

선교 인력 개발을 위한 멤버케어 (Member Care): 개념에서 시스템으로, 시스템에서 실행으로

엄은정 (하트스트림 한국센터 공동대표)

들어가는 말

“혼자서 견뎌왔습니다.” “소모품 같이 느껴집니다.” “아이들에게 미안합니다.”

선교사들의 눈물 어린 고백들은 그들의 삶과 현실이 심각한 상황에 처해 있다는 것을 반영한다. 이러한 표현들은 필자가 선교사들에게서 보편적으로 듣는 말들인데, 서구 선교에서도 면면히 발생하는 현상들이다. 선교사 케어와 정신건강이라는 주제가 서구의 정신건강 전문가들 사이에서 부상된 것은 1970년대이다. 서구 선교 역사를 고려할 때, 이러한 주제의 부상은 결코 빠른 것이 아니다. 하지만 선교사 케어에 대한 연구가 점차 활발해지면서 선교 인력에 대한 총체적인 돌봄과 개발, 지원을 포괄하는 의미의 ‘멤버케어’ (Member Care)가 1990년도에 이르러 연구의 한 분야로 자리잡게 되었으며, 멤버케어는 세계 각국으로 파급되었다. 멤버케어의 발전 과정 중에 파송 기관들은 그들의 조직 체계와 선교정책에 멤버케어 시스템을 적용했는데 이것은 멤버케어가 전문가들의 연구 영역에서 머무르지 않고 파송 기관들의 실행 지침으로 발전되었다는 점에서 의미가 크다.

사실 한국교회의 선교적 상황 가운데 멤버케어를 도입하고 실행하는 과정은 순조롭지 않았고 매우 느리게 확산되고 있다. 멤버케어가 한국에 소개되었으나 그것은 개념적인 이해의 차원을 넘어서기 어려웠다. 파송 기관들이 선교사들의 복지의 필요성을 인식하고 건강검진, 안식관 마련, 연금제도와 같은 것들을 제도적으로 마련하기 시작한 것은 고무적인 행보라 할 수 있다. 그러나 이러한 것들은 멤버케어 분야에서 극히 기본적인 복지의 영역에 해당되므로 크게 내세울 것이 못된다. 다행스럽게도 지난 4~5년간 국제선교단체를 비롯해 대표적인 몇몇 한국 교단의 해외선교부들이 멤버케어를 선교정책에 반영할 뿐 아니라 시스템으로 구축하려고 시도해 왔다. 교단의 예를 들자면, 합동, 통합, 고신을 비롯한 여러 장로교 총회 선교부들은 선교사 멤버케어와 위기관리에 대한 지침을 명시하고 조직에 멤버케어 부서를 두었다. 기독교대한 감리회 본부 선교국은 선교사관리부와 선교사후원복지부를 두어 케어 시스템, 위기관리 시스템, 부모님 케어, MK 장학제도 등을 운영한다. 한국침례회 해외선교회도 멤버케어 담당자를 두고 선교사들에게 선별적으로 상담과 디브리핑을 제공한다. 그러나 해외선교에서 타교단들의 모범이 되고 있는 기독교대한성결

교회가 멤버케어 시스템 구축에 있어서 뒤쳐져 있는 현실은 안타까운 일이다. 필자는 멤버케어 전문가로 사역하지만 성결교회에 몸담고 있는 사람으로써 교단의 멤버케어가 지극히 미미한 것을 보는 것이 안타까웠다. 그러나 교단 해외선교부가 멤버케어 시스템을 구축하고 적실성 있는 케어를 실천해 나갈 것이라는 믿음을 갖고 다음의 몇 가지 구체적인 제언을 하고자 한다.

개념에서 시스템으로

멤버케어가 시스템으로 구축되기 위해서는 멤버케어 개념에 대한 구체적인 정의가 필요하다. 멤버케어는 ‘멤버-Member’와 ‘케어-Care’의 두 의미가 합성된 용어으로써 다분히 ‘돌봄’에 대한 이미지와 느낌을 준다. 따라서 멤버케어는 자칫 길에서 강도를 만나 위기에 처한 사람을 돌봐 주는 선한 사마리아인의 착한 행위들로 국한 될 수도 있으며, 종종 심리상담이나 디브리핑(debriefing)에 관한 것으로 이해되기도 한다.

만약 멤버케어가 자의적이든 타의적이든 다양한 어려움과 문제에 처한 사람을 케어하는 것으로 여겨진다면 ‘문제’를 ‘수치’로 여기는 한국 문화에서는 멤버케어가 조직의 실행지침으로 발전되기 어렵다. 또한 선교사 개개인 역시 멤버케어에 자신을 개방하는데 어려움을 느낀다. 건강한 사람은 멤버케어가 필요하지 않다고 여길 것이며, 그렇지 못한 사람은 멤버케어를 건강하지 못한 자신을 드러내는 것으로 간주하여 오히려 자신을 위험에 처하게 만드는 것으로 여기기도 한다. 실제로 필자는 하트스트림을 방문하는 선교사들을 처음으로 대면할 때, 선교사들에게서 이와 같은 두 가지 불편한 감정들에 직면한다. 그들 대부분이 멤버케어 시스템을 갖춘 파송 기관에서 하트스트림에 의뢰된 선교사임에도 불구하고 이들 또한 멤버케어에 대한 복잡미묘한 감정을 표현한다. 이것은 멤버케어가 조직의 구성원들 간에 충분히 이해되지 않았다는 것을 보여준다. 따라서 필자가 강조하고 있는 멤버케어의 개념을 정리하면 다음과 같다.

“멤버케어는 조직의 핵심가치와 선교철학을 공유하는 선교인력에 대한 총체적이며 전인적인 돌봄과 개발 과정이다. 그것은 사람 본위의 정신에 기초해 조직의 최대 가치와 자산을 사람에 둔다. 멤버케어는 기독교 공동체가 창출하는 독특한 조직 문화이다. 주님의 지상대위임령과 사랑의 강령을 따르는 선교 공동체가 ‘더불어 함께’ 실천하는 책무이며, 헌신이며, 성령의 은사와 덕목을 실현하는 제자들의 고상한 ‘삶’이다. 멤버케어의 최상의 실천은 구성원의 주체적인 자기 돌봄과 조직의 돌봄과 책임(accountability)이 상호관계적으로 교환될 때 가능하다.”

멤버케어 시스템을 구축하기 전에 멤버케어의 개념을 광의적으로 이해하고 선교신학과 윤리철학의 기초를 정립하는 것은 현대문화의 다양성과 복잡성을 고려할 때 반드시 필요하다. 개념이 바르게 정립되면 시스템에 대한 필요성은 자연스럽게 인식되기 마련이다. 그것은 필요성을 넘어 인간에 대한 관점과 태도를 변화시키기 때문에 생명력을 부여한다. 나아가 선교비전과 정책, 그리고 선교의 방향성을 견고하게 확립하게 한다.

개념적 차원에서 멤버케어를 시스템으로 이행하기 위해서는 첫째, 선교신학자, 훈련가, 정신

건강 전문가, 경력 선교사, 실행가 등의 전문 인력들로 구성된 싱크탱크(Think Tank)가 필요하다. 교단은 특성상 신학교와 선교 훈련원을 두고 있으므로 싱크탱크의 인력풀을 구성함에 있어서 수월한 장점을 갖고 있다. 반면에 중앙 집권적인 권위와 지위 중심의 구조와 상명 하달식의 폐쇄된 의사소통 시스템은 싱크탱크가 실제적으로 작동하는 것을 방해하게 만들 소지도 안고 있다. 따라서 싱크탱크는 조직을 객관적으로 분석하고 창의적인 전략을 창출할 수 있도록 자율성이 보장되어야 한다. 또한 싱크탱크 구성원들은 시간과 열정을 투자할 의지를 갖고 있는 헌신적인 사람들이어야 한다. 멤버케어 개념을 시스템화하는 것은 오랜 시간이 걸린다. 단순히 부서를 만들고 사람을 배치하는 것만으로는 부족하다. 그것은 구성원들의 의견을 수렴하고, 새로운 시스템을 알리고, 촉진하며, 설득하며, 수용하며, 참여하고, 과급하는 과정을 필요로 한다. 서두에서 언급한 바와 같이 선교사가 멤버케어에 대해 불편한 감정을 갖는 것은 그것이 조직의 구성원들 간에 의사소통의 과정없이 형성된 폐쇄된 시스템이기 때문이다. 멤버케어 시스템의 필요성을 인식했던 국내의 몇몇 선교단체들은 조직체계와 부서를 만들어 명망 있는 사람들을 실행위원과 전문가로 세웠다. 그러나 필자는 그 시스템이 이름만 있고 제대로 실행되지 않는 것을 발견하고 놀라지 않을 수 없었다. 진정한 의미에서 이러한 시스템은 기능을 발휘할 수 없게 된다. 성결교단의 멤버케어는 이러한 과오를 범해서는 안될 것이다.

둘째, 멤버케어 시스템을 활성화하는 제도적 장치가 필요하다. 선교사의 선발부터 파송, 현장 사역과 은퇴에 이르기까지 케어의 연속성을 유지하는 지침들을 마련한다. 이러한 지침은 예방과 개발에 초점을 둔 영적, 신체적, 실현적(역량개발과 강화), 관계적, 정서적 자원들을 활용하는 것에 주안점을 둔다. 멤버케어 지침은 선교사가 위기에 처할 때 유용하게 작용한다. 선교사는 스트레스 고위험군에 속하는 직업으로 자연재해, 중대한 질병, 사망, 사고, 추방과 같은 위기에 노출된다. 선교사가 비교적 안전한 지역에서 거주한다고 하더라도 타문화에서의 삶과 사역은 언어 학습, 문화 적응, 비자, 자녀 교육 등 해결할 과제들을 포함하므로 이에 상응하는 케어 지침이 필요하다. 필자는 추방된 선교사가 본국에 귀환했을 때, 선교 후원금을 중단하는 후원교회들을 목격했다. 선교사가 도움을 간절히 필요로 할 때 이들을 외면하는 파송 기관들도 보았다. 이러한 현상들은 적절하고 효과적인 멤버케어 지침이 없기 때문에 발생하는 피해들이다. 멤버케어 지침은 문제에 대한 해결 방안들과 케어의 절차들을 사전에 제공하기 때문에 위기 발생시 개인과 조직에 미치는 부정적인 영향을 최소화할 수 있다. 예를 들어, 선교사가 추방될 경우, 해당 선교사는 멤버케어 지침에 따라 출국절차를 밟고 위기 디브리핑에 참여하며 선교지로 재배치 될 때까지 필요한 자원들을 공급받을 수 있다. 멤버케어 지침은 선교인력들의 인권을 존중하고 그들 또한 청지기적 태도로 자신에게 부여된 책무를 수행하도록 돕는다.

셋째, 멤버케어는 선교 공동체의 공유된 책무라는 것을 염두에 두고 케어 시스템을 연결(link)하는 연합 시스템을 구축하는 것이다. 필자는 신입 선교사들로부터 종종 의아한 질문을 받는다. “사역이 그렇게 성공적인데 어떻게 관계가 그렇게 깨어질 수 있을까요?” 선교지의 문화적응을 마치고 두번째, 세번째 사역을 맞는 선교사들은 다음 사역을 어떻게 발전시켜야 할 지에 대해 고

민한다. “다음 단계는 무엇입니까? 난 무엇을 할 수 있습니까?” 이 질문들은 선교사들에게 지도와 물질적 후원 이외에 전문영역의 자원들이 필요하다는 것을 시사한다. 지역교회와 교단 선교국과 해외선교위원회, 멤버케어를 비롯한 선교 전문 단체들은 역할과 기능면에서 차별화된 멤버케어를 제공함으로써 다양한 자원들이 효과적으로 유입되도록 체계화된 시스템을 구축해야 한다. 자원의 연합을 촉진하기 위해 시스템은 자원을 세분화하고 하위 시스템들을 개발해야 한다.

시스템에서 실행으로

시스템을 구축한다고 하더라도 그것을 실행하는 과정은 그리 쉬운 일이 아니다. 리더십의 인식과 실행의지에 따라 멤버케어 시스템의 실행 결과는 다르게 나타난다. 필자는 선교 단체장에 따라 멤버케어를 실행하는 것이 강화되기도 하고 때로는 유명무실해지는 것을 발견했다. 멤버케어 실행에서 리더의 역할과 책임은 결정적으로 중요하다.

멤버케어를 실행하기 위해서는 헌신된 실무자가 필요한데 그는 멤버케어 촉진자(facilitator)가로서의 역할을 해야 한다. 이들은 선교사들을 멤버케어 시스템과 연결하는 가교의 역할을 하기 때문에 구성원들이 편안하게 여길 수 있는 인격적인 소양을 갖춘 사람들이어야 한다. 선교사들의 불만과 요구들을 중재하고 수렴하는 관계 기술도 필요하다. 무엇보다 멤버케어의 전 시스템을 이해하고 실행할 수 있는 사람들로써 상황에 따라 자원을 활용할 수 있는 순발력이 필요하다.

멤버케어 시스템을 실행하려면 선교 인력의 지원과 개발을 위해 투자할 수 있는 운영기금이 필요하다. 또한 멤버케어 실행 과정에서 전문가 자원을 아웃소싱 해야 하므로 이에 대한 운영지침을 마련해야 한다. 예를 들어 선교사가 위기 상황에 처해 있다면 전문가의 지원을 받을 수 있도록 조치하고 멤버케어 기금에서 재정 지출을 한다. 멤버케어를 실행하는 초기 과정에서 선교사 개인에게 재정적인 부담을 일임하는 것은 멤버케어의 실행력을 하락 시킬 수 있으므로 유의해야 한다. 멤버케어가 선교사의 타문화권 생존을 돕는 것으로부터 생애사적 발달과정과 역량개발에 주력하는 수준에 이르면 조직의 구성력을 건강하게 유지하고 활기찬 조직문화를 발전시킬 수 있게 된다.

멤버케어 실행을 위한 첫 단계로 디브리핑(debriefing)을 정례화한다면 선교사의 삶과 사역을 성찰하고 선교의 방향성을 공유하는데 유용하다. 디브리핑은 성경적 가치관에 근거해 선교사의 삶과 사역에 대해 스토리텔링 하는 것이다. 디브리핑은 공적 디브리핑과 개인적 디브리핑으로 분류할 수 있는데 디브리핑을 통해 선교사는 승과 안식을 얻을 뿐만 아니라 자신이 개발해야 할 것들에 집중하며 하나님의 선교를 공동체에 촉진하는 역할을 하게 된다. 디브리핑은 안식년을 맞은 선교사들에게 제공되는데 위기를 맞은 선교사 가족과 선교 훈련을 마치고 파송식 직전에 있는 신입 선교사들에게도 매우 유용하다.

나가는 말

멤버케어는 시스템을 구축하는 과정에서 분명 기술적인 것들을 필요로 한다. 그러나 근본적으로 멤버케어는 하나님의 성품을 공동체 안에 드러내는 일이며 그리스도께서 부탁하신 사랑의 행위를 대행하는 것이다. 사랑의 행위는 공동체 모두를 주님의 케어 안에 거하게 한다. 기독교대한성결교회는 멤버케어를 실행하기 위한 충분한 자원과 인력, 선교사명을 갖고 있다. 멤버케어에 대한 사려 깊은 논의와 의사소통을 통해 멤버케어 개념을 정립하고, 멤버케어의 실용성 있는 시스템을 구축해 멤버케어를 동역하고 실행하는 창조적인 역사를 이루어 가길 바란다.

엄은정 약력

<교육>

서울신학대학교 신학석사 (B.A), Asbury Theological Seminary 상담심리학 석사(M.A.), 연세대학교 대학원 기독교 상담 코칭학 박사 (Ph.D.수료)

<경력>

(현재) 하트스트림 한국센터 공동대표, 기독교대한 성결교회 전도사

(전) 휴먼다이나믹(주) 기업체 인력 관리 컨설팅 프랙티스 디렉터 (Practice Director)

(전) 기독교대한성결교회 선교사 (전) 오엠에스 선교회 행정비서

하트스트림 (Heartstream Resources for Cross-cultural Workers)은 비영리 기독교 국제단체로 교파와 선교단체를 초월해 하트스트림의 국제 파트너들(미국, 뉴질랜드, 필리핀, 한국)과 범세계적으로 멤버케어를 지원하고 있다. 주 사업은 파송기관의 멤버케어 컨설팅, 훈련 및 역량개발, 디브리핑, 상담 및 코칭, 영적 지도, 연구활동을 국내외에서 하고 있다.



Copyright 2016. 이 글은 비영리 목적으로만 사용될 수 있습니다.

하트스트림 한국센터 경기도 고양시 덕양구 호국로 860 래미안휴레스트 209-301

email. ejum.dir@hsrk.or.kr homepage: www.hsrk.or.kr