

문영숙의 꼭 알아야 할 항일독립운동가 최재형 <37>

### 최재형 안치혜 남도소 사장 자격 한인신문사 「한인신보」 방문 시국대담 고려족중앙총회 고려족 대표로 시베리아 독립정부에 파견 전로한족대표자대회 이동휘와 함께 고문 추대



문영숙  
독립운동가 최재형  
기념사업회 이사장

최재형의 연해주총민회지 지 임장은 러시아 혁명이 성공적으로 마무리된 직후인 1917년 12월 23일자 「한인신보」의 「최씨의 본사 방문」 기사에 실려 있다. 내용을 보면 아래와 같다.

안치혜 남도소 사장 최재형이 한인신문사를 방문하여 시국에 대한 대담을 하였는데 내용은 다음과 같다.

1. 우리 남도소는 인적이 900여호에 투표권 있는 남녀 2995명인데 금번 투표권 수가 1,833명이며, 전쟁에 출정한 장정이 모두 600여 명이고, 군인가족으로 월급 받는 호수가 450호. 대호가 평균 53원, 금년에 농사가 잘 되었으므로 민간생활은 풍속한 모양이다.

1. 기자: 선거는 어느 당을 하였으며, 여자들 투표는 상당한 자격을 갖았습니까?  
답: 투표는 여러 당으로 하였으며, 여자들은 뒷집 아비님이나 앞집 생원으로 한 모양이라고 하면서 절반 웃음.

3. 고려족 총회의 창립에 관한 효력과 정태에 힘쓸 일  
답: 최씨는 개탄한 모양으로 사람이 없다. 물론 공동 일을 하려면 배고프고 등 시린 줄 몰라야 할 터인데, 돈 있는 자는 돈을 더 벌려고 욕심내고, 없는 자는 먹을 것이 없어 일을 못 한다. 우리 늙은 사람은 시대에 뒤진 사람이라 새 일은 새 인물을 요구한다고 말이다.  
최씨는 또 마을에 이어 한인의 중

심 될 만한 지방은 소왕령(우수리스크)이다. 지금 한인의 호수가 천여호가 되니 한집에 두어 랑씩 내어도 한인교육은 염려가 없다고 한다.

4. 기자는 아령의 한인 중심적 단체는 고려족총회로 잡을 터인데 끝까지 힘쓰는 것을 말함  
답: 일불 사람이 없는 것을 근심하면서 오는 연중 총회에 참석할 것을 기약한다.

최씨는 금번 대의사 투표에 한인대표가 없는 것을 개탄한다. 금번 연해주 투표에 1만 5000명에 한사람씩 피선되니 우리 한인으로 투표권이 있는 자가 이 수가 될 수 없다. 그러므로 연약한 연해주 농민대표회 대의사에 우리가 세 조건으로 일전에 부탁하였다.

1. 우리 한족은 시베리아 정부의 독립을 찬성할 일  
2. 시베리아가 독립되는 때에는 한족대표 두 사람을 선거 참여케 할 일  
3. 아령에서 5개년 이상 거주한 한인에게는 비밀적을 불문하고 토지소유권을 가질 일

세 가지 조건으로 부탁하여 농민회 대표는 금번 국회에 가서 말하겠다고 허락하였다고 하며  
최씨는 본촌 교육 정도를 물음에 기자는 세 학교의 관계와 학생의 수를 말하였다.  
최씨는 학교에서 아무리 잘 가르쳐도 가명의 감독이 없으면 어린아이들에게 별 효력이 없다고 한다. 최씨는 한인 가운데 법률지식이 있는 자를 가려 변호사를 두고 모든 일을 처리하는 것이 한인의 급한 일이라고 연방 말한다.

위의 대담 내용을 보면, 최재형이 안치혜 사장으로서 한인들의 세세한 일상까지 전부 파악하고 있으며 여러 문제에 대해 한인 지도자로서 관심의 폭이 얼마나 깊고 넓은지를 헤아릴

수 있다.  
러시아혁명 후에도 선생은 꾸준하게 진보적인 사회활동을 활발하게 계속했다. 1917년 7월 7일자 된 일본외무성의 첩보자료에는 일방선인(鮮人)의 고로(故老)로 추앙받고 있는 선생이 귀화선인단(歸化鮮人團)의 대표자로서 6월 29일 블라디보스토크 노병소비에트를 방문하였다고 기록하고 있다.  
선생은 또한 연추읍의 집행위원장으로 선출되어 활동하였다.  
러시아의 혁명은 2월혁명과 10월혁명을 이르는 동안 완전한 성공을 거두었고, 바로 다음 해인 1918년 1월 11일에 개최된 고려족중앙총회에서는 고려족 대표로 안치혜 남도소 사장이며 우수리스크 의원인 최재형을 시베리아 독립정부에 파견하기로 결정했다.  
이후 1918년 6월 13일부터 24일까지 우수리스크에서 제2회 전로한족 대표자대회가 개최되었다. 러시아 각 지역의 대표 129명이 참석한 이 대회에서 최재형은 이동휘와 함께 고문으로 선출되어 한인의 대표적 지도자로서의 위상을 나타냈다. 그러나 10월혁명 후인 1918년 여름 체코군 의 봉기를 계기로 일본군이 무력 개입하였고, 선생의 집이 있던 슬라방카에도 일본군이 상륙하게 되자 선생은 블라디보스토크에 머물 수밖에 없었다. 결국 선생의 부인은 옷가지, 집대, 귀족품만을 갖고 블라디보스토크로 옮겨왔다. 이어 선생의 가족은 일본군을 피해 니콜스크-우수리스크로 이주하였는데, 여기서 선생은 군자치회의 의원과 검사위원회 위원장으로 활동하였다.

참고서적 : 박한저 <시베리아 한인민족운동의 대부 최재형>, 문영숙 저 <독립운동가 최재형>

김영희의 교육에세이

## 교육은 오늘 여기에 한 알의 씨앗을 심는 일



김영희  
CTN/교육타임즈 객원기자

나무 그늘을 이용하려면 20-30년 전에 미리 나무를 심어야 한다. 이는 교육에도 똑같이 적용된다. 아이의 미래는 오늘 여기에 한 알의 씨앗을 심는 일로 시작된다. 씨앗이 튼튼한 나무로 자라려면 좋은 토양과 햇빛, 물, 공기와 바람이 필요하다. 교육으로 치자면 이는 신뢰, 사랑, 배려, 기다림에 해당한다. 이러한 요소들이 조화롭게 어우러질 때 비로소 아이는 건강하게 성장할 수 있다.

먼저 교육의 토양인 신뢰에 대해 생각해 보면 신뢰는 모든 관계의 기초이다. 특히 교육 현장에서 그 중요성이 더욱 크다. 교사와 학생, 부모와 자녀 간의 신뢰 관계가 없다면 어떤 지식과 가치도 제대로 전달될 수 없다. 예를 들어 한 중학교 교사는 수업 시간에 학생들의 의견을 존중하고 경청하는 자세를 보였다.

처음에는 장난스럽게 대답하던 학생들도 점차 자신의 생각을 진지하게 표현하기 시작했고, 이는 수업의 질을 높이는 결과로 이어졌다. 이처럼 신뢰는 상호 존중과 열린 소통을 가능케 하며, 이를 통해 더 풍성한 학습 경험이 만들어진다.

다음으로 교육의 햇빛 역할을 하는 사랑에 대해 살펴보면 사랑은 아이의 잠재력을 꽃피우는 원동력이다. 여기서 주의할 점은 무조건적인 사랑과 성장을 위한 도전 사이의 균

형이다. 과도한 보호나 방임은 오히려 아이의 성장을 저해할 수 있다. 한 초등학교에서는 '칭찬 릴레이' 프로그램을 통해 학생들 간에 서로의 장점을 발견하고 격려하는 문화를 만들었다. 이 과정에서 학생들은 자신감을 얻고 타인을 배려하는 마음도 키울 수 있었다. 이처럼 사랑은 단순한 감정 표현을 넘어 아이의 전인적 성장을 돕는 중요한 요소다.

세 번째로 교육의 물에 해당하는 배려에 대해 생각해 보면 각 아이는 고유한 특성과 재능을 가지고 있다. 획일화된 교육 방식으로는 모든 아이의 잠재력을 끌어내기 어렵다. 개인의 특성을 고려한 맞춤형 교육과 다양성을 존중하는 포용적 교육 환경이 필요하다.

예를 들어 한 고등학교에서는 학생들의 관심사와 진로 희망에 따라 다양한 선택 과목을 개설했다. 이를 통해 학생들은 자신의 적성을 더 깊이 탐구할 수 있었고 학습 동기도 높아졌다. 이처럼 배려하는 각자의 고유성을 인정하고 존중하는 데서 시작된다. 이는 더 풍성한 교육 환경을 만드는 밑거름이 된다.

마지막으로 교육의 공기와 바람 역할을 하는 기다림에 대해 논해보면, 모든 씨앗이 같은 속도로 자라지 않듯이 아이들의 성장 속도와 방식도 제각각이다. 따라서 교육자와 부모는 인내심을 가지고 각 아이의 고유한 성장 과정을 지켜봐야 한다.

한 대안학교에서는 학년의 개념을 없애고 개인의 성장 속도에 맞춘 커리큘럼을 운영했다. 처음에는 우려의 목소리도 있었지만 시간이 지나면서 학생들은 자신만의 페이스로 학습하며 더 깊이 있는 지식과 경험을 쌓을 수 있었다. 이는 기다림의 가치를 보여주는 좋은 사례다.

이처럼 교육은 단기간에 결과를 낼 수 있는 일회성 이벤트가 아니다. 오히려 긴 시간 동안 꾸준히 노력하고 기다려야 하는 과정이다. 나무를 심고 돌보는 일처럼 교육도 장기적인 안목과 끈기가 필요하다.

오늘 심은 교육의 씨앗은 당장에 보이는 결과를 내지 않을 수 있다. 하지만 신뢰라는 비옥한 토양 위에 사랑이라는 따스한 햇빛을 받으며 배려라는 맑은 물을 공급받고 기다림이라는 신성한 공기 속에서 자라나면 그 씨앗은 언젠가 튼튼한 나무로 자라 풍성한 그늘을 만들어낼 것이다.

교육의 진정한 가치는 먼 미래에 발휘된다. 당장의 성과에 연연하지 않고 긴 호흡으로 아이들의 성장을 지원해야 한다. 신뢰, 사랑, 배려, 기다림이라는 네 가지 요소가 조화롭게 어우러질 때 비로소 진정한 의미의 교육을 실현할 수 있다. 이는 단순한 지식을 전달하는 것을 넘어 아이들이 자신의 잠재력을 최대한 발휘하고 행복한 삶을 살아갈 수 있도록 돕는 전인적인 과정이다.

오늘 심은 교육의 씨앗은 미래 사회의 모습을 결정짓는다. 따라서 더욱 신중하고 책임감 있게 이 씨앗을 돌봐야 한다. 당장은 보이지 않는 결과일지라도 노력이 언젠가는 풍성한 열매를 맺을 것이라 믿으며 꾸준히 정성을 다해야 한다. 그래서 심은 교육의 미래 세대에게 시원한 그늘과 풍성한 열매를 제공할 수 있기를 희망한다. 교육은 미래 세대에게 줄 수 있는 가장 값진 선물이며 동시에 우리 사회의 지속 가능한 발전을 위한 필수적인 투자다. 오늘 우리가 쏟는 정성과 노력이 내일의 더 나은 세상을 만드는 밑거름이 될 것이다.

현대 창업주 회장 일대기 <9>



리 채 운  
CTN/교육타임즈 논설 위원

아무 생각 없이 60년을 사는 사람이 있는가 하면, 생각을 하며 사는 사람은 보통 사람의 10배, 100배의 일을 해낼 수 있습니다. 시공을 같이 하더라도 정신적·육체적으로 고양(高揚)된 삶을 사는 사람은 물질적으로나 정신적으로나 열 배, 백 배를 산다는 말입니다. 노는 자리에 가서 노는지 마는지, 일하는 시간에 일하는지 마는지, 자는 시간에 자는지 마는지 하는 사람을 질타하는 이유도 바로 이 때문입니다.  
- 1980. 12, 사보 인터뷰에서

“정치와 경제에 기적이란 없다. 기적이란 인간의 정신력으로 실현한 것에 대한 변명일 뿐이다. 확실치 우리는 이론적으로나 학문적으로 불가능한 일을 해냈다. 이것은 바로 정신의 힘이다. 신념은 불굴의 노력을 창조할 수 있다. 진취적인 정신, 이것이 기적의 열쇠다”  
- 정주영

목표를 명확하게 설정한다

자신의 목표를 설정하라. 목표를 달성하기 위한 행동양식을 머릿속에 그리고, 계획을 실행할 때는 모든 역량을 투입하라. - 이늘드 슈윙제네거

### 리더는 비전과 목표를 제시해야

<포춘>이 선정한 세계 500대 기업의 경우, 대개 자사만의 미션 현장을 보유하고 있다고 한다. 그들의 미션 현장은 기업이 나아가야 할 방향과 경영원칙이 담겨 있다. 기업이 추구하는 가치를 미리 확고하게 설정하는 것은 강하고 긍정적인 기업문화를 만들고, 기업의 전략과 목표를 설정하는 데 필수적인 요소이다.

둘째, 리더는 비전과 목표를 제시할 수 있어야 한다.

진정한 미션의 이해는 미래의 비전을 제시하고 자연스럽게 조직이 무엇을 해야 하는가 하는 조직의 목표를 던져 준다. 리더는 조직이 가진 모든 역량을 한 방향으로 몰아가기 위해 비전과 목표를 조직원들과 공유할 수 있어야 한다.

회사가 지향하는 가치와 구성원들이 중시하는 가치관이 일치할 때 회사와 자신을 하나로 생각하는 정신이 생기고, 그 회사는 발전한다. 조직 구성

원들 사이에 끊임없는 쌍방향 커뮤니케이션이 이루어지지 않는다면 성공이라는 목표에 도달하기가 어려울 것이다.

셋째, 리더는 인재를 적재적소(適材適所)에 배치할 수 있어야 한다.

위대한 리더는 좋은 인재를 뽑아 적재적소에 쓰는 사람이다. 조직이 보유하고 있는 최고의 자원을 인재에 적소에 배치하여 최고의 성과를 만들어내는 일보다 큰일은 없다.

제갈공명은 인재의 행동에 대해서 □지략이 뛰어나고 믿을 수 있는 두뇌, 이쪽과 저쪽의 허(虛)와 실(實)을 살피고 정보를 수집하는 눈과 귀, 강인한 추진력을 구비한 팔과 다리를 곁에 두어야 한다.□고 말한 바 있다.

넷째, 리더는 숭선수범하는 사람이어야 한다.

사람의 마음을 사로잡을 수 있는 것은 달변이 아니다. 백마디 말보다 몸소 행동으로 보여주는 것이 어떠한 웅변보다 효과가 있다.

조직 속에서 부하들의 창조적 능력

을 극대화하려면 리더의 숭선수범은 반드시 필요한 사항이고 아무리 강조해도 지나치지 않는다. 과거처럼 내가 주인이니 시키는 대로 하라고 해서 말을 듣는 세상이 아니다. 나사못 한 번 더 죄는 정성을 다하는 가슴경영(Heart-based Management)을 이루려면 리더가 먼저 숭선수범해야 한다.

다섯째, 리더는 말과 행동이 일치해야 한다.

리더가 아무리 숭선수범을 하더라도 말과 행동이 다를 때는 신뢰를 얻을 수 없다. 리더는 자신의 위치에 맞는 말과 행동을 해야 한다. 경영진과 조직원 간의 신뢰수준이 저하되는 주된 이유는 경영진의 언행불일치인 경우가 많다

리더가 생각나는 대로 말하고 엉뚱한 행동을 한다면 리더의 권위는 실추될 것이고, 조직원들의 자발적인 참여와 창의성을 이끌어낼 수 없다. 권위란 스스로 만들어가는 것임을 기억해야 한다.

여섯째, 리더는 공과 사를 제대로 구

분해야 한다.

일류 사업가가 되려면 사적인 탐욕을 뛰어넘어야 한다. 이병철의 경우 회사일로 골프를 칠 때는 회사 돈을 썼지만 사적으로 골프를 칠 때는 자신의 주머니에서 돈을 꺼내 비용을 지불했다. 그가 이처럼 평생 동안 공과 사를 구분해서 일했기 때문에 삼성의 기업문화는 어느 기업보다 투명성을 유지할 수 있었다.

일곱째, 리더는 스스로 책임질 수 있어야 한다.

자신의 과오를 남의 탓으로 돌리는 언행을 하는 리더는 아랫 사람들에게서 신뢰를 얻기 어렵다. CNN의 창립자 테드 터너(Ted Turner)의 책상 위에는 이런 글귀가 붙어 있었다고 한다.

- 나를 이끌든지, 따르든지, 그도 저도 아니면 내 길에서 비켜라(Lead me, Follow me, or Get out of my way.)

그는 그렇게 자신의 일에 넘치는 자신감을 보였고, 또한 스스로에게 늘 책임을 지우면서 앞을 향해 달려온 것이다.

## 제3장 목표를 향해 질주한다