

5-15-2006

효과적인 평신도 제자훈련을 통한 교회성장 전략 : 복대교회를 중심으로

Jo Woo Shin 신조우

Follow this and additional works at: <https://digitalcommons.fuller.edu/kadmin>

 Part of the [Missions and World Christianity Commons](#)

Recommended Citation

신조우, "효과적인 평신도 제자훈련을 통한 교회성장 전략 : 복대교회를 중심으로." 박사학위논문, 풀러신학대학원, 2006.

This Project is brought to you for free and open access by the Korean Studies Center at Digital Commons @ Fuller. It has been accepted for inclusion in Korean Doctor of Ministry Projects / 한인 목회학 박사 졸업 논문 by an authorized administrator of Digital Commons @ Fuller. For more information, please contact archives@fuller.edu.

Ministry Focus Paper Approval Sheet

This Ministry Focus Paper entitled

AN EFFECTIVE DISCIPLESHIP TRAINING AS A CHURCH GROWTH STRATEGY: WITH SPECIAL REFERENCE TO THE BOKDAE CHURCH

written by

JO WOO SHIN

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:

Kyung Chul Lim

Young Shin Kim

Seyoon Kim

May 15, 2006

**AN EFFECTIVE DISCIPLESHIP TRAINING AS A
CHURCH GROWTH STRATEGY: WITH SPECIAL
REFERENCE TO BOKDAE 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

JO WOO SHIN

MAY 2006

효과적인 평신도 제자훈련을 통한 교회성장 전략:
복대교회를 중심으로

이 논문을 풀러 신학교
목회학 박사학위 논문으로 제출함

지도 임 경 철 교수

신 조 우

2006년 5월

Abstract

An Effective Discipleship Training as a Church Growth Strategy:
with Special Reference to the Bokdae Church

Jo Woo Shin

Doctor of Ministry

2006

School of Theology, Fuller Theological Seminary

The main purpose of this Ministry Focus Paper is to suggest an effective lay discipleship training as a new way for the church in this high-tech information society. The Pentecostal movement and discipleship training program have been two main gears for Korean Church growth. Recently, these two axes have some limitations to understand and minister for the people saturated with a high-technology. Therefore, we come to embrace an age in which a new ministerial strategy should be considered and applied to in order to serve the people more effectively.

This Ministry Focus Paper is mainly composed of five parts. First, I explained a ministerial necessity of lay leadership in the light of sociology and church contexts, and furthermore continued to introduce the importance and role of lay leadership.

Second, I dealt with some principles and theories of lay discipleship training when it comes to lay people training. Also, I indicated some problems of lay discipleship training; at the same time, I suggested an alternative idea in order to overcome the limitations of lay discipleship training. At the end of this second part, I explained the five core principles of lay discipleship training.

Third, I came up with an strategy of lay discipleship training by mentioning a close relationship between the training and church growth. Moreover, I showed a model of church growth based on lay discipleship training.

Fourth, as a case of this Paper, I introduced the bokdae church by showing

how I settled down lay people discipleship training program with an effective way. My main concern of this part is to bring the difficulties into relief when it comes to settling down lay discipleship training model; before beginning lay people discipleship training in a church, we have to prepare the context in order to apply it effectively. In the process of readjusting church context, there might be a lot of difficulties to be solved.

Fifth, with a statistical analysis I explained how the bokdae church has grown through this lay discipleship training. In addition to this, I suggested my particular ministerial strategies for church growth with lay discipleship training.

I hope that this Ministry Focus Paper could help Korean church leaders find a new way of church growth in the age of this rapid social changes.

Theological Mentors: Kyung Chul Lim, Ph. D.

Young Shin Kim, Ph. D.

Seyoon Kim, Ph. D.

감사의 글

“나를 보내신 이가 나와 함께하시도다 내가 항상 그의 기뻐하시는 일을 행하므로 나를 혼자 두지 아니하셨느니라.” (요 8:29).

모든 것이 하나님의 인도하심이었다는 고백을 합니다. 저를 지금까지 혼자 두지 않으시고, 이 땅에 하나님의 사람들을 세우는 거룩한 사역에 저를 불러주셨으며, 풀러 신학교에서 목회학 박사학위 과정을 마칠 수 있도록 인도하신 하나님께 모든 영광을 돌립니다.

언제나 인자한 모습으로 본 논문의 초안부터 지도해 주시고 논문의 방향을 잡아 주셨으며, 제자훈련에 있어서 새로운 눈을 뜨게 해주신 임경철 박사님께 진심으로 감사드립니다. 그리고 성경에 대한 해박한 지식과 열정으로 저에게 목회에 대한 큰 도전을 주신 김세운 박사님께도 감사드립니다.

오늘날 복대교회가 있기까지 25년간 헌신하시고, 언제나 든든하고 다정한 아버지의 모습으로 목회들 지도해 주시는 민병익 원로목사님께 머리 숙여 감사드립니다. 아울러 무사히 풀러 신학교 목회학 박사과정을 마치고 논문을 마무리 할 수 있도록 도와준 사랑하는 복대교회 동역자들과 장로님들과 교우들에게 진심으로 감사드립니다.

저를 위하여 남모르게 눈물을 흘리며 기도하시는 사랑하는 어머니와 목회자의 아내로 묵묵히 내조하는 사랑하는 아내, 그리고 부족한 아버지 밑에서 잘 자라준 사랑하는 딸 예은이와 사랑하는 아들 은식에게 이 논문을 드리며 감사드립니다.

논문을 제출하며 부끄러움과 아쉬움뿐입니다. 이 논문을 통해 부족한 저에게 목회의 비전을 주신 하나님께 저의 몸과 마음을 다 소모(消耗)하여 헌신할 것을 다짐하며 감사의 글을 마칩니다.

목 차

제 1 장 서론	1
제 1 절 문제제기 및 연구목적	1
제 2 절 연구의 범위 및 방법	5
제 2 장 평신도 리더가 필요한 목회 상황	7
제 1 절 사회적인 상황	7
1. 신 3D의 사회	7
2. 3F의 사회	9
제 2 절 교회적 상황	10
1. 성령운동의 한계	10
2. 제자훈련의 한계	12
3. 전통적 예배의 한계	14
4. 교회학교 교육의 한계	15
제 3 절 평신도 리더십	17
1. 평신도 리더십의 정의	17
2. 평신도 리더십의 필요성	19
3. 평신도 리더십 원리	20
제 4 절 평신도 리더의 역할	24
1. 21세기 교회와 가정의 신앙적 네트워크 형성	24
2. 커뮤니케이션 회복의 중재자	26
3. 교회 패러다임 쉬프트의 주체	27
제 3 장 평신도 제자훈련의 이론과 원리	30
제 1 절 평신도 제자훈련의 이론	30
1. 평신도 제자의 정의	30

가. 하나님을 아버지로 부르는 제자이다	31
나. 세상을 섬기는 제자이다	32
다. 성령의 권능으로 복음을 증거하는 제자이다	33
2. 평신도 제자훈련의 정의	34
가. 예배를 통해 하나님을 만나는 제자훈련이다	34
나. 지역사회를 섬기는 제자훈련이다	35
다. 복음을 증거하는 제자훈련이다	36
3. 평신도 제자훈련의 필요성	38
제 2 절 평신도 제자훈련의 원리	40
1. 하나님과 만남	40
2. 성서와 만남	41
3. 비전과 만남	43
4. 역동적인 소그룹	44
5. 셀프 리더십 훈련	47
제 3 절 평신도 제자훈련에 대한 문제점 및 대안	49
1. 하나님과 만남의 문제점	50
2. 성서와 만남의 문제점	51
3. 비전과 만남의 문제점	52
4. 역동적인 소그룹 형성의 문제점	53
5. 셀프 리더십 훈련의 문제점	55
제 4 장 평신도 제자훈련과 교회성장이론	58
제 1 절 교회성장의 원인	58
1. 교회성장이론	58
2. 1907년 대각성 운동을 통한 교회성장	60
3. 교회성장의 두 축	61
가. 제자훈련	62
나. 성령운동	63

4. 평신도의 역할	64
가. 신앙 공동체 형성	64
나. 나눔과 섬김의 공동체 형성	65
다. 찬양 공동체 형성	66
제 2 절 교회성장을 위한 평신도 제자훈련의 전략	67
1. 성령운동과 제자훈련의 조화	67
2. 혁신적인 전도전략	70
제 3 절 평신도 제자훈련에 기초한 교회성장 모델	73
1. 예배	73
가. 설교 캘린더	73
나. 열린 예배당	74
다. 아이디어 회의	75
2. 전도	75
가. 투자와 초대	76
나. 인터넷 방송	76
다. 선택적인 마케팅	77
3. 교육	78
가. 교육 프로그램	78
나. 교육 전략	79
제 5 장 평신도 제자훈련을 위한 복대교회의 효과적인 양육체계	81
제 1 절 평신도 제자훈련의 효과적인 접목을 위한 사전 작업	81
1. 교회론 확립	81
2. 기도운동	84
3. 리더십 개발	85
제 2 절 평신도 제자훈련의 전 단계인 정작양육과정	87
1. 바나바 사역	88
2. 새 가족반, 확신반, 성장반	89

가. 새 가족반	89
나. 확신반	90
다. 성장반	91
3. 제자훈련의 전 단계에서 발생한 장애와 대처방법	92
가. 제자훈련 사역자의 어려움	93
나. 훈련생으로 인한 어려움	94
다. 교회적 차원의 어려움	95
제 3 절 평신도 제자훈련의 실제	97
1. 제자훈련반	98
가. 제자훈련반 커리큘럼	98
나. 확신에 찬 커뮤니케이션	99
다. 변화와 비전	100
라. 인간관계 훈련	101
마. 갈등해소	102
바. 성품개발(영성훈련)	103
2. 사역훈련반	104
가. 사역훈련반 커리큘럼	105
나. 평신도 중심의 목회구조	105
다. 강력한 팀워크	108
라. 성경적인 경영 마인드	109
3. 공동체 훈련	110
가. 공동체훈련 커리큘럼	110
나. 공동체훈련 커리큘럼 해설	111
제 6 장 평신도 제자훈련을 통한 복대교회의 교회성장 및 전략	114
제 1 절 평신도 제자훈련을 통한 복대교회의 교회성장	114
1. 2003년 교회성장	115
가. 2003년 월별 새 가족 등록현황 및 분석	115

나. 2003년 월별 새 가족 정착현황	117
다. 2003년 주일예배 출석현황	118
2. 2004년 교회성장	119
가. 2004년 월별 새 가족 등록현황 및 분석	120
나. 2004년 월별 새 가족 정착현황	122
다. 2004년 주일예배 출석현황	123
3. 2005년 교회성장	125
가. 2005년 월별 새 가족 등록현황 및 분석	125
나. 2005년 월별 새 가족 정착현황	128
다. 2005년 주일예배 출석현황	128
제 2 절 평신도 제자훈련을 통한 복대 교회성장 전략	132
1. R12 프로젝트	133
가. 비전수립(주제와 월별 소주제)	133
나. 팀 사역(기획, 전도, 양육, 증보기도, 영상, 홍보)	134
다. 전도와 초청	135
라. 하나님을 감동시키는 예배	136
마. 사람을 세우는 양육	137
2. 교회 내의 작은 교회화	137
가. 변화 중심의 그룹 형성	138
나. 갈등해소	140
다. 균형 잡힌 목양을 제공하는 작은 공동체	141
3. 비전 네트워크를 통한 교회개척	142
가. 건강한 교회형성	143
나. 비전 네트워크화	144
다. 지역을 바꾸는 교회	145
제 7 장 결론	147

부록 151

참고 문헌 155

Vita 159

표 목 차

<표 1> 제자훈련 커리큘럼	99
<표 2> 사역자훈련 커리큘럼	106
<표 3> 공동체 훈련 일정표 1	111
<표 4> 공동체 훈련 일정표 2	111
<표 5> 2003년 새 가족 정착상황	117
<표 6> 2004년 새 가족 정착상황	123
<표 7> 2005년 새 가족 정착상황	128
<표 8> R12 프로젝트 월별 주제	134
<표 9> 3가지 소그룹 형태비교	139
<표 10> 고백을 위한 지침	141
<표 11> 제자훈련과 돌봄의 관계	141

그림 목차

<그림 1> 복대교회 정착양육체계	88
<그림 2> 제자훈련 사역자의 어려움	93
<그림 3> 훈련생으로 인한 어려움	95
<그림 4> 교회적 차원의 어려움	96
<그림 5> 2003년 새 가족 월별 등록현황	115
<그림 6> 2003년 주일예배 출석현황(주별)	118
<그림 7> 2003년 월평균 주일 출석인원	119
<그림 8> 2003년 월별 새 가족 등록인원	120
<그림 9> 2004년 새 가족 월별 등록현황	121
<그림 10> 2004년 주일예배 출석현황(주별)	124
<그림 11> 2004년 월평균 주일출석인원	125
<그림 12> 2004년 월별 새 가족 등록인원	126
<그림 13> 2005년 새 가족 월별 등록인원	126
<그림 14> 2005년 주일예배 출석현황(주별)	129
<그림 15> 2005년 월평균 주일출석인원	131
<그림 16> 2005년 월별 새 가족 등록인원	132

제 1 장 서 론

제 1 절 문제제기 및 연구목적

21세기 정보화 사회는 사람들의 생활방식을 주도하며 목회 환경을 빠르게 변화시키고 있다. 사랑의 교회 담임목사인 오정현은 “정보 시대에 생존해 나가려면 신세대적 신 경영 목회 프로젝트가 필요하다”¹⁾고 말한다. 이미 교회학교 인원의 감소추세는 현대 교회가 어떤 위기에 직면했는지들 말해주고 있다. 눈을 돌려 세계 교회사를 살펴보았을 때, 유럽 교회가 몰락한 이유가 현재 한국 교회의 상황과 전혀 동떨어진 것이 아님을 알게 된다. 유럽교회가 몰락한 원인을 여러 가지로 찾을 수 있으나, 그 주된 원인은 유럽 교회가 당시의 사회적 변화들 깊이 인식하지 못한 채, 자기만족에 빠져 자기개혁과 개발을 등한시한 결과로 볼 수 있다. 왜냐하면 당시 유럽교회는 교회의 전통만을 고집한 채, 사람들의 요구들 외면했기 때문이다. 그러나 이것은 유럽교회의 문제라기보다는 유럽교회 지도자들의 문제이다. 그 이유는 교회에서 발생한 문제의 대부분은 교회 지도자의 문제로 귀결되기 때문이다. 이런 의미에서 현재 한국교회가 당면한 교회의 문제는 한국교회 지도자들의 문제이다.

현대교회 지도자들은 목회환경이 사회변화들 통해 빠르게 바뀌고 있다는 사실은 이미 인식하고 있다. 그러나 그것은 인식의 단계에 머물러 있을 뿐, 아직 구체적인 대안을 세우지 못하고 있는 실정이다. 그 예로, 교회 목회자들 사이에서 어떤 교회성장 프로그램이나 세미나들 통해 효과들 봤다는 소문이 퍼지면, 그 세미나는 많은 목회자들로 대성황을 이룬다. 이것은 현재 한국교회 목회자들의 목회 패러다임이 한계에 다다랐음을 보여주는 것이다.

1) 오정현, *인터넷 목회* (서울: 규장, 2004), 93.

지난날 한국 교회들 돌아볼 때, 사회의 정치와 경제 그리고 문화적인 환경이 목회 환경에 많은 영향을 미쳤음을 알 수 있다. 과거 1970년대 불도저식 경제개발과 새마을 운동으로 대표되는 당시 사회는 사람의 인권보다는 경제발전에 더 큰 비중을 두는 사회였다. 그런 사회적인 분위기 속에서 한국 교회 목회자들 역시 강한 카리스마적인 리더십으로 한국 교회의 교회성장을 이끌었다. 당시 많은 교회 목회자들은 시간이 오래 걸리고 성과를 짐작할 수 없는 ‘제자훈련’을 통한 양육보다는 단기간에 많은 성과를 올릴 수 있는 신앙 부흥회들 통한 ‘성령운동’이 효과적으로 교회들 성장시키는 방법이라고 생각했다. 그러나 초고속 성장의 신화를 자랑하는 한국교회가 국가적인 ‘외환위기’를 겪으며 성장이 둔화되기 시작했고, 급성장에 따른 부작용들이 여러 교회에서 나타나기 시작했다. 사람의 인권을 무시한 채, 밀어붙이기식의 경제개발이 부실공사로 인한 초대형 사고로 연결된 것처럼, 한 사람의 진실한 그리스도인을 양육하는 것을 등한시 한 채, 양적인 교회성장에만 주력했던 한국교회에 경종을 울리는 사건들이 터지기 시작했다.²⁾

교회지도자들은 하인리히 법칙³⁾을 생각해 봐야 한다. 표면적으로 터진 교회의 문제 뒤에는 이미 경종을 울리는 신호들이 있기 때문이다. 아무리 교회 규모가 크더라도 한 사람의 진실한 그리스도인을 양육하는데 소홀히 했다면, 부실공사로 인한 붕괴의 위험이 있음을 깨달아야한다. 진실한 그리스도인으로 양육하는 것을 외면한 교회는 언제라도 분열되고 붕괴될 수 있는 위험요소들 앓고 있는 것이다. 그렇기 때문에 교회는 한 사람의 진실한 그리스도인을 양육하는데 혼신의 힘을 기울여야 한다.

그러나 한국 교회가 직면한 위기는 건물 전체를 철거하는 것이 아닌, 건물 전체를 보수하는 방식으로 극복해야한다. 그 예로, 1970년대 이후 ‘은사집회 중심의 성령운동’을 통해 성장한 전통적인 한국교회는 대체로 성령운동을 통해 불신자들 회심시키는 것에만 주력했던 나머지 불신자들을 세심하게 돌보는 것에는 미흡했다. 따라서

2) 대형교회 지도자들이 도덕적으로 타락하여 세상법정에 서는 일이 벌어졌고, 담임목회의 세습 문제와 전임목회자와 후임목회자 사이에서 발생한 알력이 교회 분열로까지 이어져 아침 TV 프로그램에 소개되는 지경에 이르렀다.

3) 하인리히가 노동재해에 관하여 실증적 연구를 행한 결과, 중상자가 한 명 나오면 그와 같은 원인으로 경상자가 29명, 또 그 뒤에 온 좋게 재난을 피했지만 같은 원인으로 부상을 당할 우려가 있는 잠재적 상해자가 300명이라고 하는 법칙을 내놓았다. 결국 위험을 방관하면 330회에 한번은 큰 사고를 당할 위험이 있는 것이다.

그와 같은 성령운동으로 성장한 전통적인 교회는 한 사람을 세심하게 돌보는 제자훈련과 같은 양육체계를 도입할 필요가 있다. 이것은 목회의 초점을 '성령운동'에서 '제자훈련'으로 전환하는 것을 의미하는 것이다. 이렇게 전통적인 교회에서 제자훈련을 하는 교회로 전환하고자 할 때, 교회 지도자들은 다음의 3가지 사항을 유념해야 한다.

첫째, 목회 리더십이 바뀌어야 한다. 왜냐하면 1970년대의 사고방식으로 2000년대의 사람들에게 영향력을 끼칠 수 없기 때문이다. 그런 의미에서 지도자는 다른 사람들을 변화시키기에 앞서 먼저 자신의 변화들 각오해야 한다. 1970년대가 카리스마적인 강력한 리더십이 교회에서 통하던 시대였다면, 21세기 교회는 부드럽고 따뜻한 '섬김의 리더십'을 요구하는 시대이다. 오정현은 목회 리더십의 변화의 필요성을 다음과 같이 말한다.

오래된 교회들은 후계목회자 구도에 허점을 가지고 있기 때문에 미래지향적이거나 개혁적인 목회들 하기 쉽지 않다. 후계자와의 관계 속에 기득권층들을 먼저 감싸느라 젊은 교인이나 신세대들을 포용하는 작업이 늦어지기 때문이다. 한국교회와 같은 철저한 위계구조에서의 목회 경영은 신목회적 글로벌 경쟁 구조에서 살아남기 어렵다. 대형교회 구조가 가지는 헌금의 저부가가치와 철저한 위계명령체계는 신세대 교인들에게 맞지 않기 때문이다. 그러므로 교회가 신세대적 사고방식으로 전환되지 않으면 미래들 보장받기 어렵다.⁴⁾

둘째, 교회는 변화된 사회 환경을 수용해야 한다. 21세기 정보화 사회는 그에 걸맞은 정보화 인간을 만들어 냈다. 이제는 핸드폰과 인터넷 없이 다른 사람과의 커뮤니케이션은 생각할 수 없는 시대이다. 따라서 교회는 시대에 맞춰 옷을 바꿔 입을 수 있어야 한다. 교회가 시대변화들 수용하는 것은 세속화들 가속화시키는 것이 아니라 시대들 포용하는 것이다. 왜냐하면 예수님의 복음은 변할 수 없지만, 아니 변해서는 안 되지만, 복음을 전하는 방식은 시대에 따라 얼마든지 변할 수 있기 때문이다. 사람이 안식일을 위해서 존재 하지 않고 안식일이 사람을 위해서 있는 것처럼, 교회는 사람들을 위해서 존재하는 것이다. 그러므로 사람들이 바뀌면 교회도 바뀌는 것이 당연한 것이다. 사람들은 변하고 있는데 교회가 변하는 사람들을 맞으며 스스로 자기변화

4) 오정현, *인터넷 목회*, 94.

들 거부한다면 한국교회는 유럽교회의 전철을 밟게 될 것이다. 그런 의미에서 교회는 사회의 변화들 수용해야 한다.

셋째, 교회의 본질적 사명은 예수 그리스도의 제자가 되는 것이다. 교회가 사회 문화적인 흐름에 맞춰 옷을 바꿔 입을 때, 주의해야 할 점은 교회의 본질적 사명을 잊지 않는 것이다. 교회의 본질적 사명은 이 땅에 하나님의 꿈을 실현할 하나님의 사람들을 세워가는 것이다. 이렇게 하나님의 나라를 꿈꾸며, 하나님의 사람들을 세워가는 교회는 사람에게 초점을 맞추는 교회이다. 필자는 하나님의 꿈은 마태복음 28장 19-20절에 나타나는데, 그것은 모든 사람에게 성부와 성자와 성령의 이름으로 세례를 주어, 그들을 예수 그리스도의 제자로 삼는 것이라고 본다. 따라서 모든 족속을 제자로 삼기 위해서는 먼저, 전하는 사람이 그리스도의 제자가 되어야 한다. 이런 의미에서 교회의 본질적 사명은 제자화이다. 그러므로 제자훈련을 접목하기 위해서는 목회 리더십의 전환이 필요하며, 교회가 변화된 사회 환경을 수용해야 하며, 목회의 초점을 예수 그리스도의 제자가 되는 것에 맞추어야 한다.

본 논문의 목적은 21세기 변화된 목회환경을 수용하고 효과적으로 교회성장을 이끌 수 있는 전략으로 '평신도 제자훈련'을 제시하는 것이다. 따라서 '평신도 제자훈련'을 연구하려는 필요성은 다음과 같다.

첫째, 목회환경이 바뀌었기 때문이다. 21세기 정보화 사회는 시대의 문화들 바꾸고 있다. 이제 목회 대상자는 정보화 시대에 익숙한 사람들이다. 따라서 이들에게 복음을 제시하기 위해서는 이들의 눈높이에 맞추는 것이 필요하다. 정보화 시대에 익숙한 사람들의 눈높이에 맞춰진 예배, 전도, 교육을 계획하려면 무엇보다도 목회 리더십을 이에 맞게 전환해야 한다. 둘째, 21세기를 선도할 수 있는 평신도 리더가 필요하기 때문이다. 이제는 목회자만으로 모든 것을 감당할 수 없는 시대이다. 따라서 목회자는 함께 사역할 수 있는 평신도 사역자가 필요하다. 셋째, 교회성장이 필요하기 때문이다. 현재 교회성장이 멈춘 교회들이 많다. 그렇기 때문에 목회자들은 교회성장에 목말라 있다. 이것을 알기라도 하듯, 현재 신학적으로 불분명한 많은 교회성장 프로그램과 세미나가 난무한다. 따라서 교회의 지속적인 성장을 이끌 수 있는 바른 교회 성장 전략이 필요하다.

제 2 절 연구의 범위와 방법

현재 한국교회에는 많은 교회성장 프로그램이 목회현장에 들어와 있다. 그러나 자세히 살펴보면, 신학적으로 불분명한 것들이 많다. 또한 수십 년을 통해 교회성장 전략으로 증명된 사랑의 교회들 중심으로 하는 제자훈련도 신앙의 지식적인 부분을 강조하는 경향이 있으며, 요사이 많은 교회에서 교회성장 프로그램으로 가장 많이 도입하고 있는 알파⁵⁾는 사람의 감성을 지나치게 자극하는 경향이 있다. 따라서 정보화 시대에 익숙한 21세기 사람들을 포용하며, 그들의 신앙을 균형 있게 성장시킬 수 있는 새로운 목회 전략이 필요하다.

따라서 본 논문은 현대 교회가 처한 목회환경을 살펴보고, 전통적인 교회에 필요한 새로운 목회 전략으로 ‘평신도 제자훈련’을 제시하고, 이들 전통적인 교회에 어떻게 효과적으로 적용할 수 있는지를 내용으로 한다. 그러므로 필자는 먼저, 현재 21세기 정보화 사회가 교회의 목회환경을 어떻게 변화시키고 있는지를 밝히며, 그와 동시에 현대 전통적인 교회가 내적으로 어떤 개혁과 갱신의 요구를 받고 있는지 살펴보고, 단순히 제자훈련의 이론을 소개하는 것에 그치는 것이 아닌 ‘평신도 제자훈련’의 내용과 모델을 제시하고자 한다. 실제로 평신도 제자훈련을 전통적인 장로교회인 복대교회에 적용하여 2003-2005년 3년 동안, 어떻게 교회성장이 일어났는지 그 과정을 다루며, 평신도 제자훈련을 통해 복대교회가 갖고 있는 교회성장의 전략을 다루는 것을 내용으로 한다.

이들 위해 본 논문은 1장 서론에서부터 시작하여 2장에서는 평신도 리더가 요청되는 목회 상황을 사회적인 관점과 교회적인 한계상황을 통해 밝히고, 계속해서 평신도 리더십의 필요성과 역할에 대해 다루고자 한다.

5) 알파는 ‘Anyone can come,’ ‘Learning and laughter,’ ‘Pasta,’ ‘Helping one another,’ ‘Ask anything’의 줄임말로 1976년 영국의 성공회(Holy Trinity Brompton) 찰스 만함(Charles Marnham) 신부에 의해서 시작된 프로그램으로 현재 130개국 10만 교회 이상에서 알파코스가 진행되고 있고 한국에서도 1000여개 교회에서 적용중인 프로그램이다. 알파코스는 강의와 15개의 대화로 구성된 10주간의 코스다. 배우고 진행하면서 매주 식사 등 각종 환영과 섬김을 맛보고 논리적이고 재미있는 탁월한 대화를 듣고 소그룹에서 그것들에 대한 의문을 해소하는 시간을 갖는다. 또한 주말 수양회(성령의 날)에서 성령님의 만져주심을 체험하고 하나님에 대한 실제적인 체험을 하면서 마음을 작정하여 그리스도께 자신을 삶을 드리는 고백을 하게 된다.

3장에서는 평신도 리더의 양육을 위한 ‘평신도 제자훈련’의 원리와 이론을 다루며, ‘평신도 제자훈련’의 5가지 원리들을 밝히고, ‘평신도 제자훈련’에서 발생할 수 있는 문제점과 대안을 제시하는 것을 내용으로 하고자 한다.

4장에서는 ‘평신도 제자훈련’과 교회성장이 어떤 관계가 있는지 언급하면서, 교회성장을 위한 ‘평신도 제자훈련’의 전략을 밝히고자 한다. 아울러 ‘평신도 제자훈련’에 기초한 교회성장의 모델을 제시하고자 한다.

5장에서는 ‘평신도 제자훈련’을 복대교회에서 어떻게 접목시켰으며, ‘평신도 제자훈련’을 진행시키기 위해 사전에 어떤 ‘정지’작업을 해야 하는지 언급하면서, 정지작업에서 발생하는 어려움을 어떻게 극복해야 하는지 다루고자 한다.

6장에서는 ‘평신도 제자훈련’을 통해 복대교회가 실제로 얼마나 교회성장을 이루었는지 통계자료들 분석하여 밝히며, ‘평신도 제자훈련’을 통해 복대교회가 어떤 교회성장의 전략을 갖고 있는지 말하고자 한다.

제 2 장

평신도 리더가 필요한 목회상황

본 장에서는 21세기 정보화 사회에서 빠르게 변하고 있는 사회문화들 통해, 교회의 목회환경이 바뀌고 있음을 밝히면서, 이 같은 목회환경의 변화는 전통적인 교회의 개혁과 갱신의 압력을 주고 있음을 말하고자 한다. 따라서 전통적인 교회가 21세기 정보화 시대에 급변하는 목회환경에 대처하기 위해서, 어떤 목회 리더십을 수용해야 하는지 말하고자 한다. 본 장에서 필자는 목회환경의 급격한 변화로 전통적인 교회가 직면한 문제들 해소할 수 있는 방안으로 ‘평신도 리더십’을 제시하고자 한다.

제 1 절 사회적인 상황

21세 정보화 사회를 주도하고 있는 핵심 산업들은 무엇인가? 여기서는 21세기 정보화 사회를 주도하고 있는 4가지 핵심 산업들을 통해 현대 교회가 직면한 사회적인 상황을 살펴보고자 한다.

1. 신 3D의 사회

21세기 사회는 산업사회에서 지식정보화사회로 전환되면서 사회, 경제, 문화, 교육 등 사회에 전반 걸쳐 큰 변화가 일어나고 있다. 이렇게 지식 정보화 사회에서 변화들 주도하는 대표적인 키워드가 ‘신 3D’(Digital, Design, DNA)이다.⁶⁾ ‘신 3D’는 ‘디지털’로 대표되는 정보통신과 ‘디자인’으로 대표되는 ‘디자인산업’ 그리고 ‘생명공학’으로 대표되는 유전공학을 일컫는 말로 현재 우리 사회를 눈부시게 발전시키고 있는 산업들이다. ‘신 3D’ 산업의 순기능과 역기능을 간략하게 살펴보면 다음과 같다.

6) 김명희, *현대사회와 부모교육* (서울: 학문사, 2000), 23.

첫째, ‘디지털’ 산업은 ‘네트워크’시대들 넘어서서 ‘유비쿼터스’⁷⁾의 시대들 열어가 고 있다. 이것은 사람들이 때와 장소들 가리지 않고 언제 어디서나 인터넷에 접속하 여 자신이 원하는 정보들 얻을 수 있음을 의미하는 말이다. 이 같은 ‘디지털’산업은 사람들에게 많은 유의한 정보와 편리함을 제공하지만 또한 젊은 계층과 청소년들에게 선정성과 폭력성을 제공하는 원인이 된다. 한 예로, 인터넷 온라인 게임의 장르인 RPG⁸⁾게임의 잔혹성은 이미 위험 수위를 넘어섰다.

둘째, ‘신 3D’의 하나인 ‘디자인 산업’은 사람들에게 시각적인 아름다움과 생활의 편리함을 주고 있지만 또 한편으로는 지나친 감수성을 자극하여 과소비들 조장하게 하는 원인이 된다. 다음은 디자인 산업으로 인한 역기능의 예이다.

하나 눈여겨보아야 할 점은 핸드폰을 매개로 한 커뮤니케이션의 변화 양상이 무척이나 빨라지고 있다는 점이다. 한국인을 포함한 동구스족들은 「빨리빨리」에 익숙한 민족이라던가. 그에 따라 제품들의 라이프사이클도 짧아지고 있다. 핸드폰의 교체 시기가 평균 7개월이라고 하는 것은 그만큼 새로운 기능을 내장하고 디자인이 달라진 제품이 신속히 등장한다는 것을 의미한다. 신제품을 출시 해야 한다는 압박은 어느 시대에도 있어 왔다. 그러나 변화의 속도감은 아날로그 시대와 견줄 수 없다⁹⁾

위와 같이 요즘 청소년들이 옷이나 전자제품을 교체하는 이유는 그 제품이 고장 나거나 못쓰게 됐기 때문이라기보다는 유행이 지나갔거나 디자인이 마음에 들지 않기 때문이다.

셋째, ‘BT’(Biology Technology)산업으로 대표되는 ‘생명공학’은 인간의 불치병 과 난치병 치료에 획기적인 발전을 가져다주고 있다. 그러나 이에 못지않게 생명공학 은 윤리적인 문제들 안고 있다. 생명공학이 윤리적인 문제들 고려하지 않은 채, 탄생 시킨 유전자 조작 제품은 황우병과 같은 질병을 만들어 냈다. 이와 같이 ‘신 3D’산업 은 사람들에게 이로움과 함께 해로움을 주고 있다.

7) 유비쿼터스(Ubiquitous)의 사전적인 의미는 라틴어 어원으로 ‘(동시에)도처에 존재하는,’ ‘편재하는(omnipresent)’등의 뜻을 지니고 있다.

8) Role Playing Game으로 역할을 나누어 하는 게임. RPG 게임의 대표적으로 잔인성이 드러나는 게임은 디아블로 시리즈이다.

9) “광고에 담긴 문화 디지털 제너레이션2”, 광고정보센터 정기간행물.

Online: <http://www.adic.co.kr/uw-data/dispatcher/lit/fulltext/Serial/SK002763/01.html>

2. 3F의 사회

21세기 정보화 사회의 또 하나의 핵심 키워드는 '3F'이다. '3F'란 'Feeling'(감성), 'Female'(여성), 'Fiction'(가상)을 말하는 것으로, '3F'의 첫째인 '감성'은 우리 사회에 감성의 중요성을 부각시켰다. '3F'의 두 번째인 '여성'은 여성의 시대들 열고 있다. 여성의 사회가 온다는 것은 20세기 남성의 특성으로 불렸던 분석과 논리시대가 지나가고 21세기는 여성의 특성인 직관과 감성의 시대가 온다는 말이다. 많은 경제학자들은 21세기는 지식기반사회로 여성 친화적 직업의 성장과 함께 인력부족 현상으로 인한 과거의 성 분리 및 성차별은 시장의 힘에 의해 완화될 것이라고 전망한다. 왜냐하면 컴퓨터가 남성의 특성인 분석과 논리들 대신하기 때문에 여성적인 직관과 감성이 중요시되는 사회가 될 것이라는 전망이다.

이런 사회적 흐름은 여성의 지위를 향상시킬 것이며, 여성의 지위를 높일 것이다. '3F'의 셋째인 '가상'은 가상사회들 열었다. 가상 사회는 눈에 보이는 현실세계들 가상사회로 옮겨 놓기 시작했다. 이처럼 '가상학교,' '가상직장,' '가상사무실,' '가상묘지' 등 '가상공간'은 우리 사회에서 점점 늘어나고 있다.

'신 3D'와 '3F'사회에 또 다른 'F'의 문화 키워드를 든다면, 그것은 'Fun'(재미)이다. 오늘날 사람들은 '재미'를 단순한 재미가 아닌 삶의 중요한 요소로 생각한다. 미국의 포춘(*Fortune*)지와 영국의 선데이 타임스(*The Sunday Times*)가 매년 초 각각 자국기업을 상대로 조사하여 발표하는 '일하기에 가장 훌륭한 100대 기업'에 선정된 기업의 두드러진 특징 중의 하나가 바로 '재미'있는 기업이었다. 선데이 타임스에 의하면, 일하기에 가장 좋은 회사는 조직 구성원들이 상사와 경영진을 신뢰(trust)하고, 회사와 자기 일에 자부심(pride)을 느끼며, 함께 일하는 동료들 간에 관심과 배려를 바탕으로 한, 일하는 '재미'가 있는 곳이다.¹⁰⁾ 라고 조사되었다. 이런 흐름에 맞추어 현대 기업들은 '재미'를 마케팅의 새로운 중요한 요소로 간주하고 있다. 차지완은 한 일간지에 편 마케팅에 대한 글을 인용하며, '재미'의 요소들 다음과 같이 말한다.

LG경제연구원의 이연수 선임 연구원은 최근 내놓은 보고서 '편 마케팅에 주목하라'에서 편 마케팅이 부상하는 이유로, 칙칙하고 무겁고 심각한 것 대신 가볍고 오락적인 것을 추구하는 사회적 풍

10) Online: <http://www.fortune.com/fortune/bestcompanies/subs/2005/fullist/0,22864,00.html/>

토, 감성적 소비 세대의 등장, 인터넷 사용 확산 등을 꼽았다.¹¹⁾

따라서 문제는 이런 사회적 흐름 속에 살고 있는 사람들에게 “교회가 어떻게 복음을 전할 것인가?”하는 것이다. 다시 말해, ‘3D’와 ‘4F’가 주도하는 사회적 흐름에 교회는 어떤 대안을 갖고 있느냐는 것이다. 21세기 정보화 사회에서 재미에 익숙한 사람들이 교회에 왔을 때, 교회에서 드러지는 예배와 행사 및 그 밖의 크고 작은 모임들을 통해 과연 그들이 어떤 감정과 어떤 느낌을 가질 것인가에 대해 연구하여, 그에 맞는 대책을 교회 지도자들은 세워야 한다. 그러므로 현대 교회는 이 같은 사회 문화적인 변화들 고려하여 목회 전략을 전환해야 한다.

그러나 이것은 목회자만의 문제가 아니다. 21세기 교회는 ‘신 3D’와 ‘3F’라는 사회적 흐름에 복음적으로 대응할 수 있는 평신도 리더가 필요하다. 따라서 21세기 교회의 평신도 리더는 복음적인 안목으로 사회의 변화들 읽을 수 있는 리더십을 갖추어야 한다. 그러므로 현대 교회는 21세기 급변하는 사회 문화적인 변화의 대응책으로 정보화 사회들 복음적인 안목으로 해석하며, 그것을 바람직한 교회문화에 적용시킬 수 있는 평신도 리더들 양육해야 한다.

제 2 절 교회적 상황

21세기 정보화 사회는 현대교회의 외적인 목회환경을 변화시켰을 뿐만 아니라 내적으로도 큰 영향을 미쳤다. 그렇다면 21세기 정보화 시대에 현대 교회가 직면한 목회 상황은 무엇인가?

1. 성령운동의 한계

되돌아보면 지금까지 한국 교회성장의 중심에 여의도 순복음 교회 중심의 성령운동이 있었음을 부인할 수 없다. 1960-90년대 여의도 순복음교회들 중심으로 일어난 성령운동은 한국교회에 폭발적인 교회성장을 불러왔다. 1960-90년대 여의도 순복음 교회들 중심으로 일어난 성령운동의 핵심은 ‘신앙적 회심’으로, 믿지 않는 사람들에게 죄 사함을 통해 중생을 경험하게 하는 것이었다. 이런 성령운동은 신앙부흥회들

11) 차지완, 편 경영 “재미없으면 지갑 안 연다,” 동아일보, 2005년 9월 8일자, 경제3면.

통해 절정을 이루었고 이런 신앙부흥회들 통해 많은 사람들은 자신의 죄를 고백하며 회개하게 했다. 조직신학자 김경재는 여의도 순복음 교회의 폭발적인 교회성장의 이유들 다음과 같이 설명하고 있다.

1960-90년대 약 30년간은 서구사회가 300년 동안 시간을 걸려 겪어야 했던 근대화, 공업화, 도시화, 산업화 과정의 변화충격을 일시에 몰아쳐 겪어야 했던 시기였다. 이러한 상황 속에서 대부분의 한국 사람은 내면적인 자기정체성 상실의 위기에 시달려야했으며, 처음 겪는 냉정한 초기자본주의 시장경제의 경쟁상황 속에서 위로 처를 찾게 되었다. 그런 사회적 상황 속에서 단순한 정신적 위로만이 아니라 건강과 신유의 복음, 총체적 축복신앙, 자신감을 심어주는 적극적 사고, 따뜻하고 끈끈한 유대감을 제공하는 오순절교회 제통의 신앙공동체 출현은 대부분 '고향상실의 소외' 속에서 시달리던 한국 민에게 곧바로 복음이요 사마리아 여관이었다. 1960-90년대 한국 오순절 교회운동 특히 순복음 교회의 급성장 할 수 있었던 종교문화사적, 교회사적, 정치사회사적 배경으로서 위와 같은 세 가지 핵심적 상황을 염두에 두어야 한다.¹²⁾

그러므로 1960-90년대 여의도 순복음 교회들 중심으로 일어난 성령운동을 통한 교회성장은 종교문화사적, 교회사적, 정치사회사적인 세 가지 배경이 있다. 그러나 자유롭게 역사하시는 성령이 교회성장의 하나의 수단으로 사용되면서부터 교회성장은 한계에 부딪히기 시작했다. 여의도 순복음교회들 중심으로 일어난 성령운동은 많은 불신자들을 교회로 불러 모으는데 큰 역할을 한 것은 사실이나, 죄를 고백하며 회개한 사람들이 그 이후에 신앙적으로 어떻게 해야 하는 지를 적절하게 안내해주지 못한 점이 있다. 이것은 기독교 교육적인 관점에서 보면, '회심한 사람들에게 대한 양육의 부재'로 기독교 교육의 오랜 쟁점중의 하나이다. 이 쟁점은 믿지 않는 사람들이 어떻게 중생을 경험하고 하나님 믿게 되느냐는 하는 것으로, '신앙을 사람에게 가르칠 수 있는 것인가?, 아닌가?' 하는 '회심이나?', '양육이나?' 하는 문제로 귀결된다. 회심론자들은 신앙은 가르칠 수 없는 것으로 말하며, '회심'을 통해 불신자들이 중생을 경험하고 하나님을 믿게 된다고 말한다. 그러나 기독교 교육학자인 교용수는 *만남의 기독교 교육 사상*이란 책을 통해 회심주의자들의 주장을 다음과 같이 반박한다.

12) 김경재, "한국 오순절 교회성령운동의 신학적 평가," *신학연구* 42호, 2000.12월, 4.

열정적인 복음 주의자(회심주의자)들의 주장에 의하면, 어린이는 그가 자라난 환경 여하를 불문하고 누구나 갑작스런 회심(conversion)의 경험이 있기 전까지는 그가 설령 기독교 가정의 자녀라 할지라도 여전히 죄인 인교로 기독교인으로 간주해서는 안 된다....어린이는 그가 도덕적 선택에 대해 책임을 질수 있기 위해서는 “분별연령”(사춘기 전후)에 이르러야만 가능하기에 그가 “분별연령”에 이르기까지 구원받지 못할 뿐 아니라 구원받을 대상으로서의 자격도 갖출 수 없다.¹³⁾

그는 이 같은 회심주의자들의 극단적인 주장은 어린이들도 자신의 수준에 맞게 하나님과의 신앙적 만남의 사건을 갖는다는 것을 간과했다고 주장한다. 또한 더 나아가 회심주의자들은 사람의 회심에만 모든 초점을 맞춘 나머지 불신자들을 어떻게 회심으로 인도할 것인가의 문제와 회심한 사람들의 이후 신앙지도들 어떻게 할 것인가의 양육 문제엔 큰 관심을 두지 않았다고 말한다.¹⁴⁾

이와 같이 여의도 순복음교회의 성령운동은 많은 사람들을 한꺼번에 단시간에 회심시킬 수 있다는 장점이 있는데, 오히려 이것이 여의도 순복음교회의 성령운동의 문제점으로 나타났다. 왜냐하면 단시간에 회심한 사람들은 얼마 지나지 않아서 신앙을 갖기 이전의 상태로 돌아가는 경향이 나타났으며, 그런 현상의 반복을 통해 여의도 순복음교회식의 성령운동은 한국교회에 여러 가지 부작용을 제공하기 시작했기 때문이다. 그 예로, 사람들은 성화(聖化)의 신앙으로 나아가지 못한 채, 받는 것에만 익숙한 기복주의 신앙의 모습이 나타나기 시작했으며, 하나님에 대한 복음적 지식을 등한시한 채, 지나치게 감정에 치우친 신앙인들이 나타나기 시작했다. 더 나아가 이런 흐름은 목회자들 지나치게 신성시하여 독단주의적이고 권위주의적인 교회 문화들 만드는 원인이 되었다. 그러므로 여의도 순복음교회식의 성령운동의 한계는 양육의 부재로 나타난다.

2. 제자훈련의 한계

30년 동안 제자훈련을 담당했던 옥한흠은 제자훈련의 한계는 제자훈련을 담당하는 사람들의 문제라고 말한다.¹⁵⁾ 따라서 제자훈련의 한계는 첫째, 제자훈련을 담당하는 사

13) 고용수, *만남의 기독교교육 사상* (서울: 장로회신학대학교 출판부, 1994), 20-21.

14) Ibid., 22-23.

15) 옥한흠, *평신도를 깨운다* (서울: 두란노, 1984), 189.

람들의 한계이다. 왜냐하면 제자훈련은 단순한 지식전단이 아닌 삶을 공유하는 것이기 때문에 담당하는 사람은 누구나 자신의 능력으로는 감당할 수 없는 무거운 짐을 지게 된다. 이같이 제자훈련을 담당하는 사람이 먼저 훈련생들에게 믿음의 본을 보이지 아니하면 제자화시키는 것이 불가능하다.¹⁶⁾

둘째, 제자훈련 자체에 대한 잘못된 인식이다. 제자훈련에 대한 잘못된 선입견은 제자훈련을 교역자 양성으로 인식하거나, 젊은이들에게만 해당하는 것으로 알고 있는 경우이다. 또한 어떤 제한된 형태로 제자훈련을 인식하여 어느 특정한 단체의 일원이 되는 것이나, 단순한 교인확보를 위한 전도대회 정도의 구호 정도로 인식하는 경우이다. 더불어 교회의 목회자들은 교회 밖의 운동들이 기성교회에 피해를 주었기 때문에 제자훈련에 대한 비난과 편견과 오해가 교인들보다 더 큰 것이 문제점이다.¹⁷⁾ 심지어 어떤 이들은 기성교회에서는 제자훈련이 이루어지지 않는다고 비판하기도 한다.¹⁸⁾ 이와는 반대로 제자훈련으로 성장한 몇 교회의 사례로 인해 제자훈련이 마치 교회성장을 위한 만병통치약으로 다뤄져 무분별하게 아무 준비 없이 시작하는 교회들도 제자훈련에 대한 잘못된 선입견을 가지고 있는 것이다.

셋째, 제자훈련의 분과형성의 가능성이다. 대부분 제자훈련에 참가하는 이들은 젊은 층이어서 자기 연령층에 맞는 사람들과 분리되는 현상이 있는가 하면 다른 단체와도 대립되는 현상을 보이기도 한다. 특히 교회 안에서 제자훈련을 받는 그룹과 훈련받지 않은 그룹과의 이질감은 교회의 화목을 깨뜨리는 문제들 야기하기도 한다. 더구나 그 대상이 개척교회이거나 소규모 교회일 경우는 문제가 더 심각할 수 있다.¹⁹⁾ 그러나 이것보다 더 심각한 문제는 제자훈련을 통해 신앙적인 아집과 우월감에 빠지는 것이다.

넷째, 제자훈련은 제자훈련을 시키는 사람의 잘못된 신앙이 재생산될 우려가 있다. 일 년 이상 일주일에 한번 한 지도자에게 배우게 될 때, 가르치는 지도자의 신앙에 영향을 받지 않을 수가 없다. 문제는 제자훈련을 받는 사람들이 제자 훈련 인도자의 좋은 신앙의 모습만을 배우는 것이 아닌 단점 까지도 전수 받게 된다는 점이다.

16) 옥한흠, *평신도를 깨운다*, 189-90.

17) 이흥관, *제자양육 방법에 대한 연구* (박사학위논문, 아세아연합신학원, 1983), 1.

18) Ibid., 20.

19) 옥한흠, *평신도를 깨운다*, 63.

그래서 잘못된 제자훈련은 예수 그리스도의 제자가 아닌 사람의 제자가 만들어진다. 그러므로 제자훈련의 한계는 제자훈련을 담당하는 사람이며, 제자훈련에 대한 잘못된 인식이며, 분파가능성이며, 잘못된 신앙의 재생산화이다.

3. 전통적 예배의 한계

한국교회는 어느 나라보다 예배를 많이 드린다. 그러나 드러진 예배의 횟수에 비해 교인들의 삶의 변화는 제자리걸음을 걷고 있다. 이런 현상은 예배를 드리는 예배자에게 원인을 몰릴 수 있으나 반대로 한국교회의 전통적인 예배 형태에서도 그 원인을 찾을 수 있다. 한국 교회의 전통적 예배 형태의 한계점은 첫째, 예배에 있어서 말씀과 성례전이 균형을 이루지 못하고 있다는 것이다. 설교가 예배의 중요한 요소인 것은 사실이다. 그러나 설교가 예배의 전부는 아니며, 예배에서 설교의 위치를 지나치게 강조하는데 문제가 있다. 이처럼 전통적인 교회의 예배 형태는 설교의 권위를 지나치게 강조한다.²⁰⁾ 정용섭은 한국 개신교 예배를 논하면서 “대부분의 교회가 설교에 감명을 주고 은혜를 받게 하려는 데서 많은 무리가 생긴다.”고 평했다.²¹⁾ 이것은 오늘날 한국교회의 예배가 성례전이 지닌 그 본질적인 의미나 해석은 대부분 그대로 전래되어 받아들여지고 있지만, 그 의미만 전래되어 있을 뿐 행위가 없다는 데 있다.²²⁾ 존 칼빈(John Calvin)은 비록 그의 후예들이 그를 따르지 않고 성례전을 1년에 두 번씩으로 제한해 버렸다 하더라도 그는 개혁운동을 예배갱신으로 삼고 말씀과 성례전의 올바른 균형을 세웠다. 그의 예배 균형의 원리는 예배학자들에 의해 높이 평가되고 있다.²³⁾ 따라서 지금까지 설교 위주의 예배를 드리는 한국교회는 말씀과 성례전의 신학적인 균형을 이루지 못하는 예배의 한계가 있다.

둘째, 예배신학이 없다는 것이다. 예배는 그냥 드리는 것이 아니라 성서적이고 신학적인 원칙에 의해 드러져야 한다. 따라서 예배신학이 요구된다. 예배신학이란 예배를 예배되게 하고 예배에 대한 바른 이해와 예배의 근거를 밝혀 주는 것이다.²⁴⁾ 그러므로 예배란 개인의 생각과 감정이 아닌 신학적 판단위에 드러져야 한다. 신학이

20) 정용섭, *교회갱신의 신학* (서울: 대한기독교출판사, 1978), 251.

21) 정용섭, “예배와 의식,” *세계와 선교* 54집, 1973, 38.

22) Ibid., 34-35.

23) Ibid., 45.

24) 정성구, *실천신학개론* (서울: 총신대학출판부, 1985), 150.

없는 예배는 감상적이고 독단에 빠질 가능성이 크며, 맹목적이고, 때로는 냉랭하고, 생명력이 없어진다. 그러므로 예배는 반드시 신학과 결합되어야만 강한 크리스천의 믿음을 유도하고 그들의 생활을 신실하고 힘이 있게 한다.²⁵⁾ 한국 교회는 교회의 양적 성장에 관심을 둔만큼 예배의 본질에 대한 관심은 신학적인 면에서 미흡했다. 예배 신학의 부재는 예배가 철저히 하나님께 대한 헌신과 은혜에 대한 감사의 내용 없이, 근거 없이 사람들의 편리와 환경에 맞추는 잘못을 낳게 했다.

셋째, 대그룹의 형태에서 오는 한계이다. 전통적인 예배는 대그룹의 형태로 드러진다. 이렇게 대그룹의 형태로 드러진 예배는 사람들이 '선포되는 말씀을 듣는 것'에 초점을 둔다. 그렇기 때문에 일반적으로 대그룹 형태에서 사람들은 자신의 마음을 열지 않는 경향이 있다. 왜냐하면 많은 사람들 앞에서 자신의 사생활이 노출되는 것을 꺼리기 때문이다. 이와 같이 전통적인 예배의 한계는 말씀과 성례전이 균형을 이루지 못하고 있는 것이며, 예배 신학이 없다는 것이며, 대그룹의 형태에서 오는 한계이다.

4. 교회학교 교육의 한계

오늘날 교회학교의 위기는 새로운 것이 아니다. 1960-70년대만 해도 대부분의 교회학교는 성인 숫자보다 많았다. 그러나 현재의 교회학교는 성인숫자의 1/3도 미치지 못하고 있다. 이런 교회학교의 침체는 숫자적인 면에서만 나타나지 않고 교회학교 전반에 걸쳐 나타난다는 것에 심각성이 있다. 그 예로, 교회교육의 모임의 횟수나 질이 계속적으로 떨어지고 있다. 예전의 교회학교는 학생들이 학교 교실에서 경험하지 못한 흥미와 역동성을 주었지만, 지금의 교회학교는 학생들의 관심을 집중시킬 수 있는 교육내용이 나 열정이 부족하다. 그렇기 때문에 지금의 교회학교는 흥미도 없는 지루하고 단조로운 곳, 학생들의 영혼을 감싸 안을 수 있는 교사의 열정도 없는 곳이 되어 버렸다.

이런 현대 교회학교의 위기들 세 가지로 살펴보면, 첫째 교회학교 위기는 교사의 지도력의 위기이다. 이 위기에 대해 권용근은 "서번트 리더십에 근거한 교회학교 교사 지도력 개별 원리에 관한 연구"에서 다음과 같이 말하고 있다.

25) 프랭클린 외, *예배학 원론*, 정진황 역 (서울: 요단출판사, 1981), 73.

그러면 교회는 교사들 교육에 전혀 관심을 두지 않았던가? 교회는 교사교육에 관심을 두고 교육을 했지만 훈련은 이루어지지 않았다. 그래서 교회는 많은 예산과 시간을 소모하면서도 교사가 교사 되기 위한 자질과 지도력을 제대로 키우지 못했다는 것이다. 그 내력을 보면 종전의 교사교육이 강의 전달식으로 지식전달과 정보제공은 잘 되었으나 실행능력이 결핍되었고, 교사들 듣게만 하므로 수동성만을 키워 자율성이 결핍되게 했다. 그리고 교사 교육과정에서는 정의적인 면이 결핍됨으로 교사들의 가슴을 메말라 버리게 하는 단적인 교사들 만들었다. 그러므로 이제 교사교육은 새로운 이론과 정보들 제공하는 지식교환의 자리가 아니라 학생들을 제대로 지도하고 양육할 수 있는 지도력 훈련 차원에서 재설정되고 계획되어야 할 것이다.²⁶⁾

이와 같이 교회학교의 위기는 교회학교 교사의 지도력의 위기이며, 이것은 교회학교 학생들의 신앙적인 양육과 훈련의 부재로 나타난다. 따라서 현재 교회학교는 교사들이 학생들을 양육하고 신앙적인 훈련을 지도 할 수 있는 교사의 지도력 향상이 가장 시급한 문제로 나타난다.

둘째, 교회학교의 위기는 공과공부의 위기이다. 현재 상당수의 교회학교 공과공부에서 대그룹 공예배의 모습들이 나타난다. 교사들은 공과를 가르칠 때, 소그룹 나눔이 아닌 대그룹 형식의 교육방법인 ‘주입식 교수-학습’으로 학생들을 가르친다. 그러나 이것보다 더 큰 문제는 교사들이 ‘주입식 교수-학습’을 통해, 학생들에게 공과를 가르치는 것이 아닌 자신의 신앙적인 경험을 위주로 한 설교를 한다는 것이다.

셋째, 교회학교의 위기는 ‘상상력’의 결여이다. 교회 밖의 학교는 각종 교육 기자재들 이용하여 학생들에게 멀티미디어 교육을 실시한다. 이제는 교사나 학생이 교실 안에서 인터넷을 연결할 수 있다. 그렇기 때문에 교사들은 여러 교육 장비들 이용하여 학생들에게 다양한 멀티미디어 교육을 실시한다. 이런 멀티미디어 교육의 장점은 학생들에게 다양한 상상력을 제공한다는 것이다. 그러나 현대의 교회학교는 수십 년 전부터 사용한 시청각 자료들 지금도 사용하는 경우가 많다. 그렇기 때문에 교회학교에서 학생들은 상상력을 자극을 받지 못한다. 이와 같이 교회학교의 위기는 교회학교 ‘교사의 지도력’의 위기이며, ‘공과공부’의 위기이며, ‘상상력’의 결여이다. 지금까지 성령운동과 제자훈련, 전통적인 예배, 그리고 교회학교들 통해 교회 내에서 발생한 목회

26) 권용근, “서번트 리더십에 근거한 교회학교 교사 지도력 개별 원리에 관한 연구,” 한국기독교신학논총 37호, 168-169.

적인 한계 상황을 살펴보았다. 이와 같이 현대교회는 여러 가지 상황으로 인해 어려움에 직면해 있다. 이 같은 어려움을 극복하려면 다음과 같은 평신도 리더십이 필요하다.

제 3 절 평신도 리더십

위에서 살펴본 대로 현대 교회가 사회적으로, 교회 내적으로 직면한 목회상황은 교회 지도자들이 결코 가볍게 여기고 넘어갈 수 있는 상황이 아니다. 교회 지도자들은 이 문제들 해결할 수 있는 방안을 모색해야 한다. 여기서는 목회 환경의 변화로 인해 현대 교회가 직면한 문제들을 해결할 수 있는 방안으로 평신도 리더십을 제시하면서, 평신도 리더십에 대한 정의와 필요성 그리고 원리들 살펴보도록 하겠다.

1. 평신도 리더십 정의

필자는 로버트 그린리프(Robert K. Greenleaf)²⁷⁾는 1970년도에 자신의 저서 *리더로서의 서번트 (Servant as Leader)*에서 제시한 ‘서번트 리더십’²⁸⁾을 평신도 리더십의 토대로 삼고자 한다. 따라서 평신도 리더십을 정의하면 다음과 같다.

첫째, 평신도 리더십은 ‘서번트 리더십’(Servant Leadership)이다. 서번트 리더십은 로버트 그린리프(Robert K. Greenleaf)에 의해서 발전된 지도력의 개념으로 다른 사람들에게 봉사할 것을 강조하는 리더십 이론이다. 그러나 이 이론은 그린리프의 독창적인 이론이라기보다는, 예수님의 가르침에 그 뿌리를 두고 있다.²⁹⁾ 왜냐하면 신약성서에 나타난 예수님의 리더십은 철저히 ‘서번트 리더십’인 ‘섬기는 리더십’으로 사역하셨

27) 로버트 그린리프는 American Telephone & Telegraph에서 교육과 개발 경영연구 분야에서 그의 조직생활 대부분을 보냈다. 그는 AT&T 경영연구 디렉터로서 은퇴하기 전 MIT의 Sloan School of Management와 Harvard Business School에서도 강의했다.

28) Robert K. Greenleaf, *The Servant-Leader Within* (New York: Paulist Press, 2003), 16.

서번트 리더는 가장 먼저 자신이 서번트라는 생각에서 출발한다. 이것은 사람이란 누구나 다른 사람에게 봉사하고자 하는 인간 본연의 감정을 가지고 있다는 전제에서 비롯된다. 진정한 리더는 먼저 다른 사람에게 봉사하는 가운데 그들을 이끌어 간다. 현재의 리더가 서번트 리더인지를 검증하려면 먼저 리더의 지원을 받고 있는 부하들이 인격적으로 성숙해 가는지, 보다 건전하고 현명해지며, 자유로워지는지, 보다 자율적인 의사결정을 내리게 되는지, 그리고 부하들 스스로 서번트 리더로 성장해 가는지를 분석해 보아야 한다.

29) 권용근, “서번트 리더십에 근거한 교회학교 교사 지도력 개별 원리에 관한 연구,” 173.

기 때문이다. 예수님은 12제자와 3년 동안 생활하시며, 그들에게 섬김을 받기보다는 그들을 섬기셨다. 이것은 예수님이 12제자들에게 보여주신 삶을 통해서 알 수 있다 (막 10:42-44). 따라서 평신도 리더십은 예수님의 삶에 뿌리를 두고 있는 서번트 리더십이다.

둘째, 평신도 리더십은 ‘섬기는’ 가운데 그들에게 영향력을 발휘하는 리더십이다.³⁰⁾ 평신도 리더십은 먼저 다른 사람을 섬김을 통해 영향력을 발휘하는 것이며, 이러한 관점은 기존의 목표달성과 관계유지라는 이원론적인 시각을 배격하고 목표와 관계들 하나의 틀 안에서 통합하는 것이다. 따라서 평신도 리더십은 목표의 달성과 관계의 유지들 서로 상반된 개념으로 보지 않고 리더의 섬김 행위와 하나로 통합시킨다. 그래서 평신도 리더는 다른 사람들의 성공과 성장을 지원하는 활동을 통하여 리더십을 발휘한다. 여기서 성공은 목표의 달성을 의미하며, 성장은 하나의 인간으로서의 성숙과 역량 강화들 의미한다. 평신도 리더십은 바로 이러한 과정을 촉진하는 리더의 섬김 활동을 의미한다. 이와 같이 평신도 리더십은 다른 사람을 지도함으로 출발하는 것이 아니라, 예수님과 같은 종의 모습으로, 다른 사람을 다스리기 이전에 다른 사람을 섬기는 것에서부터 출발한다.

셋째, 평신도 리더십은 다른 사람을 ‘코칭’하는 것이다. 평신도 리더는 사람들이 자신의 잠재적 가능성과 가치들 자유롭게 발휘할 수 있도록 격려하면서 ‘코칭’과 지원을 강화한다. 이런 리더의 섬김은 사람들의 개인적 성장을 촉진하는 원동력이 된다. 그런 면에서 평신도 리더십을 갖춘 평신도 리더는 조직 구성원들의 성장과 발전을 지원하는 가운데 조직의 목표들 달성해 간다.³¹⁾ 따라서 평신도 리더십을 정의하면, 평신도 리더십은 서번트 리더십이며, 섬기는 가운데 그들에게 영향력을 발휘하는 것이며, 다른 사람을 코칭하는 것이다.

30) Robert K. Greenleaf, *리더는 머슴이다 (Servant Leadership)*, 강주현 역 (서울: 참솔, 2001), 32-33.

서번트 리더는 처음에는 서번트이다. 진정으로 섬기고 싶어 하는 마음, 먼저 섬기고 싶어 하는 마음에서 시작한다. 그런 마음을 가진 뒤에야 앞에서 끌고 가고 싶은 뜨거운 열망을 갖는 사람이다. 이런 사람은 처음부터 지도자인 사람과는 근본적으로 다르다.

31) Robert K. Greenleaf, *Servant Leadership* (New York: Paulist Press, 1977), 87-90.

2. 평신도 리더십의 필요성

평신도 리더십의 필요성은 첫째, 젊은 세대들 포용하기 위함이다. 오늘날 한국교회의 위기는 어느 날 갑자기 한국 교회에 다가온 것이 아니다. 교회가 한창 성장하기 시작했던 1970년대에 이미 한국 교회 안에는 젊은 세대에 대한 위기가 있었다. 당시 교회 지도자들은 젊은이들이 관심을 가질만한 ‘비전’을 적절하게 제시하지 못했다. 어느 시기보다 성경을 배워야 할 때에 청년들은 마음의 갈증을 품고 교회들 떠나기 시작했다.³²⁾ 이신건은 "대학부 설교 어떻게 할 것인가"에서 그 당시의 상황을 다음과 같이 피력하고 있다.

교회에서 청년이 떠나고 있다. 매머드처럼 거대한 규모를 자랑하던 한국교회에서 청년이 떠나고 있다. 이는 교회가 진보적이든 보수적이든, 혹은 큰 교회이든 작은 교회이든 구별 없이 공히 겪고 있는 문제이다. 활발하던 대학 내 기독교 서클들도 그 활동이 침체에 접어들고 있으며 많은 교회의 청년들이 자신의 활동을 활발히 하지 못하고 있다.³³⁾

이 같은 1970년대의 교회 상황이 오늘날의 교회 상황과 그리 다르지 않다고 느껴지는 것은 이 문제가 오늘날 교회 안에서 전혀 개선되어지지 않았기 때문이다. 이런 점에서 본다면 젊은 세대의 감소추세는 교회의 위기이다. 현대의 젊은이들은 교리와 말씀만 강조하는 설교에 식상해 있는 것이다. 현대 젊은이들이 식상해 하는 것은 틀에 박힌 딱 짜여있는 예배순서, 형식적인 고백, 틀에 박힌 기도, 맥 빠진 찬양들이다. 따라서 현대교회 지도자들은 평신도의 눈높이에서 이 같은 젊은이들의 요구를 수용하며, 다양한 방법들을 연구하여 실행할 수 있는 리더십이 필요하다.

둘째, 현대인들의 예배의식이 바뀌었기 때문이다. 오정현은 *새 천년 사역의 패스파인더*라는 책을 통해 현대인들이 선호하는 예배의 흐름을 다음과 같이 말한다.

보는 시대 즉 시각과 청각 외에 느끼는 시대로 다가왔음을 분명히 알아야 한다. 교인들은 이제 듣는 복음에서 보는 복음을 경험하기를 원한다. 그리고 그것을 통해서 자신들이 예배에 대한 감격에 참여하기를 원한다. 절대로 영성과 감성을 치고 들어가지 않으면

32) 유경재, "청년을 위한 성경교육론," 복된 말씀, 1974년 5월호, 46.

33) 이신건, "대학부 설교 어떻게 할 것인가," 그 말씀, 1993년 8월호, 354.

예배에 성공할 수 없게 되었다.³⁴⁾

위와 같이 현대인들은 교회의 변화를 원하고 있다. 역사상 어느 사회나 단체도 지속적인 자기 변화와 개혁을 하지 않으면 그 사회나 단체는 머지않아 퇴보하거나 쇠잔하고 말았다. 교회도 마찬가지이다. 그러므로 현대 교회는 교회의 변화를 주도할 평신도 리더십이 필요하다.

셋째, 목회환경이 바뀌었기 때문이다. 21세기 목회환경은 정보화 사회를 통해 급변하고 있다. 젊은이들은 ‘사이월드’³⁵⁾에서 대리 만족을 하며 입이 아닌 엄지손가락으로 커뮤니케이션을 한다.³⁶⁾ 중년들은 IMF 이후 명예퇴직을 하거나 ‘오륙도,’ ‘사오정,’ ‘삼팔선’³⁷⁾이라는 말을 들으며, 심한 퇴직의 압박을 받으면서 직장생활을 한다. 이런 사회적인 흐름 속에서 교회는 이런 사람들을 어떻게 양육하며, 그들에게 “어떻게 하나님의 복음을 전할 것인지?”를 연구해야 한다. 급변하는 정보화 사회 속에서 살아가는 사람들을 양육하기 위해서는 그들의 눈높이에 맞춰진 평신도 리더십이 필요하다. 그러므로 평신도 리더십의 필요성은 젊은 세대들 포용하기 위함이며, 현대인들의 예배의식이 바뀌었기 때문이며, 목회환경이 바뀌었기 때문이다.

3. 평신도 리더십의 원리

본 연구자는 평신도 리더십의 정의를 토대로 하여 평신도 리더십의 원리를 다음의 아홉 가지로 정의하고자 한다. 첫째, 평신도 리더십은 귀 기울여 듣고 이해하는 ‘경청’이다. 경청은 단순히 다른 사람의 이야기들 듣는 것과는 의미가 매우 다르다. 다른 사람의 이야기들 들을 때, 그냥 듣지 않고 상대방이 무엇을 말하려 하는지 그 사람의 입장에 서서 이해하는 것으로, “상대방이 왜 그런 말을 할까?” 고민하는 가운데

34) 오정현, *새천년 사역의 패스파인더* (서울: 두란노, 2003), 295.

35) 실명제 인맥 기반의 가상사회, 신뢰 기반의 정보 공유를 내용으로 하여 사람과 사람 사이의 친분 관계를 형성하고 도와주는 인터넷 커뮤니티 전문 업체. 인터넷에서 자신의 미니 홈페이지를 만들어 도토리라는 사이버 머니를 이용해 꾸며서 다른 사람들을 초대하고 자신도 방문한다.

36) 엄지손가락으로 끊임없이 휴대폰 문자를 주고받거나 모바일 게임을 하는 10-20대를 가리켜 ‘엄지족(thumb tribes)’이라 부르고 있다. 엄지족은 기성세대와 다른 감성코드와 스피드로 무장하고 있다. 이처럼 휴대폰의 대중화와 함께 떠오른 엄지족은 소비주체이자, 새로운 트렌드를 선도하는 세력으로 부상하고 있으며 엄지족 마케팅까지 뜨고 있다.

37) 기업에서 체감되는 퇴직 연령이 56세, 45세, 38세라는 말이다.

그 사람의 마음을 헤아리려고 노력하면서 듣는 것이다. 이렇게 개인이나 집단의 의지들 명확하게 알기 위해서 경청하는 것은 매우 중요하다. 대부분의 경우 그룹에서 발생한 문제점은 다수 구성원들의 이야기들 듣는 가운데 그 문제의 핵심과 대안을 파악하게 되는 경우가 많다.

둘째, 평신도 리더십은 상상력을 자극할 수 있도록 말하는 것이다. 어떤 말이 의미를 갖기 위해서는 실제 경험과 추상적 언어를 이어주는 상상력이 필요하다. 따라서 리더는 듣는 사람에게 언어세계와 경험세계를 연결시키는 상상력을 자극할 수 있도록 쉽게 말해야 한다. 이렇게 상상력을 자극할 수 있도록 정확하게 말하는 것이 바로 커뮤니케이션을 잘하는 방법 중 하나이다.

셋째, 평신도 리더십은 한 걸음 뒤로 물러가서 느긋함을 가지는 것이다. 리더는 한걸음 뒤로 물러서서 방향을 다시 잡기 위해 버틸 줄 아는 지혜가 필요하다.³⁸⁾ 즉 리더는 중요한 것과 그렇지 못한 것을 구분하고, 중요한 것과 화급한 것을 구분할 줄 알아야 한다. 다른 것을 간파했다는 이유로 책망과 비난이 오더라도 리더는 더 중요한 것을 위해 기다릴 줄 아는 자세가 필요하다. 이렇게 적절한 때에 한걸음 뒤로 물러서서 속도들을 조절할 수 있는 것이 지도자의 리더십이다. 그래서 리더는 자신에게 “최선의 섬김을 위해 내 자신을 어떻게 써야 할까?” 라고 끊임없이 되물어야 한다.

넷째, 평신도 리더십은 차별 없이 받아들이고 감정을 함께 나누는 것이다. 리더는 언제나 감정을 나누고 모두 받아들일 준비가 되어있어야 한다. 리더는 내면에서 그룹원들의 인간 됨됨이를 차별 없이 받아들이면서 그들과 감정을 함께 나누어야 한다. 리더가 한 사람을 수용하려면 불완전한 것에 대한 관용이 필요하다. 그들의 성과가 기준에 미치지 못하더라도 리더는 그들과 함께 교감을 나누면서 그들을 있는 그대로 수용할 때, 그룹원들은 점점 더 발전하는 모습을 보인다. 결국 함께하는 사람들을 진심으로 받아들이면서 교감을 나눌 때, 리더는 그룹원들에게 신뢰감을 얻을 수 있는 것이다.

다섯째, 평신도 리더십은 미지의 세계를 찾아내어 추진하는 것이다. 리더는 정보가 충분하지 않은 상황에서도 결정해야 한다. 그래서 리더에게는 학문적으로 평가할

38) John C. Maxwell, *탁월한 리더의 성공원칙 21(The 21 Indispensable Qualities of a Leader)*, 전형철 역 (서울: 도서출판 청우, 2003), 109-116

수 없는 두 가지 지적능력이 필요하다. 하나는 ‘미지의 것을 감지할 수 있는 능력’이며, 다른 하나는 ‘예측할 수 없는 것을 예측하는 능력’이다. 올바른 결정을 내리기 위해 필요한 정보들 완벽하게 갖출 수는 없다. 그 사이에 또 다른 문제가 발생할 수 있고, 그 때문에 처음부터 다시 시작해야 할 수도 있다. 실제로 중요한 결정을 내릴 때에도 정보는 부족할 수밖에 없다. 곧 확보한 정보와 필요한 정보 사이에는 필연적으로 간격이 있는데 리더십이 바로 그 간격을 메우는 능력이다. 따라서 리더는 창의적인 결정을 내릴 수 있는 창의력이 있어야 한다. 리더는 지도에는 없는 미지의 세계를 찾아내는 창의력과 함께 그곳을 향해 나아가는 추진력이 필요하다.

여섯째, 평신도 리더십은 직관을 살리는 능력을 개발하는 것이다. 미래는 과거와 현재의 자료로 계산할 수 있다. 그러나 실질적인 결정을 내리려 할 때, 대개의 경우 정보는 부족하게 마련이다. 부족한 정보들 예측력으로 보강해야 하기 때문에, 우리는 직관을 살리는 능력을 개발해야 한다.³⁹⁾ 리더는 순간마다 역사학자인 동시에 현실의 분석가, 또한 미래들 예측하는 예언가가 되어야 한다. 위의 세 역할은 결코 나눌 수 있는 별개의 역할이 아니다. 예지력은 행동하는 지도자의 실제 모습인 동시에, 지도자의 삶 자체이기도 하다. 예지력은 합리적인 사고력, 곧 무작위로 입력한 자료들 정교하게 정리하면서 끊임없이 작동하는 내면의 컴퓨터가 제시한 결과물이라 해석하기도 한다. 그래서 예측력을 상실(또는 거부)한 지도자는 윤리적으로 실패한 것이나 다름 없다. 왜냐면 오늘날 윤리가 심각한 상태로 전락한 것이 요즘의 현상을 미리 예측해서 좀 더 자유로운 입장에서 적절한 조치들 취할 기회들 잃어버린 탓이라 해석할 수 있기 때문이다.

일곱째, 평신도 리더십은 깨달음을 위해 인식의 문을 항상 열어놓는 것이다. 윌리엄 블레이크(William Blake)는 “인식의 문이 활짝 열릴 때, 우리는 모든 것의 진실한 모습을 볼 수 있는 것이다” 고 말했다. 우리의 인식력-시각청각후각촉각-은 편협하기 때문에 조그만 것이나 사소한 경험에 감춰진 위대함을 놓치기 일쑤이고, 리더십을 보여줄 기회들 잃어버리기도 한다. 그렇다고 인식의 문을 연다고 무조건 좋은 것만은 아니다. 때로는 인식의 문을 지나치게 활짝 열어 눈에 보이는 것도 얻지 못하는 경우도 있다. 따라서 진실한 모습을 더욱 확실히 볼 수 있는 깨달음을 위해 인식

39) Maxwell, *탁월한 리더의 성공원칙* 21, 89-95.

의 문을 늘 열어 놓을 수 있는 사람이 바로 지도자적 자질을 갖춘 사람이다. 예수님은 요한복음 8장의 간음한 여인을 처벌하라는 군중의 외침 속에서 한 걸음 뒤로 물러서 긴장감을 가라앉히고, 인식의 문이 열린 창의적인 판결을 통해, 인식의 문을 연다는 것이 무엇인지 우리에게 보여 주셨다.

여덟째, 평신도 리더십은 인간을 최우선으로 생각하는 것이다. 사람의 가치를 최우선으로 한다는 것은 리더가 함께 일하는 사람들이 성공할 수 있도록 모든 노력을 기울이는 것이다. 따라서 리더는 함께 일하는 사람들의 욕구들 먼저 해결해 주기 위하여 노력하며 봉사해야 한다. 리더는 함께 일하는 사람들의 미래 가치를 보면서 그들을 돕는 것이 아니라, 지금 이 순간에 그 개인을 가치 있고 소중한 존재로 인식하면서 그들이 성공하고 성장할 수 있도록 돕는 것이다. 또한 리더는 구성원들의 신뢰를 획득하기 위하여 업무들 챙기는 감독자나 관리자가 아니라, 구성원들의 잠재적 능력과 자기성장이 지금 이 순간에 일어날 수 있도록 환경조성에 더 많은 노력을 기울이는 코치이다.⁴⁰⁾

아홉째, 평신도 리더십은 위험을 무릅쓰고 창의적으로 도전하는 것이다. 우리의 미래 사회는 지금처럼 힘겨울 수 있다. 아니, 지금보다 더 나빠질 수도 있다. 이런 상황 속에서 리더가 현실에서 직면하는 가장 어려운 문제는 '질서'의 문제이다. 사람들은 혼돈스런 사회보다는 체계가 잡힌 사회를 원한다. 따라서 리더에게는 현재의 질서들 파괴하지 않으면서 사람들이 원하는 더 나은 질서들 확립해야 하는 과제가 있다. 사회를 변화시키는 유일하면서도 가장 확실한 방법은 사회를 변화시킬 인재들 길러내는 것이다. 그러나 지도자가 나뉠대로의 고민 없이 일종의 모험과도 같은 기존의 질서들 파괴하는 창조적 위험을 무릅쓰지 않는다면, 그는 사회를 변화시킬 주도적인 인재들 양육할 수 없을 것이다. 21세기 사회는 기존의 질서에 안주하지 않고 창의적으로 도전하는 지도자들 필요로 하고 있다.⁴¹⁾

그러므로 평신도 리더십의 원리는 귀 기울여 듣고 이해하는 경청이며, 상상력을 자극할 수 있도록 말하는 것이며, 한 걸음 뒤로 물러가서 느긋함을 가지는 것이며, 차별 없이 받아들이고 감정을 함께 나누는 것이며, 미지의 세계를 찾아내어 추진하는

40) C. Andrew Stanley, *넥스트 (The Next)*, 윤관희 역 (서울: 도서출판 국제제자훈련원, 2004), 161-174.

41) Greenleaf, *리더는 머슴이다*, 37-81.

것이며, 직관을 살리는 능력을 개발하는 것이며, 깨달음을 위해 인식의 문을 항상 열어놓는 것이며, 인간을 최우선으로 생각하는 것이며, 위험을 무릅쓰고 창의적으로 도전하는 것이다.

제 4 절 평신도 리더의 역할

위와 같은 평신도 리더십의 원리들 기초로 한, 평신도 리더의 역할은 첫째, 교회와 가정을 신앙적으로 연결시켜주는 교리역할이다. 그렇기 때문에 현대 교회는 교회와 가정의 신앙적 네트워크 형성이 필요하다. 둘째, 교회 안에서의 대화단절을 회복시켜주는 중재자로서의 역할이다. 그렇기 때문에 현대 교회는 원활한 커뮤니케이션 필요하다. 셋째, 발상의 전환 역할이다. 그렇기 때문에 현대 교회는 발상의 전환을 이끌 평신도 리더가 필요하다. 이런 의미에서 평신도 리더는 현대 교회에서 다음과 같은 역할 한다.

1. 21세기 교회와 가정의 신앙적 네트워크 형성

하나님이 이 땅에 창조한 가정은 참으로 아름답고 소중한 공동체이다. 그러나 급변하는 현대 문명 속에서 가정은 큰 위기를 맞고 있다. 현대문명으로 인해, 사람들의 도덕적 가치관은 무질서해지고, 도시화 집중으로 가정은 핵가족화 되고, 이로 인해 가정은 그 본질적인 기능을 점점 상실하고 있다. 이전의 아름답고 소중한 가정을 유지하기 위해서는 바른 신앙교육이 필요하다.

루터는 ‘가정은 최초의 학교이며, 부모는 최초의 교사’라고 했다. 가정은 인격형성은 물론 하나님의 형상을 닮아 가도록 하는 작은 교회이며 교육의 장이다.⁴²⁾ 가정을 통해서, 가정을 이루는 결혼이 이루어지고 자녀가 출생되며, 출생된 자녀가 다시 키워지고 성숙되는 것이다.⁴³⁾ 그러므로 가정이 파괴된 자녀들은 이미 하나님을 체험할 수 있는 직접적인 통로들 상실한 것이며, 또한 생활의 기본적인 능력들을 성숙시킬 수 있는 기회들 상실하게 되는 것이다.⁴⁴⁾

42) 정수자, 이은숙, *기독교 가정교육학* (서울: 엠마오, 1987), 40.

43) 주선애, “교회교육에 있어서의 부모교육,” *교육교회*, 1983년 5월호, 241.

44) 오인택, *기독교 교육* (서울: 종로서적, 1984), 57.

호레이스 부시넬(Horace Bushnell)은 기독교 가정은 기독교적 양육의 일차적 원천이기 때문에 부모들은 가정의 분위기가 철저히 기독교적인가들 확인할 필요가 있다고 말한다.⁴⁵⁾ 에디스 쉐퍼(Edith Schaeffer) 역시 가정이 기독교적일 때, 가정은 건전한 가정으로서 하나님을 체험할 수 있게 된다고 말한다. 그는 가정은 인간교육의 원초적인 공간이며 동시에 인간의 종교적 모태라고 말한다.⁴⁶⁾

그러므로 가정에서 자녀들이 잘 성장할 수 있도록 가정은 교육의 장으로서 교육적 사명을 감당해야만 한다. 그러나 갈수록 세속화되고 있는 세상에서 자녀를 신앙으로 양육한다는 것은 많은 부모들에게 어려운 과제이다. 부모가 자신의 자녀를 하나님께 바르게 이끄는 일보다 중요한 일은 없다. 그러나 부모들은 쉽게 큰 실수를 저지르는 데, 많은 부모들은 자신의 자녀를 교회에 데려다 주기만 하면 교회에서 알아서 자녀들을 신앙적으로, 도덕적으로 올바르게 지도해 줄 것이라고 생각하는 것이다. 그러나 교회는 부모의 역할을 대신해 주는 것이 아니라 부모의 역할을 보조해 주는 것이다. 교회 사역자의 임무는 부모들이 아이들과 의미 있는 시간을 보내고, 부모가 자신의 자녀의 영적 지도자가 되도록 돕는 역할을 하는 것이다. 그런 의미에서 노스 포인트 커뮤니티 처치(North Point Community Church)의 ‘키드스터프(kidstuf)’⁴⁷⁾는 교회와 가정의 신앙적 네트워크 형성에 좋은 모델이 된다.

노스 포인트 커뮤니티 처치의 ‘키드스터프’(kidstuf, 초등학교 연령의 자녀를 둔 가정을 대상으로 한 프로그램)는 아이들의 예배가 아니다. 이것은 부모가 참여하는 ‘가족중심’의 사역이다. 부모와 아이들이 함께 참석할 수 있는 분위기를 조성함으로써, 키드스터프는 부모 자식간의 관계들 돈독히 하는 촉매 역할을 한다.⁴⁸⁾

45) 고용수, *만남의 기독교교육 사상*, 21.

46) Edith Schaeffer, *가정이란 무엇인가*, 양은순 역 (서울: 생명의 말씀사, 1981), 69.

47) 초등학교 연령의 자녀를 둔 가정을 대상으로 한 키드스터프는 레기 조이너(Reggie Joiner)의 인도 아래 지역 초등학교 학생 식당에서 설립되었다. 키드스터프는 아이들이 부모들과 함께 서로 영향을 미치며, 가치 중심으로 교육하는 환경 아래 시행되는 한 시간짜리 프로그램이다. “키드스터프는 아이들이 부모를 교회에 데려오는 곳이다.” 이 프로그램을 통해, 후일에 지역 사람들이 ‘가정(home)’이라고 부르게 된 노스 포인트 커뮤니티 처치는 처음으로 지역 사회에 그 존재를 알리게 되었다.

48) Edwin B. Young and C. Andrew Stanley, *창조적인 목회 프로젝트 24(Can We Do That?)*, 김희수 역 (서울: 도서출판 국제제자훈련원, 2004), 74.

따라서 교회와 가정의 신앙적 네트워크 형성의 중심 주제는 ‘교회의 가정화와 가정의 교회화’이다. 교회는 예배를 통한 대그룹 활동과 함께 작은 소그룹 활동의 조화가 필요하다. 여기서 작은 소그룹은 교회 안에서 가정과 같은 역할을 하는 것으로 사람들에게 가정의 편안함과 안락함을 제공하는 것이다. 반대로 가정은 하나님이 만드신 가정의 본래의 모습을 교회들 통해 회복해야 한다. 여기서 가장 중요한 것은 교회들 가정화하고 가정을 교회화시키는 촉매의 역할이다. 이 촉매의 역할이 교회와 가정을 네트워크화하는 데 가장 중요한 요소이며, 이것이 평신도 리더가 해야 할 역할이다.

2. 커뮤니케이션 회복의 중재자

‘커뮤니케이션이란 무엇인가?’에 대한 정의는 매우 단순한 것 같으면서도 복잡하고 모호하다. 일반적으로 커뮤니케이션을 생각할 때, ‘말하는 것’과 ‘듣기는 것’만을 생각하기 쉽다. 그러나 커뮤니케이션은 인간의 행위 전반을 포함하는 생존 자체를 의미한다. 인간은 말하고 듣는 것은 멈출 수 있지만 자신의 생각이나 느낌, 그리고 감정을 나타내는 모든 행위까지 멈출 수는 없다. 그렇기 때문에 인간은 그가 살아 있는 한, 어떠한 형태로든 커뮤니케이션을 하고 있는 것이다.⁴⁹⁾

창세기에 보면, 하나님은 태초에 세상을 ‘말씀’으로 창조하셨다. 그리고 하나님은 자신의 형상대로 아담과 하와를 만드시고 그들과 ‘대화’를 하셨다. 이것은 에덴동산에 이루어진 하나님과 인간의 최초의 공동체였다. 에덴동산에서 하나님은 언어들 통해 아담과 인격적인 커뮤니케이션을 하셨다. 이처럼 하나님이 인간에게 언어들 주셨다는 것은 인간에게 커뮤니케이션의 통로를 여셨다는 것을 의미하는 것이다. 그러나 사탄은 에덴동산에서 하나님과 인간사이의 커뮤니케이션을 파괴시켰다.⁵⁰⁾

에덴동산에서의 첫 범죄로 인한 하나님과의 대화 단절은 아담과 하와만이 아닌 계속되는 인간 공동체 안에서의 대화단절로 이어진다. 아담의 아들인 카인이 자신의 동생인 아벨을 살인한 것과, 하나님에 대항하여 바벨탑을 구축한 인간의 모습은 하나

49) 이상철, *문화와 커뮤니케이션* (서울: 일지사, 2002), 9-10.

50) J. E. Adams, *목회상담학 (Competent to Counsel)*, 정정숙 역 (서울: 세종문화사, 1980), 300. (헤르만 리델보스(Herman Ridderbos는 communication의 원천적인 모든 문제는 에덴동산까지 올라가야 한다고 보고 communication이 파괴된 것은 사탄으로 말미암은 죄 때문이라고 했다.)

님과 대화가 단절된 인간이 어떻게 행동하는지 보여주는 좋은 예이다. 또한 하나님과 인간의 커뮤니케이션 단절은 창세기에만 있는 것이 아니다. 현대 기독교인들 사이에도 하나님과의 대화가 단절된 모습이 나타난다. 그것은 하나님과의 의사소통인 '기도의 단절'이다.

영성신학자인 존 파웰(John Powell, S. J.)은 자신의 저서 '믿음의 눈으로'란 책을 통해 그는 하나님과 대화하는 5가지 채널에 대해 말한다. 그는 기도에 대해 '우리는 하나님께 정보를 알려주기 위해서 말을 하는 것이 아니라, 그분 앞에서 진실 되기 위해서 말을 하는 것이다.'라고 말하며, 현대 기독교인의 기도에 대해 지적한다. 그는 하나님께 말을 한다는 것은 현재 있는 그대로의 우리 자신을 표현하는 것을 의미하는 것이라고 말한다. 또한 성서는 하나님과 인간의 커뮤니케이션으로 가득 찬 책이라고 말하면서 하나님은 인간에게 5가지 수신할 수 있는 안테나를 주셨다고 말한다. 그는 하나님께서 '우리의 마음,' '의지력,' '상상력,' '감정' 그리고 '기억력'의 다섯 가지 안테나를 통해 인간에게 말씀해 오셨다고 한다.⁵¹⁾ 그러므로 평신도 리더는 교회 안에서 발생한 다양한 대화의 단절, 교회와 사회 사이에서 발생한 대화의 단절, 그리고 하나님과 하나님의 자녀들 간의 단절된 대화들을 회복시켜 원활한 커뮤니케이션을 할 수 있도록 돕는 중재자 역할을 하는 것이다.

3. 교회 패러다임 쉬프트의 주체

'패러다임'이라는 개념은 토마스 쿤(Thomas Kuhn)이 과학자들이 작업을 수행하는 과정에서 가지는 성취의 과정을 묘사하기 위해 처음으로 사용했다. 패러다임 쉬프트는 한마디로 '발상의 전환'을 의미하는 말이다. 세상은 창의적 아이디어들 최고의 자산으로 생각하는 시대가 됐다. '발상의 전환'을 이루는 교회가 21세기는 부흥을 주도할 것이다. 이런 관점에서 볼 때 '발상의 전환'을 할 수 있느냐와 없느냐는 순전히 '성령'과 '평신도'의 역할에 달려있다고 해도 과언이 아니다.

다음의 웰로우십 교회(Fellowship Church)는 예배 시간에 설교자가 낙타들 타고 들어오는가 하면, 강대상 위해서 벤츠 승용차를 타기도 한다. 이 교회의 담임 목사인

51) John Powell, S. J. *믿음의 눈으로 (Through the Eyes of Faith)*, 정성호 역 (서울: 성바오로출판사 1992), 39-40.

에드 영(Edwin B. Young)은 “우리는 창조적인 메시지들 더 잘 전달하기 위해 예배당을 창의적으로 바꾼다”고 말한다. 그는 창의성은 성경적인 것이라고 말하며, 창조라는 단어가 성경에 3번째로 등장하는 단어라고 말한다.⁵²⁾

“구명줄”이라는 제목으로 설교를 했는데, 우리는 어떻게 우리 각자가 믿지 않는 자들의 삶에서 유일하고 영원한 구명줄이 되어 줄 수 있는지에 대해서 논의했다. 우리는 강단 위로 보트를 가져와 설교 시작 직전에 TV 드라마 119 구조대의 한 장면을 재현하고, 라이프 세이버(lifesaver) 사탕을 낱개로 포장해서 주머니에 넣어 각 줄의 끝에 매달아 두고 예배시간에 그 사탕을 청중들이 하나씩 갖도록 했다. 나는 사람들에게 그들의 삶 속에서 그리스도가 필요하다고 생각되는 한 사람-의사 직전에 있는 사람-을 생각하고, 그들을 위해 기도하고 그들을 교회로 초대하라고 말했다. 그 사람이 그리스도를 영접하면, 그들은 라이프 세이버 사탕을 먹을 수 있을 것이다.⁵³⁾

따라서 지속적인 변화는 참신함을 더해 주고 계속 사람들의 관심을 불러일으킨다. 이 교회의 ‘발상의 전환’은 놀랍고 충격적이다. 인근의 극장에서 영화가 시작되기 전에 슬라이드들 보여 주고 있고, 화려한 게시판을 만들어 거리에 세워두기도 하며, 교회 로고들 교회 건물 옥상에 새기기도 했다.

우리 교회는 달라스/포트워스 국제공항에서 5분 거리에 위치하고 있어 매년 수백만 명의 사람들이 교회 위를 날아다닌다. 그래서 우리는 미식축구의 앤드 존을 만드는 회사에 의뢰해서 “헬로우십 처지” 라고 썼다. 사람들에게 깊은 인상을 남길 수 있는 얼마나 기발한 방법인가?⁵⁴⁾

최근에 이 교회는 교회 로고들 ‘fellowshipchurch.com’로 바꾸었다. 그 이유는 인터넷이 주는 넷(net) 효과(‘넷’이라는 말에 담긴 인터넷과 그물이라는 이중적인 뜻)를 살리기 위해서이다. 이 교회는 다음과 같은 여러 행사들 통해 발상의 전환을 시도한다.

52) “태초에 하나님이 천지를 창조하시니라”(창세기 1:1).

53) Young and Stanley, *창조적 목회 프로젝트* 24, 193.

54) Ibid., 32.

프로 야구 선수와 함께하는 야구교실, 여성들을 위한 실내 장식품 만들기, 데이트와 관계에 대한 세미나와 음악이 함께하는 미혼자들을 위한 주말 붕과 같은 행사들 가졌다. 이따금 우리는 시리즈 설교와 큰 행사들 연계시키기도 한다. 내가 성경에 나오는 여러 가지 동물들을 주제로 한 ‘동물들의 행성’(animal planet)이라는 시리즈 설교를 했을 때, 우리는 포트워즈 동물원에서 이동식 간이 동물원(petting zoo)을 옮겨와 교회 로비에 설치하고 동물 콘테스트를 실시했다. 우리는 조련사와 수의사, 그리고 사람과 동물 모두를 위한 충분한 양의 음식을 준비했다. 사람들이 모여들었고, 그들은 자신들의 애완동물을 데려와 즐거운 시간을 보냈다. 몸무게가 각각 67.5kg과 65kg이 나가는 내 불마스터프 두 마리도 참석했다.⁵⁵⁾

위와 같은 것들을 교회에서 시도하고자 할 때, 목회자는 여러 난관에 부딪힐 수 있다. 그러나 에드 영은 무슨 일을 하든지 비난은 항상 받게 마련이라고 말하며, 당신이 비난을 두려워한다면, 당신이 삶과 교회에 대한 하나님의 비전을 결코 성취할 수 없을 것이라고 말한다. 이와 같이 21세기 교회는 발상의 전환을 두려워하지 않는 목회자와 목회 사역을 함께 이끌 용기 있는 평신도 리더십을 갖춘 평신도 리더가 필요하다. 지금까지 평신도가 필요한 목회 상황과 평신도 리더십, 그리고 평신도 리더에 역할에 대해 살펴보았다. 다음 장에서는 평신도 리더 양육을 위한 평신도 제자훈련의 이론과 원리들 제시하면서 평신도 제자훈련의 필요성을 얻고자 한다.

55) Young and Stanley, *창조적 목회 프로젝트* 24, 55.

제 3 장

평신도 제자훈련의 이론과 원리

본 장에서는 평신도 제자훈련의 이론과 함께 평신도 제자훈련의 5가지 원리들을 살펴보고자 한다. 또한 평신도 제자훈련의 원리들 속에서 발생할 수 있는 문제점과 해결 방법을 제시하고자 한다.

제 1 절 평신도 제자훈련의 이론

평신도 제자훈련은 이미 앞 장에서 살핀, 평신도 리더십에 기초하여 평신도 리더들 양육하는 훈련이다. 필자는 평신도 제자훈련의 방향을 예수 그리스도에게서 3가지 서로 다른 방향(‘하나님’과 ‘세상’과 ‘개인’)에서 나타난, 복음적인 삶에 두고자 한다. 따라서 평신도 제자훈련은 3가지 방향으로 제자훈련을 한다. 여기서는 평신도 제자와 평신도 제자훈련의 정의와 필요성에 대해 살펴보도록 하겠다.

1. 평신도 제자의 정의

먼저, 제자의 의미를 살펴보면, 일반적으로 제자는 ‘스승의 가르침을 받는 사람’으로서 도제, 문도, 문인이라는 말들이 이와 비슷한 용어로 쓰이고 있다.⁵⁶⁾ 웹스터사전은 제자에 대해서 “스승의 가르침을 충분히 받아들이고 배우며 순종하고 그가 하는 일을 조력하는 자”⁵⁷⁾라고 정의한다. ‘제자’란 말의 헬라어는 ‘마테테스(μαθητής)’로서 신약성경에서 이 말이 나오는 것은 사복음서와 사도행전뿐이다⁵⁸⁾. 모어(Waylon B.

56) 항목, “제자,” 국어대사전, 1989.

57) Webster's third New International Dictionary, vol. 1, s.v. “disciple.”

58) 옥한흠, 평신도를 깨운다 (서울: 두란노서원, 1985), 97.

Moore)는 이 말이 복음서와 사도행전에 269회 쓰여 졌으며, 그 뜻은 ‘가르침 받은’ 또는 ‘훈련된 사람’이란 의미라고 하였다.⁵⁹⁾

신약성서에서 제자가 되기 위해 ‘모범’을 따르는 것은 사람에게서 나타나는 모범의 재생이 아니라, 그리스도를 따르는 ‘모범’이다. 즉 예수 그리스도 안에서 양육되는 자기 삶의 방식이다. 제자로의 부름은 어떤 사람이 그리스도에게 사로잡힌바 되어 그리스도의 주권 아래서 그 형상이 변화됨을 겪을 때에만 성취될 수 있는 것이다.

그러므로 평신도 제자는 예수 그리스도께서 복음서들 통해 제자들에게 보여주신, 하나님⁶⁰⁾과 세상⁶¹⁾과 자신의 삶⁶²⁾으로 가는 복음적인 삶의 모범을 따르는 제자이다. 이것을 기초로 필자는 평신도 제자들 다음과 같이 정의 한다.

가. 하나님을 아버지로 부르는 제자이다⁶³⁾

켄트 휴즈(R. Kent Hughes)는 *‘아바 아버지’*라는 책에서 예수님이 하나님을 아버지로 호칭한 것에 대해 언급한다. 예수 그리스도는 하나님을 ‘아바’(abba)로 부르셨는데, ‘아바’는 아버지에 대한 친밀한 호칭으로 우리말의 ‘아빠’와 같은 호칭이다. 그러나 당시 하나님을 ‘아바’로 부른 예수님의 호칭은 모세의 율법을 따르는 유대인에게 있어서 파격적이고 불경스런 것이었다. 그럼에도 불구하고 예수님께서 하나님을 ‘아바’로 호칭한 것은 모세의 율법을 뛰어넘어 하나님의 자녀가 되는 새로운 길을 열어 주신 것이다.

예수님은 아이들이 자기 아버지들 부를 때 흔히 쓰는 일상적인 아람어 아바(Abba)라는 표현을 사용하였다. 오늘날 최고의 신약신학자라고 할 수 있는 독일의 요아킴 예레미아스(Joachim Jeremias)는 주기도문을 위시한 예수님의 모든 기도예 있어서 예수님이 아버지란 표현으로 실제로 사용한 말은 ‘아바’였다고 확신 있게 주장했다... ‘아바’라는 말의 뜻은 우리말의 ‘아빠’(Daddy)와 같다. 그러나 이 말보다는 존경의 의미가 약간 더 포함되어 있다. 따라서 ‘사랑하는 아빠’ 정도가 적당한 번역일 것이다.⁶⁴⁾

59) Wyclon B. Moore, *제자배가의 원리* (서울: 네비게이토 출판사, 1986), 21.

60) 참조, 막 14:36

61) 참조, 막 10:45.

62) 참조, 행 1:8.

63) 참조, 막 14:36.

64) R. Kent Hughes, *아바 아버지*, 김신점 역 (서울: 도서출판바울, 1993), 20-21.

예수님은 마가복음 5장 17-48절의 말씀에서 6개의 ‘반제’들 통해 새로운 율법 해석을 보여주신다. 이것은 당시의 바리새인과 랍비들의 율법의 개념을 완전히 역전시킨 것이라고 볼 수 있지만, 예수님은 전통적인 율법을 폐하고 새로운 율법을 제정한 것이 아니라, 오히려 율법의 본래적 의미를 다시 살리신 것이다. 정훈택은 *산상설교*란 책에서 그룬디(Robert H. Gundry)의 말을 인용하여 다음과 같이 말한다.

이런 관점에서 Gundry는 “예수께서는 율법이나 그 당시 랍비들의 해석에 반대했다기보다는, 오히려 그런 경향을 그들이 의도했던 하나님의 선한 원래적 목적으로 이끌어 올리셨다”고 말한다.⁶⁵⁾

그러므로 평신도 제자는 교회의 인습과 정형화된 제도를 극복하고 하나님을 아버지로 부르신 예수님을 본받아 하나님을 아버지로 부르는 제자이다.

나. 세상을 섬기는 제자이다.⁶⁶⁾

신약학자 성종현은 “섬김의 예수·섬김의 교회”라는 글을 통해 웃음은 소리가 있지만 눈물은 소리가 없다고 말하며, 세상 강자의 웃음은 사람들의 이목을 집중시키지만 약자의 눈물은 그늘진 곳에서 소리 없이 흘러내린다고 말한다. 그는 세상 사람들은 가난한 자의 눈물을 잘 보지 못하나, 예수님은 부자의 화려함과 권력자의 당당함 뒤에 가려져 있는 작은 자들의 눈물을 보시는 분이라고 한다. 또한 예수님은 가난한 자들의 눈물을 바라보기만 하시는 관찰자가 아니라 함께 눈물을 흘리시고(요 11:35; 눅 19:41) 그 고통의 근원을 치유하시는 해결자이기도 하다고 말한다. 그는 하나님 나라는 가난한 자들을 향해서 활짝 개방되어 있고, 예수님은 경경한 유대인들이 학수고대했던 하나님 나라의 복을 가장 먼저 이 땅의 ‘가난한 자’들에게 선포하셨다(눅 6:20)고 말한다.⁶⁷⁾

성종현은 복음서에 나타난 예수 그리스도, 그분은 스스로 ‘종’이 되기를 원하셔서(막 10:45; 요 13:4-5), ‘세상 섬김’의 길을 걸어가신 ‘섬김의 종이 되신 주님’이시며, 예수님은 섬김 받는 왕이 되기를 거부하시고(요 6:15) 허리에 수건을 두르고 제자들

65) 정훈택, *산상설교* (서울: 한국로고스연구원, 1992), 93-94.

66) 참조, 막 10:45.

67) 성종현, “섬김의 예수·섬김의 교회,” *교회와 신학* (1996), 221-222.

의 발을 씻는(요 13:5) '섬김의 종'의 길을 택하셨다고 말한다.

따라서 예수의 제자들이 가야 하는 길은 과거나 지금이나 '섬김의 종'의 길이다. 초대교회가 이 길을 걸어감으로 승리했고, 최초의 한국 교회들도 이 길을 걸음으로써 신앙적 승리를 획득하였다. 그러나 예수의 제자들이 '섬김의 종'의 길을 포기하고 스스로 영광과 부귀의 길을 택했을 때, 그 종말이 언제나 영적 부패와 타락이었다.⁶⁸⁾ 이것이 중세 로마 가톨릭 교회가 우리에게 주는 교훈이요, 영광 지향적 혹은 풍요 지향적 길을 추구해 가다가 영적으로 메말라 가며 내적 위기들 겪고 있는 현대 교회들이 우리에게 주는 교훈이라고 말한다. 그러므로 평신도 제자는 예수 그리스도를 본받아 '섬김의 종'이 되어, 그리스도의 남은 고난에 자발적으로 동참하여 세상을 섬기는 제자이다.

다. 성령의 권능⁶⁹⁾으로 복음을 증거하는 제자이다⁷⁰⁾

성령께서는 천하 각국으로부터 온 사람들에게 이적의 방법으로, 갈릴리 사람들이 각 나라 사람들의 언어를 사용하게 함으로써 그들에게 하나님의 큰일을 말씀하셨다. 따라서 누가복음 24장 47절에서 표현된 모든 족속과 사도행전 1장 8절에서 언급된 땅 끝까지의 예수 그리스도의 종인 사역은 무엇보다 오순절에 임하신 성령 자신에 의해 그 기초가 놓아지게 되는 것임을 보여주는 것이다. 이런 면에서 '오순절에 임한 성령'은 하나님 나라 잔치의 큰 일(눅 13:29 참조)을 증거하는 데 있어 처음부터 유대 땅 팔레스타인을 넘어서게 하는 '선교적 영'으로 그려지고 있다.⁷¹⁾ 아울러, 성령의 충만함을 받은 제자들은 누가복음 24장 47절의 예수 그리스도의 이름과 사도행전 1장 8절의 예수 그리스도의 종인에서 예시한대로, 이들이 이제 다름 아닌 예수 그리스도의 종인들로 나타나게 될 것임을 강하게 시사하고 있다. 따라서 평신도 제자는 자신이 성령의 권능을 받아 예수 그리스도의 복음을 증거 하는 제자이다. 그러므로 평신도 제자는, '하나님을 아버지로 부르는 제자'이며, '세상을 섬기는 제자'이며, '성령의 권능을 받아 복음을 증거 하는 제자'이다.

68) 성종현, "섬김의 예수 · 섬김의 교회," 225-226.

69) 신약 성서에서는 '권능'이 하나님으로부터의 인격적인 힘(고전 1:18)과 초월적인 하나님의 능력(행 8:13; 고후 12:12)을 가리킬 때 사용된 적이 있다.

70) 참조, 행 18.

71) 허주, "오순절 성령강림과 베드로의 기독교적 설교," 그 말씀, 2002년 4월호, 86-98.

2. 평신도 제자훈련의 정의

앞에서 살펴본 대로, 평신도 제자는 하나님을 아버지로 부르며, 세상을 섬기며, 성령의 권능을 받아 복음을 증거 하는 제자이다. 따라서 이것에 근거하여 평신도 제자훈련을 다음과 같이 정의한다.

가. 예배를 통해 하나님을 만나는 제자훈련이다

예수께서는 하나님을 아버지로 부르며, 이미 인격적인 만남의 중요성을 보여주셨다. 평신도 제자훈련은 하나님께 나아가는 새로운 길을 보여주신 그리스도들 모범 삼아 사람들에게 예배 안에서 하나님을 아버지로 만나게 하는 것을 목표로 삼는다. 그런 의미에서 평신도 제자훈련에서 예배는 청중이 하나님 아버지와 인격적인 만남을 갖는 것이다. 교회의 예배를 통해 그리스도인들은 하나님을 아버지로 만나야 한다. 왜냐하면 하나님과의 인격적인 만남이 이루어지지 않는 예배는 형식으로 흐들 수 있기 때문이다. 예배학자 지글러(Franklin M. Segler)는 예배 안에서 하나님과의 인격적인 만남의 중요성을 다음과 같이 말한다.

예배란 예수 그리스도 안에 나타난 하나님 자신의 인격적인 계시에 대한 인간의 인격적인 믿음 안에서의 응답이다. 그러므로 예배는 은혜를 통해서 하나님의 사랑이 인간에게 제공되고 믿음을 통해서 인간의 사랑이 하나님께 응답되는 그리스도 안에서 하나님과의 인격적인 교제요 참다운 만남이다.⁷²⁾

그러므로 평신도 제자훈련은 예배를 통해 청중이 하나님을 아버지로 고백하며 만날 수 있도록 하기 위해 예배 형식과 내용을 계획 한다. 그러나 효과적인 예배로 계획하기 위해서는 먼저 예배신학의 정립이 필수적이다. 효과적인 예배는 청중과 하나님의 인격적인 만남에 기초하여 ‘하나님의 부르심’과 ‘인간의 응답’에 초점을 맞추어 예배의 방식과 순서들 효과적으로 계획하는 것이다.

이제까지 전통적인 예배는 예배의 첫머리인 ‘예배의 부름’을 인도자가 상용될 성구를 외워서 장엄하면서도 뚜렷한 발음으로 낭송하고, 회중들은 경건한 자세로 경청하는 것을 원칙으로 했다.⁷³⁾ 이와 같이 전통적인 예배는 예배 인도자의 말씀 선포로

72) Franklin M. Segler, *목회학 개론*, 이창희 역 (서울: 요단 출판사, 1977), 225-226.

만 시작했는데, 평신도 제자훈련에서 지향하는 예배는 다양한 방법으로 예배의 부름을 시도하며, 예배의 부름에서 '인간의 응답'을 돕기 위해 예배에 시청각 자료와 멀티미디어 사용을 적극적으로 장려한다. '케리그마'적인 일방적 말씀 선포에 초점을 맞춘 전통적인 예배는 하나님과 청중의 의사소통에 장애를 줄 수 있다. 왜냐하면 청중들의 예배에 대한 인식이 이를 보여주기 때문이다. 예를 들면, 청중이 예배 속에서 설교자의 일방적인 선포에 익숙한 청중은, 하나님께 은혜를 받으려는 생각에만 골몰한 나머지 하나님을 향해 드리는 예배자로서의 인식이 부족하다. 이런 예배인식은 더 나아가 자기중심적인 신앙을 형성하게 되고 자신의 필요를 충족시켜주지 못하는 예배는 더 이상 의미가 없다고 생각하게 된다.

한국교회는 이제 예배갱신에 관심을 가져야 한다. 하나님께 은혜를 받는 것보다 하나님께 감사들 드리는 것으로 예배의 단을 수축(修築)해야 한다. 그렇게 될 때, 예배 가운데 하나님과 청중의 관계성은 보다 더 증대될 수 있을 것이다. 진희성은 포스트모던 시대의 예배를 논하면서 미국에서 일고 있는 새로운 변화의 바람으로서 '떠오르는 교회'를 소개한다. 진희성은 '떠오르는 교회'의 예배를 한국교회는 연구할 필요가 있다고 말하며, 이 교회는 자신이 처한 상황과 여건 속에서 전통적인 교회라는 틀에 얽매이지 않고 하나님과 청중들과의 더 많은 만남을 위해 예배 패러다임을 갖고 유연하게 대처해 나가는 교회라고 말한다.⁷⁴⁾ 그러므로 평신도 제자훈련은 예배를 통해 하나님과 청중과의 인격적인 만남에 초점을 두는 제자훈련이다.

나. 지역사회를 섬기는 제자훈련이다

한스 쾅(Hans Küng)은 그의 유명한 저서 *교회란 무엇인가*에서 교회라는 개념은 근본적으로 주어진 각 시대적인 형태에 의존한다고 말한다. 그는 "교회가 할 일은 영적 봉사"라고 말하면서 "인간을 섬겨 하나님을 섬기고 하나님을 섬겨 인간을 섬김이 교회"라고 말한다. 한마디로 교회는 섬김의 공동체로서 섬기는 그곳에 하나님의 성령이 임재 하고 역사 한다.⁷⁵⁾ 라고 말한다. 이것은 교회의 지역사회 봉사들 강조한 말이다.

73) 정장복, *예배의 신학* (서울: 장로회신학대학교출판부, 1999), 141.

74) 진희성, "포스트모던 시대에서의 예배," *신학과 목회*, 제21집 2004년 5월, 7-24.

75) Hans Küng, *교회란 무엇인가*, 이흥근 역 (왜관: 분도출판사, 1994), 139.

리처드 니버(Richard Niebuhr)는 *그리스도와 문화*에서 기독교 공동체가 사회문화와의 관련 속에서 그리스도들 이해하는 형태들 다섯 가지 유형으로 소개하면서 마지막 다섯 번째 유형인 문화의 변혁자로서의 그리스도(Christ the Transformer of Culture)가 오늘날 교회가 나아가야 할 방향이라고 말하고 있다.⁷⁶⁾ 이것은 하나님 나라의 중심에 교회가 위치하며, 교회는 하나님 나라의 중심에 서서 지역 사회에 복음의 영향력을 행사해야 한다는 것이다. 교회가 지역사회를 그리스도의 이름으로 변화시키지 못하면 결국 그 문화에 굴복 당하게 되고 존재가치를 잃어버리고 말 것이다.

교회는 스스로의 변화와 함께 주변문화들 바르게 변화하는 변혁자가 되어야 한다. 그러므로 평신도 제자훈련은 교회들 통하여 평신도가 지역사회를 변혁시키는 주체로서 사회적 봉사와 함께 영적 봉사 곧, 섬김의 공동체가 될 수 있도록 돕는 제자훈련이다.

다. 복음을 증거하는 제자훈련이다

평신도 제자훈련의 본질적 사명은 자신이 복음의 증인으로 사는 것이다. 교회는 지역사회 안에서 복음을 알지 못하는 비 그리스도인들에게 먼저 다가가 그들에게 복음을 전해야 할 사명이 있다. 필자는 이것을 위하여 예수님은 사도행전 1장 8절의 말씀을 제자 공동체의 비전선언문으로 주셨다고 본다. 그러나 복음의 증인이 되려면 먼저 예수님이 어떻게 사람들에게 복음을 증거 하셨는지들 알아야 한다.

예수 그리스도는 복음을 효과적으로 전달하셨다. 예수님은 복음을 효과적으로 전달하기 위해 '비유'들 통하여 복음의 내용을 '이미지화'하셨다. 예수님이 말씀하신 비유들 보면, 산과 들, 푸른 잔디와 이름 모를 꽃, 그 사이에서 뛰어 노는 양떼들이 나타난다. 또한 농부들이 밀밭에서 추수하는 모습도 보인다. 목수는 집을 짓고 여인들은 누룩을 넣고 빵을 만든다. 아이들은 장터에서 해지는 줄 모르고 잔치와 장례식을 흥내 내어 놓고 있다.⁷⁷⁾

이렇게 예수님의 비유에서 나타나는 이미지들은 팔레스타인의 어느 마을에서나

76) Richard Niebuhr, *그리스도와 문화 (Christ and Culture)*, 김재준 역 (서울: 기독교서회, 1997), 227-228.

77) Archibald M. Hunter, *Interpreting the Parables* (Philadelphia: Westminster Press, 1960), 15.

흔히 볼 수 있는 일상적이며 관습적인 풍경이었다. 예수님의 비유에 나타난 이미지들은 시골생활을 아는 자의 마음을 나타내고 있으며 자연을 사랑하는 자의 정신을 잘 표현하고 있다. 예수의 가르침은 언제나 가르치는 사람 중심이 아니라 듣는 사람 중심이었다. 곧, ‘화자 중심’이 아니라 ‘청중 중심’이었다.⁷⁸⁾

위와 같이 예수님은 복음을 모르는 사람들에게 일상생활 가운데 나타난 이미지들 사용하여 하나님 나라를 알리셨다. 예수님이 복음을 모르는 사람들을 복음의 대상으로 삼았던 것처럼 평신도 제자훈련은 일생 동안 한 번도 교회들 가본 적이 없는, 복음을 모르는 사람과 의사소통하는 것에 중점을 둔다. 비그리스도인과 의사소통을 하려면 먼저 비그리스도인의 마음을 이해하는 것부터 시작해야 한다. 이들 위해 복음 전파는 전통적인 복음 전도의 방법인 ‘케리그마’⁷⁹⁾적인 방식과 더불어 복음을 지역사회에 효과적으로 전하기 위해 복음 증거의 한 방법으로 에드 영이 주장한 ‘선택적인 마케팅’을 복음 전달의 도구로 사용한다.

마케팅은 세상 사람들이 잘하는 것이다. 우수한 회사들은 시장에서 자기 회사 이름이 친숙해지도록 만든다. 예를 들어, 당신은 치약이 진열된 통로들 지나갈 때, 크레스트(미국의 대표적인 치약)라는 이름을 금방 알아보고 주저하지 않고 그 치약을 산다. 우리 지역 사람들이 인생이라는 통로들 지나는 동안 교회에 대해 알고 싶은 마음이 들 때, 그들의 머리 속에 무엇이 떠오를 것인가? 우리가 웰로우십 처치들 마케팅하는 당연한 의무를 다한다면, 그들은 우리 교회들 생각해 내고, 그 이름에 친숙해져 있기 때문에 우리 교회들 편한 마음으로 방문할 것이다.⁸⁰⁾

따라서 복음전도는 교회 지도자들의 용기 있는 결단과 과감한 시도가 필요하다. 그러므로 평신도 제자훈련은 “지역사회에 그리스도의 복음을 어떻게 전할 것인가?” 하는 목표 아래 효과적인 전도들 계획하고, 용기 있는 결단과 과감한 시도들 훈련하

78) 이운재, *1세기 팔레스타인 유대인의 눈으로 본 예수의 비유* (서울: 쿤란출판사, 1996), 18.

79) 케리그마는 공적인 부분의 선언 혹은 선포의 의미를 가지는 것이다. 이 케리그마가 신약에 와서는 그리스도와 관련하여 선포되는 것을 말한다. 그것은 회개와 구원에 관한 것을 주제로 하며 영적이고 영적인 능력을 안에서 이루어지는 것이다. 케리그마는 행동보다는 메시지의 전파가 우선하는 것이고 케리그마는 비기독교 세계를 대상으로 하기 때문에 윤리적인 내용이나 교훈적인 것을 선포하지 않는다. 그러므로 케리그마의 구체적인 내용은 하나님 나라와 그리스도에 대한 구체적인 내용이다.

80) Young and Stanley, *참조적 목회 프로젝트 24*, 51.

는 제자훈련이다. 위의 내용을 종합해 보면, 평신도 제자훈련은 예배를 통해 하나님을 아버지로 만나는 것과, 지역사회를 섬기는 것과, 복음을 전하는 것에 평신도 리더십을 훈련하는 것이다.

3. 평신도 제자훈련의 필요성

평신도 제자훈련은 목회현장의 현실적인 요청으로부터 시작된 것으로 다음과 같은 필요에 의해 발생했다. 첫째, 평신도 제자훈련은 21세기 정보화 사회의 문화적 충격에 대비하기 위한 것이다.⁸¹⁾ 교회는 급변하는 정보화 사회 속에서 빠르게 변하고 있는 사회 환경을 통해 대내외적으로 갱신의 요구를 강하게 받고 있다. 그러나 전통적인 교회의 자기갱신은 말처럼 쉬운 일이 아니다. 전통적인 교회가 건물만 현대식으로 바꾼다고 갱신되는 것은 아니다. 또한 교회 갱신을 오해하여 이전의 모든 것들을 바꾸는 것으로 생각해서도 안 된다. 교회의 갱신은 모든 것을 새롭게 바꾸는 것이 아닌 이전의 장점은 살리고 단점은 보완하여 교회의 사명을 회복하는 것이다. “수동적인 교회와 개인주의적인 갱신방법은 교회들 활성화하고 생동하게 만드는 비전이 결여된 데서 나타나는 징후이다.”⁸²⁾ 따라서 교회 갱신은 ‘새로운 비전의 필요성’에서부터 출발해야 한다.

둘째, 평신도 제자훈련은 전통적인 제자훈련의 한계를 보완하고자 하는 요청에서부터 시작됐다. 실천신학자 정성구는 제자훈련에 대해 다음의 10가지의 문제점을 지적했다. 첫째, 제자훈련은 철저히 일대일의 제자화를 꾀한다고는 하나 실제의 내용에 있어서는 핵분열을 일으키듯 대량생산으로 확대하려는 욕심이 앞서고 있다는 사실을 간과해서는 안 된다. 둘째, 제자훈련의 가장 큰 문제는 제자들 사유화할 수 있다는 점이다. 셋째, 제자화 훈련은 자칫 우주적인 기독교를 한갓 도덕적 수양종교로 만들 위험이 있다. 넷째, 제자훈련을 위해서 무분별하고 국적 없는 방법의 난립이 성도들을 곤혹하게 만드는 경우가 많다는 것이다. 다섯째, 제자훈련을 하려면 담임목사의 엄청난 시간과 건강을 담보로 해야 된다는 점이다. 여섯째, 평신도가 영적으로 성장하는 것은 감사한 일이나 앞서 지적한 대로 인간은 죄인인지라 그런 영적 성장 때문에 또

81) Carl F. George, *성장하는 미래교회 메타교회*, 김원주 역 (서울: 요단출판사, 1997), 19-38.

82) Robert H. Craig and Robert C. Worlet, *교회갱신을 위한 목회활성화 방안*, 강형길 역 (서울: 한국장로교출판사, 1994), 41.

다른 교만을 낳게 된다. 일곱째, 담임목사가 제자훈련의 일선에서 뛰게 될 때, 그 그룹에 참여하지 못하는 사람들은 소외그룹이 되기 쉬울 뿐 아니라 편애한다는 인상을 줄 수도 있다. 여덟째, 평신도들이 성경공부들 하면서 머리는 커지고 있으나 기도가 부족할 때, 도리어 덕을 못 세우는 경우가 많다는 점이다. 아홉째, 제자훈련을 받는 사람들이 비판적 인식에 눈뜨기 시작한다는 것이다. 열째, 제자훈련 과정에서 가르치는 사람이 마치 자기 제자들 만드는 듯한 인식을 갖고 있다는 점이다.⁸³⁾ 전통적인 제자훈련은 이와 같은 문제점들이 있기 때문에 제자훈련에 대한 변화의 요청이 높아지고 있다. 그러나 제자훈련은 예나 지금이나 가장 바람직한 교회 갱신의 도구로 자리매김을 하고 있다. 따라서 제자훈련을 하고 있는 한국교회들은 이미 드러난 제자훈련의 문제점들을 극복하고, 빠르게 변하는 목회환경에 적절히 대처할 수 있는 한 단계 보완된 제자훈련을 필요로 하고 있다.

셋째, 평신도 제자훈련은 신앙과 인격의 조화로운 성숙의 요청으로부터 시작된 것이다. 피터 스카치로(Peter Scazero)는 그리스도인들의 생활 모습에서 나타나는 정서적으로 건강하지 못한 부분을 아래와 같이 지적하고 있다.

하나님을 위하여 열정적이고 뛰어난 설교를 하지만, 배우자와 자녀들에게는 냉랭하다. 당회원이거나 목회자로 제몫을 충분히 감당하지만, 좀처럼 배우려하지 않고 불안정하며 자기 방어적이다. 신약 성경을 통째로 외울 수 있지만, 우울과 분노에 가득 차 있으며 심지어는 주위에 전염시키기까지 한다는 사실을 전혀 깨닫지 못한다. 영성훈련을 위하여 일주일에 하루를 정해 반나절씩 금식하며 기도하기를 일 년 내내 계속할 수 있지만, 쉬지 않고 다른 사람들을 비판하는데다가 그것을 영적인 분별력이라고 정당화한다. 뇌리에서 떠나지 않는 열등감을 보상받으려는 은밀하고도 개인적인 욕구에 사로잡혀 수백 명의 사람들을 교회로 인도한다. 사탄의 세력에서 구원해 주시도록 간구하지만, 실제로는 어린 시절부터 몸에 밴 건강치 못한 행동 유형을 되풀이하면서 갈등을 피해 보려는 것뿐이다. 겉으로는 교회 일에 협력하는 듯하지만, 습관적으로 지각을 하거나 빈번히 모임을 잊어버리거나 몸을 사리다 못해 냉담해지기도 한다. 또 자신이 상처입고 분노하게 된 원인의 이면에 감춰진 진정한 문제들 무시한다. 이렇게 함으로써 자기의 책임자들 무력화시키거나 좌절시킨다. 우리는 이런 일들을 당연한 것으로 받아들이도록 배워 왔다.⁸⁴⁾

83) 정성구, “전통적인 목회구조에서 제자훈련을 본다”, *목회와 신학*, 1995년 7월, 44-49.

84) Peter Scazero, *정서적으로 건강한 교회(The Emotionally Healthy Church)*, 최종훈 역

따라서 교회의 지도자들은 영적인 건강함뿐만 아니라 정서적으로도 건강한 사람들이어야 한다. 오늘날 세상 사람들은 진실한 그리스도인을 보고 싶어 한다. 그들이 원하는 진실한 그리스도인은 정서적으로 결과 속이 일치하는 사람이다. 그러므로 평신도 제자훈련의 필요성은 21세기 정보화 사회의 문화적 충격에 대비하기 위함이고, 전통적인 제자훈련의 한계를 보완하고자 함이며, 그리스도인들의 신앙과 인격의 조화로운 성숙의 요청에 의해서이다.

제 2 절 평신도 제자훈련의 원리

평신도 제자훈련의 필요성에 따라, 평신도 리더십을 갖춘, 평신도 제자들 양육하기 위해서 본 연구자는 평신도 제자훈련의 원리들 5가지로 구성했다. 평신도 제자훈련의 5가지 원리는 다음과 같다.

1. 하나님과 만남⁸⁵⁾

평신도 제자훈련은 인격적인 하나님과 대화하기 위해서 하나님과의 만남의 공간을 창조하는 것을 원리로 삼는다.⁸⁶⁾ 평신도 제자 훈련의 원리는 하나님에 대해 아는 것을 훈련하는 것이 아니라 하나님께 말을 건네는 방법, 하나님과의 만남을 훈련하는 것이다. 마틴 부버(Martin Buber)는 그의 저서 *나와 너*라는 책에서 하나님과 인간의 만남을 이렇게 정의한다.

하나님에 관해 아는 것이 진실로 하나님을 믿기 위해서 반드시 필요한 것은 아니다. 참된 신앙인들은 대개가 하나님에 관해서 아는 것이 아니라 하나님께 말을 건네는 방법을 아는 사람들이다.⁸⁷⁾

(서울: 이레서원, 2004), 81-82.

85) William A. Barry, *하느님의 만남과 영성지도*, 김창훈 역 (서울: 이냐시오 영성연구소, 2003), 65-66. 하나의 체험이 종교적인 차원을 가지기 위해서는 두 가지 요소, 즉 직접 만날 수 있는 하느님과 하느님을 찾는 인간이 필요하다...나는 하느님과의 직접적인 만남에는 언제나 매개체가 있다는 사실, 즉 하느님의 모든 만남은 동시에 다른 어떤 것과의 만남이라는 사실을 확인했다. 믿는 이에게 하느님은 이 우주 안에 내재하시며 우주를 초월하신다. 하느님이 내재하시기 때문에, 우리는 언제나 하느님을 만날 수 있다.

86) 고용수, *만남의 기독교교육사상*, 59.

87) Ibid., 59.

하나님은 인간을 창조하실 때 인간에게 ‘하나님을 사랑할 수 있는 능력’(자유의지)을 주셨다. 본 연구자는 ‘자유의지’가 의미하는 것 중의 하나는 인간에게 하나님의 사랑이 절대적으로 필요한 것처럼, 하나님께도 인간의 사랑이 필요하다는 것을 의미하는 것이라고 본다. 그런 의미로 평신도 제자 훈련은 인격적인 하나님과의 만남을 통해 하나님의 사랑을 배우고 하나님을 사랑하는 방법을 배우는 제자훈련이다.

평신도 제자훈련은 하나님과의 만남에 있어서 ‘마리아와 마르다’⁸⁸⁾의 영성을 모두 모범의 대상으로 삼는다. 일반적으로 마리아가 예수 그리스도 앞에 앉아서 그의 말씀을 듣는 것만을 바람직한 것으로 생각하여 마르다의 영성을 간과하기 쉽다. 그러나 마리아의 영성이 하나님만 바라보는 관상적인 영성이라면, 마르다의 영성은 일상 생활 속에서 하나님을 체험하는 체험적인 영성이다.⁸⁹⁾ 따라서 평신도 제자훈련에서 ‘하나님과 만남’에 중요한 원리는 일상에서 하나님을 바라보며, 하나님의 임재를 체험하는 것이다. 그러므로 평신도 제자훈련은 교회와 직장과 가정에서 하나님의 임재의 공간을 만들어 나가는 제자훈련이며, 더 나아가서 하나님이 임재 하는 공간을 삶의 전 영역으로 확대하는 것을 훈련한다.

2. 성서와 만남⁹⁰⁾

전통적인 제자훈련이 하나님을 아는 지식으로 흐르기 쉬운 것은 제자훈련의 초점이 하나님과의 인격적인 만남보다는 하나님에 대한 지식을 주고받는 정보 전달에 치우치기 때문이다. 그러나 평신도 제자훈련은 하나님에 대한 지식뿐만 아니라 ‘지금

88) 참조, 눅 10:38-42.

89) 성종현, “마르다와 마리아,” *교회와 신학*, 1999년 여름호, 107-115.

90) 유해룡, *하나님 체험과 영성수련* (서울: 장로회신학대학교 출판부, 1999), 119. ‘거룩한 독서’는 읽기, 묵상, 기도, 관상이라는 과정을 통하여 진실된 기도로 연결된다. 은밀한 한 장소에서 선택된 본문을 반복해서 읽는다. 예를 들면 “여호와와 나의 목자시니 내가 부족함이 없으리로다”라는 시편 23편 말씀으로 ‘거룩한 독서’를 한다고 하자. 이 본문을 반복해서 읽는다. 그리고 그것에 대하여 생각하고 명상하고 그 안에 머문다. ‘읽기’는 단순한 반복적인 독서로부터 출발하여 점점 그 내용에 대한 반추를 하고, 마음의 눈으로 성서의 장면을 영상화하기에 이른다. 예를 들자면 푸른 초장으로 양들을 인도하는 목자를 상상으로 그려볼 수 있다. 이것은 고전적인 의미에서의 명상법이다. 즉 어떤 것에 관하여 생각하고 평화롭게 그것을 마음 위에 떠올린다. 그 명상이 지속되는 동안 우리는 그 목자에게 말하고 싶은 충동을 느낀다. 그것은 주님과 대화의 시작 하는 마음의 준비를 의미한다. 선한 목자이신 주님을 향하여 우리의 지성과 마음이 움직임으로서 비로소 대화적인 기도가 시작된다.

그리고 여기'에서 역사하시는 성령의 움직임에 주목한다. 그래서 평신도 제자훈련은 성서들 다룸에 있어서 하나님의 말씀을 위로부터 아래로 선포하는 '연역적인 방법'을 지양하고 아래로부터 위로 올라가는 '귀납적인 방법'을 지향한다. 이것은 또한 소그룹 활동에서 다양한 방법을 시도될 수 있음을 의미하는 것이다. 평신도 제자훈련은 가르치는 방법에 있어서 '주입식 교수-학습내용'을 지양하고 배우는 사람을 고려한 '토론식 교수-학습'을 학습 내용으로 한다.

그러므로 평신도 제자훈련은 2천년 전의 고립된 성서가 아닌, 시간적이고 문화적으로 단절된 성서가 아닌, 오늘 우리에게 역사하시는 하나님을 만나는 것을 훈련한다. 그렇기 때문에 성서들 읽을 때, 하나님의 말씀을 생동하는 언어로 바꾸어 커뮤니케이션하기 위하여 '상상력'을 사용한다. 따라서 평신도 제자훈련의 성서 읽기에서 가장 기초가 되는 것은 '상상력'이다. 그러나 일반적으로 상상력에 대한 부정적인 시각이 있다. 상상력에 대한 부정적인 시각을 영성신학자인 유해룡은 다음과 같이 말한다.

상상력은 우리의 삶에서 필연적인 요소이면서도 그 상상력을 거룩한 일에 사용하는 것에 대해서 거부반응을 일으키는 것은 상상력 그 자체의 문제라기보다는 정화되지 않은 상상력 때문이다. 상상력은 주변 환경이나 우리의 기억력과 밀접한 관계들 맺고 있기 때문에 우리의 상상력이 거룩한 것과 연결을 시키는 일에 대해서 확신을 가지지 못하는 경우가 많다.⁹¹⁾

유해룡은 상상력을 통해서 성서 이야기 속으로 들어가는 방법을 다음과 같이 말한다.

첫째, 주어진 말씀을 거듭 거듭 읽는다. 매번 읽는 동안 잠시 멈춤의 시간을 가지면서 그 시간 동안 그 이야기 속에 나타난 인물들이나 말들이나 행동들을 천천히 생각한다. 이러한 관찰 속에서 그 인물이 듣고 보는 것들이 현재적인 사건으로 되어 간다. 그 사건이 존재의 한 부분으로 깊이 파고들면서 명상의 대상이 된다. 둘째는 그 이야기의 신비 속으로 들어간 사람은 그 안에서 일어나는 사건들을 참여자로서 보고 듣고 느끼기 시작한다. 이 단계는 각 개인이 예수 그리스도에 의해서 영향을 받을 수 있도록 존재의 의식과 무의식이 활짝 열려져 가고 있는 상태이다. 세 번째 단계는

91) 유해룡, *하나님 체험과 영성수련* (서울: 장로회신학대학교 출판부, 1999), 128.

활발하게 일어났던 상상력이나 내적인 활동이 고요해지면서 완전히 수동적으로 내가 보고 듣고 만지고 냄새들 맡는 맛을 보게 된다. 이 경험은 마치 내가 사랑하는 분과 함께 있고, 사랑하는 분이 내게 있는 것과 같다. 상상력 속에 있었던 장면은 서서히 움직이고 나는 그 현장에 있는 것을 느낀다.⁹²⁾

따라서 평신도 제자훈련에서 상상력은 사람들에게 하나님의 말씀은 평면적인 활자에서 벗어나 효과적으로 전달되도록 돕는 역할을 한다. 그러므로 평신도 제자훈련은 성서를 인쇄된 하나님의 말씀이 아닌, 살아 움직이는 공간에서 하나님을 만나는 것을 훈련한다.

3. 비전과 만남

평신도 제자훈련의 궁극적인 목표는 하나님의 나라를 이 땅에 실현하는 것이다. 평신도 제자훈련은 훈련생들이 자신에게 임한 하나님의 비전을 깨달아 복음의 종인이 되는 것이다. 그렇기 때문에 평신도 제자훈련은 하나님 나라를 확장하기 위해 하나님이 개인에게 주신 ‘소명’⁹³⁾을 발견하는 것을 돕는다. 기존의 제자훈련은 제자훈련의 과정이 끝난 후에 사역자로서 사역을 하도록 권장한다. 그러나 평신도 제자훈련은 사역보다는 사역자에게 초점을 맞추어 사역의 시기를 조정한다.

윌로우크릭 커뮤니티 교회(Willow Creek Community Church)는 ‘맛보기 행사’⁹⁴⁾라는 프로그램을 운영하며 사역이 아닌 사역자들에게 초점 맞추고 있다. 이 교회에서는 사역자들이 3개월 동안 실험적인 봉사들 하도록 한다. 이것은 사역에 대한 예수님마음을 잇는 것이다. 예수님은 모든 사역에서 사람을 중요하게 생각하셨다. 예수님의 공생애들 보면 예수님은 율법보다 사람을, 사역보다 사역자들 우선시 하셨다.⁹⁵⁾

92) 유해룡, *하나님 체험과 영성수련*, 135-136.

93) *Interpreter's Dictionary of the Bible*, vol. 4, 791. 소명이란 하나님께서 그의 백성들을 부르셔서 그들로 하여금 그가 역사에서 이루시려는 목적의 도구가 되게 하시고 그의 은혜와 구원을 받는 자들이 되게끔 하신다는 성서적 교리이다. 구약성서에서 소명이란 이스라엘로 하나님의 백성이 되게 하는 부르심이었으며, 신약성서에서는 그리스도의 제자가 되어 교회의 활동에 협력하며 그리스도인의 소망 안에서 마음을 함께 하라는 부르심을 가리킨다.

94) Bill Hybels, *섬김의 혁명 (The Volunteer Revolution)*, 서원희 역 (서울: 두란노서원, 2005), 39.

95) 참조, 막 2:23-28.

그러나 교회에서 사역자 중심의 봉사를 실행하려면, 교회는 사역에 대한 인식의 전환을 가져야 한다. 사역보다 사역자들 중요시 여기는 인식의 전환은 교회 사역자들에게 굳어진 사역의 틀에서 벗어나 사역을 하게 하는 길을 열어준다. 이것은 더 나아가 제자훈련을 받는 사람이 자신의 직장생활과 교회생활을 하나로 연결하는 통로의 역할을 하게 된다.

지금까지는 직장의 일과 교회 사역이 분리 되어 서로 연관성이 없었으나 평신도 제자훈련은 직장에서 발휘하는 재능을 교회에서도 발휘할 수 있도록 사역의 전환하는 것이다. 그러므로 평신도 제자훈련은 교회 사역의 발상의 전환의 하나로 '직장의 교회화'와 '교회의 직장화'를 시도하여 사람들에게 직장과 교회에서 동시에 비전을 발견할 수 있도록 도우며, 더 나아가서 훈련생들이 다양한 비전과 만날 수 있도록 훈련한다.

4. 역동적인 소그룹

맥가브란(Donald MaGavran)은 *교회성장의 열 단계*라는 책에서 "소그룹에 대하여 교회의 앞문과 뒷문이 같이 열려 있는 한, 복음 전파는 비효과적"이라고 말한다. 그는 큰 몸인 교회 안에 작은 그룹들이 있어 새로 온 교인들과 진심으로 함께 교제하지 않는 한, 뒷문은 열린 채 그대로 있을 것이라고 말하며 소그룹의 중요성을 강조한다.⁹⁶⁾ 이것은 새로 들어온 사람들이 교회들 떠나지 않고 교회의 일원임을 인식할 수 있도록 소속감을 갖게 하는 소그룹이 절대적으로 필요하다는 것을 강조한 말이다. 21세기의 질병이라고 하는 소외감에서 벗어나 현대 세속도시 속에서 복음을 위한 가장 효과적인 구조가 소규모의 그룹이라는 견해는 현대 목회자들이 공통적으로 공감하는 것이다. 이강천은 소그룹의 중요성을 다음과 같이 말한다.

방법론으로 말해서 소그룹은 교회 내에서의 새로움을 위한 은사의 발견에 대한 최대의 희망을 제공해 준다. 필자는 소그룹은 교회 내의 으뜸기관이 아닌 교회의 기본 구조로서의 역할을 감당한다고 생각한다. 소그룹은 기원 후 2세기까지의 교회 생활의 기본단위였다.⁹⁷⁾

96) Donald McGavran and Win Arn, *Ten Steps for Church Growth* (San Francisco: Harper & Row, 1997), 86.

97) 이강천, *새 술은 새 부대에* (생명의 말씀사, 1981), 159.

그러므로 교회에 소속된 한 성도가 깊이 있는 교제들 통하여 믿음 안에서 사는 것을 돕기 위해 소그룹은 하나의 선택할 방법이 아니라 절대적으로 받아들여야 하는 요소이다. 기독교 역사를 고찰해보면 소그룹은 부흥의 기간에 예수 그리스도 안에 있는 생동력을 개인적인 삶에 공급하고 또한 격려하는 방법의 한가지였음을 알 수 있다. 평신도 리더들은 소그룹 모임에 적극적으로 참여했으며, 소그룹 활동에 의해 교회는 더욱 강성해졌다. 헤스테네스(Roberta Hestenes)는 소그룹이 사람들이 갖고 있는 가장 중요한 욕구들 충족시켜 주기 때문에 사람들은 소그룹을 선호한다고 말한다.⁹⁸⁾

교회에서 예배나 성례전 기도모임과 같은 대그룹 활동이 개인적인 신앙성장에 도움을 준다는 사실은 결코 부정 될 수 없다. 그러나 대중모임이 지니는 한계성 역시 부인할 수 없다. 초대교회인 예루살렘 교회가 성전에 모이기를 힘썼으면서도 소그룹 형태의 가정 집회들 병행했던 것은 그 만큼 소그룹 활동의 중요성을 인식했기 때문이다.⁹⁹⁾

왜 소그룹이 더 효과적일까? 빛내리 교회의 담임목사 이연길은 대중모임이 갖는 한계성 때문이라고 말하며, 대중모임의 한계성을 세 가지로 지적한다. 첫째, 대중모임에서는 개인들이 필요로 하는 받아들여짐과 사랑의 정신이 결여되어 있다. 둘째, 대중모임은 믿음에 대한 구체적인 지식을 주거나 그것에 참여해서 실천할 수 있는 기회들 신자들에게 줄 수 가 없다. 큰 교회일수록 교인들이 구경꾼으로 머물러 있게 되는 이유가 여기에 있다. 셋째, 큰 교회나 대중모임만으로는 성도간의 교통이 이루어지기가 매우 어렵다. 교육이란 참여하고 서로 교통하는 가운데 일어나는 것인데, 대중모임은 성도간의 교통이 쉽지 않다. 교육이란 참여하고 서로 교통 하는 가운데 일어나는 것인데, 대중모임은 성도간의 교통이 쉽지 않기 때문이다.¹⁰⁰⁾ 그는 이러한 대중모임의 한계들 보완해 주는 것이 소그룹모임이라고 말한다.

소그룹의 유용성에 대해 하워드 스나이더(Howard Snyder), 클라이드 라이드(Clyde Reid), 이연길의 분석을 근거로 하여 소그룹의 유용성 다음과 같이 대답할 수 있을 것이다. 스나이더는 소그룹의 유용성에 대해 다음의 5가지로 설명하고 있다. 첫째, 소그룹에는 융통성이 있다. 즉 상황변화에 민첩하다. 둘째, 소그룹에는 이동성이

98) Roberta Hestenes, *소그룹 성경공부*, 이종록 역 (서울: 두란노 서원, 1991), 9-10.

99) 참조, 행 2:4-6.

100) 이연길, *소그룹의 성경연구의 이론과 방법* (서울: 한국장로교출판사, 1990), 33.

있다. 즉 한 건물에 한정되지 않고 어디서나 모일 수 있다. 셋째, 소그룹에는 수용성이 있다. 즉 모든 부류의 사람들에게 개방적이고 포괄적이다. 넷째, 소그룹에는 인격적인 요소가 있다. 즉 대화가 일방적이지 않고 인격적인 수준에서 가능하다. 다섯째, 소그룹은 복음전도를 위한 최상의 방법이다.¹⁰¹⁾

클라이드 라이드는 소그룹의 유용성을 다음과 같이 언급하고 있다. 즉, 소그룹은 교육의 목적으로 사용될 수 있고 교회의 기존 부서나 위원회에 활력을 불어넣어 줄 수 있으며 성경공부, 기도회, 토의 등에 매우 유효하며, 사회 참여로도 이끌 수 있다. 그리고 교회력에 따른 예배와 행사 내용을 풍성히 할 수 있고, 대화들 중진시켜 설교에 대한 관심도도 높아지고, 교회 활동의 참여의 폭도 깊어지게 할 수 있다.¹⁰²⁾ 그는 소그룹이 수천 명의 군중들 가운데서 얻을 수 없는 ‘인간의 사랑’과 ‘인간의 욕망’을 충족시켜 줄 수 있기 때문에 중요하다고 강조했다.¹⁰³⁾

이연길은 소그룹의 유용성을 다음과 같이 밝히고 있다. 첫째, 교육적인 면에서 소그룹은 개인을 사회화시키고 개인화 시키는 두 가지 면에서 효과적이다. 둘째, 공감대 형성의 면에서 소그룹은 내부적으로 깊은 공감대가 형성되어 이웃들을 교재 속으로 초대하기가 쉽다. 셋째, 신앙성장의 면에서 소그룹은 강의식보다 오래 기억할 수 있고 창의성을 개발 할 수 있어서 효과적이다. 넷째로 영적인 치유 면에서 함께 사는 방법을 배울 때, 영적 고립상태에서 해방될 수 있다. 다섯째, 지도자 양육의 면에서 평신도 리더는 소그룹에서 양육되어 교회 안에서 누룩처럼 일하기 시작할 것이다. 여섯째, 성령의 활동 면에서, 성령이 활발하게 역사하실 수 있는 여건을 만들어 드림으로 지체들의 신앙이 성령의 도움으로 크게 자랄 수 있다.¹⁰⁴⁾ 이와 같이 소그룹에는 유용성이 있다.

그러므로 평신도 제자훈련에서 역동적인 소그룹의 역할은 하나님과 다른 사람들 앞에서 자신을 신앙적으로 개방하여 소그룹 안에 역사하시는 하나님을 경험하게 하는 것이다. 그것을 위해 평신도 제자훈련은 소그룹 안에서 다양한 성서 읽기¹⁰⁵⁾을 통해 구성원들이 하나님과 깊이 있는 교제를 이루도록 훈련한다.

101) Ron Nicholas, *소그룹운동과 교회성장*, 신재구 역 (서울: IVP, 1989), 23-24.

102) 고용수, *교회성장의 비결* (서울: 대한예수교장로회총회교육부, 1982), 19-32.

103) Clyde Reid, *Groups Alive-church Alive* (New York: Harper & Row, 1969), 16.

104) 이연길, *소그룹의 성경연구의 이론과 방법*, 35-37.

105) QT, 묵상기도, 거룩한 독서 등을 통해 성서를 다양하게 읽을 수 있다.

5. 셀프 리더십 훈련

리더십을 한마디로 규정하기는 힘들지만 랄프 스토크딜(Ralph M. Stogdill)은 리더십 분야의 저명한 인사로 1974년 리더십에 관한 이론과 연구들 '리더십 핸드북'으로 저술하였다. 그는 리더십에 대해 많은 정의를 내렸지만, 그 중 가장 적합한 정의는 리더십을 '영향을 행사하는 과정'으로 보는 것이다.

셀프 리더십의 개념은 심리학의 두 영역에서 연구되었던 이론으로부터 생긴 것이다. 첫째는 '사회적 인지 이론'(social cognitive psychology)으로 우리 행동의 적용과 변화는 우리가 살고 있는 세상에 영향을 주고, 또 반대로 그것으로부터 영향을 받는다고 보는 것이다. 둘째는 '내재적 동기부여 이론'(intrinsic motivation theory) 혹은, '인지 평가 이론'(cognitive evaluation theory)이다. 이 관점은 우리가 좋아하는 활동을 하거나 과업을 수행하면 '즐거움'이라는 내재적 보상을 받는다는 것을 강조한다.¹⁰⁶⁾ 따라서 '셀프 리더십'은 외적인 프로세스가 아니다. 그러므로 셀프 리더십을 '스스로에게 영향을 미치는 과정' 또는 '당신이 당신 자신에게 영향을 끼치는 지속적인 과정'으로 정의할 수 있다.¹⁰⁷⁾

본 연구자는 목회자가 만족스러운 결과를 얻으려면 교회의 신앙공동체 구성원들이 스스로에게 영향을 미치는 방법을 파악하여 그것을 활용해 나갈 수 있도록 셀프 리더십을 훈련해야 한다고 본다. 왜냐하면 장기적인 안목에서 건강한 교회가 되려면 평신도들의 자발적인 헌신과 열정이 필요하기 때문이다. 그런 의미에서 교회는 평신도의 내면에 잠재해 있는 셀프 리더십을 훈련해야 한다. 21세기 교회 지도자는 평신도 개인의 셀프 리더십을 훈련하지 않고 권위로만 통제하려고 한다면 심각한 역기능을 초래 하게 될 것이다. 한 예로 목회자의 권위주의는 평신도로 하여금 평가받고 보상받는 것에만 관심을 갖게 하여 그밖에 중요한 활동을 소홀히 하게 하는 경향이 있다.

셀프 리더십이 자기 스스로에게 영향력을 행사하는 것임을 생각할 때, 필자는 셀프 리더십을 '래프팅'¹⁰⁸⁾으로 비유할 수 있다고 본다. '래프팅'의 특징은 특별하게 리

106) 이연길, *소그룹의 성경연구의 이론과 방법*, 33.

107) Charles C. Manz and Christopher P. Neck, *바보들은 항상 최선을 다했다고 말한다*, 이은숙 역 (서울: (주)한연, 2001), 24-33.

108) 강이나 계곡의 물줄기를 타고 가다 급작스레 하얗게 솟아올랐다가 내리치는 급류에 보트를 싣고 그 속에서 스틸과 스피드를 만끽하는 모험. 레포트인 래프팅은 최소 6명에서 10명까

더의 역할이 필요하지 않다는 것이다. 왜냐하면 ‘래프팅’을 하면서 위협적인 상황을 만나면 그 즉시로, 보이는 대로 처리해야 하며, 누구의 지시들 받고 처리하다간 좌초 되기 때문이다. 이와 같이 평신도 사역자가 교회 사역을 하면서 일일이 교역자의 지시들 받고 일을 처리하다간 일 처리의 시기를 놓칠 수 있다.

그래서 사역 중에 발생한 문제에 있어서 평신도 사역자가 스스로 처리할 수 있는 권한과 능력이 있어야 한다. 그러나 현대 교회는 너무 중앙집권화 되어 있고 교회 지도자에게 지나친 권력이 집중되어 있기 때문에 발생한 문제들 처리하는데 비효율적이며 상당한 시간이 소모된다. 그런 의미에서 셀프 리더십을 갖춘 평신도 리더들 양육하는 것은 교회들 혼란에 빠뜨리는 것이 아니라 함께 고난을 헤쳐 나갈 목회의 동역자들 얻는 것이다.

셀프 리더십을 갖춘 셀프 리더의 행동을 살펴보면 ‘자기 목표설정’과 ‘리허설’, ‘자기관찰’, ‘자기보상’, ‘자기징계’를 하는 것으로 나타난다. 따라서 셀프 리더는 자기 일의 목표들 스스로 설정하고, 실제로 사역을 하기 전에 예행연습 즉 리허설을 하는 것을 중요하게 생각하며, 셀프 리더는 자기 관찰을 통해 자신의 행동을 바꾸고자 노력한다. 셀프 리더는 바람직한 행동을 했을 때 스스로 가치 있다고 느껴지는 보상을 자신에게 제공한다. 또한 바람직하지 않은 행동을 했을 때 자신에게 일정한 제재들 가하기도 한다.¹⁰⁹⁾

마태복음 14장 16절에서 예수께서 먹을 것을 구하려는 제자들에게 “갈 것 없다 너희가 먹을 것을 주어라”고 말씀하신 것은 제자들에게 셀프 리더십을 가르치신 좋은 예로 볼 수 있다. 또한 예수께서 베드로에게 물위들 걸어오라고 말씀하신 후, 물 속에 빠진 베드로가 믿음을 배우는 과정 역시 베드로와 제자들에게 셀프 리더십을 훈련하신 예¹¹⁰⁾라고 볼 수 있다.

예수님은 첫 제자인 어부들을 부르실 때, “말씀하시되 나를 따라 오너라 내가 너희로 사람을 낚는 어부가 되게 하리라”(마 4:19 한글개역) 하셨다. ‘어부’가 자기중심적인 평범한 사람을 나타내는 단어라면, ‘사람을 낚는 어부’는 셀프 리더십을 갖춘 예수 그리스도의 제자들 말하는 것이다. 그런 의미에서 예수께서 보여준 셀프 리더십의

지 한 조가 되어 힘의 균형과 호흡을 맞추어야 하므로 협동심을 요하는 단체 스포츠임.

109) Manz, & Neck, *바보들은 항상 최선을 다했다고 말한다*, 58-95.

110) 참조, 마 14:28-33.

절정은 십자가에서 죽으심과 부활이다. 십자가의 죽으심과 부활 사건은 예수님을 따르는 제자들에게 어떻게 살아야 할 것인가를 앞당겨 보여준 것이다.

그런 의미에서 예수님은 셀프 리더로 십자가에 죽으시고 부활하심을 통해 12제자들이 어떻게 자신을 리드해야 하는지를 명확하게 보이셨다. 따라서 평신도 제자훈련은 예수 그리스도의 삶에서 나타난 셀프 리더십 훈련하는 것이다. 따라서 평신도 제자훈련은 평신도가 예수 그리스도의 삶을 본받는 셀프 리더가 되어 가는 과정이며, 스스로를 리드하여, 21세기 사회 변화에 적절하게 대응하는 리더십을 훈련하는 것이다.

지금까지 평신도 제자훈련의 원리들 종합해보면, 첫째, 하나님과 만남의 원리는 교회와 직장과 가정에서 하나님의 임재의 공간을 만들어 나가는 제자훈련이며, 더 나아가서 하나님이 임재 하는 공간을 삶의 전 영역으로 확대하는 것을 훈련하는 것이다. 둘째, 성서와 만남의 원리는 성서들 인쇄된 하나님의 말씀이 아닌, 살아 움직이는 공간에서 하나님을 만나는 것을 훈련하는 것이다. 셋째, 비전과의 만남의 원리는 교회 사역의 발상의 전환의 하나로 '직장의 교회화'와 '교회의 직장화'를 시도하여 사람들에게 직장과 교회에서 동시에 비전을 발견할 수 있도록 도우며, 더 나아가서 훈련생들이 다양한 비전과 만날 수 있도록 훈련하는 것이다. 넷째, 역동적인 소그룹의 원리는 하나님과 다른 사람들 앞에서 자신을 신앙적으로 개방하여 소그룹 안에 역사하시는 하나님을 경험하게 하는 것이다. 그것을 위해 평신도 제자훈련은 소그룹을 통해 다양한 성서 읽기들 하면서 구성원들이 하나님과 깊이 있는 교제들 이루도록 훈련한다. 다섯째, 셀프 리더십 훈련의 원리는 예수 그리스도의 삶을 본받는 셀프 리더가 되어 가는 과정이며, 스스로를 리드하여, 21세기 사회 변화에 적절하게 대응하는 리더십을 훈련하는 것이다.

제 3 절 평신도 제자훈련에 대한 문제점 및 대안

이상과 같이 평신도 제자훈련은 5가지 원리로 구성되어 있다. 그러나 각각 원리는 상황에 따라 문제점이 발생할 수도 있다. 여기서는 평신도 제자훈련의 원리들 통해 일어날 수 있는 문제점과 대안을 살펴보도록 하겠다.

1. 하나님과 만남의 문제점

평신도 제자훈련의 원리인 하나님과의 만남은 제자훈련을 인도하는 인도자의 '영적 지도'의 능력에 따라 문제가 발생할 수 있다. 영성신학자인 베리(William A. Barry)는 '영적 지도'를 다음과 같이 정의했다.

영적 지도는 하느님과 피지도자와의 관계 자체에 초점을 맞추고 있다. 피지도자가 필요로 하는 도움은 그 관계들 이해하기 위한 것이 아니라, 관계 그 자체, 즉 하느님과의 대화에 참여하기 위한 것이다. 이런 방식의 영적 지도는 피지도자가 자신을 전달하시는 하나님의 말씀을 듣고, 그 말씀에 반응할 때 일어나는 현상에 초점을 맞추고 있다.¹¹¹⁾

그러므로 하나님과의 만남을 도와주는 영적 지도의 목적은 제자훈련을 받는 사람과 하나님과의 관계의 발전을 도와주는 것이다. 그래서 제자훈련을 인도하는 사람은 제자훈련을 받는 사람으로 하여금 자신을 하나님께 개방하고 또 하나님의 섭리에 대한 자신의 저항을 극복하도록 도와주어야 한다. 따라서 하나님과의 관계성장에서 발생하는 가장 일반적인 문제는 제자훈련을 받는 사람이 제자훈련을 인도하는 영적 지도자에 대해 '전이'현상을 일으키는 것이다. 이런 전이현상은 자칫 제자훈련을 받는 사람이 예수 그리스도의 제자가 아닌 제자훈련 인도자의 제자로 되거나, 훈련생에게 하나님에 대한 잘못된 인식을 갖게 할 수 있다. 베리는 영적 지도에 발생할 수 있는 전이 현상에 대해 다음과 같이 말한다.

하느님과의 관계에서의 성장에 저항하는 가장 일반적인 방식은 영적 지도자들 왜곡하는 것이다. 영적 지도의 초기에 피지도자는 자신에게 도움을 주는 동반자로 인식했으나, 이제 그는 자신의 인식을 구조화해서 영적 지도자들 흑독한 주인이나, 자상한 어머니나, 과거의 어떤 특정한 인물로서 보게 된다. 이 구조화는 의식적으로 일어나는 것은 아니지만, 그럼에도 불구하고, 사실일 수 있고 또 피지도자의 관상적 기도에 강력한 영향을 미칠 수 있다. 심리상담에서는 이런 인식의 왜곡을 '전이(transference)'라는 용어로 부른다. 그것은 자신이 유년기에 알고 있던 모습에 영적 지도자들 '동화(assimilation)'함으로써 일어나는 반응이라고 정의할 수 있

111) William A. Barry and William J. Connolly, *영적 지도의 실제 (The Practice of Spiritual Direction)*, 김창재, 김선숙 역 (서울: 분도출판사, 1999), 18.

다.112)

위와 같이 하나님과의 만남에서 발생할 수 있는 영적 지도의 문제는 평신도 제자훈련을 인도하는 인도자들의 ‘관리’를 통해 해결할 수 있다. ‘관리’는 영적 지도자들 건전하게 성장시키며 영적 지도자의 잘못이나 실수들 크게 줄이는 방법이다. 또한 영적 지도자에게 일정한 영적 지도 보고서들 작성하도록 하게 하여 그것을 토대로 자신의 영적 지도를 성찰하고 반추하는 가운데 영적 지도의 문제점을 크게 줄일 수 있다. 그러므로 하나님과의 만남에서 훈련생에게 나타날 수 있는 ‘전이’현상은 영적 지도자들의 ‘관리’와 ‘영적 지도 보고서’를 통해 많은 부분 해소할 수 있다.

2. 성서와 만남의 문제점

성서와의 만남에서 가장 중요한 것은 어떻게 성서들 읽느냐이다. 제자훈련의 인도자는 제자훈련에 참여하는 평신도들에게 지나친 성서 해석과 주석으로 성서들 읽게 하는 것을 지양한다. 성서와 만남은 훈련생들이 기록된 말씀의 차원에서 상상력을 가지고 성서 속에서 역사 하시는 하나님을 만나야 한다. 그러나 문제는 지금까지 주석된 말씀을 듣는 것에 익숙한 훈련생들이 상상력을 통해 스스로 성서 안으로 들어가 하나님과 만난다는 것 자체를 어렵게 느껴질 수 있다는 것이다. 유태룡은 다음과 같은 원인으로 평신도 제자훈련을 받는 사람들이 상상력을 통해 성서의 이야기 속으로 들어가는 데 어려움을 느낄 수 있다고 말한다.

1) 상상력을 조절하는 데 두려움을 가지고 있다. 2) 의식적이든 무의식적이든 상상력을 사용하는 것에 대해서 저항감을 가지거나 상상력의 힘을 믿지 못하고 있다. 인위적으로 조절한다는 생각 때문이다. 3) 너무 많은 잡념이 초점을 맞추는데 방해들 하고 있다. 말씀과 더불어 상상력을 사용할 때 잡념을 억누르지 말고 떠오르는 대로 그대로 두라. 4) ‘상상한다’는 의미는 그림을 그리듯이 상을 만들어 가는 것이다라고 생각하는 데에 문제가 있다. 그리고 그 영상을 영화 제작자처럼 스스로 조절해야 한다고 생각한다. 5) 예수님과 개인적인 관계들 맺는데 문제가 있거나, 예수님이 역사 속에 현존했던 실존적인 인물이라는 사실에 대한 확신이 부족하기 때문이다.113)

112) William A. Barry and William J. Connolly, *영적 지도의 실제*, 186.

위의 글을 통해 유해룡은 상상력을 통해 성서들 읽을 때의 어려움과 해결 방안을 함께 제시하고 있다. 따라서 성서와의 만남에서 훈련생들이 상상력을 사용할 때 발생할 수 있는 문제는 위의 글을 참고하여, 먼저 훈련생이 상상력을 통해 성서의 이야기 속으로 들어갈 때, 어디에 문제점이 있는지 파악하고, 상상력을 통한 성서읽기들 반복해서 훈련 한다면 많은 부분에서 해소할 수 있다.

3. 비전과 만남의 문제점

평신도 제자훈련을 통해 자신의 비전을 발견한 사람들은 ‘충동적인 신앙적 결단’에 직면할 수 있다.¹¹⁴⁾ 충동적인 신앙적 결단은 훈련생들이 갑작스럽고 무리하게 극단적인 결단을 하는 것이다. 예를 들면, 다니던 직장을 갑작스럽게 그만 두고 신학교 들 가는 것으로 결정한다든지, 교회에서 무리한 봉사들 자청하여 스스로 어려움에 빠지는 것들이다. 제자훈련의 인도자는 훈련생들에게 이런 모습들이 나타나지 않는지 유심히 살펴 영적 지도를 해야 한다. 신앙적인 결단에 대한 식별의 필요성에 대해 유해룡은 다음과 같이 말한다.

기도생활이 영적 성장에로의 열매를 맺기 위해서는 식별적인 통찰력이 필연적이다. 식별작업이 없는 기도는 감상적이고 주관주의적인 자기만족에 빠지기 쉬울 뿐만 아니라 성숙한 영성생활에도 영향을 미치기가 어렵다. 통념적인 식별에서는 합리적인 사고와 이성적인 판단을 매우 중요하게 여긴다. 그러나 영성식별에 있어서 구분하고 평가해야 할 대상은 단순한 사고 작용뿐만 아니라 영적인 감각에서 비롯되는 느낌과 직관들이다. 그럼에도 불구하고 우리의 합리적인 사고와 직관, 느낌이 적절한 영성식별의 대상이 되기 위해서는 무엇보다도 제시의 말씀인 성서가 제시하고 있는 식별의 객관적인 규범이 되어야 한다.¹¹⁵⁾

따라서 충동적인 것에서 나온 신앙적 결단은 오히려 훈련생들에게 큰 울무로 작용되어 신앙이 침체하는 원인으로 작용한다. 그러므로 비전과의 만남에서 훈련생에게 발생하는 이런 신앙적 문제는 제자훈련에 참여하는 모든 훈련생들이 자신이 발견한

113) 유해룡, *하나님 체험과 영성수련*, 268.

114) John J. English, *영적 자유(Spiritual Freedom)*, 이건 역 (서울: 가톨릭출판사, 1996), 27.

115) Barry and Connolly, *영적 지도의 실제*, 222.

‘비전과의 만남’의 내용을 제자훈련의 인도자와 함께 식별의 시간을 갖고, 다른 훈련생들과 함께 자기의 비전을 나누고 점검하는 하는 것을 통해 충동인 신앙적 결단에서 발생할 수 있는 문제들 해소할 수 있다. 그러므로 비전과의 만남에서 발생하게 되는 충동적인 신앙적 결단은 제자훈련의 인도자와 함께 자신의 비전을 식별하는 시간을 가지며, 자신의 비전을 다른 훈련생들과 나눌 때, 많은 부분 해소될 수 있다.

4. 역동적인 소그룹 형성의 문제점

현유광은 소그룹 구성원들 사이에서 일어나는 갈등의 원인을 크게 네 가지로 분석한다. 첫째, 그들의 믿음으로 말미암아 이미 그리스도인이 되었지만 과거의 죄성, 곧 옛사람이 완전히 벗어버린 것이 아니기 때문이다. 이런 죄성은 다른 사람의 말을 경청하기 보다는 자기의 주장을 강하게 내세우며, 자신의 의견이 받아들여지지 않으면 갈등을 불러온다.¹¹⁶⁾ 둘째, 하나님의 형상을 지닌 사람으로서 성장과 발전을 추구하기 때문에 갈등이 일어나기도 한다. 갈등이 선한 동기로 일어나는 경우도 많다. 셋째, 사람은 유한한 존재이므로 갈등이 발생하기도 한다. 선의로 한 말이 도리어 오해들 불러일으키고, 다른 사람을 위한다고 한 일이 그에게 생각지 않던 해를 끼쳐 갈등이 일어나기도 한다. 넷째, 사단이 위의 세 가지들 이용하여 사람을 유혹하며 시험거리들 만들어 교회에 분란을 일으킨다. 사단은 아무 것도 아닌 일을 가지고 오해가 일어나게 만든다. 하나님의 사랑과 능력을 의심하게 만들며, 서로에 대한 불신을 일으킨다. 공연히 마음이 울적해지고, 허무한 생각이나 허탄한 충동이 일어나는 것은 사단이 작용하는 것으로 볼 수 있다.¹¹⁷⁾

이와 같은 원인으로 소그룹에 참여하는 사람에게 네 가지 갈등이 일어난다. 첫째로 ‘내적 갈등’이다. 이것은 모든 갈등이 각 개인의 마음에서부터 시작하여 다른 사람과의 갈등으로 발전한다. 둘째로 ‘개인 대 개인의 갈등’이다. 이것은 소그룹에서 자주 발생하는 갈등이다. 소그룹 내에서 일어나는 개인 대 개인의 갈등은 다른 사람을 동역자로 보지 않고 경쟁자로 여기므로 종종 이 같은 갈등이 발생한다. 셋째로 그룹 내에서의 갈등이다. 이것은 소그룹 내의 사람들이 크게 두 편 또는 세 편으로 나누어져

116) Bill Donahue and Russ Robinson, *소그룹 중심의 교회를 세우라*, 오태균 역 (서울: 도서출판 국제제자훈련원, 2004), 143-144.

117) 현유광, “소그룹 안에서의 갈등의 극복,” *교회와 교육*, 2001년 봄, 41-43.

다투는 경우를 가리킨다. 대체로 소그룹의 목표들 정하거나 계획을 세우는 과정에서 자신들이 가지고 있는 생각이나 신념을 강하게 주장함으로 발생하게 된다. 넷째로 한 그룹과 다른 ‘그룹 간의 갈등’이다. 이것은 보통 소그룹과 소그룹 간에 서로 불화하고 반목하고 경쟁하는 가운데 발생하는 갈등이다.¹¹⁸⁾ 이와 같은 갈등들이 소그룹 안에서 발생할 수 있다. 현유광은 이러한 갈등에 대처하는 5가지 방법을 다음과 같이 제시한다.

첫째로 회피의 방법이다.¹¹⁹⁾ 회피는 문제가 일어날 때에 자신의 입장을 표명하지 않는 것이다. 요셉이 보디발의 아내의 유혹을 받게 되었을 때에, 그는 그녀가 있는 곳에 가까이 가지 않으려고 했다(창 39장). 예수님은 바리새인들이 자기들 주목하고 시비들 걸려고 한다는 것을 알았을 때에 유대들 떠나 갈릴리로 가셨다(요 4:1-3). 예수님은 불필요하고 자신의 계획에 지장을 가져올 갈등 상황을 아시고 미리 회피하셨던 것이다.

둘째로, 양보의 방법이다. 소그룹 내에서 의견이 대립될 때에 자신의 주장을 철회하고 상대방의 의견을 지지해 주는 자세이다. 아브라함은 롯과 헤어져야 할 필요성을 느끼게 되었을 때에, 롯에게 땅을 먼저 선택하도록 양보했다(창 13장). 소그룹 내에서 토의할 때에 비록 자신의 의견이 옳고 좋아도, 상대방이 지나치게 자신의 의견을 강하게 말하면 양보하는 것이 덕스러울 수도 있다. 회피와 양보가 다른 점은 회피는 아무 말도 안 하고 개입도 안 하는 반면에, 양보는 자신의 입장을 밝히고 상대방의 입장에 동의할 해 주는 것이다. 이렇게 함으로써 일의 결과에 대해 함께 평가하고 발전을 모색하는 것이다.

셋째로 경쟁하는 방법이다. 경쟁은 갈등에 관여하고 있는 상대방과 경쟁하여 자신의 의견과 주장을 끝까지 관철하는 자세이다. 그리스도인은 진리의 문제와 관련해서 경쟁해야 한다. 소그룹 내부에서 일어나는 도덕적인 범죄나 불미스러운 일들에 대해서 회피하거나 양보해선 안 된다. 외부로부터 오는 위협과 회유에 대해서도 두려워하지 말고 하나님의 진리들 굳게 붙들어야 한다. 아론은 모세가 율법을 받기 위해 시내산에 올라가 있는 동안 이스라엘 백성들로부터 우상을 만들어 달라는 요청을 받았다. 이에 대해 마땅히 아론은 그들을 책망해야 했다. 그러나 아론은 그렇게 하지 않고

118) 현유광, “소그룹 안에서의 갈등의 극복,” 43-49.

119) Donahue & Robinson, *소그룹 중심의 교회를 세우라*, 152.

양보하여 금송아지들 만들게 한다. 이 일로 말미암아 하나님의 진노가 이스라엘 회중 가운데 내리게 된다(참조. 출 32장).

넷째로 절충의 방법이다. 절충은 갈등관계에 있는 양편이 각각 부분적으로 유익을 얻기 위해 부분적으로 손해들 감수하는 방법이다. 즉 서로가 조금씩 양보하여 서로 유익을 취하는 방법이다. 절충은 시간적으로 문제들 빨리 처리해야 할 경우나, 두 편이 부닥쳐봐야 양편이 다 손해가 된다는 것을 인식할 때에 사용되는 갈등 관리 방법이다. 그러나 소그룹에서 절충의 방법을 사용할 때에 주의할 것이 있다. 그것은 “너 좋고 나 좋으면 그만”이라는 식의 문제들 처리하기 위해 절충의 방법을 사용하는 것이다. 절충의 방법을 잘못 사용하면, 도덕적인 문제에 대해서도 형식적으로 다루고 적당하게 넘어감으로써 영적이고 도덕적인 해이들 가져 올 수 있다.

다섯째로 협력의 방법이다. 협력은 일과 사람, 나와 상대방, 진리와 은혜, 목표달성과 관계증진의 어느 하나들 선택해야 하는 것으로 보지 않고 양자들 모두 동시에 추구하는 자세이다. 이들 위해서 갈등에 연관된 사람들은 서로를 존중하고 사랑하며 마음을 열고 대화하며, 정죄하지 말고 소견을 말해야 한다.¹²⁰⁾ 그리고 효과적인 해결 방안을 모색하고 힘을 합하여 이들 수행해야 한다. 협력의 방법을 사용한 갈등해결의 구체적인 예는 사도행전 6장에서 살펴볼 수 있다.¹²¹⁾ 이상에서 살펴본 것과 같이 소그룹 안에서는 4가지 원인으로 4가지 갈등이 발생할 수 있다. 이렇게 소그룹 안에서 발생한 4가지의 갈등은 ‘회피,’ ‘양보,’ ‘경쟁,’ ‘절충,’ ‘협력’의 방법으로 대처하여 해소할 수 있다.

5. 셀프 리더십 훈련의 문제점

본 연구자는 셀프 리더십을 신앙적인 관점에서 ‘판단’, ‘분별’, ‘식별’의 리더십으로 보려고 한다. 따라서 셀프 리더십 훈련에서 발생하는 문제들 식별과정에서 발생하는 문제이다. 먼저 영성식별에 대한 학자들의 정의와 견해들을 살펴보면 다음과 같다.

로버트 웨리시(Robert Faricy)는 영성식별을 “사랑과 신앙의 빛 아래서 자기가 한 체험의 성격을 기도하는 마음으로 조사하는 과정”이라고 정의한 후 이들 더 구체적으로 “이러저러한 생각이나 충동, 계획, 작전 말들이 과연 주님으로부터 오는 것인

120) Bill Donahue · Russ Robinson, *소그룹 중심의 교회를 세우라*, 오태균 역, 154.

121) 현유광, “소그룹 안에서의 갈등의 극복”, 49-53.

지 아닌지들 기도하는 마음으로 살펴보는 과정”이라고 설명했다.¹²²⁾

토마스 아퀴나스는 ‘영성식별’이란 보통 미래의 일어날 일을 인지하고 마음속의 비밀들을 읽어낼 수 있는 비상한 은사로 간주하며, 거의 단순한 ‘분별’에 대해서는 언급하지 않고 신중한 ‘사려분별’의 한 부분으로 영성식별을 다뤘다. 존 휴츠렐(John Futrell)은 영성식별이란 내적인 경험들 중에서 그 경험들의 기원을 결정하고 어떤 경험들이 빛의 길을 따라 움직이는 것인가를 발견하기 위해서 걸러내는 작업이라고 했다. 에드워드 오코너(Edward O'Connor)는 영성식별이란 “우리 마음속에서 일어나는 영감들이나 충동들 중에서 어떤 것이 하나님으로부터인가, 혹은 사단으로부터인가 혹은 우리 자신으로부터인가를 결정하는 것과 관련되어 있다”고 말한다.¹²³⁾

그러므로 영성식별에 대한 정의와 견해들을 종합해 보면, 영성식별이란 우리 마음속을 살펴 그 안에서 하나님이 주신 선한 생각과 사단이 준 악한 생각을 분별하여 하나님을 선택하는 것이다. 이 같은 영성식별의 예가 성서에 나타난다.¹²⁴⁾

122) Robert Faricy, *관상과 식별*, 심종혁 역 (서울: 성서와 함께, 2001), 82-83.

123) 유해룡, *하나님 체험과 영성수련*, 220-221.

124) 요한복음 6장을 보면 오병이어 사건이후 생명의 빵에 대한 예수님의 가르침을 받아들이기가 어렵기에 제자들 대부분은 예수님을 떠나간다. 그때 예수님은 12제자에게 너희들도 떠나가겠느냐고 물으신다. 이 물음에 베드로는 “주여 영생의 말씀이 계시때 우리가 뉘게로 가오리이까”(요 6:68 한글개역)라고 말한다. 베드로의 이 고백은 예수님 자신을 선택한 것이다. 반면에 다른 백성들은 예수님을 좇기는 했으나 식별에 있어서 실패했다는 사실을 보여준다. 그것은 그들이 예수님과의 인격적인 만남보다는 예수님이 보여준 이적(異蹟)에 집착하고 있었기 때문이었다. 예수님께서서는 이에 대해 이렇게 말하고 있다. “너희가 나를 찾는 것은 표적을 본 까닭이 아니요 떡을 먹고 배부른 까닭이로다”(요 6:26 한글개역). 이 부분에서 백성들이 식별해야 할 대상은 빵의 문제가 아니라 표적이었다. 그 표적은 사역이 아니라 예수님 그 자신이며 그것은 곧 인격적인 만남이었던 것이다. 결국 베드로는 예수님 그 자신을 선택함으로써 식별에 성공한 모습을 보여 준다. 유해룡, *하나님 체험과 영성수련*, 223-224.

반면에 식별에 실패한 케이스로는 사울의 경우가 대표적이다. 사무엘상 15장에서 사울은 아말렉을 진멸하라는 여호와의 말씀을 따라 아말렉과 전쟁을 벌려 승리를 한다. 그러나 문제는 그 다음에서 벌어진다. 사람들을 포함하여 모든 전리품들을 완전히 없애라는 소리와 그 중의 얼마는 소유해도 좋다는 소리가 사울의 마음에 동시에 들려온다. 전자는 물론 하나님의 소리며, 후자는 다른 소리이다. 사울은 이 두 가지 소리에서 갈등을 겪는다. 특히 그 중의 얼마는 소유해도 좋다는 소리에는 그것 중의 얼마는 취해서 여호와께 제물로 드린다면 모든 것이 정당화 될 것이라는 생각이 혼합되어 일어난다. 사울은 이 혼합되어 일어나는 내면의 움직임들 속에서 하나님의 뜻을 식별했어야 했다. 그러나 사울은 식별적인 삶에 실패한다. 어쩌면 그는 아예 식별의 과정을 거치지 않았는지도 모른다. 어쨌든 그는 식별적인 삶에 실패를 했기에 하나님의 뜻을 알지도 순종하지도 못했고 이로 인해 비운의 인생길로 접어들고 만다. Ibid., 235-236.

이와 같이 셀프 리더십 훈련에서 발생하는 식별의 문제들 극복하려면 언제나 하나님의 말씀으로 돌아가 말씀 중심의 식별을 해야 하며, 식별의 내용을 제자훈련의 인도자와 상의해야 한다. 지금까지 평신도 제자훈련의 이론과 원리들 다루어 보았다. 다음 장에서는 평신도 제자훈련과 교회성장이론을 제시하면서 이 둘의 관계가 어떤 상관관계가 있는지 밝히고자 한다.

제 4 장

평신도 제자훈련과 교회성장이론

평신도 제자훈련은 교회성장과 밀접한 관계들 맺고 있다. 일반적으로 제자훈련은 장기간 소그룹으로 진행되기 때문에 양적인 교회성장을 더디게 한다는 오해가 있다. 그러나 평신도 제자훈련은 21세기 급변하는 목회환경에 포용하기 위해 목회 전략을 효과적으로 전환한 것으로, 오히려 교회성장을 촉진시키는 제자훈련이다. 그러므로 평신도 제자훈련은 교회의 질적인 신앙성장과 더불어 양적인 교회성장을 일으키는 제자훈련이다. 본 장에서는 평신도 제자훈련이 어떻게 교회성장을 불러오는지 논하고자 한다.

제 1 절 교회성장의 원인

먼저 교회성장의 이론을 살펴본 후, 교회성장의 원동력이 말씀과 기도에 있음을 1907년 한국의 대각성 부흥운동을 통해 역사적으로 고찰해 보고자 한다. 또한 이것을 통해 교회성장의 두 축을 밝히며, 교회성장을 위한 평신도들의 역할을 제시하고자 한다.

1. 교회성장이론

도날드 맥가브란은 교회성장을 다음과 같이 네 가지로 정의한다. 첫째, 교회성장을 이해하려고 하는 사람은 그것을 기본적으로 하나님께 대한 충성으로 인식해야만 한다. 왜냐하면 교회성장이란 자비의 행위이기 때문이다. 즉 강한 자들이 약한 자들의 짐을 지고, 굶주린 자들에게 생계의 수단이 되는 빵을 공급하는 일이다. 하나님께 순종하는 종들은 교회성장을 인간애로서 행해지는 한 행위로 보지 않고, 오히려 교회의

확장이 하나님을 기쁘시게 하는 일이기에 그것을 구한다.¹²⁵⁾ 그러므로 교회성장이란 하나님을 향한 충성심이다.

둘째, 교회성장이란 잃어버린 자들이 발견될 뿐만 아니라 우리 안에서 정상적인 삶으로 회복될 경우에 발생한다. 교회는 기존의 기독교인들이 하나님의 명령에 따라 순종하여 나아가고 그의 자비하심으로 충만하여 방황하는 자들을 신앙공동체에 들어가게 하고 그들을 양육할 때 교회는 성장한다. 그러나 사람들이 세상 가운데로 표류해 가도록 방치할 경우에 교회는 성장하지 않는다. 말씀을 선포하고 세상에서 하나님의 백성들을 발견하는 일에 충실한 것만 가지고는 충분하지 않다. 세상에서 사람들을 교회에 데려온 후에 충실한 돌봄이 있어야만 한다.¹²⁶⁾ 그러므로 교회성장은 불신자들을 성경으로 양육되고 성령의 충만함으로 덧입히는 것이다.

셋째, 교회성장은 단순히 사회학적인 과정만은 아니다. 교회성장은 확실히 사회학적인 과정이나 그것은 그 이상의 어떤 것이다. 그것은 하나님이시며, 우리 주 예수 그리스도의 성부이신 그분께 대한 충실함이 있을 때에 일어나는 것이다.¹²⁷⁾ 그러므로 교회성장은 하나님의 은혜가 나타나는 것이다.

넷째, 교회성장은 기본적으로 신학적인 자세이다. 하나님은 그것을 요구하신다. 그것은 하나님이 교회에게 무엇을 행하시기를 원하시는가 하는 방향을 알기 위하여 성경을 보는 것이다. 그러한 신학적인 자세는 사도행전 4장 12절, 요한복음 14장 6절과 이와 비슷한 구절들에서 발견된다. 그것은 성경에 따라서 이해된 예수 그리스도에 대한 신앙이 교회성장에 있어서 필수적인 것임을 말하는 것이다. 그러므로 교회성장은 확고한 신학적 확신 가운데서 발생하며, 교회성장의 기본적인 입장은 심오하게 성경적이고 신학적인 것이다. 따라서 맥가브란이 말한 교회성장을 정리해 보면, 교회성장은 하나님을 향한 충성심이고, 불신자들 성경으로 양육하고 성령의 충만함으로 덧입히는 것이며, 하나님의 은혜가 나타나는 것이고, 성경적이고 신학적인 것이다.

그러므로 맥가브란의 교회성장 이론을 근거로 하여 볼 때, 교회성장이론은 철저하게 말씀에 뿌리를 두고 있음을 알 수 있다. 한국 기독교 역사상 말씀에 뿌리를 둔, 가장 활발한 교회성장이 일어난 사건은 1907년 대 각성운동이다. 그러므로 1907년의

125) Donald A. McGavran, *교회성장의 이해* (서울: 한국장로교출판사, 1995), 31.

126) Ibid., 32.

127) Ibid., 34.

대 각성운동의 원리들 발견하는 것은 곧 교회성장의 원리들 발견하는 것임을 알 수 있다.

2. 1907년 대 각성운동을 통한 교회성장

교회의 역사를 살펴보면 교회 부흥운동의 출발점이 사도행전 2장에 나타난 오순절 성령강림 사건임을 알 수 있다. 사도행전의 저자인 누가는 사도행전 2장 39절 이하에서 초대교회의 놀라운 부흥이 오순절 성령강림의 결과임을 말하고 있다. 김의환은 1907년 평양에서 일어난 대 부흥운동은 초대교회 오순절 성령강림 사건과 같은 맥락으로 보아야 한다고 말한다.¹²⁸⁾

1907년의 대 부흥운동의 시발점은 1903년 8월 원산이었다. 중국에서 선교하던 남 감리교 여선교사 화이트(M. C. White)와 원산에 있던 캐나다 여선교사 맥컬리(L. McCully)의 인도로 원산에 있었던 여러 선교사들과 한국 성도들은 함께 모여 일주일간 특별새벽기도를 드리며 성경연구를 하던 중에 성령의 역사를 체험하게 된다. 이 모임은 다음해 1904년 원산 지역의 모든 감리교 선교사들이 일주일 동안 성령 충만을 주제로 한 성경공부와 기도회 모임으로 발전한다. 이후 이 모임을 감리교 선교사인 하디(R. A. Hardie)가 인도하는데 하디는 먼저 성령을 체험한 후, 동료 선교사들에게 그동안 자신의 선교활동은 전적으로 성령에 의지하지 않는 잘못이 있다고 고백하며, 자신의 선교활동에 열매가 적은 것은 자신이 전적으로 성령을 의지하지 않은 교만 때문이라고 고백한다. 이런 하디의 진실한 고백은 다른 선교사들과 한국 교인들에게 신선한 충격과 함께 자신의 죄를 자백하는 계기를 제공했다. 죄의 자백을 통한 선교사들의 성령 충만의 체험은 그들의 사역에 일대 변화들 주었고 그들의 선교 결과에도 큰 영향을 미쳤다. 또한 이것은 그 지역 교회가 부흥하여 신자의 수가 3배로 증가하는 결과를 가져왔다.

이후 원산에서 일어난 회개운동은 평양으로 옮겨졌고, 그 후 전국적으로 번지게 된다.¹²⁹⁾ 당시 평양에는 매 해 1월 중에 연례적인 행사로 단기성경학교와 함께 저녁에는 사경회가 있었다. 1907년 1월 6일 밤부터 10일간 장대현 교회에서 가졌던 사경회는 매년 열리는 행사였지만 이미 불붙고 있는 회개운동으로 장대현 교회의 사경회

128) 김의환, "성령운동과 교회갱신-1907년 부흥 운동을 중심으로," *신학저널* (1996), 235.

129) *Ibid.*, 236-238.

는 다른 해보다 더 많은 사람들이 참석했다. 매일 밤 1500명 이상 신자들이 몰려와 예배당 밖에까지 자리들 마련해야 했다. 1월 6일 첫 날 김선주 목사는 “마음 문을 열고 성령을 받으라”는 제목으로 설교했고, 설교 마지막 부분에서 “맛을 잃은 말라빠진 죄인들아, 회개하라”고 외쳤을 때 첫날밤부터 회개운동이 일어나기 시작한다.

결정적인 회개운동은 마지막 밤에 일어났다. 1월 14일 방위량(W. N. Blair)선교사가 고린도전서 12장 27절을 본문으로 ‘그리스도의 지체’에 대한 설교를 했다. 설교 후 선교사들과 청중은 서로 손을 붙잡고 기도하며, 선교사와 한국 성도들 사이, 목회자와 교우들 사이에, 서로에 대한 자책감과 죄의 고백으로 인해 눈물로 통회하는 죄의 자백이 집단적으로 일어났다. 이들은 가슴을 치며 애통하고 마루에 엎드려 구르면서 하나님의 용서와 자비를 구하는 가운데 집회는 예정 날짜보다 연장되었다.¹³⁰⁾ 그러나 평양 대 부흥 운동의 주 강사는 김선주 목사였다. 김선주 목사의 설교 뒤에는 회개의 불길이 타오르는 것뿐만 아니라 기사와 이적이 따랐다.

변종호는 그의 *한국의 오순절 신앙 운동사*에서 김선주가 인도한 부흥회에는 “기사와 이적이 종종 나타났고 그의 설교를 듣는 청중 가운데 강단 아래서 거꾸러지는 경관, 통곡하는 선교사, 기절하는 사람, 회개하는 강도가 있었으며 병 낫는 사람, 불을 보는 사람도 있어 그들 길 천사(天使)라고 부르기도 했다.”고 말하고 있다. 김 목사는 네 번의 밤 집회 설교를 맡아 설교하는 동안 2,200여명의 결신자를 얻었다.¹³¹⁾

따라서 김의환은 1907년의 대 부흥운동의 성격을 네 가지로 정의한다. 첫째, 사경 중심의 부흥회였다. 둘째, 기도운동이었다. 셋째, 회개운동이었다. 넷째, 초교파적인 연합운동이었다.¹³²⁾ 그러므로 1907년에 일어난 대 부흥운동은 교회성장의 원인이 ‘말씀과 기도’에 있음을 증거 한다.

3. 교회성장의 두 축

한국 교회가 폭발적으로 성장했던 대 부흥운동의 중심에 ‘말씀과 기도,’ 다시 말

130) 김의환, “성령운동과 교회갱신-1907년 부흥 운동을 중심으로,” 239-240.

131) Ibid., 241.

132) Ibid., 242.

해 ‘성경공부와 기도운동’이 있었음을 앞서 살펴보았다. 필자는 1907년 평양 대 부흥의 원동력인 ‘성공공부와 기도운동’을 오늘날에 교회 환경에 비추어, ‘성경공부’는 ‘말씀’에 기초한 ‘제자훈련’으로, ‘기도운동’은 오늘날의 ‘성령운동’으로 보고자 한다. 따라서 이것에 기초하여 교회성장의 원인을 ‘제자훈련’과 ‘성령운동’으로 삼고자 한다. 여기서는 교회성장의 측면에서 제자훈련과 성령운동을 살펴보고자 한다.

가. 제자훈련

교회성장학자인 명성훈은 목회란 그리스도의 복음으로 사람을 구원하고 구원받은 사람을 양육하여 다른 사람을 구원하도록 하는 것이라고 말하며, 제자훈련은 목회의 방법론이나 테크닉이 아닌 목회의 본질이라고 말한다. 그는 제자훈련을 통한 교회는 성장의 전략을 다음과 같이 제시한다.

첫째, 제자훈련은 교회성장의 본질이다. 제자훈련은 사랑의 관계에서 책임과 의무감을 가지고 제자들 의도적으로 훈련하는 것인데 이것이 바로 목회의 본질이다. 둘째, 제자훈련은 목회자에게 달려있다. 제자훈련은 평신도를 대상으로 하는 것이지만 제자훈련의 핵심은 목회자에게 있다. 자신부터 하나님의 제자가 되지 않고 제자훈련을 시킨다는 것은 불가능하다. 무엇보다도 제자훈련에 성공하려면 제자훈련을 하는 목회자가 미쳐야 한다. 셋째, 제자훈련의 성패는 소그룹에서 결정된다. 강남의 사랑의 교회가 제자훈련 프로그램에 성공할 수 있었던 것은 10명 이내의 소그룹을 고집했기 때문이다. 교회의 진정한 힘은 다수의 출석자에게 있는 것이 아니라 사람을 살리는 제자의 삶에 있기 때문이다. 넷째, 제자훈련 플러스 역동적 설교가 교회들 성장시킨다. 제자훈련이 목회의 본질인 것은 사실이나 그렇다고 제자훈련이 목회의 모든 영역이 되는 것은 아니다. 강남의 사랑의 교회가 성장할 수 있었던 것은 제자훈련과 함께 옥한흠 목사의 은혜로운 설교가 있었기 때문이다. 옥 목사에 의하면 제자훈련과 설교는 마치 동전의 양면과 같다. 다섯째, 제자훈련의 주체는 성령이시다. 제자란 진정한 의미에서 성령이 충만한 자이다. 그리스도의 제자가 제자로서의 사명을 감당할 수 있었던 것은 성령 충만 때문이었다. 성령 충만의 결과는 교회의 외부 지향적인 전도와 그 열매로서의 교회성장이었다. 그런 점에서 제자훈련은 영적 재생산과 배가생산이라는 성령의 사역으로 연결되어야 한다. 복음에 대한 확신, 영혼에 대한 열정, 그리고

성령의 능력을 의지하는 끈기 있는 믿음이 있는 한, 제자훈련은 모든 교회들 건강하게 할 것이고 건강한 교회는 반드시 성장한다.¹³³⁾

그러므로 제자훈련을 통한 교회성장의 전략은 제자훈련을 교회성장의 본질로 삼는 것이며, 제자훈련을 하는 목회자가 제자훈련에 투신해야 하며, 교회에서 소그룹을 운영해야 하며, 역동적인 설교와 제자훈련의 주체가 성령임을 분명히 인식하는 것이다.

나. 성령운동

교회성장의 가장 좋은 모델은 사도행전에서 나타난 초대교회의 성장의 모습이다. 사도행전에 보면, 예수님을 통해 3년 동안 제자훈련을 받은 12제자들은 오순절 성령강림 사건을 통해 초대교회의 사도로 성장해 나간다. 예수님은 사도행전 1장 8절에서 사람들에게 성령세례를 약속하셨고, 이 약속은 마가의 다락방에 모인 120명의 신앙공동체들 통해 최초로 나타난다. 또한 주목할 만한 것은 오순절 성령강림 사건 후에 베드로가 사람들 앞에서 한 설교이다. 베드로는 구약성서인 요엘서 2장의 말씀을 인용하며, 하나님은 모든 사람에게 성령을 약속하셨다고 말한다.

사도행전 2장에서 베드로가 설교한 후에 3천명이나 되는 사람들이 세례를 받았고, 다시 성전 앞에서 설교한 베드로는 5천명의 사람들을 그리스도께 인도하는 기적을 행한다. 이후 성령은 계속해서 사람들에게 임했고(행 4:31), 성령을 받은 사람들은 세상으로 나가 복음을 전하기 시작한다. 이것은 교회성장이 곧 성령으로부터 시작됨을 증거 하는 것이다. 그러므로 교회 지도자들은 교회성장의 출발이 목회 프로그램이나 목회 시스템이 아닌, 성령의 역사하심으로부터 시작됨을 깊이 인식해야 한다.

사도행전 2장을 통해 알 수 있는 사실은 성령세례를 받은 120명의 사람들은 가만히 앉아서 성령을 기다리지 않았다는 것이다. 그들은 성령을 받기 위해 전력을 다해 기도했다(행 1:14). 따라서 성령운동을 통한 교회성장의 전략은 새벽기도 운동과 같은 기도운동을 벌이는 것이다.

133) 명성훈, "사랑의 교회 옥한흠 목사의 제자훈련을 통한 교회성장전략," 월간목회, 1997년 8월, 130-135.

4. 평신도의 역할

일반적으로 교회는 소수의 성직자와 다수의 평신도로 구성된다. 이것은 교회성장은 곧 평신도의 성장을 의미하는 것임을 말하는 것이다. 따라서 교회성장의 주 대상은 평신도이다. 이미 살펴본 대로 사도행전은 교회성장의 주체가 성령임을 말하고 있다. 그러나 사도행전을 자세히 살펴보면 하나님은 평신도에게 성령 충만을 주어 교회성장의 도구로 사용하셨다는 것을 알 수 있다. 오순절 성령강림 사건 후 마가의 다락방에 모였던 120명의 평신도들은 초대교회가 비약적으로 성장하는데 중심적인 역할을 했다. 특히, 사도행전 2장-4장에서는 교회성장을 위해 평신도가 어떤 역할을 했는지 잘 보여주고 있다. 다음은 사도행전 2-4장에서 나타난 교회성장을 위해 평신도가 한 역할이다.

가. 신앙 공동체 형성

사도행전 2장은 오순절 성령강림 사건이 개인에게 일어난 것이 아닌 마가의 다락방에 모인 120명의 공동체에 일어난 사건임을 보여주고 있다. 그리고 마가의 다락방에 모인 120명의 사람들은 단순한 모임이 아닌, 예수를 그리스도로 고백하는 신앙공동체였다는 사실을 알려준다. 이들은 마가의 다락방에서 예수님이 약속하신 성령을 믿음으로 기다렸다. 이것은 교회성장을 위한 성령 충만의 대상은 개인이 아닌 신앙공동체라는 사실을 알려주는 것이다. 그러므로 교회성장은 개인이 아닌 신앙공동체들 통해 일어나는 것이다. 그런 의미에서 교회성장을 위한 평신도의 역할은 신앙공동체들 형성하는 것이다. 넬슨은 그의 책 *Where Faith Begins*의 서문에서 신앙이 어떻게 전달되며 발전하는지 다음과 같이 말한다. “신앙이란 성도의 공동체에 의하여 전달되며, 신앙의 의미는 그들의 역사와 상호간의 관계들 통해서, 그리고 삶에서 일어나는 사건들과의 관계에서 계발된다.”¹³⁴⁾

따라서 신앙은 성도의 공동체들 통해 성장한다. 창세기 1장 26절에 보면, 하나님께서 사람을 창조하실 때 “우리의 형상을 따라 우리의 모양대로 우리가 사람을 만들고”라고 말씀하신다. 여기서 ‘우리’는 개인이 아닌 ‘공동체’를 의미하는 것이다. 하나님께서도 혼자 사역하지 않으시고 공동체로 사역하셨음을 알려주는 것이다. 예수께서도

134) C. Ellis Nelson, *신앙교육의 터전*, 박원호 역 (서울: 한국장로교출판사, 1996), 8.

12제자들 파송할 때, 그들을 혼자서 보내지 않고 들씩 짝을 지어 마을로 보내셨다.¹³⁵⁾ 12제자들 들씩 짝을 지어 마을로 보내신 것은 개인이 아닌 공동체로 복음전파 사역을 해야 함을 알려주신 것이다. 그러므로 교회성장에 있어서 평신도의 역할은 신앙공동체를 형성하는 것이다.

나. 나눔과 섬김의 공동체 형성

사도행전 2장 43-47절과 4장 32-37절은 초대교회 신앙공동체의 생활모습을 보여준다. 오순절 성령강림 사건 후에 초대교회 신앙공동체에 나타난 가장 큰 변화는 ‘나눔과 섬김’의 모습이다. 이것은 교회성장을 위한 평신도의 역할은 ‘나눔과 섬김’의 삶을 사는 것임을 의미하는 것이다. 그렇다면 그리스도인의 신앙생활에서 ‘나눔과 섬김’은 삶이란 무엇인가? 그것은 그리스도인이 하나님으로부터 받은 자신의 은사와 물질의 선한 청지기가 되어 이웃을 위해 나누고 섬기는 것이다. 본 헤퍼(Dietrich Bonhoeffer)는 그의 저서 *신도의 공동생활*에서 교회의 존재 목적은 고통 받은 이웃을 위해서 섬김과 봉사의 사명을 감당하는 것이라고 말한다.¹³⁶⁾

몰트만(Jürgen Moltmann)은 그의 저서 *희망의 신학*에서 가장 작은 형제들, 주린 자들, 목마른 자들, 나그네들, 헐벗은 사람들, 병든 사람들, 옥에 갇힌 사람들 사이에 주님이 계신다고 말한다. 그러므로 그리스도인들이 고통 받는 사람을 돌보는 것이 곧 주님에게 행하는 것이 되며, 주님의 몸인 교회가 해야 할 중요한 일이라고 말한다. 그는 사회에 대한 ‘섬김과 나눔’의 기독교의 소명을 강조하면서, 교회는 세상에 무관심하지 말고 세계를 변화시키는 창조적 제자직을 수행해야 한다고 말한다.¹³⁷⁾

예수님은 누가복음 10장의 ‘선한 사마리아인’의 비유를 통해 ‘나눔과 섬김’의 예를 그리스도인들에게 보이셨다. 사도행전 2장과 4장에 나타나는 초대교회 공동체의 ‘나눔과 섬김’의 대상이 교회 안의 사람들이었다면, 선한 사마리아인의 비유는 ‘나눔과 섬김’의 대상이 교회 밖의 사람들이다. 그러므로 교회성장을 위한 평신도의 역할은 먼저, 교회 안에서 ‘나눔과 섬김’의 공동체가 되는 것이며, 이와 같은 ‘나눔과 섬김’의 모습으로 교회 밖의 사람들을 교회의 이웃으로 섬기는 것이다.

135) 참조, 막 6:7.

136) Dietrich Bonhoeffer, *신도의 공동생활*, 문인환 역 (서울: 대한기독교서회, 1995), 230-231.

137) Jürgen Moltmann, *희망의 신학*, 박봉량 역 (서울: 대한기독교서회, 1980), 142-147.

다. 찬양 공동체 형성

사도행전 2장 43-47절에 나타난 초대교회 신앙공동체는 '나눔과 섬김'의 모습과 함께 '찬양하는 공동체'의 모습이 나타난다. 오순절 천하 각국으로부터 온 유대인들이, 복음이 세상의 모든 나라로 들어가게 될 것을 나타내어 주는 성령의 부은 바 되심을 큰 찬양의 소리로 맞이했다.¹³⁸⁾ 찬양은 오순절 성령강림 후 교회부흥의 한 표시로 평신도들에게 나타나는데, 시편 22편 3절은 그 이유를 다음과 같이 설명하고 있다. "이스라엘의 찬송 중에 거하시는 주여 주는 기록하시니이다." 이처럼 찬양이 교회성장의 원리가 되는 것은 하나님이 찬양 중에 계시기 때문이다. 따라서 찬양은 하나님과의 만남의 통로가 된다. 음악은 인간이 말이나 행동으로 혹은 글로 표현할 수 없는 종교적 환상을 무한히 조성해 주므로 하나님과의 대화들 신비스럽게 표현할 수 있는 최대의 능력을 갖고 있다. 그러므로 찬양은 교회성장의 중요한 요소이다.

마틴 루터(Martin Luther)의 종교개혁에도 찬양은 지대한 공헌을 했다. 20세기 영국의 대 각성운동 이후 조지 헛필드(George Whitefield), 그리고 드와이트 L. 무디(Dwight L. Moody)와 아이라 데이비드 생키(Ira David Sankey)에 의한 복음의 확장 운동에 있어서도 찬양은 큰 공헌을 했다. 요한 웨슬리(John Wesley)의 세계를 위한 복음화 운동도 찬양과 함께 되어졌다. 또한 인도 선교에 있어서도 윌리엄 케리(William Carey)가 뱅골어로 찬송가들 만들어서 선교를 했는데 이러한 타문화권 선교에 있어서도 찬송이 제일 먼저 접촉되어졌을 뿐만 아니라 가장 귀한 한 접촉점으로서의 역할을 했다.¹³⁹⁾ 따라서 교회성장을 위한 평신도들의 역할은 '찬양의 공동체'를 형성하여 하나님을 찬양하는 것이다. 그러므로 위의 내용을 정리해 보면, 교회성장의 원인은 말씀에 기초한 제자훈련과 기도운동에 기초한 성령운동, 그리고 평신도의 역할에 있음을 알 수 있다. 이와 같은 교회성장의 원인을 토대로 교회성장을 위한 평신도 제자훈련의 전략을 살펴보기로 하자.

138) 참조, 행 2:43-47.

139) 박종구, "예배음악 발전 할 수 있는가," 울간목회, 1987년 2월호, 40.

제 2 절 교회성장을 위한 평신도 제자훈련의 전략

평신도 제자훈련을 통한 교회성장의 전략은 교회 내적인 부분과 교회 외적인 부분으로 나뉘어져 있다. 교회 내적으로는 ‘제자훈련과 성령운동의 조화’를 이루는 제자훈련을 통해 교회성장의 발판을 마련하는 것이며, 교회 외적으로는 ‘혁신적인 전도전략을 통해 교회성장을 이끄는 것이다.

1. 성령운동과 제자훈련의 조화

평신도 제자훈련은 ‘성령운동’과 ‘제자훈련’의 조화들 통해 상호간의 단점을 최대한 극복하고 서로의 장점을 극대화 시켜 교회성장을 이루는 것을 목표로 삼는다. 또한 평신도 제자훈련은 이 시대의 목회 환경을 반영한 제자훈련이기 때문에 제자훈련의 방법에 있어서 이전의 전통적인 제자훈련의 틀을 고집하지 않는다.

한은상은 “우리 교회 제자훈련 사역의 평가”라는 글을 통해 다음과 같이 전통적인 제자훈련의 7가지 열매를 말한다. 첫째, 참으로 헌신된 평신도 리더들 가질 수 있다. 둘째, 말씀을 사랑하고 실천하려는 삶이 강하다. 셋째, 종직자들이 철저히 모범을 보인다. 넷째, 응집력이 탁월하다. 다섯째, 목회자 자신에게 더함 없이 유의하다. 여섯째, 꾸준히 성장한다. 일곱째, 철저히 성경을 근거로 하며 성령의 인도하심에 민감하기 때문에 훈련자체가 힘이 있고 아직 제자훈련을 받지 못한 신앙이 약한 평신도들에게 좋은 영향과 도전을 주고 있다.

그러나 그는 제자훈련이 해결해야 할 과제로 다음의 5가지들 말한다. 첫째, 제자훈련은 물론 지정의들 모두 강조하지만 자칫 지적인 경향으로 흐를 수 있는 위험성이 있다. 둘째, 교회의 행사모임에 약하다. 어느 교회처럼 여전도회나 남전도회가 없고 행사대신 주로 훈련하거나 봉사하는데 주력하기 때문에 평일의 행사모임에는 자연스럽게 참여율이 저조하다. 셋째, 제자훈련에 탈락한 성도들이 자칫 낙심하거나 차별하였다고 오해하여 상처를 받을 위험이 있다. 넷째, 제자훈련을 받은 성도가 다른 교회에 갔을 때 그곳에 잘 적응하지 못하는 사례가 가끔 있다. 다섯째, 데이비드 왓슨(David Watson)이 *제자도*에서 지적한 대로 훈련받은 평신도가 자칫 편협한 경건주의나 분리주의자로 빠질 가능성이 있다. 여섯째, 교회가 의도한 사람을 판에 찍듯이 만들어내는

것이 아닌가? 의 외부적 비판에 있다.¹⁴⁰⁾ 이와 같이 제자훈련에는 장점과 단점이 있다.

김명룡은 오순절교회의 성령운동의 긍정적인 측면과 부정적인 측면을 다음과 같이 말한다. 먼저 오순절교회의 성령운동의 긍정적인 측면은 첫째, 오순절 성령운동은 한국교회 안에 성령에 대한 관심을 불러 일으켰다. 둘째, 오순절 성령운동은 기독교 신앙의 초자연적인 영역을 한국교회에 일깨워주었다. 셋째, 오순절 성령운동은 한국교회들 뜨겁게 하고 새로운 결신자들 얻는 데 크게 공헌했다. 넷째, 오순절 성령운동은 육체성과 세상성에 대해 기독교가 말해야 하는 일면을 일깨워주었다.

이와 동시에 오순절 성령운동의 부정적인 측면으로는 첫째, 오순절 성령운동의 영향을 받은 교회는 신비주의 내지는 열광주의로 흐르게 되었다. 둘째, 오순절 성령운동은 성령에 대한 매우 편협한 생각을 확산시켰다. 셋째, 오순절 성령운동은 성령의 활동을 개인적인 축복의 영역에 집중시킴으로 말미암아 기복적인 신앙을 한국교회에 확산시켰다.¹⁴¹⁾

평신도 제자훈련은 전통적인 제자훈련과 오순절교회의 성령운동의 장점을 극대화하고 단점을 상호 보완한 새로운 방식의 제자훈련이다. 또한 평신도 제자훈련은 ‘감성(感性)’을 중요시하는 제자훈련이다. 로버트 E. 콜만(Robert E. Coleman)은 21세기 제자훈련으로 ‘감성중심의 제자훈련’에 도전하라고 말한다. 그는 현대는 포스트모던 시대로 이전의 모던시대의 지식중심의 제자훈련방식에서 탈피하여 제자훈련이 새로워져야 함을 다음과 같이 말한다.

제자훈련은 자정의들 포함하는 전인격적인 훈련입니다. 그런데 최근 특히 감성이 중시되는 포스트모던을 맞았습니다. 감성중심의 젊은이들은 물론 이해합니다. 그러나 그럼에도 지도자는 사실적인 면(복음의 객관적·역사적 지식)을 반드시 전달해야 합니다. 대신 사랑과 기쁨으로 전달하면 효과가 있습니다. 사랑과 기쁨은 감성의 문을 열기 때문이죠.¹⁴²⁾

140) 한은상, “우리교회 제자훈련 사역의 현황과 평가,” *목회와 신학*, 1995년 7월호, 102-104.

141) 김명룡, “성령운동, 그 바람직한 균형은,” *목회와 신학*, 1995년 7월호, 222-225.

142) Robert E. Coleman, “감성중심의 제자훈련에 도전하십시오,” *목회와 신학*, 2004년 11월호, 38.

따라서 평신도 제자훈련은 치유사역과 성령의 은사를 중요하게 여긴다. 예수님 당시나 초대교회의 사역을 보면 성령의 은사가 흔히 나타나는 것에 비해 오늘날 전통적인 제자훈련은 이런 면들이 약화된 것을 알 수 있다. 물론 제자훈련 사역의 지도자들이 지금까지 성령운동을 무시했다는 말은 결코 아니다. 그러나 제자훈련 사역을 하는 사람들은 대체적으로 오순절운동에서 강조하는 성령의 은사나 기적에 대해서는 무관심하거나 비판적이다.

데이비드 왓슨은 성령 안에서 사는 삶에 대하여 언급하며, 기존의 전통적인 제자훈련 프로그램에서 강조해왔던 영적인 탄생과 영적인 성장을 그대로 강조하되, 그동안 교회나 전통적인 제자훈련 사역에서 미약했던 ‘치유사역’과 ‘성령의 은사들’에 대해서 새롭게 강조한다. 또한 그는 성령의 은사들에 대해 의문을 제기하는 지도자들을 향해 은사의 남용에 대한 해결은 사용하지 않는 것이 아니라 바로 사용하는 것이라고 주장한다. *제자입니까*을 쓴 후안 까들로스 오르티즈(Juan Carlos Ortiz)는 오순절교파의 목사로서 자기 교파가 성령의 은사들 지나치게 강조하는 것을 비판하면서 제자훈련과 성령운동과의 접목¹⁴³⁾을 시도했다. 그는 오순절교회가 사도행전 2장 4절은 강조하면서 갈라디아서 5장 22절은 충분히 강조하지 않음을 사과하면서, 제대로 된 제자훈련을 하기 위해선 성경전체의 강조점을 알아야 한다고 말한다.¹⁴⁴⁾

따라서 평신도 제자훈련은 전통적인 제자훈련과 오순절 성령운동의 조화들 통한, 이전의 전통적인 제자훈련의 장점들을 유지하되, ‘감성’ ‘치유사역’과 ‘성령의 은사’들 중요시하여 전통적인 제자훈련과 성령운동에서 나타나는 교회성장의 요인들은 수용함으로써, 교회 내적으로 교회 성장의 발판을 만드는 것이다.

143) 오정현은 열정의 비전메이커라는 책에서 “제자훈련과 성령사역은 접목될 수 있는가?”라는 질문을 던진다. 왜냐하면 이 말이 진정한 제자훈련을 하지 않는 지도자들의 변명이 될 수 있기 때문이다. 예를 들어, “제자 훈련하는 교회는 성경공부는 강한데 기도가 약해”라든지, “제자 훈련하는 교회는 사람들이 성경지식은 많은데 전도의 열매가 없어”, “제자 훈련이 예수를 닮는 것이 아니라 목사를 닮아 가고 있어”, 라는 등등이다. 그러나 30년 동안 제자훈련만을 고집해왔던 강남의 사랑의 교회가 제자훈련의 한계를 느끼고 제자훈련과 성령운동을 조화롭게 접목시키려는 움직임이 서서히 일어나고 있다.

144) 방선기, “제자훈련과 성령운동,” *목회와 신학*, 1990년 11월호, 182.

2. 혁신적인 전도전략

전통적인 교회의 일반적인 한계성은 교회 전체에 관습적이고 경직된 사고가 많다는 것이다. 한 예로, 교회 사역에 대하여 “이제까지 이렇게 해왔으니 이렇게 해야 한다.”고 생각의 틀을 고정시키는 것이다. 한마디로 전통적인 교회에서 나타는 교회사역의 한계는 창의성을 발휘하기도 전에 경직된 틀에 의해 무시되어 버린다는 것이다. 창의적인 아이디어의 중요성을 트로이 머피(Troy Murphy)는 다음과 같이 말한다.

창의적인 아이디어를 활용하면 회중은 당신이 전달하는 진리에 귀 기울이고 그것을 기억하려는 마음이 커진다. 회중이 인생의 영적 변화들 경험하도록 만드는 데 있어서 창의성은 촉진제 역할을 한다.¹⁴⁵⁾

창의성을 훈련의 한 방법으로 평신도 제자훈련은 닫힌 질문을 지양하고 열린 질문을 지향한다. 이것은 그룹 원들에게 창의적인 상상력을 자극하기 위함이다. 트로이 머피는 “어떻게 창의성을 자극할 것인가?”에 대한 대답으로 창의성을 자극 할 수 있는 3가지 방법을 다음과 말한다. 첫째, 가장 창의적일 수 있는 시간과 장소를 파악하는 것이다. 사람들마다 창의력이 불을 뿜는 장소가 있다는 것이다. 둘째, 비난이나 거절되지 않고 모험 정신이 받아들여질 때 가장 창의적일 수 있다. 어떠한 아이디어도 받아들여지는 환경을 조성하는 것이 중요하는 것이다. 그렇다고 해서 모든 아이디어 다 받아들여야 함을 의미하는 것은 아니다. 어느 누구도 자신의 제안에 대한 비난을 받아서는 안 된다는 것을 말하는 것이다. 그는 그리스도인들이 속도를 늦추고 다른 사람의 말을 듣고자 한다면 성령께서 우리들 인도하신다고 말한다.

강력한 교회 예배는 당신이나 나와 같이 받을 자격이 없는 사람에게 주시는 하나님의 아이디어와 영감으로부터 비롯된다....하나님은 오늘도 귀 기울이는 자에게 말씀하신다. 그분은 지금처럼 앞으로 영원히 창조주이실 것이다. 내가 인생에서 배운 것 하나는, 그분의 창고에는 놀라운 아이디어 들이 결코 동이 나지 않는다는 것이다. 우리는 듣는 훈련이 필요하다. 그 다음에 아이디어 배후에

145) Troy Murphy, Kim Enderson, *성감하는 교회에는 특별한 것이 있다*, 이상준 역 (서울: 두란노, 2004), 123.

하나님의 영감이 있다는 것을 확신하며 말하는 훈련이 필요하다.¹⁴⁶⁾

따라서 모든 사람의 의견은 존중되어야 한다. 셋째, 브레인스토밍(Brain Storming)이다. 창의력 전문가에 의하면 참신한 아이디어 개발에는 두 가지 단계가 있다고 한다. 그것은 ‘상상하는 단계’와 ‘실행하는 단계’이다.¹⁴⁷⁾ 그러므로 평신도 제자훈련은 훈련생들이 최대한 창의력을 훈련할 수 있도록 창의성을 일으킬 수 있는 장소들 선정하고, 주기적으로 함께 모여, 창의적으로 생각함으로써, 창의적인 아이디어를 생산하는 것을 훈련한다. 창의성과 교회성장은 연관되어 있다. 왜냐하면 많은 창의적인 아이디어들 통해 교회성장이 일어나기 때문이다.

위와 같이 평신도 제자훈련은 혁신을 강조하는 제자훈련이다. 윌로우크릭 커뮤니티 교회는 ‘창조적인 프로그래밍,’ ‘목회에 대한 독특한 철학,’ ‘교회에 출석하지 않는 사람들을 전도하기 위해 세심하게 고려된 전략’을 가지고 있는 미국에서 가장 혁신적인 교회 중의 하나이다.¹⁴⁸⁾ 이 교회의 담임목사인 빌 하이벨스는 교회들 개척하기 전에 사람들이 왜 교회에 나오지 않는지 4가지 이유 알아내어 그것을 해결하는 방법을 생각해 냈다.

사람들이 교회에 나오지 않는 이유는 첫째, 사람들은 교회가 항상 돈을 요구하고 있다고 생각했다. 그래서 그는 “여러분은 우리의 손님입니다. 앉아서 즐기시기만 하면 됩니다.”라는 헌금을 내지 않아도 된다는 광고를 매주 냈다. 둘째, 사람들은 설교가 지루하고 예배가 환에 박혀 있다고 말했다. 그래서 그는 일반적인 교회에서 사용되지 않았던 의사 전달과 관련된 실험을 해 보기로 굳게 마음을 정했다. 셋째, 사람들은 교회가 실생활과 관계없다고 생각했다. 그는 아내에게 “여보, 나를 도와주세요. 나는 매일의 삶을 다루지 않는 설교는 결코 하지 않겠소. 하나님의 말씀은 우리의 삶과 밀접한 관련성이 있소!” 라고 말하며 아내의 도움을 구했다. 넷째, 사람들은 목회자들이 자신들을 무시하고 죄가 많다고 느끼게 만든다고 주장했다. 이 비난을 들은 그는 결코 청중들을 무시하는 말을 하거나 그들에게 변화된 행동을 유도하기 위한 동기부

146) Murphy, & Enderson, *성장하는 교회에는 특별한 것이 있다*, 127.

147) Ibid., 125-127.

148) Elmer Towns, *개혁 성장하는 미국의 10대 교회들*, 김기홍 역 (서울: 요단 출판사, 1997), 46.

여하기 위해서 그들에게 죄책감을 주지 않기로 결심했다.¹⁴⁹⁾

에드 영은 자신이 사역하고 있는 웰로우십 교회에서 하는 모든 사역은 평생 동안 한 번도 교회들 가본 적이 없는 사람과 소통하는데 중점을 두고 있다고 말한다. 그는 교회 안에서 사용하는 표지판이나 우편 홍보물, 게시물, 설교, 예배, 사용하는 언어, 가르치는 시리즈물의 간행시기, 프로그램의 계획, 이 모든 것이 교회들 처음 방문하는 사람들에게 맞추어져 있다고 하며, 다음과 같은 것들을 유의하라고 말한다.

- 표지판은 크고, 선명하며, 다양한 색을 사용한다.
- 우편 홍보물은 내용이 흥미를 유발시키며, 설득력이 있어야 한다. 또한 정보들 제공하며, 이해하기 쉬워야 한다.
- 게시물은 사람들의 시선을 끌어야 하며 교회가 제공하는 것이 흥미로운 것이라는 생각을 유발시켜야 한다.
- 현실을 반영하는 주제(성이나 정직성 등)의 설교는 복잡한 신학적 용어의 사용을 자제하거나 강조하지 않는다.
- 성경이 없는 사람들을 위해 스크린상으로 말씀을 보여 준다.
- 문화적으로 관련이 있는 음악, 예들 들면 핑크 프로이드(Pink Floyd's)의 '벽 속의 벽돌(Brick in the Wall)' 같은 음악을 제자 훈련에 관한 설교 전에 들려준다.
- 부모 역할에 관한 시리즈 설교들 어머니날에 시작한다. 교회에 다니지 않는 많은 가정이 '한 번이라도 멋진 주일을 보내기 원하는' 어머니들에 의해 교회에 끌려오는 날이다.
- 모든 사람들이 스케줄을 맞출 수 있도록 한 달에 세 번 새 신자반을 개설한다(토요일 밤, 일요일 오후, 화요일 밤).¹⁵⁰⁾

위와 같이 평신도 제자훈련은 믿지 않는 사람들이 교회에 나오지 않는 이유들 연구하며, 교회에 전도전략을 세울 때, 창의적이고 혁신적인 아이디어들 제공하고, 또한 혁신적인 전도전략의 실행에 있어서 중심적인 역할을 감당하는 것을 훈련한다. 따라서 평신도 제자훈련을 통해 훈련생들은 방문자의 입장이 되어 보는 훈련을 한다. 교회들 처음 방문하는 사람의 입장에 서서 그들에게 최대한의 평안함과 친절함을 베풀기 위해 혁신적인 아이디어 생각하고 그것을 실행하는 방법을 훈련한다.

그러므로 평신도 제자훈련을 통한 교회성장의 전략은 교회 내적으로 성령운동과 제자훈련의 장점들을 잘 살려 교인들의 신앙 성장을 통해 교회성장의 발판을 만드는

149) Towns, *개혁 성장하는 미국의 10대 교회들*, 47-48.

150) Young and Stanley, *창조적인 목회 프로젝트 24*, 30.

것이며, 교회 외적으로는 불신자와 새 가족의 눈높이에 맞춘 혁신적인 전도전략을 통해 교회성장을 이끄는 것이다.

제 3 절 평신도 제자훈련에 기초한 교회성장 모델

여기서 제시하는 교회성장 모델은 평신도 제자훈련을 통해 비전으로 삼고 있는 교회성장의 모델이다. 평신도 제자훈련에 기초한 교회성장 모델은 ‘예배’와 ‘전도,’ ‘교육’의 세 방향으로 구성되어 있다.

1. 예배

교회성장을 위해 목회자는 예배에 있어서 ‘설교 캘린더’와 ‘열린 예배당,’ 그리고 ‘아이디어 회의’를 계획하고 준비해야 한다.

가. 설교 캘린더

설교 캘린더를 만들어서 미리 설교 스케줄을 만드는 것은 평신도 제자훈련을 받거나 마친 사람들을 설교 계획에 참여시키기 위해서이다. 왜냐하면 평신도들이 설교 계획에 참여한다면 보다 실제적인 아이디어를 제공받을 수 있기 때문이다.¹⁵¹⁾ 에드영은 설교 계획에 다음과 같은 평신도 사역자들을 참여시키라고 말한다.

설교 스케줄을 미리 보고 적합한 지식을 주해서와 다른 자료에서 수집하는 일을 도울 수 있는 사역자들을 선택하라. 그들은 일간지나 주간지, 기독교 정기 간행물 등을 훑어보고 그 날의 최신 뉴스들 알려 줄 수도 있다.¹⁵²⁾

목회자로서, 당신은 당신 교회의 출석 유형을 알아야 한다. 자료는 당신이 기대하는 성장, 설교 시리즈, 대규모 행사, 당신의 휴가 시기(제일 마지막으로 고려되는 일이나 중요한 문제인) 등을 준비하는데 도움이 될 것이다. 특히 출석률이 저조한 주말을 이용하여 당신의 에너지들 재충전하는 것은 중요하다.¹⁵³⁾

151) 옥한흠 외 3인, *리더십 슈프트* (서울: 도서출판 국제제자훈련원, 2003), 75.

152) Edwin B. Young and C. Andrew Stanley, *창조적인 목회 프로젝트24(Can We Do That?)*, 172.

따라서 교회의 출석 유형을 파악하여 설교에 반영하는 것이 필요하다. 노스 포인트 커뮤니티 교회(North Point Community Church)의 앤드류 스탠리(C. Andrew Stanley)는 1년을 기준으로 계절별로 분류하여 시리즈 설교를 계획한다. 계절별로 시리즈 설교를 계획할 때는 교회절기와 교인들의 출석사항을 고려하여 주제들 선정한다. 계절별 시리즈 설교의 주제들 보면 ‘관심 끌기,’ ‘관계,’ ‘창조적으로 연결된 여러 가지 주제들,’ ‘재편성,’ ‘영적생활,’ ‘절기,’ ‘전략적 시리즈,’ ‘성경 권별 시리즈,’ ‘부활절 전야’ 등이다.

매년 각 카테고리 내에서 4, 5개의 새로운 주제가 더해지고 이전 해와 같은 주제로 4, 5개 정도 반복된다. 그러므로 효과적인 예배를 드리려면 먼저 설교 캘린더를 준비해야 한다.

나. 열린 예배당

메시지를 더 잘 전달하기 위해 예배당을 효과적으로 바꿀 필요가 있다. 어떤 환경과 분위기 속에서 예배를 드리느냐가 중요하다. 21세기 정보화 사회에 익숙한 사람들은 듣는 것보다는 보는 것에 익숙하다. 또한 그들은 빠르게 변하는 디지털 문화에 익숙하기 때문에 빠른 변화들 추구하고 있다.¹⁵⁴⁾ 에드 영은 예배에 있어서 중요한 요소들 다음과 같이 말하고 있다.

지속적인 변화는 참신함을 더해 주고 계속 사람들의 관심을 불러 일으킨다....시각자료는 이 점에 있어서 그 가치를 헤아릴 수 없을 만큼 중요하다. 대부분의 사람들은 어떤 것에 대해 귀로 들으면서 시각적으로 직접 본다면 그에 대한 기억이 훨씬 더 오랫동안 지속될 것이다. 예수님은 이 점을 간파하시고 언덕, 해변가, 뱃머리 등과 같은 장소에서 말씀을 전하셨다. 또한 조약돌을 집어 들고, 씨 뿌리는 사람들을 가리키며, 모래 위에 무언가를 그리며, 어린이들 무릎에 앉히시고 말씀하셨다.¹⁵⁵⁾

따라서 예배당을 효과적으로 전환하려면 ‘변화’와 ‘시각자료’의 중요성을 인식해야 한다. 그러므로 효과적인 예배를 드리기 위해서 목회자는 예배당을 참신한 변화와

153) Edwin B. Young and C. Andrew Stanley, *창조적인 목회 프로젝트* 24, 183.

154) 오정현, *새천년 사역의 패스파인더*, 290-294

155) Young and Stanley, *창조적인 목회 프로젝트* 24, 192.

시각자료의 활용하여 열린 예배당으로 전환해야 한다.

다. 아이디어 회의

에드 영은 1년에 두세 번, 자신이 사역하고 있는 교회의 두 명의 음악 디렉터와 한 명의 드라마 디렉터로 구성된 예술 팀과 중요한 회의들 한다. 이 회의들 통해 다음에 할 시리즈 설교를 계획하고, 설교에 어떤 주제들 포함시킬 것인지 결정한다. 또한 각각의 시리즈 설교들 몇 주 씩 할 것인지 결정한다. 이 회의는 아이디어들 도출하는 모임으로 회의 테이블에서 아무것도 금지하지 않는 것을 원칙으로 한다. 회의의 출발은 “우리가 한동안 하지 않는 것이 무엇인가?”의 질문을 통해 아이디어 회의들 시작한다.

우리가 바로 전에 두 번의 예배에서 비디오들 사용했다면, 그들은 이번 주에는 비디오들 과하려고 할 것이다. 우리가 한 달간 드라마들 하지 않았다면, 드라마들 하려고 할 것이다. 그들은 모든 분위기들 참신하게 유지하는 데 유의하며 음악을 고른다. 첼로나 백파이프처럼 색다르고 창조적인 악기들 가져올 수도 있다. 무용수들 활용할 수도 있다.¹⁵⁶⁾

따라서 아이디어 회의¹⁵⁷⁾들 통해 드라마, 음악, 노래, 시각자료, 조명, 소도구, 그리고 설교가 하나의 응집된 효과적인 예배들 창출해 내기 위해 모든 것이 조화들이루도록 노력해야 한다. 그리고 이 과정에서 필요하다면 최대한 융통성을 발휘하여 조절한다. 그러므로 효과적인 예배들 위해 창의적인 아이디어 회의가 필요하다. 이상과 같이 평신도 제자훈련이 지향하는 교회성장 모델의 하나인 예배는 ‘설교 캘린더’들 준비하는 것이며, ‘열린 예배당’과 창의적인 아이디어들 도출할 수 있는 ‘아이디어 회의’들 갖는 것이다.

2. 전도

교회성장을 위해 목회자는 전도에 있어서 ‘투자와 초대’와 ‘인터넷 방송,’ 그리고

156) Young and Stanley, *창조적인 목회 프로젝트 24*, 196-197.

157) Edwin B. Young, *고품격 크리스천 (High Definition Living)*, 윤관희 역 (서울: 도서출판 사랑플러스, 2004), 179-180.

‘선택적인 마케팅’을 계획하고 준비해야 한다.

가. 투자와 초대

노스 포인트 커뮤니티 교회의 전도 전략은 ‘투자과 초대’라는 두 단어로 요약된다. 이 교회는 개인전도의 두려움을 갖는 출석 성도들에게 새로운 전도의 문을 열어 주었다. 이들에게 개인 전도의 기술을 훈련시키는 대신, 교회는 명확하고 효과적이며, 설득력 있는 방법으로, 불신자들이 복음을 접할 수 있는 행사에 그들을 초대하게 하는 방법을 통해 새로운 전도의 방향을 제시한다. 앤드류 스탠리는 불신자들 전도하는 것에 대해 다음과 같이 주장한다.

사람들의 개인적인 신면에 맞서는 것보다 그들을 행사에 초대하는 것이 더 쉽다. 사람들에게 그들의 세계관이 전부 옳지 않다고 말하는 것보다, 당신이 열정을 가지고 있는 일에 그들을 끌어들이는 것이 더 쉽다.¹⁵⁸⁾

따라서 교회의 ‘투자과 초대’를 통한 전도전략은 교회가 주체가 되어 교회에 출석하지 않는 방문객들이 편안하게 성경의 매우 실제적인 진리를 접할 수 있도록 환경을 조성하는 것이며, 성경이 우리 삶과 연관되어 있다는 사실을 불신자들에게 알리는 사역을 하는 것이다.

나. 인터넷 방송

웰로우십 교회의 웹사이트 주소는 방문자 수가 하루에도 십 만 명이 넘는다. 이 교회는 세례식과 헌신예배와 설교를 인터넷을 통해 실시간으로 방송 한다. 에드 영은 인터넷 방송의 유의함에 대해 다음과 같이 말한다.

사람들은 친구들에게 자기가 세례를 받을 것이라고 말한다. 친구들이 그 모습을 보기 원하나, 교회에 올 수 없다면 집에서 편하게 볼 수 있다고 말할 수 있다. 일단 이모저모를 살펴볼 수도 있다. 2,000명 이상의 사람들이 우리가 얼마 전에 중계한 대규모 세례식을 보았으며, 우리는 그 광경을 볼 수 있게 해 준데 대해 감사

158) Young, *교품격 크리스천*, 22.

들 포하는 이메일을 수도 없이 받았다.¹⁵⁹⁾

따라서 인터넷 방송을 통해 멀리 떨어져 있는 세례 받는 성도의 가족들은 원한다면 인터넷을 통해 얼마든지 세례 받는 것을 볼 수 있다. 이 교회는 같은 방법으로 매년 어머니날에 유아 헌신예배를 중계한다. 인터넷에 주일 설교를 올려놓는 이유는 믿지 않는 사람들에게 부담을 주지 않으면서 그들이 자유롭게 교회에 예배에 접근할 수 있도록 하기 위함이다.¹⁶⁰⁾ 그러므로 사람들이 자기 집에서 편안하게 원하는 시간에 편안한 복장으로 컴퓨터에 앉아서 교회 홈페이지를 통해 교회에 들어올 수 있다는 것은 믿지 않는 사람들의 사회적 특성을 고려한 전도 전략이다.

다. 선택적인 마케팅

웰로우십 교회는 자신의 교회들 지역사회에 알리는데 주력하기 위해서 ‘선택적 마케팅’을 전도에 도입했다. 웰로우십 교회는 근처 극장에서 영화가 상영되기 전에 교회 홍보 슬라이드를 보여주며, 전화번호부에 광고를 내고, 교회 사역에 참여하는 사람들에게 교회에서 제작한 티셔츠를 입음으로서 사람들에게 교회에 대해 알린다. 이렇게 교회가 자신이 속한 지역의 사람들에게 쉽게 다가갈 수 있도록 선택적으로 마케팅 방법을 도입 하는 것을 현대 교회 목회자들은 연구해 볼 필요가 있다. 그 예로, 웰로우십 교회는 교회 로고를 건물 옥상에 새겼다. 에드 영은 선택적인 마케팅에 대해 다음과 같이 말한다.

사람들은 혹 우리가 사람들의 시선만 끌려고 한다는 비난을 받은 적이 없는지 궁금해 한다. 나는 어쨌든 시선을 끄는 것은 좋은 일이라고 말한다. 당신이 사람들의 시선을 끌어서 지역 사람들에게 하나님의 말씀의 진리를 전달할 수 있다면, 당신이 어릿광대가 되어서라도 사람들을 예수님께로 인도할 수 있다면, 그렇게 하라. 나는 사람들이 나에게 비난의 시선을 던지는 것을 두려워하지 않는 법을 배웠다. 무슨 일을 하든지 비난은 항상 받게 마련이다. 당신이 비난을 두려워한다면, 당신의 삶과 교회에 대한 하나님의 비전을 결코 성취할 수 없을 것이다.¹⁶¹⁾

159) Young and Stanley, *창조적인 목회 프로젝트* 24, 46.

160) 오정현, *인터넷 목회*, 47-52.

161) Young and Stanley, *창조적인 목회 프로젝트* 24, 53-54.

따라서 목회자는 불신자 전도들 위해 교회가 선택적으로 마케팅을 도입하고자 할 때, 비난을 두려워해서는 안 된다. 교회는 불신자 전도들 위해 시리즈 설교와 큰 행사들 연계하여 불신자 전도들 계획해야 한다. 에드 영은 자신이 사역하는 교회에서 성경에 나오는 여러 가지 동물들을 주제로 한 ‘동물들의 행성 (animal planet)’이라는 시리즈 설교를 했을 때, 이동식 간이 동물원을 옮겨와서 교회 로비에 설치하고 동물 콘테스트를 실시했다. 그 외에도 프로 야구 선수와 함께하는 야구 교실, 여성들을 위한 실내 장식품 만들기, 데이트와 관계에 대한 세미나와 음악이 함께하는 미혼자들을 위한 주말 등과 같은 행사들 통해 불신자들을 전도하고 있다.¹⁶²⁾ 따라서 불신자 전도들 위해 현대 교회는 과감하게 선택적 마케팅을 도입해야 한다.

이상과 같이 평신도 제자훈련이 지향하는 교회성장 모델의 하나인 전도는 불신자들 대상으로 한 효과적인 전도들 위해, 현대 교회는 개인적인 전도와 함께 교회가 주체가 되는 ‘투자와 초대’의 전도방법을 도입하는 것이며, 인터넷 방송을 실시하고, 선택적인 마케팅을 도입하는 것이다.

3. 교육

교회성장을 위해 목회자는 교육에 있어서 ‘교육 프로그램’과 ‘교육 전략’을 계획하고 준비해야 한다.

가. 교육 프로그램

전통적인 교회는 가족을 분리시키는 경향이 있다. 주일날 교회에 오면 어른 예배와 어린이 예배가 분리되어 있는 것이 이런 경향을 나타내는 것이다. 교회에서는 온 가족이 함께 드리는 예배를 계획하지만 어른에게 초점이 맞추어진 설교는 어린이들에게는 지루함을 느끼게 한다. 그래서 현대인들은 자신이 원하는 예배를 찾아다닌다.¹⁶³⁾ 노스 포인트 커뮤니티 교회는 발상의 전환을 통해 아이들을 어른들의 세계에 집어넣는 대신 부모들을 아이들의 세계에 참여시키는 교육 프로그램을 계획했다. 그래서 매주일 성인 예배 후에, 주일학교 어린이들과 부모들은 약 45분간 함께 모여 성경의 진리들 온 가족이 함께 배우는 특별한 시간을 갖는다. 이 교회는 교회학교의 성

162) Young and Stanley, *창조적인 목회 프로젝트* 24, 55-56.

163) 오정현, *인터넷 목회*, 20

장을 위해 다음과 같이 노력한다.

우리는 어린이들의 눈높이에 맞춘 환경을 꾸미기 위해 가장 필요한 일은 전문가의 도움을 받는 일이라는 사실을 깨달았다. 다른 교회들이 아이들을 위해 어떤 프로그램을 운영하는지 묻는 대신에 니켈로디언(Nickelodeon)이나 디즈니사 같은 곳에서 힌트를 얻었다. 45분 동안, 우리는 가족들이 즐기면서 배울 수 있는 동화 구연, 연극, 비디오, 다양한 활동, 음악 등을 이용한다.¹⁶⁴⁾

이 교회는 성인예배의 축소판인 ‘어드벤처 월드’(adventure world)¹⁶⁵⁾을 통해 어린이 예배시간에 드라마, 게임, 인형극, 비디오, 현대 음악, 실생활에 적용할 수 있는 교육 도구들 사용한다. 어드벤처 월드는 두 가지의 목적을 갖고 있는데 첫째는 2세부터 5학년까지에 이르는 아이들의 삶을 변화시키는 것에 초점을 두고 성경의 원칙을 가르치는 것이고 둘째는 아이들을 즐겁게 해주는 것이다. 왜냐하면 아이들이 즐거워할 때 적극적으로 배우려는 자세를 갖게 되기 때문이다.

따라서 현대 교회의 교회학교는 ‘어드벤처 월드’와 같은 예배들 통해 부모가 참여하는 ‘가족 중심’의 교육 프로그램을 개발해야 한다. 그러므로 교회학교 프로그램은 부모와 아이들이 함께 참여하여 가족관계들 돈독히 하고, 초등학교 연령의 아이들의 눈높이에 맞춰서 재미있으면서도 실생활에 적용할 수 있는 것들을 배울 수 있도록 기획되어야 한다.

나. 교육 전략

노스 포인트 커뮤니티 교회의 교회학교는 3가지의 교육전략이 있다. 첫째는 더 많은 것을 위해 더 적게 가르치는 것이다. 이것을 위해 노스 포인트 커뮤니티 교회는 연령별로 나눈 각 부서에서 가장 중요한 핵심 정보가 무엇인지 파악하여, 각 부서에서 가르침의 우선순위를 결정하는 것에 도움을 주기 위해 ‘기본 지침’을 만들었다. 기본지침이 만들어진 후에는 각 부서의 교육 내용에서 제외되어야 할 것들을 고려한

164) Young and Stanley, *창조적인 목회 프로젝트* 24, 76.

165) 어드벤처 월드의 프로그램의 주요 개념은 ‘재미의 중요성’, ‘모든 아이들을 위하여’, ‘학습 단계’, ‘재미를 더해주는 요소’, ‘실생활에 적용하기’, ‘인터넷 활용하기’, ‘가족이 함께하는 장’ 등이다. Ibid., 80-85.

다.¹⁶⁶⁾ 따라서 교회학교에서 가르침은 적용 가능해야 한다. 왜냐하면 교회에서 유아, 초등학생, 십대 아이들과 지낼 수 있는 시간은 한정되어 있기 때문에, 교회는 그들에게 꼭 필요한 것을 가르쳐야 한다. 이것은 복음의 핵심적인 것들을 제외시키는 것을 의미하는 것이 아니라 각각의 연령에 맞는 적합한 방식으로 복음을 전해야 하는 것을 의미하는 것이다.

둘째, 반복해서 기억시켜야 한다. 기억할 만한 가치가 있는 것은 언제나 반복할 가치가 있고 말한다. 노스 포인트 커뮤니티 교회의 학생 사역자는 십대들을 위한 일곱 가지 '점점 사항'을 중심으로 주 단위 프로그램들과 특별행사를 모두 기획한다. 모든 캠프와 수련회들 통해 다양한 방법으로 이 일곱 가지 자기 원칙을 반복해서 논의의 주제로 삼는다.

셋째, 진리의 재활용이다. 교회학교는 진리들 가르치는 것과 함께 진리들 반복적으로 인식시키는 것에 대한 전략을 세워야 한다. 왜냐하면 연령별 프로그램에서뿐만 아니라, 교회 예배 시간에도 중요한 원칙들을 반복하는 주기를 설정하는 것이 교육에 효율적이기 때문이다.¹⁶⁷⁾ 이상과 같이 평신도 제자훈련이 지향하는 교회성장 모델의 하나인 교육은 가족 중심의 교육 프로그램을 개발하는 것이며, 교육 전략을 갖추는 것이다. 지금까지 평신도 제자훈련과 교회성장이론에 대해 살펴보았다. 평신도 제자훈련은 '예배,' '전도,' '교육'을 통한 건강한 교회성장의 모델이 있으며, 동시에 이 같은 교회성장의 모델을 만들 수 있는 평신도 사역자들 양육하는 것을 목표로 삼고 있다. 다음 장에서는 복대교회의 평신도 제자훈련을 위한 양육체계들 살펴보면서, 평신도 제자훈련을 위해 사전에 준비해야 할 것과 발생가능한 문제점과 대안들, 그리고 복대교회에서 실시하고 있는 양육체계들 소개하도록 하겠다.

166) 교회학교에서 제외되어야 할 것들의 예로, 유아부 아이들에게 계시록에 나오는 짐승에 대해 설명하는 것과, 유치부 아이들에게 다윗과 밧세바가 지은 죄에 대해 말하는 것과 중학생들과 구약에 나오는 절기에 대해 공부하는 것 등이다. Young and Stanley, *창조적인 목회 프로젝트 24*, 208.)

167) 사람들이 실제로 배우는 방식에 서로 도움이 된다. 아이디어에 초점을 맞추으로써 창조성을 강화시킨다. 제작팀들이 보다 효율적으로 계획을 세울 수 있게 해 준다. 자원봉사자들과 리더들에게 우리 교회가 가르치기 원하는 우선순위에 대한 명확한 비전을 제시한다. 부모들이 아이들과 십대들에 대한 우리의 목표를 이해하는 데 도움을 준다. 새로 온 사람들이나 비정기 출석 교인들도 중요한 원칙을 놓치지 않도록 지원해 준다. Young and Stanley, *창조적인 목회 프로젝트 24*, 210.

제 5 장

복대교회의 평신도 제자훈련을 위한 효과적인 양육체계

본 장에서는 지금까지 살펴본 평신도 제자훈련의 이론을 기초로 하여 복대교회에서 이것을 어떻게 접목시키고 있는지 살펴보고자 한다. 또한 복대교회에서 실시하는 평신도 제자훈련을 통해 전통적인 교회가 이것을 어떻게 접목할 수 있는지를 밝히고자 한다. 참고로, 현재 복대 교회에서 실시하는 평신도 제자훈련은 위에서 밝힌 평신도 제자훈련의 전 과정을 포함하지 못하고 있으며, 준비하고 있는 것이 있음을 미리 밝혀둔다.

제 1 절 평신도 제자훈련 접목을 위한 사전 작업

전통적인 교회에서 제자 훈련을 시도하려면 반드시 사전에 제자훈련을 위한 정지작업이 필요하다. 호산나 교회의 담임목사 최홍준은 일반 교회가 제자훈련 교회로 전환하는 것에 있어서 가장 먼저 준비해야 할 것은 교회론의 확립이라고 말한다.¹⁶⁸⁾ 이것과 함께 평신도 제자훈련을 위한 사전에 준비해야 할 것은 ‘기도운동’과 ‘리더십 개발’이다.

1. 교회론 확립

복대교회의 비전은 “하나님의 나라를 꿈꾸며, 하나님의 사람들을 세워가는 교회”이다. 이것에 기초하여 평신도 제자훈련에서 제시하는 교회론은 ‘이 땅을 향한 하나님

168) 그는 교회에 대해 다음과 같이 3가지를 언급한다. 첫째는 교회는 건물이나 조직이 아니라 성도이며, 또한 교회는 하나님과 성도를 위해서 존재하는 것이요, 둘째는 교회는 세상을 위해서 존재하는 것이며, 셋째는 교회 자체를 위하여 존재한다는 것이다. 최홍준, “훈련된 제자는 교회론의 확립에서,” *목회와 신학*, 1994년 8월호, 220-221.

의 꿈 찾기'와 '하나님의 사람을 세우는 것'에 있다. 따라서 평신도 제자훈련을 통해 이루고자 하는 교회는,

첫째 하나님의 꿈을 이루어가는 교회이다. 사도행전 1장 3절에 보면 예수께서 부활하신 후에 하신 사역은 하나님 나라를 전파하는 것이었음을 알 수 있다. “해 받으신 후에 또한 저희에게 확실한 많은 증거로 친히 사심을 나타내사 사십 일 동안 저희에게 보이시며 하나님 나라의 일을 말씀하시니라”(한글개역). 부활 후 예수께서 하신 첫 번째 사역은 하나님 나라의 일을 말씀하시며 하나님의 꿈을 이 땅에 선포하는 것이었다. 예수께서는 “하나님 나라는 먹는 것과 마시는 것이 아니고 오직 성령 안에서 의와 평강과 희락”(롬 14:17, 한글개역)이라고 말씀하셨다. 그러므로 교회는 예수님의 가르침을 받아 이 땅에 하나님의 꿈인 ‘의와 평강과 희락’을 선포해야 한다.

둘째, 사람을 양육하는 교회이다. 마태복음 28장 19-20은 예수께서 말씀하신 지상명령으로 모든 족속으로 제자들 삼으라는 명령의 말씀이다. 이것은 하나님의 꿈이 사람에게 있음을 말하는 것으로 모든 족속으로 하나님의 제자들 삼는 것이 하나님의 꿈임을 의미하는 것이다. 그러므로 교회는 믿지 않는 사람들을 하나님의 사람으로 세우는 사명에 모든 정성과 관심을 기울여야 한다.

셋째, 지역과 함께 성장하는 교회이다. 누가복음 8장 1절은 예수 그리스도의 제자들이 어떻게 사역했는지 알려준다. “이 후에 예수께서 각 성과 촌에 두루 다니시며 하나님의 나라를 반포하시며 그 복음을 전하실 때 열 두 제자가 함께 하였고”(한글개역). 제자들은 각 성과 촌에 두루 다니며 하나님의 복음을 전파했다. 이것은 하나님 나라의 선포 대상이 세상에 있음을 알려주는 것이다. 따라서 교회는 세상의 중심에서 복음을 전해야 한다. 그러므로 교회는 복음으로 세상을 성숙시켜야 한다. 그러므로 평신도 제자훈련이 추구하는 교회론은 이 땅을 향한 하나님의 꿈을 찾는 것이며, 하나님의 사람을 양육하는 것이며, 지역 사회를 섬기는 것이다.

이와 같은 교회론을 토대로 현유광은 제자훈련을 어떻게 해야 하는가를 다음과 같이 말한다. 그는 제자양육은 어미의 마음으로 교인들을 포용하고 사랑을 베풀며, 아버지의 마음으로 배운 것들을 행동에 옮기도록 이끄는 과정이라고 말하며, 새들백 교회의 자문위원인 윈 안(Win Arn)이 조사한 결과들 다음과 같이 소개한다.

그(안)는 거의 일천 교회의 교인들에게 ‘왜 교회가 존재하는가?’라는 질문을 했다. 그 결과는? 응답한 교인들 중 89퍼센트가 ‘교회의 목적은 나와 나의 가족의 필요를 돌보아 주는 것이다’라고 말했다. 많은 사람들에게 목사의 역할은 이미 우리 안에 있는 양들을 기쁘게 해 주고 그들을 잃어버리지 않도록 애쓰는 것이다. 오직 11퍼센트만 ‘교회의 목적은 예수 그리스도들 위해 잃어버린 세상을 구하는 것이다’라고 말했다. 그 후에 같은 교인들의 목사들에게 왜 교회가 존재하는가를 물었다. 놀랍게도 결과는 정확히 반대로 나타났다. 응답한 목사들 중 90퍼센트는 교회의 목적은 세상을 구하는 것이라고 대답했고, 10퍼센트는 교인들의 필요를 돌보는 것이라고 대답했다. 교인들은 목회자가 존재하는 목적이 자신들을 훈련하여 잃어버린 사람들을 그리스도께로 인도하고, 재생산하는 제자로 세우는 일임을 잘 모르고 있다. 그래서 설교들 듣기만하고 비평하는 일에 익숙하다. 훈련을 받기를 좋아하지 않고 위로 받기만을 바라는 경향이 많다. 목회자는 이런 교인들의 생각을 바꾸어 제자 삼는 사역에 헌신하도록 지도해야 한다.¹⁶⁹⁾

위와 같이 오늘날 사회는 개인적인 사생활을 존중하는 것을 미덕으로 생각한다. 그래서 다른 사람의 가정이나 개인적인 문제들 깊이 있게 알려고 하는 것을 오히려 예의에 벗어난 행동으로 생각한다. 이런 사회적인 분위기는 목회 현장에도 영향을 미쳐 목회자가 가정을 심방하는 것을 그리 달가워하지 않는 경향을 보인다. 그렇기 때문에 교인을 권면하고 양육해야 할 목회자가 정보전달자의 수준을 넘어서지 못하고 있다.¹⁷⁰⁾ 제자훈련은 한 사람을 붙잡고 씨름하는 훈련이다. ‘한 생명이 천하보다 귀하다’¹⁷¹⁾는 예수님의 말씀을 모토로 삼고 영혼 하나하나를 소중히 여기며 사랑하는 것이 제자훈련이다. 따라서 목회자는 교인들에게 정보나 지식을 전달하는 것으로 결코 만족해서는 안 되며, 교인들이 비록 자신에 대해서 냉담하고 싫어할지라도, 목회자는 그들의 삶에 지혜롭게 개입해야 한다. 그리고 그는 그들의 말과 행동이 하나님께서 기뻐하시는 것이 되도록 제자훈련을 해야 한다.

그러므로 평신도 제자훈련을 준비하는 목회자는 다음과 같은 교회론을 확립해야 한다. 첫째, 교회는 하나님의 꿈을 이루어야 가야 한다. 둘째, 교회는 사람을 양육해야 한다. 셋째, 교회는 지역과 함께 성장해야 한다.

169) 현유광, “제자훈련에서 빠지기 쉬운 함정들과 극복방안,” *교회와 교육*, 2005년 가을호, 44.

170) Ibid., 45.

171) 참조, 마 6:26-30.

2. 기도운동

복대교회에 부임한 이래 필자는 ‘새벽무릎으로 인생의 승부들 걸자’라는 구호를 내걸고 새벽기도 운동을 벌였다. 왜냐하면 새벽기도는 곧 성령의 도우심을 구하는 시간이고 사역의 원동력을 얻는 시간이기 때문이다. 그렇기 때문에 제자사역을 위한 정지작업에서 새벽기도 운동은 빼 놓을 수 없는 것이다. 최상태는 제자훈련에 있어서 기도의 중요성을 다음과 같이 말한다.

제자훈련은 목회자 자신의 힘이나 구성원들의 노력으로 되는 것이 아니다. 열매를 맺게 하시는 분은 성령이시다. 아무리 지도자가 열정과 사명을 가지고 한다. 할지라도 성령의 은혜와 역사가 나타나지 않으면 인간적인 친교 모임이나 일반적인 소그룹으로 전락할 수가 있다. 그러므로 모이기 전이나 모일 때마다 지도자나 훈련생들은 성령께서 모임의 주인이 되어 주시도록 기도해야 한다. 자신의 무능을 철저히 인정하고 성령의 은혜가 훈련생들 가운데 나타나게 해 달라고 사모하며 기도해야 한다.¹⁷²⁾

그러므로 교회에서 어떤 양육프로그램을 실시하기 전에 반드시 선행돼야 하는 것이 기도운동이다. 기도들 통해 지도자가 먼저 성령의 도우심을 간구해야 한다. 왜냐하면 제자훈련에 대한 의욕만 앞서다 보면 자칫 가장 중요한 성령의 도우심을 간과할 수 있다. 성령의 도우심을 간구하기 위해 복대교회는 매년 12월 마지막 주부터 1월 첫 주까지 2주간 특별 새벽부흥회를 실시한다. 이 기간 동안 교역자들은 모든 제직이 특별 새벽부흥회에 모두 참석하도록 독려한다.

예수님의 12제자를 양육하는 모습 안에는 언제나 하나님께 기도하는 예수님의 모습이 나타난다. 5병 2어의 기적을 나타내기 전에도 예수께서는 하나님께 기도하셨고, 오병이어의 기적 후에 사람들을 피하여 산으로 올라가셔서 밤새도록 기도하셨다. 또한 예수님은 겟세마네 동산에서는 제자들 앞에서 친히 기도하시는 모습을 보여주셨다. 이렇게 예수께서 제자들에게 기도하는 모습을 보이신 것은 사역의 힘이 기도들 통해 역사하시는 하나님께 있음을 알리신 것이다. 따라서 제자훈련의 핵심은 사람을 변화시키는 것이고 사람을 변화시키는 주체는 하나님이다.¹⁷³⁾ 아무리 좋은 프로그

172) 최상태, “성공적인 제자훈련 정착을 위한 9가지 제언,” *교회와 교육*, 2005년 가을호, 66.

173) 홍순화, “제자훈련의 방법,” *교회교육*, 1992년 3월호, 74-75.

램과 지도자가 가르친다고 해도 훈련만으로는 인간을 근본적으로 변화시킬 수 없다. 왜냐하면 그리스도인이 제자훈련을 통해 변화되는 것이 아니라, 제자훈련 속에서 역사하시는 성령의 사역 때문에 변화되는 것이기 때문이다. 그러므로 제자훈련을 준비하는 목회자와 교회는 제자훈련의 주체가 성령임을 기억하며 하나님의 도우심을 간하는 기도운동을 일으켜야 한다.

3. 리더십 개발

사랑의 교회에서 운영하는 제자훈련 세미나(CAL 세미나)를 마치고 개 교회로 돌아간 목회자들이 제자훈련 사역을 하는데 있어서 가장 부족함을 느끼고 있는 분야는 ‘리더십’과 ‘소그룹 인도법’이다.¹⁷⁴⁾ 이것은 전통적인 교회에서 제자훈련을 하는 교회로 전환 할 때, 가장 힘을 기울여야 하는 것이 ‘지도자의 리더십’과 ‘소그룹 운영’임을 말하는 것이다.

전통적인 교회에서 제자훈련을 하는 교회로 성공적으로 변한 교회가 있다. 애플랜타 연합장로교회이다. 이 교회는 20년이 넘는 전통적인 미국한인 장로교회에서 100개의 평신도 팀이 가동되는 역동적인 평신도 사역, 생명력 있는 사랑의 교제들 나누는 85개의 가정 공동체 사역의 교회로, 제자훈련의 교회로 변화되었다. 이 교회의 변화 과정은 평신도 제자훈련의 좋은 모델이 된다. 이 교회들 담임하는 정인수는 목회자의 리더십에 대해 교회들 혁신하는 리더가 되기 위해서 목회자가 변화의 흐름을 제대로 읽는 리더가 되어야 한다고 말한다. 급변하는 시대 흐름 속에서는 끊임없이 자기개발과 자기변화를 시도하는 목회자만이 건강한 교회, 성숙한 교회, 성장하는 교회들 이끌어 나갈 수 있다고 말한다. 그는 교회들 변화시키는 리더십으로 다음의 일곱 가지들 말한다.

첫째, 뚜렷한 비전을 제시하라. 자기 비전이 뚜렷한 목회자들이 새로운 교회상을 만들어 간다. 하나님이 주신 꿈을 바라보고 가는 것이 비전목회이다. 교인들의 마음을 하나로 모으는 공감대를 형성하려면 목회자는 뚜렷한 비전을 교인들에게 제시해야 한다.

둘째, 전문성을 갖추라. 빠르게 변화하는 이 시대 속에서 시대들 꿰뚫어 보며, 시

174) 김명호, *교회와 제자훈련* (서울: 도서출판 국제제자훈련원, 2003), 375.

대의 흐름을 파악할 수 있으려면 목회자가 전문적인 지식과 영성을 갖추어야 한다. 하루가 다르게 쏟아지는 정보의 홍수 속에서 목회자는 교인들에게 성경적인 안목으로 시대의 흐름을 파악하는 방법을 제시해야 한다. 이것을 위해서 목회자는 계속해서 손에서 책을 떼지 말고 학습하며, 끊임없이 자기개발에 힘써야 한다. 또한 깊은 영성훈련을 통해 모든 변화들 예리하게 분별하는 능력을 갖춰야 한다.

셋째, 열린 커뮤니케이터가 되어야 한다. 목회자는 자신의 목회철학과 방향들을 교회 내 리더들과 교인들에게 계속해서 제시하고 설득해야 한다. 이것을 위해 목회자는 교인들과 열린 커뮤니케이션을 구축해야 한다. 이메일 혹은 인터넷 게시판 등을 활용하여 교인들과 대화의 장을 열어가야 한다.

넷째, 교회 안에서 은사 중심의 사역 네트워크를 만들어야 한다. 새로 등록한 교인들의 은사들 파악하여 교회 안의 적재적소에 배치하는 것이 새 가족 정착을 위해서 매우 중요하다. 이것을 위해 은사 사역위원회나 은사들 체계적으로 파악하고 배치하며, 계속해서 훈련시켜 나가는 정교한 네트워크를 개발해야 한다.

다섯째, 따뜻한 감성과 포용력을 갖춰야 한다. 21세기 정보화 시대가 될수록 사람들은 고향을 그리워한다. 적자생존의 메마른 사회에서 교인들은 목회자의 따뜻한 감성과 포용력을 기대한다. 목회자가 교우들을 따뜻함으로 감싸고 이해하는 것은 목회에 윤택유의 역할을 하는 것이다.

여섯째, 다양한 피드백 체계들 갖춰라. 다른 사람의 이야기에 경청하는 것은 변화의 시대에 교회 목회자에게 요청되는 중요한 리더십 중의 하나이다. 성공한 기업들은 한결 같이 소비자 중심의 기업이다. 성공한 기업들은 소비자를 존중하고, 그들이 하는 말에 귀를 기울여 소비자가 원하는 제품을 개발한다. 그들은 소비자의 반응을 집중해서 연구하고, 분석함으로써 구매 패턴을 파악한 것이다. 교회는 기업과 같이 이윤을 추구하는 공동체는 아니지만 적어도 자기를 평가할 수 있는 경청의 피드백 체계가 있어야 한다. 다음은 교회가 다양하게 변하는 교인들의 '라이프스타일'을 연구해야 하며, 나아가 그것을 목회 전략에 반영시켜야 하는 필요성에 대해 말한다.

리더들은 교인들에 대한 이해를 넓히고, 그들의 영적 욕구들 수렴하며, 그들이 무성을 원하는지 분명히 파악하고 있어야 한다. 현대 교인들의 삶이 급격한 변화의 물살을 타고 요동치고 있는데, 교회

는 100년 전 200년 전 찬송가를 부르고, 설교자 일반적인 커뮤니케이션이 행해지며, 구태의연한 제도와 관습 속에 머물러 있다면 과연 현대인의 구원 방주 노릇을 할 수 있을까?¹⁷⁵⁾

일곱째, 성경적인 경영마인드들 가져라. 경영마인드들 지닌 교회는 무엇보다도 교회가 제시하는 비전 가운데 현대인의 마음을 사로잡을 수 있는 것이 있어야 한다. 교회에서 경영 마인드들 이야기하면 인본주의적인 발상이라고 생각하는 사람이 있을 수 있다. 그러나 이것은 세상에서 말하는 기업경영과 추구하는 가치가 다르다. 세상의 기업은 이윤을 추구하나 교회 경영은 자신이 받은 달란트로 하나님께 충성하는 것이다.¹⁷⁶⁾

교회는 세상을 위해서 존재하는 것이다. 예수님이 하늘 보좌를 버리고 이 땅에 오신 것은 세상을 구원하시교자 함이다. 이렇게 하나님이 사랑하시는 세상에 대해 교회는 그들이 필요로 하는 것이 무엇인지 알아야 한다. 현대인에게 눈높이를 맞추는 교회가 되어야 전도하는 교회로서 문화 적응력을 갖춘 교회가 될 수 있다. 따라서 전통적인 교회에서 제자훈련을 준비하는 목회자는 ‘뚜렷한 비전’을 제시하며, ‘전문성’을 갖추며, ‘열린 커뮤니케이터’가 되어야 하며, 교회 안에서 ‘은사 중심의 사역 네트워크’를 준비해야 하며, ‘따뜻한 감성과 포용력’을 갖춰야 하며, ‘다양한 피드백 체계’를 갖춰야 하며, ‘성경적인 경영마인드’들 가져야 한다. 제자훈련을 준비하는 목회자는 이와 같은 리더십을 훈련해야 한다. 이상 살펴본 대로, 평신도 제자훈련을 위해 목회자와 교회가 준비해야 할 것은 교회론을 확립하는 것이며, 기도운동을 일으키는 것이며, 리더십을 개발하는 것이다.

제 2 절 제자훈련의 전 단계인 정작양육 과정

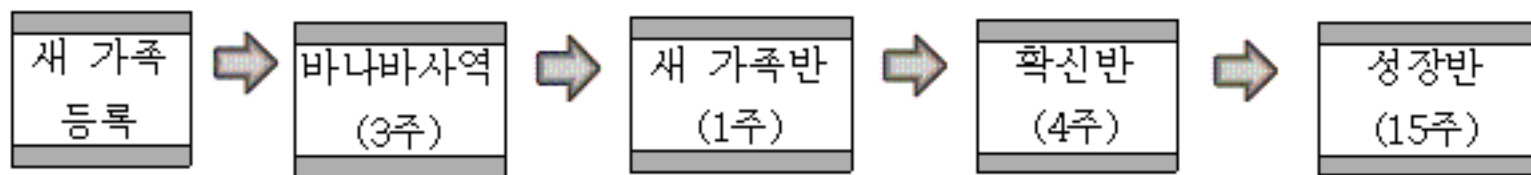
일반적으로 제자훈련을 처음으로 시도하는 교회는 어려움이 있기 때문에 복대교회는 제자훈련의 전 단계들 두어 제자훈련 사역자의 어려움과 훈련생으로 인한 어려움, 그리고 교회적 차원의 어려움을 줄이고자 했다. 다음의 <그림 1>은 복대교회의 정작양육 체계로 목동에 위치한 제자교회의 ‘정작양육 체계’¹⁷⁷⁾의 도움을 받아 만든

175) 정인수, *교회를 혁신하는 리더십* (서울: 사단법인 두란노서원, 2004), 61.

176) 참조, 마 25:14-30.

것이다. 복대교회에 새 가족이 등록하면 다음과 같은 과정을 통해 양육을 받게 된다. 복대교회에 등록한 새 가족은 확신반까지 의무적으로 참여하게 되어 있으며, 확신반 과정까지를 정착단계로 보며, 성장반부터는 양육단계로 간주한다. 복대교회에서 실시하는 정착양육의 모든 과정은 평신도 제자훈련을 통해 제시한 교회성장의 모델을 근거로 하여 운영한다.

<그림 1> 복대교회 정착양육 체계



1. 바나바 사역(178)

평신도 제자훈련 과정에서 바나바 사역의 역할은 교회에 등록한 새 가족들이 잘 정착할 수 있도록 3주간 돕는 도우미 사역이다. 바나바가 바울을 잘 도왔던 것처럼, 바나바 사역자는 새 가족들이 교회에 잘 정착할 수 있도록 돕는다. 바나바 사역자들은 등록한 새 가족들과 만나서 교회를 안내하고 새 가족에게 교인들을 소개하며, 주중에 전화심방이나 방문심방을 3주 동안 하는 1대1 사역이다. 그러나 바나바 사역의

177) 참조. Online: <http://203.238.151.41/>(제자교회 홈페이지).

178) 바나바 사역의 내용을 보면 다음과 같다. 첫째, 연결된 새 가족을 하나님께서 맺어주신 사람으로 알고 자신을 정중하게 소개한다. 둘째, 매일 새 가족을 위해 기도하며, 일주일에 한 번이상 안부전화를 한다. 셋째, 만날 때마다 주의 사랑과 친절로 대한다. 넷째, 개인 및 교회에 건의 사항이 있으면 담당교역자에게 알린다. 다섯째, 새 가족으로 하여금 전도하여 열매를 맺도록 돕는다. 여섯째, 주일 낮 예배 후 점심식사를 함께 하도록 노력한다. 일곱째, 매주일 예배 후에 5사람 이상을 소개시켜 준다. 여덟째, 새 가족에 대한 3주간의 사역을 마치면 사역일지 양식에 의해 보고한다. 아홉째, 새 가족이 최대한 교회의 사역팀에서 사역할 수 있도록 연결해 준다. 열째, 바나바는 자신의 말을 절제하고 새 가족의 말을 잘 들어준다. 열한 번째, 새 가족으로 하여금 교회를 사랑하고 봉사하도록 길을 열어준다. 열두 번째, 바나바 교육이 끝난 후에도 계속하여 관심을 갖는다. 열세 번째, 바나바는 공부보다 관심이 중요하다. 열네 번째, 바나바는 항상 겸손하게 섬기는 모습을 보여야 한다. 열다섯 번째, 바나바는 특권 계급이 아니며 신앙과 생활에 본을 보여야 한다. 열여섯 번째, 약속한 것은 반드시 지킨다. 열일곱 번째, 부정적인 것을 말하지 않는다. 열여덟 번째, 자기를 자랑하지 않는다. 열아홉 번째, 새 가족에게 들은 말은 누구에게도 말하지 않는다.

기간인 3주가 끝났다 하더라도 바나바 사역자들은 자신들이 사역한 새 가족들의 명단을 보관해야 하며, 지속적으로 그들과의 관계들 유지하는 것을 원칙으로 한다.

바나바 사역을 하는 사역자는 원칙적으로는 사역훈련반을 마친 사람을 대상으로 교역자의 추천을 받아 담임목사가 임명한다. 그러나 복대교회는 아직 사역훈련반이 개설되어 있지 않기 때문에 성장반 이상의 수료자들 대상으로 교역자의 추천을 받아 담임목사가 임명한다. 복대교회는 바나바 사역을 교회 제직부서인 새 가족부에 편입시켜 바나바 사역자 훈련을 실시하고 있다. 그래서 바나바 사역자가 되기 위해서는 3주간의 바나바 사역을 이수해야 하며, 매주 바나바 사역자 모임에 참석해야 한다. 매주 모이는 바나바 사역자 모임은 새 가족부 지도 교역자가 인도하며, 이 시간을 통해 한 주간의 바나바 사역을 점검하고 다음 주 사역을 준비한다.

바나바 사역에 있어서 바나바 사역자 모임은 중요하다 왜냐하면 바나바 사역자 모임을 통해 복대교회가 추구하는 평신도 제자훈련을 계속할 수 있기 때문이다. 이렇게 평신도 제자훈련은 일정한 과정을 이수하는 것으로 그치는 것이 아니라 지속적으로 계속되는 것이다. 그러므로 바나바 사역은 등록된 새 가족에게 교회에 완전한 정착을 내리도록 돕는 도우미 사역이다.

2. 새 가족반, 확신반, 성장반

평신도 제자훈련에서 새 가족반과 확신반, 성장반의 역할은 본격적인 제자훈련을 받기위한 다리의 역할을 하는 것이다. 새 가족반과 확신반 그리고 성장반을 운영하는 목적은 새 가족반과 확신반을 통해 제자훈련을 하는 교회임을 알리고 성장반을 통해서 역동적인 소그룹을 경험하여 제자훈련의 마인드들 갖게 하는 것이다. 복대교회는 새 가족반과 확신반을 정착과정 구분하여 제직부서인 새 가족부에서 담당하며, 성장반부터 양육과정으로 구분하여 제직부서인 양육부에서 담당한다.

가. 새 가족반

새 가족반은 교회에 등록된 새 가족들이 바나바 사역자의 도움을 받아 담임 목회자와 만나는 시간이다. 이 시간을 통해 담임 목회자는 교회의 비전과 목회철학을 소개하며 등록된 새 가족들에게 교회에 대한 전반적인 오리엔테이션을 한다. 또한 이

시간을 통해 등록된 새 가족들은 교인 서약서와 확신반 지원서를 작성한다. 확신반 지원서는 등록된 새 가족들이 의무적으로 지원하도록 하며, 개인 사정으로 확신반에 지원하지 못하는 새 가족은 불참 사유를 작성하게 한다. 부득이하게 확신반에 참여하지 못하는 새 가족들은 개별적으로 1:1 사역¹⁷⁹⁾을 통해 확신반을 이수하게 한다. 새 가족반은 매월 셋째 주 주일날 모이며, 약 50분 정도 진행된다.

새 가족반은 평신도 제자훈련을 통해 제시한 교회성장의 모델에 기초하여 운영한다. 이것은 모든 환경을 새 가족의 눈높이에 맞추는 것을 의미하는 것이다. 복대교회에 등록된 새 가족들이 공식적인 교회 행사에 처음으로 참여하는 시간이기 때문에 새 가족반의 환경에 매주 주의해야 한다. 따라서 새 가족반을 담당하는 새 가족부는 등록된 새 가족들에게 교회에서 큰 관심과 정성을 기울이고 있다는 사실을 환경조성을 통해 알려야 한다.

이것을 위해 복대교회의 새 가족부는 새 가족반이 진행되는 장소에 환영을 알리는 현수막과 함께 정성스럽게 테이블을 장식하고, 모든 새 가족반의 진행을 돕는 사역자들은 새 가족이 입장할 때, 진심어린 환영의 인사를 한다. 장식된 테이블 위에는 새 가족들의 이름을 놓으며, 새 가족들을 위해 준비한 간식 놓는다.

그러므로 새 가족반은 등록된 새 가족에게 교회의 목회철학과 알리는 시간이고, 복대교회가 하나님의 꿈을 위하여 하나님의 사람들을 세워가는 사람을 양육하는, 제자훈련을 하는, 교회임을 새 가족에게 알리는 시간이며, 동시에 새 가족들이 환영을 받는 시간이다.

나. 확신반¹⁸⁰⁾

새 가족반에서 작성한 확신반 지원서를 통해, 매월 첫 주 확신반이 개설된다. 현

179) 복대교회는 양육사역자를 새 가족부 내에 두어 개인사정으로 확신반을 이수하지 못하는 새 가족들에게 1:1 사역을 하고 있다.

180) 기초가 견고하지 않은 신앙은 무너지기 쉽다. 확신반은 신앙의 견고한 자세를 배우는 곳이다. 새 가족들은 교회에 첫발을 내딛었지만 “무엇을 믿어야 하는지?” “어떻게 믿어야 하는지?” “신앙의 경험이란 어떤 것인가?” 막막함에 부딪힌다. 이것은 새 가족뿐만 아니라 신앙생활을 오래한 전입 성도들에게도 나타나는 모습이다. 확신반은 이런 막막함에 부딪힌 새 가족들에게 예수 그리스도의 복음 알려주며, 동시에 전입성도에게는 구원의 감격을 다시 한 번 회복하게 하는 성경공부 반이다.

재 복대교회는 3개의 확신반¹⁸¹⁾이 개설되어 있다. 확신반은 복대교회의 교인과 등록한 새 가족들이 의무적으로 참여하는 과정으로, 평신도 제자훈련의 신앙적 뼈대를 세우는 것이다. 따라서 확신반은 예수 그리스도를 통한 구원에 초점을 맞추고 있으며, 그와 함께 성경과 기도들 가르친다. 확신반은 신앙의 핵심인 구원론을 다루는 곳이기 때문에 가능하면 담임목회자가 강의하는 것이 바람직하다. 그러나 교회에 따라 새 가족을 담당하는 교역자가 강의할 수도 있다.

복대교회는 평신도 제자훈련을 통한 교회성장 모델에서 제시한 것을 기초로 확신반을 운영하고 있다. 매월 2차례 새 가족 담당 교역자의 인도로 확신반 운영모임을 갖는다. 이 모임을 통해 새 가족의 눈높이에 맞는 환경조성과 새 가족들이 자연스럽게 마음을 열수 있도록 효과적인 아이디어들 도출한다. 그 예로, 새 가족의 눈높이에 맞는 환경조성으로는 확신반이 진행되는 곳을 밝고 따뜻한 분위기로 장식했으며, 새 가족들이 자연스럽게 마음을 열수 있도록 새 가족이 앉는 책상에 새 가족부에서 직접 만든 카드와 함께 차와 다과들 제공한다. 이와 같은 것들이 비록 미약하게 보일 수 있으나 전통적인 교회에서 이 같은 아이디어 회의들 통해 새 가족을 위한 방안들이 모색되어지고 실천되어졌다는 것은 의미가 있는 일이다.

확신반은 첫째 주는 1과 ‘다리의 예화,’ 둘째 주 2과 ‘구원의 확신,’ 셋째 주 3과 ‘새 생명,’ 넷째 주는 4과 ‘성경,’ 5과 ‘기도’들 강의하며 이 과정을 이수해야 제자훈련의 다음 과정인 성장반을 지원할 수 있다. 그러므로 확신반은 새 가족의 눈높이에 맞춰진 열린 환경에서 담임목회자가 새 가족들에게 구원의 은혜와 감격을 알리는 시간이다.

다. 성장반¹⁸²⁾

성장반은 제자훈련반의 축소판이다. 15주 동안 12명이 넘지 않는 소그룹으로 진

181) 주일 오전 10시-11시 30분, 목요일 오전 10시-11시 30분, 목요일 오후 7시 30분-9시.

182) 성장반 교과 과정은 1주: ‘오리엔테이션’, 2주: 1과 ‘구원의 견고함’, 3주: 2과 ‘구원을 누림’, 4주: 3과 ‘신분과 수준’, 5주: 4과 ‘죄의 처리’, 6주: 5과 ‘정상적인 그리스도인의 생활’, 7주: 6과 ‘상한 마음의 치유와 자존감’, 8주: 7과 ‘변화와 성숙’, 9주: 8과 ‘공동체 훈련’, 10주: 9과 ‘교회’, 11주: 10과 ‘예배’, 12주: 11과 ‘영적 전쟁’, 13주: 12과 ‘나눔과 섬김’, 14주: 13과 ‘드리는 삶’, 15주: 14과 ‘사역찾기’로 진행된다(복대교회는 제자훈련(담임목사 정삼지)에서 발행한 ‘확신하는 제자’ 교재를 확신반 교재로 사용하고 있다).

행되며, 교역자가 인도한다. 15주 동안 진행되는 성장반을 통해 교인들은 처음으로 제자훈련이 어떤 것인지 맛보게 된다. 성장반의 목적은 개인의 신앙성장은 신앙공동체들 통해서 가능하다는 것을 알게 하는 것과, 동시에 제자훈련을 위한 다리 역할로 교인들이 제자훈련에 대한 거부감을 줄이고 제자훈련에 대해 자신감을 갖게 하는 것에 있다.

확신반이 신앙생활의 뼈대를 세우는 과정이라면 성장반은 세워진 뼈대에 살을 붙이는 과정이다. 성장반에 참여하는 사람들은 15주 동안 소그룹의 역동적인 성경공부들 경험하며, 신앙의 동역자들을 만나게 된다. 성장반은 제자훈련의 한 과정으로 확신반을 이수하고 신앙의 성장과 성숙한 삶을 목표로 하는 소그룹 성경공부반이다. 성장반을 이수해야만 제자훈련반을 지원할 수 있다.

전통적인 교회에서 제자훈련을 하는 교회로 목회 패러다임을 전환하고자 하는 목회자는 성장반에 대해 주목해야 한다. 왜냐하면 성장반이 단순히 제자훈련을 위한 다리의 역할에서 그치지 않고 제자훈련을 위해 미리 보충해야 할 것들을 알려주기 때문이다. 복대교회는 본격적인 제자훈련을 하기 전에, 이미 제자훈련을 도입한 교회의 목회자들이 어려움으로 겪는 ‘제자훈련 사역자의 어려움’과 ‘훈련생으로 인한 어려움’, 그리고 ‘교회적 차원의 어려움’을 경험했다. 그러므로 성장반은 훈련생들의 신앙적 성장뿐만 아니라 제자훈련 어려움을 미리 경험하게 하여 본격적인 제자훈련을 준비하게 한다.

3. 제자훈련의 전 단계에서 발생한 장애와 대처방법

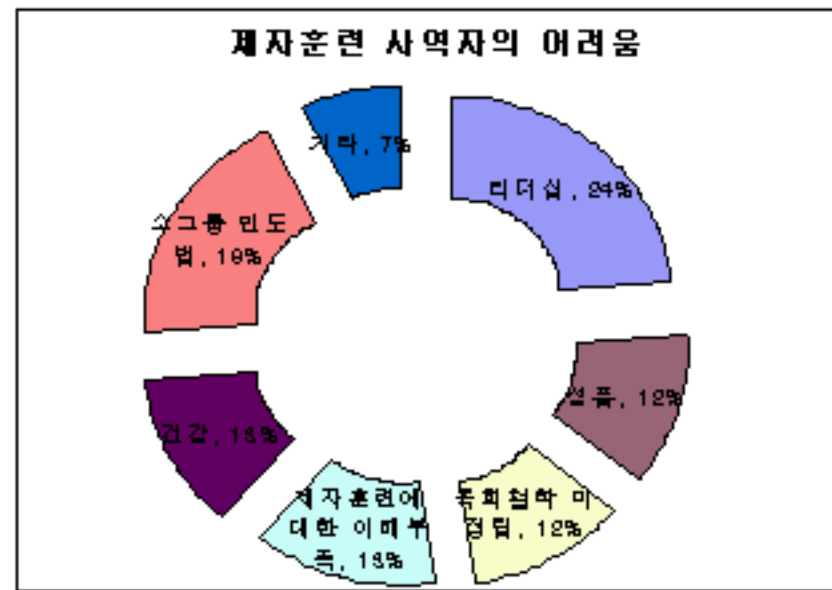
국제제자훈련의 조사에 따르면, 2003년 10월 16일 현재 사랑의 교회 국제제자훈련원에서 실시하는 CAL세미나를 수료한 수료생은 국내에서 총 38회 8,110명이 수료했으며, 미주세미나 10회 849명, 대만세미나 1회 118명, 일본 세미나 8회 521명으로, 총 9,598명이 CAL세미나를 수료했다.¹⁸³⁾ 제자훈련 수료생들을 대상으로 한 조사에 의하면 제자훈련 사역의 어려움은 크게 세 가지로 나타난다. 첫째 ‘제자훈련 사역자의 어려움’과 둘째 ‘훈련생으로 인한 어려움,’ 그리고 셋째 ‘교회적 차원의 어려움’이다.

183) 김명호, *교회와 제자훈련*, 360.

가. 제자훈련 사역자의 어려움

다음 <그림 2>는 제자훈련 사역자의 어려움을 나타낸 것으로, 국제제자훈련원의 조사에 의하면, 제자훈련을 하는 목회자들은 ‘리더십’(335명, 23.7퍼센트), ‘소그룹 인도법’(270명, 19.1퍼센트), ‘제자훈련에 대한 이해부족’(190명, 13.5퍼센트), ‘건강’(178명, 12.6퍼센트), ‘성품’(171명, 12.1퍼센트), ‘목회철학 미 정립’(165명, 11.7퍼센트) 순으로 어려움을 느끼는 것으로 나타났다.¹⁸⁴⁾

<그림 2> 제자훈련 사역자의 어려움



위와 같은 제자훈련 사역자의 어려움을 극복하기 위해, 복대교회는 전 교역자들이 매주 수요일 오후에 모여 ‘제자훈련 사역세미나’를 갖는다. 이 세미나는 한 주간의 전체 제자훈련 과정에 대한 피드백과 제자훈련 사역에 대한 서로의 의견을 교환하는 시간이다. 이런 ‘제자훈련 사역 세미나’는 제자훈련에 참여하는 교역자들에게 다음과 같은 유의점을 준다.

첫째, 제자훈련 목회철학에 대한 정체성 정립. 둘째, 제자훈련 교과 내용에 대한 동질성 확보. 셋째, 소그룹 인도에 대한 정보 교환. 넷째, 커뮤니케이션 능력향상. 다섯째, 제자훈련 마인드 공유. 여섯째, 제자훈련의 미비점 보완 등이다. 따라서 ‘제자훈련 사역자 세미나’는 제자훈련을 인도하는 교역자들에게 제자훈련에 대한 목회철학과 방법론을 다시 한 번 점검하게 하며, 사역의 힘을 얻는 하는 시간이다. 그러므로 제자

184) 김명호, *교회와 제자훈련*, 375-376.

훈련 사역자가 겪는 어려움은 ‘제자훈련 사역자 세미나’들 통해 상당부분 해소될 수 있다.

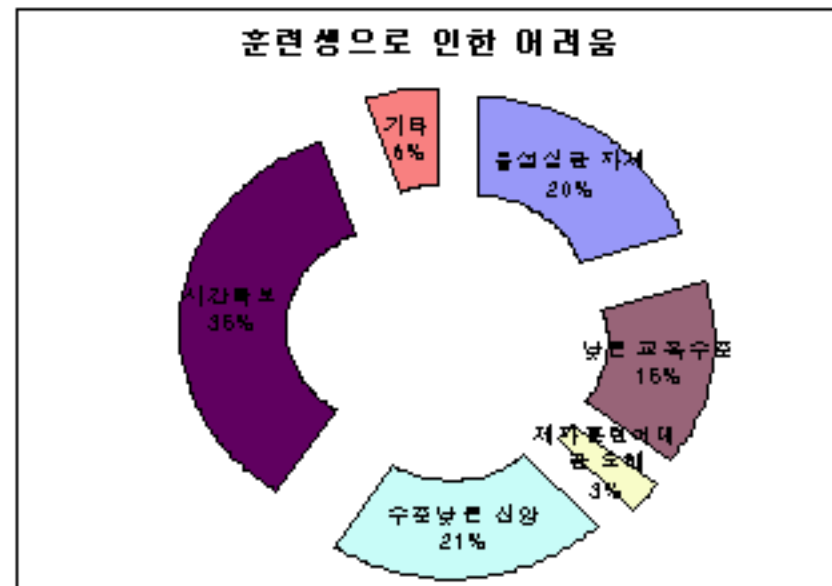
나. 훈련생으로 인한 어려움

다음의 <그림 3>은 제자훈련을 접목하면서 발생한 훈련생으로 인한 어려움을 나타내는 것이다. 훈련생으로 인한 어려움의 첫 번째는 ‘제자훈련을 진행할 수 있는 충분한 시간 확보’(480명, 35.1퍼센트)가 안 되어 겪게 되는 어려움인 것으로 나타났다. 그 다음으로는 ‘훈련받을만한 수준이 못 되는 신앙’(291명, 21.3퍼센트), ‘불성실한 자세’(272명, 19.9퍼센트), ‘낮은 교육수준’(209명, 15.3퍼센트), ‘기타’(77명, 5.6퍼센트), ‘제자훈련을 목사의 개인적인 추종자로 만드는 도구라고 오해’(37명, 2.7퍼센트) 순으로 훈련생으로 인한 어려움이 있는 것으로 나타났다.¹⁸⁵⁾

따라서 훈련생으로 인해 겪는 어려움의 절반 이상은 제자훈련을 받을 수 있는 시간을 확보하기가 어렵다는 것과 훈련생들의 신앙과 교육 수준이 낮다는 것이다. 이런 통계는 제자훈련의 전 단계의 필요성을 입증하는 것이라 하겠다. 왜냐하면 제자훈련의 전 단계에서도 이 같은 훈련생으로 인한 어려움은 똑같이 나타나기 때문에 본격적인 제자훈련에 들어가기 전에 이미 많은 부분에서 이 문제가 보완되기 때문이다. 복대교회는 훈련생의 신앙과 교육적 수준이 낮은 것으로 인해 겪는 어려움을 극복하기 위해서, 구역 관계자(구역권사, 구역장, 구역권찰)들을 대상으로 하여, 수요일 오전 10시부터 11시 30분, 오후에는 수요일 배 후에 9시부터 9시 40분까지 담임목사의 인도로 ‘구역 나눔 성경공부’를 한다.

185) 김명호, *교회와 제자훈련*, 376-377.

<그림 3> 훈련생으로 인한 어려움



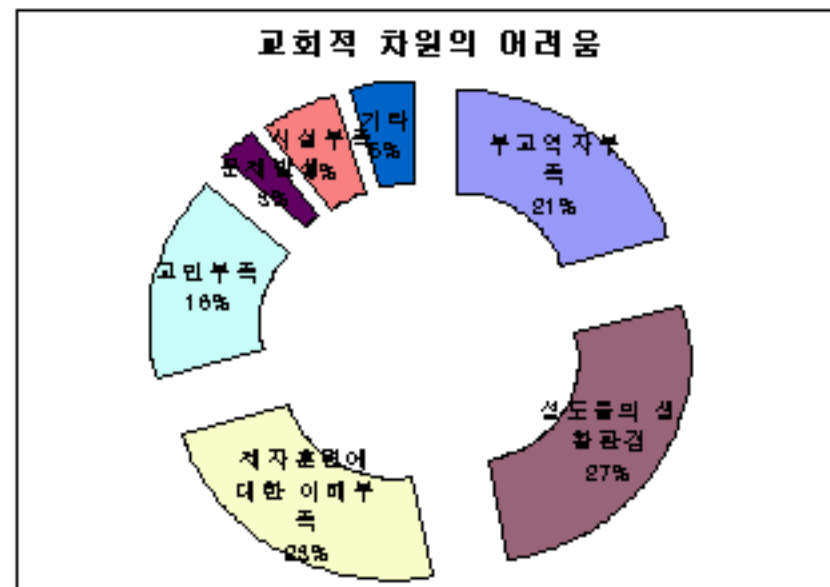
복대교회는 20년 이상 전통적인 교회 관리체계인 구역계도로 운영되었기 때문에 매주 구역별로 예배를 드리고 있다. 그러나 구역예배는 구역장의 역량에 따라 큰 차이를 보였고, 구역예배를 잘 드리는 구역 중에서도 나름대로 문제점이 있었다. 그것은 구역예배가 형식적이고 친목의 시간으로 변질 되었다는 점이다. 그러나 이와 같은 구역의 문제는 많은 부분 구역 인도자에게 나타난다. 복대교회는 구역 예배를 소그룹 나눔으로, 구역예배 인도자들 소그룹 인도자로 변화시키기 위해서 구역리더들을 대상으로 '구역 나눔 성경공부'를 개설했고, 구역 공과교재를 구역 소그룹 나눔 교재로 편집했다. '구역 나눔 성경공부'는 성경공부와 함께 소그룹의 중요성, 소그룹의 운영에 대한 지식과 실제를 배우는 시간으로, 점진적으로 구역 관계자들을 소그룹 리더로 만드는 것을 목표로 한다. 복대교회에서 실시하는 '구역 나눔 성경공부'는 구역리더들에게 소그룹에 대한 눈을 뜨게 하는 계기가 되었으며, 참석하는 구역관계자들의 신앙성장과 함께 제자훈련에 대한 마인드를 전 교인에게 확산하는 좋은 계기가 됐다. 그러므로 제자훈련의 훈련생으로 인한 어려움은 '구역 나눔 성경공부' 실시함으로써 상당부분 해소 될 수 있다.

다. 교회적 차원의 어려움

다음 <그림 4>는 제자훈련을 접목하는 데 있어 교회적 차원의 어려움을 나타낸 것이다. 교회적 차원의 어려움은 '열악한 성도들의 생활환경'(346명, 26.6퍼센트), '계

자훈련에 대한 전반적인 이해부족'(303명, 23.3퍼센트), '동역자 부족'(269명, 20.7퍼센트), '훈련시킬 만한 교인이 없기 때문'(212명, 16.3퍼센트), '제자훈련을 시킬 만한 교회의 시설 부족'(70명, 5.3퍼센트), '기타'(62명, 4.8퍼센트), '교회들 어렵게 만드는 큰 문제의 발생'(39명, 3.0퍼센트)의 순으로 나타났다.

<그림 4> 교회적 차원의 어려움



따라서 성도들의 열악한 환경의 문제들 극복하기 위해서는 성도들의 삶의 질을 향상시키는 다양한 접근 방법이 동반되어야 하며, 제자훈련에 대한 이해 부족은 전 성도들이 제자훈련에 대한 비전을 공유할 수 있는 다양한 방법이 모색되어야 한다.

복대교회는 수요일 '구역 나눔 성경공부' 시간을 통해 제자훈련의 비전을 성도들과 공유한다. 또한 복대교회 양육체계들 통해 모든 사역자들이 제자훈련에 대한 비전을 공유해 나간다. 그러나 동역자 부족으로 인한 어려움은 제자훈련을 하는 많은 교회가 겪는 어려움이다. 이 문제들 해소하려면, '교역자 중심의 목회구조'에서 '평신도 중심의 목회구조'로 목회 패러다임을 전환해야 한다. 이미 현대 교회는 '교역자 중심의 목회구조'에서 '평신도 중심의 목회구조'로 변화되고 있다.

변화의 과정에서 목회자들은 '교역자 중심의 목회구조'에서 '평신도 중심의 목회구조'로 전환 될 때, 교회 내에서 과도기적 현상이 나타날 수 있다. 정인수는 교회가 '평신도 목회 구조 사역'으로 전환되는 과정에서 초기에 발생할 수 있는 문제점과 대안을 다음과 같이 밝힌다.

첫째, 목회 스태프들과 평신도 사역팀 간에 다소 긴장과 갈등이 일어날 수 있다.

이것은 목회 스텝과 평신도 사역팀 간의 역할이 서로 중복되기 때문이다. 이것을 해소하려면 목회 스텝과 평신도 사역팀간의 분명한 역할 분담이 필요하며, 목회자와 평신도 리더와의 사역 미팅이 정기적으로 이루어져야 한다.

둘째, 목회자가 그 동안 행사하고 누려 왔던 목회권한에 대해 어느 정도 상실감을 느낄 수 있다. 그러나 이것은 역으로 생각하면, 목회자가 교회의 잡다한 업무에서 벗어나 목회자의 본질적 사명인 말씀준비와 기도에 전념할 수 있는 장점을 가져다준다. 더불어 사역팀 리더들과 목회자간에 더 긴밀한 대화의 관계들 형성할 수 있는 환경을 만들어 준다.

셋째, 당회의 역할이 축소된다. 많은 사역들이 자율적으로 이루어지고, 분산체제가 됨으로써 중앙 집중적이었던 당회의 권한이 분산되는 효과가 나타난다.¹⁸⁶⁾ 당회의 역할의 축소를 권한의 위임을 뜻하는 것으로, 교회사역이 예전보다 더 긴밀한 관계성을 유지하게 된다.¹⁸⁷⁾ 이럴 때 모든 사역리더들은 다양한 방법으로 긴밀한 커뮤니케이션을 가져야 한다. 그러므로 제자훈련에서 겪는 교회적 차원의 어려움은 ‘교역자 중심의 목회구조’에서 ‘평신도 중심의 목회구조’로 목회 패러다임을 전환할 때, 상당부분 해소 될 수 있다.

제 3 절 평신도 제자훈련의 실제

평신도 제자훈련에서 가장 중요한 위치는 각각 1년씩 진행되는 제자훈련과 사역훈련이다. 복대교회는 필자가 2005년부터 일부 당회원들을 대상으로 제1기 제자훈련을 시작하였고, 이후 2006년부터 부교역자들이 제자훈련을 담당하고 있다. 사역훈련반은 준비 중에 있으며, 2006년도 하반기에 개설할 예정이다.

제자훈련반과 사역훈련반의 기본 교재는 국제제자훈련원에서 발행하는 제자훈련 교재¹⁸⁸⁾와 사역훈련 교재¹⁸⁹⁾를 사용하며, 강남의 사랑의 교회에서 실시하는 제자훈련

186) 정인수, *교회를 혁신하는 리더십*, 132-133.

187) 목한흠 외 3인, *리더십 슈프트*, 53-54.

188) 제자훈련 교재는 총 3권, 1권 *제자훈련의 터다지기*(1과-6과), 2권 *아무도 흔들 수 없는 나의 구원*(1과-14과), 3권 *작은 예수가 되라*(1과-12과)로 모두 32과로 구성되어 있다.

189) 사역훈련 교재는 총 4권, 제 1권 *성령 새 생명의 열쇠*(1과-6과), 2권 *교회와 평신도의 자아상*(1과-9과), 3권 *소그룹 환경과 리더십*(1과-12과), 4권 *신구약 성경의 파노라마*(1과-13과),

과 사역훈련의 커리큘럼을 유지하면서 훈련생들의 창의성과 문화 적응능력을 높이는 교과를 첨부했다. 그와 동시에 제3장의 평신도 제자훈련에서 다룬 평신도 제자훈련의 5가지 핵심원리에 맞추어 제자훈련과 사역훈련을 실시한다. 여기서는 제자훈련반과 사역훈련반의 커리큘럼을 소개하고 제자훈련과 사역자훈련에 어떤 요소들이 첨가되었는지 살펴보도록 하겠다.

1. 제자훈련반

제자훈련 커리큘럼은 일반적으로 강남의 사랑의 교회에서 실시하는 제자훈련 커리큘럼을 그대로 따랐다. 그러나 제자훈련 교재들 갖고 말씀과 삶을 나눌 때, 그 방법은 앞서 언급한 대로 평신도 제자훈련의 5가지 원칙에 따라 운영한다.

제자훈련반은 또한 일반적인 제자훈련 커리큘럼에 포함되어 있지 않은 5가지 주제(‘커뮤니케이션,’ ‘변화와 비전,’ ‘인간관계,’ ‘갈등해소,’ ‘영성훈련’)를 제자훈련 커리큘럼에 포함시켰다.

가. 제자훈련반 커리큘럼

다음 <표 1>은 제자훈련에 대한 커리큘럼이다. <표 1>이 보여주는 제자훈련반의 커리큘럼의 특징은 2번의 ‘일일MT’와 4주간의 ‘여름방학’과 그리고 5주간의 ‘특별 커리큘럼’으로 구성되어 있는 것이다.

<표 1> 제자훈련반 커리큘럼

날짜	과정	제목	날짜	과정	제목
01월 05일		명절	06월 22일	3-1과	순종의 생활
01월 12일	1-1과	나의 신앙고백과 간증	06월 29일	3-2과	봉사의 의무
01월 19일	1-2과	하나님과 매일 만나는 생활	07월 06일	3-3과	그리스도를 즐거워하는 생활
01월 26일	1-3과	경건의 시간	07월 13일	3-4과	말의 덕을 세우는 사람
02월 02일	1-4과	살았고 운동력있는 말씀	07월 20일	3-5과	영적성장과 성숙
02월 09일	1-5과	무엇이 바른 기도인가	07월 27일	방학	
02월 16일	1-6과	기도의 응답	08월 03일		
02월 23일		일일 MT	08월 10일		
03월 03일	2-1과	성경의 권위	08월 17일		
03월 09일	2-2과	하나님은 누구신가?	08월 24일	3-6과	순결한 생활
03월 16일	2-3과	예수 그리스도는 누구신가?	08월 31일	3-7과	그리스도인의 가정생활
03월 23일	2-4과	삼위일체 하나님	09월 07일	3-8과	신앙인격의 연단
03월 30일	2-5과	인격의 타락과 그 결과	09월 14일	3-9과	그리스도의 주재 권
04월 06일	2-6과	예수 그리스도의 죽음	09월 21일	3-10과	청지기직
04월 13일	2-7과	예수 그리스도의 부활	09월 28일	3-11과	영적전투
04월 20일	2-8과	약속대로 오신 성령	10월 05일		추석
04월 27일	2-9과	거듭난 사람	10월 12일	3-12과	새 계명: 사랑하라
05월 04일		어린이날	10월 19일		일일 MT
05월 11일	2-10과	믿음이란 무엇인가?	11월 02일	4-1과	커뮤니케이션
05월 18일	2-11과	의롭다함을 받은 은혜	11월 09일	4-2과	변화와 비전
05월 25일	2-12과	우리 안에 계신 성령	11월 16일	4-3과	인간관계
06월 01일	2-13과	그리스도의 성화	11월 23일	4-4과	갈등해소
06월 08일	2-14과	예수 그리스도의 재림	11월 30일	4-5과	영성훈련
06월 15일		일일 MT	12월 07일		종강파티

나. 확신에 찬 커뮤니케이션

제자훈련 교과에 추가되는 것은 ‘긍정적인 생각과 확신에 찬 언어로 커뮤니케이션’하는 것이다.¹⁹⁰⁾ 세상을 창조한 하나님의 말씀은 위대하면서 그 안에는 능력이 있다. 하나님의 권세와 능력이 하나님의 자녀들에게 위임 되었으므로 하나님은 자신의 구원받은 자녀들이 자신처럼 확신과 능력으로 말하길 원하신다. 특히 교회의 리더들은 삶 속에서 자신의 말을 권세 있고 효과적으로 사용할 필요가 있다. 왜냐하면 리더의 말이 정직하지 못하거나, 확신 없는 말로 들린다면 사람들은 더 이상 그를 신뢰하지 않을 것이기 때문이다. 예를 들면, 리더 중에는 자신의 말로 자신을 얽매는 사람들이 있다. 무슨 일을 하든지 “잘 안 될 것입니다” “불가능한 일입니다”, “별로 도움이 안 됩니다”, “그렇게 해도 소용이 없습니다” 등의 부정적인 말을 습관적으로 내뱉는

190) Lawrence Harvey Zeiger, *대화의 법칙(How to Talk to Anyone, Anytime, Anywhere)*, 강서일 역 (서울: 청년정신, 2004), 103-105.

사람들이 있다.

따라서 현대 교회의 리더는 ‘확신에 찬 언어,’ ‘자신감 있는 언어,’ ‘분명한 자기 선언의 언어’를 사용하도록 훈련되어야 한다.¹⁹¹⁾ 예수님은 “내가 항상 그의 기뻐하시는 일을 행하므로”(요 8:29 한글개역)라고 말씀하시며, 자신이 하는 일에 대해 긍정적이고 확신에 찬 언어를 사용하셨다. 또한 예수님은 언제나 자신을 사랑스럽고 확신을 가진 단어로 표현하셨다. 예수님은 “마음의 가득한 것을 입으로 말함이니라”(눅 6:45 한글개역)고 말씀하시면서 바른 언어와 우리의 마음이 연결되어 있음을 말씀하셨다. 그러므로 제자훈련반은 훈련생들이 긍정적인 언어와 확신에 찬 언어로 대화하는 법을 훈련한다.

다. 변화와 비전

정인수는 전통적인 교회가 지니는 구조적인 문제점을 다음과 같이 지적한다. 첫째, 교회 구조가 관료적이다. 교회 안에서의 관료주의적인 전형적인 사고는 당회원, 안수집사, 서리집사들 계급 서열로 생각하는 것이다. 이 서열이 조정될 때마다 교회는 흥역을 치루며, 교회의 에너지가 이런 행정 체계를 유지하고 관리하는데 허비된다. 또한 당회에 모든 힘이 집중되다 보니 정치적인 파워 게임 양상이 벌어질 때도 있다. 21세기 목회는 이러한 관료주의적인 목회 구조를 청산하고 네트워크 체계의 사역 구조를 만들어야 한다.¹⁹²⁾ 많은 사람들이 교회 사역에 참여하여 주인의식을 가지고 교회들 섬겨야 한다. 창립 교인들 혹은 창립 목회자가 교회의 주인이라는 잘못된 교회관이 무너지고 바른 교회관이 세워질 때 교회는 건강하게 성장한다. 목회자는 하나님께서 주신 은사를 가지고 교회들 함께 섬길 수 있도록 교인들에게 건강한 주인의식을 심어주어야 한다. 당회는 평신도 리더들에게 권한을 전적으로 위임하고, 사역의 분배를 통해 이전의 관료주의적인 구조를 개선해야 한다.

둘째, 공동체 안에서의 교제나 관계가 취약하다. 밀물처럼 쏟아져 들어오는 교인들은 예배 시간 내내 옆에 있는 교우들과 눈인사조차 하지 않은 채 예배가 끝나면 집으로 돌아간다. 전통적인 교회에서 성도의 교제는 자가 중심적이고 내부 지향적인 면이 있다. 새로 등록한 교우가 들어갈 자리를 주지 않는다. 성경공부 모임 역시 누가

191) 정인수, *교회를 혁신하는 리더십*, 86-87.

192) 한홍, *칼과 칼집* (서울: 도서출판 두란노, 2003), 96-98.

더 많은 성경지식을 알고 있는지 확인하는 시간처럼 보일 때가 많다. 소그룹 형태의 구역모임이 있지만, 그저 모여서 밥 먹고, 구역원이 많이 나오면 성공적인 모임이라고 생각하는 정도의 친교모임 수준이고 어떤 교회는 선교회가 또래끼리 취미 생활을 같이하는 세속적인 모임으로 전략해 버린 경우도 있다. 이 같은 전통교회의 구조적인 문제는 말씀과 삶을 함께 나누는 진정한 소그룹 공동체가 형성될 때 해결될 수 있다.

셋째, 교회의 비전이 빠진 관리 체제다. 비전은 없으면서 각종 관리는 넘쳐나는 모습이 전통적인 교회가 가진 근본적인 문제다. 관리는 넘쳐나는데 변화들이 일어나는 비전의 리더십이 미약한 것이다. 교회의 본질적인 사역은 끊임없이 비전을 추구하고 변화에 대비하여 전략을 세워 나가는 일이다. 현대 젊은이들은 관료적이며 변화를 부정하는 교회 내의 분위기를 거부한다. 때문에 그들은 부모들이 섬기던 교회들 과감히 떠난다. 그들은 자기 취향과 필요에 만족할 수 있는 새로운 교회와 예배 분위기를 쇼핑하듯 찾아다닌다.¹⁹³⁾

따라서 변화와 비전이 있는 교회가 되기 위해서는 관료적인 교회구조, 공동체 안에서의 교제나 관계의 취약함, 비전이 빠진 교회 관리 체제에 변화를 주어야한다. 그러나 변화란 때로는 목회자의 목숨을 걸어야 성취할 수 있는 것이다. 그러므로 제자 훈련반은 죽음을 각오하는 확고한 의지, 갈등을 뚫고 나가고자 하는 담대함, 반대자들 너그럽게 끌어안는 유연한 인간관계, 변화의 역동성을 꿰뚫을 수 있는 지혜 등을 훈련한다.

라. 인간관계 훈련

교회 리더는 관계의 전문가가 되어야 한다. 리더십을 가진 많은 사람들이 일 중심의 훈련은 잘 되어 있는데, 관계들 맺는 일에 실패하는 것을 종종 본다.¹⁹⁴⁾ 교회 리더들은 공동체 내의 서로 다른 부서, 위원회, 사역자들, 새 가족들과 끊임없이 관계들 맺어야하는 중요한 과제에 봉착한다. 리더로 좋은 관계들 유지하고 계속 발전해 나가기 위해선 상대방을 이해하려고 노력해야 한다. 각각의 사람을 고유하게 인격적으로 대해야 한다. 이러한 대인 관계의 섬세한 감수성이 상대방으로 하여금 리더들

193) 한홍, *칼과 칼집*, 26-46.

194) Ken Williams, *대인관계의 기술을 세련하라 (Sharpening Your Interpersonal Skills)*, 김석환 역 (서울: 도서출판 국제제자훈련원, 2004), 37-39.

기꺼이 따르겠다는 헌신의 마음을 가지게 한다.

따라서 좋은 리더는 개인적인 만남을 통해 사람을 변화시키는 대인 감수성이 뛰어난 사람이어야 한다. 따라서 교회 리더는 모든 교회 사역의 목표가 사람임을 기억해야 한다. 각 사람과 깊은 관계들 맺고 친밀성을 강화시켜 나가면 나갈수록 리더는 더 강력한 리더십을 가지며 그룹원들은 이전보다 더 진심으로 리더를 돕는다. 그러나 리더십을 얻기 위해 전략적으로 관계들 맺어 가면 오히려 실패들 가져올 수 있다. 정인수는 교회에서 적절한 인간관계들 맺기 위한 3가지 훈련을 제시한다.

첫째, ‘멘토링’이다. 멘토링은 자신이 본받고자 하는 스승을 통해 일 대 일의 관계에서 심층적이고 개인적인 훈련과 충고들 받는 과정이다. 멘토링의 과정을 통해 멘티는 멘토의 가치관과 인격에 영향을 받아 점점 성숙해 간다.¹⁹⁵⁾

둘째, ‘코칭’의 관계이다. 이 관계는 옆에서 나란히 걸으면서 사람들을 성숙한 방향으로 인도하는 것이다. 코치와 선수는 한 팀이 되어 서로의 재능과 은사들 보완해주는 것이다.

셋째, ‘섬김’의 관계이다. 더불어 사역하고, 사람들에게 능력을 주며, 변화들 가져다주는 관계훈련이다. 진정한 리더는 따르는 자들의 성장과 발전에 힘을 쏟아 하나님 이 원하시는 사람이 되도록 섬기는 것이다.¹⁹⁶⁾ 그러므로 제자훈련반은 인간관계 훈련을 위해 ‘멘토링’, ‘코칭’, ‘섬김’을 훈련한다.

마. 갈등해소

교회 리더는 비판을 잘 소화할 수 있어야 한다. 교회란 비판에서 자유로울 수 없는 곳이다. 오히려 교회에서 건전한 비판의 목소리가 들리지 않는 시점이 더 긴장해야 하는 때이다. 비판에 직면한 리더들은 무엇보다도 비판의 내용이 중요한 것인지, 아니면 사소한 것인지를 가늠할 수 있는 판단력이 있어야 한다.¹⁹⁷⁾ 사소한 비판으로 판단될 경우에는 시간이 지나면 잠잠해지지만 중요한 비판이라고 판단되는 것은 심사숙고하여 그 문제들 바로 잡아야 한다.

교회에서 비판자들은 다양한 모습으로 나타난다. 그렇기 때문에 비판자의 유형을

195) 옥한흠 외 8인, *리더십 혁명* (서울: 도서출판 국제제자훈련원, 2002), 70-77.

196) 정인수, *교회를 혁신하는 리더십*, 94-100.

197) Williams, *대인관계의 기술을 개발하라*, 175-178.

분류해 그 나름대로의 성격과 행동을 판단해 지혜롭게 대처하는 것이 필요하다. 비판자들의 성향을 보면 먼저, 반골(198) 기질적이며, 반항적인 비판자가 있는데 이들은 권위 자체를 싫어한다. 반면에 비판의 원인이 자신의 내부적인 갈등, 열등감과 같은 불안한 심리 상태 때문에 비판하는 사람이 있다. 이런 사람은 자신의 내부에 정서적으로 큰 갈등이 내재해 있으므로 그 독특한 심리 형태를 잘 파악해야 한다. 또한 건강하고 정직하게 비판하는 사람도 있다. 이런 사람은 적이 아니고 지원자이며 친구임을 기억해야 한다.

따라서 교회리더는 비판자들 조언자로 만드는 지혜가 필요하다. 비판자의 잘못된 동기는 문제들 지적해서 자기의 권위를 세워 나가는 데 있다. 그러나 건설적인 조언자는 문제들 지적하여 상황을 개선시키려고 한다. 대개 비판자들은 대안이 없다. 그렇기 때문에 정중하게 대안을 요청하면 비판자들의 태도는 달라진다. 교회리더는 비판자들 조언자로 만들 때, 그들의 비판에 대해 논쟁하거나 방어적인 자세를 취해서는 안 된다. 그들의 비판에 감사하는 마음을 보여 주어야 한다. 그리고 비판만 하지 말고 건설적인 조언자가 되어 달라고 진심으로 부탁할 때, 그들은 비판자에서 조언자로 변화된다.(199) 그러므로 제자훈련반은 신앙공동체 안에서 발생할 수 있는 갈등을 해소하는 법을 훈련한다.

바. 성품개발(영성훈련)

교회가 성장하고 발전함에 따라 교회들 이끌어가는 리더들은 영적 리더십보다 사업과 업무에 치중하는 기업식 리더십으로 교회들 이끌어가는 경우가 많다. 그런 경우에는 기도하며 말씀을 연구하고 묵상하는 가운데 하나님의 뜻을 발견하는 성경적 사고방식 보다는 회의와 비즈니스적인 방식으로 리더십을 발휘한다. 교회리더들에게 경영의 마인드가 있어야 하는 것은 분명하지만 그렇다고 신앙의 본질적인 것을 잃어버리면 안 된다. 교회의 본질적 사명을 교회리더들이 항상 기억하지 않으면 교회는 어느새 영적인 능력을 상실하고 세상 기업이나 문화의 모습으로 변질 될 수 있다.

그렇기 때문에 교회리더들은 사역의 본질을 잃어버리지 않기 위해서 더 각성하며 노력해야 한다. 그들은 공동체의 발전을 위한 회의와 함께 기도하고, 찬송하며, 말

198) 반골이란 쉽게 사람을 따르지 않는 기질이나 권력에 저항하는 사람을 말한다.

199) 정인수, *교회를 혁신하는 리더십*, 101-104.

씀을 묵상하는 것을 게을리 해서는 안 된다.²⁰⁰⁾ 또한 교회리더는 하나님의 말씀을 잘 들을 수 있는 열린 귀를 가져야 한다. 기도와 성경 묵상을 통해 하나님의 음성을 들어야 한다. 말씀을 읽고 깊은 묵상을 통해 기도의 세계에 들어갈 때, 교회리더는 하나님이 주시는 성령의 감동과 신선한 아이디어, 사물의 현상의 본질을 꿰뚫을 수 있는 날카로운 통찰력을 받게 된다.

따라서 교회리더는 사람들을 떠나 성경, 찬송가, 필기구만 가지고 영성 훈련을 쌓는 하나님과의 만남의 시간을 가져야 한다. 교회리더는 영성훈련과 함께 자신의 성품을 개발해야 한다. 성품이란 우리 자신이 누구이며, 우리의 모습이 어떠한가를 알려 주는 것이다. 리더의 성품은 외적으로 반짝하는 그 무엇이 아니라 계속해서 끊임없이 훈련되고 내적으로 쌓여져 온 그 무엇이다. 그렇기 때문에 성품이란 결코 물질적인 축적이나 명예, 학위로 보여 줄 수 없는 내적 자질이다.

그러므로 교회리더들은 자신의 외적인 평판보다는 내면의 성품을 개발하는데 힘을 기울여야 한다.²⁰¹⁾ 잠언을 통해 하나님은 우리에게 이렇게 말씀하신다. “무릇 지킬 만한 것보다 더욱 네 마음을 지키라 생명의 근원이 이에서 남이니라”(잠 4:23 한글개역) 교회리더는 무엇보다도 자신의 내면의 마음을 잘 관리해야 한다. 리더들은 날마다 하나님의 말씀과 기도생활을 통해 하나님의 바른 뜻을 인식하고, 성령을 통해 교정 받아야 한다. 그렇기 때문에 성품은 매일 일어나는 삶의 구체적인 문제에 대한 나의 반응을 통해 세워지는 것이다.²⁰²⁾ 그러므로 제자훈련반은 영성훈련과 함께 자신의 성품을 개발하는 것을 훈련한다.

2. 사역훈련반

복대교회는 사역훈련반을 준비 중에 있으며, 2006년도 하반기에 개설할 예정이다. 사역훈련반 커리큘럼은 일반적으로 강남의 사랑의 교회에서 실시하는 사역훈련반의 틀을 따르면서, 추가로 방학기간 중에 일주일간 진행되는 공동체 훈련을 첨가하여 편성했다.

200) Peter Scazzero, *정서적으로 건강한 교회 (The Emotionally Healthy Church)*, 최종훈 역, 79-85.

201) John C. Maxwell, *탁월한 리더의 성공원칙 21 (The 21 Indispensable Qualities of a Leader)*, 전형철 역, 23-32.

202) 정인수, *교회를 혁신하는 리더십*, 71-83.

가. 사역훈련반 커리큘럼

현재 복대교회는 제자훈련반이 개설되어 있으며, 사역훈련반은 준비 중에 있다. 다음의 <표 2>가 보여주는 사역훈련반 커리큘럼이다. 사역훈련반의 커리큘럼의 특징은 3번의 '일일MT'와 4주간의 '여름방학' 그리고 방학기간 중에 1주간의 '공동체 훈련'이 계획되어 있는 것이다. 공동체 훈련은 일주일간 진행되며, 직장인들을 위하여 프로그램을 저녁시간에 맞추어 편성했다.

나. 평신도 중심의 목회구조

21세기는 가치 혁명적인 변화의 시대라고 해도 과언이 아니다. 이러한 변화의 물결에 교회는 어떻게 응전하고 대처할 것인지, 인간을 구원하기 위해 하나님께서 세우신 교회는 이런 변화의 시대에 어떤 비전을 가져야 하는지 고민해야 한다. 사회와 마찬가지로 현대교회 안에서도 젊은 세대와 기성세대는 가치관과 세계관의 현격한 차이를 보이고 있다. 교회 안에서 목회자나 당회원들의 권위나 군림의 자세는 예전처럼 쉽게 수용되지 않는다. 21세기 교회는 목회자나 당회가 권위만을 내세우기 보다는 모든 교인들이 주인의식을 갖고 함께 참여하는 동역의 목회구조를 지향해야 한다. 21세기 교회는 모든 교인들이 각자 하나님으로부터 받은 은사를 개발하고, 개발된 은사들 수평적이며, 동반자적인 관계에서 효과적으로 발휘할 수 있는 평신도 중심의 목회 구조로 재편되어야 한다. 교회구조를 평신도 중심으로 재편할 때, 가장 주력해야 할 것은 팀 사역이다.

<표 2> 사역훈련반 커리큘럼

날짜	과정	제목	날짜	과정	제목
01월 05일		명절	07월 06일	3-8과	신앙 인격의 연단
01월 12일	1-1과	정죄는 끝났다 죄책감의 안개를 걷어내라	07월 13일	3-9과	그리스도의 주재권
01월 19일	1-2과	영의 생각을 하는 사람	07월 20일	3-10과	칭지기직
01월 26일	1-3과	몸의 행실을 죽이는 사람	07월 27일	방학(공동체훈련)	
02월 02일	1-4과	고난과 영광을 함께 받는 후사			
02월 09일	1-5과	확실한 두가지 보증			
02월 16일	1-6과	아무것도 끊을 수 없는 관계			
02월 23일		일일 MT	08월 24일	3-11과	영적 전투
03월 03일	2-1과	교회가 무엇인가?	08월 31일	3-12과	새 계명/ 서로 사랑하라
03월 09일	2-2과	교회의 존재이유(예배)	09월 07일		일일 MT
03월 16일	2-3과	교회의 존재이유(훈련)	09월 14일	4-1과	세 단어로 된 성경
03월 23일	2-4과	교회의 존재이유(증거)	09월 21일	4-2과	구약 성경에서의 열두 시대
03월 30일	2-5과	제자의 자격/전적위탁자	09월 28일	4-3과	지도로 그려보는 구약성경
04월 06일	2-6과	제자의 자격/증인	10월 05일		추석
04월 13일	2-7과	제자의 자격/종	10월 12일	4-4과	구약성경 각권의 주제1
04월 20일	2-8과	몸의 지체와 상호사역	10월 19일	4-5과	구약성경 각권의 주제2
04월 27일	2-9과	당신은 왕 같은 제사장이다	10월 26일	4-6과	구약성경 각권의 주제3
05월 04일		어린이날	월, 일	과정	제목
05월 11일	3-1과	순종의 생활	11월 02일	4-7과	구약 성경생활의 원리1
05월 18일	3-2과	봉사의 의무	11월 09일	4-8과	구약 성경생활의 원리2
05월 25일	3-3과	그리스도를 증거하는 생활	11월 16일	4-9과	신약 성경의 열두 시대
06월 01일	3-4과	말의 덕을 세우는 사람	11월 23일	4-10과	지도로 보는 사복음서
06월 08일	3-5과	영적 성장과 성숙	11월 30일	4-11과	지도로 보는 사도행전과 서신서
06월 15일		일일 MT	12월 07일	4-12과	신약성경 각권의 주제1
06월 22일	3-6과	순결한 생활	12월 14일	4-13과	신약성경 각권의 주제2
06월 29일	3-7과	그리스도인의 가정생활	12월 21일		종강파티

따라서 정인수는 평신도들 중심으로 한, 팀 사역²⁰³⁾ 목회 구조가 주는 5가지 의미를 다음과 같이 언급한다. 첫째, 평신도들 중심으로 하는 팀 사역은 각 교회에 평신도들이 가지고 있는 엄청난 자원과 재능, 창의력과 에너지를 깨우는 일이다. 흥미로운 사실은 자신이 시무하는 애플랜타 연합장로교회들 설문조사한 결과 교인의 40퍼센트 이상이 사역에 참여하는 것에 관심은 있으나, 한 번도 사역에 대한 부탁을 받은 적이 없다고 답변했다. 그러므로 교회에서 팀 사역을 시작함에 있어 중요한 것은 팀 사역

203) 한홍, 칼과 칼집, 103-105.

에 대한 소개와 구체적인 정보들 교인들에게 알리는 것이다.

둘째, 평신도들 중심으로 하는 팀 사역은 교인들이 자신의 사역을 발견하는 현장이다. 교인들은 매주 예배에 참여하여 말씀을 듣지만 배운 말씀대로 실행할 구체적인 삶의 장을 찾지 못하고 있다. 이런 면에서 팀 사역은 교인 각자의 구체적인 선교 현장이 된다.

셋째, 팀 사역은 교인들에게 주인의식을 갖게 한다. 당회와 담임목사를 기본 구조로 하는 전통적인 교회는 극소수의 사람들만이 교회에 대한 주인의식을 갖는 경향이 있다. 또한 일부 사역자들에게 집중되는 사역은 그들을 탈진하게 만든다. 그러나 팀 사역은 교인들 누구에게나 열려 있으며, 각자 자신의 은사대로 다양한 사역에 자발적으로 참여함으로써 자연스럽게 교회에 대한 애정과 주인의식이 높아진다.

넷째, 평신도들 중심으로 하는 팀 사역은 절적인 곳에 사람들을 배치하게 한다. 팀 사역은 모든 사람에게 하나님께서 주신 각자의 은사들 사용하도록 권면하여 자신의 장점을 최대한 살리게 한다. 팀 사역은 하나님이 그리스도인 모두에게 영적 은사들 베푸셨다는 사실을 알게 하여 궁극적으로는 하나님이 주신 사명을 깨닫게 한다.

다섯째, 평신도들 중심으로 하는 팀 사역을 통해 목회가 전문화되고 세분화된다. 팀 사역은 피라미드 체제나 수직적이고 위계적 사역구조에서 벗어나 원형구조식의 협동적인 사역 체제이다. 팀 사역은 소수의 사람들만이 참여하는 것이 아니라 다양한 각 분야의 전문가들이 함께 일함으로써 교회 사역이 한 단계 발전하는 질적 향상을 가져다준다. 따라서 평신도들 중심으로 하는 팀 사역의 유용함은 평신도들이 가지고 있는 엄청난 자원과 재능 그리고 창의력과 에너지들 깨우는 일이며, 교인들이 자신의 사역을 발견하는 현장이고, 교인들에게 주인의식을 갖게 하며, 절적인 곳에 사람들을 배치하게 하고, 목회가 전문화되고 세분화되게 한다는 것이다.

따라서 21세기 교회 사역 구조에 있어서 평신도들 중심으로 하는 팀 사역은 더 이상 선택이 아닌 필수적인 것이다. 오늘날 한국 교회는 직분에 대한 경직된 인식을 근본적으로 전환해야 할 시점에 이르렀다. 교회 안에 팽배한 직분에 대한 지나친 '위계의식(位階意識)'은 한국교회들 병들게 했던 원인중의 하나였다.²⁰⁴⁾ 그러므로 사역 훈련은 평신도 중심의 팀 사역을 훈련한다.

204) 정인수, *교회를 혁신하는 리더십*, 112-120.

다. 강력한 팀워크

좋은 팀은 관계 속에서 서로에게 좋은 영향력을 미치며, 팀 전체가 성장하고 변화하는 특징을 가진다. 대부분의 교인들은 그저 기능적으로 교회 일을 감당하는 형식적인 모임에서 쉽게 마음을 열지 않는다. 그래서 공동체의 팀워크를 다지는 방법은 문제의 해결책을 공동 결정으로 내리는 것이다. 어떤 어려운 결정을 내릴 때, 서로의 생각을 교환하다 보면 무언가 문제의 해결책이 드러나기 시작한다. 팀원들이 서로의 문제에 대해 진지한 해결의 의지를 가지고 공동의 결정으로 해결 할 때, 공동체의 팀워크는 더 강해진다.²⁰⁵⁾

따라서 진정한 팀워크를 세워 나가기 위해서 필수적인 것은 솔직한 대화이다. 팀워크를 강하게 만드는 솔직한 대화의 3가지 방법은 첫째, 상대방의 얘기를 잘 듣는 경청자가 되는 것이다. 경청하지 않을 경우 효과적인 대화는커녕 서로 오해들 하고 잘못된 판단을 내리게 된다.²⁰⁶⁾

둘째, 자신의 태도를 더 분명하고 단호하게 드러내야 한다. 대부분의 교회 공동체는 분명하게 자신의 의견을 밝히거나 평가하는 일에 호의적이지 않다. 건설적인 평가까지도 오히려 그로 인한 감정의 골이 깊어지기도 한다. 그래서 서로 다른 의견을 자유롭게 표현하며 상대방의 좋은 의견을 기꺼이 받아들일 줄 아는 성숙한 공동체 분위기가 중요하다. 또한 서로 날카로운 말들이 오고간다 해도 그것이 나쁜 것만은 아니다. 때로는 이들 통해 서로 다른 의견을 수용하거나 자신의 의견을 지혜롭게 관철시킬 수 있는 능력을 훈련할 수 있다. 그로인해 의사소통이 더 성숙해 질 수 있다. 그러므로 공동체 안에서 자신의 의견을 솔직하게 표현하는 것은 중요하다.

셋째, 단지 지식 차원에서 머무는 것이 아닌 마음에서 우러나오는 대화들 해야 한다. 특별히 상대방의 감정에 민감하면서 예의 있게 대화들 나누는 태도와 기술이 필요하다.²⁰⁷⁾

이와 더불어 강력한 팀워크를 위해서는 다음의 3가지 실천방안이 필요하다. 첫째, 팀 사역 장에게 인사권과 개정집행권을 포함한 실질적인 사역권한을 주어야 한다. 팀 리더들 중심으로 한 사역팀에게 실질적인 결정권을 갖게 함으로써 그들에게 사역

205) 한홍, 칼과 칼집, 106-108.

206) Maxwell, 탁월한 리더의 성공원칙 21, 133-143.

207) Donahue and Robinson, 소그룹 중심의 교회를 세우라, 87-111.

에 대한 자부심과 책임감을 줄 수 있다. 둘째, 전문 교역자들을 팀 사역에 맞게 배치함으로써 전문화들 통한 컨설팅 기능이 강화되어야 한다. 또한 권한 이양에 따른 책임감을 가질 수 있도록 정기적인 사역 보고서들 당회에 제출 하도록 해야 한다. 셋째, 팀 사역 장의 정기적인 교육과 훈련이 필요하다. 재교육을 통해 팀 사역의 신학적인 원리와 실질적인 사역 훈련을 강화해 나가야 한다.²⁰⁸⁾

그러므로 사역훈련반은 강력한 팀 사역을 하기 위해, 동료들과 솔직한 대화들 나누기 위해, 상대방의 이야기들 경청하며, 자신의 태도들 분명히 드러내며, 마음에서 우러나오는 대화들 훈련한다.

라. 성경적인 경영 마인드

현대 교회의 위기 중의 하나는 교회가 사람들에게 점점 외면당하고 있다는 것이다. 현대인의 삶이 풍족해지고 여가문화가 발전하면서 사람들이 더 이상 교회에 대한 필요성을 실감하지 못하기 때문이다. 이런 목회 환경에서 더 큰 문제는 교회가 스스로 세상과 분리됨으로써 현대인들의 삶과 전혀 무관한 모습으로 존재하는 것이다. 이제는 모든 교인들이 함께 주인의식을 갖고 새로운 가치관과 비전으로 진취성과 효과적인 노력을 기울여야 할 때이다.

이런 새로운 교회 문화들 세워 나가기 위해선 교회 지도자들과 사역자들에게 ‘경영 마인드’가 필요하다. 세상 기업들도 이제는 고객에게 감동을 주는 것에서 넘어서 ‘새로운 시장 공간’(blue ocean)을 창출하고자 노력한다.²⁰⁹⁾ 따라서 새로운 교회 문화들 세워 나가는 위해 모든 교인들이 동참하도록 그들을 깨우고 훈련하는 것이 필요하다. 교인들이 가지고 있는 엄청난 잠재력을 발휘시키기 위해서는 무엇보다도 그들에게 권한을 대폭 위임하고, 그들을 훈련시키며, 자신들이 가진 은사를 활용할 수 있도록 교회 지도자들은 도와야 한다. 이것을 위해서 교회 지도자들은 평신도들과 신뢰관계를 형성하고, 팀워크와 투명한 의사소통을 해야 한다. 이런 방법과 노력을 현대 기업에서는 ‘열린 경영’이라고 부른다.

많은 교회성장학자들은 미래 교회는 지금보다 정체와 퇴조현상이 더 두드러지게

208) 정인수, *교회를 혁신하는 리더십*, 121-133

209) W. Chan Kim and Renee Mauborgne, *블루 오션 전략 (Blue Ocean Strategy)*, 강혜구역 (서울: 교보문고, 2005), 5-6.

나타날 것이라고 예견한다. 그러나 성장하는 교회는 있다. 성장하는 교회는 정체되지 않기 위해 끊임없이 자기개혁의 몸부림을 치는 교회들이다. 디지털 시대의 흐름 속에 자기 개혁의 몸부림의 하나인 '성경적 경영마인드'에 눈뜬 교회들은 계속해서 현대인들의 관심을 불러일으킬 수 있을 것이다. 교회의 눈높이가 교인이 아닌 복음을 알지 못하는 현대인에게 맞춰질 때, 교회는 비로소 교회 사역에 눈을 뜨는 것이다.²¹⁰⁾ 그러므로 사역훈련반은 성경적인 경영마인드를 훈련한다.

3. 공동체훈련

공동체 훈련은 평신도 제자훈련을 통해 배출된 창의성을 갖춘 평신도 사역자들이 자신의 창의성을 마음껏 발휘할 수 있는 사역의 장이다. 평신도 사역자들은 공동체 훈련을 준비하기 위해 창의적인 아이디어 회의들 통해 예배, 교육, 전도들 기획할 수 있다. 또한 사역훈련반에서 준비 하고 있는 공동체 훈련은 현재 한국의 많은 교회에서 도입하고 있는 알파와 드레스 디아스²¹¹⁾ 사역에 견줄 만한 것으로 복대교회의 여건과 환경에 맞게 계획되고 있다.

가. 공동체훈련 커리큘럼

다음의 <표 3>과 <표 4>는 공동체 훈련 일정을 알려주고 있다. 공동체 훈련은 크게 5가지 구조로 되어 있다. 첫째, 마음을 여는 것을 준비하는 '찬양.' 둘째, 하나님의 은혜들 생각하며 함께 나누는 '은혜 나눔.' 셋째, 나의 이야기와 다른 사람의 이야기들 말 하고 듣는 '간증.' 넷째, '성찬식과 침묵산행.' 다섯째, '편지쓰기'로 구성되어 있다.

210) 정인수, *교회를 혁신하는 리더십*, 66-68.

211) 드레스 디아스는 천주교회의 꾸르시오 운동에 그 근원을 두고 있다. 이 운동(Roman Catholic Cursillo)은 1949년 1월 7일 스페인 마조르카의 헤르바스 주교(Juan Hervás)와 보닌 주교(Eduardo Bonnin), 그리고 그의 동료들이 순례자들을 안내하는 일을 맡고 있는 천주교 지도자들을 양성하기 위한 프로그램으로 개발한 제자훈련의 한 모델이었다. 이 프로그램이 33차의 훈련을 거치는 동안 여러 시도 끝에 대략 오늘날과 같은 꾸르시오(Cursillo)운동이 1951년 3월에 완성되었다.

<표 3> 공동체훈련 일정표 1

시간	첫째 날	둘째 날	셋째 날	담당자
7:00-7:30	간식 및 찬양	간식 및 찬양	간식 및 찬양	찬양팀
7:30-8:30	하나님의 은총의 역사를 경험하기(나눔 I)	하나님의 임재를 통한 상한 감정의 치유1(나눔 II)	하나님의 임재를 통한 상한 감정의 치유2(나눔 III)	교역자
8:30-9:00	간증(교역자, 교우)	간증(교역자, 교우)	간증(교역자, 교우)	간증자
9:00-10:00	살아온 인생나누기	은혜체험 나누기	삶의 고통나누기	교역자인도
10:00-11:00	성찬식 및 침묵산책	성찬식 및 침묵산책	성찬식 및 침묵산책	교역자인도
11:00-12:00	배우자 영상편지 및 편지쓰기	가족 영상편지 및 편지쓰기	교우 영상편지 및 편지쓰기	영상팀
12:00-	취침	취침	취침	봉사팀

<표 4> 공동체훈련 일정표 2

시간	넷째 날	다섯째 날	여섯째 날	담당자
7:00-7:30	간식 및 찬양	간식 및 찬양	간식 및 찬양	찬양팀
7:30-8:30	하나님의 사랑체험1(나눔 IV)	하나님의 사랑체험2(나눔 V)	사명인식을 위한 준비과정(나눔 VI)	교역자
8:30-9:00	간증(교역자, 교우)	간증(교역자, 교우)	간증(교역자, 교우)	간증자
9:00-10:00	진실의 의자에 앉기	자신의 영혼의 그림 그리기	묘비명 작성하기	교역자인도
10:00-11:00	성찬식 및 침묵산책	성찬식 및 침묵산책	성찬식 및 세족식	교역자인도
11:00-12:00	교구장 영상편지 및 편지쓰기	담임목사 영상편지 및 편지쓰기	전체 기도회	영상팀
12:00-	취침	취침	취침	봉사팀

나. 공동체훈련 커리큘럼 해설

공동체훈련은 ‘은총의 나눔’, ‘침묵훈련’, ‘영혼의 교감’ 등을 목적으로 일주일간 실시된다. 사역훈련 기간 중에 반별로 참여하는 것을 원칙으로 하나 교회의 사정에

따라 사역훈련을 마친 후에 실시 할 수도 있다. 공동체훈련은 훈련생들이 일주일간 함께 기숙하는 것을 원칙으로 하며, 직장인들을 위해 저녁시간에 맞추어져 있다. 공동체훈련의 목적은 훈련생들의 삶의 나눔을 통해 강한 팀워크를 만드는 것이다. 일 년 간의 제자훈련반을 통해 각자에 대해 어느 정도 정보들 갖고 있지만 진정한 소그룹 공동체를 이루기 위해선 이보다 더 깊은 내면의 나눔의 필요하다. 이를 위해 공동체 훈련은 일주일간 밤에 진행되며 여섯 번에 걸친 나눔 시간이 있다.

첫째 나눔인 ‘하나님의 은총의 역사들 경험하기’는 사역훈련을 담당한 교역자가 인도하는 것을 원칙으로 하며, 자신이 살아온 삶을 되돌아보며 하나님이 어떻게 자신의 삶에 역사하셨는지 서로 나누는 시간이다. 둘째 나눔인 ‘하나님의 임재 연습을 통한 상한 감정의 치유’는 이전의 제자훈련이나 사역 훈련을 통해 자신의 상한 감정을 하나님께서 어떻게 치료해 주셨는지 함께 나누는 시간이다. 셋째 나눔인 ‘하나님의 사랑체험’은 제자훈련과 사역훈련을 통해 하나님의 사랑을 어떻게 체험했는지 나누는 시간이다. 넷째 나눔인 ‘사명인식을 위한 준비과정’은 사역자 훈련을 통해 부여받은 각자의 사명을 함께 나누는 시간이다.

여섯 번의 나눔 시간 후에 여섯 번의 간중시간이 있다. 이 간중 시간에는 이전에 공동체 훈련을 마친 교역자나 평신도들이 각각의 주제에 맞는 간중을 준비하여 30분이 넘지 않게 간중한다. 이후에 공동체훈련이 있다. 공동체훈련은 여섯 번의 나눔 시간에 미처 나누지 못한 것을 보충하며 공동체의 정체성을 발견하는 시간이다.

공동체훈련이 끝나면 성찬식이 거행되며 성찬식이 시작될 때부터는 인도자는 침묵을 선언한다. 공동체훈련에 참석한 사람들은 성찬식 후에 침묵을 유지하면서 가벼운 저녁 산책을 실시한다. 저녁 산책을 할 때 인도자는 개별적으로 묵상의 주제들 각 개인에게 줄 수 있다. 훈련생들이 침묵 산행에서 돌아오면 잘 준비된 다과와 함께 인도자는 침묵선언을 해제하고 배우자, 가족, 교우, 교구담당 교역자, 담임 목사 등이 보내는 영상편지나 서신 편지들 보고, 배우자나 가족, 교우나 교구담당 교역자 그리고 담임목사에게 편지들 쓰는 시간을 갖는다. 마지막 날에는 전체가 함께 모여 공동체 훈련에 참가하여 자신이 배우고 깨닫고 느낀 것들을 함께 나누는 후에 기도회로 모든 순서들 마친다.

지금까지 전통적인 교회에서 평신도 제자훈련을 접목하기 위해 사전에 필요한

준비과정 살펴보았다. 아울러서 평신도 제자훈련은 기존의 강남의 사랑의 교회에서 실시한 제자훈련의 틀을 많은 부분 유지하고 있기 때문에 평신도 제자훈련을 도입하고자 하는 교회 지도자는 전통적인 제자훈련을 도입하거나 진행하면서 발생한 문제점들을 면밀하게 검토하는 것이 필요함을 밝혔다.

그러므로 제자훈련을 하려는 목회자는 제자훈련을 접목하기 이전에 양육하는 교회라는 분명한 목회철학을 정립하여, 교역자들과 제자훈련에 대해 생각을 공유하는 시간을 가져야 하며, ‘교회론의 확립,’ ‘기도운동,’ ‘리더십 개발’등을 사전에 계획하고 준비해야 한다. 아울러 복대교회에서 실시하는 ‘정착양육 과정’과 ‘제자훈련의 실제’를 면밀히 살펴보면 조금이나마 시행착오를 줄일 수 있을 것이다. 다음 장에서는 평신도 제자훈련을 통한 복대교회 교회성장 및 전략을 제시하고자 한다.

제 6 장

평신도 제자훈련을 통한 복대교회의 교회성장 및 전략

본 장에서는 지금까지 살펴본 평신도 제자훈련을 통해 실제로 복대교회에 어느 정도 교회성장이 일어났는지 살펴보하고자 한다. 2003년부터 2005년의 3년간의 복대교회에 ‘주일 장년 예배출석인원’, ‘새 가족 등록현황’, ‘새 가족 정착율’을 비교 하여 살펴 보면서, 실제로 평신도 제자훈련을 통해 교회성장이 일어났는지 통계들 분석하여 제시하고자 한다. 또한 복대교회에서 3년 동안 실시한 자체 부흥 프로젝트를 소개하며, 복대교회의 교회성장에 대한 비전을 말하고자 한다.

제 1 절 평신도 제자훈련을 통한 복대교회의 교회성장

2003년부터 2005년까지 복대교회는 매년 600명이 넘는 장년 새 가족들이 등록했으며, 주일 오전 장년 예배 출석성도는 매년 평균 200명씩 증가했다. 2003년 주일 오전 장년 예배 교인 출석이 1000명가량 이었던 것이 2005년 12월에는 출석인원이 1600명을, 2006년도 1월 현재 1700명을 넘어 서고 있다.

본 장에서는 2003년부터 2005년까지의 새 가족 등록현황과 정착률, 주일 오전 예배 장년 출석인원을 그래프로 나타내어 그것이 보여주고 있는 의미들 분석하고, 통계자료 상호간의 상관관계들 살펴 보면서, 평신도 제자훈련과 교회성장의 관계들 밝히고자 한다. 미리 알리는 것은 새 가족 등록현황과 새 가족 정착률은 제직부서인 새 가족부의 도움을 받았으며, 주일 오전 예배 장년 출석인원은 교회일지들 참고하였다.

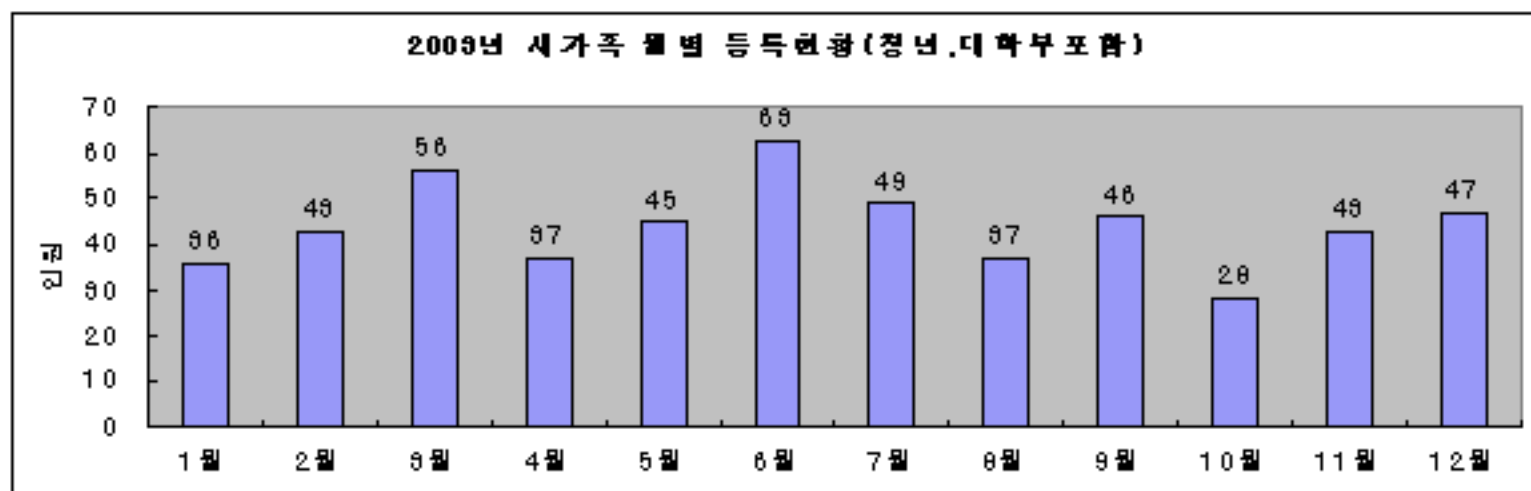
1. 2003년 교회성장

2003년도 복대교회에 등록된 ‘월별 새 가족 인원’과 2003년도 복대교회에 ‘정착한 인원’ 그리고 2003년도 ‘주일예배 출석 현황’의 상관관계들 살펴면서 복대교회의 교회성장의 원인을 분석하고자 한다.

가. 2003년 월별 새 가족 등록현황 및 분석

다음 <그림 5>는 2003년도 새 가족 월별 등록현황을 나타내고 있다. 2003년도 새 가족 등록현황을 분기별로 분석해 보면 다음과 같다. 참고적으로 2003년은 평신도 제자훈련을 계획하고 준비하는 과정의 하나로 제직부서인 새 가족부에 전담 교역자들 두어 평신도 제자훈련의 교두보 역할을 하게 했다. 여기서는 <그림 5>를 참고로 하여 분기별 새 가족 등록 원인을 분석하고자 한다.

<그림 5> 2003년 새 가족 월별 등록현황



(1) 1-3월 새 가족 등록 분석

2002년 10월 복대교회에 신임 담임목사가 부임하여 전임목사와 협력 목회기간을 거쳐 실제적인 담임목회를 시작한 것은 2003년 1월부터이다. 신임 목사에 대한 기대감으로 전반적으로 2002년보다 월별 새 가족 등록이 10-20명 이상 증가하기 시작했다. 1월부터 3월까지 새 가족 등록에서 3월에 등록한 새 가족이 많은 것은 인근에 있는 대학의 개강으로 인해 타지에서 온 대학 신입생들과 방학 기간 중에 고향으로 돌아갔던 대학생들이 학교로 돌아와 신앙생활을 위해 교회에 등록했기 때문이다.

(2) 4-6월 새 가족 등록 분석

4월에서 6월까지의 새 가족 등록을 보면 점진적인 증가를 보인다. 이 같은 새 가족 등록의 증가는 등록된 새 가족들을 대상으로 복대교회 새 가족부에서 자체 조사한 것에 의하면, 신임목사에 대한 교회 내외적인 평가가 긍정적으로 작용한 결과로 판단된다. 4월은 새 가족 등록뿐만 아니라 기존 성도의 출석도 줄어들었는데 이것은 집안의 경조사(결혼, 성묘 등)때문인 것으로 조사됐다. 복대교회는 특별한 전도 프로그램을 가동하지 않았는데 장년 새 가족 등록이 1월부터 점차적으로 증가하여 6월에 현저하게 많아진 이유는 총회장 출신의 전임목사의 조기은퇴가 준 신선한 충격과 신임 목사의 성실함과 겸손함이 교회에 대한 좋은 이미지로 형성되어 주변사람들에게 좋은 인상을 주었기 때문이다.

(3) 7월-9월 새 가족 등록 분석

7월과 8월은 전반적으로 학교의 방학과 휴가철인 만큼 청년 대학부새 가족 등록이 줄어들었다. 반면에 장년 새 가족의 등록은 휴가철 관계없이 큰 변화가 없는 것으로 나타났다. 9월 달에는 대학생들이 개강하여 다시 대학부새 가족 등록이 증가했다.

(4) 10월-12월 새 가족 등록 분석

상식적으로는, 휴가철이 8월이 새 가족 등록이 가장 저조할 것으로 예상됐는데 일년 중에 새 가족 등록이 가장 저조한 달이 10월로 나타났다. 기존 교인에 대한 구두 조사와 등록된 새 가족들에 대한 전화심방을 통해 조사된 것은 가정의 경조사(결혼)와 가정행사(이사나 여행)등이 10월 달에 많기 때문인 것으로 파악됐다. 새 가족 등록현황을 통해 드러난 것은 일 년 중에 새 가족 등록이 가장 활발한 달은 6-7월이고, 새 가족 등록이 가장 저조한 달은 10월이었다. 따라서 2003년 새 가족의 등록원인은 1-3월은 신임 목사에 대한 기대감과 대학생들의 등록이었고, 4-6월은 신임목사에 대한 긍정적인 평가에 의한 것이었으며, 6-9월은 대학생들의 등록이었고, 10-12월은 신임 목사에 대한 긍정적인 평가가 교회에 대한 긍정적인 평가로 이어져 새 가족 등록이 증가한 것으로 분석된다. 그러므로 2003년의 새 가족 등록의 원인은 신임목사에 대한 긍정적인 평가와 전임목사의 65세 조기은퇴로 인한 교회에 대한 긍

정적인 평가 때문인 것으로 분석된다.

나. 2003년 월별 새 가족 정착현황

2003년도에는 새 가족 정착을 위해 새 가족부에 의해 등록된 새 가족의 가정심방과 2주간의 새 가족 성경공부를 실시했다. 새 가족이 등록하면 먼저 새 가족 담당 교역자가 주중에 전화심방을 통해 원하는 사람에게 한해서 새 가족 심방을 실시했고, 새 가족 성경공부는 초신자와 세례 신자들 구별하여 2주간 실시했다.

다음의 <표 4>는 2003년도 새 가족 정착상황을 나타내고 있다. 2003년 12월에 새 가족부원들에 의해서 조사된 통계는 2003년도에 등록된 새 가족들의 정착에서 ‘좋음’이 59퍼센트, ‘보통’이 27퍼센트로 나타났다. 이처럼 새 가족 정착률이 86퍼센트(좋음과 보통)에 이르는 것은 타 교회에 비해 상당히 높은 정착률이다. 그러나 이 같이 높은 새 가족 정착률은 새 가족부와 교구사역자의 가정심방을 통해 이루어진 때문에 양육을 통한 정착이라기보다는 관계중심의 정착이다.

2003년도에는 아직 평신도 제자훈련의 과정중의 하나인 새 가족 정착양육 시스템을 준비 중에 있었기 때문에 등록된 새 가족들에 대한 정착은 교회 제직부서인 새 가족부들 중심으로 이루어졌고, 새 가족부들 중심으로 진행된 새 가족에 대한 심방이 새 가족 정착에 큰 영향을 미쳤다. 그러므로 2003년도의 새 가족 정착에 가장 큰 영향을 미친 것은 새 가족부에 의해서 진행된 새 가족 가정심방과 전화심방이다.

<표 5> 2003년 새 가족 정착상황

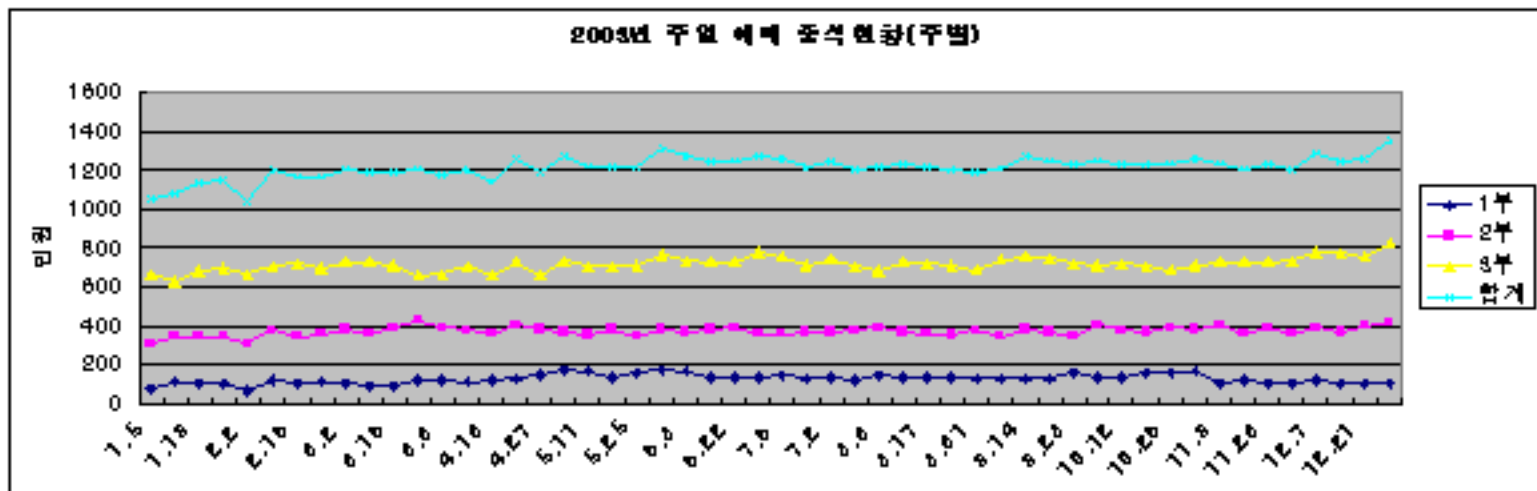
월 구분	1월	2월	3월	4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월
좋음	21명	22명	32명	17명	28명	31명	43명	19명	27명	23명	19명	36명
보통	7명	12명	12명	12명	8명	23명	4명	11명	13명	5명	24명	11명
나쁨	4명	8명	11명	5명	3명	2명	2명	5명	6명	0명	3명	0명
전출	4명	1명	1명	3명	6명	7명	0명	2명	0명	0명	0명	0명
합계	36명	43명	56명	37명	45명	63명	49명	37명	46명	28명	43명	47명

(좋음: 월 2회 이상 출석, 보통: 월 1-2회 출석, 나쁨: 월 1회 미만 출석, 전출: 이사, 타 교회 전출 및 기타)

다. 2003년 주일예배 출석현황

다음 <그림 6>이 보여주는 2003년 주일 장년예배 출석현황의 특징을 보면 1-3월에 예배 출석인원이 200명가량 급상승하여 12월까지 지속되고 있는 것이다. 또한 각각의 예배 출석현황을 보면, 1부(7:30-8:30)예배와 2부(9:00-10:00)예배의 출석인원은 일정한 반면, 3부(11:00-12:00)예배의 출석인원이 1부와 2부보다 변동이 크다는 것을 나타내고 있다. 이것은 1부 예배와 2부 예배는 고정적으로 드리는 교인들이 대부분인 반면, 3부 예배는 새 가족들과 유동적인 교인들이 많다는 것을 반증하는 것이기도 하다.

<그림 6> 2003년 주일 예배 출석현황(주별)



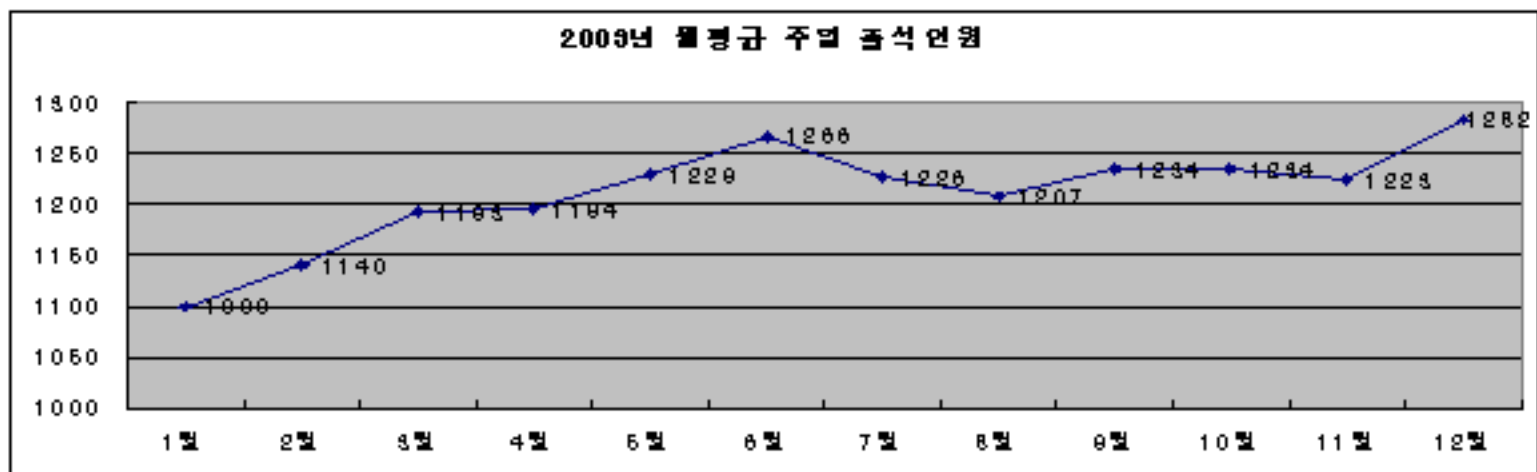
다음의 <그림 7>은 2003년은 주일 장년 출석인원이 1047명으로 출발하여 1255명으로 증가했음을 알려준다. <그림 7>이 보여주는 것은 월평균 주일 장년 출석인원의 특징은 꾸준한 상승곡선을 그리고 있다는 점이다. 월평균 주일 출석인원의 꾸준한 상승곡선은 등록한 새 가족들이 꾸준히 정착하고 있다는 것을 반증하는 것이기도 하다. 2003년도는 544명의 새 가족들이 등록하여 출석인원은 실질적으로 200명가량 증가했다. 그러나 이것은 새 가족이 200명만 정착했다는 것을 의미하는 것은 아니다. 왜냐하면 기존 교인들 중에서도 전출자나 사망자와 기타 교회들 나오지 못하는 상황이 있기 때문에 새 가족의 주일 예배 출석은 200명 이상으로 봐야 한다.

또 한 가지의 특이한 사항은 월평균 주일 출석 인원과 새 가족 월별 새 가족 등록인원을 나타내는 그래프가 형태가 비슷하다는 점이다. 이것이 암시하는 것은 새 가족 등록과 기존 교인 출석인원 사이에 밀접한 관계가 있다는 것을 암시하는 것이다.

예를 들면, 3월과 6월 새 가족 등록이 많은 달에는 교인 출석도 증가 했다.

아래의 <그림 7>의 월평균 주일 장년 출석인원과 <그림 8>의 새 가족 등록인원의 그래프의 형태가 비슷하다는 것은, 마찬가지로 2004년과 2005년의 그래프 통계들 살펴보면, 우연으로 보기에는 충분치 않은 규칙적인 면이 있다. 따라서 이것은 사람들의 신앙 생활패턴에 어떤 규칙적인 부분이 있다는 것을 나타내고 있는 것이다. 따라서 2003년 주일 출석인원 통계가 나타내는 것은, 1-3월에 200명이 증가하여 12월까지 계속된다는 것이며, 3부 예배에 새 가족들이 많이 참석한다는 것과, 1월부터 12월까지 꾸준히 주일 출석원이 증가하고 있다는 것이다. 그러므로 2003년도 등록된 새 가족이 잘 정착하고 있다는 것을 알 수 있다.

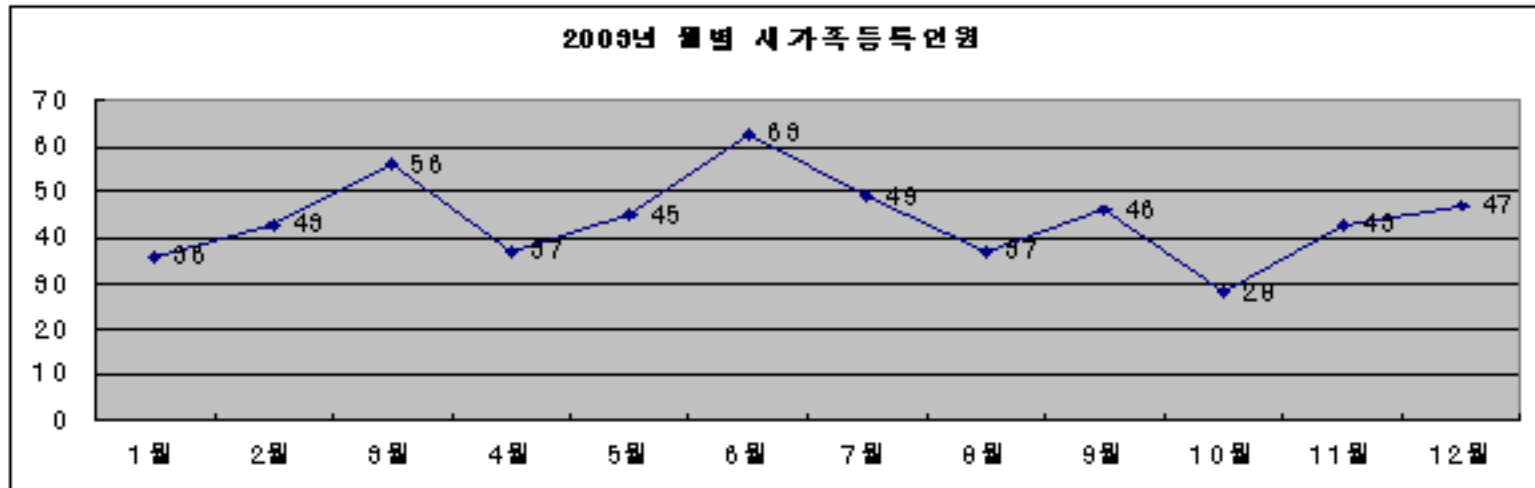
<그림 7> 2003년 월평균 주일 출석인원



2. 2004년 교회성장

2004년도 복대교회에 등록된 '월별 새 가족 인원'과 2004년도 복대교회에 '정착한 인원' 그리고 2004년도 '주일예배 출석 현황'의 상관관계들 살펴면서 복대교회의 교회성장의 원인을 분석하고자 한다. 주목할 것은 2003년이 평신도 제자훈련을 준비한 해라면, 2004년은 평신도 제자훈련의 첫 단계인 새 가족의 정착을 위한 복대교회는 '정착양육 시스템'을 만들어 운영했다는 것이다.

<그림 8> 2003년 월별 새 가족 등록인원



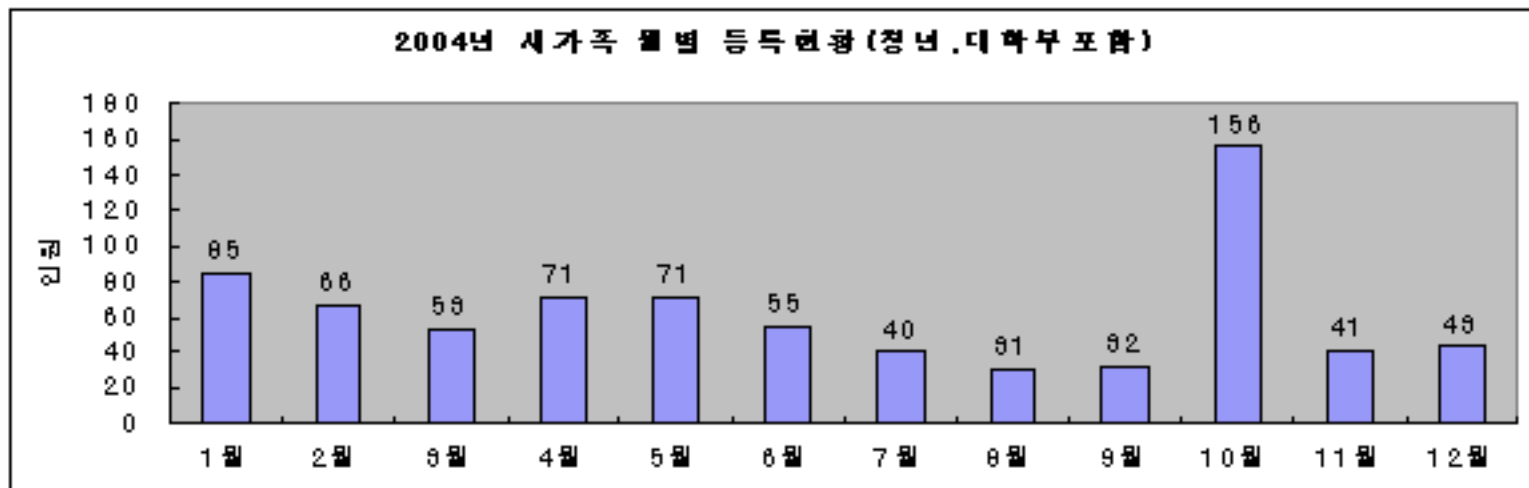
가. 2004년 월별 새 가족 등록현황 및 분석

다음 <그림 9>는 2004년도 새 가족 월별 등록현황을 나타내고 있다. 2004년부터 복대교회는 새 가족을 위한 정착양육체제를 실시했다. 또한 주일 오전 4부 예배를 신설하였다. 2004년도 새 가족 등록현황을 분기별로 분석해 보면 다음과 같다.

(1) 1-3월 새 가족 등록 분석

2003년에 비해 1월부터 3월에 등록된 새 가족이 많은 것은 12월 마지막 주부터 1월 첫 주까지 2주간 실시한 새벽부흥회의 영향으로 분석된다. 복대교회 주일 장년 출석인원이 새벽 부흥회가 끝난 주간에는 150명에서 200명가량이 증가했고, 1월의 장년 새 가족 등록이 86명으로 나타난 것은 새벽부흥회가 새 가족 등록과 장년 주일 출석에 큰 영향을 미쳤음을 나타내는 것이다. 새벽 부흥회의 영향은 2월에도 66명의 새 가족 등록을 보이며 지속된다. 또한 새벽부흥회를 통해 청년 17명과 대학생들 7명이 등록된 것은 하나님의 은혜를 사모하는 젊은이들이 주변이 많이 있음을 암시하는 것이다. 2주간 실시한 새벽부흥회는 복대교회 교회성장에 기폭제 역할을 했다.

<그림 9> 2004년 새 가족 월별 등록현황



(2) 4-6월 새 가족 등록 분석

4월부터 6월까지 등록한 새 가족이 전년보다 많은 것은 작년보다 전입교인의 등록이 많았기 때문이다. 이 기간 중에 나타난 특징은 청년들의 등록이 2003년에 비해 늘어났다는 점이다. 이것은 복대교회의 이미지가 젊어졌고, 주일 예배가 젊은이들의 감각을 수용하고 있다는 것을 알려주는 것이다.

(3) 7-9월 새 가족 등록 분석

7월부터 9월은 2003년에 비해 새 가족 등록인원이 줄었다. 이 기간 중에 교회학교의 수련회와 교인들의 휴가 기간이 있어서 전반적으로 교인들이 교회학교사역과 그 밖의 개인적인 사항에 관심을 두었다. 교회학교의 수련회는 아동들과 청소년들만 참여하는 것이 아닌 많은 교사와 보조 교사가 참여하는 행사인 만큼 교인들의 관심이 교회 행사에 집중 될 수밖에 없었다. 또한 구역예배가 8월 한 달간 잠정적으로 휴식의 기간을 가진 것도 새 가족 등록에 영향을 미친 것으로 파악된다.

(4) 10-12월 새 가족 등록 분석

10월부터 12월까지 나타나는 특징은 10월에 등록한 새 가족이 156명이나 된다는 것이다. 이것은 복대교회가 자체적으로 기획한 '복대교회성장 프로그램'(R12 프로젝트)의 일환으로 진행한 '내 영혼이 미소 짓는 날' 행사가 10월 마지막 주에 있었기 때문이다. 이 행사는 주안 장로교회에서 실시하는 '총동원 주일'과 강남 사랑의 교회에서 실시하는 '새 생명 축제'의 두 전도 프로그램의 장점과 복대교회의 목회환경을

고려해 자체적으로 기획한 전도 프로그램이다.

2003년 새 가족 등록인원을 보면 10월 달이 연중 새 가족의 등록이 가장 저조한 달이었다. 복대교회 교회성장 프로그램인 'R12 프로젝트'를 계획하면서 10월에 새 가족 등록이 가장 적다는 점을 착안해 이 행사를 계획했다. 따라서 2004년 1-3월 새 가족 등록의 주원인은 2주간 실시한 특별새벽 부흥회이고, 4-6월은 젊어진 교회 분위에 영향을 받아 청년들이 주로 등록하였고, 7-9월은 교회학교 여름행사와 교인들의 휴가로 인해 새 가족이 등록이 적었으며, 10-12월은 '내 영혼이 미소 짓는 날' 행사로 인한 등록이었다.

2004년은 2003년에 비해 새 가족 등록인원이 200명이상 증가했으며, 2003년에 비해 교회 예배 분위기가 밝아지고 젊어진 것이 새 가족 등록에 긍정적인 영향을 미쳤다. 특히, 2004년에 새로 신설한 주일 4부 예배는 새 가족 등록을 높이는데 영향을 미친 것으로 나타난다. 그러므로 2004년 새 가족 등록의 주원인은 주일 4부 예배 신설과 특별새벽 부흥회 실시 그리고 젊은이들에게 좋은 이미지를 준 것과 내 영혼이 미소 짓는 날 행사로 인한 등록이다.

나. 2004년 월별 새 가족 정착현황

2004년 1월부터 복대교회는 평신도 제자훈련의 일환으로 'R12프로젝트'와 함께 '정착양육시스템'을 가동시켰다. 앞의 제5장에서 이미 언급한 대로 복대교회는 새 가족들의 정착과 양육을 돕기 위해 '바나바 사역,' '새 가족반,' '확신반,' '성장반'의 정착양육 시스템을 만들었다. 더불어, 새 가족부에서 계속 해오고 있었던 새 가족 가정심방을 전년대보다 더 강화하고 조직화하여 각 교구마다 1명씩 5명의 새 가족 심방 전담 권사들 새 가족부 조직 안에 두었다.

2003년도 새 가족 정착률은 '좋음 59퍼센트,' '보통 27퍼센트,' '나쁨 9퍼센트,' '전출 5퍼센트,'이고 2004년도 새 가족 정착률은 '좋음 43퍼센트,' '보통 26퍼센트,' '나쁨 26퍼센트,' '전출 5퍼센트,'였다. 전년에 비해 2004년도의 새 가족 정착률은 '좋음 43퍼센트,' '보통 26퍼센트'로 전년에 비해 수치상으로는 낮으나 2003년도에 등록한 새 가족과 2004년도에 등록한 새 가족의 교회 정착을 보면, 정확하게 확보된 자료는 없지만, 연말에 교회 요람을 작성하면서 파악된 교인 출석현황에 의하면, 2004년

도 등록한 새 가족의 주일예배 출석과 정착이 월등하게 높은 것으로 나타났다.

특히 새 가족부의 자체조사에 의하면, 새 가족반과 확신반을 수료한 새 가족의 정착률은 90퍼센트를 넘고 있다. 그러므로 평신도 제자훈련의 과정인 ‘정착양육 시스템’이 새 가족 정착에 크게 공헌하고 있다는 사실을 알 수 있다.

<표 6> 2004년 새 가족 정착상황

교구 구분	1교구	2교구	3교구	4교구	5교구	합계
좋음	48	26	39	47	44	204
보통	16	18	32	34	21	121
나쁨	15	18	32	34	21	120
전출	1	10	3	5	3	22
합계	80	72	106	120	89	467

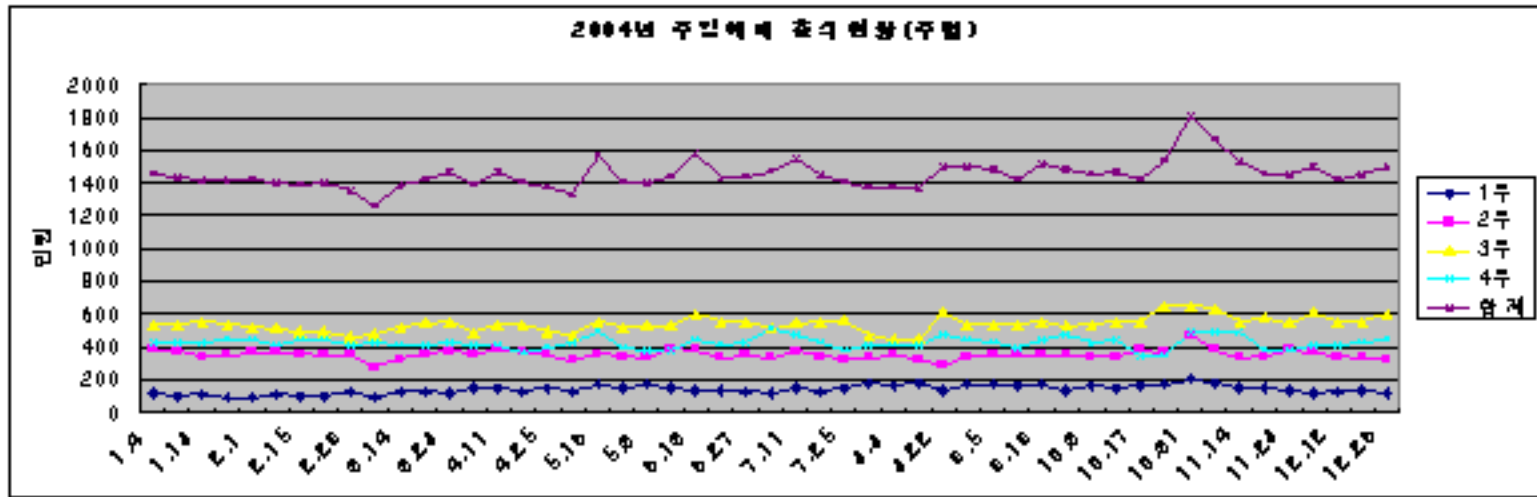
(좋음: 월2회 이상 출석, 보통: 월1~2회 출석, 나쁨: 월 1회 미만 출석, 전출: 이사, 타 교회 전출 및 기타)

다. 2004년 주일예배 출석현황

다음 <그림 10>의 2004년 주일 오전 장년 예배 출석현황을 통해 나타나는 첫 번째 특징은 1부 예배에 출석인원은 일정하게 나타나고 있으나 2부와 4부 예배의 출석인원이 4부가 근소하게 우위를 나타내며 비슷하게 나타난다는 점이다. 이것은 2004년도에 최초로 4부 예배가 신설됐지만, 교인들에게 이 시간대(12:00-1:00)의 예배가 필요했다는 것을 알려주는 것이다.

2004년 주별 주일예배 출석현황이 나타내는 두 번째 특징은 1부-4부까지의 예배출석인원이 일정하게 나타나고 있다는 점이다. 예배 출석인원이 일정하다는 것은 1-4부까지의 예배출석인원이 고정되어 있다는 것이다. 각 예배의 인원이 고정되어 있다는 것은 교인들이 선호하는 예배 시간이 분명하게 구별되고 있다는 점이다. 교인들이 각자가 선호하는 시간대의 예배가 있다는 것은 차후에 각 예배를 특성화 할 때, 각각의 예배에 참여하는 사람들의 연령, 성별, 직업군 등, 각 예배를 기획하는데 중요한 단서들 제공한다. 따라서 2004년 주일 예배 출석현황의 특징은 4부 예배의 인원 증가와 1-4부까지의 예배인원이 대체로 점진적으로 증가 하는 것이다.

<그림 10> 2004년 주일예배 출석현황(주별)

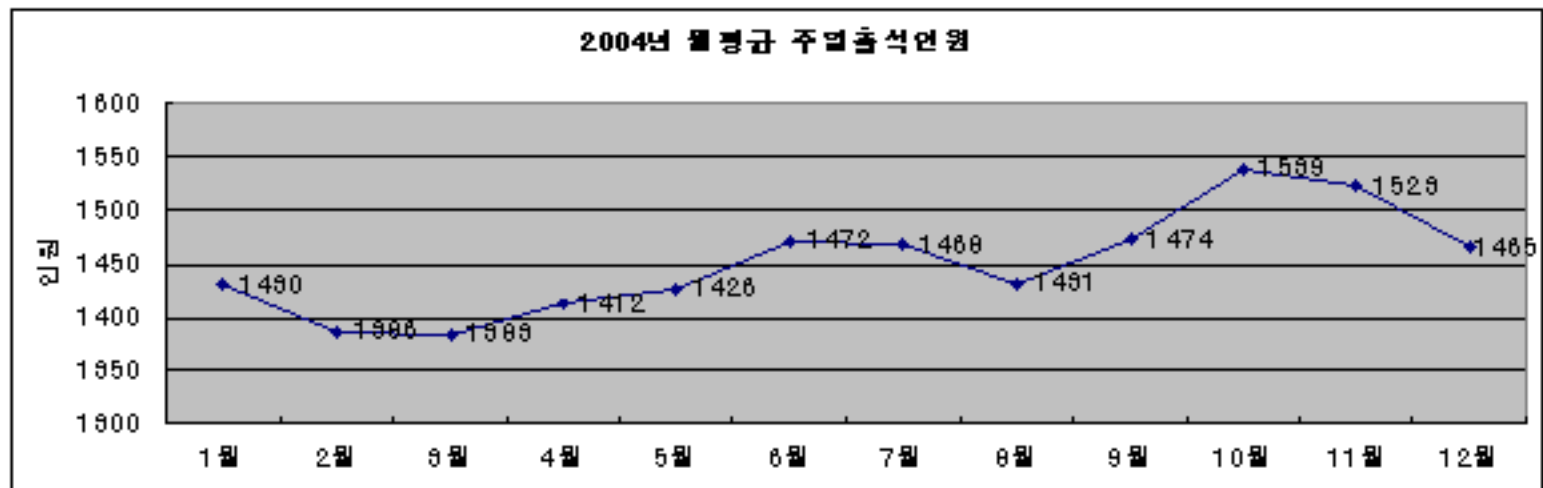


다음의 2004년 월평균 주일 출석인원인 <그림 11>이 보여주고 있는 특징은 2004년도들 시작하면서 2003년도에 비해 200명가량 출석인원이 수직 상승했다는 점이다. 또한 <그림 11>과 <그림 7>을 비교해 보면, 그래프의 모양인 점진적으로 올라가는 계단식 형태를 나타내고 있는 특징을 보여주고 있다.

앞서 언급한대로 <그림 11>에서 주일 장년 출석인원이 200명가량 증가한 것은 2003년 12월 마지막 주부터 2004년 1월 첫 주까지 있었던 새벽 부흥회의 결과로 볼 수 있다. 또한 2003년도와 2004년도의 <그림 7>과 <그림 11>이 보여주고 있는 또 다른 특징은 두 그래프의 모양이 점진적으로 올라가는 계단식 모양을 하고 있는 것이다. 이것은 주일오전 장년예배 출석인원이 일 년 중에 잠재기간과 상승기간이 있다는 것을 나타내고 있는 것이다.

따라서 2003년과 2004년 월평균 주일오전 장년예배 출석인원 그래프가 보여주는 교회성장의 잠재기간은 2-3월과 7-9월 이고, 교회성장의 상승기간은 4-6월, 10-1월이다. 이 같은 특징은 교회성장의 정책을 결정하는데 귀중한 정보를 제공한다. 일년 중 교회성장의 잠재기간 중에는 교회성장 정책의 초점을 정착과 양육에 들 수 있으며, 교회성장의 상승기간을 중에는 교회성장 정책의 초점을 전도와 초청에 두고 교회성장의 정책을 계획할 수 있다. 따라서 교회 지도자들은 3년 이상의 주일 오전 장년예배 출석현황을 파악하여 교회성장 정책에 반영하는 것이 필요하다.

<그림 11> 2004년 월평균 주일출석인원



2004년도 월별 새 가족 등록인원을 나타내는<그림 9>들 통해 알 수 있는 것은 2003년도 월별 새 가족 등록 인원(<그림 5>)처럼 상승곡선을 나타내지 않고 완만한 하향곡선을 그리고 있는 것이다. 그래프가 이런 결과들 보이는 것은 2004년부터 복대교회가 실시한 평신도 제자훈련의 과정인 정작양육 시스템의 영향으로 파악된다. 또한 이것은 2004년도 교회성장 정책의 초점이 초청과 전도보다는 정작과 양육에 있었다는 것을 역으로 나타내고 있는 것이다. 또한 아래의 <그림 12>이 보여주듯 월평균 새 가족 등록인원이 완만하게 감소하는데 반해, 위의 <그림 11>의 월평균 주일오전 장년예배 출석교인이 계단식으로 증가하는 이유는 2004년부터 실시된 평신도 제자훈련의 과정인 ‘정작양육 체계’가 새 가족 교회정착에 기여하고 있다는 것을 증명하고 있는 것이다.

3. 2005년 교회성장

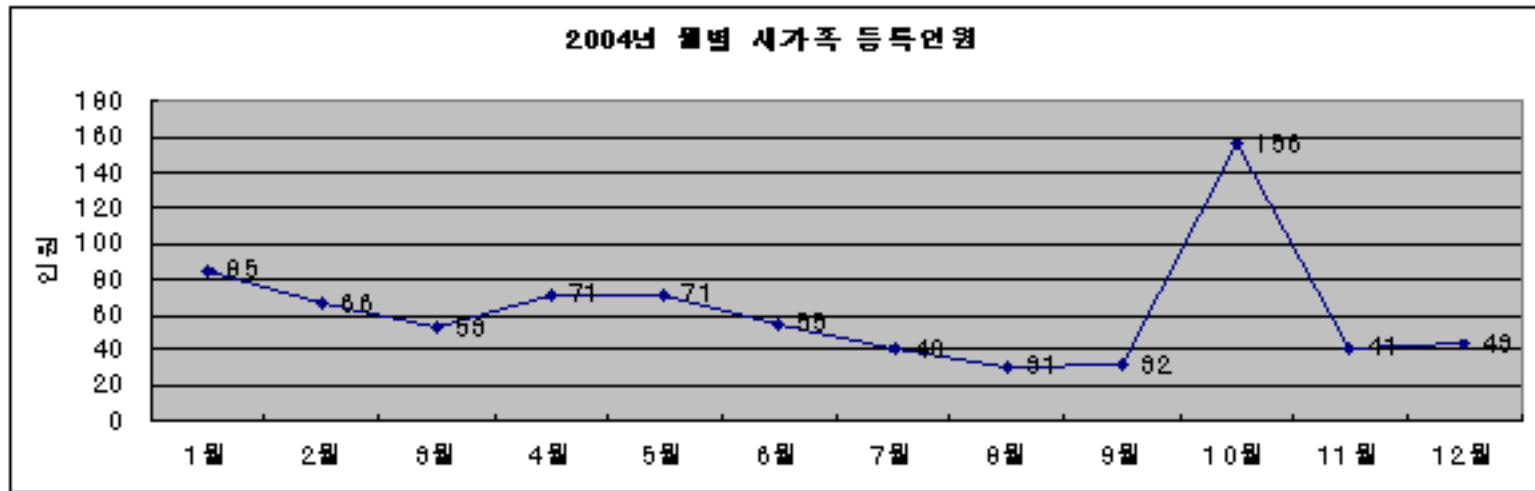
2005년도 복대교회에 등록된 ‘월별 새 가족 인원’과 2005년도 복대교회에 ‘정착한 인원’ 그리고 2005년도 ‘주일예배 출석 현황’의 상관관계들 살펴면서 복대교회의 교회성장의 원인을 분석하고자 한다.

가. 2005년 월별 새 가족 등록현황 및 분석

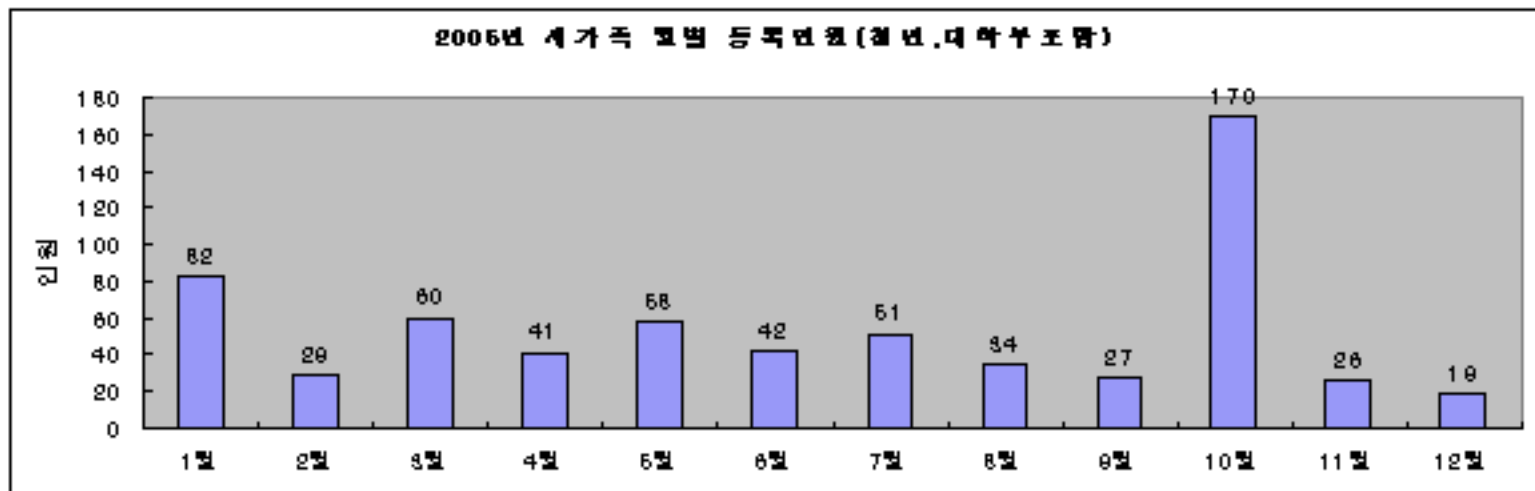
다음 <그림 13>은 2005년도 새 가족 월별 등록현황을 나타내고 있다. 2005년에는 새 가족을 위한 정작양육체계가 원활하게 진행되었고, 새 가족부들 중심으로 새 가족 가정심방이 활발하게 이루어졌다. 참고적으로 2005년부터 제자훈련반이 개설되

어 1기 제자훈련반이 출발했다. 2005년도 새 가족 등록현황을 분기별로 분석해 보면 다음과 같다.

<그림 12> 2004년 월별 새 가족 등록인원



<그림 13> 2005년 새 가족 월별 등록인원



(1) 1-3월 새 가족 등록 분석

2004년도와 같이 2005년도를 시작하면서 복대교회는 2003년 12월 마지막 주와 2004년 첫째 주에 2주간 새벽 부흥회를 실시했다. 2번째로 갖는 새벽 부흥회는 전년과 같이 1월 달의 새 가족 등록을 증가시켰다. 단지 2월 새 가족 등록이 감소한 것은 2월에 있었던 명절의 영향으로 분석된다. 3월 달은 2003년과 2004년과 같이 대학교의 개강으로 인해 대학부 새 가족이 증가했다. 또한 1월-3월의 청년부 새 가족 등록을 보면 여전히 높은 것으로 나타나는데, 이것은 새벽 부흥회의 영향도 있지만 전반적으로 복대교회가 젊은층에게 호감을 주고 있다는 것을 알리고 있는 것이다.

(2) 4-6월 새 가족 등록 분석

2-4월에 비해 5월의 장년 새 가족이 많은 것은 복대교회에서 자체적으로 기획한 교회성장 프로그램(R12프로젝트)인 '그리운 사람 초청 예배'(장기결석 교우들을 초청한 예배)를 교회 창립 주일에 실시했기 때문이다. 5월에 실시한 '그리운 사람 초청 예배'는 6월 장년 새 가족 등록까지 영향을 미쳤음을 보여준다.

(3) 7-9월 새 가족 등록 분석

2004년에 비해 7월 장년 새 가족 인원이 증가한 것은 'R12프로젝트'로 계획된 '전교인 여름 수련회'를 7월 마지막 주에 실시했기 때문이다. '전교인 여름 수련회'는 'R12프로젝트'의 야심찬 계획 중의 하나로 3달이 넘는 철저한 준비기간을 통해 하반기 교회성장에 큰 원동력을 제공하는 것을 목표로 했다. 주일 학교들 포함하여 대략 천오백 명이 참석한 '전교인 수련회'는 전 교인을 하나로 묶는 원동력을 제공해 주었다.

(4) 10-12월 새 가족 등록 분석

'R12프로젝트'는 9월과 10월의 많은 새 가족 등록을 기대하면서 5월의 '그리운 사람 초청 예배'와 10월에 있는 '내 영혼이 미소 짓는 날'의 중간 다리 역할로 7월 '전교인 여름 수련회'를 계획 했었다. 그러나 '전교인 여름 수련회'는 결과적으로 9월의 새 가족 등록인원을 전년보다 감소하게 했다. 10월에 있었던 제2회 '내 영혼이 미소 짓는 날' 행사는 작년과 동일한 새 가족 등록인원을 보여주었다. 반면, 2005년도 '내 영혼이 미소 짓는 날' 행사는 2004년에 비해 조직적인 초청계획과 등록된 새 가족에 대한 양육이 이루어졌다. 이것 역시 평신도 제자훈련의 영향이다. 따라서 2005년 새 가족 등록의 주원인은 1-3월은 '특별새벽 부흥회'와 청년 대학생의 등록이고, 4-6월은 '그리운 사람 초청예배'로 인한 등록이며, 7-9월은 '전교인 여름 수련회'로 인한 등록이고, 10-12월은 내 영혼이 미소 짓는 날 행사들 통한 등록이다. 그러므로 2005년의 새 가족 등록의 주원인은 계속되는 교회와 신임목사에 대한 긍정적인 평가와, 예배의 분위기가 젊고 밝아졌다는 것과, 평신도 제자훈련의 과정으로 실시한 복대교회 정착양육과정과, R12 프로젝트의 일환으로 실시한 전도 행사로 인한 것이다.

나. 2005년 월별 새 가족 정착현황

위의 2004년의 새 가족 정착(<표 6>)과 아래의 2005년의 새 가족 정착(<표 7>)을 비교해보면, 새 가족 정착의 큰 변화들 알 수 있다. 2005년도 새 가족 정착률은 '좋은 55퍼센트,' '보통 19퍼센트,' '나쁨 16퍼센트,' '전출 10퍼센트'로 나타났다. 2005년도 새 가족 정착률의 특징은 '좋은'의 비율이 '43퍼센트'에서 '55퍼센트'로 '12퍼센트' 높아졌고, '보통'의 비율은 '26퍼센트'에서 '19퍼센트'로 '7퍼센트'로 낮아졌고, '나쁨'의 비율은 '26퍼센트'에서 '18퍼센트'로 '8퍼센트' 낮아졌다는 것이다.

따라서 새 가족이 정착이 전년에 비해 더 잘 이루어졌다. 그러나 '전출'의 비율이 전년에 비해 '5퍼센트'에서 '10퍼센트'로 높아진 것은 전년에 비해 전출자가 정확히 파악된 것이며, 등록한 새 가족이 교회에 정착하지 못하고 떠난 것이 아니라 '이사'나 '별세' 등의 어쩔 수 없는 환경의 변화로 인한 것이다. 그러므로 2004년과 2005년의 새 가족 정착률의 변화는 평신도 제자훈련이 새 가족 정착에 큰 영향을 미치고 있음을 보여 준다.

<표 7> 2005년 새 가족 정착상황

구분 \ 교구	1교구	2교구	3교구	4교구	5교구	합계
좋은	49	87	28	36	34	234
보통	10	26	9	19	13	77
나쁨	16	19	13	13	8	69
전출	8	9	11	10	3	41
합계	83	141	61	78	58	421

(좋은: 월2회 이상 출석, 보통: 월1~2회 출석, 나쁨: 월 1회 미만 출석, 전출: 이사, 타 교회 전출 및 기타)

다. 2005년 주일예배 출석현황

다음의 <그림 14>는 2005년 주일 오전 장년예배 출석현황을 나타내는 것이다. 이 그림에서 특징적으로 나타나는 것은 4부 예배 출석인원이 전년에 비해 50-100명 이상 증가했다는 것이다. 4부 예배에 출석하는 사람들을 보면 다른 예배에 비해 젊은 층과 새 가족들이 많다. 이런 현상은 현대의 문화가 사람들에게 밤이 길어지고 아침

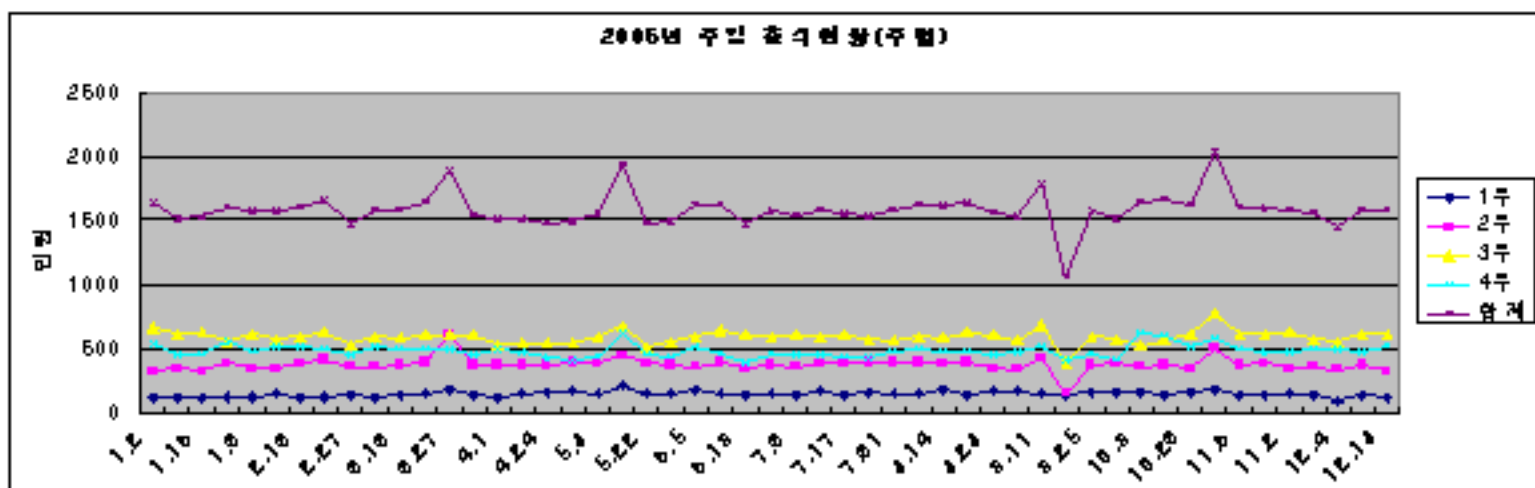
이 줄어들게 한 결과로 유추해 볼 수 있다. 교회들 다니지 않는 사람에게 일요일 오전은 늦잠을 자거나 서두르지 않아도 되는 유일한 시간이기 때문이다.

현대인의 생활패턴을 참고하여 신앙생활을 처음 하는 사람들과 젊은이들에게는 일요일 오전을 여유 있게 준비할 수 있도록 적절한 예배 시간을 제공할 필요가 있다. <그림 14>가 보여주는 또 다른 특징은 2004년도는 1부를 제외하고 2-4부 예배의 출석인원의 변동의 폭이 있었으나 2005년에는 1부-4부까지 모든 예배의 출석인원이 큰 변화 없이 일정하게 나타나는 것이다. 이것은 예배출석인원이 안정된 것으로 자신이 선호하는 예배가 생겼음을 말하는 것이다. 또한 4부 예배인원의 증가로 3부와 4부의 예배인원이 비슷해지고 있다는 것을 보여준다.

2005년도 월평균 주일오전 장년예배 출석인원을 나타내는 아래의 <그림 15>와 <그림 10>을 비교해 보면, 그래프의 변동의 폭이 2004년보다는 2005년도에 크다는 것을 알 수 있다. 월평균 출석인원의 변동의 폭이 적다는 것은 그만큼 교회가 안정됐다는 것을 알려주는 것이나 변화가 적은 만큼 교회의 역동성이 적다는 것을 말하는 것이다. 반면에, 2005년도 월평균 주일 장년예배 출석인원의 변동이 크다는 것은 불안정함을 알려주는 것과 동시에 교회에 일대 변화가 나타나고 있다는 것을 알려주는 것이다.

앞의 <그림 10>의 그래프가 계단식 모양을 하고 있는 것과 같이 다음의 <그림 15>를 자세히 보면 계단식 모양을 하고 있음을 알 수 있다. 이것은 앞서도 언급한 것처럼 교회성장의 잠재기간과 성장기간을 나타내는 것이다. <그림 15>를 보면 잠재기간은 4월과 9월 이고, 그 밖의 달에서는 점진적이고 지속적인 성장이 보인다.

<그림 14> 2005년 주일예배 출석현황(주별)

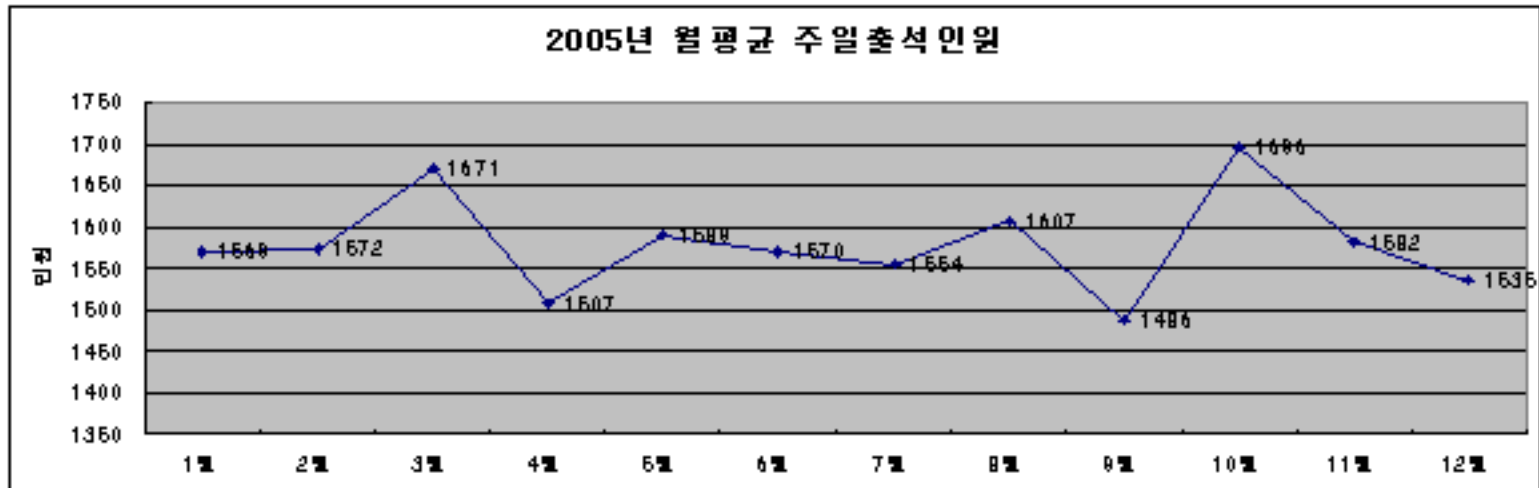


<그림 10> 과 <그림 15>를 비교하여 나타내는 또 다른 특징은 한해의 시작인 1월과 마지막 달인 12월의 출석인원이 비슷하다는 점이다. 이런 사실을 보다 심도 있게 연구해야 할 필요가 있다. 전년에 비해 1월 달은 150-200명가량 증가하여 결국에는 그해 1월에 증가한 인원만큼 12월에 마감됨을 보여준다. 이것이 함축하는 정보들 더 많은 자료들 통해 정확하게 분석되어야 하나 부족하게나마 분석해 보면, 첫째 지금까지 교회에 나오지 않았던 기존 교인들의 배우자와 자녀들, 그리고 교회들 옮기 고자 하는 타 교회 교인들이 송구영신 예배들 통해 교회에 첫 방문을 했고, 이것이 1월의 교회 등록에 영향을 미쳤다고 생각해 볼 수 있다. 이는 1월 달의 새 가족 등록을 보면 알 수 있다. 둘째, 출석교인의 증가가 새 가족 등록이 원인이 아닌 기존 교인들의 신앙성장으로 보는 것이다. 새벽 부흥회들 통해 교인들의 신앙이 성장하여 교회 출석률이 증가한 것이다. 셋째, 새 가족의 등록과 새벽 부흥회들 통해 교인들의 신앙 성장이 동시에 일어나 이로 인해 출석인원이 증가했다는 분석이다.

그러므로 2005년의 월평균 주일 출석인원을 살펴보면, 가장 큰 교회성장은 1월에 나타나며, 그 원인은 타 교회 교인의 수평이동과, 기존 교인의 신앙적 성숙, 그리고 새벽부흥회들 통한 영적각성으로 인한 것으로 분석된다.

다음의 <그림 16>을 통해 나타나는 2005년도 월별 새 가족 등록인원의 특징은 1월부터 12월까지 완만한 하향곡선을 그리고 있다는 점이다. 이렇게 나타나는 이유는 복대교회에 제자훈련이란 양육체계들 접목하면서 평신도들에게 그 관심의 대상이 양육으로 집중되었기 때문이다. 복대교회에 제자훈련이란 새로운 양육체계들 접목하면서 교역자와 평신도 리더들은 양육 사역에 큰 관심을 기울이면서 많은 에너지들 양육 사역에 쏟은 결과 상대적으로 전도사역과 교구 사역이 소외된 까닭이다.

<그림 15> 2005년 월평균 주일출석인원



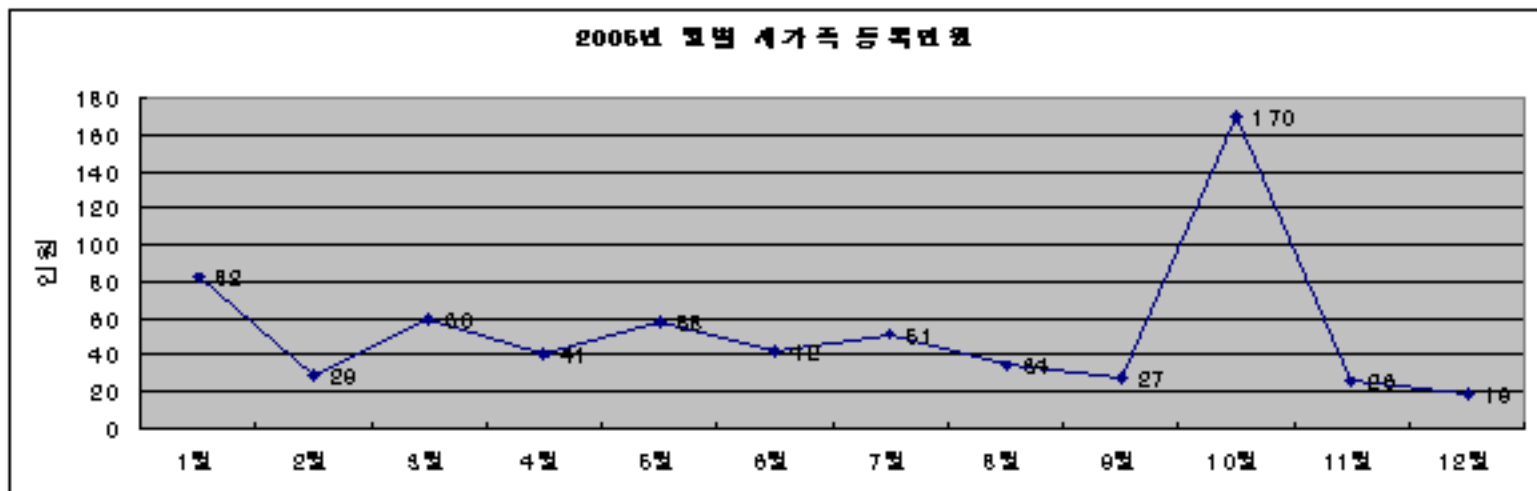
전통적인 교회에서 제자훈련을 접목하고자 하는 교회는 여러 번의 리더십 위기가 올 수 있다. 그 첫 번째가 바로 교회에 교역자와 평신도 리더들에게 나타나는 사역의 과부하 현상이다. 사역의 과부하 현상은 전통적인 교회에서 제자훈련을 하는 교회로 넘어가는 과도기적인 시기에 나타난다. 왜냐하면 이 시기에는 전통적인 교회의 모습과 제자훈련을 하는 교회의 모습이 동시에 교회 안에 나타나기 때문이다. 이것은 사역의 과부하 현상을 일으킨다. 따라서 이런 과부하 현상을 없애려면 사역의 우선순위를 정해 사역을 정리해야 하며, 사역자들 늘려야 한다.

사역을 정리한다는 것은 관리중심의 교회에서 비전중심의 교회로 나아가는 것을 의미하는 것으로 제자훈련을 교회의 비전으로 삼고자 하는 교회는 첫째, 개 교회의 비전에 맞게 사역을 재편성해야 한다. 이 과정에서 이전의 중요시 되던 사역이 이선으로 물러날 수 있다. 둘째, 교회는 교역자 중심의 사역체계에서 평신도 중심의 사역체제로, '소모적인 위원회' 중심에서 '사역자 중심'으로 교회들 바꾸어 나아가야 한다. 사역자들 늘려야 한다는 것은 교역자들 총원하는 것을 포함하여 평신도 사역자들 양육해야 함을 의미하는 것이다.

위에서 살펴본 바에 의하면, 2003-2005년 3년 동안 복대교회에 등록된 새 가족의 인원은 약 2000명이며, 2003-2005년 3년 동안 주일오전예배 장년출석인원이 650명 정도 증가했으며, 3년간 매해 80퍼센트가 넘는 새 가족 정착률을 보였다. 그러므로 3년간 2000명가량 등록된 새 가족 등록의 원인은 첫째, 교회와 신임목사에 대한 긍정적인 평가 때문이고, 둘째, 새벽부흥회의 영향이었으며, 셋째, R12프로젝트를 통한 전도 프로그램이 효과적인 영향을 미쳤기 때문이다. 3년간 주일 오전예배 장년

출석인원이 650명가량 증가한 원인은 첫째, 정작양육체계의 성공적인 접목 때문이며, 둘째, 주일오전 4부 예배 신설이며, 셋째, 구역 나눔 성경공부들 통한 구역관리의 강화가 효과적인 영향을 미쳤기 때문이다. 3년간 매해 80퍼센트가 넘는 새 가족 정착률을 나타낼 수 있었던 것은 첫째, 새 가족을 위한 정작양육체계 때문이며, 둘째, 주일 예배에 대한 긍정적인 평가 때문이며, 셋째, 새 가족부에 의한 가정심방이 효과적인 영향을 미쳤기 때문이다.

<그림 16> 2005년 월별 새 가족 등록인원



따라서 복대교회가 2003년-2005년 3년 동안 높은 교회성장을 이룬 원인은 ‘정작양육 체계’의 도입과 ‘R12 프로젝트’ 시작 그리고 ‘4부 예배’ 신설 때문인 것으로 분석된다. ‘정작양육 체계’의 도입과 ‘R12 프로젝트’ 시작 그리고 ‘4부 예배’ 신설은 모두 평신도 제자훈련과 연관이 있다. 왜냐하면 정작양육체계는 평신도 제자훈련의 기초과정이며, R12프로젝트와 4부 예배는 평신도 제자훈련을 통한 교회성장의 모델로 계획된 것들이기 때문이다. 그러므로 2003년-2005년 3년 동안 복대교회의 교회성장의 가장 큰 원인은 평신도 제자훈련이다.

제 2 절 평신도 제자훈련을 통한 복대 교회성장 전략

복대교회는 평신도 제자훈련을 통해 3가지 장기적인 교회성장 전략을 가지고 있다. 첫째는 ‘R12 프로젝트’ 이고 둘째는 ‘교회 내의 작은 교회 화’ 셋째는 ‘비전 네트워크를 통한 교회개척’이다.

1. R12 프로젝트

평신도 제자훈련을 통한 교회성장 모델로 계획된 'R12 프로젝트'는 'Bokdae Church Revival 12 Project'의 준말로 부흥을 목표로 하는 교회성장 프로그램이다. 그러나 여기서 말하는 '부흥'은 단순히 교회의 외적인 성장만을 목표로 하는 것이 아니라 교회 전반적으로 '변화와 치유,' '회복,' '자유함'을 통해 교회의 온전한 성장을 이루는 것을 말하는 것이다. 그렇기 때문에 'R12 프로젝트'는 일 년으로 끝나는 것이 아닌 2004년부터 시작하여 2007년까지 진행되는 장기적인 교회성장 프로젝트이다. 또한 R12프로젝트는 평신도 제자훈련을 통한 교회성장 모델에서 이미 언급된 '전도'와 '예배' 그리고 '교육'으로 운영된다.

가. 비전수립(주제와 월별 소주제)

다음의 <표 8>은 3년간의 'R12 프로젝트'의 주제와 월별 소주제를 나타내고 있다. 'R12 프로젝트'는 매년 한 가지 비전을 주제로 삼고, 매월 이 비전을 실천할 소주제를 정하여 비전이 이끌어가는 교회들 추구하고, 교회성장을 목표로 하는 교회성장 프로그램이다.

'R12 프로젝트'의 첫해인 2004년도는 "부흥의 불길이 타오르는 교회"를 주제로 매월 '가족'과 '친구,' '이웃'을 초청하는 달로 삼아 전교인이 사람들을 교회로 초청하는 것을 비전으로 삼았다. 특히, 2004년에는 10월 마지막 주 주일을 'R12 프로젝트,' 'D-day' 로 선정하여 지금까지 자신이 교회로 초청했거나 초청하려고 했던 사람들을 10월 마지막 주에 모두 초청하여 전 교회적인 잔치를 열었다. R12 프로젝트는 2005년에는 "내 인생이 새롭게 변화하는 교회"를 주제로 1-4월까지 매달 구역과 기관 그리고 가정애 '변화'를 실천하는 달로 삼았고, 5월에는 "그리운 사람 초청 예배"를 계획하여 장기결석 교우들을 초청하는 예배를 드렸다.

<표 8> R12 프로젝트 월별 주제

연도 분류	2004년	2005년	2006년
주제	부흥의 불길이 타오르는 교회	내 인생이 새롭게 변화하는 교회	자유함이 있는 교회
1월	부흥태동의 달	부흥변화태동의 달	기도를 통한 자유의 달
2월	가족초청의 달(부부)	구역변화의 달	진리를 통한 자유의 달
3월	친구초청의 달(동창생)	기관변화의 달	용서를 통한 자유의 달
4월	지역초청의 달(직장동료)	가정변화의 달	성결을 통한 자유의 달
5월	가족초청의 달(부모자녀)	총동원 예배의 달	예배를 통한 자유의 달
6월	친구초청의 달(사회친구)	잉태의 달	찬양을 통한 자유의 달
7월	지역초청의 달(지역주민)	작정의 달	만남을 통한 자유의 달
8월	가족초청의 달(친척)	개인만남의 달	섬을 통한 자유의 달
9월	친구초청의 달(이웃친구)	구역만남의 달	회개를 통한 자유의 달
10월	부흥축제의 달	새 생명 부흥축제의 달	사감을 통한 자유의 달
11월	양육의 달	양육의 달	섬김을 통한 자유의 달
12월	정착과 결실의 달	정착과 결실의 달	절제를 통한 자유의 달

2005년에는 2004년에 처음으로 가졌던 ‘R12 프로젝트’의 ‘D-day 날’을 보다 조직화하고 세분화하여 6월부터 ‘태신자들 잉태하는 달,’ ‘태신자들 걱정하는 달,’ ‘개인 만남의 달,’ ‘구역만남의 달’을 정하여 태신자 초청에 온힘을 기울였다. 또한 ‘R12 프로젝트’의 ‘D-day 날’을 “내 영혼이 미소 짓는 날”로 명칭을 바꾸었다.

2006년에는 “자유함이 있는 교회”를 주제로 12가지 주제들 통해 자유를 경험하는 해로 정했다. 12가지 주제는 ‘기도,’ ‘진리,’ ‘용서,’ ‘성결,’ ‘예배,’ ‘찬양,’ ‘만남,’ ‘섬,’ ‘회개,’ ‘사감,’ ‘섬김,’ ‘절제’로 각각의 달의 특성과 교회 행사에 맞추어 12가지 소주제들 선정했다. 2006년은 2005년과 마찬가지로 5월에 “그리운 사람 초청예배”와 10월 마지막 주에 “내 영혼이 미소 짓는 날” 행사들 갖는다. 2006년의 R12 프로젝트의 특징 중의 하나는 4월에는 교회학교들 대상으로 처음으로 ‘성결 예식’을 갖는 것이다.

나. 팀 사역(기획, 전도, 양육, 중보기도, 영상, 홍보)

‘R12 프로젝트’는 철저한 팀 사역을 원칙으로 한다. 6명의 전임 사역자(2005년 기준)들은 각각 한 분야를 담당하여, 자신이 담당한 분야들 일 년 동안 기획하고, 일 주일에 2번 이상의 ‘R12 프로젝트 전략회의’를 통해 아이디어 도출과 ‘R12 프로젝트’

의 사역을 협의하는 시간을 가진다.

‘기획 분야’는 ‘R12 프로젝트’ 전체 사역을 조율하는 것으로 성격상 선임 교역자가 담당하며, ‘R12 프로젝트’의 전체상황을 총괄한다. ‘전도 분야’는 교회 전도부들 지도하는 교역자가 담당하며, 전도 학교들 통해 전도 팀을 운영하고, 5월에 있는 “그리운 사람 초청 예배”와 “내 영혼이 미소 짓는 날” 행사를 주관하며, 각종 전도 집회와 긴거리 전도들 총괄한다. ‘양육 분야’는 교회 새 가족부들 지도하는 교역자가 담당하며, 정작양육 팀을 구성하여 전도 행사들 통해 등록한 새 가족들을 새 가족 가정심방과 성경공부반 등을 통해 정착하고 양육하는 것을 총괄한다.

‘중보기도 분야’는 교회에서 중보기도들 지도하는 교역자가 담당하며, 매월 중보기도 제목을 제공하여 전교회적인 중보기도들 지도한다. 또한 중보기도 학교들 수료한 사람들을 중심으로 중보기도 팀을 구성하여 ‘R12 프로젝트’ 사역의 원동력을 제공하는 역할을 담당한다. ‘영상 분야’는 교회에서 음영부들 지도하는 교역자가 담당하며, 교회 영상부들 통해 ‘R12 프로젝트’의 홍보들 위한 영상을 지원한다.

특히, 매월 ‘R12 프로젝트’의 소주제에 맞는 영상을 제작하여 교인들에게 예배전 후나 예배 중에 상영하는 것을 담당한다. ‘홍보 분야’는 교회에서 홍보부들 지도하는 교역자가 담당하며, ‘R12 프로젝트’의 월별 소주제나 행사 홍보물(현수막, 포스터 등)을 기획하며, 교회 게시판에 게시하는 역할을 담당한다.

다. 전도와 초청

‘R12 프로젝트’는 일 년에 두 차례 상반기(5월)와 하반기(10월)에 전도와 초청 행사들 갖는다. 상반기 5월에 있는 행사는 “그리운 사람 초청예배”로 새 가족 보다는 장기 결석하는 교우들 초청하는데 초점을 맞춘 행사이다. 4월부터 “그리운 사람 초청예배” 상황실을 마련하고, 각 교구별로 교구 담당 교역자들 포함하여 3-4명의 권사들이 한 팀을 구성하여, “그리운 사람 초청예배” 때까지 장기결석 교우와 연락을 시도한다.

각 교구별로 구성된 팀들은 주 1회 회의들 통해 사역결과들 점검하고 미비된 점들을 보완하며, 행사 전 마지막 일 주일은 매일 모여서 사역진행 상황을 점검한다. 사역회의는 장기 결석 교우들 교회로 인도하는 것과 차후의 양육계획에 대해 의논한

다. 이렇게 교회로 인도한 장기 결석 교우는 예배시간에 가슴에 꽃을 달아주어 환영의 표시를 하며, 예배 후에는 장기 결석 교우들 위해 특별히 준비된 해바라기 레스토랑²¹²⁾에서 식사를 대접한다. 해바라기 레스토랑은 ‘그리운 사람 초청예배’가 있는 주일 1부 예배(오전 7:30)부터 오후 찬양예배(오후 3:00) 때까지 개장한다. 매 예배 후마다 30분씩 찬양과 준비된 공연을 하며, 교역자들은 매 예배 후에 “해바라기 레스토랑”을 방문하여 자신의 교구에 소속되어 있는 장기결석 교우와 인사하는 시간을 갖는다. 2005년도 5월에 시작된 “그리운 사람 초청예배”는 첫째 70명이 넘는 장기 결석 교우들이 참석하는 결실을 맺었고, 70명이 넘는 장기 결석 교우들의 예배 참석은 기존 교인들에게 큰 시너지 효과들 발휘하여 교회 전체에 활력을 불어넣는 계기가 되었다. ‘R12 프로젝트’의 전도 초청 프로그램의 하나인 ‘내 영혼이 미소 짓는 날’ 행사는 강남 사랑의 교회에서 실시하는 ‘새 생명 부흥축제’의 형식을 따른다. D-day 날을 매년 10월 마지막 주일에 잡고, 태신자들 작성하여 교회로 초청하는 것을 원칙으로 한다. 2004년부터 시작되어 첫 해에는 132명의 새 가족 등록과 단순 방문 40명의 결실이 있었으며, 2005년에는 새 가족 등록 110명과 단순방문 60명의 결실을 거두었다.

새 가족부의 조사에 의하면, 2004년 행사를 통해 등록된 새 가족 중에 약 30명 가량이 교회에 정착했으며, 2005년에는 행사를 통해 등록된 새 가족 중 약 50명 가량이 교회에 정착한 것으로 조사됐다. “내 영혼이 미소 짓는 날” 행사는 이전의 침체됐던 9월-10월의 교회 분위기를 결실과 축제의 분위기로 바꾸는 역할을 한 것뿐만 아니라, 교인들에게도 ‘나도 할 수 있다’는 전도에 대한 자신감과 열정을 심어주는 좋은 원동력을 제공했다.

라. 하나님을 감동시키는 예배

‘R12 프로젝트’는 교회성장 프로그램이기 때문에 초점이 전도에 있을 것이라고 생각할 수 있다. 그러나 ‘R12 프로젝트’는 교회성장과 함께 예배성장 프로그램이다. ‘R12 프로젝트’의 모든 프로그램은 궁극적으로 예배로 집중되며, 예배를 돕기 위해 준

212) 해바라기의 꽃말은 그리움이다. 그래서 장기 결석 교우를 위한 특별 레스토랑의 이름을 해바라기 레스토랑으로 명명했다. 해바라기 레스토랑은 실제 레스토랑의 분위기를 연출하기 위해서 레스토랑과 같이 테이블과 벽을 장식했으며, 특별 점심메뉴와 각종 음료를 준비하여 청년 대학부 젊은이들이 봉사하도록 했다.

비된 것이다. 'R12 프로젝트'는 교회성장의 원동력을 근본적으로 예배에 두고 있다. 예배는 교회 사역자에게 근원적인 사역의 힘을 제공해 준다. 왜냐하면 예배들 통해 사역자들은 힘을 주시는 하나님을 만나기 때문이다. 그래서 'R12 프로젝트'는 교회성장의 원동력을 예배에 두고 기획된 프로그램이다.

복대교회는 'R12 프로젝트'의 하나로 초신자나 새 가족 그리고 젊은이들에게 초점을 맞춘 주일 예배(4부, 12:00-13:00)를 준비해 왔다. 이 예배는 장로교 전통적인 예배보다는 '열린 예배'의 성격을 띠고 있지만, 열린 예배와는 다른 복대교회의 목회 상황에 맞게 기획된 예배이다. 이 예배는 예배 리허설을 매주 실시하여 교인들이 '참여하는 예배'와 하나님 앞에 '준비된 예배'를 드리는 것을 원칙으로 한다. 따라서 예배 도우미와 예배위원들은 토요일 저녁에 9시에 모여 예배 리허설을 갖는다. <부록 1>에 2006년 1월 첫 주부터 시작된 주일 4부(12:00-13:00) 예배 콘티가 있다. 복대교회는 모든 절기 예배와 전도 초청예배에 아래와 같은 예배 콘티를 만들고 예배 리허설을 실시한다.

다. 사람을 세우는 양육

'R12프로젝트'는 사람을 세우는 양육에 힘을 기울이는 교회성장 프로그램이다. 복대교회는 'R12프로젝트'의 하나로 주일 예배의 축소판으로 드러졌던 구역예배를 소그룹 중심의 구역 나눔으로 바꾸기 위해 '구역 예배 공과'를 '소그룹 나눔의 교재'로 바꾸어 자체적으로 제작했다. 구역 나눔을 위한 교재는 전통적인 구역 예배를 드러왔던 복대교회의 목회상황을 고려하여, 매주 부교역자들의 교재 편집과정을 통해, 소그룹 나눔의 난이도를 조절하여 만들어진다. 2006년도는 교재 편집부를 신설하여 구역 나눔 교재 전담 교역자들 들 예정이다.

2. 교회 내의 작은 교회화

전통적인 교회의 취약점 중의 하나는 교회 공동체 안에서의 교제와 관계이다.²¹³⁾이런 상황을 반영하듯 셀 교회²¹⁴⁾로 전환하는 교회가 많다. 이것은 현대 사람

213) 정인수, *교회를 혁신하는 리더십*, 27.

214) 셀은 감옥이란 뜻도 있지만 생명의 구성단위인 '세포'라는 의미도 있다. 여기서는 말하는 셀 교회의 셀의 의미는 당연 후자에 속한다. 생명체는 살아 있는 세포로 구성되어 기능을 발

들이 자기의 취미생활이나 동호인 모임을 선호하는 것처럼, 자기 삶의 질을 높이기 위하여 다양한 교회의 소그룹 모임을 원하고 있다는 증거이다. 일반적으로 현대인들은 어떤 모임을 통해서 보다 헌신적이고 의미 있는 일을 찾기 보다는 자기 자신의 정열을 투자하여 자신이 원하는 문화 활동에 시간과 돈을 소비하고 있다.

현대인들은 타인의 시선에 관계하지 않고 자신이 좋아하는 삶의 방식을 선호한다. 이처럼 교회는 사람들에게 헌신적이고 의미 있는 일을 찾아 주는 것과 동시에 사람들이 자신의 정열을 투자 할 만한 것을 찾도록 도와야 한다. 그런 의미에서 교회는 교회 내에 '작은 교회'가 있어야 한다. 교회성장에서 소그룹은 다음과 같은 세 가지 역할을 한다.

가. 변화 중심의 그룹 형성

소그룹은 그리스도인들에게 성경을 공부할 수 있는 좋은 곳이며, 그리스도 안에서 서로 간에 돕고 의지함으로써 신앙의 성장과 함께 좋은 열매를 맺게 하는 곳이다. 이 같은 소그룹은 보통 '말씀 중심' 그룹과 '교제 중심' 그룹의 두 형태로 나타난다. 말씀 중심의 소그룹은 질문과 답을 주고받는 시간이 주를 이루며, 교제 중심의 그룹은 경험 위주로 각자의 감정을 교류하는 것에 주를 이룬다. 그러나 진리와 생명이 만나는 소그룹을 이루려면 이 두 가지 형태 소그룹을 넘어서서 '변화 중심 그룹'으로 가야 한다.

다음 <표 9>는 세 가지 형태의 소그룹을 비교하고 있다. 이것은 말씀과 삶이 만나는 변화 중심의 그룹은 "질문을 어떻게 하는가?"와 "모임을 어떤 식으로 이끌어 가는가?"의 질문을 통해 만들어진다는 것을 보여준다.

취한다. 다시 말하면 세포가 모여 조직이 되고, 조직이 모여 기관이 되며, 기관이 모여 하나의 완전한 유기체인 몸을 이루듯, 셀 교회도 같은 이치로 주님의 몸 된 교회를 형성한다는 것이다. 이러한 셀 교회의 장점은 셀 교회 성도들이 서로의 삶을 나누게 됨으로써 성도들 간에 구체적인 교제와 도움이 가능하다는 것이다. 이것이 셀 교회의 중요한 기능이다. 셀 교인들은 셀 교회를 통해서 사귄, 나눔, 치료, 영적인 활성화, 전도 등의 목적을 이룰 수 있다. 또한 셀 교인들은 사랑, 배움, 섬김 등을 경험하게 된다. 이렇게 해서 셀 교회는 간증의 현장이 되고, 변화의 현장이 되고, 성장의 현장이 된다. 이러한 셀 목회가 폭발적인 부흥으로 열매를 거둔 나라가 바로 싱가포르이다.

Online: http://www.kcnn.co.kr/main/banner/right_banner/lorenskong/cell_group4.htm

<표 9> 3가지 소그룹 형태비교²¹⁵⁾

말씀 중심 그룹	교제 중심 그룹	변화 중심 그룹
질문에 대한 답을 안다.	개인의 문제에 대한 해답을 안다.	하나님과 나에 관한 진리를 안다.
지식에 초점-그것이 무엇을 의미하는가?	자기 관찰에 초점-내가 어떻게 느끼는가?	변화에 초점-나는 어떻게 그리스도를 닮아 가고 있는가?
정답을 말할 경우 그에 대해 보상한다.	실제 삶에 적용할 때 그에 대해 보상한다.	하나님과 사람들 앞에서 정직한 것에 대해 보상한다.
공동체는 합의의 원칙위에 세워진다.	공동체는 수용의 원칙위에 세워진다.	공동체는 진실의 원칙위에 세워진다.
목표는 잘 배우는 것이다.	목표는 잘 이해하는 것이다.	목표는 잘 정돈된 마음이다.

위의 <표 9>을 살펴보면, 변화 중심의 소그룹을 만들기 위해서는 첫째, 질문중심에서 토론중심의 소그룹을 만들어야 한다. 이렇게 토론 중심의 소그룹을 만들기 위해서는 ‘개인에게 초점을 맞추는 것’ 과 ‘서로가 창의적으로 의견을 교환하게 하는 것,’ 그리고 ‘다양하게 적용하게 하는 것’에 중점을 두어야 한다.

둘째, 모임을 특별한 순간으로 만들어야 한다. 특별한 순간을 만든다는 것은 하나님 앞에 결단하고 반응할 수 있는 특별한 경험을 계획하는 것을 의미하는 것이다. 이것은 우리가 말하는 방식, 공부하는 주제, 행동하는 모습, 만들어 내는 분위기, 등을 토대로 성령님이 우리 안에 역사하시도록 초청하는 것을 의미하는 것이다. 또한 모임을 특별한 순간으로 만들기 위해서는 일상적인 활동에서 거룩한 순간으로 모임을 이끌어야 한다.

따라서 소그룹의 다섯 가지 공통된 요소들 가지고 일상적인 활동에서 거룩한 순간으로 소그룹을 인도할 수 있다. 아이스브레이크: ‘자기묘사에서 자기노출로,’ 성경공부: “그저 그래요”에서 “그래서요?”로, 그룹 나눔: ‘나의 이야기에서 하나님의 이야기로,’ 기도: ‘하나님께 말하는 것에서, 하나님으로부터 듣는 것으로,’ 섬김: ‘자신을 만족시키는 것에서 다른 사람을 섬기는 것으로,’ 소그룹을 인도했을 때, 사람들은 소그룹 안에서 거룩한 순간을 경험하게 된다.²¹⁶⁾ 그러므로 단순한 형태의 소그룹에서 변화

215) Donahue and Robinson, *소그룹 중심의 교회를 세우라*, 120.

216) 정인수, *교회를 혁신하는 리더십*, 121-138.

중심의 소그룹이 되려면, 질문중심에서 토론중심의 소그룹이 되어야 하며, 모임을 특별한 순간으로 만들어야 한다.

나. 갈등해소

교회성장을 가로막는 문제는 대부분 교회 밖이 아닌 교회 안에서 발생하는데, 그 중 가장 많이 차지하는 것은 사람과 사람 사이에서 생긴 갈등문제이다. 소그룹은 그리스도인들이 어떻게 다른 사람과의 관계에서 생긴 갈등을 해소할 수 있는지 배우게 하는 좋은 장소이다. 소그룹은 그리스도인들에게 ‘고백’ 과 ‘용서’와 ‘화해’를 가르친다. 소그룹 안에서 고백을 통해서 화해할 수 있다. 다음의 <표 10>은 고백을 위한 지침을 나타낸다. <표 10>을 통해 알 수 있는 것은, 고백은 공동체의 문을 열고, 용서는 사람들이 공동체 안으로 들어가도록 초대한다는 것이다.

따라서 교회의 모든 공동체는 고백과 용서들 통해 화해들 경험해야 한다. 공동체 안에서 누군가들 용서한다는 것은 그들이 자신에게 상처들 주었으며, 그들이 알아야 할 것이 있다는 것을 인정하는 것이다. 상대방에게 상처가 있다는 것을 무시하는 것은 상대에게 상처의 무기가 있다는 것을 무시하는 것이며, 이것은 곧 상처들 준 사람에게 공격적이고 파괴적인 행동을 반복하도록 조장하는 것이 된다.²¹⁷⁾

교회 안에서 인간관계들 통해 발생한 작은 갈등이 큰 문제가 되어 교회들 분열시키는 원인을 제공하기도 한다. 교회가 성장하기 위해서는 교회 안에서 갈등이 없어야 하는 것이 아니라 교회 안에서 발생한 갈등을 사람들이 건강하게 해소하는 방법을 경험하는 것이다. 그러므로 소그룹은 교회 안에서 발생한 여러 가지 갈등들을 ‘고백’ 과 ‘용서,’ ‘화해’들 통해 건강하게 해결하는 것을 경험하게 하는 가장 좋은 곳이다.

217) 정인수, *교회를 혁신하는 리더십*, 158-159.

<표 10> 고백을 위한 지침²¹⁸⁾

고백을 위한 지침	
1. 모든 사람의 참여를 강조하라(시 32:5; 눅 19:8; 약 5:16)	
2. '만일', '그러나', '아마도'와 같은 말들은 피하라. 당신은 어떤 환경이나 비난을 피해야 하겠는가?	
3. 행한 것이나 말한 것을 구체적으로 인정하라(스 9:5-15).	
4. 사과하라 : 당신의 죄의 결과로 다른 사람들이 어떻게 느끼겠는가?	
5. 결과에 순종하라(눅 15:19; 19:8).	
6. 당신의 행동을 바꾸라. 하나님의 도우심을 따라 앞으로 당신이 생각하고, 말하고, 행동하는 것에 어떤 변화를 가져오겠는가?(마 3:8; 행 26:20)	
7. 용서를 구하고 기다리라. 상대방이 당신을 용서하기를 꺼리는 이유가 있다면 그것은 무엇일까?	

다. 균형 잡힌 목양을 제공하는 작은 공동체

다음 <표 11>은 제자훈련과 돌봄의 관계들 나타내고 있다. 소그룹은 '돌봄과 제자훈련 사이의 균형'을 통해 균형 잡힌 목양을 제공하는 교회 안의 작은 교회가 된다. 일반적으로 교회 리더들은 은사와 개성에 따라 제자훈련 혹은 돌봄 중 하나를 선호하는 경향이 있다. 그러나 이런 경향은 하나님이 교회 소그룹에 요구하시는 목양의 기능을 왜곡시키는 결과들 가져 올 수 있다. <표 11>은 이들 잘 설명해 준다.

<표 11> 제자훈련과 돌봄의 관계²¹⁹⁾

제 자 훈 련	가르침	목양
	교제	양육
	돌봄	

218) Bill Donahue and Russ Robinson, *소그룹 중심의 교회를 세우라*, 오태균 역, 157.

219) Donahue and Robinson, *소그룹 중심의 교회를 세우라*, 173.

따라서 ‘제자훈련’과 ‘몰봄’ 사이의 관계에 대해 위의 표에 있는 네 가지 경우들 설명하면, 첫째, 왼쪽위에 있는 ‘가르침’ 그룹은 제자훈련에 중점을 두는 그룹이다. 구성원들은 목표들 정하고, 성경을 암송하며, 핵심 교리들을 공부하며, 성장을 위해 헌신한다. 그러나 그들은 사람들이 겪고 있는 내적 고통과 고민에 대해 알지 못하는 경우가 많다. 부부 사이의 불화나 심각한 질병, 실업 등으로 고통스러워하는 사람들을 어떻게 몰보아야 할지 모른다. 둘째, 왼쪽 아래에 있는 ‘교제’ 그룹은 제자훈련과 몰봄 양쪽 모두가 약한 그룹이다. 구성원들은 서로 친밀감을 느끼고, 함께 하는 활동에 흥미를 가지며, 새 교인들을 환영하나 그들은 신앙공동체를 세울 만큼 충분한 관계들 맺지 못한다. 또한 그들은 신앙의 성장과 헌신이 약하게 나타난다. 셋째, 오른쪽 아래에 있는 ‘양육’ 그룹은 몰봄에 중점을 둔다. 구성원들은 사랑과 양육을 받는다고 느끼지만, 영적 성장에 대해서는 거의 훈련이나 도전을 받지 못한다. 마지막으로, 오른쪽 위에 있는 균형 잡힌 ‘목양’ 그룹은 제자훈련과 몰봄 모두를 강조한다. 이것은 ‘양쪽 모두’나, ‘양자택일’이냐의 문제이다. 이 문제는 먼저 ‘몰봄’에 대해 이야기하고 제자훈련의 기능으로 이동하는 것이 좋다. 왜냐하면 목양의 소그룹은 병원과 같은 기능을 하기 때문이다. 따라서 사람들은 소그룹을 통해 응급처치, 재활, 장기 치료, 건강관리 등의 도움을 받을 수 있다.²²⁰⁾ 그러므로 소그룹을 통해 균형 잡힌 목양을 하기 위해서는 소그룹의 운영을 몰봄으로 시작하여 제자훈련으로 이동하는 것이 바람직하다. 현재 복대교회는 교회내의 작은 교회 화를 위해 동교회들 조직하여 운영하고 있으며, 구역 예배들 구역 나눔으로 바꾸고 있으며, 제자훈련반을 수료한 사람을 대상으로, 소그룹 운영 팀을 만들어 구역인도자들 대상으로 소그룹 인도법을 교육할 계획이다.

3. 비전 네트워크를 통한 교회개척

피터 와그너(C. Peter Wagner)는 성장하는 교단은 예외 없이 교회개척을 강조하는 교단이라고 말한다.²²¹⁾ 교회 개척 전문가인 라일 샬러(Lyle E. Schaller)는 교회 개척이 어느 교단이든 교단의 성장에 가장 유용하고 생산적인 요소라고 말한다.²²²⁾ 교회개척은 하나님의 부르심에 대한 응답과, 정확한 자기 진단이 요구된다. 왜

220) Donahue and Robinson, *소그룹 중심의 교회를 세우라*, 173-174.

221) C. Peter Wagner, *Church Planting for a Greater Harvest* (Ventura: Regal, 1990), 12.

222) Lyle E. Schaller, *44 Questions for Church Planters* (Nashville: Abingdon, 1991), 20.

나하면 목회철학이 분명한 개척이어야 하기 때문이다. 목회철학이 분명하지 않은 교회개척은 자칫 하나님의 교회들 사유화 하여 목회자 개인의 권력의 도구로 사용할 수 있는 위험이 있기 때문이다. 그런 의미에서 복대교회에서 계획하는 분립형 교회개척은 교세 확장을 위한 수단이 아님을 분명히 밝힌다.

필자는 한 도시를 복음으로 성시화하기 위한 가장 바람직한 방법은 교회가 연합하는 것이라고 생각한다. 그러나 단순히 교회가 연합하는 것만으로는 충분하지 않다. 교회가 동일한 비전으로 연합할 때, 힘이 발휘될 수 있다. 복대교회에서 계획하는 분립형 교회개척은 ‘건강한 교회형성’과 ‘비전 네트워크,’ ‘지역을 바꾸는 교회’를 목표로 삼고 있다. 이것을 위해 현재 복대교회는 담임 목사를 중심으로 한, 교역자 차원에서 분립형 개척교회에 대해 세부적인 계획을 논의 중에 있으며, 조만간 당회에서 이 문제들 논의할 계획이다.

가. 건강한 교회형성

제자훈련을 오랫동안 해온 옥한흠은 제제훈련에 대한 평가서를 통해 사람들을 변화시키고 성숙시킬 수 있는 영적인 은혜의 기본요소가 교역자의 실력이나 가르치는 기술이 아니라고 말한다. 그렇다고 이런 것들이 소용이 없다는 것이 아니라 제자훈련에 있어서 사람을 변화시키는 절대적인 요소는 아니라는 것이다. 그는 평가서를 통해 사람을 만드는 제자훈련에 있어서 기본적이고 중요한 것은 지도자의 심성이라고 말한다.²²³⁾ 그러므로 건강한 교회들 형성하는 데 있어서 가장 중요한 것 중의 하나는 지도자의 심성이다. 특히 교회들 개척하는 목회자는 여러 가지 내외적인 요소로 인해 목회자의 심성을 깨뜨리는 일을 경험한다. 개척교회에서 목회자의 심성을 깨뜨리는 가장 큰 요인은 경제적인 어려움과 동역자가 없다는 것이다. 경제적으로 압박을 받는 목회자는 강단에서 은연중에 헌금을 강요하는 설교를 하게 되고, 동역자가 없는 목회자는 쉽게 탈진하거나 신앙적인 독선에 빠지기 쉽다.

따라서 복대교회에서 계획하는 분립형 교회개척은 개척교회 목회자 건강한 교회들 형성할 수 있도록 일정기간 경제적인 지원과 교회 개척 지원팀을 구성하여 교회 사역자들 지원하는 것을 원칙으로 하며, 분립형 개척교회가 경제적으로 독립할 수 있도록 교회건물과 사택을 지원하며, 2년간 목회자의 사례비들 지급하여 돕는다. 또한

223) 옥한흠 외, *리더십 쉬프트*, 23.

분립형 개척교회들 위해 교회개척 지원팀을 구성하여 2년간 지원하는 것을 원칙으로 한다.

성장하는 교회와 침체하는 교회는 뚜렷한 차이가 있는데 교회의 기능들, 즉 예배, 전도, 교육, 봉사와 친교에 차이가 있다.²²⁴⁾ 이것을 토대로 교회개척 지원팀은 ‘전도팀,’ ‘양육팀,’ ‘새 가족팀,’ ‘예배지원팀,’ ‘교회학교지원팀,’ ‘심방팀’의 6개의 팀으로 구성하여 제자훈련 이상의 과정을 수료한 사람을 팀장으로 하고, 남녀 구별 없이 6명이 한 팀을 이루어 분립형 개척교회의 예배, 전도, 교육, 봉사, 친교와 양육을 지원한다.

분립형 개척교회는 크리스티안 슈바르츠(Christian Schwarz)가 제시한 교회성장의 8가지 원리에 맞추어 건강한 교회들 지향한다. 그가 제시한 건강한 교회의 성장을 위한 8가지 기본적 특징들은 다음과 같다. 첫째, ‘일꾼을 키우는 지도력을 개발’하는 것. 둘째, ‘은사중심으로 사역’을 하는 것. 셋째, ‘열정적인 영성’을 가지는 것. 넷째, ‘기능적인 구조’를 만드는 것. 다섯째, ‘영적인 예배’를 드리는 것. 여섯째, ‘경건한 소그룹’을 형성하는 것. 일곱째, ‘필요중심의 전도’를 하는 것. 여덟째, ‘사랑의 관계’를 만드는 것이다.²²⁵⁾ 분립형 개척교회는 위와 같은 8가지 원리들 기초로 하여 건강한 교회형성을 목표로 한다.

나. 비전 네트워크화

네트워크란 통신 그물망을 의미하는 정보 산업 사회의 용어이다. 네트워크 사역이란 하나님께서 성도들에게 허락하신 은사들이 모두 그물망처럼 서로 연결되어서 교회 사역을 극대화 시키는 것 말하는 것으로 21세기 교회 사역의 방향성을 제시해 주는 것이다. 네트워크 사역은 은사 배치 사역으로, 개인이 하나님께 받은 독특한 ‘열정’과 ‘성령의 은사’와 ‘개인적 취향’의 자기 진단을 통해 가장 적합한 장소에서 사역을 함으로써 사역의 성취와 삶의 보람 그리고 영적 성장을 이루게 하는 사역이다.²²⁶⁾

그러므로 비전 네트워크화란 하나의 비전을 중심으로 여러 교회가 모여 각각의 교회가 하나님께 받은 독특한 열정과 성령의 은사와 그리고 개교회적인 취향들을 교

224) Kirk Hadaway, *Church Growth Principles* (Nashville: Convention Press, 1988), 19-22. 하다웨이는 교회기능 중심으로 성장하는 교회와 침체하는 교회 500개를 조사하여 그 결과를 수치로 나타내고 있다. 한국교회는 이를 주목해야 하며, 침체를 극복하는 대안으로 목회자의 개성에 맞는 방법을 찾아야 한다.

225) Hadaway, *Church Growth Principles*, 22-37.

226) 오정현, *새천년 사역의 패스파인더*, 36.

려하여 개 교회에 맞는 가장 적합한 사역을 담당하고, 여러 교회가 연합하여 하나님의 나라를 이 땅에 이루게 하는 사역이다. 교회의 가장 큰 사명은 이 땅을 복음화 하여 ‘하나님 나라’를 확장하는 것이다. 비전 네트워크의 좋은 예로 얼마 전에 발족한 ‘생명과 희망의 네트워크’가 있다. 이 단체는 저 출산 문제 해결을 위해 한국 교회 지도자들이 중심이 돼 만들어진 단체로 다음과 같은 비전을 선언했다.

그들은 생명과 희망 선언문을 통해 “저 출산 및 고령화 문제가 한국 교회가 담당해야 할 역사적 소임을 인식하고 시대를 향한 책임과 의무를 다하겠다”고 다짐했다. 또 “이 운동의 정신에 동의하는 모든 교계, 시민사회 단체들과 네트워크를 구성해 나가겠다”고 밝혔다. 네트워크는 앞으로 경건한 믿음의 자녀 낳기 및 키우기 운동, 저출산 문제 해결을 위한 목회자 포럼, 영유아용 성경공부 교재 개발, 온라인 보육시설 정보 제공 등 일을 해나갈 계획이다. 특히 교회 울타리 낮추기 운동을 통해 평일 교회 건물을 지역사회에 개방, 영유아 보육시설 및 방과 후 학교 개설에 활용키로 했다.²²⁷⁾

복대교회에서 계획하는 ‘비전 네트워크’는 단순하게 교세확장이나 교회성장에 초점을 맞추고 있지 않다. ‘비전 네트워크’는 위의 사례와 같이 교회가 연합하여 이 사회에 빛과 소금의 역할을 감당하며, 궁극적으로는 이 땅에 하나님의 나라를 확장하는 것을 비전으로 교회가 연합하여 네트워크를 구성하는 것이다.

다. 지역을 바꾸는 교회

지역을 하나님의 복음으로 바꾸기 위해서 교회는 ‘함께 기도하고,’ ‘함께 계획하고,’ ‘함께 일하고,’ ‘함께 성장해야 한다.’ 이와 같은 것은 교회가 한 몸으로 일할 때 역사는 일어난다.²²⁸⁾ 한 도시를 하나님의 말씀으로 복음화 하기 위해서 교회가 연합하는 것을 필수적인 것이다. 테드 헤가드(Ted Haggard)와 잭 헤이포드(Jack W. Hayford)는 도시에 영향을 미치기 위해서 다음과 같은 사실을 반드시 이해해야 한다고 말한다.

227) “저 출산·고령화 해결 교계가 앞장”...‘생명과 희망의 네트워크’ 발족식, 국민일보, 1월 20 일자, Online: <http://www.kukminilbo.co.kr/html/kmview/2006/0120/092006776023111111.html>

228) Ted Haggard and Jack W. Hayford, *지역을 바꾸는 교회*, 예수전도단 역 (서울: 도서출판 예수전도단, 2002), 17.

- 믿음의 건전한 공동체가 없이는 아무 영향도 끼칠 수 없다. 만일 전 도시의 부흥을 원한다면 전 도시들 향한 교회가 필요하다.
- 연합이 없이는 공동체가 이루어지지 않는다. 가정이나 교회가 분열되면 설 수가 없다.
- 겸손이 없이는 연합이 있을 수 없다. 겸손을 통해 회개와 화해가 일어난다. 회중 앞에서 목회자들이 동료 목회자들에게 용서를 구하는 것을 상상할 수 있는가? 기도 정상회담마다 그런 일이 일어나고 있다.
- 그분의 거룩하심을 경험하지 않고서는 겸손이 있을 수 없다.²²⁹⁾

교회는 연합하여 전략적인 동역의 관계들 이루어야 한다. 지혜로운 동역관계는 성령의 능력과 영향력을 확대시킨다. 전략적인 동역 관계란 공동의 비전으로 목적을 달성하기 위해서 교회가 연합하여 사역하는 것이다. 말하자면, 여러 교회가 연합하여 도시 안에 청소년을 위한 청소년 센터를 건립하고 함께 운영하는 것이다. 이 같은 일은 한 교회에서 감당할 수 있는 일이 아니다. 교회가 연합하여 동역하는 것은 성경적이며 하나님의 사역방법이다.²³⁰⁾

따라서 교회가 연합하는 것은 하나님을 영화롭게 하고 잃어버린 영혼에게 복음을 전하는 가장 좋은 전도방법이다. 요한복음 17장에서 예수님은 우리가 하나 되게 하사 세상이 믿도록 하게 해달라고 기도하셨다. 그 기도에서 예수님은 연합과 복음 전도의 관계들 연결하신 것이다. 교회가 서로 나뉘어져 있는 것이 아닌 연합된 몸으로 있을 때, 훨씬 더 효과적으로 사회를 복음화 할 수 있다. 그러나 연합 자체가 강력한 힘이 되는 것은 아니다. 교회가 단순한 연합이 아닌 동일한 신앙의 비전으로 연합할 때, 강력한 힘을 발휘하게 된다. 그러므로 복대교회가 계획하는 분립형 교회개척은 ‘도시 복음화’와 ‘세계 선교’라는 분명한 비전 아래 교회가 연합하여, 한 몸의 동역의 관계로 나아가기 위해 계획된 지역을 복음화 하는 계획이다.

229) Ted Haggard and Jack W. Hayford, *지역을 바꾸는 교회*, 예수전도단 역, 66.

230) 동역에 대한 말씀(요 17:21; 시 133; 롬 12; 고전 12; 엡 4 참조).

제 7 장 결 론

본 논문은 1장 서론에 이어 2장 평신도 리더가 필요한 목회상황에서는 21세기 정보화 사회들 통해 교회 목회환경은 빠르게 변화되었고, 이런 목회환경의 급격한 변화는 사람들의 신앙생활을 변화시킴을 밝혔다. ‘유비쿼터스’의 시대에 사람들은 언제 어디서나 텔레비전을 켜고 인터넷을 연결하기만 하면 자신이 원하는 설교를 듣고 교회에 대한 원하는 정보를 쉽게 얻을 수 있는 시대이다. 그러나 이런 정보화 사회는 사람들의 신앙생활에 편리함을 주지만, 한편으로는 개인주의 적이고 이기적인 신앙인을 만들어 낸다. 오늘날 교회 지도자들의 고민은 그와 같은 정보화 사회의 문화에 익숙한 사람들이 주요 목회의 대상자이며, 교회는 그런 사람들에게 의해서 내외적으로 다양한 갱신의 요청을 받고 있다는 것이다. 하지만 오늘날 교회 지도자들은 이와 같은 다양한 갱신의 요구를 수용하지 못하고 있으며, 지금까지 교수해왔던 전통적인 예배, 교회학교 교육, 성령운동, 심지어는 제자훈련까지도 한계를 드러내고 있다.

이 같은 교회적 위기를 극복하기 위해 평신도들의 ‘리더십’이 필요하다. ‘평신도 리더십’을 갖춘 ‘평신도 리더’는 21세기 교회와 가정의 신앙적인 네트워크를 형성하여, 교회와 가정을 연결해 주며, 교회 안의 단절된 커뮤니케이션을 회복하며, 빠르게 변화되고 있는 정보화 시대 속에서 교회갱신의 발상의 전환을 이끄는 주도적인 역할을 할 것임을 제시하였다.

3장 평신도 제자훈련의 이론과 원리에서는 먼저, 평신도 제자훈련의 이론을 살펴 보며, 평신도 제자는 예수님이 ‘하나님’과 ‘세상’과 ‘개인의 삶’을 통해 보여주신 복음적인 삶을 따르는 제자임을 밝혔으며, 이에 근거한 평신도 제자훈련은 예배들 통해 하나님을 만나는 것이며, 지역사회들 섬기는 것이며, 복음을 증거 하는 제자훈련임을 언급했다.

계속해서 평신도 제자훈련의 원리는 5가지로 구성되어 있는데, 첫째, ‘하나님과 만남의 원리’는 교회와 직장과 가정에서 하나님의 임재의 공간을 만들어 나가는 제자 훈련이며, 더 나아가서 하나님이 임재 하는 공간을 삶의 전 영역으로 확대하는 것을 훈련하는 것이다. 둘째, ‘성서와 만남의 원리’는 성서를 인쇄된 하나님의 말씀이 아닌, 살아 움직이는 창의적인 공간에서 하나님을 만나는 것을 훈련하는 것이다. 셋째, ‘비전과의 만남의 원리’는 교회 사역의 발상의 전환의 하나로 ‘직장의 교회화’와 ‘교회의 직장화’를 시도하여 사람들에게 직장과 교회에서 동시에 비전을 발견할 수 있도록 도우며, 더 나아가서 훈련생들이 다양한 비전과 만날 수 있도록 훈련하는 것이다. 넷째, ‘역동적인 소그룹의 원리’는 하나님과 다른 사람들 앞에서 자신을 신앙적으로 개방하여 소그룹 안에 역사하시는 하나님을 경험하게 하는 것이다. 그것을 위해 평신도 제자훈련은 소그룹을 통해 다양한 성서 읽기들 하면서 구성원들이 하나님과 깊이 있는 교제들 이루도록 훈련한다. 다섯째, ‘셀프 리더십 훈련의 원리’는 예수 그리스도의 삶을 본받는 셀프 리더가 되어 가는 과정이며, 스스로를 리드하여, 21세기 사회 변화에 적절하게 대응하는 리더십을 훈련하는 것이다. 또한 평신도 제자훈련의 5가지 원리에서 나타날 수 있는 문제점과 대안을 살펴보았다.

4장 평신도 제자훈련과 교회성장이론에서는 먼저 교회성장의 이론을 살펴면서, 교회성장의 원리가 ‘말씀과 기도’에 있으며, 이것은 곧 교회성장의 원리가 제자훈련과 성령운동에 있음을 밝혔다. 이에 따라 교회성장에 있어서 평신도의 역할과 평신도 제자훈련의 역할은 목회자에게 교회성장을 이끄는 리더십을 갖추게 하고, 교회 안에 성령이 역사하는 소그룹이 생기게 하며, 창의적인 상상력을 갖춘 평신도 리더들이 배출되어 교회에 활력과 역동성을 주는 많은 아이디어를 제공하게 한다. 따라서 평신도 제자훈련은 개방적이고, 역동적인 목회환경을 형성하여 교회성장을 일으키는 원동력을 제공한다. 이에 근거하여 평신도 제자훈련을 통한 교회성장의 모델을 ‘예배,’ ‘전도,’ ‘교육’의 3가지 차원에서 제시했다.

5장 복대교회의 평신도 제자훈련을 위한 효과적인 양육체계들 통해 필자는 평신도 제자훈련을 실제로 전통적인 교회인 복대교회에 접목하는 과정을 밝히면서, 평신도 제자훈련을 위한 정지작업과 문제점, 그리고 대처방안을 제시했다. 복대교회는 이러한 평신도 제자훈련을 접목하고자 사전의 준비과정을 통한 분명한 목회철학을 정립

하였다. “하나님의 나라를 꿈꾸며, 하나님의 사람들을 세워가는 교회”를 교회론으로 확립했고, 새벽무릎으로 인생의 승부들 거는 새벽기도 운동을 벌였으며, 제자훈련 속에서 역사하시는 성령의 변화들 느끼기 위하여 리더십 개발에 전심전력하였다.

6장 평신도 제자훈련을 통한 복대교회의 교회성장 및 전략을 통해 평신도 제자훈련을 접목한 복대교회가 어떤 교회성장의 결과들 가져왔는지 밝혔다. 평신도 제자훈련을 통한 복대교회의 세 가지 성장전략중의 하나인 ‘R12 프로젝트’는 단순히 교회의 외적인 성장만을 목표로 하는 부흥이 아니라 교회 전반적으로 ‘변화와 치유,’ ‘회복,’ ‘자유함’을 통해 교회의 온전한 성장을 추구하는 것이다. 또한 ‘교회 내의 작은 교회화’는 소그룹을 통하여 ‘말씀중심,’ ‘갈등해소,’ 그리고 ‘균형 잡힌 목양’을 제공하는 것이다. 그리고 ‘비전 네트워크를 통한 교회개척’은 복대교회에서 계획하는 분립형 교회개척으로서 ‘건강한 교회형성’과 ‘비전 네트워크,’ ‘지역을 바꾸는 교회’를 목표로 삼고 있음을 밝혔다.

본 연구자는 다음과 같은 사항을 제안하면서 논문을 끝맺고자 한다. 첫째는 21세기 현대 교회는 ‘창의성,’ ‘리더십,’ ‘소그룹,’ ‘성령운동,’ ‘제자훈련’의 5가지 키워드가 교회성장의 핵심 키워드이며, 현대교회는 이 5가지 핵심 키워드를 깊이 있게 연구하여 개 교회의 목회환경에 맞는 교회사역의 틀을 개발해야 한다. 둘째, 현대 교회는 문화들 연구해야 한다. 에이든 윌슨 토저(Aiden Wilson Tozer)는 “지금은 교회가 무릎을 꿇고 세상을 흉내내고 있다”²³¹⁾고 말하면서 세상을 따르지 말라고 교회에 경고했다. 그러나 교회는 세상 밖으로 나갈 수 없다. 교회가 있어야 할 곳은 세상이다. 특히, 교회가 연구해야 할 문화는 기업이다. 이것은 단순히 교회들 경영자의 마인드로 관리하고자 함이 아니다. 현대 기업들은 많은 부분에 있어 단순히 영리만을 추구하지 않는다. 그들은 사람들을 연구하되 단순히 자신들의 물건을 팔기위한 수단이 아닌 사람에 대한 깊이 있는 연구를 한다. 셋째, 교회가 하나의 비전으로 연합해야 한다. 교회는 이 땅에 하나님의 나라를 실현하기 위해 연합해야 한다. 현대 교회는 점점 개교회화 되어가고 있다. 한 도시를 복음으로 성시화하기 위해선 개 교회의 역량만으로는 부족하다. 하나의 비전으로 교회가 연합될 때, 교회는 놀라운 힘을 발휘 수 있다. 그러므로 하나의 비전으로 현대교회는 연합해야 한다.

231) A. W. Tozer, *세상과 충돌하라*, 이용복 역 (서울: 규장, 2005), 29.

본 연구자는 교회의 본질적 사명은 이 땅에 하나님의 나라를 실현하는 것이라고 생각한다. 이와 동시에 교회들 이끌어가는 지도자가 반드시 기억해야 할 것은 모든 교회 사역의 주체는 성령이시라는 것이다. 그러므로 성령운동이든지, 제자훈련이든지, 전도나 양육이든지, 사역을 이끌어 가시는 분은 성령이시다. 따라서 교회 지도자들이 교회의 머리가 예수 그리스도이며, 교회 사역의 주체가 성령이라는 절대적인 진리를 망각하지 않는다면, 교회 안에서 개혁하지 못할 것이 없다. 교회는 하나님의 나라를 꿈꾸며, 하나님의 사람들을 세워야 한다. 그러므로 현대 교회가 이 땅에 하나님의 나라를 꿈꾸며, 하나님의 사람들을 세우기 위해서는 무엇보다도 스스로의 과감한 변화와 개혁이 필요하다. 오늘날 정보화 사회로 인해, 현대교회 목회의 '지형'이 바뀌었다. 그러므로 목회의 '지도'를 수정해야 할 때이다.

부록 1

2006. 1. 8. 주일 4부 찬양예배 콘티

시간		순서	배정	담당	찬양곡 / 지침
- 11:53		준비	7분전	정위치	반주 ① 사랑하는 나의 아버지 예배분위기 미리 주도 / 찬양대 착석 (목사님 착석하면 함께 착석)
- 11:58	☐	등단	1분		등단
- 12:05		찬양 ① ②	5분	찬양인도자	① C : 사랑하는 나의 아버지 ② C : 성령(변화-청주, 자유-교회)의 새바람 + 담임목사님 등단 및 멘트
- 12:06		환영 및 예배의 부름	1분	담임목사님	반주 ② 환영 및 예배의 부름, 기도자 소개
- 12:07		대표기도	1분	기도인도자	반주 ③ 간결 대화체의 기도 : 감사와 찬양이 주제
- 12:13:20	☐	찬양 ③ ④	6:20	다같이/박수	전주 ③ "아멘"과 동시에 ③ 전주 + ④ ③ E: 죄짐 맡은 우리구주(찬487): 밝게 찬양 1-3절 3번째 단부터 반복 ④ E: 내 진정 사모하는(찬88) : 밝게 찬양 1-3절 3번째 단부터 반복
- 12:14		신앙고백	1분	다같이	반주 ⑤ C: 하나님 한 번도 나를+ 찬양인도자 멘트 : 앉아서 찬양하자
시간		순서	배정	담당	찬양곡/지침
- 12:20		찬양 ⑤ ⑥	6분	다같이	⑤ C: 하나님 한 번도 나를→⑥ C: 거친 파
- 12:22		성경봉독	2분	찬양인도자	방송부 자막 송출
- 12:25		찬양대 찬양	3분	임마누엘 찬양대	소개 없이 찬양 : 밝은 찬양
- 12:49	☐	설교	25분	설교자	설교 중 목사님 찬양하면 싱어들 목소리로 찬양
- 12:51		합심기도	2분		반주 ⑤ C: 거친 파도 날 향해 와도
- 12:54		봉헌찬송 ⑦	3분	다같이	⑦ A: 살아계신 주-결단의 기도 아멘과 함께 바로 전주
- 12:55		봉헌기도	1분	설교자	반주 찬 71장 (내게 있는 모든 것을): 잔잔하게
- 12:57		새 가족 환영	1분	담임목사님	⑧ 축복합니다
- 12:58	☐	성도의 교제	1분	찬양인도자	③ 우리에게 향하신
- 13:03	☐	광고	5분	다함께	간단명료하게 광고
- 13:03	☐	찬양: 주제곡	30초	담임목사님	① 부흥이여 다시 오라 (Again 1907)
- 13:04	☐	축도	30초	임마누엘 찬양대	
- 13:09		후 주 송		찬양단(대)	

부록 2

2005년 12월 4째 주 구역 나눔 교재

12월 4째 주 구역공과 제 44 과 “천국 문을 여는 사람”

- ▣ 은혜의 찬양: 찬송가 178장, 460장, 293장
- ▣ 대표기도(몰아가면서): 구역 원들이 몰아가면서 기도하세요.
- ▣ 생활 나눔: 한 주간 가정과 직장에서 있었던 일들을 나누는 시간입니다.
- ▣ 말씀 속으로(마태복음 23장 13-15절)

☞ 읽을거리(천국 중개인)

종말적 삶이란 천국에 삶의 초점을 맞추고 사는 삶이다. 따라서 다른 형제들에게도 천국의 중요성을 설명 할 뿐 아니라 그들이 천국에 들어갈 수 있도록 최선의 노력을 다 해야만 할 것이다. 나는 얼마나 많은 사람에게 천국의 중요성을 설명하였는가? 나는 얼마나 많은 사람에게 예수를 믿으라고 전했는가? 나는 얼마나 많은 사람이 천국 기차표를 사도록 도와주었는가? 나는 얼마나 많은 천국 가는 길목에서 실족하지 않도록 도와주었는가? 나의 삶의 초점은 천국인가?

1. 겉치레 하는 사람(3-7절, 13절)

1) 예수님은 외식(外飾, 겉치레)하는 서기관과 바리새인들에게 화가 있을 것이라고 말씀하셨습니다. 오늘 본문 앞 절인 마태복음 23장3-7절속에서 서기관과 바리새인이 어떻게 외식을 했는지 살펴보세요.(3-7절, 13절)

2) 서기관과 바리새인들은 천국문 앞에 서서 어떤 일을 했습니까?(13절)

3) 문(상점, 병원, 약국, 자동차)이 닫혀서 고생한 경험이 있다면 이야기 해주세요.

2. 잘못 가는 사람(15절)

1) 외식하는 서기관들과 바리새인들은 교인 하나를 얻기 위하여 어떻게 했습니까?(15절)

2) 외식하는 서기관들과 바리새인들은 교인 하나를 얻으면 어떻게 한다고 했습니까?(15절)

3) 우리 주변에는 천국 문을 닫게 하는 이단교회와 이단 지도자들이 많습니다. 우리 주변에 어떤 이단교회들이 있는지 자신이 아는 대로 이야기 해보세요.

☞ 읽을거리(5대 악질)

전쟁 중에 돈 번 장군 / 죽어가는 병자 앞에서 태연한 의사

불난 집 옆 식당에서 외식하는 소방서장 / 영양실조 된 교아 앞에서 부자 된 교아원장 /

지옥 가는 사람 앞에서 침묵하는 목사

3. 천국 문을 여는 사람(13-15절)

1) 오늘 본문인 13-15절의 말씀을 뒤집어 보면 다음과 같습니다. 하나님은 칭찬하시는 천국문을 여는 사람은 어떤 사람입니까?

“칭찬받을 진저 진실한 서기관들과 바리새인들이여 너희는 천국문을 사람들 앞에서 열고 너희도 들어가며 다른 사람들도 들어가게 하는도다” / “칭찬받을 진저 진실한

서기관들과 바리새인들이여 너희는 교인 하나들 얻기 위하여 바다와 육지를 두루 다니다가 생기면 너희보다 배나 더 천국 자식이 되게 하는도다”

2) 당신은 한 사람을 천국 문으로 인도하기 위해 어떤 노력을 하고 계십니까?

3) 오늘 새롭게 깨달은 것이나 받은 은혜, 결단이 있다면 돌아가면서 한마디씩 나누어 보세요.

▣ 생활 과제: 온 가족이 송구영신 예배에 참여하기

▣ 합심기도

1) 성령이 충만하게 역사하시는 새벽 부흥회가 될 수 있도록.

2) 2006년 성령이 주시는 자유를 통한 부흥이 복대교회에 차고 넘치게 임하도록.

3) 2006년을 새벽 무릎으로 시작하는 구역과 가정이 될 수 있게 해달라고.

▣ 주기도

▣ 광고 및 다과

■ 새벽 부흥회가 시작됐습니다. 새벽 부흥회는 1월 7일 까지 계속됩니다. 특별새벽부흥회 기도카드를 작성하신 분들은 새벽 부흥회가 끝나는 1월 7일 교회 사무실로 기도카드를 제출해주시면 됩니다.

■ 송구영신 예배가 12월 31일 저녁 11시 30분 본당에서 있습니다.

■ 2006년 1월 1일 주일예배는 1부(7시30분) 예배부터 정상적으로 드립니다.

■ 2006년 1월 첫 주부터 주일 4부 예배는 새로운 주일예배로 드립니다.

참고 문헌

1. 국내서적

- 교용수. *교회성장의 비결*. 서울: 대한예수교장로회총회교육부, 1982.
- _____. *만남의 기독교교육 사상*. 서울: 장로회신학대학교 출판부, 1994.
- 김명호. *교회와 제자훈련*. 서울: 도서출판 국제제자훈련원, 2003.
- 김명희. *현대사회와 부모교육*. 서울: 학문사, 2000.
- 박영태. *창의성의 별*. 서울: 학지사, 2003.
- 오인택. *기독교 교육*. 서울: 종로서적, 1984.
- 오정현. *새천년 사역의 패스파인더*. 서울: 두란노, 2003.
- _____. *열정의 비전메이커*. 서울: 규장, 2004.
- _____. *인터넷 목회*. 서울: 규장, 2004.
- 육한흠. *평신도들 깨운다*. 서울: 두란노, 1984.
- 육한흠 외 8인. *리더십 혁명*. 서울: 도서출판 국제제자훈련원, 2002.
- 육한흠 외 3인. *리더십 쉬프트*. 서울: 도서출판 국제제자훈련원, 2003.
- 유해룡. *하나님 체험과 영성수련*. 서울: 장로회신학대학교 출판부, 1999.
- 이강천. *새 술은 새 부대에*. 서울: 생명의 말씀사, 1981.
- 이상철. *문화와 커뮤니케이션*. 서울: 일지사, 2002.
- 이연길. *소그룹의 성경연구의 이론과 방법*. 서울: 한국장로교출판사, 1990.
- 이윤재. *1세기 팔레스타인 유대인의 눈으로 본 예수의 비유*. 서울: 콧출판사, 1996.
- 정성구. *실천신학개론*. 서울: 총신대학출판부, 1985.
- 정수자. *기독교 가정교육학*. 서울: 엠마오, 1987.
- 정용섭. *교회갱신의 신학*. 서울: 대한기독교출판사, 1978.
- 정인수. *교회들 혁신하는 리더십*. 서울: 두란노, 2004.
- 정장복. *예배의 신학*. 서울: 장로회신학대학교출판부, 1999.
- 정훈택. *산상설교*. 서울: 한국로고스연구원, 1992.
- 채이석. *건강 소그룹 사역 어떻게 할 것인가?*. 서울: 기독교신문사, 2003.

한홍. *칼과 칼집*. 서울: 도서출판 두란노, 2003.

2. 번역서적

Adams, J. E. *목회상담학 (Competent to Counsel)*. 정정숙 역. 서울: 세종문화사, 1980.

Barry, William A. and William J. Connolly. *영적 지도의 실제 (The Practice of Spiritual Direction)*. 김창재, 김선숙 역. 서울: 분도출판사, 1999.

Bonhoeffer, Dietrich. *신도의 공동생활*. 문인환 역. 서울: 대한기독교서회, 1995.

Bruce, F. F. *사도행전 (상)*. 이용복, 장동민 역. 서울: 아가페출판사, 1886.

Craig, Robert H. and Robert C. Worlet. *교회갱신을 위한 목회활성화 방안*. 강형길 역. 서울: 한국장로교출판사, 1994.

Donahue, Bill. and Russ Robinson. *소그룹 사역을 망치는 7가지 실수*. 김주성 역. 서울: 도서출판 국제제자훈련원 2003.

_____. *소그룹 중심의 교회들 세우라*. 오태균 역. 서울: 도서출판 국제제자훈련원, 2004.

English, Jhon J. *영적 자유 (Spiritual Freedom)*. 이건 역. 서울: 가톨릭출판사, 1996.

Faricy, Robert. *관상과 식별*. 심종혁 역. 서울: 성서와 함께, 2001.

George, Carl F. *성장하는 미래교회 메타교회*. 김원주 역. 서울: 요단출판사, 1997.

Greenleaf, Robert K. *리더는 머슴이다 (Servant Leadership)*. 강주현 역. 서울: 참솔, 2001.

Haggard, Ted. and Hayford, Jack W. *지역을 바꾸는 교회*. 예수전도단 역. 서울: 도서출판 예수전도단, 2002.

Hestenes, Roberta. *소그룹 성경공부*. 이종록 역. 서울: 두란노 서원, 1991.

Hybels, Bill *섬김의 혁명 (The Volunteer Revolution)*. 서원희 역. 서울: 두란노서원, 2005.

Huhges, R. Kent. *아바 아버지*. 김신점 역. 서울: 도서출판바울, 1993.

Icenogle, Gareth Weldon. *왜 소그룹으로 모여야 하는가*. 안영권, 김선일 역. 서울: 도서출판옥토, 1997.

- Kim, W. Chan. and Renee Mauborgne. *블루 오션 전략 (Blue Ocean Strategy)*. 강혜구 역. 2005.
- Küng, Hans. *교회란 무엇인가*. 이홍근 역. 왜관: 분도출판사, 1994.
- McGavran, Donald A. *교회성장의 이해*. 서울: 한국장로교출판사, 1995.
- Manz, Charles C. and Christopher P. Neck. *바보들은 항상 최선을 다했다고 말한다*. 이은숙 역. 서울: (주)한연, 2001.
- Maxwell, John C. *꼭 필요한 리더의 성공원칙 21 (The 21 Indispensable Qualities of a Leader)*. 전형철 역. 서울: 도서출판 청우, 2003.
- McBride, Neal F. *소그룹 인도법*. 서울: 네비게이트, 1997.
- Moltmann, Jürgen. *희망의 신학*. 박봉량, 전경연 역. 서울: 대한기독교서회, 1980.
- Moore, Waylon B. *제자배가의 원리*. 서울: 네비게이트 출판사, 1986.
- Murphy, Troy. and Kim Enderson. *성장하는 교회에는 특별한 것이 있다*. 이상준 역. 서울: 두란노, 2004.
- Nelson, C. Ellis. *신앙교육의 터전*. 박원호 역. 서울: 한국장로교출판사, 1996.
- Nicholas, Ron. *소그룹 운동과 교회성장*. 신재구 역. 서울: 한국기독교학생회출판부, 1989.
- Niebuhr, Richard. *그리스도와 문화 (Christ and Culture)*. 김재준 역. 서울: 기독교서회, 1997.
- Powell, John S. *믿음의 눈으로 (Through the Eyes of Faith)*. 정성호 역. 서울: 성바오로 출판사 1992.
- Scazzero, Peter. *정서적으로 건강한 교회 (The Emotionally Healthy Church)*. 최종훈 역. 서울: 이레서원, 2004.
- Schaeffer, Edith. *가정이란 무엇인가*. 양은순 역. 서울: 생명의 말씀사, 1981.
- Schweizer, Eduard. *국제성서주석·마태오복음*. 서울: 한국신학연구소, 1982.
- Segler, Franklin M. *목회학 개론*. 이창희 역. 서울: 요단 출판사, 1977.
- _____. *예배학 원론*. 정진환 역. 서울: 요단출판사, 1981.
- Sherrill, Lewis Joseph. *만남의 기독교교육*. 김재은 역. 서울: 대한기독교출판사, 1981.

- Towns, Elmer. *개혁 성장하는 미국의 10대 교회들*. 김기홍 역. 서울: 요단출판사, 1997.
- Tozer, Aiden Wilson. *세상과 충돌하라*. 이용복 역. 서울: 규장, 2005.
- Williams, Ken. *대인관계의 기술을 제발하라 (Sharpening Your Interpersonal Skills)*. 김석환 역. 서울: 도서출판 국제제자훈련원, 2004.
- Young, Edwin B. *고품격 크리스천 (High Definition Living)*. 윤관희 역. 서울: 사랑플러스, 2004.
- Young, Edwin B. and C. Andrew Stanley. *창조적인 목회 프로젝트 24 (Can We Do That?)*. 김희수 역. 서울 : 도서출판 국제제자훈련원, 2004.
- Zeiger, Lawrence Harvey. *대화의 법칙 (How to Talk to Anyone, Anytime, Anywhere)*. 강서일 역. 서울: 청년정신, 2004.

3. 외국서적

- Barna, George. *The Power of Vision*. Ventura: Regal Books, 1992.
- Greenleaf, Robert K. *Servant Leadership*. New York: Paulist Press, 1977.
- _____. *The Servant-Leader Within*. New York: Paulist Press, 2003.
- Hunter, Archibald M. *Interpreting the Parables*. Philadelphia: Westminster Press, 1960.
- McGavran, Donald and Win Arn. *Ten Steps for Church Growth*. San Francisco: Harper & Row, 1997.
- Reid, Clyde. *Groups Alive—Church Alive*. New York: Harper and Row, 1969.
- Schaller, Lyle E. *44 Questions for Church Planters*. Nashville: Abingdon, 1991.
- Skinner, John. *'Genesis' The International Critical Commentary*. Edinburgh: T & T Clark Ltd., 1980.
- Wagner, C. Peter. *Strategies for Church Growth*. Ventura: Regal Books, 1987.
- _____. *Church Planting for a Greater Harvest*. Ventura: Regal, 1990.

Vita of
Jo Woo Shin

Present Position:

Senior Pastor of Bokdae Presbyterian Church, Cheongju.

Personal Data:

Birthdate: March 17, 1964
 Marital Status: Married to Myonghee Gong in May 5, 1989
 Home Address: 82-11, Bokdae 1-dong, Heungdeok-ku,
 Cheongju.
 Denomination: The Presbyterian Church of Korea
 Ordained: April 19, 1994

Education:

B. A. Soongsil University, Seoul, 1987
 M. Div. Presbyterian Theological Seminary, Seoul,
 1991
 D. Min. Fuller Theological Seminary, Pasadena,
 2006

Personal Experience:

2002 to present Senior Pastor of Bokdae Presbyterian
 Church
 1998 to 2002 Senior Pastor of Sangju Presbyterian Church
 1996 to 1998 Assistant Pastor of
 Busanjin Presbyterian Church
 1994 to 1996 Assistant Pastor of
 Juan Presbyterian Church