

Ministry Focus Paper Approval Sheet

This Ministry Focus Paper entitled

SERVANT LEADERSHIP AND A HEALTHY CHURCH COMMUNITY: WITH SPECIAL REFERENCE TO THE DAEGWANG CHURCH

written by

MIN YOUNG KIM

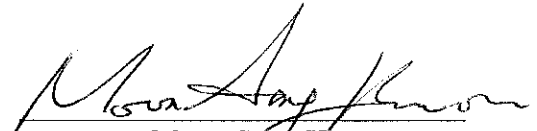
and submitted in partial fulfillment of

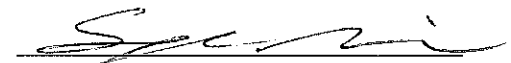
the requirements for the degree of

Doctor of Ministry

has been accepted by the Faculty of Fuller Theological Seminary

upon the recommendation of the undersigned readers:


Moon Sang Kwon


Seungkeun John Choi


Jin Ki Hwang

February 15, 2014

**SERVANT LEADERSHIP AND A HEALTHY CHURCH
COMMUNITY: WITH SPECIAL REFERENCE TO
THE DAEGWANG CHURCH**

MINISTRY FOCUS PAPER

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

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

BY

MIN YOUNG KIM

FEBRUARY 2014

섬김의 리더십과 건강한 교회 공동체
- 대광교회를 중심으로 -

이 논문을 풀러 신학교
목회학 박사학위 논문으로 제출함

지도 권 문 상 교수

김 민 영

2014년 2월

Abstract

Servant Leadership and a healthy Church Community:
with Special Reference to the Daegwang Church

Min Young Kim

Doctor of Ministry

2014

School of Theology, Fuller Theological Seminary

In order for the church to be a healthy community as God's family, healthy pastoral leadership that follows the model of Jesus Christ's serving leadership is crucial. This ministry focus paper demonstrates the inseparable relationship between serving pastoral leadership and the healthy church, and it argues that application of serving pastoral leadership in ministry is an effective way to form and transform the church to become a healthier Christian community.

This ministry focus paper consists of six chapters. Following the introductory chapter, chapter 2 discusses biblical understandings and characteristics of serving pastoral leadership after surveying definitions, understandings, and types of leadership in a general sense. Chapter 3 explores biblical and theological concepts of the church as a healthy community by using biblical images of the church, such as the chosen people of God, the body of Christ, and the koinonia of the Holy Spirit. This chapter defines "family church," establishes its biblical foundations, and then argues that a "family church" built on serving leadership could be a model of a healthy church community.

Chapter 4 introduces three local churches that provide good examples of healthy church community built upon serving leadership. After stating those churches' pastoral philosophies, this chapter shows how those churches' various ministries based on serving leadership have made them healthier communities.

Chapter 5 describes the history, background, and current state of the Daegwang Church. It first examines factors that hindered the church from being a

healthy community. Then this chapter demonstrates how the church's pastoral philosophy centered on the principle of serving leadership and ministries led according to this philosophy, such as a family-formation program, have effectively overcome those negative factors and formed the Daegwang Church to become a healthier community as God's family.

Chapter 6 concludes this ministry focus paper by summarizing the study.

Theological Mentors: Moon Sang Kwon, Ph. D.

Seungkeun John Choi, Ph. D.

Jin Ki Hwang, Ph. D.

감사의 말씀

교회는 나의 사랑이자 고민입니다. 교회를 통하여 하나님을 만났고, 교회를 통하여 목사로 부름을 받았고, 지금도 그 길을 걷고 있습니다. 끝없이 갈등하고 아파하는 교회를 보면서 교회가 하나님께 영광을 돌리고, 교회 공동체 가족들이 행복했으면 좋겠다는 고민으로 공부를 시작하게 되었고, 이제 정해진 과정을 마칠 수 있어 하나님께 영광을 돌립니다.

공부 과정을 통해 저 자신이 얼마나 부족하고 연약한 존재인가를 깨달은 것이 무엇보다 유익이었습니다. 내 자신의 부족함과 연약함과 심지어 무력함을 인정하는 것은 너무도 고통스러운 일이었으나 오히려 오직 주님만을 신뢰하고, 주님의 인도하심에 맡기도록 이끄시는 주님의 은혜였음을 고백합니다.

시작보다 어려운 것이 마치는 일이라고 생각합니다. 공부의 과정을 마칠 수 있도록 애정을 가지고 도와주신 분들에게 감사드립니다. 논문지도 뿐 아니라 목회의 고민을 함께 나눠주신 권문상 박사님, 더 나은 논문이 되도록 지도해주신 최승근, 황진기 박사님 그리고 논문 작성의 지혜를 주시고, 적절한 유머와 함께 격려해주신 김태석 목사님께 깊이 감사드립니다.

또한 13년이 넘도록 부족한 목사와 함께 동고동락하는 대광교회 믿음의 가족들께 고마움을 전합니다. 중간에 포기하지 않도록 압력을 가할 뿐 아니라 끝까지 공부를 마칠 수 있도록 학비를 지원하고 기도해주신 이들에게 감사를 드립니다.

뭘 모르는 시골 처녀가 뭘 모르는 목사의 아내가 되어 22년을 함께 살아주고 있는 이미라, 그리고 아빠를 세상에서 제일 좋은 아빠로, 훌륭한 목사로 인정해주는 사랑하는 세 딸 혜인, 신희, 수인에게도 고마움을 전합니다.

정해진 과정은 마쳤으나 목회의 과정은 계속될 것입니다. 진심으로 교인들을 사

랑하며, 좋은 목사이기를 기도하며, 건강하고 행복한 교회 공동체를 세우기 위한 과정도 계속될 것입니다.

모든 것이 주님의 은혜입니다. 모든 영광을 주님께 돌립니다.

2014년 2월 김 민 영

목 차

제 1 장 서론	1
제 1 절 문제제기와 연구목적	1
제 2 절 연구의 방법과 범위	5
제 2 장 목회리더십과 섬김의 리더십	7
제 1 절 리더십이란 무엇인가	7
1. 리더십에 대한 이해	7
2. 리더십의 유형	9
제 2 절 목회리더십이란 무엇인가	13
1. 목회리더십에 대한 이해	13
2. 목회리더십의 특성	14
제 3 절 섬김의 리더십이란 무엇인가	16
1. 섬김의 리더십에 대한 이해	17
2. 섬김의 리더십의 성서적 모델	20
3. 섬김의 리더십의 특성	27
4. 본 연구자의 섬김의 리더십	32
제 3 장 건강한 교회와 공동체로서의 교회	36
제 1 절 건강한 교회와 공동체로서의 교회	36
1. 교회공동체의 어원적 의미	36
2. 하나님께서 선택한 백성으로서의 교회	39
3. 그리스도의 몸으로서의 교회	40
4. 성령의 코이노니아 공동체로서의 교회	42
제 2 절 건강한 교회공동체로서의 가족교회	43
1. 가족교회는 무엇인가	43

2. 가족교회의 성서적 근거	44
3. 가족교회의 가능성	45
4. 섬김의 리더십과 가족교회	46
제 4 장 섬김의 리더십과 건강한 교회공동체 세우기의 사례	49
제 1 절 곰소제일교회	49
1. 교회소개	49
2. 교회 상황과 사역	50
3. 평가	53
제 2 절 포곡제일교회	54
1. 교회소개	55
2. 교회 상황과 사역	55
3. 평가	59
제 3 절 동성교회	60
1. 교회소개	60
2. 교회 상황과 사역	61
3. 평가	65
제 5 장 섬김의 리더십과 대광교회공동체 세우기	67
제 1 절 대광교회 창립 배경과 역사	67
1. 창립 배경	67
2. 22년의 교회 역사	68
3. 교회의 현재 상황	73
제 2 절 대광교회 성장 저해의 원인	74
1. 준비되지 않은 교회 개척	74
2. 개척에 대한 후회	74
3. 열악한 교회 환경	75
4. 해소되지 않은 갈등	75

5. 목회자에 대한 불신과 상처	76
6. 목회자의 리더십이 세워지지 않음	76
제 3 절 섬김의 리더십의 적용과 결과	77
1. 목회철학-교회는 하나님의 가족공동체	77
2. 섬김의 리더십의 목회적 적용	81
3. 하나님의 가족형성을 위한 프로그램	85
4. 섬김의 리더십 적용의 남은 과제	88
제 6 장 결론	98
부록	103
참고 문헌	106
Vita	109

표 목 차

<표 1> 낡은 리더십패러다임과 새로운 리더십패러다임 비교표	19
<표 2> 대광교회 교인수, 재정결산 변화표	90
<표 3> 대광교회 2020 비전 선포의 배경과 목표	92
<표 4> 대광교회 2020 비전 사역 계획표	95

제 1 장 서 론

제 1 절 문제제기와 연구목적

이 땅에 서구의 선교사를 통하여 복음이 전파된 지 어느덧 130년의 세월이 흘러갔다. 그동안 기독교는 한국 사회 전반에 걸쳐 큰 영향을 주었고 한국인들의 의식과 삶에 많은 영향을 끼쳤다. 기독교 신자도 1000만 교인을 자랑할 정도로 성장하였고, 세계에서 가장 규모가 큰 교회들의 상당수를 한국교회가 차지하고 있다.

그러나 개신교 선교 2세기를 넘어서는 1990년대부터 개신교인의 수가 정체현상을 보이더니 2006년 조사에 의하면, 감소하기 시작하였고 이는 큰 폭으로 성장한 가톨릭과 꾸준한 성장을 보이고 있는 불교와 비교하면 실로 충격적인 일이다.¹⁾ 특별히, 가톨릭으로 개종하는 이들 중 가장 많은 수가 개신교인들이라는 사실은 더욱 충격적인 내용이다.

인천 가톨릭대 명예교수인 오경환은 개신교인들이 가톨릭으로 개종하는 가장 중요한 이유를 ‘가톨릭에 대한 호감’이라고 주장하였다. 그렇다면 개신교 신자가 가톨릭으로 개종하는 것은 개신교가 한국 사회에 ‘비호감’의 이미지가 되었다는 반증이다. 그렇다면 처음부터 개신교회가 한국사회로부터 외면을 당했는가? 결코 그렇지 않다. 개신교는 선교사들에 의한 일방적인 방식이 아닌 우리 민족의 선각자들에 의해 자발적으로 선택된 종교라는 특징이 있다. 구한말과 일제시대에 민족지도자들은 이 민족을 살릴 수 있는 ‘정신’으로 개신교회를 받아들였다. 안창호, 조만식, 이상재, 이승

1) 조연현, “기독교 초심의 신앙적 문법으로 돌아가라,” *기독교 사상*, 2007년 11월호, 92.
2006년 실시한 인구주택 총 조사결과 지난 10년간 신자수가 가톨릭이 74.4퍼센트, 불교 3.9퍼센트씩 증가하였고 개신교는 1.6퍼센트 감소한 것으로 나타났다.

훈, 유영모, 함석헌, 김약연, 이동휘, 이승만, 서재필, 김 구, 유일한 등이 그 중심에 서 있었다. 이들은 대부분 유학자들이다. 어려서부터 철저한 유교 교육을 받은 이들의 눈에 서양 선교사나 예수쟁이들의 모습이 곱게 보일리가 없었을 것이다. 그럼에도 불구하고, 이들이 개신교 신앙을 받아들인 이유가 무엇인가? 동양의 어느 나라보다도 유, 불, 선의 기존 종교사상이 확고히 뿌리를 내린 조선에서 개신교가 착근에 성공했다는 것은 무엇을 말하는가? 개신교의 신앙정신이 민족을 살릴 정신으로 맞았고, 실제로 교회와 민족의 고난에 적극 동참함으로써 민족과 하나가 되었기 때문이다. 1919년 3.1운동 당시에도 개신교인의 숫자가 전체인구의 1퍼센트도 안되는 20만명 정도였음에도 불구하고, 3.1운동을 주도해 이 땅의 고난을 함께 아파하면서 만세를 부름으로써 소수 외래종교에서 짧은 시간 안에 우리 민족의 종교로 각인되었다. 예언자적 기능을 잘 감당한 것이다.

개신교가 가톨릭보다 100여년 늦게 들어왔으나 뿌리를 잘 내리고 사회의 선도적 역할을 할 수 있었던 것은 민족공동체로서 일체감을 조성하는 데 성공하였기 때문이다. 즉, 당시 민족의 지도자들이 개신교신앙을 민족의 발전을 위한 대안으로서 받아들인 점, 개신교인들이 민족의 고난에 함께 아파하고, 독립운동 등에 적극적이며 주도적으로 참여한 점 등이 절대적인 신뢰와 지지를 얻어 민족종교로서 자리매김을 할 수 있었다고 볼 수 있다.

그런데 개신교와 가톨릭의 이미지가 1970년대 이후부터 뒤바뀌기 시작하였다. 개신교회는 소위 '성장병'에 걸려 오직 전도를 신앙의 가장 큰 덕목으로 내세워 교회성장에 열중하였다. 교회가 건강을 잃어가기 시작하였다. 오직 성장위주의 교회정책은 물신주의, 이기주의, 기복주의, 성공제일주의라는 부정적인 모습을 낳았다. '오직 내 교회'라는 성장병은 대형교회는 더 큰 교회로, 작은 교회는 몰락하는 양극화 현상을 낳아 교회내적으로 치명적인 갈등을 만들었다.

이웃 교회끼리 서로 반목하며 경쟁하고, 사회문제에 대해 외면하는 교회의 모습은 국민들의 눈에 종교의 본질을 잃은 '자기들만의 이기적인 교회'로 보였다. 이 땅에서 개신교인이 국민의 25 퍼센트라고 애써 자랑하지만 사회와 민족으로부터 외면당하는 '고립된 섬'이 되어 가고 있다.

반면, 가톨릭은 '정의구현사제단'등을 중심으로 적극적으로 사회문제에 참여하였

고, 그 결과 명동성당은 민주화운동의 메카로 인식되었다. 또한 김수환 추기경 등 가톨릭 지도자들의 영향으로 가톨릭은 '민족과 함께 하는 가톨릭'이라는 브랜드화에 성공하였다. 따라서 사람들은 일상생활 중에 가톨릭에 대한 호감을 갖고 그 호감을 따라 종교를 선택하기에 가톨릭이 성장하고 있는 것이다.

교회는 세상 속에 존재한다. 교회가 세상을 외면할 때 세상도 교회를 외면하는 것은 당연한 결과이다.

건강하지 못한 교회는 세상에 소금과 빛의 역할을 할 수 없다. 앞에서 밝힌 대로, 한국의 개신교회의 추락에는 이유가 있다. 개신교회가 세상을 위한 헌신에 무관심한 가운데 사회적 영향력을 잃었고, 사회에 더 이상 호감을 주지 못하고 있다.

교회 위기는 무엇보다 목회리더십의 부재가 가장 근본적인 이유라고 할 수 있다. 교회의 문제는 목회의 문제이고, 목회의 중심에는 지도자가 있기 때문이다.

목회는 제사장적 기능과 예언자적 기능의 조화를 이루어야 한다. 제사장적 기능이 모인 하나님의 백성들을 돌보고 치유하고 회복시켜 온전한 하나님의 백성을 세우는 일이라면, 예언자적 기능은 이 시대를 향한 하나님의 뜻을 선포하고, 그것을 성취하는 일이라고 할 수 있다. 이것은 목회의 기능이자 교회의 사명이다.

한국 개신교회는 제사장적 기능에 비하여 예언자적 기능에는 많이 소홀한 편이다. 제사장적 기능이 교회내적 사역이라면 예언자적 기능은 교회외적 사역, 대 사회적 사역이라고 할 수 있다. 한국 개신교회가 한국 사회에서 신뢰를 잃었다면 그것은 목회자가 세상에 대하여 예언자적 기능을 다하지 못한 결과라고 할 수 있다.

교회가 세상에 대하여 예언자적 기능을 발휘하려면 영적권위가 있어야 한다. 그 권위는 거룩함에서 나온다. 그런데 교회는 교리적 차이와 기득권 다툼으로 끝없이 갈등과 분열을 거듭하였다. 또한 일부 대형교회들의 담임목사직의 세습 문제는 당시 문민정부, 참여정부 시대로 대변되는 시대적 흐름에 역행하는 집단으로 비춰져 사회에 큰 실망을 안겨주었다. 무엇보다 일부 교회 목회자들의 부정부패와 성적 타락은 교회로 하여금 세상 앞에 고개를 들지 못하게 하였다.

일부의 모습이라고 하지만, 대형교회의 모습이고, 소위 대형 목회자의 사건이기에 교회의 이미지에 치명적 상처를 주었다. 교회 내에서는 실망하고 상처받은 이들이 교회를 떠나고, 교회 밖에서는 교회가 거룩한 공동체가 아닌 성공과 탐욕으로 얼룩진

집단으로 비춰져 큰 실망을 주고 있다.

위에서 밝힌 이유를 근거로 한국의 개신교회가 거룩함을 회복하고, 세상으로부터 실추된 신뢰도를 회복하기 위해서는 무엇보다도 먼저, 목회자의 섬기는 리더십이 세워져야 가능하다고 볼 수 있다. 특별히 이 시대가 목회자에게 요구하는 리더십은 거룩한 목회자, 낮은 자세로 섬길 줄 아는 청렴하고 헌신적인 목회자, 곧 섬김의 리더십이다. 그것이 예수님이 보여주신 리더십의 본질이다.

본 연구자가 섬기는 교회는 부흥의 꿈을 안고 교회가 세워졌으나 교회는 부흥하지 못하고, 8년 동안 두 분의 목회자가 떠나고, 많은 교인들도 떠나 좌절과 깊은 상처를 안고 있는 교회였다. 또한 작은 교회의 특성상 사회적 약자가 많다. 교육, 경제적 수준이 낮으며, 상처도 많다. 갈등은 많으나 갈등을 해결하는 능력은 부족한 교회였다.

본 연구자는 부임이후 13년의 사역을 통해 성공과 실패, 희망과 좌절, 그리고 갈등을 경험하면서 위에서 아래로 지시하고 요구하는 목회가 아닌 낮은 자리에서 함께 하며 위로하고 소망을 주는 돌봄의 목회가 필요하다는 것을 경험하였다.

본 연구자는 대광교회의 목회를 통해 건강한 교회는 하나님의 가족 공동체로서의 교회이며, 섬김을 통하여 교회가 세워짐을 확신한다. 또한 침체된 교회에 활력을 불어넣고 건강한 교회를 세우기 위해서 무엇보다 필요한 것은 건강한 목회리더십이며, 그것은 예수 그리스도의 모범을 따라 섬기는 리더십이라는 것을 확신한다.

따라서 본 연구자는 본 논문에서 섬김의 리더십을 이해하기 위하여 먼저 일반적 리더십과 목회리더십의 이론을 살펴본 후 섬김의 리더십에 대하여 살펴볼 것이다. 그리고 건강한 교회는 곧 가족공동체로서의 교회임을 밝힐 것이다. 또한 건강한 교회 공동체를 세우는 원리로서 섬김의 리더십을 대광교회 담임목회 사역에 적용한 과정과 그 결과를 설문조사와 교회 통계표를 통하여 분석할 것이다. 그것을 통하여 섬김의 리더십이 침체된 교회를 활성화시키는 근본 원리임을 밝히고자 한다.

본 연구자는 본 연구를 통하여 대광교회를 건강한 교회공동체로 세우고, 동시에 위기에 처한 한국교회가 다시금 교회의 위상을 회복하고 세상에 희망을 주는 건강한 신앙공동체로의 든든히 서기 위하여 대안을 제시하고자 한다.

제 2 절 연구의 범위와 방법

교회의 위기의 중심에 목회리더십의 부재가 있다면 갈등을 회복하고, 건강한 교회를 세우는 일에 목회리더십의 회복이 가장 중요하다고 할 수 있다. 이러한 확신은 본 연구자가 섬기는 교회에서 13년의 목회를 통하여 분명하게 발견하게 된다. 본 연구자가 섬기고 있는 교회는 중형교회를 섬기던 10여 가구의 청장년층이 중심이 되어 개척된 교회다. 좋은 교회에 대한 열망을 가지고 개척은 하였으나 부흥하지 못하고 초대 담임목회자는 3년 만에 떠나고, 유력한 성도들도 많이 떠났다. 두 번째 담임목회자도 열정의 목회를 꿈꾸었으나 결국 5년 만에 탈진하여 교회를 떠났다. 결국 남겨진 성도들은 목회자에 대한 배신감과 떠난 성도들에 대한 실망으로 큰 상처를 받았다. 이런 상황에서 본 연구자가 부임하여 13년을 지내는 동안 목회는 결코 만만하지 않았다. 교회가 성장하면서도 습관처럼 찾아오는 갈등으로 떠나는 교인들이 적지 않았다.

교회 갈등의 원인으로 첫째는 사랑과 위로를 요구하지만 그것이 채워지지 않은 탓이다. 떠난 목회자와 성도들로 인하여 버림받았다는 아픔이 있다. 대부분의 성도들이 사회적 약자로 구성되어 목회자나 교회로부터 더 많은 사랑과 위로를 기대하지만 충족되지 못했기 때문이다. 둘째는 섬겨주기를 바라는 마음은 강하면서 남을 섬기는 일에 훈련되지 않았기 때문이다.

이런 이유로 대광교회가 더 이상 불필요한 갈등을 반복하지 않고, 짐체를 벗어나 건강한 교회로 성장하기 위해서는 섬김의 목회, 섬김의 리더십이 필요하다는 확신을 가졌다. 따라서 본 논문에서는 섬김의 리더십의 이론과 실제적 적용을 대광교회로 한정하여 제시할 것이다.

본 논문은 여섯 장으로 구성되었는데, 먼저 제 1 장에서는 현대 한국교회가 위기라는 사실을 종교에 대한 국민들의 호감도 조사결과와 개신교인이 눈에 띄게 줄어들고 있다는 사실을 들어 제시하고, 그것은 교회가 세상에 신뢰를 주지 못한 결과임을 밝힐 것이다. 또한 교회가 신뢰를 잃은 그 근본적인 원인이 목회리더십의 부재라는 사실을 진단하고, 건강한 교회를 세우기 위한 대안을 마련하고자 함이 논문의 동기요 목적임을 밝힌다.

연구의 방법으로는 먼저 예수 그리스도께서 보여주신 섬김의 리더십에 관한 성

서적, 학문적 이론을 제시할 것이다. 그리고 건강한 교회는 공동체로서의 교회이며, 섬김의 리더십을 통하여 세워진다는 것을 밝히고, 본 연구자의 목회에 대한 반성과 평가, 적용과 그 결과를 통하여 연구자의 교회와 한국교회의 활성화를 위한 목회적 대안을 제시하고자 한다.

제 2 장에서는 목회리더십과 섬김의 리더십에 대하여 살펴보고자 한다. 먼저, 일반 리더십과 목회리더십에 대하여 살펴볼 것이다. 그리고 가장 바람직한 목회리더십으로 섬김의 리더십을 제시하고, 그 특성과 성서적 실례를 들고, 본 연구자의 섬김의 리더십의 특성을 제시할 것이다.

제 3 장에서는 건강한 교회는 공동체로서의 교회라는 사실을 살펴볼 것이다. 먼저, 공동체로서의 교회에 대하여 밝히고, 건강한 교회 공동체로서의 모델로 가족교회를 제시하고, 가족교회로서의 교회에 대한 이해와 가능성을 살펴볼 것이다.

제 4 장에서는 섬김의 리더십을 통한 건강한 교회 공동체 세우기의 사례를 들고자 한다. 농촌교회, 급격한 도시화가 진행되는 중소도시 교회, 그리고 대도시의 전통적인 중형교회에서의 섬김의 리더십에 대하여 살펴볼 것이다.

제 5 장에서는 본 연구자가 건강한 교회 공동체를 세우기 위하여 섬김의 리더십을 어떻게 적용하였는가와 그 결과에 대하여 살펴볼 것이다. 먼저, 대광교회 창립 배경과 22년의 역사를 약술하고, 교회가 성장하지 못한 원인을 분석할 것이다. 그리고 건강한 교회를 세우기 위하여 섬김의 리더십을 목회에 적용한 실제와 그 결과에 대하여 살펴볼 것이다. 또한 13년의 사역을 통한 섬김의 리더십의 남은 과제가 무엇인가를 교회통계표와 설문조사를 통하여 밝힐 것이다.

제 6 장에서는 앞에서 밝힌 섬김의 리더십을 요약, 정리하고, 섬김의 리더십을 통한 대광교회 목회의 의의와 본 논문의 한계를 밝힐 것이다. 아울러, 건강하게 성장하는 교회를 세우는 일에 있어서 섬김의 리더십의 확립과 적용을 위한 남은 과제를 제안할 것이다.

제 2 장

목회리더십과 섬김의 리더십

현대에는 그 어느 때보다 리더십이 중요하다고 말한다. 그 이유는 일이 중시 되었던 사회에서 이제는 사람이 중시되는 사회로 바뀌었기 때문이다. 목회는 사람을 대상으로 한다. 사람들을 효과적으로 이끌기 위해서는 효과적인 목회리더십이 있어야 한다. 과거에는 수직적이고 일방적이며 권위적인 리더십이 주를 이루었지만, 오늘날 우리 시대는 그런 권위주의적 리더십이 아닌 섬김의 리더십을 요청한다. 섬김의 리더십이야말로 건강한 교회를 위하여 가장 바람직한 리더십이다.

본 장에서는 섬김의 리더십을 세우기 위하여 먼저, 리더십은 무엇인가를 살펴보고, 그리고 목회리더십과 섬김의 리더십이 무엇인가에 대한 이해를 도모하고자 한다.

제 1 절 리더십이란 무엇인가

목회 리더십은 교회공동체라는 특수한 현장을 배경으로 하고 있지만 사람을 움직인다는 점에서 리더십에 대한 이해 없이는 목회리더십을 바로 이해하기란 쉽지 않다. 따라서 바람직한 리더십을 세우기 위하여 먼저 리더십에 대한 이해와 유형을 살펴보는 것이 필요하다.

1. 리더십에 대한 이해

현대인은 국가든, 어떤 조직이나 집단이든, 그 리더의 이해력과 판단력과 결정에 의해 흥망성쇠가 좌우되는 것을 일상에서 매일 경험하며 살고 있다. 리더라는 위치에 있는 사람은 그 조직의 목적을 효과적으로 달성하기 위하여 전체 조직과 구성원들과의 공조를 가능하도록 해야 하며, 개인과 조직 간의 상호작용을 가능하게 하거나, 적

어도 촉진시키는 기능을 담당해야 한다는 점에서 어떤 조직에서든 리더십의 중요성은 절대적이다. 더욱이 현대사회에서는 어떤 조직이든 자신들의 목표달성을 위하여 필요한 제반 물적 조건들을 최상으로 조달할 수 있기 때문에, 과거 어느 때보다도 조직의 성패를 좌우하는 효과적인 리더십의 발휘 여부에 관심이 쏠리고 있다. 왜냐하면, 과거 처럼 조직의 성패가 물적 조건들에 의해서보다는 인적 조건들에 의해서 점점 더 결정적으로 변해갈 수밖에 없기 때문이다.²⁾ 조직의 사고, 계획, 실현 등 모든 과정들은 인간을 중심으로 전개되고 있고, 조직 활동이 이러한 인간을 통하여 목표를 달성하는 과정으로 이해되는 현대적 조직 활동의 관점에서 보면, 리더십의 중요성은 더 크게 부각된다.

현대사회는 더 이상 상명하복의 위계적 수직구조의 낡은 패러다임에 머물러 있지 않고, 모든 구성원이 대등하고 평등한 수평구조로 점차 변모해가고 있으며, 직위와 권위에 따른 명령중심 구조에서 다차원적으로, 전문적으로 그리고 민주적으로 변화되는 추세에 있다. 또한 구성원의 다양한 욕구표출과 더불어 개인의 가치가 존중되는 사회로 변함에 따라 조직운영은 예전처럼 단순하지 않고, 한층 더 다차원적으로 복잡해지고 있다. 이에 따라 한 조직의 리더에게는 훨씬 더 다양한 변수들과 인자들을 과학적으로 분석하여 조직을 운영해야 할 필요성이 증대되고 있는 실정이다.

그렇다면 이렇게 중요한 리더십이란 개념을 대체 어떻게 정의하고 이해해야 하는가? 우리속담에 ‘사공이 많으면 배가 산으로 간다’는 말이 있다. 리더십의 중요성을 말하는 아주 적절한 표현이다.

리더십이라는 말은 그대로 하면 ‘배(공동체)를 이끄는 능력’이라고 할 수 있다. 리더(leader)는 안내자요, 이끄는 사람이다. 십(ship)은 ‘배’이다. 17세기 어느 날 잉글랜드와 스코틀랜드 군 사이에 축구경기가 열렸다. 경기가 과열되면서 선수들 간에 충돌이 벌어지자 관객들도 흥분하여 경기장 안으로 몰려드는 일촉즉발의 위기에 직면했다. 이때 함께 관전하던 영국의 리처드 킹스턴(Richard Kingston) 경이 흥분한 선수들과 관객들을 진정시키기 위해 일어나 “우리 모두 한 배의 승무원들이다. 이 배를 침몰시켜서는 안 된다”고 외쳤다. 이때부터 리더십은 ‘배(공동체)를 이끄는 능력’이라는 의미로 쓰이기 시작했다.³⁾

2) 엽창선, *초대교회의 리더십 유형* (서울: 인문과고전, 2009), 13.

3) 안성호, 김일석, *현대리더십의 이해* (서울: 신평문화사, 2010), 17.

리더십은 인간의 역사와 같이 한다고 말할 수 있다. 리더십은 사람들을 효과적으로 이끄는 일이기 때문이다. 그러므로 리더십은 인간의 일상적의 삶이다. 리더십은 누구나 접하고 있는 사회현상이지만 동시에 세상에서 가장 이해하기 힘든 현상이기도 하다. 리더십은 인간 존재의 다양성만큼이나 시대적, 사회적, 문화적 상황에 따라 다양한 모습을 지니고 있기 때문에 그 개념과 본질을 한 마디로 정의하기는 쉬운 일이 아니다. 그래서 ‘리더십’이란 말이 언제부터 사용되었는지를 정확히 알 수 없고 리더십에 대한 정의도 분명하지 않다. 스톡딜(R. Stogdill)은 리더십의 정의는 리더십을 정의하려고 시도하는 학자들의 수만큼 많다고 하였다.⁴⁾ 왜냐하면 리더십에 대한 개념은 본 연구자의 고찰과 연구목적에 따라 조작적으로 정의되고 있다고 볼 수 있고, 또한 리더십 발휘과정 중에서 어디에 초점을 두느냐에 따라서 다르기 때문이다.

그럼에도 불구하고, 모든 학자들이 공통적으로 인정하고 있는 리더십에 대한 요소는 다음과 같이 정리할 수 있다.

- 첫째, 상호관계 - 리더십은 두 사람 이상의 성원들 간의 상호작용 관계를 내포하는 집단이다.
- 둘째, 영향력 - 리더십은 사람이 아닌 영향력의 행사과정으로, 이때 의도적인 영향력의 행사방향은 리더에서 추종자의 방향으로 작용하는 것이다.
- 셋째, 조직목표 - 리더십의 결과는 목적 달성의 용어로 정리된다.는 것 등이다.⁵⁾

한 마디로 정리하면, 리더십이란 주어진 상황 속에서 공동체의 목표달성을 위하여 개인이 집단의 활동에 영향을 미치는 의식적인 행동과정이라고 할 수 있다.

2. 리더십의 유형

리더십에 대한 연구는 지난 한 세기 동안 정치학, 사회심리학, 경영학, 행정학 등의 다양한 사회과학 학문에서 다각적으로 이루어져 왔다. 어떤 사회나 국가가 발전하려면 물적 요소보다는 인적 요소가 더 중요하며 지도자의 가치관과 역할이 그 조직의 발전 속도와 방향 및 내용까지도 결정될 수 있다는 전제 하에서, 리더의 역할에 관심

4) 안성호, 김일석, *현대리더십의 이해*, 17.

5) 조성중, *21세기 새로운 교회경영을 위한 목회자리더십론* (서울: 성광문화사, 1988), 13.

이 집중되었다.

리더십에 대한 연구는 1930년대에 효과적인 리더의 개인적 특질에 맞춘 '특성이론'이 지배적이었다가 1950년대 이후에는 효과적인 리더의 행동유형에 집중하면서 소위 '행태이론'이 등장했다. 그러나 1960년대부터는 리더가 상황에 적합한 행동을 한다는 전제 하에 '상황이론'이 활발하게 연구되었다. 특히, 1970년대에는 모든 조직으로 리더의 기능을 확대하면서 어떤 조직의 성패는 리더의 역량에 달려 있다는 조직 발전론으로, 또한 1980년대 이후로는 구성원들에게 획기적인 변화를 이끌어낼 수 있는 리더에 관심을 가지면서 '변혁적 리더십이론'도 제기되었다.

지금까지 논의된 리더십의 유형에 대하여 살펴보면 다음과 같다.

가. 특성이론(자질론)

리더의 특성이론은 '리더는 만들어지는 것이 아니고 태어나는 것'이라고 본다. 한마디로 위인론이다. 효과적인 리더에게는 다른 사람과 다른 특질과 특성이 존재한다는 것을 강조한다. '어떤 특성이 한 개인을 리더로 만드는가?'에 관심을 둔다. 이 이론은 리더로서의 특성은 한 상황에서 환경이 바뀌더라도 항상 리더가 될 수 있고, 동시에 모든 사람들이 리더로서의 특성을 구비하고 있는 것이 아니기 때문에 리더로서의 특성을 가진 사람들만이 잠재적인 리더가 될 수 있다는 것이다.

리더는 어떤 특성을 요구받는가? 바너드(C. I. Banard)는 리더의 특성을 두 가지로 나누어 제시하였다. 첫째로, 기술적인 측면으로 체력, 기능, 지각력, 지식, 기억력, 상상력을 들고, 둘째는, 정신적인 측면으로 결단력, 지구력, 인내력, 용기가 있어야 한다는 것이다.⁶⁾

그러나 특성이론은 모든 리더들의 공통적인 특질을 찾아내어 일반화할 수 없고, 리더 역할의 설명부족 현상, 상황요소에 대한 인식 부족 등이 문제점으로 제시되고 있다. 박형렬은 리더의 특성이론이 리더의 자질과 특성에 따라 효율적인 리더십을 예상할 수 있다는 장점을 가지고 있으나 리더의 상황이나 추종자들의 성향에 따라 달라질 수도 있는 환경과 역사적 배경을 무시하고 있다는 약점을 지적한다.⁷⁾

6) 조성중, 21세기 새로운 교회경영을 위한 목회자리더십론, 43.

7) 김태수, 기독교 리더십의 이론과 실제 (서울: 기독교연합신문사, 2002), 89.

나. 행태론

리더의 행동의 방법, 즉 행동유형에 초점을 맞춘 이론이다. 행위이론은 리더십의 가장 중요한 측면은 리더의 특성이 아니라, 리더가 여러 상황에서 실제 하는 행위라는 것이다. 이 이론은 제 2차 세계대전 중에 효율적인 군대 통솔을 위하여 본격적인 연구를 시작하면서 제기된 것으로 조직에 결정적인 영향을 미치는 것은 리더의 우수한 특질들이 아니라, 리더의 행태적 특성들이라는 전제에서 출발했다.⁸⁾

‘리더는 부하(공동체)를 위하여 무엇을 하는가?’에 관심을 가지며 성공적 리더와 비성공적 리더는 그들의 행동 스타일에서 구별된다는 것이다. 어떤 상황에서 리더의 행동이 가장 효과적인가, 리더의 어떤 행동이 얼마나 효과적인 결과를 도출해 내는가에 주목한다.

많은 학자들은 보편적으로 리더의 행동에는 두 가지의 다른 행동양식이 존재한다고 본다. 하나는 관계지향적이고, 다른 하나는 업무지향적이라는 것이다.

리더십의 행위이론에 대하여 다음과 같이 장점과 한계를 지적할 수 있다.⁹⁾

리더의 행동은 지속적으로 추종자들이 선호하는 행동과 밀접한 관계가 있는 반면에 상황과의 상호작용은 여전히 변수로 작용한다. 이 행위론 속에서 리더가 중시하는 가치의 문제는 중요하게 취급되지만 지역공동체나 추종자들이 중시하는 가치는 일반적으로 소홀하게 취급되기 쉽다. 게다가 리더와 추종자들 그리고 처해있는 상황 사이의 상호작용이 모두 밀접하게 작용하여 상호도움을 주는 것도 아니다.

현대 리더십이론으로 각광받는 섬김의 리더십(servant leadership)이론이 행태론에 속한다고 볼 수 있다. 리더가 사랑을 동기로 타인을 위한 봉사에 초점을 두고, 그들을 만족시키기 위해 헌신하는 역할을 할 때, 최고의 효율성과 결과를 이끌어 낼 수 있다.

다. 상황론

상황이론은 특성이론이나 행태이론들이 상황적 요인들을 간과하고 있다는 비판으로부터 출발한 이론으로 리더의 특징이나 행동은 주어진 상황에 따라 다르게 나타

8) 염창선, *초대교회의 리더십 유형*, 18.

9) 김태수, *기독교 리더십의 이론과 실제*, 90.

난다는 이론이다. 리더가 효과적인 리더십의 특질이나 행태를 범주화시키기에는 너무도 많은 상황적 변수들이 리더에게 영향을 미친다. 다시 말하면, 리더가 판단과 결정을 내리고, 리더십을 발휘하기까지는 그 리더가 속해있는 조직의 목표와 성격, 규모, 역사, 유형, 발전의 전도 및 구성원들의 자질과 행동, 기대와 욕구 등의 요인들이 함께 작용한다는 것이다. 따라서 리더의 능력이나 가치는 상황에 따라서 다르게 평가되며, 동시에 요구되는 자질과 행태도 달라진다는 점에서 착안되었다.

특히, 이 상황이론은 리더가 처한 상황 가운데 구성원, 회중, 부하 집단의 성숙도에 따라 적용해야 하는 적합한 행태유형을 제시하는데 공헌하고 있다. 구성원들의 성숙도가 낮은 데서 시작한다면 지시적 행태, 지원적 행태, 참가적 행태를 구사함이 효과적이며, 구성원의 성숙도가 매우 높은 경우에는 그들로 하여금 스스로 의사결정을 하고 행동할 수 있도록 유도하는 이른바 성취지향적 리더십을 구사함이 바람직하다는 것이다.¹⁰⁾

그러나 상황론으로 해결되지 못하는 많은 문제점들이 있다. 상황이 리더십에 결정적인 요인들이라면 시대와 상황이 바뀌었음에도 불구하고 여전히 리더십을 발휘하는 경우를 설명하기 힘들다. 또한 상황적 변수 및 구성원들의 변수, 그리고 그 변수들이 리더십에 미치는 상관관계를 규명하기가 쉽지 않다는 것들이다.

라. 변혁적 리더십이론

변혁적 리더십이론은 상황을 주어진 것으로 간주하고 여기에 맞는 스타일을 연구하기보다 상황과 환경을 변화시키는 리더의 역할에 대해 강조하고 있는 이론이다. 변혁적 리더십이론은 '거래적 리더십'과 비교되는 용어이다. 거래적 리더십이 리더와 추종자와의 관계를 거래적 측면 즉 리더가 추종자의 원하는 것을 제공하고 추종자는 그 대가로 리더가 원하는 행동을 제공하는 것으로 본다면, 변혁적 리더십은 추종자가 무엇을 원해야 하는지를 제시하고 그들의 가치와 행동을 변화시킴으로써 조직을 변화시켜 나가는 것이다. 따라서 리더의 카리스마와 비전제시가 중요하다.¹¹⁾

변혁적 리더십은 베스의 연구에 의하여 심화되고 발전되었다. 특별히 베스의 변혁적 리더십은 기존의 카리스마를 중심으로 한 거래적 리더십과 변혁적 리더십 모델

10) 김남현, *관리적 리더십론* (서울: 학문사, 1983), 73.

11) 이장로, "교회지도자의 리더십 혁신이 중요하다," *목회와 신학*, 2006년 9월호, 162.,

이 합쳐진 것이라고 할 수 있다. 베스에 의하면, 변혁적 리더십은 카리스마 리더십보다 넓은 의미로 해석되며, 카리스마 리더십은 변혁적 리더십의 모태가 된다.¹²⁾

제 2 절 목회리더십이란 무엇인가

목회리더십은 일반적인 리더십의 도움을 받으나 교회공동체라는 특수한 현장을 배경으로 하고 있다는 점에서 근본적인 차이가 있다. 목회리더십은 교회를 섬기는 리더십이다. 따라서 목회리더십은 일반적 리더십과 차이가 있다.

1. 목회리더십에 대한 이해

리더십은 교회를 대상으로 사역하는 목회자에게 필수불가결한 요소이다. 교회라는 공동체를 하나님께서 원하시는 목적지로 인도하기 위해서는 목회자의 리더십이 없이는 불가능한 일이기 때문이다.

일반적인 리더와 교회의 리더 사이에는 리더십에 차이가 존재한다. 일반적인 지도자로서는 손색이 없는 사람이 교회 지도자가 되었을 때, 그가 실제로 좋은 지도자가 될 수 있는지는 의문이 아닐 수 없다. 모세의 경우, 그가 비록 애굽의 정치지도자로서는 훌륭한 소양을 쌓았다 할지라도 하나님의 일군이 되기 위해서는 광야 40년의 기간이 더 필요했던 것이다.

목회 리더십은 교회가 요청하는 리더십이다. 목회리더십은 리더십이 적용되는 삶의 자리가 다르기 때문에 사회의 일반 조직과는 다른 리더십의 여러 가지 특성이 요구된다. 가장 이상적인 목회 리더십은 성경적인 리더십이라고 할 수 있다.

성경에서 제시하는 리더십의 개념은 무엇인가?

첫째, 리더십의 동기가 사랑에서 시작되어야 한다. 교회의 설립 동기는 하나님의 구속의 사랑을 전하기 위한 것이다. 그러므로 교회 조직 리더십의 동기는 철저한 이웃 사랑에서부터 시작되어야 한다.

둘째, 리더십의 방법은 봉사다. 교회의 주인이신 그리스도께서 섬김을 받으려 오신 것이 아니라, 섬기려 하고 자신의 몸을 대속물

12) 조성중, 새로운 목회패러다임을 위한 목회자리더십론 (서울: kmc, 2112), 144.

로 주려고 오신 것이다. 이 섬김은 십자가의 죽음에서 완성된다. 따라서 그의 뒤를 따르는 교회 조직의 리더는 철저한 자기 부정의 섬김을 통한 리더십을 발휘해야 한다.

셋째, 리더십의 목적은 구속(Redemption)에 있다. '구속'은 '값을 치르고 사다'는 뜻이다. 예수 그리스도가 인간을 죄에서 구속하기 위하여 피 값을 치르고 사신 것이다. 한 마디로 예수 그리스도의 생애의 목적은 사람을 죄에서 해방시키고 자유하게 하는 것이었다. 그러므로 목회 리더십의 목적은 예수 그리스도의 구속을 이루는 것이다.¹³⁾

목회리더십은 교회 공동체를 섬기는 리더십이자 영적리더십이다. 따라서 교회 공동체에 있어 목회자는 영적 영향력을 발휘하여 기독교적 정신과 가르침으로 다른 사람들에게 동기를 부여하고 목표를 달성할 수 있도록 도움을 주는 일을 하는 것이다.¹⁴⁾

목회자가 어떤 리더십을 발휘하느냐에 따라서 교회는 달라질 것이다. 리더가 구성원들에게 의식적, 무의식적으로 행동의 모델이 되기 때문에 구성원들은 조직 내에서 리더가 생활하는 방법을 리더의 행동을 관찰함으로써 배워 나아가기 때문이다. 특별히 목회자가 교인들에게 많이 노출되고, 함께 활동하는 시간이 많은 한국 교회에 목회자의 리더십은 구성원들에게 절대적인 영향을 미친다고 볼 수 있다. 리더가 성공적이고 영향력이 강할 경우, 구성원들은 리더의 가치 체계를 닮아갈 것이고, 조직사회화에 큰 영향을 받을 것이다.

2. 목회 리더십의 특성

목회자는 하나님과 교회로부터 부름 받아 말씀을 선포하고, 성례전을 집행하며, 그리스도교 공동체를 하나님의 부르심에 전적으로 응답할 수 있도록 인도하고 양육하도록 따로 세워진, 그리스도의 몸 에 소속된 하나님의 구성원이다.¹⁵⁾ 다시 말해, 하나님과 교회로부터 부르심을 받아 교회를 교회답게 하는 사람이다.

이런 목회자가 많은 조직 중에 하나인 교회 안의 사역자를 선정하여 훈련하고,

13) R. Wolf, *창조적 리더십 (Man at The Top: Creative Leadership)*, 조동진 역 (서울: 크리스천 헤럴드사, 1971), 54. 조성중, *새로운 목회패러다임을 위한 목회자 리더십론*, 254에서 재인용.

14) 하재별, *공동체 활성화와 리더십* (서울: 카톨릭출판사, 2007), 131.

15) Thomas C. Oden, *목회신학교역의 본질* (서울: 한국장로교출판사, 1987), 116.

그들에게 동기 부여를 통해 자원하는 마음을 일으켜 교회의 사역에 헌신하도록 하게 만드는 목회자의 능력이 목회 리더십이다.

목회리더십은 세상에서 임명한 것이 아니라, 하나님께서 세우신 교회를 위해 하나님이 임명하신 것이며, 교회에서 그렇게 인정된 것이다. 그러므로 목회리더십의 본질은 주님이신 예수 그리스도를 본받아 형성된 종이냐 노예와 같은 것이다. 여기서 종이 된 것은 사람이 뽑아서 리더가 된 것이 아니라, 하나님께로부터 주어진 권위로서 온 것이라는 뜻이다.¹⁶⁾

이런 특성을 전제로 교회에서의 목회자의 리더십의 특징은 무엇인가?

첫째, 목회자 리더십이란 인격 안에 존재한다. 일반 조직의 리더십은 지위와 자격에 따라 존재하지만 목회자 리더십은 인격 안에 존재한다. 특별히 교회는 고차원적인 가치관을 제시하는 곳으로 거래적 리더십만으로는 교회구성원들의 태도나 신념, 가치관을 바꿀 수 없으며, 변혁적 리더십을 발휘할 때 바람직한 변화를 이끌어낼 수 있다. 변혁적 리더십을 발휘하는 리더는 인격을 통하여 자기의 비전을 구성원들에게 전달한다.

둘째, 목회자 리더십은 공동의 관심과 목표를 가진 사람들의 그룹 안에 존재한다. 목회자는 하나님 나라의 구현과 영혼구원이라는 분명한 영적 목표를 가진 사람들에게 속한다.

셋째, 목회자 리더십의 과제는 공동의 목표를 성취하기 위해 모든 사람이 협력하도록 하는 일이다. 그러므로 목회리더십은 하나님이 주신 책임을 이루는 것이라 할 수 있다. 이 책임은 구원에 관한 책임인데, 타인을 변화시켜 하나님 나라 백성이 되게 하는 일이며, 구원받아 변화를 받은 성도들이 사회에서 구속받은 자로 살게 하는 삶에 대한 책임감이다.

넷째, 목회자의 리더십은 그 목적이 잃어버린 영혼의 구원에 있어야 한다. 구원이 리더십의 목적이라면 목회자는 다른 사람을 그리스도에게 인도하고자 하는 자는 열정과 영혼을 사랑하는 마음을 가져야 한다. 영혼에 대한 사랑이 없으면 우리의 노력은 기계적이고, 무력한 것이 되고 말 것이다. 따라서 목회자의 리더십은 영혼을 위해 부름받은 자로서 사명에 대한 열정, 자신의 일에 대한 열정, 희망찬 삶에 대한 열

16) Oden, *목회신학교역의 본질*, 256.

정이 있어야 한다. 가슴에 불이 있는 사람만이 식어진 타인의 가슴에 불을 붙일 수 있기 때문이다.

목회자로서 리더십을 가지려면 무엇보다 신앙이 있어야 한다. 교회는 신앙공동체이기 때문에 신앙 없이 리더십을 가질 수 없다. 또한 목회자에게는 사랑과 섬김이 있어야 한다. 교회의 리더십은 어떤 의미에서 교회 회중의 필요에 의한 리더십이다. 교회는 은사받은 자들이 믿음의 가족들을 위해 봉사하고 섬김으로 서로를 세워가는 곳이다. 따라서 목회자의 리더십은 교회 회중을 돌보고, 인도하고, 성장시키기 위해 있는 것이다.

목회는 결국 하나님의 사랑을 전하는 것이요, 목회의 대상이 사람이기 때문에 목회자는 사람을 사랑해야 한다. 교회를 성장시키기 위한 수단으로서가 아니라, 사람 그 자체의 무한한 가치 때문에 차별 없이 사람을 사랑할 수 있어야 한다. 사랑이 모든 목회 사역의 특징이요 리더십의 근본이어야 한다. 다른 사회가 아닌 교회에서는 사랑이 없는 지도자는 아무 유익을 주지 못한다.

교회는 목회리더십에 있어 고민을 가지고 있다. 교회는 목회자에게 종의 모습을 지닌 섬김의 리더십을 요구할 뿐 아니라, 왕과 같은 강력한 리더십을 요구한다는 것이다. 피터 와그너는 이 같은 사실을 '두 가지 딜레마'라고 부른다.¹⁷⁾ 첫째 딜레마는 교회의 리더가 겸손한 동시에 강력해지는 것이요, 두 번째 딜레마는 종이 되는 동시에 리더가 되는 것이다. 이러한 딜레마는 교회의 현장에서 당연한 일이다. 왜냐하면, 교회의 상황은 항상 변하기 때문이다. 그러나 피터 와그너가 말하는 목회리더십의 딜레마는 목회리더십의 본질을 회복할 때 얼마든지 극복할 수 있다고 본다. 곧 목회자가 목회자는 교회공동체를 세우기 위해 하나님의 부름을 받은 존재이며, 사랑을 동기로 교회를 섬기는 사람이라는 자기 정체성을 회복할 때 와그너가 말하는 목회리더십의 딜레마는 얼마든지 극복할 수 있다.

제 3 절 섬김의 리더십이란 무엇인가

성서를 통해서 발견하는 가장 바람직한 목회 리더십은 섬김의 리더십이며, 그 실

17) C. Peter Wagner, *교회성장파 지도력*, 김선도 역 (서울: 광림, 1984), 85.

천적 모델은 예수 그리스도이다. 본 절에서는 섬김의 리더십에 대한 이해, 예수 그리스도의 섬김의 리더십, 성서의 주요 인물들의 섬김의 리더십에 대하여 살펴보고 본 연구자가 생각하는 섬김의 리더십의 원리와 특징을 제시하고자 한다.

1. 섬김의 리더십에 대한 이해

현대적 리더십 중에서 가장 각광 받고 있는 리더십이론이 바로 섬김의 리더십(servant leadership)이다. 'servant'라는 말을 리더십과 연결시킨 사람은 신학자가 아닌 경영학자들이다.¹⁸⁾ 섬김의 리더십은 1970년 미국의 로버트 그린리프(Robert Greenleaf)가 그의 저술 *The Servant as Leader*에서 주장한 것으로, 명령과 획일적인 지휘 체계보다 사랑과 헌신으로 공동체가 하나로 뭉칠 때 경쟁력이 배가될 수 있다고 하였다.¹⁹⁾ 그린리프는 헷세(Hesse)의 단편소설 *동방기행 (Journey to the East)*에 등장하는 여행단의 하인(servant)인 레오(Leo)로부터 아이디어를 얻어서 섬김(종)의 리더십을 고안하였다.

책의 내용을 간단히 소개하면, 영적인 진리탐구를 위해 일단의 사람들이 동방으로 순례여행을 한다. 여기서 핵심인물은 여행에 동반하는 레오(Leo)라는 하인이다. 레오는 일행이 편안한 여행을 할 수 있도록 세심하게 시중들고 보살피주는 하인이었다. 그는 여행단의 필요한 요구를 채워주고 지친 영혼을 위로해주며 순례자들이 이상을 잃지 않도록 격려해 주었다. 그런데 레오가 갑자기 사라지게 되고 순례자들은 혼란에 휩싸이고 여행은 엉망이 되었다. 일행 중의 한 사람이 레오를 찾아 나섰고 마침내 레오를 만나게 되었는데 그가 실제로는 한 교단의 최고 지도자라는 사실을 알게 된다.

하인으로만 여겼던 레오가 실제로는 여행을 가능하게 하는 질서의 주인이자 영적인 리더라는 사실을 깨닫게 된다는 것이 이 소설의 주제이다.

그린리프는 레오를 통해 발견한 '종'의 개념을 경영의 극대화를 위해 접목시켰고, 그 결과 정말 옛날처럼 군림하지 않고 섬기고 사랑하고, 자세를 낮추었더니 기업이 잘되었다는 것이다.

섬김의 리더십은 기존의 리더십이 부하를 지휘하고 통솔하는 것을 기본으로 보아 왔던 리더십 패러다임을 반박하고, 정작 리더십이 형성되는 원천인 부하중심으로

18) 정원범, *21세기 리더십과 목회* (서울: 한들, 2005), 226.

19) 유성준, *예수처럼 섬겨라* (서울: 평단, 2009), 4.

상사와 부하의 관계형성이 이뤄질 때 진정한 리더십이 작동할 수 있다고 보는 것이다. 섬김의 리더십은 리더가 구성원을 존중하는 기회를 제공하며 그들의 능력과 창의성을 이끌어냄으로써 조직과 조직 구성원이 성장하고 진정한 공동체를 이룰 수 있다고 보는 이론이다.²⁰⁾ 리더는 부하들에 대한 배려, 봉사와 희생을 통해 부하로부터 신뢰를 얻음으로써 목표지향적 행위로 유도하는 것이다.

섬김의 리더십은 행동 리더십이론이라고 할 수 있다. 리더가 어떤 행동을 취했느냐에 따라 경영의 효율성이 달라지더라는 것이다.

섬김의 리더십이론에서 가장 중요한 가치는 신뢰이다. 리더십에서 신뢰란 '리더의 행동에 대해 믿고 따르고자 하는 구성원의 의지'로서 구성원들은 자신의 권리와 이해가 리더에 의해 악용되지 않을 것이라고 확신할 때 리더의 영향력을 수용하게 된다. 신뢰는 조직 이해 관계자들간의 사회적 결속을 가능하게 하는 토대로서 상대방에 대한 전적 믿음이며, 복잡한 이해타산을 단순화시킨다.

리더가 신뢰를 구축하기 위해서는 무엇이 필요한가? 능력을 보유하고, 개방적이고, 공정하며, 일관성을 보이고, 확신을 가질 때 신뢰를 구축할 수 있다.²¹⁾

리더가 '타인을 위한 봉사'에 초점을 두고, 구성원, 고객, 지역사회를 우선으로 여기고 그들의 욕구를 만족시키기 위해 헌신하는 역할을 할 때 최고의 효율성과 결과를 이끌어 낼 수 있다.

섬김의 리더십은 철저히 관계에 바탕을 둔 리더십이라고 할 수 있다. 헌터는 그의 저서를 통하여 사람들과 더불어 일을 하거나 또는 그들을 통해 무엇인가 성취하려 할 때는 필연적으로 직무와 관계라는 두 가지 역학관계가 존재하는데 리더가 흔히 범하는 오류는 두 가지 중 어느 한 가지에만 집착하여 균형을 상실할 수 있음을 지적한다.²²⁾ 만일 인간관계를 무시하고 직무의 수행에만 초점을 둘 경우 이탈과 반항심이 생기며 업무 능력이 저하되고 업무 집중도와 신뢰도가 하락하여 다른 여러 가지 바람직하지 못한 징후를 유발하게 될 것이다. 반면에, 리더가 직무의 성취와는 무관하게 인간관계에만 관심을 갖는 것도 효율적인 리더십이라 볼 수 없다. 리더십의 핵심은 바람직한 관계를 유지하면서 빠른 시일 내에 직무를 성취하는 것이다. 건강한 사회,

20) 김정애 외, *리더십론* (서울: 시그마프레스, 2011), 218.

21) Ibid., 218.

22) James C. Hunter, *서번트 리더십*, 김광수 역 (서울: 시대의창, 2000), 85.

건강한 삶은 건강한 관계에 기초한다. 그리고 뛰어난 리더는 곧 건강한 관계에 능숙한 사람이다. 그리고 성공적인 관계에 중요한 요소는 신뢰이다.²³⁾ 섬김의 리더십은 사랑을 실천하는 리더십이다. 헌터는 고린도전서 13장의 사랑을 소개하면서 사랑과 리더십의 속성은 같다고 하였다.²⁴⁾ 섬김의 리더십은 구원을 필요로 하는 모든 사람들, 모든 여건에 사랑으로 응답하는 것이다.

이 시대는 새로운 리더십 패러다임을 요구한다. 종래의 중앙집권식의 구조, 권위적이고 수직적이고 일방적인 리더십이 더 이상 통하지 않는다. 새 시대의 리더십은 파트너십이다. 겸손한 자세로, 함께 협의하고 협동하는 민주적인 동반자의 리더십을 요구한다. 섬김의 리더십은 이 시대가 요구하는 새로운 리더십 패러다임이다.

낡은 리더십 패러다임과 새로운 리더십 패러다임을 <표 1>과 같이 정리할 수 있다.²⁵⁾

<표 1> 낡은 리더십 패러다임과 새로운 리더십 패러다임

낡은 리더십 패러다임	새로운 리더십 패러다임
절대적	상호적
관료적	보살핌
권위적	봉사적
수직적 관계	수평적 관계
사도직 중심	친교중심
소극적	변화와 성장
갈등을 두려워함	갈등을 기회로 삼음
공동체 중심적	신비체험
전례 중심적	감사, 찬미, 나눔

낡은 패러다임은 피라미드식 상향식 구조이다. 고객들은 최고 경영자를 위해 존재한다. 반면, 새로운 패러다임은 역피라미드식 하향식 구조를 갖는다. 최고경영자나 리더들은 고객들을 섬기기 위해 존재한다.

또한 섬김의 리더십은 진정한 섬김은 욕망(wants)을 충족시키는 것이 아니라 욕

23) 하재별, *공동체 활성화와 리더십*, 135.

24) James C. Hunter, *서번트 리더십 2 실천 매뉴얼 편*, 김광수 역 (서울: 시대의창, 2006), 103.

25) Hunter, *서번트 리더십*, 146.

구(needs)를 만족시키는 것이다.²⁶⁾ 노예는 남의 욕망을 충족시키지만 리더는 욕구를 충족시킨다는 면에서 노예와 리더는 다르다.

사람은 관리의 대상이 아니라 섬김의 대상이다. 목회는 하나님께서 주신 권위를 바탕으로 사람을 대상으로 한다. 사람에 대하여 어떤 자세를 갖느냐가 목회리더십을 좌우한다. 헌터는 1992년 대통령 선거에 출마했던 로스 페로의 연설 중에 “사람을 관리할 수는 없습니다. 굳이 무언가를 관리하고 싶다면 재고 목록이나 투표장, 아니면 당신 자신이나 관리하세요”라는 부분을 인용하면서²⁷⁾ 사람은 관리의 대상이 아니라 섬김의 대상이라는 것을 강조한다. 목회는 섬김이다.

2. 섬김의 리더십의 성서적 모델

섬기는 리더의 실천적 모델을 성서의 인물 가운데서 찾을 수 있다.

가. 예수 그리스도

목회리더십의 완성은 예수 그리스도의 리더십이다. 또한 예수 그리스도께서 보여 주신 리더십은 섬김의 리더십이다.

이방인의 집권자들이 그들을 임의로 주관하고, 그 고관들이 그들에게 권세를 부리는 줄을 너희가 알거니와 너희 중에는 그렇지 않아야 하나니 너희 중에 누구든지 크고자 하는 자는 너희를 섬기는 자가 되고 너희 중에 누구든지 으뜸이 되고자 하는 자는 너희의 종이 되어야 하리라. 인자가 온 것은 섬김을 받으려 함이 아니라 도리어 섬기려 하고 자기 목숨을 많은 사람의 대속물로 주려 함이니라(마 20:25-28).

예수 그리스도는 자신에 대하여 섬기는 자로 이 세상에 오셨다고 말씀하셨다. 지도자가 되기 위해서는 먼저, 종이 되어 섬기라고 가르치셨다(막 10:43-44). 또한 예수 그리스도는 선한 목자로 오셨으며, 선한 목자는 양을 알고, 양을 위하여 자기 목숨을 내놓는다고 하셨다(요 10:11, 14).

예수 그리스도의 섬김의 리더십은 예수께서 유월절 전날 제자들의 발을 씻어주

26) Hunter, *서번트 리더십*, 94.

27) Hunter, *서번트 리더십 2 실천 매뉴얼 편*, 35.

는 사건에서 잘 드러난다(요 13:1-20). 예수께서 자신의 사명에 대한 목적이 섬기는데 있음을 분명히 밝히셨던 것처럼, 생애의 마지막 순간인 체포되기 전날 밤에 사랑하던 제자들의 발을 씻기셨으며, 더 나아가 스스로 말씀하신대로 세상 사람들의 구원을 위하여 자신의 몸까지도 바치셨다. 예수 그리스도의 십자가 죽음은 섬김의 리더십의 절정을 보여주시는 것이다.

당시에 유대사회에서 남의 발을 씻기는 것은 대부분 아랫사람(종)이 윗사람(상전, 주인)에게 하는 섬김의 상징과도 같은 행위였다. 그래서 예수께서 대야에 물을 받아 베드로의 발을 씻기려 들자, 베드로는 주객이 전도된 것을 알아차리고 황급히 스승의 행동을 만류했다. “베드로가 이르되 내 발을 절대로 씻지 못하시리이다”(요 13:8). 예수께서 늘 그러하셨듯이, 이러한 행동은 당시의 상식과 기존 관념을 깨뜨리는 혁명적인 태도였다. 스승이 제자의 발을 씻기다니!

그런데 예수께서는 스스로 섬기려 오셨다는 것을 제자들에게 몸소 보여주시고 싶으셨다. “내가 주와 또는 선생이 되어 너희 발을 씻었으니 너희도 서로 발을 씻어 주는 것이 옳으니라. 내가 너희에게 행한 것 같이 너희도 행하게 하려 본을 보였노라”(요 13:14-15). 다시 말하면, 제자들에게 이렇게 서로 섬기며 사랑하며 살라고 가르치신 것이다. 왜냐하면, 주인의 발을 씻기는 종이 주인보다 크지 못 하듯이, 이렇게 서로 섬기면, 남보다 나를 더 낮게 여기는 우월감이나 교만함을 가질 수 없기 때문이다(요 13:16). 따라서 이것을 알고 행하는 것이 인간 사회의 본질적인 행복이라는 점을 분명히 하셨다(요 13:17).

섬김은 내가 낮아지고, 남을 높이는 것이다. 섬김의 마지막은 내가 죽고 남을 살리는 것이다. 낮아짐으로 높아지는 것(마 7:12), 죽음으로 사는 것(빌 2:6-11), 이것이 기독교의 역설이다.

예수님 당시 이방인의 집권자들은 사람들을 임의로 주관하고, 사람들에게 권세를 부리는 것이 목적이었다(마 20:25). 사람들을 주관하고 권세를 부리다보면 사람들의 자유를 제한하고 구속하게 마련이다. 여기서 ‘임의로 주관하고 권세를 부리는 것’은 백성을 자기 마음대로 처분하는 독재자의 개념을 포함하는 단어이다.²⁸⁾ 추종자들을 구속하고 속박하여 괴로움을 가져다줄 수도 있는 상황을 가리킨다.

28) 명성훈, *성경속의 리더십 마스터키* (서울: 국민일보, 2000), 58.

반면에, 예수님이 가르치신 리더십은 임의로 주관하거나 권세를 부리는 대신 오히려 남을 섬기는 리더십이다. 남을 섬기되 묶인 것을 풀어주고, 문제를 해결하여 자유케 하는 구원적 섬김이다. 섬긴다는 것은 남을 위해서 자신이 손해 보는 것이다. 내가 손해 보지 않고서는 다른 사람에게 유익을 줄 수 없다. 남을 위한 희생은 결국 자신에게 궁극적인 유익이 되게 되어 있다. 이 진리를 생사를 걸고 보여주신 분이 바로 예수 그리스도이다.

예수님 당시는 그리스, 로마제국을 통한 헬라적 사고방식이 세상을 지배하던 때이다. 그 결과 리더십에 대한 개념도 매우 헬라적이어서 성경에 기초를 둔 히브리 개념과는 갈등을 일으켜왔다. 헬라의 리더십철학은 학교와 사회중심적인 반면, 히브리의 리더십철학은 가정과 성전 중심이었다. 헬라의 문화는 사회적인 반면, 히브리의 문화는 종교적이었다. 헬라의 교육방법은 일방적인 지식전달인 반면, 히브리의 교육은 삶을 통한 체험적 성숙이었다. 헬라인은 먼저 배우고 행동했지만 히브리인은 행동하면서 배워나갔다.²⁹⁾ 이러한 헬라적 사고방식은 그 후 서구 사회에 많은 영향을 주어 오늘날 이른바 세속사회의 원류가 되고 있다. 당시의 엄격한 종교지도자들은 은연중 헬라 문화의 영향을 받아 지위와 권력을 구하는 권위주의적 리더십을 형성하고 있었다.

이러한 세상 중심의 지도자들에 대해 예수님은 마태복음 23장 1절부터 23절까지에서 신랄하게 비판하시고, 영적지도자들은 그들의 본을 따르지 말아야 한다는 것을 분명히 말씀하셨다. 여기서 주님은 전통(모세의 율법)이라는 이름 아래 왜곡된 해석을 하는 무리들과 헬라적 사고방식의 영향을 받아 자기중심적 지도력을 행사하는 서기관들과 바리새인들이 남을 섬기라는 하나님의 성경적 리더십에 얼마나 멀리 떨어져 있는가를 구체적으로 지적하셨다.

예수께서 행하신 제자들의 세족사건은 당시 사회에서 비슷한 경위를 찾아볼 수 없을 만큼 겸손의 모범이었으며, 남을 섬기는 리더십의 전형이었다. 섬기는 것이 행복의 열쇠이다.

예수 그리스도의 섬김의 리더십은 다음과 같은 특징이 있다.

첫째, 성부 하나님으로부터 온 리더십이다. 예수는 자신의 리더십이 성부 하나님으로부터 오는 것임을 스스로 증언하고 있다. “아들이 아버지께서 하시는 일을 보지

29) 명성훈, *성경 속의 리더십 마스터키*, 59.

않고는 아무것도 스스로 할 수 없나니 아버지께서 행하시는 그것을 아들도 그와 같이 행하느니라”(요 5:19). “내가 아무것도 스스로 할 수 없노라 듣는 대로 심판하노니 나는 나의 뜻대로 하려 하지 않고 나를 보내신 이의 뜻대로 하려 하므로 내 심판은 의로우니라”(요 5:30). “나는 내 아버지의 이름으로 왔으매”(요 5:43). “내가 하늘에서 내려온 것은 내 뜻을 행하려 함이 아니요 나를 보내신 이의 뜻을 행하려 함이니라”(요 6:38). “하나님이 너희 아버지였으면 너희가 나를 사랑하였으리니 이는 내가 하나님께로부터 나와서 왔음이라 나는 스스로 온 것이 아니요 아버지께서 나를 보내신 것이라”(요 8:42).

예수는 자신의 뜻이 아닌 아버지 하나님의 뜻을 위하여 일하며, 자신의 방법이 아닌 아버지 하나님의 방법으로, 또한 자신의 힘이 아닌 아버지 하나님의 힘으로 일한다는 것을 분명히 밝힌다. 예수는 그것을 통하여 자신의 리더십이 예수 자신이나 세상으로부터 오는 것이 아니라, 그를 보내신 하나님의 절대 주권에 있다는 것을 강조하였다.

둘째, 인간 개개인에 초점을 맞춘 리더십이다. 예수 그리스도는 한 사람의 가치를 천하보다 높게 여기셨다. 예수 그리스도는 제자 한 사람, 한 사람에게 초점을 맞추면서 사역하셨다. 물려오는 군중들을 보시면서 그들을 불쌍히 여기셨다. 왜냐하면 그들을 군중으로 보신 것이 아니라 한 사람 한 사람을 저마다의 인격체로 보셨기 때문이다. 한 사람의 얼굴에 나타나는 아픔과 고민을 보셨기에 불쌍히 여기신 것이다.

셋째, 낮아짐과 겸손의 리더십이다. 예수 그리스도는 “나는 마음이 온유하고 겸손하니 나의 멍에를 메고 내게 와서 배우라”(마 11:28)고 말씀하셨다. 예수 그리스도는 하나님이다. 그러나 이 세상을 구원하시기 위하여 가장 낮은 자리에 오셨다. 자기를 비우시고 낮추셔서 종의 몸으로 오셨다(빌 2장). 비우지 않고 낮추지 않고는 구원할 수 없다.

넷째, 본을 보이는 리더십이다. 예수 그리스도는 유월절 만찬의 자리에서 손수 대야에 물을 떠다가 제자들의 발을 씻겨주셨다. 그리고 “내가 주와 선생이 되어 너희 발을 씻었으니 너희도 서로 발을 씻어주는 것이 옳으니라”(요 13:14)고 말씀하시면서 섬기는 제자들이 될 것을 가르치셨다.

예수 그리스도는 본을 보이는 리더십을 보여주셨다.

다섯째, 철저한 자기희생의 리더십이다. “인자가 온 것은 섬김을 받으려 함이 아니라 도리어 섬기려 하고 자기 목숨을 많은 사람의 대속물로 주려 함이니라”(마 20:28)

예수 그리스도는 인류 구원의 목적을 이루시기 위한 방법으로 철저히 자기를 희생하는 사랑을 택하셨고, 제자들에게도 자기를 부인하고 자기 십자가를 질 것을 요구하였다. 예수 그리스도는 자기희생을 통한 섬김의 리더십을 전 생애를 통하여 보여주셨고, 제자들도 고난과 희생을 진실한 제자의 증거로 고백하였다(갈 6:17).

예수 그리스도가 보여주신 섬김의 리더십의 본질은 사랑이다. “사람이 친구를 위하여 자기 목숨을 버리면 이보다 더 큰 사랑이 없나니”(요 15:13)라고 말씀하신 것처럼, 예수의 리더십은 사랑을 실천하는 리더십이다. 사랑과 겸손이 없이는 남을 섬길 수 없다. 또한 세상을 구원할 수 없다.

책임과 권한에 의존한 리더십으로는 어떤 일치도 이룰 수 없으며 어떤 문제도 해결할 수 없다. 진전이 있더라도 일시적일 수밖에 없다.³⁰⁾ 반면, 사랑을 근본으로 삼는 리더십에는 존경과 신뢰가 따르기 마련이고, 사람을 변화시킬 수 있다.

예수께서 친히 삶으로 보여주신 사랑의 실천, 섬김의 리더십이야말로 목회자가 본받아야 할 진정한 리더십이다.

나. 브리스가와 아굴라 부부(롬 16:3-4)

브리스가와 아굴라 부부는 바울을 잘 섬길 뿐 아니라, 뒤이어 디모테를 잘 섬겼던 평신도 리더이다.

이들 부부는 본래 로마에 살면서 장막 제조업에 종사하던 사람들로, 로마에 종교적 소동이 일어난 일로 로마 황제가 기독교신자들에게 추방명령을 내리자 고린도로 내려온 것으로 보인다.

브리스가와 아굴라 부부는 아덴에서의 전도 실패로 피곤한 몸을 이끌고 고린도에 내려온 바울을 만나, 자기 집에 맞아들여 극진히 섬겼다. 바울을 위해 숙소를 제공하고, 바울과 함께 일하고, 바울을 도와 전도에 힘썼다(행 18:1-2). 당시 바울은 ‘천하에 염병 같은 놈’(행 24:5)의 취급을 받는 위험한 인물이어서 가는 곳마다 박해를 받

30) 하재별, *공동체 활성화와 리더십*, 135.

았다. 그런데 이러한 바울을 자기 집으로 맞아들여, 함께 지내며, 함께 전도에 힘썼다는 것은 그들이 생명을 걸고 바울을 섬긴 것이다.

브리스가와 아굴라 부부가 바울을 얼마나 사랑하고 극진히 섬겼는가는 바울의 말로써 증명할 수 있다. 바울이 후에 로마에 있는 교우들에게 편지하는 사연 가운데 “너희는 그리스도 예수 안에서 나의 동역자들인 브리스가와 아굴라에게 문안하라. 그들은 내 목숨을 위하여 자기들의 목까지도 내놓았나니 나뿐 아니라 이방인의 모든 교회도 그들에게 감사하느니라”(롬 16:3-4)고 하였다.

두 부부는 그들이 사는 집을 언제나 교회로 개방하였다(고전 16:19). 또 이 부부는 로마로 다시 돌아가서도 그의 집을 열어 교회를 세우고 받들었다(롬 16:5). 디모데 후서 4장에 보면, 바울의 말년에도 이 두 사람은 에베소에 있어 교회의 초석이 되었다(딤후 4:19). 즉, 이 부부는 아들 같은 젊은 목회자 디모데를 바울을 섬기듯이 잘 섬겼다. 그래서 바울은 젊은 디모데를 에베소 교회의 목회자로 보냈지만 이 노부부가 교회에 있기에 마음이 든든하였다.

브리스가와 아굴라는 ‘자기의 목까지도 내 놓는 심정’으로, 평생을 한결같은 모습으로 주의 종들과 교회를 섬긴 모범적인 평신도 리더십을 보여주고 있다.

다. 빌레몬

빌레몬서는 바울이 빌레몬에게 보낸 편지이다. 도망쳤으나 바울을 통해 믿음을 갖고 회개한 빌레몬의 종 오네시모를 용서하고 받아줄 것을 권고하는 내용이다. 빌레몬과 바울은 어떤 관계이기에 바울이 도망친 노예를 용서해 줄 것을 권면하는가?

빌레몬은 골로새에 살고 있는 사람으로 보인다(골 4:9). 아마도 바울을 통해 믿음을 얻고 회심한 것으로 보인다(몬 1:19). “우리의 사랑을 받는 자요 동역자인 빌레몬과”(몬 1:1) 이라는 표현으로 볼 때, 바울과 빌레몬의 관계는 아주 친밀한 관계로 보이고, 빌레몬은 바울의 복음사역에 적극적인 협조자로 보인다. 또한 “내가 나를 동역자로 알진대 그를 영접하기를 내게 하듯 하고”(몬 1:17), “나는 네가 순종할 것을 확신하므로 네게 썼노니”(몬 1:21)라는 바울의 표현으로 볼 때 빌레몬은 바울의 영적권위를 인정하고, 지금도 전적으로 존중하고 있는 것으로 보인다.

바울이 빌레몬에게 용서하고 받아달라고 부탁하는 오네시모는 빌레몬의 노예이

다. 어느 날 오네시모는 주인의 물건을 훔쳐 멀리 로마로 도망쳤다. 오네시모는 주인 집 회계를 관장할 정도로 주인의 신임을 한 몸에 받았던 노예였을 것으로 보인다. 로마에서 오네시모는 알려지지 않은 과정을 통하여 바울을 알게 되었고 예수님을 믿는 형제가 되었다. 뿐만 아니라 바울이 오네시모를 심복(심장)이라고 부를 정도로 오네시모는 확실한 신자가 되었다(몬 1:12).

바울은 도망친 오네시모를 주인에게 돌려보내는 것이 옳다고 판단하였다. 도망친 노예를 주인에게 돌려보내는 것은 돌려보내는 이나 돌아가는 노예나 대단히 부담스런 일이었다. 왜냐하면 도망친 노예는 용서받기 어려웠기 때문이다. 당시 사회는 노예노동에 대한 의존성이 대단히 큰 사회로 노예의 도망이란 사회질서를 교란시키는 정도가 아니라 체제 자체를 와해시키는 행위에 속하였다.³¹⁾ 그래서 도망친 노예에게 재판 없는 사형을 허용했다.

바울은 도망친 노예의 용서를 권면할 만큼 빌레몬에게 권위가 있는 존재였다. 그러나 바울의 권면은 빌레몬을 칭찬하고 존중하는 내용으로 시작한다. “내가 항상 내 하나님께 감사하고 기도할 때에 너를 말함은 주 예수와 및 모든 성도에 대한 네 사랑과 믿음이 있음을 들음이니”(몬 1:4-5). 그리고 오네시모를 “영적으로 낳은 아들”(몬 1:10)로 표현하며 그가 진정으로 회심하였고, 전에는 무익한 존재였으나 이제는 유익한 존재가 되었음을 강조하였다(몬 1:11). 바울은 복음의 선포를 위하여 오네시모는 꼭 필요한 존재로 곁에 두고 싶지만 빌레몬의 승인을 얻는 것이 도리라고 생각하여 돌려보낸다고 하였다(몬 1:14). 바울은 오네시모를 용서해줄 것을 요청하면서 이후로는 종이 아닌 사랑 받는 형제로 받아줄 것을 권면하였다(몬 1:16). 심지어 바울은 오네시모가 잘못된 것이나 빚진 것이 있으면 자신이 보상 책임을 지겠다고 한다(몬 1:18). 그리고 자신이 구금상태에서 벗어나면 조만간에 빌레몬의 집과 공동체를 방문하겠다고 하였다.

빌레몬은 바울의 권면을 받아들인 것이 분명하다. 후일에 쓰인 서신을 보면 오네시모는 바울의 동역자로 소개된다(골 4:9). 더 나아가 사도 교부로 안티옥의 이그나티우스(Ignatius of Antioch)가 에베소인들에게 보낸 서신에 따르면, 오네시모는 에베소 교회의 감독이 되었다.³²⁾ 노예였던 자, 그것도 도망이라는 범법을 저지른 자가 초기

31) 김진호, *인물로 보는 성서 뒤집어 읽기* (서울: 삼인, 2010), 260.

32) 김진호, *인물로 보는 성서 뒤집어 읽기*, 256.

기독교의 가장 대표적 교회의 하나인 에베소 교회의 최고 지도자로 부상한 것이다.

빌레몬의 용서와 관용이 없었다면 노예가 교회의 최고 지도자가 되는 입지전은 불가능했을 것이다. 빌레몬은 자신도 교회의 신실한 지도자로 섬기고, 동시에 지도자를 세우고 동역할 줄 아는 리더십을 가진 사람이다. 빌레몬에게서 그리스도의 사랑으로, 용서와 신뢰를 실천함으로 죄인까지도 교회의 지도자로 세워가는 섬김의 리더십을 볼 수 있다.

3. 섬김의 리더십의 특성

흔히 지도자를 말할 때, ‘머리’, ‘어른’을 의미한다. 반면 성경이 제시하고, 예수 그리스도께서 모범으로 보여주신 지도자는 섬기는 ‘종’이다. 그러면 섬김의 리더십의 특성은 무엇인가? 유성준은 사랑, 겸손, 경청, 공감, 치유, 인식, 설득, 비전, 예지력, 청지기 의식, 성장지원, 공동체 구축 등으로 분류한다.³³⁾

첫째, 사랑이다. 사랑의 리더십은 팀원이 원하는 방향으로 움직이도록 영향력을 발휘하는 것이며, 손을 잡자고 요구하기 전에 마음을 감동시키는 리더십이다.³⁴⁾ 가슴이 머리를 앞서기 때문에 마음을 감동시키지 못한다면 영향력을 줄 수 없다. 사랑의 리더십을 갖기 위해서는 우선 인간으로서는 완전한 사랑이 불가능하며 오직 하나님만이 가능하다는 자기 한계를 인정할 줄 알아야 한다. 그래야 팀원들에게 협력을 구하고, 리더와 팀원의 진실한 관계가 형성될 수 있다. 그 결과 자기의 욕구와 기대를 희생하고 팀원을 우선시 할 수 있다.

사랑이 인간관계를 바람직하게 이끌고 신뢰를 구축하는 최선의 실천행위라면, 사랑은 분명 리더십의 본질이다. 바울도 사랑이 없으면 아무 것도 아니라고 하였다(고전 13장). 예수 그리스도의 리더십은 ‘사랑’에서 시작하고, 사랑으로 완성한다. 사랑이 없이는 아무 것도 아니다.

둘째, 겸손이다. 겸손은 남을 존중하고 자기를 내세우지 않는 태도로, 비굴이 아닌 정직이며, 사랑에서 나온 태도이다.

겸손한 리더는 팀원을 변화시키는 것이 아니라 팀원의 변화를 돕는다. 그것이 겸손이다. 포스트모던 시대의 가장 두드러진 특징은 권위적 리더십의 붕괴이다. 자신을

33) 유성준, *예수처럼 섬겨라*, 4.

34) 김재덕, *예수의 리더십* (서울: 한국학술정보, 2008), 39.

낮출 줄 아는 겸손의 리더십이야말로 섬김의 리더십의 핵심이다. 경영 연구가 짐 콜린스는 그의 저서, *좋은 기업을 넘어 위대한 기업으로*에서, 15년 동안 평균 이하의 누적 수익률을 보이다가 이후 15년 동안 평균 3배 이상의 성과를 보인 회사들의 기업 문화 등을 조사한 결과, 공통점 중에 하나로 ‘CEO의 겸손의 리더십’을 꼽았다.³⁵⁾

셋째, 경청이다. 경청은 소통의 지혜이며, 상대방 내면의 목소리에 귀 기울이는 것이다. 말하지 않는 마음의 소리까지도 듣는 것이다. 경청은 상대방을 존중하는 태도로 사람의 마음을 얻는다. 경청은 신중함의 태도로 일을 제대로 할 수 있다. 순종한다는 뜻의 ‘obedient’는 ‘듣는다’는 뜻의 라틴어 ‘audire’에 어원을 두고 있다.³⁶⁾ 하나님의 일을 하려는 사람은 먼저 하나님의 음성을 들어야 한다. 사람을 움직이려면 그들의 소리를 들어야 한다.

넷째, 공감이다. 공감은 상대방의 생각에 귀 기울이고 그의 감성에 주파수를 맞추는 행위이며, 차원 높은 이해력이다.³⁷⁾ 다원화된 사회일수록 공감의 리더십이 더욱 필요하다. 리더로서 팀원의 감정과 정신에 공감한다는 것은 소중한 사람을 얻는 것이며, 개개인의 다양성을 인정한다는 것을 의미한다. 따라서 공감은 팀을 긍정적인 팀워크로 이끄는 능력이다.

공감은 단순히 그 사람의 감정을 느끼는 수준을 말하지 않는다. 상대방의 감정을 내 것으로 받아들이고 그 사람의 아픔을 가슴으로 받아들여 내 아픔으로 받아들이는 수준의 공감을 말한다. 그것은 곧 “네 이웃을 네 자신 같이 사랑하라”(마 22:39)는 예수 그리스도의 가르침을 실천하는 길이다.

다섯째, 치유이다. 리더는 팀원들의 상처를 보듬고, 안아주어야 한다. 사람들은 살면서 온갖 이유로 정서적인 상처를 입는다. 상처는 공동체의 갈등을 초래한다. 상처를 치유하는 해독제는 용서이다. 용서는 벽을 허물고 다리를 놓는 행위이다. 대신하는 사랑이 상처를 치유한다. 예수 그리스도는 대속으로 고통당하는 영혼들의 상처를 치유하고, 죄로 단절된 하나님과의 관계를 연결해 주셨다(사 53:5).

여섯째, 인식이다. 인식은 존재 이유를 깨닫는 것이다. 리더가 인식한다는 것은

35) 짐 콜린스, *좋은 기업을 넘어 위대한 기업으로*, 이무열 역 (서울: 김영사, 2002). 유성준, *예수님처럼 섬겨라* (서울: 평단, 2009), 54에서 재인용.

36) 이성희, *침묵의 은총* (서울: 두란노, 2001), 192.

37) 유성준, *예수처럼 섬겨라*, 82.

가치가 포함된 문제들을 잘 이해하는 데 도움이 되며, 팀의 다양한 상황을 보다 통합적인 시각으로 바라보게 한다.³⁸⁾ 리더가 자신에 대한 인식과 팀원들에 대한 인식을 명확하게 할 때 문제를 좀 더 쉽게 발견하고 해결하는데 도움이 된다.

리더에게는 사람들은 서로 다르다는 인식이 필요하며, 다른 사람과 일과 사건을 바르게 인식하기 위해서는 무엇보다 자기 자신을 바르게 인식하는 것이 중요하다. 자기 자신을 소중한 존재로 인식할 때 팀원들을 중요한 존재 이전에 소중한 존재로 인식할 수 있다. 중요한 존재가 일과 능력에 관련된 것이라면 소중한 존재는 존재 그 자체로 귀하다는 의미이다.

자기 자신에 대한 바른 인식은 하나님과의 관계 속에서 가능하다. 죄인은 자기인식도 병이 든 것이다. 하나님의 용서와 사랑을 통하여 건강한 자기 인식이 가능하다.

러시아의 대문호 도스토예프스키는 “한 사람을 사랑한다는 것은 그 사람을 하나님이 의도하신 모습대로 본다는 것”이라고 말했다.³⁹⁾ 건강한 사람은 하나님의 안목으로 자신을 바라본다. 그 때 참된 사랑을 할 수 있다.

일곱째, 설득이다. 유능한 리더는 결정을 내릴 때 리더라는 직위나 권위를 사용하여 강요하거나 명령하지 않는다. 팀원들을 존중하여 대화를 통해 합의를 이끌어 낸다. 설득은 쉬운 일이 아니다. 인내와 배려가 필요하다. 그러나 설득을 통하여 신뢰의 관계를 회복할 수 있다. 설득의 리더십은 느린 것 같지만 빠른 것이다. 견고한 신뢰를 구축하기 때문이다. 대화를 통한 설득은 팀원들이 독립적이며 적극적으로 참여할 수 있도록 이끌며, 행동을 강요하는 것이 아니라 마음을 움직이는 것이다. 진심으로 이르는 통로이다. 바울이 빌레몬서에서 소개하는 이야기, 곧 자신과 빌레몬의 신뢰를 바탕으로 도망친 오네시모를 주인인 빌레몬이 용서하고 받아들여도록 설득하는 것은 설득의 리더십의 좋은 예이다(문 1:1-25). 설득의 리더십은 다양한 관계 속에서 통합적으로 사고하고, 힘을 집중할 수 있는 시너지 효과가 있는 힘이다.

여덟째, 비전이다. 리더는 팀원을 돕는 자이면서 팀원들이 보지 못하는 미래를 바라보고 비전을 보여주는 존재이다. 존 맥스웰은 “사람들은 비전을 받아들인다기보다 리더를 받아들인다. 리더가 비전을 손에 넣으면 그 다음에 비전을 받아들인다.”⁴⁰⁾

38) 유성준, *예수처럼 섬겨라*, 107.

39) 강준민, *비전과 존재혁명* (서울: 두란노, 2001), 69.

40) Andy Stanley, *비저니어링*, 정연석 역 (서울: 디모데, 2003), 10장 “비전은 희생을 요구한

고 말하면서 리더는 성공에 대한 보장이 없더라도 비전을 위해 끊임없이 헌신하는 자세를 보여야한다고 강조한다.

비전은 미래에 대한 청사진을 말하는 것만이 아니라, 지금 이 순간 무엇을 어떻게 해야 하는 가를 아는 것이다. 그러므로 비전과 현실 사이에는 적절한 긴장감이 있으며 새로운 현실을 창조하기 위한 현재적 노력이 필요하다. 또한 요셉이 하나님께 주신 꿈을 자신만의 꿈이 아닌 하나님의 비전으로 품은 것처럼 목회리더십은 무엇보다 하나님의 비전을 품어야 한다.

아홉째, 예지력이다. 예지력은 앞을 내다보는 능력이다. 과거, 현재, 그리고 미래를 연결하여 조율하는 능력으로 과거의 경험을 통해 다가올 미래를 예측하는 힘이다.⁴¹⁾ 예지력은 다양화하고 급변하는 세상에서 정확한 판단과 결단력을 요구하기에 더욱 중요한 리더십의 요소이다. 그러나 예지력을 높이는 것은 쉽지 않은 일이다. 예지력은 팀원과 주위 사람들에 대한 깊은 관심, 진정한 인식이 따를 때 높일 수 있으며, 또한 하나님께 은사를 구하여 높일 수 있다. 예지력은 하나님이 주신 은사이기 때문이다. 예지력이 하나님의 은사라면 결국 예지력은 하나님께 초점을 맞추는 능력이다.

열 번째, 청지기 의식이다. 청지기는 주인의 것을 대신 맡아 관리하는 종이다. 청지기는 무엇보다 정직함과 신실함과 겸손함이 필요하다. 내게 주어진 모든 것은 하나님이 맡겨주신 것이라는 믿음이 필요하다. 나를 믿어주시고 맡겨주신 분에 대한 신뢰와, 내 것이 아님을 인정하며, 내 뜻이 아닌 맡겨주신 주인의 뜻대로 사용할 수 있어야 한다. 신실하고 충성된 청지기에게는 더 많은 것을 맡기는 상이 주어진다.

리더는 진실한 청지기가 되어야 한다. 그때 팀원들도 그를 무한신뢰하고 따를 수 있다. 목회리더십은 우리가 하나님의 비밀(일)을 맡은 청지기라는 사실을 기억하고, 진실한 청지기가 되는 것이다(고전 4:1). 목회자는 하나님의 뜻에 따라 하나님의 은혜를 나누는 진실한 청지기가 되어야 한다.

열한 번째, 성장지원이다. 팀원이 없는 리더는 없다. 리더는 팀원을 위해 존재하는 사람이다. 팀원의 성장을 위해 지원하는 사람이다. 팀원의 성장을 통해 함께 성장하도록 이끄는 사람이 리더이다. 리더는 혼자가 아닌 함께 멀리가기로 목표로 삼는다.

다.” 유성준, *예수님처럼 서로 섬겨라*, 137에서 재인용.

41) 유성준, *예수님처럼 섬겨라*, 149.

목회리더십은 하나님과 함께, 공동체와 함께 하는 능력이다. 팀원의 성장을 위해 그들을 동역자로 여기고, 먼저 다가가고 배려하며, 늘 함께 하는 노력이 필요하다. 모세와 여호수아를 도왔던 갈렙에게서 성장지원의 목회 리더십을 볼 수 있다.

열두 번째, 공동체 구축이다. 공동체를 뜻하는 '커뮤니티'(community)는 '같음'을 뜻하는 라틴어 'communitas'에서 왔다.⁴²⁾ 공동체는 '서로 봉사한다'는 의미를 가지고 있다. 교회는 공동체이다. 하나님 사랑과 이웃 사랑의 연결점, 즉 하나님 사랑을 깨달은 사람들이 모여 이웃을 섬기는 모임이다. 리더는 이러한 인식을 바탕으로 구성원들과 진정한 공동체 구축을 위한 노력을 해야 한다. 사람들이 모인 곳에는 반드시 선한 목적을 가진 공동체 의식이 구축되어야 한다.

리더는 구성원들이 서로 돕고 이끌며 실천하는 태도를 이끌어내야 한다. 여럿이 함께 할 때 시너지효과가 발생하기 때문이다. 팀은 이기주의나 개인주의가 중심이 되면 공동체는 무너진다. 지나친 공동체 의식 강조는 구성원이 진취적이고 독립적인 업무에 걸림돌이 된다. 그러므로 일방적인 요구가 아닌 개인의 다양성을 존중하면서, 서로 배려하고 나누는 섬김을 이끌어내야 한다. 개인의 성과를 인정하되 공동체 전체의 효율성에 보다 큰 가치를 부여할 때 공동체 의식은 자라고, 공동체는 성장할 것이다.

좋은 공동체를 세우기 위해서는 좋은 섬김과 바르게 세움이 중요하다. 리더는 먼저 자신부터 바로 서야 한다. 그래야 남을 세울 수 있다. 공동체를 세우는 좋은 리더는 다스리며 명령하는 사람이 아니라 다른 사람들의 변화와 성장을 위해 영향력을 주는 사람이다.⁴³⁾

진정한 교회 공동체를 세우기 위해서는 기도와 훈련이 필요하다. 성령의 하나 되게 하심과(고전 12:13) 성찬과 구제는 교회공동체를 세우는 일에 매우 중요한 요소이다.

헌터는 섬김의 리더십의 본질은 사랑이며, 사랑의 특성으로 인내, 친절, 겸손, 존중, 이타주의, 용서, 정직, 헌신을 제시하였다.⁴⁴⁾ 사랑은 섬김의 본질이기 때문에 헌터가 제시한 사랑의 특성은 결국 섬김의 리더십의 특성이라고 할 수 있다.

42) 유성준, *예수님처럼 섬겨라*, 200.

43) Ibid., 203.

44) Hunter, *서번트 리더십*, 134-182.

4. 본 연구자의 섬김의 리더십

본 연구자가 생각하는 섬김의 리더십은 다음과 같이 정리할 수 있다.

목회철학과 목회 리더십은 분리될 수 없다. 본 연구자는 다음과 같은 목회철학을 가지고 사역하고 있다.

교회는 예수 안에서 한 형제됨을 이루는 하나님의 가족 공동체임을 고백한다(엡 2:19). 또한 교회는 영혼구원과 세상에서의 복음의 실천을 통한 하나님 나라의 회복을 목적으로 존재한다고 믿는다. 그래서 하나님을 높이고, 사람을 세우며, 세상을 섬기는 것을 우리 교회의 사명으로 힘쓴다.

본 연구자는 이러한 목회철학을 가지고, 섬김의 리더십으로 사역하려고 힘쓰고 있다.

섬김은 사람들의 필요에 응답하는 것이다. 목회현장에서 만난 사람들이 가장 필요로 하는 것은 사랑이다. 교회를 찾아오는 이유도 사랑을 받기 위해서이다. 목회자는 누구인가? 예수 그리스도의 양을 돌보는 사람이다(요 21:15-17). 맡겨주신 양을 돌 볼 때 억지로 하지 말고 하나님의 뜻을 따라 자원함으로 해야 한다. 더러운 이득을 위해 하지 말고 사랑으로 해야 한다. 주장하는 자세가 아닌 섬김으로 본이 되어야 한다(벧전 5:2-3). 또한 목회자는 예수 그리스도를 닮고, 따르는 사람이다. 예수께서 섬기러 오셨고, 사랑으로 자신을 내어주신 것 같이 목회자는 섬기는 존재요, 받는 존재가 아니라 주는 존재라는 의식을 가져야 한다.

목회리더십은 목회현장과 분리될 수 없다. 목회리더십은 섬기는 교회의 필요에 응답하는 것이다. 본 연구자가 섬기는 교회는 사회적으로 약하고 낮은 사람들이 주류를 이루고 있다. 물질적으로는 가난하지만 오히려 믿음으로는 부자들이라는 장점도 있다(약 2:5). 약하고, 힘들고, 외롭기 때문에 상처가 많다. 그래서 무엇보다 사랑이 필요한 사람들이다. 그래서 교인들은 목회자에게 더 많은 사랑을 요구한다. 개인적 치유 뿐 아니라 사회적 치유가 필요하다.

본 연구자는 섬기는 교회에서 처음 몇 년은 교인들의 내면에 있는 약함과 상처를 이해하지 못하여 그들과 갈등하며 힘든 시절도 보냈다. 결국 그들의 아픔을 이해하면서 그들이 작은 일에도 상처를 받고 아우성치는 것은 사랑에 대한 요청이라는 것을 알았다. 사랑이야말로 더욱 큰 은사요, 가장 좋은 길이다(고전 12:31).

건강한 교회는 하나님의 가족으로서 공동체가 살아있는 교회이며, 교회를 세우는 원리는 예수 그리스도께서 보여주신 섬김의 리더십에 있음을 확신하였다.

사람을 세우는 것이 섬김이다. 최고의 섬김은 사람대접이라고 믿는다. 예수님이 죄인들과 함께 식사함으로 그들을 친구로(마 9:11; 11:19) 만나 주시고, 사람대접해 주신 것처럼 말이다.

교회는 주님의 형제자매요, 하나님의 가족이다(엡 2:19). 가족을 세우는 원리는 사랑으로 섬기는 것이다. 섬김을 통하여 친밀한 하나님의 가족공동체를 이룰 때 건강한 교회라고 할 수 있을 것이다. 부족하지만 주님께서 보여주신 섬김의 도리를 따라 교회와 성도들을 세우고자 한다.

예수는 철저히 아버지 하나님을 의지하셨다. 자신을 비우시고, 겸손히 자신을 낮추셨다. 사람을 대할 때 천하보다 소중히 한 인격체로 여기셨다. 본을 보여주셨다. 죽기까지 자신을 희생하셨다. 감히 주님을 따를 수 있겠는가? 그러나 주님의 길을 가라고 목사로 부르셨으니 섬김의 도리를 닦고자 한다.

특별히 예수 그리스도의 섬김의 리더십을 따름에 있어 백스터 목사의 가르침은 대단히 인상적이다. 백스터는 목회자가 자기 자신을 감독할 것을 강조한다. 자기 자신이 참으로 회심하였는지 확인하고, 늘 부지런하여 영적인 건강을 유지하고, 삶과 가르침이 일치하도록 힘쓰고, 교인들을 책망할 죄를 목회자가 범하지 않도록 조심하고, 선한 일꾼이 되도록 스스로를 감독하라고 한다.⁴⁵⁾

본 연구자가 추구하는 섬김의 리더십의 특성은 다음과 같다.

첫째, 진실한 목회자이다. “눈가림만 하지 말고 오직 주를 두려워하여 성실한 마음으로 하라. 무슨 일을 하든지 마음을 다하여 주께 하듯 하고 사람에게 하듯 하지 말라”(골 4:22-23).

주님은 진실하셨다. “예”와 “아니오”를 분명히 하셨다. 성도들은 진실한 목회자를 존경하고 따른다. 하나님을 두려워하는 목사, 말씀대로 살고자 노력하는 목회자를 원한다. 말과 행동이 일치하는 진실함이야말로 사람을 움직이는 가장 큰 힘이다.

둘째, 본을 보이는 목회자이다. 예수는 가르치시기 전에 먼저 본을 보여주셨다. 목회자가 본이 되지 않으면 성도들이 따를 수 없다. 바울도 “내가 그리스도를 본받는

45) Richard Baxter, *선한 목회자가 되라*, 서원교 역 (서울: 나침반, 1998), 27-35.

자가 된 것같이 너희는 나를 본받는 자가 되라”(고전 11:1)고 하였다. 목회자가 먼저 예수를 본받을 때 성도들이 목회자를 본받을 것이다.

셋째, 겸손한 목회자이다. 예수는 온유하고 겸손하셨다(마 11:29). 자신을 낮추어 죽기까지 복종하셨다(빌 2:6-8). 바울은 자신을 “사도 중 가장 작은 자”, “만삭되지 못하여 난 자”(고전 15:8-9), “죄인 중의 죄수”(딤후 1:15)라고 하였다. 성 어거스틴은 기독교 제일의 미덕을 ‘겸손’이라고 하였다. 하나님 앞에서 교만한 것이 죄다. 하나님은 교만한 자를 물리치신다. 사람들도 교만한 사람은 멀리한다(약 4:6). 겸손한 목회자에게 하나님이 은혜를 주시고, 성도들도 따른다.

넷째, 성도들의 이야기를 잘 들어주는 목회자이다. 성도들은 말을 많이 하는 목회자보다 성도들의 말을 잘 들어주는 목회자를 원한다.⁴⁶⁾ 목회자들이 설교의 습관과 자기만 옳다는 생각에 남의 이야기에 귀를 잘 기울이지 않는 경향이 있다. 그러나 제대로 말하기 위해서는 먼저 제대로 들어야 한다. 잘 섬기기 위해서는 먼저 들어야 한다. 솔로몬도 일천번제를 드릴 때 하나님께 “듣는 마음”(왕상 3:9)을 달라고 하였다. 최고의 대접은 잘 듣는 것이다.⁴⁷⁾ 아픔과 고민을 가진 성도들이 많다. 성도들의 이야기를 들어야 그들을 이해할 수 있고, 치유할 수 있고, 도울 수 있다.

다섯째, 믿어주는 목회자이다. 예수는 자주 흔들리는 시몬에게 ‘베드로’라 부르면서 끝까지 믿어주셨다(요 1:42). 베드로가 ‘나를 따라 오라’는 주님의 말씀 한 마디에 모든 것을 버려두고 따라나선 것은 예수께서 자신을 믿어주었기 때문이다. 사람은 자기를 믿어주고 인정해 줄 때 목숨까지도 바칠 수 있다.

여섯째, 칭찬과 격려를 아끼지 않는 목회자이다. “서로 돌아보아 사랑과 선행을 격려하며”(히 10:24) 칭찬과 격려는 성도들에게 힘을 주고, 다시 주의 일에 힘쓰고 싶은 열정을 준다.

일곱째, 인내하는 목회자이다. 사랑은 오래 참고 견디는 것이다(고전 13:7). 참는다는 것은 칼날을 가슴에 꽂고 견디는 것처럼 아프고 쓰린 것이다. 사람을 사랑하는 것만큼 인내를 요구하는 것은 없다. 인내하지 않고 섬길 수 없다. 인내로 결실을 얻고(눅 8:15), 영혼을 얻는다(눅 21:19). 목사의 사례비는 인내의 값이다. 참아주고 기다려 줄 때 교인들이 변화된다.

46) 이종범, *이런 목회자를 원한다* (서울: 기독교신보사, 1997), 169.

47) 이성희, *침묵의 은총*, 194.

여덟째, 배우고 가르침으로 성도들을 성장시키는 목회자이다. 예수님은 제자들을 가르치는 일에 심혈을 기울이셨다. 또한 바울은 우리를 목사로, 교사로 부르신 이유를 “이는 성도를 온전하게 하여 봉사의 일을 하게 하며 그리스도의 몸을 세우려 하심이라”(엡 4:12)고 하였다.

잘 가르쳐서 성도들이 온전한 그리스도인으로 성장시키는 것도 목회자의 중요한 과제이다.

아홉째, 기도하는 목회자이다. 예수는 무엇보다 먼저 기도하셨다. 기도할 때 하나님의 마음을 알고, 성도들을 사랑할 수 있다. 사랑의 능력은 사람의 능력이 아니라 성령의 능력이다.(고전 13; 갈 5:22) 사랑이 없으면 아무 것도 아니다. 사람은 사랑을 받을 때 사람이 된다.

지금까지 본 장에서는 목회리더십과 섬김의 리더십에 대하여 살펴보았다. 먼저, 리더십은 한 마디로 정의하기는 어려우나 사람들을 효과적으로 이끄는 일이라고 할 수 있다. 곧, 주어진 상황 속에서 공동체의 목표달성을 위하여 개인이 집단의 활동에 영향을 미치는 의식적인 행위라고 할 수 있다. 목회리더십은 주님의 모범을 따라 교회를 섬기는 리더십이다. 교회를 세우는 원리로서 주님께서 보여주신 목회리더십은 섬김의 리더십이라는 것을 성서적 예를 통하여 살펴보았고, 본 연구자가 생각하는 섬김의 리더십의 특성에 대하여 간단히 정리하였다.

다음 장에서는 건강한 교회가 무엇인가, 그리고 건강한 교회와 섬김의 리더십의 관계에 대하여 살펴볼 것이다.

제 3 장

건강한 교회와 공동체로서의 교회

교회가 건강하지 못한 것에 대하여 많은 비판을 받고 있다. 그것은 건강한 교회에 대한 강력한 요구라고 볼 수 있다. 건강한 교회는 무엇인가? 주님께서 세우신 교회는 개인이 아닌 공동체로서 존재한다. ‘하나님이 불러낸 사람들의 모임’이 교회이다. 따라서 건강한 교회는 공동체가 살아있는 교회이며, 주님이 보여주신 섬김의 리더십을 기초로 한다.

본 장에서는 먼저 교회는 하나님의 백성이요, 그리스도의 몸이요, 성령의 코이노니아 공동체임을 정의하고, 건강한 공동체로서의 가족교회에 대하여 살펴보고자 한다.

제 1 절 건강한 교회와 공동체로서의 교회

교회는 공동체로서 존재한다. 교회는 ‘부름받은 거룩한 성도들의 모임’으로 규정할 뿐 아니라, ‘그리스도 안에서 구속받은 사람들이 하나님의 뜻에 순응하여 하나님의 나라를 구현하기 위한 청지기적 삶의 모임’을 특성으로 하기 때문이다. 그러므로 교회를 이해할 때는 항상 공동체적인 속성 속에서 그 본질이 파악되어야 한다.

1. 교회 공동체의 어원적 의미

교회는 공동체이다. 교회라는 말에는 이미 공동체라는 의미를 내포하고 있다. 교회는 공동체로 구약에서 신약시대로 발전하여 왔다. 따라서 교회를 이해함에 있어서 어원적 의미를 살피는 것은 중요하다.

가. 구약적인 의미

교회에 해당하는 구약적인 단어는 두 가지를 사용한다. 하나는 ‘카할’이고 하나는 ‘에다’이다.

먼저 ‘카할’은 사어(死語)인 어근 ‘칼’(Qal)에서 유래한 것으로서 ‘부르다’라는 의미가 있다. 시내 산기슭에서 모세가 전달해 준 하나님의 율법을 듣기 위해 모인 그 모임이 바로 ‘카할’인 것이다. 이 ‘카할’은 이스라엘 공동체, 특히 종교적 측면에서 하나님의 백성으로서의 공동체를 의미했다.

다른 하나인 ‘에다’는 ‘아야드’에서 유래한 말로, 이 단어는 ‘지정된 장소에 모인다’라는 뜻을 가지고 있으며, 약속에 따라 모이는 모임을 말한다. 이 단어가 이스라엘에 적용될 때는 소집이 되었든 안 되었든 이스라엘 자녀들 혹은 그들을 대표하는 머리로 형성된 사회 그 자체를 지칭한다.

따라서 ‘카할’은 하나님께서 구원으로 부르신 백성들의 모임으로써 이상적인 상태를 의미하며, ‘에다’는 실제적인 모임의 상태를 의미한다고 정의할 수 있겠다.

두 단어가 의미상 일체점이 차이점이 있지만 일치점이 많았고 ‘카할’이 ‘에다’의 의미를 포함하는 단어로 발전되었다. ‘카할’은 이스라엘 회중의 집회를 의미하는 ‘카할’은 이스라엘 회중의 집회를 의미하는 ‘에클레시아’라는 헬라어로 연결되었다.

나. 신약적인 의미

신약에서도 두 개의 단어가 사용되었다. 이 단어는 모두 70인역에서 유래하였다. 하나는 ‘에클레시아’로 이 단어는 ‘~으로부터 불러내다(ek+kaleo)’, 또는 ‘불러냄을 받은 무리들’이라는 뜻을 갖는 것이요, 다른 하나는 ‘쉬나고게’로서, ‘오다’ 또는 ‘함께 오다’라는 뜻을 갖는다.

신약성서에서는 ‘쉬나고게’를 독점적으로 유대인들의 종교적 회합, 또는 그들이 공적 예배를 위하여 모인 모임이나 건물을 지칭하였다.(마4:23, 계2:9, 3:9) 그러나 ‘에클레시아’는 일반적으로 ‘신약교회’를 나타내고 있다. 다시 말해서, 사복음서나 바울서신에서 ‘쉬나고게’는 자주 나타나는 반면, ‘에클레시아’는 사복음서에서 매우 드물게 나타나고 있으며, 이에 비해 바울 서신에서는 비교적 자주 사용되는 것을 볼 수 있다. 그리하여 두 낱말의 뜻과 용도가 점점 다르게 발전되어 ‘에클레시아’는 예수 그리스도

를 중심으로 한 모임을 뜻한다.

다. 교회에 대한 교회사적 의미

우리는 교회를 어떤 시각 속에서 바라보아야하는가? 교회역사 속에서 교회에 대한 시각은 어떻게 변해왔으며 어떻게 정의하는가?

개신교가 신봉했던 교회관은 1530년 아우구스부르크 고백(Confession of Augsburg)에서 루터와 멜랑흐톤이 제시한 고전적인 교회관이였다. 즉, 교회는 복음을 올바르게 가르치고 성례를 올바르게 행하는 성도들의 모임이라는 것이다. 교회의 진정한 연합은 복음의 가르침과 성례의 시행에 관한 믿음의 연합에 근거를 두고 있다.⁴⁸⁾ 이러한 정의는 이후 교회에 대한 정의에 지대한 영향을 끼쳤다. 그 후 1세기 후에 나타난 웨스트민스터 신앙고백(Westminster Confession)은 무형교회는 선택함을 받은 모든 사람들이고, 유형교회는 자녀들과 함께 진정한 신앙을 고백한 전 세계에 있는 모든 사람들이라고 밝히고 있다.⁴⁹⁾ 위의 인용문들은 서로 다른 것이면서도 똑같이 다 음의 세 가지 관점을 고수하고 있다.

첫째, 성직자 계급제도에 대한 순종보다 복음이 일차적인 중요성을 갖는다는 것이며 둘째, 교회에 가입하는 것을 원칙적으로 올바른 믿음과 그것을 공언하는 일로 보았으며 셋째로, 공동체나 회중이나 또는 집합체나 하는 형태는 중요한 문제가 아니라고 보고 있다. 로마 가톨릭의 성직자 제도로부터 말씀의 전파와 성례의 집행으로 그 강조점이 옮겨진 것이다.⁵⁰⁾

1974년에 스위스 로잔에서 열린 세계복음화 국제대회에는 전 세계에서 선교와 복음 전도에 관여하고 있는 3,500여 명의 복음주의 지도자들이 모였다. 이 대회에서 참가자들은 복음화에 관한 여러 가지 문제들에 대해 일치된 의견을 집약한 로잔언약(the Lausanne Covenant)을 발표하였다. 로잔언약은 특별히 교회에 대하여 아주 중요한 고백을 천명하였다. 교회는 제도라기보다는 하나님의 백성의 공동체라는 것이다.⁵¹⁾

48) Henry Bettenson, ed., *Documents of Christian Church* (New York: Oxford University Press, 1947), 298. Howard Snyder, *그리스도의 공동체*, 김영국 역 (서울: 생명의 말씀사, 1987), 40에서 재인용.

49) Bettenson, *Documents of Christian Church*, 350. Snyder, *그리스도의 공동체*, 41서 재인용.

50) Snyder, *그리스도의 공동체*, 41.

따라서 교회는 어떤 특정한 문화적 사회적 또는 정치적 체제들이나 인간의 이데올로기와 동일시되어서는 안 된다. 로잔회의가 교회를 주로 공동체와 회중으로 이해하고 있다는 것은 확실하다. 로잔언약은 적어도 복음주의자들 사이에서 전 세계적으로 교회의 본질에 대해 일치된 견해를 표현하였다는 점에서 매우 중요한 의미가 있다.⁵²⁾

가톨릭의 교회관의 변화도 주목할 만하다. 제 2차 바티칸공의회는 “세상에서 봉사하며 순례의 길을 가는 하나님의 백성으로서의 교회”를 강조하였다.⁵³⁾ 이는 로마 가톨릭이 ‘제도로서의 교회관’으로부터 ‘공동체와 백성으로서의 교회관’으로 옮겨지고 있다는 것을 의미한다.

결과적으로, 복음주의 개신교회의 로잔언약과 로마 가톨릭의 제 2차 바티칸공의회 신앙고백은 교회의 기본적 개념에 있어서 그 강조하는 바가 같았다. 즉, 교회는 하나님의 백성들의 공동체라는 것이다. 물론 이것이 복음주의 개신교회와 로마 가톨릭의 교회에 대한 고백이 완전히 일치했다는 것을 의미하는 것은 아니다. 그러나 중요한 것은 성직자와 권위중심, 제도와 의식 중심에서 떠나 성서가 말하는 공동체로서의 교회로의 근본인식의 변화가 왔다는 것이다.

2. 하나님께서 선택한 백성으로서의 교회

구약성서는 하나님의 백성과 하나님과의 관계를 통하여 교회의 기원이 될 만한 기록을 제공해주고 있다. 하나님은 이스라엘 백성을 자기의 택함을 받은 공동체로 부르셨다는 것이다. 여기서 ‘하나님의 백성’이라는 개념은 교회의 핵심이고, 이 개념은 신약성서에서 성취되고 있다는 것이다.⁵⁴⁾

신약성서에서 예수의 관심사는 하나님의 나라와 그의 백성에게 있다. 12제자들을 부르신 것은 한 개인으로서가 아니라 온 이스라엘을 대표하는 존재로서 부른 것이다.⁵⁵⁾ 12이라는 숫자는 완전한 이스라엘 공동체를 의미한다. 예수는 제자들을 부르실 때 공동체에 대한 강력한 의지를 가지고 부르신 것이다. 곧, 하나님의 백성으로 부르

51) Snyder, *그리스도의 공동체*, 38.

52) Ibid.

53) Cardinal Leon Joseph Suenens, *A New Pentecost*, trans, Francis Martin (New York: Seabury Press, 1975) Howard Snyder, *그리스도의 공동체*, 45에서 재인용.

54) Alvin J. Lindgren, *교회개발론*, 박근원 역 (서울: 대한 기독교 출판사, 1977), 36.

55) Gerhard Lohfink, *예수는 어떤 공동체를 원했나*, 정한교 역 (왜관: 분도, 1985), 122.

신 것이다.

이스라엘의 거룩한 공동체가 하나님의 선택으로 말미암아 이루어졌듯이, 오늘의 교회는 하나님을 찬양하고 하나님의 부르심에 응(應)한 택함을 받은 사람들의 모임이다. 다만 하나님의 백성이란 단지 육신적인 혈통만을 내세우지 않았듯이, 하나님의 교회 역시 그 어원의 외적인 구조나 모임이 아닌, 하나님의 부르심에 응답하면서 살아가는 신앙의 공동체임을 강조해야 할 것이다. 따라서 성도간의 교제는 신앙의 공동체로서의 교회에 있어서 핵심이라고 말할 수 있다.

3. 그리스도의 몸으로서의 교회

신약성서에는 교회를 묘사하기 위해서 많은 상징들이 사용되고 있다. 그 중에서도 성경은 교회공동체가 하나를 이루고 일치해야 함에 대해서 가장 의미심장한 표현을 사용하고 있는데, 바울은 공동체로서의 교회를 다름 아닌 ‘그리스도의 몸’이라고 말함으로써 모든 신자들이 그리스도와 함께 밀접하게 연합되어 있음을 가장 효과적으로 표현하고 있다.

바울은 로마서, 고린도 전, 후서, 에베소서, 골로새서에서 교회를 ‘그리스도의 몸’이라고 지칭하는데(롬 12:5; 고전 10:17; 12:13, 22, 24; 엡 1:23; 4:12, 16; 5:23; 롬 1:18, 24), 바울에게는 이 은유가 다른 무엇보다도 생생하게 그리스도와 그 교회간의, 또한 그의 교회가 지닌 지체들간의 본질적인 통일성을 표현해 주었고, 특히 에베소서와 골로새서에는 교회가 그리스도의 몸과 동일시되고 있다. 교회에 적용된 몸의 비유는 특별히 교회의 유기적 관련성을 통한 보편적 측면을 강조하는 것이라 할 수 있다.

‘그리스도의 몸’으로서 교회는 모든 지체들이 이 세상이 어떠한 다른 공동체들보다도 더욱 더 일치를 이루며 서로 온전히 하나(unity)를 이루어, 상대방의 일을 바로 내 일로 알고 돌보며 사랑하라는 뜻임이 분명하다. 그렇다면 바울이 말한 ‘그리스도의 몸’이란 무엇을 말하고 있는 것일까? 이에 대해 데이비드 왓슨(David Watson)은 “하나의 통일체를 이루고 있는데, 이는 그리스도인들이 그리스도께, 그리고 서로에게 속해 있을 뿐만 아니라, 동시에 그분 안에 거하고 그 안에서 생명을 발견한다는 것이 확연한듯하다”⁵⁶⁾고 언급했다.

56) David. Wastson, *교회의 진정한 표상*, 오광만 역 (서울: 여수론, 1993), 844.

따라서 그리스도인들은 서로를 향한 연결고리가 그리스도 안에서 이루어져야 하며, 교회는 머리이신 그리스도의 다스림 아래 놓여야 하는 것이고, 또한 그리스도인들은 그 몸의 일부로서 서로 사랑하는 관계여야 하는 것이다. 실제로 모든 성경적인 교회의 모습들은 그리스도와 교회 사이의 본질적이며 생생한 사랑의 관계를 강조하고 있다.

이것은 하나님의 계획 속에서의 교회의 중요한 역할을 강조하여, “그리스도께서 교회를 사랑하시고 위하여 자신을 주셨다”(엡 5:26)는 것을 상기시키고 있는 것이다. 교회가 공동체라는 속성을 강조하기 위해서 ‘몸’이라는 상징보다 더 적합한 것은 없다. 교회 공동체의 구성원들은 결코 분리될 수 없으며 하나님의 생명으로 거듭난 영적 가정의 구성원으로서 서로 온전히 하나가 되어 살아야 한다.

특별히, 그리스도의 몸된 교회 공동체 안에는 여러 직분과 다양한 은사를 가진 다양한 지체들이 있다. 그러나 모든 지체들은 주님의 성찬식에 참여하여 떡을 나눔으로써 서로간의 직분과 은사의 다양함에도 불구하고 그리스도의 한 몸임을 늘 잊지 말아야 한다. 사도 바울은 고린도 교회에 보내는 편지에서 그리스도의 공동체는 그 지체의 다양성에도 불구하고 서로 연합해야 함을 강조하고 있다(고전 10:17). 그러므로 교회는 머리이신 그리스도를 중심으로 지체들이 연합하고 일체감을 갖는 공동체적인 삶을 통하여 그리스도의 사랑을 선포해야 하는 것이다.

또한 그리스도의 몸으로써 교회 공동체는 곧 그리스도 자신을 의미한다. 다메섹 도상에서 사울이 주님을 만나게 되었을 때 주님께서는 사울에게 ‘사울아, 사울아, 네가 어찌하여 나를 핍박하느냐’라고 물으셨다(행 9:4). 사울이 핍박한 것은 성도들, 곧 교회공동체였다. 그런데도 주님께서는 ‘나를 핍박하느냐?’라고 물으셨다. 이 말은 그리스도의 몸으로써 교회 공동체는 바로 그리스도 자신이다. 따라서 그리스도의 몸으로써 성도들을 섬기는 것이 또한 그리스도를 섬기는 것임을 알아야 한다.

로마서 12장에서 바울은 공동체와 그리스도와의 관계를 고린도전서에서 사용했던 것보다 더 친밀한 용어로 서술하고 있다. 그들은 단순히 그리스도의 몸이 아니라, 그리스도 안에서 한 몸이라고 말한다(롬 12:5). 이런 식으로 말함으로써 그리스도가 공동체 연합의 근원이라는 사실을 강조하는 것이다. 그리스도의 몸으로서의 교회는 다양한 지체들이 하나의 통일성을 가질 수 있다. 몸이라는 것은 신경에 의해서 움직

인다는 것을 전제할 때, 그리스도의 몸으로서의 이 ‘몸’은 공통된 신경을 가지고 있기 때문이다. ‘그리스도의 생명’(고전 12:26)이라는 신경이다. 그리스도의 신경이 모든 지체들(성도들)안에 있으며 다양한 지체들을 동일한 가치관 속에서 함께 협력하며 움직여 가도록 만든다.

4. 성령의 코이노니아 공동체로서의 교회

공동체로서의 교회의 또 하나의 특성은 성령공동체라고 할 수 있다. 왜냐하면 공동체를 살아 움직이게 하고 단단한 유대를 갖게 하는 것이 곧 성령의 역사이기 때문이다. ‘에클레시아’로서의 신약적 교회의 탄생은 성령의 강림이다. 성령을 체험한 성도들의 모임 또는 그들이 나가서 그리스도의 죽으심과 다시 사심, 함께 하심을 증거하여 모인 무리들이 교회이다.

따라서 성령 없이는 교회가 존재할 수 없고, 교회를 설명할 수 없다. 교회 공동체는 성령 안에 있어야 하며, 성령을 통해 받은 사명을 실천해야 한다. 성령은 지금도 교회를 통해 일하신다. 교회가 오늘날 세상에서 성령의 이끌림을 받아 움직일 때 생명력을 지속적으로 유지할 수 있을 것이다. 성령은 공동체 안에서 은사와 직무와 사명을 심어주고 감당할 능력을 주어서 성도들이 서로를 섬기고 그리스도의 몸을 세우는 관계를 견고하게 한다(엡 4:23).

한 마디로, 교회 공동체는 성령 안에서 예수 그리스도를 주로 고백하며, 서로 지체의식을 지니고 함께 살아가는 사람들로 구성이 된다.

교회가 곧 성령공동체라고 정의할 때 교회를 공동체로 이해해야만 하는 가장 중요한 요소는 무엇인가? ‘성도의 교통(The Communion of the Saints)’이다. ‘성령의 교통’이라는 말의 성경적 근거는 회랍어의 ‘코이노니아’를 번역한 것으로서 이 말이 사도행전에서 사용된 것은 그 단어 속에 들어있는 예수 그리스도를 믿는 ‘복음의 효능(the Gospel’s Impact)’으로 인해 그리스도 안에서 맺어지는 새로운 인간관계를 뜻하고 있다. 즉, 예수 그리스도께서 세우셨고 그 제자들에 의해 계승되어져서 오늘날 그리스도를 따르는 사람들이 세워야 할 ‘하나님과 화해된 관계’ 안에서의 공동체를 의미한다.

초대교회 신앙공동체의 성도들에게 신앙문제는 의식주문제나 이 세상의 명예나

부, 또는 다른 어떤 문제보다도 더욱 소중한 사항이었다. 생명의 위협을 당할 수 있는 혹독한 처지에서도 신앙을 지켰다는 것은 생명만큼 신앙을 귀하게 여겼다는 증거이다. 또한 자신의 재산을 팔아 나누었다는 유무상통의 실천은 모든 성도가 성령 안에서 한 가족임을 알았기 때문에 가능한 일이었다.

말씀 안에서 일치, 성령의 지도안에서 일치를 이루고 그래서 서로 돕고 나누어 핏절한 자도 위축되지 않는 교회 공동체는 천국의 삶을 미리 맛보는 것이요, 영생을 누리는 것이다. 이렇게 함으로써 주님의 십자가와 부활이 증거되며, 하나님 나라가 구현되어 가는 것이요, 여기에서 주님이 원하시는 건강한 공동체로서의 교회의 모습이 드러나는 것이다.

제 2 절 건강한 교회공동체로서의 가족교회

신약의 초대교회가 가정교회였고, 서구의 많은 교회들이 가정교회 형식을 가졌고 성공했다고 해서 오늘날 한국적 상황에서도 모델이 될 수 있는가? 현재 한국교회의 상황은 수십 명이 모일 정도로 큰 집을 가진 이들이 많지 않다. 또한 가정에서의 모임은 자칫 이상한 사교집단으로 오해받기 쉽다. 또한 교인들이 이사를 자주하며, 늦게 퇴근한다는 점에서 신약교회나 서구교회와 상황이 많이 다르다. 그러므로 신약교회의 가정교회를 그대로 수입하기 보다는 가정교회의 장점을 살리고, 현재 한국 사회의 특징을 고려한 '한국적 가정교회'가 바람직할 것이다.

한국 교회의 갈등과 분쟁, 분열 구조를 치유할 대안으로 권문상은 그의 책 *부흥, 어게인 1907*을 통하여 가정교회를 넘어 가족교회를 제시하고 있다.

1. 가족교회는 무엇인가

가족교회는 그리스도인들이 가정이라는 공간에 얽매이지 않고 한국적인 친밀한 가족정신 아래에서 개방성을 지향하는 코이노니아 공동체를 말한다. 초대교회의 혈연과 지연을 초월한 개방형 코이노니아 공동체와 가장 한국적 정서인 가족주의 문화를 접목한 문화 친화적인 공동체 교회인 것이다.⁵⁷⁾

57) 권문상, *부흥, 어게인 1907* (성남: 브니엘, 2006), 271.

가족교회는 첫째, 가정이라는 공간을 초월한다. 가족이라는 법적 개념이 그 동안은 ‘부부와 같이 혼인으로 맺어지거나 부모, 자식과 같이 혈연으로 이루어지는 집단, 또는 그 성원이며 법적으로 동일한 호적 내에 있는 친족의 단체’로 규정되었으나 사회의 변화로 이제는 가족의 개념이 의식주생활을 함께 하며 공동의 생활목표와 가치를 가지는 집단으로까지 확대되었다고 볼 수 있다.

교회는 ‘하나님의 부름 받은 하나님을 아버지로 섬기는 하나님의 자녀들’이다. 영생을 얻고 영원하신 하나님을 아버지로 섬긴다는 면에서는 어떤 가족의 형태보다도 가장 끈끈하고 영속적인 가족이 될 수 있지 않은가? 친밀한 가족교회야말로 가정이라는 장소의 제약을 받지 않더라도 가장 바람직한 교회의 모델이 될 수 있을 것이다.

둘째, 가정교회가 지도자가 없는 완전한 평등 구조라면 가족교회는 가장 중심의 가정을 이루는 한국적 유교적 문화를 적극 수용한 형태라고 할 수 있다. 한국의 문화는 유교적 가족주의이다. 지나치게 권위주의적이라는 점에서 유교적 가족주의는 비판을 받아야 하지만 한국인은 신뢰를 바탕으로 누구나 ‘형님’, ‘동생’, ‘누나’, ‘아버님’, ‘어머님’, ‘아저씨’, ‘아주머니’로 부르면서 우리의 이웃을 가족으로 묶는 문화는⁵⁸⁾ 가정교회보다는 가족교회가 한국적 교회로서 좋은 모델이 될 수 있는 근거를 제공한다.

여기서 ‘가족’이라 함은 폐쇄적 가족이 아닌 개방형 가족을 의미한다. 인종과, 신분, 성별을 초월해 그리스도 안에 있으면 다 한 가족이다(갈 3:28-29).

2. 가족교회의 성경적 근거

성경에 가족교회란 단어는 없지만 가족교회는 성경적이다. 성경에서 그 근거를 찾을 수 있다. 먼저, 초대교회는 가정이라는 장소를 빌렸을 뿐 근본 의도는 가족적인 공동체를 이루는 것이었다. 초대교회는 친밀도를 높여 심화된 가족적 신앙공동체를 이루어 냈다.

구약에서 아브라함을 아버지로 하는 한 가족을 만드셨다. 신약에 와서 아버지 아브라함 사상은 그 혈연적 관계를 초월한다. 창세기 17장 5절에서 ‘한 민족의 아버지’라는 이름의 아브람이 아닌 ‘열국의 아비’라는 이름의 아브라함이 되게 하셨다는 사실에서 우리가 믿음으로 그의 자녀가 될 것을 예시해 준다. “그런즉 믿음으로 말미암은

58) 권문상, *부흥, 어째인* 1907, 259.

자들은 아브라함의 아들인줄 알지어다”(갈 3:7).

바울은 믿는 자들이 한 가족임을 더욱 분명하게 말했다. 그는 믿는 성도들을 향해 ‘형제’라는 표현을 114번 사용했고, ‘자매’라는 말을 5번이나 사용했다. 또한 바울은 자신을 자식을 권면하는 아버지에 비유했으며(살전 2:11), 디모테를 자신의 아들로 여겼다(빌 2:22). 오네시모를 가리켜서 아예 자신이 낳은 아들로 불렀다(몬 10절). 또한 루포의 어머니는 자신의 어머니이기도 하다고 말했다(롬 16:13). 바울도 자신이 책망하고 권면한 고린도교회를 향해 자신을 아버지로, 고린도 교회를 아들로 생각하고 편지했다. 이처럼 바울이 고린도교회를 향해 자신을 아버지로 여긴 것은 이 교회를 엄히 훈육하기 위함이었다. 마치 집안에서 아버지가 정당한 권위를 가지고 잘못된 자식을 훈육할 때와 같이 자신이 그러한 권위를 갖고 있다는 암시였다. 이 점은 당대의 ‘아버지-아들’의 문화 구조를 그대로 차용한 것이다.

바울은 강압적이고 일방적인 권위를 주장한 것이 아니다. 바울은 “내가 그리스도를 본받는 자 된 것같이 너희는 나를 본받는 자”(고전 11:1)고 말할 정도로 매사에 본(本)을 보였고 그것을 바탕으로 자신과 교회를 ‘아버지와 아들’로 설정한 것이다.

바울이 교회 공동체를 지칭할 때 가족적 용어를 사용한 것을 볼 때 그가 얼마나 교회를 가족처럼 사랑했는가를 알 수 있다. 또한 교회 공동체가 개방형 가족주의 공동체가 될 때 가장 아름다울 수 있다는 것을 확신했던 것이다.

교회에 대한 가족개념은 사실 바울보다 예수께서 먼저 사용하신 것이다. “내 모친과 내 동생들을 보라. 누구든지 하나님의 뜻대로 하는 자는 내 형제요 자매요 모친이니라”(막 3:34-35; 12:30-31) 이는 예수님 스스로가 믿는 자들은 다 한 가족임을 선언하신 것이자, 이는 바로 교회가 ‘가족’임을 분명히 하신 것이다.⁵⁹⁾

3. 가족교회의 가능성

과연 한국교회에서 가족교회는 가능한가? 다음과 같은 이유로 분명 쉽지 않을 것이다. 우리 민족은 가장의 권위를 중심으로 한 가족관계를 소중히 여기는 유교문화에 깊은 바탕을 두고 있다. ‘가족’이라는 말은 매우 수직적이고 질서위주의 가족주의, 이기주의적 가족주의 문화를 말한다. 대단히 체면을 중시하는 문화적 특성을 가지고

59) Ibid., 278.

있다. 그래서 우리 민족은 자존심이 강하고, 명예의 손상과 수치를 견디지 못한다. 반면, 가족주의는 특성상 여러 사람 앞에서 자신을 솔직히 개방해야 한다. 자존심이 강하고, 권위와 명예를 중시하는 사람들로서는 여러 사람 앞에서 자신의 약점과 죄를 고백하는 등 서로를 개방하기가 어렵다. 이런 문화적 특성으로 볼 때 분명 한국교회에서 가족교회를 하기가 쉽지 않다.

그러나 탈권위적인 것이 이 시대의 대세이다. 더 이상 권위주의적인 수직적 리더십 체계와 폐쇄적 문화로는 건강한 교회를 이룰 수 없다. 이 시대 한국교회는 새로운 변화를 요구받고 있다. 권위주의적이고 폐쇄적인 권위주의적 구조가 아닌 평등구조로 서로 섬기는 공동체를 지향하고 있다. 가족교회가 건강한 교회로서 대안이 될 수 있다고 본다. 문제는 권위주의적이고, 폐쇄적인 한국문화를 어떻게 극복하느냐이다. 권문상은 ‘공동체로서의 교회’라는 주제의 강의에서 가족교회가 건강한 교회의 대안이 될 수 있음을 말한다. 그것은 불가능한 것이 아니라고 한다. 가족교회를 어렵게 하는 권위적이고, 폐쇄적인 요소는 극복해야 할 과제이다. 문제는 제도나 조직구조가 아닌 우리의 정신이요 의지라고 강조한다.⁶⁰⁾

민족의 특성상 가족교회가 폐쇄적 가족주의로 흐를 수 있지만 그것을 극복한 개방적인 가족적 교회의 개념이라면 한국교회에 가장 바람직한 교회 모델이 될 수 있을 것이다.

4. 섬김의 리더십과 가족교회

초대교회는 소규모의 가정교회 형식을 따르나 내용적으로는 가족교회를 지향하였다. 서로를 형제자매로, 하나님의 가족으로 인식하여 친밀도를 높여 심화된 하나님의 가족 공동체를 지향하였다. 따라서 초대교회는 특정한 한 사람을 중심으로 위계적 리더십을 형성하지 않았다.⁶¹⁾ 또한 공동식사 교제를 하였다. 구성원들이 깊이 있는 교제를 나누는데 공동식사만큼 효율적인 것이 없기 때문이다. 그리고 초대교회의 가정교회는 성도들이 소유를 나눠 갖게 함으로써 ‘한 가족’ 의식을 심화시켰다. 물건을 함께 나눠 쓰고, 더 나아가 자기의 소유를 팔아 가난한 성도들을 위하여 내어 놓을 수 있었던 것은 강제도, 공산주의도 아니다. 그것은 믿음의 형제의식이 있었기 때문이다.

60) 2006년 12월15일 권문상이 행한 “공동체로서의 교회” 세미나 강의.

61) 권문상, *부흥, 어째인* 1907, 264.

가족의식이 있었기에 구성원들이 굶주린다는지 생활형편이 매우 열악할 때 이를 모른 채 하지 않은 것이다. 남을 돕는 것은 선택이지만 가족을 돕는 것은 당연한 일이다.

성경이 말하는 건강한 교회는 공동체가 살아있는 교회이며 그것은 가정교회를 말하는 것이 아니라 개방적 가족교회를 말하는 것이다.

교회가 공동체이며 하나님의 가족이라고 한다면 교회는 섬김 그 자체 이어야 한다. 가족은 내가 선택하는 것이 아니라 그대로 받아들이는 것이며, 동시에 지배하는 것이 아니라 섬기는 것이다.

하나님의 가족공동체를 형성하기 위해서는 다음과 같은 몇 가지가 중요할 것이다.

첫째, 교회는 하나님의 가족공동체라는 교회론의 확립과 교육이 필요하다.

둘째, 담임목회자가 권위적이고, 수직적이고, 일방적인 리더십이 아닌 하나님을 목회자로 세워주신 영적 권위를 기초로 섬김의 리더십을 가져야 한다.

셋째, 구성원들이 서로 섬김의 도리를 훈련해야 한다.

넷째, 구성원의 친밀도를 높이기 위해 소그룹 중심으로 교회를 재편해야 한다. 그래서 구성원들이 집단에 소속하고자 하는 욕구와 인정받고자 하는 욕구를 충족시킬 뿐 아니라, 더 나아가 사랑을 주고자 하는 섬김의 기회도 주어야 한다.

다섯째, 공동식사, 공동체 프로그램 등을 통하여 가족 공동체 의식을 심어 주어야 한다.

여섯째, 무엇보다 깊은 영적 교제를 통하여 서로를 세우고, 성장하도록 힘써야 한다. 영적으로 성장하지 않으면 공동체 의식도 성장할 수 없다.

예수께서 “아무든지 첫째가 되고자 하면 못 사람의 끝이 되고 못사람을 섬기는 자가 되어야 하리라”(막 9:35)고 하셨다. 섬김의 리더십은 감동을 주고 갈등을 잠재운다.⁶²⁾ 섬김의 리더십을 가진 예수님께 제자들은 대들고 갈등을 일으키지 않았다. 오히려 갈등이 해소되었다. 그리고 제자들은 예수님을 위해 죽을 준비를 하였다.

섬김의 리더십을 통하여 하나님의 가족공동체를 형성하는 것이 건강한 교회를 세우는 일이다.

62) Ibid., 293.

지금까지 건강한 교회와 공동체로서의 교회에 관하여 살펴보았다. 목회리더십은 교회공동체를 섬기는 리더십이다. 교회는 공동체로서 존재하며, 교회공동체는 하나님께서 선택한 백성이요, 그리스도의 몸이요, 성령의 코이노니아로서 존재한다. 공동체가 살아있는 교회가 건강한 교회이다. 초대교회가 가정교회 형태로 존재하였으나 실상은 개방적 가족교회를 지향하였다. 한국적 상황에서 바람직한 건강한 교회 공동체는 가족교회이다. 가족교회는 섬김을 통하여 세워지는 교회이다. 하나님의 가족공동체를 이루는 것이 건강한 교회를 세우는 일이다.

물론 권위적이고, 수직적이고, 폐쇄적인 이기적 가족주의라는 한국적 문화는 자신을 개방해야 하는 가족교회를 형성함에 어려운 요소이다. 그러나 그런 문제는 평등적이고, 개방적이며, 섬김을 요청하는 시대적 요구를 위해 반드시 극복해야 할 문제이다.

이제, 다음 장에서는 좀 더 구체적으로 섬김의 리더십을 통하여 건강한 교회를 형성해 가고 있는 교회들의 사례를 살펴보고자 한다.

제 4 장

섬김의 리더십과 건강한 교회공동체 형성의 예

교회공동체는 하나님의 가족이자 살아있는 그리스도의 몸이다. 공동체는 생명을 가지고 있다. 건강한 교회는 공동체가 살아있는 교회이다. 건강한 공동체를 이루는 목회리더십은 섬김의 리더십이다. 본 장에서는 섬김의 리더십을 통하여 건강한 교회 공동체를 형성해 가고 있는 교회의 사례를 살펴봄으로 좀 더 구체적으로 섬김의 리더십이 건강한 교회 공동체를 어떻게 형성해 가는지를 가늠해 볼 수가 있다. 특별히 본 장에서는 농촌교회인 부안의 곰소제일교회, 급격한 도시화가 이루어지는 중소도시 교회인 용인의 포곡제일교회, 그리고 서울의 전통적 교회인 동성교회의 사례로 제시하고자 한다.

제 1 절 곰소제일교회 사례⁶³⁾

본 절에서는 노인목회 활성화를 통하여 건강한 교회공동체를 형성하고, 지역사회를 섬기고 있는 곰소제일교회와 배현수목사의 섬김의 리더십에 대하여 살펴보하고자 한다.

1. 교회소개

곰소제일교회는 대한 예수교장로회 합동측에 속한 교회로 전북 부안군 진서면 곰소리에 위치한 교회로 전형적인 농촌교회이다. 곰소제일교회는 곰소지역의 기독교 역사와 같이 한다. 왜냐하면, 곰소에 최초로 세워진 교회가 곰소제일교회이기 때문이

63) 참조. 배현수, “농촌에서의 노인목회 활성화 방안-곰소제일교회를 중심으로” (D.Min. diss., Fuller Theological Seminary, 2013).

다. 1952년 7월 당시 총회신학교에 다니던 박대식의 전도로 고평소지역에 최초로 복음이 전파되기 시작하였다.⁶⁴⁾ 가정집에서 8년간 예배를 드리다가 1960년 손승연 전도사가 교회당을 자비량으로 세우고 사실상 제 1대 교역자로 교회를 섬기게 된다. 손승연 전도사는 평양신학교 재학 중에 6.25 전쟁으로 월남한 분으로 이때 비로소 대한 예수교장로회(합동) 교단에 가입하게 된다. 그 후로 25년이 지난 1985년에 일부 교인들이 손승연 전도사를 반대하여 교회 지척에다가 개척을 하게 되어 결국 교회가 분립되는 아픔을 경험하게 된다. 노회는 고령의 나이가 된 손전도사가 은퇴나이를 훨씬 넘겼기에 은퇴 장로로 임명하고 제 1대 담임목사로 배홍섭 목사를 부임하도록 한다. 배홍섭 목사가 16년간 시무하는 동안 교회는 조직교회의 면모를 갖추게 되었다. 현 담임목사인 배현수 목사는 2007년 4월, 제 2 대 담임목사로 부임하였다. 부임한 배현수 목사가 파악한 당시 교회의 상황은 교회 안에 유교, 불교, 샤머니즘의 무속적 양식이 그대로 남아 있었고, 전통만 고집하는 고령층의 성도들이 다수인 상태로 배현수 목사의 머리에 떠오르는 첫 단어가 '변화'였다고 한다.⁶⁵⁾ 그러나 배 목사는 변화를 서두르지 않았다. 여유를 가지고 교회의 역사, 문화 뿐 아니라 지역사회를 면밀히 파악하였다. 동시에 성도들과 신뢰를 쌓는 일에 힘을 쏟았다. 목회자가 먼저 마음을 열고 다가갔다. 설교와 양육 프로그램을 통하여 교인들의 의식을 일깨우고, 노인봉사 등으로 지역 봉사에 꾸준히 힘썼다. 그 결과, 교회가 건강한 공동체로 성장하여 2013년 기준으로 교회 재적인원이 장년 120여명, 주일학생 30명이 모이는 교회가 되었다.

2. 교회상황과 사역

배현수 목사는 농촌목회를 잠시 머물다가 지나가는 정거장으로 생각하지 않았다. 농촌지역에 하나님나라의 구현을 위하여 장기목회를 결단하였다. 교회가 위치한 진서면은 여느 농촌지역과 마찬가지로 이농으로 인한 인구감소, 고령화, 외국인 인구증가의 특징을 가지고 있었다. 어떤 목회가 가장 바람직한 목회이며 효과적인 사역인가를 찾는 것이 중요한 과제였다. 배 목사는 서두르지 않고, 정확한 자료조사와 지역 파악을 통하여 가장 효과적인 사역이 무엇인가를 결정하였다. 효과적인 사역을 위해서는 무엇보다 교인들과의 신뢰가 필요하다는 인식으로 부임하여 몇 년 동안은 사역보다는

64) 배현수, “농촌에서의 노인목회 활성화 방안-곰소제일교회를 중심으로,” 77.

65) Ibid., 78.

교인들로부터의 신뢰 쌓기에 집중하였다. 부임 후 4년 후에는 예배당 리모델링을 통하여 교회의 분위기를 새롭게 하였다. 고평소제일교회의 노인 봉사는 배현수목사의 배현수 목사는 특별히 지역 노인을 위한 섬김에 교회의 온 힘을 기울였다.⁶⁶⁾ 지역의 변화가 교회의 변화요, 지역 노인의 성장이 교회의 성장이라고 믿었다. 또한 단지 교회 부흥을 넘어 지역에 하나님의 평화 구현을 섬김의 목적으로 하였다.

고평소제일교회의 지역 섬김의 사역을 살펴보면 다음과 같다.⁶⁷⁾

첫째, 독거노인 밑반찬 봉사이다. 매달 2차례씩 독거노인 10가구와 중증 장애인 5가구를 선정하여 교회에서 준비한 반찬을 전달하고 있다. 특별히 배현수 목사는 단지 반찬만 전달하는 것이 아니라 노인들과 장애인들의 안부를 묻고, 대화의 상대가 되어 주고 있다는 것을 강조한다. 어른을 공경하는 것은 하나님의 명령이고 복의 약속이다.(엡6:1-4) 여전도회가 지극정성으로 독거노인이나 장애인을 섬기는 모습을 통하여 학생들과 청년들은 어른 공경을 배우고, 시간이 날 때 마다 어른 섬김의 사역에 동참하고 있다.

둘째, 김장김치 나누기이다. 12월 첫 주일은 교회가 김장담그는 날로 온 마을의 잔치가 되었다. 김장에 필요한 배추와 무, 고추는 휴경지를 이용하여 교인들이 틈틈이 재배한 것으로 하고, 그 외에 필요한 재료들은 교인들과 마을로부터 기부 받은 것으로 하였다. 교회가 좋은 일을 한다는 소문이 나면서 교회는 나오지 않지만 김장 담그기에 힘을 보태는 이들이 적지 않다고 한다. 2012년에는 지역의 50가정에 김장 김치를 전달하였다.

셋째, 노인들의 이동을 위한 교통 봉사이다. 사람은 누구나 이동의 권리가 있다. 그런데 노인들은 대체로 몸이 불편하거나 경제적인 이유로 이동이 쉽지 않다. 농촌은 교통이 불편하다. 특별히 노인들이 시내에 갑작스럽게 나가야할 경우나 병원을 가야 하는 때에 어려움이 많다. 그래서 교회에서는 교인들의 자원봉사를 통하여 노인들의 이동을 돕고 있다. 교인들이 바쁘지만 급한 일이 생긴 노인들이 부를 때 언제든지 달려가고 한다. 주목할 것은 봉사하는 운전자의 출타로 차량지원이 어려울 경우에는 노인들이 지역 택시를 자유롭게 이용하도록 하고, 이용료를 교회에서 지원하는 일이었다. 노인들을 위한 봉사가 단지 생색내기, 흉내 내기가 아닌 봉사의 진정성을 느낄 수

66) 배현수, “농촌에서의 노인목회 활성화 방안-고평소제일교회를 중심으로,” 78.

67) Ibid., 78-82.

있다.

넷째, 고평문화아카데미를 통한 문화적 섬김이다. 6월 첫 주에는 ‘문화주일’로 정하여 지역주민들에게 실질적인 도움이 되는 좋은 강사나 공연팀을 초청하여 지역문화 향상에 이바지하고 있다.

다섯째, 연막소독서비스이다. 지역 보건소에서 대로변 중심으로 소독을 하기 때문에 골목 안이나 마을의 구석 등 소독이 미치지 못하는 곳을 위하여 교회에서 소독봉사를 하고 있다. 배현수 목사는 소독봉사는 저비용으로, 효과적으로 마을을 섬길 수 있는 좋은 소재라고 한다.

여섯째, 사랑의 자장면 봉사이다. 중식업을 하던 교인의 봉사로 매달 1회 자장면을 만들어 노인들을 대접하고 있다.

일곱째, 지역교회와의 연대를 통하여 효과적인 봉사에 힘쓰고 있다. 인적, 물적 자원이 부족한 농촌교회에서 지역교회가 함께 사역할 때 개교회가 감당하기 어려운 사역도 효과적으로 감당할 수 있기 때문이다. 특별히 배현수 목사는 사랑이 많고, 친화력이 좋은 목사이다. 농촌교회가 더불어 성장하기를 바라는 목사이다. 무엇보다 먼저 목회자들이 형제처럼 연합할 때 교회가 연합할 수 있고, 연합하여 하나님의 선한 사역을 감당할 수 있다고 강조한다.

이와 같은 사역만으로도 고평제일교회와 배현수목사가 지역과 노인들을 얼마나 잘 섬기고 있는가를 볼 수 있다. 인적, 물적 자원이 넉넉하지 않은 농촌교회에서 이러한 많은 봉사를 한다는 것은 목회자와 교회가 진심으로 하나님의 사랑을 품지 않으면 가능하지 않을 것이다.

배현수 목사는 농촌목회는 사람뿐 아니라 지역사회의 모든 생물을 관리하고 살려야 할 책임, 곧 생명공동체로서의 책임이 있다는 것을 강조한다. 이러한 목회철학을 가진 배현수 목사는 교회와 지역의 활성화를 위하여 현재의 사역을 기초로 다음과 같은 사역을 계속해서 진행하거나 준비하고 있다.

첫째, 농촌전문지도자로서의 목회자가 되는 것이다. 효과적인 농촌 목회를 위해서는 목사가 농촌의 전문가가 되는 것이 당연하다는 것이다. 농촌을 배우는 일에 열심을 내고 있다.

둘째, 장기목회이다. 농촌교회는 대부분 교세가 어렵기 때문에 목회자들이 목사

안수를 받기 위한 과정이나 잠시 머물렀다 가는 정거장처럼 여기는 일이 적지 않다. 그러나 농촌교회가 활성화되기 위해서는 목회자가 농촌전문지도자로서 그 교회에 뿌리를 내리고 장기 목회하는 정주목회가 실현되어야 한다는 것이다.

셋째, 평신도를 교회의 주체로 세우는 일이다. 평신도가 움직이는 교회가 건강한 교회이다. 배현수 목사는 평신도의 성장을 위해 열심히 가르치고 있다. 앞으로도 평신도 지도자를 세우기 위하여 지속적인 배움의 과정을 준비하고 있다.

넷째, 노인들을 목회사역의 동반자로 세우는 일이다. 노인들은 목회의 대상이며 동시에 동반자이다. 노년부 주일학교를 만들어서 활성화시키고 있다.

다섯째, 타지에 나가 있는 본 교회 출신들과의 연대이다. 고향교회를 방문할 수 있도록 정기적으로 초청행사를 하고, 농산물 직거래, 주말농장 등의 프로그램을 통하여 농촌교회를 도울 수 있는 기회를 만들었다. 또한 도시교회와의 자매결연을 통하여 서로를 돕고 살리는 상생의 목회를 준비하고 있다.

여섯째, 노인의 정신적 건강을 위하여 노인상담소 운영을 준비하고 있다. 노년기 이혼이나 자살률이 높은 우리나라의 상황에서 농촌이라고 예외가 아니기 때문이다. 노인들의 마음과 정신을 돌보는 일을 농촌목회의 중요한 과제로 삼고 있다.

결과적으로, 고평소제일교회는 배현수목사가 부임한 이후 해마다 교회가 성장하고 있다. 하나님을 섬길 뿐 아니라 지역을 섬기는 공동체로서 건강한 교회로 점차 성장하고 있다.

3. 평가

건강한 교회는 공동체가 살아있는 교회로, 친밀한 하나님의 가족공동체라고 할 수 있다. 건강한 교회를 세우는 원리는 예수께서 보여주신 섬김에 있다. 이런 측면에서 고평소제일교회는 건강한 교회이다. 고평소제일교회는 배현수목사의 섬김의 리더십을 따라 성도들이 교회와 지역을 섬김으로, 하나님께 영광을 돌리고 이웃에 좋은 소문이 나는 교회가 되었기 때문이다.

본 연구자는 특별히 네 가지 면에서 배현수목사의 섬김의 리더십을 높이 평가하고 싶다.

첫째, 신앙적이고 긍정적인 리더십을 가지고 있다. 농촌목회가 인적, 물적 자원이

부족하기에 할 수 있는 것이 많지 않다는 생각에 무기력한 목회를 하기 쉽다. 그러나 배현수 목사는 새벽마다 하나님 앞에 엎드려 기도하면서 하나님께 지혜와 능력을 구하였고, 성도들을 신뢰하고 동역자로 세웠다. 그 결과 작은 규모의 농촌교회로서는 상상할 수 없는 많은 사역을 하고 있다.

둘째, 실천적인 섬김의 리더십을 가지고 있다. 섬김은 명사가 아니라 동사이다. 배현수 목사는 말이 아닌 그의 삶을 통하여 교회와 지역사회를 섬기고 있다. 사역의 현장 구석구석 배현수목사의 손발이 닿지 않은 곳이 없을 정도이다.

셋째, 낮아짐의 리더십을 가지고 있다. 농촌교회와 지역에는 노인이 많다. 배현수 목사는 노인을 위한 봉사에 집중하였다. 노인을 섬기는 일은 참으로 어려운 일이다. 노인들은 경제력이 약하고 병약한 이들이 많다. 그런 노인들을 섬기기 위해서는 더 세심한 배려와 돌봄이 필요하다. 배현수 목사는 자신의 욕심과 자존심을 비우고, 낮아져서 노인들을 부모처럼 섬기고 있다.

넷째, 인내의 리더십을 가지고 있다. 배현수 목사는 곰소제일교회에서 7년째 목회하고 있고, 농촌전문지도자로서 정주목회를 꿈꾸고 있다. 어렵고 힘들 이들에게 오랜 동안 함께 살아가는 것만큼 큰 섬김이 어디 있겠는가? 곰소제일교회를 통하여 지역사회에 하나님 나라가 이루어질 것이라는 소망을 품고, 어렵고 힘든 일들을 인내하며, 교인들과 지역사회와 동고동락하는 모습에서 예수님이 보여주신 진정한 섬김의 리더십을 볼 수 있다.

배현수 목사는 무엇으로 교회를 섬길 수 있을까, 무엇을 통해 마을을 섬길 수 있을까를 늘 고민하고 기도하는 목사이다. 그에게서 예수님의 사랑과 섬김의 열정을 볼 수 있다.

제 2 절 포곡제일교회 사례⁶⁸⁾

본 절에서는 총회에서 정한 정년제 실시로 인한 교회의 혼란과 지역의 급격한 변화의 상황에서 갈등을 극복하고 성장하는 건강한 교회를 형성한 김종원 목사의 섬

68) 참조. 김종원, “건강한 교회를 위한 효과적인 목회전략-포곡제일교회를 중심으로” (D.Min. diss., Fuller Theological Seminary, 2007).

김의 리더십에 대하여 살펴보고자 한다.

1. 교회소개

포곡제일교회는 경기도 용인시 처인구 포곡읍 삼계리에 위치한 교회로 1956년에 설립되어 현재에 이르고 있다. 1956년 3월경에 포곡면 소재지 부근에 처음으로 복음이 전해지면서 포곡면 삼계리에 10평 정도의 천막을 치고 교회가 시작되었다. 1960년 가을부터 최경옥 청년을 중심으로 남녀 청년 15명과 주일학생 20명이 흠뻑들을 짊어 포곡읍 삼계리(현재 교회로부터 동쪽 70미터 지점)에 예배당을 건축하기 시작하였다. 그 해 12월 25일에 13평 정도의 초가집 예배당을 완공하여 포곡교회란 이름으로 예배를 드리기 시작하였다. 변우상전도사 시절인 1971년 49평의 본당과 18평의 사택을 지었다. 블록과 합석으로 예쁘게 지은 예배당과 더불어 천막교회로부터 시작하여 목회자의 잦은 이동으로 인하여 몸살을 하던 교회가 마침내 안정적으로 정착하며, 헌신하는 일꾼들이 배출되기 시작하였다.⁶⁹⁾ 1974년 이근석 목사가 부임하였고, 수원노회의 허락을 받아 대한 예수교장로회 교단 소속 교회가 되었다. 성품이 온화한 학자이면서 인내심이 많고 세밀하고 정확한 성격을 가진 이근석 목사의 20년 사역을 통하여 교회는 평안한 중에 성장해 갔다. 교회의 성장에 따라 1993년 새 예배당을 준공하였다. 새 예배당의 건축은 지금까지의 성장에 대한 열매임과 아울러 새로운 발전의 기폭제가 되었다.⁷⁰⁾

1993년 포곡제일교회는 예상치 못한 변화를 맞이하게 되었다. 교단 총회가 결의한 '70년 정년제' 시행으로 인하여 목회자가 바뀌게 된 것이다. 1993년 10월에 김종원 목사가 담임목사로 부임하고, 이근석 목사가 원로목사로 추대되었다. 김종원 목사는 갑작스런 정년제 시행으로 충분히 갈등이 발생할 수 있는 상황에서 원로 목사를 잘 섬기고 교회의 어른들을 존중하여 안정을 이뤘다. 또한 급속한 도시화로 인한 지역의 변화에 발맞춰 적극적인 지역 봉사를 통하여 교회는 급속한 성장을 이루고 있다.

2. 교회상황과 사역

목회사역은 교회가 위치한 지역의 상황과 교회의 상황을 배경으로 이루어진다.

69) 김종원, "건강한 교회를 위한 효과적인 목회전략-포곡제일교회를 중심으로," 67.

70) Ibid., 68.

김종원 목사의 부임 당시 교회가 속한 용인은 전형적인 시골 마을에서 수도권 개발과 발전으로 인하여 급격한 도시화가 진행되고 있었다. 경부, 영동고속도로가 지나가고 있고, 앞으로 제 2 외곽고속도로가 통과할 전망이다. 그렇게 되면 서울 강남까지 자동차로 약 20분이면 갈 수 있는 거리가 된다. 따라서 급격히 인구가 증가하고 있고, 2020년에는 용인시 인구가 100만 명이 넘을 것으로 예상되기에 교회도 거기에 맞춰 변화하지 않으면 안 되었다.

이런 중차대한 상황에서 교회는 '70세 정년제'라는 대한 예수교 장로회 총회 결의에 따라 담임목사가 바뀌는 예상치 못한 변화를 맞이하였다. 김종원 목사가 담임목사로 부임하고, 포곡제일교회에서 20년을 사역한 전임목사를 원로목사로 추대하였다.

새로 부임한 김 목사에게는 지역의 변화에 발맞춰 교회가 변화되어야 한다는 시대적 과제가 놓여 있었다. 그러나 새로 부임한 젊은 목사에게 '70세 정년제'로 인한 후유증은 적지 않은 부담이었다.

첫째는 어른들의 오해가 큰 부담이었다. 정년이 되어 시무에서 명예직으로 물러난 어른들이 '70세 정년제'라는 총회결의를 제대로 이해하지 못하고 젊은 목사가 와서 젊은이들을 좋아하고, 어른들은 등한시 여긴다고 오해하는 것이었다. 곧 젊은 목사가 노인들을 밀어냈다고 말하며 못마땅해 하는 것이었다.

둘째는 원로목사를 모시는 목회라는 부담이었다. 목회자의 이동으로 인한 부임이 아니라 그 교회에서 20년을 목회한 목사를 원로목사로 모시고 사역하는 것은 부담스러운 일이다. 새로운 담임목사가 부임하였지만 교회는 20년을 목회한 원로목사에 의해 분위기와 습관이 형성된 교회이다. 원로목사와의 관계를 원만하게 하고, 교회의 전통을 존중하면서도 새로운 변화를 이끌어내기 위해서는 지혜가 필요한 일이다. 자칫하면, 담임목사와 원로목사, 전통과 변화가 충돌할 수 있다.

이러한 과제 앞에서 김종원 목사는 하나님께 기도하고 지혜를 구하였다. 그 결과 일이 아닌 사람을 중시하는 목회 철학으로, 섬김의 목회를 결단하였다. 김 목사는 다섯 가지의 목회지침을 세웠다.⁷¹⁾

첫째, 화목의 목회를 추구하였다. 화목한 교회가 주님이 기뻐하시는 교회라는 신

71) 김종원, "건강한 교회를 위한 효과적인 목회전략-포곡제일교회를 중심으로," 70-75에서 발췌하여 정리하였다.

념으로 교회 안과 밖으로 화목의 목회를 실천하였다. 교회 안에서는 무엇을 결정할 때 설득하고 기다렸다. 다수결로 결의하기보다는 시간이 걸리더라도 하나 됨을 도모하였다. 교회 밖으로는 이웃교회들과 화목을 추구하였다. 연합회 활동에 적극적으로 참여하였고, 교회 사이의 목회운리를 지켰다. 예를 들면, 이웃교회에서 시험 든 성도가 교회를 옮기려 찾아오면 설득하여 본 교회로 돌려보냈다.

둘째, 신의와 겸손의 목회를 추구하였다. 종종 자신의 리더십을 세우기 위하여 전임목회자의 목회를 부정적으로 평가하거나 전임목회자를 박대하여 오히려 리더십이 흔들리는 경우가 있다. 김종원 목사는 겸손한 목회자이다. 자신의 목회리더십을 인정받기 위해서가 아니라 전임목사를 잘 섬기는 것이 도리라고 생각하였다. 그래서 전임목사의 목회를 인정해 드리고, 전임목사를 세워드렸다. 교회의 역사성을 인정하고 자연스러운 변화를 추구하였다.

셋째, 행복한 목회를 추구하였다. 성도들은 교회를 통하여 행복을 추구할 권리가 있다. 김종원 목사는 ‘하나님을 기쁘시게, 사람을 행복하게’ 라는 비전으로, 성도들이 행복하게 신앙 생활하도록 섬겼다.

넷째, 은혜의 목회를 추구하였다. 하나님께서 주시는 은혜가 없으면 영혼도 마르고, 교회도 마르고 만다. 김종원 목사는 예배를 통하여 성도들이 은혜를 경험하도록 최선을 다하였다. 예배를 위해 기도하고, 설교를 위해 기도하였다. 그 결과, 성도들이 예배를 통해 은혜를 경험하였다. 은혜 받은 성도들이 기쁨으로 교회를 섬겼다. 구제와 봉사를 통해 이웃을 섬기고 전도하였다.

다섯째, 기도의 목회를 추구하였다. 정년제와 담임목사의 교체, 지역의 발전이라는 급격한 변화로 자칫하면 교회의 평화가 깨지기 쉬웠다. 늘 급격한 변화는 갈등을 만들고 위기를 만드는 법이다. 김종원 목사는 어려운 문제 앞에서 하나님께서 도와주셔야 한다는 간절한 믿음으로 앞드려 기도하였다. 하나님을 의지하여 기도하는 것만큼 귀한 사역이 어디 있는가? 그 결과 사람의 염려와 달리 교회는 전통과 변화가 조화를 이루며 성장하였다.

김종원 목사는 위에서 정리한 목회철학과 지침을 가지고, 그것이 사역에 구체적으로 녹아지도록 힘썼다. 포곡제일교회 담임목사로서 김종원 목사의 20년 목회사역을 정리하면 다음과 같다.⁷²⁾

첫째, 교인수가 성장하였다. 주일 출석인원이 1993년 부임당시 150명에서 2007년 400명으로 늘었다.

둘째, 주차장을 확보하고, 교육관을 증축하였다. 특별히 김종원 목사는 어린이, 청소년 교육에 힘썼다. 자녀들을 잘 섬기는 것은 결국 가정을 잘 섬기는 일이다. 도서관을 개방하여, 누구든지 편안하게 이용할 수 있도록 하였다.

셋째, 예배를 강조하고, 신앙성장을 위하여 교육에 힘썼다. 성도들을 잘 가르쳐서 지키도록 하는 것이 목사의 중요한 직무이다. 성도들의 신앙성장을 위하여 성경공부반을 다양하게 개설하였다. 특별히 직장이나 생업의 문제로 성경공부에 참여하기 어려운 교인들에 대한 배려도 잊지 않았다.

넷째, 적극적으로 이웃을 섬기도록 강조하였다. 김종원 목사는 ‘모이는 교회’와 ‘흩어지는 교회’의 조화를 추구하였다. 모이기에 힘써 은혜 받고, 은혜 받은 성도들이 흩어져서 이웃을 잘 섬기고, 적극적으로 지역의 일에 참여하여 빛과 소금이 되도록 강조하였다.

다섯째, 국내선교에 힘썼다. 20여개의 미자립교회를 선정하여 도왔다. 단지 물질만으로 돕지 않았다. 교인이 적으면 교회가 성장하기 어렵다. 김종원 목사는 미자립교회가 성장할 수 있도록 주일마다 그 교회로 섬김이를 파송하였다. 섬김이들은 예배에 참여하고, 헌금하였다. 봉사하고 전도하였다. 그 결과, 교회 형편이 너무 어려워 문 닫으려 했던 한 교회가 1년 후에는 자립을 선언하는 교회로 성장하였다. 포곡제일교회의 섬김이 파송을 통하여 힘을 얻은 결과이다. 김종원 목사는 어려운 시골교회의 노후한 예배당을 지어주는 사역도 하였다. 도시교회가 농촌교회를 돕는 것이 당연하다고 생각한다. 도시교회의 성장의 이면에는 농촌 교회로부터 이사 온 교인들도 한 몫을 차지하기 때문이다. 그런데 도시교회 목회자 가운데는 교회가 성장한 것이 마치 자기 자신의 공로와 능력인양 자랑하는 이들이 종종 있다. 김종원 목사는 도시교회는 농촌교회에 대하여 복음의 빛진 자라는 의식을 가지고 있다.

여섯째, 해외선교에 힘썼다. 해외 선교사를 지원할 뿐 아니라 귀국한 선교사들이 기거할 수 있도록 빌라를 구입하여 선교사 안식관을 마련하였다. 참으로 귀한 사역이다.

72) 김종원, “건강한 교회를 위한 효과적인 목회전략-포곡제일교회를 중심으로,” 73-74.

일곱째, 초대교회의 구제를 본받아 어려운 이웃돕기에 힘썼다.

포곡제일교회는 어려운 교인들을 돕고, 장애인 단체와 미자립교회를 힘써 돕고 있다. 특별히 추수감사주일에는 사랑의 쌀 나누기와 결식아동 돕기를 하였다. 김종원 목사는 어려운 이들이나 교회를 도울 때 도움 받는 이들이 자존심 상하거나 불편하지 않도록 세심하게 배려하였다.

여덟째, 주민들을 위하여 도서관을 마련하고, 노인정을 방문하여 이미용봉사에 지속적으로 힘쓰고 있다.

3. 평가

포곡제일교회는 참 행복하고 건강한 교회라는 결론을 얻는다. 섬김의 리더십을 통하여 교회가 성장할 뿐 아니라 지역사회에 선한 영향력을 끼치기 때문이다. 포곡제일교회의 사례를 통하여 담임목회자의 목회철학과 리더십이 건강한 교회를 형성하는데 얼마나 중요한가를 다시 확인하게 된다. 또한 건강한 리더십을 가진 건강한 목회자가 건강한 교회를 세운다는 사실을 확인할 수 있다. 섬김의 리더십의 측면에서 김종원 목사의 리더십을 평가하면 다음과 같다.

첫째, 김종원 목사는 사람을 한 인격 그 자체로 귀하게 여기는 목회자이다. 그는 사람을 귀하게 여기는 섬김의 목회철학을 목회사역에 구체적으로 잘 녹여내고 있다고 본다.

둘째, 김종원 목사가 보여준 신뢰의 리더십을 높이 평가할 수 있다. 김종원 목사는 전임자와 어른들을 잘 섬기고, 전통을 존중하는 신뢰의 리더십을 갖고 있다. 특별히 20년을 목회한 전임목사를 아버지처럼 모시고, 15년 이상을 친밀한 관계를 유지한다는 것은 보통 어려운 일이 아니다. 김종원 목사가 진실한 신앙과 성품을 지녔기에 가능하다고 본다.

셋째, 모이는 교회와 흩어지는 교회의 조화를 이루는 리더십이 본받을 만하다. 많이 모인다고 건강한 교회가 아니다. 오히려 흩어지기 위해 모이는 것이 교회의 본질이다. 교인들을 교회로 모으는 것만 강조하는 목회자가 많은데 김종원목사는 은혜 받은 성도들이 흩어져서, 섬김을 통하여 사회적 책임을 다해야한다고 강조하는 목회자이다. 이웃 섬김을 통하여 교회와 세상의 화평을 이루고 있다.

넷째, 이웃교회와의 관계를 바르게 하는 리더십이다. 오직 내 교회 성장을 위해서 이웃교회와 원수가 되는 목회자들이 많은데 김종원 목사는 이웃교회와의 관계를 바르게 하고 있다. 이웃교회 교인이 시험이 들어 찾아오면 그를 설득하여 돌려보낼 정도로 목회자 사이의 목회 윤리를 지키며, 이웃교회와의 화평을 이루고 있는 모습이 본받을 만하다.

다섯째, 약자를 배려하는 리더십이다. 도와주는 것도 지혜와 기술이 필요하다. 김종원 목사는 “사람에게 보이려고 그들 앞에서 너희 의를 행하지 않도록 주의하라”(마 6:1)는 주님의 가르침처럼 돕는 것을 자랑하지 않는다. 또한 도움을 받는 이들이나 교회가 마음을 다치거나 자존심이 상하지 않도록 배려하는 모습이 특별하다. 사랑은 상대방을 배려하는 것이다.

제 3 절 동성교회 사례⁷³⁾

본 절에서는 서울의 전통적인 교회에서 부목사로 사역하는 중에 담임목사의 소천으로 담임목사가 되어 17년 동안 겸손히 섬기는 리더십으로 건강한 교회를 형성한 조성민목사의 리더십에 대하여 살펴보고자 한다.

1. 교회소개

동성교회는 기독교대한감리회에 속한 교회로 서울시 동대문구 제기동에 위치하고 있다. 동성교회는 일제시대 교회 재산 몰수로 인해 통폐합되었던 용두동교회의 재건을 위해 1950년 1월 1일 제기동에 ‘동성교회’ 라는 이름으로 시작되었다. 1955년 동성교회 교인 가운데 용두동 지역에 사는 교인들을 중심으로 용두동교회를 세움으로 동성교회와 용두동교회가 분리되었다. 동성교회는 1960년 5월, 제터유치원을 설립하여 운영하는 등 지역 선교에 힘썼다. 1975년 방주모양의 현 예배당을 건축하고 오늘에 이르고 있다.

동성교회는 올해로 64년 된 전통적 교회로 주일에 약 400여명의 장년 성도들이

73) 동성교회는 기독교대한감리회 서울연회 동대문지방에 속한 교회로, 동성교회 사례는 본 연구자가 2014년 2월 25일 조성민목사와 면담을 통해 인터뷰(2014년 2월 25일)한 것을 정리하였다.

예배드리는 중형교회이다. 교인들의 대부분은 삼, 사대에 걸쳐 동성교회를 섬기고 있으며, 많은 수의 교인들이 주일에 교회를 통하여 가족을 만나는 가족제회형의 교회이다.

2. 교회상황과 사역

동성교회의 구성원을 보면, 전통적인 한국교회들이 보여주는 것처럼 젊은이보다는 어른들이 많은 교회이다. 특별히 장로 등 평신도 지도자들의 직업이 교사 출신이 많은 것이 특징이다.

동성교회는 전통이 있고, 비교적 안정적인 교세를 가진 교회로 급격한 변화보다는 전통을 존중하는 가운데 변화를 추구하는 리더십을 요구하는 교회이다.

조성민 목사는 동성교회에서 1992년부터 부담임목사로 5년을 섬기고, 1997년부터 담임목사로 지금까지 총 22년을 사역하고 있다. 한 교회에서 20년이 넘는 시간을 안정적으로 목회하는 것은 결코 쉬운 일이 아니다. 온화한 성품과 섬김의 리더십이 있기에 가능한 일이라고 할 수 있다.

조 목사는 담임목사의 소천으로 교회가 어려운 상황에서 담임목사로 추대되었다. 지병으로 담임목사가 세상을 떠나자 교회는 갈등이 생겼다. 목회자가 정년을 채우지 못하고 목회 도중에 병으로 세상을 떠난 것은 결코 은혜로운 일이 아니었다. 또한 교인들 가운데 담임목사가 병이 들어 소천한 것은 교인들이 목사를 너무 힘들게 했기 때문이라고 비난하는 이들이 생겨나, 교회가 자칫 갈등과 대립의 위험에 놓였다.

교회 밖으로는 동성교회에 서로 목회자를 추천하려는 이들의 각축으로 교회는 흔들릴 위험에 놓였다.

이때에 장로 등 평신도 지도자들을 중심으로 이 혼란의 때에 담임목회자로 적합한 사람이 누구인가를 고심하며 기도하기 시작하였고, 그 결과 부목사로 섬기고 있는 조성민 목사를 담임목사로 추대하게 되었다.

부목사가 바로 담임목사가 되는 것은 당시 감리교회의 정서로는 보기 드문 경우였다. 담임목사들이 부목사들의 사역을 제한하여 부목사들이 역량을 마음껏 펼칠 기회를 가질 수 없었고, 교인들도 부목사는 아직 어리고, 목회도 미숙하다는 인식을 가지고 있기 때문이다. 그런데 동성교회가 혼란스런 상황에서 부목사로 섬기고 있던 젊

은 목사를 담임목사로 추대한 것은 조성민목사의 온유하고 겸손한 성품과 잘 섬기는 자세를 높이 본 것이다. 교회는 목회자가 설교나 심방, 기도의 능력도 중요하지만 무엇보다 좋은 성품과 섬김의 자세가 중요하다고 생각한 것이다.

미리암과 아론이 지도자 모세에 대하여 비방하고 대적할 때 하나님께서 “이 사람 모세는 온유함이 지면의 모든 사람보다 더 하더라”(민 12:3) 하시면서 변호해 주신 것을 생각나게 한다.

조 목사 이전의 동성교회는 목회자가 오래 사역하지 못한 교회였다. 20년 동안 8명의 목사가 오고 갔다. 목회자들이 평균 3년 정도 목회를 한 것이다. 작은 교회도, 재정적으로 어려운 교회도 아닌 교회에서 목회자가 오래 사역하지 못하는 것은 그만큼 목회하기에 힘든 교회라는 반증이다. 그런데 조성민 목사는 부목사로 5년을 섬기고, 30대 초반의 나이에 담임목사가 되어 17년을 교인들의 존경을 받으며 목회하고 있는 것은 대단한 일이라고 할 수 있다. 그가 남이 갖지 않은 온화한 성품과 탁월한 섬김의 리더십을 가지고 있기 때문이다.

조목사가 보여준 섬김의 리더십을 몇 가지로 나누어 살펴볼 수 있다.

첫째, 원로목사를 아버지처럼 잘 모셨다. 조성민 목사가 부목사로 있던 때부터 교회에는 원로목사가 계셨다. 조 목사는 부목사 때부터 이미 담임목사와 원로목사, 두 분의 목사를 모시고 있었던 것이다. 원로목사는 동성교회에서 오랜 기간 목회한 분으로, 교인들에게는 아버지처럼 존경받는 분이였다. 유명한 신학자로 교계에도 유명한 분이였다.

원로목사를 잘 섬겨야겠다고 다짐하여도 오랫동안 변함없이 좋은 관계를 유지하는 것은 쉽지 않은 일이다. 특히, 젊은 담임목사보다 인생연륜이 많은 원로목사를 더 신뢰하고 의지하여 찾아다니며 갈등을 만드는 교인들이 있기 때문이다. 그런데 조성민 목사는 원로목사가 소천하기까지 20여년을 아버지처럼 잘 섬겼다. 물론 젊은 담임목사의 목회에 부담을 주지 않으려고 애쓴 원로목사의 훌륭한 인품도 작용하였다. 원로목사를 잘 섬기는 목사로 감리교계에 소문이 나서 은퇴를 앞둔 큰 교회 담임목사들이 후임을 생각할 때 조성민목사가 자주 거론될 정도였다.

원로목사를 잘 섬기면 교인들도 따르는 법이다. 젊은 담임목사가 원로목사를 잘 섬기는 모습을 보면서 장로나 교인들도 담임목사의 리더십을 인정하고, 잘 따라 주었

다.

둘째, 교회의 전통을 존중하였다. 젊은 목사가 담임목사가 되어 얼마나 의욕과 열정이 많았겠는가? 특히, 조 목사는 멀티미디어 목회와 열린 예배에 대하여 준비를 많이 한 목사이다. 담임목사가 되어 멀티미디어예배와 열린 예배를 시행하였으나 생소함에 불평하고 반대하는 이들이 나타났다. 조 목사는 불평과 반대를 수용하였다. 교회의 역사와 전통을 존중하며, 여유를 가지고 기다렸다. 교회의 중요한 일을 논의 할 때에 반대 의견에 대해서는 목회자의 권위를 내세워 주장하기보다 여유를 가지고 기다렸다. 결국에는 반대자가 협조자가 되었다.

셋째, 어른들뿐만 아니라 젊은이도 잘 섬겼다. 조 목사는 참 따뜻하고 섬세한 사람이다. 부목사도 있지만 교인들의 생일을 일일이 챙겼다. 사진에 취미가 있는 조성민 목사는 대심방이나 교회행사 때에 자연스럽게 사진을 찍어 두었다가 연말에 인화하여 액자에 담아 선물로 주기도 하였다. 전 교인을 대상으로 성탄 카드를 손으로 써서 보내기도 하였다. 장년 출석 교인만 400여명이 넘는 교회에서 대단한 정성이 아닐 수 없다.

어른들에게 잘하는 것은 당연한 일이지만 아랫사람에게 잘 하는 것은 어려운 일이다. 조성민 목사는 담임목사라는 권위주의적인 모습이 없다. 청년, 학생들을 동생처럼 대하고, 그들의 고민에 귀를 기울였다. 젊은이들이 언제나 찾아올 수 있도록 사무실의 문을 열어 놓았다.

넷째, 함께 사역하던 동역자들과 좋은 관계를 맺고, 잘 섬겼다. 떠난 부목사가 모시던 담임목사를 존경하고 자주 찾아오는 것은 흔하지 않은 일이다. 조성민 목사는 그를 도와 사역하는 부목사들이나 전도사들을 동생처럼 아끼고 챙겼다. 교회에서 넉넉한 사례를 하지 못하는 것을 안타깝게 여기며, 자신의 생활비를 아껴 부족한 부분을 채워주기도 하였다. 조목사와 함께 지낸 부목사들이나 전도사들은 조성민 목사를 존경하였고, 형처럼 따랐다. 떠난 이후에도 인연이 끊어지지 않고 깊이 교제하고 있는 것은 결코 우연한 일이 아니다.

다섯째, 이웃 교회 목회자들을 잘 섬겼다. 감리교회는 총회, 연회, 지방회의 조직을 가지고 있다. 조성민 목사는 동대문지방에서 30여년을 지내면서 이웃 교회 목회자들을 잘 섬겼다. 목회자들이 함께 여행을 가면 늘 말석에 앉아 다른 이들을 섬겼다.

작은 교회, 젊은 목회자들을 위하여 매주 모여 공부하고, 밥 먹는 모임을 만들어 10년이 넘도록 이어오고 있다. 오랫동안 모임을 이어갈 수 있는 것은 조성민 목사의 끈질긴 성격과 대부분의 경우 밥값을 내는 사랑의 섬김 때문이다.

조 목사는 현재, 동대문지방의 행정책임자인 감리사로 섬기고 있다. 감리사는 어른의 위치이다. 그러나 조성민 목사는 소소한 문제라도 독단적으로 처리하지 않고 찾아가 함께 의논하였다. 감리사를 돕는 임원들에게도 지시와 질책보다는 칭찬과 격려를 아끼지 않았다. 그리고 끝까지 믿어주었다. 지방내의 교회와 목회자들이 적극적인 협조자가 된 것, 어려운 문제들이 봄날에 눈 녹듯이 해결되는 것은 우연한 결과가 아니다. 모두를 하나 되게 하는 성령의 역사요, 조성민 목사가 보여주는 섬김의 리더십의 결과라고 할 수 있다.

섬김의 목회철학을 가진 조목사의 목회사역을 간략하게 정리해보면, 다음과 같다.

첫째, 전도사역에 힘쓰고 있다. 목회자가 앞장서서 이끌어가기 보다 평신도 중심의 사역이 되도록 후원하고 있다. 여권사들을 중심으로 수요일 오후에 교회를 중심으로 사방으로 흩어져 전도물품을 전하며 전도하는 수요일전도팀, 수요일 새벽기도 후 제기 전철역 중심으로 출근하는 사람들과 경동시장에서 새벽장사를 준비하는 사람들에게 따뜻한 차를 전하며 전도하는 차나눔 전도팀을 운영하고 있다. 또한 교회에서 멀리 사는 젊은 부부들을 중심으로 주일 공동예배 후에 지역전도를 하고, 교회학교 교사들은 매주 금요일 등교시간에 학교 앞에서 전도하고 있다.

둘째, 해외선교에 힘쓰고 있다. 최근엔, 몽골의 우수한 여학생을 초청해 감리교신학대학원에서 전 과정을 공부할 수 있도록 장학금과 생활비 일체를 제공하여 몽골 기독교 여성 지도자 양성을 하였다. 좋은 지도자를 세우는 일이야말로 선교의 핵심이라고 믿기 때문이다. 더불어 매년 청년들의 몽골 단기선교가 이루어지고 있다.

또한 5년 이상 미얀마선교에 힘쓰고 있다. 여선교회에서는 미얀마 어린이들을 위한 탁아 및 교육시설인 '자비의 집'을 세웠고, 지금까지 사역자와 유지비를 후원하고 있다. 중국 선교도 조선족교회를 지원 및, 탈북자 선교를 중심으로 지속적으로 실시하고 있다.

셋째, 교육사역에 힘쓰고 있다. 주일 성경교육뿐 아니라 주중에 성경통독학교, 큐

터학교 등을 통하여 성도들의 신앙성장을 돕고 있다.

셋째, 친교 및 봉사사역에 힘쓰고 있다. 지역사회를 위해 맞벌이 부부를 위한 탁아원을 설립하였고, 어린이집으로 확대하여 봉사하였다. 뿐만 아니라, 교회를 투표장소, 윗놀이 장소, 회의장으로 이웃에 개방하였고, 특별히 주중에 교회 주차장을 개방하여 주민들로부터 큰 호응을 얻고 있다. 명절에는 사랑의 쌀 나누기, 사순절에는 장기 기증서약도 실시하고 있다.

3. 평가

동성교회는 안정적이고 평화로운 공동체이다. 신사적인 교회의 전통과 더불어 조성민 목사의 섬김의 리더십이 끼친 영향임을 부인할 수 없다. 조 목사는 자신에 대하여 '특별함이 없는 목사'라고 하지만 그에게는 온유한 성품과 겸손한 섬김이라는 특별함이 있다.

섬김의 리더십의 측면에서 조성민목사의 리더십을 다음과 같이 평가할 수 있다.

첫째, 사랑의 눈물이 많은 목사이다. 특별히 어려운 목회자나 교인들을 자신의 생활비를 아껴서라도 도울 정도로 정이 많은 사랑의 리더십이다.

둘째, 인내할 줄 아는 목사이다. 한 교회에서는 부목사로 5년, 담임목사로 17년을 큰 무리 없이 목회한다는 것은 성령이 주시는 인내가 아니고는 어려운 일이다.

셋째, 겸손과 섬김을 통하여 좋은 관계를 이루는 목회자이다. 특별히 부목사로 지내면서 병약한 담임목사와 간간한 성품의 원로목사를 잘 섬겼다. 담임목사의 소천으로 담임목사가 된 이후에도 원로목사가 세상을 떠나시기까지 20년 가까이 아버지처럼 섬김 것은 그의 섬김의 리더십이 진정한 사랑에서 나오는 것임을 알 수 있다.

교회가 역동적으로 성장하기 위해서 담임목사가 강력한 리더십을 보여야 한다는 일부 교인들의 기대를 그가 지닌 섬김의 리더십과 어떻게 조화를 이루느냐가 조목사가 지닌 리더십의 과제이다.

건강한 교회는 공동체가 살아있는 교회로, 친밀한 하나님의 가족공동체라고 할 수 있다. 또한 건강한 교회를 세우는 원리는 예수께서 보여주신 섬김의 리더십에 있다.

본 장에서 섬김의 리더십을 통한 건강한 교회 공동체 형성의 사례를 제시하였다. 고평제일교회 배현수 목사를 통해서 노인들을 잘 섬김으로, 작은 농촌교회이지만 지역에 큰 영향을 미치는 리더십을 보았고, 포곡제일교회 김종원 목사를 통해서는 일보다 사람을 중시하는 리더십으로 교회를 성장시키는 리더십을 보았다. 마지막으로, 동성교회 조성민 목사를 통해서 담임목사가 소천한 혼란의 상황에서 담임목사의 리더십을 이어받아, 섬김의 리더십을 통해 전통적인 교회에서 안정적으로 사역하는 리더십을 살펴보았다. 세 교회 목회자가 효과적인 리더십을 가질 수 있는 것은 교인들에 대한 남다른 사랑과 장기목회라는 공통점이 있음을 발견할 수 있다.

이제 다음 장에서는 섬김의 리더십과 대광교회 공동체 형성에 대하여 살펴보고자 한다.

제 5 장

섬김의 리더십과 대광교회 공동체 세우기

본 장에서는 앞에서 논의한 내용을 토대로 본 연구자가 섬기고 있는 대광교회의 구체적 현장을 중심으로 섬김의 리더십을 통한 건강한 교회공동체를 세워나가는 과정을 살펴보고자 한다. 먼저, 대광교회의 창립 배경과 역사를 간략히 언급하며, 그동안 대광교회가 건강하게 성장하지 못한 원인이 무엇인지를 규명할 것이다. 그리고 마지막으로, 침체된 교회를 건강한 교회로 세우기 위하여 섬김의 리더십을 어떻게 목회에 적용하였는지 살펴보고, 그 결과와 해결해야 할 남은 과제가 무엇인가를 제시하고자 한다.

제 1 절 대광교회 창립배경과 역사

흔히 목회자가 새로운 교회에 부임하면 당분간은 아무 것도 바꾸지 말라고 한다. 그 교회를 이해하지 못한 상황에서의 새로운 시도나 변화는 자칫하면 교인들에게 거부감을 줄 수 있고, 실수와 혼란을 초래할 수 있기 때문이다. 대광교회의 목회를 이해하기 위해서는 먼저, 교회의 창립배경과 역사를 살펴보는 것이 중요하다.

1. 창립배경

본 연구자가 담임목사로 섬기고 있는 대광교회는 기독교대한감리회 소속으로 1992년도에 설립되었다. 본 연구자는 세 번째 담임목회자로 2000년 11월에 부임하여 14년째 목회하고 있다.

본 교회의 시작은 1992년 인근에 있는 기독교 대한감리회 K 교회를 섬기던 청장년 그룹 12가정이 선교하는 건강한 교회에 대한 비전을 품고 개척한 교회이다. 그들

이 오랫동안 섬기던 교회를 뒤로하고 새로운 교회를 개척한다는 것은 쉬운 일이 아니었을 것이다. 당시 청장년들은 교회의 변화를 갈망하였다. 시대적 변화에 맞는 교회가 되기 위하여 젊은이들이 마음껏 일할 수 있는 열린 구조의 교회를 기대하였다. 그러나 그들이 섬기던 교회는 50년 전통의 안정된 중형교회로 변화를 기대하는 청장년들의 요구를 받아들일 수 없었다. 운영에 어려움이 없는 안정적인 규모, 선, 후배 사이의 수직적 질서를 교회의 전통으로 여기는 교회의 분위기, 그리고 목회와 교회운영에 상당한 영향력을 행사하는 장로들의 생각은 새로운 변화를 그다지 달가워하지 않았다. 그 결과, 원치 않지만 전통과 질서를 중시하는 장로들과 새로운 변화와 도전적인 목회를 요구하는 청장년들 사이에 긴장과 갈등이 상당기간 계속되었다. 긴장은 새로운 사건을 만드는 법, 결국 생각지 않은 일이 벌어지고 말았다. 교회가 시대적인 변화에 부응하는 교회가 되기를 바라는 청장년들의 모임과 기도회가 교회의 갈등 세력으로 오해를 받는 사건이 생겼고, 더 이상 교회 안에서 지낼 수 없다고 판단한 일단의 청장년들은 교회개척을 하나님의 뜻으로 받아들이고, 교회를 개척한 것이다. 결과적으로, 의도하지 않은 교회 개척이 된 것이고, 준비되지 않은 개척이 된 것이다.

1992년 5월, 청장년 12 가정이 섬기던 교회에서 가까운 대광고등학교 근처에 있는 빌딩 지하를 임대하여 모였다. 약 6개월은 담임목사 없이 남성 권사들이 예배와 기도회를 인도하고, 때로 잘 아는 목회자를 설교자로 초청하여 예배를 드렸다. 마침내 미국에서 목회하는 L 목사를 담임자로 청빙하였다. 교회부흥에 대한 열정을 가진 성도들이 미국 유수의 대학에서 박사 학위를 취득하고, 그곳에서 성공적으로 목회하고 있는 유능한 목사를 담임목사로 모셨다는 자부심에 교회는 희망찬 출발을 하였다.

2. 22년의 교회역사

대광교회 22년의 역사를 정리해본다면, 창립과 세 명의 담임목사의 목회로 특징을 지을 수 있다. 특별히 두 명의 전임목회자들의 목회사역에 대한 이야기는 매우 조심스런 부분이다. 당시 교회 구성원이 아니었던 본 연구자로서 자칫하면 충성을 다해 교회를 섬겨주신 전임 목회자들에게는 고통이 될 수 있고, 교회에 대해서는 오해가 될 수 있기 때문이다.

그러나 교회의 역사는 연장선에 있다. 전임목회자들의 사역의 상황이 본 연구자

가 대광교회에서 목회를 하면서 왜 섬김의 리더십을 목회리더십으로 하는지의 배경이 된다. 따라서 교회요람 등 보고서들을 기초로 하여 전임목회자들이 사역하던 당시의 교회 상황에 대하여 간략히 서술하고, 본 연구자의 목회 사역을 중심으로 교회의 역사와 상황을 정리하고자 한다.

첫째, 희망과 열정 그리고 실망이의 시기이다. 1대 목회자의 사역시기이다. 희망을 품고 시작된 교회가 결국 실망을 하고 상처를 남긴 시기라고 할 수 있다.

의도한 일은 아니지만 교회 개척을 하나님의 섭리로 받아들인 성도들은 실력있는 목회자를 담임자로 모시면 교회가 부흥할 것이라는 확신에 그에 걸 맞는 목회자를 담임목사로 모셨다. 박사학위자로, 미국에서 성공적인 목회를 하고 있는 목회자를 담임목사로 모셨으니 교회는 빠른 시간 안에, 크게 부흥 할 것이라는 희망에 부풀었다. 사실 교회는 교인들의 기대대로 담임목사를 모신 후 일 년 만에 교회 재정이 2억 원을 결산할 정도로 발전하였다. 교인들은 흥분하였고, 주변의 교회들에게도 부러움을 샀다. 그러나 교회 부흥의 희망과 행복한 분위기는 그리 오래가지 않았다. 담임목사를 모신지 약 1년이 지나면서부터 교회는 내홍을 앓기 시작하였다. 목회자와 교인들 사이에 갈등이 생겼다. 믿고 의지하던 담임목사가 다른 교회로 가고자 한다는 소식을 교인들이 안 것이다. 목회자에 대한 교인들의 신뢰가 깨진 것이다. 담임목사가 부임한 지 얼마 되지 않아 다른 교회로 임지를 옮기고자 한 이유는 당사자가 직접 말하지 않는 한 정확히 알 수가 없다. 당시 교인들과 주변의 목회자들의 말에 의하면, 아마도 목회자로서 교회가 자신의 기대에 못 미친다고 판단했던 것 같다. 우등생으로, 동기들 중에서는 실력을 인정받고, 젊은 날에 이미 미국의 유력한 신학교에서 박사 학위도 받고, 규모 있는 교회에서 성공적인 목회를 하던 그가 청빙 받아 들어온 교회의 상황은 여러 가지로 마음에 썩 들지 않았을 것이다. 무엇보다 실망스러운 것은 청빙을 요청 받을 때 들었던 교회 상황과 부임한 후의 교회의 실체가 차이가 많았던 것이다.

교회 구성원들의 신앙적 상태나 경제적, 사회적 수준이 목회자의 기대에 못 미쳤다. 대부분의 교인들은 학력이 낮고 가난한 성도들이 많았다. 열정으로 목회를 하였으나 교인들이 자주 갈등하고 다투는 모습에 실망하였다. 또한 지하 개척교회 담임자인 자신과 이미 대형교회의 담임목사로 자리 잡은 동기들과의 비교에서 오는 자존심 상함이 목회자를 힘들게 하였을 것이다.

목회자는 교인들에 대하여 실망을 하고, 교인들은 목회자에 대하여 불신하게 되어 교인들과 목회자 사이에 거리가 생겼고, 사사건건 갈등이 생겼다. 급기야 목회자의 선한 의도까지도 오해하고, 목회리더십까지 인정하지 않았다. 떠나고자 하는 목회자, 목회자에 대한 실망으로 힘을 잃은 교인들, 결국 교회는 점점 어려워져 목회자의 기본적인 생활마저 제대로 책임지지 못하였다. 목회자는 절친한 친구 목사에게 우울증으로 인한 피부병까지 호소할 정도였다. 마침내, 담임목사는 그 교회를 떠났고 동시에 목회자를 신뢰하던 이들도 더불어 떠났다. 믿고 모셔온 목회자가 3년 만에 떠나자 교회는 많은 상처를 입었다. 게다가 목회자가 떠나면서 유력한 교인들을 친구 목사가 목회하는 교회로 보냈다는 소문까지 돌았다. 오랜 동안 함께 할 것이라고 믿었던 목회자가 짧은 시간에 떠나자 그에 따른 인간적인 배신감, 교회가 어려움을 당하는 것에 대한 책임 등이 고스란히 상처로 남았다.

기대하고 믿는 만큼 실망과 상처가 큰 법이다. 떠난 목회자도 큰 아픔을 겪었고, 남아있는 교인들도 목회자에 대하여 아주 오랫동안 아물지 않는 큰 상처를 입었다. 개척이 실패했다는 생각과 그것이 상당 부분 떠난 목회자 탓이라는 생각에 얻은 상처는 후임으로 부임한 목회자의 사역에도 부정적인 영향을 주었다.

둘째, 상처와 역부족의 시기이다.

두 번째 담임목회자의 목회시기이다. 목회자가 최선을 다하였으나 교회의 내, 외적인 어려운 요소를 넘어서지 못한 시기이다. 유력한 교회의 부목사로 있다가 새로 부임한 목회자는 젊고, 순수하고, 열정적인 목회자였다. 특별히 기독교교육을 전공하여 청년사역에 남다른 은사를 가진 목회자였다. 부임하여 교회의 분위기를 갱신하고자 지하의 교회를 사람들의 눈에 잘 띄는 대로변의 빌딩 4층으로 이전하였다. 그러나 장년 교인들은 소극적이었다. 전임 목회자에 대한 상처와 피해의식으로 새로 부임한 담임자에게 마음을 열지 않고 상당기간 동안 관망하였다. 게다가 목회자의 지인이 목회를 돕겠다고 와서 적극적으로 도운 일이 기존 교인들의 눈에는 자신들을 무시하는 처사로 받아들여져 목회리더십을 잘 따라 주지 않았다. 상처가 남긴 의심이고, 열등감이다. 그 결과, 교인들이 담임목사보다 본 교회 출신으로 선교사로 해외에 나가있는 장로를 더 의지하는 모습은 담임목사에게 불편함과 부담을 주었다. 전반적으로, 장년 교인들이 목회리더십을 적극적으로 따라주지 못하자 목회자는 청년중심의 목회를 추

구하였다. 그러나 어른들의 지지와 협력이 따르지 않으면 청년 목회도 힘을 잃게 마련이다. 결국, 목회자는 5년 만에 탈진하여 예전에 부목사로 섬기던 교회에 다시 부목사로 떠나게 되었다.

셋째, 새로운 성장과 갈등, 그리고 치유의 시기이다.

본 연구자의 목회시기로 13년의 사역은 수습, 성장, 갈등, 치유의 단계로 평가할 수 있다. 본 연구자는 떠나는 목사의 요청에 따라 세 번째 담임자로 2000년 11월에 부임하였다. 당시 본 연구자는 먼 소재지에 있는 교회로 주일 예배에 100여명이 출석하는 90년 전통의 교회에서 담임목사로 사역하였다. 당시, 본 연구자는 아직 젊은 나이에 안정적인 목회를 하고 있었다. 본 연구자에게는 시골을 떠나 유력한 교회의 부목사로 가는 길도 있었지만 젊은 날에 안정보다는 도전적인 목회를 하겠다는 의지로 어려운 교회지만 대광교회로 부임하였다.

부임 당시 교회의 상황은 아주 어려웠다. 첫 번째 목회자에 대한 상처에 이어 두 번째 목회자마저 5년 만에 교회를 떠나자 교인들은 상처를 많이 받았다. 목회자의 이동과 함께 다른 교회로 떠난 교인들도 있었고, 실망하여 아예 교회를 떠난 이들도 있었다. 남은 교인들도 마음을 잡지 못하고 갈등하는 이들이 많았다. 교회는 청년들을 포함하여 40여명의 교인들이 남아 있었다. 이사 오는 목사의 이사비용도 부담하지 못할 정도로 교회는 재정적으로, 심리적으로 어려운 상태였다. 교회 임대료도 일 년 가까이 밀려있었고, 담임목사의 사례도 제 때에, 정해진 대로 주지 못하는 상황이었다. 부임한 목사로서는 이전에 경험하지 못한 어려운 상황이었다. 그러나 본 연구자가 아직 젊기도 하고, 어려운 교회를 세워보겠다는 마음으로 부임하였기 때문에 실망을 접고 열심히 목회하였다.

다행스럽게 떠날까를 갈등하던 교인들이 마음을 잡고 교회에 남았다. 새로 부임한 34살의 젊은 목사의 해 보겠다는 의지, 군더더기 없는 설교, 진실한 목회자라는 인상이 교인들의 마음을 움직였다. 교인들의 마음에 새로 부임한 목사는 전임 목회자들과 달리 오랫동안 그들과 함께 목회할 것이라는 신뢰가 생긴 것이다.

시간이 흐르면서 교회는 점차 출석인원도 늘고, 새로운 일꾼들도 여럿 생겼다. 재정도 많이 늘었다. 납부하지 못한 교단 부담금과 교회 빚도 갚았다. 주변 교회로부터 '되는 교회'라는 인식도 얻었다.

그러나 부임한지 2년이 지나면서 재정부장인 L장로와의 갈등이 생겼다. 그 분은 한 사람의 인간으로, 또한 평 교인으로 본다면 너무도 좋은 분이고, 열심 있는 신앙인이다. 반면, 목사를 돕는 장로로서는 좋은 점수를 주기가 어려운 분이었다. 그 이유로 L장로는 목회자에 대한 피해의식이 많았다. 게다가 선교사로 나가 있는 선교사를 분신처럼 섬기는 분이었다. 목회자의 생각과 달리 섬기는 교회를 오직 그 선교사를 지원하기 위한 교회처럼 생각하였다. 게다가 신앙적 자기 고집이 강한 분이었다.

대광교회가 선교하기 위하여 세워진 교회로, 교회와 목회자는 선교사를 전적으로 지원해야한다는 생각을 가지고 있는 L장로는 새로 부임한 젊은 목사가 선교사를 박대한다는 생각에 불만을 가졌다. 담임목사로서 본 교회 장로가 선교사로 나가 있는 데 그의 사역을 왜 귀하게 여기지 않겠는가? 그러나 교회 임대료도 못 내고, 담임목사의 많지 않은 생활비도 제 때에 주지 못하는 상황에서 목회자를 돕고 용기를 주어야 할 장로가 목회자와 교회보다 오직 선교사와 그 가족을 우선하는 장로의 모습을 보면서 목회자는 마음이 힘들었다. 자연히 목회자는 장로에 대하여 불신하고, 동시에 장로도 목회자에 대한 불만을 가졌다. 갈등의 불씨가 생긴 것이다.

결국, 이런 불씨는 교회가 중요한 결정을 내려야 할 순간마다 갈등으로 나타났다. 근본적인 생각이 다르니 갈등은 당연한 일이었다. 결국 L장로는 본래 신앙 생활하던 교회로 돌아갔고, 그 일로 목사는 심적으로 너무도 많은 고통을 당하였다.

떠난 장로의 아픔을 이해하려 하였지만 개척멤버가 그것도 장로가 아직 어려운 교회를 새로 나온 사람들에게 짐을 지우고 피해갔다는 생각에 마음을 추스르기가 너무도 힘들었다. 교회의 중심이 되는 장로가 교회를 떠난 것은 그 한 가정으로 그치지 않았다. 교인들 가운데 떠난 장로와 정서적으로 가까운 이들이 장로가 교회를 떠난 것에 대한 서운함을 목사의 탓으로 원망하였다.

장로가정의 이탈로 목사는 정신적으로 혼란스럽고, 목회가 힘이 들었다. 대부분의 교인들이 목사를 신뢰하고 응원해주었지만 목사로서 마음잡기가 쉽지 않았다. 목회에 대한 회의도 들고, 너무도 힘들어서 다른 교회로 목회임지를 옮겨야겠다는 갈등으로 힘든 시간을 보내야 했다. 그러던 어느 날 새벽 기도 시간에 하나님께서 엘리야를 위로하시면서 “일어나라. 너는 가야 할 길이 아직 남았다”(왕상 19:7)고 하신 말씀을 읽게 하셨고, 나에게 주신 주님의 말씀으로 받아들여 힘을 얻고 가까스로 다시 일어

났다.

떠나는 교인보다 남아 있는 교인들이 더 상처가 클 수 있다. 어느 교회나 떠나는 교인들이 있기 마련이지만 아담한 규모의 우리 교회로서는 장로가 떠나는 것은 남아 있는 교인들에게 큰 상처와 허탈감을 주었다. 교인들은 무엇보다 목회자가 떠날 것이 불안해하였다. 그러나 목회자가 흔들리지 않고 목회에 전념하는 모습을 보이자 교인들도 곧 평화를 찾아 갔다.

순수한 반면 가난하고 상처 많은 교인들이 주류를 이루는 교회의 특성상, 삶의 고달픔이 교회생활에서 갈등으로 표출하는 일들이 종종 발생하지만 신앙을 점검하고, 일어서는 법을 훈련하고 있다. 지금은 목회자나 교인들이 스스로의 신앙을 점검하고, 교회의 새로운 도약을 위한 엎드림의 시간을 보내고 있다.

3. 교회의 현재 상황

현재 교회의 인적상황은 장로 2명, 권사 10명, 집사 17명을 비롯하여 약 120명의 교인이 섬기는 가족 같은 친밀감을 가진 규모이다. 교인들의 분포는 어린이부터 노인까지 전 세대가 균형을 이루고 있다. 본 연구자가 부임하여 13년을 목회하면서 가장 많이 한 일이 결혼 주례와 출생한 아이들의 이름을 지어주는 일, 그리고 유아세례를 베푸는 일이었다. 매년 출생하는 아이들이 있다는 것이 교회의 희망이고, 목회의 자랑이다. 교회가 여러 가지 갈등을 겪는 가운데서도 담임목사를 신뢰하고, 교회를 사랑하는 마음으로 교회를 섬기고 있는 젊은이들이 있다는 것은 참으로 고마운 일이다.

오늘날, 대부분의 교회들이 노년층은 많고 젊은이들이 많지 않은 것을 볼 때, 전 세대가 균형을 이루고 있는 대광교회는 건강하고 희망적인 교회이다.

교회 환경은 5분 거리에 대학이 있어 대학생 선교에 유리한 위치에 있고, 교회는 상가 2개 층을 빌려 교회로 사용하고 있으며, 지난해에는 어려운 가운데서도 교인들이 마음을 모아 목사관을 구입하였다.

교회가 가지고 있는 약점이라면 구성원들이 전반적으로 사회적, 경제적 수준이 낮다는 것이다. 공무원이나 전문직에 종사하는 이들이 없고, 자기 집을 소유한 이들이 몇 가정 되지 않는다. 특별히 중심을 이루는 기존교인들이 경제적으로 낮은 것은 목회적으로 큰 부담이다. 그러나 교인들이 교인수나 경제력에 비해 현금 기여도가 높은

편이다. 이것은 사회, 경제적으로는 약하나 신앙적 순수와 열정이 있다는 반증일 것이다.

제 2 절 대광교회 성장저해의 원인

의사는 병을 치료하기 위해서 먼저 병의 원인을 규명한다. 교회의 성장을 위해서는 성장을 저해하는 원인을 찾아야 한다. 정확한 원인을 알아야 정확한 처방이 가능한 것이다. 대광교회는 22년이라는 교회의 역사에 비해 별로 성장하지 못한 교회이다. 교회의 건강한 성장을 위해서는 먼저 대광교회가 성장을 가로막는 주요한 원인을 찾아야 할 것이다.

1. 준비되지 않은 교회개척

준비하지 않은 것은 실패를 준비하는 것이다. 교회는 건물이 아니라 생명체이다. 교회를 개척하는 것은 생명체를 세우는 일이다. 그 만큼 많은 기도와 공부, 철저한 준비가 필요한 것이다. 교회를 세워야 할 분명한 이유와 하나님이 주시는 확신, 교회에 대한 바른 이해, 개척 멤버들의 상호 신뢰, 헌신의 의지, 리더십과 팔로어십에 대한 훈련 등 준비해야 할 것이 너무도 많다. 교회를 세우는 일이 중요한 만큼 어려운 일이고, 따라서 오랜 준비가 필요하다.

그러나 대광교회의 개척은 준비되지 않은 개척이었다. 앞에서도 언급한 것처럼, 섬기던 교회에서 새로운 변화를 갈망하던 이들이 교회 내의 분열 세력으로 오해를 받아 갑작스럽게 개척을 하게 된 것이다. 선한 동기가 오해를 받아 개척을 하면서 ‘이것도 새로운 교회를 세우고자 하는 하나님의 섭리’라고 동기를 부여하였지만, 하나님의 뜻이라면 더 많은 준비가 필요한 것이다.

2. 개척에 대한 후회

본 연구자가 대광교회에 부임하여 개척멤버들이 교회개척을 후회하고 있다는 사실을 발견하였다. 교회를 개척하여 잘 성장하였다면 후회를 하지 않았을 것이다. 특히, 시무 장로들이 원하지 않은 교회가 세워진 것이고, 자신은 개척의 핵심 인물이 아

니었다고 서로 말하는 것을 보면서 교회가 성장하지 못하는 원인을 발견할 수 있었다.

교회개혁에 대한 확신이 없이 어떻게 제대로 교회를 섬길 수 있는가? 교회가 잘 부흥하지 못하고, 불편한 일들이 생길 때마다 교회개혁을 후회하고, 누군가의 탓으로 여기는 분위기로는 교회가 성장하지 못하는 것은 당연하다. 오래 사역하지 못하고 떠난 목회자에게 대한 원망, 개혁에 대한 후회와 더불어 자신들도 벌써 떠나지 못한 것을 후회하는 분위기는 목회하는 목사에게도 힘을 주지 못하고, 새롭게 등록하여 열심히 섬기는 교인들에 대한 도리가 아닐 것이다.

3. 열악한 환경과 재정

2013년 12월 당회를 준비하면서 본 교회 장년 교인들을 대상으로 한 설문조사에서 ‘우리 교회의 단점이 무엇인가?’라는 질문에 가장 많은 성도들이 지적한 것이 불편한 교회 환경과 열악한 재정이었다. 요즘은 잘 지어진 예배당, 편안한 부대시설, 넓은 주차장 등을 갖추고도 교회성장이 쉽지 않다고 한다. 반면, 대광교회는 상가 임대교회이다. 임대교회는 가난한 교회라는 이미지를 준다. 동시에 좁은 공간, 불편한 시설은 새 신자들이 교회에 정착하기를 주저하게 만든다.

물론 건물과 시설이 교회본질의 전부는 아니나 교회성장에 중요한 부분이라는 것을 부인할 수 없다. 불편한 교회 환경과 더불어 높은 임대료에 대한 부담도 교회가 해결해야 할 과제이다. 왜냐하면, 높은 임대료 등 유지관리에 많은 재정을 지출하면 교육이나 선교 등의 본질적인 사역에 집중하지 못하기 때문이다.

4. 해소되지 않는 갈등

사람이 모이는 곳에 갈등이 존재하는 것은 당연하다. 그러나 갈등이 관리되지 않으면 치명적 상처와 분열이 생긴다. 교회 성장을 위해서는 특별히 개척멤버들이 신앙이나 삶에 모범이 되어야 한다. 희생하고 배려하면서 새로운 이들을 진정으로 섬길 줄 알아야 한다. 동시에 목회리더십을 존중하며 순종의 모습을 보여야 한다.

그러나 대광교회는 개척 초기부터 구성원들 간에 갈등이 심했다. 특별히 교회의 중심을 이루는 여성들, 권사그룹이 저마다 개성이 분명하고, 성격이 강한 이들이 많았

다. 자주 갈등하고 다투었다. 반면, 교회가 갈등을 조정하고 해결하는 리더십이 약했다. 그 결과 갈등을 견디지 못하여 교회를 떠나는 이들이 적지 않았다.

5. 목회자에 대한 불신과 상처

섬기던 교회에서 나와 개척을 할 때 얼마나 많은 비난을 받았겠는가? 그 비난을 넘어서는 길은 교회가 잘 성장하는 것이라고 구성원들은 믿었을 것이다. 그러나 교회는 기대만큼 성장하지 못했다. 미국에서 모셔온 담임목사가 몇 년 만에 교회를 사임하였고, 사실 여부를 확인하기 어렵지만 교인들은 목회자가 떠나면서 실력 있는 교인들을 친구 목사의 교회로 보냈다고 믿고 있다. 목회자로부터 버림을 받았다는 생각과 배신감에 남은 교인들은 목회자에 대한 불신과 피해의식으로 가득하였다. 이러한 목회자에 대한 불신과 상처는 후임으로 온 목사에게 이어져 목회사역의 어려움은 계속 이어지고 말았다. 두 번째 담임목회자도 열정을 다하여 목회하였으나 스스로 큰 상처를 입고 5년 만에 임지를 옮겼다. 남은 교인들은 목회자를 잘 도와드리지 못한 것에 대한 반성보다는 떠나는 목회자에 대한 섭섭함과 상처로 교회는 힘을 잃었다.

세 번째 담임자로 부임한 본 연구자라고 전임목회자들과 크게 다르겠는가? 하나님의 은혜로 새로운 교인이 늘어나고, 그들 가운데 열심히 교회를 섬기는 이들이 생겨서 목회자와 교회는 힘을 얻었다. 그러나 기존 교인들은 기본적인 신앙생활은 하였으나 한 발은 뒤로 빼고 소극적으로 교회생활을 하였다. 목회자들에 대해서 마음을 주었다가 상처를 받았다는 이유일 것이다. 그들은 교회의 새 가족이 되어 열심히 섬기는 이들에 대하여 곱지 않은 시선도 가졌다.

사랑에 대한 기대로 모인 곳이 교회인지라 교회부터 받는 상처는 깊고 오래 간다. 특별히 목회자로부터 받은 상처와 목회자에 대한 불신은 오래 두고 대광교회를 괴롭혔다.

6. 목회자의 리더십이 세워지지 않음

성장하는 교회들의 특징은 목회자가 장기 목회한다는 공통점이 있다. 장기목회는 목회리더십이 확고히 서 있을 때 가능하다. 목회리더십은 목회자는 교인들을 사랑하고, 교인들은 목회자를 신뢰하고 존경할 때 세워진다.

대광교회는 초대 담임목회자에 대한 실망과 상처로 목회자에 대한 신뢰가 낮다. 교인들은 목회자에게 마음을 잘 열지 않는다. 목회자를 섬길 줄 모른다. 실제적으로 목회자를 어떻게 섬겨야하는지에 대하여 배울 수 있는 기회도 없었다. 그래서 목회자도 교인들로 인하여 사기가 떨어지고, 교인들도 예의가 없는 교인들로 오해 받을 수 있다. 말 한마디, 행동 하나에서 오해와 갈등이 생겨난다. 특별히 배움이 짧고, 가난한 교인들이 많은 탓에 자격지심이 있다. 그래서 사소한 목회자의 말과 행동에도 목회자가 교인들을 무시한다는 생각에 상처를 받고 시험에 들었다. 세상에서 사랑받을 곳이 없는 이들이 교회에서, 특별히 목회자로부터 사랑받고 인정받고 싶은 마음에서 나오는 예민한 반응이라는 것을 본 연구자는 나중에 알았다.

교회는 목회자의 크기라고 한다. 목회자의 리더십이 확고히 세워지지 못한 것이 성장하지 못하는 가장 대표적인 원인이다.

제 3 절 섬김의 리더십의 적용과 결과

뿌리가 흔들리는 나무는 성장할 수 없고, 좋은 열매를 맺을 수 없다. 그동안 대광교회는 한마디로 상처와 갈등으로 불안정한 교회라고 할 수 있다. 본 연구자는 대광교회에서 비교적 장기 목회를 하며, 많은 시행착오를 겪으면서 교회가 성장하지 못한 중요한 원인이 환경적인 면도 있지만, 오히려 교회 내적인 문제에 있다고 진단하였다. 개혁의 실패로 인한 상처와 패배의식, 그 결과 나타나는 끝없는 갈등, 목회자에 대한 불신, 목회리더십의 미약함 등이 성장을 저해하는 요소라고 보았다. 따라서 대광교회가 건강한 교회로 성장하기 위해서는 무엇보다 목회리더십이 중요하다. 교회가 요청하는 목회리더십은 목회자의 권위를 잃지 않으면서도, 성도들의 삶의 자리로 내려와 진심으로 돌보는 섬김의 리더십이다.

본 절에서는 여전히 갈등이 존재하고, 성장이 둔화된 교회를 다시 건강하게 성장하는 교회로 세워가기 위하여 섬김의 리더십을 적용한 실제와 그 결과를 살펴보고자 한다.

1. 목회철학-교회는 하나님의 가족공동체

대광교회는 성장할 만하면 갈등이 생겨 교회를 떠나는 이들이 생겼다. 갈등을 해결하지 않고는 교회를 건강하게 세울 수 없다. 우리말의 '갈등'이라는 단어는 葛을 의미하는 '갈'(葛) 자와 등나무를 의미하는 '등'(藤) 자의 합성어이다. 인간관계에서 감정과 생각들이 얽히고설킨 모습을 드러낸다. 갈등자체가 나쁜 것은 아니다. 인간은 갈등과 더불어 살아가는 존재이다. 또한 갈등이 있다는 것은 살아있다는 증거이고, 갈등은 발전에 대한 욕구가 있다는 것을 의미하기 때문이다.⁷⁴⁾

갈등은 관리의 문제이다. 따라서 적극적으로 잘 관리하는 것이 중요하다. 갈등을 잘 관리하면 공동체를 더욱 건강하게 성장하도록 만들지만 갈등관리를 소홀히 하거나 실패하면 공동체에 큰 상처와 퇴보를 주기 때문이다.

교회 안의 갈등문제를 어렵게 만드는 가장 근본적인 원인은 교회 안에 갈등이 있다는 사실을 부정하려는 태도요 또한 교회 안의 갈등은 있어서도 안 되며 있을 수도 없다는 태도이다.⁷⁵⁾ 교회 안에 여러 관계의 갈등이 존재하지만 김기수목사는 특별히 목회자와 평신도의 갈등을 가장 중요한 문제라고 보았다.⁷⁶⁾

교회 안의 갈등이 일어나는 원인을 이만홍은 심리학적으로 다음과 같이 분석하였다.⁷⁷⁾

첫째, 즉각적이고 가식적인 욕구충족을 바라는데 그 바라는 바가 즉시 이루어지지 않을 때 쉽게 실망하고 좌절을 느끼게 된다.

둘째, 사고와 행동이 자기중심적(self-centered)이기에 교회에서 하는 봉사와 섬김의 행위도 의식적으로는 여러 선한 동기를 표면적으로 내세우나, 내면적으로는 자신의 명예나 인정을 얻고자 하는 경우가 더 많기 때문에 인정받지 못했을 때 갈등이 온다.

셋째, 자신의 내부에 있는 좋지 않은 속성을 외부의 어떤 대상에게로 투사(project)시켜 문제를 남의 탓으로 돌리기 쉬운 습성 때문이라고 한다. 교회 안에서 뭔가 갈등이 일어나고 문제가 해결되지 않으면 그 모순이나 갈등의 원인을 자기 스스로의 문제로부터 돌이켜보는 성찰 없이 외적인 요인들로 돌려버린다는 것이다.

74) 현유광, *갈등을 넘는 목회* (서울: 생명의 양식, 2001), 25.

75) 이만홍, "평신도와 교역자의 심리갈등," *목회와 신학*, 1999년 5월호, 61.

76) 김기수, "교회의 갈등과 목회지도력," *교회와 신학*, 1999년 가을호, 15.

77) 이만홍, "평신도와 목회자의 심리갈등," *목회와 신학*, 2000년 5월호, 63-65.

넷째, 병적인 전이(transference)현상과 분리(splitting)의 메커니즘 때문이라는 것이다. 즉, 목회자가 평신도들을 만나서 신앙적 상담을 하는 동안 평신도는 목회자에게서 무의식중에 아버지나 어머니처럼 여긴다. 그 결과 목회자를 한없이 존경하고 흠이 없는 사람으로 보며 자신을 끊임없이 돌보아주고 이해해주리라고 믿는 비현실적인 기대를 갖는다는 것이다. 평신도들의 이러한 심리적 기대는 한마디로 흠이 없고 온전한, 이상화된 부모상이 되어야하는 부담감을 목회자에게 준다는 것이다. 그러나 현실적으로 흠이 없이 완전한 목회자는 불가능하므로 팽창된 기대는 조만간 현실적인 실망과 좌절을 겪게 하며 이는 곧바로 교회의 갈등과 분쟁을 일으키는 씨앗이 되기도 하고, 동시에 목회자의 리더십에 대한 도전으로 나타날 수 있다. 이만홍의 연구는 교인들의 갈등을 이해하는데 유익하였다.

이원규는 한국교회의 목회구조가 목회적 갈등을 만들고 있다고 지적한다. 즉 현대의 교인들은 교회출석 동기가 다양해지고, 그들의 요구도 다양해졌다. 이런 다양한 요구를 상대로 목회하는 일이 쉽지 않다는 것이다. 또한 목회자가 권력의 중앙집권화를 추구하는 것과는 달리 성도들은 권력의 분권화를 원하기에 갈등할 수밖에 없다는 것이다. 곧 교회정책의 결정이나 수행에 개입하고 참여하기 원하는 이들이 늘어나는 것이 목회적 갈등의 주요 원인이라는 것이다.⁷⁸⁾

교회 안의 갈등문제에 있어서 가장 중요한 것은 무엇보다 갈등을 대하는 목회자의 태도이다. 김기수목사는 갈등에 대하여 첫째, 긍정적인 태도를 가져라. 둘째, 갈등 해소방법을 배우라. 셋째, 영적인 하모니를 이루라. 넷째, 목회자가 본을 보이라고 권면하며 목회자의 깨끗한 마음과 넓은 마음은 목회의 기본자세라고 강조한다.⁷⁹⁾

갈등의 치유와 회복, 그리고 건강한 교회를 위해 가장 바람직한 대안은 무엇인가? 본 연구자는 ‘하나님의 가족공동체로서의 교회’를 형성하는 일이야말로 갈등을 해소하고, 건강한 교회를 세우는 대안이라고 확신한다.

교회는 하나님의 가족공동체이다. 하나님이 재창조하신 새로운 하나님의 가족이 바로 교회이다.⁸⁰⁾ 교회는 하나님을 아버지로 모시고, 서로 형제자매로 어우러지는 하

78) 이원규, “한국교회의 목회구조가 만들어내고 있는 목회적 갈등들,” *목회와 신학*, 1999년 5월호, 83-84.

79) 김기수, “교회의 갈등과 목회지도력,” 17-18.

80) 손희영, *교회란 무엇인가* (서울: 복있는 사람, 2012), 23.

나님의 가족이다. 교회는 가족이기에 선택이 아닌 은총으로 받아들이는 것이다. 가족의 속성이 사랑과 섬김이듯이 교회도 사랑과 섬김의 원리로 세워진다.

인류 타락의 첫 번째 결과는 형제에 대한 외면이다. 형 가인이 동생 아벨을 죽였을 때 하나님이 가인에게 “네 동생 아벨이 어디 있느냐?”(창4:9)하고 물으셨다. 그때 가인은 “내가 아우를 지키는 자니이까?”(창 4:9)라고 반문하였다. 그러나 성령을 받고 모인 이들은 서로를 지키고, 서로를 책임지겠다고 하였다. “믿는 우리가 한마음과 한 뜻이 되어 모든 물건을 서로 통용하고 자기 재물을 조금이라도 자기 것이라 하는 이가 하나도 없더라”(행 4:32), “우리가 큰 은혜를 받아 그 중에 가난한 사람이 없으니 이는 밭과 집 있는 자는 팔아 그 판 것의 값을 가져다가 사도들의 발아래 두매 그들이 각 사람의 필요를 따라 나누어 줌이라”(행 4:33-35)고 성경은 증언한다. 물건을 서로 통용하고, 자기 재물을 자기 것이라 주장하지 않았다. 그런데 자기 것을 자기 것이라 주장하지 않는데 결과적으로는 가난하지 않았다. 자기의 것을 자기 것이라 주장하지 않고, 자기의 것을 팔아 가난한 교인들을 돕고, 물건을 함께 나눠 쓰는 것, 그 결과 교회가 핍절한 사람이 없도록 하는 것(행 4:34), 그것은 가족 관계만이 가능한 일이다.

교회는 성령의 공동체이다. 사람들은 성령을 받은 후 하나님의 가족으로 재창조되었다. 서로 형제자매가 되었다. 자신의 것을 나누고, 서로를 책임지며, 돌보는 공동체가 되었다. 이제 “내가 아우를 지키는 자니이까?”(창 4:9)하던 가인의 항변이 “내가 아우를 지키는 자니이다”(창 4:9)로 바뀐 것이다.

목회는 하나님의 가족공동체로서의 교회를 세우는 일이다. 또한 교회를 세우는 원리는 섬김이다. 섬김의 리더십을 통하여 하나님의 가족공동체로서의 교회를 섬길 수 있다.

가족은 전적으로 신뢰하고 이해한다. 판단하고 정죄하지 않고, 있는 모습 그대로 받아준다. 영원한 우리 편이 되어준다. 그래서 세상에서 상처받고 실패하여도 가족을 통해 위로를 받고 다시 일어선다.

목회자인 본 연구자가 교회를 ‘하나님의 가족’으로 정의하자, 교인들을 대하는 자세가 달라졌다. 궁홀히 여기는 마음이 생겼다. 그것이 교회를 향한 주님의 마음이라는 것을 알았다. 교인이 사랑의 대상으로 보였다. 궁홀히 여기는 마음으로 교인들을 대하

자 교인들을 있는 그대로 받아들일 수 있었다. 또한 이해하고 기다릴 수 있었다. 결과적으로 목회자와 교인과의 관계가 유연해졌다. 목회자의 마음에, 교회 안에 평화가 찾아왔다.

2. 섬김의 리더십의 목회적 적용

본 연구자는 건강한 교회는 가족으로서의 공동체가 살아있는 교회이며, 그것은 섬김의 원리를 따라 세울 수 있다는 목회철학을 가지고 있다. 리더십은 섬기는 교회 현장과 분리될 수 없다고 믿는다. 본 연구자가 섬기는 교회의 구성원은 사회적 약자들이 많다. 신앙의 풍토가 순수하고 열정적인 장점도 있다. 그러나 성도들은 약하고, 힘들고, 상처가 많다. 따라서 교인들에게 무엇보다 필요한 것은 그들을 진심으로 사랑하고, 믿어주며, 자존감을 세워주는 것이다.

본 연구자의 섬김의 리더십을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 진실함의 리더십

둘째, 본을 보이는 리더십

셋째, 겸손의 리더십

넷째, 공감의 리더십

다섯째, 믿어주는 리더십

여섯째, 칭찬과 격려로 힘을 주는 리더십

일곱째, 사랑으로 인내하는 리더십

여덟째, 배우고 가르침으로 성도들을 성장시키는 리더십

아홉째, 기도하는 리더십

이러한 아홉 가지 목회리더십을 통하여 하나님의 가족으로서 건강한 교회를 형성하고자 힘쓰고 있다.

가. 비전제시와 장기목회

예수 그리스도가 보여준 섬김의 리더십의 특성은 분명한 비전을 제시하는 것이다. “인자가 온 것은 잃어버린 자를 찾아 구원하려 함이니라”(눅 19:10). 예수 그리스도는 비전을 따라 움직였고, 비전의 성취를 위해 일생을 사셨다. 십자가 위에서 “다

이루었다”고 하신 마지막 선언은 비전성취를 위해 사신 예수 그리스도의 일생을 보여준 것이라고 할 수 있다.

대광교회가 성장하지 못한 원인 중의 하나가 목회자들의 짧은 재임과 비전의 부재였다. 교인들은 목회자가 오랜 동안 그들과 함께 할 것이라는 믿음과 분명한 목회 비전을 제시할 때 목회자를 신뢰한다. 따라서 장기목회와 분명한 목회비전의 제시는 목회자가 교회를 섬기는 기본이다.

본 연구자는 7년을 재직 한 2007년, 당회를 통하여 ‘2014 비전’을 제시하였다. 야곱이 라반의 집에서 사랑하는 라헬을 얻기 위하여 7년 봉사 후에 7년을 더 봉사한 것에서 착안하였다(창 29:27). 2014년까지의 대광교회 7년의 목회비전을 교회에 제시하였다.

‘대광교회 2014 비전’의 내용은 다음과 같다.

교회적 선언,

우리는 교회가 하나님의 가족공동체임을 고백하며, 하나님 나라의 구현을 위해 존재함을 믿는다.

교회의 사명,

우리는 ‘하나님을 높이고, 사람을 세우며, 사역하는 교회’를 우리 교회의 사명으로 고백한다.

교회의 사역,

하나님을 높이는 사역, 사람을 세우는 사역, 이웃을 살리는 사역을 목표로 한다.

이러한 비전을 세 가지 차원으로 나눠 구체적으로 사역에 힘쓴다.

첫째, 하나님을 향한 차원(reaching up)-예배를 통해 하나님을 높인다.

-하나님의 임재를 체험하는 역동적인 예배

-치유와 회복을 경험하는 예배

-하나님의 가족 축제로서의 예배

-이웃과 함께 드리는 예배

둘째, 교회 안을 향한 차원(reaching in)-교제와 섬김을 통해 사람과 교회를 세운다.

- 주일 찬양예배를 전도소그룹으로 전환하여 친밀한 교제와 돌봄에 힘쓴다.
- 마을모임(지역별 성경공부 모임)을 통해 교제하고, 이웃 봉사에 힘쓴다.
- 제자훈련, 영성프로그램(엠마오로 가는 길)을 통해 신앙훈련에 힘쓴다.
- 가정사역(가정예배, 아버지학교, 어머니학교), 다음 세대 사역(요셉학교), 어른 사역(취미교실, 봉사활동)에 힘쓴다.

셋째, 교회 밖을 향한 차원(reaching out)-봉사와 전도를 통해 이웃을 세우고, 영혼을 구원한다.

- 찾아가는 전도(예수향기 전도대, 지역 사회복지사와 협력사역, 해외선교(중국, 폴란드))

- 찾아오는 전도(관계전도, 마을도서관, 열린 기도실, 웨딩처치)

2014년 당회까지 200명의 출석교인, 20개의 전도소그룹, 그리고 교육문화센터로서의 기능을 겸한 예배당을 건축한다.

이러한 비전 제시 후, 교인들은 담임목사가 장기목회에 대한 의지가 있음을 확인하고, 목회리더십에 대하여 적극적인 협조자가 늘었다. 특별히 청장년 부부들의 교회 정착률이 높아졌고, 교회 사역에 적극적인 참여자가 되었다. 교회의 미래에 대한 비전 제시가 특별히 젊은이들에게 중요한 문제였던 것이다.

임대교회로 예배당 건축이나 매입도 중요한 과제이나 무리하지 않고 하나님의 때를 기다리며 준비하고 있다. 과도한 부담은 교인들에게 부담을 주어 교회를 떠나는 이유가 되고, 목회를 위축시키는 원인이 되기 때문이다. 눈에 보이지 않는 믿음의 교회가 먼저 든든히 서야 눈에 보이는 예배당을 건축할 수 있다는 철학으로 사람을 세우는 일에 집중하고 있다.

예배에 대한 호응은 긍정적이나 회심의 사건이 미약한 것과 치유와 회복이라는 측면에서 많이 부족함을 느낀다. 성령의 역사를 위하여 더욱 많은 기도가 필요하다는 것과 예배의 준비와 진행을 위해 예배팀을 구성하는 것이 중요하다고 생각한다.

무엇보다 하나님을 향한 차원과 교회 안을 향한 차원에 비하여 교회 밖을 향한 차원의 사역이 미약한 것은 속히 해결해야 할 과제이다. 지역사회를 위한 봉사나 해외선교가 인적, 재정적인 뒷받침이 따라야 하기에 현재의 교회 규모로는 어려움이 많다. 그러나 나중에 아닌 지금부터 시작하는 것이 중요하기에 현재의 사역을 계속할

뿐 아니라, 대광 교회가 실천할 수 있는 부분을 찾아 사역에 힘쓸 것을 계획하고 있다.

나. 돌봄의 목회

점점 심방이 어려워지는 시대라고 한다. 시간적 여유가 없을 뿐 아니라, 사생활을 중시하는 문화에서 목회자가 가정으로 찾아오는 것을 불편하고, 부담스럽게 생각하는 것이다. 그러나 동시에 교인들은 목회자가 자기들의 삶의 문제에 대하여 관심을 갖고 기도해주기를 바란다.

본 연구자는 정해진 가정심방보다 일터심방에 힘썼다. 점심시간 등을 이용하여 교인들의 일터로 찾아가 함께 밥을 먹었다. 목사가 밥을 사는 경우가 많았다. 격려의 의미로 일터로 찾아가 밥을 사 주는 것도 괜찮았다. 목사가 교인들의 치열한 일터로 찾아가는 심방에 대하여 대부분의 교인들은 굉장히 좋은 반응을 보였다. 짧은 시간이지만 교인과 함께 밥을 먹으면서 친밀감을 느꼈고, 삶의 고민을 듣고, 이해하고, 기도해주는 시간은 돌봄의 측면에서 대단히 효과적이었다.

다. 새움의 목회

사람은 일을 맡기고 믿어줄 때 성장한다. 대부분의 교회는 장로 등 어른들 중심의 회의구조를 가지고 있다. 자연히 교회가 권위주의적이고, 수직적일 수밖에 없다. 점점 노령화될 수밖에 없다. 교회만큼 어른이 많은 곳도 없다. 한국교회의 위기는 노인은 많으나 젊은이들이 없다는 것이다. 이런 결과는 교회 스스로 자초한 일이기도 하다. 젊은이들을 키우지 않았기 때문이다.

40대의 나이에 세계 최대의 나라 미국의 대통령을 하는 시대에 교회 안에서 40대의 나이는 아직 뭘 모르는 젊은이에 불과하다. 40대의 나이는 젊으나 결코 어리지 않다. 젊은이들을 키우지 않으면 교회는 발전적인 변화도, 미래도 없다. 젊은이들을 키우는 것이 교회를 지키는 것이고, 교회의 미래를 준비하는 것이다.

감리교회는 중요한 사안은 정기 당회와 임원회에서 결정하지만 긴급한 사항의 협의는 기획위원회에서 한다. 보통 기획위원회는 담임목사를 포함하여 장로들로 구성한다. 따라서 젊은이들이 교회의 중요한 일을 결정하는 회의에 참여할 기회가 없다.

결정은 어른들이 하고, 일은 젊은 사람들이 하는 것도 모순이다. 권한이 주어져야 책임적으로 일할 수 있다.

본 연구자는 교회의 중요한 결정에 젊은이들이 참여해야 하고, 좀 부족하더라도 일할 수 있는 기회를 주어야 한다는 목회철학을 가지고 있다. 대광교회에 부임하여 젊은이들을 중요한 회의구조에 참여하도록 하고, 문화부장이나 교육부장 등의 젊은이들이 잘 할 수 있는 사역에는 젊은이들을 책임자로 등용하였다. 처음에는 장로 등 몇몇 어른들이 담임목사가 어른들을 무시한다고 오해하여 불편한 시간도 있었지만 결과적으로 대광교회는 대부분의 교회에 비하여 젊은이들이 많은 교회가 되었다.

젊은이들을 일꾼으로 세우는 일에 어려운 과제도 있다. 아직 인격적 깊이가 부족하고, 성품이 다듬어지지 않아 어른들 앞에서 실수하는 경우가 종종 있다. 교회의 본질과 속성을 이해하지 못하여 교회의 일을 사회나 직장의 습관처럼 하려는 모습을 보이기도 한다. 젊은 열정에 진중함과 신앙적 깊이가 요구되는 것이다. 따라서 교회의 일꾼으로 세우기 전에 철저한 신앙훈련, 성품훈련, 리더십훈련 등이 필요한 과제이다. 젊은이들, 부족한 사람을 일꾼으로 세워주는 일은 분명 실수도, 아쉬움도 따른다. 그러나 믿어주고 맡겨주는 것이야말로 사람을 키우는 길이고, 최고의 섬김이라고 확신한다.

3. 하나님의 가족교회 형성을 위한 프로그램

교회는 하나님의 가족이다. 그래서 교회는 선택하는 것이 아니라 감사함으로 받아들이는 것이고, 다니는 것이 아니라 섬기는 것이다.

본 연구자는 교회가 하나님의 가족이라는 목회철학으로, 하나님의 가족형성을 위하여 다음과 같은 프로그램을 운영하고 실시하였다.

가. 대광가족 공동예배

본 연구자는 ‘교인’이라는 말보다 ‘우리 가족’이라는 표현을 주로 사용한다. 매월 첫 주일 11시 예배는 ‘대광 가족 공동예배’로 모인다. 어린이로부터 어른들까지 대광교회 믿음의 가족들이 한 자리에서, 함께 예배를 드린다는 의미를 갖는다. 어린이와 청소년들에게도 성경봉독 등 순서를 말도록 한다. 그 결과, 교회에 혼자 나오는 이들

이 외롭지 않다. 어른들이 교회에 혼자 나오는 학생들에게도 관심을 가지고 친밀하다.

나. 주일 공동식사

본 연구자가 2000년 대광교회에 부임당시 교회는 주일 식사문제로 내홍을 겪고 있었다. 이런 저런 이유로 식사봉사를 하려는 이가 없어 H권사가 거의 혼자서 봉사하는데 잡음이 많았다. 그래서 주일 식사를 위해 교회 앞 식당을 계약하는 방안도 고려하였지만 그것도 교회 재정 문제로 어려웠다. 멀리서 오는 교인들도 많은데 예배 후 식사를 못한다면 큰 낭패가 아닐 수 없다.

몇 달을 지켜보며 기도하던 본 연구자는 설교를 통해 주일 공동식사의 의미를 강조한 후, 두 가정씩 묶어 식사당번으로 섬기도록 교인들에게 요청하였다. 당연히 담임목사 가정도 참여하였다. 장로 부인 등 몇몇 사람이 뒤에서 '그 일이 되겠느냐?'라고 불평하였지만 기대이상으로 잘 협조가 되었다. 몇 사람 안 되는 자기 가족들 식사준비하는 것도 버거운 일인데 두 가정이 한 팀이 되어 60여명의 식사준비를 거뜬히 해내었다. 쌀은 교회에서 준비하지만 반찬 준비는 식사 당번이 비용을 부담하였다. 저마다 음식 솜씨가 차이가 났지만 중요하지 않았다. 사랑과 정성으로 지은 밥이라 주일마다 맛있는 식사를 하였다. 목사는 주일마다 '너무 맛있다'고 칭찬하고 격려하였다. 점차 젊은이들이나 음식준비에 자신이 없는 이들도 용기를 얻어 참여하였다.

초대교회 성도들도 함께 예배드리고, 떡을 떤다(행 2:46). 주일마다 신앙의 가족들이 모여 예배드리고, 준비한 식사를 함께 나누는 것은 아름다운 모습이고, 행복한 일이다. 무엇보다 식사봉사로 섬기면서 교인들이 '우리는 한 술 밥을 먹는 식구'⁸¹⁾라는 의식이 자란 것이 너무도 감사할 일이다. 규모가 큰 교회도 식사당번으로 봉사할 이들이 없어 고민이라고 한다. 그런데 대광교회는 봉 연구자가 부임 후 13년이 지나도록 주일날 한 번도 거르지 않고, 매주일 교인들의 자원하는 봉사로 식사를 하고 있으니 실로 놀랍고 감사할 일이다.

다. 교회 청소

교회에 나와 눈물로 기도하고, 땀을 흘려 봉사하고, 피 같은 헌신을 통해 더욱

81) 식구(食口) 라는 말은 한 술 밥을 먹는 사이, 곧 가족이라는 뜻이다.

교회를 사랑하게 된다. 땀을 흘려 교회를 돌아보고 청소하는 것은 결국 교회를 사랑하는 일이다.

본 연구자가 대광교회에 부임할 당시 교회는 교회청소문제로 갈등이 많았다. 교회의 형편상 청소용역을 맡길 수도 없는 형편이었다. 어른들은 청소에 전혀 참여하지 않고, 어린 청년 몇 사람이 토요일마다 청소를 도맡다보니 많이 지쳐 있었다. 청년은 일꾼이 아니다. 먼저 그들도 돌봄의 대상이다. 교육전도사는 어른들의 심부름꾼으로 교회 청소부나 다름이 없었다. 주일식사 문제와 더불어 교회 청소에 대하여 기도하다가 각 선교회별로 청소당번을 정했다. 물론 담임목사도 함께 참여하였다. 명절을 앞둔 주일청소는 담임목사나 전도사가 하기로 하였다. 청소당번을 혼자하면 마음에 시험이 들 수 있으니 반드시 짝을 지어 주었다. 때로 청소당번이 자기 순서를 잊거나 바빠서 이행하지 못할 때도 있다. 그 때는 설교준비를 끝낸 목사가 하든지, 누군가 대신하였다.

청소문제에 어려운 부분도 있다. 가부장적 의식이 강한 남성어른들 중에도 교회 청소를 불편스러워하는 분도 있었다. 또한 교인들이 교회청소를 의무처럼 느끼는 이들도 생겼다. 자원하는 정신이 아니면 진정한 섬김이 되지 못한다. 기쁨으로 하지 않으면 교회에 덕을 세울 수 없다. 혹시라도 부작용이 생기지 않도록 책임자에게 섬김의 정신과 운영의 지혜를 교육하고 있다.

라. 전 교인 수련회

부임하면서부터 해마다 전교인 수련회를 가졌다. 첫 해부터 호응이 좋았다. 여름 휴가철에 실시하였는데 어린이부터 어른까지 재직 교인의 80퍼센트 이상이 참여하였다. 교회는 하나님의 가족이라는 담임목사의 목회철학과 서민적인 교인들의 정서가 잘 맞아 떨어진 것이다. 보통의 교회들이 식사는 매식을 하고, 시설은 편리한 곳으로 가서 수련회를 진행하는 데, 본 연구자는 주로 바닷가 교회 등 시골교회를 많이 이용하였다. 잠자리도 불편하고, 조를 짜서 식사준비도 해야 했다. 해마다 교인들이 좋아할 만한 새로운 장소를 찾는 것도 쉬운 일은 아니었다. 해마다 열리는 전 교인 수련회를 교인들은 좋아했다. 며칠 동안 몸을 부딪기며 함께 자고, 함께 먹고 활동하면서 교인들이 친밀해졌다.

세대 차이는 교회 안에도 분명 존재한다. 어른들은 불편한 것을 참을 수 있고, 비용 절감 차원에서라도 식사는 직접 준비하는 것을 원하지만 젊은 층은 문화가 다르다. 비용을 더 부담하더라도 쾌적한 환경과 편리한 식사를 원한다. 운영의 지혜가 필요하다. 교인들은 여전히 전 교인 수련회가 계속되기를 바란다. 서로 섬김을 통해 친밀해지고, 한 가족됨을 확인하기에 너무도 좋은 시간이기 때문이다.

이 외에도 100여명이 넘는 교인들이 세대를 넘어 다 함께 할 수 있는 행사를 많이 준비한다. 전교인 소풍, 전교인 운동회, 전교인 성탄축제(The Night) 등이 대표적인 행사들이다.

마. 소그룹 '영혼의 밥집', '다니엘과 세 친구'

교인들은 신앙 안에서의 교제와 돌봄, 세움이 필요하다. 자주 만나지 못하고, 대화가 없으면 친밀해지기 어렵고, 서로에게 유익을 줄 수 없다. 이런 필요에 따라 주일 찬양예배를 2013년 10월부터 전도소그룹(영혼의 밥집)으로 전환하였다. 친밀한 교제, 돌봄, 전도라는 세 가지 목표를 가지고, 비슷한 연령대의 선교회를 중심으로 모인다.

소그룹을 '영혼의 밥집'이라고 부르는 것은 영의 양식인 하나님의 말씀을 모임의 내용으로 삼기 때문이다. 모임의 순서는 다음과 같다. 간단한 찬양으로 마음을 열고, 지난 한 주간의 삶을 간단히 나누고, 오늘 예배를 통해 주신 설교 말씀을 내 삶에 어떻게 적용할 것인가를 서로 나눈다. 그리고 서로의 기도제목을 나누고 중보하며, 서로 축복하는 순서로 진행한다. 특별히 이 모임은 친밀한 교제와 섬김을 통하여 서로를 세우고, 새 가족 전도로 연결하는 특징을 가지고 있다.

젊은 청년들을 위해서는 '다니엘과 세 친구'라는 소그룹을 운영하고 있다. 혼자서 성공, 혼자서 승리, 혼자서 신앙이 아닌 다니엘과 세 친구처럼 신앙으로 함께 성장하고, 서로를 이끌어주고, 세상에 선한 영향을 주는 젊은이가 되기를 꿈꾸는 모임이다.

인간은 죄인이요, 연약하고, 부족하기에 그들의 상처를 치유하고 갈등을 긍정적으로 바꿀 수 있는 길은 교회는 하나님의 가족이라는 정체성의 확립에 있다. 또한 하나님의 가족으로서의 교회를 세우는 원리는 섬김이다. 이런 목회철학을 따라 섬김의 리더십을 목회의 실제에 적용해 보았다. 특별히 혈연적 가족이기주의를 경계하고, 하나님의 가족으로서의 교회를 형성하고자 힘쓰는 목회를 하고자 노력하였다.

4. 섬김의 리더십 적용의 남은 과제

목회는 한 가지의 답을 가지고 있지 않다. 그러나 섬김의 리더십이 건강한 교회를 세우기 위한 바람직한 리더십이라고 확신한다. 특히, 대광교회에서 7년의 목회를 하면서 2007년 당회를 통하여 '2014 교회비전'을 선포하고, 섬김의 리더십을 통한 목회에 전념하였다. 목회의 평가와 해결해야 할 과제를 파악하기 위해 교회 통계표를 통하여 2000년부터 2013년까지의 교인수와 재정결산의 변화를 살펴보고, 2013년 12월에 당회를 준비하면서 설문조사를 실시하였다.

가. 교회 통계표에 나타난 교인수, 재정결산의 변화

본 연구자가 2000년 부임하여 몇 년 동안 교회는 교인수나 재정에 많은 성장이 나타났다. 그러나 목회자와 장로의 갈등, 그리고 장로의 이명으로 인한 여파로 성장이 주춤하였다.(2007년) 본 연구자는 목회적 고민을 가지고 기도하면서 '대광교회 2014 비전'을 선포하고, 섬김의 리더십을 목회에 적용하고 전념하였다.

떠나간 장로의 여파가 상당 기간 계속되면서 목회자도 마음을 추스르기가 쉽지 않았고, 교인들도 힘들었으나 목회자가 목회에 전념하자 교회는 점차 평정을 찾았다. 교인수나 재정적인 면에서 더 이상 추락하지 않았다.(2008-2012) 상처는 또 다른 상처를 낳고, 갈등은 또 다른 갈등을 낳는 법이다. 아직도 떠나간 장로나 교인들에 대한 미련으로 힘들어 하는 교인들이 있다. 잘 성장하던 교회가 주춤하는 것을 불안해하는 이들도 있다. 전도가 잘 안 되는 현실에 채워진 자리보다 떠나간 이들의 빈자리가 커 보이는 것이다. 전도에 집중할 뿐 아니라, 상처 입은 교인들에 대한 위로와 치유가 요구된다. 또한 경제적 불안정으로 힘들어하는 교인들에 대한 격려와 신앙적 지지가 요구되고 있다. <표 2>는 대광교회의 연도별 교인수와 재정결산의 변화를 표로 정리한 것이다.

나. 설문조사

2013년 12월 당회를 앞두고 '건강한 교회를 위한 설문조사'를 실시하였다. 설문조사의 목적은 교회의 구성원들이 출석하는 교회의 건강성에 대하여 어떻게 평가하는가, 그리고 현재 교인들이 원하는 목회리더십이 무엇인가를 파악하여 향후 목회에 반

영하기 위함이었다. 조사대상은 입교인으로 한정하였다. 그 이유는 교회 구성원으로서의 의무와 권리를 아는 이들의 평가와 의견이 중요하기 때문이다. 72명의 입교인 중 주일 예배에 참석한 41명이 조사에 응하였다.

4번 대광교회를 출석하는 이유가 무엇인가에 대한 질문에 가족같은 분위기, 은혜로운 예배, 목회자가 존경스러워서, 가족이나 친한 사람이 있어서의 순으로 대답하였다.

<표 2> 교인수, 재정결산 변화표

연도	총교인수	재정결산	특이사항
2000년	95 (입교인 45)	5천4백만원	부임당시
2006년	114(입교인 78)	1억1천만원	
2007년	107(입교인 75)	1억4천만원	갈등하던 장로 타교회로 이명
2008년	103(입교인 73)	1억1천만원	
2009년	107(입교인 76)	1억4천만원	
2010년	111(입교인 72)	1억6천만원	
2011년	123(입교인 72)	1억4천만원	
2012년	123(입교인 70)	1억4천만원	
2013년	121(입교인 72)	1억3천만원	목사관구입

* 입교인은 세례 받고 입교한 성인으로, 교인으로서 권리와 의무를 감당해야 한다.

5번 대광 교회의 장점을 묻는 질문에는 가족같은 분위기, 예배, 목회자, 교인들의 순으로 꼽았다. 6번 대광교회의 단점에 대해서는 단점을 묻는 질문에는 엇갈리는 대답이 많은데, 적은 교인, 충분하지 않은 재정, 부담스러움, 본받을 만한 교인, 젊은이, 목회철학 및 리더십의 부재 등의 순으로 꼽았다.

교회에서의 신앙생활에 대한 참여도를 묻자 보통으로 한다가 절반을 차지하였고, 신앙생활에 적극 참여하지 않는 이유에 대해서는 삶의 여유가 없어서, 신앙이 없거나 신앙관리에 실패하여서, 교인들과 어울리기가 싫어서, 목회자에 대한 신뢰가 무너져서의 순으로 대답하였다.

8번 우리교회가 주님이 원하시는 건강한 교회라고 생각하는가에 대한 질문에는

건강한 교회가 될 가능성이 높다가 절반을 넘어섰고(23명), 11명은 건강하다고 대답하였다. 또한 9번 우리 교회가 건강한 교회가 되기 위하여 필요한 것을 중요한 것부터 선택하라는 질문에 교인들 간의 신뢰, 목회자와 교인들 간의 신뢰, 본받을 만한 어른, 헌신적인 성도들이 많아지는 것의 순으로 대답하였다. 10번 오늘의 한국교회에 어떤 유형의 목회자가 필요한가에 대해서는 대부분의 응답자들이 목회자의 권위를 잃지 않고, 교인들을 자상하게 돌보고 섬기는 섬김형을 선호하였다. 11번 담임목사의 리더십을 위해 필요한 요소를 중요한 순서대로 찾으라는 물음에는 신실함, 섬세한 돌봄과 섬김, 친밀감, 은혜로운 설교 등을 중요하게 생각하였다.

마지막으로, 목회리더십과 목회를 잘 돕는 팔로어십 가운데 지금 우리 교회에 필요한 것은 무엇이라는 질문에 대부분의 응답자들이 목회리더십과 목회를 잘 돕는 팔로어십 둘 다라고 대답하였다.

설문조사 결과를 정리해보면, 응답자들은 가족 같은 분위기와 은혜로운 예배를 대광교회의 장점으로 꼽고, 담임목사에 대해서는 비교적 우호적이다. 교회에 대해서는 건강한 교회에 대한 기대를 가지고 있고, 건강하고 발전하는 교회를 위해서는 교인수의 증가와 불편한 환경의 개선, 신앙의 훈련, 그리고 무엇보다 신뢰의 회복이 필요한 것으로 나타났다.

교인수의 증가와 불편한 환경의 개선도 어려운 과제이지만 목회자의 권위와 신뢰의 회복, 목회자와 교인들과의 신뢰, 교인들 간의 신뢰회복은 참으로 중요하고 어려운 과제이다. 대광교회 교인들이 교회생활이나 관계에 어려움을 겪는 이유의 근저에 경제적 어려움과 불안정도 자리하고 있기 때문에 교인들의 경제생활의 회복도 중요한 과제이다. 더불어 아직도 남아있는 상처의 치유와 갈등의 해소를 위하여 섬김의 리더십을 통한 지속적인 섬김과 하나님의 가족공동체로서의 교회형성은 목회적 과제이다.

그러면 대광교회가 건강한 교회가 되기 위한 구체적인 목회적 대안은 무엇인가?

‘대광교회 2020 비전’의 선포와 실천이다. 본 연구자는 대광교회 7년의 비전을 교회에 제시하고 지금까지 비전의 성취를 위하여 목회적 과제를 수행해오고 있다.

2013년 12월 실시한 설문조사를 통하여 건강한 교회로 성장하기 위해서는 아직도 부족한 부분이 많이 나타나고 있고, 수정 보완하여 계속적으로 실천할 과제가 있으며, 더욱 섬김을 바탕으로 신뢰받는 목회리더십이 절대적으로 필요하다는 것을 받

전하였다.

따라서 본 연구자는 '대광교회 2014 비전'을 보완하고, 새로운 목표를 제시하는 발전적인 비전 제시가 필요하다는 판단을 하였다. 본 연구자는 성서의 야곱의 이야기를 '대광교회 2014 목회비전'에 적용하였다. 야곱이 14년의 봉사 후에 고향으로 돌아가려고 하였으나, 라반의 적극적인 만류로 6년을 더 봉사하여 결국 집 안을 견고하게 세울 만큼 복을 받은 이야기(창30:25-28)를 주목하고, 새로운 비전을 얻었다. 야곱이 6년을 더 봉사하여 집 안을 견고히 세운 것처럼, 2015년부터 2020년까지를 통하여 대광교회를 견고하게 세우겠다는 계획이다. 그것이 '대광교회 2020 비전'이다.

이 '대광교회 2020 비전'의 내용은 다음과 같다.

교회적 선언

우리는 교회가 하나님의 가족공동체임을 고백하며, 영혼구원과 세상에서의 복음의 실천을 통한 하나님나라 구현을 그 목적으로 존재함을 믿는다.

교회의 사명

우리는 '하나님을 높이고, 사람을 세우며, 세상을 섬기는 교회'를 우리 교회의 사명으로 고백한다.

교회의 사역

하나님을 높이는 예배사역, 사람을 세우는 교육사역, 이웃을 살리는 봉사사역을 사역의 목표로 한다. <표 3>은 이러한 대광교회의 2020 비전의 배경과 목표를 표로 정리한 것이다.

<표 3> 대광교회 2020 비전의 배경과 목표

	기간	성경배경	목표
	2001-2007	야곱의 첫 7년 봉사	파종기(적용과 기초)
대광교회 2014비전	2008-2014	라헬을 위한 7년 봉사	성숙기(변화와 성숙)
대광교회 2020비전	2015-2020	품삔을 위한 6년 봉사	결실기(성장과 사역)

아무리 비전이 좋고, 훌륭한 목표를 가지고 있어도 실천 계획이 구체적이지 않으면

면 성취도가 낮다.

설문조사를 통하여 나타난 것처럼, 대광교회가 건강한 교회로 더욱 성장하기 위해서는 다음과 같이 해결해야 할 몇 가지 중요한 과제가 있다.

첫째, 하나님의 가족으로서의 교회론을 더욱 확고히 심어 주어야 한다. 교회는 건물이 아닌 사람이다. 작은 규모의 교회는 부담스러워 하며 대형교회를 선호하는 요즘의 한국 교회의 분위기에서 100여명이 모이는 작은 규모의 대광교회를 섬기는 성도들은 칭찬받을 만한 사람들이다. 따라서 대광교회가 작은 규모이지만 하나님의 가족으로서 건강한 교회라는 자긍심을 심어줄 필요가 있다.

둘째, 교회의 열악한 환경을 개선해야 한다. 불편하고 좁은 공간에서 많은 이들이 오랜 시간을 지낸다는 것은 마음과 몸을 힘들게 할 뿐 아니라, 새로운 교인들이 들어오기에 큰 걸림돌이 된다. 지금은 어디를 가나 넓고 편안한 시설, 어린 아이들을 위한 공간, 충분한 주차장은 기본이다.

설문조사에서 대광교회의 약점을 묻는 질문에 가장 많은 이들이 불편한 환경과 부족한 재정을 꼽았다. 상가 2개 층을 월세로 임차한 교회 환경은 모든 것이 불편하다고 해도 틀리지 않는다. 특히, 노인들이 3층까지 걸어서 올라오는 문제, 유아와 어린이들을 위한 편안하고 안전한 공간의 부족, 교육공간과 쉼터 등은 시급히 해결해야 할 과제이다.

셋째, 양질의 신앙교육에 힘써야 한다. 교회 안에 신앙과 삶에 있어서 본받을 만한 어른들이 많지 않다는 것은 대광교회가 가지고 있는 아쉬운 부분이고 한계이다. 사회, 경제적으로 약한 이들이 교회의 주류를 이루고 있기 때문이다. 교회가 성장하기 위해서는 교회적으로, 사회적으로 좋은 영향력을 가진 어른들이 많아야 한다. 그것이 본보기가 되어 계속해서 좋은 인물들이 배출될 것이다. 대광교회는 신앙으로 가문을 세우는 운동이 절실하다. 교인들에게 꿈을 주고, 신앙으로 살 것을 격려할 뿐 아니라 교회적으로 신앙과 실력으로 세상에 선한 영향력을 끼친 다니엘과 세 친구들 같은 젊은이들을 키워야 할 것이다.

넷째, 구령의 열정을 회복해야 한다. 참으로 건강한 교회성장은 영혼구원을 가장 높은 순위에 둔다.⁸²⁾ 교회는 한 영혼을 천하보다 귀하게 여기는 주님의 심정으로 영

82) 안승오, *건강한 교회성장을 위한 핵심원리 7가지* (서울: 대한기독교서회, 2006), 25.

혼을 사랑하고, 영혼의 구원을 위하여 교회의 모든 역량을 집중해야 한다. 전도할 때 교인들은 신앙적으로 자극을 받아 건강해지고, 교회는 새로운 교인들이 지속적으로 교회로 들어올 때 생기가 넘치고, 건강해진다.

다섯째. 신뢰를 회복해야 한다. 설문조사를 통하여 많은 응답자들이 대광교회의 장점으로 '가족 같은 분위기'를 들고 있지만, 건강한 교회가 되기 위해서 가장 필요한 것이 무엇인가를 묻는 질문에 교인들 간의 신뢰, 목회자와 교인들 간의 신뢰, 본받을 만한 어른들을 순서로 꼽았다. 분위기만이 아니라 진짜 가족과 같은 신뢰의 관계가 되기를 바라는 것이다. 신뢰의 회복을 위해서 먼저, 목회자는 섬김의 리더십을 통한 장기목회로 교인들에게 신뢰를 주어야 한다. 그리고 교인들 상호간의 신뢰를 위해서는 하나님의 자녀로의 거듭남에 대한 확신을 주는 일, 소그룹과 선교회의 참여를 통한 교제와 지지, 그리고 교회 봉사를 통한 지체의식을 심어 주어야 한다.

본 연구자는 앞으로 대광교회 2020 비전의 성취를 위하여 교회 임원들과의 충분한 토론과 연구, 기도회, 그리고 당회를 거쳐 다음과 같이 세 가지 차원으로 나눠 사역에 힘쓸 것이다. <표 4>는 대광교회 2020 비전의 사역계획을 표로 정리한 것이다.

다. 격려의 목회의 요청

사회적, 경제적으로 약한 이들에게 경제 불황기에 찾아오는 두려움은 실존의 문제이다. 열심히 노력하여도 삶이 나아지지 않을 때 위축되고 낙심할 수밖에 없다. 지금은 성취와 요구보다 위로와 격려의 리더십이 우선적으로 필요하다. 예수님도, 바울도 남다른 격려자였다.

본 연구자는 어려운 교회에 부임하여 당면한 문제를 해결하고, 교회를 성장시켜야 한다는 부담에 그동안 교인들을 위로하고 격려하는 모습이 부족하였다. “서로 돌아보아 사랑과 선행을 격려하며”(히 10:24)라는 히브리 기자의 말처럼 위로하고 격려하는 목회를 교회로부터 요청받고 있다.

라. 아픔과 슬픔을 함께 하는 목회의 요청

어떤 사람이 먼 길을 나섰다가, 조심스럽게 무서운 짐승을 피하여 집으로 돌아왔다. 방 안에 들어와 안도의 한숨을 쉬는 순간 벽장에 숨어 있던 독사에 물리고 말았다.

다. 내면의 상처가 얼마나 위험한가를 설명할 때 많이 하는 이야기이다. 벽장의 독사는 내면의 상처의 위험성을 말한다. 내면의 상처가 치유되지 않으면 어떤 돌발적인 행동을 할지 모른다. 자신을 힘들게 하고, 가까이에 있는 이들을 힘들게 만든다.

<표 4> 대광교회 2020 비전의 사역계획표

구분	목표	사역
하나님을 향한 차원 (reaching up)	예배 -하나님을 높임	'축제로서의 주일 공동예배 (악기교실 통한 연주팀) '매월 첫 주일 성찬예배 '온 가족 금요기도회 '이웃과 함께 추수감사예배
교회 안을 향한 차원 (reaching in)	돌봄과 교제 섬김과 훈련 -사람을 세움	'전도소그룹활성 '마을 모임(지역별성경, 기도, 봉사모임) '영성프로그램(엠마오로 가는 길) '좋은 성품학교 '가정 사역(아버지학교, 어머니학교) '청소년 성장학교(다니엘과 세 친구, 요셉학교)
교회 밖을 향한 차원 (reaching out)	봉사와 전도 -이웃을 세움	'지역 대학생들을 위한 열린 카페 '지역 대학들과 연계한 청소년 공부방 '외롭고 가난한 노인들을 위한 청소 봉사. '지역 사회복지사 협력사역 '해외선교(중국, 폴란드)
목회리더십	목회학 박사 공부 후 영성과 리더십에 대한 공부와 훈련	
평신도 리더십	장로, 권사제자훈련, 소그룹 목자 리더학교, 재정학교	
2020년까지 300명의 출석교인, 웨딩처치 건립, 인재양성위한 장학기금조성(연 1억)		

대광교회에서 교인들로부터 가장 많이 들었던 말이 '상처 받았다', '시험 들었다'는 말이다. 물론 믿음이 부족하기에 상처도 잘 받고, 시험도 잘 들 수 있다. 그러나 약하기 때문에 쉽게 상처를 받고, 상처가 치유되지 않아서 시험도 잘 든다고 본다. 상처가 치유되지 않으면 건강한 인간관계가 어렵고, 남을 섬기고 봉사하는 것이 자연스럽지 못하다. 상처가 치유되지 않은 이들이 교회의 일을 하다가 자신도 고통스럽고, 남들도 고통스럽게 만든다.

병든 사람이 일을 하면 하나님의 일도 병들 수밖에 없다. 따라서 본 연구자는 치유목회의 중요성을 느끼고, 내적치유를 위하여 설교를 시리즈로 준비하여 치유에 관해 설교하였고, 갈등관리에 대해서는 정기적으로 인간관계에 대하여 강의하고, 수련회를 통하여 갈등관리에 대한 세미나도 실시하였다. 그 결과, 교인들끼리의 갈등은 많이 해소되고, 관계성이 좋아졌지만 치유와 갈등의 문제는 아직도 많은 숙제가 남아 있다.

첫 번째는 목회자 자신이 그들의 삶과 아픔에 공감하고 함께 하는 노력이 더욱 필요하다. 대광교회는 사회적, 경제적으로 낮은 계층의 사람들이 대부분이다. 약하기에 아파하고 힘들어하는 이들이 많다. 가난하고, 병들고, 소외된 이들이야말로 누구보다 주님이 필요한 이들이고, 그들을 더 소중히 여기고 돌보는 것이 목사의 본분이다. 그러나 솔직히 가난하고 병들고, 소외된 이들을 사랑하고 돌보는 것을 때로 외면하고 싶다. 아프고 힘든 사람들을 가까이 하고 돌보는 것은 그 만큼 아프고 힘든 일이기 때문이다.

두 번째는 개인의 치유뿐 아니라 가족치료가 필요하다. 가족을 치료하지 않고는 개인을 치료할 수 없다. 이 부분은 전문적인 도움이 필요하다. 또한 대광교회는 가족 같은 교회인지라 익명성이 보장되기 어렵다. 따라서 담임목사가 직접 가족치유를 위한 설교나 프로그램을 갖기가 쉽지 않은 문제가 있다.

진정한 목회는 아픔과 슬픔 가운데 있는 사람들과 함께 하는 목회이다. 이것을 현존의 목회, 존재의 목회라고 한다.⁸³⁾ 가난하고 힘들고 상처 많은 이들에게 무엇을 해주려는 것보다 마음을 낮춰 그들을 긍휼히 여기는 마음으로, 이해하려고 노력하고 함께 있어 주는 것으로도 훌륭한 치유사역이라고 믿는다. 많이 부족한 부분이었지만, 진정으로 교인들의 삶을 함께 하는 목회에 정진하고자 한다.

본 장을 통하여 섬김의 리더십과 건강한 교회공동체 세우기에 대한 목회적 적용과 그 결과에 대하여 살펴보았다. 먼저, 22년의 교회의 역사, 세 명의 담임목회자의 목회를 통하여 교회가 성장하지 못한 원인이 준비되지 않은 교회개혁과 해결되지 않은 상처와 갈등, 열악한 환경, 그리고 무엇보다 목회자의 짧은 재임으로 인한 목회리더십의 부족에 있음을 발견하였다. 따라서 대광교회를 다시금 건강하게 세워가기 위

83) 손운산, “목회, 애도의 과정,” 기독교사상, 2012년 12월호, 234.

해서는 무엇보다 섬김의 리더십을 통한 목회가 필요하다고 판단하고, 이를 대광교회를 섬기는 일에 적용하였다. 교회는 하나님의 가족이라는 정체성을 확립하고, 장기 목회를 선언하였다. 섬김의 리더십으로 하나님의 가족형성을 위해 돌봄과 세움, 그리고 전 가족이 함께 하는 행사 등을 지속적으로 실시하였다. 그 결과, 어려운 교회 재정형편상 교회 환경은 아직 열악하지만 교인들이 내적으로 평화를 찾고, 교회가 많이 안정이 되었다.

지난 목회를 점검하고, 교회가 요청하는 목회리더십이 무엇인가를 파악하기 설문 조사를 실시한 결과, 대부분의 응답자들이 목회자에 대하여 신뢰하는 편이고, 교회를 사랑하는 마음과 긍정적 기대를 가지고 있다는 것을 볼 수 있었다.

앞으로도 변함없이 섬김의 리더십을 통한 목회자와 교인, 교인과 교인사이에 신뢰 회복이 요청되며, 목회자가 자세를 낮추어 아파하고 힘들어 하는 교인들과 삶을 공감하고, 함께 하는 것이 목회적 과제이다.

제 6 장

결 론

교회는 본 연구자의 사랑이자 고민이다. 본 논문은 본 연구자가 섬기는 교회에서의 목회를 통하여 고민한 흔적이다. 담임목사로 부임하여 13년을 목회하면서 성공과 실패, 희망과 좌절, 그리고 갈등을 경험하면서 어떻게 하면 침체된 교회를 건강한 교회로 세울 것인가에 대한 고민으로 연구한 논문이다.

1장에서는 서론으로, 본 논문의 문제 제기와 연구목적을 밝히고, 연구의 범위와 방법을 서술하였다. 한국교회가 성장하지 못하는 원인은 여러 가지가 있으나 무엇보다 교회가 건강하지 못하여 세상에 신뢰를 주지 못하기 때문이라는 것을 지적하였다. 그리고 교회의 위기는 결국 건강한 리더십의 부재가 가장 근본적인 원인이라는 사실을 밝혔다. 따라서 교회가 건강하지 못한 가장 근본적인 이유가 리더십의 문제라면 건강한 교회를 세우는 것은 결국 건강한 목회 리더십의 회복에 달려 있다. 특별히 건강한 교회를 세우기 위해 이 시대가 요구하는 리더십은 섬김의 리더십이며, 어떻게 하면 섬김의 리더십을 통하여 교회를 건강하게 세워갈 것인가에 대한 고민으로 연구하게 되었음을 밝혔다.

2장에서는 목회리더십과 섬김의 리더십에 대하여 살펴보았다. 목회리더십은 사람을 이끄는 일이다. 따라서 목회리더십을 이해하기 위하여 먼저, 리더십에 대한 일반적 이해를 살펴보았다. 목회리더십은 교회라는 특수한 현장을 배경으로, 사랑을 동기로, 회중의 요구에 응답한다는 점에서 일반적인 리더십과 다르다는 점을 밝혔다. 또한, 건강한 교회를 위하여 가장 바람직한 리더십은 예수께서 보여주신 섬김의 리더십이라는 것을 살펴보았다. 또한 연구자 본인이 생각하는 섬김의 리더십을 제시하였다.

3장에서는 건강한 교회와 공동체로서의 교회에 대하여 살펴보았다. 건강한 교회는 교회의 본질인 공동체를 회복하는 것이다. 공동체가 살아있는 교회가 건강한 교회

이며 공동체로서의 교회를 세우는 원리는 섬김이다. 따라서 먼저, 공동체로서의 교회에 대하여 정의하였고, 가장 건강한 교회공동체로 가족교회를 제시하였다.

본 연구자는 가족교회를 한국적 상황에서 가장 바람직한 교회공동체로 제시하였고, 공동체로서의 가족교회는 섬김을 통해서만이 세워지는 속성을 가지고 있다는 것을 밝혔다. 혈연적 이기주의적 가족관을 가진 한국적 상황에서 가족교회가 자칫 이기주의적이고 패쇄적인 공동체로 변질된 염려도 없지 않으나 그것은 시대적인 요청이기에 반드시 극복해야 할 문제라고 보았다. 이어서 섬김의 리더십과 가족교회의 관계에 대하여 살펴보았다. 가족교회는 섬김을 속성으로 하며, 섬김의 리더십을 통하여 세워갈 수 있다는 것을 살펴보았다.

4장에서는 섬김의 리더십을 통한 건강한 교회 공동체 세우기에 힘쓰는 세 교회의 사례를 들었다. 농촌교회에서 섬김의 리더십을 통하여 지역사회를 섬김으로 교회가 지역사회로부터 칭찬을 듣는 교회, 급격한 도시화와 정년제로 인한 교회 리더십의 변화 속에서 사람을 중시하는 리더십으로 다양한 섬김을 통하여 급속한 성장을 이룬 교회, 또한 겸손한 섬김의 목회로 대도시 전통적인 교회의 부목사에서 담임목사로 추대를 받고, 그리고 20년 가까이 안정적으로 성장하고 있는 교회의 리더십을 살펴보았다. 건강한 교회를 세우는 가장 바람직한 리더십은 섬김에 있음을 확인할 수 있었다.

5장에서는 본 연구자가 13년을 담임목사로 사역하고 있는 대광교회를 건강한 교회공동체로 세우기 위하여 섬김의 리더십을 적용한 실제와 결과에 대하여 살펴보았다. 22년의 역사를 가지고 있지만 연수만큼 성장하지 못한 원인이 열악한 환경과 상처, 그리고 갈등관리의 실패, 목회리더십의 부재에 있음을 진단하였다. 따라서 교회를 다시 건강하게 세워가기 위해서 섬김의 리더십이 필요하다는 확신으로 목회철학을 세우고, 구체적으로 적용하였다. 특별히 2장에서 밝힌 본 연구자의 섬김의 리더십의 특성을 목회에 적용하였다. 그 결과, 아직 성장은 미미하나 교인들의 마음에 평화가 찾아왔고, 교회는 안정이 되었다. 그것이 교인수와 재정의 통계로, 교회의 분위기로, 교인들의 헌신으로 나타났다.

본 연구자는 더욱 발전적인 교회를 이루고, 효과적인 리더십을 세우기 위하여 설문조사를 실시하였다. 그 결과, 교인들이 교회를 많이 사랑한다는 것을 확인할 수 있었고, 현재 대광교회가 필요로 하는 리더십은 목회자로서 권위를 잃지 않으면서도 교

인들을 자상하게 돌보는 섬김의 리더십이라는 것을 재확인하였다.

이제 남은 목회리더십의 과제는 무엇인가? 통계표와 설문조사를 바탕으로 분석한 결과, 두 가지의 과제가 남아 있다. 첫째는 어떻게 하면 목회자와 교인, 교인과 교인사이에 신뢰를 회복할 것인가이고, 둘째는 대부분 사회적으로 약한 교인들을 더욱 더 칭찬하고 격려하며, 그들의 아픔과 슬픔에 함께하는 것이다.

또한, 목회리더십의 확립을 위하여 어떻게 팔로어십을 세울 것인가도 해결해야 할 목회적 과제이다. 부록에 2013년 당회를 앞두고 실시한 설문지를 게재하였다.

한 중견목사로부터 대광교회에서의 재임기간을 묻는 질문에 13년을 재임하였다고 대답하였다. 그러자 그 목사는 “그러면 교회에서 목사님의 리더십은 아주 견고하겠군요” 하고 말씀하셨다. 그 말에 너무도 부끄러웠다. 내 자신의 목회적 현실은 그렇지 못하기 때문이었다.

논문을 쓰면서 마음이 많이 아프고 힘들었다. 나의 목회리더십을 평가받는 시간으로 여겨졌기 때문이다. 그러나 대광교회를 건강하게 세워가기 위한 과제로 받아들이자 아픔도 은총으로 느껴졌다. 논문을 준비하면서 몇 가지 감사의 제목을 발견하였다.

첫째는 내 자신이 나도 알지 못하는 사이에 섬김의 자세를 많이 잃었다는 사실을 발견한 것이다. 솔로몬은 일천번제를 드린 후 무엇을 원하느냐는 하나님의 물음에 “듣는 마음”을 달라고 하였다.(왕상3:9) 섬김은 ‘듣는 마음’에서 오기 때문이다. 목회를 하면서 어느덧 내 자신에 대한 부정적인 평가를 인정하지 않으려는 자신을 발견한다. 잘 한다는 이야기, 좋은 목사라는 이야기, 듣고 싶은 이야기만 들으려는 모습을 발견한다. 이종범은 목회자는 성도들로부터 자기 평가나 검증을 받을 기회가 사실 없다. 따라서 목회자는 자기를 향한 성도들의 소리를 과감히 들을 수 있는 열린 마음을 소유해 스스로 자기의 검증과 평가를 기꺼이 받으려는 자세를 가져야한다고 강조한다.⁸⁴⁾ 논문을 쓰면서 교인들의 소리, 내 안에서 나오는 양심의 소리를 들을 수 있어 감사하다.

두 번째는 섬기는 교회의 교인들이 교회를 얼마나 사랑하는가를 확인할 수 있어서 감사하다. 교인들은 목사의 생각보다 훨씬 더 교회를 사랑하고 있고, 교회에 대

84) 이종범, *이런 목회자를 원한다* (서울: 기독교신보사, 1997), 15.

한 높은 기대를 가지고 있다는 것을 발견하였다. 부족한 목사와 오랜 시간 동안 함께 해준 교인들이 고마웠다. 하나님의 은혜임을 고백한다.

무엇보다 건강한 교회를 세우는 원리로 섬김의 리더십을 목회리더십으로 확립하고, 그것을 목회에 적용하며 이것이 진정으로 주님이 원하시는 목회리더십이요, 침체된 교회를 다시금 세우는 원리임을 확신한 것이 감사하다.

이것이 또한 본 논문의 의의라고 할 수 있다.

본 논문의 한계로 몇 가지를 말할 수 있다.

첫째는 효과적인 목회리더십은 좋은 팔로어십을 통하여 나타나는데 논문의 성격상 팔로어십에 대한 이해와 실제적 훈련에 대하여 다루지 못한 것이다.

둘째는 카리스마적 리더십과 섬김의 리더십사이의 관계를 규명할 기회를 갖지 못한 것이다. 둘 사이의 갈등을 피터 와그너는 '두 가지 딜레마'라고 부르는데 교회지도자가 겸손한 동시에 강력해지는 것이요, 종이 되는 동시에 지도자가 되는 것이라는 딜레마이다. 샌더스는 목회리더십의 특성에서 절대 필요한 것은 영적 은사(spiritual gift)라고 강조한다.⁸⁵⁾ 일반 리더십과 달리 영적 은사가 있을 때 비로소 섬김의 리더십이 가능하다는 것이다.

또한 목회 상황은 늘 변한다. 어느 한 형태의 리더십만이 모든 상황에 적절한 리더십이라고 말할 수 없다. 안정된 교회에서는 민주적인 리더십이 적절하지만 아직 약하고 훈련되지 않은 교회에서는 영적 권위를 가진 강력한 리더십이 필요하기도 하다.

본 연구자는 섬김의 리더십은 형태의 문제가 아닌 리더십의 본질이라고 이해한다. 따라서 섬김의 리더십을 저마다 다른 문화와 교회 상황에서의 어떻게 실현할 것인가를 살펴보지 못한 것은 본 논문의 한계요, 연구과제이다.

많은 이들이 한국교회의 앞날을 대단히 비관적으로 본다. 그러나 교회가 본질로 돌아가면 오히려 기회가 될 수 있다고 확신한다. 교회의 성장과 쇠락은 오늘 우리의 교회와 목회자의 자세에 달려 있다고 본다. 반드시 시대를 직시하는 눈과 변화에 맞는 준비가 필요하다. 또한 천하보다 한 영혼을 귀하게 여기신 주님의 마음을 회복해야 한다. 미래학자 최윤식은 성장의 한계를 넘어서기 위하여 변화를 인식하고 준비하고, 한 사람의 가치를 소중히 하라고 주문한다.⁸⁶⁾ 교회의 미래는 결국 건강한 리더십

85) J. O. Sanders, *영적 지도력*, 이동원 역 (서울: 요단출판사, 1982), 123-130.

86) 최윤식, *한국교회 미래지도* (서울: 생명의 말씀사, 2013), 208-209.

의 회복여부에 달려 있다고 할 수 있다.

교회는 섬김을 통해 이 세상을 구원하기 위해 존재한다. 존 웨슬리는 개인적 구원뿐 아니라 사회적 구원을 강조하였다. 예수께서 하신 것처럼 존 웨슬리는 특별히 고아와 과부들, 가난한 이들을 돌보는 일에 힘썼다. 웨슬리안 운동은 자기 자신을 위해서가 아니라 다른 사람들을 위해 시작되었다.⁸⁷⁾ 웨슬리안 전통의 리더십이 우리에게 주는 교훈 중 하나는 '성장하고 싶으면 섬기라'는 것이다. 성장을 추구할 것이 아니라 섬김에 집중하기 위하여 성장하지 않기로 결심하는 것이다. 결국은 섬김을 통하여 교회는 자연스럽게 성장한다.

리더십은 모든 것이다. 내 자신을 포함하여 한국교회 목회자들이 주님이 보여주시신 섬김의 리더십을 통하여 잃어버린 신뢰를 회복하고, 세상에 소금과 빛이 되는 건강한 교회로 세워가기를 기대하면서 본 연구를 맺는다.

87) Lovett H. Weems, *웨슬리안 리더십*, 원종국 역 (서울: kmc, 1999), 49.

부록 1

건강한 교회를 위한 설문조사

* 건강한 교회는 1) 생명력과 활력이 있으며 2) 신앙적 성장이 있고 3) 구성원간에 가족 같은 친밀감 및 신뢰가 있고 4) 서로 섬기고 나누기를 기뻐하고 5) 전도와 선교의 열매가 있으며 6) 교회에 대한 자긍심이 있는 교회를 의미한다.

1. 당신의 직분은 무엇인지 동그라미 쳐 보자.

1) 평성도 2) 집사 3) 권사 4) 장로

2. 신앙생활 연수는 얼마나 되었는가?

1) 모태신앙 2) 30년 이상 3) 20년 이상 4) 10년 이상 5) 5년 이상 6) 5년 이내

3. 대광교회를 출석한지 얼마나 되었는가? *

1) 개척부터 2) 10년 이상 3) 5년 이상 4) 3년 이상

4. 대광교회를 출석하는 이유는 무엇인가를 모두 골라 보자.

1) 가까워서 2) 작은 교회라서 3) 가족 같은 분위기라서 4) 가족이나 친한 사람이 있어서 5) 교인들이 좋아서 6) 목회자가 존경스러워서 7) 예배가 은혜로워서 8) 성경공부나 기도모임이 유익해서 9) 교인들이 잘 섬겨주어서 10) 교회의 소문이 좋아서 11) 나와 생활이나 신앙적 수준이 맞아서 12) 기타

5. 대광교회의 장점을 순서대로 꼽는다면 무엇인가?

1) 작은 규모 2) 가족 같은 분위기 3) 예배 4) 열정적인 기도 5) 성경공부
6) 소그룹 7) 교육 8) 섬김 9) 전도 10) 선교 11) 목회자 12) 교인들

6. 대광교회의 단점을 순서대로 꼽는다면 무엇인가?

- 1) 상가 2) 불편한 교회 환경 3) 적은 교인 4) 충분하지 않는 재정 5) 헌신하는 일꾼이 적음 6) 부담스러움 7) 신앙지도 8) 젊은이(어린이 교육) 9) 목회 철학 및 리더십 10) 본받을 만한 교인 11) 기타

7. 대광교회에서의 신앙생활에 적극 참여하는가?

- 1) 방관(구경)한다. 2) 소극적으로 참여한다. 3) 보통으로 참여한다.
- 4) 적극적으로 참여한다. 5) 전에는 적극적이었으나 지금은 아니다.

7. 신앙생활에 적극적으로 참여하지 않는 이유가 무엇인가?

- 1) 신앙이 없거나 신앙관리에 실패하여서 2) 교회가 마음에 들지 않아서
- 3) 인정해 주지 않아서 4) 삶의 여유가 없어서 5) 목회자에 대한 신뢰가 무너져서 6) 교인들과 어울리기가 싫어서 7) 관심이 없어서

8. 우리교회가 주님이 원하시는 건강한 교회라고 생각하는가?

- 1) 건강하지 못하다 2) 보통이다 3) 건강하다 4) 건강한 교회가 될 가능성이 높다

9. 우리교회가 건강한 교회가 되기 위하여 필요한 것이 무엇인지 순서대로 선택하면?

- 1) 아름다운 예배당 확보(건축이나 매입) 2) 교인증가 3) 필요한 재정 확보
- 4) 헌신적인 성도들이 많아지는 것 5) 은혜로운 예배 6) 친밀한 교제(소그룹)
- 7) 신앙성장을 위한 훈련이나 성경공부 8) 기도 9) 사회봉사
- 10) 다음 세대를 위한 교육 11) 평신도의 수준향상 12) 본 받을 만한 어른
- 13) 목회자의 권위와 신뢰회복 14) 교인들 간의 신뢰 15) 목회자와 교인들 간의 신뢰

10. 오늘의 한국교회에 어떤 유형의 목회자가 필요한가?

- 1) 권위주의적 독재형
- 2) 탁월한 영력으로 교인들에게 절대적인 복종과 순종을 요구하는 폭군형
- 3) 교인들이 자율적으로 신앙생활 하도록 지도하는 민주형
- 4) 모든 것을 교인들에게 일임하여 내버려두는 방임형
- 5) 교회를 위하여 완전히 자신을 희생하는 희생형
- 6) 목회자의 권위를 잃지 않고, 교인들을 자상하게 돌보고 섬기는 섬김형

11. 담임목사의 리더십을 위해 필요한 요소를 중요한 순서대로 찾으면 무엇인가?

- 1) 깊은 영성 2) 좋은 성품(겸손) 3) 실력 4) 은혜로운 설교 5) 자기희생 6) 섬세한 돌봄과 섬김 7) 신실함(신앙과 삶의 일치) 8) 바른 역사관 9) 청렴 10) 친밀감 11) 건강

12. 목회자리더십 못지않게 성도들의 팔로어십(리더를 잘 돕고 따르는 것)이 중요하다. 목회자리더십과 성도들의 팔로어십 가운데 지금 우리교회에 필요한 것은 무엇인가?

- 1) 지금 우리 교회가 필요한 것은 목회자리더십이다.
- 2) 지금 우리 교회가 필요한 것은 목회자를 잘 돕는 성도들의 팔로어십이다.
- 3) 지금 우리 교회가 필요한 것은 목회자리더십과 목회를 잘 돕는 팔로어십, 둘다이다.

13. 내가 성서를 통하여 배우고 이해하는 섬김이란 무엇인가?

- 1) 무조건 참고, 자기를 희생하여 돌보는 것이다.
- 2) 자기가 해야 할 일을 알고, 그것을 잘 하는 것이다.

참고 문헌

1. 국내 서적

- 강준민. *비전과 존재혁명*. 서울: 두란노, 2001.
- 권문상. *부흥, 어제인 1907*. 성남: 브니엘, 2006.
- 김광건. *영적 리더십의 새로운 패러다임*. 서울: 웨스트민스터 출판부, 2006.
- 김기수. “교회의 갈등과 목회지도력.” *교회와 신학* (1999 가을).
- 김남현. *관리적 리더십론*. 서울: 학문사, 1983.
- 김의식. “목회지도력에 대한 소고”. *신학과 세계* (2004 겨울).
- 김재덕. *예수의 리더십*. 서울: 한국학술정보, 2008.
- 김종원. “건강한 교회를 위한 효과적인 목회전략-포곡제일교회를 중심으로.” D.Min. diss., Fuller Theological Seminary, 2007.
- 김태수. *기독교리더십의 이론과 실제*. 서울: 기독교신문사, 2002.
- 명성훈. *성경속의 리더십마스터키*. 서울: 국민일보, 2000.
- 박승로. *가정교회가 교회를 살린다*. 서울: 에벤에셀, 2000.
- 박치정. *지도자와 리더십*. 서울: 삼경, 2010.
- 박형순. *크리스천 서번트 리더십*. 서울: 목양사, 2010.
- 배현수. “농촌에서의 노인목회 활성화 방안-곰소제일교회를 중심으로.” D.Min. diss., Fuller Theological Seminary, 2013.
- 손운산. “목회, 애도의 과정.” *기독교사상*. 2012년 12월호,
- 안성호. *현대리더십의 이해*. 서울: 신광, 2010.
- 안승오. *건강한 교회성장을 위한 핵심원리 7가지*. 서울: 대한기독교서회, 2006.
- 옥수영. *갈등해소를 위한 성장리더십*. 서울: 은혜, 2007.
- 유성준. *예수님처럼 섬겨라*. 서울: 평단, 2009.
- 이만홍. “평신도와 목회자의 심리갈등.” *목회와 신학*. 1990년 5월호.
- 이성희. *미래사회와 미래교회*. 서울: 대한기독교서회, 1996.
- _____. *침묵의 은총*, 서울: 두란노, 2001.

- 이원규. “한국교회의 목회구조가 만들어내고 있는 목회적 갈등들.” *목회와 신학*. 199년 10월호.
- _____. *한국교회의 현실과 전망*. 서울: 성서연구사, 1994.
- 이종범. *이런 목회자를 원한다*. 서울: 기독신보사, 1997.
- 정현범. *21세기 리더십과 목회*. 서울: 한들, 2005.
- 조성중. *21세기 새로운 경영을 위한 목회자 리더십론*. 서울: 성광문화사, 1988
- _____. *새로운 목회패러다임을 위한 목회자 리더십론*. 서울: 기독교대한감리회출판국, 2012.
- 조연현. “기독교 초심의 신앙적 문법으로 돌아가라.” *기독교 사상*. 2007년 11월호.
- 최윤식. *한국교회 미래지도*. 서울: 생명의 말씀사, 2013.
- 최상태. *21세기 신교회론, 이것이 가정교회다*. 서울: 국제제자훈련원 출판사, 2002.
- 하재별. *공동체 활성화와 리더십*. 서울: 카톨릭출판사, 2007.
- 현유광. *갈등을 넘는 목회*. 서울: 생명의 양식 출판사, 2001.

2. 번역서적

- Baxter, Richard. *선한 목회자가 되라*. 서원교 역. 서울: 나침반, 1998.
- Blackaby, T Henry. *영적리더십*. 윤종석 역. 서울: 두란노, 2004.
- Carroll, W Jackson. *작은 교회는 아름답다*. 권정희 역. 서울: 생명의 말씀사, 1987.
- Hunter, C James. *The Servant*. 김광수 역. 서울: 시대의창, 1998.
- _____. *서번트 리더십 2 실전 매뉴얼*. 김광수 역. 서울: 시대의창, 2012.
- Lindgren, J. Alvin. *교회개발론*. 박근원 역. 서울: 대한기독교출판사, 1977,
- LohFink, Gerhard. *예수는 어떤 공동체를 원했나*. 정한교 역. 왜관: 분도출판사, 1985.
- Oden, C Thomas. *목회신학*. 이기춘 역. 서울: 한국신학연구소. 1986.
- Reid, Clyde. *소그룹이 살면 교회가 산다*. 전요셉 역. 서울: 콤팩, 1996.
- Sanders, J. Oswald. *그리스도인의 영적리더십*. 신광숙 역. 서울: 예찬사, 1999.
- _____. *영적 지도력*. 이동원 역. 서울: 요단, 1995.
- Synder, Howard. *그리스도의 공동체*. 김영국 역. 서울: 생명의 말씀사, 1987.
- Wagner, C. Peter. *교회성장파 지도력*. 김선도 역. 서울: 광림, 1984.

Wastson, David. *교회의 진정한 표상*. 오광만 역. 서울: 여수론, 1993.

Weems, H. Lovett. *웨슬리안 리더십*. 원종국 역. 서울: kmc, 1999.

Yancey, Philip. *교회, 나의 고민 나의 사랑*. 김동완 역. 서울: 요단출판사, 2000.

Vita of
Min Young Kim

Present Position:

Senior Pastor of Daegwang Methodist Church, Seoul

Personal Data:

Birthdate: February 15, 1967
Birthplace: Cheongju, Chungbuk
Marital Status: Married to Mi-ra Lee with Three
Daughters, Hae-In, Sin-Hi and Su-In
Home Address: 20 25-gil Bomun-ro Sungbuk-gu, Seoul.

Education:

Th. B.: Methodist Theological University, 1992
Th. M.: Methodist Theological University, 1995
D. Min.: Fuller Theological Seminary, Pasadena, 2014

Personal Experience:

11/2000 to present: Senior Pastor
of Daegwang Methodist Church, Seoul