

목차 / 세상을 변화시키는 코칭(목회자/선교사용)

• 세미나 스케줄	3
• 코칭 언약서	4
제1장 : 코칭의 시대 5	1. 시대는 변화되고 혁신되고 있음 2. 리더 중심에서 팔로워 중심 시대 3. 코칭 시대를 사는 분들 4. 아버지와 아들의 코칭 대화 5. 세상을 변화 시키는 코칭 출판	7 8 9 10 12
제2장 : 코칭의 가치 15	1. 소통의 리더십 2. 관계의 리더십 3. 진단, 평가 및 처방의 리더십 4. 목표와 실행전략 리더십 5. 사역을 팀으로 이루는 리더십 <실습활동(2)>	18 19 20 21 23
제3장 : 코칭의 역사와 정의 27	1. 코칭의 역사 2. 코칭의 정의 <실습활동(3-1)> 3. 코칭 대화: 코칭의 역사와 정의<실습활동(3-2)>	29 30 35
제4장 : 코칭의 성경적 모델 41	1. 이드로와 모세의 5 단계 코칭 <실습활동(4-1)> 2. 이드로와 모세의 코칭 대화<실습활동(4-2)>	43 47
제5장 : 코칭의 관계 형성 59	1. 주도적 관계 2. 사랑의 관계 3. 질문의 관계 4. 변화의 관계 <실습활동(5)>	61 64 65 66
제6장 : 코칭의 출발지 파악 69	1. 코칭의 진단 요인들 2. 목회자 건강진단 요인 <실습활동(6-1)> 3. 교회 리더 건강진단요인 <실습활동(6-2)> 4. 다윗의 4C 모델 신앙 5. 영적 건강진단 평가 견해	71 72 78 85 93

제7장 : 코칭의 목적지 설정 95	1. 코칭의 목표 설정 97 2. 목회자 목표와 실행전략 작성 <실습활동(7-1)> 101 3. 교회 평신도 리더의 목표와 실행전략 작성 <실습활동(7-2)> 105 4. 목표를 세울 때 주의 할점 109
제8장 : 코칭의 실행 과정(A) 111	1. 코칭의 경청 기술 113 2. 코칭의 질문 기술 117 3. 코칭의 피드백 기술 <실습활동(8-1,2,3)> 119 4. 목회자 건강진단 보고서와 코칭 대화 124
제9장 : 코칭의 실행 과정(B) 133	1. 팔로업 코칭 <실습활동(9)> 135 2. 코칭 대화 모델 137 3. 5R 코칭 대화 모델 139 4. 5R 코칭 대화의 실습 141
제10장 : 코칭의 실행 과정(C) 147	1. 코칭 대화 연습 144 2. 팔로업 코칭 대화 준비 151 3. 코칭 대화 실습과 평가 152
제11장 : 코칭의 실행 과정(D) 155	1. 실행전략팀과 실행전략팀 운영 157 2. 하브루타식 일대일 팔로업 코칭 162
제12장 : 코칭의 변화 창출 165	1. 코칭의 변화와 성장 169 2. 목회자의 변화와 성장 171 3. 교회 리더들의 변화와 성장 173 4. 목표를 세울 때 2가지 평가 방법 176
부록 181	Appendix-1 : GO 코칭 하브루타식 개별 코칭 짝짓기 ... 183 Appendix-2 : 목표와 실행전략 기획안 184 Appendix-3 : GO 코칭 이사들과 지역 담당자 187 Appendix-4 : GO 코칭 세미나 참석자 평가지 188 Appendix-5 : GO 코칭 선교 이사 수락서 189 Appendix-6 : GO 코칭 관련 서적 리스트 190 GO 코칭 저자소개 192

GO Thrive Coaching(코칭의 이론과 실제) 시간표

	제1차 GO Thrive 코칭		제2차 GO Thrive 코칭	
	첫째날	둘째날	세째날	넷째날
09:00-10:20	오리엔테이션 /서론 제1장: 코칭의 시대 (Coaching Era)	제6장(A) 코칭의 출발지 파악 (Discover Departure)	제9장 코칭의 실행과정(B) (Operation Process)	제6장(B) 코칭의 출발지 파악 (Discover Departure)
10:20-10:40	Break time			
10:40-12:00	제2장 코칭의 가치 (Value)	제7장(A) 코칭의 목적지 설정 (Seeting Arrival)	제10장 코칭의 실행과정(C) (Operation Process)	제6장(C) 코칭의 출발지 파악 (Discover Departure)
12:00-13:00	Lunch time			
13:00-14:20	제3장 코칭의 역사와 의미 (History/ Definition)	제6,7장(A) 코칭의 목표/실행전략 작성 (Goal/Action Strategy)	제11강 코칭의 실행과정(D) (Operation Process)	제7장(B) 코칭의 목적지 설정 (Seeting Arrival)
14:20-14:40	Break time			
14:40-16:00	제4장 코칭의 성경적 모델 (Biblical Model)	제8장 코칭의 실행과정(A) (Operation Process)	제12강 코칭의 변화 창출 (Change/Creation)	제6,7장(B) 코칭의 목표/실행전략 작성 (Goal/Action Strategy)
16:00-16:20	Break time			
16:20-17:40	제5장 코칭의 관계 형성 (Relationship Formation)	코칭 책 소감 발표회와 평가의 시간(1)	일대일 팔로업 코칭 가이드 북 설명회	코칭 소감 발표회와 평가의 시간(2)

1. 코칭 세미나를 오전 9:00에 시작해서 오후 5:40까지 진행이 되며, 첫 번째 만남과 두 번째 만남의 마지막 시간은 코칭 책 소감 발표회와 평가 시간을 가집니다.
2. 코칭 책 선정은 본인이 하며, 교재 뒷면에 코칭 리스트를 참고하기 바랍니다.
3. 미국, 한국, 중국, 일본, 동남아, 중앙아, 유럽에서 코칭 세미나가 진행될때는 각 지역 마다 지역장, 총무, 혹은 팀장에 의해 시간표는 변경이 될수 있습니다.
4. 코칭 세미나 시간에 집중하기 위해 전화 사용을 금합니다. 쉬는 시간에 이용하기 바랍니다.
5. 코칭 강의 교재비(2권:주교재와 부교재)에 \$25.00/25,000원(일인당)을 지불합니다.
6. 코칭 세미나가 끝나거나 혹은 중간에 코치와 피코치가 짝을 이루어 12차례(1년간 매월 한번씩 혹은 6개월간 한달에 두번씩) 개별 코칭을 합니다.
7. 코칭 세미나를 마친 후, 혹은 전 회원님들께서는 코치와 개별 만남을 가지고, 목표와 실행전략 기획안 작성을 도울수 있습니다.

GO Thrive 코칭 언약서

“세상을 변화시키는 코칭”(기본편)에 참여하게 됨을 진심으로 축하드립니다. 코치와 피코치가 삶과 사역의 변화와 성장을 경험하기 위해 아래와 같은 언약에 동의합니다.

1. 동의 조건

코칭은 1) 팀코칭 세미나와 2) 개별 코칭으로 진행된다.

- 1) 팀 코칭 세미나는 4일간 오전 9:00-오후 5:40(점심:12:00-1:00)까지 매일 5세션씩(80분씩) 진행된다. 그러나 코칭을 받은 후 1년이 가까워 올때 GO 코칭 축제 컨퍼런스(오전 9:00-오후 5:00)를 하고 마친다.
- 2) 개별 코칭은 12차례 진행되며, 이 메일, 전화 혹은 직접 면대면 코칭(50분씩)으로 이루어진다.

2. 피코치의 책임

코칭을 받는 피코치는 아래와 같은 사항을 준비한다.

- 1) 세미나 기간 동안 응급시(Emergency)를 제외하고 지각, 조퇴 혹은 결석을 하지 않는다.
- 2) 건강진단 설문(제1차 세미나 전)을 www.igomt.com에서 하고 건강진단 보고서(Total p.44)를 받는다.
- 3) 건강진단 보고서에 기초해서 개인의 “목표와 실행전략 기획안”(Appendix 5)을 작성한다.
- 4) 제1차 코칭 세미나를 마친 후 전문 코치와 매월 한 번씩 만나(직접만남, 카톡, 전화..등) “일대일 팔로업 코칭 가이드 북”에 의해 개별 코칭을 받는다.
- 5) 코칭과 관련된 책을 1-2권은 읽고, 그 중 한권을 선택해서 3-5쪽의 소감을 써서 발표한다.
- 6) 코칭 세미나에 참석하는 팀원들과 팀장이 만든 카톡 방에서 대화하고 자료물을 나눈다.
- 7) 코칭 세미나 비용은 일인당 \$1200/120만원이지만, 자율적으로 코칭 선교비를 작성해서 세미나 시작 달부터 매월 \$50-100/5-10만원을 코칭 본부 어카운트에 보내어 해외 선교사 코칭을 돕는다.

3. 코치의 책임

코칭을 받는 코치는 아래 사항을 준비한다.

- 1) 시간을 지키고, 피코치(고객)와 돈독한 신뢰 관계를 유지한다.
- 2) 팀 세미나 강의는 성의 있게 준비하고, 시작과 마치는 시간을 정확하게 지킨다.
- 3) 건강진단 보고서를 제공하고 비밀을 유지한다.
- 4) 피코치와 함께 “일대일 팔로업 코칭 가이드”에 의해 일대일 개별 코칭(면담, 카톡, 전화 등)을 12회 진행하고, 3개월에 한번은 보고서를 피코치에게 보내고, www.GOTracking.org 에 올린다.
- 5) 피코치의 변화와 성장이 이루어지도록 최선을 다하고, 일주일에 3분씩 피코치를 위해 기도한다.

코칭 피코치(고객): _____, 싸인: _____

코 치 : _____, 싸인: _____

제1장 / 코칭의 시대(Era)

제1장 : 코칭의 시대(Era)

“잇사갈 자손 중에서 시세를 알고 이스라엘이 마땅히 행할 것을 아는 우두머리가 이백 명이니 그들은 그 모든 형제를 통솔하는 자이며.....이 모든 군사가 전열을 갖추고 다 성심으로 헤브론에 이르러 다윗을 온 이스라엘 왕으로 삼고자 하고.”(대상 12:32)

“여호와께서 왕에게 내리신 명령을 지키지 아니하였도다 그리하였더라면 여호와께서 이스라엘 위에 왕의 나라를 영원히 세우셨을 것이거늘 지금은 왕의 나라가 길지 못할 것이라 여호와께서 왕에게 명령하신 바를 왕이 지키지 아니하였으므로 여호와께서 그의 마음에 맞는 사람을 구하여 여호와께서 그를 그의 백성의 지도자로 삼으셨느니라 하고”(삼상 13:13-14)

“요나단이 자기가 입었던 겉옷을 벗어 다윗에게 주었고 자기의 군복과 칼과 활과 띠도 그리하였도다”(삼상 18:4)

1. 시대는 변화되고 _____되고 있음

우리가 사는 시대는 엄청난 변화를 요구합니다. 변화를 넘어 혁신까지 요구합니다. 토마토로 토마토 주스를 만들어 마신다면 변화이지만, 토마토로 감자 튀김을 먹을 케첩인 조미료를 만들면 혁신입니다. 사이즈가 맞지 않는 청바지를 수선하면 변화라면, 청바지를 가방으로 전환시키면 혁신입니다.¹⁾ 이 시대는 끊임없이 변화와 혁신의 과정을 밟아 갑니다. 잇사갈 자손들은 시대의 변화와 혁신을 민감하게 느꼈던 사람들입니다. “잇사갈 자손 중에서 시세를 알고”는 당시 사울 왕 시대가 길지 못함을 알아차렸다는 말입니다. 잇사갈 자손 중 시세를 아는 우두머리 200명이 다윗 왕에게로 넘어 왔습니다. 잇사갈 자손 뿐이 아니라, 사울왕 밑에서 녹을 먹던 동족(벤야민 지파)들인 “활쓰는 자들, 좌우 손을 돌려 물매를 던지는자들이 사울 왕을 떠나(대상 12:2)” 다윗에게로 넘어 왔습니다.

잇사갈 자손들이나 사울의 동족들 만이 아니라. 사무엘 선지자도 시세를 읽었습니다. 다윗 시대가 움을 예견했습니다. 벤야민 지파에서 영원히 왕이 나오기를 원했지만 하나님도 사울왕을 저버립니다. 그는 하나님의 말씀을 무시한 죄와 신들린 여인에게 도움을 청했기 때문입니다.(대상 10:13-14). 사무엘 선지자 뿐 아니라 요나단도 아버지 사울 왕 시대의 막이 내렸음을 감지했습니다. 그는 다음 왕의 자리에 연연하지 않습니다. 다윗과 영원한 언약을 맺고 후손을 보호해 줄 것을 약속받습니다. 왕권을 상징하는 겉옷을 벗어 다윗에게 줍니다. 군복과 허리에 찼던 칼과 활과 띠까지도 넘겨 줍니다(삼상 18:5). 그는 다윗을 향해 너는 이스라엘의 왕이 될 것이고 또한 이스라엘 나라가 너의 손에서 견고하게 설 것을 예언합니다.(삼상 23:17,삼상 24:20)

1) 최혜림 지음, “어제와 다른 리더십(Leadership in Transition)”(생각의 힘, 2014, p.156),

2. 리더 중심에서 _____ 중심 시대

이처럼 이 시대는 변화와 혁신을 하고 있습니다. 성공하려면 시대의 변화에 민감해야 합니다. 코칭 세미나를 하면서 자주 질문을 던집니다. 영등포 기차역 창구에 가본 적이 있습니까? 창구 팻말에 “표를 사는 곳”이라고 적혀 있습니까? 혹은 “표를 파는 곳”이라고 적혀 있습니까? 80-90%의 사람들이 “표를 파는 곳”이라고 대답합니다. 아직도 70-90년대의 생각에 머물고 있습니다. 그렇지 않습니다. “표를 사는 곳”이라고 적혀 있습니다. 세상이 역장 중심에서 고객 중심으로 변화된지 오래입니다. 코칭 세미나를 위해 말레이시아 쿠알라룸푸르를 방문했습니다. 코칭 세미나를 마치고 베트남 호지민 시트로 가기 위해 쿠알라룸푸르 공항에 도착하였습니다. 오전 8:55분에 출발 비행기가 오후 5:55분으로 바뀌어졌습니다. 프런트 데스크에서 4성 호텔과 식사를 무료로 예약해 주었습니다. 그런데 오후 비행기를 타고 호지민 시트로 향했지만 태풍으로 한 시간 이상 공항을 빙빙 돌아가 도착하지 못하고, 방콕을 둘러 주유를 하고, 다시 쿠알라룸푸르로 되돌아 왔습니다. 그곳에서도 똑 같은 호텔에 하루 저녁과 식사를 무료로 쉬게 하여 주었습니다. 이것이 혁신입니다.

우리는 변화와 혁신의 시대에 삽니다. 이 시대를 가리켜서 “코칭 시대”라고 감히 말씀 드리고 싶습니다. 코칭 시대의 특징은 고객 중심입니다. 이것을 가장 잘 알았던 분이 다윗입니다. 그는 “땅에 있는 성도들은 존귀한 자들이니 내 모든 즐거움이 그들에게 있도다”(시편 16:3)라고 합니다. 다윗은 이스라엘 왕이었지만 나를 왕으로 대접하고, 존귀한 자로 여기라고 말씀하지 않습니다. 대신에 이스라엘 백성들을 존귀한 자로 여겼습니다. 그리고 그들을 섬기는 것이 왕의 기쁨이라고 합니다. 존귀한 위치에 있으면서도 백성들을 존귀한 자로 여깁니다. 왕의 자리에 있으면서 백성을 섬깁니다. 이것이 고객 중심이라는 말입니다. 청소년 시절 양떼를 먹일 때도 자기보다 양을 귀하게 여겼습니다. 자기가 치던 양이 곰이나 사자로 부터 위험을 당할 때에 몸을 희생해서 양을 구했습니다(삼상 17:34-35). 이처럼 진정한 리더는 자기 중심이 아니라 팔로워를 중심입니다.²⁾ 예수님은 자기 몸을 인류를 위해 희생했습니다. 예수님도 2,000년 전에 팔로워 중심으로 살아 가신 분입니다.

코칭 시대는 리더 중심이 아닙니다. 리더가 중심이 되는 시대는 지났습니다. 다윗의 삶에서 예수님의 모습을 봅니다. 부하와 함께 블레셋과 전쟁 중이었습니다. 몹시 목이 말랐습니다. 산성이라 근처에는 우물이 없었습니다. 목이 몹시 마르다는 소리를 들은 3명의 장수들이 우물물이 있는 블레셋 적진으로 뛰어 들어 물을 떠왔습니다. 당시 부하로서 당연히 할 일이었습니다. 다윗은 부하들을 마음대로 죽이고 살릴수 있는 권한을 가진 사령관이었습니다. 그러나 그는 자기 부하들이 떠 온 물을 마시지 않았습니다. 이 물은 부하들이 죽음을 각오하고 떠온 피와 같은 물이었습니다. 그 피를 어떻게 마실수 있습니까? 이것이 코칭 시대를 살아가는 팔로워 중심의 모습입니다. 리더 중심 시대의 버스는 떠났습니다. 당신은 지금 팔로워 중심의 버스를 타고 계십니까?

2) 최혜림 지음, “어제와 다른 리더십(Leadership in Transition)”(생각의 힘, 2014, p.15),

3. 코칭 시대에 사는 분들

회사 경영에서는 1960여년 전부터 코칭 시대를 열었습니다. “경영분야에서 ‘코치’라는 말을 사용되기 시작한 것은 1950년대부터입니다. 조직을 관리 운영하면서 코칭이 필요하다는 인식이 생겨남으로써 코칭의 개념에 대해 관심을 가지게 되었습니다. 그러나 1980년대 코칭에 관한 출판물이 등장하면서 ‘코치’라는 개념이 대중화의 길을 걷게 되었습니다. 이 후 많은 코치들이 등장하면서 코칭에 대한 관심이 높아졌다”³⁾. 미국에서는 60% 이상의 경영인들이 코칭 시대에 살고 있습니다. ROI의 조사에 의하면 “2000년에 미국의 300개의 기업 중 60%가 코칭을 받아 성과가 적게는 500%에서 크게는 1000%에 이르고, 2003년에는 1000개의 기업을 대상으로 조사한 결과에 의하면 기업이 코칭에 지불한 금액의 ___배 가치와 수익을 올렸습니다.”⁴⁾ (6배)

교육계에서는 어떠했는가? 코칭해서 “카프란 교육 센터(Kaplan Educational Centers)와 미국 교육계에서도 코칭해서 “카프란 교육 센터(Kaplan Educational Centers)와 프린스턴 리뷰(Princeton Review)에 의하면 에스에이티 테스트(SAT test:미국 고등학교 졸업 전 학력 테스트)가 각각 120에서 140 포인트로 올라갔습니다.”⁵⁾ “비즈니스 분야에서도 2001년 메트릭스글로벌(MetrixGlobal)에 의하면 최고 경영자 코칭(executive coaching)을 해서 알오아이(ROI: return on investment/투자하여 돌아온 금액) 529%의 생산성을 낳았고, 788%의 재정적인 증가를 보았습니다”⁶⁾ 또 공중 개인 매니저먼트 저널(Public Personal management Journal)에 의하면 매니저먼트 훈련은 22.4%의 생산성 증가에 그쳤지만, 코칭했을 때에는 ___%의 증가를 보였습니다.”⁷⁾ 이외에도 코칭을 통해 “생산성은 53%, 질은 48%, 조직능력은 48%, 고객 서비스는 39%, 고객 불만 감소는 34%, 비용 절감은 23%를 만들었습니다.”⁸⁾ 이 처럼 여러 면에서 발전을 가져오고, 성장하는 모습을 볼 수 있습니다. (답:88%)

한국의 회사와 경영에서도 많은 분들이 코칭 시대에 살고 있습니다. 최근 10년간 한국의 교육에도 많은 변화가 생겼습니다. 아동 학습코치, 청소년 코칭, 라이프 코칭이라는 말이 생김지 오래 되었습니다. 교육 코칭을 받은 교사들이 학생들을 코칭하고 있습니다. 서울 광진구에서 목회 코칭을 받는 L 목사님의 사모는 중고등학교 학생들을 개별 코칭합니다. 그들이 삶의 목적지를 찾도록 도와줍니다. 일반적으로 1시간 정도 개별 코칭을 받으면 10만원을 받습니다. 자신은 코칭을 하면서 보람을 느낀다고 합니다. 변화된 학생의 모습을 보기 때문입니다.

교회에서도 목회 코칭, 사모 코칭, 셀 사역자 코칭, 구역장 코칭, 교사 코칭 그리고 평신도 리더 코칭이라는 말을 사용한지 오래 되었습니다. 필자도 목회 코칭과 평신도 코칭이라는 말을 사용한 지 8년째입니다. 목회 코칭은 목회자에게, 평신도 코칭은 평신도 제직에게, 그리고 선교사 코칭은 선교사를 대상으로 코칭합니다. 목회 코칭은 전문 코치가 목회자들, 선교사 코칭은 해외 선교사들, 그리

3) Steve Ogne & Tim Roehl, "TransforMissional Coaching" (B. & H. Books 2008) p.26.

4) Ibid., 102-103

5) Steve Ogne & Tim Roehl, "Transformissional coaching"(B & H Books, 2008), p.71

6) Ibid., p.71

7) Ibid., p.72

8) Ibid., p.73

고 평신도 코칭은 장로님, 집사님, 소 그룹 리더 그리고 교사들을 코칭하는 것을 말합니다. 평신도 코칭은 4년전 익산 J교회에서 120명의 구역장들을 대상으로 일일 코칭 세미나를 인도한 적이 있습니다. 미국 뉴저지의 P교회에서도 120명의 셀 리더들 대상으로 이틀간 아침 9시부터 저녁 5시까지 코칭 세미나를 인도한적이 있습니다. 이들은 코칭 시대에 사는 분들입니다.

코칭 시대에 사는 리더는 팔로워가 출발지를 찾고, 목적지를 설정하도록 돕습니다. 코칭을 통해 엄청난 잠재력을 끌어내어 변화 창출을 돕습니다. 출발지도 팔로워가 찾고, 목적지도 팔로워가 설정하고, 그리고 목표도 팔로워가 자율성을 가지고 세우게 합니다. 그리고 그들이 가진 잠재력을 활용하여 목표를 성취하도록 돕습니다. 그 결과 팔로워는 리더를 의존하지 않고 하나님을 의존합니다. 코칭은 팔로워 중심입니다. 목표 중심입니다. 그리고 관계 중심입니다. 리더는 팔로워가 건강하고 풍성한 삶을 살도록 초점을 맞춥니다. 사역을 위해 팔로워들을 코칭하지 않고, 삶의 풍성함을 위해 코칭합니다. 이것이 코칭시대에 사는 분들의 모습입니다.

4. 아버지와 아들의 코칭 대화

코칭 시대에 사는 리더는 팔로워 속에 있는 잠재력인, 지식과 지혜를 끌어올려 주어 자기의 문제를 해결하도록 돕습니다. 부모님의 특징도 마찬가지입니다. 미국 시카고에 사는 고등학교 1학년을 둔 아버지와 아들의 코칭 대화 장면을 소개합니다. 아버지는 아들을 향해 아래와 같이 대화합니다.

아버지1: 아들야 너는 무엇으로 이 시대를 위해 공헌하고 싶니?

아들1: 저는 생명공학을 연구해서 공헌하고 싶습니다.

아버지2: 이 시대를 위해 어떻게 공헌하고 싶은지 구체적으로 말해 줄수 있니?

아들2: 생명 공학자가 되어서 제가 받는 사례의 1/10을 하나님의 나라를 세우기 위해 수고하 시 는 선교사들을 돕고 싶습니다.

아버지3: 참 좋은 생각이다. 어떻게 그러한 생각을 했니?

아들3: 제가 누구의 아들입니까? 아버지와 어머니의 삶을 보고 배운 것이지요?

아버지4: 고맙다. 아들아, 너를 아들로 둔 보람과 자부심을 느끼는구나. 인생을 어떻게 살아야 할지, 어릴 때부터 배웠으니 말이다.”

아들4: 저도 이제 16살입니다. 제 길은 제가 결정을 해야 하니까요?

아버지5: 그래 너도 성인이 다 되었구나! 미국의 많은 대학 중에서도 어떤 대학이 너의 적성을 개발 하는데 도움을 줄 것이라고 생각하니?”

아들5: 잘 모릅니다만 컴퓨터를 통해 여러 대학을 리서치(연구)를 해 보겠습니다.

아버지6: 그래 잘 생각했다. 생명공학 분야에서 너를 가장 잘 도와줄 좋은 학교를 찾아 너희 생각을 나누어 줄수 있겠니?

아들6: 예, 한달 동안 제가 미래 연구하고자 하는 분야와 관련된 대학 홈 페이지를 검색해서 적성에 맞는 대학을 찾아 보겠습니다.

-----그후 4주가 지날 때 쯤 아버지가 아들의 두 번째 만납니다.-----

아버지7: 너는 한달 전에 너희 적성에 맞는 대학을 찾아 보겠다던 대학을 찾아 보았느냐?”

아들 7: 애, 아버지 제 마음에 들고, 적성을 개발해 줄 대학은 프린스톤과 예일입니다.

아버지8: 그래 앞으로 2주간 2개 대학에 전화해서 1박 2일 학교 탐방(school tour) 코스를 계획해보면 어떻겠니? 내가 휴가를 내어서 너와 함께 방문해 보고 싶단다. 어떻게 생각해?

아들 8: 애, 아버지 좋습니다.

-----아버지와 아들이 1박2일의 학교 탐방 후 만났습니다.-----

아버지9: 아들아, 아빠가 너와 함께 휴가를 얻어 두개 대학을 탐방해 보지 않았니? 너는 두 개 대학 중에서 어떤 대학이 마음에 드니?

아들 9: 제가 결정한 대학은 뉴저지 프린스톤 대학입니다.

아버지10:네가 프린스톤 대학을 택한 동기가 무엇이라고 생각하니?

아들 10: 두 대학을 탐방하면서 프린스톤이 장학금을 더 많이 주고, 제가 공부하고자 하는 생명 공학 쪽이 더 발전되어 있었고, 그리고 교수진도 마음에 들었습니다.

아버지11:아버지도 너의 생각에 동의를 한단다. 그런데 그 학교에 입학하기 위해 실력은 어느 정도가 되어야 하지?

아들11: 프린스톤 대학에 들어가려면 우리 학교의 1,500명 학생들 중에 적어도 5등 안에 들어가야 합니다. 그런데 현재 저의 수준은 10등입니다. 저는 앞으로 1년 이상 있으니 5등에 들어 갈 수 있습니다.

아버지12: 아 그래! 네가 현재 10등인데 앞으로 열심히 해서 5등안에 들어갈 것이라는 자신감은 얼마나 되지? 80% 이상은 되는가?

아들 12: 현재 가진 자신감은 90%입니다. 지금보다 더 열심히 하면 무난할 것이라 생각합니다.

아버지13: 네가 10등에서 5등에 들어가겠다는 자신감은 훌륭하구나. 미래 너의 공부 방법을 어떻게 차별화 해야 하지?

아들 13: 제 공부 수준을 현재 보다 높여야 하겠습니다. 오전 6시에 일어나는 버릇을 한시간 당겨 5시에 일어나고, 컴퓨터 게임은 한 시간 정도 줄이고, 책 읽기도 30분 더 늘여야 하겠습니다.

아버지14:그래, 네가 목표한 대학에 들어가도록 아빠와 엄마는 전적으로 지원하마.

아들 14: 고맙습니다. 아버지 용기와 격려를 주시니 감사합니다. 그럼 제가 세운 목표 성취를 위해 하나님이 주신 저의 잠재력의 100%까지 끌어 올려 보겠습니다.

위의 대화가 코칭 시대를 살아가는 아버지와 아들의 모습입니다. 아버지는 아들에게 답을 주지 않습니다. 명령하거나 지시도 하지 않습니다. 아들 스스로 답을 찾아내도록 돕습니다. 아버지는 아들의 대답을 듣고 구체적인 생각의 질문도 던지고 칭찬도 합니다. 아버지는 아들이 대학을 결정하도록 1박 2일의 휴가를 내어 함께 탐방을 갑니다. 아버지는 대학 탐방 후에 답을 제시하지 않고, 아들에게 질문합니다. 프린스턴 대학을 택한 동기는? 아들이 택한 프린스턴 대학에 아버지는 동의합니다. 또 아들의 실력의 수준을 질문합니다. 자신감도 질문해 봅니다. 더 열심히 하겠다는 아들의 다짐을 듣고 지원과 기도를 약속합니다. 이렇게 코칭 시대에 사는 아버지는 아들이 가야 할 길은 스스로 정하도록 질문하고, 칭찬하고, 함께 하고, 그리고 미래의 삶을 스스로 개척하도록 옆에서 돕습니다.

목회자들 위한 목 코칭(목회자코칭의 약자)이나, 평신도 리더들을 위한 평 코칭(평신도 코칭의 약자)도 마찬가지입니다. 리더가 팔로워를 대하는 자세는 아버지가 아들을 대하는 것과 같습니다. 리더가 팔로워 보다 앞서지 않고, 팔로워가 앞서게 하고, 자신의 삶을 살도록 돕습니다.

“코칭하는 내가(리더) 먼저 변해야 _____(팔로워)도 변한다. 이것이 원칙이다. 코칭에서의 중심은 상대방이다. 이것이 고객중심 사상과 같은 것이다.”⁹⁾ (답:상대방)

5. “세상을 변화시키는 코칭”의 출판

코칭 시대에 발 맞추어 미국 남침례회 국내 선교부에서 15년간 아시아안 교회 전략가였던 석정문목사가 “세상을 변화시키는 코칭”(Coaching that changes the world)을 출판하였습니다. 이 책은 7년간 미국과 캐나다, 한국과 일본, 동남아, 중앙아, 그리고 유럽에서 약 1,500명을 대상으로 목코칭(목회자 코칭)과 선코칭(선교사코칭)을 하고, 1,000명의 교회 평신도 리더들을 대상으로 평코칭을 한 결과물입니다.

이 책은 전체 12장으로 구성이 되어 있습니다. 제1장은 코칭 시대 입니다. 우리가 사는 이 시대가 코칭으로 가고 있다는 사실을 말하고 있습니다. 제2장은 코칭의 가치로서 왜 코칭을 하는가(Why)?를 살핍니다. 코칭을 해야 할 5가지의 이유도 밝힙니다. 제3장은 코칭의 역사와 정의입니다. 코칭이라는 말의 기원, 그 말이 어떤 변화 과정을 밟아 왔는지? 그리고 코칭의 의미를 학습합니다. 이

9) 스티븐 스토크, 최치영,매트 스타르세비치 지음, “원원파트너십”(21세기북스, 2002, p.15),

속에서 코칭의 5가지 키워드인 신뢰관계, 출발지 파악, 목적지 설정, 실행과정 그리고 변화 창출을 학습하게 됩니다.

제4장은 코칭의 성경적 모델을 살피면서 무엇이 코칭인가?(What)?를 살핍니다. 이드로와 모세의 관계가 어떻게 시작했고, 발전해 왔는지? 출발지(이슈)는 어디며? 목적지를 어디까지 설정했는지? 목적지를 향해 어떻게 코칭했는지? 어떤 변화 창출이 있었는지?를 살핍니다. 그 후에 두 사람의 코칭 대화 시나리오를 학습합니다. 제5장은 코칭의 관계로서 어떤 자격을 가진 분이 코칭을 하는지?(Who)를 살핍니다. 제6-7장은 어디서부터 코칭이 시작되고 어디까지 코칭이 가야 하는지(Where)? 즉 코칭의 출발지 파악과 목적지 설정입니다. 제7장은 코칭의 출발지 파악(discover Departure)을 위해 다윗의 4C 모델 신앙을 학습합니다. 다윗의 4 모델 신앙은 부르심(Calling), 공동체(Community), 성품(Character) 그리고 능력(Competency)입니다. 제7장은 코칭의 목적지 설정(Arrival goal setting)입니다. 목적지 설정에서는 하나님이 원하시는 목표를 세우고, 그 분이 주신 목표 성취를 위한 구체적인 실행전략을 세우는 것을 학습합니다.

제8장부터 제11장까지는 어떻게 코칭이 진행되어야 하는가(how)? 즉 코칭의 실행 과정입니다. 제8장은 코칭의 3가지 기술인 경청, 질문 그리고 피드백을 학습합니다. 제9장은 코칭 대화의 모델, 특히 밥 로간의 5R 코칭 모델, 관계 맺기(Relation), 살펴보기(Reflection), 재초점하기(Refocus), 자료 제공(Resources), 그리고 점검 및 평가하기(Review)를 학습합니다. 제10장에서는 실행전략팀 코칭의 운영, 하브루타식 팔로업 일대일 코칭 대화를 학습합니다. 제11장에서는 일대일 팔로업 코칭 가이드입니다. 코칭 세미나가 끝나고 나면 일대일 코칭이 이어집니다. 마지막으로 제12장은 언제 코칭을 마치는가(when)?로서 코칭의 변화 창출을 살핍니다. 코칭의 변화 창출(change and creation)은 목표를 설정하고, 실행과정을 거치면서 열매 맺는 방법을 학습합니다. 이러한 코칭 과정의 학습을 통해 지금까지 경험해 보지 못했던 삶과 사역에 놀라운 변화와 혁신이 일어나기를 기도합니다.

<실습 활동(1)>

1. 당신은 코칭 시대에 사는 사람이라고 생각하십니까? 그 이유는 무엇입니까?

2. 오늘날 이 시대가 코칭 시대로 가고 있다는 사실을 무엇을 보고 아실수 있습니까?

3. 코칭 시대에 사는 아버지와 아들의 대화 시나리오에서 배운 점은 무엇입니까?

코 치(리더) : _____, 싸인: _____

Appendix 1: 목회자의 목표와 실행전략 기획안 작성>(1)

(목표와 실행전략 기획안은 1년을 기준으로 작성)



이름: _____ 기관명: _____, 전화:(Cell) _____

목표설정일과 종결일(1) _____년 _____월 _____일() 시작, (2) _____년 _____월 _____일() 마침

1. 교회가 시작된지 몇 년이 되었습니까? _____
2. 이 교회에 담임목회자가 되신지는 몇 년이 되었습니까? _____
3. 현재 교회 상태를 어떻게 진단하십니까? 1-10스케일로 볼때에 그 수치를 적으십시오 _____
(1-4: 불건강함, 5-7:건강함, 8-10:아주 건강함)
4. 하나님께서 당신과 교회에 주신 장기적 비전(vision)과 핵심가치(core values)를 적어 보십시오.

1) 장기적인 비전

2) 비전을 성취시킬 핵심가치

* **참고1: 비전의 정의:** 하나님이 주신 미래 도전적 그림/ the future, challenging picture of the church that comes from God

* **참고2: 핵심가치의 정의:** 영원히 변하지 않는 진리/신념이나 믿음/ Forever, unchanging faith

* **참고3:** 미국 오렌지 카운티에 있는 릭 워렌 목사님이 시무하는 새들백 교회의 비전은

“목적이 이끌어가는 교회(Purpose driven church)”이며, 그 목적을 이루기 위해 5가지의 핵심가치는
“(1)Mission(전도/선교를 함) (2) Membership(신자 회원이 되게 함), (3)Matuality(성장과 성숙된 신앙인)
(4)Ministry(은사와 재능에 따른 사역), and (5) Magnifying(하나님께 영광 돌리는 예배의 삶)

〈목표와 실행전략 기획안〉(2)

(목표와 실행전략 기획안은 1년을 기준으로 작성)



5. 교회가 현재 보다 더 건강해 지기 위해 어떤 변화를 기대하고 있습니까?

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____

(예1: 예배 찬양팀이 은혜 스러럽고 감동적인 찬양을 준비하기를 위해

(예2: 교회 리더들(구역장, 위원장, 기관장 등..)이 리더로서 필요한 역량과 지도력이 나타나기..

(예3: 성도들 끼리 사랑의 관계가 더욱 더 개발이 되기를

(예4: 관계 전도에 관심을 기울이고 명단을 찾고, 관계를 맺고..기도해 주기를 등등

6. 목사님께서 앞으로 1년간(약 12 개월) 성취하고자 하는 목표는 무엇입니까?

그 목표를 성취하기 위한 실행전략을 적어 보십시오. 목표는 3-5개만 취하여 적으십시오

목표1: _____

실행전략:

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____

<목표와 실행전략 기획안>(3)



목표2: _____

실행전략:

1) _____

2) _____

3) _____

4) _____

5) _____

목표3: _____

실행전략:

1) _____

2) _____

3) _____

4) _____

5) _____

〈목표와 실행전략 기획안〉(4)



목표4: _____

실행전략:

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____

목표5: _____

실행전략:

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____

〈목표와 실행전략 기획안〉(5)



7. 목사님께서 교회 실행전략팀으로는 누구를 선정하고자 합니까?

실행전략팀은 소 교회는 3-5명, 중 교회는 5-7명, 대 교회는 7-9명으로 설정합니다.

아래에 선임된 명단을 적어 보십시오.

1) 팀장: _____, 2) 부팀장: _____

3) 팀원: _____, _____, _____

8. 현재의 교회 상태(현재와 미래 기대)를 적어 주십시오.

	교회(샘플) 2019년 1월 현재	당신의 교회의 현재와 일년후의 모습을 적기		성취 결과 증/감(%)
		2019년 ____월	2020년 ____월	
① 주일예배 평균출석 (장년/청년/아동포함)	25명 (10+5+10명)			
② 주일예배 평균헌금 (전체 출석 교인들)	60만원			
③ 소그룹 개수 (장년/청년/아동 포함)	5개			
④ 소그룹 참석인원 (장년/청년/아동포함)	17.5명			
⑤ 교인 등록수 (장년/청년/아동포함)	40명			
⑥ 훈련 참여수	17.5명			
⑦ 수입의 % 비율 (교회 제직들)	10.75%			
⑧ 하루 평균 기도 (교회 제직들)	17분			
평균 증가율	2019-20년 _____ ÷ 8 = _____ %			

- 위의 8가지 자료는 미국 남침례회 총회에서 매년 교회의 건강상태를 파악하기 위해 만든 보고서(Annua Church Profile)에서 중요한 8가지 자료를 발췌한 것입니다.

<목표와 실행전략 기획안>(6)



9. <목표와 실행전략 기획안> (샘플)

목표1: 코칭 리더십의 개발을 위해 코칭과 관련된 책을 (1) 2권을 읽고, (2) 2편의 소감을 쓴 후 동료들과 나누고, (3) 코칭 세미나에 참석하고, 그리고 (4) 일대일 팔로업 코칭을 받아 코칭 리더십의 질적 수치를 현재 50에서 60(+10)으로 향상시킨다.

실행전략1: 코칭에 관련된 책을 2권 구입하기 위해 주위 동료들로부터 5권의 책을 추천 받는다.

실행전략2: 코칭에 관련된 책을 3개월간 읽고, 그 중에 한권을 택하여 3-5장의 소감을 쓴다.

실행전략3: 쓴 소감을 주위 동료들과 나누고, 피드백을 받아 고쳐서 코치에게 보낸 후 피드백 받는다.

실행전략4: 코칭에 관련된 "세상을 변화시키는 코칭" 세미나에 참석한다.

실행전략5: "세상을 변화시키는 코칭" 세미나를 마친 후에 성취할 "목표와 실행전략 기획안"을 작성한다.

실행전략6: "목표와 실행전략 기획안"에 기초해서 매달 한번씩 일대일 코칭(12차례)을 받는다.

실행전략7: 매달 일대일 개별 코칭을 받기 위해 "일대일 팔로업 코칭 가이드 북"을 활용하고 일대일 코칭 받을 준비와 받은 후에 평가를 기록한다.

실행전략8: 12차례 일대일 코칭 받은 후 재진단을 하고, 비교 평가(양적/질적)하고 수료증을 받는다.

목표2: 교회 리더들중 (1) 4명의 후보자를 선정하고 (2) 평신도 리더 코칭 세미나를 인도하고, (3) 일대일 코칭을 실시하고, 그리고 (4) 자격증을 증정한다.

실행전략1: 한달간 예배 혹은 개인적으로 코칭의 중요성을 광고하고, 4명의 코칭 받을 후보자를 선정한다.

실행전략2: 선정된 분들에게 WWW.igomt.com 에서 개별 건강 진단을 실시하도록 알린다.

실행전략3: GO 코칭 본부로부터 개인 건강진단 보고서를 받아 후보자들에게 보낸다.

실행전략4: 6주간(금요일 저녁 7:00-10:00에 2과씩 실행)의 세미나(전체12과)를 실시한다.

실행전략5: 세미나를 마친 후 매달 첫째주와 둘째주 금요일 오후 8:00-8:50, 9:00-9:50에 4명을 각각 만나 일대일 팔로업 코칭을 12달 계속한다.

실행전략6: 일대일 코칭 시작 전과 후에 "일대일 팔로업 코칭 가이드 북"을 보고 준비하고, 평가도 한다.

실행전략7: 12 차례를 마친 분들에게 WWW.igomt.com 에서 재 진단을 하고 건강진단 보고서를 받는다.

실행전략8: 4명의 코칭 받는 분들을 모아 다음 해에 성취할 "목표와 실행전략 기획안"을 만들게 한다.

실행전략9: 코칭 세미나 제2기생 후보자 8명을 모집하고, 이미 코칭을 받은 4명중 2분을 선정해서 제2기생 코칭 세미나에 강사로 세운다.

실행전략10: 세미나 강의 후 제1기생 4분에게 각각 2명씩 개별 코칭을 인도하게 한다.

실행전략11: 개별 코칭을 인도하는 동안 제1기생들을 매 3개월에 한번씩 만나 코칭을 한다.

* 참고1: 교회가 세우는 목표는 SMART(Specific: 구체적, Measurable:측정할 수 있게, Attainable:이룰 수 있는, Reality:현실적인, and Timely:날자와 기간을 명시하기)하게 적습니다.

Revised on Jan 20, 2019 by James Sok, GO Thrive Coaching

미국: Kyoungdo Kim, Flower Mound Church, 200 Flower Mound Rd Flower Mound, TX 75028 USA USA
jamesok_4@hotmail.com

한국: 대전 광역시 서구 용문로 89-25(용문동259-26) 양지빌 #304:

www.igomt.com, www.GOtracking.org (010)7565-8622, 4825-8622(한국), (630)452-5100(미국)

Appendix 6: 코칭에 관련된 서적(책의 제목/저자/년도)

- 1) John Eaton and Roy Johnson 저 " **Coaching** Successfully" (Dorling DK Kindersley, 2001)
- 2) Robert E.Logan and sherilyn Carlton,, " **Coaching 101**", Church Smart,.(****)
- 3) 엘리자베트 하버라이트너외 지음, " **코칭 리더십(Coaching Leadership)**", (국일증권경제연구소, 2002)
- 4) 프레더릭 허드슨(Frederic Hudson), **코칭 핸드북**의 저자,
- 5) 팀 엘모어, "멘토링", (진흥, 1998)
- 6) 스티븐 오거너 토마스 네블, " **리더들 세우는 코칭**"(국제제자훈련원, 2004)
- 7) 마커스 버킹엄 저, "CEO가 원하는 한가지 능력"(21세기북스, 2006)
- 8) 스티븐 스토클외 지음, " **원원 파트너십(코칭)**", (21세기북스, 2002)(****)
- 9) 스즈키 요사유키 지음, " **코칭이야기**", (새로운제안, 2005)
- 10) 애노모트 히데카게 지음, " **마법의 코칭**", (새로운제안, 2004)
- 11) 정진우 저, " **코칭 리더십(coaching leadership)**", (Asia coaching center, 2005)
- 12) 미샬 쿡 저, 서천석 옮김, " **코칭의 기술**"(지식공작소, 2005)
- 13) 앤디 스탠리 저, "넥스트"(국제제자훈련원, 2005)
- 14) 토니 스톨츠푸스,, " **Leadership coaching**"(www.Coach22.com, 2005) (****)
- 15) 요셉 유미디. 렌스 월나우 공저, " **변화와 성장의 에너지**", (NCD, 2005)
- 16) 석정문 저, "당신의 교회를 그린오션으로 가게 하라."(NCD, 2006, p.258)
- 17) 스티브 찬들러. 스콧 리차드슨 저, " **인생 코칭** "(국일미디어, 2006)
- 18) 니콜라스 니그로 지음 "팀장 멘토링 & 코칭"(위즈덤하우스, 2006)
- 19) 김학중 지음, " **코칭 리더십으로 교회를 살리기**", (NCD, 2007)
- 20) 존 휘트모어 지음, "성과 향상을 위한 **코칭** 리더십", (김영사, 2007)
- 21) 조성진 저, " **코칭 ABC** "(심포지움, 2008.)
- 22) 부라이언 트레이시/론 아덴, "끌리는 사람의 백만불짜리 매력"(한국경제신문사, 2008)
- 23) 유동수. 김현수, 한상진 공저, " **한국형 코칭**", (학지사, 2008)
- 24) Steve Ogne & Tim Roehl,(Transformational Coaching, 2008).
- 25) 잭 켈필드와 피터 치 지음 , " **불가능을 가능하게 하는 파워 코칭**",(매일경제신문사, 2013)(***)
- 26) 석정문 저, "당신의 목회를 그린오션으로 가게 하라", (요단, 2008, P.257)
- 27) 테리 파넬 지음, " **애스킹 Asking**"(2009)
- 28) 로널드 하이페츠외 지음, "적응 리더십", (더난출판사, 2015)
- 29) 폴정 지음, " **폴정의 코칭 설명서**"(아시아코치센터, 2009)
- 30) 전옥표 저, "이기는 습관"(쌤앤파커스, 2009)
- 31) 전도근 지음, " **라이프 코치** "(북포스, 2010)
- 32) 사비에르 길버트베티나 비첼. 로다 디아비드슨 지음, "성공하는 프로젝트는 실행이 다르다", (비즈니스맵, 2010)
- 33) 로버트 하그로브, " **변혁적 리더들을 위한 리더십 코칭**",(김앤김북스, 2010)(***)
- 34) 구은미 외 공저," **알고 하는 코칭**"(하이비전 2011)
- 35) 송영수 지음 " **인 아웃 코칭**"(Credu, 2011)
- 36) 이희경, " **코칭 입문**"(교보문고,2011)
- 37) 신현만 지음, "능력보다 호감부터 사라"(위즈덤하우스, 2011)

- 38) 게리 콜린즈, **“코칭 바이블”**(IVP, 2011)
- 39) 류도량 지음, “성과를 원하는가? 제대로 시켜라”,(쌤앤파커스, 2011)
- 40) 김창범·선종욱 지음, **“리더십 혁신 코칭하라”**(태동출판사, 2011)
- 41) 존 키트맨 저, **“김정코칭”** (한국경제신문, 2011)
- 42) 류도량 지음, “하이 퍼포머”, (쌤앤파커스, 2011)
- 43) 조엘 코미스키 저, **“셀그룹 폭발을 위한 코칭”**(NCD, 2011)
- 44) 류도량저, “하이퍼퍼머”(쌤앤파커스, 2011)
- 45) 로버트 캐를런 지음, “사람을 이끄는 힘”,(교보문고, 2012)
- 46) 저메인 포르세, 제드 니더러 공저, “당신 주변에는 **어떤 사람이** 있는가”(문학스케치, 2012)(****)
- 47) 데이빗 노박 저, “Taking people with you(이기려면 함께 가라)”, (흐름출판 2012)
- 48) 캐롤라인 아담스 외, “어떻게 인생 목표를 이룰까?” (물푸레, 2012)(****)
- 49) 찰스 두히크,, “습관의 힘”, (갤리온, 2012)
- 50) 존 맥스웰 저, “사람은 무엇으로 성장하는가”, (비즈니스북스, 2012)(***)
- 51) 박태현 저, “Teamship 으로 일하라”(시그마북스, 2012)
- 52) 클레이튼 M. 크리스텐슨 외 지음, “당신의 인생을 어떻게 평가할 것인가,” (RHKorea, 2012)
- 53) 켄 콜먼 지음, “내 인생을 바꾸는 한 가지 질문”, (홍익출판사, 2013)
- 54) Lee LeFever 저, “설득을 이기는 설명의 힘”, (미디어월, 2013)
- 55) 크리스틴 손턴 지음, **“그룹 코칭과 팀코칭”**(시그마프레스, 2013)
- 56) 게리 켈러외 1, “한 가지에 집중하라!(The one thing)”, (비즈니스북스, 2013) (****)
- 57) 존 맥스웰 저, “어떻게 배울 것인가”, (비즈니스북스, 2014)
- 58) 에릭 스미트와 조너선 로젠버그 지음, “구글은 어떻게 일하는가”, (김영사, 2014).
- 59) 서우경 지음, “무엇이 **CEO를 만드는가**”(김영사, 2015)(****)
- 60) 존 맥스웰 저, “Intentional Living”, (Center Street, 2015).(****)
- 61) 정재완 지음 **“코칭 리더십의 실천노트”**(매일경제신문사, 2015년)
- 62) 쉰린 지음 “어떻게 인생을 살 것인가”(다연출판, 2015)
- 63) 코치에 저, **“코칭이 답이다.”** (올림, 2015)
- 64) 로버트 하그로브 저, **“마스터풀 코칭”**, (쌤앤파커스, 2015)(****)
- 65) 카민 겔로 지음, “최고의 설득”(RHKOREA, 2016)(****)
- 66) 데이비드 요피외 1인, “전략의 원칙”,(흐름출판, 2016)
- 67) 김영돈, “말주변이 없어도 대화 잘하는 법”(다연, 2016)
- 68) 엔데르스 에릭슨, 로버트 폴 지음, “1만 시간의 재발견”, (비즈니스북스, 2016)
- 69) 짐 푸트먼 지음, “교회는 팀이다.”(생명의말씀사, 2016)
- 70) 니콜라스 니그로 지음, **“팀장 멘토링 & 코칭”**, (위즈덤하우스, 2016)
- 71) 헨리 카렌 김지하우스, 필립 샌달, 로라 휘트워스 공저 **“Co-active coaching”**(김영사, 2016)(****)
- 72) 이소희 길영환 외 2인 공저 , **“코칭학 개론”**, (신정, 2016)
- 73) 신상훈 저, “이제는 질문이다 ”(Book #107, 2016.)
- 74) 이형규 저, “결정의 기술 ”(메디치, 2016. p.106)
- 75) Bruce Peltier 저, **“경영자 코칭 심리학”**,(학지사, 2017)
- 76) 매들린 H. 블랜차드. 린다 J. 밀러 지음, **“조직 코칭”**, (한국경제신문, 2017)

- 77) 고현숙 지음, "결정적인 순간의 리더십", (쌤앤파커스, 2017)(***)
- 78) 아이작 유 지음, "질문 지능", (다연, 2017)
- 79) 배용관 저, "리더의 코칭"(아비요, 2017)
- 80) 닐 도쉬. 린지 맥그리거 지음, 유준희.신솔원 옮김, "무엇이 성과를 이끄는가"(생각지도, 2016)(****)
- 81) 사이먼 사이넥 외 2인 저, "나는 왜 이 일을 하는가?"(2), (마일스톤, 2018)(***)
- 82) 최혜림 저, "어제와 다른 리더십"(Leadership in Transition),(생각의 힘, 2014)
- 83) Ray Dallio 저, "삶과 사역의 원칙", 한빛비즈, 2018, p.228)

저자 석 정 문 목사 소개

석정문 목사는 대학생성경읽기(UBF)를 통해 영남대학교와 대구교육대학에서 10년간 캠퍼스 선교를 하였고, 1976년 도미하여 시카고 무디 바이블 인스티튜트(BA), 캔사스시티 미드웨스턴 침례신학대학원(M.Div.), 및 일리노이주 북침례신학대학원(D.Min.)에서 공부했다. 14년간 캔자스시티, 내쉬빌 및 시카고에서 한인침례교회를 담임했다. 1992-2002년까지 10년간 서남침례대학(Bolivar, MO), 미드웨스턴 침례신학대학원(Kansas City, MO)에서 "제자훈련", "영성훈련", "교회성장", "목회리더십", 및 "남침례선교"를 지도, 출강하였다.



1994년부터 4년간 북침례신학대학원(Lombard, IL)에서 **한국부 학감**(Assistant Dean for Korean Studies)을 지냈다. 1997년부터 15년간 미국남침례회 북미선교부 **교회전략가**(Church Strategist)로 "목회자 산평가" "목회청사진작성", "목회멘토링", "목회성장개발" 세미나를 500여 차례 인도했으며, 1999년부터 미국과 한국의 500교회를 대상으로 "NCD 교회 건강 진단과 처방", 2005년부터 2,000명의 목회자와 2,000명의 평신도 리더들을 대상으로 "목회자와 평신도 리더 건강진단하고 처방"을 했다.

저서로는 2002년에 "남침례회"(침례회출판사), 2006년에 "당신의 교회를 그린오션으로 가게 하라"(NCD), 2008년에 "당신의 목회를 그린오션으로 가게 하라"(요단)를 출판했으며, 2013년 "GO Thrive coaching Leader's Book"(Nexwave)과 "그린오션교회"(nexwave)를 출판했다. 그리고 2016년에 "코칭시대 (Coaching Generation)"를 PDF 파일로 발행했고, 2018년에 "세상을 변화시키는 코칭" 세미나 교재를 출판하였다.

목회자 갱신(Renewing), 교회 부흥(Reviving), 그리고 지역사회 변화(Refreshing)를 5세대(5th Generation)에 걸쳐 이루어 "3R 5G 시대"를 준비하고 있다. 2012년부터 <GO 코칭> **국제 대표**(International Coordinator)로 8년째 섬기면서, 2014년부터 현재까지 캔사스시티 미국 남침례회 미드웨스턴 침례신학대학원 박사 과정(목회 코칭) 전문 **객원 교수**로 섬기고 있다.

* James Sok, GO THRIVE coaching, International Coordinator jamesok_4@hotmail.com,
www.igomt.com (630)452-5100(USA), (010)4825-8622(Korea)