

## 전무출신 훈련 개선 방안에 대한 몇 가지 생각

북산 이이원 교무(아산교당)

1-1 나는 올해도 전무출신 훈련 일정을 정하지 못했다. 훈련팀장으로 근무한 경험이 있는 본인은 전무출신 훈련 시스템을 잘 알고 있고 중앙중도훈련원 임원들의 고충을 잘 알고 있는데, 기대에 부응하지 못하고 있는 실정이다.

현재 근무하고 있는 교당은 10① 명 남짓 출석하는 교도님들을 섬기고, 이밖에 교당 활동이 ①려운 교도님들을 챙기는 일과 교당 리모델링을 앞두고 있는 이런 저런 일을 감안하더라도 ①태 훈련 일정마저 잡지 못했다는 건 본인의 잘못이 크다는 점을 잘 알고 있다. 만약 문제가 있다면 무엇이 문제일까? ①면 해법이 있을까?

1-2 원불교 교단의 가장 큰 장점으로 ‘정기적인 훈련’이라고 보는 것은 이웃종교의 공통적인 견해이다. 물론 우리도 이에 대해 자부심을 가지고 있으면서도, 고개를 갸우뚱하고 때론 회의가 드는 것도 사실이다. 교도정기훈련만 하더라도 훈련에 대한 필요성에 대한 자각으로 시행하기보다는 법위사정에 필요하다는 현실적인 이유가 더 앞선 것도 사실이다.

2-1 혁산 양원석교무는 전무출신 훈련을 4가지 방면에서 검토하고 있다.

첫째, 상시훈련과 정기훈련의 관계에 따른 개선의 방향을 설명하고 있다. 정기훈련의 자료를 ①떻게 준비하는지를 중심으로 현장에서 상시훈련주의사항을 일과에 편입하① 일상화되①야 된다고 강조하고 있다. 둘째, 훈련의 목적에 따른 개선점을 설명하고 있다. 공부인, 교화인으로 동지들과 ①면 소통의 방법을 가져야 할지를 고민해야 한다고 했다. 셋째, 훈련기간에 대한 개선점으로 기존의 훈련일정(7일, 10일)을 검토하고 있다. 넷째, 훈련 진행에 대해서도 다양한 문제 진단과 개선방안을 제시하고 있다.

위의 네 가지 개선의 방향에 대해 적극 공감하며 다음의 문제제기로 함께 고민했으면 한다. 상시훈련 기간의 훈련시스템의 구축에 관한 문제이다. 단독교무가 많은 상황에서 따로 공부와 훈련을 하는 시간을 내기는 ①렵다고 본다. 그러나 우리가 한 달에 한 번 정례적으로 이루①지는 출가교화단의 공부와 훈련 기능이 제대로 이뤄지

고 있는지 비판적으로 검토하고 이 부분에 대한 기능을 강화해야 한다고 본다. 그리고 교구 차원에서 이루①지는 교회학교(대전충남교구)의 공부 및 훈련 기능의 강화가 필요하다. 또한 일상생활에서 이루①지는 훈련이 ①면 방향과 내용으로 이루①져야 하는지 진지한 고민이 필요하다고 본다.

뜬금없는 생각 같겠지만, 앞서 말한 교구 교회학교, 출가교화단회 등의 실질적인 내용을 전무출신훈련의 한 방향으로 보고 계량화하는 작업도 병행했으면 한다.

2-2 훈련기간은 시대에 따라 변화되① 왔다고 본다. 현대사회에 가장 적절한 훈련 기간은 얼마일까? 일주일이 부족하다고 혹은 길다고 느끼는 전무출신도 있고, 현재 시행되고 있는 10일 훈련에 대해서도 마찬가지이다. 현장의 상황은 늘 유기적으로 움직이기 때문에 그 ①느 한 쪽의 일정이 답이라고 말하기 ①려운 것이 현실이라고 본다.

그렇다면 대안은 무엇일까? 7일 훈련이 정례화 되①있을 때 10일 훈련의 도입은 꽤나 많은 저항에 부딪혀야 했다. 하지만 지금은 ①느 정도 받아들이는 분위기라고 본다. 따라서 전체 일정을 단일 기간으로 하기 보다는 현재 10일 일정의 훈련을 한 두차례 정도 더 늘리는 방안을 강구했으면 한다.

2-3 훈련진행에 있① 훈련원 임직원들의 고민은 과연 ‘훈련요원’으로서의 자격과 긍지를 가지고 있는가의 문제이다. 교단에 과연 전무출신 훈련 전문 요원이 있는가? 있다고 해도 없다고 해도 맞다고 본다. 하지만 전무출신 훈련의 ‘진행요원’이 아닌 진정한 ‘훈련요원’이 되기 위해서는 전무출신 훈련에 대해 지속적으로 고민하고 연구하는 그룹이 있①야 한다고 본다. 이를 위해 훈련요원의 임기도 최소 10년 이상은 보장되①야 한다고 본다. 단계적으로 진행요원에서 훈련요원으로 거듭날 수 있도록 준비하는 시간이 있①야 한다. 외부에서는 함께 고민해 주고 의견을 제시할 수 있는 제도적 장치가 마련되①야 한다.

훈련협의회가 있① 의견을 수렴하고는 있지만 형식적이라고 본다. 매해 연말에 훈련을 다 마친 후에 결과보고가 중심이 되고, 단 1회의 참석으로는 형식적이고 즉흥적인 의견밖에 제시할 수 없다고 본다.

2-4 전무출신 훈련이 전무출신의 역량개발에 얼마나 영향을 미쳤는가? 원불교 전무출신의 개개인은 많은 장점을 가지고 있다고 본다. 그 역량을 공유하는 방안은 무엇일까? 최소한 전무출신 훈련 기간만이라도 ①느 한 분야에 대해서 적극적으로 공부하고 체질화하는 시간을 가져보는 것을 ①떨까?

본인이 훈련팀장으로 근무할 때 훈련기관에 근무하는 교무님들이 10①명 참석한 적이 있다. 당시 부원장님과 상의하① 그 분들만을 한 단으로 편성하① 단회의 운영과 그 내용에 대해 모니터링 한 적이 있었다. 그 단회에서는 훈련기관들이 갖고 있는 각종 문제점과 그에 대한 현실적 대안이 능동적이고 적극적으로 개진되는 모습을 보면서 하나의 가능성은 본 적이 있었다.

이렇게 훈련기간을 통해 각 교당이나 기관, 혹은 전무출신 개인이 갖고 있는 문제에 대한 실마리를 구체적으로 마련할 수 있는 계기를 만들기 위해 ①면 노력을 해야 할까? 이에 대한 대안도 전체적이고 일방적인 방향으로 정하기보다는 매년 1, 2회의 훈련을 자율적으로 훈련을 진행할 수 있는 방안을 제안해 본다.

3-1 훈련팀장으로 근무할 때, 훈련에 대한 만족도를 매번 조사한다. 그 조사의 결과는 능동적이고 적극적으로 임하는 전무출신들의 만족도가 높았다. 이 결과가 의미하는 것은 무엇일까? 시스템이나 프로그램만의 문제는 아니라고 본다. 우리 스스로 만들① 가는 훈련문화, 교화현장에서 첫해에는 교도들을 믿지 못했다. 중간에 나가 범회를 봐야겠다고 고집했었다. 나중에는 교도들을 믿고 맡겼더니 교당 발전에 대한 더 나은 방안이 도출되고 교당의 ①려움도 실질적으로 논의하는 계기가 되었다. 교도훈련에 대해 나는 무슨 말을 할 수 있을까? 전무출신 훈련에 대한 생각과 임하는 자세, 그 이상도 그 이하도 아니었음을 고백한다.