

연구보고서

높은뜻광성교회 교직원 청빙에 관한 규정

2018. 11. 11

당회 보고 자료

목차

Chapter. I		1
1. 취지와 원칙		2
2. 구성과 일정		4
3. Q&A		5
Chapter. II		6
1. 교역자 청빙 규정		7
_ 요약표		9
2. 사무국 직원 및 간사 채용 규정		10
_ 요약표		12
3. 유급봉사자 채용 규정		13
_ 요약표		15
Chapter. III		16
1. 담임목사 청빙 규정		17
2. 담임목사 청빙에 필요한 7가지 질문과 대답		19
3. 청빙위원회 회칙(권고안)		23
4. 담임목사 청빙을 위한 Flow Chart - 12 STEP		25
5. [참고] 바람직한 청빙 강의 요약		32
Chapter. IV		36
1. 참고자료		37
2. 질의응답 및 자유토론		38

Chapter. I.

1. 취지와 원칙

지금 ‘청빙 규정’을 만들어야 하는 이유

높은뜻광성교회가 높은뜻송의교회로부터 분립한지 어느덧 10년의 세월이 흘렀습니다. 높은뜻광성교회 10주년을 맞이하며 돌아보니, 지금까지 지내온 것이 모두 하나님의 은혜입니다. 그 사이 높은뜻송의교회를 경험하지 않은 교우님들도 상당히 많아졌고, 사역자님들도 많이 교체가 되었습니다. 그래서 이제 그동안 우리 마음 속에 내면화 되어 있던 소위 ‘높은뜻 정신’이라는 것을 좀 더 구체적으로 명문화 할 필요성을 많이 느낍니다. 문자화 된 ‘규정’이라고 하는 것이 갖는 한계도 많이 있겠지만, 기록된 문서가 교회의 ‘높은뜻 정신’을 공유하는데 좋은 도구가 되리라고 생각합니다.

높은뜻 정신이 여러 모양으로 기술되어야겠지만, 우리 당회는 그 중에서도 특히 교회의 모든 교역자들과, 직원들, 유급 봉사자들을 선발하는 규정을 만들어 둘 필요가 있다고 느꼈습니다. 2018년 2월 당회에서 당회원들은 ‘인사 규정 위원회’를 구성하여, 위원회를 통해 인사 규정을 만들도록 결의하였습니다. 3월부터 모임을 하는 과정에서 우리는 우리가 본래 계획했던 것이 인사 규정 전체를 만드는 일이 아니라, 청빙과 채용에 관한 규정을 만드는 일이었음을 깨닫고, 위원회의 이름을 ‘청빙 규정 위원회’로 고치고, ‘인사 규정 위원회’는 별도로 다시 구성하게 되었습니다.

특히 ‘청빙과 채용’에 관심을 가진 이유는, 그간 우리 교회의 청빙과 채용 과정이 ‘규정’이 없는 상황에서 ‘관례’에 의해 선발되었기 때문입니다. ‘관례’에 의해서 선발하게 되면, 때에 따라 필요에 의한 특수성을 반영할 수 있다는 장점이 있는 반면, 그렇기 때문에 선발과정에 참여하는 이들의 주관적인 입장이 매번 다르게 적용되고, 무엇보다 특정인의 의견이 과도하게 반영될 수 있는 문제점을 가지게 됩니다. 그러한 것들이 앞서 이야기한 ‘높은뜻 정신’과 배치 될 수도 있기 때문에, ‘관례’가 아닌 ‘규정’에 의한 선발이 이루어지도록 해야겠다는 생각을 하게 된 것입니다. 그런 의미로 후에 더 자세히 기술된 규정들을 보시게 되겠지만, ‘한 사람이 마음대로 결정할 수 없게 하겠다’는 것과 ‘투명성을 확보하겠다’는 것이 이번 청빙 규정의 핵심 원칙이 되었다고 말씀드릴 수 있습니다.

특히 이번 ‘청빙 규정’을 만들면서, ‘담임목사 청빙’에 관한 규정도 함께 만들었습니다. 이는 시기적으로 아직 이른 결정이기도 하고, 매우 민감한 사안이기도 해서, 지금 굳이 이 규정을 만들어야 하는가에 대한 논의가 위원회 안에서도 많이 있었으나, 그럴 때마다 저희는 ‘지금 만들어야 한다’고 결론지었습니다. 실제로 후임 담임목사 청빙을 해야 하는 상황이 왔을 때 ‘청빙 규정’을 만들면, 그것은 너무 늦고, 상당히는 그 때의 청빙 위원회가 염두에 두고 있는 인물을 위한 ‘청빙 규정’을 만들 가능성이 높기 때문에, 아직 시기가 많이 남아 있을 때, 덜 민감한 사안일 때 만들어 두는 것이 좋겠다는 결론에 도달하였습니다. 아울러 개혁적인 교회를 지향하는 우리 교회에서 ‘담임목사 청빙규정’을 구비하고 있다면 주님께서 기뻐하실 일이라고 생각했습니다.

다소 민감한 논의일 수 있음에도 불구하고, 이 연구를 할 수 있도록 허락해 주신 당회와, 논의된 내용들에 대해 사전에 함께 검토해 주신 담임목사님께도 감사의 말씀을 전합니다. 무엇보다 근 1년 동안 정기적으로 만나 함께 머리를 맞대고 고민해 준 청빙규정위원회 위원들께 감사의 마음을 전합니다. 마지막으로 이 ‘규정’이 한낱 ‘문서’에 머무르지 않고, 교회의 높은뜻 정신과 철학을 공유하는 좋은 도구가 되기를 기도합니다.

청빙규정위원회 일동

<핵심 원칙>

1. 교회의 모든 유급 인력을 선발할 때에는 (예외적 상황을 제외하고는) ‘공개 채용’, ‘복수 면접’을 원칙으로 한다. ‘비공개 추천’에 의한 ‘단수 면접’은 가능한 지양한다. 좋은 사람을 추천하는 것의 장점을 알지만, 그것이 다른 이들의 기회 자체를 차단하는 것은 아니어야 한다. 추천할만한 그 사람도 동일하게 공개 채용 과정과 복수 면접 과정을 거쳐서, 공정한 선발과정에서 더 나은 평가를 받은 경우에 채용하는 것이 옳다.
2. 선발 과정에서는 ‘서류전형’ 담당자와 ‘면접전형’ 담당자를 서로 구분하고(서류전형은 주로 담당부서 교역자와 담당위원회 장로가 하고, 면접전형은 주로 담임목사와 인사위원 장로가 하도록 한다. 담당교역자는 양쪽에 겹쳐서 참여할 수 있다), 각각 ‘복수’로 구성하여, 공동의 평가로 결정하고, 한 사람의 생각이 결정에 절대적이지 않도록 한다.

2. 구성과 일정

<청빙규정위원회 위원 구성>

- 김세헌 장로 (인사위원장)
- 윤동성 목사 (목회자 대표)
- 정수철 장로 (당회 대표)
- 정인숙 권사 (권사회 대표)
- 변종호 집사 (안수집사회 대표)
- 이종철 집사 (서리집사 대표)

<청빙규정위원회 모임 일정>

- 1차 모임 : 3월 18일(일) 오후 3시, 광성마당 지하 1층 홀씨 8번방
- 2차 모임 : 4월 1일(일) 오후 3시, 광성마당 5층 세미나 1실
- 3차 모임 : 4월 15일(일) 오후 3시 30분, 광성마당 지하 1층 홀씨 9번방
- 4차 모임 : 5월 20일(일) 오후 4시, 광성마당 5층 세미나 1실
- 5차 모임 : 6월 3일(일) 오후 3시 30분, 광성마당
- 6차 모임 : 7월 1일(일) 오후 1시, 광성고 로비
- 7차 모임 : 7월 15일(일) 오후 3시 30분, 광성마당
- 8차 모임 : 7월 21일(토) 오전 10시 ~ 오후 3시, 광성마당
/ 교회개혁실천연대에서 출판한 『바람직한 목회자 청빙』의 공동저자
조석민 교수님 (에스라성경대학원대학교) 초청 토론 /
- 9차 모임 : 8월 18일(토) 오후 12시, 홍대 샷쵸로
/ 담임목사님과의 미팅 /
- 10차 모임 : 9월 2일(일) 오후 3시 30분, 광성마당
- 11차 모임 : 9월 30일(일) 오후 3시 30분, 광성마당 지하 1층
- 12차 모임 : 10월 21일(일) 오후 3시 30분, 광성마당 지하 1층 홀씨 8번방
- 13차 모임 : 10월 28일(일) 오후 3시 30분, 광성마당
- 최종 수정 의견 청취
 - 청빙위원 : ~ 11월 1일(목)
 - 목회자 : 11월 2일(금) ~
- 최종 당회 보고 : 11월 11일(일)

3. Q&A (예상질문과 답변)

01 질문 : 청빙규정을 만드는 것이 오히려 규정에 매이게 하는 문제가 있지 않나요?

답변 : 맞습니다. 규정은 유연성을 떨어뜨리고 틀에 매이게 하는 측면이 있습니다.
그러나 반대로 규정이 없는 것은 공동체가 논의할 공통의 기반이 없는 것과 같습니다.
그럴 경우 청빙과정에서 특정인의 결정력이 지나치게 강하게 작용될 우려가 있고,
그 과정에서 우리의 높은뜻 정신 자체가 훼손될 가능성도 있습니다.
그런 측면에서 ‘청빙규정’은 ‘높은뜻 정신’을 유지할 하나의 좋은 도구가 될 수 있습니다.

02 질문 : 이번 규정은 ‘공개 모집’과 ‘복수 면접’을 원칙으로 했는데, ‘지인 추천’이나,
‘기존에 있던 분들’ 중에 발탁하는 것이 더 교역자 팀워크에 도움이 되지 않을까요?

답변 : 그런 면도 분명 있습니다.
그러나 공개채용을 하지 않다 보니 우리 교회는 다른 사역자들에게
함께 하고 싶어도 함께 할 수 없는 그런 폐쇄적 공동체로 인식되는 면이 있습니다.
‘지인 추천’이나 ‘기존에 계시던 분들’도 ‘공개 채용’ 때 지원 가능합니다.
원천적으로 지원을 하지 말라는 것이 아니라, 공개 모집을 통해
더 좋은 사역자가 올 수 있는 기회 자체를 막지는 말아야 한다는 의미입니다.

03 질문 : 담임목사 청빙은 아직 시기가 많이 남았는데, 굳이 지금 정할 필요가 있을까요?

답변 : 저희 위원회도 내부적으로 많이 고민했던 부분입니다. 우리의 결론은 이렇습니다.
청빙규정을 진짜 청빙을 해야 하는 상황이 되었을 때 하게 되면,
그 때에 힘이 있는 분들이, 청빙하기 원하는 그 분에 맞춰서 규정을 만들 가능성이 높습니다.
그러니 아직 아무도 그런 생각을 하지 않을 때, 어떤 분을 어떻게 뽑으면 좋을지를
규정화 해 두는 것은 아주 좋은 아이디어라고 생각합니다.

04 질문 : 담임목사 청빙 기본규정과 함께 세부 권고안을 제시한 것은 향후 실제 청빙위원회가
구성되었을 때, 그들이 해야 할 일을 너무 많이 제약한 것이 아닐까요?

답변 : 그래서 청빙 규정과 함께 제시되는 안은 말 그대로 ‘권고안’입니다.
그래도 먼저 고민한 이들로써, 고민한 흔적을 아무 것도 안 남겨 두는 것보다
어느 정도의 가이드라인을 제시해 드릴 때, 후일에 진짜 상황이 발생했을 때
고민의 시간을 조금이나마 줄여주는 일이라고 생각합니다.
제약이 아니라 토대라고 생각해 주시면 좋겠습니다.

05 질문 : 교직원 및 유급봉사자 선발에 대한 TO, 보험 여부, 사례비 등이 중요할 것 같은데,
그런 것은 규정으로 만들지 않나요?

답변 : 그러한 내용들도 필요합니다. 그런데 그 내용들은 청빙규정위원회가 아닌,
인사규정위원회를 통해서 정리하는 것이 맞을 것 같습니다.

Chapter. II.

1. 교역자 채용 규정

높은뜻광성교회 교역자 청빙 규정 (안)

제 1 장 총 칙

제1조 (목적 및 범위) 이 규정은 높은뜻광성교회(이하 “교회”라 한다)의 전임, 준전임, 파트 교역자 청빙을 위한 절차에 관한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조 (용어의 정의)

1. 여기서 교역자는 담임목사를 제외한 부목사, 전도사, 교육 전도사를 말한다.
2. 전임이라 함은 전일 근무하는 교역자를 말한다.
3. 준전임이라 함은 일주일 기준으로 4일 이하로 근무하는 교역자를 말한다.
4. 파트라 함은 교회에서 지정하는 시간 단위로 근무하는 교역자를 말한다.

제 2 장 청 빙

제3조 (원칙) 청빙은 공개 모집, 복수 면접을 원칙으로 한다.

제4조 (자격 요건)

1. 목사는 총회에서 인정하는 목사의 자격을 취득한 자로 한다.
2. 전도사는 총회에서 인정하는 신학 교육과정을 수료한 자로 한다.
3. 교육전도사는 총회에서 인정하는 신학대학원 재학생 이상으로 한다.

제5조 (인사위원회의 구성)

1. 인사위원회는 서류전형 위원회와 면접 위원회로 나뉜다.
2. 전임 목사의 경우에는 서류전형 위원의 구성을 담당교역자(복수가능), 담당위원회 장로, 안수집사 회 대표 1인, 권사회 대표 1인으로 하며(단, 청년교구의 경우, 청년부 대표 1인을 추가할 수 있다), 면접위원의 구성은 담임목사, 대표 담당 교역자, 인사위원장으로 한다.
3. 준전임 목사, 전도사, 교육전도사의 경우에는 서류전형 위원의 구성을 담당 교역자, 담당위원회 장로로 하고, 면접위원의 구성은 담임목사, 담당 부서 교역자, 인사위원장으로 한다.

제6조 (청빙 방법)

1. 목사와 전도사의 청빙은 제3조에 의거 교회 내외의 다양한 곳에 공고를 한다.
2. 교육전도사의 청빙은 인사위원회의 결정으로 공개 모집을 하지 않을 수 있다.

제7조 (청빙 절차)

교역자의 청빙은 서류전형 위원회에서 복수의 후보자를 선발하고, 면접위원회에서 최종 1인을 선정하여, 당회의 승인을 받는다.

제8조 (제출서류) 지원자는 다음의 서류를 구비하여 우편 또는 방문 제출해야 한다.

1. 이력서, 자기소개서, 목회계획서 각 1부
2. 대학/대학원(해당자) 졸업(재학)증명서 및 성적증명서 각 1부
3. 주민등록등본 또는 가족관계증명서 1부
4. 기타 교회가 요구하는 서류
(* 전도사의 경우, 1-4의 서류만 제출)
5. 목사 증빙 서류 1부 (목사에 한함)
6. 최근설교 동영상 및 설교원고 (목사에 한함)

제9조 (청빙규정개정) 청빙규정의 개정은 당회의 결정으로 한다.

제10조 (기타사항) 청빙규정에서 명시되지 않은 사항은 당회의 결정에 따른다.

부 칙

(시행일) 이 규정은 2018년 12월 1일부터 시행한다.

교역자 청빙 규정 요약표

(2018.11.11.현재)

구 분	인사위원회		자격요건	채용방법	채용절차	최종결정	제출서류		
	서류전형 위원	면접전형 위원							
전임 부목사	o담당교역자(복수가능) o담당위원회 장로 1) 장년교구 2) 청년교구 3) 교육교구 o안수집사회 대표 1인 o권사회 대표 1인 * 단, 청년교구 목사는 청년부 대표 1인 추가	o담임목사 o대표담당교역자 o인사위원장로	o총회에서 인정하는 목사 의 자격을 취득한 자	o공개채용(교회 내외)	o1차 서류전형 (복수후보선정) o2차 면접전형	최종 후보 (1인) 당회 승인	o이력서 o자기소개서 o목회계획서 o대학(원)졸업 (재학)증명서 o대학(원)성적 증명서 o주민등록등본 혹은 가족관계 증명서 o목사증빙서류 o설교영상 o설교원고 o기타		
준전임 부목사	o담당교역자 o담당위원회 장로	o담임목사 o담당교역자 o인사위원장로					o총회에서 인정하는 신학 교육과정을 수료한 자	o공개채용(교회 내외) o상기방법외 가 능	o이력서 o자기소개서 o목회계획서 o대학(원)졸업 (재학)증명서 o대학(원)성적 증명서 o주민등록등본 혹은 가족관계 증명서 o기타
전임 및 준전임 전도사									
교육전도사									

2. 사무국 직원 및 간사 채용 규정

높은뜻광성교회 사무국 직원 및 간사 채용규정 (안)

제 1 장 총 칙

제1조 (목적) 이 규정은 높은뜻광성교회(이하 “교회”라 한다)의 전임 직원, 준전임 간사, 파트 간사 채용을 위한 절차에 관한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조 (용어의 정의)

1. 전임 직원이라 함은 전일 근무하는 직원을 말한다.
2. 준전임 간사라 함은 일주일 기준으로 4일 이하로 근무하는 간사를 말한다.
3. 파트 간사라 함은 교회에서 지정하는 시간 단위로 근무하는 간사를 말한다.

제 2 장 채 용

제3조 (원칙) 전임 직원은 공개 모집, 복수 면접을 원칙으로 하며, 간사는 비공개 모집, 1인 면접을 원칙으로 한다.

제4조 (자격조건) 자격조건은 인사위원회에 위임한다.

제5조 (인사위원회의 구성)

1. 인사위원회는 서류전형 위원회와 면접 위원회로 나뉜다.
2. 회계 담당 전임 직원의 경우에는 서류전형 위원은 담당교역자, 예산위원장, 재정부장으로 하고, 면접위원은 담임목사, 담당교역자, 인사위원장으로 한다.
3. 행정 담당 전임 직원의 경우에는 서류전형 위원은 담당교역자, 담당위원회 장로, 관리부장으로 하고, 면접위원은 담임목사, 담당교역자, 인사위원장으로 한다.
4. 간사의 경우에는 서류전형 위원은 담당교역자, 담당위원회 장로로 하고, 면접위원은 담당교역자, 인사위원장으로 한다.

제6조 (채용 방법)

1. 전임 직원의 채용은 제3조에 의거 교회 내외의 다양한 곳에 공고를 한다.
2. 간사의 채용은 추천 등 비공개 모집으로 한다.

제7조 (채용절차)

1. 전임 직원의 채용은 서류전형 위원회에서 복수의 후보자를 선발하고, 면접위원회에서 최종 1인을 선정하여, 당회의 승인을 받는다.
2. 간사의 채용은 서류전형 위원회에서 추천한 1인을 면접 후 확정하여, 당회의 승인을 받는다.

제8조 (제출서류) 지원자는 다음의 서류를 구비하여 우편 또는 방문 제출해야 한다.

1. 이력서, 자기소개서 각 1부
2. 대학/대학원(해당자) 졸업(재학)증명서 및 성적증명서 각 1부
3. 주민등록등본 또는 가족관계증명서 1부
4. 기타 교회가 요구하는 서류

제9조 (청빙규정개정) 청빙규정의 개정은 당회의 결정으로 한다.

제10조 (기타사항) 청빙규정에서 명시되지 않은 사항은 당회의 결정에 따른다.

부 칙

(시행일) 이 규정은 2018년 12월 1일부터 시행한다.

사무국 직원 및 간사 채용 규정 요약표

(2018.11.11.현재)

구 분	인사위원회		자격요건	채용방법	채용절차	최종결정	제출서류
	서류전형 위원	면접전형 위원					
전임직원 (회계담당)	o담당교역자 o재정부장 o예산위원장	o담임목사 o담당교역자 o인사위원장	o인사위원회 위임	o공개채용(교회 내외)	o1차 서류전형 (복수후보선정) o2차 면접전형	o최종 후보 (1인) 당회 승인	o이력서 o자기소개서 o대학(원)졸업 (재학)증명서 o대학(원)성적 증명서 o주민등록등본 혹은 가족관계 증명서 o기타
전임직원 (행정담당)	o담당교역자 o담당위원회 장로 o관리부장	o담임목사 o담당교역자 o인사위원장					
준전임 간사 파트 간사	o담당교역자 o담당위원회 장로	o담당교역자 o인사위원장		o비공개채용 (추천 등)	o추천된 1인 면접전형 (거부권 가능)		

3. 유급봉사자 채용 규정

높은뜻광성교회 유급봉사자 채용규정 (안)

제 1 장 총 칙

제1조 (목적) 이 규정은 높은뜻광성교회(이하 “교회”라 한다)에서 유급봉사자 채용을 위한 절차에 관한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조 (용어의 정의)

여기서 유급봉사자라 함은 지휘자, 반주자, 앙상블, 솔리스트, 편곡자, 찬양팀 세션, 파트별 간사 등 일정한 사례를 받고 교회의 각 부서에서 파트타이머로 봉사하는 사람을 말한다.

제 2 장 채 용

제3조 (원칙) 채용은 성가대 지휘자는 공개 모집, 복수 면접, 반주자는 공개 모집, 1인 면접, 앙상블, 솔리스트, 편곡자, 찬양팀 세션, 파트별 간사 등은 비공개 모집, 1인 면접을 원칙으로 한다.

제4조 (자격조건) 자격조건은 인사위원회에 위임한다.

제5조 (인사위원회의 구성)

1. 인사위원회는 서류전형 위원회와 면접 위원회로 나뉜다.
2. 성가대 지휘자의 경우에는 서류전형 위원은 담당교역자, 담당위원회 장로, 해당 찬양대장 및 임원 3-4명으로 하고, 면접위원은 담임목사, 담당교역자, 인사위원장으로 한다.
3. 반주자, 앙상블, 솔리스트, 편곡자의 경우에는 서류전형 위원은 담당교역자, 담당위원회 장로, 해당 찬양대장으로 하고, 면접위원은 담당교역자, 인사위원장으로 한다.
4. 찬양팀 세션의 경우에는 서류전형 위원은 담당교역자, 담당위원회 장로, 찬양 간사로 하고, 면접위원은 담당교역자, 인사위원장으로 한다.
5. 파트별 간사의 경우에는 서류전형 위원은 담당교역자, 담당위원회 장로로 하고, 면접위원은 담당교역자, 인사위원장으로 한다.

제6조 (채용 방법)

1. 지휘자와 반주자의 채용은 제3조에 의거 교회 내외의 다양한 곳에 공고를 한다.
2. 지휘자와 반주자를 제외한 봉사자는 추천모집으로 가능하다.

제7조 (채용절차)

1. 지휘자의 채용은 서류전형 위원회에서 복수의 후보자를 선발하고, 면접위원회에서 최종 1인을 선정하여, 당회의 승인을 받는다.
2. 반주자, 앙상블, 솔리스트, 편곡자, 찬양팀 세션, 파트별 간사의 채용은 서류전형 위원회에서 추천한 1인을 면접 후 확정하여, 당회의 승인을 받는다.

제8조 (제출서류) 제출서류의 종류는 해당 인사위원회에 일임한다.

제9조 (청빙규정개정) 청빙규정의 개정은 당회의 결정으로 한다.

제10조 (기타사항) 청빙규정에서 명시되지 않은 사항은 당회의 결정에 따른다.

부 칙

(시행일) 이 규정은 2018년 12월 1일부터 시행한다.

유급봉사자 채용 규정 요약표

(2018.11.11.현재)

구 분	인사위원회		자격요건	채용방법	채용절차	최종결정	제출서류
	서류전형 위원	면접전형 위원					
성가대 지휘자	o담당교역자 o담당위원회 장로 o해당 찬양대장 o해당 찬양대임원 (3~4명)	o담임목사 o담당교역자 o인사위원장	o인사위원회 위임	o공개채용(교회 내외)	o1차 서류전형 (복수후보선정) o2차 면접전형 (실기등 포함)	o최종 후보 (1인) 당회 승인	o인사위원회 위임
반주자	o담당교역자 o담당위원회 장로 o찬양대장	o담당교역자 o인사위원장		o인사위원회 위임			
양상블, 솔리스트,편곡자							
4부 찬양팀 세션					o담당교역자 o담당위원회 장로 o찬양 간사		
음향간사,청년간사 차세대간사	o담당교역자 o담당위원회 장로						

Chapter. III.

1. 담임목사 청빙 규정

높은뜻광성교회 담임목사 청빙 기본규정(안)

제 1 장 총 칙

제1조 (목적) 이 규정은 높은뜻광성교회(이하 “교회”라 한다)의 담임목사 청빙과 관련하여 필요한 기본적인 사항을 정함을 목적으로 한다.

제 2 장 청 빙

제2조 (청빙의 시기)

1. 청빙은 담임목사의 임기종료나 중도사임, 기타사유로 부재 시 또는 부재가 예상되는 경우에 한다.

제3조 (청빙위원회의 구성)

1. 청빙위원회의 구성은 인사위원장을 당연직으로 한 시무장로 4명, 장로회 대표 1명, 안수집사회 대표 1명, 권사회 대표 1명, 서리집사 대표 1명, 청년 대표 1명 등 총 9명으로 당회에서 구성하여 임명한다.

제4조 (청빙위원회의 구성 시기)

1. 기존 담임목사의 임기종료의 경우에는 임기종료일이 속한 연도의 연초에 청빙위원회를 구성하고, 임기종료를 기준으로 6개월 이전에 청빙공고, 2개월 이전에 후임자 선정을 완료함을 원칙으로 한다.
2. 기존담임목사의 임기종료 외 제2조에 해당하는 경우에는 사유발생 즉시 청빙위원회를 구성한다.

제5조 (청빙방식) 청빙방식은 공모형을 원칙으로 한다.

제6조 (청빙대상자 기본자격조건)

1. 총회에서 인정하는 목사의 자격을 취득한 자로 한다.
2. 타교회의 위임목사는 청빙에서 가능한 제외함을 원칙으로 한다.
3. 현 담임목사와 당회원, 청빙위원의 친인척(범위는 민법상에 준함)은 청빙에 지원할 수 없다.
4. 구체적 자격요건은 청빙위원회에서 결정한다(연령, 성별, 국적, 목회경력, 기혼여부, 학력, 배우자 신상, 기타)

제7조 (청빙의 과정)

1. 청빙위원회가 구성되면 청빙위원회는 구체적인 청빙 절차와 방법을 담은 청빙위원회 회칙(*권고안 제시)에 의거하여, 최종 후보자를 확정한다.

제8조 (최종후보자의 결정)

1. 청빙위원회는 서류 및 면접 전형을 통해 최종 후보자를 3명으로 확정 한다.
2. 최종후보자 3인은 전교인 대상 설교를 실시한다. (설교 순서는 제비뽑기로 정한다)
3. 최종후보자 3명을 대상으로 중직자(시무 장로, 시무 안수집사, 시무 권사)의 사전투표로 선호도 순위를 결정한다.
4. '청빙위원회 전형 결과'와 '중직자 투표 결과'를 반영하여, 당회에서 최종 후보자 순위를 결정한다.

제9조 (최종합격자의 선정)

1. 최종합격자는 공동의회의 승인 투표를 실시하여 유효투표수 2/3이상 찬성을 획득한 사람을 최종 선정한다.
2. 승인 투표는 최종 후보자 1순위를 대상으로 먼저 실시하고 2/3이상의 찬성이 나오면 그것으로 종결한다.
2/3이상의 찬성이 나오지 않으면 2순위, 3순위 후보자를 대상으로 동일한 방법으로 투표하고 선정한다.
3. 3순위 후보자까지도 2/3이상의 찬성이 나오지 않을 경우, 청빙위원회를 해산하고, 새로운 청빙위원회를 구성한다.

제10조 (청빙규정개정) 청빙규정의 개정은 당회의 결정으로 한다.

제11조 (기타사항) 청빙규정에서 명시되지 않은 사항은 당회의 결정에 따른다.

부 칙

(시행일) 이 규정은 2018년 12월 1일부터 시행한다.

2. 담임목사 청빙에 필요한 7가지 질문과 대답

‘청빙규정위원회’는 담임목사 청빙과 관련한 7가지 질문에 대한 토론을 통하여 규정을 완성하였습니다.

위원마다 생각이 다른 부분이 있었지만, 청빙위원회는 오랜 토론을 통해 이 7가지 질문에 대한 대답에 합의하기에 이르렀습니다.

그러나 여전히 우리가 내린 7가지 질문에 대한 대답이 꼭 절대적인 것은 아니기에, 결정된 내용만 규정으로 기술하기보다, 이 7가지 질문에 대한 답이 도출되는 과정을 공유하는 것이, 향후 이 자료를 보는 교인들에게 필요할 것이라 판단됩니다.

7가지 질문은 다음과 같습니다.

1. 청빙위원회 구성방식을 어떻게 하는 게 좋을까요? 당회로만 하는게 좋을까요? 연령대별 구성을 하는게 좋을까요?
2. 현재 어느 교회의 위임목사로 있는 분을 배제하는 것에 대해서 어떻게 생각하시나요?
3. 청빙 방식을 공개로 하는 게 좋을까요? 추천을 통해 하는 게 좋을까요?
4. 후보자 자격조건(연령, 학력, 성별, 국적, 기혼여부 등)을 구체적으로 주는 것이 좋을까요?
5. 최종 후보자를 단수로 하는 게 좋을까요? 복수로 하는 게 좋을까요?
6. 높은뜻 교회 사역 경험을 가진 사람으로 한정하는 것에 대해 어떻게 생각하시나요?
7. 청빙위원회를 언제부터 시작해서, 선발절차를 거치는 것이 좋을까요?

규정도 중요하지만, 규정을 넘어서 우리가 담임목사 청빙에서 특별히 고려해야 할 것들은 다음과 같습니다.

1. 담임목사 청빙 과정이 마치 기업의 인사 채용 방식과 유사하게 진행된다 하더라도, 청빙위원회의 자세는 ‘고용하는 자세’가 아니라 청빙이라는 말 뜻 그대로 ‘모셔오는 자세’로 임해야 할 것입니다.
2. 이 청빙과정에서 한 사람이 좌지우지하는 주인이 되지 않도록 하는 것도 중요합니다.
3. 그리고 무엇보다 전교인의 마음을 하나로 모으는 노력이 병행되어야 합니다. 자칫 선호하는 담임목사 후보를 놓고, 교인들의 마음이 나뉘지 않도록 노력해야 할 것입니다.

질문	합의	다양한 의견
① 청빙위원회 구성방식을 어떻게 하는 게 좋을까요? 당회로만 하는 게 좋을까요? 연령대별 구성을 하는 게 좋을까요?	- 9인의 청빙위원회를 다음과 같이 구성하자 : 인사위원장 시무장로(1명), 시무장로(3명), 20대 이상 세대별 대표자 각1인씩 5명('청년' 대표, '서리집사(젊은부부)' 대표, '안수집사회 대표', '권사회 대표', '장로회 대표')	- 그냥 당회가 청빙위원회여야 한다는 의견도 있었으나(높은뜻정의교회는 당회원으로만 한정), 우리 교회의 특성상 다양한 연령대별 구성원들이 함께 하는 것이 좋다고 판단되며, 마침 확대 당회 언권위원 제도가 있으니, 유사한 방식으로 구성하여 다양한 입장을 수렴하는 것이 좋을 듯 하다. - 담임목사님도 확대 당회처럼 구성하는 것이, 다양한 입장을 수렴한다는 차원에서 좋다고 하셨다. - 조석민 교수님은 연령대별 대표성은 물론이고, 신,구 교인의 조화와, 교사회 등 조직별 대표를 넣는 것까지 더 다양하게 구성할 것을 제안하셨지만, 현실적으로 너무 어렵고, 현재 합의한 9인으로도 충분히 그런 대표성을 구현할 수 있어 보인다. - 다만 권사회 1명 외에 다 남성으로 구성된다면, 너무 남성 위주라는 평가를 받을 수 있으니, 여성 TO를 늘릴 방안이 있으면 좋겠다. - 실질적으로는 여성을 늘릴 수 있는 방법은 여성 장로가 나오거나, 젊은 부부와, 청년대표를 여성으로 하는 수밖에 없는데, 특정 대표를 여성으로 무조건 해 달라고 하는 것도 좀 무리이긴 하다.
② 현재 어느 교회의 위임목사로 있는 분을 배제하는 것에 대해서 어떻게 생각하시나요?	- 현 타교회 위임목사 제외. 어렵지만 원칙은 지키자.	- 조석민 교수님은 이 정신은 훌륭하나, 실제로 인재풀이 너무 좁지 않겠느냐고 우려하시면서, 지원 자격 자체를 제한하기보다, 열어 놓고, 다른 조건들을 걸어서 사실상 그런 지원자를 많이 줄이는 방식이 어떻겠느냐고 제안하심. - 담임목사님도 이것은 좋은 의견인데, 선택의 폭이 줄기 때문에 열어놓는 게 좋겠다고 하셨다. 다만 청빙위원회가 원한다면 확실하게 배제한다고 선언하는 것도 좋다고 하셨다. - 청빙규정위원회는 다른 건 몰라도 이건 담임(위임) 목사는 안 된다는 것으로 아예 못 박는 것이 좋겠다고 다시 합의했다 (노회에서 위임받은 분은 안 되는 걸로) - 이걸 한국교회에 유익한 일이다. 다른 교회에서 목회 잘 하시는 분들 데려오는 일은 하지 말아야 할 일이다. 이걸 규정으로 확고하게 하지 않으면, 나중에 좀 더 안전한 방법을 선택하려는 유혹을 이겨내기 어려울 것이다.
③ 청빙 방식을 공개로 하는 게 좋을까요? 추천을 통해 하는 게 좋을까요?	- 공모를 원칙으로 한다. 추천 방식 병행 고민.	- 담임목사님은 공개 모집으로 하면, 엄청난 서류들이 밀려 들 것이고, 그것을 평가해서 추려내는 일이 엄청난 일이 될 것이라고 걱정하셨다. 그러면서 추천형이 시간을 아낀다. 그러나 추천은 제한되고 유명한 분들 인맥이 있어야 한다. 추천도 의뢰하면서, 공개형으로 진행하는 게 좋다고 하셨다. - 조석민 교수님은 받아오는 추천서는 신뢰하기 어렵다며, 추천인 정보(이름, 소속, 직위, 연락처)만 쓰라고 하고, 청빙위가 직접 추천서를 수령하는 방법을 제안하셨다. - 청빙규정위원회는 그래도 “공모”로 하자. 추천으로 하는 건 청빙위의 편의를 고려한 생각이다. 추천자(교계 유명 인사 인맥)가 없어도 누구나 지원할 수 있어야 한다고 결정. - 공모를 해도 1차 서류 평가 점수 기준을 잘 정하면 아주 힘들지 않을 수도 있다고 판단.

④ 후보자 자격조건(연령, 학력, 성별, 국적, 기혼여부 등)을 구체적으로 주는 것이 좋을까요?	- 최소한의 기준(본 교단 목사 O, 타교회 위임목사 X)만 제시하고, 공식적으로는 외부 자격을 구체적으로 기술하지는 않는 것이 좋겠다. - 청빙위원회는 평가를 위해서도 내부적인 기준을 가지고 있을 수는 있다.	- 담임목사님은 공식적인 어떤 자격 제한을 두기보다, 내부 규정으로 하고, 알고 싶은 내용을 기록하게 해서 걸러내고, 공식적으로 제한하지 않는게 좋겠다는 생각에 위원회의 생각에 공감하셨다. 나이에 대해서도 최소 1term(높은뜻 교회 7년 임기 재신임제 : 6년 시무+1년 안식년), 최대 3term 하실 수 있는 정도가 좋겠다는 위원회의 의견에 공감하셨다. 만 65세 은퇴니까, 만 44세 이상(21년 목회) ~ 만 58세 이하(7년 목회)로 조건을 달면 된다. 다만 위임 전에, 3년 이내 유예 기간을 두고 상호 확인하는 시간을 두는 건, 마치 결혼을 살아보고 결정하겠다는 느낌이라, 잘 알아보고 신중하게 결정했으면 바로 위임을 해서 신뢰를 주는 게 좋다고 하셨다. - 연령 기준은 학부 4년, (군대 2년), 신대원 3년, 안수까지 2년해서, 최소 11년이 지나야 목사가 됨. 빠르면 30세 정도. 목회 경력 10년이면, 최소 40세 정도에 담임목사 후보가 될 수 있다. 늦게 신대원 하는 경우도 있고 하니까, 다양한 경험 차원에서도 45세 이상 정도가 현실적이다. - 현 위임목사를 제외해 버리면, 실제로는 담임목사 후보 인재풀이 너무 없을 것이라는 우려가 있었다. 그러나 현재 40대 부목사들이 담임목사로 나갈 수 있는 교회 수가 갈수록 많지 않기 때문에, 앞으로 좋은 부목사 후보자 풀이 많이 있을 것으로 기대하며, 50대 선교사 출신이나, 교수 출신들도 후보자가 될 수 있으므로, 위임목사 배제 원칙을 지켰으면 하는 의견이 많았다. - 이에 따른 후보자 자격 기준 : ① 본 교단 목사로, 현재 어느 교회 담임목사가 아닌 자(노회 위임 기준) ② 연령 : 만 44세 이상 - 만 58세 이하 정도 ③ 대한민국 국적 소지자 (영주권은 확인 필요) ④ 목회 경력 10년 이상 (부목사 경력, 선교사 경력은 그대로 인정, 기관 경력, 교수 경력은 그대로 목회 경력으로 볼지, 50%만 인정할지 따로 더 논의) - 기타 자격 기준은 아니지만, 이력서를 통해 확인할 필요가 있는 사항들로는 '결혼여부(재혼여부와 사유)' 등이 있다.
⑤ 최종 후보자를 단수로 하는 게 좋을까요? 복수로 하는 게 좋을까요?	- 청빙위원회가 3인 후보를 결정하여, 순위에 따라 설교 후 항존직 투표로 선호도 청취를 한 뒤, 당회에서 최종 1인을 결정하여, 순위에 따라 1순위부터 공동의회에서 찬반 투표(1순위에서 통과되면, 이후 공동의회 투표는 없음)	- 조석민 교수님은 복수 후보자 경쟁 전교인 투표는 좋지 않다고 보심. - 담임목사님은 온누리교회의 경우 우선순위(예를 들어 1-3위)를 두고, 1명씩 올리는 방식으로, 1순위가 되면 그걸로 종료되는 방식을 썼는데, 괜찮은 것 같다고 추천하셨다. 최종 후보 우선순위 고를 때 중직자 사전투표 과정을 거치는 방법은 청빙위가 부담을 줄이는 좋은 방법이라고 동의해 주셨다. 그리고 설교로만 평가하는 구조를 극복하고, 다양한 방식의 확인들을 해야 한다고 조언해 주셨다. - 최종 후보자 3인의 설교를 들어 보는 것은 일반적인 일이고, 최종 후보자 3인에서 탈락하는 분들에게 죄송한 일이 아니라, 본인의 커리어가 되기도 하는 일임. - 1단계 : 청빙위는 1,2차 서류전형, 면접전형 등을 거쳐 최종 후보자 3인을 선정. - 2단계 : 3명에게 설교 기회를 드리고(타교회 경험상 설교자 순서가 중요했음), 중직자(교인들의 투표로 뽑힌 대표성을 가진 분들)이 1,2,3위를 선정하는 3,2,1점 점수 투표를 실시(1인 1표제가 아니라, 점수제로 하는 것이 좋음. 다득점자가 그대로 결정되는 건 아니고 당회 참고자료로만 사용) - 3단계 : 최종 후보 1명 결정을 당회에서 확정(2,3순위도 결정해두긴 함). - 4단계 : 공동의회에서 최종 승인 투표(찬성 가부 2/3)로 추진

⑥ 높은뜻 교회 사역 경험을 가진 사람으로 한정하는 것에 대해 어떻게 생각하시나요?	- 한정하지 않아야 한다. 그러나 높은뜻 정신에 대한 공유와 확인은 필요하다.	- 담임목사님은 ‘높은뜻’은 정신의 문제지, 꼭 높은뜻 사역자에 한정할 필요는 없다고 하심. - 위원회 의견도 높은뜻교회 사역 경험을 가진 자로 한정하는 것은 좋지 않음. 그들만의 리그로 비춰질 수 있음. - 그러나 높은뜻 정신의 공유나 확인은 매우 중요함. 담임목사로 오셔서 높은뜻 정신에 반하는 결정을 하실 수도 있음. 사전에 분명히 알리고, 동의를 받는 것이 좋음. (높은뜻 정신에 의한 정관 내용이 총회 규정과 다른 부분이 있고, 법적으로는 총회법이 우선하기 때문에, 담임으로 오신 후에 총회법을 따르겠다고 하실 수 있음) - 높은뜻 교회 사역 경험을 가진 자로 후보를 제한하기 보다는 그들에게 가산점을 주는 방식이 좋다. 유사한 교회(목회철학, 규모 등) 경험을 가진 것이 장점일 수 있음.
⑦ 청빙위원회를 언제부터 시작해서, 선발절차를 거치는 것이 좋을까요?	- 3~6개월 정도(공고 후 3개월 정도가 적절), 사전 스테디 필요.	- 담임목사님은 사전 준비는 길게(1년 이상), 선발과정은 6개월 이내로 짧게 하는게 좋다고 하심. - 임기를 다 채우신다는 전제로, 2025년 연초 1월에 청빙위를 시작하고, 5-6월쯤 모집 공고, 최종 결정은 10월쯤 확정해서, 2-3개월 정도 동사 목회를 하면서 인수인계도 하고 그러면 좋겠다고 하심. 정의교회는 너무 급박하게 진행해서 아쉽다고 하심. - 위원회는 사전 준비는 길게, 선발과정은 3~6개월 이내로 짧게 하는 것이 좋다고 함. 공고 이후 3개월이 적정.
총평	- 방법도 중요하지만 바른 자세가 중요.	- 담임목사님은 이 모든 과정도 중요하지만, 청빙의 바른 자세가 중요하다고 강조. - 3가지 원칙 1) ‘누구도 좌지우지하는 주인이 되지 않게’, 2) ‘고용하는 자세가 아니라 모시는 자세로’, 3) ‘전교인의 마음을 모으는 노력이 필요’를 강조하셨다. 그러면 된다고 하셨다.

3. 청빙위원회 회칙 (권고안)

높은뜻광성교회 담임목사 청빙위원회 회칙(권고안)

제1조(명칭)

본 회는 대한예수교장로회 높은뜻광성교회 담임목사 청빙위원회(이하 '위원회'라 함)라 칭한다.

제2조(목적)

위원회는 하나님께 영광을 돌리고 청빙위원(이하 '위원'이라 함)들의 자유 의지와 민주적 방식으로 담임목사 청빙 활동을 하는데 그 목적이 있다.

제3조(권한)

위원회에서 결의된 사항은 당회의 최종 인준을 통하여 공적 효력을 갖는다.

제4조(구성 및 임기)

- 1) 위원회는 당연직인 인사위원장을 포함한 시무 장로 4명, 장로회 대표 1명, 시무 안수집사회 대표 1명, 시무 권사회 대표 1명, 서리집사 대표 1명, 청년 대표 1명 등 총 9명으로 당회에서 구성하여 임명한다.
- 2) 위원회의 임기는 담임목사 청빙 업무가 완료될 때까지로 한다.

제5조(임원 및 업무)

- 1) 위원회는 위원장 1명, 총무 1명, 서기 1명, 중보기도 책임자 1인을 위원회에서 선출한다.
- 2) 위원장은 모든 회의를 주관하고 위원회를 대표한다.
- 3) 총무는 위원회와 위원장이 위임하는 대외 교섭 및 위원 소집 등 회의의 원활한 진행을 위하여 위원장을 보조한다.
- 4) 서기는 위원회 회의록을 작성하고 관련 서류를 보관하며 위원들의 열람 요구 시 응하고 대외비를 유지함을 원칙으로 한다.
- 5) 중보기도 책임자는 청빙 전 과정에 교회 전체가 마음을 모아 중보 기도하며 일을 진행할 수 있도록, 교육(청빙의 의미, 바른 참여 자세 교육) 및 공지(주요 진행상황을 공지), 기도를 계획하고 실행한다.

제6조(위원의 권한과 책임)

- 1) 모든 위원들은 회의에서 결정된 사항에 대하여 공동 책임을 지며 특정회의에 불참할 경우 해당 회의의 결정에 이의를 제기할 수 없다.
- 2) 모든 위원들의 회의에서의 권리와 의무는 동등하고 결정과 결의에 관한 투표 권한도 동일하다.
- 3) 모든 위원들은 회의록의 열람권을 가지며 회의에서 발언되고 결정된 사항은 대외적으로 비밀 유지를 원칙으로 한다.
- 4) 모든 위원들은 담임목사 후보자와의 비공식적인 접촉은 어떠한 경우도 허용되지 않는다.
- 5) 4)항을 위반한 위원은 위법 즉시 위원의 자격을 상실 한다.

제7조(회의)

- 1) 정기회의는 위원회에서 협의하여 개최하며 반드시 위원 2/3이상의 참석으로 성립한다.
- 2) 임시회의는 위원 2/3이상의 요구 또는 위원장의 판단에 따라 비정기적으로 열 수 있다.

제8조(의결)

위원회의 의결은 위원 2/3이상의 출석과 출석위원 2/3이상의 찬성으로 한다.

제9조(운영 및 보고)

- 1) 위원회는 담임목사를 청빙하는 과정에서 '담임목사 청빙규정'에서 규정하고 있는 내용을 기본으로 하여 다음의 각 호에 해당하는 사항을 정하여 청빙 종료 시까지 운영한다.
 - 청빙하고자 하는 담임목사의 구체적 자격 요건
 - 청빙 방법
 - 청빙후보자의 평가 방법
 - 청빙후보자의 결정 방법
 - 당회에 추천 방법
 - 기타 위원회 운영에 관한 필요한 사항
- 2) 위원회는 업무를 수행하는 과정에서 발생하거나 필요로 하는 예산을 교회에 청구 할 수 있다.

제10조(홍보)

위원회의 진행 사항이나 특정 사항에 대한 의결 내용은 필요시 위원회 또는 당회의 협의를 통하여 총무가 제한적으로 주보나 홈페이지를 통하여 교인들에게 홍보 할 수 있다.

제11조(협력)

위원회의 원활한 활동을 위하여 필요한 업무는 교회가 지원한다.

제12조(기타)

- 1) 본 교회 현 담임목사와 위원은 후임 담임목사 청빙 대상을 추천 할 수 없다.
- 2) 본 교회 현 담임목사 및 시무장로의 친인척(범위는 민법상에 준함)은 청빙 대상에서 제외된다.
- 3) 위원들에게 청빙을 목적으로 의도적으로 접촉을 한 담임목사 후보자는 심사에서 제외된다.
- 4) 이 회칙에 정하지 않은 기타 사항은 별도의 회의를 통한 결정에 따른다.

※ 부칙

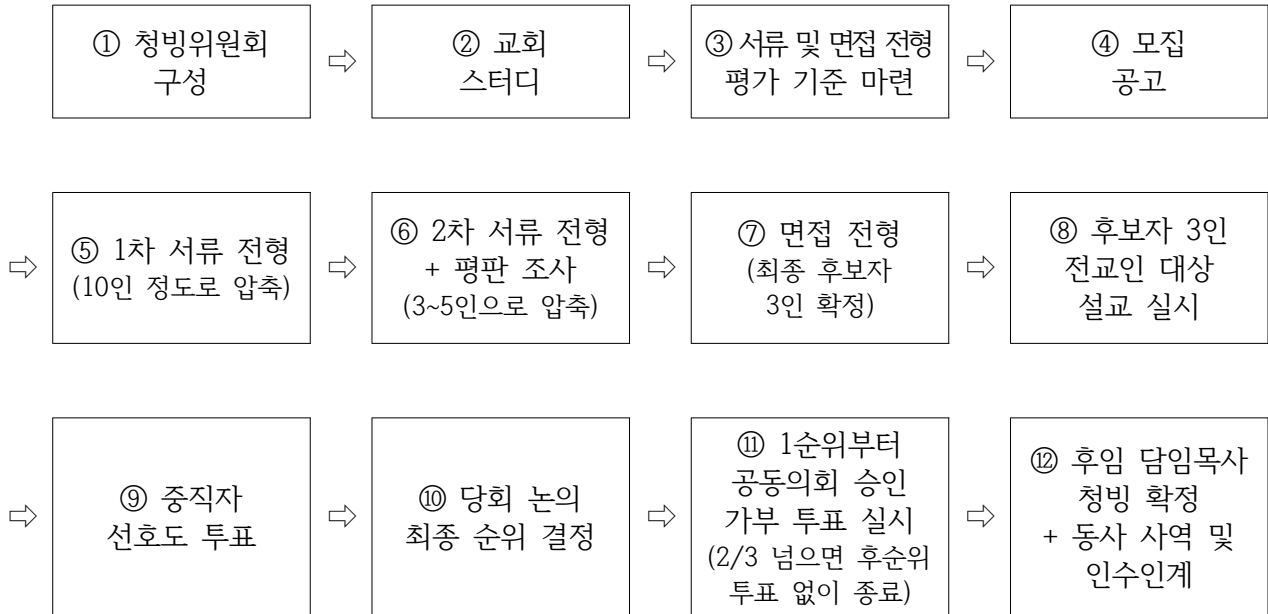
- 1) 이 회칙은 20**년 **월 **일부터 시행한다.
- 2) 이 회칙은 담임목사 청빙 절차가 종료되면 자동 소멸한다.

서명

(청빙위원 모두 서명)

(서명 순서는 가나다순)

4. 담임목사 청빙을 위한 Flow Chart - 12 STEP



STEP1. 청빙위원회 구성 (1월)

- 위원회는 9명으로 구성하고, 교회의 여러 연령대별 대표들을 포함할 수 있도록 구성. (시무 장로 외에는 현재 당회 언권위원 구성과 유사하게 반영하여 임명)

□ 청빙규정안

제3조 (청빙위원회의 구성)

1. 청빙위원회의 구성은 인사위원장을 당연직으로 한 시무장로 4명, 장로회 1명, 안수집사회 1명, 권사회 1명, 서리집사대표 1명, 청년대표 1명 등 총 9명으로 당회에서 구성하여 임명한다.

- 장로회, 안수집사회, 권사회, 서리집사, 청년의 대표를 정하는 방식은, 해당 기구에 위임하여 그 기구에서 대표자 1인을 선임하는 방식으로 함.
- 시기적으로는 담임목사 청빙절차를 실시하는 그 해 1월 첫 주일부터 모일 수 있도록 사전에 미리 구성.
- ‘청빙위 임원 구성’(총무, 서기, 중보기도 책임자 등) 및 ‘회의 진행 방식’(얼마나 자주 모일 것인지, 몇 명 이상 참석해야 회의가 성립되는지 등) 등을 결정.

□ 청빙위원회 회칙 권고안

제7조(회의)

- 1) 정기회의는 위원회에서 협의하여 개최하며 반드시 위원 2/3이상의 참석으로 성립한다.
- 2) 임시회의는 위원 2/3이상의 요구 또는 위원장의 판단에 따라 비정기적으로 열 수 있다.

제8조(의결)

위원회의 의결은 위원 2/3이상의 출석과 출석위원 2/3이상의 찬성으로 한다.

- 청빙위원회(중보기도 책임자 등)는 매일(혹은 매주) 1회 주보에 간략한 '청빙과정 진행 상황'과 '기도제목'을 제공하여, 예배 시간에 함께 기도하는 시간을 갖게 함.

□ 주보 예시

- 1월 : 청빙위원회 9인이 구성되었습니다. 위원들을 위해서 기도 부탁드립니다.
- 2월 : 청빙위원들이 교회 스터디를 시작했습니다. 우리 교회의 현 주소를 정확하게 파악, 분석하여, 필요한 변화에 적합한 목회자 상을 잘 설정할 수 있도록 기도 부탁드립니다.
- 4월 : 모집공고를 냈습니다. 하나님께서 예정하신 분이 정보를 잘 접하여, 지원하실 수 있도록 기도 부탁드립니다.
- 6월 : 1차 서류전형을 통해 10여명의 후보를 압축하고자 합니다. 청빙위원들이 서류를 잘 검토하여 적임자들을 선정해 낼 수 있도록 지혜 주시기를 기도 부탁드립니다.
- 7월 : 2차 서류전형을 통해 5인의 면접 후보를 정하고자 합니다. 청빙위원들에게 지혜를 주시기를 기도 부탁드립니다.
- 8월 : 8월에는 5인의 후보자들과 면담 전형이 진행됩니다. 최종 후보자 3인을 잘 선정할 수 있도록 기도 부탁드립니다.
- 9월 : 가을 말씀 사경회에 3명의 후보자들을 강사로 모셨습니다. 말씀 사경회를 통해 우리 교회를 향한 하나님의 뜻이 잘 전달 되어지도록 기도 부탁드립니다.
- 9월 : 9월 넷째 주에 중직자 선호도 투표가 진행됩니다. 시무 장로, 시무 안수집사, 시무 권사들의 투표에 주님이 함께 해 주시기를 기도 부탁드립니다.
- 10월 : 당회가 최종 후보를 선정하여, 공동의회에서 가부 투표를 진행할 예정입니다. 마지막까지 하나님의 인도하심이 있기를 기도 부탁드립니다. 등등

STEP2. 교회 스터디 (2월)

- 현재 우리 교회의 상황을 정확하게 보여줄 수 있는 기초 자료들(교회의 역사, 구성원의 특징을 보여줄 수 있는 지표, 성도들의 필요 등)을 정리한 자료가 필요함 (사전에 연구된 자료가 있으면 더 좋음). 청빙 과정을 일종의 상호 프로포즈라고 할 때, 우리는 어떤 교회라는 것을 정리하고, 어떤 담임목사님 상을 필요로 하는지를 정리할 필요가 있음.
- 높은뜻정의교회 청빙위는 (원론적이지만) 7가지 기대하는 담임목사 상을 규정하는 문구를 만들기도 하였음.
- 이것은 교계 주요 인사들에게 적당한 자를 추천해 달라고 부탁할 때도, 유용한 자료로 쓰일 수 있음.
- 단 시간에 하기 힘들 수 있으나, 최소 1달 정도의 시간을 가지고, 청빙위원회가 우리의 현실을 정리해 보는 것이 유익할 것으로 판단.

STEP3. 서류 및 면접 전형 평가 기준 마련 (3월)

- 1차 서류 전형에 제출하게 할 간단한 서류(이력서(3개월 이내의 사진), 자기소개서, 목회계획서 등)와, 2차 서류 전형(최근 설교 동영상 2개, 추천인 연락처, 재학 및 성적 증명서, 주민등록등본 혹은 가족관계증명서, 교단소속증명서와 목사안수증명서, 건강진단서(본인 및 사모) 등 자세한 증명 내용)에 제출하게 할 구체적 서류를 구분하고, 면접 전형에 물을 질문들을 정함.

- 서류 전형 및 면접 전형의 평가를 어떻게 할 것인지를 결정. (청주상당교회는 상당히 구체적인 점수표를 만들어서 위원들이 점수를 기록하고, 그것을 합계하는 방식을 사용, 다수 교회들은 전형 후 청빙위원들의 토론과 합의를 통해 결정)

☐ **청주 상당교회 1차 전형 점수표에서 고려한 사항들 (가산점 사항)**

- 학력 (5점) : 박사학위 여부, 장신대 졸업 여부 등
- 목회경력 (10점) : 단독목회 경험 여부, 교인 몇 명 이상 교회 부목사 몇 년 이상 유경험자, 현직 신학대 교수, 1년 이상 해외선교 유경험자 등
- 자기소개서 (45점) : 부모의 신앙 여부(목회자, 향존직, 신앙인), 어릴 때 중고대청년부 임원 경험, 구체적인 선행 실천 여부, 찬양대나 교회학교 교사 경험, 구체적인 소명, 겸손과 섬김의 철학, 진정성 있는 구원 간증, 받은 은사 등
- 목회계획서 (40점) : 내려놓음과 미래지향적 목회 계획, 비전 제시, 교인 사랑

☐ **청주 상당교회 2차 면접 전형 점수표에서 고려한 사항들**

- 인성(15점), 영성(15점), 비전(10점), 설교 동영상(내용, 음성, 청중반응, 외모, 태도 등)(60점)

STEP4. 모집 공고 (4월)

- 공개모집을 원칙으로 하기 때문에 모집 공고를 내야 함.

☐ **청빙규정안**

제5조 (청빙방식) 청빙방식은 공모형을 원칙으로 한다.

- 공개 모집 시 공식적인 어떤 자격 제한을 많이 두기보다, 최소한으로 하고, 내부 규정으로 알고 싶은 내용은 서류에 기록하게 해서 평가하고, 공식적으로 제한하지 않는 게 좋음. 최소한의 조건은 총회에서 인정하는 목사의 자격을 취득한 자, 적정 연령대, 타교회 위임목사 아닌 자, 현 담임목사와 당회원, 청빙위원의 친인척이 아닌자 정도임.

제6조 (청빙대상자 기본자격조건)

1. 총회에서 인정하는 목사의 자격을 취득한 자로 한다.
2. 타교회의 위임목사는 청빙에서 가능한 제외함을 원칙으로 한다.
3. 현 담임목사와 당회원, 청빙위원의 친인척(범위는 민법상에 준함)은 청빙에 지원할 수 없다.
4. 구체적 자격요건은 청빙위원회에서 결정한다(연령, 성별, 국적, 목회경력, 기혼여부, 학력, 배우자 신상, 기타)

- 공고 시기는 예상되는 종료시점 6개월 이전에 청빙공고를 내야 함. 뒤의 일정을 고려할 때, 4월 1일 정도에 모집공고를 내는 것이 좋겠음.

제4조 (청빙위원회의 구성 시기)

1. 기존 담임목사의 임기종료의 경우에는 임기종료가 속한 연도의 연초에 청빙위원회를 구성하고, 임기종료를 기준으로 6개월 이전에 청빙공고, 2개월 이전에 후임자 선정을 완료함을 원칙으로 한다.

모집 공고 예시

담임목사 청빙

본 교회는 대한예수교장로회(통합) 평북노회에 소속된 2008년 창립된 교회로서 새로운 비전과 열정으로 우리 교회를 섬기실 담임목사님을 청빙합니다.

1. 지원 자격 : ① 본 교단 총회에서 인정하는 목사의 자격을 취득한 자로,
현재 어느 교회 담임목사가 아닌 자(노회 위임 기준)
② 연령 : 만 44세 이상 - 만 58세 이하 정도
③ 대한민국 국적 소지자 (영주권은 확인 필요)
④ 목회 경력 10년 이상 (부목사 경력, 선교사 경력은 그대로 인정,
기관 경력, 교수 경력은 그대로 목회 경력으로 볼지, 일부 인정할지 더 논의)
⑤ 현 담임목사와 당회원, 청빙위원의 친인척(범위는 민법상에 준함)이 아닌 자
⑥ 교단법과 사회법에 무흠한 자
2. 제출 서류 : 1차) 이력서(3개월 이내의 사진), 자기소개서, 목회계획서
2차) 최근 설교 동영상 2개, 추천인 연락처, 재학 및 성적 증명서,
주민등록등본 혹은 가족관계증명서, 교단소속증명서와 목사안수증명서,
건강진단서(본인 및 사모)
3. 청빙 절차 : 1차 서류전형, 2차 서류 전형(1차 서류전형 합격자에 한함),
3차 면접 전형(2차 서류전형 합격자에 한함),
4차 교인 대상 설교(3차 전형 합격자에 한함) 후 최종 결정
4. 사례 및 복지 : 사택 제공 및 사례비는 교회의 규정대로 지급
5. 서류 접수 마감 : 4/1 ~ 5/31 (당일 소인 등기우편 유효함)
6. 제출처 : 교회 청빙위원회 주소
7. 접수방법 : 제출서류는 등기로 발송하고, “청빙서류 재중” 명기 요망

STEP5. 1차 서류전형 (6월)

- 공개 모집을 원칙으로 하기 때문에, 1차 서류 전형은 최대한 간단하게 서류만 확인하고, 파쇄할 수 있게 해야, 청빙위원회의 과도한 일을 줄일 수 있음. 1차 서류 전형을 통해 약 10인 정도의 후보군을 확정하여, 2차 서류를 요청.
- 6월 초에 서류전형을 실시해서(서류접수 마감을 5/31까지 한다), 1차 통과자들에게 6월 말까지(2-3주 동안) 2차 서류를 내시도록 해야 함.
- 후보군을 정하는 방식은 청빙위원들이 2차 서류를 보기 원하는 분을 순위 없이 10명 정도씩 고르게 하여, 가장 많은 청빙위원의 선택을 받은 후보들을 10명 내외(동점자 고려하여)로 정하는 방식으로 함.

STEP6. 2차 서류전형 (7월)

- 2차 서류를 받은 10여명에 대해서는 설교 동영상을 보고, 추천인(3인 이내: 담임목사 1인, 교수(스승)

1인, 성도 1인)의 추천서를 직접 받아 의견을 청취하고, 아는 이들의 평판 조사를 실시하여, 5인 정도의 면접 대상자를 압축.

- 2차 서류 전형은 각 청빙위원들의 선호도 순위에 따라, 1위가 10점, 2위가 9점... 10위 이하는 모두 1점 등의 방식으로 매겨 총점(90점 만점)이 가장 높은 5인 정도를 면접 전형 대상자로 정함.

1차서류 통과자	A 위원	B 위원	C 위원	D 위원	E 위원	F 위원	G 위원	H 위원	I 위원	총점 (90점)	면접 전형
1번 후보	10	10	5	5	10	10	9	8	7	74	1위
2번 후보	9	8	2	9	5	9	8	7	8	65	2위
3번 후보	8	9	1	2	9	5	7	4	4	49	4위
4번 후보	7	7	3	1	1	8	4	9	9	49	4위
5번 후보	6	4	4	3	2	4	3	10	10	46	6위
6번 후보	5	3	1	1	1	3	5	3	6	28	9위
7번 후보	4	1	6	4	3	1	1	5	2	27	10위
8번 후보	3	1	7	6	1	2	1	1	1	23	11위
9번 후보	2	2	1	1	4	1	1	2	3	17	12위
10번 후보	1	1	8	7	6	6	2	1	1	33	8위
11번 후보	1	5	9	8	7	1	6	6	1	44	7위
12번 후보	1	6	10	10	8	7	10	1	5	58	3위

STEP7. 면접 전형 (8월)

- 2차 서류전형을 통과한 5인을 1인당 2시간 정도씩 이틀에 걸쳐 면접 실시.
- 면접 전형은 1) 후보자 자신의 삶에 대한 질문, 2) 목회 사역 일반에 대한 질문, 3) 높은뜻 광성교회와 관련한 목사님의 생각을 듣는 질문, 4) 후보자 각각의 서류에 쓰인 내용에 대한 부가적 질문으로 구성.

☐ 높은뜻정의교회 후보자 질문 샘플을 참고한 몇 가지 질문

1) 후보자 자신의 삶에 대한 질문

- 부모님은 어떤 분이셨습니까?
- 회심의 순간과 목회자의 길에 들어선 배경을 말씀해 주실 수 있습니까?
- 자신을 가장 잘 말해 주 수 있는 멘토는 누구이고, 왜 그 분입니까?
- 목회자로서 자신의 영적, 정서적, 신체적 건강함을 지키기 위해 무엇을 하고 있습니까?

2) 목회 사역 일반에 대한 질문

- 목회 사역에 가장 본질적인 요소는 무엇이라고 생각하십니까?
- 당신의 강점이나 은사가 있다면 무엇입니까?
- 이전 교회 사역에 대해서 간략하게 말씀해 주십시오.
- 목회자로서 좌절의 순간은 언제였으며, 어떻게 이겨냈습니까?
- 자신의 설교를 자평한다면 뭐라고 말씀하시겠습니까?
- 한국교회 성도들이 직면하고 있는 가장 큰 문제는 무엇이라고 생각하십니까?

3) 높은뜻광성교회와 관련한 목사님의 생각을 듣는 질문

- 높은뜻광성교회의 강점과 약점은 무엇이라고 생각하십니까?
- 담임목사가 6년마다 재신임 받는 것과 시무 종직자 6년 단임제 등 건강하고 투명한 교회가 되기 위해 높은뜻광성교회가 유지하고 있는 정책들에 대해 어떻게 생각하십니까?
- 2천명에 가까운 성도들 개개인의 영적 성장과 공동체성을 어떻게 도울 수 있을까요?

4) 후보자 각각의 서류에 쓰인 내용에 대한 부가적 질문

- ooo 이라고 쓰신 내용에 대해 더 자세히 이야기해 주시겠습니까?

- 5인에 대하여는 후보자의 추천인 중 1명을 만나 직접 의견을 청취할 필요도 있음.
- 5인에 대하여는 직계 가족이 현재 가지고 있는 재산을 제시하도록 할 수 있음. (필요시 증빙 서류 제출케 함)
- 면접 후 각 청빙위원들은 선호도 순위에 따라, 1위에 5점, 2위에 4점, 3위에 3점... 5위 이하에 1점을 주는 방식으로 매겨, 총점(45점 만점)이 가장 3인을 청빙위원회 최종 후보 3인으로 확정함.

2차서류 통과자	A 위원	B 위원	C 위원	D 위원	E 위원	F 위원	G 위원	H 위원	I 위원	총점 (45점)	최종 전형
1번 후보	5	5	4	3	2	1	1	2	4	27	3위
2번 후보	4	3	3	4	3	2	5	1	5	30	1위
3번 후보	3	4	2	1	4	5	3	5	3	30	1위
4번 후보	2	2	1	2	5	4	2	3	2	23	5위
12번 후보	1	1	5	5	1	3	4	4	1	25	4위

STEP8. 후보자 3인 전교인 대상 설교 실시 (9월 1-3주)

- 3차 면접 전형을 통과한 3인을 주강사로 가을 말씀 사경회를 3주에 걸쳐 실시.
- 금요기도회 설교와 기도회 인도, 주일 설교를 요청할 수 있음.

금	일	금	일	금	일
2번 후보 목사		1번 후보 목사		3번 후보 목사	
금요기도회	주일설교	금요기도회	주일설교	금요기도회	주일설교

- 설교 순서는 공정하게 제비 뽑기로 정함.
- 종직자(시무 장로, 시무 안수집사, 시무 권사)들은 금요기도회까지 최대한 모든 참석을 요청.

STEP9. 종직자 선호도 투표 (9월 4주)

- 최종 후보 3인의 설교를 들은 후, 종직자(시무 장로, 시무 안수집사, 시무 권사) 투표를 실시 (약 130명으로 예상)
- 선호 후보 1인을 쓰게 하는 방식은 교인들의 마음을 나눌 수 있으니, 역시 선호도에 따라 3점, 2점, 1점을 주는 방식으로 점수를 매겨 합산함.
- 종직자들의 선호도 투표 결과, 총점(종직자수 X 3점)을 당회에 제출함.

면접전형 통과자	시무 장로 (10인)	시무안수집사 (50인)	시무권사 (70인)	총점 (130인 X 3점)	최종 전형
1번 후보	27	144	101	272	2위
2번 후보	17	104	109	230	3위
3번 후보	16	52	210	278	1위

STEP10. 당회 논의 최종 순위 결정 (10월 1주)

- 당회는 청빙위원회의 전형 결과(45점 만점)와 종직자 선호도 투표 결과(종직자수 X 3점)를 반영하여, 당회 논의로 최종 순위 1, 2, 3위를 선정 (합의로 결정하거나, 부득이한 경우 필요시 당회원 3, 2, 1점 투표로 결정)

	청빙위 선호도 평가 (45점 만점)			중직자 선호도 평가 (390점 만점)			당회 최종 평가
1번 후보	27	60.0	3위	272	69.7	2위	2위
2번 후보	30	66.7	1위	230	59.0	3위	3위
3번 후보	30	66.7	1위	278	71.3	1위	1위

- 청빙위 평가 순위와, 중직자 투표 순위, 당회 논의 순위가 일치되면 가장 좋은 일이나, 그렇지 않을 경우에도 당회나 교회가 이 일로 분란을 겪지 않도록 최종 결정을 내린다.

STEP11. 1순위부터 공동의회 승인 가부 투표 실시 (10월 3주 이후)

- 최종 순위에 따라 1순위 후보자부터 공동의회에서 승인 가부 투표를 실시. (공동의회 사전 공지의 의무에 따라) 당회 결정과 공동의회 사이에는 2주가 필요.
- 1순위 후보자에 대한 찬반 투표에서 유효 투표수 2/3 찬성(교인 몇 %가 투표를 했는지는 중요하지 않음, 투표자 중 무효 투표수 제외한 유효 투표수의 2/3를 넘으면 됨)이 이루어지면 후임 담임목사 청빙이 완료된다.
- 1순위 후보자가 2/3가 넘지 않으면, 다음 주에 바로 2순위 후보자 승인 가부 투표를 실시, 또 넘지 않으면 그 다음 주에 3순위 후보자 승인 가부 투표를 실시한다.
- 앞선 후보들이 2/3를 넘기면, 후순위 투표는 이루어지지 않는다.
- 3명의 후보가 모두 2/3를 넘지 않을 경우, 청빙위원회는 해산되고, 청빙 절차가 처음부터 다시 시작된다.

STEP12. 후임 담임목사 청빙 확정 + 동사 사역 및 인수인계 (~12월)

- 공동의회 승인 투표가 완료되면, 후임 담임목사 청빙 확정을 공고하고, 그 이후로 12월 연말까지, 현 담임목회자와 동사 사역 기간을 가지며, 인수인계를 실시한다.

5. [참고] “바람직한 청빙” 강의 요약

조석민 교수(에스라성경대학원대학교)

* 조석민 교수님 소개 : 합동신학대학원대학교 출신, 합신측 목사. 영국에서 신약학 학위. 요한복음이 전공. 고양동 에스라성경대학원대학교 교수. 교회개혁실천연대 관여하다보니, 목회자 청빙 연구를 하게 됨. 기독교연구원 느헤미야에서도 신학을 가르치고 있음. 바른교회 아카데미에서도 발제 등 활동.

* 조석민 교수님 강의 내용 요약

1. 대부분 교회에 이런 강의를 요청받아 갈 때는 교회가 급한 상황에서 갔었기 때문에, 높은뜻광성교회에 무슨 일이 생겼나 했다. 정말 완전히 예상이 빗나갔다. 이렇게 건강한 교회는 본 적이 없다.
2. 앞서 말한 급한 상황들에 대응하는 일들을 하다 보니, 이런 청빙 관련 연구가 필요하다 생각하게 되었고, 그게 책으로 나오게 되었다. 지금도 계속 그런 연락들이 오는 곳들이 있다. 그러나 교회 상황이 다 각양각색이라, 하나의 통일된 방식으로 제시하기는 쉽지 않다.
3. 나중에 진짜 청빙위원회가 구성되면, 필요에 따라 부분적으로 수정하겠지만, 지금 여러분이 만든 규정의 정신을 완전히 버리지는 못할 것이다. 때문에 이렇게 미리 준비하는 것은 훌륭한 선택이라고 생각한다.
4. 청빙과 관련해서 이러한 논의가 생기는 일이 그리 오래되지 않았다. 4-5년 사이의 일이다. 앞으로 4-5년 안에 한국교회 1세대가 다 바뀌게 되는 상황이 될 것이다. 이제는 2세대 목회자까지 바뀌는 상황이 오고 있다.
5. 청빙에 있어서 교인들의 역할이 중요하다. 예전에는 청빙은 생각도 못했던 일인데, 이제 우리가 담임목사를 직접 선택할 수 있구나 하는 생각을 교인들이 하게 되었다. 그러면서 우리가 회사처럼 CEO를 우리가 뽑는 건가? 하는 착각을 하게 된다. 그러나 유사하게 보이지만, 담임목사 청빙은 회사 CEO를 선정하는 것과는 전혀 다른 의미인데, 그 의미를 깨닫지 못하는 경우가 있다. 교인들의 관점 자체가 성경을 통해 충분히 정립되어야 하는데, 그렇지 못하면 문제가 된다. 향후에도 이런 점에서 청빙과정에서 교인들 교육이 필요할 것이다.
6. 청빙과정에서 청빙위원들은 하나님의 대리자 역할을 하게 된다. 막중한 책임으로 받아들여야 한다. 청빙위원들이 미숙하면, 자기가 지지하고 원했던 목사가 안 되는 경우, 편을 가르고 하는 일들이 발생한다. 나는 반대표를 던졌어도 최종 결정이 되면 그 결과를 따라야 할 책임이 있는데, 그런 준비되어 있지 않다.
7. 담임목사 청빙만 잘 하면, 모든 게 좋을 거라고 생각하는 생각도 고쳐야 한다. 교인들의 변화 없이는 좋아질 수 없다. 청빙을 교회와 교인들이 성숙하게 변화를 하는 계기로 삼아야 한다. 교회의 변화는 담임목사 청빙으로 되는 것이 아니라, 교인 한 사람 한 사람이 의미 있게 책임 있는 변화를 해야 되는 것이다.

8. 청빙 전에 지금까지의 교회의 모습을 훑어보는 ‘교회 스터디’가 필요하다. 가능하면 설문 등의 연구를 통해, 지금까지 우리가 무엇을 했고, 앞으로는 무엇을 해야 할 것인지를 정리할 필요가 있다. 교회 전반적인 상황을 수치로 확인할 수 있어야 한다. (현재 우리 교회도 바른교회 아카데미를 통해 10주년 설문 연구 등을 하고 있음). 청빙 규정에 청빙에 들어가는 최소 기간, 최대 기간을 설정하고, 제일 먼저 교회 스터디를 해야 한다. 교회의 현 주소를 진단하고, 방향을 설정하면, 그에 맞는 목회자 청빙을 할 수 있다.
9. 청빙에서 최종 가부 투표를 해서 찬성 2/3가 나오는 게 생각보다 굉장히 어렵다. 1명의 후보만 딱 확정해서 2/3 투표를 하는 방식은 그래서 좀 위험하다. 청빙위가 3명 정도를 정해서, 호감도 1,2,3위를 정한 다음, 1순위부터 2/3 찬성 투표를 해야 한다. 3명의 설교를 듣고, 1명을 투표를 했는데, 2/3가 되면 그걸로 끝이고, 안 되면, 2번째, 또 안 되면 3번째를 각각 2/3 찬성 투표를 하면 된다. 1순위 후보가 단 몇 표가 모자라서 안 되는 경우가 많은데, 그럴 경우 바로 2순위로 넘어갈지, 어느 정도 기준을 정한 뒤, 1순위자에 대한 2차 투표를 한 번 더 하게 할지 등도 규정에 반영해 두어야 한다. 2~3명을 놓고, 동시에 경쟁하는 전교인 투표는 안 하는 게 좋다.
10. 필요하면 교회 밖에서 신뢰할만한 외부자가 와서, 교인들의 마음을 모으는 일을 해 줘야 한다. 개인의 선호도를 위해서가 아니라, 교회 전체와 대의를 위해 투표하도록 교육해야 한다. 반대표를 던진 자들도 최종 결과에 수긍하고, 이후 투표과정에 있던 일들을 계속 말하지 않도록 교육하는 것이 필요하다.
11. 청빙된 담임목사가 처음에 약속한 것을 변경하려고 하면, 교회가 깨진다. 청빙 과정을 도왔던 한 교회는 청빙된 지 2년 안에 문제가 생겼다. 청빙된 담임목사님이 오셔서 약속된 사례비부터 바꾸자고 했다. 한번 깨지면 수습하기 굉장히 어렵다. 이런 부분도 사전에 잘 논의되어야 한다.
12. 그런 점에서 목회자를 뽑아서 위임까지 몇 년 정도 기간을 두는 교회들도 있다. (우리 교회는 정관상 원칙적으로 6년마다 재신임인데, 처음부터 6년 하지 말고, 첫 2-3년 이후 6년마다 식으로 설정하는 것은 정관을 바꿔야 하는 일이다) 목회자 당사자와 교인들이 서로 최종 결정할 수 있는 시간을 얼마나 주는 것이 좋은가? 목회자도 여기에서 남은 평생을 계속 목회할 수 있을지를, 교인들도 이 목사님과 계속 할 수 있을지를 최종 확정하는 기간을 약간 두는 것이 좋다. 교단 위임 제도는 2년으로 알고 있다. (선정에서 위임까지의 기간에 대한 총회법 팩트 체크 필요)
13. 규정과 회의록이 없으면 상위법으로 재판을 하면 패소하게 되어 있다. 상위법과 다른 교회 정관은 문서화된 규정과 회의록을 통해서 보완해야 한다. 교회 정관에 대한 교인들의 이해 정도가 어느 정도인지도 확인해서, 지속적인 교육이 필요할 수도 있다.
14. 청빙위 구성 방식에서 제일 중요한 것은 청빙위의 ‘대표성’, ‘신뢰성’, ‘공정성’이다. 그러려면 청빙위원회에 대한 최종 결정은 목사님이나 당회가 하는 것이 아니라, 교인 총회가 할 필요가 있다.
15. 누가 청빙위원이 될지, 위원 자격을 만들어야 한다. 연령대별 대표는 꼭 있어야 한다. 그러나 연령대만 아니라, 더 다양한 대표성을 담을 방법도 찾아봐야 한다. (성별, 교인 경력, 섬기는 부서 등)

16. 청빙위가 얼마나 자주 중간 결과들을 교인 총회에 알릴 것인가도 규정이 필요하다. 초기 공고부터 최종 결정까지 언제 언제 중간 보고를 하는지를 규정으로 정해 놓을 필요가 있다. 물론 알릴 때, 너무 세부적인 개인 정보를 알리면 안 된다. 어디까지 공표할 것인가가 중요하다. 청빙위원들은 비밀 유지 서약을 해야 한다. 특히 배우자에게도 비밀을 유지해야 한다.
17. 청빙 방식에는 “4가지 방식”이 있다. “승계 방식”(세습 등), “추천 방식”(후보 제한, 추천자 영향력이 큼), “공모 방식”(후보자가 많아져, 청빙위가 에너지가 많이 든다), “추천+공모 방식”(공모로 하되, 어떤 사람들의 추천이 꼭 있어야 한다는 규정을 두는 방식 등). 그 중에서 “공모방식”이 좋다. 배제는 공평함의 원칙에 문제를 줄 수 있다. 그러나 서류전형에 200명은 올 거다. 공모방식은 청빙위원회가 힘들 수 있다. “추천 방식”을 할 때, 추천인은 최소 3인이 필요하고, 그 분들이 공통적으로 동의하는 사람을 고르면 좋다.
18. “공모 방식”에서 지원 자격에 적절한 “나이 제한”은 가능하다. 또 다른 조건으로 “경력 제한”(목사 안수 이후 5~10년의 목회 경력자)도 가능하다. “성별” 제한은 안 하는 것이 좋다. “제한”을 하더라도, “이런 사람은 안 됨”보다, “향후 10년 정도 목회 가능한 사람” 등의 긍정적인 어법으로 표현하는 것이 좋다. 너무 특수한 경력을 요구하는 것은 문제가 있다. 특히 박사학위, 또는 해외박사학위 조건은 청빙위가 전형 점수로 가산점을 줄 수는 있으나, 지원 조건으로는 안 거는 것이 좋겠다. “국적”(영주권 소지 여부 등)과 “기혼여부”(재혼 사유 등)는 확인할 수 있는 이력서 기록란은 만들되, 역시 지원 조건으로 알리는 것은 좋지 않다. 조항으로 배제하지는 말고, 확인은 할 수 있게 하라. 영주권이나 시민권 여부를 가진 분은 정기적으로 얼마 만에 계속 해외로 나가야 하는 문제가 있다. 하루 정도만이 아니라, 꽤 오랜 시간씩을 계속 해외에 나갔다 와야 한다. 내부 규정으로 가점 조항, 별점 조항을 둘 수 있다.
19. “공모+추천 방식”은 공개 모집 원칙에 추천인의 조건을 정해서 추천을 받아 오게 하는 방법이 있을 수 있다. 예를 들어 추천인의 조건으로, “교단 내에서 목회를 몇 년 이상 한 목사”, “대학 교수 중에 누군가”, 그리고 “본인이 있었던 교회 성도”를 제시할 수 있다. 대신 추천을 직접 받아오게 하지 말고, 추천인의 정보와 연락처만 알려 달라고 해서, 청빙위가 직접 추천서를 받는 것이 좋다. 그래야 솔직한 장단점을 말하면서 추천 혹은 비추천을 할 수 있다. 이 후보자를 얼마나 오랜 기간 알고 있었는가와, 장점만 아니라 단점도 같이 쓰게 할 수도 있다.
20. 면접이나 설교를 하게 되는 목회자에 대해서는 교통비나 적절한 사례를 해야 할 것이다. 탈락한 자들에 대해서는 서류를 다 다시 돌려 보내줄 필요도 있다. 1차 심사 서류는 이력서 1장만 하면(기본이 되어 있는지만 확인), 꼭 다 돌려보내줄 필요는 없다. 탈락자 이력서는 파쇄해 버리면 된다. 이력서 1장으로 의심스러운 것(근무 이력이나 학위 사실 여부)은 전화로 물어볼 수 있게 확인할 수 있는 전화번호를 쓰게 하면 좋다(목회자들의 거짓 경력서가 은근히 많다. 심각한 문제). 상세 서류 요청은 2차 서류부터 하면 좋겠다. 각종 증명서는 2차 때부터 내도 된다.

21. 일반 이력서 양식을 쓰기보다, 우리만의 이력서 양식을 만들 필요가 있다. 웬만한 이력서에는 요즘 가족을 안 쓰기도 하지만, 목회자 청빙에는 가족을 아는 것이 상당히 중요하니까, 가족 정보가 있어야 한다. 면접에서는 부부 면접을 할 필요도 있다. 배우자에게 질문을 주고 대답할 기회를 주는 것도 필요하다.
22. 최종 후보자들에 대해서는 짧은 면접 만이 아니라, 청빙위원들이 직접 현재 시무하는 교회로 찾아가서 설교를 들어보거나, 평판 조사를 할 수도 있다.
23. 담임목사는 공인이다. 최종 후보자에 대해서는 “재산공개”를 요청할 수도 있다. 불법 투기 재산이 있는지 등을 확인해 볼 수 있다.
24. 높은뜻 교회에서 목회 경험이 있는 사람들만 후보로 제한하는 것은 좋지 않다. 이런 부분에서는 교회 바깥 쪽 평판도 고려해야 한다. 특정인을 배제하는 것이 보기 좋지 않다. 그들만의 리그로 보일 수 있다. 계속 안에 있는 사람들만 할 경우, “우리가 가장 잘 한다”는 착각이 생길 수 있다. 높은뜻 교회 밖의 목회자들도 좋은 분들이 있고, 새로운 개혁적인 시도들을 할 수 있다고 생각하고, 좀 더 열려 있어야 한다. 지원 자체가 안 되는 규정보다는, 최종 단계에서는 검토 되도록 해야 한다. 교회 정신은 계승되어야 하니까, 높은뜻 경험에 대해 가점을 줄 수는 있다.
25. 현 담임목사 자녀, 사위 지원 불가 조항이 있어야 한다. 사실 담임목사만 아니라, 당회원이나, 청빙위원회의 친인척도 제외한다는 규정을 만들 필요가 있다.
26. 청빙은 청빙위원회가 주도하는 것이 좋다. 공동의회 투표를 중직자 투표로 하는 것도 좋지 않다(중직자 투표로 미리 선호도 결정에 참고는 할 수 있다). 최종 결정은 전교인(공동의회) 전체 투표를 해야 한다.
27. 청빙위 구성을 다양한 구성원의 대표로 할 경우, 각 TO를 받은 기구에서 추천보다는 투표로 결정해서 올리면 좋다.
28. 규정과 회의록에 대한 문서화가 필요하다. 문서로 말하지 않는 한, 항상 문제가 생긴다.
29. 청빙위의 구성 시기는, 정상적 절차에서는 (교회 스터디를 감안했을 때) 최소 6개월 전, 길게는 1년 전부터 준비하면 좋다. 공고 나간 후 3~6개월 정도가 좋다. 갑작스런 유고시에는 좀 더 급하게 진행될 수 있다. 모든 것(규정, 이력서)이 준비되어 있으면, 3개월에도 할 수 있다. 규정이나 이력서 만드는 시간이 오래 걸려서 1년 이야기 한 것이다. 일정을 잡을 때, 최소 기간, 최대 기간을 제시해야 한다.
30. 타교회 담임목사 배제하는 문제는 다른 교회를 흔들지 않겠다는 정신은 좋은데, 그 분들 빼고 담임목사 준비하는 목사 풀이 얼마나 있는가를 고민해 봐야 한다. 현재 45-55세 정도가 담임목사로 나가는 분위기인데, 생각보다 후보자 인재 풀이 좁을 수 있다. 하루 아침에 더 큰 교회, 더 좋은 조건으로 확 가 버리는 목사님들도 문제이긴 하지만, 규정을 그렇게 만들면 담임목사들은 완전히 배제되어 버린다. 현 담임목사를 배제하지 말고, 3년 뒤 신임투표를 한다고 하거나, 현 교회가 반대하면 안 받겠다는 조항을 넣으면, 그래도 담임목사 중에 올 사람이 있을까? 그런 조건으로 현 담임목사 중에서도 꼭 올 사람만 오게 하면 어떤가?

Chapter. IV.

1. 참고 자료

* 참고 문헌

개혁교회네트워크·교회개혁실천연대·2011교회의날 준비위원회, <바람직한 목회자 청빙절차 안내를 위한 포럼> 자료집, 2010. 11. 20.

조석민 외 교회개혁실천연대 목회자청빙연구위원회(2013), 『바람직한 목회자 청빙』, 뉴스앤조이



* 인터넷 글

강영안(서강대 철학과 교수), “담임목사 청빙을 위한 5가지 제안 : 강영안 교수가 제안하는 목사 청빙에 관한 기준”, 코람데오닷컴, 2010. 9. 27.

강신욱(예장합신, 전 남서울평촌교회 담임), “목사 청빙에 관한 제안”, 페이스북 글, 2018. 8. 14.

이상갑(예장통합, 산본교회 담임, 청년사역연구소 소장), “목회자 청빙과 영적 지도력”, 페이스북 글, 2018. 8. 21.

* 참고 사례 교회

- : 너머서교회 자료 (조석민 교수 제공)
- : 청주상당교회 대외비 자료 (정수철 장로 제공)
- : 높은뜻정의교회 대외비 자료 (김세현 장로 제공 / 이장호 목사 면담)
- : 홍광교회 (황신연 목사 면담)
- : 대전 대흥침례교회 자료 (인터넷 검색)
- : 미주 남침례회 한인교회 총회 자료 (인터넷 검색)

2. 질의응답 및 자유토론

