

사역에서 성공하기 원하는가?
(케냐의 멜빈대학교 설립이야기)

나는 리더인가 ?

왜
사명을 완료하지 못하는가...

완료하는데 필요한 12가지 요소



서병채
Reflection on the Lay Pastors Ministry의 저자
멜빈대학교총장

나는 리더인가!

-사역을 완료하기 위한 12가지 요소-

서병채

멜빈대학교

오유기스, 케냐

나는 리더인가!

Copyright ©2023 케냐 멜빈대학교

All rights reserved

이 책을 미국 평신도목회 설립자인
고) 멜빈목사님께 바칩니다.

목 차

서문	6
서론	9
1 선택이 중요하다 (더 집중하기 위하여).....	13
2 끝에서부터 시작하라 (보다 효과가 있기 위하여).....	16
3 추진력 유지 (에너지를 모으기 위하여).....	28
4 최종 목적지에 고정 (분명한 결승선을 위하여).....	34
5 커뮤니케이션 (보다 관심을 얻기 위하여).....	37
6 진행하면서 동기 부여 (지치지 않고 진행하기 위하여).....	42
7 어려운 현실을 직시/그러나 계속 진행 (극대화시키기 위하여).....	48
8 제5단계 리더 (효과적으로 진행하기 위하여).....	58
9 변화를 잘 이끌라 (변화 시에 실패하지 않기 위하여).....	61
10 한 단계 업그레이드 (업그레이드를 잘 하기 위하여).....	67
11 긴박성 유지 (항상 깨어있기 위하여).....	69
12 장기적이 되라 (장기적인 사역이 되기 위하여).....	73
참고서적.....	79
저자소개	80

서 문

나는 먼저 평신도목회와 멜빈스타인브론 목사님에 관한 얘기를 소개삼아 하겠다. 멜빈 J. 스타인브론 박사 (1922년 7월 25일 - 2017년 6월 25일).

나는 그분의 첫 번째 책, *Can The Pastor Do It Alone?* ("목회, 혼자 할 수 있는가?"를 통해 그를 만났다. 캐나다에서 한국으로 돌아오니 모교 신학교에서(현, 성결대학교) 영어책으로 목회적돌봄에 대해 가르쳐 달라고 부탁해왔다. 그래서 나는 목회적돌봄에 관한 영어책을 찾고 있었다. 한국의 많은 서점을 찾아다니며 사려고 했지만 찾을 수가 없었다. 그러던 중 신학대학들의 홈페이지를 보다가 서울 충정로에 있는 목회적돌봄 교수 한 명을 발견하고 그 학교인 아시아연합신학교(ACTS)로 가서 루스 엘스너 교수를 만났다. 나는 그 교수 이름의 정확한 철자를 기억할 수 없다. 왜냐하면 그것은 거의 25년 전, 1995년이었기 때문이다. 심지어 그 교수도 더 이상 거기에 없었다. 나는 나중에 교수님을 다시 만나려고 갔지만, 그곳에 안 계셨다.

어쨌든, 그 교수께서 나에게 *"Can The Pastor Do It Alone? (© 1987, "목회, 혼자 할 수 있는가?")* 라는 영어 책을 주셨다. 책을 주시면서 "한국교회가 조만간 이 책을 필요로 할 것이다." 라고 말씀해주셨다. 나는 훨씬 후에 이것이 사실이라는 것을 알았다. 나는 그 교수가 한국에서 여러 해 동안 이 책으로 가르치고 있다고 생각했고, 그래서 그는 한국 교회의 약한 부분이 무엇인지 잘 알고 계셨던 것 같다.

어쨌든 그 책으로 학생들을 가르쳤는데, 놀라운 피드백을 나에게 해주었다. "한국교회는 이 책과 이 사역이 필요하니 책을 한국어로 바로 번역해주세요. 한국교회는 이 개념과 사역이 시급합니다."고들 했다. 그것은 나에게 충격적이었고, 앞으로 나의 남은 인생을 무엇을 해야 할지 나를 향한 하나님의 부름으로 느꼈다.

그리고 나는 멜빈목사님께 연락했다. 이 책의 저자인 멜빈께 영어책 자체를 복사하고, 또 번역하는 것에 대한 허락을 받기 위해서였다. 나는 그가 무엇을 하고 있는지 전혀 몰랐다. 나는 멜빈목사님이 한 교회의 담임목사라고만 생각했다. 하지만 곧 그가 수십년 전에 한 지역 교회에서 이 사역을

시작해서, 지금은 거의 30년 동안 미국 내,외에서 해오고 있다는 것을 알았다. 내 말은 LPM Incorporated의 창립자로서 미국 전체를 위한 사역을 하고 있었다. 그분은 "한국교회의 미래는 현재 신학생들에게 달려 있다"는 내 말에 동의하면서, 그는 기꺼이 원서를 번역하고, 또 복사하는 것을 허락했다. 그래서 나는 그의 두 번째 책인 *Lay Driven Church* ("평신도가 이끄는 교회")와 함께 번역했다. 두 책 모두 4년 만에 번역돼 수천 부가 성공적으로 출간됐고, 영어책도 각각 1,000권이 복사돼 거의 20년 동안 잘 사용했다.

그 책으로 강의를 하다 보니, 한국 교회를 위해 직접 이 사역을 하는 것에 대한 강한 감정과 도전이 생겨, 소속하고 있던 교회의 구석방에 사역을 위한 한국 평신도목회 연구소(LPM Korea)를 열게 되었다. 협동목사라 이 사역을 하면서 교회 사역에도 힘써야 했다. 그리고 곧 나는 풀타임으로 이 사역에 뛰어들었다. 왜냐하면 많은 교회들이 너무 많은 요구를 해왔기 때문에 나는 더 이상 한 교회에 갇혀 있을 수 없었기 때문이다. 나는 이 사역을 내 평생사역으로 하기로 결심했다. 그래서 20년 가까이 이 사역을 하면서 200여개 교회를 도왔다. 나는 LPMI USA가 무엇을 어떻게 하고 있는지 거의 답습했기 때문에, 쉽게 시작하고 부드럽게 움직였고, 내 관점에서는 성공적이었다고 본다. 지난 15년간의 사역을 정리하여, 2020년 아프리카 케냐에서 *Reflection on the Lay Pastors Ministry*라는 영어책으로 출판되었다. 이제는 그것이 한글로도 준비되고 있으니 그 두 권을 통해서 더 자세히 알 수가 있을 것이다.

이 사역을 전개하다보니 자연스럽게 한국에 신학 공부를 하러 온 외국인 학생들을 만나게 되었고, 멜빈목사님이 개발한 [PACE 훈련교재]를 통해 이 사역을 서로 공유하고 연구하며 그들을 훈련시켰으며, 그 개념과 철학, 훈련 과정에 동의하여 나를 본인의 나라로 초청하게 되었다. 그래서 나는 많은 나라를 여행하게 되었고, 그들에게 이 사역을 소개하고 자료들을 주었다. 그 기회를 통해 나는 그들 나라에 익숙해졌고, 마침내 두 개의 신학교를 설립하는데 돕게 되었다. 하나는 2015년 인도의 나갈랜드에, 다른 하나는 2017년 아프리카 케냐에. 두 신학교 모두 잘 운영되고 있으며 해야 할 일을 스스로 하고 있다. 특히 케냐의 신학교는 대학교(Melvin University, 멜빈대학교)로 업그레이드되어 잘 진행되고 있다. 어떤 의미에서 이 책은 현재 완공되어 문을 연 멜빈대학교 설립과정에서 내가 겪은 경

힘을 토대로 쓴 것이다.

나는 어떻게 해야 할지 많은 생각을 하고 있었다. 왜냐하면 멜빈대학교를 설립하기 전후로 나는 리더십, 경영 등에 관한 많은 책을 읽었고, 그 자료들이 나에게 시작하도록 도와주었고 두 개의 신학교를 성공적으로 마쳤기 때문이다. 현재 나는 케냐에 있는 멜빈대학을 만들기 위해 더 많은 최신 자료를 읽고 사용하고 있다. 나는 이 책에 그것이 무엇인지 적을 것이다.

서병채 (Ph.D)

서론

사역을 완료하지 못하는 이유

나는 리더십에 대해 여러 해 동안 공부했다. 나는 여기서 리더들, 특히 오늘날의 리더들을 위해 도전하고 싶다. 나는 마음속으로 "왜 사람들은 사역을 완전히 끝내지 못하는가?"라는 질문을 하곤 했다. 나는 수년 전에 *"The Path of the Least Resistance"* (Robert Fritz, 1984년)라는 한 책을 읽었는데, 심지어 그것을 부분적으로 번역하여 국내외 신학교에서 가르쳤다.

그는 "왜 사람들은 그들의 계획을 성공시키지 못 하는가?"라는 질문으로 책을 시작했다. 그는 이유들을 많이 썼다. 그것은 또한 그 이후로 나 자신의 질문이 되었다. 그래서 나는 사역 경험을 통해 배웠고, 실패를 위한 것이 아니라 성공을 위한 12가지 요소를 발견하여 그것을 이 책에서 제시했다. 물론 이것들은 책들과 현장 경험에서 얻은 나의 발견이다: 한국에서 20년 동안 평신도모회를 하고 두 개의 신학교(나갈랜드와 케냐), 그리고 케냐에 대학을 설립하는 것을 도왔다.

내가 발견한 몇 가지 핵심 개념은 다음과 같다. 선택의 문제, 이것은 무엇을 할지 결정하는 것이다. 우리는 기도로 무엇을 할지 스스로 결정해야 한다. 그리고 하나님께서 우리에게 무엇을 하실지 주실 것이다. 그러면 우리는 하나님과 사람들을 위해 그 사역을 해야 한다.

끝에서부터 시작하라. 아마도 당신은 이것을 이해할 수 없을 것이다. 왜 처음부터가 아니라 끝에서부터 시작인가? 그 이유는 이것인데 내 경험으로 볼 때 사실이었다. 사람들은 뭔가 시작하기 위해 많은 에너지를 쏟는다. 예를 들어, 우리의 사역 여정이 1(시작)에서 10(끝)이라면, 대부분의 사람들은 3이나 4에서 멈추거나 포기하는 경향이 있다. 왜냐하면, 그들은 시작 단계에서 (1-3) 에너지를 다 썼기 때문에 10까지 계속 갈 에너지가 없다. 그것은 확실히 사실이다. 주변 사람들을 보라. 그래서 최종 목표는 그들의 시야에서 멀리 떨어져 있는 것 같고, "그것은 내 것이 아니라 다른 누군가의 것이다." 그래서 끝에서부터 시작하는 것이 완성하는 데에 더 현명한 방법이다. 그리고 탄력성 유지. 이것은 우리가 "지속적으로" 계속해야 한다는 것을

의미한다." 계속 빠르게 갈 필요는 없지만, 천천히 나아가더라도 그것을 멈추면 안 된다. 때때로 그들은 단거리 주자가 되고, 또 다른 때는 마라톤 선수가 되고, 때로는 거북이처럼 될 수도 있지만, 결코 멈추어서는 안 된다는 것이다.

1) 선택의 문제. 2) 끝에서부터 시작. 3) 탄력성 유지. 4) 최종 목적지 고수. 5) 커뮤니케이션. 6) 진행하면서 동기부여. 7) 잔혹한 현실/계속진행. 8) 제 5단계 리더. 9) 도약의 시간. 10) 변화를 잘 이끌라 11) 긴박감. 12) 장기적으로 갈 것. 보다시피 이것은 성공으로 가는 완벽한 순서는 아니다. 그냥 나의 경험을 적어본 소재목들이다.

나는 그들이 무엇인지 여기서 간단히 요약할 것이다.

1) 선택의 문제: 이것은 무엇을 할지 결정하는 것이다. 나의 경우는 하루아침에 미국에서 도입한 사역이기에 결정이 쉬웠지만, 다른 경우는 다를 것이다. 우리는 기도로 무엇을 할지 스스로 결정할 수도 있다. 그리고 하나님께서 우리에게 무엇을 하실지 주실 것이다. 그러면 우리는 하나님과 사람들을 위해 그 사역을 해야 한다.

2) 끝에서부터 시작: 아마도 여러분은 이것을 이해할 수 없을 것이다. 왜 처음부터가 아니라 끝에서부터 시작하는가? 그 이유는 내 경험으로 볼 때 사실이였기 때문이다. 사람들은 뭔가 시작할 때에 많은 에너지를 쏟는다. 예를 들어, 우리의 사역 여정이 1(시작)에서 10(끝)까지라면, 대부분의 사람들은 3이나 4에서 멈추거나 포기하는 경향이 있다. 왜냐하면 그들은 시작 단계까지 모든 에너지를 다 썼기 때문에 10까지 계속 갈 에너지가 없다. 그것은 확실히 사실이다. 주변 사람들을 보시라. 그래서 최종 목표는 그들의 시야에서 멀리 떨어져 있고, "그것은 내 것이 아니라 다른 누군가의 것이다."라고 말하면서 끝내버린다. 그래서 끝에서부터 시작하는 것이 완성하는 데에 더 효과적이라는 것을 발견했다.

3) 탄력성 유지: 이것은 우리가 "지속적으로" 계속해야 한다는 것을 의미한다." 매우 빠르게 계속 갈 필요는 없지만 천천히 나아가더라도 그것을 멈추어서는 안 된다. 때때로 그들은 단거리 주자가 되고, 또 다른 때는 마라톤 선수가 되고, 때로는 거북이처럼 느더라도 결코 멈추지 않아야 한다.

4) 최종 목적지를 고수하라: 사람들은 어디로 향하고 있는지, 착륙할 최종 장소가 어디인지 쉽게 잊어버리기 때문에 리더는 항상 그들에게 가나안 땅이 어디인지 상기시킬 필요가 있다. 하나님이 거기를 약속했어도 사람들

은 신뢰하지 못하고 헤매고 있을 때가 있다.

5) 커뮤니케이션: 이것은 멜빈박사의 전문 분야 중 하나이다. 그는 내가 1999년에 이 사역을 처음 시작 하였을 때 월간뉴스레터를 정기적으로 만들라고 조언했다. 그 조언은 여전히 나의 사역 전체와 함께 했고, 기회가 있을 때마다 세 개의 신학교 학장들께 얘기하곤 했다.

6) 진행하면서 동기부여: 여러분이 이미 알고 있듯이, 사역에서 동기부여는 두 가지가 있다. 첫째는 시작하기 위해서, 둘째는 계속 진행하기 위해서. 대부분 사람들은 시작할 때만을 위한 동기부여를 말한다. 그래서 성숙하지 않은 초심자를 위한 리더십에 관한 책들이 많이 쓰여지는 것이다.

7) 현실을 인정하라, 그러나 계속 진행하라: 이 두 가지는 역설적으로 보인다. 현실은 끔찍하다. 그렇다면 우리는 어떻게 계속해 나갈 것인가? 사실 이 두 가지는 전혀 일치하지 않는다. 그런데 이 중 어느 것도 버릴 수 없는 것이다. 때때로 현실이 비전보다 더 중요하다는 얘기가 있다. 의미있는 얘기라고 본다. 어려운 현실을 알지만, 계속 나아가라는 것이다.

8) 제5단계 리더: 짐 콜린스가 그의 책 *Good to Great* (20페이지)에서 지적한 5가지 리더 중에 그는 가장 높은 것이 제5단계 말했는데, 이것은 동전의 양면과 같은데, "겸손함과 전문성"이라고 말했다. 자세한 내용은 나중에 쓰겠다.

9) 변화를 잘 이끌라: 우리가 일단 어려운 시기에 사역이나 프로젝트를 할 때, 그리고 변화가 필요할 때, 우리는 사람들을 잘 이끌 필요가 있다. 더구나 그곳에 오래 머무르고 있다면, 사람들이나 우리 자신 또한 지치고, 그 속에서 인내하고, 그러면서도 우리는 그들을 안전하게 약속된 땅으로 데려갈 필요가 있다. 우리는 그것을 중립지대라고 부르는데 나는 이 개념으로 부터 많은 도움을 받았고, 어떻게 헤쳐 나갈지에 대해서는 나중에 더 자세히 설명하겠다.

10) 업그레이드 해야 할 때: 멜빈목사님도 이 문제를 다루었다. 우리는 한 단계 더 올라가기 위해 우리의 모든 에너지와 사람들의 에너지를 모아야 한다. 내가 학교를 시작하려고 할 때 이 전략을 사용했다. 나는 그것이 무엇이고 그것을 어떻게 하는지 쓸 것이다.

11) 긴박성: 존 코터 하버드대 교수는 “변화를 이끌라”라는 책을 썼고, 나는 이 책에서 긴박성에 대해 배웠다. 나는 이 용어를 들어본 적이 없었는데, 그것이 정말 유용하다는 것을 알게 되었고 나는 그것을 여러 번 사용했

다.

12) 장기적이 되는 방법: 이것은 짐 콜린스가 쓴 두 번째 책의 제목이다. 그는 이 책에서 어떻게 장기적으로 지속하는지 도왔다. 사실 나는 그의 책 두 권을 읽기 전, 오래 전부터 이 질문을 하곤 했다. LPM/PACE 사역이 5년 정도 될 때 이런 질문을 시작되었다. "파라쳐치 사역의 최종 종착지는 어디일까? 그래서 미국의 사역 기관들을 공부했다. 나는 그 연구들에서 뭔가를 발견했다. 자세한 내용은 나중에 쓰겠다.

보다시피 이것들은 성공적인 사역이 되는 데에 대한 원칙이 아니라, 내가 사역을 해오면서 발견한 요소들이다. 여러분도 이 책을 읽으면서 도움을 받기를 바란다.

서병채

1.

선택의 문제

선택에는 세 가지 종류가 있다. 무엇보다도 최우선적인 선택 (Primary Choice)이 가장 중요하다. 이 선택은 하나만 있어야 한다. 중요한 일은 우리 삶에서 반드시 완성되어야 하는 것이다. 다른 많은 것들은 이차적이다.

그래서 세상에는 수많은 어쩌면 수천 개의 이차적인 선택들이 있다. 세 번째 선택은 근본적인 선택(Fundamental Choice)이다. 심지어 우리에게는 훌륭한 1차적 선택과 많은 2차적 선택들이 있었지만, 세 번째인 근본적인 선택이 약하고 문제가 있다면, 우리의 앞 두 선택은 별로 효과가 없고 결국 헛되이 실패할 수가 있다. 세 번째, 근본적인 선택은 신실성과 정직이다. 앞의 두 가지 선택을 지원하는 데 도움이 되기 때문에, 의도적으로 신실하고 정직해야 한다.

사실 이 개념은 *최소저항의 길 The Path of Least Resistance* (로버트 프리츠)이라는 책에서 발췌되었다. 세 번째 근본적인 선택에 대해 조금 더 이야기한 다음, 첫 번째인 최우선 선택 주제로 돌아가 보겠다. 로버트 프리츠는 세계의 저명한 사람들에 대해 흥미로운 것을 얘기했다. 예를 들어, 파블로 피카소, 아인슈타인, 엘리너 루즈벨트, 마르셀 프루스트, 유진 오닐, 윌리엄 포크너, 자코모 푸치니 등이었다. 그 사람들은 어려서부터 공부와 학교에서 낙제점을 받았고, 그래서 그들은 학교에서 문제아였고, 선생님들은 그들의 미래에 대해 부정적이었다. 하지만 우리가 알다시피, 이 젊은이들은 자라서 모두 세계에서 성공적이고 유명한 창조자들이 되었다. 왜 그런가? 로버트 프리츠가 그 이유를 지적한 많은 것들이 있지만, 한 가지 확실한 것은 그들의 부모가 정직하라고 가르쳤다는 것이었다. 내 말은 신실성이었다. 따라서 이 근본적인 선택은 1차 및 2차 선택의 기초가 되는 것이다. 이게 말이 되는가? 그렇기를 바란다. 나 개인적으로 도움이 되었으니 이 책에 소개하고 있는 것이다.

이제 우리는 근본적인 선택을 하는 것이 얼마나 중요한지 알게 되었다. 그러면 이 개념을 우리의 주요 주제로 옮겨서 여기서 [최우선적 선택]이라 불리는 우리 사역의 성공을 위한 한 가지를 결정하도록 하자. 우리가 한 가

지를 선택해야 한다는 것은 무슨 뜻인가? 우리 인간은 시간, 에너지, 재정, 자원 등등에서 제한적이다. 우리는 이런 제한된 자원으로는 많은 것을 할 수 없기 때문에 한 가지만이라도 잘 하자는 것이 더 현명하다고 판단된다.

나는 철학자 이사야 베를린(Isiah Berlin)이 쓴 "고슴도치와 여우"라는 에세이를 읽은 적이 있다. 물론 이것은 톨스토이의 역사관에서 아이디어를 따 왔다고 했다.

베를린은 많은 사람들을 연구하면서, 결국은 성공한 사람들과 실패한 사람들로 구분해봤다는 것이다. 그러면서 이런 사람들을 두 종류로 나누었는데, 하나는 고슴도치 스타일이고 다른 하나는 여우 스타일이라고 했다. 그는 많은 것을 알고, 또 많은 것을 하려고 했던 사람들, 즉 여우 스타일보다는, 오직 한 가지 주요한 일에만 집중했던 고슴도치 스타일의 사람들이 성공한다고 결론지었다.

그는 이런 발견을 마치 여우와 고슴도치가 서로 싸우는 모습으로 묘사했다. 결국, 고슴도치는 그 게임에서 이겼다는 것이다. 왜냐하면, 고슴도치는 오직 한 가지, 제일 큰일을 알고 있기 때문에 여우를 언제, 그리고 어떻게 공격해야 하는지를 알아서, 모든 에너지를 한순간, 한곳에 모아서 결국 여우와의 싸움에서 이겼다는 것이다.

우리 모두는 도미노 이론에 대해 알고 있다. 만약 한 물체가 다른 물체로 부딪치면, 그것은 이전 에너지의 영향으로 넘어간다. 결국, 에너지의 합은 차례로 다른 에너지로 만들어져서, 그것들이 얼마나 많은 에너지를 만들고 얼마나 많은 힘을 만드는지 가히 상상할 수가 있다.

그것은 우리가 한 가지 일을 여러 날, 여러 번 시도하면 해낼 수 있고, 그래서 우리가 도달하고자 하는 곳에 도달할 수 있다는 것이다.

물론, 그것은 사람이나 상황에 따라 다르긴 하지만, 일반적으로 한 번에 여러 가지를 하는 것보다 한 가지를 하는 것이 훨씬 낫다는 주장이다. 그리고 역사적으로 그런 경우를 나열했는데, 예를 들어 플라톤, 단테, 파스칼, 헤겔, 프로스트 같은 사람들이었다. 오늘날의 경우도 보면, 한가지 우물을 파라는 말이 있듯이, 때때로 우리는 여러 날, 여러 해 동안 오직 한 가지 일만 하는 사람들을 보면, "저 사람은 왜 아직도 저기에 머물러 있는가?" 라고 비난하기도 한다. 그리고 그들은 말하기를 "그것은 너의 일이 아닌 것 같다." 라고 얘기하기도 한다.

하지만 나는 그것이 우리 모두에게 주어지는 유혹이라고 생각한다. 이것

은 물론 나의 개인적인 생각이긴 하지만, 우리는 주어진 한 번의 삶에서 여러 가지를 할 수는 없다. 아니, 다 성취할 수는 없다. 가장 잘할 수 있는 것 한 가지, 많으면 두 가지에 집중해서 평생 해보는 것이 더 지혜롭다고 생각된다.

우리는 제3차, 근본적인 선택에 대해 더 많은 이야기를 나누는 것이 좋겠다. 나는 그것이 제1차적인 최우선 선택만큼이나 중요하다고 생각한다. 이것은 단지 제3의 선택이라고 불렸지만, 그것은 세 번째로 중요한 것을 의미하지 않는다, 단지 프리츠가 쓰기 위해 그렇게 순서를 정했을 뿐이다.

어쨌든, 프리츠는 그것이 "존재의 상태"라고 언급했다. 그게 무슨 뜻인지 아는가! 멜빈은 다음과 같은 식으로 표현했는데 같은 뜻이라 본다.: 그는 PACE 훈련교재에서, 우리는 두 가지 방면에서 훈련을 받아야 한다고 했다. Doing & Being. 그리고 더 나아가 Being이 Doing보다 선행되어야 한다고 했다.

나는 여기서 어느 것이 더 중요하다고 말할 수는 없지만, 좋은 사람이 되지 않으면, 우리의 행동은 여러분이 알고 있는 것처럼, 어떤 일을 성취하는 데에 덜 효과적이라는 것이다. 첫 번째 두 가지 선택은 실천(최우선 선택 및 이차적 선택)에 관한 것이다. 우리는 많은 선택을 할 수 있지만, 우리가 좋은 사람이 되어야 한다는 것을 이해해야 한다. 예를 들어, 정직함, 좋은 경청, 신실성 등등이겠다. 이런 분야를 개발시키고, 준비시키기 위한 자료들은 우리 주위에 많다. 왜 우리가 한 가지 최우선적인 선택을 해야 하는가? 한 가지 좋은 이유는 최소한의 저항을 막기 위해서라고 생각한다! 사역이 순조롭게 진행되려면 방해물들이 우리의 움직이는 에너지를 막아서는 안 된다는 것이다. 파워게임이 아니라 구조적인 라인업을 말하는 것이다. 그렇기 때문에 우리는 최우선적인 주요선택인 한 가지에 집중할 수 있도록 모든 에너지가 사용되도록 해야 한다.

어쨌든, 우리는 저항이 있더라도 그것이 최소한이 되도록 해야 한다. 방해와 저항이라는 것은 없을 수는 없다. 때문에 실패를 피하기 위해 우리는 그런 것들을 최소한이 되도록 해야 한다. 물론, 우리가 알고 있듯이, 앞으로 나아가는 동안 많은 저항이 있지만, 그것이 크고 큰 저항이 되어서는 안 된다, 그렇기 때문에 우리는 진행과정에서 불필요한 논쟁, 쓸데없는 갈등, 불건전한 토론, 도움이 되지 않는 것들이 스며들지 않도록 현명하게 대처해야 한다!

2.

끝에서부터 시작하라

여러분은 "왜 처음부터 시작해야 하는가?"라고 물을 수도 있다. 제 대답은 다음과 같다: 예를 들어 1번, 2번, 3번, ..10번까지.. 등등으로 처음부터 시작하면 10번까지 도달하기가 매우 힘들다. 결승선에 도달하기란 매우 어렵게 되버린다.

왜냐하면 많은 사람들은 시작 단계인 3, 4번쯤에 에너지가 거의 바닥났기 때문에 강한 각오를 가지고도 실패했었는데, 저는 여러분이 이미 이런 경험들을 가지고 있다고 믿는다. 약 95%의 사람들이 거기에 도달하지 못하는 이유가 이것이다. 예를 들어 사람들이 결정을 하고 다이어트를 시작한다. 그리고 대부분 3일 만에 멈춘다. 사우나, 운동도 마찬가지이다. 좋은 의도와 굳은 결심으로 시작하지만 곧 중단하고 만다. 아마도 외국어들을 공부하는 것도 마찬가지일 것이다.

여러분은 "작심삼일"이라는 말을 알고 있을 것이다. 우리 한국인들은 이것을 매우 자주 사용한다. 시작하여 #1, 2, 3번으로 진행한다, 그러면 최종 목적지, 즉 결승선에 가기 이전에 이미 녹초가 될 것이다. 그리고 "#10은 여기서 매우 멀리 보여서 지금 멈추는 것이 더 좋겠다, 이것은 내일이 아닌 것 같다."라고 말한다.

그래서 이 모든 이유들로 봐서 나는 여러분의 손에 있는 종착지, 즉 #10에서 시작하는 것이 더 현명하다고 말할 수 있는 것이다. 그런 후에 여러분은 #1에서 #10 사이를 자유롭게 왔다 갔다 할 수가 있다. 결국 여러분은 #10에 도달하게 될 것이다.

이것은 어떤 것을 성취하는 많은 비밀들 중 하나이다. 예를 들어, 나가랜드와 케냐의 학교를 만들 때에 이 전략을 사용했더니 더 쉬웠다. 나와 현지에 있는 학장들은 학교를 처음부터 만들기 시작했고, 더 구체적으로는 학교를 '개교할 때,' 즉 오픈일자를 확실히 정했다. 그래서 우리는 1번부터 10번까지 자유롭게 움직일 수가 있었다. 때로는 4번, 때로는 9번, 또한 때로는 8번 등등. 어쨌든 우리는 이 10단계 중 어느 한 단계도 거르지 않고,

그 사이를 자유롭게 움직여 다녔다. 결국 우리는 10개의 단계를 완전히 다루었다. 그러나 분명히 #1, 2, 3의 순서는 결코 고수하지 않았다. 그 순간 필요한 것이 하나 있었다. 그래서 어떤 어려움, 어떤 도전에도 쉽게 대처할 수 있었다. 그래서 두 개의 신학교가 성공적으로 문을 열게 되었다.

나는 지금 이 전략을 케냐에 있는 멜빈대학을 세우는데 활용하고 있다. 실제로 신학교에서 대학으로 옮기는 것이 아니라 대학을 새로 세우는 것이다. 우리는 #10이라고 불리는 목표, 즉 대학설립 비전, 결승선, 착륙지점으로 이미 손에 쥐고 있는 그것을 완료하기로 굳게 결심했다.

비록 그것이 확실히 눈에 보이는 실제적인 것이 아니더라도 우리의 마음속에 이미 가지고 있었다. 여기에 지금 있는 것은 아니지만, 우리 마음속에 있는 상상력. 그리고 그것을 사람들에게 실제로 있는 것처럼 보여줘야 한다. 그렇다, 아직 실체가 아니더라도 실제와 같은 사진을 상상하도록 하는 것이다. 그것은 꿈속에 있지만, 마음속에도 실재하고, 상상 속에도 명확한 그림이 보여지는 것이다.

그렇기 때문에 나는 여러분이 처음부터 시작하기를 제안한다, 특히 사람들은 그들이 원하는 결과를 얻고 싶어 한다. 당연히 1, 2, 3번순으로 진행해야지 된다고 생각들 한다. 그렇기 않으면 믿으려 하지 않는다.

예를 들어, 사람들이 1번부터 10번까지 자유롭게 걸어가는 것을 볼 때, 그들은 우리에게 "당신은 해낼 수 있어."라고 말한다. 나의 목사동료 중 한 분이 이런 말씀을 해주셨는데, 아마 내가 1번부터 10번 사이를 항상 열정과 자신감을 가지고 하는 모습을 보았기 때문이다. 그리고 또 이런 식으로 하지 않을 이유가 없다.

많은 사람들이 노력하지만 실망하고 실패로 끝났기 때문이다. 우리 주변에는 실패에 대한 많은 예들이 있다. 그들은 계획, 열정, 심지어 기도까지 했지마는, 그들이 진행한 과정은 그것을 달성하기 적절하지 않았다. 이것이 내가 이 책에서 반복한 "왜, 완료치 못하는가?"이다. "끝부터 시작해보라"

일단 우리가 비전이나 프로젝트를 얘기하면, 때때로 사람들은 쉽게 받아들여지지 않고, 우리조직의 내부에 주요 사람들조차도 그 비전을 따를 수 없다. 우리는 의식적으로 그리고 무의식적으로 그런 반응에 대해 불편함을 느낀다. 나는 그런 갈등들을 마음속에 품고 있다. 내가 이 책을 쓸 때, 사실 이 중요한 시기에, 앞으로 다가올 가장 중요한 순간으로 가는 길이다. 나는 몇 달 안에 멜빈대학의 중간 인증을 받고 싶다. 지금 글을 쓰면서 내

마음, 내 리더십이 그 어느 때보다 강해지고 강해진다. 사실, 정말로, 그러면 나는 독자들에게 도움을 줄 수 있는 무언가를 여기에 쓸 수 있다.

문제는 이 과정에서 한국에 있는 동료들이 다칠 것이라는 점이다. 한 마디로, 우리가 지금까지 함께 지낸 지 15년이 넘었는데도 그들은 나와 함께 갈 준비가 현재로 되어 있지 않다. 내 의도는 함께 가고, 함께 성공하는 것입니다.

가장 좋은 것은 함께 가는 것이다. 끝까지 함께 하는 것이다. 하지만 현재 상황은 어렵다. 학교는 한국이 아니라 케냐, 영어권 국가, 영어권 사람들, 여기에 멜빈대학 프로젝트의 소유권은 분명히 존 오길라목사와 운영위원회에 있다. 나는 그들과 충돌할 수 없다. 나는 실패가 아니라 이 프로젝트에서 성공하는 것을 보고 싶다. 그래서 이제 이것이 나의 고민거리이다.

모든 사역에 대한 적용

"끝부터 시작하라"는 이 개념은 모든 사역, 모든 분야에 적용될 수 있다. 예수님께서 '세상을 전도하는 것'이라는 사명을 어떻게 이루셨는지 살펴보자. 그가 처음부터 시작했나? 물론, 그렇다. 그러나 그는 종착지, 10번을(세계 복음화) 하나님으로부터 직접 받았기 때문에, 그때부터 그는 1번부터 10번까지를 자유롭게 왕래할 필요가 있었다. 어떻게 만들었는가? 1번부터 10번까지. 그는 팀을 만들었다. 그는 그들을 어떻게 불렀는가? 우리가 아는 바와 같이, 그는 그들에게 말하였다. '내가 너를 사람을 낚는 어부로 만들겠다.' 그것은 평범한 사람들인 그들에게 매우 매력적이었고, 결국 그들은 어부가 되었고 또한 예수님의 제자가 되었다. 10번, 9번, 8번.. 하지만, 어쨌든 그들은 해냈다. 어떻게? 그렇다, 그들은 최종 목적지를 먼저 붙잡았다. 예를 들어 그들이 어디로 향하고 있는지 처음부터 생각했던 것이다. 이것이 바로 "끝부터 시작"이 매우 중요한 이유이다.

추진력/탄력 확보: 왜 우리는 사역을 위해 추진력을 유지할 필요가 있는가? 우리가 계속 나아갈 때, 그것은 탄력을 받는다. 추진력(탄력, Momentum)이란 말은 순간과 순간이 모인 것이라고 생각하기 때문에, 많은 순간들이 마침내 추진력을 만들어낸다.

추진력은 에너지를 만든다. 그래서 만약 우리가 우리 사역을 성공시키고 그것을 완수하고 싶다면, 이것은 유용하고 절대적으로 필요하다. 추진력은 우리를 살아가게 한다. 멜빈박사는 이를 "운동력을 유지하라 (Keep the

motion)"고 표현했는데, 같은 의미라고 본다. 그는 결국 추진력을 유지하기 위해 이것을 강조했다. 만약 우리가 운동력을 한번 잃으면, 다시 깨어나기 힘들고, 다시 정상으로 돌아오기 힘들다고 언급했고, 그래서 나는 성공을 위해 추진력을 유지하는 것이 필수적이라고 말하고 있다.

하지만 대부분 사역에서 이 탄력을 유지하지 않는다. 왜 그럴까? 그들은 그것을 모르기도 하고, 또한 그들은 성공하는 것이 얼마나 중요한지 생각하지 않는다. '성공, No #10'. 그냥 그 결과를 손에 넣기만을 바랄뿐이다. 소망만 있을 뿐 1~10번 사이에서 우리가 필요로 하는 것을 진지하게 받아들이지 않는다. 또한 끝까지 계속하기 위한 에너지가-추진력, 탄력-반드시 필요하다는 것을 깨닫지 못한 것 같다.

만약 우리가 어떤 프로젝트에서 성공하고 싶다면, 우리의 그것에 완전히 미쳐야 한다.. 수년 전 내가 나가랜드를 방문했을 때, 학장 알로토의 이웃인 한 여성은 "나가랜드 사람들은 한국 K-팝스타, 방탄소년단, 영화배우, 탤런트, 아들 등에게 완전히 미쳐있다"고 말했다. 짐 콜린스는 주어진 프로젝트에 집중되어 있는 그의 책 "Build to Last" (115-139쪽)에서 이렇게 말하기도 했다. 그것이 오늘날 우리에게 어떤 의미일까? 우리는 성공에 대한 열망이 대단해야 하고, 그것에 완전히 미쳐야만 한다. 그렇지 않으면 성공할 수 없을 것이다.

지난 일요일에 한 교회에 갔었는데, 담임목사님이 "열정이 있으면 그것은 교회안에 있는 다른 성도들에게 전염된다"고 설교하셨다. 누군가는 그 프로젝트나 사역에 미쳐야 하고, 그러면 주위 사람들은 똑같은 열정을 갖게 된다. 왜냐하면 그것은 자동적으로, 그리고 자연스럽게 전염되기 때문이다. 그게 사람들이다. 우리가 즐리면, 그들은 더 깊은 잠에 빠진다. 우리가 100 퍼센트 얘기하면 그들은 40%밖에 못 받을 것이다. 그래서 우리가 40% 얘기하면 그들은 10% 이하, 심지어 최악의 경우에 하나도 얻지 못할 것이다. 왜냐하면 그들은 그것이 중요하지 않다고 생각하기 때문이다. 그래서 사소한 것이니까 천천히 평범해지고, 결국 의식적이든 무의식적이든 천천히 죽어간다.

업그레이드를 위한 활용: 우리가 주요 사항을 결정한다면, 내 말은 달성해야 할 한 가지를 위해서 우리 주변에 많은 지렛대(도울 수 있는 것들)가 있다는 것이다. 거의 모든 것이 최우선 선택(Primary Choice)을 돕는 데에 활용된다. 그것에 대해 조금 더 얘기해보자. 나는 신학교 교장인 존 오길라

와 이것에 대해 많이 이야기했다. 우리가 가진 모든 것, 우리 주위에 많은 것 들은 우리의 임무를 완수하기 위해 활용될 수가 있다. 사실 그런 것들이 사명을 완수하게 해준다.

지렛대의 역할은 무엇인지 다 알고 있다! 그것은 어떤 물체들을 더 쉽게 들 수 있도록 도와주거나, 우리 스스로 들 수 없는 무거운 물체들을 들 수 있게 도와준다. 지렛대가 없으면 들어올리기가 어렵다. 무거운 물체일수록 더 강력한 지렛대가 필요하다. 만약 우리가 아주 작은 물체를 들어 올린다면 우리는 그것이 필요하지 않지만, 큰 물체를 들어 올리려면 확실히 지렛대가 필요하다. 따라서 그것이 없으면 들어올리기 어렵고, 있으면 어떤 것이든 쉽게 들어 올릴 수 있다.

이와 같이 우리의 사역은, 특히 대학을 만드는 것과 같은 큰 프로젝트에는 많은 지렛대를 필요로 하고, 때로는 더 강력한 것을 필요로 한다. 우리 주변에는 많은 가용한 지렛대가 있다고 생각한다. 예를 들어, 우리의 과거 경험은 좋은 지렛대가 될 수 있다. 나쁜 경험이든 실패한 경험이든 간에, 우리가 그것을 잘 사용한다면 그것은 가치 있는 지렛대가 될 수 있다. 그리고 우리 동료들 역시 함께 힘을 만들어 낼 수 있는 좋은 자원들이다. 또한 우리의 지식, 재능 등 모든 것이 활용될 수 있다. 또 다른 측면은 격려, 매일 소통, 정기적인 보고, 긍정적인 피드백, 그리고 그 외 많은 것들이 도움이 될 수 있는 것이다.

일단 우리가 주요한 것을 결정하면, 성취해야 할 한 가지를 의미하는데, 그러면 우리 주변에는 너무나 많은 지렛대가 있다. 그리고 우리가 보는 거의 모든 것은 그 임무를 위한 것들이다.

우리가 사용한 수많은 작은 지렛대를 통해, 사람들은 우리가 작은 지렛대를 사용하는 것을 보고 큰 지렛대가 필요하다는 것에 동의한다. 그래서 그들의 마음을 열고, 그들의 큰 지렛대를 사용하게 한다. 그것은 우리가 가지고 있지는 않지만, 큰 프로젝트도 마침내 해낼 수 있는 것이다.

어쨌든 물은 마침내 종착지에 도착한다. 바위가 있으면 피한다. 왜 그런가? 최종 목적지에 도착하기 위해서다. 마찬가지로 우리가 어떤 중요한 것을 선택을 하게 되면, 그것은 우리를 인도하게 되어있다. 그리고 그것은 마치 물처럼 흐르면서 부드럽게 움직이게 된다.

어떻게 물이 최종 지점인, 때로는 큰 바다에 도달할 수 있을까? 사실 물이 원활하게 흐르는데 있어서 중요한 개념은 "피하는 것과 수용" 두 가지

라고 생각한다. 두 가지 단어. 회피와 수용 (Avoidance and Acceptance).

여기서 '피한다는 것'은 무슨 뜻인가? 우리의 진행에서 그다지 중요하지 않은 것, 그리고 또 불화를 만들 소지가 있는 것은 피하는 것이 좋다는 뜻이다. 앞으로 더 원활하고 효과적으로 나아가기 위해 필요하지 않은 것을 차단해야 한다는 것이다.

다른 말로 하자면, 만약 우리가 모든 것을 우리 마음속에 갖고 있다면, 마음에 담고 있다면, 모든 사람들의 생각, 모든 의견들을 우리가 받아들인다면, 우리는 애초에 계획한 대로 진행시킬 수가 없다. 왜냐하면 그것들은 우리를 산만하게 만들어서, 우리의 관심을 불필요한데에 갖게 해서 에너지를 낭비하기 때문이다. 그래서 우리는 그런 것들을 현명하게 피하는 것이 좋겠다. 어쩔 수 없는 현상이지만, 요즘의 현실은 우리의 집중을 흐트리는 것이 너무 많다.

그리고 수용한다는 것은 무슨 뜻인가? 우리는 진행을 방해하지 않는 것들은 받아들일 필요가 있다. 물론 다른 생각들과 다른 의견들이 많이 있음은 어쩔 수 없다. 그러나 우리는 그 사람들과 싸울 필요가 없다. 우리의 소중한 에너지를 그런 논쟁에 쓸 필요가 없다. 그래서 우리는 실제로 우리에게 필요하지 않은 것은 수용하면서 물처럼 부드럽게 흘러야 한다. 마치 물이 흐를 때에 나뭇가지라든가 검불 같은 것은 그냥 통과해버리는 식이다. 그리고 우리가 거절할 필요가 없는 것은 받아들인다. 지속적으로 되더라도 현명하게 해야 한다는 얘기이다. 작은 일에 너무 예민하고, 더 나아가 그런 것을 확대시켜 진행에 방해물을 스스로 만드는 리더들이 있는데 현명치 못하다고 본다. 우리가 알다시피, 물은 흐르고 마침내 종착지에 도착한다. 그 과정에 바위는 피하고, 그냥 통과해도 되는 것은 그대로 진행해간다.

마찬가지로 일단 사역을 시작하고 나면 물처럼 흘러야 하는데, 많은 지장을 주는 것은 어떡하는가! 원칙: 우리의 진행을 가로막는 것은 피하라는 것이다. 그래야 저항을 최소한으로 줄이는 것이다. 우리 앞에 놓인 선택은 피하든지, 수용하든지 두 가지뿐이다.

멜빈대학교 설립의 진행에도 마찬가지였다. 필요한 재정은 문제가 되지 않았다. 반면에 우리의 마음, 그리고 우리 주변의 사소한 것들, 그리고 우리 개인적인 삶의 문제들이 설립진행에 어려움을 주었다. 그것이 바로 우리가 물처럼 흘러가도록 해야 하는 이유이다. 그러면 그러한 저항은 점점 줄

어 들 것이고, 어떤 방해, 반대, 심지어 우리의 가까운 동료들의 저항에서도 쉽게 지나갈 수 있다. 마침내 우리의 비전은 현실로 되는 것이다.

개인 및 사역 성장

이것은 개인과 사역의 관계, 특히 주어진 사역에서 성공을 위해 서로 어떤 관계성을 갖고 있는 가에 대해 이야기하는 것이다. 개인과 사역이 무엇인지 좀 더 자세히 짚어보자다.

이렇게 접근해보자: 1) 개인, 2) 사역, 3) 하나님의 역할. 멜빈목사님의 정의는 다음과 같다. 사역은 하나님과 인간의 협력이다. 이 개념을 위해서 얘기를 나눠보도록 하겠다. 멜빈은 사역의 성공은 다음 두 가지에 달려 있다고 언급했다. 사람과 하나님. 맞다. 아마도 인간의 준비와 하나님의 도움 일 것이다.

무엇을 준비해야 하는가? 하나님의 도움이란 무엇인가? 우리의 파트: 먼저 기도하고, 거기에 우리의 모든 에너지를 투자하고, 신체적, 지적, 학문적, 성격, 집중에 대한 습관, 그리고 자기중심적이지 않은 것들을 준비한다.

보시다시피 우리는 많은 것을 준비해야 하기 때문에, 우리가 할 수 있는 모든 것을 준비해야 한다. 그것은 우리를 향한 하나님의 소망이며 또한 이루어지기를 원하신다. 이를 통해 우리는 개인적으로 성장할 수 있고, 이것은 확실히 사실이다. 나는 종종 성장의 관점에서 나 자신을 본다. 내가 기대했던 만큼 성장했는가? 그렇다. 나 자신은 많이 성장했다고 말할 수 있다.

만약 그렇다면, 내 사역은 성장했는가? 다음 질문이다. 만약 내가 개인적으로는 많이 성장했는데, 내 사역에서는 성장이 없다면, 그것은 뭔가 잘못된 것이고, 단지 자기만족일 뿐이다. 내 사역은 많이 성장했고, 나는 이러한 주장에 자신이 있다. 내가 사역을 성장시키기 위해 많은 것을 했기 때문이다.

내가 사역을 어떻게 성장하게 만들었을까? 먼저, 멜빈목사님이 나의 멘토였다. 정확히 말하자면, 그는 처음부터 나의 길잡이였다. 나는 그가 거의 15년 동안 필요했다. 그리고 그는 내가 필요할 때마다 그곳에 계셨다. 국제 전화로 그에게 전화를 걸 때마다 사역에 대해 사소한 것까지도 보고했다. 그리고 또한 나는 그의 안내를 충실히 따랐다. 물론, 그는 내가 그에게 보고하는 동안 내 말을 듣기만 했다.

나의 측면에서? 나는 내가 할 수 있는 만큼 했다. 나는 모든 것을 사역에 투자했기 때문에, 사역과 함께 시간을 보내는 만큼 당연히 성장할 것이다. 게다가, 나는 내가 사역이 있는 곳마다 있었기 때문이라고 확신한다.

계획된 모임

케냐에서는 멜빈대학교 설립위원회가 정기적으로 모여서 어떻게 진행되고 있는지 거의 매일 확인하고 있다.

계획된 모임이란 어떤 의미인가? 먼저, "계속"을 의미한다고 말할 수 있다. 어떤 사역에서도 계속 되는 것이 중요하기 때문에 오길라는 매일 아침 그들과 정기적으로 모임을 갖는 것이 정말 필요하다.

이 정기 모임은 그들이 매일 깨어 있도록 하기 위한 것이다. 매일 규칙적으로 무언가를 하는 것은 중요하다. 비록 그것이 작고 사소한 일일지라도, 그것은 중요한 것이다. 왜냐하면 그것은 큰 프로젝트를 위한 중요한 요소 중 하나이기 때문이다. 갈 길이 멀기 때문이다.

그리고 그들은 무엇을 했는지, 무엇을 아직 하지 않았는지 확인할 수 있고, 예상치 못한 문제가 무엇인지 공유할 수 있다. 우리가 알다시피, 문제는 그들에게 그것에 대해 생각하고 해결할 수 있는 기회를 주는 것이다. 그래서 때때로 우리는 우리의 성장을 위해 문제가 필요하기도 하다. 정기 모임에서, 그들은 언젠가 그곳에 도착하기를 바라면서, 또 이 임무에서 성공하기를 바라면서, 기도하며, 계속해서 최종 목적지를 바라볼 수 있는 것이다.

그리고 마지막으로 그들은 좋은 팀이 되기 위해 중요한 요소인 서로를 돌보는 기회를 갖는 것이다. 물론 어려운 진행을 통해 확실하게 성장하고 있기 때문에, 이제는 서로를 배려하고 만남 자체에서 서로의 삶을 공유할 수 있는 기회가 필요하다.

보는 것은 믿는 것이다.

일단 우리가 좋은 것을 위해, 특히 교회, 사람들을 위해, 그들의 사회를 위해, 일을 할 때 사람들은 그것을 자동적으로 보게 된다.

보는 것이 믿는다는 것은 무엇을 의미하는가? 일단 그들이 우리가 하는 일을 믿으면, 그들은 우리를 돕고, 우리를 위해 기도하는 마음을 가지는 경향이 있다. 이것은 인간으로서 자연스러운 현상이다. 그래서 우선 그들은

우리가 하는 것을 볼 필요가 있다. 물론, 제3자에게서 들을 수도 있지만, 그것도 없는 것보다는 낫다.

그들은 보거나 듣지 않고서는 우리를 도울 수가 없다. 그렇기 때문에 PACE 매뉴얼이 가르쳐준 것처럼, 커뮤니케이션은 약할 때나 강할 때나 언제든지 필요하다.

하나님이 주신 사명을 가능하게 하기 위해, 우리는 많은 사람들이 필요하다. 많은 팬이 필요하다는 뜻이다. 그것은 사실이고 변치 않는 전략이다. 그러니 우리가 이 땅에서 "하나님께 영광을 돌리기"라는 단 하나의 목표를 위해 할 수 있는 한 그들에게 많이 알려야 한다.

최종 목적지를 고수하라

최종 도착지점을 자주 변경해서는 안 된다. 항상 바꿀 수 있는 것도 있지만, 절대 바꿀 수 없는 것도 있는 것이다.

최종 목적지, 즉 착륙 지점은 정말 중요하다. 우리가 이 책에서 여러 번 언급했듯이 그것은 #10번이다. 어떤 면에서, 이 주제는 이 책에서 가장 중요한 주제일 수 있다. 왜냐하면 우리는 이 책에 있는 모든 것이 주어진 목표, 실제로 최종 목적지에 어떻게 도달하는지에 대해 이야기하기 때문이다. 우리는 계속해서 그것을 고수하고 항상 우리의 목표를 분명히 해야 한다. 항상, 매 순간, 우리가 어디로 향하고 있는지 상기해야 한다. 그러면 우리는 어떤 어려운 상황에서도 인내할 수 있다. 어쨌든 최종 목적지를 결정하는 것도 중요하지만 그것을 고수하는 것이 더 중요하다.

나는 항상 그것을 고수하는 것이 쉽지 않다는 것을 안다. 그것을 고수하지 않는 합리적인 이유들이 많이 있을 것이다; 육체적으로, 감정적으로, 그리고 아마도 재정적으로 그럴 수도 있을 것이다. 하지만 끝까지 버텨서 결국 해낸 사람들을 보라. 물론, 그들은 많은 고통과 눈물, 땀과 인내, 끈기가 있었다. 심지어 큰 사역일수록 더 많은 고통이 따른다.

이런 식으로 얘기해보자. 그들이 어려움을 마주칠 때 뭔가 결정해야 하는데 그들에게는 두가지 선택이 있을 것이다: 1) 지금 그만 둔다; 2) 계속한다. 이 두 결정 모두다 여러분에게 고통을 줄 것이다. 그만두거나 여기서 멈추는 것은 아마도 당신에게 자유를 주는 것처럼 보일 것이다. 계속하는 것 또한 당신에게 고통을 주는 것이다. 두 경우 모두 힘든 것이다. 하지만 여기서 좀 더 생각해 보자. 만약 당신이 계속한다면, 당신은 고통과 땀을

흘리게 될 것이지만, 만약 당신이 여기서 그만 둔다면 당신은 당신의 남은 인생을 후회하게 될 것이다.

이런 말 들어본 적 있는가? 한 연구에서 사람들이 죽으면서 얼마나 후회하는지, 무엇이 가장 후회되는지를 확인해봤다. 여러분은 그 첫째가 무엇이었는지 추측할 수 있는가? 그것은 그들이 원하는 것을 이루지 못한 것이었다. 그것이 1번이었다. 인간은 자신이 하고 싶은 것을 완성하기 원하지만, 그렇지 못하니 죽을 때 후회한다는 것이다. 이 세상을 떠나는 순간에, 그들은 그것을 이루지 못한 것을 후회하지만, 우리가 알다시피 이미 늦었다.

그렇기 때문에 우리는 계속 끝까지 버텨야 한다. 당신이 인생에서 계획했던 것이 어떤 것이든, 당신은 그것을 완성해야 한다, 만약 당신이 그것을 이루지 않는다면, 당신은 행복하게 이 세상을 떠날 수 없다. 예수님은 “나는 아버지가 하라는 대로 했다”고 말씀하셨다. 사도 바울도 같은 고백을 했다. 우리도 이 세상을 떠날 때, 똑같은 고백해야 한다.

물고기는 결국 물을 발견한다.

경영학의 아버지인 피터 드러커가 이것을 말했다. 내가 알기로 이것은 우리가 계속해서 방법을 찾는다면, 결국 답을 찾을 수 있다는 것을 의미한다. 그렇다. 물 없이는 물고기가 살아남을 수 없었기 때문에, 그는 필사적으로 물을 찾게 되는 것이다.

성경 마태복음 7장 7절 "찾으면 찾을 수 있을 것이다." 이것도 드러커의 것과 같은 개념이라고 본다. 어쨌든 열심히 길을 찾는 사람들은 마침내 답을 얻게 될 것이다. 때문에 우리는 한 번 또는 몇 번이 아니라, 우리가 필요로 하는 것을 얻을 때까지 계속해서 답을 찾아야 한다. 그러면 우리는 우리가 기대했던 것보다 더 쉽게 찾을 수도 있을 것이다. 결국에는 그렇게 될 것이다.

내가 이미 말했지만, 목마른 물고기는 얼마나 물을 원했을까? 특히 성공이든 실패든, 책임을 지는 지도자인 우리도 마찬가지다. 우리는 어떤 의미에서 지속적으로 "찾아가는 사람"이며, 또한 지속적으로 길을 찾는 사람이다. 우리는 시도하고, 또 계속 실수하면서도 결국은 답을 얻게 될 것이다.

왜 그런가? 왜냐하면 우리는 에너지를 절약하고, '노하우'를 추구함으로

써, 시행착오를 통해 개인적으로 더 많은 경험을 하기 때문에, 결국 우리는 그것을 찾아야 합니다!

사람들을 달에 보낸다.

우리가 알다시피, 미국의 대통령 존 F. 케네디는 달에 사람을 보내기로 결심했다. 그것이 그들의 최종 목적지이다.

많은 사람들이 그의 생각에 부정적으로 생각했지만, 아마도 그는 그것이 임무라고 생각했을 것이다 - 불가능. 결국 나사는 그것을 완성하여 달에 사람을 보냈고, 지금은 미국의 나사뿐만 아니라 많은 나라들이 그 꿈을 시도하고 또 완성도 했다.

나는 그들이 지칠 줄 모르고 시도했다고 생각한다. 그래서 그들은 마침내 해냈다. 어떻게? 그들은 최종 목적지, 즉 최종 착륙지점을 꼭 붙잡고 있었던 것이다.

물론 우리가 알고 있듯이 많은 시행착오가 있었을 것이다. 이것은 세계 역사상 첫 경험이었기 때문에 많은 사람들이 희생되고, 또 도중에 죽기도 했다. 아무도 그 과정에서 무슨 일이 일어날지 몰랐다. 하지만 그들은 불가능하지 않다고 생각했기 때문에 계속되었다. 그리고 많은 사람들, 특히 수학자들, 의사들, 컴퓨터 전문가들, 천문학자들 등 그 분야에 많은 사람들이 참여했다. 그리고 또한 많은 돈이 그 과정에서 사용되었다. 그러나 그들은 그 임무를 완수하기 위해 계속 진행했다.

"달에 사람을 보낸다"라는 프로젝트뿐만 아니라, 우리의 모든 새로운 사역에는 이러한 희생을 감수하고, 심지어 우리의 멜빈대학교설립 프로젝트도 그것을 완수하기 위해 많은 것을 필요로 할 것이다: 비전, 끝없는 시행착오, 끝없는 추진, 많은 눈물과 땀, 많은 물질들, 그러나 마침내 그것은 "달에 사람을 보내는 것처럼" 완료될 것이다.

성공과 실패

어느 날 나는 '성공과 실패'라는 말에서 이 두가지를 발견했는데, 그것은 종이 한 장에 불과하다는 것이었다. 왜 그럴까? 때때로 우리는 이상한 것을 느낀다. 물론 오늘에는 성공할 것처럼 보이고, 현재 현실은 확실히 성공적이다. 하지만 다음날 아침 우리는 그것에 대해 매우 한다. 그래서 정확히 실패처럼 보인다. 그래서 우리는 그것을 "왔다갔다"라고 부르고, 하루 또는

한 순간에 "천국과 지옥을 왔다 갔다 했다"고 표현한다.

그것은 실제로 존재하지 않는 환상처럼 보이고, 단지 우리의 마음만 거지고 논 것처럼 느끼기도 한다. 이런 일이 너무 자주 일어나면 큰일이다. 우리는 피곤하고, 스트레스를 받고, 그런 것들이 마음에서 일어나기 때문에, 그런 현상들이 일어나는 것임을 알고 받아들이는 것이 좋겠다.

하지만 일단 우리가 어떻게 대처해야 할지 알게 되면, 우리에게 일어나는 불상사에 대해 조심하고 또 조심해야 한다고 생각한다. 그러니 마음을 내려놓고 그것을 평화로운 상태로 기억하는 것이 좋을 듯하다.

3. 추진력을 얻다

왜 우리는 사역을 위해 추진력을 유지할 필요가 있는가? 우리가 계속 진행할 때, 그것은 탄력을 받는다. 나는 모멘텀이 순간과 순간을 모으는 것이라고 생각하기 때문에 많은 순간들이 마침내 모멘텀/탄력을 만든다.

운동량은 에너지를 만든다. 사전적인 의미는 "추진력 또는 힘"이다. 그래서 우리가 우리의 사역을 성공시키고 싶다면, 그리고 그것을 성취하기를 원한다면, 이것은 유용하고 확실히 필요하다. 추진력은 우리를 살아가게 한다. 멜빈 박사는 운동량과 같은 의미로 "계속적인 움직임을 유지하라"고 했다. 그는 추진력을 유지하기 위해 이것을 강조했다. 그는 우리가 에너지를 한 번 잃으면 다시 만들기가 매우 힘들고, 정상으로 돌아가기가 매우 어렵다면 성공을 위해서 추진력을 유지하는 것이 필수적이라고 말했다.

하지만 대부분의 사람들은 이 추진력을 사역에서 유지하지 못한다. 왜? 그들은 알지 못하기 때문이다. 또한 그들은 성공하는 것이 얼마나 중요한지 생각하지 못한다. 그들은 "성공, 즉 #10"(결과를 손에 넣고 싶을 뿐)이라는 소망만 갖고 있을 뿐이지, 필요로 하는 것을 진지하게 받아들이지 않는다. 1번부터 10번까지, 그들 사이에서 앞으로, 뒤로, 계속해서 1번부터 10번까지 왕복해서 움직일 때, 그것은 다음 운동량에 추가되고, 그래서 끝까지 계속 가는 에너지를 모으게 되는 것이다.

만약 우리가 우리의 프로젝트에서 성공하고 싶다면, 우리는 그것에 완전히 미쳐야만 한다. 수년 전 내가 나가랜드를 방문했을 때, 알로토의 이웃인 한 여성은 내가 사람들은 한국의 팝스타, 방탄소년단, 그리고 영화배우, 탤런트, 그들에 완전히 미쳐있다고, 열광한다고 표현했다. 짐 콜린스는 주어진 프로젝트에 집중된 그의 책 "Build to Last" (115쪽-139쪽)에서 이렇게도 말한다. 그것은 오늘날 우리에게 어떤 의미일까? 우리는 성공에 대한 열정에 완전히 미쳐야 한다. 그렇지 않으면 우리는 성공할 수 없다.

나는 지난 일요일 한 교회에 갔었는데 목사님은 "열정이 있으면, 교회의 다른 사람들에게 전염된다"고 설교했다. 누군가는 그 프로젝트나 사역에 미

쳐야 한다. 그러면 사람들은 같은 열정을 갖고 싶어 한다. 왜냐하면 그것은 자동적으로 그리고 자연스럽게 전염되기 때문이다. 그것이 바로 사람들, 인간들이다. 우리가 졸리면, 그들도 깊은 잠에 빠져들게 된다. 우리가 100% 이야기하면 그들은 40%밖에 받지 못한다. 그래서 우리가 40% 이야기하면 그들은 10% 이하, 심지어 최악의 경우 아무것도 얻지 못할 것이다. 왜냐하면 그들은 그것이 중요하지 않다고 생각하고, 사소한 것이기 때문에 서서히 평범해지면서 결국 의식적으로 혹은 무의식적으로 천천히 그만 두게 된다.

푸시업을 위한 활용

만약 우리가 주요한 것을 결정한다면, 내 말은 성취해야 할 한 가지를 결정해야 한다. 그러면 우리 주변에는 그것을 도울 수 있는 것들이 많이 있다. 거의 모든 것이 한가지 목표를 위해 (Primary Choice) 활용할 수 있는 것들이다. 그것에 대해 좀 더 이야기해 보자. 나는 이것에 대해 존 오길라 신학교 교장과 많은 이야기를 나누었다. 우리가 가진 모든 것들은 우리의 한가지 목표, 즉 그 임무를 완수하기 위해 충분히 활용될 수 있는 것들이다. 사실 그것들이 그 목표를 가능하게 만든다.

지렛대의 역할이 무엇인지 알고 있을 것이다! 그것은 어떤 물체들을 들어 올릴 때에 더 쉽게 하려는데 사용된다. 우리 스스로 들어 올리는 것이 불가능한 것들을 도와준다. 지렛대가 없으면 들기가 어렵다. 더 무거운 물체는 더 강력한 힘을 가진 지렛대가 필요하다. 만약 우리가 아주 작은 물체를 들어 올린다면, 우리는 지렛대가 필요하지 않다. 하지만 큰 물체를 들어 올리기 위해서는 확실히 지렛대가 필요하다. 따라서 지렛대가 없으면 우리는 들어올리기가 어렵고, 지렛대가 있으면 무엇이든 쉽게 들어 올릴 수가 있다.

이와 같이 우리 사역에서나, 특히 대학을 만드는 것과 같은 큰 프로젝트에는 많은 지렛대가 필요하고 때로는 더 강력한 지렛대가 필요하다. 나는 우리 주변에도 많은 지렛대가 있다고 생각한다. 예를 들어, 우리의 과거 경험, 비록 나쁜 경험이든 실패한 경험이든 간에 우리가 그것을 잘 사용하면 가치 있는 지렛대가 될 수 있다. 그리고 우리의 동료들은 함께 들어 올릴 수 있는 좋은 지렛대이다. 또한 우리의 지식, 우리의 재능 등 모든 것이 활용될 수 있다. 다른 측면으로는 격려, 일상의 대화, 정기적인 보고, 긍정적인 피드백, 그리고 사소한 일상이라도 도움이 될 수 있다.

때로는 큰 물체의 경우 더 큰 레버리지, 작은 레버리지, 중간 레버리지가 필요하다. 따라서 이러한 것들을 활용해야 하는 만큼, 우리는 주변에서 이러한 기회들을 포착해야 한다. 지렛대는 주변의 사람들, 주변의 자원, 우리가 겪었던 삶의 경험, 사람들의 도움, 물론 하나님 아버지, 성령, 그리고 많은 것들이 있을 것이다.

사실 우리의 멜빈대학교 설립프로젝트는 세계에서 큰 지렛대가 필요한데, 이는 이 프로젝트가 작은 프로젝트가 아니라는 것을 의미하기 때문에 큰 도움이 필요하다는 것이다. 하지만 큰 지렛대는 하루아침에 생겨지는 것이 아니다.

우리가 사용하는 수많은 작은 것들을 통해, 사람들은 우리가 하는 일을 보고 우리에게 더 큰 지렛대가 필요로 한다는 것을 인식하게 된다. 그래서 그들의 마음을 열고, 그들의 큰 지렛대를 사용하도록 허용해준다. 우리는 가지고 있지 않지만, 그들은 가지고 있다. 그러면 큰 프로젝트도 마침내 완성될 수 있는 것이다.

물의 흐름

어쨌든 물은 종착지에 도착한다. 진행에는 돌도 많고 장애물이 많이 있지만 피하면서 계속 간다. 왜 그런가? 종착지에 도착하기 위해서다. 마찬가지로 일단 우리가 주요한 한가지 선택을 하게 되면, 그 주요한 선택이 우리를 안내해주고, 그 진행은 물처럼 부드럽게 흘러간다.

어떻게 물이 마지막 도착 지점인 큰 바다로 흘러갈 수 있을까? 사실 물이 원활하게 흐르도록 해주는 중요한 개념은 가로막는 것에 대한 "회피와 수용"이라고 생각한다. 그것이 두 가지 핵심 단어이다. 회피 및 수용!

여기서 말하는 회피란 무엇인가? 내 말은 우리의 절차에 그다지 중요하지 않은 것은 피하는 것이 낫다는 뜻이다, 우리는 더 원활하고 효과적으로 앞으로 나아가기 위해 필요하지 않은 것을 잘라내야 한다. 만약 우리가 모든 것을 우리에게, 우리의 마음속에 받아들인다면 우리가 계획한 대로 앞으로 나아갈 수 없다. 왜냐하면 그것들은 우리를 산만하게 하기 때문에, 우리는 이런 것들을 현명하게 피해야 한다.

수용? 이건 무슨 뜻인가. 우리는 우리의 진행을 방해하지 않는 것들은 받아들일 필요가 있다. 다양한 아이디어, 다양한 의견이 있어야 하기 때문에 그런 사람들과 싸울 필요가 없고, 그 안에 소중한 에너지들은 버릴 필요

도 없다. 그래서 우리는 실제로 필요 없는 것을 회피하면서, 또 필요한 것은 수용하면서 물처럼 부드럽게 흘러가야 한다. 즉 거절할 필요가 없는 것은 받아들이는 것이 낫다. 계속해서 현명하게 진행해가라, 그것이 전부이다. 일단 사역을 시작하면 물처럼 흘러야 하는데도, 여러 가지 지장이 있는 것은 사실이다. 그래서 우리의 진행을 가로막는 것을 제거하여 우리는 저항을 덜 받도록 해야 한다. 많은 저항이 있고 또 사람들은 이 과정에서 실망하고 낙담하기 때문에 반드시, 그리고 신속히 우리는 해결해야 한다, 또는 회피해야 한다. 오직 두 가지 선택만이 우리 앞에 있다.

멜빈대학교의 설립에 대한 우리의 프로젝트를 얘기해보겠다. 여기서 돈은 문제가 아니라는 것을 나는 발견했다. 보통 사람들은 그것이 제일 큰 문제라며 그것에 따라 마음이 움직인다. 때로는 우리의 마음, 그리고 우리 주변의 사소한 것들, 또는 현재 우리 삶의 구조적인 시스템은 우리의 진행을 방해할 수가 있다. 그렇기 때문에 우리는 삶의 물도 자연스럽게 흘러야 하고, 그러면 그 저항들은 점점 더 줄어들 것이다. 그래서 우리 동료들의 방해, 반대, 저항에서도 쉽게 헤쳐 나갈 수 있을 것이고, 마침내 우리의 비전은 현실로 이루어질 것이다.

개인과 사역의 성장

이것은 개인과 사역 간의 관계, 특히 주어진 임무에서 성공을 위해 서로를 어떻게 연관시킬 것인지에 대해 이야기하는 것이다. 이제 개인과 사역이 무엇인지 더 자세히 이야기해 보자.

이렇게 접근하자; 1) 개인, 2) 사역, 그리고 3) 하나님의 역할. 우리가 멜빈의 정의를 빌리면 다음과 같다. 그는 말하기를 사역은 ‘하나님과 인간의 협력이다.’ 이 개념에서 얘기해보자? 뭐라고? 멜빈은 사역의 성공은 두 가지에 달려 있다고 언급했다. 사람들과 하나님. 맞다. 아마도 인간의 준비와 하나님의 도움일 것이다.

무엇을 준비해야 하는가? 하나님의 도움이란 무엇인가? 우리의 준비 부분은 먼저 기도하고, 우리의 모든 에너지를 거기에 투자하고, 신체적, 지적, 학문적, 성격, 습관, 집중, 그리고 이타적인 것들을 준비하는 것이다.

보다시피 여러 가지를 준비할 수 있기 때문에 최대한 준비를 해야 한다. 그것은 우리를 향한 하나님의 소망이고 또한 행해져야 할 것이다.

결정된 모임

케냐에서는 운영 위원회가 정기적으로 회의를 열고 있으며, 어떻게 진행되고 있는지 확인하고 있다!

예정된 회의의 의미는 무엇인가? 그것은 "계속"을 의미한다. 어느 사역에서나 계속되는 것이 중요하기 때문에 오길라가 매일 아침 운영위원회와 정기적으로 만나는 것이 정말 필요하다.

이 정기적인 모임은 그들이 매일 깨어 있도록 하기 위한 것이기도 하다. 매일 무언가를 규칙적으로 하는 것은 중요하다. 비록 그것이 작고 사소한 것일지라도, 그것은 중요하다. 왜냐하면 그것은 큰 프로젝트를 위한 수단들 중 하나이기 때문이다. 갈 길이 멀기 때문이다.

그리고 그들은 그들이 무엇을 했는지, 아직 무엇을 하지 않았는지를 확인할 수 있고, 예상치 못한 문제가 무엇인지를 공유할 수 있다. 우리가 알다시피 문제는 그들에게 그것을 생각하고 해결할 기회를 준다. 그래서 때때로 우리는 우리의 성장을 위해 문제가 필요하다. 정기적인 모임에서, 그들은 언젠가 곧 그곳에 도착하기를 바라는 기도하는 마음으로, 이 임무에서 성공하기를 바라며, 계속해서 최종 목적지를 볼 수 있는 것이다.

그리고 마지막으로 그들은 좋은 팀이 되기 위해 중요한 요소인 서로를 개별적으로 돌볼 수 있다. 물론 그들은 어려운 진행을 통해 확실히 성장하고 있기 때문에, 이제는 서로를 돌봐야 하고 서로의 삶을 공유할 수 있도록 해주는 직접 만남 자체가 필요하다.

보는 것은 믿는 것이다.

우리가 좋은 일, 특히 교회, 사람들, 그들의 사회를 위해 무언가를 하고 나면, 사람들은 자동적으로 그것을 보게 된다.

보는 것은 믿는다는 것을 의미한다. 일단 그들이 우리가 하는 일을 믿으면, 그들은 우리를 돕고, 우리를 위해 기도하는 마음을 갖는 경향이 있는데, 그것은 인간으로서 당연한 것이다. 그래서 우선, 그들은 우리가 하는 것을 볼 필요가 있다. 물론, 듣는 것은 제 3자로부터이다. 그것은 없는 것 보다는 낫다.

보거나 듣지 않고서는 그들은 우리를 도울 수가 없었다. 그렇기 때문에 PACE 매뉴얼이 가르쳐준 것처럼 의사소통이 중요하다.

하나님이 주신 사명 성취를 위해, 우리는 그 사명을 위해 많은 사람들이

팬이 되 주어야 한다. 그것은 진실하고 변하지 않는 전략이다. 그러니 이 땅에서 '하나님께 영광을 돌리는 것'이라는 하나의 목표를 위해 그들에게 우리가 할 수 있는 한 많이 알려주어야 한다.

4.

최종 목적지에 머무르다

최종 착륙 지점은 변경되지 않아야 한다. 항상 변경할 수 있는 것도 있지만, 절대 변경할 수 없는 것도 있다. 최종 목적지, 즉 착륙 지점이 정말 중요하다. 우리가 이 책에서 여러 번 언급했듯이 그것은 #10번이다. 어느 면에서 이 주제는 이 책에서 가장 중요한 주제일 수도 있다. 왜냐하면 우리는 이 책의 모든 것이 주어진 목표, 실제로 최종 목적지에 도달하기 위한 것이기 때문이다. 우리는 계속해서 그것을 고수하고 항상 우리의 목표를 분명히 해야 한다. 항상, 매번, 매 순간 우리가 어디로 향하고 있는지 상기해야 한다. 그러면 우리는 어떤 어려운 상황에서도 인내할 수 있다. 어쨌든 최종 목적지를 결정하는 것도 중요하지만 그것을 고수하는 것이 더 중요하다.

나는 항상 그것을 고수하는 것이 쉽지 않다는 것을 안다. 물리적으로 해결할 수 없고, 정서적으로 해결할 수 없으며, 재정적으로 해결할 수 없을 수도 있는 등 많은 합리적인 이유가 있을 것이다. 하지만 끝까지 버티면서 성공한 사람들을 보라. 확실히, 그들은 많은 고통, 눈물, 땀, 그리고 인내심, 끈기가 있었다. 심지어 큰 사역일수록 더 많은 고통이 따른다.

이런 식으로 이야기해보자. 그들이 직면하고 있는 문제를 결정하기 위한 두 가지 옵션이 있을 것이다. 1) 지금 그만둔다. 2) 계속해 나간다. 두 결정 모두 여러분에게 고통을 줄 것이다. 그만두거나 여기서 멈추는 것은 아마도 당신의 부담에 대한 자유를 주는 것처럼 보일 것이다. 계속하는 것 또한 당신에게 고통을 준다. 두 경우 모두, 당신은 곤경에 빠질 것이다. 하지만 여기서 좀 더 생각해 보자. 계속하면 힘이 들고 고통이 생기지만, 여기서 그만두면 평생 후회 할 것이다.

당신은 이것을 들어본 적이 있는가? 한 조사에서 사람들이 죽을 때 무엇이 가장 후회스러운 일인지를 그 인터뷰 결과로 제시했다! 1번이 뭐였는지 알아맞힐 수 있는가? 그것은 그들이 '원하는 것을 이루지 못한 것'이었다. 그것이 첫 번째였다. 그것은 사람들, 인간은 그들이 이루고 싶은 것을 완성하고 싶어 하지만, 많은 사람들은 그렇지 못했기 때문에, 그들이 죽을

때에 후회한다는 것이다. 이 세상을 떠나는 순간, 그들은 그것을 이루지 못한 것을 후회한다. 그러나 우리가 알고 있듯이 이미 늦었다.

그것이 우리가 끝까지 지속적으로 그것을 목적지를 고수해야 하는 이유이다. 인생에서 하고 싶은 목표, 계획이었던 것은 무엇이든 완수해야 하고, 완수하지 못하면 이 세상을 행복하게 떠날 수 없다. 예수님은 '내가 아버지께서 내게 원하신 일을 다 했다'고 말씀하셨다. 바울도 같은 사실을 고백했다. 우리는 이 세상을 떠날 때 똑같이 고백해야 한다.

물고기는 결국 물을 발견하고 만다.

경영학의 아버지인 피터 드러커가 이것을 썼다. 내가 이해한 바로는, 우리가 계속해서 방법을 찾는다면 결국 답을 찾을 것이라는 것을 의미한다. 그렇다! 물고기는 물 없이는 살 수 없기 때문에, 그녀는 필사적으로 물을 찾게 된다.

성경 마태복음 7장 7절에서 "찾으면 찾을 수 있을 것이다." 그래서 나는 그것이 피터 드러커의 것과 같은 개념이라고 생각한다. 어쨌든 열심히 길을 찾는 사람들은 마침내 답을 얻을 것이다. 하지만 우리는 한 번이나 몇 번이 아니라, 우리가 필요로 하는 것을 얻을 때까지 계속해서 답을 찾아야 한다. 그러면 우리는 우리가 예상했던 것보다 더 쉽게 찾을 수 있을 것이고, 나중에 우리는 그것을 발견할 것이다.

내가 조금 전에 말했듯이 물고기가 목이 말랐을 때 얼마나 물을 원했는지 추측해 보라. 특히 성공하든 실패하든 책임을 지는 리더로서 우리도 마찬가지다. 우리는 어떤 면에서 계속해서 "구하는 사람"이며, 또한 끊임없이 길을 찾는 사람이기도 하다. 우리는 지속적으로 시행착오를 겪게 되지만, 그러면 우리는 답을 얻을 수 있을 것이다.

왜냐고? 왜냐하면 우리는 에너지를 절약하고, 찾는 과정을 통해 '노하우'를 얻고, 개인적으로 시행착오를 통해 더 많은 경험을 하기 때문이다. 그래서 마침내 우리는 그것을 찾게 된다!

사람들을 달에 보낸다.

우리가 알다시피, 미국의 대통령 존 F. 케네디는 사람들을 달에 보내기로 결정했다. 그곳이 그들의 최종 목적지이다.

많은 사람들이 그의 생각에 부정적이었고, 아마도 그들은 그것이 불가능한 사명이라고 생각했을 것이다. 결국 나사 NASA는 그것을 이루었고, 미국의 나사뿐만 아니라 많은 나라들이 그 꿈을 시도하고 완성했다.

나는 그들이 지칠 줄 모르고 시도했다고 생각한다! 그리고 그들은 마침내 해냈다. 어떻게? 그들은 최종 목적지, 최종 착륙 지점, 도착 지점을 항상 마음에 간직하고 있었기 때문이다.

물론 우리가 알고 있듯이 시행착오가 많을 것이다. 이 과정에서 많은 사람들이 희생되었고, 세계 역사상 처음 경험한 경험이었기 때문에 도중에 사망도 했다. 그래서 아무도 그 과정에서 무슨 일이 일어날지 몰랐다. 하지만 그들은 그것이 불가능하지 않다고 생각했기 때문에 계속 진행되었다. 특히 많은 사람들, 수학자, 의사, 컴퓨터 전문가, 천문학자 등이 프로젝트에 참여했다. 그리고 또한 그 과정에서 많은 돈이 사용되었다. 하지만 그들은 그 임무를 완수하기 위해 계속 진행했다.

성공과 실패

어느 날 나는 '성공과 실패'라는 이 두 가지가 차이지만 종이 한 장에 불과하다는 것을 발견했다. 왜일까? 때때로 우리는 이상한 것을 느낍니다. 오늘 날 성공할 것으로 보입니다. 물론 현재의 현실은 확실히 성공적이지만, 다음날 아침 우리는 그것에 대해 매우 실망을 느낍니다. 그래서 정확히 실패처럼 보입니다. 그래서 우리는 그것을 "coming & going", 그리고 "heaven & hell"이라고 부릅니다. 하루 또는 순간에 말이죠.

그것은 실제 현실에 있지 않고, 느낌만 있거나 우리의 마음만 위와 아래로 올라가는 환상처럼 보입니다. 그런 일이 너무 자주 일어난다면, 그것은 큰 문제입니다. 우리는 피곤하고, 스트레스를 받고, 마음과 마음에서 일어나기 때문에 자연스럽게 그런 일들이 일어나는 것을 받아들이는 것이 좋다.

하지만 일단 우리가 어떻게 대처해야 하는지에 대해 생각해보면, 저는 우리가 이 불상사에 대해 조심하고 조심해야 한다고 생각합니다. 그러니 내려와서 그들을 평화롭게 기억하세요.

5. 커뮤니케이션

멜빈박사는 사역 초기에 나에게 "뉴스레터를 정기적으로 만들라"고 충고했다 (그것은 1999년이였다). 그는 너무 크지는 않지만 A/4, 한 페이지만 정도로 시작할 수 있다고 말했다.

그의 충고는 여전히 내 마음과 내 사역에서 효과가 있었다. 그때부터 나는 어떻게 하면 더 멋지고 규칙적으로 뉴스레터를 만들 수 있을까에 대해 항상 생각했다. 나는 그것을 지키기 위해 노력했다.

특히 처음에는 뉴스레터를 만들었지만 조만간 뉴스레터가 우리 사역을 이끌고 간다는 것을 알게 되었다. 나는 그가 왜 처음에 그것을 말했는지 이해가 되었다. 왜냐하면 그는 가까운 미래에 우리 사역에 무슨 일이 일어날지 알고 있었기 때문이다. 만약 우리가 시작 단계에서 많은 페이지를 만드려고 한다면, 곧 그만두게 될 것이다. 예를 들어, 규칙적으로 또 제 시간에, 특히 처음에 계속 만드는 것은 쉽지 않다는 것을 알았다. 처음에는 우리 자체 내에 할 일이 많아서, 몇 페이지의 뉴스레터를 만드는 데에는 집중할 수가 없었다. 어쨌든 우리 사역의 성패가 거기에 달려있기 때문에 우리는 그것을 꼭 만들어야 한다.

만약 우리가 다른 사람들과 커뮤니케이션하지 않는다면, 그들은 우리가 무엇을 하고 있는지, 그리고 내일, 다음 달, 심지어 미래에 무엇을 할 것인지 알지 못한다. 뉴스레터를 만드는 것에는 많은 이점이 있다. 우리는 뉴스레터를 만드는 동안 우리가 한 일을 상기해볼 수 있다. 우리가 그것을 만드는 동안 우리는 우리의 사역과 관련된 많은 자료들을 모으고, 공부하고, 심지어 연구하게 된다. 그것을 만들면서 우리는 우리의 미래, 어디로 향할지, 다음 달, 다음 해에 무엇을 할지를 구상하게 된다.

또한 나 개인적으로는 편집, 디자인, 그리고 마침내 자유롭게 웹사이트를 구축하는 분야에서 많이 성장하고 있었다. 오늘에 이르러 나는 몇 시간 내에 어떤 홈페이지든 만들 수 있다. 왜 그런가? 나는 뉴스레터를 지난 15년 동안 계속해서 만들어 왔기 때문에 오프라인과 온라인에서 만드는 법을 터득해왔다. 오늘날 사람들은 두 가지 의사소통을 모두 필요로 하기 때문에

둘 다 숙달되는 것이 필수적이다.

내부적인 커큐나케이션: 내부 소통에 대해 얘기해보자. 이게 무슨 뜻인지 잘 아실 것이다. 수년 전 한국어로 번역한 'CHURCH UNIQUE'라는 책을 쓴 윌 맨치니 씨가 기억난다. 그는 특히 내부적으로 소통에 대해 글을 썼기 때문에 내게는 인상 깊었고, 이 글을 쓸 때 상기시키려 한다.

사실 우리 LPM Korea는 내부적으로 소통이 많이 됐다. 우리는 우리의 작은 사무실에서 매일 만났다. 그리고 지금 나는 매일 케냐에서 오길라와 이야기를 나누고 있다. 우리는 서로의 마음과 진행을 공유한다.

세 명의 핵심 제자가 있는 예수님을 보자. 그들은 거의 매일 같이 만나서 이야기하고, 공유하고, 함께 기도한다. 사실 어떤 의미에서 그들은 함께 산다. 왜냐하면 그들은 열두명 중에 핵심 멤버이고, 예수님은 핵심멤버로 그들을 필요로 하셨기 때문이다.

핵심 멤버들과의 내부소통은 중요한 임무를 위해 우리에게 연료를 공급해 주기 때문에, 그들의 마음속에는 의심의 여지가 없는 불이 계속 타오르게 된다.

이 과정을 통해, 바깥에 있는 사람들은 현재 우리의 사역에, 그리고 가까운 미래에 더 많은 사람들을 보고 뛰어드는 동참하는 경향이 있다. 내부적으로 이 에너지가 없다면, 그것은 임무가 불가능하게 만들 수도 있다. 그래서 우리는 임무에 걸 맞는 의사소통을 끝없이 이어갈 필요가 있다. 멜빈 박사는 "우리 혼자서는 할 수 없다"고 말했고, 따라서 완성되기 위해 그들이 함께하는 것이 필요하다.

내적인 힘 (impelling force): 우리는 사전에서 그게 무슨 뜻인지 안다. 그것은 "감정적인 동요에 의한 힘의 발생"이라고 했다. 또 다른 용어인 "강제적 (compelling force)"은 '움직이게 하고,' '강요'를 말한다. 둘 다 비슷한 것 같지만 다르다. 다른 점은 "강제적"은 리더 스스로가 신체적으로 그리고 의도적으로 밀어붙이는 것이지만, "내적인 동요"는 약간 부드럽다는 것이다. 이것은 리더가 그들에게 동기를 부여하고, 어느 정도 동기를 부여하고 나면 그들은 그들의 내부에서 어떤 '강요하는 에너지'를 느끼며, 그것은 충동적인 것이 된다. 이것이 맞는지 확실하지 않지만, 내 나름의 정의이고, 그것이 맞기를 바란다.

일단 우리가 사역을 마치려면, 우리는 그들의 내부에서, 그들의 마음에서, "나는 그가 이 프로젝트를 하도록 도와야 한다." "나는 그것을 해야 한

다.“ ”나는 그것을 하고 싶다.“라는 내적인 동요가 생기게 된다. 나는 20년 전쯤 이 사역을 시작했을 때 바로 이런 느낌을 받았다. 그렇기 때문에 출발이 어렵지 않았다.

반응형 대 반사형 (Reactive vs Reflective)

알다시피, 어떤 일에 대처하는 데에 두 종류의 사람들이 있다. 예로서, 애플 컴퓨터의 스티브 잡스는 반응적인 사람이었고, 마이크로 소프트의 빌 게이츠는 성찰적인 사람이었다는 것을 어떤 기사에서 읽은 적이 있다.

여러분이 생각하는 것처럼 우리는 상황과 상황 측면에서 이런 두가지 접근 방식이 모두 필요하다. 때로는 긴급한 상황에서는 신속하게 대처해야 하는데 시기에 맞는 결정과 행동이 필요하기 때문이다. 또 다른 때에는, 즉 장기적인 프로젝트가 진행되는 동안은 생각도해보고, 잘 진행되는지 확인도 필요하다. 우리는 항상 빠르게 할 필요는 없다. 그래서 상황에 따라 어떤 스타일이 다른 스타일보다 더 잘 어울릴지 결정해야 한다.

물론 훨씬 후에, 스티브 잡스는 그의 스타일을 반영하는 것으로 바뀌었고, 그는 항상 빠른 스타일이 될 필요가 없었고, 또한 빌 게이츠도 반응하기 위해 그의 스타일을 조금 바꿨다! 그래서 그는 모든 것을 천천히 결정할 필요가 없게 되었다.

사실, 나는 개인적으로 확실히 빠른 스타일이다, 그런 성급한 스타일로는 가끔 실수하고 뭔가 잘못될 때가 있다. 하지만 나는 여기서 말하고 싶은데. 일단 어떤 사역, 어떤 프로젝트를 시작하려면 피터 드러커가 "타이밍이 전부다"라고 말한 것처럼, 빠른 결정이 필요하기 때문이다. 예를 들어 기회를 놓치면 창업도 하기 전에 모든 것이 뒤틀릴 수가 있다.

시작 후엔 속도를 따라가지 못하는 사람도 있고, 핵심 멤버들 사이에서도 접근 스타일이 다르고, 인생 경험도 다르고, 학력도 다르고, 철학도 다르고, 그래서 반영적 (Reflective) 접근 스타일이 진행시키는 데에는 더 현명할 수도 있겠다. 과정과 절차들이 필요하기 때문이다. 항상 빠른 스타일일 필요는 없지만, 그러나 제시간에 끝내야 한다면 우리는 주저할 필요가 없다. 이것이 내가 여기서 말하는 거야.

고려해야 할 사항

일단 우리가 개인적으로든 집단적으로든, 다른 사람들과의 의사소통을 하게

되면, 우리는 몇가지 분야에서 신중할 필요가 있다: 거짓 의사소통, 자기 중심적인 방향, 통제하려는 것, 개인 정보를 얻기 위한 것, 그리고 오용 등 이다.

슬프게도, 오늘날 우리 사회에서 많은 잘못된 일들이 일어나고, 우리의 의사소통에서도 마찬가지이다. 때때로 우리는 의사소통을 가장하는 경향이 있다. 물론 우리가 완전한 것을 추구한다면, 그것은 이해할 수 있지만, 우리는 그것이 우리의 습관이 되어서는 안 된다는 것을 상기해야 한다.

때때로 우리는 단지 내 관점에서 소통할 수 있기 때문에, 나에겐 괜찮지만 그들에게는 성가신 것이 될 수도 있다. 우리는 가끔 이렇게 하기도 한다. 우리는 이런 식으로 계속하지 않도록 조심해야 한다. 또한 우리는 잘못된 개념으로 다른 사람들을 통제하려고도 한다. 내 말은 우리가 호기심으로 이상한 전략을 쓴다는 것이다. 때때로 사람들은 다른 사람들의 개인적인 정보를 얻기 위해 의사소통하기도 한다. 우리는 그들의 개인 정보를 알아야 하는가? 물론 그들은 "그들을 더 잘 돌보기 위해서, 그래서 더 많은 개인 정보를 수집하려 한다."라고 말한다. 하지만, 사실, 이건 절대 옳지 않다!!! 우리는 다른 사람의 사적인 문제를 알고, 그것을 처리하기 하는데 있어서 매우 조심해야 한다. 우리는 그것에 대해 자기훈련이 필요하다.

그리고 다른 사람들의 정보를 오용하는 것도 좋지 않다. 우리는 이것 또한 매우 조심해야 한다.

완성하지 못하는 것도 하나님의 뜻?

사람들은 '완성하지 못할 때에' 이것도 하나님의 뜻이라고 말할지도 모른다. 그것은 사실일 수도 있지만, 우리는 이 생각을 항상 모든 사역에 적용해서는 안 된다.

사실 이것은 민감한 문제이고 또한 이 문제에 대해 언급하는 것은 위험하기도하다. 하지만 나는 이 책에서 딱 한 번은 다루고 싶다.

사역에서 완성되지 않는 책임은 누가 지는가? 솔직히 말해서, 이건 전적으로 우리, 인간의 책임이라고 보는 것이 내 개인적인 생각이다. 특히 최고 지도자인 우리에게는 더 그렇다. 왜 그런다? 사실 우리는 리더로서 성공 여부에 대한 모든 책임이 있다. 주변의 리더들을 보라. 우선 멜빈목사님을 보자. 그는 이 사역을 거의 30년 동안 해왔고 이제는 하늘 주님의 품으로 가셨다. 그는 이 사역에 모든 책임을 졌다. 그리고 그가 "하나님의 일은 하

나님과 인간 둘 다에 의해 이루어진다."고 말했을 때, 그것은 우리 인간이 그의 논리에 따라 절반의 책임이 있다는 의미이다. 그래서 만약 어떤 사역이 완성되지 않는다면, 그것은 전혀 하나님의 뜻이 아니라 우리 인간의 문제이다.

아마도 경험 부족, 리더십 부족, 전략 부족, 인력 부족, 그렇다, 아마도 우리에게는 너무 큰 일일 수도 있다. 하지만 사실 이것은 적절한 변명이 아니다. 우리는 더 능력 있는 사람들이 필요하다. 그렇다, 돈은 다루어야 할 중요한 문제이다. 그것은 모든 사역의 현실적인 문제이다. 그러나 나의 개인적인 경험으로는 돈 문제가 전부는 아니다. 왜냐하면 나는 "돈은 가장 늦게 온다."고 말하곤 했는데 그것은 사실이다. 오긴 오지만 마지막 순간에야 온다.

6.

진행해가면서 동기부여

이것은 사역의 리더에게 가장 어려운 주제 중 하나일수가 있다. 다른 사람들에게 동기를 부여하는 것은 지도자들에게는 필수적이다. 개인적으로 나는 처음부터 이 사역을 계속 진행해가면서 내내 이것을 생각하고 있었다.

동기부여에는 두 단계가 있다고 생각한다. 첫 단계는 사역이나 프로젝트가 시작된 지 2~3년 정도 되는 것 같다. 이 단계에서는 팀 개념이 있어야 한다. 좋은 팀이 되기 위해서는 기본적으로 두 가지 요소가 필요하다: 서로를 성장시키는 것. 다른 하나는 결과 지향적인 개념이다. 어느 한가지로만은 충분하지 않다. 예를 들어, 팀으로서 개인적인 성장에만 관심으로는 충분하지 않다. 팀이란 단순히 교제를 위해 존재하는 것이 아니라 무언가를 하기 위해, 무언가를 추구하기 위해, 주어진 목표, 프로젝트를 성취하기 위해, 그래서 그들은 그것을 하기 위한 task force이다.

사실 팀의 존재 목적은 정해진 목표를 달성하는 것이다. 바로 그것이다. 그것이 결과 지향적이라는 것이다. 이 개념이 없다면, 그들의 모임은 단지 교제/fellowship 정도에 그치게 된다. 이것은 중요한 전제이다, "왜 우리는 각자 개인적인 삶이 바쁘는데도 여기에 함께하는가?".

본론으로 돌아가 보자. 우리는 서로 '성장'하고, 서로 '돌봐야' 한다. 이것은 리더에게 중요한 일이다. 만약 그들이 성장하지 않는다면, 그들은 곧 그곳을 떠나 그들의 개인적인 성장을 이룰 다른 사역이나 다른 조직들을 찾을 것이다. 그리고 또한 팀원들 사이에서 배려하는 것은 중요한 요소이다. 그들은 사역과 사생활에서도 서로를 돌봐야 한다. 리더들은 항상 이 두 가지 원칙을 명심해야 하고, 그런 다음 목표를 향해 나아가도록 그들을 독려할 수 있다.

또 다른 것은 리더의 지식, 정보, 데이터, 자원, 특히 지적 자원을 공유하는 것이다. 만약 리더들이 지적, 학문적으로 많은 것을 알고 있지만, 그의 팀원들이 그들 자신의 손에도 그러한 자원을 가지고 있지 않다면, 그들은 리더를 질투하게 될 것이다. 물론, 리더들은 그들의 구성원들보다 지적

으로 더 높아야 하고, 그리고 사역을 위해서도 전략적으로 그래야 한다. 그렇지 않을 경우, 팀원들은 리더가 결국 이 일을 완수할 것이라고 믿지 않는다. 물론 리더들은 본인이 성장하는 데에 관심을 가져야 한다. 지도자는 구성원들보다도 더 성장하는 것도 자신의 책임이다. 그래서 리더로서, 우리는 두 분야에서 우리 자신이 성장하기 위해 열심히 노력해야 한다. 그것은 동기부여의 첫 단계이다.

동기부여의 두 번째 단계는 더 능숙해야 한다는 것이다. 나는 리더십에 있어서 단호해야한다고 말해야겠다. 이 단계에서, 리더들은 사람들을 안전하게 최종 목적지로 이끌어야 하고, 그들이 어디에 있는지 알아야 한다, 예를 들어 그들이 아직 마음속에 그것이 불타고 있는지, 그렇지 않은지, 혹은 그들이 괜찮은지 아닌지 늘 확인해야 한다. 우리는 최종 목적지를 향해 나아가고 있는가? 우리가 제대로 가고 있는가? 그리고 사역뿐만 아니라 개인적으로도 더 소통하기 위해서이다. 왜냐하면 그들은 성장했기 때문에 그들의 사역이 무엇인지, 그리고 어떻게 해야 하는지 이미 알고 있다. 첫 단계보다 기대가 더 크기 때문에 사소한 것, 그리고 작은 것까지 항상 피드백을 해주어야 한다.

공중에서 비행기에 연료를 공급하는 또 다른 비행기가 있다. 때때로 그들은 바로 위에 나타나서, 안전하게 주어진 목적지 그곳에 착륙할 때까지 그 비행에 연료를 공급한다. 이것이 바로 리더가 해야 할 일이다.

팀 주인의식

어느 날, 나는 오길라와 나만 서로 대화하는 줄 알았더니, 오길라는 서로가 공유한 아이디어를 그의 운영위원회에 전달하기도 했다. 그런데 나는 이 현재의 시스템에 약간의 문제가 있다는 것을 발견했다. 한 가지는 그들의 주인의식과 책임에 대한 것이었고, 다른 하나는 나는 그것들을 주고 있고, 그들은 그냥 내가 준 것을 그저 수동적으로 받을 뿐이었다. 그들은 적극적으로 않다는 것이었다.

물론 그것은 이해할 수 있다. 왜냐하면 지금 그들에게는 시작 단계이고 아마도 내가 그들보다 나이가 많기 때문에 그들은 나에게 의존하는 경향이 있기 때문이다.

하지만 이런 스타일의 시스템이 계속 지속되어서는 안 된다. 이제 이런 접근 방식을 바꿔야 할 때이다. 이 멜빈대학교의 최종 목적지에 대해서 내

가 알고 있는 것만큼, 그들도 이미 많은 것을 알고 있기 때문이다. 그래서 나는 다음과 같이 오길라에게 문자를 보냈다. “하이 오길라, 나는 긴박감 (sense of urgency)에 대해 말하려고 한다. 하버드 대학의 존 코터교수는 그의 책, *Leading Change*에서 ”왜 실패하는가?“에 대해서 말하면서 [안일함/ mediocre]에 대해 지적했다.

내가 오길라에게 강조해서 몇 번 말한 후, 그는 바뀌었고 분명히 그의 위원회도 바뀌었다. 그들은 이제 완전한 오너십을 가지고 있으므로 성공 또는 실패에 대한 책임을 진다. 그것은 옳고 또한 지속적으로 작용해야 한다.

보다시피 팀 오너십은 매우 중요하다. 왜냐하면 팀 오너십은 주어진 일을 해낼 수 있기 때문이다. LPM Korea에 대해서도 마찬가지였다. 멜빈은 내가 이 사역을 시작했을 때 두 가지를 나에게 조언해주셨다: 1) 뉴스레터 제작과 2) 팀 구성, 왜냐하면 한국교회 전체를 위한 사역은 나 혼자 할 수 없기 때문이다. 그것은 사실이었다.

그래서 나는 팀을 만들었다. 처음에는 2-3명, 나중에는 5-7명, 그 다음에는 10-11명까지 들어왔기 때문에, LPM 코리아에는 약 15년 동안 11명의 스태프들이 함께 계속 사역하였다. 그들은 내가 이 일을 위해 풀타임으로 전력을 다하기 때문에 한국에서 이 사역의 리더인 것을 알고 있었다. 물론 그들은 실패와 성공이 전적으로 나에게 달려 있다고 생각했다. 사실 그렇다, 나도 그렇게 생각하고 있었다, 하지만 나는 처음부터 우리 팀이 LPM 코리아를 책임져야 한다고 자주 얘기했다. 왜냐하면 우리는 이 사역을 위해 모였기 때문이다. 성공과 실패를 공유하기 위해서다. 결국 얼마 지나지 않아 그들은 나를 포함하여 확실한 오너십을 함께 갖게 되었다.

팀의 역기능: 우리는 이 주제를 피할 수 없다, 왜냐하면 우리가 사역에서 하고 있는 것은 분명히 팀 사역이기 때문이다. 그래서 우리는 이 문제를 다루어야 한다. 우리가 알다시피 이 분야의 전문가는 패트릭 렌시오니 (Patrick Lencioni) 이다. 그는 "팀의 다섯 가지 역기능"이라는 책을 썼다. 자세한 내용은 그 책에서 확인할 수 있지만, 여기서는 나에게 직접적으로 도움이 된 몇 가지 중요한 개념을 적어보겠다.

무엇보다도, 그는 첫 번째 부분에서 [신뢰]에 대해서 다루었는데, 신뢰하지 않는다면 "도와달라고 부탁하는 것을 주저한다."는 것이었다. 이것은 팀에서 흥미로운 부분이다. 우리가 서로에게 도움을 요청하는 것을 주저하는가? 왜 그런가? 물론 몇 분 전에 만난 사람에게 바로 부탁할 수는 없지만,

몇 달, 몇 년이 지나서는 사역의 측면에서, 더 나아가 개인적인 측면에서도 도움을 요청할 수 있다고 본다. 내 동료 중 한 명은 이것을 아주 잘 한다. 사실 나는 이 분야에서 내성적인 사람이기에 잘 못한다. 그는 나에게 다가와 아주 쉽고 평범하게 도움을 청했다. 가끔 나는 조금 당황스러울 때도 있었다. 그러나 지나고 보면 그가 잘 하는 것 같다.

그리고 렌시오니는 [갈등]에 대해 언급했다. 알다시피, 사람들이 무언가를 위해 함께 일하면 갈등이 생겨진다. 그래서 그들 사이의 갈등은 자연스럽다. 우리는 이것을 피할 필요는 없다. 어느 정도 그것은 모두에게 도움이 될 수 있다. 대부분의 팀원들은 갈등이 총돌로 진행될까봐 두려워한다. 하지만 우리 LPM Korea의 스태프들 중에는 토론과 논쟁을 벌이기를 좋아하고 또 기꺼이 받아들이는 경향이 있는데, 결국 우리는 더 좋은 해결책과 더 생산적인 것을 얻게 된 것이다.

세 번째 이슈는 [헌신]에 관한 것이다. 앞의 신뢰, 갈등의 단계를 거치면서 팀원들은 서로 더 강하게 결속한다. 왜냐하면 그들은 많은 토론과 논쟁을 벌였고, 함께 일할 수 있다는 가능성을 서로에게서 발견했기 때문이다.

네 번째, 그렇게 되니 자연스럽게 [책임]의 단계로 넘어가게 된다. 우리가 앞의 두 가지를 극복한다면, 이 네 번째 것은 자연스럽게 일어난다. 팀 개념이 강할수록 주어진 임무에 대한 책임감이 커진다. 이것은 사실이다. 강한 팀은 프로젝트나 사역에서 얼마나 책임감을 갖고 있는지 서로 서로 확인하는 경향이 있다는 것을 알게 되었다.

마지막은 우리가 최종 목적지라고 부르는 [결과]에 대한 것이다. 예를 들어, 우리가 처음에 계획했던 결과이다. 결국 우리 팀은 결과를 얻기 위해, 즉 이 마지막 단계를 위해 존재한다. 만약 우리가 기대했던 결과에 도달하지 못한다면, 얼마나 절망적이고 실망되었는가? 그리고 사역이나 프로젝트에 관련된 사람들도 그럴 것이다. 그것은 그들의 인생에서 끔찍한 경험이 될 것이다.

보다시피 팀 사역은 몇 가지 과정이 있고, 각각에 하나라도 잘 안된다면 원하는 것을 만들 수 없었기 때문에 어떻게 잘 작용하는지 살펴봐야 하고, 너무 늦기 전에 그러한 장애적인 기능을 수정해야 한다!

두 종류의 훈련시간

전에도 이런 방면에 생각을 했었는데, 훈련이 빠르면 빠를수록 좋은가? 아

다면 그것이 안 좋은가? 또한 "더 많은 훈련을 받을수록 더 많은 헌신을 하는가?" 또는 "훈련이 적을수록 더 많은 헌신이 하는가?"

흥미로운 질문이지만 어떤 측면에서는 의미가 있지 않은가? 이제 헌신과 관련된 훈련에 대해 이야기해 보겠다.

오래 훈련할수록 더 많은 헌신을 하는가? 아니다, 나는 그렇게 생각하지 않는다, 특히 요즘 같이 바쁜 시대, 정보화 시대에는 더 그렇다. 나는 한국 교회에 대해 얘기해보겠다. 아시다시피 우리 한국의 기독교 역사는 한 세기를 넘었다. 초기에는 부흥회가 필요했고, 곧 성경공부가 필요했는데, 대부분의 교인들이 성경을 잘 모르기 때문에 그랬다. 나중에는 3년이라는 기간 동안 훈련하던 제자화 훈련도, 더 짧은 기간 동안 missional church가 잠시 도입되었기도 했다,

이제는 많은 파라체치들이 수입되기 시작했다. 한국교회에선 1990년쯤이었다. 우리 사역(LPM/PACE)도 이쯤에 시작되었는데, 예를 들어 많은 종류의 사역 패러다임이 시작되었다. 이제 우리 한국교회가 코너에 몰린 것은 우리가 필요로 하는 모든 것을 다 해봤고, 또 목표도 이루었다. 그래서 다음이 뭐냐는 질문이다.

그런데 아직도 일부 교회에서는 3년제 제자화 패러다임을 채택하는 교회가 있다. 목회자들은 "더 많이 훈련할수록 더 많은 헌신을 하게 된다"는 패러다임을 생각하고 있지만, 거의 성숙한 교인들은 격납고에서 또 3년을 기다릴 수 없다. 왜냐하면 그들은 많은 것을 배웠고, 해야 할 일을 알고 있기 때문이다. 하지만 전통적인 교회에서는 여전히 옛날 것을 그대로 고수하고 있다. 목회자들은 오래된 패턴을 생각하고 있다. "더 많은 훈련, 더 헌신"이라는 공식에서이다.

3년간의 훈련이 끝난 후, 그들은 그들이 배운 그 교회에 머물지 않고 떠났다. 그들은 그 교회를 떠나 그들이 배운 지식과 기술을 사용할 수 있는 그런 교회를 찾아다니기 시작했다. 그러니 교회들에서는 잔뜩 훈련 잘 시켜 놓고는 정작 그 에너지는 다른 교회에 가서 발휘하는 슬픈 현실을 수용할 수밖에 없는 상황이 돼버렸다.

그렇다. 확실히 그들은 더 많은 훈련이 필요하지만, 현재로서는 더 이상의 장기적인 기초적인 훈련은 필요하지 않으며 그들은 지금 바로 이륙하고 날아가기 위한 준비를 (equipping) 긴급히 하는 것이 필요하다.

전통적인 동기부여와 현대의 동기부여: 과거 교회에서는 담임목사들이 동기부여 측면에서 좀 약한 부분이 있었다. 그들은 어떤 사역을 시작하는 단계에서는 많은 에너지를 쏟지만, 불행히도 일단 시작되면 바로 손을 떼버린다.

그들이 계속 이런 식으로 하는 데에는 두 가지 이유가 있다. 하나는 본인의 할일은 “시작시키는 것”이고, 그 다음 나머지는 그들의 (평신도들) 손에 달려 있다고 생각한다. 그래서 자동적으로 손을 떼게 된다. 그리고 어쨌면, 그들은 시작된 후 동기부여를 계속하는 것이 얼마나 중요한지 생각하지 않을 수도 있고, 또한 지속적인 동기부여의 기술부족으로도 볼 수 있다. 시작이 된 후에는 그들이 성장하도록 만드는 방법들이 필요한데, 예를 들어, 비행 중에 주유를 하는 것과 같은 동기부여에 대한 것이다.

이것은 매우 숙련된 리더십이 필요하기 때문에, 나는 그것이 그들을 업데이트하는 데 필요한 “더 숙련된 리더십”을 필요로 하고, 그래서 목회자들은 오늘날의 평신도들을 적응시키기 위해 더 발전된 지식을 알아야 한다고 본다. 왜냐하면 한 가지 이유는 오늘날의 평신도들은 예전보다 더 많이 성장했기 때문에, 오늘의 목회자들에게는 도전이 되고 있기도 하다. 예전의 동기부여 기술, 과거의 동기부여 철학은 오늘날의 교인들에게는 부족하다.

7.

잔혹한 현실 대 계속 진행한다는 것

이것은 역설적이며 서로 일치하지는 않지만, 또 어떤 의미에서 동전의 양면이라고 볼 수 있겠다.

우리는 현실을 무시할 수는 없다. 현실은 잔혹하다. 끔찍한 현실은 빠져 나갈 길이 없어 보이고, 우리의 목적지도 저 멀리에 있는 것 같고, 그리고 또 같은 내일이 다가온다. 우리는 이런 현실을 어떻게 할 것인가? 포기해버릴까? 잊어버릴까? 그러나 사실 우리는 이 두 가지를 버릴 수 없다. 어려운 현실; 그러나 계속 진행해야 한다는 것.

결국 우리는 조금 더 생각하고, 또 계속해야 한다. 현실을 두 눈으로 보더라도 두려워서 포기하지 않고 계속해서 가다 보면 현실을 넘어서는 해결책을 얻을 수 있을 것이다. 어떻게 해야 할지 모르겠지만, 우리는 상상 속에서, 꿈속에서, 그리고 또 우리가 종종 말했듯이 아직 최종 목적지가 여기 있지 않더라도 바라볼 수 있는 것이다.

대부분의 사람들은 현실, 즉 부정적인 측면만 바라보기 때문에 "결론적으로 불가능해"라고 말하곤 한다. 왜냐하면 그들은 현실만을 보기 때문이다.

케냐에 대학을 세우는 프로젝트에 대해 이야기해 보자. 사실, 현실은 끔찍했다. 약속도 없고, 돈도 없고, 인력도 없고, 경험도 없고, 나에겐 실패 경험만 있을 뿐이었다. 왜냐하면 한국에서 대학을 세워보려고 했지만 안 되었기 때문이다. 나에게는 땅이 없고, 돈이 전혀 없었고, 어떤 분이 땅을 사기 위해 구입비를 투자했지만, 건축과 서류준비에만도 엄청난 돈이 필요했는데, 땅을 제외하고라도 대략 600만 달러가 더 필요했다. 마침내 멜빈목사님은 나에게 충고했다. "병채, 그만두는 게 좋을 것 같다. 너는 돈 만드는 스타일의 사람은 아닌 것 같다. 그건 너의 달란트가 아니다." 그래서 나는 그 말씀을 듣고는 서서히 멈추게 되었다.

지금도 재정문제는 그때와 똑같다. 두 가지 경우 모두 돈이 없기 때문이다. 하지만 다른 점이 있었는데, 사람이 다르다는 것(나와 오길라), 장소가

다르다는 것(한국과 아프리카), 그리고 상황이 다르다는 것이다(이미 18,000 평의 땅이 확보되어 있다). 내 말은 현실은 예전과 같이 안 좋지만, 좀 더 자세히 보면 가능성이 있다는 것이다. 우리는 그것을 손에 붙잡고 앞으로 나아간다.

그러면서 우리가 필요로 하는 다른 것들이 하나둘씩 떠오르면서 생겨지고 있다. 우리가 앞으로 나아가면, 그런 것들이 우리에게 다가오고 있다. 우리가 하지 않으면 그런 것들도 움직이지 않는다. 우리가 하지 않으면 하나님도 하시지 않는 것처럼. 만약 우리가 한다면, 하나님도 할 것이다. 멜빈 목사님께서 종종 해주신 말씀이다. "우리가 할 때 하나님이 번영케 해주신다(시편. 1:3c)."

이것이 답이다. 끔찍한 사실과 현실이 여기에 있다. 하지만 우리는 믿음으로 앞으로 나아간다. 이것이 하나님의 뜻이기 때문이다.

여러분은 "실패는 성공의 어머니"라는 얘기를 알고 있다. 이것은 사실이다. 미국 새들백 교회의 릭 워렌을 보자. 그는 "새들백 교회의 실패한 이야기를 하자면 한 트럭이나 된다. 하지만 성공에 대한 이야기는 책 한 권"이라고 말한 적이 있다. Saddleback은 미국에서 가장 큰 교회이다. 비록 그들은 많은 실패를 경험했지만, 실패하는 것을 두려워하지 않았다, 그것은 그다지 중요하지 않았다. 그것은 항상 거기에 있었다. 그들은 기도하고 계속했고, 마침내 해냈다.

한국에서 또 하나의 예는 할렐루야 교회이다. 본당을 지으려고 큰 구덩이를 파 냈는데, IMF 때문에 공사를 중단했고, 더구나 폭우가 그 큰 구덩이를 메웠다. 그래서 공사를 진행하지 못하고 10년 동안이나 시간을 보냈던 것이다. 그들은 작은 체육관에서 예배를 10년간이나 드렸는데 교인은 5,000명 정도였다. 그들은 10년 동안 기도하고, 참고, 인내했다. 그러나 실제로 아무 일도 일어나지 않았고, 많은 사람들이 교회를 떠났지만, 그래도 남은 자들은 계속 기도했다. 심지어 담임목사도 약간 동요했다. "여기 있어야 하나, 미국으로 돌아가야 하나" 하고 고민도 많았다. 그의 자녀들이 미국에 있었기 때문이다. 그 자녀들은 미국 시민권을 가지고 있었다. 하지만 그는 그런 끔찍한 현실 속에서도 계속 인내하면서 버텨왔던 것이다.

마침내 그들은 건축을 성공적으로 마쳤고, 심지어 그 교회건물은 그 도시에서 가장 아름다운 건물로서 1등상을 받았다. 그리고 담임목사는 빛을

남기지 않고, 행복하게 은퇴했다.

바로 이것이다. 우리는 어려운 현실을 두 눈으로 보고 있지만, 우리가 진정으로 훌륭한 지도자라면 계속 나아가야 한다. 사람들은 그들의 지도자가 이렇게 되기를 원한다. 물론 멜빈대학도 이렇게 진행되었고, 결국 우리는 해냈다.

완전인가? 방향인가?

멜빈목사님은 이것에 대해 말했는데, 실제로 우리 인간은 완전할 수 없다. 하지만 우리가 올바른 방향을 가지고 진행된다면 그것으로 충분하다고 본다.

일단 우리가 "완벽하게" 하는 경향이 있고, 그리고 그것을 완전하게 만들 수만 있다면 그것이 최고일 것이다. 하지만 우리는 그렇게 하기위해 너무 많이 생각해서는 안 되는 것 같다. 그리고 완전을 초점을 맞춘다면, 마치 영어를 말하는 것처럼, 아마도 우리는 그것을 해낼 수 없을지도 모른다. 우리가 구어체 영어를 배울 때, 우리들 대부분은 다음과 같은 경험을 하기도 한다.

신학교에 다닐 때 내 친구 중 한 명이 영문학을 전공했는데, 그는 항상 영어문법을 완벽하게 하려고 노력했다. 그래서 그가 미국인들과 이야기할 때마다 완벽한 문법을 구상하면서 대화하려고 애썼다. 의심할 여지없이, 그가 미국인과 대화하면서 문법을 너무 생각하는 동안, 그의 앞에 있던 외국인은 기다리지 않고 가버렸다. 이것은 실화이다.

그러므로 일단 우리가 어떤 일을 하려고 하면, 처음부터 완전하게 만들 생각을 너무 하면 앞으로 진행할 수 없기 때문에, 완벽하게 한다는 것에만 너무 집착하는 것은 현명하지 못하다고 본다.

천천히 가시라: 나는 멜빈대학을 설립하는 과정에서 몇 가지 은유적인 것을 발견했다. 오길라 부총장과의 몇 번 나눈 이야기인데, 우리의 진행에서 100미터 달리기와 마라톤 두 가지였다.

나는 이 은유를 몇 번 사용했다. 나는 매일 아침 일찍 집에서 가까운 학교 운동장에서 조깅을 하고 있었다. 처음에는 천천히 걷고 있었지만, 그것은 체력 단련에는 부족했다. 그래서 동료 중 한 명이 나에게 말하기를 그냥 걷는 것만으로는 충분하지 않고, "땀이 날 때까지 뛰어야 한다"라고 조언했기 때문에, 나는 속도를 바꿀 필요가 있었다. 그래서 그때부터 나는 달리기

시작했다. 아주 좋았고 20분 만에 땀이 났다. 집에 와서 샤워하니 아주 기분이 좋았고, 종일 컨디션이 좋았다.

그래서 나는 오길라에게 우리가 앞으로 진행해 나아갈 때 두가지가 있다는 것을 얘기했다. 때로는 100미터 달리기처럼 빨리, 때로는 마라톤처럼, 때로는 좀 더 천천히. 하지만 나는 그에게 경고하기를 "천천히 가라"는 얘기들은 위험할 수가 있는데, 그것은 매우 조심해야 한다고 했다. 만약 우리가 아주 천천히 가면, 그리고 사람들은 대개 두주 동안 우리가 조용하게 되면, "곧 그만 두겠구나" 라고 생각할 수도 있다.

그래서 누군가가 우리에게 "천천히 가지 뭐!" 라고 말할 때는 조금 조심할 필요가 있다. 그들은 현재 우리의 비전과 진행이 얼마나 심각한지 모르기 때문이다. 물론 우리의 건강을 걱정해서 그렇게 말한 것은 감사한 일이다.

나는 개인적으로 성급한 스타일이다. 천천히 해야 할 때도 있지만, 절실히 필요한 경우는 신속히 진행시켜야 한다. 내 말이 무슨 뜻인지 이해해줄길 바란다.

자원해서 봉사한다

Marlene Wilson은 그녀의 책 "How to Mobilize Church members"에서 자원봉사자들을 동원하는 인터뷰와 설문조사에서 발견된 8가지 이유, 즉 "왜 사람들이 자원하는지"를 얘기했다. 멜빈목사님도 그가 제시하는 이유들이 평신도목회자들에게도 해당된다고 했다. 그 내용은 다음과 같다: 그들은 자신들이 필요한 사람이 되기를 원한다. 그들은 다른 사람들을 돕고 변화를 만들고 싶어 한다. 그들은 새로운 기술을 배우거나 이미 가지고 있는 기술을 사용하기를 원한다. 그들은 배려심 있는 공동체에 속하고 싶어 하며, 그럴 때 구성원으로 받아들여진다고 느낀다. 그들은 자존감과 긍정적하기를 원한다. 그들은 그들의 믿음에서 성장하고 하나님께서 주신 은사들을 나누기 원한다. 그들은 외롭지 않기를 원한다. 그들은 그들이 믿는 소신을 지지하기를 원한다.

나는 여기서 "믿음 속에서 성장하기"와 "하나님께서 주신 은사를 나누기"에 대해 이야기하고 싶다. 그 둘은 우리 사역과 가장 관련이 있다. 사실, 이것이 우리가 삶에서 하고 싶은 전부이다. 우리는 우리가 가진 것을 통해 "자신을 성장시키고 다른 사람들에게 기여"하고 싶다. 그것은 인간의 자연스러

은 측면이다. 그런데 여기서 문제는 어떻게 성장하고 어디에 기여할 것인가이다. 여러분이 알다시피, 성장은 많은 곳으로부터 온다.: 학교교육, 다른 사람들과의 관계에서, 사역을 통해서. 또한 공식적이고 비공식적인 경우로 배우는 것도 중요하다.

나는 우리의 인생 경험에서 나온 지식만으로는 충분하지 않다는 것을 알았다. 또 다른 한편으로는 학교에서 배운 지식만으로도 충분하지 않다. 그래서 우리는 우리가 가진 지식에 대해 신중할 필요가 있다. 또 다른 성장은 사람들과의 대인관계에서 비롯된다. 이것은 확실히 사실이다. 왜냐하면 우리는 사람들, 특히 동료들로부터 많은 것을 배우고 있기 때문이다. 그리고 그것은 나에게 확실히 사실이다. 그리고 우리는 어떤 사역이든지 속해야 한다. 그 안에서, 거기를 통해, 그 사역을 이끌면서, 우리는 많이 성장할 수 있다.

문화에 대하여

우리는 사역을 하는 동안 문화를 다뤄야 한다. 그것은 피할 수 없는 필수적인 이유인 것이다. 왜냐하면 나는 "문화가 비전을 이긴다."는 책을 읽으면서 이 개념을 이해했다. 이 분야의 전문가인 새뮤얼 찬드는 그의 책 "교회의 문화를 깨부수다"에서 다섯 가지 문화를 썼다.(© 2010).

그는 [영감을 주는 문화]라고 말하며, '권위는 분산되어 있다'에 초점을 맞췄다. [받아들이는 문화]에서는 흠을 빠지지 않기 위해 속도를 조금 늦추라고 한다. [침체된 문화에서]는 손상을 피하기 위해 천천히 움직이라고 한다, [낙담시키는 문화]에서는 진흙에 빠지지 않게 조심하라고 했다. 마지막으로 [유독성의 문화]에서는 도로위에 있지만 앞에 놓인 다리가 없어질 수가 있다고 말했다. 그는 이런 것으로 문화에 대해 잘 썼다.

LPM Korea의 문화와 이런 문화를 비교해 보자. 여러분이 보신 것처럼, 영감을 주는 것과 받아들이는 것 같은 두 가지 문화는 좋은 것이다. 사실 LPM Korea에도 이런 문화가 있었다. 나는 우리가 좋은 문화를 가졌다고 말하고 싶다. 사실, 약간 정체된 시기가 시작되었을 때, 우리는 사역의 방향을 바로 학교를 세우는 것으로 바꾸었고, 그것은 잘 작용했다.

어쨌든 어떤 조직들은 그러한 나쁜 문화를 가지고 있기도 하다. 새뮤얼 찬드 박사가 몇 가지 문제에 대해 언급했고, 내가 동의한 몇 가지 문제는 다음과 같다: 먼저 남을 탓하는 것. 그렇다. 어떤 일이 잘 풀리지 않으면

사람들은 모세에게 비난하고 불평하는 이스라엘 사람들처럼 특히 그들의 지도자를 비난하는 경향이 있다. 그리고 아마도 많은 조직에서 권력 투쟁이 일어날 수도 있을 것이다. 이것은 또한 최고위에 있는 리더십과도 관련이 있을 수 있다. 마지막으로 다른 많은 것들 중 신실성 integrity 부족일수도 있다. 멜빈박사는 이것을 PACE 훈련교제에서 통합성 integration으로 표현했다.

미래에 대한 기대

미래에 대해 기대하는 것과 행복한 꿈을 꾸는 것은 잘못된 것인가? 아니다. 전혀 아니다. "너무 기대해서 실망이 크다"는 말은 사실인가? 나는 이것의 의미를 받아들이긴 하지만 그것은 모든 상황에, 모든 사람들에게 적용되는 것은 아니다.

나는 부정적인 것보다 긍정적인 것을 보고 계획을 세우는 것을 좋아한다. 그리고 그런 기대는 인간에게는 자연스러운 것이고, 그것은 받아들일 수 있다. 기대를 안 한다? 그러면 노력하지도 않고, 그러니 시행착오가 안 생긴다. 그래서 제대로 된 기대, 그리고 제대로 된 노력, 제대로 된 고민, 그리고 눈물과 땀이 많이 필요하지 않은가?

기회: 하나님은 우리에게 기회를 주신다. 그리고 분명히 세상의 모든 사람들에게는 기회라는 것이 찾아온다. 그들이 어느 나라에 속하든, 그들의 배경이 어떻든 그런 것은 중요하지 않다.

문제는 왜 사람들이 그런 기회를 놓치고 후회하고, 그리고 후회와 함께 이 세상을 떠나는가 하는 것이다. 첫째, 나는 그들의 마음가짐이 아니라 실질적인 준비, 지적으로 준비되지 않아서 것을 받아들이기에 성숙하지 않았으며, 그리고 그런 기회들을 심각하게 생각하지 않는다. 그래서 그들은 자신들의 삶에서 그것을 얻을 필요가 없다고 느낀다. 다음으로, 그들은 그것이 사람들에게 보여지지 않는 사소한 것이라 생각하기도 한다. 그래서 큰 문제가 아니라고 생각할지도 모른다. 그러나 그게 정말 사소한 일인가? 나는 그렇게 생각지 않는다. 마치 금을 어떻게 다루느냐의 문제인데, 그 안에서 그것을 어떻게 발견하느냐, 그리고 어떻게 스케치하느냐, 어떻게 make up 하느냐에 따라 달라지기 때문에, 같고 닮는 것은 전적으로 우리의 관점과 기술에 달려 있다.

아마도 어떤 사람들은 화려하게 보여지지 않는 것은 유명하지 않다고

생각할 것이다! 그렇다. 어쩌면 그것은 사실이고, 그렇지 않은 것에 관심이 없는 사람들에게는 눈에 띄지 않을 수도 있을 것이다.

자, 이제 이것을 어떻게 해결할까? 나의 빠른 답변은 항상 "받아들일 준비를 하라." "가까운 미래를 준비하라"이다. "우리 주님께 헌신하라"이다.

5단계 리더

짐 콜린스는 다섯 단계의 리더십을 얘기했는데, 그 중에 다섯 번째인 최상위 리더십이 나의 관심을 끌었다. (Good to Great, © 2001). 다른 1~4 단계의 리더십은 이미 알려져 있는 것이다. 1단계) 유능한 개인. 2단계) 팀 구성원. 3단계) 관리자. 4단계) 리더. 그리고 5단계)를 말했는데 소위 CEO라는 것이다.

그는 세계의 약 1,400명의 CEO들을 그와 스탠포드 대학의 대학원생들이 함께 연구했는데, 다섯 단계의 리더십을 발견하면서 최상위 5단계) 리더의 핵심 개념은 바로 [겸손과 프로페셔널]이라는 두 개념으로 결론을 내렸다. 나는 지금 이 리더십을 내 자신에게 적용하면서 활용하고 있다. 나는 이러한 귀중한 통찰력을 우리에게 준 그들의 수고와 발견에 매우 감사한다.

또한 Daniel Pink는 그의 책 "DRIVE" (2009년)에서 세 가지 종류의 리더십을 썼다. 이 두 책은 비슷하다: 핑크는 이것을 연대기적으로 썼다. 예를 들어, 원시시대의 리더십부터 현대까지이다. 이미 알고 있듯이 과거의 '채찍과 당근'의 리더십은 이제는 먹히지 않는다. 이제는 자율성 리더십이 필요한때이다. 그는 이 오래된 리더십은 더 이상 작동하지 않는다고 강조했다. 하지만 짐 콜린스는 그의 연구를 통해 다섯 단계의 리더십을 발견했고, 그의 책 "Good to Great"에서 잘 다루었다. 그의 책에 의하면 우리가 더 큰 리더가 되면 될수록, 우리는 겸손/프로페셔널이라는 두 가지를 모두 절대적으로 필요로 한다. 나는 이 두 가지 개념이 마치 하나의 동전에 양면이 있는 것처럼 여겨졌다. 우리는 이 두 측면이 분명하고, 또 완전히 필요하다. 그들은 서로 보완하고 있다.

좀 더 자세히 살펴보자. 만약 우리가 겸손하기만 한다면 사람들은 우리를 무시하는 경향이 있다. 그것이 사람들이다. 그들을 타할 필요는 없다. 당연한 것이다! 다른 한편으로, 만약 우리가 단지 전문가만 된다면, 그런 제스처, 행동을 보고 사람들은 우리를 좋아하지 않고, 또한 항상 비즈니스적이고 냉정한 태도를 가지고 있다고 생각들 하기에 가까이하려하지 않는

다. 심지어 우리를 부러워하면서도 또한 질투하게 된다. 지나치게는 우리를 교만하다고 한다.

하지만 일단 우리가 겸손함과 전문성 두 가지를 모두 갖추게 되면, 사람들은 우리를 좋게 보면서 무시하지 않고 존경한다. 왜냐하면 우리는 겸손하고 또한 그 분야에 매우 전문적이기 때문이다. 그것이 바로 짐 콜린스와 그의 대학원생들 팀이 연구를 통해 발견한 것이다.

얘기 좀 더 해볼 수도 있겠다.: 나 개인적인 이야기인데 나는 사실 매우 시골의 가난한 가정에서 태어났는데 그 자체가 나를 좀 겸손하게 만든 것 같다. 아버지는 구두 수선공이었고 어머니는 가난하고 평범한 가정주부였다. 나의 초등학교와 중학교는 시골이었으니 좋은 가르침은 아니었다. 고등학교 역시 좋은 인문계가 아니라 졸업 후 취업에 중점을 둔 상업학교였다. 나는 또한 몇 번의 대학입시에 떨어진 적도 있었고, 마침내는 정식 대학이 아닌 작은 신학교에 들어갔다. 어쨌든 나는 대체로 가난한 사람이었기 때문에 자동적으로 겸손해져야 했다. 사람들은 나를 좋아하지만 나는 그렇게 유능한 사람은 아니었고 평범한 사람일 뿐이었고, 나는 나 자신의 이러한 단점을 극복하기가 쉽지 않았다.

다행히도, 이 사역을 통해 정말 하나님의 은혜로, 사실 멜빈박사를 만난 이후로 나의 삶은 완전히 바뀌었고, 어느 정도 한 분야에서 전문적이 되었다. 나는 남들과 같이 풍요로운 가정에서, 또 성장 배경에서 부족함이 있었기에 겸손한 편이었다. 하지만 천천히 내 자신에 대해 자신감을 갖게 되었다. 사람들은 이제 내가 이 분야에서 전문가라는 것을 안다.

이제 나는 5단계의 리더가 되는 것의 의미인 “겸손/전문성”을 명확하게 이해한다. 여러분은 어떤가? 여러분은 자신의 삶에서 이 두 가지 개념을 가지고 있는? 나는 지금의 나보다 점점 더 커지고 있다고 생각한다. 그래서 나는 겸손함과 전문성에서 더 많은 것이 필요하다. 내 자신의 평판을 위해서가 아니라 멜빈목사님께도 명예를 드리기 위해서다. 멜빈목사님, 그리고 궁극적으로 주님께! 나는 이 두 분야에서 좀 더 확실한 사람이 되고 싶고, 또 그렇게 해서 만족스럽게 삶을 마감하기를 바란다.

작은 연못안의 큰 물고기

어떤 조직이나 어떤 사역에서든지 굉장히 유능한 사람들이 있다. 그들은 항상 이렇게 생각하는 경향이 있다: "여기 더 오래 있어야 하는가?" 그래서

일단 조직이나 사역이 성장하지 않고 확장되지 않으면, 그들은 언제든지 그곳을 떠날 수 있다! 왜냐하면 그들은 큰 물고기이고, 작은 연못에서 지내기가 불편하기 때문이다. 그래서 리더로서 우리가 선택할 수 있는 것은 두 가지인데, 그들이 이곳을 떠나게 할 것인가, 아니면 우리의 조직이나 사역을 더 크게 만드는 것인가이다. 확실히 후자가 더 현명한 선택이고, 그것은 분명히 지도자로서 완전히 우리 자신에게 달려 있다.

우리 연구소의 경우 그런 순간들이 한두 번 있었다. 처음에는 물고기도 작았고 연못도 작았기 때문에 전혀 문제가 되지 않았다. 그러나 몇 년 후, 예를 들어, 정확히 2년 후에 큰 물고기들이 우리 연못에 들어왔다. 그리고 우리 연못은 천천히 업그레이드되고 그들이 도와주어 더 큰 연못이 되었고, 국제적으로 확장되었기 때문에 우리 연못의 큰 물고기들은 천천히 그것에 만족했다. 내 생각에 그들은 우리 연구소를 떠나지 않기로 결심한 것 같았다. 왜냐하면 그들은 우리 연못에서 자랄 수 있고, 연못은 강처럼 점점 더 커졌고, 나중에는 바다처럼 되었기 때문이다.

그리고 어떤 일이 일어났는가! 그것이 세 번째 단계이다. 이 연구소를 시작한 작은 물고기들은 이제 큰 연못에서 살아남을 수 없었다. 그들은 움츠러들고, 이곳을 떠나려고 생각할지도 모른다, "나는 더 이상 여기, 이 큰 연못에 머물 필요가 없다." 슬픈 얘긴 하지만 사실이다.

그래서 어떤 이들은 떠났고 어떤 이들은 여전히 우리와 함께 있지만, 그들은 자연스럽게 화면 뒤로 서서히 물러났다. 나는 최고 지도자로서 한 연못에 크고 작은 물고기를 함께 둔다는 것이 쉽지 않다는 것을 알게 되었다. 그것은 내가 이것을 관리하는 데 어려움이 있다.

나는 케냐에서도 현재 세 개의 연못을 발견했다. LPM 케냐연구소, LPM 신학교, 멜빈대학교. 그래서 사람들이 그 세 개의 다른 연못들 중 적절한 곳에 배치하는 것이 필요하다.

단호함과 느슨함

이는 5 단계 리더로서의 우리의 리더십(겸손함/전문성)과 관련이 있다. 최고지도자로서 가혹하기보다는 부드러운 게 낫다고 생각하는데, 그러나 일단 결정할 때가 되면 뭔가 특별한 표현을 해야 되고 사실 평소처럼 느슨하게 하는 것보다는 단호한 게 낫다.

예를 들어, 나는 단거리 선수들과 마라토너들에 대한 예를 종종 사용해

왔다. 때때로 우리는 단거리 선수처럼 달려야 하지만, 다른 때에는 그렇게 빨리 달릴 필요가 없고, 마라톤 선수처럼 달려야 할 때가 있다. 그래서 우리는 지금 진행을 위해 어떤 속도가 필요한지 알아야 한다. 그리고 우리가 시기적절하게 요구하는 것을 알아내지 못한다면, 우리는 결단력이 없는 좋은 지도자가 될 수 없고, 많은 것들이 왜곡될 것이다!

중앙 집중형 및 분산형: 오늘날 교회의 많은 사람들, 특히 평신도사역에 관심있는 사람들은 사역에서 중앙집권적이 아니라 "분권적"이어야한다고 말하고 있다. 물론 확실히 PACE 사역에서는 관리를 분산해야 한다. 또한 멜 빈박사는 그의 두 책에서 그것을 강조하기도 했다.

하지만 다른 면에서는 중앙집권적인 것들이 많이 있다. 성경에 나오는 많은 인물들은 그런 것들을 가지고 있다. 물론 지난 20년간 한국교회를 비롯해 많은 나라의 교회들이 달라졌다. 대부분 내부적으로 제도적으로 분산돼 있지만 일부분에서는 중앙집중이 되어야 한다.

우리 LPM으로 돌아가보자. 두 가지 스타일이 존재한다. 예를 들어 LPMI USA의 본부는 뉴저지에 있으며, 그것은 일종의 컨트롤 타워로서, 예를 들어 전 세계 사역을 관리한다. 주요 아이디어는 거기서부터, 거기에 중앙집중화 되어있다. 거기뿐만 아니라 LPM Korea도 마찬가지다. 본부, 예를 들어, 전국적인 사역의 책임자로서 나의 역할은 매우 중요하다. 사실 나를 포함해서 3~4명이 주요 아이디어, 리더 그룹, 주요 자원 개발자들, 일종의 R/D는 우리 본부에서 나온 것이다. 그래서 이것을 하는 가장 좋은 방법은 관리는 중심적이지만, 사역 자체는 분산되어 있는 것이 좋다.

8.

제 5단계 리더

짐 콜린스는 다섯 명의 지도자가 있다고 했는데 그 중 '제 5 단계 리더'가 나의 관심을 끌었다(Good to Great, © 2001). 다른 1-4단계의 리더들은 이미 우리에게 알려져 있는 것이다. a) 능력자, b) 팀원, c) 관리자, d) 리더. e) 그리고 그는 5 단계 리더를 임원이라고 불렀다. a) Capable Individual, b) Team member, c) Manager, and d) leader. He called Executive for the level 5 leader.

또한 Daniel Pink는 그의 책 DRIVE (2009)에서 세 가지 종류의 리더십을 썼습니다. 이 두 책은 유사하다: 핑크는 그것을 연대기적으로 썼다. 예를 들어 원시 시대부터 오늘날까지. 이미 알고 있듯이 '스틱 앤 당근' 리더십, 그 다음에 '리더십 관리'. 이제 그것은 자율성 리더십을 부여하는 데 있다. 그는 이 낮은 리더십이 더 이상 작동하지 않는다고 강조했다.

하지만 짐 콜린스는 그의 연구를 통해 다섯 단계의 리더십을 발견했고, 그의 책 "Good to Great"에 썼습니다. 그는 전 세계에서 약 1,400명의 CEO를 연구했고, 그래서 그와 그의 팀, 실제로 스탠포드 대학의 대학원생들은 Level 5 리더의 핵심 개념이 된 Humpty/Professional이라는 단어로 결론을 내렸습니다. 나는 지금 내 사역에서 이 리더십을 사용하고 있다. 나는 우리에게 이러한 귀중한 통찰력을 준 그의 발견에 매우 감사한다.

이것이 제가 그의 개념에서 얻은 것입니다. 우리가 더 큰 리더인 만큼, 우리는 겸손과 전문가라는 두 가지가 필요합니다. 그 사이에 나는 그것이 왜 그런지, 이 두 가지의 개념, 그리고 이 두 가지가 하나의 동전의 양면이라는 것을 알게 되었다. 우리는 이 두 가지 측면이 명확하고 완전하게 필요하다. 그들은 완전히 서로를 칭찬하고 있다.

좀 더 자세히 살펴보자. 만약 우리가 겸손한 사람이라면, 사람들은 우리를 무시하는 경향이 있다. 그게 바로 사람들, 인간들입니다. 그들에게는 비난의 여지가 없다. 당연하지! 반면에, 만약 우리가 단지 전문가라면, 사람들은 우리를 좋아하지 않고 사무적이고 냉담한 태도, 행동의 이런 면만 가지고 있습니다. 심지어 우리를 질투하고 부러워하기도 한다.

하지만 일단 우리가 겸손함과 직업적인 면에서 모두를 갖게 되면, 사람들은 우리를 무시하지 않고 존중해 줍니다. 왜냐하면 우리는 매우 겸손하고 또한 매우 직업적이기 때문입니다. 그것은 짐 콜린스와 그의 팀이 연구를 통해 발견한 것이다.

좀 더 얘기할 수 있을까?; 내 개인적인 이야기 나는 사실 시골의 가난한 가정에서 태어났다는 의미의 겸손한 사람이었다. 아버지는 구두 수선공이었고, 어머니는 평범한 주부였습니다. 나의 초등학교와 중학교는 수업이 매우 부족했다. 고등학교 때도 정식으로 좋은 학교가 아니라 졸업 후 취업에 중점을 둔 상업학교였다. 나도 고등학교 진학에 몇 번 실패했고, 마침내 정식 대학이 아닌 작은 신학대학에 뛰어들었다. 어쨌든 나는 일반적으로 가난한 사람이었으니 자동적으로 겸손해져야 한다. 사람들은 나를 좋아하지만, 그렇게 많은 능력이 있는 사람은 아니고, 그냥 평범한 사람이고, 나는 나 자신에게 이 단점을 극복할 수 없다.

다행히도 이 사역을 통해 하나님의 은혜로 멜빈 박사님을 만난 이후로 제 인생은 완전히 바뀌었고, 어느 정도 전문가가 되었습니다. 나는 다른 사람들처럼 가진 것이 많지 않았기 때문에 매우 겸손했다. 하지만 천천히, 저는 제 자신에 대해 자신감을 얻었습니다. 사람들은 이제 내가 내 분야에서 전문가라는 것을 알고 있다.

이제 나는 제 5 단계 리더가 되는 것이 무엇을 의미하는지 확실히 이해했다. 겸손/전문가. 당신은요? 당신은 인생에서 이 두 가지 개념을 가지고 있나요? 나는 내가 지금보다 더 커지고 있다고 생각해. 저는 겸손함과 전문적인 면에서 더 많은 것이 필요합니다. 제 자신의 명성을 위해서가 아니라 박사님께 명예를 드리기 위해서요. 멜빈, 그리고 궁극적으로 신에게. 저는 이 두 분야에서 더 폐쇄적인 사람이 되고 싶고 만족스럽게 제 삶을 마쳤으면 좋겠어요.

단호하고 느슨하다.

이는 레벨 5 리더로서의 리더십(겸손/전문가)과 관련이 있습니다. 최고지도자로서 가혹하기보다는 부드러워야 한다고 생각하지만 일단 결정할 때가 되면 뭔가 심상치 않은 표현을 해야 되고 사실은 평소처럼 느슨해지는 것 보다는 결단하는 것이 낫다.

예를 들어, 나는 단거리 선수들과 마라토너들에 대한 삽화를 사용했다.

때로는 가시처럼 뛰어야 하지만, 때로는 그렇게 빨리 뛰지 않아도 되고, 마라토너처럼 뛰어야 합니다. 그래서 우리는 지금 속도를 위해 무엇이 필요한지를 파악해야 하고, 만약 우리가 적시에 요구하는 것을 파악한다면, 우리는 결정을 내리는 것을 의미하는 행동을 취해야 한다. 그러면 우리는 결정된 지도자가 아니라 좋은 지도자가 될 수 있고, 그러면 많은 것들이 왜곡될 것이다!

중앙 집중식 및 분산형

오늘날 교회의 많은 사람들, 특히 평신도 사역의 사람들은 사역에 집중되지 않고 "중앙집권적"이라고 말하고 있다. 네, 확실히 PACE 부처에서는 관리의 분권화가 이루어져야 합니다. 또한 멜빈 박사는 그의 두 권의 책에서 그것을 강조했다.

하지만 다른 한편으로는, 중앙집권적인 것들이 많이 있고, 성경에 나오는 많은 인물들이 그것을 가지고 있다. 물론 지난 20년간 한국인을 포함한 많은 교회들이 많이 변했습니다. 대부분은 내부적으로 시스템에 분산되어 있지만, 일부, 일부 영역에 집중되어 있어야 합니다.

우리 사역 LPM으로 돌아가보자. 존재하는 두 가지 스타일이 있다. 예를 들어, LPMI USA의 본부는 뉴저지에 있고, 그것은 일종의 컨트롤 타워이다. 예를 들어, 전 세계의 부처를 관리한다. 주요 아이디어는 거기서부터 집중된다. 그곳뿐만 아니라 LPM에서도 한국은 마찬가지입니다. 본부, 예를 들어 국가지도자로서의 역할이 매우 중요하다. 사실 저를 포함해서 3-4명이 메인 아이디어를 가지고 있고, 리더 그룹, 메인 자료 개발자들이 있고, 일종의 연구 개발자들이 본부에 있다.

그래서 이것들을 하는 가장 좋은 방법은 관리는 중앙집권적이지만, 사역 자체는 분권적이다.

9.

변화를 잘 이끌라

사람들은 일이 잘 안 풀리면 그만둘 것이다. 이것이 이 책의 또 다른 요점이다. 대부분의 사람들, 대부분의 부처들은 이 단계에서 멈출 것입니다.

그들은 그들이 원했던 것, 그들이 계획한 것, 그들이 생각한 것, 그러나 박사로서 성공하기를 원한다. 멜빈은 무언가를 하는데 시간이 걸린다고 말했다. 그는 버섯, 대나무, 심지어 아기를 낳는 것도 여러 달이 걸리거나 다른 것들은 여러 해가 걸린다고 언급했다.

그래, 비록 우리가 명확한 비전과 명확한 그림을 가지고 있고, 그 위에 우리는 하나님으로부터 약속을 받았고, 그것은 우리의 손에 들어가기 위해 시간이 필요하다. 여러분은 이스라엘 사람들이 이집트에서 캐논, 약속의 땅으로 가기 위해 나온 것을 기억할 수 있나요? 약속의 땅이라고 해도 그들은 미디안 사막으로 뛰어들었고, 그들이 전혀 예상하지 못했던 야생이 높으로 들어왔지만, 그것은 분명 그곳에 있었다. 그들은 희망적인 기대를 가지고 이집트를 떠났고, 대담하게 이집트를 떠났지만, 약속된 땅으로 직접 들어올 수 없었다.

모든 부처나 프로젝트에는 이런 시간이 필요한데, 윌리엄 브리지스 박사가 자신의 저서 '전환 관리'(Managing Transitions, © 2016년, 제4판)에 넣은 것을 '중립시대'라고 불렀다. 과거를 떠났지만 아직 밝은 미래는 아니다. 그들은 현실과 같은 거대한 "현재"에 대처한다. 사람들이 많이 생각하고 있다.

그것은 "변화"를 관리하는 방법이다. 이것은 또한 많은 지도자들에게 힘든 일이다. 왜냐하면 그들은 잘 모르고 이 두 가지 기본 개념인 CHANGE (물리적 변화)와 TRANSITION (감정적 변화)를 잘 모르기 때문이다.

우리는 이미 언급한 바와 같이 이 두 단어에 대해 더 자세히 알아야 한다. 변화와 전환. 책의 저자 "전환 관리: 변화를 최대한 활용하라"(© 2016년, 제4판) 윌리엄 브리지스는 이 책에서 이를 매우 잘 설명했다. 변경은 장소나 위치를 이동하는 것이다. 예를 들어, 물리적으로 여기에서 저기로 이동한다. 전환은 여기서 저기로 감정적으로 이동하는 것이다. 그래서 두

가지 개념은 완전히 다르다.

첫 번째 것인 'CHANGE'는 분명히 물리적으로 움직였기 때문에 우리의 눈으로 바라보지만, 특히 과거에서 미래로 옮겨가는 것은 우리의 눈으로 볼 수 없다.

우리 사역에서 전환이 더 중요하기 때문에 나는 여기서 전환에 대해 쓰려고 한다. 물론 때때로 이 둘은 겹친다. 입장이 바뀌면 사람들도 생각을 바꿀 수 있다. 그렇다. 하지만 가장 큰 차이점은 사람들을 과거에서 미래로 데려가는 것이다. 이 과정에서, 우리는 윌리엄 브리지스 박사가 그의 책에서 사용했던 중립 지대라고 불리는 정말 중요한 개념이 필요하다. 우리는 또한 여기서 그것에 대해 논의할 것이다.

이집트를 떠나 약속의 땅인 대포로 향했던 이스라엘 사람들의 예를 들어보자. 하지만 그 사이에는 중간 사막이 있었다. 우리가 40년을 알고 있듯이 사람들은 멈춰서 많이 방황했다. 확실히 그들은 이집트를 떠났지만 캐논에 직접 들어가서는 안 된다. 심지어 일부는 신의 약속인 캐논 땅에 발을 들여놓지도 못했다. 물론 이것은 변화에 대한 은유 중 하나이다.

지도자로서 모세처럼 단기간에 데려가고 싶지만 그렇지 않다. 일단 우리가 사람들을 그들이 있는 곳에서 그들이 있을 수 있는 곳으로 데려가고 이 끝면, 많은 시간이 걸린다. 멜빈은 "뭔가 시간이 걸린다"고 말했다. 특히 과거에서 미래로 가는 것이 더 사실이다.

어떤 사람들은 이집트로 돌아가자고 말할지도 모른다. 과거로 돌아가면, 이것은 우리의 것이 아니다. 아마도 우리는 잘못된 믿음을 가지고 있었을 것이다. 그래서 그들의 지도자 모세에게 불평했다. 이것은 사람들에게 자연스러운 일이다. 우리는 그들을 비난할 수는 없지만, 지도자로서 우리는 때때로 매우 느리고 지루한 진전을 계속해야 한다. 그리고 조만간 우리는 손에 어떤 신호, 어찌면 우리 앞에 아주 작은 신호를 얻게 될 것이고, 그러면 우리는 우리의 결정에 자신감을 갖게 될 것이다.

바로 여기서 사람들은 앞으로 나아가고 뒤로 물러난다. 예를 들어, "진동"이라고 불리는, 왔다 갔다 하는 것입니다. 로버트 프리츠는 이 용어를 그의 책 "최저의 저항의 길" (1984년 © 오페라)에서 사용했다. 사람들이 진동이 너무 심하다. 나의 경험상, 약간의 진동은 받아들일 수 있다. 왜냐하면 나도 그랬기 때문입니다. 그러나 주요 진동은 허용되지 않는다. 왜 그

들은 너무 자주 진동하는가? 그들은 그들의 결심에 확고히 뿌리박혀 있지 않다. 당신은 주어진 사역을 오직 하나님께서 도와주시기를 원하는가, 아니면 하나님을 기쁘게 하기 위해 행해지기를 원하지 않는가? 어디 있는가? 어떤 것이 당신의 스타일인가?

멜빈 박사는 훈련 매뉴얼에서 사역은 신과 인간의 공동 작업이라고 썼다. 그는 또 말하기를 '하나님은 우리 없이는 일하지 않으실 것이다. 우리도 하나님 없이는 할 수 없다.' 하였다. 그의 모든 언급 이후에 우리 둘 다, 신과 인간은 함께 일해야 한다는 것이다.

변화하는 시대에 사람들을 이끄는 것은 지도자들에게 쉬운 일이 아니다. 특히 어려움은 며칠, 몇 달, 심지어 몇 년 동안 온다. 그것은 당신이 얼마나 큰 프로젝트를 하고 있느냐에 달려 있다. 작은 프로젝트는 너무 어렵지 않고 몇 달 안에 끝낼 수 있지만 큰 프로젝트, 큰 사역을 하려고 하면 팀과 함께 많은 고통과 땀을 흘릴 것이다.

사람들을 사막에 가두는 것은 정말 어렵다! 그러면 우리는 진정한 리더십이 그 가운데서 어떤 것을 겪는지를 찾을 수 있고 그 상황에서 그들이 계속 견도록 하는 방법을 찾을 필요가 있다.

한 마디로, 사람들은 그런 어려움들을 겪을 필요가 있다. 확실히 대부분의 사람들은 그러한 끔찍한 절차를 좋아하지 않는다. 사막에 있는 사람들에게 무슨 일이 일어날까? 그들은 인내심을 배울 것이고, 이전보다 더 하나님이 누구인지 깨달을 것이고, 그들은 그들이 어디에 있는지 보고 확인할 수 있을 것이다. 정신적인 상태로 곧. 그래서 그것은 사실 그들 자신을 다시 볼 수 있는 소중한 시간이다.

나 개인적인 예를 얘기하겠다! 사역한지 6년 정도 되었을 때 우리가 연구소로서 해야 할 일을 다 했다고 느꼈고, 하나님께 약속한 대로 한국교회를 많이 도왔고, 성취한 것에 대한 만족감과 만족감을 많이 경험했다. 나는 우리가 무언가를 바꿀 필요가 있다고 강하게 느꼈다. 내가 뉴헤이븐에 있는 예일 신학교에 있을 때였다. 물론 가기 전에 이미 느꼈고, 거기에 있는 동안 결정한 것이 있다. 내 결론은 우리 연구소를 학교로 바꾸는 것이었다. 그것은 2006년의 일이었다. 그때부터 지금까지, 나는 학교를 만들기 위해 씨름을 했다. 나는 한국과 해외에 있는 사람들에게 오직 연구소로서만은 장기적이 될 수 없으며, 한국에 있는 많은 파라처치 단체들처럼 조만간에 문 닫을 것이라고 말했다. 나는 그들에게 장수를 위한 학교를 만드는 것을 고

려하라고 경고하고 설득했다.

예일 신학교에서 한국 연구소의 스태프들과 이야기를 나누었을 때, 대부분 놀랐다. 그들은 이미 우리가 현 사역에 문제가 있다는 것을 감지했기 때문에 변화가 필요하지만 연구소를 학교로 옮길 생각은 하지 않았다. 나는 변화뿐만 아니라 그들의 사고방식 전환에도 초점을 맞췄다. 학교 교육을 준비하는 것은 많은 시간을 에너지로 필요로 하고, 또한 우리가 그곳에 가본 적이 없는 새로운 모험에 그들의 마음을 여는 것은 어렵다.

어쨌든 긴 여정을 통해 일단(2020년) 신학교를 케냐 아프리카 대학으로 옮기려 한다. 케냐의 신학교는 2017년 존 오길라와 함께 시작했고, 이제는 무언가를 바꿀 때이다. 멜빈신학대학교로의 업그레이드를 위해서는 변화뿐만 아니라 전환이 필요하다고 느꼈다. 전환은 사람들을 그곳으로 데려가야 하기 때문에, 우리는 지금 확실히 중립 지대에 있다. 나는 케냐의 LPM 신학교 교장인 존 오길라와 이것에 대해 많은 이야기를 나누었다.

고무 밴드(구조 장력)

모든 물체는 에너지를 가지고 있다. 특히 늘어나는 고무줄은 에너지가 더 많고, 특히 양 끝이 방향을 향해 강하게 쏠릴 때 긴장감이 더 높아지고, 그 긴장감은 산으로 올라가 우리가 많이 끌면 결국 파산할 것이다. 우리는 그것을 "구조적 긴장"이라고 불렀다. 때때로 우리는 이러한 긴장이 필요하고, 에너지를 만드는 데 사용하고, 더 귀중한 점프를 위해 사용한다. 그래서 우리는 긴장을 부정적인 것보다 더 긍정적으로 사용할 필요가 있다.

하지만 말 그대로 양쪽에서 더 강하게 끌어내면 밴드가 깨지기 때문에 너무 긴장이 깨지지 않도록 조심해야 한다. 그리고 우리는 세번째 방향으로의 에너지가 필요합니다. A(왼손), B(오른손)가 아니라 그 에너지의 세 번째 방향인 직립으로. 우리는 그 싸움에 뛰어들기 위해 우리의 에너지를 사용할 필요가 없다. 바보가 되어서는 안 되지만, 우리는 현명해야 한다. 쓸모없는 곳에서 우리의 에너지를 사용할 필요는 없다.

우리는 제3의 방향으로 사용되기 위해 더 많은 에너지가 필요하고, 그러면 우리 부처는 더 효과적이고 생산적일 것이다!

중립 지대

우리 멜빈대학교 이사장님께서 중간 인증을 받기 위해 오유기스 케냐에 4개의 교실을 짓는 데 4만 달러를 기부하기로 결정하고 약속하셨기 때문에 지금은 기다리고 있다. 나는 확실히 우리가 그것을 기다리는 관점에서 중립 지대에 있다고 생각한다.

나는 우리가 송금을 기다리는 동안 키워드가 거의 없다는 것을 발견했다.

먼저, 키워드는 기다리고 있어야 한다는 것이었다! 무언가를 기다리는 것은 쉬운 일이 아니다. 나는 기다림에 대한 많은 경험이 있지만, 아직도 쉽지 않다. 물론 그냥 기다리지 않고는 다른 방법이 없다고 생각해요.

두 번째 키워드는 "인간 관계성을 조심하라"이다. 우리는 특히 이 중립 지대에 있는 사람들 사이의 관계에서 실수를 저지르기 쉽다. 우리는 아마도 성급한 경향이 있습니다. 예를 들어, 어떤 사람들은 빨리 가고 싶어하고, 어떤 사람들은 천천히 가고, 어떤 사람들은 이 상황에서 다른 관점을 원한다. 여기서 핵심 단어는 "인내"이다. 우리는 인내하는 방법을 많이 배워야 한다. 그리고 지속적으로 말이다. 나는 우리가 인내에 대해 많은 것을 배웠다고 생각한다. 하지만 이것은 또 다른 인내이다.

어쨌든, 지금부터 두 달 후에 끝날 것이다. 두 달 후에, 나는 특히 나를 위해 그 세 가지 키워드가 필요하다.

위임하기

나는 위임에 대해 쓸 필요가 있다. 위임의 개념은 훌륭하지만, 그 주변에는 약간의 함정이 있다. 몇 가지 예를 들어 보겠다.

우리 아기를 베이비시터에게 맡긴다면, 우리는 어떻게 될까? 걱정한다! 그들이 정말 내 아기를 돌봐야 하는 거야? 그렇다. 그런 걱정은 당연하고 필요한 것이다. 내 말은 우리가 무언가를 다른 사람들에게 맡기는 것은 쉬운 일이 아니라는 것이다. 특히 주요 업무를 다른 사람들에게 맡기는 것은 쉽지 않다. 어쨌든 그들은 제3자이기 때문에 우리가 했던 것처럼 하지 않는다.

또한 같은 의미에서, 그것은 어려움이다, 우리 자신의 할일이 다른 사람들에게 공유되어, 우리는 마치 짐이 가벼워진 것처럼 보인다. 하지만 실제로는 전혀 그렇지 않다. 그래서, 어떤 것을 다른 사람들에게 완전히 맡기는 것은 현명하지 못하고, 또한 매우 위험한 사고방식이기도 하다. 누군가는 "

잊어버려, 그것은 그들의 손에 있으니까, 그들은 스스로 그것을 할 거야."라고 말할지도 모른다. 좋은 생각인 것 같지만 그들이 그것을 스스로 할 수 있다는 것이 사실인가? 나는 그것에 대해 확신할 수 없다. 전보다 더 눈을 뜨고 보지 않으면 안 된다는 것이. 왜 그런가?

나의 경험에 대해 말씀드리겠다. 동료 중 한 명은 "오길라와 한국의 이사장에게 공사를 맡기라고 했으니 그 부담에서 벗어나라"고 했다. 나는 그의 말에 동의하고 하루만 쉬기로 했다. 하지만 그것은 단 하루였다. 나는 그 두 당사자가 전혀 소통하지 않는 것을 발견했다. 둘 다 서로 기다리고 있는 것 같았다. 시간은 흘러가고 소모적이다. 왜냐하면 그들의 의사소통 채널이 편안하지 않고, 원활하게 따라오지 않기 때문이다.

그리고 나서 위탁하는 것은 멋진 전략이긴 하지만 만약 우리가 그 전략을 100% 믿는다면, 우리가 실수를 할 수도 있다. 그래서 나는 "위탁은 그들에게 하지만, 완전히 손을 떼지는 마세요"라고 말할 수 있다. 왜냐하면 우리 자신도 그것에 대해 어느 정도의 책임이 있기 때문이다.

10.

뛰어오를 시간

나는 업그레이드해야 할 경우가 두 가지가 있다고 생각한다: 같은 부처에서 약간 업그레이드하거나/또는 완전히 아래에서 변경하는 것이다. 우리의 경우 신학교를 대학교로 옮기세요. 그래서 조금 쉽지만 다른 한편으로는 이전과는 완전히 다르고 매우 어렵다.

때때로 우리는 우리의 사역을 향상시킬 필요가 있다. 점프를 위해서는 팔굽혀펴기를 할 에너지가 필요합니다. 물론 우리는 하루아침에 뛰어오를 수 없다. 우리는 그것을 준비해야 한다. 미리 몇 달 동안은 어때요, 하지만 얼마나 큰 도약인지에 따라 달라요. 뭐가 필요해? 우리는 축적과 운동량이라고 불리는 절약되는 에너지가 필요합니다. 그래서 그것은 충동적인 힘, 즉 강제적인 힘이어야 합니다.

우리가 짐 콜린스의 책, 'God to Great'을 본다면, 우리는 "Hedgehog Concept"를 염두에 둘 필요가 있습니다. 이것은 개인의 에너지와 팀의 자원으로 하나의 것에 완전히 집중하고, 계속해서 뛰어오르기 직전의 시간에, 우리는 뛰어오를 시간을 알고 있습니다. 우리가 뛰어오를 만큼 충분한 에너지가 없다면, 그것은 작동하지 않습니다. 준비가 안 돼서 사람들이 다칠 수도 있어요, 준비하는 건 전적으로 리더의 책임이에요. 뛰어오를 때가 몇 번, 아니 한두 번의 기회가 있을 것 같은데 그 기회를 잘 활용해서 만들어야 한다.

지금 대학으로 옮기기 위한 우리의 경우, 나는 12월쯤이 도약의 시기라고 생각한다. 한편, 우리는 케냐에서 열리는 운영위원회의 많은 회의를 준비하고 있습니다. 저는 대부분의 조직들이 그들이 만들고자 하는 것을 뛰어넘을 수 없다는 것을 발견했습니다. 왜죠? 준비가 안 됐으니 너무 일찍, 너무 자주 포기해서 주변 사람들이 계속 좌절해서 지도자와 조직도 믿지 않았다. 한두 번 실패하는 것은 사람들이 받아들일 수 있는 일이지만, 그 이상으로, 그들은 결국 외면하고 떠날 것이다. 그건 우리의 문제야, 지도자들의 문제야. 내 말은 리더의 자질이 부족하다는 것이다.

네, 우리는 조직을 원활하게 운영하고 있으며, 때로는 그 안에 무언가를

집어넣고 도약하기로 결정해야 합니다. 마지막 단계에서, 제 말은, 뛰어오르는 순간에, 우리는 컬트적인 문화가 될 필요가 있다는 것입니다. 사람들은 그 순간이 끝나기 몇 초 전까지도 망설이고 있다. 그것은 사람들이다. 어떤 면에서 지난 몇 년, 몇 달 동안 우리가 했던 모든 노력은 실제로 이 순간을 위해 한 것입니다. 내가 맞나요? 우리는 하루 아침에 뛰어오를 수 없고, 지난 몇 달 또는 몇 년 동안 많은 노력을 해야 하지만, 점프 순간은 몇 초밖에 걸리지 않을 것이기 때문에, 준비는 하지만 몇 초 동안은 뛰어오를 수 있다.

마음가짐

미국 스탠퍼드대 심리학과 캐롤 웨 박사가 '마인드: 성공의 새로운 심리학'(@ 2006, 2016)이라는 책을 썼는데, 몇 년 전에 읽었고, 이 책에 썼다는 이유로 다시 읽었다.

그것의 주요 개념은 모든 것이 우리의 사고방식, 예를 들어 우리가 우리 자신을 어떻게 생각하느냐에 달려 있다는 것이었다. 그녀는 스탠포드 대학에서 많은 학생들을 연구했고 그들에게서 두 종류의 학생들을 발견했다: 한 그룹은 그들의 지적인 것만 믿었기 때문에 스탠포드에 입학하면 훌륭한 학생들이었다. 또 다른 그룹은 정말로 평범한, 특히 지적인 학생들이었다.

하지만 흥미롭게도, 시간이 지남에 따라, 지적 능력이 뛰어난 첫 번째 그룹은 천천히 줄어들고 있었고, 결국 그들의 교실에서는 수준이 낮았지만, 두 번째 그룹의 학생들은 그들의 단점을 극복하기 위해 열심히 노력했기 때문에, 그들은 성장하고 성장했고, 마침내 같은 교실에서 선두 그룹이 되었다.

그것이 캐롤이 MIND-SET가 우리의 개인적인 삶에 정말 중요하다고 결론 내린 이유이다. 여러분이 그녀의 책을 전부 읽으면서, 거의 대부분의 책들이 사고방식에 대해 이야기하고 있다. 나는 과거에 '마음먹기'라는 용어를 사용한 적이 없지만, 사실 모든 것은 우리의 마음먹기에 달렸다, 그렇지 않은가? 나는 여러분이 책을 읽고 캐롤이 말한 사고방식의 개념과 관련하여 생각해보길 바란다.

11.

긴박감

우리가 알다시피 긴급성은 사람들의 마음을 움직이고 동기를 부여하기 위해 중요하다. 하버드 대학의 존 코터 교수는 그의 책 "Leading Change"에서 그것에 대해 이야기합니다. 그것은 우리에게 항상 소중한 개념이고 필요하다.

그렇지 않으면, 사람들은 졸리고 게을러질 것이고, 심지어 천천히 꺼질 것이다.

긴급함은 사람들을 항상 일깨웠다. 멜빈 박사가 말했듯이, 계속 움직이지 않으면 움직이지 않는 경향이 있습니다. 그것이 인간의 본성이다. 그의 책에서 '변화를 주도한다'고 했듯이, 일단 우리가 변화하고 나면, 전환이 더 필요하다. 그는 "왜 일부 부처가 실패하는가"와 같은 몇 가지 실수를 언급했다. 1번은 너무 많은 안일함을 허용하고 있는데, 한마디로 긴박감이 부족하다.

어느 정도, 만약 우리가 단기적인 결과를 만들도록 강요한다면, 우리는 계속해서 긴급성을 유지할 수 있다. 우리는 단기적인 결과를 시도해야 하고, 또 다른 결과를 얻기 위해 또 다른 결과를 시도해야 한다. 곧. 그것은 우리를 긴박하게 하고 성취감을 얻을 것이다. 그러면 사람들은 자신이 속한 조직에 대한 가능성을 갖게 될 것이다.

절박감이 부족하면 이런 결과가 뒤따를 것이다. 리더가 시간에 새로운 아이디어를 말해줘도 소용이 없어요. 그것은 사람들이 졸리고, 따라잡을 만큼 충분히 깨어있지 않기 때문에, 한마디로, 그들에게 긴급하지 않기 때문에 실행되지 않는다. 이러한 상황에서 리엔지니어링은 너무 오래 걸리고, 좋은 경우에는 비용이 너무 많이 들지만, 최악의 경우에는 그것이 전혀 증가하지 않을 것이다. 왜냐하면 절박감이 없다면, 한마디로, 사람들은 필수적인 추가적인 노력을 하지 않을 것이기 때문입니다. 그들은 필요한 희생을 감수하지 않을 것이고, 대신 그들은 현상 유지에 매달리고 모험을 하는 자들에게 저항하는 경향이 있다.

신학교를 대학으로 옮기는 우리의 프로젝트에 대해 이야기해 보자. 절박

감은 충분한가? 나는 나 자신에게 묻고 여행에 관련된 사람들에게 묻곤 했다. 특히 우리가 기부하기를 기대했던 사람들에게. 그들은 기부된 막대한 돈이 되어야 한다는 절박감인가? 그들이 하지 않는다면, 그들은 하지 않을 것이다.

반면에, 어떻게 하면 리더로서 절박감을 만들거나 만들 수 있을까? 이것은 또한 매우 합리적인 질문이고 접근하기 쉽다. 때때로, 우리는 외부가 아닌 우리 자신으로부터 긴급성을 만들어내야 한다.

제 빠른 생각은 제가 이미 연속적인 "단기 프로젝트"를 언급했듯이 하나의 선택지이며, 우리는 그것을 완전히 끝내야 한다는 것이다. 나는 설득력 있는 계획과 충동적인 계획이 그러한 긴급성을 지속적으로 만들어 낼 수 있다고 말할 수 있다.

모든 것이 타이밍이다.

성경은 우리가 알다시피 '씨를 뿌릴 때, 거둘 때'라고 말하는데, 이는 할 때 뿐만 아니라 기회를 놓치지 말라는 경고를 의미한다.

예를 들어, 일단 우리가 사람들에게 무언가를 하도록 동기를 부여하면, 대부분 우리는 그들이 완전히 동기 부여를 받을 때까지 기다린다. 사실 사람들은 당신이 알고 있는 것처럼 완전히 동기부여를 하지 않기 때문에 우리가 그들이 완전한 동기부여를 받기를 기다리고 있다면, 우리는 주어진 일을 해낼 수 없다.

그래서 일단 동기부여가 반만 되면 밀어주는 게 좋고, 그러면 더 깊이 동기부여가 되기 위해 가라앉을 것이기 때문에 타이밍이 중요하다. 일단 우리가 그들에게 비전을 주면, 그들의 마음과 마음이 흔들리기 때문에, 그들은 천천히 동기부여를 하기 시작한다. 일단 그들이 움직이거나 뛰어들 준비가 되면, 우리는 그들을 밀어내야 합니다. 즉, 그들의 정신과 열정을 불태우고, 그들이 해낼 수 있도록 말이다.

우리는 그들, 그들의 성장, 그들의 성취를 위해 여기에 있습니다. 그래서 사실 그들의 것은 우리의 것이고, 우리의 것은 그들의 것입니다. 그래서 그것은 공동의 목표, 공동의 관심, 공동의 리더십, 공동의 성공 또는 공동의 실패가 된다.

그런데, 만약 우리가 그들이 더 앞으로 나아갈 수 있도록 돕지 않는다

면, 그것은 어떻게 될까요? 제가 한국에서 레이 목회를 하면서 겪은 경험을 말씀드리겠습니다. 대부분의 교회들은 타이밍에 대해 너무 심각하지 않고, 얼마나 중요한지를 의미하는 타이밍을 놓치며 이러한 실수를 했다. 일단 내가 그들의 평신도 목사들을 갖추면, 그 다음에는 '위임 예배'를 떠날 뿐이다. 이것은 그들, 특히 평신도 목사들에게 매우 중요하다. 그들은 격납고에서 나온 곳으로 날아갈 준비가 되어 있다. 밖에 나가 날기만을 기다리며 모든 것이 준비되어 있지만 원로목사와 장로단체들은 그들이 날기를 망설이고 있다. 평신도 목사님은 P.A.C.를 시작하고 싶어합니다. E 사역은 바로 시작했지만 아직 비행기를 탈 수 없었다. P.A.C. 허가가 없었기 때문이다. 공식적으로 그래서 많은 교회들이 이 기회를 놓쳤고, 평신도 목회자나 평신도들은 교회와 하나님을 위해 헌신할 준비가 되어 있지만, 허락이 없다. 제 말은, 지도자로서, 우리는 이 은혜와 황금 같은 기회를 놓쳐서는 안 된다. 그래서 타이밍이 매우 중요합니다. 때로는 그것이 전부입니다.

너무 게으르다.

알다시피, 오늘날 삶과 오늘날 사역은 과거와 매우 다르기 때문에 우리는 항상 긴박감이 필요하다. 예를 들어, 사람들은 바쁘고 그들은 이전보다 똑똑하다.

저는 줌을 통해 해외에서 두 반의 학생들을 가르쳤다. 줌 티칭은 한때 매우 인기가 있었고, 그 후 저는 한국에 머물게 되었다. 그것은 3개월간의 가르침이었다. 교수는 나에게 각 반에 10명 정도의 학생들이 있을 거라고 말씀하셨다. 월요일과 토요일. 하지만 나는 줌을 통해 그들이 가르침에 너무 게으르다는 것을 발견했다.

첫째, 학생: 우리는 월요일과 토요일 각 반에 10명의 학생들과 함께 잘 시작했다. 하지만 시간이 지날수록 학생 수가 7명, 5명으로 줄어들었고 마침내 한두 명의 학생들이 줌 스크린에 얼굴을 내밀었다. 줌 티칭은 기본적으로 온라인 화면에서도 얼굴을 맞대고 하는 것이고 최악인 것은 그들이 몇 분 만에 나타났고, 그들이 화면을 꺾기 때문에 나는 그들의 얼굴을 볼 수 없었다. 그래서 저는 저 혼자만 스크린에서 가르치고 있었어요. 그게 문제였다.

둘째, 교수: 단 한 번 그가 나타나서 몇 초 동안 얼마나 많은 사람들과

누가 거기에 있는지 확인했다. 그리고 나서 학생들은 선생님이 더 이상 그곳에 없다는 것을 알고 출석에 대해 신경 쓰지 않는다. 그러니 그들의 비디오를 끄고, 내가 가르치는 것을 듣기만 하면 된다.

그리고 선생님의 또 다른 문제는 어느날 수업을 거의 마칠 시간이 다 된 어느날, 그가 학생들을 데리고 친척의 농장에서 덩불을 자르는 사진 한 장을 저에게 보냈다. 우연히도, 나는 그들 중 한 명이 내 줌 공부 반에 있어야 할 학생들이라는 것을 발견했다. 그래서 여러분도 짐작하시겠지만, 그는 내 반에 있지 않고, 거기서 일하는 교수와 함께 갔다.

"저 교수가 왜 저러는 거야?"라며 정말 놀랍고 실망했다. 그는 그 일 때문에 떠났지만, 왜 그는 내 반에 있어야 할 학생들을 데려갔을까! 그래서 나는 약속을 2주 앞두고 수업을 마쳤어. 학생들도 문제가 있고, 지도 교수에게도 문제가 있다. 그것은 나에게 흥미로운 경험이었다. 나는 그에게 이런 불행한 일들을 말하지 않았다. 하지만 아마도 교수는 너무 안일하고, 긴박감이 없고, 수업이 얼마나 중요한지에 대한 감각이 없을 것이다. 아마도, 무의식적으로, 그는 그렇게 했을 것이다.

12.

장기적이 되려면

이것이 이 책의 마지막 부분이다. 저는 이 주제에 대한 전문가가 아니기 때문에 쉽지 않다. 어떻게 우리가 이전 1장부터 11장까지 했던 것처럼 다음 5년, 즉 10년 동안 마지막까지 갈 수 있을까?

이전에 적은 것들은 거의 한 번만 사용할 수 있다. 내 말은 2~3년 동안 활용할 수 있다는 것이다. 그렇다면 어떻게 우리는 더 많은 세월을 갈 수 있을까? 단지 그것들의 반복일 뿐이다.

다행히도, 나는 'Build to Last' (1994)의 책을 찾았다. 이것은 이 고민에 대한 완벽한 책은 아니지만, 그들의 연구를 통해 그들은 우리에게 몇 가지 아이디어를 보여준다. 예를 들어, 지도자는 조직 자체에 집중하고, 핵심 가치를 유지하고, 더 큰 목표를 달성하고, 심지어는 내부 인력을 활용하고, 새로운 비전을 얻기 위해 많은 실수를 시도한다.

그의 연구 결과를 보면 우리는 그것을 거의 알고 있고 나도 이 책에 썼지만, 우리의 장수를 위해 다시 한번 노력해 보자. 그래서 나는 나의 풀어서 하나씩 쓸 것이다.

무엇보다도, 우리는 우리만의 스타일이 되어야 한다. 멜빈목사님은 평신도목회의 설립자이다. 그는 스스로를 매우 평범한 사람이라고 말했지만, 여러분이 추측하듯이 그의 스타일은 특별했다. 그래서 그는 특별한 사람이다. 내 말은 그는 그만의 스타일을 가지고 있고, 나는 그것이 무엇인지 설명할 수 없었지만 그는 확실히 달랐다. 그것이 많은 사람들이 여전히 그를 기억하고 존경하는 이유이다. 그에 대한 연구에서, 나는 그를 따라갈 수 없었다. 물론 나는 그와 비교하기에 매우 부족하다. 어쨌든 그는 그만의 스타일을 가지고 있다. 아마도 신이 내린 축복일 것이다. 우리만의 스타일이 필요하고, 잘 지키고, 더 긍정적으로 발전시키고, 더 사람 중심적으로 발전한다면 우리 사역은 더 오래 갈 수 있을 것이다.

만약 우리가 사역을 장기적으로 지속하고 싶다면, 우리는 창의적이 되어야 하고 또한 새로운 것, 새로운 전략, 어떤 주어진 상황에서도 접근할 수 있는 새로운 방법, 새로운 방법을 만들어야 한다. 왜냐하면 어제의 자원,

즉 우리의 지식, 관계 기술, 삶의 경험이 더 이상 오늘날에는 통하지 않기 때문이다. 그래서 우리는 창조적인 리더가 되어야 하고 또한 모든 것을 다르게 창조해야 한다.

자신의 이점보다 조직 자체에 초점을 맞추라. 경영의 아버지 피터 드러커는 개인들이 조직으로부터 혜택을 받을 생각을 하지 않는다면 모든 조직이 더 성공할 것이라고 말했다. 그게 무슨 뜻인가? 조직 자체에 집중해야 한다는 것이다. 어쨌든, 만약 당신이 당신의 조직이 장수를 위해 있기를 원한다면, 다른 것이 아니라 "항상 조직 자체에 집중하라"는 이 원칙을 지켜라.

우리는 우리의 원래 가치를 지속적으로 유지해야 한다. 우리의 경우 주요 가치는 "모든 사람은 다른 사람의 보살핌을 필요로 한다"는 것이다. 한마디로 CAREING이다. 우리가 이 핵심 가치를 우리 조직에서, 우리 사역에서, 모든 측면에서 유지하는 한, 우리 조직은 지속적으로 장수할 것이다. 그래서 우리는 이 핵심 가치에 주의를 소홀히 않도록 주의해야 한다.

그리고 우리는 장수를 계속하기 위해 더 큰 목표를 가질 필요가 있다. 우리의 경우, 우리는 이제 이 사역에서 거의 20년이 되었다. 우리는 이 순서로 진행해 왔다: 첫 번째 연구소; 두 번째 국제 펠로우십; 세 번째 해외로 확장; 네 번째로 두 개의 신학교를 열었고, 이제 다섯 번째로 대학을 준비했다. 이것이 우리가 지속적으로 조직을 폐쇄되지 않도록 하는 방법이다. 우리의 사역을 영원히 유지하고, 대학을 열어야 했기 때문에, 이제 여러분은 내 말의 의미를 이해할 것이다.

우리가 계속 진행하다 보니 시행착오가 많다. 만약 우리가 새로운 것, 실수, 시도하지 않는다면, 새로운 것, 업그레이드할 것을 시도하는 한, 우리는 분명히 실수를 하게 될 것이다. 그리고 그 실수들을 통해, 우리는 계속해서, 계속해서, 우리는 점점 더 많은 것을 배우고, 결국 우리의 경험을 살리게 된다. 우리는 이러한 실수와 실패를 통해 성장해야 한다. 여러분은 "실패는 성공의 어머니"라는 속담을 알고 있다. 확실히 천재 과학자인 아인슈타인은 이 진실을 발견했고, 그래서 그는 마침내 해냈다.

또한 우리는 내부의 인력을 사용해야 한다. 때때로 우리는 외부에서 그 분야의 좋은 전문가를 더 뽑으려고 한다. 하지만 우리는 매우 조심스럽고 신중해야 할 것이다. 왜냐하면 그것은 우리를 치명적인 실수로 이끌 수 있기 때문이다. 특히 핵심 그룹으로 이끌 수 있다. 예수님을 보라. 기쁨유유

다는 팀과 다른 제자들에게도 좋지 않았지만, 여전히 그 안에 있었다. 리더십에 대한 공개서한을 볼 수도 있겠다.

리더십에 대한 공개서한

요셉의 아들 예수님

목공소

나사렛 25922

FROM: Jordan: Jordan 경영 컨설턴트

예루살렘 26544

안녕하세요.

새 조직의 관리직에 선정된 12명의 이력서를 제출해 주셔서 감사합니다. 그들 모두는 이제 테스트 과정을 거쳤고, 우리는 우리의 컴퓨터를 통해 결과를 실행했을 뿐만 아니라, 우리의 심리학자와 직업적성 컨설턴트와 각각의 개인적인 인터뷰를 했습니다.

모든 테스트의 결과를 동봉해서 보냅니다. 그것들 각각을 주의 깊게 확인해보시기 바랍니다.

서비스의 일환으로 귀하의 참고를 위해 몇 가지 일반적인 의견을 제시합니다. 이것들은 우리 직원 상담의 결과로 제공되며 추가 요금 없이 제공됩니다.

대부분의 후보자들은 당신이 하고 있는 사업의 종류에 대한 배경, 교육, 직업적 성향이 부족하다는 것이 저희들의 의견입니다. 그들은 팀 개념이 없습니다. 관리 능력과 검증된 역량을 갖춘 경험자를 계속 찾는 것이 좋겠습니다.

시몬 베드로는 정서적으로 불안정하고 성질이 급합니다. 앤드류는 리더십의 자질이 전혀 없습니다. 세베디의 아들인 야고보와 존 두 형제는 회사의 충성심보다 개인적인 이익을 우선시합니다. 도마는 사기를 떨어뜨리는 경향이 있습니다. 우리는 마태가 예루살렘 경찰서의 블랙리스트에 올랐다는 것을 당신에게 말하는 것이 우리의 의무라고 생각합니다. 알파이오스의 아들인 야고보와 다태오는 분명히 급진적인 성향을 가지고 있으며, 둘 다 조울증 척도에서 높은 점수를 기록했습니다.

그러나 후보 중 한 명은 큰 잠재력을 보여주고 있습니다. 그는 능력과 지략이 있고 사람들을 잘 만나고 비즈니스 마인드가 예리하며, 고위층과도 접촉이 있는 사람입니다. 그는 매우 의욕적이고, 야망이 있고, 책임감이 있습니다. 우리는 가룟 유다를 당신의 핵심멤버, 오른팔로 추천합니다. 우리는 당신의 새로운 사업이 성공하기를 기원합니다.

요르단 경영 컨설턴트

이게 무슨 뜻인지 우리는 알고 있다! 예수님은 이 사람들, 즉 내부적인 사람들과 함께 사명완성을 하려한다. 예수님이 제자들에게 대해 어떤 개념을 가지고 계셨는지가 우리의 관심을 끈다.

그리고 마지막으로, 우리는 계속해서 정말로 새로운 비전을 가질 필요가 있다. 제가 이미 말했듯이 나는 내 꿈이 아닌, 우리의 비전인 대학을 나의 극히 제한된 자원으로 만들 생각을 해본 적이 없다. 그래서 나는 학교만 생각했다. 그래서 멜빈대학은 한국, 미국, 심지어 아프리카에 있는 모든 사람들에게 정말 새로운 대학이다.

새로운 비전은 우리를 엄청나게 성장하게 만든다. 사실 이 비전을 통해, 나는 이 책을 위해 글을 쓸 생각을 할 수 있었다. 신학교를 생각만 했다면, 나는 결코 책을 쓰는 것에 도전하지 않을 것이다. 그러나 나는 하나님의 은혜로 이 글을 썼다.

결말은 진짜 결말이 아니다.

끝은 또 다른 시작이기 때문에 우리는 그것을 잘 사용해야 한다. 우리는 졸업식에서 "시작은 끝이 아니라 새로운 시작"이라는 말을 들곤 한다. 나는 사전에서 한 단어, 예를 들어 '시작'이라는 개념이 포함된 것을 발견했다. 나는 말 그대로 졸업식 그 자체의 의미를 배웠다. 그것은 끝이 아니라 "새로운 시작"이다!

우리 사역에서, 이것은 하나의 사역을 완성하고 나면 확실히 받아들일 수 있는 개념이다. 그리고 나서 우리는 더 높은 프로젝트를 시작해야 한다. 그러면 우리 사역을 더 오래 지속될 수 있다.

어떻게 하면 새로운 프로젝트, 업그레이드된 프로젝트를 만들 수 있을까? 그것은 우리에게 질문일지도 모른다. 만약 그렇다면, 우리는 창의적이어야 한다고 말할 수 있다. 창의적인 리더! 그게 무슨 소린가! 나는 어떤 특정한 프로젝트를 위해 일을 할 때, 그 프로젝트에 집중하는 한, 창의적이라는 것을 알게 되었다. 사실 나는 창의적인 사람은 아니지만, 지금 주어진 프로젝트에 집중하고 있는 한, 아이디어가 끊임없이 떠올랐다. 그래서 나는 창의적이고 유용한 것을 끊임없이 창조한다고 말할 수 있다. 나는 "창조" 그 자체를 말하는 것이 아니다. 만약 우리가 변화하고, 우리가 만들고 있는 현재 상황을 업그레이드하기 위해 새로운 아이디어를 추가한다면, 자동적으로, 무의식적으로, 아마도, 우리는 주어진 새로운 상황에 "적응할 수 있다"고 말할 수 있을 것이다!

사실 우리는 세상에서 완전히 새로운 것을 찾으려고 노력할 필요가 없

다. 사실 이 세상에 새로운 것은 없다. 우리가 발견한 모든 새로운 것들은 하나님의 손아래에 있다. 하나님의 통치하에 있다. 그래서 우리는 주어진 새로운 상황에 계속 적응하고 있고, 사람들은 우리를 창의적이라고 말한다!

착륙 지점 확장

나는 최종 목적지가 이전의 목적지보다 더 높은 수준으로 이동하거나 더 확장될 수 있다는 것을 발견했다. 우리가 계속 성장한다면 이것은 자연스러운 것이다.

예를 들어 나 같은 경우에는 (1999년) 연구소를 설립하고 6년 뒤인 (2006년)에 한국에서 학교로 옮기려고 여러 해를 노력했지만 잘 되지 않았다. 그리고 훨씬 후에 PACE 국제 펠로우십(2012년)을 시작했다. 확장과 같은 또 다른 확장이었다. 그리고 나서 우리는 인도 나가랜드에 PACE 국제 신학교(2015년, 또 다른 확장)를 열었고, 케냐에 LPM 신학교(2017년, 또 다른 확장)를 열었기 때문에 마침내 LPM 신학교를 멜빈대학교(2021년)로 옮기기로 결정했는데, 이는 확실히 또 다른 확장이다. 여기가 최종 목적지일 수도 있습니다. 예를 들어, 최종 착륙 지점이다.

보시다시피 1999년(2006년~2012년~2015년~2017년~2021년)부터 착륙 지점을 몇 번 이동했다. 실제로 지속적으로 시간을 확장했다. 그리고 사람들은 그것을 보고 우리가 지난 몇 년 동안 어디로 가는지를 따라왔다. 우리 사역을 지속적으로 확장하는 것은 당연하고 전혀 문제가 되지 않는다. 그래서 내리막길을 걸거나 줄어드는 것보다 계속 올라가는 것이 더 낫다.

사역 주기

나는 몇 년 전부터 '목회 사이클'에 대해 '평신도 목회에 대한 성찰'이라는 책에 쓴 적이 있다. 그때 나는 6년간의 사역 주기를 간단히 언급했는데, 여기에 조금 더 깊이 적을 것이다.

제가 말씀드렸듯이, 우리 LPM 코리아는 연구소(1999년 개원)에서 다른 곳, 예를 들어 PACE 국제 펠로우십(2013-2014)과 학교 교육으로 전환하려고 노력했다. 마침내, 2015년에 우리는 인도 나고야에 PIS(PACE International Seminary)라는 학교를 열었다. 벌써 6년이 다 되어간다.

당신이 추측하듯이, 그것은 사역 주기로 행해졌다. 그것은 사실이다. 우

리는 나와 알로토 교장 사이에서 많은 이야기를 나눈다. 우리는 매일 거의 모든 것을 이야기한다. 이제 우리는 더 이상 예전처럼 이야기하지 않는다. 왜? 6년 전이었으니까 (2014년부터 2020년까지)!

LPMI USA로 넘어가보자. 그들은 1980년대 중반에 이 사역을 시작했다. 이제 벌써 35년이 지났다. 물론 미국은 한국보다 더 큰 나라이다. 그러니까 그들의 주기는 6년 이상, 아마도 10년 주기가 될수도 있겠다.

어쨌든, 그들은 이미 충분히 지루하게 서너 번의 사역 주기를 보냈다. 나는 그들이 35년 동안 사역하면서 줄어들고 있다는 것을 알았다. 뭔가 천천히 일어났어요. 그들은 "미래가 이미 그들의 손에 의해 일어났기 때문에, 문을 닫을 시간"을 눈여겨 보지 않았기 때문에 이제는 거의 문을 닫는 단계이다.

자, 이제 MTU 케냐로 넘어가보자. 우리는 당신이 이미 알고 있는 것처럼 케냐에 멜빈대학을 만들려고 노력하고 있다. 아마도 내년, 또는 2021년에 문을 열 것이다. 그리고 6년은 정규적인 주기로 사라질 것이고, 물론 학교 교육은 단지 연구소와 다르기에, 6년의 주기를 생각할 필요가 있다.

BIBLIOGRAPHY

- Byeongchea, Seo. (2002). *Reflection of the Lay Pastors Ministry*. Kenya
_____. (2021). *Daily Melvin*. Kenya
_____. (2021). *Dictionary of Lay Pastors Ministry*, Kenya
- Carol S. Dweck. (2006). *Mindset*. NY: Ballentine Books.
- Chip Heath & Dan Heath. (2007). *Made to Stick*. New York: Random House.
_____. (2010). *Switch*. New York: Random House.
_____. (2013). *Decisive*. New York: Random House.
- Daniel H. Pink. (2009). *Drive*. NY: riverhead Books.
- Garlow, James L. (1998). *Partners in Ministry*. Kansas City, Missouri: Beacon Hill Press.
- Jim Collins. (2002). *Built to Last*. NY: HarperCollins.
_____. (2001). *Good to Great*. NY: HarperCollins.
- John Kotter. (1996). *Leading Change*. Boston: Harvard Business School Press.
- Larry Bossidy and Ram Charan. (2002). *Execution*. New York: Currency.
- Lencioni Patrick (2005). *Overcoming the Five Dysfunctions of a Team*. California: Jossey-Bass.
- Peter Fuda. (2013). *Leadership Transformed*. London: Portfolio Books.
- Robert Fritze. (1984). *The Path of Least Resistance*. New York: Fawcett Books.
- Sam Walker. (2017). *The Captain Class*. New York: Random House.
- Simon Sinek. (2009). *Start with WHY*. New York: Penguin.
_____. (2014). *Leaders Eat Last*. New York: Penguin.
- Steinbron, Melvin J. (1987). *Can the pastor do it alone?* Ventura, California: Regal Books.
_____. (1997). *Lay-Driven Church*. Ventura, California: Regal Books.
- Stephen R. Covey. (1989). *The 7 Habits of Highly Effective People*. New York: Simon & Schuster.
- Tony Robbins. (1991). *Awaken the Giant Within*. New York: Simon & Schuster.
- William Bridges. (2003). *Managing Transitions*. Cambridge: Da Capo Press.
- Wilson, Marlene. (1983). *How to Mobilize Church Volunteers*. Minneapolis: Augsburg Publishing House.

About the Author



ByeongChea Seo
SungKyul University, Korea (B.A)
McMaster University, Canada (M.Div)
Methodist Graduate School, Korea (Th.M)
Graduate Theological Foundation, USA (Ph.D)
Yale University, USA (Divinity, postdoc., 2006)
Oxford University, UK (Wycliffe, postdoc., 2012)
Director of Lay Pastors Ministry Korea (1999-2014)
Former President of PIS, Nagaland India(2015-2020)
President of Melvin University, Kenya Africa (since2021)

Dr. Byeong was a National director of Lay Pastors Ministry in Korea. He has opened the Institute in 1999, and was working for Korean churches nearly 15 years with staff members. He had been the founding president of PACE International Seminary, Nagaland India (2015-2020).

Among his credentials are: CPE, Oxford Regional Center(ORC, Wookstock, 1990)
CPE, Whitby Psychiatric Hospital (WPH, Whitby,1991)
Adjunct professor at Sungkyul University (2002)
Vice-chair of Lay Pastors Ministry Theology Association(2008)
Leader of PACEI nternational Fellowship (2013)