

담임목사와 장로와의 관계

-담임목사는 장로와의 관계를 어떻게 가져야 하는가?-

현재 한국교회의 당면한 문제가운데 가장 시급히 해결하여야 할 문제는 목회자와 장로와의 관계정립이다. 이 문제는 현재 한국교회가 안고 있는 문제가운데 가장 델리케이 트한 문제에 속한다.

현재 이 두 관계가 원만하게 조화를 이루어가는 교회들은 극소수에 불과하며 대부분의 교회들은 크고 작은 교회를 불문하고 갈등이 상존해 있는 것이 사실이다. 개중에는 극한 대립상태로 있는 교회들도 상당수 있으며 표면적으로 조용한 교회들도 내면적으로 는 상당한 내홍을 겪고 있는 형편에 있다.

1. 장로는 누구인가.

1-1. 성서적 자격

1) 백성의 대표

민 11:16 -17 - 장로는 백성의 대표로서 모세시대부터 존재하였다. “여호와께서 모세에게 이르시되 이스라엘 노인중 백성의 장로와 유사되는 줄 아는 자 칠십 인 을 뽑아 데리고 회막 내 앞에 이르러 거기서 너와 함께 서게 하라, 내가 강림하 여 너와 거기서 말하고....그들이 너와 함께 백성의 짐을 담당하고 너 혼자 지지 아니하리라”

2) 재정 관리자

행 11:30 - 신약시대에는 장로들이 재정을 맡았었다. “바나바와 바울이 선교비 를 장로들에게 맡기니라”.

3) 신자 관리자

행 20:28 - 장로는 신자관리 책임이 있었다. “온 양떼를 위하여 삼가라, 하나님 이 자기 피로 사신 교회를 치게 하셨느니라”

1-2. 헌법상 자격

1) 식견과 지도력

장로는 백성의 지도자로 선출되기 때문에 무엇보다도 가르치고 지도할 수 있는 식견과 지도력이 있어야 한다.

2) 생활의 무흠자

지도자의 자격 가운데 중요한 것은 생활의 무흠함이다.

장로에게는 이 무흠함이 요구된다.

3) 7년경력 30세 경륜

지도자는 그만한 경력이 요구된다. 그래서 교단마다 공히 7년 경력에 30세의 경륜을 기준으로 하여 자격을 부여하고 있다.

1-3. 생활의 자격 (딤후 3:1-7)

감독의 자격은 15가지의 처신을 요구하고 있다.

2. 장로의 임무

2-1. 목회협력자

장로의 가장 큰 임무 가운데 하나는 목회자의 영적인 협력자라는 점이다. 목회자로 하여금 목회에 전념할 수 있도록 협력하고 목회자의 정신적 협력자가 되어 근심이 나 잡념없이 일할 수 있도록 협력하는 일이 가장 큰 임무라고 할 수 있다.

2-2. 행정치리자

장로는 목회자와 함께 교회행정을 관리하고 교회의 원만한 질서를 위하여 성도를 권징하고 처리하는 처리회원이다.

2-3. 회중대표자

장로는 회중을 대표해서 선출된 대의정치인으로 신자를 돌보아야 하는 임무가 주어져 있다. 신자들을 돌보고 심방하며 위하여 기도하고 신앙을 권면하는 목회의 일부분을 수행할 의무가 있다.

3. 담임목사와 장로와의 관계는 어떤 것인가

3-1. 협력관계

장로는 그런 면에서 목회자와 긴밀한 관계를 유지하여야 하는 협력자라고 할 수 있다. 이 관계가 조화를 이루면 훌륭한 목회가 이루어질 수 있다.

3-2. 운영상대

교회를 원만히 운영하는 관계이다. 회중의 대표로서 회중의 의견을 듣고 반영하여 함께 교회를 이끌어가야 하는 민의의 책임이 주어져 있다.

3-3. 책임관계

회중을 대표해서 선출된 지도자이기 때문에 목회자와 함께 교회의 성장이나 발전을 이루어나갈 공동책임이 주어진다.

4. 장로와 담임목사는 왜 불편한 관계인가.

4-1. 개념의 몰이해

장로에게 이같은 중요한 책임이 주어져 있음에도 장로는 그 임무가 목사와 동격으로 이해하는 입장 때문에 갈등을 이루고 있다. 그 결과 목회자의 권위를 인정하려

하지 않는다.

4-2. 업무의 한계모호

목사의 지배구조 역시 갈등을 조성한다. 대부분의 목회자는 목회의 전부분을 독점하려한다. 그리고 장로에게 전적인 순종을 강요한다. 결국 장로의 할 일이 없어져 버린다.

4-3. 장로정치영향

장로교는 치리장로와 설교장로로 구분지어 놓고 있다. 장로교의 교회정치는 장로정치구조다. 이 영향이 타교단의 정치구조에 까지 동일한 인식을 심어주고 있는 것이 문제다.

4-4. 의식의 문제

오늘 장로의 의식은 목회자의 협력자라는 의식을 넘어 목회감시자라는 의식을 가지고 있다. 그래서 스스로 야당이라는 사명의식을 지닌다. 이같은 관계는 자연 비판이나 간섭을 싫어하는 목회자와 갈등을 일으키게 된다.

4-5. 교회의 주인의식

오늘 장로는 교회의 주인의식을 가지고 있다. 그리고 목사는 고용된 사람이라는 생각을 가지고 있다. 목회자의 자급을 책정하고 목회자 청빙시 스스로가 심사하고 마음에 들지 않으면 위임을 보류하는 등 정치적인 횡포를 자행한다. 장로가 교회의 주인이라는 의식을 가지고 있기 때문이다.

5. 과연 장로제도는 필요한가.

5-1. 장점

1) 교회의 모양

장로가 없으면 아무리 많이 회중이 모여도 교회의 권위나 모양이 서지 않는다. 교회는 균형잡힌 조직이나 인적구성이 필요하다.

2) 목회독선 견제

목회자들 가운데 견제세력 없이 독주하는 목회자들이 상당수 존재한다. 마치 궤도없이 달리는 열차와 같은 원칙없는 목회가 이루어지고 있다. 목회자가 아무리 잘한다 해도 견제세력이나 조언자가 없으면 이탈되기 쉽다. 교회의 재정운영, 재산관리, 허영적 사업, 무책임한 설교 등 시행착오를 범할 소지가 많다.

그러므로 교회는 건전한 비판세력도 존재하여야 하며 짜임새 있는 기구가 존재하여야 졸속이나 시행착오를 막을 수 있다. 그런 견제기구의 존재는 목회자로 하여금 더 생각하게 하고 매사를 신중하게 대처하게 하는 장점이 주어진다.

3) 방패막이

장로와 목회자가 조화만 잘 이루어지면 이상적인 목회가 이루어질 수 있다. 많은 회중으로부터 권위를 인정받은 목회자라 할지라도 때로 혼자서 감당하기 어려운

문제에 봉착하게 될 때가 있다. 한국교회 목회는 대부분 당회정치만 원만히 이루어지면 목회상에 어려움은 모두 극복될 수 있는 풍토를 가지고 있다.

5-2. 약점

1) 과감한 목회지장

장로제도의 약점 또한 적지 않다. 무엇보다도 목회에 간섭이 많아지면 원만히 일을 수행하기가 어렵다. 개중에 부정적인 사고자가 있을 때에는 더욱 어려움이 가중된다. 조직이 강하게 짜여진 교회일수록 이런 류의 어려움은 더욱 많다.

2) 갈등으로 교회불화요인

목회자와 장로와의 관계가 악화될 때나 갈등을 지니고 있을 때에는 둘만의 문제를 넘어 교회 전체에 악영향을 미치게 되고 그것은 결국 목회의 장애로 나타나며 목회의 관심을 분산시켜 교회성장에도 장애로 작용하게 된다.

6. 목사와 장로의 좋은 관계 유지방법은 무엇인가.

6-1. 관계적 조화지향

1) 알아줄 것

신자의 생리가운데 하나는 알아주기를 바란다는 점이다. 이것은 장로 역시 마찬가지다. 명목상의 장로가 아니고 회중앞에서 인정받는 장로가 되기를 원한다.

2) 충분한 논의

자신의 존재를 알아주는 일뿐 아니라 매사를 충분히 의논해주기를 원한다. 소외되거나 의논의 대상이 되지 못할 때 장로는 찬성하는 일도 반대하고 나서는 역반응으로 나타난다.

3) 충분한 설득

일의 진척도가 늦어질지라도 충분한 논의가 필요하다. 공감이 이루어져야 매사가 원만히 진행될 수 있다. 21세기의 목회지도력에는 사람을 설득시키는 능력이 무엇보다도 우선한다고 한다. 정부가 인내를 가지고 노사정 위원회를 가동하는 것은 공감대를 형성시키려는 뜻에서다. 설득이 잘 안될 때에는 개인적인 설득에 나서는 것이 효과적이다. 사람은 개인적으로 설득하면 모두 인간적으로 교류되는 특징을 가지고 있다.

4) 정중한 관계유지

목회자의 정중한 예의는 관계의 정중함을 유지케 한다. 목회자의 권위주의적인 태도나 매너는 좋은 관계를 유지하는데 상당한 부정적인 영향으로 작용한다. 그리고 목회자의 무례한 언어나 행동이 인간적인 따뜻한 관계를 저해한다.

뿐만 아니라 목회자의 조심성 없는 농담, 다발성적 언어, 흥분, 잦은 실수 등도 깊은 관계를 이루는데 장애요인이 된다. 그런 요소들은 결국 상대방으로부터 조심성 없는 태도로 다가온다.

5) 인간적 유대유지

목회자는 장로와 가장 인간적인 관계를 유지하는 것이 중요하다. 신뢰와 마음의 교류 그리고 의무적 관계가 아닌 존대적 관계를 이루어야 한다. 그것은 친교를

통해서 이루어질 수 있다.

6-2. 합리적 목회 지향

1) 합리적 목회

갈등을 극복하며 목회하려면 합리적 목회가 이루어져야 한다. 목회자가 아무리 인간적이고 정중한 예의를 지킨다 할지라도 독선이나 독단을 일삼고 졸속으로 일을 추진하는 비합리적 목회를 구사하면 당회와 갈등이 조성될 수 밖에 없다. 갈등극복은 합리적인 목회가 일조한다.

2) 인화적 목회

교회의 인사, 업무, 관리에 있어서 최우선 할 것은 인화에 중점을 두는 일이다. 인화를 깨는 불합리적인 운영은 갈등을 부른다. 교회정치는 덕치가 최고다.

3) 의지적 목회

원만한 목회를 위하여 인내를 가지고 설득하고 이해시키며 유연하게 대처하고 인내하는 목회가 필요하다. 뜻을 이루기 위해서는 그만한 의지가 있어야 한다.

4) 계획적 목회

연구하는 목회가 공감을 일으킨다. 년간목회 계획을 세워 집행 해 나가면 잡음이 있을 수 없다. 즉흥적인 발상을 탈피하고 년간 계획을 충분히 논의하여 계획을 세워 집행해 나갈 때 갈등조장은 사라진다.

6-3. 성장목회 지향

1) 교회성장은 갈등요인을 상쇠

교회가 꾸준하게 성장하면 갈등요인은 상쇠되게 되어 있다. 교회성장이 정체상태에 있거나 침체상태에 있을 때에는 여러가지 잠복되어 있던 갈등의 요인들이 돌출된다.

2) 새바람의 환경순환

교회는 늘 새로운 바람이 회전되어야 한다. 이를 위하여 교회에는 언제나 새신자들의 유입이 끊어지지 않아야 한다. 교회의 바람이 새로워지면 생기가 돌며 갈등의 요소들은 묻혀버리게 된다.

3) 활동성 환경조성

교회로 하여금 움직이게 하여야 한다. 교인들이 생동감을 유지하며 움직이도록 만들어야 한다. 교회가 움직이지 않고 고요하며 정체되어 있으면 침체되기 쉽다. 평신도들로 하여금 전도하게 하고 움직이는 모습을 유도한다.

7. 결론