

## 변화를 창출하는 코칭

서 론 :

“사람의 마음에 있는 모락은 깊은 물 같으니라 명철한 사람은 그것을 \_\_\_\_ 내느니라” (잠언 20:5).

### 1. 생각의 시간 갖기

당신은 코칭에 대해 들어 본적이 있습니까?

당신은 코칭 세미나에 참석한 적이 있습니까?

당신은 개별적 코칭을 받아 본 적이 있습니까?

당신은 코칭을 해서 교회를 건강하게 세운 적이 있습니까?

당신은 코칭을 인도하면 얻어지는 영적 이익은 무엇이라고 생각합니까?

### 2. 농구 코치 필 잭슨과 그의 팀 이야기

### 3. 코칭의 파생어

- 1) 스포츠 코치 : 영국의 수영선수
- 2) 재정 코치 : 재정을 성공적으로 관리하도록 돕는 사람(토마스 레너드: Thomas Leonard)
- 3) 학습 코치 : 옥스포드 대학에서 학생들의 수업을 돕는 사람
- 4) 임원 코치 : 기업체 CEO들의 기업의 목표를 성취하도록 돕는 사람.
- 5) 청소년 코치 : 청소년들의 인생을 올바른 방향 설정
- 6) 부모 코치 : 원만한 자녀 교육
- 7) 교사 코치: 학생들의 실력향상을 위한 학습지도
- 8) \_\_\_\_ 코치: 사람이 행복하고 가치 있는 삶을 추구.
- 9) \_\_\_\_ 코치: 평신도 리더들의 건강한 영성과 리더십을 세워주는 사람
- 10) 구(역장)코치: 건강한 구역원들의 공동체 형성하도록 도움

### 4. 코칭의 유래와 정의

- 1) 15세기 유럽 헝가리에서 왕족의 이동 수단으로 사용했던 마부(혹은마차)이며, 당시는 \_\_\_\_ (Kocs)라

부름

2) 1840년대 영국의 옥스퍼드에서 학생들의 성적향상을 돕는사람  
을 코치라부름 (1880년스포츠 선수도적용)

3) 1980년 이후 재정코치, 기업 코치, 청소년코치,...글쓰기 코치,  
\_\_\_\_코치라는 다양한 말이 생김



**<실습 활동(서론1,2) >**

1. 코칭의 유래와 정의를 음미해 볼 때 당신이 얻은 "인사이트(insight)" 혹은 유출해 낼 수 있는 중요한 "아이디어(ideas)"는?

\* 코칭의 유래와 정의에서 유출해 낼 수 있는 아이디어는?

- 1) 신뢰 관계
- 2) \_\_\_\_\_ 파악(출발지)
- 3) \_\_\_\_\_ 목표설정(도착지)
- 4) 로드 맵 실행 코칭
- 5) \_\_\_\_\_ 창출(성과)

2. 코칭의 정의를 자신의 말로 쓰라.

3명이 한 팀을 이루어 각자의 생각을 발표하고, 종합하고 난 뒤 팀 리더가 중복되는 키워드를 중심으로 한 문장을 만들어 대형 사이즈 포스 잇지에 쓰고. 2-3분씩 발표하라.(30분간)

## 제1강: 코칭의 신뢰 관계(Trust relationship)

### 1. 성경적 관점

#### 1) 구약: 이드로와 모세(출 18:13-27)

바나바와 바울(행 11:23-26)

바나바는 누구인가?(23-24절)

바나바의 특징은?( 25-26절)

“바나바가 사울을 \_\_\_\_\_다소에 가서 \_\_\_\_\_ 안디옥에  
\_\_\_\_\_ 와서 둘이 교회에 일년간 \_\_\_\_\_ 모여 있어 큰 무리를  
\_\_\_\_\_ 제자들이 안디옥에서 비로서 \_\_\_\_\_ 이라  
일컬음을 받게 되었더라.”

제1단계: 코칭의 신뢰 관계

피코치

1. 신뢰 관계



코치

\* 이드로와 모세의 코칭 관계를 5가지 관점 즉, (1) 신뢰관계, (2) 아젠다 발견(출발지), (3) 아젠다 설정(도착지), (4) 로드맵 실행 코칭 (5) 변화 창출(성과)에서 살펴보라.

### <실습 활동(1-1)>

모세는 오랫동안 단독 리더십(Self Leadership)을 발휘했지만, 모세의 장인 이드로를 만난 후 공동 리더십(Empowering Leadership, 위임)으로 변화를 주었다.

1) 그가 변화를 만들어 내는데 가장 큰 장애요소(힘든 점)은 무엇이었다고 생각합니까?

2) 모세가 장인의 말을 들을 수 있었던 원인은 무엇이라고 생각합니까?

3) 모세가 이드로로 부터 코칭 받은 후 얻은 것과 잃은 것은 무엇입니까?

## 2) 신약: 바나바와 바울(행 11:19-30, 9:26-27, 4:36-37)

이드로와 모세(출 18:1-27)

이드로의 특징은?

경청(1,8절), 찾아옴(6절), 축하(9-10절), \_\_\_\_ (12절),

질문(14절), \_\_\_\_ (17-18절), 지혜로운 카운셀링(19-23절)

\* 참고: Steve Ogne and Tim Roehl저, TransforMissional Coaching, 2008, P.56

### <실습활동(1-2)>

바나바와 바울의 관계를 코칭의 정의(5가지 중요한 요인)와 연결 시켜 볼 때 어떤 사실을 발견할 수 있습니까? 3사람씩 짝을 이루어 나누고, 포스 및 지에 적어주십시오.

그리고 팀마다 리더가 발표하세요.

### <실습 활동(1-3)>

당신의 교회는 어떤 아젠다를 가지고 있습니까?

그 아젠다가 미래 어떻게 해결되기를 원하십니까? 해결을 위한 목표와 실행전략은 무엇입니까?

그 후에 얻고자 하는 변화는 무엇입니까? (20분간)

## 3) 삼겹줄의 개념

전도서 4: 9-12

한 사람보다 두사람이 나음은.....두사람이 함께 누우면 따뜻하거니와 한 사람이면 어찌 따뜻하랴...한 사람이면 패하겠거니와 두 사람이면 능히 당하나니 \_\_\_\_ 은 쉽게 끊어지지 아니 하느니라

잠언 27:17

철(코치/피코치)이 철(피코치/코치)을 날카롭게 하는 것같이 사람이 그 친구의 얼굴을 \_\_나게 하느니라.

## 2. 신학적인 관점

### 1) 주도적 관계의 하나님

(1) “\_\_\_\_\_적인 관계(Intentional relationships)와 \_\_\_\_\_성취적 활동 : 목적을 이루고자 하는(missional activity)” Transformissional coaching의 저자 스티브 오그너(Steve Ogne)와 팀 롤(Tim Roehl), P.45

(2) “코치는 선수들이 부탁 할 때 까지 기다리는 자가 되어서는 안 된다. 피코치의 발전을 위해 책임을 질 줄 아는 사람이 되어야 한다.”앤디 스텐리, “넥스트(The next generation leader)”, (DMI, 2005), p.146, p. 162

(3) 코칭은 코치가 주도권을 쥐고 피코치를 찾아가서 돕는 관계를 맺어야 한다. 코치는 피코치를 찾아가서 관계를 맺고 그가 사전에 발견하지 못한 아젠다(agenda)를 찾도록 도와주고, 그것을 찾았을 때에 또한 그것을 스스로 해결하도록 도와주는 행위이다.

이것을 스톨츠푸스는 “리더가 그렇게 할 책임이 있다.(leaders take responsibility)” 라고 한다. (토니 스톨츠푸스, Leadership coaching, 2005, p.74)

#### (4) 주도적 관계의 하나님을 배워라

- (1) 먼저 찾아가라.( 찾아오기를 기다리지 말라)
- (2) 정기적으로 전화/이 메일/직접 만남을 가져라.
- (3) 수시로 \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_하고, 기도제목을 물어라.
- (4) 부탁할 때 까지 기다리지 말라.
- (5) \_\_\_\_\_지는 자가 되라.
- (6) 안전하게 인도해 주라.
- (7) 무엇을 도와주고/필요한지? 물어라.

## 2) 사랑의 관계의 하나님

“그가 우리를 위해 목숨을 버리셨으니 우리도 이로서 사랑을 알고 우리도 형제들을 위해 목숨을 버리는 것이 마땅하니라”(요일 3;16)

“코치가 피코치자를 향한 눈은 긍정적이어야 하고, \_\_\_\_\_적이어야하고, 미래 소망적이어야 한다고”(토니 스톨츠푸스)

## 3) 질문의 관계의 하나님

(1) “네 아우 아벨이 어디 있느냐창 4:9)

“코칭은 잘 못된 것을 바로 잡아 주는 것이 아니라 잘못을 바로 잡도록 현명한 \_\_\_\_\_을 던지는 일이다

다.

(2) 코칭은 “피코치를 바로 세워 주는자(Builder) 이지, \_\_\_\_ 을 주는 자(solver)가 아니다”

“코칭은 건설적인 방법을 통해 사람들로 하여금 생각의 질문을 던져 스스로 결정하게 한다.”(Gary Collins)

#### 4) 변화(성과)의 관계의 하나님

(1) 바나바의 코칭을 받은 바울: \_\_\_\_\_

(2) 이드로의 코칭을 받은 모세: \_\_\_\_\_

(3) 예수님의 코칭 받은 사마리아 여인: \_\_\_\_\_

(4) 요나단의 코칭을 받은 다윗: \_\_\_\_\_

#### <실습 활동(1-4)>

코칭의 신학적인 관점(4가지)을 학습하면서 코치로서 당신이 배운 진리는 무엇입니까? 배운 점을 나누고, 포스트잇지에 적어 발표하기 바랍니다.(20분)

1) 주도적인 하나님

2) 사랑의 하나님



3) 질문의 하나님

4) 변화의 하나님

## 제2강: 코칭의 진단과 평가(p.7-11)

### 1. 코칭의 진단

“일만의 군대로 저 이만을 가지고 오는 자를 대적할 수 있을까 헤아리지 아니하겠느냐(sit down and consider) 만일 못할 터이면 저가 아직 멀리 있을 동안에 사신을 보내어 화친을 청하라”(누가 14:31-32)

#### 1) 구글(Google)의 진단 요인들

구글은 회사에 사람을 뽑을 때에 아래 10가지를 대체적으로 본다.

1)추진력, 2)팀정신, 3)섬김, 4)소통, 5)실행, 6)효율성, 7)대인관계, 8)전문성, 9)창의성, 10)진실성 등의 질을 본다. (“구글은 어떻게 일하는가?”, 에릭 슈미트 외, 김영사 발행, 2014년, p.163)

#### 2) NCD의 진단 요인들

NCD에서는 교회나 목회자의 건강도를 측정할 때 8가지 질적 요인을 본다.

- (1) 사람을 세우는 지도력,
- (2) 은사중심사역,
- (3) 열정적 영성,
- (4) 효율적 구조,
- (5) 영감있는 예배,
- (6) 전인적 소그룹,
- (7) 필요중심전도, 그리고
- (8) 사랑의 관계이다. (Christian Chwartz)

#### 3) GO 코칭의 진단 주제들

제2단계: 출발지 파악

피코치

A

2. 출발지 파악



코치

(1) 미국 남침례회 국내선교부 한국팀에서 만든 교회 성도들의 건강 진단 때에 사용하는 주제들로 크게는 4가지(Calling, Community, Character and Competency), 적게는 12가지 주제들을 사용한다. 이 주제는 다윗의 4C 모델에서 얻은 아이디어 들이다.

(2) 이 아이디어들의 바탕을 이루는 말씀은 다윗의 시편에서 찾을 수 있다.

“기스의 아들 사울을 사십 년간 주셨다가 폐하시고  
다윗을 왕으로 세우시고 증거하여 가라사대 내가 이새의 아들 다윗을 만나니  
내 마음에 합한 사람이라 (A man after my own heart)  
내 뜻을 다 이루게 하리라 하시더니”  
(행 13:21-22)

“또 그 종 다윗을  
1) 택하시되(Calling) 양의 우리에서 취하시며 젖양을  
지키는 중에서 저희를 이끄사  
그 백성인 야곱, 그 기업인  
2) 이스라엘(Community)을 기르게(사역) 하셨더니”  
(시편 78:70-71, NLT)  
“이에 저가  
그 3) 마음의 성실함(True Heart) (Character)으로  
기르고(Care)  
그 4) 손의 공교함(Skillful Hands)(Competence)으로  
지도 하였도다(Lead).”(시편 78:72, NLT)



\* 다윗의 4 C 모델 신앙

1) 하나님의 부르심(Calling)

- (1) 부르심의 목적:
- (2) 부르심의 \_\_\_\_:
- (3) 부르심의 보호:





### <실습활동(2-1)>

당신은 이 시대를 향한

- (1) 하나님의 부르심의 목적(purpose)이 무엇이라고 생각합니까? 왜 그렇게 생각합니까? 또
- (2) 그 부르심의 목적을 이루기 위해 당신은 어떤 인생을 살았습니까? 또 어떻게 사는 것이 가장 가치 있는 일이라 생각합니까?

### 2) 섬김의 공동체(Community)

- (4) 지역사회 이해
- (5) 인간관계
- (6) 전도



### <실습활동(2-2)>

- 당신이 (1) 공동체, 즉 하나님의 나라를 섬기는 리더로서 다윗의 삶을 통해 배운 것은 무엇입니까?
- (2) 오늘날 이 시대에 하나님의 나라를 세우기 위해 당신이 가져야 할 공동체 정신(community spirit)은 무엇이라 생각합니까?

### 3) 성품의 개발(Character)

- (7) 영성
- (8) 인격
- (9) 예배



### <실습활동(2-3)>

- (1) 당신의 신앙 성품(=영성과 인격)을 형성하는데 가장 결정적인 영향력을 준 **방법이나 사건**은 무엇이었습니까? 그것들이
- (2)당신의 과거나 현재의 사역에 **어떤 영향**을 주고 있습니까?
- (3)당신이 미래 **개발해야 할 신앙 성품**은 무엇이라 생각합니까?

### 4) 능력의 개발(Competency)

10) 역량

11) 지도력

12) 사역



### <실습활동(2-4)>

하나님이 당신에게 주신

- (1) 자산(=은사/재능/리더십 스타일....등)은 **무엇입니까** 그것들이 당신의 삶과 사역을 어떻게 만들고 있습니까?
- (2) 당신은 하나님이 주신 자산을 **개발하기 위해** 하는 일이 무엇입니까? 그것이 당신의 삶과 사역을 어떻게 **변화**시켰습니까? 그 이유는?

### 4) 12가지 소 주제들에 대한 설명

- (1) **비전** : 개인적, 도전적 그리고 탁월한 \_\_\_\_ 그림 (대상 14:2, 삼하5:12, 대상 12:8,20-22)
- (2) **핵심가치** : 비전 성취를 위한 영원히 \_\_\_\_ 않는 중요한 믿음/신념 (삼하 8:15, 삼상 26:7-12)
- (3) **전략** : 군중(사람)을 움직여 (=\_\_\_\_) 성과를 만들어 내는 치밀한 행위 (대상 13:1-4)

(4) 주민이해: 지역사람들의 상황과 형편을 파악 (삼상 22:2,삼하 23:13-17)

(5) 인간관계: 부딪치는 사람들과 \_\_\_\_ 올바른 관계 형성 (삼하 1:17-27, 삼상 30:23-25)

(6) 전도 : 이웃 사람에게 사랑을 베풀어 하나님을 알게 하는 행위 (삼하 10:1-2)

(7) 영성 : 하나님을 체험하고, \_\_\_\_되어, 사람들에게 주는 영향력 (시편 119:103-105, 삼하 2:1-2)

(8) 인격: 사람에게 새겨진 지워지지 않은 삶의 흔적들의 총합(조지 바나)/비교적 일관되게 나타나는 성격과 경향(Naver 사전)/ (삼상 17:34-35, 삼상 24:4-7)

(9) 예배: 하나님 앞에 최고/최상의 가치를 드리는 행위/ 프로스쿠네오 (proskuneo)무릎을 꿇고 엎드림 (삼하 6:14-17)

(10) 역량 : 일의 목표나 과제를 달성할 수 있는 지식, 기술 그리고 힘 (삼상 17:39-40, 48-49,18:5,13)

(11) 지도력: 능력을 발휘하여 사람들에게 영향을 끼쳐 임무나 목적을 달성하게 하는 기술.(삼하 23:13-17, 대상 13:1-4)

(12) 사역: 강점, 은사 및 리더십을 극대화해서 효과적, 능률적인 가치를 창출하는 행위. (삼상 16:16,18, 23)

\* (13) 시스템 디자인: 회사나 기관이 가진 목표 달성을 위한 조직의 흐름이며, 비전과 핵심가치에 근거해서 창조적 가치와 재생산이 이루어지게 만든다.

4 C	힘(Power)	특성	실행
1.부르심 (Calling)	위로 부터 오는 힘(하나님을 이해)	삶의 목적 발견 방향 설정 (역상 14:2, 삼하 5:12)	비전을 그리고/ 가치를 세우고/ 비전의 추진력 발휘
2.공동체 (Community)	아래로 부터 오는 힘(사람을 이해)	관심과 돌봄, 책임의식 가짐 (삼상 22:1-2,22)	대상을 이해하고/ 전도의 기회를 만들고/인관 관계 맺고
3.성품 (Character)	내적인 힘 (자기를 이해)	충성/학생/성신/ 인내/약속/축복/ 기도/말씀 무장 (삼상 17:34-35, 17:20, 26:7-9,...)	하나님의 은혜 체험/ 인격과 삶의 변화/ 신자로서의 영향력 발휘
4.능력 (Competence)	외적인 힘 (타인을 이해)	강점/은사/역량/ 리더십 개발 (삼상 17:49,40,48...)	개인 역량을 개발하고 /지도력을 발휘하고/사람들에 게 영향력을 줌

<실습활동(2-5)>

다윗의 4C 모델의 12가지 주제 중에서 가장 잘 되고 있는 주제들 2-3가지, 가장 잘 개발되어야 할 주제들 2-3가지를 말해 보십시오.

가장 잘 되고 있는 2-3가지 주제들

---

가장 잘 개발되어야 할 2-3가지 주제들

---

## 2. 코칭 평가 처방

### 1) 리더 건강진단 설문

#### <실습활동(2-6)>

아래 질문에 답을 해 보십시오.

(1) 하나님께서 주신 비전 성취를 위해 장애물을 넘는 추진력이 있습니까?

1.            2.            3.            4.            5.

(2) 당신의 성경적 가치관이 당신을 지배합니까?

1.            2.            3.            4.            5.

(3) 당신은 목표와 실행전략을 성취한 후 평가하는 시간을 가집니까?

1.            2.            3.            4.            5.

(4) 당신은 지역 사람들의 필요를 채워주는 사역을 합니까?

1.            2.            3.            4.            5.

(5) 당신은 예수 모르는 사람들과 깊은 교제를 가지려고 노력합니까?

1.            2.            3.            4.            5.

(6) 당신은 사람들 간에 생긴 갈등을 지혜롭게 해결합니까?

1.            2.            3.            4.            5.

(7) 당신은 수입의 십일조를 온전히 드립니까?

1.            2.            3.            4.            5.

(8) 당신은 사람들로 부터 정직하다는 말을 듣습니까?

1.            2.            3.            4.            5.

(9) 당신은 예배를 드리기 위해 마음 준비를 합니까?

1.            2.            3.            4.            5.

(10) 당신은 1년에 3-4회 교회 내외의 세미나/훈련에 참석하십니까

1.            2.            3.            4.            5.

(11) 당신은 리더로서 사람들과 신뢰관계가 형성되어 있습니까?

1.            2.            3.            4.            5.

(12) 당신이 하는 사역이 당신의 믿음 성장에 도움을 주십니까?

1.            2.            3.            4.            5.

### <실습 활동(2-7)>

#### 2) 리더 건강진단 위치

12개의 질문 중에서 가장 많이 점수를 받은 설문(2가지)와 가장 적게 받은 설문(2가지)를 아래에 적어 보십시오.

(1). 가장 점수를 많이 받은 설문 2개 적기

a) 가장 많이 받은 설문은?\_\_\_\_, 점수:\_\_\_\_

b) 가장 많이 받은 설문은?\_\_\_\_, 점수:\_\_\_\_

(2). 가장 점수를 적게 받은 설문 2개 적기

a)가장 적게 받은 설문은?\_\_\_\_, 점수:\_\_\_\_

b)가장 적게 받은 설문은?\_\_\_\_, 점수:\_\_\_\_

#### 3) 영적 건강 평가 견해

(1)ABB의 퍼시 바네빅 Percy Barnevik

“ 측정하지 않으면 행해지지 않고 고쳐지지 않는다. 이는 제대로 측정하지 않고서는 최종적인 성과가 어떤 수준인지, 성과에 문제가 있다면 무엇 때문인지, 그리고 어떻게 개선할 것인지를 파악하는 것이 근본으로 불가능하기 때문이다.” ( 이기는 습관, 전옥표저, p.135)

## **(2) 세계에서 가장 존경 받는 기업의 경영자 GE의 전 CEO 잭 웰치의 말**

리더십의 비결이 무엇인가를 묻는 한국의 경영인들을 향해“나는 내가 어디로 가는지 알고 있고, GE의 전 구성원은 내가 어디로 가는지 알고 있습니다.( “이기는 습관”, 전옥표저, p.121 )

“자신에게 명령하지 못하는 사람은 남의 명령을 들을 수밖에 없다.”(니체, 이기는 습관, P.109)

## **(3) 저메인 포르세의 말**

“피코치가 코치에게 자신의 약점이나 맹점을 드러내어도 좋을 만큼 코치에게 \_\_\_\_할 수 있을 때에 코칭의 가능성은 높아진다.”

(당신의 주변에 어떤 사람이 있는가, p.107)

## **(4) 앤디 스탠리의 말**

“개인이나 교회나 할 것 없이 단점을 무시하거나, 심지어 감추려고 할 때는 바람직한 미래를 손에 짚 수 없다고.” ( 켄 쿨먼의 저, "One question", 홍익출판, 2013년. pp.93).

## **4) 강점과 개발 점 정리**

### **<실습 활동(2-8)>**

당신이 <실습활동(2-7)>에서 발견한 2가지의 강점과 2가지의 개발 점을 아래에 적고 한 문장으로 정리하고, 그 개발 점에 대한 처방을 2-3개 적어 보십시오.

강점(Strength)	개발점(Challenge)
한 문장으로 정리(Summary)	개발 점 처방 (Treatment for Challenge)

### 제3강: 코칭의 목표와 실행전략(p.16-20)

“운동장에서 달음질하는 자들이 다 달아날 지라도 오직 상 얻는 자는 하나인 줄을 너희가 알지 못하느냐 너희도 얻도록 이와 같이 달음질 하라. 이기기를 다투는 자마다 모든 일에 \_\_\_\_\_하나니 저희는 썩을 면류관을 얻고자 하되 우리는 썩지 아니할 것을 얻고자 하노라. 그러므로 내가 달음질하기를 \_\_\_\_\_ 없는 것 같이 아니하고 싸우기를 허공을 치는 것 같이 아니하여”(고전 9:24-26)

#### 1. 목표

##### 1) 목표의 달성

(1) "인간은 무엇인가 목표에 불을 당겨주면 불가능을 가능하게 만드는 존재이다"

(장 드 리 폰텐, Jean de la Fontaine)

목표가 있는 인생은 결과가 달라진다.

(2) 성탄절을 앞두고 무엇을 이루어야 하겠다고 확실히 정한 사람은 \_\_\_\_%의 계획이 달성되었지만 그렇지 않은 사람은 \_\_\_\_%만 달성했다.(p. 223.)

(3) 또 새해가 시작되면서도 인생의 목표를 가진 사람은 6개월 후에 그가 세웠던 목표의 46%가 성취되었지만, 목표가 없는 사람은 \_\_\_\_%만 성취되었다.

( 어떻게 목표를 이룰까? 저, 캐롤 아담스 ,p.223, 95)

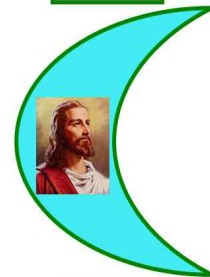
##### 2) 목표의 성취는 대가 지불

첫째는 인내심, 마치 농부가 추수기를 기다리면서 물을 주고, 거름을 주고, 벌레 약을 뿌리고 열매가 ....기다리느 수고...

둘째는 자제력이다. 자제력은 스포츠 선수가 자기의 몸을 조절하는 일과 같다. 일어나야 할 시간에 일어나고, 먹어야 할 시간에 먹고, 운동해야 할 시간에 규칙적....

제3단계: 목적지 설정

피코치



코치

B

3. 목적지 설정



셋째는 야망이다. 기독교인들에게는 이것을 비전으로 표현한다. 비전이 있는 사람은 망하지 않는다.  
넷째는 열정이다. 열정은  
비전에서 나온다. 열정이  
사람은 믿음이 있어야 한다.  
( 어떻게 목표를 이룰까? 캐롤 아담스 ,p.241)



### 3) 목표는 팔로업이 되어 성취

목표는 만드는 것으로 부족하다.  
성취를 위한 전략이 필요..  
첫째는 성도들과 공유/공감의 과정..  
둘째는 매월 점검,평가, 대책을 수립하라.  
셋째는 매일 읽고 기도하라.  
넷째는 교회 주보에 끼워주어 성도들이 관심 갖게 하라.  
다섯째 12월이면 <성취 감사 축하 예배>를 가져라.  
미국 동부 하바드 대학에 입학한 한국 학생들의 \_\_\_%가 중도하차 한다.  
하바드 대학의 낙제생들의 \_\_\_%가 한국 학생들이라는 사실은 충격적이다.(이기는 습관, 전옥표 저, p.36-37)

### 4) 스마트한 목표

- 1)구체적으로(Specific): 구체성
- 2)측량하도록(Measurable): 측정
- 3)달성할 수 있게(Attainable): 신뢰성(Reliability)
- 4)\_\_\_\_\_(Relevant):가치/타당성(Validity)
- 5)시간에 정해(Timely): 날짜, 시간성

### 5) 목표를 이루는 비결

- 1) 쓰여진 목표를 가져라 (Write Your written goal)
- 2) 목표를 매일 점검하라:(Review Your goal daily)
- 3) 목표를 눈에 보이는 곳에 두라: (Visualize Your goal continually)
- 4) 목표가 성취되도록 기도하라(Pray with Your goal to achieve)
- 5) 성공할 때 까지 인내심을 가져라(Persist until You succeed)
- 6) \_\_\_\_\_ 목표를 세워라( Set Your excellent goal)

## 6) 목표를 세우고 달려간 사람들

목표를 이루기 쉽지 않다.

“가장 성공한 사람들은 심장이 멈추는 장애물을 경험을 한 사람들이다.” (B.H. Forbes)

“The greatest failure, ...and also the greatest success”( Thomas Edison)

“대부분의 사람들은 성공되기 바로 전에 한 발을 앞두고 그만 둔다.”(Ross Perot)

절제(Self-control) 없이 이루는 일 없다

## 7) 목표 수립의 이점

- (1) 한가지 방향으로 나아감(Direction)
- (2) 중간 \_\_\_\_을 할 수 있음(Review)
- (3) 생산성을 \_\_\_\_ 할 수 있음(Evaluation)
- (4) 현재 상태를 측량할 수 있음(Measure)
- (5) 일정표가 생김(Mile post)
- (6) 예산이 만들어짐(Budget)
- (7) \_\_\_\_이 정해짐(Responsibility)

## 8) 목표에 대해 기억할 일들

### (1) 목표를 적은 사람과 그렇지 않는 사람의 차이

“나는 코치나 멘토가 책임의식 파트너로서 가장 좋은 선택이라고 본다.....자신의 목표를 적어 놓은 사람은 그렇지 않는 사람보다 성공할 가능성이 39.5% 높고..... 자신의 목표를 적어 두고 친구와 그 상황을 공유한 사람들은 그 목표를 달성할 가능성이 \_\_\_\_% 높았다. 목표를 적어 두는 것만 해도 그렇게 효과적인데 단순히 일의 진척 상황을 누군가, 심지어 친구와 정기적으로 나누는 것만으로 효과가 두 배나 높일 수 있다니 대단한 일이 아닌가”(“한 가지에 집중하라!(The one thing)”게리 켈러외 1인 저, 비즈니스북스, 2013, 235.pp)

“사역과 삶의 변화는 반복적인 습관의 고리가 뇌 속에서 점점 굳어지면서 형성이 된다.”

(찰스 두히크, “습관의 힘”, p.57)

### (2) 목표와 기도

즉 우리가 하나님께서 주신 목표를 마음속에 되새기고, 매일 그 목표를 보고, 성취되도록 기도하다가 보면 어느 새에 하나님께서 우리의 잠재력을 폭발하도록 도우셔서, 목표를 성취하게 만듬.

**(3) 릭 워렌이 목회를 하면서 3가지 습관을 성도들의 삶에 형성하게 했다.**

매일 큐티(성경/기도)

물질 십일조,

구역 참여.(찰스 두히크, "습관의 힘", p.330)

**(4) 그린오션 코칭 세미나를 통해 어떤 습관을 길러야 하는가?**

4 가지를 말하면,

매년 교회 건강진단(10월)

목표와 실행전략 작성(11월)

코치로부터 코칭 받기(3개월에 한번씩)

실행 전략팀(부팀장)모임(한달에 한번씩)(석정문 저"코칭시대)

## **9) 목표와 실행전략 세우기의 예(1)**

(1) 개발점1: 당신은 예배에 참석 하는 이유를 알고 있습니까?

(2) 목표1: 성도들이 예배에 참석하는 이유를 분명하게 알도록 하기 위해 (1) 출석 교인 중 25%가 예배 세미나 참석, (2) 5주간의 주일에 예배와 관련된 설교 시리즈 , (3) 예배의 질적 수치를 현재 60에서 70(+10)로 상승시킨다.

(3) 실행전략 :

1. <예배 세미나> 참석률을 25% 상승 위해 4주간 홍보.
2. 감사 목사 초청 위해 3개월전 전화하고 확인함.
3. 세미나는 토요일 오전 10:00- 오후 4:00로 함.
4. 점심 식사는 예배부에서 준비함.
5. 세미나 마친 후 간증문(1-2쪽)쓰고, 주일예배시 3명(3주간)을 선정해서 발표함.
6. 5주간 예배 설교 시리즈 제목을 3개월 전에 준비함.
7. 예배에 관련된 책을 3권 선정해서 읽음

## **9) 목표와 실행전략 세우기의 예(2)**

(1) 개발점2: 1. 당신은 교회 리더들과 깊은 신뢰관계에 있습니까

(2) 목표2: 교회 리더들(장로와 안수집사)과의 신뢰관계 형성을 위해 (1)매달 한 가정씩 식사 초청하고, 매월 전화/이 메일 만남도 리더들 숫자의 80%이상(전체 20명)하고, (3) 사랑의 관계의 질적 수치를

50에서 60으로 상승시킨다.

- (3) 실행전략
- 1: 매달 마지막주에 한가정씩 초대함.
  - 2: 초청된 분들에게 “매력(인간관계)” 책을 선물.
  - 3: 초청할 분들의 월별 리스트를 만듦.
  - 4: 가정이나 사업의 기도제목을 받아 기도함.
  - 5: 매주 화요일은 5명씩 이 메일/ 혹은 전화 함.
  - 6: 새벽 기도회 때에 매일 4가정씩 위해 기도함.
  - 7: “매력”이란 책을 중심으로 1일 세미나 가짐.

## 10. 목표와 실행전략 작성하기

### <실습활동(3-1)>

아래에 당신이 개발하고 싶은 것 한가지를 선택하여 쓰고, 목표와 실행전략을 만들어 보라

- 1) 개발점1: \_\_\_\_\_
- 2) 목표1: \_\_\_\_\_
- 3) 실행전략 1: \_\_\_\_\_
- 2: \_\_\_\_\_
- 3: \_\_\_\_\_
- 4: \_\_\_\_\_
- 5: \_\_\_\_\_

## 11. 당신의 <교회 건강진단 처방 보고서>를 보고, 교회가 가진 장점, 개발 점을 쓰라.

- 1) 이 2 가지를 모아 한 문장으로 정리한 후 개발 점에 대한 처방을 쓰라.(참고: “코칭 시대” 교재 <부록 4> 교회 건강진단 처방전략 용지(갑)(을) 활용)
- 2) 2016년에 우선적으로 성취해야 할 3-4 가지의 목표와 실행전략을 만들어라.(참고: “코칭 시대” 교재 <부록 4> 교회 건강진단 처방전략 용지(갑)(을) 활용)

## 12) 성과 목표를 세울 때에 참고할 일

- (1) 예상 장애 요인 분석(환경적)
- (2) 핵심 성공 요인 분석
- (3) 평균 성장률 참고 (목회:2포인트, 교회:5포인트)
- (4) 역량 기준에 맞게 세움(역량을 개발) 참조: "하이퍼포머"(p.129, 류도량)

## 2. 실행전략 작성(20분간)

### 1). 전략의 의미

- (1) 전략이란 고대 그리스어인 "Strategos(스트라티고스)"(할프 쇼이스 지음, "전략사전"2011, 옥당,p.23)에서 왔다.
- (2) "Strategos(스트라티고스)"는 "Stratos(스트라토스)"(군대나 민중집단) 이라는 말과 "agein(아게인) (\_\_\_\_, 몰아가다 혹은 움직이게 하다) 라는 뜻의 합성어이다.(\*).
- (3) "strategos(스트라티고스)"는 자신의 자원을 목적에 맞게 가장 적절하게 이용하는 영리한 군사 역할만이 아니라, 군대를 격려하고 열광하게 만들어 목표를 향해 전진하게 이끄는 사람을 의미한다.

### 2) <실행 전략팀>의 6 요소

#### (1) 팀의 형성:

(a) 각 기관/부서 책임자 중 그 해에 이룰 표와 실행전략을 작성한/할 분들을 중심으로 성(\_\_\_\_명 내외)

(b) 가능하면 전략, 분석, 평가에 밝고, 그리고 표 지향적인 분들로 구성함

(c) 팀장은 담임목사가 되고, 전략팀원 중에서 사람을 대신 부 팀장으로 세우고, 전담을 맡기고, 각원들에게 사역 명세서(job description)를 주기.

### 실행전략팀 모임



목  
편

목  
한  
팀

**(2) 팀의 작성(기획안):**

- (a) 목표 작성
- (b) 실행전략 작성
- (c) \_\_\_\_\_의 과정을 만듦 : 3 공은 실행 전략팀이 만든 <목표와 실행 전략 기획안>을 (1) 각 기관장/ 부서장 (2) 제직회와 공감, 공유하고 그리고 (3) 사무총회의 공인 과정을 거침(부 팀장의 사역)

**(3) 팀의 임무: 매월 전략팀들의 모임**

- (a) 목표와 실행전략 기획안 점검
- (b) <목표/실행전략 기획안>정리, 버림, 그리고 첨가하여 부팀장에게 제출
- (c) \_\_\_\_\_장이나 서기가 정리한 내용을 모아, 또 매월 전략팀원들에게 보고하고, 필요시 제직회나 총회에 보고함

**(4) 팀의 규칙:**

- (a) 전략팀 모임을 매월 마지막주 오후 3:00-5:00(임의 선정)에 모여 실행전략 기획안 점검
- (b) 임기는 1년이며, 그 해에 작성한 목표와 실행전략에 따라 연장 가능
- (c) 전략팀 모임 일주일 전에 부팀장/혹은 서기에게 \_\_\_\_\_ 보고서 제출
- (d) 매년 10월말(혹은 11월 초)까지 재진단하고, 11월-12월 초에 내년 <목표와 실행전략 기획안>을 작성
- (e) 매일 <목표와 실행전략 기획안> 성취 위한 기도

**(5) 팀의 기도:**

- (a) 매일 팀원들이 <목표/실행전략 기획안>을 읽고, \_\_\_\_\_분씩 기도함
- (b) 각 기관/부서별로 만든 자료를 보고 기관별/부서별로 기도.
- (c) 매월 마지막 주에 그 달에 성취한 것, 다음 달에 성취 할 것들을 정리하여 기도.
- (d) 중보 기도팀에게 전달해서 기도요청

**(6) 팀 코칭:**

- (a) 성취 한 것? 나누기
- (b) 성취해야 할 것? 찾기
- (c) \_\_\_\_\_ 것? 찾기
- (d) 버릴 것? 찾기
- (e) \_\_\_\_\_ 것? 찾기



### 3) 전문 코치(professional coach)로 부터 코칭 받기

- (1) 횟수: 전문 코치와 1년에 2차례씩 받음( 담임목사 : 2차례, 실행 전략팀:2차례)(물론 수시로 이메일/전화 가능)
- (2) 안건: 코칭은 “목표와 실행 전략 기획안” 중심으로  
(참고: GO Thrive coaching leader's book의 p.127-134를 보기)
- (3) 기간: 전문 코치의 코칭은 2-3년 정도

### 4) 새 생명 교회 샘플

#### 1.전도:

**목표1:** 목장 교회가 관계 전도를 활성화하여 (1) 200명을 접촉하여 명단을 만들고 , (2) 40명을 등록시키고, (3) 20명을 침례주고, (4) 23개의 목장을 27개의 목장으로 만든다.

#### 실행전략:

- 각 목자들이 목장마다 예상목표를 설정한다.
- 목원들이 친구, 친척들을 찾아 리스트를 만든다.
- 목자와 목원들이 새로 오신 분들을 한달에 한번 심방한다.
- 4명의 예비 목자를 선별하고 훈련한다.
- 재생산된 목장(4개) 상패를 전달한다.
- 매월 초에 목자들끼리 모여 평가회를 가진다.
- 매 3개월마다 마을장 들이 모여 평가회를 가진다.
- 3개월에 한 번씩 새 가족 초청 잔치를 준비한다.
- 새로 온 분들에게 선물(1만원/\$10정도)을 준비한다.

#### 2. 예배:

**목표1:** 3부 주일 예배의 질적 수치를 (1)74 에서 78(+4)로, (2)10분 전에 예배당에 들어 오는 회원들의 숫자를 30명에서 100명(+70), 그리고 (3)주일 예배 참석 인원을 175명에서 225명(+50)으로 상승시킨다

#### 실행전략:

- 목자들을 통해 목장 모임에서 홍보한다.
- 매주 광고 시간에 “10분전 출석 인원”을 목표로 상황을 보고한다.
- 담당자가 예배 10분 전에 중보 기도시간을 인도한다.
- 안내 위원들을 훈련시켜 늦게 오는 분들을 권면한다.
- 10분 전에 오신 분들의 축복 간증을 주보에 끼어준다.

- 한 달에 한번 예배 위원들이 모여서 예배를 평가한다.

**<실습활동(3-2)>(20분간)**

아래에 당신이 개발하고 싶은 것 한 가지를 선택하여 쓰고, 목표와 실행전략을 만들어 보라

개발점1: \_\_\_\_\_

목표1: \_\_\_\_\_

실행전략            1: \_\_\_\_\_

2: \_\_\_\_\_

3: \_\_\_\_\_

4: \_\_\_\_\_

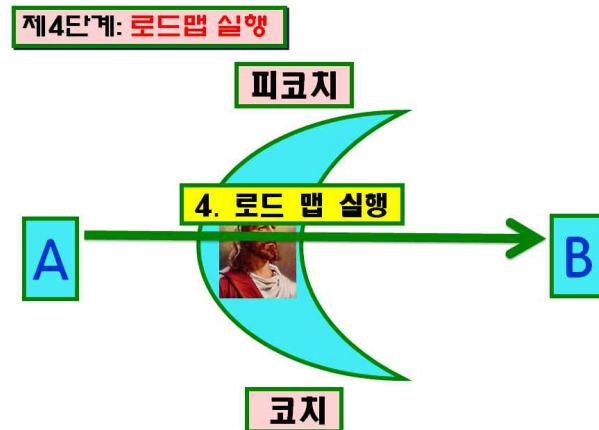
5: \_\_\_\_\_



## 제4강: 코칭의 기술(p.25-35)

### 서론

“ 사람의 마음에 있는 모락은 깊은 물 같아서  
그럴 찌라도 명철한 사람은 그것을 \_\_\_\_  
내느니라.”(잠언 20:5)



### 1. 경청의 기술

#### 1) 경청의 의미와 중요성

- (1) “피코치의 마음을 여는 기술” 이희경 저, “코칭 입문”(교보문고, 2011. p.75)  
“자신의 모든 것을 집중해서 상대방과 업무의 \_\_\_\_를 보여 주는 것 (=최대한 존경해 주는 행위)”(김창범. 선종욱 지음, “리더십 혁신 코칭하라”( 태동출판, 2011, p.100)
- (2) 경청은 피코치의 생각, 느낌, 감정 등에 대한 관심을 갖고, 피코치의 입장에서 경청해야 하며, ..피코치의 발언이나 배후에 숨어 있는 생각, 감정, 그의 입장에서 이해하고 \_\_\_\_ 을 가져야 한다.
- (3) “ 사람들마다 듣기는 속히 하고 말하기는 더디 하며..”(약 1:19) “즐거워하는 자들과 함께 즐거워하고 우는 자들로 함께 올라”(롬 12:15)

#### 2) 경청의 원칙

- (1) 밥 로버트(Bob Robert)가 말하는 경청의 5가지 원칙

- 원칙1: 집중(focus): 경청 후에 질문하라
- 원칙2: 요약(summarize): 상대방의 말로
- 원칙3: 권유(invite): 더 이야기를 하게 하라
- 원칙4: 풀어 놓기(unpack): 속에 깊은 것을 끌어내라.
- 원칙5: 확인(clarify):

(2) 코치는 피코치의 말을 듣고 빨리 \_\_\_\_하는 실수를 하지 말아야 한다. \_\_\_\_은 금물이다. "사연을 듣기 전에 대답을 하는 자는 \_\_\_\_하여 욕을 당하느니라" (잠 18:13)

(3) "경청은 피코치가 표현한 것 이상의 의도, 감정, 정황까지도 듣는 것으로 피코치의 마음을 여는 스킬이다.

(4) 경청 할때 말하는 사람의 이야기를 \_\_\_\_ 이나 판단 없이 그대로 수용하고, 그 사람의 감정을 진심으로 이해하려고 노력하는 태도로 \_\_\_\_하는 것을 말한다." 이희경 저, "코칭 입문"(교보 문고, 2011. p.75)

### <실습 활동(4-1)>

밥 로버트(Bob Robert)의 경청 기본 원칙 5가지를 학습하면서 (1)가장 잘되는 것과 (2) 잘 되지 않는 것은 무엇입니까? 그 원인도 나누십시오.

### 3) 경청의 기법

3 단계는 \_\_\_\_으로 듣는다.

(1)귀로 들음

(2)입으로 들음

(3)마음으로 들음

(1) 마음으로 듣는 기술은 피코치의 가능성과 잠재력을 최대한 발휘하도록 돕는 일이다. 이 때에 주의 할 일은 코치가 \_\_\_\_을 주려하지 말아야 한다. 다만 질문을 통해 피코치가 \_\_\_\_ 을 찾을 수 있도록 도와야 한다.

(2) "가장 이상적인 기술이 마음으로 듣는 일이다.이때에 주의 할 일은 코치가 \_\_\_\_을 주려 하지 말아야 하며, 다만 질문을 통해 피코치가 \_\_\_\_ 을 찾을 수 있도록 도와야 한다". 정진우 저, "코칭 리더십(coaching leadership)", (Asia coaching center, 2005. p. 85)

(3) 코치가 이야기 하고 싶어 견디기 힘들더라도 참아야 하고, 말이 목구멍까지 올라 오더라고 말하는 대신 참고 들어야 한다. 어느 정도 들어야 하는가? "코칭에서 80%는 피코치가 말을 하게 해야 하고, \_\_\_\_%는 코치가 말을 해야 한다." 김학중 지음, "코칭 리더십으로 교회를 살리기", (NCD, 2007, p. 169)

## 2. 질문의 기술

- 1) “질문을 받으면 마음은 다시 생각한다”( 낸시 클라인 Nancy Kline, 생각할 시간의 저자)
- 2) “해답을 모두 갖고 있다고 해서 배움이 생기는 것은 아니고       들과 함께 사는 데서 배움이 생긴다” (맥스 두프리, Max Depree)
- 3) 밥 로간(Bob Logan)은 ‘탁월한 코칭은 좋은 답변을 제공하는 기술이 아니라, 좋은       을 하는 기술이라” 고 했다.
- 4) 코치에게는       이 생명이다. 질문을 잘하고 못하고는 코칭의 승패를 좌우한다.
- 5) “탁월한 코치는       한 질문’을 한다. “질문은 피코치의 최고의 생각을 여는 기술”이며, “코칭 스킬의       ” 이다. 코치는 좋은 질문과 강력한 질문을 개발해야 한다.  
“실수를 한 사람에게 ‘잘 좀 생각해 봐’, 대신에 “실수하지 않은 사람 어디 있는가라고 질문을 하던가?  
혹은 ‘이번 일을 통해 배운 것은 무엇이에요?’”라고 질문하는 것은 매우 다른 결과를 가져 온다.
- 6) 스티브 오거스와 토머스 네블이 공저한 “리더를 세우는 코칭”에서 좋은 질문은
  - (1) 쉽게 이해 할 수 있어야 하고,
  - (2) 간단하게(3분 이내에) 답변을 할 수 있고,
  - (3) 침묵보다는       을 요구하고,
  - (4) 사실 뿐 아니라 감정까지 들어낼 수 있어야 하며,
  - (5) 생각에 초점을 새롭게 맞추게 해야 한다.

## 7) 열린 질문/ 닫힌 질문

- a. 이번 코칭 세미나를 통해 배운 것 중에서 실천하고 싶은 것을 한 가지 말씀해 보십시오.
- b. 이번 코칭 세미나가 당신에게 유익하였습니까?

## 8) 어떻게 질문/ 왜 질문

- a. 어떻게 하면 기도생활을 풍성하게 할 수 있습니까?
- b. 왜 기도생활을 하지 않습니까?

### 9) 미래 지향적 질문/ 과거 지향적 질문

- a. 건강진단 결과를 살펴 볼 때에 앞으로 개발해야 할 점 한 가지는 무엇입니까?
- b. 건강진단에서 가장 약점으로 나온 것이 무엇입니까?

## 3. 피드백의 기술

피드백의 의미는 “커뮤니케이션에서 사용하는데 어떤 말을 한 뒤 그 결과의 반응에 대해 점검하고, 새로운 행동으로 나아가도록 도움을 주는 말이나 과제물이나 행동을 말한다.”

피드백의 목적은 “피코치의 성장이요, 능력의 향상이며, \_\_\_\_\_의 개선” 이다. 또 사람을 세워주는 방법이며, 인재를 키우는데 꼭 실천해야 할 제일 중요한 덕목이다.

### 1) 긍정적인 피드백/부정적인 피드백

긍정적 피드백은 피코치의 자신감을 강화시켜주기 위한 것으로 칭찬(신뢰와 감사표시), 인정(존재 자체)으로 나누어진다. \_\_\_\_ 은 ‘오늘 아침 <코칭 시대> 세미나에 일찍 오셔서 테이블 셋팅(table setting)을 준비해 주셔서 대단히 감사합니다’ 이고, \_\_\_\_은 ‘오늘 정말 얼굴이 환하게 보입니다.’이다. 칭찬과 인정은 피코치에게 동기를 부여하고, 자신감을 갖게 한다.

a. 오늘 코칭 세미나에 맛있는 다과를 준비해 주셔서 정말 감사합니다./커피 맛도 일품이었습니다.

b. 오늘 코칭 세미나에 준비된 다과는 맛없는 것들이었습니다. 커피도 맛이 좋지 않았습니다.

### 2) 좋은 피드백/ 나쁜 피드백

a. 좋은 피드백 : \_\_\_\_\_

b. 나쁜 피드백: \_\_\_\_\_

#### <실습활동(4-1)>

선교 보고 시간에 아프리카 단기 선교를 다녀 온 선교 일행의 보고가 끝났을 때를 생각하고, 좋은 피드백과 나쁜 피드백을 한 가지씩 써 보십시오

a. 좋은 피드백: \_\_\_\_\_

b. 나쁜 피드백: \_\_\_\_\_

### 3) 건설적인 피드백/ 파괴적인 피드백

#### <실습활동(4-2)>

당신이 돌보는 구역의 김 집사님이 사업이 적자라서 십일조 생활을 못하고 있을 경우에 건설적인 피드백을 해 보세요.

a. 건설적인 피드백

b. 파괴적인 피드백

## 4. 코칭의 실습

#### <실습활동(4-3)>

코칭 기술 3가지를 실습하고, 실습을 통해 배운 좋은 점과 개발 점을 서로 나눈다. 팀끼리 모여 생각을 정리하고 발표한다.

### 1) 자기 중심적 코칭

#### (1) 자기 중심적 코칭

#### 사례의 예 1 : 1단계 코칭

코치1: GO 교회 건강진단 후 그 결과가 어떻게 나왔습니까

피코치1: 설문 후에 “건강하지 않은 교회”로 평가가 나왔어요! 건강한 교회가 75는 넘어야 합니다.  
그러나 저의 교회 건강질적 수치는 65입니다.

코치2: 앞으로 “건강한 교회”가 되어야 하겠네요! 빨리 건강한 교회가 되기를 바랍니다. 그런데 우리  
교회는 진단결과가 건강하게 나왔습니다. 80이 나왔어요!

우리는 한해 동안 건강한 교회가 되기 위해 아주 힘을 다 했거든요!

지금 우리는 얼마나 기뻐하고 있는지 모릅니다.

피코치2: (머쓱하게 코치만 바라보고 있다. 기분을 좋지 않게 한다.)

위에서 코치와 피코치 사이의 코칭에서 느끼는 점은 무엇입니까? 어떤 점에 아쉽습니까  
느낀점:\_\_\_\_\_

## (2) 피코치 중심적 코칭

### 코칭사례의 예 2 : 2단계 코칭

코치1: 지난 달에 GO 교회 건강을 진단한 것으로 아는데 어떤 결과가 나왔습니까

피코치1: 12가지의 교회 건강 진단 수치가 건강하게 나왔어요! GO전략에서 볼 때 75가 건강한  
교회의 질적 수치인데 저의 교회는 75를 받았습니다.

코치2: 목사님 축하합니다.

교회 건강 상태가 75라면, 앞으로 1년 후에 80에 들어가는 쉬울 것입니다. 한국 교회는 보통  
1년에 5포인트씩 올라가는 통계치가 있거든요! 75라면 앞으로 2년 안에 아주 건강한 목회자가  
될 것이에요.

피코치2 : 감사합니다. 하나님의 은혜이지요! 건강하지만 저의 교회도 약한 면이 있습니다.

코치3: 그렇군요! 12가지 교회 건강 질적 수치 중에 어떤 요인이 약합니까?

피코치3: “지도력”이 최소치로 나왔습니다. “지도력”의 질적 수치를 상승시켜야 하겠는데, 어떻게 하면  
좋을까요?

코치4: 목사님의 교회의 지도력이 개발되기 위해 어떤 처방이 필요하다고 생각합니까?

피코치4: 예! 교회 리더들에게 <GO 코칭> 세미나를 인도하고자 합니다.

코치5: 잘 생각하셨습니다. <GO 코칭 >세미나를 통해 리더들의 “리더십”의 질적 수치가 향상되리라  
생각합니다.

피코치5: 감사합니다.

### (3) 코칭 중심적 코칭

#### 코칭사례의 예 3 : 3단계 코칭

코치1: 지난 달에 GO 교회 건강을 진단했는데 좋은 결과가 나온 것으로 알고 있습니다. GO 교회 건강진단 결과가 어떻게 나왔지요!

피코치1: 12가지의 질적 평균 수치가 건강하게 나왔어요! GO 전략에서 볼 때 75가 대체적으로 건강한 교회 질적 수치인데 우리 교회는 78의 점수를 받았습니다.

코치2: 축하합니다. 교인들이 기뻐하시겠습니다. 건강 상태가 78이라면, 앞으로 1년 후에 83에 들어가기에 쉬울 것입니다.

피코치2: 그래요! 감사합니다. 하나님의 은혜이지요! 건강하지만 우리교회도 약한 면이 있습니다.

코치3: 그렇군요! 12가지 건강 질적 수치 중에 어떤 요인이 개발되어야 한다고 생각합니까?

피코치3: “지도력”이 개발되어야 합니다. 어떻게 하면 리더들의 “지도력”을 개발할 수 있을까요?

코치4: 먼저 목사님께서 가지고 있는 처방 전략이 있을텐데 말씀 해 보시지요.

피코치4: 예! 목장 리더들에게 <GO 코칭>을 실시하고자 합니다.

코치5: 잘 생각하셨습니다. <GO 코칭>을 통해 목장 목자들이 가진 “지도력”의 질적 수치가 상승되도록 기도하겠습니다.

피코치5: 감사합니다.

코치6: 그런데 <GO 코칭>이 목사님의 교회 실정에 적합하다고 생각하십니까?

피코치6: 예! 목장 목자들을 훈련하는데 <GO 코칭>은 좋은 교재라 생각합니다.

코치7: 잘 생각하셨습니다. 저도 그렇게 생각합니다. 그러면 <GO 코칭>교재를 어떤 과정을 밟아 진행 하고자 합니까?

피코치7: 예! <GO 코칭> 리더십 과정이 13주이지 않습니까? 매주 80분씩 한달 후 부터 시작하면 아마 3-4개월 후에는 끝날 것입니다. 그런데, 제가 시작 준비를 어떻게 하면 좋겠습니까?

코치8: 목사님에게도 무슨 좋은 생각을 가지고 있을텐데요!

피코치8: 예! 먼저 제가 일주일간 작성 기도하고, 온 교회 성도들과 목장 목자들에게 교회가 가진 “지도력”의 최소치를 설명하고, 이것을 개발하기 위한 방법으로 목장 목자들을 중심으로 한 팀을 만들고자 합니다.

코치9: 잘 생각하셨습니다. 목장 목자들 중에서도 몇 사람을 한팀으로 코칭 팀을 형성하고자 합니까?

피코치9: 목장 목자들 중에서도 6명을 선발해서 한팀으로 만들고자 합니다.

코치10: 잘 생각 하셨습니다. 그런데 여러 목장 목자들 중에서 6명을 어떻게 선발하고자 합니까?

피코치10 주일 예배 시간에 미리 광고하고 기도하게 한 후 마음이 동하는 분들로 6명을 선착순으로 정하려 합니다. 그것이 괜찮을까요?

코치11: 아주 훌륭한 발상이라 생각합니다. 코칭은 자원자들로 구성하는 것이 좋기때문입니다.

피코치11: 12개의 목장 중에서 일차로 6명의 목자들을 중심으로 한 팀을 만들어 시작한 후에 다음에 다른 6명을 제2차로 <GO 코칭>를 하면 목장 목자 들의 리더십이 향상이 될 것이고, 목장 식구들도 놀라운 영적 변화를 경험하게 되지 않겠습니까?

코치12: 잘 생각하셨습니다. 귀한 결정을 하셨습니다. 반드시 좋은 결과가 나올 것으로 생각합니다.

코칭을 받으면 교회마다 1년에 5 포인트 이상은 성장한다고 합니다. 그러나 목자들이 과제물을 작성하는데 5시간이 요구됩니다. 괜찮겠습니까?

피코치12: 목장의 목자가 되기 위해 그 정도는 감당해야 하지 않겠습니까? 목장 목자들의 리더십이 향상되면 자신의 삶도 갱신이 되고, 교회의 부흥도 가져 오기 때문입니다.

코치13: 대단한 결정을 하셨습니다. 1년 후에 교회 건강을 재진단 할 때에 목장 목자들의 리더십이 향상되고, 목원들이 살고, 목장도 부흥하게 될 것입니다. 그리고 교회의 질적 수치도 78에서 83이상이 되어 교회가 더 건강해 지리라 생각합니다. 또 목장 목자들이 <GO 코칭>를 통해 올해 현재 12개 목장에서 2개의 목장이 더 생기도록 기도하겠습니다.

피코치13:감사합니다. 6명의 한 팀이 <GO 코칭>을 마칠 때에 수료증을 증정하고자 합니다. 그 때에 코치께서 오셔서 축하해 주실 수 있지요!

코치14: 물론이지요! 그 때에 <GO 코칭> 본부 사무실로 연락해서 "코칭 리더십 수료증"을 받아 오겠습니다. 담임 목사님께서 서명하여 전달하기 바랍니다.

피코치14:그것 참으로 좋은 생각합니다. 그 때에 꼭 오셔서 축하해 주시기 바랍니다. 감사합니다.

위의 제3단계 코칭의 사례에서 느끼는 점은 무엇입니까? 제2단계 사례보다 훨씬 훌륭하다고 봅니다. 좋은 점은 무엇입니까? 그러나 아쉬운 점도 있을 것입니다. 무엇이라고 생각합니까

느낀점

---

---



#### <실습 활동(4-4)>

1) 지금 이 시간 3사람씩 나누어서 짝을 만들고, 한 사람은 (1) 평가자, 또 한 사람은 (2) 코치가 되고, 다른 한 사람은 (3) 피코치가 되라. 마친 후에는 자리를 바꾸어서 실습하라. 그리고 코치와 피코치가 대화를 나누는 동안 평가자는 아래를 보고 평가를 하라.

코치와 피코치가 함께 나눌 주제는 다음과 같다. GO전략에서 말하는 12가지 교회 건강을 진단한 후에 교회의 건강진단 질적 평균이 75가 되었다. 최대치는 “예배”로 85로 나타났고, 최소치는 “전도”로 35가 되었다. 우선 건강한 교회가 된 것을 축하하고, 코칭의 3단계인, 코칭 중심적 코칭 예를 연습하라. 그리고 아래와 같은 질문을 가지고 평가자는 2 사람의 대화를 평가해 보라.

- (1) 코치는 피코치가 말할 때에 피코치를 똑똑히 바라 보았습니까?
- (2) 코치는 피코치가 말하는 동안 바른 자세를 유지 하였습니까?
- (3) 코치는 피코치에 관심을 기울렸습니까? \_\_\_\_
- (4) 코치는 자기의 입, 손, 눈, 코, 귀, 및 다리를 피코치에게 초점을 두었습니까
- (5) 코치는 경청하는 동안 피코치가 말하려는 내용을 파악하려고 애를 썼습니까
- (6) 코치는 피코치의 말을 끝까지 다 듣고 대답을 하였습니까? \_\_\_\_
- (7) 코치가 피코치에게 가르치려 하기보다 배우려는 자세를 유지했습니까? \_\_\_\_
- (8) 코치가 피코치와 공감대(칭찬, 감사 등 포함)를 형성하였습니까? \_\_\_\_
- (9) 코치가 자기 말보다 피코치의 의견을 존중해 주었습니까? \_\_\_\_
- (10) 코치는 피코치 스스로 문제를 잘 해결하도록 도와 주었습니까? \_\_\_\_

#### 5. 5R 개별 코칭

1) 코칭은 (1)팀 코칭과 (2)개별 코칭

2) 코치네트(CoachNet)의 밥 로간(Bob Logan)이 쓴 책 “코칭 101”에서 발췌한 5 단계.

3) 조엘 코미스키는 그의 책 “셀 그룹 폭발을 위한 코칭”에서 일 대 일 개인 코칭에 대해서 밥 비혈의 말을 이용해서 “그룹 대 코치 한명을 기반으로 해서는 진정한 양육이 이루어 질수 없다. 일대 일 사역이야말로 참석하는 사람들이 편하게 받아들일 수 있는 코칭 형태이다. 양육의 \_\_\_\_%가 일 대 일 코칭을 통해 이루어진다.

4) 교회에서 목표와 실행전략을 세우기만 했다면 이미 \_\_\_\_%의 목표와 실행전략은 성취된 것” (류도량 지음, “성과를 원하는가? 제대로 시켜라”, 샘 앤드 파커스, 2011, p. 92)

**① 관계 맺기(Relating):**

서먹한 관계(Iced break)를 풀기

“잘 지냈는지요?”, “아이들은 모두 잘 있고요,..” “사역은 잘 되지요, 교회도 평안하지요?”, “교회의 건강진단이 건강한 교회로 나오게 되어 축하드립니다.”

**② 살펴보기(Reflection):**

- (1) 피코치의 성공을 축하함. 지난 달 교회의 사역 중에서 축하하고 싶은 일은 무엇입니까?(What are you celebrating?)
- (2) 이번 달에 교회 실행 전략팀들이 모여서 한 가장 중요한 일은 무엇입니까
- (3) 당신을 짜증나게 만드는 일은? 무엇이 당신의 성취를 방해하고 있습니까?

**③ 재초점 하기(Refocusing):**

- (1) 변화를 시도했지만 잘 되지 않는 첫번째 원인이 무엇이라고 생각합니까?
- (2) 앞으로 어디를 향해 나아가자 합니까? 하나님께서 당신에게 이루시기 원하는 사역?
- (3) 피코치가 세운 목표와 실행전략의 \_\_\_\_\_를 중심으로 코칭을 함(변혁적 리더들을 위한 리더십 코칭”(Master Coaching)을 쓴 로버트 하그로브도, 김앤김 북스,, 2010, p. 36)
- (4) 피코치가 빗나갈 때는 질문을 해서 교정해 줌“당신이 방금 말하거나 질문한 것은 당신이 세운 목표와 실행전략의 성취와 어떤 연관이 있습니까? 혹은 “당신이 질문한 내용은 올해 당신이 성취하고자 하는 목표와 실행전략에 어떤 영향력을 줍니까?

**④ 자료물 제공하기(Resources) :**

- (1) 코치는 자료 제공자(resources person)이다.
- (2) 어떤 자료물이 필요한지?

**⑤ 평가하기(Review)**

- (1) 어떤 것들이 성취되었나?(What's working?) 축하 할 것은 축하함.
- (2) \_\_\_\_되지 않은 것이 무엇인가?(What didn't work?) 남아 있는 것은 무엇인지 찾고, 하고자 했지만 아직까지 안 된 것들은 무엇인가?
- (3) 해결 안 된 것도 찾고, 성취가 아니 되었다면 그것을 통해 배운 교훈을 찾아야 한다(What are you learning?),
- (4) 바꾸거나 변경해야 할 일을 찾음.(What need to be change?) 수정되어야 할 목표나 전략을

찾아야 한다. 주일 헌금이 목적대로 나오지 않았다거나 또 주일예배 평균 참석 숫자가 목표대로 올라가지 못하면 회의를 해서 조정함.

(5) 코칭 관계를 더 잘 하기 위해 무엇을 더 해야 할 것인지를 찾음.

\* 자료출처: 코치네트(CoachNet)의 밥 로간(Bob Logan)이 쓴 책 "코칭 101"에서 발췌.

## 제5강: 코칭의 성과/측정(p.30-35)

“오랜 후에 그 종들의 주인이 돌아와 저희와 \_\_\_\_\_ 할새 다섯 달란트 받았던 자는 다섯 달란트를 더 가지고 와서 가로되 주여 내게 다섯 달란트를 주셨는데 보소서 내가 또 다섯 달란트를 남겼나이다.

그 주인에게 이르되 잘 하였도다 착하고 충성된 종아 네가 작은 일에 충성하였으매 내가 많은 것으로 네게 맡기리니 네 주인의 즐거움에 참여할찌니라”(마태 25:19-21)



1) 건강진단 후, <목표와 실행전략 기획안>은 전문 코치로부터 코칭을 마친 후 약 1년이 지나서 어떤 변화가 생겼는지? 그 변화(성과)를 측정하게 된다. <목표와 실행전략 기획안>을 중심으로 그 변화를 측정해 보면 2가지로 나눌 수 있다. 하나는 (1) 교회의 목표에 대한 변화의 측정이고, 다른 하나는 (2) 목회자의 목표에 대한 변화의 측정이다.

2) 코칭을 받기 전에 당신은 자신을 위해 어떤 목표를 세웠는가  
코칭을 받을 때에 당신은 누구와 함께 일해 왔는가  
코칭을 받은 후에 당신은 어떤 변화를 경험을 했는가?

♦ “성과(변화)를 위한 끊임없는 북소리”  
(the relentless dreambeat for performance)(잭 웰치: Jack Welch)

### 1. 교회의 질적 성과 측정

#### 1) GO 도구를 사용

교회의 질적 성과(quality performance)를 측정하기 위해서는 그린오션 전략팀에서 만든 GO(Green Ocean)도구를 사용합니다. 이것으로 제1차 건강을 진단하고, 처방 후에, “교회 목표와 실행전략 기획안”을 만들고 그것을 기초해서 교회 리더들과 함께 매월 모임을 가지고 점검, 조정하면서 교회의

♦ “모든 리더는 해야 할 일을 끊임없이 일깨워 주어 \_\_\_\_\_를 창출하는 에너지를 갖고 있어야 한다. 사람들에게 자신의 일에 대한 책임(responsibility)을 묻는 것이 역시 리더가 갖추어야 할 자질이다.” (“Taking people with you(이기려면 함께 가라)”의 저자 데이빗 노박의 말, 2012년, 흐름출판, p.212)

건강을 다듬어 온 내용들입니다. 이 과정을 밟으면서 교회는 <전문 코치>의 도움을 받습니다. 전문 코치는 매월 담임목사, 혹은 <교회 실행전략팀>을 코칭하여, 교회가 더욱 더 건강해 지도록 돕습니다.

## 2) EV 교회의 역사

EV 교회는 2013년 5월에 약 30여명의 성인으로 시작되었습니다. 대형교회에서 부목사를 하던 R목사가 나오면서 뜻을 같이하는 분들과 시작되어 1년이 지나면서 매주 약 45명 이상 출석하는 교회가 되었습니다. 그러나 2014년 가을에 약 12명의 성도들이 다시 나가면서 교회는 약간 어려움에 봉착하게 되었습니다. 그러나 2015년 한해 동안 서서히 어려움을 이기고 성장하고 있습니다. 제 3차 교회 건강진단은 11월 말에 했으며, 12가지의 건강진단 평균이

### EV 교회의 제1-3차 변화(1)

	제1차 진단(GO) 2013년 12.1	제2차 진단(GO) 2014.12.21.	제3차 진단 2015.11.30
1.질적평균치 (절대치)	69.55 (12가지 평균치)	68.99 (12가지 평균치)	62.11(-6.88) (12가지 평균치)
2.건강상태 (개인과 교회)	5에서 7로	7에서 8로	6에서 7로
3.하루 기도시간	31.50분	51.50분	32.50분(-19)
4.수입의 십일조	10.25%	11.75%	11.25%(-0.50)
5.예수믿은 년수	27.47년	20.60년	28년
6.불신자 친구	6.8명	13.60명	12.90명

68.99에서 62.11(-6.88)로 하강했습니다. 일반적으로 (1)불건강한 교회의 질적 평균치는 47.62(2015년 그린오션 전략 보고), (2)건강한 교회의 질적 평균치가 58.82, 그리고 (3)아주 건강한 교회의 질적 평균치가 76.31을 기록하고 있습니다.

## 3) EV 교회 3차 진단 후 질적 목표 성취

EV 교회는 2014년 12월 21일 제2차 교회 건강진단에서 GO 도구를 사용하였습니다. 이 때 교회의 질적 평균치는 68.99였습니다. 이 수치는 건강한 교회의 질적 평균치인 58.22보다 10 포인트가 높았고, 그러나 아주 건강한 교회의 질적 평균치인 76.31보다 낮았습니다. 그러나 제3차 진단에서 EV 교회는 12가지의 질적 평균치가 62.11이 되었습니다. 또 영성의 질적 수치는 제2차 진단에서 76.33이었지만, 제3차 진단에서는 70.46(-5.87)이 되었습니다. 그 결과 이 2가지를 종합한 성과는 -8.33% 달성되었습니다.

### 1. EV 교회 3차 진단 후 목표 성취(질적)

목표별 / 달성정도	현재상태 (2014.12.21.)	실제성과 (2015년 11.30)
① 교회의 질적 평균치	GO:68.99	GO: 62.11(-6.88) -9.97% 달성
② 최소치 질적 수치	영성: GO:76.33	영성:70.46(-5.87) - 7.69% 달성
종합 성과	-9.97+(-7.69)=17.66이며 -17.66을 2로 나누면 평균 -8.83%	- 8.83% 달성

## 2. 교회의 양적 성과 측정

### 1) GO 도구를 사용

교회의 양적 성과(quantity performance)를 측정하기 위해서는 그린오션 전략팀에서 만든 GO도구를 사용한 후에 나타난 결과를 기초해서 그해 교회가 나아갈 양적 목표 수치를 결정합니다.

### 2) EV 교회 3차 진단 후 양적 목표 성취

“2. EV 교회 3차 진단 후 목표 성취(양적1a)와 EV 교회 3차 진단 후 목표 성취(양적1b)”를 보라.

EV 교회 리더들(교회 성도들의 20%에 해당하는 분들을 리더로 여기며, 그들에게 건강진단 설문을 실시함) 제3차 진단 후 양적 목표 성취(양적1a와 1b)를 보면 교회의 건강을 측정하는 요인들로 9가지를 볼 수 있습니다.

2015년 일년간 양적 목표 성취를 보면 1에서 9가지의 양적 합을 평균하여 47.41% 달성이 되었음을 볼 수 있다.

- (1) 주일예배 월평균 출석(15.25% 달성).
- (2) 주일예배 월평균 헌금(700만원 달성)
- (3) 소그룹의 숫자( 7개의 그룹)
- (4) 소 그룹의 출석 숫자( 20명)
- (5) 교회 회원 숫자(77명)
- (6) 훈련 참석 숫자(13명)
- (7) 가게 수입의 십일조(11.25%)
- (8) 하루 기도하는 시간(31.50분)
- (9) 침례(세례) 받은 숫자(23명)

### 2. EV 교회 3차 진단 후 목표 성취(양적1a)

목표별 / 달성정도	현재상태 (2014.12.21.)	실제성과 (2015년 11.30)
① 주일예배 월평균출석	59명	68명(+9) +15.25%달성
② 주일예배 월 평균헌금	640만원	700만원(+60만원) +9.38%달성
③ 소그룹 수치	8개 그룹 (남선교:3 /여선교5)그룹	7개 그룹(-1) (남선교:2/ 여선교5)그룹(-1) -12.5%
④ 소그룹 수	25명	20명(-5) -20%
⑤ 교회 회원숫자	전체76명	77명(+1) +1.31%달성
⑥ 훈련참석숫자	13명	13명(0) 0% 달성

### 2. EV 교회 3차 진단 후 목표 성취(양적1b)

⑦ 가게 수입의 십일조	11.75%	11.25%(-0.50) -0.04% 달성
⑧ 매일 기도시간	38분	31.50(-6.50) -17.11% 달성
⑨ 침례숫자	4명	23명(+19) 475% 달성
종합성과	1+2+3+...+11=426.66을 9로 나눔	47.41% 달성

### 3. EV 교회 3차 진단 후 목표 성취(양적2a)

목표 1	매일의 삶속에서 철저히 성령의 임재 속에 살면서 능력과 인도함을 받는다 (평균 성과: +21.19% 달성)
① 기도시간 최종목표는 하루에 31.50에서 50분(+18.50) 이상으로 한다. (32.50분/5% 달성)	
② 전 교인이 1년에 성경 1독을 하되 전교인의 20%(10명)가 완독을 하도록 한다. (3명/30% 달성)	
③ 전교인 특별새벽기도회를 연2회 실시한다. 전교인 출석성도 50%(35명)이상 출석하도록 한다. ( 2회 실시로 2회 모두 실시해서 100% / 35명 중 20명 출석(-15)으로 -42.86% 달성하여 평균하면 + 28.57% 달성)	

“그림 3. EV 교회 3차 진단 후 목표 성취(양적2a)” 를 보십시오.

목표1은 성령의 임재를 체험하는 일입니다.  
구체적으로 3개의 목표가 있었는데 평균  
성과는 21.19를 달성했습니다.

“그림 3. EV 교회 3차 진단 후 목표  
성취(양적2b)”를 보십시오.

목표2는 역동적인 예배를 체험하는 일입니다.  
구체적으로 4개의 목표가 있었는데 평균  
성과는 53.31%를 달성했습니다.

그림 3. EV 교회 3차 진단 후 목표  
성취(양적2c)”를 보십시오.

목표3은 강력한 중보기도팀 사역입니다.  
한 개의 목표 달성이 있었으며, 그 결과는  
75%를 달성했습니다.

이 3가지를 모두 합하여 평균하면  
EV 교회 3차 진단 후 목표 성취(양적2abc)  
“의 합을 3으로 나누면 평균 49.83을  
달성했습니다.

이제 마지막으로 “그림 EV 교회의  
양적 및 질적 건강(양적2c)” 도표를 보십시오.

그 결과 EV 교회는 1)질적 건강이 -8.83 달성,  
2) 양적건강(1)이 47.41%, 3)양적 건강(2)가  
49.83% 달성해서 합하여 평균하면 2015년도의  
EV 교회의 평균 질적 및 양적 수치는 29.47%  
달성했음을 알 수 있습니다.

여기서 몇 가지 참고 말씀을 드립니다.  
도표에 대한 설명으로 2) 양적 건강(1)에서  
9)침례에 대한 숫자가 나옵니다. 미국  
남침례회에서는 매년 35만명의 침례를 주고  
있으며, 회원은 16,000,000명입니다. 매주

### 3. EV 교회 3차 진단 후 목표 성취(양적2b)

<b>주님의 강력한 임재가 있는 역동적인 예배(Dynamic Worship)를 통</b> <b>목표 2</b> 해서 치유, 회복, 헌신되어 하나님께 기뻐하시고 영광 받으시는 예배 를 드린다. (평균 성과: 53.31% 달성)	
① 예배의 질을 84.06에서 89.06(+5):GO)로 올리고, (79.51(-4.55) 이 되었기에 -5.4% 상승)	
② 현재 59명의 주일예배 평균출석을 100명으로 상승시킨다. (11명 상승/ +18.64% 달성)	
③ 14회에 걸쳐 교회 절기 및 의식, 행사를 갖는다. (14 절기행사/ 100% 달성)	
④ 예배당 데코를 연 3회를 한다. (년3회/ 년3회: +100% 달성)	

### 3. EV 교회 3차 진단 후 목표 성취(양적2c)

<b>교회의 각 공동체(구역, 가정, 직장)들이 주님의 뜻 가운데서 강력</b> <b>목표 3</b> 한 중보기도팀(Powerful Prayer Team)을 만들어 기도를 통해서 주님의 뜻을 이루어 간다. (평균 성과: 75% 달성)	
① 중보 기도 제목을 받아서 중보기도를 하도록 1년에 4차례 프린트해서 전 교인들에게 나누어 주어 기도하게 한다. . ( 1년에 3차례 : +75% 달 성)	
<b>참고: 교회가 세운 목표 1, 2, 3의 합은 122.59% 이고, 3 개를 평균하면 은 성과는 49.83% 달성</b>	

EV 교회의 양적 및 질적 건강		
1. 교회 평균: 29.47%	1) 질적 건강 -8.83%	1) 12가지 질적 평균치가 68.99에서 62.11(-6.88)로 하강: -8.83% 달성)
	2) 양적 건강(1) 47.41%	1) 주일예배 평균출석: +15.25% 달성 2) 주일예배 평균헌금: +9.38% 달성 3) 소그룹 숫자: -12.5% 달성 4) 소그룹 인원: -20% 달성 5) 교회 회원 숫자: +1.31% 달성 6) 훈련참석숫자(NSC): +0 달성 7) 수입의 십일조 평균: -0.04% 달성 8) 하루 기도 시간: -17.11% 달성 9) 침례(세례) 숫자: +475% 달성 전체 합의 평균: +47.41% 달성
	3) 양적 건강(2) 49.83%	1) 목표1: 성령의 임재: +21.19% 달성 2) 목표2: 역동적 예배: +53.31% 달성 3) 목표3: 중보기도사역: +75.00% 달성 전체 합의 평균: +49.83% 달성



평균 회원 숫자의 35% 정도가 출석을 하기에  
매주 600만명 정도가 주일예배 출석합니다. 주일예배 출석이 EV교회는 68명이기에 매년 평균 4명을  
침례(세례)를 줍니다. 그런데 EV교회는 2015년 23명의 침례를 주었기에 평균 건강수치를 475%로  
정했음을 알 수 있습니다.

#### <실습활동(5-1)>

1. 당신의 교회가 제2차 건강진단 후에 나타난 보고서를 제1차와 비교해 볼 때 교회 건강 진단 후에 나타난 양적 목표의 성과 측정은 어떠합니까? 또 질적 목표의 성과 측정은 어떠합니까?
2. 또 양적 및 질적 목표 성과 측정의 합을 해 볼 때에 평균이 어떠합니까?

---

---

\* Prepared by James Sok, GO Thrive coaching. International Coordinator. Jan 6, 2015

한국: 대전광역시 서구 용문로 89-25 #304 (010)6884-3703(사무실:이희금), (010)4825-8622(석정문)

미국: (630)452-5100(James Sok), [jamesok\\_4@hotmail.com](mailto:jamesok_4@hotmail.com), [WWW.igomt.com](http://WWW.igomt.com),

(630)452-5100(USA), (010)4825-8622(Korea)