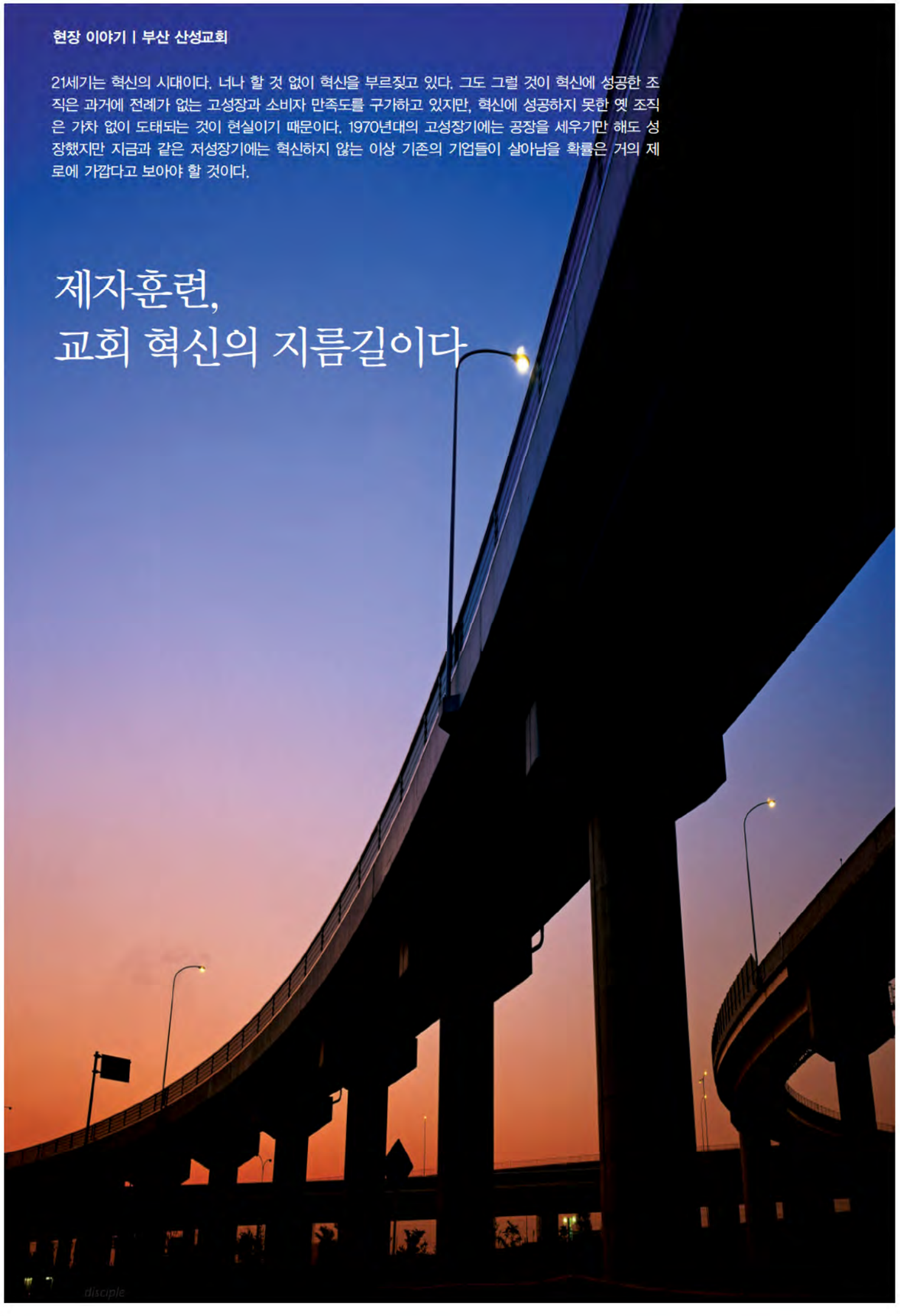
21세기는 혁신의 시대이다. 너나 할 것 없이 혁신을 부르짖고 있다. 그도 그럴 것이 혁신에 성공한 조직은 과거에 전례가 없는 고성장과 소비자 만족도를 구가하고 있지만, 혁신에 성공하지 못한 옛 조직은 가차 없이 도태되는 것이 현실이기 때문이다. 1970년대의 고성장기에는 공장을 세우기만 해도 성장했지만 지금과 같은 저성장기에는 혁신하지 않는 이상 기존의 기업들이 살아남을 확률은 거의 제로에 가깝다고 보아야 할 것이다.

제자훈련, 교회 혁신의 지름길이다



허원구 목사는 장신대학교와 장신대신대원을 졸업하고, 미국 OMSC(세계선교연구소)를 수료했다. 세종교회 담임목사를 거쳐 남미 칠레에서 10년 동안 선교사로 사역했다. 현재 산성교회의 담임목사로 시무하며 교회에 제자훈련을 접목시켜 그리스도인의 정체성을 확고히 세우고 있다. 산성교회는 훈련된 성도들을 필두로 교회 전체가 국내외 선교 사역을 활발히 하는 교회로 유명하다.

교회도 마찬가지가 아닌가 생각한다. 1970년대 부흥기에는 이 땅 방방곡곡에 십자가를 꽂기만 하면 사람들이 몰려들었다고 해도 과언이 아니었지만, 전화번호부에 등재된 교회만도 5만 교회를 넘어선 지금은 한국 교회 전체가 저성장의 진통을 겪으며, 혁신에 몸부림을 치고 있는 상황이 되었다. 그야말로 혁신하든가 사라지든가 결단해야 할 상황에 직면한 것이다.

중요한 점은 오늘, 대한민국의 교회라는 현실 속에서도 여전히 혁신에 성공하는 교회가 있고, 또 한편으로는 여전히 혁신에 실패하여 역사의 뒤안길로 사라져 가는 많은 교회들이 있다는 것이다. 문제는 혁신이 여전히 거부의 대상이요, 기피하고 싶은 용어이며, 부담스러운 활동이라는 것이다.

얼마 전에 타계한 피터 드러커는 "혁신이야말로 오늘날 성장의 젖줄이자, 새로운 가치를 창출할 수 있는 유일한 방법"이라고 역설한 바 있다. 하지만 혁신에 성공한다는 것은 여전히 '가깝고도 먼' 목표가 아닐 수 없다.

이런 가운데 오늘 우리가 들여다보고자 하는 목회의 현장은 가히 혁신의 모델이라고 할 만한 교회이다. 부산광역시 남구 대연 1동에 위치한 산성교회는 약 10년간의 칠레 선교사 사역을 마치고, 1996년 12월에 부임한 허원구 목사가 만 10년 3개월째 제자훈련으로 행복한 목회를 하고 있는 현장이다.

부임 당시 650여 명의 장년이 출석하던 교회는 부임 후 10년이 흐르는 동안 지속적으로 성장하여 2,000여 명의 장년이 출석하는 교회로 자라났다. 2003년에는 안식년을 허락받아 6개월간 교회를 비웠음에도 불구하고 100여 명이 부흥했다. 안식년을 마치고 돌아오자 선임 장로가 "제자훈련이 잘 정착되어서 목사님께서 안 계셨지만 교회가 든든했습니다"라고 고백했다.

산성교회는 지난해까지 1.10.10사역(한 명의 선교사를 열 가정이 10만 원씩 후원하는 사역)을 통해 370가정이 헌신하여, 43가정의 선교사를 주파송 교회로 파송했으며, 400여 명의 제자·사역훈련 수료생들이 교회의 곳곳에서 목회의 동역자로 함께 뛰는 교회가 되었다. 이것이 부산 산성교회가 지난 10년간 취득한 혁신 점수이다. 어떻게 이런 혁신이 가능했던 것일까? 이제부터 지난 10년간 산성교회의 제자훈련 목회를 통한 혁신 이야기 속으로 들어가 보자.

혁신의 초기 변화 추구보다 신뢰를 먼저 얻었다

허 목사가 부임할 당시 교회는 전임 목사와 갈등으로 인해 큰 어려움을 겪은 후였다. 800여 명이 모이던 교회는 전임 목사와 함께 새로운 교회를 개척한 이탈파, 산성교회에 남기로 결정한 잔류파, 이탈파에서 다시 산성교회로 돌아온 귀환파로 갈라져 갈등이 계속되는 상황이었다.

오랫동안 싸운 데다 전임 목사가 800미터 떨어진 곳에 교회를 개척했기 때문에 목회자에 대한 불신이 이만저만이 아니었다. 그래서 허 목사는 제자훈련 목회나 교회의 혁신을 생각하기 이전에 우선은 남아 있는 650여 명의 성도들의 마음을 얻어야겠다고 생각했다. "이분이 '우리 목사님'이구나" 하는 확신을 주어야겠다는 생각을 한 것이다.

사실, 허원구 목사는 제자훈련 목회에 대한 마인드를 이미 선교현장에서부터 가지고 있었다. 열심히 전도하고 세례를 주고 개척 교회를 세웠지만 왠지 모르게 마음이 허전했었는데, 어느 날 아침 큐티를 하면서 마태복음 28장 18~20절을 묵상하다가 '내가 제자 삼는 일을 하지 못했구나' 하는 자성에 이르게 되었다. 칠레는 남미 기질이 강한 곳이라 예배도 축제적인 예배를 드리며, 몇 시간씩

펄펄 뛰면서 찬송하는데 집에만 돌아가면 삶이 똑같아지는 고질적인 신앙의 문제점이 있었다.

마태복음 28장의 말씀으로 도전을 받은 허 목사는 『평신도를 깨운다』 제자훈련 교재를 스페인어로 번역해서 선교현장에 접목하기 시작했다. 그러자 청년들이 죄를 멀리하고 삶이 달라지기 시작했다.

그 중 한 자매는 "목사님 제가 전에는 토요일마다 피에스타에 참여해 즐겼는데, 이번 토요일부터는 절대로 피에스타에 참여하지 않겠습니다"라고 고백하고, 신학교에 입학해 삶이 변화되는 것을 보았다.

선교사역을 통해 이미 검증을 거친 제자훈련 사역은 허 목사가 부산으로 부임해 오면서부터 마음속에 품고 있었던 사역의 비전이었지만, 상처 난 교회의 현실 앞에서는 변화를 시도하기보다 성도들의 마음을 얻는 일이 더 시급했다. "자기 자신을 이끌려면 당신의 머리를 사용하고, 다른 사람들을 이끌려면 당신의 가슴을 사용하라"는 리더십 격언처럼 성도들과 함께 변화를 추구하기 위해 목회자의 가슴을 사용했던 것이다. 2년 동안 거의 매일 열여섯 가정씩을 심방하고, 최선을 다해 양질의 설교, 치유설교를 선포하자 1년쯤 지나면서부터 예배 때마다 성도들이 행복해지기 시작했다.

혁신의 과도기 1 '기득권 세력'을 저항 세력이 아니라 '동조 세력화' 했다

전통적인 교회 안에는 '어제의 부흥의 주역들'이 '내일의 부흥을 막는 주역'이 되어 있는 경우가 적지 않다. 과거의 패러다임에 갇혀 성도들의 변화된 욕구와 사회적 상황을 인식하지 못하고, 변화에 더디게 반응하거나 이미 차지한 기득권을 유지하며, 쉽게 부흥의 부산물을 누리는 삶에 편승하려 하기 때문이다.

어느 조직이든 혁신되어야 한다는 것은 분명하다. 그러나 교회는 은혜와 자원하는 심령이 혁신의 동력이 되어야 한다. 교회 안에는 실적이나 성과로만 평가할 수 없는 보이지 않는 영역이 있기 때문이다.

허 목사가 2년 동안 치유에 주력하자 성도들이 행복해졌고, 교회의 전체적인 분위기가 화목해졌다. 장로들과의 관계가 회복되었다. "제가 5대 위임목사인데 '이렇게 목회하다가는 또 한 사람의 목사에 지나지 않겠구나, … 먼지떨이로 먼지를 털면 먼지가 떴다가 가라앉듯이 똑같은 악순환이 반복되겠구나' 하는 생각을 하게 되었습니다." 그래서 허 목사는 제자훈련에 대한 카드를 제시했다.

장로 제자훈련 원칙 1 | **절대로 짐이 되지 않게…**

장로들은 제자훈련에 대해 기대를 많이 하지 않았다. 예전에도 성경공부를 많이 했는데, 3개월 이상 지속된 적이 없었다. 몇 주간 공부하다가 별로 은혜가 되지 않으면, "모임 시간을 좀 바꿔 주세요"라고 요청해 2번만 시간을 변경시키면 목회자가 기진맥진해 스스로 포기해 왔다는 것이다.

그래서 허 목사는 절대로 장로들에게 짐이 되는 훈련을 하지 않으려고 애썼다. 모임 시간도 모든 장로들이 모이기에 제일 좋은 시간인 수요예배 후에 모여 아주 재미있게 훈련과정을 거치게 하였다. 뭘 하는지도 모르게 서서히 젖어들게 했는데, 예전에 하던 성경공부와는 다르더라는 것이다. 은혜롭게 모든 훈련과정을 마쳤다.

장로 제자훈련 원칙 2 | **기대치를 낮춰서…**

제자훈련을 시작했지만 변화가 곧바로 나타나지는 않았다. 허 목사는 그때의 마음 자세를 이렇게 표현한다.

"제자훈련을 시작하면서 절대 간과해서는 안 될 것은 훈련을 시작했으니 바로 좋아질 것이라는 기대를 가져서는 안 된다는 것입니다. 특히, 공동체의 부정적인 면이 튀어나올 때 낙심하면 안 됩니다. 이전부터 존재했던 문제이기 때문에 초연해야 합니다. 저는 갈등이 생길 때마다 이전의 긴 장이 하루아침에 고쳐질 수는 없다는 것을 인정했습니다."

허 목사의 고백처럼 훈련이 진행되는 과정 중, 서서히 장로들의 변화가 나타나기 시작했다.

장로 제자훈련 원칙 3 | **가르치기 보다 느끼고 체험하게…**

사실 제자훈련을 시작할 당시 산성교회에서 제일 젊은 장로가 허 목사보다 열 살이나 많았다. 아버지뻘 되는 장로도 있었다. 그런데 머리에 넣는 훈련이 아니라 가슴에 받아들여지는 훈련을 하려고 몸부림치면서 장로들의 말이 부드러워지고, 당회가 화목해지기 시작했다.

장로들 중에는 월남전 참전 경험으로 인해 칼을 가슴에 품고 살아가던 분이 있었다. 그런데 그분이 훈련을 받던 어느 날 "오늘 칼을 주님께 내려놓았습니다. 이제 십자가로 만족합니다"라고 고백하는 것이 아닌가? 결국 수료하는 날, 장로 제자반이 모든 성도들 앞에서 육십 개의 암송구절을 다 함께 암송했다.

이렇게 장로 제자반을 마무리하자, 장로들이 혁신의 대상이 아니라 혁신의 주체로 허 목사의 사역에 동참하게 되었다. 성도들이 제자훈련에 동조하기 시작했다.

"사실, 제자훈련을 시작하기 전에는 목사 혼자 다 뛰는 목회구조였어요. 토요일에도 돌잔치를 인도하고, 7주기 추모예배도 인도해야 했었습니다. 그러나 제자훈련을 하면서 장로님들과 목회에 대해 의견을 나누면서 장로님들이 목회자가 말씀과 기도에 전무하는 목회구조를 만들어야겠다는 결론을 얻게 되었지요."

그래서 "앞으로 산성교회의 모든 중직자는 제자훈련을 받아야 한다"는 제자훈련 특별법과 "담임목사는 토요일에 교회에서 하는 잠깐의 결혼식 외에는 어떤 외부행사나 심방도 요청할 수 없다"는 법을 정하게 되었다. 이 법은 장로들이 먼저 지켜 주었으며, 장로의 가정에 결혼식이 있어도 토요일에는 담임목사를 부르지 않게 되었다.

혁신의 과도기 2 끌고 가지 않고 몰아갔다

목회자들이 제자훈련으로 교회를 혁신해 가는 동안 탈진하게 되는 이유 중 한 가지는 성도들을 동기 부여시켜 스스로 혁신의 방향으로 발걸음을 옮겨놓게 하는 것이 아니라 목회자 혼자 자신의 마음속에 불타는 공유되지 않은 비전을 선포하고, 일방적으로 끌고 가다가 더딘 변화의 속도에 목회자 자신이 먼저 실망하고 상심해 탈진에 이르게 되는 것이다.

허 목사가 전통 교회를 제자훈련 목회를 통해 혁신하는데 성공할 수 있었던 것은 당회와 성도들을 끌고 간 것이 아니라 지속적으로 비전을 공유하고 동기를 부여하고 문제의식을 갖게 하여 당회와 성도들 스스로가 변화에로 방향을 잡아가도록 교회를 이끌어 갔다는 것이다.

"장로님들이 자신들의 입으로 이야기하고 자신들의 충분한 의지에 의해서 토론을 통해 결정한 것은 힘을 실어 주고 번복하지 않습니다. 저는 제 소리를 내지 않고 참고 기다리면서 장로님들의 소리를 낼 수 있도록 해왔습니다. 비록 제가 원하는 목회의 방향이 있더라도 먼저 꺼내놓지 않고, 평소에 계속 오랫동안 강조하며 말하고 나누면서 한 1~2년 지나고 나면 당회원들과 성도들이 자기 생각인 것처럼 착각하고 스스로 그 방향으로 결정을 내립니다. 그리고 저는 평소 '만약에 당회가 거절한다면 그것은 하나님의 뜻이 아닌 것이다' 라고 믿어 왔습니다. 그리고 기다렸지요. 이리 오라고 윽박질러서 끌고 가지 않고, 스스로 나서서 결정하도록 해왔습니다."

허원구 목사는 장로를 대상으로 한 제자훈련을
'절대로 짐이 되지 않게', '기대치를 낮춰서',
'가르치지 않고 보고 느끼고 체험하게' 인도했다.
이를 계기로 장로들이 혁신의 대상이 아니라
혁신의 주체로 동참하며,
담임목사의 든든한 동역자가 되었다.

허 목사는 평생 다른 교회에 한 번도 가보지 않은 장로들과 교회가 나아가야 할 방향에 대해 공감대를 형성시키기 위해 2인 1개조로 전국의 건강한 교회들을 탐방하게 했다. 탐방 후 가진 세미나에서 "어떤 교회가 부흥하는가?"라는 질문을 던지고 토론을 하게 했다. 그 토론을 통해 장로들이 스스로 내린 결론은 "21세기에 발전하는 교회는 열려 있는 교회, 예배가 살아 있는 교회다"였다.

문제의식이 공유된 후에는 "산성교회가 21세기를 맞이하면서 어디로 가야 하는가?"라는 질문을 던졌다. 그래서 바티칸같이 높은 강단, 침침한 조명, 모기 소리만한 마이크 시스템, 예배공간 등을 개혁했다. 이 과정에서 강대상을 헌물한 성도는 몇 주간 교회에 나오지도 않는 어려움이 있었지만, 당회원들이 스스로 내린 결정이었기에 큰 잡음 없이 변화에 성공할 수 있었다.

주일 낮 예배 시간에 입던 목사 가운도 벗었다. 그 과정에서 어떤 성도는 "목사님이 44살인데 가운을 벗으면 성도들이 목사님을 만만하게 보지 않겠습니까?"라고 질문했다. 그때 허 목사는 "저는 모든 성도들이 저를 만만하게 보더라도, 저를 지나 주님을 만났으면 좋겠습니다"라고 대답했다.

전 교회적으로 선교에 총력을 기울여 가도록 사역의 방향을 조정해 가는 것도 마찬가지였다. 허 목사는 10여 년의 선교사역을 마무리하고 한국으로 귀국하면서 "선교비전의 교회를 세우라"는 부르심을 받았다. 그러나 첫 안식년 이전의 기간 동안에는 다른 교회에서 하는 정도의 수준으로 선교사역을 전개했다. 그리고 제자훈련을 통해서 일꾼을 길러내고, 사역훈련을 통해서 선교에 대한 마인드를 공유하는 일에 집중했다.

첫 안식년 기간 중 로잔열방대학에서 DTS 훈련을 받으면서 로잔의 숲 속을 거닐다가 "본격적으로 선교하라"는 음성을 듣고, 지금까지 43가정을 주파송 선교사로 파송하게 되었다. 이미 당회에서 100명의 선교사를 보내기로 결정했고, 장기적으로는 적어도 300가정 이상을 파송하려고 계획하고 있다.

지금도 허 목사는 선교사 파송예배를 드릴 때 장로들에게 축사를 맡기고 있다. 장로들은 축사를 통해 선교에 대한 긍정적인 말을 많이 하게 되고, 스스로가 선교동원가로 사역을 하게 되며, 이를 통해 하나님의 명령인 선교가 자신의 사명이 되어 가고 있다.

교회 창립 50주년을 기념해 태국에 선교센터를 건립할 때도 그 해 은퇴한 장로를 은퇴와 함께 선교사로 파송해 1년간 현장감독으로 사역하도록 했다. 교회를 위해 집을 바치고, 일평생을 기도로 헌신해 온 실력 있고 존경받는 신앙의 선배 장로가 선교현장에 가 있는 상황이라 재정적인 후원은 담임목회자가 서두르거나 조바심 내지 않아도 성도들이 스스로 결정하고 진행하는 아름다운 모습이 연출되었다.

혁신의 과도기 3 두 마리 토끼를 다 잡았다

혁신의 과도기를 거치면서 심방이나 설교 같은 전통적인 목회영역을 등한히 하면서 제자훈련이라는 채널을 통해 소수의 핵심그룹만 집중적으로 훈련할 경우, 교회를 혁신하려는 장기적인 플랜에 대해 이성적으로는 동의가 되지만, 감정적으로는 소외감을 느끼게 되고 이는 결국 담임목회자의 목회철학에 제동을 거는 아킬레스건으로 돌아오는 경우가 많다.

허 목사는 이 점을 간과하지 않았다. 그는 1998년 11월 9일(월)부터 14일(토)까지 진행된 제39기 제자훈련지도자 세미나를 마치고, 1999년 3월부터 제자훈련을 시작해 장로반 1개, 남제자 1기 1반, 여제자 1기 1반 도합 3개 반을 개설했다. 그러면서도 제자훈련에 들어올 수 없는 기존 성도들을 위해 양질의 설교, 심방, 은혜로운 분위기도 유지했다. 비록 힘에 부치기는 했으나 전통과 혁신이라는 두 마리 토끼를 다 잡으려고 했던 것이다.

"현장 목회경험을 통해 보면 장년 출석 성도가 1,000명을 넘어서기까지는 담임목사가 심방을 해야 합니다. 제가 제자훈련을 시작했을 때가 45세였는데, 훈련을 마치고 저녁에 집에 들어가면 실험실 위의 청개구리처럼 뻗었습니다. 그 1년에 제 목회의 모든 것이 걸려 있었습니다. 1년간 부단히 만나고, 훈련시켜서 배출한 소그룹 구성원 30~40명이 지금은 교회의 핵심 그룹이 되었습니다. 그때는 젊었기 때문에 감당했던 것 같아요."

사실, 제자훈련 목회를 통해 교회를 혁신해 가는 데 있어서도 관계가 형성되고, 비전을 공유하고, 제자훈련의 영향력이 쌓여 온 교회가 같은 방향으로 나가는 분위기가 자리잡히기 전까지가 위기이다. 소수의 핵심그룹을 훈련시키는 데 집중하느라 대그룹 차원의 사역이 허술해질 수 있고, 소수의 핵심그룹을 훈련시키는 것도 제대로 정착되지 않은 새로운 사역이라 그 효과가 교회에 나타나기까지 시간이 걸리기 때문이다. 허 목사는 그런 순간마다 실망하지 않았고, 두 마리 토끼를 좇으면서도 반드시 좋아질 것이라고 생각했다. 그것이 허 목사에게는 비전이었고, 한 사람 철학이었다.

산성교회의 제자훈련도 제자훈련 1기를 진행할 때는 훈련이 교회의 문화로 정착되지 않아 이탈하는 사람이 나타나기도 했다. 1990년부터 산성교회에서 신앙생활을 해오고 있는 서일영 집사는 1999년도에 제1기로 제자훈련을 받았다. 중직자는 꼭 제자훈련을 받아야 한다고 해서 1기에 동참했지만 두 번째 시간부터 의도적으로 결석을 해 자연스럽게 탈락하려고 마음을 먹었다.

그런데 서 집사가 결석하자 허 목사는 승합차에 훈련생들을 모두 태우고 서 집사의 집으로 찾아가 서 집사를 데리고 제자훈련 모임 장소로 이동했다. 그때 서영일 집사는 "이제 도망도 못 가고 완전히 걸렸구나"라는 생각이 들었다고 한다.

이렇게 시작된 제자훈련은 은혜롭게 마무리되었고, 서 집사는 안수집사로 지금도 산성교회의 차량부에서 열심을 다해 섬기고 있다. 이 사건 이후 교회에는 "한 사람도 안 놓친단다. 포기하지 말자"라는 전통이 세워졌다.

이렇게 교회의 혁신을 위해 발 벗고 뛰는 허 목사에게 하나님께서는 크신 은혜들을 많이 부어 주셨다. 1999년에 제1기로 제자훈련을 받은 조의현 집사(현재, 장로로 장립됨)는 이사 심방예배를 드릴 때도 아내가 준비하는 고기, 생선요리를 보며, 술이 생각나 캔 맥주 하나를 마시고 예배를 드렸었다. 조금 과장해 1년 365일에 400일은 술을 마셔야 하는 술꾼이었다. 1993년도에 산성교회에서 세례를 받고 신앙생활을 계속 해왔지만, 술을 끊지 못했었다. 그런데 아내인 김명희 집사(현재, 권사로 임직됨)와 딸의 끊임없는 기도로 제자훈련에 지원하게 되었고, 제자훈련 인터뷰를 10일 앞둔 상황에서 기적 같은 일을 경험하게 됐다.

"그날도 세 식구가 가정예배를 드리기 전에 부엌에 가서 냉장고 문을 열고, 시원한 맥주 두 잔을 마시고 예배를 드렸어요. 그런데 새벽에 화장실을 가려고 일어났는데 머리에서부터 발끝까지 말할 수 없는 고통이 엄습해 오는 겁니다. 그러면서 갑자기 저 스스로 '하나님, 이제 술 안 먹으면 되잖아요' 라고 울부짖었어요. 그러니까 몇 초 후에 고통이 사라지더군요. 그 이후에는 술에 대해 거부반응이 생겼습니다. 심장이 조금 약해서 약을 복용하고 있는데 심장에 좋다는 포도주를 갖다 주어도 그 새벽에 체험한 고통이 엄습해 와 술 자체를 먹지 않게 되었습니다."

혁신의 과도기를 거치면서
심방이나 설교 같은 전통적인 목회영역을 등한히 하면서 소수의 핵심그룹만 집중적으로 훈련할 경우,
이성적으로는 동의가 되지만, 감정적으로는 소외감을 느끼게 되고
이는 결국 담임목회자의 목회철학에 제동을 거는 아킬레스건으로 돌아오는 경우가 많다.
그래서 허 목사는 제자훈련에 들어올 수 없는 기존 성도들을 위해
양질의 설교, 심방, 은혜로운 분위기도 유지했다.
비록 힘에 부치기는 했으나 전통과 혁신이라는 두 마리 토끼를 다 잡으려고 했던 것이다.
그것이 허 목사에게는 비전이었고, 한 사람 철학이었다.

이렇게 시작된 조 장로의 제자훈련은 신발 제조업을 하는 직장이 아무리 바빠도 하나님께서 간섭하셔서 지각, 결석 한 번 없이 1년간 은혜를 받게 하셨다.

혁신의 진행기 1

핵심 인재를 확보했다

마이크로소프트사의 빌 게이츠는 "마이크로소프트사의 최고 인재 30명만 이적시키면, 그 팀은 곧바로 또 하나의 마이크로소프트로 비상할 것이다"라고 말했다. GE의 잭 웰치 회장은 "내 시간의 75%를 핵심 인재를 찾고, 채용하고, 배치하고, 평가하고, 보상하고, 내보내는 데 썼다"고 말했다. 1983년 낡고 유명무실해진 크로톤 빌 연수원 재건 공사 때, 잭 웰치 회장은 공사비 4,600만 달러 지출 계획을 담은 서류에 서명하면서 투자 회수기간을 무한대(infinite)로 적었다. 사람을 세우는 일에는 투자회수기간이 없다는 뜻이었다.

잭 웰치는 또 이렇게 말했다. "경영자는 한 손에는 물뿌리개를, 다른 한 손에는 비료를 들고 꽃밭에서 꽃을 가꾸는 사람과 같다." 모두가 핵심인재 양성과 확보의 중요성을 강조하는 사례들이다.

핵심인재의 중요성은 제자훈련의 목회현장에서도 그대로 적용이 된다. 허 목사는 제자훈련 목회를 제대로 적용하기 위해 호산나교회에서 사역하던 타 교단 사역자들을 2명이나 부교역자로 청빙해 동역했다. 부임 이듬해인 1997년 3월부터 2005년 11월까지 한 명의 교역자가 동역했으며, 2000년 1월부터 2001년 12월까지 또 다른 교역자가 허 목사와 함께 동역했다. 허 목사가 타 교단의 목회자를 부교역자로 스카우트 해 올 수 있었던 것은 선교사 마인드 때문에 가능했다.

"선교지에 가면 교파가 없어요. 경계선이 허물어지지요. 호산나교회가 그 당시 1,500여 명 모이는 교회였어요. 제가 부산 지역의 교회들을 돌아보는데, 호산나교회를 모델로 삼아야 하겠다는 확신이 들었어요. 그래서 최홍준 목사님을 멘토로 모시고, 호산나교회에서 사역하던 남자 전도사를 부교역자로 청빙했지요."

사실, 타교단의 목회자를 부교역자로 청빙하자, 노회 규칙부에서 문제를 제기하기도 했다. 그러나 허 목사는 제자훈련 목회를 정석으로 도입하고자 하는 의지를 굽히지 않았다. 그 결과 허 목사는 제자훈련을 제대로 접목한 교회의 보이지 않는 문화 속에서 배울 수 있는 제자훈련의 이면까지 산성교회의 제자훈련 현장에 접목하게 되었다.

허 목사가 산성교회에 제자훈련을 접목하는 데 큰 역할을 감당한 또 다른 핵심인재는 배남숙 사모이다. 배남숙 사모는 신학을 전공했고, 10년간 칠레에서 선교사역을 하는 동안 사역의 현장에서 허 목사의 충직한 돕는 배필로 사역했다. 귀국 후 제40기 제자훈련지도자세미나에 참여해 제자훈련 목회철학도 공유했다. 그러나 보수적인 부산의 정서를 고려해 예비군으로만 활동하며, 나이 많은 권사님들을 일시에 제자훈련시켜야 할 필요가 대두되었을 때나 부교역자가 갑자기 사임해 제자훈련을 담당할 교역자가 부족할 경우에만 사역의 현장에 투입되었다.

배남숙 사모는 제자훈련을 인도한 경험을 이렇게 이야기한다.

"권사님들이 대부분 장로님들의 부인이었습니다. 목사님이 하기에는 시간이 아깝고, 그렇다고 여 전도사님에게 맡기기에는 휘둘릴 것 같았습니다. 대부분 60세가 넘은 분들이었지요. 자기 아집이나 고집이 대단하셨어요. 심지어 삼위일체론을 공부할 때는 한 권사님이 단일신론을 주장하는 거예요. 제가 설명할 때 굉장히 반감도 표하고 '사모님이 가르치는 것이 엉터리' 라고 주장하기도 했어요. 그분의 감정을 다칠 수는 없고 그렇다고 시인할 수도 없었지요. 그래서 '목사님께 다시 한 번 여쭤보고 말씀드리겠습니다' 라며 그 상황을 넘겼어요."

그 이후로도 배남숙 사모는 자신이 변화시켜 보겠다는 욕심을 버리고, 하나님이 바꿔 주시도록 기도하고 1년을 지냈다. 그래서일까? 수료를 하면서 "사모님 같은 분을 통해 훈련받게 된 것이 참 고맙고 감사해요"라는 편지를 받았다고 한다. 배남숙 사모가 제자훈련을 하면서 느낀 것은 성도들과의 관계를 좋게 하려다 보니 대면하지 못하고, 삶 속에 깊이 들어가지는 못했지만, 그래도 변화는 되더라는 것이었다. 이렇게 제자훈련 목회의 혁신 현장에는 핵심인재들이 함께하고 있었다.

혁신의 진행기 2

멘토링을 통해 시행착오를 줄였다

허 목사는 멘토링의 수혜를 본 대표적인 인물이다. 호산나교회를 담임하고 있는 최홍준 목사는 제자훈련 목회에 관한 한 허원구 목사의 멘토이다. 허 목사는 최 목사에게 수시로 전화해 목회전반에 대해 문의하고, 자주 찾아가 교제한다. 최홍준 목사는 허 목사가 고민을 털어놓고 상담할 때마다 막힌 곳을 뚫어 주고, 그동안 호산나교회에서 사용해 온 자료들을 아낌없이 공유했다. 뿐만 아니라 호산나교회에서 사역하던 부교역자를 두 명이나 지원해 주기기까지 했다.

그 결과 허 목사와 산성교회는 최홍준 목사에게 자랑거리가 되었고, 제자훈련 목회철학으로 부산지역을 새롭게 갱신시켜 가는 든든한 동역자가 되었다. 지금은 허원구 목사가 부산지역 CAL-Net 팀장으로서, 부산의 5대 교회 담임목회자로서, 40대 목회자들의 모임인 미래목회연구회를 통해 다른 40대 젊은 목사들에게 제자훈련 목회에 대해 멘토링해 주고 있다. 멘토의 기쁨이 되었던 프로테제가 또 다른 멘토가 되어 프로테제를 돕고 있는 것이다.

혁신의 성숙기 1

혁신을 제도화했다

제임스 맥너니 보잉 회장은 혁신이 무엇이냐는 질문에 "혁신은 지식에서 오는 것이 아니라 문화에서 온다"라고 대답했다. 혁신이 한 공동체의 문화로 자리매김하지 않는 이상 일회성 혁신으로 그칠 수밖에 없다는 이야기이다.

제자훈련 목회가 제 기능을 발휘하면서 산성교회도 혁신이 문화화, 제도화되어 가고 있다. 당회가 스스로 결의하여 장로 65세 은퇴가 결정되었고, 이미 그 결정에 따라 다섯 명이 은퇴했다. 전통 교회에서 이런 혁신이 가능했던 것은 당회원들이 모두 제자훈련을 통해 건강한 성도로, 건강한 목회의 동역자로 거듭났기 때문이다.

혁신의 성숙기 2

혁신의 에너지를 사역으로 분출시켰다

제자훈련 목회가 해를 거듭해 갈수록 훈련되고 균형 잡힌 그리스도의 제자들이 많이 배출되게 된다. 그 결과 교회 안에는 하나님을 기쁘시게 해드리려는 섬김과 사역에 대한 에너지가 꿈틀거리기 시작한다. 훈련을 통해 형성된 이 에너지를 건강하게 분출시켜 줄 때, 제자훈련의 참 열매가 맺혀지기 시작하는 것이다.

산성교회는 허 목사가 10여 년간 칠레 선교사로 현장선교를 경험한 이후에 부임한 교회라 제자훈련을 통해 형성된 건강한 사역의 에너지를 선교라는 현장으로 분출시켜 가고 있다. 10가정이 10만 원씩 한 명의 선교사를 후원하는 1.10.10. 사역을 통해 지금까지 43명의 주 파송 선교사를 세계 각처로 파송했다. 1.10.10 전략은 현장선교의 경험과 문제해결을 향한 허 목사의 끈질긴 씨름, 그리고 하나님의 지혜를 통한 은혜의 삼박자가 맞아 떨어져 도출된 묘안이었다.

"제가 현장에서 느낀 한국 교회 선교의 가장 큰 문제는

허 목사는 제자훈련 목회를 제대로 적용하기 위해
호산나교회에서 사역하던 타 교단 사역자들을
2명이나 부교역자로 청빙해 동역했다.
그러자 노회 규칙부에서 문제를 제기하기도 했다.
그러나 허 목사는 제자훈련 목회를 정석으로
도입하고자 하는 의지를 굽히지 않았다.
그 결과 제자훈련을 제대로 접목한 교회의
보이지 않는 문화 속에서 배울 수 있는
제자훈련의 이면까지
산성교회 현장에 접목하게 되었다.

선교사를 파송하고 후원을 하다가 2~3년 만에 다 손을 들어 버린다는 것이었습니다. 한 교회가 단독 선교사를 파송하면 파송 교회가 하나부터 열까지 전부 후원해 줘야 해요. 그러니 2~3년 지나면 밑 빠진 독에 물 붓기처럼 느껴지는 것입니다. 사실 산성교회도 제가 부임하기 전에 3년간 선교사를 후원하다가 손을 들어 버린 적이 있었습니다. 선교사 후원이 중단되면 선교 현장에 있는 선교사는 앞길이 막막해지지요."

그래서 허 목사는 산성교회가 주파송 교회가 되어 매달 1,000달러씩을 지원하고, 나머지는 후원 교회를 모집해 지원을 받는 형식을 취하도록 했다. 그 결과 통합측 총회에서 좋은 선교의 모델로 받아들였고, 현장의 선교사들도 보다 안정된 후원체계를 디딤돌로 활발한 사역을 전개하게 되었으며, 산성교회의 성도들도 370여 가정이 직접 선교현장과 연결되어 세계복음화의 일꾼으로 함께 사역해 가고 있다. 이것이 제자훈련을 통해 동력화된 사역의 에너지가 분출된 결과이다.

혁신의 성숙기 3

부족한 2%는 담임목사의 몫이다

제자훈련 사역에 헌신한 모든 교역자들이 놓치는 부분이 있다면, 핵심인재를 아웃소싱을 통해 만들어낼 수 있다고 생각하는 것이다. 그러나 목회의 모든 것을 다 아웃소싱할 수 있어도 사역훈련만은 아웃소싱할 수 없다. 허 목사는 사역훈련에 대한 애착을 이렇게 표현한다.

"바쁜 중에도 소수를 붙잡고 투자하는 제자훈련 목회가 비생산적이고 낭비 같아 보이지만 지금도 사역훈련 두 반을 맡아 인도하고 있습니다. 제가 직접 성도들과 함께 훈련하면서 부목사들에게 부족한 2%를 채우고, 아이컨택을 하면서 핵심그룹과 소통하는 시간을 갖는 것입니다."

이런 과정을 통해 교회의 핵심지도자로 배출된 성도들은 교회의 곳곳에서 기둥 같은 일꾼으로 사역하고 있다. 그러나 제자훈련 하는 교회라고 어찌 풍파가 없겠는가? 산성교회에서의 목회 10년째인 작년에 큰 사건이 하나 생겼다. 예수님의 손에 의해 훈련되어진 12제자 중에도 가룟 유다가 있었던 것처럼 산성교회에도 사역훈련을 수료하고 교회에서 헌신적으로 섬기던 한 분이 교회운영에 불만을 품고, 결국은 교회에 물의를 일으키다가 교회 근처에 개척하는 일이 생겼다. 그런데도 교회는 놀라울 만큼 잠잠했다.

장로들이 그 당사자를 만나 "온 교회가 목사님을 따라서 사역하는 데 당신만 왜 그러느냐? 당신이 순종하든지 다른 교회로 옮겨야 하지 않겠느냐?"라는 메시지를 전달했다. 모든 일이 정리된 이후에 허 목사가 "어떻게 이럴 수 있습니까?"라고 물었더니 대답이 더 걸작이었다. "만약에 우리가 흔들렸으면 목사님께서 제자훈련과 목회를 잘못한 거죠." 이것이 400여 명 이상의 제자훈련 사역훈련을 마친 수료생들이 담임목사의 목회철학을 알고, 담임목사의 인격을 신뢰하고 목회하는 교회에서 누릴 수 있는 복이 아닌가 생각해 본다.

앞으로 남은 과제

10년간 제자훈련을 통해 부지런히 주님의 제자를 키워두면, 가만히 있어도 교회가 알아서 움직이는 상황이 된다. 그러나 그때가 가장 위험한 때일 수 있다. 빌 게이츠는 "성공은 현명한 사람들로 하여금 자신에게 실패란 없다고 확신케 만드는 어설픈 교사다"라고 말했다.

허 목사에게 지난 10년간의 목회가 '성공'이었다면, 65세 은퇴까지 12년여 남은 상황에서 앞으로 목회를 어떻게 할 것인지가 새로운 도전거리이다. 허 목사는 지난해 연말에 드린 부임 10주년 감사예배에서 큰 부흥과 1년에 50억 이상을 선교와 구제비로 드리는 교회가 되자는 선교적 비전을 제시했다.

"지난 10년간 신비한 것을 보여 주거나, 쇼를 보여 준 것이 아니라 식사조절 잘하면서 운동 많이 해 당뇨를 고치듯이 목회의 기본이 되는 제자훈련을 통해 교회의 건강을 회복하고, 매년 100~200명 부흥하면서 오늘의 교회가 되었습니다. 앞으로 주변에 1만 세대가 들어오기 때문에 건강하게 제자훈련 사역이 계속되는 한 더 부흥하리라고 기대합니다. 앞으로 교회 건축이 필요할지도 모릅니다. 그러나 무형 교회인 사람이 먼저 준비되어야 한다고 생각합니다. 그래서 교회 건축은 출석성도 3,000명이 될 때 생각하기로 했습니다. 그리고 65세에 은퇴를 하면 파송한 선교사들을 돌보는 선교사 역할을 감당할 생각입니다."

전통 교회를 혁신시키려 몸부림치는 목회자들에 대한 조언

전통 교회를 제자훈련 하는 목회로 혁신시켜 온 허 목사는 전통 교회를 담임하고 있는 목회자들에게 다음과 같이 조언했다.

"지난 세월 동안 제자훈련을 하면서 제자훈련 사역이 일꾼을 발견하고, 옥석을 가려내는 장이 된다는 것을 알았습니다. 제자훈련은 한 사람에게 집중하고, 씨암탉 같은 각 사람에게 모든 것을 투자해 그의 인생을 바꾸어놓는 것이기에 엄청난 에너지가 듭니다. 한 사람 한 사람에게 투자하고 제자를 만들어야 합니다. 특별히 전통 교회에서 사역하는 것은 개척보다 훨씬 어렵습니다. 하지만 충분히 길이 있습니다. 먼저, 선교사의 마음을 가지고 사역하라고 조언하고 싶습니다. 전통 교회에 들어가려면 선교사의 마음으로 들어가서 문화를 배우고, 말을 배우고, 코드를 익히고 비로소 연주를 시작해야 합니다. A 코드인지, C 코드인지 보고 연주해야 한다는 거지요. 설교도 마찬가지라고 생각합니다. 목회자가 좋아하는 설교가 아니라 듣는 성도들에게 맞는 설교를 해야 합니다. 두 번째로, 교인들과 감정 상하게 싸우지 말고 잘 참으라는 것입니다. 한국 사람은 감정이 다치면 문을 닫아 버리고, 이론이 맞아도 수용하지 않습니다. 기성 교회에 부임한 교역자는 교인들과 더불어 싸우면 안 됩니다. 하지만 병이 되지 않도록 조심해야 합니다. 그래서 세 번째로 권면하고 싶은 말은 스트레스의 퇴출구를 만들라는 것입니다. 우리 부부는 특별히 힘들고 어려울 때마다 해운대 바닷가에 있는 카페로 나가 바다를 바라보며 지나온 세월 하나님께서 이루어 주신 감사의 제목들과 앞으로 이루실 하나님의 큰일을 이야기하면서 '나그네 영성'을 재확인하고, 스트레스를 풉니다. 그리고 부산 지역의 40대 젊은 목회자들과 정기적으로 모임을 가지면서 마음 맞는 목회자들과 허심탄회하게 마음을 열고 교제하는 시간을 통해 목양의 현장에서 알게 모르게 쌓인 스트레스의 독을 배출해 내고 있습니다. 급하게 서두르지 말고, 장로님들과는 좋은 관계를 맺으면서 제자훈련으로 10년 정도 교회를 다지면 제자훈련을 졸업한 사람들이 4~500명이 배출되고 교회가 건강해지게 될 것입니다."

필자는 취재를 마치면서 이런 말이 생각났다. "모든 사람이 천국에 가고 싶어 한다. 하지만 아무도 죽는 것을 원하지는 않는다." 천국에서 새로 태어나기 위해서는 죽어야 하는데 아무도 죽음을 원치 않는다는 것이다. 어쩌면 제자훈련 목회를 통해 새로 태어나고, 교회를 혁신시키기 위해서는 목회자든 성도든 죽어야 하는데 죽기를 싫어하기 때문에 교회의 혁신이 요원한 것 아닌가 하는 생각이 들었다. 산성교회가 앞으로도 늘 새로 태어나는 혁신을 지속해 아름다운 교회의 모델로 세워져 가기를 기대해 본다.

〈박주성 목사〉

허 목사에게 지난 10년간의 목회가 '성공'이었다면,
65세 은퇴까지 12년여 남은 상황에서
앞으로 목회를 어떻게 할 것인지가
새로운 도전거리이다.
허 목사는 지난해 연말에 드린
부임 10주년 감사예배에서 큰 부흥과
1년에 50억 이상을 선교와 구제비로 드리는
교회가 되자는 선교적 비전을 제시했다.