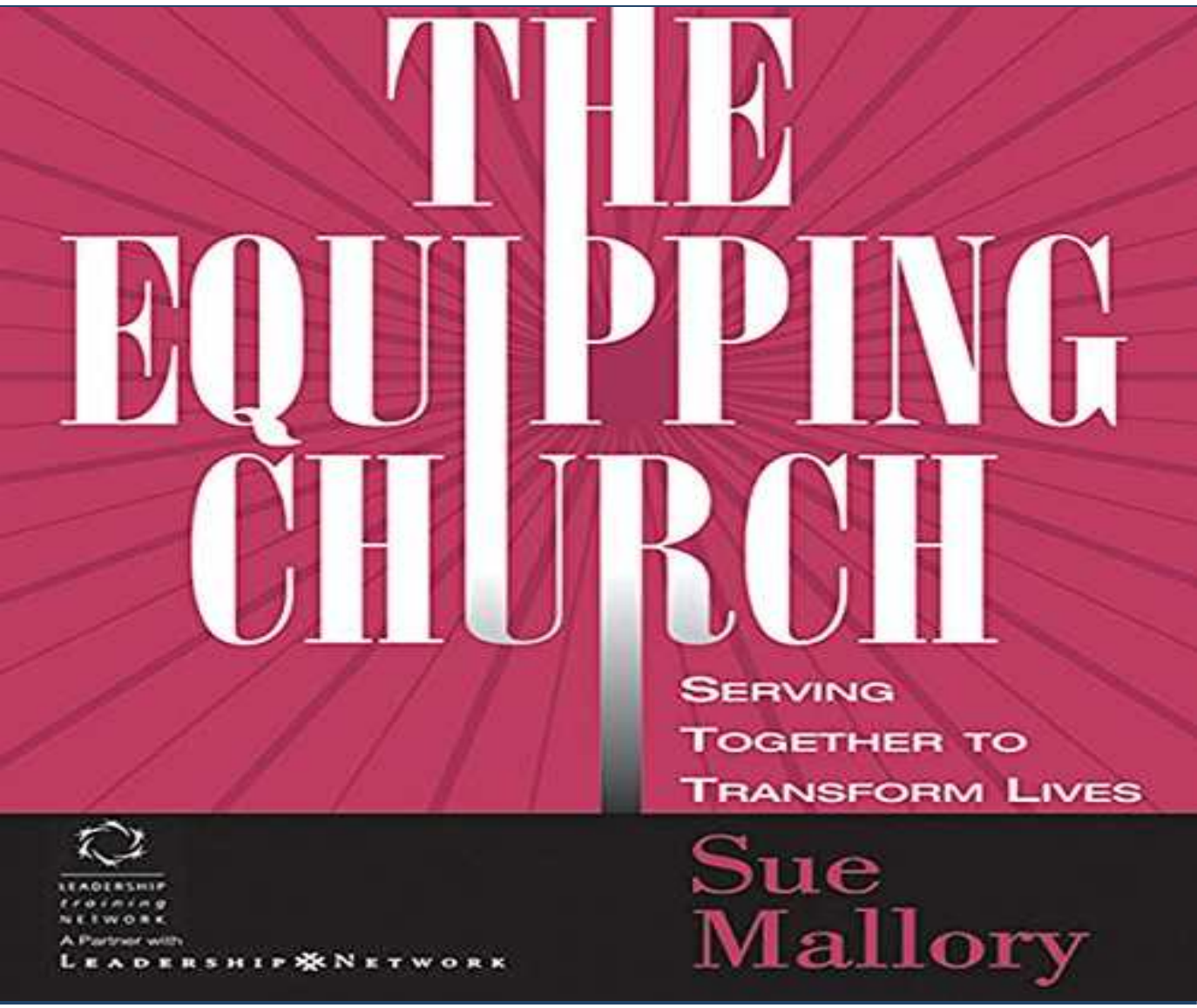
구비시키는 교회



서병채역

The Equipping Church

수 말로리 지음
서병채 역

목 차

목 차 ····· 2
서 언 ····· 3
감사의 글 ····· 5
서 론 ····· 9
1 도움이 없는 것에서 여정을 시작 ····· 17
2 교회가 건강할 때, 그녀는 춤춘다! ····· 29
3 시스템적인 변화는 충격이 될 수 있다. ····· 43
4 교회문화를 검토하고, 확인하고, 또 찔러보기 ····· 69
5 나가는 컨베이어벨트를 확인하기 ····· 89
6 비전을 시작하기 ····· 111
7 은사, 달란트 발견과 경험 ····· 135
8 사람들을 강하게 연결시키라 ····· 165
9 뒤로 약간 물러서라 ····· 199
10 구비시키는 세교회의 비전을 보라 ····· 227
11 변화의 비전을 영속시키기 ····· 241
후기(Postscript) ····· 263

서 언

교회성장이란 새로운 사람들을 불러 교회프로그램이라는 새 장에 가두는 것이 아니다. 교회건강의 목표는 보이기 위해 교회멤버들을 살찌우는 것이 아니다. 과거에는 그랬다. 지금도 그렇다. 교회는 진리와 공동체에 기반을 두면서 사람들을 세상 속으로 풀어놓기 위해 그들을 구비시키려고 존재하는 것이다. 하나님께서는 소명과 은사에 따라 그들의 교회, 공동체, 가족, 일터, 미디어, 그리고 정부, 전체 사회 속에서 소금과 빛이 되도록 사람들을 구비시킨다는 새로운 운동을 교회 속에 창조하셨다.

밥 버포드(Bob Buford)는 "하나님의 나라를 위해 나는 어떻게 사용될 수 있을까?“라는 질문에 응답하면서 리더십 네트웍(LN)을 설립하였다. 지난 17년간 LN은 오늘날 교회의 혁신적인 리더들을 확인하고 연결하는 것으로서 그 명성을 쌓아왔다. LN의 파트너인 리더십 훈련 네트웍(LTN)은 교회지도자들을 구비시켜(equipping) 하나님의 백성들에게 힘을 주고 동원하여 성서적이고, 은사에 기초한 팀 사역을 하도록 하려는 의도로 6년 전에 만들어 졌다.

이 책 구비시키는 교회 에서, LTN의 창설 멤버인 수 말로리(Sue Mallory)는 하나님께서 이런 운동을 전개해 가신다는 이야기를 하고 있다. 목사와 성도들 사이에 나누는 사역(shared ministry)으로 표시된 운동... 교회가 되기 위해 성서적 확신에 근거한 운동...공동체, 돌봄, 그리고 동정심에 헌신하는 것에 의해 표시되는 운동. 수(Sue)는 캘리포니아 LA에 있는 브랜트우드(Brentwood) 장로교 팀 멤버로서 구비시키는 사역을 개발한 자신의 이야기를 통해 하나님의 역사를 보여주고 있다.

당신은 이 책을 좋아하게 될 것인데, 왜냐하면 수(Sue)가 도전과 승리, 기쁨과 고민을 분명히 표현함으로서 하나님의 마음(heartbeat)을 느낄 것이기 때문이다. 이 책은 또한 사람들이 삶을 변화시키는데 함께 섬기는 곳 인 구비시키는 교회(an equipping church)를 세워가는 여정을 보여주

고 있다. 여러분은 이 책을 사랑하게 될 것인데, 왜냐하면 여러분이 여러분 교회에서 즉시 적용시킬 수 있는 삶의 변화 원리들과 동행할 것이기 때문이다. 나는 이 책을 읽었을 뿐만 아니라, 수(Sue)에게서 직접 들었기 때문이다. 그리고 휴스턴의 윈즈 빌리지(Windsor Village) 감리교회에서 실행되고 있는 많은 것들은 이 책에서 얘기하는 구비시키는 교회 원리들을 적용한 결과이다.

만약 여러분이 얘기뿐만 아니라 실제로 일어나는 교회들에 포함되는 하나님의 운동의 일부가 되기를 바란다면, 단지 교회에 출석하거나 교회의 다양한 프로그램에 헌신하기보다, 당신의 노력이 그들의 주위 사회에서 범죄를 줄일 수 있는데 영향을 미치고, 그리스도의 열정에 즉각적이고 영원한 필요에 진짜 부응되기 바란다면, 계속 읽어 나가라.

담임목사 키브존 캐드웰(Kirbyjon Caldwell)
Windsor Village UMC
Houston, Texas

감사의 글

나의 삶 전반을 통해, 이 책을 쓰기까지 내가 있게 해준 많은 멘토들과 역할모델들로 축복받았다. 내가 된 것은 그들의 지혜, 사랑, 모델, 그리고 나를 믿어준 직접적 결과이다. 내 삶의 순간순간에 심겨진 그들의 발자국에 대해 나는 하나님께 감사한다. 나의 삶에 있어 여성들–나의 할머니, 나의 어머니, 그리고 나의 두 언니–은 헌신과 무조건적인 사랑과 지원에 모델이 되었다. 그러나 내가 그들로부터 배운 가장 중요한 것은 성공이란 상황을 거슬러 올라가거나 학문적 인정보다도 더 큰 내적인 힘과 깊은 신앙이었다.

나의 남편 밥(Bob)은 내가 바라는 것 그 이상의 위대한 멘토, 선생님, 그리고 친구였다. 나와 내가 하는 것에 대한 당신의 믿음(신뢰)은 내 자신의 것보다도 훨씬 컸으며, 내가 애쓰는 것에 대해 항상 버팀목이 되 주었다. 하나님께서 나를 창조하신 그대로 되는데 에서의 당신의 희생은 기념비적이 될 만하다. 당신에 대한 나의 감사와 나의 사랑을 전달하기 위해서는 어떤 말로도 알맞지 않다.

나의 자녀, 결혼, 그리고 하나님의 은혜는 나의 가장 큰 치어리더들이었으며, 내가 전임사역자가 되는 "제2의 소명"을 마치 나의 첫 소명–엄마가 되는 것–때에 했던 것만큼이나 강하게 확증해주고 가치를 부여해주었다. 나는 여러분 모두를 사랑한다.

브렌트우드(Brentwood) 장로교 교인들은–내가 계약한 가족–나를 사역으로 초청해주었다. 나는 특별한 감사를 여러분 모두에게(과거와 현재의 스탭, 그리고 성도들 똑같이) 빚지고 있다. 여러분은 나로 하여금 봉사케 하고, 실수와 갈팡질팡하는 나의 모습을 받아주었고, 궁극적으로 여러분들 속에서 성장케 되었다. 이 책은 여러분의 이야기이다.

리더십네트웍(LN)의 창시자인 밥 버포드(Bob Buford), 교회를 향한 당신

의 마음에 대해 감사하고, 교회건강에 대한 당신의 헌신에 대해 감사하고, 리더십훈련네트웍(LTN)을 만드는데 있어 기꺼이 위험을 감수하려한 것에 감사한다.

브레드 스미스(Brad Smith)는 모든 교단을 망라하여 다양한 신앙을 보였다. 당신의 모델링을 통해 성품의 능력과 화해에서 기도의 능력, 다리 세우기, 관계성 세우기를 배웠다. 감사한다, 브레드 당신의 은혜, 당신의 겸손, 그리고 당신의 무제한적인 인내와 유머, 그리고 나를 "형성케 한(the formula)" 가르침!

놀라운 LTN팀에게 감사한다: 스탭- Sarah Bicknell, Carolyn Cochran, Greg Ligon- 그리고 교수들-Sally Vasen Alter, Leroy Armstrong, Preston Bright, Chris Hardy, Barbara Harris, Tammy Kelly. Don Simmons, Ian Stevenson, and Calvie Hughson Schwalm - 하나님의 구비시키는 운동에 생기를 불어넣은 순수한 실천가들/지도자들. 하나님의 백성들을 구비시키는 데에 대한 여러분의 열정, 여러분의 사랑, 그리고 여러분의 소탈한 웃음에 감사한다. 여러분은 내가 속할 수 있는 특권을 가진 가장 위대한 팀이다. 네일 윌슨(Neil Wilson)에게! 당신의 온유한 성품, 목회적인 마음, 그리고 아주 특이하게 잘 듣는(listening) 은사는 이 책이 현실화 되도록 도와주었다. 마음깊이 감사한다.

나의 영적인 멘토이며 정신적 친구인 제키 멕나브(Jackie McNabb)! 나에 대한 당신의 사랑, 당신의 끝없는 믿음, 그리고 항상 나를 성경으로 돌아가게 하였고, 나의 삶에 하나님의 부름을 항상 일깨워준 것에 감사한다.
그리고 항상 격려해준 사람들(나의 남편은 그들을 "the boys"라고 부르는데)-Bruce Bugbee, Paul Ford, Alan Nelson, 그리고 Greg Ogden-여러분 모두에게 감사하는데 나를 목회에 동역자로 기꺼이 인정해주었기 때문이다. 여러분의 우정, 여러분의 격려, 그리고 여러분의 기도는 나의 큰 재산이다.

그리고 나의 친구들, Nadia, Sarah, Elizabeth, Pauline, and Carroll Shields! 여러분의 삶 속에서 가장 소중한 사람들을 소개해주어 감사하며

하나님의 은혜를 더 이해하고, 그분과 같이 되도록 도전해 주어 감사한다.

서 론

평신도목회에 대한 이 책을 쓰려고 시작했을 때, 나는 평신도(lay)라는 말을 사용하지 않으려고 했다. 평신도(laity)는 아마도 과거에는 고상한 용어였지만 지금은 그것의 정체성에 있어 위기를 맞고 있다. 그것은 "별로 안 좋은 것," "전문적이 아닌 것," "평범한 것," 그리고 "제2류"와 같은 의미를 가지고 있는 것으로 사용되어 온 듯하다. 사실 나는 이 책을 쓰는 것을 오랫동안 미루어 왔는데 왜냐하면 내가 어떤 청중을 가지고 있거나 말할 권리가 있느냐에 대한 확신이 없었기 때문이다. 결국, 나는 단지 평신도에 불과하구나! 라는 생각을 했다. 단지 평신도? – 나는 다시 생각하는 것을 배워야 한다.

하나님께서 나의 오해를 고쳐준 사람들로 나의 삶을 은혜스럽게 채워주셨다. 만약 내가 내 자신을 설명하는데 있어 말할 가치가 전혀 없는 것을 가리키는 방법으로서 단지(just) 라는 말을 사용한다면, 나는 다른 사람들로 하여금 내가 말해야 할 것들을 그들이 듣기도 이전에 같은 결론에 도달하도록 만들어 버리고 만다. 단지(just)라는 말이 맞지 않는 문구들(certain phrases)이 있다. "나는 단지 하나님의 자녀입니다"라고 말하면서 나의 창조자를 축소시킬 수 있는가? "나는 단지 그리스도가 대신하여 죽은 한 사람입니다"라고 말하면서 나의 구세주를 축소시킬 수 있는가? 나는 그렇게 할 수 없다. 그리고 '나는 단지 평신도입니다'라고 말하면서 나를 부르신 주님과의 놀라운 교제를 축소시킬 수는 없다. 놀라운 것 중에 놀라운 것은 내가 평신도라는 것이다. 나는 사실 그리스도의 몸의 멤버로서 부름 받은 많은 사람들 중의 하나이다. 나는 섬기고 또 섬김을 받는다. 나는 다른 모든 신자(believers)와 똑같은 입장과 위치를 공유하고 있다. 나의 하는 일과 은사는 매우 독특하지만, 나는 그리스도에게 속하는 값없이 주신 은사를 모든 사람들과 공유한다. 그러므로 내가 이 책에서 평신도라는 단어를 사용할 때, 이 책을 읽는 사람들이 나는 그 호칭에 대해 명예롭게 생각하고 있다는 것을 이해해 주기 바라고 있다.

평신도목회에 대한 이 책을 쓰기 이전에, 나는 목회(ministry)라는 단어에 대해 고민하는 내 자신을 발견했다. “평신도(laypeople)"라는 새로운 용어에 대해 관심을 가진 나머지, 그리스도의 몸의 대부분에 의해 공유되고 있는 또 다른 경향을 무시했다. 우리는 그리스도를 위해 우리가 목회해야 한다는 요청에 대해 주저하고 있다. 나의 담임목사는 우리 성도들이 진짜 사역자들이라는 것을 끊임없이 강조하면서 내속에 있는 그런 경향을 산산이 부수었다. 나는 우리교회의 조(Joe)라고 부르는 사람을 알게 되었을 때, 정말로 잊을 수 없는 배움을 내 자신이 갖게 되었다.

조(Joe)는 에이즈에 걸려 죽음이 다가올 무렵에 우리교회에 출석하기 시작했다. 많은 성도들이 모이는 교회라 특별한 관심을 갖는 사람들 외에 그는 눈에 잘 띄지 않았다. 그들은 자연스럽고 순수한 마음에 처음 오는 사람들을 환영한다. 그들은 환대의 은사를 기쁘게 활용한다. 그들은 댓가없는 예술(priceless art)에 전문가들이었다. 그들의 관심에 조(Joe)는 금방 친숙하게 되었다. 그는 교회를 영적인 가정으로 발견했다.

내 자신이 육신적인 아픈 경험이 있었기에, 그리고 우리교회의 아웃리치(outreach)팀에 속해 훈련을 받았기에, 나는 조의 삶에 관여하게 되었다. 조(Joe)가 준 중요한 교훈들 중의 한 가지는 사람들은 깊은 필요를 가지고 우리교회에 등록한다는 사실이었다. 그들은 상처받았고, 찾고 있고, 숨어있고, 그리고 부상당했다. 방문자들은 아무 문제가 없이 그냥 신앙의 성숙만을 추구하기 위해 오는 경우는 드물었다. 방문자는 다른 곳에서 전투의 부상자가 되어, 우리교회의 문을 들어올 때는 희망을 발견하기 원하고 치유되고자 하였다.

조(Joe)는 상처가 있고 죽어가고 있었다. 처음에 우리는 그의 전체 삶 이야기는 알 수가 없었지만, 그의 참여를 기대하기 이전에 그의 필요에 부응하는 것을 배웠다. 그는 새신자반에 등록하였다. 그는 열심이었다. 그런데 어느 날부터 인가 그는 나타나지 않았다. 그때가 바로 그의 병이 최악이었던 때라는 것을 우리는 알게 되었다.

오랜 돌봄이 필요한 사람은 담임목사의 직접적 책임이 아니라는 것을 우

리가 알고 있기에, 나는 조의 필요를 확인하고 가능한 한 그것들을 충족시켜주어야 한다고 생각했다. 나는 에이즈 환자에 대한 처방을 공부하였다. 그들은 다른 병으로 죽어가는 사람들과 똑같은 돌봄이 필요함을 나는 발견하였다. 조와 나는 친구가 되었다. 나는 그가 우리교회의 멤버로서 등록하기 바라는 것은 사실이었으며, 우리의 현재구조에는 적응하기 불가능하였다고 교회에 보고하였다. 그는 성경공부 반에 출석할 수 있을 정도로 건강이 좋은 것은 아니었다. 나는 리더그룹에 부탁하기를 예외가 있으며, 조를 개인적으로 훈련시킬 수 있으며(공부 반에 올수 없으므로), 멤버가 되는 투표에 추가하도록 준비시키겠다고 했다. 나는 그들에게 말하기를 조는 시간이 충분치 않으며, 교회의 한 멤버로서 세상을 떠나기를 그가 원한다고 했다. 그들은 애정 어린 지원으로 응답해주었다.

조와 나는 그 다음 주부터 영적인 것을 나누고 상호성장하면서 좋은 시간을 가졌다. 그는 우리교회의 멤버가 되었다. 비록 그의 육신적 건강은 쇠퇴해갔지만 영적 삶은 꽃이 피었다. 우리의 관계성은 성장했다. 서로에게 유익이 되는 시간들이었다. 조는 받을 뿐만 아니라 주기도 하였다. 이와 같은 기간 동안에, 나의 어머니는 심하게 아팠으며 이때의 스트레스는 조와 얘기하면서 좀 가라앉기도 하였다. 그는 고통에 대해 알고 있었다. 그는 상실에 대해 알고 있었다. 그는 나를 알았다.

아주 스트레스가 쌓인 어느 날, 어머니의 삶이 마지막을 맞이하는 것 같은 때에, 조가 죽어간다는 소식을 접했다. 나는 바로 교회로 전화하여 교역자들에게 알리려했다. 그런데 그들은 시간이 안 되었다. 나는 모든 사람들에게 전화하여 전화녹음기에 멧세지를 남겼다. 그리고 조의 집으로 서둘러 갔다.

내가 도착하였을 때, 나는 조의 몇몇 친구들을 만났다. 그들은 조의 마지막을 보려고 모였다. 조의 방은 슬픔으로 가득 찼다. 꽃들이 여러 개 도착해 있었다. 아름다운 음악이 흐르고 있었다. 나는 그와 기도했으며, 두 시간정도 조용히 앉아 있었다. 그때 전화가 왔는데 목회자들 중에 한명이었기를 바랬다. 그러나 그 대신 조가 혼자 있는지를 걱정하여 조의 누나가 멀리 공항에서 전화하여 오는 중이라고 했다. 나는 그녀를 안심시키면

서, 친구들이 많이 와있고, 또 교회에서는 그를 위해 기도한다고 했다. 이런 와중에 나는 내 자신이 시간이 별로 없음을 알았지만(어머니가 아프시기에) 목회자들은 나타나지 않았다. 다른 방에서 여러 전화가 울릴 때마다 교회에서 혹시 전화오지 않았을까 하고 기대했는데, 목회자들은 아니었다. 나는 최대한 오래 머물러 있었다. 나는 가야 할 시간이 되어서, 조를 위해 다시 기도했다. 그는 편안함을 느꼈으며, 혼자가 아님을 깨달은 것 같다. 나는 어머니께 다시 돌아왔다.

후에 안 일이었지만 조(Joe)는 내가 떠난 직후 15분이 지나서 세상을 하직했다. 그는 편안한 가운데 마지막을 맞이했다고 한다. 나는 정말 놀랬다. 왜 목회자들 중에 한명이라도 그를 방문해오지 않았는가? 나는 며칠 후 조용한 저녁시간에 담임목사님(Rev. Charles) 집을 찾아 갔다. 그는 내가 장황하게 공격하는 것을 참으면서 들었다. 조의 곁에 왜 그가 없었는지에 대한 나의 실망스런 표출을 다 받아들인 후에, 챨스는 나에게 조금 쉬는 시간을 주고, 그 다음에 조용히 얘기했다: "수(Sue), 당신의 멧세지를 들은 후 조의 집에 바로 전화 했었지. 그런데, 전화 받은 사람이 말하기를 조에게는 이미 목사가 왔다 갔다는 거야...그것이 바로 너 였어. 하나님께서 이미 조를 목회하라고 누군가를 준비하여 보내셨는데 내가 왜 또 가야해?"

나는 깜짝 놀랐다. 챨스는 내가 목회했다고 했으며, 그는 그것을 가르쳐주는 지혜를 가지고 있었다. 그는 그가 쉽게 들어가서 잡아챌 수 있는 그런 상황에서 나를 신뢰했다. 사실 그는 목회를 위해 구비되도록 도와준 사람이, 실제로 그것을 하는 것을 알고는 기뻐했다.

여러분 교회 안에서 사람들은 이런 식의 쇼킹할만한 경험과 감각들이 있을 필요가 있다. 그들은 누군가가 그리스도를 위해 목회 할 때에 기쁨을 체험할 필요가 있다. 그들은 배워서 주를 위해 섬길 필요가 있는 것이다. 그들은 중요하고 가치 있을 필요가 있다. 왜 그런가? 목회라는 것은 믿는 자들로서 거듭날 때 가진 생득권(生得權, birthright)이기 때문이다. 그리스도 안에서 우리 모두가 가지고 있는 자유는 다만 하나님과 관계된 우리 직책(position)에 영향을 줄뿐만 아니라; 세상 속에 있는 우리의 장소

(place)에도 깊이 영향을 준다. 우리는 그리스도의 대표자들이 되는 것이다. 세상에 영향을 주는 그리스도에 대해 우리가 순종하는 방법은 가치 있는 목회에 동참하는 것이다.

엡 4:11-13절에 따르면 목회자들의 주요 기능이 목회, 즉 우리가 종종 사용하는 용어의 측면에서 목회 전체를 하는 것인지에 대한 약간의 의혹이 생긴다. 목회라는 것은 섬기는 것이고, 성서 속에서 이 주요본문은 '목회의 사역을 위해 하나님의 백성을 준비시키는' 목사와 다른 사람들을 지칭하고 있는 것이다. 만약 평신도목회에 대한 이 책이 확실히 어떤 긍정적인 영향을 가지고 있다면, 그것은 점점 더 많은 성도들이 자신들은 그리스도를 위한 사역자들로 부름 받았다는 것을 발견하게 되는 것이고, 그것은 그들의 목사들로 하여금 그런 사역을 위해 그들(평신도들)을 준비시키는 데에 새로운 열정을 갖도록 동기부여 하는 것이 될 것이다!

구비시키는 원리들

각 장의 맨 마지막에, 나의 이야기와 다른 사람들의 이야기를 종합한 구비원리들을 요약해놓을 것이다. 여러분의 경험과 결과들은 다른 사람들의 것과 같지는 않을 것이다. 그러나 성서적이고 실제적인 원리들을 강조하는 것은 구비시키는 사역에서는 언제든지 현실적인 것이다.

구비시키는 영웅들

우리의 훈련기관(Leadership Training Network)을 통해 미국과 캐나다 전역의 많은 교회들과 교단들을 방문하고, 그들로부터 배우고 또 그들을 훈련시키는 기회들을 가졌다.

책 전반을 통해 그리고 각장의 마지막에 크기, 교단, 문화적으로 다양한 교회들을 소개해놓았다. 각각은 성서에서 말하는 구비시키는 교회의 원리들에 대한 예와 모델들이다. 여러분이 발견할 것이지만, 딱 한 가지 "옳은 방법(right way)"은 없으나, 같은 원리로서 다양성을 추구하게 될 것이다

-한 가지 은사(gift)만 있는 것이 아니라 독특하고 놀라운 은사들(gifts)이 많이 있고, 그리스도의 몸을 위해서는 모두 다 필수적인 것이다.(롬 12:4-8).

● Pleasant Hills Community Presbyterian Church, Pittsburgh, Pennsylvania
● Grace Community Church, Noblesville, Indiana
● First United Methodist Church, Bixby, Oklahoma
● Lake Pointe Baptist Church, Rockwall, Texas
● Willow Creek Community Church, Barrington, Illinois
● Calvary Church, St. Louis, Missouri
● Oak Hills Church of Christ, San Antonio, Texas
● St. Monica Catholic Church, Santa Monica, California
● First Presbyterian Church of Bellevue, Washington
● St. Gerald Majella Catholic Church, Port Jefferson Station, New York
● Church of the Resurrection, Leawood, Kansas
● First Baptist Church of Leesburg, Leesburg, Florida
● Heart Community Church, Overland Park, Kansas
● Ginghamsburg United Methodist Church, Tipp City, Ohio
● Windsor Village United Methodist Church, Houston, Texas

1

도움이 없는 것에서 여정을 시작

요즘 나의 묵상은 주로 차안에서 하게 되는데, 교회에서 꽤 멀리 떨어진 곳이다. 나의 남편과 나는 방사선치료 때문에 우리의 담임목사를 병원으로 통근시키는 특권을 가지게 되었다. 점점 더 암이 퍼져서 그는 담임목회자로서의 역할을 하지 못할 정도가 되었다. 우리목사(챨스)는 더 이상 설교하지 않는다. 그는 그렇게 할 필요가 없다 – 그의 삶 전체가 설교가 된다.

병원에 갔다 왔다 하는 동안 우리는 많은 얘기를 했다; 그는 대부분이 듣고 있다. 그러나 그가 말할 때에 보면 듣고 있었다는 것을 나는 안다. 하나님께서 우리교회에 향하신 일들을 나는 생각해 본다; 챨스는 하님께서 하시는 일들에 대해 생각한다. 나는 하나님께서 나에게 요청한 사역에 대해 흥분되어 있다; 챨스는 하나님의 백성들이 자신을 목회해 온 것들에 대해 감격해 했다. 나는 그리스도의 몸이 어떻게 되어야하는지에 대한 비전에 사로 잡혀왔다; 챨스는 겸손하게 참여했으며, 그 비전이 현실화되는 데에 많은 역할을 했다.

나의 담임목사 챨스와 나는 하나님의 동행하신 역사에 대해 많은 얘기들을 나누었다. 우리는 지난 20여 년간 늘 함께 했다. 깜짝 놀랄 일이지만, 하나님은 거의 정확하게 우리의 역할을 바꾸어 놓았다. 챨스로부터 수년 동안 많은 것을 배운 우리는, 이제 그를 목회하는 명예를 가지고 있다. 그는 목회에 대해 많은 것을 우리에게 가르쳤다; 이제 우리는 그에 대해 실천을 한다.

비전 이전에

나는 이런 목회에 대해 완전한 출발점을 보면서 이런 여정을 시작하였다: 도움이 없음(helplessness). 나의 신앙은 3대째 내려오는 기독교 집안에서 자라났다. 우리는 나의 부모의 결혼생활이 깨어진 이후 할머니 집에서 살았다. 나는 나의 어머니뿐만 아니라 조부모의 굳건한 믿음에 의해 상당히 영향을 받았다. 그녀의 이혼은 온 교회가 다 알게 되었다. 그녀의 고통은 깊었다. 나는 늘 주님은 신뢰했지만 나의 두려움과 느낌들은 교인들과 연관되어 있었다. 나는 점점 더 교회생활에 속해지곤 했지만, 교회는 나에게 얼마나 속했는지 확신할 수 없었다.

도움이 없다는 것에 대한 나의 첫 번째 인식은, 내가 엄마가 되어 자녀들의 신앙에 대해 고민을 많이 하고 있을 때였다. 그것은 우리가 수년 동안 출석했던 이웃교회에 아이들을 맡기느냐 하는 문제였다. 내가 진짜 애들을 다른 교회에 보낼 수 있느냐 하는 것이었다. 교회를 바꾼다든지 그런 변화에 대해 내가 어떤 역할을 한다는 것은 한번도 생각 안 해 본 것이다. 그러나 내가 생각하기로 뭔가 변화는 일어나야겠다는 것이었다. 나는 나의 자녀들이 강한 신앙을 갖고, 그것이 그들을 지탱하는 힘이 되기를 바랐다.

하나님께서는 은혜스럽게도 나의 기도를 들어주셨다. 나의 친구가 그녀의 교회로 우리를 초청했는데, 내가 우리 가정과 애들의 신앙에 고민하고 있다는 것을 알았기 때문이다. 그녀는 자신의 교회에서 일어나고 있는 좋은 일들에 대해 자랑했다. 나의 가족과 나는 그 교회에 도착하여 뭔가 영적인 생동감을 찾고 있었다. 우리는 즉각적으로 어떤 차이를 알아챘다. 사람들은 하나님을 심각하게 받아들였으며, 동시에 재미도 있었다. 뭔가 희망의 빛이 희망 없는 나의 삶에 들어오기 시작했다.

나는 그 당시에는 몰랐지만, 브랜트우드(Brentwood) 장로교회는 2년 동안 담임목사가 없다가 이제야 생기를 찾기 시작했다. 새로운 목사가 부임했으며, 그의 목회스타일의 영향을 사람들이 느끼기 시작했다. 우리의 첫

번째 인상은 교회에 대한 기대 이상의 것이었다. 우리는 새롭고, 뭔가 다른 것을 확실히 느꼈다 – 우리는 새로운 삶을 관찰했고, 또 대환영을 받았다.

젊은 목사는 믿는 사람들의 제사장직"에 대해 열정적으로 설교했다. 내 생각에 그는 분명히 새롭고 흥분되는 개념을 발명한 것 같다. 그는 곧 나에게 벧전 2:4-5절을 보여주었는데, 사실 고대 성서원리를 설교한 것이다.

챨스(새로 부임한 목사)는 계획이나 프로그램을 설교한 것이 아니라, 다이아몬드를 보여주듯이 우리에게 진리를 보여주었다. 그는 소위 "만인제사장직"이라는 보석주위로 우리를 인도해 갔으며, 그리고 모든 각도에서 그것을 보도록 우리를 초청했다. 모든 신자들을 위한 하나님의 계획에 대한 이런 진리는 내가 크리스챤 여정에서 경험하기 바랐던 것에 대답을 가지고 있다고 느꼈다. 나는 내 자신이 다음 단계로 넘어갈 준비가 되었다고 생각했다. 하님께서는 그분이 내가 가기를 원했던 곳으로 데려가기 위해 고통스럽고 기대치 못했던 우회로를 사용하셨다.

내가 교회에서 들은 것에 대해 중요성을 의식적으로 다루기 이전에 나는 건강이 너무 안 좋아 졌다. 조그마한 사고가 장기적이 되고 삶을 바꿀 정도로 복잡하게 되었다. 거의 2년 동안 고통을 겪었는데 턱이 뒤틀렸으며, 또한 머리가 너무 아팠다. 도움이 없음에 대해 분노까지 치밀었다. 내 턱 안에 있는 파열되고 융합된 디스크들을 몇 번 수술했는데 그것이 문제가 생겨 마비가 왔던 것이다. 한마디로 말해 몇 가지 일을 해야 하는 젊은 엄마로서 모든 것을 그만 두어야 했다. 요리, 빨래, 그리고 엄마로서의 필요한 역할이 불가능해졌다. 한동안 나의 삶은 세단계로 나누어졌다: 나는 수술이 필요했기 때문에 말을 할 수 없을 때, 방금 수술했기 때문에 말을 할 수 없는 때, 그리고 말할 기회가 올 때 재빨리 말하는 것. 능력 있는 사람이라는 내 자신에 대한 이해는 완전히 깨져버렸다. 삶에 대한 모든 것이 기억 속으로 사라져 버렸다. 나는 내 가족의 필요에 부응할 수 없는 무능력에 직면하였다.

어떻게 해야 할지를 모를 때, 교회성도들이 나타나서, 그 일을 책임졌고, 내가 할 수 없는 것을 했다. 그들은 즐겁게, 그리고 실제적으로 봉사했다. 그들은 우리의 삶을 바꾸었다. 그것은 마치 이렇다: 화려한 팡파르(허세, 과시)나 경고가 아니었다. 그들은 내가 얘기하기 전에 우리의 필요를 채워주었고, 말로서 설명할 수 있는 것 이상으로 완벽하게 해주었다. 도움이 없고 좌절이 형언할 수 없을 정도로 엄습되어 가장 낙담되어 있던 때에, 복잡한 문제라도 하나님께서 해결할 수 있다는 것을 나에게 보여주었다. 그리고 그분은 단지 함께 하는 은사를 발휘하면서 침묵 속에 앉아있는 조용한 친구를 통해 의심을 물리쳐 주셨다.

나는 이와 같이 행동에 옮겨주는 교회를 결코 경험한 적이 없다. 우리를 전혀 알지 못하는 사람들에 의해 그런 방법에서 사랑을 받아본 적이 결코 없다. 그리스도의 몸(교회) 안에 있는 사람들이 서로 돌본다는 것을 알면서 자라온 나의 자녀들에 대해 감사한다. 그들은 신학적인 아이디어 그 이상으로 그리스도의 공동체에 대해서 알고 있다. 그들에게 있어 그것은 삶이다. 나에게 있어, 무능함(helplessness)은 내가 감사해야 할 대단한 선생님이 되었다. 왜냐하면, 크리스챤 섬김이란 것은 많은 선택들 중의 하나가 아니라 우리 삶에 있어 하나님의 부름의 중심이란 것을 나에게 가르쳐 주었기 때문이다. 섬김에서 오는 기쁨의 경험은 나를 바로 건강하게 하는 쪽으로 몰고 갔다.

나는 두려움을 가지면서 고통과 피동적이었던 지난날을 돌아본다. 하나님께서는 나의 어려운 상황에서도 담임목사의 멧세지를 통해 믿는 자들의 사역에 대한 강한 교훈을 받게 해주셨다. 그리스도의 몸은 상호 주고 받음에 의해 산다. 그리고 나는 주는 것에 대해서 뿐만 아니라 받는 것에 대해서도 많이 배웠다.

나는 그런 기대치 않은 우회로부터 나와서 내가 섬기면서 가졌던 기쁨만큼, 섬김을 받는 기쁨도 있다는 것을 다른 사람들에게도 알리려 했다. 너무 많이 받은 나는 이제 되돌려 줄 수 있는 곳을 찾으려 했다. “준다”는 것이 어떤 의미인지 자세히는 모르지만, 그것이 나에게 일어났기 때문에 다른 사람에게도 일어날 수 있다는 것을 알았다.

내가 배운 것은 훨씬 그 이상이었는데, 무능함(helplessness)은 내가 턱이 계속 아픈 동안 비효과적인 해결, 그리고 그 다음 거의 20년 동안 계속된 수술 시에도, 친숙한 친구가 되었다는 것이다. 나는 아주 단순한 역설을 이해하게 되었는데, 구비시키는 사역에서 가장 기초되는 요구들 중의 하나는 무능함(helplessness)에 대한 깊은 인식이다. 도움이 없음을 인식하지 못하는 사람들은 도움을 요청하려는 것을 거절하려고 한다. 자신의 삶을 자신에게 전적으로 의존하려는 사람들은 그들이 필요로 하는 진짜 도움을 받아들이기가 어렵다는 것을 알게 된다. 많은 일을 할 수 있는 사람들이 기쁨을 잃어버리는데, 다른 사람들과 함께 할 때 상당한 기쁨과 성취감을 맛볼 수 있는 것이다. 더 나아가, 도움 없음을 부인하는 사람들은 필요한 것을 하나님으로부터 구하려 하지 않는다.

구비시키는 사역에서 가장 기초되는 요구들 중의 하나는 무능함에 대한 깊은 인식이다.

비전은 생명을 준다

그 시기에(1985년경), 챨스는 이미 우리교회에서 수년간 목회하고 있었다. 그는 만인제사장에 대한 성서적 원리들을 성도들께 적용시키기 위해 다음 단계를 밟아야 됨을 느꼈다. 신자들은 올바른 기회만 주어진다면 봉사할 수 있다고 믿었다. 그는 어떤 과정을 거쳐야 되는지는 몰랐지만 하나님이 그런 마음을 주셨다는 것에 대해서는 확신하고 있었다. 평신도가 이끌어 가는 교회(lay-driven church)는 어떤 것이며, 또 어떻게 운용해 가는지에 대해 관심이 있는 성도들을 그는 찾으려 했다. 우리 각자에게 있어 질문(탐색)은 우리 삶에 있어 놀라운 충돌을 가져왔다.

챨스와 내가 병원에 운전해 다니는 동안 얘기한 역사와 기억들은 그런 초

기 시절과 시험적인(예상적인) 결정들로 시작되었다. 그러나 그것은 하나님께서 브랜드우드 교회 안에 엄청난 역사를 일으킨 것이다. 구비시키는 교회에 대한 비전은 아주 독특한 방법에서 다른 장소들에서 만들어 졌다. 우리는 이제 성서적인 원리와 또한 하나님께서 놀라운 사람들로서 특별한 곳에서 살아있는 몸을 가지고 오는 하나님의 방법들에 대해 미소 짓는다.

이제부터는 우리의 처음 비전과 현재까지의 그 여정을 살펴보려 한다. 물론 하나님께서는 다른 여러 교회들에서도 비슷한 일을 행하셨음을 발견했다. 우리는 공통점에서 교훈을 서로 나누지만,

---

구비시키는 교회에 대한 비전은 아주 독특한 방법에서 다른 장소들에서 만들어 졌다. 우리는 이제 성서적인 원리와 또한 하나님께서 놀라운 사람들로서 특별한 곳에서 살아있는 몸을 가지고 오는 하나님의 방법들에 대해 미소 짓는다.

특수한 지역적 적용은 큰 차이가 있다. 만약 여러분이 구비시키는 교회에 동참하기를 바란다면, 나는 이 책 속에서 당신을 돕고 격려하기를 원한다. 그러나 하나님은 당신과 당신 주위에 있는 믿는 자들을 통한 협력사역으로 그것이 현실화되기를 바라신다. 당신의 독특한 상황에 독특한 보증(인증)이 있을 것이다. 이것은 당신에게 생기를 불어넣을 것이다.

구비시키는 원리

구비시킨다는 것은 프로그램이 아니다

나는 이것을 당신에게 몇 번이고 말할 것이다. 구비시키는 사역은 새로운 것이 아니고, 또한 그것은 프로그램도 아니다. 그것은 바로 교회가 해야 하고 또 되어야 하는(doing and being) 길이다. 이 책에서 여러분이 읽는 대부분은 시행착오(by trial and error)를 거쳐 발견 된 것이다. 아마도 "재발견했다!" 라는 것이 더 나은 표현일 것이다. 나와 수없이 많은 사람들이 아직도 배우는 원리들은 주님에 의한 신앙의 실타래 속으로 엮어져 들고 있다. 구비시키는 사역은 당신이 "틀어막아 돌릴 수 있는(plug and play)" 어떤 형태(format)가 아니다. 만약 여러분이 여러분교회를 위해 '팀 사역'을 덧붙이려고 생각한다면, 다시 한 번 더 생각해보기 바란다. 각 장의 마지막에 여러분이 읽을 원리들은 당신을 경고, 준비, 그리고 지시할 것이다. 그러나 단순한 프로그램을 주지는 않을 것이다.

여러분이 있는 곳에서 이미 역사하셨던 하나님께서 다이나믹한 구비사역을 구성하게 될 조각들은 지금 여러분 교회 안에 두고 있다. 구비시키는 자들, 구비된 자들, 그리고 앞으로 구비될 자들은 여러분 주위에 있다. 어떤 이들은 감추어져 있고, 어떤 이들은 지쳤고, 어떤 이들은 남용되었다 – 목회자로서, 구비시키는 사역의 팀장으로서, 그런 종류의 리더로서, 또는 당신의 은사를 나누기 원하는 교회멤버로서, 당신의 가장 건강한 출발 태도는 겸손하게 무능함을 인정하는 것이다. 당신을 통해 그분의 몸(교회)이 건강한 모습(모범)이 되도록 하나님께 기도하라. 몸의 모든 부분은 하나님께 속 한다; 모든 부분은 이유가 있어서 거기에 있다. 여러분에게 주어지는 도전은 각 멤버로 하여금 그 이유를 발견하도록 돕는 것이다.

구비시키는 것은 교단적인 것이 아니다.

나는 비록 장로교 평신도이지만, 구비시키는 교회는 특별히 장로교에만 있는 것이 아니다. 의심할 여지없이, 나의 이야기는 장로교 색채와 그런 언어를 사용할 것이지만, 지난 몇 년간의 경험과 연구로 '구비시킨다는 것'은 어디에서든지 뿌리를 내릴 수 있다는 것을 배우게 되었다. 그것은 모든 교단의 벽을 넘어 존경받을 수 있고 또 변화를 가져올 수 있다.

구비시키는 교회는 주의력을 요하는 그런 중요한 성서적 명령들의 하나를

나타내는 것이다. 내가 장로교 교리집(Presbyterian Book of Order)에서 발견하는 것인데, 가끔 많은 전통적인 자료들이 평신도에 의한 사역의 강력한 참여에 대한 성서적 찬성을 알고 있다. 평신도목회의 손실은 많은 요인들에서 설명되고 비난받을 수 있지만, 나는 이 책 전반에 걸쳐 치료를 제안하기위해 최선을 다할 것이다. 그러나 평신도의 에너지는 임시적으로 잃어버렸던 것을 오늘날 다시 주장하면서 적용시킬 때 최상이 될 수 있다. 확증은 거의 매일 갱신되어야 한다: 평신도목회는 교단적인 특징이 아니라 성서적인 형태이며 명령이다.

구비시킴은 팀으로 하는 것이다.

이 원리는 모든 곳에서 기능을 하고, 앞으로의 몇 장에 걸쳐 다루게 될 것이다. 여러분은 팀 정신(team mind-set) 없이는 성서적 모델에 기초한 교회를 가질 수 없을 것이다. 구비시킨다(equipping)는 단어는 즉각적으로 팀 모델을 생각하는 것이다 - 구비시키는 자들과 구비되는 자들. 한 그룹은 다른 그룹을 필요로 한다. 그들은 팀을 구성한다.

그리스도가 교회에 대해 어떤 마음을 가지고 있었는지에 대한 지침과 이미지를 위해 성경을 살펴보기 시작하면, 얼마나 자주 모든 것이 개인적이 아니고 협력적이었는지에 대해 놀랄 것이다. 개인들은 교회 안에서 분명히 중요한 역할들을 하고 있지만 개인으로서는 교회가 될 수 없다. 성경이 그것을 종종 표현하듯이, 우리가 "그리스도 안"에 있을 때 우리는 다른 모든 사람들 전체 안(in) 에 있는 것이다! 우리는 팀이 되어야 한다는 뜻이다.

구비시킴은 쉽거나 빨리 되는 것이 아니다.

만약 여러분이 문제 있는 교회를 빨리 고치기를 찾는다면 여러분은 그것을 '구비시키는 교회 모델' 안에서는 발견할 수 없다. 만약 당신이 진리를 구하고, 교회가 하나님이 디자인 하신대로 되기를 기대한다면, 당신은 성서적으로 잘 표현되고, 역사적으로 확인되고, 그리스도의 몸을 위해 사용되는 비전인 구비시키는 모델을 찾을 것이다. 그러나 거기에 도달하는 것

은 쉽지 않다. 그것이 바로 *어떻게 되어야할 지에 대한 비전*을 공유하는 것이 급선무인 이유이다.

구비시키는 영웅

Pleasant Hills Community Presbyterian Church
Pittsburgh, Pennsylvania
Vital Churches Institute: www.vitalchurches.com
Senior Pastor: E. Stanley Ott

살아있는 교회에 대한 열정을 가지면서, 스텐리 오트는 전통적인 것에서 변화하는 교회로 바꾸는데 있어서 가능했던 비전과 함께 리더십으로 시작하면서 사람들에게 영향을 미쳤다. 그의 방법론은 과거의 최상을 융화시키고 오늘날 사람들의 필요에 부응하는 것을 추가시키는 소위 "축복과 추가"였다. 매주 마다 그는 예배의 전통과 현대적인 측면을 융화시키면서 주일 예배에 이것을 모델화 하였다.

그 과정은 효과적인 원리를 도입하면서, 그리고 새로운 실천을 세우면서 사람들의 필요를 발견하면서부터 프레젠트힐 교회에서 시작되었다. 성경을 집중적으로 연구하고, 평신도지도자들의 얘기를 통해, 예루살렘, 에베소, 그리고 안디옥에 신약교회들에 의해 모델이 되는 건강한 교회에 대한 7가지 특징을 확인하였다:

1. 영적으로 인도(Spirit driven)
2. 성서적 근거(Biblically based)
3. 제자화 추구(Discipleship directed)
4. 필요에 응답(Need responsive)
5. "모이고-흩어지는 교회"(Gathered-scattered attentive)
6. 잘 꾸며진 원리(Principle patterned)
7. 반영적으로 실천(Reflectively practiced)

설교, 가르침, 모델, 그리고 강력한 기도를 통해 프레젠트교회는 목사중심의 사역에서 부교역자와 평신도리더십으로의 전환을 가져왔다(항상 쉽게 되는 것은 아니지만). 소그룹은 그 과정에서 필수적이었고, 프레젠트힐교회와 내가 만난 "살아있는 교회들" 양쪽의 DNA의 한 부분이 되었다. 숫자적으로 성장하고 또 사람들의 삶 속에 성장은 중요한 것이었다. 스탠리목사는 바이털교회연구소(Vital Church Institute)를 만들어 그가 배운 것을 증폭시켰으며, 성서에 근거한 구비시키는 교회의 비전을 주장하며 수백교회 목회자들을 도왔다. 주요교단들의 교인들이 줄어드는 때에, 프레젠트힐교회 같이 그런 예외적으로 성장하는 교회들을 보는 것은 정말 신나는 일이다.

반영과 토론을 위한 질문들

1. 구비시키는 사역이 여러분의 교회에서 가치가 있는가? 어떻게 증명되겠는가?

2. 비록 무능함을 통해서 하나님께서 사역에 성장시킨 사람들을 생각해보라. 이 사람들은 왕 같은 제사장 사이에서 어떻게 그리고 어디에 위치하고 있는가?

3. 팀 사역이 여러분 교회에 가치가 있는가? 팀 사역이 여러분 교회의 모든 분야에 스며드는 것을 보기 위해서는 무엇으로 그것을 더 효과적이고 순수하게 할 수 있는가?

4. 여러분 교회 성도들이 왕 같은 제사장의 한부분이라는 것을 이해하고 있다는 것을 무엇으로 입증하는가?

2

교회가 건강할 때, 그녀는 춤춘다!

> 그가 어떤 사람은 사도로, 어떤 사람은 선지자로, 어떤 사람은 복음 전하는 자로, 어떤 사람은 목사와 교사로 삼으셨으니 이는 성도를 온전하게 하여 봉사의 일을 하게하며 그리스도의 몸을 세우려 하심이라 우리가 다 하나님의 아들을 믿는 것과 아는 일에 하나가 되어 온전한 사람을 이루어 그리스도의 장성한 분량이 충만한 데 까지 이르리니
>
> 엡4:11-13

이 본문이 얼마나 중요함에도 불구하고 교회는 왜 별로 관심을 갖지 않는가? 이 본문이 종종 설교는 되지만, 얼마나 종종 교회가 이 개념을 정의하려고 하고, 또는 바울의 생각에 따라 교회를 구성해 가고 있는가? 이런 관점을 가지고 나는 이 책에서 각 장의 주제들이 구비시키는 교회들 위해 이 구절과 어떤 관련이 있는지를 강조해보려 한다.

예를 들어 건강하고 효과적인 교회의 놀라운 비전을 보라. 그리스도의 몸에 대한 유진피터슨의 그림같이 생생한 표현은 그것의(교회) 멤버들이 "서로 서로가 리드미칼하게 그리고 쉽게 움직일 때에, 하나님의 아들에 대한 응답에서 효율적이고 은혜로울 때, 완전히 성숙한 성인들이 될 때에, 안에서 밖에서 충분히 개발될 때에, 그리스도와 같이 완전히 살아있을 때에 건강하다는 것을 나타내는 것이다. 교회가 건강할 때 그것은 춤춘다.

교회가 건강할 때, 그것은 춤춘다!

교회에 강요되는 비전은 단지 효율적인 시스템만을 포함시킬 것이 아니라 또한 그리스도 안에 전체인 사람들 사이에서 다이나믹한 관계성도 포함된다. 비전은 목표를 우리 앞에 계속 두게 하며 낙담되어 있을 때 우리로 하여금 인내하도록 도와준다.

첫 번째 움직임

챨스가 믿는 자들의 제사장직에 대해 계속 설교하는 동안에, 성경의 진리를 행동으로 옮기려는 우리교회의 이상한 노력으로부터 나는 유익을 얻었다. 이상하게 적용될 때임에도 불구하고 하나님의 진리는 삶을 바꾸는 능력을 가지고 있었다.

만인제사장직에 대해 설교하는 것은 성서적인 기반을 구축하는 데에 반드시 필요하다고 찰스는 깨달았다. 그러나 그는 또한 더 많은 사람들이 포함되도록 하였다. 그는 장기계획위원회(long-range planning committee)를 구성하였다. 그러나 현실에서 당장 살아남기 위해 염려하는 그룹은 장기적으로 생각하는 사람들에게 대해서는 못마땅하게 여겼다. 챨스는 곧 저항에 부딪쳤다. 한 예로서 어떤 사람들은 그에게 말하기를 장기계획은 "비 영적인 것(unspiritual) 같다고 그에게 말했다. 비즈니스 세계에서나 장기계획을 세우지 교회는 아니라는 것이다.

가르치는 순간에는 항상 조심해야 할 것이지만, 계획이란 것은 성서적인 삶의 견지에 있어 중요한 부분임을 챨스는 알고 있었다. 야고보서 4:13-17절과 같은 분문("만약 주님께서 우리에게 원하신다면, '우리는 이것 저것을 할 수 있습니다.' 라고 우리는 말할 수 있다")은 계획의 가치에 질문을 던지지 않는다; 그들은 미래에 대한 부주의한 태도에 대항하는 것

이다. 성서적인 계획은 하나님의 인도하심을 추구하고, 그 계획을 수행함에 있어 하나님의 필수적인 역할을 수행하는 것이다(잠언 16:9; 19:21절을 보라). 그것은 하나님께서는 어떤 계획의 성공을 긍정적으로 결정하심을 알게 하고, 아무것도 하지 않는 것이 영적인 실천이라는 인식을 거부한다.

아마도 찰스는 아직 "허니문 단계"에 있기 때문에 장기적 계획 위원회를 구성하려는 그의 제안에 어떤 시기적인(반대적인) 분위기를 만들고 말았다. 결국, 나와 같은 사람들은 비록 실제적인 적용은 아직 희미하였지만 평신도목회에 대한 멧세지가 마음속에 입력되기 시작했다. 찰스는 위원회의 구성에 대한 이상한 지혜를 내놓았다. 우리교회의 다양한 멤버들로 구성하자는 것이다: 젊은이와 노인네, 기혼자와 미혼자, 새 신자와 오래된 신자, 보수주의자들과 진보주의자. 찰스의 지도아래 그들은 교회를 향한 하나님의 마음을 알려고 애썼다. 다음과 같은 질문들을 가지고 격주마다 모였다...

- 그리스도의 몸 안에서 독특한 교회가 되도록 우리를 부르시는 하나님은 도대체 누구인가?
- 특별히 LA의 서부쪽에 위치하고 있는 우리에게 요청하시는 하나님은 누구인가?
- 비교적 경제적으로 안정된 이런 공동체에 우리가 있게 하신 하나님은 누구인가?
- 세상 속에 우리를 있게 하신 하나님은 누구인가?
- 사람과 재정적인 측면에서 우리의 자료(resource)는 무엇인가?
- 우리의 한계는 무엇인가?

질문들은 꽤 어려웠는데, 그것은 그들 그룹의 존재 이유를 확인시켜주는 것이기 때문이다. 그 질문들은 불편했는데 왜냐하면 그 대답들은 즉각적으로 분명해지는 것이 아니기 때문이다. 그룹은 열심히 일하고, 열심히 기도하고, 열심히 연구하고, 그리고 무엇보다도 열심히 들어야 했다. 그들은 서로에게 듣는 것을 배웠다. 그리고 하나님께도 그랬다.

이렇게 시간을 함께 보내는 동안 기대치 않은 아주 중요한 결과는, 생겨진 비전에 깊이 헌신하게 된 작은 그룹이 만들어졌다는 것이다. 교회의 존재와 목적에 대해 심각한 질문을 하는 것은 교회에 대한 성도들의 헌신을 분명히 해주는 것이 되었다. 장기계획위원회가 그 아이디어에 친숙하게 될 때까지 챨스는 그 사명을 완성하도록 그들을 전진배치 시키지 않았다. 그들은 비전을 소유하기 시작했다.

성도들 속에 거의 모든 사람들은 평신도목회에 대한 *얘기(language)*를 듣고 배웠다. 하지만 장기계획 위원회 멤버들은 평신도목회에 대한 열정(passion)으로 점점 더 채워졌다. 전 교회를 위해서 그들이 한 중요한 일은 비전 이면에 있는 가능성들을 위한 첫 번째 모델이 되었다: 그리스도의 몸 안에 있는 평신도들은 만약 시간, 방향, 그리고 격려가 주어진다면 전략적으로 계획세울 수가 있다. 함께 그들은 하나님의 성서적인 가르침과 개교회의 필요 사이에 실제적인 연결을 가져올 수 있는 성령의 인도하심을 경험할 수 있다.

성도들 속에 거의 모든 사람들은 평신도목회에 대한 얘기(language)를 듣고 배웠다. 하지만 장기계획 위원회 멤버들은 평신도목회에 대한 열정(passion)으로 점점 더 채워졌다.

점차적으로 계획은 모양을 갖추어갔다. 근본적인 목표들 중의 하나는 "우리의 공동체를 바꾸는 것" 이었다. 대충 아이디어는 평신도의 역할과 평신도목회의 중요성에 대해 챨스가 설교하는 것이고, 각 성도가 알맞은 사역 장소를 발견하도록 도울 수 있는 누군가를 선정하는 것이었다. 장기계획 위원회는 깨닫기를 목사 외에 다른 누군가가 변화의 과정을 돌봐야 하고(to shepherd) 비전을 실천하는 데에 필요한 새로운 구조의 개발을 감독해야 한다는 것이었다. 비전은 생생할 수 있다. 그러나 그것이 실제적인 적용으로 우리를 옮기지 않으면 그것은 한낱 기억으로 끝나고 만다.

우리가 가진 놀라운 경험의 초기시절을 되돌아 볼 때, 우리가 아는 것이

별로 없었다는데 대해 고백할 수밖에 없다. 우리는 이런 새로운 직책에 대해 "하게 하는 사역자"로 이름 붙이려 했다. 우리는 문화적인 언어가 얼마나 빨리 우리의 목표를 강조할 수 있게 하는지 미처 깨닫지 못했다. 비록 내가 나의 일을 시작하기 이전에, *하게 한다(enabling)*는 용어는 우리가 생각했던 것과는 정반대의 개념과 의미를 가지고 있다는 중요성을 깨닫게 되었다. 회복운동은 이 단어를 비 건강한 관계성속에서 종종 기능할 수 있는 부정적인 힘((the negative empowerment)을 설명하는 것으로 활용되었다. *하게한다(enabling)*는 단어는 어떤 사람으로 하여금 허용하거나 또는 부지불식간에 다른 사람을 도와서 아주 파괴적인 행동에 계속 참여케 한다는 설명으로 사용되어 왔다. 그러나 이것은 분명히 우리가 사용하고자 하는 그런 뜻(하게하는 것/enabling)은 아니었다.

이것이 바로 우선적으로 우리 앞에 해결해야 하는 당면 과제였던 것이다. 우리는 사람들로 하여금 효과적으로 사역하도록 자유로이 해주기를 원했다. 우리는 그들을 도와서 그들이 다른 사람에 대해 전반적으로 도움을 주기를 원했고, 우리는 사람들을 도와서 변화에 대해 더 편안한 마음을 가지고 받아들이기를 바랐다. 그리고 사실, 나는 나의 훈련이 "사역자"라는 호칭을 정당화 시킬 수 있는지에 대해 전혀 확신이 없었다. 그래서 브랜트우드 교회에서 새로운 사역을 시작하기 이전에, 평신도목회의 '팀장'이라는 이름으로 내 호칭을 바꾸었다.

새로운 사역개념이 뿌리내리기 위해서, 그것은 현존하는 교회문화 속에서 수용되어져야 하는데, 우리 경우에는 장로교였다. 그런 문화 속에서는, 비록 작은 변화라 할지라도 여러 단계를 거치면서 인정되어야 한다. 우리의 합법기관, 소위 재직회라는 것이 장기계획위원회의 일을 검토하여, 무기명으로 그 계획을 투표에 붙였다. 그 다음으로 그 비전은 저녁 식사시간에 성도들에게 발표되었다. 아마도 이것은 잡탕음식(부대찌게 스타일)의 졸리게 하는 후유증일수도, 또는 발표자의 전염적인 열정일수도 있었지만, 몇 개의 질문이 나온 후, 성도들은 그 계획을 인정하기 위해 무기명 투표를 하였다. 생각해보면, 나는 폭풍우 같은 경고로서 입법적인 구조를 부드럽게 통과했었다고 생각한다.

우리가 그 계획을 수행하기를 시작하자마자, 저항의 벽이 마치 길거리에 있는 스프링장치의 장애물처럼 튀어 올랐는데, 내 생각에 그것은 분명히 장애물이다. 결국, 우리는 투표하였다! 그러나 사람들이 목회를 하기 위한 새로운 조직과 방법을 갖는 것이 "하는 교회(doing church)" 로서의 그들의 개인적인 방법에 변화를 의미한다는 것을 깨달았을 때, 그것은 진행하기 어렵게 되었다. 나는 달려간다는 것은 벽에 부딪친다! 라는 의미를 깨달을 뿐만 아니라, 여러분이 달려갈 때에 가끔 그 벽이 당신에게로 떨어진다는 것도 발견하였다. 사람들은 변화의 아이디어가 그들에게 개인적으로 영향을 미칠 때에 가서야 열심을 낸다. 나는 한 결론에 도달하였는데 내가 일 해왔던 모든 기관들, 그리고 개 교회는 비록 변화를 가져오는 계획에 동의했다 할지라도 변화에 대해서는 대부분이 저항적이라는 것이다.

우리가 그 계획을 수행하기를 시작하자마자, 저항의 벽이 마치 길거리에 있는 스프링장치의 장애물처럼 튀어 올랐는데, 내 생각에 그것은 분명히 장애물이다. 결국, 우리는 투표하였다!

분명한 성서적 비전의 가치는 출발부터 그 자체를 입증하였다. 공식적으로 회중의 허락을 받는 것이 중요했던 것처럼, 평신도목회의 비전에 대한 진리와 힘은 우리성도들의 생각 속에 이미 뿌리가 박혔다. 그것은 성서적 본문에 대한 챨스의 성실한 설교덕택 이었다: 롬 12: 4-8; 고전 12-14; 그리고 엡 1-6. 이런 본문들은 우리의 할일을 제시해 주었다. 이런 본문들에 의해 우리가 결정하고 행동으로 옮기려 하자마자, 우리는 하나님의 인도하심으로 여행하고 있었음을 알았다.

사람들은 롬 12:4-8절과 같은 본문 속에서 자신들이 발견되도록 초청되었다:

> 우리가 한 몸에 많은 지체를 가졌으나 모든 지체가 같은 직분을 가

> 진 것이 아니니 이와 같이 우리 많은 사람이 그리스도 안에서 한 몸이 되어 서로 지체가 되었느니라. 우리에게 주신 은혜대로 받은 은사가 각각 다르니 혹 예언이면 믿음의 분수대로, 혹 섬기는 일이면 섬기는 일로, 혹 가르치는 자면 가르치는 일로, 혹 권위하는 자면 권위하는 일로, 구제하는 자는 성실함으로, 다스리는 자는 부지런함으로, 긍휼을 베푸는 자는 즐거움으로 할 것이니라.

이 구절들은 그리스도의 몸에 대해 그림책과 같이 잘 묘사되어 있다. 챨스는 매주 설교를 통해 우리에게 도전하였다: "여러분은 자신들의 기능을 알고 있는가? 그리고 그것을 하고 있는가? 우리교회는 여러분이 그것을 하도록 하고 있는가? 어떻게 우리는 더 잘 돕고 지원할 수 있는가?"
마지막 두 질문은 교회 속에서 내 자신의 기능을 확인하도록 도와주었다. 사람들로 하여금 그들의 은사를 발견하도록 하면서 그들의 기능을 확인하고 성취하도록 도와주는 것은 나의특권이었다. 그러나 내가 나의 사명을 수행할 수 있기 이전에, 나는 기대치 못한 훈련과정을 거쳐야 했다. 나는 챨스가 수년 동안 깨달아 왔던 것을 발견하기 시작했다– 분명하고 열정적인 비전을 갖는다 해도, 그리고 비록 당신이 그것에 대해 항상 말한다고 해서 그룹 속에서 그것이 일어나는 것은 아니다. 다른 요인들을 고려해야 하는데, '비전토크(vision talk)'는 그룹에게 가능성을 주입시키는 것에 불과하다. 이런 것들이 내 장래의 사역에 교훈들이었다.

구비시키는 원리

한사람이 비전을 나눈다.

평신도목회의 비전에 대한 내용(outline)은 성서 속에서 발견할 수 있다. 그러나 이 비전은 적어도 한사람이 교회 안에서 그것을 "보기" 시작할 때까지는 현실이 되지 않는다. 그들이 보는 것은 그들 자신의 교회에 대한 희미한 아웃라인인데, 성서적 설명에 대해 모양과 칼라를 갖는 것이다.

그들은 많은 건물이나 시스템을 보기 시작하는 것은 아니지만, 각 지체는 수행해야 할 중요하고 의미있는 기능을 가지고 있는 유기체라는 것에 동의한다. 그리스도의 몸에 대한 성서적 아이디어는 사람들의 가치 있는 참여 없이는 전혀 의미가 없다.

한 사람이 평신도목회에 대한 비전을 보기 시작했으면, 다음 단계는 비전을 나누는 것이다. 특별히 이 비전은 모든 사람들에게 현실이 될 수 있기 이전에 많은 사람들에게 나누어져야 한다.

담임목사는 통제를 풀어놓아야 한다.

여러분이 보게 될 것이지만, 우리 목사님은 목회에 대한 이전 사역의 많은 부분에 대한 주인 의식을 포기했다. 그는 통제하기를 버렸다. 그러나 그는 예수님께서 씨가 열매를 맺기 이전에 죽으려한다는 비유를 가르쳤을 때, 그 원리를 발견하기 시작했다(요 12:24). 그는 결국 다음과 같은 말로 그 자신의 역할에서 변화를 설명했다: “이것은 내가 목회 길에 들어섰을 때 정말로 내가 원했던 것이다.” 여러분 역시 이 책을 읽어가면서 우리교회 속에 많은 변화가 있었던 것을 볼 수 있을 것인데, 우리 모두가 그것을 정말로 이해하기 오래전에 그는 그 비전에 대해 설교하고 대담하게 실천에 옮겼던 것이다.

위원회는 팀으로 바뀌어 진다.

“팀” 접근의 마인드와 ‘위원회’ 마인드 사이에는 상당한 차이점이 있다. 비록 위원회(committees)와 헌신(commitment)이라는 단어는 같은 어원을 가지고 있지만, 일반적으로 우리의 문화에서는 위원회가 기대하는 만큼 헌신을 하고 있지 않다. 위원회는 거의 고위 지도자 중심적인 경향이 있다. 위원회가 기능을 잘할 때, 대개 다음 둘 중의 하나가 일어난다.: 지도자는 성공에 대해 상당히 동기부여 되어 있으며 대부분의 일을 해내거나, 또는 위원회는 하나의 팀이 된다. 위원회는 다음과 같이 하면서 팀으로 바꾸어질 수 있다...

- 정의된 목적에 따라 열심히 일함으로
- 각각의 은사에 근거하여 각자가 역할이나 책임을 개발함으로
- 함께 일하는 방법에 대하여 계약하고 서로가 책임을 짐으로
- 팀의 리더에 의해 코칭됨으로
- 효과적으로 관리하고 걸 맞는 팀 멤버에게 위임함으로
- 성경에 근거하며 성령이 인도하시게 함으로

팀은 공통된 목적을 가지고 독특하게 은사 받은 선수들의 그룹이다. 각 선수는 책임을 가지고 있으며, 그것을 수행하는 데에 권위를 가지고 있다. 팀 멤버들로서 서로 서로에 대해 그리고 팀의 결과에 대해 완전히 그리고 함께 책임을 지고 있다.

속력이 죽인다.

평신도목회를 우리가 개발하는데 있어 매번마다 빨리 가야(go faster) 한다는 유혹이 항상 있었다. 그러나 우리는 발견하기를(대개 우리의 실수를 통해), 속도를 내는 것이 종종 우리를 더 늦게 가게 한다는 것이다. 옛말에 있듯이, 우리는 그것을 옳게 할 시간이 없었다고 할 때마다, 우리는 그것을 다시 할 시간이 있으면서도 끝내 버린다. 실제적인 시간표가 세워져야 하고, 모든 사람에 의해 동의되어야 한다. 어떤 비전이 뿌리가 내리기 위해서는 평균적으로 1년이나 2년(12개월에서 24개월) 정도가 걸리는데, 물론 교회 크기나 리더십스킬, 케어팀 개발, 그리고 교회의 출발점에 따라 다를 수도 있기는 하다.

지름길이 때로는 막다른 골목이다.

우리의 이야기를 읽으면서 평신도목회에 대한 여러분의 경험이 우리와는 다를 수 있다는 것을 기억하라. 여러분의 상황은 우리 것과 같지 않을 수 있다. 그러나 이것을 기억하라: 우리가 발견한 주요 요소(성분)는 정규적으로 다른 사람들에 의해서라도 발견되었다는 것이다. 다양한 배경으로부터 온 크리스챤들이 평신도가 이끌어 가는 그들의 이야기와 그들의 발견들을 서로 비교하면 할수록, 어떤 주요한 통찰력에서는 매우 유사하다는

것을 보게 된다. 만약 당신이 건강한 평신도목회에 대한 지름길이 있다면, 우리가 약속하건데 당신은 막다른 골목을 곧 만나게 될 것이다. 여러분 교회의 크기에 따라서, 요소들 중의 어떤 것은 강조해야할 것이다. 그러나 어떤 것이라도 제거하지는 마라. 그것이 없으면 전체 비전이 무너져 버릴 수도 있기 때문이다. 즉, 한두 가지 소홀히 여김이 큰 비전을 망치게 하는 원인이 될 수도 있다는 것이다.

구비시키는 영웅들

Grace Community Church
Noblesville, Indiana
www.gracecc.org
Senior Pastor: Dave Rodriguez

변화에 대해 적응하고, 기꺼이 맞이하려고(adaptability and willingness) 하는 것이 게임에 머무르게 하는 주요 요소들이다. 그레이스 교회는 우수성에 상당한 가치를 두고 있는데, 교회지도자들(유급, 무급 양쪽)을 구비시키고, 모든 측면에서 구비시키는 교회가 되려고 애쓰고 있다. 이 교회의 특이한 점은 교회 지도자들과 멤버들의 느껴진 필요에 대해 배운 것을 어떻게 적용하는가 하는 것이었다. 내가 감히 말하거니와, 우리 중 많은 사람들은 팀으로 세미나나 컨퍼런스에 참석하여 우리가 배운 것을 서로 얘기하지만, 우리가 일상적으로 집으로 돌아가고 직장으로 되돌아가면 그런 것을 까맣게 잊어버리고 만다. 우리의 사역을 증대시킬 수 있는 변화를 가져오기에는 현실이 너무 바쁘다는 것이다.

그런데 그레이스 교회는 그렇지 않았다. 1999년 두개의 컨퍼런스에 참석한 이후(윌로우크릭의 "지도자 대회," LTN의 "새 세대: 새 교회"), 하와이의 새희망교회 담임목사(Wayne Cordeiro)가 제시한 리더십에 대한 새로운 원리를 채택하여 리더들을 재생산하기로 마음먹었다. 이 팀은 그것을 심각하게 적용시켰다. 사실 그들은 다른 교회의 경험을 통해 그들의 교회

안에 변화에 대한 하나님의 계획을 들으려 했던 것이다.

두번째 컨퍼런스가 끝나고 비행기를 타기 전에, 그레이스 교회에서 온 팀을 몇 시간 동안 만났다. 스탭은 평신도지도자들의 반응과 생각을(긍정적, 부정적 양면에서) 간청했다. 그들이 들은 가장 중요한 응답은, 그들의 교회는 성도들로 하여금 사역자들이 되도록 힘을 주기 보다는 부교역자를 모신다는 것이었다. 그래서 스탭은 변화의 길을 알려주었고, 성공을 축하하고, 평신도지도자들의 느낌과 좌절에 대해 서로 대화도 나누었다.

지난 몇 년간 그레이스 교회는 교회의 가치관, 열정, 은사, 공동체에 기반을 두면서 부교역자를 재구성하고 지도자들을 재생산하는 혼란스런 과정을 겪었다. 수학에 차원분열 (Fractaling, 次元分列) 도형이란 것이 있는데, 유기체 전반을 통해 그 자체가 끝없이 반복되는 어떤 형태라는 것이다. 이것은 윙윙거리는 단어(buzzword)로 모든 사람들에게 알려져 있다! 웨인코데이로(Wayne Cordeiro)의 책, [팀으로서 하는 교회]는 어떻게 이런 것(윙윙거리는 것)이 지도자들과 교회의 사역을 성장 시키는데 사용될 수 있는지에 대해 아주 심도 있게 설명해주고 있다. 구비시키는 사역에 있어 귀한 자료이다.

은혜교회(Grace Church)는 항상 사람들과 공동체 연결에 상당한 가치를 두고 있다 – 몸을 위해 최상의 것을 다하는 것. 부교역자와 목회를 위한 모든 과정의 재구성을 통하여, 그 교회는 사람들이 하늘나라 운동선수들로서 자신들을 보도록 돕는 쪽으로 움직이고 있었다. 이것이 완전한가? 오랜 기간이 걸리지 않으면 안 된다. 쉬운 것인가? 그렇지 않다. 그것은 도전들로서 꽉 찬 과정적인 사역이다. 그러나 사람들을 위해 순수한 마음을 가지고 있는 지도자들에게는, 하늘나라를 정말로 돕는 구비시키는 교회의 일부가 되기 원하는 사람들에게 있어서는, 모든 것이 가능한 것이다.

First United Methodist Church
www.fumbixby.org
Bixby, Oklahoma
Senior Pastor: Jessica Moffatt

제시카는 오크라호마에 있는 큰 감리교회의 당회장으로부터(동원하는 사역을 한지 12년 후에) 아주 작은 교회의 담임목사로 변화를 가져왔다. 모든 성도들의 은사가 제대로 확인/발굴되지 않음을 그녀는 알아서 소위 "라운드테이블 신학(roundtable theology)" 을 개발하여 실천에 옮기기 시작하였는데 300명이 동시에 또는 5명의 스탭이 앉는 테이블 식이었다. 그는 "다른 기능들, 그러나 동등하게 중요하다"라는 원리를 강조했다. 그녀는 몸(교회)안에서 자신의 기능을 설명하였으며 그녀 자신이 테이블의 어느 위치에 앉아있든지 둥글게 앉아있는 사람들의 필요와 동등성을 강조하였다.

제시카의 접근은 사람들이 잘하는지 못하는지 감독하기 보다는 교회와 각 사람을 향한 하나님의 계획을 알기위해 함께 성경을 연구하면서 상호 발견의 분위기를 창조해나갔다. 이것은 새로 들어 온 신자들에게는 새로운 것이었으며, 분명히 전통적인 연합감리교(UMC) 목사의 역할로부터 떠난 것이었다. 지도자로서 그녀가 성공하게 된 이유는 각 성도들이 '동등하게 중요하다'는 데에 동의하였기 때문이다 – 사실, 그녀가 먼저 모델이 되었기 때문이다.

제시카는 재빨리 알아채리기를 지난번의 대형교회에서 잘 되던 시스템은 이 교회에서는 안 맞는다는 것이다. 그래서 그들은 함께 이 교회가 있는 지역(Bixby)의 문화에 따라 필요한 부분에 부응할 수 있는 새 모델을 창조하였다. 그 과정에서 장애물들은 있었는데, 담임목사는 어떻게 해야 한다는 전통적인 기대들, 또한 어떤 사람들은 자신들을 사역자로 보는 것에 대해 거부반응을 나타내기도 했다(당신이 사역자이지; 나는 아니다!). 음식을 나누고 돌봄 사역으로 삶의 변화에 부응하는 "카세롤(Casserole, 뚜껑달린 찜 냄비) 공동체" 로서 그들의 문화를 확인해가면서, 제시카와 그녀의 팀은 어떤 새로운 카세롤 처방(요리법)이 제시되어야 한다는 것을 알게 되었다.

빅스비(Bixby) 교회는 사람들을 돌보는 데에 상당한 가치를 두는 사랑스럽고 사려 깊은 공동체였다. 많은 교회들과 같이 빅스비의 문화에 첫 번째 변화는 사용되는 언어였다. 그들은 성서적으로 문화적으로 정확한 사역의 언어를 만들어야 했었다. 그들은 자신들에게 진지한 질문을 던졌다: "우리의 용어는 예수그리스도의 교회를 반영하고 있는가?" 만약 그렇다면, 사람들은 왕 같은 제사장이며, 구비시키는 교회 안에서 그들 모두가 선수들이라는 것을 이해하도록 돕는 단계로 발전해 가야한다.

마지막 생각: 한교회 안에서 잘되는 것이 다른 데에서도 꼭 될 필요가 없다는 것을 아는 것이 중요하다. 현명한 지도자는 문화를 읽고, 이해하고, 그리고 존경하며 그 다음에 배우는 과정을 최종 목표에 도달하기 위해 적용한다.

반영과 토론을 위한 질문들

1. 당신의 비전-던지는 과정은 무엇인가? 당신은 장기 계획을 가지고 있는가? 어떻게 당신의 계획이 변화와 성장을 위한 우선권으로서 구비시키는 사역을 정당화 할 수 있는가?

2. 당신의 교회는 구비시키는 사역을 위해 담당자를 두고 있는가?

3. 당신의 교회 안에서 저항의 벽은 어디에 있는가?

4. 변화에 대해 당신의 교회가 잘 적응하리라는 것을 어떻게 알 수 있는가?

3

시스템적인 변화는 충격이 될 수 있다.

> 그가 어떤 사람은 사도로, 어떤 사람은 선지자로, 어떤 사람은 복음 전하는 자로, 어떤 사람은 목사와 교사로 삼으셨으니 이는 성도를 온전하게 하여 봉사의 일을 하게하며 그리스도의 몸을 세우려 하심이라 우리가 다 하나님의 아들을 믿는것과 아는 일에 하나가 되어 온전한 사람을 이루어 그리스도의 장성한 분량이 충만한 데까지 이르리니
>
> 엡 4:11-13

바울이 엡 4장에서 제시한 설명이 단지 4가지 직책만을 의미한다고 생각하는 것은 곧 실수이다 – 사도들, 선지자들, 전도자들, 목사들 그리고 교사들. 오랫동안 이런 직함은 마치 공식적인 직책처럼 들려왔다. 그런데 나는 이것들이 섬기는 역할이라는 것을 발견했다. 나는 거의 무의식중에 그들은 영적성장의 사다리에 가로질러있는 막대기들과 같다고 예상했다. 그런데 성경이 교회에 대해서 말하고 있는 것을 주의 깊게 살펴보았을 때, 나의 예측은 깨어지고 말았다. 성경 속에서 이런 호칭/직책들은 종종 누군가가 이미 하고 있는 역할을 확증했다. 누군가는 전도자로서 불리워졌는데, 그는 이미 전도의 은사를 실천하고 있었기 때문이다: 누군가는 사도로서 확증되었는데, 그는 이미 교회 안에서 사도적인 기능을 수행하고 있었기 때문이다.

우리가 그리스도의 몸 안에서 계급과 특권 계층을 만드는 유혹에 빠질 때에, 우리는 위치에 대한 불일치와 시기심을 상승시키는 것이다. 내가 이런 리스트 안에 있는 중요성의 순서를 알아채리려 했을 때, 그들 중에 누가 더 큰 자이냐고 예수님 앞에서 논쟁을 벌였던 예수님의 제자들의 속삭

임 같은 것이라고 결론지었다. 다음과 같은 말로 나의 내적인 토론을 예수님이 막으셨다: "만약 누구든지 첫째가 되고자하면 마지막이 되어야 하고, 모든 사람의 종이 되어야 할지니라." (막 9:35).

궁극적으로 교회의 신실함은 이런 질문을 해봄으로 측정해 볼 수 있다: 교회의 각 멤버들이 그리스도와 얼마나 연결되어 있는지, 그리고 그들이 살아가고 섬기는 방법에 있어서 그분에게 얼마나 책임을 지고 있는지에 따라서이다. 누군가가 이런 질문을 해봐야 하고, 그것을 모든 사람 앞에서 지킴으로 교회를 섬기는 것이다. 우리교회에서 나는 그런 삶을 변화시키는 특권을 제안 받았다.

신났지만 겁도 났다

교회의 지도자들이 나를 평신도목회의 팀장으로 결정하였다는 통보를 담임목사 챨스로부터 받았을 때, 나는 신났지만 한편으로는 겁도 났다. 내가 수술로부터 회복한 후 가능성들에 대해 자세히 토론하였다. 내가 다른 교회 성도들로부터 받은 돌봄에 의해 상당히 영향을 받았다는 것을 그는 알았다. 그리고 또한 이런 똑같은 돌봄이 다른 사람들에게도 있기를 바란다는 내 마음도 이해했다. 그러나 내 자신이 어떻게 해야 할지에 대한 준비가 되어있지 않았다. 챨스는 내가 사람들을 사랑한다는 것을 그리고 그들로 하여금 서로 서로, 그리고 하나님께 연결되도록 도와준다는 것을 확증하였다. 만약 교회가 멤버들을 서로 서로 사랑하고, 돌보고, 또 섬김을 위해 풀어놓는다면 위대한 일이 일어날 것이라는 것을 나는 알았다.

챨스와 내가 직무설명서를 보았을 때, 그것은 내가 전혀 경험이 없었던 것들(예, 컴퓨터)이 적혀있었다. 그러나 나는 두가지 표준적인 응답으로 나의 제한성에 응답할 수 있었다: 나는 배울 수가 있다. 또는 그 방면에 기술이 있는 사람을 부를 수 있다. 나는 나의 부족한 기술을 보충해가며, 또한 그 방면에 은사가 있어서 경험이 있는 사람들로 말미암아 해결하였다. 나는 담임목사의 도움과 축복으로 이것을 해낼 수 있었다.

내가 이 일로 가져온 하나의 강점은 섬김과 돌봄에 대한 열정이었다. 챨스는 이런 특징들에 대한 나의 역할에 대해 지지할 것을 결정하였다. 시작할 때부터, 우리 양쪽은 많은 사람들이 섬기는 사역으로 초청하는 것에 가치를 두었다.

비록 교회가 이 사역을 하는데 유급으로 하기로 결정하였지만, 나는 무급으로 하기로 내 자신이 선택하였다. 그런데 이것이 문제를 일으켰다는 것에 대해 나는 놀랐다. 합법적인 목회를 위해 책임을 지는 것에 근본적인 척도로서 돈이 사용되는 것으로부터 오는 복합성의 하나를 직접적으로 경험했다. (60페이지에 있는 구비원리를 보라). 급료는 나에게 문제되지 않았다. 교회가 나와 내 가족에게 준 것에 대한 감사의 표시로 섬긴다고 생각한 것이다. 나의 순진함으로 나는 전 교회에 대한 큰 배움의 기회를 갖게 된 것이다. 우리는 교회에 의해 공식적으로 고용되지 않은 교회멤버들을 신뢰하고, 구비시키고, 다루는데 있어 이면에 있는 장애물들에 대해 토론 하였다.

내가 담임목사의 제안에 응답하였을 때, 그는 매주 한번 씩 자신을 만날 뿐만 아니라 몇 가지 지시사항을 내게 주었다. 그것뿐만 아니라, 나는 장기계획에 의해 설정된 나의 역할을 확인하고, 목표와 목적에 따라 살도록 요구되었다. 얼마 지나지 않아 나는 성공할 확률은 별로 없으며 실패할 확률을 더 많이 가지고 있는 방법을 택했다는 것을 깨달았다. 평신도목회팀장의 위치는(교회안의 모든 위치가 사실 그렇듯이) 높은 기대와 낮은 특수성(high expectations and low specifics)으로 다가왔다. 수년 동안 다른 교회 상황에서 가진 나의 경험으로부터 지울 수 없는 교훈을 배웠다: 교회는 세상 속에 있는 잠재적인 봉사자들의 가장 큰 모임이다. 그러나 그것은 또한 실망하고, 낙담하고, 그리고 그들을(교회) 파괴하기까지 하는 가장 악명 높은 매개물(전달수단)인 것이다. 특수한 훈련이나 방향없이는 극히 소수의 자원자들만이 성공할 수 있다. 교회는 훈련이나 방향을 제공치 못하는 경우가 많다. 이런 실패를 다루는 것이 나의 목표들 중의 하나가 되었다.

교회는 세상 속에 있는 잠재적인 봉사자들의 가장 큰 모임이다. 그러나 그것은 또한 실망하고, 낙담하고, 그리고 그들을(교회) 파괴하기까지 하는 가장 악명 높은 매개물(전달수단)인 것이다.

평신도목회 팀장직책을 내가 수락하였을 때, 나는 무능함(helplessness)에 대한 또 다른 경험을 하기 시작했다. 이 역할은 아주 새로운 것이어서 어떤 형태도 갖추어지지 않았다. 직함은 필요에 맞기는 하지만, 어느 누구도 어떻게 해야 하는지를 말해주지 않았다. 내가 그 직책을 받아들였을 때, 나는 뭔가 도움이 되려고 애썼지만, 평신도목회의 효과적인 책임자가 되기 이전에 많은 것을 배워야한다는 것을 즉시 깨닫게 되었다.

18개월이 걸렸다

개 교회는 시스템으로 움직인다. 시스템 안에 있는 사람들은 복잡한 기계 내부의 맞물리는 기어들과 같이 작용한다. 시스템 속에 어떤 기어를 돌리면, 모든 다른 것들은 어떤 방식으로든지 움직인다. 브렌트우드(Brentwood) 교회에 작용되는 시스템을 우리는 분명히 가지고 있다. 그러나 교회에 대한 성서적 설명을 더 분명히 하는 방법이 있을 것이라는 것을 우리는 알았다.

나의 역할이 필요하다는 확신을 가지고, 나의 일을 시작한 이래로 이런 시스템 속에 내가 실제로 참여되는 것을 원치 않고 있다는 것을 깨달으면서 나는 충격을 받았다. 내가 다른 곳에서 일한 것 또는 변화를 주었던 것들을 제안으로 내 놓았을 때 불만족스런 보고들을 해왔다.

무엇을 해야 하고, 어떻게 해야 하는지를 알고, 또 그것을 시작하는데 까지는 약 18개월이 걸렸다. 구비시키는 사역이 교회 속에 요구되는 일종의

시스템변화에 대해 교회지도자들에게 내가 얘기했을 때, 가장 큰 장애물 중의 하나는 시스템을 만들고 증대시키는 데에 많은 시간이 걸린다는 것이다. 내가 이제야 알기로 나의 경험은 상당히 건강한 기반이 이미 완성된 환경에 대해 평균시간을 나타내는 것이다. 변화에 대해 고민한 많은 사람들의 좌절에 대해 서로 얘기했는데, 그들의 노력이 받아들여지지 않는다는 것이다; 그들이 얼마나 오랫동안 노력하였음에도 불구하고 이런 변화가 교회 안에 받아들여지지 않는 사람들의 고민을 함께 나누며 마음 아파했다. 슬픈 이야기지만, 어떤 곳에서는 순수한 평신도목회의 비전이 거절되기도 할 것이다.

이런 처음의 18개월 동안 구비시키는 교회의 비전이 성서적이라는 강한 확신 속에 지냈다. 나의 담임목사와 매주 만나는 동안, 그 비전은 뿌리내리기 시작하였다. 챨스는 내가 무엇을 해야 하는지에 대해 충분히 알고 있지 못했지만 내가 해야 되는 그것이 무엇인지를 발견하도록 나를 격려해주었다. 매주하는 보고는 비록 낙담되는 경우에라도 나로 하여금 그것을 계속 하도록 해주었다.

내가 해야 할일을 강요적으로 요구하지 않은 챨스에 대해 나는 강한 인상을 받았다. 그것은 아마도 역할을 구성하는 데에 내 자신의 은사와 창조성을 최대한 활용토록 나에게 전적으로 맡긴다는 것으로 인식되었다. 몇 년이 지난 후 목회에 대한 놀랍도록 인내하는 그의 방법에 대해 감사한다. 그는 졸리는 듯이 고백했다:
“Sue, 나는 사실 순전한 무지에서 그런 접근이 나온 것이다. 나는 정말 당신의 역할이 어떠해야 하는지를 몰랐다. 그러나 내가 당신에게 충분히 질문한다면, 내가 당신을 충분히 격려하고 지지한다면, 당신은 그것을 찾을 수 있다는 것을 나는 알았다. 나의 역할은 당신에게 계속적으로 충분히 질문하여 우리가 어떻게 비전을 현실화 시키는 방법을 당신이 알아내도록 하는 것이다.”

챨스는 우리가 소위 말하는 “나는 모른다의 경영방식(management by I don't know)”으로 아주 효과적인 방법을 무의식중에 실천하였던 것이다. 이것은 “나는 신경 안쓴다의 경영방식”과는 전혀 다른 것이다; 그것은 리

더십(지도자의 위치)을 포기하는 것이 아니다. 전통적으로 사람들은 그들의 담임목사가 모든 중요한 것들을 알고 행하는 사람(knowers an doers)으로 기대해왔다. 이것은 정말로 불가능한 상황으로 그들을 몰고 가는 것이다. 결국 그들로 하여금 실패로 끝나도록 하는 것이다. 사실인즉, 지도자는 모든 것을 알거나 해야 되는 것(have to)은 아니다. 그들은 실제로 알아야 되는 사람들과 실제로 해야 되는 사람들을 돌보고, 변호하고, 지지해야 하는 것이다. 그리고 비록 그들이 그 순간에는 알지 못하지만 갈 수 있고, 발견할 수 있는 사람들로 그들 자신들을 둘러싸야 한다. 다음에는 무엇을 해야 할지 챨스도 나도 모를 때에, 그는 내가 발견하기까지 인내하면서 기다렸다.

그런데, 시간이 가면서 나는 발견했다. 하나님께서는 기대치 않은, 그리고 놀랍도록 내내 인도해주셨으며, 나의 도움 없음(helplessness)을 희망찬 것(a sense of hopefulness)으로 한번 더 바꾸어 주셨다. 우리의 교회를 위해 비전이 구체적인 모양을 갖추면서 수개월동안의 노고를 통해 비전을 지지하도록 해주는 새로운 시스템이 창조되었다.

훈련이 없이 일을 시키는 것

비록 교회가 분명한 성서적 지지를 받은 가치 있는 기능을 하도록 나에게 요청했지만, 다른 지원은 없는 것 같았다. 나는 도움을 구하기 시작했지만, 우리가 하려고 하는 것을 해본 교회를 찾을 수가 없었다. 훈련기회들은 많았지만 어느 것도 우리 상황에는 맞지 않는 듯 했다. 비록 교회성장 운동이 활발히 일어나고 있었지만, 교회건강을 개선시키는 데에 집중된 훈련은 발견할 수 없었다.

나는 정말 우연히도 도비아(DOVIA/Directors of Volunteers in Agencies), 즉 '자원봉사 지도자들 모임' 이라는 그룹에 동참되었는데 비영리단체 대표들을 지원하는 전국적인 조직이었다. 나는 적십자 대표들, 푸드뱅크 팀장들, 그리고 병원자원봉사의 팀장들을 만나기 시작했다. 나

는 자원봉사자들을 효과적으로 관리하는 방법들에 대해 풍성한 훈련들을 개발한 경험이 많은 사람들에게 소개되기도 했다.

내가 배운 모든 것에 대해 흥분해 하면 할수록 나는 이런 기술들을 성서적인 기준에 따라서 평가해봐야 한다는 도전을 받을 것이라는 것을 깨닫게 되었다. 그리고 교회 안에서 우리의 시스템을 바꾸거나 맞을 수 있는 용어와 형태로 변형할 필요를 느꼈다. 나의 목표는 자원봉사 주의의 교훈을 배우는 것이었으며, 그 다음에 교회의 그리스도 중심사역으로 성서적 적용을 시키는 것이었다.

DOVIA와 관련지으면서, 나는 AVA(자원봉사행정협회)에 연결되었는데 이것은 국내/국제적 기구로서 DOVIA의 멤버들과 다른 자원봉사자 그룹들을 도와주고 지도 감독하는 것이었다. 1986년 나는 처음으로 AVA 국제 컨퍼런스에 참석했다. 나는 아주 다양한 상황에서 자원봉사자들을 관리하는 900명의 지도자들을 만났다. 나는 단지 나 혼자만이 신앙공동체에서 컨퍼런스에 참석하였다는 것을 알았을 때, 상당한 충격을 받았다. 믿음의 공동체들이 미국에서 가장 큰 자원봉사 지도자들의 모임에 협력할 때에 공식적인 교회대표가 나 혼자 뿐이란 말인가?

내 염려는 나를 기다리고 있는 무수한 기회들에 의해 곧 무색해졌다. 나는 하늘 위를 나르는듯한 생각이 들었다. AVA 컨퍼런스는 자원봉사 관리에 대해 알고 싶어 하는 모든 사람들에게 모든 것을 제공하는 듯이 보였다. 나는 많은 선택강의들에 대해 놀랐다: 소진에 대하여 , 갈등해결, 모집, 인식 그리고 많은 것들.

나는 단지 나 혼자만이 신앙공동체에서 컨퍼런스에 참석하였다는 것을 알았을 때, 상당한 충격을 받았다.

나는 한곳도 놓치지 않고 다 들어가서 들어보고 싶었다. 모든 것이 내 마음에 질문을 던지고 있었다.: 이런 것이 우리교회 안에서는 어떻게 될 것

인가? 우리는 이것을 알 필요가 있는가? 모든 자원봉사 관리 기술과 원리는 성서적인 관점에서 조명될 수 있다고 본다. 나는 성경을 통해 그것들을 가르치고 증명할 수 있는가? 그것은 우리의 현재 시스템에 맞는가(교단적인 구조와 지역적인 시스템), 또는 시스템이 바뀔 때까지 그것들을 기다려야 하는가? 이런 질문들이 나에게 평가내용들이 되었다. 이런 생각을 하는 시간들이 교회에 대한 새로운 이해를 하게 해주었다. 나는 분명히 내자신의 방향, 목적 그리고 직무설명서를 재평가해봐야 했다 – 그리고 이것 전반을 통해 나는 개인적인 성장을 엄청나게 가져왔다.

일자리는 없으며 직함만 주는 것

내가 평신도목회의 팀장이 된지 얼마 지나서, 나는 나의 담임목사와 매주 이야기를 나누는 것이 쉽지 않음을 알았다. 내가 이것에 대해 챨스(담임목사)에게 얘기했을 때, 그도 사실 나에 대해 어떻게 만나주어야 할지에 당황하고 있던 참이었다고 고백했다. 처음에 나는 문제가 무엇인지 몰랐다. 그러나 얼마정도 시간이 지나자 챨스가 나에게 얘기했다: "내가 당신을 자원봉사자로서 어떻게 대우해 주어야 하는지 모르겠다. 당신에게 어떻게 책임을 지울 수 있겠는가? 이 사역을 하도록 당신에게 급료를 지급하지 않는다. 그래서 급료를 받는 다른 직원들처럼 같은 수준의 책임을 지우기가 어렵다."

우리는 우리의 시스템과 가치에 있어 맹점이 있음을 알게 되었다. 사실, 우리는 평신도, 재정, 그리고 책임에 대해 그동안 덮여있던 치명적인 생각(가정)들을 열기 시작한 것이다. 우리는 사실 오랜 시간동안 '진짜 사역(real ministry)'은 무보수인 '절반사역(semi ministry)'에 반대되는 개념으로 인식하는 잘못을 범해왔다. 더 나아가, 만약 우리가 그들에게 급료를 준다면, 그 사람이 반드시 약속한 것을 지킬 것이라고 생각하고, 급료를 지급하지 않은 헌신은 서로에게 덜 묶여있다고 생각해왔다.

나는 이것을 치명적인 가정(생각)이라고 부르는데 왜냐하면 그것은 목회

적인 사역을 죽이는 것이 되고 많은 평신도목회를 낙담시키기 때문이다. 목사들은 비록 그것들을 하는데 구비가 잘 되어있지 않음에도 불구하고 역할과 업무를 다하려 하는데, 왜냐하면 단지 "그것들을 하도록 나에게 월급을 준다!"라고 이해하였기 때문이다. 반면에, 평신도는 잘 구비되었음에도 목회에서 뒤로 약간 빠지려하는데, 목사의 발을 밟고 올라서는 것과 같은 두려움을 갖기 때문이다. 목사들은 신학교를 다녔기에 "모든 것을 할 수 있다!" 라고 생각한다. 또는 더 나아가 평신도는 그 프로젝트를 수행하는데 있어서 자원봉사자이기에, 즉 돈을 받고 하는 것이 아니기에, 그 프로젝트는 기다려져야 한다고 생각한다. 목회를 하는데 있어서 급료를 받게 될 때에, 필요와 상황은 월급을 받는 만큼 아주 우선권이 되어야 한다. 월급을 받는다고 하여 월급을 받지는 않지만 비슷한 은사가 있는 사람이 사역을 하는 것보다도 자동적으로 더 가치가 있는 것은 아니다.

우리는 사실 오랜 시간동안 '진짜 사역(real ministry)'은 무보수인 '절반사역(semi ministry)'에 반대되는 개념으로 인식하는 잘못을 범해왔다.

챨스와 나는 더 큰 비전에 헌신하였기 때문에, 우리 양쪽에게는 이런 이슈가 잘못 적용되도록 할수 없다는 것을 알았다. 나는 마치 그가 나에게 월급을 주는 것처럼 말하기도 하고 그런 관계성을 계속 유지해갔다. 만약 우리가 이것을 넘어 설수 없다면, 사실 우리는 시스템 그 자체를 변화시키는 더 중요한 일은 할 수 없을 것이다.

옛날 시스템/새로운 시스템이 마주칠 때

중요한 변화는 가끔 충격을 가져온다. 나는 주간(weekly)으로 모이는 미팅에 처음으로 참석하였을 때 내 자신도 모르게 이런 일을 저질렀다. 나는 감히 스탭들만이 들어가는 곳에 뛰어 들었다. 한편으로, 나는 교회 구조속에 직함과 위치를 가지고 있다– 평신도목회팀장; 다른 한편으로, 나

는 우리교회에서는 처음으로 무급직원으로서 직책도 가지고 있다. 그런데 그런 사실들이 내가 직원 미팅에 참석하고 안하고를 결정한다는 것인가? 진짜 딜레마이다! 이런 이상한 경우에 그들의 해결은 교회 속에서 평신도 목회에 대해 헌신의 깊이를 결정하는데 정말 도움이 된다. 만약 평신도들이 진짜 목회를 할 수 있다고 우리가 믿지 않는다면, 우리는 목회에 대한 스탭 토론에서 그들을 자연히 배제 시키게 될 것이다. 그러나 만약 우리가 평신도들은 모든 종류의 사역을 위해 하나님에 의해 은사받고 구비되었다고 확실히 믿는다면, 그들은 목회에 대한 어떤 토론에도 참석할 수 있다고 우리는 주장할 것이다. 말할 필요없이, 나는 담임목사(챨스)의 허락과 축복으로 스탭미팅에 참석하기시작 했다. 그러나 거기에 참여하는 것에 대한 나의 권리를 얻어야만 했다.

교회 바깥에서 훈련받는 것에 대해 내가 배운 교훈은 주목함과 추적하는 것(awareness and tracking)에 초점을 맞추는 것이었다. 우리는 평신도목회를 격려하고 그것을 위해 그들을 구비시키는 교회가 되기 원한다고 말한다. – 우리의 사람들 사이에 무슨 일이 일어났는지 우리가 어떻게 잘 알 수 있는가? 누가 이미 무슨 일을 하고 있고, 어떤 성공을 가져왔는가? 이런 것을 찾아보려는 나의 열심은 회의주의적인 스탭들에 의해 거부되었다. 나의 첫 번째 실수는 아마도 추적한다(tracking) 라는 단어사용이었던 것이다. 우리교회의 음악목사인 젝웰크(Jack Walker)는 또한 그룹안에서 다른 사람들이 어떻게 생각하는지를 말해주었다. 그는 은혜스런 목회적인 심정으로 이렇게 말했다: “나는 추적하기를 원치 않는다. 그것은 너무 조직적인 것 같다. 나는 나의 성가대원들이 단지 숫자놀이 대상이 되도록 하지 않는다. 세상의 비즈니스 세계에서는 충분히 그럴 수 있다.” 그와 다른 사람들이 그들의 저항감을 표현했을 때, 나는 내 머리에 총을 쏘고 바닥에 쓰러지는 것을 깨달았다. (그것은 첫 번째도 마지막도 아니었다. – 내가 아직도 걸을 수 있는 것은 작은 기적이다!) 나는 목회 가치들을 커뮤니케이티드 한 언어를 사용하니 않았다. 그리고 나는 값을 내지 않고 교훈을 배웠었다.

한주 뒤에 나는 또 다른 접근을 경험했었다. 나는 스탭 미팅에서 평신도목회에 대해 얘기하고 싶다고 목사님께 요청했다. 나는 수년 동안 성가대 멤

버로 있었기에, 꽤 큰 그룹 속에서 잭과 함께 알고 지냈다. 스탭 미팅에서 "염려들"에 대한 얘기를 할 때에, "잭, 나는 최근에 비버리를 못 보았는데, 그녀가 어디 아퍼? 몇주째 성가대에서 노래안한 것 같으라." "그래, 나도 몇주 동안 못 봤어"라고 잭은 말했다. 그리고 계속하여 사역에서 잘 안보인 두세 사람을 거론했으며, 그리고 나는 마루 바닥에 엎어지고 말았다.

다음 주 스탭 미팅에서 잭(Jack)은 공공연하게 나에게 말했다: "수, 지난 주에 비버리에 대해 나에게 말해주어 감사하다. 그녀는 감기가 심하게 들어 교회에 못나왔다. 만약 당신이 나에게 말해주지 않았더라면, 그녀를 돌볼 기회를 갖지 못했을 것이다." 그가 이렇게 말한 것은 몇 명의 다른 이름들을 거론하게 하는 대화를 시작하게 해주었다. 다른 사람들의 사역에서도...그리고 계속해서 거론되었다. 그다음 6주 동안, 각 스탭 미팅에서 내가 확인한 결과 여러 사역에서 잘 참석치 않는 사람들의 이름들을 내놓았다. 6주가 끝날 때 즈음에 많은 이름이 거론되었으며, 발 부응되지 않았던 필요들을 발견하게 되었다. 스탭 미팅에서 다른 사람들도 그런 발견들을 표현하기 시작했다.

그런 미팅들 중의 하나에서, 다음과 같이 말하면서 내 계획의 2단계를 착수했다: "결석자들을 소홀히 하는 것이 얼마나 쉬운지를 확실히 알았다. 성도들의 필요에 대한 인식을 새롭게 하는 것이 어떻겠는가? 누가 있고 없는지를 알기위해 의도적인 노력을 하는 것이 어떤가? 사람들을 더 잘 앎으로 우리의 사역을 더 낫게 할 수 있다고 생각지 않는가?"

그 다음에는 긍정적인 반응들이 오기 시작했다: "수, 이런 것을 어떻게 해야 하는지 좋은 아이디어가 있는가?"

내가 아이디어가 있냐고? 흠, 한 단어가 즉각적으로 생각났다: 컴퓨터. 내가 그들의 시선을 보았을 때, 내가 너무 높은 목표를 얘기했다는 것을 알아챘다. 나는 솔직했다. 사실 이 시점에서 내가 개인적으로 제대로 잘못하고 있다는 것을 당신이 이해해야 한다. 나는 컴퓨터 얘기를 할 수는 있지만 컴퓨터 일을 할 수 없고, 또한 컴퓨터를 치지도 못한다. 나는 키보드조차 외우지 못한다.

그들은 나의 솔직함을 요구했고, 추적시스템(결석자들 확인)을 개발하라고 나에게 말했다. 우리는 성도들의 정보에 대해 해왔던 것들을 다시 검토하기 시작했다. 내가 발견한 것은 격려가 되지 않았다. 우리들은 성도들에 대한 정보를 모으고, 보관하고, 또 나누는 것에 대해 조직적이고 중앙화 된 방법이 없었다. 다행히도, 비록 컴퓨터에 대한 형편없는 나의 실력이 여러 사람으로 하여금 자신들의 열정을 새로운 목회에 활용해볼 수 있는 기회를 주게된 것이다.

출발점은 내가 다른 사역들에서 개발한 관계성이라는 것이 입증되었다. 내가 성가대에 참여한 것은 부루스(Bruce)와 차를 같이 타고 다니기 위한 것이었는데, 그는 장애자들에게 컴퓨터를 가르치는 직업을 가지고 있었다. 법적으로 그 자신이 장님인데 그는 컴퓨터 사용에 상당한 어려움을 겪고 있는 사람들을 돕는 독특한 은사를 가지고 있었다. 나는 그것에 대해 많은 것을 이해하지 못했지만, 그가 한 것은 정말 놀라웠다. 우리가 함께 차를 타고 다니면서, 그는 평신도목회의 팀장으로서 매주의 내 경험을 듣곤 했다. 어느 날 저녁 이렇게 물었다: “브루스(Bruce), 교회로서 우리의 사역을 발전시키는데 필요한 모든 정보를 모으고, 정리하고, 적용하는 데에 컴퓨터를 어떻게 사용하는지 도와주겠니?”

“나는 그런 것을 하기 좋아한다!” 라고 조금도 주저 없이 브루스는 대답하였다. 그는 컴퓨터 팀의 첫 번째 멤버이며 지도자가 되었다. 혹시 몇 사람을 더 추가할 수 있냐고 물었더니 확인하여 알려주겠다고 했다. 얼마 있지 않아 브루스는 8명의 컴퓨터전문가들을 모았으며, 팀을 구성하자고 했다. 그들 중에 어떤 이들은 이미 그들이 훈련되어지고 구비되어졌음에도 불구하고 교회라는 상황에서 뭔가 하도록 요청받아 본 것이 처음인 사람들도 있었다. 그들은 교회에서 뭔가 할 수 있다는 것에 대해 이미 흥분해 있었다. 나는 그들에게 우리가 필요한 것을 얘기했고, 그들은 “전혀 문제없다!” 라고 대답했다. 그들의 원기 왕성함은 전염적이었다. 그들은 우리의 꿈을 데이터로 바꾸어 줄 수 있다는 확신을 나에게 주었다.

컴퓨터 팀은 시장에서 가용한 프로그램을 검토하기 시작했다. 동시에 그들은 데이타를 위해 다른 교회들, 비영리 그룹들을 접촉하였다. 그들은

시장조사를 다했지만, 우리들의 특수한 필요를 채워주지는 못했다. 좀 우스운 얘기지만, 이런 나쁜 소식이 그들에게 에너지를 주었다. 이제 그들은 다른 사람의 자료를 적용할 필요가 없게 되었다. 그들은 처음부터 우리 자신의 프로그램을 개발하려고 했다.

그들은 우리의 꿈을 데이터로 바꾸어 줄 수 있다는 확신을 나에게 주었다.

브루스는 우리의 구비시키는 사역 팀을 시작하게 한 데이터 베이스를 만든 팀을 운영하였다. 교회가 이제 구비된 성도들을 풀어놓아(unleashes) 그들이 특수한 목회를 할 수 있을 때 구비시키는 교회가 된다는 것을 브루스를 통해 나는 알게 되었다.

오리지날 시스템을 구축하는 것은 좌절되고, 시간낭비 같아 보였다. 그러나 그것은 우리의 가치관(values)을 지지하는 변화의 기반이 되는 중요부분이었다. 우리는 올바른 일을 하는데 올바른 사람을 만났고, 그들은 그것을 올바른 방법으로 하였다! 그들의 노력의 결과가 빛으로 왔으므로, 우리의 교회는 변화를 경험하였다는 것을 우리는 알았다. 그러나 시스템 속에 변화들과 더불어, 또한 다른 근본적 필요들이 대두되어야 했다. 우리교회는 역시 이해되어져야할 필요가 있는 문화를 나타냈다. 만약 현재 교회 문화가 교회에 대한 새로운 이해를 계산하지(고려하지) 못했다면 세상 속에서 가장 영향력 있는 시스템은 컴퓨터 칩의 파일보다도 못할 수 있을 것이다.

구비시키는 원리

당신의 언어를 성서적 가치를 반영하는 것으로 바꾸라

아래의 챠트는 목회와 변화에 대한 마음가짐을 상승시키고 강화해줄 수 있는 언어의 변화들을 제공해준다. 여러분이 현재 사용하고 있는 언어를 확인하고 그것의 효율성을 평가해보는 것은 도전적이며 또한 재미있는 일이기도 하다. 변화를 경험해보라. 사람들은 당신이 사용하는 언어와 당신이 전달하는 메시지를 이해한다는 것을 염두에 두라. 그리고 여러분 모두가 살아있는 문화로 언어가 연결된다는 것을 또한 잊지 말라.

세속적인 생각(Secular Mentality)	목회적인 생각(Ministry Mentality)
당신은?	또는 당신은?
-위임하는가?	-사역을 나누는가?
-구멍을 메우는가?	-목회기회들을 찾는가?
-일의 설명서를 사용하는가?	-사역설명서를 사용하는가?
-사람들을 자원봉사로 초청?	-사람들을 사역자로, 무보수 종으로, 섬기는 리더로, 성도로 부르는가?
-위원회를 갖는가?	-팀으로 섬기는가?

이런 모든 언어가 분명히 바뀌어야 하는 것은 아니다. 그러나 필요하다. 구비시키는 비전은 교회조직적인 언어가 성서적인 가치를 인식하는 것으로 바꾸어지는 것을 요한다. 즉, 각 신자는 사역자로서 자신을 보는 것이다. 다른 말로하면 모든 믿는 자들의 제자상직을 확언하는 것이다.

현재시스템을 분석하라

교회 안에 있는 사람들은 믿는 자들의 공동체의 부분으로서 그들의 결정과 그들의 삶을 함께 구성해주는(shape) 시스템을 의식적으로 인식함이 없이 기능할 수 있다. 구비시키는 교회가 되기 위해서 여러분은 올바른 질문을 하는 것을 배워야 할 것이다. 여러분의 근본적인 도구(tool)는 관찰하려는 당신의 수용력(capacity)이 될 것이며, 당신과 함께 관찰하도록 다른 사람들을 기꺼이 초청하는 것이 될 것이다. 다음과 같은 시스템분석 질문이 있을 수 있다:

- 누가 이 교회의 지체(part)인지 어떻게 우리는 아는가?
- 사람들은 어떻게 이 교회 지체가 될 수 있는가?
- 이 교회의 지체가 될 때까지 사람들(그들)에게 무슨일이 일어나는가?
- 사람들이 멤버로서 헌신한 후에 그들에게 무슨 일이 일어났는가?
- 멤버쉽이 되는 데에는 어떤 요구조건이 있는가?
- 사람들은 어떻게 그들의 멤버쉽 계약에 책임지고 있는가?
- 교회 안에 책임의 절차는 어떻게 되어 있는가? 누가 누구에게 답을 주는가?

거기에 도달하는데 시간을 주라

나는 아주 단순한 시스템이라도 실행하는 데에 많은 시간이들 것이라고는 예상치 못했다. 뭔가 변화될 것이라고 발표하는 것과 실제로 변화를 위해 행동(act)을 취하는 것은 사실 아주 다른 것이다. 우리는 브랜트우드 교회에서 사역을 하는데 있어 새로운 방법을 시작하려고 준비하는 것만도 (underground) 18개월이나 걸렸다. 그 시점에서 우리는 우리가 시작한곳으로부터 이미 꽤 먼 곳까지 왔지만, 그러나 아직도 우리는 긴 거리, 가야할 먼 곳을 바라보고 있다.

담임목사와 스탭의 비준을 구하라

우리는 출발할 때부터 브랜트우드 교회에서 적어도 한 가지는 잘했는데- 비록 우리는 그것이 옳았는지 그때에는 깨닫지 못했다. 목회에서 우리의 엄청난 모험은 담임목사의 충만하고, 열정적이고, 의도적이고, 그리고 지속적인 지원이 있었다. 나는 이것이 교회문화에 대한 순수한 변화와 효과적인 변모를 가져오는 데에 협상할 수 없는 요소들 중의 하나라는 것을 보았다.

비록 나는 동원되는 교회로서 완전히 기능을 하도록 전환을 추구하는 큰 교회에서 '구비시키는 사역'에 대한 비전을 던지도록 초청되었지만, 나는 어떤 경우보다도 더 쇠퇴하는 경향을 가지고 있었다. 왜? 담임목사의 불

참과 현존하는 리더십으로부터의 분명히 지지가 결여될 경우 그룹의 노력은 출발부터 탈선될 것이라는 생각을 강하게 갖고 있었기 때문이다.

"나는 모른다 라는 메너지먼트"를 인식하고 가치를 인정하라.

내가 이미 설명한 것과 같이 "나는 모른다라는 메너지먼트"(챨스는 그것을 또한 '이럭 저럭 해나가는 메네지먼트'라고 라고 불렀다)는 "나는 신경 안 써!" 스타일과는 전적으로 다르다. 이 방법의 이면에 있는 원리는 담임목사와 대부분의 교회 성도들 양쪽에 눈을 뜨게 해주는 듯이 보였다. 양쪽 그룹은 목사는 모든 것을 알고, 모든 것을 보고, 모든 것을 한다는 아이디어를 별 생각 없이 그대로 받아들인다. 나는 사람들과 많이 얘기해 봤는데, 그들은 그들의 목사가 마치 안수 받을 때에 전능한 것도 포함시킬 것이라고 생각했다!

"나는 모른다 라는 메네지먼트"는 목사에 대해 다음을 확증해준다: 내가 능력이 안 되고 수행할 시간이 없는 아주 중요한 결정, 행동, 그리고 사역들이 많이 있다. 누군가가 그것을 하도록 초청하자! "나는 관심이 없다라는 메너지먼트"는 미묘하게 변장하면서 모든 것을 알고, 모든 것을 보고, 모든 것을 하는 것에 대한 진부한 것이다. 그리고 그것은 목사에 대해 다음을 확증해준다. 중요한 일은 내가 알고 내가 하기 때문에, 만약 내가 모르거나, 할 수 없는 것은 별로 중요한일이 아님에 틀림없다!

자신들의 자녀들을 양육함에 있어 강점과 약한 부분에 대해 정직한 부부와 같이, 그들의 은사와 훈련제한을 인정하고 목회를 나누기 위해 다른 사람들을 초청하는 목사들은 다른 사람들로부터의 존경심을 잃지 않는다.

평신도지도자들이 현명한 결정을 내릴 것이라고 신뢰하는 것을 배우라

평신도목회를 인정하는 목사는 가치와 역할에서 축소되는 것이 아니다. 우리가 발견하기로 많은 측면에서 챨스의 목회적 역할은 그가 다른 사람들을 격려할 때에 돋보여졌다.

교회 안에서 중요한 결정권을 평신도에게 주는 것에 대한 토론의 이면에 숨겨져 있는 두려움은 그들이 충분히 모른다는 것이거나 현명한 결정권을 하기에 충분히 헌신되지 않았다는 것이다. 그러나 사실, 교회들은 회중적인 결정이 없이는 기능을 하지 못한다. 가끔 평신도들은 뭔가 잘못된 결정을 한다–그리고 그것은 목사들도 마찬가지이다. 지속적으로 좋은 결정을 내리도록 하는 사람들은 대개 안 좋은 결정을 내린 경험을 통해 배웠다. 좋은 결정을 내릴 수 있는 현명한 지도자들을 훈련시키기 원하는 교회는 구비시키는 교회가 되는 방향으로 중요한 첫발을 내디딘 것이다.

게다가, 자신들이 도와서 어떤 결정을 내리게 된 사람들은 그들의 시간도 돈도 내게 되는 것이다.

돈에 대해 알맞은 관점을 채택하라

비록 우리가 이것을 좋아하지 않을 수도 있지만, 돈이란 것은 평신도목회에 대한 가장 심각한 대화 배후에 깔려져 있는 질문이다. 논쟁은 바로 "유급사역" 과 "무급사역" 사이에 비교로서 쉽게 나누어 질수 있다. 이런 이슈들은 "이것이냐/또는" 형태를 사용함으로는 해결하기 어렵다. 사도바울은 "양쪽/그리고"의 좋은 예를 제공했다. 바울은 다른 신자들로부터 재정적인 지원을 받았을 때 더 효과적으로 사역했는가! 또는 텐트를 만들어 자신이 번 돈으로 했을 때인가?

브렌트우드에서 이 사역을 10여년이상 하면서 실제적으로 다음과 같은 결론을 가져왔다:

- 재정적인 보상은 사역을 촉진시키거나 복잡하게 할 수는 있지만 그것이 사역을 비준 해줄 수는 없다. 큰 예산이 자동적으로 사역을 효과적이 되게 하는 것은 아니다; 작은 예산 역시 마찬가지이다.
- 평신도들에 의해 시행된 사역은 꼭 값싼 것은 아니다.
- 유급 스탭에 의해 시행된 사역이라고 꼭 값비싼 것은 아니다.

돈이란 것은 사역을 평가하는 측정도의 리스트들 중에 아래쪽에 와야 한

다. 더 중요한 것들은...

- 성서적인 명령: 하나님께서 이것을 하라고 우리를 인도하셨는가! 또는 우리에게 말하였는가? 하나님께서는 그의 명령과 함께 재정적인 출구(빠져나갈 구멍)를 결코 제공치 않는다. 배고픈 사람을 먹이고 헐벗은 사람에게 옷을 입히는 것은 어떤 삽입적인(그것이 너무 비싸지 않는다면) 변명을 포함시키기 않는다.
- 우선권: 우리가 직면하고 있는 모든 필요의 측면에서, 이것은 상당한 관심과 에너지를 받는 특별한 사역인가?
- 자료사용: 우리가 이미 가지고 있는 것을 얼마나 잘 사용하는가? – 그렇지 않으면, 우리는 어떻게 더 얻을 수 있는가?
- 달러 가치들: 우리의 예산이 우리가 가치 있다고 말하는 것을 반영하는가?

믿는 자들 사이에서 동등성을 실천하라

나중에 내가 분명히 말할 것이지만, 만인 제사장직을 인식하고 사람들에게 사역을 나누려는 교회 안에서 중심 되는 이슈들 중의 하나는 믿는 사람들 사이에 동등성의 분명한 실천이다. 이것은 사람들의 가치에 대해 열정적으로 말하는 진술보다도 훨씬 더한 것이다. 평신도의 은사는 안수 받은 사람들의 은사만큼이나 같은 호감을 갖고 축하받고 있는가? 아마도 그들은 똑같은 방법에서 축하받을 필요는 없지만, 아무튼 분명히 축하 받는가?

교회는 수년간 주일학교 애들을 가르친 교사들이라든가, 사람들의 삶에 영향을 주어 자라게 한 사람들처럼 은혜스럽고 효과 있게 사역한 사람들을 제대로 인정하고 있는가? 손재주가 있어서 시간과 에너지를 투자하여 어떤 일을 완성한 사람들은 업무를 맡긴 사람들로부터 감사의 표시를 받고 있는가? 어떻게 우리는 각 멤버가 그리스도의 몸인 교회 안에서 그들의 중요성을 인정받을 수 있도록 할 수 있는가?

혼란의 외형이 당신을 왜곡시키지 않도록 하라

아마도 여러분은 이장을 읽어가면서, 여러분은 종종 혼자 중얼거릴 수도 있을 것이다: “Sue, 우리교회는 예외이다. 우리는 뒤 쫓는 시스템이나 커뮤니케이션 시스템이 없다. 우리는 혼동(혼란, 무질서)을 가지고 있다!” 만약 그렇다면, 나는 여러분에게 다음의 가능성들을 고려하도록 권하고 싶다:

- 혼동이 지배하는 곳에는, 대개 시스템이 통제 하려고 한다는 것을 발견한다.
- 혼동이란 것은 두 서너개의 시스템이 경쟁 상태에 있음을 의미하기도 한다.
- 혼동이란 것은 변화를 위해 몸부림을 치는데 있어 역기능 시스템을 말할 수도 있다.
- 혼동이란 것은 과거에 효과적인 시스템이 다른 변화요인 들에 의해 점점 더 침식되고 흔들릴 때 생겨지는 결과일 수도 있다.(공동체 변화, 관계성 갈등, 또는 리더십 파멸).

혼동의 외형(외관)이 여러분의 현재 시스템을 관찰하고, 분석하고, 그리고 증대시키는 것으로부터 여러분을 어지럽히지 않도록 하라.

뒤쫓는 것(tracking)이 여러분을 제 궤도에 꼭 올려놓을 필요는 없다는 것을 인식하라.

교회에 멀찍이 연결된 모든 사람들에 대한 정보를 수집하기 위해 고도로 발달된 시스템을 갖는 것이 그 자체로 끝이라고 보기는 어렵다. 당신이 정보를 모으는 것(information)과 그것으로 당신이 하는 것(Data)은 전혀 다른 얘기이다.

사람들은 돌봄 받기를 원하지, 타켓(target)이 되기를 원치 않는다. 우리는 발견했고 당신 역시 분명히 발견할 것인데, 사람들은 그들로부터 또는 그들에 대해 당신이 얻은 정보가 그들을 대항하는 것(against)으로 사용되지 않는다는 것을 확신할 필요가 있다. 마찬가지로, 정보를 모으는데 동참한 사람들은 교회 안에 있는 가장 가치있는 사역의 모든 과정 속에

자신들을 제공한다. 사람들은 그들이 인터뷰한 사람들과의 교감으로부터 자신들의 은사에 대해 확증을 받곤 한다.

완전을 기대치 말라

내가 참석한 세미나에서 브렌트우드 교회의 이야기를 했을 때, 나는 종종 전혀 잘못이 없는 결과를 가져올 완전한 시스템을 가지고 있다는 인상을 고쳐주어야 했다. 사실은 이렇다. 우리는 결코 완전을 목표로 하지도 않았다. 우리가 우리의 모험을 시작했을 때, 성도들 중에 약 10%만이 교회생활에 심각하게 참여하였고, 나머지 약 90%는 그냥 우연히 참여하는 정도였다. 우리는 이것을 바꾸기를 원했는데 80%가 적극적이 되고 20%만 소극적이 되는 것이었다. 몇가지 이유들에서 이것은 좋은 목적이었다고 우리는 느꼈다:

- 교회생활에서 어느 주어진 시간에, 어떤 사람들은 특수한 기능들 사이에서 변화(transition)를 경험할 것이다.
- 교회생활에 어느 주어진 시간에, 어떤 사람들은 근본적으로 교회에 대하여 독립적인 역할에서 그들을 위치시키는 것에 대한 필요와 고민들을 할 것이다. 그들이 보답 할 수 없을 동안에 우리가 섬기는 사람들은 종종 회중에 가장 적극적인 기여자들이 될 것이다.
- 우리는 타락한 세상속에 살고 있다. 우리 성도들 중에 어떤 사람들은 거의 최소한을 넘어서서 참여하는 것은 거절할 것이다. 그들은 이상적인 멤버가 아닐 수도 있다. 그러나 그들은 분명히 무조건적인 사랑의 실천을 위해 많은 기회를 제공할 것이다.

구비시키는 영웅들

Lake Points Baptist Church
Rockwall, Texas
www.lakepointe.org
담임목사: Steve Stroope
평목팀장: Brandon Tidwell

담임목사 Steve stroope는 시스템과 분명한 과정들은 교회로 하여금 모든 사역분야에서 우수성을 추구하도록 한다는 것을 암시하고 있다. 스티브는 구비시키는 교회에 대해 오랫동안 가치를 인정해왔으며 LTN이 창립되는 데에 시작팀의 한 멤버였다.

브렌돈 티드웰(Brandon Tidwell)이 레이크 포인트 교회에 평신도목회의 팀장으로 부름 받았을 때, 그는 거의 1년 동안 이미 자리잡고 있는 기반적인 시스템들과 좀 결여되어있던 중요한 시스템들에 전적으로 관심을 기울였다. 그는 동화되는 데에(assimilation) 상당한 필요가 있는 것을 발견했다.

힘을 주는(empowering) 리더/코치로서, 브렌돈은 그 필요를 말하기 위해 다양한 은사들을 가진 놀라운 팀을 구성했다. 각각은 독특한 동화작용 과정, 독특성을 창조하기 위해 큰 퍼즐의 한 조각을 가지고 레이크포인트 교회의 문화와 구조에 적응시켰는데, 그 교회는 성인성경교제(ABF) 모델을 채택하여 인도되어 온 교회였다. 모든 것을 접근하여 검토한 후에, 팀은 그들의 필요에 대해 발견과정을 만들었다.(멜카보엘의 당신은 독특하다 라는 은사파일에 근거하여). 소프트웨어의 방법에서는 그들이 필요로 했던 것을 발견할 수가 없었다. 그래서 팀의 은사와 열정을 통해, 그들의 특별한 구조에 효과적인 스프트웨어를 그들이 가질 때까지 적용시켰고 창조하였다.

레이코 포인트 교회의 지도자들은 성인성경공부교제 그룹을 근거로 하여 동화작용(흡수) 과정을 분산시켰으며, 그 모델을 위해 정보를 모으고 나누어 주는데 필요한 시스템을 구축했다. 그들은 동화작용(흡수)과 발견을 위해 새로이 만들어진 과정 안에서 ABF 그룹의 지도자들을 훈련했다. 그리고 과정에 있어서 각 그룹 안에서 조차도 독특성을 허용했다. 그들은 이유없이 교회가 모양을 바꾸도록 하지는 않았다. 그들은 현명하게도 현존하는 구조에 일치시켰으며 그들을 즉각적인 문화 속에서 성공하도록 하였다. 그들은 정보를 중앙 집중화 시켰다. 그러나 커뮤니케이션을 모으고 나누는 과정은 분산시켰다.

내가 보아온 모든 모델들 중에 레이크포인트 교회는 시스템이란 것은 사람들을 섬기기 위해 존재하는 것을 보여주는 좋은 모범이 된다. 평신도목회팀 멤버들은 단지 그들이 발견하려고 애쓴 사람들을 섬길뿐만 아니라, 또한 똑같이 중요하게도 과정에서 협력한 리더들을 섬기는 것도 잊지 않았다. 두말할 필요없이 레이크포인트 교회는 영적인 성장, 교제, 돌봄, 목회비디오, 뉴스레터, 직무설명서, 동화작용, 등등을 지원하는 시스템의 교회이다.

윌로우크릭 커뮤니티 처치
(Willow Creek Community Church)
South Barrington, Illinois
www.willowcreek.org
Senior Pastor: Bill Hybels
Director of Ministry Services: Marge Anderson

메기 엔드슨은 하나님의 백성에 대해 엄청난 열정을 가지고 있다. 그녀는 교회 안에서 몇 가지 다른 사역들 자원봉사자로 섬겨온 결과로서 자신의 일에 가치 있는 통찰력을 얻게 되었다. 그녀는 틈새를 통해 빠져나간 상처받고 실망한 사람들을 맨 처음 발견했다. 그러나 그런 사람들이 처한 분야에서 섬기는 일에 대해 전혀 준비(equipped) 되지 않았다. 메기는 할 일을 가졌다: 사람들이 틈새로 빠져나가지 않도록 책임지는 것이고 사람들에 대해 좋은 청지기가 되는 것이다. 그녀는 자신의 열정과 다른 사람들의 필요 양쪽에 의해 움직여졌다.

관계성과 신뢰를 쌓아가며 한 번에 한 가지 사역분야에서 "몸담고 있으면서" 각 특별한 사역을 섬길 수 있는 시스템을 구출해가면서 문제를 해결하도록 도왔다. 하나하나씩 그녀는 느껴진 필요들을 발견했으며, 우수한 지원, 적절한 배치, 그리고 시기적절한 A/S를 제공한 시스템을 통해 그들을 만났다. 메기는 연결이 증대되고 뿌리를 내리기 시작하면서 소그룹사역에서 큰 영향을 끼쳤다. 사람들에 대한 그녀의 사랑과 돌봄은 그들을 섬기고, 양육하고, 또 보호하려는 시스템을 위한 운전수였다. 그녀는 마지막 결과(사람)에 대한 열정을 가지고 있었다. 그러나 그 과정은 그 열정

이 살아있도록 하기 위해서 어떤 위치에 있어야 한다는 것을 알았다.

메기는 목회 동화자들(ministry assimilators)은 진행되는 이슈들을 토론하기 위해, 최상의 실천을 공유하기 위해, 그리고 잘된 것은 인정하고 잘못된 것, 불가능한 것들을 확인하기 위해, 그리고 현 주제와 꿈 외에 것을 생각하기위해 매월 만난다. 정규적인 미팅은 책임감을 제공하고, 진행과정과 통찰력을 평가하여 더 나을 수 있는 방법을 찾고, 마음의 이야기들을 나누고, 삶이 변화된 곳을 확인한다. 목회과정에 대한 보고에 덧붙여서 동화시키는 자들은 잘 듣는 것에 대하여, 목회열정 확인, 그리고 전도에 동참하는 것 등등에 대한 정규적 훈련을 받는다.

메기의 비전의 개념으로부터 완전히 평가되고 필요한 자료들로 지지되는 쪽으로 움직이는 과정은 2-3년은 족히 걸린다; 교회의 시스템적인 필요를 지지하기 위해 필수적인 팀 모델은 그 시간동안 뿌리를 내릴 뿐만 아니라 5-6년을 걸쳐 그것의 완전한 기능에 도달 할 때까지 계속 뿌리를 내렸다.

물론, 윌로우크릭 교회는 시스템의 교회이지만 이런 시스템의 대부분은 눈에 보이지 않는다. 최상의 것들은 항상 있게 마련이다! 효과적인 시스템의 목적은 꼭 보여 져야만 하는 것이 아니라 목표를 달성하는 것이다. 우리 모두가 알다시피 깨어진 시스템은 그 자체에 주목을 끄는 것으로 끝나고 만다.

윌로우크릭 교회는 위로부터 아래까지-담임목사부터 전 성도에 이르기까지- 구비시키는 문화를 창조했다. 그들은 시스템을 개발했으며 계속적으로 사역들을 촉진시키고 그것들을 적용한다. 시스템은 의도적으로 삶을 변화시킬 수 있다. 교회에서 자원봉사자들은 알려지고 가치가 인정되었는데 왜냐하면 가르치는 목사들은 계속적으로 사람의 가치를 설교하고 가르치기 때문이다 - 그리고 그 가치는 전염적으로 퍼지게 된다! 사람들은 그것을 그들 자신의 방법에서 소유하게 된다. 교회에서 다른 사람들에 의해 깊이 영향을 받은 사람을 소유하고 있는 메기(Merge)는 나에게 말했다: “우리교회는 기능을 잘 하게 만드는 순수한 열정이 있기에 사람들을

끌어안을 수 있었다." 그녀가 그렇게 말한 것은 그녀가 그것을 개인적으로 경험하였기 때문이라는 것을 나는 안다.

반영과 토론을 위한 질문들

1. 당신은 "목회하도록"하기 위해 스탭에게 Pay를 주느냐, 또는 사람들을 구비시키고 풀어놓도록 하기 위해 pay를 주느냐?

2. 여러분의 스탭은 자원봉사(non-paid) 스탭들을 어떻게 포용하며 응답하는가?

3. 당신의 정보 시스템은 단지 데이터 추적인가 또는 섬기고 섬김받기 한 사역기회들을 추적하는가?

4. 사람들을 동원시키고, 목회에 연결시키기 위해, 그리고 그런 연결을 계속 유지하기 위해 어떤 시스템을 가지고 있는가?

4

교회문화를 검토하고, 확인하고, 또 찔러보기 (Examining, Poking, Prodding)

> 그가 어떤 사람은 사도로, 어떤 사람은 선지자로, 어떤 사람은 복음 전하는 자로, 어떤 사람은 목사와 교사로 삼으셨으니 이는 성도를 온전하게 하여 봉사의 일을 하게하며 그리스도의 몸을 세우려 하심이라 우리가 다 하나님의 아들을 믿는 것 과 아는 일에 하나가 되어 온전한 사람을 이루어 그리스도의 장성한 분량이 충만 한데까지 이르리니
>
> 엡 4:11-13

에베소서 4:11-13절로부터 '문화'에 대한 아이디어를 가져왔을 때, 나는 작용하고 있는 중요한 원리 몇 개를 발견한다. 교회 안에 있는 시스템들이 이 구절들 속에 있는 "한다(doing)"는 단어들에 적용하려고 디자인되려면, 그 문화는 "된다(being)"라는 단어의 의미를 찾으려고 해야 한다. 각 교회 문화는 다음과 같은 단어들에 대해 특수한 이해를 개발하려는 것을 나는 알게 되었다: 은사, 사도, 전도자, 목사-교사, 크리스챤, 봉사자, 교회, 성인. 우리는 이런 단어들("being" words) 각각에 대해 성경이 의미하는 바를 알 수도 또 모를 수도 있다 - 그러나 우리는 우리교단이나 지역교회가 어떻게 그것을 사용하는가는 알고 있다. 왜? 그것이 바로 우리교회 문화이기 때문이다.

어떤 교회들은 위에 것 전부를 그들의 성도들에게 적용시키는 반면, 많은 교회들은 단지 두 세 개 만 강조한다. 어떤 교회문화에서는, "사도"와 "선지자" 같은 용어들은 거의 무시해버렸다 - 하나님께서 교회에 한때 주셨지만 더 이상 존재하지 않는 은사라고 생각한다. 어떤 용어들(예를들어

"전도자" 와 "봉사자")은 거의 무시되었다. 어떤 역할들은 다른 것들보다 더 존경과 인정을 받는다. 어떤 것은 일시적으로 평신도들에게 부과되고, 반면에 다른 것은 평신도들 사이에서 공식적으로 사역하는 사람들에게 평생 붙여지기도 한다.

시스템은 종종 글로 쓰여지는 반면(많은 책과 훈련교재들), 문화는 관계성을 통해 옮겨지려는(to be passed down) 경향이 있다. (이렇게 표현할 수도 있겠다: 시스템은 책 속에 있고, 문화는 보여지는 것이다). 한 교회 속에서 리더십 직책들에 대해 발간된 "조직표"를 읽어보면 시스템을 말해주는 반면, 성도들 미팅에서 어떤 사람이 질문을 던졌을 때 모든 사람이 고개를 돌리는 것은 바로 문화 속에 흐르는 힘을 말해주는 것이 된다. 시스템은 종종 밖으로부터 분석될 수 있다; 문화는 안으로부터 이해되어 져야 한다. 건강하고 현명한 변화는 깊은 문화이해를 하지 않고는 일어나기 어렵다. 사람들에 대한 그리스도의 은사(그리고 그가 사람들에게 주는 은사)는 교회를 안에서부터(the inside out) 바꿀 수가 있다. 시스템은 좋은 것과 나쁜 것, 우리가 하고자 하는 것에 대한 구조적인 설명을 제공한다; 문화란 우리는 누구이며 우리가 정말로 '하고자 하는 것'이다. 시스템과 문화는 동일한 것은 아니지만, 그들은 조화를 이루어야 한다. 그들이 서로 협력하고 지지할 때에 건강한 성장, 긍정적 변화, 그리고 삶에 변화 등 모든 것이 가능해진다., 또

교회문화를 검토하고, 확인하고, 또 찔러보기

지난 장(chapter)에서 우리가 브렌트우드 교회에서 초기에 거쳤던 시스템 변화를 약간 언급했다. 단지 교회구조들을 서술하고, 평가하고, 그리고 바꾸는 것 그 이상이 더 있을 수 있다는 것을 알아차렸을 것이다. 그런 어떤 구조들은 변화를 향한 것이 아니었다. 우리가 할 필요가 없었던 것은 우리의 장로교 뿌리나 전통을 버리는 것이었다; 사실, 어떤 면에서 우리는 그것들에 대해 더 관심을 기울여야 했다. 여러분들의 것과 마찬가지로, 우리 교회 유산은 복음의 영원한 가치를 표현하려고 애쓴 많은 남여

성도들의 시행착오를 거쳐 수년간 개발되어 왔다. 그래서 그들은 칭송하리 만치 계승되었다. 그들이 하나님의 영원한 진리를 포함하여 유산을 넘겨주었으므로, 우리 자신의 믿음은 우리가 살고 있는 변화하는 세상 속에서 진리의 핵심을 간직하는 데에 성공적이 될 수 있었다.

우리는 단지 변화를 창조하려고(creating) 하지 않았다. 왜냐하면 변화라는 것은 필연적일 수밖에 없기 때문이다. 우리는 어떤 변화에 의해 이미 일어난 변화를 '그것 자체의 방향으로 가도록 내버려두기보다 어떤 방향으로 움직이도록 하면서' 응답하는데 우리의 최선을 다했던 것이다. 견고한 성서적 가르침, 새로운 비전, 그리고 새로운 사람들은 "낡은 부대"에 도전 하였으며, 우리는 우리 주위에 있는 세상을 바꾸든지 또는 그 중요성이 사그러지게 할 것인지를 다루어야만 했다. 비록 신선한 비전이 자리잡는다 할지라도, 우리의 시스템과 우리의 교회문화는 검토되고 확인되고 찔러봐야 한다 – 그리고 그 다음에 다시 검토되어야 한다. 우리는 '왜 우리가 한 것을 했는지' 알기위해 우리자신에게 물어볼 뿐만 아니라, '꼭 해야 될 필요가 있는 것'을 우리가 했는지도 또한 물어봐야 한다.

순수한 변화는, 그것이 개인에게 그렇듯이 교회 안에 있는 모든 것에 영향을 줄 것이다. "아주 작은 것"은 변화될 수 있지만 나머지는 그대로 있을 것이다 라는 아이디어는 브레인스토밍 시간에는 맞는 것 일 수도 있다. 그러나 만약 그것이 잘못된 방법에서 수행되었다면 유기체를 통해 기대치 못했던 시스템적 변화를 가져오게 하는 요인이 될 것은 뻔한 일이다. 그리고 틀린 것은 아닌 것이, 그리스도의 몸으로서 교회에 대한 성서적 이미지는 "그리스도안"에 있는 사람들은 조직이 아닌 유기체(organism)를 형성해간다는 아이디어를 지지하는 것이다.

지난 10여년 이상 내 삶에 계속적으로 기쁨을 주는 것들 중의 하나는 예수그리스도께서 이세상속에서 만드려고 선택하는 다양하고 놀라운 사람들을 내 눈으로 직접 보는 것이었다. 교회는 많은 중요한 지체들을 일반적인 것에서 공유하는 반면, 그들은 많은 방법에서 독특하다. 자연스럽게도 나의 배경이 공통된 언어와 경험을 나에게 주기 때문에, 내가 만나는 장로교

문화들의 다양성에 대해 놀라곤 한다. 그러나 나는 또한 많은 다른 교회들 속에서 내가 발견하는 "그리스도의 삶"에 대해서도 더 놀라곤 하는데 다른 방법이긴 하지만 그들도 자신들을 부르신 주님에 대해 순종하고 응답하려고 애쓴다는 것이다. 브랜트우드 교회에서 우리 자신에게 변화를 가져온 초기 몇 년 동안 내가 겪은 것들을 생각해보게 해준다.

1980년대를 전후하여 우리교회는 하나님께 응답하는 쪽으로 점점 더 자리 잡아갔으며 우리가 가지고 있는 것, 그리고 배운 것들을 하나님을 위해 바치겠다는 의지들로 점점 더 기도가 강해졌다. 우리는 행동에서 시스템변화가 시작되었다. 우리는 계속하여 보이지 않는 문화를 발굴하고 분석해갔다. 그것이 변해야 된다는 것을 우리는 알았다. 어떤 부분은 새로운 방법을 모색할 필요가 있었고, 다른 것들은 격려될 필요가 있었으며, 어떤 것들은 은혜스럽게 버려야할 필요가 있었다.

시스템에 변화를 가져오려 하면서 그것 이면의 문화를 거론하지 않는 것은 얼마나 무의미한가를 절실히 느꼈다. 바꾸어 생각하는 것 또한 사실이다: 여러분은 움직여가는 시스템을 고려함이 없이 문화속에서 변화를 가져올 수 없다. 우리가 알다시피, 교회안에 있는 시스템은 둘러싸고 있는 공동체로부터 아주 독자적으로 존재한다. 여러분의 교회는 주위에 있는 다른 기관들과는 다른 방법에서 기능하도록 조직화되어 있을 수 있다 – 물론 다른 교회들은 예외 일수도 있지만. 그러나 당신 교회속에 있는 문화는 둘러싸고 있는 문화에 강하게 연결될 수 있다. 분명한 예를 들어보면 침례교, 감리교, 루터교, 또는 장로교회는 큰 도시나 작은 소도시에 심겨져 있지만, 그것은 그런 교단들의 하나인 교회로서 분명히 존재하는 것이다. 그러나 한 도시안에 있는 교회들은 공통적인 것들을 서로 공유하지만, 작은 도시에 있는 교회들 사이는 또 다른 특징들을 공유한다. 이런 많은 구별들은 둘러싸고 있는 문화의 영향으로 나온 것이다.

내가 여기에서 강조하고 싶은 것은 시스템이나 문화변화는 그것이 서로 떨어져서는 일어날 수 없다는 것이다. 문화가 막 엉켜있을 때, 그 시스템은 정지되고 말 것이다; 시스템을 바꾸면 문화는 반응 할 것이다. 내기 믿기로 이것은 사실인데, 왜냐하면 사람들은 변화라는 것은 부정적일뿐만

아니라 긍정적인 결과도 가져온다는 것을 본능적으로 이해하기 때문이다.

만약 당신이 결과를 예견할 수 없다면, 조금의 변화보다는 변화하지 않는 것이 낫다고 사람들을 가끔 결정한다. 문제는 대개 지금까지 해오던 그대로 간직하기를 원하는 사람들은 문병하게 일어나는 변화에 대해서는 완전히 압도당해 버린다. 교회가 성서의 가르침대로 살아가기 위해서는 변화에 대해 계속적으로 관심갖고 적응해갈 때만이 가능해진다. 그러나 이것이 교회에 의미하는 바는 무엇인가? 교회가 문화와 시스템으로 기능을 할 때, 그것(교회)은 그리스도를 위해 살아있는 것이고, 그것이 변화와 적응에 계속적으로 열려있을 때 그렇게 남아 있다는 것이다 – 단지 변화를 위해서 변화를 수용하는 것이 아니라, 하나님께서 세상 속에서 하시고자 하는 것에 동참하기 위해 성서적으로 알맞은 변화를 추구해 간다는 것이다.

문화 바꾸기

그렇든지 그렇지 않든지 간에, 미국에서 현재 교회문화는 아직도 담임목사로부터 시작하여 담임목사로 끝낸다. 이런 것은 목사가 그 동네에서 가장 공부를 많이 한 사람일 때에 생겨진 유산, 즉 전통적인 관례이다. 그는 적어도 모든 것에 대해 조금씩은 알고 있는 것으로 기대되었다. 가끔 그런 가정은 맞기도 하는데 교육의 가치는 무시할 수 없기 때문이다. 또 다른 경우에 하나님께서 그에게 말했기 때문에 그가 모든 것에 대해 알고 있다고 사람들은 생각하기도 했다.

어떤 경우에든지, 교회안에서 깊은 문화 변화(change)는 역시 목사로부터 시작된다. 찰스의 신실한 설교와 의도적인 행동은 일반적으로 현존하는 문화에 대해 긍정적인 갈아엎기를 시작했다. 그는 점차적으로 “사람”을 포함시키면서 목회에 대한 교회마인드(church mind-set)를 세워나갔다. 우리는 평신도목회를 시작하기 오래전에 평신도목회에 대한 얘기를 많이 하기 시작했다. 비록 우리는 그때에는 알지 못했지만, 목사 자신이 목회에 대해 생각했던 방법에서 중요한 변화를 가지고 왔던 것이다.

1960에서 1980년 사이, 거의 20년동안 떠들썩한 시기동안에, 우리 사회 속에서 목사들의 기능에 대해 큰 변화가 왔다. 1960년대에 '목사'라는 직함은 말씀을 설교하고, 교리를 가르치고 "양떼"를 돌보는 사람을 의미했다. 80년대 후반에 와서 교회성장 운동은 목사의 직무설명서에 '비전 던지는 사람'과 'CEO'의 역할을 추가했다. 이런 새로운 작은 직함들(subtitles)은 목사라는 것이 설교자, 목자, 그리고 전문적인 리더가 되어야 한다는 것을 의미했다. 곧 새로운 것이 강조되며 추가되었는데, "영적 디렉트"가 목사의 해야 할 역할이라는 것이다. 이런 계속적인 책임들의 팽창은 뭔가 의혹을 빠뜨리는 결과를 가져왔다. 즉 목사가 하지 말아야(not) 할 것이 무엇이냐에 대해서는 별로 관심을 갖지 않았다. 이런 모든 역할들 –과거와 새로운 것이 함께–은 목사에게 필수적인 것이 무엇인지, 다른 사람에 의해서 할 수 있는 것이 무엇인지를 결정하는 관점으로 평가되지 않았다; 과거 역할들은 단지 "충분치 않다" 고 판단되었고, 책임들의 짐은 점점 더 무거워 졌다.

목사가 해야 하는 직무설명서가 무엇이든지 간에, 기대는 항상 훨씬 더 넓어지고 있다. 직무설명서는 시스템의 일부로 남아있고, 사람들이 목사의 역할에 거는 기대(expect)는 시스템보다는 문화에 따라 더 하도록 되었다 – 그리고 사실 그렇게 되었다. 시스템은 누군가가 생각할 수 있는 것의 측면에서 할일을 정의 내리려고 한다. 그러나 문화는 목사가 모든 사람에게 모든 것을 동시에 하기를 기대한다. 씌여진 직무설명서는 뭔가 인위적으로 만들어져 목사에 대해 측량하고 책임에 대한 시스템이 되고 있다. 그러나 어떻게 개인적인 교회멤버들과 전체로서 문화가 다양하고 복잡한 현실을 목사라고 만든 그 사람에게 다 책임지울 수 있겠는가?

삶이란 것이 더 복잡해짐에 따라, 목사들은 더 많은 것에 대해 뭔가 알아야 한다는 기대가 있게 된다. 우리 목사에 대한 가장 건강한 결정들 중의 하나는, 특히 그 자신이 먼저인데 그는 모든 것을 알지는 못한다(didn't know)는 것을 인식하는 것이다. 그러므로 그가 아는 것만을 할 수 있는 것이다. 구비시키는 교회의 비전이 성서적이기 때문에 옳다는 것을 그는 알았다. 만약 우리가 성서에 정직하고, 주의 깊게, 그리고 기도하는 마음으로 적용한다면, 우리는 그 비전을 향해 전진하고 있다는 것을 그는 알

았다. 문화변화가 우리에게 얼마나 요동치든지 간에 우리는 그것을 기꺼이 무시할 뿐만 아니라 확신을 가질 필요도 있다.

목사가 해야 하는 직무설명서가 무엇이든지 간에,
기대는 항상 훨씬 더 넓어지고 있다.

목사직(pastorate)에 대한 전통적인 관점이 목사와 성도들 양쪽을 실패하게 만든다는 것으로 분명하게 간파되었다. 이런 사실은 브렌트우드 교회에서 우리가 목사에게 거는 기대 때문에 뭔가 잘못되어 가고 있음으로 나타났다. 우리는 그가 할 수 없는 것들을 계속 발견하였다. 그는 꽉 묶여 있는 빌딩을 들어올릴 수 없을 뿐만 아니라(비록 장로들이 그에게 부드럽게 부탁했다면), 두군데에서 동시에 그런 일을 하는 것은 불가능하다는 것을 그는 발견했다. 삶의 어떤 분야에 대해서는 우리 목사가 너무 모른다는 것을 알게 되는 것은 솔직히 충격일수도 있다. 우리교회에 거의 모든 성도들이 그들이 어떤 특별한 분야에서는 우리목사님 보다도 훨씬 더 많이 알고 있다는 것을 발견한 경험을 갖고 있다. 그런데 전통적인 입장에서 볼 때, 이것은 실망과 낙담을 가져올 수도 있다. 그러나 우리는 모든 것을 알거나, 모든 것을 하지는 못할 것이라는 것을 깨닫기 시작했다. 우리가 어떤 것에 대해 더 알고 있다는 사실이, 그의 책임감이 줄어든다든가 또는 그의 불완전에 대해 비꼬아야 한다는 의미는 아니었다. 그것이 의미하는 바는 어떤 분야에서는 우리의 도움을 그가 절대적으로 필요로 한다는 것이다!

목회에서 나의 동역자 브레드스미스(Brad Smith)는 부정직함으로서 너무 힘들어하는 어떤 목사에 대한 얘기를 해주었다. 당회원들의 모임에서, 너무 복잡한 교회건물들에 대한 토론이 있었다. 그는 이런 문제에 대해 답을 모르고 있음을 깨달았다. 교인들은 교회를 새로 꾸미자 쪽으로 의견을 모았다. 그 다음 단계를 밟아야 하는 순간이다. 당회원들은 서로 쳐다보았다. 그는 그들을 다시 쳐다보았다. 그는 마지막으로 한숨지으며 말했다: “나는 이것에 대해 어떻게 해야 할 지 정말 모르겠다. 나는 기도했다. 나는 집에 가겠다.” 그리고 그는 일어나서 나갔다. 당회원들은 서로 쳐다

보았다. 그런데 거기에 희망이 있었다. 그들 중에 어 떤 이들은 복덕방 하시는 분, 은행관계자, 그리고 광고회사 중역이 있었기 때문이다. 그들은 이 분야에서 목사보다도 훨씬 더 실제적인 전문가이며 경험들을 가지고 있었다. 그들이 함께 고민하며 연구함으로 교회시설에 대한 효과적인 해결책에 도달했다. 목사가 지혜롭게 자리를 떠나므로 그들은 자유로이 얘기하며 최상의 결론을 돌출해 내는 것이다.

이제 분명히 뭔가 보이는 것 같다. 그러나 우리는 우리의 목사가 모든 것을 알고, 모든 것을 할 수 있는 것 같지 않다는 것을 발견한 후, 어떻게 행동해야 하느냐에 고민이 생겼다. 우리의 목사는 모든 것을 할 수 있을 것 같다는 생각이 편만한 우리의 문화에서, 우리가 아무 것도 할 수 없다는 것은 또 당연한 것이었다. 그러나 만약 유기체로서 교회를 묘사하는 성서본문들이 진리를 말하는데, 목사가 모든 목적, 모든 것이 충분, 모든 것을 알고, 모든 것을 할 수 있다는 생각은 잘못된 것이다. 우리는 우리 문화가 명령하는 방법보다도 더 건강하고, 성서적인 방법이 있다는 것을 알았다.

물론, 어떤 것은 목사만이 특이하게 해야 하는 책임들이 있는 것은 사실이다. 설교, 가르침, 비전던지기, 그리고 나누는 사역의 모델이 되는데 덧붙여서, 목사는 비전에 대한 옹호자/변호자가 되어야 한다. 여러분이 브랜트우드 교회에서 우리의 경험을 통한 이야기를 듣게 될텐데 여러분은 이런 것에 대한 예를 계속하여 보게 될 것이다. 특히 내가 나의 하는 일에 대해 확신이 없었을 때, 챨스의 지원과 변호가 없었다면, 퍼즐의 모든 다른 조각들은 맞아떨어지지 않았을 것이다.

메가쳐치 옵션

비록 우리가 브랜트우드 교회의 문화를 성서적인 그림에 비추어 보면서 재구성하려고 했지만, 놀랄만한 개발이 더 넓은 크리스챤 문화 안에서 일어났다. 나는 미국내에 메가쳐치에서 일어나고 있는 놀라운 일들을 보았

다.

나는 아직도 그런 지역교회가 메가쳐치로 성장하게 하는 것이 하나님의 뜻인지는 완전히 이해하지 못했지만, 그러나 그들이 하는 것으로부터 내가 최대한 배우기를 원하는 것은 사실이다. 나는 메가 쳐치에 대해 배우려고 시간을 충분히 가졌는데, 대부분의 비평은 시기하고 좌절하는 것으로부터 나온 것임을 알게 되었다.

빌하이빌스와 릭웨렌같은 사람은 어떤 이들에게는 사실 영웅같이 들린다. 그러나 단지 다른 사람들에게 "좋은 리더가 될 수 있는 모델"을 보여주고 있는 것이다. 여러분의 교단에도 아마도 이런 목회자는 몇몇 정도 있을 것이다. 위에 언급한 두 사람이나 다른 사람들도 자신의 목회철학에 대해, 그리고 그들이 인도하는 교회의 개발에 대해 책을 쓰기도 한다. 그들은 다른 곳에서도 발생할 수 있는 시스템안에서 기능한 것이다. 윌로우크릭과 새들백교회 양쪽은 우리가 이 책에서 얘기하고 있는 평신도목회의 많은 원리들을 합동(연합)하고 있다. 나는 이런 교회들안에 있는 사람들의 삶 속에 이 책에서 얘기하는 원리들이 기능하고 있다는 것을 보았다.

예를들어, 윌로우크릭을 방문했을 때 우리를 인도하여 교회를 구경시켜준 분과 잠시 얘기하였다. 그는 교회에 대해 너무 잘 알고 있었기에 나는 부교역자쯤 되는 줄 알았다. 교회에서 무슨 일을 하느냐고 물었는데, 그는 내가 결코 잊을 수 없는 말로 응답해주었다: "나는 교회에서 필요로 하는 다양한 그림들을 만드는데 도움을 주는 그래픽아트에 전력을 다하고 있다." 그는 그것이 자기가 가장 잘 할 수 있는 것이라고 열정을 쏟으며 표현했다. 누군가가 그의 은사와 열정을 알아차리고 그 일에 참여하도록 초청했던 것이다. 사례를 받는다는 것에서 그에게 줄 수 있는 것보다 훨씬 더 많은 즐거움을 그는 누리고 있었다. 그의 일이 뭔가 가치가 없어서가 아니라(그는 자신의 재능으로서 세상에서 많은 봉금을 받고 있었다), 주님을 향해 그의 달란트를 드릴 수 있다는 것이 엄청나게 가치 있게 해주기 때문이다.

윌로우크릭이나 새들백 모델을 특별한 개교회에 적용시킴에 있어서 두가

지 장애(방해)가 다가온다. 우선 첫째, 이 두교회들은 처음부터 시작되었다는 것이다.(즉, 자신들이 개척하였다는 것–역자 주). 그들의 문화와 시스템은 비교적 단기간에 진행되었다. 그들은 성서적 원리를 존경하고 순종하였다. 그러나 교단적인, 문화적인, 역사적인 유산을 가지고 진행된 것이 아니다. 적용과 변화에서 자유가 시스템의 핵심에 계속 머무르게 할 수 있었던 것이다. 그래서 그들은 발견되는 필요에 대해 알맞게 응답할 수 있었던 것이다.

이런 변화의 자유는 빌하이빌스와 릭웨렌 양쪽이 비그리스도인에게 닿아야한다는 열정에 근거한 것이다. 최근에 그리고 가장 좋은 쇼핑을 하여 지루하게 느끼는 교인들에게 또 다른 재밋거리를 준다는 것이 아니다. 이 목회자와 팀들 양쪽은 비그리스도인들이 많은 미국 문화의 한 부분을 타켓으로 하기위해 모였던 것이다. 그들은 이들을 복음에 접하게 하기위해 전력을 다 했던 것이다.

메가쳐치 모델을 채택하는데 있어 두 번째 장애물은 여러분이 그들 교회에서 시도한 유사한 구조들을 합동시킬 수는 있다. 그러나 결코 여러분은 빌하이빌스나 릭웨렌이 될 수 없다. 하나님께서는 그리스도의 몸을 위해 특별한 은사를 두 사람에게 주었다는 것이다. 여러분은 그들을 관찰하고 모방할 수는 있지만, 결코 그들이 될 수 없다.

이 사람들로부터 우리가 배울 수 있는 큰 교훈들 중의 하나는 그들 주위에 있는 문화를 볼 수 있는 능력이다. 책, "목적이 이끄는 교회"에서 릭웨렌은 문화에 대해서 놀라운 얘기를 하고 있는데 소제목은 '무엇이 당신의 교회를 이끌고 가는가?'에서이다. 그는 비록 문화라는 말을 쓰지는 않지만, 그가 말하고 있는 것이 문화이다. 그는 다음과 같이 쓰고 있다:

> 모든 교회는 무엇인가에 의해 움직여지고(driven) 있다. 일어나는 모든 것 배후에는 이끌어가는 힘, 콘트롤하는 사상, 지시하는 확신이 있다. 그것은 말해지지 않기도 하다. 그것은 많은 사람들에게는 알려지지 않을 수도 있다. 대부분이 그것은 공식적으로 투표한 적이

> 없다. 그러나 그것은 거기에 있으며, 교회 삶의 모든 측면에서 영향을 주고 있다.1)

이런 얘기를 한 이후 수십 페이지에서, 어느 교회이든지 간에 현존하는 문화를 확인하는 데에 몇가지 제안을 해놓았다.

이 사람들로부터 우리가 배울 수 있는 큰 교훈들 중의 하나는 그들 주위에 있는 문화를 볼 수 있는 능력이다.

내가 브렌트우드 장로교회에서 경험한 자기검토 결과는 릭웨렌이 얘기한 것과 아주 비슷하다. 목적이 이끄는 교회와 구비시키는 교회는 서로가 경쟁적인 것이 아니다. 사용하는 용어가 성서적 그림의 다른 부분을 단지 설명할 따름이다. "목적"이란 것은 교회가 전체로서 그 자신을 어떻게 보느냐를 설명하는 것이다; "구비"라는 것은 교회가 전체와 부분들 사이에 관계성을 어떻게 보느냐를 설명하는 것이다.

한편, 메가처치는 미국교회 문화의 한부분이 되고 있다. 그 아이디어가 어떤 교회들에게 있어서는 확실한 페케지로서 해석되어 오긴 했지만, 그것은 종종 실패하는데 왜냐하면 그런 문화를 가질 필요에 대해 인지함이 없이 너무 많은 곳에 그런 문화를 넣으려 하기 때문이다. 그것은 또한 담임목사의 독단적인 소유물이 되려는 경향이 있다.

교회의 시스템, 문화, 그리고 프로그램에 대한 목사의 비전이 누군가에 의해 방해되고 장애가 된다면, 그룹내에 뿌리를 내리기가 어렵게 된다. 그런 경우에 목사들은 CEO처럼, 또는 비즈니스 리더들처럼 행동하려 한다. 그들은 시스템과 프로그램을 운용하느라 나무 바빠서 실제적인 목회에는 시간이 거의 없다. 자신들의 사역이 재미가 없다는 목회자들을 나는 점점 더 만나보곤 한다. 그들 자신의 목적의식이 점점 약해지는데, 새로운 시스템이 그들에게 요구하는 것을 할 수 있는 스킬을 갖고 있지 않기 때문이다. 목회자들이 다른 사람의 목회를 통째로(as a package) 가지고 와서 적용

시켜보려 할 때에, 그들 자신이나 교회가 그것에 적응하기에 충분히 헌신하지 않기에 실패하고 만다. 내가 이런 사람들을 만날 때에, 그들은 거의 소진되었거나 낙담되어 있었는데, 그들은 성서적인 가르침에서 거리가 먼 목표들을 추구했음을 깨달았기 때문이다.

윌로우크릭과 새들백교회처럼, 브렌트우드 교회는 지난 10년간 엄청난 성장을 경험했다. 단순히 교인수만 따진다 해도 미국내 개신교들 중에 최상위 3%안에 든다. 이런 교회들은 커 질려고 계획세우지 않았다; 그들은 순종하려고 애썼다. 그들은 마음속에 성경과 문화 양쪽을 생각하면서 심었거나 또는 변화를 추구했다. 그들은 모두 다 바울의 원리를 따랐다: "나는 씨를 심었고, 아볼로는 물을 주었다. 그러나 그것을 자라게 하는 이는 하나님이시다. 심거나 물을 주는 이는 아무것도 아니다. 오직 자라게 하는 이는 하나님이시다." (고전 3:6-7).

이런 교회의 지도자들은 그들이 놀라우리 만큼 대형교회가 된 것은 그들의 성도들에게 원리와 가치들을 항상 강조한 것인데, 그들의 핵심원리들은 작은 교회에서도 사실이다. 사실, 메가쳐치의 삶을 주의 깊게 살펴보면 사람들을 연결해주는데 상당한 강조점을 두어, 그들은 마치 작은 교회에 다니는 듯한 느낌을 갖고 있다.(물론 뭔가 큰 것과도 연결되어 있다는 느낌).

집으로 돌아가서

당신은 어떤 특별한 문화 속에서 이글을 읽고 있다고 나는 생각한다. 당신이 새로 부임한 목사이든, 이미 목회하고 있는 담임목사이든, 또는 당신이 교회안에서 다른 사람을 지도하는 지도자이든지 간에, 당신은 역사의 한 부분이라는 것을 기억하라. 만약 당신이 새로운 교회를 개척한다면, 하나님께서 이미 당신보다 먼저 앞서 준비하신다. 하나님의 인도하심을 인식하고 따르는 것은 당신이 지금 어디에 있는지를 얼마나 잘 결정하

느냐에 달려있기도 하다. 당신이 사역하고자 하는 곳에 문화를 얼마나 분명히 정의하고 설명할 수 있는가?

당신교회와 공동체의 문화를 확인하고(mapping) 이해하는데 사용하는 시간은 결코 낭비하는 것이 아니다. 우리가 브렌트우드에서 발견한 것이 우리의 방향을 구성하였고 성공하는데 열쇠를 제공해준 것이다.

구비시키는 원리

당신의 문화를 알라

나는 항상 요새정신병에 걸려있는 목회자들을 만난다. 그들은 그들의 교회벽안에 사람들이 살수 있는 왕국을 만들려고 한다. "만약 당신이 그것을 세우면, 그들이 올 것이다"라는 영화 같은 진부한 문구가 교회에 적용된다고 생각한다. 그 반대가 진리에 더 가깝다: "만약 당신이 그들을 세우면, 그것은 올 것이다."

나는 목사들에게 교회주위에 있는 공동체들을 둘러보도록 제안할 때에, 그들은 이것이 마치 새로운 아이디어인 것처럼 반응한다. 나는 여기에서 마치 한집 한집 다니면서 전도하는 것처럼 하라고 얘기하는 것은 아니다. 교회로부터 한 블록 떨어져있는 각 집의 사람들을 직접 대면하는 것을 의미한다. 물론 기회가 오면 전도를 할 수도 있다. 이 가정이 전도가 꼭 필요한지를 확인해가라는 것이다. 만약 여러분이 그렇게 하였다면, 이것을 지속적으로, 그리고 열심히 하기 바란다!

당신은 또한 당신교회의 역사 속에 당신자신을 담글 필요가 있다. 이런 것을 왜 해야 하는지 누가 얘기해주던가? 만약 교회속에 교회역사나 사진첩 같은 것이 없다면, 그런 것을 만들도록 하라. 만약 당신이 사람들로 하여금 과거에 대해 얘기하도록 한다면 당신은 많은 것을 배울 것이다.

모든 사람들이 아는 이야기는 당신 또한 친숙해져야 하는데, 왜냐하면 이런 이야기들 속에서 당신교회와 공동체의 문화에 대한 통찰력을 발견하게 될 것이기 때문이다.

어떤 것은 변치 않아야 한다.

우리교회들 안에서 변하지 않아야 될 것에 대해 인식하고 감사할 때에, 우리는 신뢰하는 분위기를 창조한다. 변화에 대한 토론이 전혀 두려운 것이 아니라는 인상을 줄때에, 저항은 종종 약해지기도 한다. 만약 모든 것이 변해야 된다고 우리자신이 생각하고 있다면, 우리는 하나님께서 이미 이루신 것을 충분히 살펴보지 않았을지도 모른다.

하나님은 모든 곳에서 역사하신다.

나는 엘리야 신드롬을 개발하는 것이 너무 쉽다는 것을 발견한다: "주님, 나는 아직도 당신을 신뢰합니다!" 공동체 속에서 혼자 대리자라고 자신들을 규정하는 교회들은 하나님을 그들의 작은 이미지에 국한 시켜버리는 위험을 초래할 수도 있다. 교회안에서도 가장 건강한 변화는 하나님께서 아무것도 안하신다고 생각하기보다 하나님께서 이미 하신 것에 대해 물어보는 시간을 사람들이 가질 때에 오게 되는 것이다.

문화와 시스템은 교차한다.

앞으로 있게 될 3, 4장으로부터의 교훈을 당신의 상황에 수행해 보려고 애쓸때에, 당신은 문화와 시스템사이를 분명히 규정하기 어렵다는 것을 발견할지도 모른다. "우리는 누구인가" 라고 불리는 문화와, "우리가 하는 것" 이라는 시스템은 가끔 섞어질 때가 있다. 두 가지를 완전히 구별하려고 애쓰기보다 양쪽 범주들 속에 있는 같은 특징들을 살펴봄이 더 낫다. 어떤 분명한 질문들은 많은 통찰력을 산출해낼 것이다: 시스템이 목회자에게 기능을 기대하는 것과 비교해볼 때, 문화라는 것은 목회자의 역할을 정의하는 것이다. 만약 위기가 발생하면, 시스템과 문화 양쪽은 교회로서 우리가 어떤 응답을 하도록 알려줄 것인가?

과정을 팀 스타디에 오픈하라

변화과정의 각 단계는 가능한 한 많은 사람들에게 오픈할 수 있다. 사람들을 초청하여 당신이 교회를 보는데 돕도록 하라. 분석적인 경향을 가지고 있는 사람들을 찾아서 당신교회의 문화와 시스템에 대해 그림을 개발하는데 잘 사용할 수 있는 그들의 기술을 활용토록 기회를 주라. 이와 같은 특수한 업무들은 이와 같은 특수한 업무들은 교회 안에서 어떤 사람을 어떤 팀에 초청할 것인지를 알게 해주는, 큰 혜택을 얻게 해 준다.

우리가 변화를 가져오던 몇해동안 브랜드우드 교회속에 구성된 다양한 팀들은 정말 놀라울 정도였다. 그들은 내가 꿈꾸지 못할 정도의 놀라운 일들을 해낸 특수한 은사를 가진 사람들 이었다! 컴퓨터 팀의 효율성과 사역, 창조적인 예배팀, 나의 평신도목회팀, 그리고 많은 다른 그룹들은 아직도 내 가슴속에 좋은 기억으로 남아있다. “내가 여러분을 기억할 때 마다 하나님께 감사한다.”고 빌립보에 있는 친구들에게 말한 바울의 의미를 상기해보라(빌 1:3).

목회적인 기대들을 평가하라 – 그리고 모든 다른 사람들도 역시

목회적인 사역으로부터의 모든 출발배후에서 우리는 잘못 정의되고 계속적으로 확장을 기대하는 불편한 진리를 발견하게 된다. 모든 사람에게 모든 것이 되려한다는 바울의 수사학적인 표현은 종종 목회자에게 정확한 직무설명서처럼 적용되는 듯하다. 교회의 모든 성도들에 대해 어떤 상황에서든지 성공하려고 애쓸 때에 상당한 절망을 느낀다고 많은 목회자가 표현했다. 더군다나 대부분의 성도들이 그런 기대를 하고 있다는 것이 더 큰 부담으로 다가온다는 것이다. 비록 목회자의 직무가 글로 씌여졌다 할지라도, 사실 씌여진 것 외에 해야 할 책임들이 너무 많다.

그리스도의 몸 안에 있는 모든 사람의 책임을 가끔 검토해보는 것이 도움이 된다. 목사의 책임을 확장하려는 경향에 대한 해독제역할을 하는 한 방법은 목사가 하기를 기대치 않은 기능들을 적어보는 것이다. 자연히 따라오는 것은 이런 비목회적인 기능들의 중요성에 대해 토론해 보는 것이

다. 만약 우리가 이런 것들에 대해 목사가 책임지도록 기대하지 않는다면, 그것을 다 하기를 누가 바라겠는가? 또한 다음과 같은 질문을 마음속에 간직하면서 목회자의 직무설명서를 확인해보는 것이다: 이런 것들이 성도를 구비시키는 목회자의 성서적 책임에 얼마나 관계가 있는가?

연결을 위한 여지를 남겨두라

영향력 있는 메가쳐치들의 원리들중의 하나는 그들의 건강을 그들이 정박하고 있는 "마이크로 쳐치(소위, 소그룹)"의 숫자들에 의존하도록 허용하는 것이다. 메가쳐치들 속에 있는 사역팀들은 특별한 교회의 큰 환경에서 (예배와 같은) 이룰 수 없는 교제와 연결의 성서적주요 원리들을 성취할 수 있는 것이다. 이것과 다른 소그룹들은 그리스도의 몸 안에서 건강한 연결에 요구되는 개인적인 터치와 책임을 제공한다.

이것이 무슨 의미인가? 그리스도의 몸(교회) 안에서 성서적 신실함과 순수한 삶은 그리스도의 이름으로 두세면 이상 얼마나 모이든지 간에 별 상관이 없는 것이다. 그들이 함께 하는 것(doing together)이 얼마나 많이 하는 것(how many) 보다도 더 영원성이기 때문이다.

구비시키는 영웅들

Calvary Church
St. Louis, Missouri
www.CalvaryMidRivers.org
Senior Pastor: Dave Michelson

"인력개발(people development)이 갈보리교회에서 시작한 사역의 이름이다. 그 교회는 단지 구비시키는 교회(an equipping church)가 되는 것뿐만 아니라 또한 돌보는 교회(a caring church)가 되기를 열망하고 있다. 그래서 초점은 두가지 방향이다 – 발견과 촉진하는 돌봄. 이것은 그들의

정체성, 그들의 DNA, 그들의 문화가 되었다.

그들의 담임목사 데이브 마이클슨은 이렇게 말한다: "담임목사는 단 한번만이 아니라 매일 그것에 생기를 불어넣고, 그것과 함께 동행하고, 그것과 함께 살고, 그것을 가르쳐야 한다." 초기단계에서 리더십 팀은 시스템 스킬과 돌봄에 대해 높은 가치를 두고 있으며 팀의 부분이 되기를 열망하는 딱 맞는 사람을 찾을 필요가 있음을 심각하게 깨달았다. 문화에 대해 가치를 갖도록 하는 것은 리더십의 책임이며, 스탭들을 그런 방향으로 끌고 가는 것이 그것의 성공에 결정적인 역할을 했다. 그것은 재직위원회와 교역자팀 양쪽에서 출발했다. 그들은 다음과 같이 말하며 같은 가치시스템을 가질 필요가 있다는 것을 깨달았다: "나는 행하는 사람(doer)이 아니라 구비시키는 자(equipper)이다. 만약 그렇지 않다면 목회를 위해 사람들을 효과적으로 동원하려는데 엄청난 장애물 들이 있게 된다.

사람들이 잘 이해하지 못하는 것이 있는데, 문화를 바꾸는 데에는 엄청난 시간과 인내가 요구된다는 것이다. 갈보리교회에서 이슈들을 정리하고 가치들을 세워가는 데에 거의 2년반 동안 고생했다. 어떤 경우에 목사가 교회의 중심이라는 생각들이 없어지는 듯한 경우도 있었다. "그리스도가 중심(key)이고; 사람들은 군대이고, 그리고 우리는 바로 사령관이라는"것을 깨닫는데 스탭들이 상당히 애를 먹는 것을 보게 되었다. 모든 팀원들이 변화를 생각하는 것은 아니며, 더구나 어떤 사람들은 스타일을 바꾸기보다 떠나기를 선택했다. 그들은 하는 사람들과 리더들(doers and leaders) 사이에 차이들을 토론하기 위해 수련회도 갔었다; 교회 밖의 훈련프로그램에 참여해 유익을 얻었고; 그들은 성경을 연구하여 성서적이며 실제적인 것(mind-set)에 대해 재교육도 받았다.

구비시키는 리더로서 계속 성장하기 위해 담임목사, 문지기 또는 DNA의 보호자에 의해 이끌어진 의도적 목표설정 과정을 사용했다. 성공이란 무엇인지를 그들은 재정의 하였다. 데이브는 예를들어 설명했다. "나의 목회자들은 다음과 같이 말하곤 했다. '내가 인도한 그룹은 정말 잘 되었다. 그들은 그것에 대해 만족한다.' 지금 그들은 나에게 말하기를, '그룹을 인도한 그 사람은 내가 보아 온 사람들 중에 가장 잘 했다.' 그리고 이것이

바로 성공에 대한 재정의 이다."
스탭과 재직회에서 어떤 분위기를 만들어 가는 데에 위로부터 담임목사가 적극적으로 동참하지 않으면, 문화를 바꾸는 것은 분명히 불가능하다.

반영과 토론을 위한 질문들

1. 여러분의 현재 시스템이 당신의 문화를 어떻게 반영하고, 당신의 사람들을 어떻게 섬기는가?

2. 평신도와 리더들 양쪽을 지원하는데 있어서 효과적인 시스템이 되기 위해서 어떤 분야가 부족한가?

3. 당신의 교회를 움직여가는 데에 몰고 가는 힘이라든가 통제하는 사상(가정)은 무엇인가?

4. 당신교회의 문화를 정의해보도록 묻는다면 당신의 스탭은 무엇이라 말할 것인가?

5. 다른 사람들 -교인들과 교회 밖의 동네 주민들-은 당신의 교회 문화에 대해 무엇이라 말하는가?

5

나가는 컨베이어벨트를 확인하기 (Checking the Conveyer Belts at the Exits)

> 그가 어떤 사람은 사도로, 어떤 사람은 선지자로, 어떤 사람은 복음 전하는 자로, 어떤 사람은 목사와 교사로 삼으셨으니 이는 성도를 온전하게 하여 봉사의 일을 하게하며 그리스도의 몸을 세우려 하심이라 우리가 다 하나님의 아들을 믿는 것과 아는 일에 하나가 되어 온전한 사람을 이루어 그리스도의 장성한 분량이 충만한 데까지 이르리니.
>
> 엡 4:11-13

13절에 "...우리 모두가 믿음의 일치에 이를 때 까지"라는 문귀에서, 나는 "--까지"라는 것이 흥미있는 단어임을 알게된다. 나는 이것이 주는 의미에 대해 한동안 생각해보았다. until의 분명한 결합이긴 하지만, 단어의 기대치 않은 형태는 그것의 중요성에 대해 내가 생각해볼때 몇 번이고 되뇌이도록 했다.

--까지 라는 단어는 어떤 시간(time frame)을 말하는 것이다. 이 경우에 하나님께서는 어떤 목표들이 이루어질 때까지 어떤 사람들에게 어떤 일을 맡긴다는 뜻이다. 만약 그 목표들이 아직도 이루어지지 않았다면, 그 역할은 아직 요구되는 것이다.

그 역할들이 아직 요구될 뿐만 아니라, 그 역할을 맡은 사람들은 그것을 수행해야 한다는 것이다. 다른말로, 성도들은 그들의 사역을 하기위해서 사도, 선지자, 전도자, 목사와 교사들과 가까이 지내야 된다는 것이다. 만약 어느 그룹이라도 빠진다면, 하나님의 목표를 향한 진행은 늦어진다는

것이다. 그리스도 교회안에 있는 성도들과 리더들이 헌신없이 개교회에서 개교회로 흘러 다닌다면, 교회뿐만 아니라 개인에게 있어서도 장기적인 영적건강은 눈에띄게 침체상태로 빠져들게 된다. 순수한 성장에 대해 심각하게 고민하는 교회들은 사람들이 교회에 어떻게 들어오고, 또 어떻게 그들이 떠나는지에 관심을 둔다.

비전과 뒷문

사소한 부분들과 연결이 안되어 있는 유기체들은 살아나기 힘들다. 몸은 깨어진 멤버들로서는 효과있게 기능하지 못한다. 멤버쉽의 개념은 영원히 함께한다는 생각을 포함하고 있다. 브렌트우드 교회에서 모든 멤버들의 역할을 심각하게 고려하면서, 우리의 멤버십은 계속적으로 변하는 그룹이었다는 것을 속히 깨닫게 되었다. 다음과 같은 이유들이 있었다는 것을 알게 되었다:

- 우리교회는 미국 내에서 이상하리만큼 유동이 심한지역이라서 성도들은 정규적으로 이사해 나갔다.
- 우리교회 구조는 라이프사이클을 따라가는 듯한데 젊은 부부를 통해 애기는 태어나는 반면에 오래된 멤버들은 세상을 떠나는 추세였다.
- 우리교회는 매주 방문객은 많은데 그 다음주에는 다시 오지 않았다.
- 가끔 사람들은 여러 가지 이유들로 교회를 떠났다.

우리가 발견한 이런 것들을 분석할 때, 우리는 몇가지 결론을 내게 되었다:

- 유동성은 점점 더 우리사회의 삶의 현실로 자리매김 하였는데, 그것은 정말 우리의 한계를 넘어서는 현실이었다.
- 삶이란 것은 시간이 가는 것인데, 교회성도가 세상을 떠날 때에,

이 땅에 남아 있는 유가족들은 그리스도의 교회는 죽음 때문에 멤버를 결코 잃지 않는 유일한 기관이라는 사실에 안도감을 갖는다.

- 우리는 새신자들과 잘 연결되어 정착하는 것을 이미 보게 되었고, 들어오는 사람들에 대해 순순한 관심을 보여왔다. 교회를 방문하는 모든 사람들이 정착하는 것 은 아니라는 사실을 받아들였다. 그러나 우리는 새신자를 환영하고 돌보는 것에 대한 방법들을 계속 강구해야 한다고 결정했다.
- 사람들이 떠나는 것에 대해 토론하게 되었을 때, 심기가 불편한 표현들을 하는 듯 했다. 왜 사람들이 떠나는지에 대해서 우리는 잘 다루고 있다고 생각했다 – 그들은 뭔가 분위기가 바꾸어지는 것을 느꼈으며 그들이 안나오는 것에 대해 항의했다. 다른 사람들은 영적으로 불만족하거나, 또는 어떤 면에서 반대적 이었다. 그래서 그들은 떠났다. 이렇게 떠나는 것들은 우리의 주의력을 요했다. 우리는 잘못된 이유 때문에 성도들을 잃지 않기를 원했다.

동화작용

우리는 다른 많은 교회들이 그렇듯이 문이(revolving door) 천천히 돌아가고, 뒷문(back door)을 닫기를 원한다는 것을 느꼈다. 만약 교회가 사람들에 대해서 제대로만 환영하고 돌본다면, 대부분이 정착할 것이라는 것이 그 이론이었다. 교회가 목회자를 청빙할 때에는 사람들을 제대로 환영하고 돌보아서 정착시킬 수 있는지를 확인한다는 것을 나는 들은 적이 있다.

적극적이고 의도적인 환영이 사람들로 하여금 다시 돌아오게 하는 아이디어를 인정하는 교회들은 이런 계획을 수행하는 효과적인 방법들을 찾으려 애쓸 것이다. LTN(Leadership Training Network)의 동료인 브래드 스미스는 한 교회를 방문하였는데 이런 정착시키는 과정과 계획이 잘되어 있었다고 말했다. 그들은 방문자로 인식되어 기본적인 정보를 받았다. 점심시간에 브레드와 그의 아내는 그들의 아침예배 시간에 대해 토론했다. 교

회에 대한 그들의 첫인상은 대체적으로 긍정적이었다. 설교도 좋았고, 예배도 열정적이고, 교회의 프로그램도 잘 구성되어있고, 사람들도 친절하였다.

점심식사후 그들이 집에 도착했을 때에, 그들은 교회로부터 보내온 환영 선물을 발견했다. – 꽃이 그들의 현관앞에 놓여있었다. 얼마 후에, 교회로부터 온 여성도가 그들이 차를 대는 것을 보았다(브레드는 차고에 차를 넣고 있었다). 그녀는 그들을 주일저녁 예배에 초청하였는데, 그녀가 찬양대원으로 있는 예배였다. 월요일 저녁은 교회로부터 몇 명이 집으로 찾아왔다. 화요일에 교회로부터 출석을 환영한다는 공식편지가 도착했다. 수요일 저녁에는 담임목사가 방문왔다. 이 모든 접촉들은 광고된 것이 아니었다. 비록 그것이 교회의 의도가 아니었지만, 브래드와 그의 아내는 타켓(목표)이 된 듯한 느낌이었다. 그들은 너무 놀라고 당황스러워서, 그 교회로 다시 돌아가지 않기로 했다.

**한 부부는 "어렵게 데이트하다가, 재빨리 결혼하고,
그 다음 소홀히 해버리는 것" 으로 그 영향을 묘사했다.**

교회가 사람들을 환영하는 방법에 대해 관심을 갖는 것은 건강하게 성장시키는데 있어서 가치 있는 일이다. 그러나 문안에 "데리고 있기(for keeps)" 위해서 그렇게 한다면, 비록 그것이 순수하고 환영하는 것(welcome mat)이라 할지라도 교묘한 것으로 비추어질 수 있다. 브레드는 보고하기를 다양한 프로그램을 하고 있는 교회들에 동참한 사람들과 많은 얘기들을 해보았는데, 그들은 거의 다 실망감을 표현했다는 것이다. 사람들이 교회로 돌아와서 머물도록 하기 위해서는 아주 열심히, 따뜻하게, 그리고 끈질기게 애쓰지만 막상 돌아왔을 때는 따뜻하고 열심이었던 것을 더 이상 볼 수 없다는 것이다. 어떤 부부는 "어렵게 데이트하다가, 재빨리 결혼하고, 그 다음 소홀히 해버리는 것"으로 그 영향을 묘사했다.

조용히 떠남

경험이 있는 많은 사람들은 들어올 때는 난리법석하며(환영받으며) 들어왔지만, 교회를 떠날 때는 그렇지 않다는 것이라고 말한다. 그들은 실망하고, 환멸을 느끼고, 더 나아가 분노를 가지고 교회를 떠나 버린다. 그들의 느낌은 그들이 떠나는 것조차 사람들이 모른다는 사실에 더욱더 비참하게 느껴진다. 그들은 교회에 제대로 들어왔지만 교회는 그들을 제대로 대우해주지 않는다; 쉽게 받아 들여졌지만, 결코 소속되지 않았다. 숫자상으로는 계산되었지만, 그들이 정말 고려되고 있는지는 의문이다. 이와 같은 슬픈 경우에 대해 브래드는 이렇게 표현했다: "교회는 뒷문을 닫지 않았다; 그것은 복도에 길게 늘어서게 했다."

1980년 중반 교회성장 세미나에 내가 참석하였을 때, 성도들을 동화시키는 것(assimilation)에 대해 많이 들었다. 이것이야 말로 우리교회에서 꼭 다루어야 되는 분야로 생각했다. 내가 단순히 생각해볼 때, 나를 포함한 모든 능동적 평신도는 한번은 방문객과 이방인 이었다. 나는 여러 번 이야기를 들었는데, 우리는 사람들로 하여금 의자만 대우는 태도에서 교회생활의 불꽃으로 뛰어들도록 도울 수 있는 노력을 개선할 수 있다는 것이다.

교회성장연구소에서 주최한 이런 세미나들 중 하나에서, 한 웍샵 강사는 놀랄만한 발표를 했는데 교회를 떠나는 사람들의 대다수가 이전의 장로들과 집사들이었다는 것이다! 나는 깜짝 놀랐다. 나는 왜 사람들을 교회로 돌아오도록 하는데 수많은 시간과 노력을 들였음에도 불구하고 그들이 떠날 때는 그냥 내버려두는지에 대해 의구심을 가졌다.

그 당시, 우리는 사람들을 계속 추적해가는(연락하는) 아이디어를 짜내고 있었기에, 강사의 그런 결론에 대해 반박해야 하는지 동의해야 하는지를 알 수가 없었다. 그러나 나는 브랜트우드 교회가 그 모델에 맞는지 알 필요가 있었다. 그 다음주에 나는 챨스에게 교회를 떠나는 사람들 중에 리더격 되는 사람들이 몇 퍼센트 되는지 알아봐달라고 하였다. 그는 알지

못했지만, 알아보겠다고 했다.

장로교전통에서 사람들은 장로와 집사를 평생직으로 알고 안수 받는다. 그들은 교회안에서 지도자들로서 인정되며, 그런 인식이 바로 그들은 성품이나 자질에서 성숙되어 있다고 가정들을 한다. 그들의 역할과 책임들은 교회 안에서 다양하다. 그러나 전통은 이런 경험있는 신자들의 계속적인 가치를 이해한다. 교회조직은 개인적인 갱신과 새로운 리더십을 가져오기 위해 교대하는 데에 동의하고는 있다. 리더십을 교대시키는 이유는 또한 소진(burn-out)을 막기 위함도 있다.

챨스와 내가 기록들을 확인했을 때, 우리가 예상했던 것보다 더 많은 장로들과 집사들이 결석을 하는 것을 알게 되었다. 피동적인 지도자들이 18명이나 되는 것을 발견했다. 그들은 아주 가버리는 것은 아니었지만, 종종 빠지곤 했다. 나는 이 교회에 벌써 수년을 다니고 있었지만, 어떤 사람들은 잘 알지 못했다. 우리는 사실을 확인하고 빨리 손을 써야겠다는 필요를 느꼈다. 우리는 이들을 비공식적으로 만나서 그들의 과거 경험들을(지도자들로서) 서로 나누기로 했다. 이것을 우리는 "대량출구인터뷰(mass exit interview)"라고 부르기도 한다. 과거로 돌아가서 교회가 잘못한 것이 무엇인지 확인하기 시작했다.

당회에 소속되지는 않았지만 장로였던 나의 남편과 나는 우리 집으로 그들을 초대하기로 했다. 챨스와 나는 이전의 지도자들 18명에게 초청장을 발송했다. 모임의 목적을 설명하고 찰스와 내가 싸인했다. 기쁘게도 16명이 긍정적으로 응답했다.(그들 중에 몇 명은 내가 처음 보는 사람들이었다!) 우리는 어떤 프로그램을 논하자고 계획하지는 않았다; 단지 많은 질문들을 죽 받았는데 대부분이 다루어지지 않았던 것이다. 우리는 정말로 그 그룹의 토론들을 다루기 원한다는 것을 그들이 깨달았을 때, 그들은 정보, 느낌, 관찰, 수정, 그리고 안건들을 내어놓았다. 우리는 진실을 알기 원한다고 그들에게 표현했다 - 교회의 섬김에 대해 긍정적, 부정적인 얘기들. 그들이 교회안에서 중요한 역할을 하기 이전, 하는 동안, 그리고 그 이후에 그들의 경험을 개선하는데 교회는 어떻게 도울 수 있는가? 그들은 잘 토론했다.

나는 그냥 앉아서 들었는데, 지난 수년간의 교회생활과 경험들이 쏟아져 나오는 것에 대해 놀랐다. 그들은 수년 동안 교회를 섬겼기 때문에, 또한 그들은 그리스도와 교인들을 사랑하였기 때문에, 그들은 수시간 동안 지혜와 통찰력을 쏟아냈다.

대부분은 교회봉사에서 감사한 표현을 받아보지 못했다고 했다. 어떤이들은 직책을 교대시키는 과정에서 사역을 그만두기도 했다. 그들에게 있어서 그것은 바꾸기 보다는 제외시킨다는 느낌을 받았다는 것이다. 리더십에서 좀 "쉬어라"하는 것은 거절하고 밀어내는 것으로 느꼈다는 것이다. 사실인즉, 어떤이들은 봉사에 지쳐있지도 않았다는 것이다. 봉사에 대한 그들의 용기와 교회에 대한 그들의 충성된 헌신은 그들이 피부로 느낄만큼 인정되거나 가치있게 받아들여지지 않아서 상처를 받았다는 것이다!

어떤 지도자들은 일은 맡겨지는데 충분한 훈련을 받지 못했다는 것이다. 그들 스스로 해결해야 하는 경우가 많았다는 것이다. 그리고 시간이 오래지 않아서 그 일에 적응을 해나갔다는 것이다. 그들이 새로운 사역을 맡을 때에도 훈련받으라는 요청이 없었다는 것이다. 사실 그들은 어렵게 배워서 얻은 경험들이 종종 무시되어 졌다고 느꼈다.

우리는 그날 밤 중요한 것들을 결론지었다. 우리는 지도자들로부터 훈련, 임무부여, 간직하는 것, 그리고 확증에 대해 많은 것을 배웠다. 게다가 현재 우리교회 속에 있는 지도자들에 대해 무엇인가 즉각적으로 해야 한다고 느꼈다. 이런 결정은 브렌우드 장로교회에서 소위 "안수받은 이들의 교제/Fellowship of the Ordained"라고 불리는 모임을 만들기에 이르렀다.

안수집사님들의 모임

리더십에 대한 성서적 모델은 섬김과 봉사가 포함되어 있다. 예수님은 다음과 같이 깜짝 놀랄만한 말을 그의 제자들에게 하였다:

> 예수께서 불러다가 이르시되 이방인의 소위 집권자들이 저희를 임의로 주관하고 그 대인들이 저희에게 권세를 부리는 줄을 너희가 알거니와 너희 중에는 그렇지 아니하니 너희 중에 누구든지 크고자 하는 자는 너희를 섬기는 자가 되고 너희 중에 누구든지 으뜸이 되고자 하는 자는 모든 사람의 종이 되어야 하리라. 인자의 온 것은 섬김을 받으려 함이 아니라 도리어 섬기려하고 자기 목숨을 많은 사람의 대속물로 주려 함이니라.
>
> 막 10:42-45

나는 종종 예수님의 마지막 말의 의미를 생각해보곤 한다. 그는 나를 위해 대속물로 그의 생명을 주셨다는 사실을 나는 이해하고 받아들이는데 그것이야 말로 섬김의 궁극적 행동이다. 내가 놀란 문구는 "섬김을 받으려 하지 않는다"는 것이다. 왜냐하면 내가 복음서를 읽을 때에, 예수님께서 다른 사람들이 자기를 섬기려 할 때에 기꺼이 허용했다. 그리고 그는 그들의 봉사를 인정했다.

내가 좋아하는 예들중의 하나는 예수님이 시몬의 집을 방문했을 때이다. (눅 7:36-50) 식사도중에 소문이 안 좋은 여인이 와서 예수님의 발밑에 엎드려 그녀의 머리카락으로 그의 발을 닦는데, 비싼 향유를 부으면서 그랬다. 시몬의 비판적인 표현에 응답하면서 다음과 같은 결론을 얘기했다.

> 여자를 돌아보시며 시몬에게 이르시되 이 여자를 보느냐 내가 네 집으로 들어오매 너는 내게 발 씻을 물도 주지 아니하였으되 이 여자는 눈물로 내발을 적시고 그 머리털로 씻었으며 너는 내게 입 맞추지 아니하였으며 저는 내가 들어올 때로부터 내 발에 입 맞추기를 그치지 아니하였으며 너는 내 머리에 감람유도 붓지 아니하였으되 저는 향유를 내발에 부었느니라. 이러므로 내가 네게 말하노니 저희 많은 죄가 사하여졌도다. 이는 저의 사랑함이 많음이라. 사함을 받은 일이 적은 자는 적게 사랑하느니라.
>
> 눅 7: 44-47

예수님은 다른 사람이 섬길 때에 거절하는 것으로 리더십을 말하지는 않

았다. 그가 근본적으로 염려하는 것은 다른 사람의 섬김을 받기위해 리더십위치를 가지려는 것에 대해서였다.

교회리더들 사이에서 내 자신의 경험은 예수님의 관찰을 확인해 주었다. 대부분의 리더들은 교회 안에서 일하는 데에 두가지중의 하나에 어려움들을 겪고 있다: 1) 인정해주고 감사해하는 것, 또는 비록 그것이 필요할 때에도 도움받기를 [거절]하는 사람들, 그리고 2) 본인들이 리더자이기에 섬김을 [받아야] 된다고 생각하는 사람들. 섬기고 섬김을 받는 데에서의 은혜스러움은 내 삶에 큰 영향을 미친 지도자들 삶에 있어 일반적인 표시였다. 나는 큰 도움은 못되었지만 나와 나의 남편은 찰스(담임목사)가 많이 아팠을 때에 도와드렸던 것이 보람으로 느껴진다.

그래서 처음으로 16명의 "은퇴한"사람들이 모여 '안수받은 이들의 교제'라는 모임을 결성한 것은 자연스런 결과물이었다. 시발점에 있어, 우리는 서로에 대한 관계성과 책임을 갖는다는 의미에 가치를 두었다. 우리는 100명 정도의 이전 장로님들과 집사님들에게 편지를 보내기로 했다. 이렇게 하였는데 75명이 첫모임에 참석했다.

섬기고 섬김을 받는 데에서의 은혜스러움은 내 삶에 큰 영향을 미친 지도자들 삶에 있어 일반적인 표시였다.

우리교회멤버들의 경험과 지혜가 모아진 것이 내게 한 번 더 충격을 주었다. 많은 사람들이 교회사역과 봉사에서 수년간 일하면서 개인적으로는 인정을 받아왔지만, 이렇게 공적인 확증을 받은 것은 처음이었다. 그날 밤 우리는 이 그룹이야말로 우리교회가 뭔가를 결정하는데 중요한 역할을 할 수 있다는 인식을 재확인하였다. 한때 그들은 교회속에서 능동적 역할을 한 사람들이다. 그러나 함께 할 때에 더 나은 지혜가 생겨진다는 것을 무시할 수 없었다.

다음 해에도 이 그룹은 많은 효과적인 방법들에 계속 기여했다. 그들은

교회 리더들의 계속적인 일과 현재 생각에 대해 관심 가졌다. 그들은 과거 경험으로부터의 지혜를 계속 제공해주었다. 그들은 특수한 역할에서 봉사하도록 초청되었을 때, 그들은 잘 준비하였는데 교회가 어떤 상황인지를 잘 알고 있었기 때문이다.

우리의 지도자들을 인식하고 확언해줌으로 생겨진 부산물중에 한가지 큰 것은 전교회에 걸쳐 퍼진 건강과 격려였다. 확언된 리더십은 전체 몸을 통해 영향을 미치는 통로 역할을 했다. 가치있는 지도자들은 다른 사람들을 효과적으로 섬기는 새로운 방법을 찾게된다. 그리고 그런 지도력 위치로 성장하는 사람들은 그들의 노력이 감사함을 받고 있다는 것을 알도록 격려되었다.

이 글을 쓰고 있는 동안, 우리는 최근에 그 팀의 [제14차]모임을 가졌다. 벌써 14번이나 되었으며 그 그룹을 이제 정체성을 가지고 있다. 그들은 전체 몸을 위해 중요한 역할을 하고 있음을 그들 자신이 알고 있다. 목회팀과 현재 지도자들이 그들에게 감사해하며 그들에게 의존하여 교회가 지혜와 성서적 진리, 또한 넓은 지원으로 성장해가고 있음을 그들은 안다.

과거의 잘못을 고치기 위해 의도적으로 그리고 뭔가 인위적인 시도를 시작한 것이 우리교회 삶의 주요 요소가 되었다. 그것은 우리구조의 의도적인 부분으로 남게 되었는데, 그런 그룹의 가치를 이제야 우리가 이해했기 때문이다. 그것은 의도적으로 남게 되었는데 우리가 교회안에서 하는 것 모든 것이 의도적이 되기를 바랐기 때문이다. 우리는 우리의 모든 행동과 구조들이 그것의 존재에서 분명한 이유와 목적이 있기를 바랐다. 그 팀은 지역교회에 꼭 필요한 사랑과 돌봄을 실천하는 모델을 우리에게 제공해주었다. 순수한 돌봄이란 항상 섬기는 것과 섬김을 받는 양쪽 기회들이 포함된다.

뒷문

교회의 뒷문은 잠궈 놓을 수 없다. 사람들은 떠날 수 있고, 또 떠날 것이다. 그들이 떠나는 데에는 이유들이 있을 것이다 – 어떤 것은 좋은 것이기도 하다. 그러나 전혀 알지 못하게 떠나도록 하지는 말라. 그들이 비난하면서 떠난다면, 우리는 잘 들어야 한다. 만약 그들이 옳다면 우리는 사과하고 실수를 고치는 기회로 삼아, 같은 이유로 또 다른 사람이 '떠나도록'하지 말아야 한다. 만약 그들이 틀렸다면, 우리가 용서해 줄 수도 있고; 그들은 결국 돌아올 수 있고, 그들을 다시 섬길 수 있는 기회가 올수도 있다. 만약 그들이 만약 그들이 이사를 가기 때문에 본교 출석이 어렵다면, 그들이 새로운 교회를 섬김에 대해 축하하고, 새로운 교회에 잘 적응하도록 기도해주어야 한다.

만약 뒷문을 잠궐 수 없다면 우리는 어떡할 것인가? 우리는 사람들을 분명히 교회로 돌아오게 하는 방법을 아무 생각없이 그냥 설치해서는 안 된다. 우리는 그들이 우리와 함께 있을 때에 그들을 섬겨야 하고, 또한 그들의 봉사에 대해서도 감사해야 한다. 사람들은 대개 뒷문으로 나가기를 좋아하는데, 그렇게 하면 사람들이 자기들을 찾지 않을 것이라고 생각하기 때문이다. 그들이 하는 것에 대해 확증을 받은 사람들은, 그리고 교회 안에서 다른 사람들에 의해 섬김을 효율적으로 받은 사람들은 대개 뒷문이 있는 곳을 잊어버린다.

구비시키는 원리

누가 떠나는지... 그리고 왜 떠나는지를 확인하라

떠난다는 것은 뭔가 커뮤니케이트 하는 것이다. 사람들이 하던 것을 멈춘다든가, 또는 응답하는 방법이 바뀌는 것은 그들의 경험과 그들의 느낌에 대해 많이 말하는 것이 된다. 교회에 결석하는 것은 관심을 가져달라는 외침이다. – 항상 그런 것은 아니지만 성도들로 하여금 그리스도를 잘 섬기도록 구비시키기 바라는 교회는 왜 사람들이 떠나는지를 알기 원할

것이다.

사람들이 그런 생각과 느낌을 갖는 것에 대해 우리는 천천히 마음을 열때까지 기다리지 못한다. 우리는 다른 사람들에 대해 성급히 결론지어 버리는데, 왜냐하면 사실을 알아내는 것은 고통스럽고 불편하기 때문이다. 어떤 사람이 교회를 떠나거나 또는'거리감'을 갖는 이유를 우리가 발견할 때에, 우리는 잘못을 수정하고, 입장을 다시 생각하고, 어떤 방향으로 굳어지거나, 또는 사과를 할 수도 있다. 이 모든 것은 시간과 감정적인 에너지를 필요로 한다.

이야기가 잘 들려진 사람은 머무르거나 또는 즉시 동참되려고 결정을 안할 수도 있다. 종종 사람들은 떠날 필요가 있기도 하다. 떠나는 데에는 정당하고, 정직하고, 또 필요한 이유들이 있다. 교회가 가져야 할 통합적인 입장은 "우리는 어떻게 뒷문으로 나가는 사람들을 붙잡을 수 있는가?"라는 질문에 지나친 관심을 가져서는 안 된다. 오히려 "우리는 떠는 사람들을 그리스도의 심정으로 신실하게 대하고 있는가?"라고 질문해봐야 한다.

확증과 감사하는 시간을 가지라

시스템과 구조는 무엇이 완성되어야 하는지를 기억하게 해주는 방법들을 제시하지만, 그러나 개인적인 관심과 참여 없이는 그들의 궁극적 목표를 달성하기 어렵다. 우리는 "교사감사주일," "리더십인정 저녁식사," 또는 "경품 시상식" 같은 것을 통해 감사를 표현할 수 있다. 이런 것들은 사람들로 하여금 소속감과 확증을 갖게 하는 데에 탁월한 것들이다. 그러나 만약 그것들이 생각없이 하거나 자동적이 되기 바란다면 실패할 것이다. 사람들은 무엇이 순수하고 또 아닌지를 안다.

생일, 기념일과 같은 것은 사람들의 중요한 사건들을 발견하고, 확인하고, 알리는 것은 유익이 될 수 있다. 그러나 만약 그것이 순순한 동기와 방법들이 아니면 그런 노력은 공허한 것이 되고 만다. 사람들을 확증하고 감사해하는 노력은 시간을 갖고 해야 한다!

책임은 끝날 수 있어도 역할은 그렇지 않음을 배우라

교회는 영적은사, 개인적 달란트, 그리고 특별한 성품을 나누어 줄 수는 없다; 이런 것들은 하나님의 은혜가 확실하다. 교회는 이런 힘 있는 도구들을 확인하도록 돕고 그것들을 사용할 수 있는 기회들을 제공할 수 있다. 왜냐하면 그 은사들은 사람들의 유익을 위해 주어졌기 때문이고, 구비시키는 교회는 신자들이 그것을 사용할 수 있는 모든 방법들에 관심을 가지고, 그들의 다양한 은사들에서 계속 자랄 수 있게 해주어야 한다.

'안수받은 이들의 모임'을 통해 내가 배운 가치있는 교훈들 중의 하나는 사람은 그들의 영적 은사나 하나님이 주신 리더십의 분야로부터 은퇴하지는 않는다는 것을 깨달았을 때였다. 성숙한 신자들은 교회 안에서 보물이다. 그들이 하나님의 나라 안에서 섬기는 것으로 바꾸어 질 때까지 교회라고 부르는 지상 전진기지 속에서 역할을 하는 것이다. 전진기지 속에서 임무는 시시때때로 변할 수 있는 것이다. 휴식과 반영은 그리스도의 몸 안에 있는 능동적 참여자의 싸이클을 말하기도 하지만, 사실 언제 끝날지에 대해서는 하나님만이 아신다. 우리는 다른 사람들에 대해 독특한 기여를 하도록 디자인되고 부름 받았다. 그리고 우리가 하늘나라의 측면에서 남아있는 한, 하나님께서는 우리 안에, 그리고 우리를 통해서 하실 일이 있다.

출구 인터뷰를 하라

우리는 브렌트우드 교회에서 아직도 출구인터뷰라는 용어를 쓰는데 봉사의 기회들에서 변화를 다루는 방법을 말하는 것이다. 이것은 교회를 떠나는 사람들에 대한 대화를 의미하는 것은 결코 아니다. 출구(exit) 라는 말은 다른 책임을 맡기 위해, 또는 잠시 휴식시간을 갖기 위해 어떤 사역을 떠나는 것을 강조하는 것이다; 인터뷰(interview)라는 것은 그 사람의 과거 경험이나 미래 희망과 관련하여 어떤 가정을 하기 원하는 것은 아니다. 우리는 알기 원하고, 그래서 우리는 묻는다.

두가지 근본적인 가치들이 인터뷰에서 표현되고 성취된다: (1) 교회에 대

한 그들의 시간과 봉사 은사에 대해 확증, 그리고 (2) 성공한 것이 무엇이었는지, 도전된 것이 무엇인지를 잘 듣는다. 그래서 교회지도자들로서 우리는 배우고 또 개선할 수 있는 것이다.

목회 스탭들(목사, 부교역자)은 출구인터뷰에 전혀 참여하지 않는다. 교회가 알아야 될 것은 동료들 사이에 흐르고 있는 상호교감을 발견하는 것이 최상이다. 그러므로 브렌드우드 교회 출구인터뷰를 직접 담당하는 사람들은 "안수 받은 교제 팀"의 멤버들 만이다. 그들은 놀라운 은혜와 기술로 임한다. 얻은 정보들 중에 부정적인 것도 있는 것이 사실이다. 다른 지도자들에 대한 비판이 있을 수도 있다. 반대의견도 일어날 수 있다. 다른 지도자들이 듣기 어려워할 정도로 구조적인 제안들이 나올 수도 있다.

출구인터뷰에서 우리가 얻는 진실과 지혜는 우리에게 가치가 있기에 이것은 분명히 무기명으로 하게 된다. 그러나 대화에서는 꼭 그럴 필요가 없다. 이런 인터뷰에서 말해진 것은 토론되고, 동시에 모든 노력은 알 필요가 없는 사람들에게는 조심하도록 해야 할 것이다. 이렇게 하는 것은 우리에게 몇가지 도움이 되었다:

- 그것은 인터뷰하는 사람이 침묵하고 비밀리에 한 것에 대해 시간허비를 막을 수 있다.
- 그것은 관찰의 진실이 출처와는 별도로 평가될 수 있는 상황을 창조한다.
- 그것은 핸들링하려는 비평을 반박하기도 한다.
- 불평과 제안을 심각하게 다루게 하는 분위기를 만들어 준다. 인터뷰 그 자체는 용서와 화해의 과정에서 중요한 첫 단계가 될 수 있다. 종종 반대하는 사람들은 그들의 고통이 모든 다른 사람에게도 그럴 것이다 라고 생각한다. 목사나 다른 지도자가 그가 반대편에 있다는 것을 알지 못함을 발견하게 될 때에, 수정의 가능성은 있기 마련이다.

대화의 은사를 가지고 있는 사람들을 하고 준비시키라

우리 각각은 대화에 은사를 가진 사람을 알고 있다. 그들을 다른 사람들을 끄집어내는 질문, 설명, 그리고 자기를 표시하는 방법들을 가지고 있다. 그들은 당신이 무엇을 얘기하기 원하고, 또 무슨 얘기를 할 필요가 있는지를 아는 것 같다. 그들은 종종 그 사람의 생각을 물으면서 존경심을 주기도 한다. 그들은 위협을 주는 분위기를 만들지 않으면서도 어려운 주제에 대해 토론할 줄 안다.

교회 안에서 이런 사람을 발견하는 방법은 다음과 같은 질문을 해보면서 얻게 된다: "모든 사람이 얘기하기 좋아하는 사람은 누군가?" 그것이 출구인터뷰이든지, 방문객을 만난다든지, 또는 은사확인을 돕는 것이라든지...이런 숙련된 대화자들은 교회 속에 숨겨진 자원이다. 그들을 확인하고 구비시켜 그들의 은사가 문화에 적용되도록 하면 교회전반에 걸쳐 능력있고 넓게 영향을 미칠 수 있다.

다시 팀을 확인하라

이 장에서 보듯이, 교회에 대해 내가 더 많이 알수록, 그림은 더 복잡하게 오게 된다. 지난 수년동안, 나는 많은 측면에서 성장했고, 그리고 많은 성장이 팀 경험을 통해 오게 되었다. 거의 매번 이런 이야기들을 말하면서 "나" 라는 말을 나는 사용했는데, 나는 사실 나를 도 와 주었고 나와 함께 이런 것을 배운 작거나 큰 팀을 언급하는 것이다.

교회라고 불리는 복잡한 유기체는 다양한 상호의존 팀이 없이는 건강한 측면에서 기능할 수 없다. 이것들은 변화진행의 과정으로서 확인되고 모아져야 한다. 예를들어 출구인터뷰의 가치 있는 일은 목사로서는 할 수 없는 것을 한 놀라운 팀이 없이는 결코 해낼 수 없다. 출구인터뷰의 주제는 목회의 방향에 대한 실망과 불일치가 종종 포함되곤 했다. 우리가 발견하기로 사람들은 동료 평신도에게 더 정직하다는 것이다. 그들의 신뢰 가운데 우리 목회스탭은 비의도적인 반대가 야기되었는지, 고쳐야할 부분(보이지 않은)이 있었는지를 정말 알고 싶었다. 이 팀의 효율성은 다음과 같은 사실에서 볼 수 있는데 출구인터뷰는 가끔 재 헌신으로 바꾸어 놓기도 한다는 것이다. 이런 현상은 누군가가 정말 자신의 이야기를 들어주었

다는 데에서 오는 심경의 변화이기도 하다.

시간을 투자하라

이 장에 나오는 거의 모든 원리들은 중심적인 요소 즉, 시간을 요한다. (같은 것이 전체 책에서도 해당된다.) 교회는 수많은 시간을 투자하지 않고는 구비되지 않는다. "신속한 구비"라는 생각은 쓸데없는 유혹이 될 뿐이다. 그리스도의 몸 안에서 중심되는 유기적 기능은 궁극적으로는 되지 않을 순간적인 해결의 시대에 순간적인 답일 뿐이다.

나는 평신도목회 팀장으로서 이런 모든 원리들을 이해하는데 18개월이 걸렸다. 그것은 처음에 시간소비일 뿐이었다. 계속하여 시간이 투자됨을 보게 되었다. 그러나 그런 시간동안 수많은 사람들이 수천시간을 투자한 것이 사실이다. 감사를 표현하는 데에 우리가 얼마만큼 배웠든지 간에, 그리스도만이 "잘하였도다, 착하고 충성된 종아!"라는 말로 최종확언을 해 줄 것이다(마 25:21).

나는 "...까지(till)"라는 말에 대한 생각을 정리해보며 이 장을 시작했다. 하나님께서 사도로, 선지자로, 전도자로, 목사와 교사로 은사를 준 사람들은 그들의 시간을 어떤 방법으로든지 사용토록 부름 받았다. 그들은 분명히 모든 것을 하라고 부름받지는 않았다. 그들은 분명히 "아니오!"라고 할 사역들(기회들)도 많이 있는 것이다.

성경은 지도자들이 그들의 특수한 소명의 범위를 넘어서는 사역을 거절할 수 있는 통찰력을 제안하고 있다. 한가지 예는 행 6:1-7절에서 오게 된다. 이 시점에서, 교회는 원래의 리더십팀, 예수님의 제자들의 기능을 가지고 있었다. 그러나 숫자가 늘어나고 필요가 변하는 것은 리더십 부재를 창조하고 말았다. 거기에 응답하기 위해 사도들은 지도자들을 더 발굴해 가면서 리더십을 개발하였다. 12명이 말한 것을 보라: "열두 사도가 모든 제자를 불러 이르되 우리가 하나님의 말씀을(설교와 가르침, NLT) 제쳐 놓고 공궤를 일삼는 것이 마땅치 아니하니" (행 6:2). 그들은 시간이 없기에 푸드 프로그램을 하지 말자라든지, 할 수 없다고 말하지 않았다; 그

들은 단지 자신들의 소명을 해야 한다는 것이고, 교회로 하여금 사역에 부응할 수 있는 또 다른 리더십 팀을 구성하도록 했다. 그 결과로 계속 성장했는데, 왜냐하면 더 많은 사람들이 그리스도의 사역에 참여했기 때문이다.

구비시키는 교회는 이해하기를 신자들은 하나님으로부터 부름을 받은 분야에서 사역할 때에 최선을 다해 그들의 시간을 투자해야 한다고 믿는다. 이것은 바쁘기만 해서 되는 것이 아니고 효율성이 있어야 한다는 것이다. 구비시키는 교회는 성공이란 것이 얼마나 많은 사람이 그들의 삶에서 하나님의 부름을 인식한 교회 일과 교회 밖 세상에서의 부름에 응답하는가를 측량하는 것이다.

구비시키는 영웅들

Oak Hills Church of Christ
San Antonio-Texas
www.oakhillschurchofchrist.org
담임목사: Max Lucado
멤버쉽목회자: Pat Hile

옥힐 그리스도교회는 그들의 문화에 가장 알맞은 아이디어와 프로그램을 시행착오를 통해 배우게 되었다. 그리스도의 교회는 역사와 디자인을 통해서 볼 때 평신도가 이끄는 교회이다. 자신의 리더십에 명예와 가치를 두면서 옥힐의 첫번째 "출발(launch)"은 교회 안에서 지도자들로서 사역하고 있는 사람들에 대한 감사의 하나였다. 목표는 사역들을 하고 있는 사람들을 현재 지도자들을 통해 옥힐의 강점과 필요에 가치를 두고 접근하는 것이다. 그들은 분명한 지침을 가지고 이런 접근을 시도하고 수행해 가는 숙달된 특별 팀을 구성하였다:

ANTS팀=봉사할 필요(A Need T Serve)
우리는 ANTS팀이다. 왜냐하면:

* 우리는 무대 뒤, 땅속에서 일하기에
* 우리는 팀으로 일하기에
* 우리는 지속적으로 열심히 일하고, 포기하지 않기에
* 우리의 전문성은 장애물을 극복한다.
* 우리는 여왕이 아니라 여왕을 섬긴다.

ANTS팀은 효율적인 구비사역을 위한 우주적인 비전에 대한 평가자들로서(as evaluators and assessors) 섬기는 것이다. 이 팀은 장로들에 의해 파송되었는데 멤버들과 새신자들을 도와서 교회전체 과정을 개발하려는 것이다: (1) 그들의 은사를 발견하고, (2) 그들의 필요들을 인식하고, 그리고 (3) 섬길 장소를 발견하여 그들이 그리스도 안에서 성숙할 수 있도록 하는 것이다. 이 과정의 부분은 옥힐교회에서 일어나고 있는 것을 발견하는 것도 포함된다. ANTS는 교회전체가 동참할 수 있는 과정에서 7가지 요소에 초점을 맞추며 조사한다:

* 동화(Assimilation)
* 성서적 상황(Bible Context)
* 발견(Discovery)
* 맞추기(Matching)
* 배치(Placement)
* 코칭(Coaching)
* 인식(Recognition)

이런 요소들은 효율적이고 강한 행정적 시스템으로 지원되어야 한다.

그들의 담임목사, 맥스 루카도(Max Lucado)와 호흡을 맞추면서, ANTS팀은 모든 사역지도자들을 저녁 식사에 초대했다. 저녁식사에서 담임목사는 구비시키는 교회에 대한 성서적 비전을 제시했다. 그 다음에 그 팀은 교회 안에 현존하는 리더십을 확증하고 현재 상황에 접근할 필요가 있음

을 시사했다. 강점이 있었던 곳과 다양한 사역들에 대해 추가적인 지지를 할 필요가 있는 곳. 계속하여, 인터뷰에 훈련받은 팀을 통해 그 팀은 현존하는 모든 목회리더들에 대해 계속 조사하기 시작했는데, 7가지 요소들 중에 어디 있는지 확인하기 위해서이고 지지할 필요가 있는 곳을 확인하기 위해서였다.

그들의 과정에서 지혜는 이런 중요한 가치들을 보여준다: (1) 모든 목회 지도자들을 포함하고 가치를 인정하는 것, (2) 담임목사는 그들이 시행하려고 추구하는 성서적 모델에 대해 변호한다, (3) 옥힐에 현재 있는 강점을 확증하고, 그리고 (4) 모든 사람이 같은 배를 타고 가도록 한다.

ANTS는 그들의 일을 배후에서 진행한다. 그러나 계속적으로 배우려고 하고 짐을 지고 가려하기에, 하나님이 제공하신 현재의 사역들과 지도자들을 극대화 시키고 구비하는 것이다. 다른말로, 그들의 배후 일(underground work)은 현재의 사역들을 결코 손상시키지 않았다. 그들은 그들 자신의 사역에 동참되어 있는 동안조차도 평가해왔다. 그들의 배후 일에서 그들은 더 나은 성공을 위해서 사람들을 계속 배치하도록 했다. 그리고 그렇게 함으로 저항이 문제가 생겨지기 이전에 저항의 벽을 무너뜨렸다. ANTS팀은 이름 그대로 섬기는 리더십이 모델이 되었고, 초기의 부지런함은 이미 접근과정에서조차 좋은 결과를 내고 있다.

St. Monica's Church
Santa Monica, California
www.stmonica.net
Senior Pastor: Monsignor Lloyd Torgerson
Coordinator of Volunteer Ministry: Dan Shanahan

세인트 모니카 교회는 LA의 교회들 중에 독보적인(독특한) 교회로 생각되어져 왔다. 사람들을 사랑하는 마음을 가진 혁신적인 목회자에 의해서 이끌어 졌는데, 교회멤버들은 환영하고 믿음의 공동체에 포함되는 데에 아주 의도적이었다.

자원사역의 팀장과 그의 팀은 첫째 환대하는 사역에 초점을 맞추었다. 사실, 환대는 목회지에서 근본적인 특징 중의 하나로 자리매김해 왔다. 특히 6,400명의 교인들과 7번의 주일예배가 있는 우리교회에서! 환대사역의 근본목표는, 160명이 사역하고 있는데, 환대의 은사를 가진 사람들로 꾸며져 있는데-FCT(처음 접촉팀)이라 부름-새 신자들이 들어오자마자 연결하는 것이다.

예배 중에 새 신자들은 일어서도록 하고, 그래서 예배가 시작되면서 회중들에 의해 환영받게 된다. 예배 후에 사회자는 전 회중을 교회문밖에 준비한데로 나오도록 하여 환영하는데, 사람들은 서로 서로 얘기하며 환영하고, 또 교회에 대한 정보도 주고받도록 한다. 그 사람들은 정보카드에 교회에 대한 궁금한 것을 쓰도록 한다. 이 카드들은 즉시 FCT에게 전달된다. 다음단계는 그들이 제기한 질문에 답하면서 환영의 전화를 팀 멤버가 한다. 팀은 이런 사역에 훈련이 되어있다. 모든 새 신자들은 교회에 대해 더 알게 되는 오리엔테이션에 참석토록 초청장을 받고, 담임목사를 만나고, 교회에서 어떤 사역에 헌신하고 싶은지 결정할 수도 있다.

모든 사람들은 사역지가 정해지기에 앞서 앙케이트를 통해 자신의 뜻을 표현하도록 했다. (세인트 모니카 교회에 모든 측면에 대해 소개되어 있고, 자원봉사 사무실에서 관리한다). 다음단계는 팀과 인터뷰하고 그 일을 위해 훈련받고, 최상으로 잘 할 수 있는 곳에 배치되도록 계속 지원된다.

아주 단순하면서도 기본적이지 않은가? 그러나 지도자의 변호와 목소리 없이, 그것은 수행해나가기에 불가능할 것이다. 어떤 영향? 사람들은 잃어버려 졌다기보다 돌봐졌다고 느낀다. 세인트모니카 교회에서 있은 하루 세미나, 인터뷰훈련을 마친 후, 내가 어디에서 왔는지 묻는 한 여인과 가게에서 얘기하게 되었다. 내가 그녀에게 얘기했을 때, 그녀의 응답은 내가 이미 알고 있었던 것을 확증해주었다. 그녀는 이렇게 얘기했다: "거기에 뭔가 있다! 뭔지는 잘 모르겠다. 그러나 새로운 사람이 올 때 모든 사람들은 기뻐하는 것 같았다. 그것은 정말 특별한 곳이다."

반영과 토론을 위한 질문들

1. 새신자가 교회에 오면, 어떻게 그 사람과 교회를 엮어주는가? 그리고 어떻게 계속적인 관계를 개발해 나가는가?

2. 여러분 교회안에 있는 지도자들을 위한 구비, 인정, 그리고 돌봄에 대한 과정은 무엇인가?

3. 여러분은 사역에서 봉사하는 사람들로부터 투입(입력, input)을 추구하는가? 만약 그렇지 않다면, 왜 그런가?

4. 지도자들을 위한 출구인터뷰 과정은 무엇이며, 당신이 모은 정보에 따라 어떻게 도와줄(follow-up) 것인가?

6

비전을 시작하기
(Launching the Vision)

> 그가 어떤 사람은 사도로, 어떤 사람은 선지자로, 어떤 사람은 복음 전하는 자로, 어떤 사람은 목사와 교사로 삼으셨으니 이는 성도를 온전하게 하여 봉사의 일을 하게하며 그리스도의 몸을 세우려 하심이라 우리가 다 하나님의 아들을 믿는 것과 아는 일에 하나가 되어 온전한 사람을 이루어 그리스도의 장성한 분량이 충만한 데까지 이르리니.
>
> 엡 4:11-13

은사는 다양한 크기, 형태, 그리고 페케지(package)로 오게 된다. 은사는 사랑을 보여주는데 있어 중요한 방법이다. 사실, 사랑의 필수적인 특질중의 하나는 줄 수 있는 역량이다. 하나님께서 우리에게 먼저 주셨기 때문에 우리는 준다.(요일 4:19절의 의미).

주는 것에 대한 중심적인 중요성은 구비에 대한 성서본문의 상황(context)를 보고 에베소서에 보내는 편지를 검토하기 시작할 때에 더 분명해졌다. 영어성경 NRSV(새개역성경)에는 우리에 대한 하나님의 관계성을 설명하려고 은사와 주는 것(gifts and giving)의 사용에 대한 리스트를 보여주고 있다:

* 우리 주 예수 그리스도의 하나님, 영광의 아버지께서 지혜와 계시의 정신을 너희에게 주사 하나님을 알게 하시고 (엡 1:17).
* 너희가 그 은혜를 인하여 믿음으로 말미암아 구원을 얻었나니 이것이 너희에게서 난 것이 아니요 하나님의 선물이라 (엡 2:8).
* 이 복음을 위하여 그의 능력이 역사하시는 데로 내게 주신 하나님

의 은혜의 선물을 따라 내가 일군이 되었노라. 모든 성도 중에 지극히 작은 자보다 더 작은 나에게 이 은혜를 주신 것은 측량할 수 없는 그리스도의 풍성을 이방인에게 전하게 하시고 (엡 3:7-8).

* 우리 각 사람에게 그리스도의 선물의 분량대로 은혜를 주셨나니 그러므로 이르기를 그가 위로 올라가실 때에 사로잡힌 자를 사로잡고 사람들에게 선물을 주셨다 하였도다 (엡4:7-8).
* 그가 혹은 사도로, 혹은 선지자로, 혹은 복음 전하는 자로, 혹은 목사와 교사로 주셨으니, 이는 성도를 온전케 하며 봉사의 일을 하게하며 그리스도의 몸을 세우려 하심이라 (엡 4:11-12).
* 또 나를 위하여 구할 것은 내게 말씀을 주사 나로 입을 벌려 복음의 비밀을 담대히 알게 하옵소서 할 것이니 (엡6:19).

이 구절들로부터 내가 얻은 주요점은 예수님을 믿는 자로서 내가 누구인가, 그리고 그의 제자로서 내가 할 수 있는 것에 대해 질문하게 해준다. 내가 이 책의 처음에서 언급한 도움 없음은, 이 세상에서 나는 어떤 일에서 오리지널이 아니라는 것을 계속하여 가르쳤다. 그들은 나와 함께 시작하지 않는다. 나는 수혜자(받는 자)로서, 그리고 하나님의 은혜의 채널로서 양쪽에 참여하는 것이다. 하나님의 역할과 책임들에 대해 더 알면 알수록, 나는 그에게 속한 분야에 대해 덜 넘겨받으려 한다. 내가 모든 것에 책임을 가지지 않을 때, 하나님께서 나로 하여금 모든 것에 참여하게 하는 경이로움을 자유로이 즐기게 된다.

하나님께서 값없이 주시는 많은 것들 중에, 은사는 우리 각각에게 주셨다는 사실이다. 나는 우리 자녀로부터 배운 것이 있는데, 은사에 대해 우리가 아는 것들 중의 하나는 그것이 맞았을 때(fits)에 순수하다는 것이다. 내가 얘기하는 것은 우리 가족에 대해 너무 잘 알아 옷을 살 때에 크기에 딱 맞게 살수 있다는 그런 의미는 아니다. 내가 얘기하는 것은 결코 가격을 매길 수는 없는, 물질적인 가치 그 이상에 대해 말하고 있는 것이다: 자녀나 부모에 쓴 메모. 그것은 사실 당사자만이 아는 것이다. 누군가가 당신을 이해한다는 방법에서 때에 맞는 말이나 제스츄어 같은 것. 내가 더 관심을 가질수록, 하나님께서 그리스도의 몸을 통해 하시는 일을 더 볼 수 있다. 하나님께서는 내가 필요로 했는지 내 자신도 모르는 은사로

나의 삶을 채우셨다. 그런데 나에 대해 내 자신 보다도 더 잘 아는 사람들이 나에 대해 말하기를 딱 맞는 은사를 내가 받았다는 것이다. 나는 그리스도의 몸을 사랑하는데 내가 거기에 맞는 것뿐만 아니라 그것 역시 나에게 맞기 때문이다.

출발/시작

시행착오를 거친 18개월은 내 삶에 있어 가장 긴 것이었다. 너무 짧은 듯이 보이는 타개(종말)의 순간들은 천천히 진행되는 고통스런 긴 날들에 의해 분리되었다. 나는 그 자체가 스케쥴을 가지고 있는 순수하고 건강한 변화에 대한 관찰과 행동을 통해 배웠다. 우리교회 안에 변화의 기반을 까는 데에 우리가 사용한 시간은 사실은 비교적 짧은 것으로 판명되었다. 나는 지금 솔직히 얘기할 수 있는데 그것이 할 수 있는 한 길게 된 것을 기쁘게 생각한다. 나는 지연되고 미루어진 것들에 대해 감사하는데, 나의 길과 진행을 방해하면서 좌절의 눈물을 흘리게 한 그런 많은 장애물들이 사실은 잘못된 길을 가는 것을 막아주었다는 것을 이제야 깨닫게 된 것이다.

성서적 가르침, 언어의 변화, 시스템변화, 그리고 문화적변화의 분야에서 우리가 다져놓은 땅은 결국 시발점으로 인도해주었다. 회중전반에 걸쳐 구비시키는 삶의 비전을 우리가 봄으로서, 공공연한 시발은 가치 있다는 것을 깨닫게 해주었다.

우리의 목사 챨스는 우리의 변화초기에 시발점의 필요성을 제안했다. 내가 평목팀장이 되는 것이 성도들 전반에 걸쳐 크게 영향을 끼치지 않는다는 것을 그는 알아챘다. 나에게 그것은 괜찮았다. 나는 내적으로부터 일했고, 기초를 깔았고, 하나님께서 브렌드우드 교회에서 그의 일을 그의 방식으로 하라는 조각들을 발견하려고 했다. 뒤돌아 볼 때 우리는 점차적으로 구비시키는 교회로 바꾸어져 감을 나는 감지하고 있었다고 생각한다.

챨스는 변화를 다르게 보았다. 그는 더 큰 그림을 보았다. 그는 도전을 현명하게 깨달았으며, 덜 마음 상해했고, 유의 깊게 분석하고, 현명한 계획, 그리고 점차적으로 적용되어 감에 따라 축하를 하였다. 그의 비전은 개인을 위해서 여지를 가졌다. 그러나 또한 유기체 전체로서 교회를 보기도 하였다. 그가 구비시키는 사역에 대한 성서적 입장은 그리스도의 몸 안에 있는 모든 개개인의 독특한 역할에 높은 가치를 둔다는 것을 확실히 가르쳤지만, 그는 또한 스탭들에게 전체 몸이 함께 기능하는 큰 그림을 서술해주었다.

작은 방법들에서, 비전은 뿌리를 내리기 시작했다. 나의 작은 팀은 교회를 적극적으로 관찰했고, 시스템을 개발하였고, 어떤 방법이 아직 잘되어 있고, 어떤 새로운 방법이 더 나을 것이라는 것을 발견하는데 경험들을 하게 되었다. 챨스는 우리 앞에 더 큰 질문을 계속했다: “무슨 일이 일어나고 있는 지에 대해 성도들께 어떻게 말할 것인지? 단지 여기저기에 하찮은 일이 일어나는 것이 아니라, 교회로서 함께 할 수 있는 비전을 그들이 볼 수 있도록 어떻게 도울 것인가? 우리들 중에 어떤이들이 배운 것을 모든 사람에게 어떻게 말할 수 있는가?”

이런 질문들을 던진 다음에, 그는 미팅에서 나에게 이런 질문을 했다: “당신 마음속에 어떤 생각을 가지고 있는가?” 그 질문은 약간 불편한 것이었다. 그것은 극히 개인적인 것 같은 제안과 방향을 달라는 질문이라고 생각되었다. 나는 또한 그가 옳았다고 생각했다. 그는 일어날 수 있는 변화를 허용하고 격려함으로 이끌어 갔으며, 그는 목사/교사로서 우리가 그룹으로서 하나님께서 우리로 하여금 하기 원하는 과정을 이해하고 감사하는 모델을 제공하기

무슨 일이 일어나고 있는 지에 대해 성도들께 어떻게 말할 것인지? 단지 여기저기에 하찮은 일이 일어나는 것이 아니라, 교회로서 함께 할 수 있는 비전을 그들이 볼 수 있도록 어떻게 도울 것인가? 우리들 중에 어떤이들이 배운 것을 모든 사람에게 어떻게 말할 수 있는가?"

원했다. 매번 그는 우리에게 더 생각해볼 수 있는 질문을 던졌다. 우리를 계속적으로 놀라게 한 것은 그가 일상적인 목회업무를 되는 데로 놔둘 때, 우리는 목회자로서 그의 진짜 마음을 더 보게 된 것이다.

첫째, 우리가 무엇을 하고, 그가 가르친 것에 대해 내 마음에 있는 것에 대한 그의 질문에 대한 대답은 어깨를 으쓱하는 것 외에는 없다. 나는 어떤 답도 가지고 있지 않았다. 창조적인 예배와 목회적인 가르침은 나의 은사가 아니었다. 나는 우리교회 멤버들이 할 수 있는 한 많이 성서 속에서 발견된 구비모델과 섬기는 태도를 알기 바랬다. 나는 그들이 경험하기를 정말 바랬고, 그들이 느끼기를 원했다. 하지만 그들을 거기에 데리고 갈 은사가 나는 없었다.

내가 계속해서 발견 하듯이, 도움이 없는 나의 장소들은 하나님께서 도움을 제공하는 장소들이다. 그의 도움은 대개 그리스도 안에 있는 형제자매들의 형태에서 온다. – 몸 안에 다른 멤버들. 비록 나는 창조적인 예배를 개발하는 은사는 갖고 있지 않지만, 그런 사람들을 알고 있었다. 특별히 나는 한 여 성도를 생각했는데 창조적일 뿐만 아니라 창조적인 예배에 분명한 열정을 가지고 있었다. 그년 바로 3년 전에 브랜트우드 교회로 우리를 초청한 우리의 친구였다. 나는 교회에 대한 그녀의 열정을 알게 되었는데, 예배디자인에 대한 그녀의 은사는 담임목사가 새로 부임해오기전 몇 개월의 공백 기간에 큰 도움이 되었다.

나는 제이(Jaye)를 불러서 예배에 대해 아이디어를 나누자고(brain storming) 했다. 그것에 대해 더 얘기하기 위해, 우리는 전교인 스키장에

가는 것에 동참했다. 우리의 첫 번째 이야기는 산에 차를 타고 가면서 5시간이나 계속되었다. 시간은 금방 지나갔다. 나는 내 자신의 최근 영적 교육을 그녀에게 쏟아 넣으려 했다. 나는 그녀에게 챨스의 질문과 염려들을 얘기했다. 나는 구비시키는 교회에 대한 우리의 비전을 서술하느라고 애썼다.

나의 이야기를 하기 시작한 그 순간부터 나는 영적인 동료를 가졌다고 느꼈다. 그녀는 나의 말을 이해했다고 나에게 말해주었다. 내가 성서적인 발견들과 우리의 희망을 설명했을 때, 그녀는 제안을 하기 시작했다. 나는 그녀가 힘 있는 아이디어와 꿈을 들려주었을 때 놀랐으며, 그런 얘기들에 대해 그림, 상징, 그리고 협력적인 경험들로 되돌려 서술해 보였다. 그녀는 나의 말을 이해했고 나에게 다시 설명해 주었다.

제이와 나는 동의하기를 구비시키는 사역은 단지 지나가는 말이나 우리 목사의 순간적인 아이디어가 아니라는 것을 성도들에게 도전하기로 했다. 비록 구비시키는 비전이 새로운 것 같이 보일지라도 그들은 들을 필요가 있었으며, 그것은 신약성서만큼이나 오래된 것이었다. 우리는 하나님께서 우리에게 즐기기를 원한 삶을 다시 주장한 회중적인 갱신, 행동으로서 출발할 것을 생각하기 시작하였다.

나는 분명히 제이에게 말했는데 우리 성도들이 영적은사에 대해 알기를 원한다는 것이었다. 그러나 그것은 영적은사의 설명에 대한 것을 머리로만 아는 것 그 이상이 필요했다. 나는 그들이 사람들의 삶 속에 있는 은사의 영향을 보고 느끼기를 원했다. 성서에 대한 그녀의 이해와 그녀의 창조적인 지혜를 사용하면서, 제이는 나의 관심을 효과적인 계획으로 바꿀 수가 있었다. 그녀는 성도들의 느껴진 필요에 부응하는 동시에 성서적 가르침에 강조를 둘 수 있었다. 우리의 구비시키는 시발점은 머리, 가슴, 그리고 영혼의 문제(a matter of)가 되었다.

그러나 그것은 영적은사의 설명에 대한 것을 "머리로만 아는 것" 그 이상이 필요했다. 나는 그들이 사람들의 삶 속에 있는 은사의 영향을 보고 느끼기를 원했다.

디자인과 문화

브렌트우드에서 우리교회 문화의 특징 중에 하나는 이야기체의 가르침이 오랜 전통으로 되어있었다. 그것은 우리가 바꾸어지기 원치 않는 것 중의 하나였다. 우리의 관계적인 가까움은 서로 서로가 믿음에 대한 이야기를 나누는 것에 의존했다. 그것은 아직도 그렇게 한다. 우리 성도들은 개인적으로 친숙해지는데 마음이 열려 있는 듯하다.

그 문장을 다시 읽은 후에, 다른 교회 문화에서는 강조를 별로 두지 않는 어떤 단어들을 의도적으로 선택했음을 나는 깨달았다. 나는 믿음의 이야기 대신 간증이라는 용어를 쓰곤 했다. 다른 사람이 소위 간증이라고 부르는 것을 들었을 때, 우리는 영적인 이야기로서 서술해왔다. 이런 말들은 내용보다는 상황에 대해 더 얘기한다. 제이는 우리 성도들의 예배패턴에 약한 부분을 이해했다. 사람들이 통과할 때 어떤 문을 사용해야 할지 그녀는 알았다. 여러분들의 교회 속에 어떤 커뮤니케이션이 흐르는지 그 문들을 발견하는 것은 당신이 아이디어를 얼마나 분명히 전달하느냐를 대개 결정해줄 것이다. 내가 확신하기로 여러분의 회중 속에 있는 커뮤니케이션의 문들은 분명히 있을 것이며, 만약 당신이 그것을 모른다면, 다른 사람 누군가는 그것을 알 것이다. "문지기"를 배치시키고, 이 사람의 말을 신중하게 들어보라.

동부 씨에라(Eastern Sierras)로 향하는 5시간의 운전이 끝날 즈음에, 우리의 시발이 어떨 것이며 교회본당에서는 어떤 느낌이 있을지를 설명해주었다. 나는 그녀의 아이디어를 약간 비꼬았지만, 그녀는 올바른 그림을 가지고 있음을 나는 알았다. 나는 그녀에게 제안하기를 우리가 강조해야

할 특별한 은사와 가르침이 있으며, 우리는 성도들이 들어야 할 이야기들의 리스트를 함께 만들기 시작했다. 우리가 더 머리를 짜낼수록, 우리는 몇 달동안 신나는 일을 겪곤 했다.

스키탄 것에 대해서는 별 기억이 나지 않는다. 나는 교회로 돌아가는 길에 약간 걱정이 되었다. 목사님의 질문 "어떤 생각을 가지고 계시요"라는 것에 대해 더 분명한 답을 이제 갖게 되었다. 우리가 교회에 도착했을 때, 제이와 나는 담임목사 챨스를 만나서 우리의 생각과 계획을 설명했다. 그의 인증아래, 우리는 전체 스탭에게 계획을 얘기했다. 우리는 모든 사람에게 방향을 줄 것을 충분하게 가지고 있었다. 그러나 우리는 모든 사람 각각에게 줄 충분한 계획은 갖고 있지 않다. 우리는 그들의 생각이 필요했다. 우리는 그들의 제안과 공헌에 동의했다.

우리는 모든 사람에게 방향을 줄 것을 충분하게 가지고 있었다. 그러나 우리는 모든 사람 각각에게 줄 충분한 계획은 갖고 있지 않다. 우리는 그들의 생각이 필요했다. 우리는 그들의 제안과 공헌에 동의했다.

우리가 계획세운 일련의 예배경험은 우리 성도들이 이전에 가졌던 것과는 달랐다. 목회 스탭, 음악목사, 그리고 다른 교회 멤버들은 믿는 자들의 구비시키는 몸으로서 살아있는 비전속으로 전교인이 흡수될 수 있도록 도와주게 될 것이다. 우리는 그것을 설교했듯이 그것에 모델이 되었다. 사실, 우리가 더 계획을 세우면 세울수록, 더 많은 사람이 참석하게 되었다. 내가 더 많은 사람들을 교회생활에 필요한 행사에, 프로그램에, 프로젝트 구성에 동참시키면 시킬수록, 그들은 그것이 성공적이 되도록 더 헌신한다. 당연히 그렇지 않은가? 우리가 뭔가의 디자인을 돕는다면, 우리는 그것의 부분을 소유하게 된다. 계획은 우리의 부분이 된다. 나는 그런 원리를 우리 교회 안에서 종종 보곤 했다.

출발 시리즈의 음악은 중요한 요소를 나타냈다. 제이와 나는 성가대에서

수년동안 노래했다. 우리는 음악목사 잭 워크(Jack Walker)와 가까이서 일했다. 그와 제이는 우리가 강조한 은사를 축하하는 음악을 택했다. 설교주제에 맞는 음악이 없을 때, 잭은 예배를 한층 더 업그레이드 시켜주는 음악을 작사 작곡 하였다. 나는 하나님께서 더 많은 목회에 대해 더 많은 사람들을 가르치는 더 많은 사역들을 사용하신다는 것을 계속적으로 보았다.

디자인에 의해, 출발설교 시리즈는 부활절이후 주일에 시작하여 오순절주일 절정에 이르렀다. 교회생활에 있어 영적은사의 장소와 능력을 축하하는 더 나은 방법은 시리즈가 끝나는 주일에 하나님께서 주신 은사에 대해 존경과 감사를 표시하는 것이다.

주는 나무

출석에 있어 부활주일 지나면 떨어지던 것이 이제는 더 이상 관행이 되지 않았다. 호기심과 흥미를 가지고 출발시리즈를 위한 준비에 참여했던 많은 사람들이 최고조에 달했다. 뭔가 움직이고 있었는데, 사람들은 그것이 무엇인지 발견하기 원했다.

일곱 주간에 걸쳐 진행된 성서적 주제는 "당신은 은사 받았고, 당신은 부름 받았다" 였다. 우리의 중심초점은 "주는 나무(Giving Tree)" 였다. 창조 팀의 멤버는 시리즈의 첫 주일에 잎이 없는 큰 자작나무를 가지고 왔으며, 교회입구에서 한 줄로 서서 성도들을 환영하였다. 빈 가지들은 질문들을 제기했다. 우리의 예배장소를 우아스럽게 해주는 살아있는 식물들 사이에는 맞지 않았으며, 거의 즉시 사람들은 그것을 "벌거벗은 나무"라고 부리기 시작했다.

챨스가 그 나무를 다음과 같이 소개할 때에 사람들이 낄낄 거리는 것을 알아챘다: "몇 주 지나지 않아 여러분은 이 나무가 살아나는 것을 보게 될 것입니다. 우리가 보다시피 지금은 벌거벗고 있습니다. 그러나 여러분이 가가이서 보고 듣는다면, 여러분은 우리의 예배시간에 사람들이 그들의 영적인 은사를 개발하고, 탐구하고, 나눔으로서 이 나무가 채워짐을

보게 될 것입니다."

우리의 전형적인 예배순서에는, 어린이에 대한 설교가 첫부분에 있게 된다. 부목사 빌반즈는 어린이들의 설교에서 "주는 나무"를 얘기했다. 빌은 작은 아이들에게 부드럽게 얘기했으며 각 사람은 자신의 은사를 다른 사람에게 나누어주는 것의 중요성을 지적하였다. 우리들도 그 이야기를 잘 들었다. 출발은 순조롭게 되었다.

다음 6주간 각 주일에 목사님은 영적은사에 대해 설교했다. 이중에 어떤 설교들은 은사전체를 설명하기도 했지만, 개개인의 은사에 강조점을 두었다. 설교 이전과 이후의 음악은 크리스챤 삶에 "기꺼이 --하고 싶다"라는 측면을 강조했다. 왜냐하면 은사에 대한 인식은 실제적이고 효과적인 방법들에서 은사를 사용하도록 격려하지 않으면 별의미가 없다. 그러므로 우리는 처음으로 특별한 은사를 사용한 달란트 있는 교회멤버에 의해 음악악보를 준비하도록 했다. 이것들이 바로 우리의 발견과정에서 확인되고 "풀려지는(untapped)" 은사를 가진 사람들이었다. 그들은 가르치는 시리즈의 측면에 추가될 수 있는 것으로서 이런 특별한 방법에서 참여되도록 요청받았다. 그들 대부분은 예배에서 노래를 하도록 하는 초대에 응답할 수는 없지만, 개인적인 능력과 흥미의 인식에 대한 우리의 수준은 특별한 초청을 할 수 있을 만큼 충분히 확장되어 있었다. 이런 "새로운 은사"는 성도들에게 깊은 감명을 주었다.

은사에 대한 인식은 실제적이고 효과적인 방법들에서 은사를 사용하도록 격려하지 않으면 별의미가 없다.

각 주일마다 그들의 믿음을 그들의 믿음을 나누는 다른 사람들은 교인들에게 잊을 수 없는 방법으로 도전을 주었다. 그들의 단어는 만인 제사장의 중요성을 단순한 어조로 외쳤던 것이다. 각 예배 때마다 나는 그 주일에 강조한 은사를 사용한 사람들에게 또한 그런 특별한 은사를 통해 섬김을 받은 사람들에 각각에게 자신의 이야기를 말하도록 했다.

그들의 믿음에 대한 이야기를 우리에게 말한 사람들에게 우리는 놀라운 인물을 덧 붙였다. 우리 각 사람은 누군가 다른 사람에 의해 소개하도록 했는데 그 사람의 섬김을 통해 감동되었다든지 혜택을 입은 사람에 의해서이다. 어떤 주일에 우리는 가르침의 은사를 강조해왔는데, 우리는 헬렌(Helen)을 초청하여 얘기하도록 했다. 헬렌은 거의 50년간 교회에서 능동적이었으며 처음 주일학교가 시작할 때 큰 공헌을 한 사람이었다. 사실 유아학교 사역도 그녀의 아이디어였다. 가르침의 은사를 가지고 수백 년 동안 사역해온 결과로 자신이 삶에 어떤 영향을 끼쳤는지 들려주도록 했다.

헬렌을 소개한 사람은 40세 정도 된 남자인데 그녀로부터 큰 감명을 받은 사람이다. 발은 우리가 교회교육 건물을 세우기 몇 년 전에 주일학교에 동참했다. 빌은 자세히 설명하기를 헬렌을 통해 특별하고 유용하다는 것을 늘 인정받아 왔다는 것이다. 매주일 헬렌은 제일 일찍 나와서 그가 오면 환영하고, 각 의자에 성경을 잘 놓도록 했다는 것이다. 그 당시 교회는 길 건너에 있는 건물을 빌려서 주일학교를 해왔다. 그리고 계속하여 빌은 몇 명의 주일학교 교사들을 언급했는데, 크리스챤 남자로서, 남편으로서, 아버지로서 모델이 된 치과의사들을 언급했다. 빌의 이야기는 결국 헬렌의 신실함을 강조하는 거의 웅변 스타일이었다. 우리는 모두 다 이런 간증들에 탄복했으며, 사역의 아름다운 모델을 보게 되었고, 또 그런 사람들의 능력에 존경을 표시했다. 몇주후에 우리는 우리의 주제로서 자비, 봉사, 그리고 도움으로 구성된 일단의 그룹을 만들었다. 거의 1년 전에 젊은 여성도의 남편이 자살했을 때, 그녀는 어려움(역경)에 직면하였다. 그녀는 어린 아들을 혼자 키워야 했다. 그런 비극 이후에, 앤드라(Andra)는 어린이 사역의 지도자들 중 한명이 되었다. 그녀는 받는 것보다 오히려 주는 쪽으로 습관이 되어 있었다. 출발시리즈를 계획하였을 때, 나는 앤드라와 점심을 먹으면서, 자신의 이야기를 나누어줄 수 있냐고 물었다. 그녀의 이야기를 통해서 성도들이 영향을 받아 그런 은사가 있는 사람들은 그런 사역을 하고 싶어 할 것이라고 얘기했다. 처음에 그녀는 약간 주저했다. 그녀는 그렇게 슬픔의 외로운 날들에 위로와 위안이 필요했었는지 확인하지 못했다. 결국 그녀는 얘기하기로 결정했는데 지난날을 생각해보니 놀라운 치유효과가 그녀에게 있었다는 것이다.

회중 앞에 앤드라가 섰을 때, 그녀의 단순한 용기는 한두마디 얘기만 했는데도, 어떤 성도들은 울음을 터뜨렸다. 그녀는 강한 열정을 가지고 말했다: "나는 나를 몰아치는 비극이 있은 후 이 교회성도들에 의해 실행된 현명한 실제적 은사가 아니었다면 나는 살아남을 수 없었다. 여러분 중에 어떤 이들은 종이접시의 사역을 적용했는데, 모든 것이 종이로 된 것을 사용해주어, 후에 내가 접시를 씻을 필요가 없었다. 다른 사람들은 바로 먹을 수 있는 갖다 주었고, 나중에 또 먹을 수 있는 것들을 냉장고에 채워주었다." 그리고 그녀는 계속해서 감사 했는데 조용히 와서 도와주고 간 사람들, 실제적인 도움을 준 사람들, 전화했을 때 바로 받아주어 마음을 터놓고 얘기할 수 있었던 사람들, 아이에게 옷을 잘 입혀 아버지의 장례식에 참여할 수 있게 해준 사람들.

앤드라가 계속하여 말할 때 우리의 본당 안에 조용함과 거룩함이 임재하는 듯 했다. 그녀의 아들 스데반에게 몇 주간 계속하여 친절을 베풀어준 교회의 남자성도들께 감사했다. 그녀는 또한 자기를 도와서 수많은 "감사" 엽서를 써준 여 성도들을 언급했다. 그녀는 계속하여 단순한 친절이었지만 그녀의 삶에 긴 여운을 남겨준 일들을 얘기했다.

우리는 우리 성도들속에 어떤 은사들은 잠자고 있거나 덜 사용된다는 사실을 알아 차렸으며, 우리는 그런 은사들을 사용할 기회를 놓치지 말자고 주일날 결정했다.

앤드라가 그녀의 자리로 돌아갔을 때에, 챨스는 눈물을 글썽이며 강단으로 올라가서 "제가 무슨 말을 더할 필요가 있겠습니까?" 라고 말문을 열었다. 앤드라의 이야기는 오랜 인상을 남겼다. 우리는 자비, 섬김, 그리고 도움에 대해 생각하려고 모였다. 그 대신에, 우리는 어려운 상황에 적용된 그런 은사들의 놀라운 영향을 보았고 느꼈다. 우리는 우리 성도들속에 어떤 은사들은 잠자고 있거나 덜 사용된다는 사실을 알아 차렸으며, 우리는 그런 은사들을 사용할 기회를 놓치지 말자고 주일날 결정했다. 나는 사람들이 서로 서로를 쳐다보며 새로운 존경과 관심을 가지고 질문하는

것을 볼 수 있었다: 얼마나 많은 다른 안드라가 그날 좌석에 앉아있었는가?

보이게 하는 예술과 창조적 팀

시발 시리즈개발에 동참한 창조팀은, 각 예배를 종료하는 것에 대해 사려깊게 준비하였다. 우리가 가르친 것에 대하여 성도들이 응답하고 확증하는 기회를 어떻게 줄 것인가에 대해 토론했다.

출발시리즈가 시작되기 오래전에, 비주얼(visual) 효과를 창조하기 좋아하는 두 팀이 목사와 교사들의 가르치는 면을 최상으로 강조하는 것에 대해 생각했다. 한 팀은 본당에 걸 아름다운 베너(현수막)를 만들었다. 이것은 주간의 은사를 나타냈는데 멋진 천으로 만들어서 우리의 예배장소를 칼라풀하게 보여주었다. 설교시리즈가 진행됨에 따라 베너(현수막)는 우리가 모일 때마다 모든 은사들을 인상적으로 상기시켜주는 것이 되었다. 다른 팀은 빈 나무에다가 수천 개의 아름다운 것들로 장식하였다.

이런 두 팀은 구비시키는 교회를 특정 지워주는 소위 "은사 사용의 범위"라고 내가 부르는 것을 시사해주었다. 어떤 사람은 전문가적인 수준의 은사를 가지고 있다. 예를들어, 성도들의 삶에 무료로 그것을 제공해주는 훌륭한 예술가가 있고, 손재주가 있어서 다양한 모양을 만들어내는 전문가들도 있다. 나뭇잎과 배너를 만드는 일에 이런 사람들이 함께 되도록 했다: 모든 사람이 모든 것을 하지 않고, 모든 것을 할 수도 없다. 배너에 대해 아이디어를 생각해내고 구상하는 사람은 어떤 천을 써야할지 잘 모른다. 다른 사람이 그런 것에 대해서 전문가이기도 하다. 또한 어떤 사람은 나뭇잎을, 어떤 사람은 그것을 자르기도 한다. 브렌트우드에서 중요한 것은 하나님은 함께하는 사람들을 통해서 역사하신다는 것이다.
예술적인 은사는 아에게 없으므로, 나는 그런 기술로 만든 현수막과 상징물들을 신기하게 바라보면서 하나님께서 주시는 다양한 은사들에 재삼 감사했다. 그것은 마치 하나님께서 예배 처소를 만들도록 지시를 내렸던 시

내산 광야 같았다. 그는 청사진과 특수한 디렉션을 그들에게 주었다. – 그러나 그는 또한 그의 디자인을 성취하기 위해 사람들을 동원하고 그들에게 은사를 주었다.

> 여호와께서 모세에게 일러 가라사대 "내가 유대자파 훌의 손자요 우리의 아들인 브살렐을 지명하여 부르고 하나님의 신을 그에게 충만하게 하여 지혜와 총명과 지식과 여러 가지 재주로 공교한 일을 연구하여 금과 은과 놋으로 만들게 하며 보석을 깍아 물리며 나무를 새겨서 여러 가지 일을 하게하고 내가 또 단 지파 아히사막의 아들 오홀리압을 세워 그와 함께 하게하며 무릇 지혜로운 마음이 있는 자에게 내가 네게 명한 것을 다 만들지니."
>
> 출 31:1-6

우리는 브렌트우드 교회에서 브살렐과 오홀리압에 대한 우리자신의 "후손들"을 가지고 있었다. 시작을 준비함에 있어 나는 바늘이나 가위를 전혀 손에 들어본 적이 없다; 나는 나에게 주어진 은사가 따로 있었기에 다른 사람들이 그런 중요한 일들을 하였다. 나는 나의 은사를 충분히 활용 할 기회들이 많았다. 시작을 위해 나의 파트너와 계획 세우고, 기도하고 또 여러 가지 다른 방법들에서 준비하였다. 그러나 나는 가끔 부러울 때가 있곤 했는데, 내가 교회 안에서 어떤 방을 지나갈 때에 사람들이 즐겁게 웃고, 떠들고, 또 서로교제 하면서 주님의 일을 하는 것이 새어나올 때였다. 하나님께서 우리를 그렇게 창조하셨다는 것을 깨달으면서 기쁨의 마음을 가지기도 했다. 게다가, 나의 팀이 함께 했을 때, 교제는 다이나믹했고, 역시 영감이 넘쳤다. 우리 문 앞을 지나가는 사람들도 우리가 하는 모든 것이 즐거워 보였든지 이상하게들 생각했다.

사역을 위한 파송

창조적인 예술팀의 일은 시리즈의 모든 예배를 마칠 때에 놀랍게 영향을 끼쳤다. 우리는 예배드리는 동안에 은사를 확인하고 파송하였는데, 챨스

는 자신의 독특한 은사를 깨달은 사람을 초청하여 앞으로 나오도록 했다. 각 사람에게는 나무의 가지들을 장식할 나뭇잎(손으로 만든)이 주어졌다. 이것은 초청과 확증에 대한 중요한 순간이었다.

이 시간을 준비하면서, 우리는 강조된 은사에 대한 설명과 지원서를 모으기 시작했다. 우리는 특별히 교회를 넘어서서 사용되고 있는 은사들을 찾아보았다. 우리의 출발은 믿는 자들의 삶에 있어 그들의 은사를 사용하는 것에 대해 축하하려는 것이었다. 이런 예배시간은 은사를 분명히 하고, 격려하고, 확장하고, 그리고 그리스도의 사역에서 기능하도록 그들을 파송하는 것이다.

출발 때부터 만약 믿는 자들이 하나님께서 주시는 은사를 사용하는 방법에서 구비되어야 한다는 것을 이해하도록 하며, 개 교회는 풀어야할 에너지를 가두어두지 않도록 하는 것이다. 큰 교회라 할지라도 은사를 활용할 수 있는 내적인 기회들을 충분히 포함할 수 없다. 은사는 세상에서도 활용되도록 주어졌다!

우리의 구비시키는 교회스타일은 전도란 것은 은사의 활용으로부터 나온다는 성서적 진리를 강조하였다. 사라들은 종종 그리스도에게 오는데 그리스도의 제자가 그들을 섬겼기 때문이다. 공동체는 하나님이 지정해준 곳에서 그들의 은사를 활용할 믿는 자들을 정말로 필요로 한다.

그래서 예를들어 주일날 가르침의 은사를 축하하는 동안, 챨스는 우리 교회 안에서 대표되었던 가르침 적용의 놀라운 일을 보여주었다. 교회 주일학교에서 가르친 사람들을 앞으로 불렀다. 비즈니스에서 훈련시키는 사람들, 모든 종류의 특별한 강사들을 나오도록 초청했다. 상담가들, 제자화시키는 자들, 멘토들, 그리고 많은 사람들이 확인되었다 – 가르침의 은사로 여러 가지 다른 상황에서 섬기는 역할들로서.

한 주일에는 자비, 봉사, 돌보는 것에 대한 은사가 강조되었는데, 그 명단은 간호사, 돌봄자들, 양노원 일하는자, 그리고 방문자, 가족 돌봄자, 그리고 스데반사역자와 호스피스 돌봄자들이 포함되었다. 우리는 사람들이

서로 서로의 은사를 확인하기 시작하는 것을 보았으며, 우리가 발견하기로 사람들은 그들 스스로 은사를 주장하는 데에 주저하며, 누군가가 함께 하여 그 은사를 확증해주고 실천에 옮기는 경험을 해보고 싶어한다는 것이다.

몇 주가 지나감에 따라, 사람들은 벌거벗은 나무에 "은사의 잎들"을 매달았다. 그들은 전체속에 그들이 참여함을 알게 되었다. 얼마 지나지 않아 그 나무는 이런 표현으로 덮이게 되었다. 우리가 함께 하는 것같이 보이는 상징이 점점 더 나타났다.

오순절 주일날, 시발시리즈는 결론에 도달했다. 우리는 우리교회의 과정을 바꾸기 위해 하나님이 사용할 수 있는 사건을 위해 기도했고 계획 세웠다. 이것은 우리가 지난 일곱 주 동안 실시해온 변화의 댄스에서 마지막 스탭이 되었다. 헐벗은 나무에 옷을 입히는데 우리를 도와준 시발 팀(leaf team)은 계속되는 표현요소들을 위해 디자인 했다. 그들은 수 백개의 벚나무 열매들을 나무에 매달아서 성령의 열매를 표시했다. 그날의 성경본문은 갈 5:22-23절이었다: "오직 성령의 열매는 사랑과 희락과 화평과 오래 참음과 자비와 양선과 충성과 온유와 절제니 이 같은 것을 금지할 법이 없느니라."

챨스는 우리 은사의 실천으로부터 오는 열매있는 영적결과들에 대해 설교했다. 설교이후에 우리는 성찬식으로 축하하였다. 성도들이 빵과 포도주를 받으려고 앞으로 나올 때에, 각각은 나무에 그들의 열매를 매달았다. 이런 행동은 하나님께서 우리에게 주신은사로 열매를 맺고 싶다는 열망을 표시하도록 한 것이었다. 은사는 성령으로부터 왔다; 그러므로 열매가 있었다.

한때 벌거벗었던 자작나무는 이제 잎과 열매로 풍성해졌는데, 은사를 주신 그 분께 우리의 은사를 되돌려 드릴 때, 성령은 하나님의 영광을 위해 놀라운 수확을 거두게 하신다는 것이다. 놀라움과 기대감이 그날 성전을 가득 채웠다. 아니, 사도행전 2장의 불꽃은 보지 못했다. -그러나 하나님의 임재는 분명했다.

질문들과 함께 새로운 방법들

오순절 주일 예배후 우리는 다함께 점심을 먹었다. 식사하는 동안 특별히 훈련받은 팀이 자신들의 일을 하기 시작했다. 내가 살펴보니 어떤 사람은 인터뷰하면서 정보를 듣고, 우리 교회의 최근 사역들을 서로 주고받느라 애쓰고 있었다.

이 시점까지, 대부분의 정보는 지형적과 전기적인 것(geography & biography)에 중심을 두었다. 우리는 구비시키는 교회로서 기능하기로 결정하였기 때문에, 가능한한 은사활용(gift-oriented)에 관한 정보가 필요했었다. 우리는 성도들이 과거에 교회사역에 동참한 것에 대해 알기 원했다(과거에 능동적으로 봉사했던 것). 최근에 그들은 공동체 안에서 봉사하고 있는가? 어떤 분야의 봉사가 그들에게 흥미 있었는가? 새로운 사역을 준비함에 있어 어떤 과거 경험들이 유용하겠는가?

질문들은 그들을 놀라게 하지는 않았다. 미리 내가 교회 모든 성도들에게 공지사항(질문들)을 보냈는데, 챨스와 내가 사인을 해서 보냈다. 내용은 오순절 주일날은 우리교회가 평신도목회를 시작한다는 리본커팅의 기회를 갖는다는 것이다. 우리가 이미 보여준 것으로 충분한 것 같았지만 "전체 교회가 함께 하는 것"이 필요함을 느꼈다. 나는 그들에게 상기시키기를 그 질문들은 우리가 가르침에 대한 주제로 계획세우고 은사와 관심을 기회들에 복합시키고, 그리고 특별한 필요에 응답하는데 주었다고 했다. 전략적으로 놓여진 인터뷰테이블에서 아점(brunch: 늦은 아침식사) 시간에 그 질문들을 수거했다. 시발시리즈의 취지를 모든 사람들에게 알렸고, 구비시키는 교회로서 방향을 잡혀가는 것으로 이해를 했다.

구비시키는 원리

시작은 필수적이다.

비록 구비시키는 교회로서 변모의 과정이 많은 변화에 포함될 것이며, 만약 성서적 모델의시발이 어떤 점에서 있지 않으면 중요한 이정표를 놓치게 되는 것이다. 구비시키는 교회가 되는 쪽으로 움직이기 시작한 결정은 목사와 교회지도자들의 지지가 요구된다. 많은 성서적 가르침이 강단으로부터 나와야 할 것이다. 연구와 내가 토론한 구조적 재조정이 있어야 할 것이다. 모든 것이 완전해지지는 않을 것이다. 그러나 기본이 자리 잡지 않고서는 비전을 출발(시발)시키지 말아야 한다.

내가 다른 곳에서 얘기했듯이, 전교인들이 참여한 시발이 없이는, 구비시키는 모델은 현존하는 교회구조에 덧붙이는 또 다른 프로그램이 되고 말 것이다.- 효율성을 많이 떨어뜨리는.

시발(시작)은 타임이 맞아야 한다. 많은 교회들에서 이런 과정을 겪어온 지금, 나는 확실하게 말할 수 있는데, 효과적인 출발을 위한 시간은 적어도 18개월에서 2년은 걸려야 한다. 이 정도의 시간을 들이지 않은 지도자들은 그들 교회의 다이나믹한 변모보다는 신속한 수정(a quick fix)만을 찾는다.

1년 정도 진행될 쯤, 출발 날자에 대한 계획을 시작하라. 또한 시스템 하부구조의 개발에 있어, 그 날자에 맞추도록 필요한 목표들을 다음과 같이 세워야 한다.:

* 언제 예비적인 설교시리즈를 시작할 것인가?
* 1년중 이것을 하는데 최상의 시간은 언제인가?
* 시작을 하는데 도움 팀의 구성과 초청은 어떻게 할 것인가?
* 교회전체가 알 수 있는 정보를 받기위해 우리 시스템은 언제 가동 할 것인가?

출발(launch)은 TEAM으로 쓰여진다.

구비시키는 사역의 시작을 계획함에 있어 특별한 역할에서 많은 사람들이 동참되도록 초청할 수 없다면 당신은 아직 시작할 준비가 안 되었다. 준비과정에서 여러 팀은 필수적이다.–예배, 창조적인 예술, 인터뷰, 추적(연결), 시스템, 그리고 또한 많은 것들.

브렌트우드에서 우리가 발견한 지혜는 팀이 이벤트를 계획하고 챨스가 방향을 제시하기 위한 성서적 기반을 놓는 것은, 즉 시작 그 자체는 우리가 몇 달동안 구운 케이크에 얼음을 얹는 것과 같았다. 우리는 꽤 많은 사람들을 초청하여 시작을 계획하는데 돕도록 했는데 구비시키는 사역에 헌신하는데 시작이 실제로 일어나는 그때까지 열심히 일했던 것이다.

시작계획을 세울 목적으로 구성된 어떤 팀들은 시발의 과정에 그리고 그 이후에도 계속적인 책임을 다할 것이다. 인터뷰팀은 시발의 주말과 그 다음 여러 날 동안 활동할 것이다. 그들은 그것을 좋아했다! 왜? 왜냐하면 그들이 하고 싶어하는 것을 하도록 우리가 그들을 초청했기 때문이다.
시작을 계획하는 과정에서 당신은 내가 팀 빌딩에 대해 몇권의 책에다가 쓸수있는 것 보다 훨씬 더 많은 것을 배울 수 있을 것이다. 당신과 당신의 핵심 팀은 사람들을 사역으로 부르는데 있어 옳은 방법과 잘못된 방법들에 대해 배울 것이다. 사람들은 가끔 자신들이 전혀 좋아하지 않으면서도 어떤 것에 대해 자원봉사 한다는 것을 당신은 보게 알게 것이다. 당신은 그들에게 뭔가 그들의 은사와 달란트에 맞는 다른 것을 찾아보도록 격려해줄 필요가 있다.

만약 여러분의 교회가 위원회에서 팀으로 바꾸어지는 변화를 볼 수 없다면, 구비시키는 모델을 시작할 준비가 아직도 안 되어 있다는 것이다.

구비시키는 영웅들

제일장로교회
Bellevue, Washington
www. fpcbellevue.org
담임목사, Richard Leon
평신도목회팀장: Ginny Hall

지니홀(Ginny Hall)이 제일장로교회에서 그녀의 사역을 시작했을 때, 그녀의 최우선 과제는 구비시키는 사역의 비전을 시작하기 위해 강한 핵심 팀을 만드는 것이다. 과정의 모든 요소들을 창조하는데 필요한 독특한 은사를 인지하면서, 지니는 지도위원의 리더십 아래에 첫 번 핵심 팀을 세웠는데 이 팀은 꽃이 피었다. 그녀는 이와 똑같은 팀을 개발시키는 각 분야마다 만들기 시작했다. 처음부터 지니가 인식한 것은, 이것은 어느 한 개인에게 초점이 맞추어져서는 안 된다는 것이었다.

두 사람의 머리가 한사람의 머리보다 낫다는 이론에 근거해 볼 때, 리더십을 공유하는 것은 많은 유익이 있다. 새로운 리더들은 힘든 일을 할 때에 의지할 수 있고 또 배울 수 있는 파트너를 항상 가지고 있었다. 바쁜 스케줄에도 불구하고, 어떤 리더는 다른 사람이 시간이 안 될 경우 보충해주어야 한다. 헌신을 하게하는 과정은 더 쉬웠는데, 왜냐하면 모든 지원자는 자신의 짐이 나누어질 수 있다는 것을 알았기 때문이다. 리더십 훈련에서 많은 사람들은 시작부터 이중적으로 준비되기에, 다른 책임을 맡느라고 자리를 옮길 때에 빈공간은 별로 생기지 않았다.

팀의 이름과 기능들이 시간이 지남에 따라 바꾸어 졌는데, 처음의 핵심멤버는 전반적인 사명을 수행하려고 다음과 같은 작은 사역팀들을 개발하였다:

* 인터뷰팀(소그룹 리더들팀): 사람들을 사역에 맞게끔 은사와 위치를 인터뷰를 계획하고 수행하는 것
* 사역연결팀: 모든 사역자들은 지원하는 것
* 은사발견팀: 교회문화에 응답되는 독특한 도구를 만들고 영적 은사에 대한 크라스를 만드는 것

* 사역기회팀: 사역설정에 맞추어 봉사할 곳을 확인하는 것
* 광고와 프로모션팀(커뮤니케이션): 은사 크라스들을 광고하고 사역을 정규적으로 하는 사람들을 알리는 것.
* 컴퓨터 지원팀: 과정을 지원하는 시스템을 만들고 진행하는
* 감사와 인정팀: 사역에 동참한 모든 사람들을 존경하기 위해
* 리더십개발팀(최근에 추가): 새로운, 그리고 현재 리더들의 필요에 부응하기 위해 커리큐럼을 개발

이런 모델의 강점은 많다: 핵심팀은 은사에 기초한 리더십의 순수한 모델을 창조한 것이다. 상당히 빨리 그것은 교회안에 팀과 평신도목회의 가치를 상승시키며, 나머지 스탭은 협력정신과 그룹의 성취를 보았다. 팀웍은 감동을 주며 또 전염적이다. 비전은 실천하는데 엄청난 시간과 노력이 요구되지만, 그 결과는 노력한 만큼 가치가 있었다. 이런 팀의 일원으로서 주인의식을 갖는 데에 대한 만족도는 엄청나다.

반영과 토론을 위한 질문들

1. 시작(시발) 설교 시리즈를 되돌아보라. 원하는 결과가 나왔는가? 다음번에는 어떻게 개선하겠는가?

2. 자신들의 은사활용으로 어떤 결과를 가져온 얘기들을 들려줄 사람이 있는가? 확인해보고 자신들의 이야기를 나누도록 하라.

3. 여러분의 사람들에게 비전이 계속 살아있게 하는 방법은 무엇인가?

4. 구비시키는 비전을 얼마나 정규적으로 던지는가?

5. 당신이 가르칠 때 사용하는 "언어"를 생각해보라 사역자들로서 자신들을 보도록 성도들에게 강조하고 있는가?

7

은사, 달란트 발견과 경험

> 그가 어떤 사람은 사도로, 어떤 사람은 선지자로, 어떤 사람은 복음 전하는 자로, 어떤 사람은 목사와 교사로 삼으셨으니 이는 성도를 온전하게 하여 봉사의 일을 하게하며 그리스도의 몸을 세우려 하심이라 우리가 다 하나님의 아들을 믿는 것 과 아는 일에 하나가 되어 온전한 사람을 이루어 그리스도의 장성한 분량이 충만한 데까지 이르리니.
>
> 엡 4:11-13

구비시키는 역할에 대한 헬라어 몇 개는 매우 친숙하게 들린다.-아포스트로스(aposotolus), 프로페타스(prophetas), 유안게리스타스(euangelistas). 헬라어를 잘 알지 못하는 나에게도 이것은 들린다. 내 영어성경에 나오는 발음과 비슷했다.

내 친구는 이렇게 설명했다. 그는 말하기를 처음 헬라어를 영어로 번역한 사람들은 어떤 경우에 번역보다는 헬라어 용어 그대로 빌려오기도 했다는 것이다. 이것은 소위 문자 그대로 번역(transliterating)이라고 그는 나에게 말했다. 이것은 번역자의 지침 원리가 한 언어에서 다른 언어로 '한 단어 한 단어' 그대로 만든다는 것이다. 가끔 새로운 언어는 목적이나 역할에서 특수한 용어나 이름을 가지고 있지 않다. 이런 경우에 위의 '역할' 단어들의 번역은 다음과 같이 될 것이다: "그는 어떤 이에게는 그의 살아있는 대표자가 되도록 하는 역할을 주셨고[사도], 어떤이는 사람들을 도와 말씀을 적용하도록 하였고[선지자], 어떤이는 좋은 소식을 전하도록 하였다[전도자]. 만약 그 상황이 단어의 설명에 분명하게 적용되지 않는

다면, 정의는 조만간에 주어져야 할 것이다. 그리스도 가르침의 중요한 부분은 문자 그대로 번역된 단어들의 설명이 포함된다.

이 모든 것이 구비시키는 교회에서는 어떻게 되는가? 내가 성경으로 돌아가면 갈수록(이런 경우에, 안내해 준데로), 우리가 그리스도의 몸 안에서 경험하기 바라는 것을 그들은 설명하고 있다는 것을 더 발견하게 된다. 우리가 얘기하는 팀들은 교회의 필수적인 역할들이다. 그리스도의 몸 안에서 중요한 은사와 책임들은 가끔 무시되고 있는데, 왜냐하면 팀 이란 것이 잘 이해되지 않았거나, 또는 너무 거룩한 것이라 생각되어 전혀 현실에 적용한다는 생각을 할 수 없었다. 그러나 오리지날 사도들이 지금 이 땅에 없다는 것을 인정할 때에, 초대시대에 그들이 했던 것을 오늘날에도 행해야 한다는 것에 동의하지 않겠는가? 그렇지 않다면, 오늘날의 교회는 더 이상 선지자적 목소리가 필요치 않다는 것인가?

우리 담임목사님은 그들 중에 많은 사람들이 자기 발견을 할 기회를 갖고 있는지에 대해 조사해보라고 했다(여러분도 알다시피, 이것은 사실 신학교에서 필수과목은 아니다). 그들은 그들의 은사가 무엇인지, 리더십스타일은 어떤지, 어떤것이 자신들을 그렇게 하도록 동기부여 하는지– 그리고 이런 자기 발견들이 목회자로서 자신들의 역할에 어떻게 영향을 끼치는지 알 수 있는 기회와 격려를 못 받아보고 있다.

평신도로서 나는 많은 교회성도들이 그들 자신의 부름 받음에 대해 담임목사들이 정의내려주고 설명해 주지 않음으로 좌절되는 것을 보아왔다. 종종 나는 생각하기를 목사들은 다른 사람들이 그에게 하기 원하는 것을 하느라 너무 바빠서 하나님이 그들에게 하라고 하신 것 이 무엇인지 자신있게 말하기가 꺼려지고 있다. 목회자들, 즉 영적지도자들이 하나님의 인도하심에 대한 확신에서 모델이 되지 않을 때 어떻게 평신도들이 하나님으로 부터의 부름에 대해 확신할 수 있겠는가? 나는 내 삶에 대해 하나님의 부름의 기회와 제한을 확실히 알게 해 주는 교회 경험에 대해 감사하며, 행동으로 하나님의 몸(교회) 안에 참여하는 것은 상당한 기쁨이 되었다. 나는 우리 목회자가 그의 임무가 좁고 깊다는 것을 경험하는 그 자유를 확실히 보았다.

행동 속에서 비전

브렌트우드 장로교회에서 구비시키는 교회 비전을 시작하는 것은 소설같은 드라마(이야기)를 연기하는 것이 아니었다. 특수한 시작주일은 마치 하늘에서 내려오는 소리와 같은 것으로 끝나지 않았다 "그들은 지금부터 영원히 행복해질 것이다!" 물론 시작하기 전에 엄청난 시간과 노력을 기울였지만, 그날 자체는 변화에 대한 긴 여정의 단지 시작 일에 불과했다. 변화가 계속되는 데에는 그 이후 약 15년이 걸렸다.

부활주일 그날은 단지 무대설치에 불과한 격이었다. 그것은 우리가 지난 몇주간 성경을 연구한 것이고, 그 과정에서 우리자신에 대해 많이 발견한 결과였다. 그러나 마지막 주일은 길 위에서 선택을 나타내는 것이었는데, 방향의 변화였다. 전 성도의 입장에서 보면, 우리는 그날 바로 여호수아의 말을 확증하려고 모인 것이었다: "만일 여호와를 섬기는 것이 너희에게 좋지 않게 보이거든 너희 열조가 강 저편에서 섬기던 신이든지 혹 너희의 거하는 땅 아모리 사람의 신이든지 너희 섬길 자를 오늘날 택하라. 오직 나와 내 집은 여호와를 섬기겠노라."

우리는 아직 가야 할 길이 멀었다. 우리는 사용해야 할 용어를 충분히 갖고 있지 않아서 진행해가면서 언어를 발견하였다. 찰스가 우리의 비전에 대해 설교했을 때, 그는 계속적으로 "모든 성도가 사역자이다"를 강조했다. 그는 강단으로부터 그 진술을 인격화시켰다: "그것이 바로 당신이 사역자라는 의미이다!" 그는 모든 신자의 제사장 직이라는 성서적 용어를 다양한 묘사, 이야기, 그리고 신앙 간증으로 서술하려 했다.

우리의 경우에, 만인제사장직의 비전은 릭웨렌의 책, [목적이 이끄는 교회]에서 "목적들"과 거의 같은 기능을 했다. 이 책은 교회를 개척하려는 사람들에게 읽기를 권하는 책이기도 하다. 그것은 우리가 브렌트우드 교회에서 거의 발견한 원리들과 같은 것이었다. 즉 우리교회는 분명한 성서적 기반을 가지고 움직여 왔던 것이다. 우리는 우리 자신을 그리스도의 몸의 성서적 비전으로 들어가는 살아있는 교회로서 묘사될 수 있다.

새들백교회와 브랜트우드 교회 사이에는 흥미있는 유사점이 있다. 릭웨렌은 1980년에 남캘리포니아에 있는 미션비에조(Mission Viejo) 지역으로 이사 와서 교회를 시작했다; 챨스 쉘드(Charles Shields)는 1981년에 브렌트우드 교회에 담임목사가 되었다. 이 두 목사들은 그 당시 목회사역을 구성한 많은 사람들의 대표 격이었으며, 그들은 자신들의 교회를 성서적 가르침에 신실하고, 우리 주위에 있는 사람들에게 닿는 데에 효과적인 방법들에서 그들의 교회들은 인도하기로 결정했다. 그 외에 많은 사람들이 있다. 빌하이빌스(윌로우크릭), 웨인코데이로(새희망교회), 미키슬로트(킹햄스버그), 키바즌케드월(윈즈감리교) 그리고 여러명이 있는데, 이들은 선구자이다. 그들은 교회건강과 성장의 트레일러에 불을 붙였으며 그들의 경험을 나누면서 수많은 사람들을 도왔다. 어떤 측면에서 성서적으로 기반을 두는 목회로 그리스도를 따르려고 하는 사람은 누구든지 릭웨렌의 고백의 진리를 발견할 것이다:

새들백의 목회는 미리 계획된 것이 아니었다. 내가 교회를 시작하기 전에 나 는 장기계획을 세우지 않았다. 나는 단지 하나님께서 신약성서에 나오는 다섯 가지 목적 위에 세워진 교회를 개척하라고 부름 받은 것을 알았다. 그리고 나는 하기 원하는 아이디어들을 가지고 있었다. 우리가 개발한 개개의 혁신은 단지 우리가 우리자신들에게서 발견한 상황들에 대한 응답 이었다. 나는 그것들 을 미리 계획하지 않았다. 대부분의 사람들은 '비전'을 미래를 보는 능력으로 생각한다. 그러나 오늘같이 급속히 변하는 세계에서 비전은 최근의 변화에 정확히 접근하는 능력이기도 하다. 비전은 기회들에 예민해지는 것이다.1)

그러나 새들백과 우리 사이에는 중요한 차이가 있다. 릭웨렌의 원래 소명은 불신자들 사이에 새 교회를 세우는 것이었다. 그의 문화적 민감성은 그가 이사한 곳에 있는 이교도문화의 요소들을 이해하는 것이었다. 반면에, 챨스는 많은 역사를 가진 교회에 부름받았다. 우리의 문화적 민감성은 깊이 뿌리박고 있는 오래된 기독교 전통을 이해하는 것이었다. 릭웨렌은 새로운 교회 문화를 창조하는데 있어 도전과 즐거움을 가졌다; 우리는 현재 교회문화를 바꾸어야 하는 도전과 즐거움을 가졌다. 릭웨렌은 무(제로)에서부터 그의 리더십을 성장시켜야만했다; 우리는 그들이 가려워했던

곳을 긁어야 했고, 그들의 영적성장을 위해 그들의 은사가 맞는 곳에서 그들을 인도해 가야만 했다.

이런 차이들에 대해서는 훨씬 더 많이 말할 수 있다. 그러나 그들이 가르친 것의 본질은, 원래 비전을 생산할 성서적 패턴을 따르려고 하는 모든 교회들 것과 같았다. 구비시키는 교회의 개발에 영향을 준 우리가 발견한 원리는, 여러분에게 지침을 제공해줄 것이다. 여러분은 우리가 한 곳, 즉 성서속에서 그것들을 발견할 수 있다. 그러나 우리가 이런 원리들을 적용한 방법들을 우리교회 현장에 독특한 것이었다. 어떤 것은 여러분의 상황에 맞지만, 아닌 것도 많을 것이다.

시작한 후에

내가 지난 장에서 말했듯이, 우리는 평신도동원을 위해 유용한 정보를 얻으려고 시작주일에 강하게 밀어부쳤다. 우리가 이 과정을 시작한 이래로 수년동안 이 분야에 많은 사역이 시행되었으며, 중요한 동원을 수행하기 바라는 교회들을 위해 풍부한 자료들이 있다. 여러분은 리더십 네트웍 홈페이지(www.ltn.org)를 통해 이런 자료들을 찾아볼 수 있다.

우리의 구비시키는 교회모델 발견이라는 용어는 각 사람의 은사, 재능, 그리고 경험의 범위를 발견하는 과정을 설명할 때 사용되는 용어이다. 이 사람이 전체에 대해 기여하는 데에 준비된 것이 무엇인지를 보는 것이다. 그 과정에서, 우리는 또한 필요들을 파악하는 것이다. 전반적인 발견에는 자료와 필요사이에 균형이 포함된다. 그것은 섬김으로부터 그들을 방해할 수도 있는 어려움이나 장애물을 무시하지 않은 채 봉사를 위해 놀라운 잠재성을 가진 것으로 사람들을 보는 것이다. 건강한 발견이란 예수님께서 섬김을 받으려 함이 없이 섬기는 반면, 그의 삶은 섬기고 섬김을 받는 것의 연속이었음을 기억한다.

균형을 유지함이 없이는, 목회를 위한 놀라운 기회들을 놓칠 수도 있다. 사역에서 나의 좋은 친구이며 파트너인 켈비애 휴거선(Calvie Hughson

Schwalm)은 켈리포니아 가든그로버에 있는 수정교회에 자원봉사 사역들의 팀장으로 봉사하고 있는데, 그는 발견에서 균형유지의 혜택에 대해 나에게 말했다. 이 이야기는 그가 플로리다 오렌도에 있는 한 교회의 평목팀장으로 있을 때 생겨진 경험이라고 했다.

켈비애가 책임을 맡고 있는 동안에 한 전문가 가족이 교회에 정규적으로 출석하는 것을 보았다. 남편은 잘 나가는 변호사였고, 아내는 교사였다. 그 사람들은 최근에 이 지역으로 이사 했으며 그들의 영적 집으로 그녀의 교회를 택했다는 것을 알았다. 그녀가 교회에 대해 소개하려고 약속을 잡으려고 하자 남편은 시간 내기가 어렵다고 했다. 결국, 켈비애가 창조적이고 지속적이어서, 잠간동안 변호사 사무실에 방문하여 대화할 수 있었다.

켈비애가 자신의 방문목적을 설명하자, 그 젊은 변호사는 간단한말로 그녀를 막았다. "내가 이 약속을 하는데 꽤 어려움이 있었는데, 사실 피하고 싶었다. 나와 나의 아내는 지난번 교회에서 아주 열심이었는데, 이렇게 빨리 교회를 찾게 되어 기쁘게 생각한다. 이런 정보를 주려고 당신이 애쓴다는 것을 나는 안다. 우리는 교회에 적극적이 되려고 한다. 그러나 지금은 그럴 수 없다."

잘 훈련된 청취자인 켈비애는 그가 엄청난 긴장을 하고 있음을 감지했다. 그는 아주 부드럽게 "혹시 필요한 것 있으면 기도해주겠다" 라고 얘기했다.

그 젊은이는 눈물을 흘리면서 말했다. "우리는 새로 이사왔고, 교회에 부담을 주기 원치 않는다. 그러나 우리는 너무 어렵다. 우리애가 다음 주에 큰 수술을 받게 되는데, 사실 두렵다."

켈비애는 깜짝 놀랐다. 그녀는 이 젊은 부부 삶속에 있는 스트레스는 전혀 몰랐다. 교회의 목회팀에게 이 상황을 얘기했냐고 물었다. 그들은 아직 알리지 않았으며, 그녀에서 알리는 것(교회에)을 허락해주었다. 그녀는 또한 그들에게 교회에서 기도해줄 사람들이 많으며, 그들의 자녀와 그

들의 필요들은 “짐”이 되지 않으며, 오히려 새로운 친구를 갖게 된 것이 성도들에게는 큰 특권이라고 얘기했다.

그들 대화의 나머지는 그들의 특수한 필요에 맞추어졌다. 수술은 다른 도시에서 시행되는데 어떻게 거기까지 가야하는지를 몰랐다. 그리고 얼마나 먼지도 잘 몰랐다.

켈비애는 이 부분의 상황에 대해 도움을 주려고 애썼는데, 행정적인 것도 감당하기 원했다. 교회로 돌아와서 동정심을 유발하기 시작했다. 목회팀에게 보고하고, 그녀는 기도 팀들에게 부탁했고, 그들이 할 수 있는데 까지 도울 수 있도록 부탁했다.

하루가 지나가기 전에, 그 젊은 부부는 돌보는 사람들에 의해 자신들의 힘이 솟는다는 것을 느꼈다. 그들은 기도로 둘러싸여 있음을 감지했다. 목회자들 중에 한명이 그들과 함께 병원에 가 있기 위해 약속을 정하고 방문했다. 그들이 집을 비우는 동안 성도들이 가서 집안의 필요한 일을 해준다고 약속했다. 음식이나 다른 필요한 것도 마련해주어서 그들이 여행을 준비하는데 차질이 없도록 해주었다. 시간이 되었을 때 한 부부가 그들을 공항으로 데려다 주었다. 또 다른 사람들은 여러 가지를 도왔다. 이런 모든 협력들이 은사 있는 사람들에 의해 순서적으로, 그리고 부드럽게 진행되었다. 이것은 억지로 사람을 끌어다가 시킨 것이 아니라 하나님께서 주신 능력들을 적용하는 기회들이다. 그 이후에 젊은 부부는 그 당시에 바로 자신들이 정말 소속감을 느꼈다고 고백했다. 밤에 잠자리에 들면서 서로 부둥켜안고 안도와 감사의 눈물을 흘렸다는 것이다.

그 이야기는 몇 개의 해피엔딩을 가지고 있다. 아이의 수술은 성공적이었다. 그 가족은 그 이후 며칠동안 혼자라는 느낌을 전혀 가질 수 없었다. 그들이 집으로 돌아왔을 때, 그들은 교회에 동참하고 그들이 가진 기술, 경험, 그리고 특성들로 그리스도의 몸된 교회를 섬겼다. 그러나 그 모든 것에 열쇠는 바로 교회가 해줄 수 있는 절실한 필요를 발견한 사람들이 있었기에 가능해진 것이다.

발견은 개인적이다

발견이란 단순히 글로 씌여진 것 훨씬 그 이상이다. 그것은 다른 방법들과 도구를 사용할 뿐만 아니라 개인적이며 1:1의 인터뷰가 포함되어야 한다. 발견의 심장부는 듣는 것이 강조되는 머리와 마음으로의 의도적인 대화이다. 어떤 사람은 그런 대화를 하는데 은사가 있다; 그들은 인식한 것을 적용시키는 은사를 받은 것이다. 그들의 사역은 교회 안에서 인정되고 가치있게 평가되어야 하는데 그들은 사람들이 자신의 은사와 기술뿐만 아니라 그들의 필요를 결정하는 데에 도움을 줄 수 있기 때문이다.

발견과장에서 중요한 것은 듣는 것이 강조되는 머리와 마음으로의 의도적인 대화이다.

발견은 과정에서도 작용하는 것이다. 다시 말해 모든 측면에서 계속 업데이트 되어야 한다. 교회가 이런 일을 심각하게 생각하고 그 정보를 효과적으로 사용하는 것을 사람들이 깨달을 때, 사람들은 그것을 더 기꺼이 제공하게 하는데, 그들은 자신들이 은사 받은 분야에서 섬기도록 구비된다는 것을 그들이 알기 때문이다.

발견은 상당한 노력과 많은 사람들을 요한다. 그러나 효과적인 평신도 동원은 발견 없이는 일어나지 않는다. 사실, 평신도동원에서 과정을 알아보는 한가지 주요방법은 "우리가 발견을 얼마나 잘하고 있는가?" 라고 물어보는 것이다. "우리의 사람들, 그들의 필요, 그들의 영적 여정에서 그들이 있는 곳, 그들의 도전, 그들의 약점, 그들의 은사, 그들의 관심, 봉사에서 그들아 하기 쉬운 것 등을 우리는 얼마나 잘 알고 있는가?"

발견과 큰 그림

발견이란 또한 전반적으로 유기체적인 교회를 보려고 시시때때로 뒤로 물

러서는 것이다. 그 과정은 전반적으로 개발할 필요가 있는 것뿐만 아니라, 그룹의 강점과 자료들을 찾아보려는 것이다. 연결이 효과적이 되기 위해서, 발견은 개인과 협력적인 자료, 그리고 필요들 양쪽의 센스(느낌, 감각)를 생산해야 한다. 발견은 교회안에서 개인들을 위해 효과적인 프로필을 창조하지만 그것은 또한 변화하는 교회를 위해 계속적으로 변화하는 프로필을 개발하기도 한다.

이것은 움직이기 위한 그들의 능력에서 극히 제한적인 사람들에게 내재해 있는 지혜와 에너지의 엄청난 잠재적 자료를 인식할 수도 있다. 변화의 사역을 관찰하는 사람은 시간은 있지만 거기에 도착하는 길을 모르는 작은 군대를 풀어놓는 데에 종종 대답이 될 수 있다. 또는 내 자신의 삶에 영향을 준 모범을 사용하기 위해, 수년동안 브렌트우드 교회에서 우리의 서기(기록하는 것)적인 필요들의 중요한 퍼센트가 사역설명서와 그것에 의해 충실히 실행한 사람들의 특별한 부분을 가진 자원봉사자들에 의해 부응되었다. 우리는 '자원봉사의 날' 기회를 갖고 있는데, 자질은 가지고 있지만 시간제한을 받고 있는 사람들에게 실제적인 봉사의 문을 열어주는 것이다.

발견과 세상

발견은 또한 교회문을 넘어선 세상을 포함해야 한다. 교회안에 있는 은사는 만약 그들의 적용을 교회안에서만 시행될 수 있는 것에 대해 제한한다면 충분히 사용될 수 없다. 만약 은사의 주요 목적이 교회를 세우는 것이라면, 그리고 만약 빌딩업 교회가 사람들이 이 세상의 왕국에서 나와서 하나님의 왕국 속으로 들어간 결과라면, 많은 은사들이 전도적인 적용을 갖게 된다. 그들은 밖에 있는 사람들에게 영향을 미칠 것이다. 브렌트우드 교회에서 우리가 경험한 세가지 이야기들이 이 진리를 입증해준다.

로버트(Robert)

LA에서는 날씨가 좋기 때문에 1년 내내 집 없이도 사는 것이 가능하다; 그래서, 우리 지역에는 많은 홈리스 사람들이 있었다. 그러나 사실은 우

리가 홈리스들과 좋은 날씨를 서로 공유하는 것과, 그리스도의 복음을 증거하는 것은 다른 얘기이다. 즉 그리스도의 사랑으로 그들에게 다가가야 한다는 기회들을 버리게 할 수는 없는 것이다.

향유주일(Balmy Sunday)은 바깥에서 교제의 시간을 갖도록 해주었다. 햇볕이 내리쬐는 교회 밖 뜰에서 스넥과 커피, 쥬스를 마시는 것은 정말 이상적이다. 교회 밖 길거기 가까운데 에서 그렇게 하는 것은 지나가는 사람들, 또는 홈리스들에게 자연스레 와서 먹도록 하였다. 그들은 들어와 예배를 드릴수도 있지만 결코 강요하지 않았다.

이런 방문 객중에 로버트라는 사람이 있었는데 점점 더 정규적으로 왔다. 그는 키가 컸으며 묘한 분위기를 가지고 있었는데, 로버트는 음식을 즐겼으며 또한 교인들이 보여준 친절에 감사했다. 그들은 그의 이름을 기억했으며 그를 친절하게 대했다.

결국, 뭔가 희한한 일이 일어났는데 로버트는 교회의 멤버가 되기로 자신이 결정했다. 첫째 그는 가끔 교회에 참석했다. 그리고 누구에겐가 성가대에서 찬양하고 싶다고 했다. 이런 단순한 바램(desire)이 마치 우리가 균형을 깨는 것처럼 보여서 염려를 만들어 냈다. 우리는 로버트가 우리의 도움과 우리의 친절을 필요로 하는 사람으로 생각했다. 그러나 그런 일은 일어나지 않았으며, 그것은 마치 로버트로 하여금 다시 되갚아야 하는 정신적인 부담을 창조할 수도 있다. 우리가 도와주는 사람들 중에 로버트와 같은 사람이 있다는 것은 무슨 의미인가?

그의 말을 듣고, 음악목사는 스탭미팅에서 로버트의 상황을 얘기했다. 그는 보고하기를 '성가대는 로버트가 참여함으로 뭔가 문제가 있는 것 같다.' 우리의 담임목사 챨스는 응답했다: "잭, 진자 문제가 뭐라고 보는가?"

잠시 침묵이 흐른 다음, 잭은 말했다. "내 추측에 문제는 그가 더럽고 안좋은 냄새가 난다는 것이다." 그는 사실을 말했는데, 로버트는 집이 없어 샤워를 제대로 못 했기 때문이다. 이것은 문밖에서 그를 영접하는 사람들의 반응이었다. 그러나 가까이서 그를 만나게 되는 성가대 입장으로서는

또 다른 측면이 있었다.

모임에서 챨스는 우리에게 이런 질문을 했다: “이런 경우에 예수님은 우리가 어떻게 하기를 바라시는 것 같은가?” 무거운 침묵이 모임가운데 흘렀다. 우리의 환영에 대한 로버트의 응답은 우리들에게 도전을 주었다. 우리의 환영은 얼마나 넓게 접근하고 있었는가? 우리는 모두 예수님께서 로버트를 사랑하셨다고 믿는다. 그런데 우리는 얼마나 그를 사랑했는가? 무언의 질문이 우리 앞에 놓여진다.: “우리는 단지 옳게 말하고 걷는 사람들과 얘기하고 함께 걷는가, 또는 우리는 항상 주님을 섬김으로 살아가고 있는가?

우리는 로버트를 위해 기도하면서 그를 사랑하기 시작했다. 그가 나타나는 것이 진짜 도전이 됨에도 불구하고 그를 어떻게 받아들일 것인지에 대해 얘기했다. 결국 성가대는 실제적인 해결책에 도달했다. 음악목사는 로버트를 조용히 불러다가 그에게 특별한 오리엔테이션을 하였다. “로버트 우리는 네가 성가대에 있기를 바란다. 우리 모두가 따르는 지침이 있으니 참고하라: 만약 네가 성가대에 서려면 주일아침은 깨끗한 옷을 입고 와야 할 것인데, 우리는 성가대에 입단하는 사람에게 주는 선물이 있다.” 그들은 로버트가 주일날 입을 깨끗한 옷을 마련해 주었다. 그는 이제 성가대의 공식멤버가 되었다.

그 이후로 지금까지 7년간이나 로버트는 성가대에 성실하게 참여했으며, 매주 같은 옷을 입고, 마음으로부터 우러나오는 성가를 하고 있다! 로버트야 말로 우리가 교회로서 성장하기 위해 뻗어가야 하는곳을 계속적으로 상기시키는 사람이 되었다. 로버트는 아주 단순한 마음을 가지고 있었는데, 우리를 안전지대로부터 훨씬 더 멀리 데리고 간 경우이다. 그리고 그는 아직 다 끝내지 않았다.

어느 날 아침 일찍, 내가 도착하기 이전에 로버트는 내 사무실에 나타났다. 그는 교회에 대해 나에게 어떤 제안을 하기 위해서였다. 그가 제시한 아주 단순한 아이디어를 지금도 잊을 수가 없다. 그 당시에 로버트는 “믿음의 가족들”을 교회로 불렀는데, 다른 홈리스들을 부를때 그는 “형제”라

는 용어를 썼다. 그는 제안하기를 우리교회가 그런 사람들을 먹이는 프로그램을 하면 어떻겠느냐는 것이었다.

"밖에는 아직 음식을 필요로 하는 사람들이 많고, 우리는 부엌도 있고, 우리는 할 수 있는 사람들도 있다. 나는 우리 형제들을 여기로 데려오자는 얘기는 아니다. 그들은 깨끗하지 못하고, 성격도 안 좋다. 그래서 나는 그들을 교회로 데려오기는 원치 않는다. 그러나 산타모니카에 가면 그들이 먹는 곳이 있는데, 우리가 음식을 가져가서 먹이면 어떨까."

우리는 좀 더 얘기하면서, 그는 이 계획을 상당히 주의 깊게 생각해온 것을 나는 깨달았다. 나는 놀랐으며, 로버트를 처음 보았을 때 가진 잘못된 첫인상에 대해 죄스럽게 생각했다. 그는 내가 깨달은 것 보다 훨씬 그 이상을 제안하였다. 교회는 그에게 속했으며, 그는 세상을 우리에게 보여주면서 그것을 입증하였다.

나는 선교팀장인 장로님을 불러서 내 사무실에 한 남자가 있는데 그들이 주목을 끌 가치가 있는 분이라고 제안했다. 주말에 로버트를 선교팀원들과 만나게 하였다. 로버트는 주일날 입는 양복을 입고 나타났다. 홈리스 피플들을 먹이는 것에 대한 그의 계획에 대해 얘기할 때 그는 떨고 있었다. 선교팀 멤버들은 앉아서 진지하게 들었다. 로버트는 꿈이 자신의 비전으로 어떻게 바뀌었는지에 대해 얘기할 때 그것은 거의 마음속에서 나오는 웅변이었다. 그의 동정심은 그날 밤 그의 얘기를 들은 사람들의 눈물을 흘리게 하고 말았다. 그들은 주저할 것도 없이 로버트를 재직회에 참석시켜 그의 생각을 발표하도록 했다.

이것이 바로 홈리스들에 대한 브렌트우드 교회에서 "토요일 저녁음식 먹이기"의 프로젝트가 시발된 계기인데 지금가지도 그 사역은 계속되고 있다. 토요일 아침 우리는 교회 부엌에서 음식을 만들어 산타모니카로 가서 집 없는 사람들에게 저녁을 먹였다. 로버트는 성서적인 원리들을 이해했고 적용시켰는데 많이 받은 자는 많이(much) 요구된다는 것이다. 로버트는 그가 받은 많은 것을 오래도록 했다.

누군들 집 없는 한 남자, 허럼한 옷을 입고 교회로 들어왔는데 그가 결국 우리 가운데 비전을 제시하는 사람(a visionary leader) 이 될 줄 알았겠는가? 하나님은 아셨다. 그리고 그는 우리를 준비시켰다. 교회로서 우리는 하나님이 계속해서 하시는 일을 보았는데 그분은 준비 안 된 사람을 사용하여 놀라운 일을 하기 좋아하신다는 것을 알게 되었다. 하나님은 우리가 무시하는 사람조차도 택하셔서 보물과 같은 종으로 사용하신다는 것이다.

교회로서 우리는 하나님이 계속해서 하시는 일을 보았는데 그분은 준비 안 된 사람을 사용하여 놀라운 일을 하기 좋아하신다는 것을 알게 되었다.

제인(Jane)

로버트와 같이, 어떤 사람들은 교회에서 무시되었는데, 왜냐하면 사람들은 생각하기를 그들은 제공할 것이 아무것도 없다는 것이다; 다른 사람들은 넘어가 버렸는데 그들은 제공할 것을 너무 많이 가지고 있다는 것이다. 그들은 너무 예쁘고, 너무 풍부하고... 또는 교회사역 안에서 흥미로운 것에 너무 헌신되어 있기 때문이다. 그리고 만약 진실을 말하면 추측은 그렇게 한다. 만약 우리가 사람들에게 제공해야할 모든 것이 “교회 일”이라면, 그들이 우리의 초청을 무시한다 해도 놀라지 말아야 한다.

사람들은 동참되어야 할 마땅한 이유가 있다. 기회들은 그들의 은사, 그들의 관심 그리고 하님으로부터 그들의 부름에 맞아야 한다. 만약 그들의 참여가 다른 사람들에 대한 진정한 동정심을 표현하는 것이라는 것을 그들이 보지 못한다면, 섬기는 사람들은 조차도 결국 흥미를 잃을 것이다. 발견의 중요 목적들 중의 하나는 사람들의 필요에 응답할 수 있는(to match) 우리의 능력을 향상시키는 것이다. 또는 다른 식으로 얘기하면 우리는 "사람들 자료(people resources)"를 “사람들 필요(people needs)”

에 연결시키기를 원한다. 좋은 발견은 서로를 더 효과적으로 돕도록 우리를 도와준다.

큰 자금을 모으는데 능력이 포함된 은사를 가진 제인(Jane)는 토드(Todd)와 결혼했는데, 토드는 유명한 정형외과 의사였다. 그녀는 우리지역 안에서 의술을 목적으로 수백만 달러를 모금하는데 도왔다. 비록 제인과 토드는 브렌트우드 교회에 출석은 했지만 외곽 어디엔가 살고 있었다. 발견의 과정동안에, 그녀의 탁월한 리더십이 확증되었으며 그녀는 결국 교회안에서 "선교위원장"으로 봉사하도록 요청받았다.

이것과 동시에, 제인은 우리교회가 이백만 달러를 모금할 때에 자금 캠페인에 적극적으로 동참하였다. 캠페인에 대한 지침들 중의 하나는 그중에 25%가 선교아웃리치 기금으로 사용된다고 설명되어있다. 우리는 재정을 모으기 이전에 그것을 결정하였다. 그 결정의 암시와 가치는 얼마나 될지 모르는 것에 25%라고 하니 여러 가지 다른 의견들이 있었는데, 결국 50만 불이 되는 셈이다. 그것은 우리교회로 봐서는 새롭고 엄청난 프로젝트였다.

선교자금의 반은 아프리카 말라위(Malawi)에 있는 장로교선교병원에 기부하는 것이었는데, 소아과 병동을 짓는 것이었다. 수년간 진행되는 동안, 어떤 시점에 우리는 소위 "병원건축 재단"이라는 제목으로 주강사를 모시고 컨퍼런스를 개최했다. 이것을 통해 온 교인들이 어떤 프로젝트인지 알게 되었다. 제인과 그녀의 남편은 주강사인 벤마트스(Ben Mathis) 목사를 자기 집으로 초대했는데 그 후 오랜 친구가 되었다.

자기 집에 모시는 동안 말라위의 상황에 대해 듣고서는 제인과 토드는 직접 보기위해 선교여행을 그곳으로 떠났는데 사실은 먼 곳이었다. 그들이 현장에서 본 것이 그들의 삶을 완전히 바꾸어 놓았다. 그들은 아프리카에 있는 사람들의 상황을 보고 완전히 충격 받았다. 의학에 전문가들로서 환경에 대해 너무 놀랐으며, 교회가 뭔가 할 수 있다고 확신하였다. 그들은 돌아와서 우리교회에서 선교에 대해 켐페인을 벌였다.

안타깝게도, 그들이 아프리카에서 돌아온 지 얼마있지 않아 트드(남편)는 세상을 떠났다. 그는 심장병을 오랫동안 앓고 있었으며 몇 번에 걸쳐 수술을 하였다. 우리는 정말 좋은 친구를 잃었는데, 우리 세자녀의 전담의사이기도 했다. 그러나 그의 젊음도, 그의 의술도 약한 심장의 영향을 극복할 수 없었다. 이러한 고통에서 일어났을 때, 제인은 남을 위해 살기로 결심하였는데, 특히 아프리카에 있는 사람들에 대한 토드의 바램을 위해서이기도 했다.

그녀는 아웃리치를 위해 효과적인 지도자로 교회안에서 역할을 다하며 성장하는 것을 나는 보았다. 선교위원장으로서 그녀는 선교를 위해 후원하고 또 현지에 가는 것에 대해 쉴새없이 강조하고 외쳤다. 그녀는 이동병원 건립과 아프리카를 위한 엄청난 재원을 확보하기 위해 교회안팎에서 모금운동을 벌였으며, 계속 [의료지원재단]의 이사로서 봉사하게 되었다. 그녀의 놀라운 달란트는 선교에 대한 열정에 의해 충전되었다. 브렌트우드 장로교회에서 우리는 제인이 [의료지원재단]의총재가 되는 것에 대해 전적으로 축하 하였다.

제인은 섬기는 자로서의 아름다운 모범을 확실히 보여주었다. 그리스도의 종들은 사회의 모든 부분으로부터 온다는 것을 그녀는 우리에게 상기시켜준 것이다. 그 어느 누구도 섬기거나 섬김을 받는 데에 너무 높거나 너무 낮은 사람은 없다. 그리스도 안에서, 사역에 대한 기회는 누구에게나 주어져 있다.

비전은 혼돈을 만나게 된다: 로스엔젤레스 폭동

1992년 여름 우리는 소위 LA폭동으로 완전히 압도당하고 있었다. 폭력이 시내를 휩쓸고 갔고, 우리는 밤새껏 총성과 약탈, 범죄 등에 의해 두려움에 떨어야만 했다. 파괴된 시내의 소음과 냄새로부터 피할 길이 없었다.

아침이 밝았을 때에, 불에 탄 타이어와 빌딩에서 뿜어 나오는 악취가 공기를 진동했다. 시내 골목마다 마치 전쟁이 휩쓸고 간 직후의 모습 같았다. 짙은 공기와 지독한 매연을 보며 질문이 생겨졌다: 새로운 날이 어떻

게 올 것인가?

문을 열고 흉측한 거리로 뛰어나온 사람들은 공무원들도 아니었고 경찰들도 아니었다. 믿음 사람들을 통해 치유와 안정이 시작되었다. 가끔 혼자 그리고 종종 그룹으로서 크리스챤, 유대인, 그리고 회교들이 그들의 집을 나와 악몽의 거리로 쏟아져 나왔다. 그들은 상처받고 처참해진 사람들과 함께 기도했고 울부짖었다. 그들은 솔선하여 건물을 새로 세우기 시작했고, 얼마 지나지 않아 벽돌로 쌓고 창문도 달았다.

청소하는데 분명한 업무는 매우 다른 종류의 사람들로부터 함께 해냈다. 함께 일하면서 길거리의 쓰레기를 치우는 것 보다 훨씬 더 많은 것을 해냈다. 그 믿음의 사람들은 시내의 상처받은 것들에 대해 희망을 준 것이 되었다.

복구하는 며칠 동안, 우리교회와 많은 영국계 교회들은 폭동으로 해를 입은 시내교회들과 파트너가 되어 작업을 했다. 나는 폭동이 일어난 그 다음날 우리의 장로들에 의해 추진팀(task force)을 구성하는데 참여하는 특권을 가졌다. 나는 그 당시 우리공동체에서 평신도목회 팀장으로서는 나 혼자였다.

나는 첫 번째 모임에서 믿음의 여성으로서 가장 아픈 경험을 했다. 참여한 나머지 모든 사람들은 목사들이었다. 한국인, 아프리카미국인, 남녀 그리고 영국계 목사들. 우리 모두는 장로교였다. 나의 역할은 여러 가지 얘기를 듣고, 폭동으로 해를 입고 파괴된 55개의 장로교를 어떻게 돕고 지원하느냐 하는 것이었다. 나는 여러 사람이 얼마나 충격을 받았는지에 대한 생생한 얘기를 그날 들었다. 그들은 얘기를 나누었고, 고민하였고, 결국은 다 함께 눈물을 흘리고 말았다.

만약 우리가 세상에 대한 서로 서로의 얘기를 유의하여 듣는다면 예수 그리스도의 교회는 얼마나 더 많은 일을 해 낼 수 있을까?

내가 그날 발견한 분명한 사실은, 이들은 그날 처음 만난 사람들이며 이

전에 한 번도 함께 일해 본적이 없다는 것이다. 그들은 서로의 문화와 배경을 그대로 받아들이기가 어려웠던 것이다. 아주 조용하고 자신의 문화를 보존하려 한 한국인들은 아프리카미국인들로부터 너무 반대적인 경험을 했는데, 그들은 한국인들이 자기들을 제대로 취급 안 해주었다는 것이다. 한국 문화 속에서는 무시하는 태도를 보여 왔다는 것이다. 한국인들은 자신들의 입장에서 볼 때 아프리카미국인들의 문화 즉, 손잡고, 포옹하고, 하이파이브하고, 열정적으로 만나고, 신나게 대하는 것 등에 불편을 느낀다는 것이다. 이런 다 큰 어른들이 서로에 대한 잘못된 생각을 가지고 반박하는 것을 듣고 있으니 별로 안 좋은 느낌이 들었다. 그들이 서로에 대해 잘 알지 못하고, 서로의 행동에 대해 오해하는 것은 그리스도 안에 있는 형제자매 사이를 갈라놓고 분리시키는 싸움만이 될 뿐이었다.

나는 그런 시간동안에 화해에 대해 많이 배우게 되었다. 이야기하는 것은 중요한 것이지만, 그러나 듣는 것은 더 중요하다는 것을 나는 배웠다. 이 남자들은 서로가 들을 수 있는 경지에 이르기까지 비싼 대가를 치러야 할 것이다. 그들이 정말로 들을 수 있을 때까지, 그들은 서로에 대해 극히 제한적인 돌봄이 될 수밖에 없다. 듣는다는 것은 더 깊이 이해하게 해주고 그들에 대한 새로운 앎(awareness)이 목회에서 서로가 함께 하도록 해주고, 이전에 결코 맛보지 못했던 방법에서 서로가 개인적으로 지원하도록 해주는 것이다.

만약 우리가 서로에 대해, 그리고 세상에 대해 더 주의 깊게 듣는다면 예수그리스도의 교회는 얼마나 더 많은 것을 성취할 것인가? 만약 우리가 그리스도 그분에 대해 더 능동적으로 들으려 했다면 어떤 새로운 접근이 적용되겠는가? 교회는 은혜의 장소가 되도록 그리스도에 의해 디자인되었기 때문에, 듣는 것에 대해 반드시 훈련장소가 되어야 한다.

비전은 혼란을 극복한다

LA폭동이후 브렌트우드 교회의 참여는 그런 어려운 시기에 앞장선 선례를 남겼다. 1980년대 중반으로 돌아가 볼 때, 챨스와 나는 폭동에 의해 영향을 받은 아프리카미국인 세인트폴 장로교 담임목사 레온 파니엘(Leon Fanniel)과 좋은 관계성을 가지고 있었다. 우리 몇 명은 그 교회를 방문했으며, 몇 번에 걸쳐 그 교회에서 있은 리더십훈련을 도왔었다. 서로 교제하면서, 레온은 나에 대해 멘토로서 도움을 주었는데 아프리카미국인에 대한 관점을 갖게 해주었고, 그의 겸손과 신실함을 통해 나의 영적 삶에 도전이 되기도 했다.

폭력의 밤이 지나고 그 다음날 나는 레온에게 전화했는데, 챨스와 나는 그 자신과 교회의 상태에 대해 염려되었기 때문이다. 챨스와 나는 레온에게 화해, 단결, 그리고 치유하는 데에 우리가 도울 길이 없냐고 물으며 격려하였다. 우리는 시내를 다시 삼켜버리려는 그런 화염을 막는데 필요한 일에 동참되기를 원했다.

폭동이후 돕기를 희망하는 교회들이 많이 연락 왔는데 우리도 그중에 하나라는 것을 깨달았다. 이전에 세인트폴 교회와 전혀 연결이 없던 교회들도 갑자기 돕겠다고 막 나타나서 레온목사와 장로들은 깜짝 놀랐다. 레온은 나에게 말하기를 그날 저녁 당회를 열어 우리와 또 다른 교회들의 협력제안에 대해 의논하겠다고 했다.

그 다음날 레온은 나에게 전화했는데 전날의 미팅은 이례적으로 매우 길게 진행되었다는 것이다. 처음에 사람들은 거의 분노 했다는 것이다. 왜 교회들이 세인트폴 교회에 대해 무시했고, 소홀히 해오다가 갑자기 친숙한척 하느냐 인 것이었다. 왜 화해하려는가! 이전에는 어디 있었는가? 왜 지금 돌보려는가!

이야기를 들으면서 세인트폴 교인들이 그렇게 얘기할만하다는 것을 나는 이해했다. 레온이 다른 교회들과의 관계성에 대해 결론에 도달했다고 말했을 때, 우리 도움은 거절 되었구나 라고 마음의 준비를 했다. 그러나 그들은 결정하기를 브렌트우드와 세인트폴은 좋은 파트너십을 계속 갖자고 투표했다는 것이다. 그들의 결정은 두 가지 특수한 요인들에 근거해서

이다: (1) 계속적인 관계성의 씨앗은 수년 동안 서로의 협력으로 심어져 왔다는 것, 그리고 (2) 그 관계성의 역사는 외부로 부터의 영향과 침략 같은 것이 아닌 서로 동등한 입장에서 순수한 파트너십을 기대할 수 있다는 것 이었다. 우리들이 돌본다는 것을 그들은 알았으며, 그들이 우리에게 말하기 원하는 것을 무시하지 않고, 그들의 방향을 인정한다는 것을 이해했다.

비극을 통해 강화된 관계성은 오늘도 계속되고 있다. 처음에는 교회만 모여서 얘기하고, 듣고 서로의 교회를 방문하고, 식사도 함께 나누었다. 서로의 성도들에 대해 점점 더 알아가면서, 이름도 알고 또 이야기들도 서로 나누게 되었다. 한번은 두 교회가 연합하여 예배를 드렸는데, 서로가 좋은 관계성에 있었기 때문에 예배는 편안하고, 협력적인 분위기를 경험하게 했다. 이런 수년 동안 자라온 전통들 가운데는 매년 강림절 때마다 강단을 교류하여 예배드려지게 되었다. 여름성경학교, 방과 후 지도 등등의 다른 협력들이 있는데, 서로 간에 신뢰와 돌봄이 있어왔기 때문에 가능 했던 것이다.

위기 이전에 사람들과 그룹 간에 형성된 관계성은 위기가 몰아치고 그것으로 인해 강화되었을 때 최고조에 달했다. 결국 경험의 진전은 와전한 지기로 오는 것이다. 우리는 세인트폴 교회가 뭔가 필요로 할 때 그들의 편에 섰고, 그들은 보답할 수 있었다. 챨스가 암으로 수년 동안 공생하고 있을 때, 레온과 그의 성도들은 병문안으로 와주기도 했다. 챨스와 레온은 서로 친구로서 서로 사랑했고 신뢰했다. 그들 사이에 '목사로서 부름받았다'는 것은 거의 두 번째였다.

교호가 어려울 때에 함께 울어주고 상호 교제하는 것을 통해 우리는 종족간의 화해가 얼마나 중요한지에 대해서도 배웠다. 그것은 단지 과거 상처를 해결하고 치유하는 것만이 아니다. 순수한 화해로서 사람들로 하여금 최고 깊은 방법에서 서로가 돌봄을 가능하게 하는 것이다. 화해로서 결국 예수님께 순종하도록 해 준다: "너희가 서로 사랑하면 이로써 모든 사람이 너희가 내 제자인줄 알리라."(요 13:35)

발견과 스케쥴

사려깊은 발견은 결국 교회의 스케쥴에 영향을 주기 시작한다. 사람들의 유용한 은사와 시간에 대해 모아진 정보가 더 많을수록 교회의 시계는 더 유동성이 있어야 함을 알게 될 것이다.

많은 교회들이 교회예배 스케쥴에 있어 창조성과 유동성의 필요를 감지하고 있다. 만약 이런 원리가 전체 교회 카렌다에 적용된다면 어떡할 것인가? 어떤 은사의 활용성이 교회의 이런 스케줄보다는 우선적이라면 어떡할 것인가?

여러분 교회에 대한 통찰력을 발견하는 방법들 중에 하나는 스케줄의 근원에 대해 물어보는 것이다:

* 왜 우리는 지금하고 있는 이 시간을 지켜야 하는가?
* 결정에는 어떤 요인들이 작용하는가?
* 주일 아침 스케줄은 우리교회 농부들의 현실(교회 가기 전 아침에 우유 짜고, 그의 일하고)을 감안한 것인가? 이것은 과거세대와 다른 문화에 사는 사람들에게는 현실적인 결정이었다. 오늘날도 같은 조건과 요인들이 사실인가?

나는 주일 저녁 그들의 평신도 목회 팀을 만나기 위해 세인트모니카 교회를 방문했다. (그들은 소위 '첫 번째 접촉 사역'에 책임을 지고 있는 팀이다). 내가 걸어들어 가면서 그날 저녁 사역에서 섬기고 있는 안내자와 스탭 팀을 발견하고는 깜짝 놀라면서 기뻤다! 스탭 멤버들이 목회에서 사람들을 지원하는 것은 이상한 일이 아니다. 저녁 7:30분에 교회에 들어가는데 본당안의 모든 방마다 자원봉사자로서 꽉 차있다는 것은 보통 일이 아니다. 그것은 정말 놀라웠다.

만약 화요일 오후 2시에만 시간이 나는 사람들에 의해서만 교회의 모든

유인물이 만들어 진다면 어떤 일이 일어나겠는가? 하나님은 시계가 돌아가는 동안 언제든지 가능하신 분이다. 그런데 사람들은 그럴 수가 없다. 그러나 여럿이서 함께 할 때에 교회는 어느 시간, 어느 날, 어느 저녁이든지 가능할 수가 있는 것이다.

구비시키는 원리

시작은 항해가 아니다.

구비시키는 과정의 어느 요소도 그 자체로서는 끝이 아니다. 그러나 각각은 이전의 요소들 위에 새워지고 그 다음 요소들을 준비 시킨다는 것을 기억하라. 비록 구비시키는 교회가 되는 길에서 따라야 하는 몇 가지 단계가 있지만, 다음이 시작되기 전에 반드시 어떤 단계가 완료되어야 한다는 결론을 지을 필요는 없다. 변화의 여정을 출범함에 있어 중요한 단계들의 하나는 여러분 교회에서 구비시키는 목회원리들에 관련되어 있는 모든 측면을 평가해 보는 것이다. 여러분은 많은 요소들이 이미 부분적으로 모델이 되고, 시범적인 진행이 되고 있음을 발견하게 될 것이다. 여러분이 이런 보물들에 감사하는 방법이 바로 교회가 변모의 과정에 직면하게 될 변화들에 어떻게 응답하느냐에 영향을 주게 될 것이다.

구비시키는 교회는 사람들의 삶 속에, 그리고 관계성속에 하나님의 계속적인 사역으로부터 흘러나오는 것이므로, 그 과정은 결코 완료되는 것이 아니다. 이 책에서 설명한 원리들은 성도들에게 강요되는 엄격한 프로그램이나 구조로서 작용하지 않을 것이다. 구비시킨다는 것은 목회에서 계속적인 성도들의 모험인 것이다. 전체적인 시스템은 계속적으로 그리고 종종 전반적으로 평가되어야 한다. 이것은 휴식이 있게 되는 종착지가 아니라 즐겨야하는 여행이다.

중간과정에서 수정은 필요할 것이다.

여정을 얘기하면서, 반복으로 비전을 던지는 것은 구비시키는 모델의 장수와 효율성에 있어 결정적인 요인이다. 큰 배나 로케트에 의해 만들어내는 계속적인 코스수정과 같이 청중들은 올바른 방향에서 여행하는 것의 중요성이 반복되고, 신선하게 하고, 도전적인 방법에서 비전에 대해 계속 얘기함으로 격려되어야 한다. 우리는 너무 쉽게 잊어버리고 방황한다! 릭 웨렌 세들백교회의 효율성을 견고하게 하는 원리들 중의 하나는 매년마다 (사실은 거의 매월) 비전을 다시 던지는 것이다. 새 신자들은 들을 필요가 있고, 오래된 신자들은 여정이 어떻게 되어가는 지에 대해 기억 할 필요가 있다.

다른 이야기들을 연구하라

반드시, 다른 사람들로부터 배우라. 여러분 교단 내 교회들에서 구비시키는 결과를 보는 사람들을 찾으라. 특별히 그들이 설교하는 것을 실천하는 사람들을 살펴보라. 나는 종종 슬픈 느낌을 갖곤 하는데 단지 "묘사되는" 효과적이고 성장하는 교회들이 다른 교단들이 다른 교단에 소속된 것들로서 우리에게는 실제적인 도움이 되 않을 때이다.

구비되시는 모델을 밑받침해주는 대부분의 성서적 원리들은 어떤 성직자적 모델이나 전통에 묶여있지 않다. 나는 이런 원리들이 다른 교회들에게도 넓게 적용되는 놀라운 결과들을 보아왔다. 크리스챤들이 다른 크리스챤들을 향해 사랑을 실천하는데 있어 배울 수 있는 첫 번째 단계들의 하나는 다음과 같은 단순한 질문을 해보는 것이라는 결론을 짓게 되었다: "이 형제자매로부터 우리가 배울 수 있는 것은 무엇인가?

기본위에 세우라 – 담대하게 경험하게 하라

변화의 과정은 많은 시행착오를 요한다. 여러분은 이런 원리들이 몇 번의 실수를 할 때 까지는 당신의 특별한 상화에 맞는다고 볼수 없을 것이다. 신앙 속에서 핵심원리들은 체스트론(G. K. Chesterton)이 다음과 같이 전체로서 믿음을 설명한 같은 방법에서 잴 수 있는 것이다: "기독교는 원하는 것을 노력하여 발견하는 것이 아니다: 그것은 어렵게 발견하고, 노

력안한 것들이 있는 것이다." 평신도 동력에 헌신한다는 것은 힘든 일이 많을 것이다. 그러나 그 결과는 그 만큼 가치 있을 것이다!

사람들은 의도적 대화를 통해 알게 된다.

우리가 사람들에게 가치를 두는 것을 배울 때까지, 사역은 효과에 있어 제한적이 될 것이다. 사람들의 잠재력, 독특성, 그리고 은사 있음을 발견하기 위해 시간을 가질 때 까지, 그들은 하나님이 그들을 디자인 한 방법에서 섬길 수 없는 채로 있게 될 것이다.

만약 사람들이 우리와 얘기할 때까지 우리가 기다린다면, 우리는 단지 몇 개만 알게 될 것이다. 발견은 의도적인 대화를 통해 알게 된다는 것을 입증해준다. 다음의 두 가지 중요한 질문에 답하도록 도울 수 있는 정보를 우리는 추구해야한다.: (1) 어떻게 하면 나머지 사람들이 이 사람을 잘 섬길 수 있겠는가? 그리고 (2) 이 사람이 어떻게 교회의 나머지 사람들을 섬길 수 있겠는가? 이런 이중적 측면의 효과가 전체적이라는 순수한 발견을 하게 해준다. 그것은 은사 확인, 시간과 달란트 확인, 그리고 친절하게 대화하는 것보다 훨씬 더 크다. 의도적으로 발견하는 것은 교회 속에서 각각이 섬길 수 있고 섬김을 받을 수 있는 사람으로서 가치 있는 사람이라는 것을 알도록 하려는 것이다. 발견은, 사람들과 같이 항상 과정 속에서 작용하게 될 것이다.

"계획된 버림"의 전략을 개발하라

발견이란 것은 어떻게 사람들을 현재의 교회조직에 집어 넣는 지를 알도록 해주는 것은 아니다; 가끔 우리는 사람들로 하여금 그들의 열정을 나누도록 장소와 시간을 허용함으로서 하나님께서 채우라고 그들을 보내신 우리 자신의 사역 속에 갭(gap)을 발견하기 시작하는 것이다. 사역은 발견을 통하여 확장될 수 있다. 만약 하나님께서 우리에게 주신 사역을 하기위해 구멍을 메우는 식으로 이 과정을 정의해 버린다면 우리는 이런 황금 기회들을 놓쳐버리고 말 것이다.

사역이 시작된지 한참 지난 후에 그 경향은 점차적으로 살아남는 형태(survival mode)로 바뀌게 된다. 그렇게 될 때, 효율성은 급격히 떨어진다. 사역이란 것은 영원한 헌신이 아니다. 가끔 사역들은 끝나야 할 때가 있는데, 특별히 그들의 목적을 이루었을 경우이다. 흥미가 떨어 진 것에 대해 낙망되기 보다는 축하로 결론짓는 것이 더 낫다! 발견의 과정에서 어떤 사역을 수행하는데 필요한 은사가 더 이상 가용할 것 같지 않음을 우리가 발견했을 때, 우리가 고려해야하는 것은 하나님이 말씀하시기를 이 특별한 사역은 이 시간과 이곳에 대한 목적으로 섬겼다는 것이다. 리더십 전문가 피터드레거는 다음과 같이 얘기한바 있다: 교회들은 더 이상 되지 않는 구조, 프로그램, 그리고 방법들에 대해 "계획된 버림"의 전략을 개발할 필요가 있다.

비교적 작은 종들에서 최상을 기대하라

특별한 은사를 가진 사람들을 무시하는 것이 얼마나 쉬운가를 로버트의 이야기를 통해 새삼 깨닫게 되었다. "작은 것" 이라는 생각을 할 때, 하나님께서 다른 사람들의 필요를 보도록 하고 그들의 필요를 충족시켜 줄 책임을 지도록 우리를 훈련시킨다는 중요한 교훈을 배우게 된다. 우리가 이것을 하기 시작하면서, 두 번째 교훈에 의해 놀라게 될 터인데, 가장 필요로 하는 사람들은 또한 가장 줄 수 있는 사람들 이라는 것을 하나님이 우리에게 보여주는 것이다. 목회지도자들을 위한 도전은 가장 작은 자 같은 사람이 가장 최상이 되기를 기대하는 것이다.

분명한 은사를 무시하지 않도록 조심하라

제인의 이야기는 분명한 은사임에도 불구하고 얼마나 쉽게 잘못 판단하는지를 우리에게 가르쳐주는 예이다. 중요한 달란트, 은사, 그리고 재정적인 지원을 맡고 있는(위임받고) 사람들은 모든 것을 하도록 요청받는데 익숙해져있다. 그들은 그들의 필요에 순수한 관심을 표현하며, 인간으로서 그들을 순수하게 이해하는데 기초하면서, 그들의 동참을 요구하는 사람들을 가져본 적이 잘 없다. 목회지원에 있어 제인의 놀라운 은사는 집으로 멀리 떨어져 있는 사람들에게도 뭔가 할 수 있는 가능성들을 직접표현하

기 시작할 때까지 풀어지지(unleashed) 않았다. 그녀의 필요가 이해되어지고, 그 이해가 부응 되었을 때, 그녀는 요청하는 것에 대한 선교사 부대(missionary force)가 되었다.

혼란 이전에 돌봄을 보여주기

우리는 세인트폴 교회에 참사가 있을 것이라 마치 예견하고서 관계성을 시작하지는 않았다. 우리는 그리스도께 순종하는 마음에서 그렇게 했고, 기회들에 대한 열린 태도에서 였다. 서로간의 신뢰성이 밑바닥에 깔려있었기에, 관계성은 어려운 시기에도 성장해 갈수 있었다.

여러분이 다른 교회들과 형성하는 파트너십은 우리가 그랬던 것처럼 심각하게 테스트 받지는 않을 것이다. 그러나 그들은 여러분의 사역을 확대되게 해줄 것이다. 당신과 당신교회는 당신의 문을 넘어서는 관계성으로부터 예견치 못한 많은 혜택들을 갖게 될 것이다. 언젠가는 여러분 교회가 뭔가 필요로 할지도 모른다!

스케쥴 우상을 바꾸라

교회 스케쥴은 종종 시내산의 돌에 새겨져있는 문구들처럼 대우받을 때가 있다. 하나님께서 우리교회 예배에 대한 시간과 장소를 직접 쓰셨다고 여러분은 어떤 때 생각하기도 한다. 스케쥴 우상에 도전하는 것을 두려워하지 말라. 여러분의 시스템과 문화를 연구한 다음, 바꾸지 않고 그대로 놔둬야 겠다고 결정할 수도 있다. 반면에, 여러분이 구비시키는 교회가 되면서 여정을 시작하고서 부터는, 교회의 삶에 기대치 못한 변화들을 경험하기 시작한다. -어떤 것은 스케쥴에 잘 맞는 것 일수도 있다.

구비시키는 영웅들

St. Gerald Majella Church
Port Jefferson Station, New York
Pastor: William A. Hanson

시작에 대한 준비와 성장의 속도는 교회에 따라 다양하다. 세인트제랄드 교회 사람들은 훈련에 영웅들이다. 목사의 비전과 함께 두명의 혁신적인 여성리더 머리에와 모니카를 통해 그 교회는 내가 지금까지 보아온 것 중에 가장 성서적이고, 창조적이고, 재미있고, 또 살아있는 발견 세미나를 개발하였다.

1992년 미국 감독에게 보내는 목회편지 "청지기직: 제자의 응답"에서 머리에와 모니카 그리고 지원팀은 두 개의 청지기직 세미나를 시작했다. 단어에도 지혜로움을 사용했는데, 첫 번째 세미나는 "청지기직(steward-ship)" 이라고 명명했는데, 우리 삶의 모든 측면에 영향을 주는 이미지와 태도에 깊은 토론을 하게 해주는 영화, "놀라운 삶"을 보여주면서 진행되었다. 첫 번째 세미나는 시간과 달란트에 초점을 맞추는 반면, 두 번째 세미나는 재정적인 것에 대해 어떻게 청지지 역할을 할 것인가이다. 효과적으로 세미나를 진행해가면서, 그들은 세미나에 참석한 모든 사람들에게 "계속되는 초청"을 하였다. 마지막에 그들은 그들의 문화에 대해 언어로 응답하는 영적은사를 평가하였으며, 발견과 그 이후를 지원하는 강한 시스템을 개발하였다.

그 교회는 시간과 달란트의 헌신을 강화하기 위해 매년 사역박람회를 개최한다. 교인들은 모든 가능성들을 보게 되고, 다음해에 그들의 은사를 어떻게 사용해야 할지를 결정한다. 이 믿음의 공동체에서 특이한 것은 "과정에서 일하는" 모든 사람들에 대해 그들의 접근, 그들의 확증을 주의 깊게 관심을 기울인다는 것이며, 리더십의 계속적인 창조적분위기로 예수 그리스도께 헌신하면서 갖게 된 삶에 대한 이야기를 정규적으로 나눈다는 것이다. 그 영향력은 세인트제랄드 교회의 벽을 넘어서서 다른 교회까지 파급되었으며, 이 교회가 보여주는 구비시키는 비전과 변화를 직접 보러 오기도 한다.

반영과 토론을 위한 질문들

1. 지난 2년을 되돌아보라. 구비시키는 교회의 비전과 가치에 대해 얼마나 자주 설교하고 가르쳤는가?

2. 당신이 사용하는 언어는 성서적 가치와 문화를 반영하고 있는가? 미래 구비시키는 교회의 그림을 그리는데 도움이 될 수 있는 새로운 단어나 바꾸어야할 중요 용어를 정리해보라.

3. 새로운 멤버들이 동참할 때, 그들의 "필요(felt needs)를 어떻게 발견하는가?

4. 당신의 발견과정을 평가하라. 지속되고 있는가? 종합적인가? 그것은 당신교회 문화와 협력적인가? 그리고 발견된 것은 공유되고 효과적으로 커뮤니케이트 되고 있는가?

8

사람들을 강하게 연결시키라

> 그가 어떤 사람은 사도로, 어떤 사람은 선지자로, 어떤 사람은 복음 전하는 자로, 어떤 사람은 목사와 교사로 삼으셨으니 이는 성도를 온전하게 하여 봉사의 일을 하게하며 그리스도의 몸을 세우려 하심이라 우리가 다 하나님의 아들을 믿는 것 과 아는 일에 하나가 되어 온전한 사람을 이루어 그리스도의 장성한 분량이 충만한 데까지 이르리니.
>
> 엡 4:11-13

챨스는 부족(결핍)의 마음자세보다는 풍성한 마음자세를 갖도록 강조하면서 나를 가르침으로 도움을 주었다. 나는 그리스도의 몸에 대해 얘기할 때에 사용했던 용어들이 얼마나 종종 주님에 대해 모욕으로서 보여지는지에 대해 감짝 놀랐다. 내가 교회의 사역에 대해 제한적이고 "근시안적"이 될 때에, 나는 그리스도의 통치자로서 보는 것이 아니고, 너무 연약한 인간으로서 그리스도의 몸을 보고 있음을 나타낸다. 지난 장에서 언급한 로버트와 제인의 이야기는 우리교회 삶에 있어 이런 교훈들을 확실히 보여주는 예이다.

교회속에 내가 속했던 모든 곳에서, 나는 연약한 인간으로서 내 자신을 발견한다. 나는 그것을 예상하고 있다. 내가 계속적으로 놀라는 것은 인간의 부족과 실패에도 불구하고 하나님께서 하신다는 것이다. 우리 주위에 있는 사람들을 보라. 우리가 최선을 다한다 하더라도, 우리는 충분히 섬기지 못하고 있는 것이다. 그러나 하나님의 영과 또 신실한 지도자들의 지도아래 우리는 묶어져 있는 것이다.

그리고 하나님께서는 놀라운 일을 성취하려고 하시는 것이다.

바울이 에베소서 교인들에게 편지 썼을 때, 그들의 잠재력에 대해 상당한 기대감을 가지고 있었다. 그들은 믿음에서 하나 되고, 그리스도에 대한 그들의 이해에서 성숙하고, 그리스도와 같은 삶을 살아가려고 한다는 것을 그는 보았다. 다른 말로, 그들이 나누어지기보다 함께 할 수 있다는 것을 그는 상상해 보았다. 그들이 연결된 것을 그는 보았다.

교회는 전체가 부분의 합 보다는 더 낫다는 원리의 가장 좋은 예를 보여주는 곳이 된다. 우리는 개개인이 서로가 느슨하게 연결되어 있는 것보다 "그리스도 안에서 더 함께 있는 것" 이다. 우리안에 그리고 우리를 통해 그리스도가 하실 수 있는 가능성은 항상 열려있는 것이다.

연결된 비전

아이러니칼하게도, 연결의 원리는 구비시키는 교회를 묘사하는 변화의 과정에 가장 연약한 링크를 나타낸다. 시간이 지남에 따라 교회가 구비시키는 모든 요소들을 모으는 놀라운 일을 하는 것을 보았다. 그들은 비전을 가르치고 설교했고, 문화에 대한 연구를 했으며, 시스템을 분석하고, 집중적인 발견 인터뷰를 하였다. 조직들은 모두 자리 잡았지만, 연결이 전혀 일어나지를 않았다. 변화의 체인은 이동할 수 없는 물건을 덜덜 떨면서 움직이려고 할 바로 그때 끊어져 버리는 것이다. 교회는 강한 연결 없이는 단순히 바꾸어질지 않을 것이다.

우리가 사람들에 대해 배운 것, 공동체에 필요한 것, 그 모든 것을 함께 하기(putting together) 시작할 때에 연결은 일어난다. 그 과정은 소위 "맞추기 또는 제자리 놓기(matching and placement)"라 불리워지기도 한다. 우리는 국제네트웍사역(NMI)의 브부스비그가 서술한것 처럼 "올바른 이유를 가지고 올바른 곳에 올바른 사람을 배치시키라." 이것이 일어날 때에, 그 결과는 성도들과 교회 삶을 변화시킨다.

연결은 올바른 이유를 가지고 올바른 곳에
올바른 사람을 배치시킬 때 일어난다.

연결은 발견한 것에 대해 지속적돌봄이 따라올 때 만이 일어난다. 무엇이 사람들로 하여금 "똑딱(깨어나게)" 하게 만드는지를 발견하려고 시간을 사용할 때에, 그리고 우리가 그들의 관심분야들에 대해 흥미를 표현할 때, 그들은 신나는 것이다. 사람들은 발견과정을 통해서, 어떤 분야에 참여하고 싶다는 표현을 하게 된다. 만약 이런 신호가 무시되어버리면 그 결과는 실망으로 오게 되어, 미래에 그 사람을 납득시키기가 더 어렵게 되며, 마치 그 사람을 돌보는 것 같이 보여지지를 않는다. 만약 발견이 진짜기회로 인도되지 않고, 실제적인 후속조치가 따라오지 않는다면, 그 발견은 시간낭비일 뿐이다.

"당신은 변화를 줄 수 있다!" 라는 책에서 머린윌슨은 이런 과정을 수행하는 데에 우리가 실패할 경우 일어날 수 있는 고통에 대한 참혹한 예를 들었다. 한 나이는 과부가 달의 집으로 이사했다. 이 여자는 아직도 활동할 수 있고 독립할 수 있어서 딸의 교회 보다는 다른 교회에 출석하기로 했다. 그녀는 자신의 가족들에게 부담을 주지 않으려고 자신의 친구들을 만들고자 했다. 믿음의 여성으로서, 그녀는 교회에서 새로운 관계성을 구축하고자 했다.

교회에 동참했을때 그녀는 편안함을 느꼈고, 그녀는 멤버십 크라스를 찾으려고 애썼다. 그러나 교회는 목회할 수 있는 황금같은 기회를 놓쳤다. 왜? 별견과정이 그 교회는 없었기 때문이다. 이 여성은 어느 누구에 의해서도 개인적인 인터뷰를 받아보지 못했다. 어느 누구도 일상적인 관심외에 더 개인적으로 관심을 보이지 않았던 것이다. 어느 누구도 왜 그리고 어떻게 이교회를 선택했느냐는 질문을 해오지 않았다 (노인들은 여러교회를 돌아다니지 않음에도 불구하고). 그리고 그녀가 어디에 동참하기 원하는지를 아무도 물어보지 않았다. 그녀는 피상적으로 연결되었지, 전혀 소속은 되지 않았다.

새신자들에 대해 교회의 삶에 많은 기회들이 적힌 회원가입원서를 제출하도록 되어있다. 그녀는 돌봐지고 용납되는 대화에 참여토록 초청되는 대신에 "선택신청서"를 작성토록 되었다. 그녀는 거의 모든 곳에 체크를 해버렸다.

그녀는 여러 곳에 체크를 했기에 봉사할 기회를 가질 수 있다는 기대감에 간절히 기다렸다. 분명히 누군가가 이번 주에 전화해주어서 교회 삶에 정착하도록 해줄 것으로 기대했다. 그녀는 기다렸다. 매주 충실하게 예배에 참석하였다. 누군가가 다가와서 의미있는 사역에 동참하도록 권유해주기를 기대했다. 그런데 1년이 지나도록 그런 일은 일어나지를 않았다.

그녀는 반드시 인식되어야 할 곳에서 무정하게도 무시되었다. 사실인즉 그녀는 필요한 곳에 자신을 드려 봉사하기로 자원하였던 것이다. 이 교회는 한 사람의 인생에 큰 변화를 가져올 수 있는 황금 같은 기회를 놓친 것이다.

이와같은 이야기는 모든 교단의 큰 교회와 작은 교회에서 너무 자주 일어나고 있는 일이다. 이런 상황들에 대해 어떤 사람은 다음과 같이 질문한다.: "왜 그녀는 누군에겐가 말하지 않는가?"
-- 여기에 대한 대답은, "왜 누군가가 그녀에게 요구하지 않는가?"이다. 그 녀는 연결하고, 치유하고, 그리고 공동체에 소속되기 위해 교회로 왔으며, 충분히 얘기했고, 충분히 암시를 주었다고 그녀는 생각했다. 그녀는 뭔가 위로를 받기위해 교회에 왔지만, 현실적으로는 그녀가 필요한 것을 얻지 못해 슬픔을 느꼈다. 어디에서 이런

교회가 특별한 관심과 시스템을 갖지 않는 한 앙케이트 조사나 그에 따른 응답을 할 수가 없다. 그리고 모아진 정보는 개인과 교회를 위해서 반드시 사용되어야 한다.

일이 일어났는가? 그녀의 교회는 연결에 대해서는 의도성이 있어야 한다

는 것을 인식치 못했다. 그들은 발견의 과정에는 열심히 접촉해놓고, 정작 개인적인 접촉은 하지 않았던 것이다. 앙케이트조사(filled-out inventory)는 했지만 어느 누구도 확인하여 연락안하는 것 같았다. 그들은 지원서에 그녀가 표시한 것에 대해 연결하는 과정이나 시스템을 갖고 있지 않았다.

발견과정은 총체적이며 개인적인 접근을 요한다. 새로 온 멤버에게 다음과 같이 물어 볼 필요가 있다: "우리교회에서 무엇이 매력을 주는가?" 이것은 간단한 질문이지만 새 신자가 무엇을 원하는지 알 수 있는 중요한 응답을 가져올 수 있다. 모아진 자료가 개인과 교회에 유익을 주는데 사용될 수 있지 않다면 앙케이트조사나 지원서는 작성되도록 주어서는 안된다. 계속 연결할 수 있는 과정을 우리가 갖고 있지 않으면, 이런 질문을 해서는 안 된다.

지난 18개월의 과정동안에, 우리는 브렌트우드 교회에 평신도목회를 시작하기 이전에 우리는 배웠고, 세웠고, 또 고민도 많이 했는데 특히 배운 것은 후속조치(follow-up)가 너무 중요하고 가치 있음을 발견했다는 것이다. 내가 이런 인식을 가진 것은 자원봉사 기관이 무엇인가 돕기를 희망하는 사람에게 상당한 가치를 두는 것에서 배운 것이기도 하다. 이런 비기독교적인 기관들과는 달리, 우리는 잠재적인 종들에 의해 둘러싸여져 있다. 그러나 다른 교회에서 만큼이나 우리교회에서도 들려오는 불평은 이렇다: "우리는 도울 수 있는 자들을 찾을 수 없다." 왜? 아마도 우리는 사람들이 자원봉사자가 되는 것이 가치가 없고 또 인정받지 못할 것이라고 생각한다고 추측하기 때문이다.

감사하게도, 우리는 실수로부터 배웠는데 우리는 참여하기 원하는 사람들을 무시해서는 안 된다는 것이다. 또한 관심을 갖고 있는 사람들에 대해서이다. 그러나 불평이라는 것은 놀라운 목회를 위한 기회로 인도할 수도 있는 것이다.

연결의 맛

내가 방문하는 대부분의 교회들은 건강한 교회가 되기를 바라고 있었다. 그들이 뭔가 변화가 필요하여 나를 초청하였을 때라도, 이미 많은 노력들이 성공하고 있음을 발견하게 된다. 연결의 맛(tastes of connection)은 사람들에게 실제적인 변화로부터 오는 결과는 어떤 것인가에 대한 힌트를 주게 된다. 슬프게도, 많은 경우에 있어 이런 연결들은 우연히 있게 된다. (더 나은 표현으로는 필요할 때에만). 어떤 사람이 교회 삶에 진짜 필요가 있음을 느낀 후에 좌절이나 문제가 일어난 후, 그들을 위해 뭔가를 하려고 한다. 아마도 그들은 몇 사람과는 비전을 나누었다. 종국적으로, 그 몇 사람만이 사역이 현실이 되도록 애쓰는 팀으로 발전되었다. 이런 "연결의 맛"은 대개 우리가 LTN에서 받은 초청 이면에 있는 것이다.

내가 거기에 도착할 때에, 나는 브렌트우드 교회의 초기시절에 대해 얘기한다. 발견에서 나의 첫 번째 노력들은 지금은 진부한 것 같이 보이지만, 그 당시에 그것들은 우리가 이전에 했던 것보다도 훨씬 더 성도들에 대한 (특별히 새신 자들) 정보를 제공해주었다. 나는 그런 정보를 나 혼자로서는 효과적으로 관리할 수도, 사용할 수도 없음을 알았다. 그래서 나의 팀의 도움으로 나는 교회 안에 있는 모든 스탭들에게 보고서를 쓰기 시작했다. 그런데 스탭수준에서 전혀 움직임이 보이지 않을 때 나는 장로님들, 권사님들, 집사님들, 그리고 사역자들을 추가시켰는데, 우리의 인터뷰에서 발견된 그들의 은사와 활용될 장소들, 그리고 특별한 필요들을 요약하여 정리하였다. 나는 사람들에게 나누어 주었으며, 그런 정보를 잘 활용할 것이라고 확신하였던 것이다.

그런데 연결과정에서 끊어지고 말았다는 것을 곧 알게 되었다. 뒤돌아 볼 때에, 이제 알게 된 것인데 주요문제는 불완전한 시스템이었다. 나는 가치 있는 정보들을 잘 모았지만, 그것이 적합한 사라들에게 전달되었는지를 확인할 수 있는 방법에서 전달된 것이 아니었다.

우리 모두는 교회에서 "넘겨지는" 정보에 대해 무슨 일이 일어나는지를

안다. 만약 그것을 받은 다음에 그것이 최상으로 사용 될 것이라고 기대한다면, 우리는 곧 실망하게 될 것이다. 후속조치는 종종 일어나지 않는데, 특히 그 정보를 받은 사람이 그것이 유용할 수 있을 지에 대한 확신이 없을 때이거나, 또는 그 정보가 얼마나 좋은 것인지를 발견하는데 투자할 시간을 갖지 않을 때이다.

간단히 말해서, 지도자들은 너무 바쁘게 인도한다. 그들은 이런 잠재력 있는 평신도들에 대해 후속 조치를 취할 시간이 없다. 발견과정에서 어떤 특정분야에 관심을 표현한 새신 자들과 다른 사람들을 확인해 본 결과, 그 다음에 접촉을 받은 적이 별로 없음을 알게 되었다. 이것이 말하는 것은 바로 효율적인 시스템이 없다는 것이다. 그것은 지도자들의 잘못이 아니었다. 내가 그들(지도자들)에게 지나친 정보를 주었다는 것이다.

이런 문제가 결국 우리의 시스템을 업그레이드시키고 완전하게 되도록 해주었다. 우리는 교회가족들 속에 있는 사람들에 대한 정보를 다루도록 하는 "커넥트들(connectors)"을 지명하면서 연결과정을 만들었다. 나는 지도자들에게 그들의 사역 분야 속에 한 사람을 확인해 보도록 했다--성인사역, 기독교교육, 선교, 청년, 어린이, 예배와 음악, 아웃리치 등등--그들 중에 누가 환영을 잘 하고 후속연결을 잘 하는지. 그 사람은 그런 특별한 사역을 위한 지도자나 부교역자가 아니었다. 그는 사역의 효율성을 확장시키는데 관심이 있고 사람들에게 닿는 데에 은사를 가진 중요참여자이다. 그 사람에게 주어진 정보의 복사판(copy)을 받은 그 사역의 지도자는 자신이 그 사람을 접촉하거나 정보를 활용하는데 첫 책임을 진 지도자가 아니라는 것을 이해하게 된다. 사역자들은 정보를 알고 있지만 다른 방향에서 책임을 지게 한다.

평신도목회 팀에서 우리는 사람들이 기꺼이 하고 싶어 하는 사역에 연결해주도록 하는 연결담당자를 세웠다. 이것이야말로 비전과 가치를 중앙적인 사람에게 연결시키고 구비시키는 대신 과정을 분산화 시키는 시작이었다.

고리에 가까이 하라

연결과정을 만든 후에, 우리는 다음단계를 추가했다. 우리는 각 "정보 넘기기"에 대하 후속조치를 만들면서 고리를 가까이 했는데, 이 사람들의 은사, 필요, 또는 제안들로 시행된 것을 보기 위함이었다. 우리는 팀장을 2-4주내로 접촉하는데 커넥션이 되었는지 확인하기 위함이다. 이런 후속조치를 만들면서 고리를 가까이 했는데 이 사람들의 은사, 필요, 또는 제안들로 시행된 것을 보기 위함이었다. 우리는 팀장을 2-4주내로 접촉하였는지(커넥션) 확인하기 위함이다. 이런 후속조치를 요구하는 것은 차가운 지도감독 스타일이 아니었다. 문제가 있을 때에 그것을 해결하도록 돕고, 그 사람들을 접촉할 수 있도록 계속적으로 도움을 주는 것인데, 이렇게 연결하는 것이 구비시키는 교회가 되는 목표 달성에 필수적이기 때문이다.

어떤 사역분야에 관심을 보인 사람에게 접촉됨을 알았을 때까지, 우리는 과정에 동참되어 있는 것이다. 나는 평신도목회 팀장으로서 이것을 "하지" 않았다; 나는 다니 과정만을 준비하였다. 우리는 연결과정을 분산화시켰으며 그들이 참여하는 의미에 대해 더 긍정적으로 느끼고 있음을 볼 수 있었다. 모든 사역은 과정에서 주인의식을 갖기 시작했다. 그들은 그들 자신에 대해 열광하는 지지자들을 갖고 있지는 않았지만, 이미 관심을 표현한 사람들에게 후속조치는 해야 한다. 멤버 명부로부터 차갑게 접촉하는 것과 이미 관심을 보인 사람들을 부르는 것은 다른 것이다. 그것은 앙케이트 체크 박스에서 시간과 달란트 종이를 빼내어 '사람들을 어디론가 배치하는' 것에서 '관심 있어 하는 사람을 동참시키는 것으로 권유하는' 큰 변화를 의미하는 것이다.

물론 특별한 경우도 있기는 하다. 우리가 시스템을 가진 이유는 우리로 하여금 위기상황에 대해 더 효과적으로 응답하도록 해주는 것이다. 만약에 사역의 필요가 즉각적이어야 한다면 --건강 또는 슬픈 상황, 또는 다른 목회적 돌봄 상황 --우리는 연결시스템을 사용하지 말아야 한다. 필요를 알게 된 나의 팀 멤버는 누구이든지, 그것이 공식적인 발견 인터뷰

이든지 또는 비공식적인 대화를 통해서이든지 간에 즉각적인 행동을 취하는데 자유로 왔다. 분명한 예를 들어보면, 만약 목회적인 요청을 할 필요가 있었다면, 우리는 정보를 가지고 목회자팀 한명에게 접촉한다. 그리고 며칠 뒤에 그 필요가 충족되었는지 확인하기 위해 목회자에게 전화한다. 이런 특별한 예는 옆(사이드) 이슈의 중요성을 보여주는 것이다. 목회자에게 확인 전화하는 것은 마치 신뢰하지 못하는 것 같지 보이지만 그것은 전혀 그런 것이 아니다. 그 당시 우리 목회자들의 할 일은 평소 해야 할 일로 꽉 차 있었다. 그것은 어려운 때였다. 공식적으로 우리가 그들에게 모든 것을 할 필요가 없다고 허락하지만, 그들은 사실 경험적으로 "모든 중요한 것들은 해야 하는 사람"으로 느끼고 있는 것이다. (우리는 종종 그들이 그러기를 바라고 있기도 하다).

후속조치 시스템을 가동했을 때, 우리 목회자들은 종요한 접촉 몇 가지를 잃어버렸다는 것으로부터 안도감을 느끼는데, 왠고하니 누군가가 며칠 내로 접촉했다는 것을 알기 때문이다. 우리의 확인 시스템은 가치 있다는 것을 그들은 깨달았다. 이런 확인 접촉이야 말로 그들의 사역을 진심으로 지원하는 것임을 그들은 보았다.

돌봄 성공 사례

우리교회 전통에서 목회적인 돌봄은 집사들에게 맡겨졌다. 우리가 목회자들에게 너무 많은 것을 요구한다는 것을 더 알게 될 때에, 집사님들의 역할이 교회 안에서 얼마나 중요한가를 더 격려할 수가 있었다. 그 당시 부목사인 빌멕넵(Bill McNabb)은 사람들이 삶에서 위기를 거칠 때에 장기적인 "돌봄"이 중요함을 알고 있었다. 장기적인 필요가 부교역자 팀으로는 한계가 있음을 알았고, 집사님들의 할 일은 이미 꽉 찬 것을 알았다. 목회를 위해 사람들을 임파워하는 필수적 요소로, 빌은 나에게 돌봄 팀을 구성할 것을 제안했다. 이 '경험'이 바로 의도적인 훈련을 통해 진짜 성공 이야기를 만들어가게 된 것이다.

빌은 교회에 단기적, 장기적인 필요에 대해 돌봄을 제공하려는 마음으로 가르치고/훈련시키는 열정과 은사를 가지고 있었다. 그는 올바른 은사와 올바른 마음을 가진 사람들로 구성된 돌봄 팀에 대한 비전을 가지고 있었는데, 그 팀은 목회사역의 연장선에서 교회로부터 권위와 인증을 받는 것으로 기능을 하고 싶어 했다. 이것을 어떻게 할 것인지에 대해 토론하는 가운데, 우리는 다른 두 가지 요소가 있어야 함을 알았다.

첫째로, 그 돌봄 팀은 우리가 원하는 사역을 하는데 필요한 훈련을 받고자 하는 사람들 이어야했다. 우리는 그들이 분명한 은사가 있음을 알고 있지만, 그들의 부름에 그들이 성공할 수 있도록 그들을 특별지원(훈련/구비)함이 필요했다. (다음 장에서 나는 훈련의 중요성을 말하겠다). 둘째로, 훈련을 시킴으로 기술이 그들의 부름에 알맞도록 습득됨으로, 교회는 그들을 목회적 돌봄의 채널로서 파송할 수 있는 것이다. 그들은 진짜 팀(목회자들)이 거기에 갈 수 없기 때문에 대신가는 팀이 아니다. 그들의 사역이 진짜였음을 우리는 동의하고 확증하기 원했다. 그들이 위기 상황에 다가가거나 특별한 필요에 응답할 때에 하나님의 은혜로 그 순간에 그들이 최상이라는 사실을 우리가 인정한다는 것을 그들이 수용하기 바랐다.

빌과 나는 우리교회 안에서 돌봄 팀에 누가 들어갈 수 있는 지를 확인하기 시작했다. 다른 교회멤버들도 자질에 대해 도움을 주었다: “어떤 은사와 자질이 있어야 하는가? 그리고 이런 돌봄 팀 사역에 필요한 달란트는 무엇인가?” 그 다음에 우리는 기도하면서 합당한 사람을 찾으려고 했다. 우리 돌봄 팀을 출발시키는데 12명을 선발할 수 있었다. 12명이면 경험을 해보는데 알맞은 숫자라고 우리는 생각했다.

돌봄 팀을 구성한 사람들은 분명히 독특했지만 그들은 공통적인 은사를 가지고 있었다. 가장 강력한 은사는 자비였다. 이들은 잘 듣는 사람들 이다. 그들은 위기나 필요가 있을 때에 함께 있고, 거기에 있기만 해도 변화를 주는 사람들이다. 돌봄에 대해 이미 소문이 난 사람들이 있다. 돌봄 팀 가운데에서 몇 명은 이미 사람들의 필요시에 함께 할 필요가 있는 사람들에게 목회 할 준비가 되어 있기도 하다.

전화하기

우리가 우리의 드림팀을 확인했을 때, 우리는 각 사람에게 전화하여 이런 특별한 사역에 동참하도록 권했다. 나는 그런 대화들을 결코 잊을 수가 없을 것이다. 그들은 상당히 호의적으로 대했다. 한번 전화에 결정들을 했다. 우리는 그들이 정말 하기 원하는 것을 하도록 그들에게 기회를 제공한 것이다!

내가 전화한 그 사람들은 그런 것을 부탁받는 것이 큰 특권이라고 까지 했다. 나는 특히 한 사람을 기억하는데 빌(Bill)은 하나님의 특별한 보물이다. 그는 오늘 까지도 능동적으로 동참하고 있다--80세가 되어가는데도. 나는 빌에게 전화하여 이 사역을 설명했다. 나는 목회적 사역의 일환으로서 우리 교회 안에 돌봄 팀의 비전을 간단히 얘기했다. 그때 나는 그에게 말하기를 맥납목사님과 나는 생각하기를 당신이 이 목회를 위해 필요한 깊은 이해력과 올바른 마음을 가지고 있다. 그리고 우리는 그가 이 돌봄 팀에 속하기를 정말로 원했다.

나는 그의 답변을 잊을 수가 없다. 내가 그에게 전화하기 얼마 전까지 그는 심장병으로 고생했다. "나는 하나님께 기도했습니다. 만약 당신이 나를 살려만 준다면 당신을 위해 내 삶을 바치겠습니다." 빌은 이미 그의 삶을 바쳤다. 그러나 그가 돌봄 팀에 합류했을 때, 그는 실제로 헌신한 것이 되었다. 그는 마치 새로운 샌드백으로 노는 아이와 같았다 --그 샌드백은 돌봄 사역이었다. 15년이 지난 후 그는 우리교회 돌봄 사역에 주요 지도자이다. 그래서 우리는 올바른 은사를 갖고, 열정으로 가득 찬 마음을 자신의 필요와 맞아떨어지는 방법에서 다른 사람들의 필요에 부응하려는 사람을 발견하게 되는 것이다. 그는 하나님께서 그를 심장병으로부터 구해주셔서 다른 사람들을 돌볼 수 있도록 했다는 것을 느꼈고, 지금도 그렇게 느끼고 있다. 빌은 하나님의 호의를 최대로 활용했으며, 수많은 사람들이 그로 인해 혜택을 받은 것이다.

훈련코스

처음에 돌봄 팀은 10주 코스로 훈련 받았다. 우리는 듣기훈련과 실습을 하고, 기도하는 방법, 방문에 대한 것, 그리고 대화의 기법 같은 것을 배웠다. 우리는 구출해 주는 자가 아니라 잘 들어주는 자이고, 문제 해결자가 아님을 인식하였다. 우리는 우리자신의 죽음을 맞이하는 것에 대한 훈련도 받았다. 끝 시간에 가서 우리는 자신의 '유언장'을 쓰는 실습도 해보았다. 그렇게 함으로 죽음을 맞이하는 것이 어떤 느낌인지도 체험하게 되었다. 한 가지 잊지 못할 훈련이 있는데 우리가 포기해야 할 마지막 5가지를 써보도록 빌 목사가 지도해준 것이다. 우리는 큐브로스의 책, [죽음과 죽어가는 것]을 가지고 토론해보기도 했다. 슬픔을 당한 사람은 어떻게 돌봐야 하는지에 대한 전문가의 강의도 들었다. 우리는 임상 심리학자를 통해 자살에 대한 강의도 들었다. 그 훈련은 팀으로서 우리에게 상당한 영향을 주었다—그리고 또한 계속 교육도 지속적으로 받았다. 조(Jo)와 함께 한 경험은 (이 책의 서론에서 그의 얘기를 한 적이 있는데) 돌봄 팀으로서 내가 봉사할 때 일어난 것이었다. 나는 훈련시키는 자가 되기 위해 돌봄 팀의 훈련에 참석했지만 돌봄 사역에 직접 참여함으로 많은 것을 깨닫게 되었다. 나는 순수하고 가슴 깊은 연결을 원했다.

돌봄 팀이 성공한 결과로, 우리는 스데반 사역을 추가시켜 효과를 더 증대시켰다. 빌 목사는 교인들에 의해 연결되는 돌봄의 가치를 강조했다. 돌봄 팀과 목양을 위한 평신도 훈련을 통해, 빌 목사는 목사만이 필요를 충족시키기 위해 애써야 한다는 전통적인 패러다임을 깨도록 했다. 단기적인 돌봄과 자이적인 돌봄에 효과적으로 응답하려는 우리의 능력은 엄청나게 증대되었다. 죽음을 맞이한 가족에 대한 돌봄 팀의 참여는 적어도 1년이 지속되도록 했으며, 1년 동안 생일, 결혼기념 그리고 중요한 날들을 기억해줌으로 슬픔이 건강한 방법에서 표현되고 진행되도록 했다. 점점 더 많은 사람들이 이런 목회의 즐거움을 경험하게 되었다. 우리교회는 실제적이며 다이나믹한 그리스도의 몸으로 성장해갔다.

**돌봄 팀과 목양을 위한 평신도 훈련을 통해,
빌 목사는 목사만이 필요를 충족시키기 위해 애써야 한다는 전통적인
패러다임을 깨도록 했다**

많은 것들이 "우연히" 일어나는 것 같이 보여지지만, 사실은 의도적인 연결들이었다. 하나님께서 우리를 인도하셨다. 이 모든 것은 예수님의 말씀 '사람들을 돌보라'를 단순히 실천한 것으로부터 나온 결과이다.

그리스도의 몸 안에서의 연결들을 의도적으로 한다면 어떨 것인가? 사람들에게 가장 알맞은 사역들이 주어진다면 어떠하겠는가! 그리스도를 위해서 위대한 일이 일어날 것이다!

예배, 그리고 두 개 더

우리가 연결이 가치 있음을 강조하는 공공연한 입증들 중의 하나는 "예배, 더하기 둘" 이라고 알려진 것이다. 우리는 항상 예배를 우리 삶의 중심에 둔다. 연결의 첫 번째는 하나님과 함께 예배드림으로서 이다. 왜냐하면 우리는 그리스도와 함께 하나님의 은혜로운 은사의 공동상속자들이고(롬 8:17), 우리는 또한 서로 공유하는 것이다. "더하기 둘" 이라는 것은 섬길 때가 있고, 섬김을 받을 때가 있다는 것이다—줄때가 있고, 받을 때가 있고, 그리고 그리스도의 몸(교회) 안에서 양육되는 것이다. 이것은 새신자반에서 가장 강조되는 것이기도 하다. 우리는 그들에게서 단지 섬김을 받으려고만 하지 말고, 필요할 때는 섬기기도 하라는 것이다. 우리는 서로가 의지할 때에 결국 좋은 경험을 하게 됨을 인식하고자 하는 것이다. 그리고 그들이 실패했기 때문에 의존할 곳을 찾는다면 그것 역시 하나님의 은혜를 경험하는 기회라는 것을 인식시키기도 한다. 양육이란 것은 봉사와 마찬가지로 영적성장에 있어 중요한 이기도 하다. 우리는 연결적인 교회가 되는 것에 가치를 두고, 또 우리는 두 가지 연결, 즉 양육과 섬김을 제안하는 것이다.

챨스는 믿는 자로서 나의 삶에 있어 "섬김의 계절들"이라는 원리를 이해하도록 해 주었는데 이런 좋은 예화를 사용했다. 건강이 안 좋은 것은 내가 정말 하기 원하는 방법에서 참여하는 것을 불가능하게 만들었다. 수년을 통해 그는 우리 성도들에게 다음과 같은 진리를 늘 상기시켰다:

크리스천으로서 우리는 스트레쳐(stretcher)를 끌고 가야할 때가 있다. 때때로 우리는 스트레쳐 옆에 따라가야 할 때가 있다. 그리고 우리가 그것을 좋아하든 안하든, 우리는 다른 사람이 이끄는 스트레쳐에 올라 탈 필요가 있을 때가 있다.

이 이미지는 내가 턱을 수술했을 때 도움 없고 침묵이었을 때 상당히 도움이 되었다-- 더구나 그런 여정에 있는 동안 나를 이끌고 간 사람들에게 '감사'라고 말하기조차 힘든 때.

우리는 새신 자들에게 봉사를 위한 기회들에 응답하는 것에 대해 특별한 지도를 해주었다. 우리는 그들에게 말하기를 "만약 초청이 잘 맞지 않는 시간이라면 알려 달라"고 한다. 비록 그들이 어떤 분야에 관심을 표하거나 열정을 보인 후라 할지라도, 그것이 그들의 삶에 잘못된 결정이라고, 그리고 안 좋은 때라고 판단된다면 우리에게 알려달라고 그들에게 말한다. 즉 그들이 결정하도록 허용하는 것이다. 그러나 강조점은 항상 연결되어 있다는 것이다. 우리의 접근은 연결을 만들어 내는 쌍방 링크로서 섬기고 섬김을 받는 것 을 암시하는 것이다. 결과는 연결이지--몸의 모든 부분이 심주로 강하게 연결되어 있듯이--단지 봉사는 아니다. 우리가 이전에 강조하는 것이 교회로서 우리를 독특하게 한다고 믿는다. 공공연하게 감사를 표시하는 것도 우리가 한 몸에 연결되어 있음을 확인해줌과 동시 좋은 영향을 끼치게 된다. 교회로서 우리는 세계 속에, 그리고 한 지역 속에서 효과적으로 기능하는 것이다. 사람들은 대개 생각하기를 LA에서는 가족의 삶이나 사회활동에서 잘 엮어져 있지 않다고 믿는다. 그러나 우리는 연결에서 성장해가는 연결적인 교회이다. 우리는 그것을 북돋아 주고, 강화시키고, 그리고 기회 있을 때마다 그것을 축하한다. 이런 연결이 잘되었는지는 우리 교회가 세상에 닿는 것을 보면 알 수 있다. 우리가 서로 섬기든가 세상 속에서 섬기는 것을 통해 그리스도를 기쁘게 나타

내는 것, 이 모든 것이 브렌트우드 교회에 연결되어 있고, 그리스도를 통해 그리스도 안에서 우리가 살아있게 하는 것이다!

개인적인 연결

좋은 연결은 그 사람의 독특한 필요에 부합된다. 그 사람은 은사, 달란트, 가용성, 그리고 경험을 나타낸다. 연결은 그 사람을 큰 사역그룹이나 프로그램, 또는 전체로서 교회 속에 위치하게 한다. 그러나 많은 사람들은 개인적이고 일대일의 연결이 필요하다.

연결은 "사역자"라는 호칭이 필요하며, 그것은 자신들이 소위 "평신도" 또는 "자원봉사자들"이라 불리는 사람들에게 적용되는 것이다. 그들의 은사와 능력은 그들에게 다가오는 필요들에 응답하려고 하는 과정에서 가치를 얻게 된다. 그러나 주고받는 길은 쌍방통행을 위해 항상 열려있다. 나는 이 원리를 수없이 많은 상황에서 보았다. 우리가 사람들을 사역기회에 연결할 때에, 멕시코에 있는 고아들을 위해 일 한다든지, 헤비타트 운동에 따라 집을 지어 준다든지간에 그런 프로젝트에서 섬기는 사람들은 변화되었다. 비록 그들이 진짜 도움을 주었다 할지라도, 그들은 현지 상황의 필요를 보고 순수하게 완성한 것에 대해 무시당하는 것(insignificance) 같이 느껴짐으로 실망하게 된다. 그들의 마음은 상처받는다. 팀 멤버들은 당연히 그들을 찾아가서 그들의 슬픔을 달래주어야 한다. 우리의 마음에 상처를 받으면 하나님도 마음이 아프신 것이다. 그리고 우리는 그런 마음의 상처를 표현할 필요가 있다. 그러나 그런 상처가 생길 때에, 우리는 그리스도안의 형제자매들을 지지할 필요가 있다.

주는 것과 받는 것의 라인은 매우 얇으며, 이 자료는 예수님 말씀 이면에도 깔려있다고 나는 생각한다: "받는 것보다 주는ㄱ서이 더 복이 있다" (행 20:35). 아마도 앗씨시의 성프랜시스가 가장 잘 표현한 것 같다.--예수님의 말씀에 대한 설명이지만--"주는 것이 곧 받는 것이다."

교회 속에서 연결의 능력은 사람들이 자신들의 가치를 어떻게 보느냐에 영향을 미치게 된다. 그러나 연결이 사람들에게 가치를 수여하는 것은 아니다. 순수한 연결은 어떤 사람 속에 있는 가치를 인정하는 것인데, 그는 하나님의 형상으로 창조되었고, 은혜로 구원받았고, 교회의 삶에 참여하도록 독특한 은사와 달란트는 종종 감추어진 가치의 입증이다. 하나님께서는 믿는 자들이 발견하고, 훈련받고, 그리고 이런 가치의 입증을 실천하기 위해 서로가 돕도록 하였다.

벽을 넘어서 연결됨

교회 안에서 가용한 은사의 다양성과 내용들에 대한 순수한 감사는 교회 벽 안에서만 이런 은사를 사용하도록 기회를 주는 것은 곧 지치고 만다고 결론으로 이끌어가고 만다. 더구나 하나님은 교회 안에서 뿐만 아니라 세상 속에서도 그의 백성들이 능동적으로 사역하기를 바라신다. 전도에 대한 개인적인 은사는 모든 믿는 자들에게 주신 우주적인 사명으로서 교회를 꽉 막힌 딱딱한 벽으로

우리의 마음에 상처를 받으면 하나님도 마음이 아프신 것이다. 그리고 우리는 그런 마음의 상처를 표현할 필요가 있다. 그러나 그런 상처가 생길 때에, 우리는 그리스도안의 형제자매들을 지지할 필요가 있다.

되어 있다기 보다는 작은 구멍이 있는 부드러운 벽으로서 보도록 하는 것이다.

아주 능동적인 교회라 할지라도 교회안의 벽안에서 많은 시간을 보내지마는 세상 속에서 사용하는 시간은 적은 편이다. 하나님께서 우리에게 요청하는 사역은 구조에 의해 제한을 받는 것이 아니다. 우리의 이웃을 사랑하라는 대 사명은 우리의 이웃이 언젠가는 믿음 안에서 우리의 형제자매나 될 수도 있는 가능성을 내포하고 있는 것이다. 섬김이란 것은 그 끝에

제한을 두는 것이 아니지만, 분명히 그 대상에서 가능성을 보고 있는 것이다.

발견의 과정동안에, 대부분의 교회들은 그들의 영향이 교회 벽을 넘어서 있다는 것을 발견할 것이다. 발견은 다음의 질문들이 없이는 완성될 수 없다:

* 누가 이미 교회 밖의 자원봉사 사역에 동참하고 있는가?
* 교인들로 하여금 교회 벽을 넘어서 볼 수 있는 안목을 갖도록 어떻게 가르치고 있는가?
* 교회 밖의 사역에 대해 우리는 어떻게 확인하고 축하하는가?
* 우리지역의 다른 교회들과 어떤 관계를 유지하고 있는가! 만약 우리 주변 공동체가 재난을 당하고 있다면 우리교회와 성도들은, 그리고 다른 교회들은 어떻게 반응하는가!
* 교회주변에 있는 다른 기관들과 어떤 관계성을 유지하고 있는가? 우리 성도들 중에 그런 기관들에 동참하고 싶은 경우 어떻게 다루고 있는가?

만약 당신이 목사라면, 이렇게 중얼거릴 수도 있다: "우리교회 사역에만도 성도들은 바쁘다. 나는 교회 밖의 사역에 그들을 보낼 수가 없다." 당신 말은 옳고, 또 그것은 교회에 대한 성서적 이미지이기도 하다. 여러분은 "큰 교회는 그럴 수도 있지만 우리같이 작은 교회는 불가능하다고. 그리고 재정적인 여력도 없다"라고 말할 수도 있다.

만약 이것이 여러분이 생각하는 것이라면, 내가 웃길지도 모르는 재미있는 얘기를 하겠다. 이것은 돈의 문제가 아니라 하나님에 대한 마음의 문제라고 본다. 6만원불의 예산으로 10만 불의 꿈을 가지 교회와 2억불의 예산으로 5억불의 꿈을 가진 교회의 고민들 사이에는 차이가 있는가? 차이가 없다! 나는 이런 양쪽교회들의 모임에 참석한 적이 있다. 거의 같은 고민을 하면서 씨름하고 있었다. 내가 들은 공통적인 얘기들은 "우리는 그런 돈이 없다"는 것이었다.

여러분이 보듯이, 그것은 정말로 하나님에 대한 마음에 달려 있으며, 그것은 결국 마음이 없다는 것으로 표현할 수도 있다. 나는 이런 경험을 많이 했기에 잘 알고 있다! 마음이 없기에 우회적으로 표현한 것에 불과하다.

이런 관점에서 볼 때, 돈이 이슈가 아니라면 무엇이라고 여러분은 생각하는가! 마음이 없는 배후에는 다음과 같은 두려움이 있는 것을 나는 발견했다: "이것이 그런 의미가 아니라면.어떻게 해야 하는가? 나는 잘 모르겠다." 마음이 없는 것은 재정뿐만 아니라 능력에도 관련이 있는데, 나는 그것을 하나님에 대한 마음이라고 명명하곤 한다. 나는 내 자신에게 종종 상기시키기도 하는데 일종의 테스트적인 규칙이다: 하나님이 인도하시는 곳이면, 하나님이 제공하신다. 하나님은 우리가 기도하는 식으로 항상 제공하시는 것은 아니겠지만, 하나님은 충분히 하실 수 있다는 여유를 가져야 하며, 더 나아가 기적을 베푸실 수도 있음을 알아야한다.

어떤가! 친숙하지 않은가! 이것은 교회주변의 공동체와 내가 여러 번 만난 교회들에서 나타난 현상이었다. 즉 "예스, 그러나!" 물론 받은 은사를 교회 안에서 사용하는 것은 당연한 것이다. 그런데 이런 반대적인 상황에 부닥치게 되면 교인들이나 사역팀장은 당황하게 된다.

LTN에서 우리는 많은 교회들을 보게 되는데 어떤 교회들은 50대 50으로 사역하고 있다. 즉 절반은 교회 안 사역에, 절반은 교회밖 사역에 임한다는 것이다. 봉사를 해야 할 경우에 하나님은 백성들이 흩어져서 세상 속에서 소금의 역할을 하기를 분명히 바라신다는 것이다. 우리는 세상의 빛이 되어야 한다. 빛이 된다는 것은 그곳에 가야한다. 세상의 어둠속으로 뚫고 들어가는 것을 의미한다.

구비시키는 사역의 팀장으로서 또는 평신도 동력의 팀장으로서 사역하는 사람들은 기회의 장을 최대로 넓히면서 잘 기능할 수가 있다. 그들의 할 일은 사람들의 필요, 열정, 은사에 근거하여 비록 그 사역이 교회 안이 아닐지라도 그 사람을 맞는 곳에 연결(channel)시키는 것이다. 헌신된 크리스챤이 사회 속에서 헌신할 때에 있게 되는 영향력은 모든 사람에게 해

당되는 크리스챤 사랑을 실천하는 모델이 되는 것이다. 집을 짓는 것, 부엌에서 일하는 것, 가르치는 것, 또는 집 없는 사람을 돕는 것, 이력서를 써주어 직장을 알아봐주는 것. 이 모든 것은 삶을 변화시킨다. 그것은 우리가 가지고 있는 가장 훌륭한 전도 도구이다.

큰 방해

이런 일을 하는 것이 왜 그리 어려운가? 내 생각에 문제의 일부분은, 우리는 은사에 근거한 사역에 대해 얘기하는 것 은 쉽지만, 이런 가치를 실제로 실행하고 적용시키는 것은 쉽지 않기 때문이다. 헌신은 담임목사와 함께 시작한다. 담임목사님들은 모든 것을 다 할 수는 없어서 성도들 몇 명이 자신들을 돕도록 하려한다. 그러나 오히려 그들은(목사님들) 모든 것을 할 수 없고, 모든 것을 하기 원치 않고, 모든 것을 하려고 하지 않는 사람이 되어야 한다; 그들은 그리스도를 위해 은사 있고 능력 있는 팀을 구성하여 동역 자가 되도록(come along) 해야 한다.

또 다른 방해물은 어떤 사역을 돕기 위해 많은 사람들이 동원되고 훈련되어야 한다는 것을 기억하지 못하는 것이다. 그들은 열정과 은사를 가진 사람들을 발굴하여 특수한 사역에 동참하도록 초청해야 한다.

우리교회 한 노인 성도는 의도적인 연결의 중요성에 대한 놀라운 교훈을 나에게 가르쳐 주었다. 러셀(Russell)은 수년 동안 장로였는데 다양한 측면에서 봉사하였다. 그는 효율적인 멘 토일 뿐만 아니라(특히 나에게), 그가 인도하는 사람들을 섬기고 격려하는데 수 시간을 사용한다. “사람들을 사역에 초청하는 방법”에 대해 우리 팀이 훈련시킬 당시 그는 평신도 목회 책임자였다. 나는 훈련책임자였고, 사람들에게 “연결”을 위해 어떤 시발점이 필요하냐고 물은 적이 있다. 참석한 여 성도는 자신이 좌절한 경험을 말했는데, 사람들은 봉사하기 위한 부탁을 기다린다는 것이다. 그녀는 느끼기를 우리는 돌보는 사역을 많이 했고, 몇 가지 채널을 통해 그것을 증대시켰고, 사람들은 더 동참하였고, 필요한 곳에서 봉사한다고 말

했다.

이런 대화 와중에, 러셀(Russel)이 그의 손을 들었다. “80세 된” 그의 얼굴에 미소를 지으며, “내 인생에 있어 자원봉사 해본 적이 없다!” 나는 깜짝 놀랐다. 러셀은 교회안의 거의 모든 일에 헌신하였다. 그런데 어떻게 자원봉사는 하지 않았다는 것인가? 몇 주 전의 예배에서, 미국 보이스카우트 55주년 축하행사를 가졌다. 방은 아주 조용했다. 처음에 그는 농담하는 듯이 보였다. 그러나 그는 상당히 심각하기 시작했다. 나는 침묵을 깨고 왜 자원봉사를 하지 않았는지에 대해 얘기해줄 수 있냐고 정중하게 물었다. 그의 대답은 간단하였지만 깊은 의미가 있었고, 나의 사역에 중요한 교훈을 얻게 되었다: “만약 내가 필요했다면, 만약 나의 은사가 가치가 있었다면, 그들이 나에게 요청했겠지요.”

대부분의 사람들은 러셀과 같다. 현명하게 요청한다면, 그들은 “은사가 있기에” 기쁘게 도우려 할 것이다. 많은 사람들은 자신들의 은사를 제공하겠다고 대담하게 말하기를 주저한다. 그러나 요청을 받게 되면 거의 언제든지 "yes"라고 답한다. 사역을 잘 안하는 사람들은 이 세상이 그들을 정말로 필요로 한다는 것을 잘 인식치 못한다. 예수님은 12제자를 불렀지만, 단 한사람만이 회계사였다. 마태복음을 보면 순서와 추적(on order and tracking)에 대해 말하고 있다. 마태는 예수님과 다른 사람들의 사역 배후에 있는 듯이 보이지만, 그는 분명히 기록을 잘하는 사람이다.

시 139편에서 다윗이 말하는 것을 보면, 사람을 “신묘막측”하게 만들었다는 것이다. 하나님께서 그들에게 은사를 주면서 독특하게 만드셨다는 것을 우리가 알 수 있다면, 그런 은사를 사용하도록 그들에게 요청한다면, 우리는 세상 속에서 하나님과 선한 일을 위해 능력 있는 힘을 풀어내는 것이다.

팀에 기초한 사역은, 은사가 개개인에게 주어진 반면, 그들(팀)에게 협동적인 목적을 위해 주었다는 원리를 깨달아야 한다.

은사에 기초한 사역은 하나님의 놀라운 계획을 존경함으로 계속적인 관심과 주의력을 기울여야 한다. 팀에 기초한 사역은, 은사가 개개인에게 주어진 반면, 그들(팀)에게 협동적인 목적을 위해 주었다는 원리를 깨달아야 한다. 은사가 하나 되어 기능할 때에 최대의 가치를 갖게 되며, 최상으로 사용됨을 인지해야 한다. 이것은 너무나 중요한 원리여서, 은사의 실행이 우연히 일어나거나, 충동적으로 소규모의 사람들이 자원봉사에 참여해서는 안 된다.

챨스는 종의 리더십으로서 우리에게 좋은 모범이 되고 있다. 그는 생각하기를 그 자신의 성공은 우리가 사역자들로서 우리 자신을 보았고, 또 사역자로서 행동하였기 때문이라고 한다. 그는 다른 목회자들에게 해줄 수 있는 충고를 해달라는 부탁을 받은 적이 있다. 그는 이렇게 응답하였다:

> 나는 그들에게 부탁하는데 자신의 할 일이 교회를 이끌고 가는 것이 아니라, 하나님의 백성이 그들이 부름 받은 사역자들이라는 것을 깨닫게 하고, 힘을 주는 것이다. 지도자들은 오고 가지만, 하나님의 백성은 항상 있게 되고, 그들은 하나님께서 그들에게 주신 사역을 주장할 필요가 있다. 이것을 인식하고 나는 내적으로 완전히 달라졌다. 나는 나의 상을 은사를 활용하면서 주의 사역을 감당한 그들에게 돌리고 싶다. 리고 그들은 그런 상을 받을만한 가치가 있다.

에베소서에 보면 연결에 대한 성서적 적용이 잘 명시되어 있는데, 이 책 전반을 통해 강조하고 있는 바이다: "그에게서 온 몸이 각 마디를 통하여 도움을 입음으로 연락하고 상합하여 각 지체의 분량대로 역사하여 그 몸을 자라게 하며 사랑 안에서 스스로 세우느니라" (4:16). 그리스도의 몸의 부분(사람들)은 인대, 즉 연결에 의해 "함께 붙잡고" 있는 것이다. 이런 연결들은, 우리는 서로 필요로 하며 서로를 위해 우리가 할 수 있는 것을 우리는 필요로 한다는 사실을 나타내주는 것이다. 구비시키는 교회는 섬김에, 그리고 서로서로에 사람들을 연결시키는 일을 계속하는 것이다.

구비시키는 원리

의도적으로 한다는 것은 오류가 없다는 것을 보증하는 것은 아니다.

봉사의 측면에서 사람들을 연결시키는 사역은 결코 정확한 과학은 될 수가 없다. 브렌트우드 교회에서 우리는 그것에서 점점 나아지고는 있지만 그러나 아직도 배우는 과정에 있다. 사람들의 은사를 효과적으로 확인하는 것은 가치가 있으며, 그들을 가장 알맞은 사역에 배치시키는 것은 자료(tool)의 계속적인 개발로 유도해갔다. 사람들이 자신의 은사를 발견하도록 돕는 방법은 넓고 다양하게 꾸며져 있다. 그러나 우리의 목표에 대해 분명하지 않고, 우리가 모은 정보를 현명하게 사용하지 않는다면, 우리가 이루는 것은 단지 수많은 정보를 모으는 것에 불과하다.

그들이 우리를 신뢰하고 제공해준 정보는 하나님께서 그것을 사용할 수 있는 곳에 잘 배치시키기 위해 사용될 것이라는 것을 사람들에게 입증해 줄 필요가 있는 것이다. 그리고 만약 그 "맞춤(fit)"이 옳다면, 즉시 그것을 알기 원한다고 그들에게 말할 필요가 있는 것이다. 그렇게 하는 것은, 우리가 최선을 다하고 있음을 그들에게 알리는 것이 되지만, 우리가 다 맞는다는 것을 가정하는 것은 아니다!

담임목사의 변호가 요구 된다.

설교, 가르침, 비전 던지기, 그리고 나누는 목회의 모델이 되는 것에 덧붙여서, 목사의 역할은 변호하는 것이다. 여러분이 하는 방법에서 어떤 변화이든지 변호가 요구될 것이다. 교회는 항상 변화를 저항해 왔다. 만약 가치가 분명하고, 모든 사람이 가는 길에 동의한다면, 여러분은 목적을 향해 진군하는 것이다. 그러나 현실은 모든 사람이 같은 시간에 그 행진을 선택하는 것이 아니다.

브렌트우드 교회에서, 새로운 문화는 어떨 것인지에 대한 가치를 수립했

으며 “시발”에 덧붙여서, 우리는 누가 새 신자 크라스의 상황에 있었는지 확인하기 시작했다. 우리는 멤버쉽의 계약과 우리의 가치 “예배, 그리고 두 개 더,” 즉 각 사람은 은사 받았으며 사역에 임하도록 부름 받았다는 것을 분명히 했다. 우리는 또한 분명히 하는 앙케이트를 재빨리 준비했다. 나는 “종종 봉사하는” 사람들이 있음을 발견하게 되었고, 그들의 믿음이 그런 사역을 하도록 한다는 것을 알았지만, 올바른 시간에 올바른 곳에서 해야 할 필요가 있는 것이다. 우리는 또한 그들에게 강조하기를 단지 마지못해 하지 말고 그들의 은사를 발휘하여 하나님께 영광을 돌리도록 했다. 우리는 새 신자에게 항상 얘기하기를 “yes”라고 대답하는 만큼이나 필요시에는 “no"라고 말하는 것도 중요하다고 했다. 그리고 또한 어느 누구이고 간에 본인의 사역 장소가 맞지 않는다면 우리에게 말하라. 그러면 최대한으로 고칠 수 있는데 까지 고치든지, 방향을 새로 설정하겠다.

이것을 알고 있지 않은가! 여러분이 가치를 강조할 경우, 누군가는 거기에 반응할 것이다. 한 신자가 (브렌트우드 교회는 처음이지만 다른 곳에서 신앙생활을 하던 분) 하루는 내 사무실에 와서 자기는 잘못된 사역에 포함된 것 같다고 말했다. 몇 달 동안 노력을 해본 후에 그의 은사, 시간 여건, 그리고 그 사역이 자신의 스타일에 맞는지 생각해보지도 않은 채 “yes"라고 대답했음을 알게 되었다. 그는 내가 새 교인 반에서 “가장 맞는 곳"(the best "fit”)을 찾도록 강조한 것을 나에게 상기시켜주었다. 그는 다른 곳을 찾을 때 까지, 그리고 후임자를 구할 때 까지는 거기에 있겠다고 제안했다. 나는 그에게 정직하게 표현해주어 감사했으며, 다른 사람을 찾을 때 까지는 계속 그 사역에 있겠다는 것도 고맙다고 했다. 그 사역팀장에게도 얘기하는 것이 좋겠다고 했다. 그는 이미 말했다고 했으며, 그의 사역에서 성장할 수 있다면서 그대로 있기를 권면 받았다는 것이다.

이것은 평신도목회 팀장으로서 초기에 있었던 일이다. 이런 점에서 많은 교회성도들이 아직도 자신들의 역할과 과정에 대해 확신이 없어, 과거에 하던 식으로 연결되고, 또 감사해 하고 있다.

내가 이 사람을 다른 곳에 배치되는 것에 동의한 것을 사역팀장이 알고서는, 그녀는 화를 내며 즉시 담임목사 챨스에게 불평하려고 갔다. 챨스는 나에게 전화하여 약간 유머 섞인 목소리로 말했다. "뭔가 문제가 있다고 들었는데." 그는 무슨 일이냐고 물었고, 나는 차근차근 과정을 설명했다. 그는 나에게 되묻기를 어떤 의도로 그렇게 했느냐. 나는 그에게 질문하면서 응답하였다: "내가 어떻게 다르게 하기를 바라는가. 우리는 새로운 가치관을 가지고자 하지 않았는가?" 그는 대답하기를 우리는 분명히 설정한 가치관에 따라 살아가야 한다. 그리고 나는(저자) 제대로 했다. 그때 나는 다른 질문을 했다: "목사님은 어떻게 하려고 하는가?" 물론 나는 기분 나쁘거나 비꼬는 투로 또는 농담조로 질문은 하지 않았다. 우리 양쪽은, 이것이 새로운 마음으로 새 사역에 임하는데 발생되는 첫 도전임을 알았다. 만약 담임목사가 "하는 교회"의 새로운 방법에 대해, 새로운 가치에 대해 변호하지 않았다면, 평신도사역자들은 물속에 빠져 죽고 말았을 것이다. 그는 그의 역할을 매우 심각하게 생각했고, 그렇게 했기 때문에 우리는 다루기 힘든(마지 못해하는) 지도자들과 함께 할 수 있었던 것이다. 그는 성서적인 비전과 교회에 근거한 가치들을 변호했으며 지도자들에게 전환의 "긴장 속에 살도록" 도전하였다.

손을 떼는 것은 후속조치가 요구되는 것이다.

우리가 배우는 큰 교훈들은 대개 실수를 통해 오게 되었다. 처음에 올바르게 하기는 힘들다. 우리는 발견에 대해 상당히 신났으며, 사람들의 은사에 맞춘다는 것에 대해 매우 고무되어 있었다. 그러나 우리는 뭔가 중요한 요인들을 무시하였던 것이다.

우리가 저지른 큰 실수는 은사와 달란트를 어떤 필요에 연결시켜(matching) 주는 가였다. 대부분의 질문들은 해결 됐다고 믿었던 것이다. 사역을 맡기고 손을 뗀 후에는 반드시 후속조치가 있음을 알려주어야 했던 것이다. 질문들에 응답하기 위해서는 의도적인 것과 합동적(concerted)인 노력이 필요하다. 도움을 주고, 특수한 임무가 계속 따라와야 함을 배웠다. 물론 이것은 시간을 요한다. 그것은 때때로 설명이 필요하다. 그러나 우리가 확신하게 된 것은, 우리의 실패를 통해서 배웠기

때문에, 고리를 가까이 하는 것은 사람들을 섬기는 우리의 청지기적 자세를 입증하는 좋은 방법이었다.

사역 커넥터를 지명하라

나는 교회가 너무 성장하여 "어려움을 겪고 있는" 큰 교회를 방문한 적이 있다. 그들은 자신들의 시스템을 평가해달라고 나를 불렀다. 아주 탁월한 지도자인 담임목사는 과정에 참여하기를 꺼려하는 스타일이었고, 뭔가 잘못되어 갈 때 자기가 직접 뛰어들 수 없음에 대해 좌절하고 있었다. 그들은 많은 일들을 잘하고 있었다. 그들의 발견 시스템은 최상급이었다. 그러나 교회 스탭들(교역자 팀)이 나에게 설명한 것에 따르면, 담임목사의 좌절감이 점점 높아지고 있다는 것이다.

그들은 연결의 원리를 무시했음을 나는 알게 되었다. 그들이 성도들에게서 알게 된 실제적인 정보를 실제적으로 사용할 수 있는 방법을 몰랐다. 나는 이렇게 결론지어 말했다. "여러분은 모든 부분을 효과적으로 통합시키는 시스템은 잘 개발했다고 나는 생각한다. 다양한 요소를 방마다 잘 꾸며놓고 진행시키고 있다. 그런데 연결(인대)시키는 것을 나는 볼 수 없었다. 이런 것들을 다 어떻게 연결시키는가? 그리고 그것들이 잘 연결되었다고 어떻게 확신할 수 있는가?"

담임목사님은 뭔가 감을 잡은 것 같으며 기쁨으로 얘기했다: "맞아요! 그것을 우리가 간과한 것 같아요. 어떻게 연결하지요?" 그는 빛을 보았다.

인대(靭帶)는 연결이다. 엡4: 16, "그에게서 온 몸이 각 마디를 통하여 도움을 입음으로 연락하고 상합하여 각 지체의 분량대로 역사하여..." 브렌트우드 교회에서 우리는 각 사역들을 속에 연결자들을 지명하였는데 소위 인대역할을 하도록 한 것이다. 우리는 그런 연결자들을 위해 특별한 훈련을 실시하였는데, 그들의 역할이 교회 속에서 얼마나 중요한지를 강조한 것이다.

교회가 크면 클수록 이런 사람들의 역할과 영향이 더 필수적인 것이다.

그것은 문자 그대로 시스템 속에 중요한 연결인 것이다. 전 과정에 대한 전반적인 감독(oversight) 없이는, 여러분은 어디에 문제가 있는지 알 수 없으며 그들을 고칠 수가 없는 것이다. 여러분이 다른 시스템을 잘 구성하였다 할지라도 사람들은 잃어버려지고 낙담되는 것이다.

이전에 한 것에 대한 평가

이런 원리는 구비시키는 모델의 다른 부분들 옆에 아주 잘 맞으며, 지역 교회의 문화와 시스템을 확인하는 동안에 종종 발견하곤 한다. 건강한 변화는 과거 한 것에 대한 평가 없이는 결코 일어날 수 없다. 이미 그들의 은사와 달란트를 올바른 곳에서 잘 활용하고 있는 사람들은, 변화라는 것이 꼭 뭔가 다른 것을 해야 한다는 의미가 아니라는 것을 이해해야 한다. 그 대신에, 그들은 교회안의 모든 사람에 대해 시행되어야 하는 "기초모범(seed example)"으로서 봉사할 수 있는 것이다 -- 그들에게 딱 맞는 사역에, 그들을 연결시키는 것.

구비시키는 모델의 요소를 예시하기 위해 여러분 교회의 이야기를 사용할 때에, 여러분은 하나님이 이미 하고 계신 것과 여러분의 특별한 교회에 이미 세워진(수립된)것을 입증하는 것이다. 문화와 시스템에 대한 통찰력은 이미 시행되고 있는 것을 확인함으로부터 오게 되는 것이다. 의심할 바 없이, 이것들이야 말로 이미 연결이 일어나는 곳이다.

시간의 청지기직

변화의 과정을 통해 브렌트우드 교회를 인도한 주요 결정들 중의 하나는 시간을 유용하게 쓰자는 것이었다. 우리교호회의 성도들을 더 많이 사역에 동참시키고자 할 때에, 우리는 사람들을 더 바쁘도록 해야겠다는 것이 아니라; 하나님이 그들에게 하라고 계획하신 것을 하도록 하는 것이었다. 우리가 사람들을 사역에 연결하여 그들이 투자하는 시간에 대해 관심을 가지고 있다는 것을 보일 때에, 사람들은 자신들을 귀하게 느낀다는 것을 이해하게 되었다. 만약 그들의 사역이 가치가 있고, 그들이 투자하는 시간이 가치가 있을 때에, 그들의 참여와 기여에 대한 자부심은 올라간다.

그들은 하나님의 백성들 사이에 뭔가 변화를 주는 일을 정말로 하고 있다는 것을 알게 된다.

작은 구멍이 많은 벽이 교회와 세상 사이에 있어야 한다.

우리가 작은 구멍이 있는 벽에 대해 얘기할 때에, 교회 안에서 세상 속으로 썰물이 밀려가듯이 사역기회들의 연속성을 강조하는 것이다. 우리는 안전한 곳으로서 교회를 보는 것이 중요하다는 것은 인정한다. 균형유지를 어떻게 하느냐가 관건이다. 우리는 교회를 아무도 들어올 수 없는 안전과 보호의 장소로 만들지 않고 잃어버려진 사람들을 위해 순순한 안전의 장소로 어떻게 만들 수 있는가!

사역이 어떻게 받아들여질 수 있는 지에 대해 우리가 얘기할 때에, 교회는 세상을 위해 안으로 흔들리는 문들로 그 자신을 보아야 한다. 사역이 어떻게 실행되는지에 대해 우리가 얘기할 때에 교회는 세상 속으로 흔들리는 문들로서 자신을 그려 보아야 한다.

교회 벽은 하나님께서 성도들에게 주신 모든 은사를 담아두기에 충분히 큰 것은 아니다. 사역은 구멍으로 새 나갈 것이다. 은사들은 도망갈 것이다. 봉사는 세상에 영향을 줄 것이다. 만약 복음이 사실이라면, "새나가는 것"은 당연히 계획 세워져야 하고, 또 메시지가 되어야 한다!

구비시키는 영웅들

부활의 교회(Church of Resurrection)
Leawood, Kansas
www.cor.org
담임목사: Adam Hamilton
평신도목회팀장: Gia Garey

어떤 교회들은 방문자들에게 자신들의 비전을 말로 하는 것보다 다른 방법으로 감화 감동을 준다. 교회시설, 장식, 이미지 등 모든 것을 동원하여 새 신자를 환영한다. 켄사스시 외곽에 있는 부활교회(Church of Resurrection)가 바로 그런 교회이다. 그들은 자신들의 비전을 비주얼(visuals)로 만들었다. 새사람이 교회로 들어올 때 교회에 대한 것을 한눈으로 볼 수 있게 되어있다. 그들이 소속될 수 있다는 것과, 교회를 통해 성장하기를 기대한다는 것이다. 왜? 왜냐하면 부활교회(COR) 에서는, 모든 사람이 정상(summit)을 향해 가도록 하기 때문이다!

평신도목회팀장 지아게리(Gia Garey)는 '정상 청지기직' 진로(발자국, 오솔길)에 책임을 지고 있는데, 그녀와 팀은 멤버들이 진행되어 갈 수 있는 맵핑(mapping)으로 그들을 돕는 것이다. 인생의 영적여정이 산을 올라가는 것과 같음을 알고 있기에, COR은 그들이 하는 모든 것이 정상을 향해 움직인다는 은유를 사용하는 것이다. COR은 영적성장을 위한 기회들을 제공하는데 매우 의도적이다. 그들은 사람들을 세 가지 다른 트레일러에서 진행해가기를 바란다: 영적강화와 인내트레일(훈련), 정상 청지기직 트레일(봉사), 그리고 골짜기 사역트레일(전도와 선교). 각 트레일러에는 팀장이 있어서, 그가 정상에 도달할 수 있도록 그 여행지를 안내해 주는 것이다. (제10장에서 COR의 프로파일을 보라).

평신도목회 팀은 몇 년에 걸쳐 수고를 많이 하였는데 발견, 연결 그리고 후속조치를 위해 기반적인 시스템을 구축하였다. 반면에 그들의 담임목사 아담헤밀턴(Adam Hamilton)은 설교를 통해 계속적으로 구비되는 것의 가치를 역설하였다. 누구 나다 다른 교인들을 이해하고, 그들과 연결되기 위한 다양한 기회들을 얻게 된다. 공유된 비전이 이 교회의 에너지이다!

그 교회는 모든 사역기회들을 안내하는(maps) 소책자를 발행한다. (주로 9월에 발간하는데 매년 갱신한다). 매년 등록한 새 교인들은 사역기회들이 발견되는 과정에 참여한다. 영적은사 발견 크라스에 참석한 이후, 각 멤버는 일대 일(1:1)로 훈련된 인터뷰 팀을 만나서 한 시간정도 자신의 이야기를 하고 어떤 단계를 밟아야 하는지를 안내받게 된다. 각 단계는 아주 쉽게 진행되도록 꾸며져 있다. "행동서식(Action Form)"은 이메일로

발송되거나 목회지도자에게 보내지고, 또 본인도 소지하게 된다. 목회지도자와 그 사람은 수시로 만나게 되는데 연결이 되었는지, 그리고 필요에 부응되었는지를 확인하기 위함이다.

지도자들은 후속조치로 3개월마다 확인 전화(또는 만남) 하는데 그 사역이 잘 맞는지, 그들의 사역에서 성공하기 위해 필요한 훈련을 그들이 받을 필요가 있는지를 알기위해서이다. 마지막 후속조치로 1년이 지난 다음에 하게 되는데, 그 사람의 섬김에서 자신이 성장하는지를 알기위해서이다. 지아(Gia)는 우리에게 상기시키기를 "근본적인 관심은 영적성장이다. 그것이 바로 우리가 하는 모든 것이기도 하다." 이 기간 동안에 팀은 항상 새지도가 될 가능성이 있는 사람들을 찾는다. 그리고 발견했을 때에, 그들의 지도자개발 훈련에 임하도록 독려한다.

그 팀은 사람들에 대한 정보를 알기위해 정보 시스템을 구축하고 있는데 개개인의 은사, 인터뷰정보, 사역위치, 위치평가, 리더십 개발참여, 그리고 인정받고 있는지를 확인하기 위함이다. 그러나 부활의 교회(COR)에서 살아있는 유기조직이 하루 밤에 만들어진 것이 아니다. 토양을 준비하는데에 2년이 걸렸는데 발견과 후속조치에 대한 인프라를 구축하여 "정상"을 향한 프로그램의 가치 속에서 살아가도록 하는 것이었다. 지아(Gia)에 따르면 "이것은 항상 진행과정에 있다"는 것이다. 그 과정은 항상 증가하는 사람들과 사역들에 있어 성장하고 재구조화 하는데 응답하기 위해 흘러간다는 것이다.

우수성에 대한 교회의 높은 가치는 지속적인 변화와 적응의 분위기를 만들어 간다. COR교회 모델에서 독특한 것은 한사람이 완전한 성숙을 향해 여행하는데 있어 세 통로를 감독하는 세 명의 스태프팀장에 대한 확실한 비전이다.

리스버그의 제일침례교회
Leesburg, Forida
www.fbcleesburg.org
담임목사: Charles Roesel

이 교회는 "사람을 만나고 그리스도를 나눈다(Meeting people –Sharing Christ)"는 모토로 공동체에 영향을 끼친다. 한 성도가 간증하기를 그 교회는 자신을 위해 항상 거기에 있는데, 그가 "교회"를 위해 준비되어 있지 않을 때에도 그런다는 것이다. 공동체 연결의 순수한 모델이 되려고 애쓰면서, 리스버그의 제일침례교회는 그들의 필요를 확인하고 그것에 부응하기 위해 방법을 찾는다. 이 교회는 사회공동체속의 "사역전도"에 선구자인데 많은 비영리 기관들을 시작했다. 이미 사역하고 있는 조직들과 연계하기도 하고, 현실적으로 필요한 것에 부응하기도 했다.

몇 가지 예를 들어보자:

자선학교(Charity School)
토요일 시내에 있는 아이들을 버스로 싣고 와서 게임도 하고 성경도 가르친다. 버스가 도착하자마자 사역지도자는 닿지 않는 분야를 확인하는데 소위 롸이오트 버스를 만들었다(RIOT: Righteous Invasion of Truth) – 밝은 오렌지색 버스로 애들을 싣고 내리면서 매주 3–40명의 아이들을 음악과 활동으로 그들의 이웃에 닿는 것이다.

알파–오메가(Alpha–Omega)
학교방과 전과 후에 애들을 돌봐주는 전통적 케어센타 보다 훨씬 저렴하게 해준다.

데이스프링 사역(Day Spring Ministries)
예술분야의 사역으로 피아노 레슨, 악기레슨, 댄스, 노래, 드라마 레슨 그리고 저녁에는 영화감상. 이것이 불신자들에게 상당한 영향을 끼친다는 것에 대해 그들은 정말 놀랐다. 다른 어떤 방법들 보다도 효과 있었다.

임산부 케어센타(Pregnancy Care Center)
미성년자 임신에 대해 돌보는 사역이다. 팀 멤버들은 특별 크라스를 운용하는데 안전한 섹스, 아기 문제 등등을 상담하고 지도해간다. 이것은 여러 구역을 통틀어 유일한 곳이다. 제일침례교회의 행정목사 아이리스(Art Ayris)는 설명하기를 비록 임산부케어센터가 정부기관이기 하지만 "지역의 입장"

에서 다루도록 하며, "한 번에 한사람을 돌보아" 세상을 바꾼다는 슬로건으로 하고 있다고 말했다.

교회 안팎을 통해 60여개 이상의 사역들이 전개되고 있는데 그들의 공동체에 영향을 주고 있다. 그리고 더 개발하고 있는 것은 크리스챤 고등학교를 운용하는 것이다. 이것은 제일교회 단독으로서는 할 수 없다. 그들은 여러 면에서 협력하는데 재정모금 운동에서도 마찬가지이다. 그들은 필요를 보고 부응하려한다. 아이리스 목사는 "그것은 마치 영화 [드라마의 필드]와 같다고 말한다.: '그것을 세우라, 그러면 그들은 올 것이다." 과정은 하나님이 우리에게 말씀하시는 것을 듣는 것이다. 우리는 기도한다. 우리는 금식한다. 우리는 주님을 찾는다. 공동체의 필요가 무엇인지를 우리는 확인하고, 우리는 각각의 특수한 필요에서 출발하는데, 하나님은 사람들을 제공하신다. 우리 철학의 열쇠는 당신이 있는 곳에서 시작하고, 당신이 가지고 있는 것을 사용하고, 그리고 그 상황 안에서 사역하기 시작한다. "

반영과 토론을 위한 질문들

1. 교회벽 너머에 있는 기관들에서 사역하는 사람들에 의해 수행된 사역에 당신은 어떤 식으로 가치를 두고 있는가!

2. 발견과정에서 시간과 달란트 란에 표시한 사람들(앙케이트조사)에게 당신은 어떻게 사역기회들을 연결하는가?

3. 당신의 시스템에 놓쳐지는 부분(연결)이 있는가?

4. 목회적 돌봄을 위해 어떻게 사람들을 구비시키는가? 이런 가치를 어떻게 성도들에게 커뮤니케이터하고 또 받아들이도록 하는가?

5. 만약 당신이 구비시키는 팀장이라면, 사람들을 사역에 배치시키기 위해 어떤 시스템을 구축해놓고 있는가?

9

뒤로 약간 물러서라

> 그가 어떤 사람은 사도로, 어떤 사람은 선지자로, 어떤 사람은 복음 전하는 자로, 어떤 사람은 목사와 교사로 삼으셨으니 이는 성도를 온전하게 하여 봉사의 일을 하게하며 그리스도의 몸을 세우려 하심이라 우리가 다 하나님의 아들을 믿는 것 과 아는 일에 하나가 되어 온전한 사람을 이루어 그리스도의 장성한 분량이 충만한 데까지 이르리니.
>
> 엡 4:11-13

봉사에 대한 설교를 많이 하는 만큼이나 사람들은 대개 봉사에 많이 참여치 않는다. 봉사(섬김)에 대한 가르침에 가치가 있는 만큼이나 사람들은 실제로 봉사에 능동적이 되지 않는다. 사람들에게 봉사하라고 명령하는 것은 메아리 그이상은 없다. 봉사하라고 사람들에게 요청하는 별 효과가 없다. 사람들은 반드시 훈련되어져야 한다. 에베소서의 바울에 의하면 봉사하도록 준비시켜야(prepared) 한다는 것이다.

사람들이 그들의 은사와 달란트를 안다는 사실은, 그들이 꼭 그런 은사를 어디에 어떻게 적용시키는지를 이해해야 한다는 의미는 아니다. 그들이 도움이 필요하며 그들은 살아있는 모델들로부터 유익을 얻을 것이다. 만약 누군가가 그들의 동참과 성공에 대해 돌본다는 것을 그들이 알게 되면 그들은 낙담을 잘 극복할 수 있을 것이다.

교회는 어떤 모습이어야 하는가에 대한 바울의 비전에서, 한쪽으로는 은사 있는 리더십과 다른 쪽은 그리스도의 성숙한 몸(교회)을 목적으로 하는 것 사이에 준비의 다리를 포함시켰다. 하나님은지도자들을 통해 그리스도의 몸이 성장할 것을 택했다. 책임은 특수하고 냉정해야 한다. 네 가

지 궁극적 목적들(믿음 안에서 일치, 하나님 아들의 나라 안에서 일치, 성숙, 그리스도의 충만한 분량에 이르는 것)은 교회를 이끌도록 은사를 준 사람들의 신실함에 전적으로 달려있다.

이렇게 생각해보라: 만약에 교회지도자들이 사역을 하도록 다른 사람들을 준비시키는 정도에 따라서 그들의 효율성을 평가하려고 한다면 – 그들이 사역하는 방법에 엄청난 변화를 가져오지 않겠는가?

구비시키는 비전

내가 브렌트우드 교회에서 평신도목회의 팀장이 되었을 때, 나는 곧 훈련이 필요함을 깨달았는데, 내가 일을 감당하기 위한 훈련은 교회 안에 별로 없었다. 자원봉사 훈련원(DOVIA)과 다른 비영리 기관들이 나에게 훈련받을 기회를 제공해주었다.

그런 기관들에게서 갖게 된 경험들은 깜짝 놀라고 당황스러운 것이었다. 교회는 리더십에서 훈련을 요구치 않는 기관들 중의 하나라는 것이다. 믿음의 사람들은 그들에게 요구하는 것은 무엇이든지 할 수 있는 헌신, 기술 그리고 경험을 자동적으로 가지고 있다고 생각한다. 만약에 교회가 어떤 역할에 대해 'yes'라고 말하는 사람이 있다면, 그 일에 대한 사역설명서 같은 것을 만들기 보다는 안도의 한숨을 더 쉬는 듯하다. 어떻게 하는지(how-tos)에 대해서는 거의 생각지 않는 듯하다.

교회는 리더십에서 훈련을 요구치 않는 기관들 중의 하나라는 것이다. 믿음의 사람들은 그들에게 요구하는 것은 무엇이든지 할 수 있는 헌신, 기술 그리고 경험을 자동적으로 가지고 있다고 생각한다.

우리 도시에 축구연맹은 코치와 도우미로서 봉사할 부모들을 많이 모집했

다. 나는 최근에 한 아버지와 얘기한 적이 있는데 그는 도우미의 역할을 포기했다는 것이다. 이유인 즉은 그 역을 감당하자면 수많은 시간동안 훈련받고 수료증을 따야하는데, 그것이 어려웠다는 것이다. 도우미로서 그의 역할은 장로님이나 집사님들이 교회로부터 받기를 기대하는 것보다 훨씬 더 많은 훈련을 요구하더라는 것이다. 우리가 사람들에게 어떤 준비 없이 그것을 하기를 기대할 때에 "중요한 사역"으로서 역할을 어떻게 설명해줄 수 있는가?

남 켈리포니아에 지진이 일어났을 때 우리교회의 의사는 가까이에 있는 병원에서 도움이 필요하다는 것을 들었다. 그는 자원하기를 원했지만, 그들은 그의 제안을 거절했다. 문제는 그의 의료수준과 자질에 대한 것이 아니었다. 그는 단지 적십자 훈련을 받은 적이 없었기에 그의 탁월한 능력에도 불구하고 자격이 안 된 것이다. 간단히 생각해보면 이런 정책은 말도 안 되며, 자질과는 관계없다고 우리는 생각 할 수도 있다. 그런데 우리는 영혼의 문제를 다루는 사람들을 훈련시키는 것에 대해 왜 깊이 고민하지 않는가?

훈련과 수료하는 것이 은사와 달란트를 대체할 수는 없으나, 그들은 확실히 함께 적용되는 것이다. 좋은 준비는 사기충전과 연결을 강화시켜주고 장기적이고 효과적인 사역의 가능성을 증대시켜 주는 것이다.

준비에 대한 것을 자세히 살펴보기 이전에, 평신도 동력을 종종 탈선시켜 버리는 또 다른 장벽들에 직면하게 된다.

비전은 상투적인 것에 대항한다

내가 인터뷰한 모든 목회자들은 자원봉사에 대해 실망한 경험들을 가지고 있었다. 다음과 같은 얘기들이 평신도동력에 대해 꺼려하는 목회자들의 이면 고백들이다. 브레드 스미스(Brad Smith)는 이것을 "자원봉사 실패의 명성들"이라 명명한다.

* 자원하여 열심을 내는 중요사람들은 큰일을 하려하지만 결코 그것을 완수하지 못한다.
* 약속한대로 나타나지 않은 자원자들; 그 조각들을 부교역자가 줍도록 한다.
* 믿음이 부족한 위원 회원들은 모든 것에 대해 “no"라고 말했다.
* 감독으로서의 해야 할 일을 지나치게 컨트롤 하려는 위원 회원들
* 자신들의 역할에서 소유 적이고 배타적이 된 자원봉사자들
* 스탭이 5개월 걸려서 만든 것을 단 5분 동안 토론하여 결정 해 버리는 재직회

이런 뼈아픈 경험들이 평신도 동력화를 넓게 받아들이게 하는데 어려움을 가중시킨다. 이런 추억들을 조심스럽고 신중하게 다루지 않는다면, 사역에서 자원자들을 신뢰하는 노력이 줄어드는 부정적인 기대와 잘못된 사고방식(상투적인)을 만들 수가 있다.

그러나 진실을 말해보자면, 나는 그림의 다른 측면을 또한 본 것이다. 자원자들은 교회사역에 그들이 참여하면서 갖게 된 슬픈 기억들을 또 갖고 있다. 우리는 이것들을 “동력화 실패의 명성들”이라고 명명해볼 수 있다:

* 사역에 대한 아이디어를 나누려고 간 자원자들은 말할 기회조차 얻지를 못한다.
* 엄청난 지식과 경험이 있는 자원자들이 교회의 어떤 분야에 도움을 주려했는데, 마치 아무것도 모르는 것처럼 대접 받는다.
* 지도자들을 도우려는 기대를 가지고 온 자원자들은 책임을 맡아야 하는 입장이 되어있음을 발견한다.
* 훈련, 오리엔테이션, 또는 경험이 없음에도 불구하고 책임감을 계속 느끼는 것
* 도움을 제공하려 하지만 전혀 기회를 받지 못하는 자원자들 개선의 책임은 양쪽에게 있다. 그러나 지도자들이 인도해야 한다.

또 하나 해결되지 못한 신뢰의 신화들 중의 하나는 교역자들이 평신도지도자에게 어떤 일을 위임하지만 나중에 통제하려는 것이다. 또 다른 경우 계획을 세우는 모임이 있다하여 갔는데, 이미 그 계획은 다 세워져 있었고, 단지 사소한 일이 자원자들에게 맡겨짐을 발견할 때이다. 그들은 아이디어를 내고 계획을 수립하려고 왔다. 그런데 그냥 할 일만 떠맡게 되었다. 존경받지도 못하고 중요하게 느끼지 않음을 즉각 알아챈다. 자신들은 교역자를 위한 심부름꾼에 지나지 않는다고 결론지어 버린다. 그 영향은 치명적이다. 왜 사람들이 시간을 내고 노력을 하는데, 한 순간에 이런 대접을 받아야 하는가? 자원봉사자들이 봉사하기를 꺼려하고 헌신하기를 주저하는 것의 결과는 부정적인 사고방식(상투적인)을 재강화 해주는 것이 되며 불신과 실패의 주기는 능동적으로 참여하려는 평신도의 아이디어를 꽃이 피지 못하게 하는 이상(ideal)으로 끝나버린다는 분위기로 이끌고 간다.

낮은 기대의 주기를 깨뜨리려는 의도적인 노력이 있어야 한다. 그들이 성공할 것이라고 교역자 팀이 믿어줄 때, 그들의 노력이 존경받음을 알게 될 때에, 그들은 놀라운 일을 성취할 뿐만 아니라, 그들은 자신들의 은사와 달란트 분야에서 영향력 있는 사역자들로 성장할 것이다. 어떤 류의 의도적인 노력을 말하는가? 브레드 스미스는 이것을 잘 설명해 놓았다: "'팀 사역을 주저하는 것'에 대해 다루는 최상의 방법은 마음을 활짝 열고, 더 나은 시스템을 만들기 위해, 그리고 교역자와 평신도 사이에 상호 신뢰를 구축하기 위해 무엇을 해야 하는 지에 대해 얘기하는 것이다." 다른 말로, 신뢰의 결핍은 그것이 포함될 수 있기 이전에, 그리고 삭제(제거)되기 이전에 확인되었어야 한다.

뒤로 약간 물러서라

변화의 과정에 일어나게 되는 토론이나 논쟁은 곡 쉬울 필요가 없다. 종종 변화를 기꺼이 맞이하는(찬성하는) 사람들은 변화가 실제로 일어날 때 가장 불편을 겪게 된다. 찰스와 내가 함께 사역을 처음 시작했을 때, 소

위 예언자적인 초청을 한 셈이 된다. 주중의 지도감독을 해주는 시간에, "수, 만약 나로부터 또는 스탭으로부터 저항을 강하게 느낀다면, 약간 뒤로 물러나기 바란다" 라고 나에게 말해주었다. 나는 "뒤로 약간 물러나라"는 말을 잊을 수가 없다.

팀 사역을 주저하는 것'에 대해 다루는 최상의 방법은 마음을 활짝 열고, 더 나은 시스템을 만들기 위해, 그리고 교역자와 평신도 사이에 상호신뢰를 구축하기 위해 무엇을 해야하는 지에 대해 얘기하는 것이다.

그리고 그 당시 나는 얼마나 이방인 같고, 또 불편했던 지를 지금도 기억한다. 장로집안에서(엄마와 조부모) 평범한 가정주부로 자라온 나는 저항을 받는 것에 대해 본능적으로 회피하려 했다. 나의 배경으로 봐서 당신이 다른 사람들과의 리더십에서 할 수 있는 마지막 것은 "뒤로 약간 물러서는 것"이다.

다행히도, 나의 일은 나의 열정이 되었다. 그리고 누군가가 개념이나 과정에 열정이 있다면, 그는 그것을 알지도 못한 채 종종 뒤로 물러선다. 내가 챨스와 어떤 문제를 다룰 때에 나는 꽤 뒤로 물러선 적이 있다. 그가 나의 반대의견을 대부분이 잘 다룬 것에 대해 감사한다! 그는 항상 동행하지는 않았다. 그러나 가끔 나의 뜻에 따라주기도 했다. 내가 뒤로 물러섰을 때, 그도 가끔은 뒤로 물러섰다. 사실, 가끔 "뒤로 물러서는 것"에 대해 서술적인 표현을 했는데, 그것이 바로 "예수님께 맡기자"는 것이었다.

이런 변화의 과정에서 챨스가 보여준 훌륭한 리더십중의 하나는 우리의 잘못을 지배하려는 지혜를 보여준 경우가 별로 없었다는 것이다. 오히려, 필요시에 동의 못하는 것을 보여준 경우가 있지만 우리 자신의 열정에 근거하여 실패하거나 성공하도록 해준다는 것이다. 우리는 잘 하든지 잘못하든지 간에 대해 그의 허락을 받을 필요가 없었다. 그는 우리의 성공뿐

만 아니라 실수로 부터도 기꺼이 배우려고 했다.

갈등순간

내가 찰스와 사역을 해나가면서 "심각한 토론"과 대화로 논쟁적으로 얘기할 때에 나는 종종 불편해져가고 있는 청중이라는 것을 느낀다. 나는 교회 속에서 갈등을 마치 속담에 나오는 "방안에 있는 코끼리"와 같음을 일찍 깨달았다. 그런 것에 대해 얘기하는 것을 더 피하려고 한다면, 우리는 더욱 더 그것에 걸려 넘어지고 만다!

어른들, 특히 두분의 조부모에 의해 자라난 아이로서, 나는 어린 나이에 존경과 순조에 대해 많이 배웠다. 이것은 가족 간의 존경에 대해서는 가치있는 것이었지만 성인된 여성으로서 "갈등해결"의 기술은 많이 개발되지 못했던 것이다. 더구나 비즈니스 환경에서 경험으로 얻게 되는 난폭한 (뒤범벅이 된) 것에 대한 기술은 별로 습득치 못했다. 그러나 세 자녀의 어머니로서, 중개역할에 대한 것은 경험을 통해 손수 체득하게 되었다. 이런 배경이 평신도목회의 팀장으로서 내 경험에 영향을 끼쳤다.

찰스와 내가 사역의 여러 분야에 들어갈 때마다 관점에서 분명한 도전과 다름을 경험했다. 어떤 갈등상황을 다루는데 나는 준비 안 되어 있음을 내 자신이 느꼈다. 더 추가하여 사역에 동참하는 많은 사람들이 불일치가 있을 때마다 죄의식을 느끼곤 했는데, 여기는 교회이기에 교회 안에서는 어떤 갈등도 없어야 된다는 생각들 하기 때문이다.

오 통제라! 갈등이란 것은 사람들이 모이면 당연히 생겨지는 부산물이다. 그것은 사실, 존재하지 않는다고 생각하면 할수록 어렴풋이 더 큰 것이다.

나의 계속 교육을 위해, 콜로라도 대학에서 개최된 비영리단체 관리에 대한 자격증을 위한 머린윌슨의 프로그램을 선택했다. 그 당시에 그것은 유

일한 프로그램이었다. (지금은 많이 생겨졌다.) 그것은 3년 과정 코스였는데 어떤 특정주제에 대해 몇 주간 계속되는 집중강의도 포함되어 있었다. 처음 집중강의 시에, 나는 "갈등해결" 과목을 선택했다. 그 크래스는 지도자로서 나를 준비시키는데 받은 훈련 중에서 가장 중요한 것으로 여겨졌다. 나는 커뮤니케이트 하는데 있어 새로운 능력과 기술을 가지고 내 교회로 돌아왔다. 나는 심각한 갈등과 사소한 문제들의 차이와 현상을 어떻게 다루는지 알았다. 나는 갈등이 큰 문제로 발전하기 전에 어떻게 해결하는 지에 대해, 많은 교회들이 거실 속에 큰 코끼리떼를 가지고 사는지도 인식하게 되었다!

내가 계속교육을 받고 돌아왔을 때 항상 하는 것처럼 이번에도 챨스에게 내경험을 보고했다. 그는 이것과 관련된 크래스를 교회내에 열기로 했다. 나는 더 찾아보니 알반연구소가 갈등해결에 대한 세미나를 열고 있음을 확인했다. 챨스와 나는 이틀간의 세미나에 함께 참석했다. 우리의 개인적 스타일에 근거하여 우리의 강점과 약점을 알게 되고 우리의 스타일이 갈등을 다루는데 어떻게 영향을 미치는지도 배우는 좋은 기회였다. 우리는 우리교회 지도자들에게 이런 기회를 제공하고 싶은 마음이 생겼다. 그래서 우리는 전문 강사를 불러 사역지도자들과 스탭들을 데리고 수양관에서 훈련받았다. 그런 경험의 결과로, 우리는 이슈와 사람들 사이를 어떻게 분리시키는지, 어떤 문제가 갈등으로 번지기 전에 언어는 어떻게 사용하는지, 이슈가 담고 있는 의미를 어떻게 듣는지, '사랑 안에서 진리를 말하는' 방법들을 배웠다. 비록 성경이 모든 크리스챤에 이런 표준이 적용되기는 하지만, 알맞은 훈련 없이는 시행하기 어렵다는 것을 나는 발견했다. 우리는 사랑 안에서 진리를 말하도록 준비되어야 한다.

챨스와 나는 계속하여 "예수님께 맡긴다"는 생각을 갖고 있지만 동시에 그것들을 더 잘 할 수 있기 위해 배우려 했다. 왜냐하면 과정을 믿기에 서로에 대해 이해하려 애쓰는 분노와 유우머로 바꾸어진다는 것을 알았다. 그런 과정에서 우리는 성경구절이 우리에게 맞는다는 것을 발견했다: "너희는 진리를 알 것인데, 그 진리가 너희를 자유케 하리라"였다 (요 8:32). 이것은 좋은 말씀이나 쉬운 것은 아니다. 그래서 우리는 상기하기를 진리란 것은 처음에는 당신을 화나게 만든다 -- 그 다음에 그것이

당신을 자유케 할 것이다.

훈련에서 경험

훈련의 필요성은 변화의 과정에서 내가 강의할 때 계속적인 주제였다. 사역을 성도들이 하려고 할 때 아무리 훈련시켜도 충분한 것은 없다. 그러나 이런 깨달음은 과정에서 후에 오게 되었다. 우리는 목회를 위해 사람들을 구비시키는 것을 잘못했다는 것을 깨닫기 전에 우리는 많은 시스템을 가지고 있었다. 우리는 그것들이 사역을 할 수 있고 또 해야 한다고 확증하였다. 그러나 우리가 그들에게 기회를 주었을 때, 그들이 성공하도록 하지를 못했다. 우리는 목회에서 모든 사람을 위한 훈련 기대들로 바꾸어지기 이전에, 그런 시스템들이 작용하도록 하는 훈련기회들을 개발하려고 생각했다.

장로님들은 담임목사 찰스가 성서적으로 그들을 준비시키는 것에 추가하여 그들의 역할에서 특수해질 수 있는 훈련이 필요함을 나는 알게 되었다. 그리고 훈련에 대해 다른 접근 방법이 필요함을 찰스에게 얘기했을 때, 그는 내 계획에 쉽게 동의하지 않았다. 현재 훈련이 적합하다고 생각해서 그런 것은 아니었다. 그가 말하기를, “우리는 이미 지도자들에게 많이 요청해왔기에, 또 요청하기는 그렇다”는 것이었다.

나는 논쟁조로 응답하면서 만약 우리가 더 나은 훈련을 제공하여 그들의 리더십역할에 효과가 있는 것을 보도록 준비시켜 준다면 그들은 좋아할 것이라고 했다.

구비시키는 모델에서 핵심가치들 중의 하나는 시간의 청지기적 이라는데 우리가 합의를 보기로 애썼다. 그런 와중에, 찰스와 나는 같은 책은 가지고 있지만 서로 다른 페이지를 보고 있었던 것이다. 우리 양쪽은 교회지도자들이 시간소비에 대해 유의해야 한다고 동감은 했지만, 그것을 어떻게 실행하는지에 대해서는 다른 아이디어를 가지고 있었다.

나는 장로님들을 훈련시키는 스케쥴을 만들었다. 재직들이 훈련에 확실히 참석해야 한다는 것을 챨스에게 강조했을 때 그는 약간 뒷걸음질 쳤다. 사실, 그는 오래된 장로님으로부터 전화를 받았는데 훈련에 불참하겠다는 것이다. 그 모임은 숙달된 지도자들에게는 필요치 않은 것 임에 챨스는 동의했다. 그는 그렇게 생각했을 뿐만 아니라 그 자신도 모임에 대해 참석치 못하겠다고 했다.

두말할 필요없이, 나는 실망했다. 정말 "예수님께 맡겨야"할 때가 되었다. 우리는 몇 번 얘기를 주고받는 와중에 오래된 장로님들이 이런 추가 훈련을 받아야할 필요가 있을지에 대해 챨스는 확신이 없었다. 그러나 그의 입장에서 그 모임이 지속되는 것을 막으려고는 하지 않았다.

다행히도, 그리고 재미있게도 18명중에 15명의 장로님들이 그 모임에 나타났다. 나는 그들 각각에게 편지를 보냈는데, 모임에 꼭 와 주어야 할 특수성을 설명했던 것이다. 모임은 저녁 7-9시가 될 것인데 그들의 사역을 위한 기술과 도구를 개발하는 것으로 구성되었다고 말했다. 우리는 그들이 이미 배운 신학에 대해서는 다루지 않는다. 나의 주제는 우리 팀이 지도자들과 이미 얘기하는 것에 기초해서였다. 그들의 질문과 좌절들이 모임의 내용을 계획 세우는데 도움이 되는 안내를 제공해준 셈이다.

변화에 대한 새로운 마음을 가져야 한다는 첫 번째 훈련에서 우리는 중요한 원칙을 정했다. 출발함에 있어, 그룹의 특별한 필요들에 훈련 초점을 맞춘다는 것이었다. 우리는 그들의 역할에 대한 질문에 답하고 실제적이고 경험을 토대로 한 제안을 한다는 것이다. 그들은 질문을 더 하였다. 질문을 마음껏 하도록 하는 분위기가 되었을 때, 그들은 주저 없이 질문했다!

내가 모든 훈련을 하지 않았음을 기억해두라. 첫 번 장로 모임을 갖기 이전에, 나는 우리 동네에서 은행원들을 대상으로 훈련시켜온 어떤 회사 부회장이 우리교회에 있음을 알았다. 물론 사회 직업에서의 전문가들을 교회 강의에 세움에 대해 항상 유의해야 하는 입장이지만, 샐리(Sulley)의 어른들에 대한 훈련은 내가 신뢰할만한 수준이다. 나는 그녀를 불러서 나

와 함께 일하고 훈련에 동참할 것임을 서서히 알렸다. 그녀는 기꺼이 그 역할을 하기로 마 음 먹었다.

그녀의 가르치는 은사는 우리 팀을 기분좋게 했다. 그녀는 우리를 더 나은 훈련자가 되게 해 주었으며, 동시에 우리는 샐리에게 우리 훈련에 필요한 성서적 기반과 우너리를 가르쳐 주었다. 이것이야말로 확실히 교회나 평신도지도자 양쪽에 대해 "윈-윈"하는 것이었다. 그녀는 '리더십개발'에서 첫 번째 장로가 되었으며 교회속의 여러가지 사역에서 실시되는 훈련기회를 개발하는데 큰 도움이 되었다. 첫 번째 장로 훈련시간에 그녀의 역할을 보라.

우리는 제시간에 시작하고, 또 제때에 끝난다는 약속을 지키려했다. 9시에, 비록 그들이 계속 질문하고 있었지만, 모임을 결론짓겠다고 알렸다. 더 오래 있을 사람은 남아도 된다고 했다. 그룹은 너나 할 것 없이 45분 더 연장하고 싶다고 했는데, 서로 서로 얘기하는 것이 너무 재미있기 때문이었다. 연장 시간에 우리는 다음과 같은 질문을 할 수 있었다:

* 이 훈련 시간에 무엇이 도움이 되었는가?
* 다음 시간에는 어떻게 더 낫게 할 수 있는가?
* 다음 시간에는 무엇을 배우면 좋겠는가?

이런 질문 외에 우리는 우리의 필요접근을 개발하기 시작했다 --현재 지도자들을 격려하고 힘을 주는 것, 그리고 미래 지도자들을 좀 더 효과적으로 훈련시킬 수 있는 방법들. 다음 그룹을 위해 좀 더 쉽게 알 수 있다는 기쁨을 그들은 갖게 되었다.

훈련이 끝난 다음날 아침, 챨스는 몇 통의 전화를 받았다. 교회안에서 그들의 역할에 대해 새로운 도전을 받은 장로님들이 그에게 전화한 것이다. 그들은 훈련의 중요성에 대해 새로운 태도를 보였다. 성서적 모델 제시를 통해 구비시키는 것에 대한 의미를 맛보게 되었고, 그것에 대해 생각하였다는 것이다.

그날 오후에 찰스는 나에게 전화하여 리더십에서 중요한 교훈인 겸손을 나에게 가르쳐준 셈이 된다. 내가 전화를 들었고, 그는 졸리는 듯한 목소리로 직접 말했다: "어제 밤에 좋은 모임을 가졌다고 내가 들었는데." 나는 다음 얘기가 어떻게 나올 줄 몰랐기에, "누가 무슨 얘기를 했냐"라고 물었다. 그는 약간 웃으며 말했다: "사실 몇 사람으로 부터 들었다. 전화 몇 통 왔었다." 그 다음에 그는 목사들로 부터는 별로 들을 수 없는 말을 덧 붙였다: "내가 그것에 대해 잘못 생각한 것 같다. 그렇지?" 이런 허용은 그가 목회 해오면서 우리에게 보여 준 그런 모습이기도 했는데, 변화의 과정에서 중요한 배후역할을 해준 것이다. 우리 각각은 가끔 잘못하기도 한다. 우리는 모두 배운다. 하나님이 하셨던 것이다.

일치하지 않음과 신뢰

나의 담임목사가 동의하지 않음에도 불구하고 훈련과정을 시작한 결정은 뭔가 지속적인 교훈을 창조했다. 나는 사실 주장적인 자세를 행동한 것은 아니었지만 나에게 뿐만 아니라 많은 사람들에게 긍정적으로 영향을 끼쳤다. 나의 계획이 실패했든지 성공했든지 간에 챨스는 나의 능력을 인정했다. 우리는 항상 자신의 방법으로만 하지 않는 담임목사(챨스)를 모시고 있는 것이 감사하다.

첫 훈련시에 챨스가 불참한 것은 또한 담임목사의 비준이 얼마나 중요한 것인가를 나에게 재삼 일깨워주는 기회였다. 특히 교회의 중요멤버들이 모인자리에 그가 함께 한다는 것은 상당한 가치가 있다. 수년을 통해서 나는 점점 더 여기에 대한 확신이 들었다.

이런 초기훈련의 성공은 나와 찰스와의 관계에서 상당한 진전을 보게 해주었다. 나는 이제 결정에 대해 강하게 느꼈던 "예수님께 가기" 훈련에 정당화된 열정과 논쟁의 예를 말할 수 있는 것이다. 그것은 "뒤로 약간 물러서는" 방식이었다.

비전과 훈련

위에 설명한 훈련과정이 지난 1년후, 찰스는 나에게 새로운 스케쥴을 제시했다. 리스트의 제일 위에는 새로 선임된 교회직원들에 대한 오리엔테이션이었다. 그 과정을 만드는데 그를 돕도록 나를 초청한 것이다. 나는 1년전의 훈련에 대한 기억을 상기시키며 말했다. "예, 동참하기 원합니다. 오리엔테이션에 대해 강조해줄 수 있겠읍니까?" 그는 되물었다: "멀로리, 어떤 생각을 가지고 있는가요?" 나는 정중하게 얘기했다. "음식을 장만하는 것도 좋겠읍니다. 그것은 성서적입니다. 지도자들은 음식을 먹으면서 교제하기 좋아합니다." 그는 웃으며 대답했다. "물론, 그렇게 하겠어요. 지난번에는 그러지를 못 했지요."

그가 마음을 열므로 나는 계속 진행할 수 있었다. 지난 훈련을 통해 많은 제안들이 쏟아져 나왔다. 그리고 우리의 훈련에서 개선해야할 것들도 많이 발견되었다. 그런데, 나는 아직 잘 모르는 것이 있음을 알게 되었다. 찰스는 담임목사이고, 나는 훈련에 대한 통찰력을 그에게 제시하고 나누었던 것이다. (결국, 그것이 몇 년 걸리긴 했지만 리더십개발에 대해 얘기 나올 때, 찰스와 다른 목회자들의 신학적인 배경에 거리가 있음을 우리는 서로가 알게 되었다. 그들은 그런 분야에 기술훈련을 받을 것이라고 나는 생각하기로 했다.

간단히 말해서, 나는 그에게 훈련계획을 제시했다. 오후 5:30에 식사를 하고 훈련을 하기로 했다. 식탁에서 우리는 개인적인 얘기를 할 수 있을 것이라고 생각했다. 이것은 어려운 결정에 팀이 동참하고, 비전의 리더들 서로의 깊은 지식으로부터 유익을 얻는다는 원리에 근거한 것이다. 순수한 관계성은 서로에게 도전이 되는 능력을 개발할 수 있고, 교회를 위해 협동적인 지혜를 표출해 낼 수 있다고 보았다.

수년을 통해 우리는 이것을 보아왔다. 관계성이 없이는 리더십이 고통하게 된다. 교회는 관계성에 대해 주장한다. 우리는 관계적인
용어 속에서 교회멤버를 서술한다. 그리스도와의 관계성은 그분의 교회에

멤버가 되도록 한다. 그러나 우리는 얼마나 종종 의도적으로 교회 안에서 관계성을 세우는데 관심을 갖는가!

처음 식사하면서 진행된 훈련에서, 우리는 이야기들을 서로 하도록 했다. 우리는 이야기의 범주를 정하지 않고 모였다. 챨스는 우우리가 만든 질문에 근거하면서 그의 이야기를 나누기 시작했다. 그는 순수하고 분명하게, 그리고 차근차근히 우리에게 말했다. 우리는 교회에 초점을 맞추기 위한 질문들을 정했다:

* 지난번 교회들에서 경험은 무엇이었는가?
* 그리스도와 처음 어떻게 관련짓게 되었는가?
* 당신의 영적여정에서 최상위는 무엇이었는가?
* 이번에 지도자로 세워지는 것에 대해 왜 "yes"라고 말했는가?

마지막 질문의 내용들이 우리 토론을 놀랍고도 분명하게 해주었다. "이 시점에서" 지도자들 자신이 어떻게 기능하는지에 영향을 준 모든 종류의 이슈들에 대해 생각하고 얘기하도록 했다. 어떤 이는 영적으로 성장하는데 즉각적이고 갑작스런 도전이 되기도 했다. 어떤이는 그들이 앞으로 사역하게 될 지도자 위치에 지속적으로 영향을 준 것이었다. 어떤이는 그 이후 얼마동안 고민하도록 하는 것이었다. 어떤이는 그들이 받은 것에 대해 되돌려주는 것으로 리더가 되기로 한다는 것이다.

저녁 식사후에 우리는 훈련을 계속하기 위해 장소를 옮겼다. 그들의 리더십 역할에 대해 챨스는 성서적 근거를 제시했다. 그는 장로교 교리장전을 소개하면서 앞으로 1년 동안은 넓게 배울 것이라고 했다. 챨스가 끝났을 때, 그는 집으로 돌아갔다.

그 다음에 나는 각각에게 준비한 작은 책자를 나누어 주었다. 그 안에는 교회 카렌다, 최근의 예산, 그들의 사역설명서, 장기계획 전략, 그리고 지난해 예산. 7시-9시까지 나는 그들의 역할에 대해 근본적이고, 실제적인 오리엔테이션을 가졌다. 챨스가 이미 그날 저녁의 훈련내용을 얘기했다. 나의 할 일은 그들의 특수한 역할에 대해 자세한 것을 소개하는 것이었

다. 예를들어, 앞으로 1년간의 스케쥴을 검토했다. 어떤 보고가 완료되면, 예산과정을 어떻게 준비하고 어떤 지도자 훈련이 있는지를 소개했다. 다음 12개월 동안 자신들의 할 일이 카렌다처럼 정리되었다. 우리는 함께 우리 자신들의 역할이 효과적으로 기능하도록 조직화 하였다.

지도자들은 더 모임이 필요치 않았다: 그들은 올바른 모임이 필요했다. 장로님들은 이미 놀라운 리더십 특질과 기술들을 가지고 있었다. 그러나 그들은 무엇이 그들을 위한 영역인지를 알 필요가 있었다. 그들의 새로운 역할을 알려줌으로, 우리는 그들이 성공하도록 하려는 것이다. 그들은 현명한 리더십과 깊은 헌신으로 우리를 보상해주었다.

지도자들은 더 모임이 필요치 않았다;
그들은 올바른 모임이 필요했다.

챨스가 동참하고 참여하는 것은 결정적이다. 그는 모든 것을 해야 할 필요가 없었다. 수년이 자나가면서, 그의 목양적 현존은 말 그대로 -- 그 자리에 있는 것(pastoral presence)이었다. 그는 다른 사람들을 훈련시킬 수 있는 사람들을 훈련했다. 그는 와서 기도했고, 흥미를 북돋아주었고, 우리와 함께 하는 것의 가치를 강조하는 것이었다. 결국, 그가 떠났음에도 강한 메시지가 그대로 있었다: "나는 여러분과 함께 있는데, 왜냐하면 우리가 하려고 모인 것은 여러분에게 중요하다는 것을 나는 믿는다. 그리고 나는 떠나는데 내가 다른 지도자들을 신뢰한다는 것을 여러분은 이해할 것이다. 내가 없더라도 자신들의 사역을 잘 해나가리라 믿는다."

시간이 곧 모든 것이다

브렌트우드교회 초기시절에는 배우는 기회들이 많았다. 나의 팀이 성장해 가면서 배우는 기회들은 확장되었다. 이런 배우는 순간들은 우리의 사려깊은 계획보다도 우리의 실수를 통해 종종 더 오게 된 결과였다.

우리가 처음에 잘못한 것들 중의 하나는 너무 어렵게 훈련시키고 사람들에게 너무 빨리 너무 많이 주려는 경향이 있었다. 사람들이 그것을 알 필요가 있을 때까지 알 필요가 없는 것이 너무 많았다. 그들이 그것을 필요로 하기 이전에 그들에게 그것을 주려고 했을 때, 그들은 종종 그 정보를 잊어버렸고, 다시 들어야할 것 들이었다. 그들이 알 필요가 있을 그 시점에 오게 되면 훈련에 대한 그들의 주의력은 항상 초점을 맞추었다.

우리는 계속적인 훈련에 대해 점점 더 배우게 되었다. 우리는 우리의 훈련 스케쥴을 개발했고, 훈련이 필요한 경우의 바로 직전에 시작했다. 예를들어, 처음 몇 년간 시작 오리엔테이션에서 "다른 사람들을 사역에 초청하는 방법"에 관해 미니-훈련을 포함시켰다. 이것은 장로님들 역할에서 중요한 측면이었다. 그러나 현실은 이랬다: 시작 오리엔테이션은 10월에 했다. 그러나 장로님들은 10월까지는 자신들의 직책이 주어지지 않는다고 생각했다. 그래서 사역에 사람들을 초청하는 것에 대한 원리들은 행정적으로 질질 끌어지는 바람에 기회를 놓치고 말았다. 그래서 우리는 중요한 주제는 직책을 가진 바로 그 다음 달에 훈련을 통해 다루기로 했다--그들의 사역을 혼자 할 수 없다는 것을 그들이 발견하여 도움을 찾을 필요가 있음을 느끼는 바로 그 시간에. 기초는 이것이다: 그들의 시간을 우리에게 줌으로 그들이 유익할 수 있다는 확신이 지도자들에게 들 때, 그들은 그것 더 이상을 우리에게 주려고 할 것이다.

실제적인 도전들

* 성공을 위한 지원 스탭과의 교감
* 사무실 장비를 활용하기
* 빌딩내 모임을 위한 스케쥴 공간
* 다른 사람들을 사역에 초청하기
* 건강한 영적지도자 되기

일반적인 문제들

* 어려운 사람들과 일하기
* 갈등을 해결하기
* 소진을 다루는것
* 가족, 사역 그리고 직장에서 요구하는 것 사이의 균형유지

구비시킬 내용들

* 전략적인 계획
* 사역을 효과적으로 나누기
* 성서적 범위안에서 목표와 목적들을 분명히 하기
* 사역과 사람들을 평가하는 것
* 당신의 후임을 훈련시키기

특수한 분야에서 이 훈련에 참석한 목회 스탭들은 목회를 위한 자신들의 은사를 극대화했다. 그들은 기도와 종의 리더십 같은 주제들에 웍샵을 인도했다. 예배를 인도하도록 또는 성찬식에 봉사하도록 임명받은 평신도지도자들의 예배협력자로 그들의 사역을 하는데 있어 실제적인 안내를 자세히 받았다. 이런 교훈은 사실 실제적인 경험에서 나온 것들이었다. 몇 십년동안 성찬식에서 봉사한 사람들은 그런 부탁을 받을 때에 정말로 떨렸다고 고백했다. 기본을 배우고서 그들은 예배에서 다른 사람들을 인도할 때 신적인 권위와 감각성을 종종 실천(입증)하였다.

장기훈련

우리의 리더십은 3년주기로 봉사하는 것이므로, 우리는 이 주기에 맞추어 훈련을 진행하려했다. 훈련의 핵심요소는 변함이 없었고, 가끔 작은 것들을 바꾸곤 했다. 그러나 우리는 필요에 대하여 훈련시키는데, 그 당시에 제기되거나 도전되는 이유들을 훈련시키는 것이다. 가끔 이런 훈련경험들은 우리 교회안에 있는 리더들을 위한 계속적인 훈련 또는 오리엔테이션 프로그램과 연합되기도 했다. 예를들어, 갈등해결에 대한 훈련은 어려움을 겪은 분야에 있는 리더들을 위한 대상으로 훈련이 시작되었다. 그러나 그것은 나중에 일반 프로그램에서 중요한 웍샵 주제로 자리매김 되었다. 비록 많은 사람이 그런 주제를 다루는 것에 대해 부정적이긴 하지만 우리는 "파괴시키는 것"에 대해 다룰 필요가 있음을 느꼈다. 웍샵에서 갈등에 대해 다루자는 것에 대해 반대하는 경우도 있었고, 오히려 이런 주제들이 다루어 질 필요가 있으며, 많은 유익을 얻을 수 있다는 의견들도 있었다.

훈련으로부터 많은 혜택을 본 사람들이 미래에 최상의 훈련자들이 되는 것을 보았다. 우리는 교회안에서 특별한 분야에 은사가 있는 사람들을 훈련자로 기용하였다. 제자화란 성서적 진리를 평생적응 시키는 과정이라는 것을 우리 교인들에게 계속 상기시켰다. 남녀노소를 막론하고 계속적으로 훈련받는 것이 예수그리스도의 신실한, 그리고 효과적인 제자라는 것을 사람들이 이해했다. 하나님께서 사람들의 삶 전체를 통해 사역하고, 또 존경받으며 살도록 하셨다.

구비시키는 원리

훈련의 가치를 천명하기

이 원리를 표현하는 또 다른 방법은 이것이다: 구비의 필요성을 강조하는 것. 교회전반에 흐르고 있는 은사와 기술에 대한 건강한 초점은, 만약 사람들이 자동적으로 그런 은사들이 발휘되도록 한다면 효과 면에서 제한적이 될 것이다. 그것은 그렇지 않고, 그렇게 될 수도 없다. 에베소서 4장에

서 어떤 은사는 분명히 구비시킴을 위해 주어졌다는 것이다. 은사와 구비시킴은 같은 것이 아니다. 은사를 확실히 받은 사람들도 훈련이 필요하다.

그러면 어떻게 우리는 훈련의 가치를 천명할 수 있는가? 우리는 리더십 역할에 대한 필수과목으로 사역에 초청되는 조건부로 훈련을 만들 수 있는 것이다. 우리는 사람들의 은사를 발견하여 사역을 위한 은사와 기회들을 연결한 후에, 우리는 사람들에게 기도하도록 권한다. 초청의 한 부분은 우리가 사역에 초청하는 사람들을 훈련시키려는 교회의 한 부분에 헌신하는 것이다. 이것은 특히 처음으로 사역에 임하는 사람들에게는 더 강력히 권하는 것이다. 만약 하나님이 그들을 그 책임으로 인도하셨다면 그들의 훈련, 자료, 자원, 그리고 지원을 하면서 그들은 준비시키는 것(equip)이 우리의 책임인 것이다. 만약 그들이 Yes"라고 한다면 우리는 그들을 훈련시킬 준비가 됐는가?

배우는 스타일에 차이가 있음을 알라

훈련은 단지 또 다른 모임이 아니다. 교회전반을 통해 우리가 장로님들에게서 발견한 것은 이렇다: 사람들은 더 많은 미팅이 필요하지 않는 것이다; 그들은 단지 올바른 미팅이 필요한 것이다. 우리는 사람들의 시간을 잘 사용해야할 책임이 있다.

효과적인 훈련은 먼저 모든 사람이 같은 방법으로 배우는 것은 아니라는 것을 인지하고 있는 것이다. 어떤 사람들은 시행착오를 통해서 배우고, 어떤이들은 자세한 지침을 원한다. 어떤 이들은 듣고 적용할 수 있다. 다른 사람은 상호교감이 필요하다. 어떤이는 볼(to see) 필요가 있고, 다른 이는 그것을 느낄 필요가 있고, 또 다른 사람들은 그것을 들을(to hear) 필요가 있다. 유혹은 바로 한방법으로, 단지 한 방법안에서만 훈련시키려는 것인데, 왜냐하면 그것은 훈련시키는 사람에게 가장 편안하게끔 배우는 스타일을 맞추어버리려는 경향이 있기 때문이다. 그러나 그 한가지 방법은 단지 몇 퍼센트에게는 효과가 있을 것이다. 종종 일어나는 일은 모든 다른이는 훈련에 대해 순식간에 덜 기대를 갖는다는 것이다.

여러분의 훈련과정에서, 같은 내용이지만, 최소한 3-4가지 다른 방법들을 사용하라는 것이다. 배우는 스타일은 다르다는 개념이 당신에게 새로운 것이라면, 여러분 자신을 훈련하도록 하라. 훈련은 시키기 전에 당신이 훈련시키려는 특수한 그룹의 특별한 배우는 스타일에 대해 생각하고 기도하라. 사역에 동참하게 되는 리더들을 얻기 위해, 당신교회의 DNA를 이해하기 위해, 당신은 그들에 대해 시간을 내야하고, 그들을 구비시키고, 책임감을 고취시켜야 한다. 결과는 놀랍게 될 것이다!

문화, 가치 그리고 필요에 응답하는 훈련을 타켓으로 하라.

배우는 스타일이 다르다는 원리는, 타켓화된 훈련에도 마찬가지로 맞는 원리이다. 우리가 브렌트우드에서 개발한 훈련주기와 특수한 훈련이벤트는 이중적인 강조점을 고려한 것이다: 1) 교회의 목적에 대한 넓은 훈련, 일반적인 제자화에 대한 것, 그리고 예배의 중요성. 2) 특별한 역할에서 요구하는 특수한 기술과 오리엔테이션. 우리가 실시하는 하루 동안의 훈련은 위의 두가지 요소 사이에 균형을 유지한다. 당신의 문화, 당신의 가치, 그리고 사람들의 필요에 부응하는 훈련을 만들어서, 그들의 부름에 따라 봉사하며 살아가도록 해야한다.

느껴진 필요와 목적적인 필요를 발견하라

*느껴진 필요*란 사람들이 어떤 상황으로 가져오는 기대들과 질문들이다. *목적적인 필요*란 주어진 상황에서 사람들이 받아야 하는 실제적인 내용과 근본적인 필요성이다. 이런 방정식이 훈련에 있게 될 때에 그것은 다음과 같은 긴장감을 만들게 된다: 훈련시키는 사람은 훈련받는 사람이 사역에 필요한 특수한 지식과 기술이 무엇인지를 안다; 훈련받는 사람은 훈련에서 응답해야할 자신의 역량에 양향을 줄 것에 대해 두려움, 의혹, 질문, 경험 그런 통찰력을 갖게 된다.

지도자들이 훈련에 참여하기를 꺼려할 때에 그들이 느껴진 필요나 목적적인 필요가 부응될지를 기대하지 않는다고 여러분은 생각해볼 수 있다. 꺼려함을 극복하는 열쇠가 있다: 그들이 필요로 하는 것에 무슨 생각을 하

고, 느끼고 있는지를 알아보고, 그것을 그들에게 제공하라. 훈련과 내용을 구상하는데 있어서 그들이 참여토록 초청하라. 최상의 훈련은 그들이 알기 원하는 것과 여러분이 그들에게 알기 원하는 것을 조화시킬 때에 가능하다. 이것에 대해 더 알려면 아래에 나오는 구비원리, "필요평가들을 기록하기"를 보라.

갈등상황을 어떻게 효과적으로 다루는지에 대해서는 지도자들을 훈련하고 구비시켜야 한다. 사람들은 종종 당신이 윈-윈 해결을 갖지 않으면, 당신은 갈등을 해결한 것이 아니라는 원리를 이해하는데 도움이 필요하다. 왜냐하면 두사람이 모인 곳에는...해결을 필요로 하는 갈등이 결국 있게 마련이기 때문이다! 그 코끼리들을 무시하지는 말자. 또는 갈등해결이 우리 지도자들에 의해 실천된 자연적인 기술이라고 가정하지도 말자. 이와 같은 가정은 교회안에서 진리, 정직, 그리고 효과적인 간증을 계속적으로 죽이는 셈이 된다.

제 시간에 시작하고 제시간에 끝내라.

교회 모임들은(meetings) 길게 하는 것으로 악명이 높다. 교회 모임에서 시간 사용의 길이는 수행해야 할 엄청난 양의 일에 대해 반비례하기도 한다. 제 시간에 시작하고 제 시간에 마침으로 그들의 시간을 정말로 가치있게 여김을 사람들에게 보여주라.

끝없이 진행되는 교회모임(meetings)은 대개 낮은 응답을 생산해내고 만다. 사람들은 끝이 없는 헌신 속에 더 이상 살지 않는다. 사려 깊은 시간관리는 오늘날에 값비싼 돈이다. 지도자로서, 우리는 시간에 대한 선한 청지기가 되어야 한다. 무엇이 토론되고, 그 토론에 얼마만큼의 시간이 투자되는지를 안다면, 그들의 참여에 대해 더 나은 결정을 할 것이다.

필요평가를 기록하라

교회구조에서 각 역할을 위해 당신자신에게 물어보라: 이 기능을 효과적으로 수행하기 위해 이 사람이 정말로 알아야 할 필요가 있는 것을 어디

엔가 기록해놓았는가? 만약 그렇지 않다면, 어떻게 당신은 그곳을 알 수 있는가? 역할 기대와 설명서들, 그리고 훈련모델을 개발하는 데에 도움이 되는 몇가지를 우리는 발견했다:

*출구인터뷰*는 개인적인 경험에 근거한 풍성한 정보를 제공해준다. 미래지도자들은 과거지도자들의 실패와 좌절로부터 엄청난 유익을 얻을 수 있다. 출구인터뷰는 떠나는 지도자들에 대한 신선한 관찰이며, 그 자리를 대신할 사람을 준비시키는데 유용하게 사용할 수 있다.

*필요를 평가*하는 것은 올바른 질문에 대한 것이다. 인터뷰하는 사람에게 요구되는 기술은 효과적인 청취력이며 설명의 의도를 분명히 하고자 하는 피드백의 능력이다. 그것이 글로 씌여지든 말로하든 좋은 평가란 "일반적인 코멘트"와 "느껴진 필요들" 분야를 포함해야 한다. 다른 사람들은 또 생각하기를 오래된 리더들은 지식이나 훈련경험을 소유하고 있어, 전혀 언급되지 않는 순수한 느껴진 필요들을 무시할 수도 있다고 가정하기도 한다. 만약 당신이 시간을 갖고 듣는다면, 당신이 사역으로 초청하는 사람들의 순수한 필요들에 의해 종종 놀랄 것이다.

성공하도록 세우라

구비시키는 분야에서 우리가 하는 모든 것을 위해 근본적이며 중요한 것은 성공을 위해 세운다는 목표가 되어야 한다. 그들을 초청하여 하도록 하는 것은 반드시 성공할 수 있다는 생각을 주는 방법에서 그들을 초청하라. 몇가지 질문을 마음속에 간직하고 훈련을 구상하라:

* 성공하기 위해서 그들이 알 필요가 있는 것은 무엇인가?
* 성공하기 위해 그들이 교회로부터 필요로 하는 것은 무엇인가?
* 그들이 경험할 수 있는 방법에서 성공을 정의 내리도록 어떻게 도울 수 있는가?
* 그들의 크고 작은 성공을 어떻게 인정하고 축하 할 것인가?

구비시키는 영웅들

Heartland Community Church
Overland Park, Kansas
www.heartlandchurch.org
Senior Pastor: Craig McElvain
Equipping Pastor: Glenn Kahler

내가 본 의도적인 리더십개발의 신나고 보고될만한 모델중의 하나는 하트랜드 커뮤니티 교회이다. 처음부터 끝까지 스포츠용어를 사용하는데 그들의 프로그램은 "농부팀(Farm Team)"이라고 불리운다. 리더십개발의 가치는 담임목사로부터 왔을 때, 리더들을 훈련시키는 책임을 진 부교역자가 함께 함으로 인준이 되는 것이다.

구비시키는 목회자 그랜 카렐은 스탭에 의해서 인식된 "고통스런 필요"로서 시발적인 진행 동기부여를 서술했다. 그들의 빈 공간을 채우기 위해 미래 지도자들을 확인하고 개발하는 데에 책임을 가질 필요를 보았다. 가치가 순수해지려는데 위에서 부터 아래로 모델이 되어야 함을 인식하면서, 그들은 장로님들과 현재 주요지도자들을 타켓으로 시작했다.

교회가 성장해감에 따라 핵심리더그룹은 사역의 모든 분야를 위해 지도자들을 점점 더 양성하는 것이 필요했다. 구비시키는 목사와 담임목사 양쪽은 영라이프(Young Life) 사역으로 자라온 분들이며 경험을 쌓았다. 그것의 핵심 실제들 중의 하나는 사역에 임하기위해서이다. 당신은 자원봉사자들을 확인하고 구비시켜야 된다고 설명되었다. 그들은 대학생들을 위주로 여름 인턴십 과정을 만들었는데, 그것은 교회의 리더십개발 프로그램(the Farm Team)을 위한 모델로서 사용되고자 한 것이었다. 그것은 그들이 섬기는 세상에 연관되고 응답되는데 초점을 맞추는 놀라운 제자화였다.

그랜(Glenn)은 설명하기를 "리더십개발의 분야를 제공하는 사람은 누구든

지 지도자들을 발견할 것이다." 그것은 소위 "그것을 세우라, 그러면 그들이 올 것이다"의 정신이기도 하다. 하트랜드 교회는 사람들이 성장함에서 기대, 책임, 그리고 교회에 투자를 하면서 리더십문화를 창조했다. 어떤 사람이 스탭에 의해 개인적인 초청으로 팜팀(Farm Team)에 참가한다. FT멤버를 어떻게 찾느냐고 그랜에게 내가 물었을 때 그는 스텝에게 다음과 같이 질문하면서 진행한다는 것이었다: "당신이 개발하는 자원봉사자들 중에 누가 주요 지도자가 될 잠재력을 보여주고 있는가?" 리더십개발 약속(헌신)은 10월에 시작하여 5월에 마치고, 소그룹형태로 팀이 되어 매주 모이고, 그들의 이야기를 나누고, 기도하고 함께 성장한다는 것이다. 그들은 성경을 공부하고 믿음의 공동체(DNA)의 가치와 문화를 연구한다는 것이다. 그리고 주제에 대해 넓혀가기 위해 10권의 책을 읽을 것을 요구한다는 것이다.

FT훈련의 네가지 주요원리는 이렇다:

1. 영적성숙에서 모델이 되는 것
2. 비전 베너를 소지하고 다닐 것
3. 다른 사람을 멘토링 할 것
4. 사역에 대한 요청을 확실히 성취할 것

리더십 개발에 동참된 개개인은 주요지도자가 되는 길(pathway)에 들어선 것이며, 나중에 큰 책임을 맡게 될 것을 이해하고 받아들일 필요가 있다. 훈련은 수련회를 통해 절정에 이를 수 있고, 또 수료식과 수료증을 주어 미래 사역을 받는 기회를 가짐도 중요하다.

후속조치는 당연하고 또 의도적이어야 하는데, 다음과 같은 질문을 해볼 수 있다. "올바른 사역지인가? 잘 맞는가? 다른 곳으로 바꿀 필요가 있는가?" 대개 10%정도만이 새로운 방향 설정이 필요한 것으로 나타났다. FT헌신의 추가 가치들 중의 하나는 새로이 등장하는 리더들은 교회의 DNA를 배우고 주장하는 것이고, 그들이 이끌어 갈 교회의 비전과 문화, 그리고 방향을 더 이해하고 주인의식을 갖는 것이다.

하트랜드 교회의 문화는 사람들을 코치하고 성장시키려는 헌신에 근거하고 있다: 스탭들은 그들 역할의 부분으로 이 헌신을 받아들이며, 그것이 그들의 사역설명서를 꾸며주고, 그들의 실천과 평가에 반영된다. 담임목사는 이것을 그의 최우선과제로 생각하고, 이런 것의 필요에 따라서 자신의 스케쥴을 재조정하고, 이런 가치들을 실천하기 위해 다른 것을 종종 포기하기도 한다.

반영과 토론을 위한 질문들

1. 당신은 리더들이 성공하도록 어떻게 배치하는가?

2. 회중석에 앉아있는 사람들에 대한 당신의 태도를 생각해보라. 당신은 그들이 캐내어져서 제련되어지기를 기다리는 돌속의 다이아몬드로 보고 있는가? 또는 석탄 덩어리로 보고 있는가?

3. 이런 다이아몬드를 광나게 하는데 있어 교회의 역할은 무엇인가?

4. 계속적인 지도자개발을 위한 당신의 계획은 무엇인가? 봉사하도록 부름 받은 사람들의 느껴진 필요를 어떻게 발표하고 알리는가?

10

구비시키는 세교회의
비전을 보라

> 그가 어떤 사람은 사도로, 어떤 사람은 선지자로, 어떤 사람은 복음 전하는 자로, 어떤 사람은 목사와 교사로 삼으셨으니 이는 성도를 온전하게 하여 봉사의 일을 하게하며 그리스도의 몸을 세우려 하심이라 우리가 다 하나님의 아들을 믿는 것 과 아는 일에 하나가 되어 온전한 사람을 이루어 그리스도의 장성한 분량이 충만 한 데까지 이르리니.
>
> 엡 4:11-13

이정도 되면 뭔가 분명해 진 것 같다. 그러나 에베소서 본문은 모양보다는 역할에 훨씬 더 강조점을 두고 있다. 우리는 특별한 지역에 교회(그리스도의 몸)를 생각할 때에, 그 공동체가 추구하는 특수한 모양은 공동체의 문화와 성경적 가치의 결합이어야 한다. 교회가 그리스도께 속해 있음으로, 그리스도께서 특별한 모양을 결정한다!

교회개척의 모델에 있어, 어떤 문화에 있는 교회전체를 다른 문화에 있는 교회에 그대로 옮겨서는 결코 되지 않는다. 그 교회는 이방인으로 있거나, 그 교회가 그 문화에 맞으려고 변화한다. 그리스도의 몸으로서 교회가 갖는 것은 사람들 사이에 개발되는 독특한 관계성속에서 보여 진 그리스도의 목적과 특질에 대한 정도(degree) 에서이다.

성서적 모델을 우리가 신실하게 탐구할 때에 물어야할 질문들은 이렇다:

* 우리는 그리스도와 같이 살아가는 사람들을 어느 정도에서 생산하고 있는가?
* 이런 목표들에 도달하기 위해 바꾸어야할 것은 무엇인가?

이런 질문들에 답을 제대로 달기위해 부지런히 추구하는 교회들은 독특한 형태를 갖는다. 기회만 주어진다면, 그리스도께서 그의 몸을 잘 만드신다.

개교회에서 비전

"방법은 많지만, 원리는 많지 않다; 방법은 항상 변하지만 원리는 결코 변치 않는다." 하와이에 있는 새희망교회 담임목사 웨인 코데이로는 구비시키는 지혜의 귀한 진리를 말한다. 개 교회에서 구비시키는 비전은 실행에서 계속적인 재비전(revision)이 필요할 뿐만 아니라, 모든 개교회의 스타일은 또한 독특하다. 원리는 같을 것이다; 특별한 방법, 모양, 그리고 그들이 적용하는 방법의 측면에서 원리들의 칼라는 다양할 것이다.

"방법은 많지만, 원리는 많지 않다;
방법은 항상 변하지만 원리는 결코 변치 않는다."

세가지 다른 교회들을 설명하면서 예를들어 보겠는데, 그들 모두는 구비시키는 교회로서 살게 하는 성서적 원리들에 깊이 헌신하고 있다. 비록 그들이 감리교회라는 교단에 한정되어 있지만 그들은 확실히 다른 세지역--오하이오, 켄사스, 텍사스--에 위치하고 있다. 이들 중 두 개 교회는 변화를 경험하였고, 또한 안정적인 교회이다; 다른 하나는 1990년대에 새로 개척된 것이다. 그들중 두 교회는 장소를 자신들이 선택한곳이었다--진햄스버그 교회와 윈즈교회. 세 번째는 장례식장에서 모임을 시작한 소그룹이며 그들 자신이 부활의 교회 개척을 소명 받았다고 믿었다.

진햄스버그 교회

이 교회의 현재목사는 마이클 슬라우트인데 1979년 오하이오 티프 시(Tipp City)에 도착했을 때, 그 교회는 이미 100년이 넘은 역사를 가지고 있었다. 90명 정도가 전통적인 맛을 그대로 간직하고 있었다. 이 교회의 초기 사역 시에는 50명 이상의 젊은이들을 목회자로 배출하기도 했다.

마이크는 1979년 4월의 경험을 분명히 기억하고 있는데, 그는 두 개의 교실을 가진 시골교회 뒷마당으로 가서 하나님께 말했다: "당신이 이 교회를 향한 비전을 이룰 때까지는 이 교회를 떠나지 않겠습니다." 그날 이후에 하나님은 마이크에게 비전의 요소들을 점점 더 주시기 시작했다.--미래에 대한 희망. 그런 요소들 가운데는 다음 것들이 있었다.:

* 3,000명이 예배드리는 모습
* 다른 교회들에 영향을 주고 도전을 주는데 도울 수 있는 훈련센타로서 알려지는 교회
* 순수하고 다양한 인종이 모이는 교회
* 하나님의 백성들에게 힘을 주는 교회
* 사람들이 예수그리스도와 개인적인 관계성을 갖도록 소개하고 사회속에서 그들을 섬기도록 하는 교회!

그의 비전에 대한 마이크의 열정은 계속해서 실천을 시작하게 한 여러 가지 변화를 가져오게 했다. 예배음악은 더 현대적이 되었다. 기관을 유지하려했던 방법들에 새로운 불을 붙였으며, 그리스도의 공동체에 영향을 주려는 시도가 강조되었다. 예를들어 한달에 한번 저녁에 교회의 행정적인 모임을 갖는데, 행정에 대한 모든 것을 다루는 기회이다. 이것은 참석자들이 그들의 가족속에서, 사역속에서 개인적인 사역을 어떻게 하는지에 대해 자유로이 발표하도록 의도적으로 꾸며놓았다. 놀랄일도 아니지만 새로운 방향의 결과로서 변화들이 교회안에서 일어나기 시작했다. 꽤 많은 사람들이 교회를 떠났다.....거의 삼분의 일(1/3)이 떠났다. 교회는 비전을 효율적으로 실현해 나가는 쪽으로 분위기가 바꾸어져 갔다.

1년이 지나서, 마이크는 세부분의 전략을 따랐다:

1. 그는 공동체의 특징에 대해, 그리고 교회를 향한 하나님의 기대에 대해 성경적으로 가르쳤다.
2. 그는 교인수가 감소하는 것을 무시했다(마이크는 그것을 "올바른 숫자"라고 말했다.)
3. 그는 리더십 팀을 제자화하기 시작했다.

마이크는 행2:38절에 대해 자신의 설교 촛점을 맞추면서, 회개를 강조하고 세례의 원래 의미인 "죽음(dying)"에 기초하여 새 삶을 살도록 하고(롬 6:3-4절을 보라), 초자연 사역에 교회의 참여를 강조했다. 교회멤버들은 작은 교회의 좁은 안목으로 보는 것을 멈추고 전능하신 하나님의 큰 관점에서 기회들을 보기 시작했다. 교회란 보이는 것이 아니라 믿음에 의해서 하는 것을 하나님이 축복하신다는 진리에 의해서 실행하기로 했다. 실제적인 장기 결석자들 중의 하나는 어떤 토론의 주제가 생겨지면 예수님이 하셨던 것처럼 했는데, 제자들이 그것에 대해 'no'라고 투표하지 않았다는 것이다. 마이크는 말하기를 "그것이 바로 1년 예산이 27,000불에서 500만 불로 성장한 이유이다: 하나님께서는 예산에 의해 움직이시는 분이 아니다. 하나님은 믿음 안에서 모험을 감수하는 이들에게 축복하신다."

마이크가 처음 리더그룹을 제자화 시키기 시작할 때에 참석에 초청하는 것은 단지 두가지 조건이었다: 정규적인 출석과 그들이 배운 것으로 다른 사람들의 삶에 재생산이 되기를 기꺼이 바라는 것. 처음의 소그룹(또는 "돌봄 팀")은 진 햄스버그 교회에 일어난 것에 중요한 열쇠로 판명되었다. 그들의 변화에 대해 마이크가 설명할 때, 그는 소그룹얘기로 시작했다. 그는 그것을 코이노니아의 실천-순수한 크리스챤 교제-이라고 소개한다.

진 햄스버그 교회는 그들의 사역전반에 걸쳐 팀의 개념과 아이디어를 활용했다. 마이크는 이런 식으로 구조를 설명한다.

팀 문화는 한 지도자가 다른 사람들을 지도하는 사람들을 지도하는

> 계급제도가 아니다. 구조는 수평적이다. 사람들은 그들의 은사와 하나님의 기름부음에 근거하여 함께 모여 기능하는 것이다. 팀에 있어 1+1=2가 아니다. 세로로 서서 둘이서 일할 때는 그 영향이 가히 폭발적이다. 그들은 서로 떨어져 일할 때 보다도 함께 일할 때 훨씬 더 큰 일을 해낼 수 있다.

전통적으로 알려져 온 설교는 '한사람(담임목사)' 만의 몫이라는 것이 진햄스버그 교회에는 팀에 의해 실행되었다: 이것은 사람들이 돌아가면서 설교한다는 의미는 아니다; 이것이 의미하는 바는 다양한 미디어에 은사를 가진 사람들, 특별히 예배를 개발함에 있어 사람들을 돕는데 은사있는 사람들이 모든 측면에서 동참한다는 뜻이다. 설교 중에 사용된 비주얼(visual)은 모든 사람이 같은 방법에서 베우지 않음을 인식하는 것이다. 팀이 계획하는 것을 한사람이 하는 것과 비교해 볼 때에 엄청난 일이 일어난다고 마이크는 얘기한다.

교회의 핵심에 대해 물었을 때, 마이크는 모든 신자의 제사장직에 대한 성서적 교리를 얘기한다. 진햄스버그 교회는 모든 성도들의 사역을 강조한다. 70여명이 넘는 교회 스텝가운데 5명만이 "등급을 통과했다"라고 평가했다. 그 교회는 더 넓고 더 깊은 사역을 위한 훈련장소가 되었다. 마이크는 설명한다:

> 그것이 바로 왜 우리의 스텝을 개발하는 이유이다—그들의 은사에 근거하여. 우리는 하나님께서 창조하고 부른 삶을 향한 목적을 개발하도록 도왔다. 간단히 말하면, 그것이 나의 사명선언문이다: 하나님의 여정에 그들을 연결시키는 것. 그것이 바로 우리의 존재 이유이다. 사람들로 하여금 그들 자신의 불타는 숲을 발견하도록 돕는 것이다. 그리고 우리는 그 불타는 숲에 가솔린을 던지는 것이다.

구비시키는 교회가 되려고 하는 교회의 담임목사에게 줄 수 있는 충고가 무엇이냐고 물었더니 마이크는 세가지를 얘기했다:

1. 하나님의 지도를 받기위해 시간을 갖고 청취하고, 교회를 향한 하

나님의 비전이 무엇인지를 기도하라.
2. 예수그리스도와 깊은 관계성을 개발하라.
3. 문화에 대한 학생이 되라: 그리스도께서 당신에게 닿으라고 보낸 사람들에 대해 알도록 하라.

"그것이 나의 사명선언문이다:
하나님의 여정에 그들을 연결시키는 것.
그것이 바로 우리의 존재 이유이다. 사람들로 하여금
그들 자신의 불타는 숲을 발견하도록 돕는 것이다. 그리고 우리는 그
불타는 숲에 가솔린을 던지는 것이다."

진햄스버그 교회는 구비시키는 측면에서 다른 교회를 돕는데 문을 열어놓고 있다. 3,000명 이상 모이는 성도들이 그리스도를 위해 전 세계에 영향을 미치고 있다. 이 교회에 대해 더 알고 싶으면 다음의 홈페이지를 보라. www.ginghamsburg.org

부활의 교회(Church of Resurrection)

부활의 교회는 1990년 아담헤밀턴(Adam Hamilton)이라는 젊은 신학생에 의해 켄사스 리우드에 개척되었다. 처음에 장례식장을 빌려 예배를 드렸는데 지금은 6,000명 이상이 출석하고 있다. 진햄스버그 교회와 마찬가지로, 이 교회는 자신들을 재생산하고, 가르치는 교회로 본다. 비전의 일부는 성도들이 줄어드는 경험을 하고 있는 주요 교단들 속에 영적성장을 재가동시키는 모델을 제시하는 것이다.

내가 부활의 교회를 방문하여 아담과 또 그의 스텝들과 얘기했을 때, 나는 여러 가지 인상을 받게 되었다. 목사는 자신에게 형성된 기억들을 잘 사용한 시골소년이었다. 그는 자신이 이끄는 사람들의 문화를 알고 있었다. 교회가 시작되던 초기시절에, 그는 "내가 성장하면서 교회에 대해 내가 좋아한 것은 무엇이었던가?"라는 질문을 자신에게 하면서 교회의 삶을 개발했다.

구조나 방법에 관련하여 싫어하는 것이 있다면, 그는 같은 목적을 성취하는 다른 방법을 사람들과 같이 찾으려 했다. 교회로부터 돌아서서 떠날 때에 사람들이 사용한 변명들을 교회를 재구성하는데 사용했다. 이런 변화를 계획함에 있어 그를 그리스도에게로 데리고 간 핵심교리와 성서적 가르침을 강조하는 것이 중요함을 항상 염두에 두었다.

교회가 새신자에게 제시하는 분명한 비전에 대해 나는 감명 받았다. 부활의 교회는 상상력과 호기심을 유발시키는 강한 비쥬얼 이미지로 자신을 표현한다. 교회성도들은 크리스챤 삶을 돕기 위해 등산하는 언어를 사용한다. 제자화에 대한 그들의 정의는 정상을 개인적으로 탈환하는 아이디어를 결합시키고, 그 다음에 다른 사람들을 꼭데기로 인도하려고 계곡으로 돌아오는 것이다. 교회의 전체 프로그램은 어떤 사람이고 간에 들어와서 연결되는 것을 포함시키면서 등반하는 용어를 사용하면서 설명했다. 방문자들은 크리스챤 삶과 관련지어 그들이 있는 곳을 고려하도록 초청되었다: 군중들, 신참들, 탐구자들, 열정자들, 또는 안내자들. 주일 성경공부와 다른 기독교 교육 기회들은 모든 사람에게 열려있지만, 등산가의 어떤 단계에 특별히 맞도록 조직되고 소개되었다. 성장, 변화, 그리고 제자화에 대한 강조는 교회에 들어온 순간부터 분명해진다.

교회의 강한 비전은 가르치는 교회로서 정체성을 보여주고 있다. 업워드 성서대학(UBU)을 통해 성도들의 계속적인 영적 정상을 의도적으로 제공할뿐만 아니라 다른 교회들을 초청하여 변화의 과정을 실지로 보여주기도 한다. 그렇게 함으로 부활의 교회는 미국 전역에 흩어져있는 현재와 미래의 많은 교회들에 큰 영향을 미치게 한다.

부활의 교회에서 가장 격려가 되는 것은 각 성도들에 대한 제자화의 기대에 대한 분명한 발표이다. 핵심목표 중에 이런 것이 있다:

* 교회 안에 섬기는 제자들을 발굴하여 구비시키는 것
* 사역을 위해 새로운 모델을 개발하는 것
* 하나님의 목적을 달성하기 위해 목사, 스텝, 평신도사이에 협력을 강화하는 것

* 부활의 교회 밖에 크리스챤 봉사를 위한 길을 준비하는 것

성장을 위한 계속적인 기회들은 성도들 앞에 놓여진다. 이것들은 고급반의 훈련이전에 예비단계에 부응하기 위해 기대되는 성장 제자들에 의해 강화되는 것이다. 영적성숙으로 가는 길은 분명한 표시들이 있다. 예를들어, UBU에 등록하려면 등록비뿐만 아니라 다음의 요구사항이 있다: 성경탐구코스, 정규적인 예배참석, 적어도 1년간 사역에 적극동참, 영적은사발견 완료, 그리스도를 위한 제자로서 또 지도자로서 깊이 헌신하겠다는 욕망. 영적성장의 분위기는 정말로 새로워지는 것이다!

교회를 개척하게 만든 환영하는 분위기의 변화와 적응은 너무 신나기에 부활의 교회가 계속 살아있게 만든다. 담임목사 아담은 리더들의 강한 팀을 개발하여 교회가 올바로 진행하도록 하는 데에 늘 신경을 쓴다. 여러분은 그 교회의 홈페이지를 확인해 봄으로 다이나믹을 알 수 있다: www.cor.org

윈즈 빌리즈 처치(Windsor Village Church)

담임목사 켈드웰은 윈즈감리교회를 17년 이상 목회했다. 텍사스 휴스턴의 남서쪽에 위치하고 있는 그 교회는 25명에서 12,000명으로 늘어났다. 내가 위에 서술한 두 교회와는 달리 윈즈 교회는 도시인들을 교인으로 하고 있다. 윈즈교회를 독특하게 만드는 것 은 교회 안에서 뿐만 아니라 교회 주변의 공동체에서 사역하는 다양한 실제적인 사역들이다. 100여개 이상의 사역들이 있는데, [비영리단체/503c.3]로서 많이 활동하고 있다. 교회주변 공동체를 통해 엄청난 영향을 끼치고 있다.

구비시키는 것과, 스텝위주에서 평신도위주로의 특징에 대해 물었을 때 켈드웰은 이렇게 대답했다:

> 그것은 좋은 질문이다. 윈즈감리교회는 CEO-영향, 그리고 평신도위주 교회 양면을 가지고 있다. 어떤 의미인지 얘기해주겠다. 나는 내 자신을 비전 던지는 자로의 근본책임을 항상 보아왔기 때

> 문에 CEO같은 영향을 주었다. 그리고 시간이 지남에 따라 알게 된 것인데 성공적인 비전을 던짐으로, 평신도는 나를 보게 되고, 의도적이든 또는 우연이든 그들은 앞에 놓여 진 하나의 비전에 집중하게 된다. "변화주도"의 견지에서 볼 때, 나는 근본책임이 있는 사람이다.

켈드웰은 즉시 평신도위주 교회가 됨으로서의 긍정적인 면을 얘기하기 시작했다:

> 비전과 관련된 변화는 능력있고, 돌보고, 지속적이고, 동정심이 강한 평신도들 없이는 일어나지 않는다. 윈즈교회에서 사람들은 비전을 수행하는데 책임이 있을 뿐만 아니라, 그들은 또한 미니-비전들을 창조하는 데에도 책임이 있다. 물론 모든 미니-비전들은 주요비전에 어울려야 한다.

구비시키는 교회의 담임목사로 맞이하게 되는 도전이 무엇이냐고 물었을 때 켈드웰은 두 가지를 지적했다: 리더십에 맞는 사람들을 배치시키는 것과 그들을 신뢰하는 것. "만약 여러분이 동료의 필요를 채워주려 한다면, 그리고 21세기에 하나님의 나라를 성취하려 한다면, 여러분은 알맞은 사람을 어떻게 등록시켜 동참하게 하는지를 배워야 한다. 그리고 그것은 신뢰를 포함한다"라고 켈드웰은 말한다.

윈즈 감리교회는 도시환경에 있는 사람들의 필요를 향해 과감하게 움직였다. 멤버들은 예수님께 순종하고 행동에 옮기면서 그런 필요들에 응답하려 했다. 그들은 파워센터라고 불리는 큰 커뮤니티 센터를 지원하였다. 이 커뮤니티는 약 200명을 고용하고 있는데 의료, 교육, 재정, 그리고 직업들을 제공하고 있다. 파워센터는 필요들을 충족시켜 주어야겠다는 비전을 가지고 1,000불을 은행에서 빌려가지고 시작했다. 이 기관은 결국 450개의 가정들을 지원하여 복음의 메시지를 몸소 실천하고 있다.

"구비시키는 비전을 살아있게 하는 열쇠는 변화를 추구하는 것이다" 라고 켈드웰은 말한다. 많은 사람이 변화를 좋아하지 않는 것을 그는 알고 있

다. "그러나 변화 없이는 하나님이 우리에게 요청하는 것을 할 수 없다. 변화 없이는 교회는 죽을 것이라고 나는 말하고 싶다. 그러므로 변화를 선택하든지 죽음을 선택하든지 이다"라고 그는 덧붙였다. 이 교회에 대해 더 알고 싶으면 홈페이지를 참조하라: www.kingdombuilder.com

"구비시키는 비전을 살아있게 하는 열쇠는 변화를 추구하는 것이다."

일반적으로 지적하는 것

"비록 이 세 교회는 그들의 정체성에 있어서 매우 다르긴 하지만, 그들은 모두 다 감리교의 유산을 물려받고 있다. 그들은 지난 세기에 웨슬레 운동의 보증수표였던 따뜻한 전도적인 다이나믹을 축하 하였다. 그들은 그들 자신을 과거에 전국을 휩쓸었던 과감한 구비사역의 후예들로 보면서, 우체국보다도 더 많은 미국의 감리교회들을 아직도 자랑스럽게 여기고 있다.

이 세 교회들은 그리스도의 몸인 교회를 지배하는 신실한 원리를 적용함으로서 독특한 모델로 판명된 유사성을 가진 교회들의 예이다.

당신자신의 모델을 발견하라

내가 이런 구비모델을 제시한 몇 년 동안, 나는 많은 다른 교회들에 잘 적용되는 모델을 발견하게 되었다. 여러분은 이런 원리들을 이미 적용하는 교회들을 자신들의 교단 안에서 발견할 수 있다고 나는 생각한다. 성장하는 교회들을 보라; 거기 사람들을 만나보고 왜 그런지 물어보라. 만약 그들이 그들의 교회에 대해 지혜롭게 말할 수 있다면, 여러분은 구비시키는 교회임을 발견하게 될 것이다. 그들과 계속 얘기하라. 사람들이

그들의 교회에서 사역의 주인의식을 갖고 있다는 입증을 들어보라. 어떤 이는 교회안의 특별한 지도자나 사역에 대해 말하기도 할 것이다. 그러나 많은 사람들이 그들의 은사와 소명에 따라 사역하고, 그들의 교회를 이끌고 가는 팀의 일부라고 그들이 보일 때에, 여러분은 그것이 구비시키는 교회임을 보게 될 것이다. 회중석에 앉아있는 사람들이 그리스도의 몸 안에서 자신들의 역할에 대해 흥분해하는 것에서, 여러분은 만인제사장의 한 면을 경험하게 되고, 크리스챤들은 사역을 위해 구비되는 것이다.

구비시키는 원리

프로세서(-ors) 는 마라톤처럼 오래간다.

이런 원리들을 적용하는 사람은 두 그룹으로 나누어질 것이다: 프로그래머(-ers), 그리고 프로세서(-ors). 자신들의 교회가 따와서 될 수 있는 확실한 프로그램을 구비시키는 모델로 보는 사람들은 분명히 낙담하고 좌절하게 될 것이다. 여러분이 그것을 프로그램으로 하는 것은 좋다 - 그리고 그것을 짧은 기간 동안은 오케이이다- 그러나 오래지 않아 수정해야 한다는 것을 당신은 알게 될 것이다. 그리고 교회는 다른 가방들과 함께 가려고 구비시키는 것들이 들어있는 작은 가방들을 추가할 것이다.

진짜 변화라는 것은 하루 밤에 일어나지 않는 다는 것을 프로세서(-ors)들은 배우게 되었다. 내가 이 책에서 요약하고 있는 대부분의 원리들은 실천에 실제로 사용되기까지 몇 달 또는 몇 년이 걸렸던 것이다. 구비시키는 사역에 대한 열정이 성서적 명령이라고 확신이 들지 않는다면 마라톤을 견디지 못 할 수도 있다.

이 장에서 내가 서술한 교회들은, 시간적 테스터를 거쳐 큰 비전으로 감동된 헌신된 팀에 의해 수고한 결과로서 오늘에 있게 된 것이다.

축적된 영향을 기다리라

여러분은 장기저축의 근본원리를 이해하려고 투자은행가로서, 또는 경제학에 학위를 가진 사람처럼 일할 필요는 없다: 여러분이 여러분의 자금투자에 관심을 가질 때에 처음에는 성장이 너무 느리다; 그러나 어떤 시점이 지나면서 혼합된 영향이 분명해지며 축적률은 놀라우리만치 증가한다.

성서에 있는 구비시키는 원리들은 같은 방법에서 기능한다. 만약 비전이 교회안에서 몇 사람으로 구성된 팀에게 열정이 되어 오랫동안 그 원리를 적용하면, 축적된 효과(영향)를 결국 보게 될 것이다. 이 장에서 소개된 교회들은 비전의 부분으로서 숫자적 성장을 가져왔다. 그러나 그들은 멤버들의 영적성장과 성숙을 최고 가치로서 두었기 때문에 결국 일어나게 된 숫자적 성장은 영적인 축적의 영향을 입증한 것이었다.

당신 자신의 지역 네트웍을 시작하라

구비시키는 과정에 헌신한 사람들을 찾아보는 것이 얼마나 중요한가는 아무리 강조해도 괜찮을 것 같다. LTN 세미나에 참석할 것을 생각해보라; 이것은 이런 성서적 원리를 자신들의 교회에 적용하고 있는 지역의 목회자들과 연결할 수 있는 황금기이다.

구비시키는 과정에 헌신하고 있는 사람들에 대해 이렇게 말했다: 그들은 자신들의 경험을 비밀로 감추어 두지 않는다. 그들이 적용한 원리를 다른 사람들에게 얘기하고 싶어 한다. 진정한 구비자들은 다른 구비자들을 격려하려한다! 지지하고, 배우고, 또 서로가 협력하기 위해 지역의 네트웍킹을 시작하라!

구비시키는 영웅들

진햄스버그 교회, 부활의 교회, 그리고 윈즈감리교회의 담임목사와 스텝들은 모두 구비시키는 영웅들이다. 그들은 문자그대로 구비시키는 사역을 말 그대로 말하고, 일한 그대로 일한다. 그들은 매일 시도해보고, 옳고 좋다는 것을 항상 확인해본다. 그들은 선한 싸움을 싸우고, 믿음을 지키고, 다른 사람들을 구비시키는 일을 계속한다!

반영과 토론을 위한 질문들

1. 그들은 같은 교단이라는 것을 별도로 하고,
   이런 구비시키는 교회들이 가진 공통적 특성은 무엇인가?

2. 건강하게 성장하는 교회를 여러분 주위에서 찾아보라. 전화하고,
   연결하여 의도적인 대화를 하면서 건강의 요소를 발견해보라.
   그렇게 함으로 당신교회의 생명력과 건강을 평가해보라.

3. "이 교회들은 크고 우리는 작은 교회이다"라고 여러분은 말할 수 있다.
   만약 그렇다면 이 장을 다시 읽어보라. 얼마나 많은 사람들이
   마이크와 아담과 또는 켈드웰과 일하였는가? 수백명이 한 것이
   아니다. 성장을 하게 한 독특한 특징들을 살펴보라.

11

변화의 비전을 영속시키기

> 그가 어떤 사람은 사도로, 어떤 사람은 선지자로, 어떤 사람은 복음 전하는 자로, 어떤 사람은 목사와 교사로 삼으셨으니 이는 성도를 온전하게 하여 봉사의 일을 하게하며 그리스도의 몸을 세우려 하심이라 우리가 다 하나님의 아들을 믿는 것 과 아는 일에 하나가 되어 온전한 사람을 이루어 그리스도의 장성한 분량이 충만한 데까지 이르리니.
>
> 엡 4:11-13

에베소서 4장에 접근할 때마다 구비시키는 교회가 바울의 그림에 대한 개인적인 말과 부분들에 우리는 초점을 맞추어 왔다. 우리는 이 모든 것을 한 번에 가질 수 있는가? 이 본문 속에 있는 용어와 구절들이 너무 많아 부분을 위한 전체를 볼 수 없는가? 하나님께서 이 세상에 대한 자신의 목적을 달성하려고 디자인한 과정 속에 있는 이런 놀라운 일을 파노라마처럼 볼 수 있는가? 우리는 우리의 부족을 인정한다. 우리는 거울 속에 희미한 것으로 바울을 볼 수 있다. (고전 13:12). 우리는 하나님만이 진실로, 그리고 완전히 볼 수 있는 것을 부분만 보게 된다.

그러면 우리는 어떻게 비전을 던질 수 있는가! 사람들이 비전을 희미하게 볼 때에 그리스도의 몸을 위해 행동을 취하도록 어떻게 도울 수 있는가! 나는 확신하건데, 우리가 사람들의 이야기들을 따를 때에 그리고 교회안에서, 교회를 통해 사람들의 삶을 변화시키는 하나님의 사역하는 방법에서 볼 수 있다.

우리교회에서 일어날 수 있는가?

이 책에서 내가 소개한 많은 개념들이 새로운 것은 아니지만, 사람들은 그것이 작용하는 것을 볼 필요가 있다! 나는 크리스챤 전통이 아주 다른 사람들 앞에 서서 브랜트우드에서 겪은 우리의 경험을 얘기하기 시작할 때에, 사람들은 굉장한 관심과 호기심을 가지고 반응하였다. 많은 목회자와 평신도들이 쉬는 시간에 내게 와서 큰 웃음을 지으며 말했다: "예, 놀라운 얘기들이예요. 브렌트우드는 훌륭한 교회 같아요..." 그들은 부러운 듯한 표정으로 칭찬하였다.

그들이 내게 왔다는 것이 얼마나 기쁜 일이었는지 그들은 상상조차 못할 것이다. 그러나 나는 그들을 압도하고 싶지 않다. "예, 그렇지요. 맞읍니다!"라고 나는 응답했다.

그들이 나를 반박하지 않으면서 말하고 싶은 것을 찾는 동안, 약간 이상하면서도 짧은 침묵이 흘렀다.

"여러분에게 얘기할 것이 있는데, 사실 우리교회에서 그런 일이 일어날 수가 있는지 의혹스러웠습니다."

나는 약간 미소를 지었다. 하나님께서 얼마나 이런 대화를 하기 원하셨는지 그들은 모르고 있다. "나는 그런 얘기를 많이 들었습니다. 이런 얘기들이 도움이 안 된다고 생각하시는가? 이런 일은 너무 커서 생각조차 하기 힘들 수도 있습니다!"
"예, 그것도 한 부분이 될 수 있습니다"
"예, 좀 더 얘기해 봐요. 그 부분이란 것이 뭡니까?"

이 시점에서 대화는 몇 가지 다 낡은 트랙들 중의 하나이다. 많은 사람들에게 있어, 개인적인 부적합성은 큰 장벽이다. 하나님께서 그런 변화의 비전속 어디에 그들을 사용할지 그들은 상상할 수 없다. 다른 이들에게 있어 그들의 교회는 너무 견고하여 변화하기 힘들고, 그들은 무능함을 느

끼게 된다. 어떤 사람은 불은 붙어서 변화를 약속해준다는 프로그램을 여러 번 추가해보지만 결국 무거운 짐을 싣고 가는 수레에 가방 하나를 더 얹는 셈이 되고 만다. 어떤 이는 구비시키는 교회에 대해 즉각적인 구조를 제공치 않음에 대해 실망했다. 그러나 그들 모두는 이런 바램을 나누었다: 열매 맺히는 삶을 살도록 해주는 길과 의미에 대한 질문과 정말로 답해줄 수 있는 것.

몇 년이 지난 후에 이런 리더십훈련 시간에 친구가 될 수 있는 사람들과 대화할 수 있는 것은 얼마나 기쁜 일인가. 훈련이 끝날 쯤에 이런 얘기들을 듣는 것은 얼마나 신나는 일이며, 그들의 교회를 위한 비전의 첫 신호인 것 같다! 그들이 다음의 훈련에 교회지도자들을 데리고 온 것은 정말로 감사한 일이다. 미국 내에서 교회들 속에 이런 사역이 계속 늘어나게 해주시는 하나님께 감사드린다.

이 사람들 각각은 변화의 이야기 속에 주인공들이다. 그런 교회는 변화 속에 살아가는 것이다. 그러나 모든 것은 하나님의 역사가 개인을 통해서 하신다는 것이다. 누군가(아마도 당신?)가 교회를 위한 비전에 대해 열정을 가질 수가 있다. 교회의 비전은 개인적인 것보다 훨씬 더 커야한다. 목사, 부목사, 평목팀장, 그리고 목사라는 타이틀은 없었지만 자신들의 교회에 대한 비전을 가지고 있는 평신도들을 많이 만나보는 것은 특권이었다. 그들은 개인적인 제한성이 있기는 하지만 하나님과 하나님의 말씀, 그리고 교회에 대한 그분의 계획에 더 깊이 헌신을 약속하면서 떠났다.
우리의 무능함을 통해 하나님이 최상의 일을 하신다. 바울도 그의 부적합성을 설명하면서 고민한 부분이 있다: "그러나 [주님께서] 나에게 말씀하셨다. '나의 은혜가 네게 충분하다. 나의 능력은 연약한 가운데 완전하게 된다.'" (고후 12:9).

이야기의 나머지 부분

이 책의 처음에 나는 아주 실제적이고 확실한 방법에서 내 삶에 영향을

준 변화를 얘기했다. 하나님의 은혜를 경험할 수 있는 방법에 대해 내가 생각할 때, 나는 항상 1980년대 초의 무능했던 날들을 기억하곤 한다.

만약 그 당시에 하나님께서 오늘날 내가 발견할 수 있는 아이디어와 내가 하고 있는 것을 주셨다면, 나는 아마도 심장마비를 일으키고 말았을 것이다. 하나님께서는 내일(tomorrow)의 할 일에 대해 생각할 수 있는 만큼만의 도전을 주셨음을 알고 계셨다. 게다가 내가 사역을 담당하기 이전에 배워야 할 많은 교훈들이 있었으며, 하나님께서 내 삶에 계획하신 아이러니와 유우머에 대해 감사할 수 있다! 항상 하나님께서는 나의 여정에 필요한 동료들을 놀랍게도 준비해 놓으셨다.

그 다음에 내 삶의 주요전환은 1993년에 시작되었는데 그 당시에 나는 잘 알지 못했던 리더십 네트웍으로부터 온 편지였다. 그들은 나를 정중하게 초청하였는데 콜로라도 스프링스에서 개최된 세미나로 영적은사에 대한 것이었는데 네비게이토에서 주관한 것이었다. 나는 공부를 위한 시간을 따로 만들어 놓았고 영적은사에 대한 배움에 호기심이 생겨 그 초청장을 받아들였다.

내가 도착했을 때, 나는 75명의 참석자 중에 한명이었다. 대부분이 큰 교회의 담임목사들이었다. 다른 그룹은 “자료제공자들(tool-providers)”이었는데, 은사발견과 인벤토리에 대한 테크닉과 도구들을 개발한 사람들이었다. 여러명은 이름을 익히 들은 분들인데 거기에서 처음 보게 되었다. 나는 곧 좋은 동료들을 만나게 됨을 알게 되었다. 나의 멘토 머린윌슨은 자원봉사기관의 측면에서 평신도동력의 선구자인데 그 방면에 역시 강사로 왔으며, 세명은 나와 비슷한 사역을 하는 사람들이었다. 거기에는 또한 "엄청난 능력(high-capacity)"을 가진 평신도도 왔음을 알게 되었다.

포럼 접근방식은 나에게 생소했으며, 어떤 생각을 해야하는지 몰랐으며 작은 네 개중의 하나에 초청되어, 우리교회(브렌트우드)에서 내가 하는 일에 대해 자세히 얘기할 수 있었다. 각 실천가들은 소그룹 토론에 참석하도록 되었다. 그것은 예상치 못한 초청이었지만 브렌트우드 교회에서 일어난 일을 얘기하라고 하니 나는 감사하게 받아들였다. 나는 돌아가면

서 두 그룹을 방문하여 우리 얘기를 하고 질문을 받고 또 응답하였다. 오전이 금방 지나갔다. 감사한 것은 나를 아는 사람은 아무도 없다는 것과 리더십네트웍이 얼마나 깊고 넓은 기관인지도 몰랐기에, 나는 전혀 긴장할 필요가 없었다. 오후에, 자료 제공자들은 자신들의 자료를 펴 보였고 소그룹으로 질문과 응답을 하였다.

그날 오후 늦게 나는 왜 '능력 있는' 평신도들이 초청되었는지를 깨닫게 되었다. 이들은 상당히 은사가 있고 능력이 있는 사람들인데, 어떤 측면에서 자신들의 교회에서 제대로 사용되지 못하고 있음을 느낀 것이다. 그룹은 포럼의 패널로 나오게 되어 사회자의 안내를 다음과 같이 받았다: "이제 기회를 드리겠습니다. 우리나라에서 영향력 있는 담임목사들을 모셨습니다. 여러분은 개 교회에서 그리스도와 교회를 위해 사역하기를 원하는 분들로서 우리 목회자들에게 하고 싶은 얘기가 있을 것입니다. 이제 그런 얘기들을 마음껏 하시지요."

한 사람, 한 사람씩 그들이 지도자들에게 거절당하면서 느낀 고통, 좌절, 그리고 분노를 얘기하기 시작했다. 그들은 교회의 사소한 일, 예를들어 주보 접는 것, 헌금접시 돌리는 것을 하기 싫어하는 것이 아니었다. 그들은 훨씬 더 많은 것을 할 수 있는데 허락을 받지 못했거나 담임목사로부터 부탁을 받아보지 못했다. 리더십 책임들에는 초청받아보지 못했다.

담임목사들의 반대의견도 있었는데, 자료제공자들은 자신들이 제시하는 도구들을 활용하면 이런 갈등들은 해결될 수 있는데, 은사를 확인하고, 그것을 사용할 수 있는 곳에서 사역하면 된다는 것이다. 여기에서 내 자신이 갈등으로 빠져드는 것을 발견했다. 나는 단순히 말하기를 브랜트우드에서 우리의 경험은 분명히 평가도구 사용의 가치를 확증하였다. 그러나 그것은 교회 안에서 일어날 필요가 있는 돌봄, 준비, 리더십개발, 초청, 그리고 인식 등의 큰 과정의 일부분에 불과했다. 여러분의 은사를 아는 것으로는 충분치 않았다. (내 마음 이면에는 이런 능력 있는 사람들을 우리 지역에 재배치할 수 있는가를 꿈꾸었다.) 우리는 확실히 환영할 것이다.

이런 솔직한 대항은 약간의 긴장감을 만들었다. 자료제공자들은 아직도 그들의 자료(은사확인과 인벤토리)가 문제를 해결할 수 있다고 주장했다. 우리 패널들은 전부 능력이 있는 사람이라고 말하고 싶지만 꾹 참았다. *그것은* 오히려 좌절이 되고 말 것이다. 그들은 그 사람들을 사용하려고 절대 초청하지 않을 것이다. 그래서 사회자는 모임을 멈추고 다음날 다시 모인다고 했다.

21세기에 건강하고, 살아있고, 또 번성하기 위해서 교회는 무엇을 할 필요가 있는가?

주일날 아침 그 모임은 성경공부와 기도하는 것으로 시작하였다. 하나님께서 우리가 함께하여 고민하게 한다는 것을 상기했다. 우리는 다음과 같은 질문을 가지고 각자의 생각을 얘기하도록 했다: "21세기에 건강하고, 살아있고, 또 번성하기 위해서 교회는 무엇을 할 필요가 있는가?" 제안들을 하면서, 적은 것을 큰 종이에 써서 벽에다 붙였다. 사회자는 우리의 제안들을 유형별로 나누어서 정리하였다.

우리 각각은 새 시대에 교회가 직면하는 네가지 도전들을 제일위에서부터 적기 시작했는데, 물론 제일 첫 번째가 "평신도의 구비와 개발"이었다. 네가지에 대해 4그룹으로 나누어서 다음시간에 얘기하도록 했는데 나는 당연히 '구비시키는' 모임에 들어갔다.

놀랍게도 리더십네트웍의 소장인 브레드스미스(Brad Smith)가 나에게 와서 우리토론을 주관해 달라고 했다. 나는 거의 쓰러질 뻔 하였다. 나의 멘토, 머린윌슨도 그 그룹에 왔다. 그래서 브레드에게 머린이 더 낫다고 했다. 그러나 브레드는 굳이 나 보고 하라고 해서, 나는 겁 없이 달려들었다.

우리의 숙제는 이랬다: "시간과 돈은 문제가 없다고 가정하자 ––평신도를 구비시킴과 개발함에 대한 도전이 교회미팅에서 있었을 때 사명, 비전, 꿈, 그리고 행동계획서를 만드는 것이었다.

우리의 숙제는 이랬다: "시간과 돈은 문제가 없다고 가정하자 ––평신도를 구비시킴과 개발함에 대한 도전이 교회미팅에서 있었을 때 사명, 비전, 꿈, 그리고 행동계획서를 만드는 것이었다.

또 다른 몇 명의 실천가들은 우리 그룹에 있었는데, 머린과 몇 명의 담임 목사들, 평신도들, 그리고 자료 디자이너들––정말 놀라운 그룹이었다––모두 다 하나님의 백성에게 힘을 주고 구비시키는데 마음깊이 열정을 가지고 있는 사람들이다. 우리는 드림 시나리오를 만들었다. 나는 에너지, 공유하는 경험, 성서적 진리, 그리고 우리 그룹에서 흘러나온 흥미(재미)의 분위기를 결코 잊을 수가 없다. 우리가 서술한 모델은 한 교회를 위한 아이디어가 아니라 일반적인 교회를 위한 모델이었다. 우리는 지역의 요소들의 중요성을 인지했지만 성경에서 재발견과 우리의 교회들에서 확증하는 우주적인 원리들을 강조했다. 우리는 구비시키는 사역에 열정을 가진 것으로 알려진 수많은 교회들에 대한 비전을 가졌다. 우리는 공식적인 목사훈련(신학교)에서 무시되었던 구비사역의 특수분야들 안에서 목사와 교회지도자들을 훈련시키는데 디자인된 기관을 스케치해보았다. 문제는 신학교 훈련과 경쟁하는 것이 아니다. 개 교회의 경험으로부터 얻은 성서적 적응과 실제적인 통찰력이 준비되도록 보완하는 것이다.

그리고 우리는 지역대회와 전국대회가 우리의 꿈을 현실화 시킬 수 있는 도움이 되는 요소들이라는 점을 제안하기도 했다. 나는 지금도 그 시간의 경이로움을 잊을 수가 없다. 그날 아침에 나온 아이디어들이 결국 LTN을 탄생시킨 초석이 되었으며, 사실 그대로 이루어졌다.

그 포럼을 주관한 사람은 버포드(Bob Buford)라는 사람이었다. 4개의 발표가 있은 후에, 그는 자신의 테이블에 와서 점심을 같이 먹자고 나를 초청했다. 그는 브렌트우드에서의 내 경험을 듣고 싶어 했다. 그리고 나는 그가 개 교회에 대해 엄청난 희망을 가지고 있는 아주 능력 있는(그리고 좌절된) 평신도들 중의 하나였음을 알게 되었다. 그는 아주 편안하게, "당신은 그것이 가능하다고 진짜 생각하고 있는가?"라고 물었다.

"무엇이 가능하다는 뜻인가?"라고 나는 되 물었다. "당신의 그룹이 오늘 아침에 꿈꾸었던 비전"이라고 그는 말했다. 나는 조심스럽게 그리고 즉각적으로 "확실히 가능하다! 마음이 설레인다!"라고 나는 말했다.

왜 버포드는 하나님의 사람으로 특별한 은사를 가지고 있는지를 발견하게 되었다. 그는 이런 비전을 구체화하기 위해 포럼이후에 핵심멤버들이 모이는데 나를 초청한다고 말했다. 버포드는 브레드, 머린, 그리고 두 세사람을 더 불렀고, 이런 비전을 현실화시키기 위한 기관을 만들자고 의논했다.

나는 당연히 그 모임에 참여하는 것을 명예로 생각했다. 우리는 여러 가지 행동단계들을 토론했는데, 미래에는 모임을 어떻게 가지며, 다른 주요 인물들을 동참시키고, 기관을 유지하는데 필요한 원리들을 정리하기도 했다. 그러나 머린은 그 당시 안식년으로 접어들 때였고, 또 그녀의 비전은 평신도 동력화에 관심이 많으며 해야 할 일이 많았다.

머린과 같이 이런 비전을 개발하고 진행해 나가지 못함에 대해 실망함과 동시에 나의 능력이 아직 그런 리더그룹에 동참할 정도로 준비가 안 되어 있음을 알았다. 비록 우리가 브렌트우드에서 가진 경험이 다른 교회에서도 전달되기를 바라는 것이 개인적인 꿈이지만, 지도자적인 위치에 있을 정도의 자격이 된다고 느껴지지 않았다. 내가 받은 훈련은 고작 사역하면서 받은 짜투리 훈련들이었다. 전국에 영향을 줄 수도 있는 조직을 어떻게 디자인하고 인도해갈 수 있단 말인가? 그래서 나는 몇 번이고 LTN의 출발을 위한 리더위치를 사양하고 말았다.

이제 생각해보니 하나님은 몇 사람을 사용하여 행사를 치르게 하고 새로운 방향에서 나를 인도하셨다. 브레드 스미스와의 계속적인 대화에서 나는 목회에 대한 관점을 갖게 되었으며, 그의 신학적인 배경, 통찰력있는 청취력, 그리고 도전적인 우정으로부터 유익을 얻게 되었다. 버포드는 내가 리더그룹에 들어갈 수 없다는 변명을 잘 들어주었지만 (신학적인 배경이 없고 자질이 안 된다는 주장), 그의 응답은 나를 놀라게 했다: "자격이나 자질에 대해서는 얘기하지 마라. 당신은 은사와 열정을 가지고 있다."

밥쉥크(그 당시 사우스 커뮤니티쳐치 담임목사)는 LTN컨퍼런스에서 바울과 함께 팀이 되었던 아굴라와 브리스길라에 대해 놀라운 설교를 했다. 그리고 그는 자신의 신학적인 교육이 부족함에도 불구하고 사역으로 인도한 하나님을 강조했다. 그것은 마치 나를 위해 만든 설교 같았다.

이상하게도, 나를 브랜트우드교회 사역으로 처음에 인도한 것과 같은 요소들이 있음을 느꼈다. 버포드는 마치 10년전에 찰스가 나에게 한 것과 거의 유사하게 나의 자질을 인정해 주었다. 나는 부과되는 엄청나고 새로운 사역앞에 무능함을 느끼게 되었다. 그러나 동시에 하나님은 나와 함께 매일 같이 하시고 힘을 주시고 계심을 깨달았다. 나는 혼자가 아니었다!

또한 이렇게 되어가는 과정에 브렌트우드 교인들의 격려와 축복, 내 남편의 격려, 찰스와 다른 사람들의 조언을 듣게 되었다. 이 모든 것을 기도하는 마음으로 생각해보면서 결국 LTN에 리더그룹에 속하는 데 "yes"라고 대답했다.

도전, 무능력, 성장, 배움의 상황에서, 그리고 하나님의 은혜가 내 인생을 새로 시작하게 해 주었다. 동시에 브랜트우드에서 비전을 시작하기로 결정된 요인들이 LTN 시작에 큰 도움이 되었다. 시작할 때부터 나는 훌륭한 팀의 도움이 있었다. 자문위원회를 구성했는데, 결국은 가르치는 팀이 된 것이다. 구비시키는 사역에 대한 나의 열정을 공유한 사람들과 함께 즐겁게 일해 나갈 수 있었다.

LTN의 핵심가치들 중의 하나는 순수한 실천가들만이 우리 연구소와 세미나에서 훈련시킬 수 있다는 것이다. 우리 스텝은 그들이 실천하는 것을 가르친다. 순수함의 벨(종)은 변화를 가져온다. 내 자신과는 전혀 다른 신학적인 언어와 스타일을 가진 그룹들에게 구비시키는 비전을 발표하면서 나는 이것을 발견했다. 브렌트우드에서 그리스도의 몸이 어떻게 유기체로서 기능하는지에 대해 얘기했을 때, 나는 그들이 사용하는 단어를 항상 사용한 것은 아니지만, 그들이 듣고 싶어 하는 언어를 말하고 있음을 나는 발견한다. 나는 하나님의 백성들이 어떤 언어로 바꾸어 말해야지 돌보고, 발견하고, 또 성장하는지를 배우게 되었다.

또 다른 힘 있는 보편적인 언어는 스토리텔링(이야기 식으로)이다. 개념과 원리들은 두가지 방법에서 살아있게 된다. 그것들을 당신 자신의 삶에 적용할 때에, 그리고 다른 사람들의 삶 속에서 그것이 살아나는 것을 당신이 볼 때이다. 뭔가 살아있는 것은 항상 먼저 오게 된다--우리 LTN 팀은 그들 자신들의 교회인 살아있는 연구소 안에서 검증된 개념과 원리들을 가르쳐야 한다고 나는 확신한다. 최상의 예화는 우리 자신의 경험으로부터 오게 된다.

스토리텔링의 원리는 이 책을 쓰는데 지배적이었다. 각 장의 끝에 우리가 배운 원리들을 제공하는 시간을 가졌다. 물론 더 많이 발견할 수도 있다. 개발의 패턴을 따르라고 강조하지 않은 것은 이런 원리들이 여러분의 상황에는 맞지 않을 수도 있기 때문이다. 이것은 여러분이 그대로 갖다가 적용시킬 수 있는 프로그램에 대한 것이 아니다. 이것은 그리스도의 몸(교회) 안에 있는 삶에 대한 것이다. 여러분은 어떻게 살아가는지를 나는 듣고 싶다.

짐 마틴의 이야기

여러 측면에서 짐 마틴의 이야기는 교회안에 영적인 변화의 결과로 이해되어 진다. 사람들이 확인되고, 구비되고, 그리고 성서적 패턴에 따라 목회를 하도록 풀어진다면, 놀라운 일이 일어날 것이다. 철학, 자세한 것들, 그리고 교훈들이 훈련과 여정의 부분이다. 그러나 마지막 결과는 하나님께서 은혜를 부어주신 실제 사람들의 이야기로 마치게 된다.

어떤 사람에 대한 많은 이야기들은 다른 사람과 시작된다. 만약 그것이 다른 누군가를 위한 것이 아니었다면, 나는 그 사람을 결코 만날 수가 없거나 발견 될 수도 없다. 사람들은 삶의 이야기와 변화에 대해 우리의 주의를 끌지만 그들은 종종 다른 사람들 때문에 거기에 있다. 부모, 친척, 그리고 원수라 할지라도 모든 사람이 우리가 그들을 만나기 이전에 삶에 영향을 준다.

교회에서, 우리는 가끔 삶의 어려운 길에서 동료 여행자들을 만나게 된다. 각각은 목적으로 가지고 온다. 가끔 그들은 변화를 주려고 나타난다. 어떤 때 그들은 숨고 치유하기 위해 나타난다. 또는 그들은 배우고 성장하려고 온다. 종종 우리의 문들을 통해 오는 새로운 사람들은 그들이 온 이유를 잘 모를 때도 있다.

이런 모든 이유들을 놓고 볼 때, 우리교회에 나오는 새 신자가 첫 번째 만나게 되는 사람이 골든(Gordon)이다. 그들이 골든을 만날 때 친절히 악수한다. 골든은 소위 "환대"라 불리는 은사를 많이 가진 사람이다. 그는 관찰력 있고, 친절하고, 또 사려 깊고, 그리고 다른 여러 가지 은사를 가지고 있는데 너무 예민한 경우가 있긴 하지만 독특한 성격이라 보여진다. 그는 처음 오는 사람과 방문자들을 알아채리고, 그들을 환영하고, 그들과 대회한다. 그는 사람들이 가정과 같이 느껴지도록 하는 놀라운 방법을 가지고 있다.

우리 성도들과 새신자들이 처음 접촉하는 것은 교회 뜰에서의 파티이다. (제7장에서 말한 로버트의 경우를 상기해보라.) 왜냐하면 남켈리포니아의 날씨 덕택에 우리교회 마당은 예배전, 예배사이, 예배후에 모이기 좋은 곳이다. 그것은 세상과 교회 사이에 안전한 만남지역을 제공한다. 교회마당은 골든이 처음 온 사람들을 만나 얘기하기에 정말 좋은 곳이다.

어느 주일날 골든은 한 젊은이가 자전거를 타고 교회를 지나가면서 왔다 갔다하는 것을 보았다. 몇분 마다 지나가곤 했는데 마치 산책을 하는 듯 보였다. 그는 헬멧을 쓰고 복장도 자전거 타는 것으로 입고 있었다. 그는 특별히 갈 곳이 없이 왔다 갔다 하면서 시간을 보내는 듯 했다.

이런 것을 두세 주 지켜 본 후에, 골든은 행동을 개시했다. 자전거타고 지나가는 코너에 서서 몇 마디 건넸다. 골든은 '하이'하고 첫마디를 던졌다. (지나가며 하는 인사처럼.) 그 젊은이는 "헬로우"라고 점잖게 대해주었다. 그 다음 지나갈 때에 잠간 내려서 쥬스나 커피를 마시도록 했다. 그 젊은이는 약간 머뭇거렸지만, 골든은 점잖게 요청했다. 결국 그 젊은이는 와서 음료수를 먹으며 골든과 대화를 시작했다. 이름을 서로 교환하

고 연결되기 시작했다.

그의 이름은 짐 마틴이었고 나이는 30세 정도이고 몸이 불편해서 일을 못하게 되었다. 그는 간질병을 가지고 있었고 혼자 살았다. 자전거탈 때 쓰는 헬멧은 머리에 항상 쓰고 다니는데, 혹시 넘어지거나 쓰러질 때 머리를 보호하기 위해서이다. 짐이 천천히 말하니까 정신박약아로 보이는 듯했지만, 사실은 약기운 때문에 그렇다. 간질병보다도 그 약이 너무 독해서 일을 할 수가 없었다. 자전거는 타도록 허락되었지만 운전은 금지되어 있었다.

그날 끝나는 시간이 가까워오자, 골든은 짐에게 가서 다음의 예배에 참석하자고 했다. "안 된다. 난 그럴 수 없다" 라고 짐은 바리톤 목소리로 신중하게 말했다. "나는 옷을 제대로 입지 않았다." 골든은 단념하지 않고 그의 외모는 상관없다며 짐을 안심시켰다. 그는 짐에게 다음 주에 오도록 초청했으며, 그가 나타나기를 기다렸다. 짐은 정말 그 다음주일날 나타났으며, 골든은 그를 여러 사람에게 연결시키고 나에게 소개해주었다.

"수(Sue), 존 마틴인데 잘 부탁해요"라고 골든이 짐을 나에게로 데리고 왔다. 내가 짐에게 인사하자, 골든은 "짐, 이분이 수(Sue)인데 교회를 잘 소개해주고 앞으로 안내해줄 것이야요. 교회에 대해 어떤 문의나 질문이 있으면 제일 먼저 수에게 물어봐요" 라고 얘기했다. 짐은 정규적인 과정을 밟고 있었다. 우리는 그날 내내 교회를 둘러보고, 내 사무실이 어디 있는지 짐에게 가르쳐 주었다. "어떤 도움이 필요하든지 간에, 와서 얘기해도 좋다"라고 말했다.

골든은 짐을 나에게 남겨주었는데 새신자를 동화시키는 의도적인 방법이었다. 그들의 관계성은 계속되었다. 골든은 교회 전반에 적응하도록 짐을 도왔던 사람이었다.

골든이 성가대에서 찬양을 했기에 그는 예배동안에 짐과 같이 앉아 있을 수가 없었다. 두주정도 지나서 짐은 나에게 와서 질문하였다. 그의 스피치 패턴은 정말 잊을 수가 없다. 그것은 소위 남 켈리포니아의 어휘를 사

용한 것이었는데 부드러운 표현으로, "누구든지 성가대에서 찬양할 수 있는가?" 나는 대답하기를 "화요일 저녁 연습시간에 오면 된다." 그것이 대답의 전부였다. 짐은 성가대 연습시간에 왔고, 모든 사람이 따뜻하게 환영했다.

그 다음에 새신자반에 짐이 오도록 초청되었다. 그는 참석하였다. 그는 자신의 얘기를 했으며, 사람들은 그를 이해하고 좋아하게 되었다. 여러 명에게 그것은 간질병에 대한 새로운 세계를 소개한 셈이 된다. 우리가 이런 얘기를 하고 난 후, 짐은 위험한 존재가 아니라는 것을 깨닫기 시작했다. 우리는 이제 잘 알게 되었으며 왜 헬멧을 계속 쓰고 있는지를 이해하게 되고, 그 헬멧은 분리시키거나 이상한 것이라기보다 하나의 모양으로 보여지기 시작했다.

짐은 시간이 많았기에 교회에서 많이 있게 되었다. 그는 종종 내 사무실에 한참 와 있기도 했다. 우리의 대화는 내 사역의 다양한 측면을 다시 생각하게 해 주었다. 그는 호기심이 많았다. "뭐 해요, 수?"라고 하루는 나에게 물었다. 그때 나는 가르치는 자료들을 준비하고 있었다. "오늘 저녁 리더훈련에 가르칠 것을 준비 중이야"라고 대답했다. "아, 나는 이미 리더가 되기를 원했는데"라고 그는 말했다.

그 얘기에 나는 정신이 번쩍 들었다. "그게 무슨 의미인가? 지도자가 된다는 것은 무슨 의미인가, 짐?"

짐은 잠간 생각한 후에, "뭔가 책임진다는 것, 사람들을 돕는 것...리더가 되는 것...뭔가 책임진다는 것."

그의 목소리에서 뭔가 기대하는 것을 느꼈다. "그래, 너는 정말 좋은 리더가 될 수 있을거야. 뭘 하고 싶은지 얘기해봐?" "예, 내가 할 수 있는 것은 많지 않아요. 나는 운전도 못하고,,,,그러나 내가 할 수 일이 있을 것 같아요."

그는 정말로 뭔가 하고 싶어 했다. "꼭 하고 싶은 것이 뭐야?"

알고 보니, 짐은 목수였다. 그는 약기운 때문에 정규적으로 그 일을 할 수가 없다. 그는 분명히 손재주가 있었다. 그리고 나중에 발견한 것이지만 그는 다양한 재능을 가지고 있었다.

우리교회가 멕시코로 켐프를 가기 바로 직전에 짐은 내 사무실에 왔다. "수(Sue), 나도 그 켐프에 가면 좋겠는데"라고 말해서, "못할게 뭐냐?"라고 되물었다. 그는 팀에 뭔가 기여할 것 같았다. "내 건강 때문이다." 그의 실망감은 분명했다. "그래, 훈련은 받지 않더라도 부엌일을 도와 음식을 나르면 되지 않겠느냐..?"

한참 생각한 후에, "나는 초콜렛 쿠키를 잘 만들 수 있는데.."라고 그는 말했다. "그러면 만들어 가지고 와서 우리가 미리 맛 좀 보면 안 될까"라고 나는 대답했다. "예, 그러면 내가 좀 구워보겠다"라고 그는 기쁜 표정을 지었다.

그 첫해에 짐은 여행을 떠나기 전날, 수백기의 초콜렛 쿠키를 가지고 왔다. 애들은 너무 좋아서 마치 천국에 가 있는 것 같은 모습들이었다. 짐은 맛있게 해왔을 뿐만 아니라 모든 사람이 먹을 만큼 충분히 해왔다. 우리의 간식시간은 마치 예수님이 천명을 먹이는 것과 같았으며, 실컷 먹고 12바구니가 남는 것 같은 분위기였다.

짐의 쿠키는 히트를 쳤다: 그 쿠키파티는 연중 멕시코 켐프의 전통적이 되었다. 만약 그가 스텝수양회가 개최되는 것을 알았더라면, 그는 쿠키를 만들었을 것이다. 그의 특별한 쿠키는 우리교회 삶에 한 표시가 되었다.

짐의 목수 실력은 봉사의 분야에서 또한 발견되었다. 본당을 다시 수리하는 바람에 한 동안 사용할 수가 없어서, 우리는 체육관을 예배실로 쓰기로 했다. 짐은 임시적으로 성가대석을 꾸미는 데에 도우면서 그의 실력을 보여주었다.

그러는 동안 그는 나의 사무실을 계속 방문하여 리더십에 대한 얘기를 나누었다. 그는 교회에서 본 것을 통해 뭔가 섬기려는 방법들을 찾으려 했

다. 그 다음에 나는 집사후보에 짐을 추천했다. 우리교회 문화에서 집사는 목양/돌봄의 역할을 하고 있다. 임명위원회는 짐에 대한 약간의 회의를 가지고 나에게 연락했다. 사실, 그들은 내가 돌았다고(미쳤다고) 생각했다. "어떻게 짐 마틴이 집사가 될 수 있다고 생각하는가?" 라고 그들은 전화로 물어왔다. 나는 그들이 전화준 것에 대해 감사했다. 어떤 사람은 그를 만난 적이 없고, 어떤이는 그가 성가대에 있는 것만 알고, 다른 사람들은 그가 건강상에 문제가 있는 정도로 알고 있었다. 어느 누구도 내가 알고 있는 만큼 그를 알지 못했다.

"그는 정말로 다른 사람을 돌보기 원하기 때문에 나는 추천한다"라고 답했다. "그는 책임감이 강하고, 이런 사역에 뛰어들기를 바라고 있다." 많은 기도와 심사숙고 후에, 교회는 짐마틴을 집사로 받아들이기로 했다. 그는 신났다! 이런 과정을 지켜본 후 이런 특별한 초청에 대해, "이제 정말로 가족이 된 것 같다!"라고 고백했다.

나는 짐의 눈을 통해 리더십역할을 갖게 되는 과정을 보는 특권을 가졌다. 우리는 모든 것에 대해 얘기했다. 그는 새로운 직책에 대한 오리엔테이션을 받기 원했다. 훈련에 대한 그의 열정은, 결국 훈련과정을 만드는데 이르렀다. 불행하게도 내 어머니의 건강이 너무 안 좋아 훈련과정을 연기할 수밖에 없었다. 상황은 점점 더 안 좋아져서 어머니는 세상을 떠날 때가 가까워지고 있었다. 6주 동안 계속 악화되어 훈련계획을 세 번이나 연기했어야 했다. 나는 처음에 지도자들에게 전화하여 설명했고, 상황이 더 안 좋아졌을 때 우리 팀에게 사과했다. 이런 취소로 인해 짐이 실망할까봐 나는 정말로 걱정이 되었다. 그에게는 참 중요한 훈련이었기 때문이다.

어머니의 임종 마지막 주간에 나는 사무실을 완전히 비웠다. 그녀는 추수감사주일 다음주일에 세상을 떠나셨다. 교회에 광고되었다. 그 다음날 나는 아침 7:30분에 사무실에 도착했는데 약 한달 간 밀린 일들이 많았다. 나는 일에 빠져드는 것이 내 자신에게 도움이 된다고 생각했다. 나는 구조(structure), 교제, 교회에서 나를 둘러싼 삶이 필요했다.

내 사무실에 불을 켰을 때, 나는 뭔가를 발견했는데 내 책상위에 잔뜩 쌓

인 편지, 엽서, 메모들이었다. 나는 내 책상 앞 의자에 앉았다. 의자에 앉아 좀 쉬려고 하는데 따뜻한 초코렛 쿠키 한통이 있었다. 짐이 나보다 먼저 왔던 것이다. 그는 내가 어떤 상황인지를 알고 도울 방법을 찾느라 부지런히 왔던 것이다. 나는 쿠키와 엽서를 무릎에 얹고 의자에 앉아서 한참동안 멍해졌다. 그리고 하나님의 가족들에 의해 깊이 돌봄 받고 있었음을 알았다.

대부분의 신실한 종들처럼, 짐은 우리가 그에게 직함을 주기 이전에 다른 사람들을 목회하였던 것이다. 우리가 그에게 제공하는 훈련은 하나님이 이미 그에게 주신 것에 대한 보충 정도였다. 짐의 놀라운 은사로부터 우리는 많은 것을 배웠다.

그는 식기세척 하는 책임을 잘 감수하였다. 그는 우리교회주위의 홈리스들을 위한 사역을 정말 잘 감당하였다. 그는 이전에 결코 해보지 않았던 식기담당을 하였다. 또는 짐은 위급한 사람을 도와주는 응급차량 조수역할을 했다. 그는 운전을 할 수 없다. 어떤 사람은 그가 그런 역할을 전혀 할 수 없다고 생각 할 수도 있다; 그런데 그가 그런 역할을 반드시 해야 되는 분명한 이유 두가지를 발견했다: 그는 이런 책임을 맡는데 본인에게 전혀 위험하지 않다고 생각했다. 그리고 둘째로, 그는 몸이 불편하기에 차를 타고 내리는 것이 얼마나 힘드는가를 몸소 체험한 경험이 있기에 사람들을 이해할 수 있었다. 그는 그 사역을 정말 보기 좋게 잘 해냈다.

짐은 집사로서 우수하게 해냈다. 그는 자신의 역할을 좋아했다. 그는 자신의 제한성을 무제한적인 봉사로 바꾸었다.

요세미트로 여행

이런 와중에 우리교회 평신도목회팀의 사역은 점점 더 확장되었다. 나의 일도 점점 늘어나서 더 넓은 방으로 옮기게 되었다. 그러나 가구는 별로 없어 좀 썰렁했다. 특히 책꽂이가 부족했다. 바인더, 파일, 책들이 사무실

을 꽉 채웠다. 하루는 짐이 사무실에 왔을 때 내 사무실을 보더니 "방이 엉망이군요. 책장을 만들어야겠는데요" 라고 얘기했다. 그는 부드러운 어조가 아니었다. "예, 분명히 필요하지. 뭐가 있어야 좀 정리가 되겠는데."

"내가 만들어 볼께요." 나는 희망이 생겼다. 그는 말하기를 내가 송판만 준비하면 책장을 꾸며줄 수 있다며 줄자를 가지고 사무실을 이리 저리 재기도 했다. "이런 송판을 사주면 내가 월요일까지 끝내겠다."

나는 내 귀를 의심할 수밖에 없었다. 나는 항상 교회 스케줄에 따라서 일해 왔는데 대개 한두 달은 걸려서 완료되었던 것이다. 그런데 짐은 당장 2-3일내로 끝내겠다는 것이다.

짐은 이미 계획을 가지고 있었다. "내가 월요일 올테니 그때에 나무를 다 준비해놓으라. 그때까지 나는 여행 다녀오겠다." "어디로 가는데"라고 나는 물었다. "나는 요세미티에 가려고 한다. 나는 항상 그 큰 바위를 보고 싶어했다."라고 그는 설명했다.

나는 그가 무슨 말을 하는지 알았다. "너 해프돔(Half Dome)을 말하는가?" 그는 고개를 끄덕였다. "해프돔, 나는 해프돔을 보고 오겠다." 나는 정말 신나서 그가 즐거운 시간을 갖기 바랬다. "좋은 여행되고 잘보고 오라. 월요일 만나자."라고 말했다.

그런데 그것이 짐과의 마직만 대화가 되버렸다. 주말에 전화를 받았는데 짐이 요세미트에서 죽었다는 것이다. 그는 숨이 너무 가쁘게 차서, 아마도 높은 지대에 올라가서 그런 것 같은데, 그만 멈추고 말았다는 것이다.

우리교회는 그의 갑작스런 죽음 때문에 충격에 휩싸였다. 그는 우리 성도들과의 삶에 일부가 되었었다. 예배시간에 목사님이 광고하시는데 정말 슬픈 모습이었다. 성도들은 온통 슬퍼했다. 짐은 분명히 온 교회에 영향을 주고 있었던 것이다. 우리는 어떤 면으로든지 이 훌륭한 젊은이에 의해 영향을 받았던 것이다. 그는 섬기는 자였고 리더였다. 그는 분명히 집사로서 역할을 감당했다.

나는 장례예배를 잊을 수가 없었다. 그는 교회 친구는 많았지만 가족은 없었다. 그의 어머니만이 장례 예배에 왔다. 성전은 꽃으로 가득찼다. 그의 이야기가 꼬리를 물고 우리는 울고 또 울었다.

우리교회의 한 신사인 런(Ron)이 짐에 대한 기억들을 얘기해주었다. 하루는 직장에 가는 길에 교회에 앰블런스가 주차하고 있음을 보았다. 보니 짐의 자전거가 길바닥에 팽개쳐져 있고 응급요원이 짐을 부축하고 있더라는 것이다. 내려서 어떻게 된거냐고 물으니 "나는 괜찮다"고 하더라는 것이다.

그런데 며칠 후 더 이상한 일이 벌어졌는데, 짐의 보험증이 교회로 날아와서, 그의 보험금을 교회에 기부하게 되었다는 것이다.

짐은 가끔 우리교회가 조용히 명상하는 장소가 부족함에 대해 얘기하곤 했다. 챨스도 같은 생각을 가지고 있었다. 결국 그 보험금과 돈을 더 보태서 [짐마틴의 기념 정원]을 교회 옆에 세우게 되었다. (그리고 이 책의 후기에서 보겠지만 짐마틴의 선물은 우리교회에 더 큰 사역을 하게 해주었다)

여러분의 꿈은 무엇인가?

이 책의 끝에 다 왔는데, 누군가가 여러분에게 와서 "정말 좋은 얘기인데, 우리교회는 어렵다"라고 말하는 사람과 같은 입장인가?

여러분이 교회에서 현재 어떤 역할을 감당하고 있든지 간에, 도움 무능함을 느낄 수도 있다. 나도 역시 그랬던 것이다. 그러나 여러분이 기억해야 할 얘기를 하나 하겠다. 모든 계획이 잘 안 될 때에 그것이 나를 계속 하게 했다. 그것은 나로 하여금 상처, 분노, 실망, 안달, 그리고 무능으로부터 빠져나오도록 했다.

어떤 일이 잘 안될 때 우리는 중얼거린다. "우리교회에서는 안될 거야." 그러나 주님께서 말씀 하신다. 그것은 네 교회가 아니라 나의 교회임을 기억하라!--그것은 나의 교회이다!
...이 바위 위에 내 교회를 세우리니, 음부의 권세가 이기지 못하리라. 마 16:18

반영과 토론을 위한 질문들

1. 만약 당신이 누군가를 불러서 구비시키는 역할을 맡기려 한다면, 증이나 졸업장 보다는 어떤 자질과 은사를 요구 하겠는가?

2. 짐의 이야기를 다시 살펴보라. 짐이 사역으로 투입될 수 있었던 시스템을 확인하고 정리해보라.

3. 당신은 누구의 이야기를 말 할 수 있는가? 사역이라든가 예배 시에 그들을 초청하여 얘기를 나누도록 하라.

4. 구비시키는 교회가 되는데 당신의 장애물은 무엇인가? 기도하면서 하나님의 인도하심을 기대하라. 장애물을 하나님께 알려드리고 당신교회를 향한 하나님의 계획을 들어보라.

후기(Postscript)

구비시키는 교회는 걸려있는 그림이 될 수 없다. 왜냐하면 아직 갈 길이 많기 때문이다. 그러므로 구비시키는 교회의 삶을 구성하는 원리, 사람들, 사건들은 결코 완성될 수 없다. 결국, 그리스도의 몸은 살아있는 유기체, 즉 계속적으로 변화하는 살아있는 부분들로서 이루어져있다. 그들은 배우고, 성장하고, 나이 들고, 그리고 어떤 것은 또 죽는다. 남녀 새 신자들은 교회에 들어와서 몸의 일부가 되어가면서 자리 잡는다. 그리스도께서는 계속적으로 사람들을 통해 그의 교회에 은사를 부어주신다.

이 책이 완성 될 즈음에 많은 일이 일어났다. 그것이 삶이 아니겠는가! 이런 사건들을 설명하기에는 너무 길고 너무 복잡하여 어떤 언어를 사용해야할지 모르겠다.

이 책의 제1장을 시작했을 때, 나와 나의 남편은 챨스(우리 담임목사)의 암투 병에 깊이 관련되어서 고민하고 있었다. 병원에도 오래 다니고 또 집에서도 장기간 요양했다. 고통과 절망과 희망이 뒤섞여 있는 시절이었다. 그 시절이 우리에게는 귀한 날들이었다.

챨스의 마지막 생일 때(이 땅에서), 나는 이 책의 처음 몇 장(chapters)을 선물할 수 있었다. 그는 미소 지었다. 나에게도 사실이었지만, 그는 하나님께서 브렌트우드 교회를 통한 축복과 기쁨과 희망을 마음껏 맛보았다고 생각한다. 그리고 큰 비전이 더 넓게 퍼진 것에 대해 고맙게 여기고 있었다.

이 책의 중간정도가 완성되었을 때 찰스는 하늘나라로 갔다. 그는 56세 밖에 되지 않았다. 우리의 친구 챨스목사님은 선한싸움을 싸웠고 달려갈 길을 마쳤다. 그를 잘 아는 우리는 우리의 리더, 멘토, 격려자, 그리고 친

구인 그를 잃은 것이다. 그는 교회 안뿐만 아니라 교회 밖에서도 한 인간으로서 삶에 모델이 된 분이었다. 이 책은 찰스가 브렌트우드 교회를 향해 가졌던 비전과 같이 되기를 애썼다.

제11장에서 짐마틴의 얘기를 했는데, 브렌트우드 교회에 많은 기여를 한 사람이다. 그가 죽으면서 남겨준 기념정원에 찰스가 묻히게 된 것은 정말 의미있는 일이었다. 우리는 종종 그곳을 찾아 옛일을 기억하곤 한다. 찰스의 가족들도 그것을 자랑스럽게 여겼다. 주님께서 다시 오실 때 함께 일어날 줄로 믿는다.

찰스 에드워드 쉘드를 기념하며
1944-2000
그리스도께서 "어떤이는 목사가 되도록 하셨고...."

-끝

교회성장이란 새로운 사람들을 불러 교회프로그램이라는 새장에 가두는 것이 아니다. 교회건강의 목표는 보이기 위해 교회멤버들을 살찌우는 것이 아니다. 과거에는 그랬다. 지금도 그렇다. 교회는 진리와 공동체에 기반을 두면서 사람들을 세상 속으로 풀어놓기 위해 그들을 구비시키려고 존재하는 것이다. 하나님께서는 소명과 은사에 따라 그들의 교회, 공동체, 가족, 일터, 미디어, 그리고 정부, 전체 사회 속에서 소금과 빛이 되도록 사람들을구비시킨다는 새로운 운동을 교회 속에 창조하셨다.

밥 버포드(Bob Buford)는 "하나님의 나라를 위해 나는 어떻게 사용될 수 있을까?“라는 질문에 응답하면서 리더십 네트웍(LN)을 설립하였다. 지난 17년간 LN은 오늘날 교회의 혁신적인 리더들을 확인하고 연결하는 것으로서 그 명성을 쌓아왔다. LN의 파트너인 리더십 훈련 네트웍(LTN)은 교회지도자들을 구비시켜(equipping) 하나님의 백성들에게 힘을 주고 동원하여 성서적이고, 은사에 기초한 팀 사역을 하도록 하려는 의도로 6년 전에 만들어 졌다.

이 책 구비시키는 교회 에서, LTN의 창설 멤버인 수 말로리(Sue Mallory)는 하나님께서 이런 운동을 전개해 가신다는 이야기를 하고 있다. 목사와 성도들 사이에 나누는 사역(shared ministry)으로 표시된 운동... 교회가 되기 위해 성서적 확신에 근거한 운동...공동체, 돌봄, 그리고 동정심에 헌신하는 것에 의해 표시되는 운동. 수(Sue)는 캘리포니아 LA에 있는 브랜트우드(Brentwood) 장로교 팀 멤버로서 구비시키는 사역을 개발한 자신의 이야기를 통해 하나님의 역사를 보여주고 있다.

당신은 이 책을 좋아하게 될 것인데, 왜냐하면 수(Sue)가 도전과 승리, 기쁨과 고민을 분명히 표현함으로서 하나님의 마음(heartbeat)을 느낄 것이기때문이다. 이 책은 또한 사람들이 삶을 변화시키는데 함께 섬기는 곳 인 구비시키는 교회(an equipping church)를 세워가는 여정을 보여주고 있다. 여러분은 이 책을 사랑하게 될 것인데, 왜냐하면 여러분이 여러분교회에 즉시 적용시킬 수 있는 삶의 변화 원리들과 동행할 것이기 때문이다. 나는 이 책을 읽었을 뿐만 아니라, 수(Sue)에게서 직접 들었기 때문이다. 그리고 휴스턴의 윈즈 빌리지(Windsor Village) 감리교회에서 많은 것들은 이 책에서 얘기하는 구비시키는 교회 원리들을 적용한 결과이다.

수 말로리(저자)

Author of The Equipping Church and co-author of The Equipping Church Guidebook, Sue is celebrating her 19th year in full time ministry. Sue served as the founding Executive Director of Leadership Training Network (LTN) for eight years and more recently as the Directional Leader and Executive Director for Leadership Connection. Sue is currently serving as Executive Consultant for Church Volunteer Central, a division of Group Publishing. Sue continues to consultant and train nationally on the vision and mission of an equipping church. Additionally, Sue has served as adjunct faculty at Golden Gate Baptist Theological Seminary, Guest Lecturer at Princeton Theological Seminary and is currently serving as adjunct faculty at Fuller Theological Seminary. In 1985, Sue developed the office of Lay Ministry at her local church, Brentwood Presbyterian Church, where she served in a volunteer capacity as its full-time director for eight years, part-time Director of Leadership Development for two y?

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