

3-27-2015

효과적인 소그룹 사역을 통한 청년부 활성화 방안: 왕성교회 청년부 를 중심으로

Myung Jae Cho 조명재

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



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

Recommended Citation

조명재, "효과적인 소그룹 사역을 통한 청년부 활성화 방안: 왕성교회 청년부를 중심으로." 박사학위논문, 플러신학대학원, 2015.

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

HELPING THE YOUNG ADULT GROUP TO THRIVE VIA EFFECTIVE SMALL GROUP MINISTRY: A CASE STUDY OF WANG SUNG CHURCH YOUNG ADULT GROUP

written by

MYUNG JAE CHO

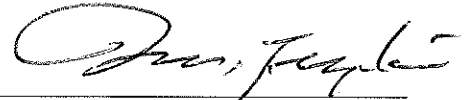
and submitted in partial fulfillment of

the requirements for the degree of

Doctor of Ministry

has been accepted by the Faculty of Fuller Theological Seminary

upon the recommendation of the undersigned readers:



Jeong-Kii Min



Euiwan Cho



Jin Ki Hwang

March 27, 2015

**HELPING THE YOUNG ADULT GROUP TO THRIVE
VIA EFFECTIVE SMALL GROUP MINISTRY: A
CASE STUDY OF WANG SUNG CHURCH YOUNG
ADULT GROUP**

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

MYUNG JAE CHO

MARCH 2015

효과적인 소그룹 사역을 통한
청년부 활성화 방안
- 왕성교회 청년부를 중심으로 -

이 논문을 풀러 신학교
목회학 박사학위 논문으로 제출함

지도 민 종 기 교수

조 명 제

2015년 3월

Abstract

Helping the Young Adult Group to Thrive via Effective Small Group Ministry:
A Case Study of Wang Sung Church Young Adult Group

Myung Jae Cho

Doctor of Ministry

2015

School of Theology, Fuller Theological Seminary

This paper seeks a solution to the disappearance of young adults in the church, starting its research from the assumption that proper nurturing rooted in the Word prompts young adults to return, and this nurturing is best done via small groups. I aim to advance the argument that young adults will return to the church if they are cared for adequately in small groups and thus young adult ministry will thrive. In order to support this argument, I have examined my own six years of young adult ministry at Wang Sung Church and the recent three-year trend of the church's ministry, along with various domestic and international resources.

Chapter 1 explains the motivation and research of this work. Chapter 2 describes small group ministry in general: the small group is defined, and biblical and historical contexts of small group ministry are explored. Specifically, the history of small group ministry in the Korean church is studied. Chapter 3 discusses effective management of small group ministry, first through four essential factors found in the early church in Jerusalem. Conflict resolution within small groups is also described, as well as the relationship between small group and young adult ministries.

Chapter 4 presents the case of Wang Sung Church's young adult ministry, my previous ministry context. The ministry is introduced, its context examined, and a few of its problems diagnosed. Chapter 5 suggests solutions to these problems of small group ministry and provides an evaluation of and offers advice

감사의 글

먼저 풀러 신학교 목회학 박사과정을 공부하게 하신 하나님께 감사를 드립니다. 힘든 유학의 시간 동안 하나님의 은혜와 사랑이 아니었으면 학업을 마무리 하지 못했을 텐데 그때마다 주님의 큰 위로와 은혜에 여기까지 달려오게 되었음을 다시 한 번 주님께 깊은 감사를 드립니다.

올해 결혼 10주년이 됩니다. 결혼 후 10년 동안 한결같이 남편을 따뜻하게 내조하여 준 사랑하는 아내 오미숙 사모와 내 삶의 든든한 버팀목 사랑하는 아들 하준이와 딸 은율이에게도 고맙고 사랑한다는 말 전하고 싶습니다. 그리고 낯선 땅 미국에 자식을 보내놓고 늘 걱정하며 물심양면으로 도와주신 양가 부모님들께도 진심으로 감사를 드리며, 한국에 정조사가 있을 때마다 먼 곳에 있는 작은아들을 대신하여 모든 일을 대신한 사랑하는 누나 조정화 동생 조우제와 특별히 형 조상제에게 깊이 감사를 드립니다. 공부하는 동안 처제 오정희와 오대석 가정의 큰 도움이 있었음을 이 지면을 빌어 감사의 마음을 전합니다.

낯선 곳 캘리포니아에서 공부하며 살 수 있도록 모든 도움을 주신 둘로스 교회 서보천 목사님께 감사를 드리며 목회와 인생의 멘토이신 산성교회 황원하 목사님과 목회자의 바른 삶을 몸소 보여 주신 하나교회 정현철 목사님께도 감사드립니다. 이외에도 늘 가까이서 함께 마음과 고민을 나눈 김동철 목사님, 최순환 목사님, 김제호 전도사님께도 깊이 감사를 드립니다.

끝으로 이 논문을 마무리 할 수 있도록 늘 격려해 주신 김태석 목사님과 부족한 논문을 처음부터 끝까지 꼼꼼하게 지도해 주신 민중기 교수님께 감사를 드립니다. 또 풀러의 황진기 교수님과 논문의 부심으로 지도해 주신 조의완 교수님 이하 모든 스텝분들께도 감사를 드립니다.

2015년 3월 조명재

목 차

제 1 장 서 론	1
제 1 절 연구의 동기 및 연구 목적	1
제 2 절 연구의 방법과 범위	5
제 2 장 소그룹에 대한 고찰	8
제 1 절 소그룹의 정의	8
제 2 절 소그룹의 성경적 배경	9
1. 구약성경의 배경	10
가. 하나님의 존재 양식에 나타난 소그룹의 기원	10
나. 모세 시대에 나타난 소그룹 구조	11
2. 신약성경의 배경	12
가. 예수님을 통해 나타난 소그룹	12
나. 초대교회와 바울 서신에 나타난 소그룹	14
제 3 절 교회사 속에 나타난 소그룹	16
1. 초대교회의 소그룹	16
2. 중세교회의 소그룹	17
3. 종교개혁 시대의 소그룹	19
4. 경건주의 시대의 소그룹	20
제 4 절 한국교회사 속에 나타난 소그룹	22
제 3 장 효과적인 소그룹 사역의 운영과 실제	24
제 1 절 소그룹의 핵심 구성요소	24
1. 양육	25
2. 예배	26
3. 공동체적 교제	27

4. 신교와 봉사	28
제 2 절 효과적인 소그룹 만들기 지침	29
1. 기초 준비와 방향 설정하기	30
가. 하나님과의 바른 관계 회복하기	30
나. 올바른 사역의 동기 설정	30
다. 소그룹의 목적과 목표 확립	30
라. 훌륭한 리더 세우기	31
마. 계획을 통한 방향 설정	31
2. 동기부여 하기	32
3. 성령의 인도하심과 모본 보이기	32
4. 성공적인 소그룹 실행 지침	33
가. 정시에 시작하고 정시에 마치기	33
나. 약속하기	34
다. 의사소통을 하라.	34
라. 멤버들이 잘 참여하도록 돕는다.	35
마. 필요를 위해 융통성을 가져야 한다.	36
바. 그룹에 대한 평가를 해야 한다.	37
사. 영적탈진을 예방하라.	37
제 3 절 갈등해결로 건강한 소그룹 만들기	39
1. 교회 내에서의 갈등의 원인	39
2. 소그룹 갈등 해결을 위한 10가지 방안	41
제 4 절 청년부 활성화와 소그룹 사역의 관계	43
1. 청년의 특성을 반영하는 사역이 바로 소그룹이다.	44
2. 청년의 필요를 채워주는 사역이 바로 소그룹이다.	45
제 4 장 왕성교회 청년부 소그룹 사역의 고찰	47
제 1 절 왕성교회 청년부와 소그룹 사역 소개	47
1. 왕성교회 청년부와 조직구성도	48

2. 왕성교회 2대 비전과 청년부 소그룹의 연관성	49
3. 왕성교회 청년부의 지리적, 환경적 주변 여건	50
4. 개별 청년부 사역과 연합청년부의 다양한 사역	51
제 2 절 왕성교회 기존 소그룹 사역의 진단	52
1. 소그룹 사역에 대한 분명한 목표를 가지고 있는가?	52
2. 대를 이어가는 소그룹 지도자가 준비되고 있는가?	53
3. 소그룹 지도자가 지속적으로 돌봄을 받고 있는가?	53
4. 새로운 생명이 지속적으로 탄생하고 있는가?	54
5. 원심력을 감당할 구심력이 있는가?	54
6. 말씀이 삶에 영향을 끼치고 있는가?	54
7. 성령님의 인도하심 속에 참석한 사람들의 필요가 채워지고 있는가?	55
제 3 절 왕성교회 기존 소그룹 사역의 개선되어야 할 문제점	55
1. 목회자에 대한 신뢰 부족	55
2. 정비되지 않은 소그룹 조직	56
3. 턱없이 부족한 시간과의 싸움	57
4. 강의형식의 소그룹 진행	57
5. 훈련된 리더의 부재	58
제 5 장 왕성교회 청년부 소그룹 사역의 개선책 고찰	59
제 1 절 왕성교회 청년부 소그룹 사역 개선책	59
1. 나눔 위주의 성경공부로 전환	59
2. 나눔 위주의 성경공부 교재와 활용법	61
3. 훈련된 리더를 세우는 기준	63
제 2 절 왕성교회 청년4부 소그룹 사역 고찰과 개선책	64
1. 청년4부 기존 소그룹 구성	64
2. 기존 소그룹 시스템의 개선책	65
가. 위로와 섬의 사역	65
나. 문답식 성경공부를 나눔 위주의 성경공부로	66

다. 주일위주의 소그룹 시스템을 주중위주의 소그룹 체제로	66
(1) 주일소그룹	67
(2) 신, 구약 성경개론 소그룹	67
(3) 기도소그룹	68
(4) 교리반 소그룹	68
(5) 성장반 소그룹	69
(6) 말씀통독소그룹	69
(7) 한달산일Q.T나눔	70
라. 특성화된 새가족을 위한 소그룹	71
마. 소그룹 리더 훈련	72
제 3 절 왕성교회 청년부 소그룹 사역 평가 및 제언	74
1. 목회자적 입장에서 소그룹 평가	74
2. 교회적 입장에서 청년부 소그룹 평가	75
3. 청년들 입장에서 소그룹 평가	76
4. 소그룹 사역에 대한 제언	77
제 6 장 효과적인 소그룹 사역을 위한 리더의 선발과 훈련방안	80
제 1 절 소그룹 리더의 정의	80
제 2 절 소그룹 리더의 역할	82
1. 소그룹 리더의 중재자로서의 역할	82
2. 소그룹 리더의 코치로서의 역할	83
3. 소그룹 리더의 상담자로서의 역할	83
4. 소그룹 리더의 신앙모델로서의 역할	84
제 3 절 소그룹 리더 선발 방안	85
1. 리더 선발 기준	86
가. 영적인 성숙도를 보고 선발하라.	86
나. 가능성을 보고 선발하라.	87
다. 소그룹 유경험자를 선발하라.	88

라. 비전과 열성을 보고 선발하라.	89
마. 소수를 정예멤버로 훈련하라.	89
2. 리더훈련의 기간	91
제 4 절 소그룹 리더 훈련	92
1. 영성훈련	92
2. 신학훈련	94
3. 소그룹 성경공부 기술습득훈련	94
제 5 절 소그룹 리더의 사역	97
1. 말씀과 기도 사역	98
2. 소그룹 구성원들을 섬기는 사역	98
3. 목회자와 구성원간의 다리역할 사역	99
제 7 장 효과적인 소그룹 사역을 위한 성경공부 활성화 방안	101
제 1 절 성경공부 양육 구조를 만들라	102
제 2 절 소그룹 성경공부 문제점을 파악하라.	103
1. 내향성(Introversion)	103
2. 나눔(Fragmentation)	104
3. 지배성(Domination)	105
4. 의존성(Dependency)	105
5. 무기력(Stagnation)	106
6. 파괴(Subversion)	106
7. 과중함(Overloading)	107
제 3 절 성경공부 인도를 단계별로 준비하라.	108
1. 준비단계	108
2. 시작단계	109
3. 진행단계	110
4. 종료단계	111
제 4 절 교회 실정에 맞는 성경공부 교재를 선택하라.	111

1. 강의식 성경공부 교재	112
2. 답 맞추기식 성경공부 교재	112
3. 토의식 성경공부 교재	113
4. 절충식 성경공부 교재	113
제 5 절 섬김의 리더십을 가져라	114
1. 리더십이란?	114
2. 섬김의 리더십이란?	115
3. 성경공부에도 섬김의 리더십이 필요하다	116
제 8 장 결 론	118
제 1 절 요약	118
제 2 절 결론적 제언	120
부록 1	123
부록 2	124
부록 3	128
부록 4	129
참고 문헌	130
Vita	134

표 목 차

<표 1> 왕성교회 청년4부 소그룹 조직도	49
<표 2> 왕성청년교회 태필린교제 시간사용 가이드라인	63
<표 3> 왕성교회 청년4부 주일, 주중 사역 소그룹 커리큘럼	67
<표 4> 한달삼일 Q.T나눔 순서	71
<표 5> 왕성교회 청년4부 리더 훈련 소그룹	73

제 1 장 서 론

본 논문은 필자가 왕성교회 청년부(2009-2012년)를 섬기며 청년부의 활성화를 위해 고민했던 내용을 글로 정리한 연구서라고 할 수 있다. 필자는 왕성교회 청년부를 섬기며 청년부의 활성화를 위해 소그룹사역에 집중하였다. 기존 소그룹의 문제점을 진단하고 새로운 대안책을 마련하여 적용한 결과 소기의 성과를 거둘 수 있었다. 물론 모든 곳에서 흡족하지는 않았지만 그럼에도 불구하고 분명 좋은 대안이 되었다. 필자의 이런 사역의 경험을 바탕으로 오늘날 한국교회 청년사역의 현장에서 뛰는 많은 동료 목회자들과 교회에게 소그룹 사역의 활성화를 통해 청년부 활성화에 기여할 수 있다는 기본 논지를 가지고 본 논문을 작성해 보려고 한다.

제 1 절 연구의 동기 및 연구 목적

국민들은 어떤 종교를 가장 신뢰할까? 2014년 2월 기독교윤리실천운동의 조사에 따르면 천주교(29.2퍼센트), 불교(28.0퍼센트), 개신교(21.3퍼센트) 순서로 나왔다. 3대 종교 중 1위는 천주교였고 개신교는 꼴지를 했다. 국민들이 천주교에 가장 신뢰를 보이는 이유로는 천주교 사제들이 현실적인 사회문제에 적극 개입하여 어려운 이들을 이루만지는데 주저하지 않았기 때문이라고 말한다. 반면 개신교가 불교보다도 낮은 신뢰도를 보인 이유로 기독교인들이 언행일치가 되지 않아서(24.8퍼센트), 교회 내부적 비리와 부정부패가 많아서(21.4퍼센트), 배타적 종교관에 대한 염증(10.2퍼센트), 선교활동이 지나치거나 강압적이어서(10퍼센트) 순으로 나왔다.¹⁾ 그 외에도 오늘날 교

1) “개신교 신뢰도는 조사할 때마다 꼴찌,” 뉴스앤조이 (2014년 7월 10일), 2014년 9월 인용.
Online: <http://www.newsnjoy.or.kr/news/articleView.html?idxno=197092>

회의 모습은 풍전등화와 같은 현실을 맞이하고 있다. 송실대 이혁배 교수는 한국교회의 문제를 물량주의와 세속화로 보고 있다. 그는 물량주의에 깊이 빠진 목회자들은 목회의 성공 여부를 예산 규모, 교인 수, 교회 건물의 크기와 관련짓는다고 한다. 또한 신도들도 신앙의 정도를 부유함과 세속적 성공으로 평가를 한다는 것이다.²⁾ 이런 가치관에 젖어 있으면 교회는 더 많은 사람들을 교회 안으로 인도한다는 명목 하에 교회가 화려하게 꾸며지고 교회의 외형을 가꾸는 데 많은 소비가 이루어진다. 또한 신도들의 성장과 양육을 위해 꼭 필요한 신앙적 콘텐츠 또한 내면적이고 성찰적인 것 보다는 과시적이고 성장지향적인 것이 될 수밖에 없다는 것이다. 요즘 사회와 교회를 한창 떠들썩하게 만드는 이슈인 부리한 교회 건축과 부당한 교회 세습 또한 바로 물량주의와 세속화에서 나온 교회의 악영향으로 보여 진다.

문제는 이런 상황 속에서 교회에 대한 사회적 신뢰도는 계속 하락하고 있고 젊은이들은 교회를 등지고 있다는 것이다. 위에서 제기한 교회의 사회적 신뢰도 하락과 교회의 물량주의와 세속화가 사람들이 교회를 떠나게 되는 교회 전체의 문제점이라면 범위를 좁혀서 청년들이 교회를 떠나는 이유는 어디에 있을까? CBS에서 최근 교회를 다닌 경험이 있는 청년들 1,000명을 대상으로 교회를 떠난 이유에 대해 실시한 조사에 따르면 신앙생활에 대한 회의(34퍼센트), 교회 밖에 배타적이어서(28퍼센트), 율법적, 강압적이어서(15.7퍼센트), 헌금납용 등 비도덕적 모습(15.1퍼센트) 등으로 통계가 나왔다.³⁾ 이 결과를 통해 알 수 있는 것은 청년들은 오히려 신앙적이고 윤리적인 문제에 더 깊은 영향을 받고 있다는 것을 알 수 있다. 즉 그들은 신앙생활에 회의가 들면 교회를 떠난다. 영적으로 만족을 누리지 못하고 성장하지 못할 때 교회를 등질 수 있다는 것이다. 또한 교회가 교회 내 사역뿐만 아니라 사회를 향해서 바른 목소리를 내며 섬김의 삶을 살기를 원한다. 교회 내 제정은 빠르고 투명하게 사용되기를 원하고, 율법적 강압적인 것을 지양하고 대화와 소통하기를 원하는 것을 알 수 있다.

이와 더불어 미국에서도 복음주의 베스트셀러 작가인 에릭 머텍서스는 “젊은 무신론자들에게 배울 점들 : 왜 그들은 기독교를 떠났는가?”라는 제목의 기고에서 신앙

2) “한국 기독교 윤리 쟁점,” 블로그, 2014년 3월 24일, 2014년 10월 인용.

Online: <http://blog.naver.com/piano3626/110187697252>

3) “청년들이 교회를 떠나는 이유,” CBS 뉴스 (2013년 7월 14일), 2014년 10월 인용.

Online: <http://blog.naver.com/figure33/120205356995>

을 잃어버리게 된 많은 젊은이들을 대상으로 실시한 조사 결과에 대해 분석을 해 놓았다. 그는 과거 미국 청년들이 교회를 떠나는 이유로 보통 고리타분한 설교와 가르침, 지루하고 딱딱한 예배, 시대를 따라가지 못하는 교인들 등을 원인으로 꼽았다는 것이다. 그러나 머택시스의 최근 분석에 따르면 그동안 교회가 생각해 온 것과는 상당부분 반대되는 것이었다. 조사에 응한 청년들 중 많은 수가 교회에서 어린 시절을 보냈고, 청소년 그룹의 리더로 섬기는 등 활발한 활동을 했다. 그런 그들을 무신론자로 만든 것은 나쁜 아님 “성경을 진지하게 가르치지 않는 목회자들의 모습”이었다는 것이다.⁴⁾ 이것이 오늘날 청년들이 교회를 떠나게 되는 중요한 이유라는 것을 우리는 꼭 기억해야 될 필요가 있다.

요즈음 대부분 청년사역의 키워드는 어떻게 하면 청년들을 말씀으로 잘 양육하고 그리스도의 제자로 삼을까가 아니라 어떻게 하면 그들을 지루하게 만들지 않고 흥미롭게 해 줄까 거기에 중심이 있다 보니 말씀교육과 기도훈련은 뒷전에 가 있고 프로그램과 행사 위주로 전략하고 말았다. 그러다 보니 결과적으로 역효과를 내게 되었고 오히려 교회를 떠나는 청년들이 많아 졌다는 것이다. 머택시스는 교회들이 그들이 전하는 강력한 메시지가 아이들을 신앙으로부터 멀어지게 하거나 신앙을 포기하게 할까봐 걱정하고 두려워하는데 오히려 그와는 반대로 조사에 응한 많은 청년들은 “누군가가 무엇인가를 정확히 아는 상태에서, 그것에 대한 확신을 갖고 있다면 그가 하는 말을 존중할 수 있다”고 답했다.⁵⁾ 이를 통해서 우리가 알 수 있는 것은 한국의 설문 조사와 동일하게 청년들은 교회의 외형적 화려함보다는 자신의 영적인 만족과 성장에 더 큰 갈급함이 있다는 것을 알 수 있다. 즉 영적성장과 내면적인 말씀에 대한 갈급함이 채워지면 그들은 교회 내 화려한 프로그램이 없어도 교회에 계속 출석할 수 있다는 것을 보여준다.

필자는 청년사역을 지난 6년간 해왔다. 짧지만은 않은 시간을 청년들과 함께 호흡하며 달려왔다. 필자가 느낀 청년사역의 기쁨은 그들과의 친밀한 교제와 소통에서 오는 기쁨과 즐거움이었다. 또한 말씀을 순수하게 받아들이고 그 말씀을 따라 살아보려고 하는 그들의 모습 속에 큰 즐거움과 기쁨을 누렸다. 반면 청년사역을 하며 가장

4) “교회여 성경으로 돌아가라,” 기독교일보 (2013년 7월 5일), 2014년 6월 인용.

Online: <http://www.christiandaily.co.kr/news>

5) “교회여 성경으로 돌아가라.”

힘들었던 것은 청년들의 기대에 부응하지 못하는 교회의 모습과 그것을 애써 교회의 입장에서 대변해야 하는 필자의 모습 속에서 큰 스트레스를 받아야 했다. 또한 한 가지 더 깊은 고민은 위의 통계에서 보여주듯이 청년들의 영적인 갈급함을 어떻게 채워줘야 할까 숙제를 안고 지난 6년을 달려왔다.

필자의 답은 이것이었다. 교회의 두 날개는 함께 모여 드리는 공예배와 흩어져서 소수의 인원이 하나의 단위로 모이는 소그룹이라 할 수 있다. 이것이 사도행전이 보여주는 초대교회의 두 날개였다.⁶⁾ 즉 청년들의 영적인 갈급함이 채워지는 것은 이 두 가지가 서로 상생하여 잘 드러지는 것이다. 필자는 사역을 하며 청년들의 영적인 성장을 위해 이 두 가지 사역에 매진하여 왔다. 그러나 늘 소그룹은 생각한 것과는 다르게 어려움이 많았었다. 청년부 공예배는 크게 찬양팀과 설교자가 차지하는 비중이 아주 크다고 할 수 있다. 그 말은 다른 말로 찬양팀을 잘 셋팅하고 설교자만 말씀을 잘 준비하면 은혜로운 예배가 드러질 수 있다는 결론이 나온다. 이 또한 하나님의 은혜로 가능하다는 것을 절대로 부인하는 것은 아니다. 그러나 소그룹은 정말 다르다. 소그룹은 목회자가 일일이 다 간섭하고 챙길 수가 없다. 그래서 목회자를 대신할 수 있는 소그룹 리더를 세우고 그 리더들을 잘 훈련하고 양육하여 한 소그룹을 섬길 수 있도록 위임하여 준다. 즉 한 소그룹의 리더는 작은 목회자가 되어서 자신의 소그룹 안에 있는 자들을 영적으로 돌봐야 하는 막중한 책임이 있다. 문제는 이런 성경적인 의도와 목적에 부합하게 리더들이 세워지고 섬겨 준다면 더할 나위없지만 실상은 그렇지 않은 일도 많이 일어나고 있다는 것이다. 좋은 리더의 헌신과 섬김이 있다면 그 소그룹은 신앙의 성장과 지속적인 부흥을 가져오는 또 다른 생명을 양산하게 되지만 그렇지 않고 건강하지 못한 리더가 세워진 소그룹은 소그룹 자체의 존폐위기가 찾아올 만큼 큰 어려움이 있다.

필자는 청년사역을 하며 바로 이 부분에 있어서 늘 고민과 어려움이 있었다. 특별히 필자가 지난 3년 동안 사역하며 힘을 쏟았던 왕성교회 청년4부를 지도하며 이 부분에 대한 고민은 최고조에 다다랐다. 그래서 필자는 3년간의 시간 동안 예배갱신과 더불어 소그룹의 운영과 조직 개편 그리고 소그룹을 섬길 수 있는 리더 발굴과 양육 그리고 주일날 정해진 짧은 시간에 어떻게 하면 말씀을 더 풍성하고 알차게 먹일

6) 김성곤, *두 날개로 날아오르는 건강한 교회* (서울: NCD, 2007), 24-25.

까를 고민하며 소그룹 교재 개발에 온 힘을 쏟아왔다. 그 시도는 청년교회 안에 신선한 바람을 가져왔고 또 청년들이 소그룹에 더 많이 출석하고 정착할 수 있는 기복제가 되었다. 그렇다고 해서 소그룹의 모든 문제가 한 순간에 없어지고 좋아졌다고는 말할 수 없다. 다만 기도하며 고민 속에 진행한 소그룹 사역의 작은 한 줄기 빛을 본 정도라고 해 두고 싶다.

본 논문의 목적은 바로 필자가 늘 고민하며 씨름했던 이러한 소그룹 사역에 문제를 분석하고 대안을 찾아보고자 하는 것이다. 필자가 사역했던 교회는 대형교회 청년부였다. 한국교회에서도 활발한 청년사역이 이루어지고 있는 교회로도 평가를 받고 있다. 그럼에도 불구하고 청년사역 특별히 소그룹 사역에 장애와 어려움은 있었다. 활발히 청년사역이 이루어졌던 필자가 사역했던 교회에 그런 문제가 있었다면 이 문제는 한국교회 청년사역의 공통된 문제가 아닐까 생각한다. 이 논문은 바로 이러한 청년사역을 함에 있어 소그룹 사역이 너무나 중요한데도 불구하고 그 방법과 대안을 찾지 못하는 많은 한국교회의 청년사역자들에게 작은 도움이 되지 않을까 생각한다. 이 같은 목적의식을 가지고 소그룹 사역이 말씀으로 청년들을 세워 청년부 활성화에 도움을 줄 수 있는 방법과 대안을 찾는 데에 노력을 기울여 보고자 한다.

제 2 절 연구의 방법과 범위

본 연구는 문헌 연구 및 사역경험을 토대로 이루어 질 것이다. 문헌연구는 소그룹과 청년사역에 대해서 다룬 책들과 본 연구와 관련된 논문과 인터넷 기사도 참조할 것이다. 사역의 실재를 평가하고 적용하여 더 나은 대안을 제시하는 부분에서는 필자가 사역했던 6년의 청년사역 경험들을 살펴 볼 것이며 특별히 왕성교회 청년부와 필자의 담당 부서인 청년4부를 섬겼던 3년의 시간을 논해 볼 것이다.

본 논문은 여덟 장으로 구성되었다. 1장은 서론으로 한국교회 교인수가 감소하는 이유로 타종교에 대한 배타성과 세속주의 그리고 물량주의의 위험성을 경고하였다. 특별히 청년들이 교회를 떠나는 현실적인 이유 중 가장 큰 것은 바로 “신앙의 회의” 즉 진리를 적극적으로 가르치지 않는 교회와 목회자들의 모습이라는 것을 살펴보며 이를 위한 대안으로 본 연구의 목적인, 말씀 연구의 장인 “소그룹”연구의 당위성을 확

보하였다. 이어 본 연구의 방법과 범위를 살펴봄으로 1장을 마무리 할 것이다.

2장은 소그룹연구의 기초가 될 수 있는 내용들로 구성이 될 것이다. 먼저 소그룹의 의미와 정의를 살펴 볼 것이다. 그리고 소그룹의 성경적 배경을 살펴 본 후 소그룹의 큰 역사적 변천과정도 추적해 볼 것이다. 이를 통해 알 수 있는 것은 소그룹은 오늘날 유행처럼 번지는 프로그램이 아니라 성경적, 역사적인 배경을 가지고 있는 신앙과 양육을 위한 장이라는 것을 알 수 있을 것이다. 끝으로 한국교회 소그룹의 발흥과 발전과정을 살펴보며 2장을 마무리 하고자 한다.

3장은 소그룹 사역의 운영과 실제에 대해서 살펴 볼 것이다. “어떻게 하면 효과적인 소그룹 사역이 가능할까”에 대해서 논하는 장이라고 할 수 있다. 먼저는 소그룹을 운영하는데 있어서 그 핵심요소는 무엇일까를 고민하며 소그룹의 구성요소에 대해서 살펴볼 것이다. 이후 효과적인 소그룹 만들기 지침과 소그룹 안에서의 갈등 해결의 방법에 대해서 살펴 볼 것이다. 끝으로 청년사역과 소그룹 사역의 필수 불가결한 관계에 대해서 살펴보며 3장을 정리할 것이다.

4장은 구체적으로 필자의 사역의 장이었던 왕성교회 청년부 소그룹 사역을 고찰해 보고자 한다. 특별히 왕성교회 청년부 소그룹 사역의 고찰해 보며 거기서 파생되는 여러 가지 문제점을 진단해 볼 것이다. 또한 왕성교회가 처해있는 지리적 여건과 위치를 통해 왕성교회 청년부만의 특성 또한 살펴 볼 것이다.

5장은 4장에서 발견한 왕성교회 청년부 소그룹 사역의 문제점을 개선하는 방안을 모색하는 장이라고 할 수 있다. 또한 개선책을 살펴 본 후 사역의 평가와 제언을 통해 향후 소그룹 사역에서 무엇에 더 집중해야 할지를 분명히 할 것이다. 이어진 6장과 7장은 5장의 제언을 통해 나온 두 가지 핵심적인 내용 리더양육과 성경공부 활성화 방안에 대해서 각각 구체적인 시술이 이루어 질 것이다.

6장은 제언을 통해 밝힌 리더양육에 대해서 기술하는 장이다. 본 장은 소그룹 사역에서 가장 중요하다고 할 수 있는 리더의 발굴과 양육에 대해서 살펴 볼 것이다. 먼저는 소그룹 리더는 누구인가에 대한 분명한 정의를 내린 후에 소그룹 리더는 어떠한 역할을 하는 지에 대해서 살펴 볼 것이다. 이어서 어떻게 소그룹 리더를 선발할 것인지에 대해서 살펴 본 후 그들을 훈련할 내용과 사역에 대해서 순서대로 살펴보고자 한다.

7장은 소그룹 사역의 두 번째 제언인 성경공부 활성화 방안에 대해서 살펴 볼 것이다. 먼저는 성경공부 양육구조를 잘 만드는 일의 중요성에 대해서 살펴보고 이어서 소그룹에서 일어날 수 있는 다양한 문제점을 분석할 것이다. 그리고 성경공부 인도를 위해서 단계별로 준비해야 될 것을 강조한 후 본 논문에서 가장 집중적으로 다루고자 하는 교제의 선택과 계발에 대해서 살펴 볼 것이다. 끝으로 소그룹 리더의 섬김의 리더십에 대해서 역설할 것이다.

끝으로 8장에서는 본 연구를 전체적으로 요약하고 제언함으로 본 연구를 마무리 하고자 한다.

제 2 장

소그룹에 대한 고찰

본 장에서는 본격적인 소그룹 연구에 앞서 먼저 소그룹의 정의를 통해 그 의미를 명확히 할 것이다. 이어서 소그룹연구의 성경적 배경을 살펴봄으로 성경적인 당위성을 확보 할 것이다. 그리고 교회사 속에 나타난 소그룹의 다양한 모습을 통해서 소그룹의 시대적 변천과 특성을 알아보며, 그 중요성을 다시 한 번 인지하고자 한다. 끝으로 한국교회 소그룹의 기원과 발전과정을 연구해 보고자 한다.

제 1 절 소그룹의 정의

소그룹은 우리가 살아가는 모든 사회집단 속에 존재한다. 일반적으로 작은 모임이 소그룹이라면 얼마든지 사회 속에는 다양한 소그룹이 존재할 수 있다. 그러나 그 공동체의 목적과 성격에 따라 소그룹에 대한 정의는 다를 수 있다. 미국의 사회교육학자 말콤 노울즈(Malcolm Knowles)는 “그룹이란 무엇인가”라는 정의를 통해 다음의 6가지 요소를 포함하고 있을 때 그것을 그룹이라고 할 수 있다고 말한다. ‘확실한 회원’, ‘그룹의식’, ‘공동의 목적의식’, ‘요구충족을 위한 상호의존’, ‘통일된 방식으로 행동하는 능력’ 등 6가지이다.⁷⁾

풀러신학교에서 소그룹 사역을 가르치고 있는 게레스 아이스노글(Gareth Weldon Icenogle) 교수의 정의에 의하면 “소그룹이란 서로의 발전과 다른 사람의 유익을 위해 행동하고 나누는 작은 규모의(3-20명)사람들이 얼굴과 얼굴을 마주할 수 있는 모임이다.⁸⁾ 즉 아이스노글의 정의는 서로 마주 대하여 교제하는 인격적인 만남에 중심을 두

7) 대한기독교교육협회, *그룹 다이내믹스* 입문 (서울: 대한기독교교육협회, 1965), 39-40.

8) G. W. Icenogle, *Biblical Foundations for Small Group Ministry* (Downers Grove.

었다.

소그룹 인도자인 로베르타 헤스테네스(Roberta Hestenes)는 소그룹을 정의하기를, “소그룹은 정해진 시간에 3명에서 12명 정도의 그리스도인들이 그리스도 안에서 의 풍성한 삶을 위한 가능성을 발견하고 성장하려는 공통의 목적을 가지고 의도적으로 얼굴을 맞대고 한자리에 모인 모임이다”라고 말했다. 이 정의를 살펴보면 모두 일곱 가지 요소로 되어 있는 것을 발견할 수 있다. 첫째, 소그룹은 ‘의도적’인 모임이다. 둘째, 소그룹은 ‘얼굴과 얼굴을 맞대고’ 모이는 모임이다. 셋째, 소그룹은 ‘3명에서 12명’이 모이는 모임이다. 넷째, 소그룹은 ‘정해진 시간’에 모이는 모임이다. 다섯째, 소그룹은 ‘동일한 목적’을 가지고 모이는 모임이다. 여섯째, 소그룹은 ‘발전’을 위한 모임이다. 일곱째, 소그룹은 ‘성장’을 위한 모임이다.⁹⁾

셀 교회 연구 분야에서 가장 탁월한 전문가로 알려진 조엘 코미스키(Joel Comiskey)는 소그룹을 이렇게 정의하였다. “영적인 세움과 진도를 위해 정기적으로 만나는 사람들의 그룹, 또는 지역교회 활동에 참여하기 위해 헌신하는 사람들의 모임이다.”¹⁰⁾ 또한 그는 효과적인 소그룹의 인원은 15명을 넘지 않아야 하며, 5명 보다 적어서는 안 된다고 주장한다.¹¹⁾

이와 같은 견해를 종합해 보면 소그룹은 상호작용이 가능한 10명 남짓의 그룹으로서 대면접촉이 가능하며 공동의 목표를 가지고, 상호 성장을 위해서 전략적으로 모인 친밀한 관계의 모임이라고 할 수 있을 것이다.

제 2 질 소그룹의 성경적 배경

소그룹의 일반적인 논의에 앞서 성경에서 발견할 수 있는 소그룹의 기원에 대해서 살펴보려고 한다. 이것은 앞으로 소그룹에 대한 논의를 계속 진행할 수 있도록 하는 든든한 비침목이 될 것이다. 구약과 신약에서 각각 그 기원을 추적할 수 있을 텐

Illinois: IVP, 1994), 14.

9) 채이석, 이상화, *건강한 소그룹 사역 어떻게 할 것인가?* (서울: 소그룹하우스, 2005), 24-25.

10) Joel Comiskey, *사람들이 몰려오는 소그룹 인도법 (How to Lead a Great Cell Group Meeting)*, 편집부 역 (서울: NCD, 2003), 13.

11) Joel Comiskey, *How to Lead a Great Cell Group Meeting* (Huston, Texas: Cell Group Resources, 2001), 16.

데 구약에서는 하나님의 존재 양식에 나타난 소그룹의 기원과 모세 시대에 나타난 소그룹의 구조를 살펴 볼 것이다. 신약에서는 예수님을 통해 나타난 소그룹의 역사를 살펴 본 후 초대교회와 바울서신에 나타난 소그룹에 대해서 살펴보며 본 장을 마무리 하고자 한다.

1. 구약성경의 배경

가. 하나님의 존재 양식에 나타난 소그룹의 기원

하나님은 홀로 존재하지 않으신다. 구약 성경은 하나님을 단수가 아닌 복수로 표현하고 있다. 창세기 1장 26절에는 “하나님이 이르시되 우리의 형상을 따라 우리의 모양대로 우리가 사람을 만들고”라고 기록하고 있다. 조엘 코미스키는 하나님의 이런 존재 방식을 삼위일체적이라고 표현하였다.¹²⁾ 신명기 6장 4절에도 “우리 하나님 여호와와는 오직 하나인 여호와이시니”라고 말씀하고 있다. 즉 하나님께서는 하나 됨 안에 있는 신학적 복수 개념으로 성경과 창조이야기를 시작하고 있다. 따라서 하나님은 공동체로 존재하신다는 의미이다.¹³⁾ 하나님께서는 각각 다른 위격의 성부, 성자, 성령으로 존재하시지만, 동일한 본질로 완벽한 하나를 이루어 존재하고 계시다는 말씀이다. 직용해 보면 하나님은 작은 소그룹으로 존재하신다는 말씀이다. 그런 하나님께서 인간을 창조하실 때 남성, 여성을 창조하셔서 한 가정을 이루어 소그룹으로 존재하게 하셨다. 따라서 인류 최초의 소그룹인 에덴동산 가정 공동체는 ‘신적 소그룹’(divine small group)을 투영한 것이라고 할 수 있다.¹⁴⁾

12) Joel Comisky, *How To Lead a Great Cell Group Meeting*, 16.

13) Bill Donahue, *소그룹 중심의 교회를 세우라 (Building a Church of Small Groups)*, 오테칸 역 (서울: 국제제자훈련원, 2004), 30.

14) 명성훈, *소그룹 성장 마인드* (서울: 교회성장연구소, 2002), 38-39.

나. 모세 시대에 나타난 소그룹 구조

모세는 하나님의 뜻을 받들어 출애굽의 역사를 이루었다. 출애굽기 18장을 보면 광야로 나온 이스라엘 백성들이 모세의 재판을 받기 위해 아침 일찍 부터 줄을 서서 기다리는 장면이 나온다. 당시에 지도자는 모세가 유일했기에 크고 작은 문제를 가지고 모세에게 나오므로 백성과 모세는 모두 큰 조직적, 환경적 어려움이 놓여 있었다. 이것을 본 모세의 장인 이드로는 모세에게 이렇게 일하는 것이 선하지 못하다며 좋은 방안을 모세에게 제시한다. 이드로는 그 대안으로 천부장, 백부장, 오십부장, 십부장을 세우고 그들에게 일을 분담할 것을 제안했다(출18:21). 모세는 이 제안을 받아들이고 리더십을 소그룹 형태로 위임한 것이다.

이러한 소그룹 구조는 크게 두 가지 의미를 가지고 있다. 첫째, 모세의 소그룹 구조는 위임형의 리더십 구조이다. 자신이 일을 다 할 수 없을 때 그 위치를 감당할 수 있는 적절한 사람을 배치해 자신과 같은 역할을 할 수 있도록 위임해 주는 것이다. 오늘날 목회자 한 사람이 교회의 모든 부서를 섬길 수 없이 동역자들을 세우는 것과 같은 이치인데 우리는 이러한 소그룹 위임의 구조를 모세에게서 배울 수 있다.

둘째, 모세의 소그룹 구조는 '은사 구조'의 중요성을 시사해 주었다. 소그룹 구조를 통한 리더십의 개발은 하나님께서 각 사람에게 주신 선물, 즉 은사를 활용해야 하며 은사를 사용할 때 역동적인 소그룹이 교회성장을 가능케 한다.¹⁵⁾ 소그룹은 10명 남짓의 작은 모임이지만 소그룹에는 다양한 성격의 모임과 순서가 있을 수 있다. 그러므로 다양한 소그룹을 섬기는 것은 각자의 은사를 활용함으로 활기차고 역동적인 모임이 되는 것이며 이것이 결국 소그룹의 분가와 성장을 가져온다. 그런 의미에서 다양한 소그룹이 존재했던 모세의 소그룹은 은사 중심의 소그룹이었다고 평할 수가 있다.

이외에도 하나님께서 자신의 구원의 목적을 성취시키고자 한 가정을 통해 역사하신 것에서 소그룹의 모습을 발견할 수 있다. 바로 노아의 가족이다. 노아의 가족은 8명이 한 가정, 즉 소그룹의 형태를 띠고 있었다.¹⁶⁾

15) Bill Donahue, *삶을 변화시키는 소그룹 인도법 (Leading Life-changing Small Groups)*, 김주성 역 (서울: 국제제자훈련원, 2008), 33.

16) Jimmy Long, *소그룹 리더 핸드북 (Small Group Leaders' Handbook)*, 정옥배 역 (서

소그룹의 훈련이라는 의미에서 찾아 볼 수 있는 형태는 엘리사와 그 생도들에게서 찾아 볼 수 있다(열왕기하 3-6장). 끝으로 친구간의 소그룹 형태로는 다니엘과 세 친구는 늘 함께 교제하고 기도해 주는 사이였다는 것을 볼 때 소그룹으로 존재했다는 것을 알 수 있다(다니엘1-3장).

2. 신약성경의 배경

가. 예수님을 통해 나타난 소그룹

하나님은 구약의 이스라엘 백성들을 택하사 가나안으로 인도하셨다. 12지파는 한 민족이었지만 각기의 지파로 존재하는 또 다른 공동체였다. 지파 안에는 가정별로 또한 존재하는 소규모의 공동체가 있었다. 이스라엘 포로기에는 회당을 중심으로 소그룹으로 모여 주님을 예배한 역사도 있다.¹⁷⁾ 이처럼 구약 안에는 하나님께서 사용하신 소그룹 공동체의 역사가 있다. 이는 신약도 다르지 않다. 교회공동체 또한 하나님께서 부르셨다. 예수님의 12제자들도 예수님에 의해 부름을 받았다. 헬라사회의 관념 속에는 제자란 말의 의미는 추종자(Follower), 섬기는 자(Servant), 견습생(Apprentice), 학생(Student), 기술 전수자(Receiver)라는 의미가 들어 있다.¹⁸⁾ 정리해 보면 제자란 단어의 의미는 "배우는 자들" 혹은 "따라다니는 자들"이라고 정의할 수 있을 것이다. 예수님의 12제자들 또한 예수를 따라다니며 배우는 자들이었다. 그러나 예수님은 12제자만을 부르신 것은 아니다. 제자란 말은 예수 그리스도를 믿고 따르는 모든 자를 지칭하는 말로서 교회의 특별한 소수에게만 국한시키거나 열두 제자에게만 특별히 적용시키는 개념은 아니다. 즉 예수님에 의해 부름을 받은 사람은 예수의 제자로 존재하는 것이며 그런 사람들이 모인 공동체가 바로 교회이며 교회 소그룹이라고 할 수 있다.

예수님은 어딜 가나 많은 무리가 따라 다녔다. 예수님께 치료와 고침을 받기 위

출: IVP, 2003), 14-16.

17) Bill Donahue, *삶을 변화시키는 소그룹 인도법*, 33.

18) 안재은, *소그룹 목회원리와 프락시스* (서울: 그리스심, 2009), 63.

해, 때로는 식량 문제를 해결하기 위해 많은 사람들이 불렀던 것은 사실이다. 그러나 예수님은 많은 군중을 대상으로 복음사역을 하셨던 것은 사실이지만 제자들을 양육시키고 훈련하시기 위해서 철저한 소그룹 운동을 펼치셨던 것을 볼 수 있다. 예수님은 12제자와 함께 다니시면서 그들과 함께 늘 동행하시며 함께 하셨다. 그 가운데는 자고, 쉬고, 사역하고, 이동하는 모든 것이 포함된다. 즉 소그룹을 훈련과 사역을 위한 도구로 활용하셨다는 것이다. 그러한 예수님의 소그룹 모임을 통해서 제자들은 훌륭한 리더로 성장했던 것이다. 이런 의미에서 예수님은 역사상 가장 훌륭한 소그룹 인도자로서 우리의 모델이라고 할 수 있다.

20여년 이상 다양한 소그룹을 인도해 온 닐 맥브라이드(Neal F. McBride)는 소그룹 인도와 관련하여 예수님이 보여주신 핵심을 다음과 같이 일곱 가지로 요약하였다. 첫째, 예수님은 소그룹을 만드는 것으로부터 이 땅에서의 사역을 시작하셨다(마 4:18-22; 눅 6:13-16). 둘째, 예수님은 큰 그룹과 작은 그룹의 사역에 모두 활동적으로 임하셨다. 셋째, 예수님은 소그룹에서 시작하여 부리들에 대한 사역으로 발전하였다. 넷째, 예수님은 대부분의 시간을 소그룹과 함께 보내셨다. 다섯째, 소그룹 인도자로서 예수님은 조직이 아닌 개인의 유대관계를 사역의 핵심적인 방법으로 사용하셨다. 여섯째, 영적인 지식과 태도와 행동양식을 가르치고 본을 보이기 위하여 예수님께서서는 소그룹을 활용하셨다. 일곱째, 소그룹지도자 훈련은 예수님의 방법이었다.¹⁹⁾

이를 통해서 우리가 알 수 있는 것은 예수님 역시 작은 공동체 즉 소그룹을 통해서 하나님의 계획을 성취해 나가셨다는 것이다. 다시 말하면 예수님의 소그룹은 오늘날 소그룹의 모델로서 존재했다고 할 수 있다. 예수님을 보면 소그룹 리더의 모습이 보이고 12제자와 함께 한 소그룹을 보면 오늘날 우리의 소그룹 모델을 볼 수 있는 것이다. 예수님은 소그룹을 통해 제자들을 훈련하시고 하나님의 뜻을 이루어 드리며 사역을 하셨다는 말씀이다.

끝으로 예수님은 제자들이 자신이 떠난 후 세상을 변화시킬 것을 내다보시면서 12제자를 불러 그들을 훈련하시는데 온 삶을 쏟아 부으셨다(막3:13-14, 눅6:12-16). 12명의 제자들은 소그룹이었다.²⁰⁾ 트리니티신학교 선교학 교수이자 세계 선교학교 교장

19) Neal F. McBride, *소그룹 인도법 (How to Lead Small Groups)*, 편집부 역 (서울, 네비게이토, 1997), 23-26.

20) Jimmy Long, *소그룹 리더 핸드북*, 27.

인 로버트 콜먼(Robert E. Coleman)은 그의 책 “주님의 전도계획”(The Master Plan of Evangelism) 에서 소그룹 운동 8단계를 소개하고 있는데 그 핵심적인 주님의 방법은 사람이었다. 소수의 사람을 잘 훈련하고 세우는 데에 주님은 집중하셨다.²¹⁾ 예수님과 제자들은 얼굴과 얼굴을 맞대며 함께 동고동락하며 교제하였다. 거기에서 인격적 훈련과 사역적 훈련을 다 받은 것이다. 이것이 예수님의 소그룹의 힘이었다.

예수님은 수천 명의 사람을 대상으로 복음을 전하시며 사역을 하실 때에도 열두 명의 제자와 일부 다른 사람들에게 사명을 주셨고 함께 사역하셨다. 예수님은 제자들을 자신과 함께하기 위하여 부르셨으며 제자들을 교육하는 방법은 소그룹으로 교제함으로 배우는 것이었다.²²⁾ 그러므로 예수님의 12제자 소그룹 사역은 오늘날 교회를 새롭게 하는 소그룹 사역의 최고의 모델이라고 할 수 있다.

나. 초대교회와 바울 서신에 나타난 소그룹

초대교회는 오순절 성령 강림이 있는 후 폭발적으로 성장하였다. 초대교회는 두 개의 상호보완적인 그룹으로 분화되어졌는데 하나는 성전을 중심으로 모이는 대그룹 모임이며 하나는 가정 단위로 모이는 소그룹 모임이었다.(행2-4) 그러나 대그룹 모임은 오래 지속되지 못했다. 왜냐하면 당시 교회를 핍박하던 종교지도자들이 여전히 힘을 과시하고 있었기 때문이다. 실제로 초대교회 때 핍박이 심한 후로는 가정마다 소그룹으로 모여 예배하며 교제하였다. 그곳에 모여 서로를 돌아보고 격려하는 일을 게을리 하지 않았고 더욱 친밀한 공동체 생활을 발전시켜 나갔다.²³⁾

핍박을 받은 초대교회 사도들과 집사들은 예루살렘을 떠나 복음을 전하러 타국으로 가게 되었다. 그들은 가는 곳마다 복음을 전했는데 바로 가정을 방문하거나 회당을 방문하여 복음을 전하고 작은 교회를 개척하게 된다. 이것이 또한 소그룹 사역으로 이어지는 밭 그룹이 되었다. 바울은 방문하는 곳마다 변함없이 예수가 그리스도

21) Robert E. Coleman, *주님의 전도계획 (The Master Plan of Evangelism and Study Guide to the Master Plan of Evangelism)*, 홍성철 역 (서울: 생명의말씀사, 2007), 27-31.

22) John Mallison, *생동감 있는 소그룹 매뉴얼 (The Small-group Leader: A Manual to Develop Vital Small Groups)*, 신재구 역 (서울: 성서유니온선교회, 2005), 25-26.

23) Jimmy Long, *소그룹 리더 핸드북*, 38.

라고 복음을 전하기 위해 회당을 찾았다. 사도 바울이 마케도냐 빌립보 지역에 처음 개척한 교회는 자색 옷감 장사 루디아의 집에서였다(행16:11-40). 에베소교회는 아굴라와 브리스길라의 집에서 시작되었다(고전16:19). 이처럼 초대교회의 대부분은 적은 수의 부리들이 가정을 중심으로 모여 기도하며 교제하고, 복음을 듣고 배우면서 시작한 소그룹을 통하여 이루어진 가정 교회의 형태였다.²⁴⁾

가정교회 중심으로 모인 소그룹의 성경구절들을 보면 다음과 같다.²⁵⁾ “날마다 마음을 같이하여 성전에 모이기를 힘쓰고 집에서 떡을 떼며 기쁨과 순전한 마음으로 음식을 먹고”(행 2:46), “그들이 날마다 성전에 있는지 집에 있는지 예수는 그리스도라고 가르치기와 전도하기를 그치지 아니하니라”(행 5:42), “사울이 교회를 전멸할새 각 집에 들어가 남녀를 끌어다가 옥에 넘기니라”(행 8:3), “이에 베드로는 옥에 갇혔고 교회는 그를 위하여 간절히 하나님께 기도하더라, 깨닫고 마가라 하는 요한의 어머니 마리아의 집에 가니 여러 사람이 거기에 모여 기도하고 있더라”(행 12:5,12), “그와 그 집이 다 세례를 받고 우리에게 청하여 이르되 만일 나를 주 믿는 자로 알거든 내 집에 들어와 유하라 하고 강권하여 머물게 하니라”(행 16:15), “야손이 그들을 맞아 들였도다 이 사람들이 다 가이사의 명을 기억하여 말하되 다른 임금 곧 예수라 하는 이가 있다 하더이다 하니”(행 17:7). “너희는 그리스도 예수 안에서 나의 동역자들인 브리스가와 아굴라에게 문안하라...또 저의 집에 있는 교회에도 문안하라...”(롬 16:3,5), “그리스도 안에서 인정함을 받은 아벨레에게 문안하라 아리스도볼로의 권숙에게 문안하라”(롬 16:10), “네 친척 헤로디온에게 문안하라 나갓수의 가족 중 주 안에 있는 자들에게 문안하라”(롬 16:11), “아순그리도와 블레곤과 허매와 바드로바와 허매와 및 그들과 함께 있는 형제들에게 문안하라”(롬 16:14), “빌롤로고와 율리아와 또 네레오와 그의 자매와 올림바와 그들과 함께 있는 모든 성도에게 문안하라”(롬 16:15), “에베네도, 마리아, 안드로니고, 유니아, 암블리아, 우르바노, 스나구, 아벨레와 함께 모이는 교회(롬 16:5-10), 드루베나, 드루보사, 비시, 루포와 그의 어머니와 함께 모이는 교회”(롬 16:12-13). “아시아의 교회들이 너희에게 문안하고 아굴라와 브리스가와 그 집에 있는 교회가 주 안에서 너희에게 간절히 문안하고”(고전 16:19), “그러므로 우리는 기회 있는 대로 모든 이에게 착한 일을 하되, 더욱 믿음의 가정들에게 할지니라”(갈 6:10), “그

24) 안재은, *소그룹 복회원리와 프락시스*, 68-69.

25) 채이석, *소그룹의 역사* (서울: 소그룹하우스, 2010), 37-39.

리므로 이제부터 너희는 외인도 아니요 나그네도 아니요 오직 성도들과 동일한 시민이요 하나님의 권속이라”(엡 2:19), “라오디게아에 있는 형제들과 늪바와 그 여자의 집에 있는 교회에 문안하고”(골4:15), “자매 압비아와 우리와 함께 병사 된 아킵보와 네 집에 있는 교회에 편지하노니”(몬 1:2).

이처럼 사도행전과 바울 서신에는 여러 가정교회의 기사가 나온다. 이들은 적은 수의 무리였지만 아주 활발하게 모여 말씀과 기도로 서로 위로하며 친밀한 교제를 나누었다. 이러한 소그룹이 있었기에 그들은 박해도 견딜 수 있었으며 신앙도 지킬 수 있었던 것이다. 이러한 말씀과 위로의 공동체인 초대교회 소그룹의 모습을 보면서 오늘날 소그룹 사역의 중요성을 다시금 인식할 수 있다.

제 3 절 교회사 속에 나타난 소그룹

소그룹의 성경적인 기초를 살펴보았다. 본 장에서는 그것이 교회사 속에서 어떻게 발전되어 왔는지를 살펴보는 것은 오늘날 소그룹 사역의 방향을 결정하는 중요한 키가 될 것이다. 특별히 초대교회, 중세교회, 종교개혁 시대, 경건주의 시대의 소그룹의 변천과정을 시대별로 살펴보며 교훈을 얻고자 한다.

1. 초대교회의 소그룹

초대교회의 폭발적인 성장과 더불어 핍박이 찾아왔다. 이 때문에 교인들은 자연적으로 소그룹으로 모여 예배하며 교제하였다. 그들은 각자의 가정에서나 종교지도자들의 눈을 피해 무덤(catacombs)에서 작은 모임들을 계속 이어갔다. 그들은 소그룹으로 모여 서로의 안부를 묻고 거기서 교제와 나눔을 통해 큰 힘을 얻었다. 트리니티신학교 선교학 교수인 허버트 케인(Herbert Kane)은 말하기를 “당시 예루살렘에만 400여개 이상의 공회가 있어서 기도회와 예배에 참석하고 있었다.” 당시 예루살렘에 흩어져 있던 400여개 이상의 모임은 순수한 가정 소그룹 공동체로써 기독교 확장에 큰 밑거름이 되었다는 것이다.²⁶⁾

26) 안재은, *소그룹 목회원리와 프락시스*, 73.

AD 2세까지는 소그룹 형태로 가정마다 모이는 것이 교회생활의 기본 단위였다. 그 때에는 교회 건물이 존재하지 않았으며 쥘박이 있어 대그룹으로 모이는 것은 불가능했다. 그래서 감시자들의 눈을 피해서 무덤에서도 모임을 이어 갔던 것이다.²⁷⁾ 3세기에 접어들면서 가정교회의 형식이 조금 더 돈독해져 가는 시기였다. 한 가정에서 정기적으로 모임을 가졌고 복음전파의 통로가 되었다. 초대교회는 이처럼 작은 단위의 친밀한 공동체로 모여 예배와 교제를 중심으로 서로를 위로하고 격려했으며 대외적으로는 그리스도인의 기록하고 모범적인 생활양식을 통해 복음을 삶으로 증거 하는데도 힘쓴 공동체였다.²⁸⁾

이러한 초대교회의 소그룹 사역은 다음 세 가지로 요약할 수 있다. 첫째, 초대교회 소그룹은 말씀을 가르치며 양육하는 사역을 했다. 둘째, 초대교회 소그룹은 코이노니아(교제) 사역을 감당했다. 셋째, 초대교회 소그룹은 선교와 구제 사역을 감당했다.

2. 중세교회의 소그룹

중세의 교회는 국가교회 형태였다. 교회는 점차 제도화, 조직화 되어 교회의 순수성과 생명력은 약해져 가기 시작했다. 이로 인해 소그룹은 초대교회와는 다른 다양한 모습으로 나타나기 시작했다.²⁹⁾

수도원 운동은 바로 교회가 세속화 되어가고 교권의 힘이 세상을 지배할 때쯤 일어났다. 이들은 세속화에 항거하여 구별된 성결의 삶을 추구하였다. 이런 수도원 운동은 바로 소그룹형태로 이루어 졌으며 그의 기원은 대체로 주후 250년 이후 이집트에서부터 시작된 것으로 추정하고 있다.³⁰⁾

이러한 수도원 운동도 시대를 지나며 발전해 나갔던 것을 볼 수 있다. 수도원 운동의 첫째 단계는 교회 안에서 많은 사람들이 금욕적인 생활을 한 것에서부터 비롯된다. 둘째 단계는 속세를 떠난 은둔 수도생활을 하였다. 셋째 단계는 은둔 수도사들의

27) Howard A. Snyder, *새 포도주는 새 부대에 (The Problem of Wine Skins)*, 이강천 역 (서울: 생명의 말씀사, 2006), 159.

28) 안재은, *소그룹 목회원리와 프락시스*, 73-74.

29) 안재은, *소그룹 목회원리와 프락시스*, 74.

30) 채이석, *소그룹의 역사*, 58.

기록한 삶을 흠모하는 사람들이 그들 가까이 집을 짓고 수도생활에 참여하게 된 것이다. 넷째 단계는 수도원에서 조직된 공동체 생활을 한 것이다. 결국 수도원 공동체도 소그룹으로 시작하여 조금씩 조직된 소그룹으로 발전해 갔다는 것을 알 수 있다. 부패한 교회 가운데 그들은 그 소그룹을 통해서만 삶의 변화를 이룰 수 있었다.³¹⁾

대표적인 소그룹 운동의 흐름은 이렇게 설명할 수 있다. 먼저 베네딕트(Benedict)와 아씨시(Assisi)의 프란시스(Francis)가 소그룹으로 그들의 추종자들을 모았다.³²⁾ 이들은 말씀과 행위의 통일된 조화를 통하여 선교와 수도원운동을 연합했던 동쪽 지역의 수도사들이었다. 또한 이노센트 3세 시대에 발생한 탁발 수도회들은 세속을 떠나 오직 예수 그리스도 안에서 위로를 찾고 남들에게 나누어주기 위해 자신의 재산과 명예를 포기하였으며, 오직 하나님 안에서의 안정을 누리하고자 했던 인물들이다. 특히 529년 베네딕트 교단(Benedictine monasticism)은 이탈리아 몬테 카지노(Monte Cassino)에서 아주 소수의 수도사들을 거느리고 수도원운동을 시작하였는데, 규율은 엄격했으나 인기가 좋았고 부유한 교단이었다.³³⁾ 그들의 인기는 유럽을 휩쓸었으며 이교도의 도전으로부터 기독교를 지켜내는 데 큰 역할을 하였다. 한편 금욕의 표현으로 집을 버리고 떠나는 것과 참회에 대한 기독교인의 훈련 내용으로 순례와 선교의 깊은 관계를 가진 아일랜드의 수도사들이 있었다. 그 이후로 도미니크 수도원(Dominican convent)과 켈트수도원(Celtic) 등이 생기게 되었다.³⁴⁾

12세기 초에는 이탈리아 알프스에서 형성되었던 왈도파(Waldenses)라는 소그룹이 있었다. 이들은 교회 안에서 증가하고 있었던 부패로부터 복음의 진리를 수호하려고 했는데 이와 같은 소그룹들은 종교개혁이 있기까지 몇 세기 동안 유지되었다. 이처럼 소그룹들은 교회의 내적 외적 도전으로부터 중세의 교회를 지키는데 중요한 역할을 담당했다.³⁵⁾

31) 채이석, *소그룹의 역사*, 60-61.

32) Justo L. Gonzale, *중세교회사 (The Story of Christianity)*, 엄성옥 역 (서울: 은성출판사, 2012), 133-135.

33) A. M. Renwick, & A. M. Haman, *간추린 교회사 (The Story of the Church)*, 오창윤 역 (서울: 생명의 말씀사, 2003), 71.

34) 안재은, *소그룹 목회원리와 프락시스*, 76.

35) 안재은, *소그룹 목회원리와 프락시스*, 76.

3. 종교개혁 시대의 소그룹

루터(Martin Luther)는 종교개혁을 통해 교회를 개혁했다. 그는 만인제사장설과 이신득의 교리를 주장하며 가톨릭의 썩은 교황권에 정면으로 도전하였다. 이 교리는 하나님 앞에 누구나 동등하며, 누구나 예배의 자리로 나아갈 수 있게 만들었고 구원은 믿음으로 받는 주님께서 주시는 은혜로운 선물로 받아들이게 하였다. 이런 루터는 "독일미사의 예배규범"이라는 글에서 교회 안에는 세 가지 종류의 예배 형태가 있음을 지적하였다. 첫 번째는 라틴어로 된 공식적인 미사규범을 가지고 예배하는 형태이다. 두 번째는 독일미사와 예배 규범으로서 평신도들도 쉽게 예배드릴 수 있도록 만든 것이다. 세 번째는 공적 장소에서 모든 종류의 사람들을 상대로 하는 예배가 아닌 새로운 형태의 '제3의 형태'의 예배로 비공식성, 비강제성, 소공동체성, 즉 가정교회적 성향을 갖는다는 것이다.

루터가 말하는 제3의 형태는 오늘날의 소그룹 모임을 가리킨다. 루터의 소그룹은 첫째, 소규모 모임을 전제한다. 둘째, 자원하는 사람들의 모임이다. 셋째, 나눔을 위한 모임이다. 넷째, 봉사와 섬김의 모임이다. 다섯째, 초대교회의 가정교회를 모델로 생각한 것이다. 그러나 루터는 제3의 형태 즉 소그룹 모임을 실행에 옮기지는 못하였다. 굉장히 혁신적이었지만 그 소그룹 모임은 당시에 감당하기 어려운 부분도 많았기 때문이다. 예를 들어 소그룹 안에서 세례와 성찬을 거행하고 성도들을 권징 하는 것까지 포함되어 있어서 당시 교회로서는 그것을 받아들일 준비가 되어 있지 않았기 때문이다.³⁶⁾

칼빈(John Calvin)에게서는 루터와 달리 소그룹 공동체에 대해 직접적인 언급을 찾을 수 없다. 그러나 그가 쓴 기독교강요 제4권 교회론을 보면 그가 주장한 성경중심의 예배, 말씀양육, 교제, 구제 등에서 오늘날 소그룹 공동체의 중요한 핵심요소들을 발견할 수 있다. 칼빈은 루터의 견해와 달리 직분을 중심으로 하는 교회관을 가졌었다.³⁷⁾ 그러나 칼빈에게도 소그룹 모임의 흔적을 발견할 수 있다. 칼빈은 당시에 로마 가톨릭으로부터 핍박이 심할 때 소그룹 중심의 예배를 드렸었다. 소수의 성도들이

36) 채이석, *소그룹의 역사*, 70-74.

37) Otto Weber, *칼빈의 교회관 (Die Treue Gottes in der Geschichte der Kirche)*, 김영재 역 (서울: 이레서원, 2001), 63-64.

모여 말씀을 나누고 교제를 나누었던 것을 미루어 보아 칼빈은 소수의 말씀 공동체를 지지했음을 알 수 있다.³⁸⁾

4. 경건주의 시대의 소그룹

경건주의 운동은 당시 정통주의 신학이 개인적인 종교적 체험을 무시하고 너무 영적으로 건조한 모습에 대한 반동으로 반가톨릭 운동의 시작인 프로테스탄트 정신에 입각하여 시작된 운동이라 할 수 있다.³⁹⁾

필립 야콥 슈페너(Philip Jakob Spener)는 알사시주 라폴츠바일러에서 출생하였다. 그는 본래 예수회에 속해 있다가 개혁교회 목사가 되었으며 어머니에게서 신앙의 영향을 받았으며, 어려서부터 청교도의 작품을 많이 읽고 청교도의 영향을 많이 받았다.⁴⁰⁾ 그는 교회를 제도적인 면보다는 공동체로서의 교회를 강조했다. 즉 초대교회처럼 그리스도의 몸으로서의 공동체적인 교회를 본받고자 하였다.⁴¹⁾ 이를 위해 그는 주일예배만으로는 영적성장이 없음을 강조하며 그 대안으로 소그룹 모임을 통해 말씀을 나누고 영적인 유익을 얻어야 함을 역설했다. 그래서 시작된 모임이 바로 1670년부터 시작된 '경건한 모임'이라는 소그룹 모임이었다. 이 말을 따서 '경건주의'라는 말이 자연스럽게 나왔다. 하지만 이 소그룹 모임은 계속 확장되어 갔지만 당시에 급진적이라는 많은 비판을 받으며 반대에도 부딪혔다.

진젠도르프(Nicholas Ludwig von Zinzendorf)는 경건주의 운동의 본거지인 할레 대학을 다니며 그리스도 중심의 신앙의 소유자가 되었다.⁴²⁾ 그는 다섯 명의 친구들과 함께 겨자씨 모임(the Order of the Grain of Mustard Seed)을 결성하여 예수 그리스도를 증거하고 신앙의 문제로 고민하는 형제들을 도왔다. 또 진젠도르프는 모라비아 교회를 설립하여 가톨릭의 신앙의 박해를 피해 헤른후트(Herrnhut)로 피난 온 형

38) Jean Cadier, *칼빈 하나님을 길들인 사람 (Calvin: L'homme Que Dieu A Dompté)*, 이오갑 역 (서울: 대한기독교서회, 1995), 62.

39) 박용규, *근대 교회사* (서울: 총신대학 출판부, 1995), 193.

40) Peter C. Erb, *경건주의자들과 그 사상 (Pietists: Selected Writings)*, 엄성욱 역 (서울: 은성, 1991), 14.

41) 김현진, *공동체 신학* (서울: 예영 커뮤니케이션, 1988), 172.

42) 채이석, *소그룹의 역사*, 85-92.

제단이라고 불리던 모라비아의 후스파(Hussites) 개신교도들이 진젠도르프의 지도하에 기독교 공동체를 발전시켜 나가는데 큰 역할을 했다. 이 소그룹 모임은 거의 매일 모임을 가졌다. 서로 친밀한 교제와 훈련을 통해 서로의 필요를 채워주었다. 이들은 단순한 의식이나 정통이 아니라 예수를 믿는 산 믿음과 코이노니아를 강조하는 믿음의 소그룹이었다. 이 소그룹을 “형제의 연합”(Brotherly Harmony)이라 불렀다.⁴³⁾ 이 외에도 서로를 위해 하는 작은 소그룹 기도모임이 있었고 이 모임은 백년 이상 지속되었으며 이러한 소그룹 기도모임을 통해 수많은 사람들을 선교사로 파송하는 결과를 낳았다. 모라비안 교회는 부흥 이후에 오히려 더 작은 소그룹으로 모이게 하였고 그 속에서 서로의 영적인 것을 돌보며 격려하도록 훈련하였다.⁴⁴⁾

요한 웨슬레(John Wesley)는 옥스퍼드 대학의 홀리클럽(Holy Club)이라는 소그룹과 진젠도르프에 설립된 헤른후트의 소그룹 공동체, 모라비안 형제단에게 큰 영향을 받게 되었다. 그는 헤른후트를 방문하고 그들의 신앙과 소그룹에 도전을 받고 영국으로 돌아와 시작한 것이 바로 속회모임이었다. 이는 오늘날 감리교회의 유명한 소그룹 형태가 되었다.⁴⁵⁾ 속회에 참석하는 사람들은 구원의 확신이 없는 사람들이었다. 처음에는 그렇게 참석하지만 속회 모임을 통해 자신의 부능과 그리스도의 은혜를 알고 완전한 성도로 자라게 하였다. 그들은 이 속회를 “구원의 세포”(Redemptive Cell)라고 불렀다.

당시에는 이런 형태의 소그룹 운동이 유럽의 경건주의 운동을 주도했다. 웨슬리는 미국에서도 그의 사역을 지속하였는데 그 결과로 여러 지역에서 소그룹이 생겨나기 시작했다. 프린스턴, 윌리엄스 매리, 펜실베이니아, 브라운 대학 같은 캠퍼스에서 소그룹들이 생겨나기 시작했고, 이 학생 소그룹 운동은 1790-1800년대 영적 대각성운동의 주된 원동력이 되었다.⁴⁶⁾

그 후 기독교 운동 중의 하나인 YMCA는 1844년 영국 런던 조지 윌리엄스(George Williams)의 방에서 12명의 청년들이 모인 소그룹운동으로 시작되었다. 1921년 영국의 옥스포드에서 프랭크 부흐만(Franck Buchman)에 의해 시작된 옥스포드

43) Ron Trudinger, *가정 소그룹 모임 (Cells for Life)*, 장동수 역 (서울: 기독교문서선교회, 1999), 39-40.

44) 채이석, *소그룹의 역사*, 101.

45) 안재은, *소그룹 목회원리와 프락시스*, 78.

46) 채이석, *소그룹의 역사*, 113.

그룹운동, 즉 MRA(도덕 재부장 운동)도 소그룹 운동의 결실인 것이다. 이렇게 교회에서 생겨나게 된 소그룹의 형태는 기도에 주로 관심을 두었으나, 점점 성경공부, 혹은 은혜의 나눔 형태로 발전되었고, 후에는 소그룹의 교육적인 기능을 활용하기 시작했다.

제 4 절 한국교회사 속에 나타난 소그룹

17세기 말 독일의 경건주의 운동이 교회 갱신을 이루어 갈 무렵 영국과 미국은 신앙적 위기 속에 빠져 있었다. 합리주의가 모든 종교사상들을 좌우하고 있었기에 기독교는 복음의 능력을 잃고 대중들에게 아무런 답을 주지 못했다.⁴⁷⁾

이러한 상황 가운데 경건주의 운동에 영향을 받아 영국에서 존 웨슬리와 찰스 웨슬리 등에 의해 대각성운동이 일어났다. 이들은 대학시절에 홀리클럽이라는 소그룹 모임을 통해 성경연구와 기도회 그리고 나눔과 토의 등을 해왔다. 한편 미국에서도 두 번의 대각성운동(제1차 1720, 제2차 1775년)이 일어났다. 대각성 운동의 결과는 영국에서나 미국에서나 교회와 사회에 큰 영향력을 끼쳤다. 바로 대각성운동의 중심에는 성경공부를 중심으로 한 소그룹 모임이 있었다. 결국 소그룹 모임이 대각성운동의 시발점이 되었고 대각성운동의 결과로 세워진 선교회에서는 많은 선교사들을 파송하게 되었다. 일례로 우리나라 최초의 선교사인 토마스 선교사는 런던선교회의 파송신교사였고 만주에서 한글로 성경을 번역한 존 매킨타이어(John Macintyre)나 존 로스(John Ross)선교사는 자유 연합교회 선교회 소속이었는데 이들 단체들은 모두 대각성운동의 영향으로 설립된 선교단체라고 할 수 있다.

이러한 영향아래 한국에 들어온 많은 선교사들은 성경을 가르치는 사역에 열중했다. 그래서 당시 사경회와 말씀 가르치는 소그룹 모임이 한국교회 내에 자리할 수 있게 되었다. 아펜젤러(Henry Gerhard Appenzeller)는 1887년 배재학당 학생 한 사람과 젊은 관리 한 사람을 데리고 밤에 시작했으며 인더우드(Horace Grant Underwood)는 1890년 자신의 집에서 7명을 중심으로 성경을 공부 하였다. 이렇게 말씀을 가르치는 소

47) Williston Walker, *세계기독교회사 (A History of the Christian Church)*, 강근환 역 (서울: 대한기독교서회, 1995), 40.

그룹 모임과 사경회로 인해 “소그룹”은 한국교회 내에 정착되어져 갔던 것이다.

1890년에 한국에 주재하고 있던 선교사들은 중국 지푸에 있던 존 네비우스(John Nevius)를 초청하여 선교 정책을 수립하게 된다. 그의 선교 방법은 자립선교, 자립정치, 자립보급으로 그 계획은 모든 사람들을 위한 체계적인 성장훈련으로 신자는 누구든지 자기가 전도 받은 그곳에 살면서 그리스도를 위한 개인 사역자가 되어야 하고 생업에 종사하면서 이웃에게 그리스도를 보여 주는 삶을 살아야 한다는 것이었다. 이것이 바로 초창기 한국교회에서 전 교인을 총동원하기 위한 평신도 제자화를 가능하게 해 준 정신이 되었다.⁴⁸⁾

네비우스 정책이 가르쳐 준 기본적인 원리는 평신도를 양육하고 훈련하여 교회의 제생산성을 높이는데 그 목표를 두고 있었다고 할 수 있다. 이는 자연히 소그룹 모임으로 발전되어 갔던 것이다. 주일학교 분반공부, 성경 구락부, 각 교단의 구역예배와 속회 등은 이러한 영향으로 평신도를 세우고 제자를 삼는 요람으로 이용되어졌던 것이다. 그러므로 한국교회 소그룹운동은 현대에 와서 어느 선교 단체에서 실시한 것이 아니라 한국 초기 선교사들의 선교 정책이었으며 한국 초대 교회의 목회 정신 속에 평신도를 제자 삼는 목회 정신이 깃들여 있었던 것이라고 할 수 있다.

지금까지 본 장에서는 소그룹 연구의 기초라고 할 있는 소그룹의 정의, 소그룹의 성경적 배경, 세계교회사 속에 나타난 소그룹 운동과 한국교회사 속에 나타난 소그룹의 역사를 살펴보았다. 이 연구를 통해 우리가 알 수 있었던 것은 소그룹이 오늘날 다양한 모습으로 유행처럼 번지는 교회의 프로그램이나 이벤트가 아니라 구약을 관통하는 예루살렘 초대교회 때부터 있어왔던 성경중심적 사역이며 그것은 세계 교회사 속에서 다양한 모습으로 발전하기도 했으며 때로는 거의 없어 질 위기가운데 놓이기도 했지만 결국은 그 명맥을 유지하여 지금까지 발전 할 수 있었다는 것을 살펴 볼 수 있었다. 특별히 한국교회 역사 가운데 어떻게 소그룹 운동이 시작되었으며 지금의 소그룹 사역의 발전의 기초가 선교사님들의 소그룹 성경공부 모임에서 시작되었다는 것을 알 수 있었다.

48) 옥한흠, *평신도를 깨운다*, (서울: 국제제자훈련원, 2009), 29-31.

제 3 장

효과적인 소그룹 사역의 운영과 실제

본 장에서는 효과적인 소그룹 사역을 위한 운영과 실제에 대해서 살펴보고자 한다. 먼저 “소그룹의 구성요소” 즉 핵심 원리에 대해서 살펴 볼 것이다. 이에 대한 모델로 초대교회 당시 소그룹의 4가지 핵심원리(예배, 양육, 교제, 선교)에 대해서 연구할 것이다. 이어서 어떻게 하면 효과적으로 건강한 소그룹을 시작할 수 있을지에 대해서 “효과적인 소그룹 만들기 지침”을 통해 알아보하고자 한다. 다음은 소그룹에서 자연 발생할 수 있는 갈등해결의 방안에 대해서 “갈등해결로 건강한 소그룹 만들기”를 통해 알아 볼 것이다. 끝으로 청년사역과 소그룹 사역의 관계의 중요성에 대해서 살펴보고 본 장을 마무리하고자 한다.

제 1 절 소그룹의 핵심 구성요소

소그룹 활동에 반드시 필요한 요소는 무엇일까? 맬리슨은 모든 그룹에 적용될 수 있는 일목요연한 지침을 제시하는 것은 현실적으로 불가능하다고 말한다.⁴⁹⁾ 왜냐하면 소그룹의 종류는 매우 다양하고 광범위하기 때문이다. 그럼에도 불구하고 소그룹의 역동적인 운영과 활성화를 위해서 중요한 핵심원리 4가지를 소개할 수 있다. 바로 초대교회 소그룹은 그리스도인의 삶에 필수적인 요소 양육, 예배, 교제, 선교에 집중했음을 사도행전 2장 42-47절에서 볼 수 있다.

그들이 사도의 가르침을 받아 서로 교제하고 떡을 떼며 오로지 기도하기를 힘쓰니라 사람마다 두려워하는데 사도들로 말미암아 기

49) John Mallison, *생동감 있는 소그룹 매뉴얼*, 63.

사와 표적이 많이 나타나니 믿는 사람이 다 함께 있어 모든 물건을 서로 통용하고 또 재산과 소유를 팔아 각 사람의 필요를 따라 나눠 주며 날마다 마음을 같이하여 성전에 모이기를 힘쓰고 집에서 떡을 떼며 기쁨과 순전한 마음으로 음식을 먹고 하나님을 찬미하며 또 온 백성에게 칭송을 받으니 주께서 구원 받는 사람을 날마다 더하게 하시니라

1. 양육

양육은 자라는 것이다. 말씀을 먹고 그리스도의 장성한 분량에 이르도록 자라는 과정이라고 할 수 있다. 이것이 바로 양육의 목표이다. 초대교회 성도들은 “사도들의 가르침을 받는 일에 전혀 힘썼다.” 그들은 말씀을 배우고 나눌 때 바로소 영적인 힘이 생겼고 초대교회의 선교와 나눔은 더욱더 활발해져 갔다. 초대교회처럼 오늘날의 소그룹도 말씀을 배우는 일에 힘을 쏟아야 한다. 그 이유는 우리의 가치와 신념의 최종적인 권위가 바로 하나님의 말씀인 성경에 있기 때문에 그렇다.

소그룹은 말씀을 배우고 자신에게 다가온 말씀을 나누며 세상으로 나가 실천하는 장이 되어야 한다. 그때 그리스도인으로서의 성장과 성숙은 함께 찾아오는 것이다. 그러나 조심해야 할 부분이 있다. 소그룹 성경공부 즉 양육은 지식 전달에 목적이 있지 않고 그 지식으로 말미암는 삶의 변화에 초점이 있다는 것을 잊지 말아야 한다.

쥬디 존슨(Judy Johnson)은 양육을 위한 성경공부 인도에 도움이 되는 다음 여섯 가지 제안을 한다.⁵⁰⁾ 첫째, 질문을 해야지 강의를 해서는 안 된다. 둘째, 질문에 대한 답변을 한 사람만이 하지 않도록 하라. 셋째, 주의 깊게 들어줌으로써 답변한 것들을 인정해 주도록 하라. 넷째, 모든 사람이 토의에 참여하도록 하라. 다섯째, 요점이 되는 부분에 대하여 집중적으로 답변을 구하고, 이야기를 나누도록 하라. 끝으로, 토의 시간을 잘 안내하라.

50) Ron Nicholas, *소그룹 운동과 교회성장 (Good Things Come in Small Groups)*, 신재구 역 (서울: IVP, 1986), 13-115.

2. 예배

웨스트민스터 소요리문답 제1분에 의하면 사람의 제일 되는 목적은 “하나님을 영화롭게 하고 그를 영원토록 즐기는 것”이라고 한다. 하나님을 영화롭게 하고 하나님을 영원토록 즐기는 것의 가장 좋은 방법은 바로 예배이다. 예배란 시공간을 초월한 그분과의 긴밀한 교통이 이루어지는 장이라고 할 수 있다. 초대교회 성도들은 하나님을 예배하는 일에 힘을 쏟았다. 그들은 성전에서 함께 예배를 드리기도 했지만 대부분은 소그룹으로 모일 때마다 하나님을 찬미하고 예배했다. 예배를 통해서 그들은 영적 양식을 섭취하며 그리스도의 형상으로 자라 갈 수 있었다.

초대교회에 있어서 그들의 예배는 사도들이 선포하는 하나님 말씀을 들은 데 대한 올바른 반응의 결과였다. 그리스도인들이 지속적으로 하나님의 말씀을 듣고 배우며 우리의 삶에 적용해 갈 때 하나님께 대한 우리의 사랑과 지식은 늘어가며 또한 하나님께 대한 경배도 자연스럽게 드러질 것이다.⁵¹⁾

소그룹 운동에 대한 풍부한 경험과 예리한 통찰력을 가지고 있는 론 니콜라스(Ron Nicholas)는 이렇게 말한다. “하나님은 우리가 영과 진리로 예배하기를 원하신다. 만약 예배를 드리지 않는다면 소그룹 활동을 통하여 하나님의 임재와 그 안에서 드러나는 하나님의 크신 권능을 깨닫지 못할 것이다.”⁵²⁾ 이는 오늘날 우리의 소그룹이 어디에 그 중심을 두고 있어야 하는지를 보여 준다. 교제와 프로그램 중심의 소그룹은 한계를 가질 수밖에 없다. 이벤트 목회는 매번 새로 워야 하는데 여기는 그럴 수 없는 큰 한계를 가지고 있기 때문에 그렇다. 특별히 청년목회에서는 자칫하면 청년들의 흥미를 끌기 위해 소그룹 모임 속에 말씀 보다는 교제와 사귄 중심으로 모임을 이끌어 갈 수 있는데 이는 굉장히 위험한 것이라는 것을 알 수 있다. 먼저 소그룹 속에 꼭 있어야 하는 것은 바로 하나님을 경배하는 마음과 예배 그 자체이다.

51) Jimmy Long, *소그룹 리더 핸드북*, 51.

52) Ron Nicholas, *소그룹 운동과 교회성장*, 121-124.

3. 공동체적 교제

예루살렘교회 성도들은 공동체적 교제에 힘썼다. 교제는 마음과 물질을 나누며 그 사랑이 표현되었다. “믿는 사람이 다 함께 있어 모든 물건을 서로 통용하고 또 재산과 소유를 팔아 각 사람의 필요를 따라 나눠 주며” 그들은 자신의 재산을 팔아 교회의 형제들에게 나누어 주는 일에 열심을 내었다. 이는 가난한 사람을 연민의 감정으로 구제하는 그런 것이 아니라 그리스도의 피값으로 형제 된 자들을 돌보는 가족들에게 갖는 마땅한 의무나 사랑의 수고와 같은 헌신의 감정이었다.⁵³⁾

초대교회 공동체는 세 가지의 특징을 갖고 있다. 첫째는 서로 나누는 것이며, 둘째는 하나님과의 공동적인 관계를 갖고 있는 것이다. 그리고 셋째는 서로 통용하는 것이다. 즉 초대교회는 운명공동체였다. 내가 존재하지만 나 외에 함께 하는 형제가 있다는 것을 늘 생각했다. 그래서 그들은 다른 사람에 대한 그들의 책임을 진지하게 받아 들였다고 볼 수 있다. 이러한 형태의 나눔과 사랑의 실천은 성장하고 있는 신자들에게 사랑 안에서 행하는 것이 무엇인지를 실제적인 삶으로 보여주는 삶이라고 할 수 있다.⁵⁴⁾

그러나 이처럼 아름다운 구제와 나눔의 공동체적 교제가 이루어졌다고 해서 사람들이 항상 주어진 문제에 대해서 견해를 같이 했다는 말은 아니다. 불과 얼마 뒤 헬라파 과부들이 구제에 빠져 교회에 분쟁이 생긴 것을 볼 수 있기 때문에 그렇다(행 6장). 그러므로 우리가 기억해야 될 것은 언제나 교회와 소그룹 내에 분쟁이 있을 수 있지만 하나님의 은혜를 서로 함께 경험했다는 것을 인정하고 그럴 때 일수록 그리스도의 사랑으로 치유할 수 있는 그런 공동체정신이 더 필요한 것이다.

쥬디 존슨은 “어떻게 함으로써 진정한 공동체를 세울 수 있을까?”에 대하여 다음과 같이 말한다.⁵⁵⁾ 첫째, 서로 서로 알아야 한다. 소그룹으로 함께 모여서 성경 공부를 하고, 함께 예배하고, 전도하는 과정을 통하여 서로를 알아가야 한다는 것이다. 둘째, 다양성을 받아들이고 즐기라. 소그룹 내의 조원들의 다른 점들이 드러나고 그 나

53) Ron Nicholas, *소그룹 운동과 교회성장*, 29.

54) Gary W. Kuhne, *제자훈련의 시작과 진행 (The Dynamic of Discipleship Training)*, 임종오 역 (서울: 나침반사, 1986), 43.

55) Ron Nicholas, *소그룹 운동과 교회성장*, 128-136.

양성을 받아들이는 데는 시간이 필요하다. 소그룹의 한 사람 한 사람을 하나님이 택하셨고 사랑하시는 사람으로 인정하라. 그리고 서로의 차이를 인정하고, 서로의 장점들을 인정하라고 한다. 셋째, 각 개인의 필요들에 대하여 관심을 가지라. 동료 의식이나 친밀감을 조성하는 방법으로써 조원 한 사람 한 사람의 필요에 민감해야 한다. 그리고 그 필요를 함께 충족시켜 주고자 해야 한다. 넷째, 의사소통을 하라. 생각하는 바나 느낌들을 서로 나눌 때 함께 느끼는 느낌들과 공통된 경험들로 말미암아 동질 의식을 갖게 된다. 다섯째, 기대하는 바에 대하여 분명히 말하라. 다른 조원들 앞에서 자신이 그들에게 기대하는 바를 말해 줄 때 불필요한 갈등과 좌절을 피할 수가 있다고 조언한다.

4. 선교와 봉사

예루살렘 교회는 자신만의 유익이나 서로간의 유익을 위해서만 존재하지 않았다. 그들은 받은 복음의 은혜를 나누어 주는 일을 했다. 그러한 섬김과 사랑의 수고를 통해 그들은 놀라운 경험을 하게 된다. “하나님을 찬미하며 또 온 백성에게 칭송을 받으니 주께서 구원 받는 사람을 날마다 더하게 하시니라”

초대교회 성도들은 말로 복음을 전할 뿐 아니라 실제적 섬김을 통해서도 그리스도의 사랑을 나누어 주었다. 이처럼 복음은 전하고 나누어 주는 일로 외부로 뻗어 나가는 성질을 가지고 있다. 부활 후 승천하시기 전 주님의 말씀처럼 복음은 서서히 외부로 그리고 더 멀리 뻗어 나가는 것이다. “오직 성령이 너희에게 임하시면 너희가 권능을 받고 예루살렘과 온 유대와 사마리아와 땅 끝까지 이르러 내 증인이 되리라 하시니라(행1:8절)”

교회가 자신의 교회를 넘어 이웃사회와 타국에 까지도 복음과 빵을 나누어 주는 사역이 바로 선교와 봉사라고 할 수 있을 것이다. 초대교회 소그룹은 바로 이런 선교와 봉사에 헌신된 그룹이었고 이는 오늘날 현대의 소그룹에서 놓치지 말아야 할 중요한 핵심요소가 될 것이다. 결국 교회는 그리스도의 몸이며, 그리스도의 사랑과 능력을 널리 펴서 사회와 개인을 변화시켜 하나님 나라의 확장을 위해 존재한다고 할 수 있다. 이와 같은 선교와 봉사에 대한 그들의 태도는 성경으로부터 받은 양육과 훈련에

대한 순종과 자신들이 예배하는 하나님을 다른 사람과 함께 나누고자 하는 열망에서 나온 결과물이라고 할 수 있다.

그러나 잊지 말고 꼭 기억해야 할 것은 소그룹의 핵심요소 예배, 양육, 공동체적 교제, 선교와 봉사는 긴밀한 상호관계 속에 결합되어 있다는 것이다. 이 요소들은 각각 독립적으로 움직여지는 것이 아니라 상호 작용을 통하여 결합되어 움직여진다. 론 니콜라스는 이러한 상호 작용에 대해서 7가지로 설명하고 있다.⁵⁶⁾ 첫째, 예배는 우리들로 하여금 하나님께 집중하게 함으로써 우리의 공동체적인 교제를 강화한다. 둘째, 긴밀한 공동체적 교제는 예배 의식을 고양시켜 준다. 셋째, 예배는 양육에 대한 하나의 반응이다. 넷째, 진정한 예배는 전도 의식을 일으킨다. 다섯째, 양육은 전도에 힘을 불어넣어 준다. 여섯째, 전도는 공동체적 교제를 강화시켜 준다. 전도 의식이 부족할 때 공동체적 교제도 약해진다. 일곱째, 공동체적 교제가 강력해야 커다란 선교 과업도 성취할 수 있다.

제 2 절 효과적인 소그룹 만들기 지침

윌로우 크릭 커뮤니티 교회의 존 오트비그(John Ortberg)는 프린스턴 대학의 사회학자인 로버트 우스노(Robert Wuthnow)의 말을 빌어 다음과 같이 말했다. “소그룹 공동체 운동은 이 시대의 가장 큰 사회적 혁명이다. 그러나 소그룹 운동이 공동체를 창조하기만 하는 것은 아니며 종종 공동체의 장점을 올바르게 못한 모습으로 바꾸기도 한다.”⁵⁷⁾ 이 말을 다른 말로 표현해 본다면 소그룹을 잘못 적용하면 좋은 것마저 무너지게 만들 수 있는 반면 장점을 잘 살리면 건강한 공동체가 될 수 있다는 것이다. 본 절에서는 바로 소그룹을 시작함에 있어 정말 중요한 기본적인 골격을 다지는데 다섯 가지 정도의 방향 설정의 과정이 필요함을 살펴 볼 것이다. 이것은 건강한 소그룹 사역을 위해 매우 중요하다. 이어서 성공적인 소그룹 운영의 지침에 대해서도 자세하고 논하게 될 것이다.

56) Ron Nicholas, *소그룹 운동과 교회성장*, 40-46.

57) Bill Donahue & Russ Robinson, *Building a Church of Small Groups* (South Barrington, IL: Willow Creek Association, 2001), 6.

1. 기초 준비와 방향 설정하기

가. 하나님과의 바른 관계 회복하기

먼저 성공적인 소그룹 모임은 개개인이 하나님과의 바른 관계를 맺는 것에서 부터 시작한다. 하나님과의 친밀한 관계를 발전시키고 하나님의 인도하심에 민감하게 반응할 때 소그룹은 올바른 방향으로 성공적으로 운영이 되어 질 수 있다. 그러므로 소그룹을 시작함에 있어 개개인을 하나님과의 친밀한 교제에 두려고 하는 비전이 있어야 한다. 그것이 곧 개인의 영적성장의 길이다.

나. 올바른 사역의 동기 설정

소그룹의 동기는 매우 중요하다. 무엇을 위해 소그룹을 하는가에 대한 답을 인도는 분명히 할 수 있어야 한다. 교회 안의 소그룹의 동기는 무엇인가? 바로 하나님을 기쁘시게 하며, 하나님께 영광을 돌리기 위한 것이다.(골3:17)라고 할 수 있다. 소그룹 시작하기 전 우리 소그룹이 나아가야 할 방향을 설정하는 것이 중요한데 이는 올바른 사역의 동기를 적립하는 것에서 부터 시작할 수 있다. 그 사역의 동기는 하나님께 영광 돌리며 하나님을 기쁘시게 하는 일이어야 할 것이다.

다. 소그룹의 목적과 목표 확립

우리 소그룹이 왜 존재하는가에 대한 답은 바로 목적과 목표에서 나온다. 모든 소그룹은 그리스도의 장성한 분량에 이르는데 그 목적과 목표가 있겠지만 구체적으로 우리 소그룹만의 비전을 설정하는 것이 좋다. 목적은 그룹이 왜 존재하는가에 대한 문제이며 목표는 목적과 연관하여 구체적으로 성취하기를 원하는 것이 무엇인가에 대한 질문이다. 소그룹의 최종적인 목적을 이루기 위해 눈에 보이는 단계적 목표를 수립하는 것은 매우 중요하다.

라. 훌륭한 리더 세우기

소그룹 운영에서 가장 중요한 것은 바로 그 소그룹을 이끌 리더를 잘 세우는 것이다. 맥브라이드는 리더를 세우는 일곱 가지 기준을 제시한다.⁵⁸⁾ 첫째, 성숙한 그리스도인이어야 한다(딤후 3:6). 둘째, 예수 그리스도와의 개인적인 관계에서 지속적으로 성장하고 있음이 드러나야 한다(벧후 3:18). 셋째, 사람을 사랑해야 한다(고전 12:25). 넷째, 섬기기를 즐겨야 한다(갈 5:13). 다섯째, 겸손히 배우고자 해야 한다(엡 5:10). 여섯째, 소그룹에 대한 비전을 명확히 표현할 줄 알아야 한다(잠29:18) 일곱째, 그룹을 위해 기꺼이 시간을 투자해야 한다(전 3:1). 다시 말하지만 소그룹 리더를 잘 세우는 것은 소그룹을 운영함에 있어 매우 중요하다. 그러므로 소그룹 리더를 발굴하고 양육하고 세우는 일에 대해서는 구체적으로 6장에서 더 자세하게 살펴보려고 한다.

마. 계획을 통한 방향 설정

소그룹은 그냥 운영되어 지지 않는다. 준비와 계획이 필요하다. 기도하며 소그룹 운영에 대해서 고민해야 한다. 그리고 철저하게 성경공부를 준비하고 활동방법과 세부사항을 점검하는 노력이 필요하다. 이를 통해 소그룹은 선언한 목적과 목표에 도달할 수 있을 것이다. 반대로 소그룹에 대한 계획을 세우지 않는 것은 소그룹은 실패하는 지름길이라고 할 수 있다.

윌로우크릭교회는 소그룹 모임 준비를 위해 "PLAN"이라는 단어를 사용하여 4단계로 준비한다.⁵⁹⁾ P는 Point로 리더는 소그룹을 인도하기 전에 이번 모임을 통해 달성하고자 하는 목표를 분명히 하라고 한다. L은 Logistics는 세부적으로 모임의 환경을 준비하라는 것이다. 예를 들어 좌석배치, 실내 온도, 다과, 배경음악, 아이들 돌보는 분제 등이 여기에 포함된다. A는 Activities로 모임 중에 무슨 일을 해야 하는지에 대한 답을 가지고 있어야 한다는 것이다. 즉 분위기 조성에서부터 그룹기도, 성경 나

58) Neal F. McBride, *성공적인 소그룹 만들기 (How to Have Great Small Group Meetings)*, 조성동 역 (서울: 네비게이토, 1999), 25-26.

59) "당신의 소그룹을 계획하십시오.," 국제제자훈련원 (2005년 10월 25일), 2014년 5월 인용.

Online: http://www.disciplen.com/resource/mail/now2.asp?m_mode=sn&v_msid=837&m3_No=4&page=52

늬까지 소그룹에서 이루어지는 활동을 어떻게 이끌어 갈지를 계획하여야 한다. N은 Needs로 그룹 구성원들의 삶에서 일어나고 있는 일에 관심을 기울여야 한다는 것이다. 경제적인 필요는 어떠한지, 건강과 가정문제는 어떤지, 그룹원들 사이에 해결되지 않은 문제들은 없는지 등 다양한 필요들을 알고 채워줄 수 있어야 한다는 것이다.

2. 동기부여 하기

사람은 누구나 동기부여가 될 때 그 일을 계속 지속할 수 있다. 소그룹도 마찬가지이다. 소그룹에 참석하는 사람들은 그 소그룹에 계속 나갈지 동기부여가 되어야지 그 그룹의 계속적인 구성원이 될 수 있다. 보통 4가지 정도로 사람들은 그룹을 평가하게 된다고 한다. 첫째, 내게 유익한가? 둘째, 내게 어울릴까? 셋째, 마음에 드는가? 넷째, 대가를 얼마나 치러야 하나? 등을 통해 소그룹 참석의 지속 여부를 결정한다.⁶⁰⁾ 그러므로 소그룹의 리더는 동기부여를 통해 구성원들이 계속적으로 소그룹의 일원이 될 수 있도록 독려하는 것이 중요하다.

맥브라이드는 자신의 책 “성공적인 소그룹 만들기”에서 구성원들을 동기 부여하는 방안으로 6가지를 조언하고 있다. 첫째, 적극적인 소그룹 참석을 권하라. 둘째, 정기적인 소그룹 모임 이외에 시간에 그룹 멤버와 개인적으로 만나 대화를 나누라. 셋째, 멤버들이 참석할 수 있도록 돕는 방법을 찾으라. 넷째, 멤버들의 참석을 인정하고 칭찬하라. 다섯째, 소그룹의 목적과 방향을 제시하라. 여섯째, 멤버들 서로 간의 소속감을 느낄 수 있게 하라.⁶¹⁾

3. 성령의 인도하심과 모본 보이기

소그룹 운영에 있어 짜임새 있는 계획은 꼭 필요하다. 그러나 놓치지 말아야 할 것이 있다. 바로 성령의 인도하심이다. 한국소그룹 목회 연구원 대표 이상화는 이렇게 말한다.⁶²⁾ “성령의 교동이 없는 소그룹은 논쟁적인 그룹(A Controversial Group)이 될

60) Neal F. McBride, *성공적인 소그룹 만들기*, 65-68.

61) “소그룹 참석 동기부여,” *국제제자훈련원* (2013년 4월 29일), 2014년 6월 인용.

Online: http://www.disciplen.com/resource/mail/now2.asp?m_mode=sn&v_msid=3174&m3_No=4&page=6

수 있다. 성령의 인도하심을 의지하지 않고 모여서 성경 공부하는 소그룹은 언제나 토론장이 될 가능성이 크다.” 그러므로 소그룹 리더와 구성원들은 우리의 계획 이전에 하나님의 인도하심을 따를 수 있는 열린 마음이 있어야 한다. 특별히 소그룹 리더는 성령의 인도하심을 따라 소그룹을 융통성 있게 이끌어야 한다. 하나님은 이렇게 말씀하신다. “사람이 마음으로 자기의 길을 계획할지라도 그 걸음을 인도하시는 이는 여호와시니라(잠16:9)” 리더는 모든 계획을 잘 세웠을지라도 하나님의 인도하심에 민감해야 한다. 즉 열린 마음으로 성령의 인도하심을 받을 수 있도록 준비되어 있어야 한다. 그리고 중요한 것은 구성원들에게 모본을 보일 수 있도록 리더가 행하는 것이다. 좋은 교사 밑에서 훌륭한 학생들이 나오듯이, 아이는 부모의 행동과 말을 따라 하듯이 좋은 리더는 다음 소그룹 리더의 모델이라고 할 수 있다.

4. 성공적인 소그룹 실행 지침

가. 정시에 시작하고 정시에 마치기

정시에 시작하고 마치는 것은 약속이며 여러모로 그룹에 유익을 가져다준다. 맥브라이드는 네 가지로 그 중요성을 역설한다.⁶²⁾ 첫째, 리더는 시간을 관리하는 청지기의 책임을 다해야 하기 때문이다. 둘째, 정시에 시작하지 않으면 미리 와서 기다리고 준비하는 것이 별로 중요하지 않다는 인상을 멤버들에게 심어주게 된다. 셋째, 그룹 서약에 이 문제가 포함되어 있다면 그룹 서약을 준수함으로써 그룹 서약의 중요성을 알리게 된다. 넷째, 정시에 시작하는 것은 정시에 마칠 수 있도록 해주므로 중요하다.

62) “소그룹과 성령의 교통,” 한국소그룹목회연구원, 2005년 3월 24일, 2014년 7월 인용.

Online: <http://www.smallgroup.co.kr/board/view.php?code=colum01&idx=10&page=2>

63) Neal F. McBride, *성공적인 소그룹 만들기*, 154-156.

나. 약속하기

언약이란 우리들이 서로에게 책임감을 가질 수 있도록 그룹의 가치관과 기대 혹은 행동 양식을 표현한 것이라고 할 수 있다.⁶⁴⁾ 즉 언약 즉 약속은 신뢰를 구축하고 공동체를 세우기 위해 지켜야 하는 계약인 것이다. 그룹이 잘 운영되어 지려면 그룹원 상호간에 약속이 필요하다. 약속은 그룹이 효과적으로 운영되도록 도와준다. 약속을 통해 그룹이 잘 운영되어 질 때 그룹의 목표는 이루어져 가고 끊임없이 동기부여도 되어 진다. 서로 약속한다는 것은 신뢰가 결핍되어서 그런 것이 아니다. 그것은 각자가 자신의 속한 그룹에 대한 헌신을 다짐하는 선언과도 같은 것이다.

윌로우크릭교회 소그룹 담당 빌 도나휴(Bill Donahue)는 언약을 세울 때의 세부 지침들을 다음과 같이 제시한다.⁶⁵⁾ 첫째, 그룹이 언약을 세울 때 중심이 되어야 할 가치들은 그룹에 의해 만들어져야 하며 지도자가 강요해서는 안 된다. 둘째, 그룹 언약은 “나”와 “너”의 분구를 사용해야 하며 “우리”라는 말은 사용하지 말라. 언약은 “나”라는 단어를 사용하면 한층 더 개인적인 것이 된다. 셋째, 언약은 정기적으로 다시 확인되어야 한다. 그래서 지체들이 서로에 대한 헌신을 기억하게 해야 한다. 넷째, 언약은 그룹에 필요한 제반사항(모임장소, 때, 모임 인도자 등)과 가치관을 중심으로 세워져야 한다. 다섯째, 언약은 모든 이들을 참여시키는 과정을 통해 시간을 두고 만들어져야 한다.

다. 의사소통을 하라.

의사소통은 건강한 공동체의 표시이다. 의사소통이 없는 공동체는 피상적인 모임이나 강의형 소그룹으로 밖에 모일 수 없다. 이는 곧 소그룹의 침체로 연결 되어 진다. 그러므로 소그룹에서 의사소통은 모임이 원활하게 이루어진다는 척도이며 소그룹의 건강성과도 직결된다. 의사소통을 통해 구성원들은 멤버십을 느낄 수 있으며 건강하게 자라갈 수 있다. 반면 지미롱은 의사소통을 가로막는 원인으로 죄와 두려움 그

64) Bill Donahue, 윌로우크릭교회 소그룹 이야기 (*Leading Life-changing Small Groups*), 역 (서울: 디모테, 1996), 105.

65) Bill Donahue, 윌로우크릭교회 소그룹 이야기, 105.

리고 자신을 짓 누리는 다양한 경험들 때문이라고 말한다.⁶⁶⁾

빌 도나휴는 건강한 소그룹에는 세 종류의 의사소통이 활발히 이루어지는 특징을 가지고 있다고 한다.⁶⁷⁾ 첫째, 하나님과의 그룹과의 의사소통이다. 하나님께서 그룹을 향한 뜻을 헤아려야 하며 반대로 하나님께 응답이 이루어져야 한다. 둘째, 그룹의 구성원간의 의사소통이다. 구성원들이 자신을 오픈하고 진실히 자신의 모습을 보여준다면 피상적이지 않는 모임이 될 수 있다. 셋째, 그룹과 세상과의 소통이다. 예루살렘교회처럼 복음은 세상과의 소통을 이루는 도구이다. 영적, 물질적 자원을 가지고 소통할 때 소그룹의 핵심요소인 선교와 봉사의 사명을 이룰 수 있다.

지미 롱(Jimmy Long)은 40여 년간 미국 IVF에서 사역하며 청년사역과 소그룹 사역에 헌신한 전문사역자이다. 그는 바람직한 의사소통을 위한 6가지를 조언한다.⁶⁸⁾ 바람직한 의사소통을 위해서는 첫째로, 남의 말을 들어주어라. 듣는다는 것은 사람들에게 대한 관심과 사랑을 표현하는 수단이다. 둘째로, 있는 그대로 받아들이고 그를 세워주어라. 셋째, 사랑 안에서 진리를 말하라. 구성원들에게 상처를 입히거나 다른 사람들을 무너뜨리는 말은 하지 말라는 것이다. 넷째, 사랑과 선행을 격려하라. 보려고만 한다면 그 사람에게서 하나님의 선하심을 드러내는 자질, 능력, 자원들을 발견할 수 있다. 다섯째, 솔직한 의사소통을 하라. 여섯째, 화해를 주도하라는 것이다.

라. 멤버들이 잘 참여하도록 돕는다.

그룹 안에는 다양한 사람이 있다. 남자와 여자, 새신자에서 신앙의 연수가 오래된 사람들이 섞여 있을 수 있다. 각종 직업과 배움의 정도도 다 다를 수 있다. 그러므로 그 다양한 배경의 사람들이 잘 참여할 수 있도록 도울 수 있어야 하고 멤버 간에도 이해와 배려가 필요하다.

구성원들의 소그룹 참석이 어려운 이유로는 첫째, 교회 내에 구조적으로 문제가 있을 때이다. 둘째, 소그룹 리더의 자질 문제가 있을 수 있다. 셋째, 구성원들의 다양한 개인적인 사정이 있을 수 있다. 넷째, 구성원들의 자연감소로 소그룹의 모임이 어

66) Jimmy Long, *소그룹 리더 핸드북*, 72.

67) Bill Donahue, *윌로우크리교회 소그룹 이야기*, 102-103.

68) Jimmy Long, *소그룹 리더 핸드북*, 99-109.

려워 질 수 있다.⁶⁹⁾ 그럼에도 불구하고 소그룹으로 그들을 이끌어야 함은 교회와 리더의 숙제이다. 국제제자훈련원에서는 몇 가지 해결책을 제안한다. 첫째, 적극적인 참여를 유도하십시오. 둘째, 정기적인 모임 시간 이외에 구성원과 개인적인 교제를 나누십시오. 셋째, 그들의 참여를 인정하고 칭찬하십시오. 넷째, 지도자로 살도록 격려하십시오. 다섯째, 하나님께 맡기십시오.⁷⁰⁾

마. 필요를 위해 융통성을 가져야 한다.

다양한 사람이 모인 그룹의 특성상 멤버 개개인이 원하는 것이 다를 수 있다. 이때 리더는 그 요구를 충족시켜 줄 수 있도록 융통성을 발휘할 수 있어야 하는데 이는 그룹의 비전과 어긋나지 않는 선에서 할 수 있다. 시간의 준수, 성경공부의 진도, 계획의 준수 등 여러 곳에서 성령의 인도하심을 따라 융통성을 발휘할 수 있어야 한다. 소그룹 모임을 계획대로 이끌어 가면서 언제 융통성을 발휘해야 하는지를 구분하기란 쉬운 일이 아니다. 그럼에도 불구하고 몇 가지 기준을 정한다면 이렇게 정리할 수 있을 것이다.⁷¹⁾ 첫째, 그룹이나 그룹 멤버의 필요가 분명하게 드러나서, 이를 채우기 위해서는 기본 계획에서 벗어나는 것을 선택하는 것이 필요하다고 모든 멤버들이 동의할 경우. 둘째, 제안된 활동이 그룹의 목표를 성취하는 데 더 낫다고 판단될 경우. 셋째, 그룹 멤버들이 모두 제안된 새로운 활동이나 행동에 동의할 경우. 넷째, 성령께서 역사하시는 순간이라고 모든 멤버들이 인식하고 느낄 경우이다.

69) “소그룹이 잘 모이지 않을 때 어떻게 해야 할까?,” *Disciple* (2009년 5월), 2014년 8월 인용. Online: <http://www.mdisciple.com/ArticleView.asp?AID=3933>

70) “모두가 참여하는 소그룹을 만드십시오,” *국제제자훈련원* (2003년 5월 06일), 2014년 9월 인용. Online: http://www.disciplen.com/resource/mail/now2.asp?m_mode=sn&v_msid=507&m3_No=4&page=70

71) “소그룹을 융통성 있게 인도하는 방법,” *국제제자훈련원* (2006년 10월 26일), 2015년 1월 인용. Online: http://www.disciplen.com/resource/mail/now2.asp?m_mode=sn&v_msid=1042&m3_No=4&page=47

바. 그룹에 대한 평가를 해야 한다.

여의도순복음교회에서 사역했으며 현재 허스톤 미니스트리의 대표 카렌 허스톤 (Karen Hurston)에 의하면 아무리 뛰어난 리더가 있고 좋은 모임을 하는 소그룹도 언젠가는 정점에 도달하게 되고 그 후에는 하강하게 된다고 말한다.⁷²⁾ 고인 물은 썩는다. 그러므로 그룹을 오랫동안 그냥 지속하다 보면 긴장감은 떨어지고 더 이상 발전전략은 나오지 않는다. 그러므로 때로는 그룹을 정확하게 평가하고 개선책과 대안을 마련할 필요가 있다. 맥브라이드는 모임 평가에 대해서 몇 가지를 조언한다.⁷³⁾ 첫째, 그룹 멤버들에게 오늘 모임에 대해 물어보라. 둘째, 간단한 체점방식을 도입한 카드를 나눠주고 질문 내용에 답하게 하라. 셋째, 모임을 떠나기 전에 멤버들과 담소를 나누거나 다음 주 모임 전에 전화를 걸어 대화를 나누어 보며 평가해 보라는 것이다.

소그룹 목회 연구원 대표 이상화 목사는 성공적인 소그룹을 만들기 위한 그룹 평가에 대해서 2가지 방법이 있을 수 있다고 조언한다.⁷⁴⁾ 첫째, 소그룹 구성원이 아닌 외부의 성숙한 사람을 모임에 초대해서 한다. 이에 대한 장점은 소그룹을 객관적으로 평가할 수 있다는 것이다. 둘째, 소그룹 멤버들이 자기평가를 하는 방법이다. 모든 멤버에게 우리 소그룹의 목적과 목표가 무엇인지 상기시켜 주고 그 목적과 목표가 평가의 안목으로 볼 때 잘 지켜졌는가를 생각해 보도록 하라고 조언한다. 이에 대한 장점으로서는 그룹 멤버들의 생각을 알 수 있으므로 실질적인 개선책을 마련할 수 있다는 것이다.

사. 영적탈진을 예방하라.

소그룹 안에는 다양한 욕구가 존재한다. 처음 시작하여 헌신된 구성원들이 적을 때는 소그룹 리더가 더 많은 것을 챙겨주고 섬겨야 하기에 피로는 누적될 수 있다. 여기서의 피로는 육적인 것을 포함한 영적 피로이다. 이러한 피로를 잘 관리하지 못

72) Karen Hurston, "The Importance of Small Group Multiplication," *Global Church Growth* 32:4 (Winter, 2001), 11-13.

73) Neal F. McBride, *성공적인 소그룹 만들기*, 174-175.

74) "소그룹도 평가가 필요하다," *한국소그룹목회연구원* (2008년 12월 5일), 2015년 1월 인용.

Online: <http://www.smallgroup.co.kr/board/view.php?code=colum01&idx=35&page=1>

할 때 일어나는 현상이 바로 영적 탈진(burnout)이다. 영적탈진의 현상이 오면 개인이 무너지는 것은 물론이며 그가 담당하고 있는 소그룹이 리더의 탈진으로 무너질 수 있다는 것이 큰 문제이다. 구성원들은 리더를 늘 바라보고 있다. 그러나 리더의 탈진은 자신도 못 챙길 정도로 무능하기에 구성원들의 욕구를 채우기에는 너무 무력해 진다. 이처럼 소그룹 리더의 영적탈진은 소그룹 운영에 있어서 경계해야 할 아주 중요한 숙제라고 할 수 있다.

영적탈진을 피하고 자신의 영적 건강을 확인하기 위해서 소그룹 인도자는 스스로 어떤 질문들을 던져 볼 수 있을까?⁷⁵⁾ 첫째, 소그룹의 목표와 방향이 현실적인가? 그룹이 성장하고 또 변화하기 위해 비전을 갖고 목표를 세우는 것은 당연한 일이다. 이를 위해 소그룹의 구성원들을 하나하나 잘 파악하여 여건과 상황에 맞는 목표를 세우는 일이 필요하다. 현실에 가장 적합한 목표를 세웠는가에 대한 여부는 소그룹 인도자에 대한 기대까지 좌우할 수 있다. 둘째, 소그룹 인도자의 개인적 우선순위가 성경에서 가르치는 가치를 반영하고 있는가? 다른 말로 소그룹 인도자 자신이 하나님과의 교제에 충실하고 있는가? 말씀과 묵상과 기도를 위해 충분한 시간을 할애하고 있는가? 끊임없이 질문해 보아야 한다는 것이다. 셋째, 자신의 한계를 알고 있는가? 예수님께서도 가끔 제자들을 떠나 홀로 시간을 보내셨다. 소그룹 인도자도 영혼과 몸을 보살필 수 있는 쉬이 필요하다. 하나님께서는 성령으로 역사하시어 내가 아닌 다른 이들을 통하여도 일하신다는 것을 기억해야 한다. 넷째, 여러 모양으로 후원을 해 줄 수 있는 사람들이 있는가? 소그룹의 사역을 벗어나서 자신에게 필요한 솔직한 충고를 해 줄 수 있는 사람들이 주변에 있어야 한다. 자신을 사역자로서 바라보는 것이 아니라 영적필요를 가진 한 개인으로 보고 돌봐 줄 수 있는 사람이 있어야 한다는 것이다. 다섯째, 왜 이 소그룹 사역을 감당하고 있는가? 어떤 동기를 갖고 이 사역에 함께 하고 있는지를 자문해 보아야 한다.

75) “번아웃 예방하기,” 국제제자훈련원 (2011년 12월 13일), 2014년 8월 인용.

Online: http://www.disciplen.com/resource/mail/now2.asp?m_mode=sn&v_msid=2741&m3_No=4&page=12

제 3 절 갈등해결로 건강한 소그룹 만들기

코비 리더십 센터의 창립자인 스티븐 코비(Stephen R. Covey)는 인간관계의 패러다임을 여섯 가지로 정의하였다.⁷⁶⁾ 첫째, 승, 승적 패러다임이다. 즉 나도 이기고 상대방도 이기는 승, 승의 패러다임으로 모든 인간관계에서 서로의 이익을 추구하는 사고방식이다. 둘째, 승, 패적 패러다임이다. 이것은 나는 이기고 상대방은 지는 사고방식이다. 셋째, 패, 승자 패러다임이다. 나는 지고, 상대방은 이기는 사고방식이다. 넷째, 패, 패적 패러다임이다. 나도 지고 상대방도 지는 사고방식이다. 다섯째, 승적 패러다임이다. 이것은 나만 이기면 된다는 사고방식이다. 마지막으로 무거래(무관심)패러다임이다. 즉 양자에게 이익이 되는 해결방안을 찾지 못한다면 서로가 의견이 다르다는 점을 동의하는 것이다.

교회는 유기적인 공동체이다. 살아 움직이기에 그 안에는 갈등의 요소가 항상 존재한다. 갈등을 만났을 때 나는 어떻게 대처하고 행동하여야 할까? 위에서 살펴본 대로 스티븐 코비는 6가지의 갈등해결 패러다임을 소개하고 있다. 과연 성경적인 갈등 해결의 패러다임은 무엇일 될 수 있을까? 갈등은 존재하기에 갈등을 어떻게 해소하느냐에 따라 그것이 복이 될 수도 있고 약이 될 수도 있기 때문에 이 문제는 매우 중요하다. 특별히 대그룹 안에서보다 소수로 모여 얼굴을 맞대고 말씀을 나누며 교제하는 소그룹 안에서 갈등은 더 자주 일어날 수 있다. 결국 갈등해소 방안이 건강한 소그룹을 위한 또 다른 숙제가 될 수 있다. 그러므로 어떻게 하면 갈등을 잘 해소하고 건강한 소그룹 공동체를 이룰 수 있을지 교회 내 갈등의 원인을 분석하고 그 해결책을 찾아보고자 한다.

1. 교회 내에서의 갈등의 원인

교회 내에서 갈등이 일어나는 이유로 그 원인을 다섯 가지로 살펴 볼 수 있다. 첫째, 전문성의 차이로 갈등이 일어난다. 교회조직은 신학 훈련을 받은 전문성을 가진 목회자와 그렇지 못한 비전문성을 가진 교인들로 이루어져 있다. 여기에서 오는

76) 박시사, *대인관계기법* (서울: 백산출판사, 1999), 16-21.

갈등은 보통 세상과 교회를 바라보는 시각에서 온다고 할 수 있다. 교회의 문제가 있을 때 어떠한 시각을 가지고 접근하고 바라보느냐에 따라 그 양상은 확연히 달라질 수 있는데 결국 세속적인 관점과 기독교적인 관점의 충돌로 갈등은 일어날 수 있다.

둘째, 제한성이 없는 조직은 갈등을 양산한다. 교회는 개인적인 관심사나 어떤 목적 때문에 특별하게 선발된 조직이 아니다. 교회의 회원이 되는 것은 누구든 일할 수 있고 출입은 수시로 가능하다. 여기에서 오는 갈등으로는 양육을 받아 건강한 그리스도인으로 성장하기를 바라는 목회자의 마음과 그냥 교회에 나와 영혼의 만족만을 얻고자 하는 교인들 사이에 일어난다. 이들은 불편하게 하면 언제든 교회를 떠날 준비가 되어 있다.

셋째, 다양한 사람들의 집합체인 교회는 갈등의 원인이다. 교회는 다양한 사람들로 구성된 조직으로 성격, 신분, 사회적 지위, 가정 형편, 교육 수준 등에서 현격한 차이가 있다. 따라서 교회 조직 갈등은 다른 조직보다 더 심각한 현상을 초래할 수 있다.⁷⁷⁾ 다양한 사람들이 모여 있기에 어떤 사안에 대하여 결정해야 하는 순간마다 의견이 다를 수 있고 개인적 가치 판단이 표면화 되어 심각한 갈등에 반목과 불화 심하면 분열의 결과까지 초래 한다.

넷째, 욕구불만족에서 오는 갈등이 있다. 다양한 사람이 모여 있다 보니 다양한 욕구들이 존재한다. 교회의 목표나 비전과 사명이 일치하는 욕구도 있지만 그렇지 않고 지극히 개인적인 욕구를 주장할 때 갈등은 유발 될 수밖에 없다. 이는 교인들의 수가 많아지면 욕구도 늘어나고 갈등도 더 증가할 수 있다. 예를 들어 어떤 사람은 위로나 도움을 받기 위해 또 다른 이는 복을 받기 위해 또 다른 이는 치유 받고 삶의 의미를 찾기 위해 교회에 등록한다. 이들의 욕구는 다 다르다. 그러나 교회가 이들을 다 만족하게 해 줄 수 없다. 거기에서 갈등이 유발 될 수 있다는 것이다.

다섯째, 개인적인 관심사로 갈등이 일어날 수 있다. 유독 어느 곳에 집착하는 사람이 있다. 그는 구제, 봉사에 교회가 온 힘을 쏟아야 한다고 늘 생각한다. 그러나 목회자는 교회 전체를 돌아봐야 한다. 그리고 예산도 적절하게 집행해야 한다. 결국 개인적인 관심사와 과도한 집착이 오히려 교회를 어렵게 하는 갈등의 원인이 될 수

77) 현유광, *목사와 갈등* (서울: 본문과 현장사이, 2001), 78.

있다. 목회자와 교인들의 관계에서 뿐만 아니라 개인마다 다른 관심사로 인해 교인과 교인 사이에도 갈등은 일어난다.

2. 소그룹 갈등 해결을 위한 10가지 방안

새들백교회 소그룹을 담당하는 톰 에킨스(Tom Atkins) 목사는 소그룹의 갈등 문제 해결을 위해 다음 10가지 방안을 제시한다.⁷⁸⁾

첫째, 사전에 소그룹을 위한 기준(guidelines)과 기대(expectations)를 설정해야 한다. 새들백교회에서 연구한 바에 따르면 미래 기대를 설정해 놓을 때 소그룹의 갈등은 절반으로 줄어들었다고 한다. 소그룹의 기준에는 시간을 임수할 것, 소그룹에서 나눈 내용의 비밀을 지킬 것, 뒷 담화를 피할 것 등의 기준을 정해 두었다고 한다. 소그룹 리더는 문제가 일어날 때 미리 정한 기준을 생각하여 소그룹원들에게 서로 약속했던 것을 상기시킬 때 갈등을 해결할 수 있었다.

둘째, 뒷담화의 싹을 잘라내야 한다. 사람들은 문제가 발생하면 그 문제에 대해서 이야기 하는 것을 좋아한다. 그래서 은밀하게 얘기했던 것을 교회 전체에 소문이 나서 당사자를 당황스럽게 할 때가 있다. 갈등상황이 발생하는 소그룹 안에서 당사자 사이가 아닌 다른 사람들에게 이 사실이 알려지지 않도록 해야 한다.

셋째, 문제를 해결하기 위해 하나님의 말씀을 향하도록 해야 한다. 갈등이 발생할 때 그 문제를 해결하기 위해 세상적인 방법으로 일을 처리하려고 하지 말고 그 상황에 적용할 수 있는 성경의 가르침을 찾아 해결해야 한다는 것이다.

넷째, EGR(extra grace required 특별한 은혜가 요구되는) 부류의 사람들에게 민감해야 한다. 소그룹 안에는 다양한 사람들이 모인다. 그 사람들 중에는 특별히 관심을 쏟아야 할 사람들이 있다. 리더는 그 사람들에게 특별한 관심을 쏟아 적절한 도움을 줄 수 있어야 한다. 그것이 갈등상황을 방지하는 길이다.

다섯째, 우리 눈 속의 들보를 먼저 빼야 한다. 예수님은 “형제의 눈 속에 있는 티는 보고 네 눈 속에 있는 들보는 깨닫지 못하느냐(마7:3)”고 말씀하신다. 티는 들보

78) “소그룹에서 일어나는 갈등을 대처하는 방법,” 국제제자훈련원 (2009년 11월 10일), 2014년 3월 인용. Online: http://www.disciplen.com/resource/mail/now2.asp?m_mode=sn&v_msid=1950&m3_No=4&page=21

에 비해 무척 작은 것이다. 그만큼 다른 사람의 문제는 크게 보고 내 문제는 작게 보려고 하는 것이 인간의 마음이다. 소그룹의 갈등 상황 속에서도 그렇게 할 수 있다는 것이다. 그러므로 갈등 상황 속에서 먼저 “나의 문제는 무엇이고 어떻게 대처해야 할 것이지?”를 고민해 보는 것이 먼저이다.

여섯째, 나쁜 행동의 패턴에 힘을 실어주지 말아야 한다. 우리는 성경에 형제와 자매를 지원하고 도우라고 말하는 것으로 생각하고 실천하려고 하는데 때로는 그것이 나쁜 행동에 힘을 실어주어 일을 더 악화시키기도 한다는 것이다. 예를 들어 만약 소그룹 안의 한 사람이 경제적인 문제가 있더라도 소그룹 안에서의 기준이 서로에게 돈을 빌리지 않는 것이라면 리더는 그 약속과 기준을 지킬 수 있도록 해야 한다. 왜냐하면 기준을 지킬 때 돈보다도 더 중요한 소그룹의 관계를 지킬 수 있기 때문에 그렇다.

일곱째, 회개의 기도에 하나님과 자신 그리고 다른 사람들을 포함시켜야 한다. 회개 안에는 문제와 갈등에서 우리가 차지한 부분에 대한 회개와 고백이 포함된다. 그것은 먼저 하나님께 대한 회개와 고백이 되어야 하겠지만 갈등이 있는 당사자에게도 잘못에 대해 회개해야 하는 책임이 있다.

여덟째, 구체적으로 사과해야 한다. 소그룹에서 잘못을 했고 사과를 해야 할 상황이라면 구체적으로 인정해야 한다. 상처를 발생케 한 것을 인정하고 행동을 어떻게 변화시킬지에 대한 계획을 이야기 할 수 있어야 한다.

지미 롱은 그의 책 “소그룹 리더 핸드북”에서 사과할 때 이렇게 하라고 조언한다.⁷⁹⁾ (1) 온유한 심령과 들으려는 자세 그리고 열린 마음을 주시도록 기도한다. (2) 방어적인 자세가 되지 않도록 주의한다. (3) 경청한다. 끼어들지 말고 말이 끝나면 할 말은 더 없는지 물어 본다. (4) 들은 것을 확인해 본다. 내용을 평가마지 말고 들은 내용이 어떤 것인지 당신의 입으로 표현 한다. (5) 문제가 무엇이고 무엇 때문에 그러는지 확인한다. 문제의 본질에 대해 당신이 동의할 수 있는가 살펴본다. (6) 이 일을 통해 당신이 배울 일이 무엇인가 하나님께 여쭙 본다. (7) 만약 당신이 범죄 했다면 당신의 과오를 겸손히 시인한다. (8) 그냥 사과만 하지 말고 그의 용서를 분명히 구한다. (9) 하나님 앞에서 자신의 태도나 행동에 대해 잘못했다는 확신이 없다면 사과하

79) Jimmy Long, *소그룹 리더 핸드북*, 116-117.

거나 용서를 구하지 않는다. 이 말은 리더가 잘못을 안 했다는 뜻이 아니라, 좀 더 깊이 생각해 보아야 한다는 말이다. (10) 하나님께 감사를 드린다. 다른 그리스도인들과의 관계를 새롭게 할 수 있는 성장의 기회로 여기고 감사해야 한다.

아홉째, 일의 결과를 정중히 받아들여야 한다. 갈등이 있는 곳에는 그 결과가 항상 따르기 마른다. 예를 들어 손해를 끼쳤으면 그 결과로 보상을 해야 한다. 이처럼 어떠한 행동으로 인해 결과가 주어졌을 때 그 결과를 겸허히 받아들일 수 있어야 한다.

열째, 용서하고 그 자리에 머무르지 말아야 한다. 바울은 “서로 인자하게 하며 불쌍히 여기며 서로 용서하기를 하나님이 그리스도 안에서 너희를 용서하심과 같이 하라(엡4:32).” 고 권면한다. 용서는 기독교의 특징이다. 주님이 우리를 먼저 용서하셨다. 참된 용서가 일어나는 곳에는 문제가 사라진다. 또한 용서는 결단이다. 하나님께서 우리를 용서하셨듯이 우리도 다른 사람을 용서할 때 갈등은 해결되어 질 수 있다.

끝으로 소그룹 안에는 다양한 갈등의 상황이 있다. 그때 리더는 먼저 성령의 음성에 귀 기울여 성경적인 관점으로 문제를 바라보고 해결할 수 있어야 한다. 그것이 갈등을 극소화하고 화목을 극대화 시키는 가장 중요한 방법이다.⁸⁰⁾ 또한 위에 제시된 10가지의 대안이 그 해결책의 실마리가 될 수 있을 것이다.

제 4 절 청년부 활성화와 소그룹 사역의 관계

소그룹 사역은 성경에서 보여주는 교회의 중요한 모임이었다. 우리가 이미 보았듯이 그 곳에서 하나님을 예배하고 구제하며 양육 받는 다양한 은혜가 주어졌다. 그렇다면 본 논문의 주제와 관련하여 구체적으로 소그룹 사역과 청년 사역의 활성화와는 어떠한 관계를 설정할 수 있을까 본 절에서는 그에 대한 답을 제시하고자 한다. 이와 관련하여 김대웅은 청년부안의 성경 공부그룹을 작은 소그룹으로 바꾸어 교회 성장에 필요한 작은 단위로 활용하여야 한다고 주장한다.⁸¹⁾

80) 명성훈, *교회성장 에센스* (서울: 크레도, 1999), 51.

81) 김대웅, *청년대학부 필생전략* (서울: 작은행복, 2006), 37.

1. 청년의 특성을 반영하는 사역이 바로 소그룹이다.

청년기의 특성을 5가지로 정리해 볼 수 있다. 첫째, 청년기의 신체적 특성은 체력이 왕성한 시기이며 이에 못지않은 지력의 발달도 이루어지는 시기라고 할 수 있다. 둘째, 청년기에는 신체적인 변화와 함께 지적, 정서적으로도 중요한 변화를 경험하게 된다. 언어능력, 수리능력, 공간능력에서 특별히 성숙하며 창의적인 사고는 절정에 달한다.⁸²⁾ 셋째, 청년기의 심리적 특성은 자아정체감을 형성하는 시기라고 할 수 있다. 청년들은 이 시기에 자기가 속한 집단 속에서 자신의 정체성을 발견하면서 성숙하게 된다. 그런 의미에서 또래집단은 이 시기에 매우 중요한 기능을 담당한다고 할 수 있다. 넷째, 청년기의 사회적 특성은 기존의 사회의 이념이나 가치, 관습과 규율에 대한 수용을 요구하지만 그 사회에 적응하는 것을 넘어 그 사회를 새롭게 하고 개혁하고 갱신시켜 더 나은 사회로 변화시키려고 하는 특성이 있다. 다섯째, 종교적 특성으로는 청년 심리학의 아버지라 불리는 저 스탠리 홀(G. Stanley Hall)은 청년이 이성과의 사랑에 눈뜨는 것과 하나님의 사랑에 눈뜨는 것이 유사하다고 보았다. 그는 청년의 시기를 정서적, 종교적 위기가 초래되어 새로운 헌신으로 이어지는 신앙심 강화의 시기로 보았다.⁸³⁾

청년의 때는 불안정한 시기이다. 신체적, 정서적, 심리적, 사회적, 종교적 특성들은 무엇을 더 갈구해야 만족을 얻을 수 있는 특성을 보여 주고 있다. 관계 속에서 오는 어려움, 대학진학, 진로와 취업, 결혼 적령기 등 크고 작은 다양한 문제 앞에 그들은 놓여 있다. 특별히 청년의 때에 정체성 혼란과 외로움은 청년들을 더 힘들게 한다. 하나님은 태초에 삼위로 존재하셨다. 아담을 창조하시고 그가 홀로 독처하는 것이 좋지 않아 보어 하와를 또한 창조하셨다. 이처럼 인간은 하나님의 존재방식과도 같이 공동체에 속해 있을 때 그 속에서 만족과 안녕을 누릴 수 있다. 외로움과 혼돈 그리고 진리에 대한 목마름으로 방황하는 청년들의 욕구를 채워줄 수 있는 가장 좋은 방도가 바로 소그룹사역이라고 할 수 있다. 소그룹 속에서 그들은 자신과 같은 또래집단을 만나게 되고 인생의 조언을 들을 수 있는 선생과도 같은 이들을 만나게 된다.

82) William C. Crain, *발달의 이론 (Theories of Development)*, 서봉연 역 (서울: 중앙적성출판사, 2007), 153-157.

83) 정옥분, *청년발달의 이론* (서울: 양서원, 2003), 377.

무엇보다 소그룹의 성경 나눔과 교제를 통해 하나님의 위로를 받으며 그들은 이 시대와 교회를 깊이질 청년들로 온전한 성장을 이룰 수 있다. 그러므로 소그룹사역은 이러한 청년기의 특성을 가장 잘 반영한 사역이라 할 수 있을 것이다.

청년기의 특성상 일방적인 강의형식과 주입식 신앙교육만으로는 그들의 배움의 욕구를 다 채워줄 수 없다. 청년들은 사고하며 자신이 배운 내용을 확인하기를 원하는데 그 토양이 바로 소그룹 사역이라고 할 수 있다. 진리에 대한 목마름, 인생의 방향 설정, 시대적 현안에 대한 고민을 함께 소그룹에서 나누며 성경적인 답을 찾아갈 때 교회와 청년부의 일원으로 성숙해져 가는 것이다.

2. 청년의 필요를 채워주는 사역이 바로 소그룹이다.

청년사역의 큰 두 축은 살아 있는 역동적인 예배와 공동체적 교제와 말씀의 나눔이 있는 소그룹이다. 그만큼 소그룹은 청년사역에 있어 매우 중요하다. 삼일교회 청년부를 담당했던 황은우 목사는 “소그룹사역이 청년부 부흥의 기초가 된다.”⁸⁴⁾고 말했다. 또한 김점옥 목사도 그의 책 “청년대학부 20.20비전으로 재건하라”에서 “소그룹은 교회 안으로 들어올 수 있는 다수의 유익한 점을 제공하며, 매우 효과적인 전도방식이다. 그리고 사람들을 보살피는 효과적인 방식이며 교제를 통해 영적 성장을 촉진하고 교회의 일을 나누어 감당하게 하여 모두를 훈련하게 하는 유익이 있다.”⁸⁵⁾라고 말했다. 소그룹을 통해서 청년들은 영적인 만족을 얻으며 훈련을 통해 성장해 갈 수 있으며 소그룹은 또한 전도의 장이라는 것이다.

소그룹은 청년기에 자신의 정체성 확립을 위해 고민하는 청년들을 사회적 자아를 실현할 수 있도록 돕는 역할을 한다. 또한 소그룹은 말씀이 있는 은혜의 공동체이다. 그곳에서 내가 만난 하나님을 증거하며 형제자매에게 역사하신 하나님의 말씀을 들으며 깊은 도전과 힘을 얻는다. 뿐만 아니라 청년부 소그룹 공동체는 만남이 이루어지는 곳이다. 먼저는 주님과 의 만남이요, 두 번째는 사람과 사람과의 깊은 교제의 장이 된다. 그곳에서 청년들은 또래 집단과 호흡하며 깊은 영적인 교제를 나누게 된다. 청년부 소그룹 공동체는 전도가 이루어지는 선교공동체이기도 하다. 청년부 특성상 교회로 바로

84) 황은우, *삼일교회 청년부흥보고서* (서울: 규장, 2003), 183.

85) 김점옥, *대학청년부 20.20비전으로 재건하라* (서울: 기독교신문사, 2004), 222-224.

등록을 하는 비율보다 필자의 청년사역의 현장에서는 소그룹을 통해서 등록하는 청년들이 계속적으로 늘어나고 있었다. 그만큼 또래 친구들이 있는 편안한 곳에서 마음을 열고 교회 문을 두드리는 것이 더 쉬웠던 것 같다. 이처럼 청년부 소그룹 사역은 활발한 전도가 이루어지는 장이기도 하다. 이렇게 청년사역에 있어서 소그룹의 유의한 점을 학원복음화협회에서 발행한 “청년 사역자 핸드북”에서는 이렇게 표현하고 있다. “청년부 소그룹사역은 유기적으로 역동성 있는 인격적 관계 속에서 양육과 예배, 교제와 전도 등을 함께 감당하여 하나님을 경험하며 하나님의 뜻을 이루는 사역이다.”⁸⁶⁾

본 장에서는 효과적인 소그룹 사역의 운영과 실제에 대해서 살펴보았다. 먼저 소그룹의 핵심적인 요소는 무엇이며 효과적인 소그룹 사역을 시작함에 있어 고려해야 될 점들은 무엇인지를 살펴보았다. 또한 소그룹 안에서의 갈등은 자연스러운 것이지만 이를 어떻게 해결하는 지에 따라 소그룹의 활성화가 좌우되기에 이를 위한 방안도 살펴보았다. 끝으로 소그룹 사역은 청년사역의 특성을 고려한 매우 중요한 핵심사역임을 살펴보았다. 이어지는 다음 장부터는 필자의 6년간의 청년부 사역의 현장을 통해 경험했던 실제적인 사역의 진술을 가지고 소그룹의 실제와 평가에 대해서 논하고자 한다. 특별히 지난 3년간의 왕성교회 청년부 사역을 배경으로 많은 부분을 기술해 나가하고자 한다.

86) 학원복음화협회의, *청년 사역자 핸드북*, (서울: 홍성사, 1999), 133.

제 4 장

왕성교회 청년부 소그룹 사역의 고찰

필자가 사역했던 왕성교회는 대한예수교장로회(합동)에 소속된 교회이다. 특별히 영성목회와 더불어 청년목회가 활발히 진행되고 있는 교회이기도 하다. 총 7개의 청년부 부서가 운영될 만큼 많은 청년들이 신앙생활을 하고 있다.⁸⁷⁾ 필자는 왕성교회에서 2009년부터 2012년까지 만 3년의 시간동안 청년4부의 담당목사로 그리고 청년 4, 5, 6부 디렉터로 섬겼다. 이번 장에서 살펴 볼 내용은 바로 필자가 왕성교회 청년부를 섬겼던 그 기간 동안 행했던 다양한 사역들 중 특별히 소그룹에 관련된 사역에 대해서 집중적으로 살펴보고자 한다. 특별히 이번 장에서는 왕성교회 청년부가 속한 지리적, 환경적 여건 등을 살펴보고 왕성교회 소그룹 사역의 기존의 문제점에 대해서 진단해 보고자 한다.

제 1 절 왕성교회 청년부와 소그룹 사역 소개

왕성교회 청년부는 왕성교회 내의 청년부이며 청년부 내에는 7개의 부서가 존재한다. 7개의 부서는 연령별로 나누었다. 해당 연령 때가 너무 많은 경우는 두 개의 부서로 나누어 운영하였다. 본 절에는 바로 필자가 사역했던 이런 왕성교회 청년부의 조직과 지리적 여건과 환경 그리고 청년부의 다양한 사역에 대해서 살펴보고자 한다.

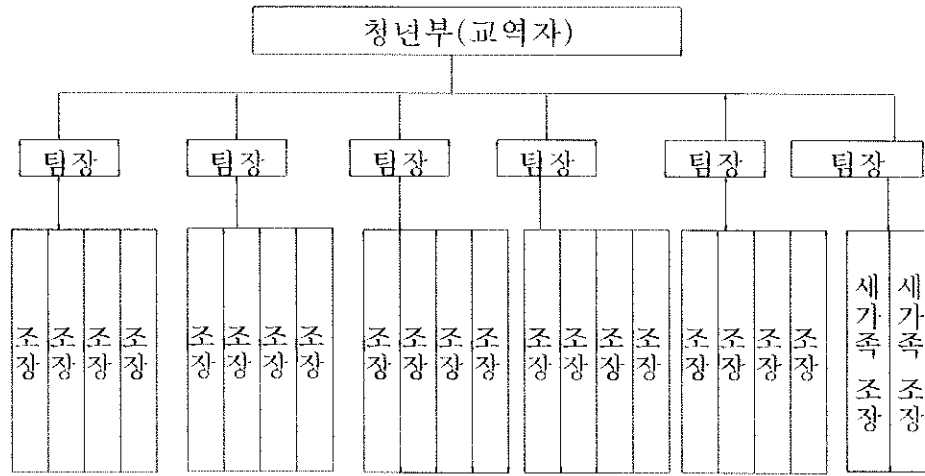
87) 필자가 사역할 때 2400여명의 청년들이 출석하고 있었으며 700여명이 소그룹에서 참여하고 있었다.

1. 왕성교회 청년부와 조직구성도

왕성교회 청년부는 7개의 청년부로 이루어져 있다. 각 부서는 한 명의 교역자와 각각 한 명의 부장, 부감 장로를 두고 있다. 그리고 교역자와 함께 팀 목회를 할 3-4명의 간사를 두고 운영이 되어 진다. 왕성교회는 청년부를 청년교회로 명칭을 한다. 이는 “교회 속의 교회”라는 슬로건 아래 각 부서를 독립된 하나의 교회로 인정을 해 주는 것이다. 각 부서는 그 안에 자체적인 제정을 운영하며 교역자들은 독립된 자치권을 가지고 청년부를 섬길 수 있다. 물론 담임목사의 지시와 권면을 따라야 하지만 그럼에도 불구하고 아주 많은 부분 자율권이 보장된 교회 내 자치부서라고 할 수 있다.

필자가 사역했던 청년4부는 27세부터 32세까지 연령들이 모인 공동체였다. 청년4부의 이름은 솔로몬 성전의 주재료인 “백향목”이었다. 조직으로는 행정중심의 리더라고 할 수 있는 임원단과 복양중심의 리더라고 할 수 있는 팀장, 조장으로 분류되는 복양리더들이 있었다. 또한 같은 연령대를 섬기는 동기장과 부동기장들이 한 연령대 별로 있었고, 자체조직으로 모든 예배의 찬양을 담당하는 드림찬양단, 문서업무를 담당하는 백향목과 선교사님을 지원하고 기도하는 해외선교부, 그리고 국내에 결혼가정들을 돕고 봉사하는 국내선교부, 인터넷과 소셜네트워크에 관련된 사역을 하는 미디어사역부, 그리고 청년부에 관련된 모든 홍보를 담당하는 홍보부로 조직을 이루고 있었으며 청년들 자체적으로 여러 친목동아리들 또한 운영되어지고 있었다. 소그룹 조직도는 도표 1에서 참조 할 수 있다.

<표 1> 왕성교회 청년4부 소그룹 조직도



2. 왕성교회 2대 비전과 청년부 소그룹의 연관성

왕성교회 소그룹의 역사를 이해하기 위해서는 왕성교회의 2대 비전을 먼저 알 필요가 있다. 왕성교회는 큰 틀에서 두 가지 비전을 두고 있다. 그것은 바로 “태신자 목회”와 “영성 목회”이다. 태신자 목회는 어머니가 아이를 열 달 동안 잉태하여 해산을 고통을 겪은 후 한 생명을 탄생시키듯이 기존 신자가 믿지 않는 신자를 작정하고 기도하며 결실을 맺을 수 있도록 인도하는 것을 비유해서 그렇게 명명하였다. 이 태신자 목회로 말미암아, 왕성교회는 폭발적인 부흥을 경험하게 되었다. 그리고 태신자 목회와 더불어 다른 한 비전은 바로 영성목회이다. 현재 왕성교회 원로 목사이자 왕성교회의 부흥의 시대를 이끌었던 길자연 목사는 기도와 말씀을 강조하는 목회를 지향하였다. 이것이 바로 영성목회의 본질이다. 왕성교회의 기도목회는 왕성교회가 속해 있는 대한예수교장로회 합동교단에서 가장 롤모델로 삼을 만큼 널리 알려져 있다. 매일 새벽기도회, 심야기도회(매일 오후 9시), 철야기도회(매일 자정 12시)를 365일 동안 진행하고 있다. 또한 나라와 경제를 위한 “24시간 릴레이기도회,” “중보기도특공대,” 주일예배를 위한 “빌실중보기도회”를 진행하고 있다. 또한 영성목회의 또 다른 축인 말씀을 연구하는 것도 게을리 하지 않는 교회이다. 이는 교회에서 성도들을 위해 제공하는 말씀사역만 보아도 알 수 있다. 왕성교회는 한 해를 시작할 때 전교인을 대상

으로 “성경통독학교”를 진행한다. 일주일간 구약이나 신약을 정해두고 함께 모여 대표자의 낭독에 따라서 성경을 읽어나간다. 일 년에 여섯 차례의 말씀 사경회가 있다. 일 년에 두 차례 다양한 커리큘럼으로 성경 대학을 진행한다. 또한 손으로 쓰는 성경운동을 통해 성경을 필사하며 말씀을 가까이 하게 인도한다. 매 주일 주일오후 예배에는 30분간 성경 읽기를 통해 말씀 속에서 길을 찾고 해답을 얻도록 인도한다. 이것이 바로 기도와 말씀을 두 축으로 한 왕성교회의 영성목회의 사역이라고 할 수 있다.

왕성교회 청년부는 이러한 교회적 목회비전에 따라 자연스럽게 기도와 말씀에 그리고 전도하는 일에 힘을 쏟아 왔다. 그러나 그 중에서 가장 힘들었던 사역은 바로 소그룹 사역이었다. 청년들이 기도하는 일에는 훈련이 잘 되어 있는데 교회적으로 하는 말씀을 위한 프로그램에는 잘 들어가지 못하고 말씀에 대한 욕구는 계속적으로 늘어가는 그런 상태가 필자가 왕성교회 사역에 부임했던 2009년도의 상황이었다. 왕성교회 소그룹 현황은 7개 부서를 중심으로 약160여개 정도가 운영이 되었다. 그 소그룹에 참여하는 인원은 매주일 약700여명이 되었다. 많은 인원들이 참여하고 있었지만 실제 예배에 참석하는 인원과 비교해 보면 너무나 많은 인원들이 새이 나가는 것을 알 수 있다. 당시에 예배에 참여하는 인원은 약 2,400여명 정도 되었기 때문이다. 이런 상황 속에서 교회는 어떻게 하면 소그룹을 살리고 더 많은 인원들을 소그룹 안으로 끌어들이며 말씀을 베풀 수 있을까 고민하지 않을 수 없었다.

3. 왕성교회 청년부의 지리지, 환경적 주변 여건

왕성교회 청년부는 교회가 위치한 서울시 관악구 신림동에 위치해 있다. 2013년 통계청 자료에 의하면 관악구는 인구 오십만이 넘는 서울에서도 두세 번째로 큰 구이다.⁸⁸⁾ 또한 신림동은 서울에서도 가장 인구유출입이 많은 곳이다. 주변으로는 서울대, 중앙대, 숭실대 그리고 총신대 등이 있어서 많은 지방의 학생들이 대학에 진학하여 이사를 오게 된다. 그러나 반면 대학을 졸업하고는 결혼을 하고 직장이 있는 곳으로 다시금 이사를 가기 때문에 유출입이 아주 많이 일어난다. 또한 주위의 신림동 고시

88) “서울시 통계지도 검색 서비스,” 서울 지도 홈페이지, 2014년 8월 인용.
Online: <http://gis.seoul.go.kr/SeoulGis/NewStatisticsMap.jsp>

촌과 노량진 학원가와 인접해 있으며 각종 시험을 준비하는 청년들이 많이 찾는 지역이다. 또한 관악구는 다른 구에 비해 열악한 곳이 많다. 서울의 대표적인 달동네라고 할 수 있는 난곡과 더불어 아주 어려운 지역이 많이 있다. 비교적 집값이 다른 곳에 비해 저렴하기 때문에 경제적으로 어려운 사람들도 많이 살고 있는 지역이 바로 관악구이자 신림동이라고 할 수 있다.

왕성교회는 이런 신림동에 위치해 있다. 지하철 2호선 신림역에서 약700m 거리에 역세권에 위치해 있으면서 아주 많은 사람들이 오가는 큰 길 옆에 위치해 있다. 그러나 교회 주변의 환경은 그다지 좋은 편은 아니다. 많은 유흥업소와 술집 그리고 각종 음식점들이 운집해 있으며 거기서 나오는 소음과 주변 상점들의 홍보 전단지 등 교회로 오는 거리를 아주 더럽히고 있다. 교회 성도들과 청년들은 그러한 환경적 장애물을 극복하고 교회를 나와야 한다는 어려움이 있다.

4. 개별 청년부 사역과 연합청년부의 다양한 사역

전체 청년부는 7개 부서로 되어 있다. 나이별로 20세에서 26세까지 4개의 부서, 27세부터 32세까지 2개의 부서 그리고 33세부터 결혼이전까지 1개의 부서로 나누어져 있다. 청년부의 사역은 크게 개별 청년부의 사역과 연합 청년부의 사역으로 나누어질 수 있다. 개별 청년부 사역은 각 청년부 교역자와 해당 임원단의 주도하에 이루어지며 7개부서 연합청년부 사역은 각 청년부의 회장, 부회장, 총무로 구성된 연합임원단과 연합교역자들에 의해 진행된다.

개별청년부 사역 외에 연합청년부 사역은 힘을 합쳐 진행하는데 예를 들어 매주 주일4부 예배를 섬긴다. 그리고 여러 개의 년 중 행사들을 섬기게 된다(어름, 겨울 단기선교, 체육대회, 부흥회, 사랑의 연탄 나눔, 태신자 초청 등). 이러한 사역을 통해 개별 청년부는 그 부서만의 독특성을 잃지 않고 독창성을 가지고 사역하며, 또한 연합청년부 사역을 통해 여러 부서가 결국은 하나라는 연합과 소속감을 가지고 역동성 있게 전진하도록 하고 있다.

제 2 절 왕성교회 기존 소그룹 사역의 진단

의사는 환자가 오면 가장 먼저 병에 대한 진단을 하게 된다. 이는 확실한 치료를 위한 선결과제이다. 소그룹 사역도 마찬가지이다. 기존 소그룹에 대한 분명한 진단이 있을 때 발전할 수 있는 개선책이 나오는 것이다. 윌로우크릭교회의 소그룹 사역 수석 디렉터인 빌 도나휴는 소그룹 사역의 중간평가와 진단에 관해서 다음과 같이 말한다.⁸⁹⁾ “모든 사역에는 중간 점검을 실시해야 할 시점이 있다. 사역자들은 잠시 숨을 돌리고 우리의 사역이 정말 효과적인가? 영향력이 있는가? 우리가 정말 하나님께서 주신 자원들을 지혜롭게 잘 관리하고 있는가? 우리 지체들이 그리스도를 점점 더 닮아 가고 있는가? 그분이 우리의 상황에서 행하실 모습대로 우리도 행하고 있는가?” 끊임없이 질문하고 답하는 것이 꼭 필요하다고 역설한다. 그러므로 먼저 필자가 사역했던 왕성교회 청년부 소그룹 사역에 대해서 본격적으로 논하기 전에 소그룹을 진단해 보는 것이 먼저 선행되어야 할 것이다.

윌로우크릭교회를 비롯한 세계 곳곳의 목회 현장에서 건강한 소그룹 복회로 성공한 교회들은 대체로 7가지의 주제로 기존 소그룹을 진단하고 평가하여 발전방향을 모색했다고 한다.⁹⁰⁾ 이 7가지의 진단 기준에 따라 필자가 사역했던 왕성교회 청년부 소그룹을 먼저 진단해 보고자 한다.

1. 소그룹 사역에 대한 분명한 목표를 가지고 있는가?

필자가 왕성교회 청년부에 부임했을 당시 소그룹 사역의 분명한 목표는 흐릿해져 있던 상황이었다. 정확히 말하면 각자가 맡은 위치에서 열심히는 섬기고 있지만 우리가 이 사역을 왜 하고 있는지에 대한 하나의 공동체적 정신은 보이지 않았다. 당시 소그룹에 참여하는 청년들은 두 부류로 나누어져 있었다. 첫째는 하나님 말씀을 배우기 위해서이며 둘째는 청년들과의 교제를 위한 수단이었다. 말씀을 배우기를 위해 참석하는 이들도 그에 대한 큰 갈망은 있지 않은 상태였다. 즉 소그룹 모임에 대

89) Bill Donahue, *삶을 변화시키는 소그룹 인도법*, 262.

90) “소그룹의 건강도를 진단하라,” *국제제자훈련원* (2000년 9월 18일), 2014년 10월 인용.

Online: http://www.disciplen.com/resource/mail/now2.asp?m_mode=m&v_msid=402&m3_No=2&page=122

한 동기부여와 목표가 거의 상실된 채 운영이 되어 지고 있었다. 이에 대한 문제로는 역동성 없는 지루한 모임과 계속적으로 출석률 하락의 원인을 보이고 있었다.

2. 대를 이어가는 소그룹 지도자가 준비되고 있는가?

필자가 왕성교회 청년부에 부임하여 소그룹 개편을 하며 가장 어려웠던 것은 바로 세울 리더들이 없다는 것이었다. 이는 비단 왕성교회 청년부만의 문제는 아니라는 것을 잘 알고 있다. 그러나 이는 좀 다른 문제이다. 일할 사람이 없는 것과 사람은 많이 있는데 훈련되지 못해서 세울 수 없는 것은 다른 문제이다. 왕성교회는 바로 후자에 속한다. 자원은 있는데 훈련의 부족으로 인해 소그룹 리더로서 심길 사람이 없는 경우였다. 필자가 볼 때 그 원인은 리더를 세울 수 있는 예비리더과정이 없었다는 것과 목회자들의 바쁜 교회 스케줄로 인해 거기까지 세심하게 목회를 하지 못한 결과로 보여 졌다. 또한 한두 번 다른 교회에서 리더로 있던 청년들이 수평 이동하여 소그룹을 섬기며 좋은 반응이 있었던 것을 상시적으로 그렇게 리더를 선발하다 보니 전체적으로 예비리더과정 자체가 무너지 버린 결과로 보여 졌다.

3. 소그룹 지도자가 지속적으로 돌봄을 받고 있는가?

끊임없이 리더를 발굴하는 것과 더불어 더 중요한 것은 기존의 소그룹 리더들이 계속해서 그 사역을 지속할 수 있도록 보살핌과 양육을 받아야 한다는 것이다. 필자가 왕성교회 부임 당시 리더의 지속적인 훈련은 이루어지고 있었다. 다만 아쉬운 것은 주일 소그룹 모임을 위해서 리더들의 훈련이 이루어지다 보니 그들의 개인적인 성장에 대한 만족도는 떨어져 있었던 것 같다. 즉 다른 청년들을 섬기기 위해서 말씀을 공부하고 준비할 뿐이지 자신을 위해서는 그런 양육과 교육은 거의 전무한 상태였다. 물론 교회적으로 주관하는 전체 양육과정에 들어가 얼마든지 배울 수 있지만 청년들은 교회 전체 양육에는 거의 참석하지 않는 분위기였고 전체 연합청년부의 양육과정도 상시적으로는 운영이 되지 않고 있었다. 그러다 보니 재교육을 원하는 리더들은 말씀교육에 대한 열망이 있어 보였다. 실제로 필자가 부임하여 리더 교육을 했을

때 그들이 참 좋아하는 모습 속에 필자도 은혜를 참 많이 받았다.

4. 새로운 생명이 지속적으로 탄생하고 있는가?

왕성교회는 지역에서 가장 큰 교회임과 동시에 청년사역이 활성화 되어 있는 교회이다. 그러한 이유로 감사하게도 특별한 전도를 하지 않아도 지속적으로 청년부에 청년들이 유입이 되어졌다. 문제는 청년부 예배는 사람이 늘어나는데 소그룹에 참여하는 인원은 그와 버금갈 만큼 늘지 않았다는 것이다. 그렇다면 분명히 예배와는 다른 소그룹만의 문제가 있을 것이라고 생각하게 되었다. 소그룹의 재생산은 이루어지지 않는 정체가 내지 감소세를 보이고 있었다. 문제는 다양하게 파악할 수 있지만 가장 큰 문제는 소그룹 모임에 대한 갈망이 없으며 성경공부 교재에 대한 불만도 많이 있었던 상황이었다. 그리고 훈련된 예비리더의 부족현상이 심각했다.

5. 원심력을 감당할 구심력이 있는가?

원심력은 원형에서 벗어나게 하는 힘이라면 구심력은 원형에서 안으로 모이게 하는 힘이다. 즉 소그룹에서 소그룹을 모이게 하고 하나로 묶을 수 있는 구심력이 있는가? 구심력에는 공동체성이나 리더의 강력한 리더십 또는 은혜로운 성경공부 등이 될 수 있을 것이다. 그러나 필자가 왕성교회 청년부에 부임했을 당시 청년부를 모이게 할 구심력은 리더들 개개인의 능력이었다. 딱히 흩어져 있는 청년들을 모이게 끄 할 매력적인 무엇은 있지 않았다. 그래서 산발적으로 소그룹이 진행이 되어 지고 있었으며 모임이 잘 안 되는 소그룹은 통폐합되는 경우도 종종 발생했다.

6. 말씀이 삶에 영향을 끼치고 있는가?

필자는 소그룹의 핵심은 말씀이 되어야 한다고 생각한다. 기기에 변화가 있고 능력이 있기 때문에 그렇다. 그러나 반대로 말씀에 대한 기대가 떨어지면 소그룹을 하나로 묶을 수도 없고 각자의 삶에 아무런 힘과 영향력을 줄 수 없다. 필자가 왕성교

회 청년부에 부임했을 당시 청년들은 지식적으로는 말씀을 배우고자 하지만 그것이 삶에 부딪히는 말씀으로 받아들이지는 못했던 것 같다. 그로 인해 소그룹에 대한 기대치는 떨어지고 있었다. 말씀에 대한 기대치 하락은 당연히 소그룹 모임은 물론이고 청년부 전체의 출석감소와 역동성을 떨어뜨리는 결과를 가져오고 있었다.

7. 성령님의 인도하심 속에 참석한 사람들의 필요가 채워지고 있는가?

각자가 소그룹에 참석하는 이유는 저마다 다를 것이라고 생각한다. 각자 어떠한 필요를 채우기 위해 소그룹에 참석하고 있다는 것이다. 물론 대부분은 말씀을 나누고 배우러 올 것이며, 성도 안에서 건전한 교제를 누리기 위해 올 것이다. 또한 함께 기도제목을 나누며 그 안에서 응답도 경험하게 될 것이다. 필자가 왕성교회 청년부에 부임당시 영적인 필요를 갈급해 하는 청년들은 지속적으로 늘어나고 있는 상황이었다. 소그룹의 말씀 나눔의 깊이와 자신의 문제를 함께 고민해 줄 공동체를 그리워하는 청년들이 지속적으로 늘어나고 있었다. 이것은 소그룹 내에서 자신이 필요로 하는 영적인 갈급함이 해소가 잘 되지 못한다는 반증이기도 하였다.

제 3 절 왕성교회 기존 소그룹 사역의 개선되어야 할 문제점

이전 절에서는 필자가 왕성교회 청년부에 부임하여 살펴 본 기존 소그룹 사역에 대한 진단이었다. 이번 절에는 그러한 진단의 결과를 바탕으로 꼭 해결되어야 할 긴급한 실제적인 문제점을 살펴보고 다음 장에서 이 문제점들을 해결할 개선책들을 함께 살펴보고자 한다.

1. 목회자에 대한 신뢰 부족

소그룹 사역은 목회자가 전담해서 사역하는 것이 아니기에 목회자와 소그룹 리더의 신뢰형성이 너무도 중요하다. 신뢰형성이 안 될 경우에 소그룹 사역은 원활하게 이루어 질 수 없다. 목회자의 리더십과 목회정신이 개개의 소그룹에 그대로 전달이

안 될 것이기 때문에 그렇다. 필자가 2009년도에 왕성교회 청년4부에 부임했을 당시 필자를 보는 청년들의 시선은 걱정 반 기대 반으로 차 있었던 것 같다. 걱정이라고 한다면 저 분이 어떻게 우리 청년부를 이끌어 갈 것인가에 대한 두려움이었고 기대감이라고 한다면 새롭게 변화 될 청년부에 대한 희망의 눈으로 본 시선이었을 것이다. 그러나 필자가 부임이후 임원단과 리더를 중심으로 청년들을 만나며 느낀 것은 그들이 목회자에 대한 신뢰형성에 확신이 없다는 것을 깨달았다. 역사를 추적해 본 결과 필자가 부임하기 전 전임목회자는 3년을 사역하였고 그 전에는 1년, 또 그 이 전에는 1년을 사역하였다고 한다. 즉 목회자의 잦은 이동으로 인해 목회자에 대한 신뢰가 없으니 그들이 필자가 부임했을 당시 걱정 반 기대 반의 눈으로 필자를 대하는 것은 전혀 이상한 현상이 아니었다. 즉 철세 목회자들로 인한 상처와 목회자들은 언제든지 우리를 등지고 떠날 수 있다는 그러한 보이지 않는 정신이 청년부를 감싸고 있다는 것을 알고 이 부분을 치유하고 보듬어야겠다는 생각을 하게 되었다. 이는 필자가 부임한 청년4부 만의 문제는 아니었다. 왕성교회 청년2부 같은 경우에는 내리 4년 동안 매년 교역자의 이동이 있었다. 그러나 보니 전체 청년부 내에서도 철세 목회자들로 인한 청년들의 목회자들에 대한 신뢰와 확신은 바닥에 가까울 정도였다.

2. 정비되지 않은 소그룹 조직

필자가 왕성교회 청년부에 부임하며 교회로부터 받은 가장 큰 임부는 바로 소그룹 정비와 소그룹 성경공부 교재 개발에 대한 사역이었다. 그만큼 당시에 소그룹 정비가 잘 되어 있지 않았으며 청년부 전체가 함께 나눌 소그룹 성경공부 교재가 전무한 상태였다. 당시에는 각자 청년부 목회자들이 임의로 소그룹을 조직하고 성경공부 교재를 선택하여 소그룹 모임을 가지고 있었다. 이에 대한 문제점으로는 7개의 청년부 소그룹 모임이 통일성을 가지고 진행되기 어렵다는 것이며 어떤 청년부는 소그룹 모임시간이 잘 가져지지만 그렇지 않은 경우도 꽤 많았었다. 그로 인해 교회는 소그룹 정비를 필요로 하고 있는 상황이었다. 특별히 새로운 리더를 세우는 청년부 리더 훈련 프로그램이 없이 계속적으로 리더를 발굴하고 세우는데 큰 어려움이 있었다. 필자가 판단하기에 각자 소견에 옳은 대로 이대로 각 청년부가 흘러간다면 결국은 소그

룹 자체의 문제로 인해 결국은 전체 청년부의 모임 또한 위태로워질 수 있다는 심각한 진단과 생각을 하게 되었다.

3. 틱없이 부족한 시간과의 싸움

왕성교회 주일예배는 4부로 드러진다. 1-3부는 장년중심의 예배이며 주일4부 예배는 그 대상을 청년으로 하는 청년중심의 예배이다. 예배 시간은 1시30분에 찬양을 시작으로 3시쯤 예배가 마치진다. 예배가 모두 마치면 7개부서의 청년들은 비전센터라는 청년부 모임장소로 각자 부서를 찾아 이동하게 된다. 부서로 이동을 하면 3:00-4:50 정도까지 소그룹 모임을 가지게 된다. 생각해 보면 1시간 50분정도 시간이 있으니 모임 시간이 충분할 것 같다. 그러나 실상은 전혀 그렇지 않다. 본당에서 비전센터까지의 이동거리, 팀별 광고시간 그리고 이후 조별 모임을 가진다. 조별모임 시간을 시작하더라도 청년들이 일정한 시간에 오지 않기 때문에 바로 시작하는데도 무리가 있다. 이렇게 시간을 허비하다 보면 정자 성경공부를 할 수 있는 시간은 1시간 남짓 된다고 생각할 수 있다. 이렇다보니 충분한 시간 모임이 어렵고 교제를 읽고 마치는데 급급하게 되었다. 이로 인해 많은 청년들은 갈수록 소그룹 모임에 대한 흥미는 떨어지고 인도하는 리더들 또한 고충을 하소연 하는 상황이었다.

4. 강의형식의 소그룹 진행

시간의 부족과 함께 큰 문제는 소그룹을 운영하는 방식이었다. 대그룹은 많은 청중을 두고 하기 때문에 강의형식의 모임이 적절하다. 대그룹 모임에서 질문을 받고 답을 하는 것은 비효율적이다. 교회에서의 대그룹 모임이라 한다면 바로 설교시간이다. 설교시간에 청년들은 설교자의 말씀에 귀 기울여 집중하게 된다. 그러나 소그룹 모임은 다르다. 소그룹은 말 그대로 작은 모임이다. 한 명의 리더를 중심으로 주어진 교제를 가지고 토론과 나눔을 통해 답을 찾아 가는 방식이다. 즉 강의 형식의 모임이 되어서는 안 된다. 누구나 주어진 문제에 대해서 편안하게 얘기하고 또 자신의 문제들을 함께 내어놓고 고민하며 조원들은 그 문제를 두고 함께 걱정하고 기도하는 모임이 되어야

한다. 그러나 필자가 부임했을 당시 소그룹의 큰 문제는 리더들이 소그룹을 인도하며 강의를 하고 있었다는 것이다. 물론 다 그렇지는 않았다. 아주 잘 훈련된 몇몇 지체들은 아주 모범적으로 소그룹을 인도하고 있었다. 그러나 대부분의 리더들은 질문하고 조원들은 답을 하는 그런 강의형식의 소그룹 모임을 하고 있었다.

5. 훈련된 리더의 부재

소그룹의 승패는 사실 단순하다. 리더이다. 잘 훈련된 리더가 이끄는 소그룹은 건강하게 잘 운영이 되어 진다. 그러나 반대로 미숙한 리더가 이끄는 소그룹은 어려움을 겪어 마련이다. 그만큼 소그룹 운영함에 있어서 중요한 것이 바로 잘 훈련된 리더의 발굴이다. 이런 의미에서 교역자는 리더를 훈련하고 발굴하는데 초점이 맞추어져 있어야 한다. 교역자가 리더를 발굴함에 있어 어려움은 헌신된 청년들을 파악하는 것이다. 필자도 부임하여 리더를 발굴할 때 청년들의 형편을 일일이 잘 알지 못해 어려움이 있었다. 청년들의 현재 신앙상태, 직장을 다니는 여부, 시간을 낼 수 있는지의 상황, 헌신 할 마음이 있는지 여부 등 정확한 파악이 이루어져야 한다. 그렇지 않으면 팀이 바뀔 때 시간이 쫓기게 되고, 주변 사람들의 평판을 듣고만 사람을 세우게 되고 그렇게 되면 준비되지 않은 리더들이 세워질 공산이 크고 이는 소그룹의 어려움으로 고스란히 담당교역자가 떠안아야 한다. 부임 당시 청년부의 훈련된 리더의 부재가 소그룹의 큰 어려움으로 다가왔다.

본 장에서는 왕성교회 소그룹 사역에 대해서 고찰하였다. 먼저 왕성교회의 지리적 위치와 여건 속에서 왕성교회 청년부 사역을 소개하였다. 그리고 왕성교회 청년부조직구성에 대해서도 간단하게 살펴보았다. 다음으로 본 논문의 핵심인 기존 청년부 소그룹 사역을 진단하고 긴급히 해결해야 될 문제점을 파악하였다. 이렇게 문제점을 진단한 이유는 소그룹 사역의 활성화에 앞서 문제점을 정확히 진단하고 개선하는 것이 무엇보다 중요했기 때문이다. 이어진 다음 장에서는 본 장에서 살펴 본 다양한 문제점을 극복하기 위한 개선책에 대해서 고찰해 보고자 한다.

제 5 장

왕성교회 청년부 소그룹 사역의 개선책 고찰

왕성교회 청년부 소그룹 사역의 문제점을 진단하고 청년부 목회자 회의에서 이 데 대한 긴밀한 나눔을 하였다. 이는 소그룹 사역의 활성화가 청년부 활성화에 가장 중요하다는 당시의 깊은 공감대가 있었기 때문이다. 소그룹 진단을 통해 파악한 시급한 문제점을 해결하기 위해 크게 두 부분에 집중하여 변화를 꾀하였다. 첫째는 나눔 위주의 성경공부로 전환을 위한 교재개발이었으며 두 번째는 리더의 훈련과 양육의 전체적인 구조를 세우는 것이었다. 이어 필자의 사역의 핵심부서인 청년4부의 소그룹 사역의 고찰과 개선책에 대해서도 살펴 볼 것이다.

제 1 절 왕성교회 청년부 소그룹 사역 개선책

이 전 장에서 살펴본 왕성교회 청년부 소그룹 사역의 문제점들을 해결하기 위한 소그룹 사역의 개선책을 크게 세 가지로 살펴 볼 것이다. 그것은 나눔 위주의 성경공부로 전환, 나눔 위주의 성경공부 교재와 활용법, 훈련된 리더를 세우는 기준 등의 내용이 될 것이다.

1. 나눔 위주의 성경공부로 전환

시간의 부족, 훈련된 리더의 부재, 강의의 형식의 소그룹 모임, 정비되지 않은 소그룹 조직 이 네 가지가 눈에 보이는 가장 큰 소그룹의 걸림돌이었다. 이에 대한 개선책으로 청년부 목회자들이 함께 고민했던 것이 바로 기존 본문을 읽고 답을 하는

형식의 분담식 성경공부를 나눔 위주의 소그룹으로 전환하는 것이었다. 즉 기존의 성경공부 틀은 유지하되 내용을 완전히 바꾸는 것이다. 기존 소그룹은 신앙의 연수가 깊은 사람과 새가족에서 금방 등반한 사람이 함께 나눌 수 있는 공감대가 어려웠다. 소그룹에 들어와서 한 바디도 얘기하지 못하고 1시간이 흘러가는 이들도 많았다. 이에 대해 문제의식을 가지고 청년부 목회자들이 선택한 것은 “성경공부 교재의 전환”이었다.

그 당시는 7개의 청년부를 담당하는 각 목회자들의 개별 선택으로 해당부서 성경공부 교재가 사용되어지고 있었다. 즉 통합적인 청년부 주일소그룹 모임의 교재가 없어서 연계성과 지속성이 있는 성경공부 모임이 어려웠다. 또한 보통 시중에 나와 있는 성경공부 교재들이 나눔을 위한 성경공부 교재가 아니라 성경의 내용을 전달하기 위한 교재여서 나눔을 하기에는 그 내용이 너무 깊고 많아서 청년부에서 사용하기에는 맞지 않다고 판단하게 되었다. 그래서 청년부 목회자회에서 자체 교재를 개발할 것을 제안하게 되었고 2010년부터 자체 교재를 제작하여 성경공부 교재로 사용하게 되었다.⁹¹⁾ 이 교재의 특징이라고 한다면 기존 성경공부 교재와는 달리 주일 1시간 남짓 되는 소그룹 모임에서 청년들이 해당 부분의 내용을 빨리 이해하고 실생활에 쉽게 적용할 수 있도록 구성한 것이 큰 장점이라고 할 수 있다. 이는 기존 소그룹 인원뿐만 아니라 새가족에서 일반 조모임으로 등반한 청년들 또한 쉽게 소그룹 모임에 잘 정착할 수 있도록 배려한 교재였다. 누구나 소그룹에 들어오면 얘기하고 나눌 수 있도록 만든 것이 결과적으로 아주 좋은 반응을 일으켰고, 교재의 전환이 이루어지니 강의 형식의 소그룹이 나눔 형식의 소그룹으로 바뀌게 되었다. 시간의 사용 또한 원활하게 이루어졌다. 일단 리더가 조원들에게 전달할 내용이 대폭 줄 나 보니 진도를 빨리 나가야 한다는 부담에서 해방감을 줄 수 있었다. 또한 나눔 위주의 성경공부를 전환한 이후 청년들이 소그룹 모임을 기대하게 되었고, 참석하는 시간 또한 당기지니 1시간 남짓 보였던 성경공부가 오히려 늘어 시간을 더 확보하게 되었다. 이는 결과적으로 소그룹 활성화에 큰 기여를 하였다.

91) 왕성청년교회 태필린교재(길자연 지음, 솔로몬 출판사)는 왕성교회 청년부에서 2010년부터 2012년까지 제작한 성경공부 교재이다. 기독교 출판사를 통해 시중에도 판매되었다.

Online: http://book.naver.com/bookdb/book_detail.nhn?bid=6779672

2. 나눔 위주의 성경공부 교재와 활용법

청년 소그룹의 중심은 성경공부이다. 그러나 성경공부에 있어서의 핵심적인 문제점을 청년목회자들은 이렇게 지적한다. “첫째, 청년들이 성경을 체계적으로 읽지 않는다는 사실이다. 둘째, 청년들의 가장 큰 문제는 신앙과 학업과 가족 문제라는 사실이다. 셋째, 청년들이 청년부에 잘 참석치 않는다는 사실이다. 넷째, 청년부를 지도하는 지도자의 문제이다. 다섯째, 성경공부 교재와 성경공부 방법의 문제이다.⁹²⁾”

필자가 사역했던 왕성교회 청년부에서도 이러한 문제가 계속 지적되어 왔다. 특별히 기존에 사용하던 문답식의 성경공부 교재에 대한 불만이 목회자와 청년들 사이에서 입에 오르내리고 있었다. 기존에 사용하던 소그룹 성경공부 교재는 본문의 내용을 문답식으로 살펴보는 성경공부 교재였다. 그러나 교회에 실정에 맞게 나눔을 중심으로 한 성경공부를 위해서는 교재 제작이 필수적이었다. 부록2에서는 자체 제작하여 교재로 사용했던 내용을 실었다. 여기서는 그 교재를 어떻게 하면 효율적으로 사용할 수 있는지에 대해서 살펴보고자 한다.

교재는 크게 다섯 부분으로 되어있다. 첫 번째는 “마음 문 열기”이다. 문장 그대로 처음에 소그룹에 참여하는 사람들이 가볍게 얘기할 수 있는 코너이다. “마음 문 열기”에서는 주어진 문제에 따라 화기에애한 분위기에서 대화를 나누며, 자신에 대해서 오픈 하는 시간을 통해 소그룹 회원들의 참여성과 소속감을 다지는 시간이라고 할 수 있다.

두 번째는 “경배와 찬양”의 시간이다. 주어진 찬양을 부르면서 성령의 임재를 기대하는 시간이다. 악기는 사용하지 않는 것을 원칙으로 한다. 대신 쉽게 부를 수 있는 곡을 선정하여 누구나 부를 수 있도록 하였다. 악기를 사용하지 않는 이유는 작은 공간 안에 여러 팀의 조원들이 소그룹 모임을 가지기 때문에 악기를 사용함에 있어서 조심해야 한다. 우리 조의 모임에는 그것이 도움이 되지만 다른 조에게는 피해가 될 수 있기 때문에 악기 사용은 자제하고 아름다운 목소리로 하모니를 이루어 찬양하도록 하였다.

세 번째는 “생명의 말씀”을 나누는 시간이다. “생명의 말씀”은 다시 세 부분으로

92) 홍정길, *청년 대학부를 살려라* (서울: 두란노, 1996), 33.

나누어져 있다. 그것은 눈을 열기, 귀를 열기, 마음 열기 이다. 눈을 열기는 주어진 본문을 함께 읽고 말씀을 관찰하는 시간이다. 본문에서 말하는 사건의 내용을 파악하고 본문의 흐름의 이야기를 관찰하고 해석하게 된다. “생명의 말씀” 전체 시간을 40분으로 잡는다면 이 부분은 10-15분 정도를 할애하는 것이 좋다. 본문을 관찰하는 “눈을 열기”가 끝나면 “귀를 열기”가 이어진다. 이 부분은 귀를 열어서 상대의 말을 경청하고 내 안에 주신 하나님의 말씀을 나누는 시간이다. 보통 “귀를 열기”는 세 문제로 구성이 되어 있다. 앞서 “눈을 열기”에서 살펴 본 말씀을 실제로 적용하는 시간이라고 할 수 있겠다. 이 부분에서는 “생명의 말씀” 40분의 시간 중 20분 정도 소유하는 것이 좋다. 다음은 “생명의 말씀” 마지막 순서인 “마음 열기”이다. “마음 열기” 시간은 “눈을 열기”와 “귀를 열기” 부분에서 관찰 적용한 말씀을 실제로 내 삶에 적용하고 나직하는 시간이라고 할 수 있겠다. 이 시간은 따로 나누지는 않고 개인적으로 적용해 보는 시간으로 2-3분이면 충분하다.

네 번째는 “오늘의 테필린” 시간이다. 테필린에 대해서 설명 드리자면, 테필린은 유대인들의 성경 교육 방법이다. 테필린은 축복의 말씀이 들어간 검은 상자와 가죽 끈으로 구성되어 있고, 이것은 신명기 6:8에 근거한다.⁹³⁾ 유대인들은 검은 상자와 가죽 끈으로 구성된 테필린 띠를 손목과 이마에 착용하며, 하나님의 축복의 말씀을 계속적으로 암송한다. 이것이 성경 암송 교육을 중요시 하는 유대인들의 테필린 교육 모습이라고 할 수 있다. “오늘의 테필린” 시간은 유대인들처럼 하나님의 말씀을 늘 가까이하고자 하는 의도로 기획이 되었다. 리더의 인도에 따라 3-4번 정도 말씀을 반복적으로 읽고 다음 주 성경공부 시간까지 그 말씀을 외워올 수 있도록 한다. 그 다음 주에는 지난 주 말씀을 점검하고 새로운 말씀을 다시 받으며 말씀이 내면에 계속적으로 쌓여 갈 수 있도록 독려했다.

다섯 번째는 “손을 모으기”이다. 손을 모아 함께 교회와, 부서와, 지체들과, 개인을 위해서 기도하는 시간이다. 말씀을 나누며 나왔던 서로의 기도제목과 주어진 청년부와 교회의 기도제목을 가지고 기도하며, 영적으로 무장하여 한 주간의 삶을 하나님께 의탁하고 믿음으로 발걸음을 내딛는 시간이라고 할 수 있겠다.

끝으로 <표2>에서는 70분을 기준으로 나눔을 위한 성경공부 교재의 시간 활용

93) 너는 또 그것을 내 손목에 매어 기호를 삼으며 내 띠간에 붙여 표로 삼고(신6:8)

가이드라인을 제공한다.

<표 2> 왕성청년교회 테필린교제 시간사용 가이드라인

성경공부내용	시간사용
마음 문 열기	10분
경배와 찬양	5분
생명의 말씀	40분
오늘의 테필린	5분
손을 모으기	10분

3. 훈련된 리더를 세우는 기준

리더를 발굴하는 것이 소그룹 운영에 있어서 가장 긴급하고 중요한 사역이다. 그러나 리더를 선발 할 때에도 분명한 원칙이 필요하다. 아무 기준 없이 리더를 세우는 것은 굉장히 위험한 일이며, 청년들은 형평성 있는 것을 원하는데 준비되지 않은 리더를 교역자의 잣대로 그냥 세웠다고 오히려 기존의 청년리더들에게 반감을 사 청년 목회가 더 어려워 질 수 있기 때문에 분명하게 리더를 세우는 목적과 기준을 가지고 리더를 세워나가는 것은 굉장히 중요하다고 할 수 있다.

왕성교회 청년부는 네 가지의 분명한 리더를 세우는 기준을 세웠다. 첫째, 기도 훈련이 되어 있어야 한다. 교회의 비전인 영성목회의 가장 중심은 기도사역이기 때문이다. 둘째, 소그룹 리더는 전도훈련이 되어 있어야 한다. 왕성교회 청년부는 매주 목요일 신림동을 중심으로 홍대, 강남 등지에서 노방전도를 한다. 그만큼 전도를 중요시하기에 리더로 세워지는 청년들은 전도가 훈련이 되어 있어야 한다. 예비리더들은 실제로 전도현장에 투입되어 전도를 실천해 볼 것은 권면하고 있다. 조엘 코미스키는 “예비 지도자들이 현장에서 사역을 실습해 보지 않고서는 온전해질 수 없다고 말한

다”⁹⁴⁾ 그런 의미에서 에미리더를 세울 때 모든 양육과정에서 실습을 병행하고 있다. 셋째, 말씀 훈련이 되어 있어야 한다. 소그룹은 궁극적으로 말씀을 나누며 하나님을 알아가는 공동체이다. 그런 공동체를 인도해야 하는 리더가 말씀 훈련을 받아야 하는 것은 지극히 당연한 것이라 할 수 있겠다. 넷째, 소그룹 리더는 선교훈련이 되어 있어야 한다. 왕성교회는 선교하는 교회이다. 국, 내외 수많은 미자립교회와 파송, 후원 선교사님들을 돕고 있다. 특별히 청년부에는 해마다 겨울, 여름 단기선교를 통해 백여 명에 이르는 많은 청년들이 해외로 나가서 선교사님을 도와 사역을 하고 있다. 소그룹 리더로 세워질 사람이 교회의 비전과 청년부의 사역을 잘 이해하지 못 한다면 불협화음이 일어날 수밖에 없고 자신이 이끄는 소그룹은 교회의 이러한 중요한 사역에 대해서 잘 몰라 기도에도 동참할 수 없다. 이런 의미에서 소그룹 리더로 준비되고 세워질 사람은 선교에 대해서도 열린 마음과 준비가 필요하다고 할 수 있겠다. 이렇게 기준을 가지고 사람을 세울 때 당위성과 명분을 가지고 잘 훈련된 리더를 세울 수 있을 것이며 이로 인해 소그룹은 건강하게 운영될 수 있을 것이다.

부록 3에서는 왕성교회 소그룹 리더 발굴 계획표를 첨부하였다.

제 2 절 왕성교회 청년4부 소그룹 사역 고찰과 개선책

왕성교회 청년4부는 필자가 담당했던 7개부서 중 한 부서이다. 필자의 핵심 사역의 장이라고 할 수 있다. 지금까지 왕성교회 전체 청년부의 소그룹에 대해서 살펴본다면 이제 그 범위를 좁혀 필자가 담당했던 청년4부의 소그룹에 실제와 평가를 해 보고자 한다.

1. 청년4부 기존 소그룹 구성

필자는 2009년 12월에 왕성교회에 부임하여 청년4부를 섬기게 되었다. 청년4부 소그룹은 주일 성경공부 모임을 갖는 기준으로 20개 정도 운영이 되어 지고 있었다. 4개의 조는 하나의 팀으로 묶어 졌다. 그래서 네 팀에 20개조 정도가 운영되고 있었

94) Joel Comiskey, *Home Cell Group Explosion* (Houston, TX: Touch, 1998), 56.

으며 약 150명 정도의 인원이 참석하고 있었다. 20개 조에는 포함되지 않는 별개의 소그룹 모임이 있었는데 그것은 바로 세가족 소그룹이었다. 세가족 소그룹은 매주 오는 세가족들을 5주간 섞겨 일반 조원으로 등반하게 하는 사역을 했었다.

그런데 문제는 위에서 살펴본 것처럼 주일날 소그룹 시간이 짧고 리더들이 많이 지쳐 있었으며 리더를 위한 훈련프로그램이 전무한 상태로 거의 모든 리더들이 탈진의 증상을 보이고 있었다.

2. 기존 소그룹 시스템의 개선책

가. 위로와 쉼의 사역

필자가 부임해서 판달 할 때 부서예배는 그래도 비교적 잘 드러지고 있었다. 그런데 문제는 소그룹 이었다. 소그룹에 들어가지 않는 청년들이 많았으며 소그룹 모임에 대한 기대가 많이 떨어져 있는 상태였다. 가장 큰 문제는 리더들 자체가 너무 지쳐서 소그룹 모임을 인도하기에는 열정과 에너지가 상실된 것처럼 보였다. 그래서 필자가 첫 번째로 한 사역은 바로 위로와 쉼의 사역이었다. 소그룹을 쉴 수는 없고 그렇다고 그냥 그대로 둘 수도 없었다. 그래서 일단 소그룹 리더들을 매주 만나 잘 먹고 많은 대화를 나누었다. 신뢰가 쌓이지 않은 상황 가운데 대대적인 개편은 어렵다고 생각했기 때문이다. 즉 신뢰를 쌓는데 많은 에너지를 쏟아 부었다. 그리고 그들에게 어떠한 압박도 주지 않았다. 지금 해 온 것만으로도 잘 하고 있다고 격려하며 칭찬했다. 이렇게 6개월 정도를 시간을 보낸 것 같다. 기존 시스템을 유지하며 리더들의 성향을 파악하고 그 가운데 문제를 보고 대안책을 마련하는 시간을 가졌다. 리더들이 위로와 쉼을 통해 6개월 정도 지나고 나니 서서히 열정과 에너지가 충전되는 것 같았다. 그때 팀을 바꿀 시기가 와서 소그룹 개혁을 시작하게 되었다.

나. 분담식 성경공부를 나눔 위주의 성경공부로

전체 청년부 목회자를 중심으로 교재개발에 들어가 기존의 교재를 나눔 위주의 교재로 바꿀 수 있었다. 바뀐 교재는 모든 리더들의 부담감을 들어주었다. 기존의 교재를 준비하고 인도하려면 시간이 많이 필요하고 또 내용이 지나치게 신학적이고 어렵기도 했는데 바뀐 교재는 조원들과 충분히 나눌 수 있도록 구성이 되었기에 리더들은 짧은 시간 효과적으로 소그룹을 인도할 수 있게 되었다. 또한 누구나 이해할 수 있는 수준의 교재이다 보니 쉽다고 불평하기 보다는 서로가 대화를 더 많이 할 수 있어서 교재의 변화가 신선한 바람을 일으켰다. 이를 통해 알 수 있는 것은 큰 틀에서 각 청년부의 변화를 가져오기 위해서는 청년부 전체의 변화가 동반되어야지 각 부서의 변화는 자연스럽게 연결이 될 수 있다는 것이다. 그런 의미에서 청년부 전체의 교재 전환은 필자가 사역했던 청년4부의 소그룹 변화에도 큰 기여를 하였다고 할 수 있다.

다. 주일위주의 소그룹 시스템을 주중위주의 소그룹 체제로

청년들은 소그룹 모임을 좋아한다. 왜냐하면 소그룹은 교제의 장이기 때문이다. 그 속에서 예배 때와는 다른 또래 청년들의 생각도 알 수 있고, 또 이성을 만나 결혼도 생각해 소그룹에 참여하는 인원들도 꽤 있다. 그런데 문제는 그런 소그룹 모임을 주일에 충분히 할 수 없다는 것이다. 시간적으로 교회 시스템 자체에서 허락하지 않는다. 그렇다고 전체 시스템을 바꾸는 것은 청년부 교역자가 할 수 있는 것이 아니다. 그러므로 청년4부를 이끌었던 필자의 생각에 소그룹 사역을 주일, 주중 사역으로 나누어서 운영을 한다면 더 많은 영혼들에게 풍성한 말씀의 꿀과 교제의 장을 마련해 줄 수 있겠다는 판단을 하게 되었다. 아래의 <표 3>는 청년4부 주일, 주중 사역 소그룹 커리큘럼이다.

<표 3> 왕성교회 청년4부 주일, 주중 사역 소그룹 커리큘럼

소개	모임시간	인도자
주일 소그룹	주일오후 3:00-4:50	팀장, 조장
신, 구약 성경개론 소그룹(12주)	목요일오후 8시-10시	목회자
기도 소그룹(매주)	수요일오후 8시-10시	회장
성장반 소그룹(15주)	수요일오후 8시-10시	목회자, 간사
교리반 소그룹(12주)	토요일오후 3시-5시	목회자
말씀통독 소그룹(매월)	한 달에 한번 밤10시(금)-새벽5시(토)	목회자, 간사
한달삼일Q.T나눔(매월)	매월 마지막 주 목,금,토 새벽6시	목회자, 간사

(1) 주일소그룹

주일소그룹은 리더를 중심으로 10명 남짓한 청년들이 한 소그룹을 이루었다. 분제의 답을 찾는 것이 우선순위가 아니라 말씀을 삶에 적용하는 것이 우선순위라고 밝혔다. 리더는 그 명제를 항상 기억해야 했고 각 청년들은 서로의 삶과 말씀의 적용을 나누고 들을 때에 큰 힘을 얻게 되었다.

(2) 신, 구약 성경개론 소그룹

청년들을 복양하며 걱정스러웠던 것 중 하나가 바로 성경에 대한 지식의 부재였다. 그들은 말씀을 바르게 배우고 양육 받기를 원하는데 목회자들이 교회의 다양한 사역들로 바빠 정말 해야 할 것을 못하고 있다는 생각을 하게 되었다. 그래서 성경개론 소그룹을 개설했다. 태그룹으로 강의형식으로 모이지 않았고 최대 15명 정도로 제한을 두고 소그룹으로 모였다. 그 이유는 강의형식 반, 나눔 반 정도의 비율로 소그룹을 운영하려고 했기 때문이다. 그렇게 할 때 배운 것을 머리에 두고 가는 것이 아니라 나눔을 통해 더 풍성하게 각인하고 갈 수 있기 때문에 그렇다. 신, 구약 성경개론 소그룹을 통해 말씀을 잘 배운 청년들이 다시금 소그룹 리더로 세워지는 리더양육의

기능까지 하게 되었다. 신, 구약 성경개론 소그룹은 일 년에 두 번 12주 과정으로 모였다.

(3) 기도소그룹

주일의 소그룹은 사실 교제와 말씀 양육의 기능이 크다. 즉 기도할 수 있는 시간은 턱없이 부족하다. 그래서 기도할 수 있는 소그룹이 필요하다고 생각하게 되었다. 말씀과 더불어 기도는 성도의 가장 강력한 무기이다. 기도로 무장되지 않은 말씀은 냉랭하며 말씀 없는 기도 또한 위험하다. 그러므로 두 사역은 톱니바퀴와 같다. 그래서 모인 것이 바로 기도 소그룹이다. 기도소그룹은 필자가 인도하지 않았다. 처음에 몇 번 소그룹이 형성될 때까지는 필자가 인도했지만 청년부 특성상 기도소그룹은 청년부 회장을 비롯한 팀장들이 인도하는 것이 훨씬 더 효과적이었다. 회장과 팀장의 리더십을 세워 줄 수 있도록 하는 것이 좋겠다는 판단을 하여 그들로 인도하도록 하였는데 오히려 더 뜨겁게 청년부를 위해 기도하는 현상이 되었다. 그리고 한 가지 이유를 더 들자면 교역자의 바쁜 스케줄 때문이다. 청년 사역의 특성상 대부분의 사역은 밤에 이루어 졌다. 청년부 사역 외에 교회의 다른 사역도 있었기 때문에 과감하게 위임할 수 있는 사역은 위임해야 다음 사역을 위해서도 좋겠다고 판단하게 되었다. 회장과 팀장들이 기도소그룹을 인도했는데 교역자의 무게감 있는 딱딱한 인도보다 더 자연스럽게 부드럽게 인도를 하였고 참석한 많은 청년들이 기도소그룹을 통해 회복되었다.

(4) 교리반 소그룹

설교시간에 교리를 공부하는 것은 한계가 있다. 신학교에서도 교리를 수업으로 듣지 설교로 듣지는 않는다. 그러나 교리는 매우 중요하다. 구원을 얻는 과정, 내가 믿는 하나님의 대해서 말할 수 없다면 어느 누구에게 복음을 전할 수 있겠는가? 아담은 정통교회의 약점을 파고 들어 공격을 끊이지 않고 하고 있는데 내가 믿는 하나님에 대해서 말할 수 없고 증명할 수 없다면 건교한 믿음은 한 순간에 부너지고 흔들릴

수 있을 것이다. 그래서 시작하게 된 것이 교리반 소그룹이다. 교제는 부흥과 개혁사에서 나온 만화 교리 시리즈로 공부를 했다.⁹⁵⁾ 왜냐하면 중요하지만 딱딱한 교리를 아주 쉽고도 재미있게 만화로 잘 설명해 놓았기 때문이다. 그러나 결코 내용은 빈약하지 않으며 신학을 전문적으로 공부한 복회자라면 살을 붙여 얼마든지 용이하게 잘 활용할 수 있는 좋은 교재이다. 교리반 소그룹은 일 년에 두 번 12주 과정으로 모였으며 이 소그룹을 통해서 청년들의 신앙이 더욱더 견고해졌다.

(5) 성장반 소그룹

왕성교회의 특성상 청년들의 유출입이 크게 일어났다. 새로운 청년들이 늘 들어오다 보니 기기에 맞춰 모든 양육구조가 재편될 수밖에 없었다. 그렇다고 해서 늘 세가족 위주의 양육과 훈련만으로는 기존 청년들의 배움의 욕구를 만족시킬 수가 없었다. 그래서 성장반을 운영하게 되었다. 성장반은 세가족 가족을 이수하고 리더로 자원하는 청년들과 신앙의 성장을 위해 훈련이 더 필요하다고 자원하는 청년들을 대상으로 운영이 되어졌다. 일 년에 두 번 15주 과정으로 모였으며 주로 다룬 내용으로는 신앙생활의 삶과 원리에 대해서 나누었다. 교제는 목동제교회 성장반 교재를 사용하였다.⁹⁶⁾

(6) 말씀통독소그룹

성경말씀을 읽어야 한다는 것은 모든 그리스도인들이 알고 있지만 실제로 말씀을 잘 읽지 못하는 것 같다. 최근 통계에 의하면 매일 말씀을 보는 사람은 19% 정도 밖에 되지 않는다. 반면 예배 시간 외에 말씀을 전혀 안보는 사람이 19%, 한 달에 한번 정도 성경을 보는 사람이 36% 되었다.⁹⁷⁾

청년들도 마찬가지였다. 회사에 쫓겨 바쁘고, 취업 준비에 바쁘고, 학업 때문에

95) 백금산, *만화구원론* (서울: 부흥과개혁사, 2006)

96) 정삼지, *성장하는 제자* (서울: 제자, 2006)

97) “매일 성경 읽는 기독교인, 19%에 불과,” *크리스천 투데이* (2012년 9월 12일), 2015년 1월 인용.

바쁘다. 또 결혼적령기에 있는 청년들은 데이트와 결혼준비로 바쁘다. 다들 바쁘게 살아간다. 그들에게 성경을 읽고 묵상한다는 것은 작은 Q.T자에 기록된 말씀 정도이다. 그마저도 건너뛰는 청년들이 대다수이다. 그렇다고 말씀을 가까이하지 않는 청년들을 두고만 볼 수는 없었다. 그래서 교육지책으로 고안해 낸 것이 일명 “말씀 읽는 밤,” 말씀 통독 소그룹이었다. 한 달에 한번 이날은 오직 찬양도 없고 설교도 없다. 밤 10시에 모여 조별로 나누어서 말씀만 읽는다. 교역자가 범위를 미리정해주고 광고를 한다. 그리고 청년들이 모이면 교역자가 짧게 5분 정도 해당 성경에 대해서 설명을 하고 바로 말씀을 읽는다. 의외로 이런 무박 2일의 말씀 읽는 소그룹은 많은 이들로 북적였다. 금요일 밤이다 보니 시간적으로 여유가 있었다. 또한 토요일 아침은 쉬는 날이다 보니 어떠한 다른 구에도 받지 않아서 좋았다. 다만 토요일 새벽이 가까울수록 서서히 잠에 취해 정신이 혼미한 것이 단점이었지만 그래도 말씀을 구약, 신약 한번 다 읽는다는 것이 청년들에게는 큰 매력으로 다가왔고 굉장히 큰 호응을 얻은 소그룹이었다.

(7) 한달삼일Q.T나눔

한달삼일Q.T 나눔은 한 달에 3일 새벽에 모여서 말씀을 나누는 소그룹모임이다. 한달삼일Q.T나눔을 하게 된 이유는 청년부 내에 Q.T 문화가 정착화 되지 않았기 때문이다. 필자가 부임하고 청년부 Q.T 운동을 시작했다. 그러나 잘 정착이 되지 않았다. 왜냐하면 청년부 내에 신앙의 연수가 오래 된 청년들 보다는 믿은 지 3년 이내의 청년들이 많았기 때문이다. 그런 친구들에게는 Q.T라는 단어도 생소하고 Q.T자체를 어떻게 해야 하는지에 대해서도 막막할 것이다. 그래서 이러한 청년들을 돕고 Q.T를 생활화할 수 있도록 돕고자 하는 마음에 한달 삼일Q.T나눔을 시작하게 되었다. Q.T 특성상 이 모임은 교역자가 꼭 인도하지 않아도 되었다. 짧게 찬양을 하고 말씀을 묵상한 후 조별로 나눌 수 있도록 하였다. 전체적인 인도는 간사들이 진행하고 필자는 한 사람의 조원으로 Q.T에 참석했다. 청년들은 교역자와 함께 자연스럽게 말씀을 나눌 수 있어서 좋아했다. 뿐만 아니라 새벽시간에 만나 각자에게 주어진 말씀을 나누는 훈련을 통해 새벽기도 하는 훈련도 더불어 되어서 참 좋았다. 아래의 <표 4>는

한달삼일Q.T나눔 순서이다.

<표 4> 한달삼일 Q.T나눔 순서

순서	시간	인도자
찬양	6:00-6:10	찬양리더
대표기도	6:10-6:15	팀장
묵상	6:10-6:25	다같이
나눔	6:25-6:45	다같이
대표나눔 및 본문해설	6:45-6:50	교역자 및 간사
합심기도	6:50-6:55	다같이
광고 및 주기도문	6:55-7:00	다같이

라. 특성화된 새가족을 위한 소그룹

보통 새가족 시스템은 새가족이 교회에 등록을 하게 되면 그들을 잘 영접하고 도와 해당 부서에 잘 뿌리를 내릴 수 있도록 인도하는데 있다. 원칙적으로 동의하지만 부족한 부분이 있다. 왜냐하면 새가족의 유형이 너무나 다양하기 때문에 기존의 소그룹 시스템처럼 누구나 받아서 한 소그룹에서 그들을 잘 섬길 수 없기 때문이다. 예를 들어 교회에 처음 나온 새가족을 오랫동안 교회를 다닌 수평 이동한 새가족과 함께 관리를 한다는 것은 시로에게 좋은 영향보다는 좋지 않은 영향이 더 많은 편이다. 그래서 필자는 새가족 소그룹 시스템을 전면 개편하였다. 즉 맞춤형 새가족 시스템이다. 기존에 교회를 다니던 수평 이동한 새가족그룹과 정말 초신자이면서 교회를 처음 나온 새가족 그룹을 나눴다. 그리고 대학부에서 청년부로 동반하는 청년들을 위한 소그룹 또한 따로 나누었다. 그리고 오랫동안 새가족으로 있었지만 교회에 가끔씩 나와 동반을 하지 못한 장기결석자 새가족들을 따로 담당하는 리더들을 세워 관리하였다.

맞춤형 새가족 소그룹 시스템은 기존의 단일체제 소그룹에서 새어 나가는 새가

족들을 최대한 잘 섬기고 지킬 수 있다는 것이 가장 큰 유익한 점이었다. 사람은 자신과 비슷한 처지의 사람과 어울리게 되는 법이다. 같은 소그룹 안에 있는 사람들과 동질감을 느끼게 될 때 출석률과 정착률도 올라갔다. 이러한 새가족 시스템은 기존의 단일체제 소그룹을 섬기는 리더들 보다는 훨씬 더 많은 리더들이 필요하다는 부분에서 극복해야 할 과제가 있기는 하지만 리더훈련과 시스템 개편을 아울러 진행해 나간다면 괜찮을 것이라고 생각한다.

새가족이 많아 지다보면 섬길 수 있는 새가족 리더로는 충당이 안 될 수가 있다. 그때는 오랜 장결자 그룹을 새가족 전체를 담당하는 팀장과 그리고 임원단과 교역자가 함께 섬기고 관리할 수 있는 시스템을 갖춰야 한다. 이렇게 할 때의 유익한 점은 새가족 리더의 섬김의 짐을 덜어주어 새롭게 등록하는 새가족들을 다시금 효과적으로 섬길 수 있도록 한다.

마. 소그룹 리더 훈련

소그룹 사역에서 무엇보다 중요한 사역이 바로 리더훈련이라고 할 수 있다. 앞서도 지적했던 바와 같이 모든 소그룹은 목회자가 아니라 세워진 리더에 의해 운영되어 지기 때문이다. 소그룹 리더 훈련은 정기모임과 비정기모임으로 나눌 수 있다. 정기모임은 매 주일 저녁에 모이게 된다. 이때 각 팀의 팀장으로부터 오늘 모인 소그룹 출석여부를 확인하게 된다. 그리고 이후 간단한 기도회를 한 후 다음 주에 진행할 성경공부 연습을 하게 된다. 이때 중요한 것은 강의형식을 띠고 있기는 하지만 각 팀별로 모여 중간 중간에 나눔도 함께 진행해야 한다는 것이다. 이는 주일날 소그룹 모임이 조장들에 의해 강의형식으로 변질되지 않도록 하는 최소한의 방어제 역할을 하게 된다. 이렇게 주일 리더모임이 마쳐지게 되면 시간이 거의 밤10시 가까이 된다. 내일(월) 회사에 출근하는 청년들에게 미안하지만 교회 예배시간과 구조상 어떻게 할 수가 없었다. 그래서 모임 시간을 토요일이나 주중으로 바꿔 보려고도 했지만 다 실패로 끝났다. 왜냐하면 청년들이 주중에는 직장일로 오히려 정기적으로 시간을 내기가 힘들고 토요일은 결혼식과 다른 리더 모임으로 인해 시간이 없었기 때문이다. 이로 인해 리더들의 피로가 누적되는 부분으로 인해 참 미안했지만 리더훈련의 중요성 때

분에 모임을 포기할 수는 없었다.

또 다른 정기리더모임은 주중팀장모임이다. 팀장은 4-5개의 조장을 섬기는 리더이다. 팀의 전체인원을 따지자면 50-60명가량을 이끄는 막중한 임무를 가지고 있는 리더라고 할 수 있다. 주중에 팀장 모임을 가지는 이유는 팀장과의 커뮤니케이션을 위해서다. 그때는 자연스러운 분위기에서 청년부와 각 팀의 사정에 대해서 나누게 된다. 각 청년들의 형편을 살피고 중요하고 긴급하게 섬겨야 할 청년들을 돌아보게 되고 그때 얻은 정보들을 이용해 필자는 심방하고 사역을 하게 된다. 팀장 모임 후 각 팀별로 팀장들은 리더들을 토요일 날 만나 각 조에 사정을 듣고 주일날 성경공부를 마지막으로 체크하게 된다.

정기모임 외에 비정기모임으로는 1월과 6월에 진행되는 리더수련회가 있다. 보통 리더수련회는 청년부 수련회 전으로 모였다. 전체 수련회 전에 그들을 먼저 독려하고 영적인 힘을 공급하기 위해서이다. 그렇게 영적으로 부장 된 청년들이 결국 각 팀과 소그룹을 잘 섬길 수 있다.

팀별 M.T는 년2회 정도 진행하는 것이 좋다. 청년부 전체 프로그램이 아니다 보니 팀장과 조장들이 준비를 다 해야 하는데 어려움이 있다. 그렇지만 팀의 단합을 가져오는데 좋은 프로그램이어서 진행을 했다. 1-2일 정도가 좋지만 시간상 어려울 경우 주일날 오후에 청년부에 모여서 하는 것도 괜찮다. 팀원들이 많이 참석하여 교제와 단합을 유도할 수 있다면 좋은 시간이 될 것이라고 생각한다. 아래의 <표5> 청년4부 리더 훈련 소그룹 모임 계획표이다.

<표 5> 왕성교회 청년4부 리더 훈련 소그룹

훈련내용	모임시간
주일리더모임(정기모임)	주일오후 8시-10시
주중팀장모임(정기모임)	화요일오후 8시-10시
겨울리더수련회	1월중(2박3일)
여름리더수련회	6월중(2박3일)
팀별M.T	3월, 9월(연2회)

제 3 절 왕성교회 청년부 소그룹 사역 평가 및 제언

평가는 그룹의 변화를 추구하기 위해 꼭 필요하다. 평가를 통하여 최대의 유익을 얻으려면 반드시 세심하고 주의 깊은 평가가 이루어져야 한다.⁹⁸⁾ 그래서 이번 절에서는 왕성교회 청년부 소그룹 사역을 주의 깊게 평가해 보고자 한다. 왕성교회 청년부 소그룹을 평가함에 있어 몇 가지 기준을 두고 싶다. 먼저는 목회자적 입장에서 소그룹 사역을 평가해 보고자 한다. 그리고 왕성교회 청년부는 왕성교회에 속한 부서이므로 교회적 입장에서 청년부 소그룹의 변화를 평가해 보고자 한다. 끝으로 청년들의 입장에서 소그룹이 변화는 어떻게 다가왔는지를 평가해 보고자 한다.

1. 목회자적 입장에서 소그룹 평가

목회자적 입장에서 필자가 사역했던 왕성교회 청년부 소그룹 사역을 평가한다면 세 가지 부분에서 큰 변화를 꾀하였다. 하나는 리더를 잘 양육하는 부분이었고 또 하나는 성경공부 활성화를 위해서 교제를 개발하는 사역이었으며 끝으로 조직을 정비해 나간 것이다. 위에서 살펴 본 것처럼 이 세 가지를 병행해서 소그룹을 변화시켜 나갔다. 좋은 리더가 좋은 소그룹을 인도할 수 있기에 청년부 전체 소그룹 리더 선발 기준을 정하고 예비리더를 훈련하였으며 청년4부 내에서는 다양한 주중 양육소그룹을 운영하여 청년들을 훈련하여 나갔다. 그리하여 좋은 리더들이 한 명씩 세워지며 소그룹의 변화와 활성화가 조금씩 일어나기 시작하였고 결국은 소그룹의 활성화는 청년부 전체의 활성화로 이어져 나갔다.⁹⁹⁾

성경공부 활성화를 위해 교체하게 되었던 나눔식 성경공부는 좋은 반응을 이끌었다. 먼저는 출석률이 눈에 띄게 올라갔다는 것이고 청년들이 쉽게 말씀을 적용할 수 있게 되었다는 것이 큰 수확이라 하겠다. 목회자로서 이렇게 밖에 할 수 없었던 이유는 위에서도 언급했듯이 왕성교회의 지역적 특성상 등록 후 3년 미만 된 청년들

98) “지난 한 해 소그룹을 평가해보라,” 국제제자훈련원 (2013년 12월 16일), 2014년 9월 인용.

Online: http://www.discipen.com/resource/mail/now2.asp?m_mode=sn&v_msid=3327&m3_No=4&page=3
99) 필자가 담당했던 청년4부는 150여명이 청년부 예배에 출석하고 있었다. 그 중 소그룹에 들어가는 인원은 80여명 정도였다. 그런데 리더양육과 나눔 위주의 소그룹으로 전환이후 130여명 정도 소그룹에서 들어가 훈련을 받았다. 또한 예배의 출석 인원도 계속 증가했다.

이 많이 있었기 때문에 들여켜 보면 어쩔 수 없는 선택이었다. 문제점이 있었다면 기존의 내용이 깊은 교재를 선호하던 청년들이 있었다. 대부분 그들은 신앙의 인수가 오래된 청년들이었다. 그런 청년들에게는 주중의 양육 소그룹을 추천하였다. 그들 또한 특별히 배우고자 하는 부분을 더 깊게 배울 수 있는 주중양육 소그룹에 만족해하는 것을 볼 수 있었다. 끝으로 한 가지 힘들었던 것은 시중에 나와 있는 교재를 사용한 것이 아니라 교재를 자체 제작하다보니 청년부 교역자들이 교재 제작에 힘을 쏟아야 했다. 많은 교회 사역을 하며 교재를 만드는 것이 쉬운 일은 아니었으나 그래도 그렇게 교회에 맞는 교재를 개발하고 제작하여 사용한 결과 좋은 반응이 있었다. 긍정적인 면은 교재를 제작하며 청년부 교역자들이 먼저 말씀을 깊이 연구하게 되었고 이는 소그룹 리더들의 양육에 큰 도움이 되었다. 그렇다고 해서 꼭 시중에 나와 있는 교재들이 다 좋지 않거나 불필요함을 말하는 것은 아니다. 다만 개교회 실정에 맞는 교재를 선택하는 것이 무엇보다 중요함을 역설하는 바이다.

2. 교회적 입장에서 청년부 소그룹 평가

왕성교회는 감사하게도 청년부 사역에 대한 관심이 깊은 교회였다. 필자가 사역할 때 담임 길자연 목사는 청년부 목회자들을 신뢰하는 가운데 많은 부분을 위임해 주었다. 그래서 필자와 함께 사역했던 청년부 목회자들은 든든한 후방의 힘을 입고 사역에 매진할 수 있었다. 교회적으로 보면 청년부에 특별한 관심을 기울이고 있는 것처럼 비취질 수 있지만 먼 미래를 생각할 때 청년부의 부흥과 성장은 곧 교회의 성장과 발전에도 긴밀하게 연결이 되어 있기에 청년부와 교육부서에 교회들이 관심을 가지는 것은 매우 중요하다고 할 수 있을 것이다.

그러한 길자연 목사와 교회의 관심 가운데 청년부 소그룹은 변화하였다. 청년부 성경공부 교재는 교회 성도들의 성경공부용 교재로도 활용될 만큼 큰 반향을 일으켰다. 청년부 아이들이 소그룹에서 변화하니 같은 교회에서 신앙생활을 하는 그의 부모들은 좋아할 수밖에 없었고 다시금 눈을 들어 청년부를 새롭게 바로 보는 계기가 되었다. 교회적으로 가장 비중을 두는 사역이 청년사역은 아니지만 청년부의 소그룹의 성장과 변화는 교회를 역동성 있게 하고 활기차게 하는 계기가 되었다. 변화된 청년

들이 주일학교와 성가대로 그리고 또 다른 교회의 다양한 사역에서 봉사하게 되니 교회적으로도 힘이 되는 결과였다고 할 수 있다.

3. 청년들 입장에서 소그룹 평가

첫째, 연합의 정신을 가질 수 있었다. 소그룹 변화를 위해 교재를 개발한 후 처음으로 7개부서의 리더들이 한 자리에 모였다. 교재를 바꾸게 된 취지를 설명하고 교재의 인도법을 강의하기 위해서였다. 이전까지는 모든 각 부서가 담당목회자에 의해 개별적으로 교재를 선정하고 소그룹을 인도하였다. 그런데 교재를 바꾼 이후 처음으로 7개부서 청년들이 한 자리에 모인 것이다. 반응은 좋았다. 처음으로 7개부서의 리더들이 한 자리에 모여 담소도 나누고 서로 통성명도 하며 즐거운 시간을 보낸 후 교재에 대한 오리엔테이션을 가졌다. 그때 느낀 것은 이런 연합의 정신이 청년부 내에서는 꼭 필요하겠다는 생각을 하게 되었다. 교회 내 7개의 청년부는 사실 개별 부서이다. 때로는 타 부서를 시기하고 질투 할 때도 있다. 서로를 경쟁상대로 느끼는 것이다. 그런데 이런 연합 성경공부 오리엔테이션을 통해 말씀 안에서 하나 되는 경험을 하니 서로가 서로에게 힘이 되어주는 그런 시간이었다. 사실은 목회자들이 계획한 바는 처음 교재를 출간할 때 한번 정도만 이 모임을 가지고 다음에는 할 마음이 없었다. 그런데 반응이 좋아서 매년 새로운 교재가 나올 때는 모여서 다과도 하고 오리엔테이션을 가졌다. 반응은 정말 좋았다.

둘째, 리더의 부담을 덜 수 있다. 새로운 교재는 기존의 교재를 사용할 때보다 리더의 부담을 덜 수 있었다. 왜냐하면 성경적인 주해를 기준으로 적용해 그 무게가 실려 있었기 때문이다. 그렇다고 해서 결코 내용이 가벼운 것은 아니었다. 다만 삶에 적용에 초점이 있었기 때문이다. 교재를 바꾼 후 리더를 세우는 일이 한결 쉬워졌다. 왜냐하면 리더가 본문을 설명하고 가르치기 보다는 교재를 중심으로 나눔이 이루어져 리더의 역할은 중재자의 역할 정도만 하면 되었기 때문이다. 청년들에게서 가장 많이 나온 반응이 바로 리더의 부담을 들 수 있어서 좋았다는 것이다. 리더의 부담을 줄여 주니 시너지 효과로 일어났던 것이 청년리더들이 오히려 개별 조원들을 더 잘 챙기게 되었다는 것이다. 인도의 부담을 줄여 준 결과 리더가 구성원들의 삶에 관심을 가지

며 더 자주 연락하고 챙기게 되어서 출석율도 올라갔다. 다만 준비된 리더들을 잘 세우는 것은 중요하다. 아무리 교제가 훌륭하다고 하더라도 준비된 리더를 훈련하고 세우지 않으면 그것은 아무런 소용이 없다. 그래서 왕성교회 내에서는 청년부 예비리더 훈련과 양육을 철저히 병행하여 나갔고 그것이 좋은 결과로 이어졌던 것 같다.

셋째, 누구나 말씀을 소화할 수 있었다. 어느 청년부나 고민하는 분제 중 하나는 새가족에서 일반 소그룹으로 동반하는 청년들의 정착문제이다. 일반 소그룹은 기존의 성경공부 교재를 계속 진행하는 중에 있다. 그렇기 때문에 새가족이 동반을 하여 기존 소그룹에 들어가면 내용의 흐름을 읽을 수 없는 문제가 발생한다. 또한 새가족은 대부분 신앙의 연수가 깊지 않아 사실 청년들과의 만남과 교제의 의미 외에는 성경공부에는 흡수되지 못하는 경우가 많다. 그런데 교제 전환 후 정착률이 높아졌다. 나눔 위주의 성경공부는 새가족의 마음을 열게 했다. 말의 주도권을 기존의 청년들이나 리더가 가지고 있지 않고 참석한 모든 이들에게 공평하게 돌아갔다. 이렇나 보니 소그룹의 분위기가 밝아지고 청년들은 좋아하게 되었다. 특별히 내가 만난 주님을 증거하고 또 다른 지체들이 만난 하나님에 대해 들으며 신앙의 힘을 얻고 변화도 경험하는 현장이 바로 소그룹 시간이 되었다.

4. 소그룹 사역에 대한 제언

필자가 논문의 주제로 “효과적인 소그룹 사역을 통한 청년부 활성화방안”으로 잡은 것은 그만큼 이 주제가 중요하고 필자도 이 주제에 대해서 많은 고민과 시행착오를 했기 때문에 그렇다. 때로는 소그룹이 너무 어려워 소그룹을 없애고 태그그룹인 예배만 잘 드리면 되지 않을까 생각을 했었던 적도 있다. 그만큼 소그룹 사역이 어렵고 힘들었다. 사실 이 글을 쓰고 있는 지금도 사역의 현장에서 소그룹 사역은 쉽지 않을 거라고 생각한다. 왜냐하면 기본적으로 소그룹 사역은 내 손을 떠나 모든 평신도와 청년들 즉 리더들에 의해 운영이 되어 지고 있기 때문이다.

소그룹 사역을 하는 모든 청년부 목회자들에게 감히 제언하고 싶은 것은 생각해 보면 소그룹 사역은 단순하다. 위에서도 몇 번 언급했다. 그만큼 중요하기 때문이다. 두 가지를 꼭 기억했으면 좋겠다. 소그룹 사역은 첫째 리더의 양육에 목숨 걸어야 한

다. 둘째, 소그룹 사역은 좋은 교재를 선택해야 한다(부록 4에서는 올바른 교재 선택과 사용에 대해서 첨부한다). 이 두 가지가 잘 준비되면 필자는 소그룹 사역이 변화하고 활성화 될 수 있다고 믿는다. 이 두 가지는 소그룹 사역을 위한 두 날개이다. 여기에 목회자들이 포인트를 맞추고 전진한다면 분명히 소그룹 사역의 활성화를 이룰 수 있다고 믿는다. 다만 리더의 훈련은 목회자가 먼저 훈련되어 있고 준비되어 있어야 한다는 것이다. 소그룹을 반드시 활성화 시켜 좋은 크리스천으로 양육하고자 하는 분명한 비전과 목적이 굳게 심겨져 있어야 한다. 그럴 때 청년들도 목회자를 신뢰하고 함께 갈 수 있다. 그리고 개교회의 사정상 교재의 개발이 어렵다면 시중에 나와 있는 좋은 교재를 선택할 수 있다. 다만 먼저 빛빛 리더들과 목회자가 시험적으로 교재를 가지고 소그룹 모임을 해 보기를 추천한다. 교재를 사용하고 모임을 가져 보면 그 교재가 우리 청년부와 맞는지 아닌지를 판단할 수 있을 것이다. 끝으로 한 가지 더 제안한다면 교회의 모든 사역은 교회와의 연계성 속에서 진행이 되어져야 한다. 즉 부교역자들은 담임목사와의 의사소통이 필요하다. 어떤 취지에서 교재를 개발하고 청년부 소그룹을 변화시키고자 한다는 분명한 당위성을 가지고 담임목사와 교회의 협조를 반드시 얻어야 할 것이다.

본 장에서는 필자가 사역했던 왕성교회 청년부의 소그룹 사역의 개선책에 대해서 자세하게 살펴보았다. 왕성교회의 청년부 소그룹 운영은 기존의 전통교회의 소그룹의 문제점을 고스란히 안고 있었다는 점에서 기존 전통교회 청년부들의 모델이 될 수 있을 것이다. 필자는 사역을 하며 위에서 지적한 소그룹의 여러 가지 문제점들을 파악하고 서서히 소그룹을 개혁해 나갔다. 그때 중요한 것은 목회자의 확신과 준비된 계획이 아니었을까 싶다. 그렇다고 해서 필자가 개선한 소그룹 개선책들이 모든 교회의 소그룹의 모델이 될 수는 없다. 왜냐하면 교회의 형편과 상황은 개교회마다 다 다를 수밖에 없기 때문에 그렇다. 그러나 왕성교회 청년부 소그룹의 변화 모델이 하나의 분명한 소그룹 활성화 모델은 될 수 있을 것이라 생각한다.

이어진 다음 장에서는 본 장에서 살펴본 왕성교회 청년부 소그룹 사역의 경험을 바탕으로 소그룹 사역에서 가장 중요하다고 할 수 있는 효과적인 소그룹 사역을 위한 실제적인 제언으로 “효과적인 소그룹 사역을 위한 리더의 선발과 훈련 방안”에

대해서 살펴보고자 한다.

제 6 장

효과적인 소그룹 사역을 위한 리더의 선발과 훈련방안

본 장에서는 효과적인 소그룹 사역을 위한 소그룹 리더의 선발과 훈련방안에 대해서 살펴보고자 한다. 본 논문의 주제인 청년부 소그룹 사역의 활성화를 위해 가장 중점적으로 제안하고자 하는 부분이 바로 리더의 선발과 양육 그리고 다음 장에서 살펴 볼 소그룹 성경공부의 활성화 방안이다. 그 만큼 소그룹 사역에서 소그룹을 이끌어갈 리더의 발굴과 훈련 그리고 성경공부의 활성화는 매우 중요하다고 할 수 있다. 특별히 필자가 사역했던 왕성교회 청년부 사역경험을 토대로 내용을 기술하려고 한다. 이번 장은 소그룹 리더의 선발과 훈련에 대해서 구체적으로 살펴볼 것인데 그 세부적인 내용은 대체로 다음과 같을 것이다. 순서대로 소그룹 리더의 정의, 소그룹 리더의 역할, 소그룹 리더 선발 방안, 소그룹 리더의 훈련, 소그룹 리더의 사역 순으로 살펴 볼 것이다.

제 1 절 소그룹 리더의 정의

소그룹은 앞서 살펴보았듯이 적게는 3명에서 많게는 12명 정도가 모이는 작은 모임이다. 그 인원 중에는 크게 소그룹을 이끌어가는 리더와 소그룹에 참석하는 구성원들로 나눌 수 있다. 그렇다면 소그룹 리더는 소그룹에서 어떤 역할을 하는 사람이라고 할 수 있는가? 리더는 소그룹을 전반적으로 인도하는 안내자인가? 아니면 단순히 섬기는 봉사자인가? 아니면 가르치고 안내하는 선생의 역할을 하는 사람인가? 맥브라이드(McBride)는 리더를 다음과 같이 정의한다. “소그룹 리더는 그룹을 섬기도록 공적으로 임명되어, 그룹 구성원들이 그룹의 목표를 성취하도록 돕는 사람이다.¹⁰⁰⁾”

100) Neal F. McBride, *소그룹 인도법*, 39.

즉 소그룹 리더란 소그룹이 목표를 향해 가도록 구성원들의 필요를 채워주고 돕는 사람이라는 것이다. 리더십의 대가로 불리는 존 맥스웰(John Maxwell)도 리더와 리더십을 정의하며 “리더란 이끄는 자이며 리더십은 영향력”이라고 정의한바 있다.¹⁰¹⁾ 즉 리더란 소그룹의 공통의 목표를 향해 구성원들을 이끌어 가며 영향력을 발휘하는 사람이라는 것이다. 정리해 보면 리더란 소그룹이란 배가 뚜렷한 목표를 향해 계속 향해 할 수 있도록 구성원들을 섬기며 도우며 또한 동시에 이끌어 가는 사람이라고 정의할 수 있다. 또한 리더십은 그때 발휘되는 선한 영향력이라 할 수 있을 것이다.

꼭 기억해야 될 것이 있다. 그것은 소그룹 리더는 평신도들이다. 이 말은 소그룹 리더에 대한 분명한 정의가 서 있지 않은 소그룹 리더의 섬김은 목회자와 부서가 계획한 동일한 목표를 향해 움직이지 않을 수 있다는 것이다. 그래서 무엇보다 리더에 대한 정의를 바로 인지하고 소그룹을 섬기는 것은 너무나 중요하다고 할 수 있다. 필자가 왕성교회 청년부에서 사역하며 느꼈던 것은 리더에 대한 정의가 명확히 서있지 않을 경우 소그룹마다 그 특성을 다양하게 드러내며 청년부의 뚜렷한 목표와는 상관없이 소그룹이 움직여지는 것을 보았다. 가장 많이 나타났던 이상 징후는 바로 소그룹 리더들이 선생의 역할을 하고 있음을 발견할 수 있었다. 소그룹 리더에게 선생의 역할이 전혀 없지는 않지만 그것이 가장 우선순위가 될 때는 다양한 문제를 낳는 원인이 되었다. 그런 선생의 역할만을 하는 리더의 소그룹은 교제와 대화를 차단하고 아울러 흥미를 떨어뜨려 출석감소의 원인으로 작용하였다. 리더의 정의에 대한 부재의 결과였다. 그때 필자가 다시금 교육했던 것이 바로 리더란 어떤 사람인가에 대한 리더의 정의에 관련된 부분이었다. 이처럼 소그룹의 리더의 정의를 분명히 하고 소그룹 리더를 세우고 이끌어가는 것은 대단히 중요하다고 할 수 있다.

101) John C Maxwell, *당신 안에 잠재된 리더십을 키우라 (Developing the Leader within You)*, 강준민 역 (서울: 두란노, 1997), 16.

제 2 절 소그룹 리더의 역할

소그룹 리더는 소그룹 내에서 다양한 역할을 한다. 간식할 준비할 때는 아이를 먹이는 엄마의 마음으로, 성경공부를 지도할 때는 착한 선생님의 마음으로, 흥을 돋을 때는 잘 나가는 레크레이션 강사의 마음으로, 그들을 위해 기도하고 지도할 때는 훌륭한 목자의 마음으로 등등 여러 가지 역할이 있다. 그러나 너무 많은 역할은 오히려 역할이 없는 것보다 못할 수 있기에 소그룹 사역에서 가장 중요하다고 판단되는 네 가지 정도의 역할만 집중적으로 살펴보고자 한다.

1. 소그룹 리더의 중재자로서의 역할

첫 번째로 가져야 할 소그룹 리더의 역할은 중재자로서의 역할이다. 리더는 먼저 구성원들이 하나님과의 만남을 지속적으로 가질 수 있도록 하나님과 구성원들 사이를 연결하는 중재자로서의 역할을 잘 감당해야 한다. 이 일을 위해 말씀양육과 기도의 지원 등 다양한 헌신이 필요하다. 또한 소그룹 리더의 또 다른 중재자로서의 역할은 바로 목회자와 구성원 간의 중재자 역할이다. 목회자와 부서가 원하는 방향으로 소그룹이 움직여 질 수 있도록 중재해야 하며 또한 목회자에게는 구성원들이 바라는 요구들을 전달하는 중재역할을 해 주어야 한다. 그렇게 중재의 역할이 원활하게 이루어질 때 부서는 한 목표를 향해 소통하며 전진할 수 있다.

필자가 사역했던 왕성교회 청년부는 중재의 역할이 비교적 원활하게 이루어졌던 것 같다. 청년리더들은 청년들의 욕구를 목회자에게 잘 전달했으며 청년목회자들은 그것을 잘 숙지하고 담당교역자 선에서 해결해야 할 부분들은 비교적 빨리 반영했으며 그렇지 않고 교회적으로 문제를 해결해야 될 부분들은 행정목사를 거쳐 담임목사와 면담을 통해 시정해 나갔다. 즉 원활한 중재의 역할이 팀원들의 신앙의 성장에 큰 도움을 주었던 것뿐만 아니라 교회적으로 볼 때도 청년들의 욕구를 알고 이를 교회사역에 반영함으로써 다양한 교회의 문제를 미연에 방지하고 청년들에게 교회가 관심이 있다는 것을 가시적으로 보여주는 데도 큰 도움을 주었던 것 같다. 그만큼 리더의 중재의 역할은 중요하다고 할 수 있다.

2. 소그룹 리더의 코치로서의 역할

소그룹 리더의 코칭은 구성원들이 영적성장을 이룰 수 있도록 돕는 사역이다. 코칭은 깨어진 상처를 치유하는 과정이 아니라 구성원들이 성장할 수 있도록 돕는 과정이다. 또한 개인이나 그룹을 현재 있는 지점에서 그들이 바라는 더 유능하고 만족스러운 지점까지 나아가도록 인도하는 기술이자 행위이다.¹⁰²⁾ 다시 말해 현재보다 더 영적성장을 이루어 또 다른 리더가 될 수 있도록 이끄는 것이 바로 코칭이라고 할 수 있다. 소그룹 리더의 두 번째 역할은 바로 이러한 코칭의 사역이라고 할 수 있다.

좋은 코치는 어떤 코치인가? 좋은 코치는 개인성장과 사역 성장의 균형을 돕는다. 개인 성장에 관한 지나친 강조는 영적 비만을 가져오며, 반면에 사역 자체에 대해 지나친 강조는 탈진 현상을 가져오기 때문이다. 하나님은 우리의 성장과 사역 모두에 관심을 갖고 계신다는 것을 명심해야 한다.¹⁰³⁾ 즉 좋은 코치의 코칭은 개인이 성장할 뿐만 아니라 사역의 성장과 더불어 또 다른 리더를 세우는 중요한 역할을 한다고 할 수 있다. 그러므로 소그룹 리더들이 잘 코칭할 수 있도록 목회자가 관심을 가지고 그들을 훈련하는 것은 매우 중요하다. 필자가 왕성교회 청년부에서 사역하며 느꼈던 것은 좋은 코치가 있는 소그룹은 건강하다는 것이다. 개인적인 영적인 건강뿐만 아니라 소그룹 분가를 통해 생명을 계속적으로 재생산하는 건강한 성장이 이루어 질 때 그 감격과 기쁨은 말로 다할 수 없다. 이러한 기쁨은 바로 건강한 코칭 사역을 통해 가능했다.

3. 소그룹 리더의 상담자로서의 역할

소그룹 안에는 다양한 문제들이 있다. 구성원 개개인도 다양한 문제를 안고 살아간다. 청년 소그룹 내에서는 진로의 문제, 직장의 문제, 연애와 결혼의 문제, 관계의 문제 등 다양한 문제가 존재한다. 그러나 목회자가 모든 구성원들의 문제를 상담할 수는 없다. 하나하나의 상황을 다 알 수 없을 뿐더러 다른 중요한 사역에도 지장을

102) G. R. Collins, *크리스천 코칭 (Christian Coaching)*, 정동섭 역 (서울: IVF, 2004), 21.

103) Ogne, S. L. Ogne, and T. P. Neble, *리더를 세우는 코칭 (Empowering Leaders through Coaching)*, 진지현 역 (서울: 국제제자훈련원, 2005), 11.

줄 수 있기에 효과적이지 않을 수 있다. 물론 시급을 다루는 중요한 일들은 목회자의 직접적인 상담과 조인이 필요할 수 있지만 대부분은 소그룹의 리더가 직접 상담하고 작은 목회자가 되어 보듬고 감싸 안는 것이 더 필요하고 좋다. 바로 이러한 소그룹 사역이 소그룹 리더의 상담자로서의 사역이라고 할 수 있다. 상담자로서의 리더는 우리를 값없이 용서하시고 사랑해 주신 하나님의 사랑으로 내담자에게 다가서야 한다. 하나님이 파송한 마음으로 다가설 때 그들의 아픔을 내 아픔으로 받아들이며 그들의 얘기를 듣고 치료할 수 있다. 또한 비밀은 지켜 주되 함께 오픈하고 기도해야 될 부분은 함께 중보 해 주어야 하며 담당목회자에게도 도움을 받아야 한다. 필자는 왕성교회 청년부 사역을 하며 상담을 강조하였다. 상담은 많은 시간을 요하는 만큼 피곤한 사역이다. 그럼에도 불구하고 그렇게 강조한 까닭은 상담을 통해 치료가 일어나고 소그룹이 건강해 질 수 있기 때문이다. 대부분의 많은 문제들은 내담자의 얘기를 들어주는 시간 동안 해결되고 답을 찾아가는 경우들이 많다. 그러므로 어떤 명확한 답이 없을 지라도 얘기를 잘 들어주는 것에서 치료는 일어난다는 단순한 명제 앞에 소그룹 리더들이 헌신한 결과 많은 내담자들이 치료되는 효과를 보았다. 이처럼 소그룹 리더의 상담자로서의 역할은 많은 문제를 치료하는데 큰 효과를 볼 수 있다.

4. 소그룹 리더의 신앙모델로서의 역할

예수님은 제자들과 함께 3년 동안 생활하셨다. 제자들은 예수님과 함께 지내며 예수님의 가르침과 행동을 자연스럽게 배웠을 것이다. 이것이 바로 좋은 모델론이라고 할 수 있다. 함께 있으면 자연스럽게 닮아지게 된다. 그런데 문제는 좋은 것만 닮는 것이 아니라 좋지 않은 것도 닮게 된다. 좋은 모델을 닮으면 좋은 제자가 나오지만 그렇지 않고 좋지 않은 모델을 닮으면 자연스레 좋지 않은 제자가 나올 수밖에 없다. 그러므로 건강한 소그룹의 지속적인 성장과 부흥을 위해서는 좋은 모델이 필요하다. 바로 소그룹을 이끌어가는 리더들은 그런 의미에서 모두 좋은 모델이 되어야 한다. 바울은 “내가 그리스도를 본받는 자 된 것같이 너희는 나를 본받는 자가 되라(고전 11:1)”고 한다. 바울은 이 말씀과 같이 좋은 모델이 되었다. 우리의 소그룹 리더 또한 그런 모델이 될 때 건강한 소그룹의 재생산이 가능해 진다.

소그룹에 참석하는 사람들은 좋은 모델을 보기를 원한다. 자신을 이끌어 줄 좋은 모델을 원한다. 그 관계성은 다른 무엇이 아니라 바로 신앙에 기초를 두어야 한다. 총신대 김희자 교수는 이렇게 말한다. “그리스도인들에게 필요한 것은 경험적으로 그리스도를 알며 자신이 필요한 부분에서 그리스도를 알도록 도와줄 수 있는 사람들과의 관계이다. 이러한 관계성은 항상 하나님의 말씀에 기초해야 하며, 만일 하나님의 말씀에 기초하지 않는 관계성이라면 그 관계의 기반은 빈약하고 언제나 변할 가능성이 있다.”¹⁰⁴⁾ 즉 말씀에 기초한 좋은 관계성 속에서 좋은 모델이 될 수 있다는 것이다.

좋은 모델이 있는 소그룹은 몇 가지 유익한 점이 있다. 첫째, 구성원들은 자신이 소속한 소그룹이나 교회에 대한 애착을 갖게 되고 그 결과 상호간에 책임을 공유하려는 마음을 갖게 된다. 둘째, 리더가 좋은 모델이 될 때 구성원들은 소그룹 리더를 모방하여 자신들도 좋은 리더가 되고자 하는 마음을 갖게 된다. 셋째, 리더와 구성원들 사이에 신뢰가 쌓이고 건강한 멘토링(mentoring)이 형성될 수 있다.

필자가 왕성교회 청년부를 사역하며 느낀 것은 사실 이 원리를 누구나 알고 있지만 좋은 모델이 되는 것이 너무나 어렵고 거의 불가능해 보인다는 것이다. 그러나 달리 생각해 볼 수 있다. 예수님 외에는 완벽한 사람이 없기에 어느 누구나 예수님과 같이 완벽해 질 수는 없다. 그러므로 본받으려고 하는 입장에서든 또 좋은 모델이 되고자 하는 리더의 입장에서든 완벽을 추구하는 것이 아니라 그리스도를 닮아가려고 노력하다 보면 좋은 모델로 세워질 거라는 것이다. 필자는 청년들에게 이 부분을 많이 강조했었다. 왜냐하면 우리는 하루아침에 좋은 모델이 될 수 없기 때문에 서서히 바뀌는 모습 속에서 오히려 리더와 구성원 모두가 더 좋은 모델 예수님을 통해 함께 변화되는 역사가 일어날 것이라고 믿었기 때문이다.

제 3 절 소그룹 리더 선발 방안

소그룹 리더를 발굴하는 것은 목회자의 중대한 사명이다. 교회 안에는 숨은 리더의 재목들이 있다. 교회 안에서 리더로서 사역하는 사람은 전체의 10퍼센트 정도 밖에 되지 않는다고 한다.¹⁰⁵⁾ 그러므로 소그룹 리더를 선발하고 발굴하는 것은 미래의

104) 김희자, *창의적인 기독교교육방법* (서울: 대한예수교장로회 총회출판부, 2004), 32.

105) Carl F. George, *Nine Keys to Effective Small Group Leadership*, (Mansfield, PA:

교회와 목회를 위해서도 중차대한 일이다.

소그룹의 리더는 그 소그룹을 목양하는 목회자라고 할 수 있다. 그러므로 단순히 남들보다 신앙의 연수가 오래되었다고 아니면 교회 일을 많이 한다고 그렇지 않으면 인맥이 넓고 인기가 있다고 세울 수 있는 것이 아니다. 왜냐하면 잘 준비된 소그룹의 리더가 없는 한 소그룹은 잘 운영되어 질 수 없기 때문에 그렇다. 그렇다면 어떤 기준 하에 소그룹의 리더를 세울 수 있을까? 예수님께서 12제자들을 선발한 기준은 아주 단순했다. 첫째, 예수님은 자신이 원하는 자를 선택하셨다(막3:13). 둘째, 밤이 맞도록 기도하신 후 선발하셨다(눅6:12). 셋째, 학벌이나 가문보다는 당신의 부름에 즉각 순종하는 자들로 선발하셨다(눅5:10-11). 넷째, 그는 많은 사람이 아니라 소수의 사람을 선발하셨다. 그렇게 선발한 12명의 제자들은 잘 훈련된 리더들이 되었다.

예수님의 이러한 제자 선발기준을 참고하여 오늘날 청년소그룹 리더들을 세우는 기준은 어떻게 정할 수 있을까? 앞선 3장 훌륭한 리더 세우기에서 살펴보았듯이 맥브라이드는 리더를 세우는 7가지의 기준을 제시했다. 여기서는 바람직한 청년부 리더를 세우는 5가지 중요한 기준을 제시해 보고자 한다. 또한 이전 5장에서 살펴 본 왕성교회 청년부 리더를 세우는 기준의 장, 단점을 아울러 함께 평가해 보고자 한다.

1. 리더 선발 기준

가. 영적인 성숙도를 보고 선발하라.

소그룹의 리더는 영향력이 있어야 한다. 하지만 그 영향력은 어떤 영향력인가? 바로 영적인 영향력이다. 그러기 위해서는 소그룹의 리더는 영적으로 성숙한 사람으로 세워야 한다. 일반적인 영향력은 있지만 영적인 감화가 없으면 그 영향력은 결국 오래 갈 수가 없다. 왜냐하면 소그룹 안에서는 바로 하나님의 말씀을 먹이고 함께 기도하며 영적인 교제를 나누어야 하기 때문에 그렇다. 그러므로 청년소그룹 리더를 세움에 있어서 가장 첫 번째 기준으로 삼아야 할 것은 예비리더가 하나님께 헌신된 자로서 성경을 사랑하며 기도하기를 게을리 하지 않는 자를 세워 잘 훈련할 필요가 있

다. 만약 신앙은 있어 보이지만 청년부에 출석한지 얼마 지나지 않은 사람이라면 너무 성급히 세울 것이 아니라 청년부의 전통과 분화를 알 수 있도록 시간을 두며 영적인 양육을 받게 한 후 세워야 할 것이다.

이미 살펴 본 것처럼 왕성교회 청년부는 내 가지 리더 선발 기준이 있었다. 전도와 선교 그리고 말씀과 기도 훈련이다. 특별히 왕성교회는 영성목회라는 비전아래 말씀과 기도의 강조가 특별했던 교회이다. 그래서 청년부 리더를 세우는 데에도 말씀과 기도는 우선 된 순위의 선발 기준이었다. 이는 영적으로 성숙한 리더를 선발하는데 큰 도움이 되었다. 결국 청년부 리더는 소그룹을 이끌어가는 말씀의 리더가 되어야 하기에 영적인 성숙도를 보고 리더를 세우는 기준은 소그룹의 나눔을 풍성히 하였고 성숙을 도모하는데 큰 도움이 되었던 것 같다.

나. 가능성을 보고 선발하라.

베드로의 직업은 어부였다. 하지만 그는 훌륭한 리더가 될 수 있었다. 예수님은 베드로의 부엌을 보고 그를 선발하셨을까? 바로 베드로 안에 있는 교회를 사랑하는 열심과 성실함 그리고 가능성일 것이다. 청년부의 리더를 세울 때도 이 원리는 그대로 적용될 수 있다. 청년부 안에는 다양한 사람들이 존재한다. 배움의 차이, 직장의 유무, 자라온 환경 등 여러 가지로 다르지만 이것은 리더로서의 자격을 요할 때 그다지 중요하지 않다. 기본적으로 글을 읽을 수 있고 성경공부를 인도하기에 문제가 없다면 그 다음에는 바로 가능성을 보고 리더를 세울 수 있는 해안이 있어야 한다. 즉 베드로와 같은 가능성을 보고 그를 선발하여 잘 양육하여 준비된 리더를 세우는 것 그것이 또한 목회자의 중요한 역할이 되어야 한다. 그때 다양한 재능을 가진 리더들로 인해 소그룹 사역은 더 활성화 될 수 있다.

왕성교회 청년부는 2월에 소그룹 리더를 모집하게 된다. 그렇게 해서 모집된 인원은 6개월의 리더훈련 과정을 밟게 된다. 이 훈련은 소그룹 리더로 준비되기 원하는 사람이라면 누구나 신청할 수 있다. 담당목회자의 추천이나 자신이 속한 소그룹 리더의 추천으로도 가능하다. 그러나 리더로 선발하는 훈련에는 누구나 들어올 수 있지만 그 기간을 이수하고 졸업하는 것은 누구나 할 수 있는 것은 아니다. 훈련을 이수하기

위해서는 출석률, 과제물, 전도와 선교여행 참석 등을 고려하여 이수대상을 선정하기 때문에 그렇다. 물론 리더훈련 과정을 이수하지 못한 사람은 아무리 재능이 있더라도 소그룹 리더로는 섬길 수 없다. 훈련의 시작은 가능성을 보고 선발하되 소그룹을 맡을 사람은 훈련기간을 성실히 이수한 준비된 사람을 선발하였다. 이렇게 한 이유는 가능성을 보고 선발하되 준비된 사람을 세울 때 소그룹이 건강하고 안정적으로 운영되어 질 수 있다는 경험과 신념이 있었기 때문에 그랬다. 그래도 잊지 말아야 할 것은 가능성을 열어 두고 리더를 발굴하는 것은 너무나 중요하다.

다. 소그룹 유경험자를 선발하라.¹⁰⁶⁾

보통 한 소그룹 안에는 그 소그룹을 이끌어가는 리더와 구성원들이 있다. 조금 더 세분화 해보면 그 구성원들 중에는 다음 소그룹을 섬길 예비리더가 있을 수 있다. 쉽게 말해 소그룹을 섬길 사람은 소그룹에 대해서 잘 알고 한다는 것이다. 청년부의 비전과 소그룹의 목표 그리고 사람들과의 관계 등을 어느 정도 파악한 사람이 다음 소그룹을 섬길 때 훨씬 더 여러 가지 잡음을 줄 일 수 있다. 그래서 다음 소그룹을 섬길 “에비리더과정” 등을 통해 그들을 따로 훈련하고 세워 나갈 필요가 있다.

필자의 경험을 통해 깨달은 것은 소그룹의 안정적인 운영은 소그룹 내에서 발굴한 에비리더가 소그룹을 분가해서 섬길 때 그 소그룹은 가장 건강하고 지속적으로 성장을 했다는 것이다. 이미 기존 소그룹에 대해서 충분히 알고 훈련을 잘 받았기 때문에 그렇다. 그러나 실제적으로 그렇게 에비리더를 발굴해서 분가하는 것은 쉽지 않은 일이다. 그러므로 복회자와 소그룹 리더들의 소통과 더불어 에비리더를 발굴하는 관심을 놓으면 안 된다. 필자도 왕성교회 청년부를 섬기며 팀을 개편하고 조정할 때 마다 가장 큰 고민이었던 것이 리더의 부재에서 오는 스트레스였다. 그러므로 소그룹 내에서 에비리더를 발굴하고 세워나가는 관심이 결국은 장기적인 소그룹 사역의 안정적인 운영을 가져 올 것이라 생각한다.

106) 학원복음화협의회, *청년 사역자 핸드북*, 113.

라. 비전과 열성을 보고 선발하라.

큰 교회나 작은 교회나 소그룹을 섬길 리더가 부족한 것은 마찬가지이다. 한 소그룹 내에서 다음 소그룹을 섬길 사람들이 준비되면 가장 이상적이지만 그러나 그렇지 않은 경우도 많이 있다. 이때는 다른 사람을 세워서 준비를 해야 하는데 그마저도 쉽지 않다. 그럴 경우 사람을 꼭 세워야 한다면 예비리더, 그 사람 속에 있는 주님을 향한 비전과 열정을 보고 사람을 세울 수 있을 것이다. 주님을 사랑하는 것이 확인되고 청년들에 대한 열정과 교회 일에 대한 성실함이 확인되었다면 그런 사람을 소그룹 사역의 리더로서 세울 수 있을 것이다.

필자는 왕성교회 청년부를 섬기며 다듬어지지 않은 자를 청년리더로 선발할 때 가장 먼저 본 것은 바로 그 사람 속에 있는 주님을 향한 사랑과 하고자 하는 열성이었다. 주님 없는 열성은 위험하다. 열성 없는 주님을 향한 사랑도 교회 공동체를 섬길 수는 없다. 그러나 다듬어지지 않은 자였지만 이 두 가지를 모두 가지고 있으면 좋은 옥석이 될 수 있다고 믿고 훈련하고 리더로 세웠다. 그리고 결과는 대부분 좋았다. 주님 향한 비전과 열성 이 두 가지는 다듬어지지 않은 자를 리더로 선발할 때 참고할 수 있는 좋은 기준이 될 것이라 생각한다.

마. 소수를 정예멤버로 훈련하라.

필자가 사역하며 지금도 계속적으로 확인하는 것은 준비된 한 명의 리더가 준비되지 않은 10명의 리더를 능가한다는 것이다. 그러므로 예수님과 같이 다수의 리더를 양육하는 것이 아니라 소수의 리더를 잘 선발하여 그들을 한 소그룹을 목양할 수 있는 동역자로 세워 나갈 필요가 있다. 그렇게 한 사람의 영향력이 커갈 때 그는 여러 소그룹이 모인 한 팀을 목양할 수 있을 것이다. 기독교 역사 또한 다수의 힘이 아니라 소수의 섬김과 열정으로 변화되었다는 것을 기억하고 작은 소수의 무리들을 양육하고 훈련하는데 집중해야 한다.

소수를 정예멤버로 훈련할 때 조심해야 할 것은 목회자의 마음에 드는 사람만 양육하면 안 된다는 것이다. 각 조와 팀에서 추천을 받은 사람을 양육을 하여 잘 준

비된 리더로 세워야 할 것이다. 그렇게 될 때 부서 내의 또 다른 분쟁을 줄일 수 있다. 목회자의 사람이 아니라 예수의 사람을 세운다는 의미에서 다양성 속에서 일치점을 찾을 수 있다. 필자도 이 부분에서 과오가 많다. 본의 아니게 필자가 왕성교회 청년부에 부임하여 기존 소그룹을 재편하고 리더를 세우는 과정에서 기존 소그룹을 섬기던 인원들이 많이 교체되었다. 이로 인해 오해와 공격을 받을 때도 있었다. 필자가 원하는 사람만 세웠다는 오해에서 오는 섭섭함이 기존 소그룹 리더들에게서 들려왔다. 그러나 그 당시 필자의 생각은 소그룹을 재편하며 잘 운영이 되지 않는 소그룹은 재정비 할 필요가 있었고 또한 준비되지 않은 리더로 인한 문제는 리더를 교체할 필요가 있었기에 작은 난관이 있을 수 있지만 그래도 조직개편을 단행한 것이다. 그때 느낀 것은 오히려 소수의 정예멤버가 많은 리더들이 있는 소그룹보다 더 필요하고 중요하다는 생각이었다. 소수의 정예멤버를 잘 양육한다면 적은 인원으로도 얼마든지 서너명의 역할을 하며 섬길 수 있다는 것을 꼭 기억했으면 좋겠다.

끝으로 왕성교회 청년부 리더를 세우는 기준을 보면 전도와 선교가 있다. 이거 살펴 본 것처럼 왕성교회의 두 비전은 테신자 목회와 영성목회이다. 말씀과 기도훈련이 영성목회의 핵심이라면 전도와 선교는 테신자 목회의 핵심이라고 할 수 있다. 그래서 이 기준 하에 청년부 리더를 세우는 기준에도 전도와 선교가 삼입이 되었다. 왕성교회 청년부 리더라면 전도와 선교에 훈련이 되어져야 한다는 것이다. 좋은 취지의 기준이고 꼭 필요한 부분이라고 생각한다. 그러나 실제로 전도에 관한 부분은 노방전도를 중심으로 한 관계전도와 테신자 전도로 훈련이 되어졌는데 6개월의 기간 동안 충분한 훈련을 하기에는 시간적으로 부족했다. 그리고 선교훈련은 여름에 있을 해외 단기선교나 국내외 무교회지역 전도대로 파송하였는데 직장인들이나 시간을 빼지 못하는 청년들은 참석하기가 쉽지 않은 어려움이 있었다. 그래도 꼭 필요한 훈련이기에 리더선발기준에 포함시켰다. 한 가지 아쉬운 점은 내 가지 리더를 선발하는 기준 하에 청년들을 모집하고 훈련했지만 소그룹 안에서 필요한 세심한 기능과 역할에 대해서는 충분히 준비시키지 못했다는 것이다. 이는 각 청년부 목회자들의 몫이었다. 전체 청년부에서 리더를 선발하여 훈련하고 세부적인 것은 각 청년부 목회자들에게 일임하여 훈련하도록 하였다. 왜냐하면 7개의 청년부의 다양한 요구를 6개월의 훈련 안에 다 담을 수 없었고 그렇게 하면 오히려 훈련기간이 너무 길어져 리더선발 자체가

어려워 질 수 있기에 각 청년부 별로 필요한 훈련은 따로 진행하도록 하였다. 오히려 그렇게 할 때 청년부 별로 특색을 살려 리더훈련을 할 수 있어 긍정적인 평가를 받을 수 있었다. 필자가 사역했던 청년4부도 리더훈련을 지속적으로 하고 있었다. 이에 대한 내용이 바로 5장 소그룹 리더 훈련에 자세히 기억이 되어 있다. 참조해 보기를 바란다.

2. 리더훈련의 기간

리더훈련은 크게 2가지로 나누어 질 수 있다. 첫 번째 리더훈련은 새롭게 소그룹 리더로 섬길 자들을 대상으로 한 훈련이며 두 번째 훈련은 기존의 소그룹에서 리더로 섬기는 자들을 대상으로 재교육 개념의 훈련이다. 기존의 리더들을 대상으로 한 교육들은 대부분 단기적인 형식의 훈련이 될 것이다. 예를 들어 현재 진행되고 있는 성경공부를 위한 훈련이나 상 하반기 정도에 한 번씩 개최되는 리더수련회와 필요할 때 마다 열리는 다양한 세미나 정도가 될 것이다. 그러나 새롭게 소그룹 리더로 세워지는 청년들을 위한 훈련 프로그램은 짧게는 3개월에서 길게는 3년 정도의 시간이 소요될 수 있다(영락교회에서는 기초양육반(6개월) 제자훈련반 1년 사역훈련반 1년, 전도 폭발훈련 4개월이 있으며, 사랑의 교회 또한 보통 제자반 1년, 사역자반 1년의 시간을 두고 있으며, 새문안교회에서도 청년리더교육 1년의 시간을 두고 있다). 그러나 필자의 사역의 경험상 이렇게 확정된 훈련기간을 두고 사람을 세우는 것이 꼭 필요하지만 쉽지만은 않다. 이는 교회마다 편차가 심하게 날 것이다. 그러므로 개교회 사정상 훈련의 시간을 정하고 꼭 필요한 교리훈련, 인성훈련, 영성훈련, 관계훈련 등을 헤 나갈 필요가 있다. 필자가 사역했던 왕성교회는 6개월 정도의 훈련의 기간을 두었다. 왜냐하면 왕성교회 특성상 청년들의 유출입이 심하였고 이로 인해 장시간 훈련을 하고 리더를 세우는 것이 어려웠기 때문이다. 그래서 2월에 리더를 모집하고 7월 정도에 훈련을 마무리 하여 하반기 사역에는 실전에서 부딪히며 배우게 하였다. 이에 대한 즉 필자가 사역했던 왕성교회의 리더 선발과 훈련에 대한 자세한 내용은 5장 훈련된 리더를 세우는 기준과 부록3에서 구체적으로 살펴볼 수 있다.

제 4 절 소그룹 리더 훈련

소그룹 리더는 그냥 세워지지 않는다. 때로는 약간 흠집이 있는 나무일지라도 다듬어지 좋은 가구가 될 수 있듯이 좋은 리더는 훈련을 통해 세워질 수 있다. 리더훈련은 개교회 사정에 따라 다양하게 진행될 수 있지만 그 중에 리더로서 꼭 필요한 세 가지 훈련을 소개하고자 한다. 그것은 바로 리더로서의 개인적인 준비라고 할 수 있는 영성훈련과 성경공부를 위한 기초를 다지는 신학훈련 그리고 실제적으로 소그룹 인도를 위한 소그룹 기술습득훈련으로 나눌 수 있다.

1. 영성훈련

기독교 영성의 힘은 말씀과 기도에서 나온다. 그러므로 영성훈련의 핵심은 말씀훈련과 기도훈련이라고 할 수 있을 것이다. 먼저 말씀훈련으로는 개인적으로 말씀을 매일 묵상하는 개인 경건훈련(QT)이 있다. QT는 매일 나에게 다가오시는 주님을 개인적으로 만나며 신앙적으로 하루를 살아가며 경건을 유지하도록 하는 말씀훈련이라고 할 수 있다. 필자는 왕성교회 청년부 사역을 하며 이 부분을 특별히 많이 강조했다. 그래서 개인경건훈련은 청년부 리더에게만이 아니라 온 청년부가 QT 교재를 활용하여 매일 말씀을 묵상하고 주일날 소그룹 시간에 짧게 나누게 하였다. 그렇게 개인경건훈련을 시작하며 개인 잡담보다는 말씀으로 화제를 시작하게 되어 소그룹이 훨씬 은혜로워 졌다는 피드백이 많이 있었다. 그만큼 개인경건훈련은 누구에게나 중요한데 특별히 리더에게는 필수불가결한 훈련이라고 할 수 있다.

또 다른 말씀 훈련으로는 암송훈련이 있을 수 있다. 성경말씀을 암송하면 여러 가지 유익한 점이 있다. 위기와 어려움을 만났을 때 그 말씀이 나를 지탱해 줄 뿐만 아니라 상담을 할 때에도 말씀으로 타인을 위로할 수 있다. 그러므로 리더에게 꼭 필요한 암송 구절들을 선별하여 암송토록 하는 것은 매우 중요하다. 필자는 왕성교회에서 제작한 청년부 성경공부 교재에 주제와 관련하여 매주 한 구절을 외울 수 있도록 하였다. 왜냐하면 그것이 청년들에게 큰 힘이 될 것이기 때문이었다.

성경 읽기와 더불어 독서 또한 말씀훈련의 연장선에 있다고 할 수 있다. 좋은 북

회자들과 신학자들의 지서를 통해 좀 더 폭넓게 기독교와 세상을 이해하고 도움을 받을 수 있다. 필자는 매달 한 권 정도의 책을 리더들에게 읽게 했다. 그리고 매달 북리뷰를 통해 서로가 도전받고 은혜 받은 것을 나눔으로 인해 리더모임이 좀 더 풍성해 지는 것을 경험하였다.

끝으로 개인적인 성경연구 훈련이 있을 수 있다. 예를 들어 QT는 은혜를 받으려고 말씀을 보는 것이라면 성경연구는 성경 본연의 의미를 좀 더 정확하게 파악하기 위해 성경을 연구하는 훈련이다. 말씀 훈련은 개인의 영적성장과 성숙에 꼭 필요한 필수적인 훈련이다.¹⁰⁷⁾ 특별히 소그룹에서 말씀을 좀 더 정확하게 전달하기 위해서는 꼭 필요하지만 청년들의 바쁜 일상 가운데 이렇게 헌신하기는 사실 쉽지 않다. 그래서 필자는 사역하며 이 부분은 그렇게 강조하지 못했다. 그래서 이에 대한 대안으로 필자가 한번 씩 특강을 통해 그러한 부분을 보충해 주었다. 리더수련회나 청년부 마이플 칼리지를 잘 활용하면 상당부분 개인적인 성경연구 훈련의 부족함을 보충할 수 있을 것이라 생각한다.

영성훈련의 두 번째는 기도훈련이다. 말씀과 기도는 양날의 검과 같다. 어느 한 쪽이 무너지면 다른 한쪽도 제대로 힘을 쓸 수가 없다. 기도훈련에는 함께 모여 기도하는 합심기도의 훈련과 개인적으로 기도하는 개인 기도훈련이 있을 수 있다. 합심기도는 보통 수십, 수백 명이 모여서 기도하다 보니 대개 통성기도가 될 수 있고 개인적인 기도는 보통 묵상기도의 색채를 띠 수 있다. 필자는 왕성교회 청년부 사역을 하며 한 달에 삼일은 시간의 십일조를 드리자는 취지로 새벽기도 운동을 하였다. 리더들은 부조건 한 달에 삼일은 새벽기도회에 나와서 기도해야 했다. 그렇게 기도훈련을 통해 청년부에 대한 사랑과 개인적인 기도훈련이 성장해 가는 것을 보았다. 또 왕성교회 특성상 기도 관련 프로그램이 정말 많았다. 한 달에 이들은 필자가 섬기던 청년부가 24시간 릴레이 기도를 해야 했다. 그때 리더들이 순번을 짜서 밭실기도실에 들어가 이들을 기도의 자리를 지켰다. 또 왕성교회하면 떠오르는 금야철야기도 시간에 리더들은 함께 기도하며 훈련되어졌다. 개인적인 기도의 훈련은 보통 집에서 기도하는 시간과 새벽기도로 대표되어 질 수 있는데 이 부분은 필자에게 매주 제출되는

107) Howard G. Hendricks & William D. Hendricks, *삶을 변화시키는 성경연구 (Living by the Book)*, 정현 역 (서울: 디모데, 2012), 31-37.

리더들의 개인경건표를 체크하여 게을러지지 않도록 훈련하였다. 이렇게 말씀과 기도의 훈련을 통해 리더들은 영성훈련이 되어서 갈 수 있다.

2. 신학훈련

소그룹의 사역의 핵심은 말씀을 가르치는 사역이다. 그러므로 리더는 말씀을 잘 가르치기 위해서 신학적으로 훈련이 되어야 한다. 개교회의 특성상 어떠한 신학적 입장을 가지고 있는지에 따라서 신학훈련 내용이 달라질 수 있다. 그러나 대개는 하나님에 관련하여 배우는 신론과 인간의 구원에 관련된 구원론 그리고 교회란 어떤 곳인지를 배우는 교회론, 끝으로 성경의 큰 흐름을 폭넓게 배울 수 있도록 하는 성경개론 과목 등을 신학훈련의 내용으로 할 수 있을 것이다. 필자는 왕성교회 청년부 사역을 하며 다음과 같은 신학훈련을 하였다. 칼빈주의 5대강령(전적타락, 무조작적 선택, 제한 속죄, 불가항력적 은혜, 성도의 건인)을 통해 개혁주의 신학의 뿌리를 잡아 주었다. 신구약 성경 파노라마를 통해서 성경의 큰 주제와 흐름을 알도록 하였다. 그리고 성경 66권의 개론을 통해 성경 각권의 주제를 알도록 훈련하였다. 이 밖에도 제자반과 일 년에 두 번 정도 개강하는 바이블 칼리지를 통해 신학훈련을 계속 할 수 있는 환경을 제공하였다.

3. 소그룹 성경공부 기술습득훈련

빌 도나휴는 리더 훈련은 이미 리더로서 섬기고 있는 사람일지라도 계속적으로 정체되지 않도록 끊임없이 재교육이 필요하다고 말한다. 그는 훈련은 첫째, 반드시 실제적이고 즉각적이어야 한다. 둘째, 체험적이고 감동을 주는 훈련이어야 한다. 셋째, 집중적인 훈련이 필요하다고 역설한다. 왜 이렇게 해야 하는가? 소그룹을 맡은 리더들이 믿음의 경주를 완주하도록 교회적으로 그들을 돕기 위한 방편으로서 그렇게 하는 것이다.¹⁰⁸⁾

108) “소그룹 리더 훈련시키기,” 국제제자훈련원 (2013년 6월 24일), 2014년 10월 인용.

Online: http://www.disciplen.com/resource/mail/now2.asp?m_mode=sn&v_msid=3226&m3_No=4&page=5

소그룹 성경공부 기술습득훈련은 바로 세워질 그리고 이미 세워진 리더들의 훈련을 돕기 위한 하나의 방법이다. 소그룹 성경공부 기술습득훈련은 무엇인가? 그것은 소그룹 성경공부를 어떻게 하면 잘 인도할 수 있을까에 대한 실제적인 훈련이라고 할 수 있다. 아무리 믿음이 좋고 열정이 있더라도 소그룹 인도를 잘 하는가는 또 다른 문제이다. 소그룹을 잘 이끌어 나가기 위해서는 실제적인 다양한 훈련이 필요하다. 갈등 처리 훈련, 의사소통 훈련, 소그룹 성경공부 인도법, 질문 훈련, 소그룹 전학 및 실습 등이 여기에 포함될 수 있다.

먼저 소그룹 성경공부 인도법은 효과적인 소그룹 성경공부를 위해 소그룹을 어떻게 이끌어 갈 것인지에 대한 훈련이다. 대체로 강의를 통해 소그룹 인도법을 배우며 배운 내용을 그룹으로 모여 그 자리에서 실습할 수 있다. 성경공부 도입에서부터 마치는 시간까지 어떻게 이끌어갈 것인지에 대해 하나하나 강의와 실습을 통해 배워 나간다.¹⁰⁹⁾

또 대화법을 통해 어떠한 질문을 던지고 받을 수 있을지에 대해서 훈련한다. 좋은 질문이란 어떤 것인가? 좋은 질문은 우리가 가장 확고하게 믿는 가정에 찬물을 끼얹으며 전통적인 사고방식에서 벗어나게 한다. 좋은 질문은 더 많은 것을 배우고 발견하도록 우리를 자극한다. 예수님께서도 다른 사람을 변화시키는데 사용한 중요한 방법 중 하나가 바로 질문법이었다.¹¹⁰⁾ 사복음서에는 약 백여 개가 넘는 각기 상이한 예수님의 질문들이 있다. 예수님은 무엇인가 정보를 얻고(눅8:30), 감정을 표현하기 위해서 질문하셨다(요3:10, 마12:34), 또한 알고 있는 사실을 회상시키고(막2:25, 26), 양심을 일깨우고(마23:17), 믿음으로 유도하기 위해서도 질문하셨다(막8:29), 상황을 분명하게 하려고 질문하신 경우도 있고(막10:2, 3), 비판을 꾸짖으면서(막2:25, 26), 말문을 막기 위해서도 질문하셨다(막3:4). 예수님은 상황에 맞는 질문을 즐겨서 사용하셨고,

109) 필자는 왕성교회 청년부 사역을 하며 소그룹 인도법 교재로 펠시코라의 『소그룹 성경공부 어떻게 인도할 것인가?』를 사용하였다. 약간의 강의와 대부분은 해당 교재를 함께 읽고 나누며 때로는 몇 명씩 그룹으로 실습을 하며 소그룹 에리리터를 훈련하였는데 참 도움을 많이 받았다.

110) 예수님은 간단한 질문을 던지면서 소외된 사람에게 손을 내밀었다. 교육받은 상류층 사람들에게 존중받는 것은 고사하고 그들과 말을 섞는 것조차 상상하기 힘든 사람들에게 기꺼이 다가갔다. 예수님은 창녀, 나환자, 거지, 범죄자, 질망한 사람들과 언제나 대화를 나누었다. 예수님은 제자들과 그가 만나는 사람들로 하여금 생각하게 만드는, 심오하고 수사적인 질문을 던지곤 했다. 예수님은 당시 종교 지도자들의 공격에 '반문'으로 응수하기도 했다.

중요한 교육의 도구로 이용하셨다.¹¹¹⁾

좋은 질문법은 상대방으로 하여금 답을 찾을 수 있게끔 인도하는 것이다. 잘못된 질문은 상대방의 마음과 입을 닫아 버리지만 좋은 질문은 문제를 파악하고 답을 할 수 있게끔 하여 신앙의 성장을 가져 올 수 있다.¹¹²⁾ 그만큼 성경공부를 인도함에 적절한 질문을 던지고 답을 찾아가는 과정은 중요하며 이는 훈련을 통해서 개선될 수 있다. 그러므로 소그룹 성경공부를 인도함에 있어 좋은 질문을 적절히 사용하는 것은 매우 중요하다고 할 수 있다.

그리고 갈등의 상황에서 어떻게 대처해야 할지를 훈련할 수 있다. 앞선 3장에서 살펴 본 것처럼 갈등의 해결을 위한 다양한 노력이 필요하다. 갈등이 있다하여 문제가 있는 것은 아니다. 살아있는 공동체에는 갈등이 존재할 수밖에 없다. 그때 이 갈등을 어떻게 해결하고 대처하느냐에 따라 더 좋은 공동체가 될 수 있다. 이러한 갈등해소 또한 훈련을 통해 많이 개선 될 수 있다. 갈등의 유형들을 파악하고 미리 대비할 때 순발력 있게 대처할 수 있기 때문이다.

때로는 한 소그룹의 리더는 상담가의 역할도 해야 한다. 구성원들과의 신뢰의 관계가 형성이 될 때 구성원들은 리더를 의지하여 자신에게 있는 고민들을 털어 놓게 된다. 사실 특정분야의 전문적인 상담은 어려울 수 있지만 일상생활에서 느끼는 다양한 고민들은 함께 나눌 수 있다. 이처럼 청년들과의 간단한 상담 또한 훈련할 수 있다. 상담에 대한 큰 기술이 아니라 간단한 메뉴얼이라고 하면 좋을 듯하다. 예를 들어 “첫째, 잘 들어야 준다. 둘째, 비밀을 누설하지 않는다. 셋째, 상담한 내용을 가지고 중보 기도한다.” 등 몇 가지 메뉴얼만 있어도 상담은 훨씬 더 효과적일 수 있다.

필지가 사역했던 왕성교회는 대형교회이다 보니 각 청년부를 담당하는 목회자와 함께 동역하는 간사들이 서너 명씩 있었다. 그래서 리더를 훈련하는 부분을 서로 분담할 수 있어서 목회자의 목회 부담을 줄일 수 있었다. 그렇지만 소형교회에는 이런 훈련들이 체계적으로 진행되기가 쉽지 않을 거라고 생각한다. 그때에 활용할 수 방법은 소그룹 인도법에 관련된 좋은 책을 함께 읽어 나가며 토론 형식으로 담당자가 이

111) Herman Harrell Home, *예수님의 교육 방법론 (Teaching Techniques of Jesus)*, 박영호 역 (서울: 기독교문서선교회, 1980), 75.

112) “좋은 질문을 만드십시오,” *국제제자훈련원* (2007년 10월 30일), 2014년 10월 인용.

Online: http://www.discipen.com/resource/mail/how2.asp?m_mode=sn&v_msid=1420&m3_No=4&page=40

끌어 나가는 것도 좋은 방법이라고 생각한다. 아래에 링크된 한국소그룹 목회연구원에 들어 가보면 주제별로 다양한 추천 도서를 볼 수 있다.¹¹³⁾

제 5 절 소그룹 리더의 사역

소그룹에서 리더는 어떤 사역을 하는가? 첫째, 소그룹 모임의 전체적인 책임을 진다. 둘째, 예비 리더를 선발하여 훈련하고 지속적인 지원을 한다. 셋째, 소그룹 구성원들을 돌본다. 넷째, 불신자들을 전도한다. 다섯째, 소그룹과 관련된 행정적인 일들을 감당한다.¹¹⁴⁾

셀 교회의 아버지라 불리는 랄프 네이버(Ralph W. Neighbour)는 소그룹 리더가 사역할 때 결코 간과해서는 안 되는 원칙들이 있다고 조인한다. 그것은 구성원 각자가 자신의 영적은사를 발견하고 사용하도록 도우며, 각자가 섬기는 종의 마음을 가지고 주님의 사랑으로 돌보아야 한다는 것이다.¹¹⁵⁾ 더 나아가 멤버들이 불신자를 전도하는 사명을 감당하도록 훈련시키며, 불신자들이 예수 그리스도를 개인의 구주로 맞이할 수 있도록 믿음의 길을 열어주는 역할을 해야 한다고 권면한다.¹¹⁶⁾

랄프 네이버와 서울신학대학 김한옥 교수의 소그룹 리더 사역에 대한 공통된 의견은 기존 구성원들을 잘 섬기고 아울러 소그룹이 아직 믿지 않는 이들을 위한 복음의 창구가 되어야 한다는 것이다. 이러한 비전을 두고 섬기는 이가 바로 리더의 사역이라고 할 수 있다. 이러한 섬김을 위해 다양한 사역이 있을 수 있지만 세 가지 정도 꼭 잊지 말아야 할 사역을 정리해 보고자 한다.

113) Online: <http://www.smallgroup.co.kr/>

114) 김한옥, *셀 목회의 유형과 핵심* (서울: 실천신학연구소, 2005), 56.

115) Ralph W. Neighbour, *셀 리더 지침서 (The Shepherd's Guidebook)*, 박영철 역 (서울: NCD, 2001), 30.

116) Ralph W. Neighbour, *셀 리더 지침서*, 140.

1. 말씀과 기도 사역

소그룹 사역에서 가장 중요한 사역은 말씀 사역이다. 성경말씀을 잘 준비하여 영적인 양식을 공급하는 사역이 말씀사역이라고 할 수 있다. 말씀사역을 위해서는 신학 훈련을 비롯한 다양한 훈련들을 살펴보았다. 말씀 사역과 더불어 구성원들을 위하여 중보기도를 하는 것 또한 소그룹 리더의 중요한 사역이라고 할 수 있다. 기도는 개인의 영성훈련을 위하여도 꼭 필요할 뿐만 아니라 소그룹 리더의 중요한 사역이기도 하다. 기도사역을 위해 우리는 이러한 물음을 각자에게 던질 수 있다.

- 당신은 기도와 성경 읽기에 얼마나 많은 시간을 지속적으로 행합니까?
- 불신자 친구가 예수님을 알게 하기 위해 매일 기도하고 있습니까?
- 소그룹 멤버들을 위해서 당신은 지난주에 며칠을 기도했습니까?
- 주중에 있을 소그룹 모임들을 위해서 당신은 기도합니까?
- 매일 평균적으로 얼마나 많은 시간을 기도와 성경 읽기에 사용합니까?

소그룹에서 기도사역이 왜 그토록 중요한가? 기도사역이 소그룹의 건강과 성장에 깊은 연관성을 가지고 있기 때문에 그렇다. 리서치 조사에 의하면 강한 기도생활을 하는 리더들은 약한 기도생활을 하는 리더들이 인도하는 그룹들보다 평균4배 이상의 전도효과가 있었다고 한다.¹¹⁷⁾ 그만큼 소그룹 사역에 있어서도 리더의 기도사역은 소그룹의 건강과 성장에도 깊은 연관이 있다는 것이다.

2. 소그룹 구성원들을 섬기는 사역

소그룹 리더는 소그룹 구성원들이 예수님을 믿고 하나님의 말씀에 순종하여 살도록 인도해야한다. 그것이 소그룹 리더의 구성원들을 섬기는 중요한 사역이다. 공허의 마음을 가지고 물질과 시간으로 섬기고, 위로와 힘이 되어 주는 사역 또한 중요한

117) "소그룹 리더의 가장 중요한 임무," *Christianity Today's Group Ministry*, (2010년 2월 15일), 2014년 12월 인용.

Online: <http://rainmasta.egloos.com/viewer/5365666>

사역이지만 그것보다 구성원들을 어떻게 섬기는 것이 더 중요한가? 바로 그들이 모두 예수님을 만나 하나님 말씀대로 살도록 섬기는 것이 사역의 핵심이라고 할 수 있을 것이다. 리더는 소그룹 구성원들이 스스로 주님의 인도를 받는 방법을 배우도록 그들을 도와야 한다. 이러한 섬김과 관련해서 랄프 네이버는 이렇게 말한다. “우리의 목적은 모든 신자들이 그리스도 안에서 성숙해지도록 격려하고 돕는 것이다.”¹¹⁸⁾ 즉 구성원들 한명 한명이 신자를 넘어 신앙의 성숙을 가져와 또 다른 섬김의 자리로 나갈 수 있도록 섬기는 사역이 리더의 중요한 사역이라고 할 수 있을 것이다.

3. 목회자와 구성원간의 다리역할 사역

소그룹 리더는 한 소그룹을 책임지며 섬기는 작은 목회자이다. 랄프 네이버는 이렇게 말한다. “모든 셀 리더들이 궁극적인 목회자의 책임을 가지고 있지 않더라도 목회자의 마음을 가지고 있어야 한다.”¹¹⁹⁾ 소그룹의 리더는 목회자의 마음으로 구성원을 섬기는 사역을 감당해야 한다. 또한 목회자의 마음으로 구성원들의 필요를 채워주는 사역이 소그룹 리더의 중요한 사역이다. 이와 관련하여 임상심리학자이며 일리노이주 엘름허스트에 있는 성 메트로교회의 목사인 로버트 랜달(Robert L. Randall)은 “사람들이 교회로부터 기대하는 것”이라는 책에서 “교회의 모임보다 사람들의 필요를 채워 주는 것이 더 중요하다”라고 강조했다.¹²⁰⁾ 리더는 바로 구성원들의 필요를 채우며 목회자와 구성원간의 다리역할 사역을 해야 한다.

자신이 맡은 소그룹의 영적인 책임은 가장 가깝게는 소그룹 리더에게 있다. 하지만 모든 책임을 소그룹 리더에게만 지울 수는 없다. 왜냐하면 소그룹 리더를 세우고 섬길 책임은 또한 담당목회자에게 있기 때문이다. 그러므로 소그룹 리더는 소그룹 안에서 일어나는 다양한 사역의 문제점들과 요청사항을 혼자 가지고 고민하는 것이 아니라 담당목회자와 함께 내어놓고 문제를 풀어나가야 한다. 담당목회자들 또한 소그룹 속에서 일어나는 다양한 일들을 혼자 다 책임질 수 없다. 혼자 다 관리하고 섬길 수 없다. 그러므로 소그룹을 인도할 리더와 함께 동역을 해야 한다. 그것이 바로 십부장, 오십 부장을 세운 모세의 재판의 원리였다. 목회자들의 요구를 구성원들에게 잘

118) Ralph W. Neighbour, *셀 리더 지침서*, 89.

119) Ralph W. Neighbour, *셀 리더 지침서*, 98.

120) Robert L. Randall, *What People Expect from Church*, (Nashville, TN: Abingdon, 1992.) 38.

전달하고 구성원들의 요청사항과 필요를 반대로 목회자에게 잘 알리는 것이 소그룹 리더의 중요한 사역이라고 할 수 있다. 이는 앞선 리더의 역할에서도 살펴 본 바 있다. 이러한 리더의 목회자의 구성원간의 다리 역할사역을 통해 목회자와 구성원의 관계는 더욱더 돈독해 질 수 있으며 함께 동역하여 소그룹의 건강은 유지될 수 있다.

본 장에서는 필자의 왕성교회 청년부 사역의 경험을 바탕으로 소그룹 사역에서 가장 중요한 한 요소라고 할 수 있는 소그룹 리더의 선발과 훈련방안에 대해서 살펴 보았다. 특별히 소그룹 안에서의 리더의 역할과 사역에 따라서 소그룹의 성격과 방향이 확연한 차이를 드러낼 수 있다는 것도 살펴보았다. 그만큼 소그룹 안에서의 소그룹 리더의 의무와 책임은 막중하다고 할 수 있다. 다시 한 번 말하지만 소그룹의 리더를 잘 선발하고 훈련하여 세우는 것이 그 소그룹뿐만 아니라 다음 소그룹의 리더와 소그룹을 위해서도 매우 중요함을 우리는 꼭 인식할 필요가 있을 것이다.

이어진 다음 장에서는 효과적인 소그룹 사역을 위한 마지막 실제적인 제언으로 소그룹 안에서 가장 시간을 많이 할애할 소그룹 성경공부의 활성화 방안에 대해서 연구해 보고자 한다. 성경공부는 소그룹이 모이게 되는 중요한 목적이기도 하다.

제 7 장

효과적인 소그룹 사역을 위한 성경공부 활성화 방안

본 장에서는 효과적인 소그룹 사역을 위한 성경공부 활성화 방안에 대해서 살펴보고자 한다. 소그룹이 모이게 되는 가장 큰 동기유발은 바로 성경공부에 있다. 하나님의 말씀을 좀 더 잘 이해하고 공부하여 조금 더 나은 하나님의 자녀로 살고자 하는 마음은 하나님의 자녀인 누구나 가지고 있는 소망이다. 그런데 문제는 반대로 소그룹 안에서 성경공부가 잘 되지 않을 때는 소그룹의 침체를 가져오게 되어 있다. 이는 비단 하나의 문제점으로 발생하지 않는다. 다양한 문제점이 있을 수 있다. 예를 들어 리더의 훈련 부족, 성경공부 시간의 부족, 공간적인 협소함과 주위의 소음, 불편한 사람과의 한 소그룹에서의 동기, 성경공부 교재의 부적절함 등 여러 가지 문제점들이 있을 수 있다. 하지만 이런 다양한 문제에도 불구하고 소그룹 안에서 한 목표를 가지고 서로의 부족함을 채우며 한 마음으로 전진 할 수만 있다면 그 소그룹은 건강한 소그룹으로 발돋움 하게 될 것이다. 그러므로 이번 장에서는 소그룹 모임의 핵심이라고 할 수 있는 성경공부의 활성화 방안에 대해서 살펴보고자 한다. 왜냐하면 소그룹 성경공부의 활성화가 소그룹의 활성화를 가져 올 것이기 때문이다.

목차에 따라 성경공부 양육 구조를 만들라, 소그룹 성경공부의 문제점을 파악하라, 성경공부 인도를 단계별로 준비하라, 교회 실정에 맞는 성경공부 교재를 선택하라, 심감의 리더십을 가져라. 이러한 순서로 살펴보고자 한다.

제 1 절 성경공부 양육 구조를 만들라

성경공부를 꼭 해야 하는 이유가 있다면 하나님의 말씀인 성경을 통해 하나님의 뜻을 알고 내적인 변화를 받아 하나님의 요구에 응답하는 삶을 살기 위해서이다. 꼭 필요한 성경공부이지만 개인적인 성경연구에는 한계를 가지고 있다. 지식의 한계, 시간의 한계, 열정의 한계 등 다양한 제약적 요소 때문에 쉽게 성경을 연구하기가 쉽지 않다. 그러므로 개교회에 속한 성도들은 교회에서 제공하는 성경공부 모임에 들어가게 된다. 여기서 중요한 것이 있다. 그것은 성도들을 양육하는 성경공부에는 분명한 구조가 정립되어 있어야 한다는 것이다. 즉 어떠한 과정을 통해 양육할 것인지에 대한 분명한 구조가 먼저 선행되어져 있어야 한다는 것이다. 왜냐하면 그것이 바로 성도들의 영적, 신앙적 발전단계를 보여주는 좌표가 될 것이기 때문이다.

예를 들면 사랑의 교회는 새가족 모임, 제자훈련, 다락방 모임, 순장 교육, 사역 훈련 그리고 어리 보완적인 프로그램으로 소그룹 모임이 조직되어 있다. 이처럼 사랑의 교회의 교육 구조는 단계적인 체계를 지니면서도 다양한 형태의 훈련 조직을 가지고 각각의 형태에 맞는 교육을 통해 전 교인을 그리스도의 제자로 만들어 그들의 소명을 자신들의 삶의 자리에서 실현하도록 교육한다. 즉 교회에서 제공하는 단계를 밟아 나갈 때 그리스도의 제자로 세워질 수 있는 소그룹 조직을 만들어 두었다는 것이다.

새들백교회의 목표는 첫째, 제자 삼는 일이고 둘째, 사람들을 예수께로 초대하는 데 있다. 이 교회의 교육 구조는 사람들이 진도, 예배, 교제, 제자 훈련, 그리고 사역하는 생활양식을 형성해 가도록 돕도록 조직되어졌다.¹²¹⁾ 새들백교회는 4단계의 교육 과정, 즉 지역 사회의 비교인들을 예배에 참여하는 “군중”의 수준으로 끌어올린 후에 군중에서 교제를 통해 “교인”이 되게 한다. 그리고 교인은 제자 훈련을 통해 “헌신된 자”로 성장하게 되고 “핵심 멤버”로 사역을 할 수 있도록 하는 구조를 가지고 있다. 이처럼 어떠한 과정을 통해 성도들을 양육할 것인지에 대한 성경공부 구조를 만드는 일은 중요하다. 거기에는 어떤 단계에서는 어느 정도 신까지 성장하기를 원하는지에

121) Rick Warren, *새들백교회 이야기 (The Purpose Driven Church)*, 김현희 역 (서울: 디모테, 1996), 163.

대한 비전이 있어야 한다.

필자도 왕성교회 청년부 사역을 하며 흩어져 있는 소그룹 양육구조를 정비하는데 오랜 시간 씨름했던 기억이 난다. 먼저는 주일소그룹과 주중 소그룹으로 나누었으며 또 리더의 훈련과 청년부 전체를 대상으로 훈련할 구조를 나누었다. 청년부의 특성상 남성과 여성의 훈련을 따로 해야 할 훈련도 있었다. 이런 부분도 신경을 써야 했다. 그렇게 할 수 밖에 없었던 이유는 먼저 조직을 잘 정비해야지만 소그룹의 성장과 운영에도 큰 도움이 되기 때문에 그러했다.

성경공부 조직은 단순한 하드웨어가 아니다. 그 하드웨어는 신앙의 성장을 눈에 보여주는 살아있는 그림과 같다. 그러므로 성경공부에 앞서 성경공부를 처음으로 시작하는 입장에서든 또한 성경공부의 활성화를 위해 노력하는 사람일지라도 제일 처음 할 것은 성경공부의 분명한 로드맵을 작성하는 것이다. 거기서부터 소그룹 성경공부는 시작이며 이것이 바로 소그룹 성경공부를 활성화 할 수 있는 첫 단추이다.

제 2 절 소그룹 성경공부 문제점을 파악하라.

소그룹 성경공부를 인도함에 있어서도 다양한 문제점들이 발생한다. 그때 문제점을 제대로 파악하고 대처하는 것은 소그룹 성경공부의 활성화를 위해서 대단히 중요하다. 교회성장학자인 에디 깁스는 소그룹 성경공부 모임에서 발생할 수 있는 7가지의 문제에 대해서 조인한다. 그것은 내향성(Introversion), 나눔(Fragmentation), 지배성(Domination), 의존성(Dependency), 무기력(Stagnation), 파괴(Subversion), 과중함(Overloading)¹²²⁾이 그것이다.

1. 내향성(Introversion)

내향성은 기존의 구성원들이 파벌을 조성하여 새로운 구성원을 그룹에 쉽게 받아들이지 않으려는 경향성이라고 할 수 있다. 즉 기존 소그룹의 구성원들은 강한 유

122) Eddie Gibbs, 나는 교회 성장을 믿는다 (*I Believe in Church Growth*), 송영조 역 (서울: 서울성경학교출판부, 1990), 254.

대감을 먼저 형성하게 된다. 그때 새로운 구성원이 그룹에 들어오게 되면 기존의 구성원들이 그를 경계하고 쉽게 받아들이지 않게 되면서 오해와 불신과 다툼이 일어나게 된다. 결국 이렇게 되면 그 그룹은 생명력을 잃게 되고 와해 될 수밖에 없다.

필자도 왕성교회 청년부 사역을 하며 내향성의 문제가 실제로 심각함을 느꼈다. 눈에 보이지 않고 드러나지는 않지만 새로운 구성원들이 그룹에 잘 흡수되지 못한다면 그 그룹은 이미 문제를 안고 있다는 것을 전제해야 한다. 기존의 그룹과 구성원이 문제인지 아니면 새롭게 그룹에 들어가려고 하는 사람의 문제인지는 그 소그룹의 역사를 추적해 보면 금방 답을 얻을 수 있을 것이다. 즉 모든 새로운 구성원들이 그 그룹에는 잘 정착하지 못하고 불평을 한다면 그것은 새로운 구성원의 문제이기 보다는 기존의 구성원들과 소그룹의 문제일 가능성이 크다. 그때는 문제를 빨리 파악하고 리더와의 의견교환 및 교육을 통해 새롭게 소그룹이 운영되어 질 수 있도록 가능한 빠른 조치를 취해야 한다. 심각한 경우에는 조직을 개편해야 될 경우도 있다.

2. 나눔(Fragmentation)

나눔의 문제는 한 사람에 의한 독과점일 때 일어난다. 어떤 한 사람에 의해 성경공부가 강의형식이나 논쟁의 장이 된다면 그것은 리더의 의해서 중지되어질 필요가 있다. 다른 구성원들이 별 관심이 없는 주제로 성경공부의 흥미를 반감시킨다면 리더의 적절한 조치가 있어야 한다. 맥 브라이드는 이렇게 조언한다. “에의 있게 개입하여 토의가 다른 곳으로 흘러가는 경향이 있음을 지적해 주십시오. 그룹 멤버들에게 기본 주제를 상기하여 주십시오. 그룹 멤버들이 토의 방향을 바꾸기를 위하여 새로운 주제로 나아가기를 원하는지를 물어 보고, 새로운 주제는 다음 모임에서 토의하기로 계획을 세우도록 하십시오.”¹²³⁾

123)

3. 지배성(Domination)

지배성은 소그룹 리더에 관한 문제이다. 소그룹 리더는 구성원들이 말씀을 통해 하나님의 마음을 깨닫고 그렇게 예수님의 제자로 살 수 있도록 섬기는 자리에 있다. 그러나 이 사실을 망각하고 억압적이고 규제적으로 소그룹을 이끌어간다면 결국 구성원들은 그 소그룹에서 모두 떨어져 나갈 것이다. 필자도 왕성교회 청년부 사역을 하며 느낀 것은 지식이 없어 성경공부를 잘 인도하는데 한계를 가지고 있는 리더와 똑똑하지만 독재적인 성격을 가지고 있는 리더 중에서 구성원들은 오히려 조금 부족해 보이는 그룹에서 더 잘 정착되어 지는 것을 많이 보았다. 그만큼 지배성은 그룹을 파괴시킬 수 있는 위험한 것이다.

4. 의존성(Dependency)

소그룹 구성원들이 지속적으로 의존해야 할 대상은 바로 예수 그리스도이다. 소그룹은 말씀을 통해 이것을 훈련하는 장이다. 그러나 잘못된 의존성은 예수님을 의존하도록 만들지 않고 그룹에 대한 강한 소속감을 갖게 하여 그룹의 모든 결정에 자신을 복종하도록 만든다. 이것은 그룹이 자신의 하나님이 되어버리는 격이다. 만약 이렇게 잘못된 의존성을 갖게 된다면 전체 부서와 교회의 운영에도 큰 장애물이 될 수 있다. 그러므로 잘못된 의존성을 가지지 않도록 지속적인 말씀의 도전과 교육이 병행되어야 할 것이다.

필자도 왕성교회 청년부 사역을 하며 잘못된 의존성의 폐해를 많이 경험했다. 자신이 속한 소그룹에 대한 지나친 의존성은 전체 청년부의 비전과 흐름에도 역행할 뿐만 아니라 팀을 재편해야 할 시점에서 자신의 소그룹만은 그대로 편성해 달라하여 전체적인 공동체성을 저해하는 결과를 가져왔다. 또한 그런 팀의 구성원들은 기존의 리더와의 관계성 속에서만 있기를 원해 다른 청년들과의 교제도 단절되는 것을 보았다. 즉 지나친 소그룹과 리더에 대한 의존성은 전체 청년부의 공동체성을 헤칠 수 있기에 예수 그리스도에 속한 의존성만이 소그룹을 살릴 수 있음을 기억해야 할 것이다.

5. 무기력(Stagnation)

무기력은 그룹의 생명력이 약화 될 때 일어나는 반응이다. 너무 모임이 진부해지고 일상적인 대화가 성경공부를 대치하게 될 때 그 소그룹은 퇴보하게 된다. 그때 적극적인 구성원들은 또 다른 배움과 도전이 있는 다른 그룹으로 자리를 옮기기를 바라고 소극적인 구성원들은 그룹을 떠나는 일이 발생한다. 무기력에서 벗어날 수 있는 가장 좋은 방법은 적극적인 성경공부 준비와 사랑과 관심이다.

필자도 왕성교회 청년부 사역을 하며 소그룹 리더를 끊임없이 훈련하였다. 가장 두려웠던 것 중 하나가 소그룹이 역동성을 잃어버리고 무기력에 빠져 어떠한 훈련과 재생산의 기능도 발휘하지 못할 것을 걱정하였기 때문이다. 무기력을 예방하기 위한 길은 끊임없는 훈련과 더불어 목회자의 따뜻한 관심과 사랑이 필요할 것이라 생각한다.

6. 파괴(Subversion)

의도적으로 그룹을 파괴시키려는 구성원들이 있을 수 있다. 그들은 자신의 의견을 끝까지 주장하며 개인의 유익을 위해 그룹의 상호지지를 이용하기도 한다. 파벌을 조성하기도 하고 목회자에 대한 반감을 드러내며 교회와 부서의 정서를 흐리기도 한다. 그러한 사람을 안고 있는 소그룹의 리더는 어떻게 해야 할까? 먼저는 목회자와 함께 기도해야 한다. 둘째는 하나님의 말씀으로 가르치고 교훈해야 한다. 그래도 듣지 않는다면 끝으로 목회자와 리더들에게 알려 이 문제를 함께 풀어나가야 한다. 이것이 바로 예수님께서 말씀하신 교훈의 한 방안이다(마18:15).

사실 인간적인 방법으로 문제를 해결하려고 하면 문제는 간단할 수 있다. 다른 조로 이동시키거나 아니면 소그룹 모임에 배제시킬 수도 있을 것이다. 하지만 필자의 목회경험상 오히려 그렇게 할 경우 한 사람과의 문제에서 끝나는 것이 아니라 그것이 청년부 전체의 화제가 되어 결국은 진체 청년부와 소그룹 모임을 저해하는 원인으로 번질 수 있다. 그러므로 위에서 제시한 바와 같이 소그룹 리더와 목회자가 더불어 기도하며 주님주신 방법으로 이 문제를 풀어나가야 할 것이다. 필자도 왕성교회 청년

부 사역을 하며 여러분 이런 문제와 부딪힌 적이 있다. 그것은 어찌 보면 다양한 사람들이 모인 교회 공동체 내에서는 자연스러운 일임을 알고 당황하지 말고 기도하며 실타래를 풀어 나가야 할 것이라고 생각한다.

7. 과중함(Overloading)

과중함은 너무 많은 사역이 한 사람에게 주어질 때 일어난다. 소그룹 목회에 있어서도 과중함은 존재한다. 먼저는 리더에게 과중함이 주어 질 수 있다. 그때 리더는 담당목회자와의 대화를 통해 본인의 사역의 분량을 조절할 줄 알아야 한다. 목회자의 부탁이라고 다해서는 안 된다. 결국 리더도 사역과 섬김을 통해 보람을 얻고 영적인 성장을 얻어야 할 사람이기에 본인이 과중함으로 인해 힘들어지고 탈진 할 것 같으면 먼저 일의 분량을 조절할 필요가 있다. 또한 한 그룹의 구성원에 있어서도 그들 또한 그룹 내에서 과도한 일이 주어졌다면 탈진하여 완전히 떨어져 나가기 전에 일의 양을 꼭 줄여야 한다. 결국 그렇게 하는 것이 오래가고 더 빨리 가는 지름길이다.

그렇다면 일의 양을 줄일 수 없는 상황이라면 어떻게 해야 할까? 그때는 반드시 동역자를 세워야 한다. 목회자에게 도움을 요청하고 동료리더와 팀장들에게도 이 사실을 알려 함께 기도하며 함께 사역할 동역자를 꼭 세워야 한다. 이것은 개인적인 문제를 넘어 결국 한 부서의 건강을 좌우하는 일이다. 한 부분이 아프면 몸 전체가 힘들 듯이 이러한 일이 되풀이되고 쌓이다 보면 그 부서는 병들게 되어있다. 그러므로 적극적으로 동역자를 세워 과중함을 줄일 필요가 있다. 만약 최후의 보루로 동역자도 세워 질 수 없는 상황이라면 한 턱을 마치고 잠시 사역을 내려놓는 것도 좋은 방법이다. 필자가 왕성교회 청년4부에 처음 부임했을 당시의 청년들의 모습이 쉽이 필요한 상황이었다. 그래서 필자는 원하는 사람을 그냥 쉬게 했다. 걱정스러운 것은 부서가 안 돌아가면 어떡하지 라는 걱정스러운 마음이 있을 수 있지만 주님의 교회는 주님께 서 다 사람을 보내 주시는 것을 경험했다. 쉽이 필요한 사람은 꼭 쉬어야 한다. 그것이 다음 사역의 인프라를 구축하는 또 다른 방법도 될 수 있다.

제 3 절 성경공부 인도를 단계별로 준비하라.

우리는 앞선 제3장에서 소그룹을 운영함에 있어 분명한 소그룹의 목적과 리더와 구성원간의 약속이 전제되어야 함을 살펴보았다. 또한 효과적인 소그룹을 만들기 위한 여러 지침들을 이미 살펴보았다. 그럼에도 불구하고 소그룹 성경공부를 실제로 인도함에 있어 단계별 고려사항을 연구할 필요가 있다. 왜냐하면 범위를 소그룹 내에서 행해지는 성경공부로 좁혀 보면 소그룹 성경공부 인도 시 단계별로 고려해야 될 실제적인 고려 사항들이 있기 때문에 그렇다. 크게 네 단계로 살펴 볼 수 있을 것이다. 준비단계, 시작단계, 진행단계, 종료단계로 나눌 수 있다.

1. 준비단계

준비단계에서는 소그룹모임이 은혜롭게 잘 진행될 수 있도록 모든 것을 미리 준비하는 시간이다. 세 가지 정도를 신경 쓰면 될 것 같다. 첫째, 기도로 소그룹 모임을 준비해야 한다. 리더뿐만 아니라 구성원들 또한 한 주간 기도로 소그룹 모임을 준비해야 한다. 소그룹 속에서 하나님의 역사하심을 발견하고 변화를 받아 더 좋은 하나님의 자녀로 세상을 살아갈 수 있도록 온전히 성령께 의탁하여 기도해야 한다. 맥브라이더는 이런 내용으로 기도하라고 조언한다. “하나님께서 당신에게 지혜와 분별력을 주시도록 기도하십시오. 계획할 때의 통찰력을 위해서도 기도하십시오. 그룹 멤버들 각자를 위해서도 기도하십시오. 그룹 모임을 통하여 그리스도께 영광을 돌릴 수 있도록 기도하십시오.”¹²⁴⁾ 둘째, 리더는 구성원들에게 연락하여 모임의 참석여부를 확인하고 성경공부를 예습해야 한다. 주일 전에 이미 누가 이번 주에 참석하게 될 것인지 미리 파악하고 있어야 한다. 그리고 참석하지 못하는 청년들에게는 간단한 문자나 편지로 다음 주에 참석 할 수 있도록 관심을 가져야 한다. 그리고 미리 본문을 묵상하고 예습하여 성경공부 시간에 해매지 않도록 준비해야 한다. 리더뿐만 아니라 구성원들 또한 말씀을 미리 보고 준비해 올 때 모임의 나눔은 더 풍성해 질 수 있다. 셋째, 자리를 정돈하고 준비물과 간식을 챙긴다. 모임 시작 전 조금 일찍 자리를 정돈해

124) Neal F. McBride, *소그룹 인도법*, 112

야 한다. 그렇게 할 때 어수선한 분위기를 피하고 구성원들을 따뜻하게 환영하는 분위기를 만들 수 있다. 혹시 그 날 준비물이 있다면 미리 챙기는 것도 잊지 말아야 한다. 우왕좌왕 할 때 구성원들은 준비되지 않은 모습 속에서 실망할 수도 있기 때문에 그렇다. 간식 또한 미리 준비해 놓아야 한다. 하지만 이 모든 모임 전 준비를 리더 혼자 할 필요는 없다. 예비리더와 구성원 중 훈련 된 사람들이 있다면 은사와 달란트에 따라 얼마든지 나누어 섬길 수 있다. 오히려 그렇게 할 때 동역하는 기쁨을 누릴 수 있다. 필자도 왕성교회 청년부 사역을 하며 느낀 것은 리더들이 가중한 업무 때문에 탈진하는 것을 많이 보았다. 오히려 초대교회와 같이 리더는 기도와 말씀으로 구성원들을 섬기고 예비리더를 중심으로 행정적인 일을 수행할 때 오히려 소그룹이 더 활성화되는 현장을 많이 보았다.

2. 시작단계

시작단계에서 가장 중요한 것은 바로 시간 엄수이다. 리더는 정해진 시간에 모임을 시작하고 마쳐야 한다. 사람이 적다고 해서 모임의 시간을 늦추면 안 된다. 또 너무 좋다고 해서 모임의 시간을 더 늘 여도 좋지 않다. 정해진 시간에 시작하고 마치게 될 때 리더에 대한 신뢰가 쌓이고 구성원들도 거기에 순응하게 된다.

모임의 순서는 먼저 생활 나눔부터 하는 것이 좋다. 서로에 삶에 대해서 자연스럽게 나누며 고민과 기도제목을 알 수 있다. 다음으로 찬양을 통해 마음의 문을 연 후 말씀 나눔을 하는 것이 좋다. 말씀 나눔은 리더의 인도에 따라 문답식이 아닌 소그룹의 특성을 살려 나눔 형식의 성경공부가 좋다. 왜냐하면 문답식은 필연적으로 강의형식의 성경공부로 귀결되기 때문에 그렇다. 필자가 사역했던 왕성교회는 필자가 부임하기 전 문답식의 성경공부 교재를 사용해 왔다. 즉 리더가 문제를 읽고 구성원들이 거기에 답을 하는 형식의 성경공부이다. 그러나 거기에서는 교훈을 찾을 수는 있지만 삶에 직접적으로 부딪치는 말씀의 변화는 경험하지 못하였다. 그래서 필자는 부임 후 청년부 교역자들 힘을 합쳐 나눔식 교재를 교회의 형편에 맞게 집필하여 사용하였다. 이후 소그룹의 다양한 변화가 일어났다. 가장 큰 변화는 세가족도 기존 소그룹에 잘 정착할 수 있게 되었다는 것이며 리더의 부담이 줄고 청년들이 말씀에 대

해 적극적인 적용이 일어났다는 것이다. 이에 대한 더 자세한 적용은 5장 왕성교회 소그룹 사역의 개선책에 잘 기록해 두었다. 끝으로 말씀을 나누 후에는 기도로 소그룹 모임을 마칠 수 있다.

3. 진행단계

진행단계에서는 리더의 역량이 너무나 중요하다. 기도를 할 때에도 구성원들의 상황을 잘 인식하고 기도해야 한다. 참석하지 못한 청년들을 위해서도 중보하며 기도해야 한다. 성경공부를 인도할 때에는 모든 구성원들이 성경공부에 적극적으로 참여할 수 있도록 적절한 질문을 활용해야 한다. 앞서 6장 “기술습득훈련”에서 질문의 중요성을 살펴보았지만 좋은 질문을 던지는 구체적인 방법에 대해서 조금 더 살펴보고자 한다. 질문하는 것은 쉬우나 좋은 질문을 하기는 쉽지 않다. 그러므로 리더에게는 질문에 대한 명확한 기준이 필요하다. 첫째, 질문은 전체 소그룹의 관심을 끌 수 있는 것이어야 한다. 다른 구성원들을 배제한 채 리더와 한 명의 구성원만 관심이 있는 주제를 나누는 것은 좋지 않다. 둘째, 질문은 모든 구성원에게 거의 동등한 학습기회를 부여해주는 것이어야 한다. 유능한 구성원뿐만 아니라 조금 부족한 구성원들에게 질문이 돌아가야 한다는 것이다. 이연길은 이렇게 말한다.¹²⁵⁾ “한 사람 또는 몇 명이 토론을 독점할 때는 가능한 한 제치 있게 방법들을 써서 많이 참여하도록 하라” 예컨대 “우리들이 그룹의 다른 사람들에게서 듣지를 못했군요.” “다른 분들의 의견은 어떻습니까?” 등으로 한 사람이 독점하여 소그룹을 망치지 않도록 주의할 것을 당부한다. 셋째, 리더는 구성원에게 대답하기 위한 충분한 시간을 주어야 한다. 넷째, 질문을 할 때에는 힌트를 제공할 수 있으나 처음부터 힌트를 주는 것은 좋지 않다. 답을 스스로 찾을 수 있도록 배려해야 한다. 다섯째, 질문은 일관성과 통일성을 가져야 한다. 여섯째, 질문과 답이 규칙적으로 반복되어서는 안 된다. 똑같은 질문의 반복은 구성원들의 학습능력을 저하 시킬 수 있기 때문에 그렇다. 일곱째, 어떤 경우에는 학생이 대답하지 못하는 것을 정말 모르는 것이라 판단하고 다음 사람으로 질문을 넘겨야 할 때가 있다. 여덟째, 리더의 질문은 미리 계획되어야 하지만 소그룹 모임 속에서 가장 적합

125) 이연길, *소그룹 성경연구의 이론과 방법* (서울: 한국장로교출판사, 1994), 111.

한 내용으로 개정될 수 있어야 한다. 아홉째, 구성원들의 좋은 답에 대해서 리더는 칭찬과 인정을 아끼지 않아야 한다. 열째, 리더가 구성원에게 너무 많은 질문을 하는 것을 삼가 해야 한다. 너무 부분별하게 하다보면 질문 받는 것을 두려워하여 소그룹을 떠날 수 있기 때문에 그렇다. 그렇지만 적절한 질문을 잘 던지는 것은 성경공부의 참여와 활성화를 위해 너무나 중요한 도구이다.

4. 종료단계

종료단계에서는 말씀 적용에 초점을 맞추어야 한다. 함께 나눈 말씀을 한 주간 어떻게 자신의 삶 속에 구체적으로 적용할 것인지에 대해서 서로 다짐하는 시간이 필요하다. 단순히 “이것을 당신의 삶에 어떻게 적용하겠는가?” 라고 묻는 것은 좀 약하다. “본문으로 볼 때 우리의 믿음을 다른 사람에게 전해야 한다는 것은 분명하다. 또한 우리가 그 방법을 알고 있고, 이것이 하나님을 기쁘시게 하는 일이라는 것도 분명하다. 그런데 왜 당신과 내가 하나님을 찾는 사람들과 영적인 대화를 시작하는 것이 그렇게 어려운지 이야기해 보자. 복음을 전하는 데 있어서 당신에게 두려움이나 다른 장애물이 있는가?”¹²⁶⁾ 이렇게 구체적으로 적용할 수 있도록 리더는 이끌어야 한다. 그리고 적용한 구체적인 기도제목을 가지고 함께 중보기도를 한 후 마무리 기도를 함으로 소그룹 모임을 마칠 수 있다. 마무리 기도는 꼭 리더가 하지 않아도 무방하다. 리더의 지명으로 다른 구성원이 마무리 기도를 수 할 수 있다. 분위기에 따라 릴레이 기도로 마무리를 지을 수도 있으며 주기도문으로 마무리를 해도 좋다.

제 4 절 교회 실정에 맞는 성경공부 교재를 선택하라.

소그룹 성경공부에서 리더가 갖출 수 있는 최고의 부기는 좋은 성경공부 교재를 가지는 것이다. 최근 시중에는 수많은 성경공부 교재가 출시되고 있다. 전통적으로 내려오는 교재 외에도 개교회 상황에 맞게 많은 교재들이 자체 제작되고 있는 현실이다. 이는 담임목회자의 설교요약으로 만들어 질 수도 있고 보통은 동역하는 목회팀들

126) Bill Donahue, *삶을 변화시키는 소그룹 인도법*, 132.

의 연구로 만들어 진다. 필자도 왕성교회 청년부 사역을 하며 청년목회자들이 연합하여 교재를 자체 제작하였다.¹²⁷⁾ 이런 성경공부 교재의 특성을 살펴보면 4가지 유형이 있다는 것을 알 수 있다. 특별히 이번 장에서는 그 4가지 유형 즉 강의식 교재, 답 맞추기식 교재, 토의식 교재, 절충식 교재 장단점을 파악해 보고자 한다.

1. 강의식 성경공부 교재

강의식 성경공부 교재는 리더의 일방적인 강의를 중심으로 성경공부 모임이 진행되어진다. 이런 강의식 성경공부 교재의 장점은 리더가 길지 않은 시간 많은 사람들에게 내용을 잘 전달할 수 있다는 것이다. 리더의 강의를 듣기만 하는 구성원들은 수업을 듣듯이 아무런 부담 없이 소그룹에 참여할 수 있다. 그러나 반면 단점으로는 집중력이 흐려지고 지루해 질 수 있다. 또한 강의한 내용을 피드백 받을 수 없어 얼마나 내용을 이해했는지의 여부를 알 수 없다는 단점도 있을 수 있다. 그리고 말씀의 적용에 관해서도 스스로에게 모든 것을 맡겨 놓는 형식이 된다. 대표적인 강의식 교재로는 『크로스웨이 성경연구』, 『베델성서연구』, 그리고 『TBC 성서연구 시리즈』 있다.

2. 답 맞추기식 성경공부 교재

답 맞추기식 교재는 주로 '누가, 언제, 어디서, 무엇을' 이라는 질문을 한다. 이런 답 맞추기식 교재의 장점으로는 누구나 성경을 찾아서 답을 할 수 있다는 것이다. 성경을 직접적으로 보게 하는 의미에서 장점이 있을 수 있다. 그리고 구성원들 누구나 부담 없이 소그룹에 참여할 수 있도록 한다. 그러나 단점으로는 교재에 따라 답은 스스로 찾을 수 있으나 그 답에 대한 깊은 의미는 알 수 없다는 것이다. 또한 답을 찾는데 그침으로 말씀을 적용하는 면에서 단점이 있을 수 있다. 대표적인 답 맞추기식 교재로는 한국네비게이토 선교회의 『그리스도인의 생활연구(10권)』, 『그리스도의

127) 길자연 목사를 중심으로 한 왕성교회 내 일곱 개의 청년교회 목회자들이 연구하여 청년들만의 특성을 살린 성경공부 교재를 출간하였다. 이 교재는 나눔식 성경공부를 위해 출간되었다. Online: http://book.naver.com/bookdb/book_detail.nhn?bid=6724685

제자가 되는 길(6권)』, 한국대학생 신교회의 『신앙생활의 성장을 위한 10단계 성서 교재』 등이 있다.

3. 토의식 성경공부 교재

토의식 교재는 주로 본문을 관찰 해석함에 있어서 “왜” 그리고 “어떻게”라는 질문을 던진다. 그래서 본문 속에서 그에 답을 찾도록 학습자를 유도한다. 장점으로는 성경연구를 깊이 알 수 있도록 인도하여 학습자로 하여금 생각하도록 한다는 것이다. 그러나 반대로 신앙이 깊지 않은 초신들에게는 어렵게 느껴질 수 있으며 소그룹을 참석하기가 두려울 수 있다. 그리고 세가족이 기존 소그룹에 뒤늦게 합류하게 될 때 들어가기 어려울 수 있다. 왜냐하면 토의식 교재는 문제에 대한 토의중심이라 신앙이 깊지 않은 세가족에게는 낯설고 어렵기 때문에 그렇다. 대표적인 토의식 교재로는 한국기독교학생회(IVP)의 『말씀과 삶』 과 두란노 출판사의 『생활성경공부』 등이 있다.

4. 절충식 성경공부 교재

절충식 성경공부 교재의 특징은 앞서 살펴보았던 세 가지 유형을 혼합한 구조의 성경공부 교재라고 할 수 있다. 강의식으로 진행을 하다가 중간에 한 문제를 가지고 토의할 수도 있으며 또 적절한 질문을 통하여 답 맞추기식으로 변형이 가능하도록 인도하는 것이 바로 절충식 성경공부 교재의 특징이라고 할 수 있다. 장점으로는 다양한 내용 전달이 가능하다는 것이고 또 참여자들의 피드백을 얻을 수 있다는 것이다. 단점으로는 너무 산만할 수 있으며 인도자에 역량에 따라 많은 부분이 좌지우지 될 수도 있다. 즉 역량 있는 지도자라면 아주 좋을 수 있지만 그렇지 않고 미숙한 지도자라면 너무 준비 안 된 소그룹의 모습이 될 수도 있다. 대표적인 교재로는 한스 웨비의 성경공부 교재를 들 수 있다.

끝으로 필자는 왕성교회 청년부 사역을 하며 필자가 부임하기 전 사용하던 강의식 교재와 토의식 교재를 지양하고 나눔식 교재를 제작하게 되었다. 이 일을 위해 청

년부의 다른 교역자와의 협력과 담임목회자의 지원이 있어서 가능했다. 나눔식 교제로 전환할 수밖에 없었던 가장 큰 이유는 짧은 성경공부 시간에 많은 인원이 함께 동참하여 삶의 변화를 이끌어 낼 수 있는 교제가 필요했기 때문이다. 이러한 필요에 의해 나눔식 교제로의 전환을 이룰 수 있었고 이에 대한 반응은 대체적으로 호의적이었으며 소그룹의 활성화도 이룰 수 있었다. 그만큼 소그룹 활성화를 위한 성경공부 교제의 선택은 중요하다고 할 수 있다.

제 5 절 섬김의 리더십을 가져라

존 맥스웰(John C. Maxwell)은 그의 책에서 “모든 성공의 열쇠는 리더가 사람들을 잘 인도하는 능력에 달려있다”¹²⁸⁾라고 말하면서 리더십의 중요성을 말했다. 그렇다면 소그룹에서 성경공부를 인도하는 리더에게는 어떤 리더십이 필요할까? 리더십에는 다양한 형태의 리더십이 존재한다. 그 중 본 절에서는 리더십의 의미를 정확히 살펴본 후 특별히 예수님의 리더십이라고 할 수 있는 섬김의 리더십에 대해서 살펴보고자 한다. 섬김의 리더십을 성경공부 활성화 방안에 묶어 살펴본 이유는 다양한 에피소드를 안고 있는 성경공부인도와 준비에도 섬김의 리더십은 꼭 필요하기 때문이다. 즉 성경공부 인도자는 섬김의 리더십으로 무장해야 한다.

1. 리더십이란?

앞선 6장에서 리더를 정의하며 짧게 리더십에 대해서 살펴보았지만 구체적으로 리더십이란 무엇인가? 새로운 교회 한홍 복사는 리더십이란 “한 조직체에 끼치는 영향력으로서, 그 단체로 하여금 하나의 목표에 도달하게 하는 과정이다. 이것은 그 조직체의 모든 구성원들이 공유하는 것으로, 어떤 특정한 위치에 있는 한 사람만의 독점물이 아니라 따르는 이(follower)들도 분명히 리더십의 중요한 일부분이다.”¹²⁹⁾

리더십 훈련 연구소인 하가이 연구소의 설립자이며 대표인 존 하가이(John

128) John C. Maxwell, *Developing the Leader within You* (Nashville, Tennessee: Thomas Nelson Inc, 1993), introduction.

129) 한홍, *거인들의 발자국* (서울: 두란노, 2000), 28.

Edmund Haggai)는 리더십을 이렇게 정의한다. “리더십은 그룹의 진정한 필요를 채워 줄 수 있는, 유익하면서 영원한 목표를 향해서 그룹원으로 하여금 행동하도록 이끌어 주는 특별한 영향력을 신중하게 훈련하는 것이다.”¹³⁰⁾

두 개의 정의를 종합해 보면 공통된 단어가 등장한다. 그것은 바로 “영향력”이다. 리더십을 정의하는 여러 학자들의 다양한 견해가 있을 수 있지만 리더십의 가장 중요한 개념은 바로 영향력이다. 즉 공동의 목표를 위해 앞선 리더가 행사하는 영향력이 리더십이라고 정의할 수 있을 것이다. 기독교 리더십의 개념도 이와 다르지 않다. 앞선 교회의 리더가 앞으로 나아가야 할 방향성을 정하고 목표를 향해 배가 움직일 수 있도록 영향력을 주어 이끌어 가는 것이 바로 리더십이라고 정의할 수 있을 것이다.

2. 섬김의 리더십이란?

총신대학교 사무국장을 역임한 황위섭은 기독교적 리더십을 이렇게 말한다. “주님은 리더를 규정할 때 ‘섬기는 사람’ 혹은 ‘구원을 베푸는 이’라고 하였다. 너희 중에 누구든지 크고자 하는 이는 섬기는 자가 되어야 한다고 하였고 그 동기는 사랑이고 그 방법은 봉사이며, 그 목적은 구속이고, 결과는 자유인 것이다.”¹³¹⁾ 황위섭이 말한 기독교 리더십의 모형은 바로 예수님이시다. 예수님의 리더십은 종의 리더십 즉 섬김의 리더십이었다. 예수님은 자신을 가르쳐 “인자의 온 것은 섬김을 받으려 함이 아니라 도리어 섬기려 하고(막10:45)”라고 말씀하였다. 이것은 세상적인 것과는 반대되는 의미이다. 세상은 약자가 강자를 섬긴다. 그러나 예수님은 하나님의 유일한 아들이시지만 섬김을 받으려 하지 않으시고 섬기려 오셨다고 말씀하신다. 그는 또한 제자들에게 이렇게 말씀하셨다. “너희 중에 누구든지 크고자 하는 자는 너희를 섬기는 자가 되고 으뜸이 되고자 하는 자는 모든 사람의 종이 되어야 하리라(마10:42-43)” 예수님은 제자들의 발을 손수 씻기셨다. 병자들을 찾아다니시며 고치셨다. 가난한자의 친구가 되어 주셨고, 죄인들의 위로가 되어 주셨다. 그가 십자가에 달림은 죄인들에게 생명을 주시기 위한 희생적 죽음이셨다. 이 모든 것이 바로 예수님의 섬김의 삶이며 그

130) John Edmund Haggai, *미래는 진정한 리더를 요구한다 (Lead On!: Leadership That Endures in a Changing World)*, 인하나 역 (서울: 하늘사다리, 1997), 29.

131) 황위섭, *크리스찬 리더십* (서울: 한국로고스연구원, 1990), 16-19.

가 행한 섬김의 리더십이다.

정리해 보면 섬김의 리더십은 낮아지는 리더십이다. 낮은 자의 친구가 되어주는 리더십이다. 굳은 일을 도맡아 하는 리더십이다. 약자의 위로가 되어 주는 리더십이다. 섬김의 리더십은 바로 예수님처럼 낮아지면서 영향력을 발휘하는 것이다. 낮은 자로서의 섬김이 바로 예수님이 보여주신 섬김의 리더십이었다. 바로 그런 리더십이 소그룹 리더가 가져야 할 섬김의 리더십의 핵심이라고 할 수 있다.

3. 성경공부에도 섬김의 리더십이 필요하다

소그룹 리더는 어떤 리더십으로 소그룹을 섬겨야 할까? 소그룹 리더의 리더십은 한 마디로 섬김의 리더십이어야 한다. 그들의 모든 사역과 역할은 섬김의 리더십으로 해야 한다. 자신의 욕망과 자랑을 위해 그렇게 하는 것이 아니라 예수님처럼 한 영혼을 구원하려는 심정으로 사랑의 동기를 가지고 낮은 자로 섬겨야 한다. 서번트 리더십의 저자 로버트 그린리프(Robert Greenleaf)는 “교회는 소외당한 사람들을 치유하고, 흠 없는 삶을 만들기 위해 중재의 도움이 필요한 사람들을 섬기는데 존재의 이유가 있다.”¹³²⁾고 말한다. 교회의 존재의 목적이 섬김이라는 것이다. 그럼 리더는 바로 그러한 섬김을 앞서 행하는 사람이다. 그것이 바로 섬김의 리더십이라고 할 수 있다.

리더는 섬김의 리더십으로 소그룹과 성경공부를 인도해야 한다. 소그룹의 리더는 군림하는 자리가 아니다. 그 자리는 예수님의 손과 발이 되어 섬기는 자리이다. 그 섬김의 정신은 바로 종 된 마음이어야 한다. 소그룹 구성원들의 종이 아니라 바로 예수님의 종이라는 마음으로 그들을 사랑으로 섬겨야 한다. 사실 이렇게 정신부장이 되어 있지 않으면 소그룹 리더로서 섬기는 것이 정말 쉽지 않다. 필자가 왕성교회 청년부 사역을 하며 소그룹 리더들이 탈진 하거나 심할 때는 중간에 리더를 내려놓는 친구들을 꽤 보았다. 그들의 특징은 능력이 부족해서가 아니다. 단지 본인이 이 사역을 지금 왜 하고 있는지에 대한 명확한 섬김의 비전이 없기 때문에 그러했다. 그러니 소그룹 안에서 힘들거나 어려운 일이 발생했을 때 그냥 내려놓거나 소그룹이 완전히 무너지

132) Robert Greenleaf, *서번트 리더십 원전 (Servant Leadership)*, 강주헌 역 (서울: 참솔, 2006), 275.

게 되었던 것이다. 꼭 잊지 말아야 할 것은 소그룹을 이끄는 리더는 그 소그룹에 파견된 주님의 종이다. 종은 주인의 마음을 시원케 해 드려야 한다. 주인이 보여주었던 종의 섬김을 그 소그룹에서 행해야 한다. 그러한 정신 무장만 잘 되어 있어도 소그룹 리더들은 힘을 낼 수 있다. 그리고 주님이 제자들을 보내실 때 귀신을 내어 쫓는 권세를 주셨듯이 소그룹을 맡길 때 인도할 수 있는 능력을 주님이 부여 하신다는 것을 믿고 나갈 때 반드시 그 소그룹을 잘 이끌 수 있을 것이다(눅10:19). 그것이 바로 섬김의 리더십으로 무장된 사람의 섬김의 모습이라고 할 수 있다.

본 장에서는 효과적인 소그룹 사역을 위한 성경공부 활성화 방안에 대해서 살펴보았다. 성경공부의 활성화는 곧 소그룹의 활성화이다. 리더를 잘 세우는 것이 사람에게 대한 인프라 구축이라면 성경공부를 잘 준비하는 것은 말씀의 인프라를 잘 구축하는 것이라고 할 수 있다. 이 두 가지가 소그룹 활성화를 위한 중요한 중심축이라고 할 수 있다. 본 장에서는 바로 이러한 두 축 중 하나인 성경공부 활성화 방안에 대해서 자세하게 살펴보았다. 이어진 다음 장에서는 마지막으로 본 논문의 결론을 정리하고 마지막 제언을 함으로 본 연구를 마무리 하고자 한다.

제 8 장

결 론

우리는 지금까지 필자의 지난 왕성교회 청년부 사역(2009-2012)을 중심으로 소그룹 사역을 통한 청년부 활성화 방안에 대해서 살펴보았다. 청년들이 교회를 떠나고 있는 현시점에서 이 주제는 다시 한 번 청년목회의 활성화를 위해 참고할 수 있는 좋은 방안이 될 것이라고 생각하였다. 아래에는 우리가 지금까지 살펴본 과정을 요약하며 마지막 제언을 끝으로 본 논문의 결론을 맺으려고 한다.

제 1 절 요약

본 논문은 필자가 고민하며 사역했던 청년부 소그룹 활성화를 어떻게 이룰 수 있을지에 대한 고민으로 출발하였다. 서론에서 지적했던 바와 같이 오늘날 청년들이 교회를 떠나는 이유는 식상한 프로그램이나 이벤트 때문이 아니었다. 이유는 복음의 외침이 줄어들고 교회에서 심도 있게 말씀을 가르치지 않기 때문이었다. 그래서 필자는 역으로 생각하여 소그룹에서 청년들을 말씀으로 잘 먹이고 가르치면 소그룹 사역의 활성화와 더불어 그것이 바로 청년부 활성화를 이어질 것이라 생각하여 본 연구를 전개하였다. 이미 필자의 6년의 청년부 사역 속에서 축적된 정보들을 수집했으며 특별히 최근 3년의 왕성교회 청년부 사역을 배경으로 이 논문이 쓰여 지게 되었다.

1장에서는 본 논문의 연구와 동기에 대해서 먼저 살펴보았다. 특별히 청년들이 교회를 떠나는 이유를 살펴보며 그것은 말씀에 대한 교육의 부재와 진리를 외치지 않는 목회자들이 큰 문제점임을 지적하였다. 고로 청년들을 다시금 교회로 돌아오게 할 방법은 말씀에 대한 확실한 가르침인데 필자는 그 해답이 바로 소그룹에 있다고 역설하였다. 이어서 본 논문의 방법과 범위를 설정한 후 1장을 마무리하였다.

2장에서는 소그룹 활성화 방안에 앞서 소그룹에 대해서 살펴보는 장이었다. 소그룹에 대해서 학자들의 의견을 들어 정의를 내렸으며 이어서 소그룹 사역의 당위성을 확보하기 위해 소그룹의 성경적, 역사적 배경을 살펴보았다. 끝으로 한국 소그룹 사역의 태동과 어떻게 소그룹 사역이 한국교회에서 발전하게 되었는지의 역사를 추적해 보았다.

3장에서는 효과적인 소그룹 사역의 운영과 실제에 대해서 살펴보았다. 본 장은 소그룹 사역을 위한 다양한 정보를 담고 있는 장이다. 먼저는 소그룹에 꼭 있어야 할 네 가지 핵심구성요소를 에루살렘 초대교회를 통해 발견 할 수 있었다. 이후 효과적인 소그룹 만들기 지침을 통해 소그룹을 시작함에 있어 어떻게 구체적으로 실행해야 할지를 살펴보았다. 그리고 소그룹에서 필수불가결하게 꼭 있는 갈등의 해결 방안에 대해서 논해 보았다. 끝으로 본 논문의 방향인 청년사역과 소그룹 사역의 관계에 대해서 살펴보며 청년사역의 특성과 필요를 채워주는 사역이 바로 소그룹 사역임을 논하였다.

4장에서는 필자의 사역의 현장이었던 왕성교회 청년부 사역에 대해서 고찰해 보았다. 왕성교회가 처한 지리적 여건과 주변 환경 그리고 왕성교회 특성을 살펴보며 왕성교회 청년부의 현실을 살펴 볼 수 있었다. 이후 왕성교회 청년부 소그룹 사역을 진단하여 시급하게 해결해야 할 몇 가지 문제점들을 살펴보며 발전 방안을 모색할 수 있는 터전을 마련하였다.

5장에서는 4장에서 발견한 왕성교회 소그룹 사역의 문제점들을 어떻게 극복하게 되었는지에 대한 개선책에 대해서 기술하였다. 특별히 7개부서 청년부 전체의 개선책과 필자의 사역의 핵심 현장이었던 청년4부 소그룹의 개선책을 나눠 살펴봄으로 크기와 조직에 따라 다양한 개선책이 있음을 살펴 볼 수 있었다. 이후 왕성교회 청년부 소그룹 사역에 대한 평가 및 제안을 통해 무엇이 좋았고 어떤 점을 앞으로 보완해야 할 것인지에 대해서도 자세히 논할 수 있었다. 이어진 6, 7장은 바로 필자의 제안에 따라 리더의 양육과 성경공부 활성화 방안에 대해서 각각 논하게 되었다.

6장에서는 효과적인 소그룹 사역을 위한 리더의 선발과 훈련 방안에 대해서 살펴보았다. 먼저 소그룹 리더의 정의를 통해 소그룹 리더는 뚜렷한 목표를 향해 구성원들을 돕고 이끌어가는 사람이라는 정의를 내렸다. 리더란 어떤 사람인지에 대한 명

확한 이해가 없으면 소그룹 자체가 흔들릴 수 있기에 먼저 정의를 살펴보았다. 이후 리더의 네 가지 역할에 대해서 살펴보았으며 리더의 선발 방안과 리더로서 꼭 받아야 할 훈련에 대해서도 기술하였다. 끝으로 리더로서 소그룹에서 어떠한 사역이 정말 중요한지에 대해서 기술하였다.

7장에서는 효과적인 소그룹 사역을 위한 성경공부 활성화 방안에 대해서 논하였다. 소그룹에 모이게 되는 가장 큰 이유는 하나님의 말씀을 배우고 나누기 위해서이다. 그러므로 본 장은 어떻게 하면 효과적으로 성경공부 모임을 인도할 수 있을까에 물음을 두고 작성이 되었다. 먼저 효과적인 성경공부를 위해서는 성경공부 양육구조를 만드는 것이 중요하였다. 그리고 소그룹 성경공부를 할 때 발생할 수 있는 문제점들을 파악해 보았으며 성경공부 인도시 단계별로 어떻게 진행할 수 있을지에 대해서 아울러 논하였다. 그리고 무엇보다 중요한 소그룹 성경공부를 인도할 때 해당 부서와 소그룹에 맞는 교재를 선택하는 것이 정말 중요함을 역설하였다. 끝으로 섬김의 리더십으로 성경공부를 섬길 것을 권면하며 본 장을 마무리하였다.

제 2 절 결론적 제언

교회 마케팅 전략 전문가 조지 바나(George Barna)는 “오늘 주어진 일에 소홀한 채 미래에 안주하려는 것은 잘못된 태도이다. 우리의 책임은 앞으로 일어날 막연한 꿈에 있지 않고 지금 존재하는 실체에 있다. 우리는 하나님이 맡기신 상황 속에서 우리의 재능을 신실하게 사용해야 한다. 예수님은 미래를 준비 하지마라고 하신 것은 아니다. 단지 미래에 사로잡혀 걱정하지마라고 하셨을 뿐이다”라고 했다.¹³³⁾

조지 바나의 말처럼 필자는 본 논문을 마무리하며 미래교회를 준비하는 것은 지금부터 시작해야 함을 말하고 싶다. 청년들이 교회를 떠나고 있다. 그 이유는 다양할 것이다. 그러나 교회 내부적인 문제를 우리가 고민해 본다면 청년에 대한 교회의 무관심이 있을 수 있다. 그러나 필자는 무엇보다 중요한 것이 청년들을 말씀으로 깨우지 못한 오늘날 청년사역자들도 한 몫을 한다고 생각한다. 오늘날 청년들은 이벤트성

133) George Barna, *The Frog in the Kettle: What Christians Need to Know about Life in the 21st Century* (Ventura, CA: Regal Books, 1990), 20.

복회를 좋아하지 않는다. 이미 세상의 문화를 교회가 흉내 낼 뿐 그것을 압도하지 못한다. 다른 말로 그런 것으로 청년사역을 활성화하거나 승부를 걸 수 없다는 말이다. 교회의 무기가 무엇인가? 그것은 바로 다름 아닌 말씀이다. 말씀의 능력이 그들을 사로잡을 때 그들은 다시금 교회 속으로 돌아올 수 있다고 필자는 강력하게 다짐한다. 그러므로 본 논문을 연구함에 있어 소그룹 사역에 있어서도 말씀을 어떻게 하면 삶에 적용하여 나눌 수 있는지를 고민하게 되었다. 즉 말씀의 파워는 연구로 끝나는 것이 아니라 삶과 연관이 되어야 한다. 나눔식 교제로의 전환은 그러한 요청의 해답이었다. 실제로 청년들이 살아갈 세상의 삶과 교회의 삶을 이분법적으로 나누는 것이 아니라 말씀 연구를 통해서 세상에서 살아 갈 방향을 연구하여 그것을 무기로 삶의 터전에서 그리스도의 향기로 살아가게 하는 것이다.

이 논문은 바로 그렇게 청년사역을 말씀 사역인 소그룹 사역으로 활성화 할 수 있다는 강한 믿음과 확신 그리고 필자가 사역했던 사역의 경험을 토대로 작성이 되었다. 앞으로 세상은 점점 더 기독교에 대해서 호의적으로 변해 교회로 자동적으로 많은 사람이 유입이 되면 더없이 좋을 것 같다. 그러나 말세로 갈수록 사탄의 공격은 더 교활 할 것이기에 청년목회현장은 그리 만만하지 않을 것이다. 필자는 이 논문을 마무리 하며 몇 가지 제언을 드리고 싶다.

첫째, 청년목회자의 무기는 말씀이다. 교회의 무기도 말씀이다. 청년들이 원하는 것 또한 말씀의 공급이다. 그러므로 해답은 나왔다고 생각한다. 말씀 사역을 잘 하면 청년들은 교회로 몰려 올 것이다. 분명 청년부는 활성화 될 것이라고 확신한다. 소그룹 사역에서 말씀을 어떻게 청년들에게 잘 먹일 수 있을지 그에 대한 고민을 계속 해 나간다면 분명 좋은 말씀이 있는 곳에 청년들은 모일 것이고 분명 소그룹은 활성화 될 수 있을 것이다. 이것이 미래교회와 미래복회를 준비하는 모든 청년목회자들의 자세가 되어야 할 것이라고 생각한다.

둘째, 사람을 키우는데 헌신했으면 좋겠다. 좋은 사람이 있는 곳에는 늘 사람이 붐비게 되어있다. 좋은 리더가 세워진 소그룹에는 많은 청년들이 그 소그룹의 일원이 되고 싶어 한다. 왜냐하면 좋은 사람은 좋은 모델이 될 수 있기 때문에 그렇다. 목회자는 좋은 사람을 발굴하고 키울 수 있어야 한다. 단지 몇 년의 근시안적으로 보는 것이 아니라 미래의 재목을 보고 끊임없이 좋은 사람을 키워야 되겠다. 여기서 말하

는 좋은 사람은 바로 좋은 리더를 세워야 함을 말하는 것이다. 그것이 소그룹이 살고 청년목회가 활성화 될 수 있는 비결 중 하나이다.

셋째, 철세목회를 지양했으면 좋겠다. 필자가 왕성교회 청년부에 부임이후 느낀 것은 청년들이 목회자를 신뢰하지 않는다는 인상을 받았다. 이는 단지 청년들만의 문제가 아니라 이제껏 그런 인상을 심어준 목회자들의 좋지 않은 영향이 있었던 것으로 보여 진다. 청년목회는 마음을 나누는 목회이다. 청년들이 목회자를 신뢰하고 마음을 열고 한 마음으로 사역을 하기 위해서는 어느 정도 신뢰의 시간이 절대적으로 필요하다는 것이다. 그러므로 일, 이년 마다 사역지를 옮겨 다니는 철세목회를 하지 않았으면 좋겠다. 물론 그렇게 밖에 할 수 없는 피치 못할 사정이 있을 수 있지만 대부분은 목회자 자신의 이득을 쫓아 옮기는 경우도 상당히 많다. 그러므로 한 청년부서를 맡아 온전한 사역을 위해서라도 그리고 진채 청년목회의 부흥을 위해서라도 철세목회를 지양하고 청년들과 진심으로 마음을 나누는 진실 된 목회를 할 때 청년목회의 활성화 또한 이룰 수 있을 것이라 생각한다.

넷째, 끝으로 담임목회자와 끊임없이 소통해야 한다. 한 교회를 이끌어가는 리더십으로 주님은 담임목회자를 세웠다. 청년담당 목사는 엄연히 담임목회자의 청년목회를 돕는 위치에서 부서를 섬겨야 한다. 그 말은 청년담당목사가 아무리 하고 싶은 사역일지라도 그것이 담임목회자의 생각과 배치될 경우 할 수 없다는 것이다. 그러므로 청년담당 목회자들은 담임목회자와 끊임없이 청년부에 대한 의견을 나누며 새로운 방안을 모색할 수 있어야 한다. 그것이 결국 담임목회자에게 청년부에 대한 관심을 가지도록 유도하는 것이며 청년사역이 순항할 수 있는 길도 열이 줄 것이라고 생각한다.

모든 주님의 사역은 쉽지 않다. 청년사역 또한 쉽지 않다. 그러나 그 안에 큰 보람과 기쁨이 있다. 지금도 청년사역에 헌신하는 동료목회자들은 이 “맛”을 알고 있을 것이다. 본 논문은 그런 청년사역을 어떻게 하면 조금 더 활성화 할 수 있을지에 대한 고민으로 시작되었다. 홍수 같은 말씀이 있을지라도 말씀이 갈급한 시대에 소그룹을 통해 그 필요가 채워져 청년목회에 큰 부흥이 일어나는 날을 꿈꾸며 본 논문을 마무리 하고자 한다. 함께 현장에서 청년목회로 고민하는 분들에게 본 논문이 작은 도움이 되었으면 좋겠다.

부록 1

왕성교회 청년4부 양육보고서

※ 작성유의사항

1. 팀에 속해있는 조원의 출석체크를 기록하며, 출석기록은 팀과 조로 나누어 관리합니다.

2. 조원의 결석, 특이사항 등을 간단히 기록하며, 조원 가정의 특이사항 (입원, 경조사, 새가족, 이사 등) 및 심방 요청시는 3)항목에 기록하여 목사님의 케어를 받도록 조치해 주세요.

1. 팀 출석

홍길동 팀		작성일 : 2012년 9월 9일 주일
팀 출석()명	4부 예배	()명
	GBS	()명
	4청 예배	()명
	팀 모임	()명

2. 조 출석

◎ 홍길동 조()명 (표기 : 참석=○, 결석=x)								
번호	이름	4부예배	GBS	4청예배	팀모임	결석사유	특이사항	결석누적
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								
계								

3. 조원 가정의 특이사항(입원, 경조사, 이사, 취업 등)

부록 2

왕성교회 청년부 소그룹 성경공부 나눔식 교재

▣ 서로 진심으로 환영하고 축복하는 시간

마음문 열기(Welcome)

● 자기광고

아래의 빈칸 앞부분에 각자 자신의 이름 석 자를 모두 쓰고, 나머지 빈칸도 내용을 적은 후, 돌아가면서 그룹원들에게 큰 소리로 읽어줍니다.

1. ()가(이) 가장 좋아하는 음식은 ()입니다.
2. ()가(이) 가장 즐겨하는 취미는 ()입니다.
3. ()은(는) ()남 ()녀 중 ()째입니다.
4. ()가(이) 잘하는 운동은 ()입니다.
5. ()의 성격은 ()니다.
6. ()가(이) 인상 깊게 읽은 책은 ()입니다.
7. ()가(이) 좋아하는 노래는 ()입니다.
8. ()가(이) 가장 아끼는 물건은 ()입니다.
9. ()가(이) 미아가 된다면 ()(신체적 특징)로 찾을 수 있습니다.
10. ()가(이) 앞으로의 꿈은 ()입니다.

▣ 예수 그리스도께서 임재하는 시간

경배와 찬양(Worship)

날 향한 계획 (김준영/임선호)

내 앞에 주어진 매일의 삶을 살다가 보면

그곳에 날 향한 계획 섭리가 있다네
 매 순간 나에게 요구하시는 작은 믿음을
 그곳에 날 향한 계획 섭리가 있다네
 지금 여기 계시며 말씀해 주시는 하나님
 내 삶에 역사하시는 신실한 나의 하나님을 찬양해

▣ 예수 그리스도의 능력이 임하는 시간 생명의 말씀(Word)

제목 : 솔로몬이 왕이 되다. 본문 : 열왕기상 1:1-2:5

● 눈을 열기

1. 성경은 다윗 왕의 말년의 모습을 어떻게 묘사하고 있습니까?(1:1-4)
2. 아도니야가 스스로 왕이 되고자하는 내용을 정리해봅시다.(1:5-10)
3. 아도니야가 왕위를 찬탈하려는 움직임을 간파한 나단 선지자는 어떻게 행동하고 있습니까?(1:11-14)
4. 나단의 말을 들은 밋세바는 어떻게 행동하고 있습니까?(1:15-21)
5. 나단 선지자와 다윗 왕의 대화를 정리해보세요.(1:22-31)
6. 다윗이 제사장 사독과 선지자 나단과 여호야다의 아들 브나야를 불러서 명령한 것은 무엇이며, 그 사람들은 어떻게 일을 진행합니까?(1:32-49)
7. 다윗 왕이 솔로몬을 왕으로 세운 것을 알게 된 아도니야는 어떻게 행동합니까?(1:41-53)

● 귀를 열기

1. 우리는 자기 몸 하나 스스로 추스르지 못하는 이스라엘의 왕 다윗의 초라한 말년에서 골리앗을 이긴 맹장이요, 이스라엘을 하나로 통일시킨 위대한 왕의 면모

를 떠올릴 수 없습니다. 이 땅에서 영위한 것은 없습니다. 당신은 후손들에게 어떠한 모습으로 기억되고 싶습니까?

2. 나단 선지자는 아도니아의 왕위 찬탈의 움직임을 간파하고, 솔로몬에게 왕위를 물려주겠다는 약속을 받아냅니다. 어찌보면 왕권을 둘러싼 궁중 압투처럼 보이지만, 하나님이 세우신 왕 다윗을 통해 하나님의 나라가 계승되게 하려는 선지자의 지혜로운 계획이라고 볼 수 있습니다. 당신은 여기에서 하나님의 일하심을 발견하십니까?
3. 왕위에 오르는 동안 솔로몬은 아무런 역할을 하지 않습니다. 아도니아와는 대조되는 모습입니다. 솔로몬과 아도니아의 마음이 어떠했을 것 같습니까? 그리고 우리는 여기에서 어떠한 교훈을 얻어야 합니까?

● 마음 열기

1. 오늘 말씀을 통해 새롭게 깨달은 사실과 도전을 주는 말씀은 무엇입니까?
2. 오늘 성경공부를 통해 삶에 적용하기로 다짐하는 것은 무엇입니까? 구체적인 실천계획을 함께 나누어 봅시다.

● 오늘의 테필린(Tefillin) - 기다림

가만히 하던 일을 멈추고 하나님의 하나님 되심을 알라 - 찰스 스윈들

사람이 여호와와 구원을 바라고 잠잠히 기다림이 좋도다 - 예3:26

▣ 흘러넘치는 기도로 풍성한 간증을 나누는 시간

손을 모으기(Work of Prayer)

1. 교회를 위한 기도
2. 부서를 위한 기도
3. 조원을 위한 기도
4. 개인을 위한 기도

부록 3

왕성교회 청년부 소그룹 리더 발굴 계획표¹³⁴⁾

월	주	내용
소그룹 리더 모집 2월 / 8월	1주	소그룹 리더 모집 포스터 부착, 교회 홈페이지 광고
	2주	소그룹 리더 모집 포스터 부착, 교회 홈페이지 광고
	3주	소그룹 리더 신청자 면접
	4주	오리엔테이션
기도 훈련 3월 / 9월	1주	기도의 일반적 정의
	2주	기도의 성경적 정의
	3주	기도의 내용
	4주	기도 수련회-새벽기도, 금식기도, 철야기도, 산기도
말씀 훈련 4월 / 10월	1주	칼빈주의 5대 강령을 통한 신학사상 확립
	2주	구약 성경 파노라마
	3주	신약 성경 파노라마
	4주	성경 66권 각권 주제 암기
전도 훈련 5월 / 11월	1주	테신자 전도 강의 1-복음이란 무엇인가
	2주	노방 전도의 실제 1-신림, 서울대 입구
	3주	테신자 전도 강의 2-전도 사명
	4주	노방 전도의 실제 2-홍대, 신촌, 강남
선교 훈련 6월 / 12월	1주	선교지 정보 수집 기간
	2주	여름/겨울 선교를 위한 특별기도 주간
	3주	선교팀 합숙 및 강의(일주일)
	4주	후원자 확보(기도, 물질), 최종 점검
선교 사역 7월 / 1월	1주	선교 사역 주간
	2주	선교 사역 주간
	3주	선교 보고, 선교 간증
	4주	리더 간증

134) 최순환, "청년목회 활성화를 위한 효과적인 방안," (D.Min. diss., Fuller Theological Seminary, Pasadena, CA, 2014), 104.

부록 4

올바른 교재 선택과 사용을 위한 기준¹³⁵⁾

내용	세부사항
우리의 목적은?	* 성경지식 * 영성훈련 * 인간관계 * 돌봄 * 삶의 문제 해결
우리 그룹의 영적 상태는?	* 구도자 * 새신자 * 성숙한 신자 * 여러 부류가 섞여 있음
우리에게 가장 필요한 것은?	* 제자 훈련 * 격려 * 순종 * 결혼 생활 * 지식
우리의 현재 관심사는?	* 봉사 * 성차별 문제 * 직장 * 결혼 * 성경 이해 * 인간관계
우리 그룹의 제한 사항은	* 시간 * 장소 * 그룹의 크기
접근 방법 / 소요기간은?	* 시리즈 * 일회성 주제 * 모임 횟수
가장 좋은 교재는?	* 성경 강해 * 삶의 문제별 * 주제별 * 책별 * 지침서가 있는 교재 * 시리즈별

135) Bill Donahue, *윌로우크릭 교회 소그룹 이야기*, 119.

참고 문헌

1. 국내서적

- 김대응, *청년대학부 필생전략*. 서울: 작은행복, 2006.
- 김성곤, *두 날개로 날아오르는 건강한 교회*. 서울: NCD, 2007.
- 김점옥, *대학청년부 20.20비전으로 재건하라*. 서울: 기독교신문사, 2004.
- 김희자, *창의적인 기독교교육방법*. 서울: 대한예수교장로회 총회출판부, 2004.
- 김현진, *공동체 신학*. 서울: 에영 커뮤니케이션, 1988.
- 김한옥, *셀 목회의 유형과 핵심*. 서울: 실천신학연구소, 2005.
- 대한기독교교육협회, *그룹 다이나믹스 입문*. 서울: 대한기독교교육협회, 1965.
- 명성훈, *교회성장 에센스*. 서울: 크레도, 1999.
- _____. *소그룹 성장 마인드*. 서울: 교회성장연구소, 2002.
- 박용규, *근대 교회사*. 서울: 총신대학 출판부, 1995.
- 박시사, *대인관계기법*. 서울: 백산출판사, 1999.
- 백금산, *만화구원론*. 서울: 부흥과개혁사, 2006.
- 이연길, *소그룹 성경연구의 이론과 방법*. 서울: 한국장로교출판사, 1994.
- 안재은, *소그룹 목회원리와 프락시스*. 서울: 그리섬, 2009.
- 옥한흠, *평신도를 깨운다*. 서울: 국제제자훈련원, 2009.
- 정삼지, *성장하는 제자*. 서울: 제자, 2006.
- 정옥분, *청년발달의 이론*. 서울: 양서원, 2003.
- 채이석, 이상화, *건강한 소그룹 사역 어떻게 할 것인가?*. 서울: 소그룹하우스, 2005.
- 채이석, *소그룹의 역사*. 서울: 소그룹하우스, 2010.
- 현유광, *복사와 갈등*. 서울: 본문과 현장사이, 2001.
- 황은우, *삼일교회 청년부홍보고서*. 서울: 규장, 2003.
- 학원복음화협의회, *청년 사역자 핸드북*. 서울: 흥성사, 1999.
- 한홍, *거인들의 발자국*. 서울: 두란노, 2000.
- 황위섭, *크리스찬 리더십*. 서울: 한국로고스연구원, 1990.

홍정길. *청년 대학부를 살려라*. 서울: 두란노, 1996.

2. 번역서적

Cadier, Jean. *칼빈 하나님이 길들인 사람 (Calvin: L'homme Que Dieu A Dompté)*. 이오갑 역. 서울: 대한기독교서회, 1995.

Coleman, Robert E. *주님의 전도계획 (The Master Plan of Evangelism and Study Guide to the Master Plan of Evangelism)*. 홍성철 역. 서울: 생명의말씀사, 2007.

Collins, G. R. *크리스천 코칭 (Christian Coaching)*. 정동섭 역. 서울: IVF, 2004.

Comiskey, Joel. *사람들이 불러오는 소그룹 인도법 (How to Lead a Great Cell Group Meeting)*. 편집부 역. 서울: NCD, 2003.

Crain, William C. *발달의 이론 (Theories of Development)*. 서봉연 역. 서울: 중앙적성출판사, 2007.

C. Erb, Peter. *경건주의자들과 그 사상 (Pietists: Selected Writings)*. 임성욱 역. 서울: 은성, 1991.

Donahue, Bill. *월로우크릭 교회 소그룹 이야기 (Leading Life-changing Small Groups)*. 송영신 역. 서울: 디모테, 1996.

_____. *삶을 변화시키는 소그룹 인도법 (Leading Life-changing Small Groups)*. 김주성 역. 서울: 국제제자훈련원, 2008.

_____. *소그룹 중심의 교회를 세우라 (Building a Church of Small Groups)*. 오탈근 역. 서울: 국제제자훈련원, 2004.

Gibbs, Eddie. *나는 교회 성장을 믿는다 (I Believe in Church Growth)*. 송영조 역. 서울: 서울성경학교출판부, 1990.

Gonzale, Justo L. *중세교회사 (The Story of Christianity)*. 임성욱 역. 서울: 은성출판사, 2012.

Greenleaf, Robert. *서번트 리더십 원전 (Servant Leadership)*. 강주헌 역. 서울: 참솔, 2006.

Haggai, John Edmund. *미래는 진정한 리더를 요구한다 (Lead On!: Leadership That*

- Endures in a Changing World*). 임하나 역. 서울: 하늘사다리, 1997.
- Hendricks, Howard G., and William D. Hendricks. *삶을 변화시키는 성경연구 (Living by the Book)*. 정현 역. 서울: 디모테, 2012.
- Horne, Herman Harrell. *예수님의 교육 방법론 (Teaching Techniques of Jesus)*. 박영호 역. 서울: 기독교문서선교회, 1980.
- Kuhne, Gary W. *제자훈련의 시작과 진행 (The Dynamic of Discipleship Training)*. 엄종오 역. 서울: 나침반사, 1986.
- Long, Jimmy. *소그룹 리더 핸드북 (Small Group Leaders' Handbook)*. 정옥배 역. 서울: IVP, 2003.
- Mallison, John. *생동감 있는 소그룹 매뉴얼 (The Small-group Leader: A Manual to Develop Vital Small Groups)*. 신재구 역. 서울: 성서유니온선교회, 2005.
- Maxwell, John C. *당신 안에 잠재된 리더십을 키우라 (Developing the Leader within You)*. 강준민 역. 서울: 두란노, 1997.
- McBride, Neal F. *소그룹 인도법 (How to Lead Small Groups)*. 편집부 역. 서울: 네비게이토, 1997.
- _____. *성공적인 소그룹 만들기 (How to Have Great Small Group Meetings)*. 조성동 역. 서울: 네비게이토, 1999.
- Neighbour, Ralph W. *셀 리더 지침서 (The Shepherd's Guidebook)*. 박영철 역. 서울: NCD, 2001.
- Nicholas, Ron. *소그룹 운동과 교회성장 (Good Things Come in Small Groups)*. 신재구 역. 서울: IVP, 1986.
- Ogne, S. L., and T. P. Neble. *리더를 세우는 코칭 (Empowering Leaders through Coaching)*. 진지현 역. 서울: 국제제자훈련원, 2005.
- Renwick, A. M., and A. M. Harman. *간추린 교회사 (The Story of the Church)*. 오창윤 역. 서울: 생명의말씀사, 2003.
- Snyder, Howard A. *새 포도주는 새 부대에 (The Problem of Wine Skins)*. 이강천 역. 서울: 생명의 말씀사, 2006.
- Trudinger, Ron. *가정 소그룹 모임 (Cells for Life)*. 장동수 역. 서울:

기독교문서선교회, 1999.

Walker, Williston. *세계기독교회사 (A History of the Christian Church)*. 강근환 역.

서울: 대한기독교서회, 1995.

Warren, Rick. *새들백교회 이야기 (The Purpose Driven Church)*. 김현희 역. 서울:

디모태, 1996.

Weber, Otto. *칼빈의 교회관 (Die Treue Gottes in der Geschichte der Kirche)*.

김영재 역. 서울: 이레서원, 2001.

3. 외국서적

Barna, George. *The Frog in the Kettle: What Christians Need to Know about*

Life in the 21st Century. Ventura, CA: Regal Books, 1990.

Comiskey, Joel. *How To Lead a Great Cell Group Meeting*. Huston, Texas: Cell

Group Resources, 2001.

_____. *Home Cell Group Explosion*. Houston, TX: Touch, 1998.

Donahue, Bill, and Russ Robinson. *Building a Church of Small Groups*. South

Barrington, IL: Willow Creek Association, 2001.

George, Carl F. *Nine Keys to Effective Small Group Leadership*. Mansfield, PA:

Kindom Publishing, 1997.

Hurston, Karen. "The Importance of Small Group Multiplication." *Global Church*

Growth 32:4 (Winter 2001).

Icenogle, G. W. *Biblical Foundations for Small Group Ministry*. Illinois: IVP, 1994.

Maxwell, John C. *Developing the Leader within You*. Nashville, Tennessee:

Thomas Nelson Inc, 1993.

Randall, Robert L. *What People Expect from Church*. Nashville: Abingdon, 1992.

4. 학위논문

최순환. "청년복회 활성화를 위한 효과적인 방안." D.Min. diss., Fuller Theological

Seminary, 2014.

Vita of
Myung Jae Cho

Present Position:

Assistant Pastor of Church

Personal Data:

Birth date: October 12, 1976
Marital Status: Married to Mi Suk Oh
Home Address: 8850 La Palma ave #307
Buena Park, CA 90620
Ordained: October 13, 2009

Education:

B. A.: Anyang University, Anyang, 2005
M. Div.: Chongshin Theological Seminary, Seoul, 2008
M. A.: Azusa Pacific University, Azusa, 2013
D. Min.: Fuller Theological Seminary, Pasadena, 2015

Personal Experience:

2009 to 2012: Assistant Pastor
of Wangsung Presbyterian Church, Seoul
2005 to 2009: Assistant Pastor
of Okin Presbyterian Church, Seoul