

잃어버리기에는 너무 소중한 사람들

윌리엄 D. 테일러 편집
백인숙 김동화 정만영 이현모 변진석 율김

조이스교회출판부

쥬이신교회출판부는 쥬이신교회 사역의 하나로
성경공부, 전도, 제자훈련, 해외선교, 교회학교에
관계된 책들과 전도지를 발간하여 한국교회를 섬깁니다.

Used by permission © 1998 JOY Mission Press
Jekee 2 Dong 274-6, Dondaemoon ku, Seoul 130-062, KOREA
Copyright © 1997 by World Evangelical Fellowship Missions Commission
141 Middle Road, #05-05 GSM Building, Singapore 188976
T. 65-339-7900 F. 65-338-3756 E-mail WEF-Int@xc.org
Originally published in the United States of America under the title:

Too Valuable To Lose

Published by William Carey Library
1705 N. Sierra Bonita Ave., Pasadena, California 91104, U.S.A.

Translated and Reprinted by Permission.

목차

역자 서문	7
백인숙	
머리말	9
이태웅 (한국)	
서문	11
윌리엄 테일러 (William D. Taylor, 미국)	

제1부: 기초 논문

1. 서론: 탈락이라는 빙산	19
윌리엄 테일러 (William D. Taylor, 미국)	
2. 선교사 중도탈락: 문제 규명	31
폴 맥코간 (Paul McKaughan, 미국)	
3. 통합된 선교모델	41
루디 히론 (Rudy Girón, 과테말라)	
4. 장기 선교사들이 왜 탈락하는가? - 각 세대에 따른 미래 전망	55
캐쓰 도노반 / 루쓰 마이어스 (Kath Donovan and Ruth Myors, 호주)	

제2부: 선교사 탈락의 연구

5. 선교사 탈락 방지 연구의 기획	87
조나단 루이스 (Jonathan Lewis, 아르헨티나)	
6. 선교사 탈락 방지 연구 보고서	93
피터 브릴리 (Peter Brieley, 영국)	
7. 연구 자료에 대한 심층분석	111
데트레프 블뢰헤르 (Detlef Blöcher, 독일) / 조나단 루이스 (Jonathan Lewis, 아르헨티나)	

제3부: 나라별 사례연구

- | | |
|--|-----|
| 8. 한국에서의 선교사 탈락: 선교 행정가들의 견해 | 133 |
| 문상철 (한국) | |
| 9. 브라질 선교사: 그들은 얼마나 오래 머무는가? | 145 |
| 테드 림픽 (Ted Limpic, 브라질) | |
| 10. 영국의 선교사 탈락 | 157 |
| 스탠리 데이비스 (Stanley Davies, 영국) | |
| 11. 가나의 선교사 탈락 | 163 |
| 세쓰 아노미 (Seth Anyomi, 가나) | |
| 12. 미국과 캐나다의 선교사 탈락 | 173 |
| 필립 엘킨스 (Phillip Elkins, 미국) | |

제4부: 주제별 소고(小考)

선발 과정

선교사 선발과정과 관계하여 영향을 주는 탈락 요인들로서, 4개의 기초 논문과 구체적 토론에 근거하되 지역 교회의 역할에 대해 특별히 유의했다.

- | | |
|--|-----|
| 13. 선발과정과 탈락문제 - 신생 파송국가의 관점 | 185 |
| 베르델 엑스트롬 (Bertil Ekstrom, 브라질) | |
| 14. 선교사 선발과정과 동반자 의식 - 기성 파송국가의 관점 | 195 |
| 다릴 플랏 (Daryl Platt, 미국) | |

파송 전의 공식적, 비공식적 훈련

공식적, 비공식적 파송 전 훈련과 관계하여 영향을 주는 탈락 요인들로서, 4개의 기초 논문과 특정 토론에 근거하였다.

- | | |
|--|-----|
| 15. 파송 전의 공식적, 비공식적 훈련 - 신생 파송국가의 관점 | 205 |
| 마가레타 아디와다나 (Margaretha Adiwardana, 브라질) | |
| 16. 파송 전의 공식적, 비공식적 훈련 - 기성 파송국가의 관점 | 213 |
| 브루스 디플 (Bruce Dipple, 호주) | |

선교사 파송기관 선택과 오리엔테이션

선교사 파송기관 선택과 오리엔테이션에 관계하여 선교사 탈락에 영향을 주는 요인들로서, 4개의 기초 논문과 특정 토론을 근거로 하였다.

- | | |
|--|-----|
| 17. 선교사 선별, 오리엔테이션, 탈락 요인 - 신생 파송국가 선교단체의 관점 | 223 |
| 세쓰 아노미 (Seth Anyomi, 가나) | |
| 18. 선교사 선별과 오리엔테이션: 개인적인 여정 - 기성 파송국가 선교단체의 관점 | 233 |

브렌트 린퀴스트 (Brent Lindquist, 미국)

현지 훈련과 감독

선교사의 현지 훈련과 감독에 관계하여 탈락에 영향을 주는 요인들로서,
4개의 기초 논문과 특정 토론을 근거로 하였다.

19. 선교사 탈락문제: 선교사역 감독 - 신생 파송국가의 관점 241
강승삼 (한국)

20. 현지 훈련과 감독 - 기성 파송국가의 관점 253
마이론 해리슨 (Myron S. Harrison, 미국/필리핀)

선교사 목양

선교사 목양과 관계하여 탈락에 영향을 주는 요인들로서,
4개의 기초 논문과 특정 토론에 근거하였다.

21. 선교사 목양 - 신생 파송국가의 관점 263
벨린다 응 (Belinda Ng, 싱가포르)

22. 선교지의 목양사역: 더 먼길을 택함 - 기성 파송국가의 관점 271
켈리 오도넬 (Kelly O'Donnell, 영국/미국)

23. 선교사 자녀와 탈락 287
데이빗 폴록 (David Pollock, 미국)

24. 탈락 문제에 관한 여섯 목사와의 인터뷰 297
윌리엄 테일러 (William D. Taylor, 미국)

25. 선교사 목양을 위한 자료 307
켈리 오도넬 (Kelly O'Donnell, 영국/미국)

제5부: 결론과 도전

26. 선교와 도전: 결론과 적용, 후속 조사 연구 325
윌리엄 테일러 (미국)

제6부: 부록

설문조사 345

선교단체를 위한 탈락 추적 지침 353
필립 엘킨스 (Phillip Elkins, 미국) / 조나단 루이스 (Jonathan Lewis, 아르헨티나)

역자 서문

백인숙

지난 3월 GMF에서 개최했던 「선교사 중도탈락과 목회적 관리」 세미나 초두에 이 책의 편집인이신 윌리엄 테일러 강사님께서는 선교사 자녀 출신의 한 남미 선교사의 이야기를 해 주셨다. 그는 첫 임기를 끝내기도 전에 모든 걸 그만 두어야겠다며 완전히 나가떨어져 집으로 돌아갈 짐을 싸고 있었다. 그 순간 갑자기 방문한 선교부 총재는 그와 그 아내를 어리둥절하게 만들었으나 그 만남이 계기가 되어 그후 여러해 선교를 지속했던 이야기였다. 그런데 그 선교사는 바로 자신이었으며, 그 선교부 총재는 자신의 아버지셨다는 것이다.

그 세미나 기간에 우리 모든 회중은 그분의 풍부한 유머와 선교사의 삶에 대한 깊은 이해와 애정, 그리고 천국을 예비자들로 가득 채우며, 끝까지 잘 달리는 것에 대한 그분의 열정을 통해 얼마나 많은 감동을 받으며 울고 웃었던지! 윌리엄 테일러 박사는 선교사 자녀로서, 선교사로서, 선교사 자녀를 양육한 부모로서, 또한 선교 행정가로서, 선교학 교수로서, 그리고 지금은 세계 복음주의 선교협의회 국제총무로서의 모든 경험과 은사, 영성, 학문 등의 자질을 통해 세계선교에 독특한 역할과 기여를 해오고 계신 분이시다. 만약 첫 임기 동안 그분을 잃었다더라면 어찌할 뻔했는가! 잃어버리기에는 너무 소중한 사람들...

비단 것처럼 뛰어난 지도자가 된 사람뿐 아니라 하나님께서 부르시고 준비시켜서 지역교회가 파송한 우리의 선교사들은 한사람 한사람 그 존재 자체로서, 그

리고 그들의 사역의 영향력과 그들과 함께 세계선교에 참여하는 그리스도의 몸의 모든 지체들을 생각할 때 결코 잃어버릴 수 없는 소중한 사람들인 것이다.

지난해 여름 이 책의 영문판이 처음 출판되자 전세계 선교 인력들에게 이 책은 순식간에 퍼져나갔고 커다란 관심을 모았다. 현재 GMTC 원장님이시며, WEF 선교분과 위원회장이신 이태웅 목사님께서 이 책을 우리말로 번역하기를 권하셨을 때, 나는 우선 양이 너무 많고, 내용도 꽤 전문적이기 때문에 우리 독자들에게 어떤 반응을 얻게 될까 망설임이 있었다. 그러나 이제 한국선교가 총체적으로 발전하기 위해서는 이러한 전문적이며, 전략적이고, 실용적인 책이 우리말로 번역되어 선교사들은 물론 선교에 관련된 모든 선교 인력들 가운데서 많이 읽혀지는 것이 중요하다는 생각이 들었다. 번역을 하지 않기에는 너무 좋은 책이었던 것이다.

마침, 이 책에 나오는 두분의 한국인 저자이신 문상철, 강승삼 박사님께서 직접 자신의 글을 한글로 정리해 주셨으며, 선교행정가이신 김동화, 정민영 선교사님과 선교학 교수이며 훈련 사역도 하시는 이현모 교수님, 에쿠아돌에서 선교사로 첫임기를 마친 후 모국 사역을 하고 계신 변진석 선교사님께서 바쁘신 가운데서도 관계된 영역의 번역을 해 주셨기에 이 일이 가능했다. 나로서는, GMTC에서의 훈련사역의 경험과 더불어 새로이 시작하게 된 선교사 자녀사역 분야에 대한 관심 때문에 지역교회의 역할과 목회적 관리에 관

계된 부분을 주로 번역하면서, 전체적인 통일을 위한 검토 작업을 맡았었다. 중요한 전문용어는 대부분 통일시켜 사용하였지만, 선교기관이나 선교단체, 선교부, 선교회 등의 단어는 의미상의 큰 차이가 없이 사용되었음을 밝혀 둔다.

「선교한국 '98」에 맞추어 출판하기 위해서 더 알뜰하게 다듬지 못한 아쉬운 점이 있으나 부족한 대로 이 훌륭한 책이 한국어판으로 나올 수 있게 된 것은 하나

님의 은혜이다. 수익성이 없음에도 불구하고 조이선교회출판부에서 한국선교에 기여하기 위해 기꺼이 출판을 맡아주신 것을 정말 감사드린다. 잃어버리기에는 너무나 소중한 사람들을 위하여 무언가를 할 수 있음이 축복이었다.

1998년 초여름에
다른 역자들을 대신하여 백인숙

머리말

이태웅

하나님께서 진정으로 자신의 종들을 돌보시는가? 성경을 통해서 보면 “하나님은 우리를 돌보신다”는 사실에 대한 분명한 증거들을 볼 수 있다. 문제의 핵심은 온 세상에 나가 초문화 사역을 하며 주님을 섬기는 사람들을 “우리가 돌보고 있는가?” 하는 것이다.

세계 복음주의 협의회(WEF) 선교분과 위원회에 의해 시작된 선교사 탈락 방지 연구(ReMAP)는 우리가 신생 파송국이거나 기성 파송국이거나를 불문하고 우리의 선교사들에 대해 하나님과 마찬가지로 관심을 갖고 돌본다는 사실에 대한 가장 명료하고도 가시적인 하나의 증거이다. 적어도 우리의 동기에 관한 한 국제적인 선교 공동체에 의해서 증명된 일치된 동의사항이 있다. 우리 선교사들의 탈락을 줄이기 위한 과업을 위하여 35개국에서 온 115명에 이르는 사람들이 영국의 Easney에 있는 All Nations Christian College에 모였다. 워크숍은 지난 2년간의 탈락의 문제에 관한 14개 국가의 연구서로 인해 절정에 이르렀다.

워크숍을 하는 동안 표면화된 진지한 사실들 중의 하나는 선교지에 있는 선교사들이 생존하고 사역을 지속해 나가는 것을 도울 수 있는 자료들이 형편없이 부족하다는 점이었다. 이점은 신생 선교사 파송국의 경우 특히 더 했다. 이러한 상황에서 볼 때, 그 워크숍 자체와 이 책이 보기 드문 가치를 지니고 있음은 말할 필요도 없다.

그리하여 이 책은 한편으로는 선교사들을 위한 목회적 관리의 영역에 있어서의 애매한 점들을 다루면서 다

른 한편으로는 선교지에 있는 우리의 동료들을 더 잘 돌볼 수 있는 방법을 찾을 수 있도록 선교 행정가와 목회자, 선교사, 상담가들의 여러 관점을 보여 주고 있다.

선교사 탈락 방지 연구와 그 후속 조치를 위해서는 문제점 파악 및 연구 과정, 통계 평가 및 해석, 그리고 워크숍 등 수많은 시간들이 할애되었다. 이와 같은 책이 향후 선교사에 대한 목양의 분야에 있어서 첨단을 달릴 것은 의심할 여지가 없다.

작업을 담당했던 세계 복음주의 협의회의 선교분과 위원들과, 이 주제를 위한 치밀한 계획을 세우기 위해 부지런히 일했던 전세계에서 참여한 사람들의 수고를 치하해 마지 않는다. 또한 기성 선교사 파송국가 및 신생 선교사 파송국가를 대표하는 필자들에게도 깊은 감사를 올리는 바이다. 마지막으로 세계 복음주의 협의회의 선교분과 총무이며 이 책의 편집자인 윌리엄 테일러의 선지자적인 사역에 대하여 감사를 드린다. 하나님께서 모든 영광을 받으시기를!



이태웅 현 세계 복음주의 협의회 선교분과 위원장. 아내 송현복과 두 아들(영민, 경민)과 함께 서울에 살고 있다. 한국해외선교회(GMF)의 창설자로서 현재 이사장직을 맡고 있으며, 서울에 있는 한국선교훈련원(GMTC)의 원장이다.

서문

윌리엄 테일러

7명의 개인적인 짙막한 이야기가 우리로 하여금 이 책을 시작하도록 만들었다. 선교지에 가기 위해 신학 교육을 마친 한 젊은 부부 해롤드와 마리온이 최근에 우리 집에 왔다. 그들은 갑자기 이렇게 묻는 것이었다. “빌, 러시아로 떠나기 전에 우리가 당신의 다음 탈락 사례 연구의 대상이 되지 않도록 도와주십시오! 우리가 더 준비해야 할 것들은 무엇입니까?” 이 얼마나 도전적인 질문인가! 그러나 나는 타문화권 사역을 위해 장기로 헌신한 이 은사 많은 부부가 그렇게 질문한 것에 대해 감사한다. 그리고 나는 하나님께서 그들에게 말할 수 있는 무엇인가를 나에게 주셨다고 믿는다.

막달리나는 이슬람권의 힘든 상황에서 3년간을 보내고 기생충과 다른 내과 계통의 질병 투성이가 되어 본국으로 되돌아 왔다. 그녀는 자신의 일을 위해 다시 선교지로 가기를 갈망했지만 그녀의 건강이 여의치 못하여 지금으로서는 돌아갈 수가 없다. 여러 달에 걸친 그녀의 회복기 동안 우리가 함께 이야기하면서 몇가지 부대끼는 질문이 내 마음에 떠올랐다. 그녀가 만일 현지에서 더 세심한 목양을 받았더라면 그녀의 건강 상태는 달라졌고, 그래서 그녀는 이 접근 제한 지역에 있는 사람들을 위해 본국 안식년 이후에도 사역을 계속할 수 있지 않았을까? 우리가 독신 여성 선교사들을

그러한 상황 가운데 배치하는 것이 옳은 일일까? 이제 막달리나는 본국에 되돌아 와서 선교에 대한 자신의 열정적인 헌신을 가지고 무엇을 할 수 있을까?

마르코스와 메리는 세계의 또 다른 어려운 지역에서 나에게 지금 막 e-mail을 보내왔다. 그들은 두번째 어려운 언어공부를 하고 있는 중이며 그 미전도 종족들 가운데 교회가 세워지는 것을 보기까지 아주 장기간의 헌신을 하였다. 나는 그들을 잘 알고 있으며, 그들에 대한 나의 예측은 (몇가지 불가항력적인 변화를 제외한다면) 그들은 사역을 위해 평생의 투자를 하고 있다는 것이다. 나는 그들에게서 탈락할 위험성을 보지 못했다. 왜냐하면 첫째, 그들은 결과를 얻기가 쉽지 않은 대학생 사역을 여러 해 동안 해본 강한 기초를 갖고서 타문화권 사역에 뛰어들었기 때문이다. 둘째, 그들은 모국에 있는 중보자들의 탄탄한 후원이 있기 때문이다. 셋째, 그들은 세 가정으로 된 건강한 팀의 일원이며, 그들 모두는 서로를 잘 알고 서로를 깊이 신뢰하고 있기 때문이다. 넷째, 그들은 목양을 최우선하는 튼튼한 선교단체의 일원이기 때문이다.

이안과 수잔나는 잘 알려진 교단 선교부와 더불어 아시아에서 여러 해 동안 섬겼다. 여러가지 다양한 이유 때문에 그들은 선교지와 그들의 교회를 떠났다. 지

금 그들은 눈에 떨 정도로 영적인 열정이 식어졌으며, 선교에 대한 관심도 아주 적어졌다. 나는 그들을 사교적인 상황에서 만났는데, 내가 이러한 탈락 문제에 대해 작업하고 있다는 것을 알고 그들은 아주 관심있게 이렇게 말하였다. “그래요, 만약 당신이 탈락에 관해 우리가 어떻게 느끼는가를 알기 원한다면 우리는 몇가지 할 말이 있지요!” 그러나 우리가 그들의 말을 들을 준비가 되어있는지 나 개인으로는 자신이 없다

이러한 수천가지 다른 이야기들이 이 책의 실제적인 기초가 되었다. 원치 않는 탈락에 대한 원인과 해결책들은 복잡적이다. 개인적, 가정적, 제도적인 상황들은 바꾸기 어렵고, 영적 전투는 웃어넘길 일이 아니며, 장기적인 타문화권 사역이란 솔직히 힘든 것이다. 그러나 궁극적으로 우리는 실제 삶을 사는 각 개인들, 즉 아이들, 청년들, 그리고 어른들에 대해 말하고 있는 것이다. 그리고 그것이 바로 우리의 연구를 추진시키는 것이다.

이 책과 선교사 탈락 방지 연구라는 모험

이 역사적이고 독특한 책의 독자가 된 것을 환영한다. 이것은 역사적이다. 왜냐하면 장기 선교사들의 탈락에 관계된 문제들을 기록하고 언급하되 폭넓은 영역과 특정한 적용점들을 다루고 있기 때문이다. 이 책은 독특하다. 왜냐하면 그것은 이러한 문제들을 진실로 세계적인 관점, 다시 말해서 “기성 파송국가” 뿐 아니라 “신생 파송국가”의 관점에서 다루었기 때문이다.

선교사 탈락 방지 연구

이 책은 세계 복음주의 협의회(WEF)의 선교 분과에서 시도한 이 중요한 문제에 대한 장기간에 걸친 다각도의 연구 결과로서, 그 프로젝트는 선교사 탈락 방지 연구(Reducing Missionary Attrition Project)라고 불린다. 선교사 탈락 방지 연구의 목표는 “사람 숫자 세기”나 선교사 “중도 포기자”를 “비난하기” 위한 것이 아니었다. 오히려, 우리들의 바램은 다음 세 가지이다.

- ◆ 장기 선교사들의 바람직하지 못한 탈락의 핵심 요인을 파악하고 그 문제의 범위와 성격을 결정하기 위한 것
- ◆ 문제에 대한 해결책을 찾아보는 것
- ◆ 전세계의 선교단체와 교회들에게 결과와 서비스를 제공함으로써 바람직하지 못한 탈락을 방지하도록 돕는 것

우리들의 장기적인 초점은 목회적인 것이었고, 또 현재도 그러하다. 그 초점은 선교사의 선발과 허입, 준비와 훈련, 파송과 후원, 전략화와 목회적 관리의 영역, 그리고 지역과 특정 사역에 상관없이 그들을 향한 하나님의 목적을 찾는 평생의 순례 여정에서 선교사들을 격려하려는 국제적인 선교 세력에 모아졌다.

선교사 탈락 방지 연구는 여러 종류의 성과를 도출해 내도록 고안되었다. 연구 성과(예를 들어, 국제적, 국가별 탈락율에 관한 새로운 통계), 과정에서의 성과(예를 들어, 설문조사를 완성하기까지는 거의 600명의 선교 지도자들이 참여하게 되는데 그들이 설문조사 작업을 하는 동안 그들로 하여금 자신의 파송기관이나 교회의 탈락에 대해 생각해 보도록 자극할 것이기 때문에 얻게 될 효과), 그리고 최종결과에 대한 성과(예를 들어, 1996년에 개최된 국제 워크숍과 이 책) 등이다.

이 책은 세가지 기초 자료가 어우러져 이루어졌다. 첫번째 것은 1994-1996년 사이에 조나단 루이스(Jonathan Lewis)와 나중에 루디 히론(Rudy Girón), 피터 브릴리(Peter Brieley), 그리고 이 책을 쓴 다른 사람들의 공로로 이루어진 우리들의 국제 연구 과정이었다. 두번째 출처는 1996년 4월 영국의 All Nations Christian College에서 개최된 탈락에 관한 국제 워크숍이었다. 이 회의는 전세계의 110명(신생 파송국가에서 41%, 기성 파송국가에서 59%)을 소집했는데, 그것은 여러 세대에 걸친 남녀 목회자, 훈련가, 행정가들이 다양하게 뒤섞인 그룹이었다. 이 책의 저자들은 우리들의 세번째 정보 출처로부터 구성되었다. 단 세 논문만

탈락 워크샵에 제출되었고 나중에 출판할 수 있도록 정리되었다. 이 전체 책은 1996년 워크샵에 참석했던 사람들에게 의해 쓰여졌다. 이 책은 진정으로 국제적인 관점을 지닌 책이며, 여러 분야에 걸친 접근법을 사용하고 있고, 12개 나라에서 출생했거나 혹은 현재 일하고 있는 국제적인 저자들로 이루어져 있다.

선교사 탈락 방지 연구

선교사 탈락 방지 연구는 WEF 선교분과 위원회의 광범위한 국제적 네트워크를 사용하여 가장 현저한 14개 선교사 파송국들로부터 수치를 모았다. 선교사 탈락 방지 연구원들은 먼저 수치들을 활용하여 서구와 비서구의 선교 운동 가운데서 특정 국가 상황에 따라, 그리고 국제적인 안목에서 실제적이고 인지된 선교사 탈락 원인들을 파악하고 정의하였다. 둘째로는, 그 수치들을 분석하여 선교사 탈락의 증감에 가장 크게 기여하는 특정 요소들과 그 요소들의 조합을 파악해내고자 하였다. 선교 공동체들과의 창조적인 대화를 통하여 선교사 탈락 방지 연구 담당자들은 효과적인 타문화권 사역자들을 파송하고 유지할 수 있도록 파송교회와 선교 기관의 능력을 향상시켜 줄 해결책을 찾아내고자 노력하였다. 이같은 국제적인 노력의 합작품이 바로 지금 당신의 손 안에 들려 있는 것이다.

우리는 이 과정을 끝낸 것이 아니다. 이 연구는 계속되어야 한다. 방법들이 개발되어야 하고, 정보가 유포되어야 하며, 훈련이 실시되어 귀중한 선교 사역자들을 잃게 만드는 저변의 문제들을 처리해야만 한다. 이 책은 탈락의 문제를 훨씬 너머 궁극적으로 세계 선교 운동에 있어 효율성을 더욱 증진시키고 건강하게 하는 결과를 가져올 이슈들을 다루는 하나의 선도적인 장(場)이며, 게임의 첫수이며, 관문에 불과하다.

우리는 이 책이 위대한 선교 과업을 이루어 가는 다양한 지도자들로 하여금 자기 분석과 숙고를 하게 하는 진지한 초대가 되기를 기도한다. 무엇보다도 우리는 이 책이 현재 선교지에서 일하고 있는 우리의 선

교사들은 물론, 초자연적인 삼위일체의 하나님과 그분의 영광스러운 멧시지를 대표하여 전선을 움직일 장래 세대를 섬기는 것이 되기를 바란다.

이 책의 구조

이 책의 구조를 훑어보기 위해서 먼저 목차를 다시 한번 보기를 권한다. 위에서 언급한 바와 같이 오직 세 장(章)만이 영국에서의 워크샵에 처음으로 제출된 논문이었으며, 그것이 이 출판을 위해 다듬어졌다. 모든 다른 것들은 이 책을 위해 특별히 쓰여진 것들이다.

제1부는 기초 논문들로서 다양한 관점을 보여 준다. Bill Taylor의 전체적인 개요에 뒤이어, Paul McKaughan이 탈락의 진짜 문제를 파악해내고자 통찰력 있는 시도를 하고 있다. 탈락에 대한 광범위한 관점은 Rudy Girón의 목회적인 심정으로부터 나왔다. 그리고 Kath Donovan과 Ruth Myers에 의한 자극적인 세대간의 연구가 나온다.

제2부는 리서치 프로젝트 자체로 옮겨간다. Jonathan Lewis는 프로젝트의 본래 구성에 대해 밝히고, 뒤이어 영국의 Peter Brierley에 의한 기초적인 통계 분석이 나온다. 그 통계는 Detlef Blöcher에 의해 선교 운동을 위한 몇가지 명확한 적용점과 더불어 계속해서 재검토된다.

제3부는 국가별 탈락 연구로 옮겨가는데, 다시금 관점은 명확해진다. 한국인인 문상철은 3년간에 걸친 탈락의 분석, 즉 실제상에 있어서 한국인의 첫번째 임기 중 탈락에 관한 연구를 훌륭하게 해냈다. 브라질을 근거로 한 Ted Limpic은 브라질의 지도자들에게 처음으로 격려와 도전을 위한 근거를 주는 전반적인 그림을 보여 준다. Stanley Davies는 영구적인 상황에서 조사를 한 반면, Seth Anyomi는 가나를 위해 조사했다. 끝으로, 북미인인 Phil Elkins는 탈락의 문제를 미국과 캐나다의 파송 교회 및 선교 기관의 두가지 관점에서 평가하였다.

제4부는 초점을 바꾸어, 8개국 출신의 11명의 저자

들이 선교사 탈락에 영향을 주는 다섯가지 주요 범주를 연구하였다. 그 다섯가지 범주는 파송 교회의 역할에 특별히 초점을 맞춘 선발 과정과 공식적, 비공식적인 출국전 훈련, 선교 기관의 선발작업 및 오리엔테이션, 현지 훈련 및 감독, 그리고 선교사의 목양에 관한 것이다. 제4부는 현지 중심의 목양을 베푸는 사역자들의 국제적인 주소록과 탈락 추적을 위한 지침서의 목록으로 결론을 맺고 있다. 제4부는 각 범주마다 기성 파송국가와 신생 파송국가의 두가지 관점에서 다루었다는 독특한 구성을 가지고 있다.

제5부에서는 Bill Taylor가 특별히 선교 운동의 주된 전략가들을 겨냥한 몇가지 도전들을 요약하고 있다. 또한 앞으로의 탈락 연구를 위한 방법들을 제안한다.

제6부는 설문 조사 내용과 탈락 추적 지침들을 포함하고 있다.

이 책에서 사용된 특정한 정의

우리는 연구하는 중에 여러 가지 문제들을 직면했다. 그 중의 한가지는 “탈락”이라는 용어가 다른 언어에서는 대응할 만한 적절한 단어가 없다는 사실이었다. 그래서 우리 동료들은 그들의 상황에 맞도록 설명하는 용어를 찾아내야 했는데, 그것은 어느 언어이든지 도전이 아닐 수 없다.

포르투갈어를 사용하는 사람들은 “포기”와 “지쳐 버림”이라는 두가지 뜻을 지닌 용어를 사용했고, 스페인어 사용권의 사람들은 “버리고 감” 또는 “현지 사역의 조기 포기”라는 용어를 사용했다. 한 스웨덴 사람은 “은퇴, 철수, 떠남”의 복합적인 의미를 지닌 용어를 사용했다. 에티오피아 출신의 한 동료는 “흥미를 잃어버려서 마침내 중도에서 그만 두는 것”에 대해 이야기했고, 한 화란인은 단순히 “탈락이란 말은 번역하기 어려운 말”이라고 했다. 한 필리핀 사람은 “이것은 파갈로그어로 여러 문장 또는 구절로 설명을 해야 하지만 그렇게 하기가 별로 힘든 것은 아니다”라고 했다.

영어를 국제적인 리서치 언어로 사용하기 때문에 우리는 이 책 전체를 통해 사용된 주요 용어들을 정의하는 것이 필요하다는 것을 발견했다. 여기 몇가지를 소개한다.

탈락이란 여기 사용된 가장 보편적인 용어로서 이 유 여하를 불문하고 선교사가 현지 사역으로부터 떠나는 것을 지칭한다. 우리들의 관심은 일차적으로 장기(직업적인) 선교사들의 탈락 연구에 관계된 것으로서, 특별히 “현지 사역에서 조기 귀국, 또는 피할 수 있었던 귀환”에 초점을 맞춘 것이다. 단기 선교의 지도자들은 그들 나름대로 나타나는 문제들과 씨름을 해야 할 것이다.

탈락율이란 어떤 특정 시간대에 한 기관 또는 운동 안에서 현지를 떠난 선교사들의 숫자를 전체 현지 선교사들의 수에 비하여 백분율로 표현한 것이다.

불가피한 탈락이란 은퇴나 계약 만료, 병가(病暇), 또는 다른 사역으로의 “합법적인 소명”과도 같은 용납할 만하며 이해할 만한 탈락으로 받아들여진다.

방지 가능한 탈락이란 좀 더 민감한 문제를 지적한다. 그것은 처음의 발굴이나 선발 단계에서 좀 더 잘 했더라면, 혹은 좀 더 적절한 준비나 훈련이 있었다라면, 혹은 선교 사역을 하는 동안 좀 더 효과적인 돌봄이 있었다라면 피할 수 있는 탈락을 말한다. 폴 맥코간(Paul McKaughan)은 제2부에서 이런 종류의 탈락을 “문제성 있는 탈락”이라고 불렀다. 그는 다음과 같이 말했다. “그것은 선교사들이 관리를 잘못했거나 비현실적인 기대, 구조적인 허사, 개인적인 실패, 혹은 다른 개인적인 이유들 때문에 선교단체나 교회가 그들이 떠나야 된다고 느끼기 전에 임지를 떠날 때 일어나는 것이다. 그렇게 함으로써 선교사들은 자신에 대해 부정적으로 생각하게 되는데, 더 문제가 되는 것은 특정 선교 구조에 대해서와 세계 선교를 위해서 부정적인 영향력을 미치게 된다는 점이다.”

기성 파송국가들(Old sending countries: OSC). 우리

연구는 14개국을 포함한다. 비교를 위하여 범수를 나누었는데, OSC는 현대 선교의 역사가 좀 더 긴 호주, 캐나다, 덴마크, 독일, 영국, 미국과 같은 6개 국가를 가리킨다.

신생 파송국가들(New sending countries: NSC). 우리의 연구에 있어 현대 선교의 역사가 좀 더 짧은 아프리카의 가나, 나이지리아, 남미의 코스타리카, 브라질, 그리고 아시아의 인도와 한국, 필리핀, 싱가포르 등 8개 국을 가리킨다.

결론

우리는 특별한 사람들, 즉 탈락과 관계되는 문제에 대해 특별한 투자를 하는 사람들인 “주주들”(stakeholders)을 마음에 두고 이 책을 썼다. 여기서 주주들이란 선교사들(과거와 현재, 미래)과 선교 동원가(선교를 위해 교회를 동기부여하는 사람), 교회 지도자들(목회자, 선교 목사 및 선교 위원), 선교사 훈련(대학이나 대학원 프로그램, 혹은 파송기관, 훈련 프로그램이나 센터, 혹은 공식적이거나 비공식적인 훈련)에 참여하는 사람들과 선교사 파송 기관들(교회 혹은 파송 단체)과 현지 교회들(그들이 존재하는 곳이라면), 그리고 선교사들을 목회적으로 돌보는 사람들(목회자들과 의료

적인 전문가 혹은 건강 전문가들)을 포함한다.

우리는 모든 독자들이 이 책에 심취하여 이러한 결정적인 주제들에 대한 자신의 이해가 자라가고, 한 개인으로서 혹은 지도자적인 위치에 있는 사람으로서 자신의 상황을 숙고해 보도록 초청하는 바이다.



윌리엄 테일러(William D. Taylor)는 1986년 이래로 WEF 선교분과 위원회의 총무직을 맡고 있다. 부모가 선교사인 그는 코스타리카에서 태어나 남미에서 30년간 살았는데, 17년간은 과테말라에 있는 Seminario Teológico Centroamericano란 신학교에

서 교수직을 맡아 직업적인 선교사로서 살았다. 텍사스주 본토 박이인 이본느(Yvonne)와 결혼했으며 세 자녀는 모두가 과테말라에서 태어난 X세대이다. 그는 오스틴(Austin)에 있는 텍사스 주립대학에서 남미 연구를 통해 철학박사 학위(Ph. D)를 받았다. 그는 *Internationalizing Missionary Training* (Paternoster/Baker, 1991)과 *Kingdom Partnerships for Synergy in Missions* (William Carey Library, 1994)란 책을 편집했으며, *Crisis and Hope in Latin America* (William Carey Library, 1996)란 책을 Emilio Antonio Nunez와 공동 집필하였다. 그의 바램은 끝까지 잘 달리는 것이며 천국을 예배자들로 가득 채우는 것이다.

제1부

기초 논문

서론: 탈락이라는 빙산

윌리엄 테일러

우리들 대부분은 빙산(氷山)에 대해 어느 정도는 알고 있다. 빙산은 엄청나게 큰 얼음 덩어리에서 갈라져 나온 것으로 대부분은 물 속에 잠기어 있어서 잘 보이지는 않지만 아주 위험한 것이다. 탈락은 나에게 빙산을 연상시켜 준다. 우리들은 타문화권 사역 현장을 어떤 이유에서이든 완전히 떠나게 된 선교사라는 눈에 보이는 현상만 보려고 하는 경향이 있다. 그러나 지난 3년여 동안 우리 세계선교협의회(WEF) 선교분과위원회의 지도자들은 선교사 중도탈락의 숨겨진 부분, 즉 선교사가 사역을 중단하는 “진짜” 이유 또는 선교사의 탈락에 있어서 긍정적으로 또는 부정적으로 영향을 미치는 선교 단체의 행태가 무엇인가를 찾아보려고 애썼다. 이 첫장을 읽을 때뿐만 아니라 이 책의 어느 부분을 읽든지 이러한 점들을 기억하기 바란다. 이 빙산의 보이는 부분과 보이지 않는 부분 모두를 제대로 파악하기를 바란다.

여러 사연과 중도 탈락의 양상

나는 1996년에 영국에서 열렸던 중도 탈락에 대한 연구 모임을 시작하기 직전에 만난 베티를 잊을 수 없다. 그녀는 사역을 준비해온 친절하고 상냥하며 다재 다능한 그리스도의 제자였다. 이제 막 성인이 된 그녀

의 얼굴에는 두 가지 잊갈리는 감정이 나타나 있었다. 그녀는 대화를 하는 동안 내내 웃고 있었으나 그녀의 눈은 결코 웃는 법이 없었다. 그녀의 두 눈은 떨쳐버릴 수 없는 고통이 새겨져 있었다. 그녀가 자신의 이야기를 쏟아내는 동안 어쩔 수 없는 분노와 상처, 눈물이 나에게 그대로 넘쳐오는 것을 느꼈다. 그녀의 부모는 가장 좋은 선교사 훈련 과정을 마쳤으며 큰 선교단체의 선교사로서 친지들과 교회의 지원을 받아 선교지로 가게 되었다. 그러나 선교지에 도착하여 현실에 부딪히게 되었을 때 베티의 아버지는 어머니에게 과묵하고 냉정하고 폭력적인 남편으로 변하여 큰 괴로움을 주었다. 베티 남매는 그 모든 것을 보았다. 그러나 그 “가족의 비밀”은 한번도 밖으로 알려지지 않았다. 베티의 가족은 선교지에서 돌아와 사역을 그만두고 말았다. 그녀의 부모는 이혼을 하였고 가족은 뿔뿔이 흩어지게 되었다. 베티의 어머니는 신앙을 버리고 후에 믿음이 없는 남자를 만나 재혼하였다. 아이러니컬하게도 그녀의 어머니는 이 믿지 않는 남편에게서 “믿음이 있는” 남편으로부터 받아보지 못한 사랑을 받았다. 그녀의 아버지는 사나운 사람이 되고 말았고 남동생은 가족들과 멀리 떨어져 하나남까지도 미워하는 사람으로 살고 있다. 베티는 우리들이 선교사 중도 탈락에 관한 연구

를 한다는 소식을 듣고 나에게 이렇게 불었다. “당신들의 연구가 우리 가족에게 일어난 일을 제대로 평가하여 다른 사람들에게는 그런 일이 일어나지 않도록 하는데 도움이 될까요?”

사실 이 중도 탈락에 관한 연구는 즐거운 마음으로 할 수 있는 일이 전혀 아니었다. 이러한 연구가 진행된다는 것을 알고 많은 사람들(소위 “탈락자”들을 포함하여)이 자신들의 이야기를 해 주었다. 우리는 그저 “희생자의 숫자를 세어보는 일”을 하거나 “실패”에 관한 개인이나 교회, 학교 또는 선교단체의 잘못이 무엇인가를 규명하려고 하는 것이 아니다. 우리는 단순한 숫자를 파악하는 일을 넘어서 사람들의 삶과 교회/선교단체의 “문화”를 파악함으로써 장기 사역에 헌신한 선교사들 중 많은 사람들이 중도에 사역을 그만두게 된 이유를 찾아보려 했다. 우리는 또한 선교사들이 선교지에서 계속 사역하게 만드는 요인은 무엇인지 찾아 보려 하였다. 우리는 선교사의 중도 탈락을 막는데 있어서 훌륭하게 대처해온 선교단체의 면모를 살펴보려고 시도하였다. 이러한 복잡한 작업을 하기 위해서 선교단체들로 하여금 그들의 중도 탈락의 기록이 어떠하였으며 소속 선교사들을 목회적으로 관리하고 돌보는 일을 어떻게 해왔는지, 탈락하기 쉬운 선교사를 미리 찾아내고 탈락을 방지하기 위해 선교단체의 문화와 구조를 어떻게 바꾸어 왔는가를 스스로 돌아보게 하였다.

나는 어려운 여건 속에서도 오래 동안 사역해온 노련한 선교사들 뿐만 아니라 사역을 시작하는 젊은 선교사들의 개인적인 이야기를 듣고서 많은 격려를 받았다. 최근에는 중앙아시아에서 사역해온 한 다재다능한 선교사가 우리 집을 방문하여 반나절을 보낸 적이 있었다. 우리는 회교권에서 사역해온 그녀를 위해서 기도해 왔었는데, 이제 그녀가 첫번 안식년을 맞아 귀국한 것이다. 그녀는 선교사로 첫 임기 사역을 하는 동안에 있었던 일을 나에게 얘기해 주었다. 동료 사역자들과의 갈등과 개인적인 슬픔, 그리고 참 좋았던 관계가

끊어질 때의 아픈 마음, 언어습득의 어려움, 문화적인 적응의 어려움, 그리고 회교권에서의 독신 여선교사의 사역, 더 나아가서 선교지에 있는 동안 파송교회를 바꾸어야 했던 어려움 등 참으로 많은 이야기가 있었다. 그럼에도 불구하고 그녀는 다시 선교지로 돌아가고 싶어했다. 그렇다면 그녀가 사역했던 곳보다는 훨씬 사역하기가 쉬운 선교지에서 사역을 중단하고 돌아오는 사람이 있는 반면 그렇게 어려운 지역에서도 계속 사역을 하게 하는 동기는 과연 무엇일까?

중도 탈락은 파송교회와 훈련기관, 파송단체로 하여금 심각한 자기 반성을 하게 하고, 웃지 못할 이야기들과 개인적인 문제들, 그리고 고통스러운 이야기들을 우리에게 전해 준다. 남태평양 지역에서 일해온 나의 동료선교사 한 사람은 이러한 일에 대하여 웃지 못할 이야기를 들려주었다. 쿡 아일랜드라는 곳에 처음으로 도착한 다섯 명의 선교사들이 있었는데 그들 중 두 사람은 중도에 돌아갔고, 한 사람은 원주민과 동화되어 버렸으며, 두 사람은 그 곳 식인종들에게 잡아 먹혔다고 한다. 나는 그 곳 솔로몬 군도의 식인종들이 그 선교사 한 사람을 잡아먹을 때에 그 선교사가 신고 있던 구두 때문에 어려움을 겪었다는 이야기를 들었다. 그 식인종들은 선교사가 신고 있던 신발을 계속 씹아대었지만, 그 구두는 먹을 수 있을 만큼 말랑말랑해지지 않았다.

얼마 전에 나는 북미의 선교지도자들의 회의에 참석하여 연설을 한 적이 있다. 나는 거기서 실제적이고 개인적인 문제 세 가지를 질문하였는데, 그 결과에 대단히 놀랐었다. 먼저 그 지도자들에게 그들 중 선교지에서 사역을 하다가 어떤 이유에서든 중도에 돌아와야만 했던 사람은 손을 들어보라고 했다. 대부분의 사람들이 손을 들었다. 두번째로 그들 중에 그들의 조기 귀국이 그들의 동료들 혹은 파송교회로부터 바람직하지 못한 이유로 탈락한 경우라고 분류된 사람들이 얼마나 되는지 물어보았다. 이번에도 대부분의 사람들이

손을 들었다. 세번째로 나는 선교지를 떠날 때에 얼마나 많은 사람들이 파송단체나 교회의 지도자들과 그러한 결정을 앞두고 최종 면담을 했었는가 물어보았다. 대부분의 사람들은 그러한 면담은 하지 않았다고 대답하였다. 거기서 얻은 조사 결과는 실망스러운 것이었다.

나는 또한 남미에서 일한 적이 있는 한 젊은 선교사 가정의 사례를 잘 기억하고 있다. 그 가족의 남편은 선교사의 자녀로서 자기가 자란 곳으로 젊은 아내와 어린 딸과 함께 선교사가 되어 돌아갔다. 그는 여덟살 때부터 선교사가 되겠다는 꿈을 꾸었으며 그 후로 그 목표를 향하여 살아왔다. 드디어 대학 교육과 신학교 교육을 마치고 IVF에서 한동안 사역을 한 후에 그들은 남편의 고향인 그 선교지로 가게 되었다. 이때 이 젊은 선교사는 그가 꿈꾸어 오던 것이 현실이 되었을 때 어떤 일을 겪게 될 것인지 알지 못하였으며, 선교지에서 지도자와의 갈등 때문에 그의 꿈이 산산조각날 것도 알지 못했다. 첫 임기가 끝나 갈 무렵 그 선교사는 기진맥진하였으며 모든 것을 포기하고 그의 국적상의 국가(결코 고국이 아니라)로 돌아가려고 했다.

그 때 그 절망감이 극도에 달했던 어느 날 저녁 그들이 살던 집에 초인종이 울렸다. 그 젊은 선교사가 문을 열어 보았을 때에 널리 존경을 받고 있었던 노련한 선교 지도자 한 사람이 문 앞에 서있는 것을 보고 크게 놀랐다. 그 당시 그 지도자는 미국에 살고 있었다. “여기 과테말라에는 웬일이십니까? 우리는 당신이 오시리라고는 꿈에도 생각하지 못했습니다”라고 말하였을 때에 그 지도자는 “그냥 왔어” 하고 짤막하게 대답하였다. 그는 집안으로 들어와서 자리를 잡고 이렇게 물었다. “어떻게 지냈지?” 그 젊은 선교사는 그의 아내가 지켜보는 가운데 자신의 고통스러운 이야기를 털어놓았다. 그 노련한 선교사는 그의 말을 귀기울여 들었다. 그는 깊은 고통을 감지하고서 위로의 말을 해 주었다. 그 때 그 젊은 선교사는 새로운 소망을 갖게 되었다. 인간적으로 말한다면 하나님께서는 이 젊은 선교사가

정이 사역 초기에 무참하게 사역을 중단하는 것을 막기 위해 그 지도자를 보내셨다고 할 수 있다. 그 지도자는 선교단체의 대표였을 뿐만 아니라 비전을 가진 사랑 받는 목자였다. 그는 또한 나의 아버지였다. 내가 바로 그 젊은이였다. 나는 커다란 병산과 같은 중도탈락이라고 하는 문제의 보이는 부분과 보이지 않는 부분을 다 경험하였기 때문에 이 중도탈락의 문제가 대단히 중요하다고 생각한다.

조사의 배경

우리는 전세계에 걸쳐 여러 동료들과 대화를 하면서 이 세계선교협의회 선교위원회가 시작한 선교사 탈락 방지 연구 (ReMAP: Reducing Missionary Attrition Project)가 국제적인 관심사가 되고 있음을 알게 되었다. 이들은 오랫동안 선교사를 파송하기 이전에 적절한 훈련을 시켜야 한다는 점을 강조해 왔다. 그러나 우리는 그러한 훈련은 상호연관이 되어있고, 기능적으로 선교의 기본 구조를 이루는 세가지 중요한 요소들 가운데 한 가지에 지나지 않는다는 결론을 내렸다. 그 세가지 중요한 요소들은 다음과 같다.

1. 후보생 이전 단계 - 교회를 동원하고, 선교사 후보생을 심사하여 파송하고 지원하는 것을 포함한 선발 과정.

2. 훈련 - 타문화권 사역자들을 적절하게 준비시키는 것.

3. 선교지 - 선교사들을 지원하고 전략적으로 사역할 수 있도록 그들을 목회적으로 관리하고 돌보는 것.

우리 세계선교협의회 팀들의 관점에서 볼 때 국제 선교기관들은 첫번째 영역, 즉 일반적인 동원의 측면에서는 비교적 일을 잘해왔다고 할 수 있다. 국제 선교단체들은 미전도 종족에 대해 많은 조사를 하고 그 종족집단을 “입양”해 왔으며, 타문화권 사역자들을 단기 또는 장기로 파송하는 일들을 해왔다. 두번째 요소와 관련하여 훈련을 제공해야 한다는 비전은 세계적으로

널리 받아들여지고 있으며, 이것은 우리들에게 상당한 격려가 되었다. 그러나 선교지에서 일하는 선교사들을 전략적 측면에서 목양하는 일에 있어서 세계 선교운동은 높은 점수를 받고 있는지 의심된다. 우리들이 젊은 선교사들로 하여금 장기간 타문화권 사역을 할 수 있도록 도와주고 있는가? 우리들이 보내서는 안 될 사람들을 선교지로 보내고 있지는 않는가? 우리들의 주된 관심사는 사역을 오래하는 것에 있는 것이 아니라 얼마나 효율적으로 장기간 사역하고 있는가에 있다. 세계적으로 장기(장기간이라기보다는 직업적인) 선교사들의 중도 탈락율은 얼마나 되는 것이며, 탈락자들은 왜 중도에 그만두고 있는가? 우리는 신생 파송국들이 그들 자신만이 갖고 있는 독특한 중도탈락의 문제들을 분석하는데 있어서 도움을 요청할 때 크게 격려를 받았다. 우리는 1994년도에 이 연구를 시작하면서 장기(단기는 제외) 사역자들이 선교지에서의 사역 중에 바람직하지 못한 이유로 탈락하는 것에 대한 구체적인 문제들을 다루었다. 중도탈락은 예정했던 것보다 일찍 선교지를 떠나서 돌아가는 여러 다양한 형태의 선교사들에게 모두 있을 수 있는 문제이지만 우리는 이 프로젝트를 시작함에 있어서 우선 장기 사역자들에게 초점을 맞추었다. 단기 사역자들이 증가하고 있으며 또한 그들의 역할이 커지고 있다는 것에 대해 하나님께 감사하고 있다. 우리는 또한 그럼에도 불구하고 대부분의 미전도 종족과 아직 믿는 사람들이 미미한 숫자에 지나지 않는 종족 집단들에게 생동감이 넘치는 교회를 갖도록 해 주기 위해서는 여러해 동안 그들의 언어를 충분히 습득하고, 그들의 문화적 유산을 이해하며, 그들을 깊이 사랑하게 되어 그들에게 삶을 변화시키는 하나님의 복음을 들려 줄 수 있을 만큼 그들로부터 신뢰를 얻는 장기적인 사역자들이 필요하다고 믿는다.

이 연구의 주된 목적은 장기 사역자들 중에서 바람직하지 못한 이유로 중도에 탈락하는 숫자를 줄임으로써 전체 선교사역의 효율성을 높이기 위한 것이다. 이 연구

는 5년 내지 7년의 과정을 거쳐, 이제 책으로 그 결과를 발표하게 되었다. 그러나 아직 이 연구가 완성된 것은 아니다. 우리는 앞으로 이 연구 조사가 어떤 방향으로 전개되어야 하는가를 계속 모색하고 있다.

빙산의 탐색: 중도 탈락에 대한 개인적 관찰

1. 세속 세계의 중도탈락

중도탈락은 군대, 외교관, 사업가들에 있어서 중요하고도 큰 비용이 드는 문제이다. 중도탈락은 선교사역자들만의 관심사는 아니다. 이 세속적인 영역에서 이러한 중도탈락 문제를 다루어온 사람들과 대화를 해 보았다. 국제적으로 사업을 해오던 사람들로부터는 다음과 같은 이야기를 들었다.

미국에서 파견된 경영관리자 중에 30% 정도가 해외에서의 근무 도중에 돌아온다. 사업을 하는 사람들이 해외 근무 중에 중도에 탈락하는 가장 중요한 요인은 개인과 가족의 스트레스라고 하였다(Shames, 1995). 또한 중도탈락을 비용으로 환산하면 어떻게 될까? 독신 중간 관리자라면 그 비용은 약 15만불에 이르겠지만 가정을 가진 고위 관리직의 경우에는 35만불 또는 그 이상의 비용이 발생한다. 그 외에도 추가적인 비용이 발생한다. 그 보고서는 계속해서 중도탈락 때문에 한 가정이나 개인이 치러야 할 대가는 돈으로 환산할 수 없는 것이라고 말하고 있다. 해외에서 일하는 사람들의 복지에 대하여 무관심할 때 정서적 고통과 가정 파탄, 직장에서의 좌절 그리고 질병 같은 것들을 대가로 치르게 된다.

1996년 6월에 *Personal Journal*은 아주 짧막하지만 경종을 울리는 보고서를 내어놓았다. 그 보고서의 제목은 “해외 근무가 목적을 달성하지 못하고 있다”였는데 그 조사 결과 중 일부를 살펴보면 다음과 같다.

1. 귀 단체의 해외 근무자 중 조기 귀국한 사람이 있는가?

없다 27%

있다 73%

2. 귀 단체의 해외 근무자 가족들이 직원만 남겨 놓고 조귀귀국한 경험이 있는가?
 없다 55% 있다 45%
3. 귀 단체의 해외 근무자 중 해외 근무의 목표를 달성하는데 실패한 경우가 있는가?
 없다 18% 있다 82%
4. 당신은 해외에서 일어난 사업상의 문제가 관리 책임자들이 한번도 관심을 갖지 않은 문화적 문제 때문이라고 생각하는가?
 아니다 9% 그렇다 91%
5. 귀 단체는 해외 근무자가 어떻게 일하고 있는가를 살피기 위해 정기적으로 연락을 취하는 사람이 있는가?
 없다 36% 있다 64%

2. 용어를 바꾸어 보자

우리들은 중도탈락에 관한 용어를 바꾸어야 한다. 우리는 이 문제에 있어서 부정적인 용어를 줄이고 긍정적인 용어들로 바꾸어야 한다. 부정적인 용어들 가운데에는 낙오자, 실패자, 포기한 사람들, 사상(死傷)자, 핑계꾼 등이 있다. 이러한 용어들은 잘못을 저지른 사람들을 심판하는 의미가 담겨 있다. 중도에 그만 둔 사람들 가운데는 선교지에서 새롭고도 능력있는 지도자가 등장하는 것을 못마땅하게 생각하는 부정적인 선교 지도자들이나 동료들 때문에 밀려난 사람들이 있을 수 있다. 또는 목양을 제대로 받지 못했거나, 자기 자신이나 파송교회, 후원자들, 파송 선교기관, 또는 현지 교회들의 비현실적인 기대 때문에 기진맥진해졌기 때문일 수도 있다. 그러므로 선교사가 심판을 받을 것이 아니라, 선교 지도자들이나 선교행정 구조, 또는 선교기관의 문화가 심판을 받아야 할 경우가 많은 것이다.

그리고 중도 탈락의 또 다른 면은 중도탈락이 최선의 결과를 가져오는 경우도 있다는 것이다. 심지어는 그 중도탈락이 '그리스도 안에서의 하나님의 뜻'일 수도 있는 것이다. 파송교회나 선교단체의 지도자들이

자신들의 태도나 행동을 바꾸어서 어떤 특정한 사람들에게는 다른 적절한 사역을 찾아 주어야 할 경우도 있다. 때로는 하나님께서 섭리 가운데 어떤 사람으로 하여금 타문화권에서 사역하게 하시면서 그의 성품이나 능력 등에 있어 시험을 통과하게 하실 수도 있다. 그런 경우라면 그 사람은 다른 사역을 하도록 하거나, 본국으로 돌아가는 것이 옳을 것이다. 또 어떤 지도자들은 말하기를 경우에 따라서는 중도탈락이 선교지의 현지 교회가 완전히 이양받아야 할 사역들을 이양받게 하는 하나님의 계획일 수도 있다고 한다. 그런 경우라면 중도에 그만두고 돌아온 것처럼 보이는 그 사람을 나무랄 것이 아니라 그 중도탈락이 그 선교사와 현지교회 모두에게 최선일 수도 있다는 점을 받아들여야 하지 않겠는가?

3. 다양한 태도

선교단체와 교회의 지도자들은 이 중도탈락의 문제와 조사 연구에 대하여 여러 가지 다양한 태도를 보여 주었다. 어떤 복미 지도자는 아주 솔직하게 "무엇 때문에 이런 연구를 해서 귀찮게 하는지 모르겠소!"라든지, 또는 "그것은 돈을 낭비하는 일이다"라고 하든지, 혹은 "우리 교회에는 중도탈락 같은 문제는 없단 말입니다"라고 하였다. 또 어떤 사람은 "우리가 정확한 연구 결과를 얻어서 구체적인 숫자를 파악할 수만 있다면 세계 복음화라는 과업을 달성할 수 있을 텐데..."라고 말하였다. 또 어떤 사람들은 수동적으로 거부하기도 하였다. "글쎄요 당신들이 하시겠다고 하는 수 없지만..."이라든지 또 어떤 냉혹한 사람들은 "선교는 전쟁이요 그러므로 중도탈락은 피할 수 없는 것 아니요? 그냥 밀고 나가야지요"라고 말했다. 또 어떤 사람들은 그들이 가지고 있는 역사와 전통과 조직을 보호하기 위해서 자기들은 아무 문제가 없는 듯이 말하였다. 이러한 태도를 가진 기관들이 대단히 많았으며, 특별히 나이 많은 지도자들이 그러하였다. 많은 지도자들이 그들의 선교사들을 귀하게 생각하지 않고 있으며 선교

사들과 그들의 가족이 상처를 입거나, 그 선교단체의 정책이나 지도자들이 큰 과오를 저지르고 있다는 것을 인정하려고 하지 않는다. 중도탈락은 선교 후원자들에게 중대한 관심사가 될 수 있기 때문에 그것을 부인하고 두려워하고 있는 것이다.

그러나 우리는 “이러한 연구가 꼭 필요합니다”라고 말하는 사람들로 인해 많은 격려를 받았다. 대부분 미국 밖에 있는 선교 지도자들은 이 일을 적극적으로 지지했다. 특히 제2/3세계의 지도자들이 그러하였고 서구세계의 새로운 선교단체의 지도자들이 또한 그러하였다. 미국의 한 큰 교회의 선교목사는 나에게 말하기를 “나는 방금 인생에 있어서 가장 복잡한 선교사 중도탈락 문제와 씨름하였습니다. 제발 파송 교회의 성도들에게 선교사를 선발하는 일이나, 선교지에 있는 선교사들을 목양하는 일에 보다 많은 관심을 가져 달라고 말하여 주시오”라고 하였다. 그리고 실제로 중도에 탈락한 경험이 있는 사람들이 이 연구를 지지해 주었으며, 많은 의견을 말해 주었고, 그들의 솔직한 생각을 털어놓았다. 나는 그들이 왜 그렇게 많은 관심을 갖고 있는지 궁금했었다. 그러나 그 대답은 금방 자명해졌다. 그들이야말로 직접 그 고통을 겪었던 사람들이 아닌가?

4. 선교단체의 과거 행적 연구

어떤 선교단체들은 선교사들의 중도탈락 원인을 추적 조사하여 문제의 핵심을 밝히는데 놀라운 성과를 거두었다. C&MA(Christian and Missionary Alliance)와 같은 선교기관들의 노력은 우리에게 큰 격려가 되었다. 이러한 기관들은 지난 수십년 간의 역사를 연구하여 모범적인 결과를 보여 주었다. 「남침례교회의 선교부」와 아울러 「하나님의 성회」의 연구 또한 귀중한 자료가 되었다. OMF에서는 피터 브릴리(Peter Brilerley)가 이 부분을 연구하였는데 많은 면에서 통찰력을 얻게 해 주었다. 또한 OC International이나 WEC 등도 그 자체 연구를 진행하였다.

각 기관에 따라서 그들의 연구 결과를 어떻게 활용하였는지는 매우 다양하다. 어떤 기관들은 중도탈락의 이유를 분명히 파악하고 이러한 어려운 일들을 방지하기 위해 중요한 변화를 시도하였다. 초교파적인 어떤 기관의 연구는 선교지에서 목회적 관리가 대단히 부족하였음을 보여 주었다. 그 기관은 그러한 잘못을 인정하고 이 문제를 해결하기 위해 적절한 사람을 임명하였다. 과연 어떻게 하는 것이 이러한 중도탈락을 방지하는데 적절한 조치가 될 것인가? 많은 선교기관들이 선교사 중도탈락의 경우를 모두 추적 조사하였으나 그 결과를 심각하게 분석하지는 못했다고 말했다. 솔직히 말한다면 너무나 많은 선교단체들이 중도탈락이 별문제가 아닌 것처럼 생각해왔다. “우리 선교사들은 목양이 필요 없다”고 말하는 선교기관 책임자도 있었다. 그러나 감사하게도 많은 선교단체들이 선교사 중도탈락의 이유를 잘 조사하여 문제를 명확하게 규명하려고 애쓰고 있다. 몇몇 연구 결과는 특별히 첫 임기 중 선교사들에게 많은 중도탈락이 있었음을 보여 주었지만, 꼭 첫 임기 중의 선교사들에게만 중도탈락이 일어난 것은 아님도 또한 밝혀 주었다. 어떤 선교단체의 경우에는 이제 막 부상하고 있던 경험이 많은 선교지도자들에게서 심각한 중도탈락이 나타나고 있음을 발견하였다.

5. 신생 파송 국가

다음은 비교적 최근에 선교사들을 보내기 시작한 나라들의 중도탈락 문제를 간략하게 보여 주고 있다. 이러한 나라들의 경우에는 젊은 선교사들이 대부분이고 은퇴할 나이에 이른 사람은 별로 없다.

싱가폴: 남자아이가 12살이 되었을 때에 계속 해외에서 학교에 다니게 할 경우, 부모는 정부에 최소 75,000 싱가포르 달러의 예치금을 지불하여야 한다.

인도: “말토 지역의 경우에는 그 지역에서 일하고 있는 선교사들이 평균 15번 이상 말라리아를 앓은 것으로 나타났다. 경우에 따라서는 25번 내지 30번 말라

리아에 걸린 경우도 있었다. 그럼에도 불구하고 선교사들은 그곳을 떠나지 않았다.” 인도의 경우에는 순교를 당한 사람들도 있어서 그 결과가 중도탈락 연구 통계에 나와 있다.

필리핀: 중도탈락의 가장 큰 이유는 본국으로부터의 지원 부족, 소명의 부족, 결혼, 헌신의 부족, 건강문제 등으로 나타났다.

브라질: 확인되지 않은 통계로는 1년에 15% 정도가 중도탈락하는 것으로 나타났으나, 이번 조사결과 바람직하지 않은 중도탈락은 연 7%임이 나타났다. 바람직하지 않은 중도탈락의 5가지 주요 이유로는 훈련의 부족, 재정후원의 부족, 헌신의 부족, 낮은 자존감과 스트레스와 같은 개인적인 요인들, 그리고 동료들과의 문제 등이었다. 주요한 중도탈락의 이유로는 사역상의 어떤 기술이 부족한 것이 아니라, 인격적인 문제들인 것이 밝혀졌다. 이러한 결과는 브라질의 선교훈련 프로그램에 큰 영향을 끼칠 것으로 보인다.

한국: 1992년의 경우에는 23%의 기관들만이 중도탈락을 보고한 바 있다. 그러나 1994년의 경우 44%의 기관들이 중도탈락이 있었다고 보고했다. 특별히 독신 여성선교사의 중도탈락율이 높은 것으로 나타났다. 이유는 부모들이 결혼하라고 독촉하기 때문인 것으로 보인다. 1994년의 경우 첫임기 동안에 탈락한 비율은 2.75%이었다. 중도탈락의 주요한 이유로는 동료들과의 문제, 후원의 부족, 건강문제, 자녀 문제, 사역의 변경, 결혼 등으로 나타났다.

6. 심층적인 문제

중도탈락은 병산의 일각에 지나지 않는다. 우리는 선교사의 선발, 훈련, 파송, 관리, 그리고 목양 등 전체 분야를 모두 평가해야만 한다. 그리고 선교단체의 구조와 문화도 평가하는 것이 필요하다. 이러한 역동적인 문제는 1996년 4월에 열린 워크샵과 이 책 안에서 여러 차례 나타나고 있다. 캐쓰 도노반(Kath Donovan)과 루쓰 마이어스(Ruth Myers)는 이 분야에 관해서 아

주 상세한 보고를 하였다. 각 교회나 선교단체는 그 역사의 일부로서 보존되어온 특정한 ‘문화’ 또는 ‘체제’를 가지고 있다. 그러나 너무나 많은 교회들과 선교기관들이 선교사들의 고통과 중도탈락이라는 현실을 부인하려 한다. 아마도 너무나 많은 선교단체들이 비전을 따라 움직이는 사람들(또는 기능중심의 지도자들)에 의해 이끌려 가는 것 같다. 이들은 많은 경우에 있어서 상처를 받는 사람들에게 대해 민감하게 대처할 수 있는 목회적인 은사를 갖고 있지 않다.

도노반과 마이어스는 “영성” “소명” 그리고 “계속 사역하도록 하는 힘”에 관한 문제들을 잘 다루었다. 특별히 그들이 만든 호주의 3세대에 대한 연구 결과를 다룬 표는 많은 것을 보여 주고 있다. 워크샵에 참석한 많은 사람들은 그들의 보고서에서 “늙은 세대는 쟁기의 비유에 의해 사역해 가고 있으며, 젊은 세대는 달란트 비유에 의해 사역해 가고 있다”는 말에 많은 감명을 받았다.

폴 맥코간(Paul McCaughan)은 제2장에서 우리가 다루고자 하는 주제를 분명히 파악하여 많은 통찰력을 제공하고 있다. 이는 신생 파송국가나 기성 파송국가 모두에게 구체적으로 적용될 수 있는 것이다.

7. 중도탈락의 이유

우리는 선교사들이 선교지를 떠나는 이유를 4가지 범주로 나누어 보았다. 피터 브릴리는 그 중에 세가지를 지목하였고 내가 한 가지를 추가하였다.

1. 선교단체나 교회의 지도자들 스스로가 알고 있고 이해하고 있다고 생각하는 이유.
2. 선교사의 공식 기록철에 기록된 이유.
3. 떠나는 선교사가 사적으로 또는 친한 친구에게만 밝힌 이유.
4. 진짜 이유 - 알아낼 수 있는 것일까?

이 네 가지 범주의 이유들로부터 많은 의문이 제기되었다. 예기치 않게 “일찍” 선교지로부터 돌아온 가정에 관한 문제를 다룸에 있어서 우리가 중요하게 생

각한 것은 참으로 그 가족들과 친척들, 후원교회들, 선교단체들에게 진정 도움이 될 만한 참된 이유를 분별하는 것이었다.

8. 중도탈락의 양상

우리는 중도탈락의 4가지 면이 부각됨을 보았다.

납득할 만한 중도탈락

정상적인 은퇴나 자녀들로 인한 문제(어떤 경우에는 이러한 이유들이 부모의 해결되지 않은 갈등을 숨기기 위한 것일 수도 있다) 때문에 중도탈락한 경우는 “납득할 만한” 것이다. 또한 정당한 사역의 변경 또는 건강문제 등도 납득할 만한 중도탈락의 이유가 될 수 있을 것이다. 많은 노련한 선교인력을 갖고 있는 북미의 경우에 있어서는 이러한 납득할 만한 이유 네가지가 선교사 중도탈락의 가장 중요한 이유들로 나타났다. 이밖에도 우리가 납득할 수 있는 이유들이 더 있을 수 있다.

방지가능한 중도탈락

미리 방지할 수 있다고 생각되는 중도탈락의 이유도 있다. 본국으로부터의 후원 부족(현금과 그밖의 지원), 동료들과의 문제, 개인적인 어려움, 소명의 결여(선교지로 떠나기 전에 다루어져야 했다), 부적절한 훈련, 문화적응의 어려움과 기타 여러 가지 문제들이 우리들의 연구 결과로 나타난 방지할 수 있는 이유들이다. 이러한 문제들은 선교지로 가기 전에 다루어지거나 사역 중에도 다루어질 수 있는 문제이다. 최근에 선교사를 파송하기 시작한 나라들에 있어서는 이러한 방지가능한 중도탈락의 이유들이 가장 중요한 네가지 이유로 등장하고 있다. 그 네가지는 본국으로부터의 후원의 부족, 소명의 결여, 헌신의 부족, 파송 선교기관과의 갈등 등이다.

중도탈락했어야 하는 사람이 남아 있는 경우

탈락이 되었어야 함에도 불구하고 그 탈락이 실현되지 않은 경우가 있다. 이에 관하여는 정식으로 연구

결과가 나타나 있지는 않지만, 어떤 선교사들은 떠났어야만 하는데 계속 머무르고 있어 떠나지 말았어야 하는 사람들을 떠나게 하는 비극을 초래하고 있다. 그러므로 모든 중도탈락이 다 잘못된 것은 아니다. 선교지에 계속 머물러서는 안될 선교사들의 숫자를 줄이는 것은 오히려 올바른 일인 것이다. 그러나 실제로 이와 같은 일을 하기 위해서는 선교단체나 책임 있는 교회의 용기 있고도 적극적으로 문제를 미연에 방지하려는 지도력이 필요하다. 그리고 또한 소위 “믿음 선교”에 있어서 특별히 나타나는 구조적인 결함이 지적되었는데, 내 생각에는 믿음 선교기관 이외의 기관에서도 이러한 문제는 있을 것이라고 생각된다. 선교단체들이 생존하고 또 무엇인가 적절한 일을 하기 위해서는 소속 선교사와 그들의 재원을 필요로 한다. 그러므로 어떤 개인이 선교의 분명한 소명을 갖고서 선교의 확실한 재정 지원을 보장받고 나타날 때에, 그들이 그 선교단체에 어느 정도 어울린다고 생각되면 그런 사람들은 선교사로 허입받게 된다. 이렇게 받아들여진 사람들은 결코 떠나지 않고, 또 그만두라고 하는 사람도 없는 경우가 많다. 이러한 경우 지도자들이 책임있는 역할을 하기 위해서는 커다란 용기가 필요하며, 궁극적으로는 그렇게 함으로써 선교사들이 선교지를 떠나 고국으로 돌아가게 함으로써 선교사들에게도 올바른 일을 하게 하는 것이 된다. 이러한 조치는 선교지의 교회들 뿐만 아니라, 다른 선교사들에게도 유익한 것이다.

취약점을 가진 사람들의 중도탈락

끝으로, 우리들이 중도탈락할 수 있는 취약점을 가진 사람들이라고 부를 수 있는 집단이 있다. 이러한 범주에 들어갈 수 있는 집단은 피터 브릴리에 의해서 이루어진 OMF 중도탈락 연구에 나타나 있다. 이러한 집단은 선교사들 중 시작 또는 중간 단계에 있는 사람들에게서 나타난다. 이러한 현상을 이해함으로써 OMF는 잘못을 시정하기 위한 조치를 취할 수 있었다. 어떤 특정 선교단체에 있어서 또는 그 단체의 어떤 팀

에 있어서 이와 같이 어떤 부류의 선교사 집단이 특히 중도탈락의 취약점을 갖게 되는 이유는 무엇일까? 선교 지도자들은 즉시 이러한 문제를 붙들고 씌름하는 것이 옳을 것이다.

9. 교회와 선교기관

교회들과 선교기관들은 중도탈락의 문제에 관하여 각기 독특한 관심을 가지고 있다. 북미에 있어서 뿐만 아니라 전세계의 여러 나라들에 있어서 교회들은 그들 자신의 세계선교라는 누룩을 부풀리고 있다. 어떤 교회들은 선교 훈련기관이 사람들을 잘못 훈련시키고 있으며, 선교단체들이 인적, 물적 자원을 잘못 사용하고 있다고 생각한다. “우리가 하면 훨씬 저렴한 비용으로 할 수 있어”라고 말하는 교회들이 많다. 어떤 교회들은 그들 자신의 교회 개척지역 팀을 위해서 선발, 훈련, 파송하고 있으며, 심지어는 아주 힘든 미전도 지역으로 파송하기도 한다. 그러나 그러한 교회들이 참으로 그들이 파송한 팀들로 하여금 그러한 선교지에서 장기간 생존하고 사역하기 위해서는 선교지 위주의 후원 체제를 갖추는 것이 필수적이라는 것과, 그러한 체제를 갖추는 데 많은 대가를 치러야 한다는 것을 알고 있는지 모르겠다. 파송교회들 중에 그들이 파송한 선교사들의 중도탈락 역사를 잘 분석하거나, 그들이 지금까지 해온 방법으로 사역을 계속할 경우 겪게될 문제를 생각해 본 교회는 별로 없다.

선교사역에 필요한 비용들 중 많은 부분을 감당해 온 교회들도 중도탈락에 대해 보다 많은 관심을 기울여야 된다. 이 글을 쓰기 바로 전에, 어떤 한 미국교회의 선교목사는 나에게 전화를 하여 “당신의 중도탈락에 대한 연구는 우리 교회에 꼭 필요한 것입니다. 나는 방금 두 선교사 가정이 겪은 참으로 고통스러운 과정을 알게 되었는데, 문제는 그러한 고통들 중 많은 부분은 미리 예방할 수 있는 것이었지요!”라고 했다. 또다른 어떤 교회는 지난 한달 동안 세 가정의 선교사들을 잃고 말았다. 한 가정은 자녀의 질병으로 말미암아 탈

락하였으며, 또 한 가정은 부모 중 한 사람의 범죄로 인해, 또 다른 가정은 여러 가지 복합적인 이유로 탈락하였다.

그렇다면 선교단체들은 어떠한가? 국내 선교단체들과 국제 선교단체들 중에는 중도탈락의 문제를 심각하게 생각하는 단체들도 있으나, 많은 단체들이 그들 자신의 중도탈락의 역사를 무시하고 있다. 이러한 경우는 기성 파송국가들 뿐만 아니라, 비교적 신생 파송국가에서도 나타난다. 왜 그러할까? 마음이 편치 않기 때문일까? 또는 그러한 것이 필요 없다고 생각하기 때문일까? 또는 어찌 해야 할지 몰라서일까?

중도탈락에 관한 워크샵은 많은 선교 지도자들로 하여금 그들 자신의 중도탈락의 요인들에 대하여 생각하도록 만들었다. 인도의 FMPB의 패트릭 조수아(Patrick Joshua)는 나에게 이러한 편지를 보내왔다. “우리의 연구 개발부는 내가 선교사 중도탈락 워크샵에서 가져온 자료들을 심각하게 검토하여 거기에서 발견한 원리들을 우리들의 조직에 적용하고 있습니다. 심도 깊은 목양과 젊은 세대 선교사들의 문제를 새로운 각도에서 다루는 것 등은 커다란 효과를 가져오고 있습니다. 우리들의 중도탈락의 비율이 현저히 감소되었습니다.”

우리는 워크샵을 통하여 선교단체의 지도자가 선교지와 목회적인 현실 등을 잘 이해하고 있을수록, 중도탈락의 문제가 최소화된다는 것을 알게 되었다. 이러한 사람들이야말로 문제의 심각성을 느끼며, 삶의 복잡한 현실을 이해해야 하는 사람들이다.

10. 미래의 중도탈락

최근에 대학을 졸업하였거나, 아직 고등학교나 대학에 다니는 사람들이 선교사가 될 미래의 탈락 이유는 무엇일까? 이 젊은이들이 기존의 또는 새롭게 만들어지는 선교조직에 들어올 때 어떤 일이 일어날 것인지 예측할 수 있을 것인가?

이 문제에 있어서도, 캐쓰 도노반과 루쓰 마이어스

는 미래의 선교사들과 선교단체의 모습을 평가하는데 있어서 많은 영향을 끼쳤다. 워크샵이 있기 전 한 서구 지도자는 도노반과 마이어스가 준비한 도구는 서구세계가 2/3세계에게 강요하는 또 하나의 무엇이 될 수 있을 것이라고 지적하였다. 이에 관한 나의 견해는 두 가지이다. 우리는 참석자들로 하여금 그들 자신의 경험과 그들이 속해 있는 나라의 입장에서 문제를 다루도록 요청했다. 그러나 나는 각 나라마다 교회와 선교운동에 있어서 고려해야 할 세대간의 문제가 있을 것이라는 점도 생각했다. 다행스럽게도 내 생각은 옳았다. 한 필리핀 지도자는 말하기를 그가 세대간의 문제에 관해 처음 접했을 때, 그는 그 문제가 필리핀에는 적용되지 않을 것이라고 생각했었다. 그러나 그가 그러한 문제들에 관해 젊은 동료선교사들과 의견을 나누었을 때, 그 젊은이들은 그들 자신의 나라에 있어서 세대간의 문제가 무엇인지를 알도록 해주었다. 전세계적으로 나이가 많은 기독교 지도자들 편에서 보다 많은 창의성을 발휘할 것을 요구하는 현상들이 일어나고 있다.

내가 북미의 젊은 세대에 관한 것을 평가했을 때에 (이 젊은 세대를 X세대라고 부르도록 하자) 나는 그 젊은이들 중 얼마나 많은 사람들이 현재의 선교 조직안으로 들어올 수 있을까 걱정이 되었다. 특히 긴 역사와 전통을 갖고 있는 선교단체들의 경우가 더 걱정이었다. 이 젊은이들의 문화는 여러 가지 양상과 스타일, 교리의 독특성, 정책, 나름대로의 불문을, 그리고 독특한 특징들을 갖고 있다. 내가 1996년 플로리다에서 EFMA(복음주의 해외선교 협의회)/IFMA(국제 해외선교 협의회) 총회에서 연설하였을 때, 잘 알려진 한 선교기관의 31세된 선교 지도자가 나에게 와서 이렇게 물었다. “당신은 정말로 X세대가 이 선교기관들 안에 들어와 적응할 수 있으리라고 생각하십니까?”

나는 그에게 네가지 면에서 대답해 주었다. 첫번째 대답은 그들 중 일부는 적응할 수 있다는 것이다. 왜냐하면 X세대는 다양하기 때문에 언제나 선교기관의 문

화와 잘 어울리는 문화를 가진 집단 속에서 자란 사람이 있게 마련인 것이다. 그들은 어떤 선교기관이 “정상”이라고 생각하고 선교지로 돌아가려고 하는 선교사 자녀들일 수도 있다. 이들 중에는 다른 곳에서는 잘 적응하지 못하거나, 자신들의 조국 문화에 잘 적응하지 못하는 사람이 있을 수도 있다. 또 그들은 성경학교나 신학교를 졸업하고서 그런 세계에서 일할 수 있는 사람들일 수도 있다. 두번째는 오래된 선교기관들 중에서 이러한 다양한 은사를 가진 경건한 젊은이들이 들어와 일할 수 있도록 하기 위해 실질적이며, 더 나아가서 구조적인 변화까지도 해내는 단계도 있을 것이라는 기대가 있다. 세번째로는 X세대들 중에서는 역동적인 지역 교회들 속에서 그들의 세계적 공동체를 발견하는 사람들도 있을 것이다. 그러한 교회 안에서 목회, 선교, 기업에 관여하고 있는 사람들이 그들의 비전을 함께 나누고, 새로운 파송/지원 조직을 만들어 낼 것이다. 마지막으로, 창의적인 X세대들 중에서는 자신들의 독특한 조직을 시작하여 그들의 독특한 가치관과 헌신, 열정을 보여 주기도 할 것이다. 미국에서는 이미 이러한 일들이 일어나고 있다. 그러나 많은 X세대들이 그들의 세상에 대한 헌신을 펼치려 함에 있어서 많은 갈등과 좌절을 맛보게 될 것이다.

솔직히 나는 현재 35세에서 50세 정도 된 세대(boomer)에 속한 선교사들과 지도자들의 태도에 대해 많은 걱정을 하고 있다. 이들은 X세대들에 대해 무자비하게 정죄하고 이 고통스런 세대를 향해 아무런 동정심이나 사랑, 자비도 보여 주지 않고 있다. 기성 세대는 왜 그렇게도 X세대에 대해 부정적인가? 사실 X세대 중 많은 사람들이 자신들의 자녀가 아닌가? Vox (The Voice of a Generation X)라는 잡지(X세대들이 만들고 읽는 잡지)의 창의력이 넘치고 헌신적인 편집인인 마이클 슈바르츠(Michael Schwartz)는 최근 나에게 말하기를 그들 세대는 보다 나이 많은 세대(boomer 보다 몇 세대)로부터 훨씬 많은 격려를 받고 있다고 하였

다. 그리고 그와 같은 이유로 인해 그들은 이 나이 많은 세대를 존경하고 있다. X세대는 우리가 생각하는 것보다 더 사회적, 도덕적, 영적인 상황이 1세기 그리스도인들과 비슷하다. 그러나 이들이 자신들의 좌절과 상처를 인정하고 이를 성령의 능력으로 극복하면 그들은 교회와 그리스도를 위해 세상을 향해 영광스럽게 쓰여질 수 있는 세대가 될 것이다.

11. 중도탈락에 관한 연구의 재발견

중도 탈락에 관한 선교기관의 연구는 새로운 것이 아니다. 나는 허버트 케인(Herbert Kane) 박사가 “선교사 희생자에 관한 연구”라는 제목을 붙인 4쪽짜리 미출판 보고서 사본을 내 서류철 속에서 발견했다. 이것은 1953년에서 1962년의 10년 사이에 뉴욕의 선교사 연구회의 연구 보고서 중의 하나이다. 그 기간 중 36개의 다양한 규모의 교단 및 초교파 선교단체에서 사역 하던 중 발생한 1,409명의 탈락이 보고되었다. 그 연구는 두가지 범주를 제시하였는데, “불가피한 탈락”과 “방지 가능한 탈락”으로 나누어져 있으며, 20년 또는 그 이상 사역한 선교사들에 대하여 연구한 것이었다.

통계라는 것은 언제든지 엉터리일 수 있으며 그 신뢰성은 의심할 여지가 많다. 우리도 또한 우리들의 연구에 있어서 이러한 문제에 직면하게 되었으며, 따라서 우리는 우리들이 제시한 숫자를 그 상황과 현실 속에서 조심스럽게 다루려 하였다. 이미 우리는 자신들의 경우를 정당화하기 위해서 숫자가 부풀려진 경우를 보았다. 기성 파송국가 중 한 나라의 선교단체는 우리들의 1996년도의 워크샵 직후에 “47%의 선교사가 첫 임기 5년 동안에 사역지를 떠났으며, 그들 중 71%가 예방할 수 있는 이유로 선교지를 떠났다. 효율적인 훈련은 대단히 중요한 것이다”라고 보고하였다. 실제로 기성 파송국가에 있어서 부적절한 훈련의 문제는 그 중요도에 있어서 20번째로 나타났을 뿐이다. 그러나 신생 파송국가들의 경우에는 이 문제가 11번째로 중요

한 문제로 나타났다.

아마도 훈련의 문제를 보다 명확하게 알기 위해서는 기성 파송국가들의 경우에 있어서 “방지 가능한” 문제들 중 가장 중요한 5가지를 살펴보면 도움이 될 것이다. 이러한 5가지 문제는 대체로 성격과 관계의 문제이다. 그렇다면 다음과 같은 질문이 제기될 것이다. 이러한 두 가지 중대한 국면에 있어서 선교사 후보생들을 제대로 다듬어 주기 위해서 공식, 비공식 훈련은 어떻게 해야 하겠는가? 선교사들을 훈련하고 있다는 공식 신학 교육기관에서는 성격이나 심지어는 타문화권 사역에 있어서 생존하고 제대로 사역하기 위한 기술적인 면을 훈련하는 것이 아니라 주로 지식적인 면을 다루고 있다고 말한다. 선교사 훈련에 있어서 무엇을 바꾸어야 할 것인가? 우리들의 교회, 선교, 교육 분야의 지도자들은 새로운 길을 개척하려는 용기를 갖고 있는 것일까?

우리들의 선교사 탈락에 관한 연구에서 발견한 가장 중요한 점 중에 하나를 살펴보자. 전세계 선교사역자들 20명 중 1명(5.1%)이 매년 선교지를 떠나 본국으로 돌아간다. 이들 중 71%는 방지 가능한 이유로 인해 돌아가고 있다. 이러한 숫자가 의미하는 바는 무엇일까? 우리는 현재 장기간 다른 나라의 타문화권에 가서 사역하는 선교사의 수를 15만명 정도로 추산하고 있다. 면(이 숫자는 대단히 적게 줄여 잡은 것이다) 이들 중 5.1%인 7,650명의 선교사가 매년 선교지를 떠난다는 말이다. 한 임기를 4년간이라고 한다면 그 수는 3만명이 넘게 된다. 이 수가 한 임기 중 여러 이유로 선교지를 떠나는 전체 숫자이다. 이 중에 방지 가능한 수는 그 71%인 21,726명이 된다.

이와 관련된 재정적 손실은 엄청나지만 계산 가능한 것이다. 그러나 인간적인 면에서의 손실은 충격적이며 계산 불가능한 것이다. 우리는 이런 상황을 그대로 두고 볼 것인가? 절대로 그래서는 안된다.

중도 탈락에 관한 개인적 회고와 전망

1996년 3월 나는 아내와 함께 스코틀랜드의 북서지역에 있는 아이오나 섬의 바람불고 짙짙한 해변에 서 있었다. 그곳은 켈트족과 기독교를 연구하는 사람들에게는 아주 중요한 곳이다. 우리는 그곳에서 그들 자신의 세계와 그 너머에 있는 세상을 바꾸어간 믿음의 선배들의 힘있는 간증을 다시 생각하면서, 역사가 우리를 덮쳐오는 것을 느꼈다. 주후 563년에 선교사였으며 순례자였던 성 콜롬바는 아일랜드 해를 건너 이 작은 섬으로 와서 자리를 잡았다. 이 섬은 우리가 스코틀랜드로 알고 있는 지역의 켈트족 복음화의 전초기지가 되었다. 아일랜드 출신의 켈트족 그리스도인들은 나중에 우크라이나까지 선교사를 파송하였다.

나 자신의 중도탈락에 관한 연구에 있어서 특별한 관심은 켈트족의 선교에 대한 비전이었다. 그들은 이를 페레그리나티오(peregrinatio: 순례 즉 미지의 것을 탐험하기 위한 방랑)라고 불렀으며, 이것을 나타내기 위해 그들은 성령을 가리키는 상징 중의 하나인 야생 거위 모습을 사용했다. 오랜 세월을 걸쳐 켈트족은 세 가지 색으로 상징되는 놀라운 순교의 모습을 보여주었다. 붉은색의 순교는 박해, 피흘림 즉 그리스도를 위해 자신의 삶을 드리는 것을 상징하며, 초록색의 순교는 개인의 성화를 가져오는 자기 부인과 심각한 회개의 행동을 상징하고, 흰색의 순교는 그리스도를 위해 가족과 친척, 민족을 떠나서 다시는 고향으로 돌아오지 못할 수도 있는 이별의 아픔을 나타내는 것이었다.

우리들의 선교사 탈락에 관한 연구 결과 나타난 다양한 탈락의 문제들과 오늘날의 페레그리나티오를 생각하면서 나는 이 켈트족 출신의 선교적 신앙을 가졌던 사람들이 우리들의 이 문제들을 상당히 이해할 것

이라는 느낌이 들었다. 그들은 오늘날의 우리들에게 그들의 세 가지 색깔의 순교가 갖는 상관성에 대해 할 말이 많을 것이다.

우리가 이 세상에 살며 초월적인 삼위일체 하나님을 세계선교를 통해 섬길 수 있다는 것은 영광스런 일이다. 우리들이 이를 위해 대가를 치르는 것을 결코 피해서는 안되겠지만 선교사들을 잘 관리한다는 점에서는 개선해야 할 점이 많은 것이다.

참고서적

- Expartiate assignments may not be fulfilling their objectives. *Personal Journal* (1996, June).
Shames, G. W. (1995, February). *United Airlines Hemispheres*.



윌리엄 테일러(William D. Taylor)는 1986년 이래로 WEF 선교분과 위원회의 총무직을 맡고 있다. 부모가 선교사인 그는 코스타리카에서 태어나 남미에서 30년간 살았는데, 17년간은 과테말라에 있는 Seminario Teológico Centroamericano란 신학교에

서 교수직을 맡아 직업 선교사로서 살았다. 텍사스주 본토박이인 이본느(Yvonne)와 결혼했으며 세 자녀가 있는데, 모두가 과테말라에서 태어난 X세대이다. 그는 오스틴(Austin)에 있는 텍사스 주립대학에서 남미 연구를 통해 철학박사 학위(Ph. D)를 받았다. 그는 *Internationalizing Missionary Training* (Paternoster/Baker, 1991)이란 책과 *Kingdom Partnerships for Synergy in Missions* (William Carey Library, 1994)란 책을 편집했으며, *Crisis and Hope in Latin America* (William Carey Library, 1996)란 책을 Emilio Antonio Nunez와 공동 집필하였다. 그의 바램은 끝까지 잘 달리는 것이며 천국을 예비자들로 가득 채우는 것이다!

선교사 중도탈락: 문제 규명

폴 맥코간

얼마 전에 나는 선교 지도자들의 모임에서 오늘날 선교의 주요 화제인 선교사 중도탈락에 대해 토론하고 있었다. 우리 모두가 이모양 저모양으로 “탈락된” 사람들인 것을 발견했을 때 그것은 각성의 순간이 되었다. 우리들 중 아무도 우리가 처음 사역을 시작했던 곳에 머무른 사람은 없었던 것이다. 우리는 우리가 세계 복음화의 도전에 처음 응했을 때 주님께서 우리를 불러 주셨다고 생각했던 그 일을 하고 있지 않았다. 우리들 대부분은 선교지의 장기 선교사가 되기로 계획하고 훈련을 받았는데, 여기 우리는 학문적인 선교학 분야와 선교 행정, 또는 선교회의 다른 사역을 하고 있었다. 우리는 실패자들이었는가? 우리 모두는 확실히 중도탈락 통계에 들어갔다.

우리 중 대부분은 우리를 잘 아는 사람들에게 한때 실망을 주었다는 말을 듣는다. 우리를 파송한 단체 대부분은 한때 개인적인 좌절과 사역의 변화, 가정의 책임, 혹은 다른 요소들 때문에 우리가 “쟁기를 손에 잡고” “뒤를 돌아다 보고” 다른 “덜 중요한” 사역을 위해 선교지를 떠났다고 슬퍼한 적이 있었다. 때로는 선교지를 떠나는 것에서 더 나아가 우리가 소속해서 사역 하던 선교회를 떠났으며, 어떤 때는 그러한 떠남이 마땅히 그래야 하는 것처럼 그렇게 은혜스럽게 떠나지

못한 경우도 있었다. 그 전체 경험은 성령과 그리스도의 몸이 치유해야 할 커다란 심리적 영적 충격과 상흔들을 남겼다.

어쨌든 무엇이 문제인가?

몇해 전 나는 ‘합리적인 경영가’(Rational Manager. Kepner & Tregoe, 1976)라는 아주 유익한 경영학 교과서 한권을 접하게 되었다. 이 책의 요점은, 우리는 너무나 자주 문제가 무엇인가를 선언하는데 있어 지나치게 빨리 결론에 도달한다는 것이었다. 그리고 나서 우리는 제대로 정의가 되지도 않은 문제를 해결하는데 황급히 뛰어든다. 우리는 증상을 바꾸지만 진짜 문제는 해결하지 않는다. 이렇게 함으로써 진짜 문제는 곱아서 해결되지 않고 남아있는 채 우리는 종종 문제를 더 복잡하게 만들고 만다. 선교 공동체로서 우리는 탈락의 문제에 있어 이렇게 하고 있는지도 모른다. 그 책의 저자들은 우리가 문제를 제대로 정의하게 될 때 문제를 해결하기 시작했다는 것을 강조한다. 그들은 문제란 우리가 무엇인가를 할 수 있는 어떤 기준이나 기대로부터 이탈된 것이라고 정의한다.

탈락의 주제에 관해서 나는 해답보다는 질문을 더 많이 갖고 있음을 시인해야만 한다. 나의 질문은 ‘오늘

날 선교사의 기준은 무엇인가?’라는 것으로부터 시작한다. 내가 35년 전에 선교사 일을 했을 때의 임기와 같은 것이 정상적인 임기라는 것일까? 우리는 백여년 전에 생긴 선교 사역에 대한 어떤 그림이나 기준을 가지고 다니는 것은 아닐까? 그때는 선교지까지 가는데 실제로 여러 달이 걸리고, 사람들이 종종 수년 내에 아프거나 죽으며, 만약 살아남아도 모국에 돌아오지 못하고 오랫동안 일을 하던 때였다. 혹은 교통의 편이, 다중 직업의 사회, 그리고 목사가 자주 바뀌는 교회와 같은 이 모든 문제들이 오늘날 선교사의 기준이라고 여겨지는 것을 변화시켰는가?

나는 수십년간의 타문화 사역 경험자의 관점에서, 수년간의 선교지 선교사로서는 물론 선교회의 최고책임자로서, 그리고 지금은 북미인이라는 유리한 입장에서 우리 앞에 놓인 전세계적 과업을 평가하면서 아래에 숙고(熟考)한 내용을 제시한다.

무엇이 정상적인가?

정상적이라는 것을 정의하기 위해서는 무엇에 대해 그렇다는 것인지를 물어야 한다. 우리가 선교 사역의 정상적인 임기라고 간주하고 있는 것에 대한 기준을 주목하는 것이 중요하다. 내 자녀들에게 있어 정상적이라는 것은 한 회사에서 혹은 한 직업에 평생을 바치는 것이 아니다. 지위가 올라감에 따라 보수가 올라가는 기술자로서의 내 아들에게 있어 정상적인 길은 이 회사에서 저 회사로 바꾸고 이 프로젝트에서 저 프로젝트로 바꾸는 것이다. 미국에서 사역을 하고 있는 또 다른 아들에게 있어 정상적이라는 것은 그가 사역하는 분야에서 지도자가 되기에 필요한 경험과 기술을 저장하기 위해 이곳저곳으로 움직이는 것이다. 우리가 선교사 탈락을 정확하게 평가하려면 우리가 선교사에 대해 갖고 있는 정상적인 것에 대한 기대는 중요하다.

선교계에 있는 많은 사람들이 여러 교회와 더 넓은 사회에서는 비정상적이고 비현실적인 것으로 여겨지

는 그런 모델을 계속 붙들고 광고하고 있다. 그 모델은 우리 작은 선교계에서나 정상이지만, 아직도 우리가 선교 사역을 측정하는 것은 그 기준이다. 이것은 한 회사나 직업 분야에 오랜 시간 머물러 있는 사람이 없다는 것을 말하는 것이 아니다. 우리는 선교지에 전문가나 혹은 더 나아가 어떤 특정 문화권에 대해 깊은 이해와 그 문화권의 사람들과의 오랜 신뢰관계를 형성한 남녀 종들이 필요하지 않다고 말하는 것이 아니다. 문제는 우리가 사용하고 있는 표준이 단순히 모든 선교사 탈락을 측정할 수 있는 적절한 기준이 아닐지도 모른다는 것이다.

문제 서술 기준으로부터의 이탈

문제 해결에 있어서 우리가 배운 첫번째 것은 우리가 기준으로 간주하고 있는 것이 무엇이든지 거기서부터 이탈된 것을 서술하는 방법이다. 꽤 전형적인 세가지 경우를 서술해 보기로 하겠다.

사례1

꽤 어려운 선발과정을 통과하고 후원자 모집을 위해 여러 달을 보낸 후 마침내 자신의 사역지에 이른 잘 훈련되고 능력 있는 한 선교사가 있다. 그러나 그가 첫 임기(3년)를 끝내기 전, 대부분의 시간을 언어 습득과 문화 배우기에 사용한 후에, 그는 선교사 생활은 주님께서 그에게 계획하신 것이 아니라는 결론에 이른다. 따라서 그는 그냥 짐을 싸들고 본국으로 돌아온다.

사례2

한 선교사 가정이 선교지에서 두세번의 임기를 마쳤고 현지 교회 지도자들에 대한 지식을 가지고 영향력을 발휘할 수 있는 최고의 지위에 이르렀다. 그들의 자녀들은 고등학교나 대학교 공부를 시작하고, 나이는 부모를 돌보아야 하고, 혹은 남편이 어떤 다른 분야에서 공헌을 할 수 있음을 알았기 때문에 조기귀국을 하려 한다. 선교지에는 성숙하고 효과적인 선교 지도자

들이 모자라는 상태였기 때문에 그들은 공석을 남겨두고 떠나야 했다.

사례3

점점 불안하고 초조해지는 한 선교사가 있다. 그녀는 선교지에서 혹은 선교회 내에서 채워지지 않는다고 느껴지는 어떤 필요를 가지고 있다. 그녀는 선교사 직업으로는 채워질 수 없는 어떤 방향을 향하여 점점 빠져들고 있다고 느낀다. 때로 그녀는 약간 아버지 같고, 심지어는 억압적이기까지 한 선교 행정가에 대해 질린다. 그 행정가는 그녀가 고국에 있을 때면 그녀의 대부분의 시간을 후원금을 모집하거나 그녀의 은사나 소명으로 감당하기 어려운 다른 활동에 참여하라고 계속 강요하는 사람이다.

이 모든 사례들에 있어 선교사들 편에서는 그들 생애에 대한 하나님의 인도하심을 느낀다고 생각하는 것 같다. 그들은 주님을 따르고 있다고 느낀다. 그들은 의식적으로 반항하는 것은 아니다. 오히려 그들은 순종하려고 애쓰고 있는 것이다. 처음에 그들을 선교단체로 이끌었던 것이 소명감이 아니었던가? 문제의 서술에 대한 추구는 길고도 복잡한 것이지만, 중요한 것은 선교사들이, 선교단체나 교회가 그들이 떠나야 한다고 생각하기 전에 선교지를 떠난다고 하는 문제이다.

무엇이, 어디서, 언제?

우리가 다루기 시작한 두번째 문제해결 연습은 문제가 무엇인가 혹은 무엇이 문제가 아닌가를 결정하는 것이다. 그렇다면 그 문제는 어디서 일어났는가? 그 후에는, 그것이 언제 처음 발생했는가? 그런 다음이야 우리는 가능한 원인들을 찾아볼 수 있고, 어떤 해답도 찾을 수 있을 것이다.

사례1

사례1의 경우, 첫 임기의 중간이나 끝에 돌아오는 사람의 경우에는 심각한 신뢰감의 문제가 있다. 이 사례는 일반적으로 청지기직의 문제로 보인다. 왜냐하면

그 선교사는 오랜 시간에 걸쳐 교회에서 모금을 했고 신학교육 뿐 아니라 선교학적 이해와 언어습득과 문화 이해를 위한 전문기술까지 습득하느라고 많은 자료들을 섭렵하였기 때문이다. 그 선교사는 그에게 투자된 재정과 노력에 상응하는 기대를 채우지 못하고 선교지를 떠나는 것이다.

사례2

사례2는 선교지와 선교회 공동체에 대해 하나의 전략적인 손실로 보여진다. 비록 그것이 합리적이고 이성적인 일련의 개인적 결론이라 할지라도, 어떤 면에서 그것은 베테랑 사역자들로 하여금 이 극적인 조치를 취하게 만든 것이다.

사례3

사례3에서는 선교사와 파송단체의 인식이 갈등관계에 있기 때문에 쉽게 화해될 수 없는 것이다. 또한 기대치가 서로 잘 안 맞는 면도 있다. 선교사는 여러 다른 여건을 통하여 자신의 상황을 하나님의 인도로 보는 한편, 선교회는 똑같은 일련의 그 여건들을 선교사 측의 실패로 보는 경향이 있다.

탈락문제가 어디서 일어날 수 있는지, 그리고 언제 그것이 처음 관찰되는지 보기로 하자. 나는 다시 한번 이들 사례에 있어 문제는 하나님에 대한 의식적인 반항이나 주님을 따르고자 하는 헌신의 부족이 아님을 강조한다. 문제는 심지어 민족들을 제자화하는 책임에 대해 순종하는 것을 포기하는 것도 아니다. 오히려 문제는 부르심의 성취를 위한 장소나 상황이 바뀌었다는 느낌에 있다.

탈락이 발생한다고 말할 수 있는 문제는 어디에 있는 것인가? 탈락은 전세계에 걸쳐 모든 종류의 선교단체에서 일어나고 있는 것 같다. 나는 심지어 그것은 지리적으로나 사역적으로도 제한되지 않는다고 말하고 싶다. 사역자들이 그들 삶의 다른 분야에서 성취를 추구하려는 그 같은 현상은 이곳 북미 목회 현장에서

도 나타날 수 있다.

마지막으로, 교회의 역사에 있어 언제 처음 그 문제가 관찰되는가? 그것은 성경에 처음 묘사되어 있다고 말할 수 있는데 사도행전의 마가 요한의 경험에서 잘 서술되고 있다. 적어도 마가 요한에게는 선교사 팀의 변화가 필요했었다(행 15:36-40). 그러나 시간이 지나자 심지어 그와 나뉘어져서 사도 바울을 좇았던 사람들도 이 “낙오자”가 나중에는 유익하게 되었음을 깨닫게 되었다(딤후 4:11).

탈락의 문제는 선교운동의 시초부터 우리와 함께해 왔다. 그러나 오늘날 시간은 긴박하게 흐르고 상황은 변했다. 한번 선교사들이 죽거나 건강문제로 완전히 소진해 버린 지역에서는, 오늘날은 심리적인 이유와 선교사와 그 가족들의 직접적인 필요를 중심으로 해서 생긴 이유 때문에 훨씬 더 많이 탈락하는 경향이 있다.

그 문제는 얼마나 심각한가? 누가 그 질문에 대한 해답을 아는지 나는 모르겠다. 어떤 선교단체와 나라들에서는 탈락의 파문이 심각하여 선교운동을 위협하기도 한다. 다른 곳에서는 탈락이란 단지 선교운동에 관련된 부정적인 또하나의 사안으로 보여질 뿐이며, 그것은 어쨌거나 대중들이 좋아하지 않는 것이다. 탈락은 다른 청지기적 문제와 직결되는데, 사람들은 서구 선교사들이 효과적인 사역을 하려면 돈이 많이 든다고 느끼는 것이다.

문제 서술

탈락이라고 불리는 우리들의 문제를 서술해 보기로 하자. 탈락 문제는 선교사들이 관리의 잘못과 비현실적인 기대, 조직적인 학대, 개인적인 실패, 또는 다른 개인적인 이유들 때문에 선교회나 교회가 생각하는 것보다 빨리 선교지를 떠나는 것이다. 그렇게 함으로써 선교사들은 자신들에 대해 부정적으로 여길지 모르나, 더 큰 관심사는 특정 선교 구조와 세계선교에 미치는 부정적인 영향력에 관한 것이다.

예측가능한 탈락의 이유

선교사 탈락 또는 중도포기라는 이 현상의 예측가능한 이유는 어떤 것들일까? 우리는 사람들이 너무나 연약해져서 “그것을 감당”할 수가 없다고, 오늘날 선교사들의 삶 속에 영적 미성숙이 있다고, 선교사들은 그들이 당면하게 될 사역을 위한 준비가 안되어 있다고 하는 말을 듣는다. 이 모든 것들은 그럴직한 가정들이다. 그러나 이 현상을 역사적인 관점으로 본다면, 젊은 후계자들을 비판하는 모든 구세대가 이와 똑같은 판에 박힌 편견을 가지고 있는 것 같다. 흔히 세대적인 관점은 나이든 우리들은 젊은 세대가 따라올 수 없을 정도의 헌신과 대가를 지불했다고 하는 생각에 사로잡혀 있다. 그러나 오늘날 젊은 선교사들의 점증하는 미성숙과 확연한 자기 중심성 이외에도 고려해 보아야 할 예측가능한 다른 이유들이 있다.

모국에서의 사역과 해외 사역 사이에 거리가 점점 좁혀짐에 따라 왔다갔다하는 것이 훨씬 더 쉬워질 가능성이 있다. 지리적인 거리는 나라나 종족들 사이에 더 이상 심각한 장애가 되지 않는다. 미국이나 캐나다, 브라질, 또는 인도를 자동차로 횡단하는 것이 지구의 가장 먼 곳으로 비행기를 타고 가는 것보다 훨씬 더 오래 걸린다. 그것은 백년 전에는 있을 수 없었던 일이다. 하루 안에 우리는 거의 아무 데고 갈 수 있다. 또한 우리는 오늘날 교인들이 지리적인 거리에 따라 필요들의 양이 결정된다고 보지 않음을 발견하게 된다. 많은 사람에게 있어 지리적인 거리란 오늘날 거의 의미가 없다.

선교 사역은 과거에 그랬던 것처럼 그렇게 많이 다르거나 많이 떨어져 있지 않다. 선교지와 비교할 때 우리 대부분의 서구 도시들도 마찬가지로의 필요, 아니 어쩌면 더 많은 필요를 가지고 있는 것 같다. 서구교회들은 TV나, 교육 방송, 또는 위성 방송을 통하여 보는 먼 곳에 있는 깨끗한 장소들에 대해 친숙하다. 이 모든 지역들이 아주 가까이 있는 것처럼 보이기 때문에 선

교사로부터 돌아오는 것은 배를 타고 6개월이나 걸려야 집으로 돌아올 수 있을 때처럼 그렇게 큰 문제로 보이지 않는다. 자연히 선교지는 이전처럼 그렇게 이국적이거나 신비하다거나 혹은 매혹적이지 않다.

그러나 여전히 탈락의 다른 이유들은 있을 것이다. 사람들이 장사를 배우기 위해 스스로 여러해 동안 점원노릇을 하던 시대는 끝났다. 오늘날의 사람들은 대학교와 신학교를 졸업하면 즉각적으로 능력을 갖추었다는 자신을 갖는다. 오늘날의 청년들은 몇가지 주요 직업의 전환을 기대하고 있다. 따라서 그들은 발전에 필요한 축적된 경험을 위하여 긴 시간을 들이려고 하지 않는다. 그들은 새롭고 다른 경험을 얻는 것을 자신의 이력과 기술 목록을 더욱 확장시키는 과정으로 본다. 누군가가 선교지로 간다면 그것이 뭐가 다르겠는가? 우리가 일차적으로 찾고 광고하는 것은 기술적인 능력이 아닌가? 강의실에서 얻어진 기술적인 능력이 한사람이 선교지에 이를 때 즉각 효과적으로 사역할 수 있도록 준비시켜 주는가?

불행하게도 선교사 광고를 만드는 사람들의 예상은 그러한 광고에 반응하는 사람들의 기대와 심지어 새로운 선교사들이 선교지에 이르기 전에 상충되고 만다. 또한 선교단체는 선교지에서 효과적이 되는데 실제적으로 필요한 기간에 대한 아주 비현실적이고 구태의연한 관점을 가지고 있는지도 모른다. 선교에 관여하는 우리가 성취에 대한 분명한 기대를 가질 때 그 기준이 언제나 현실성 있는 것은 아니다.

탈락과 관계된 다른 도전

내가 이 문제를 더 많이 연구할수록 나는 자신에게 탈락이 어떤 문제인가, 혹은 그것이 정말 문제가 되는가를 묻게 된다. 만약 탈락이 적어진다면 하나님의 왕국은 정말로 더 확장될 것인가? 우리는 어쩌면 그 질문에 대해 결코 결론적으로 대답할 수 없을지 모른다. 그러나 한가지는 분명하다. 만약 사람들이 자신이 비

효과적이거나 잘못 배치되었기 때문에 특정한 사역을 떠난다면, 특히 그 결정 이후에 생산적인 왕국 사역의 상황으로 옮기게 된다면, 탈락은 문제가 아니다. 대부분의 경우에 그러한 전환은 정상적인 배움과 성숙의 과정으로서 그것은 우리 자신이 누구이며 하나님은 사를 주신 사역은 어떤 것인가를 가르쳐 준다.

선교지를 떠나는 결정의 충격은 선교단체와 교회 공동체에는 문제가 될 수 있다. 그 파문은 처리되어야 한다. 다음은 탈락에 관계된 몇가지 문제들이다.

불신

탈락의 파문이, 만약 사역의 초기 이탈이 왕국이나 그 왕국의 왕이신 예수께 대한 불신을 가져다준다면 문제가 된다. 자기 통제의 부족 때문에 통제불능의 분노, 인위적인 행동, 부정확한 섹스, 혹은 다른 죄들을 짓게 되는 도덕적 실패자들은 중대한 결과를 초래한다. 그러나 대부분의 경우에 귀국하는 선교사는 그들의 믿음을 잃지 않으며, 도덕적인 실수의 결과로 공중의 수치를 당했기 때문에 떠난 것이 아니다.

질병

많은 선교사들이 병에 걸리는데, 이는 생물학적인 현상이다. 비록 질병은 흔히 선교지를 떠나는 이유로서 사회적으로 보다 잘 용납되는 것이기는 하지만, 이는 또한 오래 지속되는 강한 스트레스에 대한 몸의 반응을 반영할 수도 있다. 만약 그 병이 스트레스로 말미암아 발병되었거나, 지속적이고 소진하게 만드는 개인적 고통을 야기시키거나, 혹은 그 질병이 개인적인 실패의 공공연한 상징이 된다면 탈락은 문제가 된다.

조직적인 학대

우리는 은사와 소명, 또는 영적 자원의 배치가 잘못되어 선교부를 떠나는 사람들이 있음을 인정해야만 한다. 그 사람들은 자신들이 믿기에 선교회가 자신을 학대하거나 혹사했다고 생각하고 선교회를 향해 아주 쓴

마음을 가지고 있다. 너무나 자주 그런 일이 벌어진다. 이것은 문제이다. 그러나 흔히 우리 기관의 잘못이나 부적절함을 평가하고 인정하기보다는 우리 선교 지도자들은 책임을 간과하고 그 개인이 뭔가 모자라서 그럴 거라고 너무 쉽게 무시해 버리는데, 이는 선교사 탈락의 또 다른 희생자가 된다. 각 개인이 문제가 되지, 그들을 잘못 사용한 경영방식이나 체제는 문제가 아니라는 것이다. 이러한 상황이 자주 발생하면 그 체제가 오용되기 쉽거나 병적인 것으로 정죄되어야지, 각 개인이 정죄되어서는 안된다.

여지를 두라

그 사람의 기술이나 능력이 필요한 상황에서 그들이 떠나야 하는 때보다 일찍 떠나게 될 때 탈락은 한 단체에게 문제가 될 수 있다. 유능한 사역자들이 떠나게 되면 종종 뒤에 남아있는 사람들에게 어려움을 주거나 그들을 괴로하게 만든다. 인적 자원이 철수할 때 흔히 일이 이루어지지 못한 채 남아있게 되고, 어떤 때는 후원 그룹이나 현지 교회에 약속한 과업을 성취하는데 실패했기 때문에 그 단체에 불신을 가져오게 된다. 한편, 선교회에 있어서 떠나야 할 “적당한” 시간이 대체 존재하기는 하는가? 탈락이 문제인가, 혹은 우리가 언제나 표면화되는 위기상황에 대한 여지를 남겨두지 않고 우리 단체와 사역자들을 지나치게 의존하는 것이 문제가 아닌가? 한 경영 대가(大家)가 말하기를 두번 이상 일어난 위기는 더 이상 위기가 아니며, 그것은 미리 계획되어야 한다고 했다. 선교에 있어서는 이것이 보통 지켜지지 않고 있다. 우리는 여지를 남겨두지 않는다.

칭지기직

인력의 손실은 그것이 아주 드물고 귀중한 개인적 재정적 자원의 낭비를 나타낼 경우 문제를 일으킨다. 그 사역이 결국은 사람들로 하여금 정말로 효과적이 되도록 할 수 없기 때문에 더 큰 그리스도의 몸 앞에서

단체의 신뢰도에 대한 의문을 제기한다면 탈락은 문제가 된다. 그러나 경영 체제가 정말 문제이며, 탈락 그 자체는 하나의 증상에 지나지 않을지도 모른다.

남아있는 것

탈락보다 더 큰 도전이 있다. 흔히 사람들은 일과 은사를 잘못 배치했음을 깨닫지 못한다. 그 대신에 그들을 “탈락”시켜야 할 때 동원할 수 있는 모든 수단을 동원하여 감싸주는 온갖 위로를 함으로써 스스로 허용을 한다. 이런 유의 행동은 우리가 국내 교회에서와 마찬가지로 전세계에서 직면하는 주요 사역 도전 중의 하나이다. 선교지에서 생존과 사역 성취의 최소한의 기준에 대한 이러한 허용이 새로운 선교사나, 선교사를 지도자와 모본으로 보고 있는 현지 교회의 기준이 될 때 그것은 커다란 문제가 된다. 이 주제에 대한 당신의 생각을 자극할 몇가지 생각을 여기서 나누어 보겠다.

선교 체제에 대한 재창조

탈락에 있어서 우리가 직면하는 가장 큰 문제 중의 하나는 체제에 관한 것이다. 우리는 우리의 모든 훈련과 투자를 개인에게 먼저 쏟아붓는 그런 체제를 갖고 있다. 우리가 신학적, 문화적, 언어적인 이해의 습득을 위해 수백 수천 달러를 투자한 것과 재정 모금을 위해 사용한 시간을 다함께 “잃게” 될 때 그것은 우리에게 커다란 불안을 야기한다. 어쩌면 그것은 개인적인 문제가 아니라, 한 사람이 특정 문화권에서 효과적이 될 수 있는 은사나 능력에 대한 경험적인 이해를 참으로 얻기 전에 이 모든 발전사항들을 먼저 점검해야 하는 체제 자체의 문제일 것이다.

반면에, 선교사는 특정 사역을 직접 해보이는 것이 아니기 때문에 적절한 판단이란 선교사의 소명과 은사, 사역 형태에 대한 적합성에 의해 이루어질 수 있다. 비록 여러 검사로 많은 것을 파악할 수 있지만, 한 사람이 특정 상황에 알맞는 은사를 갖고 있고 효과적인지에 대한 궁극적인 실체는 현장에서의 기능과 깊은 경

험을 통해서 알 수 있는 것이다. 경영 이론가들은 사람을 뽑을 때 그의 미래에 대한 최선의 예측 요소는 그의 과거라고 한 말을 통해 이 사실을 시사하고 있다. 만약 우리가 (모교회나 타문화 상황에서) 일련의 중단기 경험을 실시하여 그들의 은사와 능력에 대하여 분명한 이해를 하게 만든다면 우리는 탈락 문제를 다루지 않게 될까? 그러면 우리는 사람들을 과거의 성취도에 따라 평가할 것이고 그들의 미래를 예측하는 지극히 어려운 과업에 처하지 않게 될 것이다.

한 지혜로운 사람이 말하기를 직원 채용의 최우선 요소는 성품이지 기술이 아니라고 했다. 그는 계속해서 말하기를 기술이란 습득할 수 있는 것이지만, 성품이란 기본적으로 주어지는 것이라고 했다. 만약 이것이 사실이라면, 어쩌면 우리는 미리 실시되는 계속적인 단기 경험을 통해 행동 속에 나타난 성품의 요소들을 파악해낼 수 있게 될 것이다. 이러한 경험들은 사람들이 평생 지상명령에 참여하게 됨에 따라 자연스럽게 기술 습득의 차원으로 이끌어지게 될 것이다.

내가 아는 모든 단기 사역은 그 선교단체 내에서 장기 사역이 되었다. 모든 단기 사역은 사람들이 자신의 은사와 능력을 발견하고, 자신이 보다 더 효과적이 될 수 있는 다른 길들을 찾음에 따라 다른 선교단체를 위한 사람들도 역시 만들어내었다. 우리는 탈락율을 한탄하기보다는 우리의 체제를 새롭게 함으로써 지상명령의 전체 공동체가 효과적으로 사람들을 양육하고, 그에 따라 그리스도를 일생 따르고자 하는 사람들 중 어떤 사람들은 다른 나라에서 타문화 사역을 할 수 있도록 훨씬 더 융통성 있는 길을 만들어야 하지 않겠는가? 컴퓨터 공학과 더불어 우리는 이제 많은 수의 사람들을 오랜 시간에 걸쳐 그들의 성취와 훈련, 은사의 자취를 따라가면서 관찰할 수 있다. 단기 사역자들의 훈련과 추적을 위한 선교회들의 컨소시움을 형성함으로써, 지상명령 공동체인 우리가 그리스도께 아주 깊이 헌신된 이 사람들의 발전과 성숙의 과정으로부터

유익을 입을 수는 없겠는가?

만약 지리적인 것이 다중문화의 세계에서 정말로 의미가 없는 것이라면, 우리는 선교계의 통합을 이루어 종족들에게 초점을 맞추고 그들이 있는 곳이면 어디서든지 그들과 더불어 일해야 하지 않겠는가? 좀 더 융통성 있는 선교적 접근을 한다면, 우리는 선교사들이 가족에 대한 책임 때문에 그들의 모국에서 일하면서 그들이 이미 친숙하게 알고 있는 다양한 종족들을 위해 사역하며 시간을 보낼 수 있도록 개방적이 되어야 하지 않겠는가? 제사화되어야 할 사람들은 지구상의 종족들과 민족들이지, 단순히 지리적으로 멀리 떨어져 있는 어떤 존재들이 아닌 것이다.

만약 그러한 체제가 개발된다면, 우리 선교단체들은 성취에 대하여 더욱 현실적인 측정을 할 수 있는 도구를 또한 만들어내야 할 것이다. 우리는 무엇이 정상적인 것이며, 성취와 기대에 있어 무엇을 기대해야 하는지를 결정해야 할 것이다. 한때 나는 경솔하게도 한 선교회 임원에게 말하기를, 나는 탈락 숫자에 든 선교사들에 대해서 보다 선교지에 남아있는 비효과적인 사람들에 대해 훨씬 더 염려한다고 했다. 그 주장은 약간 과장된 것이었지만, 자신의 안락한 환경을 만들어 놓고 사역의 긴박성에는 아랑곳하지 않는 것 같은 비효과적인 선교사들에 대해서 내가 매우 염려하고 있는 것이 사실이다. 많은 경우에 중도포기자들은 효율성과 영적 의미, 그리고 사역의 성취를 추구하고 심지어 그것을 위해 위험을 불사한다. 오래 머물러 베테랑이 되었지만 비효과적인 사람은 다음 세대 선교사들의 기대를 꺾는다. 그런 사람이 정말 문제이다.

경영 대가(大家)가 말하기를, 지도자나 경영자의 책임은 보통 사람을 효과적인 사람으로 만드는 것이라고 했는데 그것은 정곡을 찌르는 것이었다. 기준이 없거나 기준이 부적절하기 때문에 평가를 할 수 없는 지도자에게는 책임도 없는 것이다. 지도자가 체제를 바꿀 수 있기 때문에 그 체제가 문제를 일으키면 그것은

지도자의 책임이다. 비효과적인 베테랑이 성취도를 측정하는 모델이 될 때 그것은 아주 형편없는 경영술이자 지도력이며, 또한 영적 청지기직을 잘못된 것이다.

우리는 사람들이 큰 충격이 없이, 또한 과도한 대가를 치르지 않고도 쉽게 들어오고 나갈 수 있는 선교회 체제가 필요하다. 우리는 별볼일 없는 비효과적인 사람들을 내보내거나, 또는 그들을 모국으로 불러들여서 그들이 어쩌면 기여할 수 있을지도 모르는 요소를 찾도록 해주는 체제를 개발할 필요가 있다. 우리가 이러한 발걸음을 내디디려면 새로운 단어를 만들어야 할 필요가 또한 있다.

용어의 재창출

“선교사”라는 명칭은 훈련이라든지, 자질, 전문가, 심지어 때로는 엘리트 의식과 같은 많은 부수적인 의미들을 달고 다닌다. 우리는 사람들로 하여금 반드시 전문가로 보일 필요가 없이도 배우고, 자라서, 기여할 수 있도록 허용하는 용어를 새로이 만들어낼 필요가 있다. 우리는 사람들이 주님을 사랑하고, 잃어버린 바 된 사람들이 그리스도에게로 돌아오는 것을 보기를 간절히 바라는 그들의 동료 형제 자매들과 다르게 보이지 않고서도 뉴욕이나 뉴델리에서 섬기는 자가 될 수 있도록 허용하는 용어를 만들어낼 필요가 있다. 우리는 자기의 여름 휴가나 안식년을 세계의 다른 지역에서 일하는데 보내는 사람들이 직업적인 선교사보다 못한 이등시민인 것처럼 보이지 않게 만드는 용어를 개발할 필요가 있다. “단기”라는 말은 마치 사역이 시작되어 잠시 동안만 지속되고 곧 끝나는 것처럼 들린다. 사람들이 원하고 필요로 하는 것은 평생동안 그리스도께 대한 헌신과, 민족들을 제자화하는 것과, 오늘날 유례없이 우리에게 주어진 새롭고도 다른, 창의적 생활 패턴을 활용하여 살 수 있도록 하는 것이다.

우리는 교회개혁과 교회성장의 사이, 그리고 개척사역과 세계의 한 지역에 있는 교회로 하여금 다른 곳에

개척을 할 수 있는 준비를 시키는데 필요한 사역 사이를 이분화하지 않는 용어를 개발할 필요가 있다. 우리의 언어는 으름 되는 사역과 부차적인 사역이라는 범주를 만드는 경향이 있는데, 실제로 이러한 구분이 반드시 옳은 것은 아니다. 오늘날의 세계에서 전체 몸으로 하여금 더욱 그리스도를 닮아가도록 기여하는 것은 새로운 회중의 탄생을 돕는 기능 못지 않게 중요하다.

오늘날의 세계에는 자신의 신앙과 민족들을 제자화하기 위한 하나님의 소명을 구현하고자 하는 사람들을 위한 많은 새로운 사역의 유형들이 있다. 기술공학, 교통의 편이, 그리고 보다 융통성 있는 직업 전선들은 선교사역을 위한 많은 다른 길을 우리에게 제공하고 있다. 우리는 우리 자신을 과거의 한 유형 속에 가두어서 그러한 과거의 패턴이 오늘날 재생산되지 않는다고 한탄하면서 가슴을 쳐서는 안될 것이다. 우리는 지상명령의 성취를 위해서 이 시대에 우리에게 주어진 하나님의 선물들을 활용하면서 창의적이 될 필요가 있다.

자, 그러면 탈락이 정말 문제인가?

탈락이 문제인가? 글썄, 그럴 수도 있다. 그러나 나는 청지기직, 경영술 그리고 새로운 패턴을 개발해서 “과거의 기대치”라고 하는 폭군으로부터 자유케 되어야 할 필요가 있는 체제의 문제가 훨씬 더 심각한 것이라고 생각한다. 통치하는 주님의 손으로부터 새로운 기회들을 포착하는데 우리가 실패하고, 그리스도의 왕국을 확장하기 위하여 쓰여질 수 있는 발전요소들을 우리가 인식하지 못하는 것이 우리 선교 공동체 속에서 문제로 알려진 탈락의 문제보다 훨씬 더 큰 문제들이다.

참고서적

- Kepner, D. H., & Tregoe, B. B. (1976). *Rational manager: A systematic approach to problem solving and decision making* (2nd ed.). Princeton, NJ: Kepner-Tregoe.



폴 맥코간(Paul McCaughan)과 그의 아내 조앤(Joanne)은 브라질에서 13년간 선교사로 지내면서 세 자녀를 낳았다. 그 후 그는 미국 장로교의 Mission to the World 선교회의 총무와 총재로 섬겼다. 1980년대 말에 그는 또한 세계복음화 로잔위원회의 국

제 부회장으로 섬겼으며 마닐라에서 개최된 로잔 II 대회에 총무였다. 1990년 이후로 맥코간은 교단과 초교파 선교단체들로 구성된 복음주의 선교협의회(EFMA)의 회장과 총재직을 맡고 있다. 그는 베다니 헬로쉽 성서학원을 졸업하고 풀러신학교 선교대학원에서 공부를 계속하였으며, 미국 경영협회로부터 경영 훈련을 받았다.

통합된 선교모델

로돌포 루디 히론

탈락은 선교사가 선발되고, 준비되고, 파송되는 방식에 직접적인 관계가 있다. 이 장에서 우리는 선교사를 제대로 선택하여 훈련하고, 파송한 후 어떻게 목양하며 감독하는가에 따라 방지가능한 탈락은 최소화한다는 기본 선언을 하려고 한다. 우리는 한 모델에 대해 토의하므로 만약 우리가 더욱 통합적인 방식으로 선교사를 파송하지 않는다면 우리 사역자들 가운데 탈락율은 늘어날 것이라는 사실을 말하고자 한다.

로버트 쿠틀(Robert T. Coote, 1995:6)의 기사를 인용함으로써 시작하는 것이 좋을 것이다. 그는 이렇게 썼다.

수억의 사람들이 아직 그리스도의 이름을 들어 보지 못했으며, 세계의 여러 지역에 있는 그외 수백만의 사람들이 자문화권 내에서 복음을 효과적으로 제시 받지 못하고 있는 시점에서 전임 선교사를 대신할 수 있는 것은 아무 것도 없다. 이렇게 가정할 때 우리는 선교에 참여하는 셀 수 없이 많은 단기 사역자들과, 타문화 경험을 시도하는 지역교회와 학교들, 그리고 복음전파를 지원하는 다양한 하이테크 미디어의 보고들에 대해 단지 약간의 만족밖에 얻을 수 없다. 이러한 긍정적인 요소들이 타문화권 사람들에게 예수 그리스도의 복음을 전하기 위해 아주 깊이 있게

성육신적 방법으로 접근하는 장기 헌신자들의 감소를 대신할 수는 없다.

이 인용문은 오늘날 미국과 캐나다의 선교 운동 상태를 반영한다. 그러나 그것은 나머지 많은 서구 세계와 점점 더 2/3 세계에서 일어나고 있는 현실과 그렇게 멀지 않다.

직업적인 선교사로서의 헌신은 선교대회나 세미나 혹은 훈련 센터에서의 단순한 호소로 이루어질 수 없다. 오히려 그것은 가정과 지역교회에 놓인 튼튼한 기초로부터 이루어진다. 그것은 시간이 걸린다.

직업적인 선교사로 헌신하는 것이란 선교지에 머무는 것, 중도 탈락을 극복하는 것, 그리고 선교지가 고향이 되고, 고향이 선교지가 되는 식으로 사는 것을 전제로 한다.

선교사 파송이라는 주제를 살펴 볼 때 우리는 선교단체나 지역교회를 바라보는 경향이 있다. 둘 다 선교사 파송절차의 중요한 부분이지만, 그것이 유일한 부분은 아니다. 우리는 선교사 파송을 교회와 선교단체, 훈련 센터, 그리고 다른 요소들이 참여하는 하나의 통합적인 절차로서 보아야 할 필요가 있다.

역사적으로 선교사를 선발하고 파송하는 데 있어 교회와 선교단체 사이에 긴장이 있어 왔다. 어떤 선교

학자들은 분명히 정의하기를 두 존재는 각각 독특한 성격을 가지고 있어서 각각에게 알맞는 역할이 있다고 했다. 교회는 모달리티(modality)라고 불리며, 성이나 나이에 제한이 없이 형성된 공동체이다. 선교단체는 소달리티(sodality)라고 불리며, 회원이 되는 것에 대해 각자가 두번째 결정을 해야 하는 의지적인 공동체이다. 소달리티에서는 성이나 나이, 결혼 여부가 고려대상이다.

모달리티와 소달리티의 개념은 서구 선교운동의 중요한 일부가 되어왔다. 우리는 세계의 다른 지역에서 이 아이디어의 영향을 받은 것을 발견하게 되지만, 대부분의 지역에서는 2/3 세계에서 개발된 다른 패러다임을 갖고 있다. 비록 어떤 사람들은 교회와 선교단체, 두 가지가 다 사도 바울의 선교 사역을 통해 작동되었다고 주장할지도 모르지만, 신약에서는 교회와 선교단체 사이에 구분이 있는 것처럼 보이지 않는다.

이 장에서 우리는 선교 파송 과정을 다른 방식으로 보기를 제안하고 싶다. 여기 제시된 모델은 네가지 독특한 요소들인 선교사 선발, 훈련, 파송, 목양 및 감독

을 연합시키는 통합된 선교 모델이다. 이 모델을 실행하면 하나님께서 그들을 불러 주신 선교지에 머물기로 헌신하는 직업적인 선교사가 더 많아질 것이며, 따라서 선교 인력의 탈락은 줄어드는 결과를 가져 올 것이다. 표 3-1은 이 모델을 보여 준다.

표에 제시된 네가지 요소가 통합되지 않았다면 우리는 그것을 성공적인 선교 사역으로 보지 않는다. 예를 들어 서구 세계에서는 목회자나 지도자를 훈련시키는 최선의 길은 사역을 시작하기 전 그들을 성서 학원이나 신학교로 보내는 것이라고 보통 생각해 왔었다. 그러한 접근법은 서구 선교사들이 사역을 했던 나라들로 수출되었다. 그러나 놀라운 교회성장을 경험하고 있는 나라들에서는, 오순절 계통의 교회에서뿐만 아니라 이삼 세계의 다른 많은 새로운 교회들 가운데서, 목회자나 지도자는 먼저 지역교회에서 알려지고, 검증 을 받고, 인정을 받는 것이 현실이다. 이런 개인들이 목회자나 지도자가 된 후에 그들은 훈련을 위해 성서 학원이나 신학교에 보내진다.

교회 지도자들이 성서 학원이나 신학교에서 만들어

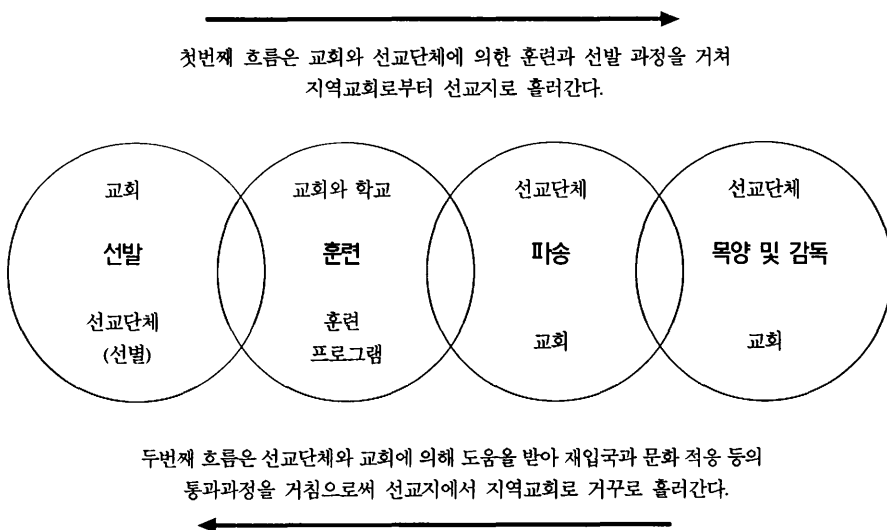


표 3-1 선교의 통합적인 모델

지지 않는 것과 마찬가지로 선교사들도 선교단체나 훈련 센터에서 만들어지지 않는다. 오히려 그들은 먼저 지역교회에서 만들어지는데, 지역교회는 그들을 훈련하고 제자화하며, 그들의 소명을 확인하고, 한 개인으로서 그리고 미래의 지도자와 선교사로서 테스트한다. 그런 후 교회들은 장래 선교사감을 훈련 센터로 보내는데, 거기서 그들은 선교지로 나갈 준비가 되며, 그 다음에는 선교단체로 이어진다. 선교단체는 후보자들을 선별하여 특정한 사역을 위하여 그들을 세운다. 일단 선교지에 이르면 선교사들은 자기 사역에 대한 적절한 감독을 받아야 하며, 선교단체의 목회적 감독자는 물론 그들의 지역교회 목사나 선교 지도자에 의해 목회적 관리를 받아야 한다. 선교사들이 안식년이나 동반자 관계 개발을 위해 귀국할 때 선교단체와 교회는 다같이 참여해서 그 경험이 선교사와 그 자녀들에게 만족할 만한 것이 되도록 해야 한다.

위의 내용이 이상적으로 들릴지 모르지만, 성공적인 직업적 선교 운동을 보기 원한다면 이러한 종류의 통합이 필요하다.

이 모델의 각 구성요소들을 살펴보기로 하자.

선발

선발은 하나님께서 선교사로 부르셨다는 소명이, 선교사와 기독교 공동체 그리고 선교단체에 의해 인정될 수 있게 하는 모든 요소들을 포함한다. 어떤 경우에는 지역교회가 선교사의 선발을 자체적으로 하기도 한다. 그런 경우에 선교사는 교회에서 제자화되고 그후 경험 많은 선교단체의 선별과정을 거치지 않고 선교지로 바로 파송된다. 많은 후보자들에게 있어 이러한 접근은 별 문제가 안되지만, 멀리 볼 때 선교단체에 의한 선별 작업의 부족은 좋은 선별과정을 놓치는 것이며 현지에서의 선교사의 효율성을 저하하는 것이 된다.

전형적으로, 선교단체는 선교사를 선별할 것이다. 어떤 사람들은 이것을 선발(selection)과정이라고 부르

지만, 우리는 그것을 선별(screening)과정이라고 부르는 것을 선호한다. 왜냐하면 선발이란 단순히 심리 테스트나 다른 도구들을 사용한 어떤 분석보다 훨씬 많은 것을 포함하기 때문이다. 많은 단체들이 교회가 그 개인에 대해 어떻게 생각하는가에 상관없이 선교사역을 위해 후보자를 인정하게 될 것이다. 선교회들은 그들의 선별 도구들에 근거하여, 오직 교회에서만 얻을 수 있는 적절한 제자화 경험이 없이도 선교사를 선발하여 현지로 보낼 것이다. 그 결과는 미성숙한 그리스도인 인격으로 인한 높은 탈락율이다. 선교사와 팀의 다른 사람들 사이에서, 혹은 현지 지도자들이나 선교회 지도자들과의 관계에 있어서 문제들이 일어나고 있다.

의심할 것 없이 어떤 사람의 선교사 소명을 입증하는 최선의 존재는 교회이다. 선교단체가 얼마나 전문적인가에 상관없이 지역교회의 선별을 결코 대신할 수는 없다. 사도행전 13장에서 우리는 안디옥 교회의 경험에서 성서적인 모델을 본다. 사도 바울은 안디옥 교회에 널리 알려진 인물이었다. 하나님께서 그의 성령을 통하여 바울과 바나바를 부르셨을 때 교회는 기도와 금식으로 그 소명을 확인하였다. 이것은 교회가 한 선교사의 소명을 어떻게 입증하는가에 대한 아름다운 모델이다.

아래에 선교사 선발에 관계된 요소들을 좀 더 자세히 다루어 보겠다.

선교사의 제자도

예수께서 다양한 배경을 가진 12명을 택하여 제자로 삼으셨을 때 보여 주신 모델은 우리가 선교 사역을 생각할 때 의심할 바 없이 우리에게 최고의 모델이 된다. 성공적인 선교 사역을 위해 기초를 놓는데 있어 제자화 과정을 대치할 수 있는 그 어떤 다른 훈련 방법은 없다.

정상적이라면, 제자화 과정은 대부분 지역교회에서 이루어질 것이다. 선교단체는 교회가 이미 해 놓은 것

을 가지고, 선교사에게 단지 그의 사역지의 특정 문화에 잘 적응하는데 필요한 도구들을 줌으로써 그 과정을 최종 마무리하게 될 것이다. 그러나 2주간이나 심지어 3개월간의 오리엔테이션이 참된 그리스도의 제자를 만들어내지는 못할 것이다. 그것은 좀 더 긴 시간이 필요한 것이며, 그 동안 목사와 지도자들과 지역교회 교인들이 선교사 후보를 제자화하는 것이다.

바울의 생애를 볼 때, 그가 어린 신자로서 예루살렘에 갔을 때 제자화 과정이 실제로 이루어지는 것을 보게 된다(행 9:26-30). 그의 생애에 대한 위협 때문에 바울은 처음에 가이사랴로 보내졌다가 후에 그의 출신지인 다스로 보내졌다. 이때가 바울이 고린도후서 11장에서 묘사된 대부분의 고난을 견뎌야 했던 시기였을 가능성이 높다(Bruce, 1977:127). 그는 또한 그의 동료 유대인들 가운데서 커다란 영적 성장을 나타내 보였다. 이러한 기간들은 제자화 과정으로서 그 때 바울은 다소의 회당의 영적 돌봄 아래 있었다.

선교사 소명의 확인 및 검증

많은 후보자들이 하나님으로부터 선교사가 되라는 소명을 받았다고 주장할 것이기 때문에 이 요소는 결정적인 것이다. 어떤 사람들은 단순히 고국에는 그들에게 적절한 사역이나 직업이 없기 때문에 선교지로 가려고 결정할 수도 있다.

어떤 사람이 선교사가 되는 것에 관심을 표현할 때 교회나 선교단체는 그 소명이나 동기가 진실한 것인지 그 사람이 선교지로 가기 전에 확실하게 할 필요가 있다. 선교사가 선교지에 간 후 그에게 참된 선교사 소명이 부족하다는 것을 발견하게 된다면 커다란 손실의 위험이 있다. 그러한 깨달음은 선교사의 생활에만 영향을 주는 것이 아니라 그 사람과 함께 일하는 사람에게도 영향을 준다. 지역교회는 한 개인이 선별과정을 통과하여 마침내 선교지로 향하게 되기 전에 그의 소명을 검증하는데 있어 중요한 역할을 담당한다. 지역교회와 선교단체는 모두 장래 선교사에 대한 하나님의 부

르심을 파악하고 검증하는 분명한 절차를 가지고 있어야 한다.

우리가 위에서 살펴보았듯이, 안디옥 교회는 하나님께서 바울과 바나바를 이방인의 선교를 위해 부르신 것을 인식하고 검증하였다. 이러한 검증은 선교사로서의 바울과 바나바의 사역 전체를 통하여 필요한 것이었다. 왜냐하면 안디옥 교회는 그들의 운영본부였고 후원의 근원이었기 때문이다.

선교사와 함께 전진

일단 교회가 한 사람의 선교 사역에 대한 소명을 인정하고 나면, 그 선교사가 사역을 위해 취해야 할 다음 걸음을 준비시켜 주기 위해 그 사람 곁에서 함께 전진해야 한다. 이러한 지지의 표현은 선교사가 사역을 위한 최선의 선택을 하도록 인도할 뿐 아니라 하나님께서 불러 주신 사역지와 선교단체를 결정하는데 있어 중요하다.

이러한 동역에 적절한 선교단체를 선택하는 일은 후보 선교사의 장래 사역지에 대해 최선의 선택권을 제공해 주는 기존 선교단체들과 지역교회의 선교위원회나 지도자와의 사이에 의사소통 채널이 형성되어 있을 때 잘 이루어질 수 있다.

요약하면, 선발이란 단순히 장래 선교사를 골라내는 것만이 아니다. 오히려, 그것은 선교에 대한 하나님으로부터의 참된 소명을 받은 한 사람을 인정하고 그 길을 가게 하는 자연스런 과정이다. 동시에, 그것은 소명이 분명치 않은 사람들을 거절하는 자연스런 방법이다. 선발의 이러한 측면에 우리가 주의를 기울인다면 선교 사역에 있어서의 많은 폐해를 피할 수 있을 것이다.

훈련

다음 페이지에 나오는 표 3-2는 그리스 사원의 기본적인 정면도를 모델로 사용하여 선교사의 평생 발달과정을 나타내 준다.

어떤 건물이든지 기초는 전체 구조를 지지해 주는

중요한 부분이 된다. 보통 기초는 보이지 않지만, 그렇다고 그 중요성이 달라지지는 않는다. 전체 건물의 내구성은 기초의 질에 좌우된다. 바울은 고린도전서 3:11에서 영적 기초의 중요성을 강조한다. 거기서 그는 “이 닦아 둔 것 외에 능히 다른 터를 닦아 둘 자가 없으니 이 터는 곧 예수 그리스도라”고 강조한다.

기초 위에는 받침대와 더불어 기둥들이 사원 정면의 두번째 부분을 이루고 있다. 기둥들은 지면으로부터 건물을 위로 올려 주고 지붕을 지탱하는 역할을 한다. 우리의 모델에서는 한 사람이 믿음을 갖게 되고 지역교회와 성서적인 혹은 신학적인 훈련센터에서 성장과 발전의 과정에 참여하게 될 때 어떤 의미에서 그 개인은 바닥에서부터 선교사 후보가 되는 수준까지로

끌어올려지는 것이다.

마지막으로, 그리스 사원의 가장 드러나는 부분은 꼭대기 근처의 삼각형 부분으로서 보통 정교한 장식 모양들이 발견되는 곳이다. 우리의 비유에서는, 이 수준은 선교사 후보의 생활 중 가장 가치적인 수준이다. 이 수준에서는 지역교회는 그 선교사를 훈련 센터로 보내는데, 거기서 그 사람의 성취에 대한 평가가 이루어진다. 그 훈련은 선교사에게 선교지에서 필요한 모든 준비를 시켜 줄 것으로 추측된다. 그러나 그 개인의 성취는 그의 생활과 지역교회 안에서의 그의 과거의 발전과 또한 아주 가까이 연결되어 있다.

비록 하나의 모델이 결코 삶의 실재를 충분히 다 보여 주지는 못할지라도, 그것은 우리가 말하고자 하

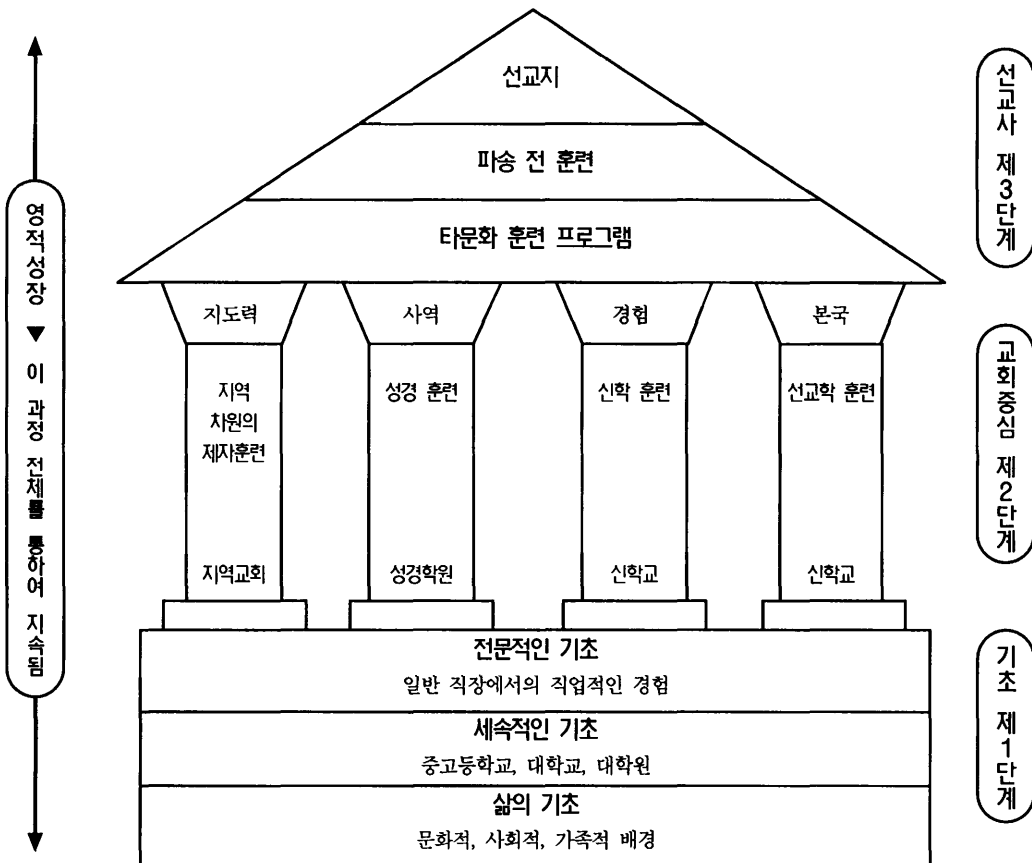


표 3-2 선교사 평생 발달과정: 훈련의 건물

는 것을 예시하는데 도움을 준다. 우리의 선교사 개발 모델에는 선교사의 삶과 존재에 관한 후원 체계에 해당하는 기초적인 단계가 있다. 제2단계는 선교사 소명이 확인되고 선교사가 새신자로부터 훈련 학교에 보내질 때까지 세움을 받는 단계이다. 제3단계는 우리가 선교지에서 활약하는 선교사를 보는 단계이다.

우리는 여기서 선교사의 성장과 개발을 하나님의 소명을 이루기 위해 적절히 세움을 입는 하나의 수단으로 본다. 그 과정은 선교사 오리엔테이션 프로그램의 단순한 지침보다는 더 많은 것을 포함한다. 오히려 그것은 하나님께서 그 후보자를 선교사로 준비시키는 평생의 과정이다. 가정 안에서의 양육, 사회적 환경, 교육적인 발달, 그리고 직업적인 경험들 모두는 그 과정의 일부이다. 지역교회는 제자화 프로그램을 통하여 그 후보자가 성서 학원이나 신학교에 가기 적절한 지점까지 이르도록 인도한다. 그러한 기관에서 그 후보자는 자신의 문화권 내에서 복음을 효과적으로 제시할 수 있도록 세움을 받는다. 이런 교육적인 프로그램이 끝나면 자문화권 내에 있는 타문화 훈련을 받을 준비가 된다. 마지막으로 그 사람은 선교지 문화권에서 실시되는 파송 전 훈련 프로그램을 받으러 가는데, 거기서 그는 특정 선교지의 요구에 맞도록 훈련을 받게 된다.

다시 한번, 이 시나리오는 너무나 이상적인 것처럼 들린다. 그럼에도 불구하고 우리가 선교 사역에 있어 긍정적인 결과를 보기 원한다면 우리는 한 인간으로서, 그리고 한 그리스도인으로서 선교사의 전체적인 발달과정을 심각하게 고려해야 한다.

영적 발달

각 발달 수준을 자세히 살피기 전에, 이 모델에 있어 두드러진 특징은 선교사의 영적 발달이라는 점을 주목하자. 우리는 그것을 사원 정면도의 왼쪽 타원형 속에 표시했다. 만약 어떤 사람이 기독교 가정에서 태어났다면 그 사람의 영적 발달은 유아기로부터 시작할 것

이다. 많은 경우에 이것은 커다란 유익이며, 많은 훌륭한 선교사들이 이런 식으로 개발된다. 다른 경우에 사람들은 어떤 면에서든 이미 전문인이 된 이후에 그들의 어떤 시점에서 거듭나기도 한다. 비록 한 사람의 어린 시절이 하나님의 뜻 바깥에서 자라온 것이라 할지라도 하나님은 여전히 그것을 자신의 영광을 위하여 사용하실 수 있다. 이것은 하나님의 신비한 방법의 일부이다. 하나님은 고기뉘는 어부를 사랍뉘는 어부로, 장막짓는 자를 성전을 짓는 자로 사용할 수 있으시다.

영적 발달은 선교사의 발달과정 전체를 통하여 필수적이다. 그것은 선교사가 선교지에 이른다고 해서 끝나는 것이 아니다. 오히려 이 시점에서는 새로운 수준에서의 영적 발달이 시작된다. 선교사의 참된 시험은 그 사람이 선교사 생활의 새로운 영적 실재와 요구들을 견뎌낼 수 있는가 하는 것이다.

영적 발달은 선교사의 여정 중 매 걸음마다 나타나야 한다. 우리는 선교사 훈련을 단순한 학문적 연습으로 축소하려는 경향을 피해야 한다. 진정으로 효과적이 되려면 어떤 훈련 프로그램이든지 아주 강한 영적 요소를 그 핵심으로 갖고 있어야 한다.

이러한 소개와 더불어, 이 선교사 생활의 발달과정에 대해 더 잘 이해하기 위해 표 3-2의 각 요소들을 살펴보기로 하자.

기초적인 제1단계

교회나 어떤 성서 학원, 또는 신학원이 한 사람의 성품을 다듬기에 앞서서 삶의 기초 단계가 있다. 이 단계는 삶의 기초, 세속적인 기초, 그리고 전문적인 기초 3층으로 되어 있다. 기초 단계 전체는 한 개인이 양육되는 방식과 관계가 있다. 아무도 그 자신의 문화적, 사회적, 가정적 배경의 영향력을 벗어날 수 없다. 우리가 기초적인 단계의 각 요소들을 살펴 볼 때 그 사람이 생애 중 무엇을 할 수 있을 것인가에 대한 시사점을 발견하게 될 것이다. 하나님께서는 그 개인이 하나님께로 올 때 그에게서 발견되는 것을 다듬으시고

사용하실 것이다.

삶의 기초

이 수준의 발달상황을 이해하는 것은 비교적 쉽지만, 많은 교회들과 선교단체들은 선교사 배치에 있어 이 삶의 기초를 고려하지 않고 있다. 하나님께서는 베드로 대신 바울을 이방인을 위한 선교사로 선택하실 때 삶의 발달과정을 염두에 두셨다. 하나님께서는 물론 베드로를 유대인을 위한 사도로 사용하셨다. 그분은 각 사람을 효과적인 사역을 할 수 있도록 적절한 장소에 배치하신다.

바울의 생애를 살펴 볼 때 우리는 하나님께서 바울을 어떻게 빚으시며, 심지어 그가 태어나기도 전에 어떻게 선택하셨는가를 이해할 수 있게 된다. 바울은 바리새인 가정의 후손이었다. 그는 팔레스타인 바깥 지역인 그리스/로마의 도시에서, 헬라 문화의 배경 속에서 태어났다. 그에게는 유복한 가정에서 태어난 장점과 로마 시민권을 가지고 태어난 특권이 있었다. 그는 가정과 학교에서 히브리인으로 양육받았다. 청년으로서 바울은 엄격한 바리새파인 가말리엘 문하에서 공부하기 위해 예루살렘으로 보내졌다. 그럼에도 바울은 여전히 헬라 세계를 이해하고 평가할 수 있었다.

우리는 바울의 삶의 상황을 통하여 하나님께서 그를 이방인을 위해 사역하도록 준비시키셨다고 말할 수 있다. 바울은 베드로가 가진 자문화 우월적인 관점을 갖고 있지 않았다. 베드로는 그의 사역 중 이방인들과 관계할 때 많은 어려움을 겪었다. 하나님께서는 베드로에게 그의 동료들인 유대인과 더불어 일하도록 책임을 맡기신 반면, 바울은 이방인에게로 보내셨다.

얼마나 자주 선교사들이 자신의 삶의 기초의 특성과 상관없이 선교지로 보내지고 있는지 놀라게 된다. 성장하고 있는 2/3 세계 선교운동의 일부인 우리 모두에게 이 점은 의미가 깊다. 한 선교사를 파송하는 데 있어 어떤 아시아 국가들이 그러하듯 단지 사역자를 후원하기 위한 재정적인 공급원을 마련하는 것만으로

는 충분치 않다. 선교사의 삶의 배경과 하나님의 소명을 고려하는 것은 필수적이다. 라틴계 사람들을 스페인이나 다른 유럽 국가의 선교사로 보내는 것에 대해 열정을 갖는 것만으로는 충분하지 않다. 우리는 사역자들을 그들의 삶의 기초에 근거하여 선발할 필요가 있다. 이런 방식으로 우리는 선교 인력에 있어 커다란 좌절감과 탈락을 피할 수 있을 것이다.

세속적인 기초

선교사의 세속적인 기초는 초등학교로부터 대학, 대학원에 이르기까지 그 사람의 전체 교육적 배경을 다 포함할 것이다. 또한 직업적인 훈련도 포함할 수 있다. 세상에서는 외국 인력이 점점 더 전문적인 자질을 소유하기를 기대하고 있으므로, 선교사들이 그러한 훈련을 해 둔다면 선교지의 사역에 더 적절하게 될 것이다.

이중 직업을 가진 선교 인력의 성장은 오늘날의 선교 사업을 위한 전문적인 훈련의 중요성을 말해 주는 하나의 증거가 된다. 우리는 더 많은 비전문적인 선교사들로 하여금 그들의 선교사 직능을 향상하기 위해 훈련받는 것을 고려하도록 격려할 필요가 있다.

그렇게 되면 세속 훈련은 선교 사역에 있어 하나의 재산이 된다. 점점 더 많은 세속 전문인들이 선교 인력에 들어옴에 따라 우리는 제한적인 국가에 대한 전도의 기회를 점점 더 많이 얻게 되는 것을 보고 있다. 다음 세기에는 의심할 바 없이 훨씬 더 많은 숫자의 세속 전문인들이 선교사 부류에 합류하게 될 것이다. 그런 모든 사역자들을 위하여는 제자화를 통한 영적 발달이 선교지에서의 전문적인 사역과 영적 사역의 균형을 이루는 열쇠가 될 것이다.

전문적인 기초

여기서 우리는 학교 교육이나 전문적인 발달의 학문적인 면을 지칭하는 것이 아니고, 한 사람이 대학이나 대학원을 마치고 한 전문인으로 세워져 가는 과정을 지칭한다. 이 시기는 학문적인 세계에서 벗어나 사

업과 상업의 세계와 친숙해지는 시간이다. 이런 종류의 실제적인 훈련을 받은 선교사들은 더 현실감이 있다. 그들은 학문적 세계와 현실 세계 사이에는 큰 차이가 있음을 이해하기 시작한다.

세속 세계에서 전문적인 경험을 갖는 것은 직업적인 선교 사역이 제한된 나라에서 섬기고자 하는 선교사들에게는 특히 중요하다. 우리는 더 많은 사업가들로 하여금 이러한 선교사역 접근방식을 고려해 보도록 격려할 필요가 있다. 많은 라틴계 선교사들은 그러한 접근방식을 사용하고 있으며, 세속 사업을 통하여 무슬림 세계의 제한적인 국가로 들어가고 있다. 전문적인 경험의 요소는 선교사가 어느 사역지에서 일할 것인지 선택할 때 고려되어야 한다.

교회중심의 제2단계

이 단계의 훈련에 이르게 되면 우리는 선교사가 교회적인 훈련을 더 많이 받으면 선교사 일을 더 잘 해내리라는 것을 이해하게 된다. 각 구성요소들을 살펴보자.

지역교회 차원의 제자화

다시 한번, 우리는 지역교회 차원에서의 제자화의 중요성을 강조한다. 선교 사역이 수년간 지속됨에 따라 교회 내에서 그러한 훈련을 받은 선교사는 선교지의 요구를 훨씬 더 잘 충족시킬 수 있음이 증명되고 있다. 세계의 미전도 종족 가운데서 교회 개척을 시도하는데 필요한 종류의 선교사를 생각할 때 우리는 교회 경험의 가치를 결코 과소평가할 수 없다.

지역교회에서의 제자 훈련은 비행식적 훈련 또는 비행식적 교육으로 간주된다. 목사들과 교회 지도자들은 그러한 훈련의 유익을 인식해야 한다. 선교사는 그가 지역교회로부터 받았던 것을 상황화된 방법으로 재생산한다.

성경 훈련

성경 훈련은 공식적, 비공식적 교육과 관계가 있다. 그것은 연장교육을 통해서나 혹은 학교에 등록하며 할

수도 있다. 어느 쪽이든지 성경 훈련은 선교사로 하여금 아직도 구원의 메시지를 듣지 못한 자들에게 복음을 훌륭하게 전할 수 있도록 준비시켜 줄 것이다. 만약 교회의 목사들이 스스로 충분한 성경적인 훈련을 받은 경우라면 지역교회는 선교사가 필요로 하는 성경 훈련을 제공할 수 있을 것이다.

이 접근방식이 단순한 만큼 많은 장래 선교사들은, 특히 2/3 세계의 선교사들은 이러한 종류의 훈련의 가치를 격하할지도 모르겠다. 성경 훈련이 요구하는 비용과 시간은 어떤 선교사 후보로 하여금 이 중요한 단계를 간과하게 만들 수도 있다. 우리는 얼마나 많은 훈련이 필수적인지 구체화시킬 수는 없다. 그러나 우리는 성경 훈련이 없이 선교지에 가는 것은 선교사가 줄 수 있는 영향력을 크게 축소시킨다는 사실을 말하고자 한다.

신학 혹은 선교학 훈련

서구 세계와 어떤 비서구 국가들에서는 점점 더 입문단계의 신학이나 선교학 훈련이 선교사 허위의 전제 조건이 되고 있다. 이 수준은 학사 또는 심지어 더 좋기로는 석사의 학위를 포함할 수도 있다. 신학이나 선교학 분야의 학위가 될 수 있을 것이다. 어떤 분야에서는 박사 학위가 요구된다.

이 단계의 발달을 간과하는 것은 건고한 성경적 신학적 기초가 부족한 선교사를 보내는 결과를 낳는다. 복음 전파가 제한된 지역에서는 높은 수준의 신학 교육이 결정적일 수도 있다. 변증학이 복음 전파의 핵심이다. 미전도 지역으로 가는 선교사들은 그들이 필요로 할 신학적, 선교학적 기초를 얻기 위해 미리 시간을 써야 한다.

그럼에도 불구하고 우리는 신학적 선교학적 교육에 대한 강조를 너무 지나치게 해서 삶의 이전 단계를 통한 전체적인 발달이 잘 이루어지는 것에 대한 강조를 소홀히 하지 않도록 주의해야 한다. 예를 들어, 어떤 선교단체는 선교사 발달의 초기 단계보다 신학적 선교

학적 훈련에 더 초점을 맞출 수 있다. 이러한 실수는 선진 사회의 영향에서 비롯되는데, 그러한 사회에서는 한 사람이 주어진 역할에 맞아들어가기 위해서는 다양화되고 전문화된 지식이 요구된다. 게다가, 종교적인 교육 산업은 그 생산품(학위)을 교회에 팔고 교회로 하여금 그러한 교육이 없이는 선교지에서 결코 성공할 수 없다고 믿게 만든다.

우리는 신학적 혹은 선교학적 학위를 갖는 것은 아주 유익하다는 사실에 온전히 동의하지만, 선교사가 단순히 그러한 학위를 취득함으로써 말미암아 선교지에서 일을 더 잘 하리라는 생각에 대해서는 동의하지 않는다. 우리를 중 선교사들의 전도를 받는 입장에 있어보았던 사람들은 그 전제에 대한 오류를 증명할 수 있다.

최선의 선교사가 항상 교육을 가장 많이 받은 사람은 아니다. 최선의 선교사는 확고한 성경적 신학적 기초로 축복받은 사람이며, 교회가 무엇이며 어떻게 기능하는가를 아는 사람이며, 그가 섬기는 지역의 문화권에 사는 사람들과 효과적으로 관계를 맺으며 그들을 존경하는 사람이다.

지도력과 시역 경험

최선의 선교사들은 자문화권에서 다른 사람들에게 연관성이 깊은 방법으로 사역을 할 수 있다는 판명을 받은 사람들이다. 경험은 선교사들이 필요로 하는 좋은 습관과 기술을 형성하게 만드는 비형식적 교육을 제공한다. 예수의 제자로서 그들의 역할을 진지하게 받아들이는 그리스도인들은 이 단계에서 단기 선교 경험을 포함한 많은 사역적인 기회들을 누리게 될 것이다.

선교사 제3단계

선교사 발달과정의 이 단계에서는 특정한 타문화권 훈련이 요청된다. 많은 선교단체들과 기관들, 특히 서구 세계에서는 이 단계를 소홀히 하여 그 현지 문화권

과 그들의 후보자들이 접촉하게 하기 위해서 단지 짧고 입문단계에 해당하는 코스만을 마친 선교사를 파송하고 있다.

이 수준에 있는 선교사는 아직 선교지에 나갈 준비가 안되었다는 것이 우리들의 주장이다. 그 사람은 다양한 타문화적 현상들이 설명되는 훈련 프로그램에 참여하는 것이 먼저 필요하다. 그 훈련은 선교사들의 상황에 맞추어 훈련 센터가 제공하는 프로그램의 질에 따라 한두 가지의 과정으로 이루어질 것이다. 이상적으로는, 이 단계에서 우리는 두가지 과정을 제안한다.

타문화 훈련 프로그램

이것은 훈련생들이 그들의 자문화권에서 받는 프로그램을 지칭한다. 그런 여러 프로그램들이 특히 비서구 세계에서 개발되었다. 장래의 선교사가 타문화 의사전달, 언어학, 선교학, 선교 역사, 그리고 관련 과목 등과 같은 분야에 있어서의 특별 훈련을 받기 위해 학교나 센터에 갈 수도 있다. 어떤 후보자들은 그들이 일반 선교학 학위를 가지고 있다면 이미 비슷한 코스들을 통과했을지도 모른다. 이러한 코스와 앞에서 말한 훈련과의 차이는 코스를 택하는 동안 훈련생들과 그들의 가족이 공동 생활을 경험한다는 데 있다. 그들은 다른 생활 방식, 특히 센터에 있는 그들의 동료들과 관계하여 그 점을 극복하는 법을 배워야 한다.

선교지에 가기 위해 수천 달러를 쓰기 전에, 사람이란 변화에 대해 쉽사리 적응할 수 없다는 사실을 기억하고 선교지에서 많은 경우에 요구되는 공동 생활을 해보는 것, 그것은 얼마나 가치 있는 일인가!

우리는 영국에 있는 ANCC나 서울에 있는 GMTC, 그리고 아르헨티나의 코르도바에 있는 “선교사 타문화 훈련 센터”(Centro de Capacitacion Misionera Trans-cultural) 같은 데서 제공하는 것과 같은 훈련 프로그램들이 더 많이 개발되도록 격려할 필요가 있다. 이러한 프로그램들은 선교사가 파송되는 방식에 있어 커다란 차이를 만들어 낸다.

파송 전 훈련 프로그램

본국에서 훈련 프로그램을 갖는 것 외에도 이상적으로 선교사는 현지 훈련 프로그램에도 역시 참가해야 할 것이다. 그러한 프로그램은 선교사가 일할 문화와 가까운 것이어야 한다. 그것은 언어 학교나 단기 프로그램(3주에서 6개월)일 수도 있다. 인도 방갈로에 있는 인도 복음주의 선교회의 전도 훈련원과 같은 프로그램은 큰 가치가 있다. 또 다른 현지 훈련 프로그램은 싱가포르에 있는 아시아 타문화 훈련원(ACTI)에 의해 제공되고 있다. 미국과 아프리카 출신의 많은 선교사들에게는 이 프로그램에 참여하는 것이 최종 사역지로 가기 전에 할 수 있는 보람있는 경험이 될 것이다.

선교 현지

마지막으로, 선교사는 현지로 갈 준비가 되어 있다. 이 시점에서 많은 사람들은 이렇게 말할 것이다. “선교지에 도착하는 데에만 평생 걸리는구나!” 그렇다, 장기 선교사 헌신을 하고 선교 현지에 이르는 것은 오랜 시간이 걸리는 일이다. 비행기를 생각해 보라. 우리들은 소형 비행기로 짧막한 여행을 한다. 보통 소형 비행기는 그러한 경우에 사용된다. 이런 소형 비행기들은 활주로도 짧아서 이륙하는데 단지 18내지 20초밖에 안 걸린다. 그러나 우리가 해외 여행을 할 때에는 보통 보잉 747 여객기를 탄다. 그렇게 큰 비행기는 활주로도 길어야 하고, 이륙하는 데에는 35내지 38초가 걸린다.

손만 대면 이루어지는 “즉석” 세상에서 우리는 직업적인 선교사란 6개월이나 심지어 2년만에 만들어지는 것이 아니라는 사실을 우리 자신에게 상기시킬 필요가 있다. 시간이 걸린다. 우리는 금세기가 끝나기 전에 온 세상에 예수 그리스도를 전파해야 된다고 믿는다. 그러나 만약 우리가 남아있는 10,000개의 미전도 종족 그룹을 전도하기 위해서는 선교지에서 그들의 삶을 드리기로 헌신하는 직업적인 선교사들이 필요하다는 사실을 고려한다면, 우리가 어떻게 이 목표를 달성해 나갈지는 잘 모르겠다. 우리는 그러한 선교사들을

미전도 종족에게로 보내어 그들을 거기에 머물게 하기 위해서 필요한 투자에 대해 계산을 해야만 한다.

현지로 가는 것, 그 자체가 하나의 훈련 경험이다. 기꺼이 배우고자 하여 선교지로 가는 선교사는 성공할 확률이 많다는 것은 언급할 만하다. 스페인에 있는 푸에르토리코 선교사인 데이빗 로사(David de la Rosa)는 5년간의 성공적인 선교 사역 후에, 자신이 스페인 교회들 가운데서 성공할 수 있었던 열쇠는 그 자신에 대해 기꺼이 죽고자 하였기 때문이라고 말하였다. 그는 자신의 지식에 대해 기꺼이 죽고 기꺼이 아무 것도 모르는 자가 되었다고 말했다. 그런 생각은 그로 하여금 배우려는 태도를 갖게 했고, 스페인 형제들은 그 나라에서 그가 어떻게 선교 사역을 해야 할지 가르쳐 주는 것을 기뻐했다. 우리는 더 많은 사람들이 이 형제와 같이 되는 것을 보기 원한다. 선교사의 교육 수준이 어떠한지 상관없이 그는 선교지 문화나 교회에 의해 기꺼이 가르침을 받고자 해야 한다. 선교사에게 있어 최선의 훈련장은 선교 현지이다.

파송

서구는 선교사 파송에 있어 너무나 많은 경험이 있으므로 2/3 세계의 지도자는 이 분야에 대해 말하기에 가장 적당한 사람은 아닐 것이다. 그러나 파송 요소에 있어 몇가지 중요한 측면을 주목할 필요가 있다.

많은 선교단체에 의해 이루어진 일들은 너무나 소중하기에 우리는 하나님께서 이러한 단체들이 하던 일을 계속 할 수 있도록 해 주시기를 기도해야 한다. 선교단체 서비스는 다양한 선교지에 관한 조사를 실시하는 것과 새로운 선교사들을 모집하며, 특정 문화권으로 갈 선교사들을 오리엔테이션 하는 일, 선교사들에게 재정을 전달하는 일, 선교사들을 후방 지원하는 일, 기도편지 보내는 일, 그리고 후원자들과 연락하는 일 등을 포함하고 있다. 단체들은 또한 선교사들의 필요에 가장 알맞는 의료보험과 생명보험을 든다. 사고나 정

치적 위기, 또는 선교사에 대한 신변위협으로 인한 긴급상황의 경우에 선교단체는 이러한 특별 상황을 다룰 수 있고 해결하는 것을 돕는다.

교회들은 단체들이 다루는 것들 중 어떤 자세한 부분들을 잘 들볼 수도 있겠지만, 그들의 강점은 다른 분야에 있다. 전체적으로 교회는 선교사 파송과 그들을 선교지에 머물게 하는 데 따르는 많은 사소한 것들에 대한 책임을 감당할 선교단체들을 필요로 한다.

교회와 선교단체가 서로를 위해 존재한다는 필요성을 인식함에도 불구하고, 교회와 선교단체 사이에는 이미 언급된 잘 알려지고 문서화된 긴장이 존재한다. 적절한 후방 지원이 없이 선교사를 파송하는 것은 지역교회에서의 필수적인 제자화 과정이나 특정 학교와 프로그램에 의한 적절한 훈련이 없이 선교사를 파송하는 것과 마찬가지로 위험하다. 잘 개발된 후원 체계는 선교사가 선교지에서 자기 사역을 성공적으로 수행해 나가는 데 꼭 필요한 것이다.

서구 세계의 교회들 가운데에는 선교사들을 파송할 때 선교단체를 간과하는 경향이 점점 늘고 있다. 많은 교회들이 그들의 선교사들을 선교단체의 도움 없이 파송하기로 결정했다. 보통 지역교회의 선교위원회는 선교사 파송에 있어 후원을 담당하기 위해 선정된다. 그러한 결정이 이루어지는 이유는 수없이 많지만, 그 중에서도 가장 흔하게 언급되는 한 가지는 “선교단체는 자기네 일을 하려고 너무 많은 행정비를 뺐다. 우리가 직접 그 일을 하면 재정적으로 훨씬 더 효과적일 것이다. 하나님께서는 우리가 그분의 돈을 잘 사용하고 있는 것을 기뻐하실 것이다”라는 것이다.

이러한 논점은 그럴듯하지만 잘못된 것이다. 하나님께서는 교회를 몸으로 세우셔서 그 속에서 많은 지체들이 서로 다른 기능을 발휘하며 사역하도록 하셨다. 교회는 선교사를 파송하기 위해 필요한 모든 병참 지원을 행하기에 최선의 존재는 아니다. 선교단체를 거치지 않으면 짐짓 비용이 적게 드는 길인 것처럼 보

이지만 결국 더 많은 비용이 들게 된다. 지역교회에서 사용하는 경험이 부족한 인력은 선교단체의 인력보다 더 많은 자원을 요구한다. “싼 게 비지떡”이라는 속담이 선교단체의 역할을 감당하려고 하는 교회에 적용될 수 있다.

많은 선교단체들이 너무 많은 돈을 광고와 행정, 그리고 간접경비에 쓰고 있다는 것을 시인해야 하지만, 그 해결은 교회가 직접 그 일을 하는 것은 아닐 것이다. 그 해결은 선교단체들이 그들의 운영을 새롭게 하여 후원자의 돈을 더 잘 투자함으로써 그 재정이 선교지의 선교사들을 후원하는 데 쓰여지고 고급 호텔에 쓰여지지 않도록 하는 것이다. 그러한 구조조정은 교회들로 하여금 선교를 위해 더 많이 헌금하고 그 일을 위해 가장 잘 세움을 받은 선교단체를 후원하도록 격려할 것이다.

2/3 세계의 개발도상국 교회들을 볼 때 상황은 다른 국면을 띠게 된다. 2/3 세계에 있는 대부분의 교회들은 선교사들을 파송하기 위해서 선교단체에 지불할 충분한 돈이 없고 겨우 선교지의 선교사를 후원할 정도만 있기 때문에 파송하는 일을 스스로 하려고 한다. 교회가 하나님께서 선교를 위해 쓰라고 주신 적은 재정을 지혜롭게 잘 썼기 때문에 하나님께서 기뻐하시리라는 생각을 언제나 하면서 말이다. 또한 많은 나라들에서 선교지로 가려고 하는 사람들을 다 내보낼 충분한 파송 구조가 없기 때문에, 교회와 교단들이 그 일을 스스로 하고 있다. 우리의 제안은 서구 세계의 경험 있는 선교단체들이 기회를 열어 비서구 세계 출신의 선교사들이 그들의 파송 채널을 통하여 나갈 수 있도록 도와주었으면 하는 것이다. 더 나은 해결책은 서구 단체들이 파송 구조가 필요한 나라들에서 그것을 개발하도록 도와주는 일일 것이다.

교회가 선교단체를 간과하는 두번째 이유는 교회들이 자기네 선교사들과 접촉을 갖고 직접적인 의사소통을 하고 싶어한다는 것이다. 이 논점은 지역교회가 선

교단체와 상관없이 선교사를 파송할 때 주인의식과 선교사에 대한 상호 소속감을 갖게 되기 때문에 고려할 가치가 있다. 문제는 우리가 선교사들을 교단 선교부를 통하여 보내거나 독립적인 선교단체를 통해 보내거나 간에 지역교회는 그들의 선교사를 파송하는 데 있어 참여의식을 가질 필요가 있다는 것이다.

가능하다면 선교단체는 교회에 대한 사역으로서 교회가 선교사를 파송하고 배치할 때 돕기 원하는 마음을 표현하는 것으로부터 시작하라고 권한다. 교회와 단체 사이에 긴장이 존재하는 파송국에서 실현가능한 유일한 해결책은 기존 단체와 새로운 파송 그룹 사이에 새로운 동반자 관계를 형성함으로써 선교사 파송과정을 재조정하는 것이다.

목양과 감독

선교 사업의 이 단계는 선교의 다른 어떤 분야보다 소홀히 다루어져 왔었다. 프랭크 알렌(Frank Allen, 1986:121)은 선교사가 왜 선교지를 떠나는가에 대해 쓰면서 이렇게 말했다. “아마도 새로운 선교사들이 당면하는 가장 심한 실망은 선교지에서의 매일의 생활이 그들이 들었던 것보다 훨씬 어렵다는 사실일 것이다.” 알렌은 탈락의 가장 우선적인 원인은 채워지지 않는 기대, 도덕적 문제, 그리고 가족의 어려움이라고 결론 냈었다. 같은 연구서에서 알렌은 4개의 주요 파송기관, 즉 TEAM, C&MA, 침례교 해외선교회(Conservative Baptist Foreign Missions Society), 그리고 세계 복음선교회(World Gospel Mission)의 선교 간부와의 인터뷰를 실었다. 이 모든 지도자들은 개인적, 가정적 문제를 선교사가 선교지를 떠나는 주요 이유로 들었다.

목양과 감독은 성공적인 선교 사역의 핵심이다. 선교사들이 선교지에 있는 동안 그들은 자주 개인적인 필요를 경험하게 된다. 그들 또한 자녀들과 부모, 혹은 가족 생활에 관계된 문제들을 가질 수 있고, 혹은 질병이나 배우자의 죽음과 같은 스트레스를 직면할 수도

있다. 이 모든 문제들은 목회적 필요라는 항목에 들어가는 것들이다.

그 외에도 선교회나 주어진 과업에 대한 불만족, 지도자와의 차이, 선교회 정책에 대한 불만, 그리고 새로운 문화와 언어에 대한 적응 문제들이 있을 것이다.

목양과 감독은 서로 다른 것이다. 현지 지도자나 감독자들은 전형적으로 목양보다는 행정과 운영상의 문제에 더 초점을 맞춘다. 감독자가 현지를 방문하면 보통 일이 어떻게 진행되어 가는지를 체크하는데 시간을 보낸다. 감독자가 선교사의 복지에 대해서나 선교사 부부가 자녀교육에 있어 직면하고 있는 문제들에 대해 시간을 내어 물어보는 일은 아주 드물다. 물론 각 선교사에게 주어진 일이 성공적으로 이루어졌는가를 확실히 하기 위해 감독은 필요하지만, 멀리 내다볼 때 목양이 감독보다는 더 중요하다.

목양은 일 중심이 아닌 사람 중심의 현지 지도자를 필요로 한다. 목표나 프로그램이 사람을 우선하는 사회에서 사역을 하는 우리는 세상 모델의 덫에 걸리지 않도록 주의해야 한다. 우리는 현지에 있는 선교사들을 들보는데 있어 예수께서 배반한 베드로를 향하여 가지셨던(요 21) 태도가 우리 마음을 사로잡게 해야 할 필요가 있다. 베드로와 그의 친구들이 다시 물고기 잡으러 갔을 때 예수께서 보여 주셨던 그 모범을 따르는 것은 얼마나 큰 도전인가! 그들은 실망해 있었지만 예수께서 그들을 찾아가서 그의 왕국으로 다시 회복시켜 주셨다.

목양에 대해 훨씬 많은 것들을 얘기할 수 있을 것이다. 한가지만 더 언급하고 마무리하기로 하자. 지역교회는 그 지도력을 통해 선교사 후원의 목회적 측면에 엄청난 기여를 할 수 있다. 교인들로 하여금 그들의 선교사들과 연락을 계속 취하도록 격려함으로써 목회자는 선교사에 대한 측면 지원에 기여하는 것이다.

목회적 지지는 선교사가 귀국할 때 역시 필요하다. 자국 문화권으로 돌아오는 선교사들은 그들이 처음 선

교지로 나갈 때 못지 않게 충격을 받을 것이다. 닐 피로로(Neal Pirollo, 1991:11-13)는 재입국의 문제에 관해 다음과 같은 예를 들었다.

"베쓰! 일어나! 제발, 베쓰! 일어나!" 베쓰의 방 친구는 빈 수면제 약병을 손에 들고 있었으며 베쓰가 깨어나지 않을 것을 알고 있었다. 본능적으로 도움을 구해야 한다는 것을 알았다. 옆집 아파트에 사는 사람이 그녀가 베쓰를 자동차로 신고 가는 것을 도왔다. 병원으로 가는 1마일이 마치 세상 절반을 돌아가는 것처럼 느껴졌다. 그들은 베쓰의 위를 세척했다. 그녀는 꿈틀거렸고 눈을 떴다.

몇 달 후 베쓰는 그 당시에 대해 말할 수 있었다.

"그 이전에는 나는 정상적으로 살았어... 나는 동양에서 6개월간 선교 여행을 하고 막 돌아왔어... 나는 단지 누군가가 내 집에 돌아왔다는 것을 인정해 주기를 원했어!

어느 주일 아침 예배를 마친 후에 나는 힘을 모아서 다시 한번 목사님께 가서 '저는 갈 데까지 다 갔어요. 이젠 끝장인 것 같아요! 도움이 필요해요!' 하고 말씀드렸어. 목사님은 껴안으시면서 말씀하셨어. '베쓰, 나는 바쁘단다. 이번 주에 나는 스케줄이 꽉 찼어. 그렇지만 네가 꼭 필요하다면 내 사무실로 전화를 해서 다음 주 수요일로 약속을 잡기로 하지. 베쓰, 만약 네가 말씀으로 좀 더 들어가기만 한다면...'

내 존재의 흐릿한 안개 속에서 갑자기 이런 생각이 수정처럼 명백해졌어. '목사님, 저는 목사님의 시간을 축낼 만한 가치가 없는 존재로군요!' 나는 여러 다른 상담자들에게 절망적인 전화를 걸었었지. 한 사람은 나랑 데이트를 하려고 했어. 한 정신과의사는 내 상태에 대해 근사한 이튿날을 붙여 주었어. 하지만 이젠 분명해졌어. '나는 그 누구의 시간도 축낼 만한 가치가 없는 사람이야.'

나는 약병에 남아있는 수면제를 모두 다 먹어 버리기로 결정했던 거야."

슬프게도 이 이야기는 한 선교사가 선교지에서 고국으로 돌아왔을 때 직면할 수 있는 딜레마를 보여 주고 있다. 얼마나 많은 선교사들이 선교지에서 어느 누구의 도움도 받지 못한 채 비슷한 상황을 만나고 있을까?

많은 교회들이 선교사 파송과정에 좀 더 참여하기를 원한다고 주장하지만 그들이 그 선교사를 위해 무언가 의미 깊은 일을 할 기회가 올 때 그들은 단순히 너무 바빠서 이 결정적인 필요를 돌보지 못하는 경우가 얼마나 많은가? 우리가 보낸 선교사들을 돌보는 것이 얼마나 중요한 일인지, 그리고 선교사들이 자국 문화권으로 되돌아 올 때 그들을 돕는 것이 얼마나 중요한지를 우리가 깨달을 수 있도록 하나님께서 도와주시기를!

결론

선교 사업에 있어서 탈락의 문제는 여러 가지 다른 방법으로 분석될 수 있을 것이다. 우리는 만약 우리가 선교사역의 전체적인 통합을 고려한다면 방지가 가능한 탈락의 경우는 감소하게 될 것이라고 전제했다. 교회, 선교단체, 그리고 훈련 센터는 그들의 자원들을 어떻게 가장 잘 통합할 수 있는지 대화를 나눌 필요가 있다. 선교지로 나가는 선교사들은 견고한 기초를 갖추고, 잘 훈련되며, 잘 후원되어서, 효과적이고 효율적으로 사역할 수 있도록 해야 한다.

예수 그리스도의 지상명령의 성취는 우리가 깨닫는 것 이상을 요구한다. 지상명령은 예수 그리스도의 교회가 수행해야 할 전인적인 명령이다. 선교 운동의 각 요소는 다른 일과 마찬가지로 중요하다. 선발, 훈련, 파송, 감독, 목양, 그리고 재입국은 모두 한 실체의 서로 다른 국면들이다. 이 실체를 구분짓는 방식으로가 아닌 통합된 하나로서 보도록 하자.

그리스도의 몸의 연합은 이러한 이상을 성취하고자 우리가 애쓰며 붙들고 있는 전제이다. 세상은 단지 우리가 가진 모든 자원들을 잘 연결만 한다면 보다 쉽게

전도될 수 있을 것이다. 협조와 동반자 관계가 필수적이다. 서구, 비서구, 2/3세계, 제1세계, 남과 북, 이 모든 것들은 이 지상에 하나님의 왕국을 세우는 목표에 기여해야 한다.

결론으로서, 여기 몇가지 생각할 질문들이 있다.

1. 우리는 어떻게 다양한 접근방식과 선교에 적절한 여러 사역들이 통합되어 있는 선교 모델을 성취할 수 있을까?
2. 우리는 어떻게 교회와 선교단체를 선발과정 중에 통합시킴으로 그 과정을 개선할 수 있을까?
3. 제시된 모델은 얼마나 성취가능한 것인가?
4. 교회와 선교단체는 선교사를 파송하고 배치하는 데 있어 손을 맞잡고 동역할 수 있는가?
5. 선교사 가족을 돌보는 문제에 있어 교회와 선교단체가 간과하고 있는 가장 결정적인 요소들은 무엇인가?
6. 이 모델은 당신의 실재에 대해 어떻게 말하고 있는가? 연관성이 있는가? 있다면 어떻게 있는가? 그리고 없다면 왜 그러한가?

참고도서

- Allen, F. (1986). Why do they leave? Reflections on attrition. *Evangelical Missions Quarterly*, 22, 118-122.
- Bruce, F. F. (1977). *Paul: Apostle of the heart set free*. Grand Rapids, MI: Eerdmans.
- Coote, R. T. (1995). Good news, bad news: North American Protestant overseas personnel statistics in twenty-five-year perspective. *International Bulletin of Missionary Research*, 19, 6-8, 10-13.
- Pirola, N. (1991). *Serving as senders*. San Diego, CA: Emmaus Road, Intl.



로돌포 루디 히론(Rodolfo Rudy Giron)은 1952년 과테말라에서 태어났으며 과테말라 산 카를로스 대학 건축과를 졸업했다. 하나님께서는 그를 1980년에 전임 사역을 위해 부르셨다. 그는 하나님의 교회 신학교에서 신학 석사학위를 받았으며, 최

근 목회학 박사과정을 끝냈다. 히론은 전도자요, 목사요, 또한 클리블랜드에 있는 하나님의 교회 교단의 교육가이다. 1990년 이후 그는 국제 COMIBAM의 회장이었으며, 선교사 탈락 방지 연구의 기획 실무자였고, WEF 선교분과 위원회 임원이다. 1997년 그와 그의 아내 알마는 러시아 모스크바로 옮겨 교단 신학교인 유라시아 사역학교(Eurasia School of Ministries)의 교장으로 봉직하고 있다.

장기 선교사들이 왜 탈락하는가? - 각 세대에 따른 미래 전망 -

캐스 도노반 / 루스 마이어스

주: 이 논문은 서구인의 관점에서 쓰여진 것이며, 서방 국가들과 그들의 선교 인력에 대한 관찰을 반추한 것이다. 우리는 이 분야에 대해 비서구인에 의해 쓰여진 어떤 것이 있는지 몰랐기 때문에 협의회에서 비서구 국가에서 온 대표들의 발표를 듣는 것이 대단히 흥미로웠다. WEF 대회의 전체 회의석상에서 발표했던 사람들 가운데서는, 비슷한 경향이 그들 비서구 나라에서도 보여지고 있다고 동의했다. 이 대표들은 아시아, 남미 그리고 아프리카에서 온 사람들이었다. 따라서 우리는, 우리가 말한 것이 전세계적으로 유용하다는 확신과 격려를 받았다.

1983년 마이론 로스(Myron Loss, 1983, p.1)는 “뛰어난 잠재력을 가진 수많은 사역자들이 타문화권 사역에서 중도탈락하고 있다”라고 썼다. 귀국한 선교사들과 가까이 사역하는 사람으로서 우리는 많은 선교단체가 그 문제에 대해 최선의 노력을 함에도 불구하고 이러한 현상이 여전히 1996년에도 벌어지고 있다는 것을 경험한다. 많은 선교사들이 마음이 깨어지고 영혼이 짓밟힌 채로 귀국한다. 이것은 단순히 선교에 대한 심각한 손실일 뿐만 아니라 관계된 사람들에게 있어서

는 개인적인 비극이다. 왜 이런 일이 일어나고 있는가? 이에 대해 무엇을 할 수 있는가?

한가지 실마리는 선교사 탈락은 꽤 최근의 현상이라는 것이다. 1966년에, 내가 속했던 선교회에서는 탈락의 유일한 이유가 사망과 은퇴 연령 때문이었다. 그러나 오늘날 이 선교회의 어떤 사람들은 그들의 일이 끝났다고 귀국했으며, 많은 사람들은 자녀 교육 때문에, 그리고 다른 사람들은 다른 여러 가지 다양한 이유로 떠났다. 디앤(Deane, 1994)은 근래의 중도탈락의 이유로 보이는 요소들을 훌륭하게 검토하고 있다. 그는 사역, 개인적 가족 문제, 장소와 관계된 어려움들, 그리고 관계들을 포함하는 16가지의 방지가능한 요소들을 열거한다. 흥미로운 사실은 이 중 많은 요소들은 1966년에도 꼭 마찬가지로 실재하였지만 사람들은 떠나지 않았다는 것이다. 그렇다면 이러한 변화 뒤에는 무엇이 있는 것일까?

우리는 이 주제에 대해 “뛰어난 잠재력을 가진 타문화권 사역자들의 이런 최근의 손실은 우리에게 무엇을 말하고 있는가?”라는 질문으로 접근했다. 오늘날의 선교사들은 30년 전 선교사들과는 너무나 달라서 그들은 더 이상 전통적인 선교사 모델에 맞지 않는다는 말을

우리는 믿는다. 다른 말로 하면, 우리는 새 포도주를 낡은 가죽 부대(혹은 가죽 조각을 기워 붙인 낡은 가죽 부대)에 넣고 있다는 것이다. 이러한 현실은 선교사들과 선교단체를 둘 다 무력하게 만들고 있다.

오늘날의 선교사들에 대해 엘더(Elder, 1991, p.51)는 말하기를, “세대간의 차이가 너무나 심각해서…젊은 세대들이 단지 몇가지 사소한 적응만 해서는 구세대에 끼어들 수가 없다고 본다…만약 우리가 그들의 관심을 끌고, 일을 맡기며, 그들의 공헌을 가시화하고자 한다면 근본적인 변화가 선교 사업에 요청된다”고 했다. 엘더(1991, p.55)는 계속해서 이런 질문을 한다. “오늘날 대다수의 선교회들이 신세대의 잠재력을 사로잡고도 남을 만큼 재빨리 충분한 적응을 할 수 있는가?” 우리는 선교회들이 그럴 수 있으며, 어떤 선교회들은 벌써 필요한 어떤 변화들을 일으켰다고 믿는다. 그러나 파격적인 변화들이 요청된다. 비록 어렵고 아찔하지만 그것이 지금 일어나야 한다.

이 논문은 먼저 세대간의 문화적인 차이에 대한 선교의 함축적인 의미를 밝히기 위해 쓰여졌고, 그 다음은 젊은 세대의 선교사들이 실망하지 않고 선교 과업을 수행해 나갈 수 있도록 하기 위한 선교회의 실제적인 반응을 제안하기 위해 쓰여졌다.

세대간의 문화적 차이가 선교에 미치는 함축적인 의미

톰 사인(Tom Sinc, 1991)은 교회가 “세대에 따른 혁명”의 실재에 대해 각성할 필요가 있음을 시사한다. 전통적인 선교단체들도 마찬가지이다. 70년대 후반의 역사적인 사건들과 사회적인 변화들은 사람들의 태도와 가치, 행동에 있어 심오한 변화를 초래했다. 이러한 변화들이 너무나 심오했기 때문에 세대적인 그룹이 분명하게 나뉘어질 수 있게 되었는데, 그 그룹들은 서로 너무 달라서 실제로 문화적인 격차를 만들게 되었다.

톰 사인(1991)은 그러한 세가지 주요 그룹을 부스터

즈(boosters, 1927년에서 1945년 사이에 태어난 사람들, ‘끌어올리는 사람들’이란 뜻 - 역자 주)와 베이비 부머즈(baby boomers, 1946년에서 1964년 사이에 태어난 사람들, 전후 아기를 많이 낳은 시대에 태어난 사람들이란 뜻 - 역자 주), 그리고 버스터즈(busters, 1965년에서 1983년 사이에 태어난 사람들, ‘파괴하는 사람들’이란 뜻 - 역자 주)로 구분하였다. 오늘날의 선교사들은 주로 마지막 두 그룹에서 나온다. 토의를 위해 우리는 그들을 다함께 부스터 이후(post-booster) 세대라고 분류할 것이다.

일반적인 특징에 대한 개관

1. 부스터즈 - 전통적인 학교의 선교사들

부스터즈는 경제 대공황과 제2차 세계대전을 경험한 세상에서 자라났다. 두가지 사건 사이에서 사람들은 큰 커다란 어려움을 견뎌내었고 이겨냈다.

부스터즈는 열심히 일하고, 초지일관하고, 인내하며, 헌신적이고, 안정적이며, 검소하고, 목표를 위해서 필요한 일이라면 무엇이든 그들의 도움의 손길을 내미는 사람들이었다. 이들 지도자들은 강하고, 권위주의적이며, 그들의 지위 때문에 존경을 받았다. 부스터즈는 체제(지도 체제, 결혼, 그들을 고용하고 있는 조직체, 국가, 혹은 교회 등)에 대한 충성심이 강했다.

선교사로서 부스터즈는 오늘날 전통적인 선교단체가 아직도 따르고 있는 선교 사역의 모델을 제공하고 있다. 그들은 평생동안 보이지 않는 것을 붙잡고, 특정한 선교단체와 더불어, 특정한 나라에 대한 분명하고도 굳게 붙든 소명을 가지고 선교지로 나갔다.

독립적이고 굳센 부스터즈 한 사람 한 사람은 이전의 미전도 지역에서 복음의 놀라운 진보를 가져왔다. 그들은 교회들을 개척하고, 성경을 번역하고, 학교를 운영했으며, 의료사역을 하고, 문맹퇴치 프로그램을 운영하며, 목사들을 훈련하고, 세상의 많은 오지에서 신체적 사회적 속박을 아무 불평 없이 오직 주님만을

의뢰하면서 견뎌내었다. 그들의 지도력은 가부장적이었고, 권위주의적이었으며, 어린 현지 그리스도인들에 의해 존경과 추앙을 받았다(도노반, 1992). 그들의 접근 방식은 “누구든지 쟁기를 잡고 뒤를 돌아보는 자는 하나님 나라에 합당치 않다”(눅 9:62)는 경고 속에 잘 요약되어 있다.

많은 부스터즈는 아직도 선교 협의회와 이사회의 지도자로 있으면서, 안정성과 끈기를 제공하고 있다. 그들은 종종 오늘날의 젊은이들의 접근 방식을 “헌신”과 “순종”의 심각한 부족으로 인식한다.

2. 부스터즈 이후 세대 - 새로운 부류의 선교사들

베이비 부머즈

베이비 부머즈는 그들 아버지들의 힘든 노동의 결과로 물질적인 풍요 속에 태어났다. 그들의 공통적인 추억은 베트남에 관한 것인데, 그 전쟁은 그들의 것도 아니었고, 그들이 인정한 것도 아니었으며, 결국 이기지 못한 것이었다. 또한 그들은 유대인 대학살과 히로시마 원폭투하, 그리고 지도자들을 무작정 따른 처참한 결과들에 대해 들음으로써 전쟁의 영광보다는 공포에 대해 알고 있었다.

베이비 부머즈는 반항적이고, 의심이 많고, 실용적이면서도 이상적인 세대가 되었다. 그들은 스스로가 자기 생애와 선택에 대한 책임을 지며 다른 사람들도 그렇게 할 수 있는 권리를 존중한다. 따라서 그들은 낙태, 동성애, 그리고 내연의 관계에 대해 허용적이다. 그들의 생애 동안 거대한 기술상의 변화를 경험하고 유익을 얻었으며 그러한 변화의 일부가 되었다. 그들은 대개 교육을 잘 받았으며, 전문가들이며, 변화의 촉매자들이며, 탁월함을 추구하는 사람들이다. 그들은 낭비, 비효율, 무능한 지도력을 참지 못한다. 그들의 충성심은 기관보다는 사람들에게 있다. 일과 가정은 그들에게 매우 중요하다. 부부가 다 일을 하고, 그 결과로 그들의 삶과 자녀 양육의 질은 떨어졌다. 결혼 파탄

이 심각하게 늘었다. 부머즈는 기관에 대한 충성심이 낮고, 기대가 높으며, 다양성에 대한 허용도가 높으며, 전문가로 보이고 취급받고자 하는 욕구를 갖고 있으며, 위계질서를 지닌 구조에 대해 참지 못하며, 비형식적이며 참여도가 높은 서민적인 지도력을 필요로 한다. 그들은 유행에 뒤떨어지는 것을 못참고, 끊임없이 생의 의미를 추구한다(앤더슨, 1990).

베이비 부머즈는 전문적인 지식과 기술, 비전, 에너지 그리고 기꺼이 힘든 일을 하고자 하는 마음을 선교에 쏟는다. 그들은 하나님께서 그들에게 주신 기술과 훈련을 그의 영광을 위하여 최대한으로 사용하는 것에 커다란 중요성을 둔다. 일의 성취가 그들에게 있어 매우 중요한 것처럼 전문적인 발전을 계속하는 것도 중요하다. 만약 이런 일들이 여의치 않거나 일어날 것 같지 않으면, 부머즈는 좌절감을 느끼고 실망하여 선교회를 떠나려고 할 것이다. 그들은 만약 그들이 필요하다고 생각하면 선교의 방향성에 대해 도전을 할 것이며, 무능한 선교사 지도력이 보이면 어떻게 할지 모르고 어렵게 느낄 것이다. 아주 깊이 실망하고, 좌절하며, 분노하는 대부분의 첫 임기 사역자들 중 일부는 이런 그룹에서 나온다(도노반, 1992).

부머즈는 또한 가정의 책임에 대해 커다란 중요성을 두며 종종 자기 자녀들을 위해 홈 스쿨링을 주장한다. 그들은 자기 자녀들의 최선의 교육을 위해 모국으로 돌아온다. 기관에 대한 충성심이 적기 때문에 그들은 조직에 대한 헌신을 사역에 대한 헌신보다 훨씬 덜 중요한 것으로 본다. 부머즈는 따라서 선교 사역에 헌신하기 전에 먼저 시도해 보기 원하는 특징을 갖고 있다. 따라서 그들은 일이 잘 된다면 장기 사역을 선택한다는 조건으로 단기 사역을 해보는 것에 대해 편안하게 느낀다. 만약 부머즈 선교사가 유지되게 하려면 선교단체는 세심한 배치, 전문적인 개발, 좋은 업무 분담, 아내들의 은사에 알맞은 역할, 참여유도적인 지도력, 개인적 전문적 발전을 위한 여지를 제공하는 데 주의

를 기울여야 한다. 선교회는 또한 부머즈를 위한 정서적인 지원과 목회적인 관리를 제공할 필요가 있다.

버스터즈

사인(Sine)은 버스터즈를 “우리의 매우 불확실한 미래의 상징”이라고 불렀다. 모든 세대들 가운데 가장 물질적으로 탐닉하고, 가장 양육을 제대로 받지 못한 세대인 버스터즈는 핵무기와 오존층의 파괴 위협 아래 있는 세상에 태어났다. 이것은 그들에게 그렌쯔(Grenz, 1996)가 말한 “고통스런 비관주의”와 이 지구상에 사는 삶의 불확실성에 대한 각성을 일으켰다. 이런 식의 생각에 있어 긍정적인 면은 환경적인 문제에 대한 관심이지만, 부정적인 면은 무기력함과 미래가 없다는 생각이다.

꽤 많은 수의 버스터즈가 취직을 못해 보았다. 많은 수가 파탄 가정의 산물이며, 종종 성적 학대와 또다른 형태의 폭력의 포로가 되었다. 많은 수가 거리의 아이들이 되고 그들의 낮은 자존감을 지워 버리기 위해 창녀와 마약 중독자가 되어 버리고 만다. 그들은 소외되고, 잊혀지고, 버려졌으며, 부머즈들에 의해 속임을 당했다고 느낀다. 이 모든 요소들은 생에 대한 깊은 환멸을 느끼게 한다. 버스터즈들은 힘을 얻기 위해 서로를 찾고 자기네 또래 사이에 가깝게 짜여진 그룹을 형성하는 경향이 있다. 그들은 자신이 속한 그룹이나 공동체에 강한 충성심을 갖고 있다. 상처를 받기 쉬운 그들의 약점 때문에 그들은 사람들에게 대해 민감하고 깊고 지속적인 관계를 찾는다. 그들은 변화와 더불어 자라났으며, 그것에 편안함을 느낀다.

이성주의를 소중하게 간직하고 있는 이전 세대의 현대적인 정신구조에 대한 강한 반발 속에 버스터즈는 이성주의의 뿐 아니라 생의 모든 분야를 개발하고 신비한 면까지도 추구하는 “전인적인” 사람이 되기 원한다(그렌쯔, 1996). 이런 사고방식은 생의 의미를 찾고자 하는 그들의 필요와 더불어 영적인 것에 대한 깊은 관심을 만들어 내었다. 부머즈와 같이 버스터즈는 실용

적이며 다양성에 대해 관대하다. 그들은 참되다고 생각하는 사람의 지도와 양육을 고마워함과 동시에 영적 성장에 대한 깊은 갈망이 있다. 버스터즈는 훈련과 양육, 지도에 대한 그들의 필요를 인정하는 정직하며 개방적인 사람들이다(Barna, 1992).

이런 버스터즈 가운데서도 특별히 깨어진 가정 출신의 선교사 후보자들이 나오는데, 그들은 종종 그들의 생애 가운데 다루어야 하는 커다란 고통을 가지고 있다. 그들은 선교지에서 정서적인 문제에 대해 특히 연약할지도 모른다. 버스터즈는 그룹 중심적이기 때문에 팀으로 가장 잘 일할 수 있으며 그들 동료들의 적절한 지원이 없는 고립된 지역에서는 잘 감당하리라는 기대를 할 수 없다. 반면에 그들은 민감하며 용납을 잘 하기 때문에 훌륭한 팀 일원이 된다. 그들의 자존감은 쉽게 다칠 수 있기 때문에, 그들의 첫 임기 동안과 위기 때에 특히 상처를 받기 쉽다.

환멸을 느껴본 경험이 있는 세대로서 버스터즈는 또한 어떤 상황에 대해 환멸을 느끼기 쉽다. 그들은 그들의 일에 있어 지나치게 짐을 많이 지지 않으려고 하며, 어떤 거부에 대해서든 매우 민감하기 때문에 동료 선교사에 의해 자기 중심적인 사람으로 보일 수도 있다. 그들은 일은 물론 인생도 즐기는 균형잡힌 삶을 살기 원한다. 그들은 목양과 그들의 영적 발달에 있어서의 지속적인 도움과 안내의 필요를 크게 느끼고 있다. 그들은 대단히 공동체 중심적이기 때문에 관계 중심의 사람들 사이에서 일을 매우 잘하며 한 공동체에 소속된다는 개념에 대해 아주 잘 이해한다(그렌쯔, 1996). 다양성을 잘 포용하기 때문에 그들은 다른 종족 그룹 출신의 사람들과도 일을 아주 잘 한다. 그들은 또한 현지교회 지도자들과 더불어, 그리고 그 밑에서 일을 매우 잘 한다. 그들은 정직하며 개방적이고, 심지어 고통스런 문제들까지도 기꺼이 직면하고자 한다. 그러나 사실을 있는 그대로 말하는 그들의 경향은 버스터즈 지도자들에게는 상당히 위협적인 것이 될지도

모른다.

너무나 많은 버스터즈들이 깨어진 가정 출신으로서 과거의 고통 때문에 갈등하고 있으며, 어쩌면 성격으로 학대당했을지도 모르며, 그들의 삶을 다시 추스리려고 갈등하고 있기 때문에, 그들은 아주 조심스럽게 선별할 필요가 있으며, 출발 전에 자주 상담을 해야 한다. 그들은 또한 지속적인 목양과 현지에서의 격려가 필요하며, 지원적 팀의 일부가 되는 것이 필요하다.

선교사 세대간의 어려운 점

OMF의 데이브 도어터(엘더, 1991, p.54)는 이렇게 말했다. “부머즈와 버스터즈의 특징들은 선교단체와 정면으로 충돌을 한다.” 다음은 몇가지 충돌점들이다.

1. 소명과 헌신, 그리고 사역 기간

부스터즈는 소명 때문에 해외로 가며 무슨 어려운 일이 있든지 거기 머문다. 부머즈와 버스터즈는 소명에 대해 별로 많이 말하지 않고 오히려 나가는 것이 옳다는 생각을 더 많이 한다. 종종 그들은 여러 선교단체에 질문을 하고, 사역 소개를 받고 나서 자기네들의 은사와 훈련, 그리고 다른 요구조건에 가장 잘 맞아 보이는 일에 대해 단체에 지원을 함으로써 이 결론에 이른다.

부스터즈에게 헌신이란 특정한 조직과 특정한 지역에서 장기간 일하는 것을 의미하는 반면, 부머즈에게는 어디에서든 은사와 달란트가 가장 잘 발휘될 수 있는 곳에서 그것을 가장 잘 사용하는 것을 의미한다. (즉, 그들의 헌신은 특정한 조직이나 장소라기 보다는 사역에 대한 것이다.) 만약 일이 잘 되어 간다면 사역을 연장하는 것에 대해 긍정적인 한편, 부머즈는 또한 다른 지역에서 더 많은 열매를 맺을 가능성이 있는 것으로 보이면 그 지역으로 옮겨가는 것에 대해서도 긍정적이다. 따라서 그들은 멋진 프로그램을 세워 놓고도 더 좋은 사역을 찾아 떠나갈 수 있다. 때로 이것은 공중

누각이 되고 만다는 것을 의미한다. 버스터즈는 단지 짧은 순간만 자신을 헌신한다. 왜냐하면 그들은 미래에 무엇이 있는지 모르며 자신에게 지속할 능력이 있는지 의심하기 때문이다.

2. 선교단체에 대한 태도

이것은 첫번째 요점과 밀접하게 연관되어 있다. 부스터즈는 선교단체에 대한 장기간의 소명 때문에 보통 자기네 선교단체에 대해 매우 충성스럽다. 윌콕스(Wilcox, 1995, p.102)는 이렇게 말했다. “12년간의 나의 선교 사역 중 나는 베테랑 선교사들이 선교사 조직체에 연결되어 있다는 느낌을 얼마나 중요하게 생각하는가에 대해 놀랐다. ‘우리 선교 가족’이라는 말은 소중한 연결에 대한 굉장한 감정을 전달해 주는 말로서 자주 듣는 말이었다.” 사역을 지속하는데 영향을 주는 요소들에 대한 그의 연구에서 윌콕스는 다음과 같은 사실을 발견했다(1995). 감정적인 헌신(예를 들어, 피고용자가 조직을 대표해서 상당한 노력을 하고 조직의 목표와 가치의 수용을 위해 기꺼이 노력하는 힘)은 지속하는 것을 결정하는데 깊이 연관되어 있으며 이것은 또한 더 나이트 세대에 연관되어 있었다. 우리가 본 것처럼 그러한 기관적인 충성심은 부머즈와 버스터즈에게 있어서는 그들의 사역에 대한 인식 때문에 낮다.

3. 지도력 문제

부스터즈는 그들을 존경과 순종으로 다루는 권위적인 지도자 밑에서 일을 잘 한다. 부머즈는 자신을 전문가로 보며 자신의 전문 분야에서 자문하는 것을 포함하여 전문가로서 취급받기를 기대한다. 따라서 그들은 참여적인 합의도출을 하는 지도력과 능력이 있는 지도자를 찾는다. 엘더(1991, p.54)는 예를 들기를, 한 부머 선교사가 전통적인 선교회를 사임한 후 말하기를 지도자에게는 지금 하고 있는 일이 그 일을 하는 사람의 발전보다 더 높은 가치를 가지고 있는 것처럼 보인다고 했다. 그는 “그들의 명령 하달식의 지도력에 목살당했다”고 느꼈다.

다른 부머 선교사는 우리에게 이렇게 말했다. “지도자들은 회생과 성취를 높이 들고 있고, 우리는 우리의 개성과 의사 결정력을 박탈당한 것처럼 느꼈다.”

버스터즈는 의사 결정자에게 무엇이 요구되며 왜 그런지를 정확히 설명해 달라고 도전한다(Barna, 1992). 그들의 태도는 지도자들의 능력을 의심스러워하는 것처럼 느껴지기 때문에 지도자들의 기분을 상하게 하며 불안하게 만들 수 있다. 만약 버스터즈가 그들의 도전에 대한 반응에 만족하고 그들이 하도록 요청 받는 일에 대해 지지를 확신하게 되면 그들은 협조할 것이다. 태도에 있어서 이 세대간의 차이는 한 오리엔테이션 코스에서 우리에게 요약되었다. 거기서 우리는 각 세대의 그룹들에게 지도자가 그들에게 점프하라는 요청을 할 때 그들은 어떻게 반응할 것인가를 나타내 보라고 부탁했다. 버스터즈의 반응은 “얼마나 높이요?” 라는 것이었다. 부머즈는 물었다. “왜요? 만약 당신이 우리에게 그것이 필요한 것이라고 확신시킬 수 있다면 우리는 점프를 할 겁니다.” 버스터즈는 이렇게 말했다. “만약 당신이 우리와 함께 뛰다면 우리도 할 겁니다.”

4. 갈등 상황에 대한 접근

기쉬(Gisch, 1983)는 선교사의 주된 스트레스 요인 연구에서 “문제를 직면해야 할 필요”가 목록의 제일 첫번째임을 발견했다. 버스터즈는 문제를 덮어두거나 갈등에 간접적으로 접근하는 경향이 있다. 종종 그것은 갈등의 증폭이나 억압의 결과를 초래하는데, 둘 다 관계에 부정적인 영향을 주는 것이다. 부머즈는 문제를 개방하고 화해를 위해 노력하기를 좋아하는데, 이것은 팀을 운영하는 가장 효과적인 방법이다. 다른 관점에 대한 그들의 관용은 전형적인 버스터즈보다 갈등 해결을 훨씬 더 쉽게 한다. 버스터즈는 직접 문제로 들어가, 있는 그대로 말하며, 팀을 위하여 해결책을 찾는다.

5. 지원과 목양의 필요

버스터즈는 자신의 영적 생활에 있어 독립적이고,

스스로 시작하고 유지하는 자들이다. 목양을 제공하겠다면 그들은 자기들도 주님을 모시고 있다는 반응을 보이는 경향이 있다. 만약 사후 보고를 요구하면 그들은 “겹장이”를 보기를 원치 않는다고 중얼댄다. 부머즈는 좋은 팀 관계가 효과적인 사역에 매우 도움이 되는 것을 알고 심리학적인 검사가 효과가 있는지 기꺼이 시도해 보고자 한다. 버스터즈는 좋은 팀과 멘토링, 목양이 없는 현실을 직접 대하게 되면 견뎌내지 못한다는 것을 잘 안다. 그들에게 왜 그 선교회를 선택했다고 물으면 많은 버스터즈는 “그 선교회가 목양을 가장 잘 베풀기 때문입니다”라고 말한다. 버스터즈의 가장 큰 두려움 중의 하나는 앵겔과 존스에 따르면(엘더가 인용했다, 1991), 선교회 내에서의 소외, 즉 팀과 함께 하지 못하는 것이다.

6. 역할 문제

버스터즈는 그들에게 요청하는 일이면 무엇이든지, 심지어 그들이 그것을 위해 훈련을 받지 못하였고, 그것이 개인적인 목표를 희생하는 것을 의미한다 할지라도 기꺼이 받아들였다. 그들은 혁신적이며 자신이 가지고 있는 것으로 일을 해내는 것을 아주 잘했다.

반면에, 사역의 탁월함에 대해 헌신하는 부머즈는 정확한 업무 분담을 기대하며, 만약 그 업무 분담이 그대로 이루어지지 않으면 선교회에 대해 극도로 화를 내기 쉽다. 그들은 또한 그들 세대의 특징인 자기네가 요구할 권리가 있다는 생각을 가지고 간다(Sine, 1991). “우리는 좋은 직업과 아름다운 집을 포기하고, 여기에 오기 위해 우리와 우리 자녀들의 미래를 내맡겼습니다. 우리는 선교회에 대해 적어도 괜찮은 집을 기대할 자격이 있습니다.” 더 나아가, 부머즈의 사역 기대는 높다. 해외의 평균적인 상황의 실재는 거의 대부분 언제나 그들의 기대에 못미치기 때문에 부머즈는 환멸을 느끼게 되기 매우 쉽다.

전쟁에 관련된 스트레스와 선교사의 스트레스 사이의 흥미로운 비교에서 미에스마(Miersma, 1993)는 두

그룹의 첫째가는 원인은 환멸로 이끌어 가는 이상의 상실이며, 이것이 이들 개인들에게 있어 가장 주된 심리적인 위험 요소라고 제안한다.

7. 여성의 역할

부스터즈 여성들은 자기 남편을 내조하는 것을 편안해 하고 그들이 처한 곳에서 할 수 있는 것이면 무슨 역할이든지 거기에 맞추는 경향이 있었다. 많은 선교회에서 그들은 협의회 회원 자격을 얻지도 못하였으며, 물론 남자 선교사들 위에서 지도력을 발휘하지 못했다. 반면에, 부머즈 여인들은 흔히 전문적인 훈련을 받았으며 많은 이들이 자기내 훈련과 걸맞은 인정된 역할을 갖기를 기대한다. “나는 내 역할과 사역에 대한 권리가 있어요”라고 주장한다. 지금은 독신 여성들이 꽤 상당한 영역에서 전문적으로 개발되고, 그들의 은사와 훈련에 따라 심지어 이슬람 국가에서도 사역을 할

수 있다. 그러나 기혼 여성들이 적절한 사역을 찾는 것은 흔히 훨씬 더 어렵다. 따라서 어떤 경우에는 아내의 사역에 대한 불만족 때문에 탈락이 일어나기도 한다.

8. 경건 생활

평균적인 부스터즈 선교사는 매일의 조용한 시간에 대해 훈련이 꽤 되어 있었다(“성경을 읽지 않고는 아침을 먹지 않는다, No Bible, no breakfast”). 반면에, 새로운 부류의 선교사들은 정규적인 시간을 위해 스스로 훈련하는 것을 어렵게 여긴다. 버스터즈는 특히 자신을 훈련하고 경건 생활을 유지하는 것을 도와 달라고 부르짖는다. 그러므로 영적인 멘토와 수련회 시간은 특히 그들에게 필요하다.

9. 지역 공동체에 대한 관계

부스터즈 선교사는 사람이 필요한 것이 무엇인가를 잘 알고 그들이 그것을 얻도록 해야 한다는 헌신을 갖

선교에 관한 세대간의 관점들			
문제	부스터즈(50세 이상)	부머즈(30-50세)	버스터즈(30세 이하)
소명	신비적	가장 잘 맞는 업무	“최고”의 선교화: 가장 잘 돌보는 선교회
헌신의 초점	특정 선교기관, 특정 민족 또는 나라	어디에서든 은사가 가장 잘 활용될 수 있는 사역	특별한 프로젝트
헌신의 기간	전 생애	단기 후 검토	단기
선교단체에 대한 태도	높은 충성심	낮은 충성심	낮은 충성심
지도력	권위주의적, 존경스런 지위	참여적, 합의적, 능력 존중	참여적인 팀, 진지함과 개방성을 존중
갈등 접근법	간접적 또는 묵살	명확히 하며, 화해를 위해 노력함	직접적, 개방적, 정직성
지원과 목양에 대한 태도	독립적	두가지 다 기대함, 기꺼이 시도해 보고자 함	두가지를 다 복지에 필수적인 것으로 봄
역할 문제	일반적인 사람, 무엇이든 할 준비가 됨, 해 념	전문가, 탁월성을 추구, 변화의 촉매	각자가 사역에 초점을 맞추면서, 팀으로 가장 기능을 잘 발휘함
아내의 역할	남편을 내조함	자신의 권리로 기여함	남편과 아내 팀을 선호, 동등한 결혼관계
경건 생활	성경을 읽지 않으면 아침을 먹지 않는다.	어디서나 가능한대로	훈련하는 것이 어렵지만, 영적인 것을 갈망함
지역 공동체에 대한 관계	가부장적	형제의식	교회 아래서 일을 잘 함

표 4-1

고 갔다. 그러므로 그들은 가부장적인 방법으로 일을 했다. 부머즈는 교회가 표현하는 필요들을 채우기 위해 전문가로서 간다. 그들은 형제 대 형제의 관계에서 그들이 가진 것을 기꺼이 가르칠 준비가 되어 있으며, 동시에 다른 사람들이 그들에게 주는 것에 대해 기꺼이 배우고자 한다. 대부분의 현지 공동체와 마찬가지로 버스터즈는 매우 관계 중심적이며 또한 현지 교회 지도자들의 지도 하에서 일을 잘 한다. 부머즈와 버스터즈는 다른 문화권의 사람들과 함께 일하는 데 익숙하며 그들에 대해 우월감이 없다.

10. 사임에 대한 태도

부스터즈 선교사 한사람이 한때 이렇게 말했다. “내가 이는 한, 선교사가 갖는 가장 큰 죄는 사임하는 것이다”(도노반, 1991). 부머즈 선교사는 반면에 이렇게 물었다. “뭐가 문제죠? 사임하는 게 뭐 그리 나쁜가요?” 만약 다른 곳에서 더 효과적인 사역이 부른다면 부머즈는 사임하는 것이 올바른 일이라고 느낀다. 평균적인 부머즈는 자신이 평생 일하는 기간 중 두세번 정도 직업을 바꾼다고 알려지고 있다.

위에서 말한 차이점들은 표 4-1에 요약되어 있다.

부스터즈 이후 세대의 선교사에 있어서 예측되는 탈락 요인

우리는 한 선교사가 말했듯이 “한 사람이 선교지에서 돌아오는 데에는 실제 이유가 있겠지만, 자녀 교육이나 건강 문제와 같은 그럴 듯한 이유들이 주요 이유로 주어지고 있다”는 사실을 인정한다. 주어진 이유가 진짜가 아니라는 것을 말하려는 것이 아니고, 표현되지 않은 이유들이 때로는 아주 강력한 것들이라는 사실을 강조하려는 것이다.

위에 나와 있는 세대간의 차이점에 근거하여 우리는 부스터즈 이후 세대의 선교사 탈락에 기여하는 내면적인 요인들에 대해 다음과 같은 이론적인 예측을 해 보았다.

- ◆ **업무 문제.** 불만족스런 배치, 전문적인 발전의 기회 부족, 부정확한 업무 분담, 은사와 훈련을 사용할 기회 부족, 불만족스런 아내의 역할 등과 같은 문제.
- ◆ **지도력 문제.** 전문 분야의 지문 부족, 지도자의 능력 부족, 의사 결정시 참여의 부족 등과 같은 문제.
- ◆ **지원 문제.** 목양의 부족, 격려의 부족, 멘토링의 부족, 정서적인 지원의 부족, 영적 지도의 부족 등과 같은 문제.
- ◆ **가족 문제.** 자녀 교육의 필요, 가족의 안전, 주거, 휴가의 부족, 가족 관계를 위한 시간의 부족, 질병의 우려 등을 포함한 문제.
- ◆ **관계 문제.** 특히 부적절한 의사전달과 갈등 처리, 진지함과 정직성의 부족, 팀 형성에 대한 불충분한 강조 등의 문제.

선교지에서 조기 귀국하는 이유

우리는 61명의 베이비 부머즈 선교사 그룹에게 해외 선교사역에서 조기 귀국하는 결정을 하는데 기여하는 주요 요소들이 무엇인지 파악하기 위해 질문을 했다. 대부분 여러가지 기여하는 요소들을 보고해 주었다. 가장 보편적으로 주어진 것은 **가족 문제**(자녀 교육과 고령의 부모들의 필요), **업무 문제**(역할 박탈, 전문적인 발전 부족, 불만족스런 아내의 역할, 소진될 정도의 과로), 그리고 **선교사들에 대한 지도자의 태도**(권위 주의적, 돌보지 않음, 부하처럼 대우함, 그들의 전문 분야나 그들의 가족에게 영향을 주는 결정에 대해 질문을 구하지 않음)였다.

그들로 하여금 떠나는 것에 대한 마음을 변화시킬 수 있는 무언가가 있었는지를 물었을 때 15%가 부정적으로 대답했다. 어떤 변화는 그들로 하여금 머물러 있도록 영향을 줄 수도 있었을 거라고 대답한 85% 가운데, 32%는 역할에 관한 문제(다른 역할, 전문적인 발전을 위한 기회, 그리고 아내를 위한 알맞은 역할)를 언급했고, 25%는 지원 문제(이 중 72%는 지도자로부터

터의 정서적인 지지를, 그리고 27%는 다른 선교사들로부터의 지지를 열거했다), 20%는 지도력/경영 문제를, 그리고 14%는 자녀 교육을 언급했다. 이것은 설문에 대한 목록들을 수집하려는 목적으로 한 아주 기초적인 조사였으며, 어떤 수치상의 분석을 하기에는 적절하지 않은 것이다. 그러나 그것은 세대간의 근본적인 차이는 베이비 부머즈 선교사가 계속하지 않겠다고 결정하는 데 기여하는 중요한 요소가 될 수 있다는 가설을 지지해 준다.

우리는 버스터즈의 정서적인 상처를 받기 쉬운 면과 팀으로서 일해야 할 필요성을 볼 때 지원의 문제는 그들의 탈락율에 더욱 영향을 주는 요소일 수 있다는 것을 말하고자 한다.

가족 문제 이외에 보통 선교회의 통제 바깥에 있는 것으로서 중단하기로 결정하는 데 영향을 주는 것으로 언급된 주요소들은 그 관점에 있어 세대간의 차이점들과 밀접하게 관계된 것처럼 보인다. 아래에서는 이러한 문제들을 다루기 위해 고안된 변화들을 고려해 보자 한다.

선교사 탈락에 대한 선교회의 예방책

만약 세대간에 잘 맞지 않는 것이 선교사 탈락의 원인이 된다면, 이 문제를 다루기 위해 선교단체는 어떤 변화를 일으켜야 할까?

우리는 세대간의 차이에 대한 사고에 있어 대전환이 있어야 할 필요가 있다고 주장한다. 그럴 때, 버스터 이후의 선교사를 최선으로 사용하기 위해 창의적인 변화가 이루어질 수 있을 것이며, 결국 탈락을 줄일 수 있을 것이다.

세대간의 차이에 대한 사고 전환

부스터즈와 버스터즈 이후 세대는 다같이, 엘더(1991, p.54)가 말했듯이 “세대간의 차이의 큰 부분은 성서적인 목표와 원리들이 다르게 수행되는 문화적인 차이 때문”이라는 것을 이해할 필요가 있다. 그 태도가

성서적이 아닌 정도까지 용납되어서는 안된다. 그러나 필요한 변화를 방해하고 있는 (“왜 그들은 우리와 같지 않은가?”라는 불평 속에 싸여있는) 양자에 대한 근본적인 가설은 밝혀질 필요가 있다. 버스터즈 지도자에게 해결을 향한 발걸음은 “왜 그들은 우리와 같지 않은가?”를 이해하는 것을 포함해야 할 것이며, 버스터 이후 세대의 선교사들이 이 시대를 위한 적합한 사람으로 보며 세대간의 충돌에서부터 통합 효과를 향해 옮겨가야 할 것이다.

1. “그들은 왜 우리와 같지 않은가?”를 이해하라 - 모더니티로부터 포스트모더니티로 향한 이동

급세기 후반에 있어서 가장 의미심장한 변화 중의 하나는 모더니티로부터 포스트 모더니티로의 이동이다(그렌즈, 1996). 버스터즈는 모더니티 시대에 속하고 버스터즈는 포스트 모더니티, 그리고 부머즈는 그 중간 어딘가에 속한다.

본질상 모더니즘은 인간의 지성과 이성, 그리고 개인주의를 높이 들고, 우주를 기계적인(예측가능한 법칙에 따라 운행되는) 것으로 본다. 기본적인 가정으로 지식은 확실하고 객관적이며 선하다고 한다. 인간의 성취를 향한 길은 자연을 인간의 유익을 위해 정복하며, 그리하여 더 좋은 세상을 창조하면서 우주의 비밀을 풀어가는데 있다고 추정한다. 20세기 모더니티는 과학적인 발견을 통한 기술의 진보는 이 목적을 향한 수단이 된다고 본다. 현대적인 정신 구조를 지닌 세계에서 자라난 그리스도인들은 행동하는 사람이며, 과업 중심적이고, 끈기 있으며, 힘써 일하고, 낙관적이며, 복음을 위해 순종과 희생을 결단하는 사람들이다.

포스트 모더니즘은 모더니즘에 대한 하나의 반응으로서 생겨났다. 그것은 모더니티의 이상과 원리와 가치에 대해 의문을 던진다. 그렌즈(1996)에 의하면, 포스트 모더니즘은 1980년대 중반 이후로 사회를 형성해 온 가장 의미심장한 철학이었다. 다음은 포스트모던 의식의 주요 요소들이다.

1. 세상은 현저한 기술적인 성취에도 불구하고 확실히 더 좋아지지 않는다는, 현실에 대한 깊은 **비관주의**가 있다. 지식의 합리적인 적용은 세상의 문제들을 해결하는 것처럼 보이지 않는다.

2. 이 지구상에서의 **삶의 불확실성**에 대한 각성은 자연을 정복하는 것이 아닌, 자연과의 협조를 통한 생존을 위해 긴급한 행동을 필수적으로 요청한다.

3. 이성(Reason)은 인간 운명의 유일한 결정 요소로서의 자리를 **내놓음**으로써 진리의 비이성적인 면을 소중하게 여기고, 인생의 인식적인 면은 물론 감정적이고 직관적인 면을 개발하고자 하는 바램으로 이끌었다. 이것은 버스터즈의 영적이고 사회적인 삶의 측면에 대한 새로운 관심을 설명해 준다. 버스터즈는 인지적이라기보다는 **경험적**이고, **과업 중심적**이라기보다는 **관계 중심적**이다. 따라서 하나님과 관계를 맺는 것과 그와 함께 시간을 보내는 것은 그를 위해 일을 하는 것보다 더 우선권을 갖고 있다. 버스터즈는 **관조적**이며, **반추적**이고, **명상적**이다. 따라서 그들은 수련회 시간과 영적 방향성이나 멘토링을, 회석되지 않은 성경 가르침보다 더 고맙게 생각한다.

4. 개인주의라는 현대적 이교(異敎)의 실패를 인식함으로 **공동체의 중요성**에 대한 인식을 불러 일으켰다. 진리를 각 사람이 일부가 되는 공동체 속에 뿌리를 박는 것으로 인지하고 있다. 진리는 무엇이든 공동체의 복지를 위해 필요한 것으로 이해되었다. 세상에는 다양한 여러 그룹과 공동체가 있기 때문에, 포스트 모더니스트들은 문화적이든 종교적이든 그 다양성에 대해 관용적이며 심지어 찬사를 보내기까지 한다. 중앙집중적이며 위계질서적인 권위로부터 네트워크와 참여적인 의사 결정으로의 움직임은 이러한 공동체 중심성과 관계가 있다.

5. **평등주의**는 버스터즈 세대의 현저한 특징이다. 이것은 많은 서구교회에서 매혹적인 방법으로 상징화되었다. 서구교회의 경향은, 줄줄이 의자가 놓여 있고

2m나 높은 데서 목사가 설교하는 것에서 벗어나, 모든 사람이 똑같은 가치를 지닌 채 원으로 둘러앉아 참여할 수 있는 대열로 바뀌었다. 그 철학은 또한 버스터즈가 타이틀과 예복, 학위를 사용하는 것을 거부하고 서로 이름을 부르며 살아가는 데서도 엿보인다. 이러한 태도와 더불어 경험과 권위에 대한 존중이 부족하다.

6. **국제적인 의식**(지구촌에서 비롯된)이 국가적인 충성심을 침식하고 있다. 이러한 국제적인 의식과 더불어 문화적인 다양성을 경축한다. 우리는 단 하나의 우주(universe)라기보다는 다양한 세계("multiverse")에 속해 있다(그렌즈, 1996).

7. 그룹 중심성과 다양성의 수용은 **구심점을 잃게** 만들었다. 사람들이 호소할 수 있는 공통 기준이 없고 공통적으로 인정된 권위의 출처가 없다.

주어진 가치들을 볼 때, 포스트 모더니티 시대에 자라난 그리스도인 버스터즈들은 환경에 대해 깊은 관심을 가지고 있고, 그들의 신앙에 있어 실존적이며, 공동체 지향적이며, 다양성에 대해 경축하는 자들이라는 것은 놀랄 바가 아니다. 비록 그들은 중심이 없는 것도 아니며 희망이 없는 것도 아니지만, 이러한 영역에 있어 상처받기 쉬운 채로 남아 있으며, 쉽사리 자신감을 잃고 실망하게 될 것이다.

2. 버스터즈 이후 세대가

오늘날에 적절한 선교사들이다

젊은 선교사 세대는 문제거리라기보다는 오히려 이 시대의 선교 과업을 수행해 나가는 하나님의 사람들이란 사실을 선교단체들은 용납할 필요가 있다. AEF의 캐나다 총무인 스캇 포브스(Scott Forbes)는 오늘날 선교에 있어서 위기의 이유는 새로운 선교사 세대 때문이 아니라고 말한다. 어떤 사람들이 제안하듯이 오히려 그 이유는 선교단체 때문이다(Forbes, n.d.).

버스터 선교사들이 그들 시대의 직업에 이상적이었던 듯이 부머즈나 버스터즈는 특별히 오늘날의 필요에 맞추어진 많은 강점을 가지고 있다. 예를 들어, 그들은

현재의 필요에 대해 적절한 전문 기술을 가져간다. 그들은 현지 교회와 더불어, 또는 그 아래서 편하게 일할 수 있다. 그들은 그들의 전문성으로 기여한 후 다른 봉사 지역으로 옮겨가는 것을 편안하게 여긴다. 그들은 관계 중심적이며, 현지 문화를 좋아한다. 그들은 배우는 자의 태도를 유지하는 가운데 훈련과 멘토링, 제자화를 지향한다. 그들은 자신을 절대적으로 필요한 존재로 느끼지 않고, 그래서 그들이 더 이상 환영받지 못할 시점까지 오래 머무르려고 하지는 않을 만큼 충분히 현실적이다(Forbes, n.d.).

부머즈의 특별한 강점

- ◆ 사역의 탁월성에 관심이 있다.
- ◆ 잘 훈련되고, 변화의 촉매자이며, 비전을 가진 자들이다.
- ◆ 개인적이고 전문적인 개발과 자원의 운영을 잘하는데 초점을 맞춘다.
- ◆ 팀을 세우는 자이다.

버스터즈의 특별한 강점

- ◆ 공동체 중심적이다.
- ◆ 전인(whole person)에 대해 관심이 있다.
- ◆ 사람을 있는 그대로, 존재 그 자체로 용납한다.
- ◆ 마음으로부터, 내적 자원으로부터 행동한다.

만약 부머즈와 버스터즈가 선교사라면 하나님께서는 우리에게 이런 다음 단계의 선교 사역을 위하여 주신 것이다. 그들은 환영을 받아야 하며, 현대 세계에 적절한 방식으로 선교 과업을 수행해 나갈 수 있도록 모든 방식으로 도움을 받을 필요가 있다.

3. 충돌로부터 통합으로의 움직임

표 4-1에서 세대를 가로지르는 충돌이 주목되고 있다. 위에서 보듯이 사고에 있어서의 변화는 충돌 대신 통합 효과를 내는 길을 열 수 있다.

통합(synergy)이란 두 사람 또는 그 이상의 사람들이 조화롭게 함께 일해 나갈 때 개인적인 기여의 총합을

능가하여 발전하는 특별히 신비로운 측면을 지칭한다. 우리는 웅장하게 연주되는 교향곡이나 오라토리오를 들을 때 이 효과를 인지하게 된다. 통합은 그리스도인으로서 팀워크의 성격을 결정지을 수 있는 어떤 것이다. 로마서 15:5-7은 열쇠를 준다. 필요한 인내와 격려의 내용은 하나님께서 주시는 것이므로 우리 모두가 그리스도 예수를 따르듯이 우리는 하나님을 영화롭게 하는 그러한 조화 가운데 함께 일할 수 있다. 이것은 제시된 변화들 가운데서 우리가 찾고 있는 정신이다. 우리는 옛 것으로부터 관련성이 있고 가치가 있는 것이면 어떤 것이든 내버리기를 원치 않으며, 새로운 것에서 비성경적이거나 가치가 없는 것이면 어떤 것이든 통합하기를 원치 않는다. 우리는 하나님의 영광에 대한 새로운 모델 속에서 두 가지의 강점을 뒤섞기를 원한다. 다양성이 클수록 통합의 잠재력은 더 커진다.

젊은 세대에게 전수해 줄 필요가 있는 부스터즈의 긍정적인 몇가지 강점

- ◆ 경험
- ◆ 문화와 언어에 대한 지식
- ◆ 영적 훈련과 영적 성장의 방법
- ◆ 선교 사역의 목표에 초점을 고정할 수 있는 능력
- ◆ 과거의 위대한 전통에 대한 연속성
- ◆ 어려움에 대항하는 끈기 - 그리스도의 좋은 군사로서의 인내
- ◆ 젊은 선교사들이 그들의 참된 강점과 잠재력을 하나님과 하나님 왕국 확장의 지속적인 목적에 어떻게 연결시킬지를 끊임없이 바라보도록 돕는 것

마지막 부분에 언급된 자질들은 부스터즈 이후 세대의 강점과 함께 일할 때 통합 효과의 커다란 잠재력을 갖고 있다. 동시에 통합을 방해할 수 있는 것들은 직면하고 다룰 필요가 있다.

역사 속에 넘겨주어야 할 필요가 있는 전통적인 접근의 측면

- ◆ 권위주의적인 지도력
- ◆ 지나치게 확장하고 선교사 인력을 무리하게 신장시키는 경향
- ◆ 선교사 스스로 자신을 돌볼 것이며 목표는 필요 없을 것이라는 기대
- ◆ 갈등을 덮어 버림

부스터즈 지도자의 지혜로 특별히 다듬어질 필요가 있는 부머즈/버스터즈의 성격

- ◆ 권리가 있다고 생각하는 것. 부머즈는 특별히 자신들이 뭔가를 요구할 권리가 있다고 하는 강한 의식을 갖고 있다. 그들은 정부와 교육체계 그리고 보건체계가 그들에게 무언가 “빚지고 있다”고 느낀다 (Sine, 1991). 어떤 사람들은 해외로 갈 때 선교회가 그들에게 무언가, 예를 들어 일정 수준의 주택과 같은 것을 빚지고 있다는 생각을 가지고 간다. 이것은 팀에게 재정적으로, 관계상으로 커다란 스트레스를 야기할 수 있다. 부머즈는 그들이 자기 모교회와 후원자들에게 무언가 빚지고 있다는 생각으로 도전을 받아야 할 필요가 있다. 예를 들어, 후원자들의 재정적인 지출을 정당화할 만한 합리적인 봉사기간에 대해 어느 정도 헌신을 하여야 할 필요가 있다. 그들은 또한 오스월드 샌더즈의 말을 인용하자면, “우리의 권리를 포기하는 것도 우리의 특권이다”에 대해 배우고 모본을 좇을 필요가 있다.
- ◆ 이기적인 이유로 전문적인 발전을 꾀하려는 유혹. “나는 나 자신에 대한 의무가 있다”는 표어를 가지고 있는 세대의 사람들이 동기에 대해 깨끗하기는 어렵다. 우리는 이것을 목표 혼동이라고 부르며, 전문적인 발전은 선교사의 개인적인 목표의 맥락에서뿐만 아니라 단체의 목표라는 맥락에서 다루어져야 할 필요가 있다고 주장한다. 전문적인 발전과 습득해 온 것들을 쏟아내 주는 것 사이의 균형이 필요하다.
- ◆ 경험과 권위에 대한 존경의 부족. 이것은 독립적으로 생각하며, 꿈을 꾸며, 변화의 촉매가 되는 능력의 이면이다. 이러한 은사들은 나이든 자들의 지혜를 진심으로 고마워할 때 대단히 풍요로워질 수 있다.
- ◆ 직선적으로 말함. 이것은 개방성과 정직성의 이면이다. 있는 그대로 정확하게 말하는 버스터즈의 경향은 팀 관계에 있어서 상처가 되거나 비생산적이 될 수 있다.

부스터즈 이후 세대의 선교사 사역을 촉진시키기 위해 어떤 변화가 필요한가?

표 4-2에 부스터즈 이후 세대의 특별한 강점과 필요들이 요약되었다. 각각의 특별한 강점은 그것의 표현을 촉진시킬 수 있는 변화를 가리킨다. 예를 들어, 부머즈가 그들의 기술과 훈련이 최선으로 사용될 수 있는 곳이면 어디서든지 사역하고자 헌신하는 것은 사람과 업무의 짝을 잘 맞출 필요와 전문적이고 직업적인 발전의 필요를 가리킨다. 버스터즈의 공동체 중심적인 관점은 팀으로 일하며, 함께 참여하여 합의를 도출하는 지도력의 사용을 필요로 한다.

이러한 종류의 연결은 다음과 같은 중요한 영역들에서 나타날 것이다(표 4-3도 보라).

1. 모집

정확한 정보

부머즈의 전문가 정신과 효율성은 주어진 선택을 하는 근거로서 정직하고 정확한 정보를 원하는 데서 나타난다. 어떤 부머즈의 불평 중의 하나는 그들이 “거짓 속임수에 속았다”는 것이다. 그들은 선교사를 모집하는 사람이 준 정보와 그들이 발견한 실체가 서로 맞지 않는다고 느낀다. “본국에서는 현실과 맞지 않는 선교의 낱아빠진 이미지를 비취 주고 있다”고 현재 현지 지도자로 있는 한 선교사가 말했다. 이것은 선교사를 모집하는 사람은 해외로부터 자주 정보를 새롭게

부스터즈 이후 세대 선교사들의 몇가지 강점과 필요		
	강 점	필 요
부머즈	전문 기술, 좋은 훈련, 탁월성의 추구	좋은 업무 배치, 좋은 경영, 전문적인 발전
	비전을 가진 자, 변화의 촉매	참여적인 지도력
	아내가 전문적인 기술이 있음	적절한 역할
	가족 중심적	자녀들을 위한 교육적인 선택
버스터즈	공동체 중심적	팀으로 일하기
	진지하고, 잘 용납하며, 민감함	목양
	전인적	균형잡힌 프로그램
	영적인 것에 대한 깊은 관심	반추와 수련을 위한 시간
	평등주의적	참여적이고, 합의도출적인 지도력
	고통과 친숙함	목양

표 4-2

하여 최신 정보를 가질 필요가 있음을 가리킨다.

단기 경험

부스터즈 이후 세대는 결단을 하기 전에 미리 경험을 해 보아야 할 필요가 있는데, 이는 단기 사역 프로그램을 통해 채워질 수 있다. 그런 프로그램을 사용하는 선교부는 그것이 모집을 위한 아주 유익한 수단임을 발견한다. 반즈(Barnes, 1992)에 의하면 모든 베이비 부머즈의 22%는 해외 현장에 있는 기독교 기관을 방문한 적이 있으며, 이들 중 거의 74%가 단기 사역에 관심을 가지고 있다고 한다. 그러나 반즈는 강조하기를, 만약 단기 경험 프로그램이 선교사 모집에 성공적이 되려면 잘 해야 한다고 했다. 예를 들어 참여자의 신중한 선발과 준비, 프로그램에 대한 좋은 오리엔테이션, 그리고 현지 교회와 장기 선교사들과의 동역 등에 있어서 충분한 준비가 있어야 한다는 것이다.

그렇지만 우리는 단기 경험을 통하여 얻은 인상들을 선교사 생활에 대한 정확하고도 전체적인 실제 그림과 잘 조절해야 한다는 중요성을 주목해야 한다. 그렇지 않으면 단기 프로그램을 통하여 모집된 새 선교사는 모든 선교 사역이 자기가 경험했던 수준에서 이루어지기를 기대하면서 선교지에 올 수 있다. 이러한 비현실적인 예측은 초기 환멸과 탈락에 기여하게 될 것이다.

팀

버스터즈의 단체 중심성과 고립적으로 일하는 것에 대한 두려움은 훈련과 사역을 함께 할 팀을 모집하는 것이 바람직하다는 것을 보여 준다. 이것은 또한 통합 효과와 상호 돌봄으로 인도한다.

단기 사역

부스터즈 이후 세대의 실용주의와 버스터즈의 장기 체류 능력에 대한 자신감 부족은 단기 사역이 매력적인 선택이 되게 만든다. 사실상, 반즈가 관찰했듯이 “적어도 두달간 봉사하는 단기 사역자의 숫자는 선교 인력에서 가장 빨리 성장하는 영역”이다. 이러한 경향에 비추어 볼 때, 전통적인 선교부는 장기 사역을 위해 자신을 드리는 선교사만이 그들의 노력을 들일 가치가 있는 자들이라는 확신에서 벗어나야 할 필요가 있다. 단기 모델은 정상적이고 가치 있는 것으로 포용될 필요가 있다. 긴장을 일으키는 요소는, 효과적이 되기 위해서 선교사들은 언어와 문화를 잘 배울 필요가 있으며 그후에야 그것을 근거로 사역을 발전시킬 수 있다는 점이다. 이러한 이상을 따질 사람은 별로 없을 것이다. 그러나 우리는 자신의 일생동안 두세번 직업을 바꾸는 것은 정상이라고 생각하는 무리를 다루고 있다. 반면에, 그들은 또한 탁월성을 추구하는데 헌신되어 있다. 그들은 창의적인 사고가들이다. 그들은 꿈을 꾸

부스터즈 이후 세대의 특징에 반응하기 위해 필요한 변화의 제안		
	특징	변화의 제안
모집	정확한 정보를 원함 몇가지 선택을 원함 헌신하기 전에 시도해 보기 원함 그룹 중심적, 고립을 두려워함	정규적인 현지 최신정보 수집 적절한 업무의 목록 단기 경험 팀을 모집함
선별	높은 실업률 다양성에 대한 허용 충격적인 배경들 “소명”을 언급하지 않음	심리 검사를 포함한 주의 깊은 전문적 선별 용어 사용과 다른 초점에 대한 이해
오리엔테이션 훈련	자신의 경험으로부터 배울 필요	경험적인 학습법을 사용 현지에서의 신참 오리엔테이션
현지 체제 지도력	참여적이고, 합의를출적인 지도력과 더불어 가장 잘 일할 수 있음 좋은 경영과 더불어 가장 잘 일할 수 있음 “능력 부족”을 못견딤	지도자들을 위한 적절한 훈련 지도자 감을 일찍부터 찾아서 훈련함
지원 문제들	감정적으로 상처받기 쉬움(부스터즈) 팀으로 일할 필요 전인적(부스터즈) 영적 훈련이 어려움	정규적인 위기 보고/특히 첫임기 동안의 위기 중의 목양 프로그램 팀을 모집 과로를 피함, 균형을 격려함 정규적이고 잘 지도된 수련회
업무 문제들	은사를 최선으로 사용하기 원함 아내들도 역할을 원함	직업 개발 프로그램 단기 계약 남편과 아내 팀을 추구

표 4-3

다. 생각을 잘 하고 계획이 잘 된 계약은 베이비 부머즈들을 포용하는 한 방법이 될 것이다.)

만약 단기로 하는 사람들이 도전을 받고 성취감을 누리고 그들이 해외에 머무는 동안 전문적으로, 개인적으로 발전을 하게 된다면, 그들은 좀 더 장기로 그들의 헌신을 새로이 하게 될 확률이 많다.

2. 지원 문제

선별

부스터즈의 충격적인 배경과 정서적인 유약성, 그리고 “뭐든 괜찮아!”하는 세대에 사는 부머즈와 부스터즈의 다양성에 대한 높은 관용성 때문에, 아주 조심스럽게 선별할 필요가 있다.

선교사들의 보장은 올바른 사람을 선발하고 심사과정의 너무 많이 진행되기 전에 타문화 사역에 적합하지 않은 사람을 찾아내는 것과 더불어 시작된다. 해낼 수 있을지도 모르는 사람을 허입하지 않은 것보다는, 잘못된 사람을 허입한 것 때문에 더 많은 고통이 야기된다.

실업률이 높은 이 시대에는 동기도 자세하게 검토되어야 한다. 그 외에도 사교(邪敎)나 어린 시절의 성적 학대, 약물 남용, 혼외 정사에 대해 질문할 필요가 있다. 많은 지원자들이 깨어진 가정 출신이며 그들의 삶에 있어 커다란 고통을 경험했다. 그들은 정서적인 취약성 때문에 출발 전, 철저하고도 세밀한 전문적 검사가 필요하고 어쩌면 상담도 필요할지 모른다. 우리는 심리 검사를 선교사들이 자신과 배우자를 이해하고, 타문화 상황에서 그들이 갈등하게 될지도 모를 영역을 인식하도록 돕는 중요한 도구로 본다. 심리 검사

1) 더 자세한 내용을 위해서는 75-77페이지의 “업무 문제”를 보라.

는 또한 지원자가 타문화의 압력을 견뎌내는 능력을 예측하는 데 쓰인다. 검사 방법에 대해서 더 자세한 것을 위해서는 이 장의 부록 1을 보라.²⁾

소명이나, 결정이나?

부스터즈 이후 세대가 소명에 대해 생각하지 않는 것은 어쩌면 다른 용어를 반영하며, 전통적인 학교의 어떤 선교사들의 경우보다 표면적으로는 실재를 보는 더 큰 잠재력이 있음을 반영하는 것인지도 모른다. 우리는 부스터즈의 소명이 부머즈의 “이것이 갈 길이다”라고 결정하는 것과 비교될 수 있으며, 그 둘 사이에는 차이가 별로 없음을 말하고 싶다. 어떤 경우이든, 선교부는 부스터즈 이후 세대의 용어가 성서적인 것으로 이해되고 용납될 수 있는지를 결정해야 하는 상황이다.

한 부머 선교사는 소명의 개념을 많은 문제들에 대해 응답하는 것으로 본다고 썼다. 교회를 주 파송자로 보지 않는 개인주의적인 소명의식 때문에 자신의 모교회로부터 분리되는 선교사들, 부적절한 방법으로 계속 갈등하며 그들을 환영받지 못하게 만드는 선교사들, 이런 사람들의 경우는 조심스런 선교사 선별이 이루어지지 못한 것이다.

3. 후보자와 함께 해외 배치를 결정하라

업무 배정이란 베이비 부머 선교사와 함께 나온 말이다. 부스터즈 선교사 시대에는 협의 없이 임지를 받아들이는 것이 그 임무의 일부였다. 오늘날 그것은 용납될 수 없다. 부스터즈 이후 세대의 선교사들은 자신의 배치와 궁극적인 사역에 대한 완전한 정보가 없다면 그것은 해외로 갈 준비가 안된 것이다. 많은 선교회들은 이미 상당히 자세한 업무 배정을 제공함으로써 이러한 요구에 반응하고 있다. 우리가 접촉하는 부머 후보자들은 흔히 그들이 어떤 선교부를 선택하는 중요한 이유로서 좋은 업무 배정을 꼽는다.

출국 전의 정확한 정보의 중요성은 다시금 강조될 필요가 있다. 지원자는 이 일을 선택하기 전에 여러 직위를 거쳐왔을 것이다. 우리는 서로 다른 선교기관에 속하는 두 가족을 아는데 그들은 최근에 어떤 일을 할 기대를 가지고 해외로 갔다가 그 일이 존재하지 않거나 다른 사람에게 주어진 것을 발견하였다. 그런데 한사람은 현지체제 지도자로부터 그가 훈련받지 않은 일을 하라는 말을 들었고, 다른 한사람은 다른 사역을 찾아보라는 말을 들었다. 첫번째 가족은 이미 고국으로 돌아와 있고, 다른 가족은 필경 곧 돌아올 것이다. 이것은 명백한 선교사 자원의 낭비이다.

동시에 부스터즈 이후 세대는 대가를 따져 보고 그들의 본국 지원자들에 대해 어느 정도 헌신을 해야 하는 점을 도전받아야 한다. 종종 베이비 부머즈들이 특히 빠져들기 쉬운 비현실적인 기대로 말미암아 상황은 복잡해진다.

4. 오리엔테이션과 훈련

높은 기대 표명과 경험위주의 학습 형태

후보자들이 선교 본부에서 몇주간 혹은 심지어 몇달간 살게 되어 있는 선교사 조직체들은 장래 선교사들의 매일의 기능과 반응들을 관찰할 수 있는 아주 좋은 기회를 갖게 한다. 본부의 시설들은 또한 선교회의 정신에 대해 배우고, 선교회의 운영 방법과 정책들의 필요성에 대해 친숙해지는 좋은 길이 된다. 오리엔테이션 코스의 길이가 해외에 남아있는 경향과의 사이에 연관성이 있는지를 밝혀 보는 것은 흥미로운 일일 것이다. 또 다른 흥미 있는 질문은 출국 전의 가르치는 방법이 가르친 것을 기억하는 능력과 관련성이 있는지에 관한 것이다.

선교사 오리엔테이션 코스에 참석하는 사람들은 흔히 강의시간에 가르치는 것에 대해 별로 잘 경청하지 못하는 것처럼 보인다. “그건 대부분 상식에 불과한 것들이죠” 혹은 “모두 반복되는 것 같아요”라고 하는 말이 아주 흔한 반응이다. 그러나 첫 안식년에 와서

2) 측정 방법에 대하여 더 자세한 것을 위해서는 이 장의 부록 1, 79-80페이지를 보라.

그들은 반복적으로 강조되었던 것들에 대해 “우리는 이리이러한 것에 대해 듣지 못했습니다”라고 흔히 부르짖는데, 그것은 해외 사역을 신이 나서 준비하고 있는 사람들이 선교사의 스트레스와 적응의 대가 등에 대한 것들을 잘 경청할 수 없다는 것을 확인시켜 준다. 프리드만(1985)은 성직자 훈련생들에게서 비슷한 현상을 묘사하고 있다. “성직자는 그들의 전문적인 생활에서의 경험을 갖고 있다… 충고를 해도 헌신의 실제 세계를 경험하기 전에는 들을 수 있는 능력이 없다. 현장에 있는 성직자는 끊임없이 탄식하기를, 그들이 안수 후 현장에서 배우는 것은 그들이 아직 학교에 있을 때 가르쳤어야 한다고 한다. 그것은 실은 가르친 내용이였다.”

버스터즈에게는 어떤 공식적인 강의보다도 경험적인 학습, 일반적인 오리엔테이션 그리고 팀과 그룹으로서의 훈련이 더욱 강조될 필요가 있다. 호주에 있는 미션 인터링크에 의해 운영되는 일반적인 오리엔테이션 코스들은 경험적이고 적성 위주의 학습법을 사용하고 있는데, 선교사 후보들 사이에 아주 인기가 좋은 것으로 판명되고 있다. 적성 위주의 훈련은 특별히 부머즈의 필요를 채울 수 있고, 경험위주의 훈련은 버스터즈의 필요를 채우는 것으로 예측될 수 있다.

현지 오리엔테이션

후보자들이 출국 전에 강의 내용을 잘 듣지 못하는 어려움이 있다면, 그들이 강의 내용을 직접 경험하게 되는 현지 도착 이후에 하는 오리엔테이션에 가장 관심을 기울이는 것이 더 나을 것이다. 또한 사람들이 가장 상처받기 쉽고 탈락의 위험이 있는 해외에서의 첫해 동안 지원과 감독, 그리고 멘토링에 우선권이 주어질 필요가 있다(Deane, 1994). 언어 학교 기간에 초기 입국 오리엔테이션을 하는 이외에도 고참 선교사들이 새로운 사람들과 자리를 같이하는 규칙적인 시간이 있어야 한다. 그 목적은 질의 응답과 가르치고, 어떻게 적응을 해가고 있는가를 살피는 것이어야 한다. 정기

적인 평가와 행한 일에 대한 피드백 그리고 격려와 더불어 목표를 점검하는 것은 그 과정의 일부가 되어야 한다. 고참자와 함께 시간을 갖는 것은 첫해 동안 적어도 4회는 해야 하며, 선교지에서의 첫 임기 동안 해마다 적어도 두번은 갖는 것이 아주 바람직하다.

또 다른 우선권은 언어 습득을 위한 적절한 시간이 다. 30년 동안 강력한 언어 습득 정책을 갖고 있는 어떤 선교회에 새로운 사람들 중 회계와 같은 특별한 역할을 하는 사람들이 아직도 언어 습득을 위한 적절한 시간을 얻지 못한 채 지내고 있다. 그러나 경험적으로는 그들이 만약 언어공부를 위한 특별하고도 보호된 시간을 갖는다면 훨씬 더 높은 질의 삶과 일의 만족을 얻을 수 있음을 보여 준다. 일에 대한 만족과 사역은 현지 언어의 지식을 통하여 증진된다.

영적 훈련

영적 성장에 대한 버스터즈의 갈망과 그들의 경험 중심적 사고, 그리고 훈련의 어려움에 대해 언급할 필요가 있다. 우리는 버스터즈 이후 세대 선교사들에게 그들의 출국 전에 영적 훈련의 개발에 대한 기회가 주어지는 것을 대단히 바람직하게 본다. 잘 안내해 주는 수련회 기간들은 특별히 도움이 될 것이다. 이러한 것들은 성경을 가르치는 시간과 더불어 해외에서도 역시 정기적으로 지속되어야 한다.

5. 현지체제 문제

권위주의적이며, 협의를 하지 않고, 일 중심적인 지도력에서 벗어나는 것이야말로 어쩌면 변화가 필요한 가장 중요한 영역일 것이다.

지도력에 대한 불만족은 우리 조사에 참여한 사람들에게 의해 가장 흔히 언급된 탈락요인 중의 하나였다. 불만족의 이유로 언급된 몇가지들은 지도자의 인사행정기술의 부족으로서, 지도자가 사역자들에게 말할 수 있는 기회를 안 주며, 새로운 사역자를 “전당물처럼” 취급하는 것이다. 어떤 사람들은 비인간적이거나 과소평가 당하는 느낌에 대해 불평했다. 많은 사람들이 그

들과 그들 가족에 직접적으로 관련되는 영역에 있어 협의를 하지 않는 것에 대해 언급했다.

지도력 유형의 변화와 지도자의 책임에 대한 이해가 필요하다. 그렇다면 지도자의 잠재력을 가진 사람들은 일찌감치 발굴하여 적절한 훈련을 시킬 필요가 있다.

지도력 유형

베이비 부머즈는, 직책상의 권력보다는 개인적인 능력을 사용하는 친구와 같은 지도자에 대해 가장 편안해 한다. 그들은 모본과 영감, 세위 주기를 통하여 인도하는 지도자를 선호한다. 그들은 촉매자와 코치로서 일할 수 있고, 참여와 동역 의식을 유지함으로써 동기유발하는 사람을 원한다. 과정과 결정과 사역이 회중 중심일수록 부머즈는 더욱 편안해 한다(Elder, 1991). 그들은 첫날부터 친구처럼 서로 이름을 부르고 지내기를 원한다. 그들은 전문가로서 취급되기를 기대하며 직접적으로 말과 진실성을 가치 있게 여기고, 참여에 의해 격려를 받는다. 그들은 경영의 계층이 최소한으로 유지되는 것과 개인적인 필요에 민감한 지도자들을 좋아한다(Anderson, 1990). 버스터즈는 참여적이고, 합의 도출식의 의사결정과 지도력의 분배가 있는 팀 안에서 가장 일을 잘한다.

지도자의 책임

새로운 세대 선교사들의 지도자는 개인과 조직체 양자 모두의 성장을 유도하는 방식으로 지도할 책임을 가지고 있다. 핀젤은 말하기를(Finzel, 1992), “젊은 선교사들은 그들을 돌보아 주며, 그들을 정직성과 탁월성을 갖고 인도하며, 최고의 관심을 마음에 두는 그룹과 함께 가야 한다. 그것은 청지기 정신의 문제로서, 선교사들이 자신의 은사를, 그리고 선교기관이 그들의 사람들을 청지기로서 관리를 하는 것을 말한다.”

핀젤은 기독교 기관들은 아주 스트레스가 심한 작업환경일 수 있다고 지적한다. 그 기관들은 성령의 능력 안에서 일하는 하나님의 백성의 공동체인 것이

사실이지만, 또한 종종 인간이 어떻게 서로 일하는가에 대해 배울 것이 많은 인간의 조직체인 것이다. 필요한 것은 성령의 영향력과 좋은 경영술의 역동적인 힘이다.

핀젤은 오늘날의 지도자들이 필요로 하는 아홉가지 조직상의 요소들을 열거한다.

- ◆ 지속적인 개인 경건 생활
- ◆ 모든 선교사의 사역이 잘 되게 하기 위한 헌신
- ◆ 비전, 목표, 전략에 대한 헌신
- ◆ 지속성과 융통성
- ◆ 명확한 업무 배정, 기관의 내규, 그리고 권위와 책임의 위임
- ◆ 스텝과의 좋은 커뮤니케이션
- ◆ 재정상의 선한 청지기직
- ◆ 위기 시 헌신적인 도움 제공
- ◆ 질(質)과 탁월성에 대한 헌신

체제적인 접근

버스터즈는 그룹 중심이기 때문에 훈련에 대한 체제적인 접근이 특별히 적합하며, 부머즈는 팀 중심이기 때문에 그들에게도 잘 어울린다. 선교부름 볼 때 함께 일하는 여러 개인들의 집단으로서 보는 대신에, 체제적인 접근법은 사람들 사이의 상호관계들로 본다. 건강한 선교부름 사람들이 응집력과 한계, 적응력, 규칙, 커뮤니케이션에 있어 건강한 패턴으로 함께 일하고 있는 곳이다(White, 1992). 따라서 한 선교사 개인이 직면하는 어려움은 전체 그룹의 역동적인 맥락에서 보아야 한다. 그리고 이런 질문들을 일으킨다. “이 위기에 대해 우리의 체제는 어떤 책임이 있는가?” “이런 경험의 결과로서 우리의 운영 방식은 어떻게 변화하여야 하는가, 혹은 재발을 막기 위해 어떻게 수정해야 하는가?” 따라서 탈락에 의한 선교사의 손실은 떠나는 선교사 혼자서 모든 책임을 다 져야하는 것이라기보다는, 체제에 있어서 하나의 실패로 보인다.

예를 들어, 한 젊은 여 선교사가 문제가 있는 것으로

보였으며, 현지에서는 선발과정에서 제대로 사람을 선별하지 못한 결과로 여겼다. 그러나 실상은 그녀의 첫 아이가 기숙학교로 간 직후 강도를 만나기 전까지 그녀는 잘 감당해오고 있었다. 이 사건 이후 아무런 후속 조치도 없었고, 그녀의 자녀와 헤어지는 데 대한 슬픔을 공감해 주는 사람도 아무도 없었다. 팀 역동성이 확실히 부족했으며 그 수준에서 필요한 변화가 이루어져야 했다.

가족 체제 접근에 사용되는 다른 개념들이 선교사의 팀 역동성에도 역시 다음과 같은 연관이 있다.

차별화(Differentiation). 지도자의 선발에 있어서 선교부는 차별화된 사람을 잘 찾아낼 것이다. 제대로 차별화가 되지 않은 사람은 인정과 요구할 수 있는 정당성을 추구하느라 에너지를 소모하면서 삶을 그들의 감정이라는 창을 통해 바라본다. 반면에 차별화가 잘 된 사람은 분명한 사고와 의사 결정을 할 수 있고, 타인의 비난과 의견을 객관적으로 바라볼 수 있으며, 문제를 해결할 수 있고, 감당할 길을 분명하게 본다. 이것은 소원(疏遠)함이나 극심한 독립심이 아닌 생각과 감정 사이에서 분별할 수 있는 능력이다(Bowen, 1978).

삼각화(Triangulation). 이는 선교에 있어 꽤 흔한 것 같다. 선교사들은 매우 스트레스가 많은 상황에 직면하기 때문에, 문제 처리에 있어 불안을 덜 야기시키는 방식은 삼각형을 만들어, 제3자나 제3의 사물에 초점을 맞추는 것이다. 이것을 선택한 지도자가 경험이 없거나 기술이 없는 자이면 팀을 망가뜨릴 수 있다. 예를 들어, 팀 내에 언어 습득 정도가 낮은 것에 대해 염려하는 한 지도자가, 훌륭한 언어학자이며 언어를 잘하고 있는 한 사람의 성취에 대해 끊임없이 팀의 주의를 끌어서 그 문제를 해결하려고 했다. 이것은 문제를 해결하는 데 아무 역할도 못했고 칭찬받은 그 사람을 아주 어렵게 만들고 말았다. 올바른 접근하려면 팀원들과 함께 문제를 토의하고 서로 받아들일 수 있는 전략을 짜내어야 했을 것이다. 때때로 두 선교사와 하나의 프

로젝트는 삼각형을 이룰 수 있는데, 이때 두 선교사는 서로 다른 선택과 개인적인 생각을 토론하는 대신 좌절된 목표라는 관점을 통하여 문제를 바라보게 된다.

희생양(Scapegoating). 이것은 문제가 일어난 가정이나 팀 내에서 한 사람이 문제거리로서 드러나는 상황을 말한다. 우리는 스트레스가 많은 선교지 상황에서 이러한 일을 자주 목격하게 되는데, 이것은 영락없이 탈락으로 이어지는 길이다.

지도자 팀 안에 목양을 베푸는 사람을 포함하는 것은 특히 중요하다. 그런 지도자들은 모든 선교사들에 대한 관심을 갖게 될 것이며 그들이 느끼는 것을 표현할 수 있도록 허용하게 될 것이다. 그들은 또한 그들의 사역에 영향을 주는 어떤 변화의 제안들에 대해서도 선교사들과 상의할 것이다.

일반 세상으로부터 얻는 경영의 통찰력

오늘날 일반 세상에서는 직원들을 돌보고 개발시키는 것이 조직체의 목표 성취를 촉진한다고 잘 인식되어 있다(Shedlosky, 1992). 선교기관은 이러한 상관 관계에 대해 언제나 충분한 주의를 기울이지는 못했다. 그러나 부머즈는 특히 전문적인 발전을 요구하고 버스터즈는 목양을 요구한다는 면에서, 지금이 세속적인 경험으로부터 배워야 할 아주 적절한 시기이다. 잘 돌보아주고 올바르게 사용하는 기관들은 일을 더 잘 해내고 그렇지 않은 기관보다 더 오래 효과적인 생명력을 갖는다. 이 원리는 탈락에도 아주 연관이 깊다.

쉐들로스키(1992)는 조직체는 네가지 체계로 구성되어 있는데, 그 각각이 건강한 상태에 있어야 한다고 지적한다. 첫번째는 조직상의 체계로서, 권위와 책임, 보고체제는 물론 개인들과 부서들 그리고 경영을 포함한다. 이 부분을 모호하게 해 놓으면 스트레스가 아주 커질 수 있다. 두번째는 인적자원 체계로서, 직원들의 돌봄과 발전을 두루 포함한다. 세번째는 정치적인 체계로서 권력과 자원의 분배를 포함한다. 네번째는 상징적인 체계 또는 조직상의 정신과 문화라는

것이 있다.

조직상의 체계는 명확해야 할 필요가 있고, 인적자원 체계는 잘 개발되고, 정치적인 체계는 공정해야 하며, 상징적인 체계는 예를 들어 충성심을 불러일으킬 수 있어야 한다. 그 외에도 네가지 모두는 적절한 균형을 이룰 필요가 있다.

널리 사용되는 전체 품질 경영(Total Quality Management)이란 개념으로부터 배울 수 있는 것이 무엇인지 고려해 보는 것은 흥미롭다. 이러한 경영 체계의 목표는 탁월성이며, 그 목표를 이루기 위해 네가지 기본 원리를 사용하고 있다. 즉, 소비자가 요구하는 품질, 지속적인 발전, 모든 직원의 참여 그리고 팀워크이다.

선교에 있어 소비자가 요구하는 품질이란 대상 문화권에서의 직접적인 필요와 실제로 연관성이 있는 것들이 무엇인지 그것을 찾아내고 거기에 초점을 맞추는 것을 의미한다. 그것은 모든 선교사가 여러 가지 일로 너무 분주하지 않고 관계 형성을 위해 많은 시간을 쓰며, 가능한 한 최고도의 언어와 문화습득 수준에 이르는 것을 목표로 하는 것을 포함한다.³⁾

지도력 인정과 훈련

신세대 선교사들은 지도자의 위치를 존경하지 않으며, 따라서 지도자가 무능하게 보이면 쉽게 용납을 못한다. 전통적인 선교사 모델의 가장 심각한 결점 중의 하나는 지도자를 뽑아 세우는 일이다. 많은 선교사들이 현지 체제 지도자 자리에 있게 된 것은 그 일을 맡을 다른 사람이 없었기 때문이었다. 종종 이런 사람들은 열매맺는 사역을 그만 두고 나와서는 미리 어떤 훈련이나 경험을 쌓지도 못한 채 지도자가 되어 실패하거나 겨우 운영한다. 따라서 때로는 전체 경험이 지도자와 따르는 사람 모두에게 고통스럽거나 위축시키는 것이 되고 만다는 사실은 놀랄 일이 아니다.

잠재적인 지도자는 일찍 발굴하여 그 일을 위해 적절하게 훈련을 시킬 수 있다는 사실을 세속 기관들로부터 배울 수 있다. 귀국한 어느 선교사가 말했듯이 “세속 기관들을 선교회들이 흔히 운영하는 방식으로 운영했다가는 파산하고 말 것”이다.

체계 이론과 적절한 경영술에 대한 훈련은 유익한 시작이 될 것이다. 모든 지도자는 팀 형성과 회원 관리를 촉진하고자 결단을 해야 할 필요가 있다. 지도자들은 또한 팀의 조화가 가져오는 통합효과의 잠재력에 대해 인지해야 한다(롬 15:5-6을 보라).

6. 지원 문제

스트레스가 많은 상황에 있는 사람들을 위한 사회적 지원이 유익하다는 것은 잘 알려져 있다(Elliott & Eisdorfer, 1982). 그러한 지원은 가시적이며(예: 위기시의 실제적인 도움), 정보를 주는 것이며(사람들에게 개방적인 정직한 방식으로 정보를 계속 알려 주는 것), 그리고 감정적인(누군가 들어 줄 사람이 있고, 문제를 함께 나눌 사람이 있는) 것이다. 신세대 선교사들은 특별히 지원이 필요한데 그 이유는 첫째 많은 사람이 함께 일하는 상황이기 때문이고, 둘째는 그들의 감정적인 취약성 때문이다.

지역현장의 상황

많은 나라가 식민통치에서 독립하면서 일반적으로 외국인들, 특히 선교사들이 종종 이전보다 훨씬 낮은 취급을 받게 되었다. 따라서 오늘날에는 선교사들이 거절을 당할 위험이 높다. 이에 대해 특히 버스터즈는 아주 민감할 것이다.

많은 선교사들이 폭력의 대상이 되거나 혹은 폭력의 위협을 받아왔고 끔찍한 잔인성과 가난, 기아를 경험해왔다. 이 모든 경험은 그들이 팀의 지원을 받고 있다고 느끼게 해 줄 필요를 더욱 증대시킨다. 또한 그러한 일의 발생을 다룰 수 있는 위기관리 대책을 세우는 것이 중요하다.

어떤 지역에서는 선교사들이 현지교회 지도자 밑에

3) 전체 품질 경영의 좀더 자세한 것은 이 장의 부록 2, 80-82 페이지에서 찾아 볼 수 있다.

서 일한다는 사실이 현지교회가 독립적이 되었다는 환영할 만한 사실을 가리킨다. 그러나 관련된 어떤 선교사에게는 그러한 배치가 문제를 야기할 것이다. 그러한 문제 가운데는 소진되는 데까지 기술을 과용하거나 문화적으로 적절한 목회적 관리가 부족한 것 등이 있다. 두 가지 환경이 다 선교 지도자로부터 더 많은 감정적이고 가시적인 지원을 필요로 한다는 경고등이 된다.

심각한 질병, 특히 어린이에게 영향을 미치는 질병에 노출될 위험은 교통의 또다른 원인이 된다. 몇몇 선교사들이 감염된 의료기구와 수혈을 통하여 에이즈에 걸렸다. 만성 말라리아는 사람들을 영구 귀국하게 만들었다. 예를 들어 에이즈에 대한 예방조치는 도움이 되는 가시적인 지원을 제공하는 것이 된다.

또 이슬람 국가의 여자들처럼 사역에 문화적으로 심한 장애를 받는 나라에서 일하는 사람들은 상처받기가 쉽고, 그래서 특별한 돌봄이 필요하다.

감정적인 취약성

버스터즈는 그 배경상 고통을 겪은 사람들이 많기 때문에 특히 상처를 받기 쉽다. 선교사 생활이란 자체가 불가피한 압력을 갖고 있기 때문에(예를 들어 도노반, 1984; 도노반, 1992; 월콕스, 1995를 보라) 스트레스가 많은 생활이므로 버스터즈는 팀의 지원을 포함하여 지속적인 돌봄이 필요하다. 그들은 고품을 아주 견디기 힘들어하므로, 우리는 그들이 친구들의 지원으로부터 멀리 떠난 상황에 처하지 않기를 제안하는 바이다.

첫 임기 동안이라든지, 다른 사역으로 전환한다든지, 혹은 온갖 종류의 위기들을 포함하여 특별한 상처를 받았을 때 돌봄을 베풀 수 있는 위기대처 계획이 있어야 한다. 우리는 다른 곳에서 지직한 선교사에게 스트레스를 주는 요인들을 분석해 볼 때 많은 요인들이 소속감(사랑받고 용납받고, 돌봄을 받는 느낌)과 역할(그들이 하는 일이 변화를 일으킨다고 하는 느낌)에 대한 인간의 기본적인 필요의 상실과 환경에 대한 예

측 가능성과 통제력에 대한 감각 상실과 연결되어 있음을 시사한다고 했다(도노반, 1992). 그러므로 자기 일에 불만족하는 사람들은 특별한 돌봄의 필요가 있음을 보여 준다. 역할 만족의 중요성이 역시 강조되고 있다. 역할이란 것이 부머즈에게는 특별히 중요하기 때문에 그들에게 그 일이 맞지 않을 때 상처받을 가능성과 돌봄의 필요가 있는 것이 즉각 이해될 수 있다. “나는 아마도 해낼 수 있었을 것입니다”라고 업무 문제로 갈등했던 한 사람이 말했다. “만약 누군가가 시간을 내서 내 말을 들어주고 그들이 나더러 옮겨가라고 부탁하는 이유를 설명해 주었더라면 말입니다.” 팀의 일원으로서 가치 있게 여겨지지 않는다는 것은 선교사들에게 있어 치명적일 수 있으며 선교지를 떠나게 만드는 강력한 동기로 작용할 수 있다. 따라서 모든 수단을 동원하여 관계 형성을 위해 노력하겠다는 지도자의 결단은 탈락을 방지하는 데 아마도 큰 역할을 할 것이다.

전인(全人)

전인적인 돌봄에 대한 선교부 지도자의 진지한 헌신은 신세대의 돌봄에 있어 결정적이다. 심지어 일이 좀 덜 완벽하게 된다 해도 사람들이 자기가 돌봄을 받고 있으며, 자신이 성인으로서 취급을 받으며, 그들의 사역에 있어 신임을 받고 있음을 알고 있는 사람은 다른 사람들보다 더 잘 감당할 것이다. 우리는 다른 곳에서 선교사들의 직업 전체를 통한 목양 프로그램으로서 지역교회와 선교기관, 그리고 선교사 팀이 관계되는 프로그램을 요약해 놓았다(도노반, 1992).

경청과 규칙적인 사건 보고에 우선권이 주어져야 한다. 선교사들은 상호간에 이렇게 하는 것을 배울 수 있다.

선교사들과 베트남 참전용사들과의 비교 속에서 미에스마(1993)는 두 그룹이 다 사건 보고와 토론, 그리고 긴장 완화가 해외에서나 본국에서나 부족하다고 강조한다. 사건 보고의 필요가 있는 주요 영역은 그들의 일에 있어서의 진보를 이루지 못한 실패, (계속적인 방해와 제한적인 자료와 수고, 현지의 믿을 수 없는

관료체계 때문에) 그들의 일이 잘 되지 못했거나 충분히 진행되지 못했다고 하는 느낌, 그리고 그들의 시간이나 삶을 낭비했다는 생각이다. 목양의 일부로서 정기적인 사건 보고나 긴장 완화와 쉼과 재창조, 자기 성찰을 위하여 일에서 떠나 적절한 시간을 갖는 것은 새로운 세대의 선교사들에게는 의무이다. 영적 재충전을 위한 시간들도 또한 필수적이다.

어떤 충격적인 사건 이후의 보고는 의무적이며 팀 활동의 일부로 형성되어야 한다. 사건 보고는 그 사람으로 하여금 자기 이야기를 다른 사람의 완전한 집중을 받는 가운데 격려와 더불어 나눌 수 있도록 도와 줄 뿐 아니라 부정적인 감정을 명확히 하고, 인정하며, 표현하도록 만들어 준다. 이것은 치유에 있어 매우 중요한 과정이다(Mitchell & Bray, 1990). 그런 후 지도자는 정기적인 간격을 두고 진보를 점검하기 위해 그 선교사를 만나 사건 보고의 후속조치를 해야 한다. 지도자들은 결정적인 사건의 스트레스 초기 증상을 알 필요가 있으며 그러한 위기를 다룰 계획을 준비해 두어야 한다(Carr, 1994).

지도자들과 팀 구성원들이 슬픔에 관한 상담에 대해 기본적인 지식과 기술을 가질 필요가 있다. 왜냐하면 선교사들의 경험의 많은 부분이, 심지어 문화권들을 오가는 데 있어서조차 상실에 대한 슬픔이기 때문이다(도노반, 1992).

1976년 세계 보건 기구가 정상적인 지원이 붕괴됨으로써 상처를 받기 쉬운 상태가 되는 네가지 사회적 상황을 규명한 것을 주목하는 것은 흥미롭다. 그것은 뿌리가 뽑히는 것, 인간으로서의 존엄성을 박탈당하는 것, 개혁의 사회심리적인 효과, 그리고 프로그램과 활동에 대한 사회심리적인 구속이라고 했다(Elliot & Eisdorfer, 1982).

환멸

신세대는 환멸에 대해 특히 상처를 받기 쉬운데, 부머즈는 부적절한 높은 기대 때문에, 그리고 버스터즈

는 자신의 감정적인 취약성과 환멸에 빠지기 쉬운 경향 때문에 그렇다. 어떤 사역자들은 셀(Sell, 1991)이 말한 소위 “탈 - 환상”(de-illusionment)이라고 하는 것에 의해 도움을 받을 수 있다. 이러한 접근은 한 사람의 꿈과 그 꿈의 성취 사이의 거리를 다룬다. 이것은 정말 꿈의 변경과 개인화(상황화)로 구성되어 있어서 현재의 실재에 더 잘 맞게 해 준다. 어쩌면 그것은 시간적인 간격만 수정하면 되는 것일지도 모른다. 그러나 종종 다른 문화권에서는 그 꿈의 현재 형태로는 결코 성취될 수 없는 제한이 있을 것이다. 셀(1991, p. 59)은 탈 - 환상은 “자아 인식과 새로운 자기 용납에 있어 아름다운 진보를 이루는 결과를 가져올 수 있다. 그것은 자신의 능력과 에너지, 그리고 미래의 시간에 대한 성숙한 시각을 나타내 준다”고 말한다. 타문화 상황에서 탈 - 환상은 또한 개인적인 성장에 대한 강력한 자극제가 될 수 있으며, 거기서 더욱 효과적인 사역이 흘러나온다. 그것은 이 개념이 파송 전에 소개되어 활용될 수 있고 해외 지도자에 의한 멘토링과 정기적인 평가, 그리고 격려를 통하여 지속될 수 있다.

버스터즈의 감정적인 취약성의 다른 면은 다른 사람의 감정에 대한 민감성과 깊은 인간관계를 맺을 수 있는 그들의 잠재력이다. 따라서 그들은 아주 좋은 팀 구성원들이 될 수 있다.

7. 업무 문제

업무 만족

달란트 비유는 부머즈에게 특별한 의미가 있다. 그들은 자기의 훈련과 기술을 그들의 특별한 사역을 위해 주신 하나님의 선물로 본다. 따라서 만약 그들이 적합하지 않거나 그들을 충분히 활용하지 않는 사역에 있다면 특별히 스트레스를 받는다. 데이빗 캠번에게 그의 팀의 탈락 이유들을 물었더니 현지체제 회장이 말하는 것을 이렇게 인용했다. “체제 자체가 창의력을 목졸라 버릴 수 있다.” 캠번은 계속해서 제안하기를, 제한과 구속보다는 효과와 성취에 강조점을 두어야 한

다고 했다. 물론, 많은 제한과 구속들이 현지체제 지도자의 통제를 넘어가는 것이다. 그러나 어떤 것들은 그렇지 않으며, 이것들은 만약 지도자가 가능한 한 모든 팀 구성원들의 잠재력을 파악하는데 헌신한다면 최소화될 것이다. 이것은 남자는 물론 독신과 기혼 여자들 모두에게 적용된다. 윌콕스(1995)는, 해외의 교육자들은 “그들이 소속된 기관이 그들과 함께 사역을 촉진시키며 움직이고 있다고 느끼는 한은 남아있는 것 같다”고 지적한다. 이것은 달리 말해서 만약 선교사가 지도력에 대한 자신감이 있다면 이상적인 상황이 아닐지라도 더 잘 견딜 가능성이 있다는 것이다. 이와 밀접히 연관된 것으로서, 선교부는 선교사에게 출발 전에 명확하고 정확한 업무 배정을 해 주는 것을 확실하게 해야 할 필요가 있음을 앞에서 언급했다. 전자 우편의 현시대에 있어 후보자들에게 그들의 업무에 영향을 줄지도 모르는 어떤 변화들에 대해 계속해서 알려 줄 수 있어야 한다. 그러한 효능성과 사려 깊은 자신감과 신뢰를 형성하는 데 큰 역할을 한다.

우리는 탈락의 씨가 어쩌면 새로운 문화권에서 초창기에 혹은 출발 이전에 이미 심겨지는 것이 아닌가 의심해 본다. 한 젊은 버스터 후보자가 본국 행정가에게 이렇게 말하는 것을 들었다. “지금은 당신네들이 제대로 행동해야 할 때입니다!” 분명히, 이 젊은이는 침묵을 지켜야 할 때가 있다는 것을 알지 못했을 것이다. 그러나 동시에 그는 자원들을 적절히 사용하라는 자기네 세대의 외침을 소리내어 말한 것이었다. 그것은 만약 우리가 헌신된 이 주님의 종들 중 얼마를 잃지 않으려고 한다면 반드시 응답해야만 하는 외침이다.

윌콕스(1995)는 또한 그의 연구 가운데서 해외에서의 지속 여부는 업무 만족과 강한 연관성이 있음을 나타내 보였다. 이러한 만족의 일부는, 우리에게 말한 선교사들이 표현한 바에 의하면, 전문적인 발전을 위한 기회와 관련되어 있다. 그러한 발전에 대한 필요는 현재의 업무와 기관의 장기적인 목표와 분명하게 연결된

것이여야 한다. 젊은 부머즈는 일이 너무 어려워지면 연장 교육에서 실제로 피난처를 찾을지도 모른다. 그래서 지도자의 일 중의 하나는 전문적인 발전을 위한 공부의 올바른 시간에 올바른 동기로 행해지도록 확실히 하는 것이다.

만약 사람들이 일과 잘 맞아 떨어진다면 그 효과는 일반적으로 놀랍게도 풍성하다. 그러나 윌콕스(1995)가 제안했듯이 그 일이 현실적인지 혹은 단지 생존만을 위한 것인지를 알기 위해 일의 성격을 분석하는 것이 중요하다. 이것은 우리로 하여금 선교사의 관계들과 건강, 그리고 사역에 있어 가장 파괴적인 요소 중의 하나인 과로를 직면하게 한다. 이러한 상태는 또한 보통 현지인들에게 아주 혼돈스런 모델을 제공한다. 왜냐하면 그들은 시간이 자연스럽게 흘러가게 내버려 두어서 그 맛을 음미하는 가치를 알려 관계들에 최고의 가치를 두는 사람들이기 때문이다. 과로는 어디에서나 선교사 사역에 고질병과 같은 것이다. 너무나 자주 그것은 소진과 탈락을 야기시킨다.

선교부는 그들의 사역자들이 지나치게 일을 맡지 않도록 보호할 방법을 찾아야 할 긴급한 필요가 있다. 그 나쁜 영향은 선교기관의 모든 수준에 미친다. 젊은 선교사들은 쉽게 거기에 빠진다. 그런 후 그들은 뒷에 걸렸다고 느낀다. 한 젊은 부머가 그것을 이렇게 표현했다. “나의 재능이 녹스는 것보다는 내가 소진되는 것이 낫다는 말은 옳지 않다. 둘 다 하나님께 영광을 돌리지 못한다.”

그 상황은 누군가가 아주 용감하고 멀리 내다보면서, 유일한 해결책은 우리의 섬길 수 있는 능력이 손상되지 않도록 우리의 사역에 충분히 초점을 맞추는 것이라고 말할 때까지 지속될 것이다. 이것은 흥분되는 새로운 기회에 대해 그것을 충분히 다룰 만큼 적절한 자질이 있는 사람이 나타날 때까지는 “아니오”를 말하는 것을 의미할 수 있다. 너무나 많은 젊은 선교사들의 사역이 몇몇 선교 지도자의 지나친 팽창 의욕 때문에

고통을 당한다. 이 시대의 어떤 선교사도 보다 경험이 있는 선배 인력의 적절한 지원이 없이는 해외 어느 곳으로도 보내져서는 안 된다.

신세대의 필요를 채우기 위한 두가지 주도권

1. 직업 개발 프로그램

부스터즈 이후의 신세대 선교사들에게 직업 개발 프로그램이 업무 배정의 정상적인 요소에 속하는 것이다. 전문적인 개발이란 부머즈에게는 매우 중요하므로 직업 개발 프로그램을 갖기 위해 시간을 내는 선교부는 부머즈 직원을 더 많이 유지하고 있는 것 같다.

피터 웨들로스키(1992)는 선교사 직업 개발에 대한 YWAM의 접근법에 대해 묘사하고 있다. YWAM은 기관의 전체적인 목표와 같은 선상에서 개인의 잠재력을 최대한으로 개발하는 것에 관심이 있다. 이것은 개인과 기관 모두의 목표에 주의를 기울이되 그 둘 사이의 조화에 있어 점진적인 진보를 이루는 관점을 갖는 것을 의미한다. 그 개념은 직업 개발 계획이 한 선교사의 사역의 시초에 적절한 지도자의 자문과 더불어 시작된다는 것이다. 훈련 프로그램은 언제나 그것이 이루어지기 전 기관과 개인의 목표라는 관점에서 고려된다.

그들의 로스앤젤레스 직업 개발 프로그램의 일부로서 YWAM - LA에 있는 직원들은 직업 개발 워크샵을 운영한다. 그들은 개성, 흥미, 직업 능력, 그리고 직업 가치를 고려하며, 각 개인들을 이 모든 분야에서 점검한다. 맨 끝 시간에는 참여자가 자신의 직업 개발 프로그램을 만들어낸다. 그 프로그램의 다른 요소는 문제 영역에서의 개인 상담, 업무 - 직업 프로파일을 서로 맞추는 것을 돕기 위한 배치 목록 제공, 그리고 진전성 예측 등이다. 그 목록은 정말 진전된 사역으로 나아가려고 하는 사람들을 찾아내는 한 방법이다. 또한 현장 사역 훈련이 제공되고, 다른 적절한 훈련을 위해서는 휴식제도 제공된다. 이러한 종류의 프로그램이 선교기관에게 주는 유익은 더 많은 성취와 따라서 더 효과적인

인 선교사들과 동기유발이 더 잘된 직원들과 선교회의 명예가 올라가는 것들이라고 할 수 있다.

2. 단기 프로젝트

단기 프로젝트는 부머즈들이 탁월함을 추구하는 것과 전문적인 발전의 필요, 참여적인 지도력, 그들의 실용주의, 그리고 장기 헌신을 꺼려하는 것들과 연결되는 하나의 좋은 방법인 것 같다. 프로젝트가 이루어지는 방식은 또한 전인적인 것에 대한 부머즈의 필요를 염두에 두고 있다. 다음 예는 건강 센터 프로그램을 설치하기 위한 계약을 요약한 것이다.

단기 또는 시간 제한적인 프로젝트의 모본

이 프로젝트는 8년의 시간 제한을 갖고 있다.

목표: 어떤 지역 공동체에서 표현한 현실적인 필요에 대한 반응으로서 그 지역에 건강 센터를 세우는 것
필요한 사람: 의료적인 자질과 행정 기술이 있는 팀 지도자

모집 단계:

1. 제안된 프로젝트의 자세한 설명을 알린다. 그 나라의 프로파일과 질병의 프로파일, 그리고 지역 공동체의 프로파일도 포함하여 알린다.

2. 선교회의 프로파일을 주고 이 프로젝트가 어떻게 선교회의 전체적 목적에 맞는지 설명한다.

3. 이 프로젝트를 위해 필요한 자질과 경력을 설명한다(전문적인 자문을 사용한다).

4. 추진될 지원팀을 설명한다.

선발: 현지의 전문가를 포함하여 패널식으로 인터뷰를 한다.

허입 후:

1. 현지 방문. 정보를 모으고 초기 계획에 참여하며, (전문적이고 개인적인) 필요들과 제한점들을 파악하라. 문제 해결을 시작하라. 주요 인물들, 예를 들어 정부 관리들과 비슷한 현장에 있는 선교사들과의 관계를 개발하기 시작하라. 경영 훈련, 가정 접촉, 나머지 팀 구성원 모집, 그리고 전문적이며 개인적인 개발 등과

같은 출국 전에 해야 할 필요들에 대해 작업하라.

2. 출국 전 준비. 본국에 있는 전문가와의 네트워크. 전문적인 개발 방법 설정, 예를 들어 컴퓨터를 통한 방법 등. 오리엔테이션을 끝마치고 필요한 기술을 습득하라. 장래 선교사 팀과의 네트워크.

해외 도착 후: 네가지 부류의 일들에 대한 전체 계획서를 만들 것을 제안한다. 각 단계마다 서로 다른 양의 시간을 필요로 할 것이다(표 4-4를 보라).

1. 언어와 문화 습득. 만약 이 분야가 프로젝트의 성공에 중요한 것으로 여겨지면 이것은 다른 것들보다 먼저 습득되어야 한다. 습득 방법은 개인에게 가장 잘 맞는 것으로 하는 것을 또한 제안한다.

2. 프로젝트 설립 및 발전. 첫 단계에서는 언어와 문화 습득이 제일 우선이며, 그때 프로젝트 기획 모임, 현장 방문, 기초적인 관계 형성, 그리고 정부 관리들과의 네트워크가 이루어질 수 있을 것이다. 다음 단계에서는 건강 프로그램 설립과 훈련 시작에 더 많은 시간이 들여질 것이다. 시간이 감에 따라 대부분의 시간은

프로젝트에 주어질 것이다.

3. 전문적인 개발. 이것은 프로젝트의 목표와 맞고 선교사의 필요를 채우면서 즉시 이루어져야 하며, 프로젝트 전체를 통해 지속될 것이다.

4. 목회적 관리, 팀 형성, 그리고 개인적인 개발. 첫 단계에서는 대부분의 시간이 목회적 관리에 주어질 것이나, 이 모든 것이 프로젝트 전체를 통하여 주의를 받게 될 것이다.

높은 질과 적절한 돌봄은 프로젝트의 목표가 될 것이다. 그것의 마지막 단계에서는 다른 사람에게 이양하는 것이 중요한 요소이다.

결론

현 선교사 세대에서 우리는 다음 단계의 선교 과업을 위해 매우 잘 준비된 훌륭한 젊은이 그룹을 가지고 있다. 그러나 만약 그들이 일을 해내려면, 그리고 부스터즈가 그들의 몫을 잘 해낸 것처럼 잘 해내려면 그들은 많은 지원이 필요하다.

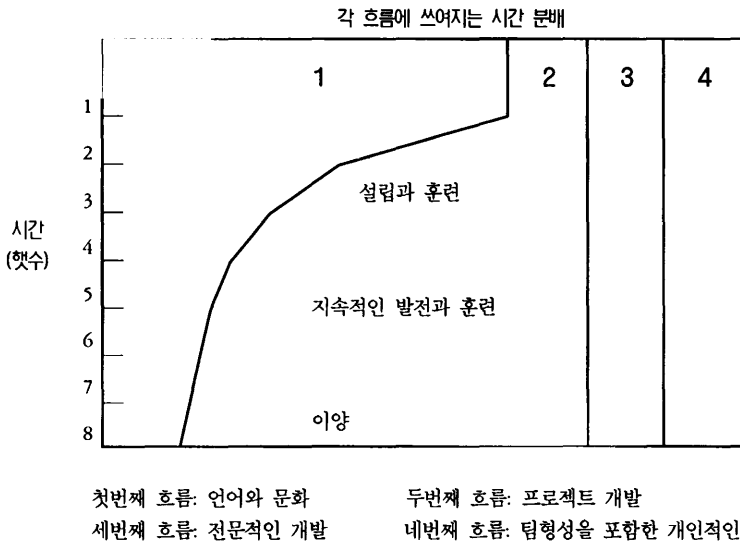


표 4-4 단기 계약 개발의 흐름

특히 그들은 그들을 수용하기 위해 변화할 준비가 되어있는 선교기관을 필요로 한다. 그들은 일에 대해 그들을 신뢰하고 그들을 활성화하고 영감을 불어넣기 위해 올바른 종류의 지도력을 제공하는 지도자들을 필요로 한다. 그들은 개인적인 복지와 높은 수준의 사역을 향상하기 위하여 올바른 종류의 조직 경영과 개인적/전문적 개발을 필요로 한다. 그들은 자신이 용기를 잃을 때 현지에서 그들을 지켜 줄 올바른 종류의 지원을 필요로 한다.

필요한 변화의 방향은 분명하다. 어떤 선교기관들은 이미 변화를 경험했지만, 엘더가 1991년에 말했던 근본적인 변화에 이르려면 아직도 많은 어려운 일들을 해내야 한다. 결론적으로, 우리는 엘더의 질문에 다시 봉착한다. “오늘날 대부분의 선교기관들이 신세대의 잠재력을 사로잡기 위해 충분히 일찍 적절한 조절을 할 수 있을 것인가?”

부록 1 : 후보자 심사를 위한 중요한 항목

1. **과거 역사.** 이 사람의 과거 역사로부터 무엇을 알 수 있는가? 앞으로 일을 감당해낼 특징적인 방법의 어떤 근거를 발견할 수 있는가?

2. **스트레스 처리.** 이 사람은 최근의 스트레스를 어떻게 극복하고 있는가? 만약 본국에서 과도한 스트레스를 받는다면 타문화 적응과 선교사 생활의 스트레스에 대해 성공적으로 잘 대처하지 못할 것을 예고해주는 것이다.

3. **관계.** 이 사람은 다른 사람과 어떻게 관계를 하는가? 갈등을 잘 처리한 증거가 있는가? 가까이 용서를 구하고자 하는 태도가 있는가? 일이 잘못되어 갈 때 언제나 다른 사람을 비난하는 경향이 있다면 그것은 위험 신호가 된다. 성공적인 팀 활동을 위해 그 사람은 충분한 대인관계 기술을 가지고 있는가? 어렵고 실망스런 상황에 대해 뒤로 숨기보다는 그것을 직면할 만큼 충분한 자신감이 있겠는가? 장기적인 관계가 성공

적으로 유지되리란 어떤 증거가 보이는가?

4. **자기 표현.** 인터뷰하는 동안 그 사람은 개방적이고 협조적인가, 혹은 방어적이며 말을 잘 안하려고 하는가? 자기 표현의 적절한 능력이 있는가? 만약 그 사람이 지나치게 수줍어 한다면 커뮤니케이션 기술에 관한 어떤 훈련을 추천하는 것도 좋을 것이다.

5. **출신 가정.** 그의 출신 가정의 역사와 그 가정 내에서의 그의 위치로부터 도움이 될 만한 어떤 정보를 얻을 수 있는가? 커뮤니케이션이 빈약한 가정 출신이라면 그것은 고려할 중요한 요소가 된다. 깨어진 관계들에 대해서는 이야기를 나누어 보아야 한다. 과거의 상처들을 다루기 위해 가능한 모든 일을 하는 것보다 본국을 떠나는 것이 훨씬 더 쉽다. 출신 가정의 문제들을 그 사람이 더 잘 해결할 수 있을수록 그 사람은 변화에 대해 잘 극복하고 팀의 일원으로서 기능을 더 잘할 수 있는 능력이 생긴다.

6. **동기.** 그 사람이 선교 사역을 위해 지원한 동기에 대해서 무엇을 발견할 수 있는가? 이것은 현재 본국에서 실업이 문제가 되고 있으며 만족스런 직장이 많지 않은 경우 더욱 어려워지고 있다. 깨어진 관계나 직업에 대한 불만족 때문에 반동적으로 행동할 수 있는 가능성 또한 조심스럽게 점검되어야 한다.

7. **시간 관리.** 후보자는 시간을 어떻게 다루고 있는가? 그 사람은 짜여진 스케줄이 없을 때 시간을 어떻게 사용하고 있는가? 이 질문은 특히 교회개혁과 같이 구조가 없는 일을 하러 가는 사람에게는 중요하다.

8. **결혼 관계.** 기혼자들에게는 결혼 관계에 대한 세밀한 주의를 기울여야 한다. 하나님 아래서, 결혼이야말로 다루어야 할 최우선의 자원이 된다. 결혼 안에서의 감정적이거나 신체적인 어떤 긴장이 있다면 출발 전에 해결해야 한다.

9. **자녀.** 만약 선교사 부모를 따라가는 자녀들이 있다면 자녀들의 필요에 대해 세심한 주의를 해야 한다. 심리적인 문제나 학습 능력 부진은 거론이 되고 어떻

게 할 것인가가 고려되어야 한다. 뿌리가 뽑히는 것에 대해 사춘기 자녀의 태도는 어떠한가? 본국에 남아있게 되는 좀 더 큰 자녀들의 태도에 대해서도 거론할 필요가 있다. 이러한 상황들 중 어떤 부적응이라도 있다면 부모가 이미 타문화 적응을 통해 견디고 있는 그 위에 스트레스를 가중시킬 것이다.

10. 민감한 문제. 현 사회의 구성 때문에 어떤 문제에 대해서는 솔직하게 대화를 하는 것이 중요하다. 사교(邪敎)에 참여한 경험, 자녀 학대, 동성 연애와 혼외 정사에 대한 태도에 관하여 물어 볼 필요가 있다. 만약 어떤 종류로든 부도덕한 일이 있다면, 회복의 기간이 있어야만 한다(어떤 사람은 4년을 제안하기도 했다). 이러한 분야에서의 질문에 대한 어떤 반응은 출국 전 상담받을 필요가 있음을 시사한다.

11. 심리검사. 정서상의 문제를 가려내기 위해서 심리검사는 심사과정에서 필수적인 도구이다. 검사 결과는 또한 현재의 정서적인 기능, 성격 유형, IQ나 언어 적성도와 같은 능력, 그리고 충동적이거나 집착적인 경향에 대한 정보를 제공한다. 적개심에 대해 높은 점수가 나오면 그것은 출국 전에 다루어져야 할 해소되지 않은 슬픔을 가리킬 수 있다. 검사 결과는 우울증 점수가 높거나 불안도나 긴장도가 높은 것을 보여 줄 수도 있다. 검사는 자기가 쓴 대로 나오기 때문에 검사 결과는 인터뷰 내용과 추천서 내용과 일맥상통해야 한다. 어떤 일련의 검사가 선택되던간에 하나의 투사적인 검사가 포함되어야 한다. 심리학자는 선교 사역에 참여하는 것이 무엇인지에 대한 약간의 경험이 있어야 하며 사용된 검사들에 대한 좋은 실제적 지식을 갖고 있어야 한다.

12. 참고인. 심리검사의 결과와 인터뷰 내용은 후보자를 잘 아는 사람으로부터의 평가서와 함께 최근 직장의 상사와 성경 대학의 교수로부터의 평가서를 포함하여 모두 결합시킬 필요가 있다. 그러나 긍정적인 참고인과 성공 사이에는 아무런 의미 있는 연관성이 없

다는 연구 보고를 주목할 필요가 있다. 참고인은 말하기 좋은 식으로 쓰려는 경향이 있다. 그러나 부정적인 참고인과 실패 사이에는 의미 있는 연관성이 있다. 추천인은 흔히 부정적인 내용을 글로 쓰는 것을 꺼려하기 때문에 참고인의 후속처리를 위한 전화 통화는 종종 좋은 아이디어가 된다.

13. 단기 사역자. 장기 선교사들을 위해 심리검사를 하는 많은 선교부에서 그러한 검사는 단기 사역자들을 위해서는 필요하지 않다고 생각한다. 그러나 3주간의 짧은 방문이라 할지라도 부적절하거나 감정적으로 불안정한 사람이 가도록 허용했을 경우 문제가 되었음을 경험은 보여 주고 있다. 어떤 경험은 본국을 떠난 당사자에게뿐 아니라 현지의 팀에게도 아주 충격적인 것이 되었다.

모든 돌봄과 기도 속의 심사에도 불구하고 적절한 조건을 갖춘 것처럼 보이는 사람이 실패하는 때가 여전히 있을 것이다. 훌륭한 후보자 심사 규정은 값진 자산이다. 비록 우리가 경험으로부터 배우기는 하나, 장래 선교사를 기다리고 있는 변수들이나 어떤 경우에 그 사람이 어떻게 반응할 것인가는 예상할 수 없다. 성공적으로 적응을 못한 어떤 사람들은 그들이 부적절한 지원으로 말미암아 일련의 상실을 경험했기 때문에 그랬을 수도 있다. 약간 의심적었던 사람들 가운데서도, 훌륭한 지원과 효과적인 현지 오리엔테이션, 혹은 인간으로서는 언제나 다 설명할 수 없는 다른 요인 때문에 현지에서 한 선교사로서 활짝 피어나고 자라게 되기도 한다.

부록 2 : 전체 품질 경영(TQM)

제2차 세계대전 이후 일본 제조 산업계가 전체 품질 경영을 실시한 효과에 대해 읽어보면 놀랍다. TQM은 미국의 에드워드 데밍(Edward Deming)과 조 주란(Joe Juran)의 두뇌에서 나온 것이다. 그들은 생산품의 품질이 향상될 때 생산성이 향상된다는 것을 이론화하였

다. 일본 사람들이 TQM 개념을 받아들여 운영했을 때 품질과 생산성에 있어서 그 효과가 극적이었다.

이 이론이 신세대의 탈락에 관하여 갖는 연관성은 그 목표가 탁월성이란 점이다. TQM의 성취에 있어 주요 원리는 다음과 같다.

1. 소비자가 요구하는 품질. 선교의 측면에서는, 선교부가 일하고 있는 그 문화권에서 정말 필요한 것이 무엇인지를 발견하기 위해서 훨씬 많은 시간을 투자해야 할 것이다. 그것은 또한 언어와 문화 습득, 관계 형성, 그리고 특정 사역에 있어 성취할 수 있는 가장 높은 수준을 의미한다. 많은 상황에 있어 이것은 우리 자신을 너무 넓게 펼치려는 노력을 거부하고 사역에 훨씬 더 초점을 맞추는 것을 의미할지도 모른다.

2. 지속적인 향상. 모든 팀 구성원들은 그들의 일의 질에 대해서뿐 아니라 일 자체를 지속적으로 향상시킬 책임이 있다. 이것은 베이비 부머즈의 전문적인 개발을 위한 필요와 맞아 떨어진다.

3. 모든 구성원의 참여. 일본인들은 “모든 사람의 창의적인 참여”를 말한다. 그들은 조직내의 모든 사람의 창의력과 지성을 사용하는데 그들의 힘이 있음을 일찍부터 인식했다. 그들은 또한 사람들이 최선의 기여를 하기 위해서는 훈련과 후원이 필요하다는 것을 인식했다. 그들의 목표를 달성하기 위해서 일본인들은 다음과 같이 한다.

- ◆ 일에 맞는 기술을 위해 모든 노력을 동원한다.
- ◆ 기술을 현대화하기 위해 많은 훈련을 제공하고, 그리하여 능력과 흥미를 증진시킨다.
- ◆ 모든 사람들이 자신의 역할이 운영의 전체 과정에 어떻게 맞아 떨어지는지를 이해하도록 하기 위해 교육에 모든 힘을 쏟는다.
- ◆ 향상을 위한 아이디어를 제공하는 사람들을 지속적으로 초청한다.
- ◆ 모든 사람들이 문제가 생기기 전에 그것을 예상하도록 하고, 그런 후에는 그것을 처리한다.

4. 팀워크. 지도자 역할의 일부는 목적의 일관성을 유지하는 것이며, 직원들에게 그 목적과 그들이 어떻게 그것에 부합하는지를 계속 상기시키는 것이다. 또한 조직 내에 신뢰의 태도를 함양하여 사람들이 자유롭게 문제를 노출할 수 있도록 노력한다.

팀 인도자의 역할

85%의 문제가 체제 때문이지 직원들 때문에 생긴 것이 아님이 인정되었다. 데밍은 몇가지 요점을 제안한다. 그 중에서 선교에 특히 연관되는 것들은 다음과 같다.

- ◆ 일관성 있는 목표를 지향하라(윗 부분을 보라).
- ◆ 모든 사람으로 하여금 그 목적에 헌신하도록 격려하라.
- ◆ 문제를 일찍 파악하여 그에 관계된 사람들과 그 문제를 다루기 위해 노력하라.
- ◆ 모든 사람을 위해 훈련의 최신 방법을 제도화하라. (컴퓨터 공학은 이제 가장 고립된 선교사에게까지 이를 가능하게 만들었다.)
- ◆ 예를 들어, 세대간의 혹은 선교사 문화들 사이의 오해들과 부서간의 경쟁 등 팀의 결실에 장애가 되는 것들을 허물라.
- ◆ 개인과 그 개인이 일을 잘 할 수 있는 능력 사이의 장애를 제거하라.
- ◆ 팀 구성원들의 참여와 제안을 최대한 받아들이라.
- ◆ 각 수준에 있는 모든 사람에 대한 존경을 유지하라.
- ◆ 적절한 기술과 테크닉을 배우고 적용하라.
- ◆ 기관의 전체적인 목적이 확실히 이해되도록 하라.
- ◆ 성취된 결과에 점수를 주라.
- ◆ 창의력과 일할 수 있는 능력에 대한 지식이 주요 자산임을 인식하라. 사역자들의 도움과 더불어 향상을 추구하라.
- ◆ 모든 문제들은 체제 때문에 생길 수 있음을 인지하라. 체제를 향상시키기 위해 끊임없이 노력하라.

- ◆ 신뢰를 불러일으키고 관계를 형성하라.

선교에의 적용

이러한 원리들을 우리의 운영에 이식하는 것은 신세대의 탈락을 줄일 뿐만 아니라 우리가 가지고 있는 자원들을 더 잘 사용하는 결과를 가져오는 것처럼 보인다.

TQM의 격언 중의 하나는 “잘못된 과업을 향해 쏟아진 최선의 노력은 성취의 자존심을 파괴하고, 낭비와 오류를 야기하며 불필요한 비용을 소모한다”는 것이다. 어떤 선교사들은 자신의 최선의 노력이 잘못된 과업, 혹은 효과가 없는 많은 일들을 향해 드러지고 있다고 느낀다는 것이 우리의 인상이다.

더 많은 정보를 원한다면 Stace(1994), Standards Australia(1992), 그리고 University of Newcastle(1994)을 보라.

참고서적

- Anderson, L. (1990). *Dying for change*. Minneapolis, MN: Bethany House.
- Barna, G. (1994). *Baby busters: The disillusioned generation*. Chicago, IL: North-field.
- Barnes, S. (1992). The changing face of the missionary force. *Evangelical Missions Quarterly*, 28, 376-381.
- Bowen, M. (1978). *Family therapy in clinical practice*. New York, NY: Jason Aronson.
- Camburn, D. (1986). Why do they leave? Reflections on attrition: The Conservative Baptist Foreign Mission Society. *Evangelical Missions Quarterly*, 22, 127-128.
- Carr, K. L. (1994). Trauma and posttraumatic stress disorder among missionaries: How to recognize, prevent, and treat it. *Evangelical Missions Quarterly*, 30, 246-255.
- Deane, H. (1994). *Staying missionary*. Auckland, NZ: Impetus.
- Donovan, K. (1984). *The concept of stress and its effects on the quality of missionary life*. Unpublished manuscript.
- Donovan, K. (1991). Beauty for ashes: Redeeming premature field departure. *Evangelical Missions Quarterly*, 27, 18-22.
- Donovan, K. (1992). *The pastoral care of missionaries*. Leonard Buck lecture. Bible College of Victoria, Lilydale, Victoria, Australia.
- Dye, T. W. (1974). Stress-producing factors in cultural adjustment. *Missiology*, 2, 61-77
- Elder, A. (1991). Boomers, busters, and the challenge of the unreached peoples. *International Journal of Frontier Missions*, 8, 51-55.
- Elliott, G. R., & Eisdorfer, C. (Eds.). (1982). *Stress and human health: Analysis and implications of research: a study*. New York, NY: Springer
- Finzel, H. (1992). Nine essentials for organizational development. In K. O'Donnell (Ed.), *Missionary care: Counting the cost for world evangelization* (pp. 219-234). Pasadena, CA: William Carey Library.
- Forbes, S. (n.d.) Crisis? What crisis? *Action Africa*
- Friedman, E. H. (1985). *Generation to generation: Family process in church and synagogue*. New York, NY: Guilford Press.
- Gish, D. (1983). Sources of missionary stress. *Journal of Psychology and Theology*, 11, 236-242.
- Grenz, S. J (1996). A primer on postmodernism. Grand Rapids, MI: Eerdmans.
- Loss, M. (1983). *Culture shock*. Dallas, TX: Word.
- Miersma, P. (1993). Understanding missionary stress from the perspective of a combat-related stress theory. *Journal of Psychology and Theology*, 21, 93-101
- Mitchell, J. T, & Bray, G. P. (1990). *Emergency services stress: Guidelines for preserving the health and careers of emergency services personnel*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Sell, C. M. (1991). *Transitions through adult life* (2nd ed.). Grand Rapids, MI: Zondervan
- Shedlosky, P. (1992). Career development and the mission agency. In K. O'Donnell (Ed.), *Missionary care: Counting the cost for world evangelization* (pp. 247-259) Pasadena, CA: William Carey Library
- Sine, T. (1991). *Wild hope*. Dallas, TX: Word.
- Stace, R. (1994, July 26-29). TQM and the role of internal audit. *Australian Accountant*.
- Standards Australia (1992). *Stepping stones: A practical criteria-based approach to total quality management*.

Standards Association of Australia.
 University of Newcastle (1994). *Total quality management. Staff seminar.*
 White, F. (1992) The dynamics of healthy missions. In K. O'Donnell(Ed.), *Missionary care: Counting the cost for world evangelization* (pp. 235-246). Pasadena, CA: William Carey Library.
 Wilcox, D. K. (1995). Who perseveres? A discriminant analysis of missionary school personnel by intention to extend service. *Journal of Psychology and Theology*, 23, 101-114.



캐스 도노반(Kath Donovan)은 파푸아뉴기니에서 17년간 의료 선교사로 있었다. 1983년 호주로 돌아온 후로 선교사의 생활과 사역의 질에 관계되는 문제들, 특히 스트레스와 극복, 선발과정, 독신, 목양, 적응 문제 등에 관해 연구하고 있으며 선교사 건강 관리 부분에서 일하고 있다. 도노반은 *Growing Through Stress* (Aquila Press)와 *Pastoral Care of Missionaries* (BCV)의 저자이다. 루스 마이어스와 동역하여 기독교 시너지 센터를 운영하고 있으며, 그 기관의 목적은 세미나와 상담, 사건 보고와 관리를 통해 선교사들에게 돌봄을 제공하는 것이다.



루스 마이어스(Ruth Myers)는 소말리아(13년)와 에티오피아(4년), 그리고 케냐(5년 반)의 소말리인들 가운데서 23년간 선교사로 일했다. 그녀는 간호사로서 또한 라디오 방송 작가로 일했다. 호주로 돌아온 뒤에는 선교사 후보 심사, 상담, 사건 보고와 관리를 전문으로 하는 심리학자로 훈련을 받았다. 캐스 도노반과 함께 사역하며, 기독교 시너지 센터의 부원장이다.

제 2부

선묘사 불각의 연구

선교사 탈락 방지 연구의 기획

조나단 루이스

1993년 브라질의 카삼부에서 열린 전국선교대회에 참석한 사람들은 저명한 한 브라질 선교사의 보고에 충격을 받았다. 브라질의 타문화권 선교사들 중 75%가 첫 5년 임기 중에 사역을 중단하거나 아니면 첫 안식년을 떠난 후 돌아오지 않는다는 것이다. 매년의 중도탈락율이 15%라는 이 숫자가 정말 사실일 수 있을까? 이 대회의 참석자 중 아무도 이 숫자를 확인하거나 반박할 수 없었다. 믿을 만한 통계가 전혀 없기 때문이다.

선교사 파송국가로 부상하고 있는 나라들이 선교사 탈락율에 대한 정보를 필요로 하고 있다는 사실이 세계복음주의협의회 선교위원회(WEF/MC)로 하여금 선교사 탈락에 대한 전세계적인 연구를 시작하게 하는 중요한 계기가 되었다. 이 과제는 곧 “선교사 탈락 방지 연구”(ReMAP)라고 불리우게 되었다. 원래는 많은 수의 선교사를 내보낸 신생 선교사 파송국가들을 대상으로 조사가 진행되었는데 브라질, 나이지리아, 한국, 필리핀, 그리고 인도가 이에 속하였다. 또한 라틴 아메리카의 코스타리카, 가나 그리고 싱가포르가 함께 연구대상으로 추가되었다.

프로젝트가 착상되자 일부 서구국가들도 이 연구에 참여하기를 원하였다. 기성 선교사 파송국가 중 여러

나라에서는 이러한 선교사 중도탈락에 대한 연구가 이미 행해졌지만 역사적으로 유구한 선교사 파송지역 전반에 대한 명확한 탈락율 ‘상황은 알려지지 않고 있었다. 또한 기성 선교사 파송국가와 신생 파송국가 간의 비교는 이전에 없던 새로운 정보를 제공해 줄 것이며 이는 오래된 선교기관에 새로운 통찰력을 줄 수 있을 것이었다. 영국과 호주가 적극적으로 참여하기를 원했고 이어서 독일과 덴마크도 참여하게 되었다. 몇번의 시도 후에 미국과 캐나다도 참여하게 되었다.

프로젝트가 구체화되기 시작하자, 세계복음주의협의회 선교위원회의 임원들은 “이 연구로부터 정말로 성취하기 원하는 것이 무엇인가”라는 문제를 고심하게 되었다. 신생 선교사 파송국가로부터 몇몇 수치를 얻어내어서 그들로 하여금 자신들이 선교사 중도탈락이라는 막연한 흐름의 어디쯤에 있는가를 알 수 있게 해 주는 것이 물론 중요한 일이었다. 그러나 수치를 넘어서서 임원들은 전략적 선교 지도자들에게 “실상을 확인”하도록 하며, 이해 가능하고 불가피한 탈락과 혹은 방지 가능한 모든 종류의 중도탈락의 성격과 대가를 더 잘 이해시키는 것을 기대하게 되었다. 가장 중요한 관심은 선교사 탈락의 근원을 연구해서 이 값비싼 대가를 치르는 문제에 어떤 창의적 해결책을 발

견해 내는 것이었다.

토론 결과 이 프로젝트의 궁극적 성공은 힘들게 통계 정보를 만들어내는 것이나 새로운 정보의 축척에 있지 않음이 분명해졌다. 오히려 이 연구에 참여한 선교단체와 파송교회들에서 선교사 중도탈락이 줄어들어야 성공하는 것이다. 이러한 결과를 성취하기 위해서는 자료를 모으고 정리하는 과정 자체가 극히 중요하다 하는 것도 깨닫게 되었다.

첫 과제는 중도탈락에 관련한 중요한 문제들을 전반적으로 인식하도록 만드는 일(많은 선교 책임자들에게 유쾌하지 않은 주제이다)과 지도자들이 예민하게 이 프로젝트에 참여하도록 만드는 것이었다. 이 단계는 프로젝트에서 제시될 해결책의 지속적인 발견과 적용이라는 문제 해결의 관점에서 특히 필요한 것이었다. 좀더 구체적인 표현을 하자면, 이 프로젝트의 가장 큰 가치는 얼핏 가장 분명한 목표처럼 보이는 통계 자료의 확정에 있는 것이 아니라, 이 연구 과정에서 유발될 결과에 있다는 것이다. 대부분의 서구 선교지도자들은 단순히 수치(탈락자의 머리수)를 원하였지만, 우리는 장기적 과정을 위한 촉매를 제공하고자 한 것이었다.

그렇다면 수백명의 선교 책임자들을 포함시키고 전세계적인 영향을 주고자 하는 선교사 중도탈락에 대한 이 포괄적 연구가 14개 국가와 4개의 언어권에서 어떻게 시도되어야 할 것인가? 그리고 이미 전임사역에 빠져있는 두명의 세계복음주의협의회 선교위원회 임원에 의해서 예산도 없이 어떻게 행해져야 하는가? 시작부터 이 프로젝트는 하나님의 특별한 도우심이 없이는 완성될 수 없음이 명백했다.

이 프로젝트를 위해서 실무적 차원의 책임자가 필요하다는 것이 첫번째이자 가장 긴급한 필요였다. 다행히 선교위원회의 실행위원이며 COMIBAM의 회장이었던 루디 히론(Rudy Girón)이 마침 그 직임을 떠나서 다른 직을 찾던 기간이었으므로 절반 정도만 전임

으로 이 프로젝트의 행정을 책임지게 되었다. 그의 첫 번째 과제는 연구대상인 14개국으로부터 불려낼 자원봉사 인력들을 조정하는 것이었고, 두번째는 이 연구가 1996년 4월에 열릴 중도탈락 워크샵까지 완료되도록 하는 것이었다.

연구라는 면에서도 많은 어려움을 가지고 있었다. 모든 연구의 가장 기초인 자료수집이 문제가 되었다. 대부분의 경우 가장 현실적인 방안인 우편조사 방법이 몇몇 2/3세계국가에서는 이루어질 수 없었다. 잘못하면 전체적인 결과를 왜곡할 수도 있는 “일방적으로 선택한” 샘플들만을 만들어 낼지도 모르기 때문이었다. 문화간의 비교연구는 객관성과 신뢰도의 문제에서 항상 의문의 여지를 가지고 있다. 불일치 하는 요소들을 다루는데 가장 이상적으로 보이는 정확한 번역과정과 실제적인 감독을 위해서는 예상하는 예산의 10배 이상이 소요될 것으로 보였다. 결국 그런 방법을 사용해도 우리가 다른 방법으로 얻을 수 있는 통계분석 자료보다 더 만족스런 자료를 만들어낼 것 같아 보이지도 않았다.

만약 주로 수치에 관심을 맞추었으면 이러한 문제들이 우리를 혼란스럽게 하였을 것이다. 그러나 우리는 그곳에 관심을 맞추지도 않았고 흔들리지도 않았다. 우리는 과정에 초점을 맞추었고 우리처럼 하나님께서도 이 연구에 관심이 있으실 것이라고 믿었다. 또한 히론이 선발한 각 국가의 책임자들은 이 프로젝트에 헌신해서 최선을 다해 가장 완벽한 자료로부터 믿을 만한 통계를 얻을 것이라고 믿었다. 여러 나라에서 책임자들은 적절한 자료를 얻어내기 위해서 많은 수의 선교단체를 하나씩 인터뷰하는 방법에 의존하기도 하였다. 가나에서는 모든 기관이 개별적으로 인터뷰를 하는 방법으로 조사에 참여하기도 하였다. 필리핀에서도 마찬가지로 방법이 사용되었다.

결과는 신뢰할 만한 것이었다. 이 정보를 만들어내기 위해서 확보되지도 않은 예산으로 엄청난 노력이

행해졌지만 대부분의 경우 일반적으로 선교현장에서 발견되는 일들에 보편성을 부여할 만큼 신뢰성이 있는 충분한 양의 자료를 얻을 수 있었다. 북미주에서의 조사들은 지체되어 자료를 분석하는 시간계획에 적지 않은 영향을 주었지만 제2/3세계의 동료들은 시기 적절한 방법으로 이 연구를 완성하도록 커다란 수고를 해주었음을 언급하지 않을 수 없다.

연구의 방향성

처음에는 막연히 생각했던 연구방법이, 기대하는 과정의 목표설정과 함께 점차 구체화되었다. 왜 선교사들이 조기에 선교지를 떠나는지 그 이유를 조사하려 할 때마다 적어도 두 가지의 주요 관점이 있음을 알게 되는데, 하나는 선교사의 관점이고 다른 하나는 선교 행정가의 관점이다. 선교사가 선교지를 떠나는 것에 대해서 이 양자가 답하는 이유들이 항상 일치하지는 않으며 이들이 보는 이유는 선교본부에 기록해서 제출하는 이유와도 종종 다르다. 몇몇 단체들, 특별히 남침례교와 같은 곳은 선교사들이 선교지를 떠나는 “실제” 이유를 찾아내고자 커다란 노력을 하곤 했지만 우리는 처음부터 이번 연구에서 그런 노력을 행할 수 없음을 알고 있었다. 그런 이유를 찾으려면 연구가 진행되는 3년 동안에 선교지를 떠날 것으로 보이는 4,400명의 선교사와 철저한 개인 인터뷰를 해야만 했다. 또한 설문지를 회신해 준 453개 선교단체의 선교 행정가들과도 인터뷰를 해야만 했다. 개개의 선교단체별로 인터뷰를 행하는 것도 생각해 볼 수 있었지만(실제 이렇게 되기를 격려하지만) 그런 시도는 전세계적 범위의 연구에서는 거의 불가능한 것이었다.

세계복음주의협의회 선교위원회는 전세계의 선교단체들과 그들의 자국내 혹은 대륙별 협력체들을 섬기고 있다. 연구목표들을 성취하기 위해서는 주된 연구대상인 이런 기관의 의사결정 책임자들을 포함시키는 것이 중요했다. 떠나가는 선교사들을 인터뷰할 수는

없었기 때문에 우리는 불필요한 선교사 중도탈락을 줄일 수 있는 성취가능한 방안을 강구할 수 있을 것 같은 사람들을 조사에 포함시키는 접근방법을 취했다. 선교 행정 책임자들을 목표로 삼는 것이었다.

선교행정 책임자들이 실제로 그들의 선교사들이 선교지를 떠나는 이유를 이해하고 있을까? 선교사 탈락 원인에 대해 그들은 어떻게 이해하고 있을까? 조사과정을 통해서 선교행정 책임자들이 탈락문제를 심각하게 생각하도록 할 수 있다면, 탈락의 문제와 원인에 대해 연구대상자 전체의 인식을 고취시키겠다는 본 연구의 목표를 향하여 중요한 첫걸음을 내딛게 될 것이다.

중도탈락의 원인

선교행정 책임자들의 선교사 탈락에 대한 이해를 조사하기 위해서 탈락에 대한 근거있고 어느 정도 완벽한 원인 목록을 만들 방법을 계획해야 했다. 만약 여러 나라들을 연계시킬 수 있을 만큼 포괄적이고 공감이가 방법으로 그런 목록을 만들 수 있다면 목록을 만드는 것 자체가 본 연구의 목적에 값진 공헌이 될 수 있을 것이다.

가능한 탈락 원인들을 충분히 토론하고 이 원인들을 다루기 쉬운 목록으로 만들기 위해 “전문가 토론 모임”이 1995년 2월에 참여국가들로부터 시작되었다. 대부분의 탈락 방지 연구 국가책임자들과 세계복음주의협의회 선교위원회 임원들이 이 토론에 참여하였다. 탈락 원인을 규명하기 위해서 런던의 해외선교 클럽에서 3일간의 집중토론이 있었다. 마침내 7개의 범주로 나누어진 26개의 개별적 원인이 수록된 목록이 만들어졌다. 8번째의 “또 다른” 범주도 설문지에 추가되었다. 이 목록이 조사도표 형태로는 첫번째 작품이 되었다.¹⁾ 선교행정 책임자들은 이 목록을 사용하여 자기 단체의 선교사들이 탈락하는 주요 원인으로 인식하고 있는

1) 이 목록의 전문이 345-351페이지에 수록되어 있다.

7개의 원인을 골랐고 또한 이 원인들을 중요도에 따라 순위를 매기도록 하였다.

연구 계획의 다른 특징

연구의 두번째 과정은 선교지를 떠나는 선교사들의 전체 숫자를 알아내는 일이었다. “머리수”만을 헤아리는 것이 목적은 아니지만 탈락의 규모를 알아내는 것은 중요한 과제였다. 이 숫자를 전체 선교사의 수에 비교해 보았을 때 여러 원인으로 전체 선교사의 5%가 매년 선교사역을 중단하고 있음을 알게 되었다. 이는 중요한 기본 수치였다. 이 설문지는 단체의 상대적 크기에 따라 방지 가능한 중도탈락율을 계산하는 기본 자료가 되기도 하였고 중도탈락을 줄여 주는 데 도움이 되는 요소들을 발견해내는 데도 사용되었다 (6장과 7장 참조).

3번 질문은 선교행정 책임자들의 탈락원인에 대한 이해가 “기록된” 원인과 맞아들어 가는지 살펴보기 위한 질문이었다. 전체적으로 이들의 인식은 첫번째와 두번째 원인이 적은 차이로 바꾸어져 있는 것을 제외 하면 1번 질문의 8개 범주에서 일반적으로 서로 일치 하였다. 이 일치는 중요한 발견이었는데 왜냐하면 선교행정 책임자들이 그들의 선교사가 선교지를 떠나는 이유에 대하여 실제적 감각을 가지고 있음을 보여 주는 것이기 때문이다.

선교사의 통계자료

설문지의 질문 4 - 7번은 중도탈락율과 다음의 질문들에 대한 답을 얻기 위한 것이었다.

1. “기성 파송국가”의 선교단체들이 “신생 파송국가”의 단체들보다 중도탈락율이 높은가 혹은 낮은가?
2. 크거나 오래된 선교단체들이 작거나 짧은 역사를 가진 단체보다 중도탈락율이 높은가 혹은 낮은가?
3. 교회 개척사역을 하고 있는 개척선교 단체가, 주로 구호사역이나 지역 교회를 돕는 보조역할을 하는

단체보다 중도탈락율이 높은가 혹은 낮은가?

4. 동일문화권 사역 기관이 타문화권 사역기관과 비슷한 탈락율을 보이는가?

이런 질문들의 답으로부터 가장 높거나 낮은 탈락율을 보이는 단체들의 특성을 알 수 있을 것이다.

선교의 과정

이 연구 과정에서 WEF 선교위원회는 적절한 관심을 보여주지 않는다면 결과적으로 선교사 중도탈락을 유발시키게 되는 4개의 중요한 영역을 발견하였다. 첫째는 선교사의 선발과정인데 특히 지역 교회의 역할에 주된 초점을 맞추는 것이다. 둘째는 선교 후보생이 선교사가 되도록 공식적, 비공식적 훈련을 받는 선교지 이전의 훈련단계이다. 셋째는 선교지에 들어가기 전 선교단체의 자체 오리엔테이션인데 이는 선교지에서 초기 설명 과정으로 보충될 수도 있다. 넷째 영역은 선교지의 선교사에 대한 지속적인 후원, 관리, 그리고 목양 등이었다.

선교단체의 인적 자원에 대한 통계수치를 넘어서서 우리가 원하는 것은 선교단체들에게서 공통적인 어떤 절차가 방지 가능한 중도탈락율에 영향을 주는가를 알아내는 것이었다. 이런 절차들과 또 이런 절차들을 선교단체가 얼마나 요구하고 있는지 알아내려는 시도를 해보았다. 다음의 질문들이 이런 문제와 관련된 것들이었다.

1. 선교지와 후원방법이 중도탈락에 어떤 영향을 주는가?
2. 선발 심사과정과 훈련의 필수적 요구가 얼마나 중요한가?
3. 선교사 관리에 사용되는 시간과 돈의 양에 따라 실제 차이가 나타나는가? 그렇다면 얼마나 많은 양을 필요로 하는가?

다른 말로 하면 선교행정 책임자(그리고 다른 의사결정자)가 조절할 수 있고 또 우리가 제공할 정보를