

**안전지대를 벗어나 두려움을 극복하면, 배움은 시작된다**  
**LEAVING COMFORT, OVERCOMING FEAR – WE START LEARNING**

By Sergio M. Fortes

이전 월요만나에서 자신만의 '안전지대'를 벗어나는 것에 대한 어려움과 '두려움의 영역'을 극복하는 것에 관해 나누는 적이 있다. 지금부터 일터의 진정한 오아시스라고 할 수 있는 '배움의 영역'을 다루어보겠다! 배움의 영역에는 여러가지 도전이 주어지지만, 안전지대에서는 쉽게 찾아볼 수 없는 새로운 기술을 발견하는 좋은 기회 또한 제공한다.

배움의 영역은 연구와 경험, 교육, 반영 및 관찰을 통해 새로운 기술, 능력, 지식, 행동 또는 가치를 획득하거나 변형시킬 수 있는 과정에 참여하는 것을 말한다. 이는 각 사람의 성향과 학습 스타일에 맞춰진다. 최선의 방법은 알맞은 도구와 목표 간의 일관성을 갖는 것이다.

배움은 배우고자 하는 이로 하여금 더욱 즐겁고 풍성한 사람이 될 수 있게 도와준다. 학습자는 새로운 기회와 세상을 개척해 나가면서 계속적으로 학습을 추구하는 하는 새로운 습관을 개발하게 된다. 배움에는 다양한 접근 방식이 있지만, 그 중 가장 효과적인 방법은 한 사람이 다른 누군가를 가르치는 것이다.

기업 환경에서는 이를 멘토링이라고 부른다. '멘토', 그리고 멘토링 대상인 '멘티'가 특별한 관계를 통해 상호 경험을 공유하는 배움의 여정을 시작하게 된다. 한가지 후회스러운 일은 30 세가 되어서야 비로소 멘토링의 특권을 알게 된 것이다. 사회생활 시기에 좀 더 빨리 멘토링을 받을 수 있었더라면, 더욱 훌륭한 일꾼으로 성장했을 뿐더러 그간의 수많은 실수와 잘못된 결정을 피할 수 있었을지도 모른다.

그 후로 나는 멘토와 멘티가 상호간 강한 헌신이 있어야만 성공적인 배움이 될 수 있다는 사실을 깨닫게 되었다. 가르치는 자는 배우는 자에게 최선을 다해야 하며, 배우는

In past Monday Manna's, I have written about difficulties we face leaving "the comfort zone," along with how to overcome what I termed "the fear zone." Now we can enter a true oasis for people in the workplace, one we can call "the learning zone"! This learning zone offers many challenges, but also great opportunities for discovering new skills, many of them we would not find inside the comfort zone.

The Learning Zone features engaging in a process by which new skills, abilities, knowledge, behaviors and/or values can be acquired or modified through study, experience, training, reflection and observation. This aligns with each person's individual characteristics and learning style. The best methodology includes appropriate tools, consistent with the intended objectives.

Learning typically helps the person acquiring knowledge to become a happier, more fulfilled person. In discovering new opportunities and unraveling new worlds, the learner develops a new habit, a continuous practice of learning. There are many approaches for learning, but none is more effective than the process of one person teaching another.

In the corporate environment, this is commonly known as mentoring. The *mentor* and the one who is mentored, often called the protégé or mentee, embark on a mutual learning journey, sharing experiences through a special relationship in which they both learn. I personally regret that it was not until I was 30 years old that I experienced the privilege of having a mentor. Had I been the beneficiary of mentoring earlier in my career, I would have been a better professional – and could have avoided a lot of the mistakes and wrong decisions that I made.

Since then I have discovered successful learning involves strong commitment on the part of both the teacher (mentor) and the learner. The teacher should do so with the humility of a student, giving one's best to those that are learning. And those being taught should display the eagerness of someone receiving a priceless treasure.

자 역시 값진 보물을 얻는 것과 같은 열망의 자세를 갖춰야 하는 것이다.

이러한 가르침은 수천 년 전으로 거슬러 올라가며, 심지어 이는 성경의 가장 기초적인 부분이기도 하다. 기독교적 환경에서 멘토링은 흔히 '양육'으로 알려져있다. 이 특별한 배움의 과정에는 적어도 두 부류의 사람이 포함된다. 한 명은 배움의 과정을 통해 예수님의 제자가 되고, 다른 한 명은 가르침의 과정을 통해 예수님의 제자도를 배운다.

이 개념은 예수 그리스도가 지상에서의 사역을 마치고 떠나실 때 마지막 말씀으로 강조하실 만큼 중요한 사항이다. *"그러므로 너희는 가서 모든 민족을 제자로 삼아... 내가 너희에게 분부한 모든 것을 가르쳐 지키게 하라" (마 28:18-20)*

'지상명령'으로 알려진 이 말씀은 한 기관 혹은 단체가 추구하고자 하는 목표, 즉 오늘날의 '중점 사역'이 되어야 한다. 예수님께서서는 각각의 제자들을 향해 '제자 삼는' 임무를 명확한 목표로 지정해 주셨다. 또한, '모든 민족'이라는 사역의 범위를 정해 주셨으며, '가르침'을 통해 이 과정이 어떤 식으로 명확히 이루어 져야 하는지 말씀하셨다.

물론 가르침과 배움은 영적인 목적에만 국한되지 않는다. 직원이 자신의 최대 역량을 최대한 발휘할 수 있도록 학습과 교육 활동에 투자하는 모든 기관과 기업은 영원한 보상을 얻게 될 것이다. 이처럼 '배움의 영역'에 투자하고 뛰어드는 개개인은 상상할 수 없는 기회의 창구를 만나게 될 것이다. 배움은 우리가 나누어야 하는 과제이다. 자기 자신만을 위해 지식을 소유하는 것은 이기적인 태도이다. 사도바울은 그의 제자 디모데에게 다음과 같이 권고했다.

*"또 네가 많은 증인 앞에서 내게 들은 바를 충성된 사람들에게 부탁하라 그들이 또 다른 사람들을 가르칠 수 있으리라" (딤후 2:2)*

배움의 영역을 통해 얻게 된 전문 지식을 가지고 이제 우리는 전문가 개발 여정의 마지막 단계인 '성장의 영역'으로 이동할 수 있다. 추후 월요만나에서 이 부분을 다루도록 하겠다.

Such teaching traces back thousands of years, even being a foundational part of the Bible. In a Christian environment, mentoring is better known as "discipleship." This unique learning process involves at least two characters: one who becomes a follower of Jesus while learning, and the other who learns to be a follower of Jesus of Nazareth while teaching.

This concept was so important, it dominated the last words of Jesus Christ as He was preparing to leave His earthly ministry. He said: *"Go therefore and make disciples of all nations...teaching them to observe all that I have commanded you"* (Matthew 28.18-20). Known as His "Great Commission," it represents what we could call today the "core business," the true mission of an organization. He was defining the true mission for each of His followers: to make disciples. He established the scope of their action – all nations, and made clear of how the process was to be done – teaching.

Obviously, teaching and learning are not confined to spiritual purposes. Every organization that invests in learning and training activities, developing its staff to their fullest capabilities, will reap permanent rewards. In the same way, the person who self-invests in the "learning zone" will find windows to unimaginable opportunities. Learning is a task to be shared. To withhold knowledge just for ourselves would be selfish. As the apostle Paul wrote to his protégé, Timothy, *"the things you have heard me say in the presence of many witnesses entrust to reliable men who will also be qualified to teach others"* (2 Timothy 2:2).

Armed with expertise from our time in the learning zone, we can move to the last stage in our professional development journey: "the growing zone." We will consider this in a future edition of "Monday Manna."

## 묵상 및 토론 주제 Reflection/Discussion Questions

1. '안전지대'와 '두려움의 영역'에 대해 어떻게 이해하고 있습니까? 전문적으로 성장하기 위해 이 두 영역을 뛰어넘는 것이 왜 중요할까요?

By way of review, what are your understandings of “the comfort zone” and the “fear zone”? Why is it important to progress beyond these two areas if we are to grow professionally?

2. '배움의 영역'에 대한 당신의 관점은 어떻습니까? 현재 당신은 그 곳에 있습니까? 아니면 아직은 더 탐구해야 할 영역인가요?

What is your perception of “the learning zone”? Do you find yourself there right now, or is that an area you need to explore? Explain your answer.

3. 누군가가 또 다른 누군가를 가르치고, 그것이 결론적으로는 상호 학습의 경험이 되는 멘토링 관계가 배움에 있어서의 가장 뛰어난 방법이라는 말에 동의하나요?

Do you agree that one of the very best approaches for learning is one person teaching another in a mentoring relationship, which ideally results in a mutual learning experience? Why or why not?

4. 멘토링을 받은 경험, 또는 누군가를 멘토링한 경험이 있습니까? 자신의 경험을 비추어 보았을 때, 멘토링의 장점과 어려움은 무엇이라고 생각합니까?

Have you been mentored – or have you mentored someone else? What are the strengths and challenges of mentoring, drawing from your own experience?

● **참고: 성경에서 이 주제에 관련된 내용을 더 알고 싶다면, 아래 구절을 참고하세요.**

고린도전서 4:16, 11:1; 고린도후서 5:18-20; 빌립보서 3:17, 4:8-9; 히브리서 5:12

*NOTE: If you have a Bible and would like to read more, consider the following passages:*

- (고전 4:16) 그러므로 내가 너희에게 권하노니 너희는 나를 본받는 자가 되라
- (고전 11:1) 내가 그리스도를 본받는 자가 된 것 같이 너희는 나를 본받는 자가 되라
- (고후 5:18-20) 18 모든 것이 하나님께서 낳으시며 그가 그리스도로 말미암아 우리를 자기와 화목하게 하시고 또 우리에게 화목하게 하는 직분을 주셨으니 19 곧 하나님께서 그리스도 안에 계시사 세상을 자기와 화목하게 하시며 그들의 죄를 그들에게 돌리지 아니하시고 화목하게 하는 말씀을 우리에게 부탁하셨느니라 20 그러므로 우리가 그리스도를 대신하여 사신이 되어 하나님이 우리를 통하여 너희를 권면하시는 것 같이 그리스도를 대신하여 간청하노니 너희는 하나님과 화목하라
- (빌 3:17) 형제들아 너희는 함께 나를 본받으라 그리고 너희가 우리를 본받은 것처럼 그와 같이 행하는 자들을 눈여겨 보라
- (빌 4:8-9) 8 끝으로 형제들아 무엇에든지 참되며 무엇에든지 경건하며 무엇에든지 옳으며 무엇에든지 정결하며 무엇에든지 사랑 받을 만하며 무엇에든지 칭찬 받을 만하며 무슨 덕이 있든지 무슨 기림이 있든지 이것들을 생각하라 9

너희는 내게 배우고 받고 듣고 본 바를 행하라 그리하면 평강의 하나님이 너희와 함께 계시리라

•(히 5:12) 때가 오래 되었으므로 너희가 마땅히 선생이 되었을 터인데 너희가 다시 하나님의 말씀의 초보에 대하여 누구에게서 가르침을 받아야 할 처지이니 단단한 음식은 못 먹고 젓이나 먹어야 할 자가 되었도다

- 출처: CBMC INTERNATIONAL
- 번역: 한국기독실업인회 [www.cbmc.or.kr](http://www.cbmc.or.kr)