

3-6-2007

평신도 리더십 개발전략: 땅끝교회를 중심으로

Jay Do Yu 유재도

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

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

Recommended Citation

유재도, "평신도 리더십 개발전략: 땅끝교회를 중심으로." 박사학위논문, 플러신학대학원, 2007.

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

DEVELOPING LEADERSHIP FOR LAY PEOPLE AT THE END OF THE EARTH CHURCH

written by

JAY DO YU

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:

Jin Tae Kim

Jin Ki Hwang

Seyoon Kim

March 6, 2007

**DEVELOPING LEADERSHIP FOR LAY PEOPLE AT
THE END OF THE EARTH 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

JAY DO YU

MARCH 2007

평신도 리더십 개발전략: 땅끝교회를 중심으로

이 논문을 풀러 신학교
목회학 박사학위 논문으로 제출함

지도 김진태 교수

유재도

2007년 3월

Abstract

Developing Leadership for Lay People at the End of the Earth Church

Jay Do Yu

Doctor of Ministry

2007

School of Theology, Fuller Theological Seminary

The main point of this thesis is to encourage and develop leadership for lay people at The End of the Earth Church. In order to examine leadership in a Korean Immigrant church, this thesis studies theological, biblical, social, cultural and educational backgrounds as they relate to Korean immigrants in the Church. The aims of this thesis are to develop leadership in various areas of Church life and to encourage lay people's application of their particular roles, gifts and strengths.

This thesis consists of the following eight chapters. Chapter 1 is the introductory chapter to the thesis. It describes the motivation behind this study and outlines the process used to conduct the research.

Chapter 2 examines the general Korean-American society by briefly discussing the history and current status of Koreans' immigration to the United States. Factors which affect Korean-Americans, such as the social, cultural, educational, lingual and familial situations are described individually.

Chapter 3 narrows the scope of the examination to the Korean-Americans that attend The End of the Earth Church by focusing on the population, societal life, education and economic background of Korean-Americans in Bergen County, New Jersey. This chapter also considers the unique past and present traits of lay members of The End of the Earth Church in light of the investigation of Korean-Americans in Bergen County.

Chapter 4 identifies the biblical definition of leadership. Models of

leadership are analyzed; these include Old Testament Characters, Jesus, Paul and leaders in the first Christian church. They serve as guides in the future development of leadership in lay members of The End of the Earth Church.

Chapter 5, in contrast to biblical examples of leadership, explores modern theological church leadership theories as they relate to lay members. It examines leadership in the Presbyterian church as well as in the Korean Presbyterian Churches of America.

Chapter 6 offers the general direction for developing leadership in The End of the Earth Church. It identifies the vision, goal and purposes for developing leadership which include increasing church vivacity and growth as well as societal participation and change.

Chapter 7 devises practical strategies for developing leadership in The End of the Earth Church by identifying the areas in which lay members have opportunities for leadership: worship services, meetings, evangelism and outreach, and small groups.

Chapter 8 concludes the thesis by stressing the importance of leadership in lay people and describes the need for and projected change in the church as a result of developing leadership in The End of the Earth Church.

Theological Mentors : Jin Tae Kim, Ph. D.

Jin Ki Hwang, Ph. D.

Seyoon Kim, Ph. D.

감사의 말씀

하나님께서 부족한 종을 믿음의 가정을 통하여 신앙의 양육을 잘 받으며 자라게 하시고, 구주 예수님을 믿어 구원을 받게 하여 주시고, 청년의 때에 신학의 길을 가게 하셔서 한국에서부터 하나님의 몸 된 교회들 섬기게 하셨습니다. 그리고 하나님께서는 제가 미국에 와서 신학을 더 공부하고 교회들 개척하여 16년간을 한 교회에서 목회할 수 있도록 인도하여 주셨습니다. 이런 가운데서 또한 목회학 박사의 과정을 다 마칠 수 있도록 도와주셨습니다. 이 모든 것이 다 하나님의 은혜입니다. 선한 목자이신 하나님께 모든 영광을 돌립니다.

본 논문을 작성하고 연구할 수 있는 신학적인 지식을 심어주시고 강한 믿음을 갖도록 도와주신 풀러 신학교의 모든 교수님들께 진심으로 감사드립니다. 특별히 김세윤 교수님과 엄예선 교수님께 진심으로 감사드립니다. 두 분의 뜨거운 신앙과 신실한 학문의 자세는 저에게 귀한 모델이 되었습니다. 그리고 여러 가지 행정적인 것과 논문에 관한 것을 친절하게 지도해주신 황진기 교수님께 감사드립니다.

또한 바쁘신 가운데서도 여러 번 함께 만나서 세밀하게 논문을 지도해주신 김진태 교수님께 진심으로 감사드립니다. 김진태 교수님은 논문의 지도뿐만 아니라, 이민 목회와 신앙생활에 관한 여러 가지 귀한 지도를 해주신 것에 감사드립니다.

그리고 부족한 종을 위하여 목회학박사 공부들 할 수 있도록 지원해주시고, 논문을 쓸 수 있도록 기도해주시고 격려해주신 땅끝교회의 모든 교역자들과 장로님들과 성도님들께 감사드립니다.

끝으로 오랫동안 공부하는 남편을 뒷바라지 해주고 항상 격려해주고 기도해준 아내에게 진심으로 감사드리고, 또한 아빠가 공부하는 것을 자랑스러워하며 격려하여 준 딸 한나와 아들 총현이, 그리고 장모님과 형제들에게도 감사드립니다. 더불어 뉴저지의 목회의 동역자들과 친구들에게도 감사드리고 몇 년 전에 먼저 천국에 가신 부모님께도 감사드립니다. 하나님께 영광을 돌리며 이 논문을 하나님께 올려 드립니다.

2007년 1월 유재도

목 차

제 1 장 서론	1
제 1 절 연구동기와 목적	1
제 2 절 연구의 범위와 진행과정	5
제 2 장 미주한인 사회와 이민교회	8
제 1 절 미주한인 사회의 역사	8
제 2 절 미국 사회 속의 한인들의 상황	11
1. 사회적 상황	11
2. 문화적 상황	12
3. 교육적 상황	15
4. 언어적 상황	16
5. 가정적 상황	18
제 3 절 미주한인 교회의 역사와 상황	19
제 3 장 땅끝교회와 목회 상황	24
제 1 절 버겐카운티 지역의 상황	24
제 2 절 땅끝교회의 상황	27
제 3 절 땅끝교회의 목회 리더십 평가	29
1. 팀 스타일 평가들 통하여 살펴본 평가	31
2. 리더십의 주요기능 평가들 통한 평가	32
3. 하이츠의 영적은사들 통한 평가	33
제 4 장 리더십의 성경적 모델	35
제 1 절 리더십의 성경적 정의	36

제 2 절 성경의 리더십 모델들	38
1. 구약의 모델	38
가. 모세의 리더십	38
나. 여호수아의 리더십	39
다. 다윗의 리더십	40
라. 느헤미야의 리더십	42
2. 예수님의 모델	43
3. 바울의 모델	47
제 5 장 평신도들 세우는 목회 리더십	49
제 1 절 리더십에 관한 일반적 이론들	49
제 2 절 평신도 리더십에 관한 이론들	51
1. 폴 스티븐스와 펄 콜린스의 이론	51
2. 스테이시 라인하트의 이론	53
3. 존 맥스웰의 이론	55
4. 김점옥의 이론	56
5. 여상기의 이론	58
제 3 절 장로교회의 전통적인 목회리더십	60
제 4 절 미주한인장로회의 리더십 신학	63
1. 미주한인장로회의 리더십 신학	63
2. 뉴저지 이민교회의 상황	65
제 6 장 땅끝교회의 평신도 리더십을 위한 방향	69
제 1 절 평신도 리더십의 비전	69
제 2 절 평신도 리더십의 목적	70
제 3 절 평신도 리더십의 목표	73
1. 리더십을 통한 교회와 신앙생활의 활성화	73
2. 리더십을 통한 교회의 성장과 부흥	75

3. 리더십을 통한 사회 참여와 변화	76
제 7 장 땅끝교회의 리더십 개발을 위한 실제적인 전략	77
제 1 절 평신도 리더십의 기회 증진	77
1. 예배 참여의 확대	77
2. 의사 결정의 확대	79
3. 전도와 양육을 통한 확대	82
4. 소그룹을 통한 확대	84
제 2 절 평신도의 리더십 확립을 위한 전략	85
1. 소그룹의 중요성	86
2. 소그룹의 범위와 진행	91
3. 소그룹의 리더들을 위한 핸드북	91
제 8 장 결론	100
부록	104
참고 문헌	108
Vita	111

제 1 장 서 론

제 1 절 연구동기와 목적

이 논문의 목적은 땅끝교회의 평신도들을 위하여 리더십을 제시하고 훈련하고 적용하는 것이다. 이를 위하여 이민교회와 리더십을 살펴보면서 그것들과 관련된 신학적, 성서적, 사회적 그리고 문화적, 교육적 배경을 조사하려고 한다. 평신도들의 리더십이 직분, 은사, 장점을 중심으로 하여 사용되도록 하며, 특별히 교회 안에서 소그룹 활동을 통하여 리더십이 발휘되도록 돕는 것에 이 논문의 목적이 있다.

땅끝교회는 1990년 11월에 세워진 교회이다. 본 연구자는 처음에 한 유학생 부부와 함께 교회를 개척하여 땅끝교회의 목회를 시작하였다. 하나님의 크신 은혜와 축복으로 땅끝교회의 역사는 이제 16년이 넘게 되었다. 땅끝교회가 위치한 곳은 뉴저지에서 한인들이 가장 많이 살고 있는 버겐카운티(Bergen County)의 중심에 있다.

16년의 역사를 가진 땅끝교회의 모습을 연도별로 크게 4 단계로 나누어 볼 수 있다. 교회가 시작된 1990년부터 1995년까지는 개척시기이고, 1996년부터 2000년까지는 성장시기이며, 2001년부터 2005년 전반기까지는 정체시기였고, 2005년 하반기부터 지금까지는 새로운 방향을 모색하는 시기라고 할 수 있다. 교회의 개척시기에는 목회자와 교인들이 큰 의욕과 비전을 갖고 터를 닦았다. 성장시기에는 온 교인들이 열심히 기도하고 전도하고 봉사하여서 부흥을 가져왔다. 그러나 정체기에는 교회 시설 부족과 교인들과 목회자의 의견 대립과 목회자의 탈진으로 어려움을 겪었다. 2005년 8월부터 새로 구입한 교회당에서 예배를 드림으로 인하여서 교회는 새로운 비전과 활력, 방향성을 갖게 되었다. 현재 뉴저지의 버겐카운티는 제한된 한인 인구에 비하여 많은 한인교회들이 모여 있는 관계로 몇 교회들 제외하고는 교회의 양적인 성

장이 어려운 상황을 맞이하고 있다. 이러한 시점에서 목회자는 자신의 16년간의 목회들 검토하고 평가하면서 교회들 활성화시키기 위하여 가장 큰 과제가 목회자 자신의 리더십을 발전시키고 평신도의 리더십을 정립하는 것임을 알게 되었다.

이러한 논문의 목적을 이루기 위하여 미국에서 한 이민교회들 목회하고 있는 목회자가 리더십에 초점을 두고 자신의 교회들 분석하여 과거와 현재의 상황을 파악하고 새로운 목회 리더십을 정립하고자 한다. 연구결과들 통하여 지향하는 구체적인 목적은 목회자 자신과 땅끝교회의 평신도들을 위한 리더십을 개발하고 정립하는 것이다. 오늘날 리더십의 이론에는 여러 가지의 다양한 내용과 강조점이 있지만 본 연구자는 땅끝교회들 중심으로 한 평신도 리더십을 개발하고 정립하는데 중점을 두고자 한다.

오늘날 사람들은 리더십의 위기라는 말을 하고 있다.¹⁾ 그래서 사람들은 리더십의 위기들 맞이한 이 시대에 믿을만한 리더십(truly authentic leadership)을 가진 사람들을 찾고 있다. 21세기는 혼돈의 시대, 위기의 시대, 불안의 시대, 단절의 시대, 불확실성의 시대 라는 말로 표현되고 있다. 그런데 그 중에서 가장 크게 나타나고 있는 말은 “리더십의 위기의 시대”인 것이다. 지도자들의 신뢰도가 급강하 하면서 지도자의 부족현상은 심화되고 있는 것이다. 리더십의 위기는 정치, 사회, 경제, 교육, 종교 등의 모든 영역에서 나타나고 있다. 그래서 한국의 한 대표적인 학자는 다음과 같이 말한다.

불확실성의 시대에 이 세계가 가장 필요로 하는 것은 유능한 리더십이다. 보다 많은 훌륭한 지도자들 찾는 외침의 소리가 도처에서 들려오고 있다. 특히 오늘의 전환적 위기들 슬기롭게 극복하기 위해서 가장 필요한 것은 리더십임에 이의를 말할 사람은 없을 것이다. 오늘의 불확실성 시대에 건전한 방향으로 이 세상을 이끌어 갈 수 있는 유능하면서도 진실된 지도자가 필요하다. 그러나 실망스럽게도 이 세상은 그러한 지도자들의 부족 현상을 나타내고 있다.²⁾

그런데 왜 이렇게 리더십이라는 말이 중요하게 되었을까? 그것은 무엇보다도 오

1) David Gergen. "America's Best Leaders." *U.S. News*. 30 October 2008. 50.

2) 이원설. "리더십의 유형과 그 덕목." *황간목회*, 2005년 6월호. 55.

늘날에 사람들이 각 분야에서 리더십의 위기들 깨닫게 되었고 또 리더십의 중요성을 새롭게 인식하게 되었기 때문이다. 워렌 베니스(Warren Bennis)는 오늘날 인류가 직면하고 있는 위협을 세 가지로 설명한다. 즉 “첫째, 핵무기 등의 전쟁으로 인한 인류 전멸의 위협이고, 둘째는 세계적인 전염병과 생태계 파괴의 위협, 셋째는 심각한 리더십의 위기라는 위협이다.”³⁾ 그에 따르면, 이 세 가지 위협 중에서 가장 시급한 문제는 리더십의 위기이다. 왜냐하면 전 세계의 정치권, 기업, 학교, 종교 기관 등 거의 모든 기관이 리더십 위기에 직면해 있으면서도 그 문제에 대한 인식은 충분치 않기 때문이다.

이 시대는 리더십의 위기들 맞고 있으며 리더십 부재의 시대라고 까지 일컬어지게 되었다. 그래서 이원설은 다음과 같이 오늘날의 상황과 그 해결책을 말한다.

선장이 큰 배를 움직이려면 선원들의 협조가 절대적으로 필요합니다. 망망대해에서 풍랑을 만난 배에 만약 사공이 없다면 그 배의 운명이 어떻게 될까요? 혼돈, 위기, 불안, 단절, 불확실성으로 가득 찬 오늘의 세계와 우리나라에서 가장 요청되는 것은 각계각층의 바른 지도자들입니다.⁴⁾

특히 한국의 교회는 최근 교회성장의 정체가 심화되면서 스스로 그 원인을 찾고 새로워지고자 하는 노력을 하고 있다. 오늘날 한국교회의 모습을 무기력한 거대한 공룡으로 비유하면서 깨어나야 한다고 강하게 주장하는 소리가 높아지고 있다. 한국교회는 그 무기력의 근본적인 원인을 리더십의 부재에서 찾고 있다. 그래서 한국교회의 새로운 리더십과 신학적 과제라는 주제의 연구가 활발하게 이루어지고 있다.

미국교회들도 비슷한 상황이다. 목회자들과 교회들은 심각한 문제들을 안고 있으며 위기에 처하여 있다. 조지 바나(George Barna)는 미국의 목회자들 1천명 이상을 대상으로 한 설문조사들 통하여 그 문제점을 파악하였다. 그는 그 결과 세 가지의 문제점을 찾아내었다. 그는 이 문제점들의 원인은 지도력의 부족에 있다고 주장한다. 세 가지 문제점은 다음과 같다. 첫째, 목회자들이 지도자로서의 자질이 없다고 여기고 목회에 대하여 좌절하고 있다. 둘째, 평신도들은 복음 전파에 대한 영적인 준비가 되어

3) Warren Bennis, *리더십 원칙 (Rule of Leadership)*, 양역원 역 (서울: 좋은 책 만들기, 2003), 26.

4) 김광건 편집, *하나님 나라와 리더십* (서울: 웨스터민스터 출판부, 2006), 26.

있지 않고 동기부여도 부족하다. 셋째, 교회들이 스스로를 객관적으로 평가하지 못하고 있으며 문화의 도전에도 잘 반응하지 못하고 있다.⁵⁾

미국에 있는 한인 이민교회는 더욱 더 리더십을 필요로 하는 시점에 처하여 있다. 미국에 있는 한인 이민교회는 약 3500개가 넘는데, 대부분의 교회는 주로 이민 일세 중심의 교회이다. 이제 한인 이민의 역사가 100년이 넘었고 이민 2세들이 청장년으로 접어들고 있고 이민 3세도 자라나고 있다. 주로 이민 1세대에 의해서 개척되고 발전되어 온 많은 이민교회들은 이제 자체의 리더십을 정리하면서 다음 세대에게 바람직한 리더십의 모습을 보여주고 새로운 세대에게 그 리더십을 물려주어야 할 시기에 접어들었다. 이런 중요한 때에 직면해 있지만 여러 가지 면에서 한인 교회는 리더십의 중요성과 위기들 느끼고는 있으나 이들 위한 자료나 책, 훈련은 심히 부족한 상태이다. 미주 한인 이민교회는 한국교회와도 다르고, 미국에 있는 미국교회들과도 다른 독특한 면들을 지니고 있다.

연구자가 섬기고 있는 땅끝교회가 속하고 있는 미주한인장로회 (Korean Presbyterian Church in America) 교단은 2005년도에 교단 창립 30 주년을 맞이하여 교회가 당면하고 있는 16가지의 커다란 주제들 연구 검토하여 발표하기로 하였으며, 이는 현재 연구 중에 있다. 그 주제들 중에 하나가 “지도자 훈련” 인데, 그것은 이민교회가 리더십에 관한 어려움을 겪고 있다는 사실을 입증하는 것이다. 그것의 내용은 다음과 같다.

크던 작던 모든 조직은 훌륭한 지도자가 있어야 제대로 활동할 수 있다. 교회의 많은 조직의 지도자들 어떻게 훈련하고 지도해 나갈 것인가? 또 목회자로서 스스로의 지도력은 어떻게 키워가고 개발할 것인가? 젊은 지도자들을 어떻게 육성할 것인가? 등 지도자와 지도력에 관한 연구들 해 나가야 한다.⁶⁾

이 논문은 미국의 뉴저지 주의 버겐필드(Bergenfield)에 위치하고 있는 땅끝교회라는 한인이민교회들 중심으로 한 평신도 리더십 개발을 위한 연구이며 이들 통하여 땅끝교회의 목회자와 교회뿐만 아니라, 미국 내의 많은 한인 교회들에게 도움을 주기를 원한다.

5) George Barna. *위기에 처한 목회자 비전은 있다(Today's Pastors)*, 탁영환 역 (서울: 베다니출판사, 1997), 17-18.

6) *미주한인장로회 총회 보고서*, 각 노회가 연구할 주제들 (2005년 9월 3일), 2.

제 2 절 연구의 범위와 진행과정

일반적인 리더십에 대한 연구나 한국교회의 목회 리더십에 대한 연구는 과거에 활발하게 일어났고 지금도 많은 학자들이나 목회자들에 의하여 연구되고 있다. 그러나 미주 한인 이민교회에 대한 리더십의 연구는 아직 초기 단계에 있다고 할 수 있다. 이런 상황 속에서 본 연구자는 땅끝교회들 중심으로 하여 리더십을 조사하여 연구하고 적용하고 개발하고 정립하려고 한다.

본 논문은 다음과 같이 나누어져 진행될 것이다. 1장은 서론으로 연구의 동기와 목적을 서술하고 연구의 진행과정을 밝힌다.

2장에서는 미주한인 사회의 전반적인 배경과 모습을 고찰하고자 한다. 미주한인 사회의 이민역사와 한인들의 상황을 간단하게 살펴보고, 그것을 사회적 상황, 문화적 상황, 교육적 상황, 언어적 상황, 가정적 상황으로 나누어 연구하여 정리하고자 한다. 이들 통해 미주 한인 교회들의 역사와 특수한 상황을 검토하려고 한다. 우선 미주 한인의 사회와 교회의 전반적인 배경을 알아야 그 가운데 존재하고 있는 이민교회의 리더십을 상황을 알고 개발할 수가 있을 것이다.

3장에서는 연구 범위를 땅끝교회로 축소시켜서 버겐카운티 지역의 인구, 사회, 경제, 교육의 모습을 살펴보려고 한다. 이런 모습 속에서 땅끝교회가 과거와 현재에 어떤 모습을 보였는지 검토할 것이다. 특별히 리더십의 관점을 중심으로 하여 교회역사, 교회 현황, 문제의 고찰, 그리고 비전을 심도 있게 조사할 것이다. 여기에서는 설문지들 통하여 조사한 뉴저지에 있는 주변 한인 교회들의 리더십에 관한 여러 가지의 상황을 정리할 것이다. 그리고 땅끝교회의 리더십 개발의 필요성을 찾아 제시하려고 한다.

4장에서는 리더십의 성경적 모델들을 찾아보고자 한다. 성경은 최고의 리더십 교과서라는 말도 있듯이 성경에는 많은 리더십의 모델들이 등장한다. 성경에 등장하는 약 1000여명의 지도자들 가운데서 뛰어난 지도자는 100여명에 불과하다고 한다.⁷⁾ 우선 성경을 통하여 리더십의 정의들 찾아보고, 구약의 리더십 모델, 예수님의 모델, 그리고 바울과 초대교회의 리더십 모델들을 찾아 분석하려고 한다. 이러한 작업을 통

7) "책 사모," *후러성*, 2008년 9월 25일, 7.

하여 후에 땅끝교회의 리더십을 정립하는 일에 지침을 삼으려고 한다.

5장에서는 오늘 날의 리더십의 신학적인 이론들을 살펴보려고 한다. 특별히 이 논문의 핵심 주제인 평신도 리더십 관한 이론들을 연구하여 정리하려고 한다. 그리고 장로교회의 리더십 신학과 미주한인 장로회의 리더십 신학을 조사하려고 한다.

6장에서는 땅끝교회가 어떻게 리더십을 개발하여야 하는가에 대한 방향을 제시하려고 한다. 그래서 평신도 리더십 개발의 비전, 목적, 그리고 목표들 설정하고 리더십을 통한 교회활성화, 교회 성장과 부흥, 사회 참여와 변화들 연구하려고 한다. 이 부분은 연구자의 후반전 목회들 하기 위한 이민 목회와 교회의 청사진이라고 볼 수 있다.

7장에서는 땅끝교회의 평신도 리더십 정립을 위한 구체적이고 실제적인 전략을 세우는 작업을 하려고 한다. 이것은 크게 세 부분으로 나누어진다. 첫째는 평신도 리더의 기회 증진에 관한 것이다. 평신도 리더십의 확대는 예배와 의사 결정과 전도와 양육 그리고 소그룹이 될 것이다. 둘째는 평신도들의 리더십을 어떤 분야에서 어떻게 발전시켜야 하는지를 위한 전략을 고찰할 것이다. 실제적인 전략으로 교회 안에 소그룹을 만들어서 교인들을 참여시키고 소그룹을 위한 평신도 리더들을 발굴하여 인도하도록 한다. 이 소그룹에 대한 계획을 간단하게 설명하려고 한다.

마지막으로 8장 결론 부분에서는 이 논문의 연구들 총 요약하고, 연구 결과들 제시하면서 앞으로 리더십의 새로운 개발과 연구들 위한 추가적인 내용들을 언급하려고 한다. 교회는 어느 곳에 있든지, 어느 시대에 존재하든지, 하나님께서 친히 세우시고 다스리시는 하나님의 교회이면서, 또한 동시에 하나님에 의하여 선택된 사람들에게 위임된 사람들의 모임이며 사람들의 공동체이다. 그러므로 리더십에 대한 검토와 반성과 연구와 계획을 통한 사람의 노력은 필수적이며 매우 중요한 것이라고 생각된다.

제 2 장

미주한인사회와 이민교회

본 장에서는 우선 간단하게 미주 한인의 역사를 체계적으로 고찰하고자 한다. 이들 위해 주로 미주 이민의 역사를 시대별로 나누어 핵심적인 내용들을 서술할 것이다. 그리고 미주한인 사회의 현재 상황을 크게 4 부분으로 나누어서 설명하려고 한다. 더불어 미주한인 사회의 교회의 상황도 조사하여 정리하려고 한다. 미주한인 사회의 배경을 조사하기 위하여 본인은 유의영교수의 저서들을 많이 참조하였음을 밝힌다. 그리고 임장기목사의 목회학 박사 논문 제 1장을 많이 참조하였음을 밝힌다.⁸⁾

제 1 절 미주 한인사회의 역사

미주 한인사회의 역사를 아는 것은 이민교회들 정확하게 알 수 있게 하고 이민교회의 오늘의 상황을 분석하는 데에 큰 도움을 준다.

1. 1903년 하와이로부터 시작된 사탕수수밭 이민

학자들은 미국으로 한인이 이민을 오기 시작한 시기를 1903년으로 잡고 있다. 1903년에 약 7000명의 한인들이 사탕수수 밭 농장에서 일하기 위하여 처음 미국으로

8) 제 2장의 연구를 위하여 여러 번 참조한 저자들과 책들은 다음과 같다:

Eui Young Yu. *The Korean American Community, In Festival of Korea* edited by Donald N. Clark (Boulder: Westview Press, 1993). "The History of Korean Immigrant Churches" (강의안: Pasadena: Fuller Theological Seminary, 2000); Jang Ki Lim. "Equipping The Laity For Pastoral Care At Cornerstone Alliance Church" (D. Min. diss., Fuller Theological Seminary, 2004)

이민 온 것을 미주 한인 이민의 시작으로 보는 것이다. 한인들의 미주 이민 역사는 크게 두 흐름을 갖고 있다. 하나는 1903년 1월에 102명의 한인이 하와이의 호놀룰루항에 도착함으로써 시작된 것으로 주로 하와이들 향한 이민이었다. 다른 하나는 1965년에 새 이민법이 통과되어 1968년부터 실시된 이후의 이민이다. 이것은 미국 본토들 향한 이민이었다.⁹⁾

우리는 왜 하와이는 한인 노동자들을 원하게 되었는가들 질문하게 된다. 미국은 1883년에 중국인들의 미국 이민을 제한하는 법을 통과시키게 되었고 그 결과 하와이에는 노동력이 부족하게 되었다. 이에 중국인을 대신하여 부족한 노동력을 메워줄 수 있는 노동력을 일본에서 찾게 되었고, 어느 한 국민이 노동력을 독점하고 동맹파업을 하는 것을 봉쇄하기 위하여 한국으로부터 노동력을 받아들이게 되었다. 또한 하와이의 사탕수수 농장에서 특별히 한인을 원하였던 것은, 한국인들은 평판이 좋았고, 믿을 수 있었고, 노동력이 쫓으며, 새로운 환경과 일에 잘 적응한다고 여겨졌기 때문이었다. 한인들은 문화적으로나 종교적으로나 관습적으로 주위 환경에 잘 적응하는 민족으로 평판이 나 있었기 때문에 한국인을 받아들이기 시작한 것이다.

이러한 하와이로의 이민은 그 당시 미국에서의 반 이민 노동법과 한국을 지배하고 있던 일본 정부의 반대와 한국 자체 내에서의 반대의 목소리로 인해 곤란을 겪었지만, 그럼에도 불구하고 급속히 늘어나기 시작하였다. 한인 이민들은 마치 아프리카의 노예들처럼 여러 가지의 어려운 상황에서 일을 하였지만 잘 견디어 냈고, 한국이 일본의 식민 통치에서 해방을 이루는데 많은 지원까지 하게 되었다.

그 후 동양인의 이민을 완전히 봉쇄한 이민법이 1924년에 시행될 때 까지 이민은 계속 되었다. 하와이 한인 이민의 특징은 기독교인들이 많았다는 것이다. 1905년 이후에는 이민자들의 약 3분의 1이 기독교인 이었다.¹⁰⁾ 하와이 한인의 후손들, 즉 한인 이민 3세 혹은 이민 4세는 대부분 미국의 주류 사회와 문화에 흡수되거나 동화되었고, 최근의 미주 한인 이민자들과는 완전히 분리되어졌다.

9) 김찬희 편, *미주한인 감리교회 백년사 제2권* (캘리포니아: 연합감리교회출판사, 2003), 21.

10) *미주한인 감리교회 백년사*, 21.

2. 1950년 한국전쟁과 미군과의 결혼을 통한 이민

하와이의 이민 이후에 미국으로의 이민을 이룬 큰 흐름은 한국 전쟁을 통하여 일어났다. 1950년부터 1953년까지 한국에서 일어난 6월 25일 전쟁으로 인하여 많은 미국 군인들이 한국에 참전하였다. 이 전쟁 기간 동안에 미군들과 만나 결혼을 한 많은 한국 여성들이 미국으로 이민을 오게 되었다. 유의영 교수의 조사에 의하면, 한국 전쟁을 통하여 미국에 온 한국 여성의 숫자는 10만 명을 넘었다고 한다. 미군과 결혼한 한국 여성들은 한국에서도 차별을 받았고 또한 미국에 건너와서도 많은 고통과 차별을 받았다. 이들은 한국 사회에서 국제결혼이라는 이유로 인하여 소외되었고 심지어는 가족들에 의해서도 무시될 당하였다. 그들의 비참한 생활은 미국에 와서도 계속되었다. 그들은 한편으로는 언어의 장벽으로 인하여 미국 사회와 남편 쪽의 가족들로부터 여러 가지 고통을 겪었고, 다른 한편으로는 미국 내의 한인 사회로부터 그들의 과거 배경과 국제결혼이라는 이유로 인한 편견과 차별을 받았다. 한국과 미국으로부터 온 이런 여러 가지의 영향들은 결국 그들의 결혼을 실패하도록 만드는 데 작용을 했다. 미군과 결혼한 한국여성들의 이혼율은 보통 가정의 이혼율 보다 훨씬 높았다.

3. 1960년대 새 이민법 통과 후에 본격적으로 시작된 이민

한국 전쟁 후 1960년대에 많은 한국의 청년들이 미국으로 유학을 오면서 미국 이민의 큰 흐름을 만들어 냈다. 그들은 미주한인 사회의 중심적인 역할을 이루는 그룹을 형성하였다. 그들의 전문적인 지식과 영어의 유창함은 미국에 있었던 다른 한인들보다 비교적 빠른 성공을 이루게 하였고, 이는 그들을 미국의 주류 사회 속으로 들어가서 전문적인 직업에 종사하게 하였다.

1964년에 새 이민법이 통과되었고, 그것이 1968년부터 완전히 실시되면서부터 본격적인 미국 이민이 시작되었다. 이 새 이민법을 통하여 한국전쟁을 통해 미국에 온 한국 여성들과 미국으로 유학을 와서 정착한 유학생들이 그들의 가족과 친척들을 초청할 수 있게 되었다. 그리고 초청을 받아서 온 사람들이 또 다른 가족들을 초청할 수 있게 되었다. 이것은 소위 "연결 이민"(chain migration) 이라고 알려져 있다.¹¹⁾

11) Eui-Young Yu. "The History of Korean Immigrant Churches." 6.

4. 1990년대 한국의 경제적 재정 위기 IMF 로 인한 이민

한국은 1990년대 초에 경제 성장의 절정을 이루었다. 그러나 1996년 이후 외국 자금의 부족으로 인하여 한국에는 경제 금융 위기가 다가왔고 한국은 재정의 위기를 극복하기 위하여 국제통화기금(IMF, International Monetary Fund)으로부터 많은 자금을 빌려야 했다. 이 기간 동안에 많은 크고 작은 회사들이 파산을 하였고 실업률은 매우 높게 올라갔다. 그래서 많은 사람들이 한국을 떠나 살 수 있는 몰파구를 찾게 되었고 많은 사람들이 절망과 실패 가운데서 새 삶을 찾아 미국으로 이민을 오게 되었다.

제 2 절 미국사회 속의 한인들의 상황

1. 사회적 상황

한인 이민 1세들의 가장 큰 사회적인 문제는 그들이 현재 갖고 있는 직업이 대부분 그들이 한국에서 갖고 있었던 직업과 다르다는 데 있다. 한국에서는 대부분 자기의 전공 혹은 적성을 살려서 하는 직업을 가졌었는데, 미국에서는 한인들이 자신의 전공과는 상관없이 대부분 긴 시간 힘들게 일을 해야 하는 단순한 육체노동에 종사하고 있는 것이다. 예를 들면 뉴욕이나 뉴저지에 살고 있는 한인 1세들이 하고 있는 일은 야채가게, 세탁소, 잡화가게, 생선가게, 옷가게, 봉제공장, 운전, 네일 가게, 식당업 등이다. 이런 일을 하고 있는 한인들은 거의 대부분 이민 1세이고 한국에서 대학을 마친 사람들이다. 많은 경우 이들은 이민 초기에 이와 같은 직업으로 인하여 상처를 받고 큰 갈등을 경험하게 된다. 그러나 대부분의 이민 1세들은 시간이 지나가면서 자신의 한국에서 가졌던 신분과 미국에서 갖고 있는 신분의 차이를 극복하거나 체념하면서 살아가게 된다.

이민 1세들은 미국에서의 꿈(American dream)을 이루기 위하여 이민을 왔지만 이런 사회적 신분의 불연속(social status inconsistency)을 통하여 낮은 자아감(low self-esteem)과 상한 감정의 고통을 겪는다. 만약 미국에서의 꿈이 그런 고통을 겪으면서도 이루어지지 않을 경우, 그들은 삶 가운데서 심한 스트레스를 겪고 결국 삶의

목적까지 상실하는 상황에 이르게 된다. 그리고 이런 해결되지 못한 문제들을 그대로 교회생활 안으로 가지고 들어와서 또 다른 여러 가지 문제들을 일으키게 되는 것이다. 왜냐하면, 이민 1세들에게 있어서 교회는 유일하게 사회에서 잃어버린 자신의 자존감이나 위치를 회복할 수 있는 장소이기 때문이다. 그래서 교회의 직분이나 직책은 그 본래의 의미보다는 명예적인 것으로 잘못 인식되는 경우가 많이 있다.

미국 내의 여러 소수민족들 중에서 한인들은 작은 가게(small business)를 직접 운영하는 비율이 가장 높은 것으로 밝혀졌다. 이런 작은 가게들은 사회적으로 안정된 직업이지만, 대부분 부부가 중심이 되어 운영되고 있으며, 긴 시간의 노동을 요구한다. 그 결과 한인들을 미국 내에서 사회적으로나 문화적으로 점점 고립되고 있다. 최근에 발표된 조사에 의하면 미국으로 이민을 와서 생활이 더 향상 되었다고 말한 사람은 오직 43% 밖에 되지 않는 것으로 밝혀졌으며 역이민을 고려하는 사람들이 28%나 되는 것으로 나타났다. 그리고 응답자 한인들의 절반에 가까운 46.1%가 의료보험이 없다고 대답했다.¹²⁾

2. 문화적 상황

미국에서 살고 있는 한인들은 미국 내의 다른 종족들과 여러 가지 갈등에 직면해야 한다. 그 갈등은 사회적인 요인으로도 일어나지만, 대부분은 문화적인 갈등이다. 작은 가게들 운영하고 있는 한인들은 할렘과 같은 위험하거나 낙후된 흑인 지역에서 장사들 하는 경우가 많이 있다. 그 이유는 이러한 지역들이 지닌 소자본으로 쉽게 가게들 열고 사업을 시작할 수 있다는 장점 때문이다. 반면 거주하는 곳은 주로 자녀들의 교육을 위한 중산층 백인 지역이다. 즉 흑인 지역에서 일을 하여 돈을 벌지만 자녀들 교육시키고 사는 곳은 백인 지역에서 이루어지므로, 이로 인해 다른 종족들로부터 미움을 받거나, 전혀 관계없이 살아가는 경우가 많이 있다.

미국에서 타민족과의 갈등의 또 다른 요인은 근본적으로 문화의 차이 때문이다. 한국은 단일 민족의 혈통과 언어와 문화들 가지고 있다. 요즘은 한국도 조금씩 변화되고 있지만, 아직도 한국은 단일 민족 사회이고, 특별히 이민 1세가 한국에서 살고 있었을 때에는 더욱 심한 단일 민족의 문화적 형태들 갖고 있었다. 이런 단일 문화의

12) 한미경제개발연 공동조사, "남가주 한인 의식은 이렇다." 중앙일보, 2008년 10월 17일자.

부정적인 영향으로 한인들은 타민족과 잘 어울리지 못하거나 차별을 하는 습관을 갖고 있다. 이에 반해 미국은 처음부터 여러 나라에서 이민을 온 복합 문화의 형태를 가진 나라였다. 예를 들어 미국에서 1992년에 일어난 로스엔젤스(Los Angeles) 폭동은 타민족과의 갈등이 일으킨 결과였다. 흑인들과 히스패닉계(Hispanic) 사람들이 미국을 향해 갖고 있던 여러 가지의 문제들이 쌓여서 일어난 폭동이 약한 소수민족인 한인들이 희생양이 되게 하는 피해를 가져왔다. 그러나 그 폭동은 한인들이 타민족과 좋은 관계를 갖고 있지 못한 것을 보여주고 반성케 하는 계기를 만들어 주었다.

타민족과의 인종 갈등은 흑인과의 관계에서 뿐만 아니라, 히스패닉계와의 관계에서도 나타나고 있다. 많은 한인들의 작은 가게에는 히스패닉 계통의 사람들이 종업원으로 일하고 있다. 한인이나 히스패닉 사람들은 상호간의 빈약한 영어 사용과 문화 차이로 인하여 의사소통이 원활하게 되지 않는 경우가 많다. 또한 한인 주인과 히스패닉 종업원들과의 갈등은 서로의 경제적인 수준의 차이에서 오는 경우가 많다.

한인들의 문화적인 갈등과 어려움은 백인들과의 관계에서도 크게 나타나고 있다. 미국은 정치, 경제, 문화, 사회, 교육, 예술, 매스컴 등, 거의 모든 영역이 아직도 백인이 중심인 사회이다. 그리고 지금도 여전히 인종 차별이 존재하고 있는 것이 미국의 현실이다. 이런 상황 속에서 소수민족인 한인들이 겪고 있는 다른 민족들과의 문화적인 갈등은 영원한 해결 과제다. 이런 미국의 모습을 경험하면서도 다른 민족과의 갈등의 해결책을 모색해야 하는 것이 한인들의 과제인 것이다. 미국에서 살고 있는 한인들의 형편을 이상현 교수는 다음과 같이 적절하게 설명하였다.

우리의 변두리성이란 양문화권 사이에 놓여 있는 경계선상의 형편 뿐만 아니다. 거기다가 미국 사회의 인종차별이란 현실 때문에 겪어야 하는, 완전히 용납되지 못하고 살아야 한다는 처지가 포함되어 있다. 미국 사회에서 우리는 영구적인 나그네라고 느낄 때가 많은 것이다. 경계선상에 있을 뿐 아니라 중심에서 내버림받아 성 밖에서 살 수 밖에 없는 처지라는 것이다.¹³⁾

미국 내에서 한인들은 타민족과의 갈등뿐만 아니라, 한 가정 내에서 자녀와의 관계 속에서도 심각한 갈등을 겪고 있다. 이민 1세에게 뿐만 아니라, 이민 2세들도 미

13) 이상현 엮음, *이민 목회 자료* (Princeton Theological Seminary, 1987), 65-66.

국이라는 특이한 문화권 속에 살면서 여러 가지 어려운 문제들을 겪고 있다. 한인 이민 2세들이 겪는 어려운 문제들은 주로 한국과 미국의 문화 차이에서 온다. 이민 2세들은 이중 문화들 경험하면서 자라난다. 그들이 살고 있는 가정과 다니고 있는 교회는 한국적인 문화가 가득한데 비하여, 그들이 공부하는 학교와 거주하는 사회와 일터는 미국적인 문화가 가득한 곳이다. 이 두 가지의 다른 문화 속에서 잘 적응하기도 하지만, 갈등과 혼란을 겪는 경우도 많다. 따라서 부모와 한인 2세 사이에는 갈등과 대치, 의사소통의 문제가 크게 자리 잡고 있다. 이런 여러 가지의 문제들을 잘 해결하기 위하여 한인들은 미국 문화와 한국 문화의 차이를 잘 알아야 하는데 그 중요한 차이는 다음과 같다.

김춘자 교수에 의하면, 미국 문화의 일반적인 특징은 다음과 같다. 첫째, 개인의 권리가 중요시 되므로 자신의 권리들 행사하는 것이 당연하다. 둘째, 각 개인의 신분과 존엄성이 개인적 성취에 따라서 결정된다. 셋째, 모든 사람이 평등하다고 본다. 따라서 인간관계도 위계질서에 의한 격식이나 언어, 그리고 행위에 따른 복잡한 규칙이 없다. 넷째, 의사 표시를 적극 권장한다. 부모들은 자녀들에게 규칙에 대한 사실을 이야기하며 설명한다. 다섯째, 모든 사람이 동등하다고 생각하기 때문에 함께 참여해서 결정하는 일을 민주주의에 본질로 본다. 여섯째, 학습과 의사 결정하는 일들이 일방적 지시에 따르는 엄격한 구조 대신에 여유 있고 자유스러운 구조를 가진다. 일곱째, 분석적이고 객관적인 사고를 강조한다. 여덟째, 다른 사람과의 의사소통은 직접적이며 문제핵심을 바로 전달한다.

이런 미국 문화에 비하여 한국 문화의 특징은 다음과 같다. 첫째, 개인이 속한 집단에 대한 의무와 책임이 더 중요시되며 따라서 개인의 목적을 집단의 목적에 종속시키기를 권장한다. 둘째, 개인의 자아의식이 그가 속한 집단에 의해 규정된다. 개인의 성취 또한 개인이 얼마나 그가 속한 집단에 영향을 주었는가에 따라 평가된다. 셋째, 개인을 위계질서에서 보기 때문에 인간관계가 매우 형식적이 되며 사회적 규범이나 언어와 행동 양태가 정교하게 다듬어진다. 넷째, 윗사람에게 경의를 표시하는 태도가 중요시 되며 기대된다. 의사전달도 보다 지시적이며, 윗사람이 아랫사람에게 명령하는 식이다. 다섯째, 개인을 위계질서 속에 의무와 책임을 지닌 존재로 보기 때문에 의사결정과정도 그 성질상 일반적으로 명령적이다. 여섯째, 윗사람의 명령과 요구에

무조건 순종하고 따르기들 기대한다. 일곱째, 주관성과 객관성 그리고 인식과 감정에 관계되는 요소들이 분명하게 기술되지 않고 서로 연관된다. 여덟째, 다른 사람과의 의사소통이 흔히 간접적이며 전후관계에서 이루어진다.¹⁴⁾

3. 교육적 상황

한인들이 미국으로 이민을 오게 된 중요한 이유 중에 하나는 자녀에게 바람직하고 좋은 교육 환경을 제공하기 위해서였다. 한인 부모들의 자녀 교육에 대한 열정은 매우 특별하다. 최근에는 자녀들을 해외로 조기 유학 보내는 것이 크게 유행하게 되어 많은 중학생과 고등학생들이 한국에서의 현재 교육의 환경의 어려움을 피해 해외로 유학을 떠나고 있다. 한국의 교육 상황은 대학입시의 극심한 경쟁, 엄청난 사교육비의 지출, 대학 졸업 후의 직장의 부족, 학교교육의 불신, 그리고 지역 간의 교육질의 차이 등의 문제들 안고 있다. 그래서 자녀들 조기 유학 보내고 부부가 서로 나누어 한 사람은 자녀와 함께 해외에서 지내고 다른 한 사람은 한국에서 일을 하며 생활비와 교육비를 보내는 가정이 늘어나고 있다.

이런 상황 속에서 미국에서 살고 있는 한인 부모들은 자녀들 위하여 최고의 노력과 정성을 기울인다. 부모들은 심지어 자신이 이루지 못한 미국에서의 꿈을 자녀들의 성공을 통하여 이루려고 하거나 자녀들의 성공을 통하여 미국의 주류 사회로 진출하고자 하는 모습을 보인다. 한인 부모들은 자녀들이 열심히 공부하여 소위 말하는 아이비리그의 대학에 들어가기를 간절히 원한다. 이는 많은 경우 자녀들의 적성이나 능력이나 비전에 대한 고려 없이 부모의 지나친 자아 성취의 욕심으로 인하여 일어난다. 그것은 심리학적인 측면으로 볼 때, 부모가 자기만족을 위한 보상으로 자녀를 희생시키는 것이라고도 할 수 있다.

교육적인 면에서 볼 때에 미국에서 한인 부모들과 자녀들은 함께 자아상실의 위기(identity crisis)를 겪는다. 그러나 부모 보다는 자녀들에게 많이 나타나고 있다. 한인 가정의 자녀들, 1.5세와 2세들에게 있어서 심각한 문제가 바로 자아상실의 위기이다. 그들은 초등학교에서 고등학교를 다니면서 약간의 차별을 경험하지만, 자아 혹은

14) 김춘자, "미국에서의 한국인 2세의 기독교교육에 관련된 문제들," 대한예수교장로회총회 교육부편, *재외 한인들을 위한 기독교교육의 기초* (서울: 총회교육부, 1988), 74-76.

인종에 대한 특별한 인식 없이 생활한다. 그러나 대학교에 들어가서는 많은 경우에 다른 인종과 심한 거리감을 느끼고 심각한 자아상실의 위기를 경험하며 다른 인종들과 분리되는 경향을 보이게 된다. 그러면서 같은 한인 학생들과 어울리기 시작하고, 한국인으로서의 뿌리에 관심을 가지면서, 미주 한인으로서의 새로운 자신의 정체감을 확립하게 된다. 이때에 많은 혼란을 겪기도 하고 심지어 자살을 하는 한인 청소년들도 있다.

미국에서 한인 1세대들은 주로 자녀의 교육을 위하여 이민을 왔는데, 이들 위해 그 무엇보다도 미국의 교육의 환경을 바르게 알아야한다. 또한 자녀들이 백인 중심의 학교와 사회 속에서 겪는 여러 가지 문제들에 대하여 이해할 수 있어야 한다. 이는 자신과 자녀들의 신앙생활뿐만 아니라, 바람직한 교육적인 성취를 위하여 필요한 것이다. 미국에서 자라나는 한인 자녀들은 “내가 누구냐?” 하는 자기 확인 과정에서 세 단계의 위기를 겪게 된다.

첫째는 부모들의 민족성을 완전히 거부하는 단계가 있다. 이때에 자녀들은 가능한 속히 100% 미국화하기를 노력한다. 그러나 그들이 아무리 미국화하기 위해 노력한다 할지라도, 한국 민족이라는 울타리 안에 있는 그들은 미국 사회에서 볼 때 여전히 열등한 존재로 보이게 된다. 둘째 단계는 한국 민족성에 대해 반대하면서도 한편은 받아들이는 단계이다. 한국 2세대들은 미국화 할 것을 점점 더 바라면서 또 한편 한국적인 것을 보존할 필요를 느낀다. 셋째 단계는 새로운 민족 정체성이다. 2단계의 집단적인 주변성의 각성이 하나의 정체성의 위기를 자아 낼 수 있지만 마침내 첫 단계의 내용과는 다른 새로운 민족의식이 생긴다.¹⁵⁾

4. 언어적 상황

미국에서 한인들의 큰 장벽 중에 하나는 언어이다. 언어의 문제는 미국에서 한인들을 분리시키고 사회 적응을 약화시키는 큰 요인이다. 한인들의 언어 장벽을 발생시키는 몇 가지의 큰 이유가 있다. 첫째, 한국인들은 문화적으로 보수적이기 때문에 영어를 배우는 데에 있어서 의지가 약하다. 또한 한글과 영어는 그 구조에 있어서 큰 차이를 가지기 때문에 한인들이 영어를 습득하는 데 실질적인 어려움이 크다. 또 다

15) 김춘자, "미국에서의 한국인 2세의 기독교교육에 관련된 문제들." 77-78.

른 언어 장벽의 원인은 한인들이 타민족과 깊은 관계들 갖지 않고 한인 사회 속에만 머물러 있기 때문에 새로운 언어의 필요성을 잘 느끼지 못하며 따라서 발전을 위한 노력도 기울이지 않는다는 데 있다. 한인들의 큰 문제는 자신과 동일한 언어와 문화의 공동체 속에만 머물러 있음으로 인하여서 미국 전체 사회에서 고립되고 소외된 상태에 있는 것이다.

최근에 발표된 남가주 지역에서의 설문조사에 의하면, 이민 생활의 가장 힘든 점은 영어를 못하여 빚어지는 의사소통 문제인 것으로 조사되었으며, 영어로 인한 스트레스가 심각하며, 미국에 오래 살았다고 해서 영어 실력이 향상되는 것도 아닌 것으로 나타났다. 응답자의 43%가 영어를 '잘 못한다' 또는 '전혀 못 한다' 고 대답했으며, 17% 만이 영어가 유창하다고 대답했다. 그리고 많은 한인들이 이민을 와서 바로 생계 전선에 뛰어들다 보니 영어를 배울 수 있는 기회가 적었다고 하였다.¹⁶⁾

이러한 한인들의 언어의 장벽은 미국 전체 사회와의 관계 속에서 어려움을 가져다주었을 뿐만 아니라, 가정에서 자녀와의 의사소통에 문제들 가져왔다. 한인 가정을 살펴보면, 일반적으로 부모는 한글을 주로 사용하고 자녀들은 영어를 사용함으로 인하여 부모 자녀 간 대화의 부족 내지는 대화 단절의 문제가 심각해져 왔음을 알 수 있다. 깊이 있는 대화(deep level communication)가 거의 없게 되었다. 부모나 자녀는 생활 속에서 기본적인 것들만을 서로 말하게 되었고 서로를 깊이 있게 이해하는 것이 힘들어졌으며 결국 이런 피상적인 대화의 관계가 세대 간의 차이와 갈등을 만들어 냈다. 부모와 자녀와의 대화의 문제는 부부 간의 대화에도 어려움을 가져다주었으며 피곤한 이민 생활 속에서 부부 간의 대화마저 줄어들게 된 것이다.

언어의 장벽은 교회에서도 큰 문제들 만들고 있다. 하나의 이민교회 안에는 크게 세 종류의 교인들이 존재하고 있다. 한글을 주로 사용하는 1세대 중심으로 한 교인들, 영어만을 사용하는 2세대 중심으로 한 교인들, 영어와 한글을 둘 다 사용하면서도 어떤 소속감이 없어 방황하는 1.5세대를 중심으로 한 교인들이다. 이들은 각각 언어에만 차이가 있는 것이 아니라, 그들이 가지고 있는 문화와 가치관에 있어서도 차이를 가지고 있다. 이러한 언어의 장벽들로 인하여 생기는 문제들은 앞으로 계속 연구되어야 할 중요한 과제이다.

16) "중앙일보, 한미 경제개발연 남가주 한인 의식, 소비 조사," 중앙일보 2006년 10월 17일.

5. 가정적 상황

미국에서 살고 있는 한인들의 가정에 여러 가지 어려운 문제가 있는 것은 새삼스러운 것이 아니다. 이는 이민이 처음 시작되었던 하와이 이민의 때로부터 시작되었고 지금도 계속 되고 있는 것이다. 이민 가정 문제의 원인은 앞에서 말한 다양한 상황들과 깊게 연결되어 있다고 할 수 있다. 언어의 장애, 심리적 불안정, 문화의 충격, 자아의 상실, 긴 시간을 요구하는 육체노동, 사회 속에서 겪는 다양한 인종차별, 자녀와의 갈등, 미래에 대한 불확실 등으로 인하여 한인 이민 가정은 어려운 상황 속에 처하여 있다. 더 나아가 한인 가정의 문제는 이혼, 외도, 약물 중독, 알코올 중독, 도박, 가정 폭력, 청소년 비행, 각종 신경병의 증가로 인하여 개인 가정의 문제들 넘어 사회 문제가 되고 있다.

그래서 한 이민 가정 전문가는 한인 사회 내에서의 다양한 가정 문제들 중 가장 우선적으로 다루어져야 할 문제들을 부부 갈등의 문제와 청소년 문제라고 보고 있다. 그는 이민 사회내의 가정문제는 어떤 강력한 대책이 제시되지 않는 한 앞으로 호전될 기미들 보이지 않는다고 말한다. 그리고 그는 이민 사회에서 일어나는 대다수의 가정 문제들이 기독교 가정에서 일어난다고 주장한다. 그러면서 그는 가정문제들의 원인을 다음과 같이 말하고 있다.

첫째, 가정에 대한 올바른 성경적 이해가 부족했으며 결과적으로 한 가족 안에서도 각자의 구성원들이 가정생활에 대한 상이한 이해와 가치관을 가지고 있었다. 둘째, 가족관계에 관한 구체적인 지식과 문제해결의 기술, 의사소통 기술 등 실제적인 관계성 기술이 부족했다. 셋째, 가족원들이 함께 대화하며 쉬며 가정에배들 드리는 시간이 매우 부족했다. 넷째, 이민자들은 많은 가족이 쉽게 붕괴되고 개인주의와 세속주의, 가치가 횡행하는 환경 속에서 살고 있다. 다섯째, 신앙열정은 강한데 비례하여 정서적, 정신적 문제들 안고 있는 사람들이 너무나 많다. 그러나 그들에게 적절한 도움의 손길이 부족하였다.¹⁷⁾

이와 같은 가정의 문제들은 교회 속으로 들어오게 된다. 한인 이민교회는 신앙의 공동체로서 그 거룩한 사명을 잘 감당하면서, 이런 현재 한인들의 가정의 상황을 잘

17) 엄 예선, *가족위기와 목회상담* (강의안: Pasadena: Fuller Theological Seminary, Fall 1998), 415-416.

알고 있어야 하며, 온갖 어려운 문제들을 잘 예방할 수 있어야 한다. 또한 그 어려운 문제들을 직접적으로나 간접적으로 해결해 줄 수 있어야 한다. 그래서 한인 교회에는 가정사역이 필요하며, 목회자들 안에 가정을 목회의 기본단위로 보는 철학이 생겨야 한다. 한인 이민교회는 가정의 중요성과 건강한 가정의 가치들 강조해야 한다. 그리고 한인 사회에는 다양한 가정의 형태가 존재하고 있는 것을 알고 그들을 도와주고 적절히 안내해야 한다.

제 3 절 미주 한인 교회의 역사와 상황

미주 한인사회는 2003년에 이민 100주년을 맞이하였다. 미주한인교회의 역사는 미주 한인의 이민의 역사와 함께 시작하였다. 처음부터 이민교회가 없는 한인교포 사회라는 것은 상상하기가 어려웠다. 이민 초기부터 한인들은 한인교회들 중심으로 여러 가지의 일들을 하였다. 이민교회는 신앙생활을 우선적으로 하면서 한글학교 운영, 봉사센터운영, 효도관광, 경로잔치, 영어공부, 청소년을 위한 상담 등을 하였다. 1903년에 하와이에 도착한 한인들은 교회들 세우고 예배들 드리며 온갖 이민의 문제들을 극복해 왔다. 최초 한인 이민자들 가운데 내리감리교회 교인들만 해도 50여명이 되었다. 이들을 중심으로 하여 한인들은 이민의 초기부터 예배들 드렸다. 이민 교회는 그 당시 이민사회의 센터, 예배 공동체, 이민교육, 한국문화와 역사 교육장, 반일 운동 및 독립운동의 중심지 역할을 하였다. 주말마다 예배당에 모인 한인 이민자들은 신앙의 힘으로 정신적, 사회적 위기들 극복하고 인간성 회복을 도모했던 것이다.¹⁸⁾

미국 본토에 한인교회가 세워진 것은 1904년경으로 보고 있다. 하와이 사탕수수 농장에서 혹사들 당한 한인들이 미국 본토로 이주하기 시작했다. 1907년까지 약 1천여 명의 한인 노동자들이 미국 캘리포니아 지역으로 이주했다. 이들은 로스엔젤레스와 샌프란시스코 등의 도시에 새로운 생활의 터전을 마련하면서 1904년에 나성한인감리교회들, 1906년에 상항 한인연합감리교회와 나성 한인연합장로교회들 설립하여 정기적으로 예배들 드렸다.¹⁹⁾

한인 이민자의 수가 늘어나면서 한인교회의 수도 증가되었다. 현재 미국에 있는

18) 윤사무엘, *미주한인교회 100년의 발자취와 비전* (서울: 보이스사, 2002), 46.

19) Ibid., 63.

한인들의 수는 약 2백만이고, 한인 교회의 수는 약 3500개가 넘는 것으로 보고 있다. 미국 이민이 급증하기 시작하던 1970년대 초부터 주로 목사들 중심으로 하여 이민교회가 형성되었으며 한인들이 사는 곳이면 어디든지 한인교회가 생겨났고 지금도 계속 생겨나고 있다.

이민교회는 이민사회에 큰 역할을 해왔다. 무엇보다도 이민교회는 복음을 전하여 한인들의 구원의 방주가 되었다. 그리고 이민교회는 이민자들에게 생활의 긴장이 역할을 하였다. 교회들 통하여 한인들은 미국 생활에 대한 전반적인 정보를 얻게 되었다. 이민교회는 사업정보, 직업정보, 운전면허, 학교, 거주지와 주택에 대한 정보를 마련하여 주는 일을 하였다. 이민교회는 친교의 역할도 하였고, 조국의 문화와 예절과 한글을 가르치고 전수하는 역할을 하기도 하였으며, 미국과 전 세계를 향하여 선교하는 역할도 담당하고 있다. 미래를 바라볼 때에 한국으로부터 이민자와 유학생들이 미국으로 오는 한 한글을 사용하는 이민교회는 계속될 것이다. 또한 영어 세대들 위한 영어권 목회와 미국 내의 다른 아시아인들까지도 포함하는 한인교회들 보다 알차게 준비하여야 할 것이다. 더 나아가서 주류 미국인까지도 출석할 수 있는 다인종교회(multi-ethnic church)도 미리 계획하여야 한다.²⁰⁾

이와 같은 긍정적인 모습과는 대조적으로 이민교회가 보여준 부정적인 측면도 많이 있음을 알아야 한다. 최근에 조사한 바에 의하면 미주 한인교회의 문제점들이 많이 나타나고 있는 것을 알 수 있다. 설문조사에 의하면, 미주한인교회의 문제는 신앙과 삶의 불일치, 목회자의 자질부족, 교회갈등과 분열, 떠돌이 교인, 성장지상주의, 2세 교인과의 단절, 2세 목회자 부족, 한인 신학교 난립, 이웃 사랑 부족, 재정 불투명성, 교회 내 권위주의, 이단 사이비 난무, 과도한 교회 수의 순서로 나타났다. 이런 문제들로 인하여 50%-70%까지 추정되는 미주한인사회의 높은 복음화율에도 불구하고, 미주 한인교회는 세상에서의 빛과 소금의 역할을 제대로 감당하지 못하고 있는 것으로 밝혀졌다. 한마디로 이민교회의 최대의 문제는 신앙과 삶의 불일치이다. 그리고 이 모든 문제의 책임은 지도자인 목회자에게 달려있는 것으로 강조되고 있다.²¹⁾

특히 한인 이민교회는 쓰라린 분열의 역사를 갖고 있다. 이것을 인정하고 그 원인을 정확히 아는 것이 미래의 리더십을 개발해 나가고, 미래에 바른 이민교회들

20) 최종수, "미주로 떠난 사람들과 이민교회," *기독교 사상*, 1997년 4월호, 37.

21) 우형건, "목회자 의식 설문조사," *크리스찬투데이*, 2004년 5월 19일자.

만들어가는 데 크게 도움이 된다고 생각한다. 전문적인 조사에 의하면, 미주 이민 역사 100년 만에 한인 교회가 3500개 이상으로 늘어난 과정에서 정상적인 교회의 설립 보다는 이질적인 분류에 의한 교회 설립이 많았다는 사실이 보고되었다. 한인 이민교회가 지니고 있는 교회의 분열을 연구하여 보면 아래와 같은 몇 가지 특성을 찾아볼 수 있다.

첫째, 불법 체류 목사들의 증가로 인한 교회의 증가이다. 미국에 영주할 수 있는 길은 영주권을 받는 것인데 그것을 가능하게 해주는 것이 교회들 만들고 영주권을 신청하는 것이었다. 둘째, 목사들이 시무할 교회가 없으므로 교회가 만들어지게 된다. 제한된 한인의 수와 제한된 교회에 비하여 목사는 과잉생산 되었다. 그런 가운데 단독목회들 하기 위하여 새로운 교회가 세워지게 되는 것이다. 셋째, 언어의 장애로 인한 갈등으로 교회가 생긴다. 교인들과 목사들이 미국 사회에서 여러 가지로 어려움을 겪는다. 전혀 다른 생활환경, 힘들고 생소한 직업들, 그리고 이민 생활의 열등의식, 좌절감, 절망감으로 인하여 온갖 상처와 스트레스를 갖고 있다. 그러므로 쉽게 교회 안에서 불만이 나타나고 파당이 생기고 분열이 일어나는 것이다. 그래서 마음이 맞는 몇 사람이 모여서 교회가 만들어지게 된다. 넷째, 목회 행정의 무질서가 원인이 된다. 신앙적으로나 행정면에서 훈련받지 않은 교인들과 지도자들로 인하여 교회에 긴장과 마찰이 생긴다. 그래서 갈등이 생기고 싸움이 일어나며 교회가 갈라지게 된다. 다섯째, 신학교 난립으로 인하여 교회가 생긴다. 미국 전체에는 제대로 정립되지 않은 많은 한인 신학교가 있다. 이러한 많은 한인 신학교에서 훈련과 교육을 제대로 받지 않은 무자격 교역자가 대량 생산됨으로 인하여 교회가 늘어나고 또 이렇게 생겨진 교회는 여러 가지로 어려움을 갖게 된다. 여섯째, 미국에서의 신앙생활의 다양성으로 인하여 교회가 생겨난다. 미국은 종교의 자유가 보장된 나라이다. 그래서 미국 안에는 300여 교파와 3천개가 넘는 이단종파가 있다. 이러한 다양한 종교의 형태로 인하여 온갖 한인교회가 생겨난 것이다.²²⁾

결론적으로 이민교회는 어떤 특징을 갖고 있는가를 생각하여 볼 필요가 있다. 한인 이민교회는 독특한 모습을 가지고 있다. 한인 이민교회는 미국의 교회들과 비교해 볼 때에도, 또한 한국에 있는 교회들과 비교해 볼 때에도 다른 모습을 가지고 있다.

22) 김리관, *한미교회 분열사* (서울: 기독교문사, 1995), 218-224.

미국에 있는 한인 이민교회가 지닌 독특한 특성에는 다음과 같은 것이 있다.

첫째, 이민교회는 거의가 이십년 내외의 신설교회라고 할 수 있다. 즉 미국에 있는 미국교회나 한국에 있는 교회들처럼 오랜 전통이나 역사가 있는 교회가 아니다. 따라서 교인들은 내 교회라는 인식이 부족하다.

둘째, 이민교회는 개체교회 중심적이다. 어떤 이민교회는 상회에 소속되어 있기도 하고 어떤 교회는 독립적으로 존재하고 있다. 상회에 소속되어 있는 교회도 아직 연약한 상회에 대한 신뢰도가 강하지 못한 경우가 많다. 결국 개교회의 목사가 교회의 지도자요 권위자요 질서의 중심이 되는 것이다.

셋째, 이민교회는 안정감이 없다. 그것은 한국인들의 이민역사가 짧고, 생활이 안정되어 있지 못하기 때문이다. 그리고 이민은 지금도 계속 진행 중이다. 이민자들은 불안감, 긴장감, 초조감을 갖고 사는 경우가 대부분이다. 그러므로 교회도 역시 안정감이 약한 것을 알 수 있다.

넷째, 이민교회는 많은 갈등을 안고 있다. 이민자들은 어른들이나 아이들이나 모두에게 새로운 이질적인 환경에 속에 들어와 있다. 사회에서의 문화, 언어, 사고방식의 차이점과 장벽이 그대로 교회 안으로 들어오게 되어 많은 갈등을 만들고 있는 것이다.²³⁾

이상에서 살펴본 것처럼, 이민교회 내에는 여러 가지의 긍정적인 모습과 부정적인 모습이 함께 공존하고 있다. 우리는 여기에서 미국에 세워진 한인교회가 지난 100년간 어떤 동기를 갖고 어떻게 시작되었는가를 아는 것이 필요하다. 이것은 앞으로의 이민교회의 평신도 지도력 개발을 위하여 중요하다.

첫째, 미국교회에 다니는 한인들이 목회자 중심으로 따로 모여 성경공부 하다가 교회가 된 경우.

둘째, 미국교회들 빌려 쓰다가 통합한 경우.

셋째, 한인 친목회로 모이다가 차츰 성경공부하며 어느 순간 교회가 된 경우.

넷째, 독립운동 혹은 군사독재에 반대하는 애국운동, 통일 운동으로 모이다가 교회가 된 경우.

23) 김계용, "기독교와 한국여성," *디아스포라의 비전*, 미주크리스천헤럴드 편집 (서울: 콤팩출판사, 2002), 57-58.

- 다섯째, 한인공동체의 봉사기관으로 출발하여 구제기관이 교회가 된 경우.
 여섯째, 교회의 분열로 갈라져 개척된 경우.
 일곱째, 교단에서 개척 지원받아 교회가 된 경우.
 여덟째, 선교기관이 교회의 역할을 하다가 정식으로 교회가 된 경우 등이 있다.²⁴⁾

24) 윤사무엘, *미주한인교회 100년의 발자취와 비전*, 110.

제 3 장

땅끝교회와 목회 상황

3장에서는 땅끝교회가 위치하고 있는 버겐카운티와 버겐필드의 상황을 살펴보고 그것과 관련된 특별한 목회에 관한 것을 서술하려고 한다. 그리고 땅끝교회의 상황과 리더십의 관점에서 본 뉴저지 안에 있는 주변 한인교회들의 상황과 모습을 조사하려고 한다. 끝으로 연구자가 목회하고 있는 땅끝교회 리더십 상황을 고찰하려고 한다.

제 1 절 버겐카운티 지역의 상황

땅끝교회는 미국의 뉴저지 주 북쪽에 있는데 한인들이 가장 많이 살고 있는 버겐 카운티(Bergen County)의 버겐필드 시(town)에 속하여 있다. 버겐카운티는 큰 다리(George Washington Bridge)를 통과하여 허드슨 강을 건너면 뉴욕의 맨하탄으로 바로 들어가는 위치에 있으며, 이 버겐 카운티에 속한 버겐필드(Bergenfield)는 버겐 카운티의 교통의 중심지에 놓여 있다. 따라서 버겐필드에 내에 위치한 땅끝교회는 자동차로 약 20분 정도면 버겐카운티의 어느 곳이나 갈 수 있는 중심적인 위치에 있다. 교회에서 북동쪽으로 올라가면 웨체스터와 커넥티컷과 보스턴이 나오고, 동쪽으로 가면 뉴욕시를 거쳐 브루클린과 퀸즈와 롱아일랜드가 나온다. 그리고 뉴저지의 남쪽으로 내려가면 필라델피아 도시와 펜실바니아 주로 들어간다. 이것은 땅끝교회가 미국의 동부 쪽에서 경제와 문화와 교육의 중심지와 매우 가까운 곳에 자리 잡고 있다는 것을 알려준다. 즉 다양한 배경을 가진 이민자들이 밀집하여 모여서 살고 활동하는 지역에 땅끝교회가 있는 것이다.

특히 버겐카운티에는 뉴저지 주에서 가장 많은 한인들이 모여서 살고 있으므로 이 카운티에는 많은 한인 교회들이 세워져 있다. 뉴저지 교회 협의록에 등록되어

있는 한인 교회들 가운데서 버젠카운티 안에 있는 한인교회는 약 110개로 나타났다. 제한된 한인들의 인구수에 비하여 적지 않은 교회의 수인 것이다. 그것은 땅끝교회에게 긍정적인 영향도 주고, 부정적인 영향도 준다. 긍정적인 면은 주변에 많은 한인 교회들이 있기 때문에 함께 연합하여 활동을 할 수 있다는 것이다. 그리고 모여 살고 있는 한인들에게 쉽게 복음을 전하여 교회로 인도할 수 있는 상황에 있다. 그러나 부정적인 측면은 주변에 많은 한인 교회들이 있으므로 인하여 서로에 대한 비교의식과 경쟁심이 생겨나게 된다는 것이다. 그리고 한 교회에 어떤 문제가 발생하였을 때에 교인들이 아주 쉽게 교회들 옮기는 일들이 발생한다. 즉 교인들의 수평 이동이 매우 심한 것을 발견하게 된다.

땅끝교회는 버젠필드에 속하고 있지만 작은 도로를 건너면 티넥(Teaneck)이라는 시(town)와 바로 이어진다. 그러므로 땅끝교회와 가장 밀접한 동네들 설명하려면 버젠필드와 티넥 두 곳을 모두 설명하여야 한다. 버젠필드는 백인 54%, 히스패닉 17%, 흑인 6.3%, 그리고 다른 인종 2.3%로 구성되어 있다.²⁵⁾ 다른 인종 중에서 필리핀 계통의 사람들이 많아지고 있으며, 학군이 좋지 않은 관계로 인하여 한인들은 적은 수가 살고 있다. 그러나 버젠필드에는 한인들이 운영하는 작은 가게들이 곳곳에 흩어져 자리 잡고 있다.

길 건너에 있는 티넥에는 경제적으로 중하층에 속하는 흑인들이 많이 모여서 살고 있다. 티넥도 학군의 평판이 낮은 관계로 인하여 오직 적은 수의 한인들이 살고 있다.²⁶⁾

땅끝교회는 창립되고 약 15년 동안 듀몬트(Dumont)라고 하는 네덜란드 계통의 백인 동네에서 미국교회당을 임대하여 예배를 드려왔다. 듀몬트는 네덜란드 계통의 사람들이 일찍 자리들 잡은 곳인데 비록 낙후되기는 하였어도 아직도 주로 백인 중심의 동네이다. 그곳은 지금의 교회당에서 북쪽으로 자동차로 약 10분 정도의 거리에 떨어져 있다. 교회가 그곳에 있었을 때에는 미국 교회의 간섭과 통제들 많이 받았다. 미국교회가 예배와 활동을 마친 후에 모든 교회 신앙 활동을 하여야만 했기 때문에 예배시간이 오후에 제한되어 있었고, 마음 놓고 건물을 쓰기가 어려웠으며, 중요한 교회의 절기 때에는 미국의 늘어난 행사로 인하여 땅끝교회는 더욱 많은 계약을 받아야

25) *The Record*, 30 January 2003, Sec. Local News.

26) *Teaneck Municipal Services*, 2006.

했다. 반면에 미국교회와의 약간의 교제와 연합 행사를 가끔 가질 수가 있었다. 그곳에서 미국 교회당을 사용할 때에 목회자와 교인들은 교회의 재정에 대한 큰 염려가 없었고, 교회당 건물에 대한 깊은 관심과 주인 의식이 약하였다.

땅끝교회가 속한 버겐카운티는 동네에 따라서 뚜렷하게 경제적인 수준과 학군의 수준의 차이가 난다. 그리고 한인들이 집중적으로 모여서 거주하고 작은 가게들을 운영하는 곳은 또 다른 동네이다. 좋은 학군의 동네나 한인들이 집중적으로 모여 살고 사업을 하는 동네가 다 자동차로 20분 거리에 위치하고 있다. 그래서 결국은 땅끝교회는 뉴욕과 뉴저지뿐만 아니라 특별히 버겐카운티 전체를 대상으로 하여 선교 활동과 봉사 활동과 그밖에 여러 가지 교회가 해야 될 일을 해나가야 할 것이다. 버겐 카운티에 살고 있는 한인들은 여러 가지의 모습으로 나누어진다.

첫째는 정규적인 이민자들이 있다. 그들은 보다 나은 생활과 자녀 교육과 여러 가지 꿈을 이루기 위하여 전 가족이 이민을 와서 살고 있는 사람들이다. 가장 많은 숫자라고 할 수 있다.

둘째, 유학생들이 있다. 그들은 한국에서 고등학교나 대학을 마치고 오직 공부들 하기 위하여 미국으로 온 학생들이다. 그들은 공부가 마친 후에는 다시 한국으로 돌아갈 계획을 갖고 있다.

셋째, 조기 유학생들과 가족들이 있다. 이들은 초등학교, 중학생, 고등학교들로서 미국으로 일찍 유학을 온 사람들이다. 그들은 미국에 혼자 와서 공부하는 경우도 있고 부모 중에 한사람이 함께 와서 생활을 하며 공부들 하는 경우도 있다. 이런 형태의 유학은 나누어진 가정을 만들고 있으며, 심할 경우에는 부모가 이혼을 하는 사례도 많이 나타난다.

넷째, 미국에 있는 한국 직장에 주재원으로 건너온 사람들이 있다. 그들은 보통 3년을 계약하고 미국에 있는 지사에 와서 근무한다. 전 가족이 함께 오는 경우가 대부분이며 그들은 경제적으로 높은 수입을 받으며 안정된 생활을 한다. 그들 중에는 한국에서 신앙을 갖고 건너와 여기에서도 신앙생활을 하는 사람들도 있지만, 많은 경우 주말을 이용해 나름대로 취미를 살리고 여행을 하며 사는 경우가 많다.

다섯째, 불법 체류자들이 있다. 버겐카운티는 뉴욕에서 가까운 거리에 있음으로 인하여 다양한 인종들이 모여 살고 있을 뿐만 아니라, 영주권이 없이 불법으로 체류

하는 사람들이 많이 있다. 한인들 중에도 신분이 안정되지 않고 불법 체류자로 불안하게 살아가는 사람들이 많이 있다. 불법 체류들 하고 있는 한인들은 시간이 가면서 여러 가지 방법으로 영주권을 얻는 사람들도 있고, 계속 불법 체류자의 신분으로 머물러 있는 사람들도 있다.

여섯째, 중국의 연변으로부터 건너온 조선족들이 있다. 이들은 새로운 계층으로 한인들의 영역에 속한다고 할 수 있다. 이들은 힘들고 어려운 일을 열심히 하면서 미국에서의 꿈을 이루어가고 있으며 함께 모여 조직과 단체를 만들고, 자신들의 권익을 위한 여러 가지 활동을 하고 있다.

제 2 절 땅끝교회의 상황

현재 땅끝교회는 16년의 교회 역사를 갖고 있으며 교단 소속은 미주한인장로회(KPCA, Korean Presbyterian Church in America)이다. 주일날에 출석하는 교인의 수는 유초등부 15명, 중고등부 20명, 대학생을 포함한 성인 85명이 된다. 유초등부와 중고등부 학생들은 대부분 미국에서 태어났으며 그들은 영어를 주로 사용하며 한국말은 약간 사용하는 정도이다. 성인들은 거의 모두가 한국에서 건너온 사람들이다. 땅끝교회 성인들의 대부분이 일주일에 6일 간을 일하며, 보통 하루에 12시간을 직장이나 가게에서 보내고 있다. 성인들의 대다수가 40세 이상이며 교회의 모든 예배와 기도회 그리고 활동에 적극적으로 참여하고 있는 사람들은 50대 와 60대 에 해당되는 연령에 있다. 현재 교회에는 유초등부를 담당하는 한국말을 주로 쓰는 전도사가 있고 중고등부를 담당하는 영어권 전도사가 있으며 교회의 행정과 지휘를 담당하는 부목사와 담임 목사들 여러 가지로 도와주는 협동목사가 있다. 그리고 교회의 주일 예배와 수요일 저녁 예배와 일주일의 5일간 있는 새벽기도회를 주로 담당하며 심방과 여러 가지 회의들 주관하는 담임목사가 있다. 담임 목사는 교회를 창립하고 지금까지 16년간을 목회하고 있다. 성인들의 모든 예배와 행사는 다 한국말을 사용하여 행하여진다. 교회에서 중고등부 학생들은 영어로 예배를 드리고 성경공부를 하고 있다. 유초등부 학생들은 영어와 한글을 함께 사용하고 있다.

땅끝교회의 신앙의 형태는 장로교 신학에 뿌리를 둔 보수적인 경향을 가지고 있

으며, 미국적인 것 보다는 한국적인 문화 속에서 모든 것이 이루어지고 있다. 여러 가지 면으로 관찰하여 볼 때에 땅끝교회는 침체 상태들 벗어나 무엇인가들 새롭게 바라보고 비전을 가지며 활발하게 움직이며 도약을 하여야 할 때가 왔다. 그래서 온 교인들이 기도하면서 방향을 모색하고 있는 가운데 있다. 16년 전에 교회가 처음 창립될 때에 내세웠던 교회의 방향은 다섯 가지였다. 이들 소개하면 다음과 같다.

첫째, 땅끝교회는 사도행전 1장 8절의 “땅끝까지 이르러 내 증인이 되리라” 고 하신 예수님의 명령을 절대 복종한다. 둘째, 땅끝교회는 미국이 신앙적인 면과 도덕적인 면에서 막다른 골목에 와 있다고 생각한다. 셋째, 땅끝교회는 미국에 살고 있는 한인들이 예수님을 구주로 영접해야 할 마지막 기회들 갖고 있다고 믿는다. 넷째, 땅끝교회는 구주 예수님을 전도하고 교육하는 것을 구체적인 방향으로 삼는다. 다섯째, 땅끝교회는 미국에서 한인들로서의 아름다운 문화들 만들어 가는데 힘쓴다.²⁷⁾

이런 교회의 방향과 목표들 이루기 위하여 땅끝교회는 목회자와 온 성도들이 주어진 여건에서 그동안 열심히 교회의 생활을 행하여 왔다. 그러나 16년이 지난 현재 땅끝교회가 새롭게 바라고 원하는 것들을 몇 가지 정리하여 보면 다음과 같은 것이 있다.

첫째, 새로운 교회당을 구입하여 옮겨온 지 일 년 육 개월이 된 것을 감사하며 이제 양적으로나 질적으로 교회가 바르고 크게 성장하고 부흥하기를 원한다. 하나님께서 보시기에 성숙한 교회가 되기를 원한다.

둘째, 현재 교회당의 시설이 지금 부족한 상태인데 교회들 증축하거나 확장하여 교육관과 예배당의 공간이 넓어져서 모든 성도가 신앙의 활동을 보다 더 자유롭게 하고자 한다. 특별히 유초등부와 중고등부 학생들을 위하여 예배당과 교육 시설을 확장하기를 원한다.

셋째, 모든 제직과 성도들이 활발하게 교회 내에서 예배와 봉사에 참여하고, 하나님께서 주신 은사와 재능과 직분을 최대한 사용하기를 원하며, 외부적으로는 적극적으로 선교의 일을 감당해 나가고자 한다. 하나님의 명령을 따라, 성경의 방법대로 선교하기를 원한다.

넷째, 교회의 청소년들의 신앙 성장과 활동을 적극 지원하고, 2세와 영어권 세대

27) 2006년도 땅끝교회 요람, 4.

들 위하여 다양한 선교 방법과 활동을 모색하며 함께 추진하는 것이다. 미주 한인으로서 신앙과 정체성을 찾는 일에 온갖 노력을 다하기를 원한다.

다섯째, 교회의 안과 교회의 밖에 있는 모든 한인들과 이웃들을 하나님의 뜻을 따라 섬기는 교회가 되기를 원한다. 한인들에게 필요한 가정 상담, 자녀교육, 결혼을 위한 소개와 교육, 노인 복지, 영어와 컴퓨터 지도, 직업 안내, 미국에서 사회와 정치에 참여, 건전한 취미와 문화 활동, 타인종과의 교제와 봉사의 활성화를 원한다.

여섯째, 교회 내에 다양한 소그룹을 만들기를 원한다. 그래서 온 교인들이 자신의 재능, 은사, 장점, 취미를 발견하고 개발하여 각각 다양한 소그룹에 참여하여 하나님께서 주신 달란트들 교회 안과 밖을 향하여 힘껏 발휘하는 것이다.

이런 상황 속에서 가장 필요한 것은 목회자의 리더십이라고 할 수 있다. 리더십의 관점에는 여러 가지가 있지만 현재 땅끝교회는 담임 목회자가 평신도들의 리더십을 발견하고 이를 사용하도록 하는 리더십이 가장 중요하다고 여기고 있다. 다음 장부터는 리더십에 관한 내용들을 차례대로 검토하려고 한다.

제 3 절 땅끝교회의 목회 리더십 평가

목회자가 자신이 목회하고 있는 교회들 객관적으로 그리고 정직하게 바라본다는 것은 결코 쉬운 일이 아니다. 그러나 리더십에 대한 분석과 대응 없이 변화와 발전을 기대할 수 없다. 정인수 목사는 이에 대해 다음과 같이 강조했다: “이렇게 급변하는 시대 흐름 속에서는 끊임없이 자기 개발과 자기 변화들 시도하는 목회자들만이 건강한 교회, 성숙한 교회, 성장하는 교회들 이끌어 나갈 수 있다.”²⁸⁾

본 연구자는 땅끝교회에서의 목회 리더십을 돌이켜보며 다음과 같은 다섯 가지 일반적인 특징을 발견하게 되었다. 첫째, 땅끝교회는 담임목회자와 그의 가족이 중심이 되어서 기존 교인이 전혀 없는 가운데 개척 된 교회이다. 그러므로 교회로 오는 사람들을 누구나 환영하고, 전도와 초청을 통하여 사람들을 교회로 오게 하는 일에 주력하여 왔다. 그런 분위기는 지난 16년 동안 계속 되어왔다. 그래서 사람들을 무조건 받아주고 영접하고 환영하고 격려하는 데에는 힘을 썼지만, 교인들을 잘 훈련하

28) 정인수, *교회들 혁신하는 리더십* (서울: 두란노, 2004), 58.

고 지도하여 그들이 맡겨진 일에 충성하고, 섬기고, 제자가 되게 하는 면에는 약해왔음을 알게 되었다.

둘째, 땅끝교회는 담임목회자가 모든 것을 주관하여 말씀을 가르치고, 설교하고, 회의들 주관하고, 프로그램을 만들고 하는 일에 충실하게 해 왔다. 그러나 그것은 시간이 많이 지나면서 장기간 교회에 출석해 온 교인들이 흥미를 잃어버리게 되는 요인이 되었고, 어떤 도전이나 열정을 주는 면이 부족하게 되었다. 그것을 극복하기 위해 목회자와 교인들이 적극적으로 자신의 은사와 재능을 찾아 함께 하나님의 일을 하고 함께 교회들 세워나가는 교회가 되어야하는 것이다.

셋째, 땅끝교회는 그 동안 당회나 제직회들 할 때에 교회의 제직들이 목회자에게 교회의 여러 가지 일의 진행과 결과들 묻고 비판하고 평가하는 분위기로 진행되어 왔다. 이는 목사가 혼자 하나님의 일을 하는 것으로 교인들에게 인식되어 왔기 때문이다. 이러한 교인들의 생각은 비성경적인 것이다. 오히려 목사는 교인들과 함께 공동체들 섬기면서 교인들로 하여금 각자가 해야 할 일을 깨닫게 하고, 그것을 잘하도록 말씀과 기도로 도와주고, 그리고 그들이 자기의 일에 충성하고 있는가들 확인하고 격려하고 지도해야 하는 것이다.

넷째, 땅끝교회는 그동안 미국 교회의 건물을 사용함을 인하여 여러 가지 면에서 많은 제약을 받았다. 따라서 교인들은 내 교회라는 의식이 약하였고, 모든 일에 있어서 소극적이고 수동적이었다. 방관자적인 자세들 취하는 교인들이 많았다. 그러나 자체 교회당을 갖고 일 년이 지난 이제는 새로운 비전을 갖고 방향을 모색해야 할 때이다. 목회자와 교인들이 적극적으로 자신의 은사들 발견하고 개발하여 주의 일에 힘써야 하는 것이다. 다양한 리더십 훈련을 통하여 목회자는 온 교인들로 하여금 스스로 재능과 은사들 살려서 그들이 열심히 주의 일을 하도록 인도해야 한다.

다섯째, 땅끝교회는 리더십 훈련과 더불어 소그룹을 만들어 온 교인들이 그 소그룹에 적극적으로 참여하도록 해야 할 것이다. 교회는 예배와 기도와 말씀을 중심으로 하면서도 또 한편 교인들의 재능과 은사들 개발시켜주고 그들의 필요들 채워주어야 할 책임이 있다. 이민 사회에서 교회는 영적인 공동체이면서 교인들의 전체 삶을 발전시키고 그들의 다양한 필요들 채워줄 수 있어야 한다. 이것은 이민이라는 상황과 믿음의 공동체라는 상황을 함께 깊게 고찰함으로써 얻은 결론이다. 이와 같은 일반적

인 관찰은 팀 스타일과 은사 분석을 통해서도 잘 입증이 된다.

1. 팀 스타일 평가(Team Style Function)를 통하여 살펴본 평가

팀 스타일 평가를 통하여서 본 연구자는 자신과 목회에 대한 객관적인 평가를 할 수 있게 되었다. 그리고 앞으로 목회들 어떻게 발전시켜야 하는가에 대한 방법도 얻게 되었다.²⁹⁾ 목회자로서 가장 힘든 것이 자기 자신에 대한 정직한 평가이며 또한 자기가 하고 있는 목회에 대한 객관적인 평가일 것이다. 그런데 팀 스타일 평가를 통하여 어느 정도 나 자신과 나의 목회에 대한 평가를 할 수 있게 되었고, 또 계속 변화시키고 발전시킬 수 있는 근거를 마련하게 되었다.

교회 안에서 “팀 스타일 평가”를 나누어주고 여러 사람에게서 그 평가지를 받았다. 주로 목사인 나에 대하여서 오랫동안 함께 교회 생활을 하면서 잘 알고 있는 성도들에게 나누어 주었다. 본 연구자는 미국 뉴저지에서 땅끝교회들 개척하고 이 교회에서 지금 16년 가까이 목회들 하고 있다. 그동안 연구자 자신의 리더십에 대한 객관적이고 정확한 평가를 하지 않고 목회들 해왔는데 이번에 연구자의 리더십을 평가하고 생각할 수 있는 귀중한 기회를 갖게 된 것이다. 성경공부들 함께 하고 있는 교인들 그룹과 당회 회원들과 교회의 교역자들에게서 평가를 주로 받았다. 이는 아주 객관적인 평가이며 정확하게 그들이 연구자들 보고 내린 측정이라고 생각된다. 이런 평가를 자주 받아야 발전과 변화가 연구자에게 있으리라고 생각된다. 그러나 한편 연구자는 평가를 받는 것이 두렵고 부정적으로 여겨질 때도 있다. 평가 설문지들 통하여 나타난 본 연구자의 목회 리더십 팀 스타일은 아래와 같이 요약된다.

그것은 첫째, 팀 스타일은 “제가 도와 드릴게요”이다. 둘째, 가능한 영적은사로는 “목자, 도움, 섬김”이 있다. 셋째, 잠재적 약점으로는 “때로는 너무 지시적이지 못함”, “너무 친절함”, “거절하는 데 어려움이 있음”이 있다.

연구자는 어느 정도 예상을 하고 있었지만, 성도들의 말한 연구자에 대한 이런 평가는 아주 정확하다고 본다. 왜냐하면 연구자가 자신을 너무나 잘 알고 있기 때문이다. 연구자 자신에 대한 것을 정확하게 표현하는 데에 대한 어려움은 있었지만, 연

29) Paul Ford. *팀 사역론* (강의안: Pasadena: Fuller Theological Seminary, Spring 2004), 32.

구자 자신의 리더십 스타일에 대한 것을 이미 예상하고 있었다. 나는 “제가 도와 드릴게요”라는 팀 스타일을 갖고 있는 것이다.

“제가 도와 드릴게요”의 팀 스타일은 어떤 모습인가? 그것은 “자유롭게 다른 사람에게 미룬다, 꼭 리더가 되지 않아도 괜찮다, 다른 사람들을 섬기고 싶어 한다. 주로 옆에서 인도하는 사람이다”는 뜻이다. 연구자 자신은 바로 이런 모습을 갖고 있는데 그것의 시작은 개척교회들 시작하면서 부터라고 보여 진다. 그리고 그것이 오랫동안 한 교회들 섬김으로 인하여서 그대로 굳어져 버린 것이다. 연구자는 스스로 이것을 바꾸어 보려고 노력하고 있다. 본 연구자가 보충하기를 원하는 팀 스타일은 “앞으로 감시다”이다. “앞으로 감시다”의 스타일은 어떤 것인가? “앞으로 감시다”의 스타일은 “책임을 맡고, 개척자로 새로운 비전과 통찰을 갖고 항상 그룹을 앞으로 이끌고 나가는 것”이다. 앞에서 가장 효과적으로 인도한다는 것이다.

2. 리더십의 주요 기능 평가(Primary Functions of Leadership)들 통한 평가

이것은 또 다른 각도에서 본 연구자의 목회 리더십을 평가한다. 이 “리더십의 주요 기능 평가”들 통하여 나타난 연구자의 목회 모습은 잘 평가되어졌다. 20개의 질문 중에서 대답되어진 것을 차례대로 적어보면 다음과 같다.³⁰⁾

첫째, 연구자에게 가장 큰 강점으로 나타난 것은 네 가지 이다. 연구자는 팀이 명시된 우선순위와 가치에 지속적으로 초점을 맞출 수 있도록 한다. 연구자는 계획하고 실행하는 가운데 신중함을 원한다. 연구자는 팀 안의 연합을 이루기 위해 의도적으로 노력한다. 연구자는 다른 사람들의 장점을 격려하고 그들이 자신의 몫을 할 수 있도록 확인시켜 준다.

둘째, 연구자에게 두 번째 강점으로 나타난 것은 네 가지이다. 연구자는 업무관계보다는 관계의 질을 유지하는 것에 집중한다. 연구자는 다른 이들이 그들의 사역의 목적을 달성할 수 있도록 필요한 훈련을 제공하거나 받을 수 있도록 이끌어 준다. 연구자는 같은 그룹이나 팀 안에 있는 사람들이 소속감을 느끼도록 한다. 연구자는 비전을 시작하는 사람은 아닐 수 있지만 우리가 계속적으로 비전을 향해 올바르게 나아갈 수 있도록 표지판을 제시하는 사람이다.

30) Paul Ford. 팀 사역론. 37.

성경의 말씀을 살펴보면, 하나님은 모든 믿는 자들에게 하나님의 섭리에 따라 다양한 은사와 다양한 직분과 다양한 성격을 주셨다. 성경의 말씀에 의하면 한 사람이 이런 모든 것을 다 가지고 있을 수는 없다. 그러므로 어떤 사람도 완전하지 못하고, 어떤 사람도 모든 것을 다 할 수 있는 것은 아니다.

3. 하이츠의 영적은사들 통한 평가

앞에서 행하였던 두 가지의 평가를 통하여 연구자의 리더십을 잘 살펴볼 수 있었다. 다음으로 연구자는 스스로 자신을 발견할 수 있게 하기 위하여서 다시 한 번 하이츠(Heights)의 영적은사 조사를 살펴보았다. 하이츠(Heights)의 영적은사 조사는 모두 125개의 문항을 자세히 읽고 적절한 항목에 대답을 하는 것이다. 그것을 정직하게 읽고 대답을 한 결과가 다음과 같이 나타났다.³¹⁾

점수에 의하여서 나타난 나의 영적은사 6 가지는 다음과 같다: 예언, 가난, 가르침, 믿음, 봉사, 위로자. 그리고 자신이 가진 장점의 순서대로 이 영적 은사들 나열하면 다음과 같다: 가르침, 봉사, 위로하는 자, 믿음, 예언, 가난.

영적 은사에는 약점이란 없다고 한다. 그것은 성령께서 각 사람에게 주시는 것이기 때문이다. 단지 주신 은사들 발견하고 그것을 감사하면서 그것을 개발시키고 하나님의 나라를 위하여 최선을 다하여서 활용하면 되는 것이다. 이 작업을 통해서 또한 나 자신에게도 이런 은사들이 이미 주어져 있구나 하는 것을 새롭게 깨닫게 되었고 또한 감사한 마음을 갖게 되었다.

믿는 자들은 다른 사람들의 영적 은사만을 바라보면서 비교하여 부러워하거나 시기하기가 쉬운 것이다. 그리고 자신이 가진 은사들 소홀히 하면서 게으르게 살아가기도 쉬운 것이다. 하나님께서 각자에게 성령께서 주신 이 영적인 은사들 목회와 리더십 활용에 잘 활용하여야 할 것이다.

이상의 모든 것을 종합하여 볼 때에 자신을 객관적으로 바라보면서 하는 나 자신과 목회에 대한 평가는 다음과 같다. 나의 장점들은 인내심, 친절함, 배우려고 함, 좋은 관계들 형성함, 책임감, 화해들 이룸, 공훈의 마음, 풍부한 감성이다. 그리고 나의 단점들은 비전의 결여, 강력한 리더십의 결여, 문화 적응력 부족, 목회 열정의 소

31) Paul Ford. *팀 사역론*, 8.

진, 열등의식, 자신감의 결여, 말씀 연구 부족 등 이 있다. 이것은 이상의 몇 가지 평가와 내가 나 자신과 목회들 바라보고 관찰하는 가운데 발견된 것들이다. 자신을 정확하게 알고 그것을 깨닫는 것은 이미 문제해결의 실마리들 잡고 있는 것이라고 할 수 있다. 문제는 연구하고 기도하여야 하고, 장점은 더욱 개발시켜서 극대화하고, 단점은 최소한으로 줄여 나가야 할 것이다.

제 4 장

리더십의 성경적 모델

오늘날 세상과 교회에는 여러 가지의 리더십이 나와 있다. 많은 리더십에 대하여 사람들은 대체로 극단적인 두 가지의 태도를 보이고 있다. 한 가지 태도는 리더십이 성경적인 리더십인지 아닌지에 전혀 관심이 없다. 이 사람들은 리더십을 통하여서 목회가 잘되고, 교회가 성장하고, 바라던 어떤 일들이 잘 진행되면 된다는 것이다. 또 다른 태도는 리더십을 영적 리더십과 세속적 리더십으로 지나치게 구분한다. 그리고 세속적인 리더십이라고 판단되고 생각되는 것은 무조건 반대하는 것이다. 이 두 가지의 태도는 다 바람직하지 않다고 생각한다. 성경적인 리더십을 분명히 알고 그것을 중심으로 하면서 나아가되, 세상의 리더십을 통하여서도 유의한 점을 받아들이고 적절하게 개발해 나가야 할 것이다.

평신도 리더십의 정립을 위하여 먼저 연구자는 리더십의 정의를 내리고자 한다. 많은 리더십의 정의 중 연구자는 로버트 클린톤(Robert Clinton)이 내린 리더십의 정의를 받아들이고 그 리더십의 정의를 중심으로 하여 땅끝교회의 평신도 리더십을 진행하려고 한다. 로버트 클린톤(Robert Clinton)이 내린 리더십의 정의는 다음과 같다.

지도력이란 하나님의 선한 뜻을 이루기 위해 모인 한 집단에서 그분의 능력을 입은 인물들이 영향력을 행사하는 역동적인 과정이다.³²⁾

무엇보다도 크리스천의 리더십은 성경적인 리더십의 기초 위에 서야할 것이다. 즉 성경에서 가르쳐주시고 보여주신 리더십을 따라가야 한다. 리더십에 대한 이론과

32) Robert Clinton, *영적 지도자 만들기 (The Making Of A Leader)*, 이순정 역 (서울: 베다니출판사, 1993), 4.

세미나가 홍수처럼 범람하는 오늘 이 시대에 크리스천은 분별력을 갖고 영적인 지혜를 갖추어야 한다. 다음의 말은 성경적 리더십과 비전을 가져야 하는 크리스천들이 기억해야 할 말이라고 생각된다.

뿌리치기 힘든 현대판 광야의 유혹은 다름 아니라, ‘비전’이라는 이름으로 투사된 리더 자신의 내적 야망과 욕심입니다. 예수님은 그것을 물리치셨지만, 우리는 그것을 비전이란 이름으로 포장하여 목구멍 깊숙이 삼키고 있지는 않은지 돌아봐야 합니다.³³⁾

그러면 리더십에 대한 성경의 정의는 무엇인가? 우리는 이번 장에서 리더십의 성경적 정의와 리더십의 성경적 모델들을 찾아볼 것이다.

제 1 절 리더십의 성경적 정의

무엇보다도 지도력의 성경적인 정의는 하나님의 종이 되는 것이다. 종이란 말은 자기 마음대로 못한다는 것이다. 즉 자기 마음이 아닌 하나님의 마음, 사람의 뜻이 아닌 하나님의 뜻대로 움직이는 자가 곧 크리스천 지도자이다. 여기에 해당되는 중요한 말씀은 “너희 중에 누구든지 크고자 하는 자는 너희를 섬기는 자가 되고 너희 중에 누구든지 으뜸이 되고자 하는 자는 모든 사람의 종이 되어야 하리라”(막 10:43-44)이다.

하나님의 종으로서의 지도자 개념은 구약성경의 선지서에서 크게 나타난다. 구약에서의 종은 이스라엘과 메시아를 지칭할 때에 자주 사용되었다. 특히 이 개념이 이스라엘에게 사용될 때는 단순한 복종의 의미가 아니라 하나님의 특별한 선택과 사명을 의미하였다.

신약성경에서 종의 직분에 대한 헬라어는 네 가지로 나와 있다. 첫째, 디아코노스는 봉사 활동을 강조한다. 둘째, 들로스는 종으로서의 책임을 강조한다. 셋째, 후페레테스는 주인의 권세 아래 있는 종의 신분을 강조한다. 넷째, 레이투르고스는 조직의 일부로서의 종의 위치를 강조한다.

또한 리더십의 성경적인 정의는 목자인 것이다. 목자의 기능은 양들을 먹이고,

33) 김광건 편집, *하나님 나라와 리더십* (서울: 웨스터민스터 출판부, 2006), 50.

양육하고, 보호하고, 지도하고, 인도하며, 희망을 주는 일이다. 여기서 목자란 교회의 교역자뿐만 아니라 평신도 지도자도 해당된다. 여기에 해당되는 중요한 말씀은 “나는 선한 목자라 선한 목자는 양들을 위하여 목숨을 버리거나와”(요 10:11) 이다.

원래 목자로서의 리더십은 구약성경에서는 절대 주권을 가지신 하나님을 나타내고, 신약성경에서는 가장 뛰어난 목자이신 예수 그리스도를 의미한다. 이것은 영적지도자들에게 다음 네 가지의 자세를 가져야 할 것을 제시한다. 첫째, 목자는 양들을 알고 부른다. 둘째, 목자는 양들을 보호하며 인도하고 풍성한 꼴을 먹인다. 셋째, 목자는 양을 위해 목숨을 버린다. 넷째, 목자는 잃어버린 양에게 관심이 있다.

그리고 지도력의 성경적인 정의는 청지기이다. 영적지도자는 감당할 사역과 그 사역을 위한 은사들 하나님으로부터 부탁을 받았거나 직분을 받았다는 것으로 표현된다. 그러므로 하나님의 기대를 받은 자로서 지도자는 주인을 위하여 주인의 뜻에 따라 충성해야 한다.³⁴⁾ 여기에 해당되는 중요한 성경 말씀은 “각각 은사들 받은 대로 하나님의 다양 은혜들 맡은 선한 청지기같이 서로 봉사하라”(벧전 4:10) 이다.

청지기는 헬라어로 ‘오이코노모스’ 라고 하는데 이것은 집안일을 관리하는 사람을 의미한다. 신약시대의 부자들은 종들을 관리하고 집안일을 돌보기 위해 관리인인 청지기들 고용했다. 그들의 신분은 종이였지만 주인의 특별한 신임을 받았으며 경우에 따라서는 주인 다음가는 책임 있는 위치를 부여 받았다. 예수님께서 가르치신 지혜 있고 진실한 청지기는 다음의 모습을 가진 지도자들을 뜻한다.

첫째, 청지기는 위임을 받은 자 곧 수탁자이다. 주인 곧 하나님으로부터 어떤 특별한 사명을 받은 자가 청지기이다. 둘째, 청지기는 주인의 소유물을 지키고 보호하는 자이다. 셋째, 청지기는 사도적 가르침의 전달자이다. 영적 지도자는 사도들로부터 전수되어 온 복음을 수호할 뿐만 아니라 전달할 의무가 있다. 넷째로 청지기는 경영자이다. 경영자로서의 청지기는 집안일을 경영하기 위한 계획을 수립하고 조직을 할 필요가 있다.³⁵⁾

34) 명성훈, *창조적 리더십* (서울: 예인, 1996), 28-32.

35) Ibid., 33-47.

제 2 절 성경의 리더십 모델들

1. 구약의 모델

우리는 구약성경을 통하여 하나님의 일군으로 살았던 수많은 믿음의 사람들을 찾아볼 수가 있다. 여기서는 그 믿음의 사람들 중 리더십의 관점에서 좋은 연구의 대상이 되는 지도자 네 사람을 찾아 그들의 리더십을 연구하려고 한다. 그리고 그들의 리더십이 평신도 리더십을 개발하는데 어떤 도움을 주는지 관찰하려고 한다. 연구자가 연구하려고 하는 그 네 사람은 모세와 여호수아와 다윗과 느헤미야이다.

가. 모세의 리더십

구약성경의 출애굽기에 등장하는 모세는 400년 간 이집트에서 종살이 하던 이스라엘 백성을 이집트에서 해방시키고 그들을 광야 40년 동안 인도하였다. 모세의 일생은 크게 삼단계로 나누어진다. 첫 번째 단계(1세-40세까지)는 태어나서 미디안으로 도망가기까지의 단계이다. 두 번째 단계(40세-80세)는 미디안에서 이스라엘 지도자로 부름받기까지의 단계이다. 세 번째 단계(80세-120세)는 이스라엘 지도자에서 죽기까지이다.

모세의 리더십은 하나님의 부르심에 철저히 응답하는 것에서부터 시작되었다. 그는 떨기나무 불꽃가운데서 200만 정도의 이스라엘 백성을 인도하라는 하나님의 부르심을 받고 처음에는 주저하였으나, 결국 그는 전능하신 하나님을 믿고 의지하면서 리더로써의 삶을 담대하게 시작하였다. 모세는 하나님의 전능하신 능력을 의지하여 다양한 기적을 나타내면서 이집트로부터 해방을 이루었다. 특별히 하나님은 모세에게 귀한 동역자들을 보내어서 함께 큰일을 하게 하였다. 아론과 훌, 여호수아와 갈렙이 바로 귀한 동역자들 이었다. 그들 역시 하나님의 부르심에 응답하여 리더들 돕는 리더로써의 사명을 다 하였다. 모세의 리더십은 전능하신 하나님의 부르심에 응답하면서도 동역자들과 그리고 평신도 지도자들과 함께 하는 것 이었다. 그리고 모세는 믿음으로 두려움과 겁을 가진 마음에서 쫓과 꼴이 흐르는 땅을 비전을 갖고 바라보는 큰 비전의 사람이 되었다.

그런데 모세의 리더십을 평신도들과 함께 하는 리더십으로 근본적으로 전환시켜

준 사건은 장인 이드로를 통하여서 일어났다. 그 사건은 출애굽기 18:13-27에 나오
고 있다. 이드로는 모세에게 혼자 수많은 사람들을 지도하고 상담하는 일을 하지 말
고 평신도 지도자들을 세우라고 충고하였다. 그 사실은 출애굽기 18:21-22에 나온
다. “그대는 또 온 백성 가운데서 재덕이 겸전한자 곧 하나님을 두려워하며 진실무망
하고 불의한 이들 미워하는 자들 빼서 백성 위에 세워 천부장과 백부장과 오십 부장
과 십 부장을 삼아 그들로 때를 따라 백성을 재판하게 하라. 무릇 큰일이면 그대에게
배풀 것이고 무릇 작은 일이면 그들이 스스로 재판할 것이니 그리하면 그대와 함께
담당할 것인즉 일이 쉬우리라.”

모세는 이와 같은 이드로의 충고들 받아들여서 평신도 지도자들을 세웠고 그 일
로 인하여 200만의 이스라엘 백성을 광야 생활 40년 동안 잘 인도할 수 있었다. 이
것은 지도자가 그룹을 조직하고 관리하여야 한다는 사실을 보여주고 있으며, 또한 한
사람이 모든 일을 다 할 수 없다는 진리들 알려준다. 그리고 인재들 발굴하여 적절하
게 배치하고 그들과 함께 일하는 원리들 보여주고 있다. 그리고 조직을 잘 관찰하여
야 한다는 사실도 깨닫게 해준다.

모세에 대한 말씀은 신약성경에도 나타나고 있다. 신약성경을 통하여 언급된 모
세의 리더십을 분석하여 볼 필요가 있다. 모세가 갖고 있었던 리더로서의 모습을 신
약성경의 히브리서 11장에서는 다음과 같이 평가하고 있다. 첫째, 모세는 믿음이 있
었다(24절). 둘째, 성실하였다(25절). 셋째, 통찰력이 있었다(26절). 넷째, 결단력이
있었다(26절). 다섯째, 복종심이 있었다(28절). 여섯째, 책임감이 있었다(29절).³⁶⁾

나. 여호수아의 리더십

여호수아는 한마디로 모세의 뒤를 이은 전환기의 지도자라고 할 수 있다. 모세가
죽은 이후에 이스라엘은 하나님의 직접적인 보호막으로부터 벗어났다. 모세 이후에
새로운 시대들 맞이한 이스라엘 백성은 개척정신을 가지고 가나안을 점령하여야 했
다. 과거에는 명령에 순종하는 것으로 충분하였지만, 이제는 담대한 도전정신과 창의
력을 가지고 전진하여야 했다. 이런 상황은 더욱 강력한 지도력이 요구되었다. 이때에

36) Ted W. Engstrom, *크리스찬 지도자가 되는 길(The Making of A Christian Leader)*, 권
명달 역 (서울: 보이스사, 1990), 51-52.

여호수아가 등장한 것이다. 과거는 모세와 아론을 중심으로 한 레위지파의 시대였다. 그러나 전환기의 새 시대는 여호수아를 중심으로 한 요셉 지파의 시대가 되었다.

전환기의 지도자인 여호수아가 가진 리더십은 어떤 것이었는가? 첫째, 여호수아는 흔들리지 않는 개척정신으로 가득한 리더십을 가졌다. 그는 스스로 개척하라는 말을 하였고 자신도 하나님을 믿음으로 인하여 철저한 개척정신을 가졌다. 둘째, 여호수아는 하나님께 철저하게 순종하는 정신력을 가진 리더십을 가졌다. 여호수아와 제사장들과 백성들이 언약궤를 메고 거대한 요단강을 건너간 것은 전적으로 순종하는 정신을 통하여 가능한 것이었다. 바로 이런 온전한 순종의 정신이 하나님의 큰 역사를 이루게 한 것이다. 셋째, 여호수아는 평생 동안 하나님께서 주신 사명감을 좇아가는 지도력을 가졌다. 그는 지도자 모세를 섬기면서 하나님의 사명감을 완수하였고, 모세의 후계자로 이스라엘을 인도함으로써 사명감을 완성하였다.³⁷⁾

여호수아는 모세를 통하여 강력한 리더십, 팀 리더십, 섬기는 리더십을 배우고 훈련받았다. 그는 두려움을 믿음으로 극복하였고, 하나님께서 동행하심을 확신하였고, 말씀을 붙잡고 따라감으로 인하여 흔들리지 않는 지도력을 발휘하였다. 여호수아는 갑자기 지도자가 된 것이 아니라, 철저히 훈련을 받아 준비된 지도자라고 하는 사실을 알아야 한다. 그 사실에 대하여 우리는 다음의 말을 기억하여야 한다.

그는 40년이나 모세의 스태프로 섬겼던 사람이다. 오랜 시간동안 훌륭한 지도자 밑에서 철저히 훈련받은 지도자였던 것이다. 하나님은 결코 아무나 지도자로 세우시지 않는다. 그러므로 지도자는 하루아침에 하늘에서 뚝 떨어지는 것이 아니다. 하나님의 세밀한 계획에 따라 훌륭한 지도자 밑에서 미리 훈련받고 준비되는 것이다.³⁸⁾

또한 여호수아는 모세를 통하여 평신도들을 소그룹으로 나누고 그들 중에서 리더를 세우고 훈련하며 그들과 함께 하나님의 사역을 진행해 나가는 리더십을 배웠던 것을 알 수 있다.

37) *Preaching* 2005년 2월호, 70-72

38) 한홍, *리더여, 사자의 심장을 가져라* (서울: 두란노, 2004), 20.

다. 다윗의 리더십

다윗은 이스라엘의 두 번째 왕이었다. 다윗이라는 이름은 구약성경에 약 600번 정도 나오고, 신약성경에 약 60번 정도 반복하여 나온다. 다윗은 BC 1010-970년 동안 나라를 다스렸으며 이스라엘의 가장 위대한 왕으로 남아있다. 다윗은 이스라엘의 전사로서, 요나단의 친구로서, 음악가와 시인으로서, 많은 자녀들의 아버지로서, 그리고 우리아의 아내를 범하고 우리아를 죽게 한 죄인으로서의 다양한 모습을 가지고 있다. 그런데 리더십의 관점에서 볼 때에 다윗에게는 다음과 같은 특징들이 있다.

첫째, 다윗은 현명한 외교를 통하여 그의 통치를 뛰어나게 하였다. 다윗은 관대함, 매력적인 인간성, 그리고 친구들 잘 만드는 기술 등을 통하여 성공적인 외교관으로서의 능력을 나타내었다. 둘째, 다윗은 주 하나님의 모든 축복을 인정함으로써 그의 통치를 훌륭하게 하였다. 셋째, 다윗은 지도자로서 종교의식에 참여하는 것을 부끄러워하지 않았다. 넷째, 다윗은 그의 백성들로 하여금 하나님을 찬양하도록 격려하고 이끌어 주었다.³⁹⁾ 무엇보다도 다윗은 온갖 고난과 위기 가운데에서도 하나님만을 믿고 의지하는 일에 철저하였고 백성들과 주변의 신하들에게 그의 그런 신앙심을 강하게 심어 주었던 것을 발견할 수 있다. 그런 다윗의 모습은 다른 사람들에게 리더로서 큰 영향력을 심어 주었고, 그것은 연약하게 보이면서도 강한 카리스마를 보이는 효과를 얻게 하였다.

다윗의 리더십을 다른 각도에서 살펴보면 다음과 같은 긍정적인 모습이 나타나고 있다. 첫째, 다윗은 환경을 지배하였다. 그는 장자의 축복을 받지 못하고 여덟 번째 아들로써 양을 치는 천한 목동의 일을 하였다. 그리고 사울 왕에게 쫓기는 어려운 상황을 여러 번 겪었다. 그러나 다윗은 이런 모든 어려운 환경을 극복하고 하나님을 의지하여 큰일을 감당하였다.

둘째, 다윗은 다양한 재능을 개발하여 매력이 있는 사람이 되었다. 그는 풍부한 감정을 갖고 시, 음악, 무술의 재능을 개발하였고, 그의 인격도 성숙하여져서 원수까지도 감동을 받게 하였다.

셋째, 다윗은 하나님과 함께하는 믿음의 사람이었다. 그는 하나님을 어려서부터 믿고 의지하였으며 상황이 어려워도 믿음으로 극복하였다. 그는 골리앗을 물리치면서

39) Ted W. Engstrom, *크리스찬 지도자가 되는 길*, 55-58.

크게 알려지게 되었고 왕이 된 후에도 하나님의 말씀을 철저히 믿고 순종하였다. 영적인 지도자 사무엘을 통하여 지도를 받았다.

넷째, 다윗은 즉각 잘못을 회개하는 모습을 가졌다. 다윗은 인간이기에 큰 실수들 하였다. 즉 다윗은 밋세바를 범하였고, 그녀의 남편인 우리아를 죽게 하였다. 그는 최고의 권력을 가진 왕으로서 적당히 그 실수들 처리할 수도 있었지만 나단의 설교 앞에서 무릎을 꿇고 철저히 회개하였다. 그 후에 그는 더 큰 복을 받고 더 훌륭한 지도자가 되었다.

다섯째, 다윗은 성숙한 인격으로 존경을 받았다. 다윗은 지도자로서 필요한 관대함, 겸손함, 강한 믿음, 그리고 실력을 구비하여 백성으로부터 존경을 받았다. 그리고 아들 솔로몬이 성전을 짓도록 철저한 준비를 하였다. 시편을 보면 지도자로서의 이런 다윗의 모습이 잘 드러나고 있으며, 다윗은 온갖 시련 가운데서 오히려 하나님을 더욱 가까이 하고 바라보았던 것을 알 수 있다.⁴⁰⁾

라. 느헤미야의 리더십

느헤미야는 BC 440년 이후 유다지방을 다스렸던 총독이다. 그는 페르시아 왕 아닥사스다의 신뢰받는 술 맡은 관원이었다. 그는 포로로 잡혀간 나라에서 중요한 지위에 올랐던 것으로 보아 탁월한 실력을 지녔던 것으로 여겨진다. 느헤미야는 강한 지도력의 뛰어난 모범을 보였다. 그는 에스라와 스룹바벨과 함께 예루살렘의 성과 벽을 다시 짓는 일을 위하여 도구가 되었다.

느헤미야의 리더십은 어떤 모습이었는지 살펴보려고 한다. 첫째, 그는 탁월한 실력을 가지고 있었다. 이는 포로로 잡혀간 나라에서 높은 지위에 올랐던 것을 보아서 알 수 있다. 그의 탁월한 실력은 능력이 있는 행정가로서 나타났다. 그리고 그는 명확한 목적과 목표들을 갖고 있었고 분석하는 능력을 갖고 있었다. 둘째, 그는 신뢰받는 사람이었다. 그가 맡았던 일은 왕에게 술을 제공하는 일이었는데 그 직책은 왕이 독살을 당하지 않도록 먼저 맛을 보는 일이었기 때문에 신뢰받는 사람에게 주어지는 자리였다. 셋째, 느헤미야는 문제가 생겼을 때에 하나님께 기도하였다. 그는 문제를 놓고 기도하였고, 자기의 죄 뿐만 아니라 백성의 죄를 놓고 철저히 기도하였다. 그리

40) 김현웅, *기독교와 리더십* (전주시: 전주대학출판부, 2005), 77-78.

고 그는 끝까지 하나님을 신뢰하였다. 넷째, 그는 어려운 일을 만나고 반대자들을 만나도 굴하지 않는 용기들 가졌다. 그의 대표적인 반대자들은 산발랏, 도비아, 게셈인데 그는 그들 앞에서 용기들 갖고 맡겨진 일을 다 하였다. 그는 온갖 반대들 무릅쓰고 52 일 만에 예루살렘 성벽을 재건하였다. 그리고 그는 여러 가지 사회제도나 종교제도도 잘 정비하였다.

또한 느헤미야는 그의 백성들을 격려하는 놀라운 능력을 갖고 있었고, 백성들이 맡겨진 일을 잘 하였을 때에는 감사들 표시하였다. 그는 문제가 심각해지기 전에 그것을 해결하였다. 그리고 그는 백성들을 높은 곳으로 인도한 강한 지도자였다.

훌륭한 지도자는 일 자체에 얽매이지 않고 일 겹내지 않는다. 그리고 남에게 일을 위임하는 것을 겹내지 않는다. 또한 일을 어떠한 특정한 목표들 성취하기 위한 수단으로 본다. 느헤미야는 예루살렘의 성벽을 쌓는 일을 목표로 삼았고 다른 사람들에게 일을 분배하였고, 또한 그 일에 직접 참여하였다. 느헤미야가 동원한 사람들은 각 계각층의 사람들이었다. 일에 참여한 모든 사람들은 각자에게 할당된 일이 무엇인지 알았고 또한 그에 대한 책임도 받아들였다. 일을 잘 위임하고 감독하는 느헤미야들 연구한 결과 다음과 같은 교훈을 얻을 수 있다.

지도자들은 올바른 동기들 가져야 한다. 가장 흔한 실패로는 지도자들이 권세에 집착하려는 것이나 또는 다른 사람들을 신뢰할 수 없어 일을 위임하지 못하는 데 있다. 그 결과 수행해야 할 일들을 수행하지 못한다. 알아서 일을 해내던 사람들조차 싫증을 내며 자신을 쓸모없는 존재로 느끼게 된다. 만일 당신이 지도자의 입장에 있다면 느헤미야들 본받아 위임하라. 당신이 모든 일을 직접 하지 말라.⁴¹⁾

느헤미야는 자신이 지도자로서 일하는 것에 모범을 보였을 뿐 만 아니라, 다른 사람들에게 일을 위임할 줄 알았고 그리고 역경 속에서도 그들과 함께 맡은 책임을 완수하는 능력을 보여 주었다.

41) John White, *탁월한 지도력(Excellence in Leadership)*, 이석원 역 (서울: 한국기독교학생회출판부, 1991), 62.

2. 예수님의 모델

예수님을 보는 관점에 따라서 서로 다른 다양한 내용을 가진 리더십 이론이 현재 나와 있다. 오늘날에는 예수님을 유일하신 구세주로서만 바라보는 것이 아니라, 경영학적인 측면에서 바라보면서 리더십에 대한 교훈을 얻고자 하는 책들이 나오고 있다. 성경을 보는 관점도 마찬가지로이다. 그 중에 하나가 몇 년 전에 출판된 “최고의 리더 예수님의 영향력을 배워라” 라는 책이다. 그 책의 저자는 예수님의 리더십에 대하여 다음과 같은 내용을 찾아내었다.

첫째, 예수는 영향력을 몸으로 보여 주었다. 예수는 의미 있는 메시지를 전달했고, 믿을 만한 삶을 살았으며 청중과 환경에서 잠시도 눈을 떼지 않았다. 둘째, 예수는 계획적인 영향력을 발휘했다. 예수는 특정한 사람이나 상황을 접하자마자 그 사람이나 상황에 개입하기 시작한 경우가 적지 않았다. 예수가 상대한 사람들을 나누어 보면 1) 무관심한 아웃사이더, 2) 관심 있는 관찰자, 3) 열심히 배우는 사람, 4) 갈구하는 사람이다. 예수는 이들에게 각각 적절하게 영향력을 발휘하였다. 셋째, 예수는 신중하게 영향력을 발휘하라고 경고했다. 넷째, 예수는 제도상의 영향력보다 개인의 역할을 강조했다. 예수는 공생애 기간 동안 유대교 전통을 완전히 흔들어 놓았으며, 많은 경우 개인의 마음 상태에 더 관심을 가졌다. 다섯째, 예수는 제자들이 건전한 영향력을 행사하길 원했다. 예수의 메시지는 다른 사람의 삶에 빛을 비추고 맛을 더할 책임이 우리에게 있다는 뜻이다.⁴²⁾

그러나 이와는 다르게 예수님을 구세주로 믿으면서 넓은 시각을 갖고 예수님의 리더십을 찾으려는 노력도 과거에 많이 있었다. 그리고 지금도 계속 진행되고 있다. 그중에 하나가 “변화들 일으키는 리더십”(Transforming Leadership)이다. 그 책의 저자는 예수님을 보는 관점을 서두에서 이렇게 밝히고 있다. 첫째, 예수께서는 완전한 하나님이지만 또한 참된 인간이셨다. 둘째, 예수께서는 자신의 모델이 우리들 위한 것이라고 분명히 말씀하셨다. 셋째, 예수께서 선포하시고 구현하셨던 나라는 미래에 나타날 것이지만 지금도 나타나 있다. 넷째, 예수께서는 아주 실제적으로 지도력을 분명하게 발휘하여 영향을 끼치셨다. 다섯째, 예수님의 리더십은 문화적으로 자기 시대

42) Stephen Graves, Thomas Addington, *최고의 리더 예수님의 영향력을 배워라(Clout & Influence)*, 정성목 역 (서울: 예문, 1995), 153-171.

에 적합했을 뿐만 아니라, 문화들 넘어서도 적합했다. 여섯째, 예수님의 리더십은 가치중립적이지 않았으며 아무 것의 명분이나 사용할 수 있는 도구가 아니었다. 일곱째, 예수께서 완전한 지도자이시라는 지식이 있으면, 우리는 자신과 다른 사람들에 대하여 현실적이지 않은 기대를 하지 않을 수 있다. 여덟째, 예수께서는 자신을 따르는 자들에게 할 일을 주셨고 또한 성령의 은사와 지도력을 주신다고 약속하셨다.⁴³⁾

저자는 예수님의 리더십이 한마디로 요약하면 비전을 심고, 가치관을 세워주며, 변화의 능력을 부여하는 리더십이라고 정의하였다. 그러면서 그는 예수님의 리더십의 모습을 다음과 같이 열 가지로 설명하였다. 첫째, 아들이신 대지도자 - 예수께서는 자신이 누구인지 아셨다. 그는 자기 아버지와 맺은 관계로부터 자라나는 확신을 느끼고 계셨다. 둘째, 전략가이신 대지도자 - 예수께서는 자신이 어디로 가고 있는지 알고 계셨다. 그는 위대한 목적을 갖고 계셨다. 셋째, 구하는 자이신 대지도자 - 예수께서는 나름대로 성공의 표준을 갖고 계셨다. 그는 하나님 나라와 가치들 대변하셨다. 넷째, 선견자이신 대지도자 - 예수께서는 사물을 분명하게 보셨다. 그는 확고한 비전을 갖고 계셨다. 다섯째, 강한 자이신 대지도자 - 예수께서는 힘, 곧 인품의 힘을 보이셨다. 그는 다른 사람들을 감동시킬 도덕적 권위를 갖고 계셨다. 여섯째, 종이신 대지도자 - 예수께서는 리더십이 치러야 할 값을 알고 계셨다. 그는 기꺼이 자신을 주시려 하셨다. 일곱째, 목자들 만드는 지도자이신 대지도자 - 예수께서는 지도자들 제발하는 전략을 갖고 계셨다. 그는 그들 속에서 자신을 재생산하시려고 하셨다. 여덟째, 대변인이신 대지도자 - 예수께서는 의사 전달의 중요성을 아셨다. 그는 자신의 비전을 분명하게 표현하실 수 있으셨다. 아홉째, 분투하는 자이신 대지도자 - 예수께서는 싸움을 맞이할 준비를 하셨다. 그는 은혜로우시고 용감하시고 지혜로우셨다. 열 번째, 유지하는 자이신 대지도자 - 예수께서는 그 운동이 계속되도록 준비하셨다. 그는 미래에 전념하셨다.⁴⁴⁾

예수님의 리더십을 연구하는 또 다른 경향은 영적인 면을 강조하는 것이다. 이런 리더십은 예수님의 가르침과 삶을 통하여 영적인 면과 내면적인 면을 중요하게 여기면서 관찰하는 것이다. 이런 면을 강조한 것이 “예수님의 리더십”(The Leadership

43) Leighton Ford, *변화들 일으키는 리더십(Transforming Leadership)*, 김기찬 역 (서울: 생명의 말씀사, 1994), 30-32.

44) Ibid., 38-369.

Style of Jesus)이다. 이 책의 저자는 예수님의 리더십이 항상 사람들을 현재보다 더 높은 곳으로, 의심에서 믿음으로, 비판적 자세에서 적극적 개입의 자세로, 그리고 종오에서 사랑으로 나아가도록 개혁하고, 격려하며, 움직이도록 하는 데 초점을 두고 있다. 한마디로 예수께서는 사람들을 성장시킨다고 주장하였다. 그는 예수님의 리더십의 스타일은 1) 목자의 정신, 2) 용기, 3) 은유, 4) 관습타파, 5) 관대, 6) 진실, 7) 용서 이라고 하였다.⁴⁵⁾ 그리고 저자는 예수님께서 열두 제자를 지도자로 발굴하여 그들에게 실제적인 리더십 훈련을 시켰으며, 후에 그들을 지도자로 인정하였다고 주장한다.

이런 것을 다 종합하여 예수님을 가장 위대한 지도자로 보는 견해가 있다. 란 베이미(Ron Boehme)는 그의 책에서 윌리엄 맥도널(William G. Macdonald)의 말을 인용하여 예수님이 가장 위대한 지도자이며 그분은 모든 사람의 지도력을 측정하는 표준이 된다고 하였다. 그는 예수님이 보여준 리더십을 열다섯 가지로 연구하고 정리하여 발표하였다. 그 중에서 평신도 리더십과 직접적인 관계가 있는 것들은 다음과 같다.

1) 예수님께서서는 그가 이끌고 있던 사람들이 가야 할 행선지, 즉 하늘나라에 대하여 분명하게 가르치셨다. 그분의 첫 번째 리더십의 원리는 그가 충성된 사람들을 어느 곳으로 어떻게 인도해야 하는지 정확하게 알고 있었다는 점이다.

2) 예수님께서서는 어떤 사람에게든지 자신의 가치관을 강요하거나 또는 따르도록 강요하는 일이 없이 무리들을 인도하였다.

3) 예수님께서서는 마음이 따뜻한 자들을 대거 확보하려는 식의 심리전에는 관여하지 않으셨다.

4) 예수님께서서는 공포가 아닌 우정을 통하여 인도하심으로써 따르는 자들의 마음을 샀던 것이다. 그분은 무리들과 비밀은 물론 전략도 함께 나누어 가지셨다.

5) 예수님께서서는 분명히 리더십의 동기 면에서 소위 나 자신이라는 것은 없으셨던 분이다. 그분은 스스로가 가졌던 하나님과의 깊은 경험을 믿는 자들에게 나누어 주시는 노력을 하셨다.

45) Michael Youssef. *예수님의 리더십(The Leadership Style Of Jesus)*, 박영기 역 (서울: 보이스사, 1990), 30-92.

6) 예수님의 진정한 원만성은 자아에 대한 확신이 서 있는 사람의 그것이라고 말할 수 있다. 이것이 사람들로 하여금 확신 있게 예수님을 믿게 함은 물론 그분을 따르게까지 하였던 것이다.

7) 예수님은 자신이 가르쳤던 바의 내용에 대한 구체적인 본보기였다. 예수님께서서는 의사결정시에 우유부단 하지도 또한 조급하지도 않으셨다. 기도의 충만이 그분이 하시던 경영의 지렛대였다.

8) 예수님께서서는 자신의 추종자들이 누구인가를 잘 아셨으며 한 사람 한 사람을 격에 맞도록 대하셨다.⁴⁶⁾

3. 바울의 모델

바울은 다양한 모습을 가진 사도로서 성경에 나타나고 있다. 그는 예수님을 믿기 전에는 예수님을 따르는 자들과 교회들 핍박하던 사람이었다. 그러나 그가 다메섹에서 예수님을 만나 믿고 회심을 한 이후로 그의 인생은 완전히 달라졌다. 그는 신약성경의 많은 부분을 기록한 성경의 저자가 되었다. 그리고 그는 위대한 신학자, 목회자, 설교자, 선교사로서의 큰 흔적을 남겼다. 무엇보다도 바울은 예수님의 인격과 사역의 의미를 해석하고 보여준 인물이 되었다. 바울은 제 1차 전도여행, 2차 전도여행, 3차 전도여행, 그리고 로마로 가는 전도여행을 하였다. 한마디로 바울의 리더십은 섬기는 종(Servant Leadership)의 모습이었다.

섬기는 종으로서의 바울의 리더십을 세분해서 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 그는 필요에 대한 민감성이 있는 리더십을 보여 주었다. 그리고 바울은 교회의 리더가 자녀야할 태도를 자녀들 몰보는 인자하고 욕심 없는 유모에 비유하였다. 둘째, 그는 추종자에 대한 애정이 있는 리더십을 가졌다. 셋째, 바울은 생활이 진실한 리더십을 가졌다. 생활 속에서 모범을 보이는 리더였다. 넷째, 바울은 무엇보다도 구원의 확신과 부르심에 대한 확신과 사명을 소유한 리더였다. 다섯째, 바울은 일체감을 가지고 관계들 중요하게 여기는 리더십을 가졌다. 여섯째, 바울은 전 생애를 통하여 진리를 배우려는 자세를 가졌던 리더였다.⁴⁷⁾

46) Ron Boehme, *21세기의 지도자(Leadership for the 21st Century)*, 허광일 역 (서울: 예수전도단, 1989), 313-319.

47) 김현웅, *기독교와 리더십*, 82-83.

여러 가지의 측면에서 바울을 살펴볼 수 있지만, 리더십과 관련하여 사도로서의 바울을 살펴보려고 한다. 바울은 무엇보다도 사도로서의 분명한 부르심의 의식이 있었다. 그리고 그의 사도로서의 이해는 예수 그리스도의 종이었다. 바울 당시의 종은 자기의 뜻, 자기의 말, 자기의 재산, 자기의 몸, 자기의 영광이 없었다. 또한 바울은 사도로서 청지기 의식을 갖고 있었다. 그는 자신이 청지기로서 그리스도의 일꾼이며 하나님의 비밀을 맡은 사람이라는 것을 믿었다. 청지기에게 요구되는 것은 충성이므로 그는 충성을 다하려고 힘썼다. 그리고 바울은 분명한 목표들 갖고 사도로서의 사명을 다하려고 헌신하였다.⁴⁸⁾

바울에 대한 연구는 과거에 많이 행하여졌고 또 앞으로도 계속되리라고 생각된다. 김세윤 교수는 바울에게 가장 중요한 사건은 다메섹에서 그리스도의 나타나심과 바울을 향한 부르심이라고 강조한다. 다메섹에서 그리스도의 나타남으로부터 바울은 세 가지 중요한 요소들을 갖게 된다고 말한다. 첫째, 이방인을 위한 복음의 계시, 둘째, 구원의 신적 계획의 계시, 셋째, 사도직에로의 부르심이다.⁴⁹⁾ 또한 바울은 크게 세 가지들 기여하였다고 F. F. 브루스(F. F. Bruce)는 주장한다. 첫째, 바울은 신약성경의 많은 서신들의 저자로서 기여하였다. 둘째, 기독교를 이스라엘에서 이방세계로 확장시키는 일로써 기여하였다. 셋째, 예수님의 가르침을 중심으로 하여 복음을 전함으로써 하나님의 값없는 은혜를 나타내는 일에 기여하였다. 그는 바울의 영향이 기독교 역사에 여러 번 크게 나타났다고 강조하였다. 즉, 바울은 초기의 어거스틴, 16세기의 루터와 종교개혁, 웨슬리 형제와 복음주의의 부흥, 그리고 바르트와 위기신학에 큰 영향을 준 것이다.⁵⁰⁾ 오늘도 바울은 영적인 리더로서의 큰 영향을 계속해서 주고 있다.

신약성경의 초대교회는 사도와 목사와 장로와 집사와 교사들을 중심으로 교회의 리더십이 형성되었고, 그들은 하나님의 부름을 받고 헌신적으로 자신의 사명을 감당하였다. 성경을 살펴보면 하나님께서 각 시대마다 지도자들을 세우시고 그들을 중심으로 일하시는 것을 알 수 있다. 이 사실에 대하여 빌 하이벨스(Bill Hybels)는 다음

48) 한경직, *사도 바울에게 배운다* (서울: 기독교문사, 1985), 62-86.

49) 김세윤, *신약성경신학1* (강의안: Pasadena: Fuller Theological Seminary, Spring 2001), 137.

50) F.F. Bruce, *바울 신학(Paul)*, 정원태 역 (서울: 기독교문서선교회, 2001), 9-15, 476-480.

과 같이 역설한다: “하나님께서서는 중요한 일을 시작하고 조직하고 실행할 그 누군가가 필요할 때마다 지도자를 부르셨음을 본다.”⁵¹⁾ 여기에서 말하는 지도자는 목사만을 의미하는 것이 아니라, 믿는 자들 공동체 속에서 세우시는 다양한 지도자들을 의미한다.

51) Lynne & Bill Hybels. *원로우크릭 커뮤니티교회(Rediscovering Church)*. 김성웅 역 (서울: 두란노, 1995), 274.

제 5 장

평신도를 세우는 목회 리더십

제 1 절 리더십의 관한 일반적 이론들

오늘날은 과거와는 달리 리더십에 대한 이론이 홍수처럼 많이 쏟아져 나오고 있다. 본 연구자의 연구에 의하면, 리더십에 관한 수많은 이론들이 있는데, 오늘날의 모든 리더십을 크게 세 가지 형태로 다음과 같이 나눌 수 있다고 생각된다.

첫째, 일반적인 리더십이다. 또는 세속적인 리더십이라고도 할 수 있다. 여기서 ‘세속적’이라고 함은 세상의 정치, 경제, 사회, 문화, 국방, 스포츠, 학교 등의 다양한 영역을 말한다. 이 여러 분야에서 다양한 리더십이 쏟아져 나왔고 지금도 계속 연구되고 있다. 일반적 리더십이 21세기에 갑자기 등장한 주제는 아니다. 그것은 역사적으로 항상 존재해 왔는데 과거에는 지금처럼 연구하거나 강조하지 않았을 뿐이다. 최근에 많이 쏟아져 나오는 세상의 리더십은 주로 이 시대와 조직을 이끌어가는 리더의 자질과 능력을 다루고 있다. 즉 인간의 문제를 해결하고 한 조직을 성공적으로 이끌고 발전시키는 능력을 다루고 있다.

둘째, 교회들 중심으로 하는 영적 리더십이다. 교회의 신학과 성경에 근거하여 교회라는 공동체가 어떻게 리더십을 발휘할 것인가를 말하는 리더십이다. 여기에도 다양한 관점으로 연구된 리더십 이론이 나와 있다. 영적인 리더십의 교전이라고 할 수 있는 것은 오스왈드 샌더스(J. Oswald Sanders)의 “영적 리더십”(Spiritual Leadership)이다. 그 책의 저자는 영적인 리더십의 출발점을 거룩한 부르심에 대한 응답으로 보고 있다. 그리고 교회의 리더가 예수님의 종으로 섬기시는 모습을 본받아야 할 것을 말한다. 그리고 그는 세상의 리더십과 영적 리더십의 차이점을 다음과 같이 제시한다. 세상의 리더십의 특징은 자기 확신, 자기의 결정, 사람들을 아는 것, 야

망, 방법을 만들어 냄, 명령하기를 즐거워 함, 개인의 보상을 찾음, 독립적으로 행함이다. 반면에 영적 리더십은 하나님에 대한 확신, 하나님의 뜻을 찾음, 하나님을 아는 것, 겸손, 하나님의 모범을 따라감, 하나님께 복종하기를 즐거워함, 하나님과 다른 사람들을 사랑, 하나님을 의지함이다.⁵²⁾

헨리 블랙커비(Henry Blackaby)는 체계적으로 세상의 리더십과 영적인 리더십을 잘 구분하여 영적 리더십으로 독자들을 안내해 주고 있다. 그는 세상의 리더십과 기독교의 리더십은 분명히 다르다고 강하게 주장한다. 그는 영적 리더십의 정의를 한마디로 “사람들을 움직여 하나님의 일을 하게 하는 것이다”라고 말하면서 영적 리더십의 특징을 다음과 같이 세부적으로 나누어 제시한다. 첫째, 영적 리더는 사람들을 움직여 현재의 자리에서 하나님이 원하는 자리로 가게 한다. 둘째, 영적 리더는 성령께 의존한다. 하나님은 사실상 하나님만이 하실 수 있는 일을 하도록 영적 리더를 부르셨다. 셋째, 영적 리더는 하나님께 책임진다. 영적 리더십에는 민감한 책임감이 필수다. 넷째, 영적 리더는 하나님의 사람들뿐 아니라 불신자에게도 영향을 미친다. 다섯째, 영적 리더는 하나님의 계획에 따라 일한다. 영적 리더십의 최대 장애물은 하나님 뜻을 구하지 않고 자신의 생각을 추구하는 것이다.⁵³⁾

셋째, 세상의 리더십과 교회의 영적 리더십이 적절하게 혼합된 리더십이 있다. 교회가 영적 리더십을 만들어가되 세상의 리더십을 살펴보고, 그것을 도입하고 적용하여 사용하는 것이다. 이런 리더십에 대하여 찬성하는 사람도 있고 반대하며 비판하는 사람도 있다. 혼합된 리더십의 모습이 오늘날의 리더십에 대한 일반적인 상황이다.

오늘날 왜 이렇게 혼합된 리더십이 유행을 하고 있는가? 그것은 리더십이 교회 성장론과 연합이 되어서 사람들에게 방법론을 제공하는 것으로 이해되었기 때문이다. 그러므로 리더십 강의가 목회 성공담이 되어 버린 것이다. 물론 세상의 리더십을 잘 활용할 수는 있으나, 영적인 리더십에 대한 분명한 확신을 갖고 하나님의 뜻을 이루어 나가야 한다.

52) J. Oswald Sanders. *Spiritual Leadership* (Chicago: Moody Press, 1967), 29.

53) Henry Blackaby & Richard Blackaby. *영적 리더십(Spiritual Leadership)*, 윤종석 역 (서울: 두란노, 2002), 35-38.

제 2 절 평신도 리더십에 관한 이론들

연구자는 미국에서 이민목회들 하고 있는데 전반기의 목회들 돌아보고 정리하며 앞으로 후반기의 목회들 평신도들을 훈련시켜 하나님의 일을 하게 하는 것을 중점적으로 계획하고 있다. 왜냐하면 평신도들을 훈련시키고 그들이 자신들의 은사와 직분을 발휘하도록 지원하는 것이 연구자의 목회에 있어서 가장 부족하였던 것을 여러 가지의 평가들 통하여서 발견하였기 때문이다. 이제는 목회자가 혼자 모든 것을 다 하는 때가 아니라, 평신도들과 함께 하나님의 일을 해 나가야 하는 시대가 되었다. 그리고 목회자가 평신도들과 함께 하나님의 일을 해 나가는 것은 성경 전체들 통하여 나타난 하나님의 뜻이다. 그러므로 특별히 평신도 리더십에 대한 이론들을 조사하려고 한다. 평신도 리더십의 개발과 훈련을 위하여 다섯 권의 저서들을 중심으로 하여 그 내용을 살펴볼 것이다.

서구의 교회에서 평신도의 중요성을 알고 평신도 사역을 강조하는 이론과 책과 자료들이 나온 것은 이미 오래 전이다. 특별히 미국의 교회들은 평신도 사역에 힘을 실어주기 위하여 대단한 노력을 하고 있다. 모든 평신도들에게는 하나님으로부터 주어진 고유한 사명들이 있다. 그러나 교회는 오랫동안 목회자 중심으로 사역을 진행하여 왔다. 그래서 교회는 일반적으로 정체되어 왔던 것이다.

1. 폴 스티븐스와 필 콜린스의 이론

정체된 교회의 특징을 폴 스티븐스(R. Paul Stevens)와 필 콜린스(Phil Collins)는 다음과 같이 밝히고 있다. 첫째, 가중한 책임을 교회 지도자들이 지고 있다. 둘째, 평신도들은 동기 부여가 안 되어 있다. 셋째, 목회자들 언제나 필요에 따라 교체가 가능한 기계의 한 부속품처럼 여긴다. 넷째, 목회자가 소진되어 있고 의욕 상실에 빠져 있다. 다섯째, 교회의 문제들이 반복되어 나타난다. 다섯째, 성도들이 선교보다 자신들의 신앙을 유지하는 데에만 관심이 있다.⁵⁴⁾

두 저자는 이렇게 문제 제기들 한 후에 평신도들을 세우는 목회자가 되기 위한

54) R. Paul Stevens & Phil Collins, *평신도들 세우는 목회자(The Equipping Pastor)*, 최기숙 역 (서울: 미션월드 라이브러리, 1997), 12-13.

안내를 하고 있다. 목회자와 평신도가 어떻게 함께 하나님의 일을 하고 하나님의 교회를 섬기어야 하는가를 자세히 설명한다. 그것을 요약하면 다음과 같다.

첫째, 전체를 보고 일한다. 교회는 성도들이 단순히 모여 있는 집합이 아니다. 교회는 그리스도의 몸이며 하나님의 권속이다. 더 나아가 하나님과 언약을 맺은 백성이다. 그러므로 몸 된 교회 전체를 주시하고 사명을 감당해야 한다.

둘째, 성도들 간에 건강한 관계들 조성한다. 성도들은 자신들의 개성을 간직한 가운데 전체와 연결되어야 한다. 그러므로 목회자들은 항상 두 가지 측면에서 생각해야 한다. 즉 내가 되어야 함과 동시에 우리가 되어야 한다.

셋째, 주장하는 자세를 버리고 과정을 인도한다. 평신도 사역자 양성을 위해서는 구체적인 의사 결정이나 결과들 신경 쓰기보다 평신도들이 자립적으로 일할 수 있는 문화들 만들고 적극적인 참여를 유도해야 한다.

넷째, 문화들 창조한다. 문화가 조직 내에 끼치는 영향은 매우 크며 사람들의 동기 유발이나 행동 양식을 형성하는데 결정적인 역할을 한다는 것을 인식하라. 문화는 관계, 신념, 동기 등 보이지 않는 관념들을 기본으로 하고 있다.

다섯째, 변화는 서서히 드러나지 않게 일어나야 한다. 타성으로 돌아가고자 하는 인간의 본성 때문에 성도들은 변화들 추구하는 목회자들에게 이유 없는 반항을 하기도 한다. 그러나 이것은 목회자의 의견이나 인격에 불만을 품어서가 아니라 근본적으로 교회 내에 있는 복잡한 원인들이 쌓여서 발생하는 상황이다.

여섯째, 당신이 가진 비전을 제시하고 소신을 밝혀야 한다. 자신의 소신을 분명히 가지고 있으면서도 전체의 의견을 따를 수 있어야 한다. 이 과정에서 명령조의 언행은 삼가야 한다. 목회자가 먼저 이런 자세들 가지면 성도들도 영향을 받을 것이다.

일곱째, 교회와 그 하부 조직을 살펴야 한다. 목회자와 그 밖의 지도자들은 성도들의 목자가 되어야 한다. 성도들을 양으로 보고 그들이 처한 상황에 필요한 도움을 주어야 한다. 이를 위해서 먼저 교회에 있는 하부구조들을 살펴보고 서로 어떤 영향을 미치는가 고려한 후에 구체적인 양육 계획을 세운다.

여덟째, 삼각관계에 휘말리지 말아야 한다. 성들이 목회자들 자기편으로 끌어 드리려고 할 때 성도들에게 책임감을 가지도록 가르쳐야 한다. 교회 내에 삼각관계가 생기면 성장이 멈추게 되고 성도들은 사명에 대한 책임감을 잃어버린다.

아홉째, 세상에 대하여 열린 마음을 가지도록 한다. 교회는 성도 이외에도 이웃 주민, 사회, 방송, 세상 권력자들까지 관심의 폭을 넓혀서 사명을 감당하는 열린 공간이 되어야 한다. 열린 교회는 세상에 영향을 주고받는 쌍방향적인 교류를 한다.

열 번째, 교회는 주님의 선하신 손안에 있으므로 여유를 가진다. 목회자 혼자서 모든 사명을 떠맡은 것이 아니다. 목회자는 성도들을 가르치려는 자세를 벗어버리고 오히려 배우고 자신부터 성장하려는 강한 의지를 가져야 한다. 왜냐하면 영적권위는 직함이나 감투에서 나오는 것이 아니라 하나님께로부터 나오기 때문이다.⁵⁵⁾

2. 스테이시 라인하트의 이론

위의 저자들과는 약간 다른 각도에서 평신도들의 리더십 훈련을 제시한 스테이시 라인하트(Stacy T. Rinehart)의 평신도 리더십 이론을 살펴보자. 그는 예수님을 본받아 우리가 섬기는 리더십을 배워야 한다고 강조한다. 그는 평신도의 개발과 훈련에 관한 성경적인 진리들을 자세하게 언급한다. 그러면서 그는 철저히 성경적 원리를 따라 사역을 위하여 사람들을 개발하고 훈련해야 한다는 것을 설명한다. 더 나아가서 그는 평신도 한 사람 한 사람이 자신의 은사를 따라 리더십이 개발되어야 한다고 주장한다. 그래서 그는 부르짖기를 “진정한 리더는 잠자는 평신도들을 활성화 시킨다”고 스테이시 라인하트는 이런 목표들 가지고 현재 교회에서 리더의 역할을 맡고 있는 자들이 다음과 같은 과정으로 자신의 리더십의 생각과 방향을 바꿀 것을 요청한다.

그것을 정리하여 보면 다음과 같다. 첫째, 자신의 리더십이 세상 사람들이 행하고 있는 권력형 리더십이 아닌지 살펴보면서 재 고찰하여야 한다.

둘째, 세속적인 리더십 즉 권력형 리더십 모델의 특징은 표준화, 획일화, 실용주의, 생산성, 중앙집권이다. 그러나 섬김의 리더십 모델의 특징은 1. 표준화 대신 다양성, 2. 획일화가 아닌 권한 부여, 3. 실용주의 보다 성경 중심주의, 4. 생산성과 통제들 초월한 진실성 이다.

셋째, 리더와 추종자들은 끊임없이 권력과 권위와 통제력이 어떤 직위로부터 오는 것인지, 혹은 겸손한 종과 용서받은 죄인들을 통하여 역사하시는 성령으로부터 오는 것인가를 분별하여야 한다.

55) R. Paul Stevens & Phil Collins, *평신도들 세우는 목회자*, 229-235.

넷째, 우리의 사역 속에 깊이 인식된 구조들과 형식들은 중립적이지도 않을뿐더러 도덕적인 면과도 무관하다. 형식은 기능을 촉진시키기도 하지만 막기도 한다. 형식이 진정한 성장과 삶의 변화들 막기도 한다는 것이다. 그러므로 우리는 우리의 사역의 구조가 그 원래의 기능이 결여된 형태로 전락하는 일을 허락해서는 안 된다.

다섯째, 교우로 맺어져서 상호간에 새롭고도 친밀한 관계들 누리는 하나님의 백성은 몇 가지 중요한 특성을 나타낸다. 그것은 다음과 같다: 1) 사랑에 기초를 둔다; 2) 섬김의 삶을 살아간다; 3) 상호간의 다양한 영적은사가 주어졌다; 4) 성경은 서로가 서로를 돕도록 권하고 있다; 5) 성도들은 하나님을 아버지로 모신 형제자매들이다; 그리고 6) 서로가 함께하는 공동체 안에서 살아간다.

여섯째, 영적은사들 지혜롭게 사용하는 것은 신약성경 교회의 모든 사람을 참여시키는 사역의 기초가 된다. 우리는 모두 성령의 역사들 통하여 그리고 성령께서 주신 독특한 은사들 사용하여 하나님과 서로들 섬김으로써 리더십을 발휘하는 리더들이다. 이런 리더십의 기본 가치는 깊은 친밀감, 인격, 진실성, 성실성, 겸손이다.

일곱째, 섬김의 리더로서 우리가 개개인이 자신의 은사와 부르심을 발견하도록 도와줄 때 우리는 예배와 헌신을 비로소 시작하게 된다. 사역은 일이나 프로그램이나 생산이 아니다. 사역이란 한없는 자비의 하나님께서 하나님과의 관계들 수립하고, 희생하고, 다른 사람들을 위하여 자신들을 봉사하도록 구속하셨다는 사실을 인정하는 사람들에 의하여 드러지는 예배의 한 행위이다.

여덟째, 하나님은 사람들을 성장시키는 데에 궁극적인 책임을 지고 계신다. 하나님은 그의 기록된 말씀을 통하여 온전케 하는 그의 계획을 명시하신다. 그리고 하나님은 온전케 하는 과정의 균형을 잡기 위하여 다양한 은사들 주신다. 교회 공동체의 최우선적 과제는 그리스교 안에서 성도들이 제자 훈련받아 성숙에 이르고 온전케 되어 인생의 모든 국면과 세상의 모든 분야에서 그들의 믿음대로 살도록 도와주는 것이다.

아홉째, 이런 원리들 따라 섬기는 리더가 갖는 특징은 다음과 같다: 1) 시선집중을 다른 사람과 공유한다; 2) 예수님이 중심점이 되게 하며 많은 사람들을 개발한다; 3) 섬김을 최우선의 것으로 삼고 헌신적으로 실천한다; 4) 적극적으로 화해와 관계수립에 전력을 다 한다; 5) 사람들을 존중하여 그들이 자유롭게 사고하고, 행동하고, 반

응하게 한다; 6) 결코 사람들을 악용하지 않으며 또는 그들이 원하는 것만 하지 않는다; 그리고 7) 주님을 위한 많은 추종자들을 개발한다.⁵⁶⁾

이렇게 평신도들의 개발과 훈련을 통하여 리더십 훈련을 시키는 일은 매우 중요하다. 그러나 성경적이고 영적인 진리의 뒷받침이 없이는 오늘날 교회가 평신도들을 과감하게 리더로서 세우기는 어려울 것이다. 그러므로 스테이시 라인하트(Stacy T. Rinehart)의 평신도 리더십 개발을 위한 이론은 평신도의 참여와 활동이 정제된 이런 교회에 많은 도움이 된다.

3. 존 맥스웰의 이론

존 맥스웰(John C. Maxwell)은 성경이나 영적인 영역에 매이지 않고 다양한 리더십 이론을 종합하여 나름대로 이 시대에 교회의 영적인 리더십이나 일반 리더십에 대하여 신선한 자극을 주고 있다. 그는 원래 목회적인 경험과 연구 속에서 리더십을 생각하고 출발하였지만 지금은 교회 안과 밖에 구별이 거의 없이 모든 영역의 리더십에 대한 영향을 주고 있다. 그의 많은 저서들 중에 “당신 주위에 있는 사람을 키우라 (Developing The Leaders around You)”는 것은 평신도 지도자들을 발굴하고 훈련시키고 세우는 데에 좋은 방법을 제공한다. 그가 주장하는 리더십의 순서는 그 책의 차례에 그대로 나와 있다. 우선 기본적인 두 개의 질문은 첫째, 예비 지도자들 키우고 있는가? 이고 둘째, 예비 지도자들 위한 토양을 만들고 있는가? 이다. 이런 기본적인 것이 해결된 후에 그 다음에 진행해야 하는 리더십의 순서는 다음과 같다.

첫째, 지도자의 가장 중요한 책임 - 예비 지도자들 알아본다.

둘째, 지도자의 가장 중요한 임무 - 예비 지도자들 양육한다.

셋째, 지도자가 매일 해야 할 일 - 예비 지도자의 자질을 갖추게 한다.

넷째, 지도자가 평생 해야 할 일 - 예비 지도자들 개발한다.

다섯째, 지도자의 가장 큰 보람 - 드림팀을 만든다.

여섯째, 지도자의 가장 큰 기쁨 - 드림팀을 이끈다.

일곱째, 지도자에게 가장 좋은 시간 - 키워 낸 지도자에게 가치관을 전수한다.

56) Stacy T. Rinehart. *당신의 리더십을 전복시켜라(The Paradox of Servant Leadership)*, 주상지 역 (서울: 베다니출판사, 2005), 15-268.

여덟째, 지도자의 길이 남을 공헌 - 지도자 양성의 맥을 이어간다.⁵⁷⁾

이와 같은 존 맥스웰(John C. Maxwell)의 리더십 이론은 방법적으로는 쉽게 설명되어 있고 그 내용은 간단하고 매우 현실적이며 실용적이다. 그러나 그의 이론을 따라 각각 다른 상황 속에서 그리고 한인 이민교회에서 어떻게 적용해야하는가 하는 것은 간단하지가 않은 일이다. 그리고 존 맥스웰(John C. Maxwell)의 리더십은 너무나 영적인 면과 세속적인 면의 차이를 인정하지 않으므로 인하여 인간 중심적인 될 수 있는 약점을 안고 있다. 그리고 성공적이고 눈에 보이는 결과 위주로 나갈 수 있는 세속적인 면도 있다. 그러나 그런 면들을 보충한다면 그의 리더십은 오늘날 교회에서 평신도들을 찾아내고 훈련시키는 데에 좋은 안내서가 될 수 있다. 그는 지도자가 될 가능성이 있는 사람들의 자질을 다음과 같이 제시한다.

첫째, 적극성이 있어야 한다. 주위 사람들과 환경을 긍정적으로 보고 일하는 사람이어야 한다. 둘째, 섬기는 자세가 있어야 한다. 지도자들 따르고 순종하고 팀의 일원으로 일하려는 의지가 필요하다. 셋째, 성장 가능성이 있어야한다. 개인을 성장 시키고 개발시키려고 노력하는 사람이어야 한다. 넷째, 철저함이 있어야 한다. 맡은 일을 일관성 있고 철저하게 끝내려는 결심이 있어야 한다. 다섯째, 충성스러움이 있어야 한다. 자신의 욕망보다는 지도자와 조직을 먼저 생각하는 마음이 필요하다. 여섯째, 탄력성이 있어야 한다. 문제가 생겼을 때 적절하게 대처할 수 있는 자질이 있어야 한다. 일곱째, 거시적 안목이 있어야 한다. 조직 전체를 보고 무슨 일을 해야 하는지 알 수 있는 능력을 가져야 한다. 여덟째, 절제력이 필요하다. 감정의 기복에 관계없이 할 일을 해내는 의지력이 있어야 한다. 아홉째, 감사하는 자세가 있어야한다. 매사에 감사하는 마음으로 살아가는 삶의 태도가 있어야 한다.⁵⁸⁾

4. 김점옥의 이론

저자는 “평신도 사역자들 키우라”는 책에서 한국교회가 지금 당면하고 있는 온갖 문제들과 위기를 극복하는 길은 평신도들을 잘 교육시키고 무장시켜서 봉사의 일을 하게 하여 주님의 몸 된 교회들 온전케 하는 것이라고 주장한다. 그는 21세기의 교회

57) John C. Maxwell. *당신 주위에 있는 사람을 키우라(Developing The Leaders Around You)*, 임운택 역 (서울: 두란노, 1995), 6-7.

58) Ibid., 37-38.

의 성장 전략으로서 평신도들 강조하고 있는데, 그것은 어떤 면에서 평신도 리더십에 대한 각성을 가져온다고 본다. 그는 평신도 사역자에 대하여 다음과 같이 정의 한다: 1) 전문적인 분야의 사역을 분담하는 자; 2) 목회자와 평신도의 가교의 일을 하는 자; 3) 필요 충족 사역인 소그룹을 이끌 인도자; 4) 유급 직원이 아닌 자원 봉사자.⁵⁹⁾

그는 이 책에서 두 가지를 크게 강조한다. 하나는 팀 사역이고, 다른 하나는 소그룹이다. 이 두 가지는 앞으로 본 연구자가 이민교회에서 후반기 목회들 하면서 구상하고 있으며 강조하고자 하는 것들이며 또한 미국 한인 교회들이 앞으로 절대적으로 필요로 할 것들이라고 생각된다. 평신도 리더십은 결국 팀 사역과 소그룹 사역을 통해서 개발되고 귀중하게 사용되어질 것이라고 본다.

저자는 팀 사역의 모델로 스카이라인 웨슬리안교회의 사역을 제시하고 있다. 웨슬리안교회는 팀을 크게 1) 예배 후원 사역 팀, 2) 교회 교육 사역 팀, 3) 전도 사역 팀으로 나누고, 그 아래 모두 65개의 다양한 팀을 두고 있다. 이 교회의 교인들은 자신의 영적은사들 조사하고 발견하여 각 팀에 소속이 된다. 65개의 팀들 중에 몇 가지들 예로 들면, 예배 후원 사역팀들 중에는 안내원, 주차장 관리, 병원 심방 팀, 알코올과 약물 회복 사역 팀이 있다. 그리고 교회 교육 사역 팀에는 영아부, 중학교, 도서관 사역자가 있다. 또한 전도사역 팀들 중에는 전화 상담 사역, 감옥 사역, 구제선교 팀이 있다.

소그룹 모임은 예배들 중심으로 한 교회 내의 작은 교회들 말한다. 저자는 소그룹이 영적인 형성과 동화, 복음 전도와 리더십 개발, 그리고 하나님께서 교회에 주신 본질적인 기능들을 위해 전략적으로 가장 중요한 것이라고 강조한다. 그래서 교회 속에 작은 교회들 추구하면서 적극적으로 소그룹 모임을 만들라고 역설한다. 저자는 소그룹 모임이 21세기의 교회론에서 매우 본질적인 요소가 된다고 하며 다음과 같이 그 중요성을 말한다.

이런 소그룹 모임을 통한 작은 교회 운동은 미국 내에서 가장 활발하게 일어나고 있는 교회의 질적 성숙 운동이다. 목양이 제대로 되지 않고 마치 거대한 탱크 속에 성도들 가두어 놓은 것 같았던

59) 김점옥, *평신도 사역자들 키우라* (서울: 기독교신문사, 1998), 8.

그 동안의 교회의 개념을 극복하고 하나하나의 모임이 살아있는 유기체로서 하나님을 예배하고, 성도를 섬기며, 전도하는 사역을 작은 소그룹으로부터 시작하는 각성운동이다.⁶⁰⁾

그러나 연구자가 목회하는 땅끝교회의 주변의 한인 이민교회들을 살펴보면 소그룹이나 또는 셀 그룹을 지나치게 그리고 갑자기 강조한 나머지 기존에 있던 교회의 리더들과 셀의 리더들 사이에 큰 갈등과 마찰을 일으키고 결국 교회들 분열케 하거나 서로 끊임없이 상처를 주고받는 일들이 일어나고 있는 것을 보게 된다. 특별히 미국에 있는 한인 장로교회는 아직 한국적인 가부장적인 모습과 과거에 한국에 가졌던 당회나 제직들 중심의 교회 인식이 깊게 남아 있는 것을 인식해야 한다. 그러므로 이민교회는 교회 안에서 기존의 리더들을 세워주고 인정하여 주면서 지혜롭게 그리고 서서히 평신도 리더들과 소그룹을 개발하고 강조하고 펼쳐나가야 한다.

5. 여상기의 이론

저자는 “21세기 목회 경영과 평신도 사역”이라는 책에서 보다 깊이 있게 평신도 사역과 리더십을 다루고 있다. 그는 교회 혁신의 새로운 패러다임으로서 평신도 사역을 중심으로 한 목회 경영을 주장한다. 그는 우선 사역과 경영이 원만한 조화를 이룬 교회가 되어야 한다고 말하면서 그런 교회라야 효과적인 사역을 하면서 성장을 이룰 수 있다고 확신한다. 그리고 그는 강력한 리더십을 가진 목회자가 가질 수 있는 약점을 1. 사랑의 부족, 2. 권위의 남용, 3. 평신도 리더십의 부재라고 말한다. 본 연구자의 관찰에 의하면, 저자는 교회와 리더십을 지나치게 경영의 입장으로만 보는 문제점을 가지고 있다. 그러나 그에게서 얻을 수 있는 귀한 내용은 평신도 사역에 대하여 다음 두 가지의 사실을 강조한 것이다.

첫째, 평신도들 하나님의 백성이라는 관점으로 바라보는 것이다. 하나님의 백성들은 각자 나름대로 사역에 대한 부르심을 가지고 있다. 모든 그리스도인들은 하나님의 백성으로 부르심을 받는다는 일이 무엇을 의미하는지를 이해함으로써 자기가 어떠한 존재인가를 깨닫도록 하여야 한다. 둘째, 평신도들 언약의 백성으로 바라보는 것이다. 하나님께서는 아브라함을 불러 소명을 내리실 때 약속의 말씀과 함께 특별한 언약을 맺으셨다. 구약성경의 이스라엘의 역사는 하나님께서 당신의 언약에 변함없이

60) 김점옥, *평신도 사역자들 키우라*, 263.

신실하심을 나타내는 생생한 기록이라고 할 수 있다. 신약에서는 부르심을 받은 언약의 백성이라는 특별한 의미를 나타내는 말로 라오스가 사용되었다. 하나님께서는 예수를 믿는 모든 사람들을 그들의 국적과는 관계없이 부르시어 당신의 백성 즉 라오스로 삼으셨다.⁶¹⁾

그는 교회의 쇄신으로서 평신도 사역을 해나갈 때에 주의해야 할 것을 지혜롭게 잘 제시한다. 그의 제안은 오늘의 교회가 평신도 사역을 하려고 할 때에 기억해야 할 것이라고 본다. 그것은 다음과 같다.

첫째, 생명의 불꽃을 찾으라. 쇄신은 이미 교회 안에 존재하는 생명의 불꽃을 찾아내어 그것을 불길로 타오르게 하는 것으로부터 시작된다. 생명은 생명을 낳는다는 원리는 기본적으로면서도 자명한 원리이다.

둘째, 기존 제도의 형태를 공격하지 말라. 제도적인 장애물들을 정면으로 공격하지 말고 가능하면 회피하라는 것이다. 기존 제도들 공격하는 것은 쇄신을 촉진하기보다는 오직 방어적인 태세만을 유발할 것이다.

셋째, 교인 전체를 대상으로 사역을 행하라. 쇄신전략을 수립하고 시행함에 있어 핵심적인 역할을 담당하는 목사와 장로는 반드시 교인들 전체를 대상으로 사역을 행하여야 한다. 쇄신을 별로 원하지 않는 사람들도 있고 아예 등을 돌려 버리는 사람들도 있겠지만 목회자는 모든 양들을 따듯이 몰보아 줄 자세를 갖추고 있어야 할 것이다.

넷째, 예배, 친교, 복음전도의 조화들 추구하라. 쇄신 전략을 수립하기 위해서는 이상과 같은 분야들과 그것들 사이의 상호의존 관계들 면밀히 검토하여야 한다. 쇄신된 교회는 본질적으로 예배와 친교와 복음전도가 기능적으로 건전한 조화들 이루게 마련이다.

다섯째, 소규모 모임과 가정 모임을 제발하라. 실제적인 쇄신전략은 회중들의 삶 가운데서 모종의 소규모 모임을 기본 구조로 활용할 것이다. 소규모 모임은 보편적으로나 비교 문화적으로 적절하면서도 필요한 기본구조라는 것이다.

여섯째, 만인 사역의 원리들 적용하라. 만인 사제직에 관한 교리는 영적인 은사 및 예수님의 몸을 받아 섬기는 일에 대한 신약의 가르침과 아울러 교회 쇄신의 중요

61) 여상기 편역, *21세기 목회 경영과 평신도 사역* (서울: 크리스천헤럴드, 1999), 179-190.

한 열쇠가 된다. 모든 신자들은 사역으로의 부르심을 받고 있으며 그 사역을 감당키 위한 자격과 능력을 갖추어야 한다.

일곱째, 성서적인 리더십 모델을 따르라. 만인 사역은 성서적인 리더십 모델을 따라 행해야 한다. 그것은 1.성서가 제시하는 성격과 은사들 갖춘 지도자, 2.사역을 위한 훈련을 효과적으로 실시할 수 있는 지도자, 3.협동적인 리더십을 추구하는 지도자이다.

여덟째, 회중들로 하여금 자신의 정체성을 분명히 깨닫게 하라. 성경은 오직 예수님만이 교회의 머리이시며, 목회자는 다른 교인들과 더불어 그 몸을 이룬다고 가르치고 있다.

아홉째, 교회의 사명과 정체성이 반영되도록 예산을 세우라. 교회 재정의 목표와 전략에는 영적이고 목회적인 우선순위가 반영되어야 한다.

열 번째, 신자들로 하여금 하나님 나라에 대한 비전을 갖게 하라. 교회의 생명력은 끊임없는 복음 전도와 효과적인 사회 개혁에 대한 비전과 실천으로부터 나온다.⁶²⁾

제 3 절 장로교회의 전통적인 목회리더십

장로교는 16세기에 마틴 루터(Martin Luther)를 출발점으로 하여 일어나고 존 칼빈(John Calvin)을 통하여 완성된 종교개혁의 신앙과 사상에 그 뿌리를 두고 있다. 그런 전통과 뿌리들 가지고 있는 장로교의 리더십 신학은 주로 목사와 장로의 리더십을 강조하여 왔다. 특별히 그중에서도 목사의 리더십을 크게 강조하였는데 우리는 장로교가 헌법에서 정의해 놓은 “목사의 의의”를 살펴봄으로써 리더십 신학을 알 수 있다. 그것을 요약하면 다음과 같다.

- 1) 목사는 그리스도의 양인 교인을 감독하는 목자이다(렘 3:15, 벰전 5:2-4).
- 2) 목사는 그리스도를 봉사하는 종 또는 사자이다(교후 5:20, 엡 6:20).
- 3) 목사는 모든 교인의 모범이 되어 교회들 치리하는 장로이다(벰전 5:1-3).
- 4) 목사는 그리스도의 말씀으로 교인들을 깨우치는 교사이다(딤후 1:9, 딤후 1:11).

62) 여상기 편역, 21세기 목회 경영과 평신도 사역, 255-268.

5) 목사는 구원의 복된 소식을 전하는 전도인이다(딤후 4:5).

6) 목사는 그리스도의 설립한 율례를 지키는 자인교로 하나님의 도를 맡은 청지기이다 (눅 12:42, 교전 4:1-2).⁶³⁾

이와 같은 목사에 대한 정의는 목사가 교회의 리더로서 어떤 역할을 하고 어떻게 교회와 성도들을 인도해야 하는가를 보여준다. 한국에 있는 장로교회나 미국에 있는 한인교회는 이런 테두리 가운데서 주로 목사가 중심이 되어서 리더십을 발휘하고 있다고 할 수 있다. 이런 전통적인 장로교 신학에 대하여 많은 연구가 진행되고 있으나 아직 크게 전통을 벗어나지 못하고 있다. 그러나 목사의 리더십에 대한 진지한 노력이 계속되고 있는 것은 바람직한 일이다. 한국 장로교회의 신앙교육 연구의 개척자라고 할 수 있는 김형태 목사는 리더로서 목사가 교인들을 향하여서 가져야 하는 자세를 다음과 같이 말한다.

목사, 전도사, 장로, 권사, 집사 등 교회 지도자들은 삼명하달의 계층적 역할이 아니라 같은 목적을 위해 하나님이 주신 은사의 다양성의 일치들 도모하는 동역적 관계(Partnership)를 이루어야 한다. 목회자의 기본적 기능은 교인들을 준비시켜 그들로 하여금 교회에 봉사해서 교회들 성장 시키도록 하는 것이다.⁶⁴⁾

그러나 그는 목회자와 평신도의 구분을 분명하게 해야 한다고 주장한다. 즉 목사는 목회에 충실해야 하고, 자기 향상에 힘써야 하고, 경건의 훈련에 부지런해야 한다는 것이다. 그러면서 그는 목사가 목회를 할 때에 가져야 할 중요한 4대 기능은 사도 행전 초대교회가 보여준 “사도의 가르침, 성도의 교제, 성찬의 참여, 기도하기” 라고 말한다. 그는 목사가 이와 같은 기능을 기억하면서 목회를 해야 하고, 목사는 평신도와 의 차이점을 분명히 알아야 한다고 강조한다. 그가 강조한 목사와 평신도의 차이점에 대한 다음의 말은 의미심장하다.

목사와 평신도의 본질적인 구별이 있다면 그것은 장소와 역할이다. 목사는 교회 안에서 그리고 평신도는 세상 안에서 직업을 가지는 것이다. 목사의 특수한 소명은 첫째로 신앙에의 기본적인 소

63) 라무열 편집, *미주한인장로회 헌법* (서울: 세종식자인쇄, 1986), 91-92.

64) 김형태, *목회적 교육* (서울: 장로교출판사, 2003), 32.

명, 둘째로 하나님의 섭리적 소명, 셋째로 성령의 내적 소명, 넷째로 교회의 기관적 소명 등이 있다. 신학교육 기관이 이 소명에 대한 교회의 검증하는 국면이라 하겠다.⁶⁵⁾

장로교회의 전통적인 리더십 신학은 현재 크게 도전을 받고 있으며, 과도기적인 상황에 직면하고 있다. 그것은 한국이나 미국에서 동일하게 나타나고 있다. 그 장로교가 도전을 받는 이유는 전통과 권위를 인정하지 않는 현대의 시대적인 모습에서 오기도 하지만, 주로 장로교의 부정적인 모습에서 기인한다. 장로교는 오늘날 사람들에게 교단과 교회가 분열되어 있고, 신학의 혼란이 있으며, 물질 중심적이며, 서로 경쟁하며, 지나치게 교파나 개교회 중심이라고 하는 인상을 주고 있다. 한국에서 2006년 5월에 발표한 통계에 의하면, 지난 10년간 한국의 3대 종교 중에 불교를 믿는 인구는 3.9%, 천주교는 74.4% 증가한 반면, 개신교는 1.6% 감소했다고 한다. 왜 개신교에서 카톨릭으로 옮겨 갔는가들 연구해보니 그 이유는 개신교에 대한 반감 때문이라고 했다. 개신교에 대한 반감의 내용은 “무조건 믿음을 강조하는 것, 헌금을 많이 내라고 강요하는 것, 교회 직분에 대한 지나친 과열, 예배 참여의 강요, 사생활 까지 간섭, 지나친 전도와 개교회주의”로 발표되었다.⁶⁶⁾

이런 결과는 한마디로 장로교의 전통적 리더십 신학이 도전을 받고 있다는 사실을 잘 보여준다. 특별히 한국 교회에서 부정적인 모습으로 나타나는 권위주의적인 목회자의 리더십과 연관되어서 더욱 도전을 받고 있는 것이다. 최근에 발표된 연구에 의하면, 한국 교회의 권위주의적인 지도력이 특징은 다음과 같은 네 가지의 모습을 갖고 있다. 그것은 첫째, 독재적 경향, 둘째, 지시적 명령, 셋째, 관료주의적 자세, 넷째, 변화에 대한 거부이다.⁶⁷⁾ 결론적으로 장로교에서 고백하고 믿는 기독교 신앙의 본질은 바뀔 수 없지만, 그 신앙의 본질을 둘러싸고 있는 것들은 시대와 문화와 환경에 따라서 새롭게 변화되고 재정비되어야 한다.

65) 김형태, *목회적 교육*, 172.

66) 오미환, “나는 왜 개신교에서 카톨릭으로 갔나,” *한국일보* 2006년 11월 25일 자.

67) 정정규, “한국 권위주의적인 목회자에 관한 연구” (D.Min. diss., Fuller Theological Seminary, 2002), 39-48.

제 4 절 미주한인장로회의 리더십 신학

1. 미주한인장로회의 리더십 신학

땅끝교회가 소속한 교단인 미주한인장로회는 아직 자신의 신학이나 또는 리더십에 대한 정의가 잘 정립되어 있지 않다. 미주한인장로회는 한국의 장로교 신학과 미국의 장로교 신학이 혼합된 것을 나름대로 현실 상황에 맞게 적용하는 과도기적인 단계에 놓여 있다고 본다. 단지 현재의 한국의 장로교 신학 보다는 더욱 보수적이라고 할 수 있다. 그리고 미국의 장로교 신학에 대하여는 많은 부분이 공통점이 있지만 자유주의적인 신학과 신앙에 대하여는 거리감을 두면서도 함께 교류하고 있는 실정이라고 생각된다. 미주한인장로회는 비록 정립되지 않은 신학과 리더십을 갖고 있으나 미국이라는 새로운 목회의 현장에서 헌신적이며 새로운 것을 만들어내고 적용하기 위하여 많은 노력을 하고 있다.

미주한인장로회는 미국에서 만들어진 한인 목회자들이 중심이 되어 만들어진 교단이지만 지금은 캐나다와 남미 까지 교세가 확장되어 있다. 현재까지의 목회의 주요 대상은 주로 미국, 캐나다, 그리고 남미 지역에 살고 있는 한인들이고 주요 언어 또한 한국말이지만, 다음 세대로 내려갈수록 대상도 한인들을 넘어서고 있으며, 언어도 한국말을 넘어서고 있다. 미주한인장로회는 주로 한인들을 목회 대상으로 삼고 있으므로 적절하고 효과적인 리더십을 발휘할 수 있도록 한인들의 상황을 잘 인식하고 있어야 한다.

미국에서 이민교회 목회들 한 대표적인 목사라고 할 수 있는 박희민 목사는 자신의 목회와 연구들 종합하여 발표하였는데 본 연구자는 그것이 지금까지의 미주한인장로회의 신학과 리더십의 성격과 상황을 잘 나타낸다고 생각한다. 그는 말하기를 21세기는 정보와 기술의 시대이며, 급변의 시대이며, 불확실한 시대인데 이러한 21세기의 한인 교회의 목회와 신학과 리더십은 다음과 같아야 한다고 주장한다.

첫째, 21세기 목회는 지구촌 시대의 목회이어야 한다. 목회자는 온 세계를 가슴에 품어야 한다. 그래서 목회자는 미래지향적이어야 한다. 복음에 대한 시대적 이해와 재해석이 있어야 한다. 분명한 목회 비전과 소명을 가져야 한다. 변화에 대해 대처하는 창조적인 목회들 해야 한다.

둘째, 성서적이고 복음적인 목회들 해야 한다. 목회자는 성경과 역사와 문화라는 세 개의 렌즈로 모든 것을 조명해야 한다. 목회자와 교회는 가장 복음적이면서도 문화 상황에 잘 대처해 나가야 한다. 그리고 예수님의 목회여야 한다. 하나님의 나라를 증거 해야 한다.

셋째, 치유 사역이 있어야 한다. 예수님에게는 가르치심과 천국 복음 설교와 치유 사역과 민망히 여김이 있었다. 가장 중요한 것은 방법론이 아니라, 사랑의 마음, 공흔의 마음, 섬김의 마음이다.

넷째, 말씀과 성령의 목회의 회복이 있어야 한다. 그것은 기도와 말씀과 설교를 통하여 일어난다. 칼빈의 교회관은 말씀이 바르게 선포되고, 성도에 대한 훈련이 바르게 이루어지고, 성례가 바르게 집행되는 것이라고 했다. 이민교회의 문제는 바른 교회관이 없는 것이다. 한인 교회는 이것이 잘 정립되어야 한다.

다섯째, 평신도 사역의 확대가 있어야 한다. 교회의 모델에는 가정적 모델, 농장의 모델, 건축의 모델, 군사적 모델, 몸의 모델이 있다. 이것을 다 종합해서 보면, 교회 공동체 안에는 한 사람도 불필요한 사람이 없다.

여섯째, 지역 사회에 대한 관심, 기술 문명에 대한 대처, 화해와 통일을 이루는 목회, 네트워크 목회, 기독교문화들 창출하는 목회이어야 한다.⁶⁸⁾

그는 오늘날 이민교회에 가장 필요한 것은 목회자의 리더십이라고 강조하면서, 리더십이란 영향력이라고 분명하게 정의한다. 그리고 그는 교회는 20%의 사람이 교회들 봉사하면서 이끌어가는 일을 하고 있다고 하면서 목회자는 바로 그 20%의 성도들을 잘 끌어주는 사람이 되어야 한다고 주장하였다. 미주한인장로회의 리더십 신학은 무엇보다도 바른 목표들 가져야 한다. 즉 리더십이 세상적인 기준에 맞춘 성공이나 대형교회들 만들기 위한 방법으로 사용되어서는 안 되고 이 시대에 하나님의 뜻을 이루고, 죽어가는 영혼을 구원하고, 목사와 성도들이 자신의 은사와 재능과 직분을 온전히 발휘하도록 도와주는 일에 사용되어야 한다.

미주한인장로회라는 교단은 리더십 신학을 재정비하는 단계에 와있는데 이 교단이 리더십을 세워나가는 일에 있어서 크게 관심을 갖고 연구하여야 하는 과제들에는 다음과 같은 것들이 있다: 첫째, 한인교회의 정체성 보존, 둘째, 창조적 지도력 형성,

68) 박희민, "이민목회," *뉴욕교회협의회 주관 목회자 세미나 강의안*, 2001.

셋째, 교회의 분열을 극복하고 통합하는 것, 넷째, 2세 교회의 육성, 다섯째, 다양성 속의 일치운동, 여섯째, 북한 선교, 일곱째, 세계 선교 등이 그것이다.⁶⁹⁾

2. 뉴저지 한인교회의 리더십 상황

지금은 미주 한인교회가 미래를 생각해야 할 때이다. 21세기에 미국에 있는 이민교회가 어떤 방향으로 나아가야 하는가를 생각하는 데 있어 우리는 전문가의 의견을 들어볼 필요가 있다. 21세기의 목회, 특별히 이민목회에는 세 가지의 방향이 중요하다고 발표되었다. 그 세 가지의 방향을 보면, 첫째는 성장하는 교회이고, 둘째는 성숙한 교회이고, 셋째는 목회자의 지도력이 있는 교회이다. 이제 그것을 하나씩 간단하게 살펴본다. 첫째, 성장하는 교회가 되기 위하여 고려하여 할 내용은 성경 중심의 교회, 전도, 영적 감동이 있는 교회, 문화적 적응, 다양한 프로그램을 가진 집회, 평신도의 활성화, 목사양성제도의 개혁, 하나님을 의지하는 교회, 목회자의 열심과 헌신 등이다. 둘째, 성숙한 교회가 되기 위하여서는 신앙적 성숙, 도덕적 성숙, 사역의 성숙이 있어야 한다. 셋째, 목회자의 지도력을 갖추기 위하여서는 목회자가 바른 목회관을 가진 사람, 자기 역할을 아는 사람, 목회의 기능을 아는 사람, 지도할 수 있는 사람, 배우는 사람이어야 한다는 것이다.⁷⁰⁾

연구자는 땅끝교회 주변의 한인 이민교회의 상황과 목회자의 리더십을 알기 위하여 뉴저지 지역의 한인 목회자들 100명에게 직접 만든 설문지를 보냈다. 보내어진 설문지에 대답을 하여 다시 본인에게로 응답을 한 목회자는 모두 24명이었다. 보내어진 그 설문지는 여섯 개의 커다란 주제로 나누어졌고 각 주제마다 열 가지의 질문을 만들어서 보내었다. 설문지 안에 있던 그 여섯 개의 커다란 주제는 다음과 같다. 그것은 첫째, 영적인 면에 관한 리더십을 위한 질문, 둘째, 교회의 성장에 관한 질문, 셋째, 영향력에 관한 질문, 넷째, 팀 목회에 관한 리더십을 위한 질문, 다섯째, 다양한 그룹을 대하는 리더십을 위한 질문, 여섯째, 개인적인 미국 생활과 목회 사역에 대한 질문이다.

연구자가 보낸 설문지에 응답한 24명의 응답지를 조사하여 본 결과는 다음과 같다. 첫 번째의 질문은 영적인 면에 관한 것이었는데, 영적인 면에 관한 리더십은 거

69) 이선주, "미주한인교회의 7대 과제," 크리스찬헤럴드, 2006년 10월 26일자.

70) 미주한인장로회총회, *미주한인장로회 20년사* (서울: 한국장로교출판사, 2000), 419-429.

의 모두가 점수가 매우 좋았다. 목회자들이 스스로의 소명감, 기도생활, 말씀을 읽는 것, 성령의 인도, 하나님의 영광, 그리스도를 본받음에 대하여 높은 점수를 주었다.

교회의 성장에 관한 리더십에 대한 질문에는 여러 가지의 어려움이 있는 것으로 나타났다. 여기에서 “무엇이 교회의 성장을 막고 있다고 생각하십니까?” 라는 질문에 대하여 다음과 같은 다양한 응답이 나왔다: 목사와 교인의 고집, 책임자들의 나태함, 목사 자신의 인격, 목사의 설교, 인간의 끼리끼리 집단 의식, 이민자의 아이덴티티, 교회 내 분란, 교회와 목사의 리더십, 목사와 리더들의 이기심, 기도 안함, 교회의 위치와 지역, 변하지 않는 성도들, 주님의 뜻을 모름, 본이 되지 않는 교인들의 생활, 목사의 경제적인 욕심, 과도한 경쟁.

이것을 정리하여 보면, 가장 많이 나온 것을 순서대로 보면, 첫째가 목사의 인격과 설교와 리더십이고 둘째가 성도들의 생활이고 셋째가 교회의 분란과 분열이다.

영향력에 관한 질문에는 응답자들이 일반적으로 보통의 점수를 주었다. 여기에서 “당신은 교회에서 리더들을 길러내고 있습니까?” 라는 질문에 대한 대답은 보통이었다. 즉 아주 잘 인도자들을 만들어 내는 것이 아니라 적당하게 하고 있다는 것을 알 수 있다. 팀 목회에 관한 질문에 대한 대답도 일반적으로 보통인 것으로 나타나고 있다.

그리고 다양한 그룹을 대하는 리더십을 위한 질문에는 많은 목회자들이 큰 어려움을 겪고 있는 것으로 조사되었다. 특별히 여기에서 영어권 지도자들과의 관계나 양육은 큰 어려움을 겪고 있는 것으로 나타나고 있다. 그리고 이 부분에서 “현재 이민교회의 목회들 하면서 겪고 있는 큰 어려움은 무엇입니까?”에 대한 질문에 대하여 다음과 같은 여러 가지의 대답이 나왔다. 그것은 이민교회의 리더십을 위하여 귀한 통찰력을 제공한다.

<표1> 이민교회 목회에 나타난 어려운 문제들⁷¹⁾

분류	내용
교회당 건물의 문제	①교인들이 대형교회로 쉽게 수평 이동함 ②렌트한 교회 건물 시설의 모자람 ③자체 교회당이 없는 것 ④큰 교회로 교인들이 이동하는 것 ⑤십일조들 안 함으로 교회의 재정이 어려움 ⑥주변에 있는 대형 한인교회의 지나친 욕심
가정 생활의 문제	①성도들의 이민생활을 도와주는 문제 ②고통 속에 있는 가정을 치료하는 문제 ③한인들의 불안정한 생활과 신분 문제 ④교인들을 자유롭게 심방하지 못하는 것 ⑤가정 문제에 대해 강하게 설교하지 못하는 것
평신도 리더십의 문제	①평신도의 지도자 훈련이 없음 ②목사들 반대하는 장로 ③교회 안에 리더십의 질서가 없는 것 ④교인들을 교회에서 헌신하게 만드는 것
이민 생활의 문제	①미국에서의 제한된 한인 인구 ②살고 있는 지역사회와의 친밀성이 없음 ③주일 외에는 모임이 잘 이루어지지 않는 것 ④이민교회와 세상 문화의 큰 차이 ⑤미국에서 영어에 대한 능력이 없음 ⑥교인들의 노동 시간이 너무나 긴 것 ⑦사회에서 불신자 전도가 어려움 ⑧교회가 미국 사회로부터 소외되어 있음
관계성의 문제	①교인들과의 만남과 대화의 부족 ②장로와 안수집사 직책에 대한 민감한 반응 ③교인들 간의 불협화음
2세 교육의 문제	①1.5세나 2세들 위한 지도자의 청빙이 어려움 ②2세의 영어목회들 세워가는 일
목회자 영성과 목회의 문제	①목회자 자신의 영성관리의 부족 ②목회자가 자신의 가정과 보내는 시간이 적음 ③죄들 엄하게 지적하지 못함 ④목사 속에 있는 스트레스나 갈등 ⑤한인 목사의 무분별한 양산 ⑥목회 동역자들 간의 교제가 없는 것

71) 위의 표는 본 연구자가 뉴저지지역의 목회자들을 대상으로 설문조사를 실시하여 나타난 결과다.

이러한 많은 대답들 중에서 공통적으로 많이 나타나고 있는 이민교회 목회의 어려움을 간단하게 정리하여 보면, 그것은 “평신도들에 대한 훈련 부족”, “교회 직분에 대한 갈증”, “교회의 사용과 시설의 제한”, “2세와 영어권 지도자들의 부족”, “목회자 자신의 전반적인 리더십 부족”, “교인들의 수평이동”, “교회 성도들의 노동과 가정의 어려운 상황” 등으로 조사되었다. 이와 같은 여러 가지의 이민교회가 당면한 목회의 문제들을 아는 것은 앞으로 이민교회의 목회와 특별히 교회내의 평신도들을 위한 리더십을 세워가는 데에 큰 도움이 될 것이다.

설문지에서 마지막으로 했던 질문은 목회자의 개인적인 미국 생활과 목회 사역에 대한 것이었다. 응답자들이 미국에서 생활한 기간은 약 15년에서 25년까지의 기간이 대부분이었다. 그리고 그들의 이민목회 경력은 평균 10년 정도가 되는데 응답자들 중에는 현재 교회에서 20년 이상 목회를 하고 있는 사람도 여러 명이 있었다. 그리고 30년을 넘게 한 교회에서 목회하는 사람도 있었다. 본인의 조사 결과들 통하여 나타난 것을 보면, 대체로 이민목회자는 한 교회에서 장기간 목회 사역을 하고 있는 것을 알 수 있다. 그런데 놀라운 사실은 설문지의 이 마지막 부분에서 “자신의 리더십을 개발하여야 할 필요성을 느끼고 있습니까?” 라고 질문한 것에 대하여 거의 모든 응답자들이 “필요하다”고 대답을 한 것이다. 더욱이 그 대답에 “항상”, “절대적으로” 라는 수식어를 붙인 사람들도 있었다. 상기와 같은 여러 가지 질문을 통한 설문지 결과들 고찰할 때에 현재 이민교회의 목회자들과 평신도들에게 리더십의 연구와 훈련이 매우 필요한 것을 알 수 있다.

연구자가 질문하였던 리더십은 영적인 면에 관한 것, 교회 성장에 관한 것, 영향력에 관한 것, 팀 목회에 관한 것, 1.5세나 2세 혹은 다른 인종 같은 다양한 그룹에 대한 것 이었다. 이 중에서 이민교회의 목회자에게 가장 리더십을 개발하여야 할 필요가 있는 것을 긴급한 순서대로 말한다면, 첫째는 다양한 그룹에 대한 것, 둘째는 팀 목회에 관한 것, 그리고 셋째는 영향력에 관한 것이다. 연구자의 논문은 평신도들을 개발하고 훈련하여 이런 문제들을 해결하는 데 초점을 두고 있다.

제 6 장

땅끝교회 평신도 리더십을 위한 방향

제 1 절 평신도 리더십의 비전

땅끝교회의 목회자와 성도들이 21세기 미국에서 땅끝교회들 향하여 하나님께서 원하시고 바라시는 뜻을 이루기 위하여 영향력을 나타내는 것이 리더십의 근본적인 비전이다. 이런 리더십의 정의 하에 연구자가 땅끝교회에서 갖는 비전은 다음과 같다.

첫째, 모든 성도들이 리더십을 갖고 하나님의 일을 하는 것이다. 그것은 현재 주일예배에 출석하고 있는 모든 교인 120명, 즉 성인 85명과 중고등부 20명과 유초등부 15명에게 다 해당되는 것이다.

둘째, 이들 120명을 일 년간 잘 훈련하여 질적으로 성숙한 리더가 되게 하고 양적으로 두 배가 되도록 힘쓴다. 즉 일 년 뒤에는 240명의 성도들이 평신도 리더가 되게 한다.

셋째, 240명의 평신도 리더들을 또 일 년간 잘 훈련하여 질적인 성숙과 양적인 성장을 가져오게 하여 480명의 성도들이 되게 한다. 그리고 이들 모두가 평신도 리더가 되게 한다. 그들의 리더십을 훈련하고 사용하는 일을 위하여 소그룹을 만들고 그것을 중심으로 하여 일하고 발전시키게 한다.

넷째, 앞으로 십년 간 리더십의 훈련과 개발을 통하여 1000명의 평신도 리더들을 만들고 이들이 교회 안에서 리더십을 발휘하는 것뿐만 아니라, 온 세상으로 나가서 리더십을 나타내어 빛과 소금의 역할을 감당하도록 한다. 이들 1000명의 리더들은 교회 안에서 섬기는 리더가 되어 영향력을 발휘한다. 그리고 세상의 각 분야, 즉 정치, 경제, 사회, 문화, 교육, 예술, 군사, 스포츠에 있어서 그리스도의 종인으로 섬기는 자가 되고 거룩한 영향력을 나타내는 사람들이 되게 한다.

제 2 절 평신도 리더십의 목적

하나님의 뜻은 성경말씀 속에 분명히 나타나고 있는데, 리더십 개발을 위하여 땅 끝교회는 그 가운데서 특별히 베드로전서 4장 10절의 말씀을 중심으로 삼는다. 그 말씀은 “각각 은사를 받은 대로 하나님의 각양 은혜를 맡은 선한 청지기 같이 서로 봉사하라”이다. 여기에서 우리는 몇 개의 단어에 초점을 맞추고 그 깊은 의미들 다시 알아둘 필요가 있다. 몇 개의 중요한 단어들의 의미들 설명한다.

첫째, 각각 - 이것은 구원을 받은 모든 사람을 의미한다. 각각은 영어로는 “EVERY MAN” 또는 “EACH ONE” 으로 번역되어 있다. 성경은 목사만 하나님의 일을 하고 리더십을 사용하도록 해야 한다고 말하는 것이 아니라, 모든 성도와 목사가 함께 하나님의 일을 해야 한다고 분명하게 가르친다. 특별히 베드로전서는 서신의 수신자가 “흠어진 나그네”였다(벧전 1:1). 여기에서 나그네는 말은 헬리어로 디아스포라이다. 그것은 수신자들이 박해를 피해 다니는 입장에 있었을 뿐 아니라 자신들의 인식처가 이 세상이 아니라 하늘나라임을 인식하고 순례하는 자임을 암시한다.⁷²⁾ 즉 흠어진 나그네는 그 당시 소아시아 각지에 흠어져있는 유대인이면서 크리스천인 사람들에게 쓰여진 것이다. 이것은 오늘날 영적으로 천국을 향하여 가고 있는 크리스천들을 의미하기도 하고, 또한 고향을 떠나 전 세계에 나가서 살고 있는 크리스천들을 의미하기도 한다. 그러므로 이 말씀은 오늘 한국을 떠나 미국에 와서 살고 있는 한인들에게 보다 더 가깝게 다가오는 말씀인 것이다. 크리스천들은 목사와 성도들 모두가 다 하나님의 일을 맡은 자들이다.

둘째, 은사를 받은 대로 - 신약성경에서는 은사들 카리스마(단수), 혹은 카리스마타(복수)로 표현하고 있다. 그 의미는 선물, 은혜의 선물, 성령의 선물 등이다. 신약성경에 총 17회 등장하는 이 용어는 여기 베드로전서에는 1회 나타나고, 바울 서신에 16회 나오고 있다. 신약성경이 말하는 은사는 예수 그리스도를 믿는 성도들과 그 성도들의 공동체 안에서 일어나는 성령의 구체적인 계시요 그 나타나심이다. 신약성경에 나타난 은사의 대부분은 성령이 믿는 성도의 각 사람에게 개별적으로 주시는 은혜의 선물로써의 은사이다.

72) 강병도 편, *호크마 종합주석, 히브리서-베드로후서* (서울: 기독지혜사, 1992), 408.

신약성경에는 대체로 다음과 같이 27 가지의 은사들이 언급되고 있다: 1) 예언의 은사, 2) 가르치는 은사, 3) 지혜의 은사, 4) 지식의 은사, 5) 믿음의 은사, 6) 사랑의 은사, 7) 찬양의 은사, 8) 방언 찬양의 은사, 9) 영분별의 은사, 10) 구제의 은사, 11) 능력 행함의 은사, 12) 신유의 은사, 13) 방언의 은사, 14) 방언 통역의 은사, 15) 계시의 은사, 16) 귀신 추방의 은사, 17) 환상을 보는 은사, 18) 꿈 해석의 은사, 19) 섬김의 은사, 20) 목자직의 은사, 21) 권면의 은사, 22) 궁핍의 은사, 23) 돕는 은사, 24) 전도의 은사, 25) 사도직의 은사, 26) 지도력의 은사, 27) 독신 생활의 은사.⁷³⁾

여기에서 성경을 자세히 연구하여 보면, 언급된 이런 은사들 이외에도 여러 가지 다른 은사들이 있는 것을 알 수 있다. 본인은 하나님께서 이런 은사와 더불어 모든 믿는 자들에게 주신 것이 직분과 재능과 장점인데 그것들을 다 귀하게 여기고, 자신의 것을 발견하고 개발하여 하나님의 일을 하는데 사용하여야 한다고 믿는다.

셋째, 하나님의 각양 은혜들 맡은 - 믿는 자들에게 은사들 주시는 분은 삼위일체의 하나님이다. 사람이 은사들 주는 것이 아니다. 그런 사실은 몇 개의 성경 말씀을 보아도 쉽게 알 수 있다. 로마서 6장 23절에는 “하나님의 은사”라고 하였다. 그리고 고린도전서 7장 7절에는 “하나님께 받은 은사”라고 말하였다. 이것은 하나님께서 은사들 주신다는 뜻이다. 고린도전서 12장 11절에는 “이 모든 일은 같은 한 성령이 행하사 그 뜻대로 각 사람에게 나눠 주시느니라”고 하였다. 즉 성령이 은사들 주신다는 말씀이다. 그리고 고린도전서 7장 17절에서는 예수님께서 은사들 나누어 주신다고 하였다. 오늘날 교회는 이 진리들 분명하게 가르치고 믿어야 하며 목사와 성도들이 자신을 살펴보아야 한다. 각자에게 다양한 은사와 독특한 재능과 적절한 직분을 주신 분이 하나님이라는 사실은 새로운 시각으로 자신과 사역과 세상을 대하게 만든다.

그레그 옥덴(Greg Ogden)은 은사들 개발하고 발휘하는 교회가 되게 하라고 강조한다. 그는 말하기를 “목사의 책임 중 하나는 성도들로 하여금 자신들의 은사들 발견해 내고 그 은사들이 적절하게 사용될 수 있도록 그들에게 동기를 부여하고 열정을 갖도록 자극을 주는 일이다”라고 주장 한다.⁷⁴⁾

73) 하용조 편찬, *비전성경사전* (서울: 두란노, 2001), 636-637.

74) Greg Ogden, *새로운 교회 개혁 이야기(The New Reformation)*, 송광택 역 (서울: 미션월드 라이브러리, 1998년), 177.

넷째, 선한 청지기 같이 - 청지기라는 말은 신약성경에 10회가 나타난다. 청지기는 주인의 재산을 관리하고 집안 일 전반을 돌보며 다른 종들을 감독하는 책임을 맡았던 사람이다. 청지기는 주인의 소유들 위임받아 일했고, 다른 품꾼에게 샴을 주는 일을 맡기도 했으며, 종의 신분으로 청지기 일을 하기도 하였다. 여기에서는 모든 성도들이 다 청지기의 역할을 해야 한다고 말한다. 오늘날 목사와 성도들은 다 청지기이며 그들의 주인은 하나님이다. 하나님은 믿는 자들 모두에게 그의 뜻에 따라 그의 일을 적절하게 맡기신다. 본문은 선한 청지기도 있고 악한 청지기도 있음을 암시한다. 선한 청지기는 칭찬을 받게 되고 악한 청지기는 책망을 받게 된다. 그리고 기억해야 할 것은 청지기가 주인의 일을 잠시 동안만 맡아 일하는 사람이라는 것이다.

다섯째, 서로 봉사하라 - 교회는 믿는 자들이 함께 모여서 먼저 하나님을 예배하고 서로들 위하여 봉사는 곳이다. 그리고 그 서로들 향한 봉사의 삶은 교회의 밖을 향하여서도 계속해서 실천되어야 한다. 이런 봉사의 삶의 모델은 예수님과 사도행전의 초대교회이다. 예수님은 말씀하시기를 “인자가 온 것은 섬김을 받으려 함이 아니라 도리어 섬기려 하고 자기 목숨을 많은 사람의 대속물로 주려함이니라”(마 20:28) 고 하셨다. 예수님은 그 말씀처럼 스스로 하나님을 섬기고, 사람들에게 봉사하며 사셨다. 예수님은 자신이 본을 보이시면서 섬기는 자가 되라고 명령하셨다. 땅끝교회는 예수님의 이 명령과 이 말씀에 근거하여 모두가 섬기는 리더십을 배우고 실천하려고 한다.

사도행전의 초대교회는 예수님을 본받아서 먼저 하나님을 예배하고 섬겼다. 그것이 “저희가 사도의 가르침을 받아 서로 교제하며 떡을 떼며 기도하기를 전혀 힘쓰니라”(행 2:42)는 말씀 속에 잘 나타나 있다. 그리고 그들은 “믿는 사람이 다 함께 있어 모든 물건을 서로 통용하고 또 재산과 소유들 팔아 각 사람의 필요들 따라 나눠주고”(행 4:44-45)들 통하여 서로 봉사하는 일을 하였다. 교회는 물질 뿐만 아니라, 서로의 은사와 재능과 직분을 가지고 봉사하여야 한다. 정리하면, 베드로전서 4장 10절의 말씀에 기초하여 다섯 가지의 내용에 초점을 두고 하나님의 뜻을 이루는 것이 땅끝교회의 리더십의 목적이다.

평신도 리더들을 발굴하고 훈련하여 목회자가 그들과 함께 팀을 이루어 교회들 섬기는 것이 오늘날 교회에서 일어나고 있는 운동이다. 본인은 이런 운동의 모델들이

될 만한 여러 교회들이 있음을 본 논문을 쓰면서 알게 되었다. 그 중에 하나가 하와이의 뉴호프 교회(New Hope Christian Fellowship)이다. 그 교회는 뉴호프 교회의 담임 목사인 웨인 코디(Wayne Cordeiro)로의 책 “팀으로 이끄는 교회”를 통하여 자세히 묘사되었다. 그는 책의 서두에서 다음과 같은 말을 하는 데 그것은 평신도 리더십을 위하여 매우 중요한 말이다: “하나님께서서는 우리들 같은 사명을 받은 사람들과 함께 모은 후에 우리들 가족, 팀, 교회라고 부르십니다. 아무도 이런 일을 혼자 이루어 나가도록 만들어지지 않았습니다. 우리는 팀의 일원으로 섬기도록 창조된 것입니다.”⁷⁵⁾

제 3 절 리더십 개발의 목표

땅끝교회는 여러 가지의 상황을 살펴볼 때에 지금 전환기에 도달하였다. 담임 목회자가 16년간의 전반기 목회들 마무리하고 이제는 후반기의 목회들 새롭게 시작해야 할 시기이다. 그리고 땅끝교회는 새로운 자체 예배당을 마련했는데 이제는 그 새로운 예배당에서 성도들이 꿈과 비전을 갖고 각자의 일을 하도록 해야 하는 시기에 와 있다. 그것이 땅끝교회의 목회자의 사명이며 나타내야 할 리더십인 것이다.

더욱이 교회가 급변하는 세상에서 내적으로나 외적으로 여러 가지 도전을 받고 있으므로 한인 이민 1세대 중심으로 한 땅끝교회는 이런 변화에 유동적으로 대응하면서 하나님의 뜻을 이루고 하나님의 나라를 확장해야 한다. 땅끝교회는 전환기에 와 있는 것이다. 이런 때에 땅끝교회는 리더십 개발을 통하여 전환기를 극복하며, 하나님의 뜻을 이루는 목적을 가지고 다음 세 개의 구체적인 목표들 세웠다.

1. 리더십 훈련을 통한 교회와 신앙생활의 활성화

목사가 교회에서 모든 것을 혼자 다 행하는 것은 21세기를 시작한 이 시대에 매우 비효율적이다. 왜냐하면 교회의 평신도들이 지적으로나 영적으로 많은 것을 행할 수 있는 능력을 갖고 있기 때문이다. 또한 교회에서 목회자가 모든 것을 다 하는 것

75) Wayne Cordeiro, *팀으로 이끄는 교회(Doing Church As A Team)*, 김경섭 역 (서울: 도서출판 프리셋트, 2001), 24.

은 하나님께서 원하시는 것이 아니다. 성도들을 말씀으로 깨워서 함께 하나님의 일을 하게 하여야 한다. 성도들은 각자의 은사와 재능과 직분과 장점을 발견하고 개발하여서 그것을 가지고 함께 하나님의 교회들 중심으로 하여 하나님의 일을 하여야 한다. 그렇게 할 때에 교회는 활성화되고 성도들은 자신들의 삶의 목적과 의미들 깊이 알게 되고 활발하게 신앙의 삶을 교회의 안과 밖에서 살게 된다. 릭 워렌(Rick Warren)의 “목적이 이끄는 삶” 같은 책은 바로 이런 이 시대의 필요를 잘 말하여 주고 있는 것이다. 릭 워렌(Rick Warren)은 강조하기를 “사람이 이 세상에 존재하는 것은 하나님의 목적을 이루기 위한 것이다. 사람은 하나님의 목적에 의해서 태어났다. 그래서 당신은 하나님과 함께 살아가기 시작해야 한다.”라고 말한다.⁷⁶⁾

땅끝교회의 성도들은 이것을 실천하기 위하여 다음과 같은 것들을 하여 온 성도가 자신에게 주신 하나님의 선물을 발견하고 개발한다. 그 하나님의 선물은 은사, 직분, 재능, 장점, 비전이다. 이런 것들을 발견하고 개발하여 사용하기 위한 가장 좋은 터가 되는 것이 바로 소그룹이라고 생각한다. 각각 다른 주제와 목표들 가진 소그룹을 만들고 그것을 행하기 위한 리더십을 만들어가는 것이 연구자가 하려고 하는 가장 중요한 목표이다. 이런 목표들 이루기 위한 구체적인 방법은 다음과 같다.

첫째, 주일 설교들 하면서 가르치고 훈련한다. - 1월 달 설교, 5월 달 설교, 9월 달 설교에 이런 부분을 가르치고 강조한다. 매달 세 주일에 걸쳐 은사, 직분, 재능, 장점, 비전과 그리고 리더십에 관한 설교들 한다. 설교들 통하여 성도들에게 목사의 비전과 성도들의 사명과 은사들 선포한다. 그리고 평신도들이 가져야 할 리더십을 선포하는 것이다. 목사는 성도들 속에 잠재해있지만 활용되고 있지 않는 리더십을 밖으로 끌어내어 그들로 하여금 하나님의 일을 하도록 하는 것이다.⁷⁷⁾

둘째, 성경공부들 통하여 성도들과 제직들에게 리더십을 훈련시킨다. - 이런 관점에서 이미 평신도들의 리더십 훈련을 위하여 개발된 교재들 중에 두 가지들 사용한다. 먼저 “일대일 제자양육”의 교재들 사용한다. 이 교재는 “한 그리스도인이 한 사람에게 그리스도를 전하고, 그들 그리스도 안에서 성장하도록 하는 일”을 위하여 만들어진 교재이다.⁷⁸⁾ 그 책은 크게 세 부분으로 되어 있다. 1부는 만남으로 예수그리스

76) Rick Warren, *The Purpose Driven Life* (Grand Rapids: Zondervan, 2002), 17.

77) 김명하, “열려진 평신도 시대,” *기독교연합신문*, 2004년 11월 7일 호.

78) 두란노 편집, *일대일 제자 양육 성경공부* (서울: 두란노, 2006년), 6.

도들 설명하고 영접하게 하는 것이다. 2부는 교제로서 개인적으로 경건의 생활을 하게 하는 것이다. 3부는 성장으로 일대일 양육성경공부들 열 번에 걸쳐서 할 수 있도록 되어 있다. 이와 같은 교재들 통하여 모든 성도들에게 예수님의 제자로서의 이론과 실제를 가르친다.

그리고 한국의 사랑의 교회의 옥한흠 목사가 만든 것이 있다. 이 교재의 제목은 “평신도들 깨운다”인데, 이는 사역 훈련1(성령, 새 생활의 열쇠), 사역 훈련2(교회와 평신도의 자아상), 사역 훈련3(소그룹 환경과 리더십)으로 구성되어 있다. 이 세 권의 교재는 한국에서의 사역을 위하여 쓰여 졌지만, 미국이라는 상황으로 연결시키기만 하면 이민교회에서도 잘 사용되어질 수 있는 교재라고 생각된다. 그 교재의 목적은 서론에 잘 나와 있는데 그것은 다음과 같다: 사역 훈련이란 제자 훈련을 받은 사람 중에 여러 가지로 보아 말씀을 가지고 다른 형제들을 섬길 수 있는 자들을 선발해 준비시키는 과정이라고 할 수 있다.⁷⁹⁾

셋째, 소그룹을 만들어서 온 교인들이 자발적으로 참여토록 한다. 평신도 리더십의 개발과 활용을 위한 좋은 프로그램이 소그룹이다. 소그룹은 처음에는 간단하고 가능한 것들로부터 시작한다. 그러나 교인들의 필요와 교회의 필요에 따라 점점 다양하고 깊이 있는 소그룹을 만들고 활성화 시킨다. 이것은 다음 장에서 자세하게 설명하려고 한다. 소그룹은 평신도 지도자들을 세우고 훈련하고 그들이 직접 실천하게 하는 좋은 방법이다.

2. 리더십 훈련을 통한 교회 성장과 부흥

이런 일들을 통하여 교회는 분명히 활발하게 변화될 뿐만 아니라, 성장하고 부흥하게 될 것이다. 교회는 양적이고 외적인 성장과 내적이고 질적인 성장 모두를 필요로 한다. 본인의 일차적인 목표는 교회의 내적이고 질적인 성장이다. 교회의 모습은 마치 어린 아이가 성장하고 자라는 것과 비슷하다. 어린 아이는 외적으로 키가 크고 몸이 강건해져야 한다. 그러나 동시에 어린 아이는 사회적인 영역, 정신적인 영역, 그리고 영적인 영역 모두 골고루 성장해야 한다. 즉 내적인 면들이 성장해야 한다. 오늘

79) 옥한흠, *평신도들 깨운다 사역훈련1(성령, 새생활의 열쇠)* (서울: 도서출판 국제제자 훈련원, 2005), 4.

날 가장 긴급한 것은 내적인 성장 이라고 할 수 있다.

내적인 성장의 중요한 내용은 믿음과 소망과 사랑이다. 이런 것들이 바르고 잘 자라도록 리더십을 세우고 만들어간다. 그리고 성령의 9가지 열매가 나타나도록 한다. 그래서 리더십 훈련을 통하여 리더들의 성장을 이루고 또한 교회 전체의 성장을 이루는 것을 목표로 삼는다.

3. 리더십 훈련을 통한 사회 참여와 변화

이민교회는 먼저 스스로 신실하고 거룩한 공동체를 이루어야 하고 그리고 교회의 문을 넘어서 세상으로 나아가야 한다. 세상으로 나아가서 교회는 사회 곳곳에 참여하고 변화들 일으켜야 한다. 이것이 세상의 빛과 소금이 되라는 예수님의 말씀에 순종하는 것이다. 땅끝교회는 미국의 중심이라고 할 수 있는 뉴욕과 뉴저지에 자리 잡고 있다. 땅끝교회가 이와 같은 위치에 자리 잡고 있는 것에는 하나님의 섭리와 뜻이 있는 것이다.

땅끝교회는 교회의 주변에 있는 한인사회, 지역사회, 다른 종족들, 학교, 병원, 교도소, 양로원, 회사, 도서관, 정부기관, 등 온갖 다양한 모임에 참여하여 좋은 영향을 주며 교회로서 할 수 있는 일들을 해야 한다. 그것은 오늘 미국에 있는 한인교회의 시급하고 중요한 과제이다. 한인교회는 미국에서 더 이상 고립되어져서는 안 된다. 또한 한인교회는 한인들 속에서만 머물러 있어서는 안 된다. 모든 교회는 과거에 이미 그렇게 하였듯이 다시 세상 속으로 들어가야 한다. 교회는 스스로도 개혁되면서 사회들 개혁시켜야 한다.

이런 교회의 사회 참여와 변화는 봉사와 사랑과 관심과 기도들 통하여 열매들 맺게 된다. 교회는 궁극적으로 이런 여러 가지의 일들을 통하여 복음을 증거하고 하나님의 뜻을 이루어야 한다. 그래서 영혼의 구원과 세상의 변화들 이루어야 한다.

제 7 장

땅끝교회의 리더십 개발을 위한 실제적인 전략

제 1 절 평신도 리더십의 기회 증진

땅끝교회는 평신도 리더십을 개발하고, 리더십의 기회들 증진하고, 평신도들을 세우기 위하여 크게 다음 네 가지 영역에서 장기적인 비전을 갖고 새로운 일들을 해 나가려고 한다. 첫째, 예배의 참여 폭을 넓힘, 둘째, 의사 결정에 참여도를 확대함, 셋째, 전도와 양육을 통한 확대, 넷째, 소그룹을 통한 사역의 활동이다. 땅끝교회의 모든 평신도들은 이런 네 가지의 영역들을 통하여서 그들의 리더십을 개발하고 발휘하게 될 것이다. 이와 같이 평신도 리더들을 세우는 일은 급진적으로 이루어지기 보다는 점진적인 변화들 통해 이루어가려고 한다.

모든 평신도들이 예배, 의사 결정, 전도와 양육, 그리고 소그룹을 통하여 리더십을 개발하고 발휘하게 하기 위하여 우선 은사들 발견하는 일에 참여하도록 한다. 은사들 발견하는 일은 은사 발견을 위한 설문지, 성도들의 추천, 목회자의 관찰 등을 통하여 진행되게 한다.

1. 예배 참여의 확대

가. 방향

예배에 있어서 평신도들을 훈련시키고 참여시키려고 한다. 땅끝교회는 지난 16년 동안 주로 목회자가 혼자서 예배의 모든 부분을 인도하였고, 주일 예배에서 대표로 기도하는 사람 정도만 장로들 세워서 참여시켰다. 그러나 그런 목회자 위주의 예배는 성도들로 하여금 신앙생활에 있어서 수동적인 자세들 갖도록 만들었다. 그것이

심화되면 성도들은 방관자 내지는 구경꾼이 되기도 하는 것을 발견할 수 있었다. 그래서 평신도들에게 예배가 무엇이지 가르치고 훈련시켜서 그들에게 예배의 다양한 프로그램을 준비하여 진행하도록 하고 예배의 사회와 성경봉독과 헌금기도까지도 맡기는 방향으로 나아가려고 한다. 현재는 평신도들이 대표 기도와 성가대 찬양까지 하고 있으나 그들의 참여를 더욱 확장시키려고 하는 것이다. 그래서 예배 전의 찬양도 평신도들에게 맡기려고 한다. 목회자는 평신도들과 함께 다양한 스타일의 예배를 만들어가면서 하나님께 더욱 살아있는 예배를 드리게 될 것이다. 이와 같은 일을 통하여 성도들은 더욱 예배에 깊게 참여하게 될 것이다. 예배에 깊은 참여를 통하여서 평신도들은 예배의 중요성을 깨닫게 되고 예배에 더욱 헌신하게 될 것이며 이들 통하여서 예배의 감격이 살아나고 성령의 도움을 통한 변화의 역사가 있게 될 것이다. 또한 이들 통하여 땅끝교회는 예배에 헌신된 많은 평신도들을 발굴하여 세우게 될 것이다.

나. 리더 발굴 요건

교회에 이미 구성되어 있는 예배부의 부장과 차장 그리고 부원들이 우선적으로 예배의 리더들로 발굴된다. 그리고 제직 전체를 예배의 리더로 삼고 훈련을 시킬 것이다. 제직이라 함은 목사, 장로, 권사, 안수집사 그리고 서리집사를 포함한다. 그리고 예배 위원회를 만들어서 지속적으로 예배에 대한 평신도들의 참여를 확대시키려고 한다. 예배라는 것은 교회들 통한 신앙생활의 생명이다. 그것은 교회들 교회되게 하는 가장 중요한 요인이다. 그러므로 예배의 리더들을 발굴하고 훈련해 나가는 것은 매우 중요한 교회의 역할이다. 땅끝교회에서 제직을 세우는 것은 크게 두 가지의 방법이 있다. 장로나 권사나 안수집사는 교회의 교인들을 통하여 선출된다. 그러나 서리집사는 교회의 당회가 해마다 임명한다. 연구자는 우선 기존의 교회의 제직들을 중심으로 하여 평신도들의 리더십을 만들어 나가려고 한다.

다. 훈련 프로그램

예배에 대하여 리더들을 훈련하는 프로그램은 삼 개월에 한 번씩, 즉 일 년에 네 번을 실시한다. 첫 번째는 담임목사가 예배 훈련을 실시한다. 두 번째는 외부에서 예배학에 관한 강사들 초청하여 세미나를 실시한다. 세 번째는 예배학에 관한 책을 나

누어 주고 공부하며 읽게 한다. 그리고 독후감을 쓰게 하고 읽은 것을 시험을 본다.

여기에서 기본적으로 읽게 할 교재는 임택진목사가 쓴 “제직 훈련가이드”이다. 그 책 안에는 예배와 성찬과 제직에 관한 다양한 내용이 들어있다. 그는 “예배는 살아 계신 하나님과의 인격적인 교제이므로 마음과 뜻과 힘을 다해 신령과 진정으로 예배 드려야한다”라고 말하며 교회의 가장 중요한 일은 예배라고 강조한다.⁸⁰⁾ 네 번째는 평신도가 적극적으로 준비하고 인도하여 교회의 예배를 참여해 보게 하고, 그리고 경험한 것을 발표하게 한다. 앞으로 다양하게 팀을 구성하여 활발한 예배를 드리는 다른 교회들을 연구자와 제직회의 예배부서들 중심한 리더들이 과감하게 방문할 것이다. 다른 교회의 예배를 직접 참여하는 것은 예배에 대한 효과적인 교육이 될 것이다.

2. 의사 결정의 확대

가. 방향

교회의 의사 결정에 있어서 평신도들을 더욱 참여 시키려고 한다. 땅끝교회에 있어 지금까지 최고의 의사 결정 기관은 당회였다. 당회는 오직 목사와 시무 장로들이 그 회원이다. 그래서 땅끝교회의 중요한 정책과 인사에 관련된 사항을 최종적으로 결정하는 사람들은 보통 3 명에서 5 명이였다. 이와 같이 소수가 교회의 여러 가지의 중요한 일들을 결정해 온 것이다. 물론 제직회는 당회에 다양한 의견을 내 놓을 수 있고, 새로운 안건을 제시할 수 있었다. 그러나 제직회의 그런 의견이나 안건도 대부분 당회의 결정을 거쳐서 실행되었다. 이런 의사 결정 제도는 장점과 약점을 함께 갖고 있다. 장점은 교회가 어떤 일들을 결정함에 있어서 신속하게 그리고 많은 갈등이 없이 진행할 수 있는 것이다. 그러나 약점은 여러 사람의 의견을 모으기가 어렵고 많은 사람의 참여를 유발시키지 못한다는 것이다. 또 다른 약점은 몇 사람의 생각 속에서 결정하게 됨으로 시간이 가면서 폭 넓은 변화들 가져오기가 어려운 것이다.

일반적으로 한국의 장로교에 속한 교회들은 그동안 당회가 교회 안에서 많은 일들을 처리함을 인하여 안정되게 성장하기도 했지만, 다른 한편으로는 급속하게 변화하는 시대에 있어서 제한된 몇 사람이 토론하여 결정하므로 비능률적인 결과들 만들

80) 임택진, *제직훈련가이드* (서울: 한국문서선교회, 2005), 65.

고 교회 내에서 갈등을 일으키는 면을 많이 경험해 왔다.

그러므로 땅끝교회는 당회는 존재하되 그것이 영적이고 상징적인 면으로의 역할을 하도록 하고, 평신도 의사결정의 확대를 위하여 “목회 위원회”와 같은 의사 결정 기구들 두려고 한다. 이 “목회 위원회”는 목사와 장로들뿐만 아니라, 제직회의 각 부장들, 각 선교회의 회장들, 각 교육부서의 지도자들이 함께 참여하게 된다. 그들은 자신이 속한 각 기관의 의견을 충분히 듣고 목회위원회에 와서 그것을 반영하여 발표하며 일의 진행을 함께 결정한다. 다시 말하면, 당회의 기능은 서서히 영적인 면으로 이끌어가고, 실질적이고 구체적인 목회의 다양한 일들은 목회위원회가 담당하도록 새롭게 만들어가려고 한다. 그리고 목사와 장로들은 언제나 목회위원회에서 나오는 다양한 의견들을 잘 듣는 자세를 지녀야 한다. 동시에 목회위원회의 회원들은 각 부서의 대변인의 역할을 충실하게 감당해야 하고, 자신의 위치와 발언에 대한 책임감을 갖도록 해야 한다.

땅끝교회는 이렇게 평신도들을 세우고 그들에게 리더로서 훈련을 시키면서 교회의 각종 일에 있어서 그들의 전문성과 경험과 은사를 살려서 의사들 표시하고 결정하도록 이끌어가려고 한다. 이것은 본 교단의 정치나 헌법과 갈등을 일으키지 않도록 지혜롭게 이루어져야 한다. 또한 회의에 참여하고, 의사들 표현하고, 회의를 진행하는 것도 성숙하여지도록 훈련을 통해서 발전하도록 힘쓰려고 한다. 한국교회도 그렇지만 오늘날 많은 이단교회들은 평신도 리더들이 회의에 있어서 갈등을 경험하고 있다. 땅끝교회도 과거에 여러 번 당회나 제직회의 회의에 있어서 여러 가지의 어려움을 겪었다. 그것은 결국 교회가 교회의 평신도들과 리더들에게 회의에 있어서 중요한 사항들을 훈련시키고 가르치지 않은 결과라고 생각된다.

나. 리더 발굴 요건

우선 당회 회원들이 의사 결정의 확대에 관한 리더로 발굴된다. 목사나 장로들은 교회의 모든 회의에 있어서 리더의 위치에 있으므로 회의 진행에 있어서 모범이 되어야 한다. 현재 교회의 모든 회의에 있어 큰 어려움은 없으나 원만하게 잘 진행되고 있지는 않다. 또 다른 중요한 리더의 그룹은 제직들이다. 모든 제직들은 제직회에서 매 달 회의를 하고 있고 교회 안의 각 자치 선교회에서 매 달 월례회를 진행하며 이

끌어가는 위치에 있다. 각 선교회는 땅끝교회에 등록된 모든 교인들을 연령별로 나누는 것으로 현재 땅끝교회에는 여섯 개의 선교회가 구성되어 있다. 각종 회의에 참여도를 높이기 위하여 당회 회원들과 제직들을 리더로 발굴하여 그들로 하여금 회의를 바르고 열매있게 만들어 가도록 한다.

다. 훈련 프로그램

여기에는 크게 네 가지의 주제가 있게 된다. 그것은 첫째, 교회에서의 각종 회의 진행법과 둘째, 교회재정과 셋째, 교회 행정과 넷째, 성도들 간의 인간관계 훈련이다. 훈련은 일 년에 두 번 전반기와 후반기에 모든 제직들을 향하여 실시하는데 기간을 1박 2일로 정하고 주말에 기도원을 빌려서 수양회 형식으로 진행한다. 세 가지 주제에 관한 전문가들 강사로 초청하여 훈련을 실시한다. 앞으로는 늘 해마다 해왔던 부흥회 보다는 이런 형식의 훈련 프로그램을 많이 실시하려고 한다.

그리고 특별히 장로와 권사와 안수집사는 담임목회자가 여름에 주말을 택하여 교회 밖으로 나가서 장소를 정하고 교재를 선택하여 집중적으로 가르치고 훈련한다. 연구자가 훈련을 시킬 때에 사용할 교재는 미주한인 장로회의 예식서와 헌법과 헌법 해설집이다. 이런 책들은 교회에서 회의들 할 때에 갈등과 오해를 제거하고 바르게 진행하도록 도와준다. 교회 안에는 다양한 교단 배경을 가진 성도들이 자신이 과거에 알고 있던 교단 정치나 헌법만을 아는 경우가 많이 있고 이 때문에 갈등이 나타나는 경우가 종종 있었다. 그러나 이런 훈련들만으로 충분하지 않고 궁극적으로 성도들 간에 서로를 이해하고 바른 관계들 갖도록 도와주는 것이 더욱 중요하다.

의사의 표현과 결정에 있어서 평신도들의 참여를 확대시키는 것을 통하여 땅끝교회는 목회자와 모든 성도들이 함께 하나님의 일을 해 나가게 될 것이다. 여기에서 평신도 리더들에게 교회에서의 온갖 갈등을 해결하는 것도 강조하려고 한다. 교회 내에서의 갈등은 필연적으로 생기는 것이며 봉사들 열심히 하는 평신도들에게는 더욱 많이 일어나게 된다. 그 갈등을 해결하는 것이 평신도 리더들의 중요한 과제인 것이다. 사도행전의 일곱 집사는 교회의 갈등을 해결하기 위하여 세움을 받았다. 이성희 목사는 교회 내의 갈등에 관하여 다음과 같은 긍정적인 말을 하였다: “교회 안에서의 갈등은 치유될 수 있는 과제이다. 교회 안에서의 갈등은 치유될 수 있을 뿐만 아니라

새로운 도약과 성장을 제공한다.”⁸¹⁾

목사가 교회의 목회에 있어서 지나치게 목회자 중심으로 나아가는 것은 오히려 교회의 성장을 막고 평신도들의 활동을 위축시킨다. 목사는 평신도들의 의사를 촉진시키고 참여를 확대시키기 위하여 가끔 의도적으로 부재의 기간을 가질 필요가 있다. 그래서 다음의 말을 염두에 둘 필요가 있다: “목회자의 부재가 교회들 성장시키는 리더십 향상을 가져온다. 왜냐하면 목회자가 부재하는 동안에도 교회 지도자들과 평신도들은 그들의 교회들 위해서 효과적이고 지속적인 사역을 위해 노력할 것이기 때문이다.”⁸²⁾

3. 전도와 양육을 통한 확대

가. 방향

전도와 양육을 통한 평신도의 리더십 활동이다. 전도는 평신도들이 자신의 신앙을 적극적으로 실천하고 나타낼 수 있는 중요한 일이다. 성도들에게 설교와 성경공부와 훈련을 통하여 전도의 사명감을 계속 강조해야 한다. 그리고 그들이 소명감을 갖고 능동적으로 전도를 위하여 스스로 계획을 세우고 기도하고 나가서 다양한 방법으로 전도하도록 한다. 단기선교와 선교사를 지원하는 일, 선교 현장을 방문하는 일, 선교가 필요한 곳을 선택하는 일들 또한 평신도가 직접 하도록 한다. 지금까지는 교회의 목사나 당회가 모든 것을 다 결정하고 평신도들에게 전도를 하도록 요구하였다. 그러나 이제는 평신도들이 스스로 전도를 계획하고 진행하도록 전체적인 구조를 바꾸려고 한다. 최종적인 목표는 전도 훈련과 전도 실습을 통하여 평신도들이 다 전도하는 사람들이 되는 것이다.

그리고 새로 믿음을 갖고 교회의 생활을 시작한 사람들에게 철저한 새 신자 양육을 받도록 한다. 지금까지는 새 신자 양육이 소홀하였다. 이제는 새 신자 양육을 목사도 하지만 훈련을 받은 평신도들이 잘 준비되어 새로 들어온 사람들을 도와주는데 참여하도록 한다. 교회 안에는 신앙과 생활의 각 분야에 있어서 은사와 재능을 가진

81) 이성희, “교회 안의 갈등과 목회리더십,” *목회와 신학*, 2004년 4월호, 57.

82) 김재현, “전통적인 교회에서의 목회리더십의 갱신을 통한 교회성장에 관한 연구.” (D.M.M. Fuller Theological Seminary, 2003), 62.

평신도들이 있다. 그들을 세우고 훈련하여 새로 교회에 온 사람들을 몰보게 하면 새로 들어온 사람이나 몰보는 사람이나 함께 성장하게 된다.

나. 리더의 발굽 요건

땅끝교회 안에는 전도와 새 신자 양육을 맡은 전도부가 있다. 이 전도부의 부장과 차장 그리고 회원들이 일차적인 리더가 될 것이다. 그리고 이것은 모든 교인들을 상대로 하여 훈련을 실시하고 그들 모두가 전도와 양육의 리더가 되도록 힘쓴다. 교회는 목사가 혼자 전도하고 양육하는 것이 아니라 온 교인들이 스스로 전도하고 양육하는 일을 해야 한다. 그리고 목사는 평신도들이 전도와 양육의 일을 할 수 있도록 훈련시키고 도와주어야 한다.

다. 훈련 프로그램

전도와 양육에 대한 훈련은 이론적인 공부와 관찰하는 공부, 경험적인 공부로 이루어진다. 첫째, 이론적인 공부는 전도와 양육에 대한 것을 책과 세미나들 통해서 배우는 것이다. 책과 세미나 프로그램은 2 개월간 수요일 예배들 통하여 목회자가 집중적으로 실시한다. 전도와 양육에 관한 평신도 리더십에 도전하는 책 들 중에 하나는 윌로우크릭 교회(Willow Creek Community Church)이다. 이 책의 저자는 교회가 어떻게 침체와 혼란을 극복하고 이긴 것인가에 대하여 다음과 같은 말을 하며 도전을 준다: “그것은 비전을 세우고, 사명을 명확히 하고, 가치를 강화하고, 행동을 만들어 낼 수 있는 경건하고 명확한 사고를 하는 남녀들로부터 나오는 강력한 리더십을 필요로 한다.”⁸³⁾

예를 들면, 미국에서 해마다 열리는 “평신도들 깨운다”라는 제자 훈련세미나에 부교역자들과 함께 참여하여 세미나들 들도록 한다. 그리고 세미나에 참석하고 돌아와서 목회자는 교회에서 발표하는 시간을 갖는다. 그 세미나는 “지체로운 목회자는 결코 혼자 뛰지 않습니다”라는 슬로건을 내걸고 세미나를 개최한다.⁸⁴⁾

둘째, 관찰하는 공부는 각 구역별과 각 선교회 별로 한 달에 한번 토요일이나 주

83) Paul Braoudakis, Ed. 윌로우크릭 지도자 핸드북(Willow Creek Community Church), 김양석 역 (서울: 두란노, 1997), 25.

84) 그 세미나는 국제 제자 훈련원에서 주관하며 2007년 4월 30-5월 3일 열린다.

일 오후에 노방전도들 통하여 실시한다. 노방 전도들 하면서 실습하고 관찰하게 한다. 그리고 전도한 사람을 양육하는 것도 할 수 있도록 전도한 후에 반드시 평가하는 시간을 갖는다. 셋째, 경험적인 공부는 일 년에 한번 단기 선교들 학생들과 청년들과 성인 평신도가 함께 계획하고 실시하게 한다. 또한 선교사가 있는 곳을 방문하여 선교 지역을 경험하면서 실제로 전도하게 한다. 직접적인 경험은 가장 큰 훈련의 효과를 만든다.

4. 소그룹을 통한 확대

소그룹을 통한 평신도 리더들의 활동이다. 위의 세 가지와 소그룹과의 차이점은 소그룹은 완전히 자발적으로 참여하는 활동이라는 데 있다. 땅끝교회에는 11개의 소그룹이 만들어질 것이다. 소그룹을 통한 평신도 리더십에 관한 것은 뒤에서 자세하게 설명될 것이다. 소그룹을 통한 평신도 사역의 확대와 리더십 훈련은 이 시대의 요구이다. 다음의 말은 그 사실을 입증한다.

새로운 시대가 요구하고 있는 리더십은 무엇인가? 우리는 새로운 시대의 리더십이 소그룹 사역에 달려 있다고 믿고 있다. 칼 조지에 의하면, 미래형 교회인 '메타교회'는 소그룹을 통한 교회활동을 강조하고 목회자는 평신도 훈련을 위한 사역에 많은 시간과 노력을 투자해야 한다.⁸⁵⁾

평신도 리더십을 위한 소그룹의 방향과 리더 발굴 요건과 훈련 프로그램은 다음에 나오는 제 3절에서 설명된다. 일반적으로 교회에서 목사가 맡은 사역을 크게 나누어보면 설교자로서, 행정가로서, 교육자로서의 역할이 있다. 이런 일을 계속하면서 목사 자신의 리더십을 개발해나가려고 한다. 목사의 리더십 개발은 한 두 번의 노력으로 끝나는 것이 아니고, 평생 계속되어야 할 일이다. 그리고 담임목사의 리더십에 대한 주관적이고 객관적인 평가들 해마다 해 나가려고 한다.

목회자로서 연구자는 평신도 리더십을 이끌어 내는 데에 목회의 초점을 맞추려고 한다. 리더십 세미나 참석, 신학교의 리더십 강의 선택, 리더십에 관한 서적 읽기, 리더십을 위한 목회자들 모임 등을 통하여 꾸준히 이루어 나가려고 한다. 예를 들면,

85) 케이식, 이상화, *건강한 소그룹사역 어떻게 할 것인가* (서울: 기독교신문사, 2001), 18.

신학교에 학기 중이나 여름에 리더십 개발에 관한 강의가 있는 데 이런 것도 도움이 된다.⁸⁶⁾ 리더십에 관한 연구나 서적은 많이 있다. 중요한 것은 이단교회에 적용하는 것이고 연구자의 목회 상황에 적용하는 일이다. 특별히 목사로서 연구자의 리더십은 평신도 리더십을 세워나가는 것으로 초점을 맞추려고 한다.

이렇게 평신도들의 리더십을 네 가지의 영역에서 확대하여 세우고 리더들을 발굴하여 훈련하면서 그들의 리더십을 세워나간다. 그리고 끝으로 중요한 것은 평신도 리더들을 관리하는 것이다.

제 2 절 평신도의 리더십 정립을 위한 전략

땅끝교회는 무엇보다도 예배사역을 통한 평신도의 리더십을 확립해야 한다. 예배에서 실질적으로 필요한 평신도의 사역들 즉 기도, 안내, 헌금, 찬양에 대한 훈련이 잘 이루어지도록 해야 한다. 예배는 종합 예술이라고 할 수 있다. 그러므로 예배는 목회자가 혼자 진행하는 것이 아니고, 모든 성도들과 함께 만들어내는 작품이라고 할 수 있다.

두 번째로 설교사역을 통한 평신도 리더십 확립이 필요하다. 매주일 진행되는 설교를 통한 리더십의 개발과 훈련이다. 주일예배, 수요일 예배, 새벽기도 등의 시간을 이용하여서 온 교인들에게 리더십을 설교하고 강조하려고 한다. 이것과 깊은 연관이 있는 것으로 성경공부들 통한 평신도 리더십의 확립을 이루려고 한다. 이것은 리더십 학교들 운영하고 리더십 성경공부의 교재들 개발하여 시행하려고 한다.

세 번째로 관계사역을 통한 평신도의 리더십을 확립하려고 한다. 한국 교회나 이단 교회는 대개의 경우 지역별로 나누어진 구역과 나이별로 나누어진 선교회의 활동을 하고 있다. 그것을 갑자기 바꾸거나 없애버리는 것은 지혜로운 방법이 아니다. 연구자는 시간이 걸리고 힘들어도 이미 존재하고 있는 교회 안의 작은 공동체 모임들을 지속시키며 개발하려고 한다. 즉 구역조직과 각선교회 및 각종 활동을 통한 공동체 모임을 계속 지원하면서 이 모임들이 보다 원활하게 진행되도록 연구하고 개발할 것

86) David H. Wall. *Program Guide of Princeton Theological Seminary Continuing Education*. January-July, 2006. 6.

이다. 그렇다면 어떻게 평신도 리더들을 훈련할 것인가?

첫째, 업무 분담을 분명하게 하는 것이다. 평신도 리더들이 해야 할 일이 무엇인
가들 분명하게 확정하고 알려주는 것이다.

둘째, 책임을 갖고 일하도록 계속 가르치고 격려하는 것이다. 교회에서 많은 경
우에 평신도에게 일을 맡겨놓고 전혀 훈련과 지원과 격려가 없는 경우가 많이 있다.
목사는 다양한 방법으로 평신도들이 자신의 모든 재능과 은사를 살려 책임감 있게 일
할 수 있도록 도와야 한다.

셋째, 실행한 일을 반드시 보고하게 한다. 평신도들이 자신의 사역을 어떻게 감
당하였는지를 반드시 보고하도록 한다. 이는 목사라는 개인에게 보고하는 것이 아니
라 공동체인 교회와 교회의 총 책임자인 목사와 교인들에게 보고하는 것으로 강조되
어야 한다.

넷째, 평신도들이 교회에서 일한 결과에 따라서 상급을 받도록 하면서 관리하는
것이다. 평신도들이 한 일은 여러 가지의 방법으로 알려지고 그것에 따른 보상이 주
어져야 한다. 그럴 때 평신도들은 더욱 최선을 다하여 맡은 일을 하게 되고 지속적으
로 일을 하게 된다. 평신도들이 행한 일에 따라 교회의 직분을 받도록 하는 제도가
있어야 한다. 장로나 안수집사나 권사라는 직분을 받게 될 때에 평신도들이 행한 일
들을 종합적이고도 객관적으로 평가하여 중요하게 참조할 것이다.

끝으로 연구자가 평신도들의 리더십 개발과 활성을 위하여 또한 역점을 두려고
하는 것은 땅끝교회 내의 다양한 소그룹사역을 통한 평신도 리더십의 참여와 개발과
확립이다.

1. 소그룹의 중요성

소그룹을 하려고 하는 가장 큰 이유는 평신도 리더십을 개발하여 훈련하고 그것
을 사용하기 위해서이다. 이를 목표로 하여 소그룹을 진행할 때에 기억해야 할 사항
은 다음과 같다.

가. 소그룹 목회는 성경에 그 기초를 두고 있다.

소그룹에 대한 것을 가장 잘 설명하고 있는 것은 성경이다.⁸⁷⁾ 구약성경은 하나

님께서 삼위일체의 하나님으로 존재하셨음을 보여주고 있으며 하나님은 최초의 아담과 하와를 창조하시고 그들과 함께 거하셨음을 보여준다. 이는 벌써 하나님께서 공동체로 거하시며, 공동체를 시작하셨다는 것을 보여준다. 비록 불순종이라는 죄로 인하여 사람들과 하나님이 함께 하는 참된 공동체는 깨어졌지만, 하나님은 다시 아브라함을 부르셨고, 계약을 맺으셨다. 계약이라는 말에는 그룹, 가족, 작은 가족이라는 의미가 들어가 있다. 신약성경에서 복음서도 소그룹을 위한 중요한 근거가 된다. 복음서에 나오는 예수님은 12명의 제자들 부르시고 그들과 함께 거하시며 그들을 중심으로 소그룹 사역을 시작하셨다. 예수님은 12명을 제자라고 불렀는데 제자라는 뜻은 “배우는 자들” 혹은 “따르는 자들”이라는 의미를 가지고 있다. 그들은 “사도”라고 불리기도 했는데 이는 “보냄을 받은 자”라는 뜻을 가지고 있다. 열두 제자들은 예수님과 함께 소그룹으로 삼 년을 함께 지낸 후에 결국 자기의 사명을 다 하는 사람들이 된 것이다. 제자들은 예수님과 하는 소그룹 속에서 예수님으로부터 직접 배우는 경험을 하였고, 함께 생활하였고, 함께 고통을 나누었고, 함께 사역을 하였고, 함께 갈등을 겪기도 하였고, 함께 예수님을 본받게 되었던 것이다. 예수님의 이런 제자들 통한 소그룹 사역은 오늘날 소그룹 목회의 귀한 모델이 된다.

사도행전과 바울 서신을 중심으로 하는 신약 성경을 살펴보면 예수님의 승천 이후에 교회가 나오는데 이것은 작은 믿음의 공동체로부터 시작된 것임을 잘 알 수 있다. 사도행전 1장에 나오는 마가의 다락방에 모인 자들은 작은 공동체였음이 확실하다. 또한 사도행전 2장에 보면 오순절 성령 충만의 사건 이후로 교회가 양적으로 크게 확장되고 성장한 것이 나온다. 그러나 그때에도 믿는 자들은 소그룹 공동체의 형태를 만들어 유지하였던 것을 알 수 있다. 이는 사도행전 2:43~47을 관찰하면 분명히 알 수 있다. 예들 들어 “서로 교제하며”라는 말이나 “집에서 떡을 떼며”라는 말에서 이러한 내용을 유추할 수 있다. 그 후에 바울의 세 번의 전도 여행으로 인하여 복음이 널리 전파되고 교회들이 세워지는데 그 당시의 교회들 또한 가정을 중심으로 한 작은 공동체였다. 적어도 AD. 3세기까지 교회란 가정을 중심으로 한 믿는 자들의 작은 모임이며 공동체였던 것이다.⁸⁷⁾

87) Gareth Weldon Icenogle. *Biblical Foundations for Small Group Ministry* (Illinois: Intervarsity Press, 1994)

88) Robert Banks. *Paul's Idea of Community* (Michigan: William B. Eerdmans Publishing

나. 소그룹 목회는 21세기의 교회들을 통하여 그 중요성과 실용성이 입증되고 있다

미국에는 소그룹운동이 사회적으로, 문화적으로, 그리고 영적으로 매우 강하게 진행되고 있다. 이것을 밝힌 대표적인 학자는 로버트 우스나우(Robert Wuthnow)이다.⁸⁹⁾ 그리고 미국 안의 많은 교회들이 소그룹을 통하여 교회가 본래의 사명을 행하며 양적으로나 질적으로 성장하고 있는 것을 보여주고 있다. 미국의 대표적인 소그룹 전문가인 아이스노글(Gareth W. Icenogle) 교수에 의하면, 소그룹에는 매우 귀한 장점들이 있다. 그의 연구에 의하면 소그룹은 “적응성, 이동성, 평신도 지도력, 포괄적, 자연스러움, 개인적, 전도, 재생산적, 생산적” 등의 장점을 가지고 있다.⁹⁰⁾

더욱이 연구자가 미국 안에 한인 이민교회들 조사하고 살펴볼 때에 그것이 분명히 나타나고 있다는 것을 알게 되었다. 한인 이민 사회의 크고 작은 많은 교회들이 이미 소그룹 목회를 실시하고 있다. 대표적인 한 예를 든다면, 이연길 목사는 그의 교회에서 소그룹을 중심으로 하여 말씀목회를 하고 있는데 그는 스스로 자기가 섬기는 교회들 이렇게 묘사하고 있다: “사람들이 이룰 수 있는 교회 공동체 중에 이처럼 진지하게 배우고, 온 교인이 화목하며 헌신적으로 일하는 공동체가 있을까 할 정도로 아름다운 교회이다.”⁹¹⁾ 그는 오늘날 교회의 소그룹이 필요한 이유를 학문적으로 그리고 경험적으로 연구하여 매우 강하게 말하고 있는데 그것은 다음과 같다.

첫째, 신앙은 소그룹의 몰봄을 통하여 성장한다. 공동체 안에서는 자기 개방, 상호 친밀, 서로 몰봄이 일어나고 그런 가운데서 신앙이 성장하게 된다. 둘째, 소그룹은 건강한 세포 운동이다. 셋째, 주님께서 이루신 공동체의 직분은 공동체가 이룰 수 있다. 넷째, 소그룹은 치유의 능력을 가지고 있는 다이내믹한 조직이다. 다섯째, 소그룹 안에서는 사역자들 길러내는 힘이 있다. 여섯째, 소그룹은 시대적 요청이다. 현대인의 의식 구조는 소그룹중심, 전문화, 비타협성, 관계성이다. 일곱째, 개성화되고, 전문화되고, 다양화되는 세상에서 사람들은 이웃과 친구를 잃고 외로움 가운데 있다.

Co., 1980), 34.

89) Robert Wuthnow, *Sharing the Journey* (New York: The Free Press, 1994)

90) Gareth Weldon Icenogle, *Biblical Foundations for Small Group Ministry*, 25.

91) 이연길, *말씀목회 패러다임* (서울: 콧잔출판사, 2001), 17.

미국의 남가주에서 사랑의 교회들 담임하였던 오정현 목사는 그의 저서에서 소그룹의 중요성을 강조하였다.⁹²⁾ 그는 다음과 같이 말하였다: “미래교회가 가장 초점을 맞춰야 하는 것은 소그룹의 역동성을 이해하는 것이다. 그것으로부터 시작해야 한다. 소그룹은 일시적인 유행이라든지 사회적인 신드롬이 아니라 주님이 보여 주신 방법이다. 소그룹은 사명 중심의 사람을 만든다. 교회가 삶을 변화시키는 역동적인 유기체의 역할을 하는 과정에서 가장 우선적으로 고려해야 할 사람은 소그룹 리더이다. 소그룹은 삶을 구체적으로 변화시키는 장이 된다. 현대인을 연구한 보고서에 의하면, 모든 기업이나 조직이 오는 21세기에 살아남기 위해서는 소그룹을 유지해야 하는데, 그 이유가 사람들은 모두 작은 그룹에서 자신의 삶을 나누기 원하고 이를 통해서 생산성이 극대화되기 때문이라는 것이다. 교회 자체가 소그룹 공동체로 만들어져야 한다.”

현재 미국교회나 미국 안에 있는 한인교회들 뿐만 아니라, 한국에 있는 교회들은 이미 21세기의 새로운 목회 사역으로서 소그룹을 가장 중요하게 여기며 실시하고 있다. 이는 한국의 교회가 성숙한 신자와 평신도 리더들 길러내야 한다는 의식과 교회 성장이 정체 내지 감소되는 위기감 가운데서 돌파구로 소그룹을 찾았다는 것이다. 그 사실은 한국의 대표적인 소그룹 전문가의 말을 들어보면 잘 알 수 있다: “1990년대 중반부터는 붓물 터지듯이 수많은 소그룹 체계들이 소개되기 시작했다. 이른바 셀목회, 알파코스, 윌로우크릭교회 소그룹 이야기, 새들백교회 소그룹 프로그램, 세렌디피티(Serendipity) 소그룹 등과 같은 것들이 세미나의 형식으로 목회자들에게 파고들기 시작한 것이다. 셀교회의 아버지라 불리는 랄프네이버(Ralph Neighbour) 목사들 주장사로 하여 2001년에 개최된 제 1회 셀 컨벤션에 무려 1,300명이나 되는 목회자와 교회지도자들이 참가한 것은 가히 사건이라고 일컬어도 될 만큼 한국교회 내부에 소그룹 양육체계에 대한 관심과 의식이 높아진 양상을 보여주는 실례였다.”⁹³⁾

다. 소그룹 목회는 미국에서 살고 있는 한인 이민자들 상황에 적절한 것이다

대부분이 이민 1세대인 현재의 미주 한인들은 여러 가지의 어려운 문제들 가운데

92) 오정현, *새천년 사역의 패스파인더* (서울: 두란노, 1999), 9장.

93) “한국교회들 위한 셀과 소그룹목회: 나의 셀목회 이야기.” 최상태, 오성삼, 안희목 대담, *목회와 신학* (서울: 두란노, 2003년 2월호), 109.

데서 살아가고 있다. 그들은 언어의 장벽, 문화의 갈등, 힘든 노동, 가정의 위기, 자아의 혼돈, 소외감과 인종차별 등의 어려움을 안고 살아가고 있는 것이다. 그런데 그 중에서 가장 큰 어려움은 “고독과 외로움”이라고 하는 사실이 최근의 연구에서 밝혀졌다.⁹⁴⁾

이와 같은 특수한 상황에 있는 미주 한인들에게 소그룹은 바른 신앙의 성장뿐만 아니라 바른 성도의 교제들 통한 소속감과 친밀감을 줄 수 있는 것이다. 그리고 평신도 리더십을 찾아주고 개발시켜주는 것이다. 연구자의 목회의 경험으로 살펴볼 때에 한인 이민교회는 90%이상이 백 명 미만의 작은 교회들로 되어 있고 쉽게 분열되는 경향을 가지고 있다. 그 이유들 중의 하나는 한인 이민자들이 가지고 있는 그들의 스트레스와 고독과 외로운 삶의 어려운 상황이라고 본다. 그러므로 소그룹은 어려운 상황 속에 있는 한인 이민자들에게 가장 적절한 방법이라고 여겨진다.

라. 소그룹 목회는 목회자 자신과 교인들의 변화와 리더십을 위한 것이다

연구자가 지금까지 해온 목회는 목회자 한사람이 일하고 모든 교인들은 수동적으로 따라 오거나 서서 바라보는 형태였음을 발견하게 된다. 그러므로 이제는 새롭고 성경적인 방법으로 변화해야 될 때가 되었다고 확신한다. 목회자도 새로워지고 교인들도 함께 새로워지는 그런 목회가 이루어져야 하는데 그것이 바로 소그룹 목회라는 것을 알게 되었다.

본격적인 소그룹 목회를 위하여 앞으로 3년을 실험적인 실시 기간으로 삼으려고 한다. 첫 번 일 년은 소그룹을 실시하면서 목회자인 연구자가 먼저 스스로 연구하고, 소그룹을 잘 실시하고 있는 교회들을 방문하고, 또 교회 안에서 진행되고 있는 전통적인 각종 모임들을 총 점검한다. 두 번째 일 년은 소그룹의 인도자들을 철저히 훈련한다. 소그룹 인도자의 훈련은 매우 철저히 진행하며 이미 나와 있는 다양한 소그룹 인도자 훈련 교재들을 참조한다. 또한 전문 강사들 초청하여 소그룹 인도자들과 목회자가 함께 훈련을 받는다. 세 번째 일 년은 그동안 실시한 소그룹을 정확하게 평가하고 부족한 점을 보완하기에 힘쓴다.

그동안 땅끝교회의 모든 모임들은 거의 대부분 목사 한 사람에게 의해서 계획되어

94) 크리스찬헤럴드신문, 2004년 1월 15일자.

지고 진행되어왔다. 물론 현재도 매월 한 번의 구역 예배는 5명의 말씀인도자와 5명의 구역장에 의해서 각 구역마다 진행되고 있으나 이들 소그룹이라고 부르기에는 아직 여러 가지로 보충되어야 할 점들이 많이 있다. 그리고 주일학교도 각 파트에 담당자들이 있어서 봉사들 하고 있지만 이 또한 하나의 작은 전통적인 교회 예배 형태의 진행일 뿐 소그룹 공동체의 역할을 하고 있지는 못하다.

앞으로 바라는 교회는 소그룹 중심의 목회이다. 기존의 교회 구조와 더불어 여러 개의 필요한 소그룹을 두고 목회들 해 나가는 것이다. 처음에는 전통적인 형태의 목회와 몇 개의 소그룹을 함께 공존시키다가 그것이 어느 정도 성숙해지면 전통적인 형태를 점차 축소시키고 소그룹을 확대시켜 나가도록 할 것이다.

2. 소그룹의 범위와 진행

가. 땅끝교회에서 앞으로 만들어질 소그룹

땅끝교회에서 앞으로 만들어질 소그룹들은 다음과 같다: ① 성경공부 소그룹, ② 중보기도 소그룹, ③ 교회봉사 소그룹, ④ 자녀교육 소그룹, ⑤ 선교 후원 소그룹, ⑥ 전도 소그룹, ⑦ 영화와 독서 소그룹, ⑧ 찬양과 노래 소그룹, ⑨ 영어 회화와 공부 소그룹, ⑩ 운동과 등산 소그룹, ⑪ 컴퓨터 인터넷 소그룹. 이상과 같이 땅끝교회는 11 개의 다양한 소그룹을 둔다.

나. 현재 진행 중인 각종 작은 모임들을 소그룹화

소그룹화란 행정적이고 기구화 된 모습에서 예수님과 제자들이 가졌던 것과 같은 친밀하고 활발한 신앙의 공동체로 전환하는 것을 의미한다. 첫째, 구역 예배의 소그룹화, 둘째, 각 선교회 모임의 소그룹화, 셋째, 각 제직 부서의 소그룹화, 넷째, 각 교육부서의 소그룹화이다. 이 작업을 곧 실시하도록 한다.

3. 소그룹의 리더들을 위한 핸드북

이것은 땅끝교회에서 처음으로 시작하는 소그룹 리더들을 위한 안내서가 되므로 전문적인 다른 사람이 소그룹 인도자들을 위해 만든 교재들 선택하여 사용하려고 한

다. 먼저 사용하려고 하는 책은 닐 맥브라이드(Neal F. McBride)가 만든 “소그룹 인도법”이다.⁹⁵⁾ 이런 실질적인 소그룹에 대한 훈련을 마친 후에 연구자는 소그룹 리더들의 신앙생활의 훈련을 위하여 본 연구자가 만든 소그룹 성경공부 교재를 사용하려고 한다.⁹⁶⁾ 그 이유는 소그룹의 인도자들은 무엇보다도 출석하고 있는 교회의 담임교사들 통하여 훈련을 받고, 교회에 있어서 신앙생활의 모범이 되어야 한다고 믿기 때문이다.

첫째, 처음 한 달 간은 교회에서 소그룹에 대한 의미와 중요성을 설교한다. 예배 시간에 말씀을 중심으로 하여 설교할 뿐 아니라 다른 교회들의 소그룹 성공 사례들을 온 교인들이 함께 여러 가지 방법으로 듣는다.

둘째, 그 다음 한 달 간, 우선 장로들, 집사들, 권사들 중에서 소그룹의 인도자들을 모집한다. 다른 한편으로는 여러 가지 면에서 소그룹의 리더가 될 만한 사람들을 관심 있게 살펴보고 권고하여 리더 훈련을 받도록 한다. 그들에게 소그룹을 경험시키므로 그 사람을 잘 알 수 있게 된다.

셋째, 선발된 리더들을 모아서 4달간 매주일에 한 번씩 모여서 훈련을 한다. 훈련기간은 총 16주가 된다. 선발된 리더들이 모이는 시간은 월요일 저녁이나 토요일 저녁으로 한다. 오후 8시에 모여서 오후 10시까지 다음과 같은 주제들 가지고 훈련을 한다. 여기에 16주간의 훈련의 주제와 내용을 간략하게 소개한다.

제 1 주 - 소그룹의 성경적 기초

예수님은 역사상 가장 위대한 소그룹 인도자로서 우리의 모범이 되신다. 사도 바울은 그리스도들 본받았고 우리에게도 그리스도들 본받는 삶을 권면한다(고전 1:1, 엡 5:1-2). 예수님께서서는 이 땅에서의 사역을 소그룹을 만드는 것으로부터 시작하셨다. 예수님은 무리들에게 하나님의 나라를 전파하셨는데 소그룹이었던 열두 제자와는 많은 시간을 함께 하셨다. 시작부터 소그룹은 초대교회의 성장과 발전의 중요한 요소가 되었다. 서신에서 언급된 교회는 특정인의 가정에서 모인 가정 교회였다. 대표적인 예는 브리스길라와 아굴라의 집에서 모인 교회와 빌레몬의 집에 있는 교회이다. 바울

95) Neal F. McBride, *소그룹 인도법 (How to Lead Small Groups)* 조성동 역 (서울: 네비게이토 출판사, 1997)

96) 유개도, *말씀과 함께* (켄터키: 미국 장로교 출판사, 2004년 제 4권 3호)

과 베드로는 모두 교회들 영적인 가족과 그리스도의 몸으로 보았다. 사도행전 2:42-47 은 하나님의 가정(교회)이 어떻게 움직였는지를 보여 주고 있다.

제 2 주 - 소그룹의 리더로서의 자격

교회 안에서 소그룹 리더의 위치에 있는 모든 사람이 기억해야 할 두 가지 중요한 필요가 있다. 하나는 섬기는 자질이며, 또 다른 하나는 할 일에 대한 구체적인 지침이다. 소그룹 인도자가 가져야 할 필수 불가결한 요소는 무엇인가? 그것은 다음과 같은 여섯 가지이다: ① 영적 원리의 이해 (디모데전서 5:22) ② 그리스도와의 관계의 성장 (베드로후서 3:18) ③ 다른 사람을 물보고자 하는 헌신 (고린도전서 12:25) ④ 섬기고자 하는 열망 (갈라디아서 5:13) ⑤ 배우려는 태도 (에베소서 5:10) ⑥ 시간을 투자하려는 결심 (고린도전서 14:40).

제 3 주 - 소그룹 발달 단계의 이해

소그룹은 어떤 면에서 마치 사람과 같다. 모든 소그룹은 뚜렷이 구별되며, 체계적으로 나눌 수 있는 발달 단계 혹은 성장 과정을 거친다. 소그룹 발달 단계들 이해하는 것은 왜 필요한가? 이는 그룹을 이끄는데 도움이 된다. 그리고 이를 통해 그룹이 발달하면서 맞이하게 될 함정이나 문제에 유연하게 대처할 수 있게 되고 충격을 최소화 할 수 있게 된다. 소그룹 발달 단계는 다음과 같이 다섯 개의 단계로 진행된다: 제 1 단계(탄생과 유아기), 2. 제 2 단계(유년기, 규범화), 3. 제 3 단계(사춘기, 변화와 재조정), 4. 제 4 단계(청/장년기, 성숙), 5. 제 5 단계(노년기와 종료, 재편성).

제 4 주 - 소그룹을 파악함

소그룹마다 나름대로의 특성이 있다. 다양함에도 불구하고 모든 소그룹에는 공통점이 있다. 이러한 공통점은 소그룹의 내적, 외적 기능에 영향을 미치게 된다. 그 공통점은 무엇인가? 그것은 1. 모든 그룹은 존재 목적이 있다. 2. 모든 소그룹은 어느 정도까지는 조직이 되어 있다는 것이다. 3. 가장 중요한 요소로서 소그룹은 사람이 하는 활동이라는 점이다.

제 5 주 - 소그룹을 인도함

소그룹의 인도 책임을 수락할 때 당신은 그룹의 성공적인 성장과 발전을 이끌어 갈 책임을 맡는 것이다. 여기에는 기본적으로 다음과 같은 여러 가지의 역할과 기능이 필요하다. 소그룹 모임을 계획함에 있어서 일반적인 전략의 제 1단계는 기도, 제2 단계는 성경공부 내용, 제 3단계는 진행, 제 4단계는 세부 사항, 제 5단계는 점검이다.

제 6 주 - 소그룹의 문제점을 다룸

소그룹을 인도하다 보면 인도자는 틀림없이 어려움에 직면하게 될 것이다. 심각한 문제 상황을 어떻게 대처할 것인가를 알아두는 것은 인도자에게 매우 중요하다. 소그룹의 문제점이나 갈등을 해결하는 데 유의한 일반적인 비결은 다음과 같다: 1. 문제들 공동의 용어들 사용하여 모두의 문제로 정의하도록 하라. 2. 개인의 인격보다는 문제 자체를 다루도록 하라. 3. 한 번에 한 가지씩만 다루도록 하라.

제 7 주 - 소그룹을 평가함

격식 없는 평가에 의해 이루어진 판단은 그룹에 꼭 필요한 결정과 변화들 추구하는 데에는 충분한 도움을 주지 못한다. 평가들 통하여 최대의 유익을 얻으려면 반드시 세심하고 주의 깊은 평가가 이루어져야 한다.

왜 소그룹에 대한 평가들 해야 하는가? 그 이유는 다음 네 가지 이다: 1. 평가는 성경의 명령이다. 2. 평가로 말미암아 수준이 향상된다. 3. 평가는 책임감을 길러준다. 4. 평가는 필요한 결정을 내리는 데에 기초를 제공한다.

제 8 주 - 모든 사람에게 본이 되는 신앙생활

제 8주부터 제 13주까지는 성경 말씀 중에서 데살로니가전서와 디모데전서를 중심으로 하여 소그룹의 리더들을 훈련한다. 그래서 여기에서부터 오늘의 말씀과 묵상의 말씀이 나타난다. 이는 사 단계로 진행된다. 그것은 첫째, 말씀듣기, 둘째, 말씀 깨닫기, 셋째, 말씀 따라 살기, 넷째, 성령의 이끄심을 구하기이다.

간단하게 제 9주에서부터 제 13주까지의 주제들 설명하면 다음과 같다: 제 9 주

- 전도하고 가르치는 신앙생활, 제 10 주 - 환난 중에도 굳게 서는 신앙생활, 제 11 주 - 예수 그리스도의 재림을 믿고 기다리는 신앙생활, 제 12 주 - 종말을 사는 성도의 바른 신앙생활, 제 13 주 - 이단과 거짓을 물리치는 신앙생활.

제 14 주 - 인도해야 할 소그룹들

땅끝교회의 소그룹은 앞에서 밝힌 것처럼 모두 11개가 될 것이다. 소그룹이 활성화되고 발전됨에 따라 소그룹은 더욱 확장될 것이다. 현재와 미래의 소그룹에 대하여 비전을 갖고 지속적인 기도와 연구와 검토를 철저히 하며 미리 준비한다.

제 15 주 땅끝교회 소그룹의 성경적 기초와 세부사항

모든 11 개의 소그룹이 있게 되는 데 그것의 내용을 간단하게 정리하면 다음과 같다. 이것은 교회에서 실질적으로 가르치고 강조하게 될 것이다.

1. 성경공부 소그룹 (디모데후서 3:14-17)

- 성경 말씀을 함께 배우며 교제하며 함께 그리스도의 제자가 된다.
- 성경 중에서 한 권을 택하여 함께 공부한다(제일 먼저 마태복음을 배운다)
- 귀납적 성경공부를 한다. 귀납적 성경공부는 지식의 습득이나 전달보다, 인격의 변화와 성숙을 통하여 그리스도를 닮아 가는 것이다.
- 귀납적 성경공부의 단계는 1. 관찰, 2. 해석, 3. 적용을 하는 것이다.
- 관찰은 본문을 눈으로 보는 것이며 객관적 사실을 파악하는 것이다. 해석은 본문에 있는 사실의 본래적 의미들 머리로 판단하는 것이다. 적용은 사실이 오늘 상황 속에서 나에게 주는 의미들 알고 행하는 것이다.
- 해석에 도움이 되는 자료들은 관주 및 성구사전, 다른 번역 성경, 성경사전, 기독교 백과사전, 국어사전과 영어 사전, 건전한 주석서 및 강해서, 성경 지도 등이다.

2. 중보기도 소그룹 (빌립보서 4:6-7)

- 함께 모여서 그리스도를 본받아 기도하기를 힘쓴다.
- 사도행전의 나오는 초대교회의 성도들을 본받아 함께 기도하기를 힘쓴다.

- 기도의 방법은 다양하게 한다.(통성 기도, 침묵의 기도, 돌아가며 기도)
- 소그룹 안에서 서로 내어놓는 자신과 가족의 기도 제목은 그 비밀을 지킨다.

3. 교회봉사 소그룹 (사도행전 4:32-37)

- 소그룹에서 하려고 하는 봉사에는 첫째, 청결의 봉사, 둘째, 음식의 봉사, 구제의 봉사의 세 가지가 있다.
 - 청결의 봉사는 교회의 예배당, 교실, 체육관, 친교실, 화장실을 깨끗하게 청소하고 단장한다. 이것을 위하여 회원들이 할 수 있는 전문적인 지식과 기술도 익힌다.
 - 음식의 봉사는 주일날 친교 시간에 하는 봉사들 돕는 것이며, 주말에 갖는 소그룹의 동을 위하여 정기적으로 다과들 봉사하는 것이며, 교육부나 성가대가 갖는 토요일 저녁 모임에 때때로 다과나 음식으로 봉사하는 것이다.
 - 구제와 봉사는 교회 내의 가난한 교우들을 다양한 방법으로 돕는 것이며, 교회의 주변에 사랑의 손길이 필요한 곳을 찾아가 돕는 것이다.
 - 이런 활동을 하기 위하여 자신의 시간과 물질과 재능을 헌신할 뿐만 아니라, 다양한 협조들 얻는 방법도 모색한다.

4. 자녀 교육 소그룹 (잠언 22:6)

- 자녀들을 신앙으로 잘 양육하기 위하여 함께 모여 서로 자기 자녀의 문제들 나누고, 함께 기도하고, 서로 격려하며 지원하여 하나님의 뜻을 이룬다.
 - 소그룹 모임에서 서로 나눈 각 가정의 자녀의 문제들은 모임 안에서만 그것에 관하여 대화들 나누며 철저히 그 비밀을 지키도록 힘쓴다.
 - 청소년들과 관련된 다양한 문제들을 함께 배우며 연구한다. 예들 들면, 학업 부진, 대학의 정보, 전공과 진로, 마약 중독, 알코올, 이성 교제, 도박, 친구관계와 갱, 결혼 가정, 부모와의 대화, 이단과 신앙, 자아 확립, 자기 절제 등의 주제가 있다.
 - 신앙과 교육의 전문가들을 초청하여 세미나들 갖기도 하고, 신앙교육에 대한 책을 구입하여 함께 연구하며 토론한다.
 - 가정뿐만 아니라, 교회 학교의 발전을 위하여 각자에게 주신 재능을 발견하여 기도하고, 개발하여 섬기며 함께 연구한다.

- 교회 내의 신앙 교육과 관련된 자료나 시설을 위하여 기도하며 연구한다. 실질적으로 힘쓴다. 교회의 도서관 관리, 다양한 교육 교재의 확보와 보관, 교회의 커리큘럼의 개발, 교회 학교의 교사들을 돕고 격려하며 기도한다.

5. 선교 후원 소그룹 (사도행전 13:1-3)

- 예수님의 지상 명령인 세계선교를 위하여 소그룹은 다음과 같은 일을 한다.
- 선교사들을 위하여 이름을 불러가며 정기적으로 기도한다.
- 땅끝교회가 후원하는 선교사들과 선교지역을 위하여 기도한다.
- 후원 선교사들을 위하여 물질, 편지, 방문, 기도로 후원한다.
- 최근의 세계 선교 정보들 연구하고 나눈다.
- 땅끝교회의 최종 선교지인 북한에 선교를 할 수 있는 방법들을 찾는다.
- 일 년에 한 번씩 가는 단기선교를 위하여 기도하며, 연구하며, 참여하며, 지원한다.
- 전체 교인들에게 세계 선교의 관심과 참여를 이끌어내기 위하여 세계 선교에 관한 자료나 정보들 교회 내에 정기적으로 비치한다.

6. 전도 소그룹 (사도행전 1:6-8)

- 이 소그룹은 복음 전파의 지역을 뉴저지와 뉴욕 지역으로 한정시킨다.
- 복음 전파를 위하여 모여서 기도하며, 전도하며, 심방하며, 전도 문서들 발송한다.
- 교회에서 주관하는 매월 노방전도에 적극 참여하며 위하여 기도한다.
- 교인 가족들의 전도, 믿지 않는 한인들의 전도, 이 지역 내의 다양한 인종들에게 접근하여 복음을 전하고 그리스도의 사랑을 나누며, 교제한다.
- 전도들 잘 배우고, 다양한 방법을 사용하여 복음 전파가 이루어지도록 노력한다.
- 교회 안에서 함께 모여 여러 가지 모양의 전도지를 만들고 교회에 나누어주고 또한 직접 그것을 가지고 전도들 실시한다.

7. 영화와 독서 소그룹 (베드로후서 1:3-11)

- 신앙적이고 건전한 영화와 독서들 통하여 각자에게 주신 재능을 개발시킨다.
- 영화와 독서들 통하여 이 시대의 모습과 자신의 모습을 정확하게 알며 그것의 비평과 해석을 통하여 바른 방향을 제시한다.
- 매일 발행되는 많은 책들 중에서 신앙적이고 실질적인 책들을 구입하여 함께 읽으며 그것을 가지고 서로 대화하며 기도한다.
- 신앙인으로 교회학교 학생들에게 꼭 필요한 책들의 목록을 만들어 그것을 읽으며 교회의 성도들에게 배부한다.

8. 찬양과 노래의 소그룹 (시편 150:1-6)

- 하나님을 향하여 믿는 자의 최고의 사명은 하나님을 찬양하며 그를 영원토록 즐거워하는 것이다. 그러므로 이 소그룹은 함께 모여 하나님을 찬양하기에 힘쓴다.
- 교회에서의 찬양을 더 활성화시키기 위하여 기도하고 연구하고 협조한다.
- 찬양과 경배의 삶을 어디에서나 충만하게 실천해 나가기들 힘쓴다.
- 각자가 가진 다양한 악기들 연주하는 재능을 모아 함께 하나님을 찬양한다.
- 찬양과 노래의 잔치를 열어 소그룹과 교회 전체에 유익을 준다.

9. 영어회화와 영어공부 소그룹 (사도행전 2:1-13)

- 미국이라는 곳에 건너와서 살고 있는 자로서 주 안에서 빛과 소금의 역할을 한다.
- 미국에서 사는 것이 하나님의 인도하심인 것을 믿으며 새로운 언어와 문화들 습득하여 이 땅에서 뿌리들 내리며 잘 적응하여 나간다.
- 영어는 물론, 영어들 통해 미국의 바른 문화들 배움으로 인하여 복음의 진리들 효과적으로 힘 있게 증거 한다.
- 영어와 문화들 배움으로 자녀와의 대화, 이웃과의 대화들 힘쓰며 하나님의 나라의 사랑을 이 땅에서 실천하기들 노력한다.
- 영어의 도움이 필요한 사람들에게 찾아가 자원하여 돕는 일을 한다.

10. 운동과 등산 소그룹 (요한삼서 1:3)

- 구원을 받은 하나님의 자녀로서 전인적인 건강에 힘쓴다. 즉 영적, 정신적, 육체적인 건강을 위하여 함께 모여 믿음 안에서 힘쓴다.
- 주일을 제외한 다른 날에 함께 모여 믿음 안에서 다양한 운동과 등산을 하며 건강한 몸과 마음을 만든다.
- 온 교인들과 각 가정의 건강을 위하여 여러 가지들 연구하며 기도한다.

11. 컴퓨터 인터넷 소그룹 (에베소서 6:10-20)

- 교회의 인터넷 선교를 위하여 컴퓨터를 배우고 자원하여 봉사하고 함께 교회 인터넷을 통한 복음 전파와 사랑의 증거를 한다.
- 교회에서 컴퓨터와 인터넷을 잘 배워 미국에서 매일의 사회생활에 꼭 필요한 정보와 유익을 얻게 한다.
- 교회 안에 인터넷 방을 만들어서 청소년들을 위하여 공간을 제공하며 그들을 바르게 신앙으로 이끌어가며 건전한 인터넷 사용을 유도한다.

제 16 주 - 소그룹 인도자 훈련의 종강과 파송

그 동안 15주간의 소그룹 인도자 훈련을 잘 마친 것을 하나님께 감사드리며 오늘은 훈련을 마무리하는 예배를 드린다. 지금까지 훈련받은 내용을 총 정리하면서 하나님께 결단하는 예배를 드린다. 소그룹 인도자로 불러주신 하나님, 훈련시켜 주신 하나님께 감사하며, 소그룹 인도자 자격증을 나누어주고 격려한다. 이 훈련을 종강하는 예배를 드리기 전에 기도원이나 수양관을 함께 다녀오는 것으로 한다.

땅끝교회는 이런 소그룹 전략을 통해서 평신도의 리더십을 개발하게 하고 소그룹을 통하여 그러한 리더십을 발휘할 수 있도록 기회와 환경을 제공한다.

제 8 장

결 론

지금까지 연구자는 평신도 리더십이라는 주제를 놓고 그것을 연구자가 목회하고 있는 미국의 한인교회인 땅끝교회에서 어떻게 개발하고 정착할 것인가에 대하여 연구해 왔다. 본인이 땅끝교회에서 추구하는 평신도 리더십의 정의는, 로버트 클린톤의 그것과 같이, “지도력이란 영향력을 행사하는 역동적인 과정”이다. 이러한 평신도 리더십의 정의 아래 지금까지 연구한 내용을 요약하면 다음과 같다.

1장은 서론으로 땅끝교회의 평신도 리더십을 연구하게 된 동기와 목적과 진행과정을 밝혔다. 그리고 2장에서는 미주한인 사회의 전반적인 모습과 한인의 이민역사를 살펴보았다. 3장은 범위를 축소시켜서 땅끝교회가 자리 잡고 있는 미국의 뉴저지 버겐카운티의 모습과 땅끝교회의 교회의 상황과 역사와 모습을 살펴보았다. 4장에서는 성경을 통하여 리더십의 모델들을 찾아보았다. 구약의 믿음의 사람들 중에서 모세, 여호수아, 다윗 그리고 느헤미야의 리더십을 고찰하였고, 예수 그리스도의 리더십과, 신약의 바울의 리더십을 살펴보았다. 5장에서는 논문의 핵심인 평신도 리더십에 관한 다양한 연구 서적을 중심으로 오늘날의 평신도 리더십의 이론들을 고찰하였다.

6장에서는 땅끝교회의 평신도 리더십을 위한 평신도 리더십의 비전, 목적, 그리고 목표들을 설정하여 그것을 설명하였다. 이 논문의 6장에 나오는 내용은 연구자가 사역하고 있는 땅끝교회의 후반전 목회의 설계도가 된다. 7장에서는 땅끝교회의 평신도 리더십을 위한 구체적인 전략을 네 가지로 밝혔다. 즉 평신도들이 예배와 의사결정과 전도와 소그룹에서 그들의 리더십을 개발하고 훈련받아 사용하도록 전략을 세우고 적용하였다. 이런 영역에서 목회자가 평신도 리더들을 세우고, 훈련하고, 그들로 하여금 리더십을 발휘하게 하고, 관리하여야 할 것을 고찰하였다.

결론적으로 땅끝교회에서 연구자가 추구하는 목회의 리더십은 평신도의 리더십

을 세우고 훈련하고 실행하게 하는 것이다. 그것은 연구자가 지난 16년 동안 땅끝교회에서의 전반기 목회들 뒤돌아보면서 깨닫게 된 것이다. 그래서 후반전의 목회는 목회자가 혼자서 교회의 모든 일을 다 하는 것이 아니라 평신도들과 함께 연합하여 각자의 은사와 직분과 부르심을 중심으로 해 나가는 것이다. 그것이 하나님께서 원하시는 사역의 방법이라고 보며 또한 그것이 의미 있는 사역이라고 믿는다. 밥 버워드(Bob Buford)는 매우 중요한 말을 하였는데, 그것은 연구자의 후반전 목회들 깊게 생각하게 만들었다. 그 말은 다음과 같다: 당신이 인생의 전반전에서는 성공을 위한 질문을 하였으나, 인생의 후반전에서는 의미 있는 것에 대한 질문을 하여야 한다.⁹⁷⁾

이렇게 연구된 본 논문이 연구자가 목회하는 땅끝교회에 구체적인 도움이 되고 적용될 뿐만 아니라, 미국에 있는 한인 교회에서 평신도들을 발굴하고 훈련하고 적용하는 일에 작은 도움이 되기를 바란다. 미국의 한인교회는 이민의 역사가 100년이 넘었지만 아직도 모든 것이 시작단계에 있다고 생각된다. 교회의 평신도들이 미국이라는 현장에서 교회들 섬기며 목회자와 함께 말씀을 따라서 잘 섬기기를 바라는 뜻에서 시작된 것이 이 논문이다. 이 연구를 하는 과정에 있어서 본인은 또한 몇 가지의 새로운 생각을 하게 되었다.

첫째, 현재 미국 안에 있는 수많은 한인 이민교회의 커다란 문제는 신학과 신앙의 불투명성이라고 하는 것이다. 갈수록 교인들과 목회자들은 교단이나 신학의 중요성을 망각하고 있다. 당장 눈에 띄는 교회의 변화와 성장을 가져오는 것이라면 교단이나 신학은 그 어느 것이든 상관없다는 인식이 깊어지고 있다. 그러므로 평신도 리더십은 점점 세속화될 가능성이 크다고 본다. 왜냐하면 당장의 눈에 보이는 효과가 나타나는 리더십이라면 그것이 바른 신학과 성경에서 좀 떨어져도 좋다는 생각이 있기 때문이다. 그런 경향은 세속적인 성공주의와 연결되어 있다고 볼 수 있다. 이것은 이민교회가 경계심을 갖고 앞으로 더 연구하여야 할 과제이다.

둘째, 한인 이민교회의 이민 일세의 평신도들은 매우 바쁘고 피곤한 삶을 살아가고 있다. 그리고 심한 경쟁 속에 살고 있다. 그러므로 이민교회는 더욱 자원하는 일꾼들을 찾기가 어려워지고 있는 것이다. 그리고 목회자들도 목회를 하면서 이민교회 내의 여러 가지의 일들로 인하여 지쳐있기 때문에 스트레스를 받고 탈진되어 가고 있는

97) Bob Buford. *Half Time* (Grand Rapids: Zondervan, 1994), 21.

것을 보게 된다. 목회의 상황이 매우 어려운 것이다. 어려운 상황 때문에 이민교회에서는 평신도의 리더십보다는 자연히 목회자 중심의 독재적이고 권위주의적이고 신비적인 능력을 강조하는 리더십이 생겨나게 된다. 그러므로 한인이민교회는 항상 상황을 주시하고 변화시키는 노력에 힘써야 할 것이라고 본다.

미국에 살고 있는 한인들은 이민의 시간이 흐르면서 문화적인 것과 영적인 것을 더욱 갈망하게 될 것이다. 그런 평신도들의 욕구를 목회자는 잘 알고 있어야 한다. 그것이 평신도 리더십을 훈련하는 데에 큰 도움을 주게 된다. 오늘날 미국인들이 필요로 하는 여섯 개의 영적인 욕구가 있는데 그것은 결국 미국 내에 있는 한인들의 욕구들 대변하는 것이라고 생각된다. 그것은 다음과 같다: 1. 나는 인생이 의미와 목적을 갖는다고 믿고 싶다. 2. 나는 공동체의식과 보다 깊은 인간관계들 필요로 한다. 3. 나는 감사와 존경을 받고 싶다. 4. 나는 다른 이들이 내 이야기들 주의 깊게 들어주기들 원한다. 5. 나는 나의 신앙이 자라고 있다고 믿고 싶다. 6. 나는 나의 신앙을 성숙시키기 위한 실제적인 도움을 필요로 한다.⁹⁸⁾

셋째, 미국에서는 앞으로 곧 한인 이민 2세와 3세가 교회의 주역이 될 것이다. 그러면 그들은 또 다른 입장에서 평신도 리더십을 필요로 하게 되리라고 생각된다. 한인 2세나 3세들은 현재에도 이민 1세와 여러 가지 면에서 차이가 나고 서로 갈등을 보이고 있다. 그런 갈등은 그대로 교회 안으로 들어오고 있다. 이런 것을 미리 예상하고 그것을 대비한 평신도 리더십의 연구들이 일어나야 할 것이다. 그것은 사회학적인 주제나 문화적인 주제와도 연결되는 큰 작업이 될 것이다. 한국이나 미국에서 전통적인 리더십은 거부당하거나 도전을 받고 있다. 전통적인 리더십이란 독재자형의 리더십이나 지나치게 권위주의적인 리더십을 말한다. 이런 것이 도전을 받는 가장 큰 원인은 오늘날 이 시대의 사람들의 기본적인 가치관의 변화 때문이다.⁹⁹⁾ 이민교회의 평신도 리더십을 추구하는 자들은 이 사실을 기억하여야 한다. 연구자는 이 논문에서 이민 1세와 2세들 세분하여 다루지 않고 한꺼번에 포함하여 다루었다.

넷째, 여러 가지의 매체를 통하여 세상의 점점 많은 정보와 지식이 신속하게 확장되고 전달되고 있다. 그러므로 목회자들과 평신도들의 간격은 점차 좁아지고 있다.

98) Gareth Icenogle, *소그룹 목회* (강의안: Pasadena: Fuller Theological Seminary, Spring 2003), 17.

99) 정일웅, "목회자 리더십은 어떻게 개발되어야 하는가?," *신학지남*, 2005년 봄호, 12.

이런 시대 속에서 과연 목회자는 어떻게 평신도들을 가르치고 지도할 수 있을 것인가? 어떻게 목회자들은 평신도들을 향하여 고유한 기능을 나타내고 발휘할 수 있는가? 또한 목회자는 어떻게 바른 영적인 권위를 사용하고 나타내 보일 수 있는가? 하는 것은 계속 연구되어야 할 과제라고 본다.

다섯째, 다시 분명하게 깨닫게 되는 것은 이제 리더십은 이단교회만의 주제가 아니라, 세상의 거의 모든 분야의 중요한 주제가 되고 있다는 것이다. 거의 매일 리더십에 관한 글과 책이 홍수처럼 쏟아져 나오고 있다. 하나님의 몸 된 교회는 세상에서 가장 거룩하고 귀하게 하나님의 뜻을 이루는 공동체로 부름 받았다. 그러므로 교회는 더욱 앞장서서 목회자와 평신도가 각자의 사명을 잘 감당하기 위하여 더욱 리더십의 연구와 활용에 힘써야 할 것이다. 무엇보다도 이단교회는 하나님께 이 시대에 필요한 리더십을 달라고 기도해야 할 것이다. 기도들 통하여 평신도 리더십은 비로소 활발하게 교회와 세상에 펼쳐지게 될 것이다.

부록

설문조사

뉴저지 지역에서 한인 교회의 목회를 하고 있는 한인교회의 목회자들 100명에게 이 설문지를 보내었는데 응답한 사람은 24명이었다. 응답자의 나이나 이름을 전혀 알기를 원하지 않았고 단지 질문에만 정직하게 대답하기를 원하였다. 질문에 대한 대답의 형태는 크게 두 가지이다. 첫째, (3)매우, (2) 대체, (1) 조금에서 끝라 번호를 쓰는 것이 있다. 둘째, 질문을 읽고 대답을 쓰는 것이 있다.

* 다음의 질문들을 읽으시고 대답을 해 주십시오. 대답은 (3) 매우, (2) 대체, (1) 조금, (0) 전혀 중에서 하나를 끝라 번호를 써 주시면 됩니다. 질문들 중에는 대답을 직접 써야 하는 것도 있습니다.

(1) 영적인 면에 관한 리더십을 위한 질문.

1. 목회에 대한 부르심이 있습니까?
2. 개인기도 생활을 하고 있습니까?
3. 자신을 위하여 성경 말씀을 읽고 있습니까?
4. 성령의 인도하심을 구하고 있습니까?
5. 하나님의 뜻을 날마다 구하고 있습니까?
6. 어떤 취미 생활을 하고 있습니까?
7. 도덕적으로 순결함을 위하여 노력하고 있습니까?
8. 오직 하나님의 영광을 위하여 목회를 하십니까?
9. 그리스도를 삶아가려고 힘쓰고 있습니까?
10. 가정을 위하여 사랑과 시간을 쏟고 있습니까?

(2) 교회의 성장에 관한 리더십을 위한 질문

1. 과거에 교회의 성장이 어떻게 이루어졌습니까?
2. 현재 섬기고 있는 교회는 잘 성장하고 있습니까?
3. 앞으로 교회의 성장을 위하여 어떤 일들을 계획하고 있습니까?
4. 교회의 성장을 위한 가장 큰 요인은 무엇이라고 생각하십니까?
5. 무엇이 교회의 성장을 막고 있다고 생각하십니까?
6. 가장 효과적인 전도방법이 무엇이라고 생각하십니까?
7. 교회가 교인들에게 전도훈련을 시키고 있습니까?
8. 새 신자들을 위한 성경공부나 프로그램이 있습니까?
9. 교회의 성장을 위한 비전과 꿈이 있습니까?
10. 지역사회를 위하여 봉사하는 어떤 프로그램이 있습니까?

(3) 영향력에 관한 리더십을 위한 질문.

1. 자신이 교회에서 얼마만큼의 영향력을 발휘하고 있다고 생각하십니까?
2. 자신이 리더십의 발전을 위하여 노력하고 있습니까?
3. 설교나 성경공부나 회의에서 교인들이 얼마나 잘 듣고 있다고 봅니까?
4. 교인들은 당신을 신뢰하며 당신의 말을 따라오고 있습니까?
5. 당신은 교인들이 말하는 것을 잘 경청하십니까?
6. 교회에서 도전과 비판이 다가올 때에 그것을 어떻게 해결하십니까?
7. 교회에서 큰 영향을 주고 있는 핵심 인물들은 누구입니까?
8. 당신은 그 핵심 인물들을 어떻게 인도하고 있습니까?
9. 당신은 교회에서 리더들을 기려내고 있습니까?
10. 당신은 얼마만큼의 확신과 비전을 갖고 교회들 인도하고 있습니까?

(4) 팀 목회에 관한 리더십을 위한 질문.

1. 당신의 교회에는 몇 명의 사역자들이 있습니까?
2. 당신은 그들과 관계들 잘 맺고 있습니까?
3. 평신도들은 하나님의 일을 위하여 팀이나 부서들 구성하고 있습니까?
4. 평신도들에게 팀 리더가 적절하게 세워져 있습니까?
5. 당신은 교회 안의 모든 팀 사역자들에게 비전을 주고 훈련을 하고 있습니까?
6. 당신은 혼자 일하기를 좋아합니까? 아니면 팀과 함께 일합니까?
7. 당신은 어떤 스타일의 지도자 입니까?
 - 1) 감독형 지도자(Directing Leader) - 결정, 지시, 감덕, 동기부여
 - 2) 전략가형 지도자(Strategic Leader) - 분석, 평가, 비전 제시, 해결책
 - 3) 팀 중심형 지도자(Team Building Leader) - 조직, 교제, 협의, 관계
 - 4) 경영자형 지도자(Operational Leader) - 진행, 새로운 방법, 행정, 관리
8. 팀이나 부서들 이끄는 데에 있어서 가장 큰 어려움은 무엇입니까?
9. 교회 안에서의 당회나 제직회를 효과적으로 인도하고 있습니까?
10. 자신의 목회나 또는 팀 인도에 대해서 평가해 줄 수 있는 멘토가 있습니까?

(5) 다양한 그룹을 대하는 리더십을 위한 질문.

1. 영어권 청소년 지도자들과 대화하며 그들을 양육하고 있습니까?
2. 교회에서 여성들이 자신의 은사를 발견하고 일하도록 돕고 있습니까?
3. 어린 아이들이 자신의 재능을 발견하고 성장하도록 어떤 일을 하고 있습니까?
4. 가정의 문제들을 도와주고 해결해 줄 수 있는 지도자가 교회에 있습니까?
5. 노인들의 삶의 문제들을 알고 그들을 위하여 어떤 일을 하고 있습니까?
6. 교회가 위치하고 있는 지역 사회와 관계들 잘 맺고 있습니까?
7. 다른 교회와 교류하면서 함께 연합 사업을 하고 있습니까?
8. 한인 사회의 필요가 무엇인지 알면서 그들을 위하여 봉사하고 있습니까?
9. 다른 인종과 인격적이고 친밀한 정기적인 만남을 갖고 있습니까?

10. 현재 이민교회의 목회들 하면서 겪고 있는 큰 어려움은 무엇입니까?
(다섯 가지를 적어 보십시오)

(6) 개인적인 미국 생활과 목회 사역에 대한 질문.

1. 미국에 온 기간은 얼마나 됩니까?
2. 지금까지 얼마동안 목회들 해 왔습니까?
3. 현재 섬기고 있는 교회에서 몇 년 동안 목회들 하였습니까?
4. 목회의 재충전을 위해서 무엇을 합니까?
5. 자신의 리더십을 개발하여야 할 필요성을 느끼고 있습니까?
6. 기회가 주어진다면 어느 곳으로 가서 목회들 하고 싶습니까? 그리고 그 이유는?
7. 목회 리더십에 대하여 하시고 싶은 말씀을 써 보십시오.

* 지금까지 성의껏 대답해 주셔서 감사합니다.

참고문헌

1. 국내서적

- 강병도. *호크마종합주석(히브리서-베드로서)*. 서울: 기독지혜사, 1992.
- 김광건 편집. *하나님 나라와 리더십*. 서울: 웨스트민스트출판부, 2006.
- 김리관. *한미교회 분열*. 서울: 기독교문사, 1995.
- 김상복. *목회자의 리더십*. 서울: 도서출판 엠마오, 1994.
- 김점옥. *평신도 사역자들 키우라*. 서울: 기독신문사, 1998.
- 김찬희 편집. *미주한인교회 백년사*. CA: 연합감리교회출판사, 2003.
- 김현웅. *기독교와 리더십*. 전주: 전주대학교출판부, 2005.
- 김형태. *목회적 교육*. 서울: 한국장로교출판사, 2003.
- 대한예수교장로회총회교육부 편저. *재외한인을 위한 기독교교육의 기초*. 서울: 대한예수교장로회총회출판국, 1989.
- 라무열 편집. *미주한인장로회 헌법*. 서울: 세종식자인쇄, 1987.
- 명성훈. *창조적 리더십*. 서울: 도서출판 예인, 1996.
- 미주한인장로회 홍보위원회 편저. *미주한인장로회 20년사*. 서울: 한국장로교출판사, 2000.
- 안종철. *열린 목회와 예수 공동체*. 서울: 콧출판사, 1997.
- 여상기. *21세기 목회경영과 평신도 사역*. 서울: 크리스천헤럴드, 1999.
- 윤사무엘. *미주한인교회 100년의 발자취와 비전*. 서울: 보이스사, 2002.
- 이상현 편집. *이민목회*. USA: Han Geul Printing, 1987.
- 임택진. *제직훈련가이드*. 서울: 한국문서선교회, 2005.
- 장윤성. *미국 이민사회의 교회와 가정*. 서울: 양서각, 1986.
- 정인수. *교회들 혁신하는 리더십*. 서울: 두란노, 2004.
- 정원범 편집. *21세기 리더십과 목회*. 서울: 한들출판사, 2005.
- 정진원 발행. *기독교 사상*. 서울: 대한기독교서회, 1997년 4월호.
- 채이석, 이상화. *건강한 소그룹사역 어떻게 할 것인가?* 서울: 기독신문사, 2000.
- 한경직. *사도 바울에게 배운다*. 서울: 기독교문사, 1990.

한 홍. *리더여 사자의 심장을 가져라*. 서울: 두란노, 2004.

크리스천헤럴드 편저. *디아스포라의 비전*. 서울: 콤파출판사, 2002.

2. 번역서적

Barna, George. *위기에 처한 목회자 비전은 있다 (Today's Pastor)*. 박영철 역. 서울: 베다니출판사, 1997.

_____. *팀 리더십 파워 (The Power of Team Leadership)*. 홍영기 역. 서울: 도서출판 청우, 2003.

Blackaby, Henry & Blackaby, Richard. *영적 리더십 (Spiritual Leadership)*. 윤종석 역. 서울: 두란노, 2003.

Boehme, Ron. *21세기의 지도자 (Leadership For The 21st Century)*. 허광일 역. 서울: 예수전도단, 1993.

Braoudakis, Paul. *윌로우크릭 지도자핸드북 (Willow Creek Community Church Church Leaders Handbook)*. 김양식 역. 서울: 두란노, 1997.

Bruce, F. F. *바울 신학 (Paul Apostle of the Heart Set Free)*. 정원태 역. 서울: 기독교문서선교회, 2001.

Clinton, J. Robert. *영적 지도자 만들기 (The Making of A Leader)*. 이순정 역. 서울: 베다니출판사, 2004.

Colson, Charles. *이것이 교회다 (The Body)*. 김애진 역. 서울: 홍성사, 2000.

Cordeiro, Wayne. *팀으로 이끄는 교회 (Doing Church As A Team)*. 김경섭 역. 서울: 도서출판 프리젠프, 2001.

Engstrom, Ted W. *크리스찬 지도자가 되는 길 (The Making of A Christian Leader)*. 권명달 역. 서울: 보이스사, 1990.

Ford, Leighton. *변화를 일으키는 리더십 (Transforming Leadership)*. 김기찬 역. 서울: 생명의 말씀사, 1994.

Graves, Stephen & Addington, Thomas. *최고의 리더 예수의 영향력을 배워라 (Clout & Influence)*. 정성목 역. 서울: 도서출판예문, 2003.

Hybels, Bill & Lynne. *윌로우크릭 커뮤니티교회 (Rediscovering Church)*. 김성웅

역. 서울: 두란노, 1995.

Maxwell, John C. *당신의 주위에 있는 사람을 키우라 (Developing The Leaders Around You)*. 임윤택 역. 서울: 두란노, 1997.

Ogden, Greg. *새로운 교회 개혁 이야기 (The New Reformation)*. 송광택 역. 서울: 미션월드 라이브러리, 1998.

Rinehart, Stacy T. *당신의 리더십을 전복시켜라 (Upside Down Leadership)*. 주상지 역. 서울: 베다니출판사, 2005.

Stevens, R. Paul & Collins, Phil. *평신도들 세우는 목회자 (The Equipping Pastor)*. 최기숙 역. 서울: 미션월드라이브러리, 1997.

White, John. *탁월한 지도력 (Excellence In Leadership)*. 이석철 역. 서울: 한국기독교학생출판부, 1986.

Youssef, Michael. *예수님의 리더십 (The Leadership Style Of Jesus)*. 박영기 역. 서울: 보이스사, 1990.

3. 외국서적

Buford, Bob. *Half Time*. Grand Rapids: Zondervan, 1994.

Hestenes, Roberta. *Using The Bible In Groups*. Philadelphia: The Westminster Press, 1983.

Icenogle, Gareth Weldon. *Biblical Foundations For Small Group Ministry*. Downers Press: Intervarsity, 1994.

Kwon, Ho Youn & Kim, Kwang Chung & Warner, R. Stephen. *Korean Americans and Their Religions*. Pennsylvania: The Pennsylvania State University Press, 2001.

Malphurs, Aubrey. *Being Leaders*. Grand Rapids: Baker Books, 2003.

Snaders, J. Oswald. *Spiritual Leadership*. Chicago: Moody Press, 1994.

Warren, Rick. *The Purpose Driven Life*. Grand Rapids: Zondervan, 2002.

Vita of
Jay Do Yu

Present Position:

Senior Pastor of The End of the Earth Church, New Jersey, USA.

Personal Data:

Birth date: June 2, 1955
 Marital Status: Married to Young Sook Yu
 Home Address: 185 Huguenot Dr., New Milford, NJ 07646
 Denomination: Korean Presbyterian Church In America
 Ordained: October 4, 1989

Education:

B. Th. Presbyterian College and Theological
 Seminary, Seoul, Korea, 1982
 M. Div. New Brunswick Theological Seminary,
 New Brunswick, NJ, 1987
 Th. M. Princeton Theological Seminary, Princeton,
 1988
 D. Min. Fuller Theological Seminary, Pasadena,
 2007

Ministerial Experience:

1990 to present The End of The Earth Church, Senior
 Pastor
 1989 to 1990 Glen Burnie Korean Presbyterian Church,
 Youth Pastor

1986 to 1988

The United Korean Church of NY, Youth
Pastor