

national staff in relief and development work. Unpublished research by WVI in partnership with the Headington Program, School of Psychology, Fuller Seminary, Pasadena, CA.

* 현지 직원의 필요에 대한 연구를 도와준 캄보디아 선명회의 직원 스트레스 관리팀에게 감사드린다. 또 마이클 헤제너와(Michael Hegenauer - 베트남 선명회)와 토니 컬네인 (Tony Culnane - 컨설팅, 호주)의 지속적인 제언과 상담에 감사드린다.

제 28 장

체제 혹은 귀환을 위한 행정지 침

선교 인력의 삶과 위치에 영향을 미치는 결정을 내리는 것은 어려운 일이다. 이 장은 같거나 충격적 경험을 경험하고 있는 인력들을 위해 최상의 선택을 결정하기 위한 단체의 의사결정 과정을 검토하고 있다. 나는 몇 가지 고려할 원리들과, 자원, 절차에 따른 5개의 사례 연구와 함께, 이 글을 시작하며 것이며 우리가 배워야 할 교훈을 토론함으로써 마치고자 한다.

* 로라 매 가드너(Laura Mae Gardner)는 종교 교육과 심리학으로 학사 학위를, 선교학과 상담학으로 석사 학위를, 목회학으로 박사 학위를 받았다. 그녀는 위클리프 성경번역 선교회와 SIL의 장기 선교사이다. 멕시코에서 성경번역을



로라 매 가드너 *

선교사 가족이나 선교사가 어려운 혹은 정신적 충격의 상황에 직면하게 될 때, 선교단체 행정부는 세 가지의 선택을 하게 된다. 현장에 머물게 하는 것, 본국으로 귀환시키는 것, 추가 자원이 가능한 지역에 재배치시키는 것이다. 파송 단체가 이러한 선택들을 결정하는데 필요한 기준들은 무엇인가?

1. 사례 연구

1) 사례 1

이 선교사 부부는 해외사역을 거의 끝마친 상태이다. 그들은 세 자녀의 고등교육을 위해 15개월 내로 아시아에 있는 고국으로 돌아가고자 한다. 그들이 현재 기울이고 모든 노력은 마을의 프로그램을 끝마치며 20여명의 성도가 출석하는 작은 교회를 세우는 일이다. 기숙사 학교가 15세된 그들의 둘째 아들이 마약을 복용하고 유포시킨다는 진정서를 계속 보내고 있지만, 그들은 반응을 보이지 않고 있다. 그는 5과목 중 4과목을 낙제했으며 현재 정학 중이다.

2) 사례 2

선교지 임무에 새롭게 임하여 언어와 문화 습득에 열중하고 있는 짐과 린 스미스는 현지인들과 관계를 맺기 위해 분주하다. 린은 언어습득에 놀라운 소질을 보였다. 그녀는 짐에게 강한 불안감과 부적합을 느끼게 할 정도로 이 영역에 있어서 그를 훨씬 앞서게 되었다. 짐은 영적 활동과 사회적 활동에서 멀어지며, 린에 대해 그리고 매사에 지나치게 비판적이 되어갈 뿐 아니라 포르노에 빠져들었다. 지원 가정에서 짐은 이전의 그의 포르노 중독을 언급하지 않았다. 그 당시 그는 2년 동안 포르노에서 벗어난 상태였기 때문이다. 그는 포르노에 대한 욕구가 사라졌다고 믿었다. 그러나 현재의 스트레스는 그로 하여금 다시 포르노에 빠져들게 하였으며, 그에 대한 유혹은 전보다 더

마친 후 그녀는 국제 상담소의 원장을 역임하였으며 위클리프와 SIL에서 선교사 케어와 관리체제를 발전시켰다. 이 모든 활동은 멤버케어로 사역하는 남편 리처드와의 협력 가운데 행해졌다. 가드너 가족은 달라스에 거주하고 있으며, 현재 로라는 위클리프와 국제 SIL의 인사위원회의 부회장이다. 그녀는 멤버케어와 상담에 관한 여러 논문과 글을 출판했다. 또한 그녀는 세계 곳곳에 다니며 수련회와 워크숍을 인도하고 있다.

Email: larrie_gardner@sil.org

강해졌다. 짐은 여러 날 밤을 컴퓨터의 포르노 사이트 앞에서 보내곤 했다.

3) 사례 3

한스와 올가는 그들의 중년을 선교지에서 보냈으며 사랑하는 현지인들에게 둘러싸인 채 삶을 마치고 싶어 한다. 이제 그들은 각각 63세와 61세이다. 그들은 올가가 백혈병에 걸렸다는 것을 알았다. 그녀는 이제 두 달 밖에 살지 못한다. 그녀의 자녀와 가족은 그녀가 유럽으로 돌아와 주기를 바라고 있다. 그러나 그녀는 거부하고 있다.

4) 사례 4

알폰소와 마리아는 아프리카의 사헬에서 현지인 친구들과 교제하고 새로 부임하는 선교사들과 방문객들을 맞으며 그 지역을 개척하였다. 그러나 고국의 교회가 분열되어 그들의 후원에 많은 영향을 미쳤다. 후원은 밑바닥까지 내려갔으며 사역에 대한 동기의식은 활력을 잃어갔다. 그들은 컴퓨터 같은 필요한 물건들을 구입하거나, 현지인 사역자들에게 지불할 재정이 고갈되었다. 그들의 에너지는 바닥상태이다. 그들은 비생산적이 되어가며, 그들 사이에 쓴 뿌리와 불화가 생겼다. 그들을 확인하며 도전하는 모든 노력들은 실패하고 말았다. 더 심각한 것은 그러한 노력은 알폰소와 마리아를 다른 친구들과 서로로부터 소외시켰으며 결국 그 누구와도 대화를 하지 않게 만들었다.

5) 사례 5

중앙아시아 국가에서 시민전쟁은 대사관이 외국인들에게 자국으로 돌아갈 것을 명할 정도로 심각해졌다. 대부분의 외국인들은 그 나라를 떠났다. 그러나 로버트와 루스는 떠나지 않았다. 그들은 예수님을 위해 생명을 바치기 위해 왔다. 또한 그러한 일이 확실히 일어나기를 바라고 있다. 그들은 현지인 친구들과 함께 머무르면서 그들과 함께 죽기로 결심하였다. 그러나 파

송교회는 파송단체에게 조치를 취할 것을 강력히 권하고 있다. 본국에서는 자녀들이 극도로 불안해하며 파송단체와 부모에 대해 분노하고 있다.

위의 사례들은 실제 있었던 일이며 인명만 바꾼 것이다. 이러한 일은 선교의 역사 속에서 일어나고 있다. 준비된 파송단체는 훌륭한 정책, 훈련된 관리자, 인터넷을 사용한 목회적 케어 사역자를 통해 그와 같은 일을 대비하고 있다. 그러나 (결정해야 할 순간이 올 때) 이성적인 평가보다는 감정에 치우쳐 행동하는 경향이 있다. 그와는 반대의 경우조차, 사람들로 하여금 선교지에 남도록 허락하는 마지못한 결정이 현지 선교부에 의해 종종 이루어진다. 행정 책임자와 총무, 담당 관리자는 모든 관련 요소들을 고려하는 결정을 어떻게 내릴 수 있는가?

2. 3개의 수행 원리

1) 원리 1: 존중

선교지에 머무르지 떠날지를 선택할 때, 행정 책임자와 지도자 또는 멤버케어 사역자는 선교사들의 헌신과 용기를 존중하며, 그들에게 부여된 권리를 존중해야 한다. 가능하다면 얼굴과 얼굴을 대면하여 대화하는 것이 가장 바람직하다. 우리는 선교사로 나가는 사람들이 안전한 상황이든지 위험한 상황이든지 사역에 대한 각오를 갖고 떠난다는 것을 인식해야 한다. 심각한 어려움이 그들의 삶에 들어 닥칠지라도 그들은 처음 결심을 쉽게 저버리지 않는다.

2) 원리 2: 충격의 정도

사역 배치와 관리에 관한 결정에 있어서 공동체의 시각을 고려하는 것은 중요하다. 선교사들은 그들이 내리는 결정들이 현지인에게 뿐만 아니라 그들의 동료와 가족, 후원자들에게도 영향을 끼친다는 사실을 알아야 한다. 그들이 본국의 성장한 자녀나 친척들에게 보내는 소식들은 그들에게 자극적

으로 받아들여질 것이다.

3) 원리 3: 통제

선교사들은 자신의 삶과 배치 문제에 대한 결정권을 선교단체에 기꺼이 맡겨야 한다. 그들이 교회를 대표하거나 선교단체에 가입할 때, 그들에게 완전히 독립적인 존재로서의 권한을 포기한다는 것을 이해시킬 필요가 있다. 그들은 지도자의 지시에 주의해야 하며 위기 상황에 처해본 경험이 있는 전문가로부터 조언을 받아야 한다. 그들은 지도자의 지시를 어겼을 때에는 선교단체가 정하는 책임을 져야 한다는 사실을 이해해야 한다.

3. 이용 가능한 자원들

대부분의 선교 단체에서는 전문가를 만날 수 있다. 다음과 같은 전문가들이 있다.

- 국제 문제에 대한 지식이 있는 기독교 법률 상담가.
- 우발사고 대책 개발, 위험도 평가 및 감독, 안전 조치, 디브리핑 제공에 있어서 전문성을 갖춘 위기 관리자.
- 선교 지식과 경험을 갖춘 가능한 전문 치료사.
- 지도자, 관리자, 목사, 케어 제공자의 시각으로 선교 문제를 인식하는 사람.
- 멀리서도 위험과 문제를 평가할 수 있으며 상황을 파악할 수 있는 정확한 질문을 하여 인도할 수 있는 숙련된 자문가.

위의 모든 사람들은 전문가들이다. 그들의 도움이 되며 유용하고 때로는 없어서는 안 될 자원이 되기도 한다. 그러나 현지에 남아 죽을 각오가 되어 있는 사람을 다룰 때는 전문가의 소양보다는 그들을 기본적으로 이해하고 돌보는 자세가 필요하다. 지혜롭고 동정심 많은 지도자와 행정가들은 갈등하는 선교사들이 제때에 떠날 때 다시 돌아올 수 있으며 지속적인 사역이 가능해진다는 것을 이해하도록 도울 수 있다. 그런 지도자들은 고통스러운 전

환과 어려운 결정을 내리는 동안 격려의 주요 원천이 된다.

4. 절차

1) 사전 계획

선교 현지에서 다루어질 수 있는 것은 무엇인가? 어떤 상황들은 현지에 남도록 허락 되서는 안 된다는 것이 내 견해다. 이러한 것들로는 심각한 우울증, 자신과 타인에 대한 행동 장애, 정신이상이나 자살 행위, 도덕적 실수, 부도덕, 분열 장애(다중 인격 장애), 죽음에 대한 유혹, 강간, 어린이 학대나 가정 폭력, 타인의 간호를 필요로 하는 만성적/소모성 질병, 지속적 생산성의 결여, 중독, 범죄 행위(예, 재정적인 횡령, 절도)가 해당된다.

특별히 전문적인 자원이 있지 않는 한 일반적으로 선교지는 치료받을 수 있는 곳이 아니다. 위에 나열한 것 중 하나라도 문제가 된다면 선교사들은 보통 그들의 파송국으로 돌아가야 한다. 그 곳에서 그들은 숙련된 전문가의 도움을 받아야 하며 인사 문제를 책임지고 있는 사람들의 조언을 받아야 한다. 본국에 돌아옴으로 받게 되는 선교사나 선교사 가족의 스트레스는 선교지에 머물러 있음으로 받게 되는 해로운 영향들과 반드시 비교되어야 한다.

2) 상황 평가

무엇이 중요한 이슈들인가? 주요 문제와 중대한 결정이 포함되는 상황에서는, 지도자와 도우미들이 명확하게 문제를 정의하고 사실을 파악하는 것이 중요하다. 다음은 조사가 필요한 영역들이다.

- 주어진 상황에서 선교사의 행동은 적합한 것인가?
- 선교사의 행동에 영향을 미치는 사건이나 조건은 무엇인가?
- 이러한 행동이 나타난지 얼마나 되는가? 일정한 형식으로 나타나는가?
- 그로 인해 누군가가 해를 입은 경험이 있는가?
- 그 행동이 주는 충격은 얼마나 영향력이 있는가? 그로 인해 누가 상처

를 입는가?

- 그의 역할에 이 행동은 얼마나 큰 제한을 주고 있는가?
- 그 사람이 자신이나 다른 사람을 해할 잠재적인 가능성이 있는가?
- 행동이 점점 나빠지는가, 아니면 좋아지는가?
- 변화가 보이는가? 변화가 일어날 듯 한가? 어떤 상황에서 변화가 일어날 수 있는가?
- 이 선교사를 현지에 남아있게 하는 것은 어떤 유익이 있으며 또 어떤 책임이 따르는가?
- 그 행동은 단체의 명성과 사역을 위협하는가?
- 공동체의 도덕과 안전, 안정성에 어떤 영향을 미치겠는가?
- 이 선교사의 행동은 현지의 선교단체의 연합과 조화를 깨뜨릴 가능성이 있는가?
- 도움을 받는 선교사의 태도는 어떠한가?
- 어떤 조치가 이미 취해졌는가? 그것이 어떻게 받아들여졌는가?
- 아무 행동도 취해지지 않았다면 어떤 결과가 나타났겠는가?
- 상황은 본국 사무실이 개입해야할 만큼 심각한가?
- 이 사람을 현지에 남아있게 하는데 드는 대가(재정적, 감정적, 행정적)는?
- 현재의 서비스는 선교사나 가족의 필요를 채울 수 있는가?
- 이 선교사와 그 가족을 돌보는 것은 현지에서 감당할 수 있는 한계를 넘는 것인가?
- 이 선교사의 필요를 채우다가 다른 선교사들이 유익을 얻지 못하는 일이 일어나는가?

3) 선택사항 점검

어떤 도움이 가능한가? 다음은 자원에 대해 분류해야 할 항목들이다.

- 어떤 종류의 현지 상담이 가능한가?
- 상담자의 훈련과 경험은 개인의 필요와 어떻게 일치되는가?
- 상담자의 스케줄은 개인의 문제를 다루는데 적합한 시간을 할애할 수 있는가?

- 본국에서 적합한 치료기회가 가능한가?
- 상담가의 다른 기회나 책임에는 어떠한 영향이 미치는가?
- 개인을 현지에서 치료하는 것은 먼 안목에서 볼 때, 회복시기를 단축시키는가? 아니면 지연시키는가?

4) 결정

개인이나 가족을 본국에 보내는 결정은 행정적인 것이지만 대부분의 경우에 있어서 관련된 개인이나 가족의 견해가 반영되어야 한다. 많은 경우에 위기에 관련된 선교사들은 고국으로 돌아가기를 원하지 않는다. 그들은 어려움의 정도와 그들이 현지 사회에서 받은 충격이나 현지 자원에 대한 요구를 최소화시키고자 한다. 그러므로 마지막 결정은 본국 행정부와 국제 지도부, 특정 인력 자원들에 대한 적합한 자문 이후에 현지 행정 책임자의 책임 하에 대개 이루어진다.

5) 결정 이행

도움을 위해 본국 귀환의 결정이 독신/가족에게 통보될 경우, 기존의 절차와 정책을 조심스럽게 따르는 공정성이 뒤따라야 한다. 이러한 정책들은 관련자들과 문제에 대한 토론과 대화와 함께, 현지에서의 직접적인 대면이 요구된다. 현지로의 귀환을 허락할 경우 그것은 필히 요구되는 변화를 명확히 문서로서 규정해야 한다. 문서 자료는 필수적인 것이다. 그것은 문제를 다룬 기록과, 문제를 다룬 모든 시도들, 도움을 위한 전반적인 계획을 포함한다. 문서 작성은 선교사가 사역지에 있을 때 작성하는 것이 가장 좋다.

5. 교훈

두통과 심장병은 도덕적인 실수나 현지 내의 소요, 심각한 질병, 비극적인 사건들에 수반된다. 그와 같은 증상들은 문제들을 다루기 위해 사전에 세

워진 정책들에 의해 제거되거나 약화될 수 있다. 다음은 도움이 될 만한 몇 가지 항목들이다.

- 선교사들이 파송단체에 가입할 때 단체의 정책을 자세히 읽고 동의한 후 서명하게 한다.
- 정기적으로 정책을 확인시킨다.
- 위기, 치료, 관리에 대한 자문가와 자원 인력의 목록을 갖춘다.
- 개인들과 의사소통을 하며, 어려운 문제들은 초기에 토의하며, 창조적이며 협력적으로 선택사항을 고려하며, 중대 사안과 시기적절한 결정을 내리며, 사람들의 필요를 채울 수 있는 적합한 자원을 이용함으로써 훌륭한 케어와 함께 훌륭한 관리를 연계한다.
- 사람들을 인정한다. 많은 사람들이 동기는 좋지만 그릇된 결정을 내린다. 그들에게 결정을 다시 할 수 있도록 도우며 그들의 동기를 존중해주는 것은 조심스럽고 공손한 방법으로 행해져야 한다. 또한 그들을 선교지에서 몰아낸 문제들이 해결되었을 때는 그들이 되돌아가길 원한다는 것을(만약 그러할 경우) 알게 한다.
- 책임감 있게 행동하라. 조직적인 책임 외에 지도자는 사람들과 상황이 어떻게 다루어 질 것인지에 대해 하나님 앞에 책임 있는 존재가 되어야 한다.
- 파장의 효과를 주의하라. 선교사들이 위기 시에 받는 처우는 하나님과 단체, 그들의 미래의 역할에 대한 선교사들의 태도에 영향을 미친다. 예를 들어, “부모”의 책임 있는 돌봄은 자녀들에게 가족에 대한 지울 수 없는 긍정적인 영향을 남긴다.

6. 결론

사람들을 평가할 때는 그들의 행위로 평가하는 것이 아니라 그들의 인격으로 평가해야 한다. 그들은 주님으로부터 위탁 된 사람이다. 그들을 돌보는 것은 곧 하나님께 대한 일이다. 선교사 멤버케어에 있어서 적극적인 파송 단체는 상황이 조절될 수 없을 정도로 악화되기 전에 그 상황에 대해 주저하지 않고 언급한다. 그러한 단체는 “선교사에게 우호적인” 입장을 유지함으로써

그들을 격려하고, 도움이 필요한 선교사들과 초기에 진실한 대화를 시도한다. 그러한 단체는 “우리가 다 실수가 많으니”(약 3:2)라는 인간의 연약함과 현실을 이해하는 정신을 갖는다. 지도자들이 유혹에 빠진 사람들을 비난하지 않는 한편, 불의한 행동을 방지하지 않고 그러한 행동들이 계속되지 않도록 할 때 안정을 가져올 수 있다.

성경적인 권위는 징계에 있지 않으며 사람들을 세우는데 있다. 책임감 있는 행정 조치는 때로 선교사들에게 고통을 줄 수도 있다. 그러나 우리의 의도는 늘 회복과 온전함에 있다. 우리 주님 역시 그렇게 행하셨다. 바울은 “주께서 너희를 파하려 하지 않고 세우려 하여 내게 주신 그 권세를 따라”(고후 13:10)라고 주장한다.

7. 토의 주제

1. 선교 단체가 소속 선교사들의 자녀들을 위해 합법적으로 갖는 권한은 무엇인가? 선교 단체는 문제 자녀들이 치료를 받을 것을 부모들이 주장할 수 있는가? 다음과 같은 경우에 어떤 행정조치가 취해져야 하는가?

- a) 부모들이 자녀들의 장애를 숨김으로 특수 교육을 받지 못하게 된다.
- b) 미성년자가 현지 여성과 부도덕한 성적 행위에 관련된다.
- c) 섭식장애의 어린이의 경우 고아원에 보내졌으며 먹기를 거절한다. 자녀의 부모가 이러한 문제를 처리하지 않기 위해 자녀를 고아원으로 보낸 경우이다.
- d) 한 어린이가 성적인 학대로 신고 되었다. 부모들은 “우리가 이 문제를 해결하기를 원합니다”라고 주장한다.

2. 매력적이며 카리스마가 있고 생산적인 사람이 스트레스와 편집증 증세를 보이고, 지도자에 대하여 저항 세력을 이끌며, 단체를 분열시켰을 때 선교 단체는 어떻게 대응할 수 있는가?

3. 아시아인 선교사가 가정부와 간음죄를 범했다. 그와 그의 가족을 본국으로 돌려보내는 것은 그 가정과 교회와 파송 단체에게 대단한 수치와 체면손상이 된다. 그 기관이 선택할 수 있는 다른 방법들에는 어떤 것들이 있는가?

4. 선교사 부부 중 한 명의 도덕적 실수로 선교 단체는 심사숙고 후 그 가정을 상담을 위해 본국으로 송환 요청했다. 그 가정은 이에 동의하지 않고 자신을 따르는 현지 세력들을 모았다. 행정부는 비밀유지에 대한 규제로 인해 선교사에 대한 세부 사항을 자유로이 공표할 수 없다. 당신이라면 이러한 상황을 어떻게 다루겠는가?

5. 아내의 이혼 요청으로 한 가정이 혼란에 빠지게 되었다. 현지에서 상황을 다루려는 시도 이후, 남편은 마침내 결혼 상담을 위해 본국으로 돌아갈 것을 동의하였다. 그는 자신이 결정하는 상담센터만을 고집했다. 그는 치료의 적합성과 상담가의 성경적 기술을 독단적으로 판단한다. 이와 같은 경우에 선교단체는 치료에 대해 어떤 주장을 할 수 있는가?

제 29 장

선교사의 헌신에 대한 재고

선교사 모집에 응답하는 대부분의 X 세대 선교사들은 과거 세대들과는 매우 다른 환경에서 성장했다. 결과적으로, 그들이 세계를 보는 시각은 매우 다른 방식이다. 많은 것들이 시대를 뒤쫓지 못하는 속도의 변화, 이혼률의 상승, 미래를 생각하지 않는 핵의 위협 등은 헌신에 대한 두려움과 주저함을 낳게 되었다. 한 호주 청년의 연구조사는 많은 사람들이 그들의 부모들 세대의 빈번한 이혼을 그들의 조속한 헌신의 결과로 여긴다는 것을 발견하였다. 그러므로 그들은 헌신을 통해 수반되는 자신들의 역량을 의문시하게 된다(Mackay, 1977).

* 케이스 도노반(Kath Donovan)과 루스 마이어스(Ruth Myers)는 선교사 멤버케어를 위해 1986년에 조직된 기독교 시너지 센터에서 함께 사역하고 있다. 그들은 선교사로서, 케이스는 파푸아뉴기니에서 의사로 17년간 사역을 했으



케이스 도노반
루스 마이어스 *

문화가 다르듯,
다른 세대들은
다른 방식으로 헌신하며
실천한다. 선교회 구성원들이
그 역량을 발휘할 수 있도록
현격한 공헌을 하고 있는
X 세대 선교사들을 위해,
단체와 선교사 간의
상호 이해와 헌신이
필요하다.
선교 단체 내에서의
“시스템 사고”는 이러한
헌신을 가져오는 수단이
될 수 있다.

그것은 X 세대 선교사 후보생들이 선호하는 바가 일차적으로 단기선교에 대한 헌신에 있다는 것을 말해준다. 그들은 먼저 “어떻게 되어 가는지” 보고 싶어 한다.

이러한 견해는 후보생의 소명의 실제 척도로서, 보이지 않는 것에 전 생애를 헌신하는 전통적 요구와 현저히 대조되므로 구세대는 신세대를 “헌신 되지 않았다”고 쉽게 판단할 수 있다. “저들이 선교를 떠맡게 될 경우 선교는 어떻게 될 것인가?” 그들은 불안한 마음으로 서로에게 질문한다. “저들이 우리들만 같다면...” 그러나 구세대와 같이 되는 것은, 헌신에 대한 접근에 있어서조차, 오늘날의 포스트모더니즘 시대에 요구되지 않는다. 과거의 세대가 그들의 시대를 위해 필요한 자질을 갖추었듯이, 오늘날의 선교사들은 오늘날 성장하는 새로운 교회들의 일부로서 자신들을 구비 시키는 선교의 강점을 갖는다.

선교 단체에 대한 어려움은, 평균적 단기 선교기간은 효과적 선교를 위한 현지 언어와 문화 습득을 위해 일반적으로 충분하지 않다는 점이다. X 세대가 오늘날의 적합한 선교사 모형이라고 한다면, 어떻게 이것이 가능하겠는가? 그 대답은 조직의 헌신에 놓여 있다고 제안한다. 정의에 의하면, 조직의 헌신은 고용인과 피고용인 간의—이 경우 선교사와 선교회 간의—상호 헌신이다(Meyer, 1997). X 세대는 높은 지속적인 연계 능력과 함께 매우 집단 지향적이다. 이것은 그들이 전형적으로 “또래” 친구들과의 관계 가운데서 명확하게 볼 수 있다(Mackay, 1997). 그들은 또한 자신의 비전에 열정적으로 헌신할 역량을 갖추고 있다. 선교단체를 향한 도전은 선교의 상황 안에서

며, 루스는 동아프리카에서 간호사와 라디오 작가로 23년간 사역했다. 이들은 함께 선교사들의 본국사역, 재입국 수련회, 일일 세미나를 위한 세미나를 열고 있다. 수 년 동안 그들은 선교회와의 협의회, 그리고 연설/강의를 하며 복음주의 선교협회(Evangelical Missions Association, NSW), Missions Interlink, 그리고 다른 선교단체들과 긴밀하게 사역해 왔다. 또한 그들은 리서치와 저술에 시간을 할애하고 있다. 케이스는 *Growing Through Stress(Aquila)*, *The pastoral Care of Missionaries(BCV)*, *Taking the Mystery out of Malaria*를 저술했다.

Email: donovank@turboweb.net.au

X 세대의 강점을 활짝 꽃피게 해주는 것이다. 그 첫 번째 단계로, 단체적 측면에서 조직의 헌신에 대한 전적으로 새로운 관점이 필요하다.

이것을 염두에 두고, 이 장에서는 필요에 부응하며 X 세대 선교사들과 단체의 모든 장점들을 사용하는 새로운 차원의 조직에 대한 헌신에 초점을 두고자 한다. 헌신에 따른 세대적 차이를 검토한 후, 상호 책임으로서의 헌신에 관해 토론함으로써 선교사 중도탈락 관계에 있어서 조직의 헌신을 숙고할 것이다. 마지막 부분에서는 시대에 적합하게 재창출된 헌신을 이끌어 낼 수 있는 선교적 사고에 대한 혁신적인 의식 전환에 대해서 숙고할 것이다.

인용된 연구 결과와 관찰들은 기존 선교사 파송국가(Older Sending Countries—OSCs), 특히 호주에 관한 연구에 근거하고 있음을 밝히는 바이다. 그러나 마지막 부분에 제안된 방향 제시는 전 세계의 모든 파송기관들에게 적용될 수 있다.

1. 조직에의 헌신과 중도탈락

조직에 대한 헌신의 중요성은 선교사 중도탈락과의 관계에 나타난다. 피고용인 혹은 선교사들의 조직에의 낮은 헌신과 중도탈락 사이에는 밀접한 관계성이 증명되고 있다(Donovan & Myers, 1977a; Meyer, 1977; Wilcox, 1995). 필연적 결과들은 사실로 나타나고 있다. 즉 보다 헌신된 선교사들은 보다 조직에 남게 된다(Meyer, 1997). WEA가 1996년 14개국을 대상으로 조사한 바에 따르면, “부적합한 헌신”은 지도자들이 선교사 탈락의 원인으로 보는 항목에서 가장 상위를 차지하고 있다(Brierley, 1997).

조직에 대한 개인의 헌신의 두 가지 중요한 구성요소는 가치와 비전을 지닌 애착심과 주체성의 강도이다(Meyer, 1997). 선교사들과 사역자들의 여러 연구에 의하면 조직에 대한 소속감이 강할수록 조직을 탈퇴하지 않는 경향이 있다는 것이 입증되었다(Donovan & Myers, 1997a; Nygren & Ukeritis, 1993; Wilcox, 1995). X 세대 구성원들은 소유하고 있는 비전을 붙잡고 열정적으로 추구하는 능력이 있으며 조직에 대한 헌신의 역량이 잠재되어 있으므로 해외선교사로서의 지속성을 기대할 수 있다.

그 외 세 가지 다른 발견들은 조직에 매우 중요한 요소가 된다. 첫째, 개인의 헌신은 발전적인 과정이며, 그것은 조직에서의 초기 경험에 의해 크게 영향을 받는다는 것이 증명되었다(Meyer, 1997). 둘째, 연장자들은 젊은 사람들보다 더 헌신된 것으로 나타난다(Donovan & Myers, 1997a; Nygren & Ukeritis, 1993; Wilcox, 1995). 이것은 조직과 선교사의 관계를 발전시키기 위해서는 좀 더 긴 시간이 요구된다는 것을 일부 반영하는 반면, 젊은 선교사들의 돌봄에 대한 특별한 필요를 암시한다. 셋째, 헌신의 초점에 있어서 개인적인 차이들은 조직에 머무는 일에 중요한 영향을 미친다. 헌신의 정도가 단체의 모든 수준에 이르는 사람들은 사역 팀과 같이 주로 한 특정 그룹에 헌신하는 사람들보다 조직에 보다 남게 된다(Becker & Billings, 1993). 선교에 있어서, 이것은 선교사들이 속한 선교단체의 헌신에 대한 그들의 경험에 있어서 본국과 선교지 사이의 일치성에 대한 중요성과 “시스템 사고”의 전반적인 개념을 지적한다(다음의 “상호적 책임으로서의 조직의 헌신”을 보라).

2. 헌신에 대한 관점의 일반적 차이

여기에서, 우리는 현재 선교사역을 감당하고 있는 3대 세대에 미친 영향을 살펴볼 것이며, 그 영향은 각 세대들에게 헌신에 대한 특정한 관점과 실천의 결과를 낳았다. 우리는 세대를 초월하여 변하지 않는 헌신의 양태를 규명할 것이며, 이 양태가 현지 교회의 변화하는 필요에 조화될 수 있는 방법을 규명할 것이다. 우리는 이것을 재창출된 헌신에의 필요를 받아들이기 위한 능동적인 단계로 본다. 세대 차이에 따른 선교적 의미에 대한 세부 자료로는 도노반과 마이어즈(1997b)의 글을 참조하라.

1) 부스터(boost) 세대의 헌신

1946년 이전에 태어난 서구의 부스터들은 일차적으로 정의, 부, 모두를 위한 평화를 향한 진보라는 현대적 이상에 의해 사회화되었다. 세계전쟁과

대공황은 그러한 세계관 안에서 해석되었다. 그러한 경험으로부터 고난을 견디고, 어려움을 참고, 목표에 정진하며, 성취를 위해 필요한 일은 무엇이든지 행하는 역량이 강화되었다.

부스터들은 지도자를 존경하고 신뢰하며 강한 제도적인 충성심을 가졌다. 지도자들이 “뛰어”라고 명령하면 그들은 “얼마나 높이요?”라고 물었다. 그러므로 그들은 강하고, 충성된, 장기간의, 희생적이며, 사명에 초점을 두며 선교에 헌신했다. 그것은 복음의 새로운 지평을 여는 힘든 사역을 위해 절실히 요구되는 것들이었다. 그것은 멀고 힘든 미지의 위험한 상황으로 부스터들을 인도했으며, 그곳에서 그들은 교회를 개척하고 교회를 성장시켰다. 그들의 헌신은 개인적으로 어떠한 희생을 치루든지 간에 복음을 온 세계에 전하는 것이었다. 가족, 출세의 기회, 쉼, 그 모든 소중한 것들은 단순히 하나님께 드려졌다.

그 시대에 적합하긴 했지만, 그런 식의 헌신은 신생 교회들이 성장함에 따라 “눌러 앉는 문제”(선교사들의 간섭주의-역사주)를 이야기 하며 부적합한 것이 되었다(McKaughan, 1997). 예를 들어, 어떤 위대한 개척 선교사들은 자신들의 가부장적인 리더십이 더 이상 환영되지 않는다는 것을 깨닫지 못하므로 그들이 세운 신생 교회들로부터 배척되는 고통을 감수해야 했다. 그 이후, 하나님은 베이비 부머들을 보내셨다.

2) 베이비 부머(baby boomer) 세대의 헌신

1946년에서 1964년 사이에 태어난 베이비 부머들은 모더니즘의 영향을 받았지만 부분적으로는 포스트모더니즘적인 사고의 질문을 던지기 시작했다. 어린시절 그들이 경험한 세계는 2차 대전으로 황폐화된 세상과 지도자에 대한 무분별한 순종으로 대학살이 이루어진 직후의 세상이었다. 그러므로 그들은 순응주의를 포기하고 완전을 추구하며, 의문과 저항의 사람들이 되었다. 동시에 이 시기는 비할 수 없는 과학의 진보와 교육의 기회가 주어진 시기였다. 따라서 베이비 부머들은 사역의 탁월성에 초점을 맞추어 선교에 헌신하며 하나님이 그들을 어디로 인도하든지 그들이 받은 훈련과 은사를 최대한 살려 하나님께 영광을 돌렸다. 그들에게 중요한 문제는 사역의 기

간이기 보다는 사역의 질에 있었다.

부머들은 아주 적합한 시기에 잘 훈련된 전문가들로서 선교지의 신생 교회들로 나아가 기술이나 지식을 전수하였다. 그들에게는 부스터 세대가 가졌던 지도자에 대한 신뢰나 단체에 대한 충성심은 없다. 지도자들이 “뛰어”라고 말할 때 그들은 “왜”라고 묻는다. 그들은 그것이 자신의 은사와 훈련을 사용하는 가장 효과적인 방법인지 알기를 원한다. 가족에 대한 그들의 강한 헌신, 특히 자녀 교육의 필요와 자신들의 전문성 개발의 필요에 대한 헌신은 종종 그들의 헌신이 제한된 시간 안에 주어진 것이라는 것을 의미한다. 그들에게 있어서 헌신은 경력 또는 가족의 희생이나 무제한으로 특정한 파송 단체를 섬기는 의미가 아니었다.

부머들의 위대한 힘은 그리스도 안에서 형제와 자매로서 성장하는 교회들을 향해 그들이 가져왔던 전문성과 훈련, 특히 성경의 가르침, 신학 훈련, 경영과 행정기술, 기술의 기획 등이었다. 그들의 약점은 그들의 은사에 맞는 더 좋은 기회가 생길 경우에는 미성숙한 채로 떠나버린다는 것이다. 이성과 인식(Grenz, 1996)에 강조를 둔 모더니즘 시대는 부스터와 부머즈 모두의 사고에 영향을 미쳤으며, 포스트모던 시대에 하나님은 X 세대를 보내셨다.

3) X 세대의 헌신

1965년에서 1983년에 태어난 X 세대는 포스트모더니즘에 의해 사회화된 첫 세대이다. 포스트모더니즘의 주요 개념 중 하나는 “모더니즘은 별거벗은 임금님”이라는 것이다. 다른 말로 하면 이성적 인간이 우주에 관해 보다 많이 발견하면 할수록 인류의 유익을 위해 이러한 발견들을 사용하지 못하는 그의 무능력은 더 확실하게 드러난다. 예를 들어, 원자를 분리시키는 인간의 지혜는 우주의 변영의 결과를 낳지 않았고 지구의 파괴에 대한 끊임없는 위협을 가져왔다. 그러므로 X 세대는 그들에게 미래가 약속될 것인지 의구심을 가지며, 따라서 장기 헌신에 대한 생각은 어리석은 것이 된다.

X 세대는 세상 지도자들의 위선과 부적합함에 대해 환멸과 냉소주의를 표출한다. 그들은 간접적으로 깨달은 진리를 거부하는 세대이며 자신이 소유할 수 있는 의미와 진리를 부단하게 추구하는 세대이다. 그들은 제도에 대

해서는 충성심이 별로 없으며 조직과 지도자에 대한 불신이 깊다. 그들 중 많은 사람들이 이혼 가정의 출신이며 맞벌이 부부의 자녀들이었으므로 그들은 또래 집단이나 TV에 의해 1차적으로 사회화된(Beaudoin, 1998). 그것은 그들이 매우 집단 지향적이 되는 이유가 되기도 한다. “인간 운명의 유일한 조정자로서의 원인 제거”(Grenz, 1996)는 경험적이고 관계적인 것에 대한 보다 큰 강조를 이끌어 냈다.

이 세대의 구성원들은 평등주의자들로서 모든 사람들에 대해 평등의 가치를 부여한다. 인종이나 종교, 성별, 교육, 직업, 지위 등에 관계없이 사람들은 평등하다고 본다. 그들은 참여적인 리더십을 선호한다. 지도자가 “뛰어”라고 하면 “당신이 우리와 함께 한다면 그렇게 하겠다”라고 답한다. 핵의 공포와 환경오염은 상처입기 쉬우며, 민감하며, 그리고 그들 자신과 타인과 세계의 연약함을 크게 인식하는 세대의 사람들을 산출했다(Beaudoin, 1998; Donovan, 2000). 이러한 연약성과 거부감은 목회적 돌봄과 균형 잡힌 삶에 대한 필요를 요구하게 되었다. 이러한 필요들은 종종 구세대들로부터 미성숙과 게으름, 무책임, 헌신의 부족으로 오인된다.

앞에서 설명되었듯이, X 세대는 사물을 관통할 수 없는 것에 대한 두려움에서 시험적으로 선교에 헌신할 뿐 아니라 사랑과 신뢰와 입증된 관계 속에서 깊게 헌신하는 성향이 있다. 그들은 소속감이 필요하며 열정을 불태울 수 있는 이상과 정체감이 필요하다(Beaudoin, 1998; Donovan, 2000). 헌신은 위험해 보이므로 그들은 상황이 어떻게 되어 가는지 보기 위해 일단 단기로 헌신한다. 일이 잘 진행되면 단기계약을 갱신하고 사역기간을 한 단계씩 늘려나갈 것이다.

X 세대의 사람들은 매우 관계적이지만, 또한 관계를 “느슨하게” 할 수 있다. 그들은 인간 그 자체로 인간을 귀하게 여기며 이야기나 대화를 통해 진리를 찾기를 선호한다. 이러한 자질들로 인해, 그들은 선교사가 지도자가 아니라 친구가 되기를 요구하는 오늘날의 현지 교회에 깊이 들어갈 수 있다. 그들의 강점은 모든 문화권의 사람들과 친구가 될 능력이 있다는 것이며, 자신이 소유한 비전에 열정적으로 헌신하며, 오래 머무름으로 미움을 사지 않으려는 기꺼운 자세이다. 그들의 약점은 진정한 효과가 이루어질 만큼 종종 충분히 머물러 있지 않는다는 것이다.

4) 세대에 대한 요약

요약한다면, 여러 세대에 걸쳐 헌신의 경향은 다양하게 나타난다. 이 경향은 변화하고 있는 선교적 요구에, 특히(그러나 배타적이지는 않게) 기존 파송 교회들의 요구에 맞아 들어가고 있다(표 1을 보라). 첫째, 보다 나은 훈련과 균형 잡힌 삶을 통한 향상된 사역의 질의 강조와 함께, 가족과 공동체를 포함하기 위해 과제 그 이상의 초점을 넓히는 과정이 있었다. 둘째, 특정한 파송 기관에 대한 배타적인 헌신이 약화되었다. 부스터들은 특정한 선교 단체에서 섬기는 것을 소명의 중요한 부분으로 생각한다. 젊은 세대들은 소

명을 특정한 사역으로 본다. 종종 적합한 선교회를 찾는 것은 나중의 일이 된다. 셋째, 헌신의 기간은 더 이상 헌신의 깊이에 대한 적합한 척도로 간주되지 않는다. 오래 머무름에 대한 유용성 또는 거부감의 위협, 혹은 교회의 성장과 독립을 방해하는 위협이 인식됨에 따라, 적합한 시기에 떠남의 가치는 그 어느 때보다도 인정을 받고 있다. 넷째, 보완하는 은사와 상호 지원, 상승효과를 포함하는 팀 사역의 필요에 대한 인식이 증가되었다.

3. 상호 책임으로서 조직에 대한 헌신

X 세대는 상호간의 신뢰와 결속 위에 이루어진 헌신을 추구한다. 지도자들이 선교사 중도탈락의 중요한 요인으로 “부적합한 헌신”을 지적할 경우(Brierly, 1997), 그것은 그들이 의미하는 바가 바로 선교사의 헌신임을 분명히 나타낸다. 그러나 조직에 대한 연구는 고용단체에 대한 고용인들의 헌신도가 그들에 대한 고용단체의 헌신에 의해 현격하게 영향을 받는다는 것을 보여주고 있다(Eisenger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986).

이 결과가 선교사들에게 적용되는가? 호주 선교사에 대한 연구에서, 조직에 대한 헌신에 있어서 가장 중대하게 미치는 영향은 조직에 의해 지원받는다는 인식과 함께 평가 절차, 인사정책/실행, 귀국 디브리핑을 포함하여 조직의 운영 절차에 대한 만족감으로 나타냈다(Donovan, Griffin, & Myors, 2001). 조직에 의해 개인적으로 지원받는다는 생각은 각 개인이 공정하게 대우받고 가치를 인정받는다고 여길 때 가장 극대화된다. 그러한 생각은 또한 지도부의 경청과 초기의 정직한 문제 제기와, 사역 발전 영역의 허가를 통한 선교사들의 복지에 대한 케어를 선교 지도부가 보여줄 때 현격하게 높게 나타났다.

선교사들은 그들에 대한 선교단체의 헌신을 어떻게 인식하고 있는가? 호주 선교사들을 조사한 결과(1398명-60% 반응-34 파송기관) 많은 선교사들이 케어가 부족하다고 느낀다. 표 2에서 그것이 잘 나타나 있다. 많은 선교사들이 전반적으로 인력 관리에 대해 만족하지 못하며 특별히 갈등의 해결방법, 귀국 디브리핑 문제로 불만을 느끼고 있다는 것을 볼 수 있다. 이는

표 1
헌신의 세대적 차이

세 대	헌신의 유형	장 점	약 점
부스터	장기적 헌신 조직에 대한 강한 헌신 희생정신, 강한 인내심 하나님께 가족의 문제를 맡김	개척/양육 교회를 개척, 양육	남아 있으려 함
부머	사역의 탁월함에 초점을 맞춤 자신의 능력이 가장 잘 사용되는 곳에서 깊이 헌신 가정의 복지에 우선순위를 둠 사역기간의 길이보다 헌신의 깊이를 중시	성장하는 교회를 가르치고 준비시킴 형제애 공동체 기획을 위해 전문지식 사용	조기에 떠남
X 세대	잠정적인 초기 헌신-시험기간 팀으로 헌신 초기의 낮은 헌신도 사역기간 보다는 헌신의 깊이를 중요시	열정적 헌신의 성향 강한 소속감 수용적이며 관계적	너무 짧은 현지사역 연약함 효과적 기능수행을 위해 팀과 조직의 인정이 필요

안식년 선교사들의 보고에서 공통적으로 나타나는 결과들이다.

바람직한 멤버케어 정책이 있든지 없든지 많은 선교사들은 파송기관이 선교사들에게 최선을 다하지 않는다고 생각한다. 커베이(Covey, 1991)가 말하듯 그것은 황금 계란을 낳기 위해(생산) 오리의 배(생산 능력)를 가르는 농부의 그림과 같은 것이다.

맥코인(McKaughan, 1977)이 제안하듯이, 그것은 개인적인 문제라기보다는 시스템의 문제이다. “시스템”은 단위(그룹의 사람)들과 단위들 간의 관계로 이루어진 독립체(선교단체와 같은)이다(Goldenberg & Goldenberg, 1985). 건전한 체제 내에서는 한 사람이 실수한 것은 체제의 책임으로 받아들여지며, 체제의 실수로 지적될 수도 있다. 이러한 종류의 “시스템 사고”는 선교 단체에서는 항상 분명하지는 않다.

예를 들면, 선교사가 예정된 시간보다 먼저 선교지를 떠날 때면 선교단체는 어떻게 반응하는가? 실제로 선교단체의 실수의 가능성에 대해서는 얼마나 인정하는가? 맥코인은 “중중 선교단체의 조직적인 오류와 부적합함에 대해 평가하기 보다는 선교지도자들은 책임을 회피하고 선교사가 기준에 미치지 못한다고 기록한다”(1997, p. 20). 맥코인은 선교단체가 선교사들을 체제상 남용하는 것은 선교사 중도탈락의 일반적인 이유가 된다고 말한다. 그 남용의 예는 부적합한 선발과 훈련, 훈련 혹은 경험이 없는 일에 선교사를 투입하는 것, 의사소통의 미흡, 정기적인 평가와 멘토링의 부재, 문제 상황을 다루기 원하지 않는 태도 등이다. 일반적으로 다음의 예와 마찬가지로 여러 가지가 복합되어 있을 것이다.

한 베이비 부머 농업전문가가 농업의 도움이 필요한 지역의 새로운 기회를 위해 선발되었다. 선교지에 도착했을 때, 그는 자신이 경험하지 못하고 훈련받은 적이 없는 분야에서 일해야 한다는 사실을 알게 되었다. 그가 부스터 지도자에게 불평하자 그는 “선교사 자질이 부족”하다는 평을 들었다. 사실 그는 농업 분야에서는 전혀 일을 하지 못했다. 그는 매우 실망하여 환멸감을 느끼며 사역기간을 다 채우지 못하고 본국으로 돌아왔다. 그는 본국에서 아무런 지원도 받지 못했으며 현지 지도자로부터는 실패한 선교사로 낙인 찍혔다. 이것은 명확한 체제의 실수로서 귀중한 사역자를 잃는 결과를 가져온 것이다.

표 2
단체의 후원 항목에 대한 호주 선교사들의 만족도

내 용	그렇다(%)	잘 모름(%)	아니다(%)
지도자들은 문제를 초기에 지적한다.	30	30	40
갈등 해결은 단체 내에서 잘 이루어지지 않는다.	43	24	33
나에 대한 불평이 있을 때 지도자들은 이에 대해 나와 토론한다.	39	37	24
우리 단체는 인력 관리가 약하다.	40	23	37
나는 우리 단체의 위기관리에 만족한다.	49	33	18
목회적 관리에 대한 나의 필요는 만족스럽다.	42	20	38
나는 우리 단체의 평가 과정에 만족한다.	38	24	38
단체 내의 의사소통이 불충분하다.	42	17	41
나는 본국 휴가시 충분한 디브리핑을 가졌다.	36	17	47
나는 업무보다는 보다 균형 잡힌 삶이 필요하다.	43	17	40
나는 나의 전문영역에 있어서 적절하게 자문을 받았다.	61	20	19
나는 팀 사역의 발전을 위해 의견제시를 요청받았다.	61	20	19
나는 지도자들에 의해 경청되고 있다고 느낀다.	65	18	17

그러므로 결론은 이것이다. 선교단체에 대한 헌신을 기증하고자 할 때, 선교사와 조직은 동등한 책임을 갖는다.

4. 선교사 헌신의 재고

X 세대 선교사의 헌신이 발전되어야 할 부분은 선교단체에 대한 소속감이다. 그들에게는 단체의 비전과 그들이 단체에서 맡은 일에 대한 열정이 필요하다. 선교단체는 선교사들에 대한 가치의 인정과 공정한 대우와 사역에 대한 권한의 부여를 보여줌으로서 선교사들이 선교단체가 그들의 복지에

헌신되어 있다는 확신을 갖는 것이 필요하다. 많은 선교사 관리 정책들이 발전되고 있지만 그것들을 실행할 사람들의 동기 부족과 바쁜 일정 때문에 뒷전으로 밀려나고 있다.

한 선교사 부부는 다음과 같은 경험을 우리에게 들려주었다. 그들은 다른 사람들이 안식년으로 떠나 있는 동안 선교지의 행정을 맡아달라는 부탁을 받았다. 책꽂이에서 연간 평가서를 발견한 부인 선교사는 선교사들이 사무실을 방문했을 때 그것을 사용하여 그들을 인터뷰하기 시작했다. 한 고참 여 선교사는 감사에 겨워 눈물을 흘리며 전에는 아무도 자신의 이야기를 들어주기 위해 자리를 만들어주지 않았다고 했다. 연간 평가가 선교정책이기는 하지만 실행되지 않았던 것이다.

유용한 정책이 일관성 있게 실현되기 위해 선교회는 어떻게 멤버케어에 대해 충분히 동기화 될 수 있는가? 우리는 그 답이 시스템 사고에 대한 패러다임의 변화에 놓여 있다고 제안한다. 선교사 헌신에 관계된 시스템 사고의 주요 원리들은 다음과 같다.

1) 헌신에 대한 관점의 변화

변화하는 세계는 선교사 헌신의 변화하는 관점을 요구한다. 선교사 개인의 헌신의 개념은 조직과의 상호적인 헌신을 포함해야 한다.

2) 사고 체계

조직은 조직 자체를 시스템으로 보아야 하며 조직에서 행하는 모든 일들에 대해 시스템 사고를 가져야 한다. 이것은 상호의존을 인정함을 의미하며 모든 구성원이 체제에 내재된 가치를 인정함을 뜻한다. 그러므로 선교사에게 문제가 있을 때는 선교 단체 전체가 공감하는 것이 된다. 단체가 병들 때는 어떠한 이유에든지 그 결과는 몸 전체가 공감해야 한다. 치유를 위한 움직임은 모든 구성원, 즉 모든 체제가 분담해야 하는 것이다. 시스템 사고는 역사 속으로 들어가기 위해 우리는 하나라는 정신을 만들어낸다.

선교사들과의 사역 과정에 있어서, 우리는 불필요한 고통과 귀중한 일군

을 잃게 하는 많은 체제를 본다. 20대 남자 선교사가 그의 첫 번 임기에 경험했던 공포담을 들어보자. 그는 창의적 접근지역의 현지 대학에서 영어를 가르치도록 되어 있었다. 그는 정기적으로 휴식을 가지기 위해 열린 지역이며 선교사가 많이 있는 주변국에 가게 되어 있었다. 그 선교사들 중에는 그와 같은 교단 선교사들도 포함되어 있었다. 그는 자신이 그들로부터 목회적 관리를 받을 수 있으리라 기대했다. 임기 2년 동안 일련의 스트레스를 주는 사건이 있었다. 건강이 나빠지고 집을 옮기라는 요구를 받았지만 갈 곳은 없고, 현지 치과 의사의 치료는 형편 없었다. 또 부족한 오리엔테이션과 언어 학습의 시간은 현지인과의 교제를 원활하지 못하게 만들었고 그를 고립시켰다. 그는 휴식을 위해 주변국에 갈 때마다 사역내용을 들어주고 상담해줄 사람을 찾았지만 아무도 찾지 못했다. 한번은 게스트하우스에서 만난 선교사들과 영화, Joy Luck Club을 보러갔다. 그 영화는 자신이 경험하는 것과 너무 흡사해서 영화를 보는 동안 내내 흐느꼈다. 그는 2년의 임기를 마치고 우울증에 빠지고 환멸에 차서 호주로 돌아갔다.

그 즈음에 우리는 그와 매우 비슷한 경험을 한 부부와 만나게 되었다. 그러나 그들은 선교단체의 행정부로부터 정기적인 방문을 받았으며 휴가 때마다 선교보고도 할 수 있었다. 그들이 본국사역을 위해 호주로 돌아왔을 때 그들은 성숙해 있었으며 고국으로 돌아오는 것에 대해 긍정적인 생각을 갖고 있었다.

X 세대의 경우, 시스템 사고는 그룹이나 팀의 관계에서 보이 듯 그들에게 두 번째 본질이 된다. 그들은 전형적으로 서로를 돌보며 용납하며 책임을 진다. 그들은 사정이 좋지 않을 때에도 서로에 대한 책임을 받아들인다. 계획 수행에 있어서 각 개인은 자신이 최선을 다하는 일에 기여한다. 모든 구성원들에게는 같은 가치가 부여된다. 구성원들은 상승효과를 내는 팀에서 최선을 다한다. 그들은 대화와 토론을 통해 일을 이루어낸다.

X 세대 구성원들은 선교단체 내에서 그러한 유익을 발견하지 못할 때 쉽게 낙담하고 환멸을 느낀다. 반면에 해외사역을 통해 그러한 유익을 발견하면 그들은 헌신적으로 일한다. 한 젊은 선교사는 자신이 아프리카에서 첫 임기를 잘 지낼 수 있었던 것은 서로를 책임져주는 그룹의 교제가 가장 중요한 역할을 했다고 보고했다. 그는 매주 한 날 아침은 한 시간씩 5명의 동년

배 그룹과 만났다. 그들은 자신의 경건생활과 가족과의 시간과 다른 선교사들과의 관계, 현지인들과의 관계, 사역 등에 대해 대화를 나누었다. 구성원들은 긍정적이고 부정적인 경험을 함께 나누었으며 서로를 위해 기도했다. 그 다음 모임에서 그들은 연약한 부분과 실수를 다시 다루며 서로 격려하며 기도하곤 했다.

3) 자원의 최대 활용

자원을 최대한 활용하는 것은 “조직적 사고”를 지닌 조직에서는 우선권을 지닌다. 여기 긴급하게 시스템 사고를 필요로 하는 영역이 있다.

(1) X 세대 신임 선교사는 종종 많은 것들을 제공한다.

우리가 신참 선교사였을 때 신임 선교사들은 최소한 2년은 “보이긴 해도 소리는 낼 수 없는” 기간을 거쳐야 했다. 그러나 요즘 건전한 선교단체는 신임선교사가 많은 것을 지니고 있음을 인정한다. X 세대는 인력 관리의 훈련도 받았으며 사회의 직장에서 유능한 경영의 묘미를 경험하기도 했다. 평가양식을 사용하고 자신에 관해 나누는 교제와 신뢰그룹을 시작한 선교사의 예로 다음의 경우를 들 수 있겠다. 한 부부가 선교지에서 첫 임기에 선교사 게스트하우스와 관련된 일과 현지 사역을 맡게 되었다. 전임 선교사가 그 사역으로 소진하여 고국에 돌아갔지만 그 부부는 그 사역을 잘 완성하고 기분이 고조되어 있었으며 같은 사역을 다시 맡게 될 것을 열망하며 귀국 디브리핑에 참석하게 되었다. 그들이 선교지에 가기 전, 남편은 회사의 기획 담당자였으며 인터뷰를 통해 그의 적성에 맞는 일에 연계된 것이었다. 그는 해외 선교사로서는 신참이었지만 인사경영 능력이 있고 책임감이 강해서 만족스럽고 열매있는 결과를 낳았으며 게스트하우스의 체제를 잘 정비하였다.

(2) 현지 지도자들은 모든 것을 할 수 없다

현지 지도체제가 목회적 관리에 실패하는 것은 너무 적은 훈련과 너무 적은 시간 때문이다. X 세대가 지도자 위치에 있는 사람이 기본적인 경영 과정에 대한 지식이 너무 없다는 것을 발견하게 되는 것은 매우 실망스러운 일이

다. 과거에는 나이가 들거나 인기가 좋으면 지도자의 자리에 올라가는 일이 많았던 것이다. 많은 사람들은 자신이 부름 받았다고 생각한 사역지를 주저하며 떠났으며 훈련받지 않았지만 경영과 인사관리의 책임을 맡게 되었다.

훈련을 받고 기술이 있는 사람이라도 일이 과중되면 힘들어하게 된다. “선교지에는 목회적 관리에 대한 요구가 늘 존재하고 있으며 내가 대화한 선교지 지도자들은 동일한 필요를 말하고 있다. 우리 대부분은 소진되어 있는 상태이다”라고 현지 지도자가 눈물을 머금고 말했다. 이 부머세대 지도자는 사람들이 목회적 관리를 필요로 한다는데 대해 비판적이지 않다고 보았다. 그는 그 필요를 합당한 필요로 보았다. 그러나 그것은 자기가 감당할 수 있는 것이 아님을 알고 있었다. 그는 선교사들이 짝을 지어 서로 문제를 나누도록 함으로 일단 그 필요를 최소한 채워보려고 노력하였다. 오지에 있는 사람들에게 그 과정은 우편으로 이루어졌지만 아예 없는 것보다는 나았다. 이 경우에 요구되는 체제의 변화는 일반적인 현지 지도자들은 행정일로 일손이 부족하여 선교사 관리에 손을 댈 여유가 없다는 사실을 인정하는 것이다. 한 가지 해결책은 사람을 다루는 기술을 갖춘 훈련받은 사람들로 이루어진 부서를 세우는 것이다. 그런 사람들은 그 목적을 위해 모집되고 목회적 관리를 위해 별도로 구분되어 다른 팀들을 도와야 할 것이다. 경영과 상담 훈련은 모든 현지 지도자들에게 반드시 필요한 것이다.

(3) 많은 선교사들은 목회적 관리의 필요를 느낀다

부스터 선교사 시대의 부르짖음은 “세상이 어떻게 되어가고 있는 것인가? 도대체 어떤 선교사이기에 목회적 케어가 필요하단 말인가? 분명 주님 한분만으로 충분하다!”는 것이었다. 그러므로 정서적 문제가 있는 사람들은 위기가 드러날 때까지 그것을 숨겼으며 그 순간조차도 영적 삶을 정비하라는 조언이 그들에게 주어졌다. 다행히도 그런 시대는 이제 지나갔다. “훌륭한 케어 제공”이 선교 단체를 선택하는 이유가 되며 가장 큰 두려움은 팀의 후원 없이 오지에서 사역하는 것으로 여기는 선교사 세대를 돌보는 일에 대해 우리는 말하고 있다.

스텝들을 위해 적절히 돌볼 자원이 없다는 말은 이제 더 이상 효력이 없다. 우리가 선교사를 돌보지 않는다면, 우리의 사역은 빈곤해지고 귀한 사역

자들을 잃게 될 것이다.

다시 한번 우리는 X 세대가 오늘날을 위해 적합한 사역자라는 것을 입증하게 된다. 그들은 목회적 케어에 대한 그들의 필요를 분명히 밝힐 뿐 아니라 동료들에게 이를 제공하는 면에 있어서도 뛰어나다. 그러므로 그들 스스로가 목회적 케어 연결체에서 중요한 연결고리가 된다. 그들은 민감성과 사랑으로 서로를 돌아보며 돌본다. 우리는 오리엔테이션 기간 중에 한 선교사 후보생(루스)이 그녀의 어머니의 사망의 소식을 듣고 고국으로 돌아가야 했던 때를 기억한다. 그 때 X 세대 후보생 중 하나는 눈물을 글썽이며 루스에게 큰 꽃다발을 안겨주며 그녀를 포옹해 주고 그녀를 위해 기도할 것을 확인시켜 주었다. 그 사건은 매우 감동적인 기억으로 생생하게 남아있다.

(4) 많은 선교사들은 정기적인 평가와 멘토링을 받지 못한다

많은 호주 선교단체들은 모든 선교들에 대해 연간 평가와 임기만료 인터뷰를 정책으로 삼았다. 그러나 그 정책은 선교 지도자가 그 정책을 실행에 옮기고 유능하게 행할 때에야 비로서 효율적이다. 정책이 잘 실행 될 경우 그것은 사역 발전의 수단으로서 유용할 뿐 아니라 목회적 케어의 중요한 형식이 된다. 그 분야에 숙련된 사람은 우울증과 절망, 탈진, 부부간의 불화 그리고 다른 문제들의 징후를 발견할 수 있다. 그러한 것들이 조기에 충분히 다뤄진다면, 그들은 선교사 경력자들을 구할 수 있게 된다. 과제 지향적이며 확고한 사변론자들은 흔히 이러한 사역에 맞지 않는다. 이 일은 신체 표현에 대한 민감성과 말의 진의를 파악하는 능력, 상대방의 말에 공감하는 능력이 필요하다. 공감대를 형성하며 듣는 것은 위로를 줄 수 있지만, 상대방에게 변화를 가져오거나 최소한 왜 변화가 일어나지 않는지 피드백을 주는 청취자의 입장은 매우 중요하다. 대부분의 선교사들은 설문지를 작성하는 일과 그리고 아무런 결과나 조치도 얻지 못하면서 책임자들에게 그들의 속을 털어놓아야 하는 일에 유감을 갖는다.

(5) 업무 규정에도 불구하고 잘못된 선교사 배치는 계속되고 있다.

긴박성에 대한 폭정은 종종 특정한 자리를 채우기 위해 누군가를-어떤 사람이든지 간에-찾기 위한 절박한 탐사과정에 있어서 상식을 벗어나는 듯

보인다. 아마도 그것은 부스터 시대로부터 전유된 것 같다. 선교사의 은사와 훈련과는 무관하게 배치하는 것은 최선의 경우 평범한 결과를 가져 올 것이며, 최악의 경우에는 전 영역에 황폐함이 초래될 것이다. 현실적인 업무 체험은 미래의 헌신에 중요한 영향력을 미친다. 출발 전에 제공되는 충분하고 정확한 정보는 기대감을 형성한다. 이러한 것들이 충족되지 않을 경우 헌신은 부식되고 만다(Meyer, 1997). 다행히도 베이비 부머들은 기독교 단체들은 그 어떤 단체보다도 사역의 모든 면에서 뛰어나야 한다는 것을 가르쳐 주었다. 자신의 은사와 훈련에 적합한 사역을 하는 사람은 그렇지 않은 사역으로 허덕이는 열 사람의 몫을 행하게 된다. 이와 유사하게, 사역을 위해 충분히 훈련되지 않은 사람은 받아들이지 말아야 한다.

또한 현실은 선교사 후보생이 아무리 잘 훈련되었을지라도, 타문화권 내에서의 그들의 사역수행이 예측될 수 없다는 것을 직면할 필요가 있다 (McKaughan, 1977). 그러므로 후보생들을 단기선교사로 파송하여 모든 사람들이 상황을 파악할 수 있게 하는 것이 후보생과 선교단체 모두에게 효율적인 투자가 된다. 우리는 사전에 직접 보지 않고 뒤늦게 오지 말아야 할 곳에 왔다고 느끼는 부스터들의 경험을 통해 배울 필요가 있다.

(6) X 세대 팀은 실제적으로 일한다

대부분의 선교회에는, 주어진 책임 이상의 훨씬 많은 일을 감당할 수 있는 개척자 정신을 갖고있는 사람들이 있다. 미래를 전망하는 선교단체는 개척 팀들에게 동원과 훈련, 선교인력의 목회적 케어를 위한 주요 책임을 부여하며, 실로 모든 결정은 현지 수준에서 이루어진다. 경험 있는 지역 감독들은 자문과 멘토로서, 그리고 필요하다면 중재자로서 행하기 위해 정기적으로 현장을 방문한다. 그러한 프로그램의 성공에 있어서 결정적인 것들은 팀 구축과 목회적 케어에 대한 정기적인 훈련 과정이다. 초기에 많은 어려움이 있겠지만, 이러한 일들을 행하는 선교단체들에 대해서는 밝은 전망이 예측된다. 이미 언급한대로 깊은 상호 케어에 대한 X 세대의 특별한 능력이 아마도 그 성공의 열쇠가 될 것이다.

4) 열린 대화

조직 내에서의 열린 대화는 건전한 체제의 한 징표가 된다.

(1) 선교사들은 왜 떠나는가?

선교사들이 선교지를 떠날 때 공식적으로 밝히는 사유는 사실과 다를 때가 많다(Brierly, 1997; Donovan & Myers, 1997b). 이것은 선교사의 중도 탈락에 있어서 단체가 미친 부분이 어느 정도인지 다시금 그 문제를 제기한다. 선교사들이 사임 의도를 비칠 때에는 그 이유를 설명할 수 있는 충분한 기회를 그들에게 주는 것이 중요하다. X 세대는 정직하고 열려진 사람들이며 그들의 성향을 다른 사람들에게도 기대한다. 초점은 관련된 사람과 조직의 체제 모두에게 맞추어야 한다. 사임을 발표한 단계일지라도 상황은 수정될 수 있다. 그렇게 될 수 없을지라도, 선교사는 말할 수 있는 기회와 단체로부터의 공정한 처사를 받으며 떠나게 될 것이다. 동시에 책임자들에게는 체제 내에 다루어야 할 문제들을 발견하는 기회가 되었을 것이다. 이러한 상호 교류에 있어서 성공여부는 열린 대화와 양측에서 듣고자 하는 기꺼운 태도에 달려있다.

선교사의 삶과 사역의 모든 측면들에 대한 정기적인 평가는 그것이 선교사의 문제이든지 혹은 단체의 문제이든지 문제를 조기에 발견하고 다루도록 돕는다.

케어에 있어서 부족한 것들을 밝히는 또 다른 방법은 조직에 속한 전체 선교사들에 대해 비밀이 보장된 조사를 행하는 것이다. 예를 들어, 귀국 디브리핑에 대한 부적합성과 같은 표 2에 강조된 불만족의 영역들을 다루는 것은 선교사 복지에 관심을 기울이고 있는 단체에 그들이 속해있다는 메시지를 선교사들에게 전할 수 있는 것이 된다. 소속 선교사들이 선교 단체가 그들을 위해 노력하고 있다는 사실을 인식하는 것은 그들이 받는 실제적 도움만큼이나 중요하다는 것을 단체의 연구조사는 제시한다(Meyer, 1997). 선교사들은 불가능한 것을 찾지 않는다. 다만 그들은 그들의 책임자들이 자신들의 복지를 중요하게 여기고 있다는 것을 느끼길 원한다.

(2) 당신은 선교사들에게 무슨 말을 하는가?

많은 기독교 단체들에서는, 일의 수행에 있어서 감지된 문제 영역에 대해 사실을 드러내놓고 말하는데 주저하는 지도자들이 있다. 이러한 망설임은 지도자들의 모든 면에 영향을 미친다. 어떤 지도자들은 문제에 직면하는 것을 두려워한다. 또 다른 사람들은 사실을 은폐하는 것이("그리스도인들은 갈등해서는 안 된다") 보다 친절한 것이며, 인간적인 것이며, 혹은 영적인 것이라 여긴다. 그러나 사실은 그 반대이다. 그것은 관련된 사람들에 대한 비인간화이며 깊은 상처가 된다. 치명적인 질병의 환자들을 돌보는 사람들 사이에서 잘 알려진 것은 나쁜 소식은 아무것도 모르는 것 보다 훨씬 더 다루기가 쉽다는 것이다. 좋지 않은 소식을 직면하는 것은 종종 사람들로 하여금 슬픔을 극복하게 한다(Mcintosh, 1974).

우리는 최근에 기독교 단체에 의해 갑작스레 사임이 요구된 두 가족을 만났다. 양자의 경우, 선교 단체는 사임의 이유를 공개적으로 밝히지 않아 관련자들은 그것이 어떤 것이든지 그들의 입장을 밝힐 수가 없다는 사실에 매우 분노하며 좌절감을 느꼈다. 그들은 인정받았다고 여긴 몇 년간의 사역에 대해 배신감을 느꼈다. 개방된 대화의 부족은 적합한 종결을 방해할 뿐 아니라 조직에 대한 신뢰를 잃게 한다. 최악의 사태는 문제가 풀리지 않은 상태로 버려지게 하며 그리하여 미래 사역을 위한 역량까지 감소시킨다. 이러한 문제들은 슬픔과 상실의 문제를 다루는 방법과 함께, 의사소통과 갈등 해결의 방법을 지도자들에게 교육함으로써 최소한 어느 정도는 다루어질 수 있게 된다.

5) 세계관의 조화

건전한 조직 체제는 X 세대의 선교 세계관의 방식과 조화한다. X 세대들은 체제 접근에 익숙하다는 것은 이미 분명히 언급된 바 있다. 그들은 체제 안에서의 경험이 있다. 그들은 체제 내에서 자신의 역할을 이해한다. 그들은 체제에 헌신되어 있다. 선교 단체들은 X 세대 개개인들의 공헌을 통하여 또한 X 세대들이 편하게 느낄 수 있는 단체라는 표시로 그들의 일의 방식을 변화함으로써 크게 유익을 얻을 수 있다. 선교사 삶의 모든 단계와 훌륭한 목

회적 케어에 대한 근본적인 필요를 인식함에 있어서 극히 작은 것들은 팀의 접근, 그 이상의 호소력을 가지며 그것은 팀을 모집하고 그들을 그룹으로서 훈련하는 기꺼운 자세로 시작된다.

참여적인 지도력과 단기 선교 경험에서 제공되는 우선권은 X 세대 세계관에 대한 수용과 이해를 말해주고 있다. 마침내, 관계를 구축하기 위해 그리고 후보생들을 단체의 비전으로 고무 시키기 위해 취해진 모든 방법들은 오늘의 젊은 선교사들에게 공명될 것이다. 이 모든 것들은 포스트모던 시대에 있어서 선교를 위한 매우 효과적인 체제 접근의 일부가 된다.

5. 결론

오늘날 요구되는 새로운 모습의 헌신은 선교 단체들의 사역 방식에 있어서 중요한 변화를 요구한다. 그것은 선교사를 향한 선교 단체의 헌신의 깊이가 선교 단체를 향한 선교사의 헌신과 어우러져야 한다는 것을 뜻한다. 너무 오랫동안 선교 단체의 헌신은 간과되어 왔으며 선교사들의 헌신만 강조되어 왔다. 선교 단체에 대한 헌신은 감정적인 일치와 공동의 비전을 소유하는 것을 포함한다. X 세대는 그 두 가지를 쉽게 지닐 수 있다. 그러나 최대의 효과와 사역의 인내를 위해서는 그들에게는 조직이 그들에게 헌신되어 있다는 것을 알 필요가 있다.

만약 단체가 선교에 관한 그들의 사고에 있어서 체제적 접근의 잠재력을 진정 이해할 수 있다면 대단한 변화가 뒤따를 것이다. 첫째, 모든 구성원들의 삶의 질은 향상될 수 있으며 기존의 자원을 보다 더 잘 사용할 수 있을 것이다. 둘째, X 세대 개개인의 체제적 사고가 기여하는 것은 기대보다 훨씬 클 것이다. 그들에게는 사역에 대한 새로운 자유와 권한이 부여되며 결국 그들은 깊은 신뢰와 헌신으로 나가게 된다.

6. 토의 주제

1. X 세대의 어떤 특징이 발전하는 교회에 적응할 수 있게 하는가?
2. 이 글에 소개된 청년 독신 선교사가 그의 첫 임기에 한 폐쇄된 나라에서 영어를 가르치기 위해 대학에 파송된 사례를 생각해보자. 선교단체는 어떤 면으로 그에게 실망을 주었는가? 선교 단체가 내린 처사 중 아쉬웠던 점은 무엇인가?
3. X 세대에게 소속감과 단체의 비전을 품게 하기 위해 무엇을 할 수 있는가?
4. 조직에 대한 고도의 헌신을 위해 선교 단체와 선교사들 중 전반적으로 누가 더 노력할 필요가 있는가? 그 이유는?
5. 건전한 체제를 지닌 선교 단체는 현지 지도자를 어떻게 지원할 수 있겠는가?

† 참고문헌 †

- Beaudoin, T. (1998). *Virtual faith: The irreverent spiritual quest of Generation X*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Becker, T., & Billings, R. (1993). Profiles of commitment: An empirical test. *Journal of Organizational Behaviour*, 14, 177-190.
- Brierley, P. (1997). Missionary attrition: The ReMAP research report. In W. Taylor (Ed.), *Too valuable to lose: Exploring the causes and cures of missionary attrition* (pp. 85-103). Pasadena, CA: William Carey Library.
- Covey, S. (1991). *The seven habits of highly effective people*. New York, NY: Simon: Schuster.
- Donovan, K. (2000, Winter). From separation to synergy: Receiving the richness of Generation X. *Zadok Perspective*. Paper S10.
- Donovan, K., Griffin, G., & Myers, R. (2001). *Could it be the organization?*

Attrition in Australian missionaries. Paper in preparation.

Donovan, K., & Myers, R. (1997a, July). *Missionary propensity to resign: Summary of survey findings*. Paper presented at Missions Interlink Forum.

_____. (1997b). Reflections on attrition in career missionaries: A generational perspective into the future. In W. Taylor (Ed.), *Too valuable to lose: Exploring the causes and cures of missionary attrition* (pp. 41-73). Pasadena, CA: William Carey Library.

Eisenger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.

Goldenberg, I., & Goldenberg, H. (1985). *Family therapy: An overview*. Monterey, CA: Brooks/Cole Publishing Company.

Grenz, S. (1996). *A Primer on postmodernism*. Grand Rapids, MI: Eerdmans.

Mackay, H. (1997). *Generations*. Sydney, NSW, Australia: Pan Macmillan Australia.

McIntosh, J. (1974). Processes of communication, information seeking, and control associated with cancer. *Social Science and Medicine*, 8, 167-187.

McKaughan, p. (1997). Missionary attrition: Defining the problem. In W. Taylor (Ed.), *Too valuable to lose: Exploring the causes and cures of missionary attrition* (pp. 15-24). Pasadena, CA: William Carey Library.

Meyer, J. (1997). Organizational commitment. *International Review of Organizational Psychology*, 12, 175-227.

Nygren, D., & Ukeritis, M. (1993). *The future of religious orders in the United States*. Westport, CO: Praeger.

Wilcox, D. (1995). Who perseveres? A discriminant analysis of missionary school personnel by intention to extend service. *Journal of Psychology and Theology*, 23, 101-114.

* 이 글을 검토해준 WEC의 바바라 그리핀에게 특별히 감사드립니다.

제 30 장

사역과 휴식: 선교사의 삶을 위한 12가지 도 구

선교 인력에 대해 특히 상관성이 있는 히브리서에는 두 가지의 비유가 설명되고 있다. 이러한 비유들은 우리 앞에 놓인 경주를 인내함으로 성취하는 것과(히 12:1-2) 부지런히 하나님의 안식을 취하는 것(히 4:9-11)에 대한 서로 맞물린, 균형 잡힌 개념들이다. 간단히 말하면, 우리는 “열심히 일하고” “잘 쉬” 필요가 있다는 것이다.

열심히 달린다는 것은 그 초점을 예수님께 두는 것을 내포하며, 그로 인해 우리는 우리의 삶의 방해물들로 인해 산만해지지 않으며 하나님을 위해 일할 수 있게 된다. 적절한 쉼은 그리스도의 대속

* 켈리 오도넬(Kelly O' Donnell)과 미셸 루이스 오도넬(Michele Lewis O' Donnell)은 유럽에 기반을 둔 심리학자이다. 그들은 제네바 근처에 위치한 르 루셔(Le Rucher)로 불리는 국제 선교사 관리 센터에서 일하고 있다. 12세



켈리 오도넬
미셸 루이스 오도넬 *

선교 인력은
선교사들이 개인적으로
성장하여 효율성을
지속할 수 있도록
도울 수 있는
다양한 자원을
갖추어야 한다.
이 글에서는 선교사들이
그들의 삶의 각 단계에서
사용할 수 있는
12가지 도구를
제시하고 있다.
이 도구들은 당신의
필요에 따라
적용될 수 있다.

의 사역을 포용하는 것을 의미하며, 그로 인해 우리는 우리를 향한 하나님의 크신 사랑을 깨닫고 하나님 안에서 새로워지게 된다. 이 두 개념은 선교사의 인생의 모든 단계를 통하여 건강한 삶을 위한 기초가 된다. 선교사 지원에서부터 은퇴에 이르기까지, 선교사들은 “행함”(doing)과 “됨”(being)간의 알맞은 균형을 이룬다.

바울이 말한 훈련은 “이기기 위해 달리는”(고전 9:24-27)데 필요한 것이며, 그것은 또한 “이기기 위해 쉬는”데 필요한 것이다(마 11:25-30). 선교사 관리를 훈련으로 생각하자. 그것은 개인적이며, 공동체적이고, 전문화된 행위-의도적인 행위-로서 우리를 새롭게 하고 우리의 기운을 회복하게 하는 것이다.

이 장에서, 우리는 개인, 부부, 팀, 가정, 부서, 단체를 위한 12가지 성장 도구에 대해 설명하고 있다.

- 파송 전-모집, 선발/지원, 임명, 훈련
- 선교 현장-첫 임기, 후속 임기, 업무/지역/단체의 변경
- 재입국-안식년, 본국 사역, 선교지 귀환
- 파송 이후-사역 만료, 은퇴

개인성장 훈련과 선교사 인생주기에 대한 추가 자료는 Morgan, 2001; O'Donnell, 1988, 1992를, 자신과 타인들을 위한 것으로는 본서 23장과 특히 CHOPS 도구를, 팀의 탄력성을 위해서는 참고문헌을 포함한 38장을 참조하라.

된 에린(Erin)과 8세 된 애슐링(Ashling) 두 자녀가 있다. 켈리와 미셸은 로즈미드(Rosemead) 상담 대학과 바이올라 대학에서 임상 심리학과 신학을 공부했으며 바이올라 대학에서 심리학 박사 학위를 취득 했다. 그들의 전문분야는 위기관리, 팀 구축, 외국인 체류자로서의 가정생활, 인력개발, 선교사 관리단체의 개발 등이다.

Email: 102172.170@compuserve.com.

1. 선발기준: 7대양을 위한 11개 C

다음의 평가서는 지원자가 단체나 팀의 일원이 되기 전에 평가해야 할 11가지의 주요 요소들을 탐구한다. 각 기준은 영어 알파벳 “C”로 시작되며 따라서 이 양식의 명칭으로 사용된다. 이 평가서는 잠정적인 사역자의 선발을 위해 사용될 수 있다. 이 양식은 단체는 물론, 지원을 고려 중인 개인들에 의해 사용될 수 있다. 새롭게 형성된 팀들은 팀의 정체와 배경, 동기, 팀을 향한 기대를 논하기 위한 한 출발점으로서 이 연습서를 사용할 수 있다. 덧붙여, 이 평가서는 팀 목표의 변화나 새로운 구성원의 영입과 같은 주요 변동 시기를 통과하는 팀들을 위해 유용하게 쓰일 수 있다.

- 소명(Calling)-사역/직업, 나라, 사람, 단체, 팀에 대한 영적 “소명.”
- 인격(Character)-감정적 안정, 탄력성, 장점과 약점.
- 능력(Competence)-은사와 기술, 훈련, 준비, 경험.
- 헌신(Commitment)-“소명,” 사역, 타문화 사역, 단체, 팀, 사람에 대한 헌신.
- 그리스도인으로서의 경험(Christian experience)-영성, 과거의 사역.
- 타문화 경험(Cross-cultural experience)-타 문화권의 삶과 관계의 경험.
- 일치성(Compatibility)-팀의 목표, 단체의 정신과 교리, 문화적, 관계적, 지시적, 비지시적 기대와의 일치성
- 확증(Confirmation)-가족, 친구, 단체, 교회로부터의 내적 평화.
- 신체적인 건강(Corporal health)-전반적인 신체적 건강
- 재정(Cash)-재정 자산, 총체적인 재정 후원 체계
- 케어 네트워크(Care network)-권면과 후원을 제공하는 친구와 파송자

2. 사역자 선별: 사역의 적합성을 평가하기 위한 10개 영역

이 자료는 잠정적 스텝의 중요한 개인적 문제들을 규명하기 위해 수정 보완된 임상 인터뷰에 근거한다. 이 양식은 고립된 사역지에서 쉽게 정신건강

전문가의 자문을 받을 수 없는 현지 지도자들의 요구에 응하여 개발되었다. 이들 중 많은 지도자들은 결코 적합한 선발과정을 통과하지 않고 개인적인 문제들로 팀 생활에 혼란을 주고 있는 팀원들의 문제를 다루고 있었다. 이 자료는 인사 책임과 훈련을 담당하고 있는 선교 지도자들에 의해 사용되도록 고안된 것이다. 미국과 같은 나라에서는 정신적인 문제나 다른 장애 때문에 선발 과정에 차별을 두는 것을 법적으로 금하고 있다. 인격의 문제나 정신질환보다는 업무와 관련된 기술이 평가의 초점이 되고 있다.

1) 제안

인터뷰 과정 동안, 가능한 한 지지하는 입장이 되라. 어떤 면에서, 지원자 역시 선교단체의 사역 환경을 평가하고 있으므로, 당신과 지원자는 서로를 인터뷰하는 것임을 기억하라. 친절하게 대하여 관계를 구축하라. 개인의 장점을 강조하며 위협적이지 않은 방법으로 질문하라. 그러나 어려운 질문을 문기를 두려워하지 말라. 개인의 문화적인 배경과 통역자의 필요성에 대해 민감하라. 비밀보장의 조건과 인터뷰의 목적과 절차, 그리고 공유된 정보가 어떻게 사용될 것인지에 대해 분명하게 말하라.

선교사의 적합성에 관해 첫인상에 근거하여 쉽게 판단하지 말라. 미래의 행동을 최대 예측할 수 있는 것은 과거의 행동이라는 것을 기억하며, 과거의 경험을 탐구하라. 구체적인 예를 묻고, 일반적이거나 모호한 답변에 만족하지 말라. 다음의 양식은 추천서와 이전의 수행평가, 배우자 인터뷰, 자녀들에 대한 질문을(행동의 문제, 불안이나 정서적 갈등, 친구 관계, 발달 지체, 학습 문제) 담고 있는 총 지원서와 함께 사용하라. 가능하다면, 이메일을 통해서라도 정신건강 전문가의 조언을 구하라. 마지막으로, 주요 관심사는 한 개인의 갈등이 아니라, 그 개인이 성숙을 위해 그리고 그러한 갈등을 해결하기 위해 무엇을 하고 있는가이다.

(1) 현재의 관심과 문제

- 당신은 어떻게 시간을 보내는가?
- 가장 하고 싶은 일은 무엇인가?

- 좋아하는 책이나 읽을거리는?
- 요즘 어떻게 느끼는가?
- 수면 혹은 섭식에 문제가 있는가?
- 의학적인 문제가 있는가?
- 복용하고 있는 약이 있는가?
- 다이어트와 영양상태는 어떠한가?
- 나누고 싶은 개인적인 염려나 갈등이 있는가?(관계를 구축하여 인터뷰가 용이해지게 하라. 지원자가 지금 말함으로 도움을 받을 수 있는 위기를 현재 겪고 있지 않다면, 이 질문은 나중에(아래의 4번을 보라) 할 수도 있다.

(2) 관계

지원자가 팀의 환경과 스트레스 상황 속에서 어떻게 행할지 평가하라.

- 타인들-친구, 지도자, 동료, 배우자, 자녀와의 관계에 대해 말해보라
- 결혼 생활에 어떤 문제가 있는가?
- 결혼 생활의 장점으로는 어떠한 것들이 있는가?
- 과거의 팀에서 경험한 긍정적이고 부정적인 경험을 묘사해 보라.
- 당신은 누군가를 쉽게 용서할 수 있는가? 아니면 용서가 어렵게 여겨지는가? 예를 들어보라.
- 지도자/책임자들과 당신의 관계를 토의하라.

(3) 가족이력

지원자가 제기할 수 있는 가족의 문제/역기능-현재 가정과 출신 가정 둘다-를 탐구하라.

- 가족 중 심각한 정신장애를 앓은 사람이 있는가?
- 결혼생활이 불안정한가?
- 아동학대, 알코올 중독, 일반적인 가족의 역기능 현상이 있는가?
- 당신 가족들은 당신의 사역에 대해 어떻게 생각하는가?

(4) 임상적인 문제

- 과거나 현재에 다음의 증상과 연관된 것이 있는가?

- 우울증(무가치, 무기력, 낙담을 느끼는 심각한 시기)
- 불안(사람, 사건, 상황에 대한 과도한 염려)
- 공포(사람, 사물, 경험에 대한 비정상적인 두려움)
- 이상 식욕/신경성 식욕 감퇴(몸무게의 변화와 관련되어 먹기를 거절하거나 탐하는 문제)

- 자살 생각/자신이나 다른 사람들을 해하려 함
- 성적 탐닉(포르노, 강박적인 수음 등)
- 폭력/분노 조절의 어려움
- 약물 남용/중독(지나친 양의 커피나 차를 포함하여)
- 노름 중독/빈약한 물질관리
- 망상과 환각(지원자가 세계를 생각하거나 인식하는 방법의 현격한 문제-예, 박해나 쫓김을 당한다는 망상, 과대망상)

- 학습 장애(읽기/쓰기의 현격한 문제)
- 과거의 정신적 상처
- 탈진(지속적인 스트레스로 인한 신체적, 정서적 무능)
- 원치 않는 습관
- 슬픔과 사별(죽음, 빈번한 이사, 직업의 변화 등으로 인한 상실)
- 호르몬의 불균형
- 법적인 문제/감금
- 미신 개입

- 당신은 이러한 영역에 대해 도움을 받으려고 한 적이 있는가? 그렇다면, 어떻게 하였는가? (당신은 이러한 조건들을 구체적인 증상들로서 규정해야 할 것이다. 그러나 이러한 영역들을 분명하게 탐구하는 것은 매우 중요하다. 문제를 밝힐 수 있는 탐사 영역들로는 수면 습관, 사람들이 일반적으로 즐기는 흥미, 죄의식, 에너지, 친구들과의 시간, 두려움, 집중, 식욕, 성이 포함된다.)

(5) 과거의 도움/치료 경험

개인이 의료 전문가나 정신 건강 전문가의 치료를 받은 적이 있는지 확인하라. 치료 기간과 이유는 무엇이었던가? 이 영역에 대해 감추지 말라!

- 당신은 정신병원에 입원했거나 외래 치료를 받은 적이 있는가?
- 어떤 의료 문제/수술 혹은 뇌손상을 입은 적이 있는가?

(6) 작업 수행 능력

과거의 사역경험과 선호도에서 볼 때, 개인은 새로운 사역 환경에 얼마나 적합한가?

- 당신은 어떤 환경에서 일할 것이며, 어떤 유형의 스트레스에 직면하게 될 것인가?
- 당신은 과거의 사역을 어떻게 수행했는가?
- 이전의 직업을 그만둔 이유들을 토론하라.
- 당신이 함께 가장 잘 일할 수 있는 지도자 유형을 규명해 보라.
- 당신은 어떤 유형의 리더십과 위치에 있었는가?
- 만약 알려진 것이 있다면, 이전의 검사 결과를 언급하라.

(7) 영적 문제

지원자들의 중요성이나 그들을 통해 하나님께서 하시는 일을 지나치게 영적으로 다루거나 강조하지 않으면서, 진실한 영성 평가를 해보라.

- 하나님과 당신의 관계는 어떠한가?
- 당신은 매일/매주 기도와 성경읽기에 얼마나 많은 시간을 투자하고 있는가?
- 그리스도인들과 얼마나 많은 교제를 하고 있는가?
- 참여하고 있는 교회 활동을 나누어 보라.
- 당신이 “곤경”에 처해 있다고 느끼는 영역을 묘사해 보라.

(8) 개인의 특성

지원자의 개방성과 통찰력을 탐구하라.

- 긍정적이고 부정적인 몇 가지의 개인적인 자질들을 규명하라.
- 당신의 인격의 긍정적인 특성은 당신이 일하게 될 팀/환경을 어떻게 돕거나 방해하겠는가?

(9) 인터뷰 상의 관찰

지원자의 외모와 의복, 위생, 얼굴 표정, 행동, 보통과 다른 독특한 버릇, 표현된 감정, 연설/비정상적 말, 사고 내용, 시선, 자세 등을 관찰하라. 그 사람은 당신에게 어떻게 대하고 있는가? 당신은 그와 관계를 맺을 수 있는가? 당신의 “솔직한 감정”은 어떠한가? (당신 자신의 왜곡/편견을 주의하라!)

(10) 추가 견해

추가적인 견해를 제공하라. 다른 평가 영역을 논하고 지원자가 던지는 모든 질문에 답하라.

3. 13개 생존 전제/약속 3¹⁾

훌륭한 선교사역을 위해 필요한 것이 무엇인지 당신의 생각들을 검토해 본 적이 있는가? 우리 모두는 선교사의 삶과 사역에 대해 특정한 생각들을 지니고 있다. 그러한 생각들에 대해 탐구해 보자. 아래의 13개의 항목들을 읽어 보라. 어떤 것이 당신에게 의미가 있는가? 당신은 어떤 다른 가정들이 이 목록에 추가 하겠는가? 당신의 팀이나 부서와 함께 그룹 활동으로 이것을 시도해 보라. 이 항목들은 당신의 삶에 어떻게 적용되는가?

1. 당신이 어느 곳에 있든지 또 무엇을 하든지 삶은 어렵다. 당신에게 무엇이 팔고자 하는 사람들만이 뭔가 다르게 말할 것이다.
2. 우리는 피조물이며 다른 길이 아니라, 선교사로 부르심을 받았다. 인간의 행위가 인간 존재는 아니다.
3. 실패와 뜻밖의 재난은 선교 사역에서는 불가피한 것이다.
4. 앞의 앞면이 더 푸르게 보일 수 있지만, 같은 퇴비를 준 것이다.
5. 당신은 당신이 원하는 것은 무엇이든지 할 수 있지만, 그 결과에 직면해야 한다.

1) *International Journal of Frontier Missions*(O' Donnell, 1995)의 멤버케어 특집에서 처음 출판되었다. 허가를 받아 재수록 함.

6. 충분한 시간과 노력으로도, 우리는 우리가 원하는 모든 것을 여전히 성취할 수 없다.

7. 이상적인 팀 회원은 결코 팀에 합류하지 않는다.
8. 건강한 사람은 대개 전방 사역자가 되기에 충분히 건강하다.
9. 당신은 진정 특별한 사람이지만, 또한 그만큼 특별한 사람은 아니다.
10. 스위스와 하와이에 미전도 종족 집단이 있었다면, 더 많은 사람들이 선교에 참여했을 것이다.
11. 당신은 그 이유를 결코 모를 것이다.
12. 당신은 아마도 당신이 미처 인식하지 못하는 다른 가정들을 가질 것이다.
13. 이 13가지 전제는 실제적인 약속들이다.

4. 선교사에 대한 주요 도전

이것은 선교사의 삶의 핵심이 되는 문제들을 탐구하기 위한 토론 도구이다. 이것은 개인이나 그룹에 의해 사용될 수 있다. “핵심”은 우리가 씨름하는 내적인 갈등을 의미한다. 그것은 마음의 문제로, 외부 환경이나 문제에 의해 종종 자극을 받는다. 이 문제들이 어떻게 당신의 삶과 가족, 그리고 당신의 팀의 일부분이 되어 왔는지 규명하라. 당신이 이 문제들을 다루도록 돕는 것은 무엇인가? 당신은 핵심이 되는 문제들로서 어떤 다른 영역을 포함 시키겠는가?

- **용서의 결핍**—동료들과 선교지 문화, 자신에 대한 좌절감 등으로 불공평함에 집착하는 것.
- **중심이 됨**—많은 책임과 삶의 요구들 가운데 자신이 하나님에게 연결된 상태.
- **자신의 흥미에 초점을 두는 것**—다른 사람의 필요를 배제하고 자신에게만 관심을 가짐. 주위 사람들이 하는 일에 무관심 함.
- **표류**—주의산만, 방해와 책임회피로 선교사역의 주요 과제와 이유에서 벗어남.

■ **과도기적인 슬픔**- 많은 이별과 잦은 이동, 사랑하는 사람들의 상실, 미 해결된 관계 문제 등으로 인한 고통.

■ **만족**- 최소의 사역 결과와 성취 압력, 제한된 사역 성취감에도 불구하고 하나님께 대한 순종으로 인해 만족함.

■ **염세주의**- 만성적인 인간의 문제와 비극 이후 긍정적인 관점을 상실하는 것.

■ **중년 클럽**- “담장 넘어 더 푸른 초원”을 추구하는 것으로, 흔히 중년층과 10년 이상 선교에 몸담은 사람들에게 나타난다.

몇 가지 예를 들면 다음과 같다.

• **지중해 클럽**- “예, 하나님, 당신이 저를 바하마와 베벌리 힐즈의 부유한 사람들을 위해 부르시는 것을 칭송합니다.”

• **범인(凡人) 클럽**- “저는 선교지와 본국 사역에서 멀어집니다. 어떻게 해야 합니까? 저는 시대에 뒤진 사람이 되었습니다. 저는 선교사역을 계속하는 것 외에는 갈 곳이 없다고 생각합니다.”

• **중간 관리자 클럽**- “하나님은 나를 선교현장에서 잠시 동안 일하게 하신 후, 다른 사람들을 감독하도록 부르시고 있다. 잘된 일이다. 어쨌든, 나는 선교지에 싫증을 내고 있었다. 이제 나는 보다 ‘안전한’ 위치에서 자문인이 될 것이다. 나는 멀리서도, 그리고 컴퓨터 앞에서도 도울 수 있을 것이며, 선교 ‘기구’ 들을 후원할 수 있을 것이다. 나는 젊은 선교사들에게 과제를 말할 수 있다.”

• **허풍스러운 중년 클럽**- “할 일이 없는 것은 싫다. 나는 쉴 시간도 있고 멋진 차도 있다. 나는 시간을 투자했다. 나는 그저 편안히 살길 원한다.”

• **기타 클럽**- 당신이 좋아하는 클럽의 목록을 기록해 보라. 예를 들자면 다음과 같다.

• **순교자 클럽**- “나는 클럽이 필요하다. 나는 내가 한 일과 하지 못한 일들에 대해 끊임없는 죄의식을 느낀다.”

• **칵테일 클럽**- “나는 인정하려 들지 않겠지만, 나에게는 나이 들음, 성취의 한계, 끊이지 않는 가정 내의 긴장 등의 현실적인 문제들과 내게 안정과 자극이 되는 것들을 찾음으로 고통을 감추려는 것과 같은, 고통의 내면을 회피하려는 강박적인 습관이 계속되고 있다.”

5. 개인적 성장 계획²⁾

이 글의 목적은 당신의 성장-인격과 기술, 영성의 성장을 고무하고 감독하기 위한 것이다. 다음의 연습서를 1년에 1회 작성하고, 이에 대해 지도자나 친구와 나누라.

1) 1부: 개인 신상

1. 당신의 현재의 관심사를-당신에게 개인적인 만족과 기쁨을 주는 것(예, 독서, 운동, 음악 등)-나열하라.

2. 당신이 싫어하는 것을-당신이 즐기지 않거나 은사가 없다고 느끼는 것들(예, 가르치는 일, 안 좋은 습관, 운동)-나열하라

3. 당신의 장점 몇 가지를 서술하라.

4. 당신의 한계와 성장 영역들을 서술하라.

5. 당신이 맡은 현재의 사역 책임을 나열하라. 당신의 업무를 한 문장으로 명확하게 요약하라.

6. 당신이 맡은 다른 책임을 나열하라(개인적, 전문적, 사회적, 가정적인)

7. 당신이 맡은 현재 책임은 당신에 대해 기술된 관심사와 장점과 한계들과 어떻게 대조되는가?

8. 향후 5년 동안 당신은 무엇을 하기 원하는가?

9. 영적 삶을 발전시키기 위해 당신은 무엇을 할 것인가? 구체적으로 기록하라. 당신의 갈등 영역들을 나열하라.

10. 무엇이 당신의 감정을 계속하여 안정시키며 정서적으로 건강하게 하는가?

11. 어떤 방식으로 당신은 배움을 계속할 것이며 당신의 장점과 기술을 쌓아나갈 것인가?

12. 본국과 현지에서 당신과 가족과의 관계를 기술하라. 개선할 점들이 있는가?

2) 이러한 활동은 캘리포니아 파사데나에 있는 U.S. Center for World Missions의 선교 인력 개발부에 의해 수집된 초기 자기평가 도구에 근거한 것이다. 허가를 받아 사용함.

13. 당신과 당신의 팀/부서/사역/공동체와의 관계를 묘사하라. 개선할 점들이 있는가?

14. 당신과 현지 공동체/현지인들과의 관계를 묘사하라. 개선할 점이 있는가?

2) 2부: 개인적, 전문적 성장 계획

이전의 답변들에 기초하여, 앞으로 12개월 내에 당신이 성취하기 원하는 5가지 구체적인 목표들을 정하라. 논리적으로 성취 가능하며, 측정 가능한 목표들을 선택하라. 목표 날짜를 정하라(예, 9월 1일까지 5킬로 감량. 3개월 안에 타문화 구호사역에 관한 책을 읽기. 연말까지 25%의 재정 후원 수준을 늘림) 각 목표의 성취를 위해 당신이 취해야 할 단계들을 설정하라. 구체적으로 정하라. 성취 과정을 어떻게 평가할 것인지 서술하라. 다음은 이에 대한 간단한 예들이다.

목표 1: 연 3회 50명의 친구들에게 기도편지를 보낸다.

날짜: 소식지를 4, 8, 12월 말에 발송한다.

전략: 봉투에 주소를 미리 준비한다. 기도편지는 2쪽 분량으로 한다. 두 번의 교정을 마친다. 한 면 정도의 흥미 있는 내용을 삽입한다.

평가: 팀의 지도자에게 매번 소식지를 보낸다. 소식지의 내용과 스타일에 대해 몇몇 후원자들로부터 평가를 받는다.

6. 업무 피드백 양식

이 양식은 당신의 팀/부서가 하고 있는 일을 평가하도록 돕는다. 이 양식은 일을 마쳤을 때 상호 연습으로서, 당신과 감독자/지도자 간의 그리고 그룹원들 간의 상호 피드백을 고무시키는 것을 의도한다. 이것은 또한 수행 평가를 대체하는 것으로서가 아니라 보완하기 위한 것이다. 평가는 당신 자신과 사역을 위해 건설적인 변화를 가져올 것이다. 다음의 15개 영역의 점수를 위해 1에서 5까지 사용하라(1= 확실히 동의하지 않음, 5= 확실히 동의함). 각 항목에 대해서는 자유롭게 부연 설명하라.

- ___ 1. 나는 팀/부서의 목표를 분명하게 이해한다.
- ___ 2. 목표들은 폭넓은 토론과 기도로 이루어졌다.
- ___ 3. 나는 나의 사역 영역의 결정 과정에 참여한다.
- ___ 4. 우리는 그룹으로 자주 만난다.
- ___ 5. 우리의 사역에는 훌륭한 팀 정신이 있다.
- ___ 6. 우리 그룹 내의 의사소통 과정은 적합하다.
- ___ 7. 나는 나에게 기대되는 것이 무엇인지 이해하고 있다.
- ___ 8. 나는 나의 사역을 위해 시기적절한 충분한 피드백을 받는다.
- ___ 9. 나는 나의 지도자/감독자로부터 격려를 받으며 존중된다.
- ___ 10. 나는 나의 동료들로부터 격려를 받으며 존중된다.
- ___ 11. 나는 정기적으로 동료들을 격려하고 지지한다.
- ___ 12. 나와 지도자/감독자와의 의사소통은 적합하다.
- ___ 13. 나는 책임을 성취할 충분한 시간이 있다.
- ___ 14. 나는 사역참여의 결과로 성숙해지고 있다.
- ___ 15. 전반적으로, 나는 사역에 만족하며 즐거워한다.

■ 당신의 평균 점수를 계산하라(합계된 점수는 15로 나눈다). 그리고 그룹의 합산점수를 계산하라(합산된 점수는 15로 나누고 다시 사람 수로 나눈다).

- 다음의 영역들에 추가 의견을 더하라.
 - 사역을 개선하기 위한 방법
 - 팀의 사역을 향상시키기 위한 방법
 - 사역에 영향을 미치는 개인적 영역/갈등
 - 추가 관심이나 제안

7. 정기 디브리핑 인터뷰³⁾

디브리핑의 목적은 사역자가 자신의 사역경험을 평가하도록 돕는데 있

3) 이것은 선교단체 프론티어에서 개발한 일반적인 양식을 우리가 허락을 받고 차용한 것이다.

다. 디브리핑은 정기 평가 그 이상의 것이며 위기 사역자나 충격 사건을 겪고 있는 사람들을 위해 의도된 것은 아니다. 정기 디브리핑 동안, 사역자는 자신의 감정을 표현하며, 사역의 고저를 발견하고, 관심사를 표명하며, 미해결된 영역들을 보다 심층적으로 접근하며, 전반적인 사역경험에 대해 보다 바른 관점을 갖는 기회를 갖게 된다. 대담자의 역할은, 들어주며 사역자가 그의 사역에 관련된 내용을 말할 수 있도록 주의를 기울이며 대화의 명확성을 돕는다.

1) 일반적 사항

■ 당신이 선교지에서 보낸 시간에 대해 보람을 느끼는 면들은 무엇인가? 그 이유는?

■ 당신이 선교지에서 보낸 시간에 대해 실망되는 면들은 무엇인가? 무엇이 이러한 것들을 예방하거나 당신을 격려할 수 있었겠는가?

2) 사역

- 당신이 맡은 선교지 사역 책임을 요약하라.
- 당신의 업무는 당신에게 도전을 주며 보람을 주었는가? 설명해보라.
- 당신은 당신의 은사와 능력을 어떻게 실천할 수 있었는가?
- 당신은 당신이 사역/팀에 기여한 것들에 만족하는가?
- 당신의 건강은 어떠한가? 건강은 당신의 사역에 어떠한 영향을 미쳤는가?
- 당신의 재정상태는 어떠한가?

3) 언어/문화

- 당신은 선교지 문화의 어떤 측면을 가장 좋아했는가? 그 이유는?
- 당신에게 가장 힘들었던 문화적 측면은 무엇이었는가(습관, 신념, 가치)?
- 당신에게 언어습득은 어떠한가? 발전을 위한 어떤 제안이 있는가?
- 당신이 현지인들과 발전시킬 수 있었던 관계에 대해 묘사하라.

■ 문화와 언어 적응은 당신의 자아 개념-함께 생활하는 배우자/개인과 의 관계, 자녀양육, 동료/팀과의 관계, 팀/사역 지도자와의 관계에 어떤 영향을 미쳤는가?

4) 개인

■ 선교지의 시간을 통해 당신 자신에 대해 가장 많이 깨닫게 된 것은 무엇인가?

- 당신은 당신의 어떤 새로운 능력을 발견하거나 개발하였는가?
- 당신은 표면화된 당신의 어떤 약점들을 인식하는가?

5) 영성

■ 당신은 어떻게 영적으로 성장하였는가? 당신이 배운 것은 무엇이며, 하나님과 당신의 관계는 어떠한가?

6) 종료

- 안식년이나 귀국을 위해 당신이 계획하는 것은 무엇인가?
 - 당신의 후원 단체는 이 기간동안 어떻게 당신을 격려/지원할 수 있었는가?
 - 당신은 다음 임무에 대해 토론하고 싶은 것들이 있는가?
 - 당신의 안식년에 대해 나누고 싶은 것이 있는가?
 - 당신은 후원 조직에 대해 제안하거나 추천하고 싶은 것들이 있는가?
- 선교사들의 사역과 그들의 존재에 대한 감사를 표현함으로 인터뷰를 마치라. 선교사들과 그들의 공헌을 인정해 주라.

7) 대담자의 조언과 추천

이 부분에서는 조언과 추천을 덧붙인다.

8. 분주한 부부를 위한 우선적 시간

우선적 시간(priority time)은 남편과 아내가 특별히 그들의 삶을 나누기 위해 한 주에 최소한 두 시간 정도의 시간을 함께 하는 약속이다. 선교의 요구사항들은 때때로 결혼 관계에 과중한 압력을 준다. 그것은 우리가 관계에 특별한 관심을 둘 필요가 있다는 것을 의미한다. 많은 부부들은 그들만의 시간을 미리 정하지 않을 경우, 그들의 결혼생활에 대화가 무시되고 그들의 관계가 소원해진다는 것을 깨닫는다.

부부의 시간은 방해받지 않도록 계획되어야 하는데, 예를 들어, 자녀들이 잠든 시간이나 학교에 간 시간으로 계획되어야 한다. 그것은 또한 각자의 스케줄에 맞추기 위해 함께 계획되어야만 한다.

1) 우선 시간을 위한 제안⁴⁾

- 결혼이나 가정에 관한 책을 읽고 함께 토론하라.
- 산보를 하라. 외식을 하거나 차를 마시러 나간다. 함께 긴장을 푼다.
- 서로 질문하라. “최근 들어 느끼고 있는 압력은 무엇인가?” 서로를 위해 기도한다. 서로를 상담하지는 말라. 세심히 들어주고 기도하라.
- 주님을 위한 서로의 섬김을 위해 기도하라.
- 각자가 자신의 훌륭한 영적 은사와 달란트를 발견하도록 돕는다. 서로가 하나님을 섬기는 일에 더 효과적이 되도록 어떻게 도울 수 있는지를 논하라.
- 당신의 재정적 필요와 나눔에 대해 토론하고 기도하라.
- 자녀들의 필요를 논하라. 그들의 인격성장을 위해, 주님과와의 관계를 위해, 친구와의 관계를 위해, 학교생활을 위해 기도하라.
- “최근에 내가 한 말이나 내가 한 행동 때문에 마음이 상하지 않았는

지?” 서로 질문하라. 상처가 있다면 용서를 구하고 서로를 용서하며 상처를 치유하라.

- 각자 상대방의 인격적 장점이라고 생각되는 것들을 기록하라. 그것을 서로 나누라. 서로 격려하라.
- 각자 자신의 인격적 약점이라고 생각되는 것들을 기록하라. 배우자에게 그 약점을 위해 기도해줄 것을 부탁하라.
- 함께 게임을 하라.

2) 적용

당신의 배우자와 위의 사항을 토론하기 위해 따로 시간을 가지라. 정기적으로 만날 수 있는 시간을 정하고 제안된 것들을 시작하라.

당신의 팀이나 주위에 있는 다른 부부들과 시간을 함께 하라. 결혼 생활에서 느끼는 압력에 대해 나누도록 서로를 격려하라. 당신이 그 압력을 어떻게 다루었는지 나눔으로 서로를 돕는다.

우리는 상호간의 성숙과 신뢰감을 위해 다른 부부들과 만나는 것은 우선 시간을 성공으로 이끄는 확실한 방법이 된다는 것을 발견했다.

또한 우리는 부부들이 메이시스(Maces, 1977)가 『행복한 결혼생활을 하려면』(How to have a Happy Marriage)에서 개발한 도구를 사용하여 우선적 시간을 시작하도록 격려하고 싶다. 그 책은 부부가 이미 개발한 결혼의 잠재력에 대해 어떻게 생각하고 있는지 보게 한다. 각 항목은 1-10점으로 분류된다. 점수가 높을수록 더 많은 잠재력이 실현된 것으로 여긴다. 점수가 매겨지는 것은 개인이 아니라 결혼에 대해서다. 이 평가는 개별적으로 이루어지며 그 후에 서로 나누고 비교한다. 보통 유익한 토론이 연이어 계속된다. 부가적인 항목은 당신의 상황에 관련하여 더해질 수 있다.

- 공통의 목표와 가치
- 대화 기술
- 갈등을 다루는 효과적인 방법
- 결혼관계의 성장을 위한 헌신
- 감사와 애정의 표현

4) 이 자료는 배리 오스틴(Barry Austin, 1995)의 자료인 예수 전도단 스텝을 위한 인력 개발과 목회적 케어(Personnel Development and Pastoral Care for YWAM Staff)이다. 허가를 받아 사용함.

- 협력
- 성별 역할에 대한 동의
- 성적인 만족
- 재정 관리
- 시간 관리
- 의사결정
- 자녀들과의 관계
- 대가족과의 관계
- 건강 문제-운동, 영양 등
- 사역이나 여가 활동의 참여
- 영적 성장

9. 가족 시나리오

아래의 가상 시나리오 세 개를 읽어보라. 당신 자신을 선교 지도자, 멤버케어 자문가, 혹은 친구로 가정하고 각 시나리오의 마지막 질문에 응답하라.

1) 시나리오 1

아시아인 가족은 그들의 선교단체 오리엔테이션 프로그램에 참석하는 동안 스트레스를 다루는데 어려움을 갖는다. 그 프로그램은 북아프리카 한 나라에서 행해지고 있으며 참여자들에게는 세 달에 걸쳐 2주에서 4주 가량 새로운 도시로 이동하는 것이 요구된다. 부모들은 선교지 파송전과 오리엔테이션 기간 동안 너무 많이 이동하였으며, 또한 그로 인해 그들의 두 자녀들이 어려움을 당하고 있다는 것을 염려한다. 8살 난 딸은 한 주에 세 번씩이나 밤에 오줌을 싸기 시작했다. 2살 난 아들은 잘 먹지 않는다.

- 이 가족을 돕기 위해 무엇을 할 수 있는가?

2) 시나리오 2

유럽에서 온 5살 난 소년은 앙골라 루안다에서 2개월 동안 그가 다녔던 포르투갈어를 사용하는 유치원에 가고 싶어 하지 않는다. 그 소년은 유치원 과정을 다니고 있으며 다른 아이들이 그에게 혀를 내밀고 자신의 그림이 형편없다고 놀린다며 불만을 말한다. 유치원에 갈 준비를 할 때마다 그 아이는 한숨을 쉬고 불평하곤 한다. 유치원에서 돌아오면 부모들은 아이와 가까이 하는데 어려움을 느끼고, 그는 다른 가족들에게 심술궂게 행동한다.

- 당신은 이 아이를 어떻게 도울 수 있는가?

3) 시나리오 3

자녀가 없는 부부에게 결혼생활의 문제가 생겼다. 그들은 지난 5년간 아시아에서 농업 전문인 사역을 해왔다. 남편은 나이지리아인이며 아내는 코트디부아르인이다. 사역은 잘 진행되고 있으나, 오랜 여행과 지원을 필요로 하는 생활은 그들의 관계에 영향을 미쳤으며 그들 또한 그것을 지적하고 있다. 그들 모두는 자신들이 어려운 집안 출신이라는 것을 인식하고 있다. 그들의 가정은 알코올 중독과 심령술, 갈등해결이 바람직하지 못한 부모에 대한 기억을 갖고 있었다. 그들은 안식년을 맞아 코트디부아르에 있는 상담가를 찾았으며, 선교지에서는 결혼 세미나에 참석했다. 그러나 그다지 큰 변화를 보지 못했다. 아내는 선교지 여성들과 중요한 관계를 유지하고 있으며, 그녀는 그들의 삶에 영향을 끼치고 있다. 그러나 남편은 자신의 일 외에는 가까이 지내는 사람이 없으며 자신이 중년의 위기를 겪고 있는 것은 아닌지 의아해 하고 있다. 파송기관은 그들에게 선교사역을 계속하며 다른 도움이 필요할 때 까지는 최선을 다해 줄 것을 결정했다.

- 당신은 이 부부를 어떻게 도울 수 있는가?

10. 경력 상담 사례

다음의 두 가상 사례들은 타문화 사역자들에 대한 개인, 사역, 경력의 문제를 다룬다. 다음의 사례들을 읽고 아래의 질문에 답하라. 당신은 멤버케어 상담가이다!

1) 사례 1

프레드는 30세이다. 베틀과 결혼하여 6살 난 샘과 4살 난 메리, 두 자녀를 두고 있다. 그들은 캐나다인이다. 1년 전 그들은 아시아로 이주하여 그곳의 사람들을 섬기고 있다. 프레드는 대학에서 영어 강사직을 구할 수 있었으며, 한 주에 8시간을 가르친다. 이전에 그는 보험회사의 영업사원이었다. 그는 매주 12시간 가량 준비한다(과제물 수정, 수업 계획, 목회 사역). 아내 베틀은 샘에게 가정학교를 하며 주로 가정주부로 생활한다.

그 곳의 기후는 여름에는 매우 덥고 겨울에는 매우 춥다. 이로 인해 가족의 일상적인 야외 활동들-가족 산보와 같은-이 제한되었다. 그들은 10만 인구가 사는 도시에서 방 두개짜리 아파트에 살고 있다.

프레드와 베틀은 매주 현지어를 공부하며 그들이 배운 것을 이웃들과 그리고 시장에서 즐겁게 연습한다. 그들의 언어적 한계 때문에, 그들은 아직은 깊은 토론에 참여할 수는 없다. 그들은 이메일을 사용한다. 재정지원은 적합하며(그들에게는 그들의 후원을 돕는 후원기관이 있다) 친구나 친척들을 그리워하기는 하지만, 그들에게 심각한 문화충격은 없다.

그들은 상호 후원을 위해 함께 만나는 10명의 외국인 그룹에 속해 있다. 그들은 코디네이터와 다른 회원들과 잘 지내고 있다. 월 2회, 그들은 2시간 동안의 모임에 함께 모여 적응의 문제를 토론하고 이야기와 조언을 교환한다. 프레드는 토론 시간을 부분적으로 인도하고 참여하는 것을 좋아한다.

베틀은 엄마로서 자신을 좋아하며 새로운 나라의 삶을 기본적으로 만족한다(그녀의 첫 오랜 외국생활). 그러나 프레드는 선교지에서의 외부 활동들(사람들을 만나는 것, 현지인들에 대한 중요한 관심문제에 대해 말하는 것)을 실로 선호하게 됨에 따라 쉴 시간이 없으며 영어를 가르치는 시간이 줄게

되었다. 외국인에게 영어를 가르치는 일은 그가 캐나다에 있다면 아마도 가장 선호도가 떨어지는 직업 선택이 될 것이다. 프레드는 2년 계약을 맺었으며 일을 바꾸기란 쉽지 않을 것이다.

프레드가 당신을 멤버케어 상담가로서 이메일을 보내어 조언을 구한다. 다음의 질문에 답해보라.

- 어떤 문제인가-이 사례의 경우 실제로 일어나고 있는 것은 무엇인가?
- 어떤 자료와 개입이 도움이 되는가?
- 어떤 부가 정보가 필요한가?
- 윤리, 가족 또는 조직의 문제가 있는가? 그렇다면, 이에 대해 토론하라.
- 이 사례는 당신이 알고 있는 다른 경우들과 어떻게 유사한가?

2) 사례 2

멤버케어 상담자 귀하,

저는 귀하께서 제 사역의 갈등 문제로 도움을 주실 수 있는지 알기 위해 이 글을 드립니다. 저의 이름은 테레사 워커이며 지난 몇 달 동안, 저는 일에 흠뻑 빠져 있었습니다. 저는 당신이 제게 주시는 어떤 조언이나 충고에도 감사할 것입니다.

저는 당신께 약간의 제 배경에 대해 말씀드리고 질문을 드리려 합니다. 저는 국제구호기관에서 5년간 일했습니다. 그 기간 동안 저는 세 가지 다른 상황에서 일했습니다. 저는 두 개 학교를 훈련하는 행정가를 돕고, 비서직 업무를 했으며, 3개월간 구호 팀에 참여했습니다. 저는 호주 여성이며 26세 미혼으로 제가 원하는 것을 찾기까지 유럽에 있는 한 기관 사무실에서 현재 사역하고 있습니다. 저는 회사에 입사하기 전에 2년제 대학을 마쳤으며 독어는 꽤 유창하게 합니다. 당신이 저에 대한 다른 정보를 필요로 하신다면 알려주십시오. 이제 저의 질문을 드립니다.

- 누군가 하고 있는 타문화와 인도주의 사역을 저 또한 효율적으로 하고 있는지 어떻게 알 수 있습니까?
- 여러 다른 환경에서 일하며 지난 5년간 많은 변동이 있었는데 제가 어떻게 사역자로서의 저의 장점/약점을 알 수 있습니까?

- 보다 효율적인 사람이 되기 위해 미래의 목표를 어떻게 세워야 합니까?
- 저에게 가장 적합한 일의 유형을 어떻게 알 수 있습니까?
- 다른 사람들 역시 이러한 유형의 좌절감을 경험합니까?

과거에, 제가 생각하기에 저는 회사 내에서 어떤 일이든 좋아했습니다. 그래서 아무도 맡을 수 없는 일들을 종종 하곤 했으며, 단지 그 자리를 채우는 것이 옳다고 여겼습니다. 이 사역에 대한 저의 역량을 평가할 수 있도록 당신이 도와주신다면 정말 감사하겠습니다.

테레사 위커

11. 위기 개입과 우발사고 관리

타문화 환경 속에서 섬기는 사역자들은 다양한 극단적인 스트레스를 경험한다. 자연재해, 전쟁, 갑작스런 임지 변경, 수감, 질병 등이 그러한 예들이다. 선교사들을 잠재적인 위험 지역으로 보내는 선교 단체들은 그들이 할 수 있는 모든 것들을 준비하고 선교사들을 후원해야 하는 윤리적 책임을 갖는다. 다음은 각 단체들로 하여금 보다 잘 준비되게 하며 이러한 위기상황을 관리하도록 돕는 네 단계들이다. 각 단계는 분명하게 해야 할 세 단계의 책임이 있다-개인, 조직, 외부 자문가. 네 단계들은 당신이 그것들을 실행하고자 할 때 중복되는 부분이 있을 것이다.

1) 1 단계: 준비

- **우발사고 계획**-개인, 가족, 팀, 기관, 지역을 위한.
 - 위기 평가와 관리-위험 지역에서의 감독.
 - 계획 구성-인질 상황, 자연재해, 대피, 폭행, 도덕 상실.
 - 부동산 기획-유서 기록, 주요문서의 편성과 보관 등.
 - 스트레스 훈련-위기 경험을 통한 적응 기술의 개발(예, 화재, 병원 응급실), 모의 연습, 사례 연구, 교육, 개인적인 사례/평가.

- **선교지 파송전과 현장 오리엔테이션**-안전지침, 할 것과 하지 말아야 할 것, 적응 협조.

2) 2 단계: 생존

- **신체적 정신적 건강을 유지하기 위한 생존기술의 사용**-개인, 자원, 관계에 대한 관리.
- **위기관리 팀**-위기 기간 중 감독과 의사결정.
- **인권 옹호**-도덕적, 합법적, 정치적 압력의 사용.

3) 3 단계: 위기 중재

- **안정과 보호를 위한 실제적 도움**-안전 보장, 음식 제공, 피난처, 금전.
- **위기 사건 스트레스 디브리핑**-위기에 관련된 생각과 감정의 표현.
- **간략한 지지 상담**-위기사건의 피해자들에게 필요.

4) 4 단계: 사후관리

- **치료/상담**-불안/PTSD, 다른 적응 문제들에 도움
- **단체의 평가**-위기에 대한 사유, 개입, 결과/교훈의 평가
- **후속행위**-피해자 접촉, 제안된 변화들의 이행

5) 단계들의 사용법

- **당신의 팀/단체의 역경 처리 능력을 고려하기 위해 이 단계를 척도-점 검표와 같이-로서 사용하라.**
 - 이 척도를 당신의 환경 내에서-팀, 단체 등-토의하라. 당신의 각 기관들과 환경 내에서 위기와 우발사고 관리에 대해 읽고 주요 내용을 토론하라(참고문헌으로 44장을 참조하라).
 - 선교사들이 직면하게 될 위기 유형을 규명하는 시간을 가지라. 위기를

다루고 케어와 후속조치를 제공하기 위해 수용 가능한 접근방법을 규명하라. 도움을 위해 가능한 자원을 규명하라.

- 당신이 경험했던 한 두 가지의 위기상황을 평가하라. 어떤 부분이 잘 처리되었는지, 어떻게 하면 더 잘 처리될 수 있었는지, 미래의 상황을 위해 각각의 과거 경험이 주는 의미에 대해 토론하라.

- 그룹 활동으로 구드(Goode, 1995)를 참조하고 그의 논문 마지막에 나오는 위기개입 시나리오를 응용하라.

12. 재입국 준비

본국으로 돌아가는 것은 흥분과 풍요로움의 경험이 될 수 있다! 당신이 안식년 동안 잠시 방문하든지 혹은 아주 돌아가든지 간에 본국에서 최대의 삶을 얻기 위해서는 충분한 준비가 필요하다.

준비는 4가지 영역에서 긴밀하게 이루어져야 한다.

- 한 개인으로서의 당신이 누구인지.
- 당신과 본국의 문화는 어떻게 변화되었을지.
- 본국에서의 당신의 계획과 목표.
- 당신의 적응 전략.

재입국 과정은 다소 문화충격과 같을 수 있다. 당신은 당신의 기본적인 필요를 다르게, 때로는 익숙지 않은 방식으로 충족시켜야 한다. 경험되는 많은 스트레스는 가족, 친구, 사역을 포함하여 친숙하다고 여겨지는 환경에 돌아옴으로 수반된다. 종종 기대하지 않았던 일이나 환경의 미묘한 변화가 가장 큰 스트레스를 준다.

간단히 말해, 당신의 사고방식과 행동 방식은 변화되었다. 때때로 이러한 변화의 본질을 조명하기 위해서는 본국 문화에 재 적응하는 것이 필요하다.

재입국 적응 시에 나타나는 일반적인 갈등으로는 방향과 제자리를 잃은 듯한 느낌, 환멸감, 타인과 특정한 문화의 측면에 대한 노여움, 외로움 혹은 소외감, 우울증 등이 있다. 다른 한편, 적응에 대한 갈등을 최소한도로 줄인다면 재입국은 매우 긍정적인 경험이 된다. 그러므로 이러한 갈등들이 당신

을 쓰러트리지 않게 하라. 그러한 갈등이 생길 수 있다는 것을 인식하고 대비하라.

본국으로 돌아가기 위해 준비할 때, 다음의 약속의 말씀을 기억하기를 권면한다. “나는 너를 실망시키지 않을 것이며 너를 포기하지 않을 것이며 떠나지 않을 것이다. 너를 의지할 데 없는 자로 방치하거나 저버리는 일은 결코 없을 것이다.”(히 13:15)

1) 재입국 평가

본국으로 돌아오는 선교사의 적응 과정에 전형적으로 영향을 미치는 몇 가지 요소들이 있다. 이 요소들은 개인의 특성은 물론, 선교지 문화와 본국 문화와의 관계를 포함한다.

재입국에 대한 인식을 돕기 위해 다음 양식의 15가지 항목에 답하라. 당신은 당신의 가족과 함께, 혹은 다른 가족을 위해 이 연습을 행할 수 있다.

(1) 선교 국가

1. 본국을 떠난 지 몇 년 되었는가? 그 이후로 당신은 어느 곳에서 살았는가?
2. 당신은 어떤 방식으로 선교지 문화에 관계하였는가(언어, 습관, 가치관, 신념, 의복 등)?
3. 선교지 문화와 본국 문화는 어떤 면에서 서로 비슷하며 또한 다른가(날씨, 지리, 언어, 종교, 삶의 기준, 정치, 습관 등)?
4. 당신은 당신의 사역과 전반적인 경험에 있어서 어느 정도의 성취감을 느끼는가?
5. 선교지 문화를 떠나는 것은 어떠한 것이라 여기는가(친구와 처소에 작별을 고하는 것, 사역을 멈추는 것)?

(2) 사역자의 특성

6. 체력, 영양, 식생활 습관, 의학적인 문제, 스트레스 정도, 운동을 포함하여 당신의 신체적 건강에 대해 구술하라.
7. 본국에 돌아왔을 때 당신의 적응을 방해하거나 도울 수 있는 몇 가지

개인적인 자질을 밝혀보라.

8. 당신이 선교지에 살게 된 이래, 당신이나 당신의 친구가 당신의 사고나 행동에 어떤 중요한 변화를 인식한 적이 있는가?

9. 당신이나 당신의 가족들이 경험하고 있는 변화를 구술하라(결혼, 자녀 해산, 자녀의 출가, 중년기 혹은 은퇴의 시작, 죽음).

10. 본국으로 돌아가기 위해 당신은 어떻게 실제적으로 준비했는가?

(3) 본국 문화

11. 본국에 얼마나 오래 체류할 것인가? 당신의 가족, 친구, 본국에 대해 변했다고 생각되는 몇 가지를 나열하라. 이러한 것들은 당신에게 어떤 영향을 미치는가?

12. 당신의 귀국 목적/기대를 서술하라.

13. 이전의 재입국 경험은 어떠했는가? 이러한 과거의 경험들은 다가오는 재입국 기간을 어떻게 도울 수 있는가?

14. 당신은 본국의 변화와 사건들을 어느 정도로 따라가고 있는가(독서, 뉴스, 편지, 전화, 이메일 등을 통해)?

15. 본국에서 당신을 지원하는 그룹의 유형을 서술하라(가족, 친구, 직장). 그들은 당신을 어떻게 도와줄 수 있는가? 당신은 누구와 당신의 재입국 경험을 편안하게 토의할 수 있는가?

† 참고문헌 †

Austin, B. (1995). *Personnel development and pastoral care for Youth With A Mission staff*. Nuneaton, UK: Author.

Goode, S. (1995). Guidelines for crisis and contingency management. *International Journal of Frontier Missions*, 12, 211-216.

Mace, D. (1997). *How to have a happy marriage*. Nashville, TN: Abingdon.

Morgan, D. (2001, May 23-27). *Spiritual formation during the missionary*

life cycle. Presentation at the Third European Member Care Consultation, Budapest, Hungary. (Email: lifemotor1@msn.com)

O'Donnell, K. (1988). Development tasks in the life cycle of missionary families. In K. O'Donnell & M. O'Donnell (Eds.), *Helping missionaries grow: Readings in mental health and missions* (pp. 148-163). Pasadena, CA: William Carey Library.

_____. (1992). Tools for team viability. In K. O'Donnell (Ed.), *Missionary care: Counting the cost for world evangelization* (pp. 184-201). Pasadena, CA: William Carey Library.

_____. (1995, October). On behalf of the 10-40 window of the heart. *International Journal of Frontier Missions*, 12, 169-223.

* 루스 허클스비(Ruth Hucklesby)와 리즈 오폴리티 데이(Liz Oppoliti-Day)가 이 글에 소개된 평가 양식을 검토해준데 대해 특별한 감사를 드린다. 그것을 사용하고 수년에 걸쳐 발전시켜준 동료들에게도 감사를 드린다.

제 31 장

그들 세계의 방문자

나는 임상 심리사로서 선교 분야에서 전담으로 사역하고 있다. 나는 어떤 종류의 가치와 감정들이 정신건강 전문가들과 선교 책임자들 사이의 관계에 교량 역할을 하기도, 혹은 방해물이 된다는 것을 발견했다. 심리 치료사나 정신건강 상담가가 해외에서 선교사들과 사역하기를 원할 경우, 그들이 해외선교 사역을 위해 유일하게 구상된 정신건강에 관한 전문적인 교육을 받은 경험이 없다면 그들이 받은 훈련과는 다른 새로운 패러다임이 필요하게 될 것이다.

나는 미국의 중산층을 대상으로 고안된, 세속적

* 카렌 카(Karen Carr)는 코트디부아르 공화국 아비장에 거주하며 모바일 멤버케어 팀(Mobile Member Care Team)/서아프리카 임상 책임자이다. 그녀는 공인된 임상 심리학자로서, 미국 버지니아 지역사회 정신건강센터 응



카렌 카 *

효과적인 멤버케어 사역에 있어서 개인적 자질과 전문적 기술들은 함께 한다. 겸손, 타문화적 민감성, 주님과과의 친밀한 동행, 배움에 대한 헌신은 멤버케어 전문가들의 사역에 있어서 필수적인 요소들이 된다. 이번 장에 제시된 다섯 개의 사례연구가 묘사하듯이 이것은 선교인력과 정신건강 전문 사역자들에 대해 특히 그러하다.

임상심리학 과정에서 훈련을 받았다. 이 교육과정을 통해 나는 전문가가 되어야 할 것을 교육 받았지만, 그리스도인으로 우리는 섬기는 자와 배우는 자가 되어야 한다. 나는 비지시적인 상담 방법을 배웠으나 기독교 상담자들로서, 우리는 제공할 만한 실제적이고 구체적인 그 어떤 것을 가져야 한다. 나는 비밀보장과 지지에 관해 교육을 받았지만, 그것들이 갖는 한계점들에 관해 배운 것은 그리 많지 않다. 객관성을 유지할 것과 이중적 관계에 대해 경계할 것을 교육 받았으나, 내가 받은 인턴 과정이 아프리카의 한 외딴 도시에서 이루어진 것은 아니었다. 나는 영의 역할과 주님의 치유능력을 분명하게 인정하지 않는 정신병리학에 대한 세속이론을 배웠다. 나의 선교사 동역자들은 내게 새로운 가르침을 주었는데, 이 글에서 그 중의 몇 가지를 나누고 싶다.

선교 분야는 선교사 케어와 이 글에서 역점을 두는 정신건강 전문가들이 미치는 영향과 공헌에 대해 보다 열려진 듯 보인다. 선교 단체는 정신건강에 종사하는 전문가들을 필요로 한다. 이들은 선발 단계에서 가장 많이 필요성이 인식되지만 워크숍과 위기상담 혹은 단기상담을 위해 선교현장에서 보다 많이 요청되고 있는 추세다. 이러한 방문들은 권면하고 덕을 세우는(살전 5:11) 영향력을 갖는다. 그러나 때로는 선교 책임자들이 정신건강 전문가들에 대해 상당히 부정적인 시각을 갖게 되는 결과를 초래하기도 한다. 이러한 부정적인 시각을 갖게 되는 몇 가지 원인은 그들이 사용하는 전문적인 용어와 상담과 신앙의 확연한 접목 부재, 상황에 적절하게 대응하지 못하는 치료 방법, 선교 책임자들의 동기와 역할에 대한 오해에 기인한다.

다음의 사례연구들은 이러한 장애물들이 어떻게 발전되는지 설명한다. 사례의 내용들은 편집된 것이며 모든 이름들은 실명이 아님을 밝힌다.

금서비스의 프로그램 책임자로 8년간 사역한 경험이 있다. 1993년 이후, 그녀는 선교 전문가와 훈련가로 사역하고 있다. 카렌은 아프리카, 아시아, 라틴 아메리카의 여러 선교 단체에서 위기 대응, 대인관계 훈련, 선교사 관리에 대한 워크숍을 시행해 왔다. Email:kfcarr@aol.com.

1. 사례연구 1

임상 심리학자인 젠킨슨 박사는 선교지에 있는 그의 형제를 2주간 방문하는 동안, 선교사들을 위한 워크숍과 상담을 제안한다. 선교회 대표는 그의 제안을 받아들여 그가 도착하기 전에 선교지 사역자들이 참고 할 수 있는 간략한 이력서를 보내 줄 것을 요청한다. 젠킨슨 박사는 이력서에 자신의 학위를 강조하고, 인지-행동이론의 접근 방법을 사용한다고 설명한다. 그는 선교현장에 도착해 모국에서 성취한 전문적인 일들을 설명하며 자신을 한 전문인으로서 소개한다.

이러한 사회적 신용들은 어떤 무게와 중요성을 더하지만, 반면에 피상담자인 선교사들로부터 신뢰나 확신을 얻는 중요한 자질은 되지 않는다. 전형적인 경력, 혹은 전문협회에서 주는 자격증이 선교 분야에서는 수용보다는 오히려 의혹을 불러일으킬 수 있다. 우리가 갖고 있는 학위, 전문적 지식과 이론이 우리에게는(그리고 아마도 우리 동료들에게는) 중요하게 여겨지겠지만, 우리의 삶과 동떨어진 삶을 사는 사람들에게는 그다지 큰 영향을 주지 못할 수 있다. 우리의 자격은 합당하지만, 타문화를 이해하는 점에서는 그렇지 못하다. 서술하든지간에 혹은 구술하든지간에 우리의 언어는, 전문적인 지식과 임상 지식을 강조하는 것으로부터, 선교사들에 대한 진정한 관심을 나타내는 교육 능력과 문화적 민감도와, 성경 이해를 강조하는 것으로 문화적 전환이 필요하다. 간략히 말하면, 우리는 그들의 세계 안으로 들어가야만 한다.

젠킨슨 박사가 선교지에 체류하는 동안, 스트레스를 감소시키는 방법으로 스트레스 관리에 대한 워크숍을 시행한다. 그는 가정에서 일을 구분하고 분명한 한계점들과 경계선들을 유지할 것을 제안한다. 그는 일반 선교사들의 삶이 가정과 직장 사이에 좀처럼 확실한 구분이 없다는 것을 인식하지 못한다. 젠킨슨 박사는 스트레스 관리에 대한 이론들을 설명하지만, 그에 대한 성경적인 근거를 제시하지도 않으며, 영적 자원들이 선교지에서 스트레스를 관리함에 있어서 얼마나 효율적인지에 대해서도 토론하지 않는다. 그는 주님과 그와의 관계에 대해 그리고 그의 이전의 타문화 경험에 관해서는 많이 언급하지 않는다. 그는 최근에 상실과 충격을 경험한 선교사들을 개별적

으로 상담하며, 그것이 가정에 미친 영향과 일에 미치는 수행능력에 대해 논의한다. 그는 불행에 관한 영적 의미를 말하지도 않으며, 현지인 동료들이 겪는 고통에 대하여 선교사들이 애통해 하는 상실감과 그들이 기울이는 영적인 분투를 의미 있게 여기지 않는다.

선교문화에 도움이 되고자 한다면, 우리는 신앙과 상담을 분명하게 접목하며, 우리의 모든 전문적인 면들을 투과하며 자연스럽게 가교를 세우는, 근거가 확실하고 깊은, 그리고 지속적 신뢰를 주 안에서 가져야 한다. 이것은 우리가 능력과 역량을 구비함과 동시에, 진실로 겸허와 존경을 나타내는 방식에서 그 본연의 모습이 명백히 드러나게 될 것이다.

2. 사례연구 2

전문 상담가인 래쉬 루이 박사는 한 충격적인 상황으로 몇 주간의 선교지에 방문을 요청받았다. 선교지 일원 중의 한명이 성폭행 사건으로 선교지를 떠났으나, 이 일로 선교지에 남은 그녀의 동료들이 고전을 면치 못하게 되어 상담가를 요청하게 된 것이다. 루이 여사가 도착하였을 때, 그녀는 개별 면담을 위한 상담일정을 정한다. 상담을 받은 여성 중 몇몇은 어렸을 때 성폭행을 당한 경험이 있었는데, 선교지의 성폭행 사건은 그들의 감정과 기억에 혼란을 준 것이었다. 루이 여사는 그녀가 떠난 후에도, 피상담자들이 그 지역의 심리치료사로부터 치료를 계속 받을 것을 가정하여, 그 여성들과 집중상담을 시작하였다. 그녀가 떠난 몇 주 후에, 책임자들은 여성 선교사들이 더 이상 의무를 수행하지 못함을 발견하게 되자 고충을 느끼게 된다. 더욱이 이러한 갈등과 스트레스는 그들의 가정에까지 미치게 되었다.

루이 여사는 당시에 몇 가지의 그릇된 가정을 내린 것이었다. 그 한 가정은, 그 지역에 심리치료사가 없을 수 있다는 점이다. 설혹 있다고 할지라도, 그 상담자는 의뢰인의 언어를 구사하지 못할 수도 있었다. 또 다른 가정으로는, 이러한 종류의 치료가 선교지에서 이루어 질 수 있는가 하는 점이다. 선교지에서의 삶의 요구와 스트레스로 극도의 에너지를 요구하는 선교현장에서 그러한 집중상담은 적당하지 않다.

선교지에서 가장 유익한 치료방식은 교육적이며 목표 중심적이고 장점을 강조하는 간결한, 해결중심의 형태라 믿는다. 집중치료는 안식년이나 연구 휴가와 같은 스트레스가 적고 요구가 적은 환경에서 이루어 질 수 있다.

3. 사례연구 3

공인 사회복지사인 니젤 스미스는 선교대회 강연을 요청받아, 상실의 충격과 적응에 대한 워크숍을 제공하고자 한다. 그는 워크숍 이후 며칠 간 개인상담을 받기를 원하는 사람들에게 자신을 소개한다. 스미스는 전적으로 비밀이 보장되는 상담을 강조한다.

톰과 베틀리는 선교지에서 20년간 사역을 했다. 그 이전에 그들은 상담가를 찾아가 본 적이 없다. 그러나 두 사람 모두 우울증과 무기력감을 상당히 느끼고 있었고, 또 강사가 제시한 강연 방식을 좋아했다. 그들은 스미스와 함께 대화를 나누며, 그들의 신임 책임자가 권위를 남용하며 비판적이라는 것을 스미스에게 이해시킨다. 그들에게 행정부는 비합리적인 기대를 요구하며 그들의 상황을 전혀 이해하지 못하는 것처럼 여겨진다. 사실상, 행정부는 그들에게 본국으로 귀환해 어떠한 일을 수행할 것을 요구했지만, 이것은 단지 사태를 더 악화시킬 뿐이라고 그들은 확신하고 있다. 그들은 스미스에게 자신들이 선교지에 머물러야 한다는 것을 행정부에 설명해 줄 것을 요청한다.

스미스는 한 쪽의 이야기만을 듣고 사태의 상황을 파악하지 못했음에도 불구하고, 이 부부를 옹호하는 마음을 갖게 되었을 것이다. 사실상, 많은 상담가들이 선교사 “고객”을 옹호하고 행정부에 적대감을 갖게 되는 특수한 함정에 빠지게 된다. 이와는 달리, 우리는 가능하면 언제든지 전체 구조를 강화하는 역할을 감당해야 한다. 이 특수한 경우에서, 상담자는 행정부와 의사소통을 하지 않았으므로 선교지를 떠나야 하는 그 부부의 상황을 이해하지 못한 것이다. 상담자는 절대적인 비밀보장을 강조했다기 때문에 행정부와 자문을 통해 협력할 수 있는 가능성을 상실하게 된 것이다. 그는 도덕적인 실수, 업무수행 능력의 문제, 대인관계의 마찰 혹은 저조한 경제적 후원과 부채와 같은 문제들을 인식하지 못했을 가능성이 있다.

선교사가 선교지에 머무르든지 혹은 떠나든지, 그것은 개인의 정신적인 건강, 후원 형태, 업무수행 능력, 선교회의 자원, 선교단체의 윤리, 가족의 선호, 본부, 후원교회와 같은 여러 요소들이 포함되는 복잡한 결정이다. 정신건강 전문가들로서, 우리는 영향력 있는 소리를 내어야 하겠지만, 결정을 내리는데 있어서 권위적이거나 결정적인 말을 할 권리가 없다. 선교현장에 남아서 선교사 개개인을 돌보고 함께 일할 사람은 행정 책임자나 선교현장의 대표이다. 우리가 선교사를 돌보는 관점에서 책임자들에 대해 적대적인 역할을 하기보다는 후원하는 역할을 취한다면 그들을 안내하고 조언하는 기회를 갖게 된다.

4. 사례연구 4

제시 핀토 박사는 여러 해 동안 선교사역에 관심을 가져온 정신과 전문의이다. 그는 그가 살고 있는 지역에 본부를 두고 있는 한 선교단체와 함께 일해 왔다. 그는 사역 국가에서 막 추방되어 아프리카의 다른 나라로 이주한 선교사 그룹에 대한 디브리핑을 위해 아프리카 방문을 기꺼이 수락하게 된다.

의사인 핀토박사는 그가 취해야 할 의학적인 예방책을 인식하고, 황열병 예방주사를 맞으며 말라리아 예방약을 먹기 시작한다. 핀토박사는 국제뉴스를 계속 청취하고 선교사들이 떠난 국가에 정치적으로 어떤 일이 일어났는지 기본적인 이해를 하게 된다. 그러나 아프리카의 정치와 지리에 대한 그의 이해는 최소한의 것들에 지나지 않는다. 그는 불어를 못하지만, 불어권 나라를 여행하게 된다.

수면 결핍, 극심한 기온 차이, 언어의 장벽 그리고 새로운 자극에 대한 적응, 이러한 복합적인 요소들은 핀토박사가 예상했던 것 보다 그에게 훨씬 더 큰 피곤을 느끼게 한다. 그는 그가 유지하고자 했던 생활의 리듬을 유지할 수 없게 된다. 그는 도착하여, 선교사 그룹이 북미, 영국, 스위스, 브라질, 아르헨티나로부터 온 다국적인 사람들로 이루어졌다는 것을 발견하고 또한 놀라게 된다. 그의 모든 자료는 관용어가 가득한 그의 모국어로 되어 있었고, 그가 준비한 유인물들을 보며 그가 사용하는 많은 예들이 그의 문화에

국한된 것이라는 것을 인식하게 된다.

핀토 박사가 단체와 개인에게서 상황보고를 들을 때, 어떤 사람들에 대해서는 비 대화적이라고 기록한다. 어떤 사람은 눈을 맞추지 않으며, 어떤 사람은 무뎠으며, 어떤 사람은 절망적이며, 어떤 사람은 화가 난 것 같이 보인다. 핀토 박사는 그들의 이러한 행동들을 자신의 나라에서 이해되는 상황대로 해석한다. 그는 그가 목격하는 타문화적인 대인관계의 다양한 형태를 인정하지도 이해하지도 못한다.

핀토 박사는 일원 중의 몇 몇이 경험한 마귀적인 측면에 대해 말할 때는 특별히 불편해진다. 누군가가 설명될 수 없는 질병, 저주, 귀신들림에 대해 말하기 시작하자 핀토 박사는 그들이 포착하고 있는 현실감에 대해 의심스러워진다. 핀토 박사에게는 아프리카에서 흔히 경험되는 영적 전쟁과 마귀의 활동을 이해하는 영적 개념이 없다. 핀토 박사로부터 도움을 받은 선교사들은 그의 참여와 기술적인 솜씨에 감사한다. 그들은 핀토 박사에게 감사를 표하지만 개인적으로나 그들만 있을 때에는 자신들의 경험에 대한 그의 이해는 매우 제한적이라는 것을 알게 된다.

핀토 박사의 경우, 그의 타문화적인 민감성을 향상시킬 수 있는 몇 개의 방법이 있다. 그는 모국을 출발하기 전, 다양한 뉴스와 문서자료를 통해 그가 가고자 하는 나라의 지역, 정치, 종교, 그리고 문화에 대한 정보를 얻을 수 있다. 또한 그는 자신의 문화적 가치를 보다 깊이 이해하고 이러한 가치들이 다른 문화권의 사람들에게 어떻게 인식되는지를 알려주는 자료들을 탐독할 수 있다. 그가 어떤 나라의 사람들을 위해 사역하게 될지 사전에 파악하여 그들의 모국어로 된 자료들을 입수하거나 현장에서 그를 지원할 수 있는 다른 정신건강 전문가들로부터 자문을 받을 수도 있다. 현장에 도착한 이후에는, 그 지역에서 직면하는 특별한 스트레스와 문제들을 보다 잘 이해할 수 있도록, 위기 상황에 직접 관련되지 않은 몇 몇 다른 선교사들과 어느 정도의 시간을 함께 보낼 수 있다. 마지막으로, 그는 영적전쟁에 대한 그의 이해를 다른 곳에서 경험 하므로 이에 대한 자신의 이해를 넓히며 깊게 할 수 있다.

5. 선교인력과의 관계 구축

정신건강 전문가(혹은 어떤 다른 건강/멤버케어 관련 영역)로서 훈련을 받을지라도 자동적으로 해외 선교사들과 일하는 자격이 부여되거나 준비되는 것은 결코 아니다. 그러나 일반적으로 정신건강에 종사하는 사람들은 그들의 능력과 전문영역 안에서 일하겠다는 것과, 의뢰인들에게 해를 입히지 않으며 책임감 있게 일한다는 것, 그리고 전문적인 책임성과 슈퍼비전을 계속 유지한다는 것과 같은 특정한 윤리적 지침에 서약을 한다. 타문화 인식에 대한 참여 또한 증가하고 있으며, 전 세계의 많은 정신건강 전문기관에서 이 분야의 훈련이 가능한 상태다. 이러한 헌신은 우리로 하여금 아래에 제시된 장애물을 극복하고 교량을 구축하도록 돕는다.

1) 장애물

- 전문가라는 생각
- 기술적인 전문용어의 사용
- 비지시적, 모호한 방식
- 장기, 집중치료 모델
- 비체계적, 느슨한 시간 사용
- 리더십에 대한 적대적인 접근방법
- 문화적 편견이 담긴 자료 사용
- 위기상황에 대해 민첩하지 못한 반응
- 접근능력의 결핍
- 단체의 필요에 대한 추측
- 미숙한 타문화 상담
- 사후관리의 결핍

2) 가교

- 종의 정신

- 겸손한 접근방법
- 신앙과 상담의 접목
- 교육의 성경적 근거
- 해결중심, 간결요법 모델
- 간결하며 상관된 워크숍/경건회
- 지역의 자원에 대한 지식
- 선교지 역사에 대한 지식
- 비밀보장에 대한 분명한 의사소통
- 방문을 통한 신뢰와 신용 구축
- 마귀적/영적 전쟁에 대한 지식
- 지도자들과 함께하는 기도회/지도자들을 위한 기도

6. 선교 행정가들의 관점 이해

선교부 지도부와 관계를 개선하기 위해 시간을 투자하는 정신건강 전문가들은 궁극적으로 현지 선교사들에게 보다 낫은 서비스를 제공하게 될 것이다. 과거의 어떤 심리치료 모델들이 환자의 가족을 치료의 중추적 요소로 보기보다는, 문제의 근원으로 보며 무시하고 격리했던 것과 같이 정신건강 전문가들은 선교회를 그와 동일하게 취급한다. 우리에게 필요한 도전은 적절한 경계선과 합법적, 윤리적 전문성을 유지하는 것이지만, 동시에 선교사들과 그들의 책임자들과 함께 그리스도 안에서 참된, 진정한 조력자로서 관계를 맺어야 한다.

이러한 도전들을 염두에 두며, 우리에게는 많은 선교 행정가들의 마음속에 쌓여진 정신건강 치료자들에 대한 부정적인 평판들과 인식들을 변화시켜야 하는 중대한 과제가 놓여있다. 어떤 인식들은 실제적인 경험에서 나온 것이기도 하지만, 어떤 것들은 편견과 오해에 근거한다. 원인이야 어떻든지, 이러한 것들은 장애물을 형성할 수 있으며 참된 경험을 통해서 바뀔 수 있다. “비효율적” 정신건강 전문인으로 규명되는 특성 중 몇 가지는 회피,

허용, 약점 조성, 신체적 접촉 시도, 자유주의 신학적인 관점, 그리고 다루어서는 안 될 과거의 문제들을 야기하는 것들이 있다.

7. 사례연구 5: 예가되는 모델

석사급 상담자인 해이디 쉘퍼는 한 선교 책임자로부터 현지를 방문하여 이동(transition)에 대한 워크숍과 사후 상담 제의를 요청 받는다. 그녀는 이메일과 전화로 책임자와 함께 시간을 보내며 기대, 공동체의 필요, 공동체의 가치들, 그리고 공동체 내에서 최근에 일어난 위기사건들을 연구한다. 그녀는 단 한 사람에게 관련된 위기사건 일지라도 선교사 집단의 보편적인 상호 의존과 가족적인 지지적 성향으로 인해 그것이 전 공동체에 영향을 미칠 수 있다는 것을 이해한다. 그녀는 더 나아가 책임자와 함께 그가 갖는 기대가 무엇인지, 공동체에서 누가 더 주목이 필요한지 탐색한다. 그녀는 선교지에 도착하기 전에 어떤 것에 대해 비밀을 유지할 것인지, 그리고 어떤 것들이 공유될 것인지 밝힌다. 쉘퍼는 방문에 따르는 재정 경비를 책임자와 공개적으로 의문한다. 그들은 그녀의 여행 경비를 충당하는 것에 합의하며 적당한 사례금을 정한다. 쉘퍼는 선교사들에게 자신의 방문을 알리며 자신의 유효함을 설명하는 안내문 작성을 위해 책임자와 긴밀히 의문한다.

쉘퍼는 이전에 이 선교지에 방문한 적이 있기 때문에 그 곳의 여러 선교사들에게 이미 알려져 있다. 그녀는 겸손하며, 잘난 척 하지 않으며, 필요한 사람이라는 명성을 쌓아 왔다. 그녀는 이제 선교사들의 삶에 계속되는 고통과 스트레스 요인들에 대해 이해한다. 타인과의 마찰, 대학입학을 위해 떠나는 자녀들과의 이별, 연로한 부모님들을 향한 염려, 선교지 가족과 동료들에게 삶의 위협이 되는 질병의 재발과 같은 것들이다. 그녀는 이러한 문제들을 인식하며, 선교현장에서 그녀가 보낼 시간을 위해 기도로 준비하며 관련 자료를 수집한다.

사람들과 개별적으로 면담할 때, 그녀는 그들의 영적 장점들과 자원들은 물론 그들이 가진 영적 질문들을 유도한다. 그들과의 사역은 간결하고 실제적이다. 그녀는 그들과 함께 기도하고 사후 상담을 계획한다. 선교사들에게

는, 그들의 책임자에게 어떤 것이 공개되고 공개되지 않을 것인지 사전에 통보된다. 그녀는 그들 세계의 한 방문객이지만, 그들은 그녀를 그들에게 속한 사람으로 대우한다.

8. 결론

정신건강과 다른 건강/멤버케어에 전문가들은 선교지에서 여러모로 공헌할 수 있다. 국내외의 상담 제공자로서, 우리는 워크숍, 자문, 평가, 상담을 제공할 수 있다. 또한 위기상담과 디브리핑을 제공할 수 있다. 우리의 참여는 아론과 훌이 전쟁터에서 모세에게 힘과 인내, 용기를 매우 실질적인 방법으로 제공했던 것과 같은 가능성을 갖는다(출 17:12). 그러나 우리가 선교사들의 세계에 들어갈 때 문화적인 민감성을 갖지 않는다면, 그들을 다치게 하며 피해를 줄 가능성을 갖는다. 선교회 대표자들과 함께 사역하고 그들과 관계를 구축하는 것이 우리에게는 효율성의 열쇠가 된다. 협력을 통하여 우리는 그들의 멤버케어 필요성을 보다 잘 이해할 수 있고, 선교현장에 탄력적인 사랑의 기독교 공동체를 고양시키는 지속적인 멤버케어를 마련할 수 있다. 우리에게 배워야 할 것들이 많이 있다. 많은 선교 공동체들이 우리에게 기꺼이 가르침을 주고자 하며, 우리를 그들의 세계에 방문자로 환영하고 있다.

9. 토의 주제

1. 정신건강 전문가들과 선교사들 사이에 장애물이 될 수 있는 다른 가치, 가정, 행동들에는 어떤 것들이 있는가?
2. 정신건강 전문가들이 선교사들에 대해 가르칠 수 있는 다른 것들은 어떤 것들이 있으며, 반대로 선교사들이 정신건강 전문가들에 대해 가르칠 수 있는 다른 것들은 어떤 것들이 있는가?
3. 각 사례연구에 나타난 상담 서비스를 향상시키기 위해 제시할 수 있는 것들을 서술하라.

4. 보다 낫은 “그들 세계의 게스트” 혹은, 보다 낫은 “호스트”가 되기 위해 당신이 할 수 있는 것은 무엇인가?

5. 신생 파송국의 방문자들은 기존 파송국의 방문자들과 어떻게 다르게 행동할 수 있겠는가?

† 참고 문헌 †

- Bowers, J. (Ed.). (1998). *Raising resilient MKs*. Colorado Springs, CO: Association of Christian Schools International.
- Bubeck, M. I. (1984). *Overcoming the adversary: Warfare praying against demonic activity*. Chicago, IL: Moody Bible Institute.
- Dodds, L., & Dodds, L. (1997). *Collected papers on caring for cross-cultural workers*. Liverpool, PA: Heartstream Resources.
- Foyle, M. (1987). *Overcoming missionary stress*. Wheaton, IL: Evangelical Missions Information Service.
- Gardner, L. (1987). Proactive care of missionary personnel. *Journal of Psychology and Theology*, 15, 308-314.
- Gardner, R., & Gardner, L. (1992). Training and using member care workers. In K. O'Donnell & M. O'Donnell (Eds.), *Missionary care: Counting the cost for world evangelization* (pp. 315-331). Pasadena, CA: William Carey Library.
- Johnston, L. (1988). Building relationships between mental health specialists and mission agencies. In K. O'Donnell & M. O'Donnell (Eds.), *Helping missionaries grow: Readings in mental health and missions* (pp. 449-457). Pasadena, CA: William Carey Library.
- Jones, M. (1995). *Psychology of missionary adjustment*. Springfield, MO: Logion Press.
- Kraft, C. (1992). *Defeating dark angels: Breaking demonic oppression in the believer's life*. Ann Arbor, MI: Servant Publications.
- O'Donnell K., & O'Donnell, M. (Eds.). *Helping missionaries grow: Readings in mental health and missions*. Pasadena, CA: William Carey Library.
- _____. (1992). *Missionary care: Counting the cost for world evangelization*. Pasadena, CA: William Carey Library.
- Schubert, E. (1993). *What missionaries need to know about burnout and depression*. New Castle, IN: Olive Branch Publications.
- Stewart, E., & Bennett, M. (1991). *American cultural patterns: A cross-cultural perspective*. Yarmouth, ME: Intercultural Press.
- Wagner, C. P. (1991). *Engaging the enemy: How to flight and defeat territorial spirits*. Ventura, CA: Regal Books.

* 이 글을 위해 구체적 제안을 해 주신 Darlene Jerome, John Powell, Ev Worthinton, Laura Mae Gardner를 포함한 모든 분들께 특별한 감사를 드린다.

이 글은 *Christian Counseling Connection*(1999, no. 2, pp. 2-4)에 처음 발표된 글을 개정한 것이다.

제 32장

목회적 권면: 기독교 사역자들을 위한 일곱 서신

1. 서신 1: 고난을 통한 성장

오늘로부터 1년 전, 나는 대형 자동차 사고를 당했습니다. 지난 한 해는 낙담과 희망, 난관과 발견이라는 온갖 극단적인 것들로 가득 찬 해였습니다. 육체적으로뿐만 아니라 감정적으로, 그리고 영적으로도 그러했습니다. 이제 회고해 보면, 가치 있었던 한 해—실로 매우 가치 있었던 한 해였다는 것을 더 깊이 깨닫게 됩니다. “고난당하는 것이 내게 유익이라”(시 119:71)고 말한 시편기자의 고백을 이해하게 됩니다. 시편기자는 고난의 한가운데서

* 로레아 린퀴스트(Lareau Lindquist) 박사와 그의 아내, 에비 린퀴스트는 영성/목회사역을 목적으로 1986년 국제 바나바회(Barnabas International)를 창시하였다. 21년간의 목회와 3년간의 성지연구회(현재의 예루살렘 대학) 회장을



로레아 린퀴스트 *

성경은 우리에게 “오직 오늘이라 일컫는 동안에 매일 피차 권면하여 너희 중에 누구든지 죄의 유혹으로 강박케 됨을 면하라”(히 3:13) 권고하고 있다. 여기에 실린 글들은 권면의 세계적 일인자인 저자가 정기적으로 전 세계의 크리스천 사역자들에게 보낸 수려한 서신들 중 일곱 개의 짧은 메시지를 담고 있다. 이 서신들은 타문화 사역을 통해 겪게 되는 주요 갈등 영역들을 진솔하게 언급하고 있다. 선교 책임자들은 그들의 선교인력들을 위한 유용한 지지를 적시에 마련하기 위해 이 서신들을 사용할 수 있다.

아닌, 고난이 모두 끝난 이후, 그것이 주는 유익함을 발견하였다는 사실에 주목하게 됩니다.

종종, 나의 친구들은 내게 이전과 달라진 것이 있는지 묻곤 합니다. 그들의 질문이 의미하는 것은 내가 사물을 다르게 보게 되었는지 묻는 것이라 여깁니다. 어떤 특별한 변화가 있었는가? 그러면 나는 재빨리 그리고 분명하게 “그럼, 여러 면에서지”라고 대답합니다. 그 한두 가지의 예를 말씀드리려고 합니다.

첫째, 나는 주님의 존귀하심을 특별히 발견하게 되었습니다. 그분은 이전이나 지금이나 계속하여 존귀하신 분이십니다. 나는 그분의 구체적인 성품에 관심을 기울였고 그분의 성품이 인자하시며 진실하시다는 것을 발견하였습니다. 옴이 그러했듯이, 하나님에 대한 모든 것을 더욱 현실로, 더욱 가까이, 더욱 친밀하게 발견하게 됩니다. 몇 번의 상실을 겪은 후, 옴은 하나님의 새로운 자기 계시를 목도하였습니다. 그는 그때 하나님께 이렇게 고백했습니다: “내가 주께 대하여 귀로 듣기만 하였삽더니 이제는 눈으로 주를 뵈옵나이다”(욥 42:5). 더 이상 제 삼자를 통한 깨달음이 아닌 직접적인 깨달음의 경험이었던 것입니다. 이제 옴의 개인적인 간증이 나의 간증이 되었습니다. 저 역시 하나님을 보다 심오하게 발견하게 되었습니다.

둘째, 나는 감사에 관해 보다 더 깨닫게 되었습니다. 11주의 병원 입원과 지극히 규제된 5개월 동안의 생활 이후, 덕 안토니 그리고 찰리 워너와 함께 처음으로 호주와 불가리아를 잇는 대륙간의 첫 선교 여행을 하였습니다. 미국으로 돌아오는 기내에서 나는 홀로 앉아 있었습니다. 갑자기, 나는 참으로 모든 것이 얼마나 달라졌는지 느끼게 되었습니다. 나의 삶. 나의 결혼 생활. 나의 사역. 나의 친구들. 나는 이 모든 것들에 대해 새로운 느낌의 감사를 갖

게 되었습니다. 이러한 것들을 받을만한 자격이 더 이상 내게는 없었습니다. 거의 모든 것을 잃을 뻔한 후, 죽음의 직전에 다다른 이후, 모든 것은 달라졌습니다. 그리고 지금도 그러합니다.

이러한 모든 것들을 계속 생각하며 나는 한 영국 신문을 집어 들었습니다. 25세에 암 말기라는 사실을 발견하게 된 한 여성에 관한 기사를 읽게 되었습니다. 그녀는 그 때가 그녀의 인생 중에 가장 암흑의 날이었다고 하였습니다. 그러나 몇 년이 흐른 지금도 그녀는 여전히 생존해 있고 매우 잘 지내고 있다고 했습니다. 그녀가 쓴 글입니다: “마침내 나는 나의 최악의 날이 나의 최고의 날이 되었다는 사실을 발견했다. 왜냐하면 그것이 내 인생의 전환점이 되었기 때문이다. 나는 하루하루를 특별한 선물로, 하나하나의 사건을 특별한 사건으로 경축하기 시작했다.” 나는 또한 조니 에렉슨 타다(Joni Eareckson Tada)를 평생 전신불구가 되게 한 다이빙 사고에 대해 이렇게 말했던 것을 기억합니다. “그리스도께 회심한 날을 제외하고 주님께서 내게 주신 가장 큰 선물은 체서피크 만에서 내게 일어났던 사고였다.”

우리 모두에게 교통사고가 필요하다는 뜻은 아닙니다. 물론 제가 또 다른 사고를 바라고 있다는 것은 더 더욱 아닙니다. 제가 여기서 의미하고자 하는 것은 이것입니다. *하나님은 우리의 삶에 어떤 일이 일어나든지 신뢰할 수 있는 분이십니다. 그분은 악전고투 가운데서도 축복을 가져오실 수 있습니다. 비극을 승리로 변화시킬 수 있는 분이십니다.*

오늘 오후 일찍, 열네 명의 바나바 선교회 동료들이 일년 전 사고 지점인 그 나무 아래에 함께 모였습니다. 한 친구가 로마서 8장을 읽었습니다. 우리 중의 몇몇은 한 해 동안 하나님께서 교훈하신 것들을 나누었습니다. 우리는 나무를 원으로 하여 함께 손을 잡았습니다. 우리는 주님께 “오 신실하신 주”를 찬양하였습니다. 우리는 기도했습니다. 그리고 놀랍게도, 우리 모두에게 승리의 영이 임하셨습니다. 그야말로 승리로 가득 찬 경축의 시간이었습니다. 오직 하나님으로만 가능한 일이었습니다. 주님께 감사를 드립니다.

역임한 후, 사역자들을 세우고 돕는 일에 소명을 갖게 되었다. 린퀴스트 박사는 국제 바나바회 사역의 대표로서 15년간 100여개 이상의 국가를 순회하며 사역해 왔다. 현재 린퀴스트 박사와 그의 아내는 원로 회원으로서 연구, 저술, 교육, 상담, 목양을 통해 전세계 기독교 지도자들을 섬기고 있다. 린퀴스트 박사는 기독교 사역자들을 위한 월간 서신인 『권면』(Encouragement)을 계속 저술하고 있다.

Email: Barnabas@Barnabas.org.

2. 서신 2: “할 수 없다” 증후군의 극복

우리들 중 많은 사람들은 때로는 모세의 삶과 사역에 잘 나타나 있는 “할 수 없다” 증후군에 빠져있습니다. 하나님께서 모세를 구체적인 사명으로 부르셨을 때(출 3-4), 모세는 “할 수 없다”는 태도로 하나님께 계속 응답하였습니다. 그는 마침내 주께 굴복하고 그의 삶과 사역에 풍족하신 하나님의 증거를 보게 되었습니다. 그러나 그는 때로는 자신을 의지함에 따라 낙담과 무기력의 구습에 또 다시 빠지기도 하였습니다. 한번은 그의 사명을(출 33장) 포기하는 위협에 처한 적도 있습니다. 그가 하나님께 예로 응답하였을 때 그에게 약속된 하나님의 광대한 능력을 그는 종종 상기해야 했습니다. 우리 역시 모세와 성경의 다른 인물들이 발견한 능력의 원리를 이해해야 합니다. 삶, 사역, 역경의 시간에 필요한 능력—하나님께서 우리의 여정에 허락하신 그 모든 것을 위한 능력을 말입니다.

예수께서는 그의 제자들에게 “나를 떠나서는 너희가 아무것도 할 수 없음이라”(요 15:5)고 말씀하셨습니다. 우리는 이 말씀을 우리의 마음과 정신에 깊이 새겨야 합니다. 아마도 우리는 이 말씀을 하루 중에 자주 볼 수 있는 곳에(예를 들면 책상, 칠판, 싱크대 위에) 글로 써 놓을 필요가 있습니다. 예수께서는 그가 없으면 우리는 무력하다고 말씀하시고 계십니다. “맞습니다. 그가 없이 우리는 아무것도, 아무것도, 아무것도 할 수 없습니다.”

바울은 골로새서 1장 29절에서 이를 강조합니다. 그는 기록하기를 “나도 내 속에서 능력으로 역사하시는 이의 역사를 따라 힘을 다하여 수고하노라”고 했습니다. 바울은 우리에게 중요한 한 진리를 포착하게 하기 위해 이 한 문장 안에 능력에 대한 여러 단어를 사용하고 있습니다. 그가 말하고자 한 것이 무엇이었는지 확인해 봅시다. NIV역으로 다섯 개의 능력에 대한 단어인 수고, 애씀, 힘, 능력 있게, 역사하심을 강조합니다. 우리는 또한 몇몇 다른 번역 성경을 살펴볼 수 있을 것입니다.

- “나는 능력으로 내 안에 힘을주시는 그의 힘을 따라 싸웁니다.” (Rotherham’s *Emphasized New Testament*)
- “나는 내 안에서 능력 있게 역사하시는 그의 능력으로 경기하는 자와 같이 애씁니다.”

”(William Beck’s *New Testament in the Language of Today*), (이 두 영문판 성경에 대한 한글 번역판이 없는 관계로 역자가 번역을 함-역자주)

바울은 이 구절에서 능력에 대한 능동적이며 힘 있는 단어를 사용하므로 신학적으로 중요한 원리를 지적하고 있습니다. 감사하게도, 바울 역시 이 원리에 따라 그의 삶을 실천적이며 경험적으로 살고 있는 것입니다. 모든 서신서에서 바울은 우리에게 하나님의 능력을 말하고 있습니다. 그는 진실로 하나님의 능력은 하나님께서 우리에게 행하기를 원하시는 대로 행할 수 있게 하며, 하나님께서 우리에게 존재하기를 원하시는 대로 존재하게 하시며, 하나님께서 우리에게 되어지기를 원하시는 대로 되게 하신다는 것을 믿었습니다. 성경의 다른 인물들의 삶의 이야기들도 이와 같은 진리를 놀랍게 묘사하고 있습니다. 우리 중의 많은 사람들이 이 원리를 전혀 발견하지 못하며 단순히 그것을 우리의 삶과 사역에서 무시하고 있는지도 모릅니다. 우리는 능력 결핍 가운데 불필요한 삶을 살고 있습니다. 하나님의 능력은 우리에게 가능합니다. 그렇습니다. 그의 능력은 나와 당신에게 힘을 주십니다. 다시 귀를 기울여 보십시오. “나도 내 속에서 능력으로 역사하시는 이의 역사를 따라 힘을 다하여 수고하노라.” 바울은 그 자신의 능력과 하나님의 능력을 결코 혼돈하지 않았습니다. 그는 자신이 초능력의 사람이 아니라 능력의 초월자는 하나님이라는 것을 알았습니다.

제이 비 필립스(J. B. Phillips)가 신약 서신을 처음 번역했을 때, 그는 초대교회 신자들이 실로 하나님을 그들의 삶 속에, 그들의 삶을 통하여 받아들인 것에 놀라지 않을 수 없었습니다. 그는 이 발견을 그의 번역 서문에 이렇게 말하고 있습니다. “우리가 그들이 믿었던 것을 믿었다면 그들이 성취했던 것을 우리도 성취했을 것이다.”

애니 존슨 플린트(Annie Johnson Flint)는 우리들 중 많은 이들에게 이러한 친숙한 글을 썼습니다:

“그의 사랑은 한이 없다네.
그의 은혜는 측량할 수 없다네.
그의 능력은 경계가 없이 모든 사람들에게 알려졌네네.”

예수 안에 있는 그의 무한한 부요함으로
그는 주시고, 주시고 또 주신다네.”

오늘을 위해, 그리고 남은 여정을 위해 능력은 예비 되어 있습니다.

3. 서신 3: 고통에 대한 시각

이틀 전, 중국의 팡조우에 있는 사무엘 램 목사와 함께 그의 교회에서 두 시간을 보냈습니다. 그 교회는 중국에서 가장 큰, 그리고 성장하고 있는 가정 교회입니다. 몇 년 전 그곳을 방문했을 때, 성만찬 예배에 늦게 도착한 적이 있었습니다. 당시 수백 명의 사람들이 2층과 3층에 가득 차 있었습니다. 좁은 계단은 사람들로 가득 차 있었습니다. 그 외에 다른 많은 사람들은 유선 텔레비전이나 확성기로 거리 밖으로 흘러나오는 소리에 귀를 기울이고 있었습니다. 평상시 오백 명이 이 예배에 참석하여 주에 총 이천 명 이상의 사람들이 참석합니다. 이러한 신자들을 만나며, 주를 향한 그들의 승리의 찬양을 들으며, 그들과 함께 성만찬을 나누는 것은 얼마나 기쁜 일인지 모릅니다.

이번에도 우리 일행은 램 목사와 개인적인 시간을 즐겼습니다. 나는 그의 간증을 우리에게 들려줄 것을 부탁했습니다. 얼마나 놀라운 간증이었는지! 그는 두 번 감옥에 갇혔는데 한번은 16개월, 다른 한번은 20년이라고 했습니다. 놀랍게도, 그의 첫 번째 투옥 이후 신자들은 더 늘어났다고 했습니다. 두 번째의 투옥 이후에는 교회에 더 많은 사람들이 늘어났다고 했습니다. 교인들은 계속 성장을 보이고 있었습니다. 그는 이러한 광경을 거듭 몇 번이나 언급했습니다. “더 많은 박해가 있으면 있을수록 더 많은 성장이 있었습니다.” 그는 그의 최근의 간증에서 이렇게 쓰고 있습니다. “고통은 우리에게 아무것도 아닙니다. 고통을 향해 올바른 태도를 갖는 한(벧전 4장), 하나님께서는 우리에게 힘을 주십니다. 마찬가지로 믿음을 갖는 것이 어려운 것이 아니라, ‘죽음에 이르기까지 믿음을 지키는’ 그것이 어려운 것입니다(계 2:10). 저희를 위한 중보기도를 계속해 주십시오. 감사합니다.”

더 많은 박해, 더 많은 성장; 더 많은 박해, 더 많은 성장. 이 말들이 자꾸

만 떠오릅니다. 로마서 8장 35절에서 바울은 우리에게 일어날 여러 가지 어려움들을 말합니다. 환난, 곤고함, 핍박, 기근, 적신, 위험이 있을 수 있으나 이 모든 일에 우리를 사랑하시는 이로 말미암아 우리가 넉넉히 이긴다(8:37)고 바울은 말합니다. 8장 32절에 그는 이러한 어려움들을 은혜의 선물들로 언급합니다. 최근에 나는 제럴드 시트서(Gerald Sittser)의 감추어진 은혜(Disguised Grace)를 읽었습니다. 저자는 여기에서 그가 겪은 자동차 사고에 대해 말합니다. 그의 아내와 모친, 딸은 사고로 생명을 잃었습니다. 그가 겪은 비극적인 고통과 상실-그 엄청난 상실에 공감할 수 있도록 그 글은 서술하고 있습니다. 그러나 마침내 그는 그 무시무시한 사건의 시작에서 하나님께서 허락하시는 선한 것들을 발견하게 됩니다. 사고가 일어났을 때, 그리고 사고 이후 처음 몇 달, 몇 년은 그는 그것을 전혀 은혜의 선물로 여기지 않았습니다. 그러나 시간이 지나, 그는 책의 제목과 같이 그것을 감춰진 은혜로 깨닫게 되었습니다.

이 모든 사건들에는 공통되는 맥락이 있는 것 같습니다. 사무엘 램, 사도 바울, 그리고 제럴드 시트서는 고통은 현실이라고 말합니다. 고통은 많은 상처를 줍니다. 또한 그들은 고통과 상처에는 긍정적인 면이 있다는 점에 동의합니다. 그 곳에는 곧 하나님의 선물로 나타날 수 있는 고난에 묻힌 잠재된 축복이 있습니다.

이 진리에 대한 가장 위대한 묘사는 고난일과 부활절 아침 주간에 집중되어 있습니다. 그리스도의 십자가는 부활절 아침이 오기 전까지는 커다란 비극으로 보였습니다. 그런데 승리는 나타났습니다. 예수께서는 “그 앞에 있는 즐거움을 위하여” 십자가를 참을 수 있었습니다(히 12:2). 십자가를 넘어 예수께서는 부활의 기쁨을 보셨습니다. 현재 당신의 어려움 너머에는 아름다운 그 어떤 것이 있습니다. 소망의 하나님께서 그것을 약속하십니다. 오티스 스킬링스(Otis Skillings)가 말했듯이 “계속하기를 멈추지 마십시오.”

4. 서신 4: 내게 계신 그리스도

몇 달 전, 나의 형제인 린과 나는 콜로라도 주 콜로라도 스프링에 있는

HCJB 세계본부에서 연설을 했습니다. 우리는 예배와 몇 개의 세미나가 있었던 하루의 대부분을 함께 보냈습니다. 예배에서 설교를 하기 전, 나는 단체의 회장인 론 클린의 사무실에서 얼마간의 개인적인 묵상의 시간을 보냈습니다. 나는 벽에 걸려있는 이 다섯 마디의 구호에 감명을 받았습니다. “이를 위해 그리스도가 내게 계시니” 며칠 전 나는 그리스도인 친구와 전화 통화를 했습니다. 그녀는 내게 매우 힘겨운 개인적인 이야기를 나누었습니다. 그녀의 가족은 거의 완벽하다고 할 수 있었습니다. 그들은 40대 중반으로 네 자녀를 두었고, 경제적인 안정을 누리며, 영적으로 살아있고 깨어있는 명석한 부부였습니다. 그런데 아무런 경고도 없이, 순식간에 갑자기, 그녀에게 심각한 만성 불능의 진단이 내려졌습니다. 충돌, 충격, 정지! “도로의 급커브”는 이를 두고 하는 말이었습니다. 사도 바울은 로마서 8장 35절에서 환난과 곤고함을 말합니다. 환난은 고통스럽습니다. 곤고함은 더 심합니다—더 강도가 높으며, 더 가혹하며, 아마도 더 많은 인내가 필요할지 모릅니다. 때로 이것들은 너무나, 너무나 고통스럽습니다. 내 친구가 겪게 된 새로운 곤경이 바로 그러한 것이었습니다.

그 친구가 이 어려움에 대해 내게 말할 때 론 클린의 구호가 떠올랐습니다. 그래서 나는 그녀와 그것을 나누었습니다. 즉각적으로 그녀는 “정말 좋구나. 메모하게 잠깐만 기다려 줘. 이를 위해 그리스도가 내게 있나니.” 이후에 언젠가 나는 친구의 남편과 대화를 하게 되었습니다. 그는 그리스도의 풍족하심을 그들이 처한 상황에 계속 상기하기 위해 그 문구를 그녀가 냉장고 문에 붙였다고 했습니다.

사도 바울은, 그가 당한 고난의 상황에서 이렇게 기록했습니다. “나의 간절한 기대와 소망을 따라 아무 일에든지 부끄럽지 아니하고 오직 전과 같이 이제도 온전히 담대하여 살든지 죽든지 내 몸에서 그리스도가 존귀히 되게 하려 하나니 이는 내게 사는 것이 그리스도니 죽는 것도 유익함이니라”(빌 1:20-21). 제이 비 필립스는 21절을 이와 같이 번역합니다. “내게 사는 것은 그리스도입니다.” 바울이 가진 그리스도와의 관계는 참된 것 이었습니다. 생명력이 있었습니다. 개인적인 것이었습니다. 투옥 생활과 다른 모든 어려움 가운데 바울은 그리스도께 의지하는 것을 결국 배우게 되었습니다. 바울은 그리스도를 아는 것과 그에 대한 신뢰는 모든 상황에 대해 잠재적 승리의

경험이 된다는 것을 발견하였습니다. 그는 문제의 현실을 결코 부정하지 않았습니다. 그는 문제가 없었던 것처럼 가장하며 결코 그것을 덮어버리지 않았습니다. 고통이 주는 고통스러움을 경시하지도 않았습니다. 그러나 그는 예수의 풍족하심의 큰 테두리 안에서 그것을 볼 수 있었습니다. 그가 처한 모든 위기에서, 그 또한 이 구호를 간직했던 것입니다. “이를 위해 그리스도가 내게 있나니.” 그는 이를 믿은 것입니다. 그는 이를 실천했습니다. 이것은 큰 변화를 일으켰습니다.

오늘과 내일에 부딪칠 때, 아마도 어떤 문제가 당신을 방문할지도 모릅니다. 잠시 당신을 스쳐지나갈 수도, 혹은 좀 더 머무를 수도 있을 것입니다. 아니면 오랫동안 당신 주위에 머무를 수도 있을 것입니다. 그러한 때에 예수께서는 당신께 말씀하십니다. “내가 여기 있나니” 확신을 가지고 응답하십시오. “예, 지금 이 순간에도 이를 위해 그리스도가 내게 있습니다.”

5. 서신 5: 죽음을 대하는 것

히브리서 9장 27절은 “한 번 죽는 것은 사람에게 정하신 것이요. 그 후에는 심판이 있으리니”라고 말합니다. 죽음은 분명한 사실입니다. 우리 모두가 직면하고 받아들여만 하는 현실입니다. 우리는 죽음에 대해 그다지 많이 생각지 않지만 죽음은 결국 우리 모두에게 찾아옵니다. 대개 우리는 죽음에 대해 이방인처럼 그것을 멀리서 바라봅니다. 아니면 친구와 사랑하는 이, 가족의 죽음을 가까이 두고 있을지도 모릅니다. 최근에, 죽음을 인식케 하는 일련의 사건이 내게 있었습니다.

■ 제 아내인 에비와 나는 캘리포니아에 있는 미국 MAF 본부에서 강연을 하였습니다. 1956년 아우카(Auca) 인디언들에 의해 네이트와 네 명의 동료들이 죽임을 당했던 에콰도르의 모래시장에서 네이트 세인트의 비행기 잔해가 최근에 발견되었습니다. 그 비행기는 모래에 잠긴 채 이제 MAF의 새로운 장소에서 전시중입니다. 그 비행기의 모습은 엘리자벳 엘리엇(Elizabeth Elliot)의 저술, 영광의 문(Through Gates of Splendor)에서 적나라하게 설명된 그 무시무시한 날을 생생하게 상기시켰습니다.

■ 그날 아침, 예배에서 말씀을 전하기 전, 직원 가운데 하나인 레온이 회중과 함께 기도제목을 나누었습니다. “지금까지, 여러분 모두는 이틀 전 여기 캘리포니아 산테 가까이에 있는 한 고등학교에서 두 명의 학생이 급우에게 죽임을 당한 것을 알고 계실 것입니다. 두 학생 중의 한명인 브라이언 즈코어는 제 조카가 될 사람이었습니다. 그 가정을 위해 기도해 주시기 바랍니다.”

■ 그 주간 이후, 우리는 한 대회에 참석했다가 4명의 콤폴바인 고등학교 학생들로부터 그들이 2년 전 미국 콜로라도에 있는 한 고등학교에서 목격했던 살인사건에 대해 듣게 되었습니다. 그들은 자신들이 목격하고 경험한 내용들을 상세하게 나누었습니다. 또한 그 사건이 그들의 삶에 미친 엄청난 영향에 대해 이렇게 말했습니다. 그들은 주님께로 더 가까이 나아가게 되었으며, 가족들에게 보다 감사하게 되었으며, 인생의 덧없음을 깨닫게 되었으며, 상처입고 외로운 사람들에 대한 사역의 중요성을 갖게 되었으며, 환난이 우리의 삶에 얼마나 갑작스럽게 임할 수 있는지도 알게 되었다고 했습니다. 한 학생은 말하기를, “사람들은 ‘어느 누구에게나 곱은 날은 있다’고 말합니다. 하지만 그 날은 우리에게는 폭풍의 때 였습니다.” 그는 많은 학생들이 죽임을 당했던 그 도서관에서 충상을 입었습니다. 다른 여학생은 선생님과 함께 복도로 피할 때 한 명의 저격수가 다가와 총탄을 발사한 이야기를 나누었습니다. 선생님은 생명을 잃고 말았습니다. 후에, 그녀가 사람들에 의해 건물 밖으로 피신될 때, 그녀는 친구인 레이첼 스콧의 죽은 시신을 건너뛰어야 했다고 했습니다. 그들의 이야기를 들으며 우리가 접하는 환난에는 여러 모습의 크기와 형태, 상태가 있다는 것을 다시금 상기했습니다. 어떤 사람은 큰 재난을 만나기도 합니다. 이 네 명의 학생들은 그들의 어린 시절에 엄청난 환난을 경험했던 것입니다. 그러나 각각의 학생들은 그 비극적인 사건을 통해 사랑과 은혜, 인자하심으로 당신 자신을 그들에게 내어주신 하나님의 위대하심을 깨닫게 되었습니다. 고통은 현실이며 심각했으나 존재했지만, 주님의 임재와 열정 또한 그러했습니다.

사도바울은 기록합니다. “누가 우리를 그리스도의 사랑에서 끊으리요. 환난이나 곤고나 핍박이나 기근이나 적신이나 위험이나 칼이라. 기록된바 우리가 종일 주를 위하여 죽임을 당케 되며 도살할 양 같이 여감을 받았나이다 함과 같으니라. 그러나 이 모든 일에 우리를 사랑하시는 이로 말미암아 우리

가 넉넉히 이기느니라(롬 8:35-37). 이 구절의 중간 구절은 시편 44편 22절에서 인용되었습니다. 죽음도 불구하고라고 언급된 곳에는 이김이라는 단어가 시편에 4번 나타납니다. 바울이 죽음에 대해 기록할 때도, 넉넉히 이긴다고 말하고 있습니다. 신구약 성경은 죽음과 이김을 같은 맥락에서—같은 정황에서 말합니다. 바울은 말합니다. “사망이 이김의 삼킨바 되리라”(고전 15:54).

우리 인생이 어려움의 절정에 놓일지라도, 우리 그리스도인들은 그리스도 안에 허락된 영적자원을 이끌어 낼 수 있습니다. 우리가 어떤 사람이기 때문이 아니라 바로 하나님 그 자신으로 인해 우리는 놀랍게도 이기는 자로서, 승리자로서 나아갈 수 있습니다. 익명의 저자는 말합니다. “하나님께서 우리에게 통과해야 할 것이 무엇인지 선택하신다. 우리가 선택하는 것은 어떻게 그것을 통과하는가이다.”

6. 서신 6: 예수와 같으신 분은 없네

600명 이상의 기독교 지도자들이 말레이시아의 쿠알라룸푸르(Kuala Lumpur)에 모였습니다. 우리는 4년 만에 열린 세계 복음주의협회(World Evangelical Fellowship) 대회에 대표자로 참석했습니다. 참가자들은 전 세계 거의 100여개 나라에서 참여 하였습니다. 또한, 우리는 100개 이상의 기독교 단체를 대표하고 있습니다. 참으로 우리의 마음에 영원히 남을 만한 많은 순간들이 있었습니다. 그 중 하나는 아프리카의 여러 나라에서 참석한 30-35명의 흑인들이 오늘 오전 단상 위에서 함께 찬양할 때입니다. 그들은 내가 알지 못하는 언어로 찬양했습니다. 그러나 그들의 찬양은 그들이 하는 안무로 이해할 수 있었습니다. 그들은 열정적으로 다음의 언어로 찬양했습니다. “예수와 같으신 분은 없네. 오른쪽을 보았네. 왼쪽을 보았네. 나의 뒤를 보았네. 그래도 예수와 같으신 분은 찾을 수 없네.”

이는 사도행전 4장 12절에 “다른 이로서는 구원을 얻을 수 없나니 천하 인간에 구원을 얻을 만한 다른 이름을 우리에게 주신 일이 없음이니라”는 베드로의 설교의 한 부분입니다. 다른 성경말씀 또한 오직 예수 안에서 발견될 수 있는, 값없이 주어지는 소유들을 말하고 있습니다. 화평, 기쁨, 교제,

생명(풍성하며 영적인 그리고 영원한), 용서, 천국, 모두 하나님 한분으로부터 주어지는 선물들이 심상에 떠오릅니다. 어디에서 이러한 것들을 추구하던지 간에, 우리는 결국 다른 이에게서는 찾을 수 없다는 베드로의 말에 동의하게 될 것입니다. 당신과 나는 이것이 참이라는 것을 발견하였습니다. 이 복음을 다른 사람과 함께 나누고 전하는 일에 부지런히 일합시다. 우리는 예수 밖에서는 결코 찾을 수 없는 현실의 막다른 길에 서 있는 사람들로 둘러싸여 있습니다. 그들에게 전합시다. 아마도 당신도 나처럼 복음을 자연스럽게 전해야 될지도 모릅니다. 아프리카에서 사역하고 있는 의료선교사는 한번은 저에게 이렇게 말한 적이 있습니다. “본질적인 것으로 돌아갈 수 있도록 도와 줘서 고맙네. 육체적인 건강보다 더 중요한 것이 있더군. 그것은 영혼이 잘되는 것이라네.” 너무나 속히, 우리는 최대의 소식—그 예수를 잇을 수 있습니다.

필리핀에서, 나는 두 명의 목사들을 만났는데, 그들은 내게 자신들의 부친의 회심에 관해 나누었습니다. 그들 중 한 명은 어렸을 때 큰 질병을 앓았다고 했습니다. 부족의 추장이었던 그들의 아버지는 주술사에게 그를 데려갔으나 아무런 도움이 되지 못했습니다. 그래서 그들의 부친은 그를 한 선교사에게 데려갔는데, 선교사의 기도는 그 아이를 낳게 하였습니다. 그날, 그들의 아버지는 예수를 따르고자 결심했습니다. 그는 복음 전도자가 되어 하나님께 크게 사용되었습니다. 이제 그의 두 아들이 그리스도를 전파하고 있는 것입니다.

오늘 오전 흑인 동역자들이 찬양을 할 때, 전 세계 곳곳에서 내가 만났던, 예수 그리스도로 인해 삶이 바뀐 사람들의 수많은 간증들이 순간 내게 떠올랐습니다. 그들 모두 역시 “예수와 같은 분은 없네”라는 찬양에 또한 동참할 수 있을 것입니다.

예수의 보좌에 둘러서서 그의 비교할 수 없는 영광을 다른 이들과 함께 노래하는 천성의 찬양을 위해 우리 모두가 준비합시다. “새 노래를 노래하여 가로되 책을 가지시고 그 인봉을 떼기에 합당하시도다. 일찍 죽임을 당하사 각 족속과 방언과 백성과 나라 가운데서 사람들을 피로 사서 하나님께 드리시고... 큰 음성으로 가로되 죽임을 당하신 어린양이 능력과 부와 지혜와 힘과 존귀와 영광과 찬송을 받으시기에 합당하도다 하더라... 큰 소리로 외

쳐 가로되 구원하심이 보좌에 앉으신 우리 하나님과 어린양에게 있도다... 가로되 아멘 찬송과 영광과 지혜와 감사와 존귀와 능력과 힘이 우리 하나님께 세세토록 있을찌로다 아멘 하더라”(계 5:9, 12; 7:10, 12).

오늘 행사는 영생의 그 때로 나를 더 가까이 인도하였습니다. 그러므로 우리는 지구상에 흩어져 있는 “영원한 가족”의 한 부분입니다. 예수와 같은 분은 없다는 믿음을 가집시다. 그리고 그것을 함께 나누며 노래합시다.

7. 서신 7: 주님께서 주관하십니다

내 아내 에비와 내가 말레이시아에서 세계 복음주의협회 대회의 세미나를 주관하고 있을 때였습니다. 인도에서 참석한 한 신실한 형제인 존 리처드는 자리에서 일어나 몇 마디 나눌 수 있을지 물었습니다. 그는 친절하게도 우리의 사역과 전 세계의 국제 바나바회(Banarbas International)의 사역을 치하한 후, 에비와 나를 위해, 그리고 바나바회 국제사역의 확장을 위해 기도했습니다. 그의 기도 가운데 이 말은 내 마음을 특별히 사로잡았습니다. “주님, 선한 자의 걸음은 주께서 정하신다는 주의 말씀을 읽습니다”(KJV역, 시 37:23의 가르침과 같이). 그리고 계속하여 그는 “그 길을 멈추게 하시는 것도 주님이심을 믿습니다”라고 기도했습니다.

그날 이후, 걸음과 멈춤은 주께서 정하신다는 그 진리를 생각하게 됩니다. 하나님께서는 우리의 삶에 전적으로 동참하십니다. 우리의 날마다의 여행길에 그분의 성품이 함께 하십니다. 그분의 지혜, 그분의 사랑, 그분의 다스리심, 그분의 은혜, 그분의 임재가 언제나 우리의 편에서 역사하고 계심을 의미합니다. 이러한 것들이 우리 개개인의 것이 되어지도록 합시다. 그분은 항상 우리가 걷는 걸음과 멈춤에서 떠나시지도, 옮기시지도, 혹은 불참하시지도 않습니다. 그분은 우리의 삶의 작은 모든 것에까지 전적으로 관여하십니다.

멈춤은 늦어짐, 돌아가야 하는 길, 고난, 실망과 같은 역경의 시간을 말합니다. 많은 그리스도인들이 어두움의 시간에는 하나님의 동참하심을 받아들이기가 힘들다는 것을 발견합니다. 하나님께서 이러한 어려움들을 우리

들에게 허락하신다는 것을 상상하거나 믿기가 어렵습니다.

■ 요셉은 형제들로부터 엄청난 박해를 겪은 후에 “당신들은 나를 해하려 했으나, 하나님은 그것을 선으로 바꾸셨다”고 했습니다(창 50:20).

■ 시편기자는 “고난당한 것이 내게 유익이라. 이로 인하여 내가 주의 율례를 배우게 되었나이다”라고 고백했습니다(시 119:71).

■ 욥은 재난을 당한 후, 곧 “주신 자도 여호와시오 취한 자도 여호와시오 니”라고 했습니다(욥 1:21). 욥기서 전체에서 욥은 하나님과의 대화 가운데 하나님께서는 그가 당하는 고난의 근원되시며, 고난의 시간을 인정하셨다는 믿음을 자주 재확인하고 있습니다. 마지막 장(욥 42:11)에서 욥은 모든 환난 이후 하나님께서 그에게 허락하신 축복에 대해 기록하고 있습니다.

하나님께서서는 역경의 시간을 허락하실 뿐만 아니라 그들을 지휘하십니다. 그러므로 우리는 이러한 언어들로 찬양합니다. “그 손에 세계가 있네. 그 손에 너와 나, 형제가 있네. 그 손에 너와 나, 자매가 있네” 모든 창조물은 그분의 손안에 있습니다. 이사야 40장 10-11절에 있는 이사야의 확신에 귀를 기울여 보십시오. “보라. 주 여호와께서 장차 강한 자로 임하실 것이요. 친히 그 팔로 다스리실 것이라. 보라 상급이 그에게 있고 보응이 그 앞에 있으며 그는 목자같이 양 무리를 먹이시며 어린 양을 그 팔로 모아 품에 안으시며 젖먹이는 암컷들을 온순히 인도하시리로다.” 주께서 다스리고 계십니다. 그분은 능력이 있으신 분입니다. 그분께서는 우리를 자신의 품으로 가까이 인도하십니다.

그러므로 우리의 걸음과 멈춤은 주께서 명하십니다. 몇 주 전, 페루에서 일어난 ABWE의 비극은 기독교계에 충격과 슬픔을 주었습니다. 사역을 위해 짐과 로니 보어스를 태운 선교 항공기가 마약을 실은 불법 비행기로 오인되었을 때였습니다. 그들이 탄 비행기에 총탄이 연거푸 발사되고, 격추된 비행기는 강으로 추락하고 말았습니다. 기장은 중상을 입었습니다. 짐의 아내와 어린 아기는 생명을 잃었습니다. 그 비극의 날을 회상하며 짐은 “이 땅에서의 삶을 마치게 하는 것은 하나님의 사랑이십니다. 하나님의 뜻과 섭리 안에서 ‘사고’라는 것은 없습니다. 우리의 삶에 일어나는 모든 것들은 하나님께서 계획하십니다”라고 하였습니다.

하나님은 건축자의 총책임자가 되십니다. 하나님께서는 당신과 나의 걸

작품을 창조하고 계십니다. 그분은 당신과 내게 가장 좋은 것으로 행하시는 분이심을 믿으십시오. 그분께서 우리에게 허락하시는 것들을 받아들이는 것이나 우리가 해야 되는 선택 역시 그렇게 쉬운 것은 아닙니다. 그러나 하나님께서는 그의 뜻대로 행하십니다. 그리고 이러한 것들은 선한 것들입니다.

오, 주님! 나의 걸음과 멈춤을 명하시니 감사합니다. 매 순간마다 당신을 신뢰하게 하시는 은혜에 감사드립니다. 아멘.

8. 토의 주제

1. 현재 당신에게 가장 상관되는 서신은 어느 서신인가? 어떤 점에서 그러한가?
2. 당신의 동료나 단체의 팀들에게 “권면” 서신을 쓴다면 어떤 주제를 다루겠는가? 또 어떤 성경말씀을 인용하겠는가?
3. 어떤 유사한 서신들이(이메일, 영상 이메일을 포함하여) 귀 단체의 멤버케어 프로그램에 사용될 수 있는가?
4. 이러한 종류의 서신들을 통해 기독교 사역자들을 위해 다룰 수 있는 주제들을 찾아보라.
5. 이번 장의 일곱 서신들은 그리스도의 사랑과 함께 하는 것을 강조하며 우리에게 포기하지 않는 인내를 고무한다. 이 서신들의 내용을 한 문장으로 요약하여 보라. 그리고 그것을 핵심성경 구절에 따라 행하라. 이러한 것들을 동료들과 함께 나누어 보라.

* 이 장의 출판 준비를 위해 도움을 준 도티 캠벨에게 큰 감사의 뜻을 전한다.

제 33 장

개인의 영성 평가: 선교 인력을 위한 사역에 대한 반성

해외사역으로부터 귀환하는 사람들을 위해 사역하는 사람들 역시 특정한 상황에 처하게 된다. 이러한 정황은 우리가 어떻게 그 과제에 접근하는가에 따라 결실이 맺어지게 되며, 그들이 우리를 어떻게 인식하는가에 따라 달라지기도 한다.

당신이 만약 한 선교 기관의 임원으로서, 타국에서의 일정기간의 사역으로부터 귀환하는 사역자들을 만나게 된다면, 당신은 다소 어떤 이점을 갖고 있다고 하겠다. 당신은 이미 그들을 알고 있을 수도 있고, 이전에 서로 불편한 관계가 있지 않는 한 서로 꽤 편안하게 느낄 것이다. 당신은 당신이 소속된

* 애니 하그래브(Annie Hargrave)는 1970년대에 영국의 버밍햄에서 청년 및 지역사회 사역자로 일했다. 그 후 그녀는 아르헨티나와 볼리비아에서 새 가정을 꾸리며 10년간 그곳에서 거주했다. 그녀의 사역은 청년 모임과 주일학교 교사



애니 하그래브 *

해외선교와 구호사역은
항상 개인적인 도전을 준다.
사람들의 믿음과 신념,
영성은 타문화권 안에서,
때로는 익숙지 않은
빈곤과 마찰, 그리고
어려움 가운데
실천되어야만 한다.
이 장에서는 사역자들에게
발생했던 일들을 탐구하고,
그것이 그들에게 영적으로
의미하는 바를
살펴보고자 한다.

단체의 특정한 입장을 잘 알고 있으므로 상대에게 환영과 이해될 만한 언어를 사용할 수 있게 된다. 예를 들면, 당신이 복음주의 단체에 속했다면, 아마도 당신은 “목사” 나 “교역자”라는 용어를 사용할 것이다. 만약 당신이 가톨릭 선교 단체에 속했다면, “사제”라는 단어를 사용할 것이다. 당신은 관리부서의 임원일 수도 있을 것이다. 이러한 입장에서 당신은 단체에 특별재정을 청구할 수도 있을 것이며, 사역자들의 요구가 다소 잘 수용되지 않는 점들에 대해서는 조언을 할 수도 있다. 만약 사역자들에게 외부인으로부터 그들의 사역을 평가 받을 수 있는 기회를 제공한다면, 당신은 이러한 일을 통해 그들에게 유익을 줄 수 있다. 대개 사람들은 가능할 경우에 비밀이 보장된 외부 단체에서는, 현지 책임자들과의 문제나 신앙생활의 의혹과 같은 것들을 말함으로 보다 큰 해방감을 느끼게 된다. 분노, 비참함, 공포 혹은 어떤 다른 감정들을 느끼든지 간에, 사람들은 그들 자신을 표현하는데 있어서 때로는 덜 주저하게 된다. 그러나 이러한 개방이 토론, 개념의 의미, 공유된 신념이나 목표에 대해 특별히 선호되는 언어가 있다는 것을 뜻하지는 않는다. 이러한 부분에서, 차이점들은 평가 과정을 지연시킬 수는 있지만, 보다 심도 깊은 질문을 요구한다. 생각을 정리할 필요가 있다면, 보다 면밀하게 충분히 생각해야 한다. 사역자들은 당면한 상황 밖에서 자신들의 경험을 타인과 주의 깊게 평가하는 기회를 가질 때, 그들이 생각하고, 믿고, 행한 일들에 대한 발견들로 종종 놀라게 된다.

나는 해외 자선 분야에서 종사하는 사역자들을 위한 한 사설상담소와 동역하고 있다. 의뢰인들은 긴급 구호단체들과 개발 프로그램에 종사하는 사람들은 물론, 기독교 선교단체에 속한 사람들이다. 사역자들은 교회 개척자나 화물트럭 운전기사로서, 성경 번역가나 평론가로서, 사제나 교도소 감독자로서 사역할 것이다. 그들은 우간다나 뉴욕에서, 사라예보나 수단에서 사역할 것이다. 그들은 전통적인 선교기지나 아파트 단지에서, 공동 주택이나

개인 주택에서 거주할 것이다.

영성과 신앙의 문제들은 해외에서 보낸 시간에 대한 사적이며 비밀유지에 대한 전반적 평가에 포함된다. 우리는 “디브리프”(debrief)라는 용어보다는 “리뷰”(review)라는 용어를 사용한다. 영국에서는 “디브리프”라는 용어가 종종 정신적 외상 이후 초기 치료와 관련된 기법으로서 협소한 의미의 개념으로 사용되기 때문이다. 의미에 대한 논쟁은 사람들과 책임감 있고 조심스럽게 일하고자 할 때 그다지 도움이 되지 않는다.

해외 사역자들에 대한 평가에 있어서, 파송단체나 다른 적절한 상황의 경우, 이에 관련된 문제를 추구하기 위한 동의가 의뢰인과 이루어지지 않는 한, 우리는 독립적이며 비밀을 유지할 수 있는 이점을 취하게 된다. 비밀 보장은 신변이 안전하지 않다고 판단되거나 사역이 적합하지 않다고 간주될 경우, 그리고 이를 단체에 알리는 것을 함의하지 않으려는 의뢰인의 경우 예외에 해당된다. 우리의 경험에 의하면, 거의 대부분의 경우 의뢰인과 만족할 만한 합의를 이루게 된다. 그러나 단체에서 우려하는 극단적인 경우에는, 개인적인 세부사항은 노출되지 않더라도 그러한 것들은 통보되어야 할 것이다. 관련인은 모든 의사록을 참조하도록 허용될 것이며 언제든지 모든 내용을 보고 받게 될 것이다. 실제로, 이러한 경우는 극히 드물게 일어나는 것으로 이 글의 목적에서 벗어난다.

평가 회의에서 우리는 사람들에게 대해 추측하지 않는 훈련을 특히 중요하게 여긴다. 이것은 영성, 종교적 신앙, 종교적 경험의 영역에서 각별히 필요하다. 사람들은 종종 그들이 변화되었다고 느끼고, 어떤 새로운 뜻밖의 영적 경험을 했다고 느끼며, 하나님을 다른 방식으로 만났다고 느끼거나, 외국에서의 삶과 사역이 그들의 한계에 도전할 수 있게 한다고 여긴다. 이러한 현실들이 때때로 혼란스럽기도 하지만 평소에는 경이로운 것이 된다.

1. 영성 평가를 위한 원칙

내가 설명하고자 하는 상황은 개인의 영성 평가에 대한 다음의 인식들에서부터 출발한다. 당신의 사역을 고려하여, 나는 다섯 개의 기본 원칙을 제

훈련 및 후원, 교도소 방문과 변호에 초점을 두었다. 영국으로 귀국함에 따라 그녀는 상담가로 재훈련을 받은 후 정신분석 심리치료사로서 수련을 받았다. 현재 그녀는 런던에서 해외선교, 구제, 개발인력에 대한 전문가로서 사역하고 있으며, 그 규모로 심리치료를 계속하고 있다.

Email: annieh@interhealth.org.uk.

안하고자 한다. 이것들은 당신의 일을 평가하는데 사용될 수도 있다. 이후의 간략한 사례연구에도 이것들은 적용된다. 또한 그것들은 단체의 명확성과 정책, 그리고 당신 자신의 개인적이며 전문적 개발을 고취할 수 있다.

1) 목적

개인의 영성을 평가함에 있어서, 당신이 갖는 목적이 무엇인지 진솔하고 명확하게 숙고하는 것은 도움이 된다. 예를 들면, 평가를 경험에 대해 반성하고 배우는 기회로 여기는가? 평가란 사람들이 요구된 신념과 가치들의 테두리 안에 있는 것을 입증하는 조직의 점검인가? 그것은 평가 수행을 위한 수단인가 아니면 정보를 수집하고 사역지와 업무를 위한 피드백의 수단인가? 당신은 출판 및 홍보를 위해 자료를 찾고 있는가? 장려되지 않는 목적 중의 하나는 평가를 훈계 수단으로 사용하는 것이다. 평가 중에 부득이 신뢰를 깨야 하는 심각한 상황에 이를 경우에는 적합한 공개토론으로 문제를 논의하는 가능성이 제시될 수 있다.

2) 환경

평가가 이루어지는 환경은 안전해야 하며, 한계와 기본규칙이 명확하게 이루어져야 한다.

장소: 적당한 시설과 개인공간이 마련되어야 한다. 위치는 필히 안전해야 한다.

경계선: 시간이 정해졌거나 정해지지 않았거나 평가의 기간은 명시되어야 한다. 평가비가 청구될 경우, 지불 책임은 누가 질 것인지 분명히 해야 한다. 방해물들은 통제되어야 하며 핸드폰은 반드시 꺼야 한다. 비밀보장의 범위는 명확하게 이해되어야 한다. 완전한 비밀보장인가? 보고는 이루어지는가? 자료를 조회하는 사람은 누구인가? 평가가 홍보자료에 쓰일 수 있는가? 경계를 표면화시키는 것은 정서적, 영적인 안전망을 조성한다.

가능성: 평가에서 유출될 수 있는 어떤 상황들을 고려해 보는 것은 당신과 해외 사역에서 귀환한 사람들 모두에게 도움이 된다. 예를 들면, 때로는

후속 면담이 있을 수도 있다. 어떤 경우에는 회의나 특별 가족방문을 위해 재정을 마련해야 할 경우가 생길 수도 있다.

환경을 어떻게 조성정하든지간에—평가를 실내에서 할 것인지 아니면 밖에서 할 것인지, 음료를 마련할 것인지 안 할 것인지, 경계와 가능성을 어떻게 정의 할 것인지—그것은 당신의 윤리와 필요에 근거하여 결정될 것이다. 그러나 계획에 관한 투명성과 명확성은 당신으로 하여금 평가 과정에서 최상의 것을 얻도록 도울 것이다.

3) 평가기술과 헌신

당신은 임무에 헌신하며 가능한대로 잘 준비할 필요가 있다. 자신의 역량과 한계 모두를 인식하는 것은 유용하게 작용한다. 자신의 역량을 아는 것은 당신이 제공하는 것이 가치 있다는 것을 당신에게 확신시켜 준다. 당신이 다룰 수 없는 것이 인식될 수 있으며, 적합할 경우 도움을 구할 수 있다.

당신은 해외에서 귀환한 사역자들에게 집중해야 한다. 당신 자신의 경험이나 필요에 관해 말하는 것은 적합하지 않다. 이러한 것들은 다른 장소에서 언급되어야 한다.

가능한대로 사역자가 섬겨 온 해외 지역에 관한 정보를 수집하라. 만약 당신이 그 지역에 대해 일반적인 지식을 갖고 있다면, 그 곳에서는 어떤 언어가 사용되는지 알고 있다면, 최근에 일어난 갈등과 쿠데타를 인식하고 있다면, 그 지역 사람들의 사고, 관습, 신념, 행동이 어떻게 다른지 인식하고 있다면 그들은 이에 대해 당신께 감사하게 될 것이다.

당신이 바라거나 기대하는 대로 들으려고 하기 보다는, 언제나 실제로 언급된 그것을 기꺼이 들으려고 하라. 내용이 분명치 않다면 확인하라. 나뉘진 내용이 잘 고려되고 정확히 이해될 수 있도록 들은 것을 다시 반영하라.

서로 조화가 되지 않는 것들을 발견하라. 예를 들면, 어떤 사람이 죽음에 대해 말하면서 슬픔이나 상실의 여지가 없이 계속 미소를 짓고 있다면, 또는 아무런 열정도 없이 가라앉은 목소리로 놀라운 성취에 대해 말하는 것을 듣게 된다면, 당신은 무엇인가 잘못 되었다는 것을 알게 된다. 종종 사람들은 인식하지 못한 채, 어떤 곤란한 일에 대해서는 덮어 버리려고 한다. 당신은

어떤 일이 일어나고 있는지 이해할 수는 없을지라도, 그러한 것을 관찰할 수는 있다.

당신의 기술을 적절히 사용하며, 주어진 일에 헌신하며, 당신을 위한 적합한 도움과 의뢰를 기꺼이 구하라. 그러한 도움은 당신의 사역에 훌륭한 보호막이 될 것이며 진정으로 훌륭한 평가를 할 수 있도록 당신의 역량을 향상시킬 것이다.

4) 열린 마음

선입관, 추측, 기대들을 물리치고, 열린 마음을 갖으라. 이와 같이 하면 할수록, 당신은 함께 일하는 사람들에 대해 더 잘 알게 될 것이다. 때때로 당신은 당신에게 충격적이며 슬픔이 되는 또는 그 반대로 당신의 삶에 도전이 되는 것들을 듣게 될 것이다. 당신은 이러한 영향들에 압도되지 않고 느끼도록 당신 자신을 개방해야 한다. 또한 당신은 당신과 관련된 사람들의 다양하고 깊은 경험에 끊임없이 놀라고 기뻐하게 될 것이다. 열린 마음은 당신이 사람들과 문제를 함께 다루고자 하며, 창의적이고 적절한 방법을 추구하고자 할 때, 당신을 돕는 자질이 된다.

5) 답변을 모르는 것

미지의 것을 수용하며, 신비를 받아들이며, 고통 중에 있는 사람과 함께 하는 것—답변을 모르는 것—에 대한 수용능력은 해방 효과를 가지며 신뢰감을 높인다. 그 경험은 해방감이다. 왜냐하면 어떠한 일에 대해 견디기 힘들거나 부끄럽고 어리석게 여기고 있는 사람의 경우 실로 이러한 것들이 진지하게 수용되고 받아들여 질 수 있다는 것을 발견하게 되기 때문이다. 이것은 사건을 열어주며 그래서 비참여적인 방법들로 간주될 수 있다. 답변을 모르는 것은 신뢰를 높일 수도 있다. 왜냐하면 당신이 상대방의 경험, 어려움 혹은 갈등을 존중하게 되기 때문이다. 당신은 사람들에게 쉬운 답변이나 상투적인 설명을 주입시키지 않고, 그들의 고통에 대한 슬픔이나 그들이 발견한 경이로움에 기꺼이 동참한다. 이러한 것은 사람들로 하여금 가치를 인정

받고, 들어주며, 합당하게 취급되며, 존중받는 느낌을 갖게 한다.

2. 요약

당신의 사역 현장을 고려하며 그것이 주는 기회와 한계를 숙고할 때, 당신은 개인들에 대한 평가를 실제로 어떻게 해야 할 것인지 생각할 수 있게 된다. 위에서 요약된 다섯 개의 원칙들은 어떻게 방향을 진행할지 적절히 선택하도록 당신을 도울 것이다. 그것들은 또한 당신의 사역을 감독하며 당신의 기술과 상담을 향상시켜야 할 영역들에 대한 지침을 제시해 줄 수 있다.

이제 나는 다음의 사례연구와 이에 제기되는 질문과 평가에 당신을 초대하고자 한다. 물론, 사람들의 경험은 단순하게 다룰 수 있는 범주로 맞아 떨어지지 않는다. 사람들의 꿈, 관계, 일, 기도생활, 건강, 가족이력—이러한 모든 것들은—함께 얽혀 있다. 이 모든 것들을 다 다루는 것은 가능하지 않지만 이러한 것들을 마음에 잘 둘 필요가 있다. 개인의 영성을 검토하는 과제는 개인들에게 지금 중요하게 간주되는 것이 무엇인지, 그들이 유용하게 반영하며 배울 수 있는 것이 무엇인지, 그들이 결과를 가지고 어떻게 긍정적으로 나아갈 수 있는지 그들과 함께 발견하는 것이다.

3. 사례 연구

다음의 네 개의 사례들은 기독교 신앙이나 신조들을 주장하지 않는 기관에서 사역하는 사람들에게 사용된 방법이지만 기독교 선교인력들의 특성들을 나타낸다. 사례들은 모두 사실에 근거한다. 명시된 세부사항들과 상황은 비밀보장을 위해 변경되었다.

1) 사례 1: 공동체가 주는 고통

메리는 여러 지역을 돌아다니며 교육과 훈련을 행하며 이사에는 이골이 나있는 로마 가톨릭 수녀였다. 영국은 그녀의 출생국이 아니며 영어는 그녀의 모국어가 아니었다. 그녀는 런던에서 지내는 것이 꽤 행복했으며 영어로 말하는 것이 편안하다고 말했다. 그녀는 아프리카에서의 자신의 성공적인 일과 사역에 대해 나누었다. 현지인 사제들과의 협력은 잘 이루어졌고 그녀는 함께 일하는 사람들과부터 받아들여지고 필요한 사람이 되었다고 느꼈다.

확실한 성공에도 불구하고 메리의 목소리와 감정 표현은 침체되어 있었다. 그녀가 나열하는 성취들에서는 참된 만족감이 적어 보였다. 나는 그녀에게 어떻게 종교적인 계율을 지킬 수 있었는지 물었다. 그녀는 훈련을 유지할 수는 있었으나... 하지만... 이라고 답변했다. 그 망설임은 그녀가 힘들게 느끼는 어떤 것이 대화에서 막 드러나는 신호가 되었다.

메리는 다른 두 정착민 수녀들과 한 집에서 함께 살았었다. 다른 외국인들과 함께 사는 것은 그녀에게 익숙했다고 말했다. 이것이 그녀에게 문제가 되리라고는 생각지 않았다. 다른 두 수녀들은 함께 아주 잘 어울렸다. 그녀는 소외감을 느끼기 시작했는데, 이것은 그녀를 예민하게 했고, 울분을 느끼며, 결국에는 그들에 대해 적대감을 갖게 되었다. 그녀는 마음을 닫아버리고, 강박하게 되어 상관하지 않는 것처럼 행동했다.

나는 그 경험이 얼마나 비참한 고통이 되었을지 언급하였다. 우리는 3분간 아무 말 없이 앉아 있었다. 나는 그녀의 마음에 어떠한 것이 존재하고 있는지 의아해 했다. 그러나 그녀는 머리를 흔들었다. 나는 그녀의 요청에 대해 의아해 하고 있었다.

그녀가 가진 핵심적인 두려움을 표현하는 것은 그녀에게는 자극이 되었다. 그녀의 일생 가운데, 하나님의 현존에 대한 모든 경험은 공동체 안에 뿌리를 두고 있었다고 그녀는 말했다. 전에는 기쁨이 있었지만, 지금은 자신이 처한 공동체 내에서 소속감을 찾을 수 없었다. 그 다른 두 수녀들 사이의 친밀함에서 느끼는 소외감은 하나님으로부터 자신의 소외에 까지 이르게 했다. 그녀가 이런 확실한 성취들에도 불구하고 그녀의 선교는 커다란 실패를 의미했다.

평가

메리는 매우 괴로웠으며 그녀의 고통을 공동체 내에서 영적인 방향으로 다스려야 했다. 그녀는 우울증의 위기에 놓여 있었다. 그녀가 고통을 이해하도록 돕기 위해 나는 이차 면담을 제안해야 했다. 그러나 하나님으로부터 소외되었다는 느낌이 지배적이고, 표현되지 못할 때 위로는 불가능했다. 내 견해로, 이것은 영적 평가의 주된 성취였다. 그것은 메리로 하여금 그녀의 영적 경험의 불행을 언급하는 길을 열어 주었으며, 그녀 주변의 다른 사람들에게는 그녀를 괴롭히고 있는 것이 무엇인지 알게 해 주었다.

위에서 묘사한 다섯 가지 원칙에서 볼 때, 모두가 메리를 돕는데 중요하다. 우리가 항상 설명하는 목적의 명확성은 메리가 자신의 고통을 표면화시키기에 충분히 마음을 열 수 있는 기반을 마련하였다. 환경은 시간이 충분한지 확인했다. 우리는 서두르거나 방해 받지 않으려고 했으므로 그녀가 자신을 표현하기 위한 감정적, 영적 갈등의 망설임의 침묵들은 수용될 수 있었다.

세 번째 원칙은 당신이 함께 하는 사람과 임무에 대한 참된 헌신의 중요성을 지적한다. 당신이 바쁘다는 것과, “보다 중요한” 어떤 다른 일에 여념이 없거나, 사람들에게 다른 문제는 없기를 바란다고 하는 것들을 말하지 말아야 한다. 당신의 의뢰인들은 그와 같은 태도를 매우 빠르게 포착할 것이다. 그에 대한 반응으로, 그들은 거의 확실하게 자신들의 가장 예민한 상처들에 대해서는 입을 다물 것이며, 당신은 이러한 것들로 그들을 도울 기회를 잃게 될 것이다.

메리의 경우, 그녀가 친숙하게 느끼는 언어와 선호하는 것들에 대해 정보를 얻고 개방하는 것은 중요했다. 그녀가 설명했던 성취들이 그녀의 가라앉은 음성과 처진 태도와는 일치하지 않는다는 것을 관찰할 수 있었던 것이 보다 중요했다.

열린 마음을 유지했던 것과 결론에 덤석 뛰어들지 않았던 것이 결정적이었다. 메리가 어떻게 그녀의 고통을 표현할지 내가 실제로 몰랐던 것이 현실이었다. 나는 메리가 그것을 수용할 수 있게 하기 위하여 그것을 내 안에 수용해야 했다. 사용되었던 기술에서 볼 때, 나는 3분간의 침묵을 지시할 수 있을 것이다. 3분은 일상 속에서는 짧은 시간이지만, 조용한 집중된 대화에서는 참으로 긴 시간처럼 느껴지는 것이다!

2) 사례 2: 공동체가 주는 경이감

샌드라는 어린 자녀를 둔 선교사 배우자로 생애 처음으로 인구가 매우 밀집된 외국의 도시에 거주했다. 현재는 3년간의 해외 생활 이후, 처음으로 영국에 돌아와 있었다.

면담을 함께 하는 동안, 나는 샌드라에게 영적으로 어떻게 자신을 훈련시킬 수 있었는지 물었다. 그녀는 한숨을 쉬었다. 그녀는 언제나 개인적으로 그리고 다른 사람들과 함께 하는 성경공부와 기도생활을 즐겼다고 했다. 그녀는 이러한 습관을 외국 환경 속에서도 지속하기 위해 열심히 노력했으나 그녀에게는 무겁고 종종 불가능한 일로 여겨졌다. 나는 그녀에게 자신에게 실망한 것처럼 들린다고 말했다. 그녀는 경건 생활을 어떻게 지속해야 할지 발견하지 못했다고 했다. 모든 것이 너무 피곤하였다. 할 일들이 산적해 있고 힘들게 여겨졌다. 어린 자녀들은 그녀를 일찍 깨웠고, 저녁때가 되면 그녀는 완전히 지쳐 있었다. 시간은 언제나 부족했다. 그녀가 이를 수 있는 것이 얼마나 될 지 좌절감을 느끼며 고민하게 되었다.

대화를 나누며 침묵과 멈춤이 이어졌다. 샌드라는 자신을 표현하길 힘들어했다. 망설임과 움찔거림이 있었다. 그래서 나는 그녀에게 그렇게 적은 시간과 많은 방해 속에, 지금까지 어떻게 영적으로 지내 올 수 있었는지 물었다. 그녀는 자신의 경건 생활에 대한 자신의 기대들을 버리게 되었다고 했다. 그녀는 지금도 잘 한 일이라고 여기지만 어떤 면에서 그녀는 다른 방법들을 찾아야 했다.

다음에 그녀가 언급했던 것들은 그녀가 아파트 단지에서 다른 주부들과 함께 보냈던 저녁시간들을 그리워하고 있다는 것이었다. 그녀는 사람들이 함께 앉아서 대화하고, 그들의 자녀들과 함께 놀며, 차가운 음료수들을 밖으로 내올 때의 그 서늘한 시간들에 대해 미소를 지으며 추억에 잠겼다. 그녀는 웃으며 자신들은 계절 요리법에서 흥役に 이르기까지, 종교적 제약으로부터 교육의 기회에 이르기까지 모든 것에 대해 대화를 나누었다고 말했다. 때로는 어떤 여성들은 교회에서 자신들의 신앙을 나누었다.

그리고 나서 샌드라는 말의 속도를 늦추었다. 그녀는 그녀가 이웃과 함께 한 시간과 주님과 함께 한 시간 사이에는 연결점이 있다는 것을 발견하기 시

작했다. 하나님께서는 그녀가 다른 그리스도인들과 다른 신앙의 사람들과 함께 하는 교제 속에서 그녀를 만나 주신 것이었다. 뒤 이은 토론은 하나님께서는 예기치 않은 방법으로 그녀를 만날 수 있으며 이러한 것들은 그녀와 그녀의 가정, 그리고 그녀의 성경공부와 기도생활을 풍요롭게 할 수 있다는 생각으로 나타났다.

평가

샌드라는 평가 도중, 열린 마음, 침묵, 그리고 질문하는 분위기를 유용하게 사용할 수 있었다. 그녀는 자신의 경험에 의미를 부가하는 방법을 터득했으며 그것을 자신의 신앙 이야기로 연결하는 의미의 틀 속에 놓게 되었다. 평가는 그녀로 하여금 자신의 일상적이며 선호하는 경건의 형태를, 그녀가 느껴야 했던 걱정과 실망을, 그리고 공동체에 대한 이러한 새로운 종류의 경험을 생각할 수 있게 했다. 그녀가 다른 사람들과 함께 한 경험들은 이제 그녀의 목적 의식과 소명, 그리고 경건 생활에 보다 더 부응할 수 있게 할 것이다.

3) 사례 3: 어제와 오늘 그리고 영원히 동일하신

버나드와 조안은 국제 결혼한 부부였다. 남자는 그들이 거주하며 사역하고 있는 나라의 시민권자였고, 여자는 이주민 선교 동역자였다. 결혼 이후, 그들은 해외에서 가정을 이루었으나, 조안이 처음 사역했던 선교 단체와 연계를 계속하였다. 그들은 어린 두 자녀를 두었다.

전쟁으로 인해 그들은 자녀들의 복지 혜택을 위해서 조안의 여권 발행국을 변경하기로 결정했다. 그의 형제를 포함하여 버나드의 가족 중 몇 명은 살해되었다. 출국 이후 바로 그들은 자신들의 집이 불타버렸다는 사실을 알게 되었다. 현재 그들은 조안의 가족과 함께 살고 있다.

그들은 우리와 함께 만나 편안하다고 했다. 그들은 충분한 공간과 사생활을 가질 수 있지만 고립되지 않고 조안의 친척들과 좋은 관계를 갖고 있다고 했다. 버나드와 조안은 큰 슬픔과 혼란으로 자신들에게 일어난 격변과 상실에 대해 상세하게 나열했다. 그들은 분노하지 않고 일어난 그대로의 삶을 받아들였다고 했다. 서구인들은 어떻게 그런 일들이 일어날 수 있는지 이해할

수 없다고 그들에게 단호히 말했다. 그들은 서구인들이 인생에 대해 지나치게 감정적이라고 여겼다. - “사람들은 영원히 살 수는 없다.”

나는 모든 불확실성의 심연 속에서의 하나님에 대한 그들의 신앙에 대해 의아해 했다. 두 사람은 하나님께서 “그들이 통과할 수 있도록” 하셨다는 강한 확신을 갖고 있었다. 조안은 하나님은 모든 것에 대해 의지할 수 있는 분이라고 했다. 문제가 되는 것은 아무 것도 없었다. 더 부드러운 목소리로 버나드는 자신의 형제는 하나님과 함께 있을 것이라고 했다. 버나드는 그의 형제를 죽었다고 생각하지 않았다.

나는 그들이 말하고 있는 것들이 내게 예수 그리스도는 언제나 오늘이나 내일이나 동일하시다고 말한 그 성경 구절을 떠오르게 한다고 언급했다. 두 사람은 나의 이런 연결을 흡족해 했다. 그리고 안도감을 나타냈다. 우리는 이 시점에서 그들의 신앙생활에 필요하다고 느끼는 것이 무엇인지 토론하는데 까지 나아 갈 수 있었다. 평가 시간이 끝날 무렵, 나는 그들에게 그들의 변화와 경험들에 대한 토론의 필요들은 시간이 지남에 따라 바뀔 수 있다고 조언했다.

평가

확실히, 버나드와 조안 그리고 그의 자녀들은 그들의 삶을 뒤집어 놓는 극도로 고통스러운 시간을 통과해야 했다. 그들의 목적, 안전, 환경, 미래는 그들에게서 휩쓸려 갔다. 집과 사랑하는 이들을 포함한 상실들은 감당할 수 없었을 것이다. 애도와 삶의 재 시작의 과정을 통과하기 위해 그들에게는 긴 시간이 필요했을 것이다. 그들은 그 엄청난 사건들에서 그들이 믿은 한 초점인 이기고 생존케 하는 하나님께 집중함으로 견뎌던 것이다.

버나드와 조안은 나와 함께 여러 가지 성찰을 사용할 수 있었다. 그 한 결과는 그들이 갖고 있는 분노에 대한 표현이었다. 그들은 자신들의 국가에서 일어났던 일에 대해 그들의 분노를 현재의 시점에서 표현하지 못했다. 그러나 그들은 나와 함께 분노를 드러낼 수 있었던 것이다! 서양인들에 대한 그들의 견해를 나에게 직접적으로 표현했고, 그래서 적절한 방법은 아니더라도, 나로 하여금 자신들의 분노를 목격하게 했다. 사람들의 적대감을 개인적인 것이 아닌, 방어적이 아닌 것으로 받아들인다는 것이 쉽게 들릴지 몰라도

그러나 실제로 그리 쉬운 일은 아니다!

두 번째 결과는 그들의 신앙의 확신에 대한 나의 의심 없는 용납으로 확인 되어진 토론이었다. 나는 아무런 도전 없이 그들의 입장에 동조하는 것이 훨씬 도움이 될 것이라 판단했다. 이것은 그들로 하여금 갖고 있는 필요성들에 대해 충분히 여유로운 마음을 가지고 토론할 수 있게 했다. 또한 나는 시간의 경과에 따라 그들의 필요들도 바뀔 것이라 권고할 필요성을 느꼈다. 나는 훗날 내가 한 조언이 생각나서 그들이 자신들의 경험을 더 발전시킬 수 있는 계기가 이루어 질 수 있기를 바란다.

4) 사례 4: 폭 넓게 열린 공간

시몬은 어린 자녀를 둔 기혼 남성이다. 그는 가정교회 출신이며 지도자 역할에 익숙해 있었다. 해외 사역에서, 그는 교회 관리와 목양의 책임을 맡고 있었다. 또한 그는 어려운 이웃에 자신의 생활을 맞추어 가며 가족을 돌보아야 하는 책임에 대해 힘겹게 느끼고 있었다. 그들은 인구가 밀집된 대도시에서 살았다.

시몬은 그의 표현대로 “지속적인 그리스도인 삶”의 방법을 발견할 수 없어서 어려움을 겪고 있었다. 그는 규칙적인 기도생활에 대한 바람과 내적 강건함을 갈망하고 있었다. 그는 선교지와 파송국 두 교회의 장로들에게 도움을 요청하고 있었다. 그는 “시련을 참기” 위해 더 열심히 노력했다고 느꼈지만, 점점 더 좌절하며, 당황하고 신경질적이 될 뿐이었다.

우리는 처음에 그가 감당해야 하는 막중한 책임감에 초점을 맞추었으나 토론은 아무런 영향을 주는 것 같지 않았다. 깊은 침묵이 흘렀고, 나는 대화 중에 나타난 감정들에 대해 말하고자 했다. 그가 두세 번 아니라고 말한 것에 나는 크게 당황했다. 마침내 나는 정곡을 찌를 수 있게 되었다. 그에게 어떤 간헐 감정이 느껴진다고 지적했다.

이때 돌연적인 변화가 시몬에게 일어났다. “맞아요! 확실히 간혀 있습니다!”라고 대답했다. 그는 그가 어떻게 한 섬에 가게 되었는지, 어떻게 혼자만의 긴 산보를 하곤 했는지 회상했다. 이제 그는 바다와, 해변, 하늘, 기도, 찬양, 그리고 삶의 즐거움을 향한 경이로움에 대한 추억에 잠기며 마음에 영

상을 그리게 되었다. 그의 감각, 기억, 시각들은 다시 불타올랐다. 그의 목소리에는 열정과 기쁨이 끝이 없는 것 같아 보였다.

그는 말을 멈추고 그 중 아무 것도 그의 해외 사역에서는 허락되는 것이 없다는 것을 슬프게 언급했다. 제한된 환경에서 그것이 얼마나 불가능한 일인지 관련지으며 그는 한숨을 쉴 뿐이었다.

이것은 시몬으로 하여금 어떻게 그가 항상 즐겼던 외적 공간을 찾을 수 있는지에 대해 생각하도록 하였는데, 그가 소명에 대한 책임을 감당할 수 있는 영적, 정서적 공간을 가질 수 있게 하는 것이었다. 그는 다른 대안들을 생각하며 융통성을 가질 수 있게 되었다. 그는 현실적으로 예전의 경험들을 다시 이룰 수는 없다는 것을 인식하였다. 그러나 그는 어떤 새로운 동등한 것들을 찾는 것에 대한 가능성에 마음을 열었다.

평가

시몬은 매우 재능 있고 능력 있는 청년이었다. 그의 사역은 혁신적이며 활기가 있었다. 그러나 그는 환경과 영적생활에 대한 고정적인 생각, 이 둘에 의해 갇혀 있는 자신을 발견하였다. 그것을 깨달았을 때, 그는 그 자신의 음성에 놀랐다. 그것은 그에게 희망을 열어 주었다. 그는 이제 모든 것을 이해할 수 있다고 말하며 감사로 가득 찼다.

평가에서, 처음에 나는 시몬이 지고자 했던 무거운 책임감들에 초점을 맞추었다. 우리는 그의 사역의 분량을 평가하고 재고찰하는 생각들을 나누었다. 그러나 이 생각이 그의 영적 생활에 대한 염려를 다룰 수는 없었다. 이때 상담자가 열린 마음을 갖는 원리가 가장 중요했다. 시몬의 핵심적인 필요를 찾는 것은 쉬운 일이 아니었다. 주의를 기울이며, 계속적으로 탐구하고, 청취를 계속하는 것이 중요했다. 시몬의 에너지 레벨이 감정적 “정곡”을 치고 상승했을 때, 우리 둘 모두 크고 명확하게 들을 수 있었다!

나는 이후로 시몬을 다시 보지 못했다. 나는 그가 무엇을 했는지 알지 못하며, 다만 나는 그가 평가회에서 제기된 것을 실행할 수 있었기를 바랄 뿐이다. 우리는 그 모든 것을 이룰 수 없다는 것과 답변을 알지 못한다는 것을 인식하며, 사람들이 그들에게 유용한 것들을 적용할 것이라 믿는다.

4. 결론

개인의 영성을 평가하는 방법은 위에서 검토된 바와 같이 특별한 상황에 기초한다. 당신의 상황은 나의 상황과는 동일하지 않을 것이다. 그러나 당신에게 유용한 것이 있다면 그것을 당신의 것으로 취할 수 있기를 바란다.

그 과정은 쉽지만은 않다. 당신은 아마도 목록을 사용할 수도 있을 것이며, 면담을 위해 사람들에게 일련의 반복되는 질문을 할 수도 있을 것이다. 당신이 항상 존경심과 헌신된 마음을 지키는 한, 당신이 행하는 일들은 가치 있는 것이 될 것이며, 인정 받게 될 것이다. 또한 이는 당신이 타인에게 자진하여 도움을 요청하는 것을 포함하기도 한다. 경우에 따라서는 이것은 전문가에게 보다 전문화된 상담을 의뢰하는 것을 의미한다. 상담자나 영적 책임자에게 의뢰를 요청하는 것을 의미하며, 혹은 대회나 어떤 과정에 참여하는 것을 조언하는 것이 될 수도 있다.

자신의 업무를 시간마다 다른 사람들과 검토하는 것은 중요하다. 당신 자신을 위해서는 당신이 신뢰할 만한 사역의 협력자, 책임자 혹은 상담가와 비밀이 보장된 자리가 마련될 수 있어야 한다.

때로는 당신 자신을 위해 도움을 찾아야 하며, 적절히 자신을 돌보며, 당신이 경험하는 스트레스와 마찰, 삶의 문제들을 검토해야 할 것이다. 자신을 돌보는 일이야말로 당신의 개인적인 문제들을 사역과 혼동시키지 않고 주어진 과제에 충분히 충실할 수 있게 한다.

개인의 영성을 평가하는 일은 끊임없이 놀라운 특권을 부여한다. 해외에서 귀환하는 사람들을 위한 사역에 있어서, 특별히 그들과 함께 그들의 영적 경험들을 평가할 때, 위에서 고찰된 다섯 개의 원칙이 유용하게 사용될 것 같다.

5. 토의 주제

1. 개인의 영성 평가 과정은 어떤 면에 있어서 영적 지도 혹은 목양과 유사하다고 생각하는가? 다른 것이 있다면 어떻게 다른가?

2. 사람들을 돕는 사역을 위해 당신이 사용하고 있는 다른 주요 원리들이 있다면 그것은 어떠한 것들인가?

3. 단체 내부나 외부의 상담가들을 이용할 경우 저자가 제시한 장점과 단점에 대해 검토하라. 어떤 것이 당신의 단체나 환경에 보다 적합한가?

4. 영적 평가를 실행함에 있어서 기도의 역할은 무엇인가? 예를 들어, 기도는 처음 시작할 때 하는가? 혹은 마칠 때 하는가? 기도로 시작하므로 설정되는 기대감과 한계점들에는 어떤 것들이 있는가? 기도는 어떻게 도움을 줄 수 있으며, 어떻게 진행 과정을 방해할 수 있는가?

5. 영성 평가에서 제기되는 전문적인 도움의 필요에 대해 당신을 경각시키는 것이 있다면 그것은 무엇인가? 당신이 제공해야 할 자원들과 개념은 무엇인가? 당신은 이러한 것들을 어떻게 토의할 것인가?

* 이 글을 위해 평가와 조언을 해 준 테드 란케스터, 에블린 샤프, 앤 이어들리, 존 스텔리에게 특별히 감사한다.

제 34 장

선교사들의 건강한 출발과 건강의 유지

1. 신체 건강의 위험들

지난 100년간은 선교사역에 관련된 건강의 위험에 대한 급진적인 성장을 보였다. 1세기 전, 건강의 위험들은 높았고, 치사율은 일반적이었다. 1915년 이전 스코틀랜드 자유 장로교에서 파송된 133명의 선교사 중 20%가 사망했으며(McCracken, 1973), 영국을 떠나 멀리 항해할 때는 그들의 관을 가지고 떠나는 일이 선교사들에게는 통상적인 일이었다. 서부 아프리카는 “백인들의 무덤”이라고 알려졌는데, 동일하거나 광범위한 의미에서 그것은 아프리

* 마이클 존스(Michael E. Jones, MB, ChB, FRCP Edin, Dip PC)는 스코틀랜드 에버딘 대학교 의과대학 학부에서 내과 과정을 마쳤다. 1976년 그는 병원 교수요원으로 탄자니아에 있는 킬리만자로 기독교 메디컬 센터에서 전문의로



마이클 존스
케네스 갬블 *

이 장에서는 선교기관을 위한 의료 전문가들이 선교사 후보자 선발에 있어서 그들이 의학적으로 사역에 적합한지 확인하는 방법들을 검토한다. 또한 의료진들은 사역하고 있는 선교사들이 선교현장에 체류하는 것이 적합한지 다시 재확인 할 수 있다. 열대 및 여행 의학에 대한 경험과 최신의 정보를 유지하는 것은 필수적이다.¹⁾

카인의 무덤이라는 사실을 무시한 언급이었다. 선교사들과 자원 봉사자들은 백신이나 말라리아 예방, 그리고 치료의 방법도 없이 열대 기후의 심각한 위협에 노출되어 있었다. 그리고 그들은 엄청난 대가를 치러야 했다.

열대지역에서의 건강의 위험들은 지난 세기 중반 효능이 높은 말라리아 예방책과 효과적인 백신들이 개발된 이후로 감소했다. 널리 사용된 첫 백신은 20세기 초기의 천연두였는데, 이 무시무시한 질병으로 미국에서만 매년 1,500명의 사망자가 발생했다. 전 세계적으로 일어났던 운동들은 1977년에

사역했다. 1982년 그와 그의 아내 엘리자베스(현재는 공인 상담가)는 영국으로 돌아와서 스코틀랜드 접경지역에 위치한 선교 공동체를 위한 헬스케어를 제공하는 자선단체인 Care for Mission(CFM)을 설립했다. 또한 마이크는 에딘버러에 있는 전염병 연구센터(the Infectious Disease Unit)에서 비상근 부 전문의로 사역했다. 1999년 CFM은 에딘버러 근처로 옮겨서 현재는 마이크가 원장과 수석 전문의로, 엘리자베스가 협동원장과 상담가로 있는 Elphinstone International Health Centre로 그 기능을 감당하고 있다. 그들은 결혼한 두 명의 자녀와 한 명의 손자를 두고 있다.

Email: mejones@eihc.org

* 케네스 갬블(Kenneth Gamble)은 의료 선교사로서 평생을 헌신하고자 캐나다의 사스카치완 대학에서 의학 공부를 마쳤다. 그의 첫 번째 사역은 남아프리카의 나탈 지방의 북카와 줄루 지역에 있는 모스볼드 병원에서 시작되었다. 거기서 그는 1978년부터 1982년까지 의료 감독관으로 TEAM과 함께 사역했다. 1982년 그는 캐나다 온타리오 주 토론토에 있는 선교사 건강협회(the Missionary Health Institute)의 회장직을 수락하고 토론토 대학교의 the Center for Travel and Tropical Medicine의 비상근 의사로 근무했다. 켄과 그의 아내 린다는 나단과 조엘 두 아들을 두고 있다.

Email: Ken.Gamble@attglo.net.

1) 독자는 최근 발행된 *여행 의학 및 이주민 건강서(Textbook of Travel Medicine and Migrant Health)*의 2개 부분의 장들을 참고하라. 이 책자는 저자 중의 한 명에 의해 저술된 유용한 장으로, “여행과 장기 이주에 대한 심리적 측면”(Psychological aspects of travel and the long-term expatriate, Jones, 2000)과 테드 랜케스터(Ted Lankester)의 “귀환 여행자들에게 대한 건강 검진과 심리적 고찰”(Health screening and psychological considerations in the returned traveler, Lankester, 2000)을 실고 있다.

천연두의 근절을 가져왔다. 장티푸스 약은 보어 전쟁(Boer War)에서 영국 군대에 처음으로 사용되었고, 1차 세계대전 동안에 더 널리 사용되었다. 결핵을 위한 BCG는 1920년에 프랑스에서 처음으로 소개되었고, 그 이후 30억 분량의 복용량이 전 세계적으로 처방되었다. 디프테리아 백신은 1938년에, 백일해 기침 백신은 1948년에, 소아마비 백신은 1955년에, 홍역 백신은 1968년에, 수막염 A와 C 백신은 1969년에, B형 간염은 1981년에, A형 간염은 1992년에 소개되어 널리 사용 되었다.

이러한 진보는 사망률에 현격한 영향을 주었다. 1945년과 1970년 사이에 미국 개신교 선교사들은 일차적으로 소아마비와 말라리아로 인한 전염병의 위험이 여전히 50% 정도 높았던 사실에도 불구하고, 미국의 통제그룹보다 전체 사망률이 40%가 낮았다(Frame, Lange, & Frankenfield, 1992). 그러나 비전염성 질병으로 인한 위험 또한 바뀌게 되었다. 1958년과 1970년 사이에는, 미국인 선교사들이 미국에 있었을 경우의 사고사보다 50% 이상으로 아프리카에서 사고로 사망했다.

현재 백신의 범주에는 격차가 존재하는데, 뎅기열과 같이 잠정적으로 치명적이고 일반적인 전염병들이 가장 주목된다. 결핵 감염의 위험은 현저하게 늘어났으며(Cobelens et al., 2000), 현재는 백신이 없는 A형 간염에 접근하고 있다. BCG는 심각한 상태의 결핵을 예방하지만 이상적인 백신의 수단은 아니며, 결핵 감염의 예방에 중요하게 작용하는 세포 중재 면역을 자극시키는 것에 효과가 있었던 확실한 예방책은 없다. 피부 테스트는 일부 방편에 지나지 않는다.

B형 간염은 그나마 잘 인식되고 있지 않다. 선교사 집단에서, 전염성의 주된 위험은 감염자들과의 가벼운 접촉을 통해서이다. 이것은 성적 접촉이나 엄마가 아이를 통한 수직적 전달이 아닌, 아주 미세한 양의 신체 분비액을 의미한다(Van Damme et al., 1955). 이러한 위험은 청소년기 이전의 아이들에게 가장 크게 노출된다(Davis, Weber, & Lemon, 1989). 미국 개신교 선교사들에 대한 한 연구는, 전체 사역지의 26%가 감염되었으며 전체 B형 간염의 연간 발병률을 4.2%라고 추정하였다(Lange & Frame, 1990). 해외에서 진료를 받는 사람들에게 대한 안전치 못한 주사제들 역시 또 다른 위험이 되고 있다. 세계보건기구(WHO)는 120억 개에 달하는 약물주사가 매

년 세계적으로 투여되고 있다고 추정하는데, 95%는 백신이라기보다는 약물 처방이다. 이들 중 많은 경우가 적절히 소독된 주사장비가 없이 행해진다. WHO는 인도의 B형 간염유행의 60%와 이집트의 40% 이상이 이러한 방법을 통해 전염되었을 것이라고 추정하는데, 이것은 매년 지구상에 1,300만명의 사망자를 초래한다(WHO, 1999). 동유럽을 포함하여 B형 간염이 빈번한 지역에서 사역하는 모든 선교사들은 의료 사역에 참여하든, 참여하지 않든 백신주사를 맞아야 한다.

20년 전 HIV 감염의 출현은, 그 점증하는 HIV 감염자를 다루는 의료종사자들에게 전적으로 새로운 위협요소를 더했다. 한 비극적인 예로는, 짐바브웨에서 사역한 엘림 오순절 교회의 조이 베스 선교사였다. 병실에 있던 그녀는 그녀의 상처 난 발에 피가 튀어 HIV에 감염되었고, 4년 후인 1955년에 사망하였다(Stokes, 1995). 어떤 피고용인들은 아프리카와 아시아에서 HIV 전염률이 매우 높은 매춘부와와 성관계를 포함해, 혼외 성관계로 인하여 HIV 위험에 노출되어 있는데, 이것이 바로 선교사의 삶의 현실이다. 나는 자신들을 스스로 위험한 자리에 처하게 한 수십 명의 선교사들을 목격하였는데, HIV 감염 사례가 그 결과라 하겠다.

말라리아는 식민지 시대에 모기 박멸정책의 결과로 많은 개발도상국가들에서 감소했지만, 독립 이후에 바뀐 경제적 우선순위, DDT 사용의 감소, 그리고 기온의 변화로 다시 전 세계에 부활하게 되었다. 이러한 요소들은 불행하게도 복합 약품의 내성출현과 함께 동시에 일어났다. 아프리카에서 다년간 장기 거주한 이주민 보호의 대들보가 되었던 클로로퀸과 프로구아닐은 효능이 점차로 줄고 있다. 현재의 대체 의약품들은 엄청나게 비싸거나 많은 경우는 아니지만 잠정적으로 심각한 부작용을 가져온다. 말라리아 전염성이 매우 높은 지역에서는 말라리아 예방약 가격이 한 가정 당 매년 2,000 파운드가 소요될 것이다. 말라리아는 선교사들과 자원봉사자들의 삶과 건강에 잠정적으로 치명적인 위협을 주었던 그 이전의 상태로 되돌아간 것이다.

지난 25년간 교통사고는 주요 사망원인이 되어왔으며 많은 개발도상국가들에서 발생한 사망과 상해에 대한 충격적인 통계가 10년 전에 이미 출판된 적이 있다(Smith & Barss, 1991). 한 예로, 1978년에 나이지리아에서는 차

량 만대 당 사망률이 미국 보다 70배나 더 높았다. 독일 연구자들은 개발도상 국가의 고용인들 사이에 늘어나고 있는 사망을 지적했는데, 교통사고가 주된 사망요인으로 독일 국민의 두 배나 되었다(Schouten & Borgdorff, 1995). 살인과 강도로 인한 사망은 불안한 증가추세를 보이고 있다. 최근 인도주의 사역자들에 대한 사망 연구는 무기 소지자들이 주는 위협이 자동차가 주는 위협보다 더 크다는 것을 제시하며, 경험이 많은 사람이나 경험이 없는 사람들 다 위협에 처해 있다는 것으로 결론을 맺는다(Sheik et al., 2000).

2. 정신건강의 위험

지난 두 세기의 선교사 배출에 대한 어설픈 평가조차도 잘못된 선교사의 열심에 대해 지적하고 있다. 하나님은 그들의 헌신을 존중하고 그들의 사역을 축복했지만, 터커와 앤드루스(Tucker & Andrews, 1992)가 언급한 대로, 그들의 동료와 가족들은 분명한 대가를 치러야 했다. 선두에 서지 못한 사람들 또한 문제를 갖게 되었다. 약 90년 전, 프라이스(Price, 1913)는 1980년과 1908년 사이에 교회 선교사 협회(Church Missionary Society)에서 사역한 천명의 선교사들을 분석했다. 그는 40%의 선교사들이 그들의 임무를 견뎌내지 못했다는 것을 발견했다. 사례들의 5분의 2에 해당되는 문제는 정신건강에 그 원인이 있었다. 최근에는 그 보다 훨씬 더 많은 정신건강의 문제들이 제기된다. 페피아트와 바이아스(Peppiatt & Byass, 1991)의 연구에 따르면 212명의 감리교 선교사들에게서 11%의 정신 장애의 위험이 발견되었다. 왜 선교사 사역이 문제시 되며 때로는 현저한 심리적 문제와 연관되는가? 그것은 토양(새로운 환경)과 씨앗(선교사의 성격), 두개의 특성들이 결합되었기 때문이다. 이제 우리는 새로운 환경에 관한 주제를 살펴보고자 한다.

1) 새로운 환경

새로운 환경에의 적응은 스트레스를 가져온다. 종종 문화적응 과정에서 초기 단계로 여겨지는 이 개념 문화충격은 오버그(Oberg, 1960)에 의해 처음으로 사용되었다. 그러나 그것은 끝에 도달하기 까지 몇 년의 과정이 필요한 변화 과정의 첫 단계에 지나지 않는다. 선교사들은 그들의 여정을 단일 문화적 존재로서 시작하고, 대개는 순응되어진 이중 문화적 사람들로 변화되어 여정을 마친다. 오버그는 이를 네 단계로 규정한다. 첫 몇 주간의 새로운 나라에 대한 흥분은, 두 번째 단계에서 적대감과 공격으로 향하게 되며, 유머 감각이 다시 살아나는 동안 부분적 수용의 세 번째 단계가 뒤 따른다. 마지막 단계에서 이주자들은 그 나라의 관습들을 삶의 또 다른 양식으로 즐겁게 받아들이며 불안감 없이 그들의 새로운 세계를 움직이게 된다. 애들러(Adler, 1975)는 이를 문화적응 접촉(cultural adaptation contact), 해소(dis-integration), 재통합(re-integration), 그리고 자율성(autonomy)의 단계들로 칭했다. 히버트(Hibert, 1985)는 그의 저서 *선교와 문화인류학*(Anthropological Insights for Missionaries-조이출판사 역간-역자주)에서 그 단계들을 여행자(tourist), 각성(disenchantment), 해소(resolution), 적응(adjustment)으로 묘사한다.

타문화로 이주하는 모든 사람들에게 어쨌든지 변화는 예측할 수 없는 것들이다. 대부분의 선교사들이 자원했기에 변화를 극복하려는 강한 동기가 있다. 그러나 어떤 가족들에게 새로운 문화로의 이주는 원치 않은 것일 수 있다. 확고한 자기 정체감과 개인의 선택을 희망하는 가족들의 경우, 그들이 의사결정 과정에 참여하지 않았다면 많은 어려움을 경험하게 된다. 이것은 이주를 원치 않는 청소년 자녀들과 순종하는 자세로 부모나 배우자를 따르는 가족들의 경우에 더욱 그러하다. 자원하지 않은, 그리고 예상치 못한 이 모든 이주는 스트레스를 가중시킨다(Hopson & Adams, 1976).

사별의 요소 역시 문제가 된다(Bowlby, 1984; Huntingdon, 1984; Parkes, 1972). 오랫동안 모국을 떠나 있는 일은 개인의 상황과 동기에 따라 다양한 상실의 정도를 필연적으로 내포하게 된다. 깊은 상실 가운데 사별의 역작용이 뒤따를 것이며, 새로운 환경에서 살아가는데 영향을 미칠 것이다.

문화 적응의 기본적인 스트레스를 넘어, 거기에는 만성적으로 쌓인 스트레스가 존재하며, 안타깝게도 너무나 빈번히, 피할 수 없는 극심한 충격들이 존재한다(De Haan, 1997; Foyle, Beer, & Watson, 1998). 선교인력들에 대한 한 연구에 따르면, 인터뷰에 응답한 17%의 사람들이 스트레스의 역작용으로 인해 고통을 겪고 있었다(Foyle, 1991). 스트레스 역작용의 정도는 가벼운 피로와 일을 향한 열정의 상실로부터 심각한 탈진, 개인적 갈등 정도의 마찰의 급상승, 자살을 생각하는 주요 우울장애와 불안 증상에 까지 이른다(Richardson, 1992).

스트레스 노출이 높고 돌파구가 적은 지역에서 사역하는 사람들은 현지인들에게 곧 비효율적인 조력자가 되고 만다. 국제적십자협회(ICRC)에서 사역한 이후 귀국한 1,300명에 대한 조사에서, 10%가 스트레스 역작용으로 고통을 겪는 것으로 진단되었다. 스트레스는 스트레스 집단 출처의 기초(자국 환경에서는 나타나지 않는 초기 문화충격, 문화적응, 만성적 스트레스 요인들을 포함하여)로 규명되었다. 스트레스의 절반은 누적(사소하게 여겨지는 외상 충격들에 대한 장기적 노출로 밝혀진)된 것이었고, 17%는 충격(갑작스럽고 예측하지 못한 그리고 우발적인 정신적 충격 사건들로 밝혀진)으로 인한 것이었다. 외상 후 스트레스 장애(PTSD)는 일반적이지 않았지만 7%로 나타났다(De Haan, 1977). 선교사들에게 영향을 미치고 있는 이러한 스트레스 요인들에 대한 적지 않은 빈도는, 현명한 단체만이 정신적 탄력성을 소유한 자들을 선발할 것이라는 사실을 보여준다. 그것은 강한 마음을 소유하는 문제가 아니라, 부딪치는 변화에 대응하여 전략을 재고하는 융통성을 소유하는가의 문제이다.

3. 후보자 선발

해외사역 중 문제를 일으킬 만한 요소들은 선교사 지망 후보생들의 인터뷰 중에 어느 정도 확인될 수 있다. 그것은 결과에 결정적 영향을 주는 단순한 스트레스요인의 노출 수위뿐만 아니라 개인의 상처도 드러낸다(Harrison, 1991). 긍정적인 측면에서, 호웨스와 킬리(Howes & Kealey,

1979)는 미래의 이주민 사역자들에 대해 보다 탄력적인 성격의 소유자들이 나타날 것을 제시하며, 라자루스와 포크만(Lazarus & Folkman, 1984)은 스트레스 요인에 대한 대응이 결과에 중요한 의미를 가져온다고 강조한다. 다음의 사례 연구는 두 요소의 상호작용에 대해 묘사한다.

루스는 35세의 독신 간호사로 격리된 난민 수용소에서 근무했다. 그곳에서 그녀는 높은 사망률과 과중한 업무에 부딪쳤다. 영국에서 그녀는 대체적으로 잘 적응했었지만, 난민 수용소에서의 몇 달간의 사역 이후, 그녀의 직속 간부인 수잔에게 잦은 혈기로 대하기 시작했으며, 그것은 그들의 관계에 균형을 깨뜨렸다. 루스는 수용소의 압박적 환경에 적응할 수 없음이 분명해졌고, 루스의 계약에 대한 조기 종결이 권고되었다. 개인 면담이 이루어지는 동안 루스는 수잔이 자신의 어머니를 상기시킨다고 털어놓았다. 그녀의 어머니는 그녀의 쌍둥이 남동생들이 태어나던 그 해에 죽, 그녀가 5살이었을 때 그녀를 거부했다. 남동생들이 태어난 이후 곧 바로 루스는 병을 앓기 시작하여 병원에 장기간 입원하게 되었다. 그러나 그동안 그녀의 어머니는 병원에 찾아오지 않았다. 루스는 아직까지 어머니에 대한 큰 적대감을 갖고 있었다. 이러한 요소들은 선발 인터뷰에서 알려지지도, 발견되지도 않았으므로 이러한 감정들이 극복될 수 있는 기회가 그녀에게 전혀 제공되지 않았던 것이다.

다른 상황이라면 아마도 루스는 적응할 수 있었을지도 모른다. 그러나 조기 본국송환을 초래하기까지는 미결된 어린시절의 문제와 높은 스트레스 요인에의 노출이 함께 결합된 데에 있었다. 예방은 치료보다 중요하다. 이상적으로는, 루스는 자신의 어린시절의 문제들을 초기 인터뷰에서 밝혔어야 했다. 그 단계에서 루스가 상담을 통해 유익을 얻을 수 있다고 여겼다면 상담이 제공되었을 것이며, 그녀는 적절한 탈출구와 좋은 관계를 가질 수 있는 스트레스가 낮은 지역으로 배치되었을 것이다.

1) 후보자들의 정신 건강

후보자 선발에서 위험 평가 절차는 반드시 필요하다. 그것은 문화적응에 대응하지 못하며, 이주민의 삶 때문에 위협해 질 수 있는, 혹은 다른 사람들에게 충격을 줄 수 있는 소지를 갖고 있는 소수 개인들을 제외시키는데 목적

을 둔다. 또한 선발 과정은 평가자들로 하여금 타문화적으로 효율성이 있으며 “정상적인 범주”로 측정되지만, 문제를 일으킬 소지가 있는 개개인들을 규명한다. 기민한 단체는 선교사들의 효율성을 높이기 위해 사역 주기에 걸쳐 선교사들을 계속하여 점검할 것이다.

선발의 전체 과정인 인터뷰와 심리검사의 완결은 시행 편견(유리한 측면으로 보이길 원하는)의 영향을 받게 된다. 그러므로 평가자들의 확고한 견해, 특별히 동료 사역자들의 견해가 결정적으로 중요하다. 대부분의 평가자들은 심리검사가 후보자들이 정신적으로 어떻게 기능하는지에 대한 이해를 돕는다고 여기지만, 검사는 결코 단독으로 해석되어서는 안 되며 후보자의 개인적인 이야기를 우선적으로 청취한 상황에서 해석되어야 한다. 후보자의 장점은 반드시 평가되어야 하며 강조되어야 한다.

가까운 인척을 포함한 개인과 가족의 정신 질환 병력은 명시되어야 할 중요한 문제이다. 어린 시절의 경험은 반드시 점검되어야 한다. 후보자는 훈육에 대해 어떻게 인식하고 있는가? 성인된 삶에 아직까지 미치고 있는 정서적 결핍은 있지 않은가? 학대와 심각한 충격 경험이 있지 않은가? 숙련된 선교사들이 제안하는 유용하며 암시적인 한 질문을 소개한다. “기회가 주어 진다면 바꾸고 싶은 어린시절이 있습니까?”(Geoff and Dee Larcombe, personal communication).

후보자들은 스트레스 상황을 과거에 어떻게 대처했는가? 스트레스 역반응에 대한 자신의 유형을 알고 있는가? 스트레스의 상황이 이전에 잘 다루어지지 않았다면, 다음에는 어떻게 달리 행동을 취하겠는가? 과거의 성적 태도와 예측되는 앞으로의 행동 양식, 이전의 알코올중독 및 마약의 사용, 결혼생활의 마찰, 부모들에 대해서는 자녀 훈육 문제에 대한 합리적인 해결 방안들이 민감한 영역에 해당된다.

“까다로운 사람들”은 이주민 사역 집단에서 스트레스의 보편적인 원인이 되며, 많은 경우에 그 까다로운 사람은 비협조적인 성격이나 성격장애를 갖고 있다. 일반적으로 성격장애가 있는 사람은 문제에 대해 모든 사람을 비난하며, 내재된 갈등의 원인은 “문제 중심”의 장본인과 관계된 스트레스 경험자들을 개인적으로 면담한 이후에야 드러나게 된다. 관계적 스트레스의 원인을 정확히 규명하는 일은 적절한 처리안이 주어질 수 있다면 지극히 필요

하다. 너무나 흔하게, 스트레스 소지자 한 두 명은 이주민의 삶의 압박에 대응할 수 없다고 간주되어 본국으로 소환된다. 그러나 주된 혹은 최소한의 원인 제공자는 선교현장에 계속 남아 다음의 신입자에게 문제를 일으킬 수 있다. 단체가 주는 역기능 또한 문제를 가릴 수도 있다. 기관은 “문제의 핵심”에 대응하지 않고 관계적 어려움에 대하여 다른 사람들에게 그 비난을 돌릴 수 있다.

성격에 대한 개념은 그 정의가 어렵게 내려졌지만, 정신 치료에서 잘 수용되고 있다. 세계보건기구(1992, pp. 198-224)는 이러한 상태들을 개인적, 사회적 상황이라는 광범위한 범주에서 융통성 없는 반응들을 나타내는 본래적으로 타고난 지속적인 행동 양식들로서 규정한다. 성격장애자들은 비적응적이고, 융통성이 없으며, 사회와 직장에서 무능력한 경향을 보이며, 타인과의 관계에서 씻을 수 없는, 부정적이고도 종종 고통스러운 흔적을 남기는 경향이 있다. 성격장애의 발병은 전체 인구의 2%에서 13%에 이른다 (Marlowe & Sugarman, 1977). 그러므로 이러한 장애를 소유한 사람들이 해외 사역자들 사이에 표면화 되는 것은 불가피한 것이다.²⁾

몇 년 전, 내가 동료와 함께 만난 존은 비록 부정적인 결정이 내려지긴 했지만 선발에 있어서 성공적인 사례가 된다.

가벼운 우울증 증세가 있었던 40세의 독신남인 존은 어린시절에 아버지에 대한 공포가 있었는데, 어른이 된 그는 자신의 감정을 다른 사람들과 나누는데 어려움을 느꼈다. 그의 형제는 정신질환자였으며 존은 혼자서 하는 행동을 즐기며 사회적으로 고립되었다. 그의 NEO 5개 요인 검사(NEO Five Factor Scale, Costa & McCrae, 1990)는 높은 신경증, 두드러진 내성적 성격과 개방성, 호감도, 양심에 있어서 매우 낮은 점수를 보였다. 이러한 결과들과 검사에서 얻어진 일반적인 그에 대한 인상들은 존과 함께 논의 되었다. 평가 이후 존은 자신이 목적된 지역에 적합하지 않다고 판단하였고 선교 단체에 자신의 지원을 철회하기로 결정하였다.

2) 참고도서로 에스더 슈버트(Esther Schubert, 1991)의 글을 참조하라. 여기에서 그녀는 성격장애에 대한 세 유형과 그것들이 이주민 집단에 주는 영향에 대해 적용하고 있다.

2) 후보자의 신체 건강

후보자에 대한 건강검진은 “후보자가 가길 원하는 사역 환경에 신체적으로 적합한가?”에 대한 답을 목적으로 한다. 건강검진은 적어도 일부는 개발도상국에서 사역한 경험이 있거나 여행의학으로 특수 교육을 받은 전문의들에 의해 시행되어야 한다. 여행 및 열대의학 훈련을 받은 간호사들은 말라리아 예방과 백신을 권고하는데 중요한 역할을 한다. 그러나 그들은 광범위한 분야의 증상 판명에 대해 훈련을 받지 않았으므로 후보자들의 신체검사를 위해서는 동료들의 도움이 필요하다. 모든 후보자 진단 검사는 위험진단에 관한 것이며 선교단체들은 후보자의 의료평가가 얼마나 세밀하게 이루어졌는지 간에 예기치 못한 문제가 발생할 수 있다는 것을 인식할 필요가 있다.

지난 2년간, 나(마이클)는 두 명의 의료송환을 보아왔다. 첫 번째의 경우는 그 가족이 선교지에서 귀환하는 것을 막을 수 있는 것이었다. 매우 쇠약한 심장박동을 가졌던 남자 선교사는 카테터 치료에 의해 부분적으로만 해결되는 심각한 불안정 상태의 심장 박동으로 발전되었다. 다른 경우는, 심각한 합병증 유발 원인이 되지만 검사에서는 심장병리학자에 의해 완전하게 발견되지 않는 것으로 매우 세밀한 검사과정에서만 발견되는 심장상태를 가진 한 젊은 엄마의 경우이다.

후보자의 의료 검사는 최소한 45분은 되어야 한다. 어떤 의사들은 병력을 취하기 전에 후보자에 의해 작성된 증상 설문지를 사용하는데 실상 이러한 것들은 검사에 걸리는 시간을 늘어나게 한다. 어떤 사람들은 설문지들 짧은 시간에 많은 내용을 전달할 수 있는 정보 교환에 초점을 둔다고 여긴다. 설문지가 절차의 간소화를 위해 사용될 경우 위험의 소지가 있는데, 어떤 문제들의 경우에는 시간에 쫓긴 평가자에 의해 부각될 수도 있다. 어떤 후보자들은 의료평가에서 통과 가능성을 높이기 위해 병력의 중요한 부분을 감추려고 시도한다. 따라서 질문에 대한 비언어적 응답들은 극히 중요한 단서를 제시한다. 병력은 현재의 증상들과 함께 완전히 체계적인 조화를 포함하는 것으로서 상세하게 이루어져야만 한다. 증상들은 목적지의 상황에 맞추어 진단되어야 한다. 히말라야의 산기슭은 관절염이나 분명한 척추 문제가 있

는 사람에게는 가장 부적당한 목적지가 될 수 있으며, 그는 육체적 활동이 덜한 지역에서 더 잘 기능하게 된다.

확실시되는 금지사항들은 재발 가능성이 있는 위궤양염과 후두염과 같은 상태를 포함한다. 상대적인 금지사항들은 만성적 의료장애인, 잘 관리되지 않은 당뇨나 간질, 관상동맥 심장 질환, 심장관의 비정상성을 포함한다. 예를 들어 간질 혹은 건선은 특정의 말라리아 예방약을 사용할 경우 상태가 악화될 수 있다. 발작 통제는 클로로퀸이나 메플로퀸으로 악화될 수 있으며, 다른 약들은 상당히 비싸면서 효과가 덜하거나 장기사용에 적합하지 않을 수 있다. 지난 몇 년간 잘 통제되고 병원 입원을 필요로 하지 않게 된 천식은 대부분의 경우 알레르기 유발물질의 달라진 형태와 함께 다른 환경에서는 호전되기도 하므로 심각한 원인은 되지 않는다. 의료 평가의 중요한 부분은 사역 중 건강에 심각성을 나타내거나 위험을 일으킬 수 있는 규명되지 않은 문제들을 조기에 발견하는 것이다. 예를 들면, 철분 결핍의 생화학적 증거는 계속되는 혈액 감소를 나타내는데, 폐경기 이후의 여성들과 50세 이후의 남성들에게서 발견되지 않은 대내장암이 그 원인일 수 있다.

의사들은 다른 종류의 선별 검사를 선택할 것인데, 영국과 북미 사이에는 약간의 차이들이 있다. 완전 혈액 수는 북미와 영국에서는 정상적으로 여겨지는 반면, 북미에서는 더 이상 적혈구 침전율(ESR)에 대해 찬성하지 않는다. 신장과 간기능 검사는 시행되어야 한다. 혈액지질에 대한 필요성은 가족 병력과 연령에 근거하여 결정될 수 있다. 이후의 검사를 위해 혈액을 저장하는 것은 현명하다. 우리는 병력, 연령, 신체검사 결과에 따라 갑상선 기능, 전립선 특수 항원, 심장의 문제들을 위한 ECG/EKG, 유방암을 위한 유방 쥘트겐 조영법을 추가할 것이다. 어떤 단체들은 우리가 세밀한 병력과 검사 그리고 후에 검사될 수 있는 혈액 저장이 일반적으로 충분하다는 입장을 보여도 HIV 면역 검사를 요구한다.

북미와 영국에서는 정기적인 흉부 방사선 촬영은 필요하다고 여기지 않는다. 북미 의사들은 대부분의 후보자들에게 투베르쿨린 검사(결핵반응 피부검사)를 시행할지도 모르나, 영국의 흉부 전문의들은 BCG 백신의 확실한 흉터를 면역체의 충분한 증거로 여긴다. 나아가 투베르쿨린 검사들은 후보자가 결핵 풍토지역에서 의료사역을 하게 되지 않는 한 불필요하다고 여긴

다. 북미에서 선교사들은 해외여행을 가기 전에 대개는 BCG를 맞지 않으나 출발 이전에 그리고 이후에 매번 모국을 떠날 때 투베르쿨린 검사를 시행할 것이다. 유사하게, 미국에서는 유방 쥘트겐 조영법을 40세 이상의 여성들에게, 캐나다에서는 50세 이상의 여성들에게 요구하나, 영국에서는 적게 요구된다(Mittra, Baum, Thornton, & Houghton, 2000). 북미와 영국의 평가자들의 의료 형식은 각기 다르며, 어느 곳에도 옳고 그른 방법은 없다는 것을 인식해야 한다. 개발도상국으로 향하는 모든 후보자들은 연령에 상관없이 자신들의 혈액형을 확인해야 한다.

여행 전에 건강한 자녀들에 대한 혈액 검사가 필요한가? 다른 견해들이 있지만, 모든 연령에 대해 혈액형을 판정하는 데는 분명한 이유가 있다. HIV가 높은 풍토국가에서 사고가 발생할 경우, 혈액형을 알면 부모나 혹은 안전 기증자들 중의 다른 회원들 가운데서 신뢰할만한 기증자를 규명하는 절차가 신속하게 이루어질 것이다. 자녀들의 혈액형은 출생 시 어려움이 없었다면 출산 병원에서는 일반적으로 밝혀지지 않는다. 혈액 검사에 따른 “비극적 사건”은 10세에 이르기까지, 그리고 희망하는 그 이상 연령의 어린이들에 대해 국부 마취제와 가는 나비형 정맥주입 주사들을 사용함으로 줄어 들 수 있다. 혈액형 샘플을 채취할 때, 전체 혈액수를 검사하는 것은 당연하며 진단이나 병력이 제시하는 다른 검사를 병행하는 것이 중요하다. 그 까닭은 약간 많은 양의 주사약이 비극의 과정에서 큰 차이를 일으키지 않기 때문이다. 어떤 부모들은 침착하겠지만, 극도의 불안을 대화로 다스리기 위해, 그리고 대부분의 부모들의 경우 자녀들을 확고히 잡아 주지 못하므로, 경험 있는 간호사가 함께 하는 것은 매우 큰 도움이 된다. 어떤 경우에는, 이러한 어린이들은 그들에게 질병이 생기고 낯선 환경에 처했을 때 말라리아 혈액 검사를 시행할 수 있는 나라로 이동하게 되며, 여행 전 예방주사와 함께 수차례 주사를 맞게 될 것이라는 사실을 알려주어야 한다. 이러한 경우, 적합하게 처방된 정맥천자는 불필요한 또 다른 비극을 낳지 않는다.

4. 귀환 선교사들을 위한 건강 검진

성인들은 흔히 다소 더 걸리기는 하지만, 일반적으로 선교지에서 귀환하는 성인들의 건강 검진은 1시간, 어린이는 30분이 걸린다. 그들은 지역 의료 시설의 부족으로 인해 누적된 문제들을 잔뜩 앓고 찾아올 터인데, 그것들은 주의가 필요한 크고 작은 문제들로 산재되어 있다. 병력은 반드시 모든 선교사들의 성관계를 포함해야 한다. 어떤 연령일지라도 추측을 내리는 것은 현명하지 못하다. 선교사들도 인간이고 때로는 비극적 결과를 초래하는 실수를 범할 수 있다. 의사들이 병력을 취할 때 개인적이고 사적인 영역을 질문하는 것에 대해 주춤하게 되고 어색해지는 경험을 하는 것은 전적으로 정상적이다. 그러나 현재와 장래의 건강과 관계를 위해 HIV가 주는 영향은 지극히 중요하기 때문에 모든 이주민들에게 감염 위험에 노출 될만한 측면에 대해 질문하는 것은 매우 중요하다. 어쨌든 최소한도로, 모든 귀환 이주민들에게는 “HIV 감염에 대해 염려되는 부분이 있습니까?”라고 질문해야 한다. 잠정적인 성적 경로외의 감염에 대한 질문에 덧붙여, 대부분의 환자들에게는 “해외여행 중 당신의 규칙적인 상대자/아내/남편이 아닌 다른 사람과 관계를 가진 적이 있습니까?”라고 질문해야 한다.³⁾

어떤 선교사들은 HIV 발생이 매우 높은 지역에서 사역을 한다. 의료 사역에 종사하지 않더라도 그들은 교통사고의 희생자들을 도왔을 수도 있고, 그들의 모국보다 소독 절차가 엄격하지 않은 의료시설에서 치료를 받았을 수도 있다. 예비적 상담검사와 HIV 항체검사의 실행은 불안감을 크게 해소할 수 있다. 몇 년 전, 영국에 소재하고 있는 내 개인 병원에 구호 단체에서 2년간의 사역을 마친 이후 열대성 검사를 위해 한 젊은 여성이 방문한 적이 있다. 아프리카에 있는 동안 성관계를 가진 상대자가 있었는지 질문했을 때, 그녀는 주저하며, “아니요”라고 답변했고, 곧 눈물어린 말로 중앙아프리카의 한 열차에서 강간을 당한 적이 있다고 했다. 식당차에서 저녁식사 중에 그들이 나누는 호의적인 대화를 성적 구애로 잘못 해석했던 한 남자가 침실 객차에서 그녀를 강간했던 것이다. HIV 항체 검사는 다행스럽게 음성이었다.

3) HIV 감염과 선교에 관련된 문제들에 대한 자세한 평가는 Jones(1999)를 참조하라.

이 여성에게 그 질문을 하지 않았다면 그녀는 계속 불안해했을 것이며 검사를 받지도 않았을 것이다.

우리가 뚜렷이 선호하는 것은 개인 평가회를 갖기 전에 상담 기술을 가진, 휴가기간의 의료평가를 편안하고 안락한 환경에서 행할 능력이 있는 평가자와 함께 의료 검사를 시행하는 일이다. 휴가기간 중 의료 검사의 중요한 기능들은 다음과 같다:

- 파송기관과 선교사 모두에게 선교사가 사역지에 충분히 귀환할 수 있다는 것을 확인시킨다(몇 개의 추가 검사는 확고한 재확신을 얻게 한다).
- 선교사에 대한 파송기관의 경제적 지원을 보장하게 한다.
- 기관에 선교사에 대한 가치를 알린다.
- 이전 증상의 만성적인 건강상태를 발견하게 한다. 그렇지 않으면 다음 기간 중 위급한 본국송환을 초래할 수 있다.
- 어떤 백신 처방이 필요한지 확인한다.
- 말라리아 예방약을 검토한다.
- 의학적인 위험 행동(예: 아프리카의 호수에서의 수영) 혹은 선교사를 위험에 처하게 할 성생활을 제한한다.
- 분명한 스트레스 요인들을 규명하고 스트레스 관리와 문제들에 대한 지원을 권고한다.

1) 실험실 검사

이 장을 접하는 의사들과 간호원사를 위해 우리가 제안하는 바는 귀환 선교사들에게는 광범위한 검사들이 필요하며 다음의 내용들이 검사에 포함되어야 한다.

- 모두에게 호산구의 수, 신장 기능, 간 효소를 포함하는 ESR, FBC를 시행하라.
- 개발도상국가로부터 온 징후가 나타나지 않는 여행자에게 대해서는 1회 현미경 채변검사를 추가하라. 문화적 요소가 내재된 사람들의 증상에 대해서는 그리고 그러한 여행자에게 대해서는 3회 채변 검사가 시행되어야 한다.
- 아프리카, 중국, 혹은 필리핀에서 호수나 오염가능성이 제기된(B급류)

강물에 직접적인 접촉이 있던 모든 선교사들에 대해 체내편암 혈청 반응검사를 추가하라.

- 호산구의 수가 올라가면 유두분선종 혈청 반응검사를 추가하라.
- 서부와 중부 아프리카에서 온 사람들에게 대해서는 사상충 검사를 추가하라.

해외에서 사역 기간을 마치고 본국으로 귀환하는 이주민들의 검사 기준에 대해서는 다양한 견해들이 표명되었다. 런던 병원 열대질병 센터(London Hospital for Tropical Diseases)에서 증상이 나타나지 않은 1,000명 이상의 사람들에 대한 한 대규모 연구는(Carroll et al., 1993) 임상 결과에 있어서 비정상이 25%, 기생충 감염증거가 1/5, 신체검사서 비정상이 1/3이라는 사실을 발견하였다. 기생충 감염의 많은 경우가 자연적으로 치유되었을 것이다. 저자들은 신체검사가 실제적인 체계로 이루어지지 않았음을 느끼며, 열대성 질환에 대한 검사는 HIV 검사에 대한 토론과 아프리카 호수에서 수영하는 사람들에 대한 주혈 흡충증 항체검사를 포함하여, 체계적 병력 검사와 상관된 임상검사를 이용하는 전문 의료진들에 의해 수행될 수 있다고 결론 짓는다.

우리는 몇 가지 이유로 다른 견해를 갖는다. 첫째, 이 연구에서, 처음에 증상이 없는 사람들로 분류된 어떤 환자들의 경우 후에 분명한 증상이 발견되어 평가에서 제외되었다(C. Dow, 개인적인 의사소통). 둘째, 증상을 말하지 않아 건강해 보였던 어떤 환자들은 여전히 심각하게 내재된 건강의 문제들을 갖고 있었는데, 그것은 의료상담 중에 나타나게 된다. 이주민들에 대한 선택적인 검사 시 질병의 지리학적 측면에 대한 뚜렷한 사전지식이 요구된다. 사전지식이 없는 선택적인 검사는 필수적 검사가 필요한 사람들을 보다 광범위한 검사에서 잘못 제외하게 된다(MacPherson & Kozarsky, 2000). 이 연구는 또한 연령에 관련된 건강의 장애들을 언급하고 있지 않다. 어린이들은 성인들보다 기생충과 다른 감염에 더 노출되기 쉽다. 연령이 50세 이상인 사람들 또한 나이에 관련된 건강의 문제들에 더 노출되기 쉽다. 우리는 여행을 위한 지나친 처방은 피해야 한다는 엘리스와 다른 저자들의 의견에 동의한다(Conlon & Peto, 1993; Ellis, 1993). 그러나 선교사 집단은 다른 이주민 집단 보다 해외 생활을 더 오래하며 상대 문화에 보다 더 깊게 융합

하려는 경향을 가지며 다른 일반 이주민들 보다 건강의 위험이 높은 지역에서 종종 사역한다. 따라서 그들에게는 특별 진료에 적합하다.

의사가 선택하는 의료 시술 모델은 전염성 질환 전문의에 의해 시행되는 정기검사에 대한 그의 태도에 영향을 미치게 될 것이다. 이러한 전문인들의 과제는 전염병을 발견하는 것이다. 그리고 이러한 전문성에 있어서 우리들 대부분은 환자들이 잠정적인 전염성 질환으로 판명되어 그 교묘한 세균을 발견하지 못할 때 적잖은 실망을 하게 된다. 그러나 판독 및 검사기술이 이주민 검사에 소용이 없을 경우에는 광범위한 직업적 건강모델을 사용하는 것이 중요하다.

2) 선교사 의료 검사에 대한 문제 영역

위에서 지적된 것들을 고려할 때, 60분 내에 검사를 마칠 수 있다는 것은 가능해 보이지 않는다. 의사들에게는 중요한 문제 영역들이 있게 마련이다. 검사를 수행하는 의사가 선교사 가족주치의든지 아니든지 간에 가족 면담은 오직 일회에 그칠 것이다. 우리는 이것을 “속사포 진료”라고 칭한다. 흔히 증후는 아무런 결과가 없으므로 쉽게 지나친, 혹은 무엇을 진료해야 할지 모르는 사람들에 의해 놓쳐버린 “가벼운” 증상에서 발견된다. 예를 들면, 지루성 피부염, 가벼운 피부무좀, 의치 구강염은 잠정적인 HIV 감염을 예시할 수 있다. HIV 감염자의 선 열 바이러스 감염은 혀의 가장자리에(구강 백반증) 얇은 수직선들을 일으키는데 거의 대부분 신빙성 있는 HIV 감염 징후가 된다. 혀를 앞으로 내밀거나 이쪽저쪽으로 돌려 보지 않으면 놓칠 수 있다.

몇 년 전, 나(마이클)는 검사에서 두 가지 비정상적인 증상—가볍게 상승된 맥박수와 심장 잡음을 보이는 한 귀환 선교사를 진료하였다. 그녀의 손은 젖어 있지도 않았고, 손 떨림이나 과잉 활동하는 갑상선 징후도 없었다. 잡음을 염려한 나는 그녀의 주치의에게 그녀를 심장 전문의에게 의뢰해 줄 것을 요청했다. 이것이 조치되기까지 몇 달이 지난 후, 신체 증상은 현저하게 갑상선의 과잉 활동을 보였다. 갑상선 기능검사는 이를 확인했고, 가슴의 잡음과 상승된 정지 맥박율을 보다 충분히 설명하는 것이 되었다. 뒤늦은 이 배움으로, 이제 나는 경미한 증상을 보이는 어떤 환자에게도 갑상선 기능검

사를 요청한다. 그것은 중요한 검사였으며 그 상태가 발견되지 않은 채 그녀가 해외로 되돌아갔다면, 그녀는 훨씬 더 악화된 상태로 현지에서 거의 확실하게 송환되었을 것이다.

건강검사에서 놓치거나 무시된 이러한 증상 이전 단계의 문제들은 아래의 이야기에서 묘사하듯이 선교지로 귀환한 이후에 큰 문제를 일으킬 수 있다.

데이빗은 서부 아프리카에서 사역하는 43세의 선교사이다. 영국에서의 정밀 검사를 통해 천연수와의 접촉이 주혈 흡충증을 일으킬 가능성이 있다는 것이 드러났다. 그에겐 가벼운 빈혈증세가 있었고 배설물에 피가 보였다. 이러한 결과들은 그의 주치의에게 보내졌고, 그 주치는 데이빗이 간헐적인 복부 통증을 일으킨 이후에야 외과 병원에 그를 의뢰하였다. 외과 전문의는 그의 복부에 초음파 검사를 시행하였는데, 결과는 정상이었다. 그들은 결장 내시경 검사도 시행하였지만 검사도구는 전 결장을 통과할 수 없었다.

데이빗은 만성적 출혈에 대한 심각한 원인이 없다고 사려 되어 서부 아프리카에 귀환하였으나, 3개월 후에 심각한 빈혈로 송환되었다. 개복 수술 도중, 외과 의사들이 발견할 수 없었던 부분에서 결장암이 발견되었다. 이 부분은 절제되었고, 상당히 발전된 단계였음에도 불구하고, 데이빗은 감사하게도 10년이 지난 현재까지 아직 아무런 재발 징후가 없다.

3) 귀환 선교사들에게 나타나는 피로

피로는 해석하기가 쉽지 않을 것이다. 본국에 도착한지 며칠이 지나지 않은 선교사들은 단순히 여행으로 지쳐 있거나 시차를 경험하고 있을지 모른다. 아니면 그들은 우울증에 걸려 있을지 모른다. 데이 로벨(Debbie Lovell, 1977)은 구호 사역자들의 40%가 사역 중에 혹은 사역 이후에 일어나는 “우울증”을 보고한 것을 발견했다. 본국으로 영구 귀국하는 선교사들에게는, 아래에 묘사된 바와 같이 대개는 다른 한 경우가 있을 수 있으나, 피로가 상설의 증후를 나타내는 것일 수 있다.

60세의 한 선교사는 그녀가 선교사 자녀로 성장했던 아프리카의 한 나라에서 평생의 사역을 마친 후 귀국했다. 그녀는 과거를 깨끗이 정리하라는 현명하지 못한 권고에 따

라 달랑 두 개의 가방과 자신의 전 생애의 사역을 기억할 수 있는 것들을 거의 간직하지 않은 채 영국으로 귀국했다. 그녀에게 남은 것은 몇 명의 나이든 친척들뿐이었고, 영국에 있다는 것이 그녀에게는 집에 있다는 아무런 느낌도 가져다주지 않았다. 건강 검사에서 그녀는 대체적으로 피로를 느꼈지만 아무런 뚜렷한 이유도 없이 눈물을 터트리게 되는 자신을 발견하며 당황했다. 그녀는 공적인 모임에서 말하기가 어렵게 느꼈는데, 그것은 자신이 감정을 조절할 수 있을지 확인할 수 없었기 때문이었다. 면담을 통해 그녀는 제2의 모국을 떠남으로 자신의 정체성의 상당한 부분을 상실하며 이별의 대표적인 증상들을 경험하고 있다는 것이 분명해졌다. 우리는 그녀에게 어렵게 느껴지는 공적인 연설들은 피하라고 조언하였다. 그녀의 새로운 벽면을 장식할 아프리카 사진들을 크게 확대할 것을 조언했으며, 자신이 받아들여지며 편안하게 느껴지는 곳에서 그녀의 지나온 삶에 대하여 대화할 것을 북돋았다. 그녀에게는 같은 나라에서 일년간 사역하기 위해 다시 그곳으로 돌아가는 기회가 주어졌다. 이 여행으로 인해, 그녀는 자신의 생의 사역의 중요한 추억물들을 간직할 수 있었으며, 돌아오는 길에 자신의 최종적인 이별에 훨씬 더 쉽게 순응할 수 있었다.

만성피로증후군(Chronic fatigue syndrome)은 선교사 집단에 일반적으로 나타나는 현상이다. 근육통성 뇌척수염(ME)의 구 개념은 더 이상 사용되지 않고 있으며, 총망라된 연구에서 그 어떤 증거도 발견되지 않은 신경계통의 염증을 의미하기 때문에 오해되기 쉽다. 또한 만성적인 바이러스성 감염에 대해서도 신빙성 있는 증거는 없다. 바이러스성 질병 이후, 환자들이 만성피로증후군으로 병을 앓기도 하지만, 그것은 여러 종류의 침전된 요소들을 드러내는 사별 혹은 충격으로 인한 것일 수 있다. 만성피로증후군에 대해서는 확실히 분열된 견해를 보이는 경향이 있으며, 이에 대한 균형 잡힌 입장으로는 어떤 사람들의 경우에는 심리사회적인 요소가 지배적인 반면, 다른 사람들에게는 구명되지 않은 신체적인 요인이 있을 수 있다는 것을 포함한다. 20세기에 접어들며, 선교사의 20%가 만성피로증후군 개념과 매우 유사하게 여겨지는 증상으로 인해 송환되었다. 본국송환은 중국, 인도 혹은 아프리카에서 사역하는 사람들보다는 일본에서 사역하는 사람들 사이에 더 흔하게 일어났다.

좀 더 최근의 연구는 만성피로증후군이 이주민들에게는 꽤 보편적인 현상임을 제시한다(Lovell, 1999). 확실한 통계로 입증된 것은 아니지만, 나는

(마이클) 만성피로증후군이 선교 활동의 특정한 형태에 군집을 형성하고 있으며, 특정 사역과 연관된 사람들의 성격형태를 반영할 수 있다고 본다. 의사들이 그와 같은 다수의 환자들을 진료할 때, 그들은 현실적인 이득을 소유하고 심지어 다른 사람들이나 근무 환경을 강하게 통제하는 것은 가치가 없거나 무능력하다는 것을 깨닫게 된다. 그것은 원치 않는 지역에서의 배치를 예방하거나, 혹은 환자와 밀접하게 관련된 다른 사람들을 지지하는 하나의 자력으로서 그 역할을 할 수 있다. 나는 만성피로증후군을 갖는 선교사들에게서 때로는 개인적 통찰력이 제한되는 것을 보며, 외부인들에게 분명하게 관찰되는 것들이 환자들로부터 종종 부인된다는 것을 발견하게 되었다 (Jones, 1996). 로벨(1999)은 자신의 환자들에게서 그 원인을 규명하는 원인을 발견하였는데, 만성피로증후군의 이주민들은 중노동을 행하며, 지나치게 활동적인 병적 생활태도를 취하며, 만성피로증후군을 발병시키는 스트레스 사건을 경험한다고 언급했다.

빈혈, 간염, 브루셀라병과 같은 아메바성, 편모충, 박테리아성 감염의 단세포 조직과 주혈 흡충증과 같은 기생충 감염을 포함하는 몇몇 건강 상태들은 그 한 증상으로 피로를 나타낸다. 이러한 것들은 만성피로증후군으로 병명을 적용하기 전에 제외되어야 하지만, 이들 중의 대부분이 만성피로증후군의 유발 요인으로 작용한다. 런던 병원 열대질병 센터의 종사자들에 의해 시행된 최근의 한 연구는 피로는 주혈 흡충증의 가장 일반적인 증상으로서 이 흡충에 확실히 감염된 사람들의 50%가 그 증상을 나타낸다고 발표했다.

4) 외상 충격

개인의 폭력은 전쟁과 범죄 활동으로 인하여 선진 서구보다는 개발도상국들에서 더 발생하는 경향이 있다. ICRC와 같은 몇 단체들은 개인의 폭력으로부터 비교적 보호되었으나 고의적인 표적이 되고 있는 그들의 사역자들을 통해 지난 10년간의 변화를 목격했다. 극심한 외상충격을 경험한 사람들은 때로는 그 사실에 대해 언급하길 원치 않지만, 다음의 사례가 보여주듯이 그들은 보다 직접적이고 민감한 질문으로 자신을 열게 된다.

한 30세 남성의 주치의는 주혈 흡충증 검사를 위해 내가 사역하는 열대성 의료센터로 그를 의뢰했다. 마침 다른 진료가 취소되어, 나는 그와 보다 충분한 시간을 가질 수 있었다. 그의 병력을 조사하는 동안, 지난 여행에서 그에게 일어났던 불미스러운 사건을 알게 되었다. 그는 사파리의 가이드이며 트럭 운전사였다. 호송단이 노상강도에 의해 붙잡혔고, 대규모의 강도들이 잇따라 나타났다. 원주민이 사용하는 큰 칼로 모든 사람들이 죽음의 위협을 받고 있는 동안, 젊은 여성들은 동료들이 보는 앞에서 강간을 당했다. 이후에 그는 피해자들을 병원에 입원시키고, 타국에서 유입된 사후 HIV 처방약을 조치하며 그가 받은 충격은 일차적인 상태를 넘어서게 되었다. 그는 심한 분노로 인해 아직까지 무력해 있었다. 그는 상담 요원과의 상담 제의를 수락하였다.

5) 혼합된 상태들

때때로, 기인 요소에 관련된 상관 요인을 구별하는 것은 쉽지 않다. 다음의 사례는 이주민 공동체 내에 회원관리가 결여된 것과, 말라리아 예방약이 바르게 처리되지 않은 일, 그리고 외상후 스트레스 장애 등이 본국송환을 초래하기까지 심각한 열대성 바이러스 감염과 서로 혼합된 상태를 보여준다.

샘은 아시아에서 사역하고 있는 50세의 조종사였다. 그는 한 선진국에서 경비행기를 조정했었으나, 그의 풍부한 경험에도 불구하고 자신을 미숙한 초년 선교사로 취급하는 다른 사역자들과 어울리는데 어려움을 느꼈다. 첫 번째 충격적 사건은 뇌성 말라리아로 발전된 그의 아내의 심각한 질병이었다. 샘은 그녀를 병원으로 옮기고자 했으나, 이륙하는 순간 타이어가 터졌고 간신히 충돌을 모면한 그는 천천히 항공기를 멈출 수 있었다. 그는 몇 달 후에 더 치명적인 항공사고를 냈다. 어려운 지형의 상공을 비행하는 중에 그는 엔진에서 큰 폭발음을 들었다. 당시 사태의 심각함을 깨달은 승객들은 교회 지도자들이었다. 그들은 간절히 기도하기 시작했다. 샘은 비행기가 충돌할 것이라고 믿었으며 오일 압력이 바닥에 이르렀음에도 불구하고 엔진은 계속 작동했다. 엔진은 활주로에 안전하게 도착할 때 까지 계속하여 작동했다. 그가 엔진을 검사했을 때, 실린더의 머리가 날아간 것을 발견했다.

몇 달 후에, 샘은 몇 달간 지속되는 치명적인 뼈마디의 고통과 열병을 앓게 되었다. 그는 그의 충격을 재생하는 환상들로 고통을 받기 시작했다. 확실한 초기 진단은 외상후 스트레스 증후군이었다고, 초기 조치는 상담을 받는 것이었다. 뼈의 고통은 여전히 추가적인 검사를 필요로 했다. 류머티즘 전문의들은 초기 혈청반응 음성 결과로 류머티즘

관절염으로 진단했으나, 바이러스성 혈청반응을 통해 희귀한 열대성 바이러스로 그 원인을 규명했다. 주의를 요하는 다른 문제들은 샘과 그의 아내 두 사람에게 다른 말라리아 처방약을 처방하는 것이 포함되었다.

6) 의사들이 기울이는 모든 노력은 가치 있는 것들인가?

귀환 선교사들에 대한 정밀 건강 검진이 시간낭비가 아니라는 것을 증명하는 것은 무엇인가? 위에서 지적했던 것처럼, 건강 평가는 단순히 건강상의 문제를 발견하는 것이 아니다. 그것은 정신적인 건강의 문제들을 규명하는 역할을 하며, 미래의 백신과 새로운 말라리아 예방약과 함께 보호에 대한 식견을 갖게 한다. 의학도인 커스틴 윈투어와 공저자인 나(마이클)는 1990년과 2000년 사이에 이루어진 600명에 대한 정기 건강검사 결과를 평가하고 있다. 검사는 Care for Mission(CFM)의 후원 하에, 후에 그 위치를 에딘버러 근처의 엘파인스톤 국제건강센터(Elphinstone International Health Centre, EIHC)로 옮긴 스코틀랜드 접경의 한 병원에서 실행되었다. 다음에 언급되는 통계는 아직 완성된 것은 아니지만 크게 신뢰할 만하다.

환자집단의 연령층은 1세에서 74세 사이로 광범위하게 분포되었고, 해외 사역의 평균 기간은 이주자 집단에서 가장 긴 9년이었다. 표본 집단에서 290명은 아프리카에서, 72명은 남미에서, 25명은 유럽에서 사역을 했으며, 한 명은 그의 기관을 대상으로 세계여행을 마친 후에 평가되었다. 환자들은 위에서 기술된 것과 같이 병력, 검사, 임상 검사를 포함하는 표준적인 프로토콜에 준하여 검사되었다.

비정상적으로 판명된 결과들은 두 곳의 혈액학과 생화학 검사실로 보내진 표본의 16%에서 발견되었고, 미생물학자들은 기생충 혹은 비정상적인 박테리아를 용변 샘플의 9%에서 발견하였다. 소변 검사는 14%가 비정상적이었고, 화학 검사는 용변 샘플의 2.3%에서 피를 검출하였다. 혈액의 면역체 검사는 민물예의 노출을 보고한 100명의 선교사들의 15%에서 주혈 흡충증을 검출하였다.

중요한 첫 진단들은 HIV 감염, 폐결핵, 말라리아, 유두분선종 감염, 주혈 흡충증, 부적절하게 치료된 사상충증, 악성 빈혈, 성인 복강 질환, 만성 C형

간염, 초기의 담경화, 만성변식 사구체 신염, 과도기의 세포 방광 종양, 전립선 종양, 비기능의 콩팥과 함께 신장 결석, 당뇨병, 부적절하게 치료된 갑상선저하증, 갑상선기능항진증을 포함했다. CFM/EIHC로 보내진 두개의 의뢰건은 해외에서 심장 판막과 만성 간염으로 판명되었던 진단이 각기 취소되었다.

200명 이상의 환자가 전문병원으로 의뢰되었고, 1/5의 의뢰가 병원의 한 개 이상의 부서로 보내졌다. 13명에 대해서는, 주치의가 EIHC에서 검사를 하기 이전에, 이미 환자와의 상담 이후 의뢰를 처방한 적이 있었으며, 그들 중의 한명은 유방암으로 추정(후에 확인된)되었다. 그 주치의는 국립보건소에서 무료진료를 받을 수 없다는 그릇된 이유로 CFM/EIHC가 추천한 3명에 대해 의뢰를 거절하였다. 그리고 이 환자들은 전문의의 검사를 받지 못한 채 해외 사역으로 복귀했다. 의뢰에 대한 가장 일반적인 최종적 전문의들은 소화기학, 심장학, 그리고 신장 의학/비뇨기학이었다. 검사 결과는 215명의 의뢰 환자 중 70명만 가능했지만, 70명 중 52명(75%)이 치료를 변경하는 결과를 가져왔다.

요약하자면, 개발 도상권에서 사역하고 있는 귀환 선교사들에 대한 정밀한 건강 검진은 병원검진 혹은 검사실에서 그들에 대한 이상 증상들을 밝히고 있다. 그것은 약 1/3의 선교사들이 전문의의 의뢰가 필요하다는 것을 지적한다. 병상기록이 가능한 사람들에게 대해서는 치료가 3/4으로 변경되었다.

5. 결론

의학적으로 말하자면, 선교사역은 20세기보다는 21세기 초가 훨씬 안전하다. 어떤 신체적 건강의 위험들은 보다 보편화 되고 있으며, 폭력이나 교통사고 사망은 증가하는 추세다. 선교사 후보자에 대한 검사는 환경의 요구에 대응하기 위한 신체적, 정신적 스테미나를 규명하는 것이 필요하다. 그러한 검사는 지식, 경험, 필수적인 기술을 겸비한 의사들과 보건 전문가들에 의해 수행되어야 한다. 출발 선교사들에 대한 평가는 충분한 시간과 열대 및 여행 의학에 대한 지식, 숙련된 진료 기술이 필요하다. 해외사역 중에 누적된

문제들에 대해서는 주의가 요구되며, 건강검진은 증상이 발견되지 않는 심각한 문제들을 발견할 수 있을 정도로 철저해야 한다. 개인에 대한 평가를 통해 중요하게 간주되는 정서적 건강의 문제들을 발견할 수 있어야 한다. 이 제한된 통계자료가 제시하는 것은, 노력은 그만큼 가치가 있는 것이며 중요한 건강 문제에 확실한 결실을 가져온다는 것을 의미한다. 부활하신 주님을 위해 크나큰 위험을 감수하는 사역자들을 위해 철저한 의료 혜택이 주어져야 한다.

6. 토의 주제

1. 당신의 단체에서 시행하고 있는 건강문제를 위한 선교지 파송 전 선발 검사와 안식년 검사는 얼마나 철저하게 이루어지고 있는가? 선발과 검사과정은 어떻게 개선될 수 있는가?
2. 당신이 거하는 환경/지역의 사역자들에게 영향을 미치는 주요 질환은 무엇인가? 이러한 문제들을 보다 나은 방법으로 예방하는 것들이 있는가?
3. 교통사고(RTAs)는 이주민들의 상해와 장애의 주된 요인이 된다. 당신의 단체가 RTAs와 다른 유형의 사고들을 어떻게 방지할 수 있는지 토의하라(35장 참조).
4. 당신의 단체에서 사역자들을 위해 사용되거나 사용될 수 있는 주요 건강 도서, 웹 사이트, 의료센터, 의료 전문인들에는 어떤 것들이 있는가?
5. 어떻게 단체는 한정된 기금으로 회원들을 위해 적합한 의료혜택을 꾸준히 구비할 수 있는가?

† 참고문헌 †

Adler, P. (1975). The transitional experience: An alternative view of culture shock. *Journal of Humanistic Psychology*, 15, 13-23.

Bowlby, J. (1984). *Attachment and loss* (Vol. 3). Middlesex, UK: Penguin

Books.

- Carroll, B., Dow, C., Snashall, D., et al. (1993). Post-tropical screening: Is it necessary? *British Medical Journal*, 307, 461.
- Cobelens, F., van Duetekom, H., Draayer Jansen, I., et al. (2000). Risk of infection with mycobacterium tuberculosis in travellers to areas of high tuberculosis endemicity. *Lancet*, 356, 461.
- Conlon, C., & Peto, T. (1993). Post-tropical screening is of little value. *British Medical Journal*, 307, 1008.
- Costa, P., & McCrae, R. (1990). Personality disorders and the five factor model of personality. *Journal of Personality Disorders*, 4, 362-371.
- Davis, L., Weber, D., & Lemon, S. (1989). Horizontal transmission of hepatitis B Virus. *Lancet*, 333, 889-893.
- De Haan, B. (1997). *Stress and psychological issues in humanitarian activities: The experience of the International Committee of the Red Cross*. Paper presented at the Fifth International Conference on Travel Medicine, Geneva Switzerland. Program and Abstracts, No. 110, p. 126.
- Ellis, C. (1993). Post-tropical screening is of little value unless the traveller feels unwell. *British Medical Journal*, 307, 1008.
- Foyle, M. (1991, June). Missionary stress. *Voluntary Agency Medical Advisors Newsletter*, 2-14. (Available from Elphinstone international Health Centre, Elphinstone Wing, Carberry, UK)
- Foyle, M., Beer, M., & Watson, J. (1998). Expatriate mental health. *Acta Psychiatrica Scandinavia*, 97, 278-283.
- Frame, J., Lange, W., & Frankenfield, D. (1992). Mortality trends in USA missionaries in Africa 1945-1985. *American Journal of Tropical Medicine and Hygiene*, 46, 686-689.
- Harrison, G. (1991). Migration and mental disorder. *Medicine International*, 3978-3980.
- Hiebert, P. (1985). *Anthropological insights for missionaries*. Grand Rapids, MIL Baker Book house.

- Hopson, B., & Adams, J. (1976). Towards an understanding of transition: Defining some boundaries of transition dynamics. In J. Adams, J. Hayes, & B. Hopson Understanding some boundaries of transition dynamics. In J. Adams, J. Hayes, & B. Hopson (Eds.), *Transition: Understanding and managing personal change* (pp. 3-25). London, UK: Martin Robertson.
- Houweling, H., & Coutinho, R. (1991). Risk of HIV infection among Dutch expatriates in sub-Saharan Africa. *International Journal of Sexually Transmitted Diseases and AIDS*, 2, 252-257. *Canadians in development*. Ottawa, ON, Canada: Canadian International Development Agency.
- Huntingdon, J. (1984). *Migration as bereavement*. Paper presented at the Second Annual Symposium on Expatriate Stress and Breakdown, Royal College of Physicians, London, UK.
- Jones, M. (1996). Understanding and managing chronic fatigue syndrome in missionaries. In M. Jones & E. Jones (Eds.), *Caring for the missionary into the 21st century* (pp. 36-43). (Available from Elphinstone International Health Centre, Elphinstone Wing, Carberry, UK)
- _____. (1999). HIV and the returning expatriate. *Journal of Travel Medicine*, 6, 99-106.
- _____. (2000). Psychological aspects of travel and protracted visits. In C. Lockie, L. Calvert, J. Cossar, R. Knill Jones, F. Raeside, & E. Walker (Eds.), *Textbook of travel medicine and migrant health* (pp. 115-141). London, UK: Churchill Livingstone.
- Lange, W., & Frame, J. (1990). high incidence of viral hepatitis among *American missionaries in Africa*. *American journal of Tropical Medicine and Hygiene*, 43, 527-533.
- Lankester, T. (2000). Health screening and psychological considerations in the returned traveller. In C. Lockie, L. Calvert, J. Cossar, R. Knill Jones, F. Raeside, & E. Walker (Eds.), *Textbook of travel medicine and migrant health* (pp. 443-453). London, UK Churchill Livingston.
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). *Stress appraisal and coping*. New York, NY: Springer.
- Lovell, D. (1997). *Psychological adjustment among returned overseas aid workers*. Unpublished doctoral thesis. University of Wales, Bangor.
- _____. (1999). Chronic fatigue syndrome amongst overseas development workers. *Journal of Travel Medicine*, 6, 16-23.
- MacPherson, D., & Kozarsky, P. (2000). Screening the long-term traveller. In G. Strickland (Ed.), *Hunter's tropical medicine and emerging diseases* (8th ed.) (pp. 1044-1045). Philadelphia, PA: W. B. Saunders.
- Marlowe, M., & Sugarman, P. (1997). Disorders of personality. *British Medical Journal*, 315, 176-179.
- McCracken, K. (1973). Scottish medical missions in Africa. *Medical History*, 17, 188-191.
- Mittra, I., Baum, M., Thornton, H., & Houghton, J. (2000). Is clinical breast examination an acceptable alternative to mammographic screening *British Medical Journal*, 321, 1071-1073.
- Oberg, K. (1960). Cultural shock: Adjustment to new cultural environment. *Practical Anthropology*, 7, 177-182.
- Parkes, C. (1972). *Bereavement: Studies of grief in adult life*. London, UK: Tavistock.
- Peppiatt, R., & Byass, P. (1991). A survey of the health of British missionaries. *British Journal of General Practice*, 41, 159-162.
- Price, G. (1913). Discussion on the cause of invaliding from the tropics. *British Medical Journal*, 2, 1290-1297.
- Richardson, J. (1992). Psychopathology in mission personnel. In K. O'Donnell (Ed.), *missionary care: Counting the cost for world evangelization* (pp. 89-109). Pasadena, CA: William Carey Library.
- Schouten, E., & Borgdorff, M. (1995). Increased mortality among Dutch development workers. *British Medical Journal*, 311, 1343-1344.

Schubert E. (1991). Personality disorders and the selection process for overseas missionaries. *international Bulletin of Missionary Research*, 15, 33-36.

Sheik, M., Gutierrez, D., Bolton, P., et al. (2000). Death amongst humanitarian workers. *British medical Journal*, 321, 166-168.

Smith, G., & Barss, P. (1991). Unintentional injuries in developing countries: The epidemiology of a neglected problem. *Epidemiologic Reviews*, 13, 228-266.

Stokes, P. (1995, April 18). Nurse who caught AIDS in African mission is dead. *Daily Telegraph* (p. 5).

Tucker, R., & Andrews, L. (1992). historical notes on missionary care. In K. O'Donnell (Ed.), *Missionary care: Counting the cost for world evangelization* (pp. 24-36). Pasadena, CA: William Carey Library.

Van Damme, P., Cramm, M., Van Der Auwera, J., et al. (1995). Horizontal transmission of hepatitis B virus. *Lancet*, 345, 27-29.

Whitty, M., Mabey, D., Armstrong, M., et al. (2000). Presentation and outcome 1107 cases of schistosomiasis from Africa diagnosed in a non-endemic country. *Transactions of the Royal Society of Tropical Medicine and Hygiene*, 94, 531-534.

World Health Organization (WHO). (1992). The ICD-10 classification of mental and behavioral disorders: Clinical descriptions and diagnostic guidelines. Geneva, Switzerland: Author.

_____. (1999, October). *Safety of injections*. Fact sheet No. 232. Geneva, Switzerland: Author.

* 이 글에 대한 유용한 논평을 해 준 런던에 있는 Interhealth 책임자인 테드 랑케스터 (Ted Lankester)와 에딘버러에 있는 웨스턴 종합병원의 자문 의사인 필립 웰스비(Philip Welsby)에게 특별히 감사드립니다.

제 35 장

사고 예방을 위한 건강 및 안전 지침

사역을 마친 후 헬멧도 없이 내가 오토바이에 올라타던 그 전 주간, 한 구호 사역자가 오토바이 사고로 사망한 적이 있었다. 나는 피곤에 지쳐 있었고 집 방향의 차를 기다리기가 귀찮아졌다. 나는 부룬디(중앙아프리카의 공화국-역자주)에 있는 배수구 하천의 시멘트 난간에 머리로 먼저 부딪혔다. 불필요했던 사고였지만-나는 그것을 미처 깨닫지 못했다.

이 사건이 보여 주듯이, 많은 사고들이 사람들의 실수로 일어난다. 다시 말하면, 사고는 피할 수 있으며 예방될 수 있다. 사고는 사망, 중상, 해외여행

* 이 글은 InterHealth의 테드 랑케스터(Ted Lankester)박사와 People In Aid의 사라 데이비슨(Sara Davidson)에 의해 저술되었다. 편집을 통해 도움을 준 이사벨 맥코인에게 특별한 감사를 전한다. 또한 베리 콜만(Barry



InterHealth
People In Aid *

이 장은
선교현장의 스텝들을 위한
제언과 사고지침 입안을 위한
원칙들을 개략적으로
설명한다. 그것은
선교인력이나 인력지원부의
책임자, 현지 혹은 프로그램
관리자들에게 특히
유용할 것이다.
선교단체들은 선교현장의
모든 스텝들에 대해
케어 의무를 갖지만,
안전을 지키는 역할은
우리 모두에게 해당된다!

자들의 긴급송환에 있어서 가장 일반적인 원인들이 된다(세계보건기구, 1998). 이들 중 가장 흔하게 일어나는 사고들은 교통사고, 수영사고, 가정 내의 사고들이다.

사고 예방지침은 당신의 기관이 피할 수 있는 상해나 사망에서 스텝들을 보호하기 위해 사용할 수 있는 가장 유일하며 중요한 지침서가 된다. 선교현장의 스텝들과 그들의 가족들은 사고가 발생하기 전에 이에 대한 예방의 중요성을 인식해야 한다. 그들에게 사고 예방과 대응책에 관한 분명한 충고를 해 주어야 한다. 그들은 선교기관의 사고지침을 이해하며 그 지침에 동의해야 한다.

1. 조언

우리 4명은 르완다에 있는 루헨조리를 향해 차로 가고 있었다. 나는 그 때 앞좌석에 앉아 있었고 뒷좌석의 다른 사람들이 안전벨트를 하지 않은 것을 발견하게 되었다. 나는 “안전벨트 매셔야지요”라고 말했다. 그들은 “예”라고 대답했지만, 안전벨트를 하지는 않았다. 그 두 사람은 다른 아님 바로의 사들이었다.

Coleman, Riders for Health), 게이 하퍼(Gay Harper, Save the Children Fund UK), 카렌 호웰(Karen Howell, Travel Health Ltd.), 애니 맥카디(Annie Macarthy, InterHealth), 레이첼 로버츠(Rachel Roberts, MAF Europe)와 현지 경험들을 나누는 구호 사역자들에게도 감사를 전한다. 더불어 이 지침들의 지속적인 발전을 위해 지속적인 충고와 조언을 환영한다.

InterHealth는 해외선교 사역자들과 구호 사역자들을 위한 건강 및 심리 치료를 제공한다. 157 Waterloo Road, London SE1 8US, UK. 전화: 44(0)207 902 9000. Fax 44 (0)207 928 0927. Email: doctors@interhealth.org.uk.

People In Aid는 타 기관과의 협력을 통해 구호 사역자들을 위한 다양하고 훌륭한 실습 지침서들을 개발해 왔다. 9 Grosvenor Crescent, London SW1X 7EF, UK. Tel/fax: 44 (0)207 235 0895.

Email: Aidpeople@aol.com

상대방에게 말이 전달되기까지는 지속성과 인내가 필요하다! 한 보건직원이 지적했듯이 “신참자들은 관심을 보이지만, 고참자들은 다 안다고 생각한다.”

당신이 스텝들에게 제공하는 조언은 지역의 위험 평가 정보에 기초해야 할 것이다. 이러한 것들은 적합한 자격과 경험 있는 책임자에 의해 수행되어야 하며, 정보는 정기적으로 갱신되어야 한다. 물론, 조언은 사람, 직업, 지역 혹은 그 나라의 환경에 따라 달라진다. 다음은 조언을 하기 위한 몇 가지 제안들이다.

- 스텝들과 그들의 가족들이 이미 인식하고 있는 것이 무엇인지, 그리고 그들이 필요로 하는 것과 알고자 하는 것이 무엇인지 발견하라.
- 사람들에게 조언을 할 경우에는 직접적으로 하며, 단순히 문서로 하지 말라. 실제로 일어났던 시나리오 내용으로 그들과 대화하라.
- 스텝들이 기관의 사고지침들을 읽고, 이해하며, 이에 동의하는지 확인하라.
- 스텝들에게 응급조치 절차에 대한 사용법을 훈련하라.
- 선교현장의 책임자들로 하여금 단체모임 시 사고 예방을 행하도록 하며, 이에 대해 보고하게 하라! 스텝들은 사고 예방에 관한 프레젠테이션을 할 수 있다. 이와 같은 방법은 중요한 원칙들을 상기시키며 그것들을 발전시킬 수 있는 보다 확실한 방법이 된다!

2. 사고 예방 지침

사고 예방 지침은 조언에 있어서 중요한 부분이 된다. 스텝들을 위한 예방지침은 다음의 사항들을 지적한다:

- 사고 위험을 줄이는 방법
- 사고 발생시 대처하는 방법

각기 다른 나라에서 얻은 경험이 서로 같을 것이라 추측하지 말라. 한 나라에서의 적절한 대응이 다른 나라에서는 위험이 되거나 공격적인 것이 될 수 있다.

개발 중이거나 검토 중인 지침에 대해서는 현지 스텝들을 참가하게 하라. 이러한 방법은 그들의 기억을 새롭게 하고 그들로 하여금 지침을 사용할 수 있도록 돕는다. 예방지침들은 교통사고, 가정 내의 사고, 수영사고에 대한 예방을 포함해야 한다. 이러한 영역들은 다음과 같다.

3. 안전한 도로 여행

비극적 위험을 초래하는 순간적인 부주의로부터 운전자 과속 및 음주 위반에 이르기까지, 교통사고는 삶의 일상적인 부분과 함께 지구의 재난을 악화시키는 것...이 되고 있다. 1990년에 이르기까지, 사망자를 백만, 부상자를 약 천오 백만에 이르기까지 통계하는 사람들도 있지만, 교통사고는 한 해에 적어도 오십만 명의 생명을 앗아가는, 세계에서 아홉 번 째로 가장 큰 사망 원인으로 조사되었다(World Disaster Report, 1998).

선교기관들은 현지 스텝들의 안전한 도로 여행을 위해 또는 그들의 안전 운전과 승차를 위해 반드시 그들을 능동적으로 준비시켜야 한다. 다음에 제시되는 10개 우선순위를 참작하라.

1) 최고 우선순위

- 정기적이며 적절한 서비스, 브레이크, 타이어, 조종, 조명에 대한 정기 검사를 통해 양호한 차량 상태를 유지하라. 차량을 사용하고 운전하는 스텝들에게 기본정비를 훈련시키라. 차량정비와 직원 훈련에 관한 기록을 보관하라.

- 앞좌석과 뒷좌석 양쪽의 안전벨트를 승객과 운행 차량에 맞게 하고, 오토바이 사용자를 위해 헬멧과 보호대를 준비하라. 안전벨트를 착용하는 것은 생명을 지키는 가장 중요한 방법이 된다. 짧은 거리의 운행일지라도 모든 사람이 안전벨트를 착용하고 있는지 확인하라. 안전벨트 혹은 헬멧이 법으로 규정되지 않은 경우일지라도 안전벨트는 여전히 착용해야 한다.

- 가능하다면, 에어컨 시설과 편안한 좌석이 구비되어 있는 승합차를 선

택하라. 이러한 것들은 사치가 되지 않는다. 그러한 시설들은 열로 인한 피로, 불편, 집중 방해를 예방한다.

- 오토바이, 사륜구동, HGV, 장외 도로, 방어 및 안전 운전/승차에 대해서는 당신에게 확실한 자격이 부여되기 전까지는 하지 말라. 운전자가 면허 소지자인지, 프로그램이 구비된 차량을 운전할 수 있는 자격이 있는지 확인하라.

- 오토바이 사용자들이 가까운 주행 거리에도 안전 헬멧을 착용하고 있는지 확인하라. 그들에게는 견고한 신발, 장갑, 자켓, 등이 필요하다. 샌들, 셔츠와 같은 것들은 보호가 되지 않는다.

- 운전자나 승객들이 약물이나 알코올을 마셨을 때에는 절대 차를 타지 못하게 하라.

- 여행을 계획하라. 그리고 안전치 못한 주행속도나 야간 여행을 피할 수 있도록 충분한 시간을 가지라. 위급상황을 제외하고는 과도하게 피곤할 때나 쉽 없이 장기간 운전하는 일은 피하라.

- 위급상황을 제외하고는 운전 중 양방향의 무전방송은 피하라.

- 장기 여행 시 조수가 없이 운전하는 일은 피하라

- 모든 차량이 응급 도구, 전등, 가죽 장갑을 구비하고 있는지 확인하라. 스텝들이 응급조치를 할 줄 아는지 확인하라.

- 대형사고 이후에 수혈이 필요한 경우를 대비해 “신뢰할 수 있는 헌혈자 명단” 혹은 다른 안전한 혈액 기증자에 대한 계획과 절차를 수립하라.

4. 가정 내의 안전

하루는 내가 키우는 고양이가 다람쥐 한 마리를 잡아 왔다. 나는 다람쥐를 구해주는 과정에서 다람쥐에게 물리고 말았다. 나는 광견병 주사를 맞아 야 했지만 스리랑카에 혈청이 없는 까닭에 모든 의사들이 이를 찾아 나서야 했다. 결국에는 콜롬보에 있는 다른 단체에서 약간의 약을 내게 구해 줄 수 있었다. 하지만, 전쟁으로 수도가 차단되었다고 가정할 경우 아마도 이 이야기는 다른 이야기가 되었을 것이다.

영국의 가정 내에서 발생하는 사고들은 교통사고 이상으로 더 많은 상해와 사망을 일으키고 있다. 이것은 사고 방지를 연구하는 영국 학술원에 의해 “숨겨진 전염병”으로 묘사된 적이 있다. 어린이와 65세 이상의 노인들은 가정 안에서 일어나는 사고에 특히 더 위험하게 노출되어 있다. 그러나 사람들의 실수, 스트레스, 일상의 변화, 안전치 못한 행동들, 이 모든 것들은 새로운 혹은 잠시 동안 머무는 집일 경우 그 안에서 누구나 경험할 수 있는 위험의 원인이 된다. 어린이가 있는 가정들은 특히 더 위험하다.

1) 최고 우선순위

- 동의서에 서명하기 이전에 혹은 도착한 첫째 날에 호텔과 그 주변 환경을 포함한 주택지나 임시 숙박시설에 대한 위험요소를 평가하라. 어린 자녀들이 있는 가정과 특별한 도움이 필요한 다른 가족들의 필요를 고려하라. 또한 가까운 스텝들에 대한 당신의 책임을 고려하라.

- 위험을 평가할 때, 집에서 가장 빈번하게 발생하는 가정 상해와 사망원인들을 고려하라. 이러한 것들은 전기 감전과 안전하지 않은 전깃줄(예, 목욕탕 안); 화상과 데일 수 있는 것들(예, 집에서 조리할 때 쓰는 불, 부엌 도구들); 낙상, 헛디딤, 추락, 층계의 위아래, 창문, 베란다; 문과 창문유리에서의 절상; 동물과 곤충에 물리거나 쏘이는 것; 익사(어린이는 3인치의 적은 양의 물에도 익사될 수 있다); 중독(예, 약물 혹은 가정 화공약품).

- 위험요소를 진단할 때에는 지엽적인 것들이 이러한 일반적인 위험에 이르기까지 증폭될 수 있다는 것을 고려해야 한다. 그 예로: 기온; 설계, 응급 탈출구, 전선이 포함된 건축; 문화충격, 일상의 변화, 숙소의 변화, 스트레스; 정수 사용; 알코올 사용; 광견병이나 말라리아의 출현; 고립된 근무지와 교통수단의 부족.

- 가능한 장소마다 소화기와 불을 끌 때 사용할 수 있는 담요, 화재경보기에 대한 설비를 확인하라.

- 개인 및 가정에 응급조치를 위한 장비가 있는지 확인하라.

5. 안전 수영

나는 하루 휴가를 내어 아크라(가나의 수도-역자주)를 벗어나 해안으로 가는 버스를 탔다. 나는 바닷가에서 나 혼자 몇 시간을 보내기로 계획했다. 파도는 그다지 높아 보이지 않았다. 나는 수영을 뛰어나게 잘 했지만 사고에 대비되어 있지 않았다. 나는 물결에 휩쓸렸고 파도 속에서 공처럼 굴러 다녔다. 지금도 어떻게 내가 거기서 빠져 나왔는지 기억이 나지 않는다. 그날 이후 나는 그 특이한 해안선에 대해 미리 알아야 했으며, 혼자서 그곳에 가지 말았어야 했다는 것을 깨닫게 되었다.

1) 최고 우선순위

스텝들에게 조언 시:

- 그 지역의 바다, 호수, 강, 수영장들이 어느 정도 안전한지 조사하게 한다.
- 조류의 위험, 심한 오염, 위험한 동물의 출현이 없는 물에서만 수영하도록 한다.

- 그들의 가시권 내에서 수영하도록 한다.

- 혼자보다는 동료와 함께 수영하도록 한다. 어린아이들은 항상 감독하게 한다.

- 음주나 과식 후의 수영은 피하게 한다. 알코올은 잘못된 판단을 일으킬 수 있으며 혼자 수영을 하게 하거나 찬 물에 지나치게 오랫동안 있게 할 수 있다.

- 호텔이나 공공 수영장의 가장자리를 따라 뛰는 행위, 수영장의 물이 흐린 지점에 다이빙하는 행위나 물의 깊이를 확인하지 않고 아무 수영장에서도 다이빙하는 행위를 피하게 한다.

6. 사고 혹은 사고 위기의 경우

1) 최고 우선순위

- 그 지역의 지침들을 사고 안전 대응책에 적용하라. 안전하고 적합한 대

정책은 나라마다 다를 수 있다는 것을 기억하라.

- 안전한 혈액기증 절차를 이용하라. 극단적인 상황을 제외하고는 미확인된 출처의 현지 혈액을 사용하지 말라.
- 필요하다면, 국내나 해외의 전문병원으로 이동할 수 있도록 보험회사와 기관의 절차를 따르라.
- 모든 사고가 현지와 본부 사무실에 보고 되는지 확인하며, 세부사항은 문서화하라.
- 사고 책자를 현지 사무실에 보관하라. 피플 인 에이드 규약(People In Aid Code)에 따라, 상해, 사고, 치명상에 대한 기록을 보관하며, 현지 스태프들과 그들의 가족들에게 이러한 내용들을 조회하고 차후의 위험을 줄일 수 있도록 그것을 사용케 하라.
- 당신의 기관과 다른 기관의 실행을 비교할 수 있도록 기록된 내용을 이용하라.

7. 토의 주제

1. 예방 지침의 내용 중 당신에게 가장 유익했던 사항은 무엇인가?
2. 예방 지침들은 어떻게 개선될 수 있는가?
3. 당신의 기관에서 가장 흔히 일어나는 사고는 무엇인가?
4. 당신의 기관에서 사고 예방을 위해 공헌하는 규정들에는 어떤 것이 있는가?
5. 당신은 이러한 지침들을 당신의 기관에 어떻게 사용하고 있으며, 사용하고자 하는가?

† 참고문헌 †

- Alcohol Concern. (1994). *Alcohol and accidents, Factsheet 20*. London, UK: Author.
- Department of Trade and Industry. (1998). *Home accident surveillance system*. (Available from: DTI, 1 Victoria Street, London SW1H 0ET, UK; tel. 44 171 215 5000)
- Lankester, T. (1998, April). just dont' do it. *The Health Exchange*. (Available from: info@ihe.org.uk)
- _____. (1999). *The traveller's good health guide*. London, UK: Hodder & Stoughton.
- Overseas Development Institute. (1997). *People In Aid code of best practice in the management and support of aid personnel*. London, UK: ODI. (Also available in French and Spanish from: Aidpeople@aol.com)
- Royal Society for the Prevention of Accidents. *Home safety fact sheet HS274*.
- World disasters report*. (1998). Geneva, Switzerland: International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies.
- World Health Organization. (1998). *International travel and health*. Geneva, Switzerland: Author.

제 36 장

선교인력을 위한 경력개발

“선교사라면 적어도 그들이 좋아하는 일이 나 아니면 최소한 그들에게 재능이 있는 일들을 행할 것이라 여겼습니다.” 이 말은 스위스의 한 신학교 학생 라운지에서 선교사 멤버케어에 대해 다른 두 명의 학생들과 대화를 나눌 때 그들이 한 말이다. 우리는 그들에게 직업 상담은 아프리카 동역자들과 사역할 때 유용한 도구가 된다고 말했다. 그들은 이에 대해 관심을 갖기 시작했으며 우리 주변의 두세 명의 학생수는 약 열두 명으로 늘어났다. 그리고 그들 모두는 우리의 타고난 재능을 선교 사역에 헌신할 수 있을 것이며, 그 일을 통해

* 고든 존스와 로즈마리 존스(Gordon Jones & Rosemary Jones)는 위클리프 성경 번역/SIL International에서 36년간 사역했다. 지난 13년 동안, 그들은 아프리카의 인력개발 코디네이터로서 사역했다. 그들은 직업 상담, 단기목회



고든 존스

로즈마리 존스 *

개인의 재능/능력,
지속적인 훈련,
희생정신으로 사역하게
하는 적성에 맞는
직업은 탄력적이며
효율적이고 흡족한
선교인력을 형성하도록
모든 것을 융합한다.
“각각 은사를 받은 대로
하나님의 선한 각양 은혜를
말은 선한 청지기 같이
서로 봉사하라”(벧전 4:10).

기쁨과 만족을 얻을 수 있을 것이라는 새로운 생각에 의견을 모았다.

선교지에서는 단체를 위한 것이라면 어떤 일이라도 감행해야 한다는 이유로 때때로 원치 않는 일을 해야 할 때가 있다. 그러나 하나님께서 우리들 각자에게 유일한 은사를 주셨다면, 분명 우리가 가져야 할 평범한 기대는 그분께서 당신의 사역에 은사를 성별하시며 사용하기를 원하신다는 것이어야 한다. “모든 사람은 각기 다른 은사들을 가지며, 이러한 것들은 그리스도인의 유용성에 넓은 스펙트럼을 창조한다. 하나님께서는 적재적소에 필요한 사람을 두신다”(Foyle, 2001, p. 44).

1. 시대적 현실들

대부분의 선교 인력들은 경력개발에 대한 계획을 갖지 않는다. 결국, 선교사역에 “경력”이라는 용어를 사용하는 것과 경력개발이라는 개념은 거의 모순처럼 여겨진다. 선교를 위한 장기 현신자들의 수가 줄어들고 단기 현신자들의 수가 증가하고 있는 이때에, 그 어느 때보다 장기 경력자들에 대한 관심이 필요하다. 모든 선교인력들에게는 자신들의 기량을 개발할 기회가 필요하다. 그러나 선교인력들, 특히 장기 사역자 및 장래가 촉망되는 미래의 지도자 개발에 대한 적은 투자는 상대적으로 인원 모집과 동원하는 일에 보다 많은 재정을 투자하게 만든다.

선교 기관에 있어서 근본적인 도전이 되는 것들 중 하나는 복음의 과제를 달성하고자 하는 기관의 현신과 인력을 관리하고 개발하고자 하는 기관의

상담, 팀 구축, 수련회 지도를 행하며 아프리카를 순회했다. 그 일을 하기 전에, 고든은 영국 위클리프의 인사부 대표를 역임했다. 고든은 야금학 석사학위(영국 버밍햄의 Aston University)와 신학학위(London University)를 받았다. 로즈마리는 심리학 석사학위(영국의 Open University)와 목회 상담 학위(영국의 Nottingham University)를 받았다. 두 사람은 텍사스 달라스에 있는 SIL에서 직업 상담을 훈련받았다. 그들은 두 권의 저서, *Naturally Gifted*(1991)와 *Teamwork*(1995)를 저술했다. 두 사람의 이메일은 G. R. Jones@Libertysurf.co.uk.

현신, 이 양자 사이에 균형을 찾는 일이다. 너무나 빈번하게 중심점이 업무에 치중되다 보니 업무를 위해 필요한 사람들은 정작 배제된다. 업무달성을 인력개발의 상위에 두는 이와 같은 단체의 행위는 오늘날 재계에서는 수용될 수 없는 운영방침으로 간주되고 있으며, 이것은 지극히 당연한 일이다. 서로 돌아보고 존중하라는 성경의 가르침을 간주할 때에, 이것은 특히 선교기관 내에서 현실화 되어야 한다(Shedlosky, 1992, p. 247).

최근의 신생 파송국(Newer Sending Countries, NSCs) 선교사들이 경험하는 타문화 적응은 개발도상국으로 향한 서구 선교사들이 경험했던 것만큼 매우 어려운 것이다. 그러나 때때로 이들의 준비 상태는 보다 광범위하지 못하고, 파송기관들은 보다 일천한 경험을 갖고 있다. 여기에는 선교사들이 이전에 범했던 과오를 반복할 위험성이 존재한다. 구 파송국들은 경력 개발과 변화, 성장에 있어서 보다 많은 기회를 갖게 될 것이다. 우리는 신생 파송국에서 선교에 참여하는 사역자들 또한 그들의 경력개발과 변화를 위해 도움과 격려가 필요하다는 것을 인식해야 한다.

대학에서 인력을 모집하는 다국적 기업들은 이제 급여 및 복지혜택과 함께 사내훈련과 개발을 강조하고 있다. 현대 청년들은 자신들의 성장기회와 잠재 능력을 개발할 기회를 매우 중요한 가치로서 평가한다. 어떤 다국적 전문용역 업체들은 자체 내에 경력개발 서비스를 구비한다. 그러한 서비스는 고객들의 비밀을 철저히 보장하고 기업의 안과 밖에서 경력개발로 도움을 지원한다.

직장에서 나오기 전에 사람들은 제2의 경력-“완성자”로서 선교에 참여하기 위해 조기은퇴를 하는 경향이 증가하고 있다. 인생의 후반에 선교에 참여하는 많은 사람들은 개인 개발과 훈련 기회들로 다듬어진 다년간의 많은 경험을 겸비한다. 장기 선교사들에게 이것은 이 “뒤늦은 도착자들”이 겸비한 전문성과 대조되어 그들로 하여금 부족한 역량을 강하게 느끼게 할 수 있다.

2. 천부적인 재능

선교회에서 경력개발을 하는 것은, “내가 받아야 할 것을 달라”는 식의 사

표 1
천부적 재능과 스트레스의 관계*

천부적 재능 재능 있음 (활력제)	학습된 기술 재능이 없음 (에너지 고갈제)	비숙련 (스트레스 요인들)
--------------------------	-------------------------------	-----------------------

* SIL Intl. 의 Warkentin의 자료 인용

고를 주장하며, 희생과 봉사의 가치를 무시하는 최근의 “풍조”에 동조하는 것을 뜻하는가? 그것은 전혀 그렇지 않다! 천부적으로 재능이 없는 분야에서 계속되는 업무로 인한 압박감을 부연하지 않더라도, 좌절감과 수없이 많은 자포자기, 질병, 비자 거부 그리고 일상적인 스트레스는 수없이 존재한다. 스트레스와 천부적 재능의 관계를 묘사함에 있어서, 쉽고도 잘 하는(천부적인 재능) 일들로부터, 항상 서투르게(표 1을 참조하라)하는 일들을 포함하는 일련의 연속체를 생각할 수 있다. 후자는 도무지 “손재주가 없다”고 하는 사람들에게 해당된다. 우리는 단기간 동안에 우리가 가진 재능 이외의 일을 행할 수 있다. 그러나 장기간 재능 밖의 영역에서 일해야 한다면, 이것은 결국 우리의 에너지를 고갈시키고 스트레스를 증가시키며, 많은 사람들의 기능을 저하 시킨다.

“오리들은 물속에서는 쉽게 수영하지만 여전히 육지를 다녀야만 한다. 그리고 그들은 서툴게 걷는다. 그러한 뒤통거림은 정상적인 것이지만 피할 수 없는 좌절감의 요인이 되기도 한다. 그러나 오리들이 육지 여행을 안할 수는 없지만, 도보여행을 그들의 주요 활동으로 삼지는 않는다. 당신은 당신의 뒤통거림을 제거할 수도 없고, 또 그렇게 해서도 안 된다. 그저 그것을 일차적인 활동으로만 삼지 말라. 원칙 60 대 40을 제안한다: 당신의 천부적인 재능을 따라, 최소한 시간의 60%를 당신이 가진 장점들에 사용하며, 40%가 넘지 않는 시간을 당신의 약점들에 사용하라”(Bradley & Carty, 1991, p. 37).

필요의식은 느끼면서도 하나님의 은사와 그 은사를 사용하시는 그분의

계획에 충분히 관심을 기울이지 않으려는 “스스로 행하는 중”에게는 충돌할 가능성이 명백히 존재한다. 때때로 한계를 넘어서는 사역을 추구하는 스스로 행하는 팀들과 부서나 기관들 또한 마찬가지로 이에 해당된다.

1) 하위 수행자들(Under-Performers)

잘못된 역할로 사역하는 사람들은 때때로 문화적응 및 대응능력이 약하다는 평가를 받는다. 그들의 관계는 긴장으로 가득 찰 수 있다. 우리에게 맞지 않는 일을 하게 될 경우, 우리의 대응능력이 영향을 받는 것은 당연한 일이며, 그로 인해 우리는 타문화적 삶에서 오는 모든 압박들에 대해 잘 대처할 수 없게 된다.

“우리가 곳곳에서 발견하게 되는 무능력은, 사람들에게 재능이 부족해서가 아니라 그들이 그들의 재능에 맞지 않는 자리에 있기 때문이다. 그들은 하나님께서 허락하신 것들에 대해 청지기가 되지 못한다. 어느 곳에 있든지 우리가 감당해야 하며 그 모든 일들에 대해 훌륭하게 행할 수 있는, 그리하여 우리가 성취한 그 일들과 그 성과에 대해 하루하루 감격할 수 있는 재능은 우리에게 충분히 존재한다”(Miller & Mattson, 1982 p. 41).

어떤 경우의 성격유형들은 다른 성격유형보다 훨씬 낳을 수가 있다. 예를 들면, 정확성과 개인의 성장을 중요시 여기는 극히 창의적인 사람들은 그들에게 전혀 맞지 않는 일을 할 경우 극도의 스트레스에 특히 성향을 보인다. 그들 스스로 괴리감에 빠지고 다른 성격유형의 사람들보다 훨씬 빠르게 기능을 상실 할 수 있다. 그러나 필요한 사람이 되기를 원하는 성격의 소유자들은 다른 사람들의 필요를 섬기고 채워주는 것을 통해 활력을 얻으며, 그들의 이러한 동기는 자신들이 가진 천부적 재능 그 이상으로 기능할 수 있게 한다. 다른 성격의 소유자들은 “동료집단 사역자들”로서, 그들은 단체를 지원하는 것을 즐기며, “동료집단”에게 도움이 필요할 경우, 때로는 그들이 가진 능력 이상으로 일을 할 수 있게 된다. 그들은 이러한 일을 하는 것이 덕스러우며, 일 그 자체에 보상이 있다고 느낀다.

밀러와 맷슨(Miller & Mattson, 1977, p. 43)은 그들의 저서 『당신에 관한 진리』(The Truth About You)에서 동기를 부여하는 요소가 무엇인지에

대해 규명하는 것의 중요성을 강조한다. 이들은 인생을 회고하는 방법과 각각의 성취에 있어서 그 동기 요소를 규명하는 방법을 제시한다. 그들은 “때번 당신이 즐겨 했던 것을 성취하고 이에 대해 스스로 만족할 때, 당신은 자신에 대한 놀라운 가치를 얻은 것이다. 당신은 당신이 행한 것으로부터 어떤 것을 소유한다. 그 ‘어떤 것’은 언제나 변하지 않는다”라고 서술한다.

3. 경력 개발과 상담

그리스도인을 위한 경력 개발은 주님의 사역을 행하며 우리의 재능을 어떻게 가장 효율적으로 사용할 수 있는지를 결정하는 평생의 과정이 된다. 그것은 우리 자신의 개발을 관리하며, 우리가 가진 재능을 더욱 인식하며, 하나님의 왕국에 있어서 변화하는 요구와 기회에 맞추는 것을 포함한다.

직업 상담은 경력개발 과정에 있는 사람들을 지원하기 위한 일련의 봉사로서 가장 잘 정의될 수 있을 것이다. 상담가는 개인의 열정을 점화시키며 선택을 유도하는 내적 동기물을 파악하는 검사과정을 통해 의뢰인에게 보다 큰 자기인식을 하게 할 수 있다. 개인의 선택의 자유권 안에서, 이러한 동기물들은 그 사람으로 하여금 무엇을 행할 것인지 어떤 천부적인 재능을 행할 것인지 결정짓게 한다.

종종 선교환경에 있는 사람들이 직업상담을 받을 경우 그들은 그들 자신들에 대해—즉, 그들의 관심, 동기, 재능에 대해 인식하게 된다. 그러나 소명에 대한 과제는 “인식”하거나 규정하기가 어렵다. 그들에게 정작 필요한 사람은 그들의 이야기를 경청해 줄 시간을 가지며, 사역자들과 제반적인 사항에 대해 대화하며, 그들의 염려를 함께 나눌 수 있는 별개의 사람일지 모른다. 우리들의 경험에 의하면 사람들로 하여금 선교회를 떠나게 하는 경우는 거의 없었고, 단지 그들에게 자신들의 사역환경을 보다 이해하도록 하며, 그들의 사역과 재능 사이에 적절한 조화를 이루는 작은 변화를 가져오도록 돕는 것이었다.

선교지에 실제적으로 존재하는 삶의 규제들은 위의 사항들을 성취하기에는 어려운 비현실적인 이상이 된다. 해외 선교지에 있는 사람들은 직업 상담

가들을 만나기가 어렵거나 실제로 문제를 자유롭게 논의할 수 있는 사람들이 없을 수 있다. 이러한 필요를 설명하기 위해, 우리는 자가진단 직업 상담서인 *Naturally Gifted*(1991)를 저술하였는데, 이 책은 사용자들이 자신의 재능, 동기물, 가치 등의 개인 프로파일을 만들 수 있도록 한다. 이 책은 많은 선교사들, 특히 아프리카의 선교사들에게 유용하게 사용되고 있다.

1) 직업 상담의 유익

(1) 선교지의 신참자들

의사, 간호원, 조종사, 교사와 같은 많은 부류의 사람들이 그들의 훈련받은 전문 분야에서 섬기기 위해 선교회에 들어온다. 뚜렷한 역할이 없이 해외 선교에 대한 소명만으로 찾아오는 사람들도 있다. 후자의 사람들은 어느 정도의 직업 상담을 통해 해외로 떠나기 이전보다 더 많은 유익을 얻게 된다. 직업 상담은 “부적응자” 증후군의 스트레스를 방지하도록 돕는 것이다.

지방 국정사무실에서 7년간 근무 해 오던 한 청년이 성경번역이나 문서사역에 대한 계획으로 언어학 훈련과정에 찾아왔다. 강사들은 그에게 제한된 범주 내에서 그와 같은 일을 할 수 있을 것이라 제안했다. 이에 대해 불쾌하게 여긴 그는, 혹시 그에게 적합지 못한 어떤 다른 요소가 있는지 직업 상담사의 도움을 받고자 우리를 찾았다. 그가 최근에 쓴 글은 이와 같다: “인사부에서 직업상담가들을 만난 후에, 관심이 가는 수천 개의 것들 중(사람들, 관리, 경영, 심지어 요리에 이르기까지) 한 해외 선교부의 중앙 책임자 역할이 내게 잘 맞는다는 것을 발견하게 되었다. 상담가들은 내게 경청해 주었고, 이제 지난 15년을 돌아볼 때, 나는 적재적소에 잘 배치된 행복한 사람이었다고 말할 수 있다.”

(2) 역할 변경을 원하는 사람들

상황은 변한다. 사람들은 변하고 성장한다. 많은 사람들이 선교지에서 하나의 역할을 수행하기 위해 떠나 중국에는 다른 역할로 마치게 된다. 우리들 대부분은 우리들의 전 인생노정에 있어서 한 가지 역할이나 직업을 행하는 것으로 만족하지 않는다. 요즘, 사람들은 전 생애에 걸친 배움과 성장의

기회들을 추구하고 있다. 이러한 모든 요소들은 직업 상담이 그 과정을 도울 것이라는 특별한 지적과 함께 경력 개발이 전 생애에 걸친 과정이라는 것을 의미한다.

경력의 중반에서, 많은 사람들이 30대와 40대가 되면 멈추어 서서 스스로에게 질문하게 된다. “나는 이러한 것을 이루었고 그러한 것을 성취하였다. 하지만, 하나님께서는 나를 위해 보다 많은 것을 예비하심을 느낀다. 이제 그분이 나를 위해 예비하신 것은 무엇인가?” 이것은 뒤를 돌아다보고 성취한 것을 회고하며 앞을 바라보며 미래를 계획하는 중년기의 일반적인 성인 발달 단계이다. 우리는 이러한 과정의 현상을 많은 경력 선교사들에게서 보아왔다. 선교사들의 선교경력을 만족할만하며 성취적인 방법으로 발전하도록 돕지 않고서는 많은 선교사들이 선교지를 떠나게 되며 보다 성취적이며, 안정된 직업으로 돌아가게 될 것이다. 그리스도인들 역시 일반적인 성인 발달 단계를 따른다는 사실을 인정하는 것이 영적이지 못한 것도 비성경적인 것도 분명 아니다. 아마도 주님은 아브라함의 중년기의 추구에 대해 그로 하여금 우르를 떠나 나아가도록 부르셨을 것이다.

일반적인 인생의 과정에 있어서 혹은 연중 평가에서조차도, 한 개인의 상관이 그 개인의 장래의 직업 선택과 차후의 훈련 기회 등에 대해 적절히 총괄하는 것은 늘 가능하지만은 않다. 그 이유는 그러한 기회들이 개인의 단기 프로그램에 충분히 부정적인 영향을 미칠 수 있기 때문이다. 인사 관리자나 혹은 상담가나 자문인이 대개 보다 더 객관적일 수 있다. 직접 대면하는 것이 불가능하다면, 요즘에는 이메일을 통해서도 도움을 받을 수 있다.

아프리카의 한 도시에 선교지를 둔 한 어머니 선교사는 그녀의 역할을 찾고자 노력하고 있었으며 이제 아이들은 학교에 다니고 시간이 더 많아지게 되었다. 그녀는 선교사 이전의 교사경력으로 돌아가야 하는가? 그녀의 재능에 따라 가장 적합한 선교사역은 무엇인가? 그녀는 이와 같이 말하였다:

“직업 상담을 받기 위해 제가 찾아 갔을 당시에 저는 선교회에 사표를 제출하고 교사로 되돌아가야 할지 아니면 지금까지 섬겨온 멤버케어 역할을 추구해야 할지 혼란스러웠습니다. 지방 학교에서 시간제 교사로 가르치는 일은 아이들과 함께하는 것을 좋아하는 내게 호감을 주었지만, 이에 따르는 문서작업과 부가적인 모든 스트레스에 대해 나는 꺼려했습니다. 교사직은

나의 아이들과 함께 하는 시간에 방해가 될 것이라는 것도 염두에 두었습니다. 하지만, 그 시점에서 내가 직업을 전적으로 바꿀 준비가 되어 있는지도 확신할 수 없었습니다. 멤버케어의 새로운 영역에 들어서는 것이 다소 두려웠습니다.”

“직업 상담은 멤버케어 사역을 선택하는 것이 내가 다른 직업을 기피하거나 전적으로 부적합한 노선을 시도하는 것이 아니라는 생각을 확고히 해주었습니다. 나는 선교 경험이 있으면서 기득권을 주장하지 않는 사람과 함께 대화를 나누는 것이 좋았습니다. 나는 내가 가르치며 사용했던 재능과 기량들이 멤버케어에서도 사용할 수 있는 재능들이라는 것을 깨닫게 되었습니다. 상담은 나에게 시도할 수 있는 확신을 주었다고 생각합니다. 그 이후로, 나는 이러한 종류의 일이 나의 기량과 적성에 얼마나 잘 맞는지 감격해왔습니다.”

(3) “부적격자”라고 불리는 사람들

제니퍼는 선교회에서 활동적이며, 행복하며, 재미있는 외향적인 청년 여성이다. 그녀는 청년들에게 선교에 대한 관심을 갖게 하는데 크게 기여했다. 그녀가 사람들을 인도하는 일에 싫증을 내고 있을 무렵, 그녀는 아직 한번도 사역해 본 적이 없는 나라에서 거의 경험이 없는 일로 팀을 인도해 줄 것을 요청받았다. 팀이 해외로 떠나기도 전에, 훈련과정의 긴장감은 그녀의 정서적인 기력을 소모시키기 시작했다. 활동적이고 행복한 사람은 사라졌다. 그녀는 자신의 선교 소명에 의문을 갖기 시작했고 사역을 위한 다른 선택들을 찾기 시작했다. 행사는 결국 취소되고 말았다.

우리는 어떻게 이와 같이 재능 있는 사람들을 그와 같이 잘못 사용하게 되는가? 사역에 부적합한 사람을 몰아대는 일이 과연 우리가 가진 방침인가? 우리 복음주의자들은 복음의 과제를 지극히 중요하게 여기다보니, 파멜라 에반스(Pamela Evans, 1999)가 그녀의 저서에 명명한 것과 같이, 그들에게는 하나님의 부르심 그 이상으로 행할 수 있다는 경향이 강하다. 엘리스터 맥그래스(Alister McGrath, 1994)의 각성을 고려하라: “복음적 행동주의(Evangelical activism)에 지불한 대가는 너무 흔히 복음적 소모(Evangelical burnout)를 가져온다. 복음주의는 위대한 성공을 이루었지만

또한 그것은 필요 이상의 상처 난 행보를 낳았다.”

(4) 역할 면에서 갈등하는 사람들

아프리카의 한 시골 마을에서 사역하고 있는 한 성경 번역 사역자에게 큰 진보가 이루어지지 않았다. 그 가족은 이 사역으로 거의 10여년의 시간을 보내고 있었으며, 그들의 행정 책임자는 더 많은 보고들과 가시적인 결과들을 원했다. 이 부부에게 직업 상담이 제공되었고, 그 결과로 언어학적 자료를 기록하며 행정 책임자의 요구사항을 충족시키기 위한 단기 사역자가 팀에 추가되었다. 단기 사역자는 선교사 가족이 그들의 장점인 분야에 열중하도록 하며 그는 자신의 재능을 이 일에 발휘하였다. 이것은 직업 상담이 항상 직업 변화를 뜻하는 것이 아니라, 직업 향상과 재구상을 가져올 수 있다는 사실을 보여주는 한 예가 된다. 사람들로 하여금 “어려운 고비를 넘어가게” 하기 위해서는 때로는 도움이 필요한 것이다. SIL International의 한 멤버는 이와 같이 서술했다:

“내 나이 30세에 아프리카에 도착했을 때, 나는 내가 이룬 이전의 사업 성공만큼이나 이 새로운 성경 번역사역에 있어서도 성공적일 것이라 여겼습니다. 하지만 나는 그 상황에 내가 전혀 맞지 않는다는 것을 발견했습니다. 내가 받았던 훈련은 훌륭했고 비전은 의미가 있었으나, 실로 내가 매일 해야만 하는 기획은 나의 성격과 재능과는 매우 동떨어진 것이었습니다. 나는 최소한 단체를 떠날 필요가 있다는 결론에 도달했습니다. 더 나아가, 내가 최소한 하나님께 귀 기울이는 방법을 알고 있는지도 자문해야 했습니다.”

“내가 전문적인 동료에게서 받은 상담은 내가 잘못된 비전을 따른 것이 아니라 맞지 않는 사역 분야에 종사하고 있다는 것을 발견하게 해주었습니다. 우리들 중 어떤 사람들은 필요에 의해 취해져서 오로지 이를 이행하기 위해 한 길만 보게 됩니다. 나는 하나님께서 참으로 내게 성경번역을 하게 하셨다는 것을 발견하였습니다. 그리고 지난 10년 동안 나는 기술적인 지원과 훈련을 통하여 이를 행해왔으며, 지금은 운영과 모금의 일을 수행하고 있습니다. 나는 내가 첫 임무를 통해 얻었을 그 이상으로 아프리카에 성경이 없는 사람들을 위해 더 많은 일을 행해 왔으며, 분명 이를 더 기뻐하고 있습니다. 이러한 종류의 평가가 선교 훈련원에서 가능했었습니까? 분명 그러했

습니다. 그리고 현재도 그것은 마찬가지입니다. 내가 필요로 할 때 주님께서 허락하셨으므로 나는 매우 기뻐합니다.”

(5) 지도자로 청함받은 사람들

선교 사역에서 흔히 부딪치게 되는 시나리오는 한 특정한 역할을 잘 하고 있는 사람에게 지도자의 역할을 요청하는 것이다. 선교지 책임자가 가정의 문제로 본국으로 송환될 때, 새롭게 임명될 사람은 아마도 현지인들과 관계를 맺으며, 복음을 전파하고, 교회를 개척하고 있을지 모른다. 거의 대부분의 선교부들이 능력 있고 경험 있는 지도자를 절실하게 요구하고 있지만, 행정 경험이 미숙한 팀원에게 행정가/책임자 역할이 맡겨지게 된다.

그러나 행정가의 역할은 파송국과의 상호의사소통과 선교지의 재정 업무, 완고한 성격을 소유한 부하 직원들을 다루는 일들과 같은 것을 포함하며, 현지인들과 관계할 때와 매우 다른 재능과 노련함이 필요하다. 행정 교체가 이루어지기 전에 제공되는 직업 상담의 도움은 때때로 재난을 예방할 수 있다. 만약 책임자/행정가의 직책 이외에 다른 선택의 여지가 없다면 주어진 자신의 성격 범주 내에서 대응하는 방법과 수단을 확인하거나, 팀내의 다른 사람들의 재능을 이용하는 방법을 확인하는 것이 좋을 것이다.

(6) 팀워크와 관계 구축

두 가정이 아프리카의 한 외딴 지역에 한 프로젝트를 위해 임명되자 동료들은 그들이 얼마나 서로 다른지 지적했다. 한 가정이 조직적이고 미래 계획가인 성향을 가졌다면 다른 가정은 즉흥적이며 “물결에 따라 흐르는” 유형이었다. 한 가정은 개혁 신학의 배경을, 다른 가정은 오순절 전통의 배경을 갖고 있었다. 한 남편은 내성적, 분석적, 학문적인 반면 다른 남편은 관계적, 사람 중심의 접근을 선호했다. 우리들은 이 두 부부들과 팀을 세우는 일로 일주일을 보냈다. 헛수가 지나감에 따라, 서로에 대해 점차적으로 깊은 이해가 생기기 시작했다. 이것은 각자가 상대방의 다른 성격, 기술, 능력에 대해 인정하는 강한 협력으로 발전되었다.

각 팀원들로 하여금 자신의 타고난 재능들과 사역 방식들을 발견하도록 돕기 위하여 팀 구축은 흥미 검사(Interest Test: 우리들의 저서인

*Naturally Gifted*에 수록된)와 같은 직업 상담도구들을 사용할 수 있다. 우리들은 대개 *자의식 검사(Self-Perception Inventory: Naturally Gifted*에 역시 수록된)를 포함시키는데, 그것은 팀원들로 하여금 그들의 일반적인 팀의 역할(들)을 발견하게 한다. 덧붙여, 우리들은 거의 대부분 “지금까지 이 팀에 소속하여 감사하게 여기는 것들은 무엇입니까?” “앞으로 어떤 변화를 기대합니까?” 와 같은 질문을 던지며 팀과 함께 열린 대화의 시간을 갖는다. 우리들의 저서, *Teamwork*(1995)의 각 장의 마지막에는 보다 기능적인 팀 구축을 위한 활동들이 수록되어 있다.

4. 결론

선교사역은 어떤 경우에는 세상뿐만 아니라 교회 내에서도 열악한 이미지를 띠는 경향이 있다. 경력 개발은 그러한 부정적인 이미지를 바꾸도록 도울 수 있는 도구가 된다. 개개인은 단순히 어떤 선교과제를 이루는 것만이 아닌, 하나님 나라의 가치를 드러내도록 부름 받은 하나님의 유일한 피조물이다. 만약 우리가 이러한 진리들을 간과한다면 그분과 함께 일함에 있어서 우리를 향하신 하나님의 목적을 놓치게 된다.

5. 토의 주제

1. 선교에 있어서 경력 개발과 희생의 관계를 계속 고찰하라. 이 두 영역을 어떻게 조화하겠는가?
2. 신생 파송국들과 같이 제한된 자원을 갖고 있는 파송 단체/국가들의 인사책임자들에게 경력개발에 대해 언급하는 것은 얼마나 현실성이 있는가?
3. 당신 자신과 사역을 더 발전시키기 위해 당신이 행하고 있는 몇 가지를 나열하라. 당신이 할 수 있는 다른 것으로는 어떤 것들이 있는가?
4. 당신의 단체가 선교인력들을 위해 마련하고 있는 경력 개발의 주된 방법으로는 어떤 것들이 있는가?

5. 이 글에서 제시된 접근방법/도구들 중 어떤 것들이 당신이 처한 환경에서 당신을 위해 가장 유용하다고 여겨지는가?

† 참고문헌 †

- Bradley, J., & Carty, J.(1991). *Unlocking your sixth suitcase: How to love what you do and do what you love*. Colorado Springs, CO: NavPress.
- Evans, P.(1999). *Driven beyond call of God: Discovering the rhythms of grace*. Oxford, UK: The Bible Reading Fellowship.
- Foyle, M.(2001). *honourably wounded: Stress: among Christian workers*. London, UK: Monarch.
- Jones, G., & Jones, R.(1991). *Naturally gifted: A Christian perspective on personality, gifts, and abilities*. London, UK: Scripture Union.(Available from: Hatters Lane Publications, 196 Hatters Lane, High Wycombe, Bucks, HP13 7LY, UK)
- _____.(1995). *Teamwork*. London, UK: Scripture Union.(Available from: Hatters Lane Publications, 196 Hatters Lane, High Wycombe, Bucks, HP13 7LY, UK)
- McGrath, A.(1994). *Evangelicalism and the future of Christianity*. London, UK: Hodder & Stoughton.
- Miller, A., & Mattson, R.(1997). *The truth about you: Discover what you should be doing with your life*. Old Tappan, NJ: Fleming H. Revell.
- _____.(1982). *Finding a job you can love*. Nashville, TN: Thomas Nelson.
- 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.

제 37 장

멤버케어를 위한 아시아 상담자 훈련

내 아시아 경제의 “작은 호랑이들” 중의 하나로 불리는 싱가포르의 서구 상업과 기술을 기꺼이 받아들여려는 고대 중국의 유교 문화에 젖어 있지만, 아직은 미묘하게도 기독교의 많은 가치들에 있어서는 표면적이고 상업체제, 그 이상의 깊은 뿌리는 다루지 못하도록 금하고 있다. 우리는 우리를 싱가포르로 보내신 하나님의 뜻에 의아해 했다. 멤버케어에 대한 우리의 비전은 개발과 상황화, 적용을 향한 10개년 계획으로 발전되었다. 그 첫 해에, 우리들은 새롭게 태동하기 시작한 아시아 선교운동과 더불어 현대 기독교 상담운동을 일으키는 것이

* 론 놀(Ron Noll)은 미국에서 면허를 소지한 임상 심리학자이며 독일 대학생 선교회의 멤버케어 자문이다. 그는 또한 선교사 상담가 및 자문 네트워크인 국제 멤버케어 네트워크(Member Care Network International)를 운영한다.



론 놀 바바라 로너트 놀 *

이전에 대영제국 식민체제의 열대의 보물이었던 싱가포르는 적도 오른쪽에 위치하고 있다. 1988년 나의 첫 선교탐방 시 싱가포르는 세계의 여는 다른 대도시와 다름없게 보였으나, 대부분의 서구 도시들보다는 더 현대적이고 정말 깨끗했다. 아시아인들을 위해 멤버케어 사역을 시작하기에 그곳은 그야말로 매력적이고 전략적인 기지였다! 그러나 1992년 마침내 우리가 그곳에 정착했을 때, 현대적인 외관은 순조로운 사역에 대한 우리의 소망과는 달리 그저 현혹물에 지나지 않는 것을 발견하게 됐다.

야말로 실로 우리들이 가졌던 주요 과제라는 것을 깨닫게 되었다. 앞으로 여러 해에 걸쳐 그와 같이 계속될 터이지만, 현재로서는 그 시작을 싱가포르 신학대학 내에서 상담자 훈련을 모색하며, 그들로 하여금 아시아의 파송 교회들과 선교 단체들과의 사역을 위해 준비할 수 있도록 돕는 것이다. 더욱이 우리들은 멤버케어의 주된 목표의 한 모델과 실례로서 위기 선교사들을 위한 즉각적인 상담조치를 마련하기 위해 당시 노력을 기울이고 있었다. 그 고정은 아래에 상술한대로 도전적인 일이었으며, 우리들은 수많은 장애물들을 극복해야만 했다.

1. 시작을 위한 준비의 장들

첫 전략적 계획 단계로 소명을 향한 우리들의 구체적 헌신이 포함되었다. 지난날을 회상해 보면, 우리들의 삶에 일어났던 많은 것들에서와 같이, 이제 우리는 소명 뒤에서 섭리하신 하나님의 실제적인 때와 목적의 손길로 보게 된다. 1987년, 나는(Ron) 하나님께서 주신 “말씀”을 마침내 현실로 받아들

그는 교육, 커리큘럼, 교수법으로 오레곤 대학에서 Ph. D를 받았다. 1961년 이후, 그는 미국, 유럽, 아시아의 여러 단과대학과 신학교, 그리고 종합대학에서 상담과 교육을 했다. 그는 개인 성장 프로그램인, 감성적 의사소통 훈련 세미나(Affective Communication Training Seminars, ACTS)의 창시자이며, 그와 그의 아내 바바라는 매년 3회, 유럽에서 행하는 1주간 성장 및 예방 프로그램, 멤버 성격개발(Member Character Development, CDI)의 공동 저자이기도 하다.

Email: 73422,3170@compuserve.com

* 바바라 로너트 놀(Barbara Rohnert-Noll)은 R. N과 두개의 M. A 학위를 가진 독일인으로, 21년 동안 대학생 선교회에서 선교사로 섬겨왔으며, 그 중 5년은 아프리카의 정글에서 간호사로 사역했다. 그녀는 독일 정신병리학 저널을 출판했고, 신학교에서 가르쳤으며, 그녀의 남편, 론과 싱가포르의 International School of Theology에서 교수하기 전에, 독일 CCC에 최초의 외국인 선교 사무실을 시작했다. 그녀는 현재, 선교사 케어 분야로 선교학 Ph. D. 과정에 있다. 바바라는 현재, 독일의 지센에서 CCC 훈련 부서 산하의 성격개발 프로그램 책임자를 역임하고 있다.

Email: brnoll@aol.com

였다. “가서, 위기에 처해 있는 아시아의 선교사 가족들을 네트워크의 중심인 싱가포르에 선별된 멤버케어 프로그램을 개발하라.” 하나님께서는 미래를 보셨고 방향을 허락하셨다. 우리의 10개년 계획은 1987년에 내가 처음으로 이에 대해 기록하고 주께 헌신한 그 때로부터 거의 정확하게 10년이 지나 완성되었다. 아래의 내용들은 하나님께서 우리가 목표에 도달하도록 허락하셨던 기본적인 방향들이다. 실제적으로 간혹 중복되는 내용들이 있기는 하지만, 이들은 일목요연하게 정리되었다. 우리들이 흔히 질문하게 되는 문제는 “어떠한 현장을 통한 계획안이 가장 시급한가?”이다.

1) 아시아의 전략적 위치를 위한 장

1950년, 과테말라 선교지에서의 힘겨운 시간을 마치고 돌아온 이후, 나는 InterVarsity Christian Fellowship에서 아시아인들을 위한 학원 복음화를 시도하였다. 나는 아무런 성과도 거두지 못했다. 나는 하나님께, “아시아를 제외한 어디든지 다시 저를 보내주세요!”라고 기도했다. 1987년, 나는 나의 첫사랑, 선교지로 돌아가라는 부르심을 받았다. 그것은 아시아였다! 그러나 아내인 바바라는 결혼 전에 섬겼던 그녀의 첫사랑 아프리카로 돌아가고 싶어했다. 하나님께서는 내게 싱가포르를 확인시키셨고, 아시아 선교회와 파송 본부들이 가장 많이 위치한 곳에 정착할 필요가 있었으므로, 그 또한 타당성 있게 여겨졌다. 뒤를 돌아다보면, 싱가포르를 향한 하나님의 선택은 완전하신 것이었다. 현재, 홍콩이 중국의 공산주의 지배 체제에 속하게 된 이후, 싱가포르는 선교사 훈련과 파송에 있어 보다 큰 전략적 기지가 되고 있다.

2) 아시아의 통합적 멤버케어를 장려하기 위한 장

싱가포르와 같은 문화에서 새로운 개념을 정착시키기 위해 우리가 확신한 것은 엄격한 싱가포르 정부로부터 인정되는 공식적 학위 수여라는 제3의 교육환경에 그 장들을 찾는 것이었다. 또한 통합적 선교와 교회의 멤버케어의 새 모델로 직접적인 훈련을 하기 위해서라도 우리에게는 실제적인 경험

의 장들이 필요했다. 이러한 장들을 통해, 우리는 타문화 상담과 현대 목양의 기초들을 가르칠 수 있었고, 선교사 후보생들을 보다 잘 준비시킬 수 있었다. 우리는 이러한 훈련이 그리스도인 사역자들 사이에 탈락률을 줄이는 예방의 역할을 할 수 있음을 느꼈다. 그래서 바라라와 나는 싱가포르 신학대학 목회상담부의 직위를 수락하였다. 이러한 직위들은 우리에게 필요했던 정부 승인의 공식적인 학문의 장을 마련해 주었다.

3) 교회를 통한 실제적 경험의 장

의학도들이 병원에서 경험을 쌓는 의학 훈련과 마찬가지로, 우리가 가르치는 것을 학생들이 실습할 수 있는 장이 필요했다. 싱가포르의 몇몇 새로운 교회들은 어떻게 통전적인 멤버케어 모델이 실제로 작용하는지 보여주고자 이러한 장을 마련했다. 우리는 청취, 초점, 위기사건 디브리핑, 행위적으로 관찰 가능한 의뢰인의 성장 추적과 기록을 다루는 많은 기초 훈련을 실시했다. 다행스럽게도, 우리가 사역한 매우 공동체적인 중국계 싱가포르 교회들은 거의 모든 사람들이 그 조직체에 어울리며 소속감을 느낄 수 있는 장을 마련해 주었다. 이러한 것은 우리가 사역하였던 많은 서구 교회들에서는 볼 수 없었던 것들이었다. 중국인 교회에서 교인이라는 의미는 소그룹에서 능동적인 회원이 된다는 것을 뜻했다. 그 결과 교회 안에서 소외되는 사람들은 거의 없었다. 체면을 유지하기 위해 문제를 감추려고 해도, 신체적, 정서적 장애 또는 결혼생활의 불협화음의 첫 징후가 나타날 때에 이러한 돌보는 교회들은 초기에 문제를 밝히고, 소그룹 단계에서 치유과정을 시작하는 책임감을 가졌다. 그들은 문제가 심각해질 때까지 기다리지 않고, 바로 교인들을 교회 밖의 일반 전문가들에게 의뢰하였다. 그러나 그들이 제공하는 어떤 케어들은 사태를 더 악화시켰기 때문에 대신 우리가 초청되기도 하였다. 따라서 이러한 교회들은 싱가포르인들은 통전적 멤버케어 모델에 접하게 하는 우리들의 두 번째 장이 되었다.

4) 아시아인들을 위한 타문화 훈련의 장

외국인 사역을 하는 사람들을 위해 우리가 필요로 했던 세 번째의 장은 특별히 아시아의 유교적 문화를 벗어나서 타문화 상담 경험을 제공하는 기관이나 단체였다. 아시아에서의 인턴십은 잘 감독되지 않아서 우리는 미국의 오레곤 주 포틀랜드 인근에 있는 선한 사마리아 국제사역 훈련본부(Good Samaritan Ministry International, GSM)에서 학생들이 인턴십을 하도록 지원했다. 이것은 우리에게 아시아 밖을 나가보지 못했던 선교사 상담자 후보생들에게 필요했던 타문화 상담 훈련을 제공했다. 숙소와 음식을 포함한 장학금이 우리들이 훈련시킨 학생들에게 지급되었고, 계속 확장되고 있다. 이들 아시아인 학생들은 항공료만 부담하면 되었다. 이러한 훈련은 싱가포르에 통전적 멤버케어에 관한 새로운 이해의 문을 열어 주었다. GSM에서 3개월간의 타문화 상담 인턴십을 마치고 돌아온 중국인 학생들 중의 한명은 보고서에서 다음의 재미있는 일화를 고백하고 있다.

“나는 GSM에서 첫 상담 의뢰인을 만나 그만 압도되고 말았다. 나는 키가 고작 5피트 1인치 밖에 되지 않는다. 상담실에 들어선 300파운드의 거대한 흑인 남자는 마치 미국의 미식 축구 선수와 같은 6피트 4인치의 체구로 방안을 거의 꽉 채우고 있었다. 그는 앉아서 이렇게 내게 말했다. ‘무슨 일이 죠? 아가씨!’ (원문은 ‘Whass happenin’, baby?’ 로 표기되었다. 흑인들 특유의 악센트로 그것을 정확하게 발음하면 What’s happening, baby?이다-역자주) 나는 무슨 말을 해야 할지 몰랐다. 어떻게 해야 할지 아무 생각도 들지 않았다. 내가 알아들을 유일한 단어인 ‘아기’ (‘baby’는 속어로 아가씨를 뜻한다-역자주)에 집착했다. 그래서 나는 그에게 그의 아기에 대해 말해 보라고 했다.”

5) 지역 공동체의 전문가와의 접촉을 위한 장

네 번째 장은 우리의 모델과 그 효과를 일반 아시아인 전문가들에게 소개하는 것이었다. 우리는 싱가포르 사회복지사인 에스더 즈윙(Esther ZerWong)과 공적인 장을 발전시켰다. 에스더는 교회 회복 네트워크(Church

Recovery Network)를 시작하도록 도왔고, 그것은 곧 공동체 회복 네트워크(Community Recovery Network, CRN)가 되었다. 이 단체는 오늘날에도 싱가포르의 “회복 훈련”(일중독, 섭식장애, 성적중독, 마약중독 등을 포함한 여러 종류의 중독성 행동으로부터의 치유 개념에서의 회복)을 위한 중앙 정보센터로서 계속되고 있다. 현재는, 에스더의 지도아래, CRN은 정부의 마약 및 교도소 상담가들, 이슬람교와 힌두교 사회복지사들, 기독교회와 선교회 인력들을 포함한 모든 비전문인과 전문인 멤버케어 사역자들을 연결하며 훈련한다.

싱가포르 전통 의학 모델과는 대조적으로 CRN의 초기 관심은 통합적, 발전적인 회복 및 멤버케어 모델을 소개하는데 있었다. 이러한 전략은 점차적으로 정부, 교회, 선교회, 그리고 세속 공동체에 수용되었다. 그 예로, 우리는 마침내 주말 라디오 방송인 “상담자에게 물어보세요”에 초대되었다. 이 프로그램은 전화 문의를 받아, 교회, 선교 혹은 종교를 언급하지 않는 범위 내에서, 멤버케어 상담의 관점으로 답변을 주는 것이었다. 중국에는 CRN을 지역 서민들의 발판으로 이용하여 우리는 다음 단계 전략을 준비하였다. 싱가포르 십대들의 도전(Singapore Teen Challenge)의 샘 쿠나와 같은 몇몇 국제적이고 지역 멤버케어 동료들의 격려로 우리는 아시아 멤버케어 협의회(Member Care Associates Asia, MCAA)라는 초단체적 지역 협의회를 세웠다.

2. 선호하는 훈련 방법

공적으로 아시아인들 사이에서 가장 큰 호응을 받았던 CRN 훈련 주제들은 슬픔과 중독에 대한 워크숍이었다. 가장 호응이 좋았던 그 두개의 훈련 방법들은 “우리방” 실습과 소그룹 회복 모델을 응용한 것이었다. 우리방 실습은 청중들의 실제 사례를 이용했다. 연습 중 일어났던 생생한 교류는 싱가포르인들이 통상적으로 받아왔던 것들과 비교되었다. 대회의 전형은 매우 지적이고 이론적인, 일명 “치고 달리는”(hit and run) 국제적인 상담 강사들에서부터, 정부의 프로그램을 위한 고도로 외식적인 정치적 집회라는 정

반대의 방향도 포함되었다.

우리방 실습은 “진행” 능력을 세우는데 그 초점을 맞추었다. 훈련의 첫 번째 학습목적은 저항(resistance)을 줄이는 것이었는데, 그것은 훈련된 전문가들 사이에서도 일반적으로 나타나는 것으로, “수동적 학생” 혹은 “비참여적 관찰자들”을 재프로그래밍하기 위해서였다. 일단 안전하다는 의식과 임상 능력에 대한 신뢰가 참여자들에게 구축되면, 그들로 하여금 체면, 문화적 수치, 그리고 어리석음에 대한 두려움을 통과하는 활동이 시작되었다.

우리방 실습은 질문과 휴식시간에 이어 상담주제에 대한 한 시간 동안의 교육으로 시작되었다. 휴식시간에 수련생들에게는 자신과 가장 친분이 없는 다른 수련생들과 함께 방금 시범된 것을 토의하는 과제가 주어졌다. 그 이후에, 숙련된 치료사인 시범자는 자원 상담의뢰인(초점인)을 마주보고 앉게 되며, 그 두 사람은 두개의 동심원의 중앙에 앉게 된다. 치료사와 초점인 근처의 안쪽 원인, 원 1에 있는 수련생들은 초점인과 유사한 경험이 있는 사람들로 선택되었다. 수련생들은 한 시간 동안 침묵의 관찰자로 남게 되었다. 그리고 치료사와 초점인 사이의 한 시간의 집중치료과정 이후에, 우리방의 원 1의 수련생들은 초점인과 치료사에게 질문을 할 수 있었다. 다시 차와 커피 휴식시간을 갖은 후에, 바깥쪽의 원 2에 앉아있던 사람들은 원 1에 있는 사람들과 자유롭게 자리를 바꾸어 질문을 할 수 있었다. 이것은 다른 사람들에게 비해 염려가 많은 수련생들에게 인락한 정도를 발견하게 하고, 상담과정의 안전을 시험하는 기회를 제공했다. 오후에 전체 그룹은 우리가 이미 훈련했고 학습일정에 관해 피드백을 주었던 지역 운영자들에 의해 인도되는 소그룹으로 나누어졌다.

실제로 우리방은 우리가 제공했던 한 주간 세미나들 가운데 하나였다. 우리는 모든 사람들이 자신을 소개하고 왜 그 곳에 왔는지 그리고 무엇을 배우기를 원하는지에 대해 발표하는 것으로 시작했다. 매일 아침, 세미나 주제들은 점차적으로 보다 심도 있게 설명되었다. 그러나 이러한 내용의 강의들은 1시간 이상은 결코 진행되지 않았고, 질의응답 시간으로 이어졌다. 그 후에는, 교제를 목적으로, 그리고 지역 운영자들이 수련생들과 상호 교류하고 그들의 배움의 정도를 파악하기 위해 커피타임이 주어졌다. 모든 훈련의 시간 배열과 기본 구성을 일관성 있게 유지하므로 참가자들은 매년마다 훈련

그룹이 어떻게 할 것인지 예측할 수 있게 되었다. 그러나 내용은 청중의 필요를 더 잘 겨냥하기 위해 그날 그날, 그리고 사건에 따라 자주 바뀌었다. 변화는 운영자들의 피드백과 수련생들의 진보에 대한 그들의 평가에 따라 이루어졌다. 기본 구성의 지속성과 이에 대한 예측 가능성은 아시아의 수련생들에게 안정감을 주었다. 그리고 우리들에 대해서는 시간의 변화에 따른 다른 변수들을 가늠하는 평가기준을 마련해 주었다. 우리는 이러한 구성이 그룹에 활력을 주고 관심을 고취하는 것을 발견하였고, 가파른 학습 곡선의 결과를 가져왔다.

우리는 과정의 일부로서 CRN 자유 월례모임을 계속하였고, 그곳에서 지역 운영자들과 수련생들은 그들이 배운 것을 어떻게 사용하고 있는지 보고할 수 있었다. 거기에서 또한 그들은 새로운 적용을 배우고, “보수주의자들”의 저항을 극복하고 지속적인 지지를 얻기 위해 다른 사람들과 정보를 교환할 수 있었다. 훈련의 성공 열쇠는 세미나에서 우리가 훈련했던 지역 운영자들의 지속적인 피드백 시스템이었다. 운영자들은 우리들의 세미나 중 하나를 미리 참여한 후, 다시 참여하여 소그룹을 인도하며 피드백을 주고자 자원한 수련생들이었다. 우리는 세미나 도중에 훈련과 피드백을 위해 하루에 3회, 아침, 점심, 저녁 식사 시간에 그들을 만났다. 소그룹 형식으로 훈련을 받은 후, 많은 CRN 운영자들은 자신들의 지역이나 기관에서 그룹을 계속 운영하였다. 우리는 싱가포르에서, 어떤 이는 심지어 교도소에서, 후원/회복을 위한 14개의 CRN 소그룹을 동시에 운영하였다. 계속 진행하기를 원하는 운영자들에 대해서는 지속적인 멤버케어 훈련자 훈련(Training of Trainers, TOTs) 프로그램을 제공했다. 그 사람들은 우리의 훈련을 실천에 옮기며, 아시아인들의 절실한 요구들을 확실히 충족시키는 사람들이었다. 한 정부 상담기관의 책임자는 설문지에서, “우리들은 정부에 의해 고용된 상담가들로서, 훈련 기간 동안 그와 같이 심도 있고 살아있는 과정의 훈련을 경험해 보지 못했습니다”라고 응답했다.

이러한 정부관리의 응답은 우리를 안심시켰다. 예산도 없는 “공식 단체”로서의 CRN의 정부 공식 등록을 회피해 오며, 우리들은 유연하게 기다리는 우리의 전략이 결정적 역할을 해 주기만 모험하고 있었다. 우리는 동등하고, 독립적이며, 자발적인 동료들의 네트워크로 이것을 이루었다. 따라서 우리

는 법적인 절차를 피할 수 있었고, 우리에게 주어진 대부분의 시간을 정부의 신청서와 허가 양식을 작성하는데 소모해야 하는 전문적, 전통적, 정적인, 구조화된 단체로 전락되는 것을 피할 수 있었다. 따라서 네트워크 모델로 CRN은 살아남았고, 지역 수련생들이 직접적으로 절감하는 필요들에 반응하는 융통성을 갖게 되었다.

3. 조력 및 멤버케어를 위한 새로운 모델 구축 이슈

미국/유럽에서 아시아로 이주하며 우리는 많은 장애에 부딪혔다. 그것은 우리들의 신용문제와 훈련 모델의 재평가, 문화적 장애, 제도적, 개인적 한계, 열정의 상실이었다. 여기에서는 이러한 도전들과 우리가 그것들을 극복할 수 있었던 몇 가지 방법들을 검토하고자 한다.

1) 아시아 신학대학과 교회의 훈련 수준

신학대학원에서 사역을 시작하여, 우리는 이전에 경험하지 못했던 문제들에 부딪혔다. 그것은 아시아에서 대학에 들어가는 것은 쉬운 일이 아니라는 것이다. 그러나 일단 한번 들어가기만 하면 거의 어떤 경우든 졸업을 한다는 것이다. 우리는 정식으로 목회상담 석사학위를 수여하면서 동시에 현실적으로 훈련할 수 있는 상담과정을 결정해야만 했다. 우리는 미국이나 유럽의 심도 있는 심리학적인 훈련이 아닌 아시아인들을 위한 입문수준의 상담 교육을 마련하고자 했다. 그러나 단순히 “학위 제조공장”이 되는 것을 원치 않았다. 그것이 가능할 수 있었는가?

결론은 우리가 신학교 내부와 외부에 제공할 수 있는 훈련의 단계를 정해야 한다는 것이었다. 위클리프의 리처드 가드너와 로라 메 가드너(Richard & Laura Mae Gardner, 1992)의 작업을 기초로 우리는 4단계 훈련을 고려했다.

- 1단계는 인간관계 문제, 훈련을 위한 워크숍, 토론, 주요 대인관계 훈련에 참여하는 것을 포함한다.

■ 2단계는 “숙련된 조력자” 혹은 “동료 상담자”를 포함한다. 훈련은 동역자 수준에서 조력하는 기술을 배우는데 관심 있는 사람들을 대상으로 가능하다. 스테반 사역 프로그램은 이 분야를 시작하는 사람들에게 탁월한 프로그램이다.

■ 3단계는 상담에 대해 보다 진지하지만 전적으로 훈련 프로그램에 참여할 시간이나 자원이 없는 사람들을 위한 것이다. 그들은 이 과정을 부분적으로 수강하며 중국에는 공식적인 학위 프로그램에 참여하게 되지만, 현재는 멘토링과 이메일로 현지에서 훈련을 받게 된다. 이와 같은 프로그램의 예로는 우리가 관계하고 있는 위클리프 훈련(미국 텍사스 본부)과 웨스턴 신학대학원(미국 오레곤 주)이 포함된다.

■ 4단계는 위기 개입과 의뢰들은 물론 치료적 예방적 성장과 질적 향상, 자문, 그리고 교육적 서비스를 제공하기 원하는 석사학위 희망자에게 해당된다.

우리는 1, 2단계는 CRN에서, 3, 4단계는 우리가 교수하고 있는 신학대학원에서 다룰 수 있다고 결정했다. 그러나 물론 이 단계들에는 서로 중복되는 것들이 있다. 싱가포르에서 우리의 원래 목표는 타문화 멤버케어 상담자 훈련 프로그램을 발전시키는 것이었다. 졸업생들은 선교회와 교회, 두 곳에서 사역하게 된다. 우리가 파송교회들을 위한 능력 있는 그리스도인 동역자 상담가 훈련에 보다 역점을 둔다면, 신학대학원은 응답을 얻기 위해 하나님을 찾는 권고와 기도, 성경말씀을 권면하는 격려자들로서의 역할을 감당할 목회상담석사 양성에 보다 역점을 두었다. 신학대학원 지도부는 그리스도인이라고 할지라도 우리의 기술적이며 심리학적인 상담 훈련이 하나님이 아닌 인간에 대한 지나친 의존을 야기할 것이라며 우리의 접근을 비판했다.

2) “오직 상담”에서 “전인” 사역으로

처음 학교에 도착했을 때, 우리는 목회상담을 가르치는 교수로만 간주되었다. 현지 지도자들은 인가를 받기 위해 우리를 필요로 했으나, 그들은 비그리스도인들로서 상담을 꺼렸고, 정신적으로 질병이 있고 연약한 사람들로서 케어를 거부했다. 6개월이 지난 어느 날, 자살가능성이 있는 스텝이 발

견되었다. 그 책임자는 이것이 단체 밖의 어느 누구에게도 알려지는 것을 원치 않았는데, 우리들의 위기 상담기술 때문에 그들은 우리를 요청했다. 이제서야 우리는 불이 난 후에야 연락을 받고 달려가는 소방관처럼 여겨졌다는 것을 깨닫게 되었다. 우리는 예방을 목적으로 하는 멤버케어 기법이나 비전을 제공하기 위해 초청되지 않았다. 그러나 최소한 우리들의 역할은 학자에서 현장의 실천가로 확장되고 있었다.

우리는 선교 지도부가 아직까지 멤버케어를 수용하지 못하고 있음을 철저히 인식할 수 있었다. 그러나 사람들과의 신뢰 관계는, 우리의 가정에서와 근무시간 이후에, 직원들을 위한 멤버케어를 시행할 수 있는 문을 우리에게 열어주었다. 현실적 필요들이 있었지만, 그것들을 인식하는 사람을 만나기란 쉽지 않았다. 성경적이고 통전적인 접근으로서의 멤버케어를 알리는 과정은 여전히 의문시되었다. 교회와 선교회 안에서 매일 고통과 필요를 목격하는 우리에게 이것은 이내 가운데서 교훈이 되었다.

3년 후, 우리는 인사 책임자와 함께 선교회 본부에 멤버케어 위원회 구성을 허락받았다. 약 4년 후, 바바라는 커리큘럼을 기획하며 아시아에서 최초의 공식적인 수준의 멤버케어 과정을 가르치도록 신학대학원의 허가를 받았다. 그 후, 우리는 전에 내가 국제협력단체와 군대에서 개발하였던 고용인 지원 프로그램(Employee Assistance Programs, EAPs)에 준하는 멤버케어 프로그램을 입안하라는 요청을 받았다.

많은 선교회와 신학대학 내에서 멤버케어에 대한 이해가 서서히 증진하고 있었다. 따라서 우리가 멤버케어의 출발점으로 삼았던 공동체 네트워크(CRN)를 구축하는데 우리의 힘을 쏟아 부었다. 그 후 도움을 필요로 하는 모든 한 선교회사 교단으로부터 독립되고 도움을 필요로 하는 모든 교단과 선교회와 선교사들에게 개방된 멤버케어 아시아 협회(Member Care Associates Asia, MCAA)를 세우기 위해 활동했다. 다음 해를 넘기기 않고, MCAA는 싱가포르에 본부를 둔 많은 아시아 선교회사 소속 선교사들을 공식적으로 섬기게 되었다. 다음으로, 우리는 동아시아와 중앙아시아의 몇몇 나라에서 멤버케어 모델을 가르치기 위해 초청되었다. 지역적으로, 우리들은 싱가포르 상담협회의 회원으로서, 국가공인 상담가들에 대한 첫 법률 초고를 기안해 줄 것을 요청 받았다. 우리는 상담학부 학생들을 “준회원”으로 입

문 단계의 자격 프로그램을 개발하여, 박사수준의 자격 인증에까지 이르렀다. 이 프로그램은 신입 아시아의 상담가들로 하여금 훈련을 계속하고, 적합한 슈퍼비전을 받으며, 자격 있는 유능한 상담가들이 되도록 격려하기 위해 고안되었다.

이러한 개발들은 우리로 하여금 우리의 10개년 계획의 막바지에 다다른 게 했는데, 우리가 세운 프로그램을 현지에 이양해 주고자 의도했던 바로 그 시기였다. 그리고 하나님께서는 우리의 비자가 취소되는 일련의 고통스러운 사건들을 통하여 이전에 멤버케어 사역을 했던 독일로 우리를 옮기셨다. 유럽에는 이미 훈련된 많은 상담가들이 있었으므로, 우리는 많은 양의 직접적인 상담을 떠나 경험이 적은 선교 지도자들을 위한 초기 예방 멤버케어 과정을 개발하는데 역점을 두었다. 우리는 이러한 과정들을 기독교 지도자를 위한 성격개발(Character Development for Christian Leaders, CDI)이라 칭했다. 멤버케어 사역자들을 위한 이메일 자문은 대부분이 우리와 함께 사역했고 훈련했던 아시아인 선교사 상담가였던 우리의 친구들과의 관계 상실에 대한 슬픔의 시간을 통해 우리자신을 발견하도록 도왔다. 이러한 범세계적인 우정의 지속성은 다른 유사한 단체들과 연계함으로 우리들의 사역을 계속하게 하는 동기를 부여했다.

3) 문화 충돌

싱가포르 사역을 회고해 볼 때, 교인들을 훈련하는 문제는 지식층(대학수준의)을 훈련하는 것과는 확실히 다르다는 것을 발견하게 되었다. 상담, 특히 멤버케어 모델에 있어서, 신학생들을 훈련시키며 우리는 아시아 문화 간의 충돌은 물론 중국의 인종적, 사회적 계층들 간의 충돌에 직면하게 되었다. 다문화주의는 권위적 싱가포르 정부에 의해 법률화되었다. 그러나 인도네시아와 말레이시아보다 기독교가 이 과정을 싱가포르에 더 촉진시켰음에도 불구하고, 그것은 대중적 차원까지 스며들지 못했다.

실재와 기독교에 대한 우리의 지나친 민족적, 서구적 접근과 직선적 관점은 일련의 방해물이 되었다. 우리가 이전에 받았던 타문화 훈련은 엄청난 갈등을 대비하는데 충분하지 않았다. 우리는 아시아인들의 선회적 사고와 아

시아 문화의 복합성에 대해, 그리고 비서구 문화권에 있는 선교사들에게 공개적으로 적대적인 사탄의 세력에 대해 준비되어 있지 않았다. 우리가 싱가포르인들의 교육을 위해 초청되었다는 모든 확신에도 불구하고, 여전히 우리는 엄청난 의심과 좌절감에 직면했다. 우리는 의뢰인들과 학생들 이외에 다른 사람들을 상담해야 했다. 우리는 하나님께서 구체적인 일을 하도록 우리를 그곳에 부르셨다는 믿음을 확고히 붙잡았다. 그러나 그것은 우리 서구인들이 기대한 것처럼 쉽거나 정확한 것은 분명 아니었다.

그 해 말, 우리는 많은 아시아의 문화적 가치들이 현대의 서구적 상담과 교육과는 거의 정반대라는 것을 깨닫게 되었다. 더 많은 경험을 통해서 우리는 이러한 가치의 충돌이 진정한 의미에서 아시아와 서구의 가치들 간의 마찰이 아니라는 것을 확신하게 되었다. 몇몇 주도적 복음주의자들과 더불어 서구의 가치들과 전통적 교육은 이러한 상담 가치들과 갈등을 일으킨다. 우리가 직면한 그 도전을 인지하기 전에 갈등을 이해하는 방법을 배워야만 했다. 중국 문화를 비난하지 않기 위해, 3개 대륙에서 사역한 후 우리가 중국 문화에 대해 말했던 것이 변화를 거부하는 모든 전통 문화에 대한 언급일 수 있다는 것이라고 진술하기를 원한다. 다음의 주제들은 일반적으로 타문화 상담가 훈련과 교육에 영향을 미치는 아시아와 서구의 가치의 차이를 탐구 하면서 제기되었던 이슈들이다.

(1) 개인적 상호관계에 대한 아시아 모델

우리가 처음 싱가포르에 도착했을 때 “체면,” 권위의 독재적 수준, 감정적 수동성, 가족 구성원에 대한 어른들의 실제적 소유권과 같은 관습들은 “비기독교적”인 것으로 간주되어 우리에게 충격을 주었다. 그러나 우리는 곧 현지 문화의 하위 영역뿐만 아니라 상위 영역-연장자들에 대한 경의, 존경심, 돌봄에 높은 가치를 두는, 여러 면에서 서구 복음주의자들이 갖고 있는 그 이상의 도덕적 규범을 발견하게 되었다. “변화의 주체”인 그리스도인으로서, 우리들은 새로운 변화를 교육하는 것과, 우리 서구인들에게 “비기독교적”으로 여겨지는 옛 문화적 전통들과 관습들을 존중하는 경계선에서 계속 자문해야만 했다.

(2) 새로운 치료 모델

새로운 치료 모델들이 포함하는 것은 내적 진리의 발견, 진실된 모습, 보다 높은 개인적 책임감, 감정의 인식, 다른 사람들에게 능력을 부여하는 권위 등이 해당된다.

(3) 새로운 교육 모델

이 범주에는 동등한 학습 촉진자로서 비계층적 교사와 더불어 성인 중심의 자기 동기화된 교육 대 우월한 교사가 열등한 학생을 가르치는 전통적 교육이 포함된다. 즉, 권위적인 주입식 교육이라기보다는 경험적, 창의적, 자기 지시적, 발견 중심의 학습; 통전적이고 성장중심의 학습; 하나님께서 주신 학생들의 능력을 극대화하는 학습(예, 제도적, 사회적, 정치적 정확성보다는 학생들의 능력을 최대한도로 발전시키는데 초점을 맞춤); 그리고 동료로서의 상호반응 대 계층적 시스템을 말한다.

이것은 보다 전통적인 교육자들과 최고조의 갈등이 야기됐던 곳에 적용했던 새로운 교육 모델의 특성들이다. 성인인 학생들은 스스로 동기화되며, 그들이 자라왔던 전통적인 아시아의 모델로부터 변화를 시도하고 있다는 것을 가정하는 한편, 기본적으로, 우리는 테드 워드(Ted Ward)와 다른 사람들의 사고를 기반으로 비형식적 교육 방식을 시도했다. 우리의 마음속에 학습에 대한 동기와 책임은 교사들로부터 지역의 아시아인들에게로 전환되었다. 이러한 접근은, 어떤 나이든 미국 선교사들에게조차 극도로 급진적인 것으로 비쳐졌다. 그러나 우리가 이후에 설명하는 바와 같이, 일단 우리가 학생들을 교실 밖으로 데리고 나가 현장에서 “시뮬레이션 훈련”에 들어갔을 때 그 방법이 효과가 있다는 것을 목격하게 되었다.

4) 신학교 내에서의 문화 충돌

새로운 문화에 들어가서 허니문 기간이 끝난 후에, 우리는 소수의 신학생들만이 자신들의 개인적인 성장이나 기독교 인격함양을 하고 있다는 것을 발견하게 되었다. 선교부 지도자들은 인격 개발은 실제로 사적인 문제이지, 선교회나 교육기관의 책임이 아니라고 말하였다. 그러나 우리는 그것

을 훈련 사항의 하나로 삼았다. 대학교육을 받은 아시아인들에게는 특히 주목할만한 계층중심적 오만함이 있었다. 우리는 학생들이 갖고 있는 편견과 엘리트 의식을 포기하고, “그것을 십자가 아래 가져오게” 할 수 없었다. 예를 들면, 우리는 여러 교회에서 온 수공업 노동자들과 함께 일했다. 신학생들은 수공업 노동자들을 무시하였고, 중독자 프로그램에 있는 사람들에게는 더 심하게 대했다. 우리는 서로 돕는 것을 평가하여 학생들에게 성적을 주었으나, 이것은 그들의 자존심을 공격하는 것이 되었다. 경쟁심은 치열했으나, 반면에 도움을 요구하는 것은 오직 약하고 교육받지 못한 사람들에게만 해당되는 것으로 여겨졌다. 우리는 멤버케어가 멤버들이 서로를 돌보는 가운데 평등과 보다 가족처럼 행하는 것임을 보여주기를 원했다. 그러나 문화적 갈등은 계속 나타났다. 우리가 발견한 한 해결책은 학생들을 CRN 모임에 초대하여, 모임을 보다 익명의 알코올 중독자 모임과 교회나 신학교와 다른 모임으로 만드는 것이었다.

또 다른 문화 충돌의 예로는, 한국인 학생 그룹과 관련되었다. 이들은 보다 가족처럼 만날 수 있는 학생 휴게실을 우리가 마련한 것에 대해 감사하게 여겼다. 한 중국인 학생 간부는 찾아와서 휴게실을 없애자고 했다. 그는 말하기를 신학대학은 이러한 가정과 유사한 비형식적인 것이 아닌, 사람들이 와서 학문적인 연구를 하는 사무실과 같이 운영되어야 한다고 했다. 그의 주장과는 달리, 어쨌든 한국인들은 서로 돌보고 돕기 위해 휴게실에 계속 모였다. 물론, 이것은 신학대학의 가장 큰 두 학생 그룹 사이에 분열을 초래했다. 미국 책임자를 대신하여 한국인이 학교의 책임을 맡았을 때, 그 문제가 마침내 해결됐다. 그 후, 신학교의 방향에 대해서는 아무런 의문이 생기지 않았다.

5) 비판적인 사고 대 비판적인 영

우리는 타문화에 대해 적절한 존경심을 가지고 상담하도록 타문화 상담가들을 준비시키려고 노력했지만, 상담할 때마다 악함과 역기능에 직면했다. 우리는 학생들에게 “전부 아니면 무” 혹은 “흑백논리”와 대조되는 “반성적 사고”를 가르치고자 했다. 학생들에게 섬세하고, 미묘한 어두운 문화적 그림자를 보도록 가르칠 때, 딜레마는 찾아왔다. 우리는 다른 미국 선교사들

로부터 “비성경적, 심리학적, 그리고 도덕적 상대주의”를 가르친다고 비난을 받았다. 이것은 우리에게 큰 상처를 주었고, 결국 우리로 하여금 지역사회 사역과 많은 싱가포르의 카리스마적인 교회에 보다 참여하도록 인도하였다.

우리가 비판주의와 비판적 사고의 차이점을 가르치고자 시도할 때, 더 많은 문화적 차이들이 표면화되었다. 학생들에게 익숙했던 방식대로 꾸지람을 하는 대신, 우리는 그들에게 자신들의 행동을 평가하고 그 결과를 반성할 것을 요구했다. 우리는 강의, 유인물, 질의응답의 시간들을 사용했다. 우리는 극히 대학다운 수준을 이루고자 시도했다. 우리는 학생들이 교수법을 평가하도록 하였고, 단순히 그것을 비판하지 않도록 했다. 그러나 이러한 것은 이 문화권의 교수들과 학생들 사이에는 일어나지 않을 것이라는 말을 들었다. 그러나 우리는 학생들과 우리 자신들 간에 적당한 경계를 유지하는 한편, 개방성과 친밀감을 가지고 우리의 의도가 그리스도인들에게 문화적으로 적합하다는 것을 계속 가르쳤다. 우리는 학생들과 내담자 모두가 편안하게 마음을 열고 자신들을 자유롭게 표현하게 되길 원했다. 그러나 처음 몇 해 동안, 교수와 학생사이의 친밀한 상호관계와 심지어는 비지시적 상담 시간들까지 종종 취약점으로 비쳐졌고 의문시되었다. 학생들은 종종 “전부 아니면 무”의 개념으로 사고하였는데, 우리들이 원하는 것이 친밀한 우정이라고 믿거나, 아니면 우리를 약하거나 불쌍한 사람으로 여겼다.

6) 비가시적 커리큘럼 개발

우리 앞에 놓여진 커리큘럼 개발에 대한 거대한 도전을 인식하기 시작할 무렵이었다. 신학교는 타문화 심리학자들과 교육자들이 지난 몇 십 년에 걸쳐 개발해왔던 “비내용” 지향인, 비가시적 커리큘럼에 대한 아무런 인식도 없이, 미국의 한 보수적인 신학교를 모델로 삼고 있었다. 이러한 상황은 우리로 하여금 게리 스위트와 게리 콜린스(Gary Sweeten & Gary Collins)와 같은 다른 타문화 상담교육 개척자들을 찾게 했다. 이들은 미국적 상황에서 미국의 자민족중심적 심리학과 신학을 단순하게 가르치는 것을 넘어선, 열려진 마음의 후원자들이었다. 새로운 커리큘럼은 인지적 영역뿐만 아니라

정서적 영역(감성적 지능)을 고려하며, 그리고 문화적 상황에서 이해될만한 것이어야 했다. 우리는 싱가포르 국무총리가 싱가포르인들이 새로운 세기에 생존하기 위해서 마음을 열고 감성적 지능을 배워야만 한다고 표명한 이래, 이러한 점에 있어서 지역적 후원을 다소간 얻게 되었다. 따라서 우리는 단순히 교사의 역할을 넘어 사회변화의 주체자의 역할을 추구하게 되었다.

7) “치고 달리기”(Hit and Run)와 “머무름과 돌봄”

우리와의 비디오 인터뷰에서 게리 콜린스는, 싱가포르에 범람하는(대개 자신들의 서적을 팔기 위해) 무작위의, 일회적 강사들을 묘사하기 위해 “치고 달리기”(hit and run)라는 상담 용어를 사용했다. 콜린스는 이러한 접근은 히트 앤드런 강사들이 떠난 후에 우리가 싱가포르에서 행하고 있는 어려운 뒷처리와 대조된다고 언급했다. 우리는 게리의 말에 격려가 되었다. 우리에게 향한 도전은 계속하여 안전과 개방을 창출했기에, 훈련생들은 그들의 사회적 이미지를 보호하고 있는 저변을 깊이 탐구하며 그들에게 상처가 되는 것을 표현하게 되었다. 우리는 하나님과 우리의 관계에서 보다 깊은 내적 자기인식을 발전시키기 위해 이것이 필요하다고 믿었다. 심리학적으로, 유교문화의 체면유지는 명예를 드러내는 것에 근거한다. 그러나 오늘날의 세계에서는, 이러한 행위들은 보다 심도 있는 자기 인식과 독립적이며 비판적 사고에 역행하는 것이 된다. 그 가장 현저한 예가 지도자를 따라서 스스로 파괴적인 행위에 빠져 들어가는 “집단 사고”와 군거 본능으로 특색을 이루는 아시아의 여러 사이비 종교 단체에서 나타난다.

우리의 기독교 상담 방법은 지속적인 그리스도인의 개발과 속사람의 점진적인 성화 개념에 근거하였다. 처음 몇 해 동안은 어떤 흔적이라도 남길 수 있었는지 의문스러웠다. 그러나 서로를 돌보는 행위는(가족 외의) 여전히 싱가포르에 영향을 미치고 있는 카리스마적 운동에 의해 어느 정도 개방되었다. 카리스마적인 목회자들은 그들의 교인들에게 서로에게 쉽게 적용할 수 있는 치유 방법을 가르쳤다. 그것들 중의 첫째가 치유를 위한, 그리고 사단으로부터의 해방을 위한 기도였다. 1990년대 초기까지, 많은 교회들이 모든 문제로부터의 해방을 위해 철야 집회를 행하고 있었다. 그러한 운동들에

서 흔히 나타나듯이, 그러한 파동은 균형을 잡기도 전에 극단으로 치우쳤다. 결과적으로, 어떤 목회자들은 지쳐 떨어지기 시작하자 진단을 위해 내가 초청되었다. 지나친 마귀 들림의 특징은 대부분의 경우 점차적으로 가라앉았다. 1990년대 중반에 이르러, 한 싱가포르의 대형교회 목사는 적합하다면 상담이 하나의 대안이 될 수 있다고 언급했다. 따라서 우리는 약 100명의 목회자들에게 동료 조력자 훈련을 소개할 수 있었다.

8) 파괴적인 금기사항의 극복

유교 문화 안에서 성에 대해 말하는 것은 하나의 금기사항이지만, 우리는 신학교에서 그리스도인의 성에 대한 과목을 가르치도록 허가 받아 일반 대중에게 개방했다. 루이스 스메데스(Lewis Smedes)의 저서 『크리스천을 위한 성』(Sex for Christians, 1994)을 사용하여 성적 행동에 대한 광범위한 영역을 다루었다. 초대 강사들 중 한 명은 동성연애에서 치유된 신자인 Exodus International의 싸이 로저스(Cy Rogers)였다. 그의 발표는 토론의 장벽들을 무너뜨렸다. 싱가포르인들은 급격한 변화의 한가운데 처해 있었기 때문에 이러한 주제에 대한 토론이 필요했다. 그들은 고정된 전통 가치들과 문제에 대해 토론하는 것을 기피함으로 그들의 가정에서는 결코 상상하지 못했던 도전들에 직면하고 있었다. 따라서 많은 청년들이 새로운 문제들에 직면할 때, 특히 성의 영역에 있어서는 무방비 상태였다.

아시아인들이 그들의 핵심적인 문제를 다루는 영화를 보는 중에 그들의 감정을 개방할 수 있게 된다는 것을 우리가 발견하기 전까지 이 과목은 처음에 그다지 효과가 나타나지 않았다. 그래서 우리는 가장 금기시 되는 주제들을 토론하는 방법으로 영화를 사용하였다. 이러한 주제들은 사고, 개인행동의 자유, 효, 성, 이혼, 국제결혼, 유구한 아시아의 전통적 가치들에서 벗어난 성장을 포함하였다. 학생들이 기독교의 울타리를 넘어 선교사와 타문화 상담자가 되고자 한다면, 이러한 문제들을 다루는 경험이 필요하다.

우리가 사용했던 첫 번째 영화는 한 저명한 중국 작가인 아미 탄(Amy Tan)의 저서를 영화화 한 조이 럭 클럽(The Joy Luck Club)이었다. 영화의 내용은 위에서 명시된 금기에 직면하며 전통적 사회에서 현대 사회로 들어

가는 한 중국인 가정에 관한 것이다. 하지만 이 훌륭한 영화는 중국의 전통 가치에 도전하였다는 이유로 싱가포르 신문지상에 지나치게 서구적 혹은 미국적이라고 묘사되었다.

동전의 이면을 보여주었던 사례는 싱가포르의 40개 교회를 감독했던 한 교단의 지도자를 들 수 있다. 그는 우리가 그의 모교회에서 훈련한 멤버케어 팀을 언급하며 말하였다. “일을 다루는 여러분의 방법들은 우리의 방법은 아닙니다. 그것들은 우리의 전통적인 문화와는 맞지 않습니다. 하지만 우리의 방법은 효과가 없지만, 당신들의 방법은 효과가 있습니다. 그래서 제가 생각하기에 다른 교회들도 이러한 방법을 접하게 된다면, 그들 역시 그것을 더 원하게 될 것입니다.”

9) 계층적 구조 안에서의 재교육

“고등 교육”을 받은 아시아 학생들을 교육하는데 가장 어려웠던 점은 긍휼과 감정이입에 대한 이해를 가르치는 것이었다. 그들은 자신들의 손을 더럽히지 않고 마치 하류층 사람들에게 자선사업을 하는 부유한 여성들처럼 행동했고, 또한 자신들을 그렇게 여기는 듯 보였다. 그들은 상담을 필요로 하는 사람들은 도덕적으로 열등하거나 아니면 극단적인 경우에 영적인 문제와 구원이 필요한 사람들인 것처럼 말했다. 이러한 학생들에게 최대의 겸손과 가장 큰 저항감을 가져왔던 것은 공인된 싱가포르 기독교 상담가에게 20회에 해당하는 개인 상담료를 지불하며 이에 참여하라는 규정이었다. 이러한 규정에 대한 저항감은 보다 오래된 미국인 지도층에서조차 나타났고, 그들은 이 규정을 없애고자 했다.

우리는 프로그램에 속한 대부분의 아시아의 대학생들을 위해 미국의 고등학교 일반 심리학 수업과 동일한 수준에서 시작해야 했다. 우리는 서서히 그들을 대학원의 수준으로 올리고자 시도했다. 일반적으로, 아시아 학생들은 쉽고 빨리 암기할 수 있으나 그들에게 적용은 어려운 것이었다. 이러한 부분을 돕기 위해, 우리는 커리큘럼 전체를 다시 기안했으며, 그것을 학생들의 절실한 필요에 따라 상황화시켜 브루스 윌킨슨(Bruce Wilkinson, 1997)의 학습자의 7개 규칙(The Seven Laws of the Learner)의 요령을 따랐다.

우리는 생동감 있는 강의를 위해, 단막극, 역할극, 심리극을 소개했다. 우리들의 강의는 학습자들이 이해하는 것과, 그들의 개인적 경험에 의거하여 매일 새롭게 이루어졌다. 그리고 마지막으로, 우리는 우리가 사용한 사례들을 정확하게 상황화시키기 위해 대본을 쓰고 학생들이 참여한 비디오를 제작했다.

10) 역할극을 통한 극복

학생들이 그들의 동료들이 출현한 비디오를 보자, 역할극과 후에는 심리극을 통해 실제적인 극복현상이 일어났다. 나중에 그러한 방법들을 성격개발을 가로 막는 인생의 여정, 단계, 실수들을 안전하게 극화하는 한 방법으로서 사용되었다. 이러한 양상들이 이루어진 것은 몇 개월에 걸쳐서 일어난 것이 아니라, 불과 몇 시간 안에 이루어졌다. 이러한 전략은 놀랍게도 그 주된 효과가 우리와 함께 사역했던 시간제 학생들, 지역 교회의 상담가들, 사회복지사들, 목사들, 선교사들에게서 일어났다. 이들 모두는 단순히 성격이 아닌, 실질적인 문제 해결과 상담 능력에 일차적인 관심을 가졌다. 그들에게 이러한 상담 기법은 고질적인 교회와 가족과 선교회의 문제들을 다루는 새로운 방법이었다. 그들은 역할극을 애호했고, 단막극을 통하여 적용을 배웠다. 단막극은 아시아인들이 선호하는 주제, 화제, 문제 요소들을 포함하여 쓰였다. 슬픈 결론의 극들은 매우 인기가 높았다. 그래서 우리는 종종 짧은 단막극을 썼고, 수업시간 전에 학생들과 단막극을 연습했다. 그리고 수업시간에는 극을 하며 보다 심도 있는 과정으로 그들을 인도했다. 그리고 우리는 5개 미만의 소그룹으로 나누었다. 영어와 모국어를 가장 잘 구사하는 사람들은 다른 언어들을 사용하는 토론 그룹을 인도하였다.

11) 타문화 멤버케어 훈련의 유용한 도구

우리는 유리방과 역할극 연습에 대해 이미 언급한 바가 있다. 덧붙여, 교실 밖에서 하는 “시뮬레이션 훈련”은 신학생들은 물론, 교회에 참석한 선교사 후보생들에게도 흥미 있는 새로운 학습도구가 되었다. 만약 우리가 낯은

방식으로 행하는 것에 도전하지 않았다면, 학생들은 “낯은 방식”의 단련 틀 속에서 새로운 내용을 그저 답습했을 것이다. 이러한 것으로는 그 어떤 적용도 할 수 없게 된다. 우리가 학생들을 일단 교실 밖으로 데리고 나가면, 그들이 다르게 행동한다는 것을 발견하였다. 그들은 점차적으로 깨어나는 것 같았으며, “학습된 무능력”을 가진 수동적 역할로부터, 보다 융통성 있는 “성인과 같이 자기 동기화된 형태”로 전환되었다. 그리고 나면 그들은 멤버케어어를 돕는 과정과 실재에 직면하는데 보다 잘 준비하게 된다.

학생들의 내적인 “부정적 자기 언어”를 어떤 잔혹한 마귀적인 것으로 진단하지 않고 학생들로 하여금 그것을 규명하도록 돕기 위하여, 우리는 유머러스하게 새로운 내적 관찰법을 그들에게 소개하였다. 우리는 그들이 하나님의 음성을 듣고 분별할 수 있는 내면의 작은 “수다쟁이”(Babbler)를 소유하고 있다고 말했다. 윌리엄 백커스(William Backus, 1980)는 진리를 말하는 법(Telling Yourself the Truth)에서 그것을 “내적 난쟁이”라고 부른다. 학생들이 그들 자신의 음성을 듣는 법을 배울 수 있다면, 그들은 그 음성에 귀를 기울여야 할지, 아니면 그러지 말아야 할지 의식적인 결정을 내릴 수 있게 된다. 우리는 그들이 본래적 양심에 무감각해지도록 훈련하는 것이 아니라, 자국 문화의 편견과 사탄의 치밀함을 인식하게 하는 것이라고 그것을 설명했다. 우리는 이것을 헨리 클라우드(Henry Cloud, 1992)의 저서, 치료하는 변화(Changes That Heal)를 교재로 그리스도인의 성격 개발이라는 과정에서 설명하였다. 우리는 학생들이 현장의 스트레스 요인들로 인해 단순히 역반응을 하는 대신, 생각하고 분별할 수 있게 하는 스트레스 예방으로 그것을 보았다.

12) 적성 요건 유지

(1) 신학교 상황

신학교에서 시간이 지나감에 따라, 체면에 대한 이슈와 체면이 학업에 미치는 큰 영향은 학생 평가를 정치적인 시한폭탄으로 만들어 버렸다. 체면은 모든 문화에 존재하지만, 아시아에서는 매우 중요한 것이다. 체면은 내담자의 인종, 문화적 습관 등에 대한 무비판적인 수용과 같은 타문화적 이슈들을

교육하는데 있어서 우리에게 확연한 어려움을 주었다. 우리는 경제, 능력, 상담 윤리, 정책 규정에 대한 이슈들 모두가 모두 난해하고 다루기가 매우 어렵다는 것을 발견했다. 우리의 교육 윤리는 학교를 통해서 학생들을 교육 하라는 행정적인 압력으로 왜곡되었다. 이것은 학점과 졸업에 영향을 미칠 뿐만 아니라, 현장 준비에까지 영향을 미쳤다.

더 심각한 학사/행정적인 압력이 우리에게 가해졌는데, 그것은 학생들로 하여금 과오로 인해 수치감을 느끼지 않도록 하라는 것이었다. 그것은 그들로 하여금 배움의 중요성을 피하도록 도우라는 것과 마찬가지로였다. 미국에서는 이것을 “능력을 부여하는 것”으로 부르는데, 즉 다른 사람들의 불건전한 행동을 대적하지 않고 잘 지적하며 권면하는 것을 말한다. 물론, 이러한 현상은 다른 나라에서도 역시 존재하며 단지 아시아의 학교에만 존재하는 것은 아니다.

신학대학원 석사학위 과정을 위해 우리가 계획한 마지막 자격 평가조건은 학생들에게 그들이 상담한 세 명의 내담자에 관한 비디오를 제출하는 것이었다. 그것은 학교 외부의 전문가에 의해 학생들을 평가하게 하는 것이었다. 그러나 체면으로 인해 이 조항은 통상적인 필기시험으로 대체되었다.

(2) 교회 상황

유사하게 교회 상황에서 우리는 빨리 선교지에 가는 것이 상담 과정에 참여하는 자발성을 보여주는 것을 의미한다고 가르쳤다. 우리는 신학교 보다 교회 내에서 더 큰 영향을 미쳤다. 그들은 평정과 체면보다 질적인 것을 원했다. 후보생들은 7회 연속 진행되는 모임 중, 최소한 한번은 소그룹 모임에 참석해야 했다. 만약 어떤 타당한 이유 없이 그 모임에 불참하게 되면, 그들은 2회, 3회 계속되는 순회 모임에 참여해야 됐는데, 이것은 그들이 솔직해지고 체면 구하기 계임을 멈출 때까지 계속되었다. 이것은 그들이 안전한 장소에서 주님과 다른 사람들이 보는 앞에서 “체면을 깨트리는 일”과 자신의 상처를 수용하는 일이었다. 그것은 후보생들로 하여금 보다 마음을 열고 그들의 연약함을 드러내며 미완성된 성격개발의 이슈에 대해 인식할 수 있도록 하는 것이었다. 이러한 그룹들은 적대적인 그룹이 아니었다. 어떤 적대감이나 충고는 그룹에서 허락되지 않았으며, 오직 개인에게 문제가 되거나 개

인의 성격 개발과 영적 성장을 저해하는 것들에 대해 나누었다. 이러한 방법을 통해 성령께서 확신을 주시려고 개입되심을 믿었다. 이러한 확신은 해외 현장의 스트레스의 압력 아래 나타날 수 있는 것이 미리 나타난 것이었다.

선교사 후보생 지원 이후, 개개인들은 개인의 행동기록을 보유하고 그 개인을 “Ramp”라는 발달검사를 실시하는 성격개발 훈련가와 사역 감독자에게 인계했다. 그 훈련가는 여러 영역에서 후보생들에 대해 점수를 매기며, 그들에 대해 평가하기 전에 평균점수를 내게 된다. 어느 누구에게도 개인의 탈락점수를 변경할 수 있는 권한은 주어지지 않았다. 그것은 사전에 동의가 요구되었으며, 군대와 유사한 종결로 기록되었다. 후보생 혹은 수련생들에게 우리들은 Ramp가 평가도구와 선교지나 새로운 희망하는 업무에 대한 “도약 램프”라고 설명하였다. 후보생이 실패할 경우, 꾸짖는 것이 아니라, “램프에서 다음 성장 허들을 넘어서도록 어떻게 도와드릴까요?”라고 질문하게 된다. 다음은 Ramp 평가 과정에서 관찰된 몇 가지 사항들이다.

- **성격개발 점수.** 자신에 대한 관대성; 적절한 때의 레크리에이션을 통한 탈출; 독서와 과제 이행; 삶의 내용 적용; 문화적 기대에 순응하는 사회적 압력에도 불구하고 목표 진행을 방해하는 가족, 친구, 습관, 중독, 장애물을 다루는 것. 대인관계 유형 검사인 그리스도인용 FIRO-B는 이러한 평가 영역을 지원하는 대인 관계와 기질 자료를 제공한다.

- **결혼 혹은 친밀성 관계 점수.** 불참, 지각, 다른 이탈과 같은 저항감이 규정된 7개 소그룹 과정을 통과하고자 하는 자발성; 가정 문제나 시간 계획을 융통성 있고도, 개방된 마음으로 다루려는 자발성. 여러 종류의 평가 영역들은 혼전, 결혼, 팀 관계들에 관한 Prepare and Enrich의 검사 영역들과 각각 유사하다.

- **청렴과 대인 돌봄 점수.** 실습 시간 중에, 우리는 학생들이 영향력 있는 방법으로 다른 사람들과 관계하길 기대했다. 시험 기간 동안 그들에게는 주간 평가회의에서 사용 목적으로 그들의 감독자들이 관찰하고 기록할 수 있는 동료 도우미 프로젝트가 주어졌다. 우리의 목표는 그들을 기분 좋게 하는데 있는 것이 아니라, 그들이 자신들의 능력을 이해하고 그리스도인의 성숙함에 이르도록 고무하는데 있었다. 현실적인 문제는 실패에 대한 두려움(문화적 완전주의), 체면 손상에 대한 금기, 가족의 불명예에 대한 가능성 아래

숨겨져 있었다. 이러한 영역들 위에서 설명된 감독자들에 의해 Ramp 특점의 일부로 평가되었다. 교회 안에서 아시아인들에게 교육된 이 시스템은, 후보생들이 해외사역을 준비하고 있었기 때문에, 그들 자신의 문화적 평가 기준보다 더 객관적인 그 어떤 것들을 지도자들에게 부여했다.

4. 결론: 우리 자신과 모델의 수정을 위한 배움

지난 일을 회고해 보면, 가장 힘겹게 다루어야 했던 문제들은 안락감과 소속감에 관련된 것임을 보게 된다. 새로운 개념을 가지고 문화를 넘어 적용하는 일이란 신중을 기해야 하는 인지적 기획안들을 다루기 전에, 우리의 정서적 반응을 먼저 다루는 일로 시작해야만 했다. 먼저 우리는 신참자들로 하여금 아시아인 동역자에 대해 문제를 실제로 어떻게 생각하는지 추측하지 않도록 하기 위해 근본적이고 현저한 타문화적 문제들을 다루어야 했는데, 그러한 것들은 외국인에 대한 적대적 태도와 비적대적인 정중함(어떤 값을 치루더라도 화평을 유지하고 체면을 구하는 일), 감정표현을 억제하는 엄격한 규제와 미신적 관습들과 같은 것들이었다.

그러할 경우 새로운 환경에 대한 반응으로서 우리 자신들의 태도들을 표면화 하고, 우리가 현지인에게서 분리되기 전에 즉각적인 조치가 필요했다. 우리가 문화의 제한요소들에 대해 저항감을 느끼고 있을 때, 우리에게 주어진 충고는 “아시아에 거주하는 선교사들은 반드시 겸손하며 흥미를 갖는 학습자”의 태도를 가져야 한다는 것이었다. 우리가 진정으로 우리 자신의 개인적 갈등들을 다루기 원했으므로, 무엇보다도 먼저 같은 문제에 대해 다른 사람들에 본을 보이며 가르치고, 다음으로는 문제를 다룸에 있어 상이한 문화적 가치와 방식들에 대해 보다 관용적이 되도록 그들에게 본을 보이고 가르치기를 원했다. 우리가 개인적인 상황을 다루는데 있어서 어려움을 느낄 때 이것은 실제적인 문제가 되었다. 때때로, “변화의 주체”와 “겸허한 학습자”를 동시에 시도하는 것은 어려운 일이었다. 영향력 있는 타문화 상담가로서 행하기 위해, 우리는 우리 자신의 문화와 상대 문화에 대해 꾸준히 배우는 자가 되어야만 했다. 우리는 다른 사람들의 피드백(비평을 포함하는)에

도 개방될 필요가 있다. 우리는 “비판적인 사고”와 “비판적인 영”의 예민한 차이에 대해, 단순히 학생들에 대해서 뿐만 아니라 우리 자신에 대해서도, 그 이상의 관심을 기울여야 했다. 참으로 그것은 우리가 이전에 획득했다고 여겼던 거룩함에 이르게 했다.

아시아에 상담 훈련과 멤버케어를 구축하기 위한 기회는 우리에게 현재의 훈련 모델과 전략에 수많은 도전을 제시했다. 체면과 계층적 구조 주변의 문화적 저항은, 특별히, 교육적 상화에서 도전을 제시하였다. 가장 효과적인 것으로 입증된 것은 보다 덜 형식적 교육구조 내에서 경험적 학습에 초점을 두는 것이었다. 개인의 능력을 개발하고 그들이 처한 상황에서 기회가 주어지는 데로 기꺼이 사역하고자 하는 것 또한 빼 놓을 수 없는 요소이다. 점차적으로 훈련과 멤버케어를 위한 효과적인 모델이 출현하였다. 이 모델을 개발하는 과정에 있어서, 교파와 단체를 넘어서 이루어지는 협력적 멤버케어 운동이 구축되었다. 싱가포르에서 우리가 보낸 시간은 너무나 값진 것이며 도전적인 것이었다. 우리는 싱가포르를 그리워하며, 그 이상으로 싱가포르 친구들을 그리워한다.

5. 토의 주제

1. 멤버케어 사역자는 기독교 케어 제공자와 변화의 주체자, 그리고 전통적 현지 문화에 대한 존중 간의 균형을 어떻게 유지할 수 있는가?
2. 선교단체가 행하는 멤버케어가 부적절하다고 사려 될 때, 어떻게 행정부를 위협하지 않고 상처받은 선교사를 돌볼 수 있는가?
3. 저자들에게 갈등이 되었던 것들과 성과가 있었던 것들에 대한 그들의 회상을 검토하라. 당신이라면 그들과 다르게 행하겠는가?
4. 멤버케어 과정을 선교사 훈련기관의 커리큘럼으로 포함시키기 위한 방법들로는 어떤 것들이 있는가?
5. 저자들은 인격개발을 기독교 상담가와 다른 멤버케어 사역자를 위한 핵심으로 여긴다. 개인이 인격을 변화하기 위해서 어떻게 해야 하는가? 당신의 인격 가운데 변화하고 싶은 것이 있다면 그것은 무엇인가?

† 참고 문헌 †

Backus, W.(1980). *Telling yourself the truth*. Minneapolis, MN: Bethany Press.

Cloud, H.(1992). *Changes that heal*. Grand Rapids, MI: Zondervan.

Gardner, R., & Gardner, L.(1992). Training and using member care workers. In K. O' Donnell(Ed.), *Missionary care: Counting the cost for world evangelization*(pp.315-331). Pasadena, CA: William Carey Library.

Smedes, L.(1994). *Sex for Christians*. Grand Rapids, MI: Eerdmans Publishers.

Wilkinson, B.(1997). *The seven laws of the learner*. Portland, OR: Multnomah Press.

* 이 글을 조언하고 검토해 준 로저 뷰포드(Roger Burford), 조 쿡(Joe Cooke), 톰 리(Tom Lee)에게 특별히 감사한다.

제 38 장

탄력성 있는 팀 구축: CACTUS

내가 함께 사역했던 팀들 중 고전을 면치 못했던 팀들마다 한결같이 위에 지적된 세 가지의 “하지 말라”를 고수하고 있었다. 각 사례들에는 팀의 관계와 임무에 관한 관심사들을 다루는 정기적이며 수용적인 토론의 장이 확실히 결여되어 있었다. 이러한 관찰은 선교사 적응에 대한 연구에 적합한데-가장 큰 스트레스 요인들 중의 하나는 필요한 경우 서로 대면하는 일이다(Gish, 1983). 차이점들 가운데서 사역하는 것은 매우 도전적인 것처럼 보인다!

* 켈리 오도넬(Kelly O' Donnell)은 유럽에 본부를 둔 예수전도단(Youth With A Mission)과 Mercy Ministries International에서 사역하고 있는 심리학자이다. World Evangelical Alliance's Missions Commission 산하에 있



켈리 오도넬 *

- 팀이나 가정을
- 파괴하는
- 세 가지
- 확실한 방법이 있다.
- 그것은
- 대화하지 말라.
- 감정을 나누지 말라.
- 그리고 신뢰하지 말라이다.
- 가정과 마찬가지로
- 건강한 팀을 위해서는
- 의도적인 관심이 요구된다.

1. 차이점을 다루는 방법

성경적인 화해를 실천할 때 우리 모두는 승자가 된다(마 5:22-26; 18:15-22). 내가 서로 간의 차이를 구별할 때 본질로 삼는 것은 “배려하는-대면”(care-fronting)이다. “우리들은 관계와 이슈를 중요하게 여기므로 문제 해결을 위해 정직하게 대면한다”(Augsburger, 1981; Palmer, 1991). 하지만 특정한 타문화적 상황에서 당신을 위해 대언해 주는 매개자를 이용하는 것과 같은 갈등 해결의 보다 비지시적인 접근이 적합하다(Augsburger, 1992; Elmer, 1993).

차이점들을 다루는 것은 “전부 나쁜” 것이나 “전부 잘못된”이라는 불편한 감정을 불러일으키며, 때로는 어린시절의 유사한 감정을 상기시키기도 한다. 또한 차이점들은 관계 안에서 힘과 통제를 향한 내재된 갈등을 일으킨다. 그것이 근본적인 인간의 불안전성과 결합될 때, 그 결과는 서로를 멀리하는 지속적인 역행을 가져 올 수 있다. 먼저, 우리는 “차이점”을 성격 이상으로 치부하게 된다. 그 후에는 파괴적인 충고와 행동, 개인적, 집단적 절망, 그리고 결국에는 팀의 붕괴에 따른 관계의 불협화음을 경험하게 된다(Johnson & Royer, 2001). 마음들은 갈라지고, 그룹들은 분열되며, 수많은 죄악들이 사랑을 가리게 된다(Livingston, 1993, p. 115). 이러한 과정이 지난 2천년에 걸쳐 이만 여개 이상의 기독교 교단과 교회의 분열로 영향을 주었다는 것은 의심의 여지가 없다(Barrett, 1982, p. 34).

그 밖에 팀을 파괴하는 것은 무엇인가? 카젠바하와 스미스(Katzenbach & Smith, 1993)는 “참된” 팀의 본질을 정확하게 숙고하지 않으려는 망설임

는 Member Care Task Force(MemCa)에서 데이브 폴락(Dave Pollock)과 공동대표를 역임하고 있다. 오도넬은 미국의 Biola University의 Rosemead School of Psychology에서 임상심리학과 신학을 수학했다. 그의 전문분야는 인력개발, 멤버케어 협력단체 조직, 팀구축, 위기상담이다. 그의 아내 미셸과 함께 *Helping Missionaries Grow*(1988)와 *Missionary Care*(1992)의 편집과 더불어, 멤버케어 현장에서 다수의 논평을 출판하였다. 그들은 슬하에 12살의 에린과 8살의 에셀링 두 딸을 두고 있다.

Email: 102172.170@compuserve.com

이 팀 파괴의 주 요인이 된다고 지적한다. 단순히 세상적인 비즈니스 집단과 같이, 모든 선교 “팀”이 실로 “팀”이 되는 것은 아니다. 이러한 연구자들이 말하는 참된 팀들은 특정한 기본적인 요소들을 갖는다. “즉, 공통의 목적, 성취 목표, 상호 책임을 위해 헌신된, 상호 협력의 기량을 가진 소수의 사람들이 포함된다”(p. 45). 가장 성공적인 팀들은 이러한 팀의 기본적인 요소들을 발전시키는데 헌신되어 있다. 부가하여 그들은 서로의 성공을 바라며, 팀의 구성원들을 고무하는 “요구된 도전”을 포용한다. 어떤 방식으로 당신의 팀의 삶이 위의 특성들과 부합하는가?

2. 선인장에게서 배움

청소년 시절, 나는 검은색 그레이트 데인(덴마크종의 개-역자주)과 함께 남 캘리포니아의 우리 집 주변 언덕을 쏘다니곤 했다. 내가 즐겨했던 상상게임 중 하나는 막대기를 창으로 삼아 선인장 참호의 병사들과 전투를 벌이는 것이었다. 내가 그들을 얼마나 많이 찌르고 조각을 내든지 간에 나는 그 식물을 처치할 수가 없었다. 소중한 액을 내부에 보존하기 위한 매끄러운 보호막과 침입자들로부터 보호하기 위한 날카로운 가시를 갖고 있는 그 식물은 건조한 사막과 같은 환경에 너무나 적합했다. 선인장은 그야말로 높은 탄력성을 구비하고 있었다.

선교 팀들은 이 선인장에게서 배울 수 있다. 거친 환경, 예를 들면, 한정된 자원, 정치적 불안정, 빈곤, 혹은 사회적인 적대감 속에서 생활하는 팀들에게는 특별히 그렇다. 선인장과 같이 탄력 있는 사람들이 되기 위해서는 (임무가) 없을지라도 도전한 가운데서 자신들의 관심을 집중시키는 반면, (좋은 관계 유지를 통해) 단체생활을 유지하는 방법을 찾아야만 한다. 그러나 탄력성은 저절로 얻어지는 것도 속히 얻어지는 것도 아니다. 우리는 여러 단계의 공동 생활을 통해 탄력 있게 “성장해 가는” 것이다(Love, 1996).

1) 카투스(Cactus)의 중심 내용과 돌봄

나는 선교팀들에게 향해 일상적인 모임 외에 팀 구축을 위한 특별 시간을 두 달에 한번 정도 가질 것을 정기적으로 권한다. 초점은 4대 기본적 팀의 요소들-관계(새로운 방식으로 서로 관계하고 보는 것), 임무(사역에 관련된 전략들을 토론하고 계획하는 것), 영적 생활(함께 예배하고 기도하는 것), 정신(팀 구성원들이 어떻게 관계하고 함께 사역할지 모색하는 것-예를 들면, 친밀감을 위한 사역의 방식과 기대) 가운데 한 가지 혹은 그 이상을 강화하는데 둔다. 팀의 구축은 4개의 “P”가 이루어 질 때 가장 효과적이다:

- 명확하고 일치된 초점(Point of focus)
- 모든 사람들의 마음에서 일어나는 참여(Participation)
- 뛰어난 축진 기술이 있는 사람(Person)
- 주님의 임재(Presence)에 대한 감각

나는 좀 더 참신한 것들로 이루어진 보다 친숙한 “SET” 도구(“Standard Evangelical Team” 도구-토론 및 기도시간과 같은)로 보충하고자 한다. 이번 장에는 창의적 그림, 신뢰 행보, 역할극과 같은 여러 가지 예들이 묘사된다(Jones & Jones, 1995; O’Donnell, 1992를 참조하라). 자기노출, 적극적인 청취, 협력이 요구된다. 대부분의 팀 멤버들은 서로에게서 배우며 함께 성장하는 기회를 인식한다.

이제 탄력적인 팀들의 8개 주요 특성들을(약자 CCACTUSS로 요약된) 팀 케어에 관한 몇몇 도구들과 함께 살펴보자. 이러한 특성들/도구들은 나의 자문 경험과 더불어 유력한 가족들 및 건강한 팀들에 관한 연구에서 탄생되었다. 그러므로 자료는 가정생활과 팀 생활에 동일하게 적용될 수 있다. 셸비 해리슨(Shelby Harrison, 1990)의 논문, “건강한 가족과 선교사역”(Healthy Families and Missions)은 “CACTUS”를 처음 개발할 당시 크게 도움을 주었다.

3. 탄력적 팀의 특성

이제 내가 기술하고자 하는 8개의 특성들은 다음과 같다.

- 대응 능력(Coping ability)
- 헌신(Commitment)
- 감사(Appreciation)
- 의사소통(Communication)
- 공동의 시간(Time together)
- 이해(Understanding)
- 구조(Structure)
- 영적 건강(Spiritual wellness)

1) 대응 능력(Coping Ability)

인내력과 내적 강함은 탄력적인 팀을 대표한다. 도전은 성장을 위한 기회로 여겨진다. 팀의 구성원들은 약점에도 불구하고 서로를 신뢰하며, 지난날의 인내와 성공에 대한 많은 사례들을 상기한다. 그들은 의사소통을 통해 난국을 헤쳐 나가며, 필요할 경우 가능한 다른 대안을 시도한다. 그들은 사역에 집중할 수 있도록 주위를 산만하게 하는 것들을 최소화하고, 지속적인 훈련과 지도를 위해 팀 외적 자원들을 정기적으로 이용한다(Lewis & Lewis, 1992; Harrison, 1997).

돌봄을 위한 도구(Care Tools)

■ 성공. 성공적인 팀의 수행은 팀의 결속을 낳는다. 지난 몇 개월 동안, 당신의 팀이 직면했다가 극복했던 두 개의 도전적 사역을 검토하여 보라. 간략한 스트레스 평가도구인 CHOPS를 사용하여 분투와 대응 전략을 규명하여 보라(23장과 O’Donnell & O’Donnell, 1995를 참고하라). 추가로, 당신의 진보를 확인할 수 있도록, 지속적인/앞으로의 도전들을 다룰만한 방법으로 규명하라(예, 금주에 20개의 새 관용구 배우기/유창하게 말하기).

- 장점/약점. 팀이 갖는 최대 대응 장점에 관한 당신이 느끼는 그림을 그

려 보고, 팀의 최대 약점에 대한 또 다른 그림을 그려 보라. 각 그림에 대한 제목과 설명을 붙인 후에 그룹에서 그 그림들에 관해 토론하라.

2) 헌신(Commitment)

전부 겨냥하면 아무것도 맞추지 못하게 된다. 탄력적인 팀들은 구체적인 목표와 명확한 사역 전략, 그리고 자신들을 투자하고자 하는 분명한 관계를 갖는다. 구성원들은 서로의 안녕과 팀의 목적달성을 위해 확고하게 헌신한다. 구성원들은 그룹에의 소속감과 자신들이 그룹에 영향을 줄 수 있다고 느낀다. 팀의 목표들은 높이 평가되며 우선시 된다. 동시에 가족, 동료, 지역사회, 다른 그룹들에 대한 구성원들의 책임들도 중요하게 간주된다.

돌봄을 위한 도구

■ **좋은 팀/나쁜 팀.** 당신이 속했던 성공적인 팀과 성공적이지 못했던 팀을 밝혀 보라. 위에서 언급된 4개의 팀의 조건들-관계, 임무, 영적 생활, 정신의 개념에서 각 팀을 설명하라. 당신의 이전 경험은 현재 당신이 속해 있는 팀의 유형에 어떤 영향을 주었는가?

■ **상호 책임.** 당신은 문서화된 팀의 동의서나 안내문을 소유하고 있는가?(부록 1의 협정서 토의를 참조하라.) 계획되어진 피드백/수행 평가가 있는가? 이러한 것들을 그룹으로 검토하고, 팀 구성원들의 의견을 수렴하라. 이것은 격려와 보다 나은 실행을 위해 매우 중요한 상호 책임감을 구축하는데 도움을 줄 수 있다.

3) 감사(Appreciation)

팀의 일원들은 서로에게 감사를 표할 때, 준비된 감사와 즉각적인 감사, 두 종류의 감사의 시간을 가져야만 한다. 서로에게 감사하는 것과 서로의 공헌을 인식하는 것은 그룹의 결속력을 매우 강화시킨다. 다른 팀의 특성과 마찬가지로 이 도구에서 감사는 태도와 행동, 그 둘을 내포한다. 따라서 그 둘을 연마하라! 어린이들 또한 팀의 일부가 된다. 그러므로 격려할 때는 어린

이들도 반드시 이에 포함시키라.

돌봄을 위한 도구

■ **감작 파티.** 병든 사람에게는 “위안”의 카드를 보내주거나 어떤 사람에게는 차나 식사에 초대하여 팀의 구성원들을 놀라게 해주라. 선교지 도착 기념일이나 단체의 가입 기념일을 맞이한 사람을 축하해 주거나, 그가 이룬 최근의 성취를 인정해 주라. 힘겨울 때 경청해 주고 위로를 배품으로 감사가 표현된다.

■ **봉사.** 리처드 포스터(Richard Foster, 1978, p. 122)의 제언을 따라 당신이 어떤 이를 매일 도울 수 있는 간단한 방법을 선택하고, 봉사함으로 그 사람을 격려해 주라. 상대방이 알지 못하게 하여 보라. 당신이 생각하는 그 이상의 큰 도전이 될 수 있다.

4) 의사소통(Communication)

유리한 팀들의 구성원들은 갈등 해결을 포함하여 훌륭한 의사소통의 기술을 갖는다. 그들은 잘 경청하며 자신들이 들은 것들에 반응하며 타인의 감정을 존중해 줌으로 감정 이입을 할 수 있다. 자기 인식을 가치 있게 여기는 그들은 타인과 관계하고 앞으로 진보하기 위해 뒤로 물러서 반성의 시간을 갖는다. 발견을 위해 그리고 함께 관계를 맺기 위해 문화에 민감한 방식으로 참된 노력을 기울인다. 삶과 사역에 관한 최신정보와 정보교환을 위한 명확한 문서 및 구두적 통로들도 존재한다.

돌봄을 위한 도구

■ **경청 기술.** 돌씩 짝을 지어 파트너에게서 중요한 어떤 이야기를 5분 동안 들으라. 당신이 들은 내용을 간략히 요약하라. 그 후 서로 역할을 바꾸라. 서로가 나눈 내용에 대해 몇몇 질문을 함으로 종결하라.

■ **의사소통 확인.** 당신의 그룹 내에 의사소통의 주요 출처를 밝히라. 정보의 매개자들은 누구인가? 누가 가장 많이/적게 의사소통하는가? 사용된 언어는? 어떤 내용의 의사소통 영역이 필요한가? 의사소통이 원활히 이루어

어지지 않았던 상황을 밝혀보라. 어떻게 의사소통을 향상시킬 수 있는가? 원활한 의사소통의 도표를 그려보라.

5) 공동의 시간(Time Together)

팀들에게는 질적인 공동의 시간이 크게 필요하다. 이러한 시간은 팀들이 새로운 구성원들로 재구성될 때와 같은 뚜렷한 변화의 기간 중에, 위기의 상황 중에, 혹은 팀 생활의 초기 단계 중에 특히 그러하다. 보충되는 두 격언이 있다: 하나님을 알고 그분이 알려지게 하라. 다른 사람을 알고 다른 사람에게 의해 알려지라. 친밀감은 몇 안 되는 사람들과 갖게 되지만 모든 이들과 함께 어울리는 것이 적합하다. 또한 탄력성은 현지인들과의 상호 협력적인 우정을 쌓는 데서는 물론, 정기적으로 “즐거운” 시간을 함께 갖고, 단순히 서로에 대해 기뻐하는 것에서 생긴다.

돌봄을 위한 도구

■ **신뢰 구축.** 신뢰는 시간을 통해 경험을 나눔으로 깊어진다. 신뢰는 얻어지는 것이지 가정되는 것이 아니다. 당신의 팀에서 가장 많이/적게 시간을 보내는 사람들을 밝히라. 아주 잘 모르는 사람과 “신뢰 행보”를 시도하라. 한 사람에게 눈가리개를 하고 5분간 끌려 다니게 한다. 역할을 바꾼 후 경험을 토론한다.

■ **팀 관계.** Frontiers의 베키 루이스(Becky Lewis)는 팀내에서 4개의 관계 유형을 설명한다: 마음이 맞는 사람(룻과 나오미, 다윗과 요나단과 같은), 동료(우호적/사이좋은 그러나 그렇게 절친하지는 않는), 수수께끼의 사람(이해되지 않는 불가사의한 사람), 자극적인 사람(솔직히 싫은 사람). 이러한 4개의 영역들을 집회서 6장과 같이(신뢰는 시간이 필요하니, 아무나 너무 쉽게 신뢰하지 말며, 참된 친구는 불로장수약이라고 강조하는 외경의 유대 지혜문학서-부록 2를 참조하라) 우정을 고무하는 언급들을 조명하며 토론하라. 수수께끼의 사람과 자극적인 사람과 함께 상호 즐길만한 어떤 것을 시도하라. 우리는 관계 영역들을 보다 호전시킬 수 있다. 그리고 그것은 우리가 생각하는 것보다 쉽다.

6) 이해(Understanding)

헨리 나우웬(Henri Nouwen)은 삶의 가장 어려운 현실들 중의 하나가 “사랑과 상처는 결코 분리될 수 없다”는 것으로 보았다. 건강한 팀들은 긴장과 상처를 경험할 것이다. 우리의 어두운 면들이 나타날 때가 있다. 그리고 단지 서로 다르다는 것이 불화를 일으킬 때가 있다. 충격을 줄이기 위해, 팀의 구성원들은 자신들의 다른 “스타일”과 선호들: 성격, 리더십, 결정, 학습, 일, 의사소통, 영성을 살펴볼 수 있다. 초점은 어떤 이의 약점을 밝히는 것보다 “함께 맞추는” 것에 둔다. 그러므로 팀의 구성원들은 서로의 삶에 대해 자유롭게 언급하는 반면, 서로의 “존재 방법”을 이해하고 받아들이기 위해 진실로 노력한다. 모서리를 둥글게 하는 것은 용서를 주고받는 연습이며, 나에게 팀의 관계적 건강은 필요불가결한 것이다.

돌봄을 위한 도구

■ **관계 원칙.** 그룹으로 잠언서를 읽고, 팀의 상호교류와 갈등해결을 인도하는 10-20개의 말씀들을 찾으라. 그것들을 써보라. 그 말씀들은 문화를 초월하는 원칙들인가? 이러한 말씀들은 다른 문화의 팀 구성원들에게 어떻게 적용되겠는가? 또한 신약성경에서 “서로”에 관한 몇 구절들을 찾아보는 것 역시 유용하다(히 3:13의 매일 피차 권면하여와 같은).

■ **타문화적 선호.** 샌드라 맥킨(Sandra Mackin, 1992)의 논평, “다국적 팀”을 당신의 팀이 소유하고 있는 혹은 당신의 팀에 희망하는, 일명 그녀가 말하는 리더십, 구조, 결정, 관계 등의 유형들에 관련하여 토론하라. 모든 사람들에게 대화의 기회를 갖게 하며, 어떻게 한 사람의 배경이 실천과 선호들에 영향을 미치는지 설명하게 하라. 이러한 것들을 선교지 문화의 규범과 연관하여 보라.

7) 구조(Structure)

탄력성은 통치를 요구한다. 지도자와 다른 구성원들의 정확한 역할과, 의사결정에 대한 명료한 방법, 책임 및 갈등해결에 대한 동의안, 많은 경우에

문서화된 동의서를 마련하는 것이 중요하다. 모든 사람들은 계획되고 선택된 책임들을 갖는다. 그러므로 사람들은 어떻게 맞출지 그리고 어디에 속할지 안다. 그러므로 구조는 안전감을 가져다준다. 구조적인 문제는 다국적 팀들에게 특별히 중요한데, 여기에서 일치하지 않는 기대감들은-표현된 그리고 표현되지 않은-반드시 시간에 걸쳐 규명되고 조화되어야 한다(Cho & Greenlee, 1995; Roembke, 2000을 참조하라).

돌봄을 위한 도구

■ **팀목(木).** 당신의 팀을 대표하는 나무를 그리라. 그것은 추상적, 실제적 혹은 인상적일지 모른다. 팀의 일원들을 나무 주변에 배치하라. 이후에, 당신의 그림에 대해 토론하라. 그림들이 말하고 있는 팀 구조와 기능에 대한 인식은 무엇인가? 가장 가까운 사람들은 누구인가? 가장 영향력 있는 사람은? 나타난 역할들은 무엇인가? 서로 몇 개의 질문을 나누어라; 그리고 당신의 나무들을 몇 일간 벽에 붙여 “팀 과수원”을 만들라. 이것은 팀의 “정신”을 발견하는 하나의 좋은 방법이 되기도 한다.

■ **갈등 프로토콜.** 차이점과 갈등을 해결하기 위해 어떤 지침들이 사용되는가? 팀이 최근의 갈등을 어떻게 처리했는지 검토하거나 혹은 가능하다면 역할극을 해보라. 당신이 옳게 행한 것들과 개선할 수 있었던 것들을 몇 개씩 나열해 보라. 갈등을 위한 지침들은 실행되었는가? 그 지침들은 조정될 필요가 있는가?

8) 영적 건강(Spiritual Wellness)

인간의 행위와 인간의 존재는 다르다. 하나님께서는 구체적인 일을 위해 우리를 지으신 것 이외에(엡 2:10), 그분과의 교제를 위해 우리를 부르신다(고전 1:9). 영적건강은 팀의 탄력을 위한 기초가 된다. 그것은 구성원들이 “겸손으로 허리를 동이고”(벧전 5:5) “PACTS”-그분의 성품의 선포(proclamation), 찬미(adoration), 잘못의 고백(confession), 감사(thanksgiving), 필요에 대한 기원(supplication)-를 통해 하나님을 함께 구할 때, 팀 생활의 기복을 통해 발전한다.

돌봄을 위한 도구

■ **공동 독서.** 어려운 상황을 통한 인격성장에 관한 서적과 같은, 경건서적을 함께 읽어라. 조이스 휴제트(Joyce Huggett, 1977)의 『사막에서 형성』(Formed by the Desert)이 그 좋은 예다.

■ **짐을 지는 일.** 우즈베크의 한 격언은 “쓴 진리가 달콤한 거짓말보다 낫다”고 말한다. 잠언 14장 8절은 “슬기로운 자의 지혜는 자기의 길을 아는 것이라도 미련한 자의 어리석음은 속이는 것이니라”고 말한다. 1에서 10까지의 수에서, 당신이 서로에게 개방할 수 있는 수는? 당신이 나누고 싶은 방법에 대해 말하고, 개인적인 그리고 팀이 지고 있는 짐들을 위해 기도하라(갈 6:1).

4. 결론

탄력성 있는 팀을 발전시키는 것은 탄력성 있는 가족을 발전시키는 것과 매우 흡사하다. 그것은 지혜, 관심, 인내, 그리고 종종 그것들이 이루어지기 위한 “희생의 시기”가 필요하다(잠 24:3-4). 팀마다 곤경에 빠질 때가 있으며 제자리에 돌아오기 위해서는 돌봄이 필요하다. CACTUS가 도움이 될 것이다. 팀을 강화하도록 제시된 몇몇 도구들을 사용하여 정기적인 검토를 하라. 엘톤 투루블라드(Elton Trueblood)가 언급한 지당한 말이 있다: “가장 보람된 일은 반드시 필요한 확고한 신념을 공유하는, 뜻이 일치하는 동료와 함께 어떤 참으로 중요한 일을 하는 것이다.”

5. 토의 주제

- 어떤 면에서 선교인력들은 선인장과 같이 될 필요가 있는가?
- 카젠바하와 스미스(Katzenbach & Smith)의 최고 실행팀 연구에 대한 요약 참조하라. 당신의 팀은 어떻게 그러한 팀의 특성에 맞출 수 있는가?
- 당신의 팀의 탄력성을 향상시키기 위해 이 글에서 설명된 가장 유용하게 사용될 만한 도구는 어떤 것이 있는가?

4. 다국적 팀에 이러한 도구를 사용함으로써 얻게 되는 장점과 책임들을 나열해 보라.

5. 당신의 팀이나 가족에서 경험한 “희생의 때”에 대한 사례들을 회상해 보라. 그러한 것들이 어떻게 그룹으로서의 당신을 강화 혹은 약화시켰는가?

부록 1 협약서 ¹⁾

생명력 있는 팀을 구성하는 것은 도전적인 일이다. 중요한 첫걸음의 하나는 팀 협정, 혹은 협약서(MOU, Memo of Understanding)를 발전시키는 것이다. 팀의 지도자들을 위한 문서 구상에 대한 몇 가지 제안을 소개한다. MOU는 모든 팀의 구성원들 간에 존재하는 기대감들을 분명히 하고 조정하는 것을 목적으로 한다.

1. 팀원들은 지도자를 따른다. 그러므로 이루어 질 수 있다는 확신을 다른 사람들에게 고양시킬 수 있는 방식으로 당신의 이상을 나누라.

2. 할 수 있는 한 다른 팀원들에게 팀에 참여하는 것이 어떤 것인지, 어떻게 그들의 시간을 사용할 것인지 예측할 수 있게 하라.

3. 당신의 리더십 스타일은 어떠한가? 팀원들이 어떻게 참여할 수 있는가? 구성원들에게 그룹의 대인관계에 대한 정설을 제공하라.

4. 팀원들은 자신들의 방식대로 여러 가지를 시도하는 자유로움과 함께, 조력과 리더십이 모두 허락된 안전한 보장을 원한다. 사람들이 지속적일 것이라는 기대를 하지 말라. 그들은 당신이 모든 해답을 가지며 모든 것이 잘못되지 않도록 확인하기를 원하지만, 때로는 당신이 행하는 방식을 거부할 것이다.

5. 사람들은 승자와 함께 가기를 원한다. 당신이 어떤 점에서, 그리고 왜 이 팀이 효율적이며 팀의 임무를 완성할 수 있다고 믿는지 그들에게 개념들을 제공하라.

6. 당신은 어떤 다른 MOU로부터 아이디어를 얻기 원할 수 있으나, 당신의 팀에 실제로 마련할 뜻이 없는 것들은 포함하지 않도록 하라.

7. 당신은 미래의 지도자들에게 당신의 장점과 약점들을 알게 하며, 그들이 어떻게 당신의 은사를 보완할 수 있는지 알게 할 수 있다. 왜 당신에게 그 무엇보다 팀이 필요한가? 사람들은 사용되어지길 원한다.

8. MOU가 제시해야 하는 구체적인 질문들은 다음 사항들을 포함한다: 우리의 목적지는 어디인가? 우리가 행할 사역의 유형은 무엇이며, 함께 일할 사람들은 누구인가? 체류 비자는 어떻게 받는가? 생활수준은 어떻게 할 것인가? 서로 할당해야 하는 금액은 얼마나 되는가? 자금을 공동으로 분할하는가 아니면 어떤 다른 방식으로 분할하는가? 혹은 모두가 납부해야 하는 팀 사역비가 있는가? 갈등은 어떻게 해결하는가? 만약 희망하지 않을 경우, 얼마 만에 사역지를 떠날 수 있는가? 혹은 언제까지 헌신을 계속해야 하는가? 만약 팀의 책임자와 맞지 않는다면 어떤 조치를 취할 수 있는가? 언어 습득은 어떻게 할 것인가? 어머니들에 대한 기대감들은 어떤 것들이 있는가? 나의 생활양식에 대한 결정들은 누가 내리고, 행하기 전에 내가 동의해야 하는 것은 무엇이며, 그에 대해 우리가 결정해야 하는 것은 무엇인가? 해외로 떠나기 전에 내가 습득해야 하는 기술들은 무엇인가? 이 팀에 가장 적합한 종교적 배경은 무엇인가? 우리가 기대하는 바는 무엇이며, 그 시기는 언제이며, 우리의 부서는 무엇인가? 우리가 해야 하는 역할은 무엇인가? 질병이나 위급상황에 대한 예비는 어떠한가? 팀의 지도자는 누구에게 책임을 갖는가? 파송단체들은 팀이 기울이는 노력에 어떻게 합류할 수 있는가? 우리는 외부로부터 어떤 종류의 지도를 받는가? 모국방문은 얼마나 자주 할 수 있는가?

부록 2 집회서 6:5-17 ²⁾

부드러운 말씨는 친구들을 많게 하고

1) 팀 루이스(Tim Lewis)의 개발자료에 기초함. 저자의 허락을 받음.

2) 예루살렘 성서. (1966). pp. 1042-1043. Garden City, NY: Doubleday & Company.

우아한 말은 정중한 인사를 많이 받게 한다.
 너와 화목하게 지내는 친구들을 많이 만들되
 조언자는 천 명 가운데 하나만을 골라라.

친구를 얻으려거든 시험해 보고 얻되
 서둘러 그를 신뢰하지 말아라.
 제 좋을 때에만 친구가 되어주는 이가 있는데
 그는 네 고난의 날에 함께 있어주지 않으리라.
 원수로 변하는 친구도 있으니
 그는 너의 수치스러운 말다툼을 폭로하리라.
 식탁의 친구나 즐기는 친구도 있으니
 그는 네 고난의 날에 함께 있어주지 않으리라.
 그는 네가 잘될 때 너 자신인 양 행세하고
 네 종들에게 마구 명령해 대리라.
 그러나 네가 비천하게 되면 그는 너를 배반하고
 네 앞에서 자취를 감추리라.
 원수들을 멀리하고
 친구들도 조심하여라.

성실한 친구는 든든한 바람막이로서
 그를 얻으면 보물을 얻은 셈이다.
 성실한 친구는 값으로 따질 수 없으니
 어떤 저울로도 그의 가치를 달 수 없다.
 성실한 친구는 생명을 살리는 명약이니
 주님을 경외하는 이들은 그런 친구를 얻으리라.
 주님을 경외하는 이는 자신의 우정을 바르게 키워나가니
 이웃도 그의 분을 따라 그대로 하리라.

† 참고문헌 †

- Augsburger, d.(1981). *Caring enough to confront*. Ventura, CA: Regal Books.
- _____.(1992). *Conflict mediation across cultures: Pathways and patterns*. Louisville, KY: Westminster/John Knox Press.
- Barrett, D.(Ed.).(1982). *World Christian encyclopedia*. Nairobi, Kenya: Oxford University Press.
- Cho, Y., & Greenlee, D.(1995). Avoiding pitfalls on multi-cultural teams. *International Journal of Frontier Missions*, 12, 179-183.
- Elmer, D.(1993). *Cross-cultural conflict: Building relationships for effective ministry*. Downers Grove, IL: InterVarsity Press.
- Foster, R.(1978). *Celebration of discipline*. San Francisco, CA: Harper & Row.
- Gish, d.(1983). Sources of worker stress. *journal of Psychology and Theology*, 15, 238-242.
- Harrison, M.(1997). On-field training and supervision: Perspective of the old sending countries. In W. Taylor(Ed.), *Too valuable to lose : Exploring the causes and cures of missionary attrition*(pp. 265-275). Pasadena, CA: William Carey Library.
- Harrison, S.(1990, February). Healthy families and missions. *World Christian Magazine*, pp. 25-27.
- Huggett, J.(1997). *Formed by the desert*. Guilford, Surrey, UK: Eagle Press.
- Katzenbach, J., & Smith, D.(1993). *The wisdom of teams: Creating the high performance organization*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Johnson, D., & Royer, K.(2001). *Team re-building*. Unpublished paper. Available from: KenRoyer@aol.com
- Jones, G., & Jones, R.(1995). *Teamwork*. London, UK: Scripture Union.
- Lewis, T., & Lewis, B.(1992). Coaching missionary teams. In K. O'Donnell(Ed.), *Missionary care: Counting the cost for world evangelization*(pp. 163-170). Pasadena, CA: William Carey Library.

Livingstone, G.(1993). *Planting churches in Muslim cities: A team approach*. Grand Rapids, MI: Baker Book House.

Love, R.(1996). Four stages of team development. *Evangelical Missions Quarterly*, 32, 312-316.

Mackin, S.(1992). Multinational teams. In K. O' Donnell(Ed.), *Missionary care: Counting the cost for world evangelization*(pp. 155-162). Pasadena, CA: William Carey Library.

O' Donnell, K.(1992). Tools for team viability. In K. O' Donnell(Ed.), *Missionary care: Counting the cost for world evangelization*(pp. 184-201). Pasadena, CA: William Carey Library.

O' Donnell, K., & O' Donnell, M.(1995). Foxes, giants, and wolves. *International Journal of Frontier Missions*, 12, 185-188.

Palmer, D.(1991). *Managing conflict creatively: A guide for missionaries and Christian workers*. Pasadena, CA: William Carey Library.

Roembke, L.(2000). *Building credible multicultural teams*. Pasadena, CA: William Carey Library.

* 이 장은 *Evangelical Missions Quarterly*(1999, Vol.35, pp. 72-78): PO Box 794, Wheaton, IL 60189, USA 에 처음으로 삽입된 논평의 개정판이다. 저자의 허락으로 사용되었다.

제 39 장

다문화적 선교 팀의 가능성과 위험

이 장의 초점은 어떻게 팀들이 다른 내재된 가치들-개념, 사물, 사람, 장소 혹은 행위의 가치를 평가함에 있어 오랫동안 지속되어진 판단들에 의해 영향을 받을 수 있는지 이해하는데 둔다(Dodd, 1991, p. 85). 또한 우리는 브라질, 한국, 남아프리카, 미국 선교사들에게서 관찰된 행동을 이해하고자 한다. 이 나라들의 모든 선교사들이 우리가 제시하는 방식과 동일하게 행동하지는 않을 것이다. 사실상, 주어진 문화에 대한 전형적인 행동에 관한 서술들은 구체적으로 어떤 개인을 가리키는 것이 아니라 일반 집단을 가리키는 경향이 있

* 데이빗 그린리(David Greenlee)는 선교사 가정에서 성장하여 성장기의 많은 시간을 콜롬비아와 에콰도르에서 보냈다. 전기공학 훈련을 받은 후, 그는 OM에 들어갔다. 그는 14년간 OM의 선상 사역의 기술자와 그리고 책임자로서의



데이빗 그린리

조용중

아브라함 두레어 *

선교의 세계화와 함께
다문화적 선교 팀들은
점차적으로 일반화 되었다.
다문화적 팀들에는 팀이 주는
유익함과 더불어 팀의 공동체
의식과 사역의 결실을
손상시킬 수 있는 내재된
마찰이 존재한다. 이 장은
다문화적인 팀들에게서 가능한
장점들을 살펴볼 것이다.
그 후 우리는 한국인,
브라질인, 남아프리카 흑인들과
미국인들로 구성된 한 가상적
팀에 내재된 취약점들에 대해
토론하고자 한다.
결론은 몇 개의 간략한
사례연구들로 맺을 것이다.

다. 그러나 우리가 원하는 것은 우리가 토의하는 문화적 경향들과 토론 그 자체의 과정이 이러한 내용들을 포함하며 다문화 선교팀에 대한 대화가 활성화 되는 것이다.

1. 공동체 의식

선교에 있어서 다국적 팀들의 생존열쇠는 지난 25년간 지역사회 심리학자들이 주장해온 “공동체 의식”을 고양시키는 것이다. 이것은 “타인에 대한 동질의식, 타인과의 상호의존, 자신이 타인에게서 기대하는 대로 다른 사람들을 위해 베풀거나 행함으로 이러한 상호의존을 유지하려는 마음, (그리고) 자신을 보다 큰 규모의 신뢰할만하며 안정된 구조의 일부로서 느끼는 것”으로 정의될 수 있다.

역할을 감당했다. 데이빗은 후에 OM의 10/40 창문의 한 지역을 감독했으며, 그 후 국제 연구 및 전략 회원(International Research and Strategy Associate)으로 사역했다. 그는 스위스인 여성, 브레니와 결혼했고, 슬하에 세자녀, 레베카, 조나단, 사라를 두고 있다. 그는 Trinity Evangelical Divinity School에서 타문화학으로 Ph. D.를 취득했다. Email: research@om.org

* 조용중(Yong Joong Cho)은 Trinity Evangelical Divinity School에서 M. Div, Th. M, Ph. D.를 받았다. 그는 제3세계 선교협회(Third World Missions Association)의 총무로서 사역하며, 제3세계 교회들의 선교운동에 활발하게 참여하고 있다. 그는 또한 17개국에 120명의 선교사가 섬기고 있는 Global Partners USA의 총 지역 대표로서 섬기고 있다.

Email:yongicho@pachell.net.

* 아브라함 두레어(Abraham Thulare)는 1977년 이후 오렘에서 사역했으며 남아프리카에 있는 Tshwane Theological College에서 시간 강사로 가르쳤다. 그 전에는 일본 WEC에서 사역했다. 그는 남아프리카의 북소도족(Northern Sotho) 출신이며 프리토리아(Pretoria)에 살고 있던 미셀레와 결혼했다. 아브라함은 Hatfield School of Theology에서 문학사 학위를, The University of South Africa에서 명예 신학사를 받았으며, 현재 동 대학에서 신학석사과정을 하고 있다.

Email: wilheminah.thulare@satrim.co.za

맥밀란과 차비스(McMillan & Chavis, 1986, Stoner에서 인용, 1993)는 특정한 준거 집단 내에서의 높은 공동체 의식을 위해 필요한 4개 요소들을 규정한다:

- 회원에 대한 요소-소속감 혹은 개인 상관성의 공유.
- 영향력에 대한 요소-그룹에 영향력을 끼치며 그 그룹으로부터 영향을 받는다는 의식.
- 필요 충족에 대한 요소-개인의 필요들은 단체의 공동 자원을 통해 가능하며 충족된다는 믿음.
- 공유 감정의 결합에 대한 요소-공유된 경험을 통해 성장하는 헌신과 유대

이러한 공동체 의식을 발전시키는 것은 다문화적 팀들이나 여타 다른 팀들에게 적잖은 도전이 되며 시간을 요하는 과정이 된다. 그러나 팀의 구성원들이 이러한 과정을 통해 함께 성장하고자 헌신한다면 그 유익은 커질 수 있다.

2. 다문화적 팀의 장점

다문화적 팀들은 단일 문화적 팀들보다 그리스도의 몸의 다양성을 보다 잘 축소하여 모형화 할 수 있다. 단일 문화적 팀은 기독교의 만국적인 속성을 쉽게 보여주지는 못한다. 그 예로 아프리카의 교육부 장관이 오웬(Operation Mobilization) 선박의 로고스 선원들에게 언급했던 것을 들 수 있다 “여러분들이 참으로 연합됐다는 사실만 빼고 여러분들은 마치 연합국과 같습니다.”

다문화 팀들은 다중 문화적 관계들 안에서 하나님의 변화의 능력을 실현할 수 있다. 사람들은 강대국에서 온 사역자들이 보다 약소국 출신의 책임자 밑에서 즐거움으로 섬길 때 열방들을 향한 하나님의 치료하시는 능력을 깨닫게 된다. 이전에는 적이었던 이들의 연합은-1982년 남대서양 전투 중 아르헨티나인들과 영국의 협력 선교사들 사이에 존재했던, 또는 1992년 발칸 반도의 위기 중에 세르비아인과 서유럽 그리스도인들 사이에 존재했던 합심 기도와 같은-복음에 신뢰를 주었고 외부인들에게 큰 영향을 미치었다.

다문화적 팀들은 스스로에 대하여 어떤 것이 성경적인지 어떤 것이 문화적인지에 대한 높은 민감성을 갖고 있다. 이러한 팀들은 구성원들로 하여금 그들 자신들을 보도록 하며 그들 개인의 문화 밖에서 상대 문화를 보도록 돕는다. 다양한 문화적 배경들은 관점을 마련해 주며 팀이 한 단일체로서 불필요한 공격을 하거나 또는 공격을 받는 위험을 감소하며 적절하게 반응하도록 돕는다.

다문화적 팀들은 여러 팀들의 혼합으로 인해 다른 사람들로부터 “정치적 기구”로 오인되는 일이 적을 것이며, 그로인해 선교지 국가로부터 다소 덜 위협스럽게 간주될 것이다. 이러한 의혹은 미국인들만 직면하는 것이 아니라 하는 것을 알아야 한다!

모든 인간은 자국문화 내에서는 유일하지만, 각국의 그룹은 팀을 풍요롭게 할 수 있는 특정한 대표적 성향들을 갖는다. 브라질인의 정열, 한국인의 열심, 남아프리카인의 헌신, 미국인의 조직은 개인적인 영역에서보다 훨씬 더 강한 연합체를 만들도록 서로 보완할 수 있다.

마지막으로, 모국의 교회들은 그들이 파송한 다국적 팀의 경험을 통해 증진되는 유익을 얻는다. 이러한 교회들이 선교사들과 관계를 친밀히 유지한다면 그리스도의 몸과 하나님의 선교의 본질에 대한 심도 깊은 이해를 하게 될 것이다.

3. 다문화적 팀의 문제점

문화의 혼합은 유익을 가져오지만, 내재된 위험이 없는 것은 아니다. 적합한 오리엔테이션과 지속적인 배움, 섬김의 태도들은 이러한 문제 해결에 필요하다. 맥킨(Mackin, 1992, pp. 156-157)은 팀에 계속되는 도전들 중 하나는 음주의 문제와 같이 중립적이거나 해석의 차이가 있는 주제들, 즉 성경에 의해 분명하게 정죄되고 명확하게 받아들여지는 것들을 구별하는 일이라고 언급한다.

아래에 설명되는 내재된 문제들에 대한 예들은 원칙적으로 중립적이고 뚜렷하지 않은 영역에서 기인한다. 맥킨이 독자들에게 상기한 것처럼, 사

랑, 연합, 그리고 건강함은 팀이 직면하는 여러 가지의 문제들을 극복해 나갈 때 반드시 강조되어야 한다.

1) 리더십과 관련된 문제들

먼저 의사소통의 방식에 있어서, 미국인 팀 지도자는 방향 제시와 문제 해결에 있어서 개방적이며 직설적인 방식을 사용함으로 공격성을 일으킬지 모른다. 의사소통의 “개방적”인 방식을 가장 편안하게 여기는 지도자는 팀의 구성원들에게 그들의 필요를 표현함에 있어서 개방성과 솔직한 방식을 기대할 것이다. 나아가 그 미국인은 권위가 유력한 관계와 연령에 따른 존경심에 근거한다고 보기 보다는, 일의 종류에 우선적으로 근거한다고 여길 것이다.

팀원들의 관계 향상을 위한 시간을 할애하지 못한다면 그것은 미국인 지도자의 권위에 대한 팀의 인식을 하락시킬 수 있다. 팀 전체 구성원들과 관계를 갖기 위해서라도 그 미국인은 다른 팀원들을 이해하도록 돕는 창구를 발전시켜야만 한다. 그 한 예로서 한국인 독신 여성의 필요는 그녀의 특정 상황을 인식한 한국인 부부를 통해 발견한 것을 들 수 있다.

한국인 지도자는 평등의식을 갖고 있는 미국인들이 그의 견해에 반대를 표명하면 지나치게 직선적이라고 여길 것이다. 미국인들과 브라질인들의 스스로 없는 언어와 태도는 그가 기대하는 존경심을 채워 주지 않을 것이다. 다른 측면에서 그의 직선적인 방식은 미국인들을 충분히 공격하는 것이 될 것이며, 어떤 점에서는, 브라질인에게도 그렇게 여겨질 것이다.

그룹의 모임에서 주의 깊게 듣는 아프리카인 지도자는 회의가 끝나 토론된 내용을 요약하기까지 자신의 의견을 공공연하게 표현하지 않을 것이다. 현저하게 주목되는 그의 방향 지시의 결핍은 미국인들과 한국인들에게는 그가 방향을 주도하고 있는지 아니면 단순히 여론을 따르고 있는지 의구심을 준다. 반면, 한국인들은 연장자를 향한 아프리카인의 공경심-연소자 중심적인 미국인들과 브라질인들이 갈등하게 되는 것-에 공감할 것이다.

여성 지도자들은 미국인들에게 수용될 것이며 브라질인들에게도 그러할 것이다. 그러나 한국 남성들은 여성이 남성들 이상의 뛰어난 경험을 갖지 않

는 한, 여성에게 복종하는 것을 힘들어 할 것이다. 미국 여성들에게는 사회에서는 특정한 권위가 주어지지만, 교회의 안에서는 지도자의 역할이 흔하게 주어지지 않는다. 지도자의 자리를 염두에 두고 있는 미국인 여성들이라면 여성들이 중간계급 관리직 이상으로 승진하는 것을 원치 않는 한국인들로부터 질식하는 듯한 느낌을 받을 것이며, 어떤 면에서 브라질인들에게서도 그와 같이 느낄 것이다.

끝으로, 지도자들은 종종 팀원들과 비공식적인 상담에 참여하게 된다. 한국의 교육구조는, 전문가는 말하고, 배우는 자는 경청하는 것이라고 여기도록 가르친다. 그러므로 한국인 지도자는 팀원들의 필요를 경청하기 보다는 팀 일원들이 어떻게 해야 할지 지시하는 경향을 띠게 될 것이다. 상담 중 명확하게 규명된 방향을 제시하지 않는 미국인이나 브라질인들은 어쩌면 한국인들에게 무력한 지도자로 여겨지게 될 것이다.

2) 생활양식의 문제

다문화적 팀들에게 가장 감정적으로 누적되는 위험들은 생활양식에 대한 것이다. 이러한 문제들은 개인적인 문제들을 넘어서 가치와 감정과 깊게 연관된다.

(1) 언어와 진실

팀 지도자들은 영어를 구사하는 것이 필요할 것이다. 브라질인들과 한국인들은 이로 인해 곤란을 겪게 될지도 모른다. 특히 다른 동료들에 비해 일반적으로 과묵한 성격의 한국인들은 언어적 결함으로 내면의 깊은 감정들을 표현하는데 어려움을 느낄 수 있다. 그로 인하여 개인적인 좌절감과 피상적인 관계가 뒤따를지 모른다. 언어 차이를 중심으로 하는 배타적 동질집단이라는 파당이 형성되는 위험이 존재할 수도 있다.

팀내 아프리카인들은 영어를 훌륭하게 구사할지 모른다. 하지만 그들이 타문화 사람들과 쉽게 섞인다고 해도 다른 사람들이 이해하는 방식으로 자신들의 깊은 감정을 표현하는 데는 어려움을 느낄 것이다. 아프리카인들에게 관계는 그들이 관계에 공헌하는 어떤 유익함 때문이 아니라 단순히 관계

그 자체의 내적 가치를 위한 것이다.

진실을 말하는 일에 있어서, 전통적인 한국인의 가치는 거짓말은 사실 자체를 말할 수 없는 그 이상으로서, 의도적 상처를 일으키는 개념으로 인식한다. 거짓말은 흑백의 문제가 아니라 한 연속체로서 본다. 만약 한 한국 남성이 전화상 누군가와 통화할 수 없다면, 그는 선한 양심으로 아이에게 그가 집에 없다고 말하라고 시킬 것이다. 미국인에게는 이것이 혹 “선한 거짓말” 이라고 할지라도 거짓말로 간주될 것이다. 간접적인 말과 다른 사람의 감정을 상하게 하지 않으려는 그와 같은 내면의 진의들은, 직접적인 정직성과 대조되어 팀에 분열을 야기할지 모른다. 이러한 영역에서, 다른 마찰과 마찬가지로, 진실과 타인의 감정 둘 다를 고려하는 아프리카인들의 관심은, 부적절한 행동이라 여겨지는 비대면적 태도와 함께, 유용하게 작용할 수 있게 된다.

(2) 가족

미국인들은 다른 나라 사람들과는 대조적으로 가족과 사역 사이에, 개인의 시간과 사역 혹은 근무 시간 사이에 분명히 선을 긋는 경향이 있다. 미국인들이 그들의 시간을 지나치게 지킨다고 보이거나, 혹은, 반대로 미국인들이 생각하기에 그들의 동료들이 가족을 잘 돌보지 않는다고 여길 때에 마찰은 일어나게 된다. 아프리카인들은 사적이고 공적인 시간 사이에, 혹은 가족, 일, 사역에 대한 자원 분배를 거의 구별하지 않음으로 가족문제에 있어서 가장 통전적인 관점을 가질 것이다.

다른 문화들 내에서 제기되는, 그래서 가치와 기대를 달리하는 팀에서 부인들의 가치와 감정들은 반드시 고려되어야 한다. 다문화적인 환경에서 함께 양육되는 자녀들의 가치와 감정도 마찬가지로 고려되어야 한다. 한국인 부모들은 그들의 자녀들이 미국 학교에서 공부하며 자신들을 한국식이 아닌 미국식으로 대해주기를 기대하기 시작할 때 곤혹스러움을 느끼게 된다.

미국인들은 한국인 자녀들이 버릇없고 훈련되지 않았다고 여겨 한국인의 자녀양육 방식에 불쾌감을 느끼며 한국의 부모들이 역할 면에서 실패했다고 여길지 모른다. 이것은 한국인 부모들이 훈련을 시작하지 않는 3-4살의 매우 어린 자녀들에게도 역시 해당된다. 그러나 초등학교 연령층과 그 이상

의 한국인 자녀들은 다른 문화권의 MK 동급생과 비교하여 그들이 받는 시간 구속에 힘겨워한다. 한국인, 브라질인, 남아프리카 흑인들은 미국인 엄마가 어떻게 아기를 울게 내버려 두는지 이해를 못하는데, 예를 들면 아기가 밤에 깨어났을 때 혼자 두는 것을 이해하지 못할 것이다. 그러므로 팀원들은 각 부모들이 갖는 문화적으로 형성된 양육방식을 존중해야만 한다. 하지만, 부모들은 그들의 자녀들의 행동이 팀에 주는 영향에 민감해야 한다. 다른 가족들이 공부와 음악교육과 같은 것들에서 한국인의 훈련을 따름으로 유익을 얻을 수도 있겠지만, 한국인 부모들은 규제를 적게 받는 다른 나라 자녀들의 시간 사용에 대한 피할 수 없는 영향에도 대처해야만 한다.

자녀 교육은 선교사 부모들의 주된 관심이 된다. 미국과 영국에서 온 가족들은 다른 나라에서 온 선교사들보다 본국과 연결된 보다 많은 선택사항들을 갖게 된다. 한국인, 남아프리카인, 브라질인들은 선교지에서 그들의 모국과 견줄만한 학교를 십중팔구 찾지 못할 것이다. 그들의 자녀들이 미국 학교나 영국 학교에 다닐 경우, 그들은 자국민의 정체성을 상실하게 될 것이다. 이는 한국인 가족들이 안식년 중에도 한국으로 돌아가지 않는 경향을 낳는데, 그 이유는 그들의 자녀들이 자국의 교육 시스템에 적응하지 못하기 때문이다.

(3) 시간

“시간 중심” 대 “사건 중심”의 영역들은(Lingenfelter & Mayers, 1986) 특히 문제시 될 수 있다. 아프리카인들은 관계나 목표를 향한 과정을 희생시키지 않고 현재에 초점을 둔다. 팀의 회의와 약속시간에 사람들이 “제시간”에 나타나지 않을 때 실망감을 느끼는 미국인들은 결석한 사람들이 아니라 현재 자리에 있는 사람들에게 관심을 두는 것이 중요하다는 것을 배울 필요가 있다. 반면에 다른 사람들은 미국인들의 참석하지 않은 사람들에 대한 관심을 통해 배울 것이 있다. 한국인들은 그룹 중심적이면서도 “일을 완성시키는” 데 성공하는 두 장점들이 조화된 듯 하다. 아마도 우리 모두는, “아프리카에서는 서두르지 않는다. 그러나 추수의 때가 되면, 어리석은 자를 제외하고 모두가 바빠 움직일 것이다”라는 격언을 통해 배워야 할 것이다.

(4) 연합

아프리카인과 한국인들은 미국인과 브라질인들보다 그룹 중심적인 성향을 띤다. 미국인과 브라질인들은, 한국인 동료들은 비평에 대해 지나치게 서로 보호적이라고 느낄지 모른다. 그러나 한국인들은 그들의 행위들에 대해 사랑과 연합을 보여주는 것이라고 느낄 것이다. 미국인과 브라질인들은 한국인과 아프리카인들이 연합을 중요하게 여기는 것을 배움으로 팀 전체에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다. 한국인들은 다른 사람들에게서 민족 집단에 중심을 두는 것이 아닌 광범위한 팀 의식에 대한 가치를 배울 수 있다.

(5) 공간

공간의 사용은 반드시 고려되어야 한다. 성결하고 거룩한 영역들은 물론이고 개인적이고, 친밀하며, 사회적인 공간이 고려되어야 한다. 가정이나 교회의 단상에 오를 때 신발을 벗는 것은 한국인의 특성이다. 이러한 문제에 있어서 상호에 대한 존경은 각기 다른 관점에서 봐야 한다. 신체적 거리에서 느끼는 안정감은 각각 다르다. 한국인 남성들은 팔을 끼고 함께 걷기도 하는 반면, 미국인 남성들은 서로에게서 거리를 유지하는 경향이 있다. 타인을 향한 그들의 전형적인 개방성에도 불구하고 미국인들은 아프리카인, 브라질인 혹은 한국인들이 “개인적인” 공간, 소유, 시간을 점유당하지 않으려고 노력하는 것 이상으로 훨씬 더 노력을 기울인다.

(6) 음식

음식은 기분을 좋은 출처가 되는 것은 물론, 갈등을 일으킬 소지를 내포한다. 한국 음식은 미국, 아프리카 그리고 브라질 음식과 다소 거리가 멀다. 한국인들과 함께 사는 미국인과 브라질인 독신자들이나, 한국인 옆집에 사는 가족들은 그들을 불쾌하게 만드는 독특한 냄새를 맡게 될 것이다. 반면, 아프리카인들은 보다 쉽게 적응할 것이다. 선교 지역의 음식을 바탕으로 하는 일반적인 식사라면 이러한 문제에 대한 해결책을 마련해 줄 것이다.

(7) 연애

마지막으로, 독신자들이 있는 다문화적인 팀들에게 타문화간의 연애와

성혼이 증가하는 경향이 있다. 협정 사항은 연애를 팀에서 어떻게 처리할지 특별히 국제적인 관계는 허락되는지 사전에 다루어야 한다. 한 문화 내에서 일반적인 호의가 다른 사람에게는 로맨틱한 관심으로 여겨질 수 있다. 팀의 지도자들에게는 관계가 발전하고 있는 사람들을 돕기 위해서 외부의 상담이 필요하게 된다. 한국인들은 타문화간의 연애를 특별히 난처하게 여기는데, 한국인이 아닌 다른 사람과 결혼하는 것은 한국 문화에의 적응력을 붕괴시킬 것이라고 여기기 때문이다. 타문화간에 결혼이 주는 도전은 크지만, 아프리카인, 브라질인, 그리고 미국인들에게 이러한 결혼은 한국과는 상대적으로 그들의 모국 내에서 보다 더 수용되는 경향이 있다.

3) 사역의 유형

개인의 영성에 대한 문제는 팀의 사역을 구명함에 있어서 중요하다. 다시 말해, 문화를 달리하는 팀원들은 반드시 서로에게서 배워야 한다. 영성에 대한 개인의 관점을 모두에 대한 기준으로 보는 역측은—개인 혹은 그룹의 일일 경건의 시간에 대한 강조, 구체적인 “주님의 말씀”을 받는 것, 엄격한 영적 훈련을 연습하는 것과 그 외의 것들—분열과 상호 존중의 결핍을 초래할 것이다.

예배의 형식은 서로 다르다. 브라질 침례교인은 미국의 오순절파보다 더 열정적일 것이다. 한국인들은 기도시간에 미국인과 브라질인들을 압도하는 소리 내어 기도하는 모습을 보일 것이다. 아프리카인들은 다양한 형태의 유형들에 적응하는 듯하다. 팀에 참여함에 있어서, 새로운 구성원들은 이러한 다양성을 알아야 하며 그들이 팀의 협력 방식에 대한 감각을 갖기 전까지는 공공예배에서 행동적이기보다는 관찰하도록 노력해야 된다. 이러한 스타일은 다양한 예배 전통을 대표하는 아름다운 잠재적 표현이 되며 시간에 걸쳐 발전할 것이다.

마지막으로, 전도와 교회개척에 대한 실행 방법에 대한 내재된 마찰이 있다. 미국인들은 사회과학의 도구들을 가지고 그 지역을 조사하고 논리적으로 산출된 계획에 따라 전도를 실행하고자 하는 경향을 갖는다. 브라질인들은 지역사회에서 관계를 구축하는 것을 보다 더 강조할 것이다. 한국인들에게, 언어의 장벽이 없으면 선포와 다른 직접전도를 강조하는 것과 함께,

열심은 그들의 지배적인 특성이 될 것이다. 또한 기도는 교회개척에 있어서 개인의 헌신과 함께 한국인의 중요한 전략 요소가 될 것이다. 남아프리카인은 아마도 관계적이고 자발적으로 선포에 열심을 내지만 가난한 자들과 자원을 나누고자 고심하며 그 모든 것에 하나님께 기도로 의지해야 할 필요를 정확히 인식하는 가장 통전적이고 전체적인 접근을 취할 것이다.

4. 결론

다문화적 팀들은 선교전략의 중요한 일부이다. 실로, 그들은 개척지를 갈고, 경작하며, 추수하는 것을 돕기 위해 하나님께서 사용하실 주된 사역마들이 될 것이다. 우리는 이러한 팀들이 사역의 성장력은 물론 그들 간에 공동체 의식을 세우고자 할 때 고려해 볼 필요가 있는 몇몇 실제적인 영역들을 살펴 보았다. 유력한 다국적 팀들이 발전하기 위해서는 시간이 필요하다. 이러한 힘은 서로를 섬기는 성경적 가치를 실천하는 것, 서로를 높이는 것, 상호개발을 위해 기꺼이 변화하고자 하는 것과 더불어 서로의 문화적 가치를 이해하는 데서 이루어진다.

타문화적 관계 전문가인 기어트 홉스테드(Geert Hofstede, 1997, p. 237)는 “다문화적 세계에서의 생존 원리는 현실적인 문제들을 동의하기 위해 그리고 협력을 위해 동일한 방식으로 생각하고, 느끼고, 행동하지 않는 것이다”라고 말한다. 만약 이러한 것이 비즈니스 세계에서 가능하다고 한다면, 그리스도안에서 연합되며 성령의 은혜와 능력으로 행하는 우리들이야말로 주님의 풍성한 사역에 그 이상으로 동참할 수 있지 않겠는가!

5. 사례 연구

1) 사례 1

중앙아시아의 미국지부 대표인 데이빗 윌슨은 다국적 팀들 중의 한 팀을

방문하고 있는 중이다. 그는 팀의 몇몇 한국인들이 학습에 초인적인 노력을 기울임에도 불구하고 아직 영어를 잘 구사하지 못한다는 것을 알고 있다. 모든 사람들과 개별 면담을 하는 중, 그는 자신이 알아야만 하는 어떤 개인적인 문제들이 있는지 묻는다. 그는 신입회원인 수정양의 활기참과 쾌활함에 특별히 인상을 받아 이를 팀의 책임자에게 언급한다. 후에, 팀의 책임자는 데이빗에게 서신을 보낸다. 수정양이 웃었지만 데이빗이 한 말을 실제로는 거의 이해하지 못했다는 것을 판명하는 내용이었다. 실제로 그녀는 한국에 있는 자신의 불신자 아버지의 병환으로 어려움에 직면해 있었다. “하지만 내가 어떻게 알았겠습니까?” 데이빗은 자신에게 항변한다. “그녀에게 물었지만 그녀는 아무 것도 내게 말하지 않았습니다!” 데이빗이 앞으로 어떻게 행할 수 있겠습니까? 당신이 수정양과 팀의 책임자에게 해 줄 조언이 있다면 그것은 무엇입니까?

2) 사례 2

제레미아스 실바는 그의 고향 상파울루에서 멀리 떨어진 아프리카에서 근 10년간 사역했다. 때때로 그는 그와 그의 아내가 팀에서 사역하는 것보다 독립적으로 일할 때인 그 이전으로 되돌아가고 싶다는 생각으로 혼란스럽다. 각각 학령 층의 아이들이 있는 스미스(미국인) 부부와 김씨(한국인) 부부는 2년 전에 실바 부부와 합류했다. 두 부부가 처음 왔을 때, 그들은 매우 헌신되어 있었지만 현재는 팀에 불화를 조성하였다. 데이브 스미스는 지역 사회 개발사업-우물을 파는 것과 기초 건강보건 과정-은 팀 사역에서 직접적인 전도와 동일한 역할이 되어야 한다고 굳게 신뢰한다. 그러나 김원호는 그러한 개발사업은 2차적인 사역이라고 여긴다. 두 사람은 자신들의 입장을 지지하는 성경을 인용하여 논쟁을 한다. 제레미아스는 그의 협력자들을 분명하게 하는 내재된 문화적 문제들이 개입되지 않았는지 의문한다. 이러한 문제의 원인은 무엇인가? 제레미아스는 이 문제를 해결하기 위해 어떻게 도울 수 있는가?

3) 사례 3

한 선교기관의 실행위원회는 난감한 상황에 직면한다. 남성 우월적인 나라에서 살고 있는 팀의 책임자들 중 한명이 자리에서 물러나게 되었다. 빨리 새로운 사람을 대체해야만 한다. 재능, 기술, 경험적인 측면에서 그를 이을 유일한 사람은 브라질 독신여성인 엘리사베테이다. 문제는 그녀가 여성이고 독신이라는 것이다. 많은 사람들에게 문제가 되는 것은 그녀의 능력이 아니라 그녀의 성과 결혼여부이다. 만약 임명된다면, 의심의 여지 없이 그녀는 겸손하게 사양했을 것이나, 위원회는 그들이 그녀에게 책임을 질 것을 권유하면 그녀가 받아들일 것이라 믿는다. 하지만 그녀가 수락한다고 할지라도 다문화팀이 그녀를 책임자로 받아들일지 의문한다. 어떻게 그녀는 모두가 남성인 미숙한 현지 교회의 다루기 힘든 지도자들 그들과 관계를 맺을 수 있는가? 당신은 실행위원회가 어떻게 처리해야 한다고 생각하는가? 실행위원회가 엘리사베테를 임명했다고 가정한다면, 그들은 어떻게 그녀를 도울 수 있겠는가?

4) 사례 4

아시아에서 다국적 팀이 세 번의 주간회의를 마치는 일은 참으로 난감한 일이 아닐 수 없었다. 브라질 독신 남성 중 한 사람이 팀내 한국인 여성과 열애에 빠졌고 이것은 분열을 초래했다. 한국인 팀 책임자와 그의 아내는 이러한 관계는 일어나지 말았어야 한다고 믿고 있다. 팀의 다른 세 명인, 미국인 부부와 그들의 스무 살 난 아들은 그들이 서두르지 않고 서로에게 책임지는 관계로 발전할 것이라는 입장을 갖고 이를 전혀 심각한 문제로 보지 않는다. 책임자는 브라질인 남성에게 개인적으로 권면하려고 하지만 논쟁으로 끝나고 만다. 최고 연장자인 미국인은 이 문제가 팀 회의 중에 거론되자 양측의 중재인의 역할을 시도한다. 한국인 여성은 혼란을 느끼고, 팀의 책임자는 그의 권위가 무시되었다고 느끼며, 미국인들은 사역의 문제에 초점을 두기를 바라며, 브라질인은 미래의 아내를 놓치게 될까봐 두려워한다. 당신을 팀의 일곱 명 중의 한 명으로 가정하여 이 상황을 해결하기 위해 무엇을 할 수 있

는지 설명하라.

5) 사례 5

북아프리카의 한 도시에 네 쌍의 부부가 여러 명의 독신자들과 함께 사역하고 있다. 부인들 사이의 긴장은 공개적인 비판을 쏟아내기 일보직전에 이른 것 처럼 보인다. 미국에서 온 제인은 팀내 부인들을 위해 후원그룹을 조직한 그녀의 노력이 수포로 돌아가자 실망감을 느낀다. 한국에서 온 혜숙은 조용히 요리하고, 집안 청소를 하며, 남편을 섬기는 일에 만족하는 것처럼 보인다. 아니면 그것은 그저 그렇게 보이는 것일 뿐일까? 그녀 둘은 외모와 훌륭한 말솜씨로 현지인 여성들과 잘 어울리는 실비나에게 소외되는 느낌을 받는다. 반면에, 남아프리카 공화국에서 온 에스더는 도시에 갔을 때 받았던 어떤 부정적, 인종적 경험으로 모국에서의 경험을 상기하게 된다. 당신이라면 어떻게 이러한 여성들이 서로 이해하고 지지하도록 돕겠는가?

6. 토의 주제

위의 다섯 개의 사례들을 살펴보고 각 사례의 마지막 질문들에 답변하라. 이러한 사례들에 상호 작용할 수 있도록 이 글에 제시된 자료와 개인의 경험, 그리고 다른 자료들을 사용하라. 이러한 사례 토의는 팀구축을 위한 훌륭한 도구가 된다!

† 참고문헌 †

Allen, F.(1991). Your church planting team can be booby-trapped. *Evangelical Missions Quarterly*, 27, 294-297.
Dodd, C.(1991). *Dynamics of intercultural communication*(3rd ed.). Dubuque,

IA: William C. Brown Publishers.
Elmer, D.(1993). *Cross-cultural conflict: Building relationships for effective ministry*. Downers Grove, IL: InterVersity Press.
Fraser-Smith, J.(1993). *Love across latitudes: A pre-marital workbook for cross-cultural relationships*.(Available from AWM, Worthing, UK, and Upper Darby, PA, USA: ISBN 0-904971-03-1)
Hofstede, G.(1997). *Cultural and organizations: Software of the mind*. New York, NY: McGraw Hill.
Jones, G., & Jones, R.(1995). *Teamwork*. London, UK: Scripture Union.
Lingenfelter, S., & Mayers, M.(1986). *Ministering cross-culturally: An incarnational model for personal relationship*. Grand Rapids, MI: Baker.
Mackin, S.(1992). Multinational teams. In K. O'Donnell(Ed.), *Missionary care: Counting the cost for world evangelization*(pp. 155-162). Pasadena, CA: William Carey Library.
McMillan, D., & Chavis, D.(1986). Sense of community: A Definition and theory. *American Journal of Community Psychology*, 14, 3-5.
Roembke, L.(2000). *Building credible multicultural teams*. Pasadena, CA: William Carey Library.
Sarasson, S.(1974). *The psychological sense of community: Prospects for a community psychology*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
Stoner, D.(1993). *Sense of community: A review of precedent life*. Unpublished manuscript. Trinity Evangelical Divinity School, Deerfield, IL.

* 이 논고는 *International Journal of Frontier Missions*(1995, vol.12, pp. 179-183)의 멤버케어 특집으로 처음 출판된 것을 발전시킨 것이다. 저자의 허락으로 사용되었다.

제 40 장

선교사 가족에 대한 멤버케어: 군대로부터의 적용

사도 바울은 그리스도 예수의 군사가 되는 것에 대해 언급할 것이 많았다. 그가 디모데에게 보낸 서신에는, “군사로 다니는 자는 자기 생활에 얽매이는 자가 하나도 없나니 이는 군사로 모집한 자를 기쁘게 하려 함이라”(딤후 2:4)고 했다. 바울은 자신이 언급한 상황을 분명하게 이해하고 있었다. 그것들은 모든 군대들이 부딪치는 동일한 어려움들로 어떻게 가장 잘 대비하며, 견뎌내고, 종군에서 승리하는지에 대한 것들이다. 신앙을 위해 싸우든지 나라를 위해 싸우든지간에, 거기에는 적합한 인력 관리에 대한 문제들을 포함하는 많은 유

* 한스 리처드(Hans V. Ritschard)는 미 공군의 소령이며 어린이/소아 임상심리학자이다. 그는 현재 영국의 RAF Lakenheath에서 근무하고 있다. 그는 지난 8년 중 6년은 해외의 USAF에서 사역했으며 그의 전문분야는 타문화 적



한스 리처드 *

군 생활에는
기독교 선교를
보다 효과 있게
할 수 있는 가치 있는
가르침들이 있다.
이 장은
미 공군이
그들의 가족들을 돌보기
위해 사용한 멤버케어의
구조와 실제들을 개괄적으로
설명한다.
공군가족 관리의 두 측면인
영적 멤버케어와
신체적/정서적 멤버케어가
논의되며 이것을
선교사 가족에게 적용한다.

사한 문제들이 존재한다. 결국, 현대의 서방군대들은 현격한 멤버케어(신체적인 것과 병참 지원을 포함하는)가 성공의 열쇠라는 것을 발견하였다. 군대 내에서는 건강하고 안정적인 군인들이 최상의 군사들이다. 개인문제, 가정문제, 건강문제 혹은 재정문제로 혼란을 느끼는 군인들은 그들의 의무를 신속, 정확하게 행할 수 없다. 주택, 가족의 필요, 교육 문제 등과 같은 “민간사”(civilian affairs)들을 다루는 최선의 방법은 그러한 것들이 발생되기 전에 미리 고려하고 대응하는 것이다. 마치 “민간인”의 요구가 없는 듯이 대하고 그러한 것들이 일어날 때 무시하는 것은 군대의 확실한 실패요인이 된다. 멤버케어는 결정적인 군대의 기능이다.

1. 영적 멤버케어

모든 미합중국 공군(USAF) 요원들은 대부분의 모든 교단에서 안수 받은 성직자들과 목회자들로 구성된 채플 서비스를 이용할 수 있다. 모든 공군가족들은 채플 서비스를 이용할 수 있다. 교회 재정은 군 종사자와 군이 섬기는 기지 공동체의 규모에 따라 달라진다. 예배, 교육, 전도, 지역봉사는 공군 교회 체제의 모든 양상이다. 군목들은 군공동체를 결속시키는데 중심적인 역할을 한다. 영적 지혜가 필요할 때 군목이 요청된다.

군목들은 법의 실행에 있어서 동일한 자격으로 내담자들과 함께 모든 법적 특권을 누린다. 군목들은 군공동체 내에서 전적으로 비밀상담을 하는 소수 상담요원들 중 하나이다. 다른 전문적인 상담가들은 상담가와 정부 대변이라는 두 임무를 수행해야 하기 때문에 군목의 상담은 군 요원들에게 매우 중요한 케어를 제공한다. 공인된 상담가들은 공군 규정에 따라 공군의 임무를 유지하기 위해 중요하다고 사려 되는 정보를 지휘관에게 알리게 되어 있다. 그러나 군목들은 그들의 의뢰인들과 전적인 비밀을 유지한다. 당연히,

웅, 군인 자녀와 선교사 자녀, 단체와 팀에 대한 자문이다. 그는 1989년 이래 국제적인 멤버케어에서 활발히 참여해 왔다. 그는 선교사 가족들과 단체들에게 무료 자문을 제공하고 있다.

Email: ritschard@yahoo.com.

확실한 비밀보장으로 인해 많은 공군요원들은 교회를 통한 도움과 지원을 선호한다.

군목의 역할은 또 다른 주요 방식으로 구체적으로 보호된다. 규정상, 군목들은 명령자의 역할을 결코 수행할 수 없다. 배치된 부대의 다른 모든 요원들보다 군목이 지위가 높을지라도 군목은 부대 책임자가 될 수 없다는 것을 의미한다. 공군은 다른 사람들을 지휘하는 일에 군목을 두는 일은 그들의 영적 권고자로서의 기본적 역할을 위태롭게 한다는 사실을 인식해 왔다.

2. 신체적 정서적 멤버케어

공군에서의 정서적 멤버케어는 두개의 큰 영역으로 나뉜다. 이 중 첫째 영역은 의료시설, 상담, 정신치료를 제공하는 병원이나 의료원을 통해 접근 가능한 의료인들과 공인 사회복지사, 임상심리학자, 정신과 의사를 포함하는 건강관리 체제이다. 둘째 영역은 가족 후원 서비스로 칭해지는데, 교육 프로그램과 재배치, 주택지원, 어린이를 돌보는 서비스를 포함한다.

1) 보건

공군 가족에게 가능한 보건 시스템은 복무자들과 가족들의 신체건강과 정신건강을 위한 시설들을 포함한다. 1990년대 초기의 감축 노력은 현역 의료인들의 숫자를 감소시켰지만, 의료혜택은 국방부의 삼중관리 체제를 통해 여전히 가능하다. 일반적으로 군병원은 보건 혜택을 받는 출발점이 된다. 만약 그 곳에서 전문 치료가 가능하지 않으면 수혜자들은 민간인 치료사들에게 보내진다.

모든 공군들은 공군에 소속되기 전에 일차적인 의료검사를 받는다. 그들은 복무를 위한 최소한의 건강기준에 반드시 통과해야 한다. 이후에 공군들은 그들의 가족들 간에 특수한 필요사항이 있는지 결정하기 위해 의료인들을 면담한다. 모든 특수한 사항들은 병무 기록에(지역 공군의료원이나 병원에 보존되는) 문서화 된다. 이후 이러한 정보는 평가를 위해 특수 가족 프로

그램(Exceptional Family Member Program, EFMP) 담당 직원에게 보내 진다. 특별한 도움이 필요한 가족들은 공군규정에 의해 EFMP에 등록한다.

EFMP 프로그램은 어떤 면에서 고려할 만한 가치가 있는데, 소규모 및 대규모 선교 단체들에 이와 유사한 체제가 바로 적용될 수 있기 때문이다. 무엇보다 가장 중요한 면은 EFMP는 국방부 직속 기관으로 모든 산하기관도 국방부의 의료정책을 따라야만 한다. 1980년대 말 처음으로 이 프로그램이 발전된 이후, 그것은 특별한 도움이 필요한 가족들의 필요를 탐지하는 포괄적인 체제로 발전했다.

EFMP의 성공 열쇠는 가입에 있다. 특수한 도움이 요청되는 가족들은(보건 관리자들이나 부모들에 의해 규명됨으로서) 공군에 의해 초기 가족면담을 시행하는 EFMP 직원과 면담할 것이 요청된다. 면담은 가족 내에 특수한 필요를 보고하는 내용으로, 보건 관리 전문가들에 의해 작성된 문서를 검토하는 것이다. 입회 자격조건을 나타내는 표 1을 참조하라. 입회에 대한 상태의 심각성 여부는 EFMP 직원에 의해 결정됨에 따라, 프로그램을 실행하는 데는 약간의 차이가 있게 된다. 일단 복무자가 프로그램에 가입되면(즉, 가족원이 일단 자격 조건이 되면), “신원인”은 복무자 인사기록부에 올려진다. 기록에 올려진 신원인은 프로그램에 대한 가족의 자격에 상관없이 동일하게 취급된다.

EFMP 신원인은 임무가 정해질 때 특별히 참작된다. EFMP 입회자들에 대한 잠정적 근무는 보류된다. 그러나 일단 잠정적인 근무지가 정해지면, EFMP 직원은 가족(들)의 특수한 필요 사항을 설명하는 문서를 획득한다. 이러한 정보는 일반적으로 교육자들과 보건 제공자들에 의해 표준화된 문서로 수집된다. 이러한 문서들은 그 후에 임시 임무지에 발송되고, 다른 EFMP 직원이 그것을 검토하고 문서를 배포한다. 새로운 임지의 보건인들과 교육자들은 이후에 정보를 검토하고 가족의 필요가 이루어졌는지 확인하며, 그들의 결정사항을 초기의 EFMP 직원에게 회부한다. EFMP 가족들은 이러한 세부 과정을 통해, 그들이 받은 모든 임무들을 프로그램에 참여하는 기간 중에 “완수”하게 된다. 프로그램의 목적은 특별한 도움이 필요한 가족들을 위해 그들은 지원 가능한 지역으로 배치하는데 있다. 그러므로 자폐 증 어린이를 둔 부모의 경우, 그들은 필요한 교육시설과 의료시설이 가능한

표1
특수 가족 프로그램 자격 조건

건강 조건

- 매년 1회 혹은 그 이상의 의료 전문가의 치료를 받은 적이 있음
(예, 직업 혹은 물리치료, 정신건강 전문인, 전문치과 치료)
- 동일한 건강사유로 인한 반복적 입원
- 적응장비가 필요한 신체 불능(예, 청력, 휠체어, 가정과 환경의 변화)
- 집중장애로 집중 치료와 전문분야의 추가 치료를 필요로 하는 한 명 혹은 그 이상의 아동(발달 소아 전문의, 소아 정신과 의사, 소아 심리학자)
- 심한 천식
- 만성적 신체 불능(예, 뇌성마비, 다발성 경화 등)
- 만성적 정신건강 불능(예, 정신병원, 만성적 정서장애, 약물중독 등)

교육 조건(21세 이하 가족)

- 특수교육으로 20%이상의 교육 프로그램을 받은, 개별 교육 프로그램 (Individualized Education Program)에 해당되는 아동
- 특수교육 프로그램의 일환으로 직업 혹은 물리 치료를 받은 아동
- 조기치료를 받은 유아(예, 출생부터 3세까지의 어린이를 대상으로 하는)
- 부모, 의사, 혹은 보모가 확인한 발달장애 아동

지역으로 배치되게 된다. EFMP는 군인들의 “민간사”를 직접적으로 다루고 군의 사명을 철저히 지키기 위한 일련의 노력으로서, 가족들의 특수한 필요들을 채우기 위해 구상된 것이다.

EFMP의 통합성은 두 가지에 있어서 명확하다. 첫째, EFMP 직원은 프로그램에 대한 일차적인 책임을 진다. 대부분의 공군 기지에서, 프로그램은 정신보건 의료원 내이나 인접한 사무실에 두며 대개는 사회복지사에 의해 운영된다. 모든 기지마다 EFMP 직원을 두어 적격한 가족들을 입회시키며, 이동 가족들을 위해 그들의 적절한 임무와 자리를 찾는 과정을 돕는다. 지역에 가족을 지원하는 충분한 자원들이 마련되지 않는 한, 공군들이 임무에 임하는 것은 적합하지 않다. 예를 들어, 자녀들의 특수교육에 대한 필요는 가족들이

새로운 지역으로 옮기기 이전에 반드시 마련되어야 한다. 모든 임무 부여자와 지휘관은 임무를 천거할 때 EFMP 자료명부를 조회할 수 있다.

둘째, 가족들이 공군 내에서 이동할 때마다 모든 가족들에 대하여 선임 군의관이 승인한 진료종결(medical clearance)이 요구된다. 이것은 EFMP 데이터베이스에 완전성과 정확성을 유지한다. 군의관은 가족의 의무 기록을 검토하고 이전에 미확인된 EFMP 상태에 해당되는 것이 있는지 보고하기 위해 공식 면담을 시행한다. 이러한 면담들은 이동 첫 단계의 일부로 실행되며, 가족 모두의 진료기록이 이루어지는 공군 면담으로 대개 구성된다. 특수한 도움이 필요없는 회원은 “적격”으로 판정되며 이후에는 요청되는 근무지로 자유롭게 이동한다.

이러한 면담 중에 발견된 특수 가족들의 필요에 대해서는 위에 약속된 특수 과정에 의해 EFMP에 입회하게 하며 규정된 지침이 뒤따른다. EFMP 조항은 다시 두 가지 방법으로 실행된다. 한편으로는, EFMP는 필요한 서비스가 가능한지 않은 지역에 임무를 부여하지 않는다. EFMP는 가족들의 특수한 필요들을 제공하므로 군의 사명을 유지하는 것이다. EFMP는 상호책임을 진다. 가족들은 공군의 규정을 지키며, 공군은 가족의 필요하에 적합한 임무지를 마련하는 책임을 진다.

어떤 사람들은 EFMP가 경력을 높일 특정 임무를 그들에게 허락하지 않으므로, 그들의 경력에서 EFMP를 방해물로 여기기도 하지만, 대부분은 프로그램이 제공하는 혜택에 감사한다. 가족들은 도움이 제공될 수 없는 지역으로는 결코 파송되지 않는다. 이 프로그램은 공군 정신의 일부인 가족을 돌보는 정신을 형성한다. 가장 중요하게, 프로그램은 새로운 필요가 밝혀질 때, 필요한 혜택이 근무자의 인접 지역에 제공되지 않을 경우 신속하게 재배치를 하게 한다.

2) 가족 지원 혜택

파든과 페조(Paden & Pezor, 1993)의 보고서에 따르면, 군인가족 지원 센터들은 1965년경 이후로부터 확산되었으며, 1980년대 초기 이래 지속적인 네트워크를 형성하였다. 이러한 센터들은 군내 결혼이 가장 빈번하다는

인식에서 출범되었으며, 군의 임무에 대한 적합한 지원을 제공하기 위해서는 가족들을 군복무의 요구에 적응하도록 돕기 위한 그러한 센터들이 요청되었다. 공군에서, 이러한 센터들은 가족지원센터(Family Support Centers, FSCs)라고 명명된다. 센터들은 정규직, 시간직 종사자들과 자원 봉사자들로 조직되며 일반적으로 광범위한 영역의 교육, 상담, 지원 서비스를 제공한다.

교육 주제들은 센터의 자원시설과 종사자들에 따라 달라지지만, 거의 대부분이 군의 경험에 특별히 맞추어진 프로그램들을 포함한다. 과목들은 일반적으로 이동, 변동, 문화순응, 예산 및 재정 계획, 은퇴, 양육, 경력개발, 가족의 스트레스에 대한 것이다. 여러 공공단체에 의해 후원그룹들이 마련됨으로 비공식적인 상담 또한 일반적으로 가능하다. 서비스들은 종종 인터넷 검색을 위한 컴퓨터실, 군 안에서의 가정생활에 중요한 주제를 다루는 소규모 도서관, 이동 계획을 돕기 위한 다른 군기지에 관한 비디오, 정규적, 그리고 즉각적으로 도움과 지원을 마련하는 스텝을 포함한다. 센터의 후원 기능 외에도 대부분의 FSC들은 지역 단체와 강좌들을 위해 회의장소를 제공한다.

3. 선교에서의 가족 케어 적용

복음주의 선교 공동체 안에서의 멤버케어는 지난 25년간 급속히 발전되었다. 1970년대의 획기적인 논문들은 선교회에 결여된 멤버케어의 문제들을 지적했다. 선교사의 탈진, 첫 “재임 기간” 이후의 부적절한 중도탈락, 비효율적이며 부적합한 목회상담은 단순히 선교직 사임의 추정 원인으로 인용된 소수의 문제들에 지나지 않았다. 다행스럽게도, 이러한 문제들에 대한 우리들의 인식 또한 성장해 왔다.

이제 우리는 성격문제, 건강문제, 가족문제들이 선교사 중도탈락의 약 38%에 해당한다는 것을 알고 있다(Brierley, 1997). 이러한 통계에는 신생 파송국과 기존의 파송국에 따라 약간의 차이가 있지만 이러한 문제들은 분명히 바울이 서술한 “민간사”의 일부이다. 이러한 내재된 문제들을 외면하

는 것은 분규를 피하는데 아무런 도움이 되지 않는다. 미군은 특정 문제들을 제어하는 특정 체제들이 임무를 완수하게 하는 최선의 방법이 된다는 것을 터득했다.

1) 영적 케어

선교사 가족들의 필요에 대한 연구 측면에서 미 공군의 가족케어에 대한 논의로 돌아가 보자. 먼저, 영적 멤버케어에 대한 필요를 생각해 보라. 기론(Giron, 1977)은, 그의 선교 통합모델에서, USAF 실천들을 인식하고 있다: 영적(목회적) 케어는 감독적인 케어(임무-지향적인)와 구별되어야 한다. 비밀이 보장된 영적 상담은 멤버케어의 중요한 측면이라는 것이 명확해진다. “다양한 종류의 조력과 대인관계 능력의 자질을 갖춘” 지도자들이 요구되지만(Kang, 1997), 반면에 “명령 체계” 밖에서 다뤄야만 하는 문제들이 불가피하게 존재한다는 것을 인식하는 것이 중요하다. 명령 체계는 암시적으로 영적이어야 한다는 것으로 가정되므로—선교사는 선교지 책임자에게, 그 책임자는 선교회 책임자에게, 그 책임자는 하나님께 보고한다는—이는 선교에 있어서 어려운 문제가 된다. 따라서 논쟁은, 왜 영적인 이슈들은 영적 책임자들, 즉 선교회 책임자들에게 주어져야만 하는가? 하는 것이다.

분명히 많은 영적인 문제들이 깊게는 개인적이고 사적이므로 다른 사람과 문제를 나눌 수 있기 전에 큰 신뢰가 반드시 존재해야 한다. USAF는 이러한 깊은 개인적인 문제들은 사적인 것이며 특례를 요구한다는 것을 인식한다. 비록 슈퍼바이저와 문제들을 나눌 수 있을지라도, 이러한 문제들은 여지없이 그들의 관계를 흐리게 할 것이다. 복음주의 선교회들은 자체 내에서든지 아니면 자문인들을 통해서든지 비밀이 보장된 상담을 잘 마련할 수 있을 것이다. 어떤 상담 결과든지 내담자들의 동의가 없이는 선교회에 공개되지 말아야 할 것이다. 공군 병사들이 군목에게 찾아 올 때마다, 그의 대담 내용은 임무 완수에 위협이 되는 경우일지라도 공개되지 않을 것이라는 보장을 받게 된다. 군목들은 공군 사병들에게 지휘관들과 중요한 정보를 함께 나눌 것을 격려하지만, 사생활은 군목 사회에서 매우 신중하게 취급된다.

여기에 선교사 멤버케어를 위한 몇몇 교훈들이 있다. 영적 상담과 지도는

종종 영적 지혜와 권위를 소유하고 있을 뿐만 아니라, 선교단체의 “지도자들” 의해 직접 제공된다. 그들은 대개는 깊은 영성과 결합된 폭넓은 선교경험을 제공하지만, 선교사에 대한 비밀 보장의 결여는 선교사들로 하여금 그들에게 필요한 참된 영적 후원을 받기 어렵게 할 것이다.

2) 신체적, 정서적 케어

미 공군은 대부분의 선교기관에서 가능한 훨씬 그 이상의 자원을 갖고 있다. 공군에서 가능한 모든 자원들이 각 선교회에 제공된다고 생각하는 것은 비현실적이다. 그러나 동시에, 그 모델은 생각 이상으로 쉽게 적용될 수 있다.

첫째, 선교사 가족들의 건강에 대한 필요성을 고려하라. 선교사 중도탈락 감소 프로젝트(ReMAP, Taylor, 1997, pp. 92-94)에 따르면, 이러한 필요성들은 선교사들 사이에서 원치 않는 탈락의 주된 요인에 해당된다. 건강 사유들은 미 군의 임무에도 역시 주된 위협이 되며, USAF는 공군 가족들의 건강을 매우 신중하게 다룬다. 위에서 언급된 것과 같이, EFMP는 그 구성원들의 신체적, 정서적 필요들을 파악하기 위해 공식적인 체제를 마련한다. 선교사들을 위한 신체적 건강 케어는 선교사 가족들이 그들의 사역지에 파송되기 전에 세심한 계획과 가능한 필요들에 대한 실제적인 평가를 요구한다.

엘킨스(Elkins, 1997)는 어떻게 특정 선교회들이 그들의 탈락률을 현저하게 낮출 수 있는지에 대해 유용한 통찰력을 제시한다. 그는 CMA교단(Christian and Missionary Alliance)에 의해 사용된 한 모델을 요약했는데, 그것은 각 선교사의 진보를 평가하기 위해 매년 그리고 3년마다 평가하는 추적 시스템을 사용한다. 이것은 EFMP에 내재된 개념들과 상당히 유사하며 대부분의 선교기관에 즉시 적용될 수 있다.

공군에서 현재 실시하는 프로그램과 엘킨스의 개념들을 통합하여, 초기 선발과 훈련과정 동안에 선교회 가족들의 건강과 정서적인 면들을 검사할 수 있다. 특수한 도움이 필요한 가족들에게는 “특수가족 프로그램”에 그들을 등록하는 신원코드가 부여될 것이며 그들의 필요들은 사역기간 동안 창작될 것이다. 그들은 또한 그들의 전 선교사역을 통하여 추적되게 된다. 표 1에 제시된 대조표는 대부분의 선교 기관에 곧 바로 적용될 수 있을 것이다.

만약 지정된 가족들이 서비스가 가능하지 않는 특정 지역에 파송됐다고 여 기면, (1)그러한 부름이 앞으로의 필요들을 간과할 만큼 뚜렷한 것인지 (2)만 약 그렇다면, 앞으로의 필요들을 후에 어떻게 충족할 것인지에 대해 명백한 토론이 이루어질 수 있다. 이상적으로는, 특수가족들은 필요한 서비스가 가 능한 지역에서만 사역해야 한다.

특수가족 프로그램의 초기 지정(가입)이후, 선교사 가족들은 매년마다, 3 년마다, 혹은 선교 지도부에서 유용하다고 보는 횟수만큼 케어가 된다. 엘킨 스(1997)가 서술한대로, 이러한 종류의 규칙적 “검사”는 선교사 중도탈락을 매년 2% 정도까지 낮추는 것으로 보인다. 성공적인 선교기관들은 소속 선 교사 가족들에게 매우 높은 책임감을 부여하는 것으로 나타난다. 또 한편, EFMP는 공군과 그 가족들로 하여금 임무에 책임을 지게 한다.

이상하게도, “상호책임”(accountability)의 개념은 테일러(Taylor, 1997) 의 선교사 중도탈락의 모든 측면들을 다루고 있는 증보판인 ReMAP 프로젝 트 평가에 거의 전혀 나타나지 않는다. 그것은 목차에서도 나타나지 않을 뿐 만 아니라, 거의 어느 장도 선교사의 책임에 대해 언급하지 않는다. 분명, 대 부분의 저자들은 책임에 대한 필요를 내적으로 인식한다. 하지만, 왜 그들은 다른 개념들을 선택하는가?

아마도, 오늘날의 범람하고 있는 부머와 버스터세대 선교사들은 (Donovao & Myers, 1997), 선교회에 보다 많은 상호관계와 팀워크를 원하 는 것과 더불어, 또한 선교, 비전, 방향, 그들 단체들의 지도력에 대해서는 보다 적은 책임을 원하는 것 같다. “참여적 경영”은 고용인들과 그들의 지도 부가 단체의 목적을 규명함에 있어서 지속적인 변증에 참여한다는 의미 처 럼 보인다. 공군강령과 체제의 변화적 특성에도 불구하고, 대부분의 가족들 은(그리고 모든 공군구성원들) 공군이 그들에게 무엇을 요구할지 알고 있다. EFMP는 가족들로 하여금 그러한 요구사항을 지키게 한다. 특수필요 가족 들을 영입시키기 위한 프로그램은 선교기관들에게 그 구성원들의 필요들을 부응시키며 그들로 하여금 단체의 유일한 비전과 목적에 대해 책임감을 갖 게 한다.

흥미롭게도, ReMAP 자료 분석에서, 블로처와 루이스(Bloecher & Lewis, 1997, p. 111)는 “선교사와의 훌륭한 의사소통은 예방될 가능한 중도

탈락률을 낮추는데 있어서 가장 중요한 단일조항이다”는 사실을 발견하였 다. 이것은 단체의 기대와 비전, 체제에 대한 초기의 명확한 의사소통이 이 후의 정기적인 접촉과 더불어 필요불가결하다는 것을 제시한다. 특수필요 가족 프로그램에의 참여는 분명히 그와 같은 정기적인 의사소통을 촉진할 것이다.

3) 가족 검진과 리서치

EFMP 프로그램은 정기적인 “가족 검진”을 제공한다. 선교사 가족들에게 이러한 “검진”은 어떻게 마련되었는가? 많은 저자들이 해외 거주자들의 스트레스와 긴장에 대해 서술하였다. 보웬(Bowen, 1989)은 그의 연구에서 해 외 거주 군인가족의 긍정적 적응을 나타내는 가장 훌륭한 예표는 가족의 기 대가 그들의 실제 경험과 연관되는 정도에 있다는 것을 발견했다. 이 연구에 서 또 하나의 유력한 예표가 되는 것은 가족들이 받았던 공동체의 후원의 정 도였다. 이에 관한 한 연구는 가족의 분리가 적응에 있어서 가장 심각한 위 협이 되며, 군인 가족들에게 가장 흔한 스트레스로 나타나는 것은 재배치 (relocation)로 발견되었다(Schumm, Bell, & Tran, 1994).

피글리(Figley, 1989a, 1989b)는 걸프전쟁 동안 군인 가족들의 긍정적이 며 부정적인 적응양식의 특성들을 서술하였다. 그의 발견들은 표 2에 나타나 는데, 선교사 가족들에게도 적용된다. 이와 유사하게, 바톤(Bartone, 1999)은 보다 큰 통제감과 변화와 삶의 도전들에 직면하려는 개방성(openness)과 결 합된 “내구력”(hardiness), 즉 생활과 일에 대한 강한 헌신으로 규정되는 이 러한 성격은 보다 나은 적응으로 유도한다고 보고 하였다. 강인한 사람들은 스트레스와 고통스러운 경험들을 삶의 당연한 일부로 해석하며, 그러한 것 들을 삶을 흥미롭게 하며 가치 있게 하는 것들로 여긴다.

다양한 연구들은 내구력이 스트레스의 뚜렷한 중재자나 완충제가 된다는 것을 발견했다. 이와 밀접하게 연관되는 개념인, “탄력성”(resiliency)은 성 공적인 적응과 순응을 설명하기 위해 사용되었다. 다양한 종류의 검사들이 개인과 가족의 탄력성을 평가하고자 개발되었다(McCubbin & McCubbin, 1996). 유사하게, 몇몇의 연구들은 선교사의 삶에 대한 스트레스 요인들과

“예방 요소들”을 이해하는 중요한 요인들을 밝혔다. 알렌(Allen, 1986)은 선교사 가족들에 대한 관심 영역들에 대하여 훌륭히 개관하였다. 오도넬은(O’Donnell, 1992 & O’Donnell, 1997a)은 선교사들과 그 가족들에게 영향을 미칠 수 있는 스트레스들과 스트레스 감소에 대한 10개 영역을 개괄하는, 일명 선교사 스트레스의 CHOPS 모델을 설명하였다(23장을 참조하라).

마지막으로, 몇몇 연구들은 어린이들로 하여금 빈번한 이동에 가장 빠르게 적응케 하는 요소들을 발견하는 것이었다. 한 연구논문의 포괄적인 평가에서, 번버그와 필드(Vernberg & Field, 1990)는 새로운 환경에 대한 어린이들의 적응에는 다양한 요소들이 영향을 미친다고 결론을 내렸다. 이러한 것들 중에는 어린이의 발달적, 개인적 특성들, 변동(transition), 주변 상황들(후원의 양), 옛 환경들과 새로운 환경들의 독특한 특색들이 포함된다. 1,036명의 미 군의 병사들과 그들의 배우자들을 대상으로 나온 통계는, 유치원과 학령 층의 어린이들이 있는 가족들은 적응과 대응을 위한 가장 큰 지원이 필요하다는 것을 제시했다(McCubbin & Lavee, 1986). 재능있는 학생들에 대한 한 연구에서, 플러커와 예크(Plucker & Yecke, 1999)는 어떤 어린이들의 경우에는 빈번한 재배치로 사회적 어려움을 경험하지만, 전반적으로 이러한 재배치들은 그 어린이들의 장기적인 사회적, 정서적, 학문적 발달에 대한 부모와 학생의 인식에 거의 영향을 미치지 않았다고 보고했다.

공군 EFMP 프로그램은 특수 필요 가족들이 군의 생활양식에 최대한 적응하도록 노력한다. 초기 EFMP 가입 자료에 근거하여 확장된 면담 형식은 특수한 필요들이 어떻게 충족되었는지, 장래에 어떤 필요들이 제기될지에 대한 최신 정보들을 가족들에게 제공한다. 이러한 형식은 가족이 새로운 임무로 이동하고자 준비할 때마다 사용된다. 만약 특수한 필요가 가족 내에 지속될 경우, 가족은 가입된 상태로 남아있게 된다. 반면에, 필요들이 더 이상 존재하지 않게 되면, 가족은 EFMP에서 제외되고, 특정 EFMP 코드는 인사 파일에서 제거된다. 공군의 접근방식과 연구논문을 통해 나온 몇몇 발견들과의 통합은 표 3에서 나타난 질문에 근거하여 가족면담을 가능하게 한다. 어느 질문이든지 이에 대한 긍정적 답변은 위에서 설명된 선교회의 특수 가족 프로그램의 가입 사유가 될 수 있다.

표 2

건강한 가족 대 건강하지 못한 가족의 대처 유형들*

기능적 가족의 대처	역기능적 가족의 대처
■ 스트레스 요인들의 분명한 수용	■ 스트레스요인들의 부정 혹은 잘못된 해석
■ 문제의 가족 중심적 소재	■ 문제의 개인 중심적 소재
■ 해결지향의 문제해결	■ 비난지향의 문제해결
■ 다른 가족들에 대한 높은 포용력	■ 다른 가족들에 대한 낮은 포용력
■ 헌신에 대한 명확/직접적인 표현	■ 헌신에 대한 간접적/감추는 표현
■ 감정의 명확/직접적인 표현	■ 감정의 간접적/감추는 표현
■ 개방적이며 효율적인 의사소통	■ 비개방적이며 비효율적인 의사소통
■ 높은 가족의 결속	■ 낮거나 빈약한 가족결속
■ 융통성 있는 가족의 역할	■ 엄격한 가족의 역할
■ 효율적인 자원 활용	■ 비효율적인 자원 활용
■ 비폭력	■ 폭력사용
■ 약물 사용 안함	■ 약물의 중독 혹은 빈번한 습관적 사용

* Figely, 1989a, 1989b.

4) 가족후원 서비스

전 세계적으로 86개 이상의 가족후원센터를 소유하고 있는 공군은 그들의 가족들에게 놀랄만한 후원 서비스를 제공하고 있다. 복음주의 선교기관들에게 이러한 서비스는 분명히 비현실적인 것이다. 그렇다면 이러한 개념이 어떻게 선교 단체에 적용되었는가?

자료를 공유하는 것이 효과적인 세계선교의 열쇠가 된다. 멤버케어 사역이 확장됨에 따라, 이러한 서비스를 제공하기 위한 센터들과 기관들이 형성되었다. 사실상, 오도넬(1997b)은 선교사들에게 다양한 후원서비스를 활발하게 마련하는 100개 이상의 단체 명단을 편집했다(49장을 참조하라). 이러한 단체들로는 의료원과 상담센터, 선교사 개발, 회복 및 갱신 센터들이 포

표 3
선교사 가족의 연간 “검진”을 위한 질문서

건강상태

가족 중에 누군가가: ^a

- 의료계 전문인의 연 2회 혹은 그 이상의 치료를 요구하는가?
- 동일한 건강사유로 반복적인 병원 입원이 예상되는가?
- 적응장비를 필요로 하는 발견된 혹은 새로운 신체적 장애가 있는가?
- 관련 전문인의 별도의 치료를 포함하여, 집중장애에 대한 집중적인 치료를 요하는가?
- 심각한 천식이 있는가?
- 만성적 정신장애 혹은 신체적 장애가 있는가?

영적 및 지원 문제

가족들이:

- 선교사 사역에 대한 명확하며 공통된 부르심이 없는가? ^b
- 역기능적 가족의 적응(표 2에서 규명된)을 나타내는가? ^c
- 선교회에 의해 규정된 건강한 영성이 개인적으로, 단체적으로 부족한가? ^b
- 진보적이며 긍정적 문화적응이 부족한가? ^b
- 다른 선교사 가족들과 좋은 관계를 맺지 못하는가? ^b
- 적합한 목양을 받지 못한다고 느끼는가? ^b
- 그들의 재정적 후원에 대해 심각한 염려를 하는가? ^b
- 직업 혹은 단체에 관련된 스트레스를 보고 하는가? ^d
- 내구력이 부족하며 스트레스와 고통을 비정상적이며 삶에서 회피해야 하는 것으로 보는가? ^e
- 사역에 대한 그들의 기대가 충족되지 않았다고 느끼는가? ^g

교육상태(21세 이하의 가족에 해당) ^a

자녀들 중의 누군가가:

- 교육 프로그램의 20%이상에 해당되는 특수 교육이 필요한가? ^a
- 특수교육 프로그램의 일부로 직업 혹은 신체치료를 받는가? ^a
- 조기치료 서비스(예, 출생에서 3세까지의 어린이)를 받는가? ^a
- 부모, 의사, 혹은 부모에 의해 밝혀진 발달지체가 있는가? ^a
- 빈번한 재배치로 인해 부정적인 영향을 받은 기록이 있는가? ^f

^a USAF EFMP 질문; ^b Brierley, 1997; ^c Figley, 1989a, 1989b; ^d O'Donnell, 1997a; ^e Bartone, 1999; ^f Plucker & Yecke, 1999; ^g Bowen, 1989.

함된다. 멤버케어 그룹들이 보다 더 전략적으로 세계 곳곳에 세워짐에 따라, 점차로 더 많은 선교사들이 군인들이 누리는 것과 같은 동일한 후원을 받게 될 것이다.

4. 결론

미 공군은 그 구성원들의 필요를 돕는데 확고하게 헌신되어 있다. 대부분의 공군 가족들은 그들에게 가능한 자원들과 그것들을 어떻게 사용할지 대부분 인식하고 있다. 모든 가족들은 EFMP에 가입하기 위해 검사를 받는데, 그것은 그들이 공군 규정에 대해 책임을 다하며, 공군은 특수 필요 가족들을 위해 마련하는 케어를 공식화하기 위해서이다. 정규적인 EFMP 면담은 모든 사람들에게 책임을 갖게 한다. 이러한 방식으로 가족을 돌보는 일은 전투력을 입증한다.

적절하고, 효율적인 선교적 역량을 유지하는 일은 적지 않은 일이다. 선교사 중도탈락을 다루는 과거의 연구와 새로운 인식들은, 선교사들을 쉽게 혼란시키며 산만하게 만드는 “민간사들”의 본질을 드러내었다. 영적, 신체적, 그리고 정서적 케어를 포함하는 포괄적인 케어시스템은 선교적 역량을 유지하는데 절대적으로 필요하다. 이것은 특수 가족의 필요들을 추적하며, 정기적인 가족 “검진”을 마련하고, 세계적으로 가능한 일반 서비스들의 구비를 요청한다. USAF는 이러한 모든 것들을 시행하기 위한 잘 구비된 시스템을 갖추고 있다. 대부분의 경우에, 멤버케어에 대한 군의 접근법은 나아가 세계복음화에 적용될 수 있다.

5. 토의 주제

1. USAF는 왜 군목들에게 특별권한(비밀보장)을 부여하는가? 이것은 선교 공동체에서 어떻게 가능한가?
2. USAF에서 예외적 가족프로그램(Exceptional Family Member

Program)의 목적은 무엇인가? 표 1의 가입규정은 어떻게 선교사 가족들과 상관성을 갖는가?

3. 표 2를 다시 보라. 기능적 가족 대 역기능적 가족들의 특성은 기독교 선교사들에게 적용되는가? 신생 및 기존 파송국가들의 기능적/역기능적 가족들을 묘사하기 위해 사용된 유형들에는 어떤 근본적인 차이점들이 있는가?

4. “특수 필요 프로그램”(special needs program)은 귀 선교기관의 가족들을 위해 어떻게 구비될 수 있는가? 이러한 가족들을 “코드화”(code)하는 것은 실행 가능한가? 그러한 프로그램을 위해 선교기관에서 누가 책임을 져야 하는가? 가족들에게 “부적합”이라는 격리의 느낌 없이 어떻게 분명한 방법으로 “코드”를 시행 할 수 있는가?

5. 표 3을 검토하라. 어떻게 당신의 가족이나 단체의 필요에 적합한 면담을 적용시킬 수 있는가? 얼마나 자주 그러한 면담이 실행되어야 하며, 누가 면담을 실행해야 하는가? 정보는 누가 평가하는가? 정보는 어떻게 보호될 수 있는가?

† 참고문헌 †

- Allen, F.(1986). Why do they leave? Reflections on attrition. *Evangelical Missions Quarterly*, 22, 118-129.
- Bartone, P.(1999). Hardiness protects against war-related stress in Army Reserve forces. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 51(2), 72-81.
- Bloecher, D., & Lewis, J. (1997). Further findings in the research data. In W. Taylor (Ed.), *Too valuable to lose: Exploring the causes and cures of missionary attrition* (pp. 105-125). Pasadena, CA: William Carey Library.
- Bowen, G. (1989). Family adaptation to relocation: An empirical analysis of family stressors, adaptive resources, and sense of coherence (*Tech. Rep. 856*). Alexandria, VA: U.S. Army Research Institute for the Behavioral and Social Sciences.
- Brierley, P. (1997). Missionary attrition: The ReMAP research report. In W. Taylor (Ed.), *Too valuable to lose: Exploring the causes and cures of missionary attrition* (pp. 885-104). Pasadena, CA: William Carey Library.
- Donovan, K., & Myors, R. (1997). Reflections on attrition in career missionaries: A generational perspective into the future. In W. Taylor (Ed.), *Too valuable to lose: Exploring the causes and cures of missionary attrition* (pp. 41-73). Pasadena, CA: William Carey Library.
- Elkins, P. (1997). Attrition in the USA and Canada. In W. Taylor (Ed.), *Too valuable to lose: Exploring the causes and cures of missionary attrition* (pp. 371-376). Pasadena, CA: William Carey Library.
- Figley, C. (1989a). *Helping traumatized families*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- _____. (1989b). *Treating stress in families*. New York, NY: Brunner/Mazel.
- Giron, R. (1997). An integrated model of missions. In W. Taylor (Ed.), *Too valuable to lose: Exploring the causes and cures of missionary attrition* (pp. 25-40). Pasadena, CA: William Carey Library.
- Kang, S. (1997). Missionary attrition issues: Supervision. In W. Taylor (Ed.), *Too valuable to lose: Exploring the causes and cures of missionary attrition* (pp. 251-264). Pasadena, CA: William Carey Library.
- McCubbin, H., & Lavee, Y. (1986). Strengthening Army families: A family life cycle stage perspective. *Evaluation and Program Planning*, 9, 221-231.
- McCubbin, M., & McCubbin, H. (1996). Resiliency in families: A conceptual model of family adjustment and adaptation in response to stress and crisis. In H. McCubbin, I. Thompson, & M. McCubbin (Eds.),

Family assessment: Resiliency, coping, and adaptation-inventories for research and practice (pp. 1-64). Madison, WI: University of Wisconsin System.

O'Donnell, K. (1997a). Member care in missions: Global perspective and future directions. *Journal of Psychology and Theology*, 25, 143-154.

_____. (1997b). An international guide for member care resources. In W. Taylor (Ed.), *Too valuable to lose: Exploring the causes and cures of missionary attrition* (pp. 325-338). Pasadena, CA: William Carey Library.

O'Donnell, K., & O'Donnell, M. (1992). Understanding and managing stress. In K. O'Donnell (Ed.), *Missionary care: Counting the cost for world evangelization* (pp. 110-122). Pasadena, CA: William Carey Library.

Paden, L., & Pezor, L. (1993). Uniforms and youth: The military child and his or her family. In F. Kaslow (Ed.), *The military family in peace and war* (pp. 3-24). New York: NY : Springer.

Plucker, J., & Yecke, C. (1999). The effect of relocation on gifted students. *Gifted Child Quarterly*, 43 (2), 95-106.

Schumm, W., Bell, D., & Tran, G. (1994). *Family adaptation to the demands of Army life: A review of findings (ARI Research Report 1658)*. Alexandria, VA: U.S. Army Research Institute for the Behavioral and Social Sciences.

Taylor, W. (Ed.). (1997). *Too valuable to lose: Exploring the causes and cures of missionary attrition* (pp. 325-338). Pasadena, CA: William Carey Library.

Vernberg, E., & Field, T. (1990). Transitional stress in children and young adolescents moving to new environments. In S. Fisher & C. Cooper (Eds.), *On the move: The psychology of change and transition* (pp. 127-151). New York, NY: John Wiley & Sons.

* 게이 갈레허(Gay Galleher, Ph. D.)와 브라이언 비버버그(Bryan Vyverberg, M. D.)에게 이 글의 초안을 사려 깊게 그리고 전체적으로 검토해준 데 대해 특별한 감사를 전한다. 언제나 그렇듯이, 아내, 케롤린은 이 글이 진행되는 동안 큰 후원이 되어 주었다.

이 글에서 표현된 관점들은 저자의 관점들이며 미 공군, 국방부나 미 정부의 공식 정책이나 위치를 평가하는 것은 아니다.

제 41 장

난황 속의 국외 이주 여성들에 대한 지원

심리학자이며 그리스도인으로서, 현지인 여성들과 이주민 여성들을 위해 상담과 디브리핑, 위기상담을 지원하며 지난 18년을 넘게 사역해 온 것은 내게 큰 특권이였다. 동아프리카와 중앙아시아의 창의적 접근지역에서 사역해 오며 나는 개발도상국에서 일어나는 삶의 스트레스를 경험하고 목격했다. 비록 어떤 한 사람이 준비된 상태와 계속되는 정서적, 관계적인 후원 가운데 그 세계에 들어간다고 할지라도, 그것은 힘들고 암울한 환경이 될 수 있다. 내가 겪었던 경험들과 갈등들이 유일하다는 뜻은 아니다. 그러나 다른 그리스도인 여

* 아네미 그로스하우저(Annemie Grosshauser)는 독일인이며 임상심리사로 훈련받았다. 그녀는 의사인 토니와 결혼했고 ORA International의 국제 책임자이다. 지난 18년 동안 그들은 동아프리카와 중앙아시아에서 기독교 인도주의 구제



아네미 그로스하우저 *

남성 우월적인 나라에서
시장을 통과하는 것
가족 중심적인 사회에서
독신으로 생활하는 것
매우 상이하며 때로는
적대적인 문화와 종교적
환경 속에서 사역하는 것
적합한 학교가 없는 곳에서
어린이들을 교육하는 일
궁핍한 사람들에게 연민을
보이려는 노력,
그리고 다문화적 팀에서의
동역과 같은 것들은
국외 이주 여성들이 직면하는
도전들이다. 이 장은 이러한
문제들을 다루며 그 원인들과
해결책들을 면밀히
살펴본다.

성들이 그들의 생존을 위해서 뿐만 아니라, 상급을 위해 경주하는 일에 있어서도 보다 잘 갖추어 질 수 있도록(고전 9:24) 이러한 것들에 대해 자세히 써 내려 가는 것이 중요하다는 사실을 나는 느끼게 되었다.

이번 장에서, 나는 이슬람 국가에서 살고 있는 해외 이주민 그리스도인 여성들의 대응전략들과 도전에 대해 살펴볼 것이다. 나는 다섯 개의 영역에 초점을 둘 것이다.

- 이슬람교-이슬람교와 서구 여성들의 역할; 개인의 권리에 대한 기대차이; 스트레스와 심리적 문제들의 일반적인 원인이 되는 복종, 성취, 직업적 만족과 같은 이슈.

- 과거의 개인적 이슈-개인의 과거로 인한 정서적 갈등. 이슬람교에 있어서 영적 실재들과 문화적 규제들은 미해결된 이슈들에 대해 이주 여성들이 모국에서 경험하는 것 그 이상으로 더 심하며 극적인 역반응을 유발시킬 수 있으므로 이 영역은 특히 중요하다.

- 영적인 차원들-사역을 위한 영적 준비와 어려운 환경 가운데서의 하나님과의 계속적인 동행; 개인의 성숙함에 대한 자질; 개인의 소명; 영적 자원과의 친밀함

- 팀의 생존력-회원들 간에, 특별히 여성 동역자들을 보살피는 지지적이며 케어하는 팀에 대한 필요성; 다국적 팀들의 장애물과 가능성들.

- 새로운 역할, 정체성, 생활양식-이동과 타문화적 삶이 안정과 신앙 그리고 정체성에 미치는 영향에 대한 고찰; 독신자, 부부, 가족이 받게 되는 영향에 있어서 그 방식의 차이.

와 난민 사역을 운영해 오고 있다. 이 기간 동안, 그로스하우저는 정신적 외상을 경험한 현지인들을 위해서는 물론, 이주민 여성들과 팀들을 돌보는 상담가로서 사역했다. 현재 그녀는 독일에서 국제 선교회/멤버케어 공동체 내에서 순회 교육과 자문을 하고 있다. 그녀와 남편은 슬하에 18-23세에 걸쳐 4명의 자녀를 두고 있다.

Email: agrosshauser@yahoo.com.

1. 이슬람교

세계의 30억 여성들 가운데 1/4은 무슬림이다. 그들은 가족 내에서 영향력을 미치는 핵심적인 위치에 있지만, 무슬림 여성들은 대부분 교육, 보건시설, 기본적인 인간 권리에 해당하는 제한적인 것들만 이용할 수 있다. 많은 이슬람 국가들에서는 남성들과 여성들 사이에 문화적, 종교적 분리가 존재하므로, 복음은 우선적으로 다른 여성들을 통해 이슬람 여성들에게 전달된다. 이것은 이슬람 여성들과 시간을 나누고 삶을 통하여 그리스도를 보여주는 기독교 여성 사역자들에게 도전이 되며 기회가 된다.

이슬람 국가들은 “한 신앙”을 수용하지만, 믿는 방법은 나라마다 다르다. 예를 들면, 교육수준, 경제적 위치, 도시 혹은 시골 환경, 서구의 영향, 근본주의의 정도를 포함하여 이슬람 공동체 안에는 여성들의 역할과 권리를 결정하는 많은 요소들이 존재한다. 결과적으로, 사회에서 여성들의 권리나 그들의 역할에 대한 통일된 개념은 없다. 어떤 국가에서는 여성들이 정치 지도자의 위치에 있기도 하지만, 다른 한편에서는 여성들이 집 밖으로 전혀 나가지 못하기도 한다.

코란의 가르침은 이슬람교에 나타난(흔히 문자적으로 지키지는 않지만) 여성들의 위치에 대해 근본적인 이해를 제공한다. 예를 들어, Surah 4,34는 말한다. “알라가 그들 중의 하나를 다른 자보다 뛰어난게 지으셨으니, 그리고 그들이 그들의 소유를(여자들을 돌보기 위하여) 사용하므로 여자들은 남자들의 책임이다. 그러므로 선량한 여자들은 알라가 지키시는 것을 은밀하게 순종하며 지키는 여인들이다. 반항하는 여인들에 대해서는 훈계하고, 잠자리에서 물리치며, 경책하라. 그들이 네게 순종하면, 그들을 적대하지 말라”(Pickthall, 1988).

마호메트 시대에는 여성들과 어린이들, 특별히 과부와 고아들을 보호하는 새로운 법이 제정되었다. 그러나 일반적으로 이슬람교에서는¹⁾ 여성에 대한 남성의 우월성을 가르친다.

1) 이 주제에 대한 그 이상의 토론은 본 내용의 목적을 벗어나게 한다. 이상의 연구는 참고 문헌을 참조하라.

이슬람교 가르침의 결과는, 이슬람 여성들은 비이슬람 여성들과 비교하여 전반적으로 보다 규제되며 공식석상에 적게 드러나며 남성들에게 복종하는 삶을 산다. 이슬람교에서, 남자들은 창조질서 내에서 확실히 우월적인 성으로 간주된다. 이러한 위치는 여성들에 대한 남성들의 태도에 영향을 미치며 남성들로 하여금 많은 자유를 누리게 한다. 그 결과 현지 여성들과 이주민 여성들은 그들을 바라보는 시각에서, 또는 그들에게 겸손한 행동이 요구될 때 종종 차별의식을 느낀다. 다른 한편, 이슬람 남성들은 전반적으로 여성들을 매우 보호하고 있다고 느끼는데, 특히 그들의 가족 내의 여자들에 대해 그러하다. 여성들에 대한 많은 제약들은 본질적으로 이슬람교의 가르침과는 상당히 거리가 먼 문화적 풍습에 의해 악화된 것임을 염두에 두어야 한다. 여전히, 대부분의 비 이슬람교 국가들의 여성들은 일과 학업에 보다 동등한 기회를 갖으며, 사회에서는 동등한 상대자가 되며, 특정 수준의 성취와 일의 만족을 기대한다. 이슬람 상황으로 들어갈 때, 이주 여성들은 종종 종교적, 문화적 제약과 제한된 직업의 기회가 미치는 잠재적인 영향에 대해 간과한다.

여성들이 그들이 가진 경험과 재능을 살려 섬길 수 있는 것으로는 신체 및 정신보건, 행정, 교육, 영접, 돌보기, 기도와 같은 많은 영역들이 있다. 그들이 모국에 두고 온 것과 비교하거나 또는 그들이 가진 첫 기대감과 비교할 때, 현재의 그들의 직업은 그들의 위신을 손상시킬 수도 있으나, 동시에 그들이 현지 여성들의 삶에 미치는 영향을 목격하게 될 경우 그들의 직업은 실로 성취와 만족을 줄 수 있다.

이슬람 상황 안으로 들어가는 여성들은 반드시 특정한 성차별을 이해하고 고려해야 한다. 실제로, 전투는 기본적으로 성별의 문제가 아니라, 영적인 문제이다. 현실은 이주 여성들에게 종종 매우 고통스럽게 다가오는데, 그들이 부당하게 취급되거나 떠들썩한 외설의 대상이 될 경우이다. 이러한 것들은 그 누구에게도 예외가 되지 않는다! 여성들이 이런 취급을 당하게 될 때, 그들은 깊은 상처를 받으며, 학대받고 무가치하게 느끼거나 심지어는 “발가벗겨진” 느낌을 갖게 된다. 이주 여성들은 그곳에서 불신자로 여겨지며, 따라서 더 큰 상처를 입게 된다. 본질적으로, 현지 남성들의 시각에 그녀들은 창녀와 동등하게 비쳐진다. 물론, 성의 자유를 드러내는 서구 영화들이

이러한 사고에 영향을 미친다. 그러므로 여성들은 이러한 문제들을 인식하며, 스스로를 보호하고, 문제들을 건설적으로 다룰 필요가 있다. 비난과 분노는 복음 증거를 방해할 뿐만 아니라, 마음의 평화에도 영향을 미친다.

2. 과거의 개인적인 이슈들

“내가 이것을 50년 전에 알았더라면, 나의 인생은 아주 달라졌을 것입니다!” 이 탄식은 내가 내적 치료, 완전함, 과거의 “짐”을 다루는 것에 대해 말씀을 전했던 한 예배 이후 듣게 된 말이다. 이러한 주제들에 대해 많은 글들이 저술되었지만, 우리 자신들의 삶에 그것들을 적용해야 하는 필요성은 인식되지 않거나, 해외 사역에서 불가피하게 일어나는 위기나 다른 주요한 도전에 직면하기 전까지는 다루어지지 않는다.

내적 치료는 우리들의 발달, 건강, 대응 및 수행 능력, 타인과 자신을 용납하고 사랑하는 능력을 기형화 하는 과거의 깊은 상처들-행위, 학대, 죄에 대한 기억들(우리 자신에게 짓눌렸던 그리고 다른 사람들에게 짓눌렸던, 혹은 지금 우리에게 일어난 일들/사건들)을 다룬다. 이러한 상처들은 낮은 자존감, 불안전, 권위의 문제, 중독, 자기부정, 분노, 부정적 태도, 우울증, 정신질환을 포함하여 여러 방식으로 나타날 수 있다.

종종 우리는 이러한 짐을 인식하지 못한다. 하나님과 타인을 향한 신뢰, 대인관계, 죄책감, 권위 등과 같은 문제들과 씨름하고 있는 우리 자신을 발견할 때, 그 뿌리가 참으로 어디에 놓여 있는지 알지 못하며, 부모와 환경 그리고 다른 사람들을 탓하게 된다. 내적 치유는 과거에 속박된 것을 풀어주며 다음의 태도들을 요구한다.

- 인식과 수용(부정과 대조되는)
- 고백, 용서, 보냄
- 하나님께서 치료하고 회복시키도록 맡김
- 어떤 미술적 뿌리나 속박에서 구원받음

우리는 모두 특별하며 귀하다-우리들의 교육, 세계관, 태도, 가치, 감정, 그리고 기억들은 특별한 것들이다. 우리 자신의 유일함은 우리가 가진 가장

큰 선물이지만, 가장 큰 도전이 되기도 한다. 우리 자신의 삶과 사역에 모범이 되는 것은, 부분적으로는, 자신의 과거를 통찰하고 하나님께서 우리의 상처와 고통들을 다루시도록 기꺼이 맡기는 의지에 달려있다.

우리들의 많은 갈등의 원인들은 네 개의 주된 영역인 출생 전, 아동기, 청소년기/성년기, 영적 속박에서 나타난다. 여기서 나는 문제의 핵심을 제시하며, 몇 개의 사례를 추가하여 각 영역을 가볍게 다룰 것이다. 이 이상의 연구에 대해서는 이러한 주제들을 다루는 많은 양서들이 나와 있다(참고문헌을 보라).

1) 출생 전

이 시기에 발전하는 상태들은 원치 않는 임신, 낙태 시도 후의 생존, 사생아, 부모가 되는 일, 힘든 임신, 산모의 질병, 주요 갈등이나 전쟁으로 인한 불안전을 포함한다. 상담을 통해서, 나는 이러한 출생 전 갈등을 생생하게 묘사하는 한 여성을 만났다. 다년간 선교지에서의 사역 이후, 그녀는 영적 생활과 가정을 돌보는 두 일에 점점 가중되는 어려움을 느꼈다. 우리는 함께 대화하며, 그녀가 그녀의 어머니와 지속으로 힘든 관계를 갖고 있다는 것과, 그것이 그녀에게 죄책감을 가져온다는 것을 인정하게 되었다. 우리는 성령께 갈등의 뿌리를 보여 주시기를 구했다. 그리고 그녀는 원치 않는 임신과 낙태 가능성에 대해 그녀의 어머니가 한 말들을 기억하기 시작했다. 또한 하나님의 영은 어떻게 사탄이 그녀가 기쁨을 누리지 못하고 안전을 느끼지 못하도록 하며, 그러한 일들을 통해 이득을 취했는지도 보여 주셨다. 이런 기형적인 메시지를 향해 권위를 가지고, 그녀는 놀라운 자유를 경험했으며 그녀의 어머니를 용서하고 새로운 사랑으로 용납할 수 있었다. 다시 그녀는 새로운 기쁨으로 주님과 자신의 가족을 사랑하게 되었다.

이 여성은 본국에서도 이 같은 기형적인 감정들을 경험하는 한편, 이것은 우리가 안락함과 안전지대(모국)를 벗어날 때 더 상처를 입기 쉽다는 사실을 보여준다. 영적으로 적대적인 환경 가운데 사는 사람들, 특히 치료 되지 않은 상처를 지닌 사람들은 적들의 공격에 더 쉬운 목표물이 되는 것이다.

2) 아동기

이 시기에 문제를 일으키는 조건들은 원치 않음, 열악한 형제관계, 부모의 마찰/이혼, 실패자가 되거나 무가치해지는 느낌, 외모에 대한 자기수용의 결핍, 장애, 입양, 고아, 낮은 성취감, 학교에서의 갈등, 선생님과 친구들로부터의 비하, 거절감과 두려움, 분노, 정서적 학대, 신체적 학대, 성적학대를 포함한다.

나는 결혼생활과 팀에 심각한 영향을 미치기까지 우울증으로 고통을 당하고 있는 한 여성을 상담했다. 한 상담 회기 중에, 그녀는 외향적이고 재능이 있는 그녀의 쌍둥이 자매와 성장한 것에 대해 분노와 괴로움을 쏟아 놓았다. 그녀의 전 생애는, 단 한번도 겨뤄보지 못한 채 두 번째가 되어 버리는 느낌이었다. 그녀에게는 창조주 하나님에 의해 자신이 경이롭고도 놀랍게 지음 받았다는(시 139편-내적 치유와 확인에 대한 놀라운 말씀) 치료, 용서, 구원, 그리고 새로운 이해가 필요했다. 자신의 과거를 드러내고 자신을 있는 그대로 받아들일 수 있게 되자 그녀의 우울증은 좋아졌으며 사역 관계 역시 좋아졌다.

이슬람 상황 가운데 사역하는 여성들로서 사역에 결정적으로 중요한 한 영역은 아버지와의 관계이다. 만약 한 소녀가 육체적, 감정적, 혹은 성적으로 학대받거나 사랑, 용납, 애정보다는 규칙과 체벌의 분위기 속에서 성장했다면 그녀는 하늘에 계신 아버지를 포함해 그 어느 누구도 신뢰하는 것을 어렵게 느낄 것이다. 이러한 깊은 상처는 일반화된 불신, 두려움, 남자들에 대한 적대감을 불러일으키며, 남성 지배적인 사회에서 더 악화된다. 하나님을 신뢰하는 능력이 회복되고 그 여성이 적대감 없이 남성들과 관계를 맺기까지는 다년간의 상담과 치유가 필요할 것이다.

나는 어린시절의 충격이 이미 완전히 해결되어 정서적으로 편안하다고 말하는 이슬람 사회의 여성 사역자들과 종종 기도의 시간을 가졌다. 그러나 그들이 이슬람교의 남자들로부터 존경을 받지 못할 때는-뻘히 응시되거나, 시장에서 음흉하게 접촉될 때-상처들은 커다란 분노와 괴로움으로 가득 차 다시 노출되었다. “사나이 문화”(macho culture) 안에서의 삶은 그 어느 여성일지라도 어렵다. 더욱이 상처가 있는 여성에게는 더한 것이다. 나는 이것

이 여성들에게 주된 스트레스 요인들 중의 하나가 된다는 것을 보아 왔다. 만약 근원에서부터 치료가 되지 않는다면, 깊은 분노와 심지어 중도탈락에 까지 이를 것이다.

3) 청소년기/성인기

청소년기와 성인기에는 아마도 가족/친구/동료와의 문제, 동료의 압력, 성적 문제, 결혼 문제, 법적 문제, 독신, 직업적 압박감, 죄책감과 불안, 소속감의 상실, 전쟁, 상해, 사랑하는 사람들의 죽음에 대한 관계의 문제들이 있을 것이다.

물론 인생은 상승과 하락, 기쁨과 슬픔의 혼합물이다. 고통과 분노의 감정들이 해소되지 않고 부정될 때, 그것들은 우리의 성격에 상당한 불안전감과 불안정성을 유발할 수 있다. 우리들의 발달은 (신체적, 영적, 정서적, 인지적, 관계적) 방해받을 것이며, 다른 사람들과 하나님과의 관계는 깊은 영향을 받을 것이다.

나는 접근 제한 지역에서 남편과 함께 사역하는 한 젊은 여성을 상담했다. 그녀가 임신 했을 때 질병이 찾아왔다. 그녀는 아기를 원했지만, 앞으로 엄마가 되는 것을 심각하게 고려했다. 정상적인 임신의 징후와는 거리가 먼 그녀의 건강 결핍은 보다 깊은 정신적인 뿌리들을 갖고 있었다. 엄마가 된다는 것은 그녀로 하여금 자신의 엄마를 향한 분노와 미움에 직면토록 했는데, 그녀의 기억 속에 그녀의 엄마는 사랑과 보살핌이 극히 부족한 사람이었다. 그녀의 거부감은 그녀의 엄마가 자신의 아이와 관계를 맺는 것을 바라지 않는 것으로까지 나타났다. 무관심의 상처를 치유하기 위한 기도는 이 여성에게 새로운 빛에서 어머니의 실패를 보게 하였다. 괴로움과 원한을 놓아 버림으로, 그리고 다른 사람들을 용서함으로, 우리는 우리에게 빛진 것으로부터 사람들을 자유하게 한다. 이것은 감정의 자유와 영적인 성숙을 향해 가는 과정에서 매우 중요한 단계이다.

내적 치유의 아름다운 한 예는 누가복음 7장에서 발견되는데, 그것은 한 죄인인 여인이 예수의 머리에 향유를 붓고 그의 발에 입 맞추며 그녀의 수치와 고통을 쏟아놓는 장면이다. 예수는 그녀의 죄를 용서하고 그녀의 과거로

부터 놓임 받게 하시며 그녀를 회복시키신다. 그녀는 치유 받고, 용서받으며, 그리고 회복되어 기쁨으로 떠난다.

4) 영적 속박

사탄은 모든 거짓의 아버지다(요 8:44). 그의 목표는 우리들과 우리들의 사역을 무능하게 만들 빌미를 찾으며 하나님의 창조물을 파괴하는 것이다. 그러므로 주님과 함께 그리고 다른 신자들과 함께 관계를 유지하며 자신을 경계하는 것이 지극히 중요하다(벧전 5:8).

속박은 신비주의의 조상 숭배(동방종교, 사이비, 프리메이슨주의, 뉴에이지), 가족 집단 자살의 비극, 살인이나 성 학대와 같은 범죄, 음란물을 통한 마귀적인 것의 동참이나 관심, 악령을 부르는 “파티”놀이, 별점 보기, 혹은 다른 미신적인 신앙들을 포함한 여러 방법들을 통해 우리들의 삶에 찾아올 수 있다. 이러한 모든 것들은 사탄의 세력과 연관된 사람들뿐만 아니라, 그들의 가족들까지 괴롭히고 억누르는 발판을 마련한다.

사람들의 삶에 미친 프리메이슨주의의 영향이 실제보다 넓게 인식되지 않은 것은 놀랄만한 일이 아니다. 왜냐하면, 그것은 비밀조직이며 사람들은 흔히 그 안에서 일어나는 그들의 조상들의 영을 불러내는 신비의식을 인식하지 못하기 때문이다. 한 젊은 부부는 밤이면 집에서 나는 소음으로 방해를 받았다. 한 사역 팀이 방문 하였고 기도 후에, 성령께서 양가 부모들이 프리메이슨주의와 연관되었다는 것을 보여 주셨다. 놀라운 것은 배우자 두 사람은 이것을 알고 있었으나 잊은 지 오래였고 아무도 그 억압적인 영향을 인식하지 못했다. 우리는 그들의 삶에 존재하는 프리메이슨주의의 영에 대해 권위를 가지고 그 가족을 기도로 정결하게 했다. 그들은 다시는 괴롭힘을 당하지 않았다. 우리는 우리가 깨어있기를 바라며 허락된 권위를 사용하기를 원하시는 능력의 하나님을 섬기고 있다.

다른 사람들과 마찬가지로 이슬람의 세계에서 우리는 주술적인 행위가 미치는 영향들에 대해 대처해야만 한다. 저주, 부적, 죽은 “성인”들의 사당 등은 민속 이슬람에서 주된 역할을 하며 기독교 공동체에 영적 영향을 미친다. 종종 무시되거나 간과되는 이러한 행위들은 무기력, 우울증, 가정 마찰,

그리고 팀의 불화를 야기할 수 있다. 억압적인 영들이 활동하는 문화 내에서 사역하는 그리스도인들로서, 우리는 필히 깨어서 다룰 수 있는 우리의 지난 과거를 다루어야 한다. 우리는 진실해야 하며 기꺼이 주께서 우리를 치료하고 회복하시도록 간구해야 한다. 그렇게 하지 않는다면 우리가 어떻게 어둠 속에서 빛이 될 수 있겠는가?

3. 영적인 차원들

선교사에 대한 ReMAP 연구 보고에서(Brierley, 1997) 건강한 영성은 선교지에서의 우리의 생존과 효율성에 미치는 요소들 중 세 번째로 순위 되었다. 중요성에 있어서 분명한 소명과 후원 가정의 지지가 전제 되었다. 기독교 사역자들은 필히 자신들을 향하여 “나는 그리스도께 중심을 두고 있는가?”라고 다시금 자문해야 한다. 내 삶을 지배하는 사람은 누구인가? 내 자신, 타인, 사역 그 자체인가? 아니면 주님이신가? 나는 모든 선교사들이 그들의 현재의 삶과 과거의 갈등 부분들을 되도록이면 신앙 동료와 함께 진실하게 검토하며, 할 수 있는 한 확실하게 그들 자신을 그리스도께 맡길 것을 권한다. 이것은 현장과 본국 양쪽에서 정기적으로 관심을 기울여야 하는 일련의 과정이다.

1) 영적 건강

영적 성장을 주제로 하는 양서들은 풍부하며 많은 사람들이 이러한 책들을 읽고 있다. 우리에게 종종 부족한 것은 습득된 정보를 적용하는 것이다. 건강한 영적 양식은 영접, 함께 하는 신앙, 타인들의 필요에 관심을 갖는 것은 물론이고, 우리들의 가족과 팀 혹은 들어 주는 사람이 필요한 사람들을 위해 주님과 함께 하는 매일의 시간, 성경 읽기, 예배(찬양 혹은 찬양을 듣는 것), 그리고 주를 위해 준비된 그릇이 되기 위한 열린 마음으로 이루어진다. 아이들이 어렸을 때(그 애들이 다 자란 이후에도!) 묵상 시간을 갖기가 얼마나 힘들었는지 아직도 기억난다. 시간이 있으면 너무나 피곤해 했으며, 그래

서 나는 종종 죄책감에 시달렸다. 그 후, 나는 수유를 하는 중에, 교육과 예배 테이프를 듣는 중에, 친구와 함께 걷는 중에, 혹은 장을 보러 가는 중에, 하나님의 임재를 기뻐하며 기도할 수 있다는 것을 깨달았다. 우리는 어떻게 우리 자신에게 날마다의 영의 양식을 취하게 할지 이에 관한 창의적인 방법을 배워야 한다. 책임/기도의 동반자는 격려를 통해서, 그리고 진솔한 질문들을 물음으로서 큰 도움을 줄 수 있다.

2) 소명

영적성장은 평생의 과정이다. 남미 개척 선교사인 엘리자벳 엘리엇(Elisabeth Elliot, 1999, p. 21)은 “진실로 우리 자신들을 선교사라고 부르기 전에 우리에게서 십자가와의 깊은 영적인 만남이 필요하다”라고 지적하며 그 가치를 인식하고 있다. 우리는 제자 훈련을 통한 성장의 필요성은 물론 용서와 구원이 필요하다는 것을 받아들여야 한다. 선교사들은 만들어지는 것이라기보다는 주님과 깊은 관계를 통해, 그리고 어떤 값을 치루든지 간에 그분을 섬기길 원하는 소망에서 성장한다. 그러므로 소명을 확실히 하는 것이 지극히 중요하다. 모험심, 경력, 전문기술의 함양, 고용 혹은 어려운 상황과 관계로부터의 탈출과 같은 또 다른 동기들은 우리를 좌절과 패배에 이르게 할 수 있다. 그 까닭은 영적전쟁의 초점과 세력이 잘못 이해되었기 때문이다.

남편과 아내는 반드시 각자 해외선교의 부르심이 있어야 한다는 것은 아무리 강조해도 지나치지 않다. 순수하게 후원의 차원이나 순종하는 마음으로 이슬람 세계로 남편을 따라가는 아내는 큰 위험에 처하게 된다. 선교사의 삶 그 자체는 많은 상실과 변화를 내포하는 거대한 도전이다. 가족과 친구와의 이별로 인해 가중되는 긴장과 함께 오는 외로움, 새로운 문화와 어려운 기후에 대한 적응, 새로운 언어 습득, 이전에 알지 못한 질병에의 적응, 입학 과 교육 등에 있어서 개인적 소명이 없이 모험을 시도하는 것은 현명하지 못할 것이다. 만일 아내가 그 자신의 확신과 부르심에 근거하여 선교사역을 선택하지 않았거나 매우 수용적이며 쉽게 생각하는 사람이 아닌 한, 남편에 대해서는 물론 현지인들과 현지 문화에 대한 분노로 인해 갈등하게 될 것이다.

그녀는 무의식적으로 그녀의 병든 감정들에 대해 남편을 비난하게 될 것이다. 이러한 부분에서 힘겨워 하는 여성들은 그들의 갈등을 내면화하고 여러 종류의 신경성 장애나 우울증으로 고통당하거나 매우 분노하며 적대적이 된다. 파송기관들이 각 배우자가 소명이 있는지 확인하는 것은 모든 사람들에게 유익을 주기 위함이다.

3) 영적 전쟁

“선교사역은 게임이 아니라 전쟁이다. 영적전투는 실재이며, 동시에 모든 종류의 긴장들이 일상생활 가운데 일어난다. 때로 선교사는 외부의 도움이 없이 스트레스 상황들을 대처하는 능력과 인내가 필요하다”(Ekstrom, 1997, p. 188). 상실과 변화의 도전에 더하여 선교지에서의 영적전쟁이 기다리고 있다. 즉 선교지는 많은 사역자들에게 준비되지 않은 전쟁터이다. 영국의 All Nations Christian College에서 1996년 4월에 개최된 선교사 중도 탈락에 대한 국제 워크숍에서, 선교지 전 훈련(pre-field training)에 대한 토론그룹은 예비 선교사들의 영적자질을 염려하여 문서를 작성했다. 그 일부는 다음과 같다: “우리는 또한 모든 현상들 가운데 사탄의 압제와 연관된 영적 전쟁을 위해 후보생들은 준비되고 훈련되어야만 한다고 믿는다”(Adiwardana, 1997, p. 210).

사탄의 압제에 대한 한 예가 전쟁으로 파괴된 한 이웃나라의 답사여행에서 돌아온 두 독신 여성들에 의해 내게 보고 되었다. 외딴 마을의 한 현지인 가정에서 밤을 보내는 동안 그들은 방안의 이상한 실재를 느끼며 깨어났다. 위를 쳐다보았을 때, 그들은 구석에서 웅크리고 있는 여자의 영을 목격하였다. 그녀가 움직이자, 그녀의 영은 방안의 물체를 통과했다. 그 여자는 그들에게는 아무런 관심도 없이 무엇인가에 분주했다. 사역자들은 그 영이 이전에 그 곳에서 살았던 여자의 영이라는 것을 이해할 만큼 영적 실재들에 관해 충분히 인식하고 있었다. 다음 날 밤, 첫날의 충격이 막 가실 무렵, 그들은 그 목재 주택의 밑에서 집터를 흔드는 폭발음을 들었다(그들의 생명을 노렸을지도 모르는 공격). 그들이 마을에서 돌아왔을 때, 나는 그들에게 디브리핑을 시켰다. 물론 우리는 해방을 위하여 기도했는데, 그것은 최근의 경험에

서 뿐만 아니라, 충격적인 경험에의 노출로 심약해진 사람을 사로잡을 수 있는 공포와 죽음의 영들로부터의 해방을 위한 것이었다. 그 사역자들은 이 충격을 극적으로 극복하였고 사역을 계속했다.

많은 사역자들이 그들의 현지인 동료들의 삶에서든지 아니면 위협, 추방, 강도, 공격, 강간 같은 개인적인 경험을 통해서든지 전쟁의 잔악성을 대면하게 된다. 우리는 적들의 영토를 점령하고 있기 때문에, 우리들의 가장 중요한 선교지 파송 전 과제 중의 하나는 영 분별력을 가지고 우리를 위해 날마다 기도하는 헌신된 형제들로 구성된 기도 부대를 본부에 마련하는 일이다. 마찬가지로 서로를 경청하고, 함께 기도하며, 선교지에서 서로를 돕는 것은 사역자들에게 필수적이다.

1982년에 우리 가정이 동아프리카에 처음 갔을 때, 우리는 영적 전쟁이나 축사 사역에 대해 거의 알지 못했다. 그러나 영적 전쟁들은 계속적으로 우리 앞에서 일어났다. 사탄의 세력에 의해 고통당하는 현지인들과 민속 이슬람에 근거한 마술과 주술행위에 참여한 사람들, 사탄의 압제 아래 살고 있는 사람들을 돕기 위해, 그리고 패배를 모면하고자 하는 우리들은 이슬람/민속 이슬람의 세력에 대한 이해의 중요성을 배웠다. 우리는 또한 이슬람 세계에서 사역할 때, 세력의 충돌에 대한 균형 잡힌 이해와 영적 전쟁에 대한 훈련의 필요성을 보았다.

영적전쟁에서 가장 훌륭한 선생은 하나님의 말씀이다. 에베소서 6장은 말한다.

■ “종말로(이제로부터) 너희가 주 안에서와 그 힘의 능력으로 강건하여지고.” 무엇보다 먼저, 그리스도 안에 있는 우리가 누구인지 알아야 하며, 십자가에서 그분은 사탄을 향하여 승리를 거두셨다는 것을 알아야 한다. 그분은 모든 능력과 권위를 가지셨으며, 그것을 우리에게 위임하셨다.

■ “마귀의 꾀계를 능히 대적하기 위하여 하나님의 전신갑주를 취하라.” 두 번째로, 우리는 우리의 무기를 알아야 한다. 그것은 공격과 방어, 둘 다를 위한 것이다.

■ “우리의 씨름은 혈과 육에 대한 것이 아니요 정사와 권세와 이 어두움의 세상 주관자들과 하늘에 있는 악의 영들에게 대함이라.” 세 번째로, 우리는 적이 누구인지 어디에 있는지 무시해서는 안 된다. 우리는 효율적으로 전

쟁하는 방법을 알아야 한다.

인식하든 안하든, 우리는 세 종류의 주된 영적 전쟁에 속해 있다. 우리 자신의 내적 전쟁, 기독교 공동체 내에서의 전쟁, 정복되지 않은 요새에 대한 전쟁이다. 우리가 영적 전쟁의 이러한 영역을 어떻게 다루느냐에 따라 그것은 우리의 사역에 지대하게 영향을 미칠 수 있다.

(1) 내적 전쟁

적은 우리의 약점과 연약한 부분(침투 지점)을 안다. 피로, 질병이나 죄, 영적 훈련과 헌신에 대한 문제로 우리가 방패를 내려놓을 때, 적은 수시로 이러한 것들을 공격한다. 어려움이 발생할 때 종종 주님과 함께하는 우리의 시간은 사라지며 문화와 현지인, 그리고 리더십에 대한 분노와 함께 자기 연민, 비판, 분노, 그리고 괴로움으로 갈등하게 된다.

(2) 기독교 공동체 내에서의 전쟁

사탄의 목적은 결혼, 가정, 팀이나 친교모임의 연합을 파괴하는 것이다. 사탄은 비난, 자기중심주의, 부정적인 사고와 언어, 서로에 대한 돕는 태도의 결여, 질투, 성적 유혹, 민족주의, 용서치 못함, 제국주의적 태도, 권위와 책임에 대한 갈등을 이용한다. 결과는 공동체의 영적 총체성을 손상시킨다. 그것은 우리들의 개인적, 협력적인 사역을 무력하게 한다(롬 15:5-6; 골 3:12-14). 긴장된 관계들은 종종 적이 활동하고 있다는 사실을 나타낸다. 우리는 기쁨을 상실하며 힘들어하고 지치며 우울해진다. 이러한 감정들은 기도와 전도에 관심을 사라지게 하며, 결국 타문화 사역에서 우리를 후퇴시키게 하며, 공동체 내에서의 일부 선택된 친구들에게 집착하게 만든다.

(3) 정복되지 않은 요새(죄)에 대한 전쟁

우리에게 민속 이슬람의 영적 의미들을 설명하는 많은 양서들이 나와 있다(참고문헌을 보라). 예를 들면, 많은 무슬림들은 마귀의 눈을 두려워하거나 Jadu-일명 성자들 혹은 종교 지도자들에 의해 기록된 코란에 나타난 주술이 담긴 포장된 작은 용지-의 형태로 저주받는 것을 두려워하는데, 그것들이 선택된 희생자에게 질병, 재난, 그리고 정신질환을 가져온다고 여긴

다. 이러한 문화 내에서 매우 지배적인 영인, 질투는 다른 사람들에게 불운을 기원하는 혼한 동기가 된다. 불임으로 갈등하고 있는 많은 젊은 여성들은 Jadu의 세력을 떨리기 위해 수도자들에게 돈을 지불하여 저주를 풀려고 한다. 또한 그들은 죽은 성자들(사당)의 묘에서 다산을 기원한다.

우리 자신을 위한 보호는 물론, 저주의 효력으로 갈등하는 사람들을 위해 능력 있게 기도하기 위해서는 이러한 풍습들에 대해 아는 것이 매우 중요하다. 이러한 경우에, 나는 하나님의 능력 있는 간섭을 많이 보아왔다. 내 개인적인 경험으로는 해외에서 첫 해가 지난 이후 모든 감정적, 영적, 신체적 소모의 지점에 이르렀을 때였다. 그것은 자살충동을 유발하는 우울증까지 발전되었다. 1년간의 갈등 이후에, 다른 사람들의 많은 기도와 후원을 통해 나는 마침내 축사사역을 찾게 되었다. 이러한 분야에 경험을 갖고 있었던 한 목사는 많은 부분에서 사탄의 위협을 밝혀 주었고, 해방을 위해 기도해 주었다. 나는 완전히 나의 짓눌림에서 자유롭게 되었다.

우리의 최고의 영적 보호수단은 하나님과 우리의 관계를 개선하는 것이다. 이것은 우리가 기도에 초점을 두고, 성령의 능력에 대해 더 깨닫고, 책임감과 투명성을 유지하며, 용서의 영으로 살며, 도전을 포용하며, 이것들을 우리 자신의 성장을 위한 기회로 삼는 것을 의미한다.

4) 사역의 도구

이제 나는 무슬림 사역을 발전시키기 위한 4개의 주요 영역들에 대해 토론할 것이다. 그것은 개인의 영적 성숙, 언어와 우정, 상대 문화와 종교, 하나님께 위임 받은 권위이다.

(1) 개인의 영적 성숙

그리스도를 닮음(Christ-likeness)은-우리를 통해 반영되는 하나님의 성품과 행위-최고의 능력 있는 사역 도구가 된다. 그리스도의 대사와 종으로서, 우리가 하나님의 말씀으로 살고자 하며, 그분께 빚어지길 원하면 원할수록, 그것은 우리의 삶과 행위에 더 잘 나타나게 된다. 전문적인 훈련과 언어의 기술이 중요한 만큼 우리의 성품 역시 중요하다.

영적 성숙은 또한 “역(逆)의 정신으로 사는”(live in the opposite spirit) 능력 속에 나타난다. 예수는 이러한 삶에 있어서 최고의 선생이시다. 그는 분란이 있을 때 평정을 유지하셨고(눅 8:22-25) 비난이 있을 때 연민을 보이셨으며(요 8:1-11) 사탄의 대적과 혼란이 있을 때 권위를 행하셨다(눅 4:31-37).

우리가 우리 자신을 지키지 않는다면, 부정적인 분위기에서 살아갈 경우 쉽게 그 속으로 전락하게 된다. 가장 훌륭한 무기와 증거는 우리가 부딪치는 부정적인 태도들에 대해 역(逆)의 정신으로 사는 것이다. 예를 들어, 탐욕이 있는 곳에서는 베풀고 영접하며, 교만이 있는 곳에서는 겸손해지며, 두려움이 있는 곳에서는 하나님의 평화로 살아가며, 안전하지 못한 곳에서는 확신을 가져오는 것이다. 그러나 우리는 주님이 어떤 분이신지 알 때 오직 하나님의 성품을 보여줄 수 있는 것이다.

(2) 언어와 우정

타문화 사역자들에게 있어서 상대 문화와 언어에 유능한 것은 사역을 위한 매우 중요한 조건이 된다. 언어 습득은, 우리로 하여금 우정을 쌓게 하는-복음을 전하는데 결정적인 기초-마음의 통로 역할을 한다. 언어를 배움에 있어서 우리들의 노력이 보여주는 관심은 크게 인정된다. 내가 현지인 여성들의 염려를 듣고 이해할 수 있었을 때, 나는 그들에게서 흥분된 반응을 보았다. 이 같은 이해는 신뢰를 구축하는데, 이것은 분쟁과 전쟁이 만연한 나라에 사는 여성들이 흔하게 경험하는 일이 아니었다. 또한 그것은 신앙심이 깊고 헌신적인 여성들과 함께 질병과 일상생활의 염려들을 위해 기도하는 기회를 열어준다. 이러한 방법을 통해 우리는 치유자와 평강의 왕을 소개할 수 있다.

현지인들과 관계를 맺고자 추구할 때, 우리에게는 미묘한 위협이 일어나게 된다. 그들의 고통스러운 삶이 우리들이 가진 축복들과 불가피하게 비교하게 되므로, 우리는 죄책감에 휩싸이게 되며 우리 자신들과 우리들의 가정을 불필요할 정도로 부정하게 된다. 전쟁으로 파괴된 한 나라에서 살고 있던 두 아이의 어머니 이주 여성은 점점 사라져가고 있는 그녀의 기쁨에 대해 내게 말하였다. 그녀의 이웃이 자녀들을 먹이기 위해 그리고 집에 온기를 유

지하기 위해 끊임없이 기울이고 있는 노력과 도움을 향한 간청, 그리고 이에 응답하고자 하는 그녀의 노력은 그녀의 작은 가정의 기쁨에 영향을 미쳤다. 그녀는 가난한 상황을 앞에 두고 잘 먹고 잘사는 그녀의 가족의 권리에 대해 의문하기 시작했다. 우리는 하나님의 완전하신 창조 계획과 그분의 소망은 평화와 번영을 위함이지 전쟁과 빈곤이 아니라는 사실에 관해 대화했다. 그녀와 함께 고통과 영적 전쟁에 대한 근본적인 주제들을 토론하는 것이 도움이 되었다. 만약 사탄이 무고한 피를 흘리는 것과 같은 악을 통해 한 나라 안에 기지를 삼는다면, 빈곤과 기아와 같은 결과를 초래할 수 있다. 적들은 하나님의 축복을 재난으로 바꾸려고 한다. 우리는 반드시 비난과 죄책감의 영을 거부하며 우리주변의 고통과 빈곤의 도전들에 대응할 수 있기 위해, 사탄이 우리에게서 절대 필요한 평화와 힘을 결코 도둑질 하지 못하게 해야 한다. 만약 우리 자신의 기본적인 필요들에 무관심하므로 우리 스스로를 병들게 하고 고갈시킨다면, 하나님의 나라에서 크게 사용되지 못할 것이다.

(3) 현지 문화와 종교

이슬람 세계에서, 문화와 종교는 서로 얽혀 있다. 문화적 행위와 신앙에 대한 바른 이해는 우리가 부딪치게 되는 곤경으로부터 우리를 구해주고 “최고의 기회로 삼도록” 돕는다(엡 5:16).

내가 임신 중의 여성들에게 친절하게 대하며 출산 그 이후에 그들과 함께 해 주었던 일들은 하나님의 사랑과 공화를 나누는 많은 기회들을 내게 허락했다. 그러나 이슬람 사회에서, 미신과 악의 눈에 대한 공포는 이러한 자연스러운 과정에서 필수적인 부분이 된다. 무엇을 말하고 행해도 되는지, 그리고 언제 해야 할지 반드시 알아야 한다.

한 예로, 나는 막 둘째 아이를 출산한 매우 신앙심이 깊은 한 친구를 방문했다. 그녀에게 축하를 한 후, 아이를 안아보려고 그 사랑스러운 작은 여자 아이를 감탄하며 건너갔다. 이것은 내 친구와 그 방에 있던 다른 여성들에게 큰 혼란을 일으켰다. 한 엄한 표정의 여성이 매우 짙은 향을 가지고 즉시 방안으로 들어왔다. 그녀는 아기의 주변에 향을 흔들었는데, 내게 물러서라는 뜻을 분명하게 시사했다. 그들의 신앙에 따르면, 어린이는 악의 눈에서 정함을 받으며 보호되어야만 한다. 이슬람 신자가 아닌 나는 나의 행위로 악한

영을 불러일으킨 것이었다.

그러므로 문화적 이해는 필수적이다. 온라인 잡지인 Women of the Harvest(2000년 9월)의 한 언급은 이를 간결하게 요약한다. “문화적 민감성은 우리의 완고한 사회적 정체성을 완화하는 것을 의미하며, 복음을 위해 그리스도를 모르는 사람들을 품는 것을 의미한다.”

(4) 하나님께서 주신 권위

우리들은 우리 주변에 둘러싸인 모든 도전들로—흡연지, 소음, 번잡한 거리, 남성 우월주의, 빈곤, 질병, 무기와 폭력의 출현 등등—쉽게 위협과 압박감을 느끼게 된다. 범람하는 불의한 모습들은 무기력감, 불안, 심지어 공격성을 불러일으킨다. 이러한 감정들의 기세는 우리를 무기력하고 영적 패배를 갖고 있는 “메뚜기”와 같은 관점으로 하락시킨다. 유사한 분위기에서 사셨던 예수님은 아버지의 위임된 권위를 승인하심으로 선으로 악을 이기셨다. 이러한 지고한 부르심은 우리에게도 역시 주어진다. 우리 또한 우리 자신의 보호와 다른 사람들을 치유하고 해방하기 위해 우리에게 위임된 이러한 능력과 권위를 소유한다(눅 10:19; 엡 3:14-21).

한 이슬람교도의 어머니는 한번은 그녀의 5살 난 딸을 내게 데려왔는데, 아이는 몇 주간 동안 밤마다 호흡곤란으로 고통을 당하고 있었다. 많은 의사들이 항생제와 진통제를 처방하고 그 아이를 정밀하게 검사했지만, 아무런 차도가 없었다. 아이의 엄마는 내게 그녀의 삶과 임신 그리고 그 아이의 어린시절의 슬픈 이야기를 했다. 임신 3개월이었을 때, 그녀의 남편은 버스를 기다리는 도중 미사일 폭격으로 인해 생명을 잃었다. 그녀는 모든 희망을 잃고 임신을 포기하기까지 이르렀으나 결국에는 낙태를 하지 않았다. 아기가 태어났을 때, 그 아이는 모두에게 영접되고 사랑을 받았다.

무슬림들은 일상생활에서 사탄을 잘 인식하고 있으므로, 그 어머니에게 사탄의 방해를 확인시키는 것은 어렵지 않았다. 그러나 그녀에게 사탄이 출생 이전부터 생명을 멸하려고 시도한다는 것을 이해시키기에는 얼마간의 시간이 걸렸다. 그녀는 자신이 이슬람교도라는 것을 거듭 확인하며 약간의 거부 이후에, 예수의 이름으로 아이를 위해 기도하자는 나의 제안을 수락했다. 나는 죽음의 세력과 아이의 생명에 대한 두려움을 속박했다. 그것은 이

미 태중에 뿌리를 두었던 것이며, 현재 일어나는 호흡곤란에 확실히 나타난 것이었다. 우리는 아이의 과거에 대한 치유와 그 아이의 삶에 주님이 함께 하시기를 위해 기도했다. 그 후, 그 아이는 다시는 그러한 공격으로 고통 받지 않았다.

예수는 갇힌 자에게 자유를 주시려고 오셨다. 이는 기분 좋게 하기 위한 상투적인 말이 아니다. 그분은 우리가 담대히 신앙으로, 그분의 권위로 나아 오길 원하신다. 다른 사람들이 사역할 때 억눌린 자들을 위해 우리는 그들의 사역에 동참함으로 배울 수 있으며, 하나님의 뜻을 행할 수 있도록 용기를 얻고 기쁨부음을 위해 기도할 수 있다. 사역을 시작하기 전에 우리자신과 우리가 사랑하는 이들의 보호를 위해 기도하는 것이 중요하다. 또한 우리는 이후에 적으로부터의 불필요한 반격을 피할 수 있도록 깨끗함을 위해 기도할 필요가 있다. 또한 이 같은 기도는 우리가 누군가를 방문할 때마다, 우리가 정에 다른 방문객들이 찾아올 때마다 필요한 것이다. 성령께서만이 우리의 삶과 가정을 다스려야만 한다.

4. 팀의 생존능력

“팀의 본질은 상호간에 합의된, 책임성 있는 목표를 향한 공동의 헌신이다”(Jones & Jones, 1995, p. 18). 명확한 목적에서 나온 분명하게 규정된 목표들은 해외사역의 방향과 동기를 제공한다. 그러나 “문화충격은 다국적 기독교 팀 사역이 주는 도전에 비하면 아무것도 아니다”라는 언급이 의미 하듯이, 이러한 것들이 타문화와 타교파의 그리스도인들과 사역하며 생활할 때 발생하는 문제점들을 감소시켜 주지는 않는다. 단일민족 팀도 역시 마찬가지다! 내 경험에 의하면, 이러한 대인관계의 긴장에는 세 가지의 주된 이유인 기대, 과거의 경험, 불화가 존재한다.

1) 기대

우리는 우리 문화와는 다른 새로운 문화를 만날 준비가 되어 있다. 그러

나 우리는 종종 팀의 동료들에게 적응할 준비가 되어 있지 않으며, 그들이 생활하고 사역하는 방식 때문에 놀라게 되는 우리자신을 발견하게 된다. 사역관계는 발전될 필요가 있으며, 관계형성을 위해 아량과 수용 모두가 필요하다. 현지에서의 정규적인 팀 구축 훈련은 물론, 팀들 중에 타문화적 인식을 발전시키기 위한 선교지 파송 전 훈련은 마찰을 완화시킬 수 있다.

2) 과거의 경험

“팀 생활은 의식적이고 무의식적인 차원에서 한 개인의 출신 가정에 관련된 여러 가지의 것들을 상기시킨다”(O'Donnell, 1992, p. 188). 과거의 미해결된 충격들과 상처들은(위를 참고하라) 우리와 관계된 과거의 사람들에 대한 불쾌한 감정들을 그들과 유사한 현재의 동역자들에게 전이시킨다. 이것은 관계를 구축하는 우리의 능력과 다르게 생각하고 행동하는 사람들을 아량 있게 바라보는 우리의 능력에 지대한 영향을 미칠 수 있으며 달갑지 않은 마찰을 유도할 수 있다.

3) 불화

사탄은 모든 기독교 사역의 주된 적대자이다. 그는 어둠 속에 있는 사람들이 복음을 듣지 못하게 하며, 할 수 있는 모든 수단으로 자신의 영역을 방어한다. 이를 위해 주의 영적 증거자들을 비무장 시키는 것 보다 더 좋은 수단이 있겠는가? 사탄은 불화의 씨를 뿌림으로 이러한 일을 행하며, 전도자들의 증거를 파괴하고 전도에 효과를 차단한다. 사탄이 분열케 하는 일은 교만, 마찰, 무시, 문화적 편협, 팀과 지도력에 대한 불만족으로 표현된다. 또한 사탄은 또한 경쟁심과 전도전략과 예배의 형식에 대한 불일치를 통해서 팀의 생활 속으로 침투한다. 불행하게도 우리의 인간성은 이러한 속임수에 또 다시 먹이로 전락된다. 우리는 그리스도인이든 무슬림이든 우리의 싸움이 사람들에게 대해서가 아니라 공중권세를 잡고 있는 악한 영적세력에 대한 것이라는 사실을 잇는다. 불신자들은 우리가 말하는 이 새 생명이 얼마나 사실적이며 강력한지 우리를 바라본다. 우리는 주님이 우리가 서로 사랑하며

연합하여 살아감으로 세상이 우리가 그분의 제자임을 알게 되기를 원하시는지 반드시 기억해야 한다(요 13:35; 17:23).

팀워크의 생명력은 예방적인 멤버케어에 있다. 공감적이며 우호적인, 천부적으로 타고난 경청자들은 팀 안에서 중요한 역할을 감당 한다. 공동 예배와 기도 또한 모두가 참여할 수 있는 중요한 예방적 멤버케어의 일부이다. 이러한 것들은 중요한 분열, 실망, 문화충격들에 대항하는 주님과 우리 주변의 문제들을 적합한 관점으로 봄으로 능력 있는 무기들이 된다. 그룹의 기도는 우리 자신의 문제가 아니라, 하늘을 향한 것이다. 그것은 새로운 능력, 방향, 연합, 구비함에서 흘러나오는 특별한 기름부음이다.

우리 팀은 한 시간의 예배로 매일의 사역을 시작하였다. 그것은 기도, 찬양, 짧은 묵상, 임원과 프로젝트를 위한 중보의 시간, 현지인 동료들, 팀, 개인적인 문제들, 현재의 세계정세를 포함하였다. 이러한 시간은 우리로 하여금 목표에 집중하며 서로에게 민감해지도록 도움을 주었다. 우리는 절박한 필요들을 위해 기도했으며, 피로, 질병, 문화, 가족 문제 등과 같은 이슈들로 갈등하고 있는 사람들을 위한 기도를 마련했다. 팀의 연합을 위해 매우 효율적인 이 도구는 예방적이며 실질적인 멤버케어를 제공한다.

4) 여성 사역자의 보호

기도로 여성 동역자들을 보호하는 것은 팀의 특별한 의무이다. 이슬람 세계에서, 여성들은 종종 남성들보다 격리, 고독, 학대 그리고 영적 중압감의 목표물이 된다(van Dalen, 2000). 그리스도가 교회의 머리가 되며 남편이 아내의 머리가 되는 것과 같이(엡 5:23), 우리는 팀에서 남성들이 여성들을(기혼여성과 미혼여성 모두) 위한 방패로서의 책임을 느꼈다. 때때로, 남성들은 상징적인 의미로 여성들의 주위에 원을 만들어 기도와 축복으로 그들을 감싸 줄 수 있을 것이다. 여성이 접촉이나 언어로 성적 공격을 받았다면, 그녀의 희망에 따라, 상처의 쓴 뿌리가 자라나지 않도록 나는 그녀에게 디브리핑을 시행하며 정결함과 해방을 위하여 기도할 것이다.

기쁨과 좌절을 함께 나눌 남편이 없는 독신 여성은 팀의 특별한 도움이 필요하다. 독신자들끼리 함께 생활하면 도움이 되겠지만, 이슬람 문화 안에

는 가족이 된다는 것에 대한 규정된 깊은 의미가 있다. 팀의 후원에 대한 한 생생한 예는 독신 교사들 중의 한 명이 국제학교에서 곤란한 상황으로 갈등하고 있을 때 일어났다. 부모들과 교사들 사이의 긴장 관계는 학생의 부상과 부모의 항의로 인해 악화되었다. 우리 팀의 몇몇은 저녁에 교실에서 아이들과 교사들의 이름을 불러가며 기도하고, 하나님의 세력이 아닌 모든 세력을 결박하며 예배를 드렸다. 이후에 분위기의 변화가 눈에 띄게 나타났는데, 학교 주변에 긍정적 평가들이 나타났다. 팀 사역에는 놀라운 잠재력이 존재하지만, 불행하게도 종종 충분히 활용되지 않고 있다. 팀 안에 존재하는 긴장의 원인들을 인식하지 못할 때, 우리는 에너지를 옹기 얽은 곳에 쏟게 되며, 결국 주님께서 우리들의 팀과 사역에 허락하신 축복들을 놓치게 되는 것이다.

5. 새로운 역할, 정체성, 생활양식

1) 사람들과 사건들

이슬람 세계는 시간이나 일이 아니라 일반적으로 사람들과 사건들에 중점을 둔다. 사람들은 시간이 있을 때마다 다른 집을 방문하며 매우 우호적이다. 극빈한 사람들조차 적은 소유를 나누고, 때로는 손님들을 기쁘게 하기 위해 빚을 지기도 한다. 사건들은 계획된 시간표에 따라서 일어나는 것이 아니라 그냥 일어난다. 이것은 일을 대한 우리의 태도에 있어서 중요한 적응을 요구할지 모른다. 이러한 문화적 방식을 내가 받아들이기까지에는 어느 정도 시간이 걸렸다. 하루를 마칠 때 계획된 것 가운데 이루어진 것은 아무것도 없었다. 다만 많은 차를 대접하고, 구걸하는 자들을 먹이고, 병자들에게 약을 주고, 고통스러운 인생의 이야기들을 들어주고, 희망이 없는 자들을 위해 기도할 뿐이었다. 새로운 역할과 정체성을 깨닫기 위해 내가 섬기는 그 나라의 문화에 순응하기 위해 나는 나의 문화적 가치체계를 조정해야 했다.

남성들은 해외에서 그들의 전문 분야에서 계속 일하는데 비해, 여성들은 그렇지 않으며, 그것은 그들의 가치와 소중함에 대한 의식에 영향을 미친다. 기혼이든지 미혼이든지, 자녀가 있든지 없든지, 모든 여성들은 자신들에게

도전과 압박을 가하는 새로운 기대들에 적응해야 한다. 고독감과 고립감들은 종종 여성들이 해야 하는 규제된 생활양식에 기인한다. 안전한 집을 벗어나며, 언어의 장벽을 극복하며, 위협에 대응하기 위해서는 용기와 힘이 필요하다.

2) 운동

여성 사역자들에 대한 한 가지 공통되는 문제는 운동 결핍이다. 문화와 도시의 오염은 장외 스포츠, 심지어 산책까지도 제한시킨다. 운동은 몸의 상태를 유지시켜 주는 것은 물론, 정신 건강에 중요한 역할을 하기 때문에, 가정에서 에어로빅과 같은 창의적인 운동을 찾아야 한다. 테니스나 수영과 같은 다른 운동은 국제적 호텔이 근처에 있지 않는 한 매우 제한적일 수 있다.

3) 어린 자녀의 엄마

어린 자녀가 있는 엄마들은 더 집에 갇혀 있게 된다. 그러나 아이들은 이슬람의 문화에서 매우 특별하며 지극히 사랑 받기 때문에, 엄마들이 이웃에 접근하려고 할 때 그들은 커다란 가교가 될 수 있다. 또한 어린이들은 일반적으로 어른들보다는 새로운 환경과 새로운 언어에 잘 적응한다.

4) 학업교육

부모들에게 큰 관심 분야는 자녀들의 교육이 될 수 있다. 현지 학교가 가능하지 않을 경우, 가정 학교나 기숙사 학교가 유일한 대안이 된다. 떨어져 생활하는 것은 현지와 본부로부터 많은 지원이 요구되는 것으로, 부모들과 자녀들 모두에게 매우 어려운 것이 될 수 있다.

5) 기혼 부부

성이 격리되며 공적인 애정표현이 허용되지 않는 문화에서, 기혼부부는

건강하고 사랑스러운 동반자 관계를 유지하는 방법을 터득해야 한다. 그러므로 부부가 안전하게 사생활을 누릴 수 있는 안락한 가정을 갖는 것이 매우 중요하다. 방문객들과 일로부터 떨어져, 서로의 정기적인 만남과 대화가 이루어져야만 한다.

6) 국외 이주민 남성들

어떤 이주민 남성들은 무의식적으로 남자 뒀에 대해 이슬람의 문화의 가르침을 수용하는 경향이 있다. 그들은 아내들을 앞질러 걷는 일, 집안이나 아이들을 잘 돌보지 않는 일, 주로 남성들과 어울리는 일 따위의 남자답다는 행동을 보일지 모른다. 이러한 행동은 적잖은 불쾌감을 일으킬 수 있으며, 특히 아내들에 대해 그럴 수 있다. 갈등을 유발하기 전에 이러한 경향에 대해 인식하며 대화해야 한다.

7) 독신 여성

독신 여성들은 기혼여성들보다 더 문화적 규제를 느낀다. 나아가 그들의 독신에 대해 의문을 가지며 그들을 불완전하게 느끼게 만드는 선의의 현지인 친구들로부터 계속적인 압력을 받는다(아이들이 없는 기혼여성들도 같은 주목을 받는다). 반대로, 독신여성들이 그들의 소명에 확신을 가지며 활발한 성격을 소유하고 있을 경우, 그들의 사역은 매우 보람 있게 느껴질 수 있는데, 그 이유는 그들이 독립적이며 자신의 삶을 현지인 가족들과 나누는데 보다 자유롭기 때문이다. 문화적 규제 때문에 연애는 어려울 수 있다. 가족들은 커플로 하여금 그들의 명성을 손상시키지 않고 교제할 수 있도록 자신들의 가정을 개방할 필요가 있다.

8) 직업여성

가정 밖에서 일하는 여성들은 고독감 보다는 문화, 관료주의나 부패로 인한 좌절감과 한계로 인해 씨름하게 될 수도 있다. 예를 들어, 의사나 간호사

는 현지인 신생아를 다룰 때, 아이의 엄마가 아이의 눈꺼풀에 목탄을 바르는 것을(악령의 눈에서 아이를 보호하기 위한 전통적인 방법) 하지 못하도록 설득하는데 어려움을 느낄 것이다. 설사를 하는 아이의 부모를 고량의 항생제 대신에 많은 양의 음료수를 주도록 설득하는 것이 어려울 수 있다. 혹은 책임자가 통보도 없이 가정 문제로 사무실을 비움으로 업무가 어려워 질 수 있다.

9) 변화에의 적응

새로운 사역지에서, 우리들은 많은 문화적 차이들-전문적인 역할, 과제, 사회적 그물망의 변화들에-노출된다. 변화로 유발된 일련의 역반응들과 감정들은 우리의 정체감과 안전감을 파괴할 수 있다. 아담스, 헤이스와 홉슨(Adams, Hayes & Hopson, 1977)에 의해 발전된 변화 곡선(Transition Curve) 그래프는 우리에게 이러한 과정의 이해를 돕는다. 곡선은 두 단계로 나뉘지는데, 지난 과거를 슬퍼하는 반응 단계(reactive phase)와 미래를 창출하는 순응 단계(proactive phase)이다(표 1을 보라). 다음은 이러한 도표를 해외 사역을 위해 떠나는 선교사들의 상황에 적용하며 응용한 것이다.

먼저, 우리들은 새로운 도전들로 흥분되는 기간인 황홀의 시간(여행자 유형의 경험)을 통과한다. 이 단계는 변화가 실제로 시작되는 문화 충격에 들어가기까지 계속된다. 자문화에서 나와 미지의 세계로 들어간다는 것은 집, 가족, 친구, 직장을 떠나 새로운 나라, 새로운 문화, 새로운 책임감으로 진입하는 것을 의미한다. 문화충격은 우리가 언어 습득, 의복 규정, 고립, 가족과 친구들을 향한 외로움으로 힘겨워하며 문화의 부정적인 양상들에 적응하고자 할 때, 우리가 움직일 수 없는 지점까지 이르게 하는 것이다. 그것은 우리의 신념을 흔들 수 있으며 우리들의 자아 가치에 의문을 야기할 수 있다. 이 반응 단계에서, 우리는 압도감(1)에서, 일종의 일시적인 퇴행을 통해 변화를 극소화하려는 부정(2)으로 옮겨간다.

다음 단계는 좌절감과 통제의 상실감(2)으로 나타난다. 모든 것에 대해 의문시하고 속박된 느낌과 분노를 느낀다. 우리는 마침내 놓아주고(letting go) 현실을 받아들이는(4) 밑바닥에 부딪힌다. 이 단계는 뒤에 두고 온 것로부터 벗어나는 과정을 포함한다. 반응 단계에 있는 사람들은 그들의 신체

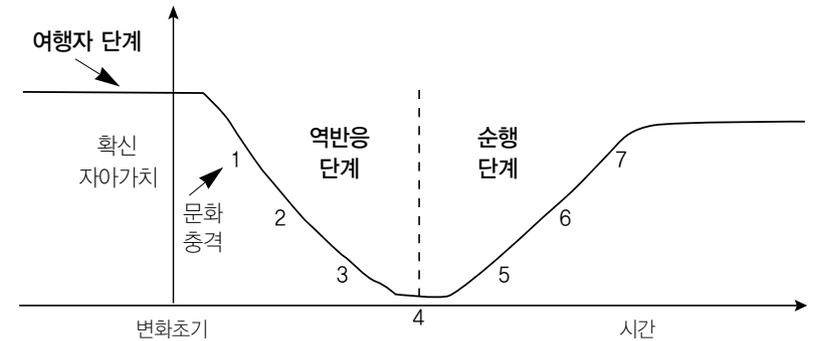
적, 사회적 환경에 의해 심하게 영향을 받으며 감정에 이끌린다.

이후에는 보다 참여적이며 새로운 것을 시도하는(5), 순응적 적응의 느린 과정이 시작된다. 언어 습득에 있어서 진보를 나타내며, 우정을 쌓기 시작하며, 어느 정도의 뿌리를 내리게 되며, 과거에 묶인 것들로부터 자신들을 끊어 느슨해진다. 다음 단계에서, 우리는 변화를 개념화하며, 반영하고, 평가하기 시작한다(6). 마침내 우리는 변화의 과정을 내면화하고 보다 자유롭게 수용하며, 안정감이 회복된다(7). 이 과정 동안 우리는 감정/반응의 결과 보다는 가치에 대한 결과로서 보다 주도적이 되며 반응하는 능력을 되찾게 된다.

적응 과정의 전형적인 예는 어린 자녀들을 둔 어머니에게서 볼 수 있다. 그녀는 그녀의 가족과 친구들만 뒤에 두고 떠나는 것이 아니라 아이들의 친구들 역시 떠나게 된다. 타문화 적응의 초기에 그녀는 자신의 아이들에게 친구의 역할을 해야만 한다. 언어 습득, 생소한 식생활과 기후에의 적응, 질병, 새로운 친구를 사귀기 위한 시도, 이러한 많은 새로운 도전들은 완전히 그녀를 압도하며 움직이지 못하게 만들 수 있다. 만약에 도움을 받지 못한다면, 그녀는 분노와 좌절감을 억누르며 가정에 파묻혀서 후퇴할 것이다. 모든 것들은 너무나 지나치고도 힘겹게 위협하는 것처럼 보이게 된다. 상황을 좋게 보는 것, 친구의 격려 편지, 선교지 팀들의 후원, 반복과 적응의 일정기간이 지나면서 상태는 나아지기 시작한다. 언어의 사용에는 큰 효과가 없으나, 그녀는 현지 문화의 긍정적 측면을 인식할 수 있게 되며, 친구를 사귀기 시작하며, 가정 외의 일들과 영적전쟁에 점점 더 참여하게 된다. 일단 그녀 스스로가 이 새로운 곳을 “집”이라고 부를 수 있게 되면, 적응 과정에 큰 진보를 한 것이다. 불행하게도, 어떤 사람들은 우리가 어둠의 골짜기를 나와 뿌리를 내리려 할 때, 견디지 못하거나 가치 있는 적응 과정을 경험하지 못하고 본국으로 조기에 귀환한다.

우리의 개인적인 독특성과 복합성으로 우리는 단계에서 단계로 정확하게 이동하지는 않지만, 우리가 경험하는 것은 일반적인 것으로 완전히 적응하려면 일년이나 그 이상이 걸릴 수 있다는 것을 이해하도록 도와준다. 어떤 변화든지 그것은 성장을 위한 가능성을 내포한다는 사실을 강조하는 것이 중요하다. 도전들을 포용하고 그것들을 우리의 기회로 삼음으로, 우리는 패배하기 보다는 강건해 진다.

도표 1
이동 곡선(Transition Curve)



6. 결론

여성 선교사들은 이슬람 국가들의 여성들에게 복음을 전하는데 결정적인 역할을 한다. 대사직을 수행하는 일은 세심한 준비와 용의주도한 삶을 요하는 만만찮은 도전을 제기한다. 우리가 철저하게 우리 자신을 점검하며 정직함으로 우리의 동기를 면밀히 살피고, 이슬람과 지역 문화, 영적 전쟁과 같은 선교지 관련 주제들을 훈련 받으며, 모국을 떠나기 전 필요한 상담을 기꺼이 받으려고 할 때, 전쟁의 반은 이긴 것이나 다름없다. 훌륭한 후원체계와 영적 성장을 위한 개인의 갈망, 팀 의식, 섬기는 자의 마음가짐, 구체적인 문화적 영적 실재에 대한 각성, 주님의 권위와 사랑으로 헌신된 발걸음은 도전적인 사역 환경에서 효율성과 장기적인 생존을 결정짓는다. 변화는 쉽지 않지만 가능한 것이며, 우리들의 정체성과 성장을 풍요롭게 하는 것이다. 그리고 그것은 해외사역을 값진 경험이 되게 하며 다른 사람들에게는 놀라운 증거가 되도록 한다.

7. 토의 주제

1. 이슬람교 세계에서 여성 그리스도인 사역자들에게 미치는 주된 스트레스들은 무엇인가? 당신 자신의 경험과 이러한 것들은 어떻게 연관시킬 수 있는가?

2. 왜 그리고 어떻게 여성들은 팀 안에서 특별한 “보호”와 후원이 필요한가?

3. 이슬람 환경에서 사역하고 있는 여성인력들을 위해 파송단체들이 보다 훌륭하게 준비하고 돌보기 위해 행할 수 있는 것들에는 무엇이 있는가? 최소한 3가지의 실제적인 제안을 나열하라.

4. 당신 자신의 삶 속에 존재하는 과거의 미해결된 것들을 당신은 어떻게 해결하였는가? 당신을 계속 괴롭히는 어떤 것들에 대해 어떻게 도움을 얻을 수 있는가?

5. 당신의 사역에 그리스도의 권세를 사용하는 것과 영적전쟁에서 당신이 발견하는 역할은 무엇인가? 당신의 경험은 무엇인가?

† 참고문헌 †

- Adams, J., Hayes, J., & Hopson, B. (1977). *Transition: Understanding and managing personal change*. Leeds, UK: University of Leeds.
- Adiwardana, M. (1977). Formal and non-formal pre-field training: Perspective of the new sending countries. In W. Taylor (Ed.), *Too valuable to lose: Exploring the causes and cures of missionary attrition* (pp. 207-215). Pasadena, CA: William Carey Library.
- Brierley, P. (1997). Missionary attrition: The ReMAP research report. In W. Taylor (Ed.), *Too valuable to lose: Exploring the causes and cures of missionary attrition* (pp. 85-103). Pasadena, CA: William Carey Library.
- Ekstrom, B. (1997). The selection [process and the issue of attrition: Perspective of the new sending countries. In W. Taylor (Ed.), *Too valuable to lose: Exploring the causes and cures of missionary attrition* (pp. 183-193). Pasadena, CA: William Carey Library.
- Elliot, E. (1999, August). Interview with R. G. Shubin: Strength in the face of adversity. *Mission Frontiers*, pp. 20-22.
- Jones, G., & Jones, R. (1995). *Teamwork*. London, UK: Scripture Union.
- O'Donnell, K. (1992). Tool for team viability. In K. O'Donnell (Ed.), *Missionary care: Counting the cost for world evangelization*. Pasadena, CA: William Carey Library.
- Pickthall, M. (1988). *Holy Quran* (English Translation). Karachi, Pakistan: Taj Company Ltd.
- van Dalen, E. (2000, October). Raising radiant daughters in dark places. *Interact*, 9, 6-13.
- Women of the Harvest*. (2000, September). Earning your mastering adjustment degree. Online magazine article. (Available from: www.womenoftheharvest.com)

† 추천도서 †

이슬람

- Geisler, L., & Saleeb, A. (1993). *Answering Islam: The crescent in the light of the cross*. Grand Rapids, MI: Baker Books.
- Glaser, I., & John, N. (1998). *Partners or prisoners? Christians thinking about women and Islam*. Cumbria, UK: Solway.
- Love, F., & Eckheart, J. (Eds.). (2000). *Ministry to Muslim women: Longing to call them sisters*. Pasadena, CA: William Carey Library.
- Mallouhi, C. (1994). *Miniskirts, mothers, and Muslims*. Carlisle, UK: Spear Publications.
- Musk, B. (1989). *The unseen face of Islam: Sharing the gospel with ordinary Muslims*. Eastbourne, UK: MARC.
- _____. (1992). *Passionate believing: The "fundamentalist" face of Islam*. Harpenden, UK: MARC.
- _____. (1995). *Touching the soul of Islam: Sharing the gospel in Muslim cultures*. Crowborough, UK: MARC.
- Otis, G., JR. (1991). *The last of the giants: Lifting the veil on Islam and the end times*. Tarrytown, NY: Chosen Books.
- Stacey, V. (1995). *Women in Islam*. London, UK: Interserve.

도움과 내적치유

- Anderson, N. (1990). *The bondage breaker*. Harpenden, UK: Monarch Publications.
- Foyle, M. (2001). *Honourably wounded: Stress among Christian workers*. London, UK: Monarch Books.
- O'Donnell, K., & O'Donnell, M. (Eds.). (1988). *Helping missionaries grow*. Pasadena, CA: William Carey Library.

- Roembke, L. (2000). *Building credible multicultural teams*. Pasadena, CA: William Carey Library.
- Sandford, J., & Sandford, P. (1982). *The transformation of the inner man*. _____ Tulsa, OK: Victory House.
- _____. (1985). *Healing the wounded spirit*. South Plainfield, NJ: Bridge Publishing.

기도

- Jacobs, C. (1993). *Possessing the gates of the enemy: An intercessory prayer manual*. London, UK: Marshall Pickering.
- Sheets, D. (1996). *Intercessory prayer: How God can use your prayers to move heaven and earth*. Ventura, CA: Regal Books.
- Wagner, C. P. (1992). *Warfare prayer*. Tunbridge Wells, UK: Monarch Publications.

* 이 글을 위해 교정과 유용한 조언을 해준 위클리프의 아델리 루이스에게 깊이 감사한다.



제 42 장

멤버케어를 위한 자세와 부서

브루스 스완슨 *

멤버케어는
중요한 가치로서
우리 마음과 공동체에
뿌리 내려야 한다.
그것은 사고방식이고
존재 방법이다.
이 장은 선교사들을
후원하는데 필요한
자세와(마음가짐) 프로그램
(부서) 개발을 위한
실제적인 제안에 대해
다양하게 다루고 있다.

나는 북미 큰 선교 단체에서 멤버케어 부서를 관리하며 대형 인사 문제에 대부분의 시간을 보낸다. 이 얼마나 축복인가! 그러나 어떻게 멤버케어와 선교에 관한 글을 통해 세계선교에 도움을 줄 수 있겠는가? 대부분의 다른 선교기관들이 우리 기관보다 적은 자원으로 운영된다. 게다가 세계 많은 교회들이 선교기관을 통하지 않고 직접 선교사들을 보내고 있다. 멤버케어를 위해 담당자나 부서를 둘만큼 충분한 자원을 가지고 있는 교회는 거의 없다.

이 딜레마에 대한 해결책으로서, 나는 멤버케어

* 브루스 스완슨(Bruce Swanson)은 10년 동안 포르투갈에서 CBIInternational과 함께 교회 개척, 리더십 개발, 구호 활동을 하며 섬겼다. 1992년에 CBI의 선교사 개발 부서를 관할하기 위해 본부로 왔다. 그는 신약 연구와 상담으로 석

부서를 구성하는데 치중하기보다는 멤버케어에 대한 자세를 개발하는 것에 초점을 맞출 것이다. 멤버케어를 하고자 할 때, 멤버케어에 대한 마음가짐은 공동체 곳곳에 스며들게 된다. 그것은 선교기관이나 교회의 정책과 구조, 일하는 스타일에 영향을 끼친다. 멤버케어는 “부서화되기보다는 일상적인 운영체계에 속에 접철되어야 한다. 타문화권 사역자는 단지 파송되는 것이 아니다. 그들은 효과적인 사역을 위해 준비되고 보호 받으며, 필요할 때 회복되어야 한다.”

이 장에서 대부분의 파송단체와 관련이 있는 멤버케어의 원리와 원동력을 살펴보겠다. 멤버케어 부서가 요원한 꿈으로 남아있는 상황이나 가능성 있는 상황에 그 원리들을 적용해 보겠다. 사실상, 멤버케어 부서는 자원의 많고 적음에 상관없이 모든 교회나 선교기관의 관심사가 되어야 한다. 멤버케어는 모든 사람이 고려하는 부분이 되어야 한다. 멤버케어를 일상적 운영의 부수적인 것으로 여겨 한 두 명의 전임사역자에게 위탁해서는 안 된다. 또한 형편이 나아질 경우, 호의로 멤버케어를 선택해서는 안 된다. 멤버케어를 향한 자세는 멤버케어가 선교의 핵심 요소로 자리매김 할 수 있도록 도움을 줄 것이다.

1. 멤버케어가 왜 그렇게 중요한가?

이 모든 의미에 있어서, 멤버케어, 또는 내가 선호하는 표현인, “인력 개발”(personnel development)은 신학적, 실용적 두 이유에 있어서 중요성을 갖는다.

1) 신학적 기초

멤버케어를 행하는 것은 하나님의 마음과 왕국의 가치를 반영한다. 성경

사학위를 받았다. 그는 아내, 로리와 그의 세 자녀들과 함께 산악 사이클링을 즐긴다. 또한 그는 조깅과 수공예, CBI 선교 인력들을 방문하며 세계 여러 나라의 음식들을 즐긴다.
Email: bruce@cbi.org

전체를 통해 하나님은 그의 백성을 도전하며 번창하게 하신다. 그는 자기 백성들이 그의 영예와 영광을 투영하며 역량껏 성장하기를 간절히 바라신다. 아브라함, 요셉, 모세, 다윗, 예수님의 제자들은 결코 현실에 안주하도록 허용되지 않았다. 그들은 발전하며 성숙하도록 항상 도전을 받았다.

동시에, 하나님께서는 자기 백성들에게 휴식과 격려와 회복을 제공하셨다. 그 예로는 안식년에 대한 규정과 광야에서 엘리야에 대한 돌봄(왕상 19:1-9), 쉬을 위해 예수께서 분주한 일상으로부터 그의 제자들을 부르심(막 6:30-32), 바나바를 통해 요한 마가를 선교사역으로 복귀하게 한 것들이다. 모든 신약 서신에서, 예수의 추종자들은 서로 격려하고 높이라는 명령을 받았다.

이어서 우리는 하나님의 왕국 사역자들의 지도자로서, 하나님이 하신 것 같이 그들을 대해야 한다. 우리는 그들을 나약하게 해서 안 된다—이것은 대개 문제가 되지 않는다! 우리는 그들의 성장과 보존을 위해, 그리고 상처 받거나 실족했을 때 그들의 회복을 위해 열심을 내어야 한다. 왕국의 가치나 정신을 투영하지 않고, 어떻게 우리가 왕국의 일을 행할 수 있겠는가? 서로 사랑하라는 그의 위대한 정신을 갖고 예수님의 위대한 사명을 실천해야 한다.

왕국 사역자들은 단지 우주적인 체스 판의 조각들이 아니다. 그들은 하나님의 형상으로 창조되었고, 높은 가치를 지닌, 하나님의 사랑하는 자들이다. 선교 지도자들은 사역자들을 하나님의 피조물로(그들의 소유물이 아닌) 그분의 자녀와 종으로 대우해야 한다.

2) 실용적 고려사항들

그리스도께서 우리에게 남기신 과제를 성취하려면 하나님께서 동역하기 위해 선택하신 자원, 즉 사람들의 좋은 청지기가 되어야 한다! 유럽, 북미, 그 외 나라의 직원들을 잘 돌보는 것이 회사의 생존과 성공에 중요하다는 예를 보여준다. 우리 선교기관들은 그들의 경험으로부터 배울 수 있다.

멤버케어를 행하지 않는 대가는 사역자가 “실패”(crashes and burns)하게 될 때 드러난다. 사역자들과 그들의 가족, 그리고 동료들은 인간적인 고

통을 경험하게 된다. 사역자들이 인격적으로 여겨지기 보다는 사역을 위한 가치로만 여겨질 때 그들의 의욕은 저하된다. 선교 현지인들과 본국의 후원자들의 신용은 상실된다. 급여와 정착 비용, 훈련, 귀환에는 엄청난 재정이 소요된다. 멤버케어를 행하지 않는 것에 대한 소리 없는 대가는 사역자가 기쁨과 능력 없이, 무력하게 부진할 때 드러난다.

요약하면, 멤버케어에 대한 자세는 선교의 중심이다. 그 까닭은 그것이 하나님의 가치를 반영하며 우리로 하여금 과제를 성취시키도록 돕기 때문이다.

2. 멤버케어는 왜 그렇게 도전이 되는가?

멤버케어가 선교에 결정적으로 중요하다면 왜 항상 뒷전으로 밀리는가? 멤버케어 정신을 함양하는데 있어서 장애가 되는 것들은 무엇인가? 주목할 만한 장애 세 가지를 살펴보자.

1) 사람보다는 과제

첫 번째 장애는 서구 교회는 서구문화로 인해 일부 타락되었다고 믿는다. 서구 세계는 물질적이며 과제 중심적이다. 사람들은 소외되는 경향이 있다. 그들에게 중요하게 간주된 것은 일을 성취하는 것이다. 서구 교회와 선교기관은 선교를 하는데 이와 동일한 방식을 취하는 경향을 보여 왔다. 과제는 성취되어야만 한다. 왜냐하면 그것은 그 무엇보다도 거룩하게 위임된 과제이기 때문이다. 불행하게도, 과제를 수행하는 사람들은 늘 우선시되지 않았다. 선교회와 교회 지도자가 의식하지 못하는 사이에 그러한 태도는 우리의 결정과 정책, 조직에 종종 나타난다.

이러한 자세는 신생 파송국 교회들에도 깊게 침식되어 그들 또한 동일한 오류를 되풀이 하고 있다. 예를 들면, 전 세계의 선교 사역자들은 적당한 예비자금이 없이 그리고 정규적인 혹은 안식년 휴가에 대한 계획이 없이 파송된다. 때로 그들은 세 개의 직장에 맞먹는 분량의 일을 감당하기 위해, 가족

과 그들의 영적이며 육적인 건강을 등한시하게 된다. 이런 종류의 예들은 얼마든지 있다.

2) 정보와 이해 부족

두 번째 장애는 정보와 이해 부족이다. 나는 제2차 세계 대전 후에 선교를 강조하는 북미 복음주의 교회에서 성장했다. 나의 모 교회는 타문화 선교에 활발하게 참여하였다. 나는 이야기를 들었고 책도 읽었다. 참으로 큰 유산이었다! 돌이켜 보건대, 우리 모두가 선교는 힘든 일이며, 일할 것이 많고, 선교사들은 당연히 어려움을 견뎌야 한다고 믿었다. 열심 있는 훌륭한 사역자들은 잘 견뎠지만, 연약한 사람들은 그러하지 못했다. 그것은 그저 그와 같은 방식대로 행해졌는데, 이에 대해 어떻게 조치를 취할 방법은 없었다.

내가 어릴 때 체득했던 인식들은 많은 사실을 내포한다. 선교사역은 실로 어렵고, 때로는 지극히 힘들다. 대개, 사역자들은 주님의 부르심과 의무를 충실히 수행하며, 끈질기게 그 자리를 지켜야 한다. 그러나(매우 강조된 것으로서의) 대 다수 열심 있는 훌륭한 사역자들도 개발되며 케어되지 않으면, 단순히 “약해지는” 정도가 아니라 지쳐버리고 만다. 이제 우리는 어느 정도 선교 지도자들이 이에 대해 “조치를 취할” 수 있는지 파악할 수 있는 정보를 갖는다. 바로 이 책의 출현과 멤버케어에 있어서 점증하는 운동은 “필요한 분량”의 지식이 축적되어 왔다는 사실을 증명한다. 이제, 문제는 지식을 실천에 옮기는 문제이다.

3) 상당한 필요와 제한된 자원

세 번째 장애는 무한한 필요와 제한된 자원이 복합된 데에서 기인한다. 세상의 육체적, 영적인 필요는 매우 큰 반면에 자원은 극히 부족함에 따라 우리는 사역자들을 등한시하며 과제를 성취하는 일에 모든 재정과 인력을 쓰지 않을 수 없게 된다.

우리는 이것을 시골의 한 전도자가 낡은 스쿠터를 타고 이 마을 저 마을 돌아다니며 복음을 전하며, 병자를 고치는 상황에 견줄 수 있다. 만약 그 전

도자에게 가솔린과 약을 사든지, 아니면 낡고 헤진 타이어를 교체하든지 둘 중 하나만 선택할 수 있는 여유가 있다면, 그가 어떻게 가솔린과 약을 사지 않았는가? 사람들은 주님 없이 죽어가고 있으며, 타이어는 어느 날 그 전도자가 가파른 길을 내려가다 기어이 터지기 전까지는 조금만 더, 조금만 더... 하며 연장될 수 있다. 그 후 타이어는 반드시 수리를 필요로 하며-사고로 부러진 전도자의 다리 또한 그러하다. 장기적인 면에서, 사역에는 더 큰 지장이 생기고 사역자 역시 그러하다. 그러나 일상의 필요를 당장 채워야 하는 현실에서 일시적인 필요를 넘어서 자신을 훈련하기란 상당히 힘든 일이 될 수 있다.

선교에 있어서, 선택은 어려운 것이 될 수 있다. 사역자 훈련을 위해 재정을 써야 하는가? 아니면 고아들을 돌봐야 하는가? 사역자들에게 안식년을 가질 만큼 충분한 급여를 주어야 하는가, 아니면 또 다른 가정을 파송할 수 있도록 그들에게 최소한의 금액을 지급해야 하는가? 계속되는 필요와 시급한 사역들은 우리로 하여금 “스쿠터에 가솔린을 계속 채우게” 함으로 결국, 사역자의 복지와 사역 그 자체는 위험에 처하게 한다.

기존 파송국의 일원인 나로서는 시급한 필요에 초점을 두며 사역자를 외면하는 위험성에 대해 어렵지 않게 지적할 수 있다. 우리 나라는 매우 부유하다. 가솔린과 의약품 그리고 새 스쿠터 타이어 등 이 모든 것들에 대한 자원은 보다 쉽게 구할 수 있다. 그러나 자원이 부족한 많은 신생 파생국들에게 그 압박감은 얼마나 크겠는가! 기존 파생국가와 신생 파생국가의 선교기관들과 교회들은 자국의 창의적인 출처들을 추구하며 신자들에게 희생을 권면하고 있다. 그러나 결국, 그 끝없는 필요는 우리 모두를 “가솔린과 의약품, 아니면 새로운 타이어” 그 둘 사이에서 선택해야만 하는 동일한 긴장감 속으로 몰아넣을 것이다.

예수께서는 이 딜레마를 피하는 예를 보여 주셨다. 마가복음 전반부에서 그는 군중들의 당연하고 끝없는 필요에 흡입되는 것을 거절하셨다. 어김없이 예수는 복음을 전파하고, 병자를 고치며, 귀신들린 자들을 해방시키는 일에 매우 분주했다. 그러나 그는 그러한 끝없는 필요로 인해 하나님 아버지의 계획을 따르는 것이 방해되지 않도록 했다. 그는 궁핍한 사람을 뒤에 남겨두고 치유와 복음전파를 위해 다른 동네로 갔다. 그는 육신적으로, 영적으로

회복하기 위해 휴식을 취했다. 또한 예수님은 우리 주변의 필요 때문에 평안과 기쁨을 빼앗기지 않는 방법을 보여 주신다. 그는 생명과 기쁨을 주셨다. 그는 정기적으로 사회적 행사와 잔치에 참석했고 심지어는 탐식가요 술주정뱅이라고 규탄 받았다(마 11:19). 예수님은 아버지의 뜻을 행하는 사명을 받았지만 모든 필요를 채우거나 모든 기회를 다 붙잡지는 않으셨다(요 4:34; 막 1:28-38).

오늘날 왕국의 사역자들은 예수님의 모범을 따라야만 하며, 지도자들은 그들을 위해 길을 예비해야 한다. 세계 전역의 사역자들을 방문하며 발견한 것은, 가장 효과적인 사역자들이란 선교지 문화의 좋은 것을 즐기며 긴장을 푸는 방법을 익힌 사람들이다. 그들은 왕국을 위해 열심히 일할 뿐 아니라 하나님께서 주신 삶과 사람들을 즐긴다. 효과적인 사역자들은 주변의 모든 필요를 채우지 못할 것이라는 사실을 용납한다. 그들은 단순하게 자신의 보조에 맞추어 최선을 다하여 아버지를 섬길 뿐이다.

3. 어떻게 시작할 것인가?

멤버케어가 교회, 협회, 혹은 기관의 선교 정책에서 핵심이 되어야 함을 당신이 이미 확신한다고 가정하자. 또한 당신이 소수의 부류에 속하고 당신 기관의 다수의 정책 결정자들이 선교지나 본국에서 개인을 발전시키고 돌보는 것에 대해 중요성을 인식하지 못한다고 가정하자. 당신의 기관에서 어떻게 하면 멤버케어 정신을 고취시킬 수 있을까?(당신의 교회나 기관이 이미 멤버케어에 전념하고 있다 하더라도 이 동일 원리를 따를 수 있다. 이러한 것들은 보다 용이하게 사용될 수 있을 것이다)

- 개인을 발전시키고 돌보는 하나님의 심정을 보다 잘 깨달을 수 있도록 기도하며 성경을 연구하라. 이것이 선교의 핵심이라는 것을 당신의 마음속에 확신하라.

- 당신의 교회, 협회, 기관의 동료, 지도자와 대화하라. 당신의 신념과 성경적 근거, 실제적인 논리는 다른 사람들에게 지상 대위임령의 조명 안에서 그것을 다시 숙고하게 할 것이다. 반면에, 당신의 지도자가 직면하고 있는

과중한 문제들과 그들의 마음의 이야기를 들어 주는 것은 당신으로 하여금 그들이 갈등하는 딜레마를 이해할 수 있게 하며 문제에 대해 균형 잡힌 관점을 갖게 한다. 그들에게 잃어버린 영혼과 사역에 대한 당신의 마음 또한 알게 하라.

■ 당신의 지도자와 협력함에 있어서, 선교 분야에서 멤버케어가 갖는 필요성을 교회와 단체에 교육하도록 모색하라. 사역자들을 개발하고 돌보는 과제는 추가자원이 요구되며, 사역자를 실제로 파송한 교회들은 필요로 하는 시간과 에너지, 재정을 기꺼이 지출해야 할 것이다.

■ 뜻을 달리 하는 사람들과도 계속 관계를 유지하라. 당신이 분열되기보다 연합할 경우 성령은 당신을 하나님의 뜻에 보다 부합하게 할 것이다. 선교에서 리더십은 영적 과제이며 또 그렇게 취급되어야 한다.

4. 근본적 이슈

일관된 전략을 세우기 위해 교회와 협회, 기관에서 고려해야 할 기본적인 주제들이 있다. 일개 부서를 통해 실행하든지, 혹은 “단순히” 일상적 업무를 통해 실행하든지 간에 그러한 주제들은 당신으로 하여금 왕국 사역자들의 발전과 케어를 선교의 중심으로 삼도록 도와야만 한다.

1) 우리가 성취하고자 하는 것은 무엇인가?

많은 경우에 인력개발/멤버케어의 결과를 묘사하는 비전 문구를 써보는 것이 도움이 될 수 있다. 내가 섬기는 부서의 비전 문구는 다음과 같다: “선교사 개발 부서(Missionary Development Department)는 개인의 성장, 영적 능력으로 왕국의 능력 전파; 균형 잡힌 삶; 조직적인 구조; 하나님과 가족, 동료, 후원자들과 성장하는 관계를 나타내는 잘 준비되며, 내구력 있는 CBInternational 사역자 단체를 그 비전으로 삼는다. 목표를 분명하게 구상하는 것이 그것을 성취할 수 있는 첫 단계가 된다. 이후의 모든 과정 동안에, 당신은 반드시 당신의 선택과 결정들을 비전 문구에 비추어 평가해야만 한다.”

(1) 인력개발 혹은 멤버케어란 정확히 무엇인가?

이 분야에서 할 수 있는 것들은 무제한 열려 있으며 개인은 보다 많은 것들을 할 수 있다. 멤버케어에 대한 명확한 정의는 멤버케어 부서나 기관이 필요한 경계선들을 설정하는데 도움을 준다. 멤버케어에 대한 내 개인적 정의는 “효과적 선교 사역을 위해 왕국 사역자들을 개발하며, 보호하며, 회복시키기 위한 공식적이며 비공식적인 노력들이다.”

■ “공식적인 노력들”로는 워크숍, 의료 검진, 연구 휴가, 정기 사역 평가, 선교지 목회 방문들이 포함될 수 있다.

■ “비공식적인 노력들”로는 신약성경의 생활 규칙들, 교회가 예배 혹은 브라질 축구 결승전 테이프를 보내주는 것, 사역자가 저녁 시간에 다른 자녀들을 돌봐주는 것, 정기 휴일을 갖는 것, 등이 포함될 수 있다.

■ “개발”에는 훈련, 멘토링, 새로운 요리법을 배우도록 다른 사람을 돕는 것, 어려움을 통한 개인의 성장 등이 포함될 수 있다.

■ “보호”로는 휴가 규정, 건강 보험, 스트레스 관리에 대한 교육, 건강상의 이유나 사회적 불안정으로 인한 피신 등이 포함될 수 있다.

■ “회복”으로는 상담, 교회 인턴과정, 모국 교회 혹은 수양관에서의 휴식, 귀환 사역자를 위해 교회가 안식관을 마련하는 것 등이 포함될 수 있다.

■ “효과적인 사역”은 사역자들을 개발하고 돌보는 것이 목적이다. 멤버케어는 왕국을 확장하기 위한 교회와 단체, 또는 기관의 목적을 반드시 섬겨야 한다. 물론, 과제의 성취는 왕국의 가치에 따라 성취되어야 한다.

인력개발/멤버케어의 명확한 정의는 단체나 교회로 하여금 그들의 일상적 운영체제에서 그와 같은 케어를 점철시키도록 도울 것이다. 또한 그것은 멤버케어 부서가, 조직될 경우, 그 노력들에 초점을 기울이게 하며, 그 노력들을 다른 조직의 활동들에 통합하도록 도울 것이다.

(2) 개념적인 모델을 통해 조직화된 노력을 하라

멤버케어를 하는데 있어서 필요와 가능성들은 광대하게 보일 수 있다. 유용한 모델들은 접근방법을 구성하고 혼란을 피하는데 용이하게 작용될 수 있다. 다시금, 나의 부서가 행하는 것을 한 예로 들어 보자.

사역자의 삶의 흐름은 공통된 도전 혹은 발달 과제들과 함께, 개인 혹은

가정생활 주기에 대한 발달적 측면의 개념에서 이해 될 수 있다(McGoldrick & Carter, 1982). 예를 들면, 기혼자의 삶의 주기는 청년, 결혼, 어린 자녀, 출가 자녀 등으로 구성될 수 있다. 각 단계는 개인에게 성취해야 할 상당히 공통된 과제들, 즉 배우자와의 적응, 자녀들과의 적응, 성인으로서 자녀들과 관계하는 것 등을 제시한다. 멤버케어는 이러한 도전들에 참여할 수 있으며 인생 주기를 타문화 사역에서 경험함으로써 발생하는 유일한 문제들을 포함하여, 이러한 도전들에 대응할 수 있도록 사역자를 도울 수 있다.

사역자의 경력의 흐름은 유사한 인생 주기와 단계들로 구분될 수 있는데, 예를 들면, 사역 준비, 후원금모금, 초기 언어 훈련과 문화 적응, 모국으로의 귀환 등이다(O'Donnell, 1987). 각 단계는 성취해야 할 상당히 공통된 과제들을 갖는다. 멤버케어는 그러한 과제들에 대해 사역자를 준비시키는 것은 물론, 이러한 것들에 참여할 수 있다.

또한 멤버케어는 이러한 두 인생 주기의 교차점에서 제시되는 유일한 도전에 참여할 수 있다(Swanson, 1993). 여기 두 개의 예가 있다: 언어 학습에 대한 도전은 어린 자녀를 둔 부부와 가정에 자녀가 없는 연장자 부부에게 다르게 나타날 것이다. 또한 해외에서의 중년부부의 삶은 그들의 부모가 연로해지며 자녀들이 그들의 출생국으로 돌아가 성인기를 맞이하게 될 때 그들이 흔히 느낄 수 있는 압박감을 가중할 수 있다.

나의 부서에서는 아래의 도표에 따라 우리의 노력을 조직하기 위해 노력한다. 리서치에 근거하여(Kayser, 1994; Sikkema & Niyekawa, 1987), 우리는 개인의 삶의 5개 영역에서 우리의 노력들을 집중한다. 보다 낮은 영역들이 가장 중요하며, 각각의 상위 영역은 그 이전의 하위 영역 위에 세워진다. 이 모델은 우리에게 일의 우선순위를 정할 수 있게 하며 영성개발과 같은 근본적인 문제들을 도외시하지 않도록 돕는다.

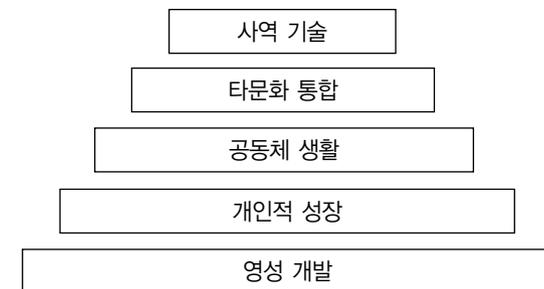
이런 다섯 영역간의 관계를 설명하기 위해 본국에서 위대한 설교자인 한 사역자의 예를 들어보자. 만약 그 설교자가 선교지의 언어를 배우지 않으며 그 새로운 문화 안에서 마음으로 연결하는 방법을 알지 못한다면, 그 중요한 사역의 은사는 제한된 영향을 미칠 것이다. 그의 사역 기술은 타문화적인 통합에 달려있다. 그가 새로운 문화에 잘 통합하고 영향력 있게 설교한다고 하더라도 만약 그가 선교회 동료들과 현지인들에 대해 계속하여 공격적이라

면, 그의 영향력은 제한될 것이다. 공동체에서 생활하는 그의 능력은 그의 기술과 타문화적 통합 이 두 가지보다는 보다 근본적인 것들로 끝을 맺게 된다. 그러나 이 설교가와 같이, 모든 사역자들은 맹점과 약점들을 지니고 문화의 장벽을 넘는다. 그러므로 사역자들에게 보다 중요한 것은 스스로 겸손해지며, 배울 필요를 인식하고, 개인의 성장을 추구하는 일이다. 그렇지 않으면 연합에 사로 잡혀 영향력을 발휘하지 못할 것이다. 마지막으로 그 설교가가 새로운 문화에 성공적으로 적응하고, 공동체에서 은혜롭게 생활하며, 개인적으로 성장한다고 할지라도 하나님과의 관계를 소홀히 하면, 모든 것을 자신의 능력으로 시도하게 된다. 그는 오래 견디지 못할 것이며, 또한 그의 초인적 노력들은, 영적 새로움을 계속 유지할 경우 끼칠 수 있는 영적인 영향력을 소유하지 못할 것이다. 그러므로 영적 갱신은 그 모든 것의 기초를 형성한다.

5. 멤버케어의 개발

멤버케어 정신이 당신의 교회나 단체의 현 체제에 자리 잡고 있는지 특별한 멤버케어 부서에 의해 촉진되고 있는지 간에, 기본원리들은 멤버케어를 효과적으로 행할 수 있도록 당신을 도울 수 있다.

표 1
선교사 삶의 영역



1) 성공을 기대하라

내 자신의 경험과 동료들과의 대화를 관찰한 바에 의하면 멤버케어에 성공하기 위해 필요한 것들은 다음과 같다.

(1) 멤버케어 지지자/촉진자의 개인적 특성들

- 하나님을 의식적으로 의지하고 개인의 영적 건강을 유지.
- 겸손과 종의 태도.

멤버케어 정신을 지닌 사람은 다른 사람이 성공하도록 돕는다. 그는 다른 사람에게서 그의 열매가 성취되는 것을 보며 기뻐한다. 이 태도는 예수의 태도를 반영한 것으로 우리가 예수 안에 거할 때 그의 열매를 우리에게 허락하신다.

- 새로운 것들을 기꺼이 시도하며 모험을 시도한다.

(2) 단체 지도자들 혹은 부서들 간의 상호 신뢰와 협조

■ 멤버케어 부서가 현존한다면, 효율적인 부서가 되기 위해 그 부서는 기관의 다른 부서와 관계를 맺고 신뢰를 쌓아야 한다. 그래야만 결정에 영향력을 행사하고 멤버케어의 목적을 성취하는데 필요한 자원을 얻을 수 있다.

■ 만약 멤버케어가 교회나 보다 작은 단체의 기존 체계에 영입되어 있다면, 각 의사 결정자는 함께 정보를 나누고 다른 사람들과 협력해야 한다. 예를 들면, 만약 단체의 어느 누군가가 사역자들을 격려하기 위해 목사를 보내고자 한다면, 일정을 계획하고, 기금 모금 및 행사를 하며, 방문을 위해 사역자들과 목사에게 “휴가”가 허락되어야 한다.

(3) 선교지 인력들과의 신뢰성

■ 사역자들을 멀리 파송하는 모든 단체들은 지도자들이 선교지 인력들과 거리상의 간격으로 인해 분리되어 신뢰가 계속 침체되는 문제에 직면하게 된다. 직접 대면하여 접촉할 수 없는 문제는 모두에 대해 쉽게 서로 간의 결정과 동기를 오해하게 하고 성급한 결론에 이르게 하며 서로를 넘겨짚게 한다. 이러한 역동적인 관계를 인식하여 이에 대한 대책을 마련하는 것이 필요하다.

- 의견 차이를 다루기 위해 모델을 구축하고 유익한 전략을 가르치라. 예

를 들면, 판단을 유보 하고, 당신이 인식하지 못하는 내용이 있을 것이라 가정하며, 정확성을 가하기 위해 몇 가지 질문을 더 하라.

■ 단순히 처리해야 할 “사건”이 있을 때 뿐만이 아니라, 정기적인 의사소통과 격려를 통해 관계를 유지하라.

■ 지도부와 선교지 인력들 간에 직접 상면할 수 있도록 가능한 모든 일들을 시행하라.

(4) 멤버케어 관련자들과의 활발한 네트워킹

■ 멤버케어 관련자들과 정보와 아이디어를 교환하며, 진행 과정에 있어서 서로를 격려하라. 당신의 단체, 지역, 분야의 안과 밖에서 이 일을 다른 사람들과 함께 하라.

2) 멤버케어 촉진을 위해 기본 규칙들을 수립하라

훌륭한 원리는 교회나 단체에 멤버케어를 발전시키려고 할 때 우리를 인도해 주는 안내 지도와 같다. 여기 내가 따르고 있는 몇 개의 원리를 제시한다.

1. 당신이 단체와 사역자들의 삶에 구축하고자 하는 모든 것들에 대해 성경이 그 근거가 되어야 한다(딤후 3:16).

2. 멤버케어를 단순히 “위기를 수습하는 일”이 아닌, 발전적인 것을 위해 행하라. 위기는 개인, 팀, 단체 혹은 교회에 더 큰 성장을 가져오는 기회가 될 수 있다. 예를 들면, 현지인 지도부에서 특정한 사역자와 더 이상 협력할 수 없음을 선교 본부에 통보할 경우, 두 가지 방법으로 접근할 수 있다. “불끄기식” 접근 방법은 아마도 그 사역자로 하여금 지도자에게 사과하게 하며, 단지 문제를 해결하려고만 할 것이다. 발전적 접근 방법은 상황을 좀 더 깊이 들어가 관계 단절의 원인이 되는 태도와 행동(습관, 상황, 문화, 죄성)을 파악하는 시간을 요할 것이다. 그러한 접근은 사역자가 그와 같은 요소들을 이해하고, 과거의 부분들을 축복하고 성장하도록 도울 것이다. 그 성장을 기반으로 하여, 사역자와 현지인 지도부 사이에 화해가 추구될 것이며, 보다 굳건한 협력사역이 형성될 것이다. 발전적 접근은 보다 많은 노력을 요하지만, 사역자를 위해 그리고 그 나라를 위해 더 큰 결과를 가져온다.

3. 하나님께 순종하고 왕국을 위해 일할 때 역경과 고난은 예외 없이 다가 온다는 것을 예상하라(고후 4:11-12). 멤버케어의 목적은 사역자가 최소한의 어려움을 경험하게 하는 데 있지 않다. 그것은 사역자로 하여금 계속해서 그리스도의 형상을 닮아가게 하고, 감당할 수 있는 어려움에 직면하며 효과적으로 사역하게 하는 것이다.

4. 경건한 성품과 삶은 하나님을 위해 분주하게 생활하는 것보다 더 중요하다. 신약에서 교회 지도자들에게 요구된 자격은 전적으로 성품의 질이지 사역의 기술이 아니다(딤후 3: 1).

5. 멤버케어를 분산하라. 그것을 한 부서나 중앙 집권을 통해 시작하거나 흐르지 않게 하라. 그러할 경우 그것은 단지 멤버케어를 억누르는 결과를 초래할 것이다. 멤버케어의 “성배”(holy grail)는 사역자들이 선교부 책임자들의 도움과 함께 그들 서로를 통해(롬 12; 고전 12), 상응된 공동체를 통해, 그리고 후원자들을 통해 그들의 필요를 채우게 하는 것이다.

6. 시스템적으로 사고하라. 한 개인이나 문제의 단면에만 초점을 두지 말라. 예를 들면, 한 사역자가 과로로 인해 탈진할 경우, 단지 그 사역자에게만 초점을 두어 그(그녀)에게 안식년이나 여가를 취할 것을 확인하지 말라. 그 개인이 함께 일하는 팀을 고려하라. 그 팀은 과로하는 문화를 조성하는가? 선교지의 문화를 살펴보라. 그 문화는 일종독자들을 보상하는가? 교회 혹은 기관의 정책과 내재된 태도를 살펴보라. 그것들은 인간적이며 휴가를 허용하는가? 그 개인의 가정 배경을 살펴보라. 그 부모들은 자녀들이 그들의 기준을 성취했을 때에만 사랑을 보였는가?

7. 사역자의 존엄성과 책임을 보호하라.

- 사역자의 복지는 궁극적으로 자신의 책임이다. 교회와 기관은 사역자가 그 책임을 성취하는데 거침돌이 되지 않도록 해야 한다. 또한 그 책임에 대해 사역자가 선교 지도자에게 의존하지 않도록 해야 한다.

- 비밀보장은 주의 깊게 규정되어야 한다. 사역자에 대한 개인적이거나 부정적인 정보를 어떻게 처리할 것인가? 그러한 정보는 인사과나 멤버케어 부서에 어떻게 보관할 것인가? 그 정보는 누구에게 통보되며, 누가 그것을 참조할 수 있는가? 신뢰와 정서적 안정감은 어떻게 유지될 것인가?

- 평상시에 문제를 그대로 방치하지 말라. 사역자의 삶이나 가족에게 위

험 신호가 발견되면 사랑으로 그 문제를 다루라. 그렇게 하지 않는 것은 성경적인 책임을 회피하는 것이 되며 사역자와 그 가족의 복지와 사역에 대해 “러시아 룰렛”(생명을 거는 도박게임의 일종-역자주)을 하게 된다. 예를 들면, 한 방문 목사가 사역자 집에 머물면서 그 부부가 자주 언쟁하고 서로 냉랭한 것을 알게 되었다고 가정해 보자. 그들의 경황을 묻지 않고 심각한 대화를 회피하기가 쉽지만 그 위험 신호를 무시해서는 안 된다. 그 부부와 가정, 왕국의 사역을 위해, 그들은 사랑으로 문제를 인식하고 다룰 필요가 있다.

3) 사역자들의 파송 교회들을 참여시키라

선교 학자들은 왕국 사역자가 섬김을 위해 준비하는 핵심적인 장소로 지역 교회를 들고 있다. 선교 기관과 교단은 개발과 케어 과정에 있어서 파송 교회를 그 중심에 둘 필요가 있다. 교회가 그 중요한 역할을 담당할 준비가 되어 있기를 희망한다. 그렇지 않다면, 선교단체의 지도자들은 교회를 위해 멤버케어를 위한 교회의 역할에 대해 잘 교육하도록 도와야 할 것이다. 선교 지도자가 교회와 협력하는데 도움이 될 원리들이 있다.

- 파송 교회에서 선교사 후보자의 영적 기반과 성숙도를 평가하라. 후보자에게 교회 공동체가 없다면, 유의하라!

- 선교지 파송 전과 선교지 사역 중에 사역자가 계속 성장하도록 교회와 협력하라. 예를 들면, CBInternational에서 우리는 새로운 사역자들에게 그들의 파송교회의 멘토들과 연계하도록 주선하며, 그 방법을 지도한다.

- 교회와 사역자가 깊고 안전한 관계를 형성하도록 격려하여, 사역자가 역경과 위기를 만났을 때 그 상황을 보고하며 기도와 정서적 지지를 구할 수 있는 안전한 장소를 갖게 한다.

- 교회가 자원이 허락하는 대로 사역자에게 편지, 이메일, 전화, 방문, 친절 행위 등을 통해 아낌없는 격려를 보내도록 하라.

- 사역자가 위기를 당하고 상처입거나, 넘어졌을 때 치유하고 회복시키는 일에 파송 교회가 주요 역할을 담당할 수 있도록 협력하라.

- 사역자에게 영향을 미치는 중요한 결정들(예를 들면, 배치, 본국 송환, 고도의 위험 사역에의 참여, 철수 여부)에 파송교회를 참여시켜라.

6. 생각에서 행동으로

멤버케어 부서를 신설하든지 교회, 교단, 선교 기관의 일상적 기능과 정책을 형성하든지 간에, 조만간 우리는 이론에서 행동으로 옮겨야 한다. 당신이 믿음 가운데 처음 이 시도를 감행 할 때 훌륭하게 시작할 수 있도록 도울 수 있는 실질적인 제안들을 여기 소개한다.

- 발전시키고 행동에 옮기기 위한 멤버케어 정신을 위해 기도해 줄 중보자들을 동원하라.

- 당신을 후원해 줄 핵심적인 사람들과 신뢰를 쌓고 관계를 가지라. 당신의 기관에 새로운 아이디어들은 그것들이 아직 실증되지 않았기 때문에, 그 자체로는 공신력이 없다. 당신의 신실성과 능력과 당신의 인격에 대한 신뢰에 힘입을 필요가 있다.

- 멤버케어가 영향을 미칠 수 있는 문제의 범위를 고려하라. 당신의 교회, 협회, 기관 사역자들과 지도자들 사이에 꼭 필요한 분야를 선택하라. 다음과 같은 많은 가능성들이 있다; 언어 훈련; 문화 익히기; 자녀 교육; 기관 소개; 후원금 모금 훈련; 휴가, 급여, 보험, 긴급 상황에 대한 영향력 있는 정책; 지지거나 상처 입은 자들에 대한 회복 전략; 퇴직 계획 등. 필요를 공급하고, 실행하기에 쉽고, 속히 결과를 얻을 수 있는 분야를 조심스럽게 선택해야 한다. 초기에 성공하면 멤버케어를 시행하는 일에 확신을 갖게 될 것이다.

- 사역자들과 지도자들로 하여금 당신이 제안하는 것에 대해 그 가치를 이해하게 하라. 이미 시행 중이며 좋은 결과를 경험하고 있는 다른 교회나 기관의 예를 인용하라. 요점을 말하자면, 당신의 아이디어를 팔라. 사역자들과 지도자들은 개인의 필요를 돌보아 주는 것을 반대하지 않음을 기억하라. 그러나 사역에 대한 중압감과 전통의 무게 때문에 이런 새로운 방법은 관심과 자원을 얻는데 있어서 문제에 부딪힌다.

- 작게 시작해서 새로운 멤버케어 시도들이 천천히 그리고 자연스럽게 성장하도록 하라. 새로운 분량의 많은 복잡한 구조와 과정들로 시작하지 말라. 간단하고 구체적인 행동으로 시작하고 새로운 구조로 이미 진행되고 있는 멤버케어를 후원하고 견고하게 하라. 형식이 기능을 따르게 하라.

- 당신이 시도하는 것들에 대한 효율성을 검토하라. 개입 전과 후의 간단

한 평가, 후속 면담이나 피드백을 위한 기회들은 당신의 노력을 조정하게 하며 멤버케어의 가치를 보여줄 수 있도록 도울 것이다.

7. 결론

멤버케어를 행하는 것은 이태리 할머니가 스파게티 소스를 만들거나 인도 여인이 카레를 만드는 것과도 같다; 모든 사람이 멤버케어를 행하는데 독특한 방법을 취한다. 멤버케어의 실천은 교회와 기관, 그리고 문화마다 다르게 이루어진다. 효과를 위해서는 그와 같은 방식이 이루어져야 할 것이다. 하지만, 스파게티 소스에 항상 토마토를 넣듯이, 멤버케어 역시 항상 특정한 요소와 원리를 포함해야 한다. 그러한 요소와 원리들에 대한 이 간략한 평가가 우리 모두로 하여금 멤버케어를 성장시키고 그에 대한 마음자세를 실천에 옮기며 우리의 사역 현장에 멤버케어 부서를 발전시키도록 도우리라 믿는다.

8. 토의 주제

1. 당신의 교회나 기관에서 멤버케어를 장려하게 된 동기는 무엇인가? 당신의 부정적인 경험은? 성경적 확신은? 다른 사람들이 행하고 있기 때문에 당신 또한 해야 한다는 그런 느낌인가? 당신의 동기는 당신의 영향권 안에 변화를 가져올 수 있는 당신의 능력에 어느 정도의 영향을 미치는가?

2. 당신의 교회나 기관에서 멤버케어 정신을 함양시키고 부서를 신설하며 그것을 실천할 수 있도록 후원할 수 있는 주요 인물들은 누구인가? 어떻게 그들이 당신을 경청하게 하며, 그들과 신뢰를 쌓을 수 있는가?

3. 멤버케어가 당신의 사역자들과 교회와 기관을 위해 성취할 비전은 무엇인가? 왕국을 위한 비전은 무엇인가?

4. 멤버케어를 위해 어떻게 조직할 것인가? 제한된 자원으로 많은 일을 해야 할 때 어떻게 우선순위를 세울 것인가?

5. 첫째로 시도할 과제는 무엇인가? 그것을 진척시키고 효율성을 평가하기 위해 어떤 단계들을 취할 것인가?

† 참고문헌 †

Giron, R. (1997). An integrated model of missions. In W. Taylor (Ed.), *Too valuable to lose: Exploring the causes and cures of missionary attrition* (pp. 25-40). Pasadena, CA: William Carey Library. William Carey Library

Kayser, J (1994). *Criteria and predictors of missionary cross-cultural competence in selected North American Evangelical missions*. Doctoral dissertation, University of Edinburgh, Scotland.

McGoldrick, M., & Carter, E. (1982). The stages of the Family life Cycle, In F. Walsh (Ed.), *Normal family processes*. New York, NY: Guilford.

O'Donnell, K. (1987). Developmental tasks in the life cycle on mission families. *Journal of Psychology and Theology*, 15, 281-290.

Sikkema, M., & Niyekawa, A. (1987). *Design for cross-cultural learning*. Yarmouth, ME: Intercultural Press.

Swanson, B. (1993). *Whirling teacups: A bi-cycle analysis of missionary growth*. Presentation given at the Mental Health and Missions Conference, Angola, IN.

* 이 글을 검토해 준 로라 매 가드너(Laura Mae Gardner)와 리처드 가드너(Richard Gardner)에게 특별히 감사를 드린다.

제 43 장

개척하는 모험: 적대 지역을 위한 책임적 전략지원

“이 천국 복음이 모든 민족에게 증거되기 위하여 온 세상에 전파되리니 그제야 끝이 오리라”
마태복음 24:14

우리는 주님이 다시 오실 날을 고대하며 기다린다. 그러나 마태복음 24장 14절에서 그 날은 온 세상이 십자가를 통한 화해의 복음을 듣고 하나님의 계시하심에 반응을 보일 기회를 가진 후에야 도래할 것이라고 분명히 말하고 있다. 이 구절에서 “민족”으로 번역되는 단어 *ethne*란 희랍 어원, 즉 “종족”(ethnic)이란 단어에서 파생되었다. *Ethne*는

* 스티브 홀러웨이(Steve Holloway)와 키티 홀러웨이(Kitty Holloway)는 믿음인들을 위한 사역을 개척했다. 팀들이 배가하면서 그들은 멘토와 감독관으로 계속 일했다. 키티는 성경을 머뭇머뭇 번역하고 전도지와 라디오 프로그램을



스티브 홀러웨이
키티 홀러웨이 *

잠정적인 위험, 대립 지역에서 병참지원을 훌륭히 이행하는 것은 실로 큰 과제가 아닐 수 없다! 이 장은 선교지에서 갑작스럽게 추방된 한 팀을 통해 이에 대한 주제를 다룬다. 저자들은 선교결과에 영향을 미치는 주요 요소들인 면밀한 준비, 그룹의 단결, 비상사태 계획, 디브리핑, 조직적 후원, 핍박받는 현지인 신자들에게 대한 관심에 대해 토론한다.

현대 영어에서 “민족들”(nations)로 정의되는 정치적인 그룹이라기 보다는, 동일한 언어, 종족, 문화를 공유하는 그룹의 사람들을 말한다. 지금 세계에 200여개의 국가가 있지만 24,000여개의 종족들이 지구상에 살고 있다.

가장 믿을만한 연구에 의하면, 이 24,000 종족들 중에 2/3가 복음을 들었다고 한다. 그것은 16,000 종족들이 그리스도의 복음을 이해하고 그의 왕국에의 초대에 응할 기회를 가지고 있다는 것을 말한다. 이 사람들을 위하여 그들의 언어를 말하고 의사소통을 할 수 있는 그리스도를 따르는 그리스도인들의 모임이 있다. 또한 성경의 일부가 그들 언어로 번역되기도 했다. 그러나 세계의 1/3에 해당되는 종족들이 아직도 복음을 접하고 들어야 한다.

이러한 많은 사람들에게 복음이 전파되지 못한 데는 뚜렷한 이유들이 있다. 지리적, 정치적으로 고립되어 접근할 수 없거나 더 강한 종족집단에 둘러 쌓여 정치적으로 압박되고 간과될 수 있다. 전 세계 교회들이 이들에게 복음을 전하기 위해 자원을 준비하고 있다. 다른 사람들은 과거로부터 복음에 저항하거나 적대감을 가졌기 때문에 여전히 접근되지 못하고 있다. 이런 저항에 부딪히면, 그리스도인들은 복음에 마음이 보다 더 열린 사람들에게 집중하여 저항이 적은 길을 선택했다.

물론, 예수의 지상 대위임령(마 29:18-20)에는 보다 저항적인 집단도 포함된다. 최근 몇 년 동안, 교회는 그들에게 관심을 갖고 신체적, 정서적, 정신적, 영적으로 적대감을 보이는 지역들에 복음 전도자들을 보내며 선교활동 증가시키고 있다.

남아있는 이러한 미전도 종족들 중 현재 가장 큰 지역은 이슬람교도로 규명된 사람들이거나 혹은 그 영향권 아래 살고 있는 사람들이다. 그들은 오늘날 미전도 종족 집단에서 거의 절반을 차지한다. 아래의 사례 연구는 미전도 이슬람교 같은 지역에 복음을 전하기 위해 프론티어(Frontiers) 선교단체가 치러야 했던 대가와 더불어 그들의 노력을 설명한다. 사례 연구에 들어가기 전에, 먼저 프론티어 선교기관과 그 접근방법을 개관하는 것이 도움이 될 것이다.

활발하게 개발하고 있다. 스티브는 프론티어 국제 본부에서 리더십 개발을 하고 활동하고 있다. 또한 그는 다른 팀을 도와 남아시아에서 교회 개척 팀을 구축하려는 지도자들과 파트너십을 개발하고 있다.

Email: scealb@myrealbox.com.

1. Frontiers: 사역과 일의 성격

프론티어는 1970년대 후반과 1980년대 초반에 미전도 종족들을 전략적으로 선교하기 위해 탄생된 비교적 역사가 짧은 선교기관이다. 1983년에 그렉 리빙스톤 박사(Greg Livingston)에 의해 설립된 프론티어는 오직 미전도 무슬림들에게 집중한다는 규정을 받아들였다. 무슬림들의 복음에 대한 적대와 반항으로, 당시에는 극소수의 선교사들과 자원만이 무슬림 선교에 할당되었다. 프론티어의 초기 슬로건은 이러한 상황을 반영하고 있다: “백만의 무슬림에게 한 명의 선교사를”(문자 그대로)

오늘날, 프론티어는 무슬림 세계에서 100개 이상의 팀으로 섬기는 600명 이상의 선교사들로 구성되어 있다. 북미, 남미, 유럽, 아시아, 아프리카의 20개의 지역에 파송기지를 두고 선교 지망생들과 자원을 받아들인다. 영국에 있는 작은 국제 사무소가 팀들과 파송 기지들을 모두 관장하고 있다.

프론티어는 가혹하고 적대적인 지역에서 복음전파를 실재적으로 수행해 온 선교기관이다. 이 기관은 비교적 지방 분권 정책을 쓰고 있어 팀들과 파송기지들에게 그들 문화에 맞는 적합한 결정을 내리는 것을 허용한다. 프론티어는 팀, 파송 기지 그리고 국제 사무소 간에 최소한의 등급을 두는 “평면적”(flat) 조직체계를 채택하였다.

그러한 단순 구조를 가진 프론티어와 같은 단체는 유대관계를 유지하고 단체 규정을 수행하기 위해 명백한 공동의 비전과 정신을 필요로 한다. 프론티어를 결속시키는 접착체로서 모든 선교회 회원들이 동의하는 여섯 가지 핵심 원리들은 다음과 같다.

■ 우리의 선교대상은 오직 무슬림들이다.

위에서 언급했듯이, 무슬림들을 대상으로 역사적으로 미비했던 선교적 노력을 시정하는데 그 초점을 둔다.

■ 팀으로 사역한다.

프론티어는 팀을 동일한 지역과 동일한 무슬림들 사이에서 동역하는 최소한 6인의 사역자들로 정의한다. 소명의 대상자들 사이에 거하는 건실한 팀은 공동체를 통한 능력적인 구속의 증거를 행하고 지속적인 노력을 기울인다.

■ 교회를 세운다.

소수의 결신자에 만족하지 않고, 무슬림 배경을 가진 신자들(Muslim-background believers, MBBs)과 생명력 있는 교회를 이루며 그 문화 내에 번성케 하는 일에 소명을 갖는다. 우리는 현지인 교회가 성숙할 때 선교 팀의 영향력을 감소하는 “마침”(closure)의 신학을 갖고 있다. 중국에는, 선교사 팀이 MBB 교회와 동역하거나 참여하는 단계로 이동하거나 팀이 완전히 철회하기도 한다.

■ 지도와 책임에 열심을 다한다.

각 팀은 선교지 파송 전 훈련(pre-field training)을 이행해야 하며, 각 파송 기지는 훈련장소를 제공한다. 그러나 대부분의 프론티어의 훈련은 선교 현장에서 수행되며 선교지와 교회 개척 팀에 관련된 기술을 가진 사람들이 직접 지도한다. 책임감, 격려, 지도력 개발을 위한 지속적인 멘토링 체제도 제공된다.

■ 우리는 “은혜 지향적”(grace-oriented)이다.

우리는 우리가 본질적인 것들로 여기는 신앙고백과 주요 원리, 프론티어의 정신 아래 연합한다. 이러한 본질적인 것들 외에, 우리는 복음주의적 교리와 신학, 생활양식, 팀 지도자에 의해 일차적으로 규명된 팀과 선교지에 대한 전략에 대해 다양성을 수용하는 초교파 선교기관이다.

■ 우리는 “선교지 운용”(field-governed)에 따른다.

프론티어에서 가장 높은 지도층은 모든 팀 리더들, 해외 지도자들, 선교지 책임자들로 구성된 국제 위원회이다. 이렇게 구성된 것은 무슬림 토양에서 실제로 교회를 개척하는 장본인들이 기관의 운영 방침에 대한 마지막 결정권을 갖게 하기 위해서이다.

이 주요 원리들 외에도, 프론티어 공동체 문화 내에는 공유된 정신들이 상당히 많이 있다. 예를 들면, 선교지 사역자들 중 소수만이 선교사 비자를 갖고 있다. 대부분이 전문직, 사업, 혹은 다른 활동을 통해 비자를 얻는다. 프론티어 팀들은 복음을 전달하는 데에 성육신의 접근 방법, 즉 이국적인 요소를 줄이는 방법으로 그 지역의 언어와 문화에 적응하되 만민을 위한 메시지의 영적인 순수성을 잃지 않는 방법을 사용하고 있다.

우리가 사역하는 환경의 역압적이고 때로는 적대적인 성향으로 인하여

우리는 희생과 고통의 실천적 신학을 발전시켜야 했다. 무슬림 지역에서는 복음에 대해 영적인 그리고 흔히 정치적인 저항으로 그치는 것이 아니라, 팀 멤버들이 거주 책임(흔히 전임사역)과 언어와 문화습득, 현지인 사역, 팀 생활, 가정, 그리고 지도자라면 지도자의 역할에 대해 책임감을 지키지 않으면 안 된다. 이러한 모든 스트레스의 한가운데서, 선교사들은 하나님께서 그들에게 허락하신 사람들을 섬기려는 강한 소명으로 동기화된다. 우리는 위기 및 사고대책 관리법과 더불어, 설혹 사역자들이 때때로 서구 문화의 특징인 “무사, 안전, 그리고 어떤 경우라도 스트레스를 감소하려는” 보편적인 태도를 역행하는 경우라도 우리의 멤버케어 정신은 하나님께서 우리 사역자들에게 요청하신 것을 존중한다는 입장을 분명히 했다. 프론티어 사역자들은 그 누구도 고통과 희생, 고난을 구하거나 원하지도 않지만, 성경과 역사에 의하면 그런 경험들은 하나님의 왕국을 확장시키는데 당연히 동반된다는 것을 깨닫게 된다.

복음은 모든 문화에서 어떤 방식으로든지 충동을 일으키고 사람들의 고정된 관심, 신념, 가치관, 전통을 흔히 위협한다. 이러한 충동은 복음의 진리를 받아들이기 원하는 사람들을 핍박하게 한다. 예수를 믿게 된 많은 사람들이 주님의 위대한 가치관으로 이 불같은 핍박을 기꺼이 견디고 있다.

선교지 사역자들은 그들의 일선 경험을 통해 놀라운 간증들을 갖고 있다. 하나님께서 그의 왕국의 최첨단에서 그들과 동행하신다. 그들은 어떤 대가를 치르든지 하나님의 인도하심을 따르기로 작정하였기에, 하나님은 그들이 모국 문화에서 흔히 경험하지 못한 그의 섭리와 신실하심을 심오하게 나타내시는데, 그들 모국 문화에서는 하나님께 대한 강한 의존이 만족스러운 그리스도인들에게는 부자연스러우며, 불필요하고 혹은 놀라운 일로 보일 수 있다.

2. 뎀복(Momboc) 사례 연구

이 사례 연구는 산 역사의 일부분이며 이렇게 기록하고 있는 지금도 계속 발전되고 있는 이야기이다. 아래의 분명한 이유들로 인해, 실제 지역을 밝히는 명칭들과 상세한 내용들은 신자들과 계속적인 전도의 보호를 위해 변경

되었다.

우리는 이 이야기를 미전도 지역에 교회를 개척하고자 부르심에 순종한 그리스도인들을 위해 나누고 싶다. 우리는 또한 “생명선”을 지지해 줌으로, 이러한 사역자들을 후원하는 이들을 격려하기 원한다. 위기 지원과 같은 훌륭한 전략적 지원은 매우 중요하다!

이 이야기는 오늘날 지구상의 많은 이야기들 가운데, 뎀복(Momboc)이라는 한 집단의 어두움을 뚫고 들어간 복음의 능력에 관한 간증이다. 또한 우리는 복음으로 인한 고난이나 핍박을 잘 상상할 수 없는 사람들을 위해 이 간증을 나눈다. 그러한 사람들이 이 간증을 읽음으로 신앙 때문에 고통 받는 그리스도인의 형제자매들을 위해 기도하게 되리라 믿는다. 또한 그들이 뎀복의 형제자매들의 입장에서 자신들의 믿음을 시험해 볼 수 있기를 바란다.

하나님의 신실하심의 증거가 선명하게 나타나기를 바란다. 하나님은 뎀복 문화로부터 개개인들을 불러내어 하나님의 왕국에 속한 자들로 삼으심으로 그의 말씀을 신실하게 이루신다. 그는 또한 사랑하는 자녀들이 어두운 골짜기를 통과할 때 신실하게 동행하신다. 우리는 예수를 믿을 뿐 아니라 그를 위해 또한 고난도 받게 하시는 것을 기쁨으로 여긴다(빌 1:27-30). 보좌 앞에서 어린양을 경배하기 위해 모인 무리 중에는 뎀복의 신자들도 또한 함께 할 것이다(계 7:9-17). 우리는 그 이름들 가운데 몇몇을 알고 있으며, 그들의 예배의 첫 찬양을 몸소 듣는 특권을 누렸다.

1) 배경

뎀복은 전 주민 100%가 무슬림인 것을 자랑으로 삼는 조그만 지역이다. 사실상 그 나라 정부는 모든 주민이 공인된 이슬람교를 신봉할 것을 요구한다. 종교의 자유를 허락하지 않으며 다른 종교를 일체 허용하지 않는다. 정부가 승인하는 이슬람교를 따르게 하기 위해 그들은 모든 권력을 총동원한다. 정부는 기독교 뿐 아니라 다른 형태의 이슬람교도 강하게 배척한다.

기독교 신앙을 적대하는 열악한 환경에도 불구하고 위기가 닥쳐오기 전, 약 13년 동안 그 지역에서는 조용히 선교가 진행되어 왔다. 여러 나라에서 온 프론티어 사역자들과 많은 그리스도인들이 다양한 직종을 통해 사랑으

로 기여하며 그 나라를 축복하고 뎀복 사람들과 교제하며 복음을 전했다.

이러한 의사소통에는 통상적인 언어과정이나 문법적인 도움, 현지인 문화와 세계관을 배우기 위한 각성, 그리고 뎀복인들과의 신실한 신뢰관계를 위해 필요한 많은 “교훈”에 대한 지원 없이 현지인 언어를 배우기 위한 헌신된 노력이 내포되었다. 이것은 매우 힘든 일이었다. 그것은 때로는 상호간의 신뢰와 우정을 보상해 주었지만, 종종 좌절되며 원망스럽게 하는 것이었다. 각 팀의 가정과 개인은 본국 그리스도인 네트워크를 통해 기도, 격려, 많은 실질적인 방법으로 후원을 얻었다. 이러한 후원이 없었다면, 사역자들이 열매가 보이지 않는 듯한 초기 몇 년 동안 견디기가 어려웠을 것이다.

뎀복 지역으로 이동하기 전 프론티어의 각 멤버는 팀과 사역의 기대, 목표, 방법을 명시하는 동의안에 책임자와 서명을 하였다. 각 멤버는 선교지 파송 전 훈련을 통해 이슬람교와 이슬람 민속종교, 언어 과정을 통하지 않고 새로운 언어를 습득하는 방법, 타문화 이해, 교회 개척에 대해 학습하였다. 그 외에, 대부분의 멤버들은 오리엔테이션으로 프론티어 지망자 프로그램에 참가하였다.

팀의 책임자는 선교사 지망자를 면접하고 개인이나 부부를 팀으로 영입할 것인지 최종 결정을 내렸다. 뎀복 팀에 합류하는 지망자들은 모두 독립적으로 뎀복 비자를 얻어야 한다. 팀 멤버들이 접촉할 사람에 대해 조언은 해주지만, 지역으로 들어가는 신입 멤버는 자신들의 거주지를 직접 찾아야 한다.

1998년까지, 뎀복에서의 프론티어의 노력은 한 팀에서 세 팀으로 확장되었고, 책임자와 함께 각 팀은 주요 목표인 교회 개척에 초점을 맞추며, 모든 팀 멤버의 영적 은사와 역할들을 서로 조화하며, 모든 멤버 간에 책임을 명확히 했다. 행정적으로는 세 팀이 구별되었지만, 한 공동체로서 협력했다. 세 팀의 지도자들은 교회 개척을 위해 긴밀하게 함께 사역했다.

각 팀은 적어도 매 주 만나서 찬양과 기도, 팀구축과 교회 개척전에 대한 지속적인 논의를 하였다. 지도자들은 다른 무슬림 선교지에서 온 지도자들과 상호 교제할 수 있는 해외 연중 회의에 참석했다. 팀장들은 팀 멤버들의 책무를 정기적으로 점검했다(서류상과 면담으로). 그들 자신들도 해외에 주둔한 감독관에게 매월 그들의 책무를 점검받았다. 감독관은 뎀복인들 속에서 교회 개척을 시작한 사람이었으며 팀장들을 계속해서 지도하고 후원했다.

주님은 이러한 노력을 통해 소수의 믿음인들을 하나님의 왕국으로 불러들이셨다. 세례를 받을 사람들은 매 주 만나 함께 찬양과 성경공부를 하며 가족들과 친구들을 예수께 인도했다. 이러한 *Isa Al Masih*(메시아 예수)의 추종자들과의 밀접한 협력으로, 프론티어 선교사들은 성경 일부의 번역을 끝냈으며, 토착화된 예배 찬양집을 발간하였으며, 믿음 언어로 라디오 방송을 송신했다. MBBs(무슬림 배경의 신자들)를 훈련하는 사람들은 그들의 신앙이 가족과 친구, 정치 지도자들에게 알려지게 될 경우 초래될 수 있는 정치적 박해에 대해 조심스럽게 거론한다. MBBs는 믿음의 동료 신자들이 체포되고 박해받은 것을 개인적으로 알고 있었기 때문에 심지어 국외 추방보다 더한 위협도 각오했다. 과거에 그리고 아주 최근에, 공개적으로 예수님을 따르는 믿음 주민들이 무자비하게 심문당하고, 먼 지역으로 추방되었으며, 신앙에서 돌아선 것을 그들은 알고 있었다. 박해를 당한 어떤 신자들은 이러한 고문의 후유증으로 오랜 정신병을 앓기도 했다.

의외로 지방 정부 관리들은 외국인들의 선교 의도를 잘 알고 있었지만, 그들은 “다른 견지에서 보고자” 했다. 선교사들의 평판은 좋았으며 사람들 사이에서 그들이 미치는 영향은 긍정적으로 평가되었다. 또한 한 정부 인사는 프론티어 팀 멤버와의 대화에서 “...물론 결국에는 [기독교 사역자들은] 성공할 수 없을 테니까요”라고 언급하였다.

팀들은 논의를 거쳐, 신자가 체포되고 정부의 핍박을 받을 경우와 팀 멤버가 체포되고 반정부 운동으로 정죄받을 경우 세울 대비책에 동의했다. 그들의 사역이 인쇄물을 통해 드러나지 않도록 팀 멤버들 모두가 각별히 주의를 기울이며 수 년 간 안전을 유지했다.

1998년, 정부가 성경 일부의 믿음어 출판을 알게 되었다. 게다가 성경의 원리를 믿음어로 일상생활에 적용하며 이야기하는 라디오 프로그램이 매주 정부 비 관할지역으로 방송되기 시작했다. 그 해가 선거때였기 때문에 이 두 가지 사건은 정치적 논쟁을 가열시켰다. 지역에서 권력 기반을 구축하려는 소수 무슬림 원리주의자들은 임기 중 기독교를 허용했던 현직 관리를 정죄했다. 재선 출마한 정부 관리는 자신의 이슬람에 대한 신뢰성을 과시하기 위해 그 지역 전체에서 기독교 활동에 대해 엄중한 단속을 강화했다. 그럴 즈음, 가정불화로 화가 난 한 믿음 신자의 친척이 그가 아는 모든 믿음 신자

들과 외국 선교사들의 이름을 경찰에 고발하였다.

2) 탐색, 압수, 심문, 추방

1998년 6월, 이틀에 걸쳐 믿음 정부 경찰이 12개 이상의 외국인 가정(그 중 몇은 프론티어 가정)을 급습했다. 경찰은 예고 없이 들이닥쳐 영장도 없이 가택수색을 하였으며 모든 문서, 음악, 서류, 컴퓨터, 사진, 기독교와 관련된 것으로 의심되는 다른 모든 미디어 자료들을 압수했다. 그들은 특히 그 지역 언어로 된 자료에 관심을 가졌다.

정부는 전문가를 불러들여 개인 일지와 교회 개척 훈련 자료 이외에 컴퓨터의 안전 파일에 이르기까지 조사하였다. 그 후 몇 개월 동안 기밀정보의 많은 부분이 지역 신문에 발간되거나, 그 위기사건에 관련된 다른 사람들이 정부 관리들로부터 입에서 입으로 퍼지게 되었다. 팀 멤버들과 신자들 그리고 기독교에 우호적이라고 의심되는 사람들을 밝혀내기 위해 사진들이 대조되었다.

그 후 며칠 동안, 가택을 수색당한 모든 외국인들이 수도에 있는 경찰 본부로 송환되었다. 그들의 여권이 압수되었고 선교사들은 심문 대상이 되었다. 여러 시간의 심문이 있는 후 선교사들은 그들의 견해를 반영하지 않으며, 그들이 말하지도 동의하지도 않은 진술서에 서명할 것을 강요받았다. 그들은 언제 돌려줄지 모르는 압수된 품목들에 대해 조사를 받았다.

이 사건이 발생하는 동안, 정부 경찰은 “그리스도인이 되었다”는 혐의로 적어도 60명의 믿음 주민들을 체포하여 감금했다. 그들 중 많은 사람들이 그렇지 않은 사람들도 있었지만, 사실상 예수의 추종자들(어떤 사람들은 프론티어 팀과 관련이 없었다)이었거나 복음에 동조하는 사람들이었다.

외국인들이 여러 시간 경찰본부에서 대기하는 동안, 믿음 경찰은 외국인들의 믿음 동료들을 불러 그들이 서로 알아보는지 그들 사이의 반응을 감시했다. 이러한 대면은 믿음 신자들에게 그들의 외국 동료들이 그들을 배신하고 고통 없이 그 영토를 떠날 것이라는 인상을 주기 위해 교묘하게 조작된 것이었다.

외국인들과 믿음 신자들 모두는 이 예기치 않은 대면이 일어나는 동안 어

떻게 반응해야 할지, 또한 심문 중 어떻게 응답해야 할지 고뇌하였다. 대부분의 외국인들은 이 조작된 대면에서 мем복 신자들을 시인했건 안 했건, 그리고 그들이 심문에 어떤 답변을 했든지 간에 큰 죄책감과 후회를 느꼈다.

모든 외국인 가정들에게는 즉각적인 국외 추방이 통고 되었으며, 그들은 곧 짐을 정리하고 떠날 준비를 했다. 추방 명령이 프론티어의 세 팀 모두에게 내려졌다. 책임지고 있던 환경 속에서, 추방을 준비하는 모든 가족들에게는 상당히 큰 스트레스가 따랐다. 현지인 신자들에 대한 염려, 다른 팀 멤버들에게 닥칠 수 있는 위협에 대한 염려, 심문을 위해 반복되는 경찰서 출입, 경찰의 예기치 않은 수시 방문, 직장 동료들과의 연락 불통, 가택 연금 명령 등등의 스트레스가 있었다. 많은 사람들이 피로와 현기증을 느끼며, 잠을 못 이루고, 식욕을 잃었다. 어떤 사람들은 아이들의 끼니를 챙기는 간단한 일조차 잊어버리기도 하였다.

첫 습격이 있는 지 열흘이 지나지 않아, 취조를 받던 대부분의 모든 외국인들이 그 지역에서 추방당했다. 그들은 그곳의 법(문서화된 법도 없었는데도)을 어겼다는 진술서에 서명하도록 강요받으며 “중신 축출”되었다. 정부 경찰은 추방자들을 비행기까지 수행했으며, 어떤 사람들의 경우에는 비행기에서 인접국까지 동행했다. 축출된 팀 멤버들은 여러 나라로부터 온 사람들이었으며, 그들이 мем복 항공기에서 상륙할 때 각 국의 대사관 요원들이 그들을 공항에서 맞았다.

외국인들이 축출된 후, 대부분의 мем복 신자들은 기독교에 동조했다고 판정된 사람들과 함께 감금되었다. 여러 달 감옥에 갇혀 있는 동안, 신자들은 반복된 심문과 이슬람교로의 귀환을 강요당하는 교육을 받았다. 한 мем복인은 주모자로 뽑혀 고문과 구타를 당하고, 다섯 달 간의 독방생활을 하였다.

체포된 мем복 주민들은 경고도 없이 잡혀갔으며 곧이어 경찰서에 연금되었다. 가족들은 처음에는 그들과 접촉할 수 없었으나 몇 개월이 지나자, 어떤 남자들의 경우에는 일주일에 한 번 10분간 배우자의 방문이 허락되었다. 그 가족들은 동네에서 심하게 따돌림을 받았다. 그러나 불신자 배우자 중 단 한 명도 수감 중인 신자 배우자에게 이혼을 요구하지 않았다. мем복 지역이 매우 높은 이혼율과 불성실한 결혼 관계로 악명 높은 곳이기 때문에 이것은 주목할 만하다.

3) 위기에 대한 프론티어의 반응

메복의 프론티어 팀들은 선교지의 다양한 위기를 처리하는 관례에 따라 대책을 준비했다. 경찰에 습격당한지 몇 시간 이내에 그들은 그 계획을 실시했다.

그 과정의 일환으로 세 팀의 지도자들이 상황 파악을 위해 만남을 통해 조심스럽게 이 위기에 관한 정보의 흐름을 파악했다. 팀 멤버들이 방문을 통해 서로 연락을 취하고 상황이 진전됨에 따라 이에 대한 변동사항을 지도자들에게 보고했다. 들리는 소식들을 확실히 검토함으로써 소문에 대한 진의 여부를 밝혔다. 팀 멤버들은 해외와 접촉하여 의사소통을 하기 전 공동의 대응을 합의했다.

모든 정보는 지정된 한 대변인을 통해 이메일과 전화로 해외 감독관에게 전달되었다. 팀 멤버들은 허락 없이 지역 혹은 국제 언론 기관과 담화하지 않을 것에 동의했다. 그들은 가족과 친한 친구들과 정보를 나누었으며, 그것은 지도자들과 다른 팀 멤버들에 의해 합의된 내용에 한에서 이루어졌다. 반면, 팀 지도자들의 감독관은 위기에 처한 팀을 후원하는 최선의 방안과 기도와 조처를 위해 외부에 나눌 정보를 검토하며 면밀하게 주시하고 있었다.

팀 멤버들이 축출될 경우, 그들이 본국에 돌아가기 전에 중립국에서 디브리핑을 위해 소집될 것이라는 대비책이 규정되었다. 가족, 친구, 교인들을 대면하기 전에 그들에게 자신들의 경험을 처리할 기회를 허락하는 것이 중요했다. 그들은 먼저 본국의 대사관에 연락하여 사건 경위를 보고하고 개인 용품의 반환을 요구하는 청구서를 제출 한 후에 인접 국가의 한 특정한 호텔 회의장에 모이기로 했다.

그러는 동안, 프론티어 국제 사무실은 위기 디브리핑 위원회를 재빨리 결성했다. 그 위원회는 과거 수년 동안 여러 선교사들과 접촉해왔던 심리학자, мем복 팀의 감독관이자 멘토, 프론티어 파송 그룹의 대표자 등으로 구성되었다. 디브리핑 위원들은 다른 업무를 제쳐두고 멤버들이 도착할 때 그들을 영접하기 위해 즉시 집합 지점으로 향했다.

이 여행에 드는 경비는 국제 본부가 관리하는 공동 기금에서 지불되었다.

심리학자는 디브리핑을 하는 동안 선교사 자녀들을 위로할 특별한 선물을 준비했다. 또한 그는 스트레스가 고조된 이 시기에 위생시설이 열악한 그 지역에서 그 누구도 더 이상 병들지 않도록 기본 약품과 정수기를 마련하였다.

첫 회의에서, 디브리핑 팀이 소개되었고 디브리핑에 대한 기본 계획이 논의되었다. 디브리핑 팀은 개인과 집단이 심각한 상태의 위기나 “치명적 사건”에 직면하게 될 경우 통과하는 여러 단계들에 대해 개괄적으로 설명했다.

■ 경보 단계(Alarm Phase)

충격 및 경악의 상태를 경험한다: 발생한 사건에 적응하며 이해를 시도한다. 감옥, 고문, 심각성의 정도 등 사건의 결과에 대해 문의한다.

■ 동원 단계(Mobilization Phase)

초기 충격에서 회복되어 계획을 세우거나 사고 대비책에 대해 기억을 새롭게 한다.

■ 행동 단계(Action Phase)

고도의 행동개시가 이루어진다; 이러한 민첩하며 과감한 행동 단계 중에는 건설적인 일과 협조가 이루어진다; 또한 고도의 스트레스와 좌절감이 발생하기도 한다.

■ 긴장 완화 단계(Let-down Phase)

위기 경험으로부터 정상으로 회복되는 전환이 이루어진다; 이 시기는 위기 중 억압되고, 부인되거나 혹은 억제되었던 감정이 표면화됨에 따라 종종 가장 격양된 시기가 된다.

■ 해방 단계(Letting-go Phase)

슬픔, 우울, 불안정, 일상적 책임에서의 무능함, 직장에서의 난처함 등으로 점철된 단계이다; 종종 “감정의 굴레”에서 벗어나는 시기이다; 정신적 곤경을 당해 보지 않은 사람들로 부터 반목과 소외감을 느낄 수 있다.

호텔에 도착할 즈음 모든 팀 멤버들은 사실상 여전히 행동 단계에 있었다. 처음으로 축출된 팀 멤버들은 처음 도착 시에 자국의 대사관에서 마련해 준 호텔까지 경찰이 따라온 것을 눈치 챘다. 나중에 집합 장소에 도착했을 때 그들은 여전히 “고조된 긴장”을 느꼈다. 사실상, 그 그룹이 행동 단계에서 긴장 완화 단계로 성공적인 전환을 하기까지는 며칠이 소요되었는데, 그 까닭은 이후에 도착한 팀 멤버들이 경찰과의 경험으로 잔뜩 흥분된 상태

였으므로 먼저 도착한 사람들의 행동 단계를 재유발 시켰기 때문이었다.

그룹이 안정되면서 팀 멤버들이 자신들에게 일어난 일들에 대해 이야기하게 되었다. 또한 선교지에 있을 때 듣지도 못했고 전혀 이해할 수 없었던 다른 멤버들의 이야기에 대해서도 듣게 되었다. 그룹의 이야기는 심리학자의 진행과 개인의 순서에 따라 대그룹으로 이루어졌다. 많은 사람들이 그들이 당면했던 어려운 결정사안들과 생생한 생각들이나 감각적인 기억(소리, 냄새, 시야)에 대해 토론했다. 그들은 자신들이 마지막으로 접촉했던 모든 사람들을 회상했다. 디브리핑 스텝들은 팀 멤버들이 당시의 사실에만 집중하게 했으며 감정적 반응은 디브리핑의 이후 단계를 위해 보류하도록 했다. 자녀를 둔 사람들은 탁아 시설이 미비했기 때문에 회의 중에 차례로 돌아가며 아이들을 돌보았다. 심리학자는 아이들에게도 유사한 접근 방법을(연령에 맞는) 사용하여 가족이 겪은 것에 대해 이야기하게 하고 수궁하며 이해하도록 도왔다. 아이들은 전부 여덟 명이었는데 모두 여덟 살 미만이였다.

디브리핑은 며칠간 진행되었고 모든 사람들이 위기에 대한 전체적인 그림을 훨씬 잘 이해할 수 있도록 도움을 주었다. 많은 사람들이 하나님의 개입하심과 다른 사람들의 긍정적인 사유/관점들, 특히 мем복 동료들에 관련된 소식들로 격려를 받았다. 많은 мем복 동료들이 큰 위험을 무릎 쓰고 мем복에서 위태로운 기간 동안 그들을 돌보았다. 그들은 출선해서 음식을 제공하고, 외국인 사역자 부모가 심문을 받을 때 그들의 아이들을 돌보아 주며, 짐을 정리하고 집을 패쇄하는 것을 돕고, 다른 절친한 동료들에게 마지막 메시지를 전달하는 위험을 감수하며 사역자들에게 도움을 주었다.

디브리핑 팀은 모든 멤버들이 며칠 동안 그들의 이야기를 기록함으로써 그들에게 경험을 재고하는 기회를 갖게 했으며, 그를 통한 사건 당사자 기록을 마련하였다. 디브리핑 이후 한 달이 지나지 않아 이야기들이 모두가 읽을 수 있는 하나의 문집으로 모아졌으며, 그것은 그들로 하여금 자신들이 겪었던 것의 전체적으로 볼 수 있도록 했다. 선교사들이 일단 자신들의 이야기를 하게 되면 디브리핑 팀은 그들에게 다음의 질문에 응답하게 했다: “이 사건은 개인적으로 내게 어떤 의미를 주는가?” 그러자 많은 사람들이 그들의 분노, 두려움, 좌절감, мем복 신자들을 배신했다는 느낌, 배신당했다는 느낌, 스트레스, 혼동, 죄의식, 비판, 등등에 대해 말했다. 그들이 서로 듣고 동질감을

느끼고 모든 것이 밝혀지는 동안, 사건으로 인한 감정에서 멀어지기 시작했고 고통과 울분이 가라앉았다. 그들은 안전하고 보호받는 환경에서 신뢰할 수 있는 멤버들과 함께 문제에 대해 말할 수 있게 됨으로 커다란 안도감을 느꼈다.

디브리핑의 다음 단계로, 팀 멤버들은 해결되어야 할 갈등이나 다른 관련 문제들을 토의하기 위해 상호 교류할 것이 권유되었다. 그들은 팀의 다른 사람들에게 이야기할 필요를 느끼는 것에 대해 언급하고 감사나 격려를 표현하는 기회를 가졌다.

그 후에 초점은 다음 단계로 옮겨졌다. 팀의 다수가 선교지에 남아 있는 신자들, 특별히 신앙 때문에 감옥에 갇힌 신자들에 대해 많은 관심을 쏟았다. 그들은 мем복 지역에서 종교적 표현의 자유가 없는 사람들을 위해 편지 쓰기 캠페인과 범세계적 기도에 계획을 구상했다.

국제 사무실 대표들은 축출된 팀 멤버들을 6개월 동안 프론티어의 선교사로서 세 팀의 멤버들로 계속 인정하기로 동의했다. 프론티어의 이 약정은 선교사들에게 일어난 돌연한 많은 변화들—주택, 나라, 직장, 역할, 사역, 친구, 일상, 이웃, 언어, 근본적인 생활양식, “팀원” 등의 변화들 가운데 선교사들에게 일말의 안정감을 주었다. 그것은 또한 그들에게 이후의 일을 숙고할 시간을 허락할 것이다. 6개월 기간의 마지막 때에, 곧 팀이 공식적으로 해산될 그 때에, 작은 규모의 팀 수양회가 계획되었다. 그때, 각자는 주님이 인도하신 방향(멤복인들과 계속 사역하든가, 다른 무슬림 지역의 팀에 합류하든가, 다른 선교 기관과 일하든가, 혹은 선교사역을 아주 떠나든가)을 정하기로 하였다.

그래서 후속 팀 수양회가 1999년에 유럽에서 열리게 되어 추방된 모든 팀 멤버들이 참석했다. 그 수양회는 팀 멤버들이 서로 간에 그리고 мем복 사역에 지대한 관심을 가졌던 다른 피초청인들과도 교류하는 훌륭한 기회를 제공했다. 또 참석자 중에는 추방사건이 터지기 전에 팀 멤버였던 사람들과 장래에 мем복인들에게 사역하는데 소명감을 느끼는 새 지망자들도 있었다. 이전의 사역자들은 мем복인들 가운데서 생활하고 사역하면서 배운 통찰력과 교훈들을 발표했다. 수양회는 그룹에게 지금까지 사역해 온 세 팀의 노력을 종결하고 미래의 팀들에게 그것을 위탁하도록 도움을 주었다.

4) 향후 2년

추방된 팀 멤버들의 추방국 정부에 대한 전 세계적 압력을 향한 노력의 결과로, 모든 мем복 신자들은 6개월 이내에 출감되었다. 그들은 가정과 공동체로 돌아갔다. мем복에서 그들의 존재는 매우 중요했다. 신자들은 그들의 문화로부터 “축출”되지도 추방당하지도 않았으며, 대신 그들의 간증은 남아있다.

멤복에서 축출되거나 금지당한 프론티어 선교사들 중에 16명이 мем복인들 가운데에서 교회개척을 계속하기로, 8명이 다른 선교지에서 사역하기로, 3명이 다른 일을 위해 선교를 떠나기로 결정했다. 추방된 멤버들 중 몇 명은 고문과 투옥을 당한 мем복 신자들을 만나서 그들의 이야기를 들어주고 디브리핑 팀이 사용했던 비슷한 방법으로, 위기를 겪은 그들을 도왔다.

모든 신자들로부터 직접 소식을 들을 방법은 없었지만, 그 곳의 мем복의 동료들로부터 간접적인 보고를 받았다. 소수의 мем복 신자들이 계속 신앙을 지키고 타 지방에 여행할 때마다 배우고 교제한다는 소식이 있었다. 그러나 그 지역 내에서는 감히 서로 교제하는 흔적이 없었다. 그들이 만일 예수께 기도하고, 예수에 대해 이야기하고, 예수에 대한 문서를 사용하면 훨씬 더 처참한 징벌을 받을 것이라는 협박을 받았기 때문이다.

위기의 기간 동안 투옥되고 추방된 사람들을 향한 동정심 때문에 그 지역에서 복음에 대한 관심이 상당히 증가되었다는 증거가 있다. 거기에다 원래의 교회개척 전략이 번역, 라디오 방송, 토착화된 예배찬양의 개발 등을 통해 계속되고 있다. 극심한 긴장과 두려움을 자아내는 분위기임에도 불구하고 관심이 계속되고 있다. 여전히 정부는 기독교를 금지한다고 경고하며, 예수를 전파하고 그를 공개적으로 따르고 이런 일들을 행하는 사람들을 고발하지 않을 경우 징벌할 것이라는 협박을 공공연히 한다. 일반인들은 선교사들이 사용하는 방법들인 친근함, 도와주는 것, 지역 언어를 배우려는 열정 등을 조심하라는 경고를 받았다.

최근에 추방당했던 팀 멤버들 중 몇 사람이 мем복인들 가운데서 사역을 재개하기 위해 мем복 인근 지방에 정착했다. мем복인들에게 다시 사역하게 된 이 팀 멤버들은 그 지역에 다시 가까워짐에 따라 어려운 감정들과 두려움으로

일해야 했다. 그들은 새로운 장소에서 이전과는 다른 방법으로 사역할 수 있음을 발견한다. мем복 정부의 통제를 받지 않고서 그들은 복음 전파의 자유를 갖고 мем복 친구들과 겪었던 위기에 대해 공개적으로 이야기할 수 있다. 그럼에도 그들은 그 새로운 장소에서 갑자기 쫓겨나는 공포를 떨쳐버리기 위해 아직도 싸우고 있다. мем복 사역 현장에 돌아오지 않은 사람들과 마찬가지로, 갑작스러운 인생의 변화로 인해 아주 많은 손실을 초래해서 생긴 슬픔을 계속 경험하고 있다.

멤복 경험에 관한 뉴스가 적대 환경에서 핍박을 당하는 무슬림 배경의 신자들(MBBs)을 어떻게 효과적으로 도울 수 있는가에 대해 여러 선교 기관의 관심을 일으켰다. 1999년 초기에 엘람(Elam), 프론티어, 티어 펀드(Tear Fund), 옥스퍼드 센터 선교연구(Oxford Center for Mission Studies), 피플 인터내셔널(People International), YWAM으로부터 MBB들이 복음을 받아들일 때 구명해야 할 사회적, 문화적, 경제적, 법적, 도의적 요인들을 탐구하는 심의회를 위해 다중 촉진 위원회가 형성되었다.

이 심의회는 2001년 2월에 열렸는데 참석자의 2/3가 MBB 지도자들이었다. 참석자들은 개인 경험으로부터 배운 원리와 교훈들을 반영하면서 MBB의 구체적인 문화 배경과 관점이 담긴 사례연구를 준비했다. 이러한 사례연구들은 검토되었으며, 공통된 양식과 원리들이 확인되었다. 그 원리들은 심의회에서 심층적인 토의 기반으로 사용되었으며, MBB 지도자들이 수집한 최초의 모범 자료가 되었다. 이 목록은 무슬림 사역에 참여한 사람들에게 광범위한 토론과 원리의 정교함을 촉진하기 위해 곧 출판될 것이다.

물론 мем복 지역의 이야기는 끝나지 않았고, 이 사례연구는 하나님의 구속 사업에 작은 한 일부일 뿐이다. 그럼에도 이 사례는 인간 영혼의 적이 계획한 악에 대해 하나님은 우리가 상상하지 못할 방법으로 선을 이루신다는 것을 분명히 보여준다. 멤버케어 과정에서 희생과 고통의 역할을 인식하는 것은 매우 중요하다. 그러한 멤버케어는 위기를 효과적으로 연결시켜서 мем복 사람들에게 복음을 전하는 노력이 계속되어 갇힌 자에게 자유를 허락하도록 돕는다.

3. 토의 주제

1. 이 팀이 철수하고 축출되는 진통을 극복하는데 도움을 준 지원 요인들은 무엇이었나?
2. 이 사례연구의 정보를 근거로 잘 처리된 것 세 가지와 개선해야 할 세 가지를 지적하라.
3. 당신의 선교기관/파송 교회는 선교사와 선교지 신자들을 위해 선교현장에서의 핍박을 적극적으로(반동적이기 보다는) 대응하도록 평가하는 “고난의 신학”(theology of suffering)을 발전시켰는가? 그렇다면, 그 기본 요점들은 무엇인가?
4. 당신의 기관에서 선교사들과 팀들이 위기를 대비하는데 필요한 주요 전략적인 지원은 무엇인가? 예를 들면, 각 선교지에 흔히 생길 수 있는 3-5개의 위기들에 대처하는 우발사고 대비책은 무엇인가? 적합한 디브리핑을 위해 안전하고 보장된 중립적인 “집합 장소”가 있는가? 위기사건 디브리핑 기술로 훈련된 디브리핑 팀이 존재하며 그와 같은 상황에 대응할 수 있는가?
5. 선교지 신자들을 위한 훈련 프로그램에 핍박에 대비하는 부분이 있는가? 현장에 남겨진 선교지 신자들을 위해 어떠한 계획들과 의정서가 이루어졌는가?

† 참고문헌 †

- Brabant, K. (2001, March). *Mainstreaming safety and security management in aid agencies*. London, UK: Humanitarian Policy Group Briefing. (Available from: hpgadmin@odi.org.uk)
- Carr, K. (1997). Crisis intervention for missionaries. *Evangelical Missions Quarterly*, 33, 450-458.
- Companjen, A. (2000). *Hidden sorrow, lasting joy: The forgotten women of the persecuted church*. London, UK: Hodder & Stoughton.

Fink, S. (1986). *Crisis management: Planning for the inevitable*. New York, NY: American Management Association.

Gardner, L. (1992). *Crisis intervention in the mission community*. In K. O' Donnell (Ed.), *Missionary care: Counting the cost for world evangelization* (pp. 136-150). Pasadena, CA: William Carey Library.

Goode, S. (1995). Guidelines for crisis and contingency management. *International Journal of Frontier Missions*, 12, 211-216.

Grose, V. (1987). *Managing risk*. Englewood, NJ: Prentice-Hall.

Janz, M., Rogers, C., Slead, J., & Abifarin, A. (2000). Risk and security essentials for humanitarian operations: Liberia. In M. Janz & J. Slead (Eds.), *Complex humanitarian emergencies: Lessons from practitioners* (pp. 66-91). Monrovia, CA: World Vision.

Mitchell, J., & Everly, G. (1996). *Critical incident stress debriefing: An operations manual for the prevention of traumatic stress among emergency services and disaster personnel* (2nd ed., revised). Elliot City, MD: Chevron Publishing Corporation.

* 이 글을 검토해 준 젤레타 엑크하트(Jeleta Eckheart)에게 특별히 감사드립니다.



제 44 장

위기와 정기 디브리핑을 위한 안내지침

데비 로벨 허커 *

요즈음 수양회, 기관, 문서에서 디브리핑에 관한 많은 논의들이 있다. 현행의 최상의 실천에 있어서 디브리핑은 선교인력에게 제공할 수 있는 본질적인 서비스이다. 그러나 그것은 정확하게 무엇인가? 어떤 타인의 디브리핑을 사용할 수 있나? 디브리핑을 잘 하기 위해 무슨 기술이 필요한가? 어떻게 진행하나? 저자는 위기와 정기 디브리핑에 대한 많은 경험을 이야기하면서 본 주제에 관한 문헌과 리서치에 근거하여 위의 질문들과 다른 질문들도 살펴 본다.

내 앞에 앉아 있는 젊은 여인은 “인종 청소” 기간 동안 선교 기관에서 일했었다. 그녀는 나에게 죽은 자기 아이의 몸을 냄비에 넣어 요리하도록 강요받은 여인에 대한 이야기와 한 교실의 모든 아이들이 학살당한 이야기 그리고 어떤 부락에서는 남자들을 잡아 에이즈 감염 주사를 맞게 해서 그들 뿐 아니라 부인들도 에이즈로 서서히 고통스럽게 죽게 한 이야기를 했다. 그녀는 자기가 당했던 이러한 처참한 일들을 아무에게도 말할 수 없었다고 말했다. 그러면 어떻게 그 끔찍한 것을 견디어 왔느냐고 나는 그녀에게 질문했다. 그녀는 “이 위

* 데비 로벨 허커(Debbie Lovell Hawker)는 영국 옥스퍼드 대학에서 임상 심리학자로 일하고 있다. 그녀는 선교 파트너들과도 일하면서 심리 평가, 개인과 그룹 디브리핑, 장기 치료 등을 제공하고 있다. 그녀는 여러 선교 및 개발단체들

기 디브리핑 동안 이야기할 수 있을 것을 알았기 때문에 견디었고 절망하지 않았다”고 대답했다.

몇 주 후에, 다른 기관에 속한 한 남자가 디브리핑을 하러 왔다. 그는 5년 동안 해외에 있다가 방금 돌아왔다. 그는 대체적으로 해외 생활을 즐겼고 극심한 상처라고 표현할 만한 것은 경험하지 않았다. 그러나 팀 안에 어려움이 있었고 매일 장시간 동안 일해야 하는 스트레스가 심했다. 그는 탈진되어 다음에 무엇을 할지 고심하고 있었다. 면담이 끝날 때쯤 그는 자기 기관 소속 이외의 사람과 이야기할 수 있어서 매우 도움이 되었고, 주어진 상황에서 자기가 느꼈던 것이 정상이라는 소리를 들어서 마음이 놓인다고 말했다. 휴식 시간을 갖는 것에 대해 죄책감을 느낄 이유가 되지 않는 것을 이제 깨달았다고 말했다. 그는 우리가 함께 토의했던 스트레스 관리 전략을 시도해보겠다고 결정했다.

1. 디브리핑(Debriefing)은 무엇인가?

디브리핑은 사건 발생 이후 경험을 이야기하는 것을 일컫는 일반적인 용어이다. 여러 종류의 디브리핑들을 선교 파트너들에게 제시할 수 있고, 다음과 같이 정의할 수 있다.

■ 운영상의 디브리핑(Operational Debriefing)

실행해온 일과 업적에 대한 정보를 얻기 위해 질문한다. 과제에 관한 정보를 보다 많이 얻는 것이 목적이다.

■ 개인적인 디브리핑(Personal Debriefing)

경험이 개인에게 어떻게 의미가 있고 영향을 주었는가에 대해 질문한다. 개인이 재적응하는 과정을 돕는데 필요한 지원을 하는 것이 목적이다.

■ 위기 사건 디브리핑(Critical Incident Debriefing, CID)

을 지도하고 있으며 선교현장에서 멤버케어를 제공하기 위해 매년 단기 해외여행을 한다. 학위: B. A., Ph. D., D. Clin. Psy., C. Psychol.

Email: debbie.lovell@psychiatry.oxford.ac.uk

치참한 경험(자연 재해, 폭력 사건, 교통사고 같은) 이후에 할 수 있는 개인적인 디브리핑을 잘 짜여진 순서로 진행한다. 신속히 회복하게 도와주고 후유증이 생기는 것을 방지하는 것이 목적이다.

귀국한 모든 선교 파트너들에게 운영상의 디브리핑을 실시하는 것이 정상적이다. 그러면 과제 진행상황을 파악하고 필요한 곳에 변화를 가져올 수 있다. 이 장에서는 과제 중심보다는 사람 중심 디브리핑에 초점을 맞출 것이다. 특히 위기 사건 디브리핑(CID) 사용에 대해 설명할 것이다. 정신적 외상 사건 이후에 사용되는 CID에 관련하여 그 구조가 먼저 논의될 것이다. 그 후 CID 응용에 대한 개요를 말할 것이다. 이 개요는 정신적 외상 사건이 아닐지라도 업무가 끝난 뒤에 일상적 디브리핑에 사용될 수 있다.

2. 왜 개인적인 디브리핑을 선교사들에게 제의하는가?

선교 파트너들은 종종 선교 지역에 따라 점증하는 정신적 외상 사건을 경험하는 위험에 처한다. 예를 들면, 교통사고, 유행병, 자연 재해, 폭동, 절도, 성희롱, 전쟁, 테러 활동, 철거, 지뢰 같은 위험이 있다. 어떤 지역에서는 국외 이주자들이 인질로 잡히거나 암살의 표적이 된다. 선교 파트너들은 타종교인을 돕거나 분쟁 상황에서 “반대 편”을 돕는다는 이유로 투옥되거나 공격의 대상이 될 수 있다. 이러한 스트레스를 경험하는 사람들은 디브리핑 인도자와 함께 자신의 경험을 반추해보는 기회를 의미 있게 여기는 경향이 있다(Lovell, 1999).

정신적 외상 사건의 발생이 디브리핑을 제공하는 유일한 이유는 아니다. 개인적인 디브리핑은 장기적인 어려움을 논의하는 기회를 제공한다. 한 연구에서(Lovell, 1997), 145명의 선교 파트너와 구호 사역자들을 대상으로 임무를 마친 이후 해외 경험 중 가장 힘든 부분이 무엇이였는가에 대한 질문이 제기되었다. 단지 8%만이(많은 사람들이 정신적 외상 사건을 경험했음에도 불구하고) 정신적 외상사건을 가장 힘든 사건으로 여겼다. 가장 힘든 경험으로 공통적으로 보고 된 요소들로는 대인관계 문제(18%), 문화적 어려움과 좌절(21%), 기관이나 일에 대한 불만족(17%)을 꼽았다. 짧은 기간의 정신적

외상 사건보다는 계속되는 좌절감이 심리적으로 더 해로울 수도 있다. 디브리핑을 통해 전반적으로 긍정적이지만 92%이상의 사람들이 스트레스를 경험했음을 발견한다. 개인적인 디브리핑은 그러한 스트레스를 경험하는 사람들에게 도움을 줄 수 있다.

대부분의 선교 파트너들이 스트레스를 경험하는 것은 놀랄만한 일이 아니다. 변화에는 스트레스가 따른다. 선교사들은 다른 문화 사이를 이동하며 변화를 경험한다. 선교지에 가기 전 준비하는 동안과 선교지에 있는 동안 그들은 여러 번 거처를 옮긴다. 미국 청소년 정신의학 아카데미(The American Academy of Child and Adolescent Psychiatry, 1999, p. 1)는 “새로운 환경으로 이동하는 것은 가정이 직면하는 가장 큰 스트레스 경험들 중 하나가 될 것이며... 자주 이사하는 아이들의 경우 학교에서 더 많은 문제를 갖는 경향이 연구에서 발견된다”고 보고한다. 많은 선교사들이 여러 다른 이유로 예상보다 일찍 “본국”으로 귀환한다(Taylor, 1997). 계획대로 돌아온 사람들도 “본국” 생활에 재 적응하는 어려움을 가질 수 있다. 적어도 60%가 그러한 어려움을 보고했다(Lovell, 1997).

타 문화권에서의 삶과 귀국 후 본국 문화에 대한 재적응과 연관된 스트레스로 인해, 모든 선교 파트너들과 구호사역자들은 입기 완료 후 이동 기간 동안 지원과 도움을 위한 개인적인 디브리핑 제안을 받는다(Davidson, 1997; Global Connections, 1997). 선교 파트너들은 일반적으로 그러한 디브리핑을 감사하게 받아들인다(Lovell, 1999). 맥코난(McConnan, 1992)은 73%의 구호 사역자들이 귀국 시 부적절한 디브리핑과 후원을 받았다는 것을 발견하였다. 디브리핑을 받지 못한 사람들은 그들의 수고가 무가치하고 본국 생활에 재 적응하는데 지원받지 못 한다고 느낄지도 모른다(Lovell, 1997). 그들은 선교 기관과 접촉하지 않거나 더 이상 사역을 연장하지 않을 지도 모른다.

최근에 본국에 돌아온 해외 이주자가 고립을 느끼는 것이 보통이다. 개인적인 디브리핑에서 최소한 한사람이 그들이 하는 말에 관심을 가짐으로 그러한 고립감을 해소하는데 도움을 줄 수 있다. 그들이 만일 “역문화 충격”으로 어려움을 경험한다면 그것이 극히 정상적인 것이라는 사실을 그들에게 확인시킬 수 있다. 자신들이 정상이고 걱정할 필요가 없다는 것을 인식한 사

람들에게는 그와 같은 증상이 더 빨리 사라진다. 디브리핑 인도자는 개개인으로 하여금 휴식과 스트레스를 다루기 위해 행할 수 있는 것을 확인하도록 도움을 줄 수 있다. 또한 디브리핑 인도자는 그들에게 증상이 계속되고 상담이나 다른 도움이 필요하면 도움 가능한 정보를 줄 수 있다. 실질적인 정보(예를 들면, 숙박이나 경제적 문제)와 질문에 대한 답변이 제공될 수 있다. 정신과의 도움(선교 파트너 중에서 극소수이지만 간과되어서는 안 된다)이 필요한 사람들을 파악하여 기회를 제공하기도 한다.

개인적인 디브리핑은 선교 파트너들이 선교 경험을 그들의 삶과 통합하여 보다 의미 있게 받아들이도록 돕는 것을 목표로 한다. 또한 그들이 삶의 새로운 영역으로 나아갈 준비가 되도록 끝을 잘 매듭짓게 해준다.

3. 체계적인 혹은 비체계적인 디브리핑?

개인적인 디브리핑은 비체계적인 방식이나 혹은 보다 체계적인 방식으로 진행될 수 있다. 어떤 인도자는 체계적인 과정이 없이 참가자가 선택하는 대로 그의 해외 경험 중 어떤 것이든 이야기하도록 한다. 다른 사람들은 보다 체계적인 접근을 사용한다. 체계적 접근의 장점들은 아래에 열거되어 있다. 권장되는 체계는 위기 사건 디브리핑(Critical Incident Debriefing, CID)에 근거하며(아래에 요약됨; Dyregrov, 1989; Mitchell, 1983을 참조하라), 그 까닭은 이 방식이 가장 널리 사용되고 문서화되고 연구된 유일한 디브리핑 유형이기 때문이다.

디브리핑을 위한 CID 체계의 장점:

- 이야기의 출발점을 제공하여 사람들이 할 이야기가 없다고 말하지 않게 된다.
- 가장 중요한 측면들을 논의하게 한다.
- 보다 심각한 문제들이(과거의) 주된 초점이 되지 않도록 방지한다.
- 디브리핑이 상담 회기가 되지 않도록 한다.
- 초기에 제시된 명확한 체계에 의해 참가자들이 진행과정을 예측할 수 있게 됨으로 참가자들에게 안정감을 제공한다.

■ 두 디브리핑 인도자들이 같은 목적을 갖는다는 것을 인식하며 함께 동역하도록 한다.

■ 개인은 물론 그룹에게 가능하다.

■ 정신 건강 전문인들과 비전문인들에 의해 실행될 수 있다.

■ 인도자들이 이미 터득하고 효과적으로 사용하는 접근 방법이기 때문에 그들에게 확신을 갖게 한다.

■ 명확한 체계가 제시되므로 인도자가 방향을 잃고 그들의 한계 밖이라고 느낀다거나 “잘못된 것”을 말했다고 생각하는 것이 보다 줄어들게 된다.

디브리핑을 위한 CID 형식을 선택하는 이유를 여기서 몇 가지 제시하였는데, 좀 더 자세히 이 방법을 검토해보자. 정신적 외상 사건 이후의 집단 구성원에게 본래 CID가 사용된 대로, CID 접근방법에 대해 먼저 설명할 것이다. 이것은 일대일 사용을 위한 것과 특별히 “중대한”(충격적인) 사건이 없었을 경우 임무 종결 시 수행되는 정규적인 보고를 위해 어떻게 그 과정이 수정될 수 있는지에 대한 설명으로 이어질 것이다.

4. 위기 사건 디브리핑을 위한 이론적 틀

대부분의 사람들은 세상이 근본적으로 아름답고 의미 있는 곳이며 살아갈 가치가 있다고 믿는다. 정신적 외상 사건은 이러한 기본적인 생각을 무너트릴 수 있다(Janoff-Bulman, 1992). 예를 들면, 재해로부터 생존한 사람이 “나는 안전하지 않다”, “세상은 무의미하고 불확실하다”, “나는 비참한 사람이다”라고 생각하기도 한다. 그런 결론은 연속적인 위협감을 자아낸다. 이것은 외상후 스트레스 증후군(post-traumatic stress disorder, PTSD)을 증가시키는 위험을 가져온다(Ehlers & Clark, 2000). PTSD 증세는 외상 사건을 회상시키는 것들을 회피하고, 그 사건을 끊임없이 재 경험하며(예, 악몽이나, 사건에 대해 재현되는 이미지나 생각 등으로), 증가되는 각성상태(예, 신경질적 혹은 “홍분”하거나, 집중 부족 또는 수면장애)를 경험하게 된다.

한 이론은(Horowitz, 1975; Janoff-Bulman, 1992) 외상 사건이 기존의

세계관에 맞지 않기 때문에 장기 기억으로 저장하기가 힘들다고 제시한다. 뇌는 일어난 사건에 대해 이해할 수 없게 되며, 따라서 그 외상 경험은 저장되는 대신에 “활성화 기억”(active memory)으로 유지된다. 어떤 사람들은 사건에 대해 생각을 피하려고 하지만, 뇌는 여전히 정보를 처리하고자 시도하기 때문에 밀려드는 생각과 영상이 마음에 계속 떠오르게 된다.

CID과정은 개인들로 하여금 회상을 피하는 대신 사건에 대해 이야기하도록 격려한다. 이것은 그들로 하여금 사건을 처리하고 장기 기억 속에 저장시키도록 도와준다. 당신의 이야기를 다른 사람에게 말한다면 당신의 뇌는 더 이상 그것을 활성화 기억에 유지할 필요가 없게 되며 정보가 “분류되며 저장”되기를 기다린다(사서가 새 책을 분류하는 것에 비유할 수 있다. 새 책이 분류되기 전에는 그 책은 사서가 다른 일을 할 때 방해가 되며 책상 위에 잔뜩 쌓인 책더미 속에 놓여 있게 된다. 일단 책이 분류되면 그것은 필요할 때 사용될 수 있다. 그리고 더 이상 당신에게 방해가 되지 않는다. 당신이 이야기를 하는 것은 정보를 구성하고, 의미를 부여하며, 당신의 마음에 그것을 “분류”하도록 돕는다.).

개인이, 일어난 모든 것을 표현할 때 뇌는 사건들을 이해하기 시작한다. 이것은 좀 더 빠른 회복을 촉진시킨다. 일단 자세하게 이야기하고 나면 회피와 재 경험의 증상은 줄어들게 된다. 사건이 개인의 전 삶을 지배하는 대신 그의 삶의 다른 상황에 자리 잡을 수 있게 된다. “세상은 안전하지 않다,” 또는 “나는 나쁘다,”와 같은 사고들은 상황 가운데, 예를 들자면, “나는 대체로 안전하다. 그러나 불의의 사건은 때때로 일어난다.”와 같이 재조정할 수 있게 된다.

엘러스와 클락(Ehlers & Clark, 2000, p. 320)은 “자연적으로 회복되는 사람과는 달리, 지속적인 PTSD가 있는 사람들은 정신적 외상 사건을 그들의 장래에 전적으로 부정적 영향을 주지 않는 일시적인 사건으로 볼 수 없다고 여겨진다”고 보고한다. CID는 “종결”의 의미를 부여할 수 있으며, 그것은 PTSD의 발생을 예방하도록 돕는다. 사건은 종료되며, 개인은 더 이상 위협의 아래 놓이지 않게 되며 앞을 향하여 전진할 수 있다.

또한 정신적 외상 경험의 상세한 내용을 묘사하는 것은 개인으로 하여금 의미를 연결하게 하며 장래에 그 외상에 대한 기억을 되살릴 수 있는 것들을

경계하도록 도울 것이다. 예를 들면, 어떤 한 여인이 선명하게 금이 간 천장을 바라보는 중에 강간을 당한 경험이 있다면, 후에 비슷하게 금이 간 것을 보면서 과거의 강간의 장면이 떠오르게 될 것이다(예를 들면, 다시 재경험하는 느낌) 만일 그녀가 왜 그러한 기억이 유발되는지 모른다면, 그녀는 여전히 위험하다고 느낄 수 있다. 그러나 만일 그녀가 갈라진 틈에 대해 이야기함으로써 그것을 의식적으로 경계한다면 다음에 비슷한 틈을 보게 되면 자동적으로 과거 장면을 떠올리기 보다는 전후 관계(그것은 내가 강간당할 때 보았던 틈과 비슷하다)를 기억해 낼 것이다. 그녀가 사건 발단을 기억하고 더 이상 위험 가운데 있지 않다는 것을 알게 된다면 쉽게 비탄에 빠지지 않게 될 것이다.

CID는 사건의 기억을 없애는 것을 목적으로 하지 않지만 환각 현상을 중단할 수 있다. 사람들은 환각 현상이 무엇 때문에 유발되는지 인식하지 못하기 때문에 보통의 기억보다 훨씬 더 큰 고통을 주는 것으로 여겨진다.

정신적 외상 사건에 대해 생각을 회피하거나 사건 전체보다는 일부분에 집착하게 될 때, 사람들은 지속적인 PTSD에 더 노출될 수 있다. 전체의 경험을 처음부터 끝까지 묘사하여 그 모든 내용이 자서전적 기억 창고와 함께 연결될 때, 기억에 관련된 고립된 자극(갈라진 틈이나 특별한 소리 혹은 냄새와 같은)이 사건의 기억을 유발시키는 가능성을 감소시키는 것으로 보인다. 이와 같이 상황 속에 기억을 저장하는 것은 지속적인 PTSD의 발전을 감소시킬 것이다(Ehlers & Clark, 2000).

개인적으로 스트레스가 심한 사건에 대해 쓰거나 말하는 것이 심리적 유익뿐 아니라 신체적 유익(면역 반응을 향상시킴)을 줄 수 있다는 연구 보고가 있다. 사건에 대한 사실과 감정을 드러내는 것은 그 자체 이상으로 신체적, 심리적 건강의 유익을 준다(Pennebaker & Beall, 1986). 스트레스 사건에 대해 개인의 반응을 기록하는 것은 도움이 되지만 그러한 것들에 대해 이야기하는 것이 훨씬 더 도움이 된다(Esterling, Antoni, Fletcher, Margulies, & Schneiderman, 1994).

스트레스를 경험한 이후, 어떤 사람들은 친구와 가족들에게 터놓고 이야기한다. 그러나 많은 사람들이 이와 같이 할 수 있다고 느끼지 않는다. 스트레스 가운데 있는 선교 파트너들은 사람들이 그들에게 긍정적인 이야기만 듣기를 원하고, 그들 스스로 어려움을 극복하기를 기대하기 때문에 그 누구

에게도 이에 대해 말할 수 없다고 느낀다. 어떤 선교사들은 고립감을 느끼며 그들의 감정을 이해할 수 있는 사람이 아무도 없다고 느낀다. 충격적인 상처(예, 잔학 행위)를 경험한 사람 중 어떤 사람들은 심지어 배우자나 가장 가까운 친구에게조차 이야기하기를 원치 않는다. 그들은 그들의 말을 듣는 사람이 상처를 받거나 그들의 안전에 대해 염려하게 될까봐 두려워한다. 어떤 사람들은 다른 관점을 갖지만 이해심이 있는 자신의 상황과 연관되지 않은 그 누군가와 대화하길 갈망한다. 그러나 그들은 그와 같은 사람을 어디에서 찾을 수 있을지 알지 못한다. 어떤 선교 파트너들은 자신들이 “미쳐버리는” 것이 아닌가 하고 염려하게 된다. 그들은 그들의 스트레스 증세가 정상인지 진단해 줄 수 있는 사람에게 비밀로 이야기하기 원한다. 이야기 할 수 있는 사람은 누구인가? CID가 이 필요를 채울 수 있다.

5. 위기 사건 디브리핑(CID) 과정

미첼(Mitchell, 1983)과 다이레그로브(Dyregrov, 1989)는 최초로 CID 체계에 대해 설명했다. 그것은 처음에 정신적 외상 사건을 함께 경험한 집단의 구성원들이 사용되도록 고안되었다. PTSD의 발전과 같은 어려움을 예방하고 정상적인 회복을 신속히 하기 위해 구성되었다. 그러므로 그것은 이미 증상이 발전된 사람들을 위한 “치료”가 아니고 누구나 혜택 받을 수 있는 예방적 도구이다. CID 과정은 전 세계 수많은 사람들에게 사용되었다.

미첼은 디브리핑은 외상 사건이 발생한 이후 24시간에서 72시간 이내에 행해져야 이상적이라고 제안한다. 처음 24시간 동안에는 CID로부터 도움을 받기에는 그들이 받은 쇼크가 너무 큰 상태이다. 그러나 72시간 이상 기다리는 것 역시 도움이 되지 않는다. CID는 사람들이 “더 이상 하지 말았어야 했다”는 것과 같은 굳은 결론에 이르기 전에 제공하는 것이 유익하다. 전형적인 CID는 그룹의 규모와 사람들이 원하는 말의 양에 따라 시간이 달라질 수도 있지만, 두세 시간이 소요된다.

1) 디브리핑 인도자의 특성

디브리핑 과정을 더 설명하기 전에, 디브리핑 인도자에 관해 좀 더 언급해야 할 필요가 있다. 인도자는 정신건강 전문가일 필요는 없다. 중요한 것은 인도자들이 디브리핑(최소한의 2일 간의 훈련과정)기술을 훈련받았으며, 청취 능력이 있으며, 비판적이지 아니면서 확신을 주며, 감정이입을 할 수 있는가 하는 것이다. 인도자는 자신의 한계를 인정하고 필요하다면 도움을 받기 위해 다른 사람에게 기꺼이 의뢰해야 한다. 또한 그들은 슈퍼비전을 받아야 한다. 인도자가 적절하게 상황보고를 받지 않고 도움을 받지 않을 경우 “이차적인 충격”(예, 그들이 들은 것들로 인해 충격을 느낄 수 있다)을 경험할 수도 있다.

어떤 사람들은 단체의 사정을 잘 아는 단체 내의 사람에게 보고하는 것을 선호한다. 다른 사람들은 단체의 그 누구에게도 알리고 싶지 않은 문제에 대해 말 할 수 있는 단체 외부의 사람을 선호한다. 가능하다면, 단체 내부와 외부의 인도자 중 누구를 선호하는지, 꺼리는 것이 있는지, 인도자가 남성인지 여성인지, 그들이 보고할 인도자가 누구인지 묻는 것이 최선이다. 어떤 경우에는 단지 한명의 인도자만 가능하므로 선택의 여지가 없을 수 있는데 그것은 문제가 되지는 않는다. 인도자의 성별이나 소속 단체보다 더 중요한 것은 훈련, 경험, 기술 그리고 이해력이다. 때로는 두 인도자들이 함께 사역하는데 그것은 커플이나 그룹을 상대할 때나 인도자 중 한 사람이 경험이 부족할 때 특별히 도움이 된다. 인도자는 모든 종류의 잠재적 역할의 마찰(예, 만일 상대방을 다른 상황에서 이미 알고 있다거나 장래의 임지를 위해 상대방의 평가에 관련 될 경우)을 인식해야만 한다.

인도자의 신뢰성 또한 중요하다. 파셋(Fawcett, 1999)은, 이상적으로는 인도자가 자신의 유사한 경험을 통해 상대방이 말하는 것을 이해한다는 것을 나타내어야만 한다고 권고한다. 예를 들면, “본국” 귀환에의 삶의 적응으로 갈등하는 사람과 디브리핑을 가질 때, 인도자가 타 문화권에 살았던 경험이 있다면 도움이 될 것이다. 만일 인도자가 참가자의 선교지 문화에 대해 어떤 지식이 있다면 그 또한 도움이 될 것이다. 선교 파트너들은 그들의 가치관과 성경적 원리를 나눌 수 있는 그리스도인 인도자를 종종 선호한다.

2) CID의 7단계

CID 과정에는 아래에 열거된 7개의 단계가 있다. 이 단계들은 “반추”에 이어 보다 정서적 측면의 토의로의 자연스러운 “전환”을 위해 고안되었으며, 따라서 디브리핑은 후원과 장래에 관해 사고할 수 있게 됨으로 긍정적으로 마치게 된다. 이러한 디브리핑 방법을 사용하길 원하는 사람들에게는 지면상 여기에 다 소개할 수 없으므로 교육 과정에 참석할 것을 강력하게 권고한다. 아래의 지침들은 정신적 외상 사건 이후의 디브리핑을 위한 것이다. 이 장의 끝부분에서는 이 단계들이 정기적인 임무 후 디브리핑을 위해 어떻게 적용될 수 있는지 살펴볼 것이다.

1단계: 도입

당신 자신을 소개하라. 신뢰성 확립을 위해, 인도자로서 당신의 경험과 (선교 인력과 일할 때) 해외 근무 경험을 언급하는 것이 도움이 될 수 있다. 다른 참가자들 역시 자신을 소개하게 하라. CID의 목적을 설명하라. *비밀보장을 논의하라*(그들이 말하는 모든 것이 어느 누군가에게 심각하게 해를 끼칠 위험이 없는 한 비밀이 보장될 것이라고 약속하라. 그러나 아동학대에 대해 듣게 될 경우에는 책임자에게 알리는 것이 합법적이고 도덕적이다.) 핸드폰이 꺼져 있는지 확인하라. 얼마간의 시간을 사용할 수 있는지 말하라.(예를 들면, “디브리핑이 얼마나 걸릴지는 확실치 않습니다. 보통 두 세 시간 걸리지만 달라질 수도 있습니다. 오늘 예정된 다른 디브리핑은 없습니다. 혹 몇 시까지 가셔야 하는 일이 있습니까?”).

참가자에게 유용성이 입증된 디브리핑 체계를 사용할 것이라고 설명하라. 만일 디브리핑이 한 명 이상의 참가자에게 행해질 때는 모든 사람들이 차례로 같은 질문을 받게 될 것이라고 말하라. 디브리핑은 심문이 아니며, 질문에 대답하기 싫으면 하지 않아도 된다고 하라. 여기까지 어떤 의문사항이 있는지 물어보라.

2단계: 경험에 관한 사실들

사건의 감정적 묘사로 시작하기보다는 참가자들이 침착하게 임하게 하

라. 나중에 감정에 대해 질문할 것이며 처음에는 사건에 관한 자초지종을 들을 것이라고 설명하라. 이와 같이 하는 것은 감정을 설명하기 힘든 사람들에게 특히 유리하게 작용된다. 또한 그들에게 이야기의 전체를 말하게 함으로 그들의 경험을 정리하도록 하라. 처음부터 끝까지 일어났던 것들에 대해 그들로 하여금 표현하게 하라. 필요하다면, “당신은 그 당시 어디에 있었는가? 무엇을 하고 있었는가? 무엇인가 잘못되었다는 것을 어떻게 처음 알게 되었나? 그 다음으로 어떤 일들이 생겼는가?” 등의 질문으로 유도하라.

3단계: 경험하는 동안과 경험 이후의 생각들

잘못되었다는 것을 깨달았을 때, 당신에게 처음 떠오른 생각은 무엇이었나? 무엇을 기대했는가? 사건이 일어나는 동안 당신은 무슨 생각을 했는가? 당신이(혹은 가족이나 친구) 죽을지도 모른다고 생각한 순간이 있었는가? 사건 후에 가졌던 생각과 인상은 무엇이었는가? 등과 같은 질문을 하라. 이와 같이 경험을 말함으로 그들은 자신들의 경험을 재해석하게 되고 부정적인 신념을 제거하기 시작한다.

4단계: 감각적인 인상과 감정

그들이 보다 편안하게 느낄 때, 그들의 경험에서 특별히 기억되는 감각들과 감정들에 대해 묻는다. 디브리핑의 목적은 사람들로 하여금 사건을 생생하게 상기하게 함으로 당시의 사건을 재경험하게 하는데 있지 않다. 실제로, 정신적 외상 사건을 아주 상세히, 특히 사건 바로 직후에 대해 이야기 할 경우, 부정적인 영향을 미칠 수 있다는 연구결과들이 있다. 그러한 것은 그들에게 지난 기억을 생생하게 부호화시킴으로 그들을 계속 괴롭히게 된다. 그러므로 세세하게 탐색하지 않는 것이 최선의 방법이다. 오히려, “특별히 생생하게 기억되는 어떤 영상이나 소리, 냄새가 있습니까?” 같은 일반적인 질문을 하라. 특별한 그 어떤 것에 대해 말로 표현하는 것은 그에 대한 관계를 깨닫게 하며, 그것은 후에 환각 현상을 방지할 수 있다. 만약 개인이 많은 내용을 상세히 말하고자 한다면, 그것은 그에 대한 기억들이 아직도 그에게 생생하다는 것을 뜻하므로, 그들로 하여금 그것들에 대해 말하게 하라. 그렇지 않는 한 보다 일반적인 질문을 하라.

다음으로, 사건 당시 그들이 느꼈던 감정에 대해 질문하라. 만일 그들에게 자극이 필요하다면, 이미 그들이 표현한 감정들에서 선택하거나 당신이 생각하기에 그들이 경험했으리라 여겨지는 몇 개의 질문들, 예를 들어 “당신은 분노나 죄의식, 두려움, 무력감을 느낀 적이 있습니까?”와 같은 것을 질문하라. “당신에게 최악의 상태가 되었던 것은 무엇입니까?”라고 질문하라. 그들이 이에 대해 응답할 때, “그때, 당신의 감정은 어떠했습니까?”라고 덧붙여라. 그들에게 어느 순간에 울음을 터트린 적이 있었는지, 사건이 일어난 이후로 그 사건에 대해 어떻게 느껴왔는지 질문할 수 있다.

5단계: 정상적 증상들에 대한 교육

네 번째 단계 이후, 사람들은 진전할 수 있게 된다. 이 때 쯤이면, 그들은 사건 도중 혹은 사건 직후에 그리고 아직도 남아있을 스트레스 증상들에 대해 언급했을 것이다. 이러한 것들에는 신체적 증상, 감정, 행동, 사고, 신념이 해당된다. 다섯번째 단계에서는, *스트레스의 정상적 증상에 관한 정보를 제공하라*. 사람들이 자기가 겪는 증상이 부적당하다고 생각하기 때문에 더 큰 문제가 야기되기 쉽다. 충격적 사건의 기억이 밀려 올 때, “나는 분명 미치고 말 것이다,” “나는 결코 극복할 수 없다”라고 생각하는 사람은 사건 발생 일년 후에 PTSD의 증상을 갖기 쉽다(Ehlers, Mayou, & Bryant, 1998). 선교 파트너들 가운데 문제를 발전시킬 수 있는 사람에 대해 예측할 수 있는 최상의 방법들 중 하나는 자신들이 “과잉반응”하고 있다고 여기는 사람들을 발견하는 것이며, 실로 이러한 사람들이 문제를 발전시키는 경향을 보인다(Lovell, 1997). 이와 반대로, 스트레스 후에 두려움을 느끼거나 수면장애를 일으키거나 심한 피로를 느끼는 것에 대해 “정상”으로 여기는 사람들이 자신들에 대해 보다 관대하며 적응을 잘하게 된다.

5단계에서는 큰 변화나 정신적 외상사건 이후에 나타나는 스트레스 증상들은 정상임을 설명한다. 부록에 제시된 것과 같은 *스트레스의 일반적 증상 목록을 제공하며*, 참가자가 이러한 증상들을 경험한 적이 있는지(사건 도중이나 이후에) 질문하면 유용할 것이다. 어떤 사람들은 이러한 것들을 경험하지 않으며 또 그것이 문제가 되지 않으나, 많은 사람들이 스트레스 이후에 적어도 몇 가지의 증상들을 경험한다는 것을 지적하라. 이러한 증상들은 정상

적이며 시간이 지나며 사라지게 된다. 만일 강박적인 생각이 계속 떠오르면 그것을 쫓아내기 위해 애쓸(그러면 더 떠오르기 때문에) 필요가 없다. 생각이 밀려올 때 걱정하거나 투쟁하지 말고 흘러가게 내버려두는 것이 더 낫다.

어떤 경우에는 그들이 겪은 변화에 대해 이야기하도록 일반적인 질문을 하는 것이 유용하다. 예를 들면, “그 경험이 당신에게 어떻게 영향을 주었다고 생각합니까?” 라고 물을 수 있다. 만일 파트너나 가족도 사건에 연관되어 있다면 그것이 그들에게 어떤 영향을 주었는지 물을 수 있다.

때로는 디브리핑을 받는 사람들에게는 그들이 처신한 방법에 대해 죄의식을 느끼고 있는 것이 완연하게 나타날 때가 있다. 예를 들면, 다른 사람을 돕는 대신 위기로부터 도망했거나, 자신의 잘못으로 다른 사람이 고통 받았다고 느낄 수도 있다. 이 교육 단계 중에는 스트레스 시기 중, 사람들은 종종 자동적으로 그리고 평상시와는 다른 특이한 한 방식으로 반응한다는 것을 지적하는 것이 적절할 수 있다. 위기 가운데서 보통 때처럼 사고할 수 없다. 모면하기 위해 충동적 반응을 보일 수 있고 스트레스 가운데 실수를 할 수도 있다. 당신은 그들의 행동이 전적으로 이해될 수 있다는 것을 확인시킬 수 있을 것이다. 만일 죄의식의 문제가 크면 상담을 받도록 권유하는 것이 적합하다.

6단계: 적응 전략과 장래 계획에 대한 논의

스트레스의 증상을 논의한 이후, 그 다음 단계로 적응을 위한 전략을 논의한다. 어떤 경우에 기분 전환이 이루어지는지 참가자에게 묻고, 스트레스 반응을 감소시키는 것들을 행하도록 격려하라. 계속되는 스트레스 속에 있거나 너무 바쁜 생활로 휴식을 취할 여유가 없는 사람들에게 대해서는 스트레스와 분주함에 내재된 원인을 발견하고 이러한 것들을 적절하게 다룰 수 있도록 돕기 위해 본서의 다른 장(특히 자기 및 상호 케어에 관한 부분)에 나오는 자료들을 검토하는 것이 유용할 것이다. 또한 이 단계는 *그들에게 가능한 후원에 대해 논의하는 자리를 마련한다.* 그들이 가진 개인적 후원에 대해 질문하라. 그들이 특히 그들의 감정에 대해 이야기할 수 있는 사람은 누구인가?

어떤 사람들의 경우에는 스트레스 경험 이후 삶을 계속 영위하는 것에 대해 힘들게 여긴다. 그들은 외부출입을 중단할 수 있다. 그들은 기력이 없다는 이유로 사람들을 만나거나 활동에 참여하는 것을 피할 수 있다. 이렇게

몇 주 동안 계속될 경우 이들은 우울증에 걸릴 위험에 처하게 된다. 그들이 즐겁게 여기는 것들을 가볍게 시작함으로 점차 사회적 접촉에 이르도록 격려하는 것이 유용하다. 또한 쉬의 시간이 필요할 것이므로 이 과정은 서서히 이루어지겠지만, 사람들로 하여금 그들이 앞으로 나아가고 있음을 느끼게 하기 위해서는 어떤 진보가 이루어져야 한다. 적당한 활동(산책이나 수영 같은)은 긴장, 우울, 피로를 감소시킨다.

그들의 *장래 계획*에 대해 물어 보아야 한다. 정신적 외상사건 직후에 중요한 결정을 내리는 것은 현명한 처사가 아니지만, 장래의 계획에 대해 물어 보는 것은 유용하다. 충격적인 경험 이후에 어떤 사람들은 희망과 성취감을 상실하게 된다. 앞으로 하고 싶은 일에 대해 질문함으로 그들로 하여금 상실감에서 벗어나 새로운 목표를 세우도록 도울 수 있다. 그들이 비록 무기력한 상태가 아닐지라도, 그들의 계획을 생각할 수 있도록 누군가의 도움을 받는 것에 대해 감사하게 여길 것이다.

만일 그들이 그 이상의 도움을 받기를 원한다면, *상담이나 다른 전문적 지원을 어떻게 받을 수 있는지 설명하는 것이 필요하다.* 스트레스와 연관된 증상들은 보통 몇 주에 걸쳐 잠재한다. 만약 그들에게 심각한 증상이 계속되고 그것이 생활과 일, 관계들에 상당한 지장을 주고 악화될 경우에는 전문적 도움을 받도록 조언해야 한다. 그들이 접촉할 수 있는 사람(예, 단체의 특정 인이나 그들의 주치의)을 알려주라. 즉각적 도움(예, 자살을 생각할 경우)이 필요할 경우에는 전문가의 도움을 주선하라.

7단계: 회기 종료

디브리핑은 경험의 부정적 측면에 초점을 맞추지만 긍정적 측면도 다룬다. *이 사건으로 인해 어떤 긍정적 소득이 있는지* 혹은 어떤 교훈을 배웠는지 질문함으로 생각할 기회를 주는 것이 좋다. 예를 들면, 어떤 사람들은 어려운 경험에서 생존함으로 더 깊은 감사를 느끼고 매일을 즐기겠다는 더 큰 결심을 하게 되었다고 말한다. 어떤 사람들은 가정에 대해 더 감사하고 성취감과 자신감을 가지게 되었다고 보고한다.

다른 의견이나 질문이 있는지 물어보라. 후속 모임을 계획한다면 이 때 자세한 것을 언급하라(몇 주 후에 만나거나, 전화나 이메일로 점검하는 것이

도움이 된다).

결론으로, 디브리핑을 요약하라(스트레스의 증상이 정상임을 상기시키고 그것을 처리하는 전략을 시도하도록 격려하라). 현재의 느낌을 물어보라. 어떤 사람들은 디브리핑을 마칠 무렵에 충격적인 기억이 되살아나 기분이 더 상하기도 한다는 것을 필요한 경우에 이야기하라. 이것은 장기적 안목에서 도움이 되고 회복과정의 일부이다. 경험을 나누어 준 것에 대해 감사함을 표시하고 회기를 마치라(적절하면 기도).

모든 사람들이 떠난 후에 모임을 평가해보고 당신이 배운 교훈을 생각해 보라. 그 후 당신 자신을 위해 디브리핑을 받으라. 왜냐하면 어려운 경험을 듣는 것은 쉽지 않기 때문이다. 당신에게 일어난 감정에 대해 이야기할 수 있는 사람을 찾으라. 당신이 말할 때 비밀을 유지하는 것을 명심하라.

3) 디브리핑 그룹과 개인들

CID 과정은 원래 그룹과 함께 사용되도록 고안되었다. 소개 후에, 각 개인은 돌아가며 각자에게 일어난 것을 설명하도록 요청 받는다. 각자가 사실을 이야기한 후에 생각 등을 이야기 하도록 요청 받는다.

그룹의 유익함은 구성원들이 다른 사람들의 비슷한 반응을 경험하는 것을 발견할 기회를 가진다는 것이다. 이것은 그들이 “약해서”가 아니고, 비정상적 사건 후에 정상적인 증상을 경험할 뿐이라는 것을 깨닫게 도와준다. 정신적 외상사건의 경험을 나누는 그룹의 사람들은 매우 지지적일 수 있다. 개개의 사람들은 자신들이 혼자가 아니라는 것을 깨닫게 되며, 이러한 자각은 회복을 촉진시킨다.

또한 그룹 디브리핑은 사람들로 하여금 당시의 다른 참석자들로부터 추가된 정보를 얻게 됨으로 사건의 조각들을 맞추어 줄 수 있게 도와준다. 이것은 “문제가 모두 내 잘못이야” 같은 부정적인 신념을 버리게 한다. 더군다나 그룹 디브리핑은 개별적으로 하는 것보다 인도자의 시간을 훨씬 절약하게 한다.¹⁾

그러나 대규모 그룹보다는 개인, 부부 또는 가족을 디브리핑 해야 하는

경우가 많이 있다. 때로는 외상 사건을 개인 혼자서 경험할 때가 있다. 안식년 중에 있는 선교 파트너가 해외에서 일어난 사건에 관하여 디브리핑을 원할 수 있으며, 그러할 경우 이것은 오직 개인적인 디브리핑으로서 가능하게 된다. 어떤 사람은 그룹 환경에서 개인적인 일을 이야기하는 것을 불편하게 느낀다. 개인적인 디브리핑을 하는 동안에는, 다른 사람들에게 말할 시간을 주기 위해 서두를 필요 없이 그 한 사람만을 위해 적용 전략을 밝히기 위해 보다 많은 시간이 허용된다. CID 체계는 그룹은 물론 개인에게 사용할 수 있다.

4) CID의 효율성을 입증하는 증거는 무엇인가?

CID 과정이 참석자들에게 매우 도움이 되었다는 것을 보여주는 많은 기사들이 발표되었다. 하지만 CID를 받은 사람들이 나중에 심각한 스트레스 증상을 적게 경험하는지 평가하기는 더 힘들다. 한 평가는 정신적 외상사건을 경험한 사람들에게 무작위로 행해진 개인 디브리핑이나 비디브리핑에 대한 8개의 연구들을 규명했다. 모든 8개의 연구들을 통합하여, 평가자들은 디브리핑이 정신건강 문제 예방에 유용했다는 증거는 없다고 결론지었으며, 반면에 그들은 “이러한 연구들의 질은 전반적으로 부족했다”는 것을 덧붙였다(Wessely, Rose, & Bission, 2000). 디브리핑은 대체로 20분 내지 60분 정도 지속되었고, 그것은 큰 성과를 얻기 위해서는 극히 짧은 시간이었다. 적어도 두개의 연구들에서는, 디브리핑이 상해가 발생한 첫 24시간 이내에 취해진 것으로 그것은 너무 속히 이루어졌다고 지적했다. 상대적으로 경험이 부족한 인도자에 의해 디브리핑이 종종 행해졌고, 이외에도 다른 연구의 어려움이 있었다. 그러므로 이러한 연구의 결과들로 디브리핑이 유익하지 못하다는 결론을 내리는 것은 옳지 않을 것이다.

선교 파트너들의 디브리핑에 대해 특별히 수행된 연구에 의하면, 디브리핑이 사실상 건강에 상당한 유익을 줄 수 있다는 것을 지적한다(Lovell, 1999). 이 연구에서, 귀국 후 정기적인 CID를 받은 33명의 선교사들이 디브리핑을 평가하는 설문서에 무기명으로 응답했다. 디브리핑이 불필요했다고 느낀 6명을 제외하고는, 응답자의 그 누구도 디브리핑을 부정적 경험으로

1) 그룹 디브리핑에 관련된 그 이상의 통찰들에 대해서는 Fawcett(1999)을 참조하라.

설명하지 않았다. 나머지 27명(82%)은 디브리핑이 도움이 되었거나 매우 도움이 되었다고 응답했다. 40%의 응답자들이 디브리핑 후에 상당히 긍정적인 변화가 있었다고 보고했다. 예를 들면, 그들은 그 이후로 환각을 적게 경험했거나, “내가 느끼는 그대로 느낄 수 있게 했으며-그것은 해방감과 안도감을 주었다”고 느꼈다.

또한 응답자들은 널리 사용되는 설문서인, 사건 영향 검사(the Impact of Event Scale, Horowitz, Wilner, & Alvarez, 1979)에 답했다. 이것은 PTSD에 연관된 증상들을 측정한다. 그 점수는 CID가 제공되지 않은 145명의 귀국 선교사들의 점수와 비교되었다. 디브리핑 그룹의 7%에 비교하여, 비디브리핑 그룹의 24%가 그들의 해외 경험에 대해 임상적으로 심각한 정도를 보이는 결과를 나타내었다. 마찬가지로, 비 디브리핑 그룹의 25%가 디브리핑을 받았던 7%의 사람들에 비하여, 임상적으로 현저한 정도의 회피를 보고하였다. 이러한 차이들은 두 그룹 내의 나이, 성별, 다른 경험과 같은 차이들로 설명될 수 없다.

6. “귀국” 후 개인적 디브리핑

해외 경험 전체를 “중대 사건”으로 간주하고 귀국한 선교 파트너의 정기 디브리핑을 위해 수정된 CID 체계를 사용할 수 있다.²⁾ 디브리핑의 초점이 단지 외상 사건에만 맞추어져서는 안 된다. 일상적인 스트레스 역시 고려되어야만 한다. 다수의 선교 파트너들이 그들의 해외 경험 전체가 중대한 사건으로 간주될 수 있음을 알게 될 때, 큰 안도감을 느꼈다고 말했다. 이것은 그들로 하여금 어떤 특정한 “외상사건”을 경험하지 않았음에도 불구하고, 왜 그들에게 스트레스 관련 증상이 일어났는지 이해하도록 도움을 주었다. 정기 디브리핑을 위해 다음의 CID 체계를 적용할 것을 권한다.

2) 다중 스트레스 요인의 디브리핑은 Amstrong(2000)을 참조하라.

1) 도입

“도입” 단계의 마지막에, 당신이 알고 있지 않다면 해외사역의 기본적인 세부사항들에 대해 질문하라-예를 들어, 그들이 있었던 지역, 체류 기간, 업무, “귀국” 시기. 그 후 그들의 경험을 구사함으로(간략히) 그들의 해외기간에 대해 개요할 수 있도록 그들을 초청하라.

2) 가장 힘들었던 문제 확인

중대한 사건이나 어려움이 선교사들의 개요에서 언급되었다면, 이에 대한 목록을 작성하여 그들과 각각에 대해 이야기하고 싶다고 말하라. 그 외에 보다 자세히 이야기하고 싶은 문제나 어려운 일이 있었는지 물어보라. 만일 특별히 어려웠던 일이 없었다고 하면, “당신의 모든 경험을 돌아볼 때, 구체적인 사건이든지 스트레스를 주었던 경험이든지, 당신에게 최악의 스트레스와 문제가 되었던 것은 어떤 것이었나요?”와 같은 질문을 하라. 그들에게 3개의 문제를 들어보라고 하라.

3) 사실, 생각, 느낌

밝혀진 각각의 스트레스/문제 요소들에 대해 토론하고 싶다는 것을 말하라. 그들에게 무엇부터 시작하면 좋을지 물어보라. 전형적인 CID 절차를 따르듯이, 하나의 문제를 선택하여 사실, 생각, 감정에 대해 질문하라. 그리고 나머지의 문제들에 대해서도 하나씩 동일하게 행하라. 서둘지 말라!

4) 다루고 싶은 다른 측면이 있는가?

드러난 모든 주제를 논의한 후에, 그들에게 말하고 싶은 다른 것이 있나 질문하라. CID에는 적합하지 않을 수도 있는 문제들-단체와의 문제, 채워지지 않은 기대, 해외에서의 사별, 영적 문제, 혹은 다른 요소에 대해 이야기할 기회를 주라.

5) 증상

해외 업무 중이나 귀국 후에, 스트레스와 연관된 증상들을 경험한 적이 있는지 질문하라(부록 참조).

6) 정상화(normalizing)와 교육

표준 CID에 있는 것과 같이, 증상들은 정상적이며 그러한 증상들에 대해 과잉반응하지 말 것을 말하라. 적응전략과 긴장을 감소시키는 방법에 대해 이야기하라. 스트레스 요인들이 많을 경우에는 디브리핑 시간 동안 모든 것을 다룰 수 없을 것이다. 개인들에게는 이후에 그 과정을 계속할 것을 권면하고, 어떻게 그것을 할 수 있는지 대화하라. 그들에게 어떠한 후원이 가능한지 질문하라.

7) 긍정적이거나 의미 있는 측면

해외 기간 동안 긍정적인 어떤 것이 있었는지 질문하라. 개요의 시간동안 긍정적인 것들이 이미 언급되었다면, 그것들에 대해 더 질문을 하고 무엇이 가장 좋았는지 물어 볼 수 있다. 새롭게 배운 것이 있는가? 새롭게 형성된 우정이 있는가? 누군가에게 도움을 주거나 변화를 주었다고 느끼는 점들이(적을지라도) 있는가?

만일 그들이 보낸 해외 생활이 의미 없다고 여기는 것처럼 보이면(이러한 경우는 드물다), 조금이라도 긍정적이거나 의미 있는 것이 있었는지 탐색하라(예, 장래에 사람들을 돕기 위해 기관이 알아야 할 것이나 추천할 것). 경험을 의미 있는 것으로 재조정함으로써 미래의 우울증을 방지하게 한다. 그들에게 자신들의 경험으로부터 어떤 것이든지 긍정적이고 의미 있는 것들을 적어보게 하는 것은 도움이 될 것이다. 만일 그들이 전적으로 부정적이면, 전문가의 도움이 반드시 필요하다.

8) “본국”으로의 귀환

“귀국”이 어떠한가 물어보라. 만일 그들에게 재입국 경험이 많지 않다면 “역문화 충격”과 재적응 과정을 논의하라. 선교사들의 경험에 관심을 갖지 않는 사람들이 있다는 사실에 그들이 준비되게 하라. 소책자나 관련된 도서(예, Jordan, 1992)들이 도움이 될 것이다. 또한 당신은 그 외의 다른 자료들과 유용한 정보(예, 재정과 고용 영역에서)로 그들을 안내할 수도 있다. 어떤 염려가 있는지 질문하라.

9) 미래

장래 계획을 물어보라. 어떤 선교 파트너들은 외부의 관점을 제시할 수 있는 사람과 계획을 의논하는 것을 매우 가치 있게 여긴다. 예를 들면, 그들은 단체로부터 해외로 속히 돌아가야 한다는 압박감을 느낄 수 있으며, 따라서 더 큰 임무를 취하거나 중대한 결정을 내리기 전에 그들에게는 쉼 시간이 필요하다는 재확인이 가치 있게 여겨질 수 있다. 휴가에 대해 죄의식을 갖는 사람에게서는 해외 사역 이후에 휴식이 꼭 필요함을 알려주어야 한다. 적당하게 쉬지 못하면 심각하게 건강을 해칠 수도 있다.

적절하다면, 후속 모임을 제공할 수 있다. 또한 그들이 원하면 앞으로 도움(예, 상담)을 더 받을 수 있다고 말하라. 혹시 지금은 원하지 않을 수도 있지만, 나중에 도움을 원하게 될 수도 있음을 지적하라. 질문이나 다른 이야기하고 싶은 것이 있는지 물어보라. 때로는 사람들이 당신이 그들의 경험에 근거하여 단체에 어떤 피드백을 제공할 것인지 또는 당신의 관심사를 알릴 것인지 물을 수 있다. 이러한 것이 요청된다면, 매우 유용하게 작용될 것이다. 하지만 당신은 비밀보장에 대해 주의를 기울여야 한다.

10) 종료

논의 시간에 제시되었던 중요한 것들을 요약하라. 그들의 기분이 현재 어떠한지 질문하라.

7. 고려해야 할 이슈들

1) 개인 디브리핑을 받아야 할 사람

많은 사람들이 디브리핑을 한 후에야 그것의 유익함을 깨달았다고 말한다. 거의 모든 사람들이 그들의 경험과 반응을 탐구하도록 돕는 훈련된 경청자를 통해 도움을 받을 수 있다. 귀국한 모든 선교 파트너에게 개인적인 디브리핑을 하는 것이 이상적이다. 여기에는 “정신적 외상사건”을 경험한 사람에게만 해당되는 것이 아니라 두 가지 이유들이 전제된다. 첫째로, 개인에게 충격으로 여겨지는 사건이 발생할 때 단체는 종종 그것을 인식하지 못한다. 둘째로, 해외에서의 전 경험과 “귀국”은 변화와 스트레스를 내포하는 “결정적인 사건”으로 간주될 수 있다. 6개월 이상 해외에 있었던 거의 모든 선교 파트너들이 스트레스가 심한 적이 있었다고 보고하며 또한 대부분이 “귀국” 이후 재 적응하는데 어려움을 보고한다(Lovell, 1997).

만일 개인적인 디브리핑이 신청자에게만 허용된다면 대부분 사람들이 그것이 “필요” 없다고 생각하거나, 다른 사람들에게 “문제가 있다”고 보이는 것이 싫어서 신청하지 않게 될 것이다. 디브리핑에 “들어오는” 선택 보다는 “나가는” 선택을 마련함으로써 모든 사람들에게 디브리핑이 주어지게 하는 것이 더 적절하다. 어떤 기관은 디브리핑을 선택하지 않은 사람들에게 대해 디브리핑의 기회를 거부했다는 것을 명시하는 포기서에 서명하게 한다. 이것은 그들이 얼마나 디브리핑을 신중하게 다루는지 보여준다.

팀을 디브리핑 할 때는 팀원들 모두 참석하는 것이 최선이다. 만일 한 팀이 어려운 일을 겪었는데 디브리핑 할 때 두 멤버가 다른 곳에 있다면 그룹의 나머지 사람들과 합류하도록 불참자들을 초청하는 것이 현명하다. 그들도 사건에 대해 듣는 것이 유익하다. 그와 같이 협조하지 않을 경우 그들은 죄의식을 느낄 수도 있고 그들에게는 그룹과 함께 나누고 싶은 다른 뚜렷한 감정들이 있을 수도 있다. 팀이(참석자들과 불참자들로) 분리되지 않게 하는 것은 도움이 된다. 디브리핑 하는 동안 다른 관람자가 참석하지 못하게 하는 것이 더 좋다. 만일 어떤 사람이 “와서 관람하도록” 초청되면 팀원들이 꺼리게 될 것이다

2) 자녀들을 위한 디브리핑

자녀들 앞에서 걱정거리를 언급하지 않음으로 자녀들을 보호하려고 하는 것이 상례이다. 그러나 한 가정이 충격적이고 초긴장된 사건에 휘말리면, 어린 자녀들조차 무언가 잘못됐음을 감지하게 된다. 사건 경위를 듣고 자신들의 생각과 느낌을 표현하는 것보다 무언가 감지하지만 사건경위를 모르는 것이(제멋대로 상상하고 혼란 상태) 아이들에게 훨씬 더 공포감을 줄 수 있다. 그러므로 어려움과 변화에 대해 논의할 때 자녀들을 포함시키고 질문을 하도록 허용하는 것이 최선이다. 이렇게 하기 위해 공식적 디브리핑 형태로 할 필요는 없다. 너무 어린 아이들에게는 일어난 사건에 대해 그림을 그리거나 장난감을 통해 표현하며, 그들의 감정을 나눌 수 있다. 아무튼, 그들을 안심시켜 줄 필요가 있다.

청소년 자녀들에게는 가족의 디브리핑에 대해 말해 주는 것이 유익하고 부모와는 별도로 디브리핑을 하는 것이 효율적일 것이다(만일 자녀들이 들어서 특별히 예민한 것이 있다면 따로 디브리핑을 할 수 있다). 율레(Yule, 1992)는 디브리핑을 받지 않은 아이들보다 받은 아이들이 사건 5개월 후에 두려움, 회피, 강박관념을 적게 경험한다고 발표하였다.

만일 자녀가 정신적 외상사건 후에 심각한 문제를 경험하는 경우에는 도움을 받도록 의뢰하는 것이 중요하다. 가족 주치의가 그들을 정신과 의사나 임상 심리학자에게 의뢰할 수 있다. 자녀들의 정신적 충격과 사별에 대한 적응을 돕는 자료에 대해서는, Goodall(1995)과 Kilbourn(1995)을 참고하라.

해외에서 순탄하고 즐겁게 지낸 후에 귀국했어도 가족 디브리핑에 자녀들을 포함시키는 것이 유익하다. 살아왔던 문화사이의 유사점과 차이점; 친구를 떠난 상실감(좋아했던 장소와 그들이 소중하게 여겼던 물건들); 새로운 문화에서 삶에 적응하고 새 친구를 사귀려는 시도들을 탐구하는 것은 도움이 될 수 있다. 포일(Foyle, 2001)과 폴락과 반 레켄(Pollock and Van Reken, 1999)은 그런 과도기에 있는 아이들과 청소년들을 도와주는 유용한 길잡이를 제공한다. 그들은 또한 이러한 아이들을 지원하는 단체들의 목록을 제공한다. 부모에게는 “고국”이라고 여겨지는 곳이 자녀들에게는 “고국”으로 인식되지 않을 수도 있음을 기억해야 한다. 선교지에서 성장한 자녀들

에 대해서는, 다른 사람들이 계속하여 그들을 향해 “고국에 왔다”고 말하지만, 실상 그들이 외국에 있는 것처럼 느껴지기 때문에 그것은 그들에게 좌절감을 느끼게 하는 원인이 될 수도 있다.

3) 집합지와 시기

디브리핑은 편안하고 밝은 장소에서 방해받지 않고 진행되어야 한다. 만일 충격적 사건이 있었다면 디브리핑하기 위해 사람들을 철수시키기 보다는 현장(그 곳이 안전하다면) 근처에서 하는 것이 도움이 된다. 선교 파트너들을 디브리핑 하는 이상적인 시기는 충격적 사건 몇 일 후나, “귀국” 후(여행 시차로 인한 피로를 극복하고, 친지 방문하고 재적응할 시간을 가진 후) 일주 내지는 3주 사이이다.

4) 타문화 이슈

서방 세계에서 제공된 상담개입은 다른 환경에서는 적합하지 않을 수도 있다(Bracken & Petty, 1998; Ober, Peeters, Archer, & Kelly, 2000; Summerfield, 1999). “충격적인” 것에 대한 개념은 사회마다 다를 수 있다. 예를 들면, 전쟁 일선에서의 한 친척의 죽음은 전쟁을 종교적인 중요성으로 간주할 경우 비극이 아니고 승리로 경험되어질 수도 있다. 어떤 문화에서는 강간 희생자와 가족들이 수치스럽게 여기고, 발각되면 희생자가 오히려 처형되기도 한다. 희생자에게 강간에 대해 이야기할 기회를 주는 것이 큰 공포가 될 수 있다. 비록 문제가 성학대의 문제가 아닐지라도, 사적인 것을 가족 외부로 노출시키는 것을 꺼릴 수도 있다. 양자택일로, 사람들의 주요 관심사는 음식, 처소, 안전, 교육, 취업을 위한 것이기 때문에 심리적 도움에 대한 제의를 거절할 수도 있다. 그들에게 실질적인 도움이 먼저 필요하다고 느낄 때, 그들은 심리적 지원을 제공하기 위해 자원이 “낭비” 되는 것에 분노를 느낄 수도 있다.

재난 후에 사람들을 “돕기” 위해 “전문가”가 초대되었을 때 그 지역의 적응 방법이 때때로 등한시 된다. 이것은 사람들로 하여금 무시당했다고 느끼

게 할 수 있다. 어려움이 다시 발생하게 되는 경우, 사람들은 비주도적이며 비후원적일 수 있게 된다. 반대로, 그 지역 사람들이 스스로 무언가 할 수 있고 자신들의 적응 방법이 효력이 있다고 신뢰를 받을 때 그들은 힘을 얻고 미래에 대해 열성과 희망을 갖게 된다. 성경에 위배되지 않고 해롭지(신체적, 심리학적, 영적으로) 않는 한, 사람들에게 이미 있는 자료들을 대치하기 보다는 보조로 추가 자료들을 보충하여 사용하도록 격려하는 것이 유리하다.

CID가 다양한 문화에서 사용되어 왔지만, 비서구 문화에서의 효율성에 대한 실험적 연구는 드물다. 만일 지역적인 지원 방법 이외의 디브리핑을 사용하고자 한다면 먼저 그것이 그 문화권의 사람들과 적합한지를 논의해야 한다. 디브리핑 과정을 그 문화에 맞게 수정해야 될 지 평가하는 것이 중요하다. 인도자가 디브리핑 대상자의 문화에 친근할 경우 그것은 도움이 된다. 만일 인도자가 그 문화와 거리가 멀다면, 사전에 그 문화를 이해하려고 노력해야 한다. 눈 마주침과 유머의 사용과 같은 것들, 결정을 개인이 하는지, 그룹으로 하는지 등을 알아 두어야 한다.

어떤 관습에서는, 다른 사람들 앞에서 눈물을 흘리는 감정표현은 하나님의 뜻을 비판하고 생존경쟁에서 가족을 약하게 한다고 믿는다. 그러한 신념을 갖고 있는 사람에게 “우는 것은 필요하고 당연하다”고 말하는 것은 바람직하지 않다. 그럴 경우 인도자가 바보이거나 거짓말쟁이라고 결론지을 수도 있다. 그러나 “교육 단계”에서 울음이 건강에 미치는 유익함을 생각하게 하고 성경에 나타난 우는 사건들에 대해 찾아보는 것은 유용한 발견이 될 수 있다. 인도자가 독백하기 보다는 서로 대화를 나눌 때 이와 같은 일이 일어날 수 있다. 인도자는 상대방의 의사 표현을 이해하고 감정을 거스르지 않게 모든 노력을 기울여야 한다.

어떤 문화에서는, 판명된 잘못에 대해 복수하는 것이 보편화되어서 용서가 나약함으로 간주된다. 다시 말하여, 기독교 환경에서 사역하게 될 때, 이러한 개념들은 교육 단계에서 탐구될 수 있을 것이다.

장례예식과 같이 한 문화 안에서 관찰 될 수 있는 모든 의식들에 대해 인식하는 것은 도움이 된다. 어떤 예식은 매우 유용할 수도 있다(Lovell, Hemmings, & Hill, 1993). 어떤 공동체들은 감정 표현을 위해 이야기, 연극, 춤, 음악을 사용한다(Blomquist, 1995). 또한 개인은 특정한 문화 내에

서의 일반적인 스트레스 증상들에 대해 인식해야만 한다. 예를 들면, 사람들은 정서적 고통을 호소하기 보다는 두통, 복통, 무기력을 이야기 할 수 있다. 어떤 문화에서는 심지어 “우울”이라는 단어도 없다. 다른 문화에서는 걱정을 하는 것은 체면을 잃는 것을 뜻하기 때문에 정서적 고통은 육체적 고통으로 표현된다. 사람들이 다른 증상들의 원인으로서 인식하고 있는 것이 무엇인지 이해하는 것은 도움이 된다. 예를 들면, 블롬퀴스트(Blomquist, 1995)는 환상이나 강박관념에 시달리는 어떤 리베리아인들은 그들의 원수들이 고통스러운 사건을 재 경험하게 하기 위해 초자연적 힘을 사용한다고 믿는다는 것을 발견하였다. 인도자가 그러한 것을 알아 두면 도움이 된다.

통역자가 있어야 한다면, 매우 조심스럽게 선정해야 한다. 통역자는 인내로 듣고, 비극적인 정보를 되풀이하여 민감하게 통역하는 능력이 필요하다. 이러한 과정은 통역자들에게 충격을 줄 수 있으므로 그들은 후에 디브리핑을 받을 필요가 있다. 통역자가 있으면 두 배의 시간이 요구됨을 기억해야 한다.

인도자는 어떤 후속 지원과 전문적 도움이 그 지역에서 가능한가를 사전에 알아내기 위해 항상 노력해야 한다. 가능하지 않은 도움을 기대하게 하는 것은 비윤리적이다. 만일 지속적인 지원 가능성이 전혀 없을 경우에는, 디브리핑을 실행해야 할지 의문을 제기해야 한다. 전문적 도움이 가능성이 있을지라도 그것이 개인의 신념과 조화를 이루지 않는 세계관에 기초한다면 그것이 용납되지 않을 수도 있음을 자각해야 한다.

새로운 상황에서 디브리핑 이후의 평가는 특별히 중요하다. 개인은 각각의 새로운 경험을 숙고하고 배워야만 한다.

5) 답변을 제공하는 것

디브리핑 인도자는 답변을 제공할 필요가 없다. 디브리핑의 목적은 디브리핑 대상자들이 그들이 말하는 것이 경청된다고 여겨질 때까지 그리고 스트레스 경험을 그들의 삶에 융합시키고 그들이 앞으로 나아갈 준비가 될 때까지 그들과 함께 동행하는 것에 있다.

디브리핑은 대체로 영적 의혹에 답변하는 최선의 장소가 되지 않는다. 디브리핑 대상자들은 “하나님이 우리를 그곳에 있게 하셨나요?” 혹은, “하나

님께서 왜 이것이 일어나게 하셨나요?” 등의 질문을 할 수 있다. 즉흥적이며 쉬운 대답은 깊은 상처에 작은 휴지를 쓰는 것같이 별로 도움이 안 될 것이다. 그 사람은 대답을 구하기보다는 감정을(분노나 혼동) 표현하려고 할 것이다. 충격과 분노 가운데 있는 동안에는 영적인 통찰력이 일반적으로 흐려진다. 그들 스스로 답을 찾고 강건해지기 위해서는 그들에게는 질문의 시간이 필요할 것이다. 인도자는 단순하게 이야기를 들어주는 것으로 그리고 힘든 경험은 종종 이런 종류의 의문을 불러오며 그것을 통과하기에는 시간이 필요하다는 것을 말해 주는 것으로 도움을 줄 수 있다. 디브리핑 대상자가 이 문제에 대해 깊이 논의하기를 원한다면 도울 수 있는 다른 사람을 추천할 수 있다. 인도자는 자신의 문제와 감정을 인식하려고 노력해야 한다. 예를 들면, 어떤 인도자들은 영적 의구심을 다루는데 어려움을 느끼며 그들이 그것을 “해결”하기를 바란다. 인도자들은 그들이 “모든 것을 잘 되게” 할 수 없다는 것을 기억할 필요가 있다. 그들의 목표는 사람들이 죄의식 없이 질문과 의구심을 제기할 수 있는 분위기를 조성하는 것이다.

6) 다른 형태의 디브리핑

위에서 언급된 디브리핑 체계가 유일하게 효과적인 형태는 아니다. 활발하게 연구되지는 않았지만, 비체계적인 디브리핑이나 그룹 디브리핑 같은 형태들 또한 효과적일 수 있다.

7) 디브리핑에 대한 성경적 근거

우리는 서로 돌보아야 한다(예, 사 61:1-2; 요 13:35; 21:16; 고후 1:3-4; 갈 6:2). 디브리핑은 우리의 관심을 보여주는 한 방법이다. 듣기는 디브리핑의 핵심이 되며 성경은 우리에게 듣는 것에 대해 가르친다(잠 18:13; 약 1:19). 현대 사회에서, 시간을 내어 진정으로 들어주는 사람을 찾기란 쉽지 않은 일이다. 선교 파트너들은 흔히 고립됐다고 느낀다. 들어 주는 것은 이 고립을 무너트린다. 성경은 이전 것을 돌아보고(사 43:26) 새로운 것을 향해 나아가는(사 43:19) 한 지점이 있다는 것을 분명히 한다. 디브리핑이 행해지

는 동안 이 두 가지가 일어난다.

디브리핑은 감정은 정상적이며 타당하다는 가르침을 포함한다. 성경 또한 이것을 가르친다. 전도서 3장 4절은 울 때와 웃을 때가 있다고 우리에게 상기시켜 준다. 성경은 분노, 두려움, 눈물(예, 시편에서)에 관한 많은 것들을 담고 있다. 예수님께서 불신을 시인하는 사람을 정죄하지 않으셨지만, 그것을 표현하도록 허용하셨다(막 9:24). 우는 것이 괜찮다는 것을 그는 몸소 가르치셨다(눅 19:41; 요 11:35; 히 5:7). 그는 겿세마네 동산에서 괴로움을 표현하셨고 그의 영혼이 심히 고민하여 죽게 되었다고 말씀하셨다(마 26:38). 과거에 그리고 다른 문화들 내에서, 사람들은 충격적 사건 이후 느끼는 특정한 감정들은 정상적인 것이라 인식했다. 오늘날, 사람들은 이것을 터놓고 이야기 할 필요를 갖는다.

다음은 디브리핑의(또는 개인의 이야기를 말하는 것) 요소들에 대한 성경의 예들이다.

- 십자가 사건 이후, 두 제자들이 엠마오로 가고 있었다(눅 24:13-24). 예수는 그들에게 합류하여 일어난 사건에 대해 물으셨다. 그것은 예수를 위한 질문이 아니었다. 그는 사건에 대해 이미 알고 있었다. 그의 질문은 그들에게 이야기 할—사실들과 그들의 실망감들에 대해—기회를 허락하였다. 그 후 예수는 그들로 하여금 정황을 이해하도록 도우셨다.

- 엘리야는 죽음의 위협을 경험하였고(왕상 19:2) 목숨을 위해 도망하였다. 그는 두려웠으며, 죽음을 위해 기도했다. 후에, 엘리야의 육신적 필요가 채워진 후, 하나님은 사건의 경위를 질문하셨다. 엘리야는 하나님께 그의 이야기를—두 번(10, 14절) 말한다. 그 때 하나님은 엘리야로 하여금 미래에 대해 생각하게 하였으며 칠천 명의 다른 신자들(18절)로 인해 그는 혼자가 아니라는 것을 말씀하였다. 더욱이, 하나님은 엘리야를 엘리사에게 인도하였는데, 그는 엘리야를 크게 도울 자였다.

- 12년 동안 피를 흘리던(아마 어떤 충격적 사건으로 인해) 여인이 예수를 만졌다(눅 8:43-48). 그가 “누가 나를 만졌느냐?” 라고 물었다. 그는 왜 질문하였는가? 그것은 그녀에게 당혹감을 느끼게 하기 위해서가 아니라, 그녀가 자신의 이야기를 함으로 신체적으로 뿐만 아니라 감정적인 치유를 받게 하기 위해서였다.

8) 상황

마지막으로, 디브리핑만으로는 선교 파트너가 적절한 케어를 충분히 받을 수 없다는 것을 인식하는 것이 중요하다. 디브리핑은 단지 케어의 한 일부가 되어야 하며(Gamble, Lovell, Lankester, & Keystone, 2001), 그것은 다음을 내포한다.

- 조심스러운 선택과 배치.
- 적절한 훈련과(관련된 문화, 문화충격, 갈등 해결, 협상 기술, 문제 해결, 팀 사역에 관한) 의학적 준비(예방주사 등).
- 안전을 증진시키기 위하여 행할 것과 행하지 말 것에 대한 교육을 포함하는 안전 브리핑과 철수, 납치, 또는 다른 위기의 경우 수반되는 문서화된 긴급사과 대책(Goode, 1995 참조); 스트레스와 위기사건 처리에 대한 브리핑.
- 임무기간 동안의 지속적 후원.
- 모든 정신적 외상사건 후에 뒤따르는 CID.
- “본국” 귀환을 위한 준비; 귀국 후 일 주 내지 3주 후에 디브리핑 제공.
- 사후 관리; 지속적 케어/필요할 경우 전문적 도움을 위한 의뢰.

8. 토의 주제

1. 선교 단체는 선교 파트너들에게 디브리핑을 제공함에 있어서 어느 정도의 책임감을 가져야 하는가?
2. 언제 그리고 어떻게(예, 개인이나 그룹, 귀국하기 전이나 후에) 정기 디브리핑을 제공해야 하는가?
3. 어떤 성경 구절들이 CID의 구성요소를 지지하는가?
4. CID 모델은 당신이나 당신의 단체가 사역하는 다른 문화들에 대해 어떻게 적용될 수 있는가?
5. 디브리핑 인도자는 어느 경우에 디브리핑을 쉬어야 하는가?

부록
스트레스의 일반적 증상

1. 신체적

- 피로
- 수면 장애
- 악몽
- 두통
- 요통
- 긴장 상태
- 구강 건조
- 어지러움 및 빈혈
- 진땀과 떨림
- 복통과 설사
- 식욕부진 또는 과식
- 지나치게 더위와 추위를 느낌
- 가슴이 뛰는 현상
- 바쁜 호흡
- 얇으며 빠른 호흡
- 불면증
- 빈번한 소변
- 월경을 거름
- 위궤양의 위험 증가, 고혈압, 동맥 심장병

2. 정서적

- 우울증
- 눈물 또는 울고 싶지만 울 수 없는 상태
- 감정의 기복
- 분노(자신이나 타인에게)

- 흥분
- 초조함
- 죄책감과 수치심
- 무기력과 부적절함
- 다른 사람들과 다르다거나 따돌림 받았다는 느낌
- 충격
- 압도되거나 적응할 수 없다는 느낌
- 항상 쫓기는 느낌
- 염려(두렵고, 긴장되고, 신경질적)
- 공황과 공포증
- 유머감각의 상실
- 권태
- 낮은 자존감
- 자신감 상실
- 비현실적 기대(자신과 타인에게)
- 자기중심성
- 불안감
- 인생은 시간 낭비이며 수고할 필요가 없다는 느낌
- 연약한 느낌
- 무가치한 느낌

3. 행위적

- 다른 사람으로부터 물러나거나 또는 그들에게 의존적이 되어감
- 신경질과 냉소
- 비판적 태도
- 자신을 돌보지 않음
- 손톱을 물어뜯음
- 남을 흉보
- 느리고 단조로운 목소리로 말하거나
빠르고 흥분한 목소리로 말함

- 불필요한 모험 감행
- 한번에 여러 가지 일을 하려고 함
- 주도력 결여
- 장시간 동안 일함
- 비생산적
- 일에 대한 만족감 상실
- 부주의
- 장기적인 결석
- 담배, 술, 약의 증가
- 난잡한 성생활이나 성에 대한 흥미 상실
- 스트레스를 잊기 위한 과소비나 과도한 활동
- 아무 일도 하지 않고 앉아 있거나 많은 시간을 침대에서 보냄
- 자해나 자살

4. 사고

- 집중력 부족과 건망증
- 결단력 부족
- 일을 미룸
- “전부 아니면 무”의 사고
- 비판에 과잉 반응
- 자기 비판적 생각
- 자신과 타인의 능력을 의심
- 융통성이 없음
- 전에 즐기던 활동들에 무관심
- 비관주의
- 건강에 대한 집착
- 일찍 죽기를 기대
- 문제에 대한 생각 회피
- 어려움에 대한 강박관념
- 혼동과 방향 감각의 상실

- 시간이 느려졌거나 빨라졌다는 느낌
- 뒤늦은 생각(왜 내가 그때?)
- 절망감
- 자살 충동

5. 영적

- 영적 건조-감격이 없음
- 감사 부족
- 용서하지 못함
- 비애
- 하나님과 떨어진 느낌
- 성경 읽기와 기도하기가 어려움
- 신앙의 변화
- 율법적, 형식적
- 하나님에 대한 분노
- 의심
- 인생의 의미에 대한 의문
- 목적 상실
- 신앙 포기
- 낙심

† 참고 문헌 †

- American Academy of Child and Adolescent Psychiatry (1999). *Children and family moves* (Handout 14). Washington, DC: AACAP. www.aacap.org/publications/factsfam/fmlymove.htm.
- Armstrong, K. (2000). Multiple stressor debriefing as a model for intervention. In B. Raphael & J. Wilson (Eds), *Psychological debriefing: Theory, practice and evidence* (pp. 290–301). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Blomquist, C. (1995). A community of care: Ministry to children in war. In P. Kilbourn (Ed.), *Healing the children of war* (pp. 215–224). Monrovia, CA: MARC.
- Bracken, P., & Petty, C. (Eds.). (1998). *Rethinking the trauma of war*. London, UK: Save the children/Free Association Books.
- Davidson, S. (1997). *People in Aid: Code of best practice*. London, UK: Overseas Development Institute.
- De Silva, P. (1993). Post-traumatic stress disorders: Cross-cultural aspects. *International Review of Psychiatry*, 5, 217–229.
- Dyregrov, A. (1989). Caring for helpers in disaster situations: Psychological debriefing. *Disaster Management*, 2, 25–30
- Ehlers, A., & Clark, D. (2000). A cognitive model of posttraumatic stress disorder. *Behaviour Research and Therapy*, 38, 319–345
- Ehlers, A., Mayou, R., & Bryant, B. (1998). Psychological predictors of chronic posttraumatic stress disorder after motor vehicle accidents. *Journal of Abnormal Psychology*, 107, 508–519.
- Esterling, B., Antoni, M., Fletcher, M., Margulies, S., & Schneiderman, N. (1994). Emotional disclosure through writing or speaking modulates latent Epstein-Barr virus antibody titers. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 62, 130–140.
- Fawcett, G. (1999). *Ad-Mission: The briefing and debriefing of teams of missionaries and air workers*. Harpenden, UK: Author.
- Foyle, M. (2001). *Honourably wounded: Stress among Christian workers*. London, UK: Monarch Books
- Gamble, K., Lovell, D., Lankester, T., & Keystone, J. (2001). Aid workers, expatriates and travel. In J. Zukerman & A. Zukerman (Eds.), *Principles and practice of travel medicine*. Chichester, UK: John Wiley & Sons.
- Global Connections (1997). *Code of best practice in short-term mission*. London, UK: Global Connections. www.globalconnections.co.uk
- Goodall, J. (1995). *Children and grieving*. London, UK: Scripture Union.
- Goode, G. (1995). Guidelines for crisis and contingency management. *International Journal of Frontier Missions*, 14, 211–216.
- Horowitz, M. (1975). Intrusive and repetitive thoughts after experimental stress. *Archives of General Psychiatry*, 32, 1457–1463.
- Horowitz, M., Wilner, N., & Alvarez, W. (1979). Impact of event scale: A measure of subjective distress. *Psychosomatic Medicine*, 41, 209–218.
- Janoff-Bulman, R. (1992). *Shattered assumptions: Towards a new psychology of trauma*. New York, NY: The Free Press.
- Jordan, P. (1992). *Re-entry*. Seattle, WA: YWAM.
- Kilbourn, P. (Ed.). (1995). *Healing the children of war*. Monrovia, CA: MARC.
- Lovell, D. (1997). *Psychological adjustment among returned overseas aid workers*. Unpublished doctoral dissertation, University of Wales, Bangor, UK.
- _____. (1999). *Evaluation of Tearfund's critical incident debriefing process*. Internal paper produced for Tearfund, Teddington, UK.
- Lovell, D., Hemmings, G., & Hill, A. (1993). Bereavement reactions of female Scots and Swazis. *British Journal of Medical Psychology*, 66, 259–274.
- McConnan, I. (1992). *Recruiting health workers for emergencies and disaster relief in developing countries*. London, UK: International Health Exchange.

Mitchell, J. (1983). When disaster strikes: The critical incident debriefing process. *Journal of the Emergency Medical Services*, 8, 36-39.

Ober, C., Peeters, L., Archer, R., & Kelly, K. (2000). Debriefing in different cultural frameworks: Responding to acute trauma in Australian Aboriginal contexts. In B. Raphael & J. Wilson (Eds.), *Psychological debriefing: Theory, practice and evidence* (pp. 241-253). Cambridge, UK: Cambridge University Press.

Pennebaker, J., & Beall, S. (1986). Confronting a traumatic event: Toward an understanding of inhibition and disease. *Journal of Abnormal Psychology*, 95, 274-281.

Pollock, D., & Van Reken, R. (1999). *The third culture kid experience*. Yarmouth, ME: Intercultural Press.

Summerfield, D. (1999). A critique of seven assumptions behind psychological trauma programmes in war-affected areas. *Social Science and Medicine*, 48, 1449-1462.

Taylor, W. (Ed.). (1997). *Too valuable to lose: Exploring the causes and cures of missionary attrition*. Pasadena, CA: William Carey Library.

Wessely, S., Rose, S., & Bisson, J. (2000). Brief psychological interventions ("debriefing") for trauma-related symptoms and the prevention of post traumatic stress disorder(Cochrane Review). In *The Cochrane Library*, Issue 3. Oxford, UK: Update Software.

Yule, W. (1992). Post-traumatic stress disorder in child survivors of shipping disasters: The sinking of the "Jupiter." *Journal of Psychotherapy and Psychosomatics*, 57, 200-205.

* 이 글의 초고에 대해 유익한 조언을 해준 마조리 포일(Marjory Foyle)과 그레함 파셋(Graham Fawcett)에게 특별한 감사를 드린다.

제 45 장

선교사역에서의 인권 옹호

“나 는 어제 술라웨시에서 방금 돌아왔는데, 인도네시아의 마루쿠 섬에서 2000명의 교회 개척자들, 목사들, 선교사들, 감독관들을 만났습니다. 그들은 지난 몇 달 동안 100여명의 사역자들을 잃었습니다. 어떤 사람들은 산 채로 불타고 다른 사람들은 토막난 채 죽었습니다. 한 전도자는 머리가 잘리고 그의 생식기를 입에 물린 채 공공장소에 버려졌습니다. 한 목사는 그의 자녀들과 손자들을 잃었습니다. 다른 목사는 다섯 살 난 그의 딸을 포함해 자녀들과 함께 강제로 할례를 받았습다. 나의 가슴은 고통으로 심하게 압도되었습니다.

* 윌프레드 왕(Wilfred Wong)은 1989년 이후 핍박받는 그리스도인들을 위해 캠페인을 벌여온 복음주의 그리스도인 변호사이다. 그는 1993년 이후 영국 주빌리 캠페인에서 전임으로 연구와 국회 로비를 해 왔다. 지난 8년 동안, 유엔



윌프레드 왕 *

선교인력은 핍박받는
교회를 지원하는데
중요한 역할을
담당할 수 있다.
이 장에서는
종교적 신앙 때문에
고통당하는 사람들에게
인권 옹호를 위한
7개의 지침이
사례연구와 함께
실질적 도움을
제공하는 방법을
제시한다.

그들과 함께 자리를 하며 더 이상 그 이야기를 들을 수 없었습니다. 그러나 그 보다 훨씬 더 고통스러웠던 것은 “왜 아무도 우리에게 관심을 갖지 않습니까?” 라고 내게 물은 한 목사의 질문이었습니다.”¹⁾

기독교가 핍박받는 것이 새로운 일은 아니다. 이천년 전에 교회가 탄생한 이후부터 핍박은 계속되어 왔다. 교회 역사상 다른 어느 때보다도 20세기와 21세기에 더 많은 그리스도인들이 그들의 신앙 때문에 투옥되고 고문 받고 죽임을 당했다. 20세기 동안 기독교의 핍박에 강하게 대항하여 여러 기관들이 일어나 성경이나 다른 기독교 서적들의 밀수와 인도적 구호, 인권 옹호 등 여러 방법으로 고통당하는 교회를 돕게 되었다.

인권옹호에 종사하는 것은 기본적으로 인권침해에 우려를 표명하고 부당한 처사를 교정하도록 관계 당국에 요청하는 것이다. 또한 다른 나라의 국회, 정부, 공공 단체를 교섭하여 인권침해를 중단하도록 관계당국에 압력을 가한다. 인권학대 중지를 위해 정부를 설득하는 방법으로 공적인 강한 압력에서 조용한 협상에 이르기까지 다양하게 인권옹호가 행해질 수 있다. 인권 옹호 기관들로는 Jubilee Campaign, Christian Solidarity Worldwide, Amnesty International 등이 있다.

나는 전 세계 핍박받는 그리스도인들을 돕는 운동을 일으키기 위해 1986년에 세워진 비영리기관인 주빌리 캠페인에서 일한다. 이 기관은 냉전(Cold War) 동안에 시작되었고 우리가 담당했던 많은 사건들이 어쩔 수 없이 공산 세계에서 비롯되었다. 구소련이 깨지고 동유럽 공산 정부의 붕괴로 변화가 많았다. 한 동안 세계적으로 반기독교 탄압이 훨씬 줄어들었다고 생각되었지만, 요즘은 반대로 이슬람 테러리즘(위에서 언급한 끔찍한 사건에서와 같이), 힌두 극단주의, 아시아의 강경한 공산진영 등이 그리스도인들을 압박하는 것을 본다.

인권 위원회에서도 핍박받는 그리스도인들을 위해 정기적으로 로비를 해 왔다. 고통 받는 교회의 처지를 돕기 위한 주빌리 캠페인의 연구의 일환으로, 그는 세계 여러 나라들에서 사실 여부를 알아내는 사역을 감당해 왔다.

Email: 100675.670@compuserve.com

1) Beram Kumar의 보고, 멤버케어 네트워크/말레이시아, 2001년 2월, 허락의 의해 사용함.

하지만, 모든 것이 마지막이거나 암흑은 아니다. 오늘날 그렇게 많은 나라에서 핍박하는 한 이유는 교회가 전 세계 일선에서 팽창되고 있기 때문이다. 기독교 역사상 어느 때보다도 우리는 교회를 진정한 우주적 공동체로 여길 수 있다. 핍박과 반발이 이러한 많은 지역에서 일어나는 것은 교회가 원래 복음에 적대적이었던 곳에서 성장했기 때문이다. 정부나 종교적 극단주의자들은 기독교 전파로 위협을 느끼고 그 성장을 막으려고 모든 수단방법을 도용하고 있다. 수단에서처럼 암살과 종족 말살에서부터 여러 중앙아시아 나라에서 흔한 교회 등록을 제한하는 법률제정 같은 좀 더 교묘한 방법으로 이르기까지 술책이 다양하다.

오늘날, 주빌리 캠페인이 핍박받는 그리스도인들을 옹호하는 나라들의 명단은 다음과 같다. 수단, 파키스탄, 우즈베키스탄, 투르크메니스탄, 사우디아라비아, 중국, 라오스, 베트남, 인도네시아, 스리랑카, 인도, 네팔, 이집트 등이 있다. 선교사들은 선교지에서 교회가 성장하면 핍박도 증가함을 발견한다. 마귀와 지상 세력이 복음 전파를 강력히 방해하는 것은 놀랄 일이 아니다.

1. 그리스도인의 결속

그리스도인들로서, 우리는 핍박당하고 있는 다른 그리스도인들과 결속된 것을 보여주어야 한다고 믿는다. 필요할 때 그들을 도와주지 못하는 것은 길가의 부상자를 외면하는 것과 같다. 이웃의 곤경을 무시하고 지나쳐 버린 “종교 지도자들”이기는 선한 사마리아인과 같이 행동하기 원한다. 만일 하나님 앞에서 우리가 불신자 이방인들에게 형제애를 가져야 한다면, 그리스도 몸의 지체들에게는 더 큰 의무를 행해야 한다. 고린도전서 12장 25-27절에서 “몸 가운데서 분쟁이 없고 오직 여러 지체가 서로 같이 하여 돌아보게 하셨으니 만일 한 지체가 고통을 받으면 모든 지체도 함께 고통을 받고 한 지체가 영광을 얻으면 모든 지체도 함께 즐거워하나니 너희는 그리스도의 몸이요 지체의 각 부분이라”고 말씀하신다.

우리는 다른 그리스도인들과 함께 고통을 받기까지 함께 고통을 나누라는 부름을 받았다. 그것이 진정한 감정이입(empathy)이다! 이 말은 회전의

자에 앉은 방관자의 입장에서 이루어진 공상속의 이상이 아니라, 사도 바울이 핍박 속에서, 그 극심한 고통의 용광로에서 고백한 말이다. 바울이 그리스도의 몸인 신자들과 그를 동일시한 것은 그가 다메섹 도상에서 극적인 회심을 경험했을 때, 예수께서 자신을 고통 받는 자로 동일시한 것과 같은 맥락일 것이다. “사울아, 사울아 네가 어찌하여 나를 핍박하느냐? 나는 네가 핍박하는 예수라”(행 9:4-5). 예수께서는 사울이 그리스도인들을 핍박한다고 말하는 대신에 사울이 예수 그 자신을 핍박하고 있다고 표현하였다. 예수는 자신을 고통 받는 교회와 동일시하였다.

갈라디아서 6장 9-10절에서 바울은 이러한 교훈을 준다. “우리가 선을 행하되 낙심하지 말지니 피곤하지 아니하면 때가 이르매 거두리라. 그러므로 우리는 기회 있는 대로 모든 이에게 착한 일을 하되 더욱 믿음의 가정들에게 할지니라.” 단연코 우리는 모든 이에게 선을 행해야 하지만 특별히 다른 그리스도인들에게 선을 행하도록 부르심을 받았다. 갈라디아서 6장 2절에 “너희가 짐을 서로 지라 그리하여 그리스도의 법을 성취하라”고 하신다. 이 서신은 서로의 짐을 지라는 명령과 함께 신자들을 위해 쓰여졌다.

그리스도인들이 핍박을 당할 때 그리스도의 몸, 예수님 그 자신 또한 핍박을 당하신다. 그리스도가 공격을 받을 때 우리가 무익하게 지켜보고만 있을 수는 없다. 우리는 동료 신자들이 고통 받는 것을 동일시하고 그들에게 진정한 선을 행하도록 부르심을 받았다.

핍박이 교회를 위해 항상 유익하다고 가정하는 것은 옳지 않다. 만일 그렇다면 마귀는 오래 전에 핍박을 무기로 사용하는 것을 중단했을 것이다. 마귀는 악하지만 어리석지는 않다. 하나님께서 핍박으로부터 때때로 좋은 결과를 주시지만, 그런 공격은 또한 교회의 성장을 약화시키기도 했다. 약 천여 년 전에 수많은 그리스도인들이 있었던 이집트, 터키, 북아프리카를 예로 들어 보자. 이슬람교가 이 나라들을 침범하고 정복한 후에 오랫동안 핍박과 인종차별이 있었다. 이 지역들에는 오늘날에도 여전히 그리스도인 공동체가 있지만 이전만큼 크지는 않다.

종말에 하나님만이 어느 특정 상황의 핍박이 교회를 약화시키고 강화시키는지 아시리라 믿는다. 그것을 추측하려고 하는 것은 우리의 몫이 아니다. 그러나 성경은 우리가 동료 신자들이 필요할 때, 할 수 있는 대로 그들을 돕

고, 짐을 지고 함께 서 있도록 우리를 부르셨다. 우리가 할 수 있는 세 방법은 기도, 옹호, 주는 것을 통해서이다 이 장에서는, 선교와 연관된 인권옹호에 대해 집중적으로 다루고자 한다.

2. 그리스도인들을 위한 옹호

인권옹호는 단순히 인권에 대한 것이 아니다; 그것은 선교 후원의 중요한 형태이다. 그것은 불의에 항거해서 의사를 표명하고 그러한 불의의 상황을 수정하는 것을 내포한다. 우리는 정의의 하나님(사 30:18)을 믿으며, 아모스와 같이 그의 선지자들은 타협하지 않고 정의를 부르짖었다(암 5:24). 따라서 그리스도인들이 불의에 눈을 감는 것이 어떤 면에서 더 “영적”이라고 생각할 때 나는 놀라게 된다. 인권옹호는 정치권력을 추구하는 것이 아니라 정의를 추구하는 것이다. 그것은 아모스, 엘리야, 이사야, 또는 성경의 다른 선지자들의 예언적 발언 그 이상의 정치적인 것으로 간주되어서는 안 된다.

핍박받는 교회를 위해 인권옹호 사역을 해 온 지난 10년 동안, 나는 많은 핍박적인 상황들이 해결되고 기독교 선교가 굳건해 지는 것을 보아왔다. 투옥된 사람들이 풀려났고 성경이 허락되었고 기독교 기관들이 등록되었고 살육이 감소되거나 전적으로 중단되었다. 대부분 그렇듯이, 인권옹호가 항상 성공적이라고 단언할 수 없으며, 우리는 항상 기도가 동반된 옹호를 해야만 한다. 그러나 대부분의 선교사들이 인식하는 것보다 종종 더 좋은 결과가 일어난다. 결국은, 아무런 성과가 없을지라도 하나님은 우리에게 동료 신자들이 도움을 필요로 할 때 최소한 그들을 돕기 위한 노력을 기울이기를 원하신다고 믿는다.

선교사들은 조심스럽고 정확하게 기독교 박해와 인종차별을 외부에 알림으로써 인권옹호에 중요한 역할을 담당한다. 주빌리 캠페인같은 단체들은 국회 및 정부들과 의사소통을 하며 공공연한 옹호사역을 행할 것이다. 선교사들은 종교 탄압이나 차별에 관한 정보를 인권옹호 단체들에게 조용히 제공하면서, 그들의 안전이나 선교지 체류에 해가 되지 않도록 대게 뒤에 물러서야만 한다. 선교사들이 공공연한 옹호의 역할을 담당할 필요가 없다; 정

의를 보장하는 과정에 매우 결정적으로 기여할 수 있는 방법은 관련 정보를 제공하는 것이다.

3. 인권옹호를 돕기 위한 지침

여기에서는 선교지에서 준비하고 대응할 수 있는 지침 7가지를 제시하고자 한다. 이 지침은 예측 가능한 우발사건들을 포괄하는 전반적인 내용을 다루지는 않는다. 정보 수집과 검토, 의사소통을 위한 최선의 방법과 옹호 상황을 준비할 수 있는 최선의 방법에 역점을 둘 것이다.

1) 7개의 지침 개요

1. 하나님의 인도하심을 위해 기도하라.

가능하다면, 당신이 행동을 취하고 있는 동안, 당신과 상황을 위하여 기도하고 금식할 수 있는 사람을 구하라.

2. 가능한 정보출처들을 알아내라.

사실을 독립적으로 확증하기 위해 정보를 검토하라. 문제가 일어나기 시작하면, 옹호가 필요한 경우와 중보기도를 위해 관련 사실들을 수집하라.

3. 옹호를 허락하는 문제와 무슨 행동을 취할 필요가 있는가를 책임자와 논의하라. 허락을 위임하는 사람들은 먼저 당사자/희생자, 그 다음에는 가장 가까운 직계 가족, 그 다음에는 당사자가 속해 있는 교회/친교단체의 지도자이다.

4. 정보와 기도제목과 행동(만일 허락되었다면)을 될 수 있는 대로 신속하고 안전하게 관련자들과 의사소통하라. 정보가 더 입수되고 상황이 진전되는 대로 최신의 정보들을 통보하라.

5. 만일 사람이 구류되어 있다면, 그 사람을 이미 알고 있고, 그 사건에 연민을 갖고 도울 수 있는 변호사와 접촉하는 것을 고려하라.

6. 도움을 위해 그 지역에 주둔하고 있는 사람들에게(대사관의 동정적인 외교관이나 그 지역의 인권 그룹) 접근하는 것을 고려하라. 그러나 그러한

사람들이 믿을만한지 확인하고 그들의 참여가 당신 자신의 안전에 영향을 미칠 수 있다는 것을 염두에 두라.

7. 위기에 따른 결과로 도움이 필요한 부양가족이 있는가를 고려하라. 예를 들어, 투옥자가 가족의 생계를 제공하지 못할 수 있다. 예외적 상황이 아닌 한, 지도자의 승인을 통해 지역 교회/친교단체를 통해 기금이 조달되는 것이 일반적으로 더 낫다.

2) 전형적 사건경위와 필요한 정보

핍박이나 인종차별이 발생하는 많은 종류의 상황들: 투옥, 파벌, 폭력, 농락, 재판권 밖의 사형, 정신병원 수용, 종교 자유를 제한하는 법령이 있다. 다음은 이러한 상황들을 위해 필요한 정보유형이다.

1. 투옥

- 투옥자의 성과 이름
- 투옥자의 나이와 성별
- 투옥자의 신분증이나 여권 번호
- 투옥 사유-실제적 이유와 공식적으로 발표된 이유
- 구금 장소의 위치
- 고문이나 다른 형태의 학대 여부
- 투옥자의 어떤 심각한 신체 혹은 정신 건강 문제
- 투옥자에게 법적 자문과 항의를 허용하는 여부
- 법정 출두일이 정해질 경우, 시기와 장소 여부
- 투옥자가 과거에 당국자에게 핍박당한 적이 있는지의 여부, 그렇다면,

그 때는?

- 재판 선고가 이미 이루어졌다면, 그 내용은?
- 투옥자가 신앙을 포기하도록 압력 받는지의 여부
- 투옥자의 사진
- 상관될 만한 다른 모든 정보. 관련 정보가 많을수록 좋다!

단시일 내에 위의 모든 정보를 얻는 것은 드물다. 중요한 것은 옹호를 위

해 필요한 최소한의 핵심정보를 얻는 것이다. 다음은 효과적 옹호를 위해 필요한 최소한의 항목이다.

- 투옥자의 이름
- 구금의 사실적 이유(예, 종교 활동 때문에)-합당하지 않은 근거로 구금당했다는 것을 제시하기 위해.
- 투옥된 장소, 만일 위치를 정확히 알 수 없다면 적어도 일반적 위치라도 주어져야 한다. 만일 당국자가 구금에 책임 있다는 것을 보여 주면, 투옥 위치를 전혀 알 수 없어도 정부에 문제를 제기할 수 있다. 구금자의 위치를 긴급한 문제로서 다루며 정부에 압박을 가할 수 있다.
- 옹호를 위한 분명한 위임(이에 대한 내용은 아래에서 보다 자세히 다루어질 것이다).

2. 그리스도인들을 적대하는 분리주의자들의 폭력

- 사상자 인명-너무 많지 않을 경우 이름을 포함
- 재산 피해의 정도와 영역
- 사건 날짜와 시간
- 폭력 발생에 대한 경찰/안보국의 반응. 반응기간. 더딘 반응에 대한 타당한 이유, 취해진 조치와 지원되지 못한 것. 안보국이 분리주의자들의 폭력으로부터 그리스도인들을 보호하는데 민첩하게 행동하지 않는다는 불평들이 일반적이다. 그러나 그러한 주장들이 신뢰성이 있기 위해서는, 당국이 의무를 시행하지 못했다는 어떤 뚜렷한 증거가 필요하다.

3. 그리스도인들에 대한 농락

반복되는 심문과 구타로부터 성폭행에 이르기까지 많은 형태로 나타날 수 있다.

- 농락당한 사람의 이름
- 희생자의 나이와 성별
- 희생자의 신체, 정신 건강
- 농락의 성격-횟수, 날짜, 장소
- 가해자의 이름과 지위

- 가해자의 직장, 이름과 위치
- 농락당한 이유

4. 무재판 사형

- 살육의 성질과 주변 환경, 발생 장소, 날짜
- 희생자의 성, 이름, 직업
- 희생자의 나이와 성별
- 당국이 희생자를 사형하려는 이유(예를 들면, 복음전도)
- 희생자를毆박했던 과거행적,毆박의 상태, 시기. 협박 여부, 날짜, 상태
- 희생자가 생존시 마지막으로 누구와 어디서 무엇을 하였는가?
- 당국에 사형에 대한 책임성을 물을 수 있는 의문사항에 대한 모든 증거의 수집. 당국이 희생자에 대한 별도의 시체 해부 허락을 거부하며 빠른 장례를 주장하거나, 희생자가 생존 마지막에 안보국 직원과 함께 있었던 사실. 만일 당국에 용의가 없다면, 살해자용의 단서를 보여줄 만한 어떤 증거가 있는가?
- 그 나라에서 그리스도인들을毆박해서 재판권 밖에서 살해한 과거 실례 여부
- 다음에 다른 특정 그리스도인이 살해당할 위험 가능성 여부. 만일 가능성이 있다면, 그들의 보안을 향상시킬 조치가 다음과 같이 취해져야 한다.
- 다른 사람들이 그들을 위해 기도하게 한다.
- 그들이 혼자 다니지 않게 한다.
- 쥬빌리 같은 옹호단체가 그 나라 정부와 그들의 보안에 관한 우려를 표명할 것인지의 여부를 고려한다(이렇게 함으로, 정부가 모든 일에 전적으로 책임을 지게 될 것이므로 그리스도인들의 안전을 위해 정부에 압력을 가할 수 있을 것이다).
- 그들의 활동 패턴을 바꾸며 그들의 프로그램에 대해 신중을 기해야 한다.

5. 정신병동 수용

위와 같은 경우에 있어서, 정부는 개인을 정신병동에 넣음으로 투옥을 흔히 가장하려고 한다. 그와 같이 수용될 경우, 희생자는 다른 정신과 환자들

회하에서 고통을 당할 수 있게 되며 희생자에게 강제주사를 투입함으로 정신적, 신체적 건강을 해칠 수 있는 위험이 동반된다.

정신병동에 희생자가 수용될 경우, 주빌리는 대개 당국에 환자에 대한 진단 결과에 의문을 제시하고, 독립된 정신과 의사가 환자를 진단할 수 있도록 요청한다. 이러한 접근은 정부를 궁지에 몰리게 하는 경향이 있다. 이 경우 환자가 범죄로 인해 기소된 것이 아니므로, 정부에서는 그러한 의료검진에 반대할 만한 타당한 근거를 갖지 못하는 것이다. 다음과 같은 정보들은 유용하게 사용될 수 있다.

- 희생자의 정신적, 신체적 건강의 과거 병력
- 희생자의 성과 이름
- 희생자의 성별과 생년월일
- 정신병동에 입원한 날짜, 병원의 이름과 위치
- 정신병동 수용에 대한 공식사유, 수용 예정기간(정신병동 수용지시와 의학적 증명사본).
- 정신 병동 수용의 사실 이유. 환경적 원인이 추론되어야 한다.
- 당국으로부터 독립된 의사가 희생자를 평가할 기회가 있었는지의 여부. 그렇다면 그 사람의 자격과 평가 결과는 어떠한가?(여기서도 마찬가지로 의료 전문인의 관찰 소견서가 유용하게 사용된다.)
- 수용된 병동의 상태와 어떤 종류의 약이 복용되는지 파악한다(가능하면, 약 이름, 용량, 복용규칙을 명시하라.). 희생자의 신체적, 정신적 건강에 미치는 위협을 평가하라.

6. 종교의 자유에 대한 규제법

기독교 선교 사역 활동을 저지하려는 사람들은 통상적으로 그것을 법률화하려고 한다. 불행하게도, 그 나라의 그리스도인들이 이에 대해 경각심을 갖거나 행동을 취하기 전에 법이 통과되거나 통과 직전에 이르는 일이 빈번히 일어난다. 결국 혹자는 “너무 시간이 없어. 너무 늦었어”라고 말하는 상황에 처하고 만다.

실제로, 법을 변경하거나 취소하는 것은 법령을 제정하는 기간보다는 이미 통과된 후가 훨씬 더 어렵다(아주 불가능하지는 않지만). 이런 이유 때

문에 문제가 포착되면, 될 수 있는 한 빨리 로비 활동을 하는 것이 필수적이다. 종교 활동을 제재하는 법령이 제기된 사실을 인식하자마자 그 즉시로 이에 대해 가능한 한 많은 정보를 파악하는 것이 현명하다. 그것은 법률안과 이에 대한 모든 논의 문서를 획득하는 것이 포함된다. 만일 당국이 정당한 이유 없이 당신에게 법률안을 참조하지 못하게 하거나 교회와 협의하지 못하게 한다면 그 법률 안에 종교의 자유에 해를 끼치는 그 어떤 것이 담겼다는 암시라고 볼 수 있다.

그런 경우에 당신은 법률안에 대한 정부의 비공개적 태도를 문제 삼을 것 인지를 심각하게 고려해야 한다. 이것은 그들이 부당하게 종교를 제한하는 법을 만들지 못하도록 그들에게 압력을 가하게 한다. 왜냐하면 국제사회가 자세히 지켜보고 있다는 것을 감지하기 때문이다. 다음의 정보는 종교제한 법이 발생할 수 있는 상황에 유용하게 사용될 수 있다:

- 법이 아래의 종교 활동 전 영역에 미칠 영향:
 - 전도
 - 기독교 문서 출판
 - 기독교 문서 배부
 - 예배 장소
 - 교회나 다른 형태의 기독교 기관의 설립
 - 기독교 목회자 훈련
 - 지역교회를 돕기 위한 외부 그리스도인들의 초청
 - 개인 가정에서의 모임
- 법률안에 대한 기독교 지도자들과의 자문 여부.
- 비종교적 법을 도입하려는 정부의 숨겨진 의도.
- 입법절차의 현 단계와 통과 예정시기. 법률안의 입법절차에 대한 일반적인 설명을 제공하는 것이 유용하다.
- 종교적 자유를 수호하는 헌법 조항.
- 인권을 침해하는 법률에 이의를 제기하기 위해 그 나라에서 가능한 법적 절차. 예를들면, 법이 종교적 자유를 보장하는 헌법에 위배 될 경우 비헌법적인 것으로 이의를 제기한다.

종교 규제법을 통과하는 시도가 실시되기 전에, 그러한 일이 발생하는 경

우를 대비하여, 헌법과 입법절차에 관한 정보를 확보하는 것이 중요함을 명시하라. 종교적 자유를 제재하는 그 어떤 시도든지 초기 단계에서 민첩하게 규명하기 위해서는 종교적 자유에 대한 정부 및 지방 정부의 태도에 대해 최대한 관찰하는 것이 현명하다.

3) 정보의 입증

할 수 있는 한, 입수한 정보를 입증하라. 이와 같은 방법 중의 하나는 핏박에 관한 사실 증거를 입수하는 것이다. 증거는 당신이 처음 정보를 얻은 출처와는 다른 출처에서 입수되어야만 한다. 그 정보출처들이 처음에 목격된 정보가 아닐 경우, 정보의 두 출처가 같은 지 검사하라. 왜냐하면 만일 공통된 출처에 오류가 있다면, 둘 다 불확실한 정보를 제공하기 때문이다.

조회를 하기 전에, 당신은 당신의 사역에 전혀 동조하지 않으며 사건에 대한 당신의 관심에 의혹을 갖는 사람들에게 질문하는 일을 경계해야만 한다. 일단 정보가 검증되고 옹호가 필요하다고 확정되면 그 다음 단계는 위임을 받는 것이다.

수감자가 풀려나거나 핏박의 상황이 해결되었다는 것을 당국이 발표해도 그 말을 액면 그대로 받아들이지 말고 개별적으로 확인하라. 주빌리 캠페인의 경험에 의하면 정부가 수감자를 위한 인권 옹호 캠페인을 중단시키기 위해 투옥자가 풀려났다고 때때로 거짓 발표하기도 한다.

가능한 한, 문제를 외부 세계에 알리는데 사용될 사진이나 필름을 수집하라. 예를 들면, 분리주의자들의 폭력이 발생한 지역에서 이루어진 피해 비디오나 사진이 유용할 것이다. 핏박의 증거로 법정 서류, 경찰에서 온 편지, 당국에 보고하기 위해 희생자에게 보낸 소환장 같은 서류가 유용하다.

4) 위임

옹호가 모든 상황에 적절한 것은 아니다. 그러나 적어도 그것은 심각하게 검토되어야 하며 충분한 고려 없이 포기되어서는 안 된다. 핏박받는 희생자로부터 직접 허락을 받는 것이 이상적이지만, 희생자가 보통 구급되어 있기

때문에 힘들 경우에는 희생자의 직계 가족으로부터 허락을 받아야 한다. 이에 해당되는 사람은 배우자이거나 배우자가 없을 경우에는 희생자의 부모가 된다. 부모가 생존해 있지 않다면, 그 다음으로 “가까운 친척”을 고려해야 한다. 그러나 이런 노력은 타당한 범주 내에서 행해져야 하고, 보통 직계 가족에게만 접근되어야 한다. 어떤 경우에는 가족이 희생자의 최대 관심에 마음을 쏟지 않을 수도 있음을 알아두는 것이 중요하다. 예로, 만일 희생자가 이슬람에서 기독교로 개종한 사람이라면, 그의 식구들이 희생자에 대해 적대적 태도를 갖는 무슬림일 수도 있다. 만일 직계가족 중 아무도 위임해 줄 형편이 아니면, 희생자가 속해있는 교회/친교 단체의 지도자에게 허락을 요청해야 한다.

선교 사역자들은 옹호를 위임하기에 적합한 사람들은 아니지만, 이를 추구할 것인지의 여부를 결정짓는 요인들에 대해 조언해야만 할 것이다. 이러한 요인들 중 그 몇 가지는 다음과 같다.

- 핏박의 비중과 생명 위협의 여부. 예를 들면, 희생자가 허약하고 노쇠하고 매우 가혹한 상태에서 투옥되었다면, 그 결과로 사망할 수 있는 위험이 있다. 그러한 상황은 대개 위급한 옹호가 필요한 경우이다. 유사하게, 심장병이나 감옥에서는 허락되지 않는 의약품이 필요한 희생자의 경우에도 위급한 옹호가 필요할 것이다.

- 핏박이 일어나고 있는 정부의 특징. 정부가 과거에 인권에 대한 로비 활동에 대해 어떤 반응을 보였었는가? 그들은 그들에 대한 서방의 평판에 민감한가?

- 이와 같은 옹호가 희생자의 상황을 악화시키거나 다른 사람을 위협에 처하게 할 가능성(주빌리 캠페인의 기본 실행은 보호를 위해 출처를 밝히지 않음을 명시하라).

5) 정보의 의사소통

정보와 위임 여부를 가능한 한 신속하고 안전한 방법으로 필요한 관계자들과 의사소통하라. 만일 정보를 교환할 사람이 핏박의 현장에 있다면, 모든 의사소통에서 가장 중요하게 고려할 점은 안전이다. 명백함과 오해의 방지

를 위해 대개 문서로 의사소통하는 것이 훨씬 낫다.

불행하게도 우편, 팩스, 이메일이 모두 차단될 수 있고 전화는 도청될 수 있다. 심지어 배달부들까지 수색 대상이 될 수 있다. 암호화된 이메일은 절대 안전하지 않으며 암호화되었다는 사실로 인해 의심을 살 수 있다. 상황에 따라서 가장 안전한 수단이 무엇인지 결정해야 한다. 일단 메시지를 가능한 빨리 전해야 한다는 압박에 놓이게 될 경우 명철한 사고가 어려워지기 때문에, 긴급 상태가 발생하기 전에 그러한 의사소통 수단을 *사전에* 생각해 두면 시간을 절약하게 된다.

만일 관계자들에게 위임을 받았으면, 함께 일할 의회법 전문인들과 의사소통해야 한다. 그들은 영국 정부와 관심 있는 국가의 정부와 함께 이 문제들을 제기할 것이다. 많은 경우에 영국 정부가 그들의 유럽 동맹국으로 하여금 로비하도록 하여 유럽 연방이 관련 정부에 문제를 제기하도록 시도할 것이다. 이런 나라들과 비슷하게 캠페인을 벌일 수 있는 미국과 네덜란드에 있는 주빌리 지부에 정보를 전달해야 할 것이다. 후원자들이 기도하고 그들의 국회의원들에게 핍박사례에 대해 청원할 수 있도록 그들에게도 정보를 알린다. 그 사례가 그다지 민감한 사안이 아니어서 공개할 경우, 당국에 압력을 가하는데 오히려 도움이 되는 지역에서는 미디어에 정보를 제공하여 문제를 알리도록 한다. 정부가 미디어에 실린 문제를 더 심각하게 다루는 것은 당연하다.

6) 이상의 고려할 점들

(1) 도움을 위한 금기사항들

어떤 경우에는 외국인들이 신앙 때문에 핍박 받는 현지 그리스도인들을 방문하면, 그들이 외국인들과 몰래 결탁하는 것으로 받아들여져서 상황을 실제로 악화시킬 수도 있다. 그런 움직임이 나타나기 전에 현지 상황을 고려하고 신뢰받는 현지인들과 상담하는 것이 중요하다. 어떤 경우에는 동조하는 식구들에게 대신 필요한 방문을 해 줄 것을 요청하는 것이 현명하다. 왜냐하면 가족의 방문은 거의 의심을 받지 않기 때문이다. 마찬가지로 타지역의 그리스도인들이 구금당한 그리스도인에게 편지를 쓰게 함으로, 가해자

에게 구금당한 사람이 전 세계에 관심 있는 후원자들이 많이 있다는 인상을 줄 수 있다. 이것은 희생자를 더 잘 보호하는데 도움이 되기도 하고, 혹은 외국인들과 어울린다는 인식 때문에 더 심하게 핍박 받을 수도 있는데, 그것은 현지 사정에 따라 다르다.

(2) 재정적 보조

주빌리는 우리의 자선 기관인 주빌리 액션(Jubilee Action)을 통해 과거에 핍박받은 그리스도인들에게 재정적인 지원을 해 왔다. 지원 여부를 결정하는 요인들은 다음과 같다:

- 관련 액수
- 지원 대상자의 평판
- 수혜자(어떤 경우에는 자비량 사역자일 수 있다)가 속한 현지 교회나 그리스도인 친교 모임의 지도자로부터 위임이 주어졌는지의 여부. 위에서 설명된 상황과는 다르게, 지도자가 문제를 객관적으로 처리할 수 없거나 보안에 이유가 없는 한, 재정보조를 받아야 할 사람은 궁핍한 사람이 아니고 현지 교회의 지도자이다. 물론 수혜자의 의견도 고려될 것이다. 가능하며 적절한 곳에서, 현지 교회나 친교 단체를 통해 금액을 전해 주는 것이 낫다.
- 그 사람이 처해 있는 필요 상황
- 기부금이 보안을 위시하여 수혜자의 위치에 어떤 영향을 미칠 것인가? (어떤 나라에서는 외국인으로부터 돈을 받는 것이 당국의 노여움을 살 수 있다.)

(3) 법적 지원

법적 지원이 필요한 곳에서는, 희생자가 변호 비용을 변호사에게 지불하는 것 보다는 통상적으로 후원 기관이 변호사에게 직접 지불하는 것이 낫다. 이로서 지불 절차가 보다 간단해지며 변호사는 법적 비용을 신속히 받을 수 있게 된다. 마찬가지로, 제3의 단체에 희생자를 위해 고액의 서비스 비용을 지불해야 한다면, 후원기관이 직접 지불하는 것이 낫다. 적절하다면, 현지 교회를 통해서 이루어져야 한다. 위에 언급된 모든 것들은 단지 지침이며, 어떤 나라의 은행 체제는 해외의 환전 절차가 매우 느리기 때문에 그 곳에

맞는 최선의 환전 방법과 보안이 고려되어야 한다.

4. 준비

선교지에서 긴급 상황을 처리하기 위해서는 더 생각하고 준비해야 한다. 위급한 사건시에는 신속함이 매우 중요하고, 부족한 준비는 불필요한 지체나 심각한 과오를 초래할 수 있다. 핍박당하고 있는 사람에게는 감옥에서의 하루가 일년 같을 수 있어서 긴급성을 가지고 대응할 필요가 있다. 선교지에서 생길 수 있는 위기를 다음과 같이 준비할 수 있다.

- 위기관리를 위해 특별히 모의실험과 역할극을 통한 선교 사역자들의 훈련.

- 위기와 지원 요청에 관한 정보를 계속적으로 전달할 수 있는 안전하고 효율적인 네트워크 구축. 이러한 네트워크 구축의 목적은 기도와 적절할 경우, 옹호나 다른 형태의 지원을 위한 정보 전달에 있다.

- 위기사건 발생시 취할 수 있는 행동으로 신망 있는 현지인 신자들과 친숙해지며 정보수집과 같은 활동을 통해 지원할 수 있는 방법을 찾는다.

- 현지인 변호사, 인권옹호 단체, 동조를 표하는 외교관, 위기 상황시 도움을 줄 수 있는 사람들을 파악하기. 물론 그들의 도움과 신뢰성의 정도를 가늠해야 할 것이다. 위기 당시 보조해 줄 수 있는 현지 네트워크를 구축하는 것이 중요하다.

- 종교 자유에 관한 현지 국가의 법률과 헌법을 연구. 이것은 교회 운영과 복음전파, 개종, 기독교 서적 분배 등에 대한 입장에 대해 이해하는 것을 의미한다. 연구에는 시정되어야 할 절차들을 검토하는 일이 포함 되어야만 한다—예를 들면, 부당한 법률에 대해 이의를 제기하거나 인권 담당국에 항의하는 것.

- 위기 상황시 로비할 필요가 있는 주요 정부 지도자들의 이름, 주소, 이메일 주소, 팩스 번호, 전화 번호 등에 관한 정보를 조사하라. 위기가 매우 다급하면, 편지를 우송하는 것보다 팩스로 보내는 것이 훨씬 낫다. 주요 지도자들은 대개 다음과 같다.

- 대통령, 혹은 동등한 지도자
- 수상
- 외무부 장관
- 내무부 장관
- 법무부 장관
- 인권 담당 장관(어떤 나라들에는 인권 담당국이 있다)

위기가 발생하고 옹호가 신청된 후에 이러한 세부 정보에 대해 찾는 것은 너무 늦다.

- 용역이 필요한 경우 해외에서 신속히 송금할 수 있는 최선의 방법을 확인하기.

- 긴급히 필요한 경우, 그 나라에서 누군가를 신속히 내보내는 최선의 방법과 그 개인을 받아 줄 수 있는 나라를 확인하기(예, 비자의 필요여부, 그 나라에서 은신처가 제공될 수 있는지의 여부, 허용되는 체류기간 등).

5. 복합적 사례연구

수잔은 이슬람 국가의 자비량 선교사이다. 어느 날, 그녀는 이슬람에서 기독교로 개종한 모하메드가 심문 받으러 현지 경찰에 출두한 이후 실종되었다는 소식을 한 친구로부터 듣게 된다.

수잔은 남편과 같이 개종자인 모하메드의 아내, 화리다에게 알아보러 간다. 모하메드가 지난 48시간 동안 집에 돌아오지 않았다고 화리다가 확인했다. 그녀는 그의 행방을 물으러 경찰서에 갔지만 경찰은 밝히기를 거부했고 남편을 면회시켜주지도 않았다고 말한다. 경찰은 그들이 모하메드를 왜 구속하고 있는지 밝히지 않았다.

화리다는 남편의 안전과 그가 경찰의 손에 고문당할까봐 매우 염려한다. 수잔은 화리다에게 정부에 압력을 가해서 모하메드를 구금에서 풀려나게 하는 방법과 모하메드의 소송을 외국 국회와 정부에 알려서 적어도 구금 중에 가혹한 학대를 감소시킬 수 있음을 설명한다. 그러면 현지 당국이 모하메드 소송사건에 대해 국제적 관심이 쏠리고 있어 외부에서 주시하고 있음을

감지하게 될 것이다.

이런 계통의 상황에서 현지 당국의 행동 등 아무 것도 장담할 수는 없지만, 최악의 경우에도 인권 옹호가 모하메드의 소송사건에 나쁜 영향을 주지는 않을 것이라고 수잔은 지적한다. 정부와 인권 옹호에 대한 과거의 반응에 관해 수잔이 아는 바로는, 당국이 외부로부터의 인권 옹호 운동 때문에 모하메드에게 핍박을 증가시킬 만큼 강경하거나 국제 여론에 무관심하지는 않을 것이라고 수잔이 화리다에게 말한다.

수잔은 화리다와 함께 기도하고 그녀의 남편을 위해 옹호 운동을 허락하겠느냐고 그녀에게 물어본다. 화리다의 허락에 따라 수잔은 그녀가 아는 모든 정보를 기록했다. 마호메트의 성, 이름, 나이, 건강 상태, 신분증 번호, 경찰서에 소환된 이유, 경찰서 이름, 관련된 경찰관의 이름, 과거에 마호메트가 경찰에 구금된 상세한 경우와 사유 등. 수잔은 모하메드의 심문과 구금이 그의 개종이나 기독교 활동과 연관 되었다는 뚜렷한 소송을 성립할 수 있게 된다.

수잔은 화리다에게 모하메드의 석방 신청을 법정에 제소하기 위해 변호사를 고용하고 싶은지 물었다. 화리다가 그러고 싶지만 변호사 비용이 없고 세 어린 자녀들을 부양해야 한다고 말한다. 그들의 재정 상황이 시급하고 이제 부양자인 모하메드가 구금 중이라 일하러 갈 수 없다.

수잔은 그녀와 자녀들을 위해 생활비를 화리다에게 주고 모하메드의 구금 기간이 길어지면 더 보조하겠다고 약속한다. 수잔은 집에 돌아가서 경험 있고 신뢰할 수 있는 해외 인권 기관에 암호화된 이메일을 보낸다. 그 이메일에 그녀는 모하메드 소송사건의 자세한 내용을 보내고 그의 가족이 그를 대신해서 인권 옹호를 부탁했다고 전한다. 이 정보를 받고 인권 기관이 국회와 서방 국가를 움직여 그 나라 정부에서 모하메드에 관한 관심을 가질 수 있게 일을 시작한다.

메시지를 보낸 후에 수잔은 전에 접촉해 놓았던(왜냐하면 그녀는 언젠가 그 지역 무슬림 배경 신자들이 법적 보조가 필요할 것을 알았기 때문에) 신망 있는 변호사를 찾아가 모하메드의 소송사건을 맡아달라고 부탁한다. 그가 수락하면, 수잔은 자신의 자금과 다른 자비량 선교사들과 모하메드가 속한 현지 단체로부터 변호사 비용을 모금한다. 그러나 수잔은 자신이 공식적

으로 결코 이 소송과 연관되지 않도록 보이기 위해 화리다의 이름으로 변호사 비용을 지불하도록 신경을 쓴다.

모하메드의 소송이 진전되고 새 정보가 입수되는 대로 수잔은 그를 위해 일하는 인권 기관에 최근 소식을 아주 조심스럽게 알린다. 몇 주 동안의 열렬한 기도와 국제적 압박, 또한 모하메드의 변호사가 그 소송사건을 법정으로 갖고 가는 현지의 압박으로 인해 정부는 더 이상 그 소송사건으로 야기되는 당혹함을 피하기 위해 모하메드를 석방할 것을 경찰에게 지시하도록 결정한다.

6. 토의 주제

1. 옹호를 위한 7가지 지침을 복습하라. 이러한 것들은 당신의 환경에 실현 가능한가?
2. 한 그리스도인이 신앙 때문에 투옥되고 외부와의 접촉이 단절되어 있다. 그의 부인은 남편을 위해 인권 옹호를 원하지만 그의 현지 교회 지도자는 그런 활동이 자기 교회에 해를 줄 가능성을 매우 두려워하기 때문에 반대한다. 인권 옹호를 허락하는 결정에 있어서 누구의 의견에 우선순위를 두어야 하는가?
3. 일반적으로, 하나님께서 핍박당하지 않는 그리스도인들이 핍박당하는 사람들을 위해 무엇을 하기 원한다고 생각하는가?
4. 인권 옹호 기관의 관점에서, 당신이 반기독교 박해 소송사건을 조사하고 있다고 가정하라. 이 소송사건에 대해 정보를 가지고 있는 가능한 한 많은 사람들과 인터뷰하는 것이 유익한가? 왜 유익하며 혹은 왜 유익하지 않은가?
5. 당신이 규제된 나라에서 자비량 선교사라고 가정하라. 정부가 반기독교 탄압을 시작하지는 않았으나, 개종자들이 증가함에 따라 가까운 미래에 박해가 일어날 수 있다. 그와 같은 핍박에 대비하여, 당신과 다른 자비량 선교사들과 현지 신자들이 사전에 어떤 준비를 할 수 있는가?

7. 인권 옹호 그룹

Amnesty International

International Secretariat
1 Easton Street
London WC1X 8DJ, UK
Tel: +44-207-413 5500
Fax: +44-207-956 1157

Christian Solidarity Worldwide

PO Box 99
New Malden
Surrey KT3 3YF, UK
Tel: +44-208-942 8810

Jubilee Campaign

Wilfred Wong
c/o Ian Bruce
MP, Room LG6
Norman Shaw North
Victoria Embankment
London SW1A 2HZ, UK
Tel/Fax: +44-207-219-5129
Email: 100675.670@compuserve.com

제 46 장

선교현지 상담: 알곡 걸러내기

이 장은 특별히 선교현장의 선교인력들을 위해 평가와 상담 자료를 제공하는 정신건강 전문가들의 역할을 다룬다. 이 자료들은 다른 분야의 멤버케어 사역자들에게도 유용하게 사용될 수 있을 것이다. 선교사들을 위한 상담이 여기서는 흔히 “지도”(coaching)로서 언급되는데, 그것은 이 용어가 많은 선교기관들에게 보다 친근한 개념으로 받아들여지며, 전문적 정신건강 치료에 대한 어떤 부정적 인상을 피할 수 있기 때문이다. 이 장은 우리가 저술한 단기선교 상담에 관한 논문에 기초한다 (Cerny & Smith, 1995).

* 레오나드 서어니 2세(Leonard J. Cerny II)는 선교현지에서 선교사 팀을 위해 목회상담을 제공하는 비영리 선교 후원 기관인 Missionary Care International의 총무이다. 렌은 목회와 사설 상담소, 병원에서의 25년의 경험을 가진



레오나드 J. 서어니 2세
데이빗 S. 스미스 *

훌륭한 멤버케어를 제공하는 것은 경험 많은 정신 건강 전문가에게도 다루기 힘든 과업일 수 있다. 이 장에서는 멤버케어 향상을 위한 특별한 제안들과 8개의 멤버케어 오류에 대해 설명한다. 가명의 사례들은 본 저자들이 8년 간 선교사들과 사역하며 부딪혔던 실제적인 현장경험에 근거한다.

저자들의 시각은 일차적으로 새로이 부상하는 나라들에서 사역하고 있는 서구인들로 구성된 국제 선교사 팀들을 대상으로 단기 지도 프로그램을 제공하는 임상 심리학자로서의 경험에서 얻어진 것이다. 우리가 일반적으로 섬겼던 사역들은 위기 중재, 위기사건 디브리핑, 팀 구축, 교육 워크숍, 개인, 결혼, 가족에 대한 단기 지도였다. 우리가 보아온 많은 문제들 중 주된 것들은 우울, 불안, 파괴적 분노, 원치 않는 습관, 중독(대부분이 성적), 집중 부족, 관계적 갈등, 다양한 종류의 학대이다.

1. 윤리적, 전문적 실천 지침

대부분의 기독교 정신건강 전문가들은 병원, 클리닉, 기관 또는 시설 상담소를 지향하는 전문적 교육과 훈련의 관점에서 선교사들과 일하게 된다. 그들이 사용하는 윤리적, 전문적 실천 지침은 그와 같은 전문적인 상담 시설들에 대한 것이다(예, Austin, 1990). 이러한 지침들은 경험과 훌륭한 임상 평가가 견비될 때, 선교사들과 일하는데 유용한 기반을 제공한다. 그러나 현지 선교사들을 위해 적합한 케어를 마련하기 위해서, 우리는 몇몇 부수적인 실천 원리들을 고려해야 한다. 다음은 선교 인력들과의 사역을 위해 유용하게 사용 되는 5개의 원리들이다.

임상 심리학자이며 목회 상담가이다. 부인, 패트리샤 서니는 심리학 박사이며 *Learning to Love: a Recovery Primer, Bible Memory Verse Handbook*의 공저자이다.

Email: memcare@pacbell.net

* 데이빗 S. 스미스(David S. Smith)는 임상 심리학자로 캘리포니아에 거주한다. 그는 현지에서 선교사 팀을 위해 목회상담을 제공하는 비영리 선교 후원 기관인 Missionary Care International의 회장이다. 데이빗은 테일러 대학, 덴버 신학 대학, 심리학 전문학교를 졸업했다. 부인, 캐런과 결혼한 지 20년이 되었고, 두 청소년기 자녀들인 애론과 로렌을 두고 있다. 그는 막역한 친구이자 동역자인 렌 서니와 공저로 여러 권의 책과 논문을 저술했다.

Email: membercare@mediaone.net

1) 접근

전형적으로, 의뢰인들은 스스로 도움을 구하거나 정신건강 전문가에게 의뢰된다. 의뢰인들은 상담가들의 전문적 기술과 명성으로 그들에게 신뢰와 유익을 기대하며 조력 관계를 형성하게 된다. 의뢰인들은 일반적으로 전문 서비스를 위해 비용을 지불함으로 치료에 투자하게 된다. 그들은 치료를 위해 전문 치료 시설을 찾는다.

이와 반대로, 선교사들과 선교 단체들을 돕기 위해서는, 정신건강 전문가들이 먼저 그들을 찾아가야 하며 그들과의 관계를 발전시켜야만 한다. 이것은 종종 심리학이나 정신의학에 대한 불신과 전문 정신건강 치료와 영성과의 조화에 대한 의구심을 극복하는 문제들을 내포한다. 종종 정신건강 전문가들은 무료로 혹은 최소한의 비용으로 그리고 때로는 자비로 치료를 제공한다.

2) 다중적인 타문화 이슈

선교사들과 선교 기관들을 위한 멤버케어의 지원에 있어서 적어도 세 단계의 도전적인 타문화 이슈들이 존재한다. 그 첫 단계는 선교 기관의 조직정신(*organizational ethos*)이다. 각 기관은 그 기관의 신학적, 선교적, 조직적, 개인적, 관계적 가치와 실천의 유일한 방식을 갖는다. 보통 이러한 가치들은 교육 전통, 경험, 창립자 혹은 창립 단체의 기호를 통해 발전된다. 특히 팀 사역을 하는 기관에서는 각 팀이 팀의 정신을 반영하는 협약서(memorandum of understanding, MOU)를 갖게 된다. 조직 문화를 배우고 존중하려는 열망과 개방성은 그 문화권 내에 정신건강 서비스를 제공하는데 필수적 요소가 된다.

두 번째 단계는 *개인*과 *가족의 문화적 배경*에 대한 인식과 존중의 발전을 내포한다. 북미, 유럽, 남미, 아프리카, 아시아인들이 국제 팀으로 함께 일하는 경우가 점차로 증가하고 있다. 멤버케어 사역자들은 연합을 구축하며 사역의 효율성을 극대화하는 목표를 가지고, 개인적 차이와 선호를 이해하고, 인정하며, 활용하는 효율적 팀 관계를 구축하도록 돕는 일에 유용한 후원을

제공할 수 있다. 이외에도, 타문화 이슈를 이해하고 존중하는 것이 효과적 개인 및 가족 지도를 위해 필수적이다. 또한 선교사 팀들에는 사역자들이 선교사 자녀들인 사람들이 많이 있다. 이들 선교사 자녀들은 많은 연구자들이 지적하듯이, 그들 나름의 문화적 특색을 지니고 있다(예, Pollock & van Reken, 1999).

점순이 처음의 두 단계들에서 필수 요소가 되듯이, 그것은 세 번째 단계, 즉 팀과 개인들이 사역하고 있는 현지 문화와의 타문화적 가교에 있어서 특히 필요하다. 흔히 선교지 문화는 멤버케어 사역자들에게는 가장 생소한 문화가 되며, 이들 전문가들은 최소한 현지 문화 내에서 이해하고, 존중하며, 기능할 수 있기 위해 선교사들의 도움에 크게 의존하게 된다. 선교사와 가족들의 치료는 항상 선교지 문화 내에서의 그들의 적응 기능을 격려하고 지지하는 쪽으로 방향이 설정되어야만 한다. 때때로 멤버케어 사역자들은 더 나아가 선교지의 현지인 동료들과 새신자들에 대한 상담을 요청받지만, 대부분 언어의 장벽으로 깊이 참여할 수 없게 된다.

3) “이중 관계” 관리

정신건강 전문가들의 통상적 업무에 있어서, 상담 사무소 외부에서 환자와 우정이나 사업 관계를 형성하는 “이중 관계”는 윤리적으로, 법적으로 금지된다. 이 윤리적, 직업적 실천 원칙은 상담실 밖에서 환자와의 접촉이 현실적, 사회적으로 요구되는 작은 공동체에서 활동하는 정신건강 전문가들에게는 어느 정도 완화된다. 외적 경계선들(external boundaries)에 대한 융통성은 의뢰인의 최대 관심사는 물론, 그 개인의 내적 경계선들(internal boundaries)과 개인적 필요에 대한 깊은 인식을 필요로 한다.

전문가들이 선교현장의 선교사들과 일하는 동안, 이중 관계는 매우 일반적이다(Hall & Barber, 1996). 사실상, 신뢰 관계를 발전시키기 위해 이중 관계는 흔히 필요하게 된다. 지도/상담 관계는 다소 형식적인 성향이 적어지게 된다. 상담가는 함께 보행 중이나 운전 중에 또는 카페에서 차를 마시며 전문적인 조언을 할 수 있다. 또한 상담 코치는 의뢰인의 집에 머무르며 상담 중에 그리고 그 이후에 서로를 알 수 있는 충분한 기회를 가질 수 있다.

코치-상담가들은 건전한 경계선들을 유지하려는 뉘앙스와 치료 기법에 적응해야 하는 필요성, 선교사 의뢰인들과의 다양한 형태의 참여 중, 연루될 수 있는 감정과 기억들에(전이와 역전이 현상) 주의할 필요가 있다.

4) 피상담자와 단체의 책임

정신건강 전문가들에게, 특히 비밀보장의 영역에 있어서, “의뢰인은 누구인가?”에 대한 질문은 중요하다. 비밀보장은 피상담자가 상담 관계에 있어서 무엇을 밝히고 어느 정도의 사적 자유가 보장되는지 고려함에 따라 그들에게 하나의 이슈가 된다. 단체에 대한 관심사는 대개 상담관계를 넘어서 그리고 단체의 개입과 후원, 또는 책임이 요구되는 중요한 문제들에 대해 인식하는 것이다. “비밀보장에 대한 절치는 개인과 단체의 유익을 보호할 책임을 갖는 내부 자문인들과 상담가들에게 명확히 규명되어야만 한다”(O’Donnell & O’Donnell, 1992, p. 264).

미국에서 나온 윤리적, 법적 지침의 2개 원칙들은 이 문제를 제기하는데 도움이 된다. 첫 번째 원칙은, 책임과 비밀보장에 대한 문제들은 항상 사전에 문서화되어야 하므로, 사람들과 단체들은 정보에 근거한 선택을 할 수 있다. 두 번째 원칙은, 피상담자에 대한 비밀보장은 가능한 몇 개의 예외를 제외하고는 의무적이다. 예외에 해당되는 것들로는 일반적으로 자살 위험, 타살 위험, 아동, 배우자 또는 연장자와 같은 약자들에 대한 학대(성적, 신체적, 감정적)가 포함된다.

다음의 표 1의 표준 멤버케어 비밀 보장 방침(The Sample Member Care Confidentiality Policy)은 멤버케어 전문가들과 한 선교 기관의 협력으로 개발되었다. 그것은 개인과 기관의 관심사를 표명하는 균형잡힌 접근을 제시하며 약 5년 간 현장에서 실험되었다. 그러나 이 지침과는 대조적으로, 어떤 기관에서는 장려는 하지만 법률상 의무화되지 않는 한, 스태프와 자문인들이 심각한 갈등에 대해 보고하는 것을 필수로 하지는 않는다는 것을 명시하여야 한다. 선교현장의 팀과 선교 기관의 지도자들 모두에게 적절한 서비스를 제공하기 위해, 멤버케어 사역자들의 역할과 책임에 대해 공통적으로 이해하는 것은 중요하다.

표 1
표준 멤버케어 비밀 보장 방침

이메일이나 상담을 통해 멤버케어 팀의 멤버들과 공유되는 모든 정보는 두 가지 예외의 경우를 제외하고 비밀이 보장된다. 첫째는 비밀폭로가 법률로 의무화 된 경우이다(예, 미국에서는 어린이/노인 학대, 자살/살인 협박). 둘째는 개인의 갈등이 업무에 심각한 지장을 줄 때이다(예, 주요 우울 장애, 학대성 지도자, 도덕성 결핍, 또는 심각한 결혼 갈등).

이러한 갈등들은 상담관계 이상으로 중요한 문제로 간주되며 단체, 내의 다른 사람들의 도움을 필요로 한다. 따라서 그와 같은 경우에 있어서, 선교 단체는 개인(피상담자)과 상담자 모두가 단체의 지도부에 알릴 것을 요청한다. 선교 현장의 사역자들을 위한 지도부로는 팀 리더, 팀 리더 감독관, 또는 선교지 대표가 해당된다. 후원 스텝을 위한 지도부로는 감독자 또는 파송 기관 대표가 해당된다.

5) 이메일 치료

대부분의 선교사들과 기관들에게 이메일은 의사소통의 주요 수단이 되어 왔다. 이메일은 빠르고, 비공식적이고, 비용이 저렴하다. 그러나 비밀보장에는 문제가 있을 수 있으며 의사소통에 오류가 있을 수 있다. 우리의 경험에 의하면 정신건강 전문가들은 이메일로 상담해서는 결코 안 된다는 것이다. 그러나 이메일이 국한된 평가나 상담을 제공하는 데는 매우 도움이 될 수 있다. 또한 이메일 상담은 대면 상담 이후 후속적인 책임을 제공하는데 있어서 크게 도움이 된다. 직접 접촉할 수 없고 현지에 전문가가 없을 경우, 때로 이메일은 긴급한 필요에 대처하는 유일한 즉각적 수단이 된다. 장거리 전화가 비싸기는 하지만 대개 보다 효과적이다. 이메일 협의와 상담에 대한 현재의 많은 이슈에 대해서는 로식과 브라운(Rosik & Brown, 2000)의 훌륭한 논문에 요약되어 있다.

2. 사례 연구

다음의 장면들은 멤버케어를 제공하며 우리가 관찰해 왔던 실수들 중 몇 가지의 내용을 강조하고 있다. 이 글의 목적은 다른 사람들이 이 실수를 통해 배우며 서비스의 질을 향상시키는데 있다. 우리는 이 글을 우리가 범했던 두 가지 실수에서부터 시작하고자 한다.

1) 사례 1: 타문화적 둔감성

한 가정의 도움 요청에 응하여, 매우 생소한 나라의 수도, 이스커트에 마침내 착륙하게 된 렌과 데이빗은 흥분을 느꼈다. 여행은 힘들었다. 기내 화장실은 고장이 났을 뿐 아니라, 엔진 소리는 예외적으로 시끄러워서 잠을 잘 수가 없을 지경이었다. 비행기가 착륙하고 출구에 닿자마자, 시끄러운 불협 화음의 음악 소리가 비행기의 스피커 밖으로 갑자기 터져 나왔다. 기진맥진하여, 원래 예민했던 데이빗은 렌을 향해 소리쳤다. “설마 여기 있는 동안 내내 이 음악을 듣게 되지는 않겠지!” 렌은 당황해서 재빨리 그 음악은 그들이 손님으로 도착한 그 나라의 국가라고 알려 주었다.

토의

우리는 우리가 사역하거나 방문하는 문화에서는 이방인들이다. 우리 자신의 문화에서 재미있거나 시시한 것이 외국의 환경에서는 무감각하게 받아들여 질 수도 있다. 겸손과 존중하는 자세를 잃지 않는 것이 항상 중요하다. 위의 장면은 새로운 나라를 여행하는 동안에는 스트레스가 증가한다는 것을 인식하는 것이 중요하다는 것을 보여준다. 피곤과 짜증, 스트레스는 수용능력을 하락시킬 수 있다. 멤버케어 사역자들은 자신을 잘 돌봐야 하며 스트레스를 적절하게 관리해야만 한다. 이 사례가 주는 또 다른 교훈은 짝을 지어 여행하는 것의 중요성이다. 프랜시스 화이트(Frances White, 1992)는 단기 사역을 위한 지침에서 이 전략을 언급하고 있다. 관찰력 있는 파트너의 도움으로, 긴장이 유머로 경감될 수 있고, 한 개인이 타문화적 큰 실수를 범하기 전에 그의 문화적 둔감성은 상대방에 의해 신속하게 지적될 수 있다.

외국 방문객들은 종종 현지인들에 의해 관찰의 대상이 된다. 그러므로 예의범절과 경의를 표하는 방법에 대해 지도를 받아야 한다. 친숙한 문화에 접근하라. 새로운 성향을 발전시키기 위해 호기심과 융통성을 가지며 기꺼이 시도하라. 곧 바로 현지 문화의 가치와 의미의 측면들을 발견하라. 배우는 자의 자세를 취하고, 가능하면 언제든지 선교지 국가의 문화에 대해 탐구/질문하라.

2) 사례 2: 상담 보고서

임상 심리학자인 렌은 아프리카에서 규모가 큰 한 선교 팀의 상담을 위해 방문하였는데, 그 팀은 개척을 후원해 준 교회의 장로들과 팀 리더 간에 심각한 갈등을 겪고 있었다. 한 주간은 중재를 위해 몹시 바쁘게 지나갔다. 그런데 팀 리더는 마지막 모임을 렌의 출발일로 연기했다. 그것은 렌이 상담 보고와 소견을 마칠 수 없었다는 것을 의미했다. 그는 대개 선교현장을 떠나기 전과 보고서를 감독 기관에 제출하기 전에, 상담 결론과 소견의 정확성과 지혜에 대한 상호간의 확실한 동의를 이루기 위해 보고서를 현지 지도부와 함께 논의한다.

그 다음 주 서로 간에 이메일이 오가는 동안, 팀 리더가 특정한 내용이 부정확하고 공격적이라고 주장하게 됨에 따라 렌은 보고서 제출을 연기하게 되었다. 3주간의 희생을 치르고서야 상호간에 합의된 보고서가 제출되었다. 갈등의 심각함을 이전에 인식하지 못한 현지 책임자는 팀의 상황을 보다 신속히 알려주지 않은 것에 대해 당연히 언짢아했다. 그 이후로, 팀 리더자의 심각한 성격문제를 보여주는 사실들이 더 밝혀졌다.

토의

이 사례에는 3가지 주된 문제들이 있다. 첫째는 현지를 떠나기 전 상담 보고서를 작성하는 것에 대한 중요성이다. 일반적으로 현지 방문의 마지막 단계로 보고서를 작성하고, 논의하고, 조정하는 것이 적합한 방침이다. 모두가 동의하는 어휘를 사용하기 위해 현지 지도부와 함께 요약된 보고서를 검토하는 것은 현지 지도자들과 기관 지도자들 간에 신뢰를 쌓게 한다. 보고서

는 치료 목표와 후속 책임을 포함하여 상호간에 합의된 방문 기록이 수록되기 때문에 중요하다. 시간이 경과하면 과거의 상세한 내용들은 사람들로부터 잊혀지게 되고, 합의 사항들은 애매해 질 수 있다. 보고서가 현지에서 작성되고 논의되지 않을 때 오해와 잘못된 해석의 위험이 보다 커지게 된다.

이 사례의 두 번째 문제는 상호간에 동의하는 방식으로 사역함으로 신뢰를 구축하려는 렌의 소망에 있어서 팀 리더에 의해 조종되게 되었다. 먼저, 팀 리더는 마지막 순간에 모임의 날짜를 바꿈으로 보고서 검토에 필요한 시간과 마지막에 필요한 휴식시간을 빼앗아 갔다. 두 번째로, 렌은 팀 리더와 상이점들에 대해 이메일로 검토하느라 3주나 늦게 보고서를 제출하게 되었다. 문제들이 대면을 통해 해결되지 않을 경우, 이메일 역시 그 문제들을 해결하지는 못할 것이다. 팀 리더는 문제의 해결 과정에서 자신의 역할을 회피했고 다른 사람들에게 비난의 화살을 돌렸다. 나중에 그의 심각한 성격 문제가 밝혀진 것은 놀랍지 않다.

보고서의 내용이 뚜렷하게 합의되지 않을 때, 멤버케어 사역자는 문제에 대해 다른 관점을 제시하는 각각의 독립된 보고서를 작성할 것을 제의하는 것이 보다 현명할 것이다.

이 사례를 통해 얻은 세 번째 교훈은 책임자들에게 적시에 문제를 알려야 한다는 점이다. 권위 체계는 반드시 인정되어야 하며 과정과 난관들은 책임자에게 통보되어야 한다. 의사소통이 분명하고 때에 알맞은 보고서가 기관의 책임자들에게 전달될 때 신뢰가 향상된다. 상담 보고서가 연기될 때, 렌은 팀 상황에 대해 현지 책임자에게 알리기 위해 전화를 했어야 했다.

3) 케이스 3: 비밀보장의 문제

공인 상담가인 존은 발칸에서 온 가족의 도움 요청으로 그들에게 한 주간 가족치료를 제공하기 위해 팀 리더의 허락을 받았다. 가족을 안심시키려는 일념에서, 존은 그들이 논의하는 모든 것이 철저히 비밀로 지켜질 것이라고 알렸다. 얼마가지 않아, 애초에는 가족만의 문제였던 것이 복잡하게 얽히게 되었다. 더 많은 정보들이 부모들에 의해 드러나게 되자, 현지 사역의 적합성과 개인적 안전 문제들이 제기되었다. 존은 전적인 비밀보장을 약속했기 때

문에, 만약 존이 그들이 밝힌 내용을 팀 리더에게 알린다면 그들은 배반감을 느낄 것이라 말했다. 또한 그들은 팀 리더에 대한 불신을 표현했다.

그가 한 약속 때문에, 존은 그 가족의 필요를 팀 리더와 의논하지 않았다. 그 가족이 그들이 말한 내용을 발설하는 것을 허락하지 않았기 때문에 상담 보고서에도 기록되지 않았다. 그 가족은 도움을 더 받기를 간절히 원했기 때문에 존은 치료를 위해 6개월 후에 다시 돌아오기로 했다. 한편, 그 가족은 상담의 도움으로 모든 것이 괜찮아 졌음을 팀 리더에게 보고했다. 존은 예기치 않은 병으로 인해 6개월 후에 다시 올 수 없게 되었다. 다음 해에, 그 가족은 자녀와 연관된 가정의 위기로 결국 긴급하게 현지를 떠나야 했다.

토의

존은 절대 비밀보장에 대해 전문인답지 않은 약속을 했다. 대부분의 국가에서 공인 전문가와 고객사이의 비밀은 윤리적, 법적 제한을 갖고 있다. 이러한 관계 지침들은 감독 전문 단체(예, 미국 심리학회)와 지역 법에 의해 규정된다. 전문 상담가들은 의뢰인 자신이나 누군가에게 위협을 초래하는 예외적 상황을 제외하고는 비밀보장이 유지된다는 것을 의뢰인들에게 사전에 알리게 되어 있다. 또한 어린이 학대, 노인 학대, 배우자 학대를 보고하는 것은 의무이다.

만일 존이 앞에서 제시된 멤버케어 비밀보장 방침을 준수했다면, 비현실적인 기대로부터 그 자신과 가족, 팀 리더를 보호할 수 있었을 것이다. 그 가족은 그들이 밝히려는 것에 대해 현실적으로 어떤 결과가 초래될지 알 수 있었을 것이다. 단체의 인식과 후원을 필요로 하는 문제에 대해 존은 팀 리더에게 통보했어야 한다. 존은 팀 리더에게 안전과 적합성의 문제에 대해 팀 리더에게 알리며 그 가족과 함께 사역할 수 있었을 것이다. 또한 그는 그들이 더 나은 의사소통, 신뢰, 상호 지원을 향상시키도록 도울 수 있었을 것이다.

4) 케이스 4: 미성년자 상담

공인 결혼/가정 상담가인 젠은 인도의 개척교회 팀을 위해 한 주간의 교육과 갱신을 마련하는 목회적 케어 팀의 일원이었다. 그녀의 방문 기간 동안, 그녀는 팀의 모임을 관찰했고, 여학생인 다이안의 사회적 행동으로 경각심을 갖게 되었다. 젠은 너무나 불편한 마음에 그녀가 머물고 있는 주인집 이주민 가족에게 그녀에 대한 염려를 저녁 식사 중에 언급했다. 그 가족은 지지적이었으며 다이안에 대해 그들 자신들이 관찰한 것들을 말했다. 다음 날 아침, 그 나라를 떠나며 서둘러 작별 인사를 하느라, 젠은 다이안의 부모에게 그녀에 대한 염려에 대해 토의하지도 못했으며, 앞으로 그 가족과의 이메일 접촉 가능성에 대해서도 꺼내지 못했다. 뉴욕의 바쁜 일상 업무로 돌아온 이후, 젠은 현재의 일들에 곧 빠져들게 되었으며 다이안에 관해서는 잊어버렸다.

한 달 후, 다이안의 부모는 젠이 머물던 가정으로부터 젠이 표명한 염려에 대해 듣게 되자 혼란감과 젠에 대한 배신감을 느끼게 되었다. 이메일에서 그들은 젠에게 배신감을 느끼게 된 두 가지 이유를 설명했다. 먼저, 그녀가 그들의 딸을 관찰하여 경각심을 갖게 되었으나 그들을 접촉하지 않았다는 것이었으며, 둘째는, 그녀가 그녀의 염려를 자신들에게 직접 이야기하지 않고 다른 가족과 의논한 점이였다.

토의

현지 방문에 따른 긴장과 일시적인 환경 및 관계들은 멤버케어 사역자들의 직업적 민감성을 저하시킬 수 있다. 지속적인 환경의 변화와 생소한 환경에서 만나게 되는 비공식적 관계들은 전문가들에게 특히 적절한 경계선들을 유지할 것을 요구한다.

이 사례에서 발견되는 한 중요한 원리는 모든 아동에 대한 관심은 항상 부모와 먼저 논의되어야 한다는 점이다. 그와 같은 관심들을 다른 가정과 논의하는 것은 험담이 될 수 있으며, 그 가정을 곤란한 입장에 놓이게 한다. 동료와 함께하는 여행은 큰 이점이 된다. 이 경우에, 젠은 그녀의 관심에 대해 멤버케어 팀의 다른 전문인과 논의할 수 있었을 것이며, 그녀의 관심을 다루

는 최선의 방법에 있어서 보다 객관적인 의견을 통해 유익을 얻을 수 있었을 것이다.

5) 케이스 5: 아동 학대

에스토니아에 있는 교회 개척 팀을 현지 방문하는 동안, 캐나다에서 온 공인 임상 사회복지사인 제프는 팀의 가장 새로운 멤버인 존스의 가정에 머물게 되었다. 상담 기간의 마지막 날, 존스 부부는 그들이 어렸을 때 학대받은 사실을 이야기했다. 또한 6개월 전, 팀 리더의 13살 난 아들 프레드가 그들의 8살 난 딸 에이미를 부당하게 성적접촉을 하는 것을 남편인 존스가 목격하였다고 보고했다. 존스는 그 때 즉각적으로 아이들과 대화했다고 말했다. 프레드는 당시 매우 뉘우치는 것으로 보였기 때문에, 만일 프레드가 그와 같은 행동을 다시 하지 않는다고 약속하면, 프레드 부모에게 아무 사실도 말하지 않을 것이라 약속했다. 그 이후, 존스 부부는 에이미가 프레드와 단둘이 있지 않도록 보호했다.

제프는 존스 부부가 팀 리더에게 사실을 말하도록 권고했지만, 존스는 프레드에게 한 약속 때문에 그의 제의를 거절했다. 존스 부인은 그들이 팀에 들어온 지 얼마 안 되었으며 팀의 리더 부부를 잘 모르기 때문에 팀 리더가 이에 대해 어떻게 반응할지 두려워 말할 수 없다고 했다. 제프는 다음 날 떠나야 했기 때문에 어찌할 바를 몰랐다. 그는 캐나다에 돌아가서 멘토와 상담할 때까지 기다리기로 결정했다. 멘토의 충고는 제프가 다음 달에 양 가족이 참석하는 수양회에 참석하여 프레드의 어린 소녀에 대한 부당한 성적행위에 대해 한 익명의 가족이 보고했다는 것을 팀 리더에게 알리라는 것이었다. 제프는 그 멘토의 충고를 받아들였다.

토의

제프가 멘토와 상담하고자 결정한 것은 좋았지만, 이 경우에 제프와 그의 멘토는 잘못된 결정을 내렸다. 만약 제프가 사전에 존스 부부에게 멤버케어 비밀보장 정책을 알려 주었다면, 그가 그들에게 팀 리더와 말하도록 권면하는 일이 당혹스러운 일이 될 수 없었을 것이며, 그는 그 과정에서 존스 부부

를 지원할 수 있었을 것이다. 만약 존스 부부가 그의 충고를 거절했다면, 팀 리더에게 알리는 것은 제프의 책임이 되었을 것이다. 두 번째 과오는 프레드의 부모에게 문제를 알리며 문제에 대응하기 위해 보다 편안한 시간과 여건을 너무 오래 기다린 점이다. 아동학대가 의심스러운 경우에는 즉각적인 반응이 요구된다.

여기에 두 가지 중요한 원리가 있다. 첫째는, 멤버케어 사역자는 자녀들의 필요에 대해 가족 간의 직접적인 의사소통을 항상 장려해야 한다. 특히 지도자들을 직면해야 할 때, 사람들은 소극적이 되기 쉽다. 팀 리더들과 직접적으로 말하는 것을 어려운 일이지만, 중대한 사안들은 밝혀져야 한다. 그렇다면, 제프는 팀 리더의 가족을 후원하고, 그들의 자녀의 필요를 평가하며, 그 이상의 지원과 전문적 도움을 얻을 수 있었을 것이다.

둘째는, 아동을 위험에서 보호하는 것이 우선순위가 되어야만 한다. 존스 부부가 단지 그들의 딸을 보호했다고 해서 그 팀의 다른 아이들까지 안전하다는 것을 의미하지는 않는다. 어린이들 사이에 부적절한 성적 행동이 의심될 때는 양측의 부모들에게 즉시 통보되어야 하며, 잠재적인 위험에 노출된 모든 부모들에게도 또한 적시에 통보되어야만 한다. 도표 2는 이와 유사한 상황에 대응하는데 도움이 될 수 있는 아동학대 혐의 우선순위 대책 목록을 제시한다.

도표 2

어린이 학대 혐의: 멤버케어 사역자들을 위한 우선순위 대책

- 상해에 쉽게 노출될 수 있는 아동들의 안전과 복지를 고려한다.
- 위험 아동들에 대해 팀 리더와 부모들에게 알리라.
- 아동학대에 관련된 모든 사람들을 교육하라.
- 팀의 복지 마련에 있어서 팀 리더를 지원하라.
- 가능하다면, 가해자를 밝히라.
- 안전 영역을 확립하고, 필요에 따라 지속적인 치료를 제공하라.
- 본국과 현지국가에서의 학대에 관련된 법률 및 규정을 파악하고 자문을 구하라. 예를 들면, 미국시민들은 미국 밖에서 발생한 아동학대에 대해 일반적으로 미국 내에서 신고할 수 없다는 것을 인식해야만 한다.

6) 사례 6: 치료로 인한 정신적 외상

공공 아동 보호기관에서 다년간의 경험을 가진 사회복지사인 모니카는 동남아 교회 개척 팀들을 위해 태국에서 열린 대규모 지역회의에서 상담을 제공하고 있었던 멤버케어 팀을 지도하고 있었다. 팀의 한 멤버가 모니카에게 8살 난 제니퍼가 아버지 로버트로부터 성적으로 학대를 받고 있다는 상황적인 증거를 제시하였다. 로버트는 성공적인 대형교회 개척 팀의 지도자였으며, 제니퍼는 그의 막내딸이었다. 회의 참석은 그가 유럽에 있는 후원자들을 한 달간 방문한 이후 그의 고향인 스코틀랜드에서 일년 동안 안식년을 보내기 전에 그가 수행해야 할 마지막 책무였다.

모니카는 제니퍼에 대한 그녀의 우려와 함께, 로버트와 그의 부인, 앤을 대면하였으며 로버트가 성학대자일 수 있다는 것을 암시했다. 모니카는 그들 부부에게 그 문제에 대해 멤버케어 팀과 논의하지 말 것을 지시하였는데, 그것이 팀에서 유출될 수 있는 어떤 증거에 영향을 미칠 수 있을 지도 모른다고 우려했기 때문이었다. 또한 모니카는 로버트가 속한 팀의 부 리더에게 자신의 의구심과 그녀가 취한 행동에 대해 통보하였다. 또한 모니카는 팀이 태국 회의에서 선교지로 돌아가고 멤버케어 전문가가 참여하기 전까지는 팀과 그 문제를 논의하지 말 것을 요청했다. 마지막으로, 그녀는 그녀의 염려, 평가 과정, 그녀가 취한 조치에 대해 기관의 책임자에게 보고서를 작성했다.

딸에 대해 극도로 염려하게된 로버트와 앤은, 그들의 딸이 실제로 학대를 받았는지 결정할 수 있도록 수양회 기간 동안 제니퍼를 전문적으로 평가할 수 있는지 물었다. 모니카는 제한된 시간과 녹음기와 같은 인터뷰를 위한 전문장비가 부족하기 때문에 할 수 없다고 답변했다. 모니카는 만일 제니퍼가 학대당했을 경우 인터뷰의 내용이 녹음되지 않으면 법정 증거로 유용하지 않게 될 것이라 염려했다. 제니퍼의 부모들이 유럽에서 한 달 간의 후원자 방문 여행을 마쳤을 때, 모니카는 스코틀랜드에 있는 전문가에게 제니퍼를 평가하도록 추천했다.

로버트와 앤은 모니카가 제니퍼를 수양회 기간 동안 평가하기를 꺼려하는 것과 그들이 안식년을 떠나기 전에 그들의 팀과 이 문제를 의논하는 것이

허락되지 않는 것에 대해 매우 불편해 했다. 동시에, 그들은 아동학대 혐의를 받고 있다고 느꼈기 때문에, 멤버케어 전문가의 추천에 비협조적이고 방어적으로 보이는 것을 두려워했다. 상당한 비용을 지불하고, 그들은 스코틀랜드에 있는 전문가에게 의뢰하여 그들 가족 모두가 평가를 받았다. 그 전문가는 제니퍼가 성적으로 학대를 받았다는 증거는 없으며, 그들의 가족은 매우 건강하다는 것을 기관의 책임자에게 보고했다.

토의

아마도 모니카는 아동보호 공공 기관에 있었던 그녀의 배경 때문에, 지나치게 법적 증거에 관심을 두며 제니퍼가 부모로부터 학대당했을 가능성에 집착하게 된 것 같다. 고질적인 성학대자들을 다루었던 그녀의 직업적 배경은 이 경우에 로버트와 앤이 받을 상처에 대해 그녀의 민감성을 약화시켰을 수 있다. 모니카는 그들에게서 중요한 문제를 멤버케어팀과 의논하는 이해와 후원의 정상 통로를 차단했다.

제니퍼를 곧 바로 진단하지 않은 것은 그녀의 잘못이었다. 그녀는 아동학대를 평가하는 숙련된 전문가였다. 심지어 그녀가 전문가가 아니었을지라도, 그녀는 주어진 상황에서 좀 더 상세한 정보 수집과 제니퍼와 가족을 지원할 수 있는 최선의 평가를 시행했어야 했다. 엄격한 절차에 대한 그녀의 관심은 실질적인 것을 희생시키고 말았다. 그녀가 제니퍼에 대한 우려를 표명했음에도 불구하고 평가를 거부한 것은 제니퍼의 가족에게 혼란을 주었다. 전문적인 평가를 받지 않은 상태로 그들에게 한 달 간의 가족여행을 하게 한 것은 제니퍼나 부모를 무방비 상태로 버려두는 것과 다름없는 것이었다.

만일 리더가 아동학대로 의심되면, 어린이의 안전을 유지하며, 그(그녀)로 하여금 가족과 기관에 대한 책임을 완수하도록 지원하는 것이 최선이다. 우려하는 것에 대해서는 직접적인 의사소통을 권면하는 실제적인 방법으로 가족과 단체를 지원하라. 가능한 한 신속히 전문적인 방법으로 잠재된 범죄를 조사하라. 만일 지도부의 한 개인에게 범죄가 발견되면, 단체 내에서 절차에 따라 책임 이양을 마련하는 일에 개인과 그의 상부를 지원하라. 서구 팀들과 일할 때는 비밀과 간접적인 의사소통은 피하는 반면, 문제에 대해 직접적이고 열린 의사소통이 장려되어야 한다.

7) 사례 7: 상식이 결여된 지나치게 분주한 전문가

위험이 전면적으로 확대되자, 서부 아프리카의 선교팀을 전쟁으로 폐허가 된 현지 국가에서 안전한 인접국가로 철수하라는 결정이 내려졌다. 그 선교팀은 상황적인 스트레스와 관계적인 갈등으로 가득 차게 되었다. 위기 중재와 디브리핑에 관해 저술한 네덜란드인 정신과 의사, 버트는 팀을 위해 디브리핑 하도록 요청을 받았지만, 딱 짜인 강연 스케줄 때문에 2주 동안 시간을 낼 수가 없었다. 주선 기관은 시간이 지체됨을 염려했지만, 부탁할 다른 멤버케어 자원자가 없었다. 그래서 전문적인 훈련은 받지 못했지만, 관계 기술이 훌륭하고 어느 정도의 선교 경험이 있는 성숙한 목회자 부부를 보내는 것을 고려했다. 버트는 그의 디브리핑 기술과 관심을 뒷받침 하는 뚜렷한 경험적 증거를 이유로 비전문인의 참여는 관계 갈등을 고조할 것이라며 반대를 표명했다. 또한 그는 팀에게 휴식을 취하고 그가 그들을 돕기 위해 도착하기 전 까지 그 어떤 위기사건에 대해서도 말하지 말 것을 지시했다.

토의

버트는 멤버케어 사역자가 얼마나 편협하고 다른 사람을 불신할 수 있는가에 대한 실례를 보여주고 있다. 버트가 목회자 부부의 상담과 격려를 통해 팀을 지원하고 섬길 수 있도록 했다면 훨씬 더 도움이 되었을 것이다. 그들의 도착은 즉각적으로 단체에 의한 케어의 표현이 되었을 것이다. 버트는 팀이 안정을 찾도록 그들 부부를 자문할 수 있었을 것이며, 그것은 그가 도착하기 전 두 주 동안 그는 전화나 이메일로 가능했었을 것이다. 멤버케어 전문가는 기관의 외부에서 일하기보다는 현존하는 기관의 자원들을 지원하고 발전시키는 것이 현명하다. 또한, 만일 버트가 그의 기술을 이 부부에게 지도할 수 있었다면, 그 부부는 그들의 일상적인 목회 사역에서 몇 배의 결과를 얻을 수 있었을 것이다.

버트가 팀에게 그들의 상처에 대해 논의하지 말 것을 요구한 것 또한 도움이 되지 않으며 비현실적이다. 팀은 문제를 건설적으로 처리하기 위해 분투하며 배울 필요가 있다. 단지 기본적인 훈련을 갖춘 멤버케어 사역자나 지도자가 한 번에 한 사람씩 상처에 대해 나누게 하도록 하며 계속적인 의사소

통을 하게 함으로 도움을 줄 수 있었을 것이다. 위기 사건의 경우에는, 개인들이 안전하며 하루나 이틀간의 휴식을 취한 이후 가능한 한, 곧 그들이 의사소통 할 수 있도록 돕는 것이 중요하다.

8) 사례 8: 후속 처리와 과제

상담 심리학자인 제이슨은 한 국제 팀과 함께 5일간의 멤버케어 방문 상담을 위해 그의 모국인 호주에서 남아프리카로 여행하였다. 팀에서 남아프리카 선교사인 케빈은 처음에는 저항적이었지만, 그의 가족과 팀에 대해 그의 분노를 다루는 문제에 있어서 상당한 진전을 보였다. 제이슨은 그가 떠나기 전에 케빈에게 그의 분노를 도표에 매일 점수 매기는 방법을 가르쳐 주었으며, 팀 리더에 대해 책임감 있는 동료가 될 것을 격려했다. 케빈은 제이슨이 제공한 분노에 관한 실습서를 읽고 그것을 완성할 것을 동의했다. 제이슨은 후속 조치를 위해 케빈에게 팀 리더와 실습서에 관해 논의할 것을 권유했다. 제이슨은 케빈의 삶에서 일어나는 변화에 기쁨을 누리며 선교지를 떠났다. 그 후 이틀 동안, 케빈은 그의 분노를 도표에 기록했으나, 곧 그 도표를 잃어 버렸다. 그는 그의 분노나 책임성을 논의하기 위해 팀 리더를 만나지 않았다.

토의

과제는 개인의 성장을 위한 훌륭한 도구일 수 있지만 조직화 될 필요가 있다. 그리고 효율성을 위해서는 책임이 수반되어야 한다. 이러한 것들은 위의 사례에서 철저히 수행되지 않았다. 흔히 말하듯이, 일이 되게 하는 자는 바라는 자가 아니라 감독하는 자이다! 다음 6개월 동안은 월 1회의 이메일 접촉으로 충분할 것이다. 후속 조치에 대한 헌신은 우선순위에서 쉽게 밀리게 되는데, 특히 상담가가 본국의 바쁜 스케줄로 돌아오게 될 경우 그러하다.

작은 목표를 성취하는 것이 이루지 못하는 큰 목표보다 훨씬 더 큰 효력이 있다. 구체적이며 모든 사람에게 이해가 되는 잘 조직된 과제가 가장 유익하다. 이 사례가 보여 주듯이, 단순히 누군가에게 책을 읽도록 제안 하는 것은 너무 일반적이고 거의 실패를 전제한다. 훌륭한 실습서들이 많이 있으

므로 의뢰인들에게 책을 구할 수 있도록 도와주는 것이 필요할 수 있다. 실습서들에는 조직적인 연습 문제들이 수록 되어 있어서 문제를 완성한 후 멤버케어 사역자와 이메일로, 혹은 현지의 신뢰할 만한 동료들과 토의할 수 있다. 마지막 방문 상담에서 팀 리더와 함께 하는 디브리핑과 상담 보고서에는 반드시 모든 후속 조치와 과제에 대한 계획이 포함되어야 한다.

3. 토의 주제

1. 선교 현장에서 선교사 가족을 상담할 때 “이중 관계”에 대한 이슈는 전 문적인 상담소나 기관에서 취급되는 방식과 비교하여 어떻게 다르게 취급 될 필요가 있는가?

2. 만일 당신이 선교 회의에서 워크숍과 상담을 제공하기 위해 초대를 받을 경우, 비밀보장의 문제를 준비하는 과정에 있어서 어떠한 요인들을 고려 하겠는가?

3. 당신이 만약 한 선교기관에 의해 나이지리아를 방문하여 고통 중에 있는 선교사 팀을 도와 줄 것을 요청 받았다면 어떠한 타문화적 요인들을 고려 하겠는가?

4. 상담 보고서는 왜 중요한가?

5. 당신은 중앙아시아의 팀 리더자로부터 방금 전화를 받았으며, 그는 그의 팀에서 일어난 아동 학대 혐의 상황에 대해 어떻게 해야 할지 모르겠다고 당신에게 말한다. 당신은 그에게 어떻게 조언하겠는가?

† 참고문헌 †

- Austin, K. (1990). *Confronting malpractice: Legal and ethical dilemmas in psychotherapy*. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Bergin, A., & Garfield, S. (1994). *Handbook of psychotherapy and behavior change* (4th ed.). New York, NY: John Wiley & Sons.
- Cerny, L., & Smith, D. (1995). Short-term counseling on the frontiers: A case study. *International Journal of Frontier Missions*, 12, 189-194
- Dinger, T. (1999). Ethical codes, decision making, and Christian faith. *Journal of Psychology and Christianity*, 18, 270-274
- Gardner, L. (1992). Crisis intervention in the missions community. In K. O' Donnell (Ed.), *Missionary care: Counting the cost for world evangelization* (pp. 136-150). Pasadena, CA: William Carey Library.
- Hall, E., & Barber, B. (1996). The therapist in a missions context: Avoiding dual role conflicts. *Journal of Psychology and Theology*, 24, 212-219.
- Lewis, T., & Lewis, B. (1992). Coaching missionary teams. In K. O' Donnell (Ed.), *Missionary care: Counting the cost for world evangelization* (pp. 163-170). Pasadena, CA: William Carey Library.
- O' Donnell, K. (1988). Some suggested ethical guidelines for the delivery of mental health services in mission settings. In K. O' Donnell & M. O' Donnell (Eds.), *Helping missionaries grow: Readings in mental health and missions* (pp. 466-479). Pasadena, CA: William Cary Library.
- O' Donnell, K., & O' Donnell, M. (1992). Ethical concerns in providing member care services. In K. O' Donnell (Ed.), *Missionary care: Counting the cost for world evangelization* (pp. 260-268). Pasadena, CA: William Carey Library.
- Pollock, D., & Van Reken, R. (1999). *The third culture kid experience: Growing up among worlds*. Yarmouth, ME: Intercultural Press.

Powell, J. (1992). Short-term missionary counseling. In K. O' Donnell (Ed.), *Missionary care: Counting the cost for world evangelization* (pp. 123-135). Pasadena, CA: William Carey Library.

Rosik, C., & Brown, R. (2000). *Professional use of the Internet: Legal and ethical issues*. Presentation given at the Mental Health and Missions Conferences, Angola, IN.

White, F. (1992). Guidelines for short-term field consultants. In K. O' Donnell (Ed.), *Missionary care: Counting the cost for world evangelization* (pp. 202-216). Pasadena, CA: William Carey Library.

제 47 장

디브리핑과 종족 화해에 있어서 그리스도의 십자가

1. 선교사의 상처 치료

수년 동안, 아내와 나(에릭)는 선교사들을 돌보는 꿈을 가졌다. 우리는 선교사들이 아무도 가기를 원하지 않는 오지로 가는 것을 보아 왔다. 그들은 가난과 폭력, 정서적, 영적으로 받아들이기 매우 힘든 상황에서 직면할 것이다. 우리는 이러한 선교사들을 위대한 사람들로 여긴다. 1994/95년 Le Rucher의 설립은 우리의 꿈의 실현으로 그 곳에서 선교사들이 하나님의 소명을 새롭게 하고 어려운 선교지에서 효과적으로 섬기도록 도움을 준다.

* 에릭 스프루이트(Erik Spruyt)는 선교 사역자이며, 그와 부인, 켈레는 네덜란드인으로 Le Rucher의 창립자이자 현재 책임자이다. 그들은 1980년 이후 선교 사역에 참여해 왔다. 그들에게는 현재 대학원 과정을 이수하고 있는 두 자



에릭 스프루이트
리아논 로이드
르네 슈텔 *

예수 그리스도께서 십자가에 돌아가셨을 때 우리의 죄 뿐만 아니라, 우리의 고통도 스스로 담당하셨다. 이 진리는 정서적 상처의 치료를 위해 저자가 추구하는 사역의 골자이다. 에릭은 디브리핑을 통하여 선교사들과 사역하며, 리아논은 갈등 가운데 있는 종족 집단들과 사역한다. 반면 르네는 공동체 개발 분야에서 후속 처리를 담당한다. 그들의 혁신적인 사역은 멤버케어가 어떻게 새로운 분야로 확장되고 있는지를 반영한다.

몽블랑과 알프스 산맥이 보이는 주라 산맥 기슭에 자리 잡은 Le Rucher는 제네바에서 스위스 경계를 바로 넘어 아름다운 프랑스 시골에 위치해 있다. 그 곳에서 우리는 디브리핑, 위기 케어, 선교사들과 기독교 사역자들을 위한 단기 상담을 제공한다. 또한 우리는 훈련, 멤버케어 국제 자문, 공동체 개발, 부족 화해를 제공한다. 우리의 바램은 상호 지원과 보다 큰 효과를 위해 이런 다양한 사역들을 활발하게 통합하는 것이다. 우리는 가장 복음화가 이루어지지 않은 사람들과 사역하는 선교인력들을 위하여 자원을 개발하고 제공하는데 헌신한다. 또한 우리는 복합적 인도주의적 긴급 사태와 연관된 인력들을 섬긴다. 우리는 사람들과 함께 일할 때, 그들이 고통과 가난에 대처하고 공동체 내에서 인간의 존엄성을 부상시키도록 그들의 능력과 품성을 개발하기 위해 노력한다.

녀가 있다. 에릭은 물리치료 학사학위와 정형외과 전공으로 석사학위를 받았다. 더 나아가, 그는 리더십 개발, 상담, 정신적 외상케어 분야의 전문가이다. 그는 University of the Nations, College of Counseling and Health Care에서 공인된 몇 개의 과목들을 개발했으며 강의하고 있다. Le Rucher에서 사역하는 것 외에 에릭은 남아프리카, 시에라리온, 라이베리아, 기니, 알바니아, 코소보에서 해외/본토 사역자들, 목사들, 경관들을 위해 정신적 외상케어 세미나를 인도해왔다.

Email: mercyminstries@lerucher.org

* 리아논 로이드(Rhiannon Lloyd)는 이전에 정신과 의사였으며 1985년 이후, 타문화권에서 널리 섬기며 전업으로 기독교 사역을 해왔다. 르완다에서 사역을 시작하기 전에 수 년 동안 기독교 사역자들을 위해 가르치고 깊은 정서적 필요를 가진 사람들을 상담했다. 리아논과 그녀의 사역은 African Enterprise, Operation Mobilization, World Vision, Tear Fund, Youth With A Mission, Christians in Caring Professions에서 승인 받았다. 그녀는 또한 International Reconciliation Coalition의 준회원이다.

Email: rhiannonlloyd@compuserve.com

* 르네 슈델(Renee Schudel)은 Le Rucher/Mercy Ministries International의 부책임자이며, 지난 5년 동안 상담과 공동체 개발 사역을 위한 훈련을 시행해 왔다. 1988년 이후, 선교회에서 사역했으며 7년 동안 전쟁으로 폐허가 된 라이베리아에서 지역 공동체 개발 사업을 위해 교회를 이끌고 훈련하였다. 선교 사역 이전에는 Boeing Aerospace Company에서 컴퓨터 상담가로 수년간 일했다.

Email: mercyminstries@lerucher.org

1) 배경

지난 10년 동안 세계 전역에서 동시에 50여 건의 무장 전투가 발생했다. 1980년대 중반부터 1990년 중반까지 이백만 명의 어린이들이 전쟁터에서 죽었으며, 사백만 명에서 오백만 명이 부상 혹은 불구가 되었으며, 천이백만 명이 집을 잃고, 백만 명이 고아가 되거나 부모들과 헤어지게 되었다. 모든 전쟁 피난민들의 90%가 개발 도상 국가들 국민이며, 사천만 명 내지 오천만 명의 피난민들 중에 이백오십만 명 내지 오백만 명이 아이들을 동반하지 않았다. 이 모든 통계들은 희생자들의 비율이 변화하고 있음을 지적한다. 예를 들면, 제1차 세계대전 중에는 희생자들의 5%가 시민이었다. 제2차 세계대전 중에는 그 숫자가 50%로 상승하였다. 월남 전쟁에서는 80%의 시민 희생율을 목격하였다. 현재, 그 비율은 전 세계에 90%에 달하고 있다 (UNICEF, 1996).

또한 변화는 나라간의 전쟁에서 이제는 한 나라 안에서 서로 간에 혹은 정부에 대항하는, 일명 국내 시민전쟁으로 바뀌었다. 이것은 무장전투의 성격을 바꾸었다. 폭력과 고문은 정보 추출을 위해 더 이상 사용되지 않으며, 일반 시민들을 위협함으로써 사회적 지배 수단으로 사용된다. 혹은 시민군은 대중의 정신 건강 뿐 아니라, 사회구조와 관계 전체에 영향을 주는 공포 상태를 조성한다. 그들의 정치 목적, 욕망, 권력의 열망을 이루기 위해(예, 라이베리아, 시에라리온, 앙골라, 아프가니스탄 등) 의용군들은 전 국민의 생활양식을 목표로 할 수 있다. 이 전략들은 특히 하부조직을 지탱하는 직업들이 목표물이 될 때 매우 효과적인 것 같다. 흔히 구호 및 공동체 사역자들이-선교사들을 포함하여-시간에 걸쳐 성취했던 역할들은 다음과 같다: 교사, 간호사, 기초 건강 관리자, 의사, 농업 전문가, 고아원 사역자, 목사. 의용군들은 정부가 그들을 보호할 수 없다는 것을 증명하기 위해 대중을 혼란시켜 지배력을 장악하려고 한다(Summerfield, 1998).

선교 인력들은 종종 사회의 기본 단위가 개인이 아닌 공동체인 나라들에서 섬긴다. 그러한 나라들에서 개인의 생각, 우선순위, 또는 감정들은 단체의 우선순위에 따라야 한다. 정체성, 성공, 고통, 고난은 공동체적 상황 안에서 주요 가치가 된다. 사람들의 가치와 의미는 민족 혹은 부족 그룹의 일부

가 되며 역할을 담당하는데서 비롯된다. 공동체의 기본구조가 무장 분쟁을 통해 파괴될 때, 대부분의 사람들이 의미를 부여해 왔던 삶의 경로를 상실할 수 있다. 개인이 희생되든지 안 되든지 간에, 그 개인은 괴로워하며 고통을 느끼게 된다. 왜냐하면 공동체/종족 집단이 목표물이 되었기 때문이다. 구약에서 “살롬”(평안)의 상태는 개인의 축복 그 이상이다. 살롬은 하나님, 자아, 이웃, 공동체, 가족, 땅, 주변 사람들과의 모든 관계에 있어서 번영과 관련된다(공동체의 내적 구조에 연관될 때의 충격적 외상 케어와 화해는 이 장의 뒤에서 더 토의될 것이다).

지난 5년 동안 선교사들과 디브리핑을 하면서, 우리는 위에서 언급된 불안하고 잠재적으로 충격적인 환경에서 섬기고 있는 많은 선교사들을 보아 왔다. 많은 선교사들이 폭력과 불의에 노출되었으며 폭력의 위협 속에서 몇 달, 몇 해 동안 살기도 한다. 선교사들은 종종 정기 디브리핑의 혜택을 받지 못한다. 그들은 몇 해 동안 축적된 긴장 사건들로부터 오는 증상들을 흔히 나타낸다. 비록 케어의 새로운 방법들을 발견하려는 관심이 증가하고 있지만, 많은 케어 사역자들이 아프리카, 아시아, 동유럽에서의 삶에 대해 먼저 충분히 이해하지 못하고 있다. 그들은 진정으로 “공동체 정신”의 개념을 이해하지 못할 뿐 아니라, 상처받고 치료가 필요한 개인 역시 이해하지 못한다. 보다 많은 현지 경험의 습득과 치료를 위한 사회적/공동체 관점의 수용, 이 두 분야는 멤버케어 영역에서 성장하고 있다. 나는 가족과 함께 아프리카로 이사하여 지난 4년 동안 살고 있는 한 심리학자를 대단히 존경한다. 이 가족은 엄청난 적응 과정을 통과해 왔다. 그의 현지 경험 때문에, 그에게 상담 받는 선교사들은 시작부터 이해받고 있다고 느낀다.

2) 멤버케어에 있어서 십자가의 위치

선교사(외국 선교사와 토착 선교사) 케어에 있어서 결정적 요소는 예수 그리스도의 십자가의 위치이다. 우리는 선교사들과 함께 디브리핑 하는 이틀 내지 5일 동안 그 중심 부분으로 예수님에 관한 주요한 두 “간증”과 십자가의 업적을 사용한다.

(1) 세례 요한의 간증

예수님은 “세상 죄를 지고 가는 하나님의 어린 양”이다(요 1:29). 이것은 아마도 예수님에 대해 가장 잘 알려진 증거이며 세상 끝까지 이 소식을 전하는 선교의 동기가 된다. 우리는 그리스도인들로서, 죄를 다룸에 있어서 예수의 위대한 능력에 익숙해 있다: 십자가를 통해 우리는 죄로 가득찬 세상에서 죄와 죄의식으로부터 해방된다! 우리 모두는 간증을 가지며, 예수님과 의 만남과 동행이 인생에 가져온 엄청난 변화들에 대해 다른 사람들의 간증을 들어 왔다. 예수 그리스도와의 개인적 관계와 그에 따른 삶의 방식은 선교의 핵심이 된다. 예수님은 우리 죄를 그에게 내려놓기를 요청하시며 우리의 죄를 짊어지신다. 이렇게 그는 우리를 대신하여 돌아가셨다.

(2) 예수 그 자신에 관한 간증

예수께서 세례를 받고 광야에서 40일을 보낸 후, 우리는 누가복음 4장 18-19절에서 그가 이사야 61장 1-3절을 인용하신 것을 발견한다. 이 구약 성경 구절은, 예수께서는 “마음이 상한 자를 고치시며,” “슬픈 자를 위로하며,” “그 재를 대신하여 화관을 주며 희락의 기름으로 그 슬픔을 대신하기” 위해 오셨다고 말한다. 예수님은 그의 사역을 시작할 때 이 모든 일들을 행했지만, 그의 마지막 사역에서 또한 동일한 원리들을 가르치고 있음을 누가복음 18장 31-34절에서 발견한다. 이 때, 그는 죽기 위해 예루살렘에 올라 갔지만, 그의 제자들은 이것을 이해하지 못한다. 예수님은 “선지자들로 기록된 모든 것이 인자에게 응하리라”고 가르치신다. 32절에서 우리는 예수님이 무엇을 겪으시고 궁극적으로 그가 받을 고통의 형태가 매우 생생하게 묘사되었다는 것을 보게 된다. 선지자 이사야는 메시아를 “그는 멸시를 받아서 사람에게 싫어 버린바 되었으며 간고를 많이 겪었으며 질고를 아는 자”라고 묘사했다(사 53:3).

우리는 선교사들이 십자가의 두 번째 요소: *예수님께서 우리의 고난과 고통을 대신 당하셨다*는 것을 이해하도록 돕기를 시도한다. 우리는 사람들이 디브리핑의 과정으로 주님과 온전히 관계를 맺어 주님에게서 그들의 타문화 경험이 인정되기를 원한다. 그분은 우리의 갈등, 상처, 고통이 실제로 존재하는 것이라 말씀하시며, 우리의 고통을 그에게 내려놓을 것을 요청하시

며, 우리를 위해 대신 고통을 짊어지시길 원하신다. 이렇게 함으로, 예수님은 “죄를 짊어지시는 분”일 뿐 아니라 “고통을 짊어지시는 분”이 되신다. 이사야 53장과 61장이 반복하여 슬픔과 비탄에 대해 말하고 있는 것은 흥미롭다. 종종 이 구절들은 다른 사람들의 신체적 치료를 위한 기도나 우리가 세상에 나가 예수님의 사역을 증거할 때 그 근거로 인용된다. 불행하게도 우리는 핵심을 놓치고 말았다. *이 구절들은 실로 우리 자신을 위한 말씀들이다.*

복음이 예수님을 통하지 않고는 아무도 아버지께로 올 수 없다고 말할 때 매우 단도직입적이다. 하나님의 아들을 통하지 않고는 아무도 죄에서 해방될 수 없다. 우리에게 정서적 고통, 비탄, 상실, 실패가 있을 때 어디로 가야 할지 성경은 분명히 지적한다(마 11:28; 골 1:19-24). 디브리핑 과정에서 우리는 선교사가 종종 개인적, 단체적, 충격적 상실을 극복하는 것과 같은, 그리고 애도의 과정과 매우 유사한 문제들과 씨름하고 있는 것을 발견한다. 마찬가지로, 정신적 외상 케어에 있어서, 우리는 대개 애도와 상실을 다룬다. 십자가와 부활이 예수의 생애에 있어서 중추적 사건이 되었듯이, 케어 제공자들로서 우리는 특히 비탄, 상실, 고통, 실패 가운데 있는 선교사들을 십자가와 살아계신 주님께로 인도할 수 있다.

예수님은 상심한 사람들을 충분히 감싸주실 수 있다. 디브리핑 시간에 우리는 종종 몇 시간 동안, 때로는 며칠 동안, 선교사들이 모든 종류의 감정들을 드러내며, 울며, 표현하는 것을 듣는다. 며칠이 지난 후에, 우리는 위에 언급된 구절들을 함께 부드럽게 반추하기 시작하며, 고통을 예수님께 드리 기 위해, 선교사들이 말하고, 쓰고, 드러낸 모든 것들을 십자가로 가져가기 시작한다. 우리의 고통을 가져가실 수 있는 분은 그곳에 계시며, 그분은 우리의 고통을 인정하시고 우리의 고통을 다루실 수 있다.

3) 아프리카의 사례

존은 아프리카에서 10년 이상의 경험을 갖고 있는 선교사이다. 그는 충격적 사건을 경험한 사람들과 함께 있음으로 겪게 되는 대리 충격의 모든 증상을 갖게 되었다. 그는 떠나기를 원했으며 더 이상 다른 사람들의 이야기와 불안한 정세를 견딜 수 없게 되었다. 그는 완전히 지쳐 있었으며 밤낮으로

그가 들은 이야기들에 빠져 일조차 할 수 없는 지경이 되었다. 우리는 디브리핑을 위해 4일에 걸쳐 하루에 여러 시간 동안, 처음에는 중립 국가에서, 후에는 그들의 나라에서 존과 팀을 만났다. 존은 그를 괴롭혔던 많은 구체적인 것들과 그가 경험했던 세부적인 것들을 나누었다. 디브리핑의 교육 단계에서 우리는 누가복음 4, 18장과 함께 이사야 53, 61장을 나누었다. 4일이 지난 후, 존은 강력한 경험을 했다. “나는 내 마음이 감싸지는 것[봉대로 감고 치료를 위해 위로하는]을 느꼈습니다”라고 그는 표현했다. 이 것은 단순히 카타르시스가 아니고 깊은 정서적 변화이고 예수님의 계시였다.

존은 6개월 후에 계속적인 디브리핑을 위해 Le Rucher에 왔다. 우리는 그가 지난 6개월 동안 이전보다 훨씬 더 잔인한 이야기를 듣고 사역을 하였음에도 정서적, 정신적 안정을 유지할 수 있었다는 것을 알게 되었다. 그는 고통을 주님께 맡기는 것을 배우고 있었으며 예수님이 우리를 만나 주시고 고통을 대신 짊어주시는 능력 많으신 분이심을 발견하고 있었다. 십자가에서 일어난 것은 “교환”(exchange)이며 그것은 지금도 계속 된다. 고통 대신에 평안, 죄 대신에 공의, 저주 대신에 축복, 배척 대신에 용납, 수치 대신에 영광 등(Prince, 2000을 보라). 우리는 용서하고 잇는 것이 아니라, 먼저 고통을 기억해야만 한다. 그리고 그 이후에 용서해야 한다. 이 과정에서 예수님은 고통을 짊어지시는 분이 되시며, 우리의 짐들은 훨씬 가벼워진다.

4) 부가적인 디브리핑 과정

많은 화제에 오르는 지역들의 현지 사역자들이 상담과 휴식을 위해 Le Rucher를 찾는다. 우리는 그들이 고난, 불의, 개인의/기관의 상실, 고통, 실패와 같은 문제들을 다루도록 돕는다. 사역 디브리핑(일, 가정, 직업 전환을 위한)을 위해 예약을 원하는 사람은 신청해서 예심에 통과해야 한다. 우리는 긴급 사태나 충격적 사건은 즉시로 받아들인다.

Le Rucher의 디브리핑 과정에는 단기, 집중적, 거주 케어 프로그램의 위기사건 디브리핑 체계가 있다. 이 과정은 미첼과 에버리(Mitchell and Everly, 1993)의 모델 단계—도입, 사실, 사고, 반응/감정, 증상, 교육, 재입국 단계—와 매우 유사하다. 구체적 상담은 이 과정 이후에 뒤따를 수 있다.

이 과정은 대개 두 명의 디브리핑 인도자/상담가에 의해 그룹과 개인에게 제공된다. 이것은 일반적으로, 우리가 5일에 걸쳐 하루에 2-4시간 동안 각 사람과 시간을 함께 보내는 것을 의미한다. 우리는 그들의 경험을 표현하고 디브리핑 과정을 고양시키기 위해 일기, 묵상, 찬양, 기도, 의뢰인들이 편하게 느끼는 다른 수단들을 사용할 것을 권면한다.

우리는 의뢰인들이 그들이 당면한 고난과 상실에 있어서 하나님과의 관계에 새로운 의미를 발견하도록 초청한다. 십자가는 그리스도와 우리의 고통에 대한 그분의 동일시로서 매우 능력 있는 연결체가 될 수 있다. 그러므로 우리는 그와 같이 행하기를 원하는 사람들을 위해 십자가의 의미에 특별히 초점을 맞춘다. 우리는 조심스럽게 디브리핑 과정을 마치면서 개인의 고난/상실을 십자가로 이끄는 것은 치료와 회복의 능력의 시간이 시작될 수 있다는 것을 발견했다.

상징을 좋아하는 사람들에게는 그들의 상실과 고통을 작은 쪽지에 쓰게 하여 실제로 준비해 놓은 작은 십자가에 그 종이를 못 박는 기회를 주기도 한다. 기도한 후에 그 종이를 십자가에서 떼어 그 상처들을 예수님께 드린다는 상징으로 그 종이를 불태운다. 대부분의 사람들은 이렇게 함으로 안도감을 경험한다.

우리가 3개월 내지 6개월 후에 그들의 안부를 물을 때면, 그들로부터 지속적으로 깊이 치료되어 성장하는 경험을 얻었다는 소식을 듣게 된다. 어떤 사람들은 일년이 지난 후에도 여전히 강건하며 긍정적인 감정과 영적인 성장을 보여준다. 시에라리온, 수단, 르완다, 콩고, 남아프리카, 체치니아, 코소보, 아프가니스탄과 같은 분쟁 지역에서 온 사역자들은 디브리핑 과정과 고난을 십자가에 맡김으로 그들의 삶에서 지속적인 변화를 체험한다고 간증한다. 우리를 찾은 한 사역자는 예기치 않게 친구의 시체를 처리해야 했다. 또 다른 사람은 그녀의 전 재산을 잃어버렸으며 어떤 이는 인질로 붙잡혔으며 대부분의 사람들은 무장 강도나 지속적인 폭력의 협박을 경험했다. 어떤 사람들은 다시 돌아와 새로운 문제들로 계속 도움을 요청했다. 어떤 사람들은 현지의 충격적인 스트레스 경험이 표면화 된 개인과 가족의 문제들을 위한 장기 상담으로 위탁되었다.

5) 요약

디브리핑, 상담, 십자가는 훌륭하게 함께 할 수 있다. 통상적으로 상담은 디브리핑에서 분리하며 그리스도는 우리의 고통 보다는 죄를 담당하신 분으로 여긴다. 우리는 이러한 접근들을 우리의 사역에 통합시켰다. 여기에 설명한 모델을 사용했을 때, 우리는 선교지로 결코 돌아가려고 하지 않았던 몇 사람들이 모든 과정 후에 소명감을 강하게 깨닫고 다시 돌아가는 것을 보았다. 예수님께서 십자가에서 이루신 것을 기초로 그리스도께서 우리의 고통에 함께 동행하심을 이해하고 경험하는 것이 치료의 열쇠이다. 우리는 선교사들이 그들의 고통을 디브리핑 하는 동안 뿐 아니라 그 후에도 필요할 때는 언제든지 예수님께 가져가도록 격려한다. 그들은 종종 그들의 후원 동료나 후원 그룹과 함께 자원하여 이를 실천한다.

2. 종족 갈등의 상처 치료

민족 분쟁은 오늘 날 전 세계에 만연해 있다. 각 민족이 자치권과 사적인 이익을 위해 부르짖고 있다. 여러 세대에 걸쳐 조용히 불의를 참아온 사람들이 더 이상 참지 않고 이제는 정의를 요구한다. 강대국들은 우월성과 영토권을 주장하며 방어 자세로 대응한다. 세계의 여러 곳에서는 종족집단들 사이에 권력 투쟁이 발발하여 때로는 종족 근절을 시도하는 결과가 생긴다. 오늘날 전쟁의 2/3가 종교, 종족, 국가의 정체성 문제로 인한 것이다(Appleby, 2000, p.17).

죄악된, 상처 입은 이 세상에 도대체 희망이 있는가? 다음의 구절은 희망은 존재한다고 명확하게 제시한다. 그것은 “희망의 하나님”이 계시기 때문이다(롬 15:13). 이것은 극단적으로 어떤 단순한 소원이나 주장이 아니다. 희망은 하나님의 품성의 일부분이다. 하나님은 그의 교회가 다른 나라에서 치유와 화해의 대행자가 되기 위한 전략을 갖고 계시지만, 먼저 교회가 치유되어야만 한다!

1) 배경

나(리아논)는 1994년 끔찍한 르완다 대 학살의 결과에 따른 종족 분쟁의 치료를 위해 자료를 개발하기 시작했다. 대 학살 직후 처음 방문하는 동안 나는 다른 교파와 종족 집단의 기독교 지도자들을 만났다. 교회의 실패와 실제적 필요에 대해 논의했다. 그들은 이 잔학 행위가 어떻게 인구의 85%가 교회를 출석하는 나라에서 일어날 수 있었는지, 그리고 국가를 치유하는데 교회의 역할은 무엇인지 의아해 했다.

이 첫 모임에서 교회가 치유, 용서, 화해를 이룰 수 있도록 돕기 위해 모든 교파의 교회 지도자들을 소집하는 비전이 탄생되었다. 나는 이 어려운 주제에 접근하는 최선의 방법이 무엇인지 알지 못했고, 유럽에서 온 외부인으로서 주님이 나를 어떻게 사용하실지 확신하지 못했다. 내가 교육한 첫 “시험적” 모임들은 르완다의 모든 도시에서도 그 같은 교육이 이루어지길 바란다는 희망의 표현과 함께 교회 지도자들에게 많은 호응을 받았다.

세미나는 일차적으로 지역 공동체에서 잠재적인 변화의 매체가 될 수 있는 목사들과 중추적인 교회 지도자들에게 제공되었다. 중요한 것은 참가자들이 다른 일로 산만해지지 않도록 하여 그들이 온전히 집중할 수 있으며 하나님으로부터 치유를 받을 수 있게 하는 것이다. 그러므로 각 세미나는 숙박과 식사를 완전히 제공하는 3일 간의 집중 워크숍으로 제공되었다.

2) 하나님의 마음: 세미나를 위한 기초

하나님의 마음을 이해하고 경험하는 것이 모든 치유의 기초임을 나는 믿는다. 처음부터 우리는 십자가를 통한 내적 상처의 치유를 발견하며 전진할 수 있었다. 예수님은 사역 초기에 이사야 61장을 읽음으로 상처의 치유가 그에게 우선순위를 분명히 밝혔다. 마음이 고통으로 가득 차 있는 동안에는 용서하는 것이 매우 힘들지만, 일단 치유를 경험하기 시작하면 우리 마음은 용서하는데 자유롭고 화해를 하게 된다. 치유를 논의하기 전에 용서나 화해를 말하는 것은 집의 담을 짓기 전에 지붕을 올리려는 것과 같다.

3) 감정 표현에 있어서 문화적 장벽의 극복

나는 르완다 문화는 감정을 거의 표현하지 않으며 그들의 언어에는 “감정”이란 단어도 없다는 사실에 놀랐다. 눈물을 흘리는 것은 연약함을 나타냄으로 어릴 때부터 사람들은 항상 강하게 보이도록 교육 받는다. 슬픔을 공개적으로 표현하는 것은 용납되지 않으며, 특히 남자에게 그렇다. 남자의 눈물은 위장 속으로 흘러야 한다는 속담도 있다. 또한 르완다 사람들은 충격적인 경험에 대해 이야기하는 것은 오히려 더 큰 충격을 준다고 믿는다. 이것은 단연코 치유에 큰 장애물이다! 나는 나의 문화가 우월하다는 암시를 결코 주지 않으면서 이 문화적 장벽을 극복하는 방법에 대해 고민하였다.

나는 수용될 만한 두 가지의 방법을 발견했다. 첫 번째는 정신과 의사로서 훈련과 경험에서 온 의학적 증거를 제시하는 것이었다(예, 사별을 다루는 비탄의 장소와 감정을 억누름으로 생기는 병리학적 결과). 두 번째로 훨씬 더 도움이 되는 접근 방법은 모든 문화가 배울 수 있는 완전한 인간의 초문화 모델로서 예수님께 초점을 맞추는 것이었다. 예수님께서 사역하시는 과정에서 많은 감정들을 표현하셨다. 이것을 기초로, 우리는 자기보호 적응 기제를 검토하면서 활발하게 토론할 수 있었다. 이것은 각자에게 감정을 허용하는 결과를 가져왔다.

4) 고난 중에 하나님의 발견

나는 대부분의 사람들의 가슴에 고동치는 다음의 질문들을 물어봄으로 세미나를 시작한다. “1994년 4월에 하나님께서 어디에 계셨는가? 그가 이 고난을 허락하셨는가? 그는 왜 종족 학살을 허용하셨는가? 하나님께서 우리를 버리셨는가?” 나는 참가자들이 그들의 의혹을 소유할 수 있고 정죄에 대한 두려움 없이 그들 마음 속의 의문들을 말할 수 있는 안전한 장소를 만들기를 원했다.

이야기는 르완다에서 잘 수용되는 형태이므로, 나는 개인의 간증을 자주 사용하였다. 역사적 불의에서 웨일스인들(나의 민족)이 영국 사람들 수하에서 고통 받았던 것과 더불어, 나는 나의 가족의 고난의 한 가운데서 하나님

의 사랑을 발견하기 위해 기울였던 나의 갈등과 순례 여정을 그들에게 이야기 했다. 우리는 인간의 고난, 타락의 황폐한 결과들, 하나님의 뜻과 인간의 선택의 자유 등의 문제들과 정직하게 씨름하고자 했다. 나는 교회 지도자들인 참가자들에게 사람들에게 질문을 하도록 허락하고 하나님의 방법에 대한 보다 깊은 이해와 그의 마음의 새로운 계시를 구하기 위해 의문을 갖는 사람들에 대해 관대해 질 것을 격려했다. 우리는 그의 뜻이 지상에서 이루어지지 않았을 때 하나님의 고통(창 6:5-6; 눅 13:34; 19:41-44)과 그가 우리와 함께 어떻게 고통을 당하시는지에 초점을 맞추었다(사 63:9).

5) 고통을 짊어지시는 예수님 발견

우리가 고통을 가지고 그에게 감히 올 수 있는 것은 오직 우리를 향한 하나님의 의도와 감정을 재확인 할 때이다. 내 생애와 상담 방법을 변화시킨 것은 예수님을 죄를 담당하시는 분으로 뿐만 아니라 고통을 담당하시는 분으로 발견한 것이다. 이사야 53장 4절은 그가 우리의 비탄과 슬픔을 지셨다고 우리에게 말씀하신다. 우리의 죄뿐 아니라 죄의 모든 결과까지 십자가로 지고 가셨다. 인간의 모든 비극적 상황은 바로 그 곳에 존재한다. 십자가는 우리의 상처와 죄를 다룬다. 세미나에서, 우리는 “네 대신 나로 상처를 받게 하라”고 말씀하시며 우리의 비애를 그에게 내려놓으라며 우리를 초청하시는 어린 양을 바라보았다. 그들은 이 개념을 파악할 수 있었으며, 그 결과로 사람들은 그들의 슬픔을 그분께 가지고 오며, 종종 크게 울음을 터트리며 자신들의 커다란 고통을 표현하게 되었다.

고통을 십자가에 가져오는 이러한 시간은 세미나에서 보통 총 3시간의 회기를 필요로 한다. 충격적 사건임을 견주어 볼 때, 문화적으로 개인 상담은 이해되지 못하며 가능성도 없기 때문에 그것은 그룹 경험으로 진행되어야 한다. 충격은 공동체 전체에 이루어진 것이다! 보다 생동감 있게 고통을 예수님께 전환하기 위해 우리는 르완다에서 운송해 온 커다란 나무 십자가에 그들의 처참한 이야기들을 못 박는 상징을 사용했다. 그 후 우리는 십자가를 밖으로 갖고 나와 종이들을 불태웠다. 이후에 우리는 격려가 되는 많은 간증들을 들었다. “많은 세미나에 참석했었지만, 이 세미나는 달랐다. 나는 나의

고통을 십자가에 내려놓을 수 있었다.” “나의 마음은 치유되었다! 르완다의 모든 사람들에게 이것이 필요하다.” 하지만, 때때로 십자가의 회기를 마친 후에 도움이 더 필요한 사람들도 있었다. 그들에게는 어떤 잔학 행위와 연관된 장소나 무덤에 누군가가 동반하여 그들의 슬픔을 표현하고 그 곳에서 바로 하나님의 사랑을 받아들이도록 도울 필요가 있다.

이상적으로는 “십자가 워크숍”은 교육의 모든 면이 될 수 있도록 3일간의 세미나 중의 한 부분이 되어야만 한다. 그러나 “고통을 짊어진 분, 예수”에 대한 예비 교육과 함께 자체적으로 행해 질 수도 있다. 우리는 이것을 고아원과 미망인 그룹에서 행한 적이 있었다. 심지어 나는 헌신된 그리스도인들이 한두 명밖에 없었던 그룹을 위해 세미나의 이 부분을 별도로 수행하여 매우 긍정적인 결과를 보았던 적이 있다. 십자가의 메시지는 모든 사람들을 위한 것이며, 사람들이 참여함으로 구원에 이르는 것을 보아왔다.

세미나는 종족 학살이 일어난 단지 8주 후에 시체가 아직 곳곳에 널려 있을 때 개최 되었다. 최근에 나는 1994년 9월 첫 워크숍에 참석했던 목사들을 만났다. 그들로부터 세미나가 당시에 그들을 어떻게 도왔고 지금에 이르기까지 그들에게 하나님을 섬기는데 용기를 준다고 들었을 때 나에게 놀라움을 주었다.

6) 경청하고 경청될 필요

그들의 고통을 주님께 쏟아 놓기 전에 세미나 참석자들은 서로의 마음을 들을 필요가 있었다. 서로 다른 종족과 교파의 사람들은 소그룹에 함께 앉아 이야기하도록 초청되었다. 그들은 사실을 들을 뿐만 아니라 마음의 고통도 들어야 했다. 이에 대해 저항이 있었지만, 대다수가 그렇게 하는데 동의했다. 이 시점에서 분단의 벽이 무너지는 것이 발견되었다. 피난민들이 자이레와 탄자니아 캠프에서 르완다로 돌아온 이후 많은 두려움과 의심, 적대감이 현존해 있던 상태라 연민을 갖고 서로 들어주는 것은 특히 중요했다.

7) 진정한 용서에 대한 이해

성경에서 우리에게 요구하듯이, 우리는 마음으로 용서할 수 있는 한 전제 조건으로서 예수께 고통을 이양하는 것에 관해 언급했다. 사람들은 고통을 회피하는 수단으로 “용서했어, 다 지난 과거의 일이지”라고 말하는 것을 흔히 듣게 된다. 또 어떤 사람들은 용서를 잘못된 것에 대해 눈감아 주는 것이라고 생각하여 교회에서 용서에 대해 설교하는 것을 반대했다. 우리는 성경적 용서와 그것의 대가를 이해할 필요가 있다. 다른 사람을 용서하는 것은 하나님의 용서를 받아들이는 것만큼이나 어린 양의 속죄 제물을 필수적으로 요구한다. 우리가 진정으로 용서할 수 있기 전에, 우리에게 범한 죄를 짊어지고, 우리 대신 고통을 겪고, 우리의 상처받은 마음을 다스리는 그 어떤 분이 필요하다. 우리가 용서에 대해 가르치기 시작한 것은 참석자들이 그들의 고통을 십자가에 가져 간 직후였으며, 대개는 이미 그들의 마음에 기적이 일어났음을 발견하게 되었다. 많은 사람들이 십자가 뒤에 그들의 증오를 내려놓았으며 이제는 용서할 준비가 되었다고 간증했다.

가해자 쪽에서 회개할 기미가 전혀 보이지 않는다면 어떻게 할 것인가? 그래도 용서할 수 있을까? 베드로전서 2장 23절에서 그 열쇠를 발견한다. 예수님은 공의로운 재판관의 손에 맡김으로 회개하지 않는 자를 용서할 수 있었다. 심판의 날은 다가 올 것이며, 회개하지 않는 자들은 심판을 받을 것이며 회개하는 자들은 은혜를 발견하게 될 것이다. 우리는 심판자의 손에 우리의 문제를 안전하게 의탁할 수 있으며 우리 스스로 심판하지 말아야 한다. 그 때 우리의 마음은 자유롭게 된다.

8) 구속자 예수 발견

또 다른 열쇠는, 예수님은 우리의 죄 뿐 아니라 인생의 비극으로부터 우리를 구속하시는 분으로 발견하는 것이었다. 가장 큰 암흑의 자리에서 하나님의 마음을 발견하고 경험할 때, 하나님은 키이트 그린의 노래처럼 “우리의 시련을 금으로 바꿀 수” 있다. 인생 최악의 비극이 우리를 방해하는 대신, 하나님은 그 모든 것들을 우리를 위해 변화시키심으로 우리는 그 안에서

풍성해지며 계속적으로 살아갈 수 있게 된다. 요한복음 10장 10절은 우리에게서 많은 것들을 빼앗아 가는 강도의 이야기를 한다. 그러나 예수님은 우리에게 생명을 주시고 사탄으로부터 빼앗긴 우리의 영혼을 회복시키기 위해 오셨다. 나아가 그는 우리가 처음에 잃어버린 것보다 영적으로 더 많은 풍성한 삶을 허락하신다. 모든 것을 구속할 수 있는 하나님의 큰 그림에 의지할 때 미래를 직면할 수 있는 희망이 우리에게 주어진다.

9) 종족 갈등을 다루는 하나님의 방법 탐구

종족 갈등의 근원을 발견하는데 우리는 많은 시간을 할당했다. 우리의 민족적 배경은 정체성의 많은 부분을 차지하기 때문에, 종족 갈등은 흔히 우리의 존재의 중심을 공격한다. 나는 웨일스인이므로 이등 시민처럼 느끼며 성장한 내 개인의 간증을 여기서 다시금 사용했다. 우리는 화해의 장소에 이르는 두 가지 방법, 즉 하나님의 거룩한 왕국에서 새로운 정체성의 발견과 동일시된 회개로 틈을 막는 것에 초점을 맞추었다.

(1) 하나님의 거룩한 왕국에서 새로운 정체성의 발견

우리는 하나님의 거룩한 나라의 시민으로서 새로운 정체성을 발견할 필요가 있다(벧전 2:9). 이것은 아브라함의 모든 자녀를 향한 하나님의 부르심과 같이 나의 생애를 바꾸는 개념이 되었다. “너는 너의 본토 친척 아버지를 떠나 내가 네게 지시할 땅으로 가라”(창 12:1). 사람들이 그들 종족(국가)의 정체성 보다 더 높은 차원의 정체성으로 하나님의 부르심을 이해하기 시작하는 것을 발견하는 것은 참으로 감격스러운 일이었다. 그 때 그는 하나님의 왕국의 일원으로 평등, 서로 문화에 대한 상호 존중, 그리고 기쁨을 발견할 수 있게 되었다. 나는 사람들이 “우리 그리스도인들은 더 이상 후투족이나 투시족이 아닌 하나님의 거룩한 백성들입니다”라고 말하는 것을 들었다.

(2) 동일시된 회개로 틈을 막는 것

나는 영국의 그리스도인들이 그들의 선조를 대신하여 회개함으로 영국을 향한 나의 분노와 편견의 마음을 하나님께서 어떻게 푸셨는지에 대해 나누

었다. 나는 동일시된 회개가 상처를 치유하는 매우 강력한 열쇠임을 발견했다(예, 국가, 민족, 선조, 남자, 여자, 아버지, 어머니 등의 입장에서 성직자적인 회개의 역할을 취하는 것). 이러한 동일시적인 회개가 과거의 죄를 면제할 수는 없지만, 그것은 가해자들을 위해 용서할 수 있는 은혜를 현 시점에서 허락할 수 있게 한다.

매번 내가 이 주제를 가르칠 때 마다 하나님께서는 내게 “너부터 행하라”고 말씀하셨다. 시간이 지나감에 따라, 하나님께서는 한 백인 유럽인으로서 내게 회개의 은사를 아프리카에서 허락하셨다. 나는 우리 조상의 죄를 자백하고, 용서를 구하고, 아프리카 사람들의 치유를 위해 기도했다. 이것은 화해를 이루는데 전적으로 새로운 장을 열며 종종 청취자들의 마음을 변화시키는 촉매가 되었다. 그것이 그들에게는 문화적 표준이 되지는 않았지만, 후투족과 투시족들은 그들 자신의 죄 된 행동들을 고백하는 것과 더불어 그들의 민족을 대신하여 용서를 구하며 갈라진 틈을 막기 시작했다. 세미나마다, 우리는 하나님께서 우리 가운데 깊은 화해의 역사를 일으키심으로 그들이 서로의 팔을 부둥켜안고 눈물을 흘리는 것을 목격하였다.

3. 남아프리카

남아프리카 지역의 그리스도인들의 초청으로, 나는 그 곳에서 비슷한 세미나를 시작했다. 처음에는, 이 동일한 기본적 형식이 보다 세련된 남아프리카에서 역사할 수 있을지 의심했지만, 십자가의 메시지가 그 곳에서도 치유와 화해를 가져오는 능력이 있음을 발견하게 되었다.

그러나 남아프리카에서 사역할 때는 다른 면에 중점을 둔다. 르완다에서는 고통과 분열이 사람들의 사고의 최우선 순위에 있으므로 곧 바로 전진하여 해결점을 찾는 것이 가능하다. 그러나 남아프리카에서는 만사가 현재 다 괜찮다고 여겨진다. 1994년 민족 격리 정책의 종결 이후, 많은 사람들이 그들은 이제 화해했다고 생각한다. 따라서 화해를 위한 세미나에 참석하려는 열정이 많지 않다. 그러나 내면 깊숙이 들여다보지 않아도 그 어느 때 보다도 지금 화해가 필요하다는 것을 발견하게 된다. 절망, 두려움, 비판적 태도

가 만연하고(주목되는 예외들과는 별개로) 다양한 종족 그룹들이 자신들의 거주 지역으로 철수하고 있다. 슬프게도, 교회는 다른 종족 그룹에서 형제자매들을 발견하는데 특히 느려 보인다. 문화적 차이 때문에 아래에 별도의 원리들이 추가되었다.

1) 다른 종족 그룹: 축복인가 저주인가?

우리는 하나님께서 어떻게 다양한 종족 그룹을 보시는가 관찰하게 되었고 많은 사람들이 그들의 관점들이 이 시점에서 철저하게 변했다고 간증했다. 무한한 다양성을 사랑하는 하나님께서는 그의 신성을 피조물 가운데 분명히 나타내셨다(롬 1:20). 한 사람으로부터, 그는 그의 기쁨과 영광을 나타내기 위해 모든 다른 민족들을 이루셨다(행 17:26). 그는 사람들에게서 기쁨을 찾으신다(잠 8:30-31). 그는 모든 종족들이 그들 자신의 영광과 광채를 새 예루살렘으로 가져오길 원하신다(시 86:9; 계 7:9; 21:26). 하나님께서는 우리의 다양한 문화적 표현을 통해 서로를 풍요롭게 하고 축복하도록 의도하셨다. 그의 영광은 너무 광대해서 그 어느 민족도 그의 형상을 충분히 표현할 수 없다. 오히려, 우리 모두는 다각면의 다이아몬드를 형성하도록 돕는다.

이러한 토의에 이어, 하나님의 계획이 처음부터 파괴됨에 따라, 그리고 민족성이 상처, 배척, 불의, 교만, 심지어는 대량 학살을 일으키는 원인이 됨에 따라 우리는 그 곳에서 하나님의 고통을 발견하게 된다. 이러한 개념은 대부분의 참석자들에게 분명히 새로운 계시가 되었다!

2) 거룩한 나라(The Holy Nation)의 문화적 구속

모든 민족들이 하나님의 거룩한 나라(벧전 2:9)의 동료 시민으로서 그들의 가치와 의미를 재발견하게 됨으로, 서로를 평등하게 대하고, 존중하며, 즐기는 것이 가능하다. 문화를 하나님의 말씀의 프리즘을 통해 볼 때 하나님께서 모든 문화에 주신 특별한 보화와 죄성을 분별할 수 있다. 문화가 올바른 제 자리를 찾고 거룩한 나라를 향상시키기 위해 우리는 우리의 문화를 구속하기 위한 새로운 믿음을 가질 수 있다. 나는 우리가 이러한 관점을 지키

는 것이 중요하다고 믿는다. 문화를 구속하는 것이 결코 목적 그 자체가 되어서는 안 된다. 왜냐하면, 그것은 이상승배에 이르게 하기 때문이다.

3) 도둑: 하나님의 품성을 보지 못하게 한다.

남아프리카의 역사에서 다른 각 종족 그룹이 하나님의 특성에 대한 진리를 왜곡시킨 것을 보게 된다. 그들의 반응은 항상 본질적으로 혼란스러웠다. 줄루인들은 “하나님은 압제자이시며 백인을 편애하신다. 교회는 ‘개와 흑인 불가’ 라는 표지판을 달고 있다”고 말한다.

유색인들은(예 혼혈 민족)은 “하나님께서 우리의 존재를 원하셨는가? 아니면 우리는 실패작인가?”라고 묻는다. 인디언들은 “하나님은 인디언들을 싫어하신다. 그분께 받아들여지기 위해 우리는 서구화되어야 한다”고 주장한다. 아프리카너들은(남아프리카 태생의 백인-역자주) “그는 구약의 하나님이며 우리는 그가 선택한 민족이다. 우리가 그를 순종하지만 그는 가혹하고 우리에게서 멀리 떨어져 계신다”고 보수한다. 영국인들은 “하나님은 영국인이시다!”라고 선포한다. 요한복음 10장 10절의 도둑은 우리에게서 하나님의 참된 품성을 약탈하며, 공동체의 모든 영역에서 활동하고 있다는 것을 보여준다. 이 경우에 승자는 없다. 우리 모두가 하나님의 마음에 대해 계시를 받음으로 기초를 새롭게 쌓아야 한다.

4) 상처받은 심령에 대한 이해

우리는 상처받은 심령을 이해하기 위해 “상한 갈대”와 “꺼져가는 등불”의 (사 42:3) 이미지를 검토한다. 하나님은 비굴한 자를 일으키시고(시 145:14) 겸손한 자의 영을 소성케 하신다(사 57:15). 그는 중심에 통회하는 자에게(시 34:18) 특별히 가까이 하신다. 우리는 상처받은 심령을 가진 사람들에게 다양하게 나타나는 다른 행동 패턴을 관찰하며, 그 이후로 심판을 통과하는 열매들을 돌아보는 시간을 갖는다. 나는 각 종족 그룹이 다른 종족을 이미 판단했으며, “심는 대로 거두게 된다”는 원리(갈 6:7)로부터 그들이 해방되기 위해서는 이러한 판단들이 포기되어야 한다는 것을 발견한다. 압제를 받

은 사람들은 하나님의 은혜가 개입되지 않게 되면 흔히 압제자가 되는 것을 안타깝게 주시한다. 이러한 토의에 대한 반응은 참석자들이 서로의 상처와 각자의 비판을 통해 통찰력을 얻게 됨에 따라 매우 긍정적으로 평가되었다.

5) “왕의 상”에서 서로에 대한 재발견

르완다에서는, 개인적인 그리고 대리적 동일화의 회개의 시간과 함께 세 미나를 마쳤다. 그러나 남아프리카에서는 그 외 다른 것을 추가할 필요를 느꼈다. 마지막 쉬는 시간 동안, 우리는 재빨리 그리고 은밀히 빵과 포도주, 이국적 과일, 땅콩, 사탕, 초, 꽃이 마련된 풍성한 식탁을 준비하였다. 사무엘 하 9장의 므비보셋의 이야기와 마태복음 8장 11절의 천국 잔치를 상기시킨 후에, 우리는 참석자들이 “왕의 상”에서 먹도록 초청하게 된다. 각자는 황금(종이로 된) 왕관을 받아 다른 종족 그룹 사람들의 머리에 올려놓으며, “왕의 상에 오신 것을 환영합니다, 하나님의 거룩한 나라의 동료 시민이여!”라고 말하도록 요청되었다. 서로를 그와 같이 섬기며 서로를 위해 기도한 다음, 각 종족 그룹을 차례로 중앙으로 초청함으로 끝맺었다. 나머지의 사람들은 그룹의 멤버들을 지지하고 특별히 그 그룹에 대해 감사했던 것들을 말하였다. 그런 후에 하나님이 우리에게 허락하셨다고 여겨지는 모든 격려와 예언적인 말들을 나누며 그들에게 축복을 선포했다. 매 “축제” 때마다 치유와 축복의 놀라운 시간이 이루어 졌다! 참석자들은 계속하여 “저는 너무 행복합니다! 이 날을 결코 잊지 못할 것입니다”라고 말했다.

4. 세미나 결과

르완다에서 처음 2년 동안, 나는 모든 교단들과 두 종족 그룹의 교회 지도자들과 함께 일했다. 하나님께서 많은 기도 동역자들의 기도에 놀랍게 응답 하셔서 사람들이 치유되었으며 이제 용서와 화해를 위해 준비되었다고 간증을 하며 세미나를 떠났다. 회의주의자들은 “당신은 르완다인들을 모릅니다. 그들은 계임을 할 수 없죠. 그것이 단지 감정적 경험일 뿐일지 어떻게 알

겠습니까?”라고 말했다.

우리는 석 달 후에 후속 세미나를 위해 다시 가기로 결정했다. 그 때, 우리는 “세미나 결과로 당신과 교회, 이웃에 무언가 변화가 있었나요?”라고 질문하였다. 원수를 용서하고 사랑하는 마음의 자유와, 민족 분쟁으로 분열되었던 교회들이 이제는 새롭게 연합하며, 공동체에 치유와 화해를 가져오기 위한 운동들이 지역에서 일어났다는 간증들이 쏟아지기 시작했다. 우리는 “십자가 워크숍이 나의 모든 것을 바꾸었습니다! 그 이후로 나는 치유 받았습시다!”라는 말을 자주 들었다.

회의주의자들은 여전히 “피난민들이 돌아올 때까지 기다립시다. 원수들이 다른 나라에 있을 때 용서하는 것이 더 쉽지요”라고 말했다. 그러나 피난민들이 돌아온 이후의 후속 세미나는 여전히 더 고무적이었다! (하나님의 주권적 은혜로 말미암아 피난민들이 돌아오기 3주 전에, 우리는 르완다 각 마을에 세미나를 끝마쳤다.) 기독교 지도자들은 나가서 귀환자들을 환영하고 화해가 이루어지는 놀라운 이야기들을 들었다(예, 250명의 친척 중 200명을 잃은 한 여인이 학살에 관련된 사람들을 자기 집 저녁식사에 초대했다). 우리는 국내의 사람들과 합세하여 피난민 캠프에서 온 기독교 지도자들과 함께 새로운 세미나를 열기 시작했다. 이번에는 훨씬 어려웠다. 분위기가 자주 두려움, 의심, 때로는 적대감으로 흘렀다. 그러나 서로의 가슴에 있는 고통을 듣고 십자가 앞에 나란히 무릎 꿇으며 행해진 십자가를 통한 화해의 실습은 거듭 돌파구가 되었다. 첫 날 세미나에는 힘들었지만, 셋째 날에는 성령의 역사가 더욱 강하게 일어났다. 우리는 이른 새벽까지 두 종족 그룹들이 함께 노래하고 춤추는 것을 보았다. 마지막 회개 시간에는 사람들이 더 많은 눈물을 흘렸다. 그리고 우리는 또 다시 사람들이 “처음으로 회개가 가능하다는 것을 믿게 되었어요!”라고 말하는 것을 듣게 되었다.

남아프리카에서 듣는 간증들은 비슷하게 극적이다. 그들이 세미나를 떠날 즈음 그들은 다른 민족들을 새로운 눈으로 보게 되었다고 보고했다. “나는 마음 속 깊이 변화 받았습시다. 이제 결코 전과 같지 않습니다!” 이 사역에 강한 영적 반대를 감지함에도 불구하고 참석자들은 이 원리를 행동에 옮기는데 불길이 붙었다. 그들은 술선수범하여 화해의 메시지를 퍼뜨리기 시작했다. 그들은 다민족 모임과 캠프를 인도했으며, 그곳에서 그들은 같은 결

과들을 목격하고 있다. 하나님께 모든 영광을!

5. 현재 사역과 미래의 방향

르완다에서 함께 사역하던 두 종족 그룹이 르완다 형제들에게 사역을 인계했고 하나님께서 그들을 크게 사용하고 계시다. 심지어 그 지역 정부 관리들조차도 그들의 강력한 메시지를 인정하고 그들의 과제에 도움을 요청했다. 적대와 살상이 계속되고 있는 북부 지역에서 성령의 위대한 역사를 볼 수 있었다. 아직도 할 일은 많다. 처음에는 개신교 지도자들만 세미나 초청에 응했지만, 이제는 가톨릭 지도자들에게도 같은 메시지를 나누는데 문이 열리고 있다. 현재는 대부분의 관할구에서 십자가를 통한 근본적인 치유와 화해의 메시지를 전하기 위해 초교파적으로, 그리고 민족을 초월하여 팀이 형성되어 감격하고 있다. 우리 중 핵심 멤버들이 그들을 방문하여 격려와 조언을 해 주고 있다.

우리는 남아프리카에서 사역을 확장하고 있으며 전 지역에서 십자가를 통한 화해의 좋은 소식을 전하기 위해 다민족 팀들이 일어나기를 바라고 있다. 우리는 특히 화해가 지역 사회 내에 실질적인 방법으로 실천되기를 희망한다. 결과적으로, 우리는 화해된 교회들이 공동체의 가장 가난한 사람들을 섬기는 일에 함께 일할 수 있기 위해, 그리하여 그들 사회가 화해 관계의 실재를 표현할 수 있도록 공동체 개발 전문가들과 팀을 이루었다.

또한 우리는 이 세미나를 발칸 지역으로 확장하기 위해 많은 초대를 수락하였다. 발칸 지역에는 무슬림과 그리스도인 종족 사이 뿐 아니라 공동체 안에서도 분열의 영이 깊이 흐르고 있다. 발칸에서 사역하고 있는 많은 기관들조차도 그들 팀 안에서 강한 분열을 겪고 있으며, 전도자들 사이에서조차도 화해가 크게 필요하다. 우리는 우리와 함께 일할 수 있으며 이 지역의 상황에 맞게 사역을 도울 수 있는 동역 기관을 기도하며 찾고 있다.

6. 결론

종족간 화해를 이루는데 특이한 압박과 계속되는 폭력이 있을 수 있기 때문에 화해 사역은 쉬지 않고 몇 달 동안 계속 할 수 있는 성격의 일이 아니다. 이런 종류의 사역을 시작하고자 생각하는 사람들은 신체적, 정서적, 심리적, 영적으로 큰 대가를 치러야 한다는 것을 명심해야 한다. 긴장이 고조될 수 있다. 그와 같은 사역자들을 위한 훌륭한 멤버케어는 휴식을 취할 것과 활발한 지원과 케어를 보장하는 적절한 책임을 요구한다.

이 장은 그리스도의 십자가의 역사를 강조하며, 디브리핑과 종족 화해를 통한 멤버케어에 초점을 두었다. 그러나 디브리핑과 화해 자체가 끝이 아니다. 그것들은 가장 덜 복음화 되고, 가장 덜 개발되며, 가장 크게 충격을 입은 공동체를 전인적으로 변화시킴으로 하나님의 왕국을 확장하는 보다 큰 과정의 일부이다.

7. 토의 주제

1. “정상적인” 타문화 경험들조차 고통이 될 수 있는 몇 가지 면들을 규명하라.
2. 저자들이 설명하는 상처를 위한 치료 요인들에는 어떤 것들이 있는가?
3. 저자들이 그리스도를 죄와 고통을 짊어지신 분으로 말한 것에 대해 당신은 어떻게 적용할 수 있는가?
4. 하나님의 왕국의 시민으로서 우리의 진정한 본향은 하늘에 있다는 초민족적이라는 개념을 다시 생각해 보라. 이 정체성이 어떻게 종족간의 갈등을 예방하고 해결할 수 있는가?
5. 디브리핑과 종족 화해 사역을 위한 네트워크를 개발하기 위해 필요한 단계들은 무엇인가?

† 참고문헌 †

- Appleby, R.(2000). *The ambivalence of the sacred: Religion, violence, and reconciliation*. Lanham, MD: Rowman & Littlefield Publishers.
- Baum, G., & Wells, H.(1997). *The reconciliation of peoples: Challenge to the churches*. Maryknoll, NY: Orbis Books.
- Fawcett, G.(1999). *Ad-mission: The briefing and debriefing of teams of missionaries and aid workers*. Harpenden, UK: Author.
- Lampman, L.(Ed.).(1999). *God and the victim: Theological reflections on evil, victimization, justice, and forgiveness*. Grand Rapids, MI: Eerdmans.
- Lederach, J.(1997). *Building peace: Sustainable reconciliation in divided societies*. Washington, DC: United States Institute of Peace.
- _____.(1999). *Journey toward reconciliation*. Scottsdale, PA: Herald Press.
- Lloyd, R.(1998, rev. 2001). *Healing the wounds of ethnic conflict: The role of the church in healing, forgiveness, and ethnic reconciliation*. Geneva, Switzerland: Mercy Ministries International.
- Mitchell, J., & Everly, G.(1993). *Critical incident stress debriefing: An operations manual for the prevention of traumatic stress among emergency services and disaster workers*. Ellicott City, MD: Chevron Publishing.
- Prince, D.(2000). *Atonement: Your appointment with God*. Baldock, UK: Derek Prince Ministries.
- Rogers, C.(1998, January–March). The changing shape of security for NGO field workers(special issue). *Together*. Monrovia, CA: World Vision International.
- Robb, J., & Hill, J.(2000). *The peacemaking power of prayer*. Nashville, TN: Broadman & Holman Publishers.
- Samuel, V., & Sugden, C.(Eds.).(1999). *Mission as transformation: A theology of the whole gospel*. Oxford, UK: Regnum Books.

Shriver, D.(1995). *An ethic for enemies: Forgiveness in politics*. New York, NY: Oxford University Press.

Summerfield, D.(1998). The social experience of war and some issues for the humanitarian field. In P. Bracken & C. Petty(Eds.), *Rethinking the trauma of war*. London, UK: Save the Children.

UNICEF.(1996). *The state of the world's children*. Oxford, UK: Oxford University Press.

제 48 장

멤버케어 연합의 개발

타 문화 사역에 현재 40만 이상으로 추정되는 인력들이 지구촌 선교운동에 계속적으로 확장되고 있는 것은 매우 고무적인 일이다. 이들 대부분이 기존 파송국(예, 미국, 영국, 호주, 캐나다)의 인력들이며, 이 운동은 신생 파송국(예, 나이지리아, 인도, 브라질, 한국)에서 신속하게 번지고 있다. 멤버케어의 성숙한 영역은 이러한 성장하는 운동과 연계된다. 학제간 훈련의 장(interdisciplinary field)인 멤버케어의 전반적인 목적은 선발에서 은퇴까지 선교인력을 양육하고 개발하는 것이다(O' Donnell & O' Donnell,1992). 매년 약 3.1%(대략

* 켈리 오도넬(Kelly O' Donnell)은 유럽에 본부를 둔 예수전도단(Youth With a Mission)과 국제공화사역(Mercy Ministries International)에서 사역하고 있는 심리학자이다. 그는 데이빗 폴락(Dave Pollock)과 함께 세계복음주의



켈리 오도넬 *

지역 초교파 멤버케어 연합(RIMAs-Regional Interagency member care affiliations)은 특정 지역에서 사역하는 선교 요원을 지원하며 필요한 자원들을 찾고 개발하는 것을 돕는다. 그들은 국제 헬스케어와 선교 공동체 내에 점증하고 있는 연합적인 노력을 반영한다. 이 장에서는 RIMA의 형성과 관리를 위한 제안과 함께 저자의 개인적 성찰이 담긴 토론을 부분적으로 삼입하며 새로운 전략적 연합의 특징을 살펴본다.

12,000명)가 조기에, 영구적으로, 그리고 예방 가능한 원인들로 선교지를 떠나고 있는 선교사 중도탈락의 최근의 통계는 선교사들을 장기간 유지시켜야 할 필요를 보여준다(Brierley, 1997). 이 원치 않은 중도탈락은 그 파급 효과가 선교지와 본국의 수 천 가족들과 동료들에게 부정적으로 미치며 또한 다른 사람들에게도 영향을 미치고 있다.

증가하는 선교 인력들에게 필요한 “케어의 흐름”(flow of care Pollock, 1997)을 제공하기 위해 선교 기관, 파송 교회, 멤버케어 단체들은 어떻게 함께 사역할 수 있는가? 중요한 한 방법은 선교에 익숙하고, 특정 지역(예, 북 아프리카)과 종족집단(예, 북 인도의 종족 집단) 또는 사역 형태(예, 정신적 외상 충격의 관리) 내에 중요한 멤버케어 자원을 개발하기 위한 목적을 위해 함께하는 경험 있는 멤버케어 실천가들의 연합을 형성하는 것이다. 이러한 연합이 적절하게 정착되고 유지될 때, 파송기관들이 이미 지원하고 있는 자원들을(예, 팀 형성, 위기관리, 선교지 목회 방문) 보완하는데 도움을 준다. 많은 경우에 있어서, 그들은 또한 중요한 멤버케어의 틈새를 메운다.

여기서 약칭 RIMA(regional Interagency member care affiliation, 지역 초교파기관 멤버케어 협력)로 일컫는 특정한 연합의 형태를 보다 밀접하게 살펴보겠다. 지난 몇 해 동안 나는 7개의 RIMA 기관에 참여하는 유익하고 도전적인 기회를 가졌다. 어떤 단체는 여전히 초보적 상태에 머물러 있지만, 다른 단체는 잘 기능하고 있다. 선교지의 여러 주요 원리들이 나로 하여금 이러한 연합체에 참여를 조장했을 때 나의 공동체 심리학 배경은 특히 도움이 되었다.

이 장의 주요 내용은 공동체 심리학의 원리와 연관된 RIMA의 특성들을

연맹 선교위원회(World Evangelical Alliance's Missions Commission) 산하의 멤버케어 대책위원회(Member Care Task Force, MemCa)의 공동대표이다. 켈리는 미국 바이올라 대학교(Biola University)의 로즈미드 상담대학원(Rosemead School of Psychology)에서 임상심리학과 신학을 수학했다. 그의 전문분야는 인력 개발, 멤버케어 관계 구축, 팀구축, 위기 처리이다. 그는 그의 아내 미첼과 함께, *Helping Missionaries Grow*(1988), *Missionary Care*(1992)와 더불어 멤버케어 분야의 여러 글들을 출판했다. 그들은 슬하에 두 딸, 에린(12)과 애실링(8)을 두었다.

Email: 102172.170@comuserve.com.

다루고 있다. 공동체 심리학의 상관성은 많은 멤버케어 분야의 개념들에서 유사성과 호환성이 발견된다(O' Donnell, 1996). 예를 들면, 그들은 위기 그룹(예, 고립되고 불안정한 상황에 있는 선교사들)을 도우며, 자원 개발의 필요를 평가하고(예, 라틴 아메리카 선교사들의 필요 평가), 개인의 적응과 일의 효율성을 위한 부가적 기술로 선교인력을 강화하는(예, 스트레스 관리와 긴급 대책 계획을 위한 워크숍 제공)일에 역점을 둔다.

다음에 삽입된 토론들은 이러한 연합의 형성과 유지를 위한 몇 가지 제안들과 더불어, RIMA에 관련된 내 개인적인 소견들을 다루고 있다. 또한 다음의 질문들이 제기된다: 어떤 유형의 선교 인력들이 필요한가? 어떤 종류의 프로젝트에 우선순위를 둘 것인가? 어떠한 위험들이 기다리고 있는가? 간략히 말하자면, 이러한 연합들은 어떻게 선교 공동체에 연관될 수 있는가? 또한 나는 현재 이루어지는 멤버케어 협력사역에 대해 보고하며, 국제 헬스케어와 지구촌 선교 공동체 내에서 일어난 유사한 공동의 노력을 살펴볼 것이다.

1. 역사적 관점

1990년대 초에 나는 국제적이고 초교파기관의 수준에서 보다 협력적인 멤버케어 개발 가능성을 탐구하기 시작했다. 특히 미전도 종족집단에 대한 교회의 선교 노력을 위한 부가적 지원을 제공하기 위해 멤버케어에 대한 일치된 “거시 모델”(macro model)을 신중히 추구할 때라고 확신하게 되었다. 나의 첫 구상은 “멤버케어를 위한 의제”(An Agenda for Member Care)이라는 글로 출판되었으며, 여기서 나는 멤버케어 분야의 지도자들에게 “주님의 방향에 응답하여 앞으로 나아가 이 분야를 이끌 것”을 격려했다(O' Donnell, 1992, p. 112).

보다 세계적이며 조직적인 멤버케어 접근에 대한 열망은 비현실적인 것도 전례가 없는 것도 아니었다. 협력적인 노력들은 특정 미전도 종족을 중심으로 하는 사역기관/단체의 협력의 형성은 물론, 국내 및 국제 선교 협회의 태동에 있어서도 발견된다(Taylor, 1995). 마찬가지로, 선교사 케어 분야에

있어서도, 3회에 걸친 선교사 자녀 국제회의(1984년, 1987년, 1989년, International Conferences on Missionary Kids, ICMK)를 통해 고무적인 협력의 발전이 이루어졌다. 되돌아보면, 이 역사적 모임들은 멤버케어 사역자들(MK 케어 사역자들만 아니라)이 연합하는 주요 초교파 기관의, 국제적인 포럼으로서의 역할을 했다. 결국 ICMK는 여러 지역의 지부들과 아메리카, 아시아, 유럽/아프리카를 위한 세 지역 단체들로 발전되었다(Wilcox, 1998).

선교 활동과 같이, 멤버케어는 1980년대 이후 급속히 성장하여 1990년대 초반에는 전문 분야로 발전되었다(O' Donnell, 1997). 다음 단계는 상호지원과 부가적 훈련을 위한 것뿐만 아니라, 보다 조직적인 방법으로(예, 상담, 훈련, 위기관리, 평가도구, MK 재입국 프로그램) 선교 공동체를 대신하여 부가된 자원들을 제공하고 개발하기 위해, 이 분야에 다양한 영역들(심리학자, 주거 센터, 선교 목사 등)의 흐름을 보는 것이었다.

여러 합작 멤버케어 프로젝트가 1990년대에 발족되었다. 그 예로는 선교사 자녀와 학교 인력들에 관한 MK-CART/CORE 단체의 연구; 6명의 저널 편집자들과 23명의 저자들의 협력 작품인 1992년의 책자, *Missionary Care: 선교사 중도탈락에 대한 WEA의 책자*로서 세계 전역의 저자들이 포함되었던 획기적인 도서, *Too Valuable to Lose*; 1997, 1999, 2001년에 개최된 세 차례의 유럽 멤버케어 회의들과 같이, 멤버케어 사역자들을 소집하는 특별 회동; 사례연구를 통해 멤버케어 주제를 다루는 싱가포르의 소규모, 비공식적, 일일 자문; 그리고 이 글에서 설명하듯이, 중동(1993), 북아프리카(1994), 유럽(1997), 아시아(1998), 라틴 아메리카(1999) 지역을 위한 독립된 초교파 멤버케어 그룹의 형성이 포함된다.

건강학에서도 유사한 발전이 이루어지며 계속하여 성과를 이루고 있는 바, 인간의 문제를 해결하기 위한 국제적, 학제 간 협력에 대한 필요성이 점차로 증가하고 있다. 예를 들면, 현재 60개가 넘는 국제 심리학 협회와 관계 기관들이 존재하고 있다(APA Office of International Affairs, 1998). 광범위한 네트워크와 사회 운동으로 여겨지는 국제 심리학회 헬스케어 파트너로서 전 세계적으로 활발하게 활동하고 있다. 퍼릭과 디드왈리(Pawlik & d' Ydewalle, 1996, p. 489)는 다음과 같이 말한다:

“국제 협력과 교환(인력, 지식, 경험의) 역할은 다른 국가, 민족 또는 배경

을 가진 사람들 사이에서 타국에 대한 이해와 선행에 대한 관심을 확연히 나타낼 수 있다. 심리학은 자세히 열거할 수 없을 정도의 많은 부분에서 주도적 역할을 해 왔으며 파트너가 되어 왔다. 좀 더 최근의 예로는 르완다와 부룬디에서, 전쟁 후 스트레스 질환을 완화시키기 위해 주도한 것(평화 심리학 위원회[국제 심리학 연합]를 통해)을 들 수 있다. 다른 예로는 WHO의 보호 아래 국제 교육 프로그램이나 세계 건강 교육의 확립에 심리학이 공헌한 것을 들 수 있다.”

또 다른 협력의 예로는 People In Aid(1997)의 *최상의 실천 규약*(Code of

표 1

People In Aid: 구호 인력에 대한 케어/관리 원칙

- 원칙 1: 우리 기관을 위해 일하는 사람들은 기관의 효율성과 성공에 필수적이다... 인적자원 문제는 전략적 계획의 필수 요소이다.
- 원리 2: 인력 자원 정책은 최상의 실천을 목표로 한다... 우리는 최소한의 법적, 전문적, 또는 후원자 요청에 응답하는 것을 그 목표로 하지 않는다.
- 원리 3: 인력 자원 정책은 효과적이며, 효율적이고, 공정하며, 투명성을 목표로 한다... 정책은 사역의 효율성과 스태프들의 양질의 직장 생활을 성취하도록 하며... 평등한 기회를 지향하게 한다.
- 원리 4: 인력자원 정책 개발 시에는, 선교현장의 사역자들과 논의한다. 우리는 우리를 위해 사역하는 사람들과의 자문을 통해 선교정책을 수행하고, 감독하며, 계속 발전시킬 것을 인식한다.
- 원리 5: 기획과 예산은 현장 스태프를 위한... 인사관리, 지원, 개발, 안전, 복지를 위한 우리의 책임을 반영한다.
- 원리 6: 우리는 [스텝] 현지 업무 전, 기간 중, 후에 적합한 훈련... 전문적 지원과 개발을 제공한다.
- 원칙 7: 인력의 안전과 복지를 보장하기 위해 모든 적합한 조치들을 취한다. 우리는 구호 및 개발 단체들의 사역이 복잡하고 위험한 상황 가운데서 스태프들에게 중 중 막중한 책임을 부여한다는 것을 인식한다.

Best Practice)에서 나타난다. 이 문서는 영국과 아일랜드의 여러 인도주의 구호기관에 의해 공식화되었으며, 구호 인력을 관리하고 지원하기 위한 7개 중심 원리들을 다룬다. 이러한 노동 집약적인 직업의 소모적 현실을 인식하며, 스태프의 안전과 복지를 돕기 위해 지침들이 제시되었다(표 1을 보라). 영국/아일랜드 이외의 단체들뿐만 아니라, 모든 종교적, 비종교적 단체들은 이 원리들을 논의하고, 그들의 정신 속에 반영하며, 그들의 임무 수행에 책임이 제시되었다. 프로젝트를 위한 외부 자금은 구호 및 선교단체들이 규약을 실천하는 정도에 따라 나름대로 증가하게 될 것이다.

2. RIMA의 특성

1) RIMA 인력

공동체 심리학적 의미에서 RIMA는, 새로운 혹은 대안적 “환경”(setting)을 창출함으로써 공동체의 필요를 충족시키는 전략이다(Sarason, 1972). 이러한 구조는 헬스케어 태스크 포스, 지원단체 등이 될 수 있다. 때로, 그와 같은 환경들은 현존하는 건강서비스 구조와 사회 프로그램이 그들의 수용 영역 내에서 단체들을 적절하게 지원하지 못한다는 불안감에서 탄생한다. 또 다른 경우에 있어서, 이러한 환경은 현존하는 자원들을 보완하는 우호적인 방식으로 나타난다. RIMA는 후자에 속한다. 그럼에도 불구하고 대부분의 RIMA 멤버들은 훨씬 더 많은 필요가 채워져야 한다는 동기의를 갖는다. 이에 대한 가장 중요한 예는 멤버케어 실행자들(정신건강 전문가, 열대 의학 전문의, 인사 책임자, 목사)과 교회/선교 지도자들이 함께 만나 정보/변경 사항들을 교환하며, 대부분 그들은 긴밀하게 협력 사역을 할 것을 결정했다(Ritschard, 1992).

대부분 RIMA는 회원제로 운영되며, 다양한 선교와 멤버케어 경험을 가진 기관과 국가의 인력들로 훌륭하게 구성되어 있다. 그와 같은 다양성은 다양한 그룹의 필요들을 이해하고 충족시켜 주는 문화적으로 상관적인 접근들을 발전시킴에 따라 국제 환경에서 일하는 공동체와 단체의 심리학자들

표 2

RIMA 회원 지침: 선발과 계속적 참여

- 영적, 정서적인 성숙과 기혼일 경우, 건전한 가정생활을 영위하며, 개인적 성장과 책임을 위한 후원 그룹이 된다.
- 능동적으로 멤버케어에 참여하고, 전문적인 멤버케어 기술을 가지며, 타 선교/멤버케어 네트워크와 협력한다.
- 국제 경험을 함양하며 존경받는 지도자가 된다(직위와 또는 영향권을 통해).
- 개인의 일상적 사역 환경 이상의 광범위한 영역의 멤버케어를 발전시키기 위한 소명/희망을 갖는다.
- 태스크 포스 참여는 개인의 소속 단체에 의해 지원되며, 많은 경우에 있어서 근무 조항의 일부가 된다.
- 타 회원들과의 정규적인 의사소통을 위해 전자 메일을 사용하여, 최소한 2년에 1회 타 회원들과 모임을 갖는다.
- 사역기간은 3년으로 하며, 이 기간 내에 태스크 포스 프로젝트로 최소한 1회 사역한다.
- 참여에 합당한 사무적, 경제적 지원을 받는다.
- 통일된 목적과 목표로 사역에 헌신한 팀의 협조자가 된다.
- WEA 신앙 신조와 이 지침을 이해하며 동의한다.

사이에서 환영되며 고무된다(Adler, 1991). 그러나 처음에는 북미인들이 그 다수를 차지했다. 표 2는 RIMA 참여를 위한 동료 초청에 사용된 기준의 한 예로서, 세계복음주의연맹 선교위원회의 멤버케어 태스크 포스에서 인용된 것이다.

다수의 RIMA회원들이 먼저 신뢰하는 관계를 가졌을 때 과제를 가장 잘 성취했다는 것은 그리 놀랄 일이 아니다. 사실상, 그룹의 신뢰가 없는 다양성은 관리하기가 매우 힘들다. 기능(전략적 협력 과제로 일하는 것)은 친구와 지인들을 모이게 하지만, 우정과 그리스도인의 교제는 그룹을 유지시킨다. 이 기능과 우정의 기초로부터 결국 연합의 노력을 지지하는 보다 분명한 형태(구조)가 출현하게 된다. 시간이 경과함에 따라, 많은 다른 동료들이 이

중심 단체에 연계하여, 정보와 합동 프로젝트, 격려를 위한 광범위한 협력 네트워크를 형성한다.

RIMA 회원들은 그룹 내에서 여러 다른 역할들을 계발할 필요가 있다. 공동체 사역에 참여하는 공동체 심리학자들과 다른 사역자들에게도 유사한 도전이 필요하다. 공동체에서의 문제는 단순히 사람이 무엇을 할 수 있고 잘 하느냐 보다는 무엇이 진실로 성취되어야 하는가이다. 다시 말하면, 멤버들은 사역 대상들의 절실한 필요를 충족시키기 위해 그들의 역할을 어떻게 조정하는가이다. RIMA에 있어서, 이것은 회원들이 섬기는 선교 공동체를 대신하여 때로는 그들의 역할을 기꺼이 확장시키는 것을 뜻한다. 주어진 지역 내에서 멤버케어 사역자들을 위해 이메일 포럼을 중재하는 것은 한 좋은 예이다. 그 일은 따분할 수도 있지만, 매우 가치가 있다.

일반적으로는 멤버케어를 그리고 특별하게는 RIMA를 발전시키기 원하는 사람들에게 필요한 기본적인 네 종류의 역할이 있다.

- 탐색가 - 발생 내용들(경향, 사건, 필요)을 조사하여 연합단체와 선교/멤버케어 공동체에 보고한다.
- 서기 - 발생한 내용에 대해 정확하게 기록하며 자료를 배포한다.
- 시인 - 다른 사람들에게 영감을 주고, 미래의 방을 제시하며, 토론과 발표, 훈련을 통해 발생한 일을 설득력 있게 재진술한다.
- 중개인 - 지역에 필요한 적합한 정보를 도움이 될 수 있는 적합한 자원들(특히 사람들)에 연결한다.

2) RIMA 프로젝트

멤버케어 연합은 그들이 어떠한 지역(아시아 남부), 그룹(예, 인도네시아, 중국의 미전도 종족집단), 혹은 특정 사역에 초점을 맞추든지 간에, 그룹의 목표를 유지하는 다수의 프로젝트를 확인한다. 각 합동 프로젝트는 일반적으로 코디네이터, 예산과 모금출처의 문서 계획, 마지막 평가를 포함한다. 나는 지금까지 RIMA에서 사역하며 보수를 받지 않았다. 사람들은 자원봉사자로 일한다. 하지만, 많은 경비를 충당하기 위한 정기 기금 마련을 위해 멤버들의 소속 기관과 외부로부터 기부금을 받고 있다.

RIMA 프로젝트의 핵심에는 선교 인력의 입장에서 분명한 변화를 가져오는 목표가 있다. 과제의 측면에서, 이것은 지역 멤버케어의 분명한 공백을 채울 수 있는 관련 자료를 개발하는 것을 의미한다. 관계 면에서, 이것은 선교사들을 멤버케어 자료와 함께 지원하며 서로 간에 후원을 격려함으로 요한복음 13-17장에 제시된 그리스도인의 사랑을 나타내는 것을 의미한다(Pollock, 1997). RIMA는 필요 자원(예, 예방 접종 프로그램, 등교 교통수단, 홀 부모 지원그룹)을 개발하거나 “위험” 가운데 있는 그룹들과의 사역을 강조하는 공동체 심리학으로부터 유익을 얻을 수 있다. 멤버케어에 있어서, 위험 그룹은 제한된 주요 자원(예, 교제, 레크리에이션, 안전하며 지속적인 음식의 출처, 선교사 자녀들을 위한 교육의 선택)과 함께, 소외 및 잠정적으로 위험한 지역이나 정치적으로 불안정한 지역에서 섬기고 있는 선교사들이 포함된다.

비전 있는 기업의 성공담을 저술하고 있는 자문가인 콜린과 포라(Collins & Porras, 1994)는 원대하고 때로는 대담한 목표를 추진하는 것이, 기업의 중추적 비전에서 나온 목표, 즉 기업의 존재이유로부터 출현된 것이라면, 그것은 시장경제의 최첨단에 상주하는 필요 수단이 된다고 말한다. RIMA에 따르면 이것이 의미하는 바는 멤버들이 단순히 문제를 토의하며, 최신정보를 나누며, 상호 후원을 마련하며, 단체에 관련된 사역으로 서로 간에 협조하는 것으로 만족해서는 안 된다는 것이다. 오히려, 멤버들은 전략적으로 선교 공동체에 영향을 미칠 수 있는 보다 큰 규모의 프로젝트를 의도적으로 그리고 열정적으로 희망해야만 한다.

다음은 RIMA가 다룰 수 있는 프로젝트의-멤버케어의 간격(gaps)-3개 영역들이 있다. 각 간격은 주요 공동체 심리학 원리와 실천을 나타낸다. “시민 참여”에 대한 공동체 심리학 실천과 같이(Heller, 1990), 선교사 자신들과 다른 멤버케어 동료들을 이 프로젝트에 참여시키는 것은 프로젝트에 대해 주인의식을 갖게 하며 그들의 관계성을 확인시키는 열쇠가 된다. “가상 사무실/팀”을 만들기 위해 전자 메일을 사용하는 것은 이러한 많은 프로젝트를 성취하는 확실한 방법이 된다(Koster, 1994).

(1) 간격 1: 수용/활용 가능한 서비스 제공을 위한 공동체 가입

- 지역 내에 케어 제공자의 초교파 기관의 팀/네트워크/센터를 개발한다(예, 동남아, 서아프리카, 독립 국가 연합).
- 단기 선교지 방문과 전략 세미나 참석자들을 위한 서비스를 제공한다(예, 워크숍, 상담, 팀 구축, 자문).
- 멤버케어에 관련하여 지역 및 국가의 선교 협회들과 자문한다; 선교 지도자들과 친밀한 사역 관계를 유지한다.
- 멤버케어 관련자들의 상호간 만남과 기도, 정보교환, 추가 훈련을 받을 수 있는 지역 자문기관을 구성한다.

(2) 간격 2: 의사소통과 저술을 통한 “공동체 의식”의 개발

- 멤버케어 이슈, 필요, 뉴스에 관한 의사소통을 위해 지역 내의 사람들을 위한 이메일 포럼을 관리한다.
- 해설 및 관점들을 첨부한 과거와 미래의 멤버케어 관련 정보들을 담은 이메일 소식지와 문서를 1년에 2회 발송한다.
- 정보, 현재 행사들, 추천 목록, 유용한 출판물을 위한 전자 “교환 장소”로서 멤버케어 관련 자료들을 나누고 배부하기 위해 웹 사이트를 구축한다.
- 멤버케어 자료들을 영어뿐 아니라 여러 언어로 번역하여 사용한다. 지역 간행물과 잡지에 기고한다(예, *Asian Mission*, *Africa Journal of Evangelical Theology*, 남미의 *Ellos Y Nosotros*).

(3) 간격 3: 선교 인력과 멤버케어 사역자들에 대한 능력 부여

- 대학원/신학교, 훈련 센터, 특별 지역 모임, 선교 환경과 같은 주요 장소들에 그리스도인, 멤버케어 사역자, 선교사, 선교 지도자를 위해 워크숍을 제공할 수 있는 훈련자들의 네트워크를 조직한다. 주요 주제는 다음과 같다:
 - 위기와 긴급 상황 관리
 - 대인관계 기술/동료 상담
 - 팀 구축 기술
 - 영적 생활/수양회
 - 가정생활/MK 세미나; 자녀 안전

- 멤버케어 개론 과정
- 슬픔/우울/이동
- 중독/원하지 않는 습관
- MK 인력 오리엔테이션
- 스트레스 관리

- 대학원 학생들과 다른 멤버케어 사역자들을 대상으로 선교사 케어에 대한 실습과 훈련의 기회를 개발한다(예, 해외 선교 회의에서의 사역이나 선교 방문을 위한 동료 초청; 대학원생들을 위한 3개월 실습 제공).
- 현지인 사역을 위해, 선교사들과 현지인 기독교 사역자들에게 멤버케어 기술을 훈련시킨다(예, 상담훈련, 디브리핑, 후원 및 회복 그룹 운영).

3) 광범위한 상황에서의 RIMA

RIMA는 스스로 존재하지 않는다. RIMA는 선교회와 멤버케어 공동체의 일부이며 상호 의존한다. RIMA는 어떤 목적을 위해 로비하는 특정 관심 단체가 아니며, 멤버케어에 종사하지만 기본적으로 선교 운동에 깊이 관여하고 있는 선교 단체이다. 대부분의 경우, 멤버케어 사역자들이 선교 공동체를 이용하도록 “문지기”로서의 역할을 하는 선교 지도자들의 후원과 참여 없이 RIMA는 존재할 수 없게 된다. 어떤 면에서, RIMA는 역사적으로 공동체 심리학 분야의 일부가 되어 온 서민 집단과 운동들의 활력적인 정신을 구체화할 수 있을 것이다. 하지만, 동시에 RIMA는 다른 관련 멤버케어 단체들과 함께, 선교회의 지도 체계에 연관되어 있다.

은유적으로 설명한다면, RIMA는 멤버케어라는 손에 엄지와 같은 기능을 하며, 거기에서 그들은 다른 네 손가락의 운동들(예를 들면, 타멤버케어 자원에 접촉하며, 영향을 미치며, 보완을 할 수 있게 된다. 예를 들어, 멤버케어/유럽이라 불리는 유럽 RIMA 회원들은 중앙아시아 선교사들에게 상담 서비스를 제공하기 위해 정신 건강과 교육 전문가들로 구성된 두 개의 기관을 조직하도록 도왔다. 또한 그들은 멤버케어 책임을 맡은 유럽의 선교 인력들을 위한 부가적 훈련을 제공하기 위해 독일에서 두 개의 멤버케어 집중교육 과정을 후원했다.

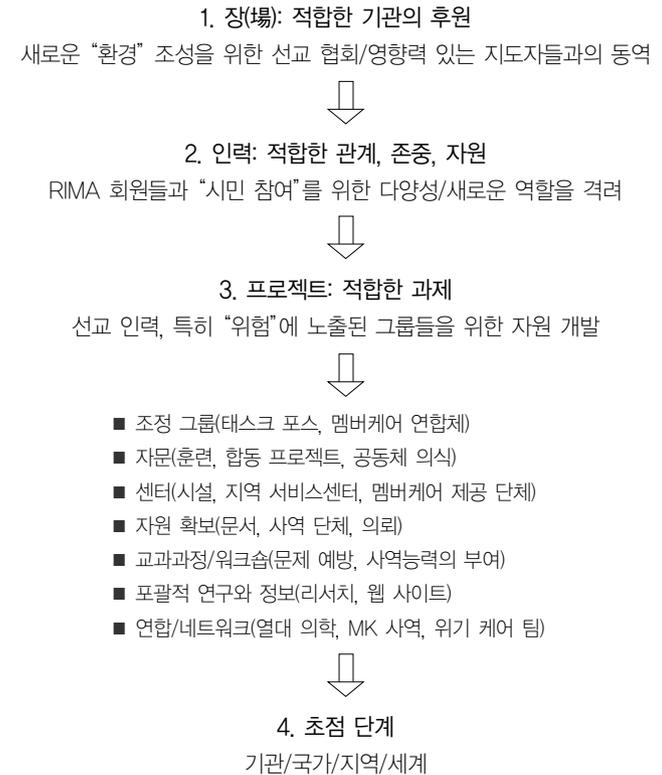
또한 RIMA는 앞에서 언급된 멤버케어 거시 모델의 차후 개발인 PACTS의 핵심 요소를 대표한다(O'Donnell, 1997). 이 모델은 연합(affiliations)의 약자인 “A”와 함께, 이 분야를 위한 다섯 개의 미래의 방향을 요약한다. 다시 말해서, PACTS를 손이라고 한다면, A는 엄지의 기능을 하며 가능한 대로 다른 네 개 부속 기관들의 사역을 후원하도록 함께 협력한다.

- 개척(Pioneering): 제한된 후원 자원에 대한 접근이 제한된 위기 그룹들을 위해 멤버케어를 개척한다.
- 연합(Affiliating): RIMA를 통해 상호 후원과 합동 사역을 함께 연합한다.
- 계속(Continuing): 멤버케어 사역자들을 위한 교육/개인 성장을 계속한다.
- 훈련(Training): 주요 워크숍과 교육을 통해 멤버케어를 훈련시킨다.
- 전문화(Specializing): 주요 멤버케어 자원의 제공과 개발을 위해 전략적 프로젝트를 전문화한다.

4) 통합

요약하면, RIMA에는 세 가지가 관련되어야 한다. 첫째, 견고한 기반으로 사용할 수 있는 적합한 장(場)이 필요하다. 많은 경우에, 이것은 선교 지도자들과의 연계와 더불어, 아프리카 복음주의협회(Association of Evangelicals in Africa), WEA(World Evangelical Alliance), COMIBAM(Iberoamerican Missions Cooperation)과 같이 현존하고 있는 선교 조직에 속하는(그리고 종종 그로부터 출현하는) 것을 의미한다. 그와 같은 관계들은 보다 큰 신빙성과 자원의 통로를 마련한다. 둘째, RIMA는 적합한 인력을 요구한다. 회원들은 헬스 케어/선교 네트워크와 우호적 관계를 맺고, 존경을 받으며(신실한 성품, 능력, 공헌에 있어서), 자원(시간, 기술, 자금)을 공급할 수 있어야 한다. 셋째, RIMA는 기관, 국가, 지역, 또한 세계의 다른 그룹들이나 선교 인력의 “수준”에 따라서 적합한 프로젝트를 수행해야 한다. 도표 3은 멤버케어 “상관성 지표”를 통해 이 요소들을 요약하고 공동체 심리학과 연관된 개념들을 포함하고 있다.

도표 3
멤버케어 개발을 위한 RIMA 상관성 지표



3. RIMA: 실제성과 함정들

RIMA가 실행 가능하기까지에는 많은 시간이 걸린다. 내 경험으로는, 한 지역 내에 기본자원 네트워크를 조직하기 위해서는 3년 내지 5년의 “조직망을 형성하는” 과정이 필요하다. 이 과정은 지혜와 지식, 기술로 집을 세우며 귀중한 것들로 그 집을 채운다는 잠언 24장 3-4절의 집을 건축하는 과정과 유사하다.

어떤 사람들의 경우에는 큰 열정으로 시작하나 결국에는 주로 시간적인 제약으로 시들고 만다. 때로는, 프로젝트로부터 에너지를 고갈시키는 문화적 오해들과 관계적 차이들이 있을 수 있다. 상이한 제안들과 성격차이로 충돌할 수 있다. 또한 “지역에 대한 보다 큰 그림”을 바라보는 혹은 추종하려는 헌신이 상이할 수 있다. 사역자들이 타국에 거주하며 그들의 사역이 전자 메일을 통한 사이버 공간에서 이루어 질 때, 코디네이터는 시간과 광범한 지역 거리상 필요한 기능인 의사소통을 원활히 유지하지 못할 수도 있다. 때로 코디네이터는 사역의 궁지에 몰려있거나, 프로젝트를 제때에 완성하는 책임성이 결여되어 있거나, 프로젝트를 할 수 있는 자금의 부족을 겪기도 한다. RIMA의 실현에는 실로 무수한 장애물들이 존재한다.

그러나 잠재적 유익은 어려움을 능가한다. 나를 인내할 수 있게 했던 것들은 내가 협력에 참여할 수 있도록 방향을 안내해 준 기본 안내 지침과 더불어 가까운 친구들의 후원과 참여였다. 후자에 대해서는 필 버틀러와 인터데브(Interdev) 스텝들의 도움을 받았으며, 협력 사역에 대해서는 멤버케어 연합에 대한 내 개인의 생각들과 그의 몇 가지 아이디어를 혼합하였다(도표 4에 요약됨).

4. RIMA의 현재 사례

1990년대는 멤버케어 연합, 특히 RIMA의 시기였다. 대부분의 RIMA는 국제 선교 대회와(예, 1997년 Asia Mission Congress II와 COMIBAM) 국제 멤버케어 자문(예, 1993년 중동 멤버케어 협의회, 1997년 유럽 멤버케어 협의회)의 결과로 설립되었다. 참석자들은 함께 모여 필요 사항들과 자원을 규명하였으며, 일종의 그룹을 형성하게 되었는데, 그것이 RIMA로 발전되게 되었다.

나는 1992년, 처음으로 RIMA에 두 차례 관여하게 되었다. 선교 인사로 한 번은 중동에서, 다음은 북 아프리카에서 행하였다. 이 그룹들은 멤버케어 사역자들이 되었으며, 이들 지역 내의 선교 지도자들은 지역의 필요들과 자원을 토론하기 위해 모임을 가졌다. 중동에서는, 멤버케어를 위한 3일간의 워크숍 이후에 그룹이 형성되었다. 북아프리카에서는, 그 지역에 관련된 지

도표 4

효과적 멤버케어 연합을 위한 지침 *

1. 연합은 우정, 신뢰, 상호 관심을 기초로 이루어진다. 기능(과제)은 사람들을 모이게 하지만, 우정은 그들을 결속시킨다. 연합체는 사역 단체인 동시에 영적 실체이므로 두 영역들에 주의가 요구된다. 기도, 예배, 성경의 나눔이 고무된다.
2. 연합의 일치와 지속적인 장려를 위해 여론을 조성할 수 있는 적어도 한 명 이상의 코디네이터가 필요하다. 코디네이터들은 인력과 자원들을 결집시키며, 연합의 목적을 분명히 표명하는 순회 대사들과 같다.
3. 연합은 특정 비전과 과제를 성취하기 위해 존재한다. 협력 자체를 위한 협력은 분명한 실패를 초래한다. 과제를 정할 때는 항상 의견이 일치되어야 한다. 요구되는 성취 과제의 성공적인 동역은 그룹을 규합하며 결속시킨다.
4. 연합은 초기에는 성취 가능한, 제한된 목적으로 시작하며, 시간을 경과하며 보다 확장한다. 연합은 사역 대상/지역 가운데 가장 중요한 필요들과 멤버케어의 간격을 발견함으로 시작한다. 연합체 일원들은 사역지 내에 있는 선교 공동체 전방이 아닌, 후방에서(개인의 의사보다는 공동의 필요에 중점을 두고) 진력한다.
5. 연합은 행사가 아닌 과정이다. 그들은 회의/특별 집회를 통해 탄생될 수 있지만, 그들이 형성되고 실행되기까지에는 시간이 필요하다. 그룹이 시작되기 전에 보이지 않는 관계 형성과 탐구 모임, 신뢰 조성이 일어난다. 시작하기 보다는 연합을 유지하는 것이 보다 큰 과제가 된다. 비전이 살아 있고, 초점을 명백히 하며, 의사소통을 원활히 하고, 적절한 성과를 이루기 위해서는 노력과 장기간의(코디네이터 뿐 아니라 관련자들 모두의) 헌신이 요구된다.
6. 연합은 서로 다른 배경과 기술을 가진 멤버들로 구성된다. 이들 멤버들은 선교 지도자 및 네트워크와 관계를 가지며, 존중되며, 중요한 자원들을 이용한다. 주요 덕목들은 포용, 상호의 존, 협조이며, 따라서 타 그룹들과 개인들은 프로젝트에 참여하도록 초청된다.
7. 연합은 구성원들의 다른 배경을 인정하며 나아가 경축한다. 목표 성취를 위해 공동의 비전과 가치관에 초점을 둔다. 구성원들은 진정한 그룹 소속감과 그들의 영향력을 감지한다. 개인들과 그룹들은 소속과 동역을 목적으로 참여하며 따라서 높은 주인 의식과 참여가 있게 된다.
8. 연합은 궁극적인 목적과 비전에 초점을 맞추므로 일상 업무에 과도히 매이지 않는다. 실용적인 일들이 행해지며 멤버들은 종종 사무적인 역할 기능을 한다. 그러나 이상을 고무하고 지도하기 위해 최종 결실을 염두에 둔다. 목표된 시간 안에 계획을 수행하기 위해 상호 책임은 필수적이다.
9. 연합은 거저 오지 않는다. 처음에는 개인의 선교단체/교회의 기금 외에도 개인의 자금이 필요할 수도 있다. 궁극적으로, 특히 더 큰 프로젝트를 위해서는 외부의 기금이 필요하다.
10. 연합은 문제를 예상할 수 있으며, 이러한 문제들에 대해 사전에 계획한다. 연합은 다른 기대, 실망, 마찰에 대해 처리하는 합의된 조약을 갖는다.

* Butler에서 번안됨(Taylor, 1995, pp. 409-410에서 인용)

도자와 멤버케어 사역자들의 18개월간의 토론 과정 끝에 한 그룹이 출현되었다. 두 경우에 있어서, 그와 같은 다양한 배경의 사람들과 나누는 우리의 노력이 실제로 어떻게 실현될지는 불확실 했다.

현재 여러 다른 RIMA가 존재하며 계속 개발되고 있다. 과제 연속체의 한 쪽 편에서, 어떤 그룹들은 간헐적인 합동 프로젝트와 함께, 보다 토론 그룹의 기능을 한다. 다른 한 쪽 편은 상호 책임/지원을 우선순위에 두며, 멤버케어를 개발하기 위해 보다 응집력 있는 팀을 원하며, 의도적으로 “요구되는 성취에의 도전들”(Katzenbach & Smith, 1993)을 추구하는 사람들이다. 다음은 주요 RIMA에 대한 간략한 설명이다.

1) 세계복음주의연맹(WEA, World Evangelical Alliance) 선교위원회 멤버케어 태스크 포스(MemCa)

1996년 영국에서 국제적 선교사 중도탈락/목회적 케어 협의회에 이어, 세계적으로 선교사 케어를 촉진시킬 멤버케어 태스크 포스를 개발하기 위한 계획이 수립되었다. 많은 준비와 상호 교환을 거쳐 이 전략적 조정 체제를 다듬고 출범하기 위해 1998년 9월, 영국에서 11명이 모임을 가졌다. MemCa는 지구촌 초교파 기관의 연합과 같은 기능을 한다. 그 초점은 “세 대륙”(아시아, 아프리카, 라틴 아메리카)의 선교인력과 미전도 종족집단 가운데서 사역하고 있는 사람들을 대신하여 자원을 개발하는데 둔다. MemCa는 또한 최신의 세계적 멤버케어 자료 목록(책, 상담가, 행사, 훈련, 중요 기사 등)을 포함하는 웹 사이트를 유지한다. MemCa는 2001년 5월 말레이시아에서 열린 특별 협의회 기간 동안에 재구성되어, 현재 25명의 회원들이 있다.

2) 아시아 복음주의 협회(Evangelical Fellowship of Asia) 선교위원회 멤버케어/아시아 태스크 포스

이 RIMA는 MK 전문가들과 다른 멤버케어 전문가들의 노력의 결과이다. 1997년 10월, 태국에서 열린 아시아 선교 대회 II(Asia Missions Congress)

에서 토의된 이후, 1998년 5월, 10명의 회원들이 처음 만나 탄생되었다. 아시아는 상당히 다양한 대륙이어서 국가적 수준에서 멤버케어 자원들을 개발하는 전략을 사용한다. 이러한 노력에 대한 주요한 예로는 선교회와 멤버케어 사역자들이 현지인 멤버케어 협의회를 개최하도록 장려하는 것과 아시아 MK들의 필요를 점차로 인식하는 것, 그리고 영어와 아시아 언어들로 자료들을 발간하는 것을 들 수 있다.

3) 이베로 아메리카 선교사 협회

(Iberoamerican Missionary Cooperation, COMIBAM)

목회적 케어 사역 그룹

이 그룹은 계속해서 발전하고 있으며 라틴 아메리카, 스페인, 포르투갈의 COMIBAM II 조직의 일부이다. 이 그룹은 1997년 11월 멕시코 아카풀코에서 열린 COMIBAM II에서 공식적으로 설립되었다. 당시에는 전혀 구체화되지 않았다가 1998년 여름에 그리고 다시 2001년 11월에 페루 리마에서 열린 한 작은, 목회적 케어 협의회 기간 동안 재조직되었다. 이 그룹의 목표들은 스페인어/포르투갈어로 멤버케어 간행물을 발간하는 것과 상담 서비스(예, 검사, 평가, 상담)를 제공할 수 있는 기독교 정신건강 전문가 네트워크를 개발하는 것, 멤버케어를 위한 이메일 포럼을 계속하는 것, 그리고 다른 지역에 라틴 아메리카 멤버케어 협의회를 구성하는 것이다.

4) 중동지역의 멤버케어 팀

유럽에 기지를 둔 이 초교파 단체는 중동 지역의 기독교 사역자들과 그 가족들을 돕기 위해 1992년에 설립되었으며, 키프로스에서 기지를 둔 인력들에게 자원을 공급하는데 특히 주력한다. 어떤 요원들은 서비스를 제공하기 위해 선교지를 방문한다. 또한 그들은 여러 지역에서 수련회와 멤버케어 워크숍을 후원한다. 주 목적은 인접한 중동 지역에 멤버케어 센터를 세우는 것이다.

5) 북아프리카 멤버케어 그룹

유럽에 기지를 둔 그룹으로, 보다 큰 규모의 지역 파트너십 사역 그룹들 중의 하나이다. 1년에 4-6회 소집하여 MK 수양회, 워크숍, 선교지 방문 등을 포함하여 북아프리카와 스페인에 멤버케어 사역을 조정하고 제공하도록 돕는다.

6) 멤버케어/유럽

1997년 제네바 근교에서 열린 첫 유럽 멤버케어 협의회의 결과로, 20명의 그룹이 결성되었다. 그 후 성공적인 멤버케어 협의회가 프랑스(1999)와 헝가리(2001)에서 개최되었다. 프로젝트의 예로는 연 2회 유럽 협의회를 조직하는 것과 동유럽 멤버케어 인사들과의 보다 광범위한 연계, 현장 서비스의 제공; 이메일 포럼의 유지; 신학교와 기관에서의 교육; 타국가의 멤버케어 연합의 결성을 장려하는 것이 있다. 전반적인 목적은 국내외 유럽에 멤버케어 개발을 돕는 것이다.

7) 중앙아시아 멤버케어 사역 그룹

이 그룹은 현재 5명의 활발한 회원들로 재구성되어 다음과 같은 목표들을 추구한다: 중앙아시아에 멤버케어 사역자의 배치와 자원의 제공, 이 지역에서 사역하는 선교 지도자들과의 멤버케어 정보 교환 및 감독, 사역자들을 격려하기 위해 지역에 방송되고 있는 라디오 프로그램의 지원, 전문적 케어를 위한 의뢰 제공.

8) 멤버케어 연합의 다른 형태

■ *이동 멤버케어 팀*-멤버케어 전문가들로 구성된 초교파 단체이다. 선교지에서 위기 대응 훈련과 위기 개입을 제공할 수 있는 상담가들의 네트워크

를 개발하고 있다. 그 첫 팀은 아프리카 서부에 주재하며 본서의 12장에 소개되었다.

■ *YWAM 프론티어 선교 멤버케어 그룹*-예수전도단(YWAM-15,000명 이상의 스태프들이 사역하고 있는 기관)의 자문가들의 협의체로서 예수전도단 프론티어 선교 인력들을 대상으로 멤버케어 자원을 제공하며 개발한다. 주된 역할로는 이메일을 통해 서로 간에 전문적 협의를 제공하며, YWAM 지역 대회에서 상담/워크숍을 제공한다.

■ *국가 연합*-말레이시아, 필리핀, 브라질과 같은 나라들을 대상으로 지역/국가의 멤버케어 연합을 계속적으로 발흥시킨다. 네덜란드를 대상으로 하는 멤버케어 그룹은 네덜란드 선교사들을 위한 의학, 자료, 경력, 상담 필요들과 같은 항목들에 초점을 맞춘다. 독일에서는 훈련과 네트워크 구축에 주력한다.

■ *이외의 그룹들*-전국적 담당 책임자 모임, MK 인력과 타문화 훈련가들의 지역 모임, 리서치 그룹, 건강관리/열대의학 그룹, 인터넷 멤버케어 포럼과 같은 멤버케어 인력 그룹들이 있다.

5. 적절한 시기와 소환

지구촌의 삶의 현실은 우리 각자에게 국가, 단체, 규율의 경계를 넘어 진지한 관망을 요청하고 있다. 미국 심리학회 대표인 레이 파울러(Ray Fowler, 1998, p. 3)는 “우리가 가진 정보를 미국의 발전에 국한하는 것은 경제학자, 화학자 또는 정치학자들이 행하는 것에 지나지 않는다. 어느 때보다, 이제 우리는 세계 시민이다”라고 지적한 바 있다. 이것은 다른 나라들의 정신 건강 전문가들에게도 마찬가지이다.

이와 같이 멤버케어는 계속하여 성장하며 국제화 되고 있다. 이 분야에서 우리는 중요한 멤버케어의 틈을 메우기 위해 타문화적 이해와 협력을 함양하는 것은 물론, 우리 자신의 문화/단체 내에 있는 사람들을 위해 이중의 책임을 갖는다. 이것은 작은 과제가 아니다. 각국의 사람들은 인간의 문제를 이해하고 해결하는 최선의 방법이라든지(예, Zaman, 1998) 또는 멤버케어 연합

을 형성하고 유지하는 최선의 방법에 대해 매우 다르게 볼 수 있다.

멤버케어 사역자들은 그들이 선교 목사, 심리학자, 인사 책임자이건 간에, “그들의 최대 장점들인 현재의 전문 활동에 편승하며, 그러한 장점들을 선교 과업에 효과적으로 기여할 수 있는 방법들을 발견하도록” (Richardson, 1988, p. 6) 고무된다. 어떤 사람들의 경우, 이러한 기여들은 이상의 선교 지원을 제공하기 위해, 그들 자신들의 추가적 장점들을 개발하며 RIMA와 다른 전략적인 멤버케어 그룹 구성원들로서 사역하는 형태를 취하게 된다.

많은 선의의 열망이 그러하듯 나는 RIMA가 지나가는 한 경향이 아닐까 때때로 의구심을 가졌다. 그러나 이제는 그렇게 생각하지 않는다. 멤버케어 연합의 때가 이제 시작되고 있음을 본다. 복음이 전해지지 않은 자들에게 나아가는 방법이 우리의 장점, 기술, 기도를 연합하여 단체, 문화, 규율의 경계선을 넘어 협력적으로 사역하는 것이라면, RIMA가 바로 안성맞춤이다. RIMA가 신중하게 형성되고 유지될 때, 그들은 세계선교에 이미 중대한 역할을 했고, 앞으로도 그 일을 계속 할 것이다.

6. 토의 주제

1. RIMA가 당신의 지역에 어떻게 개발될 수 있겠는가? 누가 관련될 수 있는가? 어떻게 이런 연합에 대한 필요를 나눌 수 있는가?
2. 도표 4에 있는 10가지 요약된 원리를 복습하라. RIMA의 결합과 효율성을 위해 가장 중요하게 여겨지는 것들에는 어떠한 것이 있는가?
3. RIMA의 실현가능성을 막는 장애물들에는 어떠한 것들이 있는가?
4. RIMA의 역할과 미래에 대한 저자의 낙관적인 관점에 대해 이야기하라.
5. 어떤 멤버케어 종사자들은 특정한 환경 내에 서비스를 제공하는데 더 나은 은사가 있으며, 다른 종사자들은 보다 광범위하며 지역적인 차원에서 자원을 개발하는 것을 지향한다. 이 두 종류의 사람들이 선교 인력들을 위한 보다 나은 케어를 제공하기 위해 함께 일할 수 있는 방법들은 무엇인가?

† 참고문헌 †

- Adler, N. (1991). *International dimensions of organizational behavior* (2nd ed.). Boston, MA: PWS-Kent.
- APA Office of International Affairs. (1998). International snapshots. *Psychology International*, 9(3), 10.
- Barrett, D. (1997). Annual statistical table on global mission: 1997. *International Bulletin of Missionary Research*, 21, 24-25.
- Brierley, P. (1997). Missionary attrition: The ReMAP research report. In W. Taylor (Ed.), *Too valuable to lose: Exploring the causes and cures of missionary attrition* (pp. 85-104). Pasadena, CA: William Carey Library.
- Collins, J., & Porras, J. (1994). *Built to last: Successful habits of visionary companies*. New York, NY: Harper Business.
- Fowler, R., (1998, May). Sample psychology's international flavor. *APA Monitor*, p. 3.
- Heller, K. (1990). Limitations and barriers to citizen participation. *Community Psychologist*, 2, 11-12.
- Katzenbach, J., & Smith, D. (1993). *The wisdom of teams: Creating the high-performance organization*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Koster, J. (1994). *Knights of the tele-round table: Third millennium leadership*. New York, NY: Warner Books.
- O'Donnell, K. (1986). Community psychology and unreached peoples: Applications to needs and resource assessment. *Journal of Psychology and Theology*, 14, 213-224.
- _____. (1992). An agenda for member care in frontier missions. *International Journal of Frontier Missions*, 9, 107-112.
- _____. (1997). Member care in missions: Global perspectives and future directions. *Journal of Psychology and Theology*, 25, 143-154.
- O'Donnell, K., & O'Donnell, M. (1992). Perspectives on member care in

missions. In K. O'Donnell(Ed.), *Missionary care: Counting the cost for world evangelization*(pp. 10-23). Pasadena, CA: William Carey Library.

Pawlik, K., & d'Ydewalle, G.(1996). Psychology and the global commons: Perspectives of international psychology. *American Psychologist*, 51, 488-495.

People In Aid.(1997). *Code of best practice in the management and support of aid personnel*. London, UK: Overseas Development Institute.

Pollock, D.(1997). Developing a flow of care. *Interact*, 7, 1-6.

Richardson, J.(1988). *Teaching Nigerian psychiatry in Nigeria*. Presentation at the annual Mental Health and Missions Conference, Angola, IN.

Ritschard, H.(1992). The member care consultation, In K. O'Donnell(Ed.), *Missionary care: Counting the cost for world evangelization*(pp. 345-356). Pasadena, CA: William Carey Library.

Sarason, S.(1972). *The creation of settings and the future societies*. San Francisco, CA: Josey-Bass.

Taylor, W.(1995). Lessons from partnerships. *Evangelical Missions Quarterly*, 31, 406-415.

Wilcox, D.(1998). Development of regional networks. In J. Bowers(Ed.), *Raising resilient MKs: Resources for caregivers, parents, and teachers*(pp. 456-464). Colorado, Springs, Co: ACSI.

Zaman, R.(1998). The adaptation of Western psychotherapeutic methods to Muslim societies: The case of Pakistan. *World Psychology*, 3, 65-88.

* 이 글은 *Journal of Psychology and Theology*(1999, vol. 27, pp. 119-129)에 처음으로 출판된 글을 수정 보완한 것이다. 허락에 의해 사용함.

제 49 장

글로벌 멤버케어 자료 목록

이 목록은 『잃어버리기에는 너무 소중한 사람들』(*Too Valuable to Lose*, 1997)의 멤버케어 자료(International Guide for Member Care Resources)를 갱신한 것이다. 이 목록은 모든 단체를 총망라하지는 않고 지구상의, 약 200개에 해당하는 모범적인 사역 단체들을 포함하고 있다. 이 목록에는 초교파 단체의 자료를 제공하는 파송 기관들을 포함하여, 기본적으로 기독교 단체들과 개인들이 포함된다. 대부분의 이러한 단체들은 선교인력들을 위한 케어와 개발에 능동적으로 참여한다.

* 해리 호프만(Harry Hoffmann)은 예수 전도단(Youth With A Mission)의 멤버케어 코디네이터와 코치이며 WEA 멤버케어 대책 위원회의 회원이다. 그는 접근제한 국가내의 사역자들을 위한 멤버케어를 제공하며, 세 개의 격



해리 호프만
켈리 오도넬 *

멤버케어 사역은
갈등을 경험하고 있는
사람들을 위한
것만은 아니다.
그것은 모든 사람들에게
필요하다.
이 글로벌 멤버케어 자료
목록은 현재 존재하며
발전하고 있는
많은 멤버케어 자료로부터
당신이나 당신의 단체가
유용하게 사용할 수 있는
참조 도구가 된다.

일반적으로, 강조되는 주 사역은 목회적 케어와 심리적 자문, 훈련, 상담, 의학적 조언이다. 이러한 멤버케어 사역들은 선교기관들이 이미 자체 회원들에게 제공하고 있는 여러 내용들을 보완하는 것을 뜻한다. 이러한 것들은 건강한 요원들을 위해 필요한 전반적인 멤버케어 전략에 있어서 중요한 부분이 된다.

이 안내서를 사용하려면, 먼저 당신이 관심을 갖고 있는 지역을 살펴보고, 그 후에 각 목록의 하단에 제시된 간략한 사역설명을 읽으라. 사역에 관한 보다 자세한 정보(종류, 비용체계, 사용 언어, 경험 배경, 의뢰)를 위해 한 개 혹은 그 이상의 목록들을 참조하라.

더 자세한 정보와 도움이 필요할 경우에는, 지역 멤버케어 단체들(Regional Member Care Groups)중의 한 곳을 접촉하거나, 멤버케어 포럼(Member Care Forums) 중의 한 곳에 메일을 보내어 도움이 될 만한 보다 광범위한 사람들에게 요청을 할 수 있다.

월 멤버케어 이메일 회보를 출판하며, 치앙마이 멤버케어 네트워크(Member Care Network Chiang Mai) 사역을 코디네이터하고 있다. 호프만은 독일인이며 Freie Universitaet Berlin에서 중국 연구와 문화인류학으로 석사학위를 취득했다. 오스트리아인 아내, 티나와 슬하에 세 자녀를 두었으며 태국에 거주하고 있다. 연락처: P. O. Box 290, CMU, 50202 Chiang Mai, Thailand.
Email: HoffmannHT@compuserve.com

* 켈리 오도넬(Kelly O' Donnell)은 유럽에 본부를 둔 예수전도단(Youth With a Mission)과 국제공화사역(Mercy Ministries International)에서 사역하고 있는 심리학자이다. 그는 데이빗 폴락(Dave Pollock)과 함께 세계복음주의연맹 선교위원회(World Evangelical Alliance's Missions Commission) 산하의 멤버케어 태스크 포스(Member Care Task Force, MemCa)의 공동대표이다. 켈리는 미국 바이올라 대학교(Biola University)의 로즈미드 상담대학원(Rosemead School of Psychology)에서 임상심리학과 신학을 수학했다. 그의 전문 분야는 인력 개발, 멤버케어 관계 구축, 팀구축, 위기 처리이다. 그는 그의 아내 미셸과 함께, *Helping Missionaries Grow*(1988), *Missionary Care*(1992)와 더불어 멤버케어 분야의 여러 글들을 출판했다. 그들은 슬하에 두 딸, 에린(12)과 애실링(8)을 두었다. 연락처: Le Rucher, 2067 Route de Tutegny, 01170 Cessy, France.
Email: 102172.170@comuserve.com.

또한 여러 기관들이 선교지 방문과 이메일을 통한 의사소통으로 해외에 사역을 제공하고 있다. 당신의 필요와 제공되는 서비스의 유형이 서로 잘 맞는지 확인하기 위해 예상되는 상담가/자문인과 공개적인 대화와 면담을 하라. 독창적으로 접촉해야 하는 나라들에서 선교사들을 위한 멤버케어 자료를 구하는 일은 이러한 “공식적” 목록을 통하기보다는, 신중하게 구두로 이루어지게 된다. 이러한 나라에 있는 사람들과 의사소통을 할 때에는 안전 이슈에 민감해야 한다.

지면의 한계상 또는 정보의 부족으로 다른 많은 훌륭한 사역기관들이 이 목록에 포함되지 않았음을 밝힌다. 이 목록에 있는 단체/개인의 내용은 우리가 그들을 “인증”했거나 “심사”했음을 뜻하지 않는다. 나아가, 특정한 지리적 영역들은 안전상의 이유로, 실제로 몇 사역기관들이 이러한 지역 내에 소재하고 있기 때문에, 의도적으로 목록에 포함되지 않았다.

이 목록은 정기적으로 갱신될 것이다. 이후에 목록에 포함되어야 할 다른 단체들과 개인들이 있을 경우나 혹은 변경된 내용이 있다면 이메일로 저자에게 통보해 주기 바란다. 이메일은 member-care-resource@gmx.net이다. 이 목록에 대한 최신목록은 WEA Member Care 웹 사이트인 www.membercare.org에서 찾을 수 있다.

1. 목록

1부: 대륙

- 아프리카
- 아시아
- 남양주
- 중앙아시아
- 유럽
- 중동
- 북미
- 남미

2부: 기타 자료

- 지역 멤버케어 단체
- 인터넷 자료
- 출판 및 이메일 포럼

2. 1부: 대륙

1) 아프리카

코트디부아르**Mobile Member Care Team West Africa**

Dr. Karen Carr(임상 대표)

25 B.P. 498, 25 Abidjan

Fax: +1-360-838 8826

Email: Kfcarr@aol.com

Email: Darlene_Jerome@sil.org

정신적 외상치료에 초점을 둔 상담자들과 훈련생들의 초교파적 선교회 다중 훈련 단체. 위기대응 훈련, 위기사고 스트레스 디브리핑, 위기처리 상담, 대인 관계기술 워크숍, 단기상담, 의뢰 및 훈련, 팀 동료의 멘토링.

가나**Africa Christian Mission**

Seth Anyomi(대표)

Box 2632, Accra

Tel: +233-21-775268

Fax: +233-21-775268

Email: skanyomi@ncs.com.gh

재입국 지원, 위기 및 정신적 외상 디브리핑, 의학적 평가 및 치료, 의뢰를 마련한다.

케냐**Oasis Counselling Centre**

Gladys K. Mwiti (행정수석 및 창시자)

P.O. Box 76117, Nairobi

Tel: +254-2-715 023

Fax: +254-2-721 157

Email: glmwiti@fuller.edu

기독교 상담과 훈련을 제공하는 범아프리카 단체. 언어: 영어, 키스와힐리

Tumaini Counselling Centre

Dr. Roger Brown

P.O. Box 21141, Nairobi

Tel: +254-2-716 441

Fax: +254-2-724 725

Email: supervisor-aim-care@aimint.

아프리카 26개국에서 사역하는 100개 선교단체 이상에 소속된 선교사들을 섬긴다. 정신적 외상 및 추방에 따른 케어, 결혼/가족 상담, 단기 개인상담, MK 학교 및 단체를 위한 자문, 예방적 케어 세미나를 제공한다.

나이지리아**AEA/Evangelism & Missions Commission**

Naomi Famonure

Messiah College, Barkin Ladi, Plateau State

Tel: +234-735-43110

Email: bayo@rcl.nig.com

선교사들에게 그들의 선교적 잠재능력을 깨닫도록 돕는다. 선교사 가족과 MK에 역점을 둔다. 언어: 영어, 불어.

북아프리카

Member Care North Africa

세부사항은 유럽/스페인 항목을 참조하라.

세네갈

United World Mission

Scott Hicks (상담가)
B.P. 3189, 497 Dakar
Tel: +221-832-0682 / Fax: +221-832-1721
Email: scotth@telecomplus.sn

세네갈 내의 멤버케어 자료.

남아프리카

Member Care Southern Africa

Marina Prins
8 Eben Olivier Street, 7560 Brackenfell
Tel: +27-21-981 2973
Fax: +27-21-981 0000
Email: mprins@proteahogte.co.za

지역 교회가 멤버케어, 현장케어, 재입국, 평가, 리서치를 갖추도록 돕는다.

짐바브웨

YWAM South Central Africa

Laurie Crull(목회 코디네이터)
YWAM P.O. Box A 420 Avondale, Harrare

Tel: +263-4-300069
Email: ywam.reg.office.@ic.co.zw
Web site: www.ywamsca.com

목회적 케어 훈련 제공. 언어: 포르투갈어, 영어.

2) 아시아

홍콩

Dr. Ben Wat

Hong Kong
Email: ben_wat@yahoo.com

홍콩 내에 있는 목회자와 선교사를 위한 임상 치료사로 사역한다.

Bethany Ministries Ltd.

17a The Peak, Cheung Chau Island
Tel: +852-2981 7114
Fax: +852-2981 5047
Email: bethany@pacific.net.hk

홍콩과 아시아에서 사역하는 모든 그리스도인들을 위한 “안식처”를 제공한 다. 현장 사역자들을 위한 비공식적 목회적 케어와 격려를 제공한다.

Child And Family Centre

Caleb Knight (심리학자)
15F The Strand
49 Bonham Strand East, Sheung Wan
Tel: +852-2543 0993
Fax: +852-2543 0996

Email: cknight@asiaonline.net

비종교적 자원: 아동들과 가족들을 위한 심리치료를 마련한다.

Hong Kong Assoc. of Christian Missions

Terina Khoo(심리학자)

340 Portland Street, Unit 2, 6F

Mongkok, Kowloon

Tel: +852-2392-8223

Fax: +852-2899-0773

Email: hkacmktl@hkacm.org.hk

평가, 상담, 선교현장 방문, 홍콩 멤버케어 연락처.

인도

India Missions Association

Pramila Rajendran

48, first Main Road

East Shenoy Nagar, 600030 Chennai

Tel: +91-44-6258896

Fax: +91-44-6255092

Email: rajpramila@eth.net

멤버케어 연락/자료 담당

Missionary Upholders Trust

John Ratnakumar(코디네이터)

2/91 551 JI Bethel Bharathidasan Street

632 002 Vellore

Tel: +91-416-265187

Fax: +91-416-265187

Email: mutu@giasmd01.vsnl.net.in

Web site: www.careandserve.org

기도, 의료 응급 자금, 연금 및 안식관 기획을 통해 인도인 선교사들을 섬긴다.

Wycliffe Bible Translators

Jacob George C.(남아시아 코디네이터)

P.O. Box 376, Andhra University

P.O., AP_530003, Vizag

Tel: +91-891-530641 / 538101

Fax: +91-891-701732

Email: jacob_george@wycliffe.org

정보제공, 동기축진, 설비마련을 통해 교회, 선교회, 선교사를 지원한다.

일본

Family Focus Japan

Tsuneo Maejima(위원)

831 Takada, 381-0034

Nagano-Shi, Nagano-Ken

Tel/Fax: +81-26-227 4632

Tel/Fax: +81-45-972 3971

Email: familyfj@po.cnet-na.ne.jp

Email: info@familyfocus.gr.jp

Web site: www.familyfocus.gr.jp

선교사 가족들을 위한 도서, 녹음테이프, 잡지, 세미나를 제공한다. 상담은 서신과 이메일로만 가능하다. 언어: 일어, 영어.

Member Care Working Group
Faith de la Cour
Email: faithdlc@aol.com

일본의 JEMA 이주 선교사들을 위한 멤버케어 필요사항들을 토의하고 기획한다.

MK Care WBT(Wycliffe) Japan

Toshio Nagai
4-31-7 Hamadayama
Suginamiku, 168-0065 Tokyo
Tel: +81-3-3313-5029
Fax: +81-3-3313-5048
Email: nagai@sil.org

일본 내의 멤버케어 연락처. MK 전문. 언어: 일어, 영어.

한국

Global Missionary Fellowship

Moon Gap Doh(행정대표)
Ansan P.O. Box 131
Kyung-Ghee Province, Ansan City
Tel: +82-31-419 6192
Fax: +82-31-401 3940
Email: mgdoh@netsgo.com
Web site: www.gmpkorea.org

한국인 선교사들을 위한 멤버케어 연락처.

Global Missionary Training Center

David Tai-Woong Lee(대표)
231-188 Mok 2-Dong
Yangchun-Gu, 158-052 Seoul
Tel: +82-2-2649 3197
Email: gmtc@chollian.net
Web site: www.gmtc.or.kr

한국인 선교사들을 위한 훈련 제공.

Hanse Clinic

Eun-sup Son(원장)
16-7 Dangsang-dong 5-ga
Youngdeungpo-gu, 150-045 Seoul
Tel: +82-2-2635 8668
Fax: +82-2-2634 0239
Email: sones@eland.co.kr
Web site: www.hanse.pe.kr

선교사들을 위한 통진적 케어 제공: 현재, 신체검사 및 의학적 조언 제공.

Missionary Counseling Care Centre

Lee Man-Hong(대표)
Dept. of Psychiatry, Yonsei Medical Centre
CPO Box 8044, Seoul
Tel/Fax: +82-2-364 6134
Email: mcckor@yumc.yonsei.ac.kr
Web site: www.nownuri.net/~k541/mcc.html

적성검사, 직업능력검사, 본국 사역자 및 후보생들을 위한 상담을 제공한다.

MK Care and Development(IMB)

Phala Echols(코디네이터)
Youido P.O. Box 45, 150-601 Seoul
Tel: +82-2-761 1337
Fax: +82-2-761 1338
Email: echolspb@iname.com

필리핀, 한국, 일본 MK들을 위한 케어를 제공한다.

MK Nest

Ruth Insook Baek
Mok 2-dong, Yangchun-Ku, 231-163 Seoul
Tel: +82-2-653 3519
Fax: +82-2-652 3870
Email: ruthbaek@chollian.net
Web site: www.mknest.org

네트워크, 교육, 후원, 훈련을 통해 한국인 MK들을 지원한다. 상담, 교육정보, MK 교사 훈련, 부모 세미나 등을 제공한다. 언어: 한국어, 영어.

말레이시아

Intercare Berhad

P.O. Box 13002, 50769 Kuala Lumpur
Tel: +60-3-7784 8430
Fax: +60-3-7784 8403
Email: icare@tm.net.my

디브리핑과 안식년 선교사들을 위한 건강검진을 제공한다. 휴식/휴양과 휴가/피정을 포함하여 재입국 과정을 지원한다.

Member Care Malaysia

Beram Kumar
P.O. Box 8036, Pejabat Pos Kelana Jaya
46780 Petaling Jaya, Lelangor Darul Ehsan
Email: sbks@pc.jaring.my

자료 및 의뢰 연락처. 말레이시아 선교회 멤버케어 안내서 편집자.

필리핀

Alliance Biblical Seminary

Heather and Fred Gingrich(상담가)
P.O. Box 1095, 1099 Manila
Email: frether@pacific.net.ph
Web site: www.abs.edu.ph

상담, 결혼 및 가정사역, 의뢰.

EIRENE Psychological Services

Naome G. Basilio(심리치료사)
Corner Francisco University Avenue
Juna Subd., Matina, 8000 Davao City
Tel: +63-82-298 2820
Email: eirene@skyinet.net

개인, 결혼, 가족상담, 영어와 타갈로그어로 사용(검사).

Philippine Member Care Group

Eric Miolo(코디네이터)
Email: eric.miolo@cbnasia.org

필리핀 선교사들을 위해 멤버케어 자원을 개발하는 초교파적 선교단체.

Wholeness Ministries

Virmi G. Nery(대표)

148 Soliven-Alvandia Street

S. Green Heights Village, 1770 Muntinlupa

Tel: +63-2-8070 117

Fax: +63-2-9131 675

Email: virmi@uplink.com.ph

Email: pcec@amanet.net

복음주의 교회 필리핀 협회 소속.

영어, 타갈로그와 세부아노어로 기도 상담, 훈련, 세미나 제공.

Youth with A Mission

Brenda Bosch

P.O. Box 196, 1900 Cainta

Tel: +63-2-646 7359

Fax: +63-2-646 7368

Email: brendab@pacific.net.ph

인력개발 상담, 디브리핑, 임원 오리엔테이션, 아시아와 아프리카 전 교회와 기관의 멤버케어 후보 사역자들을 위한 훈련.

싱가포르

Counseling and Care Centre

Gracia Wiarda(심리 치료사)

Block 536 Upper Cross Street

050536 Singapore

Tel: +65-536 6366

Fax: +65-536 6356

Email: wiarda@mbox2.singnet.com.sg

상담, 디브리핑, 심리검사, 훈련, 상담 슈퍼비전, 현장방문, 워크숍.

Member Care Associates-Asia

Esther Tzer Wong(코디네이터)

Email: esther@lifestreams.org.sg

싱가포르 국내외에 워크숍 조직과 멤버케어 자료를 기획하도록 돕는 초교파 단체.

Resourcews for Living

Thomas Hock-Seng Lee(임상심리학자)

Marine Parade P.O. Box 667

914406 Singapore

Tel: +65-4408862

Fax: +65-3466552

Email: leereliv@mbox4.singnet.com.sg

타문화 거주자들의 개인성장과 효율성을 위한 지원과 조성을 한다. 후보생 선발/평가, 개인 및 가족 치료, 선교기관 상담/훈련. 언어: 영어, 만다린.

St. Andrew's Lifestreams

250 Tangjong Pagar, 088541

#02-01 St. Andrew's Centre, Singapore

Tel: +65-323-2902

Email: esther@lifestreams.org.sg

멤버케어와 상담 전문가들을 위한 훈련 및 자원센터. 훈련, 자문, 네트워크를

통한 지역의 통전적 케어를 위한 성 안드레 선교 병원의 지역프로그램.

대만

Chang-I Bonnie Chen(교수)

Dep. of Psychology, National Chengchi U.

116 Taipei

Tel: +886-2-29387398

Fax: +886-2-86618099

Email: cychen@psy.nccu.edu.tw

Email: cychen2@cc.nccu.edu.tw

선교사들과 선교사 후보들을 위한 성격 및 적성검사 제공.

Center for Counseling and Growth

Steve Spinella(대표)

Ta Yi Street, Lane 29, #18, 2F-1

Taichung 404

Tel: +886-4-236 6145

Fax: +886-4-236 2109

Email: spinella@alumni.rice.edu

Web site: www.team.org.tw/spinella

국제적 공동체의 성인, 아동, 부부, 가족들을 위한 상담사역: 세미나, 수련회, 집중그룹, 임상 슈퍼비전, 심리검사, 직업상담. 언어: 영어, 만다린, 대만어, 스페인어, 독일어.

태국

Cara Flanders(결혼/가족 치료사)

95/78 Moo Baan Nantawan

Nimmanhemmin Rd Tambol

Amphur Muang

50200 Chiang Mai

Tel: +66-53-215787

Mobile: +66-1-7653595

Email: chrisf@chmai2.loxinfo.co.th

사설 상담센터의 결혼/가족 치료사.

Dr. Esther Wakeman(심리학자)

Payap University

50000 Chiang Mai

Tel: +66-53-243 645

Fax: +66-53-241 983

Email: rainrctr@loxinfo.co.th

단기상담 및 2-3회의 위기상담 후, 치앙마이의 유능한 평신도 기도사역 상담가에게 의뢰한다. 언어: 영어, 태국어.

Asia Center for World Missions

Dr. Danny Martin

5/28 Fisherman Way, Visess Road

Rawai, 83130 Phuket

Tel: +66-76-280208

Fax: +66-76-280523

Email: info@asiacenter.ac

Web site: www.AsiaCenter.ac

권면과 지도를 필요로 하는 그리스도인 사역자들을 위해 상담사역과 멘토링을 마련한다. 또한 대만 서부지역에 훈련, 회의, 휴가를 제공한다.

Juniper Tree

Hua Hin
Tel: +66-32-511139
Email: junitree@cscoms.com
Web site: www.j3-16.com/junipertree

그리스도인 사역자들을 위해 대만 서부 해안가에 마련된 안식 및 휴식처.

Juniper Tree 2

Chiang Mai
Tel: +66-53-277104
Fax: +66-53-279913
Email: juniper2@loxinfo.co.th
Web site: www.j3-16.com/junipertree

그리스도인 사역자들을 위한 안식 및 휴식처

Member Care Network Chiang Mai

Harry Hoffmann(코디네이터)
P.O. Box 290 CMU
50202 Chiang Mai
Tel: +66-1-9982954
Fax: +66-53-357886
Email: HoffmannHT@compuserve.com

상호후원/권면, 워크숍 조성, 네트워킹, 의뢰를 통한 치앙마이 및 주변지역의 그리스도인 사역자들을 위한 멤버케어 개발 국제적 연합기관. 초교파적 멤버케어 센터 및 지역 자료/상담센터 개발.

Raintree Resource Centre

3 Charoen Muang Road, P.O. Box 18
50000 Chiang Mai
Tel: +66-53-262 660
Email: rainrctr@loxinfo.co.th
Web site: www.raintreecenter.org

치앙마이의 이주자들을 위한 오리엔테이션 자료, 통계, 도서관을 제공한다.

3) 남양주

호주

Christian Synergy Centre

Dr. Kathleen Donovan
204 Wommara Avenue
2280 Wommara Avenue
Tel: +61-2-49458484
Fax: +61-2-49455413
Email: donovank@turboweb.net.au

멤버케어 훈련/자료, 멤버케어 고양을 위한 초교파 선교대회 및 회의, 평가, 디브리핑, 상담을 제공한다. 호주 연락처.

Communication Care Network Asia/Pacific

John and Tima Bakker(대표)
P.O. Box 7, ACT 2911, Mitchell
Tel: +61-2-6241 5500
Fax: +61-2-6241 6098
Email: comcarenet@crosswinds.net

아시아와 태평양 지역의 사역자들을 위한 훈련과 자료제공. 호주 연락처.

Listening Ear

Lindsay Sutherland(상담가)
24 Efron Street, VIC 3131, Nunawading
Tel/Fax: +61-3-9894 3761
Email: Icsutho@chessnet.com.au
Web site: www.chessnet.com.au

교인, 선교사, 선교사 자녀와 가족을 위한 상담사역.

뉴질랜드

Arahua Center

Murray Winn
406 Barrington St.
8002 Spreydon, Christchurch
Tel: +64-3-338 1080
Fax: +64-3-338 6654
Email: m.winn@clear.net.nz

임상적, 교육적, 사회적/공동체, 리서치, 연구, 옹호의 필요들을 위한 통전적 틀 내에서 질적이며 혁신적인 건강관리를 마련하는 후원 가능한 기독교 공동체를 소개한다. 평가와 심리치료를 제공한다.

Living Stones Consultancy

Don Smith(심리학자)
14 Arizona Grova
Brooklyn, Wellington
Tel: +64-4-384 2361
Fax: +64-21-524 843
Email: living.stones@clear.net.nz

뉴질랜드 연락인. 후보생, 귀환 선교사들을 위해 심리평가를 실시하는 선교 단체와 교회들을 위해 자문하는 임상 심리학자.

Third culture People's Network

Stephen and Raewyn Pattermore
12 Colin Wild Place
1310 Auckland
Tel/Fax: +64-649-441 9298
Email: swp@ww.co.nz

뉴질랜드 귀환 및 이동에 임하는 MK와 TCK들을 위한 동료 후원그룹. 초보 귀환 MK들을 기존 MK들과 연결하는 친교 행사와 캠프 운영.

4) 중앙아시아

Member Care by Radio

Trans World Radio-유럽
Postfach 141
1235 Vienna, Austria
Email: mcbr@twr-europe.at
Web site: www.twr.org

중앙아시아 거주 사역자들에게 직접 Trans World Radio에서 전송되는 일일 영어 라디오 프로그램을 제공한다. 방송시간은 매일 오후 4:25-4:40 UTC 864kHz(MW)와 49mb(SW).

5) 유럽

오스트리아

Judith Davids(상담가)

6021 Innsbruck
 Tel: +43-664-243 4684
 Fax: +43-512-560 527
 Email: pjdavids@compuserve.com
 www.myworld.privateweb.at/pjdavids/default

유럽의 선교사들과 목회자들을 위해 상담을 제공한다.

Barnabas Zentrum

Steven Williams(Ph. D. 대표)
 Stall 35, 9832 Stall/Moeltal
 Tel: +43-4823-315(ext. 2 or 5)
 Fax: +43-4823-315
 Email: Bzentrum@compuserve.com
 www.netlifemin.org/ministries/bzentrum/index

유럽, 북아프리카, 중동에서 사역하는 선교사 가족들을 대상으로 한다. 시설은 결혼위기, 스트레스, 탈진, 대인관계, 성문제, 우울증, 직업 갈등에 대한 12주 상담 프로그램을 제공하는 초교파적 개인 및 결혼 수련원이다.

Missionswerk "Leben in Jesus Christus"

Postfach 197, 6460 Imst
 Tel: +43-5412-65684
 Fax: +43-5412-61401

영적갱신, 상담, 결혼/가족 성장에 대한 세미나와 수양회를 제공한다.

Pro Family Counseling Center

Art and Ursula Spooner(상담가)
 Frauengasse 4/2

1170 Vienna
 Tel: +43-699-19564238
 Email: Uspooner@usa.net

오스트리아 선교사, 비엔나 이주민들을 대상으로 자문/상담을 제공한다.

벨기에

Centrum voor Pastorale Counseling

Jef De Vriese(대표)
 St. Jansbergsesteenweg 97, 3001 Haverlee
 Tel: +32-16-200927
 Email: cpc@pastoralecounseling.org
 Web site: www.pastoralecounseling.org

성인과 아동을 위한 목회상담을 제공한다. 벨기에와 네덜란드에서 훈련.

덴마크

John Rosenstock(심리학자)

Katrinevej 31, 2900 Hellerup
 Tel: +45-3962-0848

선교회 자문인, 선교사 심리상담. 언어: 덴마크어, 영어.

Jorgen and Anette Due Madsen(정신과 전문의, 심리학자)

Alkershvilevej 59, 2880 Bagsvaerd
 Tel: +45-4498-1737
 Email: duemadsen@dadlnet.dk

선교회 자문인 선교사 심리상담. 언어: 덴마크어, 영어.

Danish Mission Council

Morgens S. Mogensen(총무)
 Skt. Lukas Vej 13, 2900 Hellerup
 Tel: +45-3961-2777
 Fax: +45-3940-1954
 Email: dmr@dmr.org
 Web site: www.dmr.org

덴마크에 소재하는 덴마크 선교사들을 대상으로 선교지 사전 훈련, 정신과
 자문, 상담, 디브리핑, 대학원 수준의 멤버케어 사역에 대한 훈련을 제공하는
 단체 및 개인 네트워크.

DUO

Jacob Hoeg Jenson
 Evanstonevej 4a, 1.tv, 2900 Hellerup
 Tel: +45-3918-4535
 Email: krfjahj@folketinget.dk
 Web site: www.duopage.dk

TCK들을 대상으로 세미나와 자문을 제공한다. 언어: 덴마크어, 영어.

Institute for Diakoni og Sjaelesorg

Lene Oestergaard
 Kolonien Filadelfia, 4293 Dianalund
 Tel: +45-5826-4200
 Fax: +45-5826-4239
 Email: institut@vestamt.dk

디브리핑, 개인상담, 수련회를 제공한다. 언어: 덴마크어, 영어.

Missionary Fellowship

Ove Bro Henriksen(코디네이터)
 Gyvelvej 22, 761 Ejstrupholm
 Tel: +45-75772904

경력 선교사들을 위한 세미나와 수련회를 제공한다.

프랑스**Entrepierres**

Jonathan Ward(대표)
 Le Vieux Village
 04200 Entrepierres
 Tel/Fax: +33-492-612509
 Jonathan_Rachel_Ward@compuserve.com
 Web sit: www.famillejetaime.com

불어권 유럽에 있는 그리스도인 사역자들과 가족들을 대상으로 목회적 케어,
 상담, 자문을 통한 그리스도 중심의 휴식, 재충전, 회복을 제공한다.

Famille et Jeunesse en Action

Claude and Ginette Gaasch(대표)
 17 avenue Marechal foch
 68500 Guebwiller
 Tel: +33-389-621011
 Fax: +33-389-621100
 Email: fja@famillejetaime.com
 Web site: www.famillejetaime.com

상담 훈련, 남성 사역/그룹, 가족캠프, 대회, 상담, 상담 슈퍼비전을 제공한다.

Inter. Family and Church Growth Institute

Walter Stuart(대표)

13b rue Principale

68610 Lautenbach

Tel: +33-389-763159

Fax: +33-389-763979

Email: Waltstuart@compuserve.com

목회/가족 상담, 위기 및 정신적 외상 디브리핑, 선교사, MK, 선교단체 자문 및 처방.

Le Rucher

Erik and Jeltje Spruyt(대표)

2067 Rte de Tutegny

01170 Cessy

Tel: +33-450-283379

Fax: +33-450-283385

Email: lerucher@compuserve.com

Web site: www.lerucher.org

유럽 내외의 멤버케어 자료를 제공 및 개발하는 초교파적 선교기관 센터. 구호, 개발, 미개척 분야에서 사역하는 인력들을 대상으로 한다. 영어, 불어, 독어, 네덜란드어로 디브리핑, 정신적 외상 상담을 제공한다.

One Another Member Care Services

Robert Lugar(대표)

150 Chemin des Colombiers

34820 Assas

Tel: +33-4-6755 6690

Email: Lugar@compuserve.com

Web site: www.OneAnother.com

선교사와 목회자들을 위한 위기조정, 갈등중재, 상담, 자문, 훈련을 제공한다.

독일

Annemie Grosshauser(심리학자)

ORA International

Lindenstr. 16, 21521 Aumuehle

Tel: +49-4104-7571

Fax: +49-4104-692896

Email: agrosshauser@aol.com

디브리핑, 위기조정, 상담(내적치료, 축사), 특별 분야: 이슬람권. 언어: 독어, 영어, 페르시아어.

Dr. Lianne Roembke

Otto-von-Guericke-Str. 106

39104 Magdeburg

Tel/Fax: +49-391-561 9737

Email: Roembke@Compus-D.de

다문화팀 자문인. 영어와 독어로 선교사 임원들을 위한 대회 강사 및 자문.

Columbia International Univ.-Germany

Hindenburgstr. 36

70825 Korntal-Munchingen

Tel: +49-711-8396533

Fax: +49-711-8380545

Email: cbsinfo@aem.de

Web site: www.aem.de

안식년 선교사와 타문화 사역을 준비하는 사람들을 대상으로 독일어와 상황 세미나 제공. 그리스도인의 성숙, 성경 및 신학 과정의 교육, 효율적 타문화 사역을 위한 기술 훈련을 강조한다.

El Shalom E.V.

Irmgard Ott
Uhlandstr. 2
71120 Grafenau
Tel: +49-7033-130747
Fax: +49-7033-130748
Email: elshalom@t-online.de

상담, 자문, 수련회 제공

IGNIS Academy for Christian Psychology

Kanzler-Stuertzel-Str. 2
97318 Kitzingen
Tel: +49-9321-13300
Fax: +49-9321-133041
Email: info@ignis.de
Web site: www.ignis.de

상담센터, 기독교 대학원 심리학 프로그램, 독일어권 상담가들을 위한 의뢰 기관. 정신병동 운영.

Janz Team Ministries

Bryan Sweet(유럽 인사부 책임자)
European Personnel Supervisor
Im Kaeppele 8, 79400 Kandern
Tel: +49-7626-916080

Fax: +49-7626-916009
Email: bsweet@janzteam.com
Web site: www.janzteam.com

모집에서 은퇴에 이르기까지 선교사 케어 프로그램 개발.

Klinik Hohe Mark

Friedlaenderstr. 2, 61440 Oberursel
Tel: +49-6171-204 0
Fax: +49-6171-204 8000
Email: klinik@hohemark.de
Web site: www.hohemark.de

기독교 정신병동 입원 및 외래환자 치료. 정신적 외상 및 정신장애 치료.

Member Care Network International

Ron and Barbara Noll(코디네이터)
Email: brNoll@aol.com

상담, 위기처리, 성격개발/멤버케어 과정, 선교사 상담가 멘토링, 소그룹 지도자 훈련. 언어: 영어, 독일어, 스페인어.

Member Care Partners Germany

Friedhilde and Helmut Stricker(코디네이터)
Kirchberg 2, 74243 Langenbrettach
Tel: +49-7946-91 51 31
Fax: +49-7946-91 51 51
Email: Friedhilde.Stricker@stricker-it.de

독일의 멤버케어 연락처. 복음주의 선교기관과의 네트워킹, 선교사 자문, 의

뢰를 제공한다. 상담가, 선교회 대표, 선교사와의 협력을 구축하며 지역교회에 멤버케어를 고무하는 것을 목표로 한다.

MK-Care

Priscilla Elsaesser
Aberlin-Joerg-Str. 20, 70372 Stuttgart
Tel: +49-711-5594770

독일의 MK 케어를 위한 네트워크 마련.

Neue Hoffnung E.V.

Gisela Stuebner
Frankfurter Str. 4, 35091 Coelbe
Tel: +49-6427-931519
Email: giselastuebner@gmx.de

선교사들과 전담 그리스도인 사역자들을 위한 세미나와 상담을 제공한다.

Renew Counseling Services

Dr. Roni Pruitt(심리치료사)
Willmann Damm 10, 10827 Berlin
Tel: +49-30-781 8091
Email: Rhondapruitt@compuserve.com

선교사 경력의 전문가들의 치료, 세미나, 멤버케어 과정을 제공한다. 또한 선교인력을 지원하기 위한 선교지 자료를 제공한다.

헝가리

Dr. Evan Parks

Menyecske u. 1, VI-40, 1112 Budapest

Tel: +36-1-310 1321

Email: Eparks@attglobal.net

영적, 정서적 갱신을 추구하는 개인과 부부를 위한 케어센터 개발.

Ministry Essentials

David Shepherd(대표)
Nadudvar ut. 6/A, 1116 Budapest
Tel: +36-1-226 5391
Email: dave@mei.org.hu

영성확립/지도, 수련, 치료를 통한 리더십 개발을 제공한다.

SHARE Educational Services

Dr. David Brooks(대표)
Ifjusag u. 11, 2049 Diosd
Tel: +36-23-381 951
Fax: +36-23-381 208
Email: sharenet@compuserve.com
Web site: www.share-ed-services.org

유럽과 구 소련 선교사 자녀들의 교육을 위한 정보, 상담, 자료, 인력후원을 제공한다.

노르웨이

RoB, Instituut for Sjelesorg

Solveig and Bjoern Lande, Psychiatrists
Hoenskollen 7, 1384 Asker
Tel: +66-78-2897
Fax: +66-78-4217

Email: solveig.lande@start.no

위기개입, 가족치료, 아동, 성인, 그룹 심리치료, 갈등상황 상담, 디브리핑, 재입국, 교육, 상담가와 선교사 책임자들을 위한 슈퍼비전을 포함하는 전반적 정신과 치료를 실행한다. RoB 목회자 회원들은 상담, 디브리핑, 수련회, 단기과정, 상담집중 교육을 제공한다.

폴란드

Life and Mission Ministry

Henrik and Alina Wieja

U1, 3-go Maja 3, 45-450 Ustron

Tel: +48-33-54 29 95

Email: awieja@misja.org.pl

Email: hwieja@misja.org.pl

Web site: www.silesia.pik-net.pl/forum/misja

폴란드 사회 내에 기독교 상담, 성경적 개념과 변증론을 고무한다.

러시아

Moscow Center of Psychology

Alexander Makhnach(대표)

13 Yaroslavskaya Street

129366 Moscow

Tel/Fax: +7-95-283 5150

Email: a.makhnach@psychol.ras.ru

Email: wmah@ipras.msk.su

러시아 부부, 가족, 자녀들을 위한 심리학적 후원. 언어: 러시아어, 영어.

스페인

Carolyn Derr(Ph. D.)

C/Montelirio 8

41908 Castilleja de Guzman

Tel/Fax: +34-95-572 0503

EdwinAndCarolynKerr@compuserve.com

자문 및 위급 심리평가, 단기 선교사, 결혼, 가족 상담, 갈등해결, 탈진에 대한 세미나, 상담 훈련을 제공한다. 언어: 영어, 스페인어

Centro de Neuropsiquiatria y Psicologia

Paul Garcia(정신과 전문의)

Mateo Inurria, 13, 1º B.

28036 Madrid

Tel: +34-91-3598600 / 3598609

Fax: +34-91-3503651

Email: rgarciap@teleline.es

개인 및 가족 치료, 상담을 제공한다.

De Familia a Familia; FamilyLife

Victor and Cesca Miron(코디네이터)

37 Malats bajos

08030 Barcelona

Tel: +34-93-2740642

Fax: +34-93-4530915

Email: dfamilia@arrakis.es

Web site: www.defamilia.org

결혼과 가정, 가족회의, 소그룹 단위의 결혼 및 결혼 전 세미나, 부모 세미나,

기초상담 등과 같은 영역의 예방에 초점을 둔다.

El Faro

Calle Plata 16 Primero
41014 Seville
Tel: +34-546-93398
Email: 101334.21@compuserve.com

안전한 분위기의 성경적 상담과 치유기도를 통해 개인의 상처를 돌보는 기독교 목회상담 수련센터.

Member Care North Africa

Anke Tissingh(대표)
Apdo. 109, 29620 Torremolinos
Tel/Fax: +34-952-3822 33
Email: 100767.527@compuserve.com

북아프리카를 대상으로 멤버케어 자료와 네트워크를 개발하며 제공한다. 언어: 영어, 불어, 네덜란드어, 스페인어, 독어.

스위스

Centre chretien de Psychologie

Daniel and Denise Bouvier(대표)
31 rue de la Colmbiere
1260 Nyon
Tel: +41-22-361 6505
Fax: +41-22-361 6507
Email: paloma.psy@bluewin.ch

불어와 영어로 상담제공. 의뢰.

Fed. de Missiones Evangel. Francophones

Stefan Schmid(M. Th.)
Case Postale 68
1806 Saint-Legier
Tel: +41-21-943 1891
Fax: +41-21-943 4365
Email: iem.fmef@bluewin.ch
Web site: www.temanet.org/iem

불어권 상담가들을 위한 멤버케어와 의뢰에 대한 대회를 매년 제공한다.

Psychiatric Clinic Sonnenhalde

Samuel Pfeifer(M. D.)
Ganshaldenweg 22-32
4125 Riehen
Tel: +41-61-645 46 46
Fax: +41-61-645 46 00
Email: pfeifer@sonnenhalde.ch
Web site: www.sonnenhalde.ch

59개의 병상과 3인의 외래환자 담당의가 갖추진 기독교 정신병원. 일반적인 정신문제를 비롯하여, 우울, 불안, 정신질환의 기질적 측면의 심리치료 상담과 처방을 제공한다.

네덜란드

Foundation ZON

Teo van der Weele(M. A.)
Korhoelaan 1/19
3847LL, Harderwijk
Tel: +31-341-410341

Fax: +31-341-410007
Email: tjvdweele@uni-one.nl

덴마크에 상담/치료와 10일 하기 프로그램을 제공한다. 언어: 네덜란드어, 독일어, 영어, 태국어.

Hands to Serve

Steve Simmons(대표)
Postbus 5740, 3290 AA, Strijen
Tel: +31-78-6571509
Fax: +31-78-6742293
Email: 100105.3214@compuserve.com

선교사들이 네덜란드에 머무는 동안 차량 임대, 컴퓨터 수리 등의 일로 섬긴다.

Ins. for Transcultural Mis. and Psychology

Margrete Bac-Fahner(심리학자)
Royaars van den Hamkade 44a
3552 CN, Utrecht
Tel: +31-30-2437673 / 30-2542208
Email: bac.fahner@hetnet.nl

선교사와 기타 이주민들에 대해 검사, 평가, 훈련과정, 강좌, 출판, 상담, 치료, 현장보고를 통한 예방 및 치료 조치를 마련하여 심리적 도움을 제공한다. 언어: 네덜란드어, 영어.

Member Care Nederland

Rita van Netten
Egelantierstraat 88
1171 JR, Badhoevedorp

Tel/Fax: +31-20-6599833
Email: rvnetten@daxis.nl

의료, 상담, 실제자료 등을 제공하는 네덜란드 선교사들을 위한 멤버케어 네트워크.

Tabitha

Dr. Jurg
Anerweg Noord 86, 7775 AV, Lutten
Tel: +31-523-683275
Fax: +31-523-683475
Email: hulpverlening@tabitha.nl

목회상담, 개인 자문, 그룹치료, 예술치료, 레크리에이션을 제공한다.

영국

Campus Crusade for Christ International

Don R. Myers(대표)
24 Birchwood Grove
TW123DU, Hampton
Tel: +44-208-941 7463
Fax: +44-208-979 7842
Email: donrmyers@compuserve.com

유럽, 아프리카, 아시아, 중동 지역에서 가정생활, 결혼, 양육에 대한 대회 운영.

Care for Mission

Dr. Michael Jones
Elphinstone Wing, Carberry
EH21 9DR, Musselburgh

Tel: +44-131-653 6767
Fax: +44-131-653 3646
Email: mejones@eihc.org

의료평가, 후보생 개인평가, 상담, 슈퍼비전을 포함하는 보건사역을 제공한다.

COMET-Families on the Move

Marion Knell (대표)
11 Victoria Road
LE12 8RF, Woodhouse Eaves
Tel: +44-1509-890268
Email: bryan.knell@ukgateway.net

MK 케어와 훈련을 위한 자료와 네트워크를 제공한다. 일일 대회 및 MK 휴가 프로그램을 제공한다.

Conway House Training Centre-OM

115 Russell Road
LL18 3NR, Rhyl
Tel: +44-1745-343085
Fax: +44-1745-330790
Email: leaderm@rhyl.om.org

지도자들과 선교사들을 위한 훈련과 목양 과정을 제공한다.

Equip

Tony Horsfall(관리)
Bawtry Hall, Bawtry
DN10 6JH, Doncaster
Tel: +44-1302-710020

Fax: +44-1302-710027
Email: equip@bawtryhall.co.uk

국내 및 해외 사역을 위해 그리스도인들을 준비시킨다. 그 과정에는 변화를 위한 준비, 선교사들의 스트레스 다루기, 파송자로서 섬김 등이 있다.

Healing for the Nations

24 Scotforth Road
LA1 4ST, Lancaster
Tel/Fax: +44-1524-843977

수련회와 영성개발을 제공한다.

Hiding Place

David and Joyce Huggett(대표)
Email: 100610.427@compuserve.com

휴식적인 환경을 통해 선교 동역자들에 대한 단기 수련회와 영적 지도를 제공한다.

InterHealth

Dr. Ted Lankester
157 Waterloo Road
SE1 8US, London
Tel: +44-207-902 9000
Fax: +44-207-928 0927
Email: info@interhealth.org.uk

선교사, 구호사역자, 자원봉사자, 파송기관에 대해 상담, 현장보고, 건강검진, 이동 클리닉, 이동 건강 상품, 열대 및 직업 의학, 리서치, 출판물을 포함하는 전 영역의 의료 및 심리 치료를 제공한다. 언어: 영어, 포르투갈어, 스페인어, 독일어.

King's Centre

High Street, Aldershot
GU11 1DJ, Hampshire
Tel: +44-1252-333233
Fax: +44-1252-310814
Email: info@kingscare.org
www.kingscare.org/Caucasus/trauma.htm

체체니아에 있는 외상 상담센터. “Zhivaya Voda”(생수)는 체체니아 난민들에게 영, 혼, 육의 치료를 위해 안전한 장소를 제공한다.

Member Care Associates-UK

Marion Knell(코디네이터)
Email: Marion@knell.net

영국에 본부를 둔 후원그룹으로 개인적, 전문적 후원을 제공하며, 문제에 대해 토론하고, 최신정보를 교환하기 위해 연 4회 모임을 갖는다.

Mission Encouragement Trust

Janice Rowland(대표)
P.O. Box 3016, BN12 6RL, Worthing
Tel/Fax: +44-1903-603405
Email: officeMET@cs.com

일차적으로 서유럽, 폴란드, 헝가리, 루마니아에 있는 장기 선교사들을 방문함으로 격려하고 후원하는 사역을 한다. 언어: 영어, 불어, 남아프리카 공용 네덜란드어, 히브리어.

Missionary Training Service

Ian Benson(코디네이터)

18 Aston Way
SY11 2XY, Oswestry, Shropshire
Tel: +44-1691-653 619
Email: coordmts@xc.org

선교사 훈련을 제공하고, 선교사 훈련 자료를 개발하며, 선교사 훈련 네트워크를 조성한다.

Network of Christians in Psychology

Email: info@necip.org.uk
Web site: www.necip.org.uk

영국의 전문적인 의료, 직업, 교육, 상담, 대학의 심리학자들을 대표하는 200여개 이상의 회원 네트워크. 기독교 심리학자와 심리학을 연구하는 학생들을 후원하는 것을 목표로 한다.

Palmer Fry Counseling Services

Michael and Dot Palmer Fry
58 Hanover Gardens
SE11 5TN, London
Tel/Fax: +44-207-582 4130
Email: Mikendot@aol.com

정서적으로 위기상황 속에서, 습관성 죄로 갈등하는 사람들에 대해 전문적 기독교 상담을 제공한다. 언어: 영어, 스페인어.

Penhurst Retreat Centre

Penhurst Charitable Trust
44 St. Mary's Road
CV31 1JP, Leamington Spa

Tel: +44-1926-425403
Fax: +44-870-734 5436
Email: Mmyers4544@aol.com

해외에서 사역하기 위해 혹은 해외나 본국에서의 스트레스 환경에서 사역하고 돌아오는 개인들이나 소그룹을 위해 신체적, 정신적, 영적 갱신을 마련하는 장소로서 형식적/비형식적 수련회를 제공한다.

Waverley Christian Training

Waverley Abbey House, Waverley Lane
GU9 8EP, Farnham
Tel: +44-1252-784731
Fax: +44-1252-784734
Web site: www.christiancounselling.com

기독교 상담 훈련을 제공한다.

Wellsprings

Marjorie salmon(코디네이터)
Bawtry Hall, Bawtry
DN10 6JH, Doncaster
Tel: +44-1302-710020
Fax: +44-1302-710027
Email: 106341.2266@compuserve.com

회복, 휴식, 갱신의 시간을 필요로 하는 선교요원들을 위한 숙박시설.

6) 중동

키프로스

Middle East Member Care Group

Tim Rigdon(코디네이터)
7 Evagoras Palikarides
4712 Alassa
Tel: +357-5-434-115
Email: tim@memct.org
Web site: www.memct.org

중동지역의 멤버케어와 의리를 기획하는 것을 돕는 초교파 기관. 중동에서의 타문화적 삶과 사역에 관련된 많은 문서자료를 보유하고 있다.

7) 북미

캐나다

International Medical Services

Dr. Duncan Westwood(Ph.D.)
4000 Leslie Street
North York, Ontario M2K 2R9
Tel: +1-416-494 7512
Fax: +1-416-492 3740
Email: expatriatecare@sympatico.ca

의료 및 정신건강 평가, 검사, 상담. 언어: 영어, 표준 중국어.

Missionary Health Institute

Dr. Kenneth Gamble(행정대표)
4000 Leslie Street

North York, Ontario M2K 2R9
 Tel: +1-416-494 7512
 Fax: +1-416-492 3740
 Email: mhiims@attglobal.net

이주민 케어, 열대의학, 의료평가, 검사 전문.

MissionPrep

Robert Cousins(대표)
 36 Goldberry Square
 Scarborough, Ontario M1C 3H5
 Tel/Fax: +1-416-284 5645
 Email: micanada@interlog.com
 www.tyndale-canada.edu/tim/missionprep

개인평가, 대인관계 기술, 건강문제, 타문화 훈련, 언어 상담 전문.

미국

Alongside, Inc.

Steve Maybee(M. A., 코디네이터)
 870 Sunrise Boulevard
 Mount Bethel, PA 18343
 Tel: +1-570-897 5115
 Fax: +1-570-897 0144
 Email: stevem@alongsidecares.org
 Web site: www.alongsidecares.org

구 투스카로라(Tuscarora) 자료센터. 기독교 사역에 종사하는 사람들을 위한 3주간 집중 외래환자 상담 프로그램으로 전문적 영적, 정신적, 정서적 케어사역을 제공한다.

Assoc. of Christian Schools International

David K. Wilcox(부 대표)
 P.O. Box 35097
 Colorado Springs, CO 80935
 Tel: +1-719-594 4612
 Email: International_Ministries@acsi.org

전 세계 MK 기숙사 학교, MK 교육 종사자, 기숙사 담당 사역자들을 위해 자료를 제공한다.

Barnabas International

Dr. Lareau Lindquist(대표)
 P.O. Box 11211
 Rockford, IL 61126
 Tel: +1-815-395 1335
 Fax: +1-815-395 1385
 Email: Barnabas@barnabas.org
 Web site: www.barnabas.org

개인, 소그룹, 회의나 대회를 통해 기독교 사역자들을 견고하게 세우기 위한 범세계적인 격려 사역을 제공한다. 그 대상은 선교사, 목회자, 해외의 현지인 교회 지도자와 그 가족들이 해당된다. 기독교 사역자들을 위한 수련센터 목록을 갖추고 있다. 매년 개최되는 “목회자를 선교사에게로”(Pastors to Missionaries) 대회의 후원기관이다.

Bethesda Foundation

James Schlottman(대표)
 4596 East Cliff Avenue
 Denver, CO 80222
 Tel: +1-303-639 9066

Email: Foundation@BethesdaCares.org

Web site: www.BethesdaCares.org

선교사, 목회자, 가족들을 위한 교육적인 수련회를 제공한다.

Cedar Ridge Ministries

David and Susan Black(대표)

R.R.3, P.O. Box 340

Gosport, IN 47433

Tel: +1-812-879 4361

Email: cedridgmin@smithville.net

www.home.bluemarble.net/~cedridgmin

선교사들의 개인성장, 관계치유, 비전 갱신을 위한 전문적 케어를 제공한다.

Christian Counseling Center

3355 Eagle Park Drive NE, Suite 106

Grand Rapids, MI 49525

Tel: +1-616-956 1122

Fax: +1-616-956 8033

Email: counsel@gospelcom.net

Web site: www.gospelcom.net/counsel

파송 전 선별, 상담, 위기개입을 제공한다. 스테파니 프로젝트를 통해 선교사들에게 선교지 교육, 자문/상담을 제공한다. 미시간 멤버케어 네트워크는 선교사들을 위한 현장치료 제공에 관심 있는 정신건강 전문인들을 대상으로 한다.

Christian Training Center International

Larry Pons(대표)

234 watchman Lane

Franklin, NC 28734

Tel: +1-828-524 5741

Fax: +1-828-369 2019

Email: innlastresortctci@juno.com

수련회, 세미나, 그리스도인 가족 훈련을 제공한다.

Crisis Consulting International

Robert Klamser(대표)

9452 Telephone Road, #223

Ventura, CA 93004

Tel: +1-805-642 2549

Fax: +1-805-642 1748

Email: info@hostagerescue.org

Web site: www.hostagerescue.org

기독교 선교사와 NGO 단체들을 대상으로 안전/위기 관리 훈련, 위기평가 및 우발사고 대책, 비상지원, 인질협상을 돕는다.

Elijah Company, Inc.

Norman Przybylski(행정대표)

P.O. Box 64016

Virginia Beach, VA 23467

Tel: +1-757-474 2054

Email: normprzy@aol.com

Web site: www.elijahcompany.org

훈련캠프, 해외여행, 성격 프로파일 및 개발에 주력한 세미나, 팀구축, 화해, 멘토링을 제공한다. 언어: 영어, 스페인어.

Elim Retreat Ministries

Henry and Diane Stewart
2803 Apple Tree Court
Waukesha, WI 53188
Tel: +1-262-524 0167
Email: hstewart5@juno.com
Web site: www.barnabas.org

선교사 수련회를 무료로 지원한다.

Emerge Ministries, Inc.

Richard Dobbins(Ph. D., 대표)
900 Mull Avenue
Akron, OH 44313
Tel: +1-303-867 5603
Fax: +1-330-873 3439
Email: emerge@emerge.org
Web site: www.emerge.org

성경에 기초한 상담과 선교사 선발을 제공하는 기독교 정신보건 센터.

Godspeed Missionary Care

Barney M. Davis, Jr.,(행정대표)
19 Federal Street, Suite 2a
Easton, MD 21601
Tel: +1-410-819 0497
Fax: +1-410-819 0498
Email: Godspeed@MAF.org
Web site: www.missionarycare.org

정서적 스트레스, 마찰상황, 질병으로 갈등하는 선교사들을 지원한다.

Grace Ministries International

Derryck McLuhan(행정대표)
131 Village Parkway NE, Bldg. 4
Marietta, GA 30067
Tel: +1-770-690 0433
Fax: +1-770-850 9304
Email: GMI@gmint.org
Web site: www.gmint.org

지도자 개발, 회복, 상담, 제자양육, 훈련을 제공한다.

Greenwood Counseling Associates

Richard Ruegg(심리학자)
948 Fry Road
Greenwood, IN 46254
Tel: +1-317-885 1150
Fax: +1-317-885 1070
Email: gca@indy.net

상담, 재입국 프로그램, 위기사건 관리를 통해 국제 선교단체 소속의 개인 및 가족들을 지원한다.

Heartstream Resources

Dr. Larry and Dr. Lois Dodds
101 Herman Lee Circle
Liverpool, PA 17045
Tel: +1-717-444 2374
Fax: +1-717-444 2474

Email: heartstream@compuserve.com

Web site: www.membercare.org

타문화 사역자들의 회복, 예방 프로그램, 선교기관/교회 선교 위원회에 대한 자문, 리서치를 제공한다.

Hope International, Inc.

1605 Elizaberth Street

Pasadena, CA 91104

Tel/Fax: +1-323-753 5741

훈련, 리서치, 지원, 외상자 네트워킹을 제공한다.

Interaction, Inc.

David C. Pollock(행정대표)

P.O. Box 158

Houghton, NY 14744

Tel: +1-716-567 8774

Fax: +1-716-567 4598

Email: Interaction@compuserve.com

Web site: www.tckinteract.net

세미나, 대회, 자료를 통해 TCK와 가족들을 위해 자료 및 촉매기관으로 섬긴다.

Letters

Ruth E. van Reken(저자/출판가)

8124 N. Lincoln Blvd., P.O. Box 90084

Indianapolis, IN 49240

Tel/Fax: +1-317-251 4933

Email: Rdvanreken@aol.com

Web site: http://members.aol.com/Rdvanreken/

매년 열리는 “세계적 이동 가족”(Families in Global Transition) 대회를 제공한다. 성인 MK/TCK에 초점을 둔다.

Link Care Center

Brent Lindquist(Ph. D., 대표)

1734 West Shaw Avenue

Fresno, CA 93711

Tel: +1-559-439 5920

Fax: +1-559-439 2214

Email: info@linkcare.org

Web site: www.LinkCare.org

선교사 대상의 상담 및 목양 센터. 후보생 평가, 회복, 개인 성장, 재입국에 대한 세미나를 제공한다.

Makahiki Ministries

Billie Hair(대표)

P.O. Box 415

Mariposa, CA 95338

Tel/Fax: +1-209-966 2988

Email: makahiki@sierratel.com

Web site: www.pastorsnet.org/caregiver_ministries/members/
makahiki_ministries.html

그리스도인 사역자들에게 휴식 및 안식처를 제공하는 전 세계적으로 100개 이상의 가정 네트워크.

Marble Retreat

Dr. Louis and Melissa Mcburney
139 Bannockburn
Marble, CO 81623
Tel: +1-970-963 2499
Fax: +1-970-963 0217
Email: mretreat@compuserve.com
Web site: www.marbleretreat.org

선교사와 그리스도인 사역자들을 대상으로 하는 기독교 심리치료센터. 그룹 및 집중 상담 수련 프로그램을 제공한다.

Ministry Essentials

P.O. Box 822224
Dallas, TX 75382
Tel/Fax: +1-214-341 3749
Email: MinEssentials@compuserve.com

영성훈련 그룹, 개인적 영성 수련회, 팀구축, 훈련을 제공한다. 유럽/헝가리 편을 참조하라.

Minnesota Renewal Center

Patrick Repp(실무대표)
1075 West County Road E, Suite 209
Shoreview, MN 55126
Tel: +1-651-486 4828
Fax: +1-651-482 9119
Email: mail@minnesotarenewal.com
Web site: www.minnesotarenewal.com

평가, 상담, 지도자 훈련, 자문, 중재, 화해를 제공한다.

Mission Nannys

Betty Sullins(대표)
P.O. Box 609
Edgewater, MD 21037
Tel: +1-410-956 3142
Fax: +1-410-956 2807
Email: bettysullins@juno.com

50세 이상의 여성들을 파송하여 신생 가족들을 섬기기 위해 예외적 상황에 처한 선교사 가족들을 돕는다.

Missionary Care Services

Doug Feil(MA LPC, 대표)
141 West Davies Avenue
Littleton, CO 80120
Tel: +1-303-730 1717
Fax: +1-303-730 1531
Email: SouthwestCA@viafamily.com
Web site: www.SCA-solutions.org

선교사 평가, 건강 확인, 위기개입, 집중상담, 예방, 훈련, 현장방문을 제공한다.

Missionary Training International

Paul Nelson(대표)
5245 Centennial Blvd., Suite 202
Colorado Springs, CO 80919
Tel: +1-719-262 0329
Fax: +1-719-594 4682

Email: mintern@aol.com

Email: info@mti.org

Web site: www.mti.org

효율적 타문화 생활과 사역을 위해 그리스도인들을 준비시키며 양육하고자 하는 목적으로 교회 및 선교기관들과 사역한다. 디브리핑과 갱신 프로그램을 촉진하며 연차 대회인 “정신건강과 선교”(Mental Health and Missions)를 운영한다(www.mti.org/mhm.htm).

Missionary Kids Ministry

Rick and Margaret Rineer(코디네이터)

2801 Cowpath Road

Hatfield, PA 19440

Tel: +1-215-368 0485

Fax: +1-215-368 9021

Email: mkm-hatfield@aimint.org

MK 부모들이 해외에 체제하는 동안 연장자 MK와 대학생 MK들을 대상으로 하는 “쉼터”(home away from home). 아프리카 내지 선교회(AIM) 사역.

Missionary Retreat Fellowship

R.R. 4, Box 303

Lake Ariel, PA 18436

Tel/Fax: +1-570-689 2984

Email: mrf64@juno.com

Web site: www.missionary-retreat.org

선교사들의 본국사역 기간 중 그들이 집으로 여길 수 있으며 선교사 후보생들이 선교지 사역 이전에 머무를 수 있는 장소.

Mobility International USA

Email: exchange@miusa.org

www.miusa.org/general/miusaexchange.html

세속자료: 지도자 훈련 공동체 서비스, 타문화 경험 학습, 권리옹호 및 장애자 옹호 프로그램 제공.

Mountain Top Retreat

Rev. Charley Blom

13705 Cottonwood Canyon Drive

Bozeman, MT 59718

Tel: +1-406-763 4566

Fax: +1-406-763 3034

Email: mountaintopmin@mcn.net

Web site: www.mcn.net/~mountaintopmin

조용한 환경을 통한 휴식 및 갱신을 제공한다. 요청에 의한 상담이 가능하다.

Narramore Christian Foundation

Dr. Bruce Narramore(대표)

250 West Colorado Blvd., Suite 200

Arcadia, CA 91007

Tel: +1-626-821 8400

Fax: +1-626-821 8409

Email: nfc@ncfliving.org

Web site: www.ncfliving.org

연 2회 재입국 프로그램, 온라인 서비스, 라디오, 문서, 훈련, 자문, 현장 상담, 통신으로 선교사를 섬기고 있는 기독교 정신보전단체. 무료 잡지: *Psychology for Living*.

New Hope International Ministries

Ronald Koteskey(심리학 교수)
 1 Macklem Drive
 Wilmore, CA 91390
 Tel: +1-859-858 3436
 Fax: +1-859-858 3921
 Email: ronald.koteskey@asbury.edu
 www.asbury.edu/academ/psych/mis_care

예방을 중점으로 개인, 부부, 단체를 대상으로 섬긴다. 웹 사이트에서 여러 종류의 멤버케어 자료를 제공한다.

Operation Impact

Grace Barnes(대표)
 Azusa University, P.O. Box 7000
 Azusa, CA 91702
 Tel: +1-818-815 3848
 Fax: +1-818-815 3868
 Email: gbarnes@apu.edu

선교사와 그 외의 사람들을 대상으로 지도자 훈련 과정과 대학원 과정 학위 프로그램을 세계의 여러 곳에서 제공한다.

Pebble Creek Counseling

Elizabeth A. Olson(심리학자)
 710 North Mead Street
 St. Johns, MI 48879
 Tel: +1-517-224 6624
 Fax: +1-517-224 8797
 Email: PebbleCreek@voyager.net

선교사, 선교사 가족, 성인 MK를 위한 결혼 및 가족치료를 제공한다.

Pilgrims Rest

2511 Tower Drive North
 Brainerd, MN 56401
 Tel: +1-218-764 2869
 Fax: +1-218-825 9551
 Email: 74724.244@compuserve.com
 Web site: www.membercare.org/pilgrims.htm

선교사들을 위한 상담 및 거주 서비스를 제공한다.

Remuda Ranch

One East Apache
 Wickenburg, AZ 85390
 Tel: +1-800-445 1900
 Web site: www.remuda-ranch.com

여성들과 어린 소녀들을 대상으로 특별히 기획된 식사장에 프로그램을 제공한다.

Servant Care International

Rick Ryding(행정대표)
 rickryding@servantcareinternational.org
 Web site: www.servantcareinternational.org

선교사들을 위한 케어를 제공한다.

Sharpening Your Interpersonal Skills

Dr. Ken Williams(위클리프)

8805 Bloombury Court
 Colorado Springs, CO 80920
 Tel: +1-719-532 1956
 Fax: +1-719-532 1447
 Email: ken@RelationshipSkills.com
 web site: www.RelationshipSkills.com

선교사들을 대상으로 대인관계 기술에 관한 5일간의 워크숍을 제공한다.

Third Culture Family Services

Elsie Purnell(대표)
 2685 Meguiar Drive
 Pasadena, CA 91107
 Tel: +1-626-794 9406
 Email: empurn@aol.com

다양한 교육의 기회들, 재입국, 성인 MK 문제/그룹을 포함하는 MK 자문 서비스를 제공한다.

Timber Bay Camp and Retreat Center

Mark Ritchie(캠프 대표)
 18955 Woodland Road
 Onamia, MN 56359
 Tel: +1-320-532 3200
 Fax: +1-320-532 3199
 Email: tbcamp@timberbay.org
 Web site: www.timberbay.org

독신자, 부부, 가족들을 위한 “피정”

Transition Dynamics

2448 NW 63rd Street
 Seattle, WA 98107
 Tel: +1-206-789 3290
 Fax: +1-206-781 2439
 Web site: www.transition-dynamics.com

세속자료: 국제 이주 공동체를 위한 자문그룹.

Trinity Bible College(EFCM)

Dr. Dennis and Lydia Bowen(교사)
 c/o IPS, Box 169
 New York, NY 10103
 Email: dlbowen@xc.org

러시아와 기타 지역에 있는 학생들에게 기독교 상담 및 가정사역 기초에 대한 교육에 참여한다.

Walking in Their Shoes

Lee and Carolyn Baas
 PMB 261, 101 Washington Street
 Grand Haven, MI 49417
 Tel: +1-616-844 3360
 Email: witsministry@juno.com

목회적 케어를 제공하는 선교단체와 선교사들을 위한 자원봉사자 서비스.

8) 남미

브라질

COMIBAM Pastoral Care Working Group

Marcia Tostes(코디네이터)
Email: mrast10@uol.com.br

라틴 아메리카의 멤버케어를 위한 지역 연락인. 라틴 아메리카 내외의 멤버케어 자료 개발을 추구한다.

Pastoral Care Commission, Brazil Churches

Antonia van der Meer
Caixa Postal 53
36 570 000 Vicoso
Tel: +55-31-3892 7960
Fax: +55-31-3891 3030
Email: tonica@homenet.com.br

선교지 파송 전 오리엔테이션, 선교현지 케어, 안식년 혹은 귀국 선교사들을 위한 수련회를 제공한다. 언어: 포르투갈어, 스페인어.

3. 2부: 기타 자료

1) 지역 멤버케어 단체

이 단체들은 그들의 지역 안에서 멤버케어 자료를 개발하려고 노력하는 초교파 멤버케어 연합체이다(48장 참조). 각 단체는 복음주의 선교연맹 멤버케어 태스크포스(WEA Member Care Task Force, MemCa)와 밀접한 관련을 갖는다.

멤버케어 아프리카

Naomi Famonure(코디네이터)
Email: naomi_messiah@hotmail.com

멤버케어 아시아

Polly Chan(코디네이터)
Email: ChanPolly@omf.net

멤버케어 중앙아시아

Annemie Grosshauser(코디네이터)
Email: agrosshauser@yahoo.com

멤버케어 유럽

Marion Knell(코디네이터)
Email: Marion@knell.net

멤버케어 라틴 아메리카

Marcia Tostes(코디네이터)
Email: mrast10@uol.com.br

2) 인터넷 자료

Focus on the Family

Email: www.parsonage.org
www.family.org/postoffice/info/a0000120.html

가정생활, 목회자, 자녀 등을 위한 자료를 제공한다.

Interaction, Inc.

Email: Interaction@compuserve.com
www.tckinteract.net

TCK와 국제 이동 가족들을 위한 자료를 제공한다.

Intercultural Press

Email: books@interculturalpress.com
www.interculturalpress.com

다양한 타문화 주제와 영역에 관한 도서와 자료를 제공한다.

International Teams

www.iteams.org/ITeams/resource/crdb

선교사 케어, MK, 기타 사역 관련 주제들에 관한 자료 정보를 보유하고 있다.

Missionary Renewal Asia Pacific

Email: mrpag@juno.com
www.mrap.org

아시아 태평양 선교사들로 하여금 개인 사역에 필요한 자료를 찾도록 돕는다.

Missionary Marriages International

Email: info@missionsandmarriages.org
www.missionsandmarriages.org

결혼생활을 강화시키는 자료를 제공한다.

MK Convention

Email: webmaster@mknet.org
www.mknet.org

MK와 TCK를 위한 자료와 연결을 제공한다.

MK Ministries

www.mkministries.com

MK들을 위한 격려, 서신왕래, 타 MK들에 관해 배울 수 있는 곳.

New Hope International Ministries

Email: ronald.koteskey@asbury.edu
www.asbury.edu/academ/psych/mis_care

멤버케어에 관련된 다양한 주제들에 대한 자료를 제공한다. 소책자 무료 다운로드.

OSCAR UK Missions Information Services

www.oscar.org.uk

선교사/해외 그리스도인 사역자들에 대한 영국 관련 정보, 안내, 자료를 제공한다.

WEA Member Care Web site

Email: MemberCare@kastanet.org
www.membercare.org

광범위한 멤버케어 웹 사이트를 제공한다. 최신정보/행사, 글, 서평, 다양한 링크를 제공한다.

3) 출판 및 이메일 포럼

Asian MK Care Link-Newsletter

Email: ChanPolly@omf.net

아시아 MK 사역자들을 위한 OMF 후원의 정보 및 자료 격월 회보.

BR Anchor Publishing

Beverly D. Poman(출판가)

2044 Montrose Lane

Wilmington, NC 28405

Tel: +1-910-256 9598

Fax: +1-910-256 9579

Email: Broman@branchor.com

Web site: www.branchor.com

재배치 정보 출판사. 재배치에 대한 무료 월간 이메일 회보를 출판한다.

Brazil-Pastoral Care Email Forum

Email: carriker@uol.com.br

브라질에서의 멤버케어를 위한 포르투갈어 이메일 포럼.

Brigada

www.brigada.org/others.html

선교사역과 훈련에 대한 공통 관심사를 나누는 사람들과 네트워크를 형성하는 대회/포럼 단체.

COMIBAM Email Forum

Email: iepla@internet.ve

라틴 아메리카 멤버케어를 위한 소식과 토론. 코미밤 목회적 케어 단체 (COMIBAM Pastoral Care Working Group)에 의해 기획조정이 된다.

Dads at a Distance

www.dads.com

가족관계를 유지하고 강화하기 위해 여행 중에 있는 아버지들을 돕는다.

Encouragement-Barnabas International

Email: Barnabas@barnabas.org

Web site: www.barnabas.org

선교사들을 위한 월간 “격려” 서신을 출판한다.

Link Care

Email: KenRoyer@aol.com

목회적 케어에 대한 월간 이메일 회보를 출판한다.

Member Care Africa

member-care-europe-subscribe@yahoogroups.com

멤버케어 유럽 이메일 포럼(Member Care Europe Email Forum)의 부록으로 아프리카 멤버케어에 관한 월간 정보를 제공한다.

Member Care Asia

member-care-asia-subscribe@yahoogroups.com

아시아와 비아시아 지역의 멤버케어 관련 주제에 대한 정보, 네트워크, 토론을 제공하는 격주간 이메일 정보 서비스. 멤버케어 아시아 태스크 포스 (Member Care Asia Task Force) 후원.

Member Care Europe

member-care-europe-subscribe@yahoogroups.com

유럽과 그 외 지역의 멤버케어 관련 주제에 대한 정보, 네트워크, 토론을 제공하는 격주간 이메일 정보 서비스. 멤버케어 유럽 후원.

MemCa Member Care Briefing

Email: hoffmannht@compuserve.com

연 3회 발송되는 이메일 회보. 전 세계 멤버케어의 시대적 문제/동향의 분석 및 토의를 제공한다. WEA 멤버케어 태스크포스(Member Care Task Force)에 의해 기획조정 된다.

Narramore Christian Foundation

Email: ncf@ncfliving.org

Psychology for Living 무료 월간 잡지를 출판한다.

NOAHE

Email: guidenoahe@xc.org

의료 전문가들을 위한 이주민 건강 협회 네트워크(Network of Associates for the Health of Expatriates) 이메일 포럼.

Perspektiven

Email: smf@sem.de

독어와 영어로 제공되는 독일 멤버케어 이메일 포럼.

Pastoral Care Email Forum-Brazil

Email: carriker@uol.com.br

브라질과 그 외의 지역의 선교사 케어 및 개발 관련자들을 위한 포르투갈어 이메일 포럼.

PTM Care

Email: PTMCAREnet@barnabas.org

Barnabas International에 의해 기획되는 선교인력을 위한 정기 격려문.

Toolbox-International Teams

Email: Preston@InternationalTeams.org

Web site: www.iteamspd.org

격월간 이메일 형식으로 발행되는 개인 성장과 사역 발전을 위한 자료집.

Women of the Harvest

Email: harvestmag@aol.com

Web site: www.womenoftheharvest.com

타문화 여성 사역자들을 위한 후원 및 격려 잡지.

WEA Religious Liberty Commission

Email: MarkAlbrecht@xc.org

Web site: www.worldangelical.org

종교적 자유문제를 강조하며, 전 세계 그리스도인 박해자들을 보도하는 이메일 뉴스 서비스.

* 타자와 목록 확인을 위해 도움을 준 필 윌터스에게 깊은 감사를 전한다.

제 50 장

멤버케어 탐방: 국제적 멤버케어 관련 문헌

아 내와 나는 Le Rucher 초교파기관 선교센터에서 사역하고 있다. 센터는 제네바에서 그리 멀리 떨어져 있지 않은 유라 산맥 아래에 자리 잡고 있다. 사무실의 벽은 선교사 케어에 관한 서적, 기사, 저널, 논문들로 진열되어 있다. 이 글에서는 본 사무실에 관한 간략한 탐방을 제공하고자 한다. 구체적으로는, 지리적 그리고 인터넷 탐방 과정을 통해 얻어진 멤버케어 자료들에 대해 나누고자 한다. 이러한 자료들은 지난 15년간 영문으로 출판된 서적들로 구성되어 있다. 전체적으로, 그것들은 멤버케어 분야에 대해 증가하고 있는 국제적인 “문서행적”을 대표하고 있다. 이러한 문헌들은 선교사의 장기근속을 진정 도울 수 있는 평생교육을 촉진하는 수단이 된다(Brewer, 1991).



켈리 오도넬 *

멤버케어 문헌은 멤버케어 프로그램, 정책, 실행에 대한 정보를 제공하며 계속 증가하고 있다. 다음은 그간 발전해 온 주요한 출판물들을 편집한 것이다. 훌륭한 문헌들의 출현은 종종 멤버케어가 특정한 영역 내에서 그리고 특정한 사역의 유형 내에서 발전해 왔다는 것을 반영한다.

1. 국제 멤버케어

신생 파송국가들 내에서 멤버케어에 대한 관심이 고조되는 것을 볼 때 격려를 받게 된다. 이것은 느리기는 하지만, 대부분이 아시아와 라틴 아메리카 국가들의 선교 책임자들과 멤버케어 사역자들에 의해 저술되고 있는 문헌의 확연한 흐름에서 발견할 수 있다. 많은 경우에, 그들의 저술들은 당연하게도, 세계 선교 단체와 큰 상관성을 갖는다(예, *Too Valuable to Lose*, Taylor, 1997).

선교와 마찬가지로, 멤버케어는 두 노선으로 이루어지고 있다. 즉, 북에서 남으로, 동에서 서로, 그리고 그 역 방향으로 이루어진다. 그러나 신생파송국가들(Newer Sending Countries, NSCs)은 현저하게 이전의 서구 자료들을 근거로 구축하여 그들 자국과 지역에 대한 많은 특정한 관심 주제들을 다루고 있으므로 보다 많은 신생파송국가 동료들의 참여가 매우 요구된다(O'Donnell, 1997). 기존파송국가들(Older Sending Churches, OSCs)은 멤버케어 자료들을 출간하는데 있어서 선도적 역할을 해왔으며, 이러한 사실은 이 글에 목록으로 제시된 OSC 자료의 양(다수가 미국인과 유럽인 저자들)에 반영되고 있다. 앞으로 몇 년 동안에, 지역 멤버케어 주제들에 초점을 두는 논문집들을 포함하여 보다 많은 NSC 자료들을 만나 볼 수 있기를 바란다.

2. 문헌 탐방

모든 서고들이 서적들을 분류하는데 훌륭한 시스템을 필요로 하듯이 참고문헌 또한 그러하다. 그러므로 나는 이 서적의 구성을 위해 사용되어진 멤버케어 모델에 따라 자료들을 구분하기로 하였다. 영역들은 많은 단체와 국가 문화들 전반에 걸쳐 상관성을 갖는다. 1장에 설명된 것과 같이, 이 모델은 5개 부분, 혹은 5개의 원들로 구성된다(아래 표 1과 1장의 도표를 참조하라). 원 4면의 8개 영역들(전문가 분야)은 참고문헌을 구성하는 주된 골조가 된다. 이러한 영역들에 이어 NSC의 몇몇 일반적인 멤버케어 참고문헌들, 주로 정기간행물들이 다루어진다.

어떤 서적들은 출판사를 통하기 보다는 저자들을 통해서만 구입이 가능하지만, 대부분의 서적들은 출판되고 있다. 여러 참고문헌들 뒤에는 삽입구로 몇 개의 설명문이 첨부되었다. 또한 각 8개 영역들의 마지막에는 설명(웹 사이트를 포함하여)이 추가되었다. 명확히 선교 상황으로 저술된 것은 아니지만, 매우 상관성이 있는 글은 소수 포함되었다. 이 글의 마지막에는, 문서화된 멤버케어 자료들에 대한 추가 자료 목록을 포함하였다(참조 표 2).

3. 목회적/영적 케어

Huggett, J.(1996). *Embracing God's world*. London, UK: Hodder & Stoughton.(기도모음집, 주로 선교사들에 의해 쓰여짐.)

Lindquist, L.(1994). *Too soon to quit: Reflections on encouragement*. Rockford, IL, USA: Quadrus Media.(기독교 사역자들을 격려하기 위한 성경구절과 사랑이 넘치는 통찰들로 가득 찬 그리스도인의 삶에 대한 짧은 개인적 묵상들로 구성됨.)

Ruff, J.(1988). *Praying our good byes: The spirituality of change*. Guildford, Surrey, UK: Eagle.(다양한 형태의 전환기의 상황에서 기도하는 방법들과 더불어 우리의 하나님과 다른 이들과의 관계들에 대한 탐구를 담고 있음.)

Note: 선교사들과 기독교 사역자들, 그리고 일반적인 그리스도인들을 위한 상관적인 수많은 경건서적들이 있다. The Focus on the Family 웹 사이트는 많은 선교와 관련된 인력들과 상관적인 목회자들을 위한 특별한 센터를 갖고 있다(www.family.org/pastor).

4. 신체/의료 케어

Jones, M.(Ed.). *Voluntary Agency Medical Advisors Newsletter*.

표 1. 멤버케어 모델. 영역 4는 본 장에 나오는 문헌들을 분류한다.

영역 1 - 주님의 케어: 주님의 케어와 주님을 위한 케어-멤버케어의 핵심.

영역 2 - 자기 케어와 상호 케어: 자기 자신의 케어, 이주민 공동체와 가정 공동체, 그리고 현지 공동체들 내에서의 관계 가운데서의 케어-멤버케어의 중추.

영역 3 - 파송자 케어: 선발에서 은퇴까지 모든 선교 인력들을 위한 파송 그룹들(교회와 선교단체들)의 케어-멤버케어의 버팀목.

영역 4 - 전문가 케어: 전문적, 인격적, 실제적인 전문가들의 케어-멤버케어의 구비자. 전문가 케어에는 여덟 개의 케어 영역이 있다: 목회적/영적, 육체적/의료, 훈련/경력, 팀구축/대인관계, 가족/MK, 재정/전략, 위기/우발사고, 상담/심리학적.

영역 5 - 네트워크 케어: 전략적인 후원 자원들을 공급하고 발전하기 위한 국제적 멤버케어 네트워크들의 케어-멤버케어의 촉진자.

Published by Care for Mission, Scotland.(정신건강과 열대 의학 최신정보를 포함하여 이주자들의 적응의 상이한 양상들에 관한 글들을 담고 있는 뉴스레터/저널. Email: mejones@eihc.org.

Lankester, T.(1999). *The Traveller's good health guide: A guide for backpackers, travellers, volunteers, and overseas workers.* London, UK: Hodder & Stoughton.

Lockie, C., Calvert, L., Cossar, J., Knill jones, R., Raeside, F., & Walker, E.(Eds.).(2001). *Textbook of travel medicine and migrant health.* London, UK: Churchill Livingstone.

Werner, T.(1992). *Where there is no doctor: A village health care handbook*(Rev. ed.). Palo Alto, CA, USA: Hesperian Foundation. (단순한 용어들로 쓰인 50개 이상의 언어로 번역된 헬스케어와 의료문제들에 관한 실제적 참고.)

Wilson-Howarth, J., & Ellis, M.(1998). *Your child's health abroad: A Manual for travelling parents.* Bradt Publications, UK, and Globe Pequeot Press, USA.

Zuckerman, J., & Zuckerman, A.(Eds.).(2001). *Principles and Practices of travel medicine.* Chichester, UK: John Wiley.

Note: 많은 현지 헬스 서비스 기관들과 국제적 헬스 기관들은 해외여행자들과 사역자들을 위한 최신정보들과 여행에 대한 조언과 경고들, 그리고 헬스 케어 자료들을 제공한다. TIE는 6,500개 이상의 글들을 인용하여 건강과 의료에 대한 정보를 공유하는 포괄적인 온라인 사이트이다 (www.tie.telemed.org).

5. 훈련/경력 케어

Austin, C. (1986). *Cross-cultural reentry: A book of readings.* Abilene, TX, USA: Abilene Christian University Press. (군인, 비즈니스맨, 외교관, 선교사, 등과 같은 다양한 형태의 이주자들을 위한 재입국에 관한 고전적인 글 모음집.)

Bacon, D. (1992). *Equipping for missions: A guide to career decisions.* Abilene, TX, USA: Abilene Christian University Press.

Burt, M., & Farthing, P. (Eds.). (1996). *Crossing cultures: How to manage the stress of reentry.* Sydney, Australia: Salvation Army. (재입국에 관한 유용하고 읽기 쉬운 글 모음집.)

Jones, G., & Jones, R. (1991). *Naturally gifted: A self-discovery workbook.* Downers Grove, IL, USA: InterVarsity Press. (직업 선택과 일에 대한 만족과 연관된 재능들, 능력들, 기질, 가치들, 그리고 흥미들을 탐구하는 도구들을 제공; 구입문의: G.R.Jones@Libertysurf.co.uk.)

Jordan, P. (1992). *Reentry: Making the transition from missions to life at home.* Seattle, WA, USA: YWAM Publishing. (재입국의 과정과 성공적 재입국을 위한 참고에 대한 실제적 개관.)

Lewis, J. (Ed.). (1996) *Working your way to the nations: A guide to*

effective tentmaking (2nd ed.). Downers Grove, IL, USA: InterVarsity Press. (타문화 사역과 삶을 준비하는 자비량 사역자들을 돕기 위한 유용한 글들과 질문들과 점검표로서 중국어, 스페인어, 포르투갈어, 한국어, 아랍어로 번역되었음.)

Vella, J., Berardinelli, P., & Burrow, J. (1998). *How do they know? Evaluating adult learning*. San Francisco, CA, USA: Josey-Bass.

Note: 이 영역의 강조점은 선교지 입국 전 훈련, 타문화 준비, 혹은 리더십 개발에 관한 것이라기보다는 계속교육, 경력 개발, 그리고 사역 종료 후의 재입국에 관한 것이다. www.teamexpansion.org/resource/recruitguide에 나오는 *Manual for Team Recruits*를 참조하라.

6. 팀 구축/대인관계 케어

Augsburger, D. (1992). *Conflict mediation across cultures: Pathways and patterns*. Louisville, KY, USA: Westminster/John Knox Press.

Benson, I. (1997). *The missionary team: Extending God's kingdom together*. Oswestry, SY, UK: The missionary Training Service. (여러 자료들로부터 팀 라이프에 관한 유용한 개념들을 요약해 놓음. coordmts@xc.org를 통해 구입 가능.)

Chalk, S., & Relph, P. (1998). *Im Team geht alles besser*. Basel, Switzerland: Brunnen Verlag. (영어판인 *Making a team work*. Eastbourne, East Sussex, UK: Kingsway Publications의 번역판임.)

Collier, P., & Lindquist, B. (1999). *Managing conflict on the field: Interpersonal relationships and communication*. Richmond, VA, USA: International Mission Board.

Elmer, D. (1993). *Cross-cultural conflict: Building relationships for effective ministry*. Downers Grove, IL, USA: InterVarsity Press. (갈등해소의 간접적인 방법들의 사용을 제안하는 읽기 쉽고 실제적인 지침서.)

Jones, G., & Jones, R. (1995). *Teamwork*. London, UK: Scripture Unison. (팀구축 활동들에 대한 실제적인 책. 저자들을 통해 영어와 불어로 구입 가능, G.R.Jones@Libertysurf.co.uk.)

Liverman, C. (1999). *Building teams: Moving from conflict to community in cross-cultural ministry*. Mesa, AZ, USA: Frontiers. (팀 상황, 특히 교회개척 팀과 상관적인 상황 안에서 타문화 적응을 위한 실제적 제안들을 다룬 지침서.)

Roembke, L. (2000). *Building credible multicultural teams*. Pasadena, CA, USA: William Carey Library. (다문화적 상황들의 다양성 안에서 팀 역동성에 대한 탐구를 담은 지침서.)

Woodford, B., & Dinnen, S. (Eds.). (n.d.). *Serving together: A manual of intercultural relationships within WEC International*. Gerrards Cross, UK: WEC. (전 세계에서 사역하는 선교사들에 의한 간략한 공헌들을 포함함.)

Note: 이 영역은 기본적으로 타문화에서의 관계와 갈등해소와 더불어 팀 개발에 대한 주제들과 연관된다. 대인관계 기술들에 관한 참고자료들은 www.relationshipskills.com을 참조하라.

7. 가족/MK 케어

Among worlds. (성인 “Third Culture Kids”에게 능력을 부여하고 격려하기 위한 매거진. www.tckinteract.net/amongworld/.)

Association of Christian Schools International, Office of International Ministries. *World Report*. (아시아 MK 교육과 MK 학교들의 국

- 제화에 관한 최신 글들과 함께 MK에 관한 계간지. 데이빗 윌콕스 편집. PO Box 35097, Colorado Springs, CO 80935, USA. Email: david_wilcox@acsi.org.)
- Baek, R. (Ed.). *MK Journal*. (MK 네스트에서 1년에 네 번 한국어로 출판됨. PO Box 144, 서울시 양천구, 158-600. Email: hsooklee@chollian.net.)
- Borden, J. (Ed.). (1998). *Confucius meets Piaget: An educational perspective on ethnic Korean children and their parents*. Seoul, Korea: Author. (구입문의: jborden@sfs.or.kr.)
- Bowers, J. (Ed.). (1998). *Raising resilient MKs: Resources for caregivers, parents, and teachers*. Colorado Springs, CO, USA: Association of Christian Schools International. (기본적으로 미국 MK들에 초점을 두었지만 다른 MK들과도 상관성 있는 MK 케어/교육에 관한 다방면에 걸친 최상의 글들에 대한 편집물.)
- Brooks, D. (Ed.). (1996). Budapest, Hungary: SHARE. (*Educational Options: Europe and CIS*(2nd ed.)에 관한 실제적 충고, MK와 TCK 학교들의 교육 이슈들/선택들과 설명.)
- Brooks, D., & Blomberg, J. (Eds.). (2001). *Fitted pieces: A guide to parents educating children overseas*. Diosd, Hungary: SHARE. (타문화 상황에서 자녀교육에 관한 탁월한 글 모음집. 구입문의: sharenet@share-ed-service.org.)
- Chan, P. (Ed.). (1997). *Nurturing missionaries' children*. Hong Kong: Hong Kong Association of Christian Missions. (아시아인들과 비아시아인들에 의해 쓰인 글들이 중국어로 번역됨.)
- _____. (1997). *Nurturing missionaries' children*. Hong Kong: HKACM.
- _____. (2000). *Kids without borders: Journals of Chinese MKs*. Hong Kong: OMF and HKACM.
- CHED. *Parents teaching overseas*. Wycliffe Bible Translators. (교육 자료들과 방법들에 대한 실제적 원천. 구입문의: nick_pauls@sil.org.)
- Dyer, J., & Dyer, R. (1994). *And bees make honey: An anthology of anecdotes, reflections, and poems by third culture kids*. Torrens Park, SA, Australia: MK Merimna. (저자들은 선교지로 들어가는 자녀들을 돕기 위한 책인 *Harold and Stanley Say Goodbye*와 함께 오스트레일리아 TCK들에 관한 다른 탁월한 책들을 저술했다. PO Box 205, Mitcaham Centre, Torrens park, SA 5062, Australia.)
- Evangelical Missions Quarterly*. (2001, October). (선교사 가족들에 대한 특집)
- Fraser-Smith, J. (1993). *Love across latitudes: A workbook on cross-cultural marriage*. Worthing, West Sussex, UK: Arab World Ministries.
- Groenen, I. (1998). *Vanuit de partner gezien: Leven en werken in de tropen. (배우자의 관점에서 본 열대지역의 삶과 사역)* Amsterdam, The Netherlands: Koninklijk Instituut voor de Tropen.
- Hoekstra, E. (1998). *Keeping your family close: When frequent travel pulls you apart*. Wheaton, IL, USA: Crossway Books.
- Indian Missiology Association. (1998, October). *Indian Journal of Missiology*. (인도와 비아시아 저자들이 쓴 선교사 가족의 케어에 관한 특집.)
- Interact* magazine. (1993년 이래 출판된 이 잡지는 연간 4회에 걸쳐 *Interaction*에서 발행되며 MK들에 대한 케어와 교육에 관한 많은 분야들을 다룬다. PO Box 158, Houghton, NY 14744, USA. 2001년 10-11월호에 나오는 부모/교사들이 TCK 경험적 과정에서 자녀들을 돕기 위해 사용될 수 있는 특별히 주석된 문헌들을 참고하라.)
- Kaslow, F. (Ed.). (1993). *The military family in peace and war*. New York, NY, USA: Springer. (군인들을 위한 다양한 멤버케어 토픽들에 관한 탁월한 서적.)

- Loong, H. (2000). *Under the mango tree*. Hong Kong: Hong Kong Association of Christian Missions. (MK 케어와 선교사의 삶에 관해 HKACM Missionary Quarterly에 출판된 저자의 글 모음집. 중국어판 구입: hloong@hkstar.com.)
- Manzano, J., & Manzano, R. (1999). *Filipino MKs: Which schooling option?* Philippine Home Council of OMF Intl. (교육 이슈들에 대해 개괄적인 소개를 한 소책자.)
- McClure, P. (Ed.). (1999). *Pathways to the future: A review of military family research*. Scranton, PA, USA: Military Family Research Institute. (수백 개의 연구들에 대한 탁월한 주석 참고 자료.)
- McCluskey, K. (Ed.). (1994). *Notes from a traveling childhood: Readings for Internationally mobile parents and children*. Washington DC, USA: Foreign Service Youth Foundation. (TCK들과 해외 거주자 가족들이 참신한 관점들과 일화들.)
- Park, S. (Ed.). (1999). *Korean MK handbook*. Seoul, Korea: GMF Press. (한국어로 된 한국 부모들, 케어 담당자들, MK 교사들을 위한 자료들.)
- Pollock, D., & Van Reken, R. (1999). *The third culture kid experience: Growing up among worlds*. Yarmouth, ME, USA: Intercultural Press. (한개 이상의 문화에서 성장하는 것의 도전과 유익함에 대한 전반적이고도 탁월한 설명.)
- Romero, D. (1997). *Intercultural marriage: Pitfalls and promises*(2nd ed.). Yarmouth, ME, USA: Intercultural Press.
- Rowen, R., & Rowen, S. (1990). *Sojourners: The Family on the move*. Farmington, MI, USA: Associates of Urbanus. (영어판은 절판되었으나 중국어판은 Taiwan Chinese Christian Mission에 의해 1998년에 출판되었음.)
- Soon, N.(Ed.). (1999). *Korean MK Handbook*. Seoul, Korea: GMF Press.

Note: 선교사 가족/MK를 위한 다른 많은 관계문헌들이 있다. Elizabeth Wilson, *Books Children Love: A Guide to the Best Children's Literature*. (1987, Wheaton, IL, USA: Crossway Books)와 같은 아이들을 위한 책 목록들을 언급한다. MK에 관한 탁월한 도서목록과 그들을 위한 자료들은 Joyce Bowers (1998)가 쓴 *Raising Resilient MKs*의 부록을 참고하라. The Association of Christian Schools International (www.acsi.org)와 Interact (www.tckinteract.net)가 이 분야의 유용한 웹사이트이다.

8. 재정/전략 케어

- Hawthorne, S., et al. (Eds.). (1992). *Stepping out: A guide to short-term missions*. Seattle, WA, USA: YWAM Publishing. (단기선교 여행 준비를 위한 짧은 이야기들, 충고, 기관, 정보, 그리고 점검 목록들을 담고 있음.)
- Kohls, R. (1996). *Survival kit for overseas living* (3re ed.). Yarmouth, ME, USA: Intercultural Press. (해외에서의 삶을 준비하고 성공을 위한 다목적 안내서.)
- Loots, D. (1996). *Short-term outreach in the African context: A practical guide*. Pretoria, RSA: University of Pretoria, Institute for Missiological and Ecumenical Research.
- Pirollo, N. (1991). *Serving as senders: Six ways to care for your missionaries*. San Diego, CA, USA: Emmaus Road.
- _____. (2000). *The reentry team: Caring for your returning missionaries*. San Diego, CA, USA: Emmaus Road.
- Quick, J., Buick J., Nelson, D., & Hurrell, J. (1997). *Preventive stress management in organizations* (Rev. ed.). Washington, DC, USA: American Psychological Association. (조직 개발과 주어진 일을 수행하는 가운데 삶과 일을 보다 고양시키는 환경에 대한

도움이 되는 문헌.)

Pascoe, R. (2000). *Homeward bound: A spouses guide to repatriation*. Expatriate Press (www.expatriatepress.com).

Townsend, D. (1996). *Stop check go: A short-term overseas projects checklist, and a practical guide for cross-cultural teamwork*. Carlisle, Cumbria, UK: OM Publishing.

Note: Kogan Page (120 Pentonville Road, London N1 (JN, UK; tel. 44 171 837 6348)는 관리와 인력에 대한 이슈들과 연관된 다양한 주제들에 관한 소책자들을 제공하는 출판업자의 한 예이다. 일련의 예는 그들의 Better Management 시리즈 가운데 하나인 *How to Write a Staff Manual*이다.

9. 위기/우발사고 케어

Bracken, P., & Petty, C. (Eds.). (1998). *Rethinking the trauma of war*. London, UK: Save the Children. (전쟁과 전쟁 희생자들을 위한 재활 프로그램의 사회문화적 중요성들에 대한 통찰력 있는 분석.)

Companjen, A. (2000). *Hidden sorrow, lasting joy: The forgotten women of the persecuted church*. London, UK: Hodder & Stoughton. (박해로 말미암아 고통당하는 전 세계 그리스도인 여성들의 짧은 이야기 모음.)

Cutts, M., & Dingle, A. (1998). *Safety first: Protecting NGO employees who work in areas of conflict* (2nd ed.). London, UK: Save the Children. (위험 지역에서의 스텝들의 삶을 위해 필요한 안전 수칙에 대한 안내서.)

Danieli, Y., Rodley, N., & Weisaeth, L. (Eds.). (1996) *International responses to traumatic stress*. Amityville, NY, USA: Baywood Books.

Gist, R., & Lubin, B. (1999). *Response to disaster: Psychological, community, and ecological approaches*. Philadelphia, PA, USA: Taylor & Francis.

Global Missionary Fellowship (1997). *Crisis management for missionaries*. Seoul, Korea: GMF Press.

Humanitarian policy group briefing. London, UK: Humanitarian Policy Group. (Part of the Overseas Development Institute; 이 정규적 브리핑은 스텝의 안정과 안전과 연관된 조직 구조, 관리 도구, 그리고 정책들을 조망한다.)

Kilbourn, P. (Ed.). (1995). *Healing children of war: A handbook for ministry to children who have suffered deep traumas*. Monrovia, CA, USA: MARC.

Lloyd, R., & Bresser, K. (1998). *Healing the wounds of ethnic conflict: The role of the church in healing, forgiveness, and reconciliation*. Rhyl, Wales: Authors. (구입문의: rhiannonlloyd@compuserve.com.)

Marsella, A., et al. (Eds.). (1998). *Ethnocultural aspects of post-traumatic stress disorder: Issues, research, and clinical applications*. Washington, DC, USA: American Psychological Association. (본래 헬스 케어 전문가들을 위해 쓰여짐; 리서치와 서비스를 안내하는 탁월한 참고서.)

Piven, J., & Borgenicht, D. (1999). *The worst-case scenario survival handbook*. San Francisco, CA, USA: Chronicle Books. (동물들과 해상에서 탈출하기 위한 간략한 단계적 지침. 구입문의: www.chroniclebook.com.)

Refugees. (UN 난민 고등 판무관에 의해 출판된 매거진. 종종 인력 케어 자료들을 포함함. 특히 원조 인력들을 위한 안전과 위기 이슈들에 관하여는 Vol. 4, No. 121, 2000, "Too high a Price?"를 참조.)

Robben, A., & Suarez-Orozco, M. (2000). *Cultures under siege, collective violence, and trauma*. Cambridge, UK: Cambridge

University Press.

- Robers, D. (1999). *Staying alive: Safety and security guidelines for humanitarian volunteers in conflict areas*, Geneva, Switzerland: ICRC.
- Rogers, C., & Sytsma, B. (1999). *World Vision security manual: Safety awareness for aid workers*. Geneva, Switzerland: World Vision.
- Sinclair, D. (1993). *Horrorific traumata: A pastoral response to PTSD*. New York, NY, USA: Haworth Pastoral Press. (정신적 외상과 회복의 영적 충격에 관해 한 감독교회 성직자에 의해 저술됨.)
- van Brabant, K. (2000). *Operational security management in violent environments*. London, UK: Humanitarian Practice Network, Overseas Development Institute. (전쟁 위험 지역들에서 일하는데 필요한 훈련과 경계와 케어에 대한 탁월한 처리방법.)
- World Health Organization. (1996). *Mental health of refugees*. Geneva, Switzerland: Author. (추방된 사람들에게 필요한 정신건강에 대한 탐구와 그들의 적응능력 강화를 돕는 실제적 충고 제공.)

Note: 이 영역에서 대부분의 책들은 비록 선교사들과 함께 일하는 저자들에 의해 쓰인 많은 탁월한 글들이 있기는 하지만 국제적이고 세속적 자료들에서 나온 것이다(이러한 자료들의 목록은 the Mobile Member Care Team에서 찾아볼 수 있다. mmctintl@aol.com.). 나는 많은 선교사들이 이러한 분야들에 연루되고 영향을 받고 있는 것과 같이, 난민 케어, 화해, 그리고 전쟁으로 말미암은 정신적 외상에 대한 토픽들을 포함시켰다. 정신적 외상 케어, 스트레스 디브리핑(현장보고), 종족간 화해, 그리고 우발사고 대처계획은 문헌들 가운데서 계속하여 많은 주목을 받는다. 정신적 외상 케어 /연구를 위한 중요한 온라인 자료는 PILOTS 데이터베이스: www.dartmouth.edu/은/ptsd/PILOTS.html이다.

10. 상담/심리학적 케어

- Ajdukovic, D., & Ajdukovic, M. (Eds.). (2000). *Mental health care of helpers*. Zagreb, Croatia: Society for Psychological Assistance. (헬스 케어 직원들의 직업적 스트레스를 다루는 방법에 대한 개관.)
- Austin, B. (Ed.).(1995). *Personnel development and pastoral care for Youth With A Mission staff: A resource manual* (3rd ed.). UK: Author. (YWAM을 위해 개발되었지만 다른 단체들에도 적용 가능한 인력 개발 분야에 대한 간단한 점검 목록들과 유인물 모음. 구입문의: 저자 King's Lodge, Walting St., Nuneaton CV10TZ, UK.)
- Chung, T. (Ed.). *Counseling and Healing*. (1997년부터 서울에 있는 기독교 치유사역 연구소에 의해 한국어로 출판된 저널.)
- Collins, G. (1992). *Christian counseling* (Rev. ed.). Waco, TX, USA: Word. (여러 언어로 번역됨; 다양한 문제들을 이해하고 돕기 위한 좋은 자료들을 포함함.)
- Currie, J. (1998). *The barefoot counsellor* (Rev. ed.). Bangalore, India: Asian Trading Corp. (관계 회복을 돕는 입문서.)
- Danieli, Y. (2001). *Sharing the front line and the back hills: International protectors and providers, peacekeepers, humanitarian aid workers, and the media in the midst*. Amityville, NY, USA: Baywood Publishing Company.
- Deane, H. (1994). *Staying missionary—Missionary attrition: Causes and remedies*. Auckland, New Zealand: Impetus Communications.
- Denett, J. (1990). *Personal encouragement and growth for every missionary: A practical approach to biblical caring and counselling*. Pymble, NSW, Australia: Gospel and Missionary Society.

- _____. (1998). *Thriving in another culture: A handbook for cross-cultural missions*. Brunswick East, VIC, Australia: Acorn Press.
- Donovan, K. (1992). *The pastoral care of missionaries: The responsibility of church and mission*. Bible College of Victoria, Australia: Centre for World Mission.
- Fawcett, G. (1999). *Ad-mission: The briefing and debriefing of mission and aid workers*. (기본적으로 저자의 예수 전도단과의 사역 경험에서 나온 여러 실례들과 제안들과 더불어 디브리핑 접근들의 여러 형태들에 대한 논의.)
- Foster, S., Foster, J., & Nyawa-Dall, K. (1990). *An introduction to pastoral counseling: From Africa, for Africa*. Tallahassee, FL, USA: New Focus Publications. (아프리카 교회 상담가들을 위한 훈련교재; *Evangelical Missions Quarterly*, July 1995를 참조.)
- Foyle, M. (2001). *Honourably wounded: Stress among Christian workers. Overcoming missionary stress* (Rev. ed.). London, UK, and Grand Rapids, MI, USA: Monarch Books. (초판은 다섯 개국 언어로 출판됨; 미국에서는 *Overcoming Missionary Stress* <초판>라는 제목으로 출판되었으며 읽기 쉽고 이해하기 쉬움. 선교현장에서 길라잡이가 되는 기본적인 책.)
- Gropper, R. (1996). *Culture and the clinical encounter: An intercultural sensitizer for the health professions*. Yarmouth, ME, USA: Intercultural Press. (타문화 커뮤니케이션에 관한 헬스 케어 담당자들을 교육하기 위한 23개 종족 집단들과 관계된 간결하고도 상호 반응적 계획.)
- Humanitarian Practice Network. *Humanitarian Exchange*. (인도주의 원조/행동을 다루는 영국 Overseas Development Institute에서 발행되는 계간지; 대개 스텝 케어와 안전과 연관된 글들을 담고 있음. Email: hpn@odi.org.uk.)
- International Journal of Frontier Missions*. (1995, October). (다국적 팀, 위기관리, 현지 상담, 등에 관한 글들과 함께 멤버케어에 관한 특집을 다룸.)
- Jones, M. (Ed.). *Caring for the missionary into the 21st century*. (1993년과 1996년에 영국에서 Care for Mission에 의해 열린 회의에서 발표된 두 개의 개요.)
- Journal of Psychology and Theology*. (미국 바이올라 대학 로즈미드 상담대학원에서 발행됨. 1983년, 1987년, 1993년, 1999년에 실린 심리학자 선교에 대한 4회의 특집이 있음.)
- Manalel, G. (1999). *Pastoral counselling*. Mumbai, India: Bombay St. Paul Society.
- McNair, R. (1995). *Room for improvement: The management and support of relief and development workers*. London, UK: Relief and Recovery Network.
- Meengs, D. (Ed.). *The Biblical Counselor*. Biblical Counselling Trust of India. (기독교 상담에 관한 정보와 글들을 싣는 월간지. 구입문의: 44 A, Karpagan Ave., R.A. Puram, Chennai, India.)
- O'Donnell, K. (Ed.). (1992). *Missionary care: Counting the cost for world evangelization*. Pasadena, CA, USA: William Carey Library. (다섯 개의 항목인 개관, 상담/임상 케어, 팀 라이프, 선교단체, 미래의 방향을 담고 있음.)
- O'Donnell, K., & O'Donnell, M. (Eds.). (1998). *Helping missionaries grow: Readings in mental health and missions*. Pasadena, CA, USA: William Carey Library.
- People In Aid Code (1997). *Code of best practice for the management and support of aid personnel*. (영국과 아일랜드 단체들에 의해 개발된 스텝 케어를 위한 일곱 개의 원리들에 대한 유용한 논의와 적용을 제공함. Email: 106173.333@compuserve.com.)
- Prashantham, B. (1994). *Indian case studies in therapeutic counselling*. Bangalore, India: Asian Trading Corporation.

(기독교 상담가가 저술함.)

Steffen, P., & Pennoyer, D. (Eds.). (2001). *Caring for the harvest force in the new millennium*. Evangelical Missiological Society. (기독교 사역자들을 케어 하는 신학적 근거와 도전들과 상황을 기술함.)

Taylor, W. (Ed.). (1997). *Too valuable to lose: Exploring the causes and cures of missionary attrition*. Pasadena, CA, USA: William Carey Library. (선교사 중도탈락과 선발, 훈련, 목회적 케어를 위한 함의들에 관한 27개의 글 모음. 국제적인 저자들이 참여했으며 스페인어, 포르투갈어, 한국어로 번역됨.)

Note: 이 영역은 선교사의 정신건강/적응과 일반적 선교사 케어를 강조하는 자료들을 포함한다. 일반적인 정신건강과 연관된 많은 온라인 출처들이 있다. 한 예는 30개국어 구독하는 여러 전문적 포럼들(정신적 외상 스트레스, 농촌 케어, 등)을 주최하는 한 국제적 단체가 운영하는 InterPsyche이다(www.interpsyche.org). 다른 온라인 선교사 케어 자료들은 다음의 웹 사이트를 통해서 볼 수 있다:

www.iteams.org/Iteams/resource, www.acmc.org/care.html, www.membercare.org. 또한 www.mhwwb.org/contents.htm에서 Mental Health Workers Without Borders를 찾아볼 수 있다.

11. 신생 파송국의 일반적 멤버케어 자료들

1) 라틴아메리카

Evruzzi, F. (1997). *La iglesia latina en mision mundial: Una orientacion practica para iglesias y agencias misioneras* (라틴 교회 세계선교: 교회와 선교단체를 위한 실제적 오리엔테이션). Santa Fe, Argentina: COMIBAM International. (일반적인 선교에 관한 글들과 훈련, 선발, 목회적 케어와 같은 멤버케어와 연관된

표 2

멤버케어 자료들에 대한 추가 목록들과 출처들

멤버케어와 연관된 서적들의 추가 목록들:

- 내가 수집한 확장된 국제적 문헌 목록. 세계복음주의연맹 웹 사이트에서 찾아볼 수 있음(www.membercare.org).
- *Helping Missionaries Grow* (1988)에 나오는 1960년대에서 1987년까지 나온 175개의 멤버케어에 관련된 글들과 논문들의 참고문헌.
- 스트레스, 슬픔, 탈진과 같은 토픽들을 다룬 여러 온라인 소책자들과 더불어 에즈베리 대학(Asbury College)의 멤버케어 웹 사이트에서 500개 이상의 참고자료들을 찾아볼 수 있다(www.asbury.edu/academ/psych/mis_care).
- *Authoritative Guide to Self-Help Books* (1994)와 같은 책들에서 자립(self-help)에 관한 문헌들에 대한 개관들을 살펴볼 수 있다. 기독교 자립에 관한 책들에 대한 평가적 기준들에 관해서는 Johnson, Johnson, and Hillman (1997)을 참조하라.

멤버케어와 연관된 자료들을 위한 다른 출처들:

- Altheia (38-15 Corporal Kennedy St., Bayside, NY, USA; 이메일: alethpub@aol.com)과 같은 출판사/총판: Intercultural Press (PO Box 700, Yarmouth, ME, USA; 이메일: books@interculturalpress.com); MARC Publications (800 West Chesnut Ave., Monrovia, CA 91016, USA; 이메일: marcpubs@wvi.org); World Evangelical Alliance (Box WEF, Wheaton, IL 60189, USA; 이메일: 102614.502@compuserve.com); William Carey Library (PO Box 40129, Pasadena, CA 91114, USA; 이메일: orders@wci.com).
- 미국의 Mental Health and Missions Conference (Missionary Training International에 의해 조직됨; 이메일: mtipaul@aol.com), Pastor to Missionaries Seminar (Barnabas International에 의해 조직됨; 이메일: admin@barnabas.org); European Member Care Consultation (Member Care Europe에 의해 조직됨; 이메일: marion@knell.net); MK에 관한 국제회의의 세 지역 모임들 (Association of Christian Schools International에 의해 조직됨; 이메일: david_wilcox@acsi.org); 여행 의약품, 열대 의약품, 인력개발, 정신적 외상 연구들과 같은 회의들에서 나온 회의록과 글들.
- 켄 윌리엄스(Ken Williams)에 의해 개발된 Interpersonal Skills Workshop, 카렌 카(Karen Carr)와 달린 제롬(Darlene Jerome)에 의해 제공된 Crisis Response Training, 그리고 리처드와 로라 매 가드너(Richard and Laura Mae Gardner)와 래리와 로이스 다즈(Larry and Lois Dodds)에 의해 제공된 Member Care Seminar를 포함한 워크숍 자료들과 매뉴얼.
- 가끔 멤버케어에 관한 글들을 싣는 다양한 선교 저널들과 매거진들의 웹 사이트 (추가 정보, Moreau와 O'Rear (1999); 선교 정기간행물 링크, www.gmi.org/mislinks/).

다수의 글들을 담고 있음.)

COMIBAM (이베로아메리칸 선교회). *Ellos Y Nosotros magazine*. (이 매거진은 1995년에 시작되었으며 대개 각 이슈 안에 멤버케어와 연관된 유용한 글을 담고 있음. 예: MKs-No. 1, 1995; 선발-No. 5, 1997; 팀구축-No. 7, 1999.)

EIRENE International (목회와 가정 상담을 위한 라틴 아메리카 협회; 이 단체는 스페인어와 포르투갈어로 가족생활과 개인적 적응과 연관된 여러 글들을 출판했다. 문의: Carlos Pinto, cpinto@hcjb.org.ec.)

O'Donnell, K. (Ed.). (1997). *En beneficio de la ventana 10-40 del corazon: Un compendio sobre el cuidado pastoral (마음의 10/40 창문지역을 대신하여: 목회적 케어에 관한 개요)*. Author. (1997년 10월에 멕시코의 아카폴코에서 열린 COMIBAM II를 위해 준비된 짧은 글들과 참고자료 모음집.)

2) 아시아

Castillo, M., & Sisco, K. (Eds.). (1998) *Into the 21st century: Asian churches in mission*, Evangelical Fellowship of Asia. (선교사 케어와 연관된 글들과 1997년 태국에서 열린 Asia Mission Congress II에서 발표된 글 모음집. 구입문의: EFA Missions Commission: gcmct@pacfic.net.pc.)

India Missions Association. *Indian Missions Journal*. (멤버케어 분야에 관한 정기 간행물 자료들; 중도탈락, July 1998; 박해, April 1999; 멘토링, July 1999.)

Member Care Associates Asia. *Missionary service: Starting well*. (1998년 싱가포르 멤버케어 협의회에서 나온 여러 유인물 모음. 구입문의: samkuna@teenchallenge.org.sg.)

Kumar, B. (Ed.). (2000). *Member care handbook*. National Evangelical Christian Fellowship, Missions Commission. (첫 번째 말레이시아 멤버케어 협의회 결과로서 발전된 자료들, October 1999, 구

입문의: sbks@pc.jaring.my.)

Note: 다른 자료 목록들은 인도 선교협회, 홍콩 기독교 선교협회(예, 정기 간행물인 *Asian Mission*), 그리고 한국의 GMF(예를 들면, MK 저널; 데이빗 씨맨즈의 *Healing for Damaged Emotions*와 샌드라 윌슨의 *Hurt People Hurt People*, 그리고 데이빗 헤셀그레이브의 *Counseling Cross-Culturally*와 같은 여러 책들이 한국어로 번역되었음(구입문의: gmfmks@chollian.net).

3) 아랍 세계

Mallouhi, C. (1994). *Mini-skirts, mothers, and Muslims: Modeling spiritual values in Muslim cultures*. Carlisle, Cumbria, UK: Spear Publications. (STL Distributors, PO Box 300, Carlisle, Cumbria, CA3 0QS, UK)

Walker, C. (Ed.). (n.d.). *Strangers in a strange land*. Interserve. (이슬람 세계에서 사역자들의 복지에 영향을 미치는 이슈들에 대해 탐구함. 구입문의: mail@link.com.cy.)

Note: 이 분야의 대부분의 자료들은 아랍 세계에서의 이주민들의 삶을 다룬 것들이다. 이 지역에서의 사역에 도움을 주는 오리엔테이션 자료 목록은 angela@spidernet.com.cy를 참조하라.

4) 아프리카

Prins, M., & Willemse, B. (2001a). *Member care for missionaries: A practical guide for senders* (아프리카 언어로는: Sendelingversorging: 'n praktiese gids vir stuurders). Cape Town, RSA: Member Care Southern Africa. (교회가 파송하고 후원하는 선교사들을 돕기 위한 매뉴얼 및 워크북. 구입문의: mcsa@xsinet.

co.za.)

_____. (2001b). *The support team* (아프리카 언어로는: *Die Ondersteuningspan*). Cape Town, RSA: Member Care Southern Africa.

Note: 아프리카에서 나온 토착 멤버케어 문헌들은 찾을 수가 없었다.

† 참고 문헌 †

- Brewer, M. (1991). The lifelong learning link: Twelve reasons for continuous education for missionaries. *Missiology: An International Review*, 19, 185-202.
- Johnson, W., Johnson, W., & Hillman, C. (1997). Toward guidelines for the development, evaluation, and utilization of Christian self-help materials. *Journal of Psychology and Theology*, 25, 341-353.
- Moreau, S., & O' Rear, M. (1999). Missions on the web: Periodically speaking, missions magazines starting to dot the web. *Evangelical Missions Quarterly*, 35, 338-341.
- O'Donnell, K. (1997). Member care in missions: Global perspectives and future directions. *Journal of Psychology and Theology*, 25, 143-154.
- Santrock, J., et al. (1994). *Authoritative guide to self-help books*. New York, NY, USA: Guilford Press.

* 이 글은 *Evangelical Missions Quarterly* (2001, vol. 39, pp. 18-29)에 처음 발표된 글의 교정본이다: PO Box 794, Wheaton, IL 60189, USA. 허락에 의해 게재함.

여러 단계에서 이 글에 나오는 참고자료들을 재검토하고 추가한 여러 지역들과 단체들에 속한 동료들에게 깊은 감사를 드린다.



CHRISTIAN LITERATURE CRUSADE

사단법인 기독교문서선교회는 청교도적 복음주의신학과 신앙을 선포하는 국제적, 초교파적, 비영리 문서선교기관입니다.

사단법인 기독교문서선교회는 한국교회를 위한 교육, 전도, 교화에 힘쓰고 있습니다.

만일 당신이 예수 그리스도와 그리스도인의 생활에 대하여 알기를 원하시면 지체 말고 서신이나 이메일로 연락을 주십시오. 주 안에서 기쁜 마음으로 도움을 드리겠습니다.

서울시 서초구 방배동 983-2
Tel. (02)586-8761~3

사단법인 기독교문서선교회

선교사 멤버케어

편 집 · 켈리 오도넬
역 자 · 최형근 · 송복진 · 엄은정 · 이순임 · 조은혜
초 판 발 행 · 2004년 7월 30일
발 행 처 · 사)기독교문서선교회
주 소 · 서울시 서초구 방배동 983-2
전 화 · (02)586-8761~3
(031)923-8762~3(영업부)
E-mail · clc@clckor.com
홈페이지 · www.clckor.com
F A X · (02)523-0131
(031)923-8761(영업부)
온 라 인 · 기업은행 073-000308-04-020
기업은행 073-021367-06-023
등 록 · 1980년 1월 18일 제16~25호

〈낙장 · 파본은 교환해 드립니다〉

ISBN 89-341-0828-2(93230)

