

한국교회 위기극복을 위한 일대일 팔로업 코칭전략

(The Strategy of ONE TO ONE FOLLOW UP COACHING for overcoming the risk of Korean churches)

서론

위기에 처한 한국 교회

21세기가 시작 된지 20년이 되었다. 이 시대 교회들이 여전히 정체 상태에 있다. 돈 커슨스는 "리더여 변화를 경험하라"에서 "미국 교회는 매년 1,300명의 목회자들이 해임되거나 사임을 종용받고 있다. 10년 안에 40%의 목회자들이 다른 직업으로 전향할 것이며 80%의 목회자 가정이 부정적인 영향을 줄 것이다."¹⁾ "지난 10년간 미국의 인구는 11.4% 성장했으나 예배 참석률은 9.5% 줄었고, 85%의 교회들이 정체나 쇠퇴의 길로 간다. 지난 15년간 5,000억 달러가 교회 사역에 사용되었지만 교회 성장에 미친 영향은 미비하다. 그러므로 내면의 변화가 절실히 요구 된다."²⁾ "주일예배에 참석하는 90%의 교인들이 소비자의 태도를 가지고 있다."³⁾ 에드 스테저와 마이크 도슨은 "부흥하는 교회 성장 리포트"에서 "미국 교회는 죽어 가고 있고, 강력한 영적 리더십이 요구 된다."⁴⁾ 그리고 톰 레이너와 에릭 게이거는 "단순한 교회"에서 "미래는 4%만이 그리스도인이 될 것이다."⁵⁾라고 한다. 불행하게도 우리는 이러한 현실에 살고 있으며 벌써 수년전의 이야기이다.



<2019년 9월 한미 그린오션 코칭 연구소 이사회>

1) 돈 커슨스 지음, "리더여 변화를 경험하라"(생명의 말씀사, 2010, p.55)

2) Ibid, p.55

3) Ibid, p.159

4) 에드 스테저, 마이크 도슨 공저, "부흥하는 성장 리포트"(요단, 2010, p.32)

5) 톰 레이너와 에릭 게이거 공저, "단순한 교회"(생명의 말씀사, 2009, p.300)

한국도 미국의 교회와 비교하면 별반 차이가 없다. 한국 교회들이 가진 최대 이슈(issues)는 변화(change)와 성장(growth)이 없다는 사실이다. 80-90년대의 찬란했던 교회 성장기는 끝나고 정체기로 접어들지 20년이 지났다. 그것만이 아니다 한국은 65세 이상 초고령화 사회가 5년후이면 닥친다.⁶⁾ 한국 갤럽과 교단 발표에 의하면⁷⁾ 한국의 인구 5천 145만 명 중 65세 이상 고령자는 15%이다. 그런데 한국 교회의 교인들의 수는 전체 1,000만 명의 교인들 중 60%(6백만 명) 차지한다. 36-64세인 장년들이 31%, 19-35세인 청년들이 5%이고, 18세 이하의 청소년과 아이들이 4%이다. 이 얼마나 충격적인가. 한국의 교회 성도들의 헌금도 줄어들고 있다.⁸⁾ 이렇게 가다 교회가 문을 닫지 않을까 하는 위기감마저 든다. 점점 깊은 수렁에 빠져 가는 느낌이다. 과연 한국의 교회는 침체의 웅덩이에서 빠져 나올 수 있을까?



본론

한국 교회가 위기에 처하게 된 원인

한국 교회가 위기에 처하게 된 원인은 무엇인가? 한 마디로 이렇다고 단언하기는 힘이 들 것이다. 그러나 목회 코칭 전문가의 입장에서 볼 때에 필자는 6가지를 찾아 볼 수 있다.

재생산(Reproduction)에 신경을 쓰지 않음(딤후 2:2)

교회 리더들을 위한 재생산 사역은 60년대 후반과 70년대 초반 네비게이터(Navigator), 대학생 캠퍼스 선교회(CCC), 조이 선교회(Joy) 혹은 대학생 성경읽기(UBF)라는 패라 처치(Para church) 단체에서 시작이 되었다. 그러나 교회적인 차원에서 대대적으로 보급한 사람은 사랑의 교회 옥한흠 목사일 것이다. 그는 “평신도를 깨운다”라는 책을 출판하여 제자훈련을 적극적으로 한국 교회에 보급하였다. 결과 70년에서 90년도 중반까지 한국 교회

6) 한국 통계청 2019년 9월 27일의 보도 자료에 의하면 65세 이상의 인구가 14.9%(고령화), 2025년은 20.3%(초고령화), 2067년 46.5%로 보고 있다. 그런데 한국 갤럽과 교단 발표에 의하면 한국 교회 65세 이상(고령화)의 인구가 60%이니 한국 교회는 노인 인구가 초고령화 사회에 진입해 있는 것으로 알 수 있다.

7) 한국 교회 학교 교육 컨설팅의 노인신앙교육 개요 p.1

8) GO 코칭 연구소에 의하면 2020년 6월3일 기준으로 목회 코칭을 받은 목회자들 495명의 데이터에 비해 2016년(244명 기준)에 비해 주일예배 출석률이 증가한 교회가 46%에서 42%(-4) 감소했고, 주일 헌금은 증가하는 교회가 51%에서 48%(-3) 감소했고, 그리고 소그룹 출석도 46%에서 43%(-3)으로 감소했다.

가 급속도로 발전하고 성장해 갔다. 당시 제자 훈련의 목적이 조직이나 팀의 리더가 되어 재생산하는 일이 중점이었기 때문이다. 제자훈련을 받은 제자가 또 다른 제자를 세우고, 그 제자가 또 다른 제자를 세우는 일이었다. 이렇게 함으로 한국 교회는 부흥하고, 성장할 뿐 아니라 세계로 확장되어 갔다. 그러나 지금 한국 교회는 재생산에 신경을 거의 쓰지 않는다.

필자도 대학시절 대학생 성경읽기(University Bible Fellowship)에서 사역을 했다. 대구 Y대학과 T대학 2곳을 다니면서 1년 아래 후배들을 제자훈련해서 제자로 세웠고, 그 후배들이 1년 아래의 후배들을 훈련해서 제자로 세웠고, 그 후배가 다른 후배를 훈련해서 제자로 세웠고, 또 그 후배가 또 다른 제자를 세우는 4대에 걸친 후배 양성이 재생산에 초점이 있었다. 그 분들 중 몇몇 분들이 목회자나 선교사, 혹은 사모의 길을 걸어 교



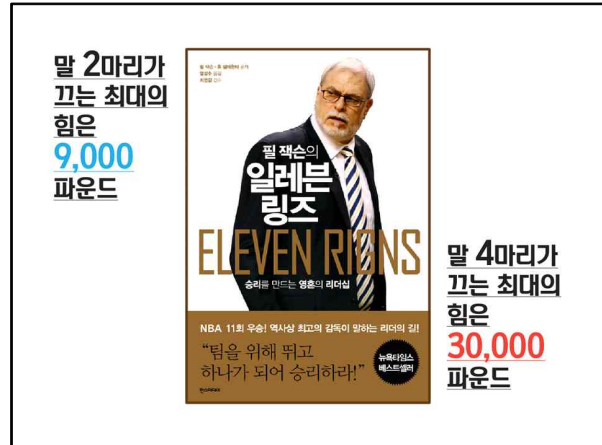
회를 세우기도하고 선교사로도 떠났다. 이렇게 주님께서는 제자들을 향해 “그러므로 너희는 가서 모든 족속으로 제자를 삼고....”(마태28:19)라고 재생산을 강조했다. 바울도 디모데를 향해 “또 네가 많은 증인 앞에서 내게 들은 바를 충성된 사람에게 부탁하라 그들이 또 다른 사람을 가르칠 수 있으리라”(딤후 2:2)고 했다. 제자 **훈련의 초점은 재생산이었지만** 시간이 흘러가면서 제자는 세웠지만 다음 세대를 만들어내는 **재생산적인 제자를 세우지 못하게** 되었다.

90년도 후반 자연적 교회 성장(Natural Church Development)을 시작한 크리스찬 슈바르츠(Christian Schwarz)는 강의 시간에 “사과나무의 진정한 열매는 무엇입니까?” 라는 질문을 던졌던 사실을 필자는 기억한다. 그는 사과나무의 진정한 열매는 사과가 아니라 바로 사과나무라고 했다. 사과나무의 수명은 30년이 지나면 끝난다. 그러므로 사과나무를 심지 않으면 사과 열매는 30년이면 끝난다는 뜻이다. 사과 열매만 따 먹지 않고, 동시에 5년마다 혹은 매 10년마다 새로운 사과나무를 심는 일이 바로 재생산을 준비하는 일이다. 재생산이 없이 사과나무는 결국 30년의 세월로 마감하게 된다. 이것이 바로 한국 교회의 현실이다. 한국 교회가 10대의 사과나무, 20대의 사과나무 30대의 사과나무 그리고 40대의 사과나무를 심어야 끊임없이 하나님의 역사는 줄을 이어가게 된다.

공동 리더십(Community leadership)으로 전환하지 않음(출18:18,21-22)

60-90년대 초반까지도 단독 리더십(Solo leadership)이 교회의 발전과 성장에 별로

큰 지장이 없었다. 목회자나 한 기관의 조직의 리더가 중심에 서서 성도들을 이끌어가는 초기 모세와 같은 강력한 단독 리더십(solo leadership)은 교회의 부흥과 성장을 가져왔다. 그러나 90년 후반부터 대부분의 한국 교회들이 공동 리더십(community leadership)의 전환을 인식하지 못했다. 그 결과 한국 교회는 단독 목회 리더십에서 벗어 날수 없게 되었다. 이제라도 한국 교회는 후반부 모세의 인생을 본받아야 단독 리더십에서 공동 리더십으로 전환을 해야 한다. 그 당시 모세가 공동 리더십으로 바꾸는 일이 죽기만큼 힘들었을 것이다. 그러나 그는 과감하게 단독 리더십에서 공동 리더십으로 변신을 했다. 그 결과 모세는 탈진에서 벗어났고, 1000부장, 100부장, 50부장 그리고 10부장의 수많은 리더들을 세울 수 있었다.



사실 한국 교회는 90년대 후반부터 서서히 정체에 들어갈 때에 과감하게 변신했던 모세의 후반부의 삶처럼 단독의 리더십에서 공동 리더십 시대로 전환을 해야 했었다. 그러나 전환에 대한 두려움과 위험 때문에 그만 시기를 노치고 말았다. 그 결과 목회자들 나름대로 열심히 사역은 하였지만 탈진에 빠지게 되었고, 목회자의 탈진이 성도들의 탈진으로 이어져 교회가 수렁에 빠지게 되었다. 지금이라도 **늦어 못하는 법이 없다. 한국 교회도 과감하게 단독 리더십에서 벗어나 공동 리더십으로 전환을** 해야 한다. 목회자가 공동 리더십에서 단독 리더십으로의 변화와 혁신을 서둘러야 한다. 그리하여 1000부장, 100부장, 50부장, 그리고 10부장과 같은 많은 리더들을 세워 공동 리더십을 발휘하여 함께(together) 하나님의 나라를 세워 나가야 한다. 그러면 모세와 같이 목회자와 교회는 탈진에서 벗어나서 평안의 길로 가게 된다.

시카고의 농구 감독이었던 필 잭슨(Phil Jackson)은 나이키의 간판 스타였던 마이클 졸단과 그 팀을 코칭해서 3년 2차례, 6년 승, 그리고 LA 레이커스팀으로 옮겨서 그곳에서 5년승의 챔피언을 가져오게 되었다. 그가 은퇴하면서 쓴 책 "일레븐 링즈(Eleven Rings)"의 책 표지에 그는 "팀을 위해 뛰고 하나 되어 승리하라"는고 적고 있다. 마이크로 소프트 회사를 차려 500억불 이상을 벌려 드린 빌 게이츠(Bill Gates)도 공동 리더십을 강조했다. 그는 500명의 엔지니어들과 함께 2년간 팀웍을 만들어 성공한 것이 바로 MS 윈도우이다. 그는 1+1은 2라고 하지 않고, 1+1은 11이라고 했다⁹⁾. 아니 필자는 공동의 리더십은 1+1+1은 111일 될수 있다고 생각한다. 그만큼 공동의 리더십은 상승효과가 크다. 한 사람이 할 수 없는 일을 수많은 사람들이 공동으로 잠재력을 발휘하면 기적위에 기적이 창출된다. 이것이 오늘

9) 수린 저, "어떻게 인생을 살 것인가", (다연, 2015 p.257)

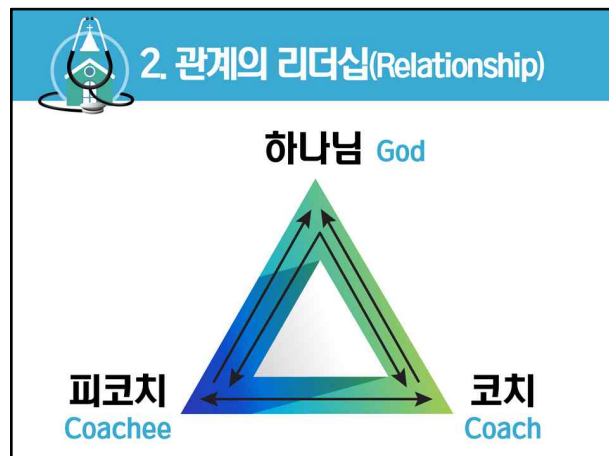
날 한국교회가 가야 할 길이다. 담임목사는 부목사와, 부목사는 전도사와, 전도사는 소그룹 리더들과, 소그룹 리더들은 팀원들과 함께 공동 리더십을 발휘해야 한다.

수평적 관계(Horizontal leadership)의 리더십을 발휘하지 않음(고전 3:6,9)

목회자의 리더십은 시간이 가면서 수직적인 관계(vertical relationship)의 리더십에서 수평적인 관계의 리더십으로 바뀌어져야 한다. 수직적인 관계의 리더십은 목회자가 성도들에게 명령 지시 혹은 방향을 설정해 주는 것을 말한다. 그러나 수평적인 리더십은 성도들에게 명령 지시 혹은 방향을 설정해 주는 것이 아니라, 성도들이 목회자의 도움을 받아 스스로 교회가 나아갈 방향을 설정하도록 코칭해 주는 것이다. 목회자는 **자기 생각이나 사상이나 철학을 성도들에게 주입시키기보다 성도들이 자율적으로 교회가 나아갈 비전과 핵심가치, 목표와 실행전략을 세우도록 코치해 주어 책임감을 갖게 해 주어야** 한다. 그렇게 함으로 교회는 담임목사의 리더십과 성도들의 리더십이 조화를 이루어 함께 팀으로 사역하게 된다.

수평적인 관계의 리더십은 목회자가 비전과 핵심가치에 따라 그 해에 목표와 실행전략을 세워 일방적으로 전달하지 않는다. 또 성도들에게 순종해서 책임을 다하라고 가르치지 않는다. 교회의 목표와 실행전략을 세울 때에 영감 있는 예배 사역이 발전되기를 원하고, 또 필요 중심 전도 사역이 발전되기를 원한다면..... 그것에 대한 주제(topic)만 던져 주고, 교회 리더들이 자율적으로 그 주제를 발전시키기 위한 목표와 실행전략을 세우도록 코칭해 주어야 한다. 그들 속에 들어 있는 하나님이 주신 엄청난 잠재력을 활용해서 창의적인 생각과 아이디어를 끄집어 올려 그들이 속한 공동체의 형편과 처지에 맞게 결정하고, 실행하고, 평가하고, 책임을 지도록 코치해 주는 일이 되어야 한다. (잠언 20:5)

이렇게 협력과 협업 그리고 수평적인 리더십으로 바뀌어져야 새 시대가 열리게 된다. 바나바는 바울과 함께 안디옥 교회에서 사역을 할 때에 사도행전 11:25-26에서 "바나바가 바울을 찾으러 다소에 가서 만나매 안디옥에 데리고 와서 둘(Barnaba and Saul)이 일 년간 모여 있어 큰 무리를 가르쳤고"라고 말할 때의 렌스키(Lenski) 주석은 "둘이 일 년간 모여"에서의 "둘"은 따로 떨어진 것이 아니라, 모두 주어 역할을 하는 3일층 복수 동격¹⁰⁾이라고 한다. 이는 두 사람이 서로 수직적인 관계가 아니라, 수평적인 관계¹¹⁾에



10) NIV 적용주석, 아지스 페르난도 지음, 채천석 옮김, (솔로몬, 2011 p.413)

11) 신내리, "초대 교회 100년 성장사"(서울: 한국 개혁 주의, 실행협회, 1982, p.33)

서 동역자로 사역을 했다는 뜻이다. 그들은 서로 인격적으로 대했고, 말은 은사에 따라 임무를 충실하게 함으로 안디옥 교회를 세워나갔다. 그 결과 “크리스찬(Christian)”이라는 별명을 얻게 되었다. “예수에게 속한 사람, 예수에게 미친 사람, 예수만 아는 사람”이라는 뜻이다. 당시 로마인들이 가이사 사람에게서 예수의 사람이 되었다니 얼마나 놀라운 일인가?



<2013년 제1기생: 한국 GO 목회 코칭>

바울은 고린도 교인들을 향해

“나는 심었고 아볼로는 물을 주었으되 오직 하나님께서 자라나게 하셨나니우리는 하나님의 동역자들이요 너희는 하나님의 밭이요 하나님의 집이니라”(고전 3:6,9)고 수평적인 관계를 강조 했다.

진단과 처방(Diagnosis and treatment) 문화를 경시함(눅 14:31-32)

한국교회는 매년 한 번씩은 예수님의 영적 몸인 교회를 진단과 처방 문화를 만들어야 사명을 감당할 수 있다. 예수님께서서는 제자들을 향한 비유를 보면 어떤 사람이 망대를 세울 때 준공하기까지 얼마나 비용(cost)이 들지를 계산해 보라고 했다. 만일 그 비용이 모자라면 비용을 보충하는 처방을 해서 망대를 세워야 한다. 또한 예수님은 한 임금이 적군과 전쟁하러 나갈 때에 일만의 군사로 이만의 군사와 싸울 수 있는지... 가진 장비, 훈련, 전략 부분들을 진단해 보라고 했다. 그렇지 않고 망대를 세운다거나 전쟁을 하러 간다면 판판히 실패하게 된다. 군사는 수적으로 비교가 되지 않지만, 장비가 월등이 우수하고, 군인들이 훈련이 되어 일대 십의 역할을 할 수 있고, 그리고 탁월한 전략으로 처방을 했다면 얼마든지 임금은 전쟁에 나아 승리할 수 있다.

한국의 병원에 환자가 찾아가면 의사나 간호사가 먼저 할일이 건강 진단과 상태 파악이다. 혈압은 정상인지? 몸무게와 키는 정상적인지? 살핀다. 그리고 아픈 부위가 위장이라면 그 부분을 진단을 한다. 위가 튼튼하지 못하고 소화를 잘 하지 못한다는 진단이 나오면 엑스 레이를 찍고, 수술도 하고, 약도 처방해 준다. **마찬가지로 교회도 예수님의 피로 값 주고 산 성도들의 모임이고, 예수님의 영적 몸(고전 3:16)이기에 진단을 필수로 한다.** 교회도 영적 차원에서 진단하는 도구들이 25년 전부터 나왔다. 필자는 2가지의 영적 도구를 활용해서 교회의 건강을 진단하고 처방하기를 20년 이상을 해왔다. 독일인 크리스찬 슈바르츠가

(Christian Schuwarz)가 개발한 자연적 교회 성장(Natural Church Development) 도구로 300 교회를 진단 평가 처방하여 건강한 교회로 세우는 일을 했다.

300교회들 중 50개 교회를 선정하고 진단과 평가를 하고 처방을 하는 일을 했다. 그 결과 처방한 후에 1-2년간의 실행 과정을 거친 후에 나타난 자료를 근거로 **“당신의 교회를 그린 오션으로 가게 하라”**(Korea-NCD 출판, 2006년)라는 책을 썼다. 이 책은 한국 NCD에서 출판을 했다. 그 후에 계속적인 연구 과정을 거쳐 필자가 미국 남침례회 선교부 한인 팀에서 교회 전략가로 사역하면서 **“다윗의 4C 모델”(David’s 4C Model)**이라는 건강진단 도구를 개발했다. 이 도구로 함께 하는 선교부 전략팀과 지난 15년간 1,000개의 교회, 2,000명의 목회자와 선교사, 그리고 2,000명의 평신도 리더들의 건강상태를 진단하고 처방했다. 한국교회의 정체는 바로 매년 영적 건강상태를 진단하고 처방을 하지 않았기 때문이다.



필자는 미국에 살면서 50이 될 때부터 거의 20년 간을 매년 한 번씩 정기적으로 패밀리 닥터(family doctor)를 찾아가서 진단을 받았다. 사전에 진단을 받음으로 인해 미래 생길 병을 찾아 낼 수 있고, 사전에 치료를 함으로 미래 생길 병을 예방을 할 수 있다. 15년 전에 연세대학 의과대학에서 나온 데이터에 의하면 환자가 사전에 진단을 하면 그렇지 않는 환자보다 50%의 비용을 절감 할수 있다고 했다. 만일 한 사람의 환자가 평균 200만원의 치료비가 든다면 진단을 하고 예방하면 100만원의 치료비로 족하다는 말이다¹²⁾. 한국 국민이 5,000만이 그렇게 하면 엄청난 비용을 줄일수 있는 것이다. 한국도 매 2년마다 한 번씩 국민을 대상으로 진단하는 것을 본다. 이 얼마나 훌륭한 일인가? 이렇게 함으로서 미래 생길 큰 병을 예방할 수 있는 것이다.

목회 전문 코치(pastoral professional coach)를 찾지 않음(잠20:5, 눅2:46-47)

한국 교회가 정체의 길로 간 또 하나의 원인은 목회자들이 목회 전문 코치를 찾아

12) “당신의 교회를 그린오션으로 가게 하라”(석정문 저, NCD 출판, 2006년, p.51) 한국 국민 건강증진 연구소와 연세대 보건 건강증진 연구소의 공동 연구 결과에 의하면 지난 10여년(1992-2004년)동안 건강진단을 받지 않은 사람이 건강진단을 받은 사람보다 두배 이상의 진료비로 486,790원에서 1,097,953원을 사용했다.

가지 않기 때문이다. 환자가 병이 생기면 전문 의사를 찾아간다. 전문 의사로부터 진단을 받고, 처방을 받아 건강을 회복시킬 수 있다. 회사의 사장이 회사 경영이 힘들어져 지출이 수입보다 훨씬 많아 적자 운영을 하고 있다면 경영 전문 코치를 찾아간다. 회사를 진단받고 광고 분야의 문제인지, 인사 문제인지, 제품의 문제인지 유통의 문제인지 혹은 숨어 있는 문제들을 찾아 그것을 처방함으로써 정상적인 회사로 회복시킬 수 있다.



< 2016년 제2기생 GO 목회 코칭 축제 컨퍼런스 >

다. 학생이 갑자기 성적이 떨어지면 그 원인을 찾고 해결을 위해 학습 전문 코치를 찾아간다. 학습 전문 코치는 학생을 진단하고 문제를 찾고 처방을 해서 성적을 향상하도록 돕는다. 이렇게 목회자도 목회에 이슈가 생기면 목회 전문 코치를 찾아가서 도움을 받아야 한다.

한국 교회가 목회 전문 코치를 찾지 않는 이유가 있다. 제일 큰 이유는 목회 전문 코치가 있는지? 모르기 때문일 것이다. 실상 전문 코치가 있다는 사실을 알더라도 찾아보기가 힘들 것이다. 환자가 전문 의사를 찾듯이, 회사 사장이 전문 경영 코치를 찾듯이 그리고 학생들이 전문 학습 코치를 찾듯이 목회자가 목회 전문 코치를 찾는 일이 생활화 되어 있지 않기 때문이다. 그리고 더 큰 이유는 신뢰 문제가 아닌가 싶다. 우리 교회를 나만큼 아는 사람이 있는가? 라는 강한 자기 신뢰감 때문일 수도 있다. 어떤 이유이든지 자신의 목회를 전문 코치와 상의해서, 건강한 면은 앞으로 개발해야 할 점은 어떤 면인지 찾고, 원인을 분석하고 해결을 위한 처방으로 **목표와 실행 전략기획안¹³⁾**을 만들고 **연속적인 코칭을 받아 성과를 만들어 내는 일에 동참한 경험이 없었기 때문이다.**

평가 문화(Evaluation culture)에 대한 이해 부족

또 한국 교회가 정체된 원인 중 하나는 목회자나 교회가 진단하고, 처방 한 후에 성과를 만들어 가기 위해 매달 한번씩 평가하는 문화에 대한 이해 부족 때문이다. 필자가 20년 이상 목회 전문 코치로서 목회자와 교회의 건강 상태를 진단(diagnosis)하고, 처방(treatment)하고, 개발 점을 찾고, 해결을 위한 목표와 실행 전략 기획안(goal and action strategy plan)을 세우도록 코칭을 하고 있다. 필자의 경험으로는 80-90%이상의 목회자나

13) 목표와 실행전략 기획안은 피코치가 GO 건강진단 도구(다윗의 4C 모델)로 개인의 건강을 진단 한 후 이슈를 찾고, 그 이슈 해결하기 위한 개발 점을 찾아 스마트스트(smartest)한 목표와 실행전략 기획안을 만든 안을 말한다. 그러나 교회의 목표와 실행전략 기획안을 만들때는 교회가 가진 비전과 핵심가치에 근거해서 세워야 한다.

교회가 한해의 청사진인 목표와 실행 전략 기획안을 만들지 않는다. 나아가 그것을 만든다 해도 연속적이고 전략적인 평가 문화(evaluation culture)을 만들어내지 못한다.

필자가 1,500여명의 평신도 리더들의 건강 상태를 진단한 자료들에 의하면 목표와 실행전략을 세우고, 팔로업 코칭하는 일은 개발점(약점)으로 평가된다. 평신도 리더들의 건강

상태를 진단하는 81개의 설문 중에서 약점 12개중 3분의 1에 해당하는 4개가 목표를 세우고 평가하지 못한다는 사실이다¹⁴. “당신은 올해 문서로 작성된 목표(goal)를 가지고 있습니까?(5위)” “당신은 목표와 실행전략을 성취한 후 평가(evaluation) 시간을 가집니까?(10위)”, “당신은 목표와 실행전략을 정기적으로 점검(check)합니까?(11위)”, 그리고 “목표에 따른 구체적인 전략을 세웁니까?”(12위)이다. 그렇기에 GO 코칭에서는 목회자와 교회가 진단한 후 그것에 기초해서 목표와 실행전략기획안을 만들고 평가하는 일을 중요하게 여긴다. 목표와 실행전략 기획안은 목회자는 실행전략팀과 매월 한 번씩 업데이트하고 평가를 해야 성취를 할 수 있다. 이렇게 하면 필자의 경험으로 80% 이상의 목회자들과 교회가 건강한 길을 가게 된다.



이유는 **사람이나 조직은 하루아침에 변화되지 않는 존재이기 때문이다. 끊임없는 연속적 만남과 평가를 통해 변화와 혁신이 이루어진다.** 한국 교회는 평가 자체를 싫어한다. 왜냐하면 평가라는 개념을 잘 못 이해하기 때문이다. 평가는 판단이나 정죄하는 일이 아니라, 발전과 성장을 돕기 위함이다. 그래서 평가할 때에 과거 지향적인 언어를 사용하지 않고, 미래 지향적인 언어를 사용한다. 목회자가 교회의 건강을 진단 받았다면 “목사님 교회는 무엇이 문제이지요?” 혹은 “목사님 교회는 무엇이 잘 못되어 있지요?”라는 과거 지향적 언어를 쓰기보다 “목사님 교회는 어떤 면이 개발되어야 하지요?”, “목사님의 교회는 만일 그것들이 개발되면 어떤 변화가 교회에 찾아 올 것이라 상상이 되지요?”라는 질문을 던진다. 제

14) 그린오션 코칭 연구소에서는 2020년 6월 3일 세베이 몽키(Survey Monkey) 회사를 통해 지난 5년간 모은 (2014-2019년) 1471명의 평신도 리더 코칭에 참여한 분들의 건강진단 설문(81개) 조사에 의하면 가장 낮은 수치를 기록한 12개의 설문 중 4개가 12개 중에 들어 있음을 발견하였다.

대로 훈련을 받은 목회 전문 코치를 통해 코칭을 받지 않기에 평가 문화가 정착되지 못한다.

<실습활동(1)>

1. 필자는 목회 코칭 차원에서 한국 교회가 위기로 가게한 원인 6가지를 언급하였습니다. 이 중에 동의하는 것은 무엇입니까? 혹은 아닌 것은 무엇입니까? 왜 그렇게 생각합니까?

1) 동의하는 것: _____, _____, _____

2) 동의하지 않는 것: _____, _____, _____

2. 한국 교회가 위기로 가게 한 6가지를 원인을 살펴보면서 당신의 목회를 살펴보기 바랍니다. 6가지에 대해 당신은 어떤 점수를 줄 수 있습니까? (점수 스케일은 1-5로, 1-2는 약함, 3은 보통, 그리고 4-5는 강함으로 여길 때에 줄 수 있는 점수는?)

1) 재생산에 신경을 씀: _____

2) 공동 리더십으로 전환을 함: _____

3) 수평적 관계를 맺음: _____

4) 진단과 처방 문화를 실행함: _____

5) 전문 코치를 찾음: _____

6) 평가 문화에 대해 이해를 함: _____

3. 당신이 받은 점수 중에 가장 높은 것은 무엇입니까? 가장 낮은 것은 무엇입니까? 그리고 가장 낮은 것의 처방 법은 무엇인지 말해 보십시오.

1) 가장 높은 점수는: _____, 2) 가장 낮은 점수는: _____

3) 가장 낮은 것에 대한 처방 법은? _____

4. 필자는 한국교회가 위기에 처하게 된 원인을 목회 코칭 측면에서 6가지를 들고 있다. 이외에 영적인 측면에서는 어떤 것이 있는가? 아래에 3-4가지 적어 보기 바랍니다.

GO 일대일 팔로업 코칭이란 무엇인가?

지금까지 한국 교회 위기와 그 위기가 처하게 된 원인들을 살펴보았다. 이제 한국 교회가 이러한 위기를 극복하는 길에 대해 나누고 싶다. 필자는 한국 교회 위기 극복 중의 하나로 “GO 일대일 팔로업 코칭”을 제안하고 싶다. 그러면 “GO 일대일 팔로업 코칭”이 무엇인가? 먼저 GO라는 용어, 그다음은 일대일 팔로업 코칭에 대한 의미를 살핀다.

GO라는 용어는?

GO라는 용어는 영어의 “Green Ocean”의 첫 글자를 따서 만들었다. 필자가 2005년 전 유럽 경영대학원의 한국인 교수 김위찬과 불란스인 교수 르네 마보안이 쓴 책 “블루오션 전략(Blue Ocean Strategy)”을 읽은 후 얻은 아이디어이다. 그들은 레드오션 비즈니스 그리고 블루오션 비즈니스라는 용어를 사용했다. 레드오션 비즈니스는 쉽게 말하면 장사가 되지 않는 기업, 블루오션 비즈니스는 장사가 잘되는 기업을 말한다. 세상에는 2개 종류의 비즈니스가 있듯이 이 세상에 **하나님의 교회도 3개의 종류**¹⁵⁾가 있다는 인식을 하게 되었다. 첫째가 레드오션 교회(red ocean church)이다. 건강하지 않는 교회를 말한다. 둘째는 블루오션 교회(blue ocean church)이다. 건강한 교회를 말한다. 그런데 셋째로 그린오션 교회(green ocean church)를 말한다. 건강한 교회 중에서도 더 건강한 교회를 말한다. 필자는 이때부터 **그린오션(Green Ocean)**¹⁶⁾이라는 용어를 사용하게 되었다.

필자가 미국 남침례회 선교부 선교사(전략가)로 임명을 받은 1997년 시카고에서 자연적 교회 성장(Natural Church Development)의 저자 크리스찬 슈바르츠(Christian Schwarz)를 만나 직강을 들었다. 강의에 매료되어 인연을 맺었고, 그 후 미국 NCD 본부가 있는 곳이 필자의 집에서 자동차로 30분 거리(36Km)에 있었기에 미국의 한국 교회가 교단을 초월하여 한국어로 된 자료를 원하면 그들을 대신해서 교회 건강을 진단해하고 코칭해 주는 사역을 했다. 그리고 2003-2005년 사이 50개 미국에 있는 한국 교회들의 건강을 진단하고 처

15) 교회를 3가지로 분류를 한 후에 필자는 슈바르츠가 만든 NCD 건강진단 도구로 미국의 한인교회들 중 50개의 교회를 진단해서 처방을 하는 기회를 가졌다. 목표와 실행전략을 만들고 대체적으로 1년이란 실행 과정을 거친 후 나온 결과를 살펴 보았다. 그 결과 NCD에서 말하는 8가지의 영적 요인들의 평균 점수가 42.5미만은 모아서 레드오션 교회라는 명칭을 붙였다. 레드오션 교회는 50개의 교회들 중에서 25개의 교회로 8가지의 평균 점수는 33포인트 이었다. 그리고 8가지의 영적 요인들의 평균 점수가 42.5이상에서 57.5 미만은 모아서 블루오션 교회라는 명칭을 붙였다. 블루오션 교회는 15개 교회로서 8가지의 평균 점수가 48포인트 이었다. 그리고 8가지 영적 요인들의 평균 점수가 57.5 포인트 이상인 교회들을 모아서 그린오션 교회라는 명칭을 붙였다. 그 결과 그린오션 교회는 10 교회로서 8가지의 평균 점수가 61 포인트가 되었다.

16) 필자는 교회도 비즈니스와 마찬가지로 3가지의 종류로 나누었다. 그렇게 해서 태어난 말이 레드오션 교회(red ocean church), 블루오션 교회(blue ocean church), 그리고 그린오션 교회(green ocean church)이다. 레드오션은 적색 바다를 말한다. 적색 바다는 고기의 먹이가 되는 프랑크프톤이 물의 고온 현상으로 말미암아 고기가 오지 않는 바다를 말한다. 그러므로 레드오션 교회는 건강하지 않은 교회를 말한다. 블루 오션은 푸른 바다로서 일반적으로 고기가 많은 바다를 말한다. 그러므로 블루오션에 교회는 건강한 교회를 말한다. 그리고 그린오션은 세계 고기의 25%가 잡히며 산호초가 많은 섬 주위가 그린오션 바다이다. 그러므로 그린오션 교회는 매우 건강한 교회를 말한다.

방하고 그리고 1년이란 기간을 두고 실행 과정을 겪은 후 나온 내용을 정리한 책 “당신의

교회 건강 상태에 따른 평균치, 헌금, 기도 및 출석 증감의 차이

교회명	평균치	주일예배 헌금	매일 기도생활	주일예배 출석			출석 증감률 (작년 올해 차이)
				제작년	작년	올해	
1. 불건강한교회 (25 교회)	33%	7%	19분	66명	63명	63명	작년과 올해 차이 -5% 감소
2. 건강한 교회 (15 교회)	48%	8%	22분	50명	55명	62명	작년과 올해 차이 24% 증가
3. 건강보증교회 (10 교회)	61%	9%	27분	46명	54명	72명	작년과 올해 차이 57% 증가

교회를 그린오션으로 가게 하라”(2006년, NCD)이다. 이 책은 한국 NCD에서 출판을 하였다.

이 책을 쓰면서 필자는 한국 교회가 건강하면 할수록 8가지 질적 요인의 수치가 상승하고, 그 반대로 교회가 건강하지 않으면 할수록 하강한다는 사실을 깨달았다. 또 교회가 건강하면 할수록 성도들의 하루기도 시간이 길었고, 하나님께 드리는 십일조 헌금도 상승했다. 그러나 반대로 교회가 건강하지 않으면 할수록 성도들의 하루기도 시간과 하나님께 드리는 십일조 헌금도 하강 한다¹⁷⁾는 원칙을 깨닫게 되었다.



일대일 팔로업 코칭이란?

일대일 팔로업 코칭(one to one follow up coaching)은 **7단계(step)로 나누어진다.** 첫 단계는 코치와 피코치 사이의 **파트너십(partnership) 관계 만들기**이다. 일대일 팔로업 코칭은 코치와 피코치가 서로 파트너로서 끊임없는 관계형성을 통해 친밀함을 만들어 간다. 이를 위해 4일간의 코칭 세미나, 1년간 12차례에 걸친 일대일 코칭, 매 3개월마다 동료들과 만나는 원데이 코칭 그리고 마지막 하루 코칭 축제 컨퍼런스의 과정을 밟는다. **둘째 단계**는 코치가 **피코치의 영적 건강상태¹⁸⁾를 진단하고**, 가진 이슈(issue)가 무엇인지? 즉 현재 어떤 면이 건강한지? 그렇지 않으면 어떤 면이 건강하지 않는지? 파악을 한다. 그리고 건강하지 않는 면을 찾아 처방하는 과정이다. 이를 위해 **GO 건강진단 도구¹⁹⁾**를 사용한다.

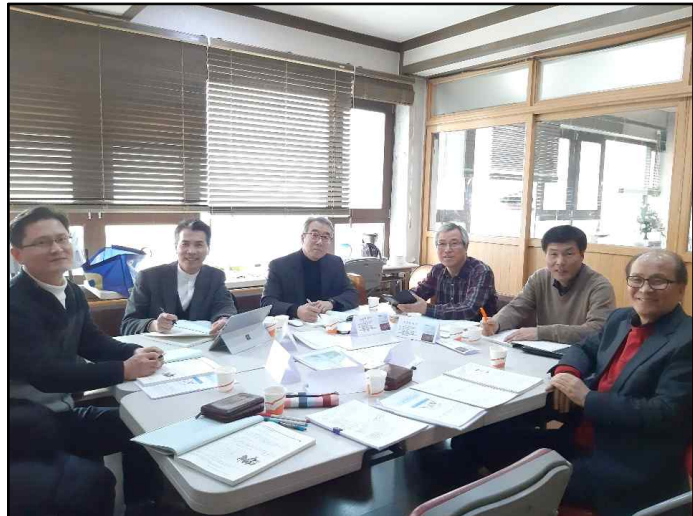
17) 석정문 저, “당신의 교회를 그린오션으로 가게 하라”(NCD 출판사, 2006, p.131-134)

18) GO 코칭에서는 2 종류의 건강상태를 진단하며, 하나는 개인 건강진단이고, 다른 하나는 교회(성도들) 전체 건강상태를 진단한다. 이 두 가지 모두 진단을 한 후에는 건강진단 보고서각 각각 40여쪽으로 만들어 진다.

19) GO 건강진단 도구는 그린오션 코칭 연구소에서 개발한 도구(목회자와 선교사: 10가지 요인, 평신도 리더:12가지 요인)로 진단을 한다. 이에 대해서는 석정문 저, “당신의 교회를 그린오션으로 가게 하라”(NCD 출판사, 2006,

세째 단계는 코치가 피코치가 처방해야 할 이슈를 찾았다면 그것의 해결을 위한 미래 성취 **목표와 실행전략 기획안(goal and action strategy plan)**을 만든다. 이 과정에서 피코치 자신을 위한 목표와 실행전략 기획안은 혼자 만들지만, 교회를 위한 목표와 실행전략 기획안은 교회에서 선정된 실행전략팀(action strategt team)과 의논해서 스마트티스트(smartest) 하게 작성을 한다. **네 번째 단계**는 코치가 피코치와 1년간 매월 한 차례씩 12회 정도 카톡 혹은 직접 만남을 통해 코칭하는 과정이다. 이를 위해 코치와 피코치는 매월 한 번씩 **“일대일 팔로업 코칭 준비 보고서”**²⁰⁾에 기록하고, 일대일 코칭을 받은 후에는 다시 “일대일 팔로업 코칭 평가 보고서”에 기록한다. 이러한 과정을 통해 코치와 피코치 사이에 깊은 친밀감이 생기며 나아가서 발전과 성장의 과정을 가게 된다.

다섯 번째 단계는 피코치가 매 3개월마다 한 번씩 동료 피코치들²¹⁾과 만나 성취되어 가는 목표와 실행전략 기획안을 나누는 과정이다. 코치도 이 모임에 참여하여 피코치들과 함께 지금까지 성취한 목표와 실행전략 기획안을 나누고, 피드백을 주고 함께 성장하고 발전하는 기회를 가진다. 이러한 모임을 원 데이 팔로업 코칭(one day follow up coaching)이라 한다. **여섯 번째 단계**는 피코치가 동료 피코치들과 함께 모이는



<2019년 제3-4기생 대전 GO 목회 코칭 세미나>

원데이 코칭 모임에 다녀 온 후 피드백을 받아 새롭게 정리된 목표와 실행전략 기획안을 GO 웹 페이지(WWW.GOTracking.org)의 자신의 어카운트에 업 로드 한다. 이렇게 하면 코치가 매 3개월마다 피코치의 발전과 성장 상태를 볼 수 있다. 뿐만 아니라 코치를 코칭하는 시니어 코치도 보고 주니어 코치를 코칭 할 수 있다.

마지막 **일곱 번째 단계**는 코치가 1년이 지날 무렵 즈음 피코치는 재 건강 진단을 받는다. 물론 개인과 교회 모두 건강진단을 받기에 건강진단 평가 및 처방 보고서도 2가지 모두 받게 된다. 1년 전과 1년 후를 비교하면서 건강해진 부분은 감사하고, 축하한다. 그러

p.64-74)에서 볼수 있다.

20) GO 코칭에서는 코치와 피코치는 매달 한 번씩 코칭을 하거나 코칭을 받거나 2 사람은 모두 일대일 코칭 하기 전에는 “일대일 팔로업 코칭 준비 보고서”를 작성하고, 일대일 코칭을 마친 후에는 “일대일 팔로업 코칭 평가 보고서”를 작성한다. 일대일 준비 보고서에 코치와 피코치가 사전 코칭을 받기 전에 준비하면서 적는 부분이 있고, 평가 보고서에는 코칭을 받은 후에 적는 부분이 있다. 부록을 보면 알 수 있다.

21) 동료 피코치들은 함께 코칭 세미나에 참석하는 분들을 칭하며, 보통 작으면 5-6명에서 많으면 8-9명으로 형성이 된다.

나 또 건강하지 않은 부분은 원인을 살피고 처방 점을 찾고, 처방을 위한 미래 목표와 실행 전략 기획안을 다시 작성하는 과정이다. 그 결과를 가지고 GO 코칭 축제 컨퍼런스에 참여하고 동료들과 나누고 축하한다.

GO 일대일 팔로업 코칭은 어떻게 이루어지는가?

이제 GO 일대일 팔로업 코칭이 어떻게 이루어지는가? 그 단계를 하나씩 하나씩 구체적으로 살펴보겠다.

첫째단계 코칭: 파트너십(Partnership) 관계 만들기

GO 일대일 팔로업 코칭의 첫 단계는 **코치와 피코치 사이에 파트너십²²⁾** 관계를 만드는 일이다. 파트너십은 피코치가 GO 코칭 세미나를 받는 기간 동안 **제1코치(Junior coach)**와 **제2코치(Senior coach)²³⁾**와 함께 가진다. 제1코치는 주니어 코치, 제2 코치는 시니어 코치가 된다. 주니어 코치는 매달 한 번씩 피코치를 만나 일대일 코칭을 하고, 시니어 코치는 피코치를 코칭하는 주니어 코치(Junior coach)를 만나 3개월에 한번씩 코칭을 한다. 이렇게 함으로 피코치와 코치 사이에 이겹줄 관계의 파트너십을 이루고, 또한 주니어 코치와 시니어 코치와도 삼겹줄 파트너십을 형성하게 된다. 이것이 바로 성경에서 말하는 “한 사람이면 패하겠거니와 두 사람이면 능히 당하나니 삼겹줄은 쉽게 끊어지지 아니하느니라”



<그린오션 코칭 세미나 교재(3권 패키지)>

22) 코치와 피코치와의 파트너십 관계는 (1) 코치가 전문 코치가 될 경우에 피코치는 담임목사, 선교사 혹은 사모가 된다. 그러나 (2) 코치가 목회자, 선교사 혹은 사모가 될 겨우는 피코치는 교회 리더들, 장로님, 안수집사님, 집사님과 권사 혹은 교사들이 될수 있다. 코치는 피코치가 코칭을 받아 주님 안에서 풍성한 삶을 누리고, 또 다른 분들을 코칭하도록 돕는 분이다.

23) GO 코칭에서는 코치로 주니어 코치(Junior coach)와 시니어 코치(Senior coach)가 있다. 주니어 코치(Junior Coach)의 자격은 첫째, 4일간의 코칭 세미나(32시간)를 받습니다. 둘째, 1년간 성취할 목표와 실행전략 기획안을 작성하고, 코치로부터 12회에 걸쳐 팔로업 코칭(36시간)을 받습니다. 셋째, 5-7명의 동료 피코치들과 3일간의 원데이 코칭 모임에 참여하여(24시간) 피드백을 받고 업데이트하고 성취한 목표와 실행전략 기획안을 코치에게 보냅니다. 넷째, 일년이 지날 때에 그린오션 축제 컨퍼런스에 참여하여 자신이 성취한 목표와 실행전략 기획안을 나누고(8시간), 변화와 성장을 만드는 분입니다.(총 100시간) 그러나 시니어 코치(Senior Coach)는 주니어 코치로서의 과정을 밟은 분으로서 첫째, 시니어 코치와 함께 팀을 이루어 4일간의 코칭 세미나에 참여하여 강의 혹은 퍼실리테이트(facilitator) 역할(32시간)을 감당합니다. 둘째, 2명 이상의 피코치를 정해 1년간 12회 팔로업 코칭(72시간)을 합니다. 셋째, 3일간의 원데이 코칭 모임을 인도합니다(24시간). 넷째, 동료 목회자들과 함께 GO코칭 축제 컨퍼런스에 참여하여 피코치들이 성취한 목표와 실행전략 기획안을 나누고(8시간) 변화와 성장을 경험한 분입니다. 다섯째, 2권 이상의 코칭 관련 책을 읽고 2편의 코칭 소감을 쓴 후(44시간) 목회자들 앞에서 나눕니다.(총180시간)

라”(전4:12)는 말씀과 같은 것이다.

또 코치와 피코치 사이의 파트너십이 형성되면 그 관계는 최소한 1년간 유지된다. 매월 한 번씩 일대일 팔로업 코칭을 할 때에 서로가 알맞은 날짜와 시간을 정해서 카톡이나 직접 만남을 통해 코칭이 이루어진다. 이때에 GO 코칭 연구소²⁴⁾에서 발행한 **“일대일 팔로업 코칭 가이드 북(total p.110)”**을 활용한다. 이 가이드북 속에는 코치와 피코치가 활용할 “목표와 실행전략 기획안 작성”, “일대일 팔로업 코칭 준비 보고서”, “일대일 팔로업 코칭 평가 보고서”, “코칭관련 책 소감” 읽기 등이 들어 있다.

둘째단계 코칭: GO 건강진단 도구로 건강 진단

피코치가 GO 일대일 팔로업 코칭을 받기 위해서 코치는 자신의 현재 상황 파악을 위해 영적 건강 진단을 한다. 이를 위해 코치는 2가지를 질문한다. 하나는 “당신이 현재 잘 하고 있는 것을 무엇인가요?”, 다른 하나는 “앞으로 당신이 변화가 되어야 할 것은 무엇인가요?”라는 질문이다. 이렇게 질문하는 목적은 피코치의 건강한 면은 무엇이고, 그가 미래 발전이 되어야 할 부분을 무엇인지 찾기 위함이다. 변화 되어야 할 면 중에서도 몇 가지 가장 중요한 이슈(MIT: most important thing)를 찾아 그 이슈 해결을 위한 **“목표와 실행전략 기획안”**²⁵⁾을 만들기 위함이다. 물론 목표와 실행전략을 만들 때에는 피코치가 가진 비전과 핵심가치에 근거를 해야 한다. 이는 일관성이 있고 방향성이 있는 삶을 살기 위함이다.



< 2019년 제4기생 천안 목회 코칭팀 >

또 하나 신빙성이 있는 도구를 사용해서 피코치를 진단하는 경우이다. 필자는 앞에

24) 그린오션 코칭 연구소는 2020년 1월에 한국에서 만든 목회 코칭을 연구하는 기관이다. 이 그린오션 코칭 연구소는 원래 미국에서 2012년에 만든 GO Thrive Coaching을 한국에서는 그린오션 코칭 연구소로 등록한 것이다. 하는 일은 목회자, 선교사, 사모 그리고 평신도 리더들의 코칭 리더십을 훈련하여 개인을 삶과 사역을 풍성하게 할 뿐 아니라, 교회의 발전과 성장을 돕는다.

25) “목표와 실행전략 기획안”은 피코치가 한 해 동안 개발해야 할 주제를 찾고, 그 주제 해결을 위한 목표를 설정하고, 그 목표 성취를 위한 실행 전략을 만든 것을 말한다. 예를 들어 피코치가 한 해 동안 개발할 점이 영감있는 예배를 드리는 것이라면, 영감있는 예배를 드리기 위해 “우리 교회 주일 예배가 영감이 있게 드러지기 위해 중보 기도팀을 구성하고, 매 주일 예배 전 30분간 예배를 인도하는 분, 설교하는 분, 기도 담당자, 찬양 지휘자와 반주자 그리고 찬양팀원을 기타 예배와 관련된 분들을 위해 중보 기도를 드린다” 라고 할 수 있다. 실행 전략으로는 (1)중보기도팀은 예배 위원을 중심으로 5명 정도로 정한다. (2) 매주일 오전 10:00-10:30사이에 중보기도 시간을 가진다. (3) 중보 기도하는 장소는 0000 실로 한다. (4) 매주일 만날 때 마다 교회 기도 제목을 찾아 기도한다. 등으로 작성할 수 있다.

서 언급한 바와 같이 미국에서 15년간 300개의 한인 교회 교인들을 대상으로 NCD에서 만든 도구를 사용하여 진단한 경험이 있다. NCD는 8가지의 주제(topic)를 중심으로 건강 상태를 진단한다. 옆의 그림에서 보듯이 사역자를 세우는 지도력, 은사중심사역, 열정적 영성, 기능적 구조, 영감있는 예배, 전인적 소그룹, 필요중심 전도 그리고 사랑의 관계이다. 필자가 이 도구를 사용하면서 깨달은 것은 8가지의 질적 수치가 높을수록 피코치는 건강하였고, 낮을수록 피코치는 건강하지 않았다. 다른 한 가지는 8가지의 질적 수치가 똑 같은 점수를 받았더라도 그 질적 요인들이 들쭉날쭉하기보다 가지런하게 된 피코치가 더 건강하다는 원칙을 깨달았다.



NCD의 교회 건강진단 8가지 요인들



< 다윗의 4C 모델: 4가지 대주제와 12가지의 소주제의 관계 >

앞에서도 언

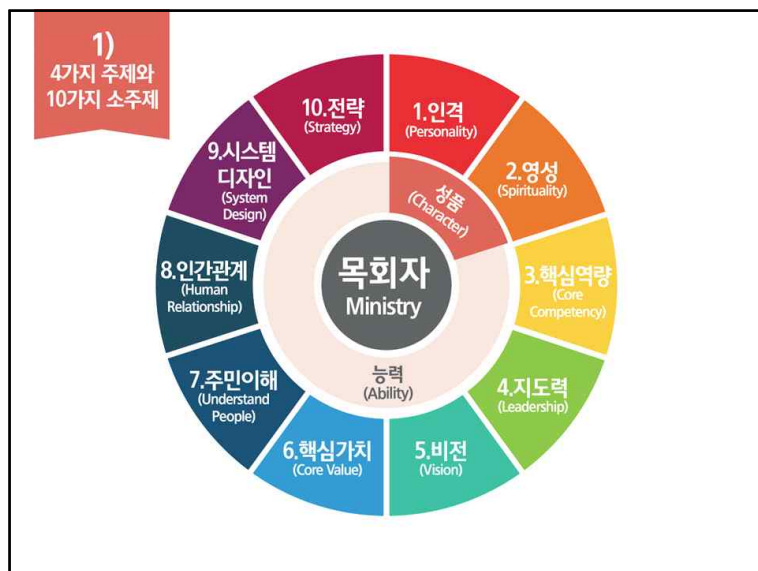
급하였지만 필자는 2006년에 “다윗의 4C 모델(David's 4C Model)”이라는 도구를 개발했다. 이 도구는 시편 78:70-72절을 중심으로 1) 다윗을 양의 우리에서 부르신 하나님(God's Calling), 2) 그에게 이스라엘 공동체를 맡겨 섬기게 하신 하나님(community/Israel), 3) 그를 완전한 마음을 갖도록 기르신 하나님(character/integrity of heart), 그리고 4) 다윗에게 정교한 손을 훈련하신 하나님(Competency/skillful hands)이라는 4개의 대 주제(big topic)로 설문지가 작성되어 있다. 각각의 대 주제들 아래 3개씩 소주제(small topic)들이 작성되어 있고 전체 12개의 소주제들을 뒷받침해 줄 수 있는(관련된) 81개의 설문을 작성해서 다윗의

4C 모델 도구라고 명하게 되었다.

2006-2007년 사이 8차례의 “그린오션 목회전략 세미나”에 참석한 105명의 목회자들의 건강 상태를 진단하고 처방한 후에 나온 결과를 모아 “당신의 목회를 그린오션으로 가게 하라”(요단 출판사, 2008)를 출판했다. 그 후 12년 동안 2,000여명의 목회자와 선교사, 1,500여명의 평신도 리더들의 건강 상태를 진단, 분석, 그리고 평가해서 “건강진단 평가 및 처방 보고서(44쪽)”를 만들었다. 이것을 기초해서 목회자들이나 교인들이 미래 성취할 목표와 실행전략 기획안을 작성하도록 돕고 있다.

이렇게 피코치의 건강을 진단하면 자연스럽게 피코치나 현재 교회의 건강한 면이

나타나고, 또한 미래 개발되어야 할 면이 나타난다. 그것을 기초해서 건강한 면은 계속 건강하도록 돕지만, 건강하지 않은 면은 건강할 수 있도록 목표와 실행전략 기획안을 만들어 그것을 기초해서 팔로업 코칭을 함으로써 더 건강한 길로 나아가도록 돕는다. 사람도 종합 병원에 가면 보통 30여 가지의 분야를 진단하게 된다. 그 후에 나타난 결과를 볼 때에 소화 기관인 위를 제외한 다른 부분은 대체적으로 건강지만, 위가 건강하지 않다면 그 위를 건강하도록 약을 처방받아 보완 작업을 하면 위가 건강해 진다. 수술이 필요하다면 수술을 함으로서도 건강을 유지할 수 있다. 이것은 한의사에게서도 똑 같은 방법으로 적용이 된다. 한의사들이 진맥을 한 후에 보완해야 할 부분이 발견되면 보완하기 위한 한방을 처방해 주는 것과 같다.



< 다윗의 4C 모델: GO 목회자/선교사 건강진단 10가지 소주제>



<2019년 제4기생 대전B팀 그린오션코칭>

셋째 단계 코칭:건강진단 평가와 처방 보고서에 따라 목표와 실행전략 기획안 작성

세 번째 코치가 코칭 할 일은 피코치의 건강 진단 결과에 나타난 보고서를 기초해서 목표와 실행전략 기획안을 만들도록 돕는다. 피코치는 건강을 진단하면 40여 쪽의 **“건강진단 평가와 처방 보고서”(health diagnosis assessment and treatment report)**²⁶⁾를 받게 된다.

이것을 자세하게 살펴보면 피코치의 건강한 분야를 볼 수 있고 동시에 건강하지 않기에 개발해야 할 분야도 볼 수 있다. GO 코칭에서는 80여개의 설문 중에서 12개의 건강한 분야와 12개의 불건강한 분야를 정리해서 일목요연하게 보여 준다. 예를 들면 예배(worship)와 영성(spirituality) 분야에서 대체적으로 건강하지만, 전도(evangelism)와 전략(strategy) 분야에서 불건강한 것으로 나타나는 경우 피코치는 미래 더 건강해야



<2020년 제4기생: 용인팀 코칭 축제 컨퍼런스>

할 분야가 전도와 전략이기에, 전도와 전략을 보완하기 위한 **“목표와 실행전략 기획안”(goal and action strategy plan)**을 만들게 된다.

목표와 실행전략 기획안을 만들 때는 5가지의 요인(elements)으로 구분이 된다. 첫째 요인은 교회 장기적인 비전이다. 이 비전(vision)은 10-20년 후 하나님이 나의 삶에 주신 미래 도전적인 그림(future challenging picture of church)이다. 둘째는 하나님이 주신 삶의 핵심가치(core values)이다. 이 핵심가치는 영원히 변하지 않는 진리/믿음(forever and unchanging truth/belief)이다. 핵심가치는 4-7개 정도이면 된다. 셋째는 피코치가 미래 개발해야 할 점이다. 예를 들면 만일 교회가 전도(evangelism)와 전략(strategy)적인 면이 건강해 지기 원한다면 이 2가지가 바로 개발점이다. 넷째가 그 개발 점을 개조해서 만들어야 할 목표(goal)이다. 목표는 피코치가 미래 성취할 가장 중요한 것들(most important things)이다. 마지막 다섯 번째로 목표 성취를 위한 실행전략이다. 실행 전략은 목표 성취 위한 구체적이고 세밀한 계획들을 말한다.

26) GO 코칭에서는 목회자, 선교사, 사모 혹은 평신도 리더들이 GO 건강진단 도구로 건강상태를 진단하면 40여쪽의 건강진단 평가 및 처방 보고서가 전달이 된다. 이 속에는 건강상태를 진단하는 큰 주제들과 작은 주제들, 그리고 작은 주제와 관련된 설문을 구체적으로 하나 하나씩 보여 준다. 이때에 개인의 건강상태와 다른 분들의 건강상태를 비교해서 보여 주기에 진단을 받은 분은 자신의 건강상태를 비교해서 바라볼수 있다. 예를 들면 아주 건강한 분들은 하루 38분, 일반적으로 건강한 분은 23분, 그리고 건강하지 않은 분은 16분으로 조사된 통계치 옆에 건강진단한 분은 어떠한지? 보여준다. 그렇게 함으로 자신의 위치를 파악하고 미래 더 발전해야 할 면이 어떤 면인지 알게 한다. 이것을 기초해서 개인이 개발할 점을 찾고, 그것을 개발하기 위한 목표와 실행전략들을 세우게 하고, 세운 후에 그 목표와 실행전략 기획안을 기초해서 일년간 코칭을 받고, 더 건강한 삶을 누리도록 돕는다.

이렇게 다섯 가지의 요인들을 정리해서 짧으면 3-5.pp, 길면 7-12.pp로 만들면 피코치는 한 해 동안 성취할 목표와 실행전략 기획안이라 할 수 있다. 목표와 실행전략 기획안을 중심으로 코치와 함께 성취 과정을 밟으면 훨씬 보다 더 건강하고 경쟁력이 있으며, 차별화된 그리고 하나님의 영광을 들어내는 삶



< 2020년 제5기생 충청팀 GO 목회 코칭 세미나 >

으로 업그레이드(up grade) 된다. 피코치가 만들 목표와 실행전략 기획안은 피코치 자신이 작성한다. 그러나 경우에 따라 교회의 목표와 실행전략 기획안을 만들려면 **실행 전략팀**²⁷⁾이 동참되어야 한다. 실행전략팀은 교회의 크기에 따라 보통 3-9명으로 구성한다. 교회가 나아갈 목표와 실행전략은 혼자서 만들지 않고, 실행전략팀을 선정한 후 함께 공유와 공감을 거쳐 보편적이며 객관적인 것이 만들어 질 때 생산성이 이루어진다. 잘 만들어진 교회의 목표와 실행전략 기획안은 교회 당회나 제직회 혹은 중요한 기관의 인준(recognition)을 받아 실행하는 것이 좋다.

네째단계 코칭: 목표와 실행전략 기획안 중심으로 일대일 팔로업

피코치는 목표와 실행전략 기획안을 만드는 것만으로 약하다. 잘 준비되고 만들어진 목표와 실행전략 기획안은 이미 50%의 성취가 이루어졌다 해도 과언이 아니다. 그 만큼 목표와 실행전략 기획안을 만드는 일이 어렵고 중요하다. 수고와 시간이 많이 든다. 그러나 목표와 실행전략 기획안을 만들었다 해서 저절로 이루는 지는 것이 아니다. 목표와 실행전략 기획안을 기초해서 피코치는 실행 과정을 차근히 밟아 가야 한다. "실행이 답이다(더난 출판, 이민규 저)"라는 책이 있다. 그만큼 실행(action: 실행을 함)이 중요하지 활동(activity: 일만함)이 중요하지 않다. 또 피코치가 세운 목표와 실행전략이 잘 실행이 되도록 돕기 위해 코치가 옆에 함께 걸어가 준다. 이 코치는 피코치가 만든 목표와 실행전략 기획안을 기

27) 실행 전략팀은 한 기관의 목표와 방향을 설정하기 위해 만든 아젠다(Agenda)를 만드는 팀이다. 이 아젠다 속에는 교회의 비전과 핵심 가치에 따라 한해 성취할 목표와 실행전략이 들어 있다. 이 실행전략팀은 매달 한 번씩 정기적으로 만나 지난 한 달간 목표가 어느 정도 성취되었으며, 다음 달에 관심을 기울여야 할 목표들은 무엇인지 찾고 기도하는 팀이다. 이 팀이 운영이 되려면 각 팀원들 각자 감당할 명세서(job description)를 만들어야 한다. 그리고 그 명세서에 따라 책임을 지우고 감당한 후 정리하여 실행 전략 부팀장에게 넘겨 전체를 정리하고 프린트 한다. 실행전략팀의 크기는 교회 교인들의 숫자에 따라 다르지만 작은 사이즈의 교회는 3-5명, 중간 사이즈의 교회는 5-7명, 그리고 큰 사이즈의 교회는 7-9명으로 구성한다. 구성원은 목사, 장로, 집사 등 교회가 세운 전략에 관심을 가지고 있는 분들로 정한다.

초해서 매월 한 번씩 직접 만나거나 이 메일 혹은 카톡을 통해 점검하고 평가를 한다.

피코치가 섬기는 교회의 경우는 개인의 경우와 거의 같다. 다만 다른 것은 교회의 건강을 진단하고 처방을 한 실행전략팀원들을 피코치가 팀 코칭을 한다. 피코치가 실행전략팀이 만든 목표와 실행전략 기획안을 기초해서 1년이라는 기간 동안 매월 한 번씩 실행전략팀을 만나 일대일 팀 코칭을 한다. 거의 대부분은 피코치가 실행전략팀과 매달 정기적으로 매월 4째주면 4째 주, 첫째 주이면 첫째 주에 만나 팀 코칭을 한다. 그러면서 피코치는 한 달에 한번은 코치를 직접 만나거나 혹은 카톡을 통해 코칭을 받는다.

코치가 피코치를 만나거나 카톡을 통해 일대일 팔로업 코칭을 할 때 반드시 피코치가 보낸

목표와 실행전략 기획안을 가지고 코칭을 한다. 이때에 코치는 밥 로간(Bob Logan)이 개발한 **5R 코칭 대화법**을 활용한다. 5R 코칭 대화법의 구성은 1) 관계형성하기(relation), 2) 살피기(reflection), 3) 재초점하기(refocus), 4) 자료제공하기(resource), 그리고 5) 평가하기(review)로 되어 있다. 1) 관계 형성은 코치가 피코치를 만나 아이스 브레이킹을 하는 시간이다(5분 정도). "지난 한 달간 잘 지내셨지요? 등의" 질문을 던진다. 2) 살피기는 피코치가 지난 한 달간 성취한 목표와 실행전략들을 살피는 시간이다. 코치는 피코치를 향해 "지난 한 달간 어떤 목표에 관심을 기울이시었나요?" "그 목표를 성취하는데 즐거운 일은 무엇이었나요? 혹은 어려운 일인데요" 그것을 통해 배우신 것은 무엇이었나요?"라는 질문을 하고 반응을 듣는 시간이다(20분간).

3) 재초점하기는 피코치가 다음 달에 신경을 써야 할 부분을 질문한다. 코치가 피코치를 향해 "다음 달에 몇 가지 성취해야 할 목표 가운데서 제일 먼저 마음에 두어야 할 부



<2018년 말레이, 쿠알라룸프르 마인즈 힐링교회 코칭팀>



분은 무엇이지요?, 그것을 위해 어떤 준비를 해야 하나요? 그 일을 하게 되면 어떤 변화가 개인이나 교회에 찾아 올 것이라 생각하나요? 등”의 질문하고 대답하는 과정이다. 이렇게 함으로서 코치는 피코치가 스스로 미래에 해야 할 중요한 일을 찾게 하고, 그것을 감당할 수 있는 용기와 힘을 준다(15분정도). 4) 자료 제공하기이다. 이것은 피코치를 향해 목표와 실행전략을 이루어가는 일에 도움을 받아야 할 것이 없는지? 질문할 수 있다. 코치가 제공할 수 있는 것은 하고, 없는 것을 구해서 줄 수 있다(5분). 마지막으로 5) 평가하기이다. 피코치를 향해 코치가 “오늘 일대일 팔로업 코칭이 당신의 삶에 어떤 도움이 되었는가요?, 이러한 일대일 코칭을 계속하면 당신의 삶과 사역에 어떤 변화가 올 것이라 생각하나요?”라는 질문을 할 수 있다(5분).

3.5 R 코칭 대화 모델

- 1) Relating (관계 맺기) : **서먹 서먹한 관계 풀기**
- 2) Reflection (살펴보기) : **축하 할 일이나 짜증나는 일들을 찾기**
- 3) Refocus (재초점하기) : **우선 순위에 두고 성취 할 일을 나눔**
- 4) Resources (자료를 제공하기) : **가치있는 자료 제공**
- 5) Review (점검과 평가하기) : **목표들 중에 성취된 것과 코칭 과정**



<2019년 서남아시아, 네팔 카트만두 GO 코칭 사역>

이렇게 코치는 피코치가 세운 목표와 실행전략 기획안이 성취 과정을 밟도록 1년간 옆에 동행하면서 매월 한번씩 12차례에 걸쳐 일대일 코칭을 한다. 일대일 물론 코칭을 하기 전에 준비를 위해 코치나 피코치는 “**일대일 팔로업 코칭 준비 보고서**”에 질문에 따라 각자의 생각을 기록한다. 이 속에는 코치와 피코치가 기도하면서 하나님의 뜻을 찾고 마음 준비를 위함이다. 코치와 피코치가 일대일 팔로업 코칭을 마친 후 각자가 어떻게 팔로업 코칭이 이루어졌는지 “**일대일 팔로업 코칭 평가 보고서**”도 기록한다. 이렇게 하면서 코치와 피코치는 파트너십으로 코칭을 하고 또 코칭도 받게 된다. 결국은 코칭의 목적은 **코치와 피코치가 함께 성장과 성숙을 위한 일**이요, 성과 **창출**이요 그리고 **상승 효과**를 만들어 **하나님의 영광**을 드러내기 위함이다.

다섯째단계 코칭: 성취된 목표와 실행전략 기획안 동료들과 나눔

다섯째는 피코치가 성취되어가는 과정을 기록한 목표와 실행전략 기획안은 코치와

만 나누지 않는다. 코칭을 받고 있는 다른 동료 피코치들과 만나 다양한 분야에서 다양한 방법으로 성취된 기획안을 나눈다. 이것을 GO 코칭에서는 **원 데이 코칭(one day coaching)** 모임이라 한다. 이렇게 함으로서 한 사람의 나눔이 5명이 모이면 5명, 7명이 모이면 7명의 아이디어나 생각이나 철학을 서로 공유하게 된다. 또 피코치는 주위 피코치들에게 자신의 것을 주기도 하고, 동료 피코치들의 것을 받기도하면서 영적 가치를 생산시킬 수 있다. 여기에는 코칭에 참여하는 분들은 열린 마음(open mind)이 작동이 되어야 감당을 할 수 있다.



<2018년 유럽 선교사 GO 코칭세미나(체코, 프라하)>

열린 사역을 지향하는 피코치들을 중심으로 이러한 일은 진행이 될 수 있다. 그렇기에 코칭 세미나를 하면서 5명에서 7명의 피코치들이 한 팀을 이루어 서로 배우고, 지식이나 정보를 주기에 성취한 목표와 실행전략 기획안을 나눌 때에 많은 부분 염려나 걱정을 축소할 수 있다. 코칭을 하면서 가장 중요한 것 중에 하나가 “우리는 팀이다”, “코칭은 팀으로 한다.”라는 자세이다. 바나바가 안디옥 교회에서 바울과 팀으로 사역을 했다. 바나바는 코치로서, 바울은 피코치로서 수평 관계를 맺고 코칭을 함으로 안디옥 교회는 기독교 역사상 처음으로 그리스도인(Christian), 즉 “예수님 밖에 모르는 사람, 예수님께 빠진 사람, 예수에 미친 사람”이라는 칭호를 얻게 되었다.(행11:26) 이드로 코치도 모세와 팀을 이루어 코칭을 함으로 수많은 리더들을 양성할 수 있었고, 평안의 목회를 할 수 있었다.(출18:18,20-21)

“가까이 가려면 혼자 가고, 멀리 가려면 함께 가라”는 아프리카의 격언과 같이 코칭은 1년이나 혹은 2년 정도 장기간 진행하기에 피코치는 코치와 함께 가야 한다. 이 시대는 독불 장군은 살아남지 못하고, 함께 가는 자만 살아남는다. 그렇기에 피코치는 코치와 함께 그리고 함께 코칭을 받고 있는 동료들 함께 가야 한다. 특히 피코치는 자기가 섬기는 교회의 실행전략팀을 코칭 할 경우 실행전략팀을 코칭하기 전에 반드시 팀원들과 한사람 한사람씩 개별적인 코칭을 해야 한다. 이렇게 하면서 실행전략팀 개개인이 맡은 사명을 감당할 수 있도록 도울 수 있다. 그렇지 않고 매달 한 번씩 실행전략팀 모임만 한다면 생산적인 코칭이 이루어지지 않는다.

여섯 번째 단계: 성취된 목표와 실행전략 기획안을 업로드 시킴

피코치는 코치로부터 애초에 세운 목표와 실행전략 기획안을 매월 한 번씩 점검하고 피드백을 받는다. 피코치는 개인이 세운 목표와 실행전략 기획안도 하지만, 그가 섬기는 교회의 목표와 실행전략 기획안도 피드백을 받는다. 이렇게 하면서 개인이나 실행전략팀이 만든 목표와 실행전략 기획안은 객관적으로 피드백이 이루어지고 그 결과가 창출된다. 그것으로 끝나서는 아니 된다. 매 3개월마다 한 번씩 점검하고 평가된 목표와 실행전략 기획안의 결과를 모아 재정리한 후에 GO 코칭에서 운영하는 웹인 WWW.GOTracking.org 에 업로드 한다. 이 GO 코칭 웹에 들어가면 자신만이 가진 고유 어카운트(account)가 있다. 이를 위해 GO 코칭 사무실에서는 등록을 할 때에 개인의 아이디(ID)와 패드워드(PW)를 지급한다.

이렇게 하는 이유가 무엇인가? 피코치가 성취한 목표와 실행전략 기획안을 코치에게 보여 주고 코칭을 받기 위함이다. 동시에 코치(Junior coach)를 코칭하는 시니어 코치(Senior coach)에게도 보여 주기 위함이다. 이렇게 매 3개월마다 한 번씩 주니어 코치와 시니어 코치는 피코치가 올린 성취된 목표와 실행전략 기획안을 살펴본다. 그렇게 해야 시니어 코치가 주니어 코치를 코칭할 수 있다. 이것이 바로 이겹줄 코칭으로 끝나지 않고, 삼겹줄 코칭으로 이어 갈때 객관적이고 열린 코칭이 이루어질 수 있다. 앞서서도 언급을 했지만 GO 코칭은 이겹줄 코칭을 넘어 삼겹줄 코칭을 활용한다. 가능하면 사겹줄 코칭, 오겹줄 코칭으로 이어지는 것이 **GO 코칭이 추구하는 비전이요 가치이다.**

필자가 코칭을 받으면서 가장 영향력을 받은 분이 밥 로간(Bob Logan) 교수이다. 미국 남침례회 국내 선교부에서는 그 분으로부터 상당한 빛을 지고 있다. 그는 풀러 신학교 교회 성장학 교수로서 또한 미국 코칭 네트워크(Coaching Network)의 대표로 있으면서 필자에게도 큰 영향력을 주었다. 그는 **“코칭이 코**



< 2019년 태국, 방콕 해외 선교사 코칭 이사회>

칭으로 끝나고 재생산이 없으면 코칭은 헛 것이라” 고 말을 했다. 이것은 바울이 디모데를 향해 사겉줄을 강조한 말 “내 아들이 그러므로 네가 그리스도 안에 있는 은혜 속에서 강하고 또 네가 많은 증인 앞에서 **내게 들은 바를 충성된 사람들에게 부탁하라 저희가 또 다른 사람을 가르칠수 있으리라**”(딤후 2:1-2)와 같은 맥락이다.

일곱째단계 코칭: 새 목표와 실행전략 기획안을 만들어 GO코칭 축제컨퍼런스 참석

마지막으로 피코치가 위기를 극복하는 방법으로 재 건강진단을 하고, 그 자료를 기초해서 새로운 목표와 실행전략 기획안을 만들어 GO 축제컨퍼런스에 참석한다. 재 건강진단을 하면 “건강진단 평가와 처방 전략 보고서”에는 제1차 때에 건강 진단한 보고서와 제2차에 건강 진단한 보고서가 나란하게 비교된 모습을 볼 수 있다. 이 비교 그래프를 보면 목회자가 성취하고자 했던 면에 어떤 변화와 성장이 이루어졌는지? 어떤 면은 더



< 2019년 12월 미국 달라스 목회 코칭 네트워크 >

건강해 졌는지, 어떤 면은 미래 더 개발해야 하는지? 한 눈으로 볼 수 있다. 보통 제1차 건강진단을 한 후에 제2차 진단을 받으면 평균적으로 목회자는 5-6 포인트²⁸⁾ 정도 상승이 되는 것으로 나타났다. 이는 목표와 실행전략 기획안을 만들고 코칭을 받으면서 반드시 좋은 결과는 나타나는 법이다.

재진단 후 작년에는 전도와 전략이었지만 이번에는 역량과 리더십의 개발이 될 수도 있고, 영성과 인격의 리더십의 개발이 될 수도 있다. 어떤 면이든지 상관없이 다시 그 이슈를 찾아 그것을 개발하기 위한 목표와 실행전략 기획안을 만든다. 두 번째 만들 때는 훨씬 가볍고 쉽게 만들 수 있다. 피코치(목회자)가 제1차와 제2차 건강진단 보고서를 우선적으로는 실행전략팀과 나눈다. 함께 변화와 성장이 된 면을 찾고, 미래 개발해야 할 면도 찾아 함께 모여서 다음해에 성취할 목표와 실행전략 기획안을 만든다. 만든 것은 교회 운영위원회나 제직회나 기타 기관에 나누고 그들로부터 인준을 받아 새 한해를 시작한다.

28) <당신의 목회를 그린오션으로 가게 하라>에서 말하는 건강진단 10가지 요인들을 살펴 보면 첫 번째 2016년도 24명의 목회자들을 대상으로 조사한 바에 의하면 제1차 진단 후 다시 제2차 건강을 진단할 경우에 평균 +5.12% 성장을 하였다. 그러나 2020년 38명의 목회자들의 데이터에 의하면 10가지 주제들의 평균이 +5.85% 성장이 있었다. 해외 선교사의 경우는 12명이 재진단을 받았는데 평균 +6.41이 성장을 하였다. 이를 종합해 보면, 평균적으로 5-6% 정도로 성장을 한다는 사실을 알 수 있다.

여기서도 중요한 것은 이렇게 만든 목표와 실행전략 기획안을 피코치는 가지고 **“GO 코칭 축제 컨퍼런스”**에 참석한다. 여기서 5명에서 7명의 동료 분들이 팀이 되어 나눔으로 함께 배우고 성장하는 기회를 가지게 된다. 교회마다 피코치마다 이슈들이 다 다르기에 이면과 저면 여러 면을 찾아 발전시키고, 성장시키는 방법과 전략을 함께 배울 수 있다. 코치나 피코치든 언제나 주위 동료들로부터 배워야 한다. 항상 코치를 두고 객관적인 차원에서 내 사역을 바라보아야 하고, 코치로부터 피드백을 받으면서 성장해야 한다. 코치의 도움을 받아 객관적인 목표와 실행전략을 만들고, 실행전략팀과 나누고, 동료들과 나눔으로 포괄적이며, 원만한 목표와 실행전략 기획안이 만들어지고, 또한 실행이 되면 새로운 변화와 성장을 하게 된다.

결론

이상을 종합해 본다. 한국교회가 위기에 있다. 그 위기를 맞이하게 된 원인을 살펴 보았다. 목회 코칭 면에서 볼 때에 한국 교회 목회자들이 성도를 재생산하는 분들로 세우지 못하였고, 단독 리더십에서 공동 리더십으로 방향을 바꾸지 않았고, 수직적인 리더십에서 수평적인 리더십으로 전환을 하지 않았고, 목표와 실행전략을 세우기 위한 진단에 관심을 기울이지 않았고, 목회 전문 코치를 두지 않았고 그리고 목표와 실행전략에 대한 평가문화도 만들지 못하였기 때문일 것이다. 한국 교회가 위기에서 벗어날 수 있는 방법 중 하나는 GO 일대일 팔로업 코칭이다.

이를 위해 첫째는 코치와 피코치와 코칭 파트너십 관계를 맺는다. 둘째 코치는 피코치는 건강을 진단하고 이슈를 찾아야 한다. 세째 그것에 기초해서 목표와 실행전략 기획안을 작성해야 한다. 네째 매달 한 번씩 코치를 만나 코칭한다. 그리고 교회 실행 전략팀원도 코칭한다. 다섯째는 코칭을 받는 동료들과 매 3개월마다 한 번씩 만나 성취된 목표와 실행



<2020년 제5기생 전복팀 GO 목회 코칭 세미나>

행전략 기획안을 나누고 피드백을 받는다. 여섯째 성취된 목표와 실행전략 기획안을 피드백 받고 재정리해서 WWW.GOTracking.org 에 업로드 한다. 그렇게 함으로 코치와 피코치, 또 주니어 코치(Junior coach) 시니어 코치(Senior coach)가 삼겹줄 코칭을 한다. 이제 마지막으로 일곱째는 코칭이 끝날 무렵에 재 건강진단을 해서 또 다른 목표와 실행전략 기획안을 만들어 주위 동료들과 축하 컨퍼런스를 가진다.

이 일은 누구나 혼자 할 일이 아니다. 코치가 옆에서 동행하면서 이루어진다. 코치와 피코치는 함께 팀이요 파트너십 관계에 있다. 코칭을 할 때에는 3가지 기술인 경청, 질문 그리고 피드백과 5R 코칭 대화법을 활용한다. 그리하면 목회자와 교회는 위기의식에서 벗어나고, 변화와 성장을 이루고, 하나님의 영광은 선포된다. 할렐루야!

<실습활동(2)>

GO 일대일 팔로업 코칭은 7 단계를 거쳐서 성취가 됩니다. 옆 사람과 함께 7 단계 과정이 무엇인지? 그 내용을 차례 차례 1-2분 안에 나누기 바랍니다. 또 당신이 속한 조직이나 교회에서 코치와 피코치 사이에 일대일 팔로업 코칭이 이루어지면 어떤 미래가 만들어 질지를 그림으로 그리고 나누기 바랍니다.

● 글쓴이: 석정문 교수

GO Thrive Coaching, International Coordinator(2012년-현재)

미국 Midwestern Baptist Theological Seminary, 목회코칭 객원교수(2015년-현재)

미국 국내선교부 선교사/아시안 사역 전략가(1997-2012년)

미국 북침례회 노든 침례신학 대학원 한국부 학감(1994-1997년)

미국 싸우스웨스트 대학교, 시카고 SBU Campus 학감(1992-2002년)

미국 남침례회 한인교회/캔사스시티. 내쉬빌. 시카고 지역 교회개척과 담임 목회(1983-1997년)

미국 Moody Bible Institute, Chicago(BA)

미국 Midwestern Baptist Theological Seminary, Kansas City, Missouri(M.Div.,)

미국 Northern Baptist Theological Seminary, Lombard, Illinois(D.Min.,)

작성일자: Revised on 2020년 6월 16일