biblical and practical perspectives. *Journal of Psychology and Christianity*, 2. 18-24.

Williams, K. (1973). Characteristics of the more successful and less successful missionaries. *Dissertation Abstracts International*, 34, 1786B-1787B.

필립 엘킨스(Phillip Elkins)는 선교회들과 교회들이 당면하고 있는 전략적 쟁점에 대해 해결을 위한 조언을 해 주는 선교 전문가들의 팀인 Paraclete Mission Group의 실행 이사이다. 그는 캘리포니아의 파사데나에 있는 선교 훈련과 연구 센타(Mission Training and Resource Center)의 현장 적응훈련 프로그램의 책임자이다. 1970년대 초에 다른 다섯 가족과 함께 미전도 지역인 잠비아의 통가에 교회들을 개척하였으며, 나중에는 라이베리아에서 자비량 선교사로서 수년 동안 사역했다. 엘킨스는 풀러 신학교의 Intercultural Studies program의 첫번 책임자였다. 그는 또한 목회와 가르치는 사역을 하고 있으며, 미국과 아프리카 몇몇 기업의 임원이었다.

제4부

주제별 소고(小考)

13

선발과정과 탈락문제

- 신생 파송국가의 관점 -

베르띨 엑스트롬

2/3세계의 선교운동이 급속히 성장하고 있다는 것은 이미 널리 알려진 사실이다. 한국이나 인도, 미얀마(버마), 필리핀, 가나, 나이지리아, 케냐, 짐바브웨, 브라질 등의 국가들, 그리고 보다 작은 규모로 참여하는 다른 수많은 나라의 공헌은 지난 20년간 세계복음화에 있어서 가장 긍정적인 것으로 평가할 수 있다. 전통적으로 선교사를 받던 나라들이 이제 선교사를 내보내는 나라들로 변신한 것이다.

브라질 사웅파울로에서 열린 COMIBAM '87의 "선교지로부터 파송국으로"(de campo misionero para cuerpo misionero)라는 주제는 단순한 꿈이 아니라 실제의 반영이었다. 라틴 아메리카는 이미 아무도 거스릴 수 없는 성령의 강력한 선교적 각성을 경험하고 있었던 것이다. 동일한 일이 2/3세계의 다른 나라에서도 일어나고 있었다.

많은 경우, 전통적으로 선교사를 받던 나라에 파송단체들이 결성되었다. 브라질의 경우가 좋은 예라 할 수 있다. 침례교단이나 순복음교단, 그리고 장로교단 등이 금세기 초부터 세계 선교에 동참하기 시작했다. 거의 초기부터 이 교단들은 다른 라틴 아메리카 나라들과 포르투갈에 선교사를 보냈던 것이다.

그러나 선교운동이 본격화된 것은 70년대와 80년대 이후였다. 라틴 아메리카의 경우, 로잔 운동이 주관하는 선교대회들이라든가 COMIBAM, 기타 다양한 대회들, 그리고 젊은이를 대상으로 사역하는 선교단체들(예컨대, YWAM과 OM)이 교회에 엄청난 영향을 미쳤다. 특히 학생들과 젊은 지도자들 사이에 선교에 대한 관심도가 증가하게 되었다.

새로운 선교 후보자의 숫자가 증가함에 따라 지역교회와 교단들이 파송 구조의 필요성을 절감하게 되었다. 교단 차원의 선교 이사회가 구성되어 있어서 후보자들을 도와 줄 수 있는 경우도 있었지만, 그러한 구조도 없고 그 필요성조차 느끼지 못하는 경우도 있었다. 반면에 파송 구조의 필요를 분명히 인식하는 경우도 있었다. 많은 선교단체들이 구성되기에 이르렀고, 그들은 지난 20년간 선교사를 내보내는 주요 세력이 되었다.

라틴 아메리카의 경우, 이제는 지역교회들과 교단들 공히 선교적 사명에 대해 깨닫고 있으며 파송 절차에 있어 보다 능동적인 역할을 감당하고 있다.

신생 파송국가들이 당면한 핵심 이슈 중 하나는 선발 절차이다. 과거 후보자가 거의 없는데다 선교사를

파송할 가능성이 극히 제한되었던 상황으로부터 벗어나 이제는 교단 및 초교파 선교단체들이 해외선교에 참여할 기회에 대해 문의하는 이들을 매일 대하게 되었다. 한 선교 지도자는, "우리 단체를 찾아오는 모든 이들을 선교사로 보내야 하지 않을까요?"라고 물었다. 한 후보자는, "해외에 나가 주님을 섬기려는 사람을 가로막는 게 옳은 일인가요?"라고 반문하기도 했다.

이러한 상황이기에 우리는 2/3세계 선교사들의 높은 탈락율을 염려하지 않을 수 없다. 여기서 우리는, "선교사의 탈락을 예방하는 데 선발 절차가 얼마나 중요한가?"라는 중요한 질문을 던져야 한다. 신생 파송국가들의 선교사 선발에 따르는 다양한 고려 사항 중, 이 글에서는 선교사들로 하여금 선교지에 최대한 오래 머물게 하는 일에 초점을 맞추고자 한다.

여기에 두가지 주요 전제가 있다. 첫째, 우리는 단기 선교사들도 중요하고 그들이 공헌할 일이 많다는 사실 - 특히 실제적인 기능을 감당한다든지 장기간 머물 수 없는 지역에서의 역할 등 - 을 인정하면서도 이상적인 선교는 장기적 헌신을 통해 이루어질 수 있다고 믿는다. 둘째, 우리는 양질의 선발이 탈락율을 최소화할 뿐 아니라 선교 현장의 많은 어려움을 방지할 수 있다고 믿는다.

선교 후보자는 누구인가?

신생 파송국가의 선교 후보자들의 공통점을 찾기란 어려운 일이지만, 그들의 상황을 이해하는 데 도움이 될 만한 몇가지 요소들을 찾아낼 수는 있을 것이다.

세계의 다른 곳에서와 마찬가지로 타문화권 사역을 추구하는 이들은 주로 젊은이들이다. 물론 지역교회에서 장기간 사역한 후에 선교현장에 나가 사역하기 원하는 중년 부부들도 간혹 있지만, 그것은 예외적인 경우라 할 수 있다.

후보자들의 배경은 놀라울 정도로 다양하다. 고학력자가 있는가 하면 문맹자도 있고, 전통적인 교회 출신이 있는가 하면 순복음 계통의 교회 출신도 있고 아예 소속 교회가 없는 경우도 있다. 사회적으로도 다양한 환경과 계층으로부터 후보자들이 나오고 있다. 각 후보자는 자기 나름대로의 사연이 있고 각각의 상황에 맞게 대처해야 할 필요가 있다. 배경 자체가 선발의 기준이 될 수는 없다. 온갖 상황으로부터 좋은 선교사들이 나오기 때문이다. 우리가 제기해야 할 질문은 특정 후보자를 하나님께서 선교사역으로 부르셨다는 사실을 믿을 만한 근거가 있느냐 하는 것과 그가 특정 사역에 맞는 일꾼인가 하는 것이다.

신생 파송국가의 약점 중 하나는 선교 전통의 부재이다. 교회는 장기간 다른 나라들로부터 선교사를 받아 왔지만 자신의 선교적 책임에 대해 성찰하도록 교육받지는 못했다. 선교사라고 해서 반드시 선교적인 정신에 입각해 자기 사역을 감당한다는 보장은 없기 때문에, 선교사가 세운 토착교회가 세계복음화에 대한 자신의 역할을 인식하지 못하는 경우가 많다.

그것은 많은 후보자들이 선교에 대해 한 번도 들어보지 못했거나 선교에 참여한다는 것이 구체적으로 무엇인지 거의 모르는 상황임을 의미한다. 종종 그들은 타문화권 사역에 대한 그릇된 생각을 가지고 있고, 자기네 나라에서 사역하는 외국 선교사들의 가치를 반영하는 경향을 띤다. 사역의 유형이나 재정적 지원에 대한 기대는 종종 과거의 파송구조에 기초한다.

긍정적인 측면에서, 새롭게 부상하고 있거나 잠재적인 선교 세력은 선교운동에 부여하시는 하나님의 커다란 선물이다. 2/3세계 선교사들이 기여하고 있거나 앞으로 기여할 수 있는 영역은 복음의 전진과 미전도 종족집단의 복음화에 있어 대단히 중요한 요소이다.

지역교회의 역할

라틴 아메리카의 관점에서 볼 때 지역교회는 선교사의 선발 및 파송 절차에 중요한 역할을 감당한다. 지역 공동체 이외에 선교에 내실있게 참여하는 주체는

거의 없다. 초교파단체도 그들의 선교사역에 대한 지원의 기반이 곧 지역교회란 사실을 금방 알게 된다. 교회로부터 나오는 지원을 대체할 만한 기금이나 재정을 제공할 수 있는 중앙집권적 기관이란 없다.

선발 절차는 지역 공동체로부터 시작되어야 한다. 루디 히론(Rudy Girón)의 다음과 같은 주장은 전적으로 옳다. "의심할 나위 없이 특정 개인의 선교적 부르심의 진위를 밝혀 줄 수 있는 최선의 기관은 교회이다"(3장 참조). 지역교회는 후보자가 영적으로 (때로는 육체적으로) 성숙해 가는 장이다. 목회자와 교인들은 후보자에 대해 잘 알고 있을 가능성이 높고, 그가 진정으로 선교사역에 부르심을 받았는지에 대해 가장 잘 판정할 수 있는 위치에 있다. 물론 목사와 지역교회도 실수할 수 있다. 그러나 선교단체는 지역 공동체가 천거하지 않는 후보자를 회원으로 받는 문제를 매우 조심스럽게 다루어야 할 것이다.

이 문제에 관해 기성 파송국가와 신생 파송국가 사이에 차이가 있을 수 있다. 신생 파송국가의 경우, 후보자는 대개 지역교회 출신으로 세속 경력이나 신학적 배경은 거의 없으나 불타는 사명감과 지역교회에서 닦은 실제적인 경험을 보유하고 있을 가능성이 높다. 목회자는 그를 잘 알고, 후보자는 소속 교회와 좋은 관계를 유지하고 있다. 반면, 기성 파송국가의 경우 대부분의 후보자는 대학교나 신학교 출신이다. 그들은 자신의 고향을 떠난지 여러해가 되었고, 공부하는 동안 여러 교회를 돌아다니느라 지역교회와 긴밀한 관계를 맺지 못한 상태이다. 때때로 그들은 단기 선교 프로그램에 참여한 결과 지역교회는 그들에 대해 더 이상 알지 못한 상태일 수도 있다.

이상적인 상황에서는 지역교회가 살아 있는 몸으로서 모든 지체들을 잘 알고 지도자는 각 지체를 잘 양육하는 공동체이다. 교회의 제자훈련 프로그램은 선교 후보자에게 필요한 지침과 지원의 제공자 역할을 한다.

설령 그러한 이상적 체제를 갖추지 못했다 할지라도 지역교회를 선발 절차에서 제외시켜서는 안된다. 과거 수년간 후보자를 지켜본 사람들이 선교단체가 반드시 알아야 할 중요한 내용과 통찰력을 제공할 수 있기 때문이다.

또 다른 시각에서 우리는 선교사 선발 절차에 교회를 참여시키므로 많은 이점들을 발견할 수 있다. 선발의 책임을 나눠짐으로 지역교회는 후보자로 하여금 향후의 과업이 요구하는 기초 훈련과 더불어 은사와 기술을 실습할 수 있는 훌륭한 발판을 제공할 수 있게 된다. 교회는 지체들에게 후보자를 장래의 선교사로 소개할 수 있다. 그렇게 되면 교인들이 후보자의 성장을 지켜 보게 되고 초기부터 동역 관계를 맺을 수 있게 된다. 이것은 훗날 선교사가 현지에 갔을 때 재정적으로 후원하는 일이나 중보하는 일이 효과적으로 일어나게 할 것이다. 후보자의 인격적 결함이나 영적인 필요들이 사전에 점검되고 보완될 것이고, 후보자의 가족이 더 잘 준비될 수 있을 것이며, 후보자의 간증이 다른 젊은이들을 자극하여 선교사역에 동참하도록 만들 것이다.

교회야말로 "예루살렘과 온 유대와 사마리아와 땅 끝까지"(행 1:8) 선교하도록 부름받은 진정한 파송 주체라는 성경적 원리 이외에도 우리는 지역교회를 선발 절차에 동참시키는 일의 유익에 대해 긴 목록을 작성할 수 있을 것이다. 일반적으로 2/3세계 교회들은 그들의 젊은이들에게 무슨 일이 일어나고 있는지에 대해 지대한 관심을 가지고 있으며, 선교사역에 동참하고자 하는 강한 소원을 가지고 있다.

선교단체의 구조 활용

위에 언급한 장점에도 불구하고 지역교회가 선교를 감당하고자 할 때 부딪치는 한계가 있다. 그러한 과업을 감당하려면 지역교회의 선교사역을 도와줄 수 있는 보다 광범위한 협력 구조가 필요하다. 그 구조란 산하 교회들의 선교사역을 조정하는 교단 선교국일 수도 있

고, 다양한 교단적 배경을 가진 교회들이 동참하는 초교파 선교단체일 수도 있다. 라틴 아메리카의 경우 후자의 경우가 대부분이었으나, 최근 들어 자체적 파송 구조를 갖춘 교단의 숫자가 증가하는 추세이다.

각 단체는 나름대로의 선교사 선발 기준을 가지고 있다. 브라질의 경우, 브라질 타문화권 사역단체 협의회(AMTB)가 추천하는 선교사 선발 및 파송 기준이 있으나, 모든 기관이 그 수준을 유지하지는 못하고 있다. 그 이유 중 하나로 선교 지도자들의 현장 경험 부재와 자격 요건에 대한 이해 부족을 들 수 있다. 다른 이유로는 경제적 형편, 인력 부족, 그리고 자기 방식대로 선발하고자 하는 심리 등이 있다.

점차적으로 더 많은 선교단체들이 AMTB에 참여하고 있으며 그들의 사역적 질을 높이고자 노력하고 있다. 그러나 후보자의 숫자와 가용 자원, 그리고 양질의 사역에 대한 요구 여하에 따라 다양한 문제점이 노출되고 있다.

기성 파송국가의 경우 선발 절차를 거치기가 더욱 어려울 수 있는데, 이는 파송 구조 활용에 대한 관심의 저하, 선발에 관한 장기간의 경험, 개발된 선발 기준, 그리고 많은 교회의 예산에 새로운 선교사를 지원할 만한 여유가 없다는 사실 때문이다. 한편, 파송 구조가 증가하고 있는 신생 파송국가의 경우 거의 대부분의 후보자들이 선교지로 나갈 방법을 찾을 수 있다. 후보자가 선교단체나 교단 선교국으로부터 허입을 거절당한다 해도 그들을 받아 줄 다른 단체를 어렵지 않게 찾을 수 있기 때문이다.

이상의 사실은 다소 과장된 감이 없지 않으나 비록 선교지에 파송하는 선교사의 숫자가 단기적으로 줄어드는 한이 있어도 새로운 파송 단체가 선발 절차를 강화하는 일이 매우 중요하다는 점을 여실히 보여 준다.

선발 기준

양질의 선교사에 대한 2/3세계의 기준은 서구의 기준과 비교할 때 최소한 몇몇 분야에서 차이가 있다. 어쩌면 그러한 차이점들이 선교사역에 대한 총체적 시각을 형성하는 데 공헌할 수 있을 것이다. 다시 말해서, 2/3세계 선교사들은 서구 선교사들에게 익숙하지 않거나 훈련받지 못한 분야에서 그 역할을 잘 감당할 수 있을 것이다. 출신과 무관하게 매우 다양한 사역자들이 있음을 인정하면서, 우리는 여기서 다분히 일반화된 내용을 다룬다. 물론 교육 방식이나 특정 기술에 대한 강조점에 따라 차이가 나기도 한다. 장래의 선교사에게 다양한 분야의 훈련 기회를 제공하는 지역교회의 역할 방식에도 차이가 있다.

여기서 물어야 할 질문은 이것이다. "2/3세계에서 어떠한 선발 기준이 탈락율을 줄이고 선교사역의 성공 가능성과 수준을 높일 수 있을까?" 교회 또는 선교단체가 지역교회와 대화하며 시행한 선발 절차를 통해 다음과 같은 선교사 선발 기준을 추출해 낼 수 있었다.

1. 중생의 체험

경험에 의하면 모든 후보자가 반드시 주께 헌신한 것은 아니며 헌신한 사실이 자명하게 드러나는 것도 아니다. 라틴 아메리카나 아프리카, 남아시아와 같이 다분히 감성 지향적이고, 회심의 경험도 이해보다는 감각에 근거하는 경향이 높은 지역 출신 후보자는 진정한 의미의 중생을 체험하지 못했을 가능성이 있다.

2. 올바른 동기

선교사가 되고자 하는 다양한 동기들이 있을 수 있다. 선교사역에 대한 비전이나 선교사의 삶에 대한 부정확한 그림을 그리고 있는 후보자가 많다. 어떤 경우는 세상 구경의 기회와 선교사의 신분이 매력적으로 여겨지기도 한다. 후보자를 선교사로 허입하기 전에 그 지원 동기를 주의 깊게 살펴봐야 한다.

3. 진정한 소명

이것은 올바른 동기와 밀접하게 연관되어 있다. 후

보자는 하나님으로부터 참으로 부르심을 받았는가? 사실 후보자에 대한 부르심의 진위를 분별하기란 선교단체 지도자나 지역교회 목회자에게도 쉬운 문제가 아니다. 그러나 후보자의 삶 속에 그러한 소명을 증명할 만한 무엇이 있을 가능성이 높다. 선교사의 부르심은 개인적인 깊은 확신으로부터 시작되는 게 사실이지만, 후보자를 잘 아는 사람들의 확증이 병행되어야 한다.

4. 성숙한 인격과 영성

하나님 왕국을 위한 모든 유형의 지도력과 사역을 위해 당사자의 성품을 분석해 볼 필요가 있다. 물론 완전한 사람이란 없지만, 주님께 자신의 성품을 포함한 삶 전체를 복종시킨 헌신된 그리스도인들이 필요하다. 선교사역은 겸손하고 종의 자세를 취하며, 신실하고 정직하며, 팀웍과 협력 정신이 있고 관대한 성품을 요청한다. 그 밖에도 필요한 성품들이 얼마든지 더 있다. 후보자를 평가하는 좋은 기준은 그의 성품과 갈라디아서 5:22-23에 기록된 성령의 열매, 그리고 디모데전서 3장에 나오는 교회 지도자의 자질을 비교하는 것이다.

이러한 그리스도인의 성품은 수년에 걸친 훈련 과정이나 신학교 교육을 통해 닦아질 수는 없다. 그러한 성품은 선교단체의 프로그램이 시작되기 전 지역교회를 통해 개발되어야 한다. 거기서 드러난 성품적 결함은 신학교나 선교훈련 과정을 통해 개선되어야 한다.

라틴 아메리카의 주요 문제를 예로 들면 이렇다. 종교적 전통과 일반적 세속 사회가 보여 주는 이중적 기준은 피상적이고 가시적인 것에 큰 비중을 두는 반면 보다 깊고 내면적인 삶에 대해서는 무관심한 사람들을 양산해 내고 있다. 그리스도인의 표지는 교회에 출석하는 것이라는 생각이 지배적이다. 그러한 태도가 일각에서 변하고 있긴 하지만, 아직 문제는 남아 있다. 라틴어 malicia(영어의 malice)는 질병이 아니라 표면적인 말과 그 실제 의미가 서로 다른 일종의 농담을 지칭하는 것으로 종종 성적인 의미를 내포하기도 한다. 예컨대, 브라질 사람들은 포르투갈 사람들에 대한 농담을 자주 하는 편인데, 그것이 많은 경우 의사소통의 장애 요인이 되고 있다. 포르투갈에서 사역하는 브라질 선교사들은 그곳 사람들을 별로 존중하지 않고, 포르투갈 사람들은 브라질 선교사들을 잘 받아들이지 않는다.

틈틈이 기도하고 말씀을 묵상하는 경건 생활은 모든 그리스도의 제자들에게, 특히 선교사들에게 기본이라 할 수 있다. 열방을 위해 중보하는 자라야 잃은 영혼들에 대한 연민을 가지고 낯선 문화권의 사람들을 품을 수 있을 것이다.

5. 원만한 대인관계

대인관계는 선교지의 일상적 사역에 있어서 가장 심각한 문제이자 선교사 탈락의 가장 큰 이유 중 하나이기도 하다. 배경이 다르고 관점이 상이한 동료들과 함께 일한다는 것은 엄청난 인내와 겸손을 요구한다. "독불장군"을 필요로 하는 선교지란 거의 없다. 일반적인 선교사역은 현지인 및 선교사 동료들과 긴밀한 관계를 유지하며 진행된다.

2/3세계 사람들 대부분은 관계 지향적이다. 그래서 외국 선교사들이 팀으로 일하지 않고 혼자 일하는 것을 보면서 그들은 당황한다. 특히 지도력에 관해 후보자들이 보는 모델은 팀웍보다는 "독무대"인 경우가 많다.

6. 스트레스 극복 능력

선교사역이란 놀이가 아니라 전쟁이다. 영적 전쟁은 엄연한 현실이며, 다양한 유형의 긴장들 속에 매일을 살게 된다. 선교사는 인내와 더불어 스트레스가 쌓이는 상황을 종종 외부의 도움 없이 스스로 감당해 낼 수 있는 능력이 필요하다. 일반적으로 충동적이고 감성적인 라틴 아메리카 사람에게 인내란 엄청난 도전이 아닐 수 없다.

2/3세계 후보자에게 선교지에서 가족을 떠나 산다는 것은 스트레스의 원인이 될 수 있다. 젊은 독신들은

부모와 함께 사는 일에 익숙하다. 결혼 후에도 부부는 여전히 친지들과 가까운 관계를 유지하며 산다. 선교지의 외로움은 이들에게, 특히 독신에게 감당하기 어려운 고통이 될 수 있다.

7. 충분한 성경 지식

후보자는 장래의 선교지 사역을 위해 적절한 성경 훈련을 받아야 한다. 불행하게도 2/3세계의 교회들은 적절한 성경 교육을 제공하지 못하는 경우가 많다. 예수님이 왜 신약은 가르치지 않고 구약만 가르치셨는지 묻는 후보자도 있었다!

적절히 준비되지 않은 후보자가 성경이나 신학 과정을 기꺼이 받고자 하는지 여부는 선발 절차에 포함되어야 할 점검 사항이다. "영적 열정"만으로 충분하고, 필요한 때가 되면 주께서 그의 말씀을 주신다는 식의 생각은 성령을 의존하는 법을 가르치는 데는 도움이 될지 몰라도 장기적인 사역에는 통하지 않는다.

8. 선교 훈련

그간 파송국 안에 선교 훈련 프로그램이 꾸준히 증가해 이제는 대부분의 후보자에게 훈련의 기회가 열려 있다고 할 수 있다. 특히 세계 여행이나 타문화를 접할 기회가 없었던 젊은이들에게는 타문화 접촉 및 적응에 관한 기초 원리를 가르치는 과정이 필요하다. 다중 문화 사회에 살고 있고 세계의 다른 곳들을 여행해 본 사람에게는 선교학의 핵심 이슈들을 반추하고 대면해 보는 시간을 갖는 것이 유익할 것이다. 모든 선교 후보자는 별도의 시간을 내서 그러한 과정을 이수할 각오를 해야 한다.

선교단체를 이용하지 않고 직접 선교사를 파송하는 지역교회의 경우, 이 문제에 대해 다른 견해를 가지고 있을지도 모른다. 그러나 선교사가 본국을 떠나기 전에 타문화권의 삶과 사역에 관한 질문들을 다룰 수 있는 기회를 가진다면 선교지에서 훨씬 효과적으로 사역할 수 있으리라는 사실을 이해하는 것이 매우 중요하다.

어떤 교회나 선교단체는 나름대로의 선교훈련 과정을 가지고 있기도 하고, 어떤 경우는 신학교나 유사 단체가 제공하는 과정을 활용하기도 한다. 그러한 교육을 맡은 교수들이 선교사 선발 절차에 참여한다면 선발 기준이 높아질 것이고, 그 교과목들이 교회와 선교단체 및 선교사의 절실한 필요를 보다 적절히 채워주게 될 것이다.

훈련은 선교사 가정 전체를 대상으로 해야 한다. 선교사 단위는 개인이 아닌 가정이기 때문이다. 따라서 남편과 부인 공히 선교 훈련을 마치도록 규정해야 한다. 자녀들을 위한 프로그램이 있다면 더욱 바람직할 것이다.

9. 전문 기술

오늘날의 선교지에서 전문적인 훈련을 받은 인력에 대한 요구는 날로 높아지고 있다. 회교권과 중앙아시아 지역 대부분의 미전도 종족이나 숨겨진 종족에게 접근하기 위해 비자를 받으려면 세속 전문직이 있어야 한다. 현지 상황이 복음사역과 아울러 사회사업을 요구하기도 한다. 교육, 의료, 농업 등이 복음의 선포와 병행되는 것이다.

2/3세계 후보자들 중 기술 분야나 학문 분야에 전문적 훈련을 받은 경우가 증가하는 추세이다. 본국에서도 필요로 하는 전문성을 선교사역을 위해 기꺼이 헌신하는 모습이 참으로 귀하다.

10. 인간적 한계 인식

선교사에 대한 기대치가 끊임없이 증가하고 있다. 앞에 열거한 자질 목록을 보면, 과연 누가 그 모든 조건을 만족시킬 수 있겠는가 하는 의문이 떠오른다.

선교사도 어쩔 수 없는 사람이며, 인간이 갖는 모든 불완전성을 가졌다는 사실을 선교단체와 교회와 선교사들은 인식해야 한다. 능력은 오직 주님에게서 나온다(고후 3:5). 충고하거나 목양하거나 훈련하는 과정에서 우리는 모든 선교사가 강점과 함께 개인적 필요와

인간적 약점을 동시에 가지고 있다는 사실을 기억해야 한다.

선발 절차에 대한 조언

각각의 파송단체는 나름대로의 선발 절차를 개발해야 한다. 특정 틀에 모든 것을 짜 맞추거나 정형화된 완제품을 찍어내는 방식은 많은 문제를 야기시킨다. 각각의 문화적 상황에 맞는 시행 방식을 찾아내야 할 필요가 있긴 하지만, 전통적 파송단체들의 축적된 경험으로부터 얻을 수 있는 유익 또한 크다. 다음은 신중하게 고려해야 할 선발 절차의 기본 요소이다.

1. 선교사 직(職)에 대해 가르치라.

선교사의 직분에 대한 하나님의 부르심을 이해하는 기초는 지역교회의 성경 교육이다. 후보자에게 선교사 직에 대한 정확한 개념을 심어 주어야 할 책임은 우선적으로 목회자에게 있다. 성경 교육은 또한 선교의 필요를 인식시키고 동기를 부여하는 역할을 한다. 많은 선교 후보자들은 선교대회나 선교 수련회를 통해 "소명"을 받게 되는데, 선교사 직에 대한 멧시지를 거기서만 듣기 때문이다. 따라서 파송 구조를 지역교회 밖에서 찾는 경향을 띠게 된다. 만일 후보자가 지역교회 안에서 선교에 대해 듣고 잘 배우며 선교적인 도전을 받게 된다면, 선교지에서의 사역을 준비하는 과정에 지역 공동체를 자연스럽게 참여시키게 될 것이다.

2. 선발 절차에 대해 숙고하라.

우리는 쉽게 관행에 빠져 아무런 생각 없이 늘 해오던 방식대로 일을 처리하곤 한다. 우리는 오늘날의 선교사 선발 기준은 무엇인지 자문해 봐야 한다. 선교사의 문화적 적응력이나 전문성에 대한 요구는 갈수록 늘어나고 있다. 선교적 소명에 대한 이해도 바뀌었다. 오늘날의 후보자들은 앞 세대와 다른 방식의 선교 참여를 생각하고 있다. 단기 헌신과 잦은 선교지 변경은 신세대 선교사들의 특징이 되고 있다. 그러므로 선발 절차는 오늘날의 선교 동향을 반영하기 위해 끊임없이 재조정되어야 한다.

그러한 동향 중 하나로 "전문인 선교"(tentmaking)를 들 수 있다. 전문인 사역자들의 숫자가 증가하는 추세이므로, 선발 절차나 훈련 프로그램을 기획할 때 그들을 염두에 두어야 한다. 장래의 전문인 선교사를 위해 특별히 고안된 과정들이 있는데, WEF 선교위원회는 그 주제에 관한 훌륭한 자료들을 소장하고 있다.

3. 선발 기준을 높이라.

기준을 높이는 목적은 선교지로 가는 사람들을 방해하기 위함이 아니라 보다 양질의 선교사를 얻기 위함이다. 한국의 상황을 분석한 문상철은, "선발 절차가 선교운동에 있어서 관리상 가장 취약한 부분들 중 하나인 듯하다"라고 밝혔다(제8장). 선발 기준을 높이는 것은 이러한 약점을 보완하는 데 도움이 될 것이다.

앞에서 지적한 대로, 모든 후보자들을 주요 자격 요건없이 무작정 받아들이는 무모한 열정은, 엄청나게 부정적인 결과를 야기할 것이다. 장기적으로는 선교사 선발을 보다 제한적으로 시행하고 신중을 기함으로 더 큰 유익을 얻을 수 있다.

4. 후보자에게 모든 것을 숨김없이 말하라.

선교사 탈락의 주요 원인들 중 하나가 선교지의 당면 문제를 처리하는 데 따르는 어려움이라면, 후보자로 하여금 선교사역의 현실을 미리 알게 하는 것이 매우 중요하다. 한 인도의 선교 지도자는 이렇게 말했다. "내가 보기에 대부분의 선교사 훈련 과정에서, 고난이 신자의 삶에서 기본적인 요소라는 사실이 제대로 전수되지 않는 것 같다. 내가 신학훈련을 마치고 선교사가 되었을 때, 나는 선교사역이 장미꽃밭인 줄 알았다. 그러나 선교지에서 나는 이내 그런 생각이 틀렸다는 사실을 깨달았다." 선교지 상황에 대한 사실적 정보를 제공하는 한가지 좋은 방법은 단기 선교의 경험을 하도록 권하는 것이다.

2/3세계 훈련 과정의 문제는 경험있는 교사들이 부족하다는 것이다. 실제적인 훈련이나 선교 경험을 가진 이들이 지극히 부족한 게 현실이다. 물론 시간이 더 흐르면 해결되겠지만, 우선 현장 선교사들에게 듣고 그들의 개인적 경험으로부터 배울 수 있을 것이다.

5. 후보자를 파악할 몇 가지 방법을 활용하라.

면담, 심리 검사, 건강 진단 등은 후보자의 면모를 엿볼 수 있는 유용한 방법이다. 목회자나 교사, 고용주 등으로부터 받을 수 있는 평가와 더불어 그러한 검사들은 후보자의 자질을 분석하는 데 도움이 된다.

심리 검사는 정서적 문제를 파악하고 후보자가 스스로를 객관적으로 보게 하며, 그의 강점과 약점을 통찰하고 반드시 다뤄야 할 분야들을 찾아내는 데 도움을 준다. 121명의 선교사들을 대상으로 설문 조사를 실시한 휘일(Marjory Foyle)은 이렇게 관찰했다. "내가 조사한 선교사의 54%는 선발 절차가 시작되기 오래 전부터 존재했던 문제에 대한 고통을 호소했다. 즉, 그들은 그러한 문제에 대해 거의 질문을 받지 않았거나, 선교단체에서 사안을 지나치게 영적인 차원으로만 다루었다는 뜻이다. 선발 절차 이전에 문제를 안고 있었던 선교사 중 1/4만이 도움을 받았는데, 그나마도 지극히 미미한 도움이었다." 만일 후보자들이 안전한 자기 조국을 떠나기 전에 그들의 문제와 상처를 해결할 기회를 갖지 못한다면, 선교현장에서 훨씬 심각한 위기에 봉착할 중대 위험이 도사리고 있는 것이다.

선발 시험이 갖는 긍정적인 면이 또 있다. 이 도구는 후보자에게 가장 잘 맞는 사역이 무엇이며 그가 현장에서 효과적으로 기능하기 위해 필요한 유형의 지원이 무엇인지를 분별하는 방도를 후보자와 선교단체에게 제공한다.

6. 다른 단체들과 협력하여 선발 절차를 개발하라.

모든 곳에 동일한 체제가 필요한 것은 아니지만, 선교단체들이 공통적인 선발 기준을 찾아낼 수 있다면 범국가적인 선교운동을 크게 강화할 수 있을 것이다. 구체적인 프로젝트에 함께 참여함으로 이해와 깨달음을 증진시킬 수 있다. 또한 후보자들은 모든 선교단체가 동일한 자격 요건을 요구한다는 사실을 알게 될 것이다. 물론 자기 방식대로 일하는 단체는 항상 있게 마련인데, 하나님께서 은혜로 그러한 단체들을 활용하실 수도 있다. 그러나 장기적으로 볼 때 협력하는 것이 훨씬 더 생산적이다.

우리는 또한 선교사를 받아들이는 현지 교회를 선발 절차에 참여시키는 방안이 효율적이지 않을까 생각해 봐야 할 것이다. 후보자가 향후 다른 문화권의 교회와 협력하여 사역할 계획이라면, 후보자에 대한 현지 교회의 견해를 듣는 것도 타당한 방도가 아니겠는가? 물론 이러한 방법을 시행하는 데 따르는 장애와 문제가 없는 건 아니지만, 선교가 점점 국제화되고 세계화되는 상황에서 우리는 새로운 시행 방법을 받아들이고 책임을 공유하는 것이 중요하고 또 삶을 풍요롭게 한다는 것을 깨달아야 한다.

7. 교회 지도자를 훈련하여 선발 절차에 참여시키라.

신생 파송국가의 경우 선발 절차에 목회자를 비롯한 교회 지도자들의 참여가 극히 제한된 상황이므로, 그들을 훈련해야 할 필요성이 제기된다. 가능한 한 지역교회는 선교에 부르심을 느끼는 이들을 평가할 선발 위원회를 보유해야 한다. 선교단체는 후보자에 대한 선발 심사에 참여할 목회자 및 다른 인력을 훈련할 프로그램을 지역교회에 제공할 수 있을 것이다.

8. 성령께 의지하라.

우리는 사람의 방법만으로 감당할 수 없는 거룩한 사업에 참여하고 있다. 우리는 하나님께서 우리에게 주신 은사들과 논리적 두뇌를 활용해 선발과 파송 과정에 우리의 최선을 다할 수 있을 것이다. 그러나 궁극적으로 성장과 발전을 주시는 분은 하나님이시다. 선교사역에 있어서 우리는 성령의 인도와 능력에 의지하

도록 끊임없이 도전을 받는다. 후보자 선발도 마찬가지다. 후보자를 위해, 그리고 후보자와 함께 기도하는 것은 결코 잘못이 아니며, 다른 사람들을 권해 함께 기도하게 하는 일도 필요하다.

선교 역사를 되돌아보면, 사람과 상황을 평가하는 인간적인 방법이 항상 옳은 것은 아니었음을 알 수 있다. 그러므로 우리는 선교에 헌신하고자 하는 젊은 후보자들에 대한 선발 절차를 놓고 주님 앞에서 겸허한 자세로 지혜와 은혜를 주시도록 간구해야 한다. 동시에 우리는 후보자의 선발 및 평가 기준을 정립한 사람들을 주께서 인도해 주셨으리라는 사실도 믿어야 한다.

결론

선교사역을 위한 일꾼을 선발하기란 결코 쉽지 않은 일이다. 후보자에 대한 객관적 평가란 거의 불가능하기에, 부당한 처사를 사전에 방지하기 위해 거쳐야 할 구체적인 단계들을 설정해야 한다.

선발 절차는 시간이 많이 걸리는데, 마땅히 그래야 옳다. 그 좋은 예로 사도 바울을 꼽을 수 있다. 그는 다메섹 도상에서 예수님을 만났을 때 이방인을 섬기도록 부르심을 받았다. 그러나 그가 성령과 안디옥 교회에 의해 구체적인 선교사역을 위해 확정적으로 선발되기까지는 오랜 세월을 기다려야 했다. 물론 기다림의 기간은 물론 지역교회에서의 사역을 통한, 그리고 아마도 다소에서의 개척 사역을 통한, 훈련과 실제적 경험의 기간이었다.

오늘날의 후보자들은 아마도 서둘러 선교지로 나가기 원하겠지만, 그들로 하여금 준비와 성숙의 기간을 갖도록 조언하거나 경우에 따라서 강권하는 일이 필요하다. 특히 라틴 아메리카에서는 후보자를 필요한 만큼 기다리게 하거나 훈련시키기보다는 준비되기도 전에 서둘러 내보내는 경향이 높다.

선교사 선발의 또 다른 모델로, 어떤 단체들은 후보자를 유사 문화권에 가서 단기간 일하게 하는 방법을 쓰기도 한다. 거기서 잘 적응하고 성공적으로 일을 해내면 그를 장기 사역자로 받아들여, 보다 심도 있는 선교학 과정을 밟게 하고 개인적인 문제들을 해결하도록 지도한 후 본격적인 타문화권 사역에 투입시키는 것이다.

2/3세계의 신학교나 선교훈련 기관의 통상적 규정은 학생이 교회를 설립하거나 팀원으로 일할 수 있는 능력을 입증한 후에야 최종 수료증을 주는 것이다. 다시 말해서, 정규 교육을 비정규 교육 및 비형식 교육과 더불어 시행한다는 개념이다.

선교사역은 우리 중 최상급 인력을 요구한다! 세속사회에서 사업의 번영을 추구하는 회사들은 열심히 성심 성의껏 회사의 상품을 판매할 만한 잘 준비된 최고급 인력을 고용하기 위해 애쓴다. 이와 동일하게, 지역교회와 선교단체는 미전도 종족들을 향한 열정과 주님을 닮고자 하는 의지를 갖춘 일꾼을 찾아내야 한다. 자격 있는 후보자는 적절한 선발 절차와 장래의 선교사를 준비시키고 훈련시킬 선교운동이라는 도구를 통해 찾아낼 수 있다.

적절한 선발 절차야말로 선교사 탈락을 방지할 수 있는 출발점이다! 그리고 적절한 선발 절차는 지역교회에서 출발된다!

베르띨 엑스트롬(Bertil Ekstrom)은 1953년 생으로, 아내 알지라(Alzira)와 네 자녀 - 크리스티나(16), 데니스(11), 에릭(7), 펠리페(2) - 를 두고 있다. 엑스트롬은 스웨덴 선교사의 자녀로, 다섯 살 되던 해부터 브라질에서 살았다. 침례교 목사이자 신학교 교수인 그는 1991년부터 1995년까지 브라질 타문화권 선교단체 협의회(AMTB)의 총재로 사역했다. 그는 또한 국제 COMIBAM의 실행 위원회와 세계복음주의협의회(WEF)의 선교분과 위원으로 있으며 또한 스웨덴 침례교 선교부(Interact)와 브라질 독립 침례교회 협의회를 섬기고 있다.

14

선교사 선발과정과 동반자 의식

- 기성 파송국가의 관점 -

다릴 플랏

WEF 선교분과 협의회는 1996년 4월 영국에 있는 ANCC 대학에서 개최되었다. 위원회는 선교사 탈락과 후보자 선발과정과의 관계를 검토하도록 위임받았다. 이 장은 그 위원회가 토론하고 결론에 도달한 쟁점들에 대한 내용을 반영한다. 루디 히론(3장을 보라)이 전체회의 석상에서 제시한 문서가 위원회에 의해 기초적인 발제 내용으로 인정되었다. 그것은 선교사 선발과 준비 그리고 목양에 대한 통합적인 동반자 의식의 개요를 보여 준다.

이 장은 사역 종료 이외의 이유로 직업적인 선교사들을 잃는 것에 대해 관심을 가지고 있는 기성 파송국 기독교 지도자들에 대한 도전으로서 제시되었다. 기독교 지도자들에게 긴박하게 호소하기는, 그들이 기도하는 가운데 조심스럽게 그들의 선발과정을 인도하는 선교 신학을 재고하라는 것이었다. 그 외에도, 권위가 있는 성경적 기준에 기초하면서 지역교회와 선교단체 간의 동반자 의식의 개발을 허용하는 분명한 후보자 선발 지침서를 만들기 위한 절차가 대강 정해졌다.

서론적인 이슈들

세대간의 혼돈

이 세상의 여러 나라에 기회들이 증대되고 있는 이때, 기성 파송국가들의 선교 구조는 효과적인 선교 사역에 직결되는 장애들과 문제를 직면하고 있다. 기성 파송국 내에서는 잠재적인 후보자들을 향한 세대간의 문제들로 인해 선교에 대한 불안감이 상당히 가중되었다. 선발과 탈락 문제에 관한 선교회와 교회 지도자들 간의 토론은 오늘날의 세대에 적용될 수 있는 적절한 선교신학에 관해 많은 혼돈이 있음을 시사하고 있다.

이런 류의 혼돈은 ANCC에서 있었던 WEF 회의의 여러 참석자들에 의해 극적인 언어로 표현되었다. 어떤 사람은 이렇게 제안했다. "부스터즈(boosters, 2차대전 이전 세대)가 쟁기의 비유에 해당된다면 부머즈(boomers, 2차대전 이후 출생한 세대)와 버스터즈(busters, 1964년 이후 출생한 세대)는 달란트의 비유에 의해 인도됩니다. 이들 새로운 세대들은 하나님께서 주신 달란트와 자원을 낭비하지 않는 것에 대해 관심이 있어요." 다른 말로 하면, 결과도 없이 오랫동안 헌신하는 것은 현 세대들에게는 용납될 수 없는 일이다. 또 다른 지도자는 이렇게 관찰했다. "많은 버스터즈는 하나의 직업으로서 선교사를 선택하고 있지만, 그들 생에 대한 하나님의 소명 때문에 그런 것은 아니랍니다." 한편, 이미 선교지에 있는 6명의 선교사 중 한 명은 방지가능한 이유로 첫 임기 동안에 완전히 선교

사역을 그만 둔다고 보고되었다.

선발과 탈락

WEF 선교분과 위원회의 최근 연구는 선교사 탈락에 관계되는 주요 요소들을 강조했다. 현지로부터의 조기귀국의 원인들은 개인적인 회심에 관한 의심이나 혼돈, 명확한 직업적인 소명에 대한 무관심, 부적절한 준비 그리고 영적인 미성숙과 같은 근본적인 문제들을 포함하고 있다. 이러한 탈락요소들은 기성 파송국가들 사이에 특히 더 명백한데, 그들 나라 선교 지도자들은 선발과정에서 성경적인 기준의 권위에 덜 순복하는 것처럼 보인다. 위원회의 토론은 적절한 선발과정이라면 선교사 배치 이전의 이러한 근본적인 필요들에 대해 깨어있어야 한다는 각성을 나타내었다.

WEF 연구는 14개의 파송국 선교회들 가운데 실시되었는데, 그것은 비슷한 요소들이 모든 형태의 선교단체들에게 영향을 주고 있음을 보여 주었다. 바람직하지 못한 선교사 탈락에 관계된 패턴들은 모든 파송구조에 적용된다. 세대간의 논쟁과 이 시대의 압력으로부터 제외된 것은 아무 것도 없었다. 결과적으로, 인사 문제는 점점 선교사 후보의 기본적인 선발과정에서부터 선교 지도자들의 감독 하에 들어오고 있다.

경쟁이냐 협력이냐

어쩌면 선교단체와 지역교회는 오늘날의 세대들에게 영향을 주고 있는 사회적, 문화적, 종교적 변화들에 의해 영향을 받아, 오래 지속되어온 선발 정책에 미묘한 변화들을 통합시키고 있는지도 모른다. 이런 식으로 일하는 것은 선교 사업 전체를 통하여 독립과 동반자 의식이 명백하게 드러나는 성경적인 선교신학을 암암리에 무시하는 결과를 초래하게 된다. 선교신학과 같은 분야에 있어서는 대립적인 조류들이 선교계 내에서 생겨난다.

선교단체 지도자들 가운데에는 보다 젊은 세대들에게 영향을 주고 있는 쟁점들을 다루는 과정에서 도움을 구하는 경향이 늘어나고 있다. 나름대로 해결책을 찾는 가운데 많은 지도자들이 점점 더 성경 이외의 도구들을 사용하고 있다. 선교단체 형태를 불문하고 심리학적인 검사와 성격 검사 같은 현대 사회과학의 도구와 기술들을 사용하는 경향이 점점 더 뚜렷해지고 있다. 단체들이 점점 더 지역교회와 연관이 없거나 적은 후보자들을 만나게 됨에 따라 이러한 도구들은 모집과 선별을 돕는 것으로서 더욱 널리 사용되고 있다. 그러나 그러한 도구들의 사용이 탈락율을 줄이지는 못한다는 증거가 점점 나타나고 있다.

동시에, 평행적이지만 대조적인 경향도 지역교회들 가운데 일어나고 있다. 보다 젊은 교회 지도자들은 성서적인 선교 명령을 포함하여 사역 구조를 재검토하고 있으며, 선교에 있어 더욱 적극적인 역할을 추구하고 있다. 지역교회들이 점점 선교단체를 완전히 배제하고 자기네 선교사들의 선발과 준비 그리고 배치의 전적인 책임을 쥐는 움직임이 있다. 갈수록 선택적인 선교신학이 그러한 교회들 가운데 실천되고 있다. 그것은 너무나 자주 단일문화적인 관점을 가지고 있으며 사역경험이 부족한 인력이 타문화권 상황에서 지도자의 위치로 나아가게 만드는 결과를 초래한다.

이러한 두가지 경향은 선교사들의 선발과 파송에 관하여 지역교회와 선교단체가 점점 더 양극화되는 것을 보여 준다. 종종 협력보다는 경쟁 의식이 생겨난다. 그러한 경쟁은 기본적인 신약의 선교학에 반대되는 것이며 금세기 말의 선교 사역에 유해한 것으로 판명되고 있다. 교회와 선교단체 사이의 겉모습과 접근법에 있어서의 차이는 자질 있는 인력의 배치에 심각한 영향을 주고 있으며 선교사 탈락에 기여하는 요소가 되고 있다.

성서적인 균형의 회복

그리스도의 몸 안에서 위치에 따른 양극화는 성서적인 선교 명령의 참된 그림을 반영하지 못하며, 신약

적인 전도의 모습을 정확하게 그려내지도 못하고 있다. 선교 사업은 전체 과정을 통하여 동반자 관계에 대한 확고한 헌신을 요구한다. 지역교회와 성서적으로 움직이는 선교단체는 보완적인 기능을 가지고 있다. 즉, 교회는 중재하는 몸으로서, 그리고 단체는 실행하는 구조로서의 기능을 갖는 것이다. 점점 증가하는 세속 세계의 도전에 직면하여 근본적인 이해와 성서적인 균형을 반드시 회복해야 할 필요가 있다.

선교에 대한 성서적인 원리를 소홀히 함으로 말미암아 교회와 선교단체는 다같이 선교사 탈락에 대한 다른 해결책들을 찾고 있다. WEF 회의의 초점은 책임있는 기독교 지도자들로 하여금 그들이 현재 행하고 있는 것을 평가하되, 신약에서 선교 사역이 개발되는 방식을 말해 주는 주요 구절들을 살펴보도록 촉구하는 것이었다.

신약의 서술적인 전체 흐름을 통해 볼 때 선교사 활동의 두가지 구성요소가 명백해지는데, 그 하나는 협력이고 다른 하나는 독자적인 것이다. 이들 요소가 각각 발전된 것을 추적해 볼 때 신약적 사역을 위한 기초는 경쟁보다는 협력이었다는 것이 아주 분명해진다. 협력은 선교 인력의 형성, 선발 그리고 배치의 전 과정을 특징지워 주는 전체적인 동반자 의식의 정신을 제공했다.

선교 사역의 패턴

사도행전은 교회가 탄생 때부터 선교적 본성을 나타내고 있음을 보여 주는데, 그것은 수많은 활동들 속에 표현되고 있다. 이들 활동 중 어떤 것은 모든 세대에 규범적인 것으로 여겨지는 반면, 어떤 것들은 신약 시대에만 있는 독특한 것이기도 했다. 초대교회의 역사에는 네 단계로 구분되는 전도의 단계가 있었다.

자발적인 전도

자발적인 전도는 사도행전 1 - 7장에서 뚜렷하다. 오순절의 기쁨은 교회로 하여금 즉시 전도를 하게 만들었다. 자발적으로 일어나는 전도에 의해 교회는 예루살렘을 복음으로 가득 채웠고, 이 초기 단계에 심지어 유대와 사마리아까지 기쁜 소식을 전달했다.

강요된 전도

두번째 선교적 활동은 사도행전 8 - 11장에 묘사되어 있다. 이것은 첫단계와 별로 유사점이 없다. 극심한 박해 아래 예루살렘에 있는 교회는 온 유대와 사마리아에 흩어졌다. 어떤 제자들은 안디옥으로 갔는데, 그곳에서의 사역의 결과는 성경에 기록되어 있다. 자발적인 첫단계와 마찬가지로 이 강요된 전도는 교회의 결집된 선교 운동의 영구적인 부분은 아니었다.

계획된 전도

안디옥에 있는 교회 지도자에 의해 이루어진 첫 선교사 파송(행 13:1-4)은 계획된 전도 시기의 시발점이었다. 성령의 지도 하에 교회는 장(場)을 제공했고, 안디옥으로부터 시행되는 계획적인 첫 타문화 선교의 도구가 되었다. 그러나 이 사건이 시작은 아니었고, 오히려 결집된 선교 노력의 세번째 단계였다.

동반자 전도

선교적 활동의 네번째 단계에는 선교사와 지역교회 사이의 동반자 관계가 이루어졌다. 이 초점은 바울의 첫 선교여행이 끝난 다음 분명해졌다(행 15:36 이하). 이 시점부터 동반자 관계는 신약 서신서들의 기본틀을 이루었다. 선교사와 교회는 사역을 성취하기 위해 함께 동반자 관계를 이루어나갔다.

이전의 단계들과는 달리 이 동반자 관계의 패턴은 계속적으로 반복된다는 것을 주목해야 한다. 로마 교회에 대한 바울의 호소는 그의 선교 사역을 지속하는데 있어 로마교회의 도움을 요청한 것이었다(롬 15:22-24). 이와 비슷하게, 바울이 빌립보 교회에 대해 칭찬한 것은 그의 사역을 통해 빌립보 교회가 선교 사역에 참여한 동반자 관계 때문이었다(빌 4:10-20). 끝으로,

신약 시대의 마지막에 사도 요한은 선교에 참여한 사람들 사이의 계속적인 동반자 관계와 헌신의 필요를 강조하면서 교회에게 이렇게 가르쳤다. "이러므로 우리가 이같은 자들을 영접하는 것이 마땅하니 이는 우리로 진리를 위하여 함께 수고하는 자가 되게 하려 함이니라"(요삼 3-8).

예루살렘 공의회의 심사숙고 끝에 얻은 결론을 통하여 선교 사역을 위한 지침이 대표적인 몸의 지체들에 의해 확립되었고, 창의적인 타문화 선교활동은 공식적으로 승인되었다(행 15:6-32). 그 결과 다양한 선교팀들의 이름이 보여 주듯이 개별적인 선교 활동도 진전되었다. 팀 구성원들의 이름은 거의 모든 서신서에 나타나고 있다. 그 외에도 선교사들을 단기적으로 보조하기 위해 몇몇 사람들이 종종 교회에 의해 파송되었다(행 18:1-4; 고후 8:19).

선교사 준비 기준

성경에는 이러한 초기 선교사들이 개인적인 제자화와 성장이 이루어졌던 지역교회 회중과 가까운 관계에 있는 것을 보여 준다. 이런 초기 전도자들에게 나타나는 기본적인 자질은 변화된 생활, 성령께 대한 순종 그리고 주어진 임무에 대해 적절하게 준비되는 것들이었다(딤전 3장, 5:17-25; 딤후 1:6-7; 딛 2장).

사도 바울의 준비 단계를 대략 훑어보면 선교사 자질에 대한 보다 많은 통찰력을 얻게 된다(행 9-15). 신약성경의 다른 어떤 인물도 사역을 위한 개인적인 준비 단계에 대해서 바울만큼 자세하게 기록된 예는 없다. 교회에 의해 바울이 선교사로 파송된 것은 당시의 실제 상황에서 이루어졌던 점진적인 형성과정의 절정이었다. 몇몇 초자연적인 만남들이 있었지만, 그런 것 외에 수많은 지도자들과 다양한 회중들이 바울의 생애에 필수적인 자질들을 빚어가는데 있어 하나님의 쓰임을 받았다.

바울을 선교 사역에 파송하는데 있어 지역교회가 도구가 되었을 뿐 아니라 중심 역할을 한 것은 바울의 준비에 있어 명백한 요소였다. 탈락과 경쟁, 혼돈이 더하는 이 시대에 교회와 선교단체의 지도자들은 바울의 생애가 보여 주는 이러한 준비 단계를 자세히 살펴봄으로써 귀중한 통찰력을 얻을 수 있다. 그러한 단계들은 오늘날 선교사의 준비를 위해 본받을 수 있는 성서적 패턴을 제시한다. 그 과정의 구성 단계를 자세히 살펴보면 거기 암시되고 있는 성서적인 자질에 대해 더욱 분명히 이해하게 될 것이다.

준비 과정의 요소

바울이 타문화 선교 사역을 위해 준비하는 과정에서 통과한 네 단계가 있다.

- 영적 생활의 발전
- 그리스도인의 성품 형성
- 사역과 관계된 기술의 습득
- 기본적인 관계상의 패턴에 대한 이해

1. 영적 생활

주관적이고 객관적인 참고사항들이 바울의 생애에 이루어졌던 형성 과정에 대해 시사해 준다. 주관적으로, 그는 자신의 생애를 결정짓는 주요 경험을 했으며, 그것은 사역을 위한 하나님의 특별한 소명을 시사한다. 객관적으로, 기독교 공동체는 그의 사역으로부터 유익을 얻었고 그의 사역의 열매가 풍성한 것을 증명해 주었다.

회심

다메섹 도상에서 예수님과의 만남은 사울의 생애를 영구적으로 바꾸었다(행 9:1-6; 22:6-13). 그의 좋은 가정 배경, 훌륭한 교육 그리고 열심 있는 선행이 그의 회심에 아무런 자격 조건이 되지 못하였다(빌 3:3-8). 배경에 상관없이 진정한 개인적 회심의 경험을 대신할 것은 아무 것도 없다. 다른 모든 자질은 이 기초에서 흘러나오는 것이다.

각성

바울이 복음의 단순성을 이해하기 위해서는 과거의 가치 체계와 바리새인으로서의 종교적 각성은 급격한 변화를 겪어야만 했다. 바울은 세례를 받고 다메섹의 제자들로부터 초기 지도를 받은 직후에 예수의 멧시지를 전파하기 시작했다. 후에, 그리스도인들과 나누는 교제의 따뜻함과 바울이 예루살렘에 거하는 동안 그 교회에서 받았던 사도들의 교리에 대한 지속적인 가르침은 그에게 새로운 각성을 일으켰다(행 9:19-31). 예수의 탁월성에 대한 근본적인 이해와 성서적인 계시의 유일성은 후에 바울로 하여금 복음은 시장에서 팔리는 상품이 아니며 다양한 문화적 해석을 수용하는 철학도 아니라고 선포하게 하였다(고후 2:17; 골 2:2-15).

소명

바울은 개인적으로, 그리고 교회도 회중 전체적으로 바울의 생애에 대한 하나님의 선교의 소명에 대해 알았다. 이 소명은 먼저 아나니아에게 보였는데 그는 이제 막 회심한 사울을 초기에 제자화한 사람이다. 아나니아는 바울을 세례 주기 전에 주님의 말씀을 그와 나누었다(행 9:15-17). 하나님의 목적은 나중에 바울이 예루살렘 성전에서 기도할 때 주님에 의해서 개인적으로 확인되었다(행 22:17-21). 마지막으로, 바울이 안디옥 교회에서 사역하고 있는 동안 성령께서는 그와 바나바를 부르셔서 이방인을 위한 타문화 사역을 위해 회중 가운데 따로 세우셨다(행 13:1-4). 비록 그 사이에는 상당한 시간적인 간격이 있었지만 주관적이고 객관적인 소명의 확인 모두는 준비 과정의 일부였다(갈 1:15-16).

파송

지역교회는 중재하는 기관으로서 첫 선교사 팀의 배치에 있어 독특한 역할을 수행했다. 선교사들이 그들에게 주어진 특정한 "사역"을 위해 성령에 의해 따로 세움을 받음으로 팀의 파송은 회중과 선교사들을 위한 중요한 사건이 되었다. 그들의 간증이 알려졌고 그들의 사역이 신뢰를 받았으므로 지역교회는 기쁘게 바울과 바나바를 잃어버린 바 된 세상으로, 그리스도를 통한 하나님의 화해의 멧시지를 품은 대사로 보낼 수 있었다(행 13:2-3).

제2차 선교여행을 위해서 지역교회는 그들의 선교사들을 주님의 은혜에 부탁하면서 새롭게 파송했다(행 15:40). 확실히, 성령은 선교사의 소명과 파송에 있어 주된 동인이었다. 교회는 준비와 파송의 도구로서 사용되었다(딤후 2:15). 각 세대마다 지역교회에 의한 타문화 사역자들의 파송은 선교 과업의 신적, 인간적 성격을 계속 확인해 준다.

2. 그리스도인의 성품

추천할 만한 개인적인 특징에도 불구하고 새롭게 회심한 사울은 자동적으로 성숙한 그리스도인의 성품을 나타내지는 못하였다. 신약성서는 그가 자신의 사회 종교적 유산과 과거의 교회를 향한 핍박과 관계된 몇가지 두드러진 개인적 장애들을 극복해야 했음을 나타낸다. 바울의 영적 성장을 살펴보면 모든 세대의 선교사들이 필요로 하는 선한 평판, 신뢰성 그리고 섬기는 마음을 포함한 주요 자질의 발전을 볼 수 있다.

선한 평판

보다 성숙한 그리스도인들의 감독 하에서 바울은 복음 전하는 자의 삶과 복음 멧시지가 서로 일치하는 것의 중요성을 배웠다. 바울의 회심 이후 처음 며칠 동안 바나바에 의해 보여진 돌봄과 관심은 바울의 간증에 있어서 고정적인 부분이 되었다(행 22:12-16). 바나바도 또한 자신의 명예를 걸고 새로운 회심자를 돌보며, 그가 필요로 하는 성격적인 자질에 대한 본을 보였다(행 4:36-37; 11:24-25). 나중에, 바울은 선한 평판이란 어떠한 것인지의 표준으로서 다른 사람들에게 그 자신의 모본을 따르라고 초대할 수 있었다(고전 11:1; 빌 3:17; 딤전 3:2).

신약성서에서 지역교회 회중은 선한 평판을 확인하

는 일차적인 근원이다. 새로운 문화권에서 교회의 평판과 복음의 존귀함은 복음 전달자의 성품에 달려있기 때문에 선교사를 확정짓는 데 있어 특별한 조심이 필요하다(행 20:18-21; 고전 2:1-5).

신뢰성

바울의 그리스도인 생활의 아주 초기부터 교회는 삶과 사역의 모든 차원에서 신뢰성에 대한 모델이 되었다. 바울은 바나바가 형제들에게 하는 간증으로부터 소유에 대한 올바른 태도를 배웠다(행 4:36-37). 아나니아와 삽비라의 거짓된 소행에 따른 비참한 결과는 재정의 정직한 사용에 대한 잊지 못할 교훈이 되었을 것이다(행 5:1-11). 교회 내에서 새로이 선정된 집사들의 성실한 봉사는 일상에서의 섬김의 정신을 보여 주었다(행 6:3-7). 바울은 스데반이 복음의 진리에 성실하려는 대가로 순교하는 것을 목격했다(행 7장). 나중에, 바울이 훈련을 좀 더 받기 위해 기꺼이 다소로 돌아가고자 했던 것은 경건한 상담에 대한 겸손한 순종을 보여 주며 자신이 신뢰를 얻었음을 보여 준다(행 9:30; 고전 4:1-2).

섬기는 마음

바울은 회심 이전에 정치적 권력과 영향력이 있는 고위층으로 지냈다. 그의 동료들은 그를 섬김의 자리가 아닌 권위적인 위치에 놓이게 했다. 그러나 바울은 개인적인 야망을 내려놓고 그리스도의 대사로서 보냄을 받기 이전에 섬기는 마음을 길렀다. 그는 섬김의 행위를 함으로써 섬기는 것을 배웠다. 특별히 주목할 만한 것은 헌금을 가지고 안디옥에서 예루살렘까지 바나바를 따라 가라는 교회가 명령한 임무였다. 이것은 행해야 하는 실제적인 과업이었다(본문은 이것을 "일"이라고 부른다). 그것은 명령되었고 잘 수행되었다(행 11:29-30; 12:25).

실제적인 봉사를 통해서 이렇게 증명되자 바울은 타문화 전도 사역을 이끄는 권위를 위임받을 수 있었다. 서신서에서 바울이 자신을 지칭할 때 "종"이라는 말을 사용한 것은 마음의 태도를 나타낸 것이다. 그는 교회의 지배자가 아니라 예수 그리스도를 위한 교회의 종이었던 것이다(고후 4:5).

3. 사역 기술

모든 선교사 후보는 삶과 사역의 기초가 될 최소한의 기술들을 익혀야만 한다. 이러한 기술들 중 어떤 것들은 공식적인 훈련 프로그램을 통해서 얻지만, 다른 기술들은 비형식적으로 또는 세미나와 같은 훈련과정을 통해서 얻어지며, 그 외의 것들은 비공식적 제자훈련의 활동에서 더해진다. 훈련의 성격에 관계없이 선교사 선발에 있어서는 성서적인 지식과 의사전달 능력, 팀웍 그리고 종된 지도력의 주요 영역에서 적절한 기술들이 습득되었는가를 확실히 해야 한다.

성서적인 지식

바울은 성장기 동안 그 세대의 공식적인 교육과정에서 훈련을 받았다(빌 3:5). 그 외에도 당시의 최고 구약 율법 선생이었던 가말리엘의 문하에서 추가 훈련을 받았다(행 22:3). 그러나 바울 자신의 간증에 의하면 이러한 교육적인 배경은 자동적으로 좋은 자산이 되었던 것이 아니라 바울이 다메섹 도상에서 그리스도께 항복한 이후 급격한 변화가 필요했던 율법적인 의로움을 주었다.

우선, 초신자로서 바울의 영적 이해는 예루살렘 교회에서 이루어졌는데, 거기서 그는 사도들로부터 매일 교리에 대한 가르침을 지속적으로 받았다. 바울은 3년간 "광야의 신학교"에서 좀 더 세움을 입었는데, 거기서 복음에 대한 이해가 명확해지고 굳게 되었다(갈 1:17-18). 성서적 지식 훈련의 필요성에 대한 바울의 믿음은 에베소의 두란노 서원에서 제자들을 체계적으로 가르친 2년 동안에 잘 나타났다(행 19:9-10).

의사전달 능력

초대교회들은 세세한 후보자 선발과정이 없었을 수도 있으나 성경의 진리를 잘 표현할 수 있는 능력은

사역에 필수적이라고 인식했다. 바울의 생애는 어떤 훈련도 낭비가 아님을 보여 주었다. 문장 실력과 구어 실력을 통하여 그의 의사전달 능력이 발휘되었다. 이것은 회심 직후 그가 다메섹에 있는 유대인들과 쟁론할 때 처음으로 명백해졌다(행 9:20-22). 결과적으로, 바울의 논리적, 변론적, 복음적인 공적 사역의 모습은 신학적인 진리는 물론 세속 지식도 사용하는 그의 능력을 나타내 준다. 그는 기독교 멧시지를 효과적으로 전달하기 위해 논리와 언어, 문학 형태 그리고 문장 실력을 활용했다. 게다가 그의 다국적 시민권은 타문화의 현실에 대한 본성적인 이해와 존중을 제공해 주었다. 바울은 복음을 제시하기 위해 자신이 인식하고 활용하였던 의사전달의 다리를 통해 여러 다른 민족 그룹 사이를 자유롭게 움직일 수 있었다(행 19:8).

팀웍

상호의존적인 팀 기능의 개념은 신약시대 사역에는 너무나 기본적이어서 팀웍은 선교사 선발과 준비과정에서 필수적이었다. 신학적, 실제적 진리들은 사역에 대한 팀의 접근을 강조한다. 바울은 그리스도인으로서의 발달의 시작에서부터 주님의 반복적인 개입으로 팀과 함께 하는 상황에 놓였다. 눈에 띄는 예들로서는 회심 이후 아나니아와의 양육 경험(행 9:10-17), 바나바에 의해 예루살렘 교회에 소개되어 거기서 사도들의 팀 기능에 대한 모델을 보았던 일(행 9:26-28), 그리고 안디옥 교회의 사역 팀에 개인적으로 참여한 일을 포함한다(행 11:25-26). 바울은 선교사 파송의 일부로서 성령의 분명한 지시에 따라 바나바와 짝이 지워졌다(행 13:1-3). 심지어 중추적인 예루살렘 공의회의 토론과 결정, 사후관리의 행동들도 한 개인의 단독적인 행동이 아니라 함께 연합하여 이루어졌다(행 15:1, 19, 22). 바울의 팀 이외에도, 신약의 서신서 전체를 통하여 볼 수 있는 다른 선교사 팀의 사례들도 초대교회 회중의 운영방식의 증거를 제공하고 있다.

종으로서의 지도력

신약 성경에서 가르치고 제시해 보이고 있는 종류의 지도력은 세상 나라들의 사회적 패턴을 초월한다. 주 예수께서는 자신의 추종자들에 대해 강한 사람으로서의 지도력을 발휘하는 이방인의 패턴을 거부했다. 그 대신 종으로서 지도자적 접근을 하는 것을 가르쳤고 모본을 보이셨다(마 20:25-28; 막 10:42-45). 바울은 직접적인 경험을 통하여 그의 멘토인 바나바의 성품과 종으로서의 지도력에 대해 배웠다(행 4:36-137; 11:22-24). 바나바의 생의 목표는 섬김을 받고자 하는 것이 아니라 섬기는 것이었다. 결과적으로, 소유나 권세, 직위는 바나바에게 문제가 안되었으며, 그것이 그로 하여금 다른 사람들이 자라도록 돕는 것을 쉽게 만들어 주었다. 그는 심지어 제1차 선교 여행이 끝날 때쯤 가서는 자기 제자가 지도력에 있어 자신을 능가하는 것을 보았다(행 14:23-28). 풍부하거나 가난하거나, 높임을 받거나 무시 당하거나, 고난을 당하거나 견고히 서 있거나, 권위를 행사하거나 변화를 간절히 호소하거나 간에, 더불어 살 수 있는 바울의 능력은 그가 보고 닮고 배운 것인데, 그것은 "섬기는 지도력"이라는 관점에서 자라난 것이었다(빌 4:10-13).

4. 관계상의 유형

개인적인 관계들은 타문화 사역의 핵심을 이룬다. 사역은 마지막 단계에서 개인 대 개인, 얼굴을 서로 맞대고 삶을 서로 나누는 만남을 요구한다. 아마도 관계들보다 더 많은 은혜와 관용, 선한 뜻을 요구하는 사역의 측면은 없을 것이다. 적절하게 잘 준비되지 못한 선교사를 보고서 한 현지 교회 지도자는 "종종 우리가 본 선교사들은 영혼은 사랑하지만, 사람은 미워한다"고 관찰했다. 선교사 준비과정의 다른 많은 측면과 마찬가지로 지역교회는 종종 협력과 형성, 참여 그리고 책임성의 사역을 통하여 관계상의 패턴들이 발전하는데 있어 결정적인 한 부분을 담당한다.

협력

모든 세대에서, 새로운 신자들이 경험하는 양육과 용납의 정도는 균형 잡힌 그리스도인으로서의 발달을 결정짓는데 큰 영향을 주고 있다. 바울은 다른 신자들과의 교제 가운데 그리스도인으로서의 생활이 성장하기 시작했다. 그의 경험의 각 걸음은 점진적인 협력의 패턴을 시사한다. 첫째, 주님의 지시를 영감 받아 행동한 아나니아는 새 회심자가 세례를 받기까지 "영적인 큰 형" 노릇을 수행했다(행 9:10-19). 다음, 바나바는 곤란한 새신자를 교회 교제권에 소개하면서 바울의 변호자와 제자훈련자가 되었다(행 9:26-30). 따라서 바울은 신자로서의 초기 경험에서 교회의 설립과 확장을 위해 관계적인 패턴의 중요성을 이해했다. 신자들 사이에 연합과 조화를 이루라는 그의 빈번한 호소는 신약의 서신서 전체를 통하여 발견되며, 그는 지역교회 회중의 정상적인 표준으로서 협력의 중요성을 강조했다(롬 14:1, 13; 15:1-7).

형성

신자의 제자화 과정은 개인적인 측면은 물론 단체적인 측면을 가지고 있다. 공공연히 강조되는 행위들은 신조와 행위에 대한 표준을 형성한다. 바울의 그리스도인 생활의 형성기간에 두 지역교회 회중이 결정적인 영향력을 제공했다. 예루살렘 교회는 주로 단일 문화적인 상황에서 사역하면서 공적인 교리의 가르침과 신자들 간의 매일의 가까운 교제, 그리고 교회의 초자연적인 성격의 중요성을 강조했다(행 2:42-47). 안디옥 교회는 복합적인 지도력, 가르침, 예배 그리고 타문화 전도를 강조했다(행 13:1-3). 각각의 경우, 삶과 사역에 대한 그리스도인의 개별적인 책임은 감소되지 않으면서도 집합적인 그리스도인 공동체의 장(場) 내에서의 책임이 부여되었다.

참여

선교사의 타문화권 배치 이전에 사역에 참여하는 것을 적절하게 대치할 만한 것은 없다. 자문화권의 모교회 내에서 사역의 전체 사이클에 참여하는 것은 선발과정을 위한 중요한 여과장치가 된다. 새로이 회심한 바울은 그가 양육을 받았던 지역교회 회중의 삶과 사역에 관계하여 그의 회심과 준비, 성품 개발을 이루기까지 적극적인 참여자가 되었다. 의미 깊은 것은, 그는 특별한 훈련을 받기까지 사역에 참여하는 것을 제지당하지 않았다는 것이다. 사역에 대한 그의 시도가 그 자신과 예루살렘의 회중들에게 어려움을 야기했던 초창기 동안 그는 하나님의 계획 속에서 경험 많은 신자들의 돌봄의 눈길 아래 있었다(행 9:28-31). 나중에, 안디옥 교회에서 바울은 비슷한 상황에서 중대한 지도력을 발휘하게 되었다. 타문화권 상황으로 나아가기 전 거기서 그의 기술은 연마되었던 것이다(행 11:25-26; 13:1-3).

책임성

성서적인 책임성이란 교리적인 가르침의 정확성, 자료의 취급 그리고 결과적으로는 사역의 결과에 대해 책임지는 것을 나타낸다. 바울이 사역에 있어 개인적인 책임성에 가치를 둔 것은 여러 가지 면에서 분명히 드러난다. 바울은 그의 삶을 인도하는 독특한 선교사 소명에도 불구하고, 그의 선교 사역을 시작하기 앞서 다른 지도자들에 대한 책임소재를 분명하게 밝혔다. 아라비아와 다메섹에서 3년간의 추가 준비 이후에 그는 예루살렘에 있는 사도들과 함께 그가 전파한 복음 멧시지의 내용을 검토해 볼 책임감을 느꼈다(갈 1:17-21). 바울은 재정면에 있어서 심각한 필요가 생겼을 때 안디옥으로부터 예루살렘 장로들에게 헌금을 안전하게 전달하는 것에 대해 책임을 느꼈다(행 11:29-30). 제1차 선교여행 끝무렵 바울은 이방인들에게 믿음의 문을 여시기 위해 주님께서 그와 바나바를 어떻게 사용하는가에 대한 전체 내용을 나누기 위해 그의 파송교회로 되돌아 왔다(행 14:26-28). 의미심장하게도, 심지어 제2차 선교여행의 드러난 동기는 선교사로서 느끼는 책임성 때문이었다(행 15:36).

결론

간단히 표현하자면 선교란 신적이면서도 인간적인 역사이다. 결과적으로 선교사 선발에 관한 기본 질문은 단순히 이렇게 묻는다. "누가 선교사로서 파송되어야 하는가?" 궁극적으로 선발은 하나님께서 선교 사역을 위해 작정하신 사람들을 확정짓는 것과 관계된다. 그들은 바로 타문화권 사역을 위해 인정되고, 준비되어, 배치되는 자들이다.

선발은 대부분의 다른 인사상 쟁점들의 기초이다. 탈락의 복합적인 요소들이 간단한 요소들로 축약될 때는, 문화나 시대에 의해 좌우되지 않는 기준으로 인도되는 세심한 선발과정의 중요성이 잘 드러나지 않는다. 대회와 협의회 그리고 출판을 통해 선발의 성서적인 굳건한 기초가 관계된 모든 자들에게 새로워지고 널리 알려져야 한다. 제안된 선발을 위한 점검표가 아래에 나온다. 이 점검표는 선교사 인력의 조심스런 선발과 준비에 관계되는 신적이고 인간적인 요소들의 근본적인 중요성을 인식하고 있다.

요약하면, 기성 파송국가들의 선교사 선발과 배치에 관계해서 네가지 건설적인 제안이 있다.

1. **동반자 관계.** 기독교 지도자들과 선교 기관 그리고 교회들은 신약의 선교에 대한 규범적인 모델은 모든 사람이 참여하는 진정한 동반자 관계라는 것을 인정해야만 한다. 동반자 관계는 지역교회 회중, 훈련기관 그리고 실행 선교부들이 포함되어야 한다.

2. **선발.** 기존의 선발에 대한 혼돈은 탈락 문제에 기여하고 있음을 이해해야만 한다. 전체 기독교 공동체가 지속적인 타문화 선교 사역에 우선권을 두는 선교의 성서적인 신학의 발전을 강조하는 것이야말로 이에 대한 적절한 반응이다.

3. **기준.** 선교사의 선발과 준비에 대해 서로가 수용할 수 있는 권위적인 기준들이 세워져야 한다. 이러한 기준들은 진정한 영적 생활, 그리스도인 성품, 사역 기술 그리고 관계상의 능력들에 관한 필수 자질들을 보증해야 한다.

4. **커뮤니케이션.** 타문화 전도에 관계한 모든 차원의 지도자들 가운데 더 많은 상호작용과 커뮤니케이션이 증진되어야 한다. 미전도인들을 위하여, 적합한 사역을 제시하는 교회와 훈련원과 선교기관은 선발을 위한 기준에 대하여 고립된 채 남아있거나 서로 대립되는 대신 서로 대화할 수 있는 길을 찾아야만 한다.

부록:
선교사 후보자들의 선발을 위한 점검표 모델

표시 방법: 1 = 예
2 = 아니오
3 = 의심스러움

가. 영적 생활

____ 1. 개인적인 회심의 분명한 간증을 한다.
____ 2. 기도와 성경 공부 등 기본적인 그리스도인으로서의 생활훈련을 정규적으로 실천한다.
____ 3. 선교 사역을 위한 개인적인 소명에 관한 분명한 각성이 있다.
____ 4. 선교에 대한 소명을 인정하는 객관적인 증거가 보인다.
____ 5. 기본적인 기독교 교리에 관하여 확고하게 이해하고 있다.

나. 그리스도인 성품

____ 1. 성숙한 그리스도인의 성품과 훈련된 삶의 모습을 분명하게 드러낸다.
____ 2. 다른 사람들을 섬길 때 기쁨과 겸손을 나타낸다.
____ 3. 배우려는 자세가 있고 동료 사역자들과 지도자들 사이에 좋은 평판을 받고 있다.
____ 4. 모든 관계들에 있어서 신뢰할 만하다.
____ 5. 모든 재정적인 면에서 정직성과 성실성에 대해 좋은 평판을 받고 있다.

다. 사역 기술

____ 1. 인정된 성경 공부의 코스를 마쳤다.
____ 2. 효과적인 사역과 다양한 차원의 봉사에 대해 증명된 기록을 가지고 있다.
____ 3. 효과적인 지도력 행사를 위한 훈련과 경험이 있다.
____ 4. 자신의 능력 내에서 다른 사람들을 섬기고자 하는 열심을 나타내 보인다.
____ 5. 열매맺는 타문화 사역의 경험이 있다.

라. 관계상의 패턴

____ 1. 가족 관계에 있어서 조화와 성실성이 알려져 있다.
____ 2. 종으로서의 지도자 역할을 이해하고 실천한다.
____ 3. 지역교회의 생활과 사역에 헌신적으로 참여한다.
____ 4. 봉사와 사역에 있어서 다른 사람들과 조화롭게 일할 수 있는 능력을 나타내 보인다.
____ 5. 지도력에 대한 책임성을 기꺼이 받아들인다.

유의: 2 또는 3을 표시한 목록은 선교 사역을 위한 후보자 파송 이전에 추가로 준비가 필요한 영역임을 시사해 준다.

다릴 플랫(Daryl Platt)은 선교학 박사로서, 북남미와 남 아프리카, 그리고 동유럽을 포함하는 4개 대륙에서 30년간의 사역 경험을 가지고 있다. 개인적인 그의 사역 경험은 목사로서, 선교사로서, 지도자로서 그리고 사역 자문가로서 선교 사업을 할 수 있는 기회를 제공해 주었다. 그와 그의 아내 캐롤린은 네자녀를 두고 있는데, 그들 모두는 타문화권에서 자랐고 예수를 그들의 개인적인 구주와 주님으로 사랑하고 있다. 플랫 부부는 OC International(이전의 Overseas Crusades)과 더불어 22년을 섬겼다. 현재 그들은 콜로라도 스프링스에 본부를 두고 있는 국제 사역팀(International Ministry Team)의 일원이다.

15

파송 전의 공식적, 비공식적 훈련

- 신생 파송국가의 관점 -

마가레따 아디와다나

파송 전 훈련은 타문화권 상황에서 선교사들이 생활하고 효과적으로 사역하도록 준비하는데 목표를 둔다. 지역교회, 학교, 선교기관, 그리고 선교사들 자신을 포함한 모든 선교사역의 관련자들은 성공적이고 열매맺는 선교사역에 공동 책임이 있다. 그들은 선교사 선발, 훈련, 파송, 현지사역, 재입국 등의 여러 단계에서 함께 일하는 것이 필요하다. 우리는 루디 히론에 의해 제시된 모델(3장 참조)에서 이 상호관계의 명확한 그림을 볼 수 있다.

모든 훈련 프로그램에서, 커리큘럼과 교수 방법은 선교사 지망자들이 선교지에 적응하고 살아남기 위해 필요한 능력과 성품들을 개발시키고, 또한 적절한 방법으로 사역할 수 있도록 잘 준비되어야 한다. 대부분의 경우에 열매맺는 사역이란 사람들을 섬기는 가운데 오랫동안 머물러 있는 것을 의미한다. 따라서 선교사 탈락 보고와 조사가 신중하게 행해져서 여러 선교지에서 발생한 실패에 관한 정보가 입수될 때, 파송 전 훈련은 탈락하는 선교사의 수를 줄이는데 도움이 되도록 조정될 수 있다.

탈락의 주요 요인

이 장은 피터 브릴리의 보고서(6장 참조)에 기초를 두고 있는데, 이는 영국에서 1996년 개최된 선교사 탈락에 관한 WEF 선교분과 위원회의 워크샵에서 발표된 것이다. 또한 캐쓰 도노반과 루스 마이어스(4장)의 제안 일부분을 반영하겠다. 또한 파송 전 훈련과 관련한 문제들을 연구한 워크샵의 결론을 제시할 것이다. 브릴리의 보고서에 의하면, 적절치 못한 훈련은 선교사 탈락의 총 26개 원인 중에서 전체적으로 17위를 차지한다고 한다. 기성 파송국가에서는 20위, 신생 파송국가에서는 9위, 그러나 브라질에서는 이 원인이 1위였다! 얼핏 보면 적절하지 못한 파송 전 훈련이 브라질 밖에서는 탈락의 주요 원인이 아닌 것처럼 보일지라도, 실제로 이는 신생 파송국가에서는 10개의 주요 원인 중 하나이고, 또한 목록의 다른 탈락원인들 중 여러 부분에 영향을 미친다.

파송 전 훈련과 연결되는 범위들은 다음과 같이 분류될 것이다.

1. **후원 부족** - 본국 후원 부족은 신생 파송국가에서 탈락요인의 첫째 되는 것이었다. 이 문제는 훈련과는 별개의 것처럼 보이지만, 통합된 교회중심의 파송 전 훈련 프로그램을 갖는 것은 이 원인에 의한 탈락을 줄이는데 도움이 될 것이며, 이 장의 뒷부분에서 논의될 것이다.

2. **영적인 자질** - 이 범주에는 소명의 부족(신생 파송국가에서 두번째 순위), 헌신의 부족(세번째 순위), 성숙하지 않은 영적생활(동률 9위), 그리고 낮은 자존감, 스트레스, 분노, 이상주의적 기대, 독선 그리고 외로움 등과 관련된 개인적 문제(9위) 등이 포함된다.

3. **관계** - 파송기관과의 불화(4위), 동료들과의 문제(5위), 그리고 현지 지도자들과의 갈등(12위) 등이 이에 해당된다.

4. **적절치 못한 훈련** - 부적절한 훈련 프로그램(9위)과 문화 적응의 실패(15위), 그리고 언어문제(23위) 등이 포함된다.

태도, 가치관, 행동

캐쓰 도노반과 루스 마이어스(4장)는 다음과 같은 탈락의 원인들에 관한 관찰들을 제시했다.

- 오늘날의 선교사들은 30년 전의 선교사들과 달라서 더 이상 전통적인 선교사 모델이 맞지 않는다.
- 구세대와 신세대 사이에 문화적 차이가 존재한다. 최근의 신세대는 선교단체들과 정면 대결하는 경향이 있다.
- 사람들의 태도, 가치관, 행동에 있어서 지난 70년 동안 심각한 변화가 있었다.

여러 세대와 연구에 관한 용어들이 기성 파송국가로부터 온 것임에도 불구하고, 세계는 점차적으로 커다란 지구촌이 되어가고 있다. 한 나라에서 일어난 일은 다른 사회에 곧 영향을 끼친다. 이것은 특별히, 경제적으로, 기술적으로 강력한 기성 파송국가의 경우 사실이며, 그들은 또한 개발도상에 있는 신생 파송국가에 대해 영향을 끼치는 것이 사실이다. 대부분의 신생 파송국가는 1980년대 이후에 선교사를 파송해 왔다. 우리는 신생 파송국가의 선교사역에 소속된 세대간에는 문화적 차이가 없을 것이라고 할 수도 있다. 또한 기존 선교사의 모델이 그들의 현 상황에 맞을 것이라고 기대할 수도 있다. 그러나 이런 기대들은 모두 틀린 것이다. 제2차 세계대전 후의 역사적 사건들과 사회적 변화 때문에 기성 파송국가와 꼭 마찬가지로 신생 파송국가의 신세대 사이에도 자세와 가치관의 변화가 일어났다.

이 새로운 태도, 가치관, 그리고 행동들은 여러 방식으로 탈락이 일어나는 실제 원인들이다. 예를 들어 소명과 헌신에 관련해서 도노반과 마이어스는, 부머즈는 새로운 환경에서 더 열매맺는 사역이 될 것이라고 믿으면 기꺼이 새로운 다른 곳으로 이동해 간다고 언급했다. 구세대인 부스터즈는 일반적으로 자신의 평생 사역기간 동안 한 장소에 머물러 있는다. 버스터즈는 단기간의 헌신을 하는 경향이 있는데, 이는 그들이 미래가 어떻게 될지 모르기 때문이다. 기성 파송국가 신세대의 이러한 특성은 소명의 부족과 관련이 있고, 신생 파송국가에서는 부적절한 헌신과 관련이 있다. 이 문제들은 각각 탈락 원인의 2위와 3위를 차지하고 있다.

도노반과 마이어스는 관계문제가 최근의 신세대 사역에서 탈락의 원인 중 하나가 될 것이라고 예견했다. 신생 파송국가에서 동료 선교사들, 선교단체, 그리고 지역 지도자들과의 관계는 실제 심각한 탈락 원인들이다.

신세대들이 선교지에서 감정적인 문제에 약점이 있고, 그들의 자존감이 쉽게 깎인다는 도노반과 마이어스의 언급은 신생 파송국가의 탈락 원인들 중 9위를 차지한 개인적 문제와 관련이 있다.

파송 전 훈련 고려사항

신생 파송국가에서, 방지가능한 탈락의 원인들을 그 중요성대로 순서를 정했을 때 다음과 같았다.

- 교회 (본국 후원의 부족)
- 영적 자질 (소명의 부족, 헌신의 부족, 미숙한 영적생활, 개인적 문제)
- 관계 (선교부와의 불화, 동료들과의 문제, 현지 지도자들과의 갈등)
- 부적절한 훈련 (부적절한 훈련, 문화 적응의 실패,

언어문제)

- 가족 (자녀들의 필요, 결혼 갈등, 노부모의 문제)
- 내재된 요인 (신세대 문화에서의 패러다임 전이)

이제 이 각각의 영역에 대해 더 자세히 생각해 보자.

1. 교회

파송 전 훈련은 지역교회, 학교(성경학교, 신학교 또는 타문화 기관), 그리고 파송기관과의 협력 하에 수행되어야 한다. 지역교회는 극히 중요한데, 그 이유는 지역교회가 잠재적 선교사들에게 자기 준비를 할 환경을 제공해 주고 이 선교사 후보들이 선교에의 소명을 확신할 수 있게 도움을 주기 때문이다. 루디 히론(3장)은 "교회 경험의 가치는 아무리 강조해도 지나치지 않다"고 단언하면서, 이 과정을 지역교회 차원의 제자훈련이라고 칭했다.

본국 후원 부족이 신생 파송국가에서 탈락의 주된 원인이기 때문에, 교회가 훈련에 참여할 절실한 필요가 있다. 선교사들을 제자훈련시킨 교회는 그들을 잘 알고 있다. 교회는 후보자들과 파송 전 훈련에 함께 참여할 수 있고, 각 후보자들의 프로그램에 적절한 제안들을 제공할 수 있다. 교회 환경 안에서 후보자들은 그들이 배운 것을 연습할 수 있다. 이 실제적 경험은 또한 훈련기관에서의 훈련에 평가와 개선의 기초를 제공해 준다.

파송 전 훈련이 끝이 나서 후보자들이 사역지로 나갈 준비가 다 되었을 때, 교회도 그들을 파송할 준비가 되어 있어야 할 것이다. 만약 교회가 훈련기간 동안 함께 참여해 왔다면 그 사역자와 교인들은 선교사를 잘 알게 되었을 것이고 그들이 사역지에 있을 때 그들을 사랑하고 보살피게 될 것이다. 신생 파송국가 중 몇 나라에서는 본국 후원이 심지어 재정적으로 회생하는 수준까지도 필요한데 이것이 가능케 될 것이다.

2. 영적 자질

파송 전 훈련에 대한 토의 그룹은 8가지 영적 자질을 고려하였다. 인격, 태도, 처신, 소명, 헌신, 신학(성경적 기초), 영적 전쟁, 그리고 기대감 등이다. 다음과 같은 문서가 제안되었다.

우리는 교회가 그 역사적 중요성을 고려할 뿐 아니라 날마다의 우리 삶에 영향을 미칠 십자가의 성경적 신학을 재발견할 필요가 있다고 믿는다. 우리는 그리스도의 대사로 부르심을 입었고, 따라서 우리는 진정한 대사인 예수 그리스도의 본질을 반영해야 한다. 동시에 우리는 그리스도가 종으로 오셨고, 우리가 따라야 할 본을 보이셨다는 것을 인식한다. 그는 다음과 같이 말씀하셨다. "나는 섬기는 자로 너희 중에 왔으니 내게 배우라…종이 상전보다 낫지 아니하니라."

선교사 훈련의 가장 핵심은 선교사 후보자가 그리스도의 형상을 확실히 닮아 가도록 하는 것이다. 종이 되는 이런 수준으로부터, 예수 그리스도는 우리가 그의 친구가 되고, 마침내 선택된 신부가 되기를 원하신다. 우리는 "직업인"을 생산하기 위해 있는 것이 아니고, 우리의 목표는 후보자들이 예수 그리스도의 좋은 군사로서 고난과 역경을 대비할 수 있도록 훈련시키는 것이다. 이런 강조가 필요한 이유는 방종을 부추기고, 성공을 열망하는 오늘날 우리의 문화 흐름과는 역행하는 것이기 때문이다. 우리가 그리스도 앞에 신실하다면 고난과 역경을 감내하게 될 것을 계속 기대한다(벧전 4:12, 약 1:12 참조).

따라서 모든 훈련은 우리가 "무엇이 되느냐"의 개발에 집중되고, "행함"과 "지식"은 그 개발을 돕는 것임을 기대하는 것이다.

우리는 훈련 중에 인격, 올바른 태도, 그리스도와 날마다의 지속적 관계유지와 동행, 거룩한 생활, 소명과 헌신의 실재 의미 이해 등에 특별한 관심을 둘 것을 권장한다. 또한 여러 모양으로 닥쳐오는 악마의 압력에 대한 영적 전쟁에 대해서도 준비되고 훈련되

어야 한다고 믿는다.

3. 관계

이 영역은 동료 선교사들, 파송기관, 그리고 현지 지도자들과의 관계를 포함한다. 토의 결과, 관계에 영향을 미치는 훈련의 두가지 면을 찾아냈는데 대인관계 요인들과 각 개인의 내면 이해이다.

대인관계의 요인은 다양한 문화(사역지의 문화, 선교사 자신의 문화, 그리고 다른 선교사들의 문화)를 향한 유연성, 상호 관계의 기술, 그리고 사람 중심의 커뮤니케이션 등을 포함한다. 개인의 내면 이해는 현지에서 발생하는 인간관계를 배우는 선교부 사무실에서의 수련과정, 선교사의 기대감을 붙잡는 그룹을 인식하는 것, 긴장의 특성에 대한 인식, 개별적 교육, 기술 이외의 체험적 요인들, 그리고 후원자들과의 규칙적인 연락과 기도의 시작 등이 있다.

4. 타문화에 대한 준비 훈련

토의 그룹의 결론은 다음과 같다.

탈락에 관한 보고서에는 타문화권에의 적응이 탈락의 가장 중요한 요인이 아니라고 되어있지만 (신생 파송국가에서 15위), 파송 전 훈련에서의 적절한 타문화권 준비는 문화 적응에 큰 도움을 줄 것이다. 실제로 이것은 선교지에서 스트레스를 줄여 주고, 심리적 지지대가 되어줄 것이다. 적응력은 또한 다른 문화에서 복음을 전달하는 효율을 증대시켜 준다.

따라서 우리는 다음의 내용을 제안한다.

가. 타문화 적응 훈련은 파송 전 뿐 아니라 선교지에서도 계속 진행해야 하는 것으로 인식되어야 한다.

나. 타문화 문제에 대한 훈련은 개방된 자세와 기꺼이 배우려는 마음, 사람들과 동일시하는 태도 등을 발전시키기 위해 마음과 정신을 준비시키는 것이 목표이다.

다. 언어습득 기술과 방법, 문화인류학과 이에 관련된 문제들, 그리고 타문화권 커뮤니케이션 기술 등을 포함하는 훈련 내용은 훈련생을 타문화권에서 유능한 능력을 발휘하도록 준비시키는 것이어야 한다.

라. 훈련생이 선교지 상황에 좀더 실제적인 기대를 가지고, 스트레스와 좌절을 극복할 수 있게 문화적, 정신적, 그리고 영적으로 훈련되도록 선교지 문화의 공동체 내에서의 실제 사역, 이론, 정보, 가상연습, 체험, 보고 등의 지식이 항상 공식적, 비공식적, 비형식적 방법으로 나누어 전달되어야 한다.

마. 이 훈련은 파송교회, 선교단체, 그리고 선교지 교회가 연합해서 이루어져서, 하나님의 종으로 하여금 타문화권에서의 유능성을 계속 개발하도록 촉진시키며 결론적으로 탈락의 가능성을 줄일 수 있도록 해야 한다.

5. 가족

기성 파송국가에서는, 자녀들의 문제가 방지가능한 탈락의 첫번째 원인인데 신생 파송국가에서는 8위를 차지하고 있다. 결혼생활/가정의 갈등은 신생 파송국가에서 16위를 차지하고 있다. 노부모 문제가 기성 파송국가에서는 9위인 반면 신생 파송국가에서는 24위인 것은 주목할 만하다. 이 발견은 놀라운 것인데, 그 이유는 몇몇 신생 파송국가에서는 문화적으로 노부모를 돌보는 것이 의무화되어 있기 때문이다. 사실 어떤 후보자들은 부모들이 외국에 나가는 것을 허락하지 않은 경우도 있을 것이다. 이 영역이 낮은 순위를 차지한 것은 아마도 대부분의 신생 파송국가 선교단체와 선교사들이 젊어서 노부모를 돌보는 딜레마를 아직 접해보지 않았기 때문일 것 같다. 데이빗 폴록(23장)은 선교사 자녀들의 문제를 다루고 있다. 결혼 생활의 갈등에서는 도노반과 마이어스가 몇몇 경우에서 사역에 대한 부인들의 불만족 때문에 탈락이 발생하는 것을 발견했다. 신세대 여성들은 그들의 이전 세대 전임자들과는 달리 종종 전문적인 훈련을 받아왔다. 그들 중

다수가 단순히 남편을 내조하고 어떤 역할을 맡기든 순종하는 대신에 그들의 배경에 일치하는 역할을 맡기를 기대하고 있다.

결혼생활의 갈등을 줄이기 위해서는 훈련이 전 가족을 대상으로 실시되어야 한다. 데이빗 할레이(1995. p.89)는 다음과 같이 말했다. "단 한곳을 제외한 모든 훈련센터들이 결혼한 부부는 미래사역을 위해 함께 훈련받을 것을 요구했다. 몇몇 부인 선교사들은 낮은 자아상으로 인해 괴로워하면서 사역에서 그들 자신은 거의 무용지물이라고 생각한다. 훈련기간 동안 그들은 손님을 맞고, 들어주고, 대화하고, 돌보는 은사 등 전에는 발견하지 못했던 은사가 자기들에게 있는 것을 발견하고, 또한 이를 더 연습하라는 격려를 받게 된다. 훌륭한 교육을 받은 부인들도 남편과 함께 훈련받지 않으면 특별히 좌절감을 맛볼지도 모른다."

6. 최근 신세대의 문화

태도, 가치관, 행동에 있어서의 변화는 피할 수 없는 것이다. 하지만 도노반과 마이어스가 단언했듯이 성경적이지 못한 태도는 절대 받아들여서는 안된다. 발생한 변화들을 연구하고 현 세대의 문화적 가치관이 무엇이며, 그들은 어떻게 성경적 관점에서 판단하는지를 물어보는 것이 필요하다. 상황화의 관점에서 무엇이 개발되고 발전되어야 할지, 무엇이 탈상황화되고 거부되어야 할지를 발견하기 위해서 다시 살펴보고 상황화 작업을 행하고 또 대변해야 할 필요가 있다.

다음은 파송 전 훈련 토의 그룹에서 도노반과 마이어스에 의해 제시된 문제에 대한 응답이다.

연단되어야 할 특성

도노반과 마이어스는 구세대 지도자의 지혜를 동원하여 신세대들의 고쳐야 할 특성을 나열하였다. 이에는 명예심, 이기적 목적을 위한 전문직종 개발의 유혹, 경험과 권위에 대한 불순종, 그리고 거리낌없는 언어표현 등이 포함된다. 위의 "2. 영적 자질"이라는 제목에서 이 영역에 관해 언급했다.

경건 생활

도노반과 마이어스는 오늘날의 젊은 선교사들이 규칙적인 경건 생활로 자신을 훈련시키지 못하는 것을 발견하였다고 한다. 버스터즈는 특히 자신의 경건생활을 유지하는데 도움 받기를 원한다.

우리의 응답은 파송 전 훈련이 이런 문제의 영역을 보완해 줄 필요가 있다는 것이다. 실행할 만한 방안이 특별히 중국을 위해 사역할 선교사를 훈련시키는 홍콩의 중국선교신학원(Chinese Mission Seminary)에서의 훈련에서 찾아 볼 수 있다. 신학교에서의 첫해 동안 학생들은 영적생활과 경건훈련 영역에서 대부분의 훈련을 받는다. 또한 외로움을 극복하는 법도 배우는데, 이는 그들의 미래 사역에서 필요하게 될 것이다. 이 기초 훈련을 받은 후에야, 2학년을 시작하면서 신학적, 학문적, 그리고 실용적인 과목들을 배우게 된다. 그들은 또한 팀으로 현장 훈련을 받는다. 이러한 팀웍은 그들의 후원과 목회적 돌봄을 채워 주며 선교지에서의 고립에 대한 두려움이나 도노반과 마이어스가 언급한 또 다른 염려들을 완화시켜 준다.

듣는 기술

도노반과 마이어스는 선교사 오리엔테이션 과정에 참가한 사람들이 종종 강의 중에 가르친 내용 중 많은 부분을 듣지 못하고 있다는 것을 알게 되었다. 우리의 응답은 의사소통 문제에서 말하는 것만 능숙하게 하는 것이 아니라 듣는 기술을 더 많이 강조해야 한다는 것이다.

감독과 멘토링

도노반과 마이어스는 선교지에서의 첫해에는 후원, 감독, 그리고 멘토링에 더 많은 노력이 필요하다고 추천했다. 브리질에서 카이로스, 안디옥 선교회, 그리고 침례교 총회는 선교지에서의 첫해 또는 이년간을 훈련의 일부로 간주한다. 신참 선교사들은 주된 사명을 부여받기 전에 시작단계로 "유사 문화권의 선교지"로 보

내진다. 사역의 초기기간 동안, 신임 선교사들은 선임자의 세밀한 관리 하에 있어서 여러 지침을 받고 어떠한 문제 영역이든지 신속히 처리하는 것을 배워야 한다.

감정적 취약성

도노반과 마이어스는 신세대들이 감정적으로 쉽게 상처를 받는다고 말하는데, 그 이유는 그들의 자란 배경에 많은 아픔을 가지고 있기 때문이라고 한다. 이런 상황을 다루기 위해 공식적, 비공식적 파송 전 훈련은 상처를 식별하고 치유하는 부분을 포함해야 한다. 선교사 선발 과정은 선교지에 나가도록 허입되기 전에 집중적이고 긴 돌봄의 시간이 필요한 사람들을 받아들일 수 있도록 충분한 융통성이 있어야 한다.

1995년 10월에 브라질의 선교단체협회(Association of Missions Agencies), 브라질 선교학 교수회(Association of Brazilian Missions Professors), 그리고 브라질 교회 선교위원회 협의회(Association of Brazilian Church Missions Committee)는 브라질 선교사들의 현황에 대한 연합 협의회를 개최했다. 이곳에서 발견된 것 중의 하나는 성격과 영적 문제에 기인하는 개인적 문제들이 브라질 사역자들 중에 탈락이 발생되는 주된 원인이었다는 것이다. 이 발견은 후보자들의 성품과 영적인 자질을 훈련 중에 개발시키는데 초점을 두어야 함을 강조했다. 이런 개발은 교회, 학교, 선교단체 등 모든 훈련 장소에서 일어나야 한다. 몇몇 신생 파송국가들의 실제 문제는 훈련시킬 사람이 부족하다는 것이다. 훈련 기술, 교수 자격, 그리고 현장 경험을 소유한 사람들은 선교지에서 긴요한 역할들을 하고 있고 종종 훈련자로서 본국 임무를 수행하는 사람은 별로 없다.

공식적, 비공식적인 파송 전 훈련

공식적, 비공식적, 비형식적 훈련의 혼합이 가장 좋은 모델이라고 널리 받아들여지고 있다. 선교사 개발을 위한 이 세가지 방법은 교회, 학교, 그리고 선교단체에서 이루어지는 통합 커리큘럼을 형성해야 한다.

공식적인 훈련은 훈련생들에게 지식 뿐 아니라 선교의 목적, 이유, 방법들의 성서적 이해를 제공한다. 문화적 가치의 전이와 계속되는 태도와 행동의 변화들로 인해, 자신의 존재를 위한 성경적 기초의 이해가 절실히 요구된다. 학생들은 영원한 성경적 원칙의 관점에서 현재의 문화를 보아야 하며 그럼으로써 그들은 무엇을 따르고 무엇을 대항해야 하는지 지혜롭게 판단할 수 있다. 단순히 지식을 전수하는 것 이상으로 공식적인 훈련은 인격을 형성한다.

사회과학과 문화인류학은 발생한 변화들과, 이 변화들이 왜, 그리고 어떻게 발생했는지 연구할 수 있게 해 준다. 신생 파송국가에서 제2차 세계대전 이후의 정치적, 사회적 변화는 엄청난 것이었다. 식민주의로부터 독립, 걸음마 기간, 독재, 그리고 그로부터 자유를 찾으려는 투쟁, 빈부의 격차를 줄이는 일 등이 일어났다. 어떤 역사적 근거가 현재 문화의 기초를 형성하였는가를 질문해 보아야 한다. 각 나라 또는 문화는 자신의 문화적 상황을 연구해야만 한다.

지난 30년간 브라질에서는 제이띠뉴(jeitinho, 문자적으로는 "방법 또는 방식")라고 불리는 행습이 늘어났다. 이 행습은 일상 생활의 문제를 비공식적인 방법, 종종 불법적인 방법으로 해결하기 위해서 사용되었다. 또한 곤란한 관계의 문제를 해결하는데도 쓰여졌다. 제이띠뉴의 근원 중 하나는 사회적, 교육적, 경제적 또는 권력의 갈등 사이에 있는 간격을 연결하기 위한 필요였다.

또 다른 결정요인은 브라질인의 혼합적 민족기원에 있다. 제이띠뉴는 순수하고, 창조적이고 또 친근한 것이 될 수도 있고 부정직하고 불법적인 것이 될 수도 있다. 그것은 오늘날 브라질 문화의 정수가 되었다고 사회학자들은 이야기한다. 그것은 사회 전체에 스며들었다. 그 영향력은 브라질 선교사들에게도 미쳤는데, 그들은 문제를 해결하는데 있어서 자연스럽게 제이띠

뉴 방식으로 행동하게 된다. 그러나 선교지에서 국제적 팀이나 현지인들과의 관계 속에서 제이띠뉴 방식은 종종 사람들에게 충격을 준다. 무례하고 심지어 비성경적으로 보인다.

선교사들이 이런 문화적 특성을 이해하고, 어떻게 그것이 그들의 관계와 행동에 영향을 주는지 인식할 수 있도록 하기 위해, 훈련기간 중에 이런 영역에 특별한 관심이 주어져야 한다. 타문화권 커뮤니케이션과 선교 문화인류학에 관련된 과목은 깨달음과 토의를 위한 유용한 기초가 된다. 제이띠뉴의 역사적 근거와 기원은 그 사회, 경제, 정치적 문제에 대한 영향력에 따라서 탐구해낼 수 있다. 성경적이고 신학적인 주제들은 제이띠뉴의 각 특성이 하나님 말씀의 조명하심 아래에서 어떻게 보이는지에 관한 연구를 포함하도록 구성할 수 있다. 사례연구는 그룹토의와 자기성찰에 유용할 것이다. 셔우드 링엔펠터와 마빈 메이어스(1986)는 그들의 책, 「문화적 갈등과 사역 - 인간관계와 성육신」(죠이선교회 역간)에서 갈등의 여섯 영역을 훈련에 포함시켰다. 이 훈련은 학생들이 스스로 어떻게 그들이 다른 사람들과 관계되어 있는지를 발견하는데 도움을 준다. 또 다른 자료는 *Transforming Culture: A Chal- lenge for Christian Mission*에서 링엔펠터(1992)가 제시한 격자 모델(grid model)이다. 이 모델은 학생들이 그들의 문화와 다른 문화들의 관계를 보는데 도움을 준다. 대부분의 신학교 또는 파송 전 과정의 학생들은 그들 자신의 문화적 특성을 그런 연습을 통해서 처음으로 인식하게 된다.

비공식적인 훈련은 후보자들이 공식적 훈련을 통해서 인식하게 된 일들을 연습하게 해 준다. 이 단계는 실습 또는 성경학교의 수습기간 등으로 구성될 수 있다. 또는 선교사 훈련센타, 선교단체의 오리엔테이션 과정에서의 훈련을 포함할 수도 있다. 비공식적 훈련은 또한 훈련담당자들이 훈련 프로그램에서 어떠한 진보가 있는지를 살펴보는 과정도 된다. 몇몇 파송 전 과정은 단체생활, 팀웍, 힘든 일, 제자훈련, 꽉찬 스케줄, 그리고 여러 종류의 음식 경험 등을 포함하는 일상생활을 강조한다. 이 엄격한 프로그램은 후보자들에게 인내심을 연습할 기회를 제공해 주고 훈련담당자들이 선발과정에서 이루어진 결정들을 검증할 수 있게 해 준다. 이러한 비공식적 경험은 인격과 영적인 자질의 개발에 큰 공헌을 하는 "숨겨진" 교육과정을 이룬다.

결론

신생 파송국가의 방지가능한 탈락 원인들을 살펴보면, 절반 이상이 영적이고 인격적인 요인들임이 드러난다. 이것은 공식적, 비공식적인 파송 전 훈련이 성품형성을 강조할 필요가 있음을 의미한다.

행함과 지식을 촉진하면서 성품개발에 주로 초점을 맞춘 교육이 제자훈련 형태의 훈련이다. 이것은 예수 그리스도께서 제자들에게 시도했던 접근 방법이다. 가르치고, 선포하고, 설명하고, 교정하고, 행동하고 그리고 파송하는 것 등이다. 안다는 것은 성품으로 연결되고 행동을 낳게 한다. 행동은 수정을 위한 자료를 제공한다. 이 과정은 교회, 학교 그리고 선교단체가 함께 일할 때만이 성공적으로 이루어진다. 예수 그리스도의 몸 안에서 모든 지체들이 제대로 작동하도록 각자 자신의 영적 은사들을 발휘해야 한다. 마찬가지로 교회, 학교, 그리고 선교단체가 모두 선교사를 준비시키는 과정에 기여해야 한다. 또한 훈련담당자들은 본보기의 삶을 살 필요가 있다(빌 2:1-11). 그럴 때 선교사들이 완전히 준비되어서 선교지에 갈 수 있고, 탈락을 야기하는 일반적 원인들을 극복할 수 있게 된다.

참고자료

Harley, C. D. (1995). *Preparing to serve: Training for cross-cultural mission.* Pasadena, CA: William Carey Library.

Lingenfelter, S. G. (1992). *Transforming culture: A challenge for Christian mission.* Grand Rapids, MI: Baker Book

House.
링엔펠터, 셔우드와 마빈 메이어스 (1989). 「문화적 갈등과 사역 - 인간관계와 성육신」 왕태종 역, 서울: 죠이선교회.

마가레따 날리나 아디와다나 (Margaretha Nalina Adiwardana)는 인도네시아 출생으로 브라질 선교 지도자이다. 그녀는 사웅 파울로에 있는 침례교 신학교의 선교학과 교수로 있으며 카이로스, 안디옥 선교회, 호라이즌스, 하나님의 성회 선교사 훈련 센타 등과 같은 여러 브라질 기관에서 선교사 훈련을 돕고 있다. 브라질 선교학 교수협의회의 초대 부회장이며 WEF 선교분과 위원회의 회원이기도 하다.

16

파송 전의 공식적, 비공식적 훈련

- 기성 파송국가의 관점 -

브루스 디플

"이해하기 위해서는 경험해 보아야 한다"는 것은 여러해 동안 선교현장에서 회자되고 있는 공리이다. 이 말에 내포된 진리가 무시되어서는 안되지만 이 말은 효과적이고 적절한 "파송 전 훈련"이 "경험"에 큰 차이를 가져다 줄 수 있다는 사실은 인정하지 않고 있다. 준비를 위해 시간을 들이는 것은 성경적인 개념이며, 그것은 분명히 타문화권 선교사들이 자기의 사역 시기가 원래 계획보다 빨랐다고 결론을 내리는 이유로 간주되는 요소이다.

WEF 선교분과 위원회의 특별팀에 의해 수집된 연구자료는 선교사 손실에 관해 보고된 많은 이유들 중 파송 전 훈련에서 다루어야만 될 것들을 발견했다. 몇개의 관심 있는 영역은 선교사 손실의 문제에 대해 다른 방법으로 접근할 수 있다는 암시를 보여준다. 예를 들어, 동료들과의 불화는 부적절한 선발과정, 또는 부적절한 선교지 관리와 연관된 만큼이나 부적절한 파송 전 훈련과 관련이 있을 수 있다. 흔히 그런 불화는 아마도 훈련담당자가 조기 탈락의 원인이라고 생각하는 그런 요소들이 복합되어 발생할 것이다.

특별팀의 연구는 파송 전 훈련의 질과 관련 있을 수 있는 선교사 탈락의 많은 이유를 수집했다. 특별팀의 초기 분석은 은퇴나 사망 같이 불가피하다고 보이는 요인을 포함했다. 이런 요인이 전체 계산에서 제외되면, 파송 전 훈련의 내용과 적절하게 연관된 13개 영역에서 표 16-1에 제시된 것과 같은 비율이 나타나게 된다.

이 분석은 기성 파송국가의 선교단체에서 제시한 선교사 손실 이유 중 73.8%가 적절하고 적합한 파송 전 훈련에 의해 어느 정도 교정될 수 있음을 보여 준다. 이 파송 전 훈련의 가치에 대한 명료한 증명은 연구에 참여한 선교단체의 2/3 정도가 타문화권 오리엔테이션과 몇몇 신학적, 전문적 훈련을 타문화권 사역의 선행조건으로 삼는다는 사실에서 잘 보여지고 있다.

한 연구질문에 대한 응답으로, 선교단체들은 "적절하고 규칙적인 훈련의 제공"이 선교사 탈락 방지에 관련된 11개 항목 중 가장 쓸모 없는 요소라고 지적했다. 얼핏 보면 훈련의 중요성에 관한 다른 발견들과 모순을 이룬 것처럼 보인다. 하지만 아마도 이 불일치는 훈련에 관계가 있는 것으로 앞에서 지적한 명확한 선교활동에의 부르심, 다른 선교사들이나 동료들과의 좋은 관계, 그리고 다른 환경에 적응하는 능력, 언어를 배울 수 있는 능력 등과 같은 요소와 훈련을 별개의

파송 전 훈련에 관련된 선교사 손실 이유	
이 유	비 율
자녀의 적응, 교육, 건강, 행동 등의 문제	14.4
정신적, 신체적 건강 문제	11.6
현지지도자와 선교사들과의 관계문제	8.5
개인적 문제 - 자존감, 스트레스, 기대감 등	8.4
파송기관과 신학적 불일치	5.5
문화와 생활환경에 적응 실패	4.8
결혼 혹은 가족 갈등	4.1
미성숙한 영적 생활, 영적 필요가 충족 못됨	4.0
헌신과 치러야 할 대가에 대한 이해 부족	3.7
부적절하고 부족한 훈련과 준비	2.9
교회지도자와 동료간의 관계 문제	2.5
선교사역에 대한 소명의 부족	2.2
언어습득 능력의 부족	1.2
총 계	73.8%

표 16-1

것으로 구분했기 때문인 듯 하다. 이런 선교사 생활의 요소들을 훈련의 개념에서 제외시키는 것은 "적절하고 정규적인 훈련 제공"의 의미를 주로 학문적 연구로 돌리게 되는데, 이것이 왜 훈련이 선교사 탈락을 방지하는데 중요하지 않게 보이는가를 설명해 주는 이유일 것이다.

영적 훈련

사도 바울은 우리가 한 걸음씩 변화되어서 그리스도의 형상을 닮아가야 된다고 단언했다. 그는 거듭 말하기를 그리스도 안에서 인생에 필요한 힘과 지혜와 목적을 발견한다고 확신했다. 선교사 훈련을 담당하는 사람들은 그들의 훈련 프로그램이 그리스도를 닮아가고 그리스도가 인생을 걸고 도전할 만한 분임을 발견하는 일을 촉진시키고 있는지를 확인해야 한다. 표 16-1에서 응답자의 4%만이 탈락 이유 목록에서 그들의 영적 생활을 지적하였지만, 영적 어려움이 탈락의 다른 여러 요인들에 영향을 주는 요인이 되어왔다는 것은 거의 의심할 바 없다. 선교 사역의 영적 특성이 이런 결과를 증명해 준다.

공인된 프로그램들, 교육 목표, 그리고 측정 가능한 결과를 강조하는 현재의 추세는, 영성은 개인적인 문제라고 보는 서구사회의 경향을 강화시키고 있다. 현대적 특성에서 보면, 이런 관점은 훈련 프로그램이 영적 훈련을 책임져야 한다는 생각을 제한시키는 결과를 낳았다. 영적 훈련은 학점 이수제도에는 적합한 내용이 아니고, 공식적인 성적 증명서에 이를 포함시키는 것도 어렵다. 따라서 이것은 "실제" 프로그램에 추가되는 부속과정 정도로 보는 경향이 있다. 하지만 형식적이든 비형식적이든, 선교사 훈련에 참가하는 사람들 중에 영적인 성숙이 기독교 사역에서 인내심과 효율성의 근거가 된다는 것에 동의하지 않을 사람은 없다. 탈락 연구는 이 확신을 재확인해 주고 있다.

영적 훈련은 각 프로그램에서 가장 중요한 과목으로서 자리 매김을 해야 한다. 신학자는 영성에 대한 신학적 이해와 다른 신을 숭배하는 사람들 속에 사는 선교사 삶과 성령론 간의 관계를 강조해주어야 한다. 교회 역사가는 영성의 역사와 오랜 세월 계승된 효과적인 하나님의 종들의 영적 특성을 고려해 주어야 한다. 성경 주석도 종의 도와 희생, 그리고 거룩한 삶에 대한 하나님의 기대 등을 살펴보아야 한다. 영성 개발이 모든 제자훈련과 연관되어야 하고 학문적 내용만큼이나 영적 성장 요인들도 추가되어야 한다. 영적 훈련에 대한 강조가 모든 제자훈련의 범위에서 명확하지 않으면 미래의 선교사들은 훈련받은 내용을 활용하는 영적 능력보다도 훈련자체가 자신들을 유용한 존재로 만든다는 착각을 하게 된다.

훈련기관은 이 책임과 따로 떨어져 있지 않다. 지역교회는 예배, 교육, 선교사를 위한 실제적 준비, 그리고 영적 성숙 등을 위한 장소로서 그 성경적 역할을 해야 한다. 훈련기관과 지역교회는 같은 방향으로 함께 가고 있다는 확신을 갖기 위해 상호보완과 협조의 분위기를 유지할 필요가 있다. 선교단체에서 가르치는 실제적인 영적 훈련들은 지역교회에서 강화되고 또한 실

현되는 기회가 주어져야 한다. 동시에 훈련기관들은 훈련 프로그램 중에 부족하게 보이는 영적 훈련의 영역들에 대해 지역교회들로부터 듣는 과정이 필요하다. 선교단체와 교회는 동료들과의 신뢰적인 관계를 형성하는 방법, 서로 격려하는 방법, 나눔을 통해 서로 도움을 주는 방법, 어려운 사람들과의 관계를 개선하는 방법, 조언을 통해 성장하는 방법 등의 영역에 있어서의 기술을 발전시키는 경험적 훈련을 함께 제공할 수 있다. 많은 훈련 프로그램들이 이런 주제들을 한두개의 과정에서 다루기는 하나, 흔히 훈련생들은 선교지에 도착하기 전까지 배운 기술을 실험해 볼 기회가 별로 없다.

기성 파송국가로부터 나오는 선교사 후보 중에는 역기능 가정, 또는 파괴되고 고통받는 가정 출신의 수가 늘어가고 있다. 그러한 환경은 그들을 감정적인 문제들로 상처받기 쉽게 만들고, 자존감이 손상받기 쉽게 만든다. 영적 성장에서 나타나고 다뤄져야 하는 이런 잠재적 필요 영역들이 훈련 과정 중에 다루어져야 한다. 기독교 상담자와 심리학자들은 이런 차원에 도움을 줄 수 있는 최선의 사람들일 것이다. 선교사 훈련 담당자들은 그러한 도움이 훈련 프로그램 중에 있음을 알려주어서 그런 필요가 있는 훈련생들이 훈련 프로그램 이외의 다른 과정을 할 필요가 없도록 해야 한다.

타문화권 선교사들은 종종 다른 기독교인과 접촉할 수 없는 고립된 지역에 있음을 발견하게 된다. 이것은 영적 활력을 유지하기 위해 다른 종류의 기술을 연마해야 할 필요가 있음을 말하는데 이는 훈련기간 중에 소개되고 연습되어야 한다. 권면해 줄 동료나 목회자가 없을 때 하나님으로 충분하다고 스스로 느끼는 것이 위험한 것과 마찬가지로, 성경적 조언을 줄 전문적인 성경 교사나 설교자가 없는 곳에서 성서 해석학은 새로운 의미를 갖게 된다. 공동체로 훈련하는 기관은 훈련생의 영적 생활을 그룹의 활력과 상호작용에 의한 자극을 통해 쉽게 형성시킬 수 있다. 훈련 환경은 훈련생들에게 경건시간 노트나 개인적 묵상을 통해 실제적인 응답을 제공할 뿐만 아니라, 이런 영적 생존 기술의 필요성에 대해 후보자들에게 초기에 강한 인상을 줄 수 있도록 고안되어야 한다. 이런 훈련 영역은 다른 일반적 파송 전 훈련 요구사항들 중의 하나로 간주되기보다는 미래에도 끊임없이 성장해야 할 영역임을 강조해 주어야 한다.

대인 관계 형성

표 16-1의 대략적인 개관에서도 선교사 생활에서 관계문제들의 중요성을 보여 주고 있다. 타문화권 환경으로 이동한다는 것은 어떤 사람에게든 커다란 사회적 유연성을 요구하는데, 특히 사회적 관계를 통해서 독특한 멧시지로 의사소통하기를 원하는 선교사들에게는 더욱 그러하다. 선교사들은 새로운 선교지 문화로 그들의 기독교적 생활방식을 재해석할 필요에 부딪히게 된다. 또한 다른 선교사들의 문화에 대해서도 어느 정도는 같은 일을 해야 한다는 것이 상황을 더 복잡하게 만든다.

이 재해석 작업을 위하여 선교사들은 그들이 이제부터 살아가야 하는 곳의 문화적, 사회적 환경을 이해하고 평가하기 위해 시간을 기꺼이 투자하면서 적극적인 청취자이자 학습자로서의 능력을 개발해야 한다. 이것은 파송 전 훈련기간 중에 개발되어야 될 기술인데 특별히 대부분의 현대 서구 도시들의 타문화권 상황을 통해서 배울 수 있다. 그러나 훈련 프로그램이 이것을 훈련생들이 수업시간 외에 따로 해야 할 내용으로 남겨서는 안 된다. 이는 훈련 프로그램에서 이론적 학습과 실제적 연습 양자를 위해 시간을 할당해야 할 준비의 영역이다. 훈련기관을 졸업한 사람 중 전적으로 문화의 영향을 받고 있는 자신의 생활과 경험을 인지하고 온전한 복음과 복음 원리에 대한 문화적 해석의 영역 등을 구분할 수 있도록 준비된 사람은 극소수이다. 이 영역에서 능력과 기본 경험이 없으면 타문

화권 사역자는 선교지 사회와 그 사회적 관계의 양상을 이해하느라 고생하게 될 것이다.

대인관계에 대한 주제로 훈련기관에 많은 과정들이 존재하지만, 이 영역은 선교사들의 스트레스나 탈락에 관한 토론에서도 주요 관심사가 되고 있다. 이런 과정들은 타문화권 환경에서 이론들이 실천으로 전환될 때 효율을 증대시키기 위해서 여러 방법으로 재검토되고 개선되어야 할 필요가 있다. 어떠한 재검토든지 동료 선교사들과의 관계가 사역의 대상이 되는 현지인과의 관계보다 훨씬 어렵다는 사실을 여러 이야기들이 강하게 증명하고 있음을 유의할 필요가 있다. 선교사들은 동료 사역자들에 대한 그릇된 가정들과 비현실적인 기대들을 가지고 선교지로 나간다. 이런 가정들과 기대들은 팀 차원에서의 상호보완과 협조를 요하는 계획된 활동들을 통해, 훈련기간 중에 드러나고 수정될 필요가 있다.

팀 구성원들의 문화와 다른 문화적 환경에서 사역하는 대학생 선교팀을 경험해 보는 것이 유익할 것이다. 물론 이때도 이런 활동에 적절한 준비와 설명이 뒤따라 참된 교육적 경험이 되도록 하기 위해 전체 교육과정의 한 부분이 되게 하는 것이 중요하다. 만약 선교팀이 여러 다른 훈련기관 소속의 학생들로 이루어져 있다면 그러한 활동들은 훈련가치를 증가시킬 것이며, 따라서 각 대학 그룹은 그들이 사역할 때 함께 사역해야 할 다른 그룹의 방식과 성격을 직면하고 수정해야 한다.

최근의 선교사역에서 팀 제도를 사용하는 것이 늘어난 것은 팀의 개념이 지도력, 구성원의 참여, 그리고 의사결정 등의 면에서 문화적 개념으로 정의된다는 사실이 강조되기 때문이다. 훈련담당자들은 이 차이점을 자각할 필요가 있고, 적절한 모의 실험을 통해서 훈련생들이 가능한 한 어느 정도까지의 차이점들을 경험하도록 해 주어야 한다. 나의 개인적 연구에 의하면 "행정적 어려움" 때문에 선교지를 떠난다고 말했던 많은 수의 선교사들이 실제로는 팀의 개념에 대해서 팀 구성원들과의 의견 불일치 때문에 어려움을 겪고 있었다는 것을 밝혀냈다.

이런 선교사들은 갈등 상황 가운데서 사역을 끝내는데 이는 타문화권 사역자는 갈등 해결법을 훈련받아야 함을 강조하여 보여 준다. 많은 훈련기관들이 훈련과정에 갈등 해결 방법을 첨가하는 것에 주저하는 것처럼 보이는데, 이는 아마도 기독교인들 사이에서 불화는 근본적으로 악한 것이라는 생각과, 일단 불화가 일어나면 실패할 수밖에 없다는 생각이 좀처럼 사라지지 않기 때문이다. 하지만 그런 훈련이 필요함은 의심할 여지가 없으며, 이 주제에 대해 많은 귀한 교재들이 준비되어 있다. 갈등은 모든 인생에서 일어나는 현상이므로, 이런 분야에서 배운 기술은 실천하기 쉽고 이어서 그들의 실천 효과를 상의해 볼 수 있게 하는 좋은 기초가 된다.

최근에 몇 년간, 선교사들 사이에서 세대 차이로 인한 충격에 대해 많은 논란이 오간다. 세대 주기가 점점 짧아지고 있고, 세대간의 근본적 차이점들은 커져가고 있다. 따라서 서로 다른 세대의 선교사들이 함께 조화롭게 이해하면서 일할 수 있도록 준비시키는 일이 필요하다. 다른 말로 하면 오늘날의 선교사들은 타문화 뿐 아니라 타세대에 대한 이해와 대처 기술이 필요하다.

개인적 준비

선교단체 또는 파송교회

표 16-1에 나열된 탈락의 많은 원인들은 선교단체의 신학적 위치, 재정 체계, 지도 체계, 개인 목양, 또는 일반적 성격 등을 포함하는 선교단체의 특성에 관련이 있는 것으로 보인다. 대다수의 선교단체들은 이런 특성들을 제시하고 토론도 하는 일련의 오리엔테이션 과정을 후보자들이 수료할 것을 요구한다. 하지만 파송 전 훈련의 이러한 요소들은 훈련기관과 선교단체가 함께, 미리 언급될 필요가 있는 잠재적 스트레스와 갈등

을 찾아내도록 노력한다면 더 효과적으로 될 수 있다. 이런 일이 이루어지면 훈련기관은 여러 선교단체가 갖고 있는 각기 다른 구조와 과정을 살펴보는 시간을 계획할 수 있고 이것은 미래의 선교사 후보들이 선교단체에게 특별히 물어 보아야 할 필요가 있는 영역을 미리 깨닫도록 하는데 도움을 줄 것이다. 한 훈련기관에서는 수료 직전의 훈련생들이 선교단체에서 보내 준 내용에 따라 선교단체에 물어볼 질문서를 준비하도록 하기도 한다. 선교단체가 훈련생에 대한 참고자료를 얻는 것과 마찬가지로 훈련생도 선교단체에 대한 미지(未知)의 사항이 없도록 참고자료들을 얻을 수 있어야 한다. 선교단체는 후보자들로 하여금 지원 과정의 일부로서 선교단체의 본부 사무실에서 단기간 수습과정을 거치도록 요구할 가능성이 있다.

이런 종류의 접근 방식은 선교단체의 지도자와 스탭들이 그런 질문을 잘 받아들이고 선교단체의 구조와 과정의 모든 면에 관해서 공개적이 되도록 해 준다. 선교사가 그들의 사역을 시작하기 전에 이런 열린 의사소통을 갖는 것은 두가지 특별한 이익이 되는 이해의 수준에 도달하게 해준다. 첫째, 그것은 선교사 후보들이 선교단체와의 사소한 의견의 불일치로 보이는 것을 미리 발견하게 하는데 도움을 주게 되는데 이는 선교지에 도착한 후에 중대한 문제로 발생할 가능성이 있다. 이런 불일치를 미리 충분히 토론하게 되면 문제를 해결하거나 또는 후보자가 다른 선교단체를 고려하는 편이 더 낫다는 것을 보여 주기도 한다. 둘째, 선교단체의 정책과 수행과정에 익숙해지는 것은 신참 선교사가 선교사 팀에 더욱 효과적이고 신속하게 연합되게 해줄 것이다. 이것은 전체적으로 타문화권 적응에 긍정적 영향을 주고, 선교단체에 대한 소속감을 증대시킬 것이다.

기대의 문제

잘못된 기대나 갈등 요소를 가진 기대들이 어느 정도까지 선교사 탈락에 영향을 주는지 추정하는 것은 힘들다. 그러나 경험이 많은 선교 행정가라면 누구든지 이런 주제가 선교사들이 사임하는 문제를 다루는 토론에서 얼마나 자주 등장하는지 잘 알고 있다. 선교사나 선교사의 사역에 대해 기대하는 개인이나 단체는 선교사들 자신, 가족, 후원자, 파송교회, 선교단체의 본국지도자, 현지 지도자, 선교지 교회, 다른 선교사들 등이다. 파송 전 훈련기간 동안 이러한 다양한 기대와 이에 따른 긴장을 훈련생들이 깨닫도록 해 줄 필요가 있다. 이것은 훈련생들로 하여금 파송 전에 배운 중요한 교육적 목표 중 하나가 가족들과 후원자들, 그리고 파송교회가 그들의 미래 사역에 대해 현실적인 기대감을 갖도록 해 주는 것임을 알게 한다.

그러나 다른 사람들에게 이런 일을 하기 전에 훈련생들 자신이 현실적이고, 또한 파송교회와 선교단체가 가진 기대와 조화를 이루는 기대를 갖는 것이 중요하다. 파송 전 오리엔테이션 프로그램에서, 본국 지도자들과 훈련생들이 이 영역에 대한 서로의 이해들을 토론할 기회가 주어져야 한다. 그러나 이 과정에서 어떤 의견일치에 도달했을지라도 선교지 지도자들의 기대는 간주되지 않았다는 사실로 인해 위험성은 여전히 있다. 이런 복잡한 문제를 다루기 위한 시도로서, SIM 국제 본부는 최근에 "타문화권 생활과 사역"이라는 중요한 영역에서 신참 선교사와 본국 지도자, 그리고 선교현지 지도자들과 협의를 통해 출발 전에 합의하는 과정을 가지고 있다. 이런 과정의 최종 보고서가 "신임 선교사 개발 계획"이라는 제목으로 알려져 있다. 이런 과정은 각 참가자들로 하여금 계획된 휴가나, 레크리에이션, 영적 휴식 또는 전문성 개발 등과 같이 그들이 간과하거나 옆으로 제껴두기 쉬운 필요 영역들에 대해 경각심을 깨우쳐 줄 뿐만 아니라 첫 임기 선교사들에게 잠재적인 갈등의 영역들을 줄여 주는 방향으로 가게 한다.

이런 과정을 시작하기 전에, 선교사 후보자들은 개인의 성장과 개발 계획을 어떻게 준비하고 평가하는지

에 대해 배울 수 있다. 이것은 그들로 하여금 선교사 경력 각 단계마다의 기대들을 명백히 할 수 있게 해 줄 것인데 파송 전 훈련 프로그램이 그 첫번째 예로서 사용될 수 있을 것이다. 파송 전 기간의 여러 측면들에 대한 계획을 모을 때, 각 부분의 필요성과 적합성에 대해 이해를 증가시킬 뿐 아니라, 또한 미래에 그런 중요한 과정들을 사용할 능력을 얻게 해 준다. 어떠한 파송 전 언어습득 프로그램도 같은 방법으로 서술되고 평가될 수 있으며, 따라서 기술을 더 개발할 수 있게 된다.

신체적 준비와 건강관리

표 16-1에서 언급된 건강문제의 상당부분은 그 사람이 본국문화에 있다 하더라도 발생할 것임은 의심할 여지가 없다. 그러나 어떤 문제는 건강관리 영역에서 좀더 적절하고 적합한 준비가 있었더라면 피할 수 있었으리라는 것도 사실이다. 현재의 자료만 가지고는 확인하기에 부족하지만, 건강문제, 특히 만성적 피로는 연구에서 드러난 탈락 요인 중 몇개에 영향을 끼치는 요소가 되었을 가능성이 있다.

이 영역에서의 파송 전 준비는 하나님이 우리에게 위탁하신 육체를 관리할 책임에 대한 성경의 가르침과 적용을 소개하는 것을 포함시킬 수 있다. 덧붙여서, 후보자들은 새로운 문화환경, 특히 위생과 의료 혜택이 부족한 곳으로 이동할 때 발생할 수 있는 여러 건강문제를 알아야 한다. 후보자들은 기본적인 건강 문제와 본국에서 갖고 갈 수 있는 의약품이나 기타 준비물에 익숙해져야 한다. 끝으로, 체력관리 운동을 하도록 권면을 해야 한다. 왜냐하면, 그런 운동이 건강 문제와 체력 유지간의 근본적인 관계를 잘 보여 주기 때문이다.

이런 영역의 준비에 대해 즉각 대두되는 질문은 누가 파송 전 훈련에서 이런 것을 포함시킬 책임을 져야 하는가라는 것이다. 훈련 프로그램에 전적으로 학문적인 모델을 채택한 훈련기관들은 성경적 교육 이상을 행하는 것에 망설일 것이다. 파송 전 오리엔테이션을 제공하는 선교단체들은 이런 문제들 중 일부를 2-3주의 프로그램에 삽입하기에는 너무 복잡하다는 것을 알게 될 것이다. 해답은 파송 전 준비에 포함된 모든 사람들이 협력해야 한다는 것이다. 선교단체들과 훈련기관들은 서로 이 문제를 논의하고 이런 문제에 도움을 줄 수 있는 열대병 의학 연구기관 또는 의과대학이나 다른 비슷한 특별한 기관과도 논의를 해야 한다. 건강문제는 선교사들에게 아주 큰 부정적 영향을 주는데 이는 그후의 다른 선교사들에게까지 영향을 끼친다.

선교사 지원과정에는 반드시 종합 신체검사를 포함해야 한다. 그리고 탈락 연구 자료는 훈련받는 선교사들이 어려운 환경에서도 건강을 유지할 수 있는지를 상세히 보여줄 수 있는 수준의 건강진단이 필요함을 보여 주고 있다. 만약 선교단체가 진지하게 탈락방지를 고려한다면 건강 관리 훈련이 초기 건강 진단만큼이나 의무적으로 포함되어야 한다.

가족의 준비

표 16-1에서 자녀들에 관련된 요인이 첫 순위를 차지하고 있음을 볼 때, 타문화권 적응에 아이들이 준비되도록 하는데 얼마나 많은 시간과 노력이 투자되고 있는지 질문하지 않을 수 없다. 이 장에 언급된 모든 영역의 준비가 선교사의 자녀들에 관련지어 고려되어야 할 필요가 있고, 적절한 훈련 전략이 개발되어 전체 가족이 모두 타문화권에 잘 대응하도록 준비되어야 한다.

많은 훈련기관들이 간단하면서도 효과적인 훈련과정이 타문화권 환경의 기독교 가정에게 유용하게 준비될 수 있다 하더라도 이런 훈련의 초점은 그들의 책임 영역 밖이라고 볼 것이다. 학교에 다니는 나이의 자녀를 초대하여 그들의 부모와 함께 훈련과정 중에 적절하게 짜여진 과목에 참여하도록 하는 것은 너무 무리한 일인가? 아니다. 자녀들도 참석하게 하는 것이 좋을 뿐 아니라 그들은 부모들에 의해 제시된 문제점 이상의 다양한 다른 문제를 제시해 줄 수 있을 것이다.

타문화권 경험이 있는 자녀들을 교사로 활용하는

것도 고려해 보아야 한다. 내 자녀들은 십대일 때 선교사 훈련생들과 함께 효과적으로 수업을 진행하였었고 후에 훈련생 중 많은 수가 가장 유익한 시간이었다고 기록했다. 이런 프로그램은 파송 전 오리엔테이션 과정에 더 적절할지도 모르겠다. 그러나 선교단체와 훈련기관들은 자녀들의 준비가 파송 전 훈련과정 중의 어느 단계에서 진지하게 언급되도록 하기 위해서 함께 동역해야 한다.

또한 이것은 선교단체가 지역교회를 적절하게 참여시킬 수 있는 영역이다. 타문화권 사역을 준비하는 많은 가정들은 그들이 겪게 될 압력들과 어려움들을 이해하지 못하는 교회 성도들에 의해 둘러 싸여있다. 특히 아이들에게는 이런 압력과 어려움이 더욱 예민하게 다가오게 될 것이다. 교회 성도들을 포함시킴으로, 선교단체는 교인들에게 교회가 어떻게 기도와 편지, 그리고 적절한 물질들을 보냄으로 미래에 자녀들에게 필요한 것들을 도울 수 있는지 교육시킬 수 있게 된다.

자녀들의 교육 문제가 많은 선교사들을 귀국하게 하는 주요 원인으로 남아있다. 이 문제는 오래 전부터 제시되어 왔지만 기성 파송국가의 선교단체들도 해결하지 못하고 있는 문제이다. 이것은 선교단체의 끊임없는 창의력과 융통성을 요구하는 영역이다. 또한 이것은 변해가는 신세대의 가치와 기대의 문제이기도 하다. 서구의 민족주의가 부활하면서 선교지의 모든 문제에서 강한 자민족 중심주의가 나타나고 있다. 훈련의 관점에서 공식적 훈련기관은 가장 중요한 역할을 하고 있는데, 그 이유는 이런 기관이 교육 과정의 내용만큼이나 방법에서도 쉽게 멧시지를 전달하기 때문에 수용될 만한 유일한 교육 모델이 되었기 때문이다.

다시 한번, 이것은 자녀들의 교육에 대해서 부모 선교사들에게 요구되는 바로 그 융통성과 이해를 억누르지 않도록 하기 위해 졸업생들과 함께 선교단체와 훈련기관이 함께 앉아서 서로 대화를 해야하는 영역이다. 전 세계에 걸쳐 선교사 자녀들을 위해 다양한 교육 기회가 있음을 알려 줄 뿐 아니라 파송 전 훈련과정이 각 기회의 장단점에 익숙해질 기회를 제공해 주는 것이 중요하다. 신참 선교사들은 선교사 생활의 다른 모든 면들과 마찬가지로 이 영역에 대해서도 똑같이 폭넓은 지식과 적응력을 가져야 한다.

연구자료는 만약 탈락 방지를 진지하게 고려한다면 훈련생의 자녀들이 훈련과정에서 무시되거나 부차적 문제로 취급되어서는 안됨을 명확히 하고 있다. 자녀들은 그들의 부모들과 마찬가지로 타문화권 생활의 어려움들을 알아야 할 필요가 있으며 그들이 경험하게 될 반응이 정상이라는 사실을 배울 필요가 있다. 아이들이 언어와 문화를 배우는데 스트레스를 덜 받으면서 더 빠르게 배울 수 있다는 사실을 부모들뿐만 아니라 아이들 스스로도 이해해야 한다. 배우는 속도가 느리고 많은 스트레스를 받는 부모들을 어떻게 대해야 하는지 자녀들은 알아야 할 필요가 있다.

자녀들은 또한 하나님께서 그들에게 전에 익숙했던 조그만 세계를 빼앗음으로 그들을 혼내고 있는 것이 아니라, 세계를 더 넓은 방법으로 이해하고 경험할 수 있는 특권을 주시고 계심을 이해할 필요가 있다. 그들은 자신이 하나님께서 세계에서 사용하기 위해 선택한 가족의 적극적인 한 동역자임을 알아야 하고, 이런 목적에서 전체 가정단위가 타문화권 사역에 준비가 되었는지 평가하는 시간과 기회가 주어져야 한다. 이것은 매우 어려운 영역인데, 그 이유는 남편과 아내, 부모와 자녀의 관계들에 대한 생각들이 많은 사람들에 있어서 개인적이고 문화적으로 결정되는 것이기 때문이다. 하지만 이 영역의 중요성은 무시될 수 없으며 모든 선교사 훈련생들은 기혼이든 독신이든 그들의 결혼생활이나 가정을 약하게 만들 수 있는 타문화권 사역 환경에서의 다양한 어려움들을 미리 깨달을 기회를 훈련과정에서 가져야 한다. 선교사 가정은 그 자체가 복음을 표현하는 것이 되므로, 타문화권 생활을 위해 사려 깊은 준비가 요구된다.

타문화권 준비

연구자료들은 신참 선교사들이 새로운 문화 환경에 적응하는데 적극적인 태도를 보여야 한다는 사실을 좀 더 인식할 필요가 있다고 제안하는 것 같다. 대부분의 선교사 훈련기관에서 이 영역에 많은 교과 과정이 제공됨에도 불구하고 여전히 이 필요는 남아있다. (이는 모든 신참 선교사들이 타문화권 예배에 대한 일련의 공식적인 훈련을 받을 것이라고 가정한다.) 타문화권 생활에 대한 훈련이 계속 필요한 이유는 너무나 많은 훈련과목들이 교실 내의 지식을 주는데 국한되어 있고 경험으로 배우는 기회는 별로 포함하지 않기 때문이다. 대부분의 기성 파송국가에서 다문화주의가 늘어나고 있는 상황에서 일정 수준의 타문화권 상호작용과 이해를 요구하는 실제적 과정을 포함하지 않는 선교사 훈련프로그램은 정당화되기 어렵다. 그러한 활동은 훈련생들에게 어떻게 상황을 극복하는지 명백한 이해를 주는 적절한 관리와 평가를 수반하는 학습과정의 종합이 되어야 한다.

훈련기관들은 또한 어느 정도 각 학생의 특성을 허용해 주는 프로그램 내용과 구조에서 일정 수준 융통성을 도입할 가능성에 대해 고려해야 한다. 전세계적으로 수용된 다양한 사역 접근 방법은 다른 전문직 훈련에서 이미 찾아볼 수 있는 방식을 반영함으로써, 제공되는 훈련에서 서로 독립된 다양화를 요구한다.

훈련기관이 어떤 이유로 인해 프로그램의 일부로 적절한 타문화권 사역경험을 제공할 수 없는 곳에 있다면, 파송기관(선교단체 또는 교회)은 다른 언어와 문화를 사용하는 공동체를 섬기고 있는 지역교회의 도움을 반드시 얻어야 한다. 협력 프로그램은 각 교회로 하여금 선교사 훈련생들의 필요를 채워줄 뿐 아니라, 세계 선교를 이해하고 참여할 수 있도록 도와주게 된다. 오늘날에는 선교사의 첫 임기가 타문화권 생활과 사역의 어려움을 처음으로 경험하는 기간이 되어서는 결코 안 된다.

훈련담당자

지금까지는 주로 파송 전 훈련의 내용과 교육 방법론에 대해서 살펴보았다. 전체를 완성하기 위해서는 훈련자 자신들의 문제에 대해 몇가지 생각을 할 필요가 있다. 이 책의 주제에 맞추기 위해서, 선교사 탈락과 선교사 훈련담당자와의 관계를 먼저 고려해 보아야 할 것이다. 오늘날 선교사 훈련생들 중에 어느 정도가 표 16-1에서 나열된 탈락 원인들의 저변에 깔려 있는 타문화권 사역의 어려움을 개인적으로 인식하고 이해하고 있는 훈련담당자들에게 훈련을 받고 있는가? 학문적 자격이 무시되어서는 안되지만 그런 자질이 만약 훈련생들의 미래 사역 환경의 특성에 대한 개인적 경험과 균형잡혀 있지 않다면, 훈련은 쓸모 없는 것이 되고 훈련생들은 제대로 준비되지 않은 상태로 떠나게 될 것이다. 선교사 훈련담당자들이 선교사 경험을 가지는 것은 아주 좋은 필수 여건이 될 것이지만, 이것이 가능하든지 않든지, 급속도로 변하는 세계는 모든 선교사 훈련 프로그램의 훈련담당자로 하여금 훈련을 마친 사람들이 사역하게 될 선교지 환경을 정규적으로 경험케 하는 것이 의무화되게 할 것이다. 어떠한 선교사 훈련 프로그램이든지 그것이 실제 인정되는 것은 선교지 사역에서의 열매로부터이다. 성경과 신학적 주제를 가르치는 사람들을 포함해서 선교사 훈련에 참여하는 모든 사람들은 그런 경험이 필요하다. 그런 경험과 이해가 없이는 이런 훈련에서 훈련생들로 하여금 타문화권 사역에서 효율과 생존을 용이하게 하기 위해 필요한 자원들을 충분히 제공할 수 없을 것이다.

선교사 훈련담당자들이 선교단체의 이사회나 위원회에 소속되는 것은 수료자들이 부딪히게 될 문제들에 대한 폭넓은 이해를 제공할 것이다. 이것은 또한 이 장의 여러 곳에서 주장된 선교단체와 훈련기관의 상호 보완을 위한 최초의 토론장을 제공할 것이다.

훈련담당자들의 유능성은 탈락을 줄이려는 시도에서 주요한 요소이며, 그것은 다른 것들과 마찬가지로

좀 더 자세히 연구할 필요가 있는 영역이다. 이 훈련담당자들이 훈련생들에게 필요한 정확한 파송 전 준비의 요소들을 잘 인식하고 있고 선교사가 효율적으로 사역할 수 있게 하는 타문화권 유능성을 적절히 이해하는 것은 극히 중요한 일이다.

결론

선교사 탈락이라는 주제에서 파송 전 훈련을 토론해 보았는데, 여러 문제들이 기성 파송국가의 선교사 훈련기관들의 안건으로 자리잡아야 될 필요가 드러났다. 그것들은 각 훈련 프로그램의 내용 안에서 연구될 필요가 있는 것들이다. 그것들은 훈련과정의 적합성과 개인적 적절성을 발전시킴으로 탈락을 줄이려는 기대로 접근되어야 한다.

1. **협력.** 훈련을 제공하는 기관과 선교사들이 사역할 선교단체 그리고 선교사들을 파송하고 후원할 지역교회 간에 고도의 협력이 있어야 한다. 그리고 이 동반자 정신은 지속적으로 평가되고 발전될 필요가 있다.

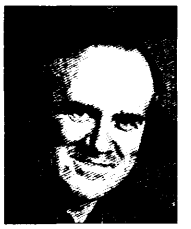
2. **균형.** 이론적인 지식과 가치 있는 실제 경험간의 균형이 유지되는가에 대한 정규적 검토가 전반적 훈련 과정에서 있어야 한다.

3. **타문화권 유능성.** 가능한 언제든지 학문적 학습에서 유익을 얻으면서도 훈련 프로그램은 수료자들이 준비한 일들을 효과적으로 수행하는데 필요한 타문화권 유능성들을 지속적으로 고려해야 한다.

4. **적절성.** 전세계에서 선교 사역의 특성이 많이 변화하고 있으므로 모든 훈련 프로그램들은 내용과 구조면에서 선교사들의 10년 후의 필요에 대해 적절한지를 정기적으로 재검토하는 것이 필요하다.

5. **훈련담당자.** 선교사들의 훈련에 참여하는 교사들의 다양성을 볼 때, 무엇보다도 훈련생들이 준비하여야 할 환경을 훈련담당자들이 어느 정도까지 인식하고 있는지, 그리고 둘째로 그 인식을 증가시키기 위해 어떤 것이 이루어져야 하는지 정기적으로 평가하는 것이 필요하다.

6. **영적인 효율성.** 하나님의 말씀을 세계에 전하는 것은 그 실체에 있어 영적인 작업이므로, 수료자들에게 훈련의 각 과정이 영적인 성숙과 영적인 효율을 키우는데 얼마나 기여했는지를 평가해야 한다. 모든 과정의 목표는 하나님께 영광을 돌리는 것이 되어야 한다.



브루스 디플(Bruce Dipple)은 이전에 호주침례교회의 목회자였으며, SIM에서 20년을 봉사했는데 이 중 8년은 니제르에 있는 SIM 프렌치 성경대학의 학장으로, 2년은 시드니에서 학원 사역자로, 그리고 10년은 호주 국내사역 책임자로 섬겼다. 1992년에서 96년 사이에는 미션 인터링크(Missions Interlink)의 회장을 역임했다. 1997년에 호주의 양대 주요 선교훈련기관 중의 하나인 시드니 선교사 성경 대학의 해외선교 대학원 초대학장으로 임명되었다. 부인 실비아와의 사이에 이미 성장한 4자녀와 3명의 손자를 두고 있다.

17

선교사 선별, 오리엔테이션, 탈락 요인

- 신생 파송국가 선교단체의 관점 -

세쓰 아뇨미

아프리카와 아시아, 남미 등 전통적인 피선교지들이 빠르게 활발한 선교 파송국이 되고 있다. 이러한 나라들의 교회는 따라서 선교에 있어서의 과업은 물론 성공을 위한 선교방법을 물려 받았다. 이번 토론의 특별한 관심은 장래 선교사를 선별하는데 있어 선교기관의 역할에 대한 것이다. 캐쓰 도노반과 루쓰 마이어스는 선교사를 선교지로 배치하는 과정을 탐구했다(4장을 보라). 그들은 이렇게 지적했다. "선교사들의 인적 자원의 보존은, 올바른 사람을 선발하고, 타문화 사역에 적합하지 않은 사람을 그들의 심사과정에서 일찍 파악해 내는 것으로 시작된다."

교회와 선교 지도자들은 올바른 사람을 선별하는 작업을 잘하기 위해서 선교사 후보자들 속에서 찾아보아야 할 점들이 무엇인지를 알아야 한다. 이를 위해서 지도자들은 타문화 선교에 대해 부르심을 받은 사람들의 필수적인 자질과 특징에 대해 기본적으로 이해해야 한다. 아프리카 선교사들은 교회 개척가의 자질로 세움을 받아야 한다. 그들은 하나님의 방법으로 사람들을 훈련할 수 있으며, 사람들에게 예수께서 흘리신 보혈의 적용을 통하여 구원과 치유, 해방을 가져올 수 있는 사도여야만 한다.

피터 포크(Peter Falk)는 「아프리카의 교회 성장」(1979, p. 441)이란 그의 책에서 이렇게 관찰했다. "초기 사역자들은 교회 내에서 나왔다." 만약 이러한 이상이 지속적으로 성취되고 선발과정이 합법적이 되려면, 선교기관들과 교회 사이에 긴밀한 동역이 있어야만 한다.

새로운 선교사 도전

오늘날 아프리카에서의 선교사 운동은 무시할 수 없는 강력한 세력이다. 비록 아프리카의 일부가 서구 유럽 훨씬 이전에 기독교화되었지만(예를 들어, 교회의 첫 3세기 동안의 이집트, 카르타고, 그리고 누미디아), 아프리카에서의 현대 선교사 활동의 기원은 15세기 항해사 헨리의 발견에 대한 열정으로 거슬러 올라간다. 그러나 아프리카인들 자신은 약 30년 전까지만 해도 타문화 선교에 활발하게 참여하지 않았다. 이 시기는 아프리카 대륙에서 식민주의가 붕괴되고 서구 선교기관들이 이전에 개척했던 현지 교회에 사역을 넘겨주어야 할 필요와 그 때를 같이 한다.

지도력의 바톤이 서구에서 훈련받은 아프리카인들에게 넘겨지자 서구 선교기관의 사역을 유지하고 확장

해야 할 책임이 생기게 되었다. 아프리카 교회 지도자들은 이러한 도전에 대해 제대로 준비되지 못하였는데, 그 이유는 식민시대에 선교 사역은 일반적으로 서구 선교사들의 독자적인 특권이었기 때문이었다.

교회의 유지에 대한 책임은 현지 교회가 이제는 인력과 재정면에서 자급(自給)하고, 자치(自治)하며, 자전(自傳)해야 한다는 것을 의미했다. 심지어 최근에 있어서도 아프리카의 어떤 교단 교회들은 서구로부터의 재정적인 후원에 계속적으로 의존하고 있다. 다음 사례는 약 6년 전 가나에서 일어났다. 주요 교단 교회 중 한 교회가 분리되었다. 대부분의 "깨인 사람들"과 큰 재정 후원자들은 갈라져 나간 그룹으로 갔기 때문에 그 교단은 지역 수입원의 상실로 어려움을 겪었고, 설상가상 서양 후원자들도 그들의 후원을 끊어 버렸다. 그 효과는 즉시 체감되었다. 임금은 체불되고 차량들은 유지비가 모자라 주차되어 있었다.

나이지리아 북부와 수단, 챠드의 일부에서는 서구 선교사들의 철수로 소수의 교육받은 지역교회 사람들이 있었다는 사실에도 불구하고 지도력에 있어서의 진공상태를 초래했다. 모든 주요 직위는 선교사들이 차지하고 있었기 때문에 이들 소수는 서구 선교사들이 다스리고 있는 동안 지도력 기술을 연습해 볼 기회를 결코 얻지 못했던 것이다. 따라서 이들 지역교회 사람들은 겨우 교회가 운영되게 할 수 있었을 뿐, 교회를 확장시키기 위해 어떤 선교사 프로그램을 실시하는 것에는 도저히 미치지 못하였다.

그러나 교단 교회들이 그들의 새로운 책임과 더불어 갈등하는 동안 독립적인 아프리카 그리스도인 운동이 아프리카 전역을 휩쓸기 시작했으며, 그 불꽃은 미국과 서구의 다른 지역에서 온 오순절주의와 은사주의적인 불에 의해 당겨졌다. 많은 젊은 그리스도인들이 이 강력한 선교 바람에 사로잡혔으며 그들의 지역과 주변 공동체와 민족 그룹들로 나아가게 되었는데, 그 중의 어떤 사람들은 복음을 결코 들어 본 적이 없었다.

초기의 열정이 진정된 후 서구에 있는 오래된 교회들을 괴롭혀 온 질문이 아프리카 교회의 문을 두드리기 시작했다. 자급과 자치의 부담으로 눌려있는 이들 교회들이 복음 증거가 없는 다른 지역의 사람들을 재생산할 수 있는 에너지나 인적, 재정적 자원을 가지고 있는가? 그들은 다른 필요들을 교회가 돌보도록 남겨둔 채 선교 과업을 받들기 위해 선교기관을 설립한 서구 세계의 본을 따라야 하는가? 아프리카 교회는 성서유니온과 십대 선교회, 대학생 선교회, YWAM과 같은 복음주의 운동 때문에 교회의 선교 명령에 대해 각성하게 되어 선교지로 나아가기 시작한 수천의 젊은 사람들에 대해 어떻게 해야 하는가? 교회는 그들이 타문화 선교를 위해 진정으로 부름을 받았다는 것을 어떻게 판단해야 하는가? 당시에 선교사 훈련원이라고는 없었는데 이들 선교사 후보들은 훈련을 위해 어디로 갈 것인가? 훈련 후에는, 그들의 후원금은 어디로부터 나올 것인가? 가족을 돌보는 것과 자녀 교육에 대해서는 어떤가?

아프리카에서의 교회병행 단체의 선교사 운동은 교회가 위의 질문에 관하여 직면한 딜레마에 대한 직접적인 반응으로서 일어났다. 나이지리아 복음주의 선교협의회(NEMA)와 가나 복음주의 선교사 협의회(GEMA)는 선교에 대한 교회의 커다란 외침에 응답한 교회 밖(para-church) 단체의 두 본보기이다.

이제 선교사 조직체가 선교에 대한 도전을 받아들인 입장에서 그들은 선교사를 선별하고 오리엔테이션 하는 영역에 있어 지역교회와 맺어야 할 이상적인 관계가 어떤 것인지를 판단해야 하는 과제를 직면하게 되었다. 누가 선교사 소명을 확인하는가? 누가 선교사 후보에게 적절한 준비와 오리엔테이션의 유형을 결정하는가? 선교사들은 어떻게 후원을 받으며 관리를 제공받게 되는가? 그리고 커다란 질문이 있는데, 그것은 위에서 말한 문제에 대한 해결책이 어떻게 잘 연계되어서 탈락을 줄이는 데까지 갈 것인가 하는 것이다.

아프리카는 신생 파송국가의 일부이며 불가피한 탈락율이 낮게 나타난다. WEF 선교분과 위원회에 의해 실행된 최근의 조사에서는 기성 파송국이 주로 나이가 늙어 은퇴하는 것과 사망을 포함하는 이런 이유들이 높은 수치를 나타내고 있다. 사망의 원인은 종종 선교지의 험악한 환경과 질병으로 인한 결과이다. 아프리카로 온 수많은 초기 서구 선교사들은 말라리아 때문에 죽었다. 아프리카 출생의 선교사들은 늙은 나이 때문에 은퇴할 만큼 선교지에서 오래 살지 않았으며, 대륙의 다른 지역에서 질병이나 사망의 위협을 직면한 것도 아니다. 신생 파송기관의 가장 흔한 선교사 중도 탈락 이유는 재정의 부족이다.

선교사 선발 때 고려해야 할 사항

결혼/가족 문제

결혼/가족 문제는 아프리카 상황에서는 아주 의미가 깊다. 이것은 대가족 제도의 전통 때문이다. 아프리카 사회의 모든 남자는(남성 선교사들을 포함하여) 그의 대가족, 예를 들어 부모와 어린 동생들, 조카들 등을 먹여살리도록 기대되고 있다. 최근에, 필자가 관계하고 있는 한 선교사 훈련원은 가장 훌륭한 학생 중의 한 명을 놓쳤는데, 그것은 가족의 필요가 그를 중도포기하게 만들었기 때문이었다. 아프리카 선교사를 선발하는 데 있어 선교기관은 확대 가족의 유지를 위한 적절한 대책을 세워야 한다.

세계관

좁은 세계관은 아프리카 선교사늘이 선교지에서 만나는 문제에 영향을 준다. 어떤 새 선교사들은 교육을 별로 받지 못하였고 자신의 지방 이외의 세계에 대한 노출이 없다. 그 결과는 그들이 새로운 지역에서 정착하는 것을 어렵게 만든다. 한 젊은 선교사가 선교훈련학교를 졸업하고 가나에 있는 아크라의 도시 지역에서 일하도록 초청을 받았다. 그는 언제나 향수병에 걸려 자기 고향 마을늘 자주 방문했다. 그는 자기 일터에 꾸준히 머물러 있지 못했기 때문에 그의 회심자들 일부를 잃어버리고 그의 바라던 목표를 성취하지 못했다.

후원 수준

아프리카에 있는 기독교 사역자들은 보통 가난한 계급에 속해 있는 것으로 보여진다. 아프리카 교회는 한 세기가 넘도록 의존적인 교회였다. 주요한 개인적 재정적 자원은 서구 선교부로부터 왔다. 서구 선교기관들이 그들의 선교지로부터 철수하기 시작했을 때 그들은 돈도 거두어 가 버렸다. 이러한 움직임은 아프리카 교회에게 독립을 주며 교회가 자급, 자치, 자전하도록 격려하기 위한 계획과 맞추어 일어났다. 그 정책은 로잔 언약이 제정된 역사적인 1974년의 대회에서 기초가 잡힌 선언문에 의해 지지되었다. 그 선언문에는 이렇게 적혀있다. "현지 교회의 성장을 독려하여 자립하게 하며 미복음화된 지역을 위한 자원을 풀어주기 위해 때로는 외국 선교사와 재정의 감소가 필요할지도 모른다."

독립을 향한 움직임은 바람직하지만, 그것은 아프리카 그리스도인들로 하여금 재정적인 기여를 하며 십일조를 해야 하는 책임감에 대해 가르치고 오리엔테이션하는 것이 수반되어야만 한다. 그렇게 해야 직원들에게 지불할 돈과, 교회를 운영하고 선교적인 전도에 참여할 수 있는 돈이 마련될 것이다.

새로운 선교사들을 후원하는 것은 결정적인 문제이다. 사람들은 자신이 친숙하지 않은 것을 위해서 후원하지 않으므로 파송기관은 선발과정 중에 파송교회 안에서 선교에 대한 각성과 선교 후원의 수준을 결정하는 시도를 해야 한다.

반대 이유

해롤드 쿡(1971)은 서구 문화권의 많은 명목상의 그리스도인이 선교를 후원하지 않는 네가지 기본적인 이유를 지적했다. 이러한 이유는 신생 파송국가의 교회

들에게도 적용될 수 있을 것이다.

1. 그리스도와의 개인적인 체험의 부족

그리스도인이라고 고백하는 많은 사람에게 있어 개인적이고도 생동감있는 그리스도와의 체험이 부족하다. 그들은 부모가 교회 다니기 때문에 교인이 되었는지도 모른다. 어떤 사람들은 그들의 부모나 사회가 기대하기 때문에 교회를 다닌다. 그런 사람들은 선교를 이해하기 어렵고 선교 사역을 추구하고자 하는 사람들을 반대할지도 모른다.

필자는 해외에서 세속 학위를 위한 공부를 마치고 고향으로 돌아와서 기독교 선교를 위해 부르심을 받았다고 말했을 때 그러한 반대를 직면했다. 가족의 불만족은 명명백백했다. 그들은 자기 아들이 직업 전선에 뛰어들어 매월 상당한 봉급을 집으로 가져오기 시작하면 가족들의 재정적인 짐이 가벼워질 것이라고 기대하였다. 그들에게는 선교 사역이 그들이 기대하는 재정적 보상이 되지 못할 것이다.

2. 비전의 부족

아프리카 그리스도인들은 그들의 지평선 너머를 보아야 하며 예수 그리스도의 복음을 필요로 하는 사람들에게 관심을 보여야 한다. 많은 아프리카인이 그들 지역 너머에 대한 관심이 없기 때문에, 그들은 지경 밖의 이교적인 사람들을 전도하기 위해 그들 가운데서 나간 선교사들을 후원할 강한 책임감을 못느끼는 것이다.

3. 오해

서구 세계는 일반적으로 기독교 세계로 지칭되는 반면, 아프리카와 세계의 다른 비서구 지역은 이교적인 세상으로 지칭된다. 그 전제는 오직 서구 교회와 서구 선교회만이 나머지 세상을 복음으로 전도하기 위한 명령과 자격을 가졌다는 것이다. 다른 대륙들과 나라들은 피선교지로 여겨진다. 불행하게도 이러한 생각은 서구 선교가 개척하고 양육한 교회로 전수되어 왔다. 그러한 위험한 생각 구조를 바꾸기 위해 강력한 교육이 필요하다.

4. 자유주의

자유주의 신학은 기독교를 다른 종교와 동등한 위치에 놓는다. 그것은 기독교는 단순히 하나님께로 가는 하나의 길이며, 다른 종교도 같은 목적지로 가는 길이라고 가정한다. 아프리카의 전통주의자들은 기독교가 백인의 종교이기 때문에, 조상들의 종교를 대치하도록 허용해서는 안된다고 주장한다. 이러한 사람들에게 기독교 선교사는 이교적인 삶의 방식을 바꾸려고 하기 때문에 옳지 않은 것이다. 선교사 선발과정은 후보자가 다른 신념체계를 이해하며 기독교가 모든 다른 종교 가운데서 어떻게 탁월한가를 아는 것에 대해 확실하게 해야만 한다.

선교사 소명

소명의 부족과 헌신의 부족은 선교사 탈락에 관한 WEF 선교분과 위원회의 조사에서 보여 주듯이(제6장을 보라), 신생 파송국가의 주요 탈락요인으로 보이고 있다(소명의 부족, 8.0%; 부적절한 헌신, 7.3%). 어떤 선교 위원회나 선교기관이 선교사 후보 선발에 있어 직면하는 첫번째 과제는 그 사람이 선교의 소명을 가졌는가 하는 것을 결정하는 일이다. 많은 경우, 선교의 성공은 선교사 선발과 관계된 지혜에 달려 있다.

선교의 주제에 관한 여러 가지 명제가 있다. 네가지 주요 관점이 아래에 요약되어 있다. 선발 주체에 의해 세워진 선발 기준은 그 집단의 사고를 주장하고 있는 명제에 의해 아주 큰 영향을 받는다는 사실을 주목해야 한다.

1. 교회의 임무

첫번째 명제는, 선교는 기독교 교회의 임무라는 것이다. 이 명제는 교단과 지역교회를 지칭하는 것이 아니다. 오히려 그것은 교회를 이루고 있는 그리스도를 믿는 몸을 지칭한다. 따라서 선교는 결코 사적인 일이 될 수 없고, 언제나 교회가 관계된다. 이것은 심지어 독립적인 선교사들로 지칭되는 사람들에 의해 수행되

는 선교에 관해서도 사실이다. 그런 선교사들은 아무런 선교기관에 의해서도 통제받지 않을 것이지만, 그들은 거의 언제나 하나나 그 이상의 그리스도인 그룹의 후원을 받고 파송된 자들이다. 선교사들은, 그들이 그리스도께서 전 교회에 주신 과업을 수행하고 있다는 사실을 붙들어야 한다. 이러한 이해는 아프리카의 오순절주의와 은사주의적 상황에서는 언제나 존재하는 것이 아니다. 어떤 젊은 선교사들은 자신의 소명을 성령으로부터 직접 받았다고 주장한다. 그들은 몸의 다른 지체들의 후원과 축복이 없이 떠나간다. 그런 사람들이 선교지에서 오래 지속하지 못하는 것은 당연하다.

2. 구령에 대한 진지한 노력

두번째 명제는, 선교는 기독교 교회가 다른 사람을 구령하고자 한다는 것이다. 이것은 선교란 진지한 노력을 요청한다는 것을 의미한다. 선교는 단순히 복음을 듣게끔 하는데 그치지 않는다. 그것은 단순히 "여기 있으니, 원하면 가져가십시오"라고 말하는 것이 아니다. 그것은 판매하는 것, 즉 복음이란 그것을 얻기 위해 대가를 지불할 만한 가치가 있다고 사람들을 확신시킬 수 있어야 한다. 참된 선교사는, 선교 사역은 허세나 감정적인 과장이 아니라는 것을 안다. 그러한 진지함이 때로는 젊은 오순절주의/은사주의적인 그리스도인들 중에 부족하다. 그들은 선교를 위해 섬길 기회가 있으면 그것이 흥미롭고 모험적인 것처럼 보이기 때문에 뛰어든다. 그러나 먼지가 가라앉고 나면 짐을 싸들고 집으로 가는 여행길에 나서고 있는 자신을 발견하게 된다.

3. 전도냐, 개종이냐?

세번째 명제는, 선교에 있어 교회는 전도를 통하여 다른 사람을 그리스도께 대한 믿음으로 이끌고자 한다는 것이다. 그러나 복음주의적 그리스도인이 전도라고 말하는 것을 다른 사람들은 개종이라고 볼지도 모른다. 전도자 선교사들은 양을 훔치는 사람 또는 문화적인 침략에 관여하는 자로서 명명될지도 모른다. 아프리카의 많은 무슬림 지역에서는 기독교 선교의 사회사업을 고마워한다. 의료선교와 심지어 그리스도인 의사와 간호사들을 직원으로 하는 병원의 설립을 허용하지만, 어디까지나 무슬림을 기독교 신앙으로 회심시키려고 노력하지 않는 범위 내에서만 그렇다. 다른 방식으로 선교를 하는 것은 어쩌면 심한 핍박을 불러일으켜, 탈락으로 이끌게 될지도 모른다.

4. 선교사들의 사역

네번째 명제는, 선교 사역은 선교사라고 불리는 사역자들에 의해 정상적으로 수행된다는 것이다. 비록 기독교 교회의 교인들에 의해 자발적으로 거대한 양의 선교 사역이 이루어지지만, 이러한 사역자들은 종종 그 자신을 선교사로 여기지 않는다. 그들은 복음의 변화시키는 능력에 대한 개인적인 증인으로서 자신을 본다(행 1:8). 선교 사역은 이러한 자발적인 사역자들의 도움이 없이 거의 제대로 수행될 수 없었음을 역사는 증명하고 있다. 우리는 전임 선교사를 선별하는 한편 이러한 사람들에 대한 위치도 부여해야만 한다.

비록 어떤 아프리카 국가에서 경제적인 어려움은 자원할 수 있는 여지를 남겨두지 않기는 하지만, 어쩌면 적절한 재정적인 후원도 없는 가운데 자원하는 것이 격려되고 있는지 모른다. 이러한 상황에서는 선교사 헌신과 함께 따라다니는 희생이 강조되어야만 한다.

선교사 준비

영적 훈련

선교사의 성공과 적절한 선교사 훈련과는 직접적인 연관성이 있다. 이것은 선교란 일반적으로 문화를 뛰어넘기 때문이기도 하지만, 더 중요하게는 선교 사역이 영적 전투, 영적 상담, 그리고 미성숙한 그리스도인들을 위한 안내 제공을 포함하고 있기 때문이다. 일단 선교사 후보로 선발되면, 그들은 기도와 성경 암송, 묵상, 그리고 금식의 영적 훈련에 굳게 뿌리박아야 한다. 이러한 훈련은 선교사가 다른 영혼을 섬기고 또 그를

대신하여 영적인 싸움을 할 때 영적 지식과 지혜, 그리고 능력을 베풀게 해 준다.

타문화 훈련

선교사 후보에게는 영적 훈련 외에도, 타문화 훈련이 필요하다. 훈련생들은 자신이 사역하게 될 사람들에 대해서 통계적인 정보와 사회경제적인 생활 수준 등을 포함하여 가능한 많은 것을 배울 필요가 있다. 그들은 사회적인 규범과 가치에 대해 친숙해져야 한다. 문화에 대해 잘 이해하면 문화적으로 적절한 상황에서의 복음제시에 도움을 받는다. 후보자들은 또한 의사전달을 잘 하기 위해서 대상 그룹의 언어를 배우는 기술을 습득해야 한다.

지도력 훈련

비서구 세계의 초기 교회 사역자들은 서구 신학교와 성경 대학에서 훈련을 받았다. 선교본부와 기관은 현지 주요 지도자들에게 재정적인 보조를 제공하여 그들이 서구에서 교육을 받고 돌아가 자신의 지역교회를 섬길 수 있도록 했다. 불행하게도, 이러한 개인들 중 어떤 사람들은 자기 고국으로 결코 돌아가지 않았다.

이제 그러한 장학금은 서구 선교회로부터 쉽사리 주어지지 않는다. 현지 교회는 그들의 사역자들에게, 특히 선교 사역에 참여할 사람들에게 적절한 훈련 기회를 제공할 수 있는 자원이 부족하다. 교회 지도자들은 그들의 희귀한 외화로 사역자들을 훈련하는데 쓰기를 꺼려하는데, 그 이유는 어떤 사람들은 그들이 다시 돌아올 때 현지 교회에 적합하지 않게 되기 때문이다. 그 주제에 대한 글 "아프리카에서의 기독교 토착화를 향하여: 선교적인 과업"에서 자블론 은탐부리는 다음과 같이 언급했다(1989, p. 116). "서구에서 훈련된 성직자는 사람들을 쫓아다니는 진짜 문제들을 다룰 시간이 없는데, 그것은 그들이 그러한 문제들은 존재하지 않는다고 배웠기 때문이다." 아프리카는 급격한 사회적, 정치적, 문화적, 영적 변화들을 통과하고 있다. 그 대륙의 모든 선교사는 이러한 역동적인 힘을 이해해야 하며, 그것이 현지인의 실제 삶의 상황에 어떻게 영향을 주는가를 이해해야 한다.

커리큘럼 개발

선교기관들은 선교사들이 주어진 목표 그룹 가운데서 효과적으로 그들의 사역을 실행하는 것을 도울 커리큘럼을 잘 개발할 수 있을 것이다. 선교기관들은 선교사 훈련의 기획과 예산 편성에 있어 최고 우선권을 두어야만 한다. 그들은 연관성이 있고, 해낼 만하고, 문화적으로 상황화된 훈련을 목표로 해야 한다. 이는 적절한 자료와 자료실 개발을 동반하는 커리큘럼 연구를 요청한다. 훈련과 지도를 제공하기 위해 전문적인 자문이 필요하다. 선교기관들이 연구 결과를 실행할 수 있고 온 대륙에 선교훈련 센타를 세울 수 있는 재정이 확보되어야 한다.

선교의 실제에 관한 정보의 필요 외에도, 선교 기금과 자원을 잘 운영하기 위한 행정적인 전문가의 필요도 크다. 토착적인 예배 형태와 영적 전투의 기술, 그리고 영적 은사의 활용과 같은 주제에 관해 문화적으로 상황화된 성경 공부들이 개발되어야 한다. 도덕적인 요구의 강화, 영적 관리, 공동체 생활 그리고 영적 교제에 있어서 지식과 지혜가 필요하다. 연합 기도, 봉사와 사역을 위한 기회, 귀납적이고 권위가 있는 성경 가르침, 개인적인 신앙, 그리고 영적 체험이 또한 필수적이다. 그리고 무엇보다도 하나님의 초자연적인 능력에 대한 강조가 있어야 한다.

종족 프로파일

아프리카 선교사들은 선교지에서 개척자다. 그들은 미개척지로 들어간다. 그들은 새로운 문화를 넘어가고 서구인이 알지 못하는 사역 방법을 찾아낸다. 그들은 이제 최전선에 있다. 그들은 받기보다는 보내고 있다. 그들은 다스림을 받기보다는 자치적(自治的)이며, 잠자고 있기보다는 믿음의 씨를 재생산하고 있다. 그러

나 그들을 안내해 줄 지도, 즉 목표 그룹의 사람들에 관한 프로파일이 필요하다. 그러므로 선교사 오리엔테이션은 선교 지도를 만드는 기술과 종족 프로파일에 대한 준비를 포함해야 한다.

십여년 전 로스 켐벨 하에 있던 가나 복음주의 위원회(GEC)는 아프리카를 위해 초석을 깔았다. GEC는 여러 다른 종족 그룹의 사례 연구를 제공했다. 또한 고유 종족 그룹과 언어를 기초로 문맹퇴치 사역에 의해 발전된 지역교회들의 시작을 위한 추진력을 제공했다.

기성 파송국가로부터 배움

신생 파송 기관들은 역사와 경험, 그리고 기성 파송국가의 전문성으로부터 배울 필요가 있다. 이것은 신약성서의 패턴에 따라 이루어져야 한다. 교회가 이미 있는 지역에서는 회심자들을 훈련하고 지도력을 준비시키기 위해 바울이 택했던 정착의 전통은 살펴 볼 가치가 있다. 바울은 그들이 물려받은 교회에 대해 책임을 지도록 가르쳤다. 그는 그들이 독립할 수 있는 목표를 가지고 자급, 자치, 자전하도록 격려했다. 아프리카 선교사들은 신약성서의 결과를 만들어내기 위해 이 신약성서의 모델을 따라야 한다!

탈락에 영향을 주는 요소

재정 공급

적절한 재정 공급은 현지에 있는 선교사의 생존에 결정적이다. 불행하게도, 그러한 재정공급을 확보하는 것은 우주적인 문제인 것처럼 보인다. 필자는 수년 전에 한 서양 선교사를 받아들인 적이 있었는데, 그는 일년이 채 못되어 중도 포기하고 말았다. 왜냐하면 그의 재정 상황이 변했고, 본국에서 오는 헌금이 아니고는 생존을 위한 다른 계획이 없었기 때문이었다.

신약성서를 보면 지역교회가 선교를 위한 재정을 공급하였다. 바울 사도는 선교 사역을 위해 지역교회로부터 매주 연보를 받았다(고전 16:1-3). 그는 스스로 필요를 충족하기 위해 장막 짓는 일을 했다. 아프리카의 경우에는, 어떤 후원자든지 간에 재정적인 헌신의 수준을 조사하는 것이 필요할지 모른다. 흔히 아프리카 선교사들은 그들의 지역교회로부터 전혀 혹은 조금밖에 후원을 받지 못한다. 따라서 그들은 농사나 고기잡이, 직조, 목공, 석공 등과 같은 수입이 있는 직업을 갖고 일해야 한다.

선교기관들은 직업훈련과 그들의 선교훈련 노력을 잘 통합시킬 수 있을 것이다. 그들은 또한 교회가 선교를 위해 돈을 내도록 가르쳐야 한다. 이것은 아프리카 대륙의 선교 장래를 위해서 뿐만 아니라, 그 점에 있어서 나머지 이삼 세계를 위해서도 중요하다. 바울이 고린도전서 16:1-3에서 주창한 것처럼 선교 사역을 위해 재정을 특별히 구분해야 할 시급한 필요가 있다. 기성 파송국과 신생 파송국 사이의 동반자 관계는 아주 중요하지만, 그러한 관계의 유지 능력, 특히 재정 분야에 있어 주의를 환기시켜야 한다.

개인적인 특징

각 선교사의 강점과 약점은 그 사람이 선교지에서 얼마나 오래 머물 것인가를 결정짓는 중요한 요소이다. 선교에 대한 세계관/관점, 영적 성숙도, 성격 특징, 성품 그리고 지성과 같은 요소들은 모두 선교지에서의 선교사 체류기간에 영향을 준다.

결혼/가족 문제

앞에서 언급했듯이, 아프리카에서의 결혼은 대가족 제도에 뿌리를 두고 있기 때문에 결혼과 가정은 자주 탈락에 기여하는 요소가 된다. 남편의 경제적인 힘은 확대 가족에게는 중요하다. 친척들은 선교사가 그 짐을 지도록 압력을 줄 것이며 그의 가족에 대한 의무를 다하지 못하면 선교사역을 그만두게 할 것이다. 자기 아내와 자녀들의 필요를 공급하는 외에도, 아프리카 남자들은 나이든 부모, 조카들, 그리고 심지어 사촌들과 삼촌이나 고모들까지도 돌보게 되어있다. 선교기관

과 지역교회는 선교사가 다른 개인적인 수입원이 없다면 선교사에게 심각하게 의존되어 있는 사람들에 대한 재정적인 공급을 잘 해야 할 것이다. 이러한 공급을 제대로 하지 않으면 탈락에 이를 수도 있다.

타문화 기술

타문화 기술의 부족과 다른 종족 그룹들에 대한 잘못된 가정들이 어떤 아프리카 선교사들에게 함정이 되어왔다. 아프리카 부족들은 많은 면에서 각각 서로 다르다. 차이점들에 대해 준비되지 못한 사역자들은 문화충격과 용납받지 못함을 경험할 것이며, 그것은 그들을 선교사로서 오래가지 못하게 할 수도 있다.

탈락 줄이기

선교기관들이 탈락에 기여하는 요소들을 파악한 후, 탈락을 최소화하기 위해 그들의 사람들, 즉 파송자와 현지인들, 그리고 보냄을 받는 자들을 잘 준비시킬 책임이 있다. 1996년 4월 영국 열방기독교대학에서 개최되었던 탈락에 관한 회의에서는 선교기관이 씨름해야 할 다음 네가지 영역을 찾아내었다.

- 교회와 선교기관의 상호교류
- 선교기관의 정책과 체계
- 소명과 헌신의 개념
- 선교기관의 준비 및 오리엔테이션

선교기관과의 관계

WEF 선교분과 위원회의 연구는 파송 선교부와의 갈등 영역에서의 탈락율이 기성 파송국가는 3.9%, 신생 파송국가는 6.1%라고 보여 준다. 탈락율의 차이는 기성 파송국가의 파송 선교부가 선교사 모집과 파송에 있어 더 강력한 역할을 하고 있기 때문일 것이다. 아프리카 선교사들의 대부분은 자급하고 있으며 파송 선교부에 강한 소속감을 느끼지 않기 때문에, 선교부와 어떤 불일치가 있으면 쉽사리 탈락의 결과를 초래한다. 선교사 모집과 오리엔테이션, 배치에 있어서 교회의 참여가 늘고, 또한 재정 후원을 포함하게 될 때, 우리는 파송 선교부와의 갈등이 줄어드는 것을 보게 될 것이다.

준비 및 오리엔테이션

임기 전 오리엔테이션은 오랜 학교과정이 시작되기 전 십대로부터 시작해서 후보자와의 활발한 접촉을 목표로 해야 한다. 후보자의 훈련기간 전체를 통하여 그러한 관계를 유지하는데 노력을 기울여야 한다.

파송 선교부는 선교사들에게 출발 전과 후에 그들에게 기대하는 것이 무엇인지에 대해 명확한 지침을 주는 것이 필요하다. 새로운 선교사들이 그들의 목적지에 도착하면 그 지역 기존 선교사보다는 현지의 지역교회 지도자에 의해 가르침을 받아야 한다. 선교사 가족은 현지인들과의 관계를 맺기 위해 현지인 가정에서 살도록 정해질 수도 있다.

아프리카 선교사들은 경우에 따라서 영어나 불어보다는 지역 방언을 배우도록 격려를 받아야 한다. 선교기관은 독신과 기혼자들에게 따로 오리엔테이션을 제공해야 할 필요가 있을 것이다. 기혼자들은 자녀들 때문에 시간이 더 많이 들 수도 있다.

선교사들이 성공하고 오래 머물 수 있도록 안전판 구실을 하는 주요 활동은 영적인 강조를 하는 것이다. 새로운 선교사들은 현지 교회의 영적 기준과 가치들에 대해 지도를 받아야 한다. 그러한 지침은 영적 문제에 대한 잠재적인 갈등을 다소간 완화시켜 줄 것이다.

지도력

좋은 현지체제 지도력은 어쩌면 선교지에서의 탈락을 막는 가장 큰 요소일 것이다. 선교기관이 만일 선교사 모집 대신에 지도력 훈련에 더 초점을 맞춘다면 돈을 많이 절약하게 될 것이다. 현지체제 지도자가 소진되는 가장 흔한 이유는 위임과 갈등 해소에 대한 불충분한 훈련 때문이다. 문제는 최고 행정가 자신이 필수적인 지도력을 갖추지 못한 데서 시작할 수도 있다. 경험이 많은 선교사들이 반드시 지도자 위치에 놓일

최선의 사람은 아니라는 것을 주목하는 것이 중요하다. 어떤 사람들은 지도력이란 마치 아기보는 일과 같다고 생각한다. 아프리카에서는 보다 멘토링 쪽으로 접근한다. 분명한 임무 배정이 이루어지면서도 선교사들이 창의력을 발휘할 수 있는 여지가 주어져야 한다. 이러한 종류의 지도력은 자기 선교부를 위한 안내자로서 선교사들을 섬기면서, 전략과 프로젝트의 운영을 선택하는데 있어서는 자유를 허용한다.

결론

아프리카의 선교사 운동은 기념비적인 계기를 맞이하고 있다. 전 대륙을 가로질러 기독교 지도자들은 선교에 대한 관심이 고조되고 있다는 보고를 한다. 젊은이들 가운데, 특히 독립적인 오순절주의와 은사주의적 교회들에서 수백, 심지어 수천명이 선교에의 부르심에 응답하고 있다. 그러나 그렇게 발을 내디딘 몇년 후에 선교지에 머물러 있게 될 사람의 숫자는 파송 선교부가 사용하는 선별과 오리엔테이션 방법과 상관관계가 있을 것이다.

파송국가에서는 책임 있는 선교부가 소명 이상의 것을 찾아야 한다. 그들은 또한 선교지에서의 체류기간을 연장하거나 단축시킬지도 모르는 도구들과 기후적인 요소들, 그리고 관계적인 요소들에도 주의를 기울여야 한다.

참고도서

Cho, D. (19886). *World mission and world peace.* Seoul, Korea: AMA.

Cook, H. R. (1971). *An introduction to Christian mission* (15th ed., rev.). Chicago, IL: Moody Press.

Falk, P. (1979). *The growth of the church in Africa.* Grand Rapids., MI: Zondervan.

Ghana Evangelism Committee. (1986). *Greater Accra regional church/evangelism survey.*

Ghana Evangelism Committee. (1986). *Regional congress on evangelization resource book.*

Harley, D. (1995). *Preparing to serve: Training for cross-cultrual mission.* Pasadena, CA: William Carey Library.

Nthamburi, Z. (1989). Toward indigenization of Christianity in Africa: A missiological task. *International Bulletin of Missionary Research*, 13(3), 112-118.

세쓰 아뇨미(Seth Anyomi)와 그의 아내 크리스티나에게는 네명의 자녀가 있다. 가나에서 교사 훈련을 받았던 아뇨미는 후에 미국에서 교육행정에 관해 학부와 대학원에서 연구했다. 그와 그의 아내는 가나의 African Christian Mission 사역을 개척했다. 그들은 6개의 교회를 개척했고, 기독교 학교, 소녀들을 위한 직업 훈련소, 선교사 훈련원, 그리고 두 개의 진료소를 운영하고 있다. 1990년 이래 아뇨미는 가나 복음주의 선교 협의회(GEMA)의 회장으로 일하고 있다. 그는 TWMA의 실행이사 중의 한 사람이며, WEF 선교 위원회 위원이며 World Link University for Africa의 학장이다.

18

선교사 선별과 오리엔테이션: 개인적인 여정

- 기성 파송국가 선교단체의 관점 -

브렌트 린퀴스트

이 장은 탈락을 선교 기관의 선교사 선별과 오리엔테이션과 관계하여 초점을 맞추되 기성 파송국가의 관점에서 다루고 있다. 필자는 임상 심리학자로서 훈련을 받았으나 지난 15년간 언어학자/문화인류학자인 사람에게서 멘토를 받는 기쁨을 누려왔다. 그래서 필자는 이 토론에 있어 순전히 임상/상담적인 측면만을 다루지는 않는다. 필자의 상담 센터인 링크 케어(Link Care)에서는 약간 유머러스하게 "심리학자는 감정에 대해 깊이 생각하고, 언어학자는 생각하는 것에 대해 깊이 느낀다"는 말이 오가고 있다. 그 유머는 이러한 이원론에 사람들이 수긍하는 것보다 더 많은 진리가 있다는 사실에서 기인한다.

이 장의 제목은 의미가 있는데, 그것은 선발, 훈련, 탈락의 영역을 통한 필자의 개인적인 여정이 이 토론에서 많은 부분 반영되고 있다는 점에서 그렇다. 내용이 개인적이기 때문에 지금부터는 일인칭을 사용하기로 한다.

나는 링크 케어 센타에서 처음에는 배후에서, 그리고 나중에는 선두에서 32년간 선교사 운동에 참여해 왔다. 지난 22년간 나는 많은 선교 단체를 위하여 선교사 오리엔테이션의 일부를 맡아왔다. 지난 16년간 나는 선교사 후보의 집중적인 심리검사에 관여했다. 이 장에 반영된 말과 아이디어, 가설, 그리고 편견들은 여러 해 동안 내가 세 종류의 선교사들과 더불어 일해 오면서 생겨난 것이다. 그 세 종류의 선교사들이란 그들의 단체에 의해 허입되기 전의 후보자들과, 해외로 떠나기 전의 신참들과, 탈락의 일단계에서 개인적으로 엄청난 충격을 경험한 "회복자들"이다. 나는 탈락의 일단계와 이단계를 구분하는데, 그것은 단지 사람들이 "잠재적인 탈락의 피해자"로서 링크 케어에 오지만 그들 중 65%는 일정하게 "탈락을 하지 않는" 것으로 결말이 나서 선교사 인력으로 되돌아가는데, 종종 그들이 넘어지기 전에 있었던 같은 일로 되돌아간다는 사실을 주목하기 위해서이다. 그들의 탈락은 본국으로 돌아와 본국에 머무르는 이차 단계로 진전되지 않는다. 성령께 대한 민감함, 전문적인 상담, 목회적 관리, 상식, 그리고 그룹 비교 등을 통하여 "일단계 탈락자들"과 그들의 기관들은 그들이 선교지에 있는 그들의 이전 사역이나 봉사를 위하여 되돌아갈 여지가 있음을 발견한다. 이 모든 활동을 통하여 나는 집중적인 여정에 오르게 되었다. 나는 어디에 적합한가? 나는 어디에 적합하다고 알고 있는가? 링크 케어는 본국 상황이 아

닌 외부에서 기쁜 소식을 전하고 있는 사람들의 이 거대하고 복합적인 문제에 있어 어디에 맞아들어 가는가? 선교사 선발과 훈련, 사역 그리고 탈락이라는 방정식에 있어 심리학적인 부분의 "능력"은 무엇인가?

기성 파송국이 신생 파송국을 도우라

이 책 전체를 통하여 기성 파송국가의 지도자들과 신생 파송국가의 지도자들을 짝을 지어 특정 주제에 대해 토론하도록 하는 시도가 행해졌다. 지난 30년간의 선교사 사역을 되돌아보면서, 나는 기성 파송국가의 현 상태가 직면한 몇가지 함정과 그것들이 신생 파송국가에 어떻게 관련되는지 이해하려고 애써왔다.

우리의 선발과 오리엔테이션의 몇몇 전략은 기술적인 면에 의존하거나 점점 그렇게 되려는 위험에 처해 있다. 같은 이야기가 선교의 경제성에 대해서도 적용될 수 있다. 우리는 기성 파송국가가 신생 파송국가와 나눌 수 있는 유용한 것들에 대한 현실적인 평가가 필요하다. 그것도 가부장적인 태도나 식민주의적인 방식으로가 아닌, 신생 파송국가에게 능력을 불어넣어 주어 그들의 과업을 수행해 나갈 수 있는 방식으로 나눔으로써 그들 자신과 기성 파송국가에게도 모두 도움이 되게 해야 할 것이다. 그래서 이 장의 목표는 (1) 선교사 탈락 방지 연구를 통하여 명백해진 경향을 분석하고, (2) 30년간 선교사들의 훈련과 치유 사역을 해 온 관점에서 그 분석을 확대시키며, (3) 파악된 경향들이 선교에 미치는 영향력을 살펴보고, (4) 기술적으로나 문화적으로 좀 더 독립된 어떤 개념들을 설정함으로써, 기성 파송국가와 신생 파송국가 모두가 선발과 오리엔테이션 과정을 향상시키기 위한 여정의 출발점으로 삼도록 하는 것이다.

선교의 모양새를 빚어가는 세력

나는 기성 파송국가의 영향권 내에서 선교의 모양새를 빚어가는 경향을 단지 파악해내려는 것만으로도 커다란 위험부담을 안고 있다. 왜냐하면 나는 몇가지 요점을 이끌어내기 위해 주로 이러한 경향을 대충 훑어볼 것이기 때문이다. 우리는 모더니티와 포스트 모더니티의 세력에 의해 빚어진 세상에서 살고 있다. 우리는 우리가 좋아하든 말든, 그리고 우리가 그 결론을 지지할 많은 과학적 통계를 갖고 있든 말든, 우리는 많은 부분 광고와 물질주의, 그리고 대중전달 매체에 의해 빚어졌다. 그 결과는 세상을 작은 용어들 속에서, 작은 소리들 가운데서 보는 잠재적인 선교사 후보자들의 숫자가 많다는 것이다. 전세계 교회의 상태에 대한 젊은 세대의 정보는 많은 부분 세속적인 전달매체를 통하여 이끌어낸 것이다. 국제적이고 교육적인 케이블 채널들은 오늘날 세상에서 벌어지고 있는 사회적, 정치적, 종교적인 거대한 일련의 변화들을 계속 최신화하는 것을 가능하게 만든다. 오늘날의 많은 젊은이들은 다원적인 태도를 갖고 다양성에 대해서는 쉽게 용납을 한다. 그들의 신학은 그들의 다양한 관점에 반드시 영향을 주는 것은 아니다.

특히 어떤 북미인들은 그들이 추구하는 모험은 과거 세대의 선교사들이 가졌던 것보다 많은 혜택을 누리게 할 것이라는 기대를 갖게 되었다. 그 목록 중에는 안전, 의료, 연금제도, 은퇴제도, 자녀들의 교육적 필요, 지속적인 개인적 성장과 발달을 위한 기회, 그리고 재정적이고 신체적, 감정적인 안전의 보상에 대한 무언의 보장이 포함된다. 내가 아는 한 청년은, 선교 프로젝트는 "재미있고" "쉬우며" "지금(나중의 반대로)" 그리고 "나" 중심이어야 한다고 시사했다. 그 말은 그것이 어떻게든 그에게 유익을 주어야 한다는 뜻이다. 그 청년은 자기 친구들 가운데 보았던 것을 묘사하려고 애쓰면서 익살스럽게 굴었지만, 진리와는 먼 엉뚱한 이야기를 한 건 아니었을 것이다. 선교사 지원자들은 선교에 대하여 보다 전통적인, 타인 중심적인 접근과는 반대로 점점 더 자기 중심적 접근에 익숙해져 가고 있다.

그 외에도 선교사 지원자들은 다양한 민족적, 가정적 배경으로부터 나오고 있어서, 그들이 타문화 사역의 복합 현장에 보내질 때는 다양한 결과를 가져오게 될 것이다. "역기능" 가정과 관계된 배경 문제는 오늘날 선교사 가정의 위상에 막대한 영향을 주고 있다. 현지 선교사들에게 있는 많은 문제는 이러한 배경 문제로 거슬러 올라갈 수 있다.

베이비 부머즈, 베이비 버스터즈, X 세대, 그리고 침묵의 세대 사이의 차이점과 같은 북미에서의 세대간의 요소들은 모두 선교 사역이 이루어지는 방식에 영향을 준다. 이러한 요소들은 또한 조직내의 풍토가 개발되거나 공격을 받는 방식과 관계들이 개발되는 방식에 영향을 준다. 미국적인 개인주의는 세계의 대부분의 다른 지역에서 온 사람들과는 다른 역사의식과 다른 정체성을 만들어왔다. 불행하게도, 경제적이고 기술적인 힘의 수출 때문에 미국 문화발전과 연관된 문제들이 가족 제도와 공동체 정체성의 붕괴와 더불어 전세계 다른 지역에서도 나타나고 있다.

탈락 원인

선교사 탈락 방지 연구 보고서는 많은 선교단체의 통계를 포함하고 있으며 탈락의 성격과 원인을 이해하는 좋은 첫걸음이 된다. 숫자로부터 너무 많은 가정을 하지 않고 그것이 발생되는 과정을 좀 더 살펴보도록 주의할 필요가 있다. 여러 가지 다양한 이유로 탈락의 위험에 처해 있었던 선교사들을 회복시키기 위해 일해 왔던 지난 32년을 돌아보며, 나도 역시 과정의 측면을 살펴볼 것이다. 나는 링크 케어 센타에 오는 선교사들이 필요로 하는 집중적인 심리적 목회적 관리에 있어 네가지 영역을 구분해 보았다.

1. 배경 문제와 타문화 상황

문제가 있는 배경 출신의 사람이 사역을 하기 위해 오는 경우가 많다. 때때로 상처받기 쉬운 면이 밝혀지고, 그 개인은 심리 검사를 통하여 방향을 재조정받기도 한다. 때로는 문제가 있는 영역을 치료하기 위한 적절한 조처가 취해져서 그 후보자는 사역으로 나아가기도 한다. 때로는 성령의 인도에 민감하게 응하고자 배경의 문제가 무시되기도 한다. 이 세가지 유형의 행동에 따르는 문제는 사람이 타문화 생활의 스트레스와 긴장 아래 있을 때 배경 문제가 가져다 줄 수 있는 잠재적인 영향력을 무시하고 있다는 것이다. 비록 이 분야에 있어 이해가 적기는 하지만 일반적인 경향은, 예를 들어, 작은 일도 새로운 상황에서는 확대되는 경향이 있다는 것을 알 수 있다. 자문화권에서 잘 돌보아 주고, 권고하고, 보호해 주던 문제들이 새로운 문화 상황에서의 적응기간에 더욱 주요 문제가 되거나 심지어 탈락의 결정적인 문제가 되는 경향이 있다.

2. 비현실적인 기대

링크 케어 센타의 사역 중 훈련과 회복 영역에 있어서 흔히 일어나는 일은 선교사들이 해외로 나갈 때 그들이 그 문화에 용납되는 것과 사역을 할 수 있게 되는 것, 그리고 그 사역지가 어떨 것이라고 하는 이해에 있어 비현실적인 기대를 갖고 갔다고 보고하는 일이다. 많은 사람이 보고하기를 그들은 언어적인 차이를 생각지 않고 즉시로 사역을 할 수 있을 거라고 생각했다는 것이다. 어떤 사람들은 파송 전 프로그램에서 나누어지는 통찰을 통해 이러한 부정적인 영향력을 피하도록 도움을 받을 수 있을 것이다. 다른 사람들은 오직 어떤 위기의 와중에서 혹은 그들이 그 상황에 맞지 않는다는 것을 발견할 때, 혹은 소진되어 가는 과정 중에 이런 것들을 배우게 된다.

3. 관계상의 갈등

탈락의 세번째 원인은 선교부와 다른 선교사들과, 현지 그리스도인들, 그리고 공동체 전체와의 사이에 생겨난 갈등과 관계가 있다. 이러한 갈등의 결과는 외적으로는 대인관계의 질을 떨어뜨릴 수 있으며, 내적

으로는 심리적이며, 다른 감정적 영적 증상을 일으키기도 한다. 이런 많은 증상은 외부에서 일어나는 문제에 대해 적응할 수 있도록 돕는 전략들이다.

4. 파괴적인 증상의 반응

네번째 탈락 원인은 실제로는 세번째 원인에서 일어난 것이다. 어떤 사람들이 사용하는 적응 전략들은 다른 사람들이 사용하는 것보다 더 파괴적인 것이다. 적응 전략은 그 자체로 자연스런 것이지만 긍정적인 효과도 낼 수 있고 부정적인 효과를 낼 수도 있다. 측정할 수 없는 것으로 보이는 만성적인 스트레스는 중요한 파괴적 증상의 반응을 만들어낼 수도 있다. 폭력이나 혁명의 포로가 되는 것과 같은 극심한 충격적 상황은 기존하는 취약성을 건드려서 파괴적인 증상의 반응을 일으킬 수 있다. 혹 이러한 상황은 잠재적인 파괴적 반응의 조짐을 보이지 않은 사람들 가운데서 완전히 새로운 반응을 일으킬 수도 있다.

위의 네가지 탈락 원인은 문제의 극심한 복잡성과 선별과 오리엔테이션 과정에서 해결책을 찾는 것이 어려움을 지적하고 있다.

선별상의 문제

선별과 선발과정은 대부분의 기성 파송국가 사이에서는 일률적으로 상당히 잘 발달되어 있다. 그 과정은 정규적인 인터뷰를 통과하게 되어 있고, 선별해내는 문제들이 선교 사역에 연관성이 있는 것이 되게 하기 위해서 많은 시간과 에너지를 투자하고 있다. 불행하게도 많은 선별과정이, 실상은 문제들이 지속적이고 상호연관이 되어 있는데도, 분리되어 있고 독립적인 것처럼 보이는 항목들에 초점을 맞추고 있다. 정보를 종합하는데 충분한 노력이 기울여지지 않고 있다. 비유를 들면, 후보자들의 너무나 많은 정지된 사진이 찍혀지고 있지만 충분한 비디오 촬영은 없는 것과 같다.

심리학자로서, 그리고 선별/선발/심사의 전 영역에 약간 관여하고 있는 자로서 내가 씨름하고 있는 주요 문제는 심리 검사가 종종 개별적인 부분으로 떨어져 있다는 것이다. 심리 검사는 그것이 할 수 있는 역할의 단지 적은 부분밖에 하지 못하고 있다는 역기능성과 병리성에 대한 커다란 염려가 있다. 개인이나 개인의 성격과 심리적인 구성에 대한 타문화적인 문제의 영향력의 복잡성 때문에 미래의 병리성을 예측할 수 있는 특정 요소를 찾아내는 것이 아주 어렵다. 대부분의 장기 연구는 아직 완성되지 못하였고, 대부분의 심리학적인 자료는 특정 측면이나 개념의 단면일 뿐이다. 대부분의 경우 선교기관들은 심리 검사를 전체 그림 속에 어떻게 통합시킬 수 있는지에 대해 충분한 주의를 기울이지 않는다.

심리 검사는 개인의 특성과 새로운 문화 상황에서의 개인의 특성이 갖는 영향력에 대한 구체적인 예측을 하는 것에 초점을 맞출 수 있다. 사후처리를 위해 개인과 만날 때의 초점은 적응의 실제적인 측면과 매일의 삶의 능력을 그 사람의 특별한 심리적인 구성에 근거하여 개발시키는 것에 맞출 수 있다.

심리 검사의 영역 이외에, 추천인 평가서는 선별과정에 쓰이고는 있지만 전형적으로 잘 활용되지 못하고 있거나 비효과적인 방법으로 사용되고 있는 것처럼 보인다. 종종 선교기관은 두번째 추천인 평가서를 통해서 부가적인 정보를 얻을 수도 있다. 예를 들어, 추천인 평가서는 전형적으로 선교사 후보자의 주일 하루 동안의 능력에 관해 수집된 것으로서, 그 사람의 월요일부터 토요일까지의 행동에 대해서는 정보를 거의 얻을 수 없다. 그렇지만 대부분의 문제는 주일에 생기는 것이 아니고 월요일에서 토요일 사이에 일어난다. 내가 여기서 말하고자 하는 것은 우리는 너무나 흔히 그 사람이 일상생활의 상황들을 어떻게 다루는가를 이해하려고 하지 않는다는 것이다. 그 사람은 일상 생활에서 영향력을 끼치는 사람인가? 이웃과 동료와 친구, 그리고 친지로부터 추천인 평가서를 받아 보려고 하는가? 선교사 후보자를 별로 좋아하지 않는 사람으로부터 평

가서를 받아 보는 것도 역시 유익할 것이다. 어쩌면 사람들이 좋아하지 않는 그의 특성이 바로 그가 선교지에서 만나게 될 어려움이거나 심지어 그 문제를 더 심화시키는 특성인지도 모른다.

나는 또한 건강 분야에 있어서의 선별에 대해서도 궁금하다. 우리는 정말 어느 정도 만큼 신체적인 필요와 그러한 필요가 선교지에서 어떤 영향을 주는지에 대해 주의를 기울이고 있는가? 나는 천식이 유난한 가정 출신이다. 따라서 나는 폐에 문제가 있는 사람이 후보자의 마지막 심사과정에 이른 것을 볼 때 놀라움을 금치 못한다. 그들은 자국 내의 더 깨끗한 환경에서도 폐가 기능을 잘 발휘할 수 없는데 극도로 오염된 환경에서 어떻게 기능을 하리라고 기대하는지 아무도 묻는 사람이 없었던 상태로 내게까지 왔던 것이다. 그러한 문제는 선별과정의 초기에 다루어져야 한다.

오리엔테이션 문제

기성 파송국가의 많은 수의 선교부들이 선교사 후보자를 사역을 위해 준비하는데 있어 오리엔테이션과 여러 훈련이 현실성이 있음을 이해하고 있다. 놀랄만한 숫자가 그들에게 꼭 필요한 여러 다른 종류의 오리엔테이션을 주의깊게 살펴보지 않고 있다. 예를 들어, 수많은 기관이 어떤 곳으로(예를 들어, 기관으로) 들어가는 것을 다루는 진입 오리엔테이션을, 무엇으로부터(자문화권) 빠져나오는 퇴출 오리엔테이션과 혼돈하고 있다. 대부분의 실내 프로그램은 기관 내로 진입하는 것을 자국 문화로부터 빠져나가는 것과 혼합시켜 제시하고 있다. 그 결과는 혼돈이며, 불필요하게 전체 과정을 복잡하게 만든다. 그 외에도 많은 기존 파송기관들은 이제야 새로운 문화권에 진입하는 것을 증진시킬 전략을 개발하고 있다. 그들은 자문화권을 떠나는 것에 관하여 그들이 하고 있는 일과 다른 기관들이 그들을 위해 해 주는 것에 대해 꽤 좋게 느끼고 있다. 그러나 그들은 타문화 사역의 새로운 상황에 진입하여 지속적인 발전을 할 수 있도록 해 주는 면에서는 부족함이 있다는 것을 인식하고 있다.

빠진 부분은 새로운 문화 상황에서 일상생활의 기술을 어떻게 개발하는가에 대한 실제적인 지침이다. 그러나 구체적인 상황에 적용된 그러한 이론들의 실제적인 측면은 일반적으로 부족하다.

선발과 오리엔테이션 모델

기성 파송국가와 신생 파송국가 모두에 대한 도전은 선교부들이 모두 다 똑같은 것을 할 수는 없다는 것이다. 기성 파송국가에서 개발된 많은 모델이나 프로그램은 신생 파송국가에는 적절하지가 않다. 그것들은 문화적인 차이 때문에 적절하지가 않고, 경제적인 현실 때문에 적절하지가 않다. 그리고 기술적이거나 인력적인 문제 때문에 적절하지 않다. 만약 우리가 정말로 탈락 문제를 논하기 위해 기성 파송국가와 신생 파송국가가 함께 하기를 원한다면, 비슷한 원리에 의해 만들어진 선발과 오리엔테이션 과정이 필요하다. 그러면 거기서부터 각 파송 선교부에 적절하게 생산적인 방식으로 만들어낼 수 있을 것이다.

다음은 몇가지 기본적인 아이디어와 원리들을 요약한 기초적인 스케치이다. 다른 곳에서 비판을 받아왔던 일상생활에 관한 몇가지 실제적인 적용점을 제공하기 위해 이 골격에 살을 붙이는 것은 독자에게 달렸고, 그것을 계속 발전시키는 것은 사용자에게 달렸다.

사람

우리는 어딘가에서부터 시작을 해야 하는데, 사람으로부터 시작하는 것도 좋을 것이다. 확실히 세계의 많은 다양한 문화권에서는 사람으로부터 시작하지 않는다. 그들은 공동체로부터 시작한다. 여기서는 공동체와 사람, 둘 다를 고려하고 있다. 여기서 사람이란 말은 대부분 선발과 관계가 된다. 아래 질문은 몇가지 선발의 기본적인 원리들을 찾아내는 지침으로서 쓰인다.

1. 그 사람은 어떤 류의 사람으로 보이는가?

2. 그 사람의 강점과 약점은 무엇이며, 자질과 상처받기 쉬운 취약점은 무엇인가?

3. 그 사람은 어떤 상황에서 성장했는가?

4. 그 사람은 지금은 어떤 상황에서 살고 있는가?

5. 그 사람은 다른 종족과 더불어 지낸 어떤 경험이 있는가? 그러한 경험은 그 사람에게 긍정적으로, 부정적으로 어떤 영향을 주었는가?

6. 그 사람은 과거에 불안정한 상황에서 어떻게 안정성을 유지해 왔는가?

7. 그 사람은 과거에 어떤 기술과 은사, 강점들을 사용해 왔는가?

존재

존재라고 할 때 이 말은 한 개인의 현재 상황에 대한 관계를 의미한다. 이 분야는 다른 문화권에서의 공동체/가족 정신을 논하는 것이다.

1. 그 사람은 본국 상황과 선교지 상황에 관계하여 자신을 어떻게 보는가?

2. 그 사람은 다른 사람과의 관계를 어떤 식으로 개발하는가? 여러 해에 걸쳐 긍정적인 관계를 맺은 증거가 있는가? 어떤 관계가 끝났을 때 어떤 일이 일어났는가?

3. 다른 사람들은 그 사람을 공동체의 일원으로서, 그리고 주어진 과업과 관계하여 일하는 한 개인으로서 어떻게 보는가?

4. 그 사람이 소속해 있는 다양한 대인관계상의 공동체, 예를 들어, 그 사람이 살고 있는 이웃, 그 사람이 일하고 있는 환경, 그 사람이 사회적으로 맺고 있는 관계, 그 사람이 소속된 다양한 믿음의 공동체로부터 어떤 정보를 얻을 수 있는가?

목적

목적이란 어느 정도, 그 사람이 하기를 원하거나 부르심을 받았다고 느끼는 종류의 것을 지향하고, 선교부가 성취될 필요가 있다고 생각하는 종류의 것을 지향한다. 목적은 또한 그 사람과 기관, 그리고 받아들이는 대상인 다른 선교사들과 현지 교회, 그리고 전체 공동체의 기대에 부응하여 무엇이, 어디서, 어떻게 성취될 수 있는가를 또한 지향한다.

1. 그 사람은 어떤 지식, 기술, 통찰력을 갖고 있는가?

2. 이러한 자질들은 당신 기관이 찾고 있는 것과 어떻게 어울리는가?

3. 그 사람은 목적에 대하여 어떤 기대를 갖고 있는가? 파송 교회나 후원 교회들은 어떤 기대를 갖고 있는가? 피선교지의 선교사 현지체제와 현지 교회, 그리고 더 큰 국가적인 공동체는 어떤 기대를 갖고 있는가? 이러한 다양한 기대가 당신 기관의 목적과 맞는가?

가능성

가능성이란 말은 선교 지도자가 취해야 할 도전적인 믿음의 발걸음을 가리킨다. 하나님이 그 그림 가운데 계시다는 것과 결정을 내리는데 있어서 단순히 기관의 발전이나 인적 자원의 관리에 관한 가능한 최선의 이론의 근거 위에서만이 아니라 성령의 인도에 대한 민감함을 갖고 해야 한다는 것에 대한 이해가 있어야 한다. 가능성이란 말은 또한 선교사와 선교기관 사이에 결코 완벽한 조화는 없다는 것을 인정한다. 그 조화란 사람과 사람 사이, 장소와 장소 사이의 다양한 조화를 말한다.

1. 그 사람은 자신의 미래의 중요한 문제를 다룰 수 있는 능력을 가지고 있다는 어떤 증거가 있는가?

2. 당신은 당신 선교기관 내의 사역자들의 개성을 얼마나 잘 다룰 수 있는가?

3. 어떤 믿음의 발걸음을 내디딜 수 있는가? 이러한 발걸음은 가능한 것인가?

4. 선교기관으로서, 당신 기관과 함께 여정을 시작한 새로운 선교사를 도울 수 있는 코치와 응원단장들, 목자들, 격려자들, 돕는 자들을 당신은 가지고 있는가?

질문 사용

위의 질문들을 사용하면서 각 선교부는 현재 행하고 있는 것을 살펴볼 수 있을 것이다. 이렇게 행하고 있는 것들은 위의 질문에 대한 답을 주고 있는가? 기성 파송국가는 그들에게 자문을 구하는 자들에게 만약 그 정보가 이미 다 모아졌다면 그 질문에 직접 반응하도록 요청할 수 있을 것이다. 혹은, 그들은 요청되는 정보를 포함하기 위해 선발과정을 바꿀 수도 있을 것이다. 신생 파송국가는 그 정보를 얻는 것을 확실히 하기 위해 서식이나 인터뷰 과정을 개발할 수 있다.

여기서 언급되어야 할 정보의 기본 영역 중의 하나는 공동체를 근거로 한 평가이다. 이 말은 그 개인이 살고 있는 공동체 속에서 그 사람이 어떤가에 대한 정보를 모으는 것에 초점을 맞추는 것을 의미한다. 기성 파송국가는 일반적으로 "월요일에서 토요일까지"의 상황에서 구체적인 평가에 대한 강조가 너무 약했다. 신생 파송국가는 최소한의 경비나 기술로서 그러한 자원을 활용할 수 있다.

만약 내가 추천인 서식을 고안한다면 나는 내가 그 지원자로부터 무엇을 기대하는가를 먼저 나 자신에게 물어 볼 것이다. 나는 이웃의 일원이 되고, 비기독교 사회 구조 속에서 교류하며, 비기독교인들 가운데서 일한 경험을 가지고 있는 지원자를 원할 것이다. 나는 그 사람이 그러한 네트웍의 일원으로서 어떻게 인식되고 있는가를 알기 원할 것이다. 그 개인은 선한 이웃인가? 예를 들어, 지원자 자녀들의 학교에 있는 다른 부모들은 그를 어떻게 보는가? 그 지원자는 자신의 다양한 분야에서 영향력이 있는 사람인가? 지도자로서는 아닐지라도 영향을 끼칠 수 있으며, 또 반드시 지도자가 될 필요는 없다.

나는 기본 추천인들(지원자에 의해 제공된 이름들)은 물론 제2차 추천인들(기본 추천인들에 의해 제공된 이름들)로부터 역시 정보를 얻기 원할 것이다. 나는 특별히 지원자를 좋아하지 않는 사람으로부터 비판적인 추천인 평가서를 원할 것이다. 나는 나를 별로 좋아하지 않는 사람에게서 너무나 많은 것을 배웠다!

이 모든 정보는 꽤 유용할 것이다. 어쩌면 단지 병이 없는 상태라는 것만을 알려 주는 검사보다 더 유용할지도 모른다. 그러한 정보는 단순히 지원자를 선발하거나 탈락시키는 것 이상의 도움을 준다. 그것은 내가 그 지원자와 더불어 거친 부분들을 다루고 문제 영역들을 극복해나가기 위한 개인적인 프로그램을 개발하는 일을 도울 것이다.

거론될 수 있는 다른 문제들도 있는데, 그것들은 내가 나의 발견의 여정을 계속함에 따라 거론이 될 것이다. 그러나 그것들은 이 장에서는 충분히 다루어지지 못했고, 다음 글에서 나오게 될 것이다. 위의 질문들과 제안에 대한 반응을 환영한다.

결론

이 분석과정은 계속되어야 한다. 기성 파송국가가 신생 파송국가를 도울 수 있고 그들로부터 배울 수 있는 방법들을 계속 찾아야만 한다. 선교사 탈락 방지 연구는 좋은 시작이 되었다. 이 과정을 계속하기 위한 모든 부분에 있어서의 헌신은 실제적인 사실과 측정할 수 있는 결과들에 대한 의견 이상의 것을 얻기 위해 필수적이다. 우리는 선교사 일에 있어 우리 아들 딸들의 효능성을 위해 길을 닦고 있는 것이다. 이보다 더 큰 사명이 어디 있을 수 있겠는가?

미래를 전망할 때 탈락에 관한 한 나는 긍정적인 그림을 보지 않는다. 문제는 탈락은 언제나 우리와 함께 할 것이라는 것이다. 우리는 완벽한 혹은 좀 더 나은 선발과 훈련 프로그램을 만들어냄으로써 단순히 그 문제를 벗어날 수는 없다. 만약 당신이 심지어 예수께서도 그의 본래 선교 조직 중에서 8% 정도의 탈락율을 보였다는 것에 대해 생각한다면 말이다! 아마도 이 모든 것의 가장 중요한 요점은 분석해 볼 필요가 있다는 것이다. 우리는 우리 선교기관들이 하고 있는 일들과

하나님의 백성들에게 행하는 것들에 대해 끊임없는 경각심을 가질 필요가 있다. 우리는 포도원의 선한 청지기인가? 우리는 포도원에는 출생과 성장, 추수, 가지치기 그리고 동면의 때가 있다는 것을 기억할 필요가 있다. 각 단계들을 우리는 어떻게 다루고 있는가? 우리는 실수로부터 배우고 있는가? 원인에 대해 우리는 성실한가? 필요한 곳에 적응을 하고 있는가? 우리는 "성공"은 물론 "실패"에도 민감한가? 만약 그렇다면 우리는 해야 하는 일을 하고 있는 것이다. 하나님께서 우리에게 깨닫고 그 이상을 행할 수 있는 통찰력을 주시기를 빈다.

브렌트 린퀴스트(Brent Lindquist)는 심리학자이며 캘리포니아 프레스노에 있는 링크 케어 센타의 회장이다. 그는 복음주의 선교협의회(EFMA) 이사이며, 목양과 다른 조직적인 문제들에 대하여 수많은 선교기관을 자문해 주고 있다. 도날드 라슨(Donald N. Larson)과 함께 린퀴스트는 새로운 선교사들을 위한 오리엔테이션 프로그램과, 현지 효율성을 증진시키려고 애쓰는 기관들을 위한 자문과정을 운영하고 있다. 그는 콜린(Colleen)과 결혼한지 21년이 되었으며 사라와 벤자민의 아버지이다.

19

선교사 탈락문제: 선교사역 감독

-신생 파송국가의 관점-

강승삼

WEF 선교분과 위원회에서 실시한 선교사 탈락 방지 연구조사의 결과 26개의 중도탈락 요인들이 나타났다. 그 중에 19개 요인들이 선교사역과 선교사의 목회적 관리 감독의 소홀로 드러났다. 표 19-1을 보면 중도탈락 요인들 빈도에 따라서 항목이 나누어졌다. 이 통계에 포함된 비서구 파송국 또는 신생 파송국가들은 브라질, 코스타리카, 가나, 한국, 나이지리아, 인도, 필리핀, 그리고 싱가폴이다.

이 표를 보면 신생 선교사 파송국가들의 선교사 중도 탈락 요인 중 거의 80%가 선교사역 감독과 선교사의 목회적 관리의 결여로 나타난다. 이로 미루어 보건대 선교사역 감독과 선교사의 목회적 관리의 질만 증진된다면 중도탈락 비율이 현저히 줄어들 것이다.

이러한 목적을 가지고 다음과 같은 선교사 감독과 선교사의 목회적 관리 면을 다루고자 한다. 즉, 선교사 관리의 범위, 선교사 관리 감독의 기준, 선교사 관리 감독의 전략들이다.

선교사 관리의 범위

루디 히론이 제3장에서 개관한 바와 같이 효과적인 선교의 모델이란 선교사 선발, 훈련, 파송 및 감독과 목회적 관리 등 모든 영역의 관리를 포괄하고 있다. 그러나 본 장에서는 선교사 관리 감독의 범위를 선교

신생 파송국가의 선교사역과 목회적 관리 감독과 관련된 중도탈락 요인

범위			중도탈락 요인	비율(%)	계
가정			건강문제	5.1	
			자녀문제	4.8	
			개인적 사유	4.5	22.5%
			선교회 외부인과의 결혼	4.0	
			노부모문제	1.3	
	영성		결혼/가정 갈등문제	2.8	
			소명 결여	8.0	
			부적절한 헌신	7.3	
			영적 생활의 미성숙	4.5	36.7%
			부도덕한 생활 양식	2.2	
		사역	동료간의 문제	5.7	
			현지 지도자들과의 문제	4.0	
			사역 만족도의 결여	2.2	
			파송기관에 의한 면직	2.5	
			부적절한 관리감독	2.3	35.4%
			문화적응의 결핍	3.0	
			언어문제	1.5	
			선교후원의 부족	8.1	
			파송기관과의 불화	6.1	
계				79.9	

표 19-1

사의 가정, 영적인 생활, 선교사역의 세 분야만을 간략히 다루기로 하고 본 장 후반부에서 좀더 심도 있게 토의하고자 한다.

가정

표 19-1에서 보는 바와 같이 가정 부분에서 여섯 요인이 선교사 중도 탈락으로 나타났다. 즉, 건강문제, 자녀들의 문제, 개인적인 문제, 선교회 외부인과의 결혼 문제, 노부모 문제 그리고 가정불화 등이다. 이 가정 부분의 전체 탈락율은 신생 파송국가들의 22.5%를 차지한다.

바꾸어 말하면, 신생 파송국가의 선교사들 중 개인이나 가정문제로 중도 탈락하여 귀국하는 선교사가 5명 중 한 명인 셈이다.

그렇지만 가정 문제로 야기되는 선교사들의 문제가 반드시 비관적인 것만은 아니다. 최근 본 교단 선교부의 파송 선교사로서 3년 반 동안 러시아 사역을 하다가 귀국한 한 가정의 경우 자녀가 자폐증으로 많은 고통을 받고 있었다. 이 선교사 자녀는 국내에서 특별한 치료와 많은 사람들의 기도로 점차 호전되고 있다. 이 선교사 부부는 자녀의 건강이 회복되는 대로 선교지로 복귀할 계획을 가지고 있다. 또 다른 예를 들면 피터스버그와 타쉬켄트에서 사역하는 두 선교사 가정의 경우도 이와 비슷하다. 그러나 이 두 가정의 선교사들은 선교지에 남아 있기로 결정하였고, 우리들에게 자녀들을 위해 기도해 주도록 요청하였다. 이 일은 이미 5년 전의 일로서, 감사하게도 이 자녀들은 조금씩 나아지고 있다고 한다.

선교지에서의 가정 문제란 자녀교육, 건강, 장래 문제 그리고 선교사 부모에 대한 문제를 들 수 있다. 우리는 선교사 가정의 이 모든 문제가 하나님 나라를 위해서 희생되도록 방치하고 기도만 해야 하는가? 가정 문제를 가진 선교사들에게 선교지를 떠나도록 조언해야 하는가? 선교사를 받아들이지 않는 창의적 접근 지역에서의 선교사 가정의 관리는 어떻게 해야 하는가? 선교사들은 이러한 부분에 있어서 목회적인 관리와 실제적인 도움을 필요로 하는데 이를 위한 효과적인 방법은 무엇인가? 우리가 효과적인 선교인력을 유지하기를 기대한다면 이 모든 문제들은 해결되어야만 한다.

영적 생활

선교사의 목회적 관리에 있어서 또 하나의 중요한 부분은 선교사 가정의 영적 관리이다. 이 영적 생활의 결핍은 한 선교사의 가정과 사역의 모든 부분에 실패를 초래하게 하여, 결과적으로는 무용한 선교사가 되게 할 것이다. 선교사의 영적 생활이 정상적인 정서생활에도 영향을 미칠 수 있다. 영적 생활의 결핍은 가정 불화, 인간관계 문제 그리고 마침내 부도덕한 생활로 달려가는 첩경이 된다. 제2/3세계 선교사의 36.7%(표 19-1 참조)의 중도 탈락이 선교사의 영성 결핍으로 보고되었다. 사실 선교사 사역의 성패 여부는 그 선교사의 영적 생활 상태와 직접적으로 관련되어 있다고 말해도 과언이 아니다. 강하고 성숙한 영적 생활을 하는 길은 바울이 디모데전서 4:7-8에서 말하는 대로 경건을 위해서 우리 자신을 훈련하는 방법 밖에는 없다.

그렇다면 우리는 어떻게 기존의 선교 지역 혹은 창의적 접근 국가에서 동역자들이 주 안에서 영적인 정체감을 갖도록 도울 수 있을까? 선교사의 영적 관리는 사역 관리 부분에서도 다루어질 것이다.

사역

선교사 관리의 세번째 범위는 사역 부분이다. 브릴리의 선교사 탈락 원인 조사에 의하면 제2/3세계 선교사 파송국가 대부분의 선교사들(23%-29%)은 개척 사역과 교회설립 사역을 하고 있는 것으로 집계되었다(표 19-2 참조).

주의할 것은 선교사가 사역 문제로 중도 사임한 경우는 35.4%(표 19-1 참조)였다는 것이다. 사역에 관련된 문제는 동료 선교사들과의 문제, 현지 지도자들과

신생 파송국가 사역의 우선순위		
국가	우선순위 사역	이 사역에 종사하고 있는 선교사 비율(%)
가나	교회설립	24
나이지리아	개척사역	36
브라질	개척사역	24
싱가폴	개척사역	28
인도	개척사역	29
코스타리카	교회설립	25
필리핀	개척사역	23
한국	개척사역	23

표 19-2

의 문제, 사역 만족도의 결여, 선교단체에 의한 면직, 부적절한 관리 감독, 문화 적응의 결여, 언어문제, 후원 부족, 파송단체와의 불화 등을 포함하고 있다. 이 통계는 선교사 파송 전통이 있는 단체이건, 신생 단체이건 할 것 없이 어느 선교단체건 간에 선교사들이 동료 선교사들이나 현지 지도자들과 일종의 문제를 안고 있다는 것을 보여주는 것이다. 창의적 접근 국가에서 사역하는 선교사들에게는 더욱 한정되어 있다. 그들은 자유롭게 출입국할 수 있는 나라의 선교사들보다 훨씬 많은 스트레스를 받는다. 게다가 개방된 나라에서보다 창의적 접근 지역에서는 선교사의 관리가 더욱 어렵다. 더욱이 선교기관 내에서도 부스터즈, 부머즈, 버스터즈 등 각 세대간의 차이가 있다.[1] 그렇다면 우리는 어떻게 다양한 사역지에서 문화와 세대 차이에도 불구하고 사역하는 우리의 사역자들의 탈락율을 줄이고 그들이 보다 사역을 잘하도록 도울 수 있을까?

선교사 관리의 지침

다음의 질문을 생각해 볼 수 있다. 누가 선교사를 관리할 것인가? 얼마나 자주 선교사를 찾아가 보아야 하는가? 선교사 가정과 영적 생활과 사역의 효과적 관리를 위한 지침은 무엇인가? 개방 지역과 창의적 접근 지역에서의 선교사 관리가 달라야 하는가?

누가 선교사 관리를 할 것인가?

자질 있는 선교사

선교사 관리 담당자는 선교 경험을 하고 선교지를 아는 사람으로 선정되어야 한다. 무엇보다 먼저 자질을 갖춘 선교사들이 선교사 관리를 맡아야 한다. 그러나 데니스 레인이 지적한 대로 "작은 선교단체나 신생 선교단체는 자체적인 목회적 관리가 잘 이루어지지 않고 있다. 누군가 처녀 선교지의 첫 개척자가 되면 그 사람은 주님께 의지함으로 스스로 자신의 자리와 활동 범위를 찾아야 한다. 그렇게 함으로 그는 자신이 그 자리에 있어야 한다는 의미에 대한 깊은 신념과 위기에 대처할 수 있는 가장 적절한 준비를 하게 될 것이다."(Lane, 1990). 이제 제2/3세계 선교사 파송국의 일부 선교회에는 이미 6년 이상 현장 사역을 한 상당한 수의 선임 선교사들이 있다. 예를 들어 90년의 역사를 가진 대한예수교 장로회(합동) 총회의 선교부에는 80개국에 파송된 870명(1988년 현재)의 선교사 중 235명이 선임 선교사들이다(이 중 635명은 1991년에서 1998년에 파송된 선교사들이다). 선교지에서 5가정 이상의 선교사들이 모이면 선교 지부(field council)를 결성한다. 만약 선교사 가정이 5가정 이하이면 하나의 팀으로 결성한다. 선교 지부나 팀의 지도자는 이 선교지부에서 동료 선교사들의 결의에 의해서 선임되어 선교사 관리의 역할을 감당할 수 있다.

하지만 경험 많은 모든 선임 선교사가 선교사들을 관리해야 되는 것은 아니다. 이 일을 위해서는 일정한 자질이 요구된다. 이 자질이란, 지도력과 상담 능력, 문제 및 분쟁 해결 능력, 대인관계 능력, 평가 능력과 인격적이고 영적인 민감성이 포함된다. 종종 선교지의 선임 선교사는 지도자로서 목회적인 관리자의 역할을 해야 한다. 하지만 목회적 관리와 행정적 관리는 함께 이루어지지 않을 수도 있다. 왜냐하면 목회적 관리와

1) 세대간의 차이에 관해서는 제4장을 참고하라.

행정적 관리를 함께 하다 보면 목회적 관리를 위한 상담자가 바로 자신을 평가할 관리자가 되기 때문이다. 그리고 여전히 다른 문제들은 언급되지 않은 상태로 남게 될 수 있기 때문이다(Lane, 1990).

순회 선교사

창의적 접근 국가의 경우, 자질을 갖춘 순회 선교사가 여러 곳을 방문하며 관리자로 봉사할 수도 있다. 이 선교사는 한 국가 안에 머물 수도 있고, 인근의 제3국에 거주하며 사역하면서 자주 현지인들의 눈에 노출되지 않을 수도 있다.

기존 선교단체들

세번째 방안으로 선교사 관리 경험이 있는 능력 있는 기존 선교단체들과 협력하여 일정한 협정 하에 도울 수 있을 것이다. 때로는 군소 선교단체들이 공신력 있는 선교단체들과 선교사역을 위한 협정을 맺어 그들의 신임 선교사들을 맡겨서 효율적인 관리를 할 수 있을 것이다. 데니스 레인(Lane, 1990)도 서구의 공신력 있는 선교단체들이 이러한 경우에 새로운 선교단체들 및 그 단체에 소속된 선교사들과 협력할 것을 제안하고 있다. 신임 선교사들이 기존 선교단체의 목회적 관리의 협조 아래 사역에 필요한 도움을 받을 수 있을 것이다. 이 경우 선교단체 간에, 그리고 여러 단체에서 파송된 선교사들 간에 협력을 위한 협정이 필요하다. 그러나 한가지 유의할 점은 서구의 기존 선교단체들이 신생 파송국가에 가서 임의대로 선교사를 직접적으로 선발하는 행위는 삼가야 할 것이다. 만약 2/3 세계의 선교사 후보가 서구 기존 선교단체에 선교사 허입 신청서를 직접 냈다 하더라도 선교단체는 그 후보에게 바른 통로를 거쳐 허입하도록 조언해야 옳을 것이다.

현지 교제권

네번째 선교사 관리 방법으로 제안하는 것은 각 선교지에서 결성된 선교사 협의회 또는 친교회를 통해서 어느 정도 신임 선교사를 돌보게 하는 것이다. 각 지역의 선교사 협의회는 각 소속 선교단체 선교사들이 자율적으로 모이는 친교 공동체이지만 서로를 돌보며 상호 견제 역할도 하고 있다. 예를 들어, 각 지역의 한국 선교사 협의회는 한국 세계선교 협의회(KWMA)에 소속되어 있다. 이 한인 선교사 협의회는 선교지에서 자율적인 조직체이며 자국 파송단체들도 인정하고 있고 매 2년에 한번씩의 모임을 갖고 있다. 때로는 공동사역 프로젝트를 해 나가기도 한다. 두가지 예를 들어보겠다. 첫번째 경우는 필리핀 장로교단 설립에 한국의 5개 장로교단 선교사들과 미국의 장로교단(PCA) 선교사가 연합한 것이다. 결국 6개 장로교단 선교부에서 파송된 선교사들이 1976년부터 20년간 필리핀 선교 협력 사역을 한 결실이다. 하나님께 감사한다.

두번째 예는 초교파적인 선교회의 경우이다. 중앙아시아에서는 다양한 교단과 선교회에서 파송된 선교사들이 교회를 설립할 때 교단 이름이나 배경을 사용하지 않고 "복음주의 ○○(키르키즈스탄, 카자흐스탄 등의 국가 이름)교회"라고 명명하기로 합의하였다. 이러한 공동사역을 통해 아름답게 협력하는 과정에서 서로서로 돌보고 관리하는 한국식의 독특한 관리 체제를 개발하게 되는 것이다.

현지인들

개인적으로 저자가 아프리카에서 사역하는 동안 많은 현지인들과 동역자로서 나눈 친밀한 교제는 큰 즐거움이었다. 그들과 함께 우리 집에서 식사 초대와 생일이나 성탄절, 신년 축하 등을 통해 교제를 하곤 하였다. 선교사로서 현지인들에게 자주 초대받을 경우가 있었는데, 그것은 언제나 우리 가족에게는 긍정적인 경험이었다. 때로는 해외 교회에서 돕는 목적 헌금을 사용하는 것이 문제가 되어 현지 지도자들에게 실망스러운 순간도 있었다. 현지 지도자들은 기금 사용에 대해서 선교사들과는 상당한 견해 차이가 있었기 때문이었다. 그 이외에는 현지 지도자들이나 선교지 형제들과 함께 나누었던 일들이 우리의 마음 속에 아름다운 추억으로 남아 있다.

일반적으로 선교지에서 현지인의 관리를 받기 원하는 선교사는 하나도 없을 것이다. 그 이유는 첫째, 선교사가 가지고 있는 인종적인 편견이나 자존심 때문일 것이다. 두번째로는 선교사의 이기주의가 작용할 수 있으며, 세번째로 현지 문화와 그들의 세계관에 대한 무시가 또 다른 원인이 될 것이다. 네번째 이유는 시대에 뒤떨어진 선교 전략을 최고의 것으로 여기는 선교사의 가치관 때문이다.

현지인 동역자들이 선교사 관리에 참여하는 것이 과연 효과적이라고 할 수 있을까? 그렇다면 어떻게 그들을 이 선교사 관리에 참여시킬 수 있을까? 몇 가지 방법을 제시하겠다. 무엇보다 먼저 모든 신임 선교사에 대한 **언어 연수**를 현지인 언어 교사나 언어 실습 교사들의 지도와 관리하에 진행할 수 있다. 종종 우리는 현지인 가정에서 한두해 함께 생활하면서 언어를 배우는 것이 가장 좋은 방법이라는 것을 알게 된다. 둘째로, 현지인 사역자들이 신임 선교사가 **선교 현장에서 필요한 오리엔테이션**을 받는데 있어 적절한 지도를 할 수 있다. 세번째 방법으로, 현지인들은 문화적인 차이를 극복할 수 있는 현지 반응을 제공함으로 **교회 개척팀**의 좋은 동역자가 될 수 있다.

넷째로, 현지인 지도자들이 선교사의 한 임기 동안의 사역을 **평가할** 때 함께 참여하여 적절한 조언을 할 수도 있을 것이다. 현지인 사역자들이 선교사의 사역 평가에 어느 정도 참여하는 것이 진정한 결과로서 매우 중요한 가치를 갖게 된다. 어떤 선교사들이 현지 문화에 대한 잘못된 태도를 갖게 되어 다음 임기에 현지인들로부터 환영받지 못하는 것을 보기도 하였다.

마지막으로 창의적 접근 국가에서는 현지의 그리스도인들이나 지도자들이 **선교사의 안전**을 관리해 줄 수 있다. 창의적 접근 국가에서 믿을 만한 현지인 친구라면 비자 연장을 위해 고민하고 있는 선배 선교사보다 나을 것이다. 개방 국가이든 창의적 접근 국가이든 간에 현지인 동역자들과 개인적인 교제로 친밀한 관계를 발전시키는 것은 여러 면에서 매우 유익할 것이다. 친절한 사랑과 교제의 시간은 이러한 유형의 관계를 개발하는 대가인 것이다.

관리 감독은 얼마나 자주 이루어져야 하는가?

런던에서 열린 선교사 탈락 방지 연구를 위한 회의에서 발표한 바에 의하면 신생 파송국가들이 선교사 관리분야에 시간(21%)과 재원(20%)을 기성 파송국가들(각각 13%와 12%)보다 더 많이 투자하고 있다고 한다. 이 차이점은 세가지 가능한 요인 때문이라고 생각된다. 그 첫째가 기성 파송국가들은 경험을 통해서 이미 그 방법을 체득하고 있기 때문이라고 생각된다. 대개 기성 파송국가 선교단체들은 보다 긴 선교역사를 갖고 있기 때문에 선교사 관리 감독의 방법을 잘 알고 있어 시간이 덜 투자된다는 것은 타당한 말이다. 두번째, 기성 파송국가 단체들은 일반적으로 제법 상세한 선교정책이나 선교규정이 있어서 선교사들의 사역과 지휘 문제를 정하는데 큰 도움이 된다. 반면에 대부분의 신생 파송국가 단체들은 비교적 단순한 선교정책집은 있어도 상세한 사역지도에 관한 문서는 없는 셈이다. 세번째는 기성 파송국가와 신생 파송국가 사이에 문화와 생각의 패턴이 근본적으로 상이하기 때문이다. 플루드만(Plueddemann) 박사의 이 주제에 대한 글을 인용한다. "문화와 생각에 가장 근본적인 영향력은 사람들이 그들의 상황에 얼마나 민감한가의 정도에 기인한다. 상황에 많이 의존하는 사람들은 주변의 구체적인 세계에 특별한 관심을 가진다. 한편 상황에 낮게 의존하는 사람들은 말과 아이디어와 개념들에 특별한 관심을 기울인다."(강승삼, 1995, pp. 41-42). 대체로 기성 파송국가의 사람들은 상황의 변화에 덜 민감한 것으로 간주되고 있는 반면 신생 파송국가 사람들은 상황의 변화에 크게 좌우되는 것으로 간주된다. 예를 들면 대부분의 동양인들은 다른 사람의 나이, 소속, 기혼/미혼 문제, 자녀 수 등에 대한 정보를 서양 사람들

보다 훨씬 더 알기를 원한다. 게다가 무엇을 결정하는 데도 서양 사람들보다 훨씬 단체 지향적 결정을 채택한다. 대부분의 서양 사람들은 개인주의적이고 말, 개념, 논리 등에 관심을 갖는다. 이 모든 상이점이 선교사 관리 감독에도 영향을 미치는 것이다.

최근 선교사 관리감독의 실재

런던에서 열린 선교사 탈락 방지 회의에서 선교사 중도탈락 문제로 소모임을 가졌을 때 각 선교기관들이 나름대로 선교사 "현장 관리"를 실시하고 있다고 보고했다.

WEC: 현지 지도자가 처음 2년 동안 매 6개월마다 보고한다.

FEDEMEC(코스타리카): 선교 현장의 팀원들은 한 주간의 일정을 알리고, 코스타리카에서 감독관이 그들이 도착하는 대로 일정을 검토한다.

OMF: 선교사 관리를 위해 매년 평가를 겸한 수련회를 개최한다. 그리고 매 3년마다 선교사를 관리할 선임 선교사들을 위한 지도자 교육을 실시한다. 선교 현장의 지도자들은 보통 매년 4-5회 감독관과 만나게 된다.

FRONTIERS: 외부의 코치가 보통 3개월에 한번씩 선교사를 방문한다. 그 중 50%는 자신이 선교 현장에서 관찰한 것을 현지 팀 지도자와 함께 나누고 그 결과를 현지 지부장에게 보고한다. 팀의 지도자는 팀과 팀의 지도력을 평가하기 위해서 설문지를 모든 회원에게 나누어준다.

가나: 일부 아프리카 선교단체들은 그들 선교사들의 목회적 관리를 위해 영성 수련회를 가끔 갖는다.

GAPCK(한국 예장합동 선교부): 각 선교지의 소속 선교사들이 지부 총회 또는 수련회를 개최한다. 이 때 지부 규칙과 조례를 논의하여 수정 보완하기도 한다. 그리고 지부의 지도자를 선출하고 결원된 임원을 보강하게 된다. 일반적으로 임원의 선출은 2-3년에 한번씩 하게 된다. 이 연례 총회/수련회에서는 교제와 기도회 시간을 갖고, 사역 경험을 나누며, 선교사 간에 생겨난 중대한 문제나 긴급한 사안에 대한 토의도 진행된다. 지부 임원들과 각 팀의 지도자들은 팀 안의 문제나 선교사들 개인의 문제를 다루기 위해서 정규적으로 매달 혹은 분기별로 모임을 갖는다. 또한 팀들은 부정기적인 모임을 매주 혹은 격주로 갖고 교제와 기도 모임을 갖는다. 매 4년마다는 지역을 통합하여 지역 선교 대회가 개최되어 재충전과 본부 행정 사역자들에 의한 회계 및 사역 감사를 받게 된다. 이 기간에는 많은 후원교회와 본국의 후원자들이 선교사를 방문하여 격려하는 시간을 가질 수 있다. 지부에서는 두가지 선교사 평가 양식이 사용된다. 하나는 선교지의 팀 지도자나 지부장인 선임 선교사가 작성을 하고, 하나는 선교사 본인이 작성을 한다. 전자의 경우는 신뢰할 만한 것으로 철저히 관리되고 비밀문서로 취급한다. 창의적 접근 지역의 선교사 관리는 매우 제한적이어서 대부분의 선교사들은 비정부기관의 형태로 선교지에서 활동하고 있다. 따라서 선교사의 감독과 관리도 조심스럽게 이루어지게 된다. 이 지역 선교사들의 재충전과 사역 토의를 위한 연례 수련회는 제3국에서 개최된다. 여기에서는 본국에서 온 담당자가 선교사들과 만나 회의를 갖는다.

선교사 목양과 관리 감독

선교사의 관리는 목양으로 계속 이어져야 한다. 특별히 초임 선교사의 첫 2년은 그에게 있어서 가장 어려운 과정이다. 육체적, 정서적인 적응의 난제가 어린아이를 압도하는 홍수 마냥 선교사들에게 쏟아져 내린다. 이 기간에 목양은 이 신임 선교사가 정착과 포기의 기로에서 적응하도록 돕는 결정적인 역할을 제공할 수 있다. 한 임기의 사역을 마친 선교사들은 4년간 선교지의 문화에 잘 적응하고 언어를 잘 습득하였기 때문에 사역을 위해 안식년을 일찍 끝내고 선교지에 돌아오는 경우도 있다. 이 단계에서부터는 선교사 관리 감독의 빈도를 줄일 수 있다. 두번째 임기의 사역을 마친 후에는 신임 선교사들을 돌보고 관리 역할을 감당할 만큼

성숙되어진다. 그러나 숙련된 선교사들 역시 다른 동료와의 계속적인 교제를 통한 그리스도인들과의 만남이 필요하다. 그러기에 선교사의 목회적 관리는 계속되어야 하는 과정이다.

선교사 관리 감독에 대한 특별 기준

이제는 위에서 언급한 선교사의 가정, 영성 및 선교사역에 대한 관리 감독의 범위에 대해 좀더 심도 있게 다루어 보고자 한다.

선교사 가정의 관리

가정은 개인적인 사안이라는 것이 기본적인 태도이기 때문에 사실 관리한다는 것이 매우 어렵다. 그러나 선교사의 삶과 사역은 별개의 것이 아니라 본래 통합적인 것이다. 그러므로 선교사의 가정 불화를 포함한 모든 가정 문제들이 관리의 범주 안에 포함되어야 한다. 첫째, **선교사 가정의 관리**는 가정의 화목과 영적인 생활에 비례하여 관리의 빈도와 정도가 결정된다. 팀 지도자와 선교기관의 기도가 지속되어야 한다.

둘째, **선교사 자녀교육**의 관리가 필요하다. 대부분의 2/3세계 선교사 자녀들은 그들의 장래는 고려되지 않은 채 서구의 선교사자녀 학교나 국제학교에 보내진다. 최근 한국세계선교협의회의 협력단체들이 다음과 같은 선교사 자녀 교육에 대한 정책을 결의한 것은 대단히 고무적이다. 1. 선교사 자녀들이 한국인으로서의 정체성을 갖되 세계를 품은 그리스도인이 되도록, 궁극적으로는 부모 선교사들의 책임과 관리하에 성경적인 원리에 입각한 교육을 받도록 한다. 2. 선교사 자녀들이 대학 교육을 한국에서 받도록 한다. 3. 세계선교협의회와 다른 선교기관의 한국 선교사들이 협력하여 일하는 곳이면 선교사 자녀들을 위한 한국 자녀 학교 설립을 위해서 노력한다는 것이다. 최초의 한국 선교사자녀 학교는 1994년 필리핀에 설립되었다. 현재는 30명의 교사와 130명의 학생들이 있으며 기숙사도 운영되고 있다. 한국의 선교사들은 각 지역마다 한국 선교사자녀 학교를 세우기 위해서 세계선교협의회에 그 절차를 협의하고 있다.

셋째, 선교사 가정의 **건강 검진**이 선교지에서뿐만 아니라 안식년에 본국에서도 정기적으로 실시되어야 한다.

넷째, 선교사들의 **결혼**도 관리의 대상이 되어야 한다. 종종 독신 여성 선교사들이 선교에 관심이 없는 그리스도인이나 비그리스도인과 결혼을 하는 경우가 있다. 선교기관들은 이 문제에 대해서도 일관성 있는 정책을 가져야 한다. 선교사 관리 책임자들은 신임 선교사들에게 선교지 오리엔테이션뿐 아니라 외로움으로 인해 선교사들이 중대한 실수를 범하지 않도록 도와야 할 것이다.

다섯째, 선교사 가정의 **관계성**은 대단히 중요하며 관리의 대상이 되어야 한다. 관계성이란 선교사 가정들 간의 관계, 선교사 가정과 현지인들 간의 관계, 선교사 가정과 후원 교회의 관계 등이다. 선교사 중도탈락이 종종 가정불화의 결과이기 때문이다. 그러므로 정기적인 접촉과 목양이 적절히 제공되어야 한다. 선교팀의 지도자들은 팀의 선교사들이 각 집을 순번으로 돌아가면서 방문하며 교제하고 기도 모임을 갖도록 함이 좋다. 선교사 개인은 동료 선교사들과 현지인 동역자들을 가정 대소사에 초청하여 함께 시간을 갖고 좋은 관계를 맺어 선교사 가정의 결속력을 더욱 강하게 만들어야 한다.

여섯째, 선교사 **연례 수련회**는 선교사들의 영적인 재충전뿐만 아니라 선교사 가정의 일체감을 형성하는 데 도움을 줄 것이다.

영적인 생활의 관리

우리는 어떻게 선교사들이 더 깊은 영적인 생활을 하도록 도울 수 있을까? 다음의 일곱 가지 실질적인 제안들을 제시해 보겠다.

1) 선교사 개인과 가정은 뜨거운 **기도 생활**을 정기적으로 가져야 한다. 경건한 영웅들인 모세와 다니엘

(단 6-9), 우리 주되신 예수 그리스도(막 1:25; 6:46; 눅 3:21; 6:12; 22:44; 히 5:7)와 바울(행 16:13-25; 롬 15:3-32; 고전 1:10-11; 엡 6:18-20; 빌 1:19; 골 4:2-4; 살후 5:25; 살후 3:1-3; 몬 1:22)같은 분들은 우리가 따라야 할 모범을 성경을 통해 보여 주고 있다.

2) 우리는 밤낮으로 **하나님의 말씀을 묵상**하여야 한다(시 1:2; 119:103). 성경은 우리의 눈을 열어 우리를 향하신 하나님의 뜻이 무엇인지를 분별하도록 돕는다(딤후 3:15-7).

3) 선교사 가정은 정기적인 **가정 예배**를 드려야 한다. 가정은 이 땅의 하나님 나라를 이루는 가장 기본적인 단위이다. 그러므로 개인의 영적인 삶과 사랑을 나누는 가장 적합한 장소인 것이다.

4) **경건 서적**을 읽고 **찬양 테이프**를 듣는 것도 많은 유익을 가져다준다. 이 자료들은 우리의 영적인 삶을 더욱 풍요롭게 하고 영적으로 민감하게 할 것이다.

5) 선교사들에게 영적인 도전을 줄 수 있는 **연례 영성 수련회**가 필요하다.

6) 때로는 **휴식**을 통해서 모든 사역과 스트레스를 떠나 하나님이 주시는 평화로움을 되찾는다. 일 중독증에 걸린 선교사들이 정서적인 실의에 빠질 수 있을 뿐만 아니라 영적으로도 연약해지기 쉽다.

7) 우리는 매일의 영적인 전쟁을 통하여 **그리스도 안에서의 정체성**을 알고 확인해야 한다.

이상의 일곱가지 외에도 선교사들은 자신의 영성개발을 위해 영적인 조언자들과 중보기도자가 필요하다.

선교 사역의 관리

사역을 위한 선교사 관리는 상황에 따라 다양한 방법으로 할 수 있다. 사역 관리에 있어서 첫번째 접근 방법은 **팀 사역**에 공동 목표를 갖는 것이다. 이 목표는 팀을 하나로 묶어 주는 주요 요인이 된다. 다음에는 선교사들의 재능과 달란트에 따라 적절한 업무 분담이 이루어져야 한다. 업무 분담은 과업이나 일을 완수하기 위한 분명한 역할을 포함해야 한다. 마이론 러쉬(Myron Rush)는 한 개인이 팀의 과업 성취를 위해서 하는 일은 대개 역할 조정자, 개척자, 정보 수집가, 업무 추진 및 평가자의 역할이라고 한다.

두번째 경우는 창의적 접근 지역이나 새로운 사역지에서 **개척 사역**을 하는 선교사역에 대한 관리이다. 개척 선교사는 많은 경험을 가진 사람이거나 경험이 없다면 많은 훈련을 통해 준비된 사람이어야 한다. 대개 개척 사역을 하는 선교사들이 사역을 통해 기반을 다지면 다른 선교사들이 이 팀에 합류하게 된다. 이 경우 처음 개척을 한 선교사가 어느 정도의 기득권을 가지고 권위주의적인 지도력을 발휘하게 된다. 만약 이 단계에서 팀 구성원들에 대한 적절한 배려가 취해지지 않으면 중대한 문제들이 발생할 수 있다. 적절한 선교 사역 관리가 많은 문제들을 예방할 수 있다.

세번째 경우는 **창의적 접근 지역**에서 사역하는 선교사들의 관리이다. 그 중에는 전문인 혹은 평신도 선교사들이 있다. 이들은 지역개발, 의료, 교육, 문화, 사회사업 등 비정부기관을 설립하여 활동할 수 있다. 일반적으로 그들의 영적인 선교 사역은 보안상의 문제(관리에는 문제가 되지만)로 인해서 눈에 띄지 않는 경향이 있다. 이러한 상황에서 교회 개척을 하는 경우에는 선교사가 추방되지 않도록 각별한 주의를 기울여야 하며 현지인들 중 잘 훈련된 사람들이나 지도자의 자질이 있는 사람들이 교회를 이끌어 나갈 수 있도록 격려해야 할 것이다. 즉 선교사들은 한발 뒤로 물러나 유망한 현지 지도자들을 개인적으로 양육하는 일을 맡아야 한다.

마지막으로 **단기 사역자**들의 사역에 대한 관리이다. 현장에 대한 사전 교육을 훌륭히 받은 단기 사역자들은 팀의 지도자에게 잘 순종한다. 그러나 그들 중 일부는 새로운 환경과 사람들, 문화에 흥분되어 많은 호기심을 갖게 됨으로 문제를 일으킬 수도 있다. 단기 사역자들은 주의 깊은 관리를 받아야 한다. 그렇지 않으면 두가지 문제가 일어날 수 있다. 첫째는 더 이상 선교지

에서 그들의 존재가 전임 선교사들에게 도움이 되지 못할 수 있다. 둘째 문제는 그들이 장기 사역을 희망할 경우 선택받기 어려운 낙인이 찍힐 수 있다.

창의적 접근 지역의 선교사 관리

창의적 접근 지역의 상황은 개방된 지역의 선교사들의 상황과는 완전히 다르다. 각 현지인들은 종교와 사회구조와 정부구조에 따라 복음에 반응하는 정도가 다르며, 이러한 지역에서는 적은 회심자로 인한 선교사로서의 적합성에 대한 회의, 사회 속에서의 지위감 상실, 자녀 교육과 같은 구체적인 문제로 인해서 선교사들이 많은 고민을 하게 된다. 상기한 대로 이 지역의 일부 선교사들은 비정부 기관 아래서 일을 하며 그들의 영적인 활동을 숨기는 전문인 사역자이거나 평신도 사역자들이다.

첫째로, 이러한 상황 가운데서 교회 개척을 하고 막 후에서 현지 지도자들을 양육할 때에는 전적으로 헌신된 그리스도인을 신중하게 선발하여야 한다. 이 경우 선교사는 종종 본국을 오가면서 여러 면에서 재충전의 시간을 가질 수 있다. 또한 선교사의 관리나 목양도 본국에서 하는 것이 바람직하다.

둘째로, 만약 구성원 모두가 선교사인 비정부 기관이라면 그 조직 안에서 교제 모임, 성경공부(물론 비공개적으로) 등을 통해서 관리될 수 있으며, 평가는 기관의 대표가 실시할 수 있다. 어떠한 방법으로든지 선교사 관리는 되어야 한다. 때로는 본국에서 상담 목회자가 그들을 방문하여 돌볼 수 있도록 배려해야 한다.

셋째로, 연례수련회나 재충전의 기회를 제3국에서 개최하여 선교지의 모든 가정이 교제하며, 정신적인 스트레스를 풀고, 사역 경험에 대한 정보를 교환하고, 비형식적인 연장 교육을 받고, 영적인 회복을 꾀하고, 격변하는 상황에 필요한 새로운 선교 전략을 구상하는 일을 해야 할 것이다. 이 수련회에는 강의를 통해 도전을 줄 만한 몇 명의 강사가 초빙되어야 할 것이다. 그리고 본국의 지도자들이나 후원자들이 함께 참석한다면 선교 현장에 대한 이해의 간격을 줄이는 좋은 시간이 되며, 선교사들에게는 긴장되는 선교 현장 속에서 보다 힘과 용기를 얻는 계기가 될 것이다. 그러면 우리는 이러한 상황 속에서 어떻게 팀의 동료들을 평가할 수 있을까? 이 경우에는 개인 평가서가 작성되고 지도자가 이를 면밀히 살펴보아야 할 것이다.

넷째로, 순회 선교 목사가 종종 현장에서 일하는 사역자들을 돌볼 수 있다. 이때 본국에서 마른 반찬이나 간단한 음식, 신문 등 읽을거리를 가져간다면 창의적 접근 지역의 선교사들은 매우 환영할 것이다. 제한 지역의 사역자라도 평가는 필요하다. 이때 개인 자신의 평가는 관리자의 평가보다 더 중요한 자료가 된다. 왜냐하면 관리자가 오랫동안 선교사와 함께 하지 못했고, 자주 현장을 방문하지도 못하기 때문이다.

다섯째, 이러한 상황에서 자녀 교육의 문제를 안고 있는 선교사들을 어떻게 도울 것인가? 몇 가지 방법을 제안한다. 초등학교 과정으로는 가정학습을 생각할 수 있다. 아니면 자녀들을 국제학교에 보낼 수 있다. 세번째 제안은 현지인 학교에 보내는 것이다. 이 경우에는 자녀들의 영적인 훈련이 부모 선교사들에 의해 부단히 지속되어야 한다. 그렇지 않으면 자녀들은 현지 학교에서 종교적인 가르침과 비성경적인 사회적 영향을 계속 받게 될 것이기 때문이다.

선교사 관리를 위한 전략

이것을 말하기 전에 필자는 관리의 문제를 분명히 하기 위해 다음의 질문을 제기하는 것이 타당하다고 생각한다. 무엇이 보다 나은 양질의 선교사 관리인가? 선교사 관리자의 목양 기술은 어떠한가? 선교기관 정책의 선교사 관리 규정은 어떠한가? 각 회원들은 명확한 업무 분담을 하고 있는가? 그들이 일하고 있는 현장에서 어떠한 문제들이 제기되고 있는가? 신임 선교사들이 유경험자들인가? 아니면 무경험자들인가? 그들

은 잘 훈련된 하나님의 사람들인가? 그들의 성격과 인품, 영적이고 정서적인 상황은 어떠한가? 그들은 진정으로 헌신된 선교사들인가? 관리와 보호 제도 안에서 여성의 역할은 어떠한가? 그들은 긴급한 상황에 대처할 만한 준비가 되어 있는가? 어떻게 그들이 충분한 언어습득 기술을 배울 것인가? 어떻게 우리는 재능 있는 사람들이 협력하도록 할 것인가? 관리자들이 세대간의 문화 차이를 이해하고 있는가? 얼마나 많은 자녀가 있으며 현지에는 어떤 학교들이 있는가? 관리의 범위에 대한 성경적인 기준이 있는가? 다른 선교기관은 양질의 관리를 제공하기 위해서 어떤 일을 하고 있는가? 우리가 그 방법을 개선할 수 있을까? 이러한 질문들은 상황에 입각한 수많은 문화적인 배려를 통하여 해답을 얻을 수 있다.

전통적인 선교사 관리는 체제보다 비형식적인 선교사 관리방법에 관심이 많다. 만약 수십 개의 선교사역팀이 한 선교기관에 있을 경우 그 기관은 지역책임자, 인사담당, 사무담당, 재정담당, 여행담당과 현장에서 선교사를 관리하는 팀 지도자 등 전임 행정 사역자들을 두게 된다. 팀 구성원들은 업무를 분담 받고 각자 지도자에게 사역 보고를 한다. 팀의 지도자들은 지역 책임자에 대해 보고 책임을 갖는다. 지역 책임자는 의사 결정에 조력하는 고문단을 가질 수 있다. 지역 책임자는 선교기관 총무에게 보고하고 총무는 선교기관장에게 보고하여 보고 계통을 지킨다.

기도편지는 사역 팀의 지도자가 읽고 과다한 감정 노출이나 정부에 대한 이야기가 실리지 않도록 점검해야 한다. 실례로 서부 아프리카의 몇몇 경우에는 반정부 내용이 담긴 선교사들의 편지가 정부 관리들에 의해 검열 당해 선교사들이 본국으로 추방되기도 하였다. 그 이후로 사역팀 내에서 선교사들의 모든 편지는 사전 검토를 받아야 했다. 그러나 이 사전 검토 제도는 읽는 사람이 실제 선교사들의 필요와 사역의 진행 정도를 구체적으로 알 수 있기 때문에 관리를 위해서도 사용될 수 있다. 개인적인 편지는 자유롭게 보낼 수 있지만, 내용에 선교 대상 국가의 정부에 대한 험담의 내용이 없다는 확인을 받아야 한다.

사역팀 지도자의 아내는 선교사간의 교제와 선교사 가정을 돌보는 사역을 개발할 수 있다. 각자 음식을 조금씩 준비해 식탁 교제를 갖거나 야외로 나가 휴식하며 교제할 수도 있다. 물론 이 일들을 위해서 반드시 많은 재정이나 시간을 투자할 필요는 없다. 이러한 기회를 통해 선교사간의 많은 대화와 교제를 나누게 되는 것이 사역에 있어서는 매우 중요하다.

사실, 대부분의 2/3세계 파송국의 경우 선교지에서 동료 선교사들을 관리 감독하는 사역을 해 본 경험을 가진 선교사들은 드물다. 따라서 그들에게는 각자의 사역을 추진케 하여 선교사 관리 사역에 전적으로 매달리지 않게 하는 것이 바람직하다.

결론적으로 적절한 관리 없이 사역을 무한히 확대하는 것에 대한 찬반 의견을 검토할 필요가 있다. 만약 적절한 관리 없이 선교지의 사역이 확대된다면 보다 높은 선교사 탈락율을 갖게 될 것이다. 바람직하지 않은 이유로 선교지에서 탈락하는 사람이 많아지면, 선교사들에게 장기적으로 계속되는 육체적, 감정적, 영적인 손실을 끼친다. 다른 말로 하면 우리 주변에는 상처를 안고 있는 선교사들이 있다는 것이다. 선교지에서 회생적으로 사역하는 선교사들 역시 좋은 관리 제도 하에서 힘있게 사역할 수 있도록 중도탈락을 예방할 수 있는 목회적 관리가 따라야 한다.

사역의 급속한 확장도 장점은 있겠으나 이에 따른 장기 사역자의 인력을 신속히 파송할 수 있어야 한다. 때로는 한곳에 필요 이상의 인력 배치를 할 때가 있어서 전략성을 상실할 때가 있다. 그러므로 급속한 선교지 확장은 보석 같은 사역자들을 덜 필요한 곳에 사장할 수 있는 단점이 있다.

우리가 급속한 확장을 제한할 때 신임 선교사들이 폭넓은 보호 하에서 사역에 성공할 수 있도록 적절히

관리할 수 있다. 그러나 때로 우리는 선교 헌신자들이 현지에서 성취할 일이나 그들의 능력에 의하지 않고 인정에 끌려 그들을 선교지에 배치할 수도 있다. 그리고는 적절한 선발과 훈련을 통해 이상적으로 이 문제들을 해결할 수 있다고 생각한다. 그러나 실제의 현실 속에서는 그렇지 않은 경우도 있다.

사람에게 집중되고 제한된 전략은 장기 선교사의 사역 성공을 위해서 일련의 사역의 필요와 기회를 놓치게 할 수 있다. 효과적이고, 생산적이고, 잘 적응하며, 행복한 장기 선교사는 선교지에서 장기적인 사역의 대부분과 면면히 유지되는 사역을 감당하는 중요한 사람들이다. 우리는 어떻게 수많은 선교사를 모집하고, 훈련하고, 효과적으로 양육할 것인가? 아마도 그 대답은 선교 관리 감독자의 은사와 능력을 얼마나 제한하고 활용하는가에 달려 있다고 하겠다. 하지만 이러한 결정이 모두에게 항상 유익한 것은 아니며, 어느 정도의 손실을 감안해야 한다.

때로는 현지 교회에 선교사가 없는 것보다는 관리받지 않는 선교사라도 있는 것이 유익할 때가 있다. 교회가 중요한 지도력의 위기에 빠질 때 현장의 문제가 심각해지면 사람을 파견해 그 문제를 잘 해결하도록 관리해야 하는 책임을 우리가 안게 된다. 종종 이러한 일들이 효과적이지만, 여전히 관리되지 않은 선교사는 도움이 되기보다는 많은 해를 끼칠 수 있다. 필자는 두 경우의 사례를 모두 경험한 바 있다.

개인적으로 중용을 지키면서 모든 상황에 있어서 적절한 관리를 보증하는 제한적이고 집중적인 전략을 선호한다. 하지만 분명히 예외는 있으며 언제나 절대적인 기준을 고집할 수는 없다.

참고 서적

Kang, S. S. (1995). *Development of non-Western missionaries: Characteristics of four contrasting programs*. Deerfield, IL: Trinity International University.

Kang, S. S. (1996, Autumn). Theological foundation and reality of spiritual warfare. In E. S. Caoi(Ed), *World Missions*, pp. 17-18. Seoul, Korea: Chongshin Seminary.

Lane, D. (1990). *Turning God's new instruments: A handbook for missions from the Two-Thirds World.* Singapore: World Evangelical Fellowship.

Ruth, M. (1989). *Managemant: A biblical approach.* Wheaton, IL: Victor Books.

강승삼 목사는 1991년부터 한국에서 대한 예수교 합동측 선교국장으로 섬겼다. 그는 한국에서 5년간 목회를 하였으며 그의 아내와 두 아들과 함께 나이지리아에서 GAPCK/SIM과 더불어 11년간 섬겼다. 그는 현재 총신대학교 선교대학원 원장이며, 한국 교회 협의회의 부총무이다.

20

현지 훈련과 감독

- 기성 파송국가의 관점 -

마이론 해리슨

점점 더 많은 숫자의 선교사들이 방지할 수 있는 원인들로 인하여 중도탈락하여 본국으로 귀환하고 있다는 사실이 안타깝다. 이 문제를 바로잡기 위해 할 수 있는 것은 무엇인가? 선발된 사역자들이 본국으로 조기에 되돌아오는 것을 줄일 수 있는 현지 훈련이나 현지 감독이 개발, 강화될 수 없는가?

선교사는 그리스도가 없는 사람들과 그분을 예배하기 위해 예수께 나아온 사람들 사이에 일종의 중요한 연결 고리이다. 우리의 목표는 새로운 사역자들이 일단 자신들이 목표로 정했던 나라에 도착하여 계속 머물도록 하는 것인데, 그것은 단지 파송 전 준비와 훈련에 들었던 많은 비용(재정, 시간, 그리고 노력) 때문만이 아니라, 더욱 중요한 것은, 선교사들이야말로 그리스도 안에 있는 구원의 멧시지를 가지고 온 세계에 이르도록 하는 과업을 완수하는데 있어 계속적으로 결정적인 역할을 하는 사역자들이기 때문이다.

주요 탈락 원인

현지 선교사들의 계속적인 발전/훈련의 부족

현지에서의 훈련 부족이 선교사 탈락의 주요 원인으로 조사 자료에 나타난 일이 거의 없음에도 불구하고, 현지에 있는 선교사들의 계속적인 발전이 그들의 조기탈락을 저지하는데 큰 도움을 줄 것이라는 것은 분명하다(알렌, 1986; 문상철의 제8장도 보라). 종종 선교 단체들은, 새로운 사역자들이 훈련을 받았고 선교지에 도착하기 전에 적절하게 준비를 했기에 그들은 이제 사역에 뛰어들 만반의 준비가 되어있어야만 한다는 태도를 가진다. 현지에서의 추가 훈련에 대한 생각이 없는 것이다. 불행하게도 새로운 사역자들은 선교지로 오기 전에 그들이 했던 준비가 부적절했거나 또는 그들이 하고 있는 실제 사역과는 관련이 없다는 것을 자주 발견하곤 한다. 이러한 깨달음은 그들을 낙담하게 만들고 사역을 성취할 수 없을 것이라는 느낌을 갖도록 한다. 결국 오래지 않아서, 한때는 열정이 가득했던 이러한 사역자들이 선교지로부터 물러나게 되는 것이다.

현지의 부적절한 감독

부적절한 감독은 본국으로 조기에 귀환하는 사람들을 만드는 또 하나의 이유이다. 이것 역시 탈락의 주요 원인으로 인용되지 않는 문제이지만 보다 효과적이고 능률적인 감독은 탈락의 흐름을 대폭적으로 줄이는데 기여할 수 있으리라는 것을 암시하는 증거가 있다. 귀

환하는 표면적 이유들에는 가정 문제, 의료 문제, 채워지지 않은 기대치 등이 포함될 수 있지만, 실상에 있어서 저변에 깔린 원인은 부적절한 감독 때문일 수 있다.

이제 현지 훈련과 현지 감독이라는 이 두가지 중요한 영역들을 좀 더 자세히 살펴보도록 하자.

현지 훈련

고려해야 할 내용

"훈련"이라는 단어가 내포하고 있는 개념은 무엇일까? 어떤 사람들에게는 훈련 그 자체가 목적이 된다. 그 말은 한 사람이 일단 "훈련되면" 더 이상의 훈련이 필요 없다는 것이다. 이제 그 사람은 사역에 뛰어들어도 된다는 것이다! 다른 이들은 훈련이란 하나의 과정으로서 일생을 두고 계속되어야 한다고 주장할 것이다. 선교사의 삶에 있어 새로운 상황이 발생함에 따라 다른 준비가 요구된다. 때로는 사역의 보다 큰 효율성을 위해서 전에 받았던 훈련의 질을 높이거나 향상시킬 필요가 있을 것이다.

오늘날의 젊은 선교사들(30-50세에 해당하는 부머즈, 그리고 30세 이하인 버스터즈)은 나이든 지난날의 전통적인 선교사들(50세 이상된 부스터즈)과는 현격하게 다르다. 오늘날에는, 선교사들 사이에서도 전문성이 중요하다. 과업의 필요를 충족시키기 위한 계속적인 발전과 교육은 바람직하다고 생각되며 종종 기대되고 있는 바이기도 하다. 현지에 우수한 새로운 사역자들을 머물게 하기 위해서, 선교단체들은 현지 훈련의 문제를 제대로 다루어야만 한다.

한 조직 안의 요원들을 발전시킨다는 개념 역시 중요하다. 이러한 발전은 세속 단체들에 있어서는 필수적인 것으로 간주되고 있다. 그것은 또한 선교에 참여하고 있는 사람들의 사역을 향상시키는 데 있어 중요한 요소이다. 어떤 특정 선교 상황 안에 있는 그 누구도 주어진 과업이 계속되는 동안 완전히 갖추어진 사람은 없을 것이다. 과정을 가는 동안 훈련을 통하여 기술과 은사를 향상시킬 필요가 있다. 그 결과는 사역에 있어 더욱 큰 효율성을 갖게 되는 것이다.

배움에 대한 적극적인 자세가 선교 요원들 사이에서 개발되어야만 한다. 오늘날 선교사들 가운데 어떤 사람들은 오로지 그리스도가 없는 사람들을 복음화하는 그들 앞에 있는 긴급한 과업에만 집중한다. 그들은 사역 기술을 향상시킬 수 있는 기회를 지나치곤 하는데, 어떤 것들은 만일 그들이 활용하기만 했다면 그들의 사역을 크게 증진시켰을 것이고 그 결과를 배가시켰을 것이다. 모든 선교 사역자들에게는 그들의 부름받은 사역이 전도이든, 가르치는 것이든, 행정이든, 또는 다른 종류의 섬김이든 무엇이 되었든지간에 향상시키는 것이 중요하다는 인식을 주입시킬 필요성이 있다.

선교사들이 사역하고 있거나 또는 사역할 곳이 훈련 프로그램에 직접적인 영향을 미친다. 그럼에도 불구하고 모든 경우에 있어 현지 훈련은 가족, 개인 영성의 필요, 그리고 물론 해당 선교사 개인의 사역을 포함해야만 한다. 이러한 영역들은 아래에서 더 언급될 것이다.

가족

여기서 고려해야 할 두가지 내용이 있다. 첫째, 외국 문화에서 살고 있는 가족들의 상황이다. 새로운 환경 속에서 생존하기 위해 전 가족이 타문화 속에서 사는 법에 대한 훈련을 받아야 할 필요가 있다. 이 훈련은 단 한번의 기간에 모든 것을 끝내는 식이 되어서는 안되며 오히려 상당한 기간에 걸친 보다 긴 시간의 프로그램이 요구될 것이다. 두번째 것은 배우자의 필요에 관한 것으로, 대부분의 경우는 아내에게 해당하는데, 사역의 기술을 향상시키기 위한 목적으로 강좌를 이수하도록 하는 것이다. 단지 부부 중 누가 더 주된 사역에 참여하는가에 초점이 맞추어지지 않도록 주의해야 한다. 현지의 추가적인 훈련은 사역의 질을 높이는 것뿐 아니라 개인들에게 필수적인 자극과 격려를 제공하게 될 것이다.

영적 필요

가족의 필요를 채우는 것 이외에 훈련은 개인의 영적 필요에 초점을 맞추어야만 하는데, 영적, 성경적 그리고 신학적 기초는 어떤 선교 사역에 있어서든 기본이 되기 때문이다.

사역

보다 효과적인 사역을 위해 현지에 있는 선교사들을 훈련하려고 하는 이상 이 초점은 분명하다. 제공되는 강좌들은 사역자들로 하여금 그들의 개인적인 사역을 향상시키는데 도움을 줄 수 있어야만 한다. 또한 그들의 사역에 변화가 있을 때에는 그들이 새로운 기술과 개념들을 배울 수 있도록, 그리고 그들의 사역에 새로운 접근이 가능하도록 함으로 그들이 선교현지에 계속 머물 수 있도록 만들어야 한다. 때로는, 이미 효과적인 사역을 하고 있는 사람들에게는 보다 나은 사역을 할 수 있도록 기술을 향상시키는 것이 목표가 될 것이다. 다른 경우에 있어서는, 새로운 프로젝트가 시행될 때 훈련이 필요하게 될 것이다. 예를 들어, 선교기관이 비디오로 가르치는 새로운 사역에 참여하기로 결정하였다고 하자. 이러한 사역에 참여하는 사람들은 비디오에 대한 훈련이 필요할 것이며, 아마도 생산과 광고 그리고 적절한 시간에 그 사역을 위해 다른 사람들을 훈련하는 것이 필요할 것이다.

현지 훈련의 필요성

허버트 케인 박사(1983, p.176)는 전문적인 선교 훈련없이 선교지로 나가려고 하는 것은 극히 어리석은 행동이라고 주장했다. 이 진술이 사실임에도 불구하고 준비하는(선교지로 오기 전) 단계에서 배운 것 중 많은 부분들이 잊혀지거나 또는 그 내용이 실제 상황 속에서 전개되는 것이 아닌 이상 그 당시에는 잘 이해되지 않고 따라서 적용되기가 어렵다는 것 또한 인식되어야만 한다. 선교지로 나가기 전 받았던 훈련을 보강하기 위해서도, 현지에서의 추가적인 훈련은 필수적이다. 훈련은 해당 선교사가 가서 사역하려는 나라와 사람들의 상황 속에서 이루어질 때 더욱 효과적이 된다. 이러한 환경 속에서야말로 공부하는 내용과의 보다 큰 동화가 일어나게 될 것이다.

오늘날의 사역자들은 그들의 사역이 진행됨에 따라 계속적인 훈련을 받게 되리라고 기대한다. 최근에 필자가 속해 있는 선교 단체는 현지에 있는 모든 회원에게 영향을 주게 될 하나의 프로그램을 개발하기 시작했다. 그 프로그램이 단지 잠재적인 지도자들을 훈련하고 개발하기 위해 고안된 것이 아니라, 모든 사역자들을 개인적으로 발전시키기 위한 것이라는 사실이 인식되자 대부분의 회원들로부터 긍정적인 반응이 있었다. 잠정적으로, 그 프로그램은 생활과 사역 프로그램(Life and Ministry Program) 또는 LAMP라고 불리워지고 있다. 개인적으로 얻는 유익들과는 별도로, 사역자들이 훈련을 통해 사역에 있어 향상을 보이고 또한 격려 받게 됨으로 말미암아 조직 전체를 위한 긍정적인 결과가 있을 것이 기대되고 있다.

사역이 바뀌면 새로운 기술이 요구되는데, 그것은 추가적인 훈련을 통해 갖춰질 수 있다. 우리는 변화하는 세계에 살고 있고, 현지도 예외는 아니다. 어떤 때 선교사는 그의 사역을 바꾸게 되는데, 예를 들어 교회 개척자가 선교 행정가로 일하게 되는 것이다. 또는 똑같은 교회 개척 상황 내에서 한 선교사의 사역이 전도하기 위해 가정에서 성경공부 모임을 인도하는 사역에서 현지인들이 그러한 가정 성경공부 모임을 인도하도록 훈련하는 것으로 초점이 바뀔 수 있다. 이러할 때, 특수한 사역 안에서 다른 사람들을 훈련시키는 것과 관련된 강좌는 해당 선교사의 변화된 사역에 있어 질을 높이는데 큰 도움이 될 수 있다. 훈련은 또한 그들의 사역 중에 중년의 위기에 다가가고 있는 선교사들의 상황에 영향을 줄 수 있다. 생애에 대한 전망이 변화함에 따라, 훈련은 그들이 이 시기를 통과하도록 돕기 위한 적극적인 접근을 함으로 그들이 현지 사역으로부

터 조기에 탈락하는 것을 피하도록 할 수 있다.

선교사들이 사역하고 있는 상황의 다양성 또한 현지 훈련의 필요성을 제기한다. 정치적, 경제적 변화와 봉기가 진행되고 있는 나라들에서는 해당 선교사가 그 나라에 도착했을 당시의 상황이 시간 흐름에 따라 급격하게 변할 수 있다. 그러한 상황에서는 선교사들이 변화의 도전에 대응할 수 있도록 하는 현지 훈련이 요구된다.

훈련은 선교사들로 하여금 목표 국가 또는 그 나라 안에 있는 목표 족속에 관련된 것에 더욱 초점을 맞추도록 도울 수 있다. 필자는 자신들이 목표로 하던 국가에, 어떤 특정한 상황을 가정한 사역을 구상하고 도착했으나 더 이상 그러한 상황이 존재하지 않음으로 인해서 그들의 초점을 다른 족속이나 사역으로 변경시켜야만 했던 여러 선교사들을 알고 있다. 또한 하나님께서 새로운 선교사들을 그들이 현지에 도착하기 전에 예상했던 것과는 다른 사역으로 인도하실 수도 있다는 것을 경험적으로 보여 준다. 이러한 상황들은 해당 사역자들이 그 과제를 위해 좀 더 나은 준비를 갖추도록 가능한 재교육이나 또는 적어도 어떤 추가적인 교육을 받을 것을 요청할 것이다. 비록 선교지로 오기 전의 훈련이 중요하기는 하지만, 오늘날 사역에 필요한 모든 것을 준비시키기는 거의 불가능하다. 데이빗 할레이(1995, pp.7-8)가 관찰했듯이, 부적절한 훈련은 목표 종족과 관련을 맺는데 무능함을 느끼도록 하는 것을 지나쳐 종종 좌절과 낙담으로 이끈다는 것이다. 선교지에는 불편과 불안이 있는데다가 당황스러운 감정은 너무나도 빈번하게 사역자들로 하여금 일찌감치 본국으로 돌아오도록 만들고 있다.

현지 훈련의 유형

멘토링은 현지 훈련의 효과적인 한 형태이지만, 훈련을 위한 방법으로서 그 가치가 빈번히 간과되고 있는 듯 보인다. 교실에서 가르치는 형태의 훈련은 비록 덜 효과적인 것일지 모르지만 주종을 이루고 있다. S. 바산타라 앨버트(1996)는 선교사와 선교단체가 아는 훈련이라고는 신학교 형태밖에 없다고 냉소적으로 말했다. 그는 계속해서 현장 실습 훈련(멘토링)이 보다 효과적이고, 경비 절감을 위한 하나의 방안이 될 수 있다고 말한다. 우리는 성경에서 예수님이 제자들을 현장 실습 훈련함에 있어 멘토링 방법을 온전히 사용했음을 볼 수 있다. 그분께서는 그가 멘토링하는 사람들과 실제적으로 함께 사심으로써 이 훈련형태에 있어 최선의 방법을 보이셨다.

오래된 사역자들의 건실하고 긍정적인 경험은, 젊고 경험이 없는 동료들을 훈련하는데 있어 일종의 풍부한 자원이 된다. 위에서 언급된 LAMP 프로그램은 다른 사람들을 왜 그리고 어떻게 긍정적으로 멘토링할 것인가와 연관된 멘토링의 기초적 과정의 하나이다. 멘토링은 반드시 더 나이가 많을 필요는 없지만 어떤 한 사람이 누군가의 생애를 발전시키기 위해 하나님이 자신에게 주신 자원들을 나눌 수 있는 합당한 그 사람을 찾아내는 과정을 포함한다. 효과적인 멘토는 결정적인 순간에 긍정적인 지원을 제공하며, 따라갈 수 있는 모델이 될 수 있으며 때에 맞는 상담과 격려를 주는 어떤 사람이 될 것인데, 그는 멘토링을 받고 있는 사람의 생애가 앞으로 전진하도록 사역을 배울 수 있는 경험들을 제공하려고 힘쓴다. 그러한 멘토가 선교 목표 국가의 현지인이 될 수 있다면 좋다. 현지 멘토링 프로그램을 발전시킴에 있어서, 우리는 다음과 같은 질문들을 생각해 볼 필요가 있다. 우리의 멘토링 프로그램의 예상되는 결과는 무엇인가? 그 프로그램의 내용은 무엇이 되어야만 하는가? 어떻게 우리는 그 프로그램을 계획해야만 하는가? 어떻게 우리는 멘토링 프로그램에 현지인들을 참여시킬 수 있을까?

세미나와 연장교육 형태는 선교 현장에서 인기가 있다. 오늘날에는 며칠 동안의 세미나 기간에 소개되고 있는 선교와 관련된 수많은 주제들이 있다. 대부분

의 주제들이 유익한 것이다. 가끔씩은 특별한 주제들에 관하여 일정 기간동안 계속 진행되는 세미나도 있다. 이러한 형태들은 선교사들의 바쁜 일정을 최소한도로 방해하면서도, 비용면에서는 효과적인 훈련방법을 제공한다. 또한 종종 이러한 세미나들은 비슷한 사역에 참여하고 있는 다른 선교사들과의 좋은 연결망을 가질 수 있는 가능성을 제공한다. 도전과 격려를 줄 수 있는 수많은 기회가 주어지게 되는 것이다.

현지 대학과 신학교들도 지식과 기술의 차원을 높이기 위한 가능한 자원인 것을 간과하지 말아야 한다. 오늘날 많은 국가들 안에는, 선교사들의 추가적인 훈련의 필요를 만족시킬 수 있는 교육 기관들이 있다. 그런 기관들을 이용하게 될 때 거기에는 훈련을 위한 기회 뿐 아니라, 목표 국가의 사람들과 다른 형태로 관계를 맺을 수 있는 기회가 생기는 것이다.

현지 훈련의 유익

현지 훈련의 결과는 보다 능률적이고 생산적인 사역자들을 만들어냄으로 더욱 큰 업무의 만족을 누리도록 하는 것이다. 그러나 그러한 유익은 각 훈련 프로그램과 관련된 다양한 요소들에 달려있다는 것을 이해해야만 한다. 내용, 기간, 목표, 예상되는 결과, 그리고 다른 무엇보다도 결과에 직접적인 영향을 미치게 될 훈련자들의 질이 중요하다.

비용문제 또한 유익에 포함되어야 한다. 종종 요원들을 현지에서 훈련시키는 것은 비용이 덜 드는데, 그것은 다른 국가의 교육 기관에 그들을 보내는 것과 비교해서도 그렇고 심지어는 훈련에 참여하고 있는 선교사 개개인들의 본국에 있는 학교와 비교해 보아도 그렇다. 또한 현지 훈련에는 동일한 팀의 몇몇 사람들이 동시에 훈련 프로그램에 참여하게 됨으로 부수적인 경비를 줄일 수 있다. 훈련의 형태 역시 돈을 절감할 수 있다. 예를 들어, 세미나는 개인 교수를 하는 것보다 비용이 덜 든다. 끝으로, 현지 훈련은 현지의 실제 필요에 적합한 프로그램이 될 수 있으므로, 다시 한번 비용을 절감하게 된다.

탈락을 줄이는 것이 물론 우리들이 추구하는 궁극적인 목표이다. 훈련 자체를 위한 훈련은 그러한 결과를 가져오지 못할 것이다. 위에서 언급했던 유익들 이외에도, 훈련은 사람들로 하여금 현지에 더 오래 남아 있도록 하는 결과를 가져와야 하며, 그래서 목표 국가 안에서 전도와 가르침, 그리고 예수 그리스도의 교회를 세우는 과업을 계속 완수해나가는 선교사들을 배출한다는 전체적인 목표를 이루어내야만 한다.

현지 감독

고려해야 할 내용

적극적인 현지 감독에 대한 긴급한 필요는 오늘날 현지의 다양한 현장에서 들려오는 외침이다. 기성 파송단체들이든 아니면 신생 파송단체들이든지, 선교사들은 그들의 사역에 방해를 주기보다는 도움을 줄 수 있는 감독을 갈망하고 있다. 그들은 사역에 있어서 개인적인 창의성을 축소하기보다는 격려해 주고, 사역에 긍정적인 결과의 가능성들을 제한하기보다 앞으로 나가도록 이끌어 주는 감독을 원하고 있다. 만일 우리가 여러가지 보고서들을 자세히 읽게 된다면, 좋은 현지 감독의 필요성을 인식하는 데는 많은 시간이 걸리지 않을 것이다. 이렇게 분명한 필요임에도 불구하고 흥미있는 것은 이 특수한 항목이, 현지 훈련과 마찬가지로, 탈락 요인 목록의 높은 순위에는 통상적으로 들어있지 않다는 것이다. 대신에 인간관계 문제, 과제를 완수하지 못하는 것, 목회적 관리의 부족, 고독감, 사역 방향에 대한 혼란 그리고 기타 다른 원인들이 들어있다. 그러나 이러한 모든 쟁점들 뒤에는 부적절한 감독이라는 기본적인 문제가 있는 것이다.

종종 훈련된 현지 요원들의 부족 때문에, 성격상 아주 다른 역할들을 병행해야 하는데 특히 감독자들이 그렇다. 목회적 역할(사람 중심적)과 행정적 역할(목표 중심적)들이 자주 혼합된다. 사람들의 일반적인 생각

속의 감독자란 재정이든, 전략이든, 목표 설정이든 또는 단체의 관계 영역에 관한 것이든 기본적으로 행정적인 일들과 연관되는 사람이다. 비록 이러한 영역들이 선교사의 생활에 중요한 것들이기는 하지만, 목양이나 관리와 같은 의미 있는 측면이 부족하게 되는 것이다. 선교사들을 목회적 관점에서 관리하면서도 행정적인 관심과 현지 사역 방향을 제시할 수 있는 감독을 할 수 있는 그런 완전한 사람을 찾기는 거의 불가능하다. 하지만 이 두가지 영역에 대한 적절한 감독 없이는 과도한 스트레스와 압력이 가중될 것이고, 결과적으로 고통과 좌절, 그리고 깨어진 인간관계가 초래된다. 이는 사역자들이 사역 현장을 떠나 그들의 본국으로 되돌아가도록 만드는 강력한 원인들로 부상하게 된다.

현지 감독에 있어 상호간의 평가(감독자들과 선교사들 쌍방의 건설적인 비판)를 촉진할 필요가 있다. 이것은 두가지 측면을 지닌다. 가장 일반적인 관점은 감독자와 그로부터 감독을 받는 사람과의 관계에 초점이 맞추어진다. 감독자에 의해 사용된 접근에 의존한다면, 감독 받는 사람의 입장에서는 위협받는다는 느낌과 함께 부정적으로 반응할 수 있다. 반면에, 두번째 모델에서는 감독 받는 사람도 감독자에 관하여, 잘잘못을 비판하여 관계에 있어 스트레스를 줄일 뿐 아니라 그의 감독 사역의 향상을 위해 건설적인 의견을 낼 수 있다. 그러한 의견은 그 내용보다는 어떻게 말하느냐에 따라 적절함이 드러난다. 필요한 것은 서로 나누고 평가할 수 있는 긍정적인 관계를 이룩하는 것이다. 이러한 관계는 감독자와 감독을 받는 사람 양방간에서 이루어져야 한다. 이러한 관계를 만드는 것은 적어도 위에서 언급했던 영역들 안에서는 탈락율을 현저하게 낮추는 것 이상의 결과를 가져올 것이다. 그러나 감독 받는 사람이 감독자와 이러한 방법으로 관계를 맺는 식의 관리가 어떤 문화적 상황에서는, 불가능하거나 어려울 것이라는 점을 인식해야만 한다.

서로 다른 은사와 기질을 가진 사람들이 팀사역을 하면서 조화를 이룬다는 것은 아주 어려운 일이다. 그러나 팀이 성공적인 사역을 이루기 위해서는 이러한 조화가 필수적이라는 것을 경험한다. 팀으로 구성되기 전에, 팀 구성원들의 잠재적인 은사와 기질이 평가되어야만 한다. 이렇게 하지 않는 것은 그 팀이 출발하기도 전에 해체되도록 방치하는 것이다. 은사의 조화(예를 들어, 모든 구성원들이 지도자 유형이거나 모두 행정가 유형이 아닌 것)와 기질의 조화(예를 들어, 모두가 지배적인 성품이거나 모두가 수동적인 성품)가 성공적인 팀을 만드는데 있어 핵심적 사항이다. 여기서 우리는 이러한 유형들에 관한 이해와 통찰력을 소유한 감독자들의 필요를 보게 된다. 경험이 있는 감독자들이 있다는 것은 효율적인 사역을 위한 조화로운 팀을 만들어 내는데 결정적 요소이다.

제한적 접근지역의 선교사들을 감독하는 것은 오늘날 또 다른 주요 관심사이다. 종종 이러한 나라들의 상황은 선교사가 사역을 위해 외진 지역에 있거나 가까운 지역에 관련을 맺을 수 있는 사람이 아무도 없다는 것이다. 또한 해당 선교사를 방문하는 것을 포함하여 정규적인 감독을 제공할 수 있을 만큼 가까이 위치해 있는 감독자가 없다는 것이다. 이러한 장애들을 극복하기 위한 조치들이 취해질 필요가 있다. 한 기관은 그들의 선교사들이 어느 정도 중립적인 지역을 정규적으로 방문하도록 하는데, 거기서 그들은 선교회 지도자들과 그리고 동일하거나 또는 비슷한 사역을 하고 있는 다른 사람들과 서로 교제하며 영향을 주고받을 수 있다. 비록 이러한 조치는 선교사들이 그들의 사역지를 기대 이상 자주 이탈해야 함에도 불구하고, 그것은 이러한 감독 소홀의 문제를 바로 잡기 위한 노력이다. 물론, 감독자가 지역으로 방문할 수 있다. 그러나 어떤 상황에서는 너무 빈번한 방문이 제한 접근 지역의 현지인들로부터 문제를 제기하도록 만들 수 있다. 이러한 나라들을 제한적 접근 국가라고 하기보다 창의적 접근 국가라는 용어로 부르자는 제안이 있는데, 그것은 효과

적인 사역을 하기 위해서는 선교사들이 창의적으로 그들의 사역을 해나가야 한다는 것을 암시한다. 그런데 창의성은 이러한 국가들의 선교사들을 현지 감독해야 하는 책임이 있는 사람들에게도 역시 적용될 필요가 있다.

보다 효과적인 감독을 제공하기 위해서 우리는 전략과 사역을 제한하는 것을 고려해야만 하는가라는 질문이 제기되어 왔다. 여기에는 몇가지 쟁점들이 있다. 첫째는 사역지에 관련된 것이다. 선교사들이 적절하게 감독을 받을 수 없는 곳에 위치하여 있는 나라들 안에서는, 사역을 제한한다는 것이 부족 집단들에게로는 가지 않는다거나 또는 제한적인 접근을 한다는 것을 의미할 것이다. 만일 멀리 떨어져 있는 미전도 종족 집단이나 또는 제한적 국가에 들어가라는 주님으로부터의 분명한 부르심이 있다면, 그때는 순종하는 것이 중요하다. 둘째 쟁점은 파송을 받는 해당 선교사와 관련된 것이다. 여기서는 선발하는 과정이 핵심이 될 것이다. 어떤 개인은 여러 가지로 불가능한 것이 많은 지역에서 최소한의 감독을 받으면서 사역할 수 있는 능력이 있으며, 따라서 이러한 외진 지역으로 사역을 확장하는 것을 허용해야 한다. 셋째, 현지 감독을 하는데 있어 창의적이 될 필요가 있다. 외진 지역이나 어려운 곳에서 일하고 있다는 사실이 곧 충분한 감독이 불가능하리라는 것을 의미할 필요는 없다. 이미 앞에서 특수한 상황에서 만나 감독을 하는 방법들을 제안하였다. 결국, 전략을 잘 구사하여 사역의 현장으로 들어가는 것이 중요하다. 그러나 다양하고 역동적인 상황을 고려하는 것이 필요하다. 그렇게 할 때 선교 기관들은 조심스럽게 움직여갈 수 있으며, 특수한 상황 아래서 최상의 현지 감독을 보장할 수 있는 것이다.

감독의 범위

모든 선교사들은 각각 한 가족의 일원이다. 심지어 현지에 독신 사역자로 오는 사람들이라 할지라도 본국에 남겨두고 온 어느 한 가족의 일원인 것이다. 현지 감독은 가족 문제를 반드시 고려해야만 한다. 탈락의 원인 중 많이 나타나는 것이 "가족으로 인한 이유"이다. "가족으로 인한 이유"는 다양하고 많을 것이다. 만일 전체 가족적인 전망에서 관찰할 시간이 있다면, 그것들 중 많은 숫자가 방지가능한 범주 밑으로 들어올 것이다. 케쓰 도노반과 루쓰 마이어스(제4장)는 가족 체계 이론이 감독 영역에 포함되어야 한다고 주장하고 있다. 이 모델은 개인을 전체 가족 또는 팀의 맥락에서 본다. 개인적 경험으로부터 필자는 남편과 아내 모두가 훌륭한 선교사가 될 잠재력을 가졌음에도 불구하고 자녀들의 문제로 인해 본국으로 돌아와야만 하는 상황들을 보아왔다. 만일 그들이 한 가족으로서 고려되었다면, 그래서 가족 문제가 그들의 사역 초기부터 다루어졌더라면 선교지로부터 그들의 조기 철수는 방지될 수 있었을 것이다.

너무나 자주, 오로지 남편의 시각만이 가족과 사역의 쟁점들을 다루는데 고려되고 있다. 아내 쪽의 의견도 역시 청취되어야만 한다. 자녀들 역시 포함된다면 바람직할 것이다. 독신 사역자들을 위해서는, 그들의 배경을 어느 정도 이해하는 것이 그들이 당면하고 있는 문제들을 이해하는데 크게 도움이 된다. 무엇보다도 감독하는데 있어서는 가족 전체를 보는 입장에서 접근하는 것이 절대적으로 필요하다. 데이빗 폴록(제23장)은 "가정 사역의 미묘한 균형을 잡는 행동은 선교 당국과 보조적인 자원들로부터의 격려와 참여를 요구하는데 이것은 한 사람을 좋은 배우자, 좋은 부모 그리고 좋은 선교사로 만들기 위해서다"라고 주장했다.

어떤 그리스도인의 사역적인 삶에 있어서건 영적 차원은 결정적인 것이다. 우리는 진공상태로부터 사역하지 않고, 오히려 세속적인 세상에는 알려지지 않은 영적 에너지와 능력의 근원으로부터 힘을 받아 사역한다. 선교사들은 겉으로 보면 세속 기관의 활동과 유사

한 방법으로 가르치는 것, 행정, 그리고 다양한 사역들에 참여하게 될 것이다. 그러나 사역의 영역에 있어 영적 요소는 사역을 성공적으로 하는데 있어 절대적인 것이 된다. 그러므로 선교 지도자들은 그들이 감독하고 있는 사람들의 영적인 필요들에 대하여 인식하고 응답할 의무가 있다. 격려, 함께 기도하는 것, 성경적 자극, 그리고 영적 상담은 모두 동료 선교사들의 사역을 감독하는 과업에 있어 중요한 요소들이다. 영적 필요에 주의를 기울여 준다는 것은 참으로 보다 강력한 영적 삶을 세워나가며 결과적으로 더욱 큰 사역의 만족을 가져오게 할 것이다.

사역과 관련된 문제들에 관해 방향을 제시하는 것은 감독의 또 다른 영역이다. 사역은 선교사가 선교지에 간 기본적 이유이다. 주님은 이러한 사역을 통하여 인격을 개발하고 영적 성숙을 위해 많은 것을 하신다. 비록 대부분의 새로운 사역자들이 대학과 성경학교 또는 신학교 훈련을 받았다고 할지라도, 많은 이들이 그들의 공식적인 훈련을 통해 배운 것을 선교지의 매일 일상생활에 옮겨 적용하지 못한다. 목표를 세우는 것, 우선 순위를 설정하는 것, 시간 관리, 그리고 관련된 다른 문제들을 처리하는 것은 새로운 환경 안에 있는 주요한 장애물들이다. 이러한 어려움들을 인식하고 긍정적인 조언을 할 수 있는 감독자는 새로운 사역자들에게 최상의 가치 있는 사람이 될 것이다. 감독자들로서 이러한 영역들을 먼저 자신들의 개인적 경험과 연결시켜 보고, 새로운 사역자들이 그들의 상황에 적용하도록 돕는다면 자신 또한 많은 성장을 하게 될 것이다. 사역과 관련된 것 중 추가적인 염려가 있다면 관계를 만들어가는 것이다. 갈등은 필연적으로 일어난다. 자신들이 감독하고 있는 사람들과 지원적인 관계를 세워간다면, 감독자들은 갈등을 보다 효율적으로 중재할 수 있을 것이고 팀 구성원들 사이에 좋은 사역 관계를 유지하도록 할 수 있을 것이다.

감독하는 일에 참여하는 사람

감독하는 역할에 최상의 자격을 가진 사람은 누구인가? 이것은 중요한 질문이다. 나이가 많고 경험이 있는 사람이 좋다든가, 아니면 감독하는 일을 보다 젊은 세대에게 맡겨야 한다는 주장은 모두 단순한 발상이다. 나이가 많고, 보다 원숙한 지도자들은 지난날의 경험, 지혜, 사역의 지식을 통해 제공할 많은 것을 가졌다. 그러나 부머즈 및 버스터즈 세대와의 삶과 사역에 대한 전망에 있어 거대한 차이로 인해 조화에 도달하는 것이 가끔 어렵게 된다. 반면에 젊은 세대는 사역 경험이 짧음으로 인해 감독자로서 필요한 자질이 결핍되어 있고, 그들 자신이 다양한 상황에 어떻게 대처해야 할지를 알아가고자 분투하고 있는 것이다. 여기서 나타난 요구들을 만족시키기 위해 현지 지도자들을 훈련해야 하는 심각한 필요가 생긴다. 나이든 사람과 새로운 사역자를 둘 다 포함하는 지도자들의 혼합 팀이 이상적일 수 있다. 나이든 지도자들은 오늘날 세대에 관한 이해를 새롭게 할 필요가 있는 반면, 젊은 사역자들은 현장에서 더 오래 사역했던 사람들의 경험과 지혜를 인정해 줄 필요가 있다. 양쪽은 함께 현지 감독에 풍요로움을 가져다 줄 것이며, 그들이 감독하고 있는 사람들이 사역을 즐기도록 만들어 낼 것이다.

현지인들을 감독하는 역할에 사용하는 것은 고려할 만한 가치가 있는 대안이다. 종종 선교 지도자들은 바로 자신들 곁에 있는 현지 자원들을 간과한다. 오늘날 선교사들이 사역하고 있는 대부분의 국가에서 현지 목사들과 교회 지도자들은 사역과 지도력에 있어 충분히 성숙되어 있다. 개인적으로 필자는 사역의 첫 임기 동안 필리핀 목사님의 지도 하에 가장 긍정적인 경험을 하였다. 그 뒤 수년간의 교회 개척에 관련한 사역들에서 그 때 배웠던 많은 원리들이 사용되었다. 어떻게 필리핀 방식으로 관계를 맺으며 수많은 상황들에 최상의 방식으로 반응하며 응답할 것인가를 훈련시키는데 있어 현재 사용하고 있는 것들이 직접, 간접적으로 그

목사님으로부터 배운 것이다.

이런 종류의 상황이 계속 반복되는 것은 바람직하다. 그러나 현지 교회 지도자들이 우리를 파송한 국가의 지도자들과 같은 방식으로 감독할 필요는·없다는 것을 역시 인식해야만 한다. 그들의 삶에 대한 접근방식은 다를 것이다. 그들의 성경적 원리와 사역 방법에 대한 이해는 선교사 본국 문화의 틀을 통과했다기 보다 그들 자신의 문화적 틀을 통과한 것이다. 이런 차이들은 목표 국가와 사람들의 방법과 기준들을 배우는데 있어 유익한 요소가 된다. 또한 현지인들을 감독자로 갖는다는 것은 선교사들과 그들이 사역하고 있는 사람들과의 보다 깊은 결속을 증진시킨다. 하지만 현지인 아무라도 감독자의 위치에 적합한 것은 아님을 알아야 한다. 자기 내부 조직 안에서 감독자들을 결정하는 데 있어서 선택과정이 필요한 만큼, 현지인들을 감독자로 선택하는 과정에 있어서도 이것은 똑같이 적용될 필요가 있다.

감독하는 역할을 수행케 하기 위한 훈련 방식과 사역 기술은 분명히 중요하다. 우리의 목표는 사역자들을 현장으로부터 신속히 탈출하도록 하는 것이 아니라 선교사들이 즐겁고 만족하게 사역하면서 현장에 머물도록 하는 것이다. 선교 현장에서 다른 사람의 사역을 감독할 사람들을 올바로 훈련하기 위해서는 상당한 시간과 노력이 투자되어야만 한다. 도노반과 마이어스(제4장)가 지적했듯이 권위적이며, 남의 조언을 듣지 않고, 과업지향적이 아닌 지도자가 필요하다. 자신이 책임지고 있는 사람들의 성격과 기질을 이해하는데 힘을 기울이고 조언을 더욱 많이 들을 줄 아는 지도력으로의 변화가 필요하다. 친구와 같은 지도자가 오늘날 젊은 사람들에게는 중요하다. "지위에서 오는 능력"보다는 "인격에서 오는 능력"이 의미가 있는 것이다. 어떤 지위가 주어졌기 때문이 아니라, 인간 관계를 통해 형성된 존경심을 통해 지도하는 것이다. 결정의 과정은 각 구성원이 생각하는 것들을 포함할 필요가 있는데, 그래야만 그 결정이 자신들의 것이라는 생각을 하게 된다. 이렇게 함으로 관계가 세워지게 될 것이고, 감독자와 감독 받는 사람들 사이에 좋은 관계가 형성되는 것이다. 필자의 경험으로는 부수적인 영역이기는 하지만 감독자들을 훈련하는 데에는 행정적 기술을 가르치는 것이 필요하다. 그러나 함께 사역하는 가운데 관계를 맺는 기술과 사역하고 있는 사람들을 감독하는 것이야말로 감독자들에게는 첫번째로 필요한 기술이다.

시간이 흐를수록, 감독자들은 자신들의 감독 기술의 질을 높여가야 할 필요가 있다. 아무도 단번에 훈련되거나 언제나 훈련되어 있는 사람은 없다. 지속적이고 급속한 변화가 오늘날 사회 속에서 일어나고 있는데, 효율적으로 지도력을 발휘하기 위해서는 본국과 사역하고 있는 대상 국가 양쪽 모두에서 가능한 세미나와 단기 과정들을 통하여 수준을 높여가야만 한다. 수준을 높여가야 할 영역은 사람들을 목회적으로 관리하는 것(관계적)과 행정적 의무들을 위한 것 양쪽 모두가 되어야 한다. 단지 행정적 기술의 수준을 높이기 위한 경향이 있는데 이것은 불충분한 것이다. 주님께서 우리에게 보내 주신 사역자들을 관리하기 위해서는, 먼저 우리 자신이 잘 준비된 사람이 되려고 최선을 다해야 하며, 사역을 하고 있는 그들을 감독하는 과업을 효율적으로 수행해야 할 필요가 있다.

결론

수년 동안 새로운 사역자들을 감독하는 일에 관여해온 태국으로부터 온 한 독신 고참 선교사가 선교사들의 생애와 중요하게 관련이 있는 세가지 영역을 지적했다. 이것들은 내적인 안정감, 시간 관리, 그리고 관계 형성인데 특히 마지막 것은 갈등을 해결하고 이해를 증진시켜 가는 것과 관련된다. 좋은 현지 훈련과 적극적인 현지 감독은 장기적인 측면에서 이런 중요한 세가지 영역을 발전시키고 만족시킬 것이다. 이러한

영역에 대한 관심이 커질 때, 본국으로 조기 귀환하는 흐름을 감소시키게 되리라고 기대한다. 추수의 주인인 주님께서 그들에게 맡기신 과업을 완수할 때까지 사역자들이 자신이 택한 선교지에 머물게 되는 것을 우리가 볼 수 있다면 얼마나 좋겠는가!

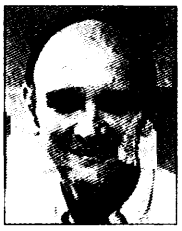
참고서적

Albert, S. V. (1996, April - June). Missionaries: Drop-outs or pushed out? *Planters Magazine*, 2, 17.

Allen, F. (1986). Why do they leave? Reflections on attrition. *Evangelical Missions Quarterly*, 22, 119-122.

Harley, C. D. (1995). *Preparing to serve: Training for cross-cultural mission*. Pasadena, CA: William Carey Library.

Kane, J. H. (1983). *A concise history of the Christian world mission*. Grand Rapids, MI: Baker Book House.



마이론 해리슨(Myron S. Harrison)은 현재 국제 OMF 필리핀 지역 책임자로서 그의 아내 베티와 함께 1967년 이래 필리핀에서 사역하고 있다. 그들은 수년 동안 주로 교회개척 사역에 관여했다. 해리슨은 16년 동안 행정가로서 직무를 담당했고 지난 6년 동안은 지역 책임자로 일해오고 있다. 그들은 필리핀의 케손 씨티(수도 마닐라의 한 지역)에 살고 있다. 해리슨은 미국인이고 그의 아내는 캐나다인이다. 그들은 세 명의 장성한 자녀가 있는데 그 중 하나는 결혼하여 두 자녀를 가졌으며, 모두 미국에 살고 있다.

21

선교사 목양

- 신생 파송국가의 관점 -

벨린다 응

목양[1]은 양떼를 돌본다는 차원에서 종종 지역교회와 연관이 된다. 그러나 이러한 돌봄은 일반 교인들을 너머 선교사들도 포함해야 하는데, 그들이 선교지에 있거나 혹은 이런저런 이유로 본국에 있거나 상관없이 그래야 한다. 목양은 어른과 아이들을 다 포함해야 하고, 선교 후보자는 물론 은퇴한 사람까지도, 그리고 교회 개척자는 물론 본부 사역자까지를 포함해야 한다. 만약 교회가 진정으로 그리스도의 지상명령을 효과적이고 지속적으로 수행하기를 바란다면, 목양이야말로 정말 필수적인 것이며, 선교사들에게는 생명선과도 같은 것이다. 선교사의 목양이란 말이 사람마다 다르게 쓰이기도 하지만, 일반적으로 선교사들의 특별한 필요에 대한 이해, 지도, 상담, 나눔, 의사소통, 우정, 교제, 방문, 위기 관리, 기도, 격려, 인정 등의 요소들을 포함한다.

타문화권 선교는 아시아에서 급속하게 성장하고 있다. 최근의 통계는 아시아에서 파송된 선교사들의 숫자가 200%의 증가를 보이고 있는 반면, 서구 교회나 혹은 기성 파송국가들은 단지 4%의 증가만을 보이고 있다. 이같은 현저한 성장과 더불어 무거운 책임이 아시아의 모든 파송단체 위에 주어졌다. 문제는 우리가 선교라는 과업의 중대성을 충분히 이해하고 있는가 하는 것이다. 타문화권 선교사들이 직면하고 있는 도전은 오늘날 너무나 많으며, 그것은 우리 중에서 파송되는 선교사들에 대한 우리들의 접근에 있어서 이해심과 민감성을 요구한다. 우리의 목양은 우리가 선교사들에 대해 갖고 있는 기대와 일치하는가? 우리는 파송된 자들이 선교지에서 그들의 선교에 대한 소명을 이루기 위해 가능한 한 오래 머무르도록 하기 위해서 어떻게 적절하고도 지속적인 목양을 제공하고 있는가?

선교는 돈이 많이 들며, 위험 부담이 있고, 고난과 희생이 따르는 것이다. 우리 선교사들을 선교지에서 효과적으로 지키기 위해서는 지속적인 목양이 필요하다. 우리가 선교사들을 최일선에 보내고서, 그들의 필요와 복지에 대해 민감하게 대처하는 것은 우리의 사랑과 관심과 돌봄을 반영하는 것이다. 그들은 단순히 우리의 대표로서 가는 사람 이상이다. 우리는 본부에 있는 그들의 동역자들이다. 따라서 모국에 있는 사람으로서 선교 과업에 있어서 우리들의 몫을 해내기 위해 우리도 역시 전투에 적절한 사람이 되어야 한다.

---

1) pastoral care는 목회적 돌봄, 목회적 관리, 목양 등의 의미가 있으나 여기서는 목양으로 번역하기로 한다. - 편집자 주

증가하는 탈락율은 우리의 어린(선교사의 나이를 의미하기보다는 선교에 동참한 시기를 말함) 선교 인력에 영향을 주고 있다. WEF의 최근 수치에 따르면, 6명의 선교사 중 한명은 첫 임기를 마치지 못하고 탈락한다. 그러므로 목양이 얼마나 중요한 역할을 하는지를 인식하면서 우리 선교사들을 인정하고 격려하는 먼 길을 가야 할 것이다. 그럴 때 선교사로 살아가는 것이 힘들어져도 그들은 선교지에서 떠나 조기 귀국하는 것이 아니라 인내하며 계속 선교하게 될 것이다.

사고와 태도의 변화

목양에 관하여 생각하기 전에 우리는 오늘날 아시아 교회에 존재하는 선교사와 그들의 사역에 대한 몇 가지 그릇된 개념과 관점을 살펴 볼 필요가 있다. 만연된 몇가지 태도들은 나가는 자들에게 상처와 실망을 줄 수 있으며 새로운 사역자들을 발굴하는데 방해가 될 수도 있다. 결국, 선교를 하는 자도 사람이요, 따라서 온 세상에 나아가 복음을 전하라는 하나님의 명령을 순종하기 위한 교회의 자원도 사람인 것이다.

1. **"진짜" 선교사.** 첫번째 그릇된 개념은 누가 "진짜" 선교사인가 하는 것과 관계가 있다. 아시아에 있는 많은 교회들은 아직도 오직 교회 개척과 전도, 그리고 훈련만을 선교사가 참여해야 할 최일선의 사역으로 여긴다. 지원 사역은 그 서열이 낮다. 심지어 선교의 이 마지막 시대에 있어서조차 많은 교회들의 주된 목표는 교단의 교회를 개척하는 것임을 흔히 발견한다. 모든 종류의 사역자들이 필요하다는 것을 이해할 필요가 있다. 지원 역할을 하는 사람들도 팀의 다른 구성원 못지 않게 중요하다.

2. **본국 사역.** 본국 사역도 선교사역의 일부임을 이해해야 한다. 자주 그리스도인들이 왜 본국 사역을 하는 선교사가 후원이 필요한지, 심지어 안식년이 왜 필요한지 이해하지 못한다. 어떤 사람들은 선교사가 임지로 돌아갈 때에만 후원하려고 한다. 어떤 때는 건강 문제로 조기 귀국하는 것을 모교회에서 이해하지 못하기도 한다. 그 사람은 실패자나 혹은 게으른 것으로 간주될 수도 있다. 이러한 태도들은 아시아 사역자들로 하여금 한 임기를 섬긴 후 돌아와 본국 사역을 온전히 다 채우지 못하게 만들고 있다. 그들은 차라리 임지에 일찍 돌아가거나 모국을 떠나 좀 더 공부하기를 원한다.

3. **동역자 관계.** 동역을 통하여 자원들을 극대화할 필요가 있다. 대형교회들이 선교단체를 통하지 않고 선교사들을 직접 파송하는 경향이 늘고 있다. 선교사역에는 선교사나 재정 이상의 것이 필요한데, 교회와 선교단체 간의 동역의 가치는 아직도 그리 크게 인식되지는 못하고 있다. 최근에는 약간의 협조가 이루어지고 있다. 팀으로 일하는 것은 상호 지원은 물론 제한된 자원을 극대화하며 책임감을 높이는 통합효과를 가져올 수 있다. 가능하면 교회나 선교단체는 독립적으로 기능해서는 안 된다는 인식은 선교가 금세기를 너머 앞으로 현저히 전진하는 것을 도울 것이다.

4. **지역적인 초점.** 바뀌어야 할 또 다른 관점은 오직 하나의 특정 지역에만 초점을 맞추는 경향이다. 교회가 선정한 나라 이외의 지역으로 부르심을 받은 선교사들은 종종 교회 후원의 대상이 되지 못하거나, 혹은 적은 액수의 후원을 받게 된다.

5. **선교 비전.** 많은 교회들이 아직도 타문화권 선교의 비전이 부족하다. 그러한 교회들은 흔히 지역적인 사역과 자기네 동족을 전도하는 데에만 참여하고 있다.

6. **파송자의 중요성.** 1991년 걸프전 당시 최전선에 있는 각 병사들 뒤에는 9명의 지원병들이 있었다. 선교의 전장에는 그러한 후원이 얼마나 더 필수적이겠는가! 선교의 성공은 기지로부터 오는 병참 지원에 결정적으로 좌우된다. 기지에 있는 사람들이란 교회 지도자로부터 평신도에 이르기까지 그리스도의 몸에 속한 지체들이다.

7. **선교사 부인의 역할.** 교회의 재정 후원 정책이

선교사들을 전체적으로 돌보는 것을 목표로 하고 있다지만, 선교사 부인들은 어떤 면에서 다른 사역자들보다 인정을 받지 못하고 있다. 독신 여성의 역할은 아주 명백하고, 후원금에 관한 한 교회가 완전한 한 선교사로 인정해야 한다는 생각을 일부 하고 있다. 대조적으로, 선교사 부인들의 역할은 종종 불분명하다. 어떤 사람은 이렇게 묻기도 한다. "만약 그녀가 선교지에서 임신해서 사역을 할 수 없으면 어떻게 하나요?" 아시아인들은 전체적인 사고를 한다고 인식되고 있지만 이러한 생각은 그 반대를 보여 주며, 선교사의 생활과 사역 그리고 부인들의 역할에 대한 이해의 부족을 나타내고 있다. 선교 사역을 위해 직업과 가정, 나라를 떠나는 선교사 부인들은 종종 그들이 필요로 하는 인정과 격려를 느끼지 못하고 있다.

선교사는 목양이 필요하다

선교사들에게 부과된 기대치는 때로는 비현실적이다. 선교사들은 무대 위에 올려져서 마치 그들은 아무런 영적 문제가 없으며 목양이 필요 없는 것처럼 보여지고 있다. 그러나 그들은 인간이며 평범한 교인 누구나와 마찬가지로 목양이 필요하다. 사실 선교사들은 다음과 같은 이유 때문에 그러한 돌봄이 더욱 필요하다.

- 타문화 스트레스
- 결정적인 삶의 변화와 경험, 예를 들어 잘 알지 못하는 상황 직면, 선교지에서의 임신, 자녀 기숙학교 보내기, 열악한 상황에서의 결혼 생활과 가정 생활 등.
- 선교지에서 직면하는 새로운 문제.
- 선교지에서의 위기 경험, 예를 들어 내란, 정치적 소요, 납치, 기근, 강도, 협박, 공격 등.

아시아 교회들이 선교의 도전을 감당해나가는 동안 점점 서구 세계의 교회들이 경험했던 것과 똑같은 문제들을 직면하고 있다. 이제는 중도탈락, 실망, 잘못된 선교사 파송, 불만족, 환멸 그리고 여러 범주의 부정적인 감정들이 표면화되어 문제를 불러일으키고 있다. 목양이란 흔히 교회의 선교 프로그램의 시작부터 전략의 일부가 되기보다는 종종 나중에 겨우 생각하는 것이 되고 있다. 재정적이고 물질적인 후원은 더 분명하고 가시적인 것이기 때문에 보통 주요 관심사가 된다. 그러나 본국에 있는 전문직업인에게 목양이 필요한 것처럼 선교사들에게도 그 같은 일반적 돌봄이 필요한 것이 사실이다.

그러한 목양의 원리는 비슷하다. 그러나 심한 고립감, 원거리, 즉시 처리될 수 없는 많은 일, 더욱 간절한 따뜻한 손길, 당연하다는 생각 등 타문화 선교의 특이성 때문에 그 상황은 다르다. 무의식적으로 파송자나 파송교회들은 종종 누군가가 이미 목양을 하고 있을 것이라고 추측한다. 또한 선교단체만으로도 그러한 관리를 제공해 줄 수 있을 것이라고 추측하는데, 이는 선교단체가 선교지에서 제공하는 것과 선교사들이 그들의 후원기지나 모교회로부터 필요로 하는 것 사이에 있는 질적인 차이를 깨닫지 못한 것이다. 선교사들이 그들의 모교회와 "접촉"하고 있다는 감정을 느끼는 것은 아주 중요하다. 이것은 파송교회의 참여 없이는 어떤 선교단체도 진정으로 줄 수 없는 그 무엇이다.

선교사의 후원에 대해 아무도 전적으로 책임을 지지 않는 가운데 여러 파송교회들에 의해 후원되는 선교사의 경우, 문제는 훨씬 더 어려워진다. 작은 교회 출신의 선교사들은 이러한 상황에 처하기가 쉽다. 이러한 경우에는 교회들이 그들의 선교사에게 목양을 해주기 위해 연합해야 할 필요가 있다. 교회들은 심지어 아주 적은 재정만을 후원한다 할지라도 모든 다른 후원교회들과 협조해야 한다.

목양의 기초

목양은 사실상 선발 과정부터 시작한다. 한 사람이 타문화권 선교에 관심을 나타내는 그 순간부터 목회적 상담과 인도가 제공되어야 한다. 물론, 처음에는 지원

이 아주 일반적이거나 심지어 최소한일 수 있다. 그러나 관심이 진지해짐에 따라 상담과 인도는 더 강화되어야 하며, 성숙한 후보를 사역에 적합하도록 준비시키는 것이 그 목표가 되어야 한다.

장래 선교사가 되고자 하는 사람들은 진지한 헌신의 단계에 이르러야 하며, 선교사가 되는 것이 무엇을 의미하는지 이해해야 하고, 적절한 숫자의 교인들과 교회 지도자, 목사, 친구들의 신뢰와 신임을 받아야 한다. 이것들은 선교사의 장래의 목양을 위한 필수적인 기초이다. 선교단체의 목양이 훌륭하더라도 여러 사람이 제공하는 돌봄과 바꿀 수는 없다.

발생 가능한 문제들, 다듬어지지 않은 면들과 빠지기 쉬운 약점들은 가능하면 빨리 다루어져야 한다. 불행하게도, 선교사 준비의 오랜 과정을 과소평가함으로 말미암아 때로는 적절한 목양을 위한 시간이 충분하지 못하다. 많은 지원자들이 그들이 선교지로 떠날 즈음에 이르러서야 비로소 그들의 교회나 선교단체와 접근하는 분명한 걸음을 시작한다.

선교사 지원 과정은 다른 세속 직업과는 달리, 후보자가 잘 알려지고 목양을 위한 기초를 쌓을 수 있는 오랜 시간의 과정이 필요함을 고려해야 한다. 만약 이러한 일들이 행해지지 않고 선교사들이 활동적인 파송 그룹(특히 지도자들)에 연결되지 못한다면, 그들이 어려움을 당할 때에는 그들에 대하여 목양을 베풀 능력이나 의사가 제한되거나 혹은 전혀 없을지도 모른다. 파송자들과의 깊은 관계가 없는 경우에 선교사들은 흔히 본국 쪽에서의 적절한 관리가 없이 내버려진다.

제한점에 대한 이해

선교의 높은 비용

아시아인들은 타문화 선교의 높은 비용을 감수해야 하는 것을 알아야 한다. 그 비용 때문에 교회들은 선교단체에 대해 재정 사용에 대한 더 큰 책임을 요구하고 있다. 불행하게도 그러한 책임을 선교부가 선교사에게 요구할 때 선교사들은 종종 그 결과를 잘못 해석한다. 그들은 책임성에 대한 압력이나 요구를 더 많이 받게 될 때 마치 그들이 목양을 잘 받지 못한다고 보는 경향이 있다. 심지어 그러한 결론을 정당화할 만한 구체적인 것이 없을지라도 말이다.

문제는 아시아인들이 그들의 상황을 선교사를 돌보는 데 있어 더 많은 물질적인 배려를 할 수 있는 서구교회의 능력과 비교하게 될 때 가중된다. 그와 마찬가지로 믿음의 선교단체들도 때로는 가시적인 공급의 차원에서 교단적으로 지원을 받는 그룹이나 혹은 더 나아가 세속적인 기관과 비교가 되는데, 그러면 마치 그것이 목양을 의미하는 것으로 추정되고 만다.

아시아인들은 물질적인 공급과 다른 특전들을 목양과 동등하게(너무 경직되게) 여기는 경향이 있는데, 이는 이러한 과외의 것들은 그들 자신의 바램과 대부분의 아시아 교회들이 치솟는 타문화 선교비용을 통제하려는 바램과의 사이에서 균형이 잡혀야 한다는 사실을 인식하지 못하고 있기 때문이다. 만약 아시아 교회들이 선교사들에게 주어지는 모든 유익을 위한 비용을 다 대어야 한다면 아주 소수의 사역자들만이 파송을 받게 될 것이다. 대부분의 경우, 선교단체들은 교회들에게 선교사들의 모든 필요를 충분히 돌보기 위한 재정을 훨씬 더 많이 제공하도록 요청하는 것을 쉽게 정당화할 수 있을 것이다. 그러나 이 모든 재정을 다 모금하려 한다면 심리적인 장벽이 생겨 대부분의 개별적인 후원자들이나 교회들은 멀어지고 말 것이다.

선교의 고비용은 우리가 월 50달러의 봉급을 받는 현지인들을 더 많이 활용해야 한다는 보편적인 생각을 점점 더 많이 일어나게 만들고 있다. 현지인들은 안식년과 여행, 자녀들을 위한 비싼 교육비 등의 필요도 없이 기능을 잘 발휘할 수 있기 때문이다. 우리가 목양을 다시 정의하여 비물질적인 방법으로만 그러한 관리를 제공하려고 하지 않는 한, 비용 문제와 목양은 상관이 없지 않을 것이다.

균형의 필요와 반응

목양은 순전히 비물질적인 방법으로만 이루어질 수는 없는 것이며, 재정이나 후원자들이나 교회가 필수적인 것으로 여기기를 원치 않는(그들의 재정을 지정하기를 주저하는 것에서 보여지는 대로) 특전들에 의해서 이루어질 수 있는 것이 아니므로, 단체들은 양쪽에 대해 다 귀를 기울여야 하며 선교사들과 파송자들 사이를 중재해야 한다. 어느 쪽이든 극단적인 입장(너무 영적이거나 혹은 너무 물질적인 돌봄)은 좋은 것이 아니다. 그 중간 어디에선가 선을 긋는 일은 주관적일 수가 있으며, 그것은 흔히 유일하게 드러난 권위의 상징인 교회 지도자들과 선교단체 지도자들을 향하여 "그들은 선교사들을 돌보지 않는다"라는 오해를 불러일으킬 수도 있다.

궁극적으로, 목양을 제공하는 수단은 진정한 필요들과 교회와 후원자들의 반응 사이의 역동적인 균형을 취해야 한다. 선교단체는 심지어 그들이 자기네 선교사들에게 제공하기를 원하는 것을 아름다운 문구(文句)로 써놓았다 할지라도, 모든 것을 제공할 자원들을 갖고 있지 않다. 아주 흔히, 바로 그러한 언급을 하는 자체가 선교단체나 파송자가 채워 줄 수 없는 기대와 요구를 갖게 만들 수도 있다. 많은 파송자들은 그들이 적절하다고 여기는 수준에 대해 최종 결정을 내리기를 원한다. 보통, 경우에 따라 그들은 선교단체가 그들의 선교사들을 대신해서 말하는 것이면 무엇이든지 동의한다. 모든 경우에 있어 교회와 선교단체, 그리고 선교사는 균형 잡히고, 경제적으로 효과적이며, 실현가능한 것이 무엇인지에 대해 상호이해를 해야 할 필요가 있다.

선교사들은 자기가 책임을 져야 할 주 파송교회가 없을 때 문제가 된다. 그러한 경우에는 파송 선교단체가 그 선교사들에 대한 전체적인 책임을 가진 어떤 사람과 대화할 수 있는 아무런 효과적인 길이 없게 된 채로 남게 될 것이다.

관리의 한계

전임 목양 사역자들을 둔 선교단체들도 여전히 방지 가능한 탈락 때문에 고통을 당하며 많은 비판에 직면하고 있다. 목양의 필요들은 각 개인마다 다르다. 어떤 사람의 필요는 자신의 위기의 순간에 특정한 목회자에게만 마음을 열고, 말하며, 그로부터만 듣기 때문에 오직 그에 의해서만 채워질 수 있다. 이러한 이유 때문에 어떤 선교단체도 그 관리 하에 있는 모든 선교사를 각자 만족할 수 있도록 충분히 돌볼 수는 없다. 모든 목양의 문제들이 이런 식으로 해결될 수 있으리라는 생각은 비현실적이다. 아시아인들은 또한 전임 목양 사역자들이 항상 아시아의 문화를 다 이해하지는 못한다고 하는 문제를 당면하게 된다. 그러나 만약 다국적 팀 안에 적절한 목양을 제공할 필요가 생긴다면 그것은 한 선교단체의 자원만으로서는 보통 감당하기 어려울 것이다.

특별한 주의를 요하는 결정적인 단계/영역

선교사 생활에 있어 변화의 시기에는 목양의 특별한 주의가 요구된다. 결정적인 시기들이란 출국 전 단계, 자녀들의 학교 문제, 선교지의 첫 임기, 그리고 본국으로 재입국하는 시기이다.

출국 전 오리엔테이션

적절한 출국 전 훈련을 제공하는 것은 책임 있는 목양을 의미한다. 훈련은 스스로 돌보기, 개인적인 관리, 타문화 커뮤니케이션, 기본적인 상담 그리고 영적 관리를 포함해야 한다. "체면"을 중요시하는 아시아 상황에서의 갈등 처리법 역시 가르쳐야 한다. 점증되는 도시화와 더불어 편리한 생활에 익숙해진 사람들에게는, 시골에서 짐승을 잡아서 음식 만들기 등과 같은 생존 기술들도 역시 필요하다.

아시아의 상황에서는 목양이란 선교사를 너머 확장되어야 한다. 출발 전에 선교사들의 노부모들과의 관

계를 형성하는 것이 좋다. 많은 선교사들이 고향과 부모를 떠나는 것을 어려워한다. 왜냐하면 노부모를 돌보는 것은 그 문화권에서 기대되는 효도의 의무이기 때문이다. 죄의식이 나타나고 내적인 갈등을 야기할지도 모른다. 최근 한 선교지에서는 어느 여선교사가 임종을 앞둔 아버지와 시간을 보내기 위해 본국으로 돌아가겠다는 요구를 수락했다. 그렇게 함으로써 그 선교사는 그녀의 아버지가 돌아가시기 전 몇주간 매일 영양가 있는 국을 만들어 드리는 사랑의 표현을 할 수가 있었던 것이다. 이것은 그녀가 아버지에게 효도를 하여 마지막 의무를 다할 수 있게 해 주었으므로 그녀에게 아주 큰 만족과 위로를 주었다.

선교사 자녀들의 필요

선교사 자녀들의 숫자는 증가하고 있으며, 그들의 필요에 대해 보다 큰 관심을 기울여야 한다. 통계는 많은 비율의 선교사 가정이 자녀들의 필요 때문에 부모들의 사역에 있어 보통 가장 중요한 시기에 본국으로 돌아와야 함을 보여 준다. 목양에는 학령기 자녀들을 위하여 공식적, 비공식적 방법으로 행하는 출국 전 오리엔테이션을 포함해야 한다. 우리가 선교사 자녀들이 선교지에서 잘 적응하는 것을 보기 원한다면 그렇게 하는 것이 매우 중요하다.

혼쾌히 가려고 하지 않는 자녀들이 적절한 준비 없이 자신의 모국을 떠나도록 강요당하지 않게 하기 위해서 적절한 선발이 또한 이루어져야 한다. 그들의 협조가 없다는 것은 그들에게 자신이 부모의 부르심과 사역의 일부라고 느낄 수 있는 상태에 이르기까지 상담과 적절한 오리엔테이션이 필요하다는 표지이다. 그렇게 하고 난 다음에야 그들은 비로소 부모와 함께 선교지에 기꺼이 갈 것이다.

현재 내가 관여하고 있는 선교단체에는 거의 50명의 아시아 선교사 자녀들이 있는데, 그들 중의 많은 수는 단일 문화권 출신이며 처음에는 영어를 말할 줄 모르는 아이들이었다. 아시아인 부모들은 자녀들이 그들의 정체성과 모국어를 잃어버릴까봐 염려한다. 따라서 부모들이 이 문제를 해결해 나갈 수 있도록 계획하는 것을 돕는 것이 아주 중요하다. 부모는 자녀들을 가르치기 위해 자신의 문화와 언어에 대해 알 필요가 있다. 어린 시절의 결정적인 단계에 자기네 문화의 전통을 지키는 것은 선교사 자녀들로 하여금 튼튼한 기초를 제공하며 강력한 뿌리 의식이 심어지므로 그들이 자라갈 때 정서적으로 안정감을 주게 될 것이다.

선교사 자녀 교육은 또 다른 큰 문제이다. 그러나 아직 해결이 눈에 보이지 않는다. 아시아의 교회가 적절한 선교사 자녀 교육을 제공하는 것이 목양의 일부라고 인식하지 못한다면, 선교사 가정의 중도탈락은 계속해서 증가할 것이다. 너무나 오랫동안 교육은 선교사 가족들만의 관심사요 문제였다. 파송 주체의 선교 지도자들은 이 문제를 점점 더 많이 언급하고 있으나, 우리는 정면돌파하여 구체적인 행동을 할 필요가 있다. 그렇지 않으면 더 소수의 가정들만이 사역을 위해 남게 되거나, 서구화된 새로운 세대의 선교사 자녀들을 키우게 될 것이다.

고학년이 되어 선교지에 간 선교사 자녀들은 언어 문제로 극심한 갈등을 겪는다. 그들이 영어의 부족 때문에 학년을 낮추어야 한다는 것은 필수적인 것이 아니다. 많은 수가 그들이 떠나온 교육 시스템으로 되돌아 갈 수 없을 뿐만 아니라 선교사로서는 감당할 수 없는 비싼 학비 때문에 서구 대학에 들어갈 수도 없다는 것이 딜레마이다. 선교사 자녀 교육을 위한 교사들도 선교사로서 인정해 주는 중요한 발걸음을 내디뎌야 한다. 아시아의 교회들은 아시아 선교사 자녀들을 위하여 그런 교사들을 선발하는 책임을 져야 한다.

선교지에서

대부분의 아시아인들은 결혼하지 않는 한 나이가 많이 들어도 가족과 함께 산다. 이러한 전통 때문에 아시아의 독신 선교사들은 동료 서구 선교사들보다 선

교지에서 외로움을 더 많이 느낄 수 있다. 이러한 문화적 배경을 이해하게 되면 지도자들은 독신 선교사를 다른 사람과 가까이 두게 될 것이다. 보통 낯설고 새로운 환경에서 아시아인들은 집을 함께 나누어 쓰는 것을 선호한다.

점점 더 많은 부부가 독립적으로 생활한다. 그러나 대다수는 아직도 그들의 양가 부모와 형제 자매들의 후원 네트웍에 의존하고 있다. 선교지에서 어린아이가 있는 가정은 이러한 후원을 몹시도 아쉬워하는 경향이 있다. 부인 선교사는 출산시 친정 어머니나 시어머니의 도움을 얻지 못한다. 새로이 어머니가 된 사람들의 필요에 대해 민감하게 대처하는 것은 그들로 하여금 상처받기 쉬운 기간인 출산 후 첫 한달을 잘 지나도록 도와 줄 것이다.

아시아의 교회는 어리고, 대부분의 선교사들은 첫 세대 그리스도인들이다. 많은 이들이 부모 역할에 대한 모델이 없으므로 지도가 필요하다. 어떤 선교사들은 같은 국적과 문화를 지닌 사람들이 소수이기 때문에 기독교 축제나 휴가 때 외로움을 느낄지도 모른다. 많은 사람들이 그들이 축하해야 할 전통을 가질 만큼 충분한 역사를 가지지 못하고 있다.

관계 면에 있어서, 국제 팀 내에서는 아시아인들과 다른 소수 민족들 편에서 대부분 적응을 해내는 것처럼 보인다. 모든 팀 구성원들이 서로에게 적응해야 한다. 최고 지도자이든지 혹은 일반 회원이든지 간에 모두가 먼저 마음을 열어야 한다. 그리스도의 몸 안에서는 사람들 사이에 차별이 있어서는 안되며, 오히려 통합이 있어야 한다. 경험이 풍성해질 것이다. 다양성 속에서의 연합은 모두에게, 특히 불신자들에게 강력한 멧시지이다. 그것은 우리의 창조주 하나님을 나타낸다.

새로운 선교사들이 선교지에 잘 적응하도록 돕기 위해서 멘토링 제도가 추천되고 있다. 선교사들이 자신의 사역지로 갈 준비가 아무리 철저히 되었다 할지라도 현실은 종종 그들의 기대와는 사뭇 다르다. 선교지의 상황은 신속히 변화한다. 도착 후 첫 몇주간의 멘토링은 새로운 선교사들이 새로운 나라와 문화에 잘 적응하도록 도와 줄 수 있다. 그러한 멘토링은 새로온 사람과 함께 나란히 서서 그들에게 새로운 관습을 가르치며, 시장에서 그 지역 음식을 어떻게 사는가를 보여 주며, 그들의 말을 경청하고, 그들의 질문에 응답하는 것을 포함한다.

첫 임기 사역자가 언어 공부를 위해 시간이 필요하다는 것을 이해하는 것 또한 중요하다. 이것은 장기적인 비전과 관계된다. 언어 능력이 없기 때문에 많은 선교사들이 선교지에서 지내기 어렵고 다음 사역기간에 다시 돌아오는 것에 대해 갈등을 한다. "즉각적인" 결과를 바라는 이 시대에 많은 파송자들은 이러한 점에 대해 인내가 없다. 선교사들이 수많은 회심자들을 만들어내는 것을 보고자 하는 바램은 종종 교회로 하여금 언어 습득이 필요하지 않는 지역으로만 선교하도록 몰아간다. 그러나 전세계 대부분의 인구는 우리가 언어 장애를 넘지 않으면 전도될 수 없을 것이다. 남아있는 미전도 종족 그룹들은 선교사들이 선교 사역 초기에 언어를 배우기 위해 적절한 시간을 할애할 때만이 복음을 들을 수 있는 기회를 얻게 될 것이다. 이 기간은 마음에 와닿는 수준으로 의사소통을 할 수 있도록 해 주는 기간이 될 것이다. 언어 능력이 그들이 사역하는 사람들과 선교사의 결속을 크게 촉진시킨다는 것을 경험을 통해 알고 있다.

모국의 후원 팀의 일은 선교사들이 선교지로 떠날 때 끝나는 것이 아니고 그들이 선교 임지에 있는 동안에도 지속된다. 목양은 단순히 선교지에서 주도적으로 이루어지는 것이 아니라 모국 기지로부터 연장되어야 한다. 모국 주도의 목양의 한 측면은 편지 쓰기이다. 선교사들은 보통 사람들보다 더 자주 소외감의 고통을 직면한다. 우정의 유지는 고국에 있는 후원자들이 줄 수 있는 소중한 선물이다. 아시아인들은 보통 편지를 잘 안 쓰는 사람들이지만, 만약 우리가 그러한 편지가

선교사들에게 얼마나 의미 있는가를 알고 그들을 돌보는 마음이 있다면 기꺼이 편지를 쓸 것이다. 이 하이테크 시대에는 여러 가지 창의적인 의사전달법이 있다. 그러나 많은 개발도상 국가에서는 아직도 편지가 유일하게 가능한 수단이다. 정말로 "보통 편지"가 여전히 고맙게 여겨지고 있으며, 선교사들의 사기 진작을 도와 줄 것이다.

선교지에서의 목양의 마지막 요소는 위기 관리이다. 선교지에서 점증하는 위험들은 우리 모두에게 선교사들을 위한 위기관리 대책을 평가하게 만든다. 우리의 구조는 전쟁과 사망, 소진, 납치 또는 정치적 소요시에 돌봄과 사후 관리를 제공하기에 적절한가?

재입국

선교사가 사역하는 나라에 더 많이 적응하면 할수록 그들이 본국 사역을 위해 귀국할 때 더 큰 적응이 필요하다. 대부분의 선교사들은 재입국이 전체 선교사 경험 중 가장 커다란 도전이라고 느낀다. 떨어져 있었던 시간 동안에 일어난 모든 변화들을 직면하여 재적응을 하는 것이 필수적이라는 사실은 돌아온 사람들에게 심한 스트레스와 고통을 초래한다. 결과 보고와 관리가 절실하다. 재입국 문화충격을 위해 귀국 선교사들을 준비시키는 것은 귀국의 스트레스를 완화시켜 줄 것이다. 시간을 갖고 경청하는 것 역시 목양의 일부분이다.

아시아 선교사들은 아직도 어떤 선교지에서든 소수이기 때문에, 파송단체 사이의 협력이 요청된다. 귀국한 모든 선교사들과 선교사 자녀들을 위한 연합 재입국 세미나들은 귀국한 사람들의 슬픔과 재입국 문화충격 그리고 선교사 자녀들의 학교 시스템 복귀에 따른 재적응 등의 경험을 나눌 수 있는 기회들을 제공해 줄 수 있다. 그러한 활동들은 치료효과가 있으며 선교지 생활에서 모국 생활로의 순탄한 적응을 격려하고 도와 줄 것이다.

결론

선교사의 목양은 교회와 선교단체 양쪽 모두에게 지속적인 관심사이다. 그것은 요람에서(새로운 선교사 자녀들) 무덤까지(은퇴) 선교사의 전 생애에 걸쳐 이루어진다. 목양이 효과적이 되기 위해서는 선교사들과의 지속적인 대화가 요구된다. 필요는 사람에 따라 다르며, 돌봄을 위해서는 돌보는 마음을 지닌 사람이 요청된다. 높은 중도 탈락율을 감안할 때, 우리는 방지가능한 이유 때문이거나 혹은 우리가 적절한 목양에 실패했기 때문에 귀국하는 일이 일어나지 않게 하기 위해 최선을 다하기 원한다.

벨린다 응(Belinda Ng)은 싱가폴에서 태어나 SIM 선교사로서 20년간 사역을 했다. 그녀는 외과의사인 남편 안드류와 함께 니제르의 갈미 병원에서 12년간 일했다. 1989년 말 그들은 싱가폴로 돌아와 SIM의 동아시아 지역 책임을 맡았다. 그들에게는 두 아들이 있다. 싱가폴에서 응은 자료실을 만들고 SIMNOW 잡지의 동아시아판 편집을 계속하고 있다. 현재까지 그녀의 주된 역할은 인사담당자로서, 그녀의 목양의 은사와 아시아 선교사들을 위한 관심을 잘 발휘하고 있다.