

세종 교직원 회의 보고서

참석자 : 안희목 대표목사 김예찬 조성민 김두영 백현우 이희운 (이은호) 김미성 이은정 박은아 임아론	미참석 : 박한성, 유석준, 이민영
--	---------------------

[세종 꿈의 교회 혁명적 사역 회의 내용]

일시: 2026년 1월 27일

주요 안건: 사역 태도 혁신, 교회학교 개선, 행정 및 보고 체계 확립, 인재 육성

1. 사역의 핵심 방향: '혁명적 사역'의 정의

담임목사 비전 순종:

혁명적 사역은 단순한 방법의 변화가 아니라, 담임목사의 비전과 의도에 대해 **절대적으로 순종하고 실행**하는 것을 의미한다.

자기 판단 배제:

과거의 방식이나 개인적인 판단이 아닌, 모든 책임을 지는 담임목사의 결정에 따라 즉시 집행해야 한다.

희생적 헌신:

영화 '신의 악단'처럼 자신을 희생하며 끝까지 남아서 사역하는 태도가 필요하다.

목자적 사역자:

사례비만큼 일하는 '삿군'의 단계를 넘어, 교회를 위해 자신을 희생하며 주님의 계획을 담임목사를 통해 이루는 사역자가 되어야

[사역 실행]

1. 교회학교 탐방 및 시정 지시

- 하강철 전도사, 명인자 전도사가 교학학교 탐방 보고서를 작성하여 이은호 목사에게 제출함.
- 이은호牧사는 모든 사항을 반영하여 시정 여부를 일주일 내 보고하도록 조성민 목사에게 지시함.
- 교사들의 교육 필요 강조:
- 예배 중 휴대폰 사용, 집중력 저하 등 개선 필요.
- 교사들은 예배·찬양 시간에 아이들을 관찰하며 티칭·코칭·멘토링 3단계 역할 수행.
- 교회학교 대기 시간 최소화 방안 검토 중.

2. 보고 의무 및 행정 규정

- 모든 지시는 특별한 경우가 아니면 1주일 내 보고 필수.
- 토요일 지시 → 다음 토요일 보고 / 월요일 지시 → 다음 월요일 보고.
- 한 달 이상 미보고 금지, 보고 내용은 행정 사이트와 연동.
- 기획·진행·결과 보고는 이은호 목사 통합 보고 체계로 일원화.

3. 교회 행정 및 협력 지침

- 교직원 모두 철저한 보고·공유 의무.
- 중간 보고를 활성화하여 혼자 일하는 문제 해소.
- 신규 목회자(조성민, 백현우 목사 등)는 기존 시스템·지식을 전수받을 것.
- 지시는 즉시 집행 후 피드백 반영.
- 부서별 신입생 전도 방안은 1주일 내 보고 완료.

4. 혁명적 사역의 의미

- 혁명적 사역 = 담임목사의 비전과 지시에 전적 순종하는 태도.
- 단순한 방법 혁신이 아닌 태도의 혁신이며, 담임목사의 결정과 철학을 실천하는 것.
- “주님이 기뻐하시는 일을 담임목사를 통해 이루는 자가 혁명적 사역자.”
- 개인 판단, 과거 방식보다 담임목사의 결정이 우선됨.
- 예: 교사 비전영상 제작 시 담임목사 의도(현장 동기부여 중심)에 따라 여러 차례 수정 시행.

5. 리더십 체계 및 역피라미드 구조

- 교회는 역피라미드 구조로, 리더가 성도를 섬기는 형태.
- 교역자는 가장 아래 위치하여 담임목사 비전 지원 역할 담당.
- 교육자 포지션은 담임목사에게 스트레스가 아닌 도움과 지원을 제공해야 함.
- 팀워크는 필수이며, 레벨+1, 바운더리+1 사고로 한 단계 높게 보는 시각 요구.

6. 보고의 지혜와 기준

- 보고 사항 구분:
 - 특별한 일: 즉시 보고
 - 중요한 일: 적절한 시점에 보고
 - 사소한 일: 모아서 보고
- 반복 보고로 인한 스트레스 방지.
- 정보 공유는 1년 경력 이후 지혜롭게 판단하며, 불필요한 남용 금지.

7. 예배 및 찬양 사역 지침

- 예배는 실수 없는 완벽한 진행 요구.
- 자막 담당자는 찬양 중 따라 부르지 말 것. 실수는 용납 불가.
- 금요찬양은 많은 성도가 아는 고전 찬양 중심으로 선곡.
- 찬양 인도자는 3회 기회 후 미흡 시 교체.
- 말씀 봉독 후 멘트는 즉시 진행.
- 금요일 재연습을 통해 예배 완성도 향상. - 철저한 연습

8. 사역자 성장 및 인력 육성

- 김예찬 목사: 하강철 전도사 멘토링 및 토요 코칭 담당.
- 하강철 전도사는 3개월 내 은혜로운 주일 찬양 인도 목표.
- 4부 예배 등에서 사역자 공동 진행으로 하며 후임자 훈련.
 - 혼자 진행하지 않고 옆 에서 함께 세워 진행
- 기회 부여 후 3개월 내 적합 여부 조정.
- 반대나 기호와 관계없이 인력 양성이 최우선.

9. 교직원 업무·근무 태도

- 새벽 근무 후 피로 회복(사우나·수영 등)은 인정, 음주·지각은 금지.
- 외출·퇴근 시 보고 체계:
 - 교역자 → 이은호 목사

- 직원 → 김미성 실장
- 퇴근 전 “더 시킬 일 없을까요?” 확인 후 퇴근.
- 근무태도 위반(조기퇴근·무단외출) 금지.

10. 공통 사역과 행정 절차

- 사역 비율: 개인 70% / 공통 20% 유지.
- 김 실장의 공통사역 요청 시 협력 필수.
- 지출 전 반드시 사전 결재 후 진행.
- 개인 선지출 금지, 재정위 승인 필수.

11. 교회 이미지 및 홍보

- 교역자 기질 및 MBTI 유형 제출
- 성향에 맞게 사역 분담 및 대외 홍보 시스템 보완.
- 현수막, 후보, 교회 이미지 자료 철저히 검수.
- 후보 이탈자 확인은 교직원방에서 사전 검토 후 최종 보고.

12. 사역자의 태도, 존경, 신뢰

- 혁명적 사역자는 담임목사뿐 아니라 리더 및 교사, 사역자들로부터 사랑과 존경 받아야 함.
- 존경받지 못하는 리더는 사역 부흥 불가.
- 비교나 눈치보다 자부심과 헌신으로 사역할 것.
- 기회주의적 태도는 몰락의 시작.
- 담임목사는 사역자의 마음과 일하는 태도를 모두 인지함.

13. 특별지시사항

신입 직원 육성 및 기회 부여 강조

- 1)예배 담당 신입 직원은 부지런히 키우고 기회를 주어 성장시켜야 함.
- 2)신입을 한 번 시도 후 포기하면 채용 목적이 무의미해지며, 기존 직원들도 기회를 통해 성장해옴
- 3)수용성이 중요하며, 3개월 기회 후에도 원하는 스타일이 아니면 조정한다

인력 육성 우선과 견제 금지 지침

- 1)인력을 키우고 세우는 데 최선을 다해야 하며, 과정이 간소화 되어야 함.
- 2)타인의 반대나 싫어함을 이유로 포기하지 말고, 인력 육성을 최우선 목표로 삼아야함

주일 찬양의 영적 분위기와 삶의 본질 강조

- 1)하강철전도사가 삼개월 안에 주일 찬양을 은혜롭게 인도할 수 있도록 훈련
- 2)김예찬목사에게 하강철전도사 훈련을 맡기며 이를 최우선 목표로 한다
- 3)꿈의 교회 마인드는 희생적 인재를 필요로 하는 철학이다.
- 4)중요성과 인정보다는 교회 비전에 맞춘 헌신을 강조한다.