

청빙 담임목사 조건, ‘설교’보다 ‘성품’이 더 중요!

목회데이터연구소는 어제 10월 20일, ‘청빙, 한국교회를 좌우한다’ 주제의 세미나를 개최했다. 세미나에서 전국의 담임목사와 교회 출석자를 대상으로 한 청빙 인식 조사 결과를 다루었는데 이번 호에서 정리하여 발표하고자 한다.

주요 결과로는 목회자와 성도 모두 바람직한 청빙 방식으로 ‘공개 모집’(목회자 27%, 성도 35%)보다는 ‘추천제’(각각 60%, 58%)를 선호하는 것으로 나타났다.

한편 담임목사 후보자 평가 시(1+2순위) ‘성품(54%)’을 가장 중요하게 고려하는 것으로 나타났는데, 이는 5위인 ‘설교 능력’(26%)보다도 훨씬 앞선 결과로 주목된다.

향후 10년 내 한국교회 담임목사 2/3가 교체될 것으로 예상되는데, 담임목사님을 어떻게 청빙하는가 하는 문제는 교회의 미래를 좌우하는 매우 중요한 문제이다. 이번 <넘버즈 307호>의 청빙 관련 조사 데이터를 통해 청빙을 준비하는 교회들이 의미있는 인사이트를 얻기를 기대한다.

일러두기

- 본 리포트에서 사용한 자료는 저작권법을 준수합니다.
- 본 리포트의 데이터는 소수점 첫째 자리에서 반올림하여 정수로 표기하였으므로, 보고서 상에서 표기된 값의 합이 100%가 되지 않을 수 있습니다.
- 복수 응답 문항의 비율은 그 합이 100%를 초과할 수 있습니다.
- 본 리포트는 저작권법에 의해 각각의 통계마다 그 자료의 출처(생산자)를 의무적으로 명기하고 있습니다. 자료를 인용하실 경우, 원자료 출처(생산자)와 목회데이터연구소 자료임을 반드시 밝혀주시기 바랍니다.

한국교회 청빙 실태와 인식 조사

조사개요

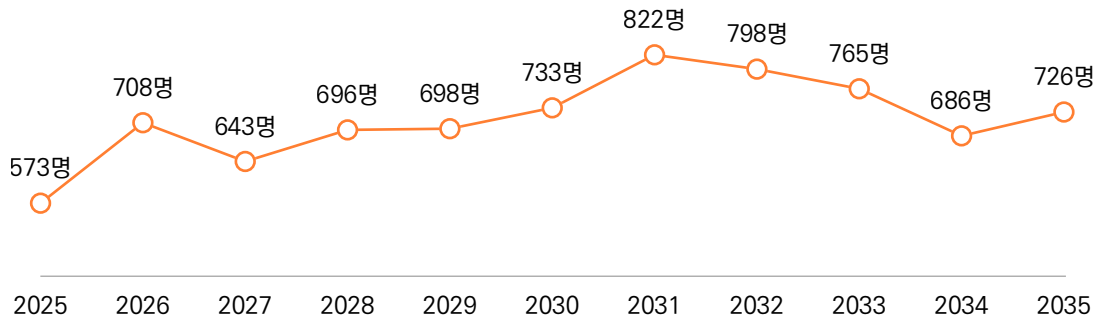
구 분	목회자	성도
조사 대상	전국의 담임목사	만 19세 이상 기독교인(교회 출석자)
표본 규모	총 500명 (유효 표본)	총 1,000명 (유효 표본)
조사 방법	모바일/온라인 조사 (이메일 및 카톡을 통해 URL발송)	온라인패널을 대상으로 한 온라인 조사 (이메일을 통해 URL발송)
표본 추출	편의 추출 (Convenience Sampling)	- 지역/성/연령별 개신교인 비례할당 - (목회데이터연구소, '2023년 국민 종교분포 및 종교 현황 조사'에 근거하여 모집단 비율을 추출함)
표본 오차	-	무작위추출을 전제로 할 경우, 95% 신뢰수준에서 $\pm 3.1\%p$
자료 처리	- 교회 규모별 가중치 적용 - 수집된 자료는 통계패키지 SPSS 20.0 for Windows로 분석함	수집된 자료는 통계패키지 SPSS 20.0 for Windows로 분석함
조사 기간	2025년 6월 2일~ 6월 10일 (총 9일간)	2025년 5월 15일~ 5월 22일 (8일간)
조사 주체	목회데이터연구소	
조사 기관	(주)지앤컴리서치	

01

[청빙 배경] 향후 10년 사이 66% 교회가 담임목사 교체!

- 대한예수교장로회(예정) 합동 교단의 발표 자료에 따르면 2025년부터 2035년까지 7,848명의 목회자가 은퇴할 것으로 예상했는데, 이는 전체 예정합동 교회(2023년 기준, 11,832개)의 66%가 향후 10년 사이 새롭게 담임목사를 청빙해야 함을 의미한다.

[그림] 예정합동 총회 소속 은퇴 예상자 수 추이 (2025~2035)



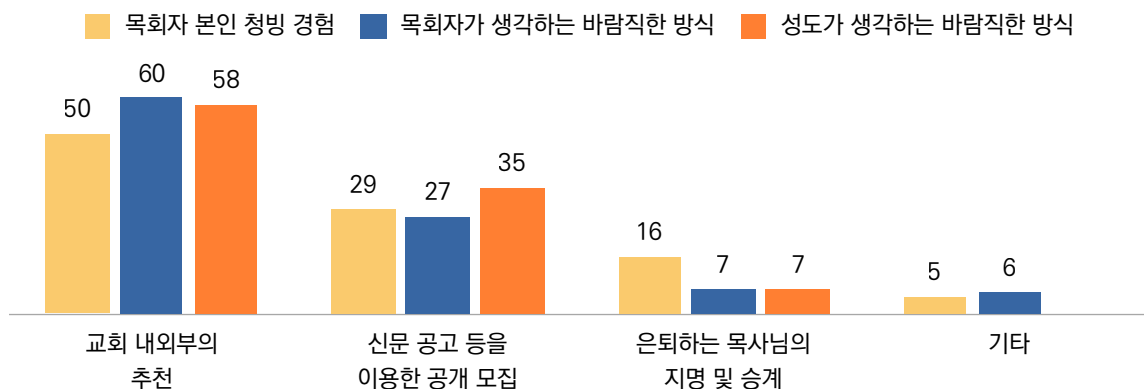
※출처 : 기독교신문, [‘목회자 수급’ 위기] 10년 후 목사 1186명 부족 예상, 2023.12.26.(<https://www.kidok.com/news/articleView.html?idxno=303389>)
 ※원출처 : 대한예수교장로회 총회(합동) 사무국

02

[청빙 과정과 방식] 바람직한 청빙 방식, 공모보다는 추천 선호!

- 바람직한 청빙 방식을 묻는 질문에 목회자(60%)와 성도(58%) 모두 ‘교회 내외부의 추천’을 가장 선호하는 것으로 나타났다.
- 한편, 실제 청빙으로 담임목사가 된 경우는 ‘추천’이 절반(50%) 정도였고, ‘공개 모집’(29%), ‘은퇴 목사님의 지명 및 승계’(16%) 순이었다.

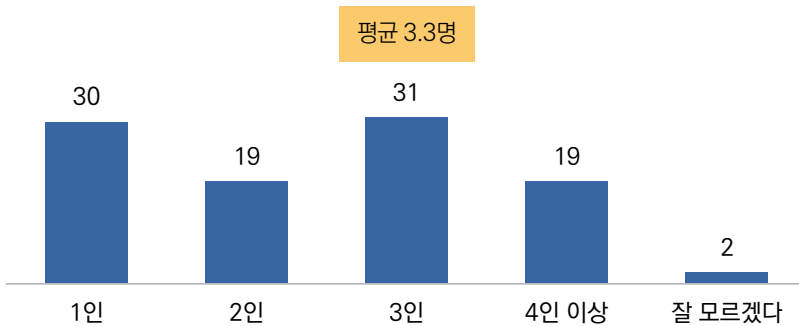
[그림] 바람직한 청빙 방식 (%)



담임목사 청빙 시, 최종 설교평가 후보 평균 3.3명!

- 일반적으로 청빙 과정 마지막에 최종 후보자를 두고 설교평가를 진행하는데, 최종 경쟁 투표 인원을 살펴보면 평균 3.3명으로, '3인' 31%, '1인' 30%였고, '4인 이상' 경쟁 구도도 19%나 되었다.

[그림] 담임목사 최종 경쟁 후보자 인원 (설교 청취 후 투표로 청빙된 목회자, %)

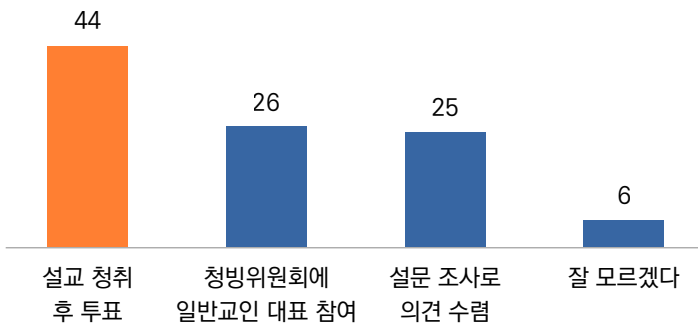


Note) 합이 100이 안되는 것은 Rounding Error로 인한 것임.

교인 의견 수렴방식, '설교 청취 후 투표' 가장 선호!

- 청빙 과정에서 일반 교인들의 의견 수렴을 위해 필요한 방식으로는 '설교 청취 후 투표'(44%)를 가장 선호하는 것으로 나타났으며, 그다음으로 '청빙위원회에 일반 교인 대표 참여'(26%), '설문 조사로 의견 수렴'(25%)이 뒤를 이었다.

[그림] 가장 선호하는 교인 의견 수렴 방식 (성도, %)



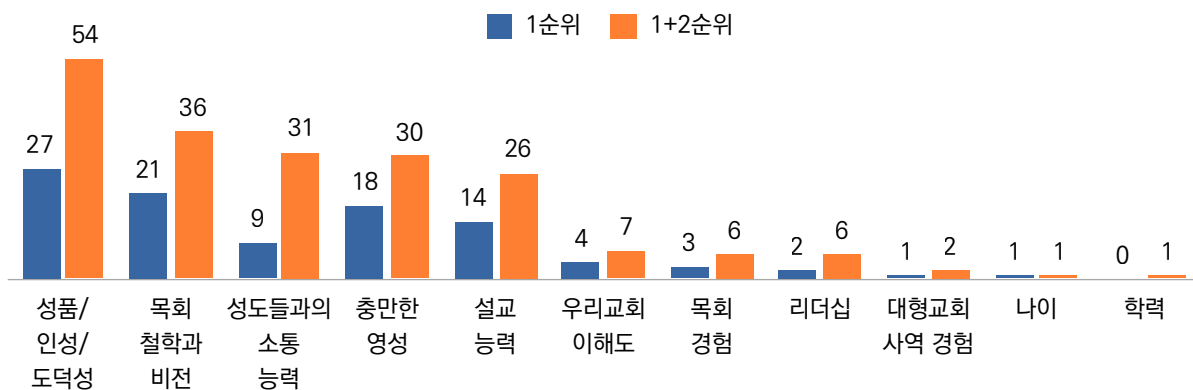
Note) 합이 100이 안되는 것은 Rounding Error로 인한 것임.

03

[청빙 기준과 기대 인식] 담임목사 후보 평가 시, '설교'보다 '성품'이 가장 중요!

- 담임목사 후보자 평가 시 성도들이 가장 중요하게 고려하는 요인(1+2순위)은 '성품/인성/도덕성'(54%)이었다. '목회 철학과 비전'(36%), '소통능력'(31%), '설교 능력'(26%)보다 성품을 중요하게 인식하는 점은 주목할 만하다.
- 또, 1순위 응답에서 5위인 '성도들과의 소통능력'이 1+2순위에서는 3위로 높아진 점은 '소통능력'이 필수적이진 않지만, 리더(담임목사)의 자질로서는 필요한 덕목임을 시사한다.
- 일반적으로 중요하게 고려되는 '설교 능력'은 5위권으로 상대적으로 낮게 나타난 점이 특징적이다.

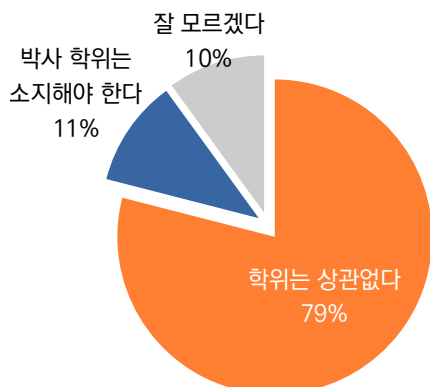
[그림] 담임목사 후보자 평가 시 가장 중요하게 고려하는 요인 2가지 (성도, %)



〈청빙 담임목사 조건 1〉 학력 무방 79%!

- 청빙 담임목사의 학력, 나이 등 객관적 조건에 대한 성도들의 기대 수준을 살펴보았다. 학력에 대한 기대 수준을 물은 결과, 성도의 79%는 '학위는 상관없다'는 입장이었고, '박사 학위를 소지해야 한다'는 11%에 그쳤다.
- 이번 조사 결과는 실제 성도들이 청빙 후보 목사의 학력에 대해 어떻게 생각하는지 여실히 보여주고 있다. 이를 통해 청빙을 준비하는 교회는 후보 목사의 학력이 성도들에게 상대적으로 덜 중요하다는 것을 인지할 필요가 있다.

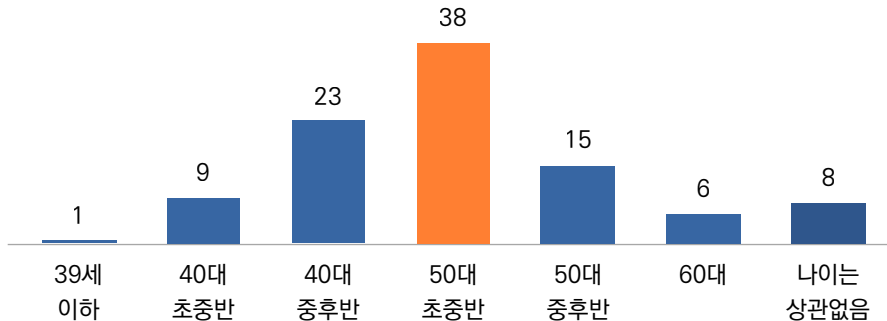
[그림] 청빙 담임목사 조건 1. 학력 기대 수준 (성도)



〈청빙 담임목사 조건 2〉 연령은 50대 초중반(38%) 가장 선호!

- 새 담임목사의 적정한 연령대로는 '50대 초중반'(38%)을 가장 선호했으며, 다음으로 '40대 중후반'(23%), '50대 중후반'(15%) 등의 순이었다.

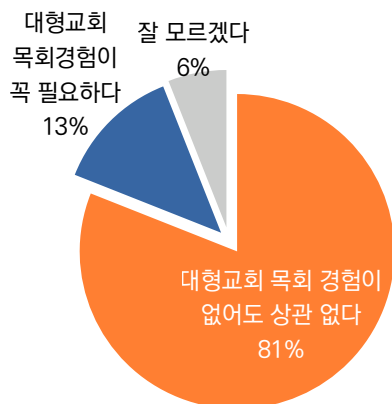
[그림] 청빙 담임목사 조건 2. 적정 연령대 (성도, %)



〈청빙 담임목사 조건 3〉 대형교회 목회 경험 없어도 무방 81%!

- 대형교회 목회 경험이 필요한지를 묻는 질문에 성도의 대부분(81%)은 '대형교회 목회 경험이 없어도 상관 없다'고 응답했고, 소수의 성도(13%)만이 '대형교회 목회경험이 꼭 필요하다'는 입장이었다.

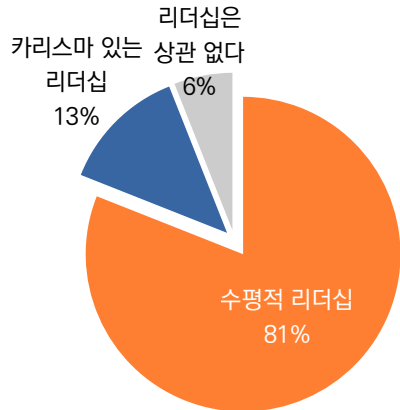
[그림] 청빙 담임목사 조건 3. 대형교회 목회 경험 필요성 (성도)



〈청빙 담임목사 조건 4〉바람직한 리더십 유형, 수평적 리더십 81%

- 바람직한 리더십 유형으로는 ‘수평적 리더십’이 81%로, ‘카리스마형 리더십’(13%)보다 압도적으로 높게 나타났다. 권위적인 리더보다는 관계적 리더를 선호하는 성도들의 경향성을 볼 수 있다.

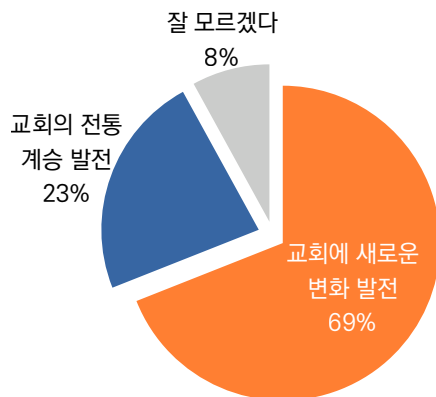
[그림] 청빙 담임목사 조건 4. 바람직한 리더십 유형 (성도)



〈청빙 담임목사 조건 5〉전통 계승보다 새로운 변화 발전(69%)을 우선 과제로

- 성도가 생각하는 청빙된 담임목사의 우선 과제로는 ‘교회에 새로운 변화 발전’(69%)이 ‘교회의 전통 계승 발전’(23%)보다 월등히 높았다. 한국교회 성도들은 새로운 담임목사가 교회 전통을 고수하기보다 새로운 변화와 활력을 주기를 원하고 있는 점이 주목된다.

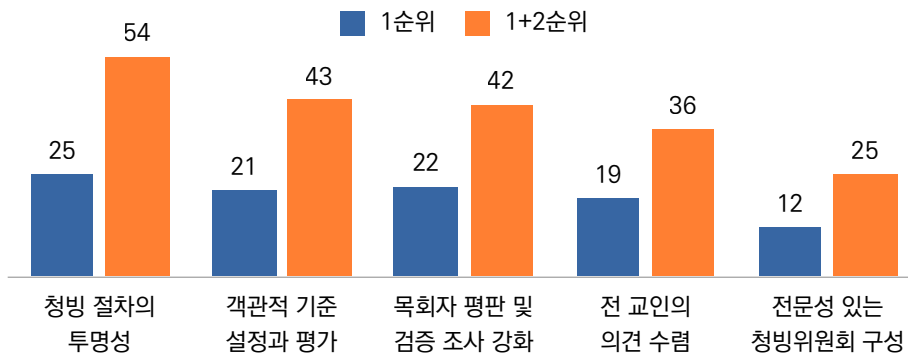
[그림] 청빙 담임목사 조건 5. 청빙된 담임목사의 우선 과제 (성도)



청빙 시 가장 중요한 고려 요소, '절차의 투명성'!

- 청빙 시 성도들이 생각하는 가장 중요하게 고려할 점은 무엇일까?(1+2순위 기준) '청빙 절차의 투명성'이 54%로 가장 많았고, '객관적 기준 설정과 평가'(43%), '목회자 평판 및 검증 조사 강화'(42%), '전 교인의 의견 수렴'(36%) 이 뒤를 이었다. 종합해보면 투명성과 객관성, 검증이 담고 있는 의미는 과연 교인들이 청빙 절차 전반을 신뢰할 수 있는가 그리고 공정한가와 연결된다고 볼 수 있다.
- 한편으로 평판조사를 제대로 못해 교회가 어려움을 겪는 경우가 종종 있는데, 평판조사가 2위권에 올라 그 중요성이 강조되고 있다.

[그림] 청빙 시 고려할 요소 (성도, %)



Note) 합이 100이 안되는 것은 Rounding Error로 인한 것임.

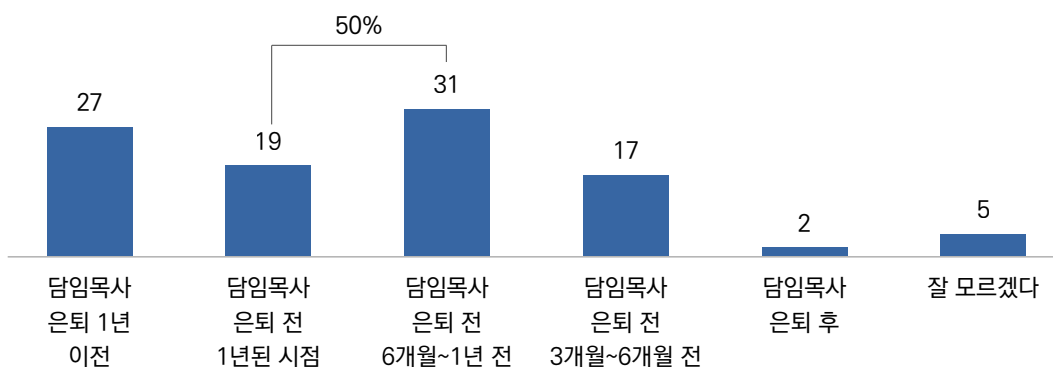
04

[청빙위원회]

청빙위원회 적절한구성 시점, 담임 은퇴 전 '6개월~1년' 50%!

- 청빙위원회의 적절한 구성 시점을 성도들에게 묻은 결과, '담임목사 은퇴 전 6개월~1년 전'이 31%로 가장 많았고, 이어 '담임목사 은퇴 1년 이전'(27%), '담임목사 은퇴 전 1년 된 시점'(19%) 등의 순이었다.
- 성도 절반(50%)은 담임목사 은퇴 전 6개월부터 1년까지가 청빙위원회 구성의 좋은 시점이라고 인식하고 있었다.

[그림] 청빙위원회 적절한 구성 시점 (성도, %)

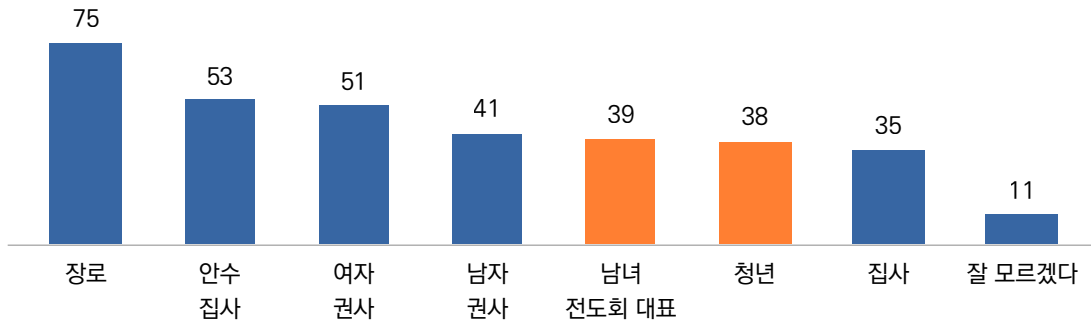


Note) 합이 100이 안되는 것은 Rounding Error로 인한 것임.

청빙위원, 남녀 전도회 대표/청년 포함해야한다는 의견 10명 중 4명꼴!

- 성도들이 원하는 청빙위원 구성으로는 '장로' 75%, '안수집사' 53%, '여자권사' 51%, '남자권사' 41% 등 중직자가 선순위를 차지했다. 다만, '남녀 전도회 대표'(39%), '청년'(38%)도 각각 10명 중 4명꼴로 나타나, 젊은 층 등 보다 다양한 목소리가 청빙에 반영될 필요성이 있음을 드러냈다.

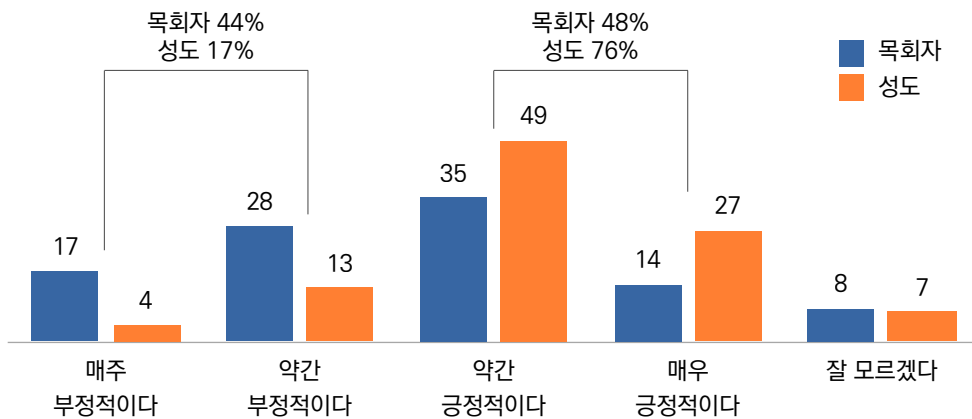
[그림] 선호하는 청빙위원 구성 대상 (성도, 중복응답, %)



청빙에 외부 전문가 참여, 성도는 찬성, 목회자는 반반

- 청빙위원회에 전문성있는 외부 인사를 참여시키는 것에 대한 의견에 있어서 목회자와 성도 간 인식 차이를 보였다. 목회자는 '긍정적' 48%, '부정적' 44%로 거의 반으로 갈렸는데, 성도는 '긍정'(76%)이 '부정'(17%) 의견보다 압도적으로 높아, 목회자보다 성도가 외부 전문가 참여에 훨씬 열려있음을 알 수 있다.

[그림] 외부 전문가 참여에 대한 찬반 의견 (%)



Note) 합이 100이 안되는 것은 Rounding Error로 인한 것임.

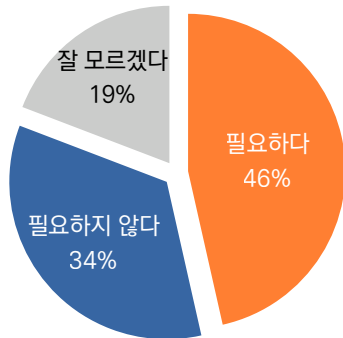
05

[기타]

사모 면접 필요하다 46%, 불필요하다 34%

- 사모 면접의 필요성에 대해서는 '필요하다'는 인식이 46%로, '필요하지 않다'(34%)보다 우세한 것으로 나타나 주목된다.

[그림] 사모 면접에 대한 필요성 (성도)



Note) 합이 100이 안되는 것은 Rounding Error로 인한 것임.

청빙. 민주적 절차 중심에서 합리성으로

조성돈 교수

(실천신학대학원대학교)

‘이럴 줄 몰랐다.’

청빙을 마친 교회의 한 핵심적인 리더의 이야기였다. 그 교회는 청빙을 위해서 많은 준비를 했다. 절차도 훌륭했고 과정도 훌륭했다. 그러나 담임목사가 되고 태도가 바뀌었다. 을의 입장에서 갑의 입장이 되었다. 수 백 대 일의 경쟁을 치르고 있는 과정에서 그가 보인 태도는 아주 온화하고 수용적이었다. 그런데 과정이 끝나고 담임이 되니 달라졌다. 아니 달라진게 아니라 본성이 나온 것이다. 이 잠재되어 있던 본성은 청빙과정에서 드러나지 않았을 뿐이다. 그러면 목사가 과정에서 거짓말을 한 것인가. 아니다. 그도 자신의 본성을 몰랐을 것이다. 부목사로서 지내야 했던 기간에는 이러한 본성이 나오지 않았다. 그런데 환경이 바뀌고 나니 그 태도가 나온 것이다. 그래서 그를 담임목사로 만나보니 다른 모습을 보게 된 것이다.

각 교회들의 청빙과정을 지켜보면 문득 결혼과 같다는 생각이 든다. 중매로 결혼을 했던, 오랜 연애를 거쳐 결혼을 했던 결혼식을 치르고 함께 살기 시작하면 사람들의 본성이 나온다. 전혀 예상하지 못했던 상대의 본성에 사람들은 당황한다. 연애도 오래 했고, 심지어 동거까지 오래 했던 사람이 이혼한 것을 봤다. 그 사람들은 동거 기간보다 결혼 기간이 더 짧았다. 동거를 통해 서로 충분히 알고 맞추어 살고 있다고 생각하고, 어느 순간 결혼으로 이어졌다. 그래도 결혼은 다른 상황인 거고, 거기서 서로는 다른 사람을 마주해야 한다.

청빙은 결혼과 같이 신비한 과정을 거쳐야 한다. 교회와 새로운 목사가 만나는 것이다. 그리고 실제로 만나서 하나가 될 때까지 그 결과가 어떠할지 알 수가 없다. 그래서 그러한 리스크를 줄여나가기 위해서 철저한 청빙과정을 준비한다. 그러나 철저한 준비가 오히려 독이 되기도 한다. 목사를 모신다는 것은 객관적이고 공정한 방법으로 되는 것이 아니기 때문이다. 영적 지도자를 모시는 것인데 그게 어떻게 점수로 정리될 수 있겠는가. 그러기에 기도로 준비하는데 결과가 틀어지는 경우도 있다. 기도가 부족해서가 아니다. 어떤 교회가 담임목사 청빙을 앞두고 기도를 부족하게 하겠는가. 오히려 기도 많이 했다는 분들에 의해서 객관성을 잃어 방황하는 일이 생기기도 한다. 문득 누군가 하나님의 뜻을 발견했다고, 꿈을 꾸었다고, 응답을 받았다고 하면 객관적 논의는 무너지기 마련이다. 그래서 청빙은 신비한 과정이라고 할 만하다.

결혼은 개인사이다. 넓게 보면 가정사이다. 그런데 청빙은 교회라고 하는 공동체 전체의 문제이다. 잘 못 되면 하나님의 백성인 교회가 무너진다. 잘 못된 청빙으로 인해서 수 십년 쌓아온 은혜의 제단이 무너지기도 한다. 그래서 청빙에 대해 잘 보아야 할 필요가 있다.

청빙을 이야기하는 이유

몇 년 전 중형교회에 대한 연구가 나온 적이 있다. 중형교회가 무너지면서 한국교회의 위기가 가속화되고 있다는 결론이었다. 세미나의 이름도 ‘한국교회 마지노선, 중형교회’라고 했다. 중형교회가 어려움을 겪는 이유는 여러 가지 있었지만 그중에 큰 부분을 차지하는 것은 청빙이었다. 대부분 장로로 대표되는 교회 평신도 리더십이 청빙을 주도한다. 많은 지원자들 사이에서 긴 여정의 과정을 거쳐 한 명의 담임목사가 선출된다. 이 과정 가운데 많은 교회가 갈등을 겪는다. 그리고 리더십이 분열된다. 각각 지지하는 그룹이 형성되고 세를 결집하게 된다. 결과는 투표로 가기 때문에 이러한 현

청빙 발표문

상은 더욱 두드러진다. 선거운동이 과열되면 견잡을 수 없다. 청빙과정에서 드러난 이러한 분열은 담임목사 취임 이후로 이어진다. 자신이 지지했던 목사가 탈락했으니 새로운 목사가 곱게 보이지 않는다. 자신의 의견이나 기도가 옳았다는 것을 증명하기 위해서라도 목회가 무너지길 바란다. 아니 적어도 적극적으로 돕지는 않는다. 결국 교회는 청빙을 통해서 새롭게 도약하는 것이 아니라 공동체가 무너지고 어려움을 겪게 된다. 심지어 분쟁 가운데 교회가 갈라지기도 한다.

은퇴와 청빙은 교회의 축제와도 같아야 한다. 그 동안 교회를 위해 수고해 주신 목사의 은퇴는 영광스럽고 감사한 일이다. 또한 새로운 목사의 취임은 교회의 새로운 변화와 도약을 위한 축복이어야 한다. 그런데 부흥의 상징이었고 견고했던 한국교회는 현재 이러한 과정에서 무너지고 있다. 한 두 군데의 특별한 일이 아니라 많은 교회들이 이러한 어려움을 겪고 있다. 그런데 문제는 베이비부머로 상징되는 1955년생 이후의 세대가 은퇴를 시작한다는 점이다.

베이비부머 세대는 1955년부터 1963년까지로 현재 통계청 자료에 의하면 695만 명으로 인구대비 13.6%이다. 목사의 은퇴 연령인 만 70세를 기준으로 한다면 2025년부터 이들의 은퇴가 시작되었다. 사회에서도 이들의 은퇴는 큰 파장을 주었지만 한국교회의 입장에서는 더 큰 파장이 예상된다. 실제로 예정합동 교단에서는 이 연령대의 목회자가 6600여 명이 된다고 한다. 이 숫자는 교단의 목회자 대비 30%에 달한다. 또 이 연령대라고 하면 거의 담임목사를 하고 있을 시기이다. 이들이 앞으로 10년 내에 은퇴하게 된다. 이것은 예정통합 교단만의 일은 아니다. 다른 교단들도 상황은 비슷할 것이다. 이 말은 현재 한국교회의 30%가량이 청빙의 과정을 거쳐야 한다는 말이기도 하다.

문제는 청빙의 매뉴얼이 없다는 것이다. 한국교회는 거의 모든 교단이 개교회에 의한 청빙제도를 실행하고 있다. 즉 교단의 권위로 각 교회에 담임목사를 임명, 또는 파송하는 제도를 사용하고 있지 않다. 과거 감리교의 경우는 목사의 파송 제도를 유지했고 현재도 그 흔적을 가지고 있지만 개 교회의 청빙을 인정하고 있다. 이 외에는 구세군이나 성공회를 제외하고는 대부분 청빙을 통해 담임목사를 모시고 있다. 그런데 명확하게 청빙은 이렇게 하라는 교단의 지침이나 제도가 없다. 한국교회는 교단의 영향력이 적고, 개 교회의 권한이 극대화되어 있다. 그래서 교단법이나 제도와는 상관없이 개 교회의 제도를 가지고 운영되고 있는 실정이다. 그 대표적인 것이 청빙제도라고 할 수 있다.

청빙은 공개적인 공모를 통해서 하는 경우와 교회내외의 인사들에게 추천을 받는 경우, 그리고 은퇴하는 목사가 권한을 사용하여 지명하는 경우와 자녀세대로 이어가는 세습과 같은 경우가 있다. 각 제도는 장단점을 가지고 있기에 무엇이 옳다고 할 수는 없다. 각각의 제도에서 성공과 실패 사례가 나오고 있다. 그러니 어떤 방식을 할 것인지부터가 고민이다.

여기에 청빙이 시작되면 각 곳에서 자천타천의 인사들이 나온다. 교단이나 노회, 또는 지방회에서 개입하려는 상황도 나온다. 특히 교회에서 분란이 있거나 문제가 있으면 이런 경향은 더욱 거세다.

교회 내적으로는 청빙의 주체가 누구인가도 문제다. 은퇴하는 목사와 전현직의 장로, 평신도 그룹의 권사나 안수집사, 그리고 각 전도회와 청년들의 대표들도 주체가 될 수 있다. 대부분 청빙위원회를 구성하게 되는데 그 구성원을 꾸리는 것도 쉬운 일은 아니다. 각 교회와 교단의 배경이 이런 곳에서도 작용을 한다. 그런데 기본적으로는 장로들을 중심으로 구성된다. 여기에 권사와 안수집사, 남녀전도회 등의 대표가 참여하게 되고, 청년들을 참여시키는 경우도 있다. 이후에 청빙의 절차나 과정을 정하고 진행하게 된다. 물론 이 절차를 정하고 과정을 진행하는 것은 현실적으로 너무나도 많은 변수를 가지고 있다.

이렇게 복잡한 청빙의 절차와 과정을 겪어야 하는데 정해진 원칙이나 제도가 없다. 각 교회가 정해야 한다. 문제는 이를 알고 진행해 줄 사람도 없다는 것이다. 요즘 대부분 청빙과정에 은퇴하는 목사는 참여를 안 한다. 참여 정도가 아니라 관심도 보이지 못하게 된다. 그런데 교인들 입장에서는 자신의 세대에 청빙을 처음 경험해 보는 사람들이 대부분이다. 경험을 했어도 그때는 주체가 아니어서 어떻게 진행됐는지 알 수가 없다. 즉 아무도 청빙은 이렇게 하는 것이라고 할 수가 없는 상황이다. 그러니 정답이 없다. 그래서 방법이 시중에 나온 자료를 살피고 다른 교회의 사례를 찾아보는 것이다. 그런데 한국교회는 개 교회 중심이기 때문에, 그러한 자료나 사례가 맞아떨어지지 않는다. 우리 교회는 그 교회

청빙 발표문

와는 다르다. 그래서 각 교회는 청빙과정이 혼란하고, 그럴 수밖에 없다.

조사의 특이점

청빙의 경향을 볼 수 있었던 이번 조사에서는 기존 우리가 생각했던 현실과는 다른 부분들이 상당히 나왔다. 예를 들어 선호하는 목회자 상에서 일반적인 생각은 학력과 나이, 목회 경력 등이 중요한 부분으로 생각됐다. 그런데 조사를 해 보니 그런 것 보다는 인품과 목회 비전이 더 중요하게 여겨졌다. 특히 이 부분에서 설교 역시 그렇게 높게 나오지 않았다. 즉 이런 것들을 중요한 관문으로 보고 그 동안 청빙하는 교회는 서류심사에서 이 부분을 중요하게 보았다. 특히 청빙공고를 보면 나이 제한이 명확하고 학력에 대한 명시도 확실히 되었다. 그리고 청빙을 기대하는 많은 목사들이 스펙을 쌓기 위해 어려운 가운데 시간과 돈을 들여 박사학위를 받았다. 그런데 교인들은 그러한 것에 대한 관심이 극히 적었다. 또 설교 능력에 대해서도 그렇게 높은 관심을 보이지 않았다. 그런데 청빙 과정에서는 마지막에 후보자들의 설교를 경연대회처럼 듣고 교인들이 투표하는 방식으로 진행했다. 그렇다면 이런 것들의 괴리는 이번 조사에서 드러난 특별한 점이다.

보통 청빙 과정을 보면 마지막에 최종 후보자를 놓아두고 교회에서 설교를 하게 한다. 이번 조사를 보면 목사들은 청빙 받을 때 1인(29.6%), 2인(18.7%), 3인(30.8%) 등이 마지막에 남아 최종 투표를 했다고 하고, 심지어 19.2%는 4인을 두고 경쟁투표가 이루어졌다고 경험을 이야기했다. 이러한 투표는 대부분 최종 후보를 순서대로 불러 설교를 시켜보고는 진행한다. 실제로 청빙된 목사의 61%가 '성도들이 후보자의 설교 청취 후 투표'를 했다고 응답했다. 특히 나이가 젊은 수로 이러한 방식으로 청빙된 사람이 많은 것으로 보아 최근 더욱 이런 경향이 나타나고 있다고 할 수 있다.

그런데 이러한 방식은 이번 조사를 보면 합리적이지 않다고 할 수 있다. 교인들은 설교보다는 인품이나 목회 비전 등에 비해 설교 능력을 아주 낮게 생각하는데, 교인들의 참여방식은 한 번의 설교를 통해 새로운 목사를 선택하는 것이다. 실은 설교와 함께 그의 외모와 태도를 보게 된다. 즉 30분 정도의 설교와 그 중에 보이는 외모와 태도를 통해 자신들의 영적인 리더를 선택한다. 교인들이 생각하는 인품이나 목회 비전에 대한 사전정보도 없이 말이다. 과연 이러한 선택이 합리적일까에 대해서 잘 생각해 보아야 한다.

또 청빙위원회에 대한 교인들의 의견도 아주 구체적이라는 점을 알아야 할 것이다. 청년과 집사 층에서 참여하기를 원했고, 외부 인사의 참여에 대해서도 상당히 개방적이었다. 이런 부분은 현실과는 다른 모양이기에 적극적인 대응이 필요해 보인다. 즉 청빙위원회에 좀 더 민주적이고 개방적인 형태가 필요해 보인다.

한 가지 더 지적을 한다면 목회자들의 참여 방식이다. 아무래도 목회자들이 목회자를 보는 방식이 있다. 목회에 있어서 전문가라고 할 수 있는 목회자들을 청빙위원회에서 제한하는 것은 모순이라고 보인다. 그러나 많은 이들이 현 담임목사를 포함한 목회자를 참여시키는 것이 객관성에 있어서 문제가 있다고 본다. 하지만 교인들이 볼 수 없는 부분들이 분명히 있다. 따라서 목회자들의 참여에 대해서 깊게 고민해 보아야 하고, 그 방식을 만들 필요가 있다.

결: 청빙의 민주성에서 합리성으로

과거 청빙이라고 하면 은퇴하는 목사가 후임을 지명하는 것이었다. 또는 교단이 중앙집권적인 체계를 가지고 있다면 임명하는 것이었다. 대부분 장로교 같은 경우 이러한 일은 담임목사를 포함하는 당회, 즉 목사와 장로가 모이는 최고의 결기관에서 이 일을 감당했다. 그리고 당회에서 결정되면 그 목사를 찾아가서 그야말로 청빙이라는 말 그대로 청하여 모셨다. 그야말로 목회를 잘 하고 있는 목사를 찾아가서 우리 교회에서 결정했으니 모시러 왔다고 했다. 그래서 지키려는 교회와 모시려는 교회 사이에서 우격다짐이 일어나기도 하고, 청하러 온 장로가 담임목사실에서 몇 날 며칠을 지키

청빙 발표문

며 모셔 가겠다고 떼를 쓰기도 했다. 아마 교회보다 목회자가 적었던 시기의 아름다운 전설일 것이다.

그래서 그런지 목사들의 움직임이 잦았다. 역사가 오래된 교회를 보면 과거에는 담임목사의 임기가 짧았다는 것을 알 수 있다. 목사는 당연히 모셔지는 대로 움직였던 것으로 보인다. 그래서 목사들에게 주는 교훈 중에 설교와 순교, 그리고 ‘이사’는 항상 준비하고 있으라는 말이 있을 정도이다.

그런데 목사가 많아지고 교인들의 의식이 높아지면서 청빙이 민주적으로 바뀌었다. 비밀리에 조용조용 움직이던 청빙의 과정이 공개모집으로 변했다. 교회 홈페이지와 교단이나 신학교 등의 홈페이지에, 그리고 언론에 공개하여 담임목사를 청빙한다고 한다. 거기에 보면 자격요건과 함께 제출하여야 할 서류나 증명서, 신앙고백이나 가족소개 등을 내라고 한다. 사회의 어떤 모집 공고보다 많은 서류를 요청한다는 것을 알 수 있다. 그런데 많은 목사들이 이 공고에 따라 지원을 했다.

교회마다 우리 교회에서는 담임목사 모집에 100명이 지원했다, 200명이 지원했다, 또는 수백 명이 지원했다는 이야기가 나왔다. 마치 그 지원자의 숫자가 교회의 능력인 것처럼 회자되었다. 이러한 전설들은 경쟁이 되어 가는 듯 했다. 더욱 많은 교회들이 공개모집으로 전환되었고, 모집의 절차는 점점 더 복잡해졌고 까다로워졌다. 다른 교회에서 그렇게 하면 우리는 거기에 더해서 또 다른 절차를 넣는다는 식으로 진행이 됐다. 그러면서 청빙의 주도권이 장로들의 회의인 당회에서 청빙위원회로 넘어갔다. 청빙위원회는 장로와 권사, 집사 등이 참여하고 남녀전도회 대표와 청년부까지 참여하고 있다. 즉 청빙이 목사에서 장로, 이제 전 교인으로 나아가는 민주적인 방식으로 변하게 된 것이다.

그런데 이번 조사를 보면 이러한 민주적 방식에서 합리적 방식으로 변하고 있다는 것을 볼 수 있다. 전적인 공개모집이 투명하고 객관적인 방식이라고 생각했고 절차도 객관화해서 점수제를 도입하기도 했는데 그 결과가 그렇게 옳지 않다는 것을 알게 되었다. 회사의 직원이나 CEO를 선출하는 것이 아니라 교회의 영적 지도자인 담임목사를 뽑는 것을 알게 된 것이다. 그래서 이번 조사를 보면 청빙 방식에 있어서 ‘교회 내외부의 추천’이 ‘공개 모집’보다 2배 이상 많이 선호되고 있다는 결과가 나왔다. 특히 목사들의 경우는 60%가 추천제가 바람직하다고 응답했고, 교인들도 58.3%가 그렇게 대답을 했다.

더 놀라운 것은 이러한 추천을 하는 사람으로 교회와 상관이 없는 교회 외부 인사에 대한 선호가 가장 높았다는 점이다. 즉 객관화는 하되 공개 모집이 아니라 추천제로 하겠다는 절충안으로 보인다. 또 청빙위원회 구성에서도 외부인사가 참여하는 것에 대해 75.9%가 찬성하고 외부 전문기관을 활용하는 것에 대한 찬성도 75.7%가 나온 것은 결국 청빙의 전문성을 더하겠다는 것인데, 그것이 은퇴하는 목사의 전문성이 아니라 외부인사의 전문성을 빌리겠다는 뜻으로 보인다. 앞으로 이러한 경향이 더욱 발전할 것으로 보인다.

전체적으로 볼 때 이제는 민주적 방식을 넘어 합리적인 방식으로 청빙이 이루어질 것으로 보인다. 그리고 베이비부머 세대가 지나고 난 뒤 적어진 목회자 수를 감안하면 이전과 같은 공개모집의 열기는 사라질 것으로 보인다. 또한 교회의 형편도 그렇게 매력적이지 않을 것이다. 벌써 청빙보다는 교회 간 합병으로 가는 곳도 적지 않다. 또 목사의 전횡에서 벗어나서 민주적으로 변해야 한다는 생각과 방식도 항상 좋은 결과를 가져오지는 않았다는 것을 알았다. 이제는 벌써 청빙에 대한 경험들이 한국교회에 축적되었다. 교단들이 챙기지 못하고 있는 사이에 큰 교회를 중심으로 청빙 백서 등이 나오면서 경험의 나눔이 가능하게 되었다. 결과로 보면 이제는 자기 교회에 맞는 합리적인 방식을 충분히 찾을 수 있는 여건이 되었다고 본다. 또 한국교회는 앞으로 이러한 방향으로 나아가게 될 것이고, 그렇게 되어야 한다.