

## 2강 : 리더십과 멘토링

(이동원 목사)

“지도자는 다른 사람들을 지도하게 될 지도자를 지도한다”

- 저자 미상 -

멘토(Mentor)는 그리스 신화 오딧세이에 나오는 이름으로써 주전 1200년 고대 그리스의 이타이카 왕국의 왕, 오딧세이가 트로이 전쟁에 출전하면서 그의 사랑하는 아들을 가장 믿을만한 친구에게 맡기고 떠나는데 그의 이름이 멘토였다. 오딧세이가 전쟁에서 돌아오기까지 무려 10년 동안 멘토는 왕자의 친구, 선생, 상담자 때로는 아버지가 되어 그를 잘 돌보아 주게 된다. 이 후로 멘토라는 그의 이름은 지혜와 신뢰로 한 사람의 인생을 이끌어 주는 지도자의 동의어로 사용되어 왔다. 멘토는 한 마디로 믿고 따르며 본 받을만한 의논 상담자라고 할 수 있다. 따라서 멘토링(Mentoring)이란 한 사람이 다른 사람과 일정한 관계를 맺으므로 그 사람을 세워 주는 일련의 과정이라 할 수 있다. 멘토에게 지도를 받는 사람을 가르켜 우리는 멘토리(Mentoree), 멘티(Mentee) 혹은 프로테제(Protee)라고 부른다. 리더십은 결국 영향력을 의미하는 것이고 진정한 리더십의 평가는 그의 영향을 받은 멘토리들에 의하여 남겨지게 될 것이다.

### 1. 멘토링과 제자 훈련의 차이

|                | 멘 토 링              | 제 자 훈 련          |
|----------------|--------------------|------------------|
| 성경의 모델         | 바나바 - 바울           | 바울 - 디모데         |
| 역할의 내용         | _____의 나눔          | 영적 진리의 _____     |
| 상호교환의 근거       | 인간 _____           | 학습내용             |
| 필요한 경험         | 삶의 경험              | 훈련을 위한 정보나 _____ |
| 소용시간           | 일생동안               | 제한된 _____        |
| 역할 이미지         | 사랑많은 아저씨/이해심 많은 선배 | 유능한 _____        |
| 역할질문           | 무엇을 _____ 것인가?     | 무엇을 _____ 것인가?   |
| 1년에 도울 수 있는 인원 | _____명 이내          | _____명까지 가능      |

## II. 멘토링의 성서적 근거

1. 예수 그리스도의 제자 양육 방법은 오늘날의 제자 훈련 보다 더 멘토링에 근접한 것이다.

\* 막 3:14

\* 요한 21:15-18

2. 바울 사도의 제자 양육 방법도 학습 훈련 보다는 삶의 동행에 근거한 멘토링이었다.

\* 바울의 멘토리(Mentoree)들은?

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_,

3. 구약 시대의 도제(apprentice)도 멘토링에 근접한 것이다.

\* 모세와 \_\_\_\_\_ (설명 : \_\_\_\_\_)

\* \_\_\_\_\_와 엘리사 (설명 : \_\_\_\_\_)

## III. 멘토링의 궁극 목표 : 리더십 개발

| 양 육    | 훈 련      | 개 발       |
|--------|----------|-----------|
| 리더십 유지 | 리더십 성장   | 리더십 승법 번식 |
| 필요     | 일/기술     | 사람        |
| 기초 다지기 | 홀로 _____ | 능력 부여     |
| _____  | 가르침      | 나눔        |
| 열정     | 과학       | 예술        |
| 현상유지   | _____ 성장 | 장기적 성장    |
| 모든사람   | 많은 사람    | _____의 사람 |

## IV. 멘토링의 방법

1. 멘토 혹은 멘토리가 되고 싶다는 것을 알려야 한다

2. 멘토링의 의미를 서로 이해하고 있어야 한다
3. 부정기적이지만 정기적인 만남을 계획해야 한다 (멘토링의 기간을 설정할 수도 있다)
4. 만남의 횟수가 더 할수록 더 깊이 서로의 마음을 열어야 한다
5. 경제적인 도움이 아닌 인격적이고 영적인 도움을 줄 수 있어야 한다
6. 충고하기 전에 항상 먼저 칭찬하고 격려해야 한다
7. 멘토링의 가능성을 개발하는데 목표를 두어야 한다

\* 가까운 공동체 안에서 멘토리 찾는 지혜

| 가능성 없는 사람                    | 가능성 있는 사람                       |
|------------------------------|---------------------------------|
| 1. 무엇을 _____ 수 있을까?          | 내가 무엇을 이 공동체에 _____할 수 있을까?     |
| 2. 일에 대하여 의욕이 없다             | 일에 대하여 의욕적이고 _____이다            |
| 3. 시간을 어떻게 때울까?              | 시간을 어떻게 _____할까?                |
| 4. 내 소관이 아니다                 | 누구의 소관이든 공동체의 일이라면 섬긴다          |
| 5. 내 책임이 아니다                 | 나도 책임을 느낀다                      |
| 6. _____을 받기 위해 일한다          | 월급은 문제가 아니다                     |
| 7. 대우가 좋아지면 최선을 다하겠다         | 최선을 다하면 대우가 개선될 줄 믿는다           |
| 8. 공동체의 돌아가는 일을 가십처럼 _____한다 | 공동체의 돌아가는 일에 창조적 _____을 하고 기다린다 |
| 9. 공동체의 다른 지체들에 대하여 _____이다  | 공동체의 다른 지체들을 _____하고자 애쓴다       |
| 10. 성실하지만 일에는 _____가 보인다.    | 조금만 _____하면 크게 발전할 여지가 있다       |

(Christian Mentoring Institute, WI)

## V. 디모데서에 나타난 멘토링의 바울신학 (Pauline theology)

1. 영적인 자녀관으로 접근함 (딤후 1:1-2)
2. 자신의 삶을 열어 공개함 (딤후 1:12-17)
3. 그의 믿음의 싸움의 승리를 권고함 (딤후 1:18-20)
4. 지도자의 건강한 야망을 격려함 (딤후 3:1)
5. 지도자로서의 성숙한 본을 권고함 (딤후 4:12-16)
6. 인간관계의 기술을 나눔 (딤후 5장-6장)
7. 그의 재생산을 격려함 (딤후 2:1-2)
8. 마지막 부탁과 지도권 승계 (딤후 4:1-8)

## VI. 멘토링과 후계자

1. 모본을 보여준다
2. 교훈을 나눈다
3. 사역의 장에 함께 참여한다
4. 사역을 위임한다
5. 사역을 평가하고 격려한다
6. 적절한 때에 공동체의 승인과 결정에 의해 후계자로 세운다
7. 후계자의 보이지 않는 후방에서 그를 위해 격려하고 기도로 돕는다

<멘토의 멘토리를 향한 좌우명>

그에게 관심을 보여라 - 그가 당신을 따를 것이다  
그를 사랑하라 - 그와의 관계가 깊어질 것이다  
그를 이해하라 - 그가 마음을 열 것이다  
그를 믿어 주어라 - 그가 성장할 것이다  
그를 높여 주어라 - 그가 자신감을 가질 것이다  
그를 평가해 주어라 - 그가 발전할 것이다  
그에게 맡겨 보아라 - 그가 날기 시작할 것이다  
그를 떠나 그를 도우라 - 그가 당신보다 나은 당신이 될 것이다

“성공적인 후계자 (successor) 없는 성공은 참된 성공(success)이 아니다”