는 것은 아니지요. 그리고 걱정되는 것은 이것이 신학교나 목회준비과정에서 강조되는 기술이 아니라는 것이지요. 그러므로 당신자신이 그것들을 성장시키든지, 그와 비슷한 것을 해온 사람을 발견하든가 해야 하지요. 즉 비영리단체에서 일했다든가, 또는 인력개발팀 분야에서 일한 그런 사람을 말하지요. 바라건데 훈련을 제공하면, 자질있는 사람들은 이런 사람들을 개발하여 점점 더 교회가 변화시킬 것이지요.

크리스: “우리는 사실 진보적인 신학교들과 성경대학들과 교류하고 있는데, 구비시키는 자들을 위한 수료 프로그램이지요. 그리고 관련된 교수들이 이런 과목들을 가르치며 교회와 네트워킹을 가지고 있지요.”

메튜: “재미있는 얘기이군요. 이런 기본적인 기술이 있는 사람을 알아낸 다음에는 어떻게 하나요?”

크리스: “물론 그들은 훈련에 참여합니다. 교회자원봉사연구소(CVC)는 좋은 자료를 가지고 있습니다. 그리고 다양한 자료들, 아이디어들, 그리고 온라인으로 포럼을 할 수 있습니다. 그리고 그 사람을 도와 줄 네트워크나 멘토를 찾아서, 질문이 생길 때 그는 경험이 있는 사람에게 얘기할 수 있게 되는 것이지요.”

메튜: 노트북에 타이핑하면서, “CVC의 홈페이지는 무엇인가요?”

크리스: “그것은 [www. churchvolunteercentral.com](http://www.churchvolunteercentral.com) 이지요”

메튜: “만약 우리가 크리스와 같은 사람을 찾지 못한다면 어떡하지요?”

베른: “우리도 시작할 때는 역시 그랬지요.”

크리스: “당신은 아직도 제게 만족하지 못 하잖아요”라고 말하면서 농담조로 웃었다.

베른: “사실이지요. 그러나 그 사람을 이런 역할에서 존경할 수 있는 방법들이 있지요. 비록 그 사람에게 월급은 못 주더라도 사무실을 제공한다든지, 명함을 만들어 준다든지, 또는 공식직함을 주는 것이지요. 물론 다른 스태프들과 같은 위치를 주어야 하고요. 그리고 가능한 스태프 미팅에도 참석시켜야 하고요. 왜냐하면 다른 스태프들도 당신이 구비시킴을 가치있게 생각한다는 것을 볼 필요가 있기 때문이지요.”

파트너

사역설명서

메튜: “당신은 글로 쓰여진 직무설명서를 가지고 있나요? 사람들에게 기대하는 것에 대해 얘기할 때에 도움이 될 것 같은데요.”

베른: “물론이지요. 사실 우리는 그것을 사역설명서라 부르고 봉사의 역할을 맡고 있는 모든 사람은 그것을 가지고 있지요.”

메튜는 믿지 못하겠다는 듯이 웃었다.

크리스: “제가 하나 가지고 오지요”라며 사무실로 향했다.

메튜: “웨스터오버 교회의 모든 사람이 목회설명서를 가지고 있다는 건가요?”

베른: “봉사역할에 있는 사람들은 전부 다 이지요. 당신도 가지고 있어요?”

메튜: 침묵했다. “생각해보니까 없네요.”

베른: “‘목회자(Rev!)’ 라는 잡지를 최근에 읽었는데 약 70%의 목회자들이 글로 쓰여진 목회설명서가 없다고 하네요. 더 흥미로운 것은 대부분이 그것을 원치 않는다고 하네요.”

메튜: “정말 그래요? 왜 그렇게들 생각하지요?”

베른: “나도 모르겠어요. 그러나 잠재적으로 위험 요소가 있어요. 무엇보다도 먼저 사람들이 기대하는 것을 어떻게 아는지, 또는 어떻게 목사들이 책임적이 되도록 도울 수 있지요? 거의 모든 전문적인 직종들에는, 수천명을 거느린 회사의 CEO까지도 글로 쓰여진 직무설명서를 가지고 있지요. 이런 목회설명서를 갖고 있지 않는 목사는 격려하고 초점에 맞추어지도록 하는 건강한 책임감을 가질 수가 없지요.”

메튜: “저는 그렇게 생각해본 적이 없습니다. 제 생각에 거의 모든 사람이 저와 같을 거라고 보는데요.”

베른: “바로 내가 지적하는 것이지요. 그것이 위험하다는 두 번째 이유는 목사들은 모두 다 그렇게 할 것이라고 가정하고 있는 전통적인 마인드로 되돌아가려는 경향이기 때문이지요. 이것은 목회자들로 하여금 소진되기 쉽고, 유혹받고, 또 건강치 못한 라이프스타일이 되도록 하는 맞지 않는 경계들을 만들게 되는 것이지요.”

메튜: 생각하면서 고개를 끄덕였다. “알겠어요! 그러면 당신은 목회 설명서를 가지고 있나요?”

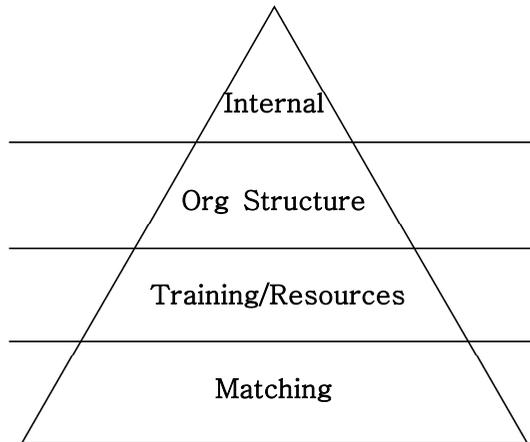
베른: “가지고 있지요. 모든 사람이 갖고 있는 것과 똑같은 양식이지요. 무급직원이든, 유급직원이든, 성가대장이든...모든 사람이 가지고 있지요. 분명히 나의 것은 담임목사로서 다른 사람들보다 넓게 서술되어 있지요. 그러나 우리 성도들 것과 아주 다르지는 않아요.”

크리스: “그렇지요. 사실 그것은 구비시키는 팀으로서 우리 책임들중의 하나이지요. 우리는 현재 사역들을 살피보면서 그들이 필요로 하는 것이 어떤 역할인지를 분명히 보도록 하지요. 그것은 바로 올바른 역할에 올바른 사람이 연결되도록 해주지요.”

메튜: “무슨 의미이지요?” 사실 잘못된 사람은 없지요. 잘못된 역할을 맡고 있는 것이지요. 우리가 사람들 앞에 사역임무를 펼쳐보 일 때에, 우리는 사람들을 사용하려하지요. 우리가 원하는 식으로 그들이 수행하지 않을 때, 우리는 그들에 대해 실망감을 느끼지요. 이것은 관계성이 긴장하게 되고, 사람들로 하여금 감사치 않게 느끼도록 해주는 분명하고 무의식적인 분노를 만들게 되지요. 많은 교회들은 사역에서 교대하고, 다시 돌아오지 않는 사람들을 잃어버리지요. 왜냐하면 그들은 처음부터 그들의 은사를 연결시켜야 할 중요한 곳에 배치시키지를 못했기 때문이지요.“

베른: “좋은 지적이에요”라면서 종이를 꺼냈다. “우리는 그것을 이런 식으

로 보는 것이지요.” 그는 종이 위에 큰 삼각뿔을 그리고 세 개의 선을 가로지르고, 선위에 단어들을 썼다.



메튜: 웃으면서 “인스턴트 파워포인트 이네요.”

베른: “맞아요. 자, 여기.” 그는 제일 아래 부분 연결(Matching)을 지적했다. “어떤 사람이 사역역할에서 성공하지 못한다면, 첫째 이유는 우리가 어떤 역할에 그 사람을 부적합하게 연결했기 때문이지요. 당신은 생각해야 하지요: 틀린 사람은 없지요. 단지 틀린 위치에 배치했을 따름이지요. 그러므로 당신이 특별한 역할, 자질, 기술, 그리고 성향 등을 알때까지는 누구를 찾고 있는지를 알기가 힘들 것이야요.”

크리스: “그것은 마치 사역을 위한 하모니와 같은 것이지요. 만약 당신이 좋은 사역 연결을 원한다면, 그 사람뿐만 아니라 그 사역의 특징들에 대해서도 알 필요가 있지요.”

베른: “그렇지요. 역할을 설명하고 그 사람으로 하여금 은사를 발견하도록 돕지요. 좋은 연결의 측면에서 두 번째는 알맞은 훈련과 자료를 갖는 것이지요.”라고 말하면서 삼각형의 아래에서 두 번째 위를 가리켰다. “얼마나 종종 우리는 주일학교 선생들에게 교사지침서를 던져주고 ‘잘 해봐요’라고 말한 후에 실망을 많이 하는가요?”

메튜: “제 생각에 자주 그런 것 같은데요.”

베른: “당신도 알지요. 우리는 왜 그렇게 빨리 뒤집어야 하는지, 또는 사람들은 교사의 가르침에 귀 기울이지 않고 영적으로 성장하지 않는지 우리는 이상하게 여기지요. 교회는 훈련 없이도 영향력을 가질 수 있는 유일한 기관이 되고 있지요. 수준이 낮은 관계로 자질이 있는 사람들이 지원하기 원치 않는 것은 부끄러운 일이지요. 게다가 우리는 그들의 은사를 개발하도록 돕지도 않고 있지요. 우리는 그들을 실패하게끔 만들고 있어요.”

메튜: “오, 제가 그런 지도자인것 같네요.”

베른: “섬기는 역할에서 사람들이 실패하는 세 번째 이유는 조직의 구조 문제이지요.”

메튜: “무슨 의미이지요.”

베른: “몇가지로 말할 수 있어요. 책임과 피드백 구조가 결여되어 있지요. 만약 우리가 책임적이 될 수 있는 건강한 시스템을 갖고 팀의 일원으로서 느낀다면, 우리 모두는 더 잘할 수 있을 것이지요. 우리는 교역자와 재직들을 위한 연간전략행사를 갖고 했지요. 그런데 사람들이 참여하지 않음을 알게 되었지요. ‘왜’ 그랬냐고 묻기 시작했을 때 그들은 냉소적이었으며, 그 이후에 우리는 시간바쳐 계획세운 것들을 실천에 옮기지 못했지요. 그런데 피드백의 결과로 우리는 하는 방법을 바꾸게 되었지요.”

베른목사님은 계속했다. “종종 그것은 조직적인 역기능의 문제이기도 한데, 우리는 사람들에게 뭔가 하라고 시켜는 놓고 그들을 신뢰하지 않거나 성공하도록 그들에게 힘을 주지 않지요. 예를들어, 우리는 매년 여름에 전가족 대회(a big Family Fun Day)를 열곤했지요. 그것은 자원봉사자들에 의해 진행되는 아주 큰 행사이지요. 그러나 그들이 돈을 사용하기 위해서 이상한 예산허락 과정을 거치거나, 붉은 색 테이프가 붙은 곳은 변제해야 하지요. 이런 분야에서 재정적인 책임에 대한 관심은 우리의 손에서 떨어버려야 하는데, 그렇게 되니 결국 ‘우리는 그들을 믿을 수 없다’는 생각만 전달하고만 셈이지요. 우리는 ‘왜 자질이 있는 사람들이 그런 행사를 주관하지 않느냐’

나'고 의문을 가지면서도 잘못된 것이 무엇인지를 발견하지 못하지요.”

베른목사님은 계속했다. “조직적인 요인들을 발견하기란 어려울 수도 있지요. 그러나 종종 내규라든지, 교단적인 규제, 그리고 교회 재직회나 당회에서 정말 무엇이 잘못된 것인지 깨닫지 못한채 장애물을 만들고 있지요. 당신의 목덜미를 잡고 있는 것이 무엇인지를 모르고 돌진하거나 벽에 부딪치게 될 때, 뭔가 구조적으로 잘못됐다는 것을 발견하게 되지요.”

메튜는 자신이 메모한 것을 내려다 보았다.

베른: “내가 얘기를 다한 다음 이 종이를 줄게요.” “사역을 하는 사람들이 실패하는 마지막 이유는 내부적인 문제 일수도 있지요.” 근 삼각형의 제일위를 가리켰다. “이것은 무책임, 부족한 헌신, 가족문제, 또는 개인적인 문제일수도 있지요. 이렇게 생각해봐요: 누군가가 사역에서 실패할 때에, 우리는 비난의 측면에서 대개 어디에서 시작하지요?”

메튜는 베른의 도표를 보았다. “우리는 그 사람의 성격에 대해 의문을 갖는 것 같은데요” 하면서 삼각형의 제일위를 지적했다.

베른은 웃으면서 말했다. “당신이 맞아요. 우리가 하는 첫 번째 일은 사람들을 비난하는 것이지요. 변덕스럽고, 헌신하지 않고, 세속적이라면서...그러나 사역이 근본적으로 잘못 기능하는 원인들을 살펴볼 때에, 이런 세가지 흐름에 대해 누가 책임이 있다고 보시나요?”

메튜: “제 생각에 지도자들과 스탭이지요.”

베른: “옳은 말씀이야요. 그래서 우리가 계획한대로 사역하지 않을 때 우리는 먼저 거울을 보고 ‘왜 이 사람들은 나를 실패하게 만들까’가 아니라, ‘왜 나는 이 사람이 잘못하게 했을까?’ 라고 질문해봐야 하지요. 우리의 목표는 사람들이 실패하도록 돕는 것이 아니라 성공하도록 그들을 돕는 것이지요. 우리 휘하에 있는 사람들이 성공하도록 최선을 다하는 것이지요.”

메튜: “와우, 목회에서 지친 우리들을 신선하게 해주겠는데요. 그러나 사역 설명서를 갖도록 하는 것은 사람들을 위협하는 것이 되지 않을까요? 마치 한 가지 일을 더 하게 하는 것이 아닐까요?”

크리스: “사실은 그 반대이지요. 임무를 설명하는 글로 쓰여진 사역설명서는 시간요청, 훈련요청, 자료, 기대들, 자질 등을 서술하고 있기에 사실상 사람들로 하여금 더 헌신하게 해주지요.”

메튜: “정말 그래요?”

크리스: “예, 왜냐하면 그것은 이렇게 쓰여 있지요. ‘이 사역은 너무 중요하기에 당신에게 꼭 설명하려합니다. 그리고 당신이 무엇을 하게 되는 지를 알게 됩니다.’ 가끔 사람들은 헌신을 안 하려 하는데, 그 이유는 사역이 그 사람들이 후회하게 될 일속으로 빨려 들어가는 블랙홀이라 보기 때문이지요.” “사람들은 사실 우리가 그들을 갖기 이전에 그들이 했던 것보다도 지금 더 쉽게 응답하지요.”

베른: “그리고 사역설명서는 아주 좋은 소통도구이지요. 그것은 우리가 원하는 것을 분명히 말해주어, 오해와 갈등을 줄여주지요. 대부분의 갈등은 기대에 못 미칠때 생겨지지요.”

메튜: “어떤 경우이지요?”

베른: “예를들어, 만약 재직들이 십일조하고, 모든 소그룹에 참여하고, 매주 예배에 정규출석하고, 개인생활도 모범이 되기를 당신이 기대한다면, 그것에 대해 분명히 하는 것이 낫지요. 당신 마음속에 있는 것이 그들의 마음속에서 있을 것이라고는 가정하지 마시오. 만약 당신이 어떤 것을 생각하지만 재직들은 다른 생각을 할 경우, 긴장이 생기기 시작하지요. 당신은 좌절되기 시작하지요. 재직들은 그것을 느끼지만 당신과의 관계성에 문제가 생길까봐 아무 말도 안하지요.”

메튜: “마치 결혼생활과 같으네요” 라면서 농담조로 말했다.

베른: 웃으면서 “빙고! 같은 것이지요. 당신 자신이 갈등속에 들어갈 때에 함께 사역한다는 것은 힘든 일이지요. 그래서 당신이 상호 기대하는 것을 분명히 표현해야 하는 이유이지요. 글로 쓰는 것보다 더 분명한 것은 없지요. 그것은 계약이 아니예요; 소통 도구이지요.”

메튜: “정말 의미 있네요.” “당신은 이런 사역설명서를 당신이 직접 만들고 있나요, 아니면 만드는 곳이 따로 있나요?”

크리스: “너무 어렵게 시작할 필요는 없어요. 자원봉사단체들은 다 갖고 있어요. 그것을 얻어다가 목사님교회에 맞게끔 편집하면 되지요. 그리고 구비시키는 교회들이 네트워킹이 되어있는데 그들의 아이디어와 자료들을 구해서 드릴수도 있습니다.”

메튜: “좋은 생각이네요. 와우! 저는 한 가지를 원했는데 여러 가지를 갖게 되겠군요.”

베른: “우리는 섬기기 위해 여기에 있지요” 라면서 젊은 목사를 보고 미소 지었다.

메튜: “베른목사님, 과거를 돌아보실 때 당신을 놀라게 한 가장 큰 도전은 뭐라고 보시나요? 이런 구비시키는 가치를 현실화 시키려 했을 때 예기치 않았던 것 말이지요.”

베른: “흠, 흥미로운 질문이군요. 가장 큰 도전이나 놀랄 일은 교인들이 가치를 잘 붙잡지 못하는 것이 아니었지요. 그것은 스텝에 대한 것이었지요.”

메튜: “그래요?”라며 못 믿는다는 표정이었다.

베른: “올, 스텝들 중에 뒤로 빠지는 사람들이 많지요. 그들은 전방에 나서는 역할이 아니면 좋아하지 않지요. 그들은 성도들이 사역에 동참하기 위한 팀 훈련 접근에 어려움을 겪고 있지요. 사실, 우리는 그런 사람들을 내보내야 하지요.”

메튜: “와우, 이상하군요. 제 생각에 성도들이 제일 꺼려하는 것 같은데요. 왜 스텝들이 저항하지요?”

베른: “다양하다고 생각되요. 우선 각 사람에 따라 뭔가 달랐지요. 그들 대부분은 다른 사람들을 구비시키는 방법에 대해 훈련받지 않았지요. 그것이 전통적인 모델이었을 때 그들은 탑승했지요. 목사는 모든 사역의 중심이 되지요. 당신도 알잖아요. 그래서 그들의 직업안정은 그들의 달란트와 경험에 근거하고, 그들이 개인적으로 얼마나 잘 실행하느냐에 달려있지요. 몇 명의 스텝들은 전통으로서 그들이 경험한 것은 성경이 가르친 것이라고 생각하면서 ‘신학적인 암시’를 아직 수용하지 않았어요. 그리고 몇 명은 결국 떠났는데 개인적인 문제라고 생각되지요. 그들은 본인들이 모든 해답을 갖고 있는 선두에 선 사람이 되는 것을 포기하지 않으려 하지요.”

메튜: “와우, 저는 그렇게 생각해본 적이 없어요. 그러면 스텝들에게 이런 것을 어떻게 소개하셨나요?”

베른: “우리는 비전과 계획을 알리는데 많은 시간이 필요했지요. 하루 밤의 명령이나 지시로 되지 않았지요. 속력을 내면 죽음이지요. 우리는 그룹출판사의 도움으로 구비시킴에 대한 훈련광고를 했지요. 그러나 어떤 사람은 끝까지 반대했지요. 두사람은 이런 패러다임 쉬프터를 도저히 받아들이지 않아 결국 떠나고 말았지요. 우리는 좋게 헤어지고 잘 되기를 바랬지요. 결국 당신은 알맞은 사람을 버스에 태워야지요.”

메튜: “짐 콜린즈의 책, Good to Great?”

크리스: “예, 바로 그것이지요. 스텝 멤버들은 우리 팀에 큰 변화를 줄 것이라고 알리고, 이런 가치를 갖는 것이 얼마나 중요한지를 모든 사람에게 얘기하는 것이지요.”

메튜: “스텝들이 저항하는 것 때문에 낙담한 적이 있나요?”

베른: “당연하지요. 우리가 팀과 평신도동력에 대한 책을 읽고 성경이 가르친 것을 알렸을 때 충분히 의미가 있을 것이라고 생각했지요. 그러나 변화라는 것은 어려운 것임을 다시금 깨닫게 해주는 기회가 되었지요. 사람들은 그들이 하는 것에 비추어 그들이 누구인지를 다시 생각하는 것에 대해 어려움을 겪었지요.”

메튜: “저는 몇 명의 파트타임 스텝을 고용했는데, 스텝을 추가하는 것이 해결책이라고 생각했기 때문입니다.”

크리스: “스텝이 얼마나 많으냐가 중요한 것이 아니라 어떤 스텝이냐가 관건이지요.”

메튜: “대개 어떤 스타일의 스텝을 찾으시나요?”

베른은 크리스에게 고개를 끄덕였다. “이것에 대해 얘기해 봐요.”

크리스: “아이러니하게도 우리는 사역달란트로 시작하지 않아요. 우리는 훈련과 팀 빌딩 기술로 시작하지요. 이런 은사들은 전형적인 사역 은사와는

아주 다르게 보일 수도 있지요. 게다가 우리는 ‘팀으로 사역하나요?’ 또는 ‘당신은 사람을 개발하나요?’ 와 같은 질문은 그들에게 하지 않아요. 왜냐 하면 만약 그들이 다른 사람들을 사역에 포함시키면 그들은 그렇게 한다고 생각을 해버리지요. 우리가 팀과 사람을 개발하는 것에 대해 얘기할 때에 우리는 이 단계에서 얘기하지요. 크리스는 높이 기준을 보이면서 그의 손을 머리위로 올렸다. ‘대부분의 스텝들은 이 단계에서 생각하지요.’ 그는 손을 자신의 허리까지 내렸다. ‘지난해에 당신은 사역지도자로서 누구를 개발했는가?’라는 질문을 우리는 종종 하지요. 그리고 우리는 그들을 접촉하여 이 사람이 정말로 어떻게 구비시켰는지 피드백을 구하게 되지요. 그것은 시간을 더 요하지만, 그들은 이렇게 할 필요는 우리는 배웠지요. 물론 말로 하는 것은 훨씬 쉽지요.”

메튜: “스텝들의 전환 동안에 어떤 갈등은 없었나요?”

베른: “한 스텝 멤버는 조용히 떠났지요. 어떤 이는 큰 소란을 피웠지요. 그는 주위에 있는 사람들과 합세하여 내가 하는 것은 비성서적이고 신학적으로 맞지 않는다는 편지까지 돌렸지요. 그 바람에 몇 명이 떠났지요. 그러나 오랫동안 영향은 주지 않았어요. 대부분의 경우 당신이 성경에 근거하여 만인제사장직에 대해 다루려 할 때에는 꽤 어려움이 있지요. 그러나 그것이 짊고 넘어가야 할 첫 번째 과제이지요.”

메튜: “제 생각에 네명이 그만두었다고 말씀하신 것 같은데요. 두 사람만 얘기하셨어요.”

베른: “오, 미안해요. 그 두사람은 부교역자였지요. 그러나 사역협조자들 중에서도 몇 명이 있었지요.”

메튜: “그들은 누구이지요?”

베른: “사역협조자들로서 행정적인 조력자들을 말하는 것이지요.”

메튜: “저는 이해 못하겠는데요. 왜 그들은 구비시키는 사역에 대해 불만이

있지요. 그들은 뭔가 일을 더해야 하나요?”

베른: “아니지요. 그것은 사실 우리가 그들에게 구비시킴의 모델이 되기를 기대했기 때문이지요. 우리는 그들의 사역에서 자원자들을 감독하는 사역설 명서의 일부이기도 하지요.”

메튜: “그래요?”

베른: “만약 이것이 교회전반의 가치가 된다면, 유급사역자들은 그들 자신의 팀 멤버들을 가지게 된다고 우리는 얘기했지요. 그들중 몇 명은 이것에 대해 처음에는 꽤 불만이 있었지요.”

메튜: “왜요?”

베른: “마음을 터 놓고 얘기해본결과, 그들은 자신들의 직업을 잃을까봐 염 려하고 있었지요. 그들은 생각하기를 만약 그들이 지금까지 자신들이 했던 것을 다른 사람들(무급 팀 멤버들)이 하도록 훈련시킨다면 우리(교회측)는 그들을 더 이상 필요로 하지 않을 것이며, 우리(교회측)가 자원봉사자들로 충당할 것이라고 그들은 생각하지요.”

메튜: “그러면 당신의 사역조력자는 팀 사역을 실천하였나요?”

베른: “당연하지요. 사실 그녀는 모든 사람에게 그것에 대한 모델이 되려 하 지요. 그녀는 다양한 일을 하는 네 개의 자원봉사팀을 감독하지요.”

메튜: “어떻게 그렇게 하지요?”

베른: “한 팀이 병원 심방을 위한 자세한 정보들을 모았지요. 그래서 내가 병원에 있는 사람에게 전화할 때에 그들이 소그룹이나 사역그룹에 속해있 다면 나는 그들의 배우자의 이름을 알고 있지요. 한 그룹은 나의 설교를 글 로 옮기지요. 다른 팀은 나의 설교에 근거하여 매주 마다 우리교회가 발송 할 주간성경공부 교안을 준비하지요. 또 다른 팀은 모든 사역을 정리보관하

고 사무실 업무를 담당하지요.”

메튜: “와우, 상당히 많은 사람들이네요.”

베른: “우리가 이루는 모든 것은 한 두사람의 유급직원으로는 불가능해요.”

메튜: “그것은 말이 되네요. 저도 지금 뭔가 배우는 것 같습니다.”

크리스: “변화를 가져온 이후, 우리는 구비시키는 자들과 팀 빌더(team-builders)를 하는 사람을 찾으려고 애썼지요. 종종 우리는 자체 내에서 발굴하려 했는데, 이것을 할 때에 잠재력이 있는 사람들이 많음을 알게 되지요. 더구나 당신이 하려는 식의 사역에 동참하기 원하는 사람을 발견할 때에, 그들의 시간과 에너지를 투자하고 싶어 하는데 밖에서 보다 적은 월급으로도 하기 원하지요.

메튜: “와, 정말 놀랍네요. 스태프의 몇 퍼센트 정도가 내부에서 고용되나요?”

베른: “오, 약 70%이지요. 최우선 원칙은 사역이 잘 될 경우 내부에서 뽑는다는 것이지요. 만약 변화가 필요하다면 새로운 아이디어를 가져온다는 가정하에 외부에서 영입하는 것이 최상이지요. 게다가 그들은 상황이 나쁜지, 또는 정치적인 연합이 있는지를 모르기 때문에 신선한 눈으로 올수 있는 것이지요.”

메튜: “바깥으로부터 최상이고 가장 명석한 달란트가 있는 사람들을 데리고 오려하는 전통적인 접근과는 아주 다르군요.”

베른: “달란트가 없는 사람들을 원한다는 뜻은 아니지요”라고 웃으면서 말했다. “올바른 달란트를 원한다는 것이지요. 사역을 하는 사람들은 그들 주위에 팀을 만드려고 하는데, 그들이 떠날 때는 상당히 어려움을 겪게 되지요. 게다가, 주인의식이 줄어들어 헌신이 약해지는 사람들을 줄이게 되지요. 우리는 우리와 같은 크기의 교회와 비교해볼 때 부교역자가 훨씬 적은

편이지만 프로그래밍, 아웃리치, 그리고 무급 스텝을 위해 더 사용하고 있지요. 사실 우리는 무급 리더들을 섬기는 유급직원을 데리고 있는 셈이지요. 어때요?”

메튜: “와우, 놀랍습니다. 충분히 의미가 있습니다. 유급 직원들이 구비시키는 자로서 그들의 일을 한다는 것을 어떻게 말할 수 있나요?”

베른: “우리는 그들의 직무설명서에 그것을 명시하고요. 또한 6개월에 한번 씩 검토하지요. 얼마나 많은 사람들을 개발했느냐에 따라 봉급과 진급이 붙여질 때에, ‘당신은 이렇게 되도록 헌신했습니다’라고 말해주는 것이 되지요. 당신이 검열한 것을 기대할 수 있게 되지요.”

크리스: “게다가, 우리는 종종 어떤 사역들이 잘 스텝핑이 되었는지, 어떤 것이 잘 안되었는지 분석하게 되지요. 우리는 정기적으로 팀 멤버들이 어떻게 하는지를 조사하고 그들의 리더가 팀을 개발함에 있어 그들이 어떻게 느끼는지를 피드백하는 양케이트를 주게되지요.”

메튜: “당신은 단지 스텝을 분석하는 것만이 아니군요?”

베른: “아니지요. 우리가 그것을 좋아하든 아니든, 우리는 모두다 항상 분석되지요. 그러나 팀 리더들을 개선하기 위해 사용할 수 있는 피드백을 모을 때에, 그것은 건설적이고 또 도움이 되는 것이지요. 우리는 팀 멤버들로부터 나온 것들을 활용하려 하지요.”

메튜: “당신은 나에게 생각할 것을 많이 주시네요. 그러나 그것은 또한 일어나기 쉬운 것이 아님도 말씀해 주시니 좋네요.”

크리스: “전혀 그렇지 않지요. 그만한 댓가를 치러야 하지요....”

메튜: “베른 목사님이 나에게 말한 것이지요.”

크리스: “그리고 그것은 투자할 가치가 있고요.”

베른: “나는 새로운 장로님들과 점심하기로 하여 가봐야 겠는데요- 리더십 개발”라고 말했다. “크리스, 당신의 구비시키는 사역 점심모임에 메튜를 데리고 가지요. 그러면 어떻게 하는지 볼 수 있겠는데요.. 메튜목사님께서 다른 약속이 없다면.”

메튜: “아니요, 없습니다. 그러면 좋겠는데요.”

크리스: “너무 좋지요. 그 다음에 그것에 대해서 얘기해 봅시다.”

베른: “크리스가 어떻게 그 팀과 일하는지 보는 것은 즐거운 일이지요.” 담임목사인 베른은 사무실을 나갔고 크리스는 메튜를 데리고 미팅룸으로 향했다. 남녀가 테이블에 다과와 음료수를 놓고 있었다.

크리스: “하이, 이안 그리고 수지, 별일 없어요?” 크리스는 나이든 부부에게 악수하며 말했다. “오늘을 뭘 해주실거죠?”

수지: “오, 과자, 샐러드, 그리고 음료수가 있지요.”라면서 미소지었다.

이안: “그리고 ‘수지’ 표 브라우니지요. 목사님의 허리 살을 줄이는데 좋을 걸요”라면서 자신의 배를 두드렸다.

크리스: “예, 그게 걱정이예요. 그런 브라우니는 좋을 것 같군요. 헤이, 제 친구 메튜 로빈슨 목사를 소개하지요. 그는 크로스로드 교회의 담임목사이지요.”

메튜가 이안과 수지와 이야기하는 동안 구비시키는 팀이 삼삼오오 방으로 들어왔다. 크리스는 각각을 메튜에게 소개하며 편안한 분위기를 만들었다. 점심 식사 후 크리스는 요한복음 13장에서 종의 리더십, 즉 예수님이 제자들의 발을 씻긴 것에 말씀을 전했다. 크리스는 따뜻한 물과 흰 수건을 가지

고 왔다. 그는 수건을 물레 깊이 담은 다음 8명 각각에게 다가가서 그들의 손을 닦아 주었다. 크리스가 메튜의 손에 따뜻한 수건을 갖다 댔을 때, 영광스럽기도 하고 좀 당황스럽기도 했다. 다른 사람들은 경건하게 임하는 듯했다. 그것은 10분간 진행되었지만 나머지 한 시간정도의 미팅에 큰 영향을 주었다.

엘리사벳이라는 여성도가 모임을 인도했다. “오케이, 각자 사역이 어떻게 되고 있는지요?”라고 그녀는 물었다. “간단하게 확인해봅시다. 그리고 세가지 짧은 문제를 다루고요. 그 다음에 일을 가시든지 골프를 가시든지 하고 싶은 일들을 하시지요.”

그룹의 각 멤버들은 그들이 지도 감독하는 분야에 대해 간단히 요약들 했다. 그들은 각각 자신의 사역 팀에 대해 언급했다. 이것은 리더들의 팀이지 사역하는 사람들이 아니었음을 메튜는 깨달았다.

팀멤버들은 어린이와 청소년, 공동체 아웃리치, 예배, 소그룹, 커뮤니케이션, 그리고 행정 등의 사역에 대표자들이었다. 다루는 내용들은 가을에 있을 사역박람회계획, 은사발견에 대한 것을 토론했고, 곧 있게 될 리더십의 수련회에서 다룰 주제들에 대한 것이었다.

모임은 이슈들에 대해 거의 다루게 되었다. 메튜와 크리스는 미팅룸에서 나와 복도 끝의 크리스 사무실로 갔다. “혹시 아이디어나 제안같은 것 있어요?”라면서 크리스는 의자를 내어주며 물었다.

메튜: “고마워요. 나는 들으면서 우리교회 사역미팅에서 사용할 수 있다는 생각이 들었어요. 그러나 당신과 같은 사람이 우리교회에도 있을까 하는 고민을 줄곧 했지요. 당신과 함께 점심도 하고 또 말씀 본 것도 아주 인상적이었어요...”

크리스: “사실 그것은 리더들에 대한 일종의 교훈같은 것이지요. 우리는 모임 때 마다 그렇게 하지요. 그러나 성경을 볼 때도 있고 안볼 때도 있어

요.”

메튜: “오케이, 잘 알겠어요. 그러나 당신은 제 시간에 시작하고 또 마친 것 같은데요.”

크리스: “우리는 시간 계획에 맞추려 하지요. 두 사람은 그시간에 맞추어올 수 없었고, 다른 6명도 직장을 가지고 있지요.”

메튜: “그들이 매달 이렇게 한다는 것은 놀랍네요.”

크리스: “사실은 두주에 한 번씩이지요. 아주 적극적인 팀이지요. 그러나 대부분의 모임은 보고하고, 서로 도와주고, 또 책임진 분야에 대한 문제 해결 같은 것을 서로 나누지요. 우리는 이런 헌신된 사람들의 모임에 대해 감사하게 생각하지요.”

메튜: “내 생각에 이 사람들은 사역을 실지로 하는 사람들은 아니네요.”

크리스: “우리는 전부 뭔가 하지요. 그러나 경기에서 코치역할을 하는 사람들이지요. 이것은 저희의 가장 상위팀인데, 그들은 자신들의 팀을 또 가지고 있지요. 우리는 교회안에서 리더십이 되어 팀을 만들어 그것을 조직화 할 수 있는 사람들을 찾곤 하지요. 만약 제대로 되기 원한다면 이런 구비시킴을 가볍게 생각해서는 안 되지요. 거기에 상당히 많은 일과 사람이 필요하지요. 당신도 알다시피 그것은 계획세우고, 듣고, 소통하고, 관계성을 세우고, 갈등을 다루고, 상담하고, 그리고 계속 신경 써야 하기에 많은 시간과 에너지를 필요로 하지요.”

메튜: “상당히 벅찬 것 같은데요”라면서 이마를 문질렀다.

크리스: “예, 당신은 진화를 보고 있는 것이지요. 우리는 이런 것을 10년 정도 밖에 안했지요. 그러나 항상 잘된 것은 아니지요 - 솔직히 말해서, 우리는 항상 수정하거나 바꾸어 왔지요. 이 모든 것이 단번에 된 것은 아님을 이해하지요.”

메튜: “예, 그러나 나는 믿지 못 할일이 있는데 바로 당신이지요. 당신은 직장을 가지고 있는 것으로 아는데요.”

크리스: “만약 우리가 목사중심 모델에서 벗어나려는데, 그것이 스텝중심 사역으로 대치된다면 의미있겠어요?”

메튜: “당연히 별 의미가 없겠지요.

크리스: 나는 베른 목사님과 다른 스텝 멤버들이 그렇듯이 팀으로 사역해야 하지요. 베른 목사님은 설교준비 외에는 거의 리더들을 개발하는데 시간을 사용하지요. 그리고 그것은 이제 이전보다 더팀으로 하게 되지요. 이것이 그에게는 리더들을 가르치고 또 잠재적인 리더들을 제자화 시키는데 더 시간을 갖도록 해주는 것이지요.

메튜: “당신의 역할을 함에 있어 담임목사와 어떤 관계를 유지해가는지 알고 싶군요.”

크리스: “오케이, 제대로 질문했어요. 어떤 의미에서이지요?”

메튜: “그가 구비시키는 가치를 다른 방향으로 이끌고 갈 때에 어떻게 제자리에 오도록 당신이 돕는지에 대해서이지요.”

크리스: “아, 그래요. 도전이기도 해요. 물론 그것은 이제 우리교회의 문화로 자리 잡아 훨씬 쉽지요. 처음에는 어려웠습니다.”

메튜: “내가 의미하는 것은 그가 당신을 파트너라고 부르는데, 우리 모두가 알다시피 비록 종의 리더십을 발휘한다 해도 당연히 권위라는 것은 존재하기 마련인데 그는 리더이고 당신은 스탭이잖아요. 압박받을 때가 없나요?”

크리스: “예, 제가 예를 하나 들어보지요. 우리는 가끔 챔피언이라는 단어를 사용하지요. 우리는 경쟁이나 슈퍼스타를 말하는 것이 아니고 동사로서 챔피언을 사용하지요. 나는 교회 전체에 걸쳐 구비시킴의 가치를 옹호하려 하지요. 나의 책임은 또한 베른 목사님이 책임적이 되도록 한다는 의미이지요. 그는 나에게 그것을 하도록 했지요. 제 생각에 담임목사로서 당신은 구비시키는 팀장에게 허락과 권위를 주어 이 분야에 그가 가지고 있는 염려나 제안을 얘기할 수 있도록 해야한다고 봅니다. 분명히, 어느 파트너십에서든지 상호신뢰가 있어야 하지요. 저는 처음에 유급직원으로 시작하지 않았어요. 그래서 제 마음에 있는 어떤 얘기를 하더라도 잃을 것이 없었어요. 만약 목사님께서 구비시킴에 대해 심각하게 고려하고 계신다면 당신의 파트너에게 힘을 주셔야 하지요. 그것은 가끔 당황스럽기도 하지요. 자아(ego)는 항상 체크되어야 하지요. 그러나 다시 말씀드리지만, 이것은 팀 접근이지요. 우리는 사역에서 동료이지요.”

메튜: “‘자아(ego)체크’라는 것은 어떤 의미이지요. 크리스? 베른 목사님은 내가본 겸손한 지도자들 중의 한분으로 보이는데요.”

크리스: “오, 예. 그러나 그분 또한 인간이지요. 우리 모두가 그렇지요. 목회자들로서 우리는 하나님을 위해 말하고, 우리의 결정은 최상이라고 생각하기에 더 많이 안다고 종종 생각하지요. 그것이 인간이지요. 그러나 피드백을 받을 때는, 더구나 이런 감정들에 반대될 때는 불편하게 되지요. 처음 시작할 때에 베른목사님과 나는 매주 만나서 전략을 세우고 철학을 얘기하면서 그는 나를 코치하였지요.”

메튜: “그가 당신을 신뢰한건가요?”

크리스: “그것은 아주 필수적이지요. 그러나 저의 일의 한 분야는 그가 구비시킴의 가치를 간직하고 있는지를 보도록 돕는 것이지요. 예를들어, 하루는 그와 앉아서 단도직입적으로 말했지요. ‘베른목사님, 이제 병원심방은 관두어야 겠어요.’ 그는 전통적인 목사역할을 즐겨했지요. 그러나 자비와 목양의 은사를 가진 사람들을 구비시켜 그들을 사용하는 대신에 이것이(심방) 목사의 임무라는 생각을 강하게 가지고 계셨지요. 또 다른 때에는 새신자를 목사님댁으로 초청하는 것을 재고해보시라고 했지요. ‘환대의 은사가 있는 사람들로 그것을 하도록 하시지요. 만약 목사님께서 집을 제공하시겠다면 현재 리더들과 미래 리더후보자들을 초청하시지요, 생각과 행동을 다르게 할 필요가 있다고 봅니다’ 라고 제가 말했지요.”

메튜: “와우, 놀랍네요. 비전이 약해진다는 것을 느낄 때 당신은 어떻게 하지요?”

크리스: “아까 말씀드렸듯이 그가 설교하는 것을 미리 볼 수 있어서, 어떤 식으로든 표현을 하면 메시지에 구비시킴의 가치를 즉시로 포함시키게 되지요. 목사님은 강단에서 몇마디 정도는 바꿀 수가 있지요. 어떤 경우에 저는 예배사이에 가서 예화나 설명을 수정할 수 없냐고 얘기하기도 했지요.”

메튜: “와우, 정말 용감하네요. 우리 설교자들은 사람들이 멧세지에 참견하는 것을 별로 좋아하지 않는데요.”

크리스: “가끔 당황할 때도 있었지만 후에는 저에게 고맙다고 했지요. 왜냐하면 우리는 서로가 신뢰했으며, 그는 우리교회가 이런 가치를 계속 간직하기를 바라고 있었으니까요.”

메튜: “그외 목회자가 파트너와 함께 일할 때 알아야 할 중요한 것은 무엇이지요? 파트너? 이 역할에 대한 다른 이름은 없나요?”

크리스: 웃으면서 말했다. “예, 목사와의 관계성을 설명하는데 좋은 방법이긴 하지만 우리는 다른 몇 개의 호칭을 가지고 있지요. 또한 다른 교회에서는 여러 가지 이름을 붙이지요. ‘구비시키는 팀장’ ‘사역동참’ ‘영적은사팀장’ ‘봉사의 목회자’ 그리고 ‘동화시키는 팀장’ 등이 우리가 과거에 사용했던 호칭들이지요. 어떤 교회들은 제자호의 파워를 인정하지요. 그래서 어떤 사람들은 구비시키는 챔피언을 위한 초청으로서 ‘제자화의 목자라고도 하지요.”

메튜: “그러면 당신과 베른이 함께 일하는데 있어 또 다른 것은 무엇인가요?”

크리스: “가끔 나는 어떤 문제에 대해 그에게 도움을 청하곤 하지요. 왜냐하면 그는 우리교회의 지도자로 보여지기 때문이지요. 예를들어, 비록 제가 무급임에도 불구하고, 목회자들 미팅에 저를 초대하였는데 그것은 저를 동료로서 보고 또 소통을 오픈하겠다는 뜻으로 보여지지요. 이것은 구비시키는 사역이 교회안의 모든 사역에 한부분이 되어야 함을 증명해주는 것이지요.”

메튜: “교역자들은 이것을 수용했나요?”

크리스: “처음에 그들은 내가 왜 그 자리에 있는지 의아해 했지요. 그러나 담임목사께서 그 이유를 설명했을 때 그들은 이해하게 되었지요. 한번은 모든 교역자와 사역지도들이 참여하는 사역박람회를 개최하려 했지요. 교회안팎에 알리는 기회를 갖기 위함이었지요. 그런데 그 행사는 교역자들이 주저함으로 취소되었는데요. 자신들의 사역들로 바쁘고, 개인적으로 또는 팀

으로 동참할 필요성을 느끼지 못한 사람들이었지요. 저는 베른목사님께 이것의 중요성을 한번 더 강조해 달라고 했지요. 그래서 교역자 리더십 수련회에 갔을 때 베른목사님이 이번 행사에 전 교역자가 참석할 것을 한번 더 강조했지요. 담임목사가 얘기하니까 제가 얘기하는 것보다 훨씬 더 효과가 있었지요. 베른목사님은 항상 협조적이고 변호해주어 저는 그에 감사하고 있지요.”

메튜: “참 좋네요. 목회에서 혼자 하지 않는다는 이 전체아이디어가 좋군요. 모든 것을 내가 책임지지 않고 구비시키는 챔피언을 세워서 옹호한다는 아이디어가 좋습니다. 나도 이것은 할 수 있을것 같습니다.”

크리스: “당연히 당신도 할 수 있지요. 쉽지 않을 것이지요. 그러나 그렇게 하는 것이 옳은 것이지요. 그것이 목사님교회 문화의 일부가 된 후, 목사님은 변화를 가져오기보다 더 쉬운 가치를 유지하도록 해야지요.”

점심약속 이후에 베른은 메튜와 크리스를 다시 만났다.

베른: “모임에 대해 어떻게 생각해요?” “구비팀이 어떻게 기능하는지를 본 것이 좀 도움이 되요?”

메튜: “아주 좋았습니다.” “재미있었고요. 저는 아직도 목사라는 것에 사로잡혀 있는 듯합니다. 그리고 교역자들은 팀으로 함께 일 하는 대신에 그들 스스로 이런 일을 하고 싶어 할 것 같습니다.”

베른: “오 예스. 우리가 여기에서 많이 하는 것 중의 하나는 팀을 얘기하는 것이지요. 만약 당신이 벽에 부딪쳐 있다면, 이제부터 ‘나’라는 단어를 덜 사용하도록 해보세요. 사실 새로운 부교역자가 ‘나’라는 단어를 많이 사용할 때, 나쁜 인상을 주게 되는데, 왜냐하면 그런 사람들은 대개 오래가지 못하더라고요. 어떤 방향을 바꾼다는 것은 목사에게 꽤 힘든 일이지요.”

메튜: “그것은 목회자들 사이에 협력을 의미하시나요?” “제 말은, 당신이 담임목사 또는 홀로 목사가 되었을 때까지, 우리가 느끼는 것을 이해할지 확신이 없는데요.”

베른: “예, 당신 말이 맞을 수도 있지요.” “내 생각에 고독과 소외감이 추가될 수 있지요. 그러나 당신 교회 안에 개발팀을 돕기 위해 목사가 되는 고유한 의미는 포기를 필요가 없지요. 내가 발견하기로 내가 덜 고독과 소외감을 느낄수록 그들의 훈련이나 직함에 관계없이 진정으로 목회자의 마음을 갖는 사람들을 더 발견한다는 것이지요. 내가 추측하기로 사역을 위한 마음의 행동심은 안수 받은 그 이상이지요.”

메튜: 고개를 끄덕이며, “좋습니다.” “혹시 괜찮으시다면 크리스와 어떻게 일하는지 알고 싶습니다. 당신의 미팅에서는 어떻게 하는지요. 당신이 어떻게 함께 일하는지 그의 관점에서 저에게 얘기해주었습니다.”

베른: “처음 2, 3년은 매주 만났었지요. 그러나 지금은 2주에 한번정도 만나지요. 내 생각에 우리는 문화를 개발했고 서로의 리듬을 이해했다고 보는 것이지요.”

크리스: “예, 맞는 말씀입니다.”

메튜: 크리스가 있는데서 베른목사님이 얘기하기가 불편할 것 같은 생각에서 “이런 문제는 별도로 다시 얘기하고 싶나요”라고 물었다.

베른: “오, 아니에요. 전혀 그렇지 않아요.” 우리는 서로가 상당히 열려있고, 우리 사이에 상당한 신뢰가 쌓여있지요. 이런 방향에서 당신이 패러다임 쉬프트를 가지려 한다면 필수적이지요. 어떻게 생각하시오 크리스? 우리 미팅에서 어떤 도움이 있었다고 생각하나요?”

크리스: “솔직히 말해서 저는 목사님이 크치하는 방법을 좋아합니다.”

메튜: “‘코치’라고요? 어떤 의미이지요.” “지난번에 얘기한 것 같은데 일상 생활에서 어떻게 한다는 것이지요?”

크리스: “제가 무엇을 해야 하는 지를 말하거나, 내가 아는 문제들에 대해 답을 주는 것이 아니지요.” “좋은 코치는 누군가가 과정을 통하면서 씨름하고 있을 때 도와주는 것이 유익함을 인식하여서, 그가 결과에 더 접근 할 수 있도록 해주는 것이지요. 당신이 단지 견해나 답을 주기만 해서는 스텝을 결코 개발할 수 없지요.”

메튜: “어떤 예가 있나요?”

베른: “다가오는 주말 봉사에 대해 토의해 봅시다.” “그것에 대해 얘기해보려 했지요.”

크리스: “오케이, 프레젠틀 벨리 위켄드가 6개월 정도 남았는데요. 우리교인들 수백명이 모여서 학교에서 일하는 사람들, 집에 갇혀있는 사람들, 또

는 가전제품 수리하는 등등의 일을 할텐데요. 두가지 아이디어가 있습니다. 주일예배를 없애고 더 크게 하거나 강조하자는 것이지요. 두 번째는 우리교회만이 아니라 이웃교회들도 초청하자는 것이지요.”

베른: “한 번에 한 개씩 얘기해봅시다.” “주일예배를 그만두는 것이 어떻겠어요?”

크리스: “예, 여러 가지 의견들이 있습니다.” “분명히 주중에 일하고, 또 주말에 교회와서 참여하든지 준비하든지 하는 가족들에게는 좀 여유를 줄 수가 있지요.”

베른: “좋은 지적이에요. 그 외는 뭐지요?”

크리스: “제 생각에 취소한다든지, 예배를 바꾼다든지 하는 것은 우선권에 있어서 설명이 될 것 같은데요. 우리는 봉사도 예배의 한 형태라고 말해왔습니다. 그리고 제 생각에 그것은 우리 신앙의 중요한 설명이 될 것 같습니다.”

베른: “혹시 이런 것을 해 본 교회가 있나요? 그런 교회들로 부터 배울 수 있을 것 같은데요.”

크리스: “제가 두 교회에 대해 읽어본 적이 있는데요, 하나는 남 캘리포니아에 있고, 다른 하나는 북 캘리포니아에 있는 교회로서 이런 것을 했다고 합니다. 제 생각에 오렌지카운티에 있는 록하버교회와 멘로팍 장로교회로 기억합니다.”

베른: “그들은 긍정적인 경험이 되었나요?”

크리스: “그런것 같습니다. 제가 한번 전화하여 자세한 것을 알아보겠습니다.” 라면서 PDA에 메모하였다.

베른: “이것을 하는데 염려되는 것이 무엇이지요?”

크리스: “아마도 전통적인 생각을 갖고 있는 사람들은 불평할 수도 있겠지요. 이런 것을 비평하면서 그 주일날에는 다른 교회로 가기도 하겠지요. 예배가 있을 것으로 기대하고 교회를 처음 방문하는 사람들은 아무도 없는 것을 보고 놀라겠지요.”

베른: “만약 누군가가 교회에 남아 있어서 설명해주는 것이 좋을 것 같은데요.”

크리스: “예, 그리고 목사님께서 지역신문에 광고 같은 것을 내면 사람들이 더 올수도 있다고 봅니다.”

베른: “헌금은 어떻게 하지요? 만약 헌금이 없다면 예산에 어떤 영향을 줄 것 같나요?”

크리스: “그것에 대해 생각해봤습니다. 그리고 제가 메모해 둔 교회들을 확인해보겠습니다. 그러나 제 생각에 미리 광고하여 행사이전에, 도중에, 또는 행사후에 자유로이 헌금하도록 하면 도움이 될 것 같습니다. 또한 한주를 정해서 목사님께서 취지를 설명하고 특별헌금을 하면 좋을 것 같습니다.”

베른: “오케이, 좀 더 구체적으로 계획을 세워서 재직회 할 때 발표하도록 준비해봐요.”

베른과 크리스는 계속하여 3분을 더 얘기했는데 주일예배를 없애는 문제와 인근교회들을 초청하는 얘기들이었다. 모임이 끝날 즈음에, 크리스는 5-6가지를 정리하였는데 2주후 다시 모임 때까지 해야 하는 일들이었다.

대화의 막바지에 이르러 베른은 말했다. “이것이 우리가 만나서 주로 얘기하는 스타일이지요. 분명히 어떤 미팅은 더 확인하는 스타일이고, 다른 미팅은 이것과 같이 더 전략적인 스타일이지요. 그러나 느낌은 비슷해요.”

크리스: “예, 그렇지요.”

메튜: “그러면 베른 목사님이 모든 답을 주는 것은 아니네요!”

크리스: “솔직히 말해서, 그는 별로 그렇게 하지 않아요. 그러나 저의 해결책이 만족이 없으실 때는 계속적으로 더 질문하시지요. 또는 다른 아이디어를 생각해보라고 권하기도 하시지요.”

베른: “코칭은 목사들에게 도움이 되는 기술이지요. 그러나 내가 꼭 모든 해답을 가지고 있을 필요는 없지요. 우리 스템을 개발하여 그들이 더 풍성해지고 효율적이 되도록 하는 것이지요.”

크리스: “게다가 목사님은 이런 스타일이 우리교회의 모든 지도자들이 하기 원하는 모델이 되기 바라시지요.” “우리는 팀 접근(team approach)이 되려고 애쓰지요.”

파트너

팀 사역

메튜: “나는 ‘팀’에 관한 얘기를 들었는데 계속 듣고 있습니다. 좀더 이해하도록 말씀해주시지요. 팀과 위원회의 차이는 무엇이지요?” 제가 느끼기로 팀이란 것은 회사같은 데서 쓰는 용어이고, 우리는 갑자기 그 개념을 교회로 끌어들여 위원회를 팀으로 바꾼 것 같은데요. 제 생각에 독립교회가 되려면, 우리는 많은 제도와 위원회를 없애려고 할 것 같은데요. 만약 이것이 일시적인 유행이라면 이런 식으로 변화를 가져오면서 팀이라고 부르고 싶지는 않습니다.”

베른: 웃으면서 말했다. “당신을 비난하지는 않아요. 위원회는 우리교회를 거의 죽였지요. ‘위원회’와 ‘팀’의 큰 차이는 대부분의 팀은 행동지향적이고, 뭔가 성취해야 할 것이 있을 때에만 기능하게 되지요. 위원회는 계속되는 것이고, 덜 행동-지향적이고, 더 관리적이고, 그리고 유지-지향적이지요. 아마도 우리교회에서 위원회 탐입의 그룹은 단지 당회인데, 그것도 사실은 행동단계들과 그 다음의 계속진행을 위해 강조하고 있는 편이지요.”

크리스: “위원회 대신 팀으로 생각하는데 도움이 되는 좋은 자료들이 많지요. 웨인 코데이로의 [팀으로 사역하는 교회]도 좋은 책이지요. 그러나 솔직히 말해서, 우리의 자료들은 비즈니스 세계에서 통용되고 있는 것들을 활용하고 있는데 특히 페트릭 렌시오니의 [팀의 5가지 역기능]이 그런 책이지요. 우리는 또한 넬시오트버그와 테미켈리의 책도 컨설팅자료로 활용하고 있지요. 그러나 어느 교회이든 팀사역 대 개인사역을 비교하면서 생각해볼 필요가 있지요.”

베른: “비록 그것이 미국식이 아닌 것 같이 들릴 수도 있지만, 그것은 분명히 더 성서적이고, 스타일에 있어서 국제적이지요.” “목사 중심사역은 목사를 지원하기 위해 사람들을 사용하지요. 반면에 팀은 동참과 주인의식을 공유하면서 전략적이 되지요. 이것은 평등주의와는 훨씬 별개이지만 그것이 바로 구비시킴에서 요구되는 것이지요.”

베른: “크리스, 내가 생각나는 것이 있네요. 꽤 오래전에 매튜목사님이 나에게 구비, 개발, 그리고 훈련이라는 용어를 사용함에 있어 차이가 뭐냐고 물은 적이 있어요. 우리의 사역 지도자들에게도 이것을 분명히 해주면 좋겠는데요. 언제 한번 다릅시다. 우리는 뭔가 항상 나아지는 것이 좋지요. 계속 해야지요.”

크리스: PDA를 두드리며 “좋은 생각입니다.”

베른: “크리스, 당신은 아직 젊어서 전자 장난감을 잘 사용하는데요”라고 크리스를 향해 말했다.

크리스: 어깨를 으쓱이며, “목사님은 이런 것이 불편할거예요.” 두사람은 웃었다.

크리스: “음스, 제가 다른 미팅이 있어서 가봐야 겠는데요.” “매튜목사님, 오늘 만나서 반가웠습니다. 다음에 또 시간을 내어 만났으면 좋겠어요. 목사님교회의 평신도지도자들을 우리교회 훈련과 멘토링 과정에 참여하게 된다면 연락주세요. 우리는 지난 2-3년간 다른 교회들을 위해 이렇게 해왔습니다. 우리는 모두가 싸인하여 우리교회의 동의를 얻기에 우리의 동기를 충분히 신뢰하고 또 안심할 수 있습니다.”

메튜: “정말 좋네요. 고마워요”라면서 크리스와 악수하고 헤어졌다.

메튜: “다른 교회들에게 좋은 자료를 나누어주니 상당히 도움이 되겠습니다. 사실 큰 교회들은 항상 선망의 대상이 되어왔거든요.”

베른: “흠, 당신이 구비시키는 정신을 가지게 될 때, 다른 지역으로 소문이 나게 되지요. 마치 다른 교회들과 경쟁적이 아니라 전략적인 파트너가 되는 것이지요. 우리는 모두 같은 팀이지요. 단지 다른 직책을 가지고 있을 따름이지요.”

메튜: “예, 목사님으로부터 그것을 느꼈습니다. 목사님께서 말씀 하시기를 만약 당신이 그것을 다시 했다면 당신은 구비시킴의 팀장을 더 빨리 찾았을 것

이라고. 혹시 다른 추천할 내용이 있나요?”

베른: “내 생각에 가장 큰 이슈는 확신이라는 것이지요. 확신이라는 것은 이것이 바로 목회하는 올바른 방법으로 교회전반에 엡 4장을 실행하는 것이지요. 처음에 우리가 얘기한 것과 같이, 만약 당신이 일꾼을 더 찾는 최상의 방법을 찾고 있다면 패러다임을 바꾸는 것 만으로는 충분치 않아요. 당신이 그 확신을 가질 때에 당신은 증식(증대)시키는 방법들을 시작하는 것이지요. 예를들어 과거에 나의 설교 끝에는 사람들을 앞으로 초청하여 믿음의 결단을 하도록 했지요. 전통적으로 목사님 부교역자는 사람들을 저 아래 교회 입구에서 만나고 하지요. 그러나 나는 자신들의 믿음을 나누고자 하는 사람들을 훈련시켰고 그들과 함께 기도하기 시작했지요. 그래서 나의 초청으로 사람들이 앞으로 나왔을때, 단지 나나 부교역자들만 만나는 것이 아니라, 사역팀에서 나온 사람들을 또 만나고 하지요.”

베른은 계속했다. “또 다른 것이 있는데 우리는 이 가치를 멤버쉽클래스에서 아주 분명히 강조하지요.”

메튜: “목사님 자신이 그것을 가르치나요?”

베른: “예, 나도 한 부분을 가르치지요. 특히 영적인 성장이 사역에 상당히 필요함을 알게 하지요. 한번은 예수님의 형상을 퍼즐로 맞추기를 하는데, 조각들로 만들어 보라고 했지요. 그런데 처음에는 잘 안 맞지요. 엉망이에요. 그때에 제가 얘기하지요. ‘이것이 우리의 은사를 함께 사용하지 않을 때 그리스도의 몸이야요.’ 그 다음에 우리는 함께 조각들을 맞추기 시작하면서 모양을 제대로 만들어 가지요. 그것은 눈에 보이는 좋은 예가 되지요. 그리고 나는 또 그들에게 말하지요. 만약 그들이 능동적인 사역에 동참할 준비가 안 되었다면 이 시점에서 멤버쉽이 되는 것은 옳지 않으며, 섬길 준비가 되었을 때 동참하라고 하지요.”

메튜: “와우! 사람들이 겁내지 않나요?”

베른: “목사님이 생각하는 만큼은 아니예요. 대개 80%가 그 시점에 참여하

지요. 그러나 우리는 우리의 기대를 세웠지요. 그것은 그들이 소위 ‘당신의 적재적소를 발견하라’라는 코스를 마친후면 제일 좋지요. 목사님의 교회 안에서 사람들이 이런 가치를 이해하도록 하는 교육은 중요하지요.”

메튜는 노트북을 가방에 넣고 떠나려고 일어섰다. “베른목사님, 감사합니다. 오늘은 정말 도움이 되었습니다. 새로운 아이디어로 머리가 조금 짝 찻습니다 - 당분간은 이런 것에 대해 생각을 많이 해보겠습니다.”

베른: “예, 벌써 방향이 잡혀가는 듯 하네요. 계속 생각해보시고, 오늘저녁 우리교회의 재직회 모임에 참석해보기로 했지요?”

메튜: “아, 그렇군요. 예, 참석하겠습니다. 누군가의 고통을 나누는 것도 좋은 일라고 봅니다.”

베른: “모르겠어요. 우리는 늘 유익한 회의로 모이려고 하지요. 저녁에 봐요.”

파트너

재직회 모임

베른: 재직회 모임에 메튜를 소개하면서, “오늘 우리와 함께 할 손님을 한 분 초대했습니다.” 사람들은 메튜를 반갑게 맞아주었으며, 그 두목사는 테이블에 나란히 앉았다. 베른목사는 느헤미야서를 통해 리더십에 대해 말씀을 증거했는데 멤버들 사이에 호기심을 자극하는 듯이 보이는 대화 형식이였다.

메튜: 그룹이 테이블에 다시 정리하며 앉을 때 메튜는 베른에게 속삭였다. “목사님은 이것을 매번 모임 때 마다 하시나요?”

베른: “매번 하지요. 그것은 영적지도자로, 리더십 개발자로 나의 할 일이지요.”

메튜는 의자에 뒤로 기대어 베른을 향해 몸을 돌렸는데 그가 나머지 회의를 주재할 것으로 생각했다. 그런데 놀랍게도 베른목사도 또 다른 목사도 그다음에 말하지 않았다. 책상 끝에 앉아 있던 몸이 가름하고 비즈니스맨 같은 사람이 일어나서 회의를 인도하기 시작했다. 나머지 회의는 생기가 넘쳤는데 사역팀을 어떻게 맡길 것인가? 교회주요문제, 그리고 진행단계와 시간표등을 다루었다. 모임이 끝나갈 무렵 메튜는 자신의 시계를 보면서 생각했다. ‘와우 벌써 9시네. 정말 빨리 가고 생산적인 모임이었다. 우리교회도 2시간내로 이 많은 주제를 마칠 수 있을까!’

사람들이 헤어지면서 서로 인사할 때 메튜와 베른은 함께 주차장으로 걸어갔다.

베른: “무슨 생각했어요?”

메튜: “재직회가 보통 이렇게 진행되나요?”

베른: “거의 그렇지요. 분명히 매달마다 이슈는 다양하지요. 중요한 이슈가 있을 때에는 특별한 모임을 갖기도 하지요. 그러나 대부분의 우리 멤버들은

그들이 감독하는 분야들을 잘 담당하고 있으므로 우리 재직회는 보고형식이고, 전체 교회와 관련된 이슈들을 다루지요.”

메튜: “와우, 인상적이네요. 평신도에게 이런 회의 주제를 넘긴 것은 얼마나 오래되나요?”

베른: “흠, 무엇보다도 먼저, 나는 전통적인 교단의 배경을 가지고 있는데 목사가 재직회 의장직을 맡지 않았지요. 그러나 그럼에도 불구하고 나는 우리 교회에서 계속 회의를 주재해왔지요. 그런데 한번은 수련회에 갔는데 우리 멤버들 중의 한 사람에게 토론을 인도해보라고 했지요. 그런데 그는 너무나 잘 해냈고. 회의가 너무 재미있었다고 사람들이 얘기했지요. 그래서 나는 생각하기를, ‘앞으로는 회의를 다른 사람이 진행해도 되겠구나’라고 결론지었습니다.”

메튜: “당신은 담임목사인데도 다른 사람으로 하여금 교회일을 다루도록 하신다는 것이지요.”

베른: “물론 매일 발생하는 업무는 유급직원이 책임지지만, 우리는 항상 액션팀에 무급 비즈니스인들을 넣어서 실천들을 독려하고 전략적인 질문들을 하곤 하지요. 그러나 우리 재직회 모임은 대개 보고와 정책들을 다루지요.”

메튜: “저는 그것이 제가 해야 하는 일이라고 생각했습니다. 재직회 같은 것을 인도하는 거요.”

베른: “나는 목사가 되라고 부름 받은 것을 깨닫게 되었지요. 나는 비즈니스맨이 아니지요. 만약 하나님이 나를 그런 식으로 만들었다면, 시장에 나가는 것이 낫겠지요. 비즈니스에서 나보다 경험이 더 많은 사람들이 얼마든지 있는데 왜 내가 우리교회를 조직적으로 인도할 필요가 있어요? 내가 만약 예산이나, 스태프문제, 교회관리, 성장문제들을 다루려한다면 그 사람들은 나를 아마추어로 보아서 나는 당황스럽게 되겠지요. 그러나 더 중요한 것은, 나는 이 교회의 효율성을 조직적인 측면에서 약화시키게 될 것이지요.”

오늘 저녁에 회의를 주재한 사람은 우리교회보다 10배나 큰 회사를 가지고 있는 사업가 이지요. 나는 연구하기 위해 쭈그리고 앉아 이번 주일의 설교를 준비하는 반면, 그는 사업을 위해매일 전략을 세우지요. 그는 자신이 하는 일에 대해서는 능숙하지요. 그러니 내가 왜 그의 경험들을 막을 필요가 있나요?”

메튜: “좋은 지적이네요. 신학교 때에 실천과목을 들은 적이 있는데 교회 재직회를 어떻게 인도하는지에 대해 배운 기억이 납니다. 재직회를 우리가 어떻게 인도하는지에 대해 배운 것입니다. 더 능력있는 사업가가 인도할 수도 있다고 말해준 사람은 없었습니다.”

베른: “나도 그렇게 배웠었지요.”

메튜: “목사님교회에서 영향력있는 사람들을 어떻게 발견하나요?” “우리교회를 보면 재직들 중에 어떤 사람은 잘 분비는 되어있지만 강력한 지도자들은 될 수 없지요.”

베른: “좋은 관찰이에요. 많은 교회들을 통해 내가 경험한 바에 의하면 최고 리더들 중에 어떤 이들은 재직회에 소속되지 않거나 사역들에 책임을 지고 있지 않지요. 물론 이유들 중의 하나는 바쁜 것 때문이기도 하지요. 그러나 내가 발견하기로는 바쁜 사람들은 그들이 성취할 수 있고 의미있는 것을 발견하기 위해 시간을 사용하지요. 더 큰 문제는 목회자들이 가장 강한 지도자들을 확인하지 못하거나, 또는 어떤 측면에서 목사들은 그들에 의해 위협을 느낀다는 것이지요. 좋은 것은 좋은 것을 매혹시키지요. 만약 당신이 재직회나 주요사역 역할에 지도자가 아닌 사람들을 포함시키기 시작하면 다른 리더들은 덜 동참하려 할 것인데, 왜냐하면 그들은 그 과정에서 좌절되고 지도자가 아닌 것으로 생각할 것이기 때문이지요.”

메튜: “그러면 이런 사람들을 어떻게 확인하나요?”

베른: “나는 네가지를 기대하지요. 첫째, 나는 시장에서 리더하고있는 사람을 찾지요. 사회는 리더십 은사를 가진 사람들을 상승시키는 방법을 가지고 있지요. 나는 자신들이 비즈니스를 갖고 직원 몇 사람을 관리하는 사람들을 꼭 지칭하는 것은 아니지요. 나는 다른 어른들을 지도 감독하고, 비전을 던지고, 그들의 위치에서 무 뭔가 성취를 하는 사람들을 찾는다는 것이지요.”

메튜는 교회현관에서 집어 온 안내책자의 뒷면에 메모하기 시작했다.

베른은 두 손가락을 치켜들었다. “두번째, 나는 그들을 인터뷰하고, 리더십 상황의 내용들을 듣는데 총학생회장으로서, 또는 농구팀의 주장, 또는 직장

에 짧은 기간 내에 상급으로 승진 되었다든지 하는 것이지요. 사람들의 일상 생활이 후보자들을 테스트하는 경우가 될 수도 있지요.”

베른은 계속 했다. “세번째, 그들이 갔을 때 누가 보고 싶어하는지, 그리고 그들이 얘기할 때에 누가 듣는지를 관찰하는 것이지요. 영향을 주게 될 때에 모든 사람이 똑같이 느끼지는 않지요. 어떤 사람은 거기에 있든지 없든지 간에 관심을 받게 되지요. 나는 다른 사람들이 얘기하는 사람들을 찾고 모임에서 그들의 견해를 원하거나, 또는 끌어당기려고 하는 사람들을 찾지요. 대부분의 지도자들은 자신들에 대한 분위기를 가지고 있지요.”

메튜: “네번째는 뭐지요?”

베른: “가능하다면, 나는 잠재적인 지도자들에게 조직과 팀 스킬에서 요구되는 것을 해보는 프로젝트를 주지요. 교회는 지도자들을 위한 인큐베이트가 될 수 있고, 사람들이 노력하여 실패나 성공을 해볼 수 있는 기회를 주는 안전한 곳이기도 하지요. 지도자들은 아주 자세한 것들은 필요로 하지 않지요. 그들은 단지 목표, 예산, 그리고 시간표 등을 알기 원하지요. 그러면 그들은 모든 것을 할 수 있지요. 누군가가 자신의 뜻대로 사역을 마쳤을 때, 또는 소진되어 불평할 때, 또는 사소한 것이나 질문들로 계속 당신을 괴롭힐 때, 또는 실수할 때 -그들은 당신의 사람이 아니지요. 그들에게 감사하지요. 지원해준 것에 대해 그들을 축복하지요. 그러나 마음속에 결정은 하고 있어야 하지요. 그들은 결코 강한 지도자가 될 수 없다는 것입니다.”

메튜: “그들이 실패하는 데도 목사님은 괜찮나요?”

베른: “예수님이 그랬지요. 베드로는 어땠어요?”

베른은 계속했고 메튜는 웃었다. “그것이 우리의 임무이기 때문에 당신은 불편해 했을 수도 있어요....사람들에게 개발할 기회를 주고...밑바닥에는 이런 것이지요. 만약 누군가가 지도자라고 자신은 생각하는데 아무도 그를 따르지 않지요....”

메튜: “한참후에, 누가 강한 리더이고 누가 아닌지를 느끼기 시작하게 되지요. 대부분의 지도자들은 때 지어 모이지 않지요. 그들은 동참되기를 요구하지 않으려 하지요. 그들은 또한 도움을 호소한이후 지원하거나 응답카드에 싸인은 하지 않지요. 당신은 그들에게 개인적으로 찾아가서, 직접 눈을 보면서 ‘우리는 큰 꿈을 가지고 있기에 당신과 같이 능력을 가진 사람이 필요합니다’ 라고 말해야 하지요.”

메튜: “그러면 만약 그런 사람들을 찾았는데 영성이 약하면 어떻게 하지요?”

베른: “아, 그것이 바로 우리가 목사인 이유 아니겠어요? 우리의 할 일은 그들을 영적으로 견고히 세워서 교회 속에서 그들의 은사를 영향력 있게 사용하도록 준비시키는 것이지요. 나는 그것을 위해 두주마다 4-8명씩 지속적인 그룹을 모아서 그들의 책임을 위한 성경공부 및 리더십 훈련을 시키지요. 그들이 준비되었다고 느낄 때에, 나는 그들을 리더십 역할에 맡기고, 만약 그들이 거기서 잘하면, 더 일을 맡기는 것이지요. 그것은 지루한 과정이긴 하지만 잘되는 길이지요. 지도자들을 개발하는 것이 내가 잘하는 일이지만, 솔직히 말해서 나는 최상의 지도자는 아니지요. 그것은 아마도 ‘이것들 보다 더 큰 일들’을 너희가 할 것이다 라고 예수님께서 제자들에게 말했을 때에 의미한 것일 수도 있겠지요.”

메튜: “그것은 허락하는 만큼의 가치가 있군요. 감사합니다. 집에 가서 이것에 대해 더 연구해 봐야겠습니다.”

베른: “구비시키는 목회자는 항상 그가 개발하는 농장팀을 가지고 있지요. 당신은 그것을 광고하거나 게시판에 붙일 필요가 없지요. 솔직한 표현으로 예수님이 좀 거칠게 가르쳤지만 12제자가 그에게 머물렀던 이유는 그들을 개인적으로 초청했기 때문이지요. 그것은 헌신과 장수(longevity)의 측면에서 큰 차이이지요.”

파트너

변덕스러움을 통제할 것

그 다음 주일아침 베른은 아침을 먹으러 메튜 집에 갔다. 이렇게 새로운 접근에 대한 아내 카르멘의 질문에 메튜는 설명했다. 그는 그것을 이해했다고 느꼈지만 아내에게 어떻게 분명하게 설명할지를 몰랐다. 그래서 베른목사께서 와서 자신의 생각을 나누기로 했다.

메튜: “무엇인지 분명히는 모르겠습니다만, 스타벅스의 커피가 집에 와서는 같은 맛이 나질 않습니다. 다른 컵에 부어서 그런가요?”라고 부엌테이블에 앉아있는 베른에게 말했다.

베른: “조금더 줘요”라며 커피를 원했다. 그리고 메튜의 아내 카르멘에게 말했다. “카르멘, 훌륭한 아침식사 였어요. 이렇게 잘 대접해주어 감사해요. 커피나 한잔 하려했는데 좋은 식사와 또 가족의 이야기도 들으니 좋군요.”

카르멘: “오, 이렇게 와 주셔서 영광입니다. 목사님같이 바쁘신 분은 여러 집을 방문하기가 어렵겠지요. 지난 몇주 동안 제 남편에게 목회에서 새로운 접근에 대해 말씀하시면서 영향을 주신 것으로 압니다. 우리는 집에서 많이 얘기했습니다만 몇가지 질문이 있습니다. 목사님께서 답을 주실 것으로 메튜는 얘기했습니다. 목사의 가정에서 자란 저는 개 교회에서 목사의 역할을 바꾸는 것에 대해서는 좀 회의적입니다.”

베른: 커피를 마시면서 말했다. “저는 사모님을 비난하지 않습니다. 한마디로 그것은 실제적인 목표를 바꾸는 것은 아닙니다. ‘사람들을 성장시키는 것.’ 단지 그것을 더 낮게 하자는 뜻이지요. 그들은 봉사뿐만 아니라 변화도 경험해야 하지요. 내가 메튜에게 말한 것과 같이, 그것은 수학문제 그 이상이지요. 당신은 추가하는 대신에 빼가하는 것이지요.”

카르멘: “그러나 만약 목사가 사람들 앞에 하나님의 대표자라면 통제를 포기해서는 안 된다는 것이지요.” “그것은 많은 사람들이 불안정한 믿음을 가질 때에 위험한 일을 할 것 같은데요. 제 경험으로 봐서 교회에는 항상 무너뜨릴 준비를 하고 있거나 또는 자기들 식으로 하려는 사람들이 있잖아

요.”

베른: “사모님이 의미하는 것은 그들에게 1인치를 주면 1마일을 갈 것이라는 것이지요?”

카르멘: “예, 꼭 그렇게 된다는 것은 아니지만 과거 목회자의 딸로서 여러 가지 경험을 통해 그럴 수도 있다는 것이지요.”

베른: 약간 웃으며 말했다. “나도 알지요. 우리 당회원들 중에도 이기적인 사람들이 있음을 오랫동안 보아왔지요. 마셀 셀 리가 쓴 책, [아주 치밀한 용]이 바로 것에 대한 것이지요. 그들은 영적인 것 같아 보이지만, 사실은 분리시키고 무너뜨리는 자들이지요.”

카르멘: “바로 그것이지요. 메튜는 너무 좋은 마음을 가지고 있어서 어떤 사람들이 그런 스타일인지 볼 줄 몰라요. 그런 사람들을 지도자로 세워서 교회를 무너뜨릴까봐 저는 두려워요. 우리는 갈등이 생기고, 파워게임하고, 잘못하다가는 교회가 쪼개질까봐 걱정이지요.”

베른: “혹시 그렇게 이해하셨는지 몰라도 제가 의미하는 것은 그런 식이 아니지요. 질문을 이렇게 해 볼 수도 있겠지요. ‘크로스로드 교회는 누구의 교회인가?’ 만약 그것이 메튜목사님의 교회라면, 그것은 항상 통제하려는 그의 능력에 의해서 억눌려 있겠지요. 만약 그것이 하나님의 교회라면, 하나님께서 모세와 예수님을 통해 제안한 것과 같은 그런 목회가 되겠지요. 그것이 제가 제안하는 것이지요.”

카르멘: 낄낄 대며 웃었다. “좋은 말씀이신데요. 그러나 그것이 그렇게 단순히 될런지요.”

베른: “아하, 단순하다는 것이 곧 쉽다는 의미는 아니지요. 대부분의 목사들에 있어 자신이 손을 떼고 그들이(평신도들) 사역을 결정하도록 힘을 주고 격려하는 것은 매우 어려운 것이지요. 만약 지도자들이 서로 개발하지 않고 그것을 한다면, 한마디로 당신은 책임을 회피하는 것이지요. 그러나

만약 당신이 지도자들을 제자화시키고 포용하는 것에 전략적으로 초점을 맞춘다면 당신의 교회의 유익을 장담할 수 있지요.”

메튜: “무슨 의미이지요.”

베른: “대부분의 목사들이 리더십보다는 다른 은사들을 많이 가지고 있지요. 조지바나와 다른 사람들이 얘기한 것을 들었을 겁니다. 그러나 사실 괜 찮아요. 왜냐하면 사실 하나님께서는 모든 교회에 충분한 리더십마력을 주셨기 때문이지요. 당신은 다른 사람들의 영향력으로 인도해야하지요. 나는 그것을 ‘뒷좌석 인도하기’라고 브리지요.”

메튜: “그것은 마치 뒷좌석 운전하기 와 같은 것인데요”라면서 카르멘을 향해 미소지었다.

카르멘: “좋습니다. 계속 말씀해보시지요.”

베른: “메튜목사님 교회는 독립교회이지요. 그러나 우리교회는 제가 왔을 때 아주 전통적인 주류교회 였지요. 모든 것은 재직회와 위원회에서 결정하 지요. 그러나 교회정책과 구조에 관계없이 목사는 진행시킬 수 있는 권한을 가지고 있었고, 누가 영향력있는 사람들인지 확인하여 그들을 제자화 시키 고, 그들은 전반적인 계획과 결정과정에 참여시키게 되었지요. 그것은 쉬운 것은 아니었지만 사실 아주 단순한 것이었지요.”

메튜: “이런 가르침을 목회자컨퍼런스에서 들은 것 같은데요. 목회자는 비 전적이 되고 책임자가 되고 앞장서서 나팔부는 지도자가 되어야 한다고 말 입니다. 그런데 저는 사실 그런 스타일은 아니거든요. 그런 사람들을 부러 워하지요. 집에 가서 생각해봤습니다. ‘만약 내가 그렇게 하려고 노력한다면, 나는 아마 바보같이 될거야.’”

베른: 웃으며 말했다. “알지요. 나는 같은 식으로 느꼈지요. 그러나 만약 당 신이 그런 교회들의 뒷면을 본다면, 담임목사들은 섬기는 지도자가 되기보 다는 독재자에 더 가까운 것을 알 수 있지요. 그들은 매우 통제적이지만 화 려하고 큰 스케일이지요. 내가 깨달기로 너무 많이 통제하려 한다면, 나는

우리교회를 후퇴하게 만든다는 것이지요.”

메튜: “반응들에 대해 어떻게 초연할 수가 있지요?”

베른: “아, 그것이 열쇠이지요: 반응. 선한청지기로서, 당신은 초월함이 필요하지요. 예수님이 말씀하셨지요. ‘씨앗이 땅에 떨어져 죽지 않으면,’ ‘당신은 은사를 땅에 묻어두지 말라,’ ‘많이 받은 자는 많이 요청받게 되리라.’ 이것은 청지기직에 대한 아주 날카로운 지적이지요. 그렇잖은가요? 당신의 파워를 증대시키는 최상의 방법은 다란 사람들에게 힘을 주는 것이지요. 다른 사람들은 목회에서 당신의 파트너가 되어야 하지요. 파트너란 서로 돕는 짝을 말하는데 마치 당신부부와 같지요. 카르멘은 독특한 은사, 능력, 그리고 달란트를 가지고 있지요. 당신이 알다시피, 당신의 결혼생활이 제대로 되려면 주고받는 식이 되어야 하지요. 만약 어떤 사람이 너무 통제적이 되려고 한다면, 그 사람이 함께 하면 할수록 덜 효과적이 되지요.”

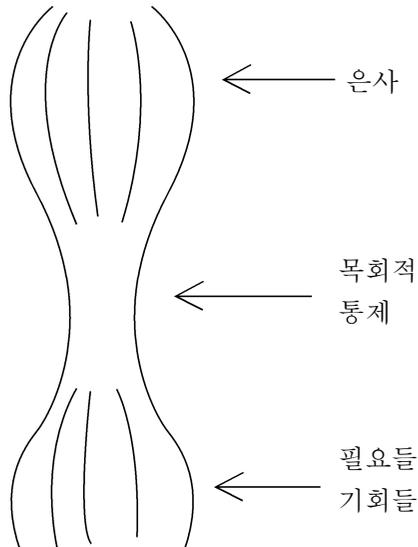
베른은 메튜목사가 자신의 얘기를 이해하면서 따라오는지 알기위해 멈추었다.

파트너

자유를 주라

베른: “에베소서 4장은 그리스도의 몸 안에서 모든 성도들이 하나되는 것에 대해 얘기하지요. 그리고 ‘각각은 각기 다른 은사를 받았다’고 얘기하지요.” 베른은 노트에 글을 쓰면서 계속했다. “자, 이렇게 되지요. 우리 모두는 여럿이지만 하나이지요. 우리는 다양한 은사 때문에 모두 다르지요. 그러나 우리가 우리의 은사를 사용할 때에, 우리는 성숙하게 되고 하나가 되지요. 마치 이런 것과 같지요.” 베른은 종이를 돌려서 메튜와 카르멘이 잘 보도록 했다.

베른: “그러나 전형적인 교회에서는 이런 일이 일어나지요”라면서 지적했다. “우리는 두 이런 은사와 필요와 기회들을 가지고 있지만 너무나 많은 것이 너무 많이 통제하려고 하는 목사를 통해야만 하지요.”



“이것은 위의 그림과 같은 logjam(로그잼: 흐르는 강에 통나무가 한곳에 몰려 물의 흐름을 막는 것) 형태를 만들게 되는데, 그것은 은사를 사용하기 원하는 사람들을 실망시키고, 필요가 충족되지 않는 사람들을 또한 좌절시키는 것이지요.”

메튜: “마치 몸에 피가 흐르는 모습 같네요.”

베른: “예, 정확한 표현이네요: 피가 제대로 흐르지 않으면 심장병이 걸리지요. 그것은 내가 늘 말하듯이 사람의 태도를 경직시키고 무감각하게 만들지요.”

카르멘: “그러나 제가 성장해가면서, 나의 아버지는 짜는 기계를 통해 달려가는 것을 보았지요. 목사님은 교인들에 의해 깊이 상처받은 적이 있나요?”

베른: “오, 그런 일이 없었다고 말하고 싶지만... 사실 친구라고 생각했던 사람들이 고통을 줄때 인간에 대해 회의를 느끼기도 해요. 하나님을 잘 믿는다고 하면서도 우리의 아이디어나 계획에 반대하는 것이지요. 우리의 동기와 결정에 질문을 던지지요. 그러나 내가 발견한 것은, 만약 내가 나의 상처를 표현하고 콘트롤 하려고 한다면 나는 결국 교회와 나 자신이 상처받게 만드는 것이지요. 콘트롤은 상처받는다든 두려움에 대한 반응이지요. 콘트롤하는 목회자는 두려움으로부터 나오는 경향이 있지요. 과거에 상처를 받은 교회재직들은 - 더구나 목사로부터 상처입은 경우 - 종종 과도한 보상과 통제적이 되려하지요.”

“사랑은 두려움을 물리친다고 성경은 말하지요. 만약 당신이 당신교회를 인도하려한다면 통제를 포기해야 할 것입니다. 그것이 바로 하나님이 계획하신 대로 되도록 하는 교회가 되는 유일한 방법이지요. 그렇게 하기위해서, 당신은 은사와 능력들로 영향을 끼치는 사람들의 삶에 능동적으로 동참해야 할 것이며, 그리스도의 교회를 이끌어가는 일에 있어 그들이 동참되도록 힘을 주어야 할 것이지요.”

카르멘: “아마도 목사님의 말씀이 맞을 수도 있습니다. 저는 나이가 들어 목회에서 비난 받는 그런 사람들 중에 하나가 되고 싶지는 않습니다.”

베른: “예, 덜컹거리는 수레 같기도 하지요. 그러나 당신이 우리의 대장이신 예수님을 볼 때에, 그분은 세계를 변화시킨 제자들에게 상당한 힘을 주었지요. 당신을 험담하는 사람들이 있을 수 있어요. 예수님도 그랬지요. 그럴 때 일지라도 당신이 인내만 한다면 나쁜 일로부터 좋은 일이 올수도 있지요.”

메튜: “우리는 우리의 모델로 돌아가야 한다는 말씀인데요. 그렇지요?”

베른: “나는 내 아들이 대학에 들어갔을 때를 기억하지요. 그는 쉐디에고 있는 사립 기독교대학을 다녔지요. 나의 아내는 양육하는 은사를 탁월하게 가지고 있어서 아들의 방을 아주 포근하게 꾸몄지요. 그런데 우리 아들은 자기 자신의 삶의 스타일을 가지려 했지요. 그가 집에 머무르기를 우리는 간절히 바랬지만 그는 항상 집을 나가고 싶어했지요. 그때 생각만 하면 또 눈물이 나려고 해요.”

카르멘: “오, 저는 그런 날이 안 오기를 바라지요.”

베른: “예, 그렇지만....그런 날이 속히 오게 되지요” 라면서 새끼 손가락으로 눈가를 톡톡 쳤다. “그러나 우리는 떠났어야 했지요. 아들을 보낸 뒤 몇 시간 동안 침묵속에서 운전하며 우리의 두뇌는 울었지요. 시간과 사랑과 에너지가 많이 투자한 사람이 떠난다는 것은 상당히 마음 아픈 일이지만, 우리 아들은 우리가 그렇게 해야 자신이 성장해 간다는 것을 알게 되지요. 그 이후로 그는 많이 성장하게 되었지요.”

메튜: “우리의 사람들을 우리를 위해서라도 떠날 준비를 하도록 해야 한다는 것이지요?”

베른: “예, 우리는 그렇게 해야지요; 비록 우리가 우리교회를 떠나지 않는다 하더라도 우리는 예수님의 태도를 취해야 하는데, 그분은 그의 성도들이 그들 자신대로 되도록 힘을 주기 이전에 짧은 시간을 가졌었지요. 그들이 준비되었었나요? 아마 아닐수도 있지요. 그러나 그것이 바로 성령이 넘겨받은 곳이기도 하지요.”

메튜: 베른을 향해 고개를 끄덕였고, 그 다음 카르멘을 향해 격려적인 웃음을 지었다.

베른목사님은 계속 말했다: “내가 생각하기로 통제(control)를 포기하고 사람들에게 힘을 주는 것이 하나님이 원하시는 교회가 되도록 하는 유일한 실천방법이라고 나는 생각하지요. 당신은 구비되지 않는 사람들에게 힘을

주기 원칙은 않겠지요. 그것이 바로 구비시킴이 해결책인 이유이지요. 목사가 제대로 구비되지 않고 개발되지 않은 사람들에 대해 권위와 파워를 내려놓을 때 문제가 생기게 마련이지요.”

메튜: “예, 지당한 말씀이지요. 그러면 이런 구비시킴과 개발은 정규 예배 시간 외에 실시되는 것이 좋겠지요!”

베른: “대부분이 그런 셈이지요. 우리는 매년 두세 주에 걸쳐서 시리즈 설교를 하는데, 교회안팎에서 자신들의 은사를 사용하는 것에 관한 것이지요. 그리고는 관심있는 사람들이 모여서 각자의 생각이나 질문에 대한 얘기들을 나누지요. 목사 혼자서 설교는 할 수 있지만 이런 소그룹까지 다루기는 힘들지요. 설교로서는 개개인에 대한 것까지는 못 다루니 바로 작은 단위로 나누어서 다루는 것이 필요한 이유지요. 파트너는 바로 이런 팀을 개발하는 역할을 하지요. 그러므로 파트너는 당연히 필요하지요.”

카르멘: “목사님이 설명하신 그 방법은 완벽한 것 같은데요. 그런데 아직 잘 모르겠습니다. 아직 개념이 확실히 들어오지 않는데요.”

베른: “전통적인 목사중심 모델 속에서 자란 우리는 통제를 내려놓는 것에 어려움을 겪게 되지요. 그러나 우리가 그렇게 할 때에 우리는 성경, 사역, 그리고 우리의 부름에 있어서 전혀 새로운 시각에서 보기 시작하게 되지요. 그것에 대해 계속 생각해보시기 바랍니다. 메튜목사님이 직접 훈련과 멘토링을 받도록 제가 집적 도울 수 있지만, 목사님교회에서 그런 것이 가능한지, 그리고 목사님의 은사와는 어떻게 맞을 것인지도 생각해봐야 하지요.”

카르멘: “오늘 저희 집에 오셔서 이런 것에 대해 생각해보도록 도움을 주셔서 정말 감사합니다. 우리는 이제 동역자로서 성도들을 볼 것 같습니다. 그리고 그 과정에서 우리가 더 이해하게 되면 더 지원적이 될 것입니다.”

베른: “예, 저도 도와드리지요. 여러분의 목회에 더 효과적이 되려는 데에 마음을 여는 것을 보니 기분 좋습니다. 여러분은 이 방면에 은사가 있는 것 같습니다. 여러분의 전성기 시대가 온 것 같군요.”

Principle

Every church needs a person besides the pastor who will champion the equipping value and develop a ministry team to implement this throughout the ministry areas.



The PLAN

계획

An Equipping Culture
Preparing the Soil
Teams and Roles
Support Systems
Preparing People
Connecting People
Ministry Connectors
Equipping People
Beyond Church Walls
Next Steps
Change

계획

구비시키는 문화

베른과 메튜가 만난지 2개월이 지났다. 그들은 메튜가 배운 것을 잘 실천하였는지 확인해보는 시간을 갖고자 했다. 그들은 여름에 휴가를 각자 가자고도 했다. 메튜는 베른이 추천한 네 권의 책을 가지고 있었는데 휴가를 떠날 때 두 권만 가지고 갔다. 그런데 두 권을 읽었건만 여러 가지 주석이 달려 있고 또 강조된 부분도 많았다. 며칠 밤 동안, 메튜와 카르멘은 애들이 잠든 후에 그들의 역할이 자신들의 교회에서 어떻게 변할지에 대해 얘기하고 또 전략도 세웠다. 그들의 교회가 구비시키는 교회가 되어, 성도들이 은사를 활용하도록 힘을 주고 격려하기 원했기 때문이었다.

베른: “여름휴가는 어땠어요?” 라면서 스타박스에서 커피를 가지고 앉으면서 물었다. “얼굴도 건강해 보이고 잘 쉰 것 같군요.”

메튜: “아주 좋았습니다. 우리는 가족과 함께 콜로라도에 가서 푹 쉬었습니다. 하이킹도 하고, 낚시도 하고, 시내구경도 했습니다. 책도 가지고 가서 읽고 또 생각도 좀 했습니다. 그러나 생각만큼은 못 읽었습니다.”

베른: “잘 했어요. 나도 생각은 많이 하지만 그 만큼은 항상 안 되지요. 나는 몇 년동안 많은 것을 하리라고 계획은 세웠지만 실제적으로 그렇게 되지를 았았지요. 아무튼 우리도 즐거운 시간을 가졌어요. 우리는 남캘리포니아에 있는 손자손녀들을 방문하여, 씨월드(Sea World), 샌디에고 동물원, 해변가도 갔었지요. 애들이 좋아하니 우리도 좋아지더라고요.”

메튜: “예, 좋으셨군요. 얼굴도 좋아보이시는군요.”

베른: “자, 이제 구비시키는 과정의 다음단계로 넘어갈 준비가 되었나요?”

메튜: “예, 준비했습니다. 다음단계는 뭐지요?”

베른: “구비시키는 교회가 되는 데에 방해할 수 있는 것이 세가지가 있다고 말했어요. 하나는 그것을 충분히 이해하지 못했거나 모델이 되지 않는 목사

이지요. 둘째는 이런 가치를 다른 사역들 전반에 스며들게 할 수 있는 구비파트너를 가지고 있지 않은 것이지요. 세 번째는 구비시킴이 가능한 구조가 부족한 것인데요. 그렇게 되다보니 결코 조직화 되지 못하거나 교회 문화의 한 부분으로 자리잡지 못하는 것이지요.”

메튜: “그러면 목사가 구비시킴을 위한 구조를 만들고 그것을 이끌고 나가야 하는 사람이 되어야 한다는 뜻이군요.”

베른: “일반적으로 그렇지는 않아요. 그러나 근본적으로, 목사는 교회를 위한 사회적 건축가(설계자), 문화적 촉매자이지요. 목사님의 교회가 구비시키는 교회가 되기 위해서 목사님은 큰 그림을 볼 필요가 있지요. 그래서 당신의 파트너인 코치와 그의 팀을 도와줄수 있어야 하지요. 당신은 시작할 때에 더 동참되어 교회문화를 바꾸는데 돕고, 교회가 진행되면 덜 동참하지요; 그러나 당신교회가 성공하기 위해서는 어떤 일이 일어나는지에 항상 관심가져야 하지요.”

베른목사는 A/4크기의 노트를 꺼내서 넓게 폈다. 그는 몇 개의 줄을 긋고 제목을 붙여 메튜에게로 향해 보여주었다.

구비시키는 문화를 만들기	
교회리더십	사역리더들

베른은 “교회리더십”을 가리켰다. “여기에는 담임목사, 주요스텝, 그리고 영향을 주는 사람들, 또한 당회원들이 포함되지요. 당신은 현재 교회문화를 평가해볼 필요가 있지요. 대부분의 교회문화는 본질적으로 구비시킴이 아니지요. 그러므로, 당신은 종종 당연한 것으로 여겨지는 여러가지 일들을 살펴봐야 하지요. 예를들어, 당신의 역사를 생각해봐요. 나는 목회자가 재정적인 스캔들이 있는지 얼마 지나지 않은 교회에 부임했지요. 나는 자세한 것은 몰랐지만, 내가 부임했을 때 당회가 상당히 통제적이었는데 이유야 당연했지요. 그들에게 신뢰를 얻는 것이 처음에 꽤 힘들었어요. 목사님교회는 막 개척된 교회였지요?”

메튜: 커피를 저으면서 대답했다. “예, 저는 교회가 개척된지 3년째 되던 해에 부임했지요.”

베른: “오케이, 그들은 새로운 아이디어에 즉각적으로 반응하지요. 특히 당신에 대한 생각에 변화는 빨리 오지요. 이전의 목회자들은 교회 문화의 한 부분이지요. 수동적이거나 지배적인 목회자, 직접관리하거나 방임하는 목회자, 오래된 목회자 또는 스캔들이 있는 목회자, 이 모든 것이 교회안에서 기대들을 갖게 하거나 조심하게 만드는 것이지요.”

메튜: “흠, 흥미로운 것이군요. 저는 그런 것을 심각하게 생각해 본 적이 없습니다.”

베른: “사람들의 인구통계학과 또 중요한 교회문화가 이슈가 되기도 하지요. 만약 당신이 어떤 예배전통을 가진 사람들의 그룹, 또는 갈라진 교인들, 또는 사회경제학적 인구통계를 가진 사람들은 교회문화에 영향을 주지요. 예를들어, 수년전에 나는 미시간에 자동차를 만드는 공장이 많은 도시에서 목회를 한 적이 있지요. 노동조합이 그 지역을 장악하고 있었지요. 우리는 아주 좋은 사람들과 함께 했지만 구비시킴에 대한 그들의 반응은 여기 사람들과 많이 달랐어요. 그들은 하루 종일 명령에 따르는 사람들이어서 교회에서 사역을 이끌고 가는 것에 불편을 느끼는 사람들이었지요.” “나는 달라스 지역에서 목회하고 있는 아프리카계 미국인 친구가 있지요. 그는 말하기를, 그들의 전통에서 어떤 사람이 교회지도자가 될 때에 상당히 존경받

는 위치라는 것이지요. 그 목사에게 있어 그런 문화 속에서 사역을 나누다 든가 팀 접근을 개발한다는 것은 다른 것들보다도 훨씬 더 도전이라는 것이지요. 목사님교회에서 걸림돌(Sacred Cows)은 무엇이라고 생각하시나요?”

메튜: “걸림돌요(Sacred Cows)?”

베른: “내가 의미하는 것은 글로 쓰여지지 않고 잘 다루어지지 않지만 교회문화에 영향을 끼치는 것을 말하지요. 예를들어, 우리교회는 지금 보다는 훨씬 더 전통적인 교회였지요. 만약에 당신이 변화를 고려하고 있다면, 사람들은 그것을 반그리스도(AntiChrist)라고 생각한다는 것이지요. 예를들어 우리는 매주 성찬식을 하지요. 만약 다른 스타일을 제안한다면 아마도 다른 교회로 옮길 준비를 한다고 사람들은 생각하지요. 우리는 대형 강대상을 사용했지요. 그것을 바꾸는데 5년이나 걸렸는데, 왜냐하면 그것은 큰 가구들 중의 하나였고, 부자이면서 개척멤버중의 한 가족이 기부한 것이고, 개척당시부터 있었기 때문이지요. 사람들은 생각하기를 만약 설교자가 작은 강단 뒤에서 나온다면, 음악이 너무 크면 하나님의 축복이 작아진다는 것이지요. 일종의 거룩한 황소(Sacred Cows)격이지요.”

메튜: “저 같은 사람이 그런 이야기를 듣게 되면 정말 재미있겠는데요. 우리교회는 그렇지 않습니다. 그러나 목사님의 말씀을 듣고보니 우리교회도 거룩한 황소들이 있긴 하군요. 그들은 바로 생각이 다른 사람들이지요. 예를들어, 만약 우리가 현대음악으로 예배를 진행하려든지, 순서를 좀 바꾸려고 한다면 우리도 그런 반대의견들이 나오겠지요.”

베른: “좋은 지적이에요. 교회전체가 자신들의 문화와는 안 맞는다하면서 그런 부정적인 생각을 가질 수도 있어요. 그런 것을 시도해보면 누가 부정적인가를 바로 알 수 있지요. 만약 당신이 그들을 알아채지 못한다면, 사각지대가 더 생긴다는 뜻이지요.”

메튜: “그러면 제가 뭔가 시도하는 것에 대해 특히 문화는 어떤 영향을 끼치나요? 혹시 어리석은 질문은 아닌지요?”

베른: “우리들 대부분에게는 그것이 분명하지는 않지요. 그것이 바로 관건이지요. 문화는 다른 교회들에 비해 당신교회를 독특하게 만드는 보이지 않는 존재인 것이지요. 그것은 마치 음식에 있어 양념과 같은 것인데 당신교회가 다른 교회들과는 다른 독특한 맛을 낸다는 뜻이지요. 그것은 마치 셀로판 포장지와 같은데, 보이지는 않지만 뭔가 안에 들어있으면서 밖으로 나가는 것을 막아주는 역할이지요. 당신이 어떤 사역아이디어로 밀고 나가려 할 때 사람들이 뒤로 물러서는 것은 일종의 문화적 이슈로 볼 수도 있지요.”

메튜: “저항에 부딪치게 되면 목사님은 어떻게 하시나요?”

베른: “모든 교회가 다르지요. 그것이 바로 다른 교회들로부터 아이디어들을 바로 직수입할 수 없는 이유 이지요 - 대개 많은 목회자들이 책을 읽거나 컨퍼런스에 참석한 후에 시도하려는 것이지요. 교회로서 당신은 누구인지를 분석하는 것이 가장 받아들이기 쉬운 계획을 구상하는데 도움을 줄 것이지요. 저항이 되는 것을 직접 알고 싶다면, 당신의 계획을 직접적으로 발표해 보시지요.”

메튜: 노트북에 타이핑치며 “알겠습니다. 어떤 계획을 얘기해봐야 하나요?”

베른은 커피를 길게 마신후 계속 말했다. “사람(who)에 대해 얘기하고 그 다음에 일(what)에 대해 얘기해봅시다. 당신은 시작팀을 모으기 원하겠지요. 그것은 아마도 당회원이나 사역분야에서 주요지도자들을 뽑을 수 있겠지요. 그러나 나는 특별한 팀 구성을 추천하고 싶은데요. 예를들어 영향력이 있으면서도 새로운 아이디어에 마음을 열수 있고, 구비시키는 가치를 소유할 수 있다고 생각되는 사람들이지요. 이들이 당신의 전략가들이지요. 물론 당회원 중에서 한두명 넣어도 되지요. 그러면 그들이 동료들이 궁금해하는 것에 대해 알려주거나 염려들에 대해 안심시킬 수 있지요. 그러나 가능한 더 진보적인 사람들을 뽑아야 하지요.”

메튜: “그러면 이 팀을 뭐라고 부르면 되나요?”

베른: “오, 관계없어요. 드림팀이라 불러도 되고 목회실행팀, 또는 명칭이 없어도 되요. 이 시점에서 내가 제안하기로 이 팀은 좀 더 낮은 위치에서 레이다에 걸리지 않는 스타일이지요. 그래서 너무 많은 주목을 받지 않는 것이 좋지요.”

메튜: “왜 그렇게 해야하지요? 은밀하게 하는 것은 좀 썩썩한 것 같은데요.”

베른: “새로운 꿈은 마치 애기와 같지요. 그들은 잘 부서지는 경향이 있어요. 그래서 당신은 갓 태어난 애기를 조심하여 돌볼 필요가 있지요. 마찬가지로 그것은 새로운 사역 아이디어에도 사실이지요. 새로운 아이디어들에 대해 두려움을 느끼지 않는 사람들로 둘러싸이고 그들로 하여금 팀으로서 중요한 책들을 읽게하고, 교회전반에 걸쳐 제공될 계획을 연구하고 전략화하기 시작하지요. 이것은 약 90일이 걸릴 것이지요. 어쩌면 1년이 걸릴 수도 있어요. 그러나 할 일은 해야지요. 이런 긴급뉴스로 그들을 데려오기 위해 이전에 계획된 프로그램을 방해해서는 안 되지요. 새로운 아이디어를 시작하는 것은 조개탄 난로에 불을 붙이는 것과 같지요. 당신은 몇 개의 조개

탄에 불이 완전히 붙을 때까지 계속 쌓아올리지요. 그 다음에 전반적으로 흠여지게 넓게 퍼지요. 이런 한가지 주제로 당신의 팀이 모이도록 해야지요. 그리고 팀으로서 헌신된 것 같을 때에 진행과정에서 다른 사람들을 포함시키면서 비전을 확장시켜가는 것이지요. 당신이 계획한 것을 시작해보면 얼마나 빨리 진행시켜야 되는지 당신이 느낄 것이지요!”

메튜: “오케이, 그러면 언제 넓게 퍼나가나요?”

베른: “당신의 사역리더들에게 성서적기반이 구축될 때까지 분명한 시작을 하지 않는 것이 좋아요. 이 사람들은 유급이든 무급이든 교회속의 사역에서 지도감독하는 사람들이지요. 그 사람들에게 몇주간에 걸쳐 시리즈로 공부를 시키시지요: 출 18장과 19장; 행6장; 롬 12장; 고전 12장; 엡 4장; 벧전 2장. 그리고 우리가 함께 연구한 책들 중에 하나로 공부하면 되겠지요. 또는 전문적으로 구비시키는 교회를 방문하여 목사와 또 관련된 스텝들을 만나 봄도 좋겠지요. 그 다음에 교회밖에 프로젝트도 구상해볼 수 있겠지요. 경험적인 배움의 능력을 평가절하 하지 마세요: 몸소 직접 해보면서 토론도 하면서 함께 해보는 것.”

베른은 계속했다. “이런 활동들이 얼마나 당신 팀을 굳건하게 하고 도 당신의 꿈과 비전에 에너지가 되는지를 보고 놀라게 될 것이지요. 그러나, 당신은 이 시점에서 계속 부채질을 해야하지요. 당신은 구비시키는 비전에 주인 의식을 갖게 되고 그것이 어디든지 교회속에서 이미 일어나고 있는 구비시킴의 현장을 입증하는 것이지요; 그것을 잘 시작한 사람들을 인정하고 좋은 사례는 발표하고 광고 하도록 해야지요.”

메튜: “왜 그렇게 많이 배후에서 작용하게 되나요? 이렇게 하는 것이 마치 시리즈로 설교하는 스타일과 같군요.”

베른: “이유는 바로 당신이 구비시키는 ‘문화’를 만들어 가는데 최대한 관심을 두기 때문이지요. 이것은 프로그램이나 재빨리 해결되는 것이 아님을 기억하셔야 해요. 이것은 바로 당신교회가 내적으로 외적으로 지속적으로 변화가 일어나는 것이지요. 공동체 속에 어떻게 알려져 있는가! 당신은 그

것을 올바르게 하고 싶겠지요. 모든 교회는 각기 다 다르지요. 그러므로 당신의 사역지도자들이 얼마나 그것을 잘 이해하도록 돕는 성서적 기반을 놓느냐에 따라 짧은 시간 내에 또는 더 길게 시간이 걸리는 것이지요. 교회와 사역지도자들이 당신이 왜 이런 가치를 추구하는 지를 이해하고 확신하도록 하는 것이 목사로서 책임이고, 그들은 또한 그것이 성서적 원리에 기반을 두고 있음을 알아야 하지요. 성경은 저항을 피할 수 있는 가장 큰 방편이 되지요. 지도자들이 이것을 교회 속에 현실화시키는데 있어 가장 강력한 조력자들이지요.”

메튜: “오케이, 이제 이해되는 것 같습니다.”

베른: “그렇다고 주일예배에 설교하지 말라는 뜻은 아니에요. 내가 말하려는 것은 단지 설교가 구비시키는 과정에 있어 제일 첫 단계에 와서는 안 된다는 것이지요. 그것은 비전던지기나 또는 비전 던지기를 포함한 시리즈 설교에서 마지막 메시지가 될 수 있겠지요.”

메튜: “저에게 있어 비전은 항상 신비롭고 괴상하게 보여지는데요. 모든 사람이 비전에 대해서 얘기하는데 목사님은 어떻게 생각하시는지요?”

베른: “비전에 대해 좋은 글이 있는데요. 내가 이메일로 보내드리지요. 그것은 당신의 비전을 분명히 해주고, 또 그것을 확인시켜 주지요. 비전은 아마도 교회에서 가장 소홀히 여기는 요소들 중의 하나일 텐데 새나가기 때문이지요. 그것은 메시지들이 이메일들, 그리고 교인들이 계속하는 활동들의 홍수 속에 파묻혀 버리기 때문이지요. 그러므로 당신은 그것을 계속적으로 그리고 다양한 방법으로 강조해야 하지요. 사람들은 너무나 종종 딴 곳으로 관심이 바뀌어지고, 오랫동안 집중하지 못하는 경향이 있으므로, 너무 번거럽다고 당신이 느껴지는 한이 있더라도 계속적으로 비전을 상기시켜야 하지요.”

메튜: “오, 마이갓, 상당한 일거리군요. 게다가 이미 하는 일도 많은데....”

베른: “예, 그것은 마치 신체적 현상과 같은 것이지요.”

메튜는 눈썹을 찌푸리며 말했다: “무슨 의미이지요?”

베른: “휴식하고 있는 몸은 계속 휴식하려고 하지요. 운동하는 몸은...”

메튜: “계속 운동한다는 뜻이군요.”

베른: “정확하네요. 당신 교회 안에 이런 사역을 시작하는 것이, 그것을 계속하게 하는 것보다 훨씬 더 에너지가 필요하지요. 그러나 양쪽 다 지도자의 관심이 필요하지요. 당신은 또한 그것이 전형적인 광고나 한 두 번의 슬로건이 되기를 바라지 않고, 교회전반에 정착되기를 바랄 것이지요. 다양한 미디어를 통해 사람들에게 다가가시지요. 손기술이 탁월한 사람들을 통해 다양한 접촉점이 되는 이미지, 터치 포인트를 만들도록 해야지요. 당신이 교인들에게 소개하기 이전에 당연히 모든 스텝과 사역지도자들이 이것에 동의하고 헌신되어 있어야 하지요. 다른 단계보다도 이렇게 하는 것이 문화를 바꾸는데 최상의 방법이지요.”

메튜: “참 좋습니다. 그리고 말씀하신 비전에 대한 글을 보내주시면 고맙겠습니다.”

베른은 A/4 종이를 자신에게로 다시 돌려놓고 밑에서 두 번째 줄을 그으며 그 위에 “팀을 만들고 역할을 분명히 하라” 라고 적었다. 그리고 줄밑에 세 국면을 적었다: “리더십역할,” “구비시키는 사역팀,” 그리고 “사역연결자.” 그리고 그것을 메튜에게로 향해 보여주었다.

팀을 만들고 역할을 분명히 하라		
_____	_____	_____
리더십역할	구비시키는 사역팀	사역연결자

구비시키는 문화를 만들기		
_____	_____	_____
교회리더십		사역리더들

베른: “이 단계에서 목사로서 당신의 할 일은 관계자들과 사역지도자들이 팀들로서 기능을 하기 시작하도록 돕는 것이지요. 각 팀은 일종의 계약 (covenant)을 만드는데, 그것이 공식적이든 비공식적이든, 각 멤버들은 팀에 대해 책임적이 되는 것이지요. 다른 말로, 이제는 절대 혼자서 사역하는 것이 아니지요.”

메튜: “어떻게 이렇게 할 수 있을까요? 이미 교회속에 많은 사역들이 진행되고 있는데요.”

베른: “당신의 목회상황이 다르기에 내가 구체적인 것은 말씀드릴 수가 없지요. 그러나 우리교회에서는 스태프미팅에서 주중에 진행되는 스케줄을 살펴보기 시작하지요. 사실 우리는 개발과 훈련과정에 함께한 사람들을 확인하였지요. 그 다음에 두세번에 걸쳐 이 사람들과 함께 대화를 하였지요. 이것

은 두가지를 하게 된 셈이지요. 그것은 우리들로 하여금 책임감을 갖게 해주었지요. 또한 어떻게 주위 사람들을 개발시킬 수 있는지를 생각하게 해준 창조적인 아이디어를 표현하게 되는 기회였지요. 만약 사역지도자들이 특수하게 계획된 것이 없고, 그것이 판명되었다면 그것이 그들 목표들 중의 하나가 될 수도 있겠지요. 당신이 무엇을 하든지 간에 그것이 일어날 것이라 가정하지 마시고, ‘자 이제 당신의 사람들을 개발하십시오. 그들은 당신의 지도에 따를 것이니 해오던 데로 계속 하십시오’라고 말하지는 마세요.”

메튜: “예, 어떻게 해야 하는지 알 것 같습니다. 한번도 시행해 보지 않은 것에 대해서는 얼마나 많은 미팅을 해야할까요?”

베른: “아마도 한 트럭은 될걸요. 당신이 뭔가 시작할 때에는 모든 것을 그들 자신의 스타일에만 맡겨두면 잘 되지 않을걸요.”

메튜: “그러면 뭔가 팀장 같은 것을 세워야 된다는 뜻인가요?”

베른: “나의 경우는 가능하면 빨리 그런 직책을 만들 것이지요. 왜냐하면 그는 구비시키는 팀을 개발할 필요가 있으니까요. 그것은 당신의 할 일이 아니지요. 당신에게 있어 가장 중요한 것은 스텝과 지도자들이 팀으로서 기능을 시작하도록 돕는 것이지요. 당신은 적어도 구비시키는 팀장의 위치는 확실히 챙겨주어야 하지요. 당신은 지금 마음속에 누군가를 염두에 둘 수도 있겠지요. 그러나, 기대하는 역할, 보고체계, 책임 그리고 예산, 초기훈련, 사무실 마련 등등을 생각해보고 분명히 해야 하지요.”

메튜: “약간 이상한 것이 있는데 크리스가 말하기를 그의 할 일중의 하나는 당신이 구비시킴에서 모델이 됨을 확인하는 것이라고 했거든요.”

베른: “예, 맞아요. 모든 팀의 모든 멤버는 서로에게 책임적이 될 필요가 있으며, 팀 개발과 구비시킴은 그들 가운데 일어난다는 것을 확실히 해주어야 하지요. 우리는 그것을 언약(covenant)이라고 부르지요. 당신의 역할은 지지자와 촉진자가 될 뿐만 아니라 각 사람에게 사역에 맞도록 팀을 개발할 수 있는 권한도 주어야 하지요.”

메튜: “제 생각에 당신이 지도자들과 함께 일하므로, 그들과 손잡고 일한다는 생각을 저는 갖고 싶은데요.”

베른: “그들은 당신을 팀의 모델로서, 그리고 가치를 가르치는 사람으로 볼 필요가 있지요. 그러나 우리는 그들과 손잡고 일하는 사람이 아니지요. 교인들이 볼 때 멤버들 사이에 서로 신뢰하는 팀과 당신이 일하고 있음을 보여주는 것이 중요하지요. 이것은 신뢰와 믿음을 구축해주는 것이지요.”

메튜: “예, 말씀이 맞네요.”

베른: “만약 사람들이 이런 것을 보지 못한다면 목사로서 당신이 기능하는 것에 변화가 있음을 사람들은 발견하기 어렵지요.”

메튜: “좋은 지적이시네요.”

베른: “당신은 새로운 팀과 아이디어들을 서로 교환(일종의 brainstorming) 할 수 있지요. 당신은 코치가 될 수도 있지요. 그런, 이 사람은 자신이 팀에서 필요한 은사와 또 역할이 무엇인지를 알 필요가 있고, 그럼으로 해서 다양한 임무를 완수할 수가 있지요. 우리는 대부분이 우리와 같은 사람들에게 끌리는 경향이 있지요. 그러나 좋은 지도자라면 강점으로 자신의 약점을 보완한 사람들을 찾으려 애쓸 것이지요.”

메튜: “목사님이 처음 시작했을 때 스스로 시작하셨나요? 아니면 하나님께서 어떻게 하라고 말씀해주셨나요!”

베른: “흠, 내가 기도하는 동안에, 큰 종이가 하늘로부터 내려왔는데 다양한 사역설명서와 사역 실천팀을 구성한 사람들의 얼굴로 꽉 차 있었지요”라며 베른은 웃었다. “이것은 진실과 거리가 아주 먼 것은 아니었지요. 우리는 4명을 수멀로리(Sue Mallory)와 그 팀이 개최한 컨퍼런스에 보냈지요. 그들은 엄청난 아이디어와 실천전략들을 가지고 돌아왔는데 시작을 알려주는 상당히 좋은 것들이었지요. 내 생각에 교회는 자신들 스스로가 뭔가 발견할 수 있지만 다른 사람들로부터 배울 수 있다면 훨씬 더 낫지요. 예를

들어, 당신이 나와 얘기하면서 내가 했던 실수를 피할 수 있지요. 왜냐하면 당신은 뭔가 훨씬 더 해본 사람으로부터 배우기 때문이지요.”

메튜: “예, 제 아내 카르멘과 저는 목사님께 감사하고 있습니다. 이것은 진실입니다.”

베른: “알지요. 그러나 내가 칭찬을 받으려고 한 것은 아니지요. 교회 안에서 우리는 서로 아이디어를 나누고, 질문을 하고, 다른 사람이 하는 것을 관찰하는 대신에 우리 자신이 모든 것을 확인하고 알기를 애쓰는데 그것은 참 우스운 일이지요.”

베른은 그의 펜으로 “사역 커넥트”를 지적했다. “몇분 쉬다가 이것에 대해 얘기해봅시다.”

베른은 종이를 자기 쪽으로 돌렸다. 위에부터 둘째 줄 바로위에 “지원시스템”이라고 썼다; 그리고 그 아래 세가지 국면을 적었다: “행정적지원,” “전략적지원,” 그리고 “기도지원.” 그리고 그 종이를 메튜에게로 돌려서 보도록 했다.

지원시스템구축		
행정적지원	전략적지원	기도지원
팀을 만들고 역할을 분명히 하라		
리더십역할	구비시키는 사역팀	사역연결자
구비시키는 문화를 만들기		
교회리더십	사역리더들	

베른: “이 시점에서, 목사로서 당신의 역할은 설교로서 이런 가치를 변호하고, 강조하고 또 주요 지도자들에게 인지시키는 것이지요. 이 시점에서 어떤 것이 일어날 필요가 있는지를 이해하는 것이 좋겠지요. 상당히 많을 거예요.”

베른은 두 번째 선의 오른쪽을 지적하면서 계속했다: “변호하는데 당신이 할 수 있는 것은 다양한 측면에서 ‘기도지원’이 일어나도록 하는 것이지요. 소위 중보기도팀이라고도 할 수 있겠지요. 그러나 내가 생각해볼 때, 이런 것 전체를 한꺼번에 다 해결하려면 뇌진탕에 걸리고 말겠지요. 분명한 것은 목양에 대한 이런 접근이 성경에 근거하고 있다는 마음의 확신이지요. 그러나 당신은 '나이키'에서 말하는 것처럼 단지 그대로는 할 수(just do it) 없겠지요. 당신의 스탭과 목회지도자들은 성령의 능력과 평화를 얘기하기 보

다는 하나님의 지혜를 구해야 하지요. 당신의 구비팀은 사역설명서, 평가, 그리고 시스템 등으로 고민할 때 중보기도팀이 또 필요하지요.”

메튜: “저는 이런 측면에 대해 목사님으로부터 아이디어를 얻을 줄은 정말 몰랐습니다. 이런 우선권에 대해 상기시켜주시니 감사합니다. 가끔 저는 생각하기를 우리 목회자들은 교회성장과 목회실천에 너무 사로잡혀있어 이런 기본으로 돌아가는 것을 잊고 있는듯 합니다.”

베른: “예, 이런 경우에 기본은 진짜 기본이 아니지요. 그것은 우리가 하는 모든 다른 일들에 힘을 주는 것인데 바로 하나님이 원하시는 방법대로 할 때이지요. 그러므로 기도가 자동적으로 일어날 것이라고 가정하지 마세요. 지속적으로 기도하도록 격려하세요. 사실 어떤 면에서 당신은 새로운 유행에 빠졌으며, 사람들을 더 동참시키면서 자신은 할 일을 피하는 것 같다고 사람들은 오해할 수도 있어요. 그런 인상을 주어서는 안 되지요. 이것은 바로 당신의 할 일이지요!”

메튜: “예, 좋습니다.”

베른: “오케이, 이제 왼쪽을 봅시다. ‘행정적인 지원’이란 당신의 구비 팀이 만들 필요가 있는 기술적인 것 그 이상이지요. 우리는 과거에 그것들을 얘기해왔지요. 그러나 이제 그들 그들의 팀이 사역설명서를 만들도록 도와야 하지요. 사역설명서를 만들게 되면 당신은 사람들을 찾아야 하는데 새신자 반이나 영적은사 세미나에 후에 확인 할 수 있겠지요. 그 팀은 사역에 새로 임명된 사람들이 평안하고 돌봄받고 또 훈련받는다는 것을 알면서 사역을 한다는 것을 알게 해 주어야 하지요. 그리고 사람들이 사역을 그만둘 때도 알아야 하지요.

메튜: “상당히 자세한 것 같은데요. 어떻게 이런 것들을 다 할수 있나요?”

베른: “당신이 다할 필요는 없어요; 당신의 구비팀이 하는 것이지요. 우리가 사람들을 어떻게 대우하느냐(다루느냐)가 관건이지요. 창조와 통합적인 시스템에 의해 우리는 예수님이 하셨던 것을 더 쉽게 할 수가 있지요 - 사

람들을 사랑하라. 이런 확인 시스템은 단지 도구이지요. 중요한 것은 사람이지요.”

메튜: “혹시 좋은 소프트웨어나 시스템을 알고 계세요?”

베른: “아니, 그런 말씀 마세요. 솔직히 말해 나는 그 방면은 약해요. 우리가 사용하는 시스템에 대해 나는 잘 몰라요. 어떤 사람이 내게 몇가지 유용한 소프트웨어를 얘기해주었어요. 그것은 다양한 사역 요소들을 통합해 놓았고, 또 쉽게 소통할 수 있다는군요. 크리스가 그것을 잘 알고 있으니 그에게 여쭙어 봐요. 오히려 당신의 구비팀장이 크리스를 직접 접촉하도록 해 봐요. 당신 팀이 그것을 하도록 격려해보세요. 구비팀의 멤버들 중에서 추진팀(task force)를 만들어 당신교회에 딱 맞는 소프트웨어를 구축하도록 해보세요. 외부사람을 통해 그 시스템을 구축했다가는 내부적으로 사용하는 데 상당히 불편하지요.”

메튜: “오 예, 이전에 한번 그런 적이 있었습니다. 그러면 ‘전략적인 지원’이란 어떤 의미인가요?”

베른: “그것은 근본적으로 구비팀이 일반적으로 필요로 하는 행정적인 지원 그 이상이지요. 당신도 알다시피 사무실, 집기, 전화기 등등...”

메튜: “그리고 재정이지요?”

베른: “예, 당연히 예산이지요. 그리고 당신은 일종의 지침서를 만들어 필요한 것이 무엇인지, 우선적으로 무엇을 해야하는지, 책임, 그리고 누가 힘을 주는지 모든 사람이 분명히 알도록 해야하지요. 이 사역이 개발되어감에 따라 당신은 변호자가 될 필요가 있지요. 그들은 자신들의 일을 할 때에 자유와 영향을 끼치도록 해야지요. 당신이 이렇게 할 때에, 당신은 삶은 좀 더 쉬워지지요.”

메튜: “그것은 좋은 투자라고 말씀하시는군요.”

베른: “당신이 이런 것을 생각할 때에, 모든 것이 종의 도(stewardship)에

관한 것이지요. 비록 유급은 아니더라도 다양한 사역에서 나름대로 역할을 하는 사람들을 위한 사무실, 컴퓨터, 복사기, 전화기 그리고 필요한 집기를 구상해야 할 때이지요. 그들은 사무실 열쇠도 가지고 있어서 필요할 때 자유로이 드나들 수 있게해야지요. 이것은 창고 같은 것이나 구석진 어두컴컴한 곳에 중고품이나 못쓰는 것을 넣어두는 그런 곳을 말하는 것이 아니지요. 솔직히 말해 교회의 다른 사무실보다 나오면 나왔지 그것보다 못하면 안 되지요. 몇사람은 컴퓨터의 비밀번호를 가지고 있어서 사무실이나 집에서나 외부에서든 언제든지 자료와 파일들을 보도록 해야지요. 내가 일전에 얘기한 것 같습니다만 어떤 유급직원은 무급사역지도자들에게 보고하기도 해야하지요. 이 모든 것은 그들의 사역이 얼마나 중요한가를 그들이 알도록 하는 것이지요.”

메튜: “이렇게 하는 것이 어렵지 않은가요? 사실 맞는 말이긴 하지만 우리 교회에서는 오랫동안 이렇게 해오지 않아서 쉽지 않을 것 같은데요.”

베른: “인내하고 인내하시지요. 당신은 당신이 있는 곳에서 시작해야 하지요. 수년이 걸릴 수도 있지요. 그러나 가장 중요한 시점이 되면 사실 더 높은 수준일수도 있지요. 짐 콜린즈의 책, ‘Good to Great’를 보면 소위 플라위힐(Flywheel) 원리라는 것이 있는데, 당신이 올바른 일을 계속적으로 하게 되면, 갑자기 운동량(물체의 타성)이 구축된다는 것이지요. 그것이 바로 당신교회 문화의 일부분이 됨을 아는 때이지요. 만약 교회안에 주요 사업가들이 이 비전을 소유하게 되면 또한 도움이 되지요. 유급직원을 많이 채용하게 되면 급료도 만만찮을 뿐만 아니라 사업가들이 이런 비전을 소유하고 자신들이 시작하게 되면 아주 좋아할 것입니다.”

메튜: “그러면 저는 그 일에서 빠질 수 있다는 말씀이세요?”

베른: “오, 아니지요. 그 반대이지요! 당신의 지도자들이 교회의 잠재력을 일깨우는 것을 보게 될 때에, 이전보다도 당신이 더 필요함을 그들이 알게 되지요. 사실 어느 누구도 목사로 하여금 편히 쉬도록은 안하지요. 일의 내용만 바뀔 뿐이지요. 그러나 정신적 시간적 여유는 과거와는 다르지요.”

메튜: “예, 맞는 말씀입니다. 그만한 대가는 있어야지요.”

베른: “그것이 바로 우리의 두 번째 교훈이지 않았나요? 잘해봐요.”

계획

사람들을 준비시키기

베른은 종이를 자기 쪽으로 자신에게로 돌렸다. 제일 위 선의 왼쪽위에 ‘준비시키기’라고 적고 선 아래에 ‘동화시키는 것’ 그리고 성서적 기반’이라고 적었다.

준비시키기		
동화시키기		
성서적기반		
지원시스템구축		
행정적지원	전략적지원	기도지원
팀을 만들고 역할을 분명히 하라		
리더십역할	구비시키는 사역팀	사역연결자
구비시키는 문화를 만들기		
교회리더십	사역리더들	

베른: “이 선은 어떻게 사람들이 교회 속에 있는 구비시킴을 경험하는가 하는 것이지요. 이 시점에서 당신은 기본적으로 두가지 질문에 답하는 것이지요: ‘나는 어떻게 교회의 한부분이 되는것에 대해 이해하고, 또 한 부분이 될 수 있는가? 그리고 봉사를 위한 성서적 근거는 무엇인가?’ 나중에 우리는 만인제사장직, 리더십, 은사, 하나님의 부름에 응답, 또한 돌봄을 주고 받는 것에 대해 얘기할 것이지요.”

메튜는 메모하였다: “여기가 바로 불이 붙는 곳인가요?”

베른: “예, 뭔가 일어나는 곳이지요. 이것이 동화되는 과정이고 사람들에게 성서적 기반을 놓는 것이지요. 그래서 당신이 하는 것이 더 일꾼들을 모으기 위해 멋진 프로그램을 만드는 것이 아니라 그들의 영적성장을 위해서 하는 것임을 그들이 볼 수 있는 것이지요. 이것에 대해서는 아무리 강조해

도 충분치가 않지요. 내가 확신하건데 우리가 더 영적성장을 보지 못하는 근본적인 이유는 사람들이 그들의 은사가 있는 분야에서 사역을 하지 않는 것이며, 그들의 은사가 있는 분야에서 다른 사람들로부터 목회를 받지 못하기 때문이지요. 이런 일이 일어날 때에, 하나님의 은혜가 방해를 받고요; 그런 것이 일어날 때에, 사람들은 믿음에서 성숙하지 않지요. 이것이 바로 리더십에 대한 것이지요.”

메튜: “목사님께서 그런 상황 속에서 설명해 주시니 정말 의미가 있네요.”

베른: “나는 그것을 내 눈으로 봤지요. 교회에서 우리는 그것을 놓치고 있지요. 하나님만이 삶을 변화시킬 수 있으며, 그들 자신은 원하지만 하나님의 은사를 받지 않은 분야에서 사역하도록 하면 사람은 변화되지 않지요. 아주 간단하지요. 그것을 확인해보는 데는 오래 걸리지 않아요.”

메튜: “동화작용에 대해 말씀해주시지요. 우리는 뒷문을 달으려고 계속 노력해 왔거든요. 가끔 저는 목사라기 보다 서서히 움직이는 퍼레이드의 지휘관같이 느껴질 때가 있습니다.”

베른: “예, 우리는 교회에 회전문을 정상적으로 정상적인 문으로 바꿀 수는 있지만 그것을 완전히 잠그지는 못하지요 - 또 그렇게 하기를 당신은 원치 않겠지요. 만약 그것이 잘만 된다면 섬기는데 있어 가장 큰일은 당신의 앞문을 통해서 결국 많은 방문객을 맞이할 것이지요. 그 이유는 바로 당신이 사람들의 은사를 알고 공동체 속에서 사용하도록 할 때에, 사람들은 그들의 선한행실을 보고 하늘에 계신 하나님 아버지를 찬양할 것이지요. 그것이 바로 마태복음 5:16절의 말씀이지요.”

메튜: “그 말씀은 참 좋네요. 아웃리치는 점점 더 어려운 일 같이 느껴지네요.”

베른: “오늘날의 사람들은 우리들로부터 믿음에 대해 듣기 원하기 이전에 행동을 보기 원하지요.”

메튜: “그러면 목사님은 새신자들을 어떻게 동화시키나요?”

베른: “목사님 스스로 터득해야 하지요. 그것을 솔직히 말해서 어떤 한가지 방법만이 있는 것은 아니지요. 우리교회에서는 몇가지를 시도해보았지요. 주일 예배시에 등록 카드를 돌리기도 했지요. 그리고 새신자들에게 선물을 주고, 예배후 방문자 방으로 모이도록 했지요. 지금은 거의 다양한 방법들을 사용하지만 주로 등록카드에 직접 쓰도록 하는 것이지요. 그들의 자녀가 유치원이나 주일학교에 등록하면 부모들을 접촉할 수가 있지요. 가끔 멤버쉽 크 라스에서 접촉점을 갖기도 하지요. 쉬운 일은 아니지요.”

메튜: “나는 뭔가 특별한 방법을 못 찾을 것 같은데요.”

베른: “문제는 당신에게 맞는 것을 찾는 것이고, 그것을 계속 고수하는 것이지요. 당신은 멈출 수가 없지요. 당신은 그 만들 수가 없지요. 사람들이 우정을 만드는데 도움이 되는 것은 무엇이든지 하시지요. 내가 깰럽조사를 읽은 적이 있는데 교회에서 친구를 가지고 있다고 느끼는 사람들은 그렇지 않은 사람들보다도 더 동참하고 영적으로 성장한다고 느낀다는 것이지요.”

베른은 계속했다. “내가 발견한 또 다른 것이 있는데, 좀 우스운 얘기 같지만 가능한 많이 하면 좋은 것인데, 모임이나 행사에는 반드시 음식이나 다과, 그리고 음료수가 있는 것이 좋지요. 당신은 지나다니며 다과나 커피를 마시면서 사람들과 잠깐씩 얘기할 수도 있지요. 사람들이 음식을 함께 나누면 뭔가 충족되고 친밀감을 느끼게 되지요....”

메튜: “예, 그리고 서로를 더 이해하게 되지요.”

베른: “그렇지요. 당신은 너무 많이 준비할 필요 없고 또 쓸데없는 과자들만 갖다놓을 필요도 없지요. 왜 초대교회가 집에서 모이는(행 2장) 이유를 알 것도 같지요.”

메튜: “그러면 섬기고 은사를 사용하는 이런 원리를 어떻게 가르치나요?”

베른: “우리는 1년에 두 번 주일아침에 하지요. 그러나 크리스와 그의 팀이 영적성장, 성숙, 은사, 그리고 만인제사장직에 대한 성서적 근거를 잘 제시하는 좋은 프로그램을 가지고 있지요. 우리는 또한 소그룹 성경공부반을 운용하고 있는데 - 믿거나 말거나 - 우리는 또한 그것을 주일학교, 청년 사역들에서도 가르치고 있어요.”

메튜: “정말로요?”

베른: “당연하지요. 아이들에게 자신들의 은사로 다른 사람을 섬기고 돕는 것을 가르치는 것이 꼭 중요한데, 14세 이전이 최고 좋다고 하잖아요. 만약 그들을 최상의 크리스찬으로 성장시키기 원한다면 어릴때 가르치는 것이 좋지요. 우리는 나이별 사역 리더들에게 사역역할에 어린이와 청소년을 투입하도록 하고 있지요. 그렇게 하면 그들이 성인이 될 때 쯤에 그들은 자신들의 책임에 이미 친숙해져 있지요.”

메튜: “참 좋은 생각이시군요. 우리도 그렇게 해보고 싶네요.”

베른: “더 좋은 방법은 아이들이 섬기는 프로젝트에 동참한후 집에 올 때에, 또는 청소년들이 노인들 가정에서 봉사하는 것을 비디오로 찍어 예배시간에 보여주게 되면 어른들이 자연스럽게 알게되는 것이지요. 우리는 또한 가족프로젝트를 제공하기 시작했는데, 모든 연령이 함께 모여 봉사하는 것을 경험해보도록 하는 것이지요. 이런 개개의 행사들은 다른 봉사를 위한 준비작업이 되며 아울러 그 과정에서 사람들이 관계를 돈독하게 해주지요. 사실상 그것은 멤버쉽 진행과정을 도왔는데 사람들이 우리가 하는 것을 보고 다른 사람들과 연결될 때, ‘헤이, 나는 이 교회가 좋아. 소속되면 좋겠다’라고 그들은 생각하지요.”

메튜: “흠 흥미롭군요. 종종 우리는 사람들을 포함시켜 사역에 동참하도록 하지요.”

베른: “그것은 또 다른 방면에서 작용할 것이라 나는 생각하지요. 그것은 바로 당신이 멤버쉽을 위한 가르침의 진행과정을 요구하게 되면, 적어도 당신은 교회에 등록된 사람들에게 이런 가치들이 성성에 근거하고 있음을 이

해하도록 해야 하지요. 근본적인 취지는 섬기고 연결하는 문화를 만드는데 당신이 도움을 주기 원한다는 것이지요. 어디에서든지 그것을 설교하고 가르치시지요. 당신교회 속에서 이미 하고 있는 기능들 속에서 추진하면 사람들이 봉사하는데 동참하기 좋아할 것이지요.”

사람들을 준비시키기

베른은 종이를 다시 보면서 제일위 선의 가운데에 ‘연결’이라고 쓰고 선 바로 아래 ‘발견,’ 그리고 ‘연결하기와 위치시키기’를 적었다.

준비시키기	연결	
동화시키기	발견	
성서적기반	연결하기와 위치시키기	
지원시스템구축		
행정적지원	전략적지원	기도지원
팀을 만들고 역할을 분명히 하라		
리더십역할	구비시키는 사역팀	사역연결자
구비시키는 문화를 만들기		
교회리더십		사역리더들

베른: “자, 당신은 성경으로부터 시작하고, 기반을 깔고, 이제는 봉사에 대한 매우 실제적인 것을 해야 하지요. ‘연결’은 교회안에 있는 모든 사람들을 위한 두가지 다른 질문에 대해 답을 해주려는 것이지요: ‘나는 누구이며 나의 필요는 무엇인가?’ 그리고 ‘어떤 사역들이 나의 은사와 관심에 가장 잘 맞는 것인가?’”

메튜: “순서가 아주 잘 되어있는 것 같군요. 이런 것을 워킹샵에서 다 다루나요?”

베른: “사실은 그들이 워킹샵에 참여하기전에 이런 것을 시작하려 하지요.”

메튜: “무슨 의미이지요?”

베른: “내가 의미하는 것은 바로 그들이 우리 교회안에서 사랑받고 돌봄받고 있음을 느끼기를 바라지요. 그리고 그들의 필요는 우리에게 중요하며, 가능하다면 그것이 채워지기를 바란다는 뜻이지요. 사람들은 자기들의 필요가 실제로 채워지는 것을 경험하지 못한다면, 워십에서 그런 것에 대해 다루기가 어렵지요. 하나님께서 다른 사람으로부터 목회를 받는 상황 속에 그들을 있게 했는지를 발견할 때에, 그들은 훨씬 더 동참되기가 쉽지요.”

메튜: “그것은 진짜 말이 되는데요. 그러면 그들이 워십에 왔을때 목사님은 이것을 어떻게 가르치시나요?”

베른: “우리는 무겁거나 철학적인 접근을 하지 않아요. 우리는 아주 실제적이고 사용자 측면에서 접근하려 하지요. 그러나 당신이 그것에 대해 생각할 때에, 만약 이것을 본래의 인간 바램(욕구)을 자극한다면, 당신은 많은 동기 부여를 발견하게 될 것이지요. 릭워렌의 책, [목적이 이끄는 삶]이 원래의 방법대로 된 데에는 많은 이유들이 있었지만, 사람들이 빌린 돈을 갚는다는 다음 휴가 계획을 세우는 것 보다는 하나님의 목적을 발견하는데 더 관심을 갖게 되었다는 것이지요.”

메튜: “그러면 목사님은 이것을 어떻게 가르치시나요?”

베른: “내 생각에 해답은 어떻게(how) 라는 것보다는 무엇(what)에 더 관심을 갖게 하는 것이지요. 많은 자료들이 우리 주위에 있어요. ‘Network,’ ‘S.H.A.P.E.’ 그리고 ‘C.V.C’ 는 그들의 멤버들에게 자료를 무료로 제공하고 있지요. 사실 필요하다면 그런 것들을 당신자신의 홈페이지에 올릴 수도 있지요. 그러나 가능하다면, 당신은 사람들이 다른 사람들의 상황 안에서 그들의 은사를 발견하도록 돕는 것이 좋지요 - 그리고 물론 성경을 통해서이지요. 이것은 아주 흥미로운 진행과정이지요. 게다가, 많은 교회들은 이런 정보를 전혀 받아들이지 않고 있지요. 그것은 안 좋은 청지기적 결정이라고 봐요. 인간 본질은 원래 그렇게 되어있고, 우리 모두는 항상 미루려는 경향이 있으며, 삶이란 것은 이런 새로운 발견에 대해서는 밀어내려고 하지요.”

메튜: “이런 것이 목사들에게는 어떤 의미가 있지요?”

베른: “우리는 사람들을 돌보는데 최선의 방법이 무엇인지를 찾기 시작했지요. 오늘날의 사람들은 상당히 개인적이고 자기만족 스타일이기 때문에 우리는 다른 사람들을 돌보는 상황 속에서 그들을 더 잘 섬길 수 있는 방법을 찾으려 했지요. 가끔 우리는 아주 도움이 되는 것들을 배우지요.”

메튜: “흥미롭군요. 저는 그런 생각을 해본 적이 없습니다.”

베른: “그 다음에 우리는 앱 4장과 다른 은사에 관한 성구들을 찾아보면서 성경 속에 있는 그들의 은사를 발견하도록 돕지요. 우리는 이것을 개인적인 소명과 연결시키면서 그들의 열정을 일깨우려 하지요. 그리고 우리는 간단한 성품 테스트를 해봅니다. 그리고 다음단계를 상의하지요. 이것이 바로 이런 훈련에서 우리가 이루고자 하는 큰 관점이지요.”

메튜: “그러면 목사님은 이런 것들 중에 어디엔가 동참하시나요?”

베른: “나는 구비팀장과 함께 한 부분으로 참여하곤 했지요. 그러나 지금은 멤버십 크라스에서 조금 가르치고 있지요. 나는 주로 몇분동안 ‘이것을 믿는다’는 식으로 강조만 하는데 평신도지도자들이 하면 더 신뢰가 될 것으로 봅니다. 나는 그것을 새신자 환영식때 얘기하지요. 목사가 생각하는 것이 성서적이고 근본적이 된다는 것을 전 교인에게 가르치는 것은 매우 중요하지요. 그러나 나는 시작과 진행을 다른 사람들에게 맡기지요.”

베른은 잠시 멈추었다가 계속 했다: “‘발견’은 총체적이 될 필요가 있지요. 그것은 사람들로 하여금 그들의 은사, 경험, 기술, 재능, 그리고 그들의 필요가 무엇인지를 자신들이 이해하도록 돕는 것이지요. 만약 당신이 은사를 가르치기만 한다면, 사역에 필요한 곳을 단지 채우려 한다는 인상을 주게 되어 많은 사람들을 동기부여 시킬 수가 없지요.”

메튜: “맞는 말씀이시네요. 그들이 멤버가 되었을 때에 사역에 동참되도록 요청하시나요?”

베른: “우리는 직접적으로는 그렇게 하지는 않지만, 그렇게 되도록 상당히

격려하지요. 공식적인 멤버가 된다는 것은 시간, 재능, 그리고 물질도 사용하게 된다고 가르치지요.”

메튜: “사람들이 겁내하며 도망가지 않나요!”

베른: “거의 80%는 싫다고 하지요. 이렇게 함으로 우리는 기준을 높게 만드는 것이지요. 사실 전교인에게 그들이 멤버가 됨을 알릴때에, 우리는 그들의 은사와 사역분야도 소개하면서 그들이 성도들에게 무엇을 가지고 오는지를 알게 해주지요. 솔직히 말해서, 그들은 우리교회에 등록하기 이전에 사역에 동참되었었지요. 우리가 할 일은 사람들이 관계성속에 연결되도록 하는 것이지요. 그러나 만약 그들이 안 그랬다면, 멤버십 크라스에서 은사를 확인하고 섬길 분야를 갖도록 하지요.”

메튜: “참 좋은 생각이시군요. 우리는 멤버십을 만드는데 너무 쉽게 한 것 같습니다. 주로 온 것 자체를 환영하고 무엇을 하든지 상관없다고 표현해왔으니까요.”

베른: “좋은 지적이에요. ‘발견과정’에서 추가할 것 한 가지를 더 얘기하지요. 이것은 우리에게도 매우 중요했지요. 만약 모든 것이 가능하다면, 구비시키는 팀이 개인 인터뷰를 할 수 있는 방법을 모색하는 것이지요. 직접 만나거나 전화인터뷰는 일반적인 앙케이트 조사를 통한 평가보다는 더 현실적으로 할 수 있지요. 덧붙여서 이렇게 하는 것은 경험을 인격화 할 수 있는 방법이고, 또한 좋은 사역 연결을 할 수 있는 중요한 기회를 만드는 것이지요. 이것은 어디서나 언제든지 일어날 수 있지만, 우리의 경우 새신자 반의 직후에 하는 것이 제일 좋았지요.”

메튜: “인터뷰는 어떻게 진행되나요?”

베른: “예, 당신과 얘기할 때는 ‘인터뷰’라는 말을 쓰지만, 우리 사역에서는 사용하지 않지요. 왜냐하면 그것은 겁주거나 협박하는 듯이 들리기 때문이지요. 우리는 이런 식으로 말하지요. ‘당신을 만나고 싶습니다,’ 또는 ‘예배

끝나고 커피 한잔 합시다.’ 우리는 그것을 총체적 발견을 위한 대화라고 일컫지요. 마치 울타리 넘어로 이웃집과 얘기하는 식이지요. 어떤 것이 필요하며 또 어떤 사역을 할 준비가 되어있는지 알기위해서지요.”

메튜: “그것은 초청 이상이군요.”

베른: “길게 할 필요는 없어요. 대개 30분에서 한시간 반 정도 사이지요. 크리스에게 여쭙어보면 좋겠지요. 그러나 다시 말하지만, 당신이 모든 것을 전부 자세히 알 필요는 없어요. 그것이 발견과정의 한부분임을 확인만 시키면 되지요. 은사는 한 측면이고 열정과 이야기들은 다른 측면이지요. 사람들이 임무나 사역을 성취한때를 기억하며 그 시간들을 설명하는 것을 보면, 그들의 눈이 반짝 반짝 빛나는 것을 볼 수가 있지요. 글로 쓰거나 온라인으로의 접근은 이런 살아있는 정보를 얻을 수가 없지요.”

메튜: “와, 멋진 아이디어네요. 일이 많겠지만 훌륭한 아이디어입니다.”

베른: “불행하게도, 당신의 구비시키는 팀은 이런 정보를 붙잡는 방법을 원할 것입니다. 그것을 사람들과 함께 집으로 보내지 마시지요. 구비시키는 스태프가 기억으로부터 일하도록 하지 마시지요. 그것은 우리가 얘기한바와 같이 글로서 재생시키고, 계속 지원해주는 시스템의 한 부분이지요. 시스템은 기술적일(technical) 필요는 없지요. 그것은 기록들이 잘 보관되고 계속 지원이 제대로 되도록 해주는 하나의 방법이지요. 그러나 그것은 당신의 할 일이 아니지요. 당신의 할 일은 비전을 제시하고 변호자가 되고 구비시키는 팀이 그들의 일을 하는데에 필요로 하는 자료들을 가지고 있다는 것을 확인시켜주면 되지요.”

베른은 계속했다. “열쇠는 진행과정에서 사람들을 돌보는 것이지 그 이후에 하는 것은 아니지요. 어느 누구도 자원봉사자로 요청받는다라는 것이 마치 가족의 몸을 따뜻하게 데우는 것과 같은 일회용 방식이 되기를 원치는 않지요. 그들이 뭔가 중요한 사람으로 대접받기를 바라지요.”

메튜: “예, 저는 때때로 카우보이와 같이 느껴질 때가 있었지요.”

베른: “그리고 당신의 교인들은 잘 들려지지 않은 가축떼라고 느껴지기도 했겠지요. 이것이 좋은 사역 연결을 하는 관례적인 접근(a customized approach)에 대한 것이지요. 당신은 대중적인 제자들을 만들 수 없지요. 예수님은 그러지 않았는데 왜 우리는 그래야 하나요? 그러나 만약 당신이 개인화된 여정을 제공하기 원한다면 당신은 많은 도움이 필요하지요.”

메튜: “그러면 이런 많은 정보를 얻은 후에 목사님은 그것으로 무엇을 하시나요?”

베른: “그것은 ‘연결과 배치’가 작용하는 때이지요” 라면서 종이 위의 이 부분을 가리켰다. “사람들이 효과적인 발견과정의 결과들을 경험하게 되면, 그들은 다음 단계인 ‘어떻게(how)’와 ‘무엇(what)’에 대해 알 필요가 있지요. 예를들어, 어떤 사람이 환대의 은사가 있음을 발견하면 교회는 이런 지식을 가지고 그 사람에게 알맞은 좋은 사역을 만들 것인가! 우리는 그 사람에게만 그것을 맡겨서는 안 되지요. 교회는 지도자들이 효과적으로 연결과정을 할 것으로 기대하지요. 이런 연결과 배치가 일어나야 하는 데에는 다양한 방법들이 있어요. 어떤 사람이 인터뷰를 마치거나 발견과정 정보안내서를 작성하게 되면, 연결은 기반을 갖추게 되므로 그 정보는 그 내용에 맞는 특별한 분야로 소통되어야 하지요. 또 다른 방법은 그들에게 가능성들을 보여주는 것이지요. 우리는 은사, 흥미, 기술 등으로 구분되어 있는 사역설명서들을 많이 가지고 있지요. 최근에 우리는 이것들을 교회홈피에 올려서 사람들이 교회 안팎에서 사역기회들을 찾도록 하고 있지요.”

메튜는 계속적으로 메모하다가 충격받은 모습으로 쳐다보았다. “그것은 정말 대단하군요.”

베른은 웃으면서 말했다: “예, 우리는 컴퓨터 프로그래머가 있었는데 우리의 세구멍 바인더를 보고 그것을 홈피에 올리면 훨씬 쉽고 또 빠르다고 했지요. 목사님 교회에서는 꼭 그렇게 할 필요는 없지요. 그러나 무엇이 아직 자리가 있는지 알도록 편리하게 만들어야 하지요. 또한 우리의 사역리더들은 다양한 사역역할들을 정리하고 구체적인 업무, 시간, 그리고 재능별로 분류하게 되지요.”

메튜: “와우, 엄청난 과정이군요. 너무 좋습니다.”

베른: “거기서 멈추는 것이 아니에요.”

메튜: “더 있다는 말씀이세요.”

계획

사역연결자

베른: “당신은 발견과정에서 그 사람이 경험하기 바라고, 어떻게 이 사람을 섬길 것인지를 알기 원하게 되지요. 그러나 분명한 것은 이 사람이 그에게 잘 맞는 사역에서 큰 경험을 하기 원하는 것이지요. 그것이 바로 사역연결자의 역할이지요.”

메튜: “무엇을 말입니까?”

베른: “사역연결자들. 몇분 전에 우리가 얘기한 차트의 한 부분을 기억하시지요” 라면서 둘째선의 끝부분을 펜으로 가리켰다. “대부분의 교인들은 새신자들에게 감사해하기 때문에 그들은 잘 맞는 곳이 없으면 아무것도 하지 않지요. 게다가, 사람들은 단지 자신의 시간과 재능을 주는 것이 아니라 친구를 만들기 원하지요. 관계성이란 것은 섬기기에 비록 불편하다 할지라도 사람들을 가까이하게 해주는 풀(glue)과 같은 것이지요. 대부분의 사역지도자들은 임무에 매달려 있기에, 그들이 좋은 의도를 가지고 있다하더라도 새신자에게 필요한 만큼의 관심을 기울일 수가 없지요. 그러므로 사역연결자의 역할은 계속 지원하고 연결하고 오리엔테이션이 가능하도록 하고, 후보자들이 사역설명서를 갖도록 하고, 훈련, 지속적인 확증, 피드백, 그리고 사역분야에 대해 평가하도록 하는 것이지요.”

메튜: “그러면 이런 것이 어떻게 되는 건가요?”

베른: “몇주전에 내가 당신에게 보여준 아래와 같은 매트릭스를 기억하시지요?”

	청년 연결자	어린이 연결자	예배 연결자	환대 연결자	행정 연결자
구비시킴					
아웃리치					
리더십개발					

메튜: “예, 사실은,” 잠시 멈추면서 자신의 컴퓨터 가방에서 파일을 꺼냈다. 그리고 베른목사님이 그려주셨던 몇 개의 도식들을 꺼냈다. “여기 있습니다” 라면서 베른목사님께로 보여주었다.

베른목사님은 그 도식들을 보면서 “예, 맞아요” 라고 말했다. 그는 펜을 꺼내서 수평적인 범주들의 각 이름아래 ‘연결자’라는 단어를 적었다: ‘청년,’ ‘어린이,’ ‘예배,’ ‘환대,’ 그리고 ‘행정.’

베른: “”당신은 사역리더가 구비시키는 가치를 붙잡고 실천하기를 바라지요. 나는 크리스를 나의 파트너로 생각하는 것처럼, 각 사역지도자들은 그들의 사역분야에서 이런 한가지 주요임무에 초점을 맞추는 파트너를 데리고 있어야 하지요. 그것이 사역연결자이지요.“

메튜: “왜 우리는 그것이 필요한지 좀 더 설명해 주세요. 그것은 마치 계급 순위 같이 보이는데요.”

베른: “우리가 발견하기로 종종 지도자들은 사람들을 사역팀 속에서 최상의 역할에 배치시키지 못함을 발견했지요. 또한 가끔은 과거 습관으로 돌아가려고도 하지요. 사역연결자들은 교회안에 다양한 사역들안에서 활용될 수

있는 구비팀을 개발시키는 시스템을 만드는데 도와가지요.”

메튜: “그러면 이런 사역 연결자들은 구비팀의 한부분이 되나요, 아니면 특별한 사역팀이 되나요?”

베른: “적어도 작거나 시작할 때는 양쪽의 부분이 되는 것이 이상적이지요. 특별한 사역에 아주 열정적인 사람을 발견하면 좋지요. 그러나 구비시킴의 가치를 이해하는 사람이어야 하지요.”

메튜: “간단히 말하면 이렇게 되는군요. 각 사역에 한 사람을 정하는데 - 예, 어린이, 청소년, 예배 등등과 같이 - 지도자는 아니지만 사역분야에 관심있어 하는 사람을 만나고 인터뷰하는 사람이군요.”

베른: “예, 바로 그겁니다.”

메튜: “그러면 위험요소가 있는 것 같은데요. 사역에 참여한 사람이 지도자에게 직접적으로 얘기할 수도 있을 것 같고요. 그러면 지도자는 그가 팀에 필요한 사람으로 간주되기를 원할 수도 있고요. 우리의 사역지도자들이 누군가를 사역팀 멤버에 동참시키기를 원할지 의문인데요.”

베른: “그렇게 때문에 사역지도자와 연결자가 함께 일하도록 하는 것인데, 마치 내가 구비사역의 팀장과 함께 일하는 식이지요. 나는 그 사람을 신뢰해야 하지요. 만약 그것이 팀에게 주요역할이라면 그 지도자를 포함시키지요. 그러나 연결자는 지원을 하는 것이고 팀원들이 사역연결자와 관계성을 갖기도 하기에 가끔 완충작용을 하기도 하지요. 이것은 소통을 상승시키고 연결자는 목회리더를 위해 중간역할을 하기도 하지요.”

메튜: “만약 목회리더가 팀에게 정말 잘 맞을 수 있는 사람을 예배후에 만나게 된다면 어떻게 하지요? 연결자를 거쳐야 하나요?”

베른: “이것이 잘 될 때에, 리더는 이렇게 말할 수도 있지요: ‘우리의 사역 연결자와 얘기해 볼래요? 전화번호는....’ 또는 ‘우리의 사역자가 당신에게

연락하도록 해줄까요?’ 여기서 주요한 것은 소통이고 포함시키는 것인데, 왜고하니 그렇지 않으면 좋은 지도자라 할지라도 기회를 놓칠 수가 있고 올바른 오리엔테이션을 제공치 못할 수도 있고 그가 팀을 인도하는 함에 있어 다른 일에 마음을 빼앗길 수도 있기 때문이지요. 사역연결자의 주요역할은, 이 사람이 사역리더십팀에 있어 중요하기 때문이지요.”

메튜: “그것은 흥미롭군요. 저는 그것을 생각해본 적이 없습니다. 적어도 처음에 사역리더들에게 쉽게 접근한다는 것이 상상이 안 됩니다.”

베른: “그것이 도전들 중의 하나였지요. 사실, 크리스가 내게 와서 ‘목사님이 스텝에게 얘기할 필요가 있습니다!’라고 얘기했을 때, 약간의 도전이라고 생각도 들곤했지요.”

메튜: “그래서 어떻게 됐나요?”

베른: “나는 그들에게 말했지요. 그리고 우리는 사역지도자들이 이것이야말로 동참된 모든 사람이 윈윈(win win)하였다는 것을 보도록 함께 도왔지요. 대부분이 받아들였지만 몇 사람은 주저했지요. 참여하는 것은 선택적인 것이 아니라고 얘기했지요. 이것은 우리의 새로운 표준이 될 것이고, 모든 사람은 그것을 해야 하지요. 만약 내가 의미하는 것을 안다면 스텝들은 내가 말한 것을 들었을 것이지요.”

메튜: “목사님은 강하게 당겼군요.”

베른: “예, 그렇게 말할 수도 있지요. 다행히도 그것은 옳은 요청으로 입증되었지요. 사역지도자들이 사역연결자들과 함께 개발하고 일하기 시작할 때에, 그것은 그들의 길을 밝게 해주었고 그들이 사랑하는 것(사역하는 것)에 그들이 초점을 맞추도록 해주었지요. 그리고 그들이 알맞게 동화되었기에 더 많은 사람들이 올바른 직책에 포함되었지요.”

베른은 계속했다. “덧붙여서, 이 사람은 우리교회가 가져야 할 구비시킴의 가치를 증진시키는데 돕지요. 사역들은 그들 자신의 것을 하려고 하고, 자신들의 시스템을 갖고, 다른 사역들과는 종종 소통을 안 하려 하지요. 구비시

김의 목표는 사역들을 통합시켜서 소통을 증진하고, 사람들을 더 잘 지원하고, 빠져나가는 것을 막기위함이에요. 연결자는 전체적으로 구비시키는 사역에 연락병이 되는 셈이지요. 당신이 사역할 때에, 이 사람은 구비사역의 팀장으로부터 지속적인 훈련을 받지요: 새로운 팀 멤버에 대한 정보를 데이터화하고; 생일과 가족들의 이름 같은 개인적인 정보를 모으고; 만약 그 사람이 사역을 떠나면 구비사역을 알도록 하고 알맞은 지원을 하게 되지요. 당신이 성장함에 따라, 당신은 다양한 사역연결자들과 협력하는 주요구비 팀에서 한 사람을 선정할 수도 있지요.”

메튜: “와우. 교회가 성장하면서 잃어버리는 사람들을 어떻게 돕는지 알 수 있을 것 같습니다.”

베른: “사람들은 달걀과 같다고 우리는 지도자들에게 가르치지요. 그들을 떨어뜨릴 때에 깨어져서 바닥이 상당히 더러워지지요.”

메튜: “당연하지요.”

베른: “이 역할의 힘은 모든 사역들에서 구비시킴의 가치와 시스템이 제대로 가동되도록 도와주는 것이지요. 그것은 지도자들의 짐을 가볍게 해주고, 시간도 여유있게 해주고, 팀원들에게 경험의 질적인 측면도 증대되도록 도와주지요. 더 나아가 사역에 사람들을 동참시키는 가치있는 방법이지요. 결국 교회는 여기에서 사람들을 섬기게 되는 것이지요. 이것이 우리가 하는 중요한 방법이지요.”

메튜: “예 목사님의 설명을 듣고 보니 사역연결자가 꽤 중요한 역할을 하는 것 같습니다.”

베른: “당연하지요! 이것들이 에베소서 4장에서 말한 몸을 하나로 묶어주는 끈(인대)이 되는 것이지요. 당신이 사역들을 통합시키는 교회전반 시스템을 개발하지 않으면 무시될 수 있는 주요점들의 하나이지요. 이런 팀 멤버들이 지속적인 소통과 사역팀 스텝을 계속 지원하는데 얼마나 중요한지 모르지요. 봉사에 더 많은 사람들을 동참시킬수록 더 분명한 소통이 더 요구되지

요. 그러므로, 이것을 하는데 책임을 진 사람들이 더 많아질 필요가 있지요.”

메튜: “예, 이런 것을 가르쳐주셔서 정말 감사합니다.

계획

사람들을 구비시키기

베른은 네 개의 선에 그려진 종이를 들었다. 제일 위선의 오른쪽위에 ‘구비’라고 썼고, 선 아래에 ‘성장,’ 그리고 ‘인식과 반영’ 이라고 적었다.

베른: “시간이 제대로 맞는 것 같아요? 지역교회 안에서 구비를 수행하는데에 필요한 계획이 거의 된 것 같아요.”

메튜는 자신의 시계를 보았다. “제가 시간을 다 빼앗은 것 같습니다. 죄송합니다.”

준비시키기	연결	구비시킴
동화시키기 성서적기반	발견 연결하기와 위치시키기	성장 인식과 반영
지원시스템구축		
행정적지원	전략적지원	기도지원
팀을 만들고 역할을 분명히 하라		
리더십역할	구비시키는 사역팀	사역연결자
구비시키는 문화를 만들기		
교회리더십		사역리더들

베른: “오 나는 팬찮아요. 이것이 도움이 되는 한 해볼만한 것이지요. 자, 이제 구비시킴을 봅시다. 이 단어는 이것을 설명하는데 최상의 방법은 아니지요. 그러나 전반적인 것이 구비시킴에 관한 것이지요. 그들은 그래픽 속에서 이 용어를 원래 사용했을 것이라고 생각이 드는데요. 교회가 엽 4장의 가치를 정말로 ‘갖는 데에는’ 최상으로 독특하게 설명할 수 있기 때문이지요.”

베른은 그의 펜으로 제일위 오른쪽을 가리켰다. “‘사역에서 나는 지속적인 훈련을 받을 것인가?’ 그리고 ‘나는 어떻게 나의 사역을 지탱하고 영적으로 성장하게 할 수 있는가?’라는 질문에 이제 답해보려하지요.”

메튜: “예, 적어보겠습니다. 그러면 왜 이런 질문이 그렇게 중요한지요. 약간 다르겠지만 대부분의 교회에서 하는 것은 어떤가요?”

베른: “우리가 얘기했듯이, 대부분의 교회들은 영적은사와 섬김의 분야에 대해 가르침이나 훈련을 그렇게 중요하게 여기지는 않지요. 목사가 쇼를 하고 여기에 대해 교인들이 생각할 시간을 주고, 도움이 필요하다고 요청이 오면 주보에 낸다든지 예배시간에 광고하지요. 그러나 은사와 평가를 가끔 가르치는 교회라 할지라도 구비시키는 경우는 드물지요. 내 생각에, 리더십훈련은 가장 중요한 요소인데 모든 사람이 자신들의 은사를 알지만 당신이 그것을 모르고 훈련시키지 않으면 당신은 침몰되고 말기 때문이지요.”

메튜: “그러면 목사님이 설명하는 계획의 이 단계에서는 어떤 일이 일어나지요?”

베른: “이 단계는 성인들을 애들로부터 분리시키는 것이지요 - 구비시킴에 대해 심각하게 생각하는 사람들, 그리고 되면 좋다는 사람들. 이 시점에서 목표는 사람들이 섬기면서 성장하도록 돕는 것이지요. 나는 이것에 대해 머릿글자로 멋지게 만들었으면 좋겠지만, 여기서는 성장과정의 요소들을 얘기하지요. 첫째는 훈련 이지요. 단순하게 전반적인 오리엔테이션도 좋고요. 배울 필요가 있는 본질적인 기술도 좋고요. 예를들어 소그룹 사역에서, 우리는 잠재적인 리더들을 위한 반나절 훈련을 하지요. 그 다음에 우리는 90일동안 리더자로 임명하면서 좋은 소그룹이 어떻게 기능하는지 보도록 하지요. 그 다음에 몇 개 강의를 해보도록 하지요. 만약 모든 것이 잘된다면, 그 사람에게 멘토가 정해지고 소그룹 리더는 그 자신의 소그룹이 만들어지도록 하지요. 소그룹지도자가 만약 훈련이 더 필요하게 되면 자기 그룹의 지도자로 임명되기 전에 해야 할지를 확인하지요.”

메튜: “소그룹지도자가 받는 훈련에 대해 예를 말씀해주실 수 있나요?”

베른: “당신이 의미하는 것은 그룹을 어떻게 진행해가느냐 하는 것이지요? 만약 대부분이 훈련되지 않은 소그룹 지도자들이라면, 이것을 설교할 수 있는 작은교회라 생각할 수 있겠지요. 어느날, 나는 커피샵에서 소그룹 모임을 하는 것을 보았지요. 거기에는 지도자와 그의 아내, 그리고 8명의 대학생들이 둘러앉아 있었지요. 그들은 다른 사람들 사이에 촉매작용을 하는 대화의 기술을 이해했나요? 아니지요. 그것은 원맨쇼 였지요 - 단지 그들에게 강의 할뿐이지요. 그래서 우리는 소그룹 리더들이 질문을 잘하는 기술을 익히기 원하지요. 우리는 또한 얘기하는 시간을 체크하기도 하는데 시간의 50% 아래로 얘기할 때에 무엇을 느끼는지 알도록 하기도 합니다. 그룹멤버가 지루하거나 화내거나 또는 마음을 닫을 때에 보여지는 몸동작(바디 랭귀지)을 분석하는 방법도 가르쳐 주지요. 그것은 매우 인상적이지요.”

메튜: “목사님, 이것은 정말로 대단한 것 같습니다. 그러나 이렇게 하기가 쉽지 않을 것 같은데요. 많은 시간과 헌신이 필요하다고 봐집니다.”

베른: “예, 시간이 필요하지요. 당신의 입장과 우리의 입장을 비교하진 말아요. 우리는 오랫동안 해왔지요. 처음에는 마치 얘기 발걸음 같았지요. 당신도 아마 그런 과정이 필요할거예요. 도표를 보세요; 이제 거의 개발과정의 끝이지요. 계속 하세요.”

메튜: “예, 확실히 중요성을 알겠어요. 상당히 많은 내용이라 꽤 부담이 됩니다.”

베른: “그래서 이드로가 모세에게 이스라엘을 섬길 팀을 만들라고 몇 번 얘기한바 모세는 그렇게 했지요. 그것이 바로 다음 원리가 중요한 이유이지요 - 확증. 그것이 바로 켈브렌차드의 책 [1분간의 매니저(One Minute Manager)]가 강조하는 것으로, 사람들로 하여금 뭔가 올바르게 하도록 한다는 것이지요. 그 사람의 헌신, 기술, 태도, 또는 노력을 확증하세요. 확증은 성장을 위한 도구가 될 수 있지요. 우리는 또한 지도자들에게 어떻게 잘하고, 다양한 방법으로 하는 지를 인지시키기 위한 훈련과정을 만들기도 했지요.”

메튜: “그러면 확증이란 누군가가 보고 있음을 암시하는 것이기도 하네요.”

베른: “바로 그것이지요. 이것이 자연적으로 일어난다고는 기대할 수 없지요. 이것이 중요한 이유는 다음단계가 피드백 이기 때문이지요. 새로운 사역팀 멤버는 자신들이 어떻게 사역하고 있는지를 알기 원하지요. 먼저 긍정적으로 생각하시지요 - 확증. 그리고 그 사람의 사역이 더 효과적이 되도록 돕는 측면에서 한두가지 제안을 하시지요.”

메튜: “목사님은 자원봉사자들을 위해 이것을 하시나요?”

베른: “예, 우리는 하지요. 모든 사역지도자들이 이것을 하도록 훈련받고 또 피드백에 책임적이 되도록 하지요. 안할 필요가 없잖아요?”

메튜: “그들은 자신들의 시간을 투자하지요. 그들은 재능을 투자하지요. 마치 목사님은 그들을 대항하여 그들이 그만두도록 하는것 같은데요.”

베른: “열쇠는 당신이 어떻게 하느냐에 달려있지요. 그것이 사역지도자들과 연결자들을 훈련내용에 포함되지요. 이것이 당신문화의 한부분이 될 때에, 피드백을 모으고 평가하는 것은 필요하지요. 대부분이 교회에서는 이것을 소홀히 하기에 사람들이 사역을 완료치 못하고 그만두게 되는 것이지요. ‘노래를 잘못해도 괜찮고요, 주일학교준비를 많이 안 해도 되고요, 인내위원으로 좀 지각해도 괜찮아요. 하나님이 당신을 사랑하시고, 우리도 사랑하시니까요!’ 식으로 말하는 것은 안 되지요.”라면서 주먹으로 책상을 내리쳤다. 사람들이 쳐다보기도 했다. “그런 식으로도 좋다고 말한 적이 성경속 어디 있는지 말해봐요.”

메튜: “당연히 없지요. 현실적으로 우리는 자원봉사자들로부터 그 만큼은 기대할 수 없잖아요.”

베른: “나는 동의하지 않아요. 우리는 기대한 것을 얻게 되지요. 그리고 만약 사람들이 남은 싸구려를 우리에게 줄 것이라고 우리가 기대한다면, 그것

이 우리가 받게 될 것이지요. 심은 것을 거둔다고 하지 않아요”

메튜: “오, 당신은 정말로 이것을 믿는군요. 그렇지요?”

베른: “나는 매주 그것을 보기에 믿지요. 우리교회는 한 주간 최선을 다해 사역을 하는 사람들이 많이 있지요. 그들은 우리가 그들을 믿는다고 생각하지요. 우리는 막대기(bar)를 올리지요. 그러나 천천히, 점진적으로, 한 번에 조금씩 움직여야하지요.”

메튜: “그러면 이런 피드백을 어떻게 만들어내시나요?”

베른: “평가이지요. 우리가 한 것을 평가하지요. 우리는 행사가 끝난 다음에 평가하는데요. 무엇이 잘되었고 무엇이 잘 안되었는지, 다른 사람들이 경험한 것, 다음에는 어떻게 잘할 수 있을 것인가를 분석하는 시간을 갖는 것이지요. 우리는 개인적이고 또 팀 수준에서 이것을 하지요. 중요한 것은 사랑하는 마음으로, 그리고 은혜가 충만한 분위기 속에서 하는 것이지요: 그러나 우수성을 약화시키는 은혜는, 은혜를 값싸게 만들고 의미없게 하지요.”

메튜: “훌륭한 신학이네요. 우리는 사역에서 얼마나 종종 그것을 놓치고 있는지요.”

베른: “이제 마지막으로 다루어야 할 요소가 있지요. 그것은 바로 지속적인 리더 개발 이지요. 만약 당신이 인색하기를 원치 않는 한곳이 있다면, 그것은 바로 성장하는 리더들이지요. 당신의 사역리더들은 훈련, 확증, 피드백, 그리고 평가가 그들의 사역분야에서 일어나게끔 하는 사람들이지요. 그들은 자신들이 그것을 직접 안할 수도 있지만, 그들이 유급이든 무급이든 간에 자신들이 성공하기 바라기 때문에 반드시 되도록 할 것이지요. 그리고 단지 교회안의 사역만 생각하지 말아요. 과거에 지역교회가 실패한 것들 중의 한 가지 방법은 섬기도록 사람들을 초청하여 빨리 움직이게 하고, 지속적인 보충훈련을 하지 않은채 우리의 할 일을 다 했다고 생각해버리는 것이지요. 우리는 그들이 성공하게끔 해야하지요.”

메튜: “우리는 그들을 성공하게끔 해야 한다는 것이 무슨 뜻이지요?”

베른: “당신은 이미 많은 성도들이 은사를 사용하면서 사역을 하고 있지만 확증이 안되고 또 사역자로서 훈련을 안 받을 수도 있지요. 예를들어, 당신 교회안에 애들의 야구, 축구, 농구 등을 하는데 코치하는 사람이 있나요?”

메튜: “예, 몇 명 있지요.”

베른: “왜 애들을 위해 사역하는데 그들을 확증해주지 않나요?”

메튜: “제 생각에 그것은 우리교회 안에서가 아니기 때문이지요.”

베른: “왜 그들에게 주기적인 훈련을 시키지 않나요. 그들을 위해 기도하고, 교회의 연장선에서 그들을 파송하는 것 말이지요. 하나님의 은혜를 이런 애들과 그들의 부모들께 연장할 수 있는 기회들이지요. 그들에게 비전도 줄 수 있고요. 그들이 하는 것이 사역 그 이상이라는 것을 볼 수 있도록 해 주는 것이지요. 우리는 사립대학의 야구코치가 크리스찬인 것을 알고서, 그를 초청하여 우리교회에 관련있는 성도들을 모아 토요일 아침강좌를 오픈했지요. 우리는 또한 상담전문가를 불러서 애들과 관련되는 가정문제들을 다루도록 했지요. 그 다음에 우리는 기도함으로 코치들을 파송했지요. 그들이 얼마나 좋아하는지 당신은 놀라게 될 것이지요. 그리고 우리는 그 씨앗을 심었기 때문에, 사람들은 그들의 코칭직책을 사역으로서 보기 시작했지요. 새로운 가족들이 그런 코치의 결과로 교회에 등록하기도 했지요.”

메튜: “저는 그런 생각을 해본 적이 없습니다. 이것과 같은 다른 분야는 없습니까?”

베른: “내가 알기로는 없지요 - 왜 그런지 나도 몰라요 - 그러나 내가 듣기로는 교회나 공동체의 자원봉사 사역을 할 형편이 못되는 집에 있는 애거나 어린아이의 엄마를 사역자로 세우는 것은 맞지 않는다고 보는 것 같

애요. 그러나 내 생각에 그들도 나름대로 하나님의 나라를 건설하는 것이지요. 확증을 안 할 필요가 없지요.”

메튜: “흠, 흥미롭군요.”

베른: “당신이 사람들을 요청하지 않으면, 부지불식간에 많은 사역기회들을 놓치고 말지요: 예, 호스피스, 적십자, 식사대접, 방과후지도, 해비타트, 그 외 많지요. 우리는 교인들이 공동체 자원봉사에 얼마나 많이 동참하는지 정기적으로 확인하여 그들을 공식석상에서 인정해주지요.”

메튜: “그러면 교회안에서 봉사하던 사람들이 바깥으로 나가는것이 아닌가요?”

베른: “만약 당신이 의도적이 아니라면, 당신은 계속하여 사람들을 더 찾게 되는 기회들을 갖게 되지요; 그러나 당신이 심각하게 구비시킴을 한다고 해도, 교인들 중에 50% 만이 교회안의 사역에 동참시키게 될 것이지요. 그렇게만 되어도 포화상태이지요.”

메튜: “제가 다시 뛰어야 겠네요?”

베른: “일반 교회는 성도들의 절반정도가 사역기회들을 갖고 있지요. 오해하지는 말아요. 우리는 항상 필요한 역할에 사람들을 채우려고 줄서서 대기시키지는 않아요. 가끔 아웃리치 사역 때문에 사람을 잃는 스태프의 고민을 들어볼 때가 있지요. 그러나 당신의 기본적인 목표가 사람을 성장시키는 것이라면 그들이 어디에서 섬기든지 염려할 필요없지요. 그들에게 알맞은 곳에서 봉사하다면 좋은 일이지요. 당신은 어린이 사역을 누구에게 맡길 것인지, 교회정문에 수위를 누가 할 것인지 찾는 일보다는 더 의미있는 곳을 찾아 섬기도록 더 관심을 가져야 하지요.”

메튜: “그것은 혁명적인데요. 목사님은 정말 그렇게 하신단 말씀이세요? 사람들이 공동체 속에서 자원봉사하는 것을 사역의 일환으로 보신다는 것이지요?”

베른: “우리는 그렇게 하지요. 게다가 우리는 그들이 잘 할 수 있도록 훈련도 시키지요. 우리의 목표는 그들이 기술을 더 배워 일터에서, 이웃에서, 그리고 다른 사람들에게 다가가는 측면에서 더 효과적이 되도록 돕는 것이지요. 사람들이 교회를 가서 삶의 기술을 배우는 곳이라고 생각하기 시작한다면 얼마나 좋겠어요. 그것이 우리의 꿈이지요: ESL반을 운영하는것, 결혼과 부모에 대한 세미나, 돈의 운용, 이력서 쓰는 법과 인터뷰 기술 - 이런 것들과 같은 것이지요.”

메튜: “목사님이 얼마나 넓게 생각하시는지 놀랄 따름입니다.”

베른: “단지 구멍 메우기 식으로만 생각한다면 당신은 한가지 방법만 보게 되는 것이지요. 그러나 영적성장의 과정을 고려해본다면, 상당히 다르게 보게 될 것이지요.”

베른은 계속했다. “우리는 사람들이 사역과 삶에서 충족을 느끼기를 원하지요. 그것은 교회 안에서만 봉사하는 것이 아니라 전반적인 접근이지요. 교회는 사람들에게 제공할 것이 많지요. 그것은 삶속에서 그들의 독특한 위치(적재적소)를 찾는 것이고, 어떻게 하나님이 그들을 사용하기 원하는가에 대한 것이지요. 남부에 있는 프레즈 감리교회는 구비시키는 교회로 유명한데 담임목사인 존 마티슨은 내게 말한 적이 있는데요. 그들은 구비시키는 사역을 ‘적재적소 찾아가기’라고 표현하면서 그들이 적재적소를 찾으면(pick niche) 그들은 흠 잡는 것(not pick)이 줄어든다’고 했지요”

두사람은 웃었다. “재미있는데요”라고 메튜가 말했다.

베른: “이 나라 전체 교회들에 일어나고 있는 새로운 움직임이지요. 어떤 사람들은 그것을 외부초점에 맞추는 교회라고 일컫기도 하지요. 나의 친구 릭루쏘(Rick Rusaw)는 외부 초점교회(Externally Focused Church)라는 책을 썼지요. 그는 말하기를 그의 교회가 그들의 행사에 많은 사람들을 참여시키기도 했지만 결국은 ‘이렇게 하여 좋은 것이 무엇인가?’라는 질문을 던지게 되었다는 것이지요. 그들은 이런 대형행사를 그만두고, 주위 공동체에 영향을 끼치는 것에 초점을 맞추기로 결정하였지요. 예를들어 매월, 릭

목사는 주위의 지도자들을 초청하여 - 사업가들, 경찰서장, 다른 전략가들로 10여명 - 그 도시의 문제에 대한 해결책을 위해 의논하도록 했지요. 그들은 대부분이 교회의 성도들이 아니지만, 교회에서 모여 문제를 다루면서 해결책을 모색하는 것이지요.”

베른은 계속했다: “수년동안, 릭의 교회는 그 도시에 상당한 끼쳤지요. 그래서 학교장들, 시의 지도자들, 그리고 많은 단체장들이 그들에게 와서 충고하고, 지원하고, 그리고 필요한 것들을 얻어 가지고 갔지요. 그는 말하기를 먼저 들어줄 권리를 얻어야 한다는 것이지요. 우리들 대부분은 교회 안에서 권리를 얻지 못한 채 들려지기를 바라지요. 그것이 바로 대부분 주위의 공동체들이 우리로부터 들으려 하지 않는 이유이지요. 그렇게 하는 교회들이 너무 많지요. 그렇기에 공동체에서 볼 때 신뢰성이 약하고 피부로 와 닿는 신앙을 보여주지 못하는 것이지요. 반면에 잘하는 교회들도 있지요.”

메튜: “예, 그것이 바로 우리가 해보고 싶은 것이지요. 그것은 상당한 에너지가 필요하겠군요. 교회 자체 프로그램도 진행되어야 하고 또 주위 공동체에도 관심가져야 하겠군요.”

베른: “대부분의 외부초점 교회는 구비시킨다는 것을 발견할 수 있는데 그것은 교회를 유지하는 데에만도 엄청난 자료를 가지기 때문이지요. 그러나 기본적인 것이 충족되면 자연스럽게 이웃을 향해 넘치도록 되는 것이지요. 그때가 바로 사람들이 당신교회를 알아채리는 것이고, 그 결과로 주위공동체에서 당신교인들과 접촉이 됨으로 자연스레 교회 방문하게 되지요.”

메튜: “당신의 행동이 빛을 발하게 하라. 그러면 네 아버지께 영광을 돌리게 되리라”

베른: “예, 아멘이지요.”

베른: “자, 좋아요. 이제 당신은 큰 그림의 전체는 보았어요” 라면서 직접 그린 그래픽을 메튜에게 넘겨주었다.

메튜: 종이를 보면서 “이것은 사실 엄청난 것이군요.”

베른: “그것이 바로 이 그래픽의 아름다움이지요. 그것을 어떻게 하는 지에 대해서는 당신이 꼭 알 필요는 없어요. 당신은 황제(emperor)가 아니라 힘을 주는 자(empower)이지요. 시작을 어떻게 하는 지에 대해 다음 단계로 가 볼까요?”

메튜: “좋습니다.”

베른: “오케이, 당신은 이제 발견했습니다. 그런데 당신이 성급하게 하려하면 문제가 생기지요. 그것이 가장 큰 적이 될 수도 있어요. 당신은 시간을 갖고 이 그래픽의 이면을 생각하기 보다 해오던 대로 계속 하려는 유혹에 분명히 빠지게 되지요. 매주 당신의 주제를 계획할 때에, 사람들 개발하고, 잠재적인 리더들과 연결하고, 구비시키는 파트너와 함께 일하는 것에 대해 얘기하는 시간을 반드시 넣도록 해야하지요. 당신은 장기적인 혜택을 핑계로 즉각적인 감사를 놓쳐서는 안 되지요.”

메튜: “예, 많은 도전이 있을 것으로 이미 감지했습니다.”

베른: “나는 가끔 속을 때가 있음을 알게 되었지요. 설교를 몇 번하고 영적은사 체크를 하고, 사역박람회를 하면 잘 될 것이라 생각했지요. 추진력은 자동차의 개스통과 같지요. 기름 표시는 아래로 향하면서 자꾸 채우라고 빨간불이 들어오지요.”

메튜: “예, 사실입니다.”

베른은 자신의 노트파일을 꺼내 종이를 펼쳤다. “나는 며칠전에 이것에 대

해 생각하면서 메모해놓은 것이 있지요. 우리가 처음에 또 실수한 것은 잘못된 것들에 너무 비중을 둔 것이었지요. 처음에 우리는 단지 몇 명이 사역에 동참하는 지에만 관심을 가졌지요. 그러나 후에 많은 사람들이 올바른 위치에 가 있지 않음을 우리는 발견했지요. 당신은 종종 사람들을 옮겨야 하고, 경험하게 하고, 또는 뒤로 물러서게 해야 함을 깨닫게 되지요. 목표는 어디에나 맞추는 것이 아니라 올바르게 맞추어야 하지요. 몇 명이 동참되었는지를 계산하기보다 얼마나 올바르게 맞추어졌는지, 얼마나 많은 사람들이 봉사분야에서 자신의 역할을 만족하는 지를 확인해봐야 하지요.”

베른은 자신의 리스트를 보면서 계속했다. “여기에 우리를 방해하는 것들이 있지요. 지난번에 우리가 스텝에 대해 얘기한 적이 있지요. 그것은 그들에게 기본적인 개념에 대한 것만 얘기하는 것이 아니라 그들에게 계속적으로 책임도 지게 하는 것이지요. 평신도들이 그만두게 될 때나 사역리더가 그만둘 때, 스텝들은 ‘보시오, 이것은 안 좋은 아이디어 였지요; 자원봉사자들은 믿을 수가 없지요’라고 말하기 쉬워요. 그리고는 그들이 했던 과거로 돌아가려 하지요.”

베른은 계속했다. “예를들어, 이전에 담임목사였다가 현재 우리교회 부목사가 있는데, 회복그룹을 만들어 우리교회에서 모였었지요. 그는 교회에 와서 문을 열어주면서 모임을 주선했지요. 우리는 사람들이 그들을 돕도록 했는데 일이 많아 혼자서는 할 수가 없지요. 그는 이런 사역에 마음이 있는 한 남자를 찾아냈지요. 하루 저녁에는 AA리더로부터 전화가 왔는데 그 남자가 오지 않아 문을 열 수 없어 교회밖에서 기다리고 있다는 것이지요. 우리 스텝은 가족들과 모임을 하고 있는 중이었지만 즉시 교회로 달려갔지요. 그는 너무 화가 나서 그 남자에게 당신이 필요없으니 그만두라고 말했지요. 그리고 그 스텝멤버는 자기가 다시 하기로 마음먹고서, 자원봉사자는 믿을 수 없다고 느꼈지요. 우리는 이 스텝과 함께 앉아 훈련에 대해 말하고, 두 번째 기회를 가져보라고 타일렀지요.”

베른은 계속했다. “또 다른 장애물은 계획의 부족이지요. 처음에는 조직화하고, 소통경로를 만들고, 워킹하고, 자료화하고, 비전을 던지는 등 일이 상당히 많지요. 당신과 당신의 파트너가, 결국은 그와 함께 하는 팀이 다해야 할

일이지요. 오, 또 다른 것이 있네요.”

메튜: “와우, 계속 나오네요.”

베른: “큰 장애물 중에 하나는 당신이 그것들을 알아차리지 못할 때이지요. 당신이 그것을 알고 가능한 한 준비하면 훨씬 수월하지요. 나는 이것을 완전히 알아채지 못했어요. 당신교회 문화의 일부로서 얼마나 봉사를 하든지 간에, 다른 교회들로부터 교인들이 자꾸 들어오는 한 그들을 재교육 시켜야 하지요. 그들은 교회에 올때에 그들이 사역하도록 준비시키는 것이 우리의 할 일이라는 것을 모르고 목사나 부교역자들, 또한 유급직원들이 자기들을 섬길 것이라고 기대하지요.”

메튜: “그들을 위해서 일하라고 우리에게 월급을 주는 것이 아닌가요? 그들은 좀 이상하게 여길 것 같은데요.”

베른: “그렇게 생각할 수도 있겠지요. 어쨌던, 그것은 계속되는 도전이지요. 그리고 어떤 사람들은 전혀 동참을 하지 않을 경우도 있지요. 수멀로리 (Sue Mallory)는 우리에게 ‘예배 더하기 2’를 가르쳤지요. 우리는 그것을 멤버쉽 크라스와 새신자 자료에 활용하고 있지요.”

메튜: “예배 더하기 2는 무엇이지요?”

베른: “예, 설명할게요. 그것은 예배참석은 기본이고 거기에 두가지를 더 하는 것이지요. 하나는 자신의 은사를 사용하여 다른 사람들을 섬기는 곳이고요. 다른 하나는 다란 사람들로 부터 섬김을 받고 또 영적으로 성장하는 곳으로 마치 소그룹과 같은 것이지요”

메튜: “예배 더하기 2. 그 좋은데요”

베른: “단순하게 해야 하지요. 그래야 기억하기가 더 쉽지요. 당신교회에 오게 될 많은 사람들은 상처를 받든지 지치게 될 터인데, 그들이 계속 섬기기 위해서는 갱신할 곳이 필요하지요.”

메튜: “좀 쉬게 하거나 안식년을 주는 것은 어떤가요? 지쳤을때에 쉬면서 원기회복 하는 것도 괜찮지 않을까요?”

베른: “경험이 많고 달란트가 있는 사람이 한발 물러나서 쉬다는 것은 쉽지 않아요. 그러나 가끔은 사람들도 휴식이 필요하지요. 사람들에게 시간을 주되 사역자로 하여금 정기적으로 확인하도록 해야 하지요. 그래야 사람들이 돌봄받고 있음을 알게 되고, 그들이 회복된 후에는 즉각적으로 사역에 돌아오기를 기도한다고 알려주어야 하지요.”

베른은 자신의 노트를 보았다. “오, 여기 다른 아이디어가 있네요. 어떤 사람들은 사역에 오래도록 헌신하기를 원치 않아요. 그들은 여행을 자주하거나 나이가 많이 들어서 장기간 사역이나 지속적인 사역에 불편을 느끼는 것을 보았지요. 우리는 소위 ‘필요시만 하는 사역’그룹을 만들었지요. 즉 약자로 WIT이지요(Whatever It Task).”

메튜: “어떻게 하는 건데요?”

베른: “만약 우리가 특별한 행사나 큰 임무를 해야할 때에... 즉 교회연간보고서나 외부 손님들이 찾아오게 될 경우, 우리는 이 팀을 부르는데 그들은 아주 즐겨하며 동참하지요. 문제는 어떤 사람이 그런 일을하기를 좋아하는지, 또 할 수 있는 여건이 되는지를 확인하는 것이지요. 그 다음에 그 사역을 그들의 시간에 맞추어서 진행되도록 해보는 것이지요.”

메튜: “뭔가 협력이 잘될 것 같은데요.”

베른: “예, 그렇지요. 그러나 그것은 당신의 구비팀이 하는 것인데 WIT사역의 리더들을 세워서 그 팀을 잘 이끌고 가도록 하는 것이지요. 그것이 바로 내가 지난번에 얘기했듯이, 내가 계속 해야 할 한가지 일이 있다면 그것은 바로 가능한 한 빨리 구비사역의 리더를 세우려는 것이지요.”

베른: “교회변화는 모순 어법이 될 필요는 없지만 또한 그것에 가깝기도 하지요” 라면서 미소지었다.

메튜: “이런 구비시킴에 대한 강조는 우리교회에서 이미 영향이 있는 것 같아요. 제가 몇몇 주요 지도자들과 얘기했습니다. 그러나 제가 우리교회에서 일어날 비전과 목사로서의 나의 역할에 변화가 올 것을 암시했더니 좀 주저하는 사람들도 있더라고요.”

베른: “그것은 예상했던 것이지요. 처음에 내가 얘기했을 때 당신도 꽤 좌절을 느꼈었지요? 그러나 지난 몇 달동안 당신은 잘 따라왔고 익숙해져 갔지요. 내가 정말 도움을 받았던 얘기를 해주지요.” 베른은 노트장을 하나 찢어서 테이블위에 놓았다. 그는 어떤 도식 같은 것을 적었다.

$$\frac{\text{(리더 Umph+회중의 쉬운 접근)X시간속도}}{\text{아이디어 임팩트}} = \text{변화조집}$$

베른은 계속했다. “몇년전에, 나는 게인(Gene)목사가 주최하는 컨퍼런스에 참석했는데, 그 당시에 그는 라스베가스 근교에 있는 센트럴 크리스찬교회 담임목사였을 때이지요. 그는 지금 윌로크릭에 있지요. 그런데 게인과 그 팀이 책을 썼는데, [위험이 없이 교회를 변화시키는 방법]이라는 제목이었지요. 그때 나는 [변화없이 교회를 죽이는 방법]에 대한 책을 쓰고 싶은 생각이 들었지요.”

두 사람은 웃었다.

메튜: “예, 아마도 [당신을 죽이지 않고 교회를 변화시키는 방법]이라는 책도 필요하겠군요.”

베른은 웃었다. “어쨌든, 그 책의 내용이 나에게 많은 도움이 되었지요. 그

래서 변화에 대한 목사들께 얘기할 때 사용했지요. 자세한 것은 지금 다 말할수는 없지만 몇가지만 생각나는 데로 얘기해 볼게요. 우선 당신은 두가지 계획을 세워야 한다는 것이지요. 하나는 [무엇을 하기 원하냐], 즉 구비시키는 교회가 되는 것이지요; 두 번째는, [어떻게 그것을 하기 원하는가]. 이것은 바로 여기에서 우리가 원하는 그곳에 어떻게 가느냐 하는 변화의 계획도 포함되지요.”

메튜: “왜 우리는 두가지 계획이 필요한가요?”

베른: “대부분이 훌륭하고 꼭 필수적인 아이디어들이 교회에서는 현실화 되지 않는데, 그 이유는 아이디어들이 잘못된 것이 아니라 교회가 그것을 과소평가하는 타성에 젖어있기 때문이지요. 많은 교회들은 좋은 나쁜든 일반적으로 변화는 싫어하지요.”

베른은 계속했다. “그러나 변화(Change)는 외적, 신체적, 그리고 논리적으로 뭔가 일어나는 그 이상이지요. 변화(Transition)는 내적, 감정적, 그리고 관계적에서 뭔가 일어나는 것이지요. 변화(Transition)는 변화(Change)에 대해 사람들에게 준비하도록 돕는 것이지요. 그래서 많은 사람들이 새로운 아이디어들을 싫어하는 이유인데, 지도자들이 그런 아이디어를 그들이 받아들일 준비를 안 시켰기 때문이지요.”

메튜: “그러면 이 도식이 변화에 대해 어떤 역할을 한다는 것이지요?”

베른: “어떤 변화에든지 영향을 주는 데에는 네가지 요소가 있지요. 내용을 이메일로 보내줄게요. 그것은 주요 요인들 각각의 가치를 평가해주는 방법이지요. 간단한 수학개념인데 당신의 교회안에서 변화과정이 어떻게 작용하는지를 보여주지요.”

메튜: “정말 좋겠군요.”

베른: “네가지 주요 요인들은 이렇지요. 앞에 그런 도식이지요. *지도자*

*Ump*는 목사가 지도력에 있어 얼마나 은사가 있느냐 하는 문제이지요. 1에서 5로 표시해볼 때, 우리들 대부분은 원래 1에서 2사이에 있게 되지요. 왜냐하면 우리는 목회적 소명에 따른 다른 강점이 많지요. 4에서 5사이는 별로 없기에 변화를 가져오려는 시도는 우리에게 어렵지요.”

메튜: “그러면 희망이 있나요?”

베른: “오, 물론 있지요. 그러나 그것은 다른 세가지 요소들을 충분히 이해하고 있어야함을 전제로 하지요. 문제는 목사들이 자신이 가지고 있는 것보다 더 강한 지도자라고 생각할 경우, 결과적으로 이런 요소들이 함께 작용할 때 어떤 일들이 발생하는 지를 알지못한 채 추진하려고 하지요.”

메튜: “예, 말이 되네요.”

베른: “*회중적인 접근 용이*라는 것은 지도자들이 당신의 견해에 대해 어떻게 생각하며, 새로운 아이디어에 대해 어떻게 쉽게 적응하느냐에 관한 것이지요. 다시 말해서, 당신은 1에서 5까지 숫자를 만들어 놓고 몇 명인지를 그 틀에 채우면 되는 것이지요.”

메튜: “*견해* 지도자들이란 목사님교회에서 공식적인 지도자들을 의미하는가요?”

베른: “그렇지요. 그들이 어떤 직책을 갖고 있든지 안 갖고 있든지 간에 교회 안에서 영향을 끼치는 사람들이지요. 우리는 몇 개월전에 그것에 대해 얘기한것 같은데요.”

메튜: “예, 기억합니다. 그런데 왜 바로 교인들을 앙케이트로 조사하지 않나요?”

베른: “두가지 이유에서 이지요. 교인들의 5-10%가 아이디어들에 대해 다른 사람들의 8-90%가 응답하도록 하는 결정을 한다는 것이지요. 5-10%는 거의 다루어나가는 결정적 숫자이지요. 게다가 당신은 그들이 준비되기 이전에 당신이 생각하는 것을 모든 사람에게 말하여 복잡하게 만들어 버리면

안 되지요. 농부들이 씨를 뿌리면 그것이 성장하기 바라기 때문에 먼저 그 씨를 받아들일 땅을 준비시키는 것이지요. 지혜로운 목사라면 기반을 깔기 위해 구비시키는 주제에 대해 몇 번이고 설교할 것이지요. 또한 평신도지도자들에게 주요한 책들을 읽도록 하고 구비에 모델이 되는 교회를 방문하든지 그런 컨퍼런스에 참석토록 할 것이지요.”

메튜: “좋은 생각입니다.”

베른: “더 빨리 갈수록 당신교회에 더 스트레스가 쌓일 것이고, 그렇게 되면 변화에 대한 기회들은 더 적어지게 되는 것이지요. 그것이 바로 도식에서 *시간속도(Time Speed)* 라는 요인이지요. 내가 당신에게 보낸 이메일 속에 그것이 설명되어 있어요.”

메튜: “그러면 얼마나 많은 시간을 말씀하시나요!”

베른: “예, 세 단계로 생각할 수 있는데, 한달에서 6개월은 마치 마이크로 오븐과 같고; 1년에서 2년은 오븐이 돌아가는 모습이고; 3에서 5년은 막 튀는 모습이라 볼 수 있지요. 당신은 시간을 더 추가하면서 스트레스는 줄이고 변화과정은 증대시킬 것이지요. 그리고 또한 사람들과 계속적으로 소통하고 또 그들을 준비시키는 시간을 버는 것이지요. 수공이 되나요?”

메튜: “예, 됩니다. 마지막 요인은 무엇이지요?”

베른: “*아이디어 임팩트*인데, 구비시키는 가치와 관련이 있는 것이지요. 당신은 당연히 교인들이 자신들의 은사를 사용하면서 영적으로 성장하기를 바라겠지요. 그러나 아이디어 임팩트란 몇가지가 될 수 있지요.”

메튜: “그러면 왜 그것이 제일 아래에 있나요?”

베른: “당신이 요인에 의해 나누었기 때문이지요. 더 작은 임팩트를 주는 아이디어는 교회에 영향을 끼쳐, 더 나은 긍정적 변화의 기회들을 갖게 되는 것이지요. 그러나 더 큰 임팩트를 주는 아이디어는 교회에 영향을 주어,

변화가 일어나는데 더 도전이 되는 것이지요. 이런 네가지 요소들이 어떻게 서로 서로가 상호작용하는 지를 보게 되면, 당신은 어떻게 변화와 잘 적응하는 지를 평가할 수가 있지요. 만약 그것이 울퉁불퉁한 도로와 같다면 당신은 어떤 요인들을 수정할 수가 있으며 시간을 더 갖는 다든지, 토론, 책, 컨퍼런스 등을 통해 교회에 영향력을 끼치는 사람들이 더 쉽게 적응토록 한다든지, 당신이 제안한 만큼의 변화를 좀 축소시킬 수가 있지요.”

메튜: “만약 그런 도식이 위험을 감수할 수도 있다는 경고를 받게될 때에 변화를 계속 진행시킬 수 있는 것은 무엇인가요?”

베른: “다른 좋은 시도처럼, 뭔가 잘못될 수도 있다는 것을 모든 사람에게 가르치는 것이 좋지요.”

메튜: “과거 스타일에 손을 좀 바라는 뜻이군요.”

베른: “바로 그것이지요. 만약 조직이 변화에 대해 어떻게 저항하는 지를 당신이 이해하지 못한다면 당신은 순진하게 일을 하는 것이고, 왜 교회가 쪼개어 지고 목사님들이 다른 직업을 찾는지를 이상히 여기게 되지요. 그 글의 저자는 제안하기를 아무리 좋은 것이라도 중요한 변화과정에서는 교인들의 10%를 잃게 된다는 것이지요.”

메튜: “꽤 많은 편인데요.”

베른: “그렇지요. 그러나 옳은 일이라면, 당신은 결과적으로 더 많은 것을 얻게될 것이지요.”

메튜: “좋은 글 같군요. 제 고통을 덜어줄 것 같군요.”

베른: “내가 보내줄께요. 당신에게 도움이 될 것이지요.”

메튜: “그럼 이제 여기로부터 어디로 가는 것이지요.”

베른: “내 생각에 꽤 멀리 온 것 같은데요. 당신의 교회에서 계속 진행하고

실행하는 것은 이제 당신에게 달렸다고 생각되네요. 가끔 서로 연락하며 문제를 해결해 갑시다. 그러나 당신은 자신에게 다가올 것들을 이미 파악하고 있는 듯 하네요.”

메튜: “벌써 졸업이라고요? 솔직히 말해서 지난 몇 달동안 저에게 가르쳐주신 것에 대해 정말 감사드립니다. 제가 확신하기로 이것은 목사로서 목회를 하는 방법에서 변화를 줄뿐만 아니라 우리교회에 강한 영향을 줄 것으로 확신합니다.”

베른: “예, 그것 때문에 우리가 여기 있는 것 아닙니까? 사람들이 더 나아지도록 돕는 것이지요. 계속 연락합시다. 당신의 구비팀장이 우리 크리스와 정기적으로 만나도록 하세요. 당분간은 그렇게 해야 할거예요. 진행과정에서 어떤 실수라도 피할 수 있도록 도와주세요. 우리는 그렇게 하는 것을 즐겨하지요.”

두사람은 커피숍의 문을 나서며 인사하고 헤어졌다. 구비사역에 대한 전 ‘과정’이 이해되긴 했지만, 메튜는 새로운 우정을 만든셈이 되었다. 좀 피곤하긴 했지만 베른목사님으로부터 많은 것을 배웠으며 또한 자신의 삶, 목회, 그리고 교인들을 바꾸어 놓을 것을 확신하였다.

원 리

사람들은 구비가치를 효과적으로 실행하는데 다양한 시스템이 필요하며, 결국 그것은 교회문화의 한 부분으로 자리잡게 된다.



The Prize

상급

출렁이는 바다
긴급구조(S.O.S)
얻는 것과 잃는 것
S-커브
진행
추진력
축복

상급

출렁이는 바다

“당신은 이것에 대해 굉장한 관심을 가지고 계시는군요?”라면서 크로스로드교회의 청년부 파트타임 부교역자 벤(Ben)이 말했다. “저는 생각하기를 이것은 자원봉사자들을 더 모아 우리를 돕도록 하는 것이지, 우리 사역을 그들에게 되돌려 주는 것이 아니라고 생각했었습니다.”

메튜: “무슨 의미이지요? 우리는 몇 달동안 이것에 대해 얘기한 것같은데요.”

벤: “예, 압니다. 그러나...”

메튜: “당신은 내가 이것을 계속 강조 안할 줄로 생각했지요. 그런 의미예요?”

벤: “잘 모르겠습니다. 나는 평신도들을 돕는 자들로 생각해왔읍니다만, 목사님께서 말씀하시는 것이 실행가능할 것 같지 않은데요. 훈련이 안된 평신도들에게 사역을 넘겨주면 이미 다른 일들로 바쁜 그들이 헛갈릴 것도 같은데요. 평신도들이 그렇게 헌신하기를 기대하는 것도 비 현실적인 것 같은데요.”

메튜: “그런, 당신은 어떻게 생각해요?” (그런은 파트타임으로 예배인도자였다. 그는 키가 큰 30대 후반인데 어떻게 대답해야 할지 몰라서 안절부절했다.)

그런: “사실 저는 좀 의문이 생기는 데요. 저는 성경에서 이런 것을 말하고 있는지 잘 모르겠습니다. 저는 예배인도자로서 전문적으로 훈련받기 위해 대학에 갔습니다. 전문적으로 훈련도 받지않고 예배경험이 없는 사람들을 주일 예배시에 예배인도자로 세우면 어떻게 되겠습니까?”

메튜: “우리가 말하고 있는 것은 바로 목사로서 우리의 역할이 바뀌어질 필

요가 있다는 것인데요. 목회를 하는 자들에서 다른 사람들로 하여금 적극적으로 그 역할을 하도록 훈련시키고 임파워링하는 것이지요. 만약 여러분이 예배를 인도할 수 있는 잠재력이 있는 사람을 발견한다면 그렇게 하시지요. 단 제가 바라는 그 사람이 그런 사람들을 개발하고 그런 것을 할 기회를 만들어 주어보라는 것이지요.”

그런: “와, 상당히 위험한 발상이신것 같은데요. 만약 그런 중요한 것들을 매주 시행해 본다는 것은 어떤 일이 일어날지 걱정되는데요.”

메튜: “도나, 당신은 어떻게 생각해요?” 도나는 40세 정도된 여성으로서 의자에 등허리를 기대고 앉아있다. 그녀는 몇 년동안 풀타임으로 사무직을 담당해왔다.

도나: “예, 알다시피 저는 처음에 사무실 자원봉사자로 시작했지요. 그래서 나는 사무실에서 무급의 자원봉사자들에 대해 전혀 부담이 없어요. 제가 목사가 아니기에 이런 것에 대해 어떻게 해야 할지는 잘 모르겠습니다. 저는 이미 할 일이 꼭 찼거든요. 게다가, 만약에 누구에겐가 의존했는데, 그 사람이 지방에 가 있다는지 또는 다른 일을 하도록 미리 약속되어 있다면 어떡하지요? 그 사람에게 의지했는데 그 일을 관두거나 못해낸다면, 우리는 두배 이상 힘이 들것 같은데요?”

메튜는 다음에 무슨말을 할까 생각하면서 고개를 끄덕였다. 그는 들으면서 약간의 실망감과 좌절감을 느꼈다. 베른 목사님이 이런 잠재적인 도전에 대해 얘기한바 있지만, 메튜는 거기보다는 덜 전통적인 자신의 교회에서, 특히 스텝들이 이런 아이디어에 거부감을 가질 것이라고는 상상도 못했다. 게다가 유급직원을 지난 몇 달동안 사역리더십 미팅에 참석시켜온 터였다. 모든 사람이 이런 아이디어를 받아들인 것처럼 보였는데, 이제 막상 그 가치를 설명해보려는 단계에 이르러 이런 저항에 대해 좀 놀랐다.

메튜: “우리 모두는 이런 것이 새롭기도 해요. 그러나 우리는 우리교회에서 이런 가치를 모델로 해볼 필요가 있다고 봐지는데요. 만약 우리 교인들이 이런 것을 갖기를 우리가 원한다면, 우리는 매우 심각하게 고려하고 있음을

그들에게 보일 필요가 있지요.’

벤: “제가 염려하는 것은 변화인데요. 1년반 전에 제가 채용될 때에 이런 것은 전혀 언급이 없었거든요. 그래서 솔직히 말씀드리면 제가 느끼기로 목사님은 우리에게 뭔가 바꾼다는 느낌이 들면서 채용된 목적 외에 것을 하라는 뜻으로 받아들여 집니다. 제가 무례하거나 무시해서가 아니라 청소년들이 그들의 프로그램을 평신도들이 다루게 되면 어떤 반응이 올지 염려됩니다. 우리는 꽤 복잡한 운영구조를 지금 가지고 있습니다.”

메튜: “나는 한번 시도해보라고 권하고 싶군요. 그리고 주간 스텝미팅에서 이런 것에 대해 얘기해보고, 서로가 돕도록 합시다.”

도나: “만약 제가 지금 하는 일을 좀 줄여주신다면 도움이 되겠지요. 제가 하는 모든 일을 하면서는 훈련이나 다른 사무실업무를 할 수 없을것 같습니다.”

메튜: “나는 이해합니다. 우리가 시작했을 때 한 것은 한동안은 계속 해야 하지요.”

그랜: “저는 잘 모르겠습니다. 목사님께서 예배기술 같은 것을 말씀하실 때, 그것은 달란트에 대한 문제라 봅니다. 목사님께서 범위를 넓혀서 새로운 사람들을 동참시키려 할 때에 문제가 생길 것 같습니다. 우리가 하는 만큼의 수준으로 다른 사람이 한다는 것은 쉽지 않을 것 같습니다.”

메튜: “그것이 바로 우리가 할 일이라고 보는 것이지요. 사람들을 찾아서 훈련시키고 해보도록 하는 것이지요. 사람들로 해보도록 하는 기회를 줘보지 않으면 우리는 결코 알 수가 없지요. 이것을 어떻게 할 것인지를 가르쳐 달라고 하나님께 기도합시다.” 그랜은 그의 머리를 천천히 흔들었으며 입술을 오므렸다.

벤: “저는 노력해 보겠습니다. 제 생각에 이것은 팀으로 접근하는 것이 좋

겠다고 봅니다. 그러나 사람들을 모아서 훈련시켜 사역에 동참시키는 것은 시간이 걸린다고 봅니다. 그것은 우리가 지금 토론하는 것 만큼 쉽다고는 보지 않습니다.”

메튜: “예, 전적으로 동감합니다. 이것에 대해 얘기하는 것은 실지로 이것을 하는 것보다 훨씬 쉽지요. 만약 우리가 서로 돕는다면, 우리 사역의 각 각에서 이것이 어떻게 작용하는 지를 알 수 있을 겁니다. 나는 이 사역을 위해 책임자를 찾아볼게요. 그러면 여러분이 경험할 것과 같은 식이 되겠네요. 도나, 당신은 5-6명의 팀을 만들어 볼래요? 사무실에서 행정적으로 도와줄 사람들이지요. 그러면 좋겠는데요.”

그렌: “저는 아직 잘 모르겠습니다. 저는 이런 것을 싫어하는데요. 제대로 되지 않고 끝나버리면 뒤로 물러서게 되는데요. 다시 회복시키는 것은 정말 쉽지 않습니다.”

메튜: 억지로 웃으면서, “그런 위험요소는 나도 이해해요. 우리는 계속 노력해야 한다고 생각해요. 하나님께서 이런 방향으로 움직이라고 요청하심을 믿어요.”

모임후에, 세명의 스텝은 메튜의 사무실을 떠났다. 메튜는 문을 닫았다. 미팅에서 그가 생각했던 낙관론과 격려는 갑자기 증발해버렸다. 그는 책상 앞 의자에 푹 주저앉아 고개를 숙였다. 그리고 혼자 생각했다: *내가 생각했던 것이 고작 이렇게 밖에 안되나?* 내가 생각한 만큼 쉽지 않을 것 같구만. *베른 목사님이 설명했을 때에는 상당히 단순한 것 같았는데.*

메튜는 베른목사님께 전화했다.

부목사: “죄송합니다. 목사님은 외부에 공부하러 가셨는데요. 그러나 이메일은 가끔 확인한다고 하셨습니다. 그렇게 해보시지요!”

메튜: “알겠습니다” 라면서 전화를 내렸다. 그리고 책상에 앉아 노트북을 펼쳐 이메일을 보내기 시작했다.

메튜가 보낸 이메일:

“목사님께, 베유입니다. 배가 가라앉으려 하니 구조요청 합니다. 멀리 가계신 것은 압니다만 저의 항해에 어려움이 있습니다. 구비에 대한 가동력을 실천해 보려하는데 우리 스텝들이 동의를 하지 않습니다. 지난번에 이런 문제에 대해 얘기한바 있습니다만 어떤 추가적인 조언은 없는지요?”

베른의 답변 이메일:

“메튜, 당신의 보트에 물이 들어어온 것 같군요. 그러나 가라앉지는 않을 것입니다. 당신은 할 수 있다고 봅니다. 내가 어떻게 도와주면 좋을까요? 우리가 지난번에 얘기했듯이 스텝, 사역자들, 그리고 당회원들 까지도 편안하게 해줄 필요있어요. 그들은 시간이 필요하지요. 초기에 부정적이거나 뒤로 물러서는 것이 논리적이거나 교리적이거나 두려움보다 더 할 것임을 가정하시지요. 사람들이 왜 임무에 실패하는 지에 대한 삼각형을 기억하시지요? 마음과 동기보다는 교육시키고 정보를 주는 쪽으로 방향을 잡으시지요. 지금에 있어 최상을 생각해보시고 계속 진행하시지요. 나는 이메일로는 언젠가 얘기할 수 있어요.”

메튜의 이메일:

“베른 목사님, 감사합니다. 격려해주심을 감사하게 생각합니다. 지난번 제가 처음 보낸 이메일은 당회를 힘들게 마치고 난후 미팅을 가진 터라 제 감정이 많이 실렸던 것 같습니다. 지난 밤에 잠을 잘 자서인지 지금은 훨씬

낮습니다. 그러나 아직도 우리 지도자들이 이런 항해변화에 대해 함께 했으면 하는 바램입니다. 제가 첫 번째 도전을 제대로 깨닫고 있는지 모르겠습니다. 목사님과 제가 스타벅스에서 얘기할 때는 훨씬 쉬워보였습니다.”

베른의 답변 이메일:

“예, 사실입니다. 그러나 그게 인생 아닐까요? 당신의 주간 스태미팅과 일대일의 만남에서 코칭스타일로 토론하는 것은 좋은 일이지요. 일대일로 만나서 얘기하는 것이 중요한데 약간 꾸물거리는 사람을 공적으로 당황스럽게 하지 않고, 또 부정적으로 보는 사람일 경우 다란 사람에게 영향을 끼치지 않기 때문이지요. 어떻게 하는 지 아실테지요. 그들에게 일담 감사표시를 하고요...얘기걸음처럼 조금씩 진행하시지요. 이렇게 하는 근본 취지는 당신이 변화시키려는 과정에서 긴장을 줄이려는 것이지요. 직접 만나서 얘기하지못해 아쉽군요. 늘 성경을 묵상하면서 마음과 영혼을 새롭게 하시지요. 지도자들은 변화의 시기에 자신의 영혼을 잘 돌보아서 기름 탱크가 마르지 않게 해야 하지요.”

메튜의 이메일:

“좋은 지혜입니다. 어제 저녁에 은사발견 워크숍이후 대화를 하면서 한가지 염려가 생겼습니다. 사람들이 그들의 은사를 발견할 경우, 사역이 일어나면 다음과 같은 문제가 생길 수 있다는 것이지요. ‘미안합니다. 그것은 저의 은사와는 다른데요. 다른 사람을 찾아보시지요’라고 말한다는 것이지요. 이런 경우 어떡하면 좋겠습니까?”

베른의 답변이메일:

“메튜목사님, 좋은 질문이에요. 당연히 그런 생각들을 하게 되지요. 우리의 목표는 사람들에게 맞는 지속적인 사역을 발견하도록 돕는 것이지요. 그것이 바로 효과적이고 성취감을 느끼고, 불평없이 최대한으로 희생을 감수하는 곳이지요. 또한 꼭 즐겁지는 않지만 우리는 섬기도록 만들어 졌기에 해야 될 일에 부름 받았음을 가르쳐야 하지요. 그러나 반면에 은사있는 사람이 발견 될 때까지 단기적인 헌신이라는 의미도 반드시 심겨주어야 하지요. 교회의 할 일은 사람들의 은사에 맞는 기회들을 발견하는 것이지 우리의

필요를 채울 수 있는 사람을 찾는 것이 아니지요. 이런 일이 일어나게 하려면 지도자들의 마음에 변화가 요구되지요.

한번은 유명한 아프리카 선교사이면서 의사인 데이빗 리빙스턴에 대한 얘기를 들은 적이 있지요. 아프리카에서 병원을 짓는데 통나무를 세우고 있었지요. 저쪽에 앉아서 책을 보고 있는 사람에게 와서 좀 도와달라고 했지요. 그랬더니 그 사람이, “나는 지성적인 사람이에요”라고 대답했지요. 그때 리빙스턴이 말했지요. “나도 한 때는 그렇게 하려고 했지요. 그런데 잘 안되었지요.” 리빙스턴은 나무를 옮기려고 돌아왔지요. 예수님은 발을 씻는데 은사가 있었나요? 아마도 아닐거예요. 그러나 더러워진 발이 있으니 씻겨주는 것이지요. 우리교회에서 우리는 80/20 법칙을 가르치지요. 당신 노력의 80%를 강점인 분야에 투자하라고. 그리고 20%는 필요한곳에 투자하도록.

나는 세들백교회에서 이 분야에서 일하고 있는 에릭 리(Erik Rees) 와 얘기한 적이 있어요. 그 교회의 5-60%가 자신들의 사역에서 은사와 기술을 사용해본 적이 없다는 것이지요. 그것은 좋은 청지기적이 아니지요. 대부분의 교회에도 이런 현상이 일어나고 있지요. 아마 당신은 이러기를 바라지는 않겠지요; 내가 두서없이 얘기하네요. 한번 연구해봐요!

베른목사로 부터“

메튜의 이메일:

“지혜를 주셔서 감사합니다. 배운 것이 많군요. 저에게 엄청난 시작자료를 주셨습니다. 그런데 이제 걸음마 하는 기분이군요. 제가 과거에 훈련 받아 온 것은 이런 식의 목회를 하도록 준비시켜 주지 못했습니다. 메튜 올림”

베른의 이메일:

“배울 수 있을 만큼 배워둬요. 잘할 겁니다. 겸손은 배우고 성장하는데 필수조건이지요. 당신의 가장 큰 역할은 구비시키는 팀을 개발하고 알맞은 사람을 찾는 것이지요. 당신이 모든 것을 감독하려 하지 마세요. 목사로서 우리는 이것을 하도록 훈련받지 않았음에도 불구하고 항상 아는 것 더 이상으로 하려고 하지요. 전에 우리가 얘기한 것처럼 목사님들이 혼자 하려할 때, 그들의 영향을 감소시키게 되는 것이지요. 좋은 코치나 선생은 개개 선수들이나 학생들보다도 더 가치가 있는데, 다른 사람들을 개발함으로 그들

은 증대시킬 수 있는 것이기 때문이지요. 자신의 이미지를 살펴보고 황제 (emperor) 에서 힘을 주는 사람(empower)으로, 그리고 추가자(adder)에서 배가자(multiplier)로 비쳐져야 하지요. 그러면 될 거예요”

메튜의 이메일:

“예, 좋은 충고 감사합니다. 정말 감사드립니다. 외출해 계시는 동안 더 이상 괴롭히지 않겠습니다. 몇주 후에 연락드리지요. 메튜”

베른의 답변 이메일:

“염려말아요. 언제든 환영이예요. 베른”

상급

얻는 것과 잃는 것

베른: “헤이, 당신교회 어때요?” 커피를 마시면서 물었다. “우리가 연락한 지 두달쯤 됐지요. 지난번 연락할 때는 S.O.S 같았는데. 봐요. 가라앉지는 않았지요?”

메튜와 베른은 함께 웃었다.

메튜: “예, 목사님께서 구명조끼를 던져 주셨기 때문이지요.” 메튜는 베른 목사의 컵 뚜껑을 가리키며, “이게 뭘니까. 목사님은 도자기 컵을 좋아하시는 것으로 생각했는데요.”

베른: “오, 늙은 개라도 새로운 계교(속임수)를 배울 수 있다고 보는 데요. 사실 생각해 보면, 당신은 뭔가 다르게 해 보았지요. 새로운 접근은 어떻게 되가요?”

메튜: “예, 좋기도 하고 나쁘기도 하지요. 제가 하루는 생각해 보니 목사님과 만나기 시작한지도 1년이 되더라고요. 사실 우리는 제대로 달려온 것 같습니다.”

베른: “맞아요. 와우, 벌써 1년이 되었어요? 시간은 정말 빨리가네요. 뒤로 물러서서 지난 1년을 돌아보았군요 - 그때와 지금 - 뭔가 잘되고 뭔가 안 되는 것 같어요?”

메튜: “좋은 질문입니다. 저는 코칭을 좋아합니다. 솔직히 말해서, 제가 상상했던 것 보다 훨씬 더 일이 많은 것 같습니다.”

베른: “어떻게요?”

메튜: “사람들이 목사인 나에 대해 생각하는 방법을 바꾸어 준다는 것이 얼마나 어려운지 몰랐습니다. 평신도 지도자들에게 많은 시간과 에너지를 투자하여 훈련시켰음에도 잘 받아들이지를 않습니다. 그리고 단 한명만이 남

왔습니다.”

베른: “무슨 일이 일어났어요.”

메튜: “예, 넨시와 소나라고 있는데, 소나의 남편이 직장이 옮겨지는 바람에 결국 그들은 플로리다로 이사 가고 말았지요. 구비사역에 대한 방향이 구축된 후 바로 그렇게 되었지요.”

베른: “나도 그런 일이 일어날 때가 정말 싫지요. 게다가 사역에서종지부를 찍긴 했지만 하나님의 나라는 확장되었다고 생각하세요.”

메튜: “예, 맞습니다. 워십과 새신자 반에서는 정말 효과있었지요. 그리고 지난 가을 섬김에 대한 시리즈 설교는 상당한 관심과 호응을 불러일으켰습니다.”

베른: “좋습니다”

메튜: “그러나 상당히 일이 많습니다. 어떤 때는 잘 되다가, 바로 그 다음 주에는 전혀 예상치 못한 안 좋은 일이 생깁니다.”

베른: “어떤 일인데요.”

메튜: 잠시 생각한 후에, “예, 목사님께서 말씀하시기를 절대 혼자 하지 말라고 하셨잖아요. 그래서 저는 교인들을 돌볼 수 있는 팀을 만들었지요. 그들은 목회적 돌봄을 제공했는데 병원심방, 사람들을 위해 기도하고, 수술 받는 사람들을 위해 또는 산모를 위해 음식도 날라다 주기도 했지요. 이 팀이 계속 잘하도록 저는 격려했지요. 그런데 병원에서 그 팀 중에 한 사람을 만나기로 했는데, 시간이 다 되어서 올 수 없다고 연락왔지요. 결국 저는 혼자 방문했지요. 또 어떤 사람은 주말에 외부로 나가서 맡은 일을 할 수 없다고 나보고 해줄 수 없냐고 하여...제가 해버리는 것이 빠르고 쉬울 것 같은데요.”

베른은 메튜의 곤경에 대해 거의 반응이 없는 듯 했다.

메튜: “목사님은 제 말에 공감 안하시는 것 같군요.”

베른: “아니예요. 충분히 일리 있는 얘기이지요. 당신은 나뿐만 아니라 여러 목사님들의 경험과 똑같은 경험을 하고 있어요. 그러나 진전이 되고 있음을 느끼지요. 이것은 시간이 필요해요. 당신은 프로그램을 시작하는 것이 아님을 기억해야 하지요. 이것은 당신교회 문화를 바꾸는 지루한 과정이지요. 100m 달리기보다 아닌 마라톤이라 생각해요. 가능한 한 사람들을 구하려고 하지 말고요. 과거식으로 하려는 것을 막아야 해요. 사람들은 그것이 더 쉽기에 그때로 돌아가려고 하지요. 물론 새로운 길로 가기보다 과거에 다니던 길을 따라가는 것이 편해보이지요.”

메튜: “그러나 병원에 있는 사람이 요청할 때에 저는 무시할 수가 없지요. ‘오, 미안합니다. 프랭크. 당신을 위해 한 사람이 기도하고 있으니 곧 해결될 것입니다. 수술은 아주 잘 될 것입니다. 염려말아요’ 라고 얘기하기가 그런데요?”

베른: “오, 당신은 아주 스트레스를 받았군요.”

메튜: “목사님이 저를 이렇게 만들었습니다. 좀 해결해주세요.”

베른: “메튜목사님, 그것은 옳은 일을 반복해서 하는 것이지요. 그때마다 당신은 1인치를 얻게 되는 것이지요. 인치는 피크가 되고, 피트는 야드가 되고, 야드는 결국 마리가 되는 것이지요. 얼마 있지 않으면 당신은 되돌아 보면서, ‘와, 꽤 많이 진행되었네’ 라고 말하게 되지요.”

메튜: “그것은 마치 두발자국 전진, 그리고 세발자국 후퇴식이네요.”

베른: “예, 변화는 상당한 머리싸움이지요. 당신의 진행을 봅시다. 얼마나 많은 ‘은사확인’ 크라스를 가져왔나요. 당신은 그것을 해피아워(Happy Hour) 라고 불렀지요?”

메튜: “맞습니다. 목사님은 그 이름을 부러워 하셨지요. 기억하시나요? 식스(Six). 그들은 잘 출석했습니다. 사람들은 호기심이 있었으며 지난 몇 달 동안 계속 강조해왔습니다.”

베른: “오케이, 잘했어요. 사역에 대한 이런 새로운 접근에 대해 스텝들은 어떻게 받아들이나요?”

메튜: “아직 결정 못했습니다. 사무실 직원과 부목사는 동의합니다만 예배 시 찬양 인도자는 반대입장입니다.”

베른: “오케이, 세명 가운데 두명이군요. 좋습니다. 이런 것에 대해서 사모님은 어떻게 생각하세요?”

메튜: “대부분이 긍정적입니다. 터널 끝에는 어떤 빛이 있기를 바라지요. 그리고 생활도 안정되게 해주고 있어요.”

베른: “아주 좋군요. 당회원들은 어때요?”

메튜: “아직 모르겠어요. 그들의 신경만 건드리지 않으면 좋을 것 같은데요. 저의 리더십에 대해 어떤 때는 기분이 좋고요. 어떤 때는 그렇지 않은 것 같습니다. 제 목회에 대해 어떻게 생각하는지 모르겠어요. 대부분이 이런 스타일의 사역에 대해 이해는 하는 것 같습니다. 두세명은 저의 생각에 아주 적극적으로 동조하고 있지요. 신뢰되는 사람들이지요. 또 두명은 콜로라도에서 있는 1단계 구비훈련에 참석하였지요. 그들은 너무 좋아했습니다.”

베른: “정말 잘 됐군요. 시스템은 어때요?”

메튜: “시스템요?”

베른: “있잖아요. 사람들을 계속 돌보고 관심갖는 시스템이지요. 그래서 그들이 소홀히 여긴다는 인식이 생기지 않고, 그들은 훈련받을 것이고, 새로

운 사역을 맡을 때 오리엔테이션도 시키는 것 말이지요.”

메튜: “예, 그것이 아직 우리에게 좀 부족한 것 같습니다. 우리는 종이로 만든 양케이트를 실시합니다. 그러나 곧 모든 것을 컴퓨터로 데이터화 하려고 합니다.”

베른: “당신의 구비 팀은 어때요?”

메튜: “예, 잘하고 있습니다. 스스로 알아서들 하고 있습니다.”

베른: “좋아요. 중요한 팀이니 계속 관심가지세요. 컴퓨터 잘하는 사람이 없이, 또 지속적인 도움을 주지 않으면, 대개 그 과정에서 낙담하고 말지요. 구비파트너와 그 팀을 계속 코치하세요. 단순하지만 효과적인 양쪽의 균형을 잘 유지해요. 시스템을 너무 많이 만들면 복잡해져요. 그러니 잘 가동이 안 되는 시스템에 너무 에너지를 쏟으면 안 돼요. 중복이 되는 데이터는 피하세요. 우리 교회에서 나는 그런 자세한 것들에는 신경안써요. 관심은 갖되 그 과정에 너무 빠져들지 말라는 것이지요. 우리가 알고 있는 것과는 다른 은사를 가진 사람들이 있어요.”

메튜: 킬킬 웃었다. “예, 계속 염두에 두겠습니다. 내가 모든 것을 간섭해야 한다는 유혹을 종종 받습니다.”

베른: “우리 목사들은 대개 소방관 역할을 하도록 배워왔지요. 이렇게 하는 이유는, 우리는 항상 출선수범해야 한다는 생각에 젖어 있기 때문이다. 당신은 헛간이 아니라 고층빌딩의 기초를 놓는 것이지요.”

메튜: “예, 항상 제 자신에게 말하곤 합니다.”

베른: “당신은 설교준비, 상담, 심방, 또 목회자로서 일상 업무가 많으니 특별히 관심갖고 시간내지 않으면 이런 프로젝트를 진행하기 힘들지요. 비전을 항상 새롭게 하세요. 모든 모임에서 항상 강조하세요. 드림을 치되 점점 더 크게 치세요.”

메튜: “예, 좋은 말씀입니다.”

베른: “얼마나 많은 사람이 처음에 동참했는지 알 수 있나요? 그래야 어떻게 진행되는지 기준표를 가질 수 있지요. 훈련을 시키기 전과 그 이후 말이 지요.”

메튜: “예, 우리는 그렇게 했습니다. 처음에 교회생활에 성실한 성도들의 18% 정도가 참여했습니다.”

베른: “나쁘지는 않군요. 6개월후, 1년후에 다시 평가해보면 더 알수 있지요. 우리는 1년에 두 번씩 이것을 하지요. 진행에 대해 더 좋은 느낌을 갖게 하지요. 나는 1년 전과 비교해보기도 하고, 재정지원, 참석, 소그룹 동참 등등을 확인해보는 것이지요.”

메튜: “마치 정예부대를 보는 듯 하군요. 때때로 이런 게임에서 벗어나는 것이 쉬워보일 때도 있었지요.”

상급

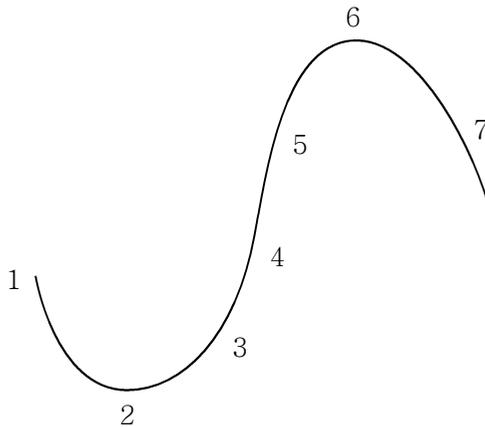
S-커브를 통과하면서

베른: “S-커브에 대해 들어 본 적이 있나요?”

메튜: “없습니다.”

베른: “그것은 비즈니스의 주기로서 알려져 있지만 여러 분야에 적용될 수 있지요.”

베른목사는 종이를 꺼내, 펜으로 그 위에 S-커브를 그렸다. 그리고 1에서 7까지 숫자를 적었다.



베른: “메튜, 모든 조직이나 프로젝트, 그리고 우리 삶에서조차도 S-커브로 표시되는 주기를 가지고 있지요. 솔로몬도 전도서 3장에서 모든 것은 때가 있다고 했지요: 태어날 때, 죽을 때, 세울 때, 허물어 뜨릴 때. 어쨌든 여기 1번은 꿈을 꾸는 시기이지요. 마치 당신 아내가 임신한 것을 알던 때, 혁신에 대해 구상할 때, 새로운 교회에 부임할 때. 그것은 신나고 이상적이기도 한때 이지요.”

베른은 계속했다. “그 다음에 현실에 직면하지요 - 2번. 첫 예배에 전교인

200명이 안 오고 80명만 왔지요. 그것은 2번과 같지요. 새로운 교회에 부임한지 2년째 되든지....아무튼 당신의 꿈이 어떠하든지 생각했던 것보다 어렵게 진행되가지요.”

메튜: “지금 우리교회 현실같습니다.”

베른: “예, 그런 것 같군요. 새로운 모험에서는 당연히 있는 단계이지요.”

메튜: “그렇군요. 마치 가족 중에 정신병자가 있으면 온 가정이 시끄러운 것과 같군요.”

베른: “꼭 그런 것은 아니지만 그럴 수도 있다는 뜻이지요. 좋은 소식은 바로 이것인데, 당신이 진행하기 시작하고 뭔가 성장하고, 열심히 일한 결과이지요; 여기 3번. 구조를 바꾸면서 계속 진행하면, 4번. 그리고 열심히 일한 결실을 즐기는 것 - 사업이든, 결혼이든, 애들이든, 무엇이든지 간에, 그것이 5번이지요. 그리고 결국 운동에너지(추진력)가 줄어들기 시작할 것인데, 그것이 6번. 그리고 결국은 죽음으로 종결짓는데, 7번이지요.”

메튜: “그렇다면 우리는 그 죽음을 피할 수 없나요. 조직이든 교회이든.”

베른: “적극적인 개입이 없이는 어렵지요. 가장 효과적이 되려면 5번에서 새로 시작해야 된다는 것이지요. 그때는 최상이고 또 좀 쉬고자 하는 유혹을 받는 때이지요. 오늘의 많은 교회와 교단들이 6번에 있지요. 그들이 살아남지 못하는 것이 모든 것은 다 해봤으나 갱신될 수 있는 기회를 놓친 것이지요.”

메튜: “예, 충분히 일리가 있네요. 슬픈 현실이군요.”

베른: “그것이 바로 역사를 통해보면, 하나님께서 새로운 일을 시작함으로 갱신을 가져오려는 것이지요. 그것은 새 포도주와 헌 부대의 개념이지요. 죽은 자를 일으키기보다 애기를 태어나게 하는 것이 더 쉽지요.”

메튜는 웃었다.

베른: “내가 얘기하고 싶은 것은, 지금 당신의 느낌은 극히 전형적이에요.” 그는 종이를 메튜 쪽으로 돌려 놓으면서, S-커브의 아래쪽 2번을 지적하며 동그라미를 치고 “출구”라고 적었다.

베른: “자, 보세요. 이것이 S-커브의 전반적인 개념이지요. 그러나 변화를 시작하는 동안에 이 부분에 잠재적인 위험이 있음을 이해할 필요가 있어요. 모든 새로운 사업, 아이디어, 혁신은 1에서 시작되듯이, 가장 큰 위험은 2번에 있게 되는 데 나는 그것을 *통과(the through)*라고 부르지요. 여기가 바로 당신이 실제적인 문제에 부딪치게 되는 곳이지요. 새로운 아이디어에 대해 사람들은 의혹을 갖기 시작하지요. 아직 별로 성공이나 성과가 없어요. 별로 보람도 없어요. 새로운 방법이 현재 보다는 낫다고 사람들을 설득시키기가 어려워요. 당신은 절망감, 피곤, 스트레스를 느끼게 되지요.”

메튜: “바로 거기가 현재 우리교회 모습입니다. 제 개인적으로 2단계인 것 같습니다.”

베른: “예, 그럴 수도 있겠지요. 통과단계의 위험은 바로 포기하려는 유혹이지요. 그것이 바로 대부분의 사람들이 *빠져나가는 곳(출구)*이지요. 왜고하니 통과하기보다 빠져나가는 것이 더 쉬우니까요. 삶에 모든 부분은 바로 이 단계 *통과*를 가지고 있어요. 거기가 바로 결혼 생활이 너무 힘들니 그만 두려고 결정하는 곳, 새로운 교회나 사업이 문을 닫는 곳, 새로운 모험이 가치 없어 보이니 그만 두려는 곳이지요. 이스라엘 백성에게는, 민수기 14장에 나오는 약속의 땅 대신에 광야를 향해 가기로 결정한 때이지요.”

메튜: “현재 우리 교회 상황을 말씀하시는 듯 하네요?”

베른: “당신이 통과하고 있을 때, 최상의 해결은 그만두고 과거의 사역스타일로 돌아가는 것이라고 느끼는 것이지요. 그만한 댓가를 지불할 가치가 없고 혼란은 안 없어질 것 같이 느껴지지요. 이스라엘 백성들은 ‘에집트로 돌아가자’라고 말했지요. 예수님조차도 ‘가능하다면 이 잔을 내게서 겨두어 주시되, 나의 뜻이 아니라 당신 뜻대로 하소서’라고 기도했지요.”

메튜: “그랬어요! 정말 가치가 있는가 하는 문제이군요?”

베른: “인생에 거의 모든 가치있는 일은 이 *통과* 과정을 가지고 있지요. 당신은 그만두지 말아야 한다든지, 철수한다든지, 새로운 아이디어를 실행해보지 말라는 의미는 아니예요. 그러나 당신이 그만두면, 결코 3번에서 5번으로 진행해 갈 수 없어요. 그것이 바로 위험, 투자, 그리고 고민의 댓가를 지불하는 경험을 하는 곳이지요. 그것은 당신 얘기가 밤에 잠을 자기 시작할 때이고, 새로운 사업에 이윤이 나기 시작할 때이지요. 그것은 젓과 꿀이 흐르는 약속의 땅이지요. 그것은 부활이지요.”

메튜: “제가 이것을 설교할 수 있어요?”

베른: “물론이지요. 그것은 희망에 대한 위대한 메시지예요; *인내의 힘*. 그런데 앞으로 6개월이 지나서, 당신이 나에게 이런 구비시키는 가치 추구함을 포기했다는 얘기를 듣는 것을 싫어하지요.”

메튜: “그런 경험이 목사님교회에서도 있었나요?”

메튜: “우리도 그랬지요. 도움이 된 한가지는 그런 것을 거치기 전에 이런 원리를 배운 것이지요. 내가 젊은 목사였을때, 레이(Ray) 목사부부가 우리를 많이 도와주었지요. 레이목사 부부는 많은 교회 지도자들을 도와준 경험이 많은 목회자였지요. 내가 목회초기에 어려움이 있을 때 도움을 많이 받았기에 지금은 당신을 도우려는 것이지요.”

메튜: “예, 의미가 있네요. 그런 이야기를 듣고 싶었습니다. 그래서 젓과 꿀이 흐르는 곳으로 가게 되었나요?”

베른: “100%는 아니었지만 많은 도움이 되었지요. 문제는 만약 당신이 출구로 빠져나가게 되면 결코 알 수 없는 것이지요. 또 다른 문제는 당신이 출구를 더 사용할수록, 당신은 다음에 그리고 그다음에 그 출구를 사용하고픈 유혹을 더 받게 되지요. 그것이 바로 어떤 사람들은 직업을 계속 바꾸고, 두 번째 세 번째 결혼한 경우 첫 번째보다 실패할 확률이 더 큰 것이지요!”

메튜: “목사님이 말씀하시는 것은 바로 우리가 인내해야 할 필요가 있다는군요.”

베른은 미소지었다. “그렇지요. 당신과 당신교회에 약속의 땅은 있다고 확신합니다 - 당신이 인내하고 지난 1년간 우리가 얘기했던 것을 적용시킨다면 가능하지요. 당신은 큰 도전에 직면해 있지만, 젓과 꿀의 땅은 오게 될 것이지요.”

메튜는 팔꿈치를 테이블에 올리고 손으로 턱을 받쳤다. 그는 베른목사님의 눈을 쳐다보았다. “예, 가치있는 말씀이네요. 지금 우리가 직면하고 있는 혼돈은 언젠가 의미있게 될 것이고, 우리가 그것을 통과한 것을 기뻐할 것이지요.”

베른: “예 당연하지요.” 메튜: “알겠습니다. 계속 하겠습니다.”

메튜: “헤이 베른목사님, 안녕하세요.” 라면서 핸드폰으로 안부 인사를 했다. “지난번 커피숍에서 얘기한지 벌써 2년이 되었습니다. 고맙게 생각합니다. 언제 저녁식사 같이 하시지요. 제가 사겠습니다.”

베른: 낄낄 웃으면서, “저녁을 사겠다는 말이 제일 듣기 좋네요. 그렇게 합시다. 괜찮다면 부부가 함께 만납시다.”

메튜: “아주 좋습니다.”

* * *

베른: “음식이 맛있었어요. 이런 곳을 정말 좋아합니다.”

메튜: “우리도 역시 맛있었습니다. 우리가 좋아하는 음식입니다. 우리 교회가 많은 변화가 있는데 목사님의 도움이었기에 감사하다는 말씀드리고 싶습니다. 결국 목사님이 제게 가르쳤듯이 축하가고 인정하는 것은 구비시키는 교회에 있어 중요한 요소라고 봐집니다.”

베른: “그것은 사실이에요. 우리는 목회에서 그런 것을 충분히 하지 않지요?”

메튜: “셀리아 사모님, 목사님께서 우리를 위해 시간과 많은 노력을 해주심에 감사드려요.”

셀리아: “목사님께서 이렇게 다른 식의 접근을 기꺼이 하고 계심에 제 남편이 상당히 인상을 받았어요. 어려운 것이긴 하지만 매우 중요한 일이지요. 저희 목사님도 교회에서 이런 사역을 이끄시느라고 밤낮을 고민한 것을 제가 알지요.”

카르멘: “이것이 얼마나 오래 걸릴까요? 물론 계속 진행되는 것이지만, 아직도 혼돈상태 같거든요. 혼돈이라는 말은 적당치 않은 단어인데, 다른 말로는 아직 정착이 안 되고 입증이 안 된다는 의미이지요.”

베른: “그것은 진행되는 과정이지요. 그러나 당신이 계속 열심이 한 것이 한곳에 집중될 때(수렴현상), 그때는 뭔가 느끼시게 되지요. 그것이 수확의 때라고 보는 것이지요. 나는 오하이오에서 자랐는데, 들에 나가 오래 동안 일하고 기다리면, 콩을 딸 시점이 오는데 아버지께서 ‘오케이, 이제 수확해야 할 때이다’라고 말씀하시곤 했지요.”

메튜: “우리는 아직 거기는 아닌 것 같네요. 그러나 좋은 진전이 있는 것을 봅니다. 거의 절반정도의 성도들이 은사체크를 마쳤고, 사역에도 두배나 동참하고 있습니다; 즉 현재로 35%나 됩니다.”

베른: “35%라고요. 대단합니다. 우리가 처음 만나서 얘기할 때는 20%도 안 된다고 하셨지요? 상당한 진전이네요. 뭔가 잘 하고 계신 것이 확실하군요.”

카르멘: “저는 부정적으로는 보지 않습니다. 제가 말씀드리는 것은 얼마나 오랫동안 의도적으로 진행을 시켜야 안정권에 들어가느냐 하는 것이지요. 현재 우리는 계속 얘기하고, 설교하고, 광고하고, 또 소그룹에서도 얘기들 하고 있거든요.”

베른: “그런 기회를 계속 갖는 것은 확장시킴에 좋은 것이지요. 우리는 사랑, 용서, 기도, 그리고 예배에 대해 계속 얘기하는 것과 같은 이유이지요. 비전은 점점 넓혀지는 것이지요. 사람들의 관심을 끌기 위해서 여러 방법이 동원되는 것이지요. 이런 것이 필수적이기에 당신은 계속하여 새롭고 흥미로운 방법으로 알려야 하지요. 사모님이 질문하신 것은 구비시킴이 언제 교회문화의 일부가 되어 교회의 삶속으로 전개되는지를 사람들이 기대한다는 뜻이지요?”

카르멘: “예, 제가 의미하는 것이 바로 그것이라고 봅니다.”

베른: “그것은 아마도 2-3년은 걸릴 것이지요. 상당히 진전이 있었지만 아직 거기까지는 다다르지 않은 것 같군요.”

셀리아: “우리도 상당히 힘들었던 때가 있었지요. 베른도 동의하는 것인데, 시작되고부터 가속페달을 그만둔 것이 실수한 것이지요. 시작은 중요하지요. 그러나 그 이후 그만 두면 안되지요.”

베른: “어떤 사람이 한번은 나에게 말했지요. ‘만약 네가 기차 승무원실(기차 맨 끝)을 정거장에 도착되기 원한다면, 엔진은 정거장을 통과해야한다’라고요. 그 의미는 당신이 생각하는 것보다 훨씬 더 가야한다는 것이지요. 비록 당신과 핵심지도자들이 이런 가치를 몸소 체험한다 할지라도, 아직도 많은 교인들이 이것을 심각하게 안 받아들일 수도 있다는 것이지요.”

셀리아: “그중에 어떤 사람들은 당신이 얼마나 심각하게 이것을 갖고 있는냐를 보려고 기다리기도 하지요.”

메튜: “그러면 우리가 모든 노력을 했음에도 불구하고, 승무원 실(기차 맨 끝)은 아직 정거장에 도착안한 건가요?”

베른: 낄낄 웃었다. “이것은 겁주려는 것이 아니에요. 당신은 교인들을 재정의 하려는 것이 아니라 목사만큼 변화를 주는 것이지요. 시간이 걸리지요.”

메튜: “저는 아직 그렇게까지는 생각 안 해봤습니다. 그것은 사실이군요. 사람들에게 힘을 주는 것(empower)이 목사에게 어떤 의미인지에 대해 많이 배운 것 같습니다. 저는 아직도 혼자서 바쁜 것 같습니다.”

카르멘: “그것은 사실이에요. 구비시키는 가치는 일을 가볍게 해준다고 상상했었습니다.”

베른: “그 질문은 이렇게 해봐야 할 것 같아요. 당신이 아직 목회를 혼자 하려 하기에 바쁜건지, 전통적이 모델에서 구비시키는 것으로 바꾸려는 것 때문에 바쁜건지?”

메튜: “어떤 의미이지요?”

베른: “내가 의미하는 것은 당신은 지금 바뀌는 단계이지요. 당신은 새로운 패러다임 속에 완전히 들어간 것은 아니고, 옛날 것을 떠난 것이 아니기에 당신은 양다리를 걸치고 있는 것이지요.”

카르멘: “맞는 말씀이네요. 저도 그렇게 느끼는 데요. 제가 그렇게 말하는 데요. 그 자신이 하지 않으면서 더 낮게 할 수 있다고요. 사역팀에 새로운 사람들이 많이 동참하는 것을 보았습니다.”

셀리아: “예, 그건 신나는 얘기군요. 그렇잖아요?”

카르멘: “맞습니다.”

베른: “새로운 예배찬양 인도자는 어떻게 되어 가나요?”

메튜: “찾고 있는 중입니다. 우리는 두명의 지원자를 받았는데요. 그들이 팀웍에 잘 흡수될 것인지 확인하는 중입니다.”

베른: “좋아요. 그것은 중요한 위치이지요. 찬양인도자가 이런 접근을 수용 못한 것은 안타까운 일이군요. 사역에서 스타중후군(star syndrome)은 가끔 있는 일이긴 하지요. 다른 측면의 지도자를 찾아봐야 겠군요.”

메튜: “예, 그렇게 하고 있습니다. 예배팀이 이런 과정을 잘 견뎌내고 있습니다. 다른 사람이 그 사역을 넘겨받는 것이 아니라 그글 중에 많은 달란트가 있음을 보고 우리도 놀라고 있습니다.”

베른: 미소지었다. “사람들이 비전을 붙잡게 될 때에 일어나는 일이지요. 온 성도들이 그들의 은사를 확인하고 잠재력을 발휘한다고 생각해보세요.”

카르멘: “우리는 그렇게 해왔다고 생각합니다. 그러나 사람들이 자신들의 잠재력이 개발되지 않았음을 어떻게 알 수 있지요. 모든 사람이 그렇게 되

어야 한다고 보시나요?”

베른: “그것은 속이는 것이 되는데요. 그렇죠나요? 그것은 마치 빙산의 꼭대기 부분 같은데요. 우리는 주일 아침 예배시에 그들의 도움을 청하기 때문에 잠재력을 일깨운다고 생각하지요. 그러나 구비시키는 환경을 창조하는 것은 사역에 엄청나게 달리 접근하는 것이지요. 그것은 단지 마켓에 쇼핑하러 가는 것이 아니라 농장을 운영하는 식이지요. 그것은 보석상을 둘러보는 것이 아니라 금을 캐는 것과 같지요. 고정은 상당히 많은 노고가 필요하지요. 그러나 결과도 그 만큼 엄청나지요. 그것은 40일의 프로그램을 운용하거나 설교를 시리즈로 한다거나, 영적은사 워크숍을 하는 것으로 해결되는 것이 아니지요.”

셀리아: “그러나 그것은 그 만큼 가치가 있지요. 그것을 계속 고수하세요. 비록 그것에 도달하는 것이 혼란스럽지만, 그 결과는 바로 우리목회에서 항상 바라는 것이지요. 우리는 목회하는 데에서 옛날방식으로 돌아가지 않는 것이지요.”

메튜: “좋은 말씀이네요. 가끔은 그것이 가치가 있는지 확인도 하나요?”

카르멘: “우리는 계속 인내할 필요가 있지요. 당신은 잘하고 있어요. 우리는 아직 거기에 도달한 것은 아닌 것 같네요.”

베른: “그리고 잘 안되거나 염려되는 다른 부분이 있나요?”

메튜: “가끔은 우리가 모른다는 것을 모를 때가 있지요. 모든 시스템이 다 잘되는지는 아직 모르겠어요. 우리는 최선을 다해 데이터를 정리하고, 지원하고, 팀을 세워나가고 있습니다. 우리는 최근에 출구인터뷰 과정을 시작했습니다.”

카르멘: “그게 뭐예요? 나는 처음 들어보는 것이네요.”

메튜: “만약 누군가가 사역을 그만두거나 떠날 때에, 구비시키는 팀의 한

사람이 그 사람을 만나 왜 그가 그만두는지를 확인하고, 가능하면 더 나은 사역자를 소개하는 것이지요.”

베른: “정말 좋은데요. 그것은 당신이 그들을 돌보는 것을 사람들이 알게 할 뿐만 아니라 더 나은 사역을 하도록 도와준다는 의미군요. 그리고 심각한 문제가 생기기 이전에 사역에 문제점을 미리파악하게 되겠군요. 문제가 오래가면 대개 리더십에 의혹을 갖게 되지요.”

메튜: “어떤 의미이신지요?”

베른: “당신도 알다시피 우리는 얼마나 많은 사람들이 사역에 동참하는지 확인하지요. 예를들어, 어린이 사역 스텝이 자꾸만 의기소침해지고 가라앉는 것을 알았어요. 한참후에, 구비팀장이 주일학교 담당목사와 대화를 했어요. 그는 말하기를 그들은 많은 일꾼이 필요 없다는 것이지요. 그건 문제없어요. 이전에 사역참석자들에게 더 문의해본 결과 그는 훈련을 받은 적이 없어서 팀웍에도 부족하고, 재미도 없고, 그래서 사람들이 우왕좌왕했다는 것이지요. 우리는 담당목사를 불러 리더십에 대한 개술을 연마하도록 도와 주었지요. 그래서 지금은 아주 잘하고 있어요.”

카르멘: “예, 그 부분은 할 일이 많지요.”

베른: “당신이 제대로만 한다면 해결할 수 있지요. 그래서 당신 혼자 할 수 없다는 뜻이지요. 팀으로 해야하지요.”

메튜: “우리는 많은 일을 한다고 느낍니다. 우리가 얼마나 잘하는 지는 모르겠습니다만, 상당히 진전이 있는 것은 사실입니다. 그러나 적극적으로 노력해야 하지요.”

베른: “구비팀장으로서 넨시는 어때요?”

메튜: “그녀는 잘하고 있습니다. 사람들을 사역에 잘 연결해주고 있지요.”

베른: “가능한 그녀는 팀을 개발하는데 초점을 맞추도록 하세요. 그녀가 하는 일을 할 수 있는 사람들을 주위에 있도록 해야하지요. 그녀는 구비시킴에서 모델이 되어야 하지요. 그래서 그녀에게 무슨 일이 생기면 팀이 계속하도록 해야하지요.”

메튜: “좋은 지적이시네요. 예, 개선할 수 있을 것 같습니다.”

베른: “많은 일을 하고 있군요. 예상했던 것이예요. 1년전 보다는 상당히 좋아진 것 같군요.”

메튜: 웃으면서, “예, 터널 끝에서 어떤 빛을 보는 것 같습니다 - 꽤 많이 통과하고 있다는 뜻이지요.”

베른: 낄낄웃었다. “아주 좋아요. 교회가 변화할 때는 뒷문을 조심해야하지요. 잘하고 있으니 보기 좋네요. 계속하시고 다음에 함께 식사할 때는, 더 좋은 얘기 들려주세요.”

셀리아: “다음에는 우리가 사야할 것 같은데요.”

카르멘: “우리가 좋아하는 폴리네시아 식당이 있는데요.”

베른: “어디인데요?”

카르멘: “호놀룰루에 있습니다.” 부부들은 함께 웃었다.

상급

운동에너지(추진력)

베른: “벌써 3년이 되었어요. 어때요?”

메튜: “우리가 처음 만나 얘기한지는 3년 반쯤 됩니다. 우리교회에서 구비시키는 방향으로 변화를 가져오기 시작한지 3년이 막 지나갔습니다.”

베른: “와우, 시간은 역시 날아가네요. 지금 어떻게 되가요? 몇 달동안 연락못해 미안해요.”

메튜: “아닙니다. 목사님 잘못이 아니지요. 제가 좀 더 일찍 연락을 드려야 하는 건데요. 전반적으로 잘 되고 있습니다. 그러나 이렇게 말하다니 믿을 수가 없군요. 2년 동안은 정말 힘들었습니다. 이제는 뭔가 시작된 기분입니다.”

베른: “그런말을 들으니 좋네요. 어떻게 잘 되가는지 말해봐요.”

메튜: “얼마전에 전반기 조사를 해봤는데 능동적 교인들의 50% 이상이 섬기는 사역에 동참하고 있었습니다.”

베른: “절반 이상이 자신들의 은사를 사용하다는 말이지요? 놀랍습니다!” 베른이 하도 큰소리로 말하여 커피숍에 있던 사람들이 두사람을 쳐다보았다. 그러나 베른은 별로 신경 안쓰는 듯 했다. “와, 정말 잘 됐군요, 메튜. 어떻게 그렇게 했어요?”

메튜: “목사님께서 말씀해 주신데로 우리는 계속 진행했지요. 사실상, 이것에 대해 저의 시간을 덜 쓰게 되니 저는 좋습니다. 구비팀장인 넨시는 팀을 잘 개발했으며 사역연결, 행정, 데이터 정리 등등을 확장시켰으며, 콜로라도에서 있는 구비훈련에 6-7명을 데리고 가기도 했습니다. 작년에도 그들이 나와 함께 갔다오기도 했습니다. 정말 좋았습니다.”

베른: “정말 놀랍군요. 어떻게 그렇게 많은 사람들을 조직화했나요?”

메튜: “목사님이 말씀하신 그대로 따라했을 뿐입니다. 그들은 좋은 시스템을 구축했지요. 그리고 제가 생각하기로 - 대부분의 경우 - 그들은 정말 열심히 일했지요. 목사님도 알다시피 이것은 지속적인 과정이지만 그들은 소통을 잘 했고 또 지원도 지속적이었지요.”

베른: “그래요?”

메튜: “처음에는 50%까지 동참이 안 되었지요. 그러나 지난 2년동안 50%를 넘어섰습니다. 목사님이 말씀하신 것과 같이 몇사람을 잃기도 했지요. 그것은 어려운 시기였으며, 반대론자들은 그것을 지적하기도 했지만 새로운 사람들로 대체되었습니다; 그리고 일반적으로 새신자들이 이런 아이디어에 더 적극적이었습니다.”

베른: “당신이 그들을 일찍 훈련시켰기 때문이지요. 우리 교회에서도 그런 일이 있었지요.”

메튜: “그것은 된다고 봅니다. 많은 사람들이 동참됨을 보았습니다. 상당한 주인의식을 갖고 또 재정도 늘어나고 있습니다.”

베른: “와우” 하면서 손을 들어 메튜에게 하이파이브를 하고 메튜도 함께 마주쳤다.

메튜: “이제, 리듬을 타는 것 같습니다. 설교도 즐겁고, 더 가르치고, 지도자들을 더 훈련시키고 있습니다. 교회에 상당히 좋은 분위기가 무르익고 있습니다.”

베른: “그외 또 뭐 있나요?”

메튜: “우리는 교회 벽을 넘어서 생각하고 있습니다. 우리 교인들의

10-20%가 교회 안과 밖에서 사역하고 있습니다. 전략은 교회안과 밖을 동시하고 있는데 교회 프로그램 외에 6-7군데의 외부 기관이나 프로젝트를 돕고 있습니다.”

베른: “인상적인데요. 그리고 우리 도시를 위한 사역에도 당신교회가 동참하고 있으니 너무 기쁩니다. 우리 교인중에 20%가 동참하는데 내년에는 더 늘어나기를 바라지요. 사실, 그것은 시에서 주관하는 501.3c프로젝트로 우리 교회와는 별개이기 때문에 우리가 주관하지는 않아요.”

메튜: “정말 멋집니다. 우리교인들도 그것을 즐겨했습니다.”

베른: “좋아요. 그 외 문제거리가 있나요?”

메튜: “오, 물론입니다. 목사님께서 말씀하셨듯이 우리는 아직도 해결치 못한 문제점이 있는데요. 과거에는 그렇지 않았습시다. 우리가 발견한 것은, 서로 간에 우정을 쌓고 친숙해지기 시작할 때에 새로운 사람들을 자신들의 그룹에 포함시키기가 어렵다는 것이지요.”

베른: “아, 흥미로운 얘기군요”

메튜: “혹시 그런 경험이 계신가요? 예를들어, 여성그룹이 있는데 정말 좋은 그룹이지요. 그들은 장례식사 준비, 방문객 들은 만나는 등등의 사역을 하지요. 그런데 그들은 더 이상 자신들을 도울 사람이 필요 없다는 거예요. 그래서 몇 명이 그 사역에 동참하려 하다가 배제시키는 바람에 낙담하게 되버린 것이지요.”

베른: “좋은 일이 너무 많군요. 흥미롭군요. 당연하지요. 우리교회에서도 그런 일이 있었지요. 사역팀이 결속될 때, 새로운 사람을 덧 붙이기가 힘들지요.”

메튜: “어떻게 하셨나요?”

베른: “그것은 계속되는 문제이지요. 우리는 그것을 해결치 않았어요. 몇가지 도움이 되는 방법이 있지요. 우선, 가끔 교대를 해주면 좋은데요. 1년이나 2년으로 해주어 새로운 사람이 새로운 기분으로 할 수 있지요. 그리고는 다시 지난번 사람들이 또 하고요. 물론 그때는 분위기도 좀 달라지겠지요. 그렇게 하면 더 건강해질뿐만 아니라 내적으로 비만해지는 것도 막을 수 있지요. 우리가 하는 다른 하나는 훈련시키는 것이지요. 우리는 항상 새로운 사람들을 찾아 훈련시켜 사역과 연결시키고 있지요. 다른 것들보다 더 중요하게 여기지요.”

메튜: “훌륭한 아이디어입니다.” 라고 노트북에 타이핑 했다.

베른: “또 다른 것이 있나요?”

메튜: “아, 봅시다. 우리 교인들은 거의 해피아워(Happy Hour) 세미나를 받았는데 그중에 많은 사람들이 그만 두네요. 여러 가지 해결 방법을 시도해보는데 새신자반에서도 강조하고요.”

베른: “좋습니다. 방법을 계속 찾아봐야 할 것이고요, 특히 새로운 아이디어를 개발하세요. 한 아이디어가 정착이 되면, 이전의 접근은 그것을 잘라낼 수 없으니까요.”

메튜: “감사합니다. 우리는 낙담하지는 않습니다. 단지 비전을 어떻게 계속 던지고 사람들을 새로운 방법에서 훈련시킬까를 고민하는 것이지요.”

베른: “우리 교회에서 지난 몇 년간 해본 것이 생각나네요. 같은 경험을 우리도 했지요: 꼭 데기에 다다랐을 때이지요. 우리는 아직도 멤버십 코스에 큰 비중을 두는데요. 나는 아직도 리더십에 잠재력 있는 사람들을 일대일로 만나지요. 그것은 교회가 성장하는 데에 큰 영향을 미치지요. 왜냐하면 목회자가 가치있는 일에 비중을 둔다는 것을 교인들이 알아차리니까요.”

메튜: “저도 그렇게 해보겠습니다. 저는 리더들과의 소통에 좀 주저함이 있습니다만 나아지고 있는 편입니다. 우리는 잠재력인 리더들을 위한 리더자 후보 크라스를 운영하고 있는데 10여명 됩니다.

베른은 웃었다.

메튜: “왜 그러세요?”

베른: “당신이 매우 자랑스럽군요. 당신은 구비시키는 목회자가 되었군요. 3년전만 해도 어려웠는데, 지금은 거의 틀이 잡혔어요.”

두사람은 서로 웃었다.

메튜: “놀리시는 겁니까?”

베른: “아니예요. 현실을 얘기하는 것이예요. 우리가 한 모든 것은 성경이 우리에게 말한 것을 발견한 것 뿐이지요. 나는 단지 당신보다 두서너발 앞에 간 것 뿐이지요.”

메튜목사가 구비시키의 사역에 모험을 시작한지 5년째 될 때, 그는 베른목사님을 시내 좋은 호텔에서 아침을 먹자고 초대하였다. 정말 상쾌한 월요일 아침이었다. 두 사람은 안뜰의 바깥쪽에 앉아 햇볕을 받으면서 담소하였다.

베른: “어떻게 되가는 지 말해봐요!”

메튜: “어디서부터 시작해야할지 잘 모르겠습니다. 목사님도 알다시피 그것은 하나의 여정이지요. 우리는 아직 도착을 안했습니다. 솔직히 말씀드리면 우리교회는 5년 전과는 달라졌습니다. 우리는 반환점을 돌아선 것 같습니다.”

베른: “왜 그렇게 말하지요?”

메튜: “우리교회에는 지금 에너지가 상당히 많습니다. 리더십 역할에 해당되는 사람들도 과거보다 훨씬 많습니다. 그냥 빈둥거리는 것이 아니라 많은 사람들을 섬기고 있는 분들이지요.”

베른: “섬기는 사람들이 얼마나 되요?”

메튜: “70% 가까이 됩니다”라면서 메튜는 크게 미소지었다.

베른: “놀랍군요. 진짜 대단합니다.”

메튜: “그것뿐만 아니라 교인들도 두배나 늘었습니다. 사실 150% 증가되었다고 봐야하지요. 그래서 부교역자들도 더 모셨는데, 사람들을 훈련하고 구비시키의 일을 하지요. 더 추가해야 할 것 같은데, 정말 재미있습니다.”

베른: “봐요, 내가 얘기했잖아요. 그렇게 될 줄 알았어요.”

메튜: “예, 그렇습니다. 제가 치른 댓가가 이렇게 돌아올 줄은 정말 몰랐습니다. 그러나 당회는 아직 문제가 있습니다.”

베른: “예, 어려운 부분이지요. 일종의 당신교회 문화가 아니겠어요?”

메튜: “저도 그렇게 생각합니다. 어떤 면에서 아직도 씨름하고 있는 중이라 봐야겠지요. 우리는 많이 배웠고, 이런 가치가 몸에 벤것 같습니다. 사람들이 주인의식을 가졌습니다. 새로운 사람들이 많이 들어오는데, 그들은 우리 교인들이 공동체에서 섬기는 것을 봤다는 것이지요. 이웃을 돕고, 홈리스들을 챙기고, 해비타트 집을 지어주고, 야구코치도 해준다는 것이지요. 놀랍지 않습니까?”

베른: “사람들이 은사와 목적을 발견함으로 그들을 통한 하나님의 역사를 보고 있군요!”

메튜: “놀랍습니다! 제일 좋은 것은 제가 좀 자유로와져서 제 은사에 맞는 사역만을 할 수 있게 되었다는 것이지요. 목사만이 할 수 있는 일이 있는데 적어도 이제는 이리저리 정신없이 뛰어다니지는 않지요. 우리교회가 구비시키는 교회가 됐을 때, 저는 할 일 없이 앉아서 커피나 음료수를 마시고 있다는 것입니다. 저의 할 일은 큰 그림인 우리의 사명에 초점을 계속 맞추게 하는 것이지요. 그리고 저의 가족도 저의 여유있는 모습을 좋아합니다. 집에 돌아오면 정말 가정 같습니다. 내가 교인들과 함께 하지 않는 것에 대해 나를 어떻게 생각할까에 더 이상 고민하지 않습니다. 제가 능력도 안되는 많은 일을 한다고 해서 나아지는 것이 없음을 발견했고, 제 자신만 지쳐있음을 깨달았습니다.”

베른: “바로 그것이지요. 그것이 바로 우리가 처음 만났을 때에 당신에게 해주고 싶은 말이었지요. 목회가 정말로 어떻게 디자인되어 있는지를 알 때 그것은 멋진 것이지요: 모든 것을 당신이 해야 한다는 생각이 아니라 하나님의 사역을 하도록 사람들을 구비시키는 것. 내 생각에, 그것 때문에 점점 더 많은 목회자들이 목회를 그만두게 되는 이유이지요. 점점 더 복잡해지는 현실이 목회자들에게 더 많은 것을 요구하고, 평신도들을 구비시킴의 가치

를 모르기에 점점 더 피동적이 되고 불만만 터뜨리게 되지요.”

메튜: “목사님 말씀이 맞는 것 같습니다. 제가 놓치고 있는 것을 전혀 몰랐 습니다. 그렇기에 애쓰는 목사님들이 안타깝습니다. 마치 잘못된 길을 운전 하고 있는 것이나 마찬가지이지요. 제가 그런 사람이었으니까요. 그리고 목 사님, 제프엔젤을 아시나요?”

베른: “이스트사이드교회 목사님 아닌가요?”

메튜: “예, 최근에 전화를 받았는데, 목사님과 제가 이런 사역으로 만나고 있음을 알고 있더라고요. 어떤 일이 있는지 아세요?”

베른: “모르겠는데요... 혹시 그를 스타박스로 불렀나요?”

메튜: “그리고 그를 누군가와 같이 멘토링을 시작했읍니다!”

베른: “오 메튜. 정말 자랑스럽군요. 예, 우리 자신이 모델이 되었네요. 목 회자들을 도와 새로운 안목을 갖게 하니 감사한 일이지요.”

베른은 계속했다: “아마도 소명은 2중적이네요; 우리교회들을 변화시키고, 동료목회자들을 변화시키고. 지난 5년을 되돌아 보면서 어떤 도전을 받았나 요?”

메튜: “예, 사실 많은 일이 있었지요. 목사님을 만나고, 전화하고, 이메일도 드리고 하면서 계속 진행했지요. 구비시킴에 대해 계속 고민하고 강조도 했 지요. 비전은 지속적으로 던져야 함을 절실히 깨달았습니다. 오래시간이 걸 렸습니다.”

베른: “맞아요. 그것은 다른 접근이지요.”

메튜: “사실 간섭이나 끼어들기를 줄이는 것이 제게는 큰 모험이었습니다. 재직회도 인도하지 않았고, 무대 위에서 뭔가 아는 체도 안했고 - 목사님

말씀대로; 간증도 세우고, 때로는 설교도 맡겨봤습니다. 제 역할은 확실히 무대 뒤 였습니다. 그러나 안 좋은 느낌은 없었습니다. 가끔은 제 자신이 더 생산적이 아님을 느꼈습니다만, 사람들이 성장하고 자라는 것이 더 보기 좋았습니다.”

베른은 동의하는 의미로 머리를 끄덕였고 메튜는 계속했다: “사실, 아마도 큰 변화 중의 하나일 텐데, 사역에 동참하는 사람들이 지난 몇 달 동안 영적으로 많이 성장하였습니다. 예배에 더 참석하고, 그들의 간증을 들어보면 과거와는 다른 믿음으로 삶에 적용시킴을 봅니다. 예를들어, 두주 전 예배 후에 현관에 있는데 한사람이 다가와서, ‘목사님, 기도가 필요합니다.’ 그때 저는 기도해주기를 원하는구나 라고 생각해서 손을 얹고 기도를 하려고 고개를 숙이는데, ‘아닙니다. 저를 위해 기도해달라는 것이 아니고요. 저는 저 아래에서 목수 일을 하고 있는데, 저희 멤버들 중 한사람이 저보고 기도해달라고 부탁해왔습니다. 그러니 저를 위해 기도문을 하나 써주시겠어요?’”

베른: “재미있는데요.”

메튜: “예, 그러게 말입니다. 기도에 대한 성경공부나, 기도세미나시에 그런 사람이 결코 없었거든요. 그런데 그는 사람들을 돕는 입장에 있었고, 기도부탁을 받았고, 기도에 대해 배우기를 원했지요.”

베른: “와우, 멋지네요.”

메튜: “그렇습니다. 그 외 많은 성도들이 여러 가지 형태를 다른 사람들을 섬기는 좋은 예가 많습시다만 지루하실까봐...”

베른: 낄낄 웃으며, “상당한 유익이 있네요. 남이 성장하는 것을 보면 내 자신의 성장보다도 더 만족스럽지요.”

두사람은 얘기를 더 했다. 메튜는 노트북을 가방에 넣으면서 말했다.

메튜: “베른 목사님, 하나님께서 놀라운 일을 하셨다고 믿습니다. 5년전만 하더라도 우리교회가 이렇게 혁신적이 될 줄은 예상도 못했습니다.” 메튜의

눈에는 눈물이 고였다. “하나님께서 목사님을 사용하시어 저와 저희교회를 도와주시고 변화시켜주심에 감사드립니다.”

메튜는 베른에게 선물을 내 밀었다.

베른: “이게 뭐예요?”

메튜: “오 단지 버스토큰입니다.”

베른: “오늘 아침 식사는 정말 가치가 있었네요. 멋진 분위기예요.”

메튜: “스타박스도 좋습니다. 그러나 오늘은 여기가 훨씬 좋습니다.”

베른은 선물의 테이프를 뜯고 열어보았는데, 나무로 만든 액자가 들어있었으며 이런 글귀가 적혀있었다.

친구이며 동료이며
또 멘토이신 베른 목사님,
저의 삶속에 하나님께서 당신을 보내주셔서
목회사역을 위해 하나님의 백성을 구비시키고,
준비시키고, 힘을 주도록 가르쳐 주심을 감사드립니다.

삶에 많은 변화를 가져왔습니다.
이 은혜 영원히 잊지 않겠습니다.

메튜 로빈슨목사 드림

“ME to WE 는 깊은 신학적인 암시로 변화를 시도하고 있다. 하나님께서 마음속에 간직하고 계신 살아있고 끌어당기는 교회는 지도자가 하나님의 백성을 구비시키고 개발시키는데 초점을 맞출 때에 가능해지는 것이다. 이 책은 우리를 거기로 데리고 갈수 있다”

-Nancy Ortberg, founding partner

“목회에 있어 가장 불행한 사실들 중의 하나는 지도자들이 좋은 의미는 가지고 있지만 에너지가 다 빠져버렸다는 것이다. (well-meaning but drained leader) 너무나 많은 지도자들이 생각하기를 모든 것이 그들 자신의 책임이라는 것이다. 그런데 그것은 지도자와 따르는 자 양쪽을 황폐하게 만들고 만다. 알렌넬슨은 이 책에서 다른 사람들을 지도하는 사람들을 지도하는 것과 구비시키는 것에 대한 이중적인 도전을 독특하게 조명하고 있다.”

-Ed Young, pastor of Fellowship Church

"현대의 모델을 버리고 초대교회의 모델을 따르도록 하는 새롭고 신선한 리더십에 대한 것이다. 영향력 있는 사역이 되게 하려면 평신도들을 동참시켜야 한다.

-Bob Buford, Leadership Network

"나는 이 책을 좋아한다. 이 책은 개 교회에서 성도들이 사역에 추가되는 것에서 배가되는 것으로 옮겨지는 것(adding ministry to multiplying it)을 보기 바라는 목회자나 지도자들에게는 필독서이다. 이 책에서 부각시키고 있는 동역자의 원리는 무거운 짐을 혼자지고 지쳐있는 목회자나 지도자들에게는 반드시 환영받을 본질적인 개념이다. 이 책은 안심을 시켜주고, 올바른 방향으로 나아가게 하는 긍정적인 단계를 제공하고 있다.

-James C. Poit, executive pastor



저자에 대하여

Alan E. Nelson, Ed.D.는 캘리포니아 로스앤젤레스 근처에 사는 사회적 기업가, 교수, 그리고 젊은 리더 전문가이다. 그는 심리학-커뮤니케이션학과 (San Diego 대학) 리더십 박사 학위를 가지고 있다. 해군 대학원의 경영학 강사이자 USC, 페퍼다인, 그리고 UCI와 같은 기관의 겸임으로서, 그는 리더십, 조직 행동과 변화, 커뮤니케이션, 그리고 관련된 주제들을 가르친다.

중년 때, Alan은 최고의 리더십 개발은 어른들에게 사용되며, 그들은 그들의 방식에 따라 결정된다. 그는 리더십에 재능이 있는 10-18세의 아이들을 확인하고 개발하는 선구적인 작업을 시작했다. "목표는 그들이 곰팡이가 아닌 곰팡이가 핀 동안 리더들에게 다가가는 것입니다"라고 Nelson은 말한다. 그는 LeadYoung Training Systems과 KidLead Inc. (비영리단체)의 설립자이다.

넬슨 박사는 20권의 책, 200편이 넘는 글, 150시간의 젊은 리더 양성 교육 과정의 저자이다. 그는 보통 그의 글과 관련된 다양한 주제에 집중하는 기업 트레이너이자 키노트 저자이다. 그는 캘리포니아 주 사우전드오크스에서 40년 넘게 지낸 아내 낸시와 함께 살고 있다.



서병채 (역자)

성결대학교 (B.A)

캐나다 McMaster University (M.Div)

감리교신학대학원 (Th.M)

미국 Graduate Theological Foundation (Ph.D)

미국 Yale University (Divinity, postdoc., 2006)

영국 Oxford University (Wycliffe, postdoc., 2012)

영국 Cambridge University (ICE, 2018)

나가랜드 PACE신학교 설립총장 (2015-2020)

케냐 학교법인 Blue Nile Melvin 이사 (2021-)

케냐 멜빈대학교 설립총장 (2021-)

역/저서

목회 혼자 할 수 있는가?

교회를 움직이는 평신도

평신도목회의 극대화

목회에서 동역자

평신도목회에서 모빌라이제이션

뒷문을 다시열라

평신도목회의 개념과 신학

구비시키는 교회

평신도목회 실천론

Me to We

독특한 교회

Pastoral Care

창조적인 삶

미래교회와 패러다임