

청소년과 청년 기독교 교육 세미나

9조

조원 : 박남주, 박성순, 박세진, 박은지, 박지현(가나다 순)

1장 : 관계를 갈망하는 문화.

우리는 관계를 갈망하는 문화에서 살고 있다. 대표적인 예가 바로 스타벅스다. 우리들은 단순히 고급 커피를 마시려고 가는 것이 아니라 그 이상의 것을 원한다. 이와 같은 관계를 갈망하지만 정작 현대사회에서 우리는 어떻게 해서든지 사람들을 피하는 것을 목표로 두고 있다. 직장 생활의 진장과 분주함으로부터 도망쳐 집으로 돌아오면 차고 문을 내리고 도피하기에 바쁘다. 현관이나 베란다의 열린 공간이 아니라 TV가 놓인 거실로 도피한다. 그리고 그 목표를 이뤄낸 우리들은 그 대가를 치르고 있다.

바로, 고독(孤獨), 군중 속의 고독을 겪고 있다. 우리는 관계를 살고 있는 문화 속에서 살고 있다. 많은 사람들이 군중 속에서도 외로움을 느끼며 살아가고 있다. 인간의 바다에 살고 있지만 정작 의미 있고 정기적인 관계의 혜택들은 놓치고 있다.

2장 : 다 괜찮은 것은 아니다.

우리는 원래 다 괜찮은 상태가 아니다. 본래 고독한 존재로 살아가는 창조된 존재가 아니기 때문이다. 우리는 본래 관계적인 존재로 창조되었다. 모든 사람들은 타고난 배경과 기질에 따라 다양한 관계적 필요를 가지고 있다. 창세기 1-2장에 나와 있는 천지창조 때 창조된 인간에게 하나님께서는 '다 괜찮은 것'이라고 보았지만 후반에는 그렇지 않음을 아셨다. 그것은 '홀로'있음-즉, 하나님은 분명 인간 안에 그분 자신도 채워주지 못하는 일종의 '사람형상의 공허함' 만들어 놓으셨고 그 어떤 대체물로도 이 인간관계에 있어서 그 내념의 욕구를 채워 줄 수 없음을 아셨고 또 다른 인간을 결혼 관계-올바른 인간관계의 현실을 보여주는 예로 보여주셨다.

이런 상황에서 우리가 의미 있는 관계를 맺지 않았을 때 우리는 여러 가지 관계적 폐해가 일어날 가능성이 높다.

● 삶에 대한 관점 상실

우리가 고독 속에 살아갈 때 는 삶에 대한 관점을 잃어버리기 쉽다. 객관적인 목소리가 없기 때문이다. 그렇게 된다면 우리의 자존감은 더 낮아지고, 교만은 더 높아진다. 결국 영적 전쟁이라는 거대한 싸움에 쉽게 약점을 노출시키게 되고 공격당하여 파괴당할 위험이 매우 크다.

● 친교에 대한 두려움

의미 있는 관계를 맺지 못한 자들은 친교에 대하여 지나치게 두려워하게 된다. 그 이유는 친밀한 우정을 맺어본 적이 없기에 이런 관계가 매우 두려워하는 경향이 크기 때문이다.

● 이기심

홀로 살아가는 사람에게는 이기적인 경향이 있다. 자신의 삶이 전부이기 때문이다. 그렇기에 점점 자신의 이기심 때문에 자기도취와 자기중심주의에 빠지게 되고 근시안적인 삶을 살아가게 된다.

● 건강 악화

홀로 살아가는 사람들은 의미 있는 관계 속에서 살아가는 사람들보다 질병이나 건강 악화에 노출될 위험성이 훨씬 크다. 이들은 사망 확률이 3배나 높으며 해로운 건강을 건강 습관을 가지게 되며 오래 살 확률이 적다.

결론적으로는 홀로 사는 삶은 우리 속에 담긴 하나님의 형상을 제대로 반영하지 못한다는 것이다. 창세기 1장 26절에서 하나님은 "우리의 형상을 따라 우리의 모양대로 우리가 사람을 만들자"고 말씀하셨다. 또한 "하나님이 자기의 형상, 곧 하나님의 형상대로 사람을 창조하시되"라는 말씀은 하나님은 의미 있는 관계 속에서 존재하시고, 우리도 그런 수준의 관계 속에서 존재하도록 창조된 것이다. 그렇기에 이런 의미 있는 관계는 하나님뿐만이 아니라 우리 인간들 사이에도 존재한다. "다른 사람들과 관계를 맺지 않고서는 결코 영혼이 잘 될 수 없다."

3장 : 하나님이 꿈꾸시는 공동체.

모든 사람에게는 꿈이 있듯이 하나님께서도 꿈이 있다. 우리를 향한 하나님의 가장 큰 꿈 중에 하나는 진정한 공동체다. 이것은 그분과 하나 됨으로 그리고 우리가 서로 하나 됨으로 그 특징이 잘 드러나는 그런 종류의 의미있는 관계다.

이런 관계는 성경에서도 나타난다. 최후의 만찬에서도 또한 공생애 3년 동안에도 예수 그리스도는 자신이 창세전부터 삼위일체의 한 위격으로서 향유해왔던 것과 똑같은 수준의 관계를 우리에게 초대를 하셨다. 그리고 서로 경험하기를 기도하셨다. 이런 일관성 있는 관계에 대한 말씀은 이 세상이 우리 메시지의 진실성을 판단하는데 사용하는 기준이다. 서로 사랑하라 내가 너희를 사랑한 것 같이 너희도 서로 사랑하라 너희가 서로 사랑하면 이로써 모든 사람이 너희가 제자인줄 알리라는 예수 그리스도의 말씀은 기독교 공동체가 최후의 변증이라는 의미로 볼 수 있다.

공동체로서의 교회가 필요하며 육성해야 하는 이유는 무엇인가? 그것은 바로 하나님이 사람들이— 마음속에 역사하시는 그런 관계를 오직 교회 공동체만이 관계적 하나님을 보여줄 수 있기 때문이다. 진정한 공동체가 생겨 날 수 있는 환경을 교회에서 찾을 수 있다는 것이다. 그것은 서로 간의 하나 됨을 경험함으로 말미암아 삶의 변화를 체험하는 관계적인 공동체를 구축하는 것이다.

4장 목표를 분명히 하라

No Point Church

-무엇이 핵심인가? 우리 교회의 핵심은 무엇이며, 우리의 사명은 무엇이며, 무엇이 우리의 목표인가?

꿈꿀 시간을 갖으라

-매일매일 긴박하게 살아가기 보다는 꿈꾸고, 토론하며, 전략을 짜고, 기도하는 시간을 누리라. 이것들을 통해서 우리가 취할 방향과 궁극적으로 내려야 할 의사를 결정하라.

사람들이 어떤 존재가 되기를 원하는가?

-기술 기반의 교회는 계속해서 더 많은 것을 하려고 한다. 이들의 일차 목표는 사람들이 특정 기술 분야에서 숙련되고 유능해지는 것이다. 그 결과 그러한 교회들은 교육프로그램에 더 많은 선택사항을 추가하려고 하고 훈련과 개발하는 것에 힘쓰게 된다. 수많은 강의와 세미나, 더 늘어나는 훈련과정, 더 잦은 수련회와 훈련. 그러나 그들이 잊고 있는 것이 있다는 사실을 기억해야 한다. 모든 것이 똑같이 중요한 것이 아니며, 즉각적으로 더 많은 기회를 추가하는 것은 기존에 있는 다른 것들의 효율성을 약화시킬 수 있다는 사실을 말이다.

성경 중심의 교회는 성경의 모든 것을 가르치는 것과 관련된 프로그램에 우선순위를 둔다. 예배부터 강의에 이르기까지. 아이부터 어른에 이르기까지. 그들은 교인이 성경에 대한 완벽한 지식을 갖기 원한다. 겉보기에는 고상한 목표인 것처럼 보이지만 이 교회역시 한 가지 큰 오류를 안고 간다. 성경이 모두 영감을 받아 기록된 것은 사실이지만 그렇다고 해서 모든 책들이 똑같은 비중을 가진것도 아니고, 똑같은 상황에 적용할 수 없기 때문이다.

5살짜리 아이에게 하나님께서 자기를 창조하시고 너무 사랑하셔서 구원하기 위해 독생자 예수님을 보내 주셨고 그분을 우리 대신에 죽게 했다는 사실을 알게 하는 것은 매우 중요하지만 다윗과 밋세바와의 간음. 여호수아와 이스라엘 백성에게 아이족속을 진멸하라고 하셨던 명령들은 비록 사실이지만 5살짜리 아이에게 이것은 중요한 것이 아니고, 하나님에 대해 가르치는데도 도움이 되지 않는다. 그러한 내용들은 아이를 혼란스럽게 할 뿐이다.

기술적인 면이나 성경 지식 면에서 탁월해지는 것은 개인의 영적 성장에 중요한 역할을 하고 관계를 통한 복음 전도 같은 분야에서도 한 가지 비결이 될 수 있지만, 그 자체가 목표가 되어서는 안 된다. 그것은 유용할 수 있지만 표적의 중심이 될 수 없다. 그것으로 인해서 성도들이 어떤 사람이 되기를 원하는지 규정하는 척도가 되어서는 안 된다. 사람들이 어떤 존재가 되기를 원하는지 분명히 하는 것은 궁극적으로 교회의 사명을 규정하는 것이다.

이미 정해진 사명

-마태복음 28장에 나오는 예수님의 고별사에서 예수님은 분명하게 우리에게 사명을 정해주셨다.

“그러므로 너희는 가서 모든 족속으로 제자를 삼아 아버지와 아들과 성령의 이름으로 세례를 주고, 내가 너희에게 분부한 모든 것을 가르쳐 지키게 하라.”

우리의 모든 일상관계에서 우리의 목적은 사람들이 그리스도를 따르도록 장려하며 그들과 관계를 맺는 것이어야 한다는 말이다.

노스포인트 교회의 사명은 교인들이 예수 그리스도와의 관계 속에서 성장하도록 돕는 것이다. 그렇다면 우리들이 돌보고 있는 사람들은 어떤 존재가 되기를 원하는가? 그 목표가 분명하며, 그 점을 교인들은 잘 알고 있는가? 사람들이 어떤 존재가 되기를 원하는지 분명히 규정하는 것은 궁극적으로 교회의 사명을 규정하는 것이다.

5장 영적 성숙을 정의하라

성도들이 위가 바라는 사람이 되게 하려면 어떻게 해야 할 것인가? 거기에 도달하기 위해 그들이 실제로 실행하기를 바라는 것은 무엇인가? 이 질문에 답하기 위해서는, 우선 영적 성숙을 분명히 이해하는데 초점을 맞추지 않을 수 없다.

계획만으로는 안된다.

-어떤 과정이나 계획의 성취를 영적 성숙과 동일하게 여기는 사람들이 있다. 그들은 영적 훈련 프로그램과 같은 것을 잘 견디는 사람들이 성숙한 그리스도의 제자라고 믿는 경향이 있다. 강의와 세미나, 소정의 활동으로 구성된 훈련 프로그램을 성공적으로 마치는 사람을 성숙한 그리스도인으로 인식하는 것이다. 그러나 이러한 관점은 영적 성숙이 어느 시점에 일어난다는 가정을 전제로 한다. 그것은 어떤 과정이나 커리큘럼이 완료되는 시점이다.

분명 올바른 목표를 염두에 두고 개발되어지는 이러한 커리큘럼 접근 방식으로 인해 나오는 결과물은 생명력을 고갈시키는, 전문 지식은 갖추었지만 지칠 대로 지친 졸업생들뿐이다.

커리큘럼이나 강의를 어느 정도 도움이 될 수는 있다. 그러나 그것이 영적 성장을 결정하는 요인으로 간주되어서는 안된다. 이러한 것들은 자신의 신앙에 관해 더 잘 알게 도와줄 수는 있겠지만, 그들을 성숙으로 이끌어 주지는 못하기 때문이다.

사람들이 무엇을 하기를 원하는가?

-계획 완수나 커리큘럼의 이수가 목적이 아니라면, 도대체 사람들이 무엇을 하기를 원해야 하는가? 그들을 성장시키기 위해서는 어떻게 해야 하는가? 예수 그리스도와의 관계가 성장한다는 것을 무엇으로 알 수 있는가? 이것에 대한 답은 마태복음 22장에서 찾아볼 수 있다.

“네 마음을 다하고 목숨을 다하고 뜻을 다하여 주 너희 하나님을 사랑하라 하셨으니 이것이 크고 첫째 되는 계명이요, 둘째는 그와 같으니 네 이웃을 네 몸과 같이 사랑하라 하셨으니, 이 두 계명이 온 율법과 선지자의 강령이니라.”

예수님은 성경에 기록된 모든 것이 그 두 가지 계명으로 요약된다고 말씀하시는 것이다. 영원한 하나님의 활동명령은 하나님을 사랑하는 것과 다른 사람을 사랑하는 것. 그것이 전부다. 이 활동이야말로 한 개인의 영적 성장과 성숙을 보여주는 증거다.

명심할 것은 여기서 말하는 사랑이 일회성이 아니라 지속적인 행동이라는 점이다. 반복적이고 지속적으로 그 사랑이 표현되어야 한다.

하나님과의 친밀한 교제

-하나님은 우리 모두와 친밀한 관계를 맺고 싶어 하신다. 그분과의 친밀한 관계를 지속적으로 추구하는 것이 성숙해가는 성도의 특징이다. 친밀한 관계는 어느 시점에 도달하는 것이 아니라, 우리가 지속적으로 추구해야 하는 것이다. 그렇게 할 때, 그 혜택을 누릴 수 있을 뿐만 아니라 성숙해가는 성도의 특징을 드러낼 수 있다.

성도들과의 공동체 형성

-믿음이 지속적으로 성숙해 가는 사람은 다른 성도들과 의미 있고 정기적인 관계를 맺는 삶이다. 표류하는 인간의 성향 때문에, 히브리서 10장 말씀처럼 우리는 서로 격려하고 책임져줄 필요가 있다.

“서로 돌아보아 사랑과 선행을 격려하며 무이기를 폐하는 어떤 사람들의 습관과 같이 하지 말고 오직 균하여 그날이 가까움을 볼수록 더욱 그리하자”

성숙해 가는 사람들은 다른 성도들과 함께 시간을 보내며 서로 격려하고 도와주면서 공동체 안에서 성장하는 사람들이다.

믿지 않는 사람들에 대한 영향력

-노스포인트교회는 성도들이 믿지 않는 친구들과의 관계에 우선순위를 두기 원한다. 성도들이 믿지 않는 친구들의 삶에 투자하고, 적절한 시점에 그들을 적절한 성도들의 모임에 초대하도록 장려한다. 그리고 그곳에서 영적 여정을 시작하도록 권고를 받는다.

누군가를 하나님께 인도하는 일에 자신이 쓰임 받는 것을 경험하는 것보다 성도들이나 소그룹들에게 더 큰 동기부여는 없다. 믿지 않는 사람들에 대한 영향력을 지속적으로 추구하는 것이 성숙해가는 성도들의 특징 가운데 하나이다.

8살이든 80살이든, 영적으로 성숙해 가는 사람의 모습은 똑같다. 어떤 계획이나 커리큘럼을 완수한 사람이 아니며, 진리에 대해 더 많은 것을 깨달은 사람도 아니다. 성숙해가는 사람은 다음 세 가지 서로 다른 관계 속에서 지속적으로 성장하는 사람이다.

1. 하나님과 친밀한 교제
2. 다른 성도들과 공동체를 형성
3. 믿지 않는 사람들에게 영향을 끼치기.

사람들이 무엇을 되기를 원하며, 무엇을 하기를 원하는가? 이 두 가지 질문에 대한 대답은 우리의 사명을 규정하고, 그것을 어떻게 달성할지 명백하게 설명하는데 있어서 필수적이다.

6장 사람들이 어디로 가야 할지 결정하라

야구선수들은 매년 봄, 한 가지 목표를 염두에 두고 다가오는 시즌을 준비한다. 바로 포스트 시즌 진출이다. 그 하나의 목적을 위해 그들은 스프링캠프에 나타난다. 그들뿐 아니라 구단 사무실에서 베프 보이까지, 감독부터 후보 선수들에 이르기까지 모두 목표는 같다.

앞서 질문한 두 가지, '우리는 사람들이 어떤 존재가 되기를 원하는가? 그리고 우리는 사람들이 무엇을 하기를 원하는가?' 이 질문은 노스포인트 교회에 명확한 방향성을 제시해 주는 질문이었다. 이제 우리가 답해야 할 마지막 세 번째 질문은 '우리는 사람들이 어디로 가기를 원하는가?' 이다.

우리는 사람들이 어디로 가기를 원하는가?

-의도적이든 우연이든, 사람들은 결국 어디론가 가게 되어 있다. 어떻게 해든지 사람들은 어떤 목적에도달하기 마련이다. 문제는 그곳이 우리가 그들이 가기를 바라는 곳이나 하는 점이다.

이 질문에 대한 대답은 조직의 '승리'를 명확히 하는데 도움이 된다. 그러나 많은 교회들이 그들의 승리가 어떤 모습일지에 대해 분명한 생각이 없다. 그러니 어떻게 그 승리를 쟁취해야 하는지에 대해서도 알지 못한다.

많은 교회는 어린 야구단의 타자들과 같다. 목적을 염두에 두지 않는다. 그저 공이 오면 그 공을 치는 것에만 집중하고 쳤다는 것에 흥분한다. 그들은 홈플레이트라는 목적지에 도달하기 위해 어떻게 해야 할 것인지 생각하지 않는다.

최대한 많은 사람에게 다가가려 최대한 많은 방을 짓지만, 그리고 다양한 이슈를 겨냥해 새로운 사역을 시작하지만, 늘어나는 교인들의 필요를 충족시키기 위해 수없이 많은 프로그램을 만들어 내지만 이것에는 총체적인 전략이 없다. 홈플레이트를 향해 뛰고 있는 선수가 없다는 것이다. 그들이 스스로에게 던져야 할 질문은 "우리가 지금 볼을치고 있는가?" 가 아니라, "우리가 지금 홈 플레이트로 점점 다가가고 있는가?" 이다. 우리들의 교회는 홈플레이트를 만들어 놓았는가?

1. 교인들의 연령이나 인생단계에 맞게 분반한다면, 서로 겹치는 다른 프로그램이 없다면, 분반은 사람들을 연결해 주는 매우 유용한 시스템이며 많은 교회들에게 분반이 전력상의 최종 목적지이다.
2. 공동체를 함께 경험하게 하기 위해서는 '자원 봉사를 활성화' 하는 것도 좋은 방법이다. 이것은 어떤 교회들의 최종 목적지가 될 수 있으며 이런 교회들의 경우에는 '봉사 팀' 이 공동체로 가는 통로로 사용된다.
3. 새신자들을 위한 교리 세미나가 최종 목적지인 교회도 있다.

전적으로 맞거나 틀린 접근 방식은 없다. 어느 것이라도 효과가 있을 수 있기 때문이다. 문제는 교인들이 어디로 가기 원하는지에 대해 우리 자신이 명확한 생각을 가지고 있어야 한다는 점이다. 우리 조직의 '승리'를 명확히 규정하고, 주변 사람들에게도 그것이 무엇인지를 이해시키는 것이 가장 중요하다. 노스포인트교회는 최종 목적지를 소그룹으로 정했다. 연령이나 인생단계에 상관없이 모두가 소그룹으로 활동하도록 격려하는 것이 그들의 목표였다. 지속적인 삶의 변화는 의도적인 관계 속에서 가장 잘 일어나는데 의도적인 관계를 장려하는데 가장 좋은 장소가 소그룹이기 때문이다. 노스포인트교회의 세가지 질문에 대한 답은 이렇다.

1. 우리는 사람들이 어떤 존재가 되기를 기대하는가?
->예수 그리스도와 관계가 성장하는 사람이다.
2. 우리는 그들이 무엇을 하기를 기대하는가?
->가장 핵심적인 세 가지 관계들을 적극적으로 추구하는 것이다.
3. 우리는 그들이 어디로 가기를 원하는가?
->소그룹이다.

자신이 지금 무엇을 하려고 하는지 100퍼센트 확실하게 이해하는 것은 어느 그룹 어느 조직에서나 매우 중요하다. 명료함이 없다면 그 조직은 방향성을 잃어버리기 때문이다. 그것에 대한 이해는 위의 세가지 중요한 질문에서부터 시작된다. 이 질문에 대한 대답은 사명과 전략을 확실하게 이해하는데 있어서 필수적이다. 또한 이 세가지 질문은 모든 리더들이 확실하게 이해할 필요가 있는 이슈들이다. 100퍼센트 확실하게.

3부 교회는 전략을 필요로 한다. (7~9장)

1) 핵심어를 찾아라

조직의 이름을 들으면, 무언가 떠오르기 마련인데 교회 역시 마찬가지로 지역사회에 관련된 무엇인가로 인식되어 있을 수밖에 없다. 다음과 같은 유명회사들의 이름을 볼 때 무엇이 떠오르는가? 코크(coke) 스타벅스(starbucks) 허쉬(Hershey) 이 회사들은 볼 때는 각각 한단어가 떠오르며, 그럴만한 충분한 이유가 있다. 코크는 당연히 콜라를 말하는데, 코카콜라는 현재 전 세계에서 가장 인지도가 높은 브랜드 가운데 하나이다. 오늘날 스타벅스는 커피와 거의 동의어이고 허쉬와 초콜릿은 뿔레야 뿔 수 없는 관계다.

여러 해 전, 노스포인트의 리더십팀은 앨리스(Al Ries)의 책 '포커스(Focus)'를 읽었는데, 앨리스는 그 책에서 어떤 조직이 그들을 묘사하는데 사용되는 핵심어를 찾는 것에 대한 중요성을 강조하였다. 이 핵심어는 '근본적인 힘(Fundamental strength)'으로 다른 어떤 것보다 더 가치 있는 것이라고 말한다. 그

부분을 읽고 난 뒤 노스포인트 교회의 핵심어로 무엇이 좋을지 고민하였고, '관계적(relational)'이라는 단어로 결정하게 되었다. 사람들이 노스포인트교회를 관계를 중시하는 교회 (relational church)로 생각해주시기를 원했다. 그 이유는 그 단어가 균형 잡힌 그리스도인의 삶을 묘사한다고 믿기 때문이다. 우선 우리에게 대한 하나님의 초대는 그분의 아들 예수 그리스도를 통해 그분과의 관계 속으로 들어가는 것이다. 즉 세 가지 관계에서의 성장인데, 하나님과 친밀한 교제를 나누며, 성도들과 공동체를 형성하고, 믿지 않는 사람들에게 영향력을 끼치는 것을 지속적으로 추구하는 그리스도인이다. 또한 이 관계적이라는 단어는 교회의 운영방식에 관해서 표현하는데, 그것은 공동체적인 관계 속에서의 사역을 의미한다. 교회가 공동체의 중요성을 주장하려면 먼저 리더들부터 숭선수범을 보여야 할 필요가 있다. 이렇듯 교회는 전략을 필요로 한다. 조직의 핵심어를 찾는 것은 조직의 전략이 무엇일지 규정하는데 있어 훌륭한 출발점이다.

2) 전략을 선택하라

목표를 정하고 핵심어를 찾았다면, 그 목표에 어떻게 도달해야할지 결정해야한다. 즉 방법을 결정하고 당신의 전략을 선택해야한다.

가장유명하고 오래된 전략가운데 하나는 출애굽기 18장에서 발견된다. 거기서 모세는 괴로워하면서도 제대로 평가받지 못하는 재판관으로 나온다. 사실 그는 죽도록 자신을 혹사시키고 있었는데, 성경은 모세의 장인이 모세에게 권고한 사실을 말하고 있다.

“이 일이 그대에게 너무 중함이라 그대가 혼자 할 수 없으리라 이제 내말을 들으라 내가 그대에게 방침을 가르치리니, 하나님이 그대와 함께 계실지로다 ... 그대는 또 온 백성가운데서 재덕이 겸전한자 곧 하나님을 두려워하며 진실무망하며 불의한 이를 미워하는 자를 빼서 백성위에 세워 천부장과 백부장과 오십 부장과 십부장을 삼아 그들로 때를 따라 백성을 재판하게 하라”

최초로 기록된 조직 컨설턴트의 현명한 조언이다. 능력 있는 사람들을 뽑아 그들을 훈련시키고 그들에게 임무를 부여하라. 훌륭한 전략이면서 이해하기도 쉽고 실행에 옮기기도 용이하다.

2-1) 왜 소그룹이어야 했는가?

소그룹은 지속적 영적성장을 가능하게 한다. 지속적인 영적성장은 사람들이 하나님과의 관계와 다른 사람들과의 관계속에서 개인적으로 도전받고 격려 받을 때 일어난다. 특별히 삶의 도전을 받을 때 더욱 그렇다. 그리고 그런 도전은 결국 누구에게나 찾아오기 마련이다.

소그룹은 우리의 전도전략을 지원한다. 소그룹은 교인들이 개인적 교제시간을 놓치는 일없이 사람들을 예배로 데려 올수 있도록 융통성을 발휘해준다. 또한 불신자들은 교회에 나오기보다 가정을 소그룹을 통해 연결되는 것에 거부감을 덜 느낀다는 사실도 포함된다.

소그룹은 교회의 리더십과 돌보는 사역을 분산시켜준다. 노스포인트교회의 소그룹전략은 가능한 많은 목자를 양산하는 것이다.

소그룹은 보다 많은 사람들을 봉사에 참여시킨다. 소그룹전략은 성인참석자들을 주일오전에 봉사할지 아니면 주일학교에 출석할지 여부를 선택하는 부담으로부터 해방시켜준다. 노스포인트교회가 서로 겹치는 분반 시스템을 가지고 있었다면, 그것은 불가능했을 것이다.

소그룹은 진정한 공동체를 형성하게 해준다. 가정이라는 환경은 확실히 더 따뜻하고 친근하고 시간적 제약이 없기 때문에 다른 프로그램과 구별되어 길게 이어질 수 있다.

소그룹은 최대한의 융통성을 발휘할 수 있다. 그룹 멤버들이 자신의 개인적 스케줄을 감안해 일정을 계획할 수 있다.

소그룹은 우리를 더 나은 청지기로 만들어준다. 소그룹은 교회 소유의 시설이 많이 필요하지 않기에 다른 분야에 더 많은 예산을 배정할 수 있다.

소그룹은 성장의 주된 방해 요소를 제거해준다. 교회성장의 주된 방해요소는 공간과 주차문제일 가능

성이 높다. 소그룹 전략에 있어서 교실이나 주차공간이 부족하게 될 수 없는데, 사람들이 이웃 가정에서 모이기 때문이다.

3) 문을 닫아라

중요한 만남이나 프로젝트, 회의가 진행될 때는 문을 닫고 그것에 전념하기 마련이다. 소그룹전략의 독특한 특징은 바로 문을 닫는다는 점이다. 즉 다시 말해 닫힌 그룹(closed groups)을 운영하는데, 그것은 소그룹 전체가 공식적으로 동의하지 않는 한 새로운 멤버를 그룹에 합류시키지 않는다는 의미다. 그 이유로는 주의를 산만하게 만드는 것이 어떤 모임의 효율성을 떨어뜨릴수 있기 때문이다. 그로인해 추진력이 약화가 된다면 소그룹을 통해 이루고자 약속한 것들의 성취도 방해될 받게 될 것이다.

3-1) 약속

마케팅 전문가들은 모든 기업이 약속을 한다고 말한다. 한 조직의 효율성은 그 약속을 얼마나 잘 이행하느냐에 의해 결정되는데, 노스포인트 교회의 소그룹 약속은 "참여자들이 진정한 공동체와 영적성장을 경험할 수 있는 예측 가능한 소그룹 환경을 제공하겠다"는 것이다.

'예측 가능한' 소그룹 환경이란 것은 참여자들이 누가 그들의 그룹에 참석할 것인지 예측할 수 있다는 의미이다. 삶과 공통된 경험 그리고 꿈이나 두려움에 대한 솔직한 나눔 이런 것들 하나하나가 모두 소그룹 내에서 관계적 기반을 형성하는 중요한 널빤지 역할을 하는데, 열린 그룹에서는 그러한 경험이 매우 제한적일 수밖에 없다.

3-2) 진정한 공동체

노스포인트에서는 소그룹생활의 ABC를 중심으로 진정한 공동체를 정의한다. 그것은 책임감(Accountability), 소속감(Belonging), 돌봄(Care)이다.

책임감이란 삶의 우선순위와 관계측면에 대한 도전으로, 다른 사람을 자신의 삶으로 초대하는 것을 의미한다.

두 번째는 소속감이다. 오늘날에는 서로 연결되어 있다는 느낌이 그 어느 때보다 중요하다. 우리가 믿음보다 소속감을 중시하는 문화 속에 살고 있기 때문이다.

세 번째 부분은 돌봄이다. 사람들이 잘 연결되었을때 생기는 부산물이 바로 서로 돌보는 것이다. 프로그램을 만들거나 강요할 필요가 없다. 사람들은 자신이 잘 아는 사람을 돌보게 되어있다.

3-3) 영적 성장

닫힌 그룹을 통해 영적성장도 더 잘 경험할 수 있는데, 노스포인트교회가 소그룹을 운영하면서의 바람은 2년간의 소그룹 약속기간이 끝날 때, 멤버들이 과거를 되돌아보며 하나님이 그 시간을 통해 어떻게 그들을 인도하셨는지 깨닫는 것이다.

이러한 바람에 있어서 소그룹은 멤버들이 헌신적인 삶을 살기 위해 애쓰고 있는지에 대한 여부뿐만 아니라, 지속적으로 그들을 격려하는 방법도 알 수 있도록 서로간 충분한 역사를 공유하게 해준다.

3-4) 닫혀있지만 항상 신선한 그룹

닫힌 그룹에서 발생할 수 있는 한 가지 우려는 점차 정체되거나 그룹내부로만 관심을 기울일 수도 있다는 점이다. 그것이 노스포인트교회의 소그룹이 일정기간 동안만 닫혀있는 이유이다. 보통 1년 반에서 2년간의 기간이 끝나면 스스로 배가하라는 도전을 받는다. 그것은 그룹경험의 신선함과 집중도를 유지시켜준다. 그룹이 배가할 때, 새로운 멤버들은 대부분 그룹에 제공할 수 있는 것을 가지고 들어온다. 그것은 즉 그룹경험에 필요한 새로운 활력이다.

10장 단계들을 만들라

노스포인트는 소그룹에 초점을 맞추는 전략을 선택했다. 사람들이 예수 그리스도와와의 관계 속에서 성장하도록 이끄는 우리의 사명을 완수하는데 소그룹이 최상의 시스템이라고 믿기 때문이다.

소그룹은 하나님과의 친밀한 교제, 성도들과의 공동체형성, 믿지않는 사람들에 대한 영향력 이 세 가지 필수적인 관계를 추구하도록 정기적으로 격려 할 수 있는 최상의 시스템이다.

이 소그룹의 운영 방식은 '관계적인' 운영방식 이다.

연결과정의 모호함을 제거해줄 두 습관은 '승리를 분명의 정의하는 것', '단계를 생략하는 것'이다. 모두가 소그룹에 참여하는 것이 승리다. 승리를 분명의 정의하면 연결이 제대로 이루어지도록 만드는데 필요한 단계들을 생략하게 해주었다.

이런 결과로 사람들을 어떻게 관계적으로 연결시킬지에 대한 전략으로 '로비에서 주방으로' 전략을 소개한다.

로비(손님)→거실(친구)→주방(가족)의 그림을 통해 이해할 수 있다.

주방의 식탁으로 오게 된 사람들은 하나님의 우선순위가 사람들의 우선순위와 일치되게 하는 것이 목적이다. 주방까지 오게 되면 삶이 점차 변하게 된다는 것이다.

성인 대상의 두 가지 식탁 환경이 있는데 스타팅 포인트는 새신자들을 위해 마련된 트랙이다. 구도자, 새신자, 다시 믿음을 되찾은 사람들을 위한 것이다.

다른 하나는 공동체 그룹이다. 공동체 그룹은 성장트랙으로 18~24개월 동안 모임을 갖기로 서약한 6쌍의 부부나 8명의 개인으로 구성되어있다. 공동체(책임감, 소속감, 돌봄)와 영적성장(하나님과의 교제, 성도들과의 공동체 형성, 믿지 않는 사람들에 대한 영향력)을 추구하고 경험하는 곳이다.

11장 쉽게 만들라

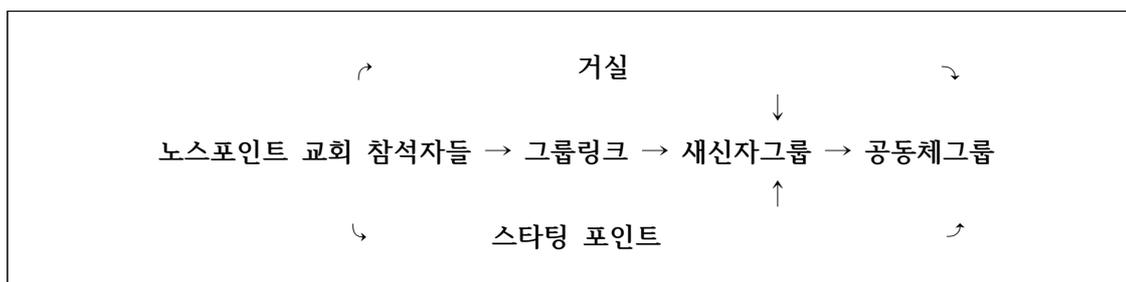
어떤 단계가 효과를 발휘하려면 쉽고, 분명하며, 전략적이어야 한다.

결혼한 부부의 거실 역할을 하는 '단계'는 원래 구역모임이었다. 그러나 부부들이 모이기에는 아이들 문제나 그 외 서로 다른 스케줄의 문제가 존재한다. 그래서 새로운 단계를 추가하는 아이디어를 냈다. 또 소그룹을 연결시킬 수 이벤트를 추가하여 그룹링크를 만들었다.

그룹링크는 거주지역과 연령대가 비슷한 사람들을 연결해 공동체 그룹을 시작할 수 있게 해주는 2시간짜리 이벤트라고 한다.

이러한 그룹링크들을 운영하기 위해서는 서로 연결하기 원하는 사람들을 불러 모아 그룹링크를 할 환경을 조성해주어야 한다. 또 테이블을 보여주어 소그룹으로부터 무엇을 기대할 수 있는지 명확히 이해를 시킨다. 그다음 소그룹 리더들을 소개하고 서로 시간을 조율한다.

아래의 표를 보면 노스포인트의 소그룹은 쉽고 분명하며, 전략적이라는 것을 알 수 있다.



12장 구입하기 전에 시험해보라

자동차 회사들의 새로운 판매 전략으로 떠오르는 구입기전에 시험해 보기라는 전략이다. 이런 전략이 소그룹에도 그대로 적용 된다.

새신자의 경우 소그룹에 참여하는 경우 함정에 빠질까봐 두려워하는 경향이 있다. 이런 새신자를 위해 새신자 그룹은 8주동안 데이트 하는 모임이라고 정의한다. 데이트가 실패하더라도 다시 새로운 데이트를 하면 되듯이 그룹 링크가 잘 안되도 부담 없이 새로운 링크를 하도록 하게 하는 시스템이다.

새신자 그룹의 리더에겐 각각 1명의 교역자가 배정된다. 교역자는 그룹의 진행상황을 모니터하고 그룹의 리더를 지도한다.

리더들은 새신자 그룹을 위한 리더지침을 받는다. 지침은 네 부분으로 나뉜다.

첫째는 그룹의 순조로운 운영방식과 모임 횟수 같은 문제의 조정, 커리큘럼보다 그룹 내 관계에 우선 순위를 두는 방침에 관한 지침이다.

둘째는 커리큘럼에 대한 전체 개요와 몇 가지 주의 사항의 언급이다.

셋째는 8주에 걸쳐 달성해야할 주 단위 목표제시다.

넷째는 '다음 단계'를 위한 부분으로 새신자 그룹 기간이 종료된 후 리더들에게 적절한 다음 단계를 안내해준다.

이것이 단순한 연결 전략이 전부다. 연결을 단순해야 한다. 사람들이 그룹에 들어오지 않는다면, 그들에게 소그룹의 유익을 전달 할 수 없다. 그래서 구입하기 전에 시험해 보라는 조건을 걸고 그룹링크라는 새로운 단계를 추가한 것이다. 연결되어 있는 사람들만이 그리스도와와의 관계 속에서 성장하도록 온전한 인도를 받기 때문이다.

13장 현실성 있게 대처하라

요즘 TV를 켜보면, 리얼리티 쇼들이 넘쳐나는데 그러한 요인에는 여러 가지가 있을 수 있지만, 한 가지만은 분명하다. 그들은 여기에 진짜로 존재한다는 것이다. 시청자들은 세상에서 진짜 사람들이 진짜 문제를 다루는 것을 보는 쪽에 찬성표를 던진다. 대본에 결말이 다 나와 있는 시시한 시트콤에 싫증이 난 것이다. 그래서 수백만 명의 사람들이 리얼리티 쇼로 채널을 돌리고 있다.

소그룹이 효과적으로 기능하기 위해서는 우리가 만드는 시스템들도 현실에 바탕을 두어야 한다. 기대치는 합리적이어야 하고, 그 연결 과정은 현실 세상에 살고 있는 사람들을 위해서 만들어져야 한다. 그렇지 않으면, 그룹을 돕기 위해 만들어진 그 시스템들은 비현실적인 각본에 불과하다.

현실 세상에 살고 있기 때문에

몇 년 전 우리 소그룹 시스템은 이러했다. 우리는 세 단계의 리더십으로 구성된 일종의 메타 모델()을 사용했다. 그것은 그룹 리더, 코치(자원 봉사자), 부문 리더(교역자)로 이루어졌다. 현재 코치는 5명에서 7명의 그룹 리더를 돌보는 책임을 맡고 있다. 당시 코치의 직무 내용 기술서를 보았다면, 그들에 대한 기대치가 분명했음을 할 수 있다. 우리가 코치들에게 요구한 것은 단지 1년에 3차례 자신의 그룹 리더들과 함께 모임을 갖는 것이었다. 또한 단지 1년에 6차례 자신의 그룹 리더들을 일대일로 만나는 것이었다. 그리고 1년에 4차례 예정된 이벤트에 참석하고, 1년에 1번 그룹링크에 참여하는 것뿐이었다. 코치들에 대한 우리의 기대치는 매우 분명했고, 그만큼 확실했다. 문제는 그게 아니었다.

교역자 가운데 앨 스콧()은 전략 개발 회의에서 그의 코치들이 힘들어하고 있다는 사실을 언급했다. 그 이유는 우리가 그들에게 너무 많은 것을 요구하기 때문이라고 말했다. 그의 주장에 따르면, 우리의

기대치는 비현실적이었다. 교역자들의 처음 반응은 부정적이었다. 그러나 잠시 시간을 갖고 그 점에 대해 곰곰이 생각해보자, 엘의 말이 옳다는 것을 깨달았다. 그래서 우리는 그들의 직무 부담의 60퍼센트를 줄였고, 반드시 필요한 모임에만 참여시켰다.

소그룹과 관련된 과정은 보통 사람을 염두에 운영되어야 한다.

소그룹들이 효과를 발휘하려면, 시행하는 과정들이 현실적이어야 한다. 보통 사람을 염두에 두고 운영되어야 한다는 말이다. 사람들은 변화를 만들어내는 데 기여하고 싶어 한다. 그러나 한편으로 그들에게는 다른 중요한 책무도 있다. 가족과 친구, 직장같이 우선적으로 관심을 기울여야 할 일들이 있다. 당신의 리더십 훈련 과정은 현실적인가? 그것은 스스로 물어야 하는 훌륭한 질문이다.

합리적인 자격 조건

자문해야 할 또 다른 질문이 있다. 리더를 선택하는 기준이 얼마나 합리적인가 하는 것이다. 자격 있는 사람이 소그룹 리더로 섬겨야 한다는 제는 나도 전적으로 동의한다. 그러나 일부 교회의 선발 기준을 보면, 마치 먼저 공식적으로 성인으로 추대되어야 할 것처럼 보인다. 자격 조건을 따지는 것은 일부 사람들의 리더십을 제한하려는 것이지, 모든 사람을 제외시키려는 의도가 아니다!

그룹 모임을 인도하는 사람과 그룹을 이끌어가는 사람을 구분해야 한다. 그룹 모임을 인도하는 사람은 토론을 진행하는 데 심적 부담을 느끼지 않는 사람이라면 그룹 내에서 누구든 가능하다. 이렇게 참여를 보다 폭넓게 정의하는 것의 가치는 매우 크다. 그로 인해 발생할 수 있는 위험을 상쇄하고도 남는다는 것이 우리의 생각이다. 그룹 모임 인도자가 일으킬 수 있는 최악의 문제라고 해봐야 무엇이 있겠는가? 그러나 한 개인이 성경의 진리를 준비하고 서로 의사를 교환하며 시간을 보낸 후에 얻게 될 잠재적 이득은 매우 크다. 그 때문에, 우리는 토론을 인도하는 역할을 서로 돌아가면서 맡도록 권장한다.

자격 조건을 따지는 것은 일부 사람들의 리더십을 제한하려는 것이지, 모든 사람을 제외시키려는 의도가 아니다.

반면, 그룹을 이끌거나 감독하는 사람은 우리가 기대하는 다섯 가지 합리적인 기준을 충족시키는 사람이어야 한다.

첫째, 리더는 연결되어 있는 사람이어야 한다. 노스포인트의 등록 교인이어야 한다는 말이다. 우리에게 등록이라는 말은, 그 사람이 그리스도의 제자라는 말과 같다. 사람들이 예수 그리스도와의 관계 속에서 성장하도록 인도한다는 사명에 대해 우리와 파트너가 되기를 공식적으로 원한다는 의미이기도 하다.

둘째, 리더는 인격을 갖추고 있어야 한다. 그들은 다른 사람들에게 존경과 칭찬의 대상이 되어야 한다.

셋째, 리더는 우리의 그룹 문화를 받아들여야 한다. 견습 제도와 배가 과정을 포함하여 우리의 소그룹 전략과 가치 기분에 동의하고, 지지해야 한다는 의미다.

넷째, 리더는 교역자나 다른 리더들과 좋은 관계를 맺어야 한다. 팀플레이를 잘 해야 할 뿐만 아니라, 주변에 있는 사람들에게 유익을 줄 수 있는 유형의 사람이어야 한다.

다섯째, 리더는 어느 정도의 능력을 갖추고 있어야 한다. 그룹을 감독하는 일에서, 종전의 리더십 역할에서든 견습생으로서든, 과거에 그룹 리더로 섬기면서 열정과 능력이 검증된 사람이어야 한다.

첫 번째 기준은 등록 절차를 통해 주어지며, 나머지 네 가지 기준은 리더 지원서와 교역자 면접을 통해 검증된다.

현실적인 기대치

합리성에 대한 요구가 리더의 자격 조건에만 따르는 것은 아니다. 우리의 기대치도 합리적이어야 한다.

자격 조건이 누가 그룹을 이끌어야 하는지를 명확히 하는 것이라면, 기대치는 그 리더가 그룹을 이끌 때 무엇을 해야 하는지 분명히 하는 것이다. 리더에 대한 기대치가 비현실적이거나 분명하지 않다면, 코치의 경우와 마찬가지로 그룹의 효율성이 떨어질 수밖에 없다.

리더의 역할은 간단히 두 가지 방법으로 목양자로 섬기는 것이다. 그룹을 활성화시키고 감독하는 것이다.

기꺼이 변하려는 태도

이 장을 시작하면서 그룹이 제대로 기능하려면 그룹과 관련된 과정들이 제 역할을 다해야 한다고 말했다. 현실적이어야 한다는 말이다. 서류상으로는 좋아보이지 않을 수도 있다. 어쩌면 시스템의 구석구석을 보다 면밀하게 살펴보아야 할지도 모른다는 의미다. 때로는 시스템을 전면적으로 정비해야 할 수도 있다.

우리도 최근 그런 경우를 경험했다. 코치에 대한 우리의 기대치가 비현실적이라는 사실을 인식한 후, 우리는 곧바로 그 문제를 수정했다. 그러나 이후에도, 근본적인 부분에 훨씬 큰 결함이 있다는 사실을 발견했다. 더 깊이 파고들 수밖에 없었다.

우리는 자원 봉사 코치가 자신의 그룹 리더들을 일관성 있게 육성하는 것이 합리적이라고 생각했다. 그러나 그렇지 않다는 사실을 발견했다. 코치가 자신의 그룹들을 감독하는 이치에 맞지만 그룹 리더들을 육성하는 것은 합리적이지 않으며, 그 둘 사이에는 큰 차이가 있음을 깨달았다. 나와 비슷한 처지의 친구들과 이야기를 나눠보면, 항상 코칭이 가장 큰 난제이며, 규모와 상관없이 모든 그룹 시스템의 아킬레스건이라는 말을 듣는다. 예외 없다. 그래서 우리는 리더 지도 방법을 변경했다. '중간 층'을 없애고 지도 감독 책임을 교역자인 그룹 디렉터에게 직접 부여한 것이다. 메타 모델에서는 그들을 부문 리더라고 부른다.

14장 더 큰 효과를 위해 더 적게 훈련하라

새로운 정보에서 몇 가지 요점만 요약하거나, 가장 중요한 요소들을 뽑아 정리하는 것이다. 그런 과정은 내가 단순히 정보의 습득자에서 정보의 적용자로 변신하기 위해 노력할 때 많은 도움이 되었다.

더 많이, 아니면 더 적게?

그룹이 제대로 기능하려면, 그룹과 관련된 시스템이 제 역할을 다해야 한다. 그룹의 시스템이 현실적이어야 한다는 의미다. 진짜 세상에 살고 있는 진짜 사람들을 위해 만들어져야 한다는 말이다.

예를 들어, 대부분의 리더 훈련 프로그램은 '다다익선' 방식을 택하고 있다. 리더들이 더 많은 정보에 노출될수록 그룹을 더 잘 이끌 준비가 된다는 가정을 전제로 하고 있다. 그러나 그룹을 제대로 이끌 수 있도록 리더를 준비시키는 것은 정보의 습득이 아니다. 오히려 올바른 정보의 적용이다. 사람들은 알아두면 줄은 무수히 많은 정보가 아니라 꼭 알아야 할 필요가 있는 핵심 원리를 중심으로 훈련되어야 한다.

"더 큰 효과를 위해 더 적게 훈련하라"는 개념은 「성공하는 사역자의 7가지 습관」에 소개된 "적게 가르쳐 효과를 높이라"는 습관에서 비롯된 것이다. 더 적게 가르칠 때, 사실상 학습 효과를 높일 수 있다는 원칙이다.

"더 큰 효과를 위해 적게 훈련한다"는 개념은 리더들에게 무엇을 훈련시켜야 할지 그 범위를 좁힌다는 의미다. 그럼으로써 가장 중요한 것들에 대해 더 많이 이야기해줄 수 있다. 이 방법은 리더들이 자신의 역할을 효과적으로 수행하기 위해 반드시 알아야 하는 것이 무엇인지 확인하는 것에서부터 시작

된다. 우리는 그들이 모든 것을 알기를 바라지 않는다. 그들이 알아야 하는, 더 이상 줄일 수 없는 최소 기본 단위만 알면 된다. 어떤 것들은 다른 사항들보다 리더들이 알고 실행하는 데 있어 중요하기 때문이다.

어떤 것들은 다른 사항들 보다 리더들이 알고 실행하는 데 있어 중요하다.

기본 요소

그룹을 잘 이끌기 위한 이 여섯 가지 기본 요소는 반드시 필요한 것들이라고 생각한다. 리더들이 이 여섯 가지 기본 요소를 우선적으로 실행한다면, 자기그룹을 매우 효과적으로 이끌 수 있을 것이다.

● 삶의 변화를 생각하라

리더들에게 우리가 소그룹을 운영하는 이유를 상기시켜 참여자들이 진정한 공동체와 영적 성장을 경험할 수 있도록 예측 가능한 환경을 만드는 것을 말한다. 그것은 하나님이 소그룹 멤버들의 삶 속에서 역사하시는 환경이다. 사람들의 삶이 변화하는 소그룹, 그것이 바로 우리의 목표다. 리더들에게 삶의 변화라는 목표를 계속해서 상기시켜주는 것은 자기 소그룹의 목적 의식을 잃지 않도록 도전한다.

● 관계를 촉진하라

관계는 그냥 만들어지지 않는다. 정기적이고 의도적인 축적이 필요하다. 리더들이 초기에 취할 수 있는 가장 중요한 조치 하나는 그룹 내에 관계의 자본을 축적하는 것이다. 우리는 리더들에게 그룹을 형성하고 6개월 이내에 1박 여행 같은 행사를 계획하라고 권한다. 멤버들 사이의 관계를 지속적으로 촉진하기 위해서 관계의 자본은 계속해서 축적해나가야 한다.

잘 계획된 관계의 축적은 그룹의 대차대조표에서 더 큰 만족을 준다.

관계는 은행 계좌와 같기 때문에, 정기적이고 의도적인 축적이 필요하다.

● 적극적인 참여를 장려하라

이 기본 요소는 리더가 그룹 모임을 어떻게 이도할 것인지에 초점을 맞추고 있다. 참여 의식의 공유는 멤버들에게 그룹에 대한 주인 의식을 강화시켜준다. 그 사실은 모든 멤버가 그룹 모임의 운영과 리더십에 자주 참여할 수 있도록 격려해야 한다는 점을 상기시킨다.

또한 이것은 리더들에게 커리큘럼의 강사가 아닌 토론의 항법사가 되어, 그룹 멤버들의 참여를 촉진해야 한다는 사실을 환기시킨다. 그 차이는 대단히 중요하다. 리더들이 자유 해답식의 질문을 던질 때마다, 그들은 사실상 그룹 멤버들에게 참여하라고 초대하고 있는 것이다. 우리는 사람들이 정답을 이야기하기보다는 자기 삶을 나누기를 원한다.

우리는 사람들이 정답을 이야기하기보다는 자기 삶을 나누기를 원한다.

● 당신을 대신할 사람을 세우라

리더들에게 장래 리더십을 위해 그룹 내 누군가를 의도적으로 훈련시키도록 권한다. 견습생은 단순히 리더를 보조하는 것이 아니라 그를 대신할 능력이 있는 사람이다. 그래서 우리는 견습 제도가 소그룹 리더를 발굴하고 훈련시키는 데 가장 효과적인 방법임을 깨달았다.

● 돌봄을 제공하라

사람들은 본능적으로 자신이 관계를 맺고 있는 사람들을 돌보게 되어 있다. 이 기본 요소는 교인들은 잘 돌볼 수 있는 주된 방법은 공동체 그룹을 통해서라는 사실을 리더들에게 상기시킨다. 그것은 리더들에게 그룹 내에서 발생하는 어려운 상황에 어떻게 대처해야 할지 미리 준비할 수 있게 해준다. 그리고 돌보는 사역과 관련된 교회 내 다른 자원에 대해서도 알려준다.

● 영향력을 배가하라

이 마지막 요소는 리더들에게 자기의 그룹을 배가하는 것이 다른 사람들도 그룹 생활에 참여할 수 있도록 문을 열어준다는 사실을 상기시킨다. 또한 리더들의 영향력을 배가할 수 있는 기회를 만들어준다.

● 반복해서 실시하라

우리는 여섯 가지 기본 요소를 규정하자마자 활용하기 시작했다. 그리고 몇 번이고 되풀이하여 반복했다.

더 큰 효과를 위해 더 적게 훈련하는 것이 최상의 방법이다. 리더들은 분명 어떤 것들은 훈련받을 필요가 있다. 그들에게 가장 필요한 것은 중요한 것들에 대한 훈련이다. 훈련의 범위를 최소한의 것들로 좁혀라. 그리고 그것들을 몇 번이고 되풀이해서 말하라. 그것은 삶을 변화시키는 효과적인 그룹을 이끄는 데 없어서는 안 된 필수 요소들이다.

15장 성공을 위해 준비하라

소그룹들이 성공하려면, 잘 준비되어야 한다. 나는 소그룹 사역의 성공에는 다섯 가지 요소가 있다고 생각한다.

단순함

교회 전략의 단순함이다. 노스포인트에서는 공동체로 향하는 사역이 아니라면, 아예 시작하지 않는다. 우리는 공동체로 가는 주요 통로로 그룹링크를 만들었고, 그것은 연결을 쉽게 만들어준다. 단순한 전략을 통해 더 적게 일하면서 더 많은 것을 이루어낼 수 있다. 단순한 시스템은 이해하기 쉽다. 의사소통이 쉽다. 실행하기도 쉽다. 단순한 것이 훨씬 더 낫다.

가시성

가시성은 그룹 시스템을 성공으로 이끌어준다. 그룹들이 더 자주 눈에 띄수록, 그룹 활동이 중요하며 그것이 우리 교회의 중요한 우선순위 가운데 하나라는 사실을 더 많은 사람들이 깨닫게 된다. 우리는 여러 가지 방법을 통해 그룹이 항상 눈에 띄도록 유도해왔다.

첫째, 앤디는 종종 공동체에 관해 설교한다.

둘째, 우리는 1년에 5차례 예배 시간에 그룹링크를 소개한다.

셋째, 세례를 베푸는 방식도 교인들이 그룹의 가치에 대해 정기적으로 들을 수 있는 기회로 만든다.

소그룹은 하나님께서 사람들의 삶을 변화시키기 위해 사용하시는 수단이라는 엄청난 메시지를 전달한다. 최상의 광고는 항상 소그룹을 통해 삶의 변화를 경험한 만족한 고객들이다.

가치성

노스포인트에서는 5년 이내에 7,200명의 서인들을 소그룹으로 이동시키는 목표를 정했다. 그 가운데 하나님이 역사하시고 팀원 모두가 헌신적으로 노력한 끝에 노스포인트는 그 도전적인 목표를 단 4년 만에 달성할 수 있었다.

그 한 가지 목표, 그 한 번의 결정이 다른 어떤 것보다도 리더들에게 소그룹의 가치에 대해 더 큰 의미를 전달해주었다.

자원

적절한 자원의 투입 없이는 어떤 그룹 시스템도 정상 궤도에 오를 수 없다.
노스포인트는 인력, 훈련, 보육 부문 이 세 가지 분야에 자원을 투입함으로써 큰 성과를 거두었다.

모범 보이기

어느 교회에서나 소그룹의 정말 중요한 핵심 리더는 담당 목회자이며, 노스포인트도 예외는 아니다. 담당 목회자의 참여가 없다면, 소그룹 리더는 핵심 지도부가 전적으로 지지하지 않은 사역을 마케팅해야 하는 어려운 입장에 놓이게 된다.

지도적 위치에 있는 사람들이 소그룹 활동에 모범을 보이는 것이 얼마나 중요한지는 아무리 강조해도 지나치지 않다.

소그룹 시스템을 성공으로 이끄는 요인은 많다. 우리에게 있어, 가장 중요한 것은 전략을 단순하게 만들고, 메시지를 자주 눈에 띄게 만들며, 그 과정을 중요하게 여기고, 적절한 자원을 공급하며, 참여에 모범을 보이는 것이다. 이 모든 것은 보기에 좋고 실제로도 효과적으로 기능하는 시스템 단계를 만드는 데 기여한다.

요컨대, 시스템 단계는 현실성이 있어야 한다. 그리고 실제로 기능하는 것들로 구성되어야 한다. 따라서 우리의 기대치는 현실적이어야 한다. 목양 시스템은 효과적이어야 하며, 리더들에 대한 훈련 단계는 정말 중요한 것들 중심으로 되어 있어야 한다. 그룹 시스템은 성공을 위해 만들어져야 한다. 그렇지 않으면, 효과적인 그룹을 구현하기 위해 만들어진 그 시스템이 본래 의도와는 전혀 동떨어진 것이 되고 만다. 결국 비현실적인 대본으로 전략하는 것이다. 사람들의 삶이 걸린 문제임을 고려할 때, 그것은 결코 받아들일 수 없는 대안이다.

결론

● 마지막 제언

「소그룹으로 변화되는 역동적인 교회」를 쓴 이유는 사람들이 공동체의 삶을 경험할 필요가 있다고 매우 열정적으로 믿기 때문이다.

지금까지 나는 이 자료는 노스포인트에 활발한 소그룹 문화를 만드는 데 많은 도움을 준 것들이다.

이런 책을 읽고나면, 자연스럽게 “이제 무엇을 해야 하나?”라고 질문하게 된다. 우리는 당신이 현재 하고 있는 것을 모두 내다버리라고 제안할 만큼 거만하지 않다. 다만, 시간을 내어 우리가 지금까지 나눈 다섯 가지 핵심 영역과 관련된 몇 가지 까다로운 질문을 스스로 해보기 바란다. 그리고 당신 조직에 있어 가장 필요한 것들로 한두 가지를 책해 팀원들과 함께 모여 토론하라.

하나님은 우리를 향한 꿈을 가지고 계신다. 거기에는 진정한 공동체도 포함되어 있다고 믿는다. 예수님은 그것을 위해 기도하셨다. 진정한 공동체는 우리 모두에게 필요하다. 또한 믿지 않는 세상이 우리에게서 보기를 갈망하는 모습이기도 하다. 나는 공동체가 하나님의 아이디어라는 사실에 큰 위로를 받는다. 그것은 그 꿈을 이루는 것에 대한 궁극적인 책임을 하나님이 지신다는 사실을 의미한다. 당신이 지금까지 읽은 내용이 그분의 꿈을 당신의 현실로 만드는 데 도움이 되기를 기도한다. 그리고 다른 많은 사람들에게도 현실이 되기를 기도한다.