

Ministry Focus Paper Approval Sheet

This Ministry Focus Paper entitled

A PROPOSAL FOR PASTORAL LEADERSHIP AND CHURCH GROWTH IN THE 21ST CENTURY: WITH SPECIAL REFERENCE TO JEJA CHURCH

written by

SAM JI CHUNG

and submitted in partial fulfillment of the

requirements for the degree of

Doctor of Ministry

has been accepted by the Faculty of Fuller Theological Seminary

upon the recommendation of the undersigned readers:

Jeong Kii Min

Moon Sang Kwon

Seyoon Kim

February 4, 2002

**A PROPOSAL FOR PASTORAL LEADERSHIP AND
CHURCH GROWTH IN THE 21ST CENTURY: WITH
SPECIAL REPERENCE TO JEJA CHURCH**

MINISTRY FOCUS PAPER

SUBMITTED TO THE FACULTY OF THE
SCHOOL OF THEOLOGY
FULLER THEOLOGICAL SEMINARY

IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF
DOCTOR OF MINISTRY

BY

SAM JI CHUNG

FEBRUARY 2002

21세기 목회 리더십과 교회성장
-제자 교회를 중심으로-

이 논문을 풀러 신학교
목회학 박사학위 논문으로 제출함

지도 민종기 교수

정삼지

2002년 2월

Abstract

A Proposal for Pastoral Leadership and Church Growth in the 21st Century
- With Special Reference to Jeja Church -

Sam Ji Chung
Doctor of Ministry

2002

School of Theology, Fuller Theological Seminary

The purpose of this Ministry Focus Paper is to prospect the ministerial situation of the 21st century and to propose a pastoral leadership which can bring about the church growth in the 21st century. In the 21st century there will be many radical changes in almost every aspect: humanity, society, and the ministerial environment, and etc. Therefore we need to figure out how we can perform our pastoral ministry effectively in the 21st century.

This paper consists of the four parts.

In the first part, I prospect the ministerial situation of the 21st century. I deal with the social situation and the paradigm shift of the pastoral ministry in the 21st century.

In the second part, I discuss the leadership which is demanded in the 21st century. I mainly focus on the definition and the characteristics of the pastoral leadership in this part.

In the third part, I attempt to define the relationship between the pastoral leadership and the church growth. I discuss how the pastoral leadership can affect the church growth and what kind of pastoral leadership is necessary to bring about the church growth.

In the fourth part, I take considerations on the pastoral leadership of Jeja Church, which the researcher have been serving, and its efficacy for the church growth. I attempt to analyze the strengths and weaknesses of the pastoral leadership of Jeja Church and how it has affected her growth. As will be shown

in this part, Jeja Church aims to have a pastoral leadership suitable in the 21st century. I hope that this study can provide the Korean churches a sound model of the pastoral leadership suitable in the 21st century and contribute to the growth of the Korean churches.

Theological Mentors: Jeong Kii Min, Ph. D.

Moon Sang Kwon, Ph. D.

Seyoon Kim, Ph. D.

감사의 글

‘가서 제자 삼으라’는 주님의 지상명령을 가슴에 품고 젊어서는 대학생들과, 교회 비전을 깨닫고서는 교회를 통해서 귀한 사역을 감당하게 하시고 그 동안의 사역을 정리하고 한 단계 업그레이드 할 수 있도록 풀러 신학교 목회학 박사 과정으로 인도해 주신 하나님께 모든 영광과 존귀를 드립니다.

연구하는 기간 동안 성경과 사역에 대한 눈을 새롭게 뜨게 해주신 김세운 박사님 내외분의 명강의는 평생 잊을 수가 없을 것 같습니다. 교회 건축으로 인하여 논문을 쓴다는 것이 정말로 힘들었는데 격려와 지도를 아끼지 않으시므로 마치게 해주신 민종기 박사님과 김태석 목사님, 끝까지 애써 주신 주종훈 목사님께 감사를 드립니다.

그리고 구체적으로 논문이 완성되도록 도와주신 귀한 동역자요, 평생을 제자훈련에 헌신하신 홍 순화 박사님, 교회 사역의 모든 자료를 준비하고 정리해준 최경우 목사님과 손은재 목사님, 신실한 여러 교역자들에게 감사를 드립니다.

오늘의 제자교회가 있기까지 험난한 그 길을 변함없이 같은 비전과 열정, 그리고 겁 없는 헌신으로 함께 수고해온 주 안에서 동역자인 제자교회 장로님들, 그리고 제자교회 교우들, 묵묵히 내조해준 아내와 주 안에서 신실하게 자라준 딸 지인이, 아들 재인에게 이 논문을 드리며 감사를 드립니다.

논문을 제출하면서 아쉬움과 부끄럼뿐이지만 앞으로 더욱 잘하라는 채찍으로 알고 더욱 충성스럽고 믿음직한 일군으로 헌신하고 사역할 것을 다짐하며 감사의 글을 마칩니다.

2002년 2월

정 삼 지

목 차

Abstract	ii
감사의 글	iv
제 1 장 서 론	1
제 1 절 문제제기 및 연구목적	1
제 2 절 연구의 범위 및 방법	4
제 2 장 21세기 목회상황	6
제 1 절 21세기의 사회적인 상황	6
1. 21세기 특징	6
2. 21세기의 인간과 사회	9
3. 21세기 가치관	11
제 2 절 21세기의 목회 패러다임	12
1. 기독교인의 특징	13
2. 교회의 전망	13
3. 바람직한 교회상	13
가. 예배 중심의 공동체	18
나. 영성이 있는 교회	19
다. 매일교회	20
라. 전문화된 교회	20
마. 훈련이 있는 교회	21
바. 가정 중심의 교회	21
사. 열린 공동체가 이루어지는 교회	21
아. 감동을 주는 매력적인 교회	22
자. 평신도가 살아 있는 교회	22

차. 지도력이 있는 교회	23
제 3 절 새로운 리더십이 요청되는 21세기	24
1. 새로운 리더십이 요청되는 이유	24
2. 새로운 리더십의 원리	26
3. 21세기를 준비하는 교회	28
제 3 장 리더십의 유형	31
제 1 절 일반적인 리더십의 정의	31
1. 리더십의 정의	31
가. 리더십에 대한 이해	31
나. 리더십에 대한 정의	32
2. 리더십의 유형	33
가. 리피트와 화이트의 유형분석	33
나. 김상복의 교인수에 따른 리더십의 유형	35
다. 스티븐 코비의 원칙 중심의 리더십	36
3. 바람직한 리더와 리더십	38
제 2 절 목회 리더십의 정의	39
1. 구약성서에 나타난 리더십	40
2. 신약성서에 나타난 리더십	43
3. 예수 그리스도의 리더십	46
가. 섬기는 종의 리더십	46
나. 청지기 리더십	47
다. 목자의 리더십	48
제 3 절 일반 리더십과 목회 리더십의 비교	49
1. 일반 리더십과 목회 리더십의 비교	49
2. 일반 리더십의 부작용	50
3. 바람직한 리더십	51

제 4 장 목회 리더십과 교회성장	54
제 1 절 교회성장과 리더십	54
1. 교회성장의 원리	54
2. 교회성장에서의 리더의 역할	56
3. 제자훈련과 리더십	57
제 2 절 교회성장을 위한 리더십 모델	58
1. 교회를 성장시키는 목회자의 역할	58
가. 목회 지도력	58
나. 예배와 설교	60
다. 성경공부와 제자훈련	63
2. 교회성장을 위한 평신도의 역할	65
가. 교회 리더십의 공유	65
나. 평신도 지도자	66
다. 제자훈련	68
3. 교회성장을 위한 교회의 구조	69
가. 리더십 공유 목회구조	69
나. 리더십을 나누는 목회구조	71
다. 리더십을 발전시키는 목회구조	72
제 3 절 리더십을 통한 교회성장의 목회	73
1. 리더십 향상을 위한 목회	73
2. 리더십을 통한 교회성장의 전략	74
3. 리더십을 향상시키는 목회 프로그램	75
가. 교회조직의 리더십 활성화	76
나. 리더십을 키우는 교회교육	76
다. 셀교회	77
라. 가정사역	79
마. 문화사역	80
바. 나눔과 섬김의 사역	82

제 5 장 제자교회의 리더십	88
제 1 절 제자교회의 역사	88
1. 태동기(1988-1989년)	38
2. 성장기(1990-1994년)	48
3. 성전 건축기(1995-1998년 2월)	48
4. 10년을 향한 비전 1기(1998년 3월-현재)	58
가. 교회 비전 재선언	85
나. 여호수아 2000의 비전	6
제 2 절 제자교회의 건축과 교회성장	87
1. 제자교회 건축의 특성	87
2. 목회철학과 건축	88
3. 입당 후 성장과 요인 분석	89
가. 입당과 성장	89
나. 성장요인	89
제 3 절 제자교회 목회현장 분석	91
1. 목회철학	91
가. 제자교회 비전 선언문	91
나. 제자교회 표어	91
다. 제자교회 창립비전	92
라. 제자교회 목회전략	92
2. 목회철학과 조직	98
3. 목회철학과 교육	96
가. 교육 부서	96
나. 예배	96
(1) 주일예배	96
(2) 절기예배	97
(3) 열린 예배	97
다. 교육	97

라. 봉사	97
마. 행사	97
(1) 수련회	97
(2) 전도와 선교	97
(3) 집회, 대회 및 발표회	98
바. 교육위원회	98
(1) 교사대학 및 교사 축제	98
(2) 교육 부서 소개	98
(가) 부모와 함께 교육하는 영아부	98
(나) 놀며 배우는 유아부	99
(다) 꼬마제자들의 유치부	99
(라) 꿈나무 유년부	100
(마) 시냇가의 나무처럼 자라 가는 초등부	100
(바) 중등부	101
(사) 비전의 사람으로 만드는 열정 고등부	101
(아) 세상을 바꾸는 지도자를 양성하는 대학부	101
(자) 삶의 현장에서 능력 있는 그리스도인을 양육하는 청년부 ..	102
(차) 21세기 제자교회 교육비전	102
4. 목회철학과 제자훈련	103
가. 새가족반	104
나. 확신반	104
다. 성장반	104
라. 제자반	104
마. 사역자반	105
5. 목회철학과 문화 사역	106
가. 목회철학 문화개념도	106
나. 문화사역	107
6. 목회철학과 영성	108

7. 목회철학과 열린 교회	109
가. 하나님을 향하여 열린 교회	109
나. 서로를 향하여 열린 교회	109
다. 지역을 향하여 열린 교회	110
8. 목회철학과 가정교회	111
9. 목회철학과 사역 팀	111
제 6장 21세기를 위한 제자교회 리더십	113
제1절 지역적 특성에 따른 제자교회 리더십	113
1. 지리적 특성	113
2. 사회, 문화적 특성	114
3. 지역적 특성에 따른 제자교회 리더십	119
제 2 절 지속적인 교회성장을 위한 제자교회의 리더십	120
1. 담임목사 리더십과 교회성장	120
가. 분명한 비전제시	120
나. 리더십의 위임과 팀사역	122
다. 리더십의 모범	125
(1) 내적 측면-섬김의 리더십	125
(2) 외적측면	125
2. 평신도 리더십과 교회성장	130
가. 평신도 사역자 리더십의 강화	130
(1) 평신도 사역자를 무장시킴	130
(2) 평신도 사역자의 리더십과 영성을 고양	131
나. 훈련을 통한 평신도 리더십의 발굴	132
(1) 정착양육 과정과 훈련을 통한 사역자 발굴	132
(2) 예배를 통한 평신도 리더십의 발굴	133
(3) 전도훈련을 통한 리더십의 발굴	133
다. 사역을 통한 평신도 리더십의 확대	133

제3절 세계를 향한 제자교회 리더십	134
1. 세계비전을 심는 제자교회	134
가. 세계비전을 심는 제자교회 목회	134
나. 세계비전을 품게 하는 제자교회 교육	136
2. 선교 현장화를 통해 이루는 세계비전	137
가. 가정교회와 선교지 현장화	137
나. 제자훈련 비전 트립을 통한 선교 현장화	138
다. 평신도 선교 사역과 전문인 선교사 사역	138
3. 세계 속에서 펼쳐지는 제자교회 리더십	140
가. 국내거주 외국인 양육을 위한 제자화 사역	140
나. 이민자 한인 네트워크를 통한 제자교회 리더십 발휘	140
 제 7 장 결 론	 141
 참 고 문 헌	 144
 Vita	 149

표 목 차

<표 1> 리더십의 유형	34
<표 2> 제자교회 성장추이	89
<표 3> 제자교회 비전선언문	91
<표 4> 제자교회 표어	92
<표 5> 제자교회조직	94
<표 6> 연도별 인구추이	116
<표 7> 연령별, 성별 인구	116
<표 8> 양천구 주민의 문화 관심사항	117
<표 9> 양천구 주택 형태 분류	119

그림 목 차

<그림 1> 목회 철학의 문화 개념	106
<그림 2> 목회철학과 문화적 책임	107
<그림 3> 양천구 토지 분포	114
<그림 4> 양천구 주택 형태	118

제 1 장

서 론

제 1 절 문제제기 및 연구목적

어느 집단이나 조직체에 있어서 리더십은 매우 중요하다. 리더십이란 배를 목적지에 도착하게 하는 능력으로 비유할 수 있기 때문이다.¹⁾ 배가 제대로 가려면 선장으로부터 선원에 이르기까지 각자의 역할이 중요하고 서로 잘 조화되어야 한다. 그러나 그 중에서도 리더인 선장의 역할은 가장 중요할 뿐만 아니라 배가 목적지에 도착하기까지의 모든 과정이 선장의 리더십에 의해 이루어진다.

한스 핀젤(Hans Finzel)은 리더십에 대하여 1912년 4월 12일 밤에 일어났던 타이타닉호의 침몰을 예로 들었다.²⁾ 타이타닉 호가 침몰하게 된 이유는 잘못된 리더십 때문이었다. 과거의 업적 때문에 자만에 빠진 선장은 빙산에 관한 전문을 타이타닉과는 무관한 이야기로 받아들였다. 이후 케이프레이스 근처를 항해할 때에도 근처를 지나던 증기선 메사바(Mesaba)로부터 타이타닉 호의 진행 방향에 거대한 빙산이 있다는 급박한 경고가 있었지만 무시하였다. 밤 11시 30분 경, 돛대 꼭대기의 감시소로부터 전방에 검은 물체가 있음이 보고되었고 배는 전속력으로 후진하면서 우측으로 선회를 시도했지만 빙산과 부딪히고 말았다. 배가 침몰한 것을 안 선장은 승객들에게 타이타닉 호에서 하선할 것을 명령하였다. 그러나 타이타닉 호에는 2,200여명의 승객 중 겨우 절반만을 수용할 수 있는 구명보트가 준비되어 있을 뿐이었다. 배가 빙산에 부딪히고 채 3시간이 지나지 않은 새벽 2시 20분 경 타이타닉 호는 바다 속으로 가라앉았다. 타이타닉 호 선장의 최대 실수는 과거 실적에 대한 자만심이었다. 가장 조심해야

1) 한홍, 거인들의 발자국 (서울: 두란노, 2000), 28.

2) Hans Finzel, 리더십 파워 (Empowered leaders), 김재영 역 (서울: 디모데, 1998), 13-17.

할 때 그는 교만했다. 그가 저지른 단 한번의 실수로 인해 1,517명이라는 고귀한 생명이 수장되었다. 이 경우에서 알 수 있듯이 선장의 리더십은 생명과 직결되었다.

한국교회는 성장이 침체되는 상황 속에서 21세기라는 새로운 사회 변화에 적응하기 위해 목회 패러다임을 변혁(paradigm shift)해야 하는 시기를 맞고 있다.³⁾ 그 중에서도 교회 성장을 주도하는 역할이 목회자에게 있기 때문에 21세기를 맞이하여 한국 교회가 여전히 성장하면서 교회로서의 기능을 다 하기 위해서는 어떤 목회 리더십을 가지느냐가 대단히 중요하다.⁴⁾ 아무리 21세기 사회가 급변한다 하더라도 역동적인 목회 리더십을 갖게 된다면 어떤 상황에서든지 건강한 교회로 발전할 수 있기 때문에 목회 리더십은 교회에 결정적인 영향을 끼친다고 할 수 있다. 그러므로 “건강한 교회의 첫 번째 특징은 목회자의 역동적인 리더십에 있다”⁵⁾는 피터 와그너(Peter Wagner)의 말은 사실이다.

교회성장에 결정적인 역할을 하는 목회 리더십과 관련하여 현재 한국 교회의 리더십은 세 가지의 커다란 문제점을 가지고 있다. 첫째, 리더십의 공백이다. 최근에 미국에서는 군사 리더십, 기업 리더십, 정치 리더십, 사회교육 리더십, 그리고 종교 리더십에 대한 연구가 활발하게 진행되고 있다. 미국교회의 앞서가는 지도자들은 교회 리더십 분야를 일반 사회 전문가들의 수준 이상으로 끌어올렸다.⁶⁾ 그러나 한국교회의 리더십에 대한 연구와 훈련은 이제 시작되고 있는 수준이다. 조동진은 “현대는 지도자의 홍수 시대인가, 그렇지 않으면 지도자 공백의 시대인가”⁷⁾라고 물으면서, 한국 교회가 리더십에 관심을 가지도록 환기시키고 있다. 지금 한국교회는 7, 80년대 한국교회 부흥을 이끌었던 1세대 지도자들이 은퇴하기 시작하면서 21세기 한국교회를 지도해 나갈 지도자들을 충분히 공급받지 못하는 지도력의 공백기를 맞고 있다.

둘째, 한국교회 리더십의 정체성 위기이다. 한국은 기업체와 공직사회 그리고 교회에 이르기까지 모든 분야에서 두루 리더십의 정체성 위기를 맞고 있다. 한국교회도 그 성장이 침체된 중요한 이유 중의 하나는 목회리더십의 정체성이 그 소명으로부터

3) 이성희, 미래 목회 대예언 (서울: 규장문화사, 1989), 5-7.

4) Peter Wagner, 교회성장의 원리 (Your Church Can Grow?), 권달천 역 (서울: 생명의 말씀사, 1980), 75.

5) Ibid, 34.

6) 한홍, 거인들의 발자국, 23.

7) 조동진, 최고 지도자론 (서울: 별, 1992), 7-13.

심각한 위기를 맞고 있기 때문이다. 하가이(J. E. Haggai)는 이 세상이 리더십의 정체성 위기를 겪고 있기 때문에 리더에 대한 소명은 절실했다고 하였다. 그는 18세기 유럽이 영적인 리더십의 위기를 경험했을 때 존 웨슬레(John Wesley)와 조지 윗필드(George Whitefield)와 같은 하나님의 부르심을 확신하고 강력하게 헌신했던 복음전도자들의 리더십이 전 세계적인 영향을 끼칠 수 있었듯이, 목회가 기능으로 전락되는 격변하는 이 시대에 하나님 앞에서 확실한 소명과 정체성을 가진 리더십이 절실히 요구된다고 하였다.⁸⁾

셋째, 리더십의 혼돈이다. 최근에 한국교회에는 교회성장에 대한 경영원리들이 큰 관심을 끌고 있다. 교회가 성장하지 못하고 침체에 빠지면서 한국교회 목회자들이 교회성장을 위한 돌파구를 기업경영 이론에 근거한 탁월한 지도력(the excellent leadership)에서 찾아 교회성장에 적용하려고 하기 때문에 리더십의 혼돈을 가져오고 있다.⁹⁾ 그러나 기업에서 적용되는 리더십과 교회에서의 목회리더십은 공통점이 있어서 서로에게 도움을 주기도 하지만, 어떤 관점에서는 심각한 대립을 가져오는 문제점이 있기 때문에 검증되지 않은 리더십을 목회현장에 잘못 적용하면 교회성장을 저해하거나 목회에 혼란을 주기도 한다.

미국교회의 경우, 복음주의 지도자들이 일반 리더십 이론까지 광범위하게 연구하면서 균형잡힌 기독교 리더십을 제시하고 있다. 그러나 한국교회의 경우 이제 리더십 연구가 시작되고 있는 실정이라서 리더십에 대한 개념부터가 혼돈 되어 있을 뿐만 아니라 신학적으로 충분히 정립되지 못하였고 실천적인 면에서도 아직 시행착오를 거듭하고 있는 실정이다.

이제 21세기를 맞으면서 이상과 같은 한국교회 리더십의 문제점을 정리하고 이제까지의 왜곡된 리더십을 치유하며 더욱 복음적인 리더십을 형성할 필요가 절실히 되었다. 이러한 맥락에서 하가이는 기독교 리더십이 실천적인 면을 감소시키지 않으면서 왜곡되거나 균형을 잃지 않아야 된다고 지적했다.¹⁰⁾ 이런 그의 말은 새겨 볼만하다.

8) J. E. Haggai, 미래는 진정한 리더를 요구한다 (Lead on!), 임하나 역 (서울: 하늘사다리, 1996), 23-27.

9) 이문식, "경영의 어두운 면과 시장정신의 목회적 함정", 목회와 신학, 2001년 12월호, 186-193.

10) J. E. Haggai, 미래는 진정한 리더를 요구한다, 10-11.

본 논문에서 21세기 한국 교회의 리더십을 연구하려는 필요성은 다음과 같다. 첫째로는 미래가 우리에게 주는 도전 때문이다. 우리가 살아가는 시대는 급변하고 있기 때문에 어느 상황을 만나든지 적응할 수 있는 리더십이 필요하다.¹¹⁾

둘째로는 미국교회에서 리더십에 대한 연구가 활발하더라도 한국적인 상황과 문화적인 배경이 다르기 때문에 한국적 상황 속에서 교회성장을 위한 리더십 연구가 필요하다. 나아가서 한국의 지역적인 상황이 다양해지고 있기에 지역교회는 그 지역과 그 교회의 상황에 적합한 리더십이 요구된다.

셋째로는 리더십이 형성되는 데는 시간과 노력이 요구되기 때문이다. 한홍은 리더십 전문가 스티븐 코비(Stephen R. Covey)의 말을 인용하여 리더십은 학교교육이 아니라 농사와 유사하기에 시간과 정직한 땀을 쏟아 부은 후에 전능자 하나님의 축복과 도우심이 있어야 한다고 하였다.¹²⁾ 리더십은 짧은 시간에 이루어질 수 있는 것이 아니라 긴 시간의 노력과 열정과 헌신이 요구되기에 리더십에 대한 연구와 실천은 다급한 시대적인 요청이다.

넷째로는 하나님과 사회는 새로운 리더십을 요구하고 있기 때문이다. 하가이(J. E. Haggai)는 하나님께서 리더를 부르고 계시며 사회도 리더십을 갈망하고 있다고 하였다.¹³⁾ 우리는 세계 복음화에 관심을 두고 교회를 성장시키기 위한 리더십이 필요한 시대에 살고 있다.

제 2 절 연구의 범위 및 방법

지금까지 나온 리더십에 대한 대다수의 연구는 문헌을 통한 이론 소개와 정리에만 그쳤기 때문에 리더십이 교회성장에 중요한 영향을 끼친다는 정도로 결론을 내리는 것이 대부분이다. 그러나 참된 리더십은 이론으로 끝나지 않고 목회현장에서 실천되고 목회계획에 까지 연결되어 교회를 성장하게 해야 한다. 그러므로 본 논문은 리더십에 대한 이론을 정리하고 정리된 리더십 이론으로 제자교회의 목회를 점검할 뿐 아니라, 미래의 교회성장을 위한 목회전략에 까지 연결되는 것을 그 내용으로 한다.

11) 한홍, 거인들의 발자국, 17-18.

12) Ibid., 19.

13) J. E. Haggai, 미래는 진정한 리더를 요구한다, 37-38.

이를 위해서 본 논문은 1장의 서론에서부터 시작하여 2장에서는 21세기의 목회 상황을 다루었다. 앞으로 전개될 21세기의 사회적인 상황과 목회적인 상황을 예측해 보고 21세기에 적합한 리더십의 원리를 찾아보고자 한다.

3장에서는 리더십에 대한 이론을 정리하면서 리더십의 혼돈을 바로잡기 위하여 목회리더십과 일반 리더십을 비교하면서 바람직한 리더십을 제시하고자 한다.

4장에서는 교회성장을 위한 리더십의 역할을 제시하기 위하여 교회성장의 원리와 리더십을 연결시키면서 교회를 성장시키는 리더십의 목회구조를 정립하고자 한다.

5장에서는 지금까지의 제자교회의 역사를 고찰하고 제자교회의 성장과 리더십의 관계를 점검해 봄으로써 앞으로의 리더십을 찾는 기초적인 근거를 삼고자 한다.

6장에서는 제자교회의 지역적 특성과 제자 교회의 특성과 새 시대의 상황에 적절한 리더십을 찾아 실천할 수 있는 실제적인 방안을 제시하고자 한다.

제 2 장

21세기 목회상황

제 1 절 21세기의 사회적인 상황

미래의 관점에서 바라보기 시작한 21세기가 이미 시작되었다. 전 세계가 놀라게 된 여러 가지 예측 가운데 시작된 21세기는 2001년 9월 11일 미국에서 일어난 테러사건으로 인하여 혼돈을 경험하고 있다. 미래사회에 대한 진단과 처방을 위하여 미래사회에 대한 관심이 고조되면서 미래에 대한 연구가 활발하게 전개되고 있다. 미래에 대한 연구는 교회 분야에서보다는 경제, 정치, 그리고 문화 분야에서 더 발전되었다. 사람들에게 복음을 전하고 변화하는 사회에서 교회가 생존하고 발전하기 위해서는 기독교 안에서도 미래에 대한 연구가 필요하게 되었다.

1. 21세기 특징

그러면 우리가 살아가고 있는 새로운 세대인 21세기는 어떤 특징을 가지고 있는가? 21세기는 지금까지 인류의 역사에서 있었던 어떤 시대보다 더 빠른 속도로 변하고 있으며, 모든 영역에서 근본적인 면들이 변혁을 일으키는 격동적인 변화를 경험하고 있다.

그 특징 가운데 첫째는 엄청난 변혁의 시대가 되고 있다. 피터 드러커(Peter F. Drucker)는 이 시대가 19세기 중반의 제 2의 산업혁명이나 2차 세계대전으로 촉발된 구조적인 변화보다도 더 큰 근본적인 변화가 일어나고 있다고 한다.¹⁴⁾ 이 시대의 도전에 대하여 준비하고 기다리지 못하는 사람은 영원히 회복하지 못할 정도로 심각한

¹⁴⁾ Peter F. Drucker, 미래산업, 고병국 역 (서울: 경제신문사, 1992), 16.

엄청난 변혁의 시대(period of profound transition)이다. 이 엄청난 변혁의 시기는 거센 도전을 받는 혼란의 시기이기도 하나 동시에 기회의 시기이기도 하다. 우리 나라는 세계에서 그 유래를 찾아보지 못할 정도로 변화에 성공한 민족이다. 드러커는 세계에서 생산성이 가장 낮은 국가이며 최빈국으로 분류되었던 한국이 30년만에 도시국가로 변혁하였다고 한다. 또한 세계 어느 나라도 지난 50년간 한국이 경험했던 도전을 겪어보지 못하였다. 그는 또한 한국은 변화를 기회로 바꿀 수 있는 만큼 충분히 준비된 유일한 국가이며, 어느 나라도 그런 가능성을 지닌 국가가 없다고 하였다.¹⁵⁾

둘째로 활발한 이동의 시대이다. 예전의 인류는 유목민의 사회와 농경민의 사회로 나누어져 있었지만 유목민은 쉽게 거주를 옮기고 농경민은 토지에 대한 애착 때문에 이사를 하지 않았다. 현대인들은 모두 유목민과 같이 끊임없는 이동 속에서 살아가고 있다. 역사상 최대 규모의 이주는 2차 대전 중에 시작하여 그 현상은 줄지 않고 있다.¹⁶⁾ 이성희는 미래형 인간들에게는 일정한 고향이나 주거가 없어졌고, 미래형 현상을 드러낸 도시 생활은 잦은 이사로 인하여 인구의 이동이 급하게 이루어져 가고 있다고 지적하였다.¹⁷⁾ 우리 나라에서 인구가동은 선진화된 외국과 같이 농촌지역에서 도시로 이동하는 것이다. 산업의 발달로 인하여 농촌의 인구는 급격하게 줄어들고 도시를 발달시켜 거대한 도시화 현상을 만들어 내었다. 서울을 중심으로 한 수많은 위성도시들이 서울을 둘러싸고 있고 전철과 고속화도로를 통하여 수도권 전체가 우리나라 인구의 절반 정도가 살아가는 도시 국가가 되었고 앞으로 이 현상은 교통의 발달로 더 심해질 것이다.

또한 IMF 이후로 급격한 직장의 근무여건 변화와 어려운 진학 문제 때문에 인구 이동은 더 심해지고 있으며 이민과 유학으로 인해 다른 나라로까지 옮겨지는 현상이 더 심해지고 있다.¹⁸⁾ 나아가서 교통의 발달로 여행자가 더욱 늘어나고 있기에 국가간의 이동은 물론 문화의 교류도 늘어나고 있다. 일반적인 통계에 의하면 세계적으로 여행업종에 종사하는 인구가 2억 1200만 명이며 여행 수입이 3조 4000억 달러에 달하고 있으며 해마다 10억의 인구가 비행기 여행을 즐기고 있다고 한다.¹⁹⁾ 교통수단

15) Ibid., 12-14.

16) Alvin Toffler, 미래충격, 이규행 역 (서울: 한국경제신문사, 1989), 87.

17) 이성희, 미래사회와 미래교회 (서울: 대한기독교서회, 1996), 160.

18) Ibid., 87.

19) Ibid., 155-156.

의 발달과 도시화 현상과 정보상의 발달은 인류의 이동을 더 가속화시킬 것이기에 21세기는 활발한 이동의 시기이다.

셋째로 심각한 경쟁의 시대이다. 드러커는 최근의 경제 주간지 이코노미스트를 통하여 미래 사회의 밑그림을 그렸다. 다가올 사회는 지식사회(Knowledge society)이다. 지식이 부를 창출하는 열쇠가 되는데 지식사회의 세 가지 특징은 첫째 무한경쟁, 둘째 신분상승, 셋째 잦은 성공과 실패이다. 이 사회는 어느 시대보다도 더 치열한 경쟁이 벌어질 수밖에 없다. 미래의 지식 경제를 이끌어 가는 사람들은 지식 노동자이다. 지식 노동자는 현재의 의사나 변호사를 뛰어넘어 컴퓨터 기술자, 의료기술자, 소프트웨어 디자이너, 법률보조원까지 포함한다. 미국 등 선진국의 노동시장에는 지식 노동자들이 팽창하고 있다. 이들 나라에서는 공장 노동자들보다 2배나 넓은 33퍼센트가량이 취업되어 있는데 20년쯤 뒤에는 이들의 취업 비율이 약 40퍼센트 선으로 올라갈 것으로 전망되고 있다.²⁰⁾ 종전사회는 주위에 있는 사람이나 기업체가 경쟁이었으나 미래사회는 지구 안에 있는 모든 사람이나 기업체가 경쟁상대가 될 수 있는 사회가 되고 있다.

넷째로 다원화의 시대이다. 현대는 과학주의가 붕괴함에 따라 모든 법칙을 일반화하는 것을 부인하며 근대적인 합리주의가 붕괴되었기에 인간의 모든 영역에서 절대적인 것을 부인하고 개별성과 독특성 그리고 다양성을 용인하게 되었다. 김영한은 다원주의가 20세기초에 등장한 '역사적 상대주의'(historischer Relativismus)와 '지식 사회학'(Wissens soziologie)의 영향을 받으면서 이론적 정당화를 부여받았으며 20세기 후반에 와서는 공산주의적 전체주의를 붕괴하는데 공헌했다고 한다.²¹⁾ 다원주의는 종교들이 공존하는 다원시대를 촉구하고 있다. 종교다원주의(religious pluralism)는 모든 종교는 궁극적으로 같은 신을 고백하고 있기에 구원에 이르는 길이 다른 길이라고 주장한다. 특별히 한국사회는 한국인의 혼합된 세계관 때문에 종교다원화 사회라고 할 수 있다. 통계청의 자료에 의하면 불교(37퍼센트), 그리스도교(24.3퍼센트), 유교(1.0퍼센트), 원불교(0.3퍼센트), 천도교(0.1퍼센트)로 한국의 종교 분포는 다양하며 전 국민의 54퍼센트가 종교를 가지고 있다.²²⁾

20) 박돈규, "전망", 주간조선, 2000년 6월호, 38-40.

21) 김영한, 교회와 신앙, 40-45.

22) 이성희, 미래사회와 미래교회, 52.

다섯째는 아무 것도 알 수 없는 불확실성의 시대이다. 이미 시작된 21세기와 미래의 사회를 확실하게 예측하는 것은 불가능하다는 전제를 가져야 한다. 21세기를 예측하는 것은 생각이나 상상을 통해서 할 수 있는 것도 아니고 예언을 통해서도 할 수 있는 것이 아니다. 지금까지 일어난 현상을 주의 깊게 관찰한 후 거기에서 나온 결과를 가지고 미래를 예측하는 것이다.²³⁾

이미 시작된 21세기의 한국사회가 어떻게 변화할지는 아무도 모른다. 21세기의 세계가 어떻게 변화할지 어느 누구도 장담 할 수 없다. 2001년 9월 11일의 미국 테러 사건은 지구촌에 어두운 앞날을 예고하고 있다. 미래학자들의 견해도 불확실하다. 이성희는 우리가 사는 이 시대는 모든 것이 불확실한 시대라고 하면서 케네디가 한 말을 인용했다.

우리가 수없이 많은 불확실성에 직면하고 있다는 것 말고는 아무 것도 확실한 것이 없다. 그러나, 단지 그러한 사실은 인정하는 데서 중대한 출발점을 찾게 되며 그렇게 하는 것보다는 이 세계가 어떻게 달라지고 있는지를 전혀 모르고 있는 것보다는 낫다.²⁴⁾

2. 21세기의 인간과 사회

위에서 설명한 21세기의 특징 속에서 인간과 사회는 어떻게 변화할 것인가? 21세기의 인간과 사회는 서로 밀접하게 관련되어 있다. 21세기의 변화된 사회는 변화된 인간을 만들어 낼 것이며 변화된 인간들이 변화된 새로운 모습의 사회를 형성해 가게 될 것이다. 21세기의 인간이 이전의 인간과 다른 점은 기계와 더불어 사는 인간이 될 것이라는 것이다. 21세기는 과거의 어떤 시대보다도 기계를 의존하며 살아간다. 과거에는 가정 용품과 생활 필수품을 주로 사용하였지만 21세기는 컴퓨터를 이용하여 생활의 중요한 모든 일들을 처리하게 된다.²⁵⁾

21세기에는 컴퓨터와 같은 기계를 제대로 다루지 못하는 사람은 문맹자나 장애인 같은 취급을 받게 된다. 긍정적인 면으로 보면 인간이 기계를 이용하여 편리한 생

23) 신학정론사, 신학정론 (수원: 합동신학교, 1998), 227-229.

24) 이성희, 미래 사회와 미래교회, 299.

25) 신학정론사, 신학정론, 229-331.

활을 하게 되는 놀라운 변화가 생기게 되는 것이지만 부정적인 면으로 보면 인간의 역할이 축소되고 인간들 사이에서의 의사소통에도 상당히 부정적인 영향을 미치게 된다. 나아가서 인간이 해야 하는 일을 기계가 대신해야 하는 부정적인 일이 생기게 되기도 한다. 벌써부터 이전에는 없던 컴퓨터 중독증이나 인터넷 중독 같은 문제가 생기기 시작했다. 그뿐 아니라 인간이 쓰는 컴퓨터가 단순한 기계에 머무르지 않고 인생의 중요한 일들을 해결하는 수준에 이르고 또 신비로움까지도 추구하는 경우가 생기게 된다. 21세기의 기계 의존적인 인간을 사이보그(cyborg) 인간형이라고 부른다.²⁶⁾

21세기가 시작되기 전부터 우리 주위에서는 탈 근대주의와 탈구조주의에서 사는 신세대가 생겼다. 이른바 X세대라고 부르고 있는 신세대는 1990년대 이후에 등장하여 새로운 문화와 새로운 소비형태를 가지고 기성세대와는 차별화된 삶을 살아가고 있다. 신세대는 우리에게 미래에 인간이 어떻게 변할지를 보여주는데 도움을 주고 있다. 신세대의 특징은 개인주의적이기 때문에 공동체적인 삶에는 무관심하다.

신세대는 자기를 위한 것이 인생에서 제일 중요한 가치라고 생각하기 때문에, 자기 사랑을 최고의 가치로 여긴다. 그들에게 진정한 친구는 없고 주위에는 온통 경쟁자들밖에 없다. 앞으로의 시대는 신세대의 특징을 지닌 사람들이 모인 사회로 냉혹한 경쟁 속에서 자신만의 이익을 추구하는 사회가 될 수밖에 없다.²⁷⁾ 신세대의 사람들이 사는 사회는 자기와 돈만을 사랑하는 이기주의적 유형의 사람들이 살아가는 시대가 될 것이다(딤후 3:1-5).

21세기 사회의 특징 중에서 분명히 예측할 수 있는 것은 고령화 사회가 되는 것이다. 과학의 발달로 인해 노인의 인구는 폭발적으로 늘고 있지만 반면에 출산율의 저하로 청소년의 인구는 갈수록 줄어들고 있기에 고령화 사회가 될 수밖에 없다. 고령인구의 증가는 지난 300년간 계속 되어 왔지만 젊은 층의 감소는 최근에 시작되었다. 독일의 경우에 65세 이상의 인구는 20퍼센트이지만 2030년이 되면 50퍼센트가 될 전망이다. 이로 인해서 연금에 노후보장 혜택 감소와 노동력의 부족으로 인해 사람들은 70세 중반까지 자신의 일을 해야 하는 시대가 될 것이다.²⁸⁾

26) Ibid.

27) 이성희, 미래사회와 미래교회, 92-96.

28) 박돈규, "전망", 주간조선, 2001년 11월 22일, 38-40.

21세기 사회의 가장 뚜렷한 현상은 급속한 변화가 점점 가속화되는 현상이다. 이러한 현상은 성경에도 기록되어 있다(단 12:4). 상술과 생각의 발달 속도가 인간의 상상력으로는 따라가지 못할 정도로 급속하게 변화하고 있다. 미래사회의 변화에서 주도적인 역할을 하는 것은 교통수단의 놀라운 발달이다. 장거리를 가기 위해 인간이 최초로 사용한 교통수단이었던 낙타는 시속 8마일을 갈 수 있었으나 지금은 제트기의 시대로 시속 800킬로미터를 가는 시대가 되었다.²⁹⁾

한편 21세기 사회의 특징은 정보화 사회이다. 정보화 사회란 사람들에게 제공되는 최첨단의 정보가 최첨단의 통신수단을 통해서 사람들에게 전달되는 것이다. 정보화 사회의 대표적인 예가 이동통신과 인터넷의 급격한 발달이다. 정보화 사회는 인간의 가치가 중요하게 인식되는 서비스 중심의 사회가 되게 하는 순기능도 있으나 보이지 않는 손에 의한 권력 집중 현상이 나타나고, 인간의 자율성과 안전성을 위협하는 새로운 기술주의(technocracy)를 생기게 하는 역기능도 있다.³⁰⁾

3. 21세기 가치관

그러면 인간과 사회의 변화와 함께 찾아오는 가치관의 변화는 무엇인가? 21세기 사회의 가장 큰 문제는 사람들의 가치관 변화이다. 모든 가치를 결정하는 가치 체계의 변화는 자신의 삶의 모든 영역에 직접적으로 변화를 주기 때문에 21세기 가치관의 변화는 가장 중요한 문제이다.

첫째로 기술의 발달로 인해 오랫동안 지속해온 인간의 상호작용을 기계가 대신함에 따라 비인간화되어 가고 있는 현상이 생긴다. 인간이 공동체로부터 독립된 존재이며 인간은 다른 사람의 도움 없이도 존재할 수 있다는 느낌을 받을수록 점점 더 비인간화 되어간다.³¹⁾ 미래사회는 인간보다도 더 귀중한 것이 있다고 여길 수 있는 잘못된 가치관이 형성될 수 있다.

둘째로 일회용품 사용의 급증으로 인한 일회용 문화(throw away culture)에 익숙해지면서 사람들이 편하게 살아가는 문화에 익숙해지기 시작했다. 그뿐 아니라 신

29) 이성희, 미래 사회와 미래 교회, 97-100.

30) Ibid., 115-126.

31) 장화선, "21세기 사회의 특징", 교사의 벗, 2000년 7, 8월호, 36-37.

제품의 발달로 인해 고쳐 사용하는 것보다는 새로 구입하는 것이 더 경제적인 사회가 되면서 모든 것이 일시적인 현상이 되어버리는 습관이 몸에 배이기 시작했다. 이로 인해서 편의주의가 발달하여 사람과의 관계, 물질과의 관계, 심지어 교회와의 관계도 편의 위주로 결정하는 가치관이 생기기 시작하고 있다.³²⁾

셋째로 소비는 미덕이라는 가치관 속에서 주어진 물질을 낭비하고 절약하지 않는 생활을 하게 된다. 자본주의의 모순으로 인한 과잉생산을 해결하기 위해서, 현대 문명과 함께 발달된 광고의 홍수로 인해 필요 이상으로 물질을 소비하는 낭비에 빠지게 되었다. 선진국의 국민들 대부분은 소비문화에 중독되어 있어 여가산업과 오락의 발달을 초래하고, 소비 자체가 종교화되어 있다.³³⁾

넷째로 자기중심주의적인 가치관이 생기게 된다. 미래사회의 변화 가운데 하나는 공동체 약화 현상이다. 대가족 시대에서 핵가족으로 바뀌고, 자녀를 적게 낳거나 낳지 않는 가정이 늘어나고, 결혼을 하지 않는 독신주의가 늘어나면서 가정은 흔들리고 있다. 이미 이루어진 가정은 사회의 또 다른 문제인 이혼 증가로 인해 위기를 맞이하고 있다.³⁴⁾ 통계청의 인구동태연보에 의하면 1996년 한해 36만 2000여 쌍이 결혼하고 11만 8000여 쌍이 이혼했다고 한다. 인구 1000명당 이혼율이 2.5건을 보이고 있다. 이것은 1980년의 0.6건에 비교하면 20년 동안 4배로 증가한 것이다. 재택 근무와 통신기술의 발달로 인해 인격적인 교류현상도 줄어들고 있는 가운데 독신으로 살아가는 사람들도 늘어나고 있다. 혼자 살아가는 사람은 개인 중심적인 삶이 되기 쉽고 이기적인 인간으로 변화 되게 된다.

제 2 절 21세기의 목회 패러다임

21세기 사회적 상황 속에서 이루어져야 할 목회 패러다임은 무엇인가? 여기서는 기독교인의 특징과 교회의 전망을 살펴보고 추구해야 할 바람직한 교회상을 살펴보고자 한다.

32) 이성희, 미래사회와 미래교회, 136.

33) 김준우, "21세기 교회의 미래", 교회와 세계, 200년 5월호, 102-107.

34) 노상현, "이혼과 사회심리적 요인", 목회와 신학, 2001년 9월호, 96.

1. 기독교인의 특징

우선 사회의 흐름과 함께 드러나는 21세기 기독교인의 특징은 무엇인가? 앞으로 나타날 21세기 기독교인의 특징은 몇 가지로 예측할 수 있다. 첫째로 교회에 열심히 출석하지 않는 교인들이 증가하는 것이다. 한국교회의 성장은 1960년대부터 1980년대 중반까지 지속되어 1987년에 최고의 성장을 하였으나 1992년까지는 수평을 유지하는 수준에 이르렀다가 1992년 이후로는 소폭의 감소현상이 일어나서 1990년대는 5퍼센트 이하로 감소되었다. 교인수의 감소는 교회수의 감소보다 더 두드러지게 나타나서 1960년대에는 연평균 증가율이 41.2퍼센트였던 것이 1970년대에는 12.5퍼센트로 감소되었고, 1980년대에는 4.4퍼센트로 낮아졌다가 1998년대에는 3퍼센트 이하로 낮아졌다. 대도시에 있는 도시 교회들의 등록교인이 교회에 출석하는 교인의 비율이 50퍼센트 이하로 떨어지고 있다.³⁵⁾ 이성희는 출석교인의 감소 원인을 출생률의 감소와 미래 사회의 특징인 임시성과 이동성의 경향 그리고 교회의 기능적 대행물의 발달과 한국 사회의 교육여건 및 한국교회의 사회성 결여로 인한 젊은 세대의 실망이라고 지적했다.³⁶⁾

둘째로 교인들이 교회를 빈번하게 옮기는 것이다. 한국 사회의 이동성을 가속화하는 요인은 공업화로 인한 이농 현상, 농어민의 도시 유입, 좋은 학군을 따라 주거지를 옮기는 부모들의 교육열, 도시의 공동화 현상과 투자, 그리고 더 나은 주거환경을 위하여 주거지를 옮기는 부동산 열풍에 있다. 이로 인하여 교회 주위에서 지역 공동체를 형성하던 교인들이 교회와는 거리가 먼 지역으로 이사를 하게 되었다. 도시의 교회들 가운데 지역 교회(community church)의 모습을 유지하는 교회가 적어지고 있다.³⁷⁾ 21세기의 교인들은 부모가 다니던 교회가 자신의 교회라는 인식이 희박해지고 형편에 따라 교회를 쉽게 옮기는 경향이 더 심해질 것이다.³⁸⁾

셋째로 교인들의 노인화에 있다. 우리보다 앞서나가고 있는 서구교회는 노인화 현상에 당면하고 있고, 역사가 오래된 한국 교회들도 청소년 교인은 줄고 노인들의

35) 이성희, 미래사회와 미래교회, 178-179.

36) Ibid., 179-188.

37) Ibid., 180.

38) Ibid., 181.

비율이 증가되는 노인화 현상이 시작되고 있다. 미국의 경우 21세기 중엽까지는 65세가 넘는 노인 인구가 23퍼센트로 증가할 것으로 예상되고 85세가 지난 노인이 2050년까지는 1천 6백만으로 늘어날 것으로 예상된다. 미국의 경우 1946년부터 1964년까지 출생한 사람을 베이비 붐 시대에 출생한 사람들(the baby boomer)이라고 한다. 그리고 1964년 이후로는 출생률 격감 시대에 태어난 사람들(the baby buster)³⁹⁾이라고 하는데, 이 때 국가적인 출산율이 이전 세대의 절반으로 떨어졌기에 인구 감소가 심하게 되었다.

우리나라의 경우 통계청에서 발표한 1999년 생명표에 의하면 1999년 현재 남자의 평균 수명은 1989년 66.84세에서 71.1세로 늘어났고 여자의 평균 수명은 1989년의 75.08세에서 79.2세로 늘어나 남녀의 평균수명이 10년 전보다 5년 가까이 늘어났다. 우리나라는 21세기가 시작되면서 2000년에는 65세 이상의 노인 인구가 전체인구의 7.1퍼센트가 되는 고령화 사회가 되었고 2022년경에는 전체 인구의 14.3퍼센트가 되는 고령화 사회에 진입하게 되며 2030년에는 노인 인구가 1000만 명(19.3퍼센트)이 되는 초 고령화 사회가 될 전망이다.⁴⁰⁾

한국교회가 최근에 청소년의 급속한 감소 현상이 계속되고 있는데 한국교회의 사회성 결여와 교회의 집단 이기주의로 인하여 실망한 젊은이들이 다른 종교보다 호감을 갖지 못하고 있기 때문에 이 상태가 계속된다면 한국 교인들의 고령화 현상은 계속될 수밖에 없다.⁴¹⁾

넷째로 새로운 신앙과 새로운 교회를 추구하는 교인이다. 변화하고 있는 미래사회는 21세기의 교인들에게도 큰 변화를 가져다 줄 것이다. 이성희는 원거리에 있는 교회나 조직 교회를 외면하고 근거리나 가정에서 텔레비전으로 예배드리는 교인들이 증가할 것이며 화상 회의가 발전하여 화상예배도 발달할 것으로 예측된다. 그뿐 아니라 중앙집권적인 교단교회보다 영적인 독립교회를 선호하게 될 것으로 보고 있다. 21세기의 교인들은 그들이 성장한 교회에 대한 충성심은 사라지고 자녀들의 교육과 진학에 필요한 봉사활동 때문에 교회를 찾으며 기존의 틀과 조직에서 벗어나 조직에서

39) Russel Chandler, 2001년을 향하여 경주하는 교회, 맹용길 역 (서울: 쿤란출판사, 1993), 39-40.

40) 한국일보, 2001년 7월 26일.

41) 이성희, 미래사회와 미래교회, 188-189.

부터 자유한 교회를 찾을 것으로 보여진다.⁴²⁾ 유럽 교회는 한국교회보다 앞서가는 교회이기에 한국교회의 성장과 쇠퇴의 모델이 될 수 있는데 유럽 사람들이 유럽 교회를 싫어하는 이유는 다음과 같다.⁴³⁾ 첫째, 교회가 중산층만의 교회로 전락하였다. 둘째, 교회는 나이 많은 여인들을 위한 교회이다. 셋째, 교회는 돈 다음의 관심사가 되었다. 넷째, 회중은 적고 교회는 비었다. 다섯째, 교회가 낡은 언어를 사용한다. 여섯째, 교회는 지루한 곳이다. 일곱째, 교회는 종교적인 인물만을 위한 곳이다. 여덟째, 사람들이 제도를 거부한다. 아홉째, 다인종, 다문화 시대를 맞이하여 상대주의가 힘을 가진다. 열째, 무지를 만족한다. 21세기의 교인들이 자신들이 선호하는 교회를 선택하고 자신들이 싫어하는 교회는 거부할 것이다.

다섯째로 교인들이 영성에 대한 관심이 증대된다. 사회가 과학화되고 극심한 경쟁으로 인해 인간관계가 메마르게 되며 공동체가 쇠퇴해져가는 것과 반비례하여, 21세기 교인들의 영성의 관심은 점점 더 늘어날 것으로 보인다.⁴⁴⁾ 앤더슨(Leith Anderson)은 미국의 경우 여러 세대를 통해서 세속주의가 발전하고 억압적인 공산주의와 영적인 관심이 미국을 흔들고 있다고 지적하였다. 물론 영적인 관심이 기독교와 교회에 대한 관심을 의미하지는 않으며 사람들은 초자연적인 것을 경험하기를 원한다.⁴⁵⁾ 영적인 관심은 미국사회의 주축을 이루고 있는 베이비부머들을 교회로 돌아오게 하는 영적인 갱신으로 이어지고 있다.

갤럽(gallup)의 발표에 따르면, 종교지도자들에게 다음과 같은 것이 필요하다고 하였다.⁴⁶⁾ 첫째, 사람들의 놀라운 영적인 경험을 귀기울여 듣고 그들로 하여금 이러한 경험을 이해하고 그것들에 의지하도록 도와줄 필요가 있다. 둘째, 사람들에게 어떻게 그들이 신앙을 발전시키고 좀더 효과 있게 기도하고, 성경을 그들의 일상 생활 속으로 가져오게 할 수 있는지, 지도력 기술에서 더 잘 훈련받도록 가르칠 필요가 있다. 셋째, 현재 교인들을 지원해 줄 방법으로서뿐 아니라 사람들이 신앙공동체에 들어가는 수단으로서 봉사하는 소집단 친교를 격려할 필요가 있다. 넷째, 사람들로 하여금 적절하게 사랑하는 방법으로서 다른 사람에게 영향을 주도록 영감을 줄 필요가 있다.

42) Ibid., 212.

43) Ibid., 213.

44) Ibid., 212.

45) Leith Anderson, 21세기를 위한 교회, 황성철 역 (서울: 솔로몬, 1997), 16-17.

46) Russell Chandler, 2001년을 향하여 경주하는 교회, 446-447.

다섯째, 영적 양육과 종교적 교육을 위해 열쇠가 되는 집단들을 목표로 삼을 필요가 있다. 즉 사업을 하는 사람들, 전문직에 종사하는 사람들, 계속해서 윤리적 판단을 해야 하는 다른 영역에 있는 사람들, 종교의 생동적 역할을 모르고 불완전하고 왜곡된 교육을 받은 학생들, 흔히 종교에 관해서 모르는 미디어에 종사하는 사람들을 목표로 할 필요가 있다. 여섯째로 레저를 즐기는 교인들이 많아질 것이다. 레저문화는 위로와 안정 그리고 스트레스 해소와 건강증진 등의 교회의 사회적인 기능을 대행하는 미래형의 문화가 되어가고 있다. 1980년대 중반까지 20여 가지에 불과했던 레저의 종류가 최근에 와서는 조직적으로 활동하는 레저만 150여 가지로 늘었으며 우리 나라에서 10만 명 이상의 동호인을 가진 레저활동만 해도 20여가지가 된다. 레저는 교인들을 교외로 유혹하여 주말과 여유 시간을 통해 교회에서 빼앗아간다.

이제부터 시작되는 주 5일 근무제는 레저문화를 확대시켜 교회에 큰 위협을 가져다 줄 것이다.⁴⁷⁾ 신세대는 레저를 위하여 아낌없이 돈과 시간을 쏟는 세대이기에 레저 활동 때문에 교회의 참석을 등한히 하거나 신앙생활을 포기하는 교인이 늘어날 것이다.

2. 교회의 전망

21세기의 새로운 목회 패러다임에서 나타날 교회의 전망은 무엇인가? 21세기를 위해 한국 교회는 어떤 변화가 올 것인가를 예측하는 것은 매우 중요하다. 21세기의 한국 교회는 교회성장의 위기에 처하게 된다. 위기는 위험과 기회를 동시에 포함하기 때문에 위기를 잘 극복하면 기회가 될 수도 있다.

김명용은 21세기의 한국 교회의 모습을 다섯 가지로 예측하고 있다.⁴⁸⁾ 첫째는 샤머니즘적인 기독교가 점차 약화되는 것이다. 20세기의 한국교회 성장은 복음에 대한 열정과 뜨거운 선교활동이 있었기에 가능했지만 상당 부분에서는 샤머니즘적인 기복 신앙이 한국 교회를 성장시켰음을 부인할 수 없다. 21세기에도 샤머니즘적인 기독교는 존재하며 영향력을 끼칠 것이지만 첨단 시대를 가는 21세기에서는 샤머니즘적 기독교가 퇴조할 수밖에 없다.

47) 이성희, 미래사회와 미래교회, 182.

48) 김명용, "21세기와 교회의 미래", 교회와 세계, 2001년 1월호, 92-101.

둘째는 다원주의 정신이 보편적으로 확대되기 때문에 교회가 자신의 정체성을 상실하고 소멸될 위험성이 있다. 포스트모더니즘(postmodernism)의 중요한 특징은 절대적인 가치를 인정하지 않는 것을 특징으로 한다. 21세기의 기독교도 포스트모더니즘의 영향 속에서 기독교만이 절대적인 권위를 가진 종교라는 주장은 설득력을 잃어버릴 수 있다. 21세기는 포스트모더니즘의 영향 속에서 확대되는 종교다원주의 정신의 확대에 세계 복음화에 큰 걸림돌이 될 것이다.

셋째로 교회가 문화와 가치관의 급격한 변화에 대처해야 한다. 20세기 후반부터 시작된 급격한 변화는 21세기에는 더 빠른 속도로 일어나기에 이 변화에 적응하지 못하는 교회는 도태될 가능성이 높아진다.

넷째로 교회가 상승하는 국민의 교육 수준에 부응하게 된다. 21세기는 고등교육이 보편화되어 대학교육이 일반화되었고 국민의 교육 수준은 급격하게 상승하게 된다. 높은 교육 수준으로 의식화된 국민들은 종교적인 기능과 가치를 평가하고 판단하게 되어 교회를 비판하게 되기 때문에 한국교회가 세상과 이웃을 향한 교회가 되어야 하는 시대가 되었다.

다섯째로 개인의 개성 증가로 인해 다양한 목회 유형과 목회의 전문화가 이루어진다. 21세기는 20세기보다 개인주의가 깊어지면서 사람들은 자기 나름대로의 독자적인 세계를 추구하는 개인적인 성향을 나타낼 것으로 추측되기에 교회에서는 성도들의 다양한 개성을 존중해야 한다. 주5일 근무제가 되면 금요일예배, 토요일예배가 등장하게 될 것이고 다양한 목회를 위한 전문화 목회를 위하여 디아코니아 목사, 음악목사, 청년선교 목사, 가정문제 전문가, 사회선교 목사 등의 전문적인 지식을 갖춘 목사들이 생길 것이다.

이상과 같은 목회 전망 속에서 교회가 다양한 유형으로 나타날 것으로 예상된다. 리드는 21세기의 새로운 모습과 형태를 나타내는 교회들을 다음과 같이 설명하고 있다.⁴⁹⁾ 첫째 대형교회(mega-church)이다. 대형교회는 매 주일예배에 2,000명 이상이 회집하는 교회를 말한다. 대형교회는 수많은 직원과 굉장한 시설을 가지고 수많은 사람들에게 다양한 서비스를 제공하는 거대한 쇼핑몰과 같다. 대형교회는 대단위 사회조직에서 안락한 생활을 즐기던 베이비부머들에게 매력을 주고 있다. 대형교회는 익

49) Leith Anderson, 21세기를 위한 교회, 62-73.

명성이 보장되고 특별한 예배가 시행되고 있고 다양한 프로그램이 준비되어 있기에 21세기의 문화와 삶의 형태에 적합하기에 점점 더 발전할 것이다. 둘째는 메타교회(meta church)이다. 메타교회는 주일날 아침에 모인 것을 목회사역의 성취라고 여기지 않는 교회이다. 메타교회는 소그룹들의 연결에 근거하여 평신도 지도자들에 의해 인도된다. 21세기 메타교회의 성장잠재력은 대형교회보다 더 크게 발전될 것이다. 셋째는 가정교회(house church)이다. 가정교회는 보통 집에서 모이는 작은 단위의 그리스도인의 모임이다. 가정교회는 목회자보다도 평신도 지도자들이 인도하는 경우가 더 많다. 가정교회는 배타적인 약점은 있지만 오랫동안 지속될 것이다. 넷째는 텔레비전 교회(TV church)이다. 텔레비전 교회는 20세기와 같이 그냥 설교를 듣는 양상과는 다르게 서로간에 응답하고 방송자와 시청자간에 의사소통이 가능해진 형태가 되어 21세기에 존재할 것이다. 다섯째는 교회 역사적으로도 문제가 되고 있는 무교회주의(non-churches)이다. 무교회주의는 가장 낮은 형태로서 기존 교회와는 유사성이 없는 곳에서 영적인 필요가 채워진다고 주장하는 사람들이 모인 곳이다.

전통적인 교회(traditional churches)는 21세기에도 가장 성장하는 교회가 될 것이다. 많은 사람들은 전통을 파괴하는 급진적인 변화를 거부하고 지나친 변화에 대한 미래의 결과에 불안해하고 있다. 사람들의 필요를 채우는 현대적인 요소를 병합하면서 뛰어난 전통들을 실행하는 전통적인 교회는 21세기에도 지속적으로 성장하게 된다.

3. 바람직한 교회상

그러면 이제 21세기 목회 패러다임이 요구하는 바람직한 교회상을 살펴보고자 한다. 기독교인의 특징과 교회의 전망 속에서 이루어져야 할 바람직한 교회상은 무엇인가?

가. 예배 중심의 공동체

교회는 하나님께 예배드리는 공동체이다. 아무리 시대가 달라져도 하나님께 예배드리는 것은 강조되어야 한다. 새로운 시대를 맞으면서 예배는 성경적인 의미로 돌아

가는 개혁이 있어야 하고 새로운 세대들과는 문화적으로 충돌하지 않는 예배가 되어야 한다⁵⁰⁾

지금까지의 한국교회의 전통적인 예배는 경건과 회개를 강조해왔다. 성결한 삶과 기쁨과 즐거움을 상실하는 예배였다. 시대가 변화하면서 급속한 사회변동 속에서 예배갱신에 대한 관심이 고조되고 있다. 21세기의 바람직한 교회가 되기 위해서는 교회는 먼저 예배의 갱신이 있어야 한다.⁵¹⁾ 갱신된 예배는 경직된 형식에서 유연성 있는 형식으로 바뀌어야 하고 설교 중심에서 전체적인 예배 내용 중심으로 변화되어야 하며 은사 중심의 예배에서 모든 면에서 균형 잡힌 예배로 돌아와야 한다.⁵²⁾ 또 한 가지 달라져야 할 것은 예전적인 예배에서 축제적인 예배로 전환되어 참여하는 모든 교인들이 공감하면서 참여하고 은혜를 받는 예배가 되어야 한다. 현재 구미 교회들 중에서 쇠퇴하는 교회들이 많지만 축제적인 예배를 강조하는 교회들은 계속하여 성장하고 있다.⁵³⁾

나. 영성이 있는 교회

미래교회가 쇠퇴할 것이라는 우려는 교회가 영성을 상실할 것이라는 전제에서 온 것이다. 반대로 생각하면 영성이 있는 교회는 오히려 성장하고 발전할 것이다. 시대가 발전하면서 정보화의 이기를 누리는 수많은 목회자들은 기도와 명상보다도 자료를 의지하는 목회기능공이 될 위험성이 생기고 있다.⁵⁴⁾ 그러나 사람들은 오히려 영적인 것을 찾으며 본질적인 것으로 돌아가려고 한다. 인간은 조직에 얽매이고 기능의 지배를 받으면서 영성을 추구하는 것으로 해방의 돌파구를 삼게 된다. 교회만이 영성을 제공할 수 있는 유일한 길이기 때문에 교회는 미래의 사람들이 추구하는 영성의 제공자가 되어야 한다.

미래학자들은 21세기에는 이단과 사이비가 횡행할 것이라고 예측한다. 기독교만이 영성을 가진 것이 아니라 기독교 외에도 영성을 가진 종교가 있기에 교회는 비기독교적인 영성과는 다른 바른 영성을 가진 교회가 되어야 한다.⁵⁵⁾

50) 이성희, 미래 목회 대예언, 76.

51) Ibid., 61-62.

52) Ibid., 68.

53) Ibid., 61.

54) Ibid., 273-274.

다. 매일교회

21세기의 교회는 주일을 거룩하게 지켜야 하는 대전제를 가지되, 다변화되어 주일을 지키지 못하는 여건이 늘어남에 따라 주일예배에서 매일예배로 전환하는 교회가 되어야 한다.⁵⁵⁾ 주일 예배를 어느 시대보다 더 강조하면서 동시에 매일의 예배를 개설하여 예배 참석의 기회를 확대하여야 한다.⁵⁶⁾ 시대의 요청에 따라 매일의 예배와 함께 교회는 주일날만 북적거리는 곳이 아니라 매일 활기가 넘치는 교회로 전환되어야 한다. 엄청난 재정적인 투자로 지은 예배당과 교회시설이 주일 하루만 사용되고 있는 비효율에서 떠나 일주일 내내 사용되어야 한다.⁵⁷⁾

라. 전문화된 교회

잭 트라우트(Jack Trout)와 스티브 리브킨(Steve Rivkin)은 과거와 현재의 큰 차이점은 경쟁 구도가 세계적인 영역으로 바뀐 것이며, 선택의 폭이 넓어진 것이라고 했다.⁵⁸⁾ 엄청난 경쟁에 휩싸인 시장은 소비자들의 선택에 따라 변화되고 있는데 이 경쟁에서 생존할 수 있는 방법은 차별화에 있다.⁵⁹⁾ 교회의 경우도 교인들의 선택에 따라 변화되고 있는 현실이다. 예전에 교통이 발달되지 않은 시골 교회들은 그 지역 사람들이 무선택적으로 다녔지만 지금은 지방의 교인들도 자동차를 타고 타 지역의 교회로 섬기던 교회를 옮기는 현실이다.

21세기의 교회는 다른 종교와의 차별화, 다른 교회와의 분명한 차별화가 필요하다. 모든 교회의 사명은 동일하더라도 교회가 위치한 곳에 따라서 각 교회의 상대적인 역할은 다르며 목회자의 은사와 역할도 다르다. 미래사회의 교회는 경쟁성과 효율성이 있어야 한다. 미래사회는 모든 영역에서 전문성을 요구하고 있기에 교회도 예외는 아니다. 21세기의 교회는 그 교회만의 개별적인 전문성을 가진 개성이 있는 교회가 되어야만 사람의 영혼을 얻을 수 있다.⁶⁰⁾

55) Ibid., 276

56) Ibid., 135

57) Ibid., 140.

58) Ibid., 142.

59) Jack Trout and Steve Rivkin, 튀지 말고 차별화하라, 이정은 역 (서울: 나단 출판사, 2000), 17.

60) Ibid., 259-265.

61) 이성희, 미래목회 대예언, 155-166.

마. 훈련이 있는 교회

21세기의 교회는 훈련이 요구된다. 시대가 달라질수록 철저한 신앙훈련은 더 필요하게 되었다. 철저하게 훈련된 사람은 미래 사회의 변동에 대하여 유연하게 대처하면서 적극적으로 응할 수 있는 능력을 가지게 된다.⁶²⁾ 그 동안 한국교회는 여러 교회에서 제자훈련을 통한 성장을 경험했다. 따라서, 미래 사회에도 계속해서 제자훈련에 힘쓰는 교회가 되어야 한다. 새로운 시대를 위한 제자훈련은 신앙만이 아니라 사회까지 변화시킬 수 있는 윤리까지 가르치는 적극적인 훈련이어야 한다. 21세기의 제자훈련은 교회 안에서 머무르는 훈련이 아니라 사회에 나가 그리스도의 사도로서의 사명까지 감당할 수 있는 수준에까지 이르러야 한다.⁶³⁾

바. 가정 중심의 교회

앞으로의 교회는 가정 중심의 교회가 될 것이다. 늘어나는 여가, 경제적 여건의 변화, 세대간의 차이, 성 개방, 줄어드는 출산율, 결혼관의 변화 등으로 인해서 미래의 가정은 큰 변화를 경험하게 될 것이다. 교회와 가정은 하나님께서 창조하신 것이다. 각 교회는 작은 교회로서의 가정이 건강할 수 있도록 도와주는 역할을 잘 해야 한다.

미래의 가정은 고령화 현상으로 인해서 노인만 사는 가정 또는 독신자의 가정이 많아지게 될 것이다. 미래의 가정은 적은 자녀로 인하여 과잉보호에 따른 사회성 결여와 개인주의적인 경향이 드러날 것이다. 이런 문제를 직간접적으로 해결하기 위해서, 21세기의 교회는 가정을 중요하게 여기는 가정 중심의 교회가 되어야 한다. 가정 중심이라는 것은 성경적인 가정관의 회복과 가정의 본래 모습을 찾는 것이다.⁶⁴⁾

사. 열린 공동체가 이루어지는 교회

앞으로의 교회는 열린 공동체가 이루어져야 한다. 사생활의 어려움까지도 감수하면서 가정을 공개하여 모이는 가정교회까지 존재하는 현실을 볼 때 미래사회에도 외로운 사람들이 찾는 가정교회는 계속해서 존재할 것이다. 교회는 누구든지 참여할 수 있는 열린 공동체가 되어야 한다.⁶⁵⁾ 교회는 사회에서 병든 사람들이 자신이 받은 고

62) Ibid., 135.

63) Ibid., 302-313.

64) Ibid., 263-268.

통과 아픔을 치유 받는 공동체가 되어야 한다. 초대교회는 큰 장소인 성전에서 이루어지는 모임과 사도들이 베푸는 가르침과 다른 신자들과의 좀더 폭 넓은 교제가 있었다. 하나님을 찬양하고 음식을 나누며 하나님 안에서 서로 누리는 교차원의 즐거움이 있었다. 초대교회는 일부 그리스도인들에게는 교회 가족이 그들이 회심하면서 잃은 가족의 역할을 대신하기도 하였다.⁶⁶⁾

아. 감동을 주는 매력적인 교회

전문화되어 가는 시대의 흐름에 따라 앞으로의 교회는 감동을 주는 매력적인 교회를 요구한다. 사람들에게 감동을 주는 것이 사회에 너무나 많이 있기 때문에 현대 교인들은 좀처럼 감동하지 않는다. 21세기의 바람직한 교회는 교인들에게 만족을 주는 차원을 넘어서 감동을 줄 수 있는 교회가 되어야 한다. 교인들은 감동을 받을 때 영적인 수준이 성장하며 열심히 교회를 출석하고 직분을 따라 봉사하게 된다.⁶⁷⁾

명성훈은 미래(future) 사회에 요구되는 것이 재미있는 목회가 되어야 하며(fun), 이해가 선행되어야 하며(understanding), 다양한 재능을 요구하며(talent), 유용하고(useful), 새로운 부흥(renewal, revival)과 탁월함(excellency)이 요구된다고 했다.⁶⁸⁾ 세상은 점점 더 감동이 없어지고 감동하지 않는 사람들이 사는 세상으로 바뀌어가고 있다. 그렇기 때문에 교회는 더욱더 사람들을 감동하게 하는 교회가 되어야 한다.⁶⁹⁾

자. 평신도가 살아 있는 교회

교회는 교회 구성원으로서의 평신도가 중요하다. 효과적인 리더십 발휘의 대상으로서 평신도가 교회의 주역이 되기 때문이다. 이성희는 미래 교회 패러다임의 변혁 중에서 교회 구조가 성직자 패러다임에서 평신도 패러다임으로 전환된다고 지적했다. 이전에는 목회자와 평신도가 종속적인 관계에서의 협력자였으나 미래목회에서는 평신도가 목회자와 동등한 관계에서 동역자가 될 것이다. 칼 조지(Carl George)가 미래형 교회라고 하는 메타교회는 소그룹의 평신도 지도자들이 교회의 중심이 되는 교회이기

65) Robert & Julia Banks, 교회 또 하나의 가족, 장동수 역 (서울: IVP, 2000), 41-42.

66) Ibid.

67) 이성희, 미래목회 대예언, 377.

68) Ibid., 376.

69) Ibid.

에 평신도와 소그룹 활동이 강조된다. 평신도는 적절한 훈련과 기회가 주어지면 목회에 기여할 수 있는 시간과 에너지와 돈을 투자할 수 있는 교회의 잠재적 자원이다.

한편 목회자 중심의 교회는 목회자가 이동할 때 교회를 불안정하게 하지만 평신도 중심의 교회는 안정되는 장점이 있다.⁷⁰⁾ 미래교회는 평신도가 교회의 중심 세력이 되는 오피니언 리더(opinion leader)가 되어야 한다. 바람직한 교회는 양육된 평신도가 교회의 주축이 된 교회이다. 평신도가 살아 있는 교회는 평신도가 소그룹의 리더가 되고 그들이 직접 소그룹을 이끌어 간다. 이런 교회는 소그룹이 활성화된 교회이다.⁷¹⁾ 미래교회는 소그룹 성경공부와 영성훈련이 이루어지고 다양한 소그룹이 존재하여 작은 교회로서의 사명을 감당하며 서로의 필요를 채우는 교회가 되어야 한다.

차. 지도력이 있는 교회

미래에도 변함없이 리더십으로 일컬어지는 지도력이 요구되는 교회가 필요하다. 지도력은 좁은 의미로 보면 조직이 하나의 유기체가 되어 필요한 업무를 수행해 나가는 기능이며 넓은 의미에서는 조직의 공통적인 목표를 성취하기 위하여 사람들을 하나로 나아가게 하는 역량을 의미한다.⁷²⁾ 지도력은 지도자가 가진 역할이기에 조직체와의 의사소통을 통하여 조직체를 이끌어가며 사람과 사람 사이의 영향력을 끼치는 능력이기에 지도력이 있는 교회가 되어야 교회가 영적으로 건강하고 영성있는 예배를 드리고 지역사회에서도 큰 영향력을 끼칠 수가 있다.

지도력을 소유한 지도자는 의사소통의 기술과 경청하는 기술 그리고 타인에게 책임과 권위를 부여하는 위임과 인간관계를 이끄는 능력을 가지고 있다.⁷³⁾ 지도력이 있는 교회는 혼자서 일하는 교회가 아니라 더불어 일하는 전문화된 팀 목회를 의미하기도 한다. 21세기의 교회는 지도력이 있는 교회가 되어야만 교회다운 교회가 될 수 있다.

70) Ibid., 234-235.

71) Ibid., 271-272.

72) Ibid., 247-248.

73) Ibid., 249-259.

제 3 절 새로운 리더십이 요청되는 21세기

최근 기업과 경영 원리를 활용한 리더십 연구가 활발하게 진행되고 있다. 새로운 시대를 맞이하면서 교회 역시 강력한 리더십을 요구한다. 새로운 리더십에 관한 21세기의 요청에 대한 정리와 그것의 교회 성장과의 관련을 원리적으로 고찰해보고자 한다.

1. 새로운 리더십이 요청되는 이유

21세기에 새로운 리더십이 요청되는 이유는 몇 가지가 있다. 첫째로 인류가 지금까지어보지 못했던 급격한 변화의 시기이기 때문이다. 미래사회의 특징을 한 마디로 나타낸다면 변화라는 말을 사용할 수 있을 것이다. 급속하게 변화하는 과학, 문명, 그리고 문화 속에서 인간까지도 변화하고 있기에 사회는 물론 교회까지도 변화하지 않으면 생존할 수 없다는 절박한 상황 속에 놓이게 되었다. 미래학자들이 미래를 예측한다고는 하지만 그들도 앞으로의 변화를 다 알 수 있는 것은 아니다. 더군다나 한번도 경험해보지 못한 위기상황이나 재앙이 발생하면 지도자의 위기대처능력이 더 중요하게 요구된다. 21세기가 시작되고 나서 발생한 미국테러사건의 경우를 한 가지로 예를 들 수가 있다.

위기를 맞이했을 때 지도자의 리더십이 얼마나 중요한지에 대해서는 새클턴(Shackleton)의 서바이벌 리더십이라는 책에 자세히 나타나 있다. 1914년 남극 탐험에 나선 28명의 선원들이 1915년 10월에 배가 침몰하지만 624일 후가 되는 1916년 8월 30일에 전대원이 구조되는 과정에서 보여준 새클턴의 지도력을 통하여 지도력이 얼마나 중요한가가 입증되었다.⁷⁴⁾ 새클턴의 경우와 유사한 경우는 로마로 압송되던 배가 풍랑을 만나 표류했을 때 일행을 격려하고 구원으로 이끌었던 실제적인 리더십의 대가 바울에게서도 찾아볼 수 있다(행 27: 9-44).

둘째로 한국교회가 부흥과 쇠퇴의 기로에 서 있기 때문이다. 한국교회가 반드시 유럽교회나 미국교회의 전철을 밟아 쇠퇴한다고 단정하는 것이 올바른 판단은 아니

74) Dennis N. T. Perkins, 새클턴의 서바이벌 리더십 최종욱 역 (서울: 뜨인돌, 2001), 22-41.

다. 물론 그런 교회를 통해 배울 것이 있는 것만큼은 사실이다. 쇠퇴하고 있는 교회들은 한국교회에 경각심을 심어주고 있다.⁷⁵⁾ 미국의 기독교 통계를 보면, 기독교인은 1952년의 67퍼센트에서 1987년에는 57퍼센트로 쇠퇴하였고 교인들의 평균 연령도 점점 높아가고 있어 미국 연합 감리교의 경우는 교인의 38퍼센트가 50세 이상이다.⁷⁶⁾ 그러나 미국의 모든 교회가 다 쇠퇴하는 것은 아니다. 새로운 형태의 준비된 교회들은 급속하게 성장하고 있는데 다양한 요인에 의해 성장을 경험하기도 한다.⁷⁷⁾

한국교회의 성장은 1987년에는 최고성장이었고 1987년부터 1992년까지는 약보합세를 보이다가 1992년부터는 쇠퇴를 보이기 시작하였는데, 그 이유는 급격한 사회의 변화에 적응력을 상실하였기 때문이고, 그 결과로 신입교인이 줄어들며 연쇄적으로 교회가 장기적 침체기 또는 쇠퇴기로 접어들었기 때문이다.⁷⁸⁾ 이런 상황에서 한국교회가 계속해서 발전하기 위해서는 미래현상을 연구하고 미래 목회의 패러다임을 정립해야 하며 미래교회를 이끌 수 있는 리더십의 정립이 필요하다.

셋째로 그동안 리더십에 대한 연구와 대처방안이 부족했기 때문이다. 21세기를 맞으면서 한국교회는 미래에 대한 연구와 투자가 거의 전무한 형편에 있다. 미국의 경우 미래 목회에 대한 연구가 활발하게 진행되고 있기 때문에 미래목회에 대한 예측을 여러 교단에서 하고 있다. 반면에 한국교회는 현재의 한국 교회의 현상을 정확하게 진단하는 것조차 꺼리고 있어 교회 지도자들이 교인 수를 파악하는 것과 통계청의 통계와 큰 차이를 보이고 있을 정도이다.⁷⁹⁾ 이것은 한편으로 교회를 이끄는 지도자를 키우는 신학교육에서도 그 문제점을 찾아볼 수 있다. 신학교에서조차 아직까지 새로운 시대에 적응할 리더십에 대한 연구는 제대로 이루어지지 않고 있는 현실이다.

넷째로 새로운 리더십이 필요한 이유는 새로운 리더십을 가진 지도자가 있어야 교회가 성장하기 때문이다. 모든 운동에 있어서 성공과 실패에 대하여 여러 가지 이유를 찾을 수 있지만 절대적인 결론은 내릴 수가 없다. 그러나 모든 승리의 원인 중에서 공통되는 특성은 지도자의 문제이다. 교회의 경우에서도 교회를 바로 이끌 수 있는 지도력을 가진 지도자가 교회의 성공과 실패를 결정하는 결정적인 요소이다.

75) 이성희, 미래사회와 미래교회, 304.

76) Russell Chandler, 2001년을 향하여 경주하는 교회, 218-221.

77) Ibid., 233.

78) 이성희, 미래목회 대예언, 11-12.

79) Ibid., 6-11.

새로운 리더십을 준비하기 위해서는 지도자를 찾는 방법과 지도를 위한 준비 그리고 지도자의 평가와 목회를 지원하는 체제가 필요하다.⁸⁰⁾ 옥한흠은 새로운 시대는 전 세계적으로 리더십의 분위기를 바꾸고 있어 '참여'와 '섬김'의 리더십이 강력하게 요구된다고 한다.⁸¹⁾ 성공한 리더들의 공통점은 그들의 리더십에 있다. 21세기는 변화를 인식하고 변화에 대응할 수 있는 건강한 리더십을 요구하고 있으며 빛과 소금의 사명을 수행할 수 있는 건강한 리더십의 혁명이 필요하기에 새로운 리더십은 반드시 필요하다. 한국 교회는 새로운 리더십을 가지고 새로운 시대에 교회를 성장시키고 성숙시킬 지도자가 필요하다.

2. 새로운 리더십의 원리

그러면 미래 사회에 적합한 새로운 리더십의 원리는 무엇인가? 오늘날 교회의 문제는 강력한 리더십의 부재가 아니라 올바른 리더십의 부재와 혼돈에 있다. 잘못된 리더십은 하나님의 말씀과는 상관없이 비전만을 앞세우거나 어느 하나에 치우친 신학 때문에 양극단에 치하게 되고, 균형을 잃어버리게 한다. 잘못된 리더십은 세상적인 가치관을 가진 리더십을 분석 없이 받아들여 세상적인 리더십을 그대로 교회에 적용시켜 교회의 본질을 변질시키게 한다.⁸²⁾

스티븐 코비는 원칙 중심의 리더십은 새로운 패러다임을 제시해 줄 수 있다고 했다. 원칙이란 우리 인간이나 사회가 멋대로 만들어 내는 것이 아니라 모든 인간 관계와 인간 조직에 적용되는 우주의 법칙이다. 그러므로 우리가 공정성과 형평성, 정의, 성실, 정직, 신뢰 등 인간사회에 필수적인 기본 원칙들을 인정하고 거기에 순응하며 살아가는 정도에 따라서 생존과 안정으로 나아가든지 아니면 분열과 멸망으로 가는 길이 결정된다.⁸³⁾

새로운 리더십의 원리는 성경적인 원리를 의미한다. 새로운 리더십의 본보기는 예수님이며 새로운 리더십의 교과서는 성경이다. 새로운 리더십은 우리가 잃어버렸거

80) George Barna, 위기에 처한 목회자 비전은 있다 (서울: 베다니 출판사, 1997), 205-206.

81) 옥한흠 외, 리더십 혁명 (서울: 국제제자훈련원, 2000), 4-6.

82) Eugene H. Peterson, "성경적 리더십이란 무엇인가?", 목회와 신학, 2000년 8월호, 56-71.

83) Stephen R. Covey, 원칙 중심의 리더십 (서울: 김영사, 2001), 23-24.

나 알지 못했던 성경적인 리더십을 다시 회복할 때 생기게 된다. 새로운 리더십의 원리는 성경적인 리더십을 실제의 상황 속에서 적용하는 것이다. 예수님은 새 술은 새 부대에 담으라고 하셨는데 새 술은 하나님 말씀에 기초한 새로운 리더십이며 새 부대는 새로운 시대라고 비유할 수 있다(마 9:17). 성경은 지도자가 누구인지를 분명하게 가르쳐 주고 있다. 지도자는 하나님의 택함을 받아 출발하여 하나님의 소명을 받고 하나님의 사역을 수행하는 사람이다. 지도자는 하나님의 사람이며 하나님의 종이다. 동시에 지도자는 목자로서 자기의 생명까지 희생한 예수 그리스도처럼 자신을 희생하는 사람이다. 지도자는 하나님 뿐 아니라 인간과 자연까지를 섬기는 사람이다. 모든 분야에서 지배의 시대는 끝이 났기에 섬김과 희생의 지도자만이 미래사회를 이끌어 갈 수 있다.⁸⁴⁾

데이비드 호킹(David Hocking)은 기독교 리더십의 7가지 원리를 제시하고 있다.⁸⁵⁾ 첫째는 모범을 보임으로 사람들이 신뢰할 수 있는 지도자가 되어 사람들이 의지할 수 있는 리더십이 되어야만 기독교 리더십이 된다. 둘째는 사람들이 지도자의 말에 귀를 기울이게 할 수 있는 의사소통의 원리를 알고 있으며 말보다는 행동을 통해서 전달할 수 있는 리더십이 되어야 한다. 셋째는 다른 사람을 지도할 수 있는 능력을 가진 은사가 있어야만 올바른 리더십이 된다. 넷째는 지도자가 되고자 원하는 올바른 동기를 가지고 하나님께 영광을 돌리는 일에 최우선권을 가져야만 기독교적 리더십이 된다. 다섯째는 하나님께 대한 복종과 경건한 생활과 사람들에게 대한 사랑과 종의 마음을 가진 영적인 권위를 가지고 있는 지도자의 리더십에 사람들이 순종하게 되어야 기독교 리더십이 된다. 여섯째로 좋은 지도자는 성장을 위한 전략을 개발하고 사용하여 그리스도의 제자들과 교회를 성장하게 한다. 기독교적인 지도력은 성장을 위한 전략은 복음을 전파하고 교회를 세우고 성장하게 하는 것이다. 일곱째로 기독교 리더십은 하나님의 사랑으로 사람들을 사랑하는 것이다.

기독교적인 사랑은 사람의 필요에 대하여 관심을 갖고 자제하면서 일관성 있고 진실한 사랑을 보여줌으로 사람들에게 신뢰를 얻는 것이다. 새로운 리더십은 성경에서 찾아야 하며 교회를 통하여 실천되어야 하며 사람들에게 영향을 미치는 것이어야

84) 강사문, "구약성경에 나타난 지도자상", 하나님나라와 선교 서정운 명예총장 기념 논문집 (서울: 기독교서회, 2001), 356.

85) David Hocking, 기독교 리더십의 7가지 원리 (서울: 생명의 말씀사, 1996).

한다. 올바른 리더십의 원리가 정립되어 질 때 교회와 사회의 현장에서 리더십의 능력이 나타날 것이며, 올바른 리더십은 새로운 미래 사회에서도 영향력을 발휘하게 될 것이다.

3. 21세기를 준비하는 교회

지금까지 언급한 미래 사회의 목회적 패러다임을 따라, 교회는 21세기를 준비하는 노력을 반드시 수행해야 한다. 21세기를 준비하는 교회를 언급하기 위해서 본 연구자는 첫째로 리더십이란 무엇인가를 정의하면서 리더십의 중요성을 깨닫고 다가오는 21세기의 사회와 교회가 어떻게 될 것인지를 예측하고자 한다. 미래 사회를 위한 리더십이 어떤 것인지 정확하게 알 수 없다면, 리더십을 준비할 수조차 없을 것이다. 리더십을 잘못 알고 있으면 잘못된 지도력을 준비하게 되고, 결국 미래 사회에 악영향을 미칠 수 있게 될 수도 있다. 따라서 21세기를 준비하기 위해서는 리더십이 무엇인가를 분명히 알아야 할 것이다. 리더십은 목회자의 삶과 사역에 중심적인 역할을 하기에 매우 중요하다.⁸⁶⁾

둘째로 21세기를 준비해야 하는 이유에 대한 고찰이 필요하다. 리더십을 준비해야 하는 이유와 21세기를 준비해야 하는 이유가 명확해질 때, 바람직한 미래를 준비할 수 있는 힘을 얻게 된다. 명성훈은 세대주의 종말론 때문에 20세기가 끝나는 날에 주님의 재림이 이루어져 새로운 천년왕국이 될 것이라는 믿음이 현실화되지 못했다고 지적하면서 그러한 믿음이 곧 현실화될지 모르지만 내일 종말이 오더라도 내일을 준비하는 자세로 21세기를 준비해야 할 필요가 있다고 했다. 미래는 준비된 사람에게 오며 준비하지 못한 사람의 미래는 현재와 과거보다 못해질 수 있음을 IMF를 통해서 잘 알고 있다. 미래에 대한 무지, 갑자기 다가오는 재난을 준비하지 못하고 있다가 당하는 무능, 그리고 아무도 믿을 수 없는 불신으로 미래를 맞는다는 것은 파멸과 죽음을 의미한다.⁸⁷⁾ 따라서 우리는 목회와 교회까지도 무사안일의 크로노스적 자세가 아니라 다가오는 시간을 창조적으로 맞이하면서 미래의 시간을 자신의 것으로 만드는 카이로스적 자세로 21세기를 준비해야 한다. 준비된 사람에게 21세기와 미래는 도둑

86) 옥한흠 외, 리더십 혁명, 5.

87) 명성훈, "21세기 미래 교회의 자화상", 현대종교, 1999년 3월호, 24-25.

같이 임하는 두려움의 대상이 아니라 기대감을 가지고 기다리는 희망의 대상으로 변할 수도 있다. 이것은 마치 성경에 나오는 기름을 충분히 준비한 처녀들의 경우 찾아오는 신랑을 기쁨으로 맞이할 수 있지만 기름을 준비하지 못한 처녀들은 신랑이 오자 절망에 빠지게 되는 것과 같다.

셋째로 미래를 어떻게 준비할 것인가에 대한 실제적인 과제가 필요하다. 이성희는 미래사회를 준비하는 한국사회의 관심은 주로 세계화 혹은 지구화에 있지만 서구에서는 ‘환상을 좇는 사람’ 혹은 ‘몽상가’라는 의미의 비저너리(visionary)라고 하면서 세계화를 뛰어넘어 21세기에 대한 비전을 준비하고 있다고 지적한다. 칼 조지는 21세기를 향해서 나아가는 메타교회가 되기 위해서는 다음과 같은 교회가 되어야 한다고 제시하였다.⁸⁸⁾ 첫째, 미래의 교회는 더 많고 좋은 제자를 만들기 위하여 헌신하게 될 것이다. 둘째, 미래의 교회는 건물 공간의 크기보다 결신자(수확)의 양에 관심을 가지게 될 것이다. 셋째, 미래의 교회는 근본적으로 가르치는 장소보다 돌보는 장소(caring center)로 알려지게 될 것이다. 넷째, 지난 세기에는 목사와 평신도가 서로 반대적 입장이었지만 목사는 평신도를 통한 사역을 장려하게 될 것이다. 다섯째, 평신도 사역은 그룹의 지도력을 포괄할 것이다. 여섯째, 기회가 주어진 평신도는 목회의 업무를 수행하기 위해 요청되는 기술을 습득하기 위하여 시간, 에너지, 돈 등을 투자하게 될 것이다. 일곱째, 미래의 교회에서 목사와 교인은 자신의 은사를 상호 목회에 유익되게 하기 위하여 성령에 의존할 것이다.

마지막으로 미래를 위해 구체적으로 할 수 있는 일은 무엇인가를 찾아서 실천하는 일이다. 이성희는 교회행정의 차원에서 ‘기획과정의 6p’ 원칙을 이용하여 제시한다. 미래교회는 목적(purpose)을 설정하고 전망(prospect)을 분석하며, 잠재하고 있는 문제(problems)를 열거하며, 가능성(possibilities)을 점검하며, 이것들을 종합하여 기획안(project)을 작성하며, 기획안을 구체화하는 미래교회의 시행안(pattern)을 작성해야 한다.⁸⁹⁾

그런데 미래를 준비하기 위해서는 다음과 같은 중요한 점을 알아야 한다. 첫째로 인류역사를 주관하시는 하나님을 인정하고 모든 일에 하나님을 인정하는 믿음을 재확

88) Carl F. George, Prepare Your Church for the Future (Grand Rapids: Fleming H. Revell, 1992), 154-156.

89) 이성희, 미래사회와 미래교회, 314-315.

인하여야 한다. 미래학자들이 인간적인 지혜를 미래를 연구하고 제시하는 것에만 의존해서는 안될 것이다. 둘째로 교회의 본질적인 생명을 확인하면서 사회가 변할지라도 교회의 사명에 더 충실해야 할 것이다. 그러기 위해서 교회를 잘 알아야 한다. 셋째는 미래에 살아갈 사람들을 잘 알아야 한다. 새로운 시대에 살아가는 사람들의 가치관과 삶의 틀과 생활양식을 파악하고 신세대의 특징을 분명하게 알아야 할 것이다. 넷째는 변화하는 사회를 인지하고 교회가 변화하는 사회에서 영향력을 끼치는 길을 찾아야 한다. 교회는 미래사회의 변화에 맞춘 선교전략을 세워야 한다. 다섯째로 미래를 알아야 한다. 미래를 연구 대상으로 삼고 나아갈 때 미래를 파악할 수 있다.⁹⁰⁾

90) Ibid., 315.

제 3 장

리더십의 유형

21세기를 대비하는 목회 사역에서 가장 중요한 것을 리더십으로 정의하면서 본 연구자는 리더십의 필요성과 중요성을 강조해 왔다. 본 장에서 이런 입장을 보다 상세히 밝히기 위해서 리더십에 대한 심도 있는 분석과 목회적 활용에 대해 자세히 서술하고자 한다.

제 1 절 일반적인 리더십의 정의

1. 리더십의 정의

가. 리더십에 대한 이해

리더십의 정의를 이해하기 위해서는 먼저 리더라는 단어에 대한 이해가 필요하다. 인간은 누구나 자기만의 가치를 가지고 있고 그 가치관에 따라 자신의 행동을 결정한다. 그러나 현대의 조직사회에서 그 조직의 목표와 이익을 위해서는 서로 다른 뜻을 하나로 만들어야 한다. 따라서 조직에는 항상 어느 결정에 보다 많은 영향력을 행사하는 사람이 나타나게 되며 인격적인 관계 속에서 영향력을 소유하고 그 영향력을 지속적으로 행사하는 사람을 리더라고 부른다. 사전적 의미에서 영국의 The Oxford English Dictionary에 보면 리더는 크고 작은 집단 안에서 그 조직을 유지하면서 통괄적인 지휘를 하는 사람이라고 한다.

리더의 가장 큰 특징 중 하나가 바로 앞장서서 이끈다는 것이다. 리처드 울프는 그의 저서 정상에 선 사람(Man At The Top)에서 리더를 다음과 같이 정의하고 있다.

리더란 길을 알고 앞에 설 수 있으며 다른 사람들로 하여금 따라 오도록 할 수 있는 사람이다. 리더란 무슨 일을 먼저 행하는 사람, 먼저 이루는 자를 뜻한다. 그는 앞질러 나감으로 선두 주자, 안내자 역할을 한다. 그는 그룹의 앞에서 걸어가는 사람으로 그룹에 영향을 끼치는 사람이다.⁹¹⁾

나. 리더십에 대한 정의

그러면 리더십에 대한 일반적이고도 개괄적인 설명을 넘어서서 정의를 살펴보도록 하자. 리더십이라는 단어를 어원적으로 분석하면 앵글로색슨의 고대 영어 '레단'(Ledan)에서 나온 것으로서, '리탄'을 어원으로 가진다. 이것의 의미는 '간다'라는 뜻의 움직임을 나타내는 동적인 성격을 지닌다. 따라서 리더란 무슨 일을 먼저 행하는 사람, 앞서 가는 사람을 의미한다. 이와 같이 지도자는 다른 사람의 앞에 서서 나아가는 사람으로 선두자, 안내자의 역할을 한다. 따라서 리더가 가지는 리더십의 본래의 의미는 '그룹 앞에서 걸어가는 자'를 뜻한다. 몽고메리 경은 "지도력이란 남녀들을 공동의 목적을 위해 불러모으는 능력과 의지이며 동시에 확신을 갖도록 감화시키는 특성"⁹²⁾이라고 정의한바 있다. 그런데 이런 리더십은 아무나 소유하고 있는 것이 아니다. 오스왈드 샌더스(Oswald J. Sanders)는 리더십을 가리켜 "한 사람이 다른 사람에게 영향을 끼칠 수 있는 능력을 의미"⁹³⁾한다고 했다. 사람은 자기가 영향을 끼칠 수 있는 한계까지만 다른 사람을 지도할 수 있는 것이다.

한편 영적 지도력이란 일반적인 지도력이 가지는 특성을 보충하고 향상시키는 더 나은 다른 요소들을 포함한다. 인격은 지도력에 있어서 최우선의 요인이며 영적인 지도력은 자신의 인격의 힘뿐만 아니라 성령께 사로잡힌, 성령에 의한 능력을 받은 인격으로서 다른 이들에게 영향을 미치는 것을 말한다.⁹⁴⁾ 목회자의 리더십은 그 힘의 원천이 하늘로부터 오는 것이다. 그래서 찰스 스윈돌(Charles R. Swindoll)은 그의 저서 Leadership에서 하나님의 목적을 이루기 위한 것을 목회자의 리더십이라고 단순하게 정의하면서, "너무 단순화하는 위험이 있지만 나는 길고 서술적인 정의는 그만두고

91) Richard Wolff, Man at the Top (Wheaton: Tyndale, 1979), 19~20.

92) Bernard L. Montgomery, Memories of Field-Marshal Montgomery (Cleveland: World, 1958), 70.

93) Oswald J. Sanders, 영적 지도력, 이동원 역 (서울: 요단출판사, 1982), 37.

94) Ibid., 39.

단 한 마디로 정의하겠는데, 그것은 다름 아닌 ‘영향력’ 즉, ‘영감있는 영향력’⁹⁵⁾이라고 했다.

2. 리더십의 유형

리더십은 획일적인 것이 될 수 없다. 그것은 특성, 형태, 영향력, 직위와 상황, 그리고 그 조직의 구조에 따라 각각 다른 유형을 가진다. 리더십을 연구하는 한 가지 방법은 리더의 스타일 즉 유형을 살펴보는 것이다.

가. 리피트와 화이트의 유형분석

일반 사회에서의 리더십의 스타일이나 유형에 관한 연구는 제 2차 세계대전 후에 상당한 관심을 모았다. 지도자의 지도 방식이 조직 또는 집단의 행동과 업적에 어떠한 영향을 미치느냐 하는 문제를 연구하기 위하여 많은 노력을 하였는데 여러 학자들의 다양한 연구결과 중 가장 대표적인 실험 결과는 리피트(Ronald Lippit)와 화이트(Ralph K. White)의 것으로 <표1>과 같다.⁹⁶⁾

리피트와 화이트는 1939년부터 1940년에 걸쳐 실험을 하였는데 11세 소년들에 의해 구성된 4개의 클럽에 민주형의 지도자, 독재형의 지도자, 자유방임형 지도자를 교대로 배치함으로써 각 집단이 지도자가 바뀔 때 따라 어떻게 변화되는가 하는 것을 관찰하였다. 이 경우에 지도자는 물론 어른들을 세웠다. 앞의 도표에서 보듯이 이 일의 계획 목표, 일의 진행 평가, 일의 상대방, 그리고 사회적 풍토에 있어서 민주형 지도자와 권위형 지도자와 자유방임형 지도자에 따라서 상당히 다른 결과와 평가가 나온 것이다.

도표를 간단하게 해석해 보면 민주형 지도자 아래에서, 정책은 집단적인 토의와 집단적인 결정에 속하는 사항인데 대하여, 권위형 지도자 아래에서는 모든 정책 결정이 지도자에 의하여 이루어졌던 것이다. 다른 한편 자유 방임주의형 지도자 아래에서

95) Charles R. Swindoll, Leadership: Influence that Inspires (Washington: Word Books Publisher, 1985), 19-20.

96) Ronald Lippit and Ralph K. White, An Experimental Study of Leadership and Group Life (New York: Holt, 1958), 406-501.

는 집단적인 결정이나 개인적 결정에 대해서 완전한 자유를 부여했다. 그 결과 권위형 지도자 아래에서는 생산성이 가장 높았으나 집단 구성원의 사기는 낮았으며, 민주형 지도자 아래에서는 생산품이 품질면에서 더 우수했을 뿐만 아니라 구성원의 사기도 높았다. 자유 방임형 지도자 아래에서는 집단의 생산성이 가장 낮았다.⁹⁷⁾

<표 1> 리더십의 유형

지도자형 구 분	민주형 지도자	권위형 지도자	자유방임형 지도자
일의 계획 목표	지도자의 조언에 따라 집단이 스스로 결정	일의 계획 목표는 지도자가 정한다.	계획이든 목표든 지도자는 결정에 불참. 개인적, 집단적으로 결정해도 무방
일의 진행 평가	①지휘·명령하지 않고 조언 ②일의 전망이 확실 ③객관적 기준에 따라 평가	①그때 그때 지휘·명령에 따라 진행 ②일의 전망이 불확실 ③칭찬이나 비평은 지도자의 주관적 기준에 따라 평가	①일의 지료는 주나 설명은 안 함 ②요구하면 지식은 빌려 주나 지도는 안 함 ③요구하지 않으면 평가 안 함
일의 상대방	①누구하고 일해도 자유 ②방해되지 않는 한 지도자도 집단의 일원이 됨	①일의 상대방은 지도자가 정한다. ②지도자는 일에 적극적으로 참여하지 않음	지도자는 관여하지 않음
사회적 풍토	①가장 생산적 ②지도자에게 적의들 가지지 않는다. ③비굴하지 않으나 복종은 잘 한다. ④비의지적이다. ⑤창의적 ⑥동료들 사이에 있어서 협동적이며 친근하다.	①생산적 ②지도자에게 적의들 가진다. ③비굴하다. ④의지적이다. ⑤덜 창의적 ⑥동료들 사이에 있어서 경쟁적이며 덜 친근하다	가장 비생산적

97) A. Paul Hare, Handbook of Small Group Research (New York: Free Press, 1962), 315.

리피트와 화이트의 실험은 몇 가지 측면에서 고려해야 할 것이 있는데 첫째, 이 실험은 어렸을 때부터 민주적인 분위기에서 성장해 온 미국 소년들을 대상으로 하고 있으며, 둘째, 11세의 어린이들을 실험 대상으로 삼았고, 셋째, 그것도 대상 집단이 보이스카우트이며 넷째, 소집단을 실험대상으로 삼았다는 것이다. 리피트와 화이트의 실험으로 분류한 세 가지 유형이 사회 풍토적인 면에서 각 나라나 각 집단에는 각각의 문화적인 규범에 있어서 그것에 알맞은 리더십이 요구되며, 추종자의 능력면에서 보면 지도자 외의 집단 구성원, 즉 추종자의 능력 수준에 따라 알맞은 리더십이 요구되며, 집단의 과업 성격에 따라, 목표가 무엇이고 어떤 유형의 조직인가에 따라 바람직한 리더십의 유형이 달라질 수 있는 것이다.

에치오니(Amitai Etzioni)의 조직 유형에 따르면, 교도소, 집단 수용소, 포로 수용소와 같은 대부분의 강제적 조직은 불가피하게 권위주의형 리더십이 필요하지만, 연구 기관이나 대학과 같은 일부 규범적 조직에 알맞은 리더십의 유형은 민주형이나 자유방임형일 것이다.⁹⁸⁾ 뿐만 아니라, 소집단과 대집단의 차이점도 바람직한 리더십의 유형을 결정하는데 중요한 변수가 되는 것이다. 리피트와 화이트의 실험과 그 결과는 리더십의 문제를 이론화하고 계량화하는데 있어서는 큰 공헌을 했다고 할 수 있다. 이런 일반 사회에서의 리더십의 연구가 교회의 리더십 연구에도 상당한 영향을 주기 시작하고 있다.

나. 김상복의 교인수에 따른 리더십의 유형

김상복 목사는 그의 저서 목회자의 리더십에서 목회자의 리더십의 유형을 여섯 가지로 나누어 설명하고 있다.⁹⁹⁾ 그는 철저하게 교인수에 따른 유형으로 리더십을 분류하는데 첫째는 노동자형의 리더십이다. 무엇이든지 자기가 혼자 다 해야 된다는 리더십을 말한다. 마치 벽돌을 쌓으라고 하면 혼자 서서 계속 벽돌을 쌓고, 다른 사람이야 어떻게 하든지 혼자서 시키는 대로 하는 것을 말한다. 이러한 유형의 목회자가 있는 교회는 성장하지 않을 뿐만 아니라 목회자는 죽도록 고생만 하고 바쁘기만 하지 성과가 없다. 둘째는 조장형의 리더십이다. 마치 군대에서의 분대장과 같은 리더십이

98) Amitai Etzioni, Complex Organization: On Power Involvement, and Their Correlates (New York: Free Press, 1961), 23-67.

99) 김상복, 목회자의 리더십 (서울: 엠마오, 1989) 73-76.

다. 대체로 2명에서부터 65명을 이끌어 가는 조장형의 리더십이라고 할 수 있다. 이런 유형의 리더는 자기가 노동을 해보았기 때문에 어떻게 노동하는지를 잘 알고 있다. 셋째는 감독형의 리더십이다. 이 리더십은 66명부터 150명 사이의 교인을 거느리는 리더십이다. 이 지도자는 교회의 모든 일을 감독할 줄 알고 또 일을 시킬 줄 안다. 주로 조그마한 회사와 같은 집단이라 할 수 있다. 넷째는 중급 경영인형의 리더십이다. 대체로 150명에서 450명까지 목회할 수 있는 사람에 해당하는 경우로 중급 경영인이라고 부를 수 있다. 이런 리더십은 자기의 권한을 위임할 줄 알뿐만 아니라 그들을 통하여 일을 성취시킬 줄 안다. 다섯째는 상급 경영인형의 리더십이다. 이는 450명에서 1,000명 사이의 교인을 대상으로 목회 하는 형태이다. 이런 유형의 리더는 동역자 팀을 조직할 줄 도 알고, 같이 일할 팀도 찾아 낼 줄 안다. 여섯째는 회장형의 리더십이다. 이는 1,000명 이상의 교인이 모이는 교회 목회를 할 때에 필요하며 또 요청되는 리더십이다. 하나님의 비전을 이루기 위하여 구체적인 프로젝트를 가지고 진행하는 것이다. 군대로 말하면 사령관 형태이며, 국가로 말하면 대통령과 같은 형태의 리더십을 의미한다.

김상복의 리더십 유형은 리더와 추종자 속에서 그 규모에 의존하고 있는 것이다. 한 사람이 다른 사람들에게 영향을 주어 그 사람들을 움직이게 할 수 있는 것을 리더십이라고 정의한다면 이와 같은 방식도 유형 결정에 중요한 변수가 될 수 있다. 어떤 공통적인 목표를 설정해 두고 많은 사람을 그 목표를 향해서 나아가도록 하는 것을 리더십이라 할 수 있다. 그러나 추종자들의 지식, 환경, 배경 등에 따라서 그 내용이 달라 질 수 있다. 다만 숫자에 따른 분류는 리더십의 유형을 회사와 군대의 형태 구조를 도입해 설명한 것이라고 볼 수 있다. 이런 분류는 교회 성장의 한계를 지나치게 양적인 데만 초점을 두려고 하는 위험성을 가지고 있다.

다. 스티븐 코비의 원칙 중심의 리더십

스티븐 코비는 지도력을 3가지 유형으로 나누었다.¹⁰⁰⁾ 첫째, 강압적 지도력 (coercive power)이다. 이 경우 추종자들이 두려움 때문에 지도자를 따른다. 만일 지도자의 말대로 하지 않을 경우 자신들에게 무슨 일이 일어날지 모른다고 두려워하기

100) Stephen R. Covey, 원칙 중심의 리더십, 154-155.

때문에 지도자를 따르는 것이다. 그러나 추종자들의 행동은 표면적인 것에 불과하며 만약 보는 사람이 없거나 혹은 잠재적인 위협이 사라지게 되면, 그들의 태도는 급속히 태업 및 파괴로 전환된다.

둘째, 실리적 지도력(utility power)이다. 추종자들이 혜택이나 이익을 얻기 위해 지도자를 따르게 된다. 왜냐하면 인간 관계의 힘이 물품과 서비스의 교환이라는 유용성에 기초하고 있다고 생각하기 때문이다. 추종자들은 지도자가 원하는 것을 가지고 있고 지도자들은 추종자들이 원하는 것을 가지고 있다. 거의 대부분의 정상적인 조직의 운영은 이와 같은 실리적 힘을 바탕으로 유지되고 있다.

셋째, 원칙 중심의 지도력(principle centered power)이다. 추종자들이 지도자를 믿고 또 그가 성취하고자 하는 바를 신봉하는 데서 나오는 것이다. 이 경우 추종자들은 지도자를 신뢰하고, 지도자와 그 지도자가 목표로 하는 대의 명분이 옳다고 믿으며, 지도자가 원하는 대로 행동하기를 원한다. 그것은 식견을 갖춘, 마음에서부터 우러나는, 그리고 속박 받지 않는 스스로의 선택의 결과이다. 이것이 바로 원칙 중심의 지도력이다.

조직에서 문제가 발생하였을 때 그것이 조직의 성격이나 환경을 조금만 바꾸어도 해결할 수 있는 것일 수 있지만 조직의 존폐에 가장 큰 영향을 주는 문제는 원리 중심의 해결 방법을 제시해야 한다는 것이다. 자기 개발 컨설턴트인 스티븐 코비는 성공하는 사람들의 일곱 가지 습관에서 원칙을 중심으로 성품에 바탕을 두고 내면에서부터 변화하는 패러다임 전환을 실행하라고 주장한다.¹⁰¹⁾ 이는 지금까지의 리더십의 문제를 주변 환경과 비교하여 해결하려는 움직임과는 다른 시도라고 할 수 있다. 그래서 코비는 철저하게 리더십 문제를 인간 개인의 내면적 변화를 가져옴으로써 개인의 승리가 이루어지고, 독립성으로 연결되며 나아가서 대인 관계의 승리를 통한 상호 의존성을 확보하는 창조적 관계 회복에 두었다. 무슨 일을 하든지 리더십은 원칙 중심이 되어야 한다는 것이 코비의 주장이다. 그는 원칙 중심의 리더십에서 특별히 “하루를 위해 고기를 주기보다 전 생애를 위해 고기 잡는 방법을 가르쳐 주라”¹⁰²⁾는 의미심장한 리더십의 유형을 강조했다.

101) Stephen R. Covey, The Seven Habits of Highly Effective People (New York: Simon & Schuster Inc., 1989), 194.

102) Steven R. Covey, 원칙 중심의 리더십, 19.

다음 장에서 다룰 바람직한 리더와 리더십을 다루는 것도 원리 중심적 리더십 모형을 위한 것이며 결론적으로 만들어지는 목회자의 리더십 모형도 보다 나은 원칙 중심의 리더십을 창출하는 데 있다.

3. 바람직한 리더와 리더십

그러면 리더십과 관련해서 보다 자세하게 바람직한 리더와 리더십을 연구해 보자. 우리가 무엇이 옳은지 가장 쉽게 알기 위해서는 무엇이 틀린 것인지 먼저 이해하면 된다. 더구나 틀린 것과 옳은 것을 서로 비교해 본다면 그것만큼 쉽게 이해할 수 있는 방법은 없을 것이다. 홍사중은 그의 책 리더와 보스에서 지도자와 보스를 비교한다. 그는 “보스는 사람들을 몰고 가지만 지도자는 그들을 이끌고 간다”¹⁰³⁾는 핵심적 진술을 했다. 잘 알고 있듯이, 보스는 권위에 의존하고 지도자는 선의(善意)에 의존한다. 보스는 늘 회초리를 필요로 하지만 지도자는 회초리를 필요로 하지 않는다. 보스는 ‘나’라고 말하지만, 지도자는 ‘우리’라고 말한다. 보스는 ‘가라’고 명령하지만 지도자는 ‘가자’고 권한다. 보스는 등뒤에서 일하지만, 지도자는 공개적으로 일한다. 보스는 남을 믿지 않지만, 지도자는 남을 믿는다. 보스는 겁을 주지만, 지도자는 희망을 준다. 보스는 복종을 요구하지만 지도자는 존경을 모은다. 지도자는 자기가 밟고 있는 땅에서 눈을 떼지 않지만, 보스는 무지개를 바라본다. 지도자는 대중의 눈으로 세상을 본다. 보스는 자기 눈으로만 세상을 보지만, 지도자는 자기가 가지고 있는 ‘약점에도 불구하고’ 권위를 얻는다. 보스는 자기의 ‘약점에 의해’ 권위를 유지하지만, 지도자는 자기의 약점을 숨기지 않는다. 그럴 필요를 느끼지 않기 때문이다. 보스는 자기의 약점을 숨긴다. 권위를 잃을까 두렵기 때문이다. 지도자는 자기 의견에 반대하는 사람을 가까이 한다. 보스는 자기와 의견을 달리하는 사람을 미워하지만, 지도자는 권위를 쌓는다. 보스는 권력을 쌓지만 지도자는 타협을 잘 하고 대화를 즐긴다. 보스는 타협을 모르고 대화를 거부하지만, 지도자에게는 귀가 여러 개 있다. 보스에게는 귀가 없다. 정확히 말하자면 듣기 좋은 말만을 듣는 귀 하나만 가지고 있다. 반면에 지도자는 무엇이 잘못되어 있는가를 알려준다. 보스는 누가 잘못하고 있는가를 지적하지만 지도

103) 홍사중, 리더와 보스 (서울: 사계절, 1997), 69-70.

자는 자기 말에 책임을 진다. 보스는 자기 말도 무시하지만 지도자는 지지자를 만든다. 보스는 부하만을 만들지만, 지도자는 권위마저도 즐기지 않는다. 보스는 권력을 즐기지만, 지도자는 권력이란 하나의 수단에 지나지 않는다고 여긴다. 보스는 권력이 전부라고 생각하지만, 지도자는 자기 후계자의 짐을 덜어준다. 보스는 후계자에게 무거운 짐만 떠넘기지만, 지도자는 앞에서 이끈다. 사람들은 리더에게도 그리고 보스에게도 복종한다. 그러나 그 동기는 다른 것이다. 즉 추종자들이 어떠한 이유로 자신의 리더를 따르는가를 밝혀냄으로써 우리는 바람직한 리더십을 평가해 볼 수 있을 것이다.

코비 리더십 센터의 창립자이자 부회장인 블레인 리(Bleine Lee)는 지도력의 원칙에서 다음과 같이 말한다.

만일 우리가 원칙 중심의 지도력을 갖기를 원한다면 우리는 사회적 인정이나 찬사를 찾기 보다 존경받을 만한 자질을 갖추고 있는지에 관심을 두어야 할 것이다. 사람들이 우리를 존경하게 되는 것은 우리가 필요한 것을 해낼수 있는 능력을 가지고 있기 때문이라기보다 일을 하고자 하는 마음을 가지고 있기 때문이다.”¹⁰⁴⁾

우리가 믿을 만한 사람이고 존경받을 만하고 고결하며 순수하고 우리의 의도와 행동에 성실한 사람이라면 사람들은 우리를 따라오게 되어 있다. 또한 궁극적으로 다른 사람의 삶에 영향을 미칠 수 있다. 이것은 결코 쉬운 일이 아니다. 여기에는 모순이 있는데 우리가 힘을 추구하는 것을 완전히 중단했을 때에야 비로소 그러한 힘을 가질 수 있게 되는 것이다.¹⁰⁵⁾ 중요한 것은 리더 특히 교회 지도자들은 바람직한 리더십을 추구해야지, 보스와 같은 인위적 지도력을 발휘하려 해서는 안 된다는 것이다.

제 2 절 목회 리더십의 정의

리더십의 정의와 역할 및 중요성 등에 따라 목회 리더십을 어떻게 정의할 수 있는가? 기독교사역의 모든 원칙은 성경에 기초를 두어야 한다. 기독교 리더십도 마찬가지이다. 성경은 하나님께서 행하신 위대한 사역의 스토리일 뿐 아니라 하나님께서 택하

104) Bleine Lee, 지도력의 원칙, 장성민 역 (서울: 김영사, 2000), 160.

105) Ibid., 171.

신 지도자들의 스토리이기도 하다. 즉 성경은 구원의 설계도도 되지만 리더십을 위한 핸드북도 되는 것이다. 그러므로 지도자가 되기 원하는 자는 성경으로 돌아가 성경이 가르치는 리더십 원리를 배워야만 한다.

구약은 지도자의 개념을 '머리'로 표현하고 있다. 구약에서 머리는 '로쉬'라는 히브리어로 쓰여지고 있는데 이는 '집안의 어른'(출 6:14), '무리의 우두머리'(느 7:2), '지파의 두령'(신 1:15) 등을 의미했다. 구약의 머리, 즉 리더는 물리적인 힘과 외형적인 권력을 실제로 소유한 자이다. 구약의 리더십은 하나님의 종이면서도 현실적인 백성의 지도자였던 것이다. 이처럼 구약에서는 특별한 한 사람에게 의해 주도되는 리더십이 특징이었던 반면에 신약에서는 자신을 포기함으로 얻는 리더십의 권위와 힘이 강조되고 있다. 신약에서는 지도자를 가리키는 '머리'라는 단어가 75회 이상 사용되었는데 이것은 지배와 복종의 관계보다 주님의 능력이 교회의 필요를 충족시키는 관계로 사용되어졌다. 즉 리더십은 지배와 다스림이 아니라 섬김과 봉사를 의미하는 것으로 받아들여졌다. 신구약에는 수많은 지도자들이 등장한다. 여기서 그 가운데 구약의 모세와 신약의 바울을 통하여 성경의 리더십에 대하여 연구해 보기로 한다.

1. 구약성경에 나타난 리더십

이스라엘의 천여 년 역사 속에 수많은 지도자들이 나타나서 하나님의 역사 구현에 일익을 담당하였다. 정치, 경제, 군사, 종교, 사회, 문화 등 각 분야에 많은 지도자들이 나타나 그 시대적 사명을 잘 감당했다. 그 지도자들 가운데 특별히 이스라엘 백성을 바로의 압제에서 구원한 모세는 이스라엘 민족과 신앙형성에 주도적 역할을 담당한 인물로 시공을 넘어 신앙의 지도자로 간주되는 초월적 권위의 지도자이다.¹⁰⁶⁾ 모세는 이스라엘의 왕국 이전 시대에 속한 지도자로 누구와도 비교가 될 수 없는 지도자인 셈이다(민 12:7-8; 신 34:10).

성경에 나타난 모세의 지도자 모습을 살펴보자. 첫째로 목자로서 양들의 생명을 지키는 지도자이다. 출애굽기 3장 1절에서 모세는 그의 장인 이드로의 양을 치는 목

106) S. Dean S. McBride, "초월적 권위: 구약전승에 있어서 모세의 역할", 기독교사상, 1991년 3월호, 23-26.

자였다. 양을 치는 목자로서 지도자의 일차적인 책임은 양을 먹이는 일이다. 다음은 양의 생명을 짐승이나 도적으로부터 지키고 보호하는 일이다. 왜냐하면 양의 생명과 안전은 목자의 손에 달려 있기 때문이다. 그렇기 때문에 성경에서 '목자 없는 양'이란 말은 곧 양들이 죽음에 직면했음을 뜻한다. 구약성경에서는 여호와 하나님께서 이스라엘 백성의 목자로서 그들을 돌보고 애굽의 압제에서 구원하셨음을 언급하고 있다. 이런 목자의 칭호를 받은 자는 야곱 같은 족장(창 46:32)이나 요셉(창 37:2), 또는 사사들(대상 17:6)이나 모세의 후계자 여호수아(민 27:16~23)같은 자로서 그 사회의 수장격인 지도자를 말한다. 따라서 이스라엘 사회에서 목자라는 칭호가 의미하는 바는 모세가 이스라엘 민족의 생명과 안전을 책임졌던 민족 해방자요, 지도자임을 명시하는 것이다. 그러므로 그는 광야에서 40년간 백성들과 동고동락하며 백성의 생명과 안전에 대해 책임을 진 지도자이므로 하나님이 원하는 지도자도 바로 그런 지도자이다.

둘째, 하나님의 부르심에 응답하고 나선 사명감에 찬 지도자이다. 모세는 40여년간 바로의 궁에서 왕자로 애굽의 영화를 누리며 성장한 사람이다. 그러나 그는 하나님의 부르심에 그의 생의 방향을 단번에 바꾼 자이다. 애굽 왕자의 길에서 광야 목자의 길로, 통치자의 대망의 길에서 압제받던 자기 민족의 구원을 위해 광야의 망명자의 길로 생의 대전환이 이루어진 것이다(히 11:24-26). 그래서 모세 그런버그는 모세야말로 40여년간의 이방 종교와 문화 생활에서 조금도 동화되지 않고 자기 민족 정신을 그대로 간직한 철저한 히브리인의 원형이라고 한다.¹⁰⁷⁾ 모세는 하나님의 산에서 하나님과의 만남을 통해 하나님의 부르심을 듣고 응답한 것이다. 하나님께로부터 오는 확고 부동한 사명감 속에 백성의 생존권 보장을 위해 책임과 희생을 다하였다.

셋째, 민족을 압제에서 해방하고 구원한 민족의 지도자이다. 출애굽기 3장 7절에서 10절에서는 하나님이 이스라엘 백성들의 고통 소리를 들으시고 그들을 구원할 계획을 모세에게 위탁한다. 먼저 7절과 8절에서 하나님이 직접 그의 백성들의 우고를 아시고 친히 애굽에 내려가서 그들을 구원하고 그들을 젃과 꿀이 흐르는 가나안 땅으로 인도하겠다는 의사를 밝힌다. 따라서 모세는 민족 해방을 주도할 민족 지도자로서의 사명이 위촉된 자이다. 모세는 이름 자체가 끌어올리는 자(one who draws out)라는 의미를 갖는다. 미가 선지자는 모세는 민족 구원의 사명을 수행할 자로 하나님이 선

107) "Moses," in *Encyclopedia Judaica* (Jerusalem: Keter Publishing House, 1971), 372.

택하여 보낸 자로 이해한다(미 6:4). 이스라엘 역사 속에서 모세는 왕 이상의 권위와 권능으로 이스라엘 백성을 출애굽시킨 민족의 해방자요, 민족 지도자로 인식되었고 그의 시대뿐만이 아니라 그 후 역사 속에서도 영원한 민족 지도자로서 그의 기능은 변함없이 지속되었음을 알 수 있다.

넷째, 백성들을 위해 자기의 구원을 포기한 지도자이다. 모세는 광야에서 백성들을 가나안 복지로 인도할 때 식량과 물의 부족으로 백성들의 불평과 불만으로 그들로부터 불신을 당하면서 많은 역경을 감수해야만 했다. 출애굽기 32장에 의하면 이스라엘 백성들은 모세가 하나님의 산에 올라가 오래 내려오지 않았으므로 금송아지를 만들어 그것을 섬기는 우상숭배를 하는 행위로 하나님의 심판에 직면했을 때 모세는 그들을 위하여 중보자로서 하나님께 기도하면서 '기록된 생명책에서 자기 이름을 지워 달라'(출 32:32)는 간원까지 하면서 자기의 구원 대신에 백성들을 구원해 달라는 간구와 기도로 그들을 심판에서 구원한 중보의 지도자이다.

다섯째, 하나님의 토라를 백성들에게 전수한 지도자이다. 모세가 그의 생애를 통해 이스라엘 공동체와 인류에 공헌한 것 중에 최대 공헌은 하나님의 토라(Torah)를 시내 산에서 하나님으로부터 전수 받아 이스라엘 백성들에게 전달하고 그것을 지켜 행하여 이 땅 위에 하나님의 뜻을 이루도록 한 것이다. 여기서 모세의 기능은 하나님의 토라(생명의 길)의 전달자이다. 이 토라는 모든 법의 기본법이 되는 법으로 율법이라는 협의의 법이 아니라 광의의 하나님의 뜻이다. 하나님의 뜻을 법의 형태를 빌려 하나님의 뜻을 이루는데 목적이 있다. 법은 공동체의 질서와 평화를 유지하기 위해 공동체 회원들이 지켜야 할 최소한의 기준이요 원칙이다. 지도자 역시 공동체를 위해 필요한 존재이다. 법과 원칙도 공동체를 위해 필요한 것이다. 이런 성경의 법이 세계 역사 속에서 인류 공동체의 평화와 안녕을 유지하기 위해 절대 필요한 요소로 인식되어 활용되고 있는 것도 모세의 공이 아닐 수 없다. 이런 의미에서 토라의 전수자로서의 모세는 유대-기독교 공동체에 지대한 공헌을 한 영원한 지도자라 할 수 있다.

구약성서에서 말하는 지도자란 우선 모세처럼 하나님의 택함을 받고 출발한다. 시대적 지도자는 하나님의 부르심과 무관할 수 없다는 것을 보여준다. 신적 소명을 받은 자만이 참된 지도자상을 수행할 수 있기 때문이다. 왜냐하면 지도자란 언제나 수난과 가시밭길로 그의 삶을 걸어가야 하기 때문이다. 따라서 지도자란 수난의 종의

모습 또는 희생의 종이 아니고는 그 직책을 수행할 수 없는 직분이다.

성경에서 말하는 지도자는 하나님의 소명을 받고 하나님의 사역을 수행하는 자이기 때문에 이방의 압제나 고통에서 신음하는 백성들을 구출하고 그들의 생명을 지키고 보호하는 책임을 맡은 자이다. 그런 의미에서 지도자는 하나님의 사람이고 하나님의 종이이다. 동시에 참된 목자는 양을 위해 자기의 생명을 희생하는 것도 불사하는 자이므로 지도자의 희생은 지도자의 불가피한 요소이다. 그런 의미에서 목자로서 자기의 생명까지 희생한 예수 그리스도는 참된 지도자의 표본이 된다.

2. 신약성경에 나타난 리더십

신약에 나오는 '지도자'의 개념은 여섯 군데서 찾아볼 수 있는데,¹⁰⁸⁾ 그 의미와 가치가 조금씩 다르게 표현되고 있다. 첫째는 로마서 16장 2절에 나오는 '보호자'(프로스타티스: προστάτις)인데 보호자란 '앞에 서서 인도하는 자'라는 뜻이 강하다. 둘째는 에베소서 4장 12절에 나오는 '성도를 온전케 하는 자'(카탈티조: καταρτιζω)인데 이는 '수선하고 고치고 구비시키는 것'을 의미한다. 셋째는 고린도전서 12장 28절에 나오는 '다스리는 자'(퀴벨네시스: κυβερνεσις)인데 이는 '배의 키를 잡는 선장'을 의미한다. 넷째는 로마서 14장 9절에 나오는 '산 자의 주'(퀴리오스: κύριος)인데 이는 '주인이 되어 다스리는 것'을 의미하고 예수 그리스도를 지칭한다. 즉 지도자란 예수님처럼 살아야 한다는 것을 암시해 준다. 다섯째는 마태복음 23장 8절에서 10절에 나오는 '선생' 혹은 '지도자'(카데게테스: καθηγητής)인데 이는 말 그대로 가르치고 인도하는 자를 의미한다. 마지막 여섯째는 에베소서와 골로새서에 많이 나오는 '머리'(케탈레: κεφαλή)로서 이는 구약의 '로쉬'와 같은 역할로 쓰여진 것으로서 '관계적인 머리 직분'을 강조한다. 즉 교회의 머리로서 예수님의 역할이 바로 지도자의 본질이라는 것이다.

신약성경에도 예수님의 12사도를 포함하여 여러 지도자들이 있지만 그 중에서도 특히 복음서를 제외하고 신약성경의 절반 이상을 차지하고 있는 바울의 리더십에 대하여 연구하기로 한다. 바울 서신 전체를 풀러 신학교의 피터 와그너의 교회성장을

108) 참조. Harper, The Analytical Greek Lexicon (New York: Harper & Row, 1976)과 한글 개역성경.

위한 지도력 (Leading Your Church to Growth) 4장 '평신도 추종자로서의 도리'에서 '목회자에 대한 역할 동사'와 '평신도에 대한 역할 동사'로 나누어 연구한 결과에서 바울은 철저하게 그의 리더십을 목회자 입장에서 드러냈음을 볼 수 있다.¹⁰⁹⁾ 또한 대단히 복합적인 리더십을 발휘하고 있음을 알 수 있다. 아울러 그의 모든 리더십이 예수 그리스도와의 관계 속에서 이루어졌다는 사실이다. 그는 예수 그리스도와의 관계 설정에 있어서 세 가지 원칙¹¹⁰⁾을 세우고 있는데 그것은 자신이 예수 그리스도의 종이 라는 개념에 근거한다. 바울은 철저하게 자신을 '예수 그리스도의 종'(빌 1:1)이라고 부르기를 좋아했다. 그는 스스로를 '예수의 종'(돌로스: δούλος)으로 이해하여, 예수께 개인적으로 묶어진 노예 상태임을 기쁨으로 받아들였다. 그리고 자신의 영적 권위의 근거가 바로 예수 그리스도에게 있음을 밝혔다.

지도자는 자기 부정과 모든 욕심으로부터 자유자가 되어야 한다. 바울의 리더십을 그의 삶과 자질에 연결해 볼 때, 디모데전서 3장 1절에서 7절과 디도서 1장 6절에서 9절, 에베소서 4장 1절, 4장 32절, 5장 3절과 4절, 8절과 9절, 11절에서 21절을 보면 잘 나타나 있다. 바울의 리더십은 매우 복합적이며 동시에 하나님의 나라를 확장하는 일에 선교지향적인 리더십을 총체적으로 행사하였다고 볼 수 있다.

바울의 리더십을 보다 세부적으로 고찰하기 위해서 풀러 신학교의 로버트 클린턴(Robert Clinton)의 강의를 중심으로 바울의 리더십 10대 원리를 구조화해 보고자 한다. 첫째, 사도적 스타일의 리더십 원리이다. 바울은 다메섹 도상에서 예수를 만난 이후 언제나 하나님으로부터 부여받은 사도의 권위를 사용하였다(살전 5:12; 딤후 5:17; 히 13:17).

둘째, 대척 스타일의 리더십 원리이다. 바울은 선교지향적인 리더십을 발휘했을 때에 많은 난관에 봉착하게 되었다. 그때마다 죽음의 고비를 넘기면서도 그는 정면으로 해결해 나갔다(고전 4장).

셋째, 아버지 스타일의 리더십 원리이다. 바울은 엄격한 부성적인 리더십을 견지하였다. 그에게도 따뜻한 모성적인 리더십의 모습이 보여지지만 전반적인 흐름은 로

109) 참조. Peter Wagner, Leading Your Church to Growth (Ventura: Regal Books, 1984), 4장.

110) 그 세 가지 원칙은 바로 다음과 같다. 제1원칙: 그리스도 안에서(in Christ), 제2원칙: 그리스도와 함께(with Christ), 제3원칙: 그리스도를 위하여(for Christ)이다.

버트 클린턴 박사의 지적이 옳다(고전 4:14-15).

넷째, 설득 스타일의 리더십 원리이다. 지도자와 추종사의 사이는 인격적인 관계라고 할 수 있다. 리더십의 의미가 영향력을 행사하는 상호작용관계라고 할 때 바울의 빌레몬서를 보면 그는 훌륭한 설득 스타일의 리더십을 행하고 있음을 알 수 있다(몬 1:14).

다섯째, 부성적 보호 스타일의 리더십 원리이다. 부모가 자녀를 보호하듯이 바울은 기독교 지도자의 리더십을 행사할 때 영적인 어린아이를 양육하듯이 신자들을 섬세하게 돌보는 모습을 보여 주었다. 사도 바울은 데살로니가 교인들에게 아버지가 자기의 자녀를 대하듯 권면하고 위로하고 동시에 경계시켜서 하나님께 합당한 삶으로 삶의 질을 성숙시키도록 하는 부성적 보호스타일의 리더십을 나타내었다. 환경의 문제, 자녀의 문제, 갖가지 문제들 속에서 목회자는 때로 영적 아버지로서, 부성적 보호자로서 상담자가 되는 경우가 많다(살전 2:10).

여섯째, 신앙 성숙 권면 스타일의 리더십 원리이다. 그리스도께서 허락해 주신 분량만큼 신앙의 질이 성숙되어야 한다. 사도 바울은 복음을 전한 후에는 그들이 성숙한 신앙인이 되어 딱딱한 껍질의 음식도 먹을 수 있기를 권했다. 자기 자신이 철저하게 성숙된 생활을 했으며, 삶의 모범을 보였으며, 그들에게 권면했던 것도 성숙한 리더십이었다(고후 11:16-33; 12:1-10).

일곱째, 유모형 스타일의 리더십 원리이다. 바울은 복음을 전한 후에 아직도 영적으로 갓 태어난 어린아이와 같이 그들을 대하였다. 유모가 젖을 주듯이 예수 그리스도로부터 나오는 진액을 그들에게 온전히 주기를 원했다. 어떻게 보면 이것은 '숟가락 목회'(spoon ministry)라고 할 수 있을 것이다(살전 2:7-8; 딤후 2:24-25).

여덟째, 모방형 스타일의 리더십 원리이다. 바울 자신이 예수를 모방한 자라 해도 과언이 아니다. 바울은 예수의 그림자라고 할 수 있을 만큼 예수를 모방한 자였다. 그는 빌립보서 4장 9절을 통하여 "너희는 내게 배우고 받고 듣고 본 바를 행하라 그리하면 평강의 하나님이 너희와 함께 계시리라"라고 하면서 자신을 따르는 추종자들이 자신과 같이 되기를 요구하였다. 이것은 바울의 겉모습이 아니라 그 안에 있는 예수 그리스도를 본받아 가는 형상을 말하는 것이다(딤후 3:10-11, 빌 4:9).

아홉째, 상호일치형 스타일의 리더십 원리이다. 바울의 리더십은 때로 물러서지

않는 강직함이 있는가 하면 하나님의 나라를 확장하는 선교 정책에 있어서는 인내심을 갖고 성호 일치하도록 기다리는 모습으로도 나타난다. 초대교회는 여러 가지 문제가 복합적으로 나타났으며 기독교 역사가 확장되고 있는 과정이라 갈등도 많았다. 바울은 복음 전파 사역에 관한 한 전혀 굽힘이 없었지만, 지역에 따라, 환경에 따라, 상호 일치하게 하는 리더십을 발휘하기도 했다(1, 2, 3차 선교 여행).

열번째, 근본 원인 해결 스타일의 리더십 원리이다. 바울은 1, 2, 3차 선교여행에서 수많은 문제와 위기들을 만났다. 영적 지도자는 어려울수록 강해진다는 말이 있다. 바울은 철저하게 문제 자체보다는 문제 뒤에 놓여진 상황을 묶어 버리는 리더십을 가졌다(행 14:15; 롬 7:24-25). 이렇게 바울의 리더십 원리를 열 개로 묶어 보면 바울의 리더십은 예수의 본을 따르는 원리 원칙에 충실하면서도 상황과 필요에 민감하였다고 할 수 있다.

3. 예수 그리스도의 리더십

리더십의 모범이자 표본으로 삼고 있는 예수의 리더십을 살펴보자. 복음서는 기독교의 리더십이 세상의 리더십과는 근본적으로 다르며 섬기는 종으로서의 특성을 분명히 말하고 있음을 알 수 있다. 통솔력은 그리스도의 십자가를 통한 사랑에 뿌리를 두어야 하며 봉사로 나타나며 그 목적은 구속을 이루는데 있으며, 결과적으로 하나님의 나라를 이 땅에 실현하는 것에 있다.

복음서에 나타난 예수 그리스도의 리더십을 유형별로 분석하면 마가복음을 통하여는 섬기는 종의 리더십(막 10:45)을, 누가복음을 통해서는 청지기 리더십(눅 12:42)을, 요한복음을 통하여는 목자 리더십(요 10:11)을 볼 수 있다.

가. 섬기는 종의 리더십

마가복음에 보면 “인자의 온 것은 섬김을 받으려 함이 아니라 도리어 섬기려 하고 자기 목숨을 많은 사람의 대속물로 주려 함이니라”(막 10:45)고 나와있다. 성서는 ‘지도자’란 말보다는 섬기는 자로서의 하나님의 ‘종’을 언급하기를 더 좋아한다. 하나님의 종으로서의 지도자의 개념은 구약의 선지서에 두드러지게 나타난다. 구약에서 종

은 이스라엘과 메시아를 지칭할 때 사용되었다. 특별히 이 종의 개념이 이스라엘에서 사용될 때는 단순한 복종의 의미가 아니라 하나님의 특별한 선택과 사명을 의미했다(사 44:1-2).

존 패트릭(John Patric)은 '종'의 개념이 구약에서는 '선지자' 그리고 신약에서는 '사도'에 해당된다고 주장하면서 섬기는 지도자에게는 아홉 가지 특징이 있다고 말했다. 그는 하나님의 의해서 부름 받은 자, 성결함을 받은 자, 사명을 받은 자, 보존되는 자, 능력 받은 자, 인도함을 받은 자, 봉사를 통해 겸손한 자, 세상으로부터 거부당하는 자, 선교로 승리하는 자가 섬기는 지도자라고 주장했다.

이사야 42장에서 45장은 종의 개념을, 하나님의 뜻을 준행하며 진리로 공의를 베푸는 자라고 정의하고 이사야 42장 1절에서 4절까지에 섬기는 지도자의 원리를 제시했는데, 하나님을 전적으로 의지하는 자, 하나님께 인정받는 자, 하나님의 성령으로 충만한 자, 하나님의 겸손을 구비한 자, 하나님의 사랑을 가진 자, 하나님께 소망을 두는 자라고 하였다.¹¹¹⁾ 이는 상당히 적절한 표현이라고 할 수 있다.

폴 시다(Paul Cedar)는 그의 저서 Servant Leadership에서 기독교의 리더는 철저하게 섬기는 지도자가 되어야 한다면서 자신의 논문 제 5장에서 섬기는 지도자의 이상적인 모델을 세 가지로 설명하였다.¹¹²⁾ 첫째 큰 자가 되고자 하면 섬기는 자가 되어야 한다. 둘째 으뜸이 되고자 하면 종이 되어야 한다. 셋째 우리는 예수님의 모범을 따라야 한다. 예수님이 제자들의 발을 씻기신 것이 그 대표적인 모범이었다. 박창환 박사의 신약성경해설을 보면 "절대자가 상대자인 사람이 되셨다는 사실이 절대적인 고통을 동반한 것"¹¹³⁾이라고 했다. 성육신 자체가 수난의 종으로 오신 하나님의 아들을 나타내고 있는 것이다. 마가복음 8장 31절 이하부터 예수님은 자신의 입으로 당신 자신이 고난을 당하러 오셨다는 것, 십자가를 지고 죽는 일이 그가 할 일이라는 것, 결국 많은 사람을 위하여 대속물이 되어 죽는 것이 그의 길이라는 사실을 밝혔다.

나. 청지기 리더십

111) John Patric, "A Theology of Servant Leadership" (D. Miss. Dissertation, Fuller Theological Seminary), 1988.

112) Paul Cedar, Servant Leadership (Pasadena: Avenue Congregation Church)

113) 박창환, 신약성경 해설 (서울: 대한예수교 장로회 총회 교육부, 1991), 64.

누가복음을 보면, “주께서 가라사대 지혜 있고 진실한 청지기가 되어 주인에게 그 집 종들을 맡아 때를 따라 양식을 나누어 줄 자가 누구냐”(눅 12:42)라는 진술이 있다. 청지기는 헬라어로 ‘오이코노모스’(οἰκονόμος)이며 이것은 ‘집안 일을 관리하는 사람’이라는 의미이다. 신약시대 당시 부자들은 집안 일과 종들을 조직적으로 관리하는 관리인으로서 청지기를 고용했었다. 청지기는 종의 신분임에도 불구하고 경우에 따라서 주인 다음 가는 특별한 신임을 받았다.

청지기의 개념은 구약의 모세(민 12:7)나 아브라함의 종 엘리에셀(창 22:2~66)에게서도 나타나지만 신약의 예수 그리스도에 이르러 더욱 구체적으로 나타난다(눅 12:42-49). 청지기는 하나님의 비밀을 맡은 사람이며, 주인의 소유물을 지키고 보호하는 책임자이다. 그는 복음의 진리와 사도적인 신앙을 지키고 보호해야 한다(딤후 1:14). 청지기는 사도적 가르침의 전달자이며(딤후 2:2) 집안 일을 경영하기 위해 계획을 세우고 조직을 구비해서 지혜롭게 때를 따라 양식을 나눠주는 경영자이다(눅 12:42-43).

다. 목자의 리더십

요한의 기록에 따르면, “나는 선한 목자라 선한 목자는 양들을 위하여 목숨을 버리거니와”(요 10:11)라는 언급이 있다. 요한복음 10장에는 선한 목자되신 예수님의 모델이 제시되어 있다. 하나님은 우리의 삶을 책임져 주시는 목자이시다. 모세는 하나님을 그 백성들의 목자라고 불렀다(창 49:24). 다윗은 하나님께 대하여 “여호와는 나의 목자”(시 23:1)라며 시편 23편에서 하나님이 어떻게 우리의 목자가 되시는지 말하고 있다. 시편 80편 기자는 자기 백성들을 양 떼처럼 인도하시는 목자되신 하나님을 향하여 기도하고 있다. 이사야는 주권적 하나님이 목자의 마음을 가지고 계신다는 사실을 즐거워했다(시 40:1-17).

하나님은 목회자가 양 떼들을 돌보는 일에 실패할 때 주권적인 권위를 가지고 간섭하시겠다는 약속을 구약 여러 곳에서 말씀하셨다(렘 23:4; 겔 34:11; 슥 10:3). 목회자의 리더십의 실패는 대부분이 목자로서 양들을 사랑하고 치료하고 보호하는 대신 그들을 이용하는 샅꾼 목자로 전락하게 될 때 일어난다. 하나님은 이러한 모습을 맹렬히 비난하셨다(렘 23-25; 슥 11; 사 59:9-12; 겔 34:23). 선한 목자는 언제나 하나님

이 삶의 우선이다. 그는 하나님을 위한 일꾼이기 때문이다. 다음으로 사람이요, 마지막으로 자기 자신이다. 목자는 양들을 알고 부르며, 양들을 보호하며 인도하고 풍성한 꼴을 먹인다. 목자는 양을 위해 목숨을 버린다. 목자는 잃어버린 양에게 관심이 있다.

결론적으로 복음서의 예수 그리스도에게서 나타난 성서적 리더십 모형은, 종, 청지기, 목자임을 알 수 있다. 그리스도는 물론 이 세 가지 리더십 모델을 다 갖추신 분이시다.

제 3 절 일반 리더십과 목회 리더십의 비교

일반 리더십과 목회 리더십의 비교는 목회 리더십의 효과적인 적용을 위해서 그 뜻을 분명히 하기 위한 작업이다. 목회 리더십이 일반 리더십과 비교되는 중요한 차이점을 살펴보고자 한다.

1. 일반 리더십과 목회 리더십의 비교

예수님은 정치적인 의미에 있어서 혁명가가 아니었음에도 불구하고 그분의 많은 가르침은 사람들을 깜짝 놀라게 했으며 혁명적이었다. 지도자의 자격에 관하여 그분보다 뛰어난 사람이 아무도 없었다. 그러나 예수님은 종이라는 단어를 사용하여 지도자의 개념을 말씀하셨다. 그 당시에, 종이라는 단어는 매우 천한 의미를 내포했으나 예수께서는 그 말을 그렇게 사용하지 않았다. 예수님은 그 단어의 가치를 높이셨으며 그 말을 위대함과 같게 여기셨는데 우리들 중의 대부분은 대인이 되는데는 아무런 의의가 없을지 모르지만, 종이 되는데는 조금도 매력을 느끼지 않을 것이다.

목회자의 영성은 예수님의 모습을 닮는데 있다. 진정한 목회리더십은 세상적인 실력보다는 영성을 강조하며 말씀의 권위로부터 오는 것이다. 깊은 영성은 지도자의 그릇이다. 이는 하나님을 경외하는 깊이를 의미한다. 예수 그리스도를 닮아가는 영혼의 질을 말하는 것이다. 오스왈드 샌더스(O. Sanders)는 다음과 같이 말했다.

영적인 지도자는 자기 자신의 인격만으로 다른 사람에게 영향을 주는 것이 아니고 성령에 의해 비침을 받고 성령께 사로잡힌, 성

령의 능력을 받은 인격으로서 다른 이들에게 영향을 주게 되는 사람들이다. 왜냐하면 이런 사람들은 성령께 자기의 삶을 의심할 여지없이 주관하시도록 하였기 때문에 성령의 능력이 자기를 통하여 방해받지 않고 다른 사람들에게로 흘러갈 수 있게 된 것이다. 영적인 지도자의 자격은 영적 능력에 달려 있고 그것은 결코 스스로 생산해 낼 수 없다.114)

목회리더십은 얼마나 많은 성취를 했느냐보다 하나님께서 맡기신 양들을 성령님의 능력으로 말씀을 통해 예수님의 형상을 닮은 그리스도의 제자로 만들었느냐에 따라 평가된다. 그렇기 때문에 목회 리더십은 프로그램보다는 사람을 강조하고, 사람을 이용하는 것보다 사람을 개발시켜 주는 것을 강조한다. 예수님의 리더십은 한 순간의 충격을 주고 마는 리더십이 아니라 영원한 변화를 주는 지속적인 영향력으로 나타난다.

예수님은 인간 문제의 핵심을 마음의 문제로 보셨다(눅 6:45). 내면으로부터 일어나는 근본적인 변화에 예수님의 리더십의 초점이 있었다. 스티븐 코비도 언급하고 있는 인간 내면의 혁명을 추구하셨다. 예수님은 외적 성취보다는 내면의 동기를 중요하게 여기셨다. 지도자는 머리보다도 가슴이 탁월해야 한다. 덕성이 머리보다 앞서고, 인격이 지식보다 탁월해야 영적 지도자가 될 수 있다. 지도자는 '짜'보다는 '지혜'가 탁월해야 하며, 어떤 재능보다도 예수님을 닮아가는 재능이 지도자의 깊은 영성 즉 지도력을 결정지어 준다. 업적과 성취 자체가 목적이 아니라, 그것을 위한 지도자의 인격과 영성이 목회 리더십에서 요구하는 중요한 원리라는 사실을 잊어서는 안 된다.

2. 일반 리더십의 부작용

일반 리더십의 탁월한 장점과 기여를 인정하면서도 그것이 지닌 부작용을 언급하지 않을 수 없다. 사람을 이끌거나 움직이거나 관리한다는 것은 그만큼 권력을 가지고 있다는 것을 뜻한다. 다만 그 권력을 어떻게 쓰느냐에 따라 관리자가 되기도 하고, 보스가 되기도 하고, 참다운 지도자가 되기도 한다. 권력이란 어떤 의도를 현실로 옮겨 놓은 행동을 일으키고, 또 이를 지속시키는 기본 에너지라고 정의할 수 있다. 이

114) Oswald J. Sanders, 영적 지도력, 39.

런 설명을 보아도 우리는 권력이 자신이 가지고 있을 때에는 얼마나 달콤하고 남이 가지고 있을 때에는 얼마나 무서운 것인지도 잘 알고 있다. 권력은 술과 마찬가지로 사람을 취하게 한다. 사람이 권력에 취하고 나면 좀처럼 깨어나지 못한다. 그리고 권력이 크면 클수록 더욱 취하게 된다. 따라서 절대적인 권력은 절대적으로 사람을 부패시킨다. 불행하게도 권력자는 자칫 권력과 위대성을 혼동하기 쉽다. 그리고 권력이 크면 클수록 더 위대해진다고 생각한다. 또한 권력의 자리에 오래 앉아 있으면 그 과정에서 권력의 한계를 잊기도 한다.

3. 바람직한 리더십

성경에서 말하는 목회 리더십이란 예수님께서 맡기신 양들을 먹이는 사람이다. (요 21:15) 양들을 돌보며 자신의 생명을 다하여 인도하는 사람이다(요 10:3; 2:16). 목회자는 바로 이 일을 위해 자신의 리더십을 발휘하는 것이다. 중요한 것은 '얼마나 많은 양들을 하나님께서 내게 맡기실 것인가?'라는 질문보다는 '왜 하나님은 내게 양들을 맡기셨는가? 나는 무엇으로 양들을 인도할 것인가?'에 대한 질문을 해야 한다. 또한 목회자 자신의 리더십 모델로 누구를 삼을 것인가 하고 질문해야 한다. 당연히 리더십의 사표는 예수그리스도이다. 그렇다면 예수님을 모델로 삼은 리더가 바람직한 목회 리더십을 발휘하기 위해 해야 할 일과 기억해야 할 일은 다음과 같다.

첫째로, 목회 리더십은 말씀이신 예수님께 깊이 뿌리를 내려야 한다. 바울은 “그러므로 너희가 그리스도 예수를 주로 받았으니 그 안에서 행하되 그 안에 뿌리를 박으며 세움을 입어 교훈을 받은 대로 믿음에 굳게 서서 감사함을 넘치게 하라”(골 2:6, 7)고 말한다. 목회자는 다른 어떤 것보다도 머리되신 예수님께 붙어 있어야 한다. 그러므로 예수님처럼 목회 리더십의 기초를 말씀 위에 세워야 한다. 예수님의 리더십은 철저하게 ‘말씀중심적’이었다. 예수님은 세상의 권력자들과 다른 차원에서 사람들을 인도했다. 예수님은 자신이 하나님께로부터 왔으며, 하나님께 속해 있다는 근거를 하나님의 말씀에 두었다(요 3:34; 8:47). 예수님은 제자들이 자신을 하나님이 보낸 자로 믿게 된 근거도 하나님의 말씀 때문이라고 확신하셨다(요 17:8). 예수님은 철저하게 하나님의 말씀을 따라 사셨고 하나님의 음성을 듣고 움직이셨고 말씀으로 자기 백성

들을 인도하셨다. 여기서 바람직한 리더십의 기반을 형성하게 된다. 목회자가 하나님께 속해 있고 하나님이 보내신 자라는 사실을 따르는 사람들에게 보여줄 수 있는 유일한 길은, 하나님의 말씀에 기초한 리더십을 발휘할 때이다.

둘째로, 하나님의 말씀을 붙잡아야 한다. 하나님은 말씀을 붙잡은 사람을 사용하시고 말씀을 버린 사람을 버리신다. 하나님께 쓰임 받은 인물들은 한결같이 말씀을 붙잡았다. 말씀에 목숨을 내걸었던 사람들이다. 하나님께 붙잡혀 쓰임 받는, 바람직한 지도력을 행사할 수 있는 지도자가 되기 원한다면 하나님의 말씀을 붙잡는 삶을 살아야 한다. 하나님은 귀히 쓰시는 지도자의 손에 말씀을 들려주셨다. 모세는 시내산에서 율법을 받았다. 하나님은 새로운 시대의 장을 열었던 여호수아의 손에 말씀을 주셨다(수 1:8). 새 시대, 새 땅에 들어가기 위해 가장 붙잡아야 할 것은 하나님의 말씀이라는 사실을 가르쳐 주신 것이다. 초대교회 사도들은 문제가 생겼을 때 “우리가 하나님의 말씀을 제쳐놓고 공궤를 일삼는 것이 마땅치 아니하니”(행 6:2)라고 선언했다. 그리고 “우리는 기도하는 것과 말씀 전하는 것을 전무하리라”(행 6:4)고 말씀의 우선 순위를 분명히 했다. 그들은 하나님의 말씀을 제쳐놓으면 하나님도 그들을 제쳐놓을 것이라는 사실을 알았다. 신약성서의 리더십에서 언급했던 바울도 말씀에 사로잡혀 산 사람이다(행 18:5). 하나님은 말씀을 존귀하게 여기는 자를 사랑하시고 사용하신다.

셋째로 바람직한 리더십은 성령의 능력을 의지해야 한다. 성경이 말하는 바람직한 리더십은 결국 지도자가 어떤 일을 하느냐가 아니라 지도자가 어떤 사람이냐 하는 것이다. 베니스(Warren Bennis)는 비전을 지도자의 성품이라고 표현한다. 관리자들은 일을 올바르게 하는데 초점을 두는 사람이지만, 지도자는 올바른 일을 하는데 관심을 갖고 있다.¹¹⁵⁾ 예수님의 리더십은 세속적 목표를 이루기 위한 ‘어떻게 하는 방법’을 위한 계획이 아니다. 예수님의 리더십은 하나님의 목적을 성취하기 위한 원동력과 관계 있는 독특한 리더십이다. 인간적인 조작보다는 성령의 능력을 강조한다. 예수님의 리더십을 통해 우리는 탁월한 지도자가 되는 비결을 배우기보다는 우리 안에 계신 그리스도의 영이 우리를 계속해서 인도하시리라는 것을 배우게 된다. 육신의 힘과 전략을 통해 움직여지는 일단의 세속적인 리더십과는 대조적으로, 예수님의 리더십은 성령의

115) Warren Bennis and Burt Nanus, Leaders: The Strategise for Taking Charge (New York: Harper & Row, 1986), 18.

인도하심과 성령의 능력을 통해서 사람들을 인도한다. 바람직한 리더십의 핵심은 영적인데 있다. 육신의 방법이 아니라 영적인 능력을 추구하는 것이 목회 리더십이다.

제 4 장

목회 리더십과 교회성장

지금까지 앞 장에서 언급한 리더십에 대한 이론적 연구를 근거로 목회 리더십과 교회성장의 관계를 심도 있게 살펴보고자 한다. 교회성장을 위한 목회 리더십은 무엇이고, 그 역할은 어떻게 이루어져야 하는지 세밀하게 언급하고자 한다.

제 1 절 교회성장과 리더십

1. 교회성장의 원리

교회성장에 대해 도날드 맥가브란(Donald A. McGavran)은 “교회성장은 영적부흥을 의미”¹¹⁶⁾한다고 정의한다. 영적 부흥이란 교회의 양적성장과 함께 질적성장을 포함한 말이다. 이러한 교회성장이 이루어지기 위해서는 전도와 제자훈련을 통한 교회의 양적인 확장과 교회 안의 다양한 사역을 통한 섬김과 교제와 예배 등의 측면에서 균형 잡힌 성숙이 나타나야 한다. 21세기는 다변화의 시대이다. 변화의 속도도 그 어느 때보다도 빠르게 진행되고 있다. 우리는 변화의 시대에 살고 있으며 우리의 교회 또한 이러한 시대의 변화에 따라 함께 변화되어야만 성장할 수 있다. 교회가 변화하지 않으면 교회의 성장 또한 없을 것이다.

이 시대에 요구되는 교회 성장의 원리에 관하여 맥켄토시는 올바른 문화, 적절한 장소, 적당한 시간, 적응할 줄 아는 올바른 사람들, 올바른 수단이라고 말한 바 있다.¹¹⁷⁾ 또한 이들은 변화를 좋아하며 변화는 비전에서 비롯된다고 말한다.¹¹⁸⁾ 정석현

116) Donald A. McGavran, 교회 성장학, 고원용 역 (대구: 보문출판사, 1989), 99.

117) Elmer L. Towns, 성장하는 교회는 무엇이 다른가?, 김홍기 역 (서울: 요단출판사, 1993), 163.

은 교회성장의 원리에 대해 다양한 학자들이 주장하는 원리들을 소개하고 있는데, 공통적인 원리는 다음과 같이 몇 가지로 요약할 수 있다. 첫째, 변화의 가능성에 대해 반응이 있는 교회, 둘째, 비전, 곧 성장 목표가 분명한 교회, 셋째, 성장을 촉진시킬 수 있는 지도력을 가진 목회자가 있는 교회, 넷째, 성장을 위해 평신도를 훈련하고 개발시켜 활용하는 교회, 다섯째, 교인들의 다양한 요구와 기대에 응답할 수 있는 프로그램이 개발되는 교회, 여섯째, 제자를 삼는 전도적 방법들이 개발되는 교회, 일곱째, 소그룹활동이 활성화되는 교회이다.¹¹⁹⁾

현대의 성장하는 교회를 살펴보면 시대적 변화에 민감하게 반응하고 있을 뿐 아니라 변화를 주도하는 교회들임을 알 수 있다. 교회성장 원리를 좀더 세밀하게 살펴보자. 교회성장 원리의 첫째는 교회를 성장시키려면 그 저변에는 반드시 기도와 성령 충만이 바탕을 이루어야 한다. 좋은 프로그램만으로는 성장할 수 없다. 성장하는 교회에서 찾아볼 수 있는 특징은 기도가 그 교회를 움직이고 있다는 것이다. 또한 사람들이 성령과 교제하며 성령의 충만함을 가지고 있다는 것이다.

둘째는 교회 성장을 위해서는 예배와 설교의 다양한 연구와 개발이 필요하다. 여러 사람들의 다양한 욕구를 예배를 통하여 충족시켜야 하며 긍정적이고 열정적인 설교를 통하여 구원과 치유, 회복, 영적 성장을 이룰 수 있어야 한다. 성장하는 교회에서 찾아볼 수 있는 또 하나의 특징은 축제적인 다양한 예배가 드러진다는 것이다.

셋째는 강력한 지도력을 가진 목회자와 훈련된 평신도 지도자를 통한 제자훈련이 이루어지는 교회가 성장한다. 성장하는 교회는 강력하고 효과적인 리더십을 발휘하는 목회자를 통하여 분명한 목표가 제시되고 있다. 또한 교회의 다양한 역할들을 분담하여 사역할 수 있는 평신도 지도자를 확보하고 훈련하여 활용하고 있으며 이들을 통하여 지속적인 제자훈련이 효과적으로 이루어지고 있다.

넷째는 리더십을 공유하고 발전시킬 수 있는 목회 구조와 조직을 가져야 한다. 현대와 미래사회는 고도의 전문성이 요구되는 지식사회이다. 이제 더 이상 목회자 한 사람만으로는 교회가 행하고 있는 다양한 사역들을 감당할 수 없다. 그러므로, 영적 은사와 전문성을 사역에 사용할 수 있도록 목회의 구조와 조직을 개발하고 활용하도록 하여야 한다.

118) Ibid., 168.

119) 정석현, 교회성장과 평신도의 역할 (대구: 보문출판사, 1984), 28-31.

2. 교회성장에서의 리더의 역할

그러면 교회성장에 리더의 역할은 무엇인가? 교회성장에서 리더는 목회자뿐만 아니라 평신도 지도자까지를 포함한다. 교회성장을 위하여 우선적으로 여겨지는 것은 목회자의 기능과 역할이다. 목회자의 중요한 역할에 대해 엘머 타운스(Elmer L. Towns)는 교회를 성장으로 이끈 박력있는 목회자들에 의해서 큰 교회들이 세워졌음을 지적하고 성경적인 지도력을 가진 목회자들은 교회를 성장시킬 수 있다고 말한다.¹²⁰⁾ 맥스웰은 교회를 변화로 이끄는 목회자의 능력이 성공을 가능하는 가장 훌륭한 예언자라고 믿는다. 그는 목회자 스스로를 변화시키는 일에 개방적이 되어야한다고 말한다.¹²¹⁾ 교회성장에 있어서 목회자의 사고와 능력, 교회에 대한 확고한 지도력, 설교의 중요성 등의 요인이 얼마나 큰 비중을 차지하는지 인정하지 않을 수 없다.

그러나 목회자의 기능과 역할이 아무리 크다고 할지라도 그 기능 발휘는 바로 평신도들을 통해 나타난다. 목회자는 평신도 없는 교회성장을 이룰 수 없다. 찰스 체니와 론 루이스는 이와 관련해서 다음과 같이 말했다.

현저한 성장을 이루기 원한다면 평신도들을 잘 활용해야 한다. 성장하는 교회의 중심인물은 언제나 담임목사이다. 그러나 그는 은사와 책임감이 있으며 일을 잘하는 평신도 지도자들이 항상 그의 곁에 있도록 세심한 주의를 기울인다.¹²²⁾

이러한 목회자와 평신도 지도자 곧, 교회에서의 리더의 역할은 아래의 몇 가지로 말할 수 있다.¹²³⁾ 첫째, 교회의 리더는 시대적 상황과 영적인 상태를 식별해서, 교회가 하나님의 역사에 동참하도록 인도하여야 한다. 둘째, 교회 지도자들의 역할은 성장을 방해하는 질병과 장애물을 발견하고 제거하는 일이다. 그래서 자연스럽게 정상적인 성장이 일어나게 하는 것이다. 셋째, 교회의 리더는 교회 사역의 효과적인 유지, 발전

120) Elmer L. Towns, 성장하는 교회는 무엇이 다른가?, 220-221.

121) Ibid., 35.

122) Carl F. George, 교회성장의 한계 이렇게 돌파하라, 최예자, 유진화 공역 (서울: 도서출판 프리셉트, 1996), 29.

123) Rick Warren, 새들백교회 이야기, 김현희·박경범 공역 (서울: 도서출판 디모데, 1996), 25.

을 도모해야 하는데, 그것을 위해서는 올바른 비전을 제시하여야 하고, 목표한 바 더 큰 창의성과 확실성을 바라볼 수 있어야 한다. 넷째, 교회의 리더는 지속적인 교회 성장과 미래교회를 위하여 지도자를 훈련하고 양성하는 역할을 담당해야 한다.

3. 제자훈련과 리더십

교회에서 리더십 발휘는 제자훈련과 밀접한 관련을 지닌다. 교회의 사역 가운데 리더십과 가장 밀접한 부분은 제자훈련이다. 제자훈련에서 가장 우선되는 것은 제자가 되는 것이다. 제자의 표지는 다른 사람에게 의존하지 않고 스스로를 양육할 수 있는 능력과 다른 사람들을 섬길 수 있는 자세를 가진 성숙함이다.

성경적으로 제자는 세 가지이다. 첫째, 배우는 자(마 11:25-30)이다. 그러므로 배우는 과정을 전수(빌 4:9)시키고 평생에 걸쳐 배우는 사람들을 개발하여야 한다. 둘째, 따르는 자(막 2:14; 3:14)이다. 그러므로 모본을 제시하여야 한다(고전 11:1). 셋째, 삶의 양식을 재생산하는 자(마 28:20)이다. 제자의 특성 또한 성경을 통해 나타나고 있다. 제자는 순종하며(요 8:31-32), 사랑하며(요 13:34-35), 열매 맺는다(요 15:8, 16).¹²⁴⁾

예수님이 의도하신 바는 그분의 교회가 제자화를 위한 지상명령을 위해 타오르는 것이었다. 많은 사람들이 생각하는 것과 달리 이 지상명령은 단순히 선교를 강조하는 것도 아니고 전도에 초점을 맞춘 것도 아니다. 이것은 제자를 삼으라는 명령이다. 그리스도께 사람을 인도했으면 그들을 믿음 안에서 키우고 지상명령의 사역을 함께 나눌 수 있도록 훈련시키는 일을 균형 있게 하는 것을 말한다. 지상명령은 교회의 주된 사역이다.¹²⁵⁾

제자화란 사람들로 하여금 그들이 그리스도를 따르도록 돕는 것을 의미한다. 따라서 참된 제자화의 사역에는 사람들을 구세주 앞으로 이끌어 오고, 그들을 믿음 안에서 양육하며 다른 사람들을 새롭게 또 세우도록 훈련시키는 모든 단계가 포함된다. 곧 가능한 모든 사람이 그리스도를 좀더 온전하고 지속적으로 추구하도록 돕는 가능

124) Howard Hendricks, 리더십이 자라는 창의력 혁명, 광철호 역 (서울: 도서출판 디모데, 2000), 323.

125) Dann Spader and Gary Mayes, 제자화 전략으로 성장하는 건강한 교회, 채슬기 역 (서울: 하늘사다리, 1997), 17.

한 모든 것을 하는 것이 제자훈련이다.¹²⁶⁾ 이런 제자훈련은 한국교회 성장에 큰 몫을 했다. 그동안 교회는 제자훈련을 통하여 배우는 자로서의 제자를 많이 양육하였다.¹²⁷⁾ 미래 목회를 준비하는 현대 교회는 단지 설교만 하는 교회 이상이어야 한다. 그것은 제자 삼는 센터가 되어야 한다.¹²⁸⁾

결론적으로 말해서 교회 사역의 목표이자 교회성장의 한 원리는 바로 사람들로 하여금 그리스도 안에서 성숙해 질 수 있게 해주는 것이다. 곧 제자가 되도록 전하고 가르치고 세우는 것이다. 다시 말하면 기독교적 리더십을 발휘할 수 있는 리더를 양성하는 것이다.

제 2 절 교회성장을 위한 리더십 모델

1. 교회를 성장시키는 목회자의 역할

가. 목회 지도력

신약적인 교회는 목회자와 사람에게 초점을 맞춘다. 목회자는 모든 교인들이 그들의 영적인 은사를 교회 내의 사역에서 활용할 수 있도록 사람들을 인도해야 한다. 목회자가 하는 거의 대부분의 일은 사람들에게 영향을 준다. 그래서 그가 하는 모든 것이 교회 안에서 그의 지도력과 관계가 된다. 많은 목회자들은 교회를 성장시키기 위해 사람들과 업무를 자신이 직접 조종해야 한다고 생각한다. 그러나 목회자가 교회를 조종하려 할수록 그 교회는 성장하지 않는다. 지도력은 영향력이자 조종이 아니다.¹²⁹⁾

교회를 성장시키는 목회 지도력은 다음의 몇 가지로 요약될 수 있다. 첫째, 비전을 갖는 것이다. 지도력은 비전을 추구하도록 사람들을 결집시키는 능력을 의미한다. 지도자는 자신이 인도하는 사람들에게 비전의 소망을 성공적으로 심어주어야 한다. 지도자는 인격과 성실, 풍부한 수완과 열정, 바른 판단력, 사람을 다루는 미덕과 기술이 필요하며 무엇보다도 가장 중요한 것은 하나님으로부터 기름 부음을 받고, 자신이

126) Ibid., 48-49.

127) 이성희, 미래목회 대예언, 302.

128) Howard Hendricks, 리더십이 자라는 창의력 혁명, 322.

129) Elmer L. Towns, 성장하는 교회는 무엇이 다른가?, 221-223.

인도하는 사람들에게 신뢰를 얻어야 한다. 사람들은 신뢰하는 지도자에게 결정할 자유와 감독, 권리 권한을 부여한다.¹³⁰⁾ 교회 성장을 가로막는 가장 큰 장애는 성장에 대해 부정적으로 사고하는 목회자, 비전이나 교회의 성장 기회에 대해 회의적으로 생각하는 목회자이다.

둘째, 겸손해야 한다. 지도자가 교인들과 비전을 나눌 때는 언제나 약속을 하고 교인들이 평가할 수 있는 기준을 세워야 한다. 지도력을 행하는 것은 두려움을 일으킬 만한 책임감도 함께 따르기 때문에 오직 하나님을 간절하게 의지하고 행해야 한다. 겸허한 종의 자세는 가장 훌륭한 지도자의 특징이며, 겸손은 오히려 지도자의 권위를 강화시킨다.¹³¹⁾

셋째, 친화력을 지녀야 한다. 우리의 전통적 지도력은 통제력을 지칭했다. 그러나 최근에 와서는 통제력이 아니라 친화력으로 이해된다.¹³²⁾ 지금까지의 목회자는 일반적으로 지도력을 갖추었다는 이미지보다는 권위적이라는 인상이 강했다. 또 카리스마적인 목회자가 교회성장을 이루었던 것도 사실이다. 그러나 엄밀한 의미에서 지도력은 권위적이고 통제적이라기보다는 화합적이고 협동적이라는 의미를 포함한다.¹³³⁾ 훌륭한 목회 지도력은 독재가 아니다. 목회자가 평신도 각각의 사람에게 무엇을 해주는 것이 아니라, 효과적인 교회 지도력을 형성하는 사람들과 함께 행사하는 것을 의미한다. 성공적인 목회는 얼마나 많은 사람들이 목회와 전도와 사람들을 돌보는 데 그의 지도력을 따르는가에 있다.¹³⁴⁾

넷째, 목회자 자신의 영성을 통해 나타나게 된다. 성장하는 교회는 강력하고 창조적인 지도력을 갈망한다. 좋은 지도력이 영적인 건강과 의미 있는 예배, 그리고 지역사회에서의 활기찬 사역이 가능하도록 이끌어준다.¹³⁵⁾ 강단에서의 말씀 선포 기능은 누구와도 타협할 수 없는 절대적 권위에서만 가능하다. 그러나 권위와 인간미를 적절히 조화하는 것이 목회자의 지도력이다.¹³⁶⁾

130) Lawrence Khong, 신사도적 셀 교회, 최봉실 역 (서울: 한국강해설교학교 출판부, 2001), 175.

131) Ibid., 181.

132) 이성희, 미래목회 대예언, 160.

133) Ibid., 244.

134) Elmer L. Towns, 성장하는 교회는 무엇이 다른가?, 15.

135) 이성희, 미래목회 대예언, 248.

136) Ibid., 244.

다섯째, 위임할 줄 아는 능력이다. 정체된 교회들의 목회 지도자들은 주로 교회 내에서 자신의 중요성이 약화되거나 혹은 책임을 위임받은 사람들이 실패할 수도 있다는 점 때문에 위임하는 것을 종종 거부한다.¹³⁷⁾ 그러나 교회를 성장시키는 목회 지도력에서 중요한 한 가지는 위임할 줄 아는 기술을 가지는 것인데, 목회 지도자는 어떤 일을 수행할 때 또는 그 일에 대한 결정 내릴 때, 타인에게 그 일의 수행과 결정의 책임과 권위를 부여할 수 있어야 한다. 지도자는 일을 하는 자가 아니라 타인으로 하여금 일을 하게 하는 자이어야 한다. 자신이 혼자서 일을 다 처리하는 것이 아니라, 타인을 신뢰함으로써 자신의 업무를 적절히 분배하고 위임할 수 있어야 한다.

이처럼 지도력은 조직이 하나의 유기체로서 유지되는 데 필요한 업무를 수행해 나가는 기능이며, 넓은 의미에서는 조직 공동의 목표를 성취하기 위하여 사람들을 하나로 나아가게 하는 역량을 의미한다. 교회는 좋은 지도자를 원하고 지도자는 강력한 지도력을 원한다. 목회자의 지도력은 성도들에게 큰 영향을 주며 교회의 모양을 만들어간다. 교회가 영적으로 고갈되며 사회에 대한 사명을 수행하지 못하는 때는 지도력이 상실된 때다. 그러므로 목회자는 지도력을 상실하지 않도록 유의해야 한다.¹³⁸⁾

나. 예배와 설교

폴 워커는 예배를 경배와 찬양 중에 하나님께 드리는 마음의 전적인 표현으로 정의한다. 그는 심지어 주일 예배에 따라 교회의 흥망이 결정된다고까지 말한다.¹³⁹⁾ 헤이포드는 교회가 예배의 세 가지 형태를 추구할 때 성장할 것이라고 말한다. 첫째, 예수님께서 받으시는 예배, 둘째, 예배자에게는 그의 의무들과 정결함을 포함하는 제사적인 사역, 셋째, 예배자는 왕 같은 제사장이 되어야 한다는 것이다.¹⁴⁰⁾ 현재의 미국인들이 교회를 택하는 기준은 다양한 예배 형태에 따라 이루어지는데, 이것은 곧, 예배의 형태가 교회의 성장에 영향을 미친다는 것을 말해준다. 미국인들은 그들의 경향과 기질을 가장 잘 반영하는 예배 형태, 즉 편안함을 느끼는 예배를 드리는 교회로 가는 것이다.

137) George Barna, 교인에게 친숙한 교회, 최대형 역 (서울: 도서출판 은성, 1995), 155.

138) 이성희, 미래목회 대예언, 248.

139) Elmer L. Towns, 성장하는 교회는 무엇이 다른가, 174.

140) Ibid., 67.

그런데, 현재 한국교회는 그 예배 형태에 있어 일반적으로 설교 중심의 예배이다. 또 은사 경험을 중심으로 한 예배이다. 미래 사회에서 교회를 성장시키기 위해서는 이전의, 형식에 얽매이고, 설교 중심적이며, 은사 중심적인 예배를 벗어나 유연성 있는 형식의 예배로 나아가야 한다. 또한 교인들을 예배의 관람자에서 예배의 참여자로 전환시키는 예배로 갱신하고 다양화된 예배를 통해 예배자의 문화와 지역과 세대에 따른 다양한 욕구를 충족시켜야 한다.

박응순은 교회를 성장시키는 예배의 갱신에 대해 몇 가지 측면에서 말하고 있다. 첫째로, 예배 프로그램을 다양화시켜야 한다고 말한다. 둘째, 예배를 통해서 신앙의 참여를 이끌어 내야 한다고 말한다. 셋째, 특성있는 예배이어야 한다고 말한다. 넷째, 성찬식과 강단의 갱신을 통해 감동적인 신앙 고백을 할 수 있는 분위기로 이끌어야 한다고 말한다.¹⁴¹⁾ 교회를 성장시키는 요소인 예배는 그 갱신을 통해서 성도들로 하여금 예배 때마다 예배의 감격과 기쁨을 누리게 하고, 영적인 성장을 이루어야 한다. 예배는 우선 영적 호기심과 흥미가 있어야 한다. 아울러 역동성이 있어 하나님의 생명 체험이 있어야 한다.¹⁴²⁾ 또한 모든 예배의 요소가 참여자들에게 의미를 주고 축제의 기쁨을 줄 수 있도록 하여야 한다.

예배 이외에도 성장하는 교회의 요소 중에 하나는 바로 설교이다. 성령에 의해서 설교자의 입으로 선포되는 하나님의 말씀은 동일한 성령님의 조명과 감동으로 기록되었다. 우리 개신교는 설교를 빼면 무너진다고 할 수 있을 정도로 성례전을 둘러싼 예배의식에 중심이 있는 것이 아니라, 설교에 초점을 두고 있다. 그만큼 루터와 칼빈 이래로 설교가 중요시되었다. 설교는 선포된 말씀이기 때문에 설교를 듣는 사람들이 모든 상황을 깊이 이해하도록, 설교자의 입을 통해 나오는 메시지가 되어야 한다.¹⁴³⁾

설교는 지역교회의 제자훈련 과정에서 첫째가는 제일 중요한 부분이다. 설교가 없다면 제자 삼는 사역을 하는 목회자는 가장 큰 도구를 잃어버리는 셈이다. 설교 강단에서의 사역은 교회가 지향하는 방향을 제시하며, 감명을 주고, 활동하게 만들며, 실제적인 적용의 길을 열어준다.¹⁴⁴⁾ 이렇게 설교는 교회의 요소 가운데 중요한 부분을

141) 한국교회장기목회연구원, 건강한 교회 건강한 목회 (서울: 도서출판 진흥, 1997), 64-67.

142) 명성훈, 장년출석 300명 돌파의 원리와 전략Ⅱ (서울: 국민일보, 1998), 25.

143) 신성종 외, 이런 목회자가 교회를 변화시킨다 (서울: 도서출판 하나, 1995), 418.

144) Bill Hull, 모든 신자를 제자로 삼는 교회, 박영철 역 (서울: 요단출판사, 1993), 51.

차지하고 있으며, 교회를 성장시키기 위해서는 목회자의 설교에 대한 올바른 인식과 설교의 갱신이 꼭 필요하다.

그러므로, 설교자는 전심으로 말씀을 높이고, 말씀이 우리 삶 속에 배이도록 결단을 촉구해야 설교 속에 뜨거운 감정과 호소력이 있게 된다. 또한 설교의 결과로 모든 회중들이 변화가 일어날 것을 기대하는 마음 자세가 중요하다.¹⁴⁵⁾ 설교자는 목적에 맞춰 설교하는 자세를 가져야 한다. 목회자는 설교를 통하여 교회가 추구하는 목적과 비전을 분명하게 제시함으로써 지속적으로 목적을 향하여 나아가는 교회가 되도록 해야 한다.

교회를 성장시키는 설교의 내용과 형식은 다음과 같다. 첫째, 설교는 약간 웅변적이면서도 유머가 있고 지루하지 않으면서도 복음에 대한 확실한 선포가 강하게 느껴지는 메시지를 선포하여야 한다. 둘째, 실생활의 문제를 해결하는 설교이어야 한다. 심방과 상담을 통해 성도들의 필요가 무엇인지에 대해 예민하게 반응하는 것도 중요하다.¹⁴⁶⁾ 셋째, 능력 있는 설교이어야 한다. 능력 있는 설교는 곧 확신에 찬 설교이다. 능력 있는 설교를 하려면 쉽고, 짧게 해야 한다. 능력 있는 설교는 책망하는 설교보다 위로의 설교를 해야 한다.¹⁴⁷⁾ 곧 설교를 통하여 청중들의 삶을 치유할 수 있어야 한다. 넷째, 설교는 결단을 촉구하여 순종의 반응을 일으키도록 힘써야 한다. 이렇게 하기 위해서 설교자는 설교하는 것보다 열심히 기도하는 것이 성도들에게 더 영향력을 끼친다는 사실을 숙지해야 한다.¹⁴⁸⁾ 다섯째, 설교는 현 사회의 상황과 실제적인 문제들에 대해서 분명한 진단과 해결방안을 제시하여야 한다. 유명한 신학자 칼 바르트가 목회자는 항상 한 손에는 성경, 다른 한 손에는 신문을 들고 다녀야 한다고 한 말도 한편으로는 하나님의 말씀을, 또 다른 한편으로는 이 세상을 바로 알아야 한다는 뜻으로 풀이된다. 여섯째, 길고 지루한 교리적 설교가 아니라, 청중의 흥미를 유발할 수 있는 공감적 설교이어야 한다. 일반적으로 현대인들이 원하는 설교는 딱딱한 명제들로 구성된 설교보다 쉬운 이야기를 원한다.¹⁴⁹⁾

안종만은 설교 언어를 음성적 요소와 비음성적 요소로 나누었는데, 이 설교 언어

145) 신성종 외, 이런 목회자가 교회를 변화시킨다, 124-127.

146) 명성훈, 장년출석 300명 돌파의 원리와 전략Ⅱ, 24.

147) 한국교회장기목회연구원, 건강한 교회 건강한 목회, 12.

148) James E. Means, 21세기에는 목회자가 변해야 교회도 변한다 (서울: 나침반, 1997), 23.

149) 이성희, 미래목회 대예언, 210.

는 설교를 할 때 매우 중요한 요소로 작용한다. 음성적 요소에서, 설교언어는 '명확한 말'이 되어야 한다. 설교언어는 직접적이고 개인적인 어체가 되어야 한다. 설교를 할 때는 이러한 음성 이외의 요소 즉 몸짓이나 표정 등에서도 주의를 기울여야 한다. 이러한 음성 이외의 요소로 메시지를 전해주는 것을 비음성적 언어라 하는데, 비음성적 설교에서는 몸단장과 의복이 매우 중요하다. 비음성적 설교에서는 몸동작과 몸짓을 자연스럽게 해야 한다. 비음성적 설교에서는 눈과 눈의 만남이 중요하며 휴지(休止)도 중요하다.150)

다. 성경공부와 제자훈련

전문적인 목회자의 일에 대한 개혁은 목회자 스스로가 자신을 전문가로 간주하는 일로부터 시작된다. 교사인 동시에 준비시키는 자로서의 목회자의 최우선적인 일은 다른 이들을 통해서 사역이 이루어지게 하는 것이다. 온전히 사역을 한다는 뜻은 모든 교인들을 통한 사역의 배가를 말한다. 목회자의 직무는 목회자가 비전을 위한 교사로서, 그 성취를 위한 훈련자로서, 그리고 비전을 구체적으로 이루어나가는 자로서 강한 지도력을 발휘 할 때에 최고의 기능을 발휘한다.151) 교회 성장과 제자훈련에 대해 정석현은 그의 책에서 다음과 같이 말한다.

교회성장의 가장 으뜸 되는 요소는 잃어버린 백성을 찾아서 하나님께로 돌아오게 하는 일이라고 할 수 있다. 둘째 요소는 발견한 백성에 대한 질적 성장이 이루어지게 하는 것이다. 이것이 제자훈련이다.152)

제자훈련의 하나인 성경공부는 한국교회의 성장을 가져왔다. 한국교회는 교회가 시작될 그 당시부터 주일학교가 있어서 신도들이 성경을 배우는데 열성이었다. 한국교회의 성장은 주로 성경공부와 밀접한 관계를 갖고 있다. 한국의 초대 교회는 주일학교에서 배우는 성경공부와 예배를 거의 동일하게 중요시하였다.

성경공부에서 중요한 점은 다음과 같다. 첫째, 성경공부는 가르치는 교사와 배우

150) 신성종, 이런 목회자가 교회를 변화시킨다, 130-135.

151) Bill Hull, 목회자가 제자 삼아야 교회가 산다, 111.

152) 정석현, 교회성장과 평신도의 역할, 21.

는 학생이 일방적 관계를 형성하는 것이 아니라 쌍방적 관계를 가져야 한다는 데 있다. 근래의 제자훈련은 그 방법까지도 일방적, 연역적 방법이 아니라 쌍방적, 귀납적 방법을 택한다. 성경을 통한 서로의 느낌과 경험을 나누는 것이 성경공부이며, 교육자가 아닌 피교육자가 능동적으로 참여하여 스스로 배우게 하는 것이 효과적인 성경공부 방법이다.¹⁵³⁾ 둘째, 지식을 교육하는 성경공부를 지양하고, 삶을 변화시키는 신앙의 역동성을 주어야 한다는 점이다. 현재 한국 교회에서 행해지는 성경공부에 전반적인 병폐는 배우는 자들의 지적인 욕구만을 충족시키고 높이는 데에 있다. 이것은 오히려 불균형적인 제자를 양성하는 결과를 초래하고 있다. 셋째, 지속적이고 체계적인 성경공부가 이루어져야 한다. 교인들의 영적인 수준에 따라 단계적인 성경공부가 이루어져야 한다.

겔로우웨이는 성경공부 등의 제자훈련의 목적을 이야기하면서 성경공부가 나아가야 할 방향을 말하고 있다. 즉, 겔로우웨이는 그의 교회의 셀그룹 사역을 통해 제자훈련과 성경공부를 진행하고 있다. 특별히 TLC 셀그룹¹⁵⁴⁾은 세 가지 목적을 갖는다. 첫째, 제자를 삼는다. 둘째, 복음을 전한다. 셋째, 목양을 한다. 그들은 그들의 삶에 적용하기 위해 성경을 공부한다. 겔로우웨이는 “이것은 결코 형식적인 성경공부가 아니라, 개인적인 성경공부”¹⁵⁵⁾라고 지적한다.

제자훈련 등을 통해서 얻어야 하는 경건한 지도자의 첫 번째 자질은 높은 수준의 내적 순수성과 개인적인 거룩성이다. 또한 진정한 리더십을 발휘하기 위해서는, 반드시 믿음의 사람이 되어야 한다. 성경적인 믿음은 믿음의 많은 측면을 보여주며, 그 모든 측면이 권위와 리더십으로 통한다. 또 리더십에 필요한 특성은 소망이다. 희망, 또는 미래에 대한 낙관주의는 하나님의 약속과 의의 리더십에 기초하고 있다. 리더십은 사랑의 행위에 그 권위를 확보하며, 겸손의 태도와 섬기는 자세를 취함으로써 타인에 봉사하게 하는 것이다.¹⁵⁶⁾

이로 볼 때, 교사로서의 목회자는 성경공부 등의 제자훈련에 있어서 그 역할이 매우 중요하다고 하겠다. 목회자는 제자훈련을 통해서 교인들로 하여금 교회의 한 일

153) 이성희, 미래목회 대예언, 206.

154) 따뜻한 사랑의 보살핌(Tender Loving Care).

155) Elmer L. Towns, 성장하는 교회는 무엇이 다른가?, 86.

156) Ran Baehme, 21세기의 지도자, 허광일 역 (서울: 예수전도단, 1993), 153.

원으로서, 어떠한 형태의 사역에든지 투입시켜야 하며, 그러한 제자훈련을 받은 교인, 특히 교회 지도자들을 세워, 삶의 현장에서 효과적인 전도를 하게 하여 교회성장을 이루어야 한다.

2. 교회성장을 위한 평신도의 역할

그러면 교회 성장을 위한 평신도의 역할은 무엇인가? 리더십을 공유하고 교회 성장의 주도적 역할을 담당해야 할 평신도들의 역할을 살펴보고자 한다.

가. 교회 리더십의 공유

거룩한 제사장으로 부름을 받았으며 하나님께서 주신 은사를 소유하고 있다는 성경 진리로 인해 가슴이 뜨거워진 평신도들 역시 열정적으로 그리스도를 섬기고자 하지만 교회 내에서 활동하는 데 어려움을 느낀다. 평신도는 교회에서 행해지는 분주한 일들을 보면서 자신은 반(半)실업자라고 느끼고 있는 반면, 목회자들은 혼자서 교회의 모든 사역을 감당하면서 자신이 지나치게 많은 일을 한다고 느끼고 있다.¹⁵⁷⁾ 정체된 교회가 갖고 있는 문제들은 교회 리더십을 함께 공유하지 못하는 데에서 기인하고 있다. 리더십을 함께 공유하기 위해서 목회자는 목회자대로 평신도의 역할을 중시 여기며, 함께 교회의 리더십을 공유해야 한다는 의식을 가져야 하지만, 평신도들 또한 각자의 태도를 바르게 할 필요가 있다.

평신도들은 교회의 과중한 책임을 함께 지겠다는 책임의식을 가져야 한다. 평신도들은 받기만 원하고 스스로 목회자의 사역 대상이 되려고 하는 태도에서 벗어나 스스로 사역의 주체라는 주체성을 확립하여야 한다. 평신도의 역할이 정체되어 있는 것은 기존의 교회 제도가 평신도들이 주인공이 아닌 주변인으로 물러나 있게 만들며, 성도를 온전케 하며 봉사의 일을 하게 하며 그리스도의 몸을 세우게 하는 평신도 사역(엡 4:11-12)을 소홀히 하도록 만들고 있기 때문이다.¹⁵⁸⁾

결론적으로 다시 요약하자면, 교회성장에 있어서 목회자의 기능이 아무리 크다고

157) R. Paul Stevens and Phil Collins, 평신도를 세우는 목회자, 최기숙 역 (서울: 미션월드 라이브러리, 1997), 12.

158) Ibid., 14.

할지라도 그 기능 발휘가 누구를 통하여 나타나느냐 하는 문제는 중요하다. 그 기능은 바로 평신도를 통하여 나타나는 것이다. 그러므로 목회자는 평신도 없는 교회성장을 시킬 수 없다. 평신도에게는 비상한 잠재력이 있다. 목회자는 평신도에게 있는 잠재력을 개발시키고 기동화시키는 일을 하여야 할 사명이 있다.159)

모든 평신도들에게는 하나님께서 각자에게 주신 고유한 사명들이 있다. 평신도는 목회자가 갖지 못한 다양한 전문적인 특성을 가지고 있다. 목회자와 평신도가 리더십을 공유하는 한 방법으로는 함께 비전을 향하여 나아가는 것이다. 비전이란 바라는 바 미래의 상태, 궁극적인 목표에 대한 마음의 그림이다. 그것은 사람들의 존경을 불러일으키며 또 신뢰를 사람들 가운데 새롭게 심는 리더십의 핵심이다. 비전은 또한 도덕성과 의지를 겸비한 품성을 활성화시키고 또 그것에 방향성과 초점을 주며 생산적이 되게 한다.160)

나. 평신도 지도자

한 단체의 생동력에 대한 시금석은 지도자들을 생산해 내고 훈련해낼 수 있는 능력을 스스로 가지고 있느냐에 있다. 최고의 지도자들은 조직체의 내부에서부터 나온다. 교회는 그 안에서 역할을 감당할 지도자들을 찾기 위해 밖으로 나가야 할 필요가 없다. 하나님은 교회를 만드시고는 불충분한 인간의 지도에 교회를 유기하지 않으셨다. 하나님의 당신의 은사들을 나눠주고 계신다.161) 교회성장을 위한 평신도의 참여는 교회성장을 연구하는 학자들에게 성장의 중요한 요소로 언급되고 있다. 성장하는 교회는 다양한 기능을 요구한다. 목회자는 모든 일에 전문가가 될 수 없다. 교회를 성장시키기 위하여 평신도가 가진 다양한 기능을 이용하는 것이 현명하다.

한국 교회 초기 역사를 고찰할 때 한국 교회의 급성장 비결 중 하나가 '네비우스 정책'에 의한 평신도 활용에 있었다. 특히 평신도를 전반적으로 지도하는 데는 소단위 집단들을 지도할 수 있는 많은 평신도 지도자들이 요청되었던 것이다. 초기 선교사들은 그들의 수효 부족과 급진적으로 증가하는 신도들을 지도하는 데 손이 부족함을 느끼고 각 지방에서 평신도 대표자들을 불러모아서 교육을 시키고 그들이 흩어져서 다

159) 정석현, 교회성장과 평신도의 역할, 12.

160) Howard Hendricks, 리더십이 자라는 창의력 혁명, 335.

161) Ibid., 355.

시 회중을 지도하였던 것이다.¹⁶²⁾

실제적인 예로, 갤로우웨이는 뉴 호프 커뮤니티 교회에서 평신도 사역을 강조한다. 평신도 목회의 세 가지 단계는 다음과 같다. 1단계는 훈련과정에 있는 평신도 목회자들이고, 2단계는 훈련받은 평신도 목회자들이고, 3단계는 5명의 평신도 목회자들을 감독하는 평신도 목회자 리더이다. 이 교회는 일 년에 세 차례 '슈퍼볼'(미국 프로 미식축구의 왕좌 결정전), 즉 평신도 목회자 훈련기간을 갖는다. 이 기간에 그들은 결과적으로 평신도 목회자라는 칭호를 받기 위해 사역을 해야 한다.¹⁶³⁾ 현재 교회 내에는 다양한 분야들이 있다. 당회를 비롯하여, 제직회, 성가대, 주일학교, 전도회, 청년회, 학생회 등 많은 조직 및 기관들이 있고, 그 안에 리더들이 있다. 그들에게는 잘 이끌 수 있는 지도력이 요청되고 있으며 동시에 그들의 리더십을 향상시키기 위한 교육과 훈련이 요청되고 있다.

평신도 지도자 양성을 위한 몇 가지 기본적인 지도자 개발 원리는 다음과 같다.¹⁶⁴⁾ 첫째, 영적·자연적 은사들에 따라 지도자들을 개발하여야 한다. 둘째, 평가와 멘토링¹⁶⁵⁾ 그리고 코치 등을 통해 사람들이 자신들의 능력을 발휘하도록 동기를 부여해야 한다. 셋째, 지도자 훈련을 의무가 아니라 특권으로 여기도록 조직화해야 한다. 넷째, 사람들이 자기가 사역의 어떤 측면을 맡아 섬기든 간에 편안함을 느끼도록 도와주어야 한다. 다섯째, 사역의 리더들로 하여금 사람들을 관리하는 법을 알게 하고 더불어 어떤 때는 사람들을 관리하지 않는 법도 알게 해야 한다. 여섯째, 단체는 감추고 신도 모두가 섬기는 주님만 나타내도록 해야 한다.

지도자 훈련에는 두 가지 영역이 포함된다. 내용과 방법론이다. 창의적인 그리스도인 지도자가 갖추어야 할 자질 목록에는 기본적인 성경 지식과 사역의 교리적 확산에 대한 개인적 이해 등이 포함되어야 한다. 맡겨진 일을 잘하기 위한 기술들도 그가 배울 수 있게 전수되어야 한다.¹⁶⁶⁾ 이와 같이 교회성장을 위해서는 평신도 지도자들을 개발하고 훈련시켜야 하며 성령의 은사를 발견하고 개발하여 잘 활용하도록 해야 한

162) 정석현, 교회성장과 평신도의 역할, 224.

163) Elmer L. Towns, 성장하는 교회는 무엇이 다른가?, 90.

164) Howard Hendricks, 리더십이 자라는 창의력 혁명, 334.

165) 멘토링이란 개인의 삶에 대한 조언자, 격려자, 점검자 겸 리더가 되어 누군가를 개인적으로 도와주는 것을 말한다.

166) Howard Hendricks, 리더십이 자라는 창의력 혁명, 333.

다.

다. 제자훈련

교회성장의 원리에서는 평신도의 제자훈련은 강조되고 있다. 평신도들은 실제적이고 지속적이며 개인적인 제자훈련을 통해 교회성장에 중요한 역할을 담당할 수 있는 것이다. 평신도들은 제자훈련을 통해서 미래에 대한 열정과 비전을 가진 그리스도를 닮은 특성을 갖춘 사람이 되어야 한다. 경제발전과 환경문제 면에 있어서도 이 땅 위의 청지기 역할을 잘 감당해 나가야 한다.¹⁶⁷⁾

평신도 제자훈련 중 교회성장과 관련하여 가장 중요하게 다루어져야 할 부분은 전도자 훈련이다. 평신도 모두가 전도의 사명을 받은 자이나 전도의 기능을 다 발휘하고 있지는 않다. 그들이 전도자의 사명을 다하기 위하여 많은 교육과 훈련이 필요하다. 전도자 훈련을 할 때에는 전도자의 신령한 은사를 받은 사람을 발굴하여 개발시켜야 한다. 또한 평신도로 하여금 전도자의 사명의식과 전도의 원리에 대한 확실한 이해를 위한 훈련이 필요하다. 전도훈련은 기간을 정하여 보다 더 효과적으로 교육과 실습이 이루어져야 한다.¹⁶⁸⁾

목회를 분담하고자 할 때에는 훈련 없이는 불가능하다. 여러 단계의 훈련이 요구된다. 첫째, 평신도들은 그들 자신이 사역자이며 교회에 어떤 공헌을 할 수 있음을 먼저 알아야 한다. 둘째, 평신도들은 스스로 그들의 특별한 은사를 발견하고, 자신에게 맞는 제자훈련을 통해서 그 은사를 개발하여야 한다. 혹 실패하게 되었을 지라도 계속적인 제자훈련을 통해 바로잡아 나갈 수 있어야 한다. 셋째, 목회의 은사가 있는 사람들은 그들의 노력이 배가될 수 있도록 다른 사람들을 모집하여 도제로 훈련시키는 일을 해야 한다.¹⁶⁹⁾

교인은 잘 훈련된 군사와 같다. 신앙으로 잘 훈련받아서 습관이 되고 생활화되어 있어야 어떤 위기가 닥쳐와도 신앙으로 이겨낼 수 있다. 따라서 훈련은 그리스도인의 삶에서 대단히 중요한 부분을 차지한다. 교회에서의 훈련은 그리스도인의 삶을 습관화하는 것이며, 그리스도와 일체 된 삶을 살게 하는 과정이다.¹⁷⁰⁾ 이러한 과정을 통해

167) Ran Baehme, 21세기 지도자, 48-51.

168) 정석현, 교회성장과 평신도의 역할, 277.

169) Bill Hull, 모든 신자를 제자로 삼는 교회, 60.

서 교회를 성장시킬 수 있는 것이다.

3. 교회성장을 위한 교회의 구조

가. 리더십 공유 목회구조

본 논문 중 제 4장 제 1절에서 이미 리더십의 기능에 대해 논한 바 있다. 리더십의 기능 중에 집단 통합 및 발전 유도 기능은 조직 내부의 제 욕구를 충족시키고, 그들 사이의 갈등을 조정 해소하며 조직원들의 일체감, 연대감, 협동 의식을 고취시키고 조직의 통합과 발전을 조장시키는 기능을 수행하는 것을 말한다고 했다. 그런데 이 리더십의 기능은 교회성장을 위한 교회의 구조를 어떻게 만들어야 하는가를 제시해주고 있다. 곧, 목회자를 비롯하여 모든 구성원들이 리더십을 공유함으로써 교회를 성장시킬 수 있다는 것을 말하고 있다. 리더십을 공유하는 목회구조의 특징을 살펴보자.

첫째, 리더십을 공유하는 목회구조는 흡수 통합적인 목회구조를 말한다. 흡수통합이란 조직이 그의 안전성을 유지하고 그의 적대요인을 약화 또는 제거하기 위하여 그의 정책결정구조 안으로 외부의 새로운 요인을 끌어들이는 과정을 말한다. 이러한 흡수통합을 통하여 조직은 외부적 환경 속에서 안정을 얻을 수 있다. 예를 들어 조직에 적대 요인이 되는 외부인물을 조직 내에 흡수시킴으로써 적대요인을 호의적 요인으로 변화 내지 통합시키는 것이다.¹⁷⁰⁾

둘째, 리더십을 공유하는 목회구조는 후견책을 강조한다. 리더십이 있는 자는 부하직원의 채용, 승진, 전보, 징계 등에 대하여 영향력을 가지고 있으며 자기에게 호감을 가진 자를 추천하고 옹호한다. 뿐만 아니라 지연, 학연, 혈연 등을 감안하여 등용하고 밀어줌으로써 후견인적인 역할을 한다.¹⁷¹⁾ 목회자와 모든 구성원들이 서로의 후견책이 되어 리더십을 공유해 나가야만 교회를 성장시킬 수 있는 것이다.

셋째, 리더십을 공유하는 목회구조는 동기를 부여함으로써 이루어질 수 있다. 인간의 모든 행동은 동기 부여를 받고 있다. 동기 부여에는 높은 수입과 안정, 사회적 지위와 인정, 업무에 대한 흥미, 발전과 승진, 활동의 가치성과 참여의식, 의사발표의

170) 이성희, 미래목회 대예언, 278.

171) 김정기, 교회행정신론-인간경영·관리를 중심으로 (서울: 성광문화사, 1996), 376.

172) Ibid., 376.

자유, 공정한 감독 등이 포함된다.173)

넷째, 리더십을 공유하는 목회구조는 참여확대를 통해서 이루어질 수 있다. 참여 확대란 지도자가 의사결정과정에서 부하들을 동참시키는 것을 말한다. 민주적 리더십에서는 이것은 핵심요인이다. 참여방법으로는 개별협약과 집단토론 그리고 위원회에의 참가 등이 있다.174)

다섯째, 리더십을 공유하는 목회구조는 열린 당회를 가지고 있다. 당회가 교인들에게 얼마나 정당하게 민주적으로 진행되고 안건이 처리되는가를 보여주어서 신뢰하고 결정에 따를 수 있도록 하는 일이 필요하다.

이와 같이 교회성장을 위해서 목회자들은 교회가 지원하는 여러 활동과 조직들을 통해 교회의 지도자들과 의미 있는 교제를 자주 가질 수 있도록 제도화하고 교회 행정적 요소들을 발전시켜 나가야 한다. 보다 적극적이고 활발하게 교회 지도자와 평신도들을 교회 전반적 사역 속에 참여시킴으로서, 교인들로 하여금 그들이 참여하는 사역이 중요한 것이며, 자신들이 교회 사역을 위한 주요 계획과 진행과 결과의 한 부분이라는 생각을 갖게 하여야 할 것이다.

유기체적인 성격을 가진 교회가 성장하기 위한 리더십 공유의 목회구조를 이루기 위해서는 다음과 같은 세 가지의 원칙이 필요하다. 그것은 전체성, 공동 상승 효과, 유질 동상의 원리이다. 첫째, 전체성 원리는 조직 이론의 기초를 이루고 있다. 전체성 원리가 말하는 것은 부분들이 확연히 다른 모습을 띠고 있는 것 같이 보이더라도 하나로 합쳐질 때 살아 있는 유기체적 성격을 갖는다는 것이다. 지도자들은 단순히 개개인의 교인들보다는 교회 전체를 볼 줄 알아야 한다. 지도자는 조직원들이 해야 할 것을 말로 하기보다는 그들이 자기들의 사명을 감당 할 수 있도록 도와야 한다.

둘째, 지도자들이 유념해야 할 것은 공동 상승효과 원리이다. 이는 구성원들이 조화롭게 일할 때 더 효과적이라는 원리이다. 교회는 구성원들이 혼자 있을 때 보다 함께 동역할 때 더 많은 일을 성취하고 생명력이 넘치게 되며, 이러한 이유로 역사적으로 볼 때도 사회적으로 막대한 영향을 미쳐왔다.

셋째, 목회자와 교회는 유질 동상의 원리에 따라 서로 연합하고 힘을 합해야 한

173) Ibid., 376.

174) Ibid.

다. 목회자와 교회는 신앙적인 목표, 비전, 스타일면에서도 공통점이 있어야 한다. 영적 지도자는 대표자로서 상징적인 의미를 가지고 있을 뿐만 아니라 성도들이 한마음을 가지고 동역 하는 분위기를 만들어 주는 역할을 하는 것이 필요하다.¹⁷⁵⁾

나. 리더십을 나누는 목회구조

미래 사회는 여러 가지 이유에서 독자적 행보를 용납하지 않는다. 그러므로 교회를 성장시키기 위해서는 철저하게 연합되어 팀을 이루어야 효율적이고 발전적인 목회를 해야 한다. 우선 미래 사회는 다양화 사회이기 때문에 목회도 다양화 목회가 되어야 한다. 그런데 다양화 목회는 목회자 홀로의 목회가 아니라 네트워크 목회를 통하여 가능하다. 미래의 팽창하는 지식과 정보는 개인의 능력만으로는 소유하기 어렵다. 그러므로 지식의 발달에 순응하기 위해서는 개인의 능력만이 아니라 타인의 능력까지를 자신의 것으로 만들 수 있는 상호 의존과 상호 활용의 지식을 가져야 한다.¹⁷⁶⁾

평신도는 목회자와는 달리 적절한 훈련과 기회가 주어진다면 목회에 기여할 수 있는 시간과 에너지와 돈을 아낌없이 투자할 수 있는 교회의 잠재적 자원이다. 목회자는 교회에 영향을 많이 주지만 언제나 유동적이며 안정적이지 못하다. 지금까지의 성직자 중심의 편중된 교회구조는 평신도 중심의 분산된 교회구조로 조정되어야 한다.¹⁷⁷⁾ 한 개인이 아무리 뛰어난 능력을 가졌다 하더라도 팀은 그 보다 항상 더 많은 것을 성취한다. 목사 혹은 지도자 혼자서 할 수 있는 일의 양은 제한되어 있다. 지도력의 위치에 있는 사람은 매우 많은 일들을 처리해야만 한다. 지도자의 개인적인 능력이 항상 책임영역에 못 미친다. 능력과 책임사이에는 항상 간격이 있다. 이 간격은 업무위임을 통해서만 메꿀 수 있다.¹⁷⁸⁾

리더십을 나누는 목회구조는 업무 위임의 필요성을 인정하는 것이다. 지도와 성장에 관하여 심리학자 헨리 브란트 박사는 다음과 같이 말한다.

당신의 지도력 위치가 성장에의 요구와 직면할 것을 요구한다. 성

175) R. Paul Stevens and Phil Collins, 평신도를 세우는 목회자, 40-42.

176) 이성희, 미래목회 대예언, 330.

177) Ibid., 234.

178) Carl George and Bob Rogan, 리더쉽과 교회성장, 송용조 역 (서울: 서울성경학교출판부, 1990), 144.

장은 변화와 업무 분담을 필요로 한다. 이 원리를 무시한다면 당신의 개인 능력과 교회의 사역 능력 모두가 위협받을 것이다.¹⁷⁹⁾

리더십을 나누는 목회구조는 업무위임에 대하여 바른 동기를 가질 때에 비로소 이루어질 수 있다. 위임의 주목적은 하기 싫은 일을 제거하는 것이 아니라 지체 개발이다. 제자 삼는 사역의 가장 강력한 도구인 적절한 위임은 일의 성취를 가져올 뿐만 아니라 지체들이 과정에 맞게 성장할 수 있도록 만든다.¹⁸⁰⁾ 리더십을 나누는 올바른 목회구조는 위임할 수 있는 일과 위임할 수 없는 일을 정확하게 결정하는 것이다. 일상적인 대부분의 업무와 우선 순위가 낮은 항목들을 위임함으로써, 효과적인 목회를 이룰 수가 있다. 리더십을 나누기 위해서는 지속적인 지원, 격려 그리고 훈련을 제공하는 목회구조가 되어야 한다. 훌륭한 감독자는 평균적인 사람이 보다 탁월한 업무를 수행할 수 있게 하는 사람이다. 사람들이 올바른 일을 행할 수 있도록 하고, 그들의 독특한 장점과 유용성을 확신시켜 주어야 한다. 그러한 행동들을 강화함으로써 사람들이 지속적으로 봉사할 수 있는 힘을 얻게 된다.¹⁸¹⁾

다. 리더십을 발전시키는 목회구조

리더십을 발전시키는 목회구조는 전문적인 사회봉사를 통해 이루어질 수 있다. 사회봉사를 중심으로 교회 구조를 전환하면, 특징적이며 효과적인 사회봉사가 가능하다. 나아가 아마추어의 수준이 아니라 프로의 수준으로 봉사하기 위해서는 스타일이나 기술, 전략과 제도, 절차나 구조가 바뀌어야 한다. 또한 그 중에서도 특히 구성원이 중요하다.¹⁸²⁾ 리더십을 발전시키는 목회구조는 민주적이어야 한다. 어느 집단이나 개인의 힘에 의해 교회 전체가 좌우되지 않도록 해야 한다. 리더십을 발전시키는 목회구조는 당회보다는 부서나 자치기관 중심으로 목회가 이루어져야 한다. 중앙집권적 목회구조보다는 분권적 지방화 사고구조를 갖게 하여 교인들 스스로 리더십을 함께 공유케 한다.¹⁸³⁾

중앙 커뮤니티 교회의 변화는 지시가 아닌 희망에서 나온다. 교회 조직에 변화를

179) Ibid., 149.

180) Ibid., 150.

181) Ibid., 159.

182) 이성희, 미래목회 대예언, 300.

183) Ibid., 300.

주려고 할 때, 교회의 구조를 바꾸자는 것이 아니다. 커튼은 그 대신에 비전을 확장시킴으로 조직을 바꾸라고 끊임없이 언급한다. 그는 교회의 기본적인 성격을 바꾸는 것에 대해 언급하지 않고 단지 교회의 비전을 변화시키고 교회의 사역을 확장시키는 것에 대해서만 언급한다.¹⁸⁴⁾ 곧 리더십을 발전시키는 목회구조는 비전을 확장시킴으로써 이루어질 수 있다는 것을 알 수 있다. 구체적인 한 예로, 제이 침례교회는 교회 직원이나 목회자들이 제외된 '평신도 위원회'를 구성하여 이를 기반으로 움직이고 있다. 이 집단들을 '두뇌 집단'이라고 부른다. 이 교회는 약 여덟 개 정도의 두뇌집단을 가지고 있는데, 이들은 교회 일의 해결책들을 제안한다.¹⁸⁵⁾ 이와 같이 리더십을 발전시키는 목회구조는 자립적이며 자발적인 평신도 지도자들의 참여가 중요하다.

제 3 절 리더십을 통한 교회성장의 목회

1. 리더십 향상을 위한 목회

클라이드 라이드(Clyde Reid)는 목회심리학(Pastoral Psychology)이라는 글에서 섬기는 지도자로서 목사의 역할에 관해 다음과 같이 구체적으로 밝혔다.

목회자의 임무는 교인들을 성숙한 사람으로 자립시키려는 노력을 경주하고 그들 역시 사역자로서 역할 할 수 있음을 발견하게 하는 것이라 정의될 수 있다. 오늘날 우리가 보는 목회자는 모든 사역의 중심에 서고 교인들 위에 군림하는 절대 군주적인 모습으로는 우리에게 다가올 수 없다. 현대 목회자는 종으로서 교인들로 하여금 각각 봉사의 일을 하도록 배급하는 사람으로서 존재 근거를 삼아야 한다. 이것이 도전을 주고, 또 새롭게 요구되는 목회 개념이다.¹⁸⁶⁾

이런 내용에 따라 리더십 향상을 위한 목회는 우선 심방목회보다는 교육목회가 더 강점을 가진다. 교육목회를 통하여 비로소 교인들을 구비된 그리스도인, 온전한 양으로 양육할 수 있다. 교육목회는 가장 힘든 목회 스타일이지만 목회자 자신에게 가

184) Elmer L. Towns, 성장하는 교회는 무엇이 다른가?, 137.

185) Ibid., 152.

186) Paul Cedar, 섬기는 지도자, 김성웅 역 (서울: 도서출판 햇불, 1992), 70.

장 유익하며 보람을 느낄 수 있게 하는 목회이다. 교육목회는 교인 양육의 결과보다 과정에 관심을 두는 목회이므로 가장 진솔한 목회이며, 유동적인 미래 교인들에게 교인의 정체성을 가지게 하는 목회이다. 그리고 교육목회는 미래 사회의 변동과 목회자의 목회관을 가장 쉽게 교인들에게 전달할 수 있으므로 목회자를 이해할 수 있게 한다.¹⁸⁷⁾

둘째, 리더십 향상을 위한 목회는 소그룹 목회이다. 소그룹 목회는 친밀한 교제가 가능하고, 질문이 가능해서 말씀 실현에 도움을 주며, 개개인에게 관심을 쏟는 것이 가능하고, 상호 격려와 후원으로 교인간 신앙의 성장에 도움을 줄 뿐 아니라, 정착 및 성장이 훨씬 빠르고, 목회자의 목회 지침대로 양육이 가능하다는 특징을 가지고 있다.¹⁸⁸⁾ 그러한 특징을 가지고 있는 소그룹을 통해서 교인들을 훈련시킴으로, 리더십을 향상시키고, 또한 미래 사회의 급진적인 변화에 잘 대응케 함으로써 지속적인 교회성장을 이룰 수 있는 것이다.

셋째, 리더십 향상을 위한 목회는 영성 목회이다. 미래 교회가 쇠퇴할 것이라는 향간의 우려는 교회가 영성을 상실할 것이라는 전제 때문이다. 지금까지의 훈련이 문자 그대로 트레이닝(training)이었다면 새로운 영성훈련은 러닝(learning)이 되어야 한다. 참가자 학습으로 그 패턴을 전환하여 교인들이 자율적으로 훈련에 참여할 수 있도록 동기를 부여하고 훈련의 결과가 다양한 잠재력을 극대화할 수 있는 것이 되어야 한다.¹⁸⁹⁾

2. 리더십을 통한 교회성장의 전략

대부분의 성장하는 교회에서 효력을 발휘하던 전략의 하나는 계획적으로 목회자 부재 기간을 가지는 것이다. 예를 들어, 연구를 위한 휴가든지, 자매 목회에의 참여든지, 회중과 목회자가 보기에 가치 있게 여겨지는 어떤 이유로 부재 기간을 두었다.¹⁹⁰⁾ 우리는 여기에서 목회자의 부재가 교회를 성장시키는 리더십 향상을 가져온다는 것을

187) 이성희, 미래목회 대예언, 117.

188) Ibid., 130.

189) Ibid., 273.

190) George Barna, 교인에게 친숙한 교회, 164.

알 수 있다. 왜냐하면 목회자가 부재하는 동안에도 교회 지도자들과 평신도들은 그들의 교회를 위해서 효과적이고 지속적인 사역을 위해 노력할 것이기 때문이다.

새로운 목회 프로그램을 주입하기 전에 항상 교회적으로 시험을 해야 한다.¹⁹¹⁾ 일정 기간을 정하거나 특정한 어느 한 부서를 임의적으로 선택하여 새 프로그램을 시행하고, 결과에 따라 확대시키거나 축소시킴으로 교회의 성장을 꾀할 수 있는 것이다. 이 때 담당하는 부서의 리더는 책임감을 가지고 리더십을 발휘하여 교회에 유익을 끼칠 수 있는 것이다. 목회자는 방향을 잡아주고 지도자들을 훈련하며 스스로 제자의 본이 되는 일에 힘쓰는 것이 교회를 성장시키는 전략 중 하나이다.¹⁹²⁾ 평신도가 할 수 있는 사역은 목사가 절대적으로 필요한 경우가 아니면 하지 않음으로 리더십을 향상시키고 그러한 리더들을 통해서 교회를 성장시킬 수 있는 것이다.

리더십을 통한 교회성장의 전략은 곧 속전속결의 전략이다. 교회를 성장시키기 위해서는 목회자와 평신도 모두가 어떤 한 목표를 세우고, 가급적 단시일 내에 이룩해야 한다. 또한 다른 교회의 도움을 거절하고 스스로 자립하겠다는 결연한 의지를 가져야 한다. 자립의지가 강할수록 성장의 가능성이 커진다. 성장의 고삐를 늦추지 않는 것이 남다른 성장의 비결이다.¹⁹³⁾ 자만심이나 안일함은 리더십을 저해하는 요인으로 교회의 성장을 저해한다.

리더십을 통한 교회성장의 또 다른 전략으로는 지역과 전도대상자를 치밀하게 조사하는 것이다. 목회 지역에 대한 철저한 연구와 조사는 아무리 강조해도 지나치지 않는다. 목회 대상지역을 이해하기 위해서는 각종 공공기관을 통해 통계자료를 수집하고, 문화적 영적 상태를 파악해야 한다. 이른바 영적 도해(spiritual mapping)를 해야 하는 것이다. 그 후에 전도대상자를 결정하고 그에 적합한 전도전략을 개발해야 한다.¹⁹⁴⁾ 제자훈련 등을 통한 리더의 양성은 전도의 은사를 가진 평신도들을 훈련시킴으로써 이 전략에 적절하게 활용할 수 있을 것이다.

3. 리더십을 향상시키는 목회 프로그램

191) Elmer L. Towns, 성장하는 교회는 무엇이 다른가?, 176.

192) Harold J. Westing, 개성있는 교회가 성장한다, 오진탁 역 (서울: 도서출판 디모데, 1996), 348.

193) 명성훈, 장년출석 300명 돌파의 원리와 전략II, 20.

194) Ibid., 39.

가. 교회조직의 리더십 활성화

교회조직의 리더십 활성화를 위해 먼저 주지해야 할 사항은 조직보다는 사역을 우선 순위에 두어야 한다는 것이다. 만약에 기구 조직표나 조직 절차가 사역을 방해한다면, 그 장애를 충분히 극복해 나가야 한다. 또한 그 조직을 운영하는 사람들의 자질을 살펴야 할 것이다.

교회조직 가운데에서 리더십을 향상시키는 프로그램의 실례를 몇 가지 들면 다음과 같다. 첫째, 구역 조직의 활성화이다. 한국 교회가 성장함에 있어서 중요한 역할은 구역 활동에 의해서이다. 목회자들의 실태 조사에 의하면 구역 활동이 평신도 활동에 큰 성과를 가져오고 있다는 응답이 63퍼센트 이상이라는 것은 교회성장 및 평신도 활동에 미치는 영향이 크다는 것을 보여준다. 목회적인 돌봄은 구역 활동에 의하여 분담될 때 보다 더 큰 성과가 있을 것이다. 평신도의 기동화는 교회성장의 큰 작용을 할 수 있는 만큼 구역 활동을 강화한다는 것은 교회성장에 있어서 당연한 일이다. 구역 활동에 보다 더 효과적인 기능을 주기 위해서 적합한 조직이 필요하다. 이는 구역을 조직하는 것과 구역책임자 선정을 말한다.¹⁹⁵⁾

둘째, 평신도를 중심으로 한 조직을 개발하고 활성화시키는 것이다. 제이 침례교회의 두뇌그룹은 목회자를 제외한 12-15명 정도의 사람들로 구성되어 있는데 그들은 주차문제와 주차장의 확보, 그리고 최근 교회에 출석하는 교인들의 수용문제들에 대해 실제적인 해결책과 대안들을 제안하고 있다.¹⁹⁶⁾

셋째, 평신도들의 참여를 가능하게 하는 당회로 갱신하여야 한다. 예를 들어, 당회원들이 가운데 앉고 교회 각 기관과 부서의 대표자들을 초청하여 당회원들의 둘레에 앉게 하여 당회의 운영과정을 보게 하고, 가능하면 언권을 주어 그들의 의사를 수렴하면 함께 리더십을 공유할 수 있다. 그러나 결정은 당회의 몫으로 남겨 놓아야 한다.¹⁹⁷⁾

나. 리더십을 키우는 교회교육

리더십 발휘는 교회교육에도 반드시 나타나야 한다. 한국 교회 주일학교가 점차

195) 정석현, 교회성장과 평신도의 역할, 239-240.

196) Elmer L. Towns, 성장하는 교회는 무엇이 다른가?, 152.

197) 이성희, 미래목회 대예언, 31.

새로운 방향으로 성장하고 있는 것은 사실이지만 정석현은 몇 가지 문제점을 지적한다. 첫째로, 교사 양성의 문제이다. 주일학교의 부흥의 첫 요건은 교사들의 자질에 달려 있다. 둘째는 교재에 대한 문제이다. 현재 교단마다 주일학교 교재 연구에 열중하고 있으며 대부분 계단 공과가 출판되고 있지만 장년부는 아직도 단일교재를 쓰고 있다. 셋째는 교육시설의 문제이다. 넷째는 성인 주일학교 문제이다. 이 문제는 한국에서 뿐 아니라 미국에서도 역시 문제시하고 있다. 한국 교회의 질적 또는 양적 성장의 중요한 요인 가운데 하나가 성인 곧 평신도들의 성경공부에 대한 열성을 재흥시키는 일이다. 주일학교는 평신도들의 성경지식과 신앙인격과 교회를 위한 봉사정신을 아울러 훈련시키는 교육기관이다. 교회 평신도들이 성경을 체계 있게 배울 수 있는 기관은 교회 안에 주일학교 밖에 없다. 그러므로 평신도가 하나님의 마음을 체계 있게 배우고 건전한 신앙지식과 인격을 쌓기 위하여 주일학교에 참여하여야 한다.¹⁹⁸⁾ 이를 통해 평신도 리더십을 개발하고 훈련시키는 교육의 장을 만들어 나가야 한다.

제이 침례교회는 유치원에서 시작하여 12등급으로 구성된 크리스찬 스쿨(Christian School)을 가지고 있다. 그리고 여러 개의 국제적인 교회학교 반도 볼 수 있다. 주일 오전 예배 때는 스페인어로 동시 통역을 하기도 한다. 또한 이 교회는 사람들을 하나님의 말씀으로 세우기 위해서 고안된 26주간의 기본적인 제자 훈련과정을 가지고 있다. 이 교회는 전도를 위한 부흥회를 하지 않고 전도 지도자들은 교회학교를 통해 사람들을 양육하도록 책임지고 있다.¹⁹⁹⁾

리더십을 키우는 교회교육의 한 방안으로는 소그룹을 중심으로 하여 모든 사역이 이루어지는 것이다. 소그룹사역에서 소그룹은 단순히 성경공부 모임을 넘어서는 친밀한 가족관계를 이루고 일상의 삶 속에서 말씀을 철저히 적용하는 데 존립 목적을 둔다. 또 삶 속에서 경험한 자신의 간증을 함께 나누고 좀 더 효과적으로 서로를 돌보는 사역을 감당하도록 서로 용기를 북돋워주고 권면하는 한편, 복음 전도의 기회가 될 수 있는 봉사를 적극 권장한다.²⁰⁰⁾

다. 셀교회

198) 정석현, 교회성장과 평신도의 역할, 231.

199) Elmer L. Towns, 성장하는 교회는 무엇이 다른가?, 154.

200) 이성희, 미래목회 대예언, 129.

셀 목회를 가장 실제적인 신학적 근거로 이론을 제시한 사람은 랄프 네이버이다. 랄프 네이버는 수년간 싱가포르에 살면서 로렌스 콩(Lawrence Khong)과 더불어 '셀 교회'라는 위대한 실험을 시작하였다.²⁰¹⁾ 셀교회는 복음적인 소그룹을 사역의 핵심으로 두고 있는 교회를 뜻하는데 하나 하나의 셀이 모여서 한 사람의 몸을 이루는 것처럼 셀 모임들이 모여서 그리스도의 몸인 교회를 만드는 것이다. 셀 교회는 교회생활을 위한 더 큰 구조를 생각한 것이다. 한 명의 공동의 리더와 팀 아래에 서로 연결되는 셀그룹들로 구성된 모임이 기준이다. 셀 교회는 그리스도의 주재권 아래 기능하는 모든 개개의 지체들을 훈련시키는 일에 관심을 갖는다.²⁰²⁾

셀 교회 운동이란 결국 초대 교회의 전통을 회복하고 계승, 발전시키는 운동이다. 초대 교회는 집집을 다니며 모이는 작은 친밀한 공동체로 매일 교제를 나누며 떡을 떼고 서로 사랑하고 세워주며 훈련시키고 섬기고 기도하며 성령의 은사를 나누는 교회였다. 셀 교회의 장점은 성도들이 서로 삶을 나누면서 구체적인 교제와 도움을 줄 수 있다는 것이다.²⁰³⁾

셀 교회를 요약하는 'C'로 시작하는 세 가지 단어가 있다. '셀'(Cell), '회중'(Congregation) 그리고 '축제 예배'(Celebration)이다.²⁰⁴⁾ 셀은 예배를 드리고, 하나님을 경험하고, 서로 섬기고 또한 지역 사회를 섬기며 복음을 전하는 등의 목적을 위해서 조직된, 소그룹 안에 있는 그리스도인의 몸의 유기체이다. 회중이란 셀의 사역과 성장을 관리하기 위해 지역 또는 동질의 그룹들을 하나의 조직으로 묶은 것이다. 축제 예배는 하나님을 경험하고 예배 드리기 위한, 모든 교인들의 모임이다. 그 외에도 훈련 사역이라는 단어가 있는데 이것은 교회가 목적을 달성하기 위해 필요로 하는 물리적 영적 자원들과 함께 지식, 관계, 섬김과 사역기술 등을 관리하는 것을 의미한다.²⁰⁵⁾

셀 교회에는 주일학교가 없으며 훈련의 시간, 심방의 밤, 주중 기도예배 또는 여느 교회들의 달력을 장식하고 있는 여러 형식적인 예배들 중 어떤 것도 갖고 있지 않다. 대신에 각각의 셀은 진정한 공동체, 즉 그리스도인들을 위한 '확대 가족 단위'가

201) Lawrence Khong, 신사도적 셀교회, 9.

202) Ralph W. Neighbour, 셀교회 지침서, 정진우 역 (서울: 도서출판 NCD, 2000), 306.

203) Lawrence Khong, 신사도적 셀교회, 13.

204) Ralph W. Neighbour, 셀교회 지침서, 297.

205) David Finnell, 셀교회 평신도 지침서, 박영철 역 (서울: 도서출판 NCD, 2000), 28-33.

된다.206)

셀교회의 신앙생활은 교인들이 가정에서 모이는 셀을 중심으로 이루어진다. 여러 개의 셀들이 모여 하나의 회중을 구성하게 된다. 회중의 역할은 교회마다 다양하다. 어떤 교회에서는 교회로 하여금 셀의 사역과 성장을 도울 수 있도록 셀을 모아 지역(zone)과 구역(district)으로 조직한다. 또 다른 교회에서의 셀들은 여러 개의 위성 회중들로 조직되어 함께 예배 드리고, 사역 훈련을 받으며, 매주 함께 섬기는 일을 한다. 회중은 하나님께 축제 예배를 드리기 위해 규칙적으로 함께 모인다. 교회의 훈련 사역은 교회 생활의 모든 부분을 포함한다. 교회는 교인들을 제자화하며 그 목적을 이루기 위해 필요한 조직 구조를 제공한다.207)

리더십을 향상시키는 셀 교회는 모든 사람을 사역자로 보고 있다. 또한 성공하는 셀 교회들은 훈련받기 전의 활동과 지속적인 훈련을 통해 성공적으로 리더들을 준비시킨다. 셀 교회들은 셀 리더가 될 사람들에게 요구하는 사항들을 분명히 정의해 둔다. 예를 들면, 구원의 확신, 세례, 셀출석 인원, 셀 훈련과정 수료 등인데 그렇게 함으로써 리더십을 향상시키고 있다. 셀 교회 구조의 필수적인 조건들로는 첫째, 배움은 셀 안에서 경험을 통해 일어난다는 것이다. 둘째, 리더는 셀을 통해 선택하고 준비한다는 것이다. 셋째, 모든 회원은 셀을 통해 지도자로 성장한다는 것이다. 넷째, 셀은 '공동체 복음 전도'를 통해 지역 사회로 침투한다는 것이다. 다섯째, 셀은 성령의 은사를 통해서 하나의 몸을 경험한다는 것이다. 여섯째, 교회의 모든 기능은 셀 안에서 통합한다는 것이다.208)

라. 가정사역

자칫 변질되기 쉬운 미래 사회의 가정이 본래 모습을 되찾게 하는 것은 미래 교회에 주어진 중요한 사명이다. 또한 미래 교회는 성직자 중심의 교회가 아니라 평신도 중심의 교회로 전환하기 위해, 평신도를 교회의 중심세력으로 끌어올려 오피니언 리더(opinion leader)로 만드는 작업을 해야 한다. 이 과정에서 미래 목회는 소그룹 영성을 개발해야 하는데 많은 부분들이 가정 사역에 집중되어 있다.

206) Ralph W. Neighbour, 셀교회 지침서, 299.

207) David Finnell, 셀교회 평신도 지침서, 26.

208) Lawrence Khong, 신사도적 셀교회, 90.

이성희는 그의 교회에서 소그룹을 통한 가정사역학교를 개설하여 많은 열매를 맺고 있다. 그 내용을 보면, 신혼부부 혹은 결혼예정자들이 함께 공부하는 가정 '새가정교실', 아버지들의 '아브라함 교실', 부부간의 대화기법을 공부하는 '부부대화교실', 시어머니들이 함께 모여 공부하는 '나오미교실', '룻교실' 등이 있다.(209)

일산동안교회는 가정의 가치를 중요시하는 목회대상을 수용하기 위해 가족 중심의 예배와 교육에 집중했다. 부모와 자녀가 같은 시간대에 예배를 드릴 수 있도록 예배시간과 환경을 마련하고 저녁예배는 다양한 행사로 가족공동체를 경험하도록 하였다. 예를 들어 저녁예배후의 바비큐 파티, 전가족 수련회, 추수감사절 행사 등을 매년마다 특색 있게 준비하고 진행하였다.(210)

미국에서의 가정사역은 더욱 다양하고 활발하게 이루어지고 있는데, 켈로우웨이의 뉴 호프 커뮤니티 교회의 목회가 유명하다. 이 교회는 밤낮으로 상처받은 사람들의 필요를 돌보는 데 헌신하였다. '승리의 새 생활'은 알코올과 마약에 중독된 사람들을 위한 사역이다. 적극적인 독신자들을 위한 사역도 있으며, 혼혈 가족 사역, 별거 생존, 이혼에서의 회복, 상담사역, 특별교육사역, 또 미취학 아동들을 위한 어머니 및 성폭행 희생자들과 무절제한 식사를 하는 사람들을 위한 사역 등이 있고 다른 유사한 후원 그룹들도 있다.(211)

마. 문화사역

오늘날, 현대인들은 교파에 대해 그다지 까다롭지 않다. 그들은 교회를 선택할 때 주로 그 교회의 예배 형태나 목회 철학을 중시한다. 이러한 변화의 주요한 원인은 교회와 상관없이 다가오고 있다. 곧 교회가 문화에 영향을 주는 것보다 문화가 교회에 영향을 더 주고 있다는 증거이다.(212)

문화는 사회 구성원의 행동과 사회 체계를 형성하고 이들을 조합, 연결해서 동일한 이념 가치관을 형성하는 영향력의 본체이다. 기독교는 사회 구성원의 행동을 규정하고 사회 체계를 형성하는 힘을 가져야 하며 사회의 가치관을 형성하는 데 영향을

209) 이성희, 미래목회 대예언, 271-272.

210) 명성훈, 장년출석 300명 돌파의 원리와 전략II, 90.

211) Elmer L. Towns, 성장하는 교회는 무엇이 다른가?, 84.

212) Ibid., 203.

주어야 한다.

교회는 교회의 내용인 문화를 소유해야 하며 그 문화는 사회를 움직일 수 있는 영향력으로 변화되어야 한다. 교회는 인간의 이념과 동기를 지배하는 데 원동력이 되는 문화를 사회에 심음으로써 사회의 문화를 기독교화할 수 있다. 나아가서 기독교는 사회의 바른 문화를 창출해 나가는 원동력이 되어야 하며 전통 문화의 보존자로서의 역할을 감당해야 한다.²¹³⁾ 회중들이 문화를 타락한 것으로 보면, 회중들은 자신들을 세상으로부터 격리시키는 경향을 보이게 된다. 그러나 그리스도께서 세상에 임재해 계심으로써 문화를 바꾸실 수 있다고 보게 되면 그들은 개인적으로 복음을 가지고 사회 속으로 침투해 들어갈 수 있는 회중들이 될 것이다.²¹⁴⁾ 성경적 근거에 기초하고 교회가 걸어온 역사적 배경을 참고로 하여 오늘의 교회가 처한 문화적, 또는 사회적 정황을 고려한 것을 목회 철학으로 분석한 후에 얻어진 결과가 곧 바람직한 교회 성장의 전략이 되는 것이다.²¹⁵⁾

문화사역의 실례로, 서초교회는 지역사회와 성도들을 위한 문화사역을 감당하고 있다. 매주 화요일마다 열리고 있는 화요 문화 강좌가 그 중심적 사역이다. 이 사역은 20, 30대 성도를 중심으로 하는 기획위원회가 주관하고 있는데 이른바 신세대를 위한 문화적 관심에 초점을 맞추고 있다. 이밖에도 법률, 세무, 건강, 진학 등을 위한 상담을 위해 기독교인들로 구성된 법무사, 세무사, 교육전문가로 구성된 상담실을 운영하고 있다. 또한 플룻이나 크로마 하프 등의 악기를 배우거나 함께 산행을 할 수 있는 토요 교양 강좌도 운영하고 있다. 직장인을 위한 정오 예배인 '수요쉼터'는 찬양과 말씀이 있는 것은 여느 예배와 다를 바가 없지만 또 다른 하나, 풍성한 만찬이 준비되어 있다. 보통 12시-1시까지가 점심시간인 직장인들을 위해 12시부터 10분 동안 찬양의 시간을 갖고, 10분부터 30분까지 메시지를 전한다. 그리고 30분간 무료 점심식사가 제공된다. 젊은 직장인들에게 큰 호응을 얻고 있으며 이들로 인해 전도와 교회홍보에 상당한 효과를 보고 있다고 한다. 매월 셋째 주일에 드려지는 청년부 예배에서는 청년 문화 강좌가 이루어지고 있는데 시간관리나 자기개발, 혹은 결혼과 배우자에 대한 강의 등 청년들이 관심을 가질만한 분야를 중심으로 올바른 그리스도인으로서의 삶을

213) 이성희, 미래목회 대예언, 289-290.

214) Harold J. Westing, 개성있는 교회가 성장한다, 246.

215) 정석현, 교회성장과 평신도의 역할, 279.

제시하는 동시에 비신자들을 초청할 기회를 제공해 준다.216)

바. 나눔과 섬김의 사역

친교와 봉사는 그리스도인의 정상적인 상태로의 회복에 의한 활동이며, 교회의 각 기관과 소그룹에 참여한 평신도들의 활동이라고 하겠다. 이는 곧 그리스도의 새 계명에 의한 구속받은 선민들의 사랑의 친교와 봉사로서 하나님의 백성들의 공동체 형성에 요긴한 활동이 아닐 수 없다. 그러기에 마쿰은 “교회 성장에는 공동체의 사역에 평신도를 개입시키는 일보다 더한 것은 아무 것도 없다”217)고까지 했다.

교회는 성도 이외에도 이웃 주민, 사회, 방송, 세상 권세자들까지 관심의 폭을 넓혀서 사명을 감당하는 열린 공간이 되어야 한다. 먼저 교회가 해야 할 일이 무엇인가를 분명히 알고 교회 공동체 안에서 무엇을 해야 하는가 정의를 내린 후에 외부에 대해서도 영향력을 줄 수 있는 모임이 될 수 있다. 또한 열린 교회의 특징은 세상과 분리되지 않고 일하면서 사명을 감당해야 한다. 열린 교회는 세상에 영향을 주고받는 쌍방향적인 교류를 한다. 일방적으로 주기만 하는 세상 자선 단체와 같이 전락되는 것은 막아야 한다.218)

많은 교회들에서 교인들의 관심은 전적으로 그들 자신에게 맞춰져 있다. 성장하는 교회들에서도 물론 얼마간의 자기 중심주의가 있었다. 그러면 교회는 대개 내부로부터 생명력을 잃는다. 쇠퇴는 주로 외부 관심사보다는 내부에 초점을 맞춘 것에 기인한다. 성장하는 교회들은 하나님의 자녀가 되려면 이러한 서로 맞서는 관점이 균형을 이루어야 한다는 믿음을 견지했다.219) 실례로, 이성희가 섬기는 교회는 사회봉사를 전담하는 ‘복지법인 연동복지원’과 이 일에 종사하는 전문가인 복지사가 있다. 이는 미래 교회의 가장 중요한 과제인 사회봉사를 전담하기 위해 착안한 것이다. 지금 전문가가 수행하는 사역은 이전에 아마추어가 사회봉사 프로그램을 개발하고 수행할 때의 사역의 질과는 전혀 다르다. 새로운 구조와 전문가를 활용할 때 전혀 새로운 일을 해낼 수 있는 것이다. 현재 복지원에서는 두 곳의 어린이집, 노인정, 노인학교, 소규모

216) 명성훈, 장년출석 300명 돌파의 원리와 전략Ⅱ, 202-203.

217) 정석현, 교회성장과 평신도의 역할, 35.

218) R. Paul Stevens and Phil Collins, 평신도를 세우는 목회자, 234.

219) George Barna, 교인들에게 친숙한 교회, 116-117.

의 양로원과 야학 등을 운영한다. 교회 옆에 복지관이 건축되면 지역 주민을 위한 장례식장, 환경 미화원을 위한 세탁실과 탈의 휴게실, 청소년을 위한 농구장, 청년을 위한 북 카페, 게스트 룸, 도서실, 지방학생을 위한 장학관, 노인들을 위한 게이트볼 시설, 문화공연을 위한 소극장 등을 마련할 계획이다.²²⁰⁾

구역 봉사활동은 구역별로 하되 자기 구역에 국한할 것이 아니라 다른 구역과 서로 연락하여 협력하는 협동적 봉사도 하여야 할 것이다. 그 뿐만 아니라 교우들의 질병이나 불의의 사고나 도움이 필요할 때에 협력하고 가난한 자를 찾아 구제하는 일을 힘쓸 것이고, 이사하는 가정이나 새로 전입해 오는 가정을 살펴서 친절한 봉사를 나타낼 때 성도의 교제는 더욱 두터워질 것이고 그리스도의 몸된 교회가 하나로 결속되고 유대가 더욱 공고해짐으로 날로 성장하고 지상에 있는 교회로서의 의의를 그대로 나타내게 될 수 있을 것이다.²²¹⁾

220) 이성희, 미래목회 대예언, 300.

221) 정석현, 교회성장과 평신도의 역할, 251-252.

제 5 장

제자교회의 리더십

지금까지 21세기 목회 유형과 패러다임의 변화 그리고 리더십에 대한 이론적, 실제적 내용을 교회 성장과 관련해서 살펴보았다. 이런 연구를 근거로 본 연구자가 사역하는 제자교회의 성장과 리더십 적용을 구체적으로 제시해보고자 한다.

제 1 절 제자교회의 역사

제자교회는 1986년 당시 연세대학교 의과 대학생 사역을 하면서 연결된 대학생 15명과 함께 본 연구자의 가정에서 시작하였던 것에 그 뿌리를 두고 있다. 그 후 3-4개월 지나 대치동에 예배당 처소를 마련하여 선교단체 형태의 대학생 중심의 교회를 만들어 젊은이의 열정적 비전으로 한국 교회에 영향을 주리라는 목표로 나갔다. 그러나, 이 비전은 2년만에 접어야 했다. 선교 중심적이면서 젊은이를 중심으로 한 역동적인 교회의 꿈은 교인 구성원이 대학생이라는 한계로 온전한 교회의 모습을 이룰 수는 없었다.

1. 태동기(1988-1989년)

이러한 시련을 통하여 본 연구자는 교회론에 대한 고민 끝에, 사도행전에 있는 모범적인 교회 중의 하나인 안디옥교회처럼 시작이 좋은 교회, 오직 예수님만 높이는 교회, 좋은 일군이 많은 교회, 구제와 선교에 힘쓰는 교회를 목표로 오늘에 이르는 제자교회를 1988년 11월 5일 목동 현대 프라자 4층에서 새롭게 시작하였다. 개척에 참여한 인원이 장년 8가정과 청년 15명이었는데, 예배당은 120여 평이었다. 이때에 교회

의 방향성을 전통적 목회와 평신도 양육의 제자훈련을 접목시키는데 두었다. 이 둘의 조화를 위하여 목회의 전통적인 기도와 전도에 적극성을 띠었고, 제자훈련을 위하여 개척 초기 적은 인원으로 인한 경제적인 부담에도 불구하고 넓은 공간을 확보하였다. 당시 목동은 개발 초기로 보수적 성향이 많았고, 안정된 가구도 많지는 않았다. 이러한 환경 속에서도 전통과 훈련을 중심으로 한 목회는 뜻밖의 결과를 낳았다. 개척 1년 만에 장년 160명, 주일학교 149명으로 개척 교회의 모습을 완전히 벗어 버렸다.

2. 성장기(1990-1994년)

이런 성장은 그 후 1년에도 장년 305명, 주일학교 306명으로 부흥을 가져오게 하였다. 이후로 매년 115퍼센트의 성장률을 보이면서 꾸준히 성장하여 만 6년만에 1994년 장년 550명, 주일학교 505명이 되는 중견교회가 되었다. 교회가 이렇게 급성장하자 120여 평의 공간은 턱없이 부족하게 되었다. 장년 예배는 4부로, 주일학교는 건물 지하를 새롭게 대여하여 분산시켰으나, 수적 증가로 인하여 새로운 교회 부지를 찾게 하였다. 더불어 목동 지역이 날로 개발되어 새로운 주거 지역으로 변모해 가고 있어 이에 따른 교회의 변화도 요청케 하였다. 이러한 성장에도 변하지 않는 것은 매일 끊이지 않는 철야 기도와 주중 내내 계속되는 제자 훈련이었다. 훈련을 통해 교인들은 체계적인 신앙 생활을 하게 되었고, 날마다 이어지는 기도로 초대 교회가 지녔던 성령의 역동성이 넘치는 교회의 모습을 지니게 되었으며 이것을 지역 문화에 호소하는 일에 열심을 내었다. 주보를 비롯하여 전도지, 현수막 등의 교회 밖으로 나가는 모든 인쇄물에 온 정성을 쏟아 일반인들이 눈여겨보는 교회로 인식시켜 나갔다.

3. 성전 건축기(1995-1998년 2월)

이미 포화된 건물이었기에 교인 모두도 성전을 이전해야 하는 필요성을 느꼈다. 성전부지 계약을 위한 1994년 11월 27일부터 12월 7일까지 연속 24시간 릴레이 금식기도 끝에 현재의 위치에 426평의 땅을 매입하게 되었다. 이를 계기로 새 성전 건축에 온 힘을 쏟기 시작하였다. 어느 교회에서 있듯이 건축이 1995년 12월 29일에 시작

되자 일부 교인들이 떠나기 시작하였다. 그럼에도 불구하고, 3년에 걸친 건축 기간에 약간의 성장을 보여 새 성전에 입당하기 전에 장년 550명 주일학교 527명이었다. 교회 건축은 연건평 1900여 평으로 8층으로 지어졌다. 4층까지는 고전적으로 5층부터 8층까지는 현대적 풍으로 고전과 현대가 어우러지게 하였다. 이는 “천국의 서기관마다 마치 새 것과 옛것을 그 곳간에서 내어오는 집주인과 같으니라”(마 13:52)는 말씀에 근거를 두고 있다. 즉, 개척 때부터 전통과 새로움의 조화를 이루는 교회의 방향성을 건물에 그대로 반영하였던 것이다.

4. 10년을 향한 비전 1기(1998년 3월-현재)

가. 교회 비전 재선언

1998년 3월 1일 새 성전에서 첫 예배를 드렸다. 이를 시점으로 제자교회는 ‘청소년에게 꿈을!’, ‘지역사회에 문화를!’이라는 기치를 들고 열린 교회를 주창하며 새로운 10년을 향한 비전 1기를 선언하였다. ‘우리는 위대한 사명에 위대한 헌신을 하므로 위대한 교회로 성장하게 될 것을 믿는다’(We believe that we will build a great church through the great ministry of servanthood based on God's great call)는 선언문을 선포하였다. 목회 방향성도 좀 더 구체화시켰다. ‘하나님 사랑’(Loving God), ‘교회 사랑’(Loving Church), ‘이웃 사랑’(Loving Neighbor)이라는 3개의 목회 철학을 세웠고, 이를 성취하기 위해서 첫째로 불신자를 전도하여 신자가 되게 하고(To evangelize the unbelievers so that they may become believers in Christ), 둘째로 신자를 양육하여 주님의 제자가 되게 하고(To nurture believers so that they may develop into Lord's disciples), 셋째로 자신의 은사대로 사역하여 교회를 세우는 사역자가 되게 하고(To be minister to Build up the Church by ministering according to each person's gifts), 넷째로 신실한 주님의 제자들과 성경적인 교회를 재생산하여 하나님 나라를 확장한다(To expand the Kingdom of God by reestablishing faithful disciples and the Biblical Church)는 목회 실천 전략을 세웠다. 즉 교회는 구원을 선포하여 제자훈련을 통하여 영적으로 무장시켜 온전한 교회를 이루어 다시 세상으로 나가 이웃과 사회에서 하나님 나라를 확장시켜야 함을 선포한 것이다.

나. 여호수아 2000의 비전

교회 비전의 재 선언과 동시에 전도집회인 한 영혼 축제를 매년 2회씩을 시작하였고, 장애인도 쉽게 방문할 수 있는 교회, 지역 사회에 예식장, 세미나실, 바자회, 쉼터 등의 장소로 교회의 문을 활짝 열어 줌으로 지역 전도는 보다 쉽게 할 수 있었다. 이로써 1998년 말에 장년 900명 주일학교 750명으로 급성장하게 되었다. 이후로 1999년 장년 1,150명 주일학교 850명이 출석하는 교회가 되었고, 2000년에 장년 1,508명 주일학교 1,000명으로 증가되어 중형교회로 성장하게 되었다. 이에 따라 교인끼리 결속력이 약화되고, 제자훈련의 정체가 나타나기 시작하였다. 이를 극복하기 위하여 전임교역자 수를 다른 중형 교회에 비하여 상대적으로 더 증가시키고, 셀 그룹을 가정교회로 조직하여 교구를 목장으로 대체시켰다. 그리고, 교회 내 사역의 다양화와 성도의 사역화를 이루기 위하여 팀 사역을 강화하였다. 이러한 변화의 시도로 인하여 비전을 좀 더 구체화시켰고, 수적으로도 2001년에 장년 1,750명 주일학교 1,300명으로 증가되었다. 또한 1999년부터 시작된 청소년들을 위한 열린 찬양(disciples-목요찬양)도 지역 청소년들의 정서에 파고들어 현재 800여명이 참석하고 있다. 이제 2008년까지 계속될 비전 1기는 제자교회가 한국 사회에 대한 교회의 지도력과 영향력을 회복시키는 주역 교회가 되고, 민족 복음화 세계 선교를 이루는 일에 앞장서고자 노력하고 있다.

제자교회가 걸어온 지난 역사는 살아 계신 하나님의 역사였다. 무에서 시작된 보잘것없는 자들에게 부어 주시고 함께 하신 하나님의 역사는 뭐라고 다 표현 할 수 없다. 한국 교회가 선망하는 성장과 축복은 감격과 감사 그 자체였다고 할 수 있으며, 이런 엄청난 역사를 제자교회도 받고 있다는 것은 그 누구도 예측하지 못하였다. 다만, 40년의 축복을 앞당겨 달라고 기도하고 또 기도하고 매달렸을 뿐인데, 함께 울고 함께 웃고 기쁨과 어려움을 함께 하며 주님의 교회와 함께 한 많은 형제 자매들의 기도와 섬김의 맘의 대가임을 고백할 수밖에 없다. 지난 13년의 역사는 하나님이 기뻐하시고 제자교회가 기대하는 바로 그 교회의 꿈을 이루기 위해 준비하는 기간이었다. 이제 새로운 천년에 하나님이 그토록 원하시는 교회를 이루기 위해 힘써 달려가야 할 과제를 이루어야 할 때이다.

제 2 절 제자교회의 건축과 교회성장

1. 제자교회 건축의 특성

제자교회를 설명하는 것 중에 하나는 교회의 건축물에 관련된 것이다. 목동 신시가지 중심 축에 들어서면 서울 속의 유럽을 연상할만한 공원과 관공서 그리고 주거지의 복합적인 조화로움을 느낄 수가 있다. 그 중에 하나 새롭게 눈에 들어오는 상징적인 현대건축미를 한껏 살린 건물을 볼 수 있는데 바로 제자교회 건물이다. 지하 1층 지상 8층의 높이 솟은 교회건물은 여러가지를 상징적으로 보여주는 현대 건축미의 작품 중에 하나로 꼽을 수 있다.²²²⁾ 이 건물은 또 프랑스 파리 풍의 은은한 외곽 조명과 H빔의 골조 그리고 유리화 화강암을 이용해 외벽을 공간으로 꾸민 교회 건축은 중세 유럽 고딕 양식의 현대적 해석이라는 평가를 얻고 있다.²²³⁾

제자교회는 지하1층과 지상 8층의 건물로 구성되어있다. 지상 1층에서 지상 5층까지는 고딕양식이 주는 전통적인 교회건축의 아름다움을 바탕으로 하고있고, 지상 5층부터 8층까지는 미래지향적인 현대 건축미를 지향하고 있다. 이는 교회의 전통과 현대의 조화를 이루려는 노력의 모습이라 하겠다. 제자교회의 건축의 몇 가지 외형적 특징은 다음과 같다. 첫째, 고딕양식의 고전적 건축미이다. 제자교회는 교회의 기초가 말씀과 신앙의 전통에 세워졌음을 상징적으로 보여준다. 1층에서 5층까지 이르는 화강암 대리석의 육중한 모습은 교회가 오랜 신앙의 전통과 역사를 그대로 이어가려는 노력을 말해준다. 제자교회는 가장 현대적인 교회이지만 신앙의 전통을 유지, 계승하는데 소홀히 하지 않는다. 또한 야간 외곽 조명은 유럽 고딕 양식의 아름다움을 그대로 살려주어 주야간 교회의 모습은 세상에 아름다움을 통해 신앙의 참 모습을 보여준다 하겠다. 제자교회 내벽은 오크로 장식되어있어 유리벽을 통해 들어오는 자연채광을 받으면 이 안에 들어오는 모든 자가 경건하면서도 육중한 분위기로 인하여 하나님의 임재를 느끼게 한다.

둘째, 현대 지향적 건축미이다. 제자교회는 기초 설계부터 가장 최신공법을 사용했다. 260개의 H빔을 땅속 깊이 박아 강한 지진에도 견딜 수 있도록 내진 설계 시공

222) 국민일보, 2000년 7월 15일자, 25.

223) 국민일보, 1999년 1월 11일자, 22.

되었다. 이는 지진 같은 세상의 요동에도 견뎌낼 수 있는 교회의 견고함은 제자교회 건축의 자랑이다. 또한 지상 6층에서 8층의 상층부는 현대시대에 적응하고 나아가 영향력을 미치는 교회를 상징하고 있다. 그리고 59미터에 이르는 교회 십자가 종탑은 특별설계 공법에 의해 시공되었다. 마치 넓은 바다를 힘있게 향해하는 큰 기선의 형상을 띠고 있어 세상을 구원하는 방주의 역할로서의 교회를 보여준다. 그리고 십자가 타워의 중앙부에는 커다란 시계가 부착되어 있어 모든 시간의 주인 되신 하나님의 통치와 인생들의 시각을 일깨우는 시각 표로서의 교회 역할을 상징적으로 보여준다.

교회 건축의 전반적인 개념은 열린 교회로서의 역할이다. 담이 없어 세상과 교회의 일치와 지역과 교회와의 문화적 공유 개념을 띠고 있다. 따라서 교회 내부 본당도 현대 오페라와 뮤지컬을 상영할 수 있는 문화 예술적 공간으로 세상을 향해 열려있다. 이리하여 제자교회는 21세기 현대 사회의 주도적인 교회로서의 교회 건축과 용도를 모범적으로 보여주고 있다.

2. 목회철학과 건축

제자교회의 자랑거리는 이러한 외적 건축조형미에 그치지 않다는 것이다. 왜냐하면 교회 건축물은 단순한 건물로서의 기능만이 아니라 목회철학을 반영하기 때문이다. 그런 면에서 제자교회는 “세상을 향해 열려있는 공간 그래서 더욱 아름답다”(224)는 평가를 받고 있다. 제자교회 건축은 세상을 향해 열린 교회를 표현한 것이다. 교회는 외딴 섬으로 남아있어서는 안 된다. 지역사회에 안 믿는 사람이 한 사람만 있어도 교회는 존재 할 이유가 있는 것이다. 이웃을 섬기고 배려하려는 목회철학을 가지고 있다면 교회건축 역시 ‘열린 구조를 펼 수밖에 없다.’ 지금까지 교회는 가장 비효율적인 건축물로 여겨져 왔다. 마치 평신도의 접근 금지의 지성소처럼 되어버렸는데 이를 깨고 제자교회는 ‘지역사회와 호흡하는 교회’로 거듭나고 있다.(225)

제자교회의 건축에는 열린 교회를 지향하는 교회라는 목회 철학이 반영되어있다. 제자교회는 틀에 박혀있는 정형화된 교회가 아니다. 이웃들과 성도들이 언제나 쉽게 교회의 모든 시설을 이용할 수 있고 또 편안함을 갖도록 배려된 교회다. 제자교회에

224) 크리스찬 신문, 2000년 9월 2일자, 11.

225) Ibid.

오면 쉽게 지역 문화행사들을 접할 수 있는데 이것은 교회가 주도적으로 행사를 주최하는 것도 있지만 도리어 지역사회와 일체감을 갖고 교회를 개방하므로 열리는 것도 많다. 따라서 제자교회의 지역사회의 공헌도는 지대하다. 제자교회의 자랑거리 중에 하나는 새신자 정착율이 97퍼센트에 이르는 것인데 이것은 제자교회가 새신자가 쉽게 적응할 수 있는 구조와 목회 시스템을 갖추고 있다는 것을 증명해주는 것이다.

3. 입당 후 성장과 요인 분석

가. 입당과 성장

아래의 도표에서 보는 바와 같이 제자교회의 성장 추이는 개척 후 5년간은 거의 115퍼센트의 성장을 하였다. 1994년 12월 장년 출석 550명, 주일학교 출석학생이 505명이 연속 릴레이 기도의 응답으로 426명의 성전부지를 얻게 되었고, 1995년 12월 29일 기공 예배를 드리게 되었다. 그 후 공사 2년 2개월 만인 1998년 3월 1일 연건평 1900여 평의 새 성전이 완공되어 입당하였다. 입당 후 제자교회는 그동안의 잠재능력이 총 발휘되어 1998년 말에 910명으로 100퍼센트 성장하였고 그리고 매년 250명씩 급성장을 계속하여 2001년 말 현재 주일출석 1800명의 장년 성도와 주일학교 1300명이 모이는 중견교회로 지속적인 성장을 거듭하고 있다.

〈표 2〉 제자교회 성장추이

연도	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
출석	15	160	305	414	437	535	550	510	515	518	910	1158	1508	1750

나. 성장요인

이와 같은 입당 후의 급성장은 여러 가지 요인이 있을 것이다. 먼저, 교회건축 관련해서는 목동 신시가지에 전통적 건축미와 현대적 기능미가 조화를 이룬 아름답고 넓은 교회가 시대와 지역문화 정서와 일치 될 수 있었다는 것이다. 그러나 또 하나는

이것이 본 연구자가 담임목사로서 목회철학을 충분히 발휘할 수 있는 공간적 여건이 매우 좋아졌다는 것을 의미하는 것이고 내적으로는 본 연구자의 목회철학과 역량이 잘 발휘될 수 있었던 결과라 하겠다.

제자교회의 본 연구자의 목회철학과 사역은 다음과 같다.²²⁶⁾ 첫째, 목회철학과 철저한 헌신이다. 본 연구자의 목회철학은 확고한 하나님의 나라 이해를 바탕으로 성령을 의지하는 목회, 평신도 중심사역에 있다. 그리고 철저한 헌신은 교회를 성장케 한다. 본 연구자는 개척 후 6년간 일년에 3분의 2를 철야 기도를 하며 기도생활에 모범을 보였으며 전 교인으로 금요철야기도회, 새벽 기도회 등 기도 생활을 강조하였다. 그리고 다른 활동 자제하며 목회에만 전념하였다. 둘째, 소그룹 활성화를 위해 귀납적 다락방 운영과 철저한 제자훈련 그리고 새신자 정착을 위한 체계적인 양육과정이 있었다. 셋째, 설교 사역은 본문에 충실한 강해 설교와 쉬운 내용으로 실제적인 적용에 중점을 둔다. 그리고 설교를 소망과 긍정적인 방향이 되도록 한다. 넷째, 은혜롭고 영성 있는 예배를 위해 예배갱신을 힘쓰고 있다. 다섯째, 교회의 모델인 안디옥교회처럼 교회의 사역방향의 한 축을 선교로 잡고 있다. 2001년 현재 60군데 이상으로 선교사, 선교단체, 미자립 교회 등을 후원하고 있다. 뿐만 아니라 영향력 선교를 위해 새 생명 축제를 매년 개최하므로 온 성도들이 전도에 동참하도록 하고 있다. 여섯째, 다양한 목회 프로그램을 개발하여 성도들에게 다양한 신앙훈련을 받고, 다양한 강의들을 들을 수 있도록 교육에 많은 힘을 기울인다. 주일 저녁예배를 외부강사를 많이 초청하고, 정기적으로 신구약 파노라마, 이슬비 전도, 전도폭발훈련, 큐티세미나 및 큐티반, 크로스웨이, 새생활세미나, 가정세미나, 부부생활세미나, 예비순장교육 등을 실시하고 있다. 그리고 세례식에 구원간증문 낭독과 축하시간을 함께 가져 감동이 있는 축제가 되도록 거행한다. 일곱째, 지역사회에 대한 지도력을 지닌 교회가 되기를 힘쓰고 있다. 지역 사회를 위한 문화 공간으로 교회를 개방하고 각종 문화행사 개최하며 더 나아가 적극적인 전도개념으로 지하철에 열린 쉼터 개소하여 하루 유동인구 500만의 이용객 시민의 발인 지하철에 이웃사랑의 실천적 공간을 마련하고 있다.²²⁷⁾ 여덟째, 교회성장에는 부교역자들의 헌신적인 사역과 팀 사역이 매우 중요하다. 또한 조직적인 행정력과 전산화, 서식의 자료화, 인테리어의 전문화 및 고급화 등 행정력도 성장에

226) 이요한, “제자교회 성장요인분석”, 목회와 신학, 1994년 3월호, 212-219.

227) 국민일보, 2001년 3월 24일자, 14., 기독신문, 2000년 3월 28일자, 23.

영향을 주었다. 아홉째, ‘여호수아 2000’운동, ‘새로운 10년을 향한 비전 제시’ 등 끊임 없는 비전을 제시하여 교회와 성도로 하여금 미래에 대한 사역의 꿈을 나누도록 하고 있다. 보다 자세한 제자교회의 목회현장은 다음 장에서 자세히 다루어질 것이다.

제 3 절 제자교회 목회현장 분석

1. 목회철학

가. 제자교회 비전 선언문

제자교회의 목회철학의 핵심은 비전 선언문에 잘 나타나있다. 비전 선언문은 다음과 같다.

〈표 3〉 제자교회 비전선언문

우리는	믿음과 사랑의 공동체
위대한 사명에	하나님이 주신 사명이 위대하다. 온 인류를 구원하는 엄청난 사명이다
위대한 헌신을 하므로	하나님이 주신 사명이 위대하기 때문에 위대한 헌신을 하는 것이다. 우리의 인생을 투자할 만큼 충분히 가치가 있는 일이다.
위대한 교회로 성장하게 될 것을 믿는다.	교회의 사명이 위대하기도 하지만, 재생산을 통해 하나님 나라의 실현을 하고자 하는 교회라면 단지 한 교회의 일로 끝나지 않고 계대를 이어 하나님의 나라를 실현하는 위대한 교회가 될 것이다.

나. 제자교회 표어

제자교회 표어를 표로 제시하면 〈표 4〉와 같다.

〈표 4〉 제자교회 표어

(1) 하나님 사랑	<p>▪하나님을 사랑하는 것은 성경의 모든 계명중에 으뜸이 되는 계명이다. “예수께서 가라사대 네 마음을 다하고 목숨을 다하여 주 너의 하나님을 사랑하라 하였으니 이것이 크고 첫째 되는 계명이요”(마 22:37-40)</p>
(2) 교회 사랑	<p>▪하나님 사랑이 교회사랑으로 표현되어야 한다. 보이지 않는 하나님을 사랑하는 것은 교회사랑을 통해 구체화되어야 한다. “...그리스도께서 교회를 사랑하시고 위하여 자신을 주심 같이 하라”(엡5:25)</p>
(3) 이웃 사랑	<p>▪교회사랑의 열매로 이웃사랑이 나타나야 한다. “둘째는 그와 같으니 네 이웃을 네 몸같이 사랑하라 하였으니.”(마22:39)</p>

다. 제자교회 창립비전

- (1) 안디옥 교회처럼 시작이 좋은 교회
- (2) 오직 예수님만 높이는 교회
- (3) 좋은 일군이 많은 교회
- (4) 구제와 선교에 힘쓰는 교회

라. 제자교회 목회전략

- (1) 불신자를 전도하여 신자가 되게 하고
 - ① 성경 : 막 16:15 / 마태 4:19 / 롬 1:16 / 행 20:24
 - ② 불신자를 전도하는 일은 교회에 맡겨진 절대적인 사명이다.
 - ③ 한 영혼이 천하보다 귀하다.
- (2) 신자를 양육하여 주님의 제자가 되게 하고
 - ① 성경 : 마태 28:19-20 / 엡 4:11-16 / 딤후 2:2
 - ② 몸 안에서 기능을 감당하려면 반드시 양육이 필요하다.

- ③ 봉사의 일을 하며, 그리스도의 몸을 세우는 일을 위하여 훈련되어야 한다.
- (3) 은사대로 사역하여 그리스도의 몸(교회)을 세우고
 - ① 성경 : 고전 12:4-31 / 롬 12:3-8
 - ② 모든 성도는 적어도 한가지 이상의 은사를 가지고 있다. (고전 7:7)
 - ③ 어느 그리스도인도 모든 은사를 다 받지 않았다. (고전 12:27-30)
 - ④ 어떤 한 가지 은사도 모든 사람에게 주어지지 않았다. (고전 12:29-30)
 - ⑤ 받은 은사를 가지고 그리스도의 몸을 세워야 한다.
- (4) 신실한 주님의 제자들과 성경적인 교회들 재생산하여 하나님 나라를 확장한다.
 - ① 성경 : 딤후 2:2
 - ② 제자가 제자를 재생산한다.
 - ③ 재생산의 비전을 가진 성경적인 교회를 재생산한다.
 - ④ 이를 통해 하나님 나라를 확장하고 실현한다.

2. 목회철학과 조직

사도행전에 있는 안디옥 교회를 모델로 삼고, 믿음과 사랑의 공동체를 이루어 하나님 나라를 확장하는 사명을 받은 제자교회는 민족 복음화와 세계선교를 신실하게 감당하므로 하나님 나라를 확장하는 교회의 사명을 효과적으로 수행하기 위해 다음과 같은 조직을 갖추고 있다.

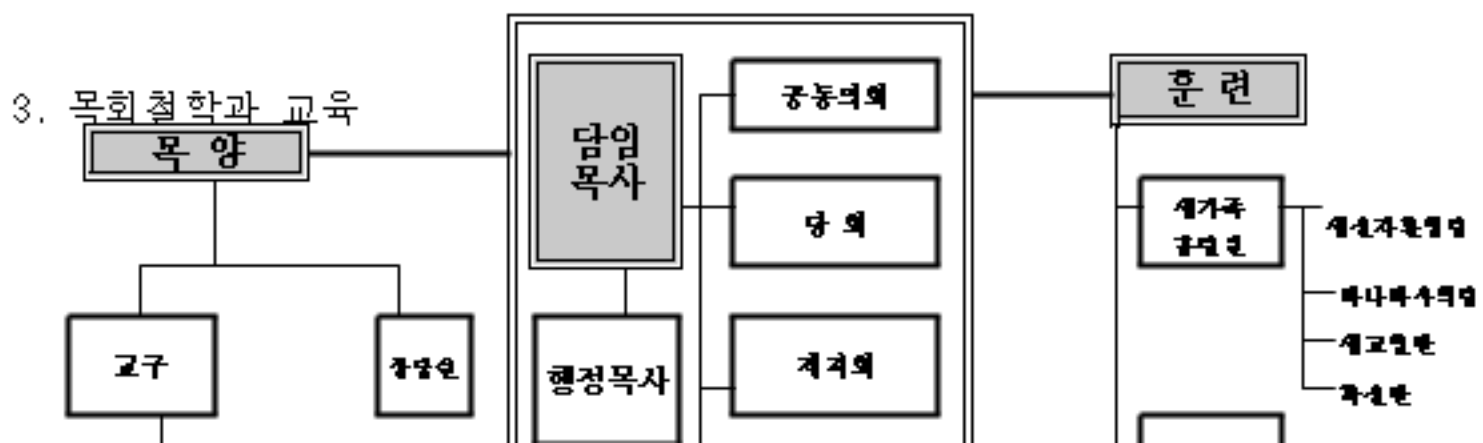
제자교회 조직의 특징은 아래와 같다. 첫째, 사역을 위한 조직이다. 교회는 사역을 위해 부르심을 받았기 때문이다. 둘째, 건강한 교회가 되기 위한 조직이다. 셋째, 모든 조직은 유기적인 역할을 담당한다. 넷째, 머리되신 예수 그리스도를 중심으로 하나된 조직이다. 궁극적으로는 예수 그리스도에게 순종하며, 또한 하나님께서 세워 주신 리더십에 순종함으로 교회 전체를 세운다. 다섯째, 각자 은사를 따른 조직이다. 여섯째, 제자교회의 조직은 크게 3개의 조직으로 이루어져 있다. 우선 제자훈련을 바탕으로 평신도를 양육하는 훈련사역, 가정교회를 바탕으로 이룬 교구사역을 통해 교회의 본질을 회복하는 목양 사역 그리고 자발적인 팀 구성원을 중심으로 신앙의 꽃을 피우는 팀 사역으로 되어 있다.

다음 페이지에 나오는 것은 제자교회의 조직표이다. 그림언어로 표현하자면 담임목사를 중심한 당회, 제직회 그리고 교역자회는 엔진과 같은 역할과 기능이다. 하나님을 사랑하며 하나님의 나라와 교회를 섬기려는 불타는 구령애로 교회의 미래를 꿈꾸고 방향성을 제시하며 힘을 공급한다. 그리고 엔진의 힘을 공급받아 강력한 추진력을 갖고 교회를 드라이브하는 것은 훈련과 교구 사역이다. 마차 자동차의 양 바퀴와 같다.

그리고 제자교회 사역의 꽃으로 비유되는 사역 팀은 팀 사역위원회에 17개팀과 각 위원회산하에 29개 팀들이 살아있는 세포처럼 조직되어 교회 안팎으로 사역하고 있다.

위원회 조직에는 여러 분야가 있지만 몇 위원회만 소개하려고 한다. 첫째 예배위원회로 찬양대, 기악팀, 성례사역팀, 안내사역팀, 성단관리팀이 소속되어 사역하고 있다. 이 팀들은 예배를 통해 하나님께 영광 돌리는 것을 목적으로 삼고 있다. 둘째로는 선교위원회. 선교사님들과 국내의 농어촌교회 목회자를 지원하고 돕는 것을 목적으로 하고 있다. 셋째로는 전도위원회. 이슬비 전도, 순회전도, 이웃사랑 전도, 한 영혼 초청집회를 들 수 있는데 불신자들에게 복음을 전하는 사명을 맡고 있다. 넷째로는 교육위원회. 연령별로 9개의 부서(영아부, 유아부, 유치부, 유년부, 초등부, 중등부, 고등부, 대학부, 청년부)로 조직되어 있다. 제자교회 비전을 공유한 차세대 지도자를 양성하는 것을 목적으로 삼고 있다. 다섯째로는 출판문화 위원회. 교회의 출판 업무를 관장하며 문화사역을 맡고 있다. 이상의 교회 조직은 <표 5>의 제자교회 조직표와 같다.

<표 5> 제자교회조직



제자교회는 '어린이에게는 소망을! 청소년에게는 꿈을! 청년들에게는 비전을!'이라는 모토를 가지고 내일의 교회와 민족 앞에 서기 위해 준비한다. 제자교회 주일학교는 1988년 교회설립과 함께 약 20여명의 어린이로 시작하였다. 제자교회 교회교육 목표는 유능한 천국일꾼 양성과 균형 잡힌 신앙인격 형성 그리고 창조적인 지도자를 양성하여 사회의 모든 분야에서 영향력이 있는 그리스도의 증인이 되도록 하는 것이다.

제자교회는 처음부터 교육의 분명한 목표를 가지고 지속적인 성장과 부흥을 한 결과 지금은 9개 부서의 주일학교에서 1300명에게 전문적인 교육을 효과적으로 실시하고 있다. 주일학교 각 부서와 운영(예배 교육 봉사 행사)은 다음과 같다.

가. 교육 부서

- 영아부 : 0-3세 어린이
- 유아부 : 4-5세 어린이
- 유치부 : 6-7세 어린이
- 유년부 : 초등학교 1-3학년 어린이
- 초등부 : 초등학교 4-6학년 어린이
- 중등부 : 중학교 1-3학년 학생
- 고등부 : 고등학교 1-3학년 학생
- 대학부 : 만 19-만 24세 대학생
- 청년부 : 만 25세-결혼 전 청년

나. 예배

(1) 주일예배

찬양(찬양팀,악기팀,연극팀,드라마팀,성가대), 말씀, 특별활동(악기놀이,찬양대회,성구암송대회,레크레이션)과 소그룹활동인 분반공부, 역할극, 각종축하잔치, 각종동아리로 구성되어 있다.

(2) 절기예배

신년예배, 고난주일, 부활주일, 어린이주일, 아버지주일, 스승의주일, 추수감사절, 성탄절이 있다.

(3) 열린 예배

초등부에서는 분기별로 새친구초청 특별전도집회를 드리고 있다. 중등부에서는 매월 마지막주일 영상예배를 드리고 있다. 고등부에서는 분기별로 드라마 예배를 드리고 있다

다. 교육

영아부-초등부까지는 총회공과를 통해 연계성 있는 교육을 하고 있다. 중등부, 고등부는 성경주제별, 책별, 인물별 중심으로 성경내용을 집중적으로 적용해서 교육하고 있다. 대학부, 청년부는 자체적으로 부서에 맞는 교육을 실시하고 있다. 주일학교 각 부서에서는 제자훈련, QT 훈련 등을 하고 있다. 대학부, 청년부는 리더훈련과 간사훈련이 정기적으로 있다. 청년부에서는 분기별로 특강을 하고 있다.

라. 봉사

예배안내 및 교육부실을 청소함으로써 자립심을 키우고 있다. 중등부, 고등부에서는 매월 마지막 주에 '광명 사랑의 집'을 방문하여 그늘지고 소외된 또래 아이들을 섬기고 있다.

마. 행사

(1) 수련회

여름성경학교와 수련회, 겨울성경학교와 수련회, 임원 MT, 리더훈련 등이 있다.

(2) 전도와 선교

영아부서에서 초등부서에 이르기까지는 4월, 11월 새 친구를 초청하여 전도잔치, 초청 음악회 등 전도집회를 한다. 중등부, 고등부는 5월 '예수사랑축제', '꿈이 있는 밤'의 전도집회를 한다. 대학부와 청년부는 3월 '길이 있는 마을', 1월, 7월 선교여행을 한다.

(3) 집회, 대회 및 발표회

영아부에서는 아빠참여예배를 3월, 9월에 드린다. 유아부에서부터 초등부까지는 성경암송 퀴즈대회, 찬양대회, 어린이초청잔치가 있다. 영아부에서는 3월 자녀교육특강이 있다. 중·고등부에서는 5월 '부모초청 가정세미나'가 있다. 대학부는 연합신앙강좌가 9월에 있다. 성탄절에 주일학교 전체 부서 연합 발표회가 있다.

바. 교육위원회

주일학교 교육을 전담하는 교역자들과 담당부장의 협의체로서, 산하의 각 부서가 사역을 효과적으로 실행할 수 있도록 교육환경을 조성하며, 교사를 위한 교육프로그램을 제공하여 교육의 질을 높이고, 가정 교육과의 연계를 위해 부모교육의 기회를 제공하는 등 주일학교 교육의 방향을 결정하고 주일학교 교육사역을 포괄적으로 지원하고 있다.

(1) 교사대학 및 교사 축제

교육위원회 주관으로 교사들에게 가장 기본적인 의무교육으로 1, 2학기 교육의 내용(228)을 가지고 훈련하며 이수자에게 교사 자격증을 수여한다. 또한 주일학교 교사는 원칙적으로 이 과정을 이수해야 한다. 교사축제는 매년 상반기에 교사들을 격려하며 위로하고, 사역을 교우들에게 알리고 동참케 하기 위해 실시한다.

(2) 교육 부서 소개

(가) 부모와 함께 교육하는 영아부

1994년 여름, 5-6명의 아가들과 엄마를 중심으로 인생 최초의 교회교육기관인 영아부가 탄생되었다. 아기의 교과서는 두 권이 있는데 한 권은 성경책이고 다른 한 권은 부모님이다. 따라서 영아부에서는 예배를 통해서 기도하고 찬양하고 말씀 듣고 헌금하는 태도교육과 함께 하나님을 알아 가는데 초점을 두고 있으며, 2부시간엔 어머

228) 제자교회 교육철학과 비전, 교사론, 신구약성경이해, 성경교수법, 발달심리학, 정보화, 세계관, 부흥전략이 해당한다.

니들이 소그룹 성경공부를 통해 건강한 자녀양육과 행복한 가정을 세우기 위해서는 부모가 먼저 바로 서야 함을 깨닫고 말씀으로 자신들을 가꾸어 가고 있다.

많은 부모들이 자식은 영원히 품안에 머물러 있지 않는다는 너무나 평범한 진리를 부모가 되면 깜빡 잊어버리게 된다. 꼬물거리며 젖을 빨고 대소변을 못 가리며 먹여주어야 겨우 먹는 아가들이 절대로 부모의 곁을 떠날 리 없고 항상 그 자리에 있으리란 착각에 부모들이 빠지게 된다. 그러나 이 시기를 소홀히 여긴다면 휘어진 나무가지를 곧게 하기 어려운 것처럼 힘들어 질 것이다. 영아부는 오전 10시 영아부실(203호)에서 어느 한군데 나무랄 데 없는 하나님의 형상을 닮은 아가들과 그들을 하나님께로 데려오는 부모들의 발길을 기다리고 있다.

(나) 놀며 배우는 유아부

1994년에 4, 5세 어린이들로 시작된 유아부의 가장 큰 특징은 모든 교육이 시각화되어있고 그날에 따른 적용과 복습이 다채로운 교육자료와 미술활동으로 이루어진다. 이를 위해 매주 2시간씩 교사교육과 교재 준비 시간이 있고 1년에 2번씩 심방을 하고 있다. 봄, 가을로 야외 학습시간을 갖고 있으며, 절기행사에 맞춰 교육 환경을 꾸민다. 교육의 목표를 신앙습관을 올바르게 갖게 하는 것에 두어 성경읽기와 가정예배를 강조한다. 유아부의 가장 큰 자랑은 찬양과 예배시간으로 모든 어린이들이 즐겁게 예배를 드리고 있고, 분반시간에는 자신의 생각을 다양하게 표현한다는 점이다.

(다) 꼬마제자들의 유치부

1989년 12월에 20명의 6, 7세의 어린이와 더불어 시작되었다. 유치부는 무엇보다 어린이들의 특성을 살려 손유희 찬양과 이야기 설교 말씀으로 생동감있는 예배를 드리고 있다. 교사들은 준비된 교수-학습 진행안을 통해 실제 학습 현장에서 시각자료와 여러 활동들을 통하여 어린이의 특성과 발달에 맞는 교육을 하고 있다.

‘꼬마제자들의 천국잔치’의 전도행사를 통해 어린이 모두가 천국의 기쁨과 하나님을 누릴 뿐만 아니라 부모님들에게도 좋은 영향을 주고 있다. 여름 성경학교는 말씀을 중심으로 그에 따른 활동들이 각 학습코너들을 통해 준비되어지는데, 이는 어린이의 오감각을 모두 활용한 교육적 배려로 상당한 교육적 효과가 있다.

(라) 꿈나무 유년부

1988년 제자교회 안에 주일학교가 탄생하였다. 성장한 주일학교는 1998년 1월부터 처음으로 가정을 떠나 첫 발을 들여놓는 초등학교 1학년에서 3학년 아이들로 구성된 유년부로 다시 태어났다. 사회에 첫 발을 들여놓는 시기이기에 유년부에서는 어리지만 성경을 스스로 찾아 읽을 수 있는 말씀의 사람으로, 기초적인 기도의 가르침을 통한 기도의 사람으로, 더 나아가 말씀을 순종함으로 예수님을 본받아 교회와 학교에서 영향력을 끼칠 수 있는 어린이로 교육하는 것을 목적으로 한다. 이를 위해 교사모임이 주일 아침 예배 전 한 시간과 금요일야 전 1시간을 교육과 기도로 준비한다.

유년부는 새학기가 시작되면 1개월 동안 성경을 찾는 법을 가르쳐 1년에 1독을 강조하며, 기도하는 법을 가르쳐 하나님과 교제하도록 한다. 전도의 큰 행사로 1년에 2번 '잃은 양 찾기 행사'와 '여름성경학교'를 개최하며, 3학년 중심으로 소수의 어린이들을 8주간 제자훈련을 시킨다. 시각적인 설교와 활동이 있는 분반공부가 연계되어 집중적인 교육이 되고 있다. 교육을 통하여 어린이들이 직접 예배 순서(기도, 헌금, 성가대)에 참여함으로 적극적인 신앙생활을 유도하고 있다.

(마) 시냇가의 나무처럼 자라 가는 초등부

1988년에 시작된 초등부는 초등학생 4학년부터 6학년까지를 대상으로 구성되어 있다. 초등부의 교육적 특징은 '열린교육'을 지향하며 어린이들의 능동적 참여가 이루어지도록 하였다. 이를 위해 예배와 분반공부 시간에 OHP와 시각자료를 적극 활용하고 있으며, 어린이들의 직접적인 참여를 높이는 특별활동을 해나가고 있다. 어린이들의 신앙관리를 위해서 1년 1회의 전체 심방과 1회의 반별 심방이 이루어지고 있다. 전도훈련의 일환으로 매 분기별 1회씩 '친구초청 전도집회'를 하고 있으며, 이는 적극적인 신앙생활의 자세를 갖게 하는데 영향을 주고 있다. 무엇보다도 하나님께 감사 드리는 점은 어린 영혼들을 사랑하는 교사들에 의해 21세기를 짊어지고 나갈 지도자들이 '시냇가의 나무처럼' 자라가고 있다는 것이다.

(바) 중등부

1988년에 시작된 중등부는 1991년까지 중·고등부 연합 형태로 지속적으로 성장해 왔다. 그 결과 1992년부터는 고등부와 분리, 따로 예배를 드리며 많은 성장을 하였다. 우리 교회 중등부 사역은 연령의 특성에 맞게 사역의 초점을 맞추어 왔다. 우선 중학생은 감성이 발달하고 영적인 일에 눈을 뜨기 시작하며, 보다 확실한 믿음의 체계를 원하는 시기이다. 그리고 그들이 존경하고 본받을 신앙의 모델이 필요한 시기이다. 따라서 초창기에는 뜨거운 찬양과 수련회를 통한 은혜체험을 많이 강조하였다.

1992년 이후부터 지금까지는 겨울, 여름 수련회 집회를 통해 성령을 경험하게 하며, 성경공부를 통해 구원의 확신을 갖게 하고 있다. 또한 찬양사역에도 힘쓰고 있고, 신앙위인전기 읽히기를 통한 모델링 학습, 성경암송을 통한 묵상훈련도 시키고 있다. 그런 사역의 결과 중등부 찬양팀은 기타, 드럼, 워십댄싱이 있는 훌륭한 팀이 되었고, 기악팀도 바이올린, 첼로, 플루트가 함께 연주되어 멋진 하모니를 이루고 있다.

중등부는 또한 편집팀이 있어서 유익한 글을 실어 지속적인 문서사역에도 힘쓰고 있다. 중등부 역시 타부서처럼 지속적으로 성장하여 현재 재적 200여명에 출석 120여명, 교사 22명의 큰 공동체가 되었다.

(사) 비전의 사람으로 만드는 열정 고등부

5년 전 교사 8명, 학생 50여명이던 고등부는 11주년이 되는 올해 교사 27명, 학생 130명이 출석하여 한국사회의 미래지도자들을 꿈꾸며 성장하고 있다. 무엇보다도 학생들을 사랑하는 교사들의 열정으로 바쁜 일정 가운데서도 직접 학생들에게 맡는 교재를 개발하며 양육하고 있다. 특히 1년에 2번 3박4일간 진행되는 수련회를 통해 말씀과 기도로 무장시키는 사역은 고등부의 핵심사역이다. 무엇보다도 하나님께서 주시는 비전을 10대에 받고, 이 비전을 이루기 위해 최선을 다해 준비하는 체험적 신앙인으로 무장시키고 있다. 이처럼 온전한 하나님의 사람으로 세우기 위해 (예배, 훈련, 봉사, 선교, 교제)를 균형 있게 이루어가고 있다.

(아) 세상을 바꾸는 지도자를 양성하는 대학부

1998년 1월부터 청년1부에서 대학부로 이름을 바꾸고 새롭게 출발하여 꾸준한 성장을 지속하고 있다. 현재는 세상을 바꾸는 지도자를 양성하기 위해 체계있는 사역

의 토대를 구축하고 있다.

소그룹 성경공부 중심으로 활동하면서, 하나님께 헌신된 사람을 만들기 위해 200여명의 대학생들이 진력하고 있다. 선교의식을 가진 모임으로 발돋움하기 위해 방학 때마다 해외로 '비전트립'(vision trip)을 가고 있으며, 학기 중 지속적인 선교 관심자 모임을 운영하고 있다. 제자교회 대학부는 한국교회와 한국사회에 복음의 영향력을 주는 영적 지도력을 이 시대에 세워 가는 것을 비전으로 하고 있다.

(자) 삶의 현장에서 능력 있는 그리스도인을 양육하는 청년부

제자교회는 1989년부터 청년부와 대학부가 함께 운영되어 오다가 제1청년부와 제2청년부로 분리되어 운영되었다가 1998년 1월부터는 이름을 청년부로 바꾸어 직장인 그리스도인을 타겟으로 사역하게 되었다. 현재 청년부에서는 15개의 GBS그룹이 운영되고 있으며, 찬양팀, 바나바팀, WEB팀, 후보팀이 운영되고 있으며, 기도모임으로는 수요기도회와 토요일기도회가 운영되고 있다. 청년부는 교육부서의 마지막 단계로서 지금까지 배운 이론적인 내용이 삶의 현장에 적용되고, 교회사역의 현장에 적용되도록 교육하려고 한다. 특히 직장을 하나님이 부르신 소명으로 알고 선교와 봉사를 감당하는 청년, 해외선교에 직, 간접적으로 참여하는 청년으로 양육하고자 한다.

(차) 21세기 제자교회 교육비전

제자교회는 한국교회와 한국사회의 모든 분야에 복음의 영향력을 주는 영적 지도자, 나라와 민족의 지도자를 양성하며 더 나아가서는 세계의 지도자를 양성하는 것을 목표로 하고 있다. 이미 학교 교육이 무너져 청소년들이 좌표를 잃고 있으며 교회 교육도 여건과 시간적인 제약 때문에 효과적인 교육을 하지 못하고 있는 것이 사실이다. 그러므로 우리교회는 유대인의 교육처럼 교회 교육과 신앙교육이 하나가 되는 시스템 교육을 하고자 한다. 이를 위해 교회 교육여건을 미래지향적으로 구비하여 유치원에서부터 시작하여 초등학교 중학교 고등학교뿐만 아니라 대학교를 세워 균형 잡힌 신앙과 인격을 교육 할 것을 기대하고 있다.

신앙으로 교육받은 학생들이 미래에 노벨상도 받고 사회 각 분야에서 하나님의 공의와 정의를 이루는 탁월한 지도자가 많이 배출 될 것을 기대한다. 제자교회는 21

세기에 교육을 위해서 전문적인 사역자와 교육기관을 더 많이 세우며 신앙과 생활이 일치되는 교육을 위해 최선의 노력을 다할 것이다.

4. 목회철학과 제자훈련

제자교회는 교회 이름이 말해주듯 모든 족속으로 제자 삼으라는 주님의 명령에 목회 철학이 맞추어져 있다. 특히 제자교회의 제자훈련의 동기와 배경은 담임목사의 성경관 그리고 목회관과 밀접한 관계를 맺고 있다. 본 연구자는 신학교 과정 6년 동안 네비게이토 선교회에서 훈련을 받고 사역을 실천하는 기회를 가졌다. 군목 제대 후 연세대학교 의대생들을 중심으로 제자훈련을 하는 동시에 총신 대학원에서 강의하고 “하나님 나라와 제자훈련”이라는 논문을 발표하면서 이론적인 배경을 쌓았다. 이런 과정에서 선교단체의 제자훈련을 지역교회 중심의 제자훈련으로 바꾸었다. 그 결과 1986년 대치동에서 대학생 중심의 선교단체식 교회를 꿈꾸며 개척하게 되었으나 2년 여만에 대학생중심 교회의 한계를 느끼고 대치동 사역을 마감하게 되었다. 이후 기도와 간구 가운데 목동에서 새로 시작한 2차 개척에서 전통적 목회와 평신도 양육의 제자훈련을 접목시킴으로서 아파트촌에 위치한 상가교회의 한계를 극복하고 정착을 이룰 수 있게 되었다. 선교단체 곧 대학생 중심의 제자훈련을 지역교회 장년중심의 제자훈련으로 전환시켜 제자훈련 중심의 새로운 교회 형태로 교회의 체질을 바꾸어 놓은 것이다.

제자훈련의 목적은 교회와 하나님나라를 위해 쓰임 받는 일꾼 세우는데 있다. 이렇게 시작된 제자교회의 제자훈련은 매우 독특한 훈련 시스템으로 발전하게 되었다. 먼저 제자훈련의 목적은 이 시대에 하나님 나라의 확장을 위해 평신도들을 무장시켜 교회와 하나님 나라를 위해 쓰임 받는 제자를 만드는데 있다. 따라서 제자교회는 이러한 평신도들을 세우기 위해 교회에 등록된 성도들을 결코 방목하지 않는다. ‘제자를 삼으라!’는 주님의 명령에 순종하여 온 성도가 진정한 제자의 삶을 살도록 체계적이고 철저한 제자훈련 시스템을 운영하고 있다.

가. 새가족반

제자교회는 처음 교회에 등록된 성도를 매월 셋째 주일에 새가족반을 통해 교육한다. 새가족반은 담임목사가 직접 강의하는데 담임목사의 목회철학과 좋은 교회에 대한 비전, 좋은 교인이 되기 위한 안내가 제시된다. 이 시간에 참석한 성도들은 제자교회의 목회 방향과 다양한 사역에 대한 전체적인 비전을 통해 본인이 제자로 훈련받을 것을 다짐하는 기회를 가진다.

나. 확신반

확신반 과정은 제자훈련의 출발점이자 좋은 제자로 자라가는 기초석이다. 확신반에서는 제자로서의 가장 기본적이면서도 중요한 복음제시를 받고 하나님의 자녀됨을 확신하게 된다. 아직 주님을 영접하지 못한 이들도 이 과정을 거치면서 거듭남을 체험하게 되고, 주님을 만나며 과정을 마친 후에는 성도들의 축복 속에 세례도 받는다.

다. 성장반

성장반은 본격적인 제자훈련이 시작되기 전의 양육과정이다. 모두 14주동안 소그룹으로 모여 훈련을 받는다. 마치 어린아이가 태어나듯이 영적으로 거듭나고 새롭게 확신하는 과정이 확신반 이라면, 성장반은 성년이 되기까지 양육하는 기간과 같은 것이다. 따라서 이 과정은 14주간 균형있는 제자로 자라갈 수 있도록 신앙 생활 중 가장 필요하고 중요한 부분들을 핵심적으로 가르친다.

성장반의 주요내용은 그리스도안에서 바른 자아상을 회복하고, 이웃과의 바른 관계, 하나님과의 바른 관계를 회복하는데 초점이 맞춰져 있다. 이 과정부터 훈련생들은 제자훈련의 맛을 조금씩 느끼게 된다. 최근에는 성장반에 더욱 많은 강사들이 투입되어 한 주간 동안 7개반이 운영되고 있다. '성도를 온전케 하라'는 주님의 명령에 성실히 임하고 있는 것이다.

라. 제자반

제자반은 1년 과정으로 본격적인 제자훈련이 시작된다. 예수님은 친히 공생애 3년간 제자들을 훈련시키셨다. 우리가 하나님나라와 교회를 위해 평생 사역할 것을 생각하면 1년은 짧으면 짧았지 긴 것은 아니다. 그러므로 이 과정에 임하는 이들은 이

시대에 진정한 주님의 제자로서의 헌신과 결단이 선행되어야 한다.

제자훈련은 결코 개인의 경건 훈련에만 머무는 것이 아니다. 제자훈련은 사단의 나라와 하나님 나라 사이의 치열한 영적 싸움의 현장에 파송될 영적 군사들을 무장시키는 비장한 훈련이다. 이 훈련의 승패 여부가 곧 하나님 나라 확장의 승패 여부와 직결되어 있다는 결연한 정신 상태가 요구된다. 그러므로 제자반은 강도 높게 훈련된다.

하나님의 군사로 자기 자신과 가정, 교회와 하나님 나라를 위해 쓰임 받을 일군으로 온전케 되기 위한 씨름인 것이다. 그러므로 많은 성도들이 이 과정에서 무장되고 훈련되어야만 한다. 예수 그리스도를 위해 한 알의 밀알로 적어지고 생명 걸고 하나님 나라를 사수할 영적 군사들이 길러져야 하는 것이다.

마. 사역자반

제자훈련의 마지막 과정인 사역자반은 제자훈련의 연속성 가운데 무장 사역과 기술사역으로 나누어 질 수 있다. 비로소 평신도 사역자로서 쓰임 받기 위해 담금질이 되고 지도자로서의 리더십을 개발한다. 이 과정에서는 구체적인 교회 평신도 사역의 현장인 가정교회 사역에 초점을 맞춰 구체적으로 리더십을 개발한다. 바른 교회관의 정립, 소그룹 환경의 이해, 소그룹 리더십, 워크샵으로 이어지는 과정을 통해 하나님나라의 귀한 사역자로 탄생되어지는 것이다. 사실 예전에는 교회에서 평신도들이 사역자로 부르심에 대한 기대보다는 직분을 얻어 가는 것에 더욱 기대가 많았다면 이제는 평신도 사역자로서 훈련을 통해 탄생되는 것이 얼마나 하나님 나라와 교회, 자신을 위해 귀한 것인지 깨달게 되는 것이다.

바로 이렇게 훈련된 평신도들이 중심이 되어 사역하는 교회, 교역자는 코치로 남아 지속적인 평신도 사역자를 개발하는 교회, 이 교회가 21세기에 부응하는 교회임을 의심치 않는다. 그러므로 제자교회 성도들은 다함께 평신도 사역자로서 세워져 주님과 교회를 섬길 꿈을 꾸어야 한다. 이 제자훈련의 사역이 하나님 나라 확장에 가장 든든한 줄기임이 드러나고 있기 때문이다.

이제까지 제자교회의 제자훈련을 간략히 살펴보았다. 그러면 이 제자훈련의 결과는 무엇으로 나타나야 하는가? 제자훈련의 열매는 무엇이어야 하는가? 제자훈련의 목

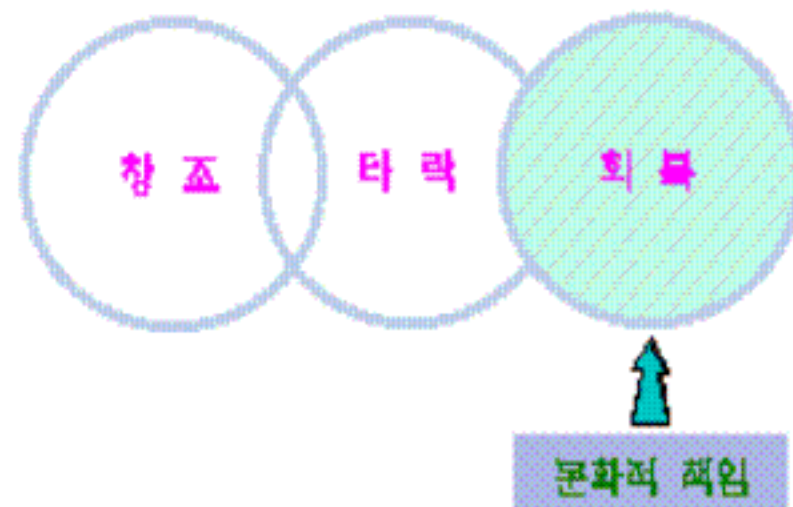
적이 하나님나라의 확장에 있다면 그 열매는 자연히 선교로 귀착되어진다. 그래서 우리교회의 모든 훈련과 사역의 방향은 민족 복음화와 세계선교로 귀결되어진다. 주님은 지상 교회를 세우시면서 ‘모든 족속으로 제자를 삼으라!’고 명령하셨다. 이 위대한 사역을 위임받은 우리교회는 모든 족속을 제자화하는 선교사역에 매진해야 한다. 이 지상명령을 위해 우리교회는 개인을 제자로 만드는 사역뿐 아니라 교회가 교회를 재생산하는 사역에 비전을 갖고 있다. 국내 100교회, 해외 100교회 개척과 10만 제자 양성의 비전을 통해 우리 시대에 맡기신 하나님 나라의 확장 명령에 이바지하려는 것이다.

5. 목회철학과 문화 사역

가. 목회철학 문화개념도

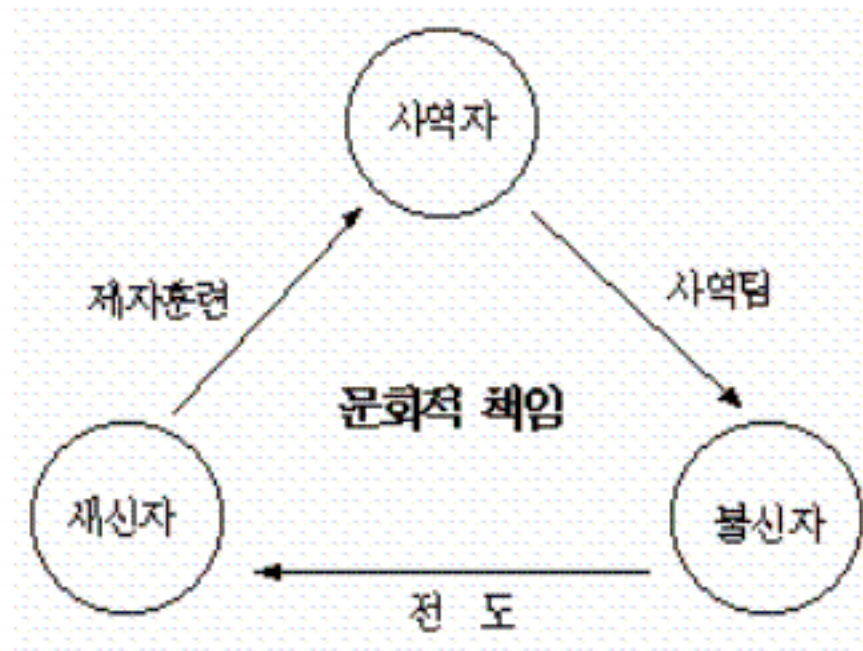
우선 본 연구자의 목회철학에 담긴 문화 개념을 그림으로 제시해 보고자 한다.

<그림 1> 목회 철학의 문화 개념



이러한 문화적 책임은 본 연구자의 제자사역과 교회 목회 프로그램의 적용을 위해 아래의 그림으로 다시 설명할 수 있다.

〈그림 2〉 목회철학과 문화적 책임



나. 문화사역

하나님께서 인간에게 문화명령을 주셨으며 우리는 문화적 존재로 문화적 책임을 지고 있다. 문화적 책임은 선교적 사명으로 문화가 하나님 편에 설 때 온전히 감당케 되는 것이다. 선교의 궁극적 결과는 하나님의 문화를 열매로 거두는 것이다. 우리교회는 문화학교, 문화아카데미를 운영하여 지역사회 주민들에게 질 높은 문화생활을 영위할 수 있도록 문화의 장들을 마련하고 있으며 21세기를 대비하는 크리스천 문화사역자 양성에 주력하고 있다.

예배-문화학교 강좌로는 워십댄싱반, 키보드연주반, 베이스일렉기타반, 드라마반, 찬양반, 열린예배반, 신디사이저반, 드럼반, 꽃꽂이반, 바이올린반, 사물놀이반, 소묘반, 수채화반, 아동미술반, 영어회화반, 일본어반, 파스텔반, 중국어반 등으로 새 성전 입당과 함께 본격적으로 시작되었다. 문화행사로는 김덕수패 사물놀이 공연과 워싱턴 흑인영가단 공연 그리고 코엘 기획의 오페라 ‘밤에 찾아온 손님’, 다솔 기획의 ‘다솔이와 함께하는 크리스마스 스토리’, 다윗과 요나단 콘서트, 최인혁 콘서트, 김명식 콘서트, 박광현 콘서트, 엑수시아 미술전시회 등 다양한 행사가 있었다.

제자교회는 더욱 다양한 문화행사와 예배 문화학교 강좌를 연구 발전시켜 실추된 세상 저급 문화를 건전한 고급 문화로 전환하는데 힘을 다하여 이웃을 섬길 것이다. 또한 한국 교회 내외의 기존 문화팀들을 진단하여 장점들은 배워 제자교회에 적

용시키고 문제점들은 파악하여 대안을 강구해 나갈 것이다.

6. 목회철학과 영성

제자교회의 최대 장점을 뽑으려면 먼저 성도들을 주님의 제자로 양육하는 제자 훈련을 떠올릴 것이다. 그러나 제자훈련하는 교회는 기도에 약한 것이 일반적이지만 제자교회는 그렇지 않다. 총만한 영성으로 제자훈련의 차원을 한 단계 높이고 있다. 필자는 목회 초창기부터 성경공부, 제자훈련만이 목회의 전부가 아니라는 것을 느꼈다. 목회는 영력이 있어야 한다는 말씀의 뜻을 깨달은 것이다. 인간적인 한계를 성령님의 도우심으로 극복하며 기도할 수 있다는 것을 가장 큰 축복으로 여기게 되었다. 그 때부터 기도의 중요성을 가지고 기도하기 시작하였다. 이렇게 시작된 기도의 열기는 우리 교회의 기도의 물줄기가 되어 성령 총만사역으로 열매 맺어졌다. 그 사역은 뜨거운 찬양사역과 여러차례의 특별기도회로 가시화되었다.

기도하는 교회엔 성령님께서 역사하시고 하나님의 총만한 임재라는 축복을 주신다. 그리고 십자가를 사랑하는 마음과 하나님의 뜻에 기꺼이 순종하고자 하는 헌신의 마음을 주신다. 기적과 문제해결이라는 응답을 허락하신다. 제자교회 특별새벽기도회는 이러한 총만한 은혜와 기적의 진원지 역할을 해왔다. 질병이 고침을 받고 영적으로 연약한 사람들이 힘을 얻으며 악한 영들의 역사가 떠나가는 사도행전적인 현상이 되었던 것이다. 또한 삶의 특별한 결단이 필요한 순간에 특별새벽집회를 통해 하나님은 어김없이 응답하시고 선한 길로 인도해 주셨다. 초창기부터 40일 철야기도회(1년 2회)와 24시간 릴레이 기도, 여리고 작전 기도회(가을 2주간)를 꾸준히 실시해 온 우리 교회는 기도회를 통한 아름다운 간증들이 참 많다.

또한 제자교회는 금요철야 때 뜨거운 찬양으로 유명하다. 찬양을 통해 하나님의 임재와 사단애의 승리를 확신하며 목사의 간결하면서도 힘있는 메시지, 그리고 매 주 진행되는 성만찬, 성도간의 사랑의 고백이 있는 금요철야는 아주 인상적이다. 특히 어느 교회에서도 찾아보기 어려운 성도간의 축복의 시간이 있는데 서로서로 사랑과 격려하는 모습이 귀하고 아름답다. 이처럼 금요철야는 매 주마다 성도들의 가슴속에 끊임없이 하나님의 사랑을 회복시켜주고 주일을 힘있게 맞이할 수 있게 해주고 있다.

이런 제자교회의 영성은 주님 사랑의 영성이고 하나님 말씀이면 무엇이든 할 수 있다는 적극적인 믿음의 영성이다. 뿐만 아니라 민족과 세계를 품은 비전의 영성이다. 오직 성령님만 의지하여 영적 전쟁을 수행하는 능력의 영성이다. 이 아름다운 영성을 계속 지켜나간다면 변화무쌍하고 혼돈스러운 21세기에도 풍성한 영적 승리와 주님께 서 제자교회에 주신 사명을 넉넉히 감당할 수 있으리라 확신한다.

7. 목회철학과 열린 교회

최근에 한국교회가 정체를 면치 못한다는 안타까운 사실을 접하면서 이렇게 된 원인이 무엇인지 면밀히 검토한 결과 얻은 결론중의 하나가 교회의 폐쇄성이다. 그동안 한국교회는 사회로부터 외판 섬이 되어온 것이 사실이다. 선교초기 한국교회는 모든 분야에서 한국사회를 선도하였다. 그러나 일 백 여 년의 세월이 지나면서 교회는 오히려 제자리를 한 반면 사회는 엄청난 변화 속에 진보되어 온 것은 엄연한 현실이다.

그러면 어떻게 할 것인가? 계속하여 교회는 문을 닫고 '우리들만의 천국'을 주창할 것인가? 이러한 상태로는 적극적으로 선교사역을 감당할 수가 없다. 이제는 변화되어야만 한다. 교회가 문을 열고 새로운 모습을 보여야만 하는 절박한 시점에 와 있는 것이다. 이러한 간절한 마음에서 나온 목회철학이 '새로운 천년을 향한 열린 교회'다. 더 이상 닫힌 교회로서는 선교의 시대적, 종말적 사명을 감당할 수 없기 때문이다.

가. 하나님을 향하여 열린 교회

먼저 제자교회는 하나님을 향하여 열린 교회를 지향한다. 이것은 하나님의 자녀들의 모임인 교회가 가져야 할 첫 번째 특권이요 과제이다. 하나님을 떠난 교회가 존재할 수 없고 하나님을 향해 달려진 교회가 있을 수 없기 때문이다.

우리는 지금 물질문명의 발달로 하나님을 향해 점점 멀어지고 달려지는 시대에 살고 있다. 우리 교회는 개척 때부터 하나님의 임재하심이 나타나는 교회를 지향하였다. 그 결과 지난 14년 동안 하나님이 함께 하시는 은혜는 엄청난 것이었다. 새 천년

에는 더욱 하나님을 향해 열려야 한다. 그래서 불신앙의 시대, 개인주의가 만연한 시대에 하나님이 여기 계시다고 증거할 수 있어야 한다. 이것은 하나님의 임재를 체험하는 참 예배를 통해 가능하므로 진정한 예배가 회복되도록 더욱 힘쓸 것이다.

나. 서로를 향하여 열린 교회

둘째는 서로를 향해 열린 교회를 지향한다. 사실 현대교회는 익명을 보장받고 싶어하는 교인들이 많은 것이 특징이다. 그래서 등록하는 것조차 꺼려하는 경향이 있다. 참 교회는 세상으로부터 불러 낸 하나님의 자녀들의 거룩한 공동체이다. 하나님을 한 아버지로 섬기는 자녀 공동체들이기 때문이다. 그러므로 자녀들은 서로를 향해 열려 있어야만 한다.

서로 사랑하고, 마음을 열고 서로 받으며, 교제하고 나누는 공동체가 하나님이 원하시는 바로 그 공동체인 것이다. 이처럼 서로를 향하여 열린 공동체를 이루기 위해 우리 제자교회는 최근에 등록한 성도들도 원하는 어떤 사역에든 함께 일할 수 있도록 열려있는 것이다. 성도간에 누구에게든 서로 서로 열려 있는 교회로 나아가야 한다.

다. 지역을 향하여 열린 교회

셋째는 지역을 향해 열린 교회를 지향한다. 제자교회 건물을 보면 알 수 있듯이 지역사회를 향해 열린 교회를 지향하고 있다. 대표적인 예가 21세기 홀과 지역주민 누구에게나 가능한 교회공간 대여이다. 21세기 홀은 저렴한 가격으로 주변 주민들에게 휴식과 교제의 공간을 제공하고 있다. 뿐만 아니라 지역사회와 단절된 교회가 되지 않기 위해 각종 문화를 통해 다리를 놓는 사역을 진행하고 있다.

교회는 더 이상 믿는 자들만의 모임이 되어서는 안 된다. 지역사회를 섬기고 자리를 함께 공유하므로 지역사회로부터 신뢰를 얻어야 한다. 이것을 위해서는 교회가 낮아져야 하고 섬기지 않으면 안 된다. 밑으로는 지역사회의 그늘진 부분을 감당하는 사역, 위로는 지역사회를 선도하는 각종 사역을 감당해야 한다. 그래서 떨어져 가는 교회 위상을 높여야 한다. 이것이 제자교회가 지향하는 21세기 교회 상이다.

8. 목회철학과 가정교회

목사는 훈련자요, 교인들은 사역자라는 것이 성경의 결론이다(엡 4:11-12). 평신도들이 훈련을 받고 무장되어 힘있게 사역하여 주님의 몸된 교회를 세워가는 교회가 주님이 원하는 건강한 교회다. 우리 교회는 이런 성경의 원칙에 따라 평신도들이 헌신적으로 사역을 하고 있다. 그 중에서도 가정교회와 사역 팀을 소개하려고 한다.

소그룹으로 운영되는 가정교회의 중요성은 그리스도인들 사이에 새롭게 제시되고 있다. 요즈음 소그룹에 대한 책자들이 쏟아져 나오는 것을 보면 한국교회의 시대적 상황이 소그룹의 활성화를 요구하고 있다고 볼 수 있다. 제자교회는 개척 때부터 소그룹의 중요성을 인식하고 소그룹으로 인도해 왔다. 구역장 한 사람이 일방적으로 이끌어 가는 기존의 구역모임과는 달리 가정교회는 찬양과 기도를 통해 하나님의 임재를 체험하고, 성경공부를 통해 효과적인 양육을, 구체적인 나눔을 통해서 그리스도인의 뜨거운 사랑의 공동체를 이루며 전도와 선교의 전초기지 역할을 하고 있다. 현재 90명의 목자가 가정교회 리더로 사역하고 있다.

가정교회 활동을 통해 기존 목원들은 은혜를 받고 새로 등록된 성도들은 신선한 충격을 받고 있다. 가정교회는 교회의 모판으로 그리스도의 몸된 교회를 세워가는 하나님의 일군을 키우며 초대 교회에 있었던 가정교회역할을 할 것으로 기대하고 있다. 교회가 커갈수록 소그룹의 역할은 더욱더 중요한 자리를 차지하게 되는 것이다. 또한 우리교회는 평신도들이 사역하는 교회다. 하나님께서 우리를 구원하실 때 각 사람에게 은사를 주셨으며 사역으로 부르셨다. 따라서 구원받은 성도는 은사 발견을 통해 교회 안에서 자신의 사명을 발견해야 한다. 평신도들이 자신의 사명을 발견하고 자신의 은사를 통해 주님을 섬기도록 장을 열어주는 것은 교회가 해야할 중요한 일이다.

9. 목회철학과 사역 팀

제자교회의 사역의 꽃이라고 소개했던 팀 사역은 성도가 각자의 은사에 따라 하도록 권장하고 있다. 특히 사역팀에 소속된 팀들은 자율권을 가지고 운영하며, 가입과

탈퇴가 자유롭다. 하나님께서 주신 은사를 따라서 각자가 사역을 함으로 열정을 가질 수 있고 큰 효과가 있으며, 쉽게 지치지 않고 사역할 수 있다는 것이 우리 교회가 가지고 있는 확신이다. 자신에게 맞는 은사에 따라 사역을 하므로 교회 구경꾼이나 손님 아닌 섬기는 주인으로서 확실한 소속감과 애정을 가지고 교회생활을 할 수 있을 뿐만 아니라, 여러 지체들과 함께 교제하면서 자신의 신앙이 성장하는 기쁨을 갖게 될 것이다.

현재 운영되는 몇 개의 사역 팀들을 소개하면 다음과 같다. 첫째, 나눔과 섬김 사역은 지역사회의 소외된 이들에게 물질적인 도움을 통해서 그리스도의 사랑을 전하려고 한다. 구제와 선교는 교회의 중대 사명이며 이중에서 구제의 사명을 힘써 감당하겠다는 것이 이들의 생각이다. 둘째, 고아원 사역팀은 2개 팀으로 나누어 고아원(성로원)을 방문하여 원아들을 돌보는 사역을 하고 있다. 셋째, 장애인 사역팀은 광명 사랑의 집으로 매주 방문하여, 빨래 청소 등의 봉사를 하고 있다. 넷째, 주차사역팀은 매주일 예배와 특별행사 때마다 성도들이 주차를 편하게 할 수 있도록 섬기고 있다. 다섯째, 제과제빵 사역에서는 각 주일학교에 빵을 제공하여 아이들이 기쁨으로 주일을 맞을 수 있도록 돕고 있으며 내년에는 지역사회의 소외된 이들을 도우려고 준비하고 있다. 여섯째, 식당 사역팀은 매주일 점심을 준비하여 교인들에게 제공하고 있으며 나눔과 섬김의 장터에서는 값싸고 양질의 제품을 제공하는데 힘쓰고 있다. 더 나아가 등산팀, 축구팀, 테니스팀 등의 동호회도 각기 운영되고 있다.

제자훈련이 양육의 현장이라 한다면, 제자훈련의 꽃은 사역이라고 할 수 있다. 특히 자원하는 헌신자들에 의해 이루어지는 사역팀의 활동이 더욱 활성화되기를 기대하고 있다. 교회와 주님을 사랑하는 평신도들이 훈련을 받고 무장되어 교회가 해야 할 일들을 활기차게 감당한다면 곳곳에서 풍성한 열매로 하나님께 영광을 돌릴 수 있을 것이다. 이제 제자교회는 14살이 되었다. 성경 속의 제자교회, 한국 속의 제자교회, 세계 속의 제자교회가 되기 위한 발걸음은 오늘도 계속되고 있으며, 새 천년에는 국내외 100교회 개척을 통해 10만 제자를 양성하는 민족복음화 세계선교를 이루고자 하는 열정을 주께서 이루어 주시기를 간절히 바라고 있다.

제 6 장

21세기를 위한 제자교회 리더십

제 1 절 지역적 특성에 따른 제자교회 리더십

1. 지리적 특성

제자교회는 양천구에 자리잡고 있다. 따라서 제자교회의 지역적 특성에 대한 고찰은 양천구를 중심으로 이루어져야 한다. 여기에서는 우선 지리적 특성을 살펴보려 한다.

양천구는 수도 서울의 남서측 13킬로미터 지점에 위치하며 동쪽으로는 한강을 경계로 영등포구와 마포구에 접하고, 서쪽으로는 경기도 부천시와 접하고 있다. 남쪽으로는 구로구, 북쪽으로는 강서구와 마주하고 있다.²²⁹⁾ 지역적으로 볼 때 남서부 수도권 지역과 도심 연결의 교통 요충지 역할을 하고 있다.²³⁰⁾

교통 여건을 보면 제물포로, 화곡로 등 동서간 도로 6개 구간이 통과하고 있으며 남북간으로는 등촌로, 남부순환도로 등 4개의 주요도로가 통과하고 있다. 또한 대중교통의 주요 부분을 담당하고 있는 지하철 2호선과 5호선이 통과하고 있으며, 양천구 내에는 목동역, 신정 네거리역 등 5개의 지하철 역이 위치하고 있다. 버스 노선으로는 강서구와 영등포구를 연결하는 많은 버스들이 공항로와 오목로를 이용하여 양천구를 통과하고 있으며, 2000년 12월 현재 9개의 버스 노선이 운행되고 있다.²³¹⁾

면적은 17.41km²로 서울시 전체의 2.9퍼센트를 차지하고 있으며 용도별로는 일반

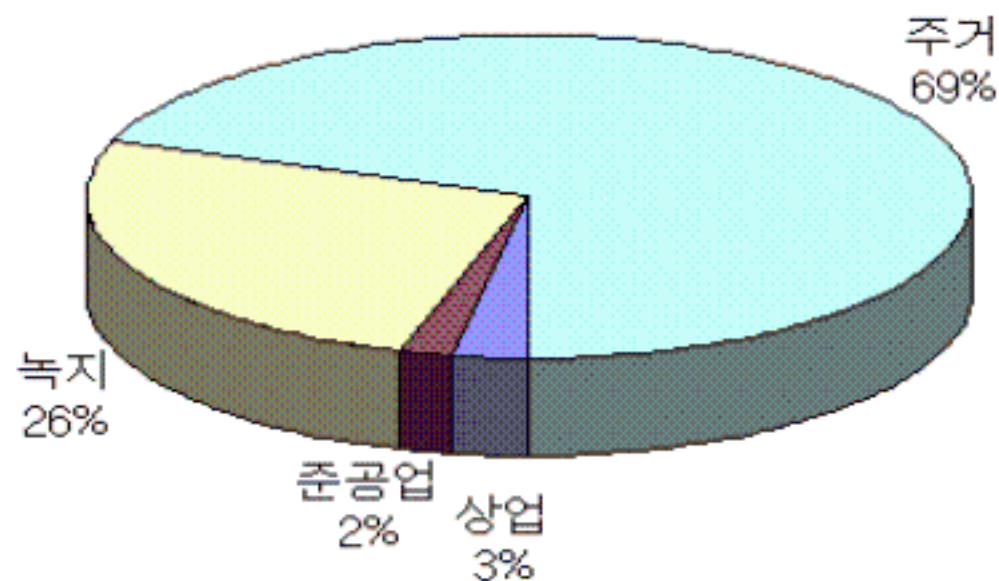
229) 양천구, 2001 구정백서 (서울: 양동사, 2001), 7.

230) Ibid., 455.

231) Ibid., 599.

주거지역이 12.08km²로 69.4퍼센트, 상업지역이 0.55km²로 3퍼센트, 녹지지역이 4.52km²로 26퍼센트, 준공업 지역이 0.26km²로 1.6퍼센트이다.²³²⁾ 주거지역이 절대적으로 많은 비율을 차지하고 있다.²³³⁾

<그림 3> 양천구 토지 분포



2. 사회, 문화적 특성

양천구의 인구는 '99년 말 481,622명이었고 2000년 말 488,282명으로 전년 대비 1.38퍼센트 증가하였다.²³⁴⁾ 연도별 인구 이동의 추이를 보면 이 지역이 인구 이동이 별로 없는 안정된 주거지역임을 알 수 있다. 다음 <표 6>은 연도별 인구추이이다.²³⁵⁾

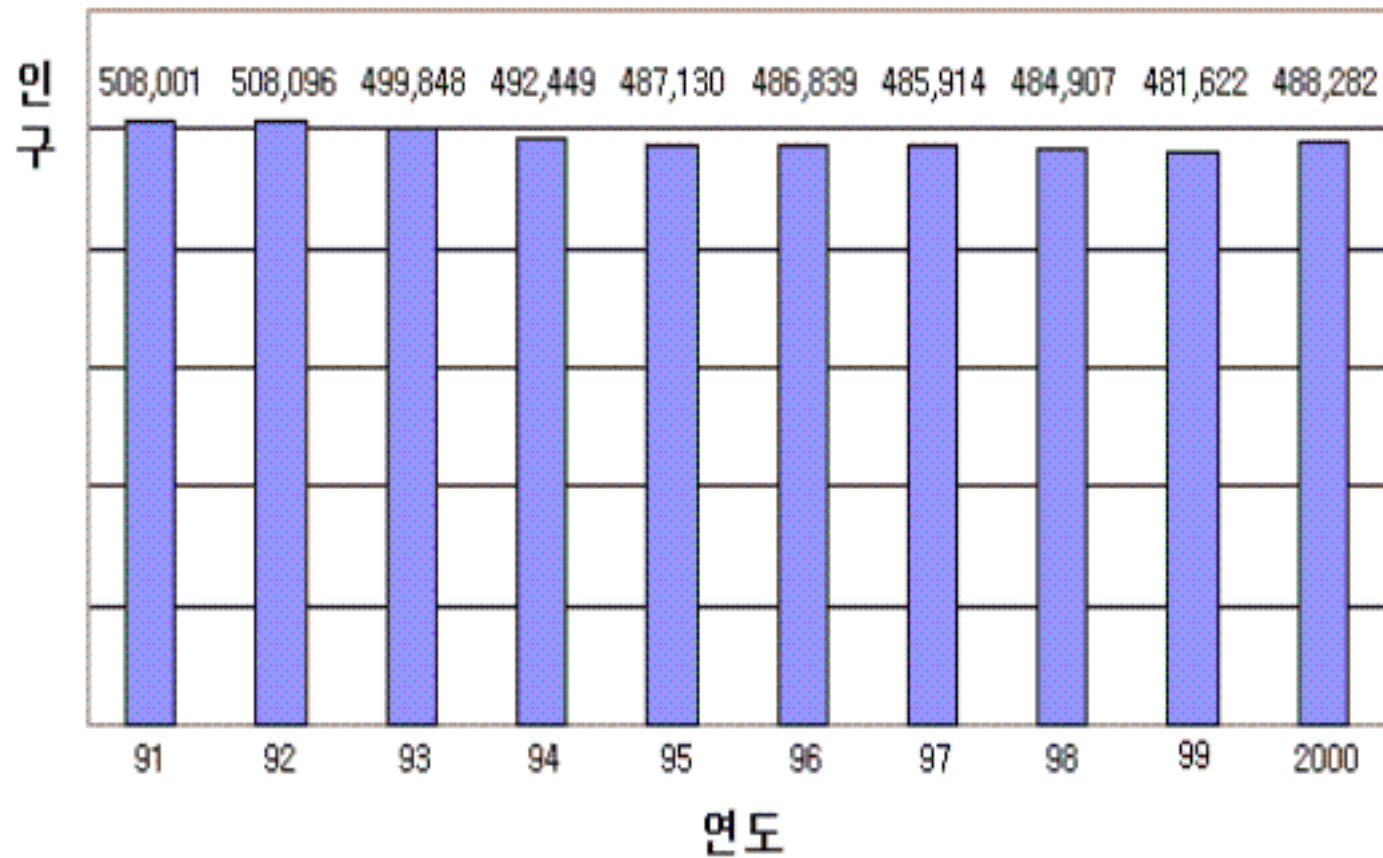
232) 서울시 전체의 일반 주거지역 비율은 47.6퍼센트이다.

233) Ibid, 7.

234) Ibid, 12.

235) 양천구 홈페이지, <http://www.yangchon.seoul.kr/pds/statistics/2000/statistics.htm>.

〈표 6〉 연도별 인구추이



인구 밀도는 28,046명으로 서울시 전체의 17,131명에 비해 높은 편이다.²³⁶⁾ 세대별 인구 구성을 보면 1999년 현재 3.17명이다. 서울시 평균은 2.96명이다.²³⁷⁾

연령(5세 계급)별 및 성별 인구를 보면 다음 페이지의 〈표 7〉과 같다.²³⁸⁾

이 표를 보면 30, 40대 연령비율이 타 지역에 비해 높고, 10대 후반도 높은 편임을 알 수 있다. 따라서 이 지역은 교육에 대한 관심과 문화적인 욕구들이 타 지역에 비해 크다고 볼 수 있다. 문화 및 여가에 있어 양천구민들의 관심영역을 보면 가족 놀이 시설에 대한 욕구(needs)가 가장 높게 나타나고 있으며 다음으로는 공원이나 산책로의 확대와 청소년 회관 건립에 대한 관심이 많은 것으로 나타나고 있다.²³⁹⁾

236) 양천구, 2001 구정백서, 12.

237) 양천구 홈페이지, <http://www.yangchon.seoul.kr/pds/statistics/2000/statistics.htm>.

238) 양천구 홈페이지, <http://www.yangchon.seoul.kr/pds/statistics/2000/statistics.htm>.

239) 양천구, 양천구민 삶의 질 향상을 위한 연구보고서, 261.

〈표 7〉 연령별, 성별 인구

	1997	1998	1999	구 성 비
계	484538	4836742	480313	
남	244360	243631	241943	100
여	240178	240043	238370	
0-4세	31860	30168	28876	5.95
5-9세	33566	33666	33905	6.98
10-14세	40017	37494	35880	7.39
15-19세	50023	50293	47255	9.73
20-24세	41026	40320	40711	8.39
25-29세	45171	44264	43340	8.93
30-34세	41071	41334	41373	8.52
35-39세	49312	47501	45777	9.43
40-44세	48013	48872	49550	10.21
45-49세	33784	35163	36170	7.45
50-54세	22373	24182	25552	5.26
55-59세	16951	17618	17835	3.67
60-64세	11024	11704	12323	2.54
65-69세	7960	8111	8332	1.72
70-74세	5470	5676	5962	1.23
75-79세	3725	3992	4043	0.83
80-84세	2043	2113	2218	0.46
85세이상	1149	1203	1211	0.25

다음의 〈표 8〉은 문화 오락 및 여가 관련영역의 주민 관심사항을 도표화한 것이

다,240)

〈표 8〉 양천구 주민의 문화 관심사항

관심 및 지원사항	생활권역			
	전체	APT 밀집권	APT 우세권	주택우세권
가족 놀이시설	1 (32.3)	1 (25.6)	1 (25.7)	1 (36.8)
공원이나 산책로	2 (27.1)	6 (19.4)	2 (19.3)	3 (32.2)
청소년 회관	3 (25.4)	2 (23.9)	5 (18.0)	3 (28.9)
근린 도서관	4 (25.0)	3 (23.3)	5 (18.0)	4 (28.3)
주민 복지관	5 (24.1)	4 (21.1)	3 (18.7)	5 (27.1)
박물관/미술관	6 (23.0)	5 (20.0)	7 (17.0)	6 (26.3)
스포츠센터	7 (20.1)	8 (18.9)	4 (18.7)	9 (21.0)
영화관	8 (19.3)	6 (19.4)	9 (13.7)	7 (21.5)
공연장(연극, 콘서트, 마당놀이 등)	9 (18.9)	9 (16.7)	8 (14.7)	8 (21.3)

* 숫자는 주민들의 우선 순위를 나타내며, 괄호안은 각 사항별로 서비스가 매우 필요하며 보다 확대되어야 한다고 생각하는 주민들의 비율임.

주거 형태를 보면 구내의 동별로 차이가 있는데 크게 세 지역을 나눌 수 있다.²⁴¹⁾ 신월 1, 3, 4, 5, 6, 7동과 신정 3동 서쪽부분은 김포공항으로 향하는 비행기의 소음에 의해 주거 환경의 특징이 나타나고 있다. 이 지역의 서쪽으로는 넓은 자연 녹지가 펼쳐져 있어서 쾌적한 환경을 유지하고 있고, 중앙에 남부 순환도로가 관통하며 각종 도로가 서울의 중심부와 이어져 있어서 교통이 편리함에도 불구하고 비행기 소음으로 인해 중산층이 외면하고 서민들이 들어와 사는 주택들이 많이 들어서게 되었다. 아파트가 있기는 하지만 그 평수가 매우 작고 단독주택 역시 대부분이 다세대, 다가구의

240) Ibid. ; 여기에서 APT 밀집권은 목5,6동, 신정6동(교회가 위치하고 있는 지역임), APT 우세지역은 목1동, 신정1,2,7동, 주택우세지역은 목 2,3,4동, 신정 3,4,5동 신월 1~7동으로 분류된다.

241) 양천구, 2001 구정백서, 10-11.

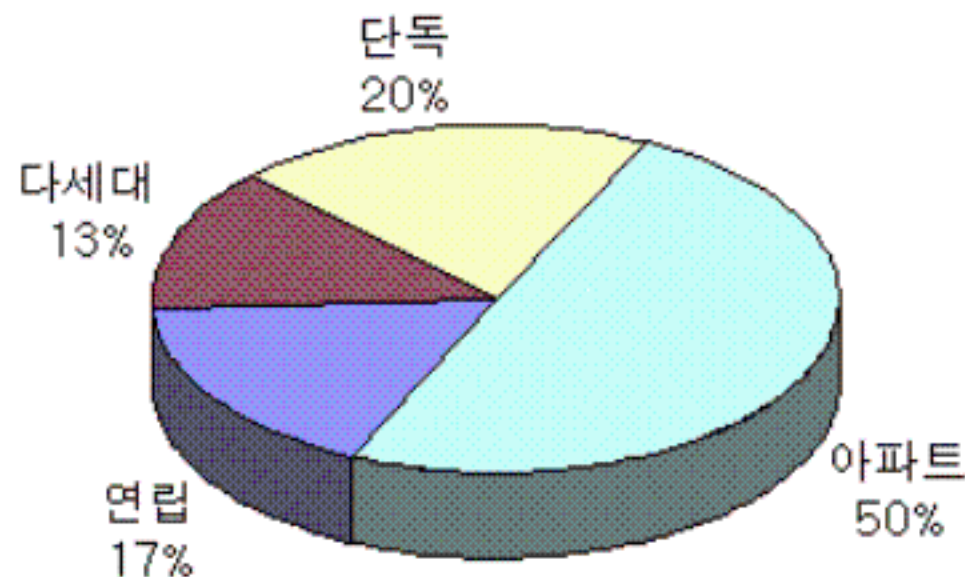
형태를 취하고 있으며 연립주택 또한 상당히 많은 지역이다.

신월2동, 목2. 3. 4동, 신정 1동 북쪽 부분, 신정 3동 동쪽 부분, 신정 4. 5동 지역은 양천구 전체가 대규모 주거단지로 개발되기 이전부터 마을을 형성하였던 지역이고, 그런 마을을 중심으로 주택이 점차 늘어나 형성된 지역이다. 따라서 이 지역은 대규모 아파트 단지가 없고, 단독 주택이 다른 지역에 비해 많은 편이며, 연립 주택도 상당한 부분을 차지하고 있다.

교회가 위치하고 있는 지역²⁴²⁾으로 구분되는 신정1동 남쪽 부분, 신정2. 6. 7동, 목 1. 5. 6동은 높은 아파트 숲과 그 사이사이에 잘 정돈된 가로수, 깔끔한 공원이 조화를 이룬 동네라고 특징지을 수 있다. 이 지역은 대부분이 1980년대 중반 이후 대규모로 개발된 신시가지 아파트 지역으로서 아파트의 평수도 20여평에서 50여평에 이를 정도로 상당히 다양하다.

다음은 양천구의 주택 형태별 분류표이다.²⁴³⁾

<그림 4> 양천구 주택 형태



242) 제자 교회는 신정 6동에 위치하고 있다.

243) 양천구 홈페이지, <http://www.yangchon.seoul.kr/intro/intro.htm>

〈표 9〉 양천구 주택 형태 분류

연립	15,650가구
다세대	12,182가구
단독	17,837가구
아파트	45,076가구
총계	90,745가구

주택 보급률은 1999년 현재 76.2퍼센트로 서울시 평균 71.5퍼센트보다 높은 편이다.²⁴⁴⁾ 문화적 기반시설들은 목동 중심지구에 몰려 있는데 행복한 세상, 현대하이퍼리온, 까르프등 백화점과 대형 유통할인매장이 있으며, 한국통신, 서울이동통신, 대우전자, 중소기업 인터넷비즈니스센터 등의 정보·통신시설과 기독교방송국, 서울방송, 방송회관 등의 방송시설, 삼성쉐르빌, 현대그랜드타워, 목동트윈빌딩 등의 초고층 주상복합건물들이 들어서 있어 유통, 정보, 오피스 시설이 갖추어진 서울중심 상권지역으로 부상되고 있다.²⁴⁵⁾

3. 지역적 특성에 따른 제자교회 리더십

제자교회는 지역사회의 욕구에 능동적으로 대처하므로써 지역사회에 대한 교회의 지도력과 영향력을 회복시키고 있다. 공연 공간이 상대적으로 부족한 지역사회에 현대적이고 세련된 교회 건물을 대여하여 좋은 반응을 얻고 있으며 풀룻, 바이올린, 풍선공예 등의 문화학교를 개설해 주민들과의 교감의 폭을 넓혀가고 있다. 또한 가정 세미나 등을 개최할 때에도 일반인들도 친숙하게 접근할 수 있는 강사들을 초빙하므로써 불신자들의 교회에 대한 부정적 이미지를 개선하였다. 그 결과로 지역사회에서의 제자교회의 이미지는 매우 긍정적이다.

지역사회에 대한 이러한 사역은 더욱 다양하게 확대되어 나갈 것이다. 그 예로 터치 센터(Touch Center)역할을 하는 청소년회관 건립이라든가 선교원 개설, 스포츠

244) 2002년 주택보급율은 81.1퍼센트이다.

245) 양천구 홈페이지, <http://www.yangchon.seoul.kr/pds/basic/basic.htm>.

센터 운영 등을 통해 불신자들의 교회 접근성을 높일 계획이다. 이에 따라 지역사회에 대한 교회의 영향력은 증대될 것이며 필요한 경우 지역사회의 'Opinion Leader'로서의 역할도 충분히 감당할 수 있으리라 기대된다.

제 2 절 지속적인 교회성장을 위한 제자교회의 리더십

1. 담임목사 리더십과 교회성장

엘머 타운스(Elmer L. Towns)는 성장하는 교회는 무엇이 다른가? 에서 목회 지도력의 새 역할에 대해 언급하면서 다음과 같이 목회자의 리더십의 위치를 말하고 있다.

신약적인 교회는 목회자와 사람에게 초점을 맞춘다. 목회자가 모든 교인들이 그들의 영적인 은사를 교회 내의 사역에서 활용할 수 있도록 사람들을 인도한다. 성경은 모든 회원들이 사역을 가져야 한다고 가르친다.²⁴⁶⁾

이어서 그는 “새로운 교회는 목회자를 위해서 새로운 역할을 가지고 있다”²⁴⁷⁾고 하였다. 교회에서 목회자의 리더십은 성경적인 근거를 가지고 있는 것이며, 이 리더십은 교회 성장에 있어서 중심적 문제라는 것은 재론할 여지가 없는 것이다.

제자교회의 성장 역시 목회자의 리더십에 달려 있었다고 해도 과언이 아니다. 그러나 목회자의 리더십은 목회자 일인에게 달려있는 것이 아니다. 엘머 타운스는 성경적인 목회지도력이란 목회자와 목회자를 따르는 사람들로 구성된다고 하였다.²⁴⁸⁾ 그러므로 목회자의 리더십과 목회자를 따르는 평신도의 리더십은 장차 제자교회 성장에 절대적인 조건이 될 것이다.

가. 분명한 비전 제시

지금까지 제자교회의 성장과 발전의 역사를 돌이켜보면 본 연구자가 담임목사로

246) Elmer L. Towns, 성장하는 교회는 무엇이 다른가?, 221.

247) Ibid., 220.

248) Ibid., 222.

서 교회의 방향과 비전을 명확히 제시하였기 때문이라고 평가한다. 이런 분명한 비전과 사명제시는 때때로 교회의 어려움을 극복하는 계기가 되었고 교회를 일치시키고 목표를 향해 일관성 있게 전진하므로 성장할 수 있었다고 본다. 따라서 제자교회의 역사와 성장에는 거기에 걸맞은 비전과 목회 철학이 항상 제시되었다. 그리고 온 교회는 하나님께서 담임 목회자를 통해 주신 교회의 사명과 본질을 이루기 위해 전심전력 기도하며 그것을 이룰 수 있었다. 본 연구자는 담임목사로 교회의 비전과 시대적 사명이 무엇인가를 분명히 제시하는데 책임과 사명감을 느낀다. 이렇게 할 때 교회는 여전히 미래에도 하나님께서 주신 교회의 사명을 분명히 하고 그것을 이루기 위해 교회는 하나가 될 것이고 또 온 교회가 일심 동체로 사역에 전념할 때 교회는 지속적인 성장을 하게 될 것이다.

21세기 미래를 향해 본 연구자가 제자교회에 제시한 비전은 다음과 같다.

(1) 믿음으로 하나님의 살아 계심을 증거하는 교회

“우리 중에 이루어진 사실에 대하여 처음부터 말씀의 목격자 되고 일꾼 된 자들의 전하여 준 그대로 내력을 저술하려고 붓을 든 사람이 많은지라”

(눅 1:1-2)

(2) 선교정신으로 사명을 감당하는 교회

“예수께서 나아와 일러 가라사대 하늘과 땅의 모든 권세를 내게 주셨으니 그러므로 너희는 가서 모든 족속으로 제자를 삼아 아버지와 아들과 성령의 이름으로 침례를 주고 내가 너희에게 분부한 모든 것을 가르쳐 지키게 하라 볼지어다 내가 세상 끝날 까지 너희와 항상 함께 있으리라 하시니라.”

(마 28:18-20)

(3) 하나님의 사람으로 세우는 교회

“내 아들이 그러므로 네가 그리스도 예수 안에 있는 은혜 속에서 강하고 [2] 또 네가 많은 증인 앞에서 내게 들은 바를 충성된 사람들에게 부탁하라 저희가 또 다른 사람들을 가르칠 수 있으리라.”(딤후 2:1-2)

(4) 평신도 중심으로 사역하는 교회

“그가 혹은 사도로, 혹은 선지자로, 혹은 복음 전하는 자로, 혹은 목사와 교사로 주셨으니 이는 성도를 온전케 하며 봉사 일을 하게 하며 그리스도

의 몸을 세우려 하심이라”(엡 4:11-12).

나. 리더십의 위임과 팀사역

위임이란 권한과 중책권, 책무를 특정한 개인으로부터 다른 사람에게 위임하는 것을 말한다. 이처럼 위임은 할당된 일에 대한 통제력이나 책임을 그 일과 함께 이양하는 것이다. 권한이 수반되지 않은 책임만을 부여할 때 사람들은 리더로서 힘을 마음껏 발휘할 수 없다. 책임은 권한과 병행해야 한다. 리더가 사람들에게 권한과 책임을 위임하지 않을 때 성장은 멈출 수밖에 없다. 이런 관점에서 올란 핸드릭스는 “책임과 직권을 동시에 부여하고 할 일의 한계선을 뚜렷이 결정하는 것”을 위임이라고 하였다. 이 위임은 생산성을 높이고, 자율성과 자신감을 갖게 하여 자부심을 창출하고, 주체성과 주도성을 갖게 하고, 문제해결의 능력을 높인다. 정관봉은 목회자의 권한 위임의 필요성에 대해 다음과 같이 말한다.

첫째, 부목사들에게 결정에 참여하는 기회를 부여함으로써 개인의 인격을 존중하며 의사 개선과 적용을 따르게 한다. 둘째, 사기가 양양된다. 셋째, 창의성이 발휘된다. 넷째, 담임목사의 업무가 삭감된다.(249)

결국 리더십의 위임은 WIN-WIN의 전략인 셈이다. 리더십의 위임은 반드시 공동체의 이익과 성숙을 가져오고 또 그렇게 되어야 한다. 그러므로 위임의 과정을 잘 관리하는 것이 필요하다. 이것이 담임목사의 리더십과 Co-Leader의 리더십의 강화를 가져오고, 교회 공동체의 성장을 가능케 하는 것이다.

사람은 상호 의존하도록 지어졌다. 전도서 4장 9절에서 12절 말씀은 이를 증명한다.

두 사람이 한 사람보다 나음은 저희가 수고함으로 좋은 상을 얻을 것임이라. 혹시 저희가 넘어지면 하나가 그 동무를 붙들어 일으키려니와 홀로 있어 넘어지고 붙들어 일으킬 자가 없는 자에게는 화가 있으리라. 두 사람이 함께 누우면 따뜻하거니와 한 사람이면 어찌 따뜻하랴. 한 사람이면 패하겠거니와 두 사람이면 능히 당하나니 삼겹 줄은 쉽게 끊어지지 아니하느니라(전 4:9-12).

249) 정관봉, “교회관리론”, 월간목회, 1981년 5월호, 76.

예수님 또한 13명의 드림팀을 만들어 그 팀이 교회 사역을 감당하게 하셨다.²⁵⁰⁾ 예수님을 제외한 12명은 오합지졸이었으나, 예수님의 가르침과 위임을 통해 교회를 섬길 수 있었다. 나중에는 세상의 변화의 주역이 되었다. 그리고 그들이 교회의 주역이 되었을 때, 예수님의 가르침대로 팀워크를 통한 목회를 했을 것이다. 드림팀을 구성하여 세계에 복음을 전했다.²⁵¹⁾ 드림팀을 구성하는데는 담임목사의 역할이 중요하다. 그가 각각의 co-leader들에게 리더십을 부여하기 때문이다. 그가 먼저 바른 리더십을 보여주어야 하고, 이를 co-leader들에게 요구하여야 한다.

리더십의 강화를 위해서는 적절한 리더십의 위임이 있어야 하는데 리더십 위임의 과정에서 가장 중요한 것은 첫째로, 비전의 공유이다. 제자교회는 매년 초 목회철학을 부교역자와 중직자들이 공유할 기회를 갖는다. 이는 담임목사로부터 리더십을 위임받는 매우 중요한 기회이다. 매년 혹은 필요에 따라 담임목사의 리더십을 공유할 기회를 가짐으로 공동리더십은 공동의 목표를 향해 달려가게 된다.

둘째로, 담임목사는 리더십의 위임을 실행하기 전에 분명하게 누구에게 무엇을 위임할 것을 정해야 한다. 불필요한 것을 제거하고, 은사에 적합한 일에 리더십을 위임하여야 사역자가 적절한 리더십을 발휘할 수 있고 교회 공동체의 유익을 가져오는 것이다. 그러므로 적절한 리더십의 분배를 위한 co-leader들에 대한 파악은 담임목사의 가장 중요한 일이 된다. 존 맥스웰은 리더십을 위임할 사람을 판별하는 데 가장 중요한 것들로 적극성, 섬기는 자세, 성장 가능성, 철저함, 충성스러움, 탄력성, 통전성, 거시적 안목, 절제력, 감사하는 자세를 꼽았다.²⁵²⁾

셋째로, 위임된 일에 가치를 부여하는 작업을 계속해야 한다. 위임받은 자들이 자신이 맡은 일이 전체 그림 중에서 어떤 부분에 공헌하게 될 지를 알게 해야 한다.

넷째로, 기대 성과를 명확히 이해시키는 것이다.

다섯째로, 권한과 한계를 명확히 하여야 한다. co-leader들은 자신의 권한의 범위가 어디까지인지를 명확히 이해해야 한다. 담임목사의 역할은 이것을 확실히 하는

250) John, Maxwell, 당신 주위에 있는 사람을 키우라, 임윤택 역 (서울: 두란노, 1997), 192-243에서는 리더십을 '드림팀'이라 부른다. 제자교회 역시 부교역자들 스스로가 드림팀이라고 부르고 있으며, 창조적이면서도 통전적으로 사역을 감당하고 있다.

251) 성경적으로는 잘 나타나지 않지만, 사도 바울의 경우에는 분명히 드림팀을 구성했음을 발견할 수 있다.

252) John Maxwell, 당신 주위에 있는 사람을 키우라, 37-38.

것이다. 이를 통해 담임목사의 리더십과 co-leadership과의 위치를 공고히 하여야 한다.

마지막으로 의사소통을 잘 유지하는 가운데, 성과를 평가하고 결과에 따른 적절한 보상을 하여야 한다.

이상과 같은 위임의 과정이 목회 현장에서 잘 이루어질 때, 리더십이 흔들림이 없게 된다. 즉, 교회가 통일성 있게 본연의 목표를 향해 달려가게 되는 것이다.

21세기 한국교회의 대 사회적 사명은 다시금 교회가 사회를 향한 리더십을 회복하는 것이다. 언제부터인가 역전된 것을 다시 제자리로 돌려야 한다. 조국의 해방을 위해 앞장서고, 자라나는 새싹들을 위해 교육의 장을 이끌었던 교회로 회복되어야 한다. 새로운 시대를 앞장서서 열 수 있는 교회가 되어, 마지막시대의 선교적 소명을 감당하는 교회가 되어야 한다. 21세기 한국교회는 급변하는 세상에 맞추기에도 급급한 그런 교회로 남아서는 결코 살아남을 수 없을 것이다. 세상보다 더 빠르고 세심하게 사람들의 요구를 파악하고, 성경적인 대안을 주어야 한다. 모든 요구들에 대해 민감하고, 혼돈 되어져 가는 세상 속에서 성도들이 받는 상처들을 신속하고 정확하게 치유할 수 있는 교회가 되어야 한다.

이러한 필요성을 충족시키기 위해 반드시 요구되는 것이 리더십이다. 아놀드 토인비는 이러한 리더십을 '창조적 리더십'이라고 하였다. 역사의 방향이 불확실할수록 창조적 리더십은 절실히 요구된다고 한다. 누구도 세상의 장래를 속단할 수 없다. 너무도 빠른 속도로 가치 있는 것들이 무가치한 것으로 전락할 수 있는 가치관의 혼란 시대가 오늘날이며, 21세기 이후의 세상이다. 그러므로 교회가 창조적 리더십을 갖지 못하면 영혼들을 잃어버리고 그 가치도 상실하게 될 것이다. 흥왕 하던 교회가 관광 코스 정도로 바뀌게 될 수도 있다. 오정현은 이 창조적 리더십에 대해 다음과 같이 언급하였다.

90년대 이전까지만 하더라도 한국교회는 열심히 기도하고 성실하게 땀 흘려서 영혼을 섬기면 사역의 열매와 보람을 얻을 수 있었습니다. 그러나 지금은 과거의 열심과 충성하는 자세에 창조력을 더하지 않으면 아무리 땀 흘려도 사역의 열매가 신통치 않습니다. 창조력을 얻는 일도 혼자서는 안 되는 시대입니다. 창조력은 독선과 권위주의, 원맨쇼로는 도저히 얻을 수 없는 독특한 구조를 갖

고 있기 때문입니다.

오정현은 오늘날에 필요한 것은 창조적 리더십이며, 이는 결국 팀 사역을 통해서만 얻을 수 있다고 말하고 있는 것이다.

교회가 세상을 이끌기 위해 요구되는 창조력은 결코 한 사람의 머리에서 나올 수가 없는 것이다. 그러므로 팀사역이 필수적이며 팀 사역이란 결국 리더십의 공유의 형태로 나타난다. 이는 다양성과 통합을 함께 추구하는 현 시대적 요구에 대안을 제시하여 교회가 시대를 이끌어 가는데 필요한 에너지를 제공할 것이다. 한 유기적 조직체의 구성원들이 모두 한 가지 공동 목표를 위해 팀 사역을 할 때 그들이 가지고 있는 성장 가능성은 산술적이 아니라 기하급수적으로 올라가게 된다.²⁵³⁾ 그러므로 팀 사역은 목회의 본질이며 성장의 비결이 되는 것이다.

제자교회의 큰 특징 중에 하나는 팀사역이 활발하다는 것이다. 그것은 본 연구자가 담임목사로서 부교역자들과 팀 사역을 위해서 권한과 역할들을 대폭 위임했기 때문이다. 각 사역자들은 교구에서, 사역의 현장에서 전문가로서 자신의 역량과 달란트를 충분히 발휘하도록 하고있다.

제자교회는 앞의 사역 조직표 <표5>에서 논한 대로, 담임목사를 중심으로 한 중심축과 목양, 사역, 훈련 분야로 구성되어 있다. 각 부분은 각각의 사역에서 전문성을 가지며, 다른 분야와 유기적으로 연계되며, 모든 사역에 평신도를 체계적으로 투입하여 하나님의 나라의 공동체를 건설한다.

다. 리더십의 모범

(1) 내적 측면-섬김의 리더십

폴 시다는 모든 지도자는 “섬김의 지도자(섬김의 리더십)가 되도록 부르심을 받았다”²⁵⁴⁾고 하였으며 헨리 나우엔 역시 상향적인 리더십이 아니고 하향적인 리더십 즉, “무력(powerlessness)과 겸손의 리더십으로 자신의 힘의 사용을 계속해서 포기하는 리더십이 미래의 크리스천 리더십이 되어야 된다”²⁵⁵⁾고 하였다. 이 말은 섬김의 리

253) Dick Ieberson, 팀 목회, 권혁재 역 (서울: 진흥, 1999), 95-96. 여기서 이런 시너지 효과를 ‘생산성의 가속화’라고 하였다.

254) Paul Sider, 섬기는 지도자, 김성웅 역 (서울: 햇불, 1995), 20.

255) Henri J. M. Nouwen, 예수님의 이름으로, 두란노출판부 역 (서울: 두란노, 1998), 61-62.

더십을 모두 말해 준다고는 할 수 없다. 섬김의 리더십은 주님이 보여주신 섬김의 리더십이 표본이 되어야 한다. 주님의 섬김의 리더십은 어떤 것이었는가?

섬김에 대한 예수님의 직접적인 표현은 누가복음 22장에서 잘 나타난다. 예수님께서서는 높아지고자 하는 제자들에게 다음과 같이 말씀하셨다. “너희는 그렇지 않을지니 너희 중에 큰 자는 작은 자와 같고 두목은 섬기는 자와 같을지니라 앉아서 먹는 자가 크냐 섬기는 자가 크냐 앉아 먹는 자가 아니냐 그러나 나는 섬기는 자로 너희 중에 있노라”(눅 22:26-27). 예수님은 섬기시기 위해 낮은 자가 되신 것이다. 주님은 실제로 섬김의 본을 보이시기 위해 당시의 종들이 행하는 것과 같이 허리에 수건을 두르시고 제자들의 발을 씻기셨다(요 13:14). 사람의 모양으로 낮아지시되 죽기까지 낮아지셨다. 섬기는 자가 된다는 것을 주님은 식탁에서 수종드는 자와 주인의 발을 씻어주는 종으로 표현하시고 또한 실천하셨다. 식탁에서 수종드는 사람은 식사하는 사람의 필요를 빨리 배워(알아내어) 만족시켜 주는 사람이다. 편하게 식사할 수 있도록, 식사하는 사람이 하고 있는 그 일을 잘 하도록 해 주는 것이다. 그리고 제자들의 발을 씻겨 주신 것도 종의 신분으로 제자들의 필요를 채워주신 것이라 할 수 있다.

필요를 채워준다고 할 때, 수종을 받는 자가 실제로 자신의 필요가 무엇인지 모를 수도 있다. 예수님의 섬김은 바로 인간들이 필요로 하지만 느끼지 못하는 그것을 채워주시는 것이었다. 제자들의 발을 주님께서 씻겨 주실 때, 제자들은 자신들에게 종이 되어 섬기시는 주님의 행위가 진정으로 자신들이 필요로 하는 것을 채워주시는 분이시라는 의미를 발견하지 못했다. 단지 주님의 불필요한 굴욕을 보았을 뿐이었다.

진정한 리더십은 종이 되어 섬기는 것일 뿐 아니라 그들의 필요를 채워주는 것이다. 이 필요를 채워주는 행위는 반드시 교육적 요소를 포함한다. 비전을 제시하고 따라오게 하는 것이다. 모세는 이스라엘을 인도하는 과정에서 모든 굴욕을 감당하였다. 심지어 그 누이에게도 배신을 경험하였다. 그러한 그를 하나님은 “모세의 온유함이 지면의 모든 사람보다 승하더라”(민 12:3)라는 말씀으로 칭찬하셨다. 그러한 종된 지도자는 또한 비전의 사람이었다. 그가 제시한 비전, ‘젖과 꿀이 흐르는 가나안 땅으로 가자!’는 모든 사람들이 그들의 상황을 뛰어넘어 순종할 수 있는 것이었다. 그리고 그 비전은 하나님께로 온 것이었기에 모세가 강력하게 그의 백성들을 지도하고 끌고 가는 힘이 되기도 하였다. 이것이 섬김의 리더십의 구체적인 예이다. 섬김의 리더십은

낮아짐과 하나님으로부터 나오는 추진력을 반드시 포함해야 하는 것이다.

그러므로 목회자의 리더십이란 모든 성도들을 섬기되 그들을 진정한 필요를 채워주는 것이다. 성도들이 그들 안에 채워져야 할 것이 무엇인지 발견하게 하고, 그것을 채우기 위해 선한 싸움을 싸우도록 도전을 주어야 하는 것이다. 제자교회의 목회자는 바로 이 비전을 제시하고 따라오게 하는 것을 하나님으로부터 받은 위대하고도 중요한 소명으로 알고 최선을 다한다. 담임목회자는 하나님께서 한 사람에게 부여해주신 리더로서의 엄중한 사명으로 교회의 비전을 제시하고 채찍질 할 뿐 아니라, 종으로서 모든 성도를 섬김으로 리더십을 발휘하여야 함을 알고 정당한 목회자 리더십을 발휘하기 위해 최선을 다한다.

이러한 리더십이 공유될 때, co-leader들의 역할이 증대되어 그들에게 부여된 리더십을 과용하지 않고 정해진 법칙을 벗어나지 않고 담임목사와 함께, 담임목사의 리더십을 보충하면서 사역을 하게 될 것이다.

(2) 외적 측면

첫째, 구비리더십이다. 목회자는 성도가 사역을 할 수 있도록 도와주는 구비리더십(the equipping leadership)을 갖추어야 한다. 에베소서 4장 12절은 교회에서 목사가 해야 할 일과 성도가 해야 할 일을 분명히 보여 준다. 목사는 “성도를 온전케 해야 한다”라고 되어있는데, 이 부분을 NIV 성경은 “성도를 구비시키며”(The prepare God's people)라고 되어있다. 이것에 근거하면 목사의 역할은 성도를 평신도 사역자로 구비시켜 나가는 것이라고 말할 수 있다.

이는 예수님의 모습에서도 분명히 나타난다. 예수님은 제자들을 준비시키셨다. 그들이 해야 할 사명을 감당할 수 있도록 차근 차근 가르치시고, 몸소 본을 보여주시고, 사역을 체험하게 하고, 실습하게 하고, 나중에는 성령을 주셔서 비록 십자가 앞에서 뿔뿔이 흩어져 버린 어려움이 있었으나 이것마저도 뛰어넘어 그들의 사명을 다시금 회복하고 능력 있게 받은 사명을 잘 감당할 수 있도록 만드셨다.

구비리더십의 목적은 “봉사의 일을 하는 것”이며, “그리스도의 몸을 세우는 것이다.” 즉 “봉사의 일을 하여 그리스도의 몸이 세워지도록”(for works of service so that the body of Christ may be built up)하는 것이다. 즉 구비 리더십은 교회를 세

우고 궁극적으로 하나님나라를 세우는데 평신도를 동원하는 능력인 것이다.

둘째, 비전리더십이다. 예수님은 제자들을 섬기셨을 뿐 아니라, 그들에게 비전을 주셨다. 온 천하에 다니며 만민에게 복음을 전파하는 꿈, 모든 족속으로 제자를 삼는 꿈, 땅 끝까지 이르러 예수님의 증인이 되는 꿈, 예수님의 교회를 세우고 하나님의 나라를 건설하는 꿈을 주셨다. 이 꿈은 성령을 받은 후 실현되기 시작했다. 이처럼 예수님은 누군가를 통해 일하시고 싶을 때 그에게 구체적 꿈을 주셨다.

목회자는 목회 철학과, 이 철학에 맞는 전략과, 궁극적으로 이루기 원하는 비전이 있어야 한다. 목회철학은 평생 유지할 수 있는 것으로 이념화되어 있어야 한다. 그리하여 모든 목회활동의 기초가 되어야 한다. 그러나 이것이 성경에 근거하지 않으면 안된다. 목회자가 성경에 근거한 목회철학을 정립하였다면 반드시 비전을 소유하게 된다.²⁵⁶⁾

담임목회자의 리더십은 이것을 전제로 할 때 가능하다는 것은 자명하다. 목회철학에 근거한 비전이 제시될 때, 이 비전에 의해 고무된 공동의 리더들이 나타나게 된다. 그리고 공동의 리더들은 계속해서 제시되는 비전을 보기를 원한다. 이런 점에서 제자교회는 성경에 근거한 목회철학에 근거하여 제시된 목회비전이 분명하다. 그리고 담임목사가 co-leader들에게 리더십을 부여한 후 계속해서 비전을 제시하고 있고, 이것이 가장 중요한 담임목사의 역할로 삼고 있다. 이는 제자교회가 계속해서 성장할 가능성이 있음을 보여주는 것이다.

성장하되 힘있게 성장할 것이다. 조지 바나는 비전의 성격에 대해 다음과 같이 말했다. “비전은 영감이다. 변화의 중심이다. 도전적이다. 능력을 부여한다. 장기적이다. 자세하다. 사람중심이다. 약속된 미래를 이끌어야 한다는 생각이 절실해진다.”²⁵⁷⁾

셋째, 역동적 리더십이다. 교회의 성장에 있어서 목회자가 가장 중요시해야 할 첫 번째 요소는 교회의 본질을 고수하고 있는가 하는 것이다. 이 면에 있어서 제자교회는 교회 개척 초기부터 복음의 본질에서 빛나가지 않기 위한 목회자의 피나는 노력이 있었다. 그리고 그것은 계속 유지되었다. 새가족들의 필수 코스인 확신반과 성장반의 교재는 복음에 대한 이해를 수시로 재확인하도록 구성되어 있다. 이는 교회의 목

256) 김승연, 21세기 한국교회 어디로 가야 하나? (서울: 생명의 말씀사, 1997), 291.

257) George Barna, The Power of vision (Ventura: Regal Books, 1994), 32.

회철학 그대로이다. 제자교회의 목회철학인 '믿음과 사랑의 공동체를 통한 하나님 나라 실현'에서 믿음은 바로 복음의 본질을 말하는 것이다. 이 복음의 본질은 교회를 통해서 고수되어야 한다. 그러므로 사도적 사명의 교회의 본질을 고수함은 교회 성장에 있어서 최고이자 최종의 요소이다.

변하지 않는 복음과 교회의 본질에 반해서, 교회는 수많은 상황에 직면해 있다. 이 상황은 시대적 사회적 문화적 요소와 이러한 요소들에 대한 성도들과 지역사회와 세상의 강력한 요구들이다. 본질에 근거하여 이러한 요구들에 부응하느냐 하지 못하느냐는 교회 성장에 있어서 매우 중요한 요소가 된다. 이 상황(context)을 읽고 이에 맞는 비전을 제시하는 것이 바로 목회자의 몫이다. 그러므로 제자교회 담임목회자의 가장 큰 리더십은 역동적 리더십이 되어야 할 것이다.

그러나 이 역동적 리더십은 제자교회 담임목사 혼자만의 것은 아니다. 이 역동적 리더십을 발휘함에 있어서는 반드시 권한의 위임을 전제로 한다. 비전의 제시와 구체적 실행을 담임목사 혼자 다 감당한다는 것은 불가능한 일이다. 미래에는 더욱 그러할 것이다. 그러므로 제자교회는 부교역자의 전문화, 체계화, 조직화를 추구한다. 교역자 집단의 전문화와 사역과 역할의 체계화와 유기적 조직은 담임목회자의 역동적 리더십을 배가할 것이다. .

21세기는 다양성의 시대다. 반면에 변하지 않는 진리에 갈급해하는 시기이다. 역동적 리더십은 변하지 않는 진리의 수호와 다양성에 대한 해답을 주는 리더십으로 21세기에 요구되어지는 리더십이라고 할 수 있을 것이다. 그러므로 역동적 리더십은 곧 열린 리더십이라고 하겠다. 패러다임 쉬프트가 용이한 리더십으로 시대의 기대에 부응할 뿐 아니라, 시대의 변화를 주도함을 목표로 한다.

결국 이 역동적 리더십은 섬김의 리더십과 구비리더십, 그리고 비전리더십의 결과로 볼 수 있다. 이 내·외면적 리더십이 갖추어진 교회는 팀 목회가 가능하다. 즉, 많은 전문화된 동역자들과의 사역이 가능하게 되는 것이다. 이는 시대를 앞서가며 교회를 성장시키고, 하나님의 나라를 건설하는 위대한 목표를 달성하게 된다. 한 교회가 얼마만큼이나 하나님의 살아계심과 영광을 보일 수 있는가에 대한 새로운 해답을 줄 것이다.

2. 평신도 리더십과 교회성장

평신도가 교회의 역동적 변화의 주체가 된다고 할 때, 그것은 평신도가 사역의 주체가 되는 것이다. 그것은 곧 교회의 성장의 주체가 된다는 것이다. 2001년 하반기에 실시된 제자교회의 '새생명축제' 때에는 약 547명이 초청되었고 341명이 결신하였다. 이 중 목장에서 전도한 숫자는 277명으로 굳이 비율로 따져보지 않더라도 가정교회의 역동성을 보여준다. 이것은 곧 성도들의 역동적 리더십을 보여주는 한 예가 된다. 평신도 지도자는 성도와 그 한 몸 공동체로서의 교회는 복음과 사명에로 부르심을 받은 것이라는 사실을 분명히 인식한다. 이러한 평신도들의 사명에의 복종은 곧 성장이라는 결실을 가져오며 교회는 보다 역동적으로 움직이게 된다. '새생명축제'의 이러한 결실은 이 사도적 사명을 제자교회 평신도들이 매우 충실히 감당하고 있음으로 교회가 역동적으로 변화되어져 감을 분명히 보여준다. 교회 성장의 주된 요인이 담임목사의 설교에만 있는 교회는 건강한 교회가 되지 못한다.

옥한흠은 “특별히 목회자가 평신도들을 예배군중으로 만들지 말고 평신도들과 함께 사역해야 한다는 면에서도 의식전환이 있어야 한다”²⁵⁸⁾고 말했다. 평신도가 목회자와 그 리더십을 공유하여 교회를 섬길 때, 교회는 건강하게 성장한다는 말이다. 즉, 평신도의 리더십이 없으면 교회의 역동성은 상실되게 된다는 것이다. 그러므로 평신도의 리더십은 교회의 역동적 변화의 주체가 되는 것이다.

평신도가 이를 자각하면 교회의 대 사회적 사역이 활발해지고, 교회의 성장은 자연적으로 급 물살을 타기 마련이다. 세상은 멋진 목사보다 진정한 교회, 진정한 교인을 찾기 때문이다. 그러므로 평신도가 변화와 성장의 주체로서 자신을 인식하게 하는 것이 교회 성장의 핵심이라고 해도 과언이 아니다.

가. 평신도 사역자 리더십의 강화

(1) 평신도 사역자를 무장시킴

데일 갤러웨이와 캐티 밀즈(Dale Gallerway and Gati Milles)는 평신도 사역자를 평신도 목회자(lay pastors)라고 불렀다. 이들은 모두 하나님의 부르심에 응답한 사람

²⁵⁸⁾참조. 목회시사정보 S-15989.

들이기 때문이라는 것이다.²⁵⁹⁾ 그러나 이 말은 곧 평신도 사역자들은 목회자의 지도가 필요 없다는 말이 아니다. 오히려 평신도 사역이 원활한 제자교회와 같은 교회에서는 평신도 사역자에 대한 돌봄이 목회전략의 수립에 있어서 최우선 순위에 있어야 할 것이다. 평신도 사역자들이 있기까지 사역자반까지의 훈련과정은 필수였다. 그러나 여기에서 교육이 끝난다면 평신도 지도자들은 그들의 리더십을 상실하게 될 것이다. 그러므로 계속된 무장과정이 필요하다.

가장 중요한 것은 부교역자들과 평신도 사역자들은 반드시 담임목회자의 목회철학으로 무장되어 있어야 한다는 것이다. 이것을 확인하는 작업은 교회의 성패를 좌우한다. 사랑의 교회 순장반 모임과 같이 담임목회자가 가장 심혈을 기울이는 분야가 각 교회에 있고 그것이 교회의 목회전략인 것이다. 사랑의 교회에 순장만 모임이 있다면 제자교회에는 목자들의 모임이 있다. 현재 2주에 한 번 모이고 있는데, 이 모임은 시간이 갈수록 강화될 예정이다. 이 모임을 통해서 목자들은 재충전을 받는다. 담임목사와의 긴밀한 교제를 경험하게 하고 영적 감격과 재충전을 얻고 실제적으로 목장 목회의 기술들을 습득하는 기회를 갖게 한다. 그리고 무엇보다 그들의 목회가 담임목사의 목회철학, 교회의 본질에 입각한 사역을 하고 있는지를 점검하게 한다. 이 모임에서 부 교역자들은 평신도 사역자들이 자신을 더 잘 점검하도록 격려하고 부족한 부분을 파악하여 지도하거나 지도 전략을 수립하는 역할을 감당한다. 철저한 평신도 사역자들에 대한 관찰과 지도 없이 평신도와 리더십을 공유하는 목회는 불가능하다고 본다.

(2) 평신도 사역자의 리더십과 영성을 고양

평신도 지도자들은 목회의 동반자들이다. 그러므로 그들의 균형 잡힌 영성, 즉 균형 잡힌 세계관은 목회의 필수적 요소이다. 그러므로 강력한 기도와 세심하고도 실제적인 세계관 교육은 필수적이다. 기도훈련은 새가족반으로부터 시작되는 모든 훈련 코스에서 철저하게 시키고 금요철야와 중보 기도팀, 새벽 기도등을 철저하게 운영한다. 실제로 제자교회는 이러한 훈련의 결과 금요 철야기도회의 참석자 중 남성도의

²⁵⁹⁾ Dale Gallerway and Gati Milles, 뉴 호프 커뮤니티 교회 이야기, 전의우 역 (서울: 요단출판사, 1999), 106-108.

비율이 50퍼센트 이상을 차지하고 있다.

세계관 교육은 기독교 교리 교육이다. 그러나 이 교육은 현재의 문화적 바탕 위에서 재해석하여 교육하여야 효과를 얻을 수 있다. 다양한 요구들과 상황들에 대해 진리에 대한 타협 없이도 지혜롭게 대처할 수 있는 가치관, 세상으로부터 존경받을 수 있는 가치관을 가진 성도를 만드는 교육이 필수적이다. 이러한 평신도 지도자야말로 세속의 파도에 날마다 부딪히며 사는 자신의 양떼(목원)를 돌볼 수 있는 것이다. 즉, 세상에서 승리하는 평신도 사역자를 만드는 것이 평신도 리더십의 핵심요소이다.

세계관 교육을 함에 있어서 문화에 대한 적응력을 고양시키는 것이 매우 중요하다. 새롭게 다가와서 우리를 당황시키는 문화에 대해 적응력을 갖는 것이 기독교 영성의 중요한 요소이다. 문화에 대한 적응력이 없는 교회는 곧 사양길을 걷게 된다. 이는 사회에 영향력을 줄 수 없는 교회라는 말과 같은 의미이기 때문이다. 이런 교회에서는 먼저 젊은이들이 뛰쳐나갈 것이다. 그리고 고정관념에 찌든 나이든 사람들만이 교회를 지킬 가능성이 매우 높다. 담임목회자의 역동적 리더십은 바로 이러한 때 필요한 것이다. 새로운 문화적 요소에 대한 과감한 대처 뿐 아니라, 오히려 문화를 리드하는 능력이 필요하다. 이 문화적 개방성과 해석력을 평신도 갖는 것이 진정한 영성이다. 제자교회는 이러한 영성을 중요시하여 많은 문화행사를 기획하고 실시한다. 각종 콘서트와 문화행사를 기획하여 실시하되, 자선 행사 등으로 의미를 배가시켜 실시하고, 매주 목요일 찬양집회(디사이플스)를 통해 젊은이들의 찬양문화를 주도한다.

나. 훈련을 통한 평신도 리더십의 발굴

(1) 정착·양육 과정과 훈련을 통한 사역자 발굴

평신도와 리더십을 공유하기 위해서는 반드시 평신도 리더십의 발굴이 필요하다. 이 일은 제자교회 목회철학의 본질적인 부분이기도 하다. 이것은 목회 전략이기도 하다. 제자교회의 특징은 전성도의 사역자화로 리더십의 위임을 전제로 한 것이다. 실제로 가정교회는 위임된 목자들에 의해 운영되어 초대교회의 본질적 교회모습을 회복해 가고 있다.

평신도 리더십의 발굴은 정착·양육과정으로 불리는 과정과 고급과정으로 여겨지는 제자반, 사역자반을 통해 이루어진다. 구체적으로 정착·양육과정은 전도와 바

나바로부터 새가족반, 확신반, 성장반에 이르는 과정이고, 고급훈련 과정은 제자반과 사역자반, 기타 성경공부그룹으로 구성되어있다. 이 교육 시스템은 매우 체계적인 교육 시스템이다. 평신도 리더십을 키우는데 보다 유용한 것으로 제자교회 내·외에서 계속 증명되어져 가고 있다.

(2) 예배를 통한 평신도 리더십의 발굴

평신도가 예배에서 은혜를 경험하지 못한 채, 헌신한다는 것은 있을 수 없다. 그러므로 매주일 드려지는 여러번의 예배는 리더십이 보다 많이 위임되고자 할수록 중요하다. 감격이 있는 예배, 준비된 예배를 드려야 한다. 이 때, 많은 헌신된 평신도 리더들이 발굴될 것이다. 제자교회는 지금까지 감동적인 예배를 통해 많은 미래 평신도 지도자를 발굴하고 있다.

(3) 전도훈련을 통한 리더십의 발굴

평신도를 훈련하여 리더십을 부여함에 있어서 최종적인 목표는 전도자가 되게 하는 것이다. 그것이야말로 재생산을 가능하게 하는 것이기 때문이다. 또한 주님의 최종적인 명령을 감당하는 선교사가 되는 것이기 때문이다. 선교정신으로 무장되어 선교적 사명을 감당할 때, 진정한 평신도 리더십이 세워진다. 제자교회는 평신도를 전도자로 길러내는 작업을 앞으로 더 강화하여 숨겨진 평신도 리더십을 발굴하고 그들에게 적절한 리더십을 부여함으로 교회와 하나님 나라의 성장을 꾀할 것이다.

다. 사역을 통한 평신도 리더십의 확대

또한 이에 더하여 훈련받은 평신도들이 사역을 할 수 있는 사역의 장을 제공함으로써 실제 사역자가 되는 것이다. 주차사역으로부터 시작하여 목자(목장의 리더로 평신도 목회자)에 이르기까지 다양한 사역의 장이 열려있다. 이 사역의 장들을 많이 개발하고 마련해 주는 것이 제자교회의 주된 사역이고 목회의 목표가 된다. 이 훈련과 사역들을 통해 평신도 리더는 교회의 유기체적 공동체성과 이 공동체의 역동성을 이해하게 된다. 이 이해를 바탕으로 교회의 본질의 회복되는 평신도 리더십이 발휘되고 교회는 건강해져 간다.

제자교회는 평신도 사역자의 리더십이 최대한으로 발휘될 수 있는 장을 마련하기 위하여 13년 동안 지속되어온 다락방체제를 과감히 정리하고 가정교회로 전환하여 우선 60개의 목장을 출발시켰다. 6개월 간의 시험 목장들은 대 성공을 거두었고, 약 100개로의 분가를 눈앞에 두고 있다. 이 사실은 교회가 보다 더 본질에 입각한 교회로 하나님을 기쁘시게 해 드리고 있음을 말하는 것이고, 교회의 역동적 개혁의 주체가 교역자에서 교역자와 평신도, 공동주체로 전환되어져 감을 의미한다.

제자교회는 이렇게 각종 사역 팀을 조직하여 최대한 많은 리더십의 분화를 꾀하고 있다. 여기에서 주된 철학은, 준비된 평신도는 그것 자체가 무한한 역동성이며 변화의 가능성이라는 것이다. 그것은 성경이 증언하는 것이다. 모든 족속을 제자 삼으면, 분부하신 모든 것을 지키게 되어 하나님을 기쁘시게 해드리는 역사가 나타나는 것이다. 또한 교회는 베드로의 신앙고백 위에 세워졌다. 즉, 이 신앙고백에 분명한 성도가 있다면, 천국의 열쇠를 쥐는 것이다. 성도가 바른 신앙의 고백을 하게 하고 그들이 천국의 보화를 캐낼 수 있도록 교회가 지도할 때, 결국 평신도들은 감당할 수 없는, 엄청난 천국의 보화를 캐내어 교회를 복되게 하고 나아가 하나님을 영화롭게 하는 것이다.

제 3 절 세계를 향한 제자교회 리더십

1. 세계비전을 심는 제자교회

가. 세계비전을 심는 제자교회 목회

제자교회의 21세기를 향한 비전 중 두 번째가 “선교 정신으로 사명을 감당하는 교회”이다. 이에 대한 성경적 근거로 마태복음 28장 18-20절을 제시하였다. 이 성경구절은 예수님의 지상명령으로 알려졌다. 앞서 말했듯이 지상명령은 단순히 선교를 강조하거나 전도를 강조하는 말씀이 아니다. 지상명령은 예수님의 제자로서 그 삶을 살아가라는 명령이다. 이는 한 그리스도인으로서 하나님 나라의 백성으로서, 영원한 생명을 가진 자로서, 예수님의 제자로서 영향력을 끼치며 살아가라는 뜻이다. 빌 하이벨스는 이 영향력에 대해서 말하기를, “사랑을 갈망하는 사람이 처음으로 하나님의 은

혜를 접하게 될 때, 외로운 사람이 마침내 예수 그리스도와의 풍성한 교제를 경험하게 될 때, 죄인이 사하심과 깨끗한 양심을 찾게 될 때, 방황하는 사람이 갑자기 인생의 목적을 발견하게 될 때 바로 그것이 영향력이다.”²⁶⁰)라고 하였다. 그는 계속해서 말하기를 이런 예수님의 지상명령을 잘 수행할 때에, “당신이 하는 일이 전세계를 새롭게 한다는 것을 알게 될 것이다.”²⁶¹)고 하였다. 즉, 내가 예수님과 같은 사람인 예수님의 제자로서 살아갈 때에, 내가 예수님과 같은 성품을 가질 때에, 내가 예수님과 같은 열정을 보일 때에, 내가 예수님께서 가지신 다른 사람에 대한 관심을 가질 때에 지상명령을 수행하며 이 일을 통해 땅끝까지 복음 전하는 일을 행하게 된다.

이를 위해서 복음은 철저히 사람들에게 타협되지 않으면서도 철저히 사람들에게 생명력으로 전해져야 한다. 복음과 교회가 한 사람에게 항상 열려 있기에 복음을 전하며 교회를 이루는 모든 구성원들도 한 사람에게 항상 열려 있어야 한다. 저자는 이를 위하여 한 영혼에 대한 사랑을 강조하였고, 교회에 들어서는 어떤 한 사람도 달여진 마음을 갖게 해서는 안된다고 강조하며 리더십을 발휘해왔다. 이렇게 한 개인에 대한 관심은 그 지역에 대해서도 동일한 마음과 자세를 보여야 한다. 이는 교회가 한 사람을 위해서 치루어야 할 대가가 아무리 크다 할지라도 마땅히 치루어야 함을 의미한다. 예수님의 희생과 죽음도 죄인된 모든 인류를 위한 죽음이었지만 그 사건이 개인인 내게 먼저 적용되었던 것처럼, 교회도 한 사람을 통해서 그 지역에 적극적으로 복음으로 도전할 수 있으며 더 나아가 세계를 향해 선교할 수 있다.

제자교회는 한 사람에 대한 애정 때문에 교회 건축도 개방적으로 지었으며, 건물 사용도 지역 주민을 위하여 무료로 제공해 준다. 전도도 좀 더 적극적이면서도 친화적인 방법으로 한다. 복음 선포에 대한 명확함과 더불어 지역 사회와 이웃에 대한 섬김과 봉사를 함께 행하여 좋은 교회로서 이미지를 갖게 하여 교회를 향한 그들의 발걸음에 장애가 되지 않도록 교회 스스로 문턱을 높이지 않는다. 또한, 주일 낮 예배는 철저히 초신자들이 수용할 수 있는 예전으로 진행하고 분위기도 어색함이 없도록 조성한다. 이러한 노력은 모든 문서를 만들거나, 행사를 할 때에도 그 중심은 항상 믿지 않는 한 사람에 대한 애정에 둔다.

260) Bill Hybels & Mark Mittelberg, 예수를 전염시키는 사람들, 한기웅 역 (서울 : 두란노, 1997), 323.

261) Ibid. 322.

이러한 노력은 결국 교회가 세상을 섬기는 것으로 그 열매를 거두게 된다. 사회로부터 외면당하는 교회는 참 교회가 아니며 그 지역 사회가 인정하는 교회가 세상에 필요한 교회가 된다. 이는 곧 세계 속에서 반드시 있어야만 될 교회로 존재하며 그 영향력을 세계로 뻗게 한다. 그래서 제자교회는 “우리는 위대한 사명에 위대한 헌신을 하므로 위대한 교회로 성장하게 될 것을 믿는다.”라는 비전 선언을 항상 외친다.

나. 세계비전을 품게 하는 제자교회 교육

훌륭한 리더는 단순한 그림들을 훌륭하게 변화시키는 것을 목표로 한 하나의 계획을 가지고 있다. 예수님은 제자들에게 바라는 결과를 어떻게 얻을 수 있는가에 대해 분명한 지침을 주셨다. 이러한 예수님에 대해서 로리 베리 존스는, “예수님은 세세한 모든 것을 알고자 하지는 않으셨으나, 전체적인 청사진(the big picture)을 확실히 염두에 두시고, 그의 내부 지침에 의거하여 하루하루 단위로 실천에 옮기셨다.”고 설명하였다.²⁶²⁾

제자교회 교육은 세계 속의 나를 발견케 하며 그곳에서 하나님께서 개인에게 주시는 사명을 위해 헌신케 하는데 그 목적을 두고 있다. 이는 단순히 교회 교육이 성경공부 중심이 아니고 바른 신앙과 영적 자아를 통해서 ‘제자 삼으라’는 지상명령을 수행하는 실천적 교육에 중심을 둔다는 의미이다. 따라서 유년시절까지는 부모들의 비전 트립이나 해외 여행 동반을 위한 세계를 품는 여행에 대한 교육을 실시하여 어릴 때부터 세계 속의 자아를 발견케 하도록 잠재성을 키우도록 한다. 얼마전 모 언론기관에서 발표한 것에 따르면, 국내 여행보다는 해외 여행을 선호하는 사람이 많아졌다고 발표하였다. 실제로 제자교회 교인들도 해외로 여행하는 빈도가 근래에 높아졌다. 이들을 위하여 선교 위원회에는 해외 여행을 위한 지침을 교육과 선교적 입장에서 주지시켜 효과적인 여행이 되도록 돕고 있다.

이를 토대로 초등학교 시절부터 여름 방학을 이용하여 한국 주변 나라를 단체 방문하는 프로그램을 통하여 세계 속에서 자신의 가능성을 발견케 한다. 특별히 중국 북경을 반드시 방문케 하여 비전의 원대함이 가져오는 결과를 느끼게 하며 그리스도

262) Laurie Beth Jones, 최고 경영자 예수, 송경근·김홍섭 역 (서울: 한국언론자료간행회, 1999), 111.

인으로서 세상의 위대함을 복음의 능력으로 변화시키는 위대함을 발휘케 하는 비전의 씨앗을 갖게 한다. 고등 학생들은 좀 더 어려운 나라 혹은 힘든 나라의 선교지를 탐방케 하여 자신들이 해야 할 일이 있음을 발견케 한다. 중국이나 동남 아시아와 중앙 아시아에 있는 선교지의 척박한 나라에 가서 복음으로 해야 될 일이 무엇인지 또한 이를 위해서 치루어야 할 대가가 무엇인지를 체험으로 터득케 한다. 대학생·미혼 청년들은 ‘목적있는 선교지 탐방’으로 선교에 대한 실재를 배우면서 현지 선교사들의 교육을 통하여 선교에 대한 실습을 하며, 단기 어학 훈련을 통하여 세계를 이해하고 배우는 교육을 한다. 현재는 말레이시아와 베트남 선교지 탐방을 여름 방학에 2주간 탐방하는 기회를 통해 교육하고 있다.

장년 주일학교는 제자훈련 비전 트립과 가정교회 선교지 탐방으로 실제적인 교육 프로그램을 대신하고 있다. 제자교회가 속한 지역 주민의 교육 수준은 국내 평균의 상위에 해당됨을 이미 앞에서 살펴보았다. 그럼에도 도시인들이 겪는 갈등과 문제는 다른 곳보다 더 심각하며 교육 수준이 높을수록 더하다는 것이 제자교회에서도 동일하게 나타난다. 이런 문제 해소는 사회나 정부에서 해결할 수 없다. 미래 교회는 공식적인 교육체계가 만족시켜 주지 못하는 욕구를 충족시켜 줄 수 있는 프로그램을 수립해야 할 사명을 갖고 있다. 장년 교육은 교회 내에서만 해결될 수 없다. 지역 사회에 있는 학교나 기관과 적절하게 협력하되 영적 메시지를 통해서 교육할 때에 지역 사회와 세계를 향한 교회의 리더십을 발휘하게 될 것이다.

2. 선교 현장화를 통해 이루는 세계비전

가. 가정교회와 선교지 현장화

가정교회는 미래 교회의 대안이면서 동시에 교회의 본질인 공동체성 회복과 선교에 대한 책임을 이행을 위한 교회의 중요한 소그룹이다. 제자교회의 모든 가정교회는 하나의 선교지 혹은 낙도나 오지의 교회를 지원하게 되어 있다. 이는 하나님 나라의 영향력이 가정에서부터 출발하여 이웃으로 직장으로 사회로 확장시켜 나가고자 함이다. 즉 사도행전 1장 8절 “오직 성령이 너희에게 임하시면 너희가 권능을 받고 예루살렘과 온 유대와 사마리아 땅 끝까지 이르러 내 증인이 되리라 하시니라”는 원리

에 충실히 따르고자 함이다.

선교지 지원은 단순히 경제적 지원에 그치지 않고 직접 1년에 한번 이상을 선교지 현장을 방문케 한다. 성도들은 말로만 선교지에 대해서 듣고 이해하며 중보하는 것으로 만족하지 않고, 직접 현장을 방문하여 선교사의 사명에 자신을 일체화시킨다. 그래서 단순히 개교회의 공동체성을 뛰어넘어 우리 교회 공동체 밖의 사람들과 연합할 수 있게 한다. 이러한 가정교회의 선교지 탐방은 특별히 가장 약하고 많은 도움을 받아야만 하는 곳과 사람들에게 민감한 반응을 일으키게 한다.

이를 위해서 제자교회는 주일성수에 대한 개교회 중심을 버렸다. 선교지 방문이 주일일지라도 선교지 탐방을 통한 타지역 혹은 타문화권 교회와의 공동체성 회복을 위하여 허락하고 있다.

나. 제자훈련 비전 트립을 통한 선교 현장화

제자교회의 제자훈련은 사역 - 지상명령에 대한 사명 완수를 위한 신앙훈련 -을 위함이라고 이미 앞에서 밝혔다. 지상명령이 개인을 넘어서 이웃과 타지역에서도 완수되려면 다른 문화에 대한 경험이 있어야 하고, 다른 문화권 사람들과 개인적인 교류도 이루어져야 한다. 제자반과 사역자반은 반드시 비전 트립을 통하여 이러한 경험과 교류를 갖도록 훈련한다. 제자반은 국립 소록도병원과 여수의 애양원을 방문하여 현지인과 사역자들을 위하여 봉사하여 섬김을 실천한다. 사역자반은 조선족과 탈북자가 많은 연변과 두만강 주변을 방문하여 세계 공동체의 일원으로서 개인의 위치와 그에 따른 책임을 더 깊이 자각케 한다.

짧은 기간이지만 현지인들과 더불어 일하고 함께 예배하고 생활하면서 개인적인 교류와 갓으며 현지인들을 통해서 받는 개인적인 격려와 그들에게 끼치는 기여를 직접 현장에서 발견케 한다. 이로써 예수님의 제자로서 예수님과의 관계로 인하여 세계 이웃들의 영적 육체적 정신적 건강에 위해 개개인들이 헌신해야 함을 깨닫게 한다.

다. 평신도 선교 사역과 전문인 선교사 사역

이러한 두 형태의 비전 트립은 성도들 서로의 관계를 개발시켜 주며 공동체적인 생활의 기초를 닦게 한다. 즉 비전 트립은 타문화권을 바라보게 하며 이해케 하며 타

문화권의 사명을 느끼게 하여 구체적인 실천을 가져오게 한다. 비전 트립으로 인하여 교회 내적 필요와 사람들의 필요를 채우려고만 하는 태도에서 교회 밖에 존재- 불신자 이웃, 지역 사회, 타문화 등등 -하는 필요를 채우도록 도전을 주게 된다.

제자교회는 세계 속의 제자교회가 되기 위하여 국내외 100교회를 개척하며 10만 제자를 양성하여 민족 복음화와 세계 선교를 이루고자 한다. 특별히 목회의 은사가 있는 사람들을 발굴하여 평신도로서 지상명령 사명을 감당케 하고자 한다. 특별히 의료인, 군인, 그리고 기업가들은 전문 지식과 특별 계층을 위한 사역을 하는데 큰 장점을 가진다. 제자교회도 이 분야의 활동이 왕성한 것도 이런 특징을 잘 살렸기 때문이다. 미래는 몇몇 분야에만 국한되는 것이 아니라 다양한 계층들이 그들의 전문성으로 사역할 수 있도록 길을 열어 주어야 한다.

이미 비전 트립에 참가한 자라면 공동체성 회복과 타문화권에 대한 지도력 은사가 개발되어 있을 것임이 분명하다. 왜냐면, 비전 트립은 철저하게 각 자의 역할이 정해져 있고, 그에 따른 책임에 대하여 위임을 받아서 직접 실험했기 때문이다. 또한, 정년은퇴자라면 사회에서도 많은 경험을 통한 노하우가 형성되어 있을 것이다. 이들이 지니고 있는 다른 강점은 다른 이들 혹은 지역을 방문하거나 방문해 오는 사람을 맞아들이고 대화하는 것을 좋아하는 점이다. 더불어 누군가를 위해서 기도할 시간도 다른 계층의 사람들보다 훨씬 더 많으며, 인내심도 더 풍부한 강점을 지니고 있다.

따라서, 이들이 정년 은퇴한 후에 그들의 은사와 지도력이 발휘되는 곳에서 봉사 혹은 사역할 수 있도록 이끌어 주는 것은 절대적으로 필요하다. 조지 바나는 “미국인들의 주거 양식은 일시적 체류로 변할 것이다”²⁶³⁾고 예측하였다. 이는 젊은 세대에서만 나타나는 현상이 아니라 정년 은퇴자 계층에서도 보이고 있다. 교회는 이들에 대한 섬김과 사역의 헌신을 마련해야만 하는 상황을 맞이하였다.

이러한 정년 은퇴자들의 타문화권 전문인 선교사로의 헌신은 현지인들에게 새로운 힘과 활기를 주는 정도에서 그치지 않는다. 오히려 노령의 헌신자들을 통하여 다른 두 문화 사이에 다리를 놓는 역할을 하여 더 깊은 공동체성을 이루게 한다. 또한, 지속적인 헌신을 통하여 보다 구체적인 선교 전략을 세울 수 있게 된다.

263) George Barna, 21세기 교회를 붙잡아라, 탁영철 역 (서울: 베다니 출판사, 1994), 200.

3. 세계 속에서 펼쳐지는 제자교회 리더십

가. 국내거주 외국인 양육을 위한 제자화 사역

통계청에 따르면 국내에 합법적으로 체류하는 외국인이 약 30만명에 이른다. 불법 체류를 포함하면 그 수는 50만명 이상이 될 것으로 추정하고 있다. 미래는 나라별 이동률이 더욱 높아질 것이 분명하다. 따라서, 이들에 대한 적극적인 복음 전도를 실시하고, 제자훈련을 통하여 지상명령에 따르도록 한다면 크나큰 외적 자원을 확보하게 된다.

제자교회는 영어예배와 통역을 통하여 국내 거주 외국인을 수용하고 있다. 이를 위해 해외 거주 경험있는 역이민자들에게 선교적 사명을 고취시켜 그들을 섬기게 하고 있다.

나. 이민자 한인 네트워크를 통한 제자교회 리더십 발휘

재외동포재단이 발표한 2001년 한국인 해외 거주자의 수가 5,653,809명에 이른다. 기업의 세계화 전략에 따라 외국 근무자들이 증가하고 있는 추세이다. 이들이 현재 151개국에 흩어져 있다. 이는 곧 전 세계에 걸쳐 살고 있다는 말이기도 하다. 이들의 장점은 현지화가 되어 있어 제자화만 시키면 곧 바로 선교사로 헌신할 수 있다는 점이다. 제자교회는 실제로 각 국에 흩어져 있는 많은 이들이 가정교회와 연결되어 있다. 이들을 선교의 전초기지로 삼아 타문화권 사역에 쉽게 접근할 수 있다. 최근에는 제자교회의 정착 양육 지도자 세미나에 대한 관심이 국내에서 해외까지 점점 확산되고 있다.

가정교회와 제자훈련의 비전 트립은 초기에는 파송 선교사를 통해 이루어지지만 이 당시에 형성된 관계를 토대로 현지인 혹은 이민자들과 직접 연결되어 좀 더 영향력있는 리더십을 발휘하게 한다. 이러한 리더십은 타문화권의 부족한 영역에서 우리가 받은 것이 있고, 우리는 우리의 남은 것으로 그들의 부족함을 채워 주는 상호적 관계로 발휘하게 된다.

제 7 장

결 론

한국교회는 성장이 침체되는 상황 속에서 새로운 21세기를 맞이하기 시작하였다. 한국교회는 성장과 쇠퇴라는 기로에 서 있는 상황 속에서 목회의 패러다임을 변혁하는 시기를 만나게 되었다. 한국교회를 성장시키기 위해서 변화되어야 하는 점에서 최우선적으로 필요한 것은 목회자의 리더십에 대한 변화에 대한 문제였다.

어느 조직체든지 리더십은 매우 중요하며 교회의 리더십은 교회의 성장과 직결된다. 피터 와그너는 건강한 교회의 첫 번째 특징을 목회자의 역동적인 리더십에 두었다. 21세기는 지금까지 인류가 겪었던 어떤 시대보다도 내용이나 속도면에서 감당할 수 없을 정도로 사람과 사회를 변화시켜가고 있다. 아무리 사회가 급하게 변하고 사람들의 가치관과 생활양식과 문화의 양식이 변하더라도 강력한 리더십이 존재한다면 교회는 계속하여 성장하면서 교회에 주신 사명을 감당할 수 있게 될 것이다.

이제 시작된 21세기를 맞으면서 교회를 계속하여 성장할 수 있는 리더십의 문제를 해결하면서 바람직한 리더십이 교회의 성장과 연결되는 문제를 다루어 보고자 했다. 먼저 현재의 한국교회의 리더십은 세 가지의 문제점을 가지고 있었음을 살펴보았다. 한국교회는 부흥을 이끌었던 지도자들이 은퇴하기 시작하면서 다음 세대가 리더십을 계승해야 하는 상황 속에서 리더십에 대한 연구가 초보수준에 불과하기에 리더십에 대한 공백이 되어 있다. 한국교회가 가진 리더십의 또 한 가지 문제는 목회 일선에서 목회 리더십이 위기를 맞고 있기에 그 결과로 교회의 성장이 침체에 빠져 있는 것이다. 그뿐 아니라 사회에서 연구되고 있는 경영원리들이 분석 없이 교회경영이론의 근거가 되어 한국교회 성장이론이 되는 상황이 일어나면서 리더십에 대한 혼돈이 일어났다. 잘못된 리더십이 참된 리더십으로 오해되기도 하고 리더십이 아닌 것이 리더십으로 여겨지기도 한다.

한국 교회의 리더십이 필요한 이유는 급변하는 시대에 따른 반응이면서 하나님과 교회와 사회가 요청하기 때문이다. 그뿐 아니라 리더십의 이론이 연구되고 정착되는데도 시간과 노력이 필요하면서 교회를 성장시킬 수 있는 리더십이 형성되는데도 오랜 시간과 노력과 훈련이 필요하기 때문이다. 이 논문은 리더십과 교회성장과의 연결이 제자교회라는 현장 속에서 이루어지고 있는 과정을 다루었다.

리더십에 대한 문제를 제기하기 위하여 리더십의 문제와 리더십이 필요한 이유를 제시하고, 21세기에 사는 인간의 모습과 변화된 사회의 모습을 살펴보면서 21세기에는 어떤 가치관들이 형성될 것인가를 논하였다. 21세기는 엄청난 변혁의 시대이며 활발한 인구이동 속에서 다원화 시대가 되어 가지만 아무도 예측할 수 없는 불확실성 시대가 된다. 21세기의 사회는 정보화 사회가 되며 고령화 시대 속에서 신세대들이 개인주의적인 가치관을 가지고 이기주의적인 삶을 살아가게 될 것이다. 이런 미래 사회에서 교회를 실제적으로 성장시키기 위하여 먼저 교회 성장과 리더십의 관계를 정립하기 위하여 교회 성장의 원리와 교회 성장에서의 리더의 역할을 살펴본 후에 교회를 성장시키는 목회자와 평신도의 역할과 교회 구조를 살펴보았다. 교회가 성장하기 위해서는 리더십을 공유하고 나누고 발전시키는 목회구조가 형성될 뿐 아니라 계속하여 향상시켜야 하는 길을 모색해 보았다. 리더십을 통해 교회를 성장시키기 위한 프로그램으로 리더십 활성화, 교회학교 리더십, 셀 교회, 가정사역, 문화사역, 나눔과 섬김의 사역을 제시해 보았다.

본 연구자는 특히 제자교회의 리더십을 살펴보기 위하여 제자교육의 역사와 성장과정과 성장요인을 지역 사회 분석을 포함한 예배당 건축 이전과 이후와 입당 후의 성장 요인을 양케이트를 통해 분석해 보았다.

본 연구자는 다음과 같이 사항을 제언하면서 논문을 끝을 맺고자 한다. 첫째는 교회 성장에서 가장 중요한 것을 목회리더십이라는 것을 인식하고 교회성장을 위하여 리더십에 대한 연구와 정립이 필요하다. 둘째로 미래의 시대가 불확실하더라도 건강하고 강력한 리더십이 존재하는 교회는 계속하여 성장 할 것을 깨닫고 리더십의 향상을 위하여 노력해야 한다. 셋째로 앞으로 시대를 위한 지도자를 양성하기 위하여 리더십에 대한 훈련이 구체적으로 제시되고 실천되어야 한다. 넷째로 잘못된 리더십이나 리더십의 부재와 혼돈이 한국교회의 성장을 침체시킨 것을 깨닫고 교회성장의 실

마리를 리더십 회복에서 찾아야 한다. 다섯째로 일반경영이론과 미국 교회에서 연구된 이론이 한국 교회 목회현장에 알맞도록 검증된 리더십 이론과 리더십에 따른 구체적인 프로그램까지 제시하는 교회가 많이 생겨서 한국교회를 성장시키는 역사가 많이 일어나야 하겠다.

참 고 문 헌

1. 국내서적

- 김기제. 21세기 리더십을 계발하라. 서울: 햇불, 1998.
- 김상복. 교회와 목회자의 리더십. 서울: 도서출판 엠마오, 1987.
- 김상복. 지도자에게서 배우라. 서울: 엠마오, 1992.
- 김신국. 21세기를 향한 목회의 비전. 서울: 신성애출판사, 1993.
- . 미래교회를 준비하는 목회자들. 서울: 신성애출판사, 1995.
- 김정기. 교회행정신문-인간경영-관리를 중심으로. 서울: 성광문화사, 1996.
- 명성훈. 창조적 리더십. 서울: 서울서적, 1991.
- 박건. 멘토링 목회 전략. 서울: 나침반, 1999.
- . 현장에서 본 새들백교회. 서울: 한국강해설교학교, 1999.
- 손병호. 목회경영학원론. 서울: 엠마오, 1991.
- 신성종 외. 이런 목회자가 교회를 변화시킨다. 서울: 하나, 1995.
- 육한흠 외. 건강한 교회를 세워가는 리더십 혁명. 서울: 국제제자훈련원, 2000.
- 이성희. 미래 사회와 미래교회. 서울: 대한기독교서회, 1996.
- . 미래목회 대예연. 서울: 규장, 1998.
- 정성구. 21세기 개혁교회는 살아남을 것인가?. 서울: 대한예수교장로회 총회, 1999.
- 최인식. 미래교회와 미래신학. 서울: 대한기독교서회, 1996.
- 추아위. 오늘을 위한 성경적 리더십. 서울: 한국기독교학생회출판부, 1990.
- 한홍. 거인들의 발자국. 서울: 두란노, 2000.
- 홍사중. 리더와 보스. 서울: 사계절, 1997.

2. 번역서적

- Alexander, Bevin. 위대한 장군들은 어떻게 승리하였는가? (Hwogreat Generals Win). 김형배 역. 서울: 홍익출판사, 2000.
- Anderson, Leith. 21세기를 위한 교회 (How to Bring Change to Your Church). 황성

- 철 역. 서울: 솔로몬, 1997.
- Barna, George. 21세기 교회를 붙잡아라. 탁영철 역. 서울: 베다니, 1993.
- Bennis, Warren. 21세기의 창조자 뉴리더의 조건 (On Becoming a Leader). 김경섭 역. 서울: 김영사, 1993
- Biehl, Bobb. 멘토링. 김성웅 역. 서울: 디모데, 1997.
- Boehme, Ron. 21세기의 지도자. 허광일 역. 서울: 예수전도단, 1993.
- Cedar, Paul. 섬기는 지도자. 김성웅 역. 서울: 햇불, 1992.
- Chandler, Russell. 2001년을 향하여 경주하는 교회. 맹용길 역. 서울: 쿨란, 1993.
- Ckemens, John K. and Douglas F. Mayer. 서양고전에서 배우는 리더십. 이은정 역. 서울: 매일경제신문사, 1993.
- Clemens, John K. and Steven Albrecht. 위대한 리더십 (The Timeless Leader). 이용일 역. 서울: 현대미디어, 1997.
- Clinton, J. Robert. 영적 지도자 만들기 (The Making of a Leader). 이순정 역. 서울: 베다니, 1993.
- Covey, Stephen R. 성공하는 사람들의 7가지 습관 (The 7 Habits of Highly Effective People). 박재호, 김경섭, 김원석 역. 서울: 김영사, 1994.
- _____. 원칙 중심의 리더십 (Principle centered leadership). 김경섭, 박창규 역. 서울: 김영사, 2001.
- Drucker, Peter F. 21세기 지식경영. 이재규 역. 서울: 한국경제신문사, 1999.
- Engstrom, Ted W. 크리스찬 지도자가 되는 길. 권명달 역. 서울: 보이스사, 1978.
- Farkas, Charles M. and Philippe Backer. 맥시멈 리더십. 박철준, 허영호 역. 서울: 고려원, 1997.
- Finzel, Hans. 리더십 파워. 김재영 역. 서울: 디모데, 1998.
- Ford, Leighton. 변화를 일으키는 리더십 (Transforming Leadership). 김기찬 역. 서울: 생명의 말씀사. 1991.
- Galloway, Dale E. 20/20 비전. 송용조 역. 서울: 서울성경학교출판부, 1994.
- George, Carl F. & Logan, Robert E. 리더십과 교회성장 (Leadership & Managing Your Church). 송용조 역. 서울: 서울성경학교출판부, 1990.

- Haggai, John Edmund. 미래는 진정한 리더를 요구한다. 임하나 역. 서울: 하늘사다리, 1996.
- Hendricks, Howard G. 사람을 세우는 사람. 박경범 역. 서울: 디모데, 1997.
- _____. 리더십이 자라는 창의력 혁명 (A Revolutionary Approach to Creative Leadership). 곽철호 역. 서울: 디모데, 2000.
- Hocking, David L. 기독교 리더십의 7가지 원리 (The Seven Laws of Christian Leadership). 김원주 역. 서울: 생명의 말씀사, 1984.
- _____. 사람이 따르는 지도자. 김영국 역. 서울: 생명의 말씀사, 1984.
- Hull, Bill. 모든 신자를 제자로 삼는 교회. 박경환 역. 서울: 요단, 1993.
- _____. 목회자가 제자 삼아야 교회가 산다. 마영례 역. 서울: 요단, 1994.
- Ieberson, Dick. 팀 목회. 권혁재 역. 서울: 진흥, 1999.
- Jones, Bruce W. 목회 리더십과 경영. 주상지 역. 서울: 생명의 말씀사, 1994.
- Jones, Laurie Beth. 예수의 오메가 리더십. 송경근, 김홍섭 역. 서울: 한언, 1995.
- Julia, Robert & Banks. 교회 또 하나의 가족. 장동수 역. 서울: IVP, 2000.
- Kincaid, Ron. 제자 삼는 교회. 김진우 역. 서울: 생명의 말씀사, 1993.
- Klaus Schwab. 21세기 예측. 장대환 역. 서울: 매일경제신문사, 1996.
- Kotter, John P. 기업이 원하는 변화의 리더 (Leading Change). 한정곤 역. 서울: 김영사, 1996.
- McGinnis, Alan L. 뛰어난 지도자 통솔법. 권명달 역. 서울: 보이스사, 1987.
- Means, James E. 21세기에는 목회자가 변해야 교회도 변한다. 배헌석, 김용국 역. 서울: 나침반, 1997.
- Minkin, Bary Howard. 미래예측 (Future In Sight). 구본형 역. 서울: 해냄, 1997.
- Nakajima, Takashi. 최고 경영자가 되기 위한 50가지 리더십 (50 Leaderships to Become a CEO). 우제열 역. 서울: 느낌이 있는 나무, 2000.
- Nair, Keshavan. 간디 리더십 (Gandhi Leadership). 김진옥 역. 서울: 씨앗을 뿌리는 사람, 2000.
- Nye, Joseph S. 21세기 미국 파워. 박노웅 역. 서울: 한국경제신문사, 1991.
- Perkins, Dennis N. T. 새클턴의 서바이벌 리더십. 최종옥 역. 서울: 뜨인돌, 2001.

- Free, Max De. 리더십은 예술이다 (Leadership is an Art). 박성수 역. 서울: 한세, 1997.
- Prior, Kenneth. 리더의 함정 (Perils of Leadership). 이재범 역. 서울: 솔로몬, 2000.
- Richards, L. O. 교회지도자 신학. 남철수 역. 서울: 정경사, 1991.
- Sanders, J. Oswald. 영적 지도력 (Spiritual Leadership). 이동원 역. 서울: 요단, 1982.
_____. 제자, 거룩한 열정으로의 부르심. 채슬기 역. 서울: 하늘사다리, 1997.
- Snyder, H. A. 21세기 교회의 전망. 박이경, 김기찬 역. 서울: 아가페, 1993.
- Stevens, R. Paul and Phil Collins. 평신도를 세우는 목회자. 최기숙 역. 서울: 미션 월드 라이브러리, 1997. Jack Trout and Syeve Rivkin
- Jack, Trout and Rivkin, Syeve. 튀지 말고 차별화 하라. 서울: 나단출판사, 2000.
- Towns, Elmer L. 성장하는 교회는 무엇이 다른가? 김흥기 역. 서울: 요단출판사, 1993.
- Warren, Rick. 새들백교회 이야기. 김현희 외 역. 서울: 디모데, 1996.
- Watson, David. 제자도. 문동학 역. 서울: 두란노서원, 1987.
- Wilkins, Michael J. 제자도 (Following the Master). 이역부 역. 서울: 은성, 1995.
- 이즈카 아키오. 변혁의 시대, 리더는 무엇으로 사는가. 국제사회문화연구소 역. 서울: 고려원, 1993.

3. 외국서적

- Amitai, Etzioni. Complex Organization: On Power Involvement, and Their Correlates. New York: Free Press, 1961.
- Anderson, Leith. A Church for the 21st Century. Minnesota: Bethany House Publishers, 1992.
- Bennis, Warren. Visionary Leadership. San Francisco: Jossey-Bass, 1994.
- Covey, Stephen R. Principle-centered Leadership. New York: Simon & Schuster, 1992.
- Finzel, Hans. The Top Ten. Mistaker Leaders Make. Illinois: Victor, 1994.
- Ford, Leighton. Transforming Leadership. Illinois: IVP, 1991.

- George, Carl F. Prepare Your Church for the Future. Michigan: Revell, 1992.
- _____. Coming Church Revolution. Michigan: Revell, 1994.
- Lippitt, Ronald and Ralph K. White. An Experimental Study of Leadership and Ground Life (New York: Holt, 1958)
- Montgomery, Bernard L. Memories of Field-Marshal Montgomery. Cleveland: World, 1958.
- Pree, Max De. Leadership Jazz. New York: A Dell Trade Paperback, 1992.
- Regele, Mike. Death of the Church. Michigan: Harper Collins Zondervan, 1995.
- Wagner, Peter. Leading Your Church to Growth. Ventura: Regal Books, 1984.
- Webster, Douglas D. Selling Jesus. Illinois: IVP, 1992.
- White, John. Excellence in Leadership. Illinois: IVP, 1986.

Vita of
Sam Ji Chung

Present Position

Senior Pastor of JeJa Church, Seoul, Korea

Personal Data

Birthdate : January 20, 1953
 Marital Status : Married to Hyunsook Roh in March 25, 1978
 Home Address : #318-9 Shinjung-6dong Yangchun-ku, Seoul, Korea
 Denomination : Presbyterian General Assembly (Hapdong)
 Ordained : February 7, 1979

Education

B.A. : Chongshin University, Seoul, 1976
 M.Div. : Chongshin University, Seoul, 1979
 Th.M. : Chongshin University, Seoul, 1986
 D.Min. : Fuller Theological Seminary, Pasadena, 2002

Ministerial Experience

1988 to present JeJa Church, Senior Pastor
 1984 to 1987 Korea International Mission Assistant President
 1982 to 1984 Hooam Presbyterian Church Assistant Pastor
 1979 to 1983 The Air Force Chaplain
 1976 to 1978 The Navigators Korean Campus Staff

Teaching Experience

1988 to 1998 Chongshin University, Lecturer
 1988 to 1998 Chongshin Theological Seminary, Lecturer
 1986 to 1988 Myungji University, Lecturer