

제4대 제1회 설계특별위원회의 운영과 방향
- 설계 비전과 목표 수립 준비를 중심으로 -

원불교정책연구소

1. 들어가며
2. 제4대 제1회 설계특별위원회 의제
3. 교단적 가치 발현과 구조
4. 제4대 제1회 설계특별위원회 의안 방향
5. 나오며(향후 과제에 대하여)

1. 들어가며

현재 한국사회는 인구감소, 고령화, 불평등, 경제 불황, 취업난 등과 탈종교화 현상이 가속화되고 있는 가운데, 특히 코로나19에 의해 사회·경제적 양극화로 계층 갈등은 악화되었으며 사회적 박탈로 인한 소외계층이 더욱 발생했다. 한편으로는 자본주의 성장의 사회적 한계를 여실히 보여준 결과이기도 했으며, 이러한 세계적·사회적 흐름은 코로나19 이전과 이후로 나뉘지는 계기가 되었다.

교단은 현재 제3대를 마무리하고 제4대를 맞이하고 있다. 지난 원기 105년 제4대 제1회 설계특별위원회 설치(105.11.09, 이하 설계특위위원회)되었고, 설계특위위원회의 구성을 위한 준비로 ‘설계기획위원회’ 활동에 이어, 지난 원기 107년 설계특별위원회 위원 21명이 구성되었다. 이에 전반기 (5월~7월)동안 총 5차에 걸친 워크숍이 진행되었다. 제1~2차는 설계특별위원회 위원들에게 교단 설계와 위원회 역할의 이해를 도모하고, 교단 전반적인 현황을 파악하여 상호 정보 공유의 시간을 가졌다. 제3~5차는 ‘전무출신의 정체성’, ‘재가교도와 교화’, ‘대사회운동과 세계교화’의 주제를 가지고 그동안 교단이 축적해 온 문제와 현상의 결과를 발견하여 문제 정의와 극복방안에 대해 논의했다.

본 내용은 제3차~5차의 워크숍에 관한 주요 내용을 문제정의에 따라 각 주제와 항목으로 정리하고자 했으며 논의되었던 주요 내용을 간략히 보충 설명으로 언급했다. 이어 제4대 제1회 설계특별위원회 의제 논의와 선정을 위한 그 방향 제시로 사회적 가치에 따른 ‘교단적 가치’에 대해 서술했다. 이를 위해 몇 가지 예시를 제시했으며, 이를 토대로 향후 설계특별위원회 하반기 운영에 대한 과제를 언급했다.

2. 제4대 제1회 설계특별위원회 의제

1) 전무출신의 정체성

우선 전무출신에 관한 것은 「전무출신규정」에 제시되어 있다.

「전무출신 규정」

제1조(목적) 이 규정은 「원불교교헌」 제18조에 의거하여 전무출신에 관한 사항을 규정함으로써 성직을 원만하게 수행할 수 있도록 하기 위함을 목적으로 한다.(개정 105.01.07)

제2조(정의) 전무출신이란 출가교도로서 정신과 육신을 오로지 교단에 공헌하는 자를 말한다.

제2조의2(호칭) 전무출신은 교무라 칭한다.(신설 105.01.07)

이에 제3차 워크숍에서 제시된 문제정의를 통해 의제와 함께 살펴보면 다음과 같다.

【문제 정의】

1. 전무출신의 개념은 무엇인가.
2. 전무출신 자질과 역량은 어떠한가.
3. 전무출신의 삶은 어떠한가.
4. 교단은 전무출신을 위해 무엇을 하고 있는가.

1. 전무출신의 개념은 무엇인가.

문제 정의	구분	현재 문제의 영향 및 결과	대안 및 방안
1. 전무출신의 개념은 무엇인가	1-1 전무출신의 성격	1) 「전무출신규정」에 입각한 전무출신의 개념은 분명하지만, 이에 입각한 '전무출신' 자체에 대한 정의 난해성 2) 기존 호칭(교무·도무·덕무)의 통일에 대한 혼선-교화직·전문직·봉공직의 역할과 권한(책임) 등 부정확 ex) 교화직 전무출신의 기관근무, 전문직 교무의 기관근무의 차이 3) 출가교무와 재가교무와의 성격 불명확화에 따른 교도들의 인식	*초기 교단부터 현재에 이르기까지 전무출신 개념 연구를 통한 전무출신 개념 법규 연구와 재정비 *재가교도 또는 재가교역자 참여구조 전환을 위한 제도 마련 *원무, 기간제 전무출신 등 기존 시스템에서 출재간 간극을 줄일 수 있는 보완책 마련 *선천종교에서의 성직자상과 원불교만의 전무출신제도와 문화 구축 필요
	1-2 전무출신의 역할	1) 전무출신 역할 분야별(교화·교육·자선)과 사회적(시대적) 업무 및 직종 분야별과의 혼선 - 전무출신의 경직(교당과 기관) 수행 - 교무의 직업 문제 2) 사회적·시대적 변화 속 교역자 역할 자체가 교단 종사만 하는 것이 지속가능한 운영인가에 대한 의문 ex) 전무출신에게 사회적 지위로서의 직업 적용 여부	*교화담당(교무)과 복지·재정 등 기관 담당(재가교도)의 분리 *기관위탁 업무 재고와 전무출신의 사회적 직업 경직 재고

전무출신의 성격과 역할에 대해 그 고유한 실체를 확실하게 언급하기가 어렵다고 보았다. 제도와 외형이 있지만, 이것만을 가지고 전무출신의 정체성을 논한다는 것은 무리가 있다는 것이다. 뿐만 아니라 시대적·외부적 환경으로 인한 호칭의 제도변화가 정체성 혼란을 가져왔고 이는 현재 호칭 통일안이 주는 교화 현장에서의 혼란과 연관되어 있다. 예를 들어 교무직, 전문직, 봉공직의 상호간 이해 부족과 역할에 혼선 그리고 재가 교도들의 인식 부족으로 교화 현장에서는 많은 어려움을 겪고 있기 때문이다. 따라서 「전무출신규정」에서 호칭 단일화는 되

었지만, 후속대책(역할, 권한, 책임 등)이 없었다. 이는 초기 교단사에서 전무출신 그 자체가 어떤 신분적 개념이 아닌 자신이 처해있는 상황에서 유연하게 선택할 수 있었던 개념에서는 동의를 하지만 변천에 따라 권한과 책임이 명확해졌어야 한다는 것이다. 또한 그 교육과정도 기성단 등을 두어 단계적으로 이행해가도록 했다는 점을 미루어 볼 때, 현재 전무출신 제도와 초기 교단사에 나타난 제도가 교육과정의 비교를 통해 면밀히 점검할 필요가 있다고 보았다.

또 하나는 전무출신 특히 교화직 교무가 기관장까지 병행하는 환경 속에 전무출신의 직업에 대한 것과 성직자로서의 정체성 사이 개념도 논의되었다. 교학과 학부 과정은 교화직 교무에 초점을 맞춰 배양된다. 그러나 교화 현장에서 요구되는 사회적 지위 또는 직업을 겸직할 때 정체성 혼란을 겪는 고충을 토로하고 있었다.

2. 전무출신 자질과 역량은 어떠한가.

2. 전무출신 자질과 역량은 어떠한가	2-1 예비교무 교육	1) 교화 영향에 따른 예비 전무출신 발굴 감소 2) 예비 교무 교육의 정체성 모호(교화자로서의 역량 교육과 상이) 3) 전무출신 자질과 (교화·교육·자선) 역량의 전문성 낙후 현상	*장기적인 예비교무 교육 시스템 평가 검증 점검 및 구축(종교성-소명의식+특기성-전문성)
	2-2 전무출신 재교육	1) 전무출신 재교육 필요성 긍정적, 역량개발국 교육 시스템 부정적 2) 역량을 공급하는 자(전무출신)와 수여받는 자(교도)간의 '역량' 이해의 차이 3) 정기훈련으로서 교무 훈련이 진행되고 있지만, 역량 강화 차원에서는 미흡	*전무출신 역량 강화의 전문적인 질적연구 지도자 양성 등의 방안 모색 *재·출가간 역량의 수요와 공급에 대한 평가를 통해 전문적인 연구 분석과 적용 방안 *전무출신의 훈련 강화 모색 *전무출신의 부문·역할별 직무 재교육과 이에 맞는 교육기관 설립(교육지원센터 형식)
	2-3 전무출신의 신앙수행 점검	1) 출가교화단을 통한 전무출신 공부의 지속적인 점검 미흡 2) 법의 점검 시스템 부재와 이로 인한 교화 영향과의 밀접한 관계 3) 법의 문답·감정을 통한 문화 형성 부족 4) 전무출신의 정기·상시훈련화는 제대로 이행하고 있지 않음	*출가교화단 중심의 본질(공부중심) 회복 또는 전무출신의 수행점검 평가 관리시스템 마련 *출가교화단회 조직/운영 등 전반적인 방향과 전략 모색 *연령별, 근기별 등 단계별 전략과 구체적 교재나 프로그램의 연구 및 개발 *교단 전반적인 공부 풍토조성으로 문답·감정 해오 문화 형성 *전무출신의 완전한 상시·정기 훈련 체계화
	2-4 시대적 사회적 종교 지도자로 서의위상	1) 한국 사회, 종교지도자로서의 전무출신 위상이 낮고 역할 미흡	*전무출신의 대사회적 문제와 관심과 참여할 수 있는 방안 모색 *한국사회의 원불교 교무에 관한 인식과 의식조사 지속적 진행

전무출신의 자질과 역량은 교육과 훈련을 통한 종교성 함양이라고 할 수 있다. 우선 예비교무 교육이 현장 교화와 괴리 상태에 있다고 보았다. 예를 들어 교화현장에서 상시훈련과 정기훈련을 필요성은 인지하고 있지만, 예비교무 교육과정이 교화 현장의 실제적 바탕으로 교육화되거나 운영이 이뤄지지 않고 있다. 이러한 점은 교화 현장에서 신앙·수행을 바탕한 교화단 운영과 훈련의 적용이 제대로 이뤄지지 못하는 것으로 이어지며 교화에 좋지 않은 영향으로 나타난다. 또한 재가교도들에게도 미치지 못해 교화성장을 이룰 수 없는 악순환으로 이어지고 있음을 언급했다. 특히 예비교무 교육과정에서 이뤄진 신앙·수행교육이 교화단을 통해 공부중심을 잃지 않도록하여 문답·감정·해오 과정이 연속성을 가질 수 있도록 문화적 형성을 이어나갈 수 있는 시스템이나 정책이 필요하다고 보았다.

또한 앞서 언급했듯이 전무출신에게 교화의 영역이 광범위한 상태에서 교당교화 외에 임무를

실행할 경우, 사회적 전문성을 요하는 자격부분이 발생하게 된다. 예를 들어 교당교회에 근무하다가 기관 등으로 발령을 받을 경우 전문적인 자격을 갖추는 것도 힘든 상황에서 임무를 수행하는 데 많은 고충이 따른다. 이 같은 경우, 전무출신 교육과정에서 자신의 특기 사항을 명확히 파악하여 교회현장에 나올 수 있도록 한다거나, 교회-교육-자선을 동일선상에 놓고 그 아래 각 영역 활동이 교회로 이어지게 해야 하는 방법도 제안했다.

따라서 성직자로서의 교육은 예비교무 시 훈련 강화와 검증 시스템을 재논의하고, 교회자로서의 교육은 전문화된 양성과정을 검토하는 것이다.

마지막으로 전무출신의 재교육이 교회현장에서 필요한 것과는 별개로 일시적이고 산발적인 프로그램으로 그칠 때가 있어서 역량개발교육에 관한 전반적인 평가가 필요하다. 이에 전무출신의 교육에 관한 전문적인 조사와 질적 연구를 통해 정책과 행정으로 입안할 수 있도록 해야 한다고 보았다.

3. 전무출신의 삶은 어떠한가.

3. 전무출신의 삶은 어떠한가	3-1 전무출신의 교역 범위	1) 전무출신의 교역 범위의 불명확함에 따라 교회(의식, 설교 등) 외, 과도한 기타 업무 수행으로 피로감과 사기 저하 2) 교회가 일(사업) 중심에 의해 종교성(신앙수행) 함양 의식 저하	*교회의 교역에 대한 명확한 업무 분리와 역할 제정 *교회의 교역 범위를 상시와 정기훈련 중심으로 하고 이를 위한 교무 역할(교당기능) 회복 및 환경 요소 마련
	3-2 전무출신의 후생·복지	1) 용금·노후·건강 진료 등의 교단이 제공하는 개인 생활 보장과 지원에 따라 전무출신 삶의 생활안정정책 4보완 필요 2) 전무출신간의 경제적 차이로 인해, 어려운 교당의 기피현상 - 인사문제와 연관	*전무출신 후생과 복지 확대 및 개선 *기관운영과 별개로 교당의 경제력 자립 마련 *전무출신 교육 중 자립경제의 교육책으로서 자체 커리큘럼 마련 *교당과 기관간 전무출신에게 제공되는 경제적 부분의 격차 해소 방안 모색

교단의 지속가능성, 세대의 변화, 경제적 문제 등이 전무출신의 정체성과 연결되어 있다. 무아봉공은 일반적으로 요구할 수 없는 부분이라 생각하기 때문에 전무출신의 삶에 관해 전반적인 점검과 논의가 심도있게 진행되어야 한다고 했다. 먼저 교회현장에서 교회 외 수행되는 기타 업무로 인해 과도한 피로감과 사기 저하가 일어나고 있다. 또한 교당·기관 간의 경제 격차 문제로 기관 근무를 선호하는 자가 생기는데 전무출신의 후생에 대한 대책 마련 논의가 되었다. 이에 그 방안으로 예비전무출신 과정 중 자립경제교육, 특급교당과 개척교당의 결연, 교당 재정 자립화 방안 마련, 전무출신 공동체(협동조합) 운영 등을 제시했다.

4. 교단은 전무출신을 위해 무엇을 하고 있는가.

4. 교단은 전무출신을 위해 무엇을 하고 있는가	4-1 전무출신 인사 제도	1) 인사 문제에 의한 교단의 공정성 상실은 교단 구성원의 사기 저하 2) 인사제도(선발/관리/평가) 전반에 걸쳐 연계되지 못함에 따라 인력 활용 미흡 3) 전무출신 자기객관화 평가 부족	*합리적 인사 시스템(선발/관리/평가)으로 인사 기준 명확화(공정·투명·객관성 확보) *전무출신 개개인의 교역 적합성 등의 자기 객관화 표준(기준)치 마련 *인사와 전무출신 재교육(역량교육)과의 관계 선상에서 개선 방안 모색 *퇴임원로 교무의 순교감제, 지역 지구별 공동교회에 퇴임자 활용 등 대체 인력풀 관리/배치/활용에 대한 장기적인 의식조사 필요
	4-2 전무출신의 관리	1) 전무출신의 종합관리(선발/교육/인사/요양)가 교단의 행정부서와 정책이 상호 연계성이 없이 독립적 운영 시스템으로 되어 있음.	*개인의 성장보다 전무출신 공동체의 집단적 성장 목표로 하는 총체적·체계적·획일적인 시스템으로 전환

교단 문제로 계속 제기되는 인사 문제의 근본은 전무출신 자기객관화가 부족하며 상호 인식의 문제 등의 전반적인 평가를 할 수 교단적 정서로 보았다. 또한 인사기준의 모호성과 선발 및 관리 등이 미흡함에 따라 실제 인사에 난항을 겪고 있으며 이는 교단의 신뢰적 차원에서 전무출신의 사기 또는 직무불만족 등에 막대한 영향을 끼치고 있다. 따라서 합리적 인사 시스템 구축이 필요하다.

이에 근거하여 보면, 전무출신의 종합적인 관리가 교단 차원에서 이뤄지고 있지 않다. 선발(교육부), 인사(총무부), 요양 및 정양(공익복지부)이 독립적으로 구축되어 관리 및 실시됨에 따라 전무출신의 총체적 또는 체계적 관리가 되지 않고 분산되어 있다. 이에 전무출신관리 부서를 하나로 통일하여 종합적으로 선발-교육-배치-평가-요양-정양 시스템으로 전환할 필요가 있다고 보았다.

2) 교화와 재가교도

【문제 정의】

1. 교화 활성화를 위한 재가교도 역할과 권한은 어떠한가.
2. 원불교 교화의 중심은 무엇인가.
3. 교화 패러다임의 변화는 가능한 것인가.
4. 교화는 준비하는 것인가 대응하는 것인가.

1. 교화 활성화를 위한 재가교도 역할과 권한은 어떠한가.

문제 정의	구분	현재 문제의 영향 및 결과	대안 및 방안
1. 교화 활성화를 위한 재가교도 역할과 권한은 어떠한가	1-1 거진출신 제도	1) 교단 초창기, 출재가가 교단의 공동 참여 운영에 대한 반영과 교화활성화를 위한 재가교역자 제도가 현재 그 적용(권한과 책임)과 활용(활동 범위)이 불명확함에 따라 재점검과 진단이 필요 ex) 원무, 교도회장단, 단장, 중앙, 주무, 순교 등의 교화 권한과 임명 등 2) 출가 교도 중심의 교화활동으로 재가교도 교정 참여 및 교화활동 위축 3) 법위사정의 공정한 기준과 적용에 대해 재가교도간의 불만 4) 지금까지 재가교도는 교화의 대상으로만 여겼지만 교화의 주체이기도 함	*거진출신의 개념정리와 함께 이들의 교단 참여에 대한 제도 재정비 (전무출신은 교화, 재가교역자는 교구, 교당의 모든 관리, 사업, 행정 담당에 대한 역할 정리 필요) *거진출신의 범위사정 제도 또는 시스템 마련(공정성)
	1-2 재가 교역자의 활용	1) 전무출신 인력 감소와 인력 수요 증대에 따라 재가교역자 활용이 필요하지만 활용을 위한 각 전문 분야의 영역이 불분명함 2) 교단 교화 활동의 비중에 비해 4개 단체장(청운회·여성회·봉공회·청년회)의 재가교역자에 해당되지 않음	*재가교역자에 대한 법규 보완 및 제정을 통한 역할 명확화 (교화보조자가 아닌 교화자로서 역할 부여-정토 또는 세대전무출신) *항마위 이상 재가교도의 훈련진행
	1-3 재가 교역자의 양성	1) 출가교역자 중심의 교단 운영에 따라 양성 교육을 두고 있지만, 재가교역자 양성을 위한 교육 보완이 시급함. 또한 이를 지도할 전무출신과 역량의 한계로 이에 대한 양성 자체도 필요 2) 재가 교도로서 기관의 기관장 육성 제도 전무한 상황	*재가교역자 교화자로 투여할 수 있는 양성 기관 및 교육 필요 *교육 중 재가교역자에게 훈련뿐만 아니라 교단행정교육 구축과 이행

1-4 재가 교역자 관련 정책평가	1) 3대 설계 전반에 재가교역자 관련 제도에 의한 정책과 평가가 전무한 상태 2) 전무출신 종합관리의 미흡처럼, 재가교역자 관리 역시, 부서별로 독립적으로 이뤄지기 때문에 총체적으로 관리 되지 않음	*재가교역자 종합관리(선발/교육/배치)와 정책 평가 시스템 구축 (최소 교구별, 재가교역자 종합관리 구축 방안 모색)
--------------------------------	--	--

인구감소·저출산·탈종교화 등 사회적 환경에서 출가자 감소와 교단의 인력수급이 어려워져 그동안 유지했던 교단 운영 방식에 많은 문제가 가시화되었다. 특히 출가자 중심의 교단 운영 유지에 재가 교도의 필요성이 더욱 절실했으며, 이에 각 권한과 책임 부여의 요구로까지 이어지고 있다. 그러나 제도적 개선 방안은 아직도 진행 중이며, 또한 재가 교도들에게 실제적인 운영을 부여한다고 하더라도 시간적 할애가 가능한가에 대한 반문이 생기는 상황으로 보았다. 그동안 교단의 3대에 걸친 전반적인 교단 정책 사업에서 거진출진 제도 정비가 거론되었지만 실적 미진과 평가 역시 저조했다고 판단했다. 이에 재가교역자 종합관리(선발/교육/배치)와 정책평가 시스템 구축에 대해 심도 있는 논의가 필요하며, 특히 재가교역자를 교화자로 투여할 수 있는 전문적인 양성 기관과 교육 그리고 행정 구축 및 이행 등을 원활하게 가동할 수 있는 시스템 개선과 함께 제도 개선이 우선되어야 한다고 언급했다. 그중 교단이 운영하는 기관 경우, 운영과 발전을 위해 제도권안에서 재가 교도 기관장 양성에도 노력할 것을 주문했다. 무엇보다 재가교역자 양성의 주요 쟁점은 “전문성”과 “참여”라고 할 수 있다. 예를 들어 핵심교화(의식·설교 등)와 훈련 등은 출가교역자가, 그 외 전문화된 기타 교화 영역을 재가교역자가 맡는 등의 역할 구분방안이다. 그럼으로써 교화의 대상이 교화의 주체로 전환되게 하여 출·재가간의 협력 구도로 이끌자는 것이다.

2. 원불교 교화의 중심은 무엇인가.

2. 원불교 교화의 중심은 무엇인가	2-1 교화단 운영과 활성	1) 현재 재가교도 중심의 교화단은 신앙·수행 공동체로서의 기능보다는 조직관리와 운영에 목적으로 운영됨 2) 「교당교화단규정」이 제정되어 있지만, 규정에 맞게 실제 운용되지 못함	*교화단의 조직 관련 정책 마련과 다양한 방안 모색(조직론 연구/교도관리와 각종 프로그램 적용 등) *교화단 운영을 위한 네트워크 구축 등 정보 커뮤니티 활성화 시스템 마련(ex. 교화단 운영 앱 개발)과 활동 지원을 위한 행정 업무 보조 방안 수립
	2-2 법위 단계별 훈련과 정기훈련	1) 법위단계별 훈련(1박2일)이 정기훈련의 본래 목적에 바탕한 전문 공부로써가 아닌 법호수여나 법위향상을 위한 형식적인 통과의례 인식으로 전락 - 훈련의 중요성 인식 부족-교당의 상시훈련과 결여 2) 훈련원들의 접근성 취약에 따라 바쁜 일상의 교도들에게 시간 할애의 부담이 높아 훈련 참여 저조 3) 법위별 훈련이 아닌 교당사정에 따른 전교도 훈련으로 진행함에 따라 훈련 의미가 쇠약 4) 정기훈련 지도자 역량 배양 부족	*원불교 훈련 전체 통합관리 시스템 마련(지도자/훈련 프로그램 개발과 확실성과 다양성 논의) *상시훈련과의 연계
	2-3 교화단과 상시훈련	1) 교화단을 통한 상시훈련 미정착 - 신앙·수행의 실천과 체험 공유 미흡 2) 신앙·수행의 약화로 종교성 함양 부족 - 종교적 공동체 의미 상실 3) 비체계적 교화단 운영에 따른 상시훈련 실시의 미흡과 정기훈련과의 결여와 함께 단장·중앙 등 역량 리더의 배양 부족	*교당의 훈련 도량화(1차 훈련 주력) *상시훈련을 위한 총체적 제반 시스템 마련(지도자 역량·단장중앙 및 재가교역자 등 역량 등 교육/교화단 운영 위한 프로그램 연구 및 개발/평가 등) *정기훈련과의 연계
	2-4 생애주기	1) 시대적 상황에 맞게 생애주기적 교도 관리와 교화 필요 2) 진정한 원불교의 시대화 생활화 대중화를 표방한다면	*전교도 임교연원(신입교도발굴)운동, 가족교화운동 전개

	재가교도 관리	신도를 위한 교화는 등한시 되면 안됨	*출·재가 생애주기별 프로그램과 범위사정연계 *생활종교에 관한 교화 방안 필요
--	---------	----------------------	--

재가교도 또는 재가교역자의 중요성에 대한 근본은 교당 중심의 교화단과 상시훈련, 그리고 범위단계별 훈련과 정기훈련 간의 상호적 환류가 제대로 되고 있는 것인가에 대한 물음이었다. 우선 교당에서 교화단을 통한 상시훈련법이 이뤄지지 않기 때문에 교도간 신앙수행의 실천과 체험을 공유하지 못하고, 공동체로서 연대감과 소속감이 약해지며, 교화에 대한 근본적 의지가 약하게 되어 주변으로 확장해가는 적극적 교화가 잘 이뤄지지 않고 있다고 진단했다. 이 영향으로 재가교역자 즉 단장, 중앙 등의 역량이 크지 못하는 악순환도 계속되고 있음을 시사했다. 무엇보다 출가교역자가 교화단 중심 운영의 중요성을 인식화하여 교당 조직을 운영해야 하지만 교당 환경적 요소(교당 규모, 교무1인당 교도 관리 등)가 비표준화 된 원인으로 적용 범위 판단을 할 없기 때문에 제대로 시행되지 못한다고 보았다.

또한 정기훈련과 범위단계별 훈련에 있어서도 훈련원들의 접근성 취약과 재가교도들의 사회 생활로 인해 훈련 시간 할애의 부담 등이 발생하고 있었다고 진단했다. 특히 범위별 훈련이 아니라 교당 사정에 따른 전교도 훈련으로 진행함으로써 교도들의 사실적인 범위향상으로 까지 이어지지 못한다는 것이다. 여기서도 지도자 역할을 해야 출가교역자들의 훈련지도 경험이 부족한 것이 가장 큰 원이기도 했다.

마지막으로 관리교도 뿐만 아니라 신입교도 발굴을 위한 교화 운동으로 생애주기적(세대별) 교도 교화가 필요하며 이와 같은 다양한 교화 방향이 생활화·대중화가 될 수 있도록 해야 한다고 제안했다.

3. 교화 패러다임의 변화는 가능한 것인가.

3. 교화 패러다임의 변화는 가능한 것인가	3-1 법회문화 개선	1) 일요법회 의식과 설교 중심, 이에 따른 교당의 공간 구조 등의 획일화된 교화 방향 및 방법 문제점	*법회의 개념 재정립 및 다양화(일요예회 중심 탈피) 모색 *교당 구조의 다변화와 교당 개념 재정립 *개교당 중심의 교화 모델 탈피
	3-2 교당 통폐합과 교화 활성화	1) 전무출신과 교도 수 감소에 따른 인력수급 문제로 교회의 선택과 집중을 위한 근거리 약세교당 통폐합에 대한 필요성은 지속적으로 대두되고 있으나 교무(교단)와 교도간의 합의 도출이 안됨(어려움) 2) 교당 통폐합 문제를 위한 정확한 현안 분석 부족 또는 교단적 환경조사 시스템 비구축 3) 교당 자체의 공간적 역할에 대한 지역적·전역적 활용과 한계 등 관련 연구 미흡	*교당 규정 및 복무 규칙 개정 필요 *통폐합할 지역의 타당성 (환경)조사 수립과 연구 *법회, 관리에서 지역 사회 공동체 구성원으로서의 교당 역할에 따른 교화활성화로 전환 *인근교당-지구교화-재가단체(4개단체)교화 등 복합적(통합적) 협력 교화 방안 모색
	3-3 교화 패러다임으로써 연구 활성화	1) 교화다변화를 위한 교화 프로그램의 준비 부족과 이를 뒷받침하기 위한 실천 교화의 비활성화	*교화 프로그램에 따른 실천교회의 다양한 연구와 이를 지원해 줄 수 있는 행정 시스템 구축 및 개편 *신앙과 수행을 통한 의식주 얻는 과정의 교화 모습 제시

교화의 문제점은 크게 개선되지 못하는 획일화에 있다고 보았다. 이는 법회와 의식 중심의 교화 방법의 한계로 이해했다. 우선 교무 양성 교육과정에서 법회와 의식에 중점을 두고 있으며 교화현장에서도 일요예회 중심에 의한 출석 등이 젊은 교도 유입에 큰 장벽을 만들고 있다고 보았다. 특히 교당 구조가 의식 위주의 공간과 교무들의 숙소 공간 등이 혼합되어 있어,

현재 종교 공간 개념의 한계로서의 교당을 지적했다. 더 나아가 지역 단위의 교당의 개념도 재논의가 필요하다고 보았다. 예를 들어 근거리 교당의 설치와 대형교당의 설립 등이 출가교역자 수가 줄고 있는 현실에서 필요한 것인가에 대한 의문과 함께 교당통폐합에 따른 교화방안도 모색되어야 함을 언급했다. 그러나 이러한 문제를 인지한 가운데, 출가자들과 재가교도들 간의 입장 차이가 대립하고 있었다. 예컨대 근거리 교당 통폐합을 교단에서는 실시하려고 하나, 소속된 교도들은 이를 반대하는 입장을 취하고 있음을 지적했다. 따라서 무엇보다 시급한 사항은 지역적·전역적 환경특성(교화규모-대도시·중도시·농어촌 등)조사를 실시해 좀 더 타당성 있는 규모 단위 교화 방안을 모색하는 것이 필요하다고 보았다.

4. 교화는 준비하는 것인가 대응하는 것인가.

4. 교화는 준비하는 것인가 대응하는 것인가	4-1 교화의 정책 계획과 행정	1) 교구의 교화 계획보다 교정원 교화 계획이 늦게 나옴에 따라 교화 계획의 영역이 대립하는 경우 발생, 교단 교화정책에 대한 비체계적 상황 전개됨	*교단-교구-지구-교당의 교화 계획의 범위설정과 시행 사항 점검할 정책시스템 필요
	4-2 교화평가지표	1) 현재 교화의 평가지표는 법회출석이 거의 유일한 상황	*평가척도 개발(참고 표준도량-수도, 교육, 훈련 생산, 봉공 등)
	4-3 출·재가 정보 공유	1) 출가와 재가간의 커뮤니티 공유가 비활성화로 교단 구성원 사이의 소통의 부재	*출·재가 간의 소통구조 마련(다양한 의견과 수용, 공식적인 커뮤니티 구축)

교화정책 또는 제도의 과정과 구성이 교단-교구-지구-교당까지 이르는 이해정도가 다르며 때론 교구의 계획과 교정원 계획 영이 대립하는 등 많은 차이를 보일 때가 있음을 지적했다. 이는 정책 입안 구조가 제대로 정착되지 못한 점과 교화전략의 획일화 또는 일관성 안착이 부족하다는 것으로 이해된다. 뿐만 아니라 앞선 일련의 과정에서 도출된 사항을 점검할 평가척도의 부재 역시 문제로 보았다. 또한 입교 및 법회 출석만 중시하는 문화가 생겨 훈련 등 다른 교화 방법이 사장되는 현상도 발생되었다고 보고 있었다.

마지막은 무엇보다 출·재가간의 소통의 문제가 가장 크기 때문에 교단 구성원간의 다양한 의견 교환이 가능한 커뮤니티를 구축해가야 함을 제안했다.

3) 원불교의 대사회와 세계화

【문제 정의】

1. 지역사회와 교당의 역할에 관한 관계는 어떠한가
2. 대사회 활동을 위한 준비는 갖추고 있는가
3. 대사회 활동 분야는 무엇이 있는가
4. 원불교의 세계화는 어떻게 해야 하는가

1. 지역사회와 교당의 역할에 관한 관계는 어떠한가

문제 정의	구분	현재 문제의 영향 및 결과	대안 및 방안
1. 지역 사회와 교당의	1-1 지역사회 교화의 주체	1) 지역사회문제(고령화·소외계층 등) 해결 도모를 위해 교당과 교역자의 역할이 지대하지만 교당의 업무, 출가교역자의 역량 차이 등으로 제대로 진행하기 힘들	*교당 구성원 업무 역할 개선 *교구(지역사회 중심교화)와 교당(교당중심 교화) 간 역할 분담 *재가 교도 또는 지역전문인 활용

역할 관계는 어떠한가	1-2 지역사회 문제의 인식	1) 현재 교회의 답보 상태에서 대사회와 지역사회문제 해결을 도모하기에는 역부족이라는 인식이 강함. 특히 빠른 사회 변화에 전무출신들의 인식의 둔화	*지역사회 문제에 관심을 가질 수 있는 의식 전환(교육 및 프로그램) 모색 *지역사회 행사와 활동 등 적극적인 관심과 개입 방안 모색
	1-3 지역사회 의 요구	1) 지역사회 문제 해결을 위해 이미 여러 사회단체에서 일정부분 많은 역할을 담당하고 있음. 2) 교당이 지역사회 활동의 동참과 지역인들에게 제공해야 할 다양한 프로그램 개설과 운영이 무리임	*지역사회 교회 개념 명확화 *지역사회 교회에 필요한 각 분야 특성화 개발과 지속 마련 모색(생애주기/인문 등 프로그램)

현재 지역사회 교회의 문제점은 지역사회교회에 대한 필요성은 인지하고 있지만, 활동을 진행하기에는 다음과 같은 장애 요소가 발생하고 있었다. 크게 세가지 정도로 요약하면, ①교당 교회 현장의 업무(행정, 법회, 의식 등) 과중, ②빠른 변화 속 현대 사회문제에 대한 무관심, ③지역사회에 따른 교당 규모와 교무 역량에 의한 지역사회 교회 활동 등이었다. 특히 교도 관리 교회에만 치중해도 많은 시간과 인력이 부족한 상태에서 교회 역량을 소진하고 있음에 각 교당이 지역사회 교회까지 진행한다는 것은 상당한 무리가 있다는 점을 들었다. 이에 자연스럽게 교회의 관점 자체가 교당 교회에만 머물수 밖에 없으며, 교무와 교도들은 소극적 교회 활동으로 이어져 지역사회 교회에 대한 관심이 저조하다는 것이다. 그럼에도 불구하고 지역사회 교회에 노력하고 있는 교당은 교역자가 그나마 2명인 경우이기에 가능하다는 것이다.

교도들은 지역사회와 함께하는 교회의 일환으로 교당에서의 종교적 여가 활동을 원하고 있지만, 이 역시 교무의 역량에 따라 다르기 때문에 시행이 어려움을 들었다.

해결방안으로는 지역사회 교회를 위한 인력 활용으로 지구간 협력, 교당별 특성화 팀제 시스템(청소년 교회, 노령층 담당, 문화프로그램 등)에 의한 방안 모색을 제시했다. 특히 도시와 농촌 간의 인구감소로 인한 농촌 교회에 지역 유지 역할과 성직자의 위치 등의 교무역할 등을 거론했다.

2. 대사회 활동을 위한 준비는 갖추고 있는가

2. 대사회 활동을 위한 준비는 갖추고 있는가	2-1 재가 단체의 정체성	1) 교당내 재가교역자와 재가 단체들의 임명이 중복되고, 재가 단체 활동 자체가 다양한 시민단체 활동 영역과 겹침에 따라 그 의미의 중요성이 낮아짐 2) 주체자(출-재가)들의 대사회 활동에 대한 인식 부족(제한적 지식과 활동 경험 부족) 3) 대사회 교회 활동 영역이 지역사회의 이바지이지만, 교회 현장의 활동은 교당 교도의 활동 해당 사항이기 때문에 그 이해도가 다름(교당교회 까지만/지역사회만 등) 4) 재가 단체들과 단체 관련 사항이 교정원 또는 교단 행정으로써 그 범위와 활동파악이 어렵기 때문에 각 단체 활동 사업의 겹침 발생 5) 재가단체 회원들 활동에 대한 처우 열악(ex.사업성적) 6) 출가교역자 중심의 재가 단체 활동의 계획 수립과 업무 이행에 따라 수동적 활동 단체로 전락	*재가 단체 목적을 공유하기 위해 교단 교구교당의 정책 또는 지침 등 마련 *재가 교역자와 재가 단체 소속간의 역할분담, 그리고 재가 단체의 대사회 활동에 대한 정확한 역할 명시와 그에 따른 처우(사업성적) 등, 제도적 마련 또는 보완 필요 *재가 단체 활동 계획 수립은 재가 단체가 할 수 있도록 보장하고 교단은 이를 지원 방안 모색 *교단 정책을 기반한 교단>교구>교당의 재가단체 활동의 획일화와 평가 및 모니터링
	2-2 재가단체 활용 및 관리의 인적·물적 시스템	1) 분산된 재가단체 인적 자원 관리에 대한 네트워크 및 통합관리 시스템 부재 2) 교도수 감소에 따라 자연 재가단체 회원 감소, 이에 회원의 고령화와 젊은 미래 세대의 회원 유입이 어려워 인적 환류가 안되는 상황 3) 재가 단체의 활동 지원의 재정 확보 방안 필요	*재가 단체 종합관리(발굴/육성/교육(훈련)/연구/활용/평가) 시스템 또는 전담부서 설립, 재가 단체 대내외 통합 네트워크 구축 *재가단체 통합규정 제정 마련 *인적확보를 위한 참여 확대(ex.청운회 부부 동반, 봉공회 남성 참여등) *재가단체 활동 지원책과 재정(자금과 기초예산

			확보) 마련 또는 투자
	2-3 재가단체 역량(양성) 교육	1) 재가 단체의 교화 역량 교육 및 훈련 약화로 교화에 영향력을 주고 있음 2) 원불교 교법의 보편성과 사회성 등의 사회적 메시지에 대한 인식과 교육이 부족함	*재가단체장 지도역량강화를 위한 재교육과 각 단체 활동 목적에 부합한 시설 마련 *교학의 사회화(사회적 메시지) 관련 연구 확충(생명/통일/평화 등)
	2-4 재가단체 활동홍보	1) 재가 단체의 활동 전개와 범위에 대해 재가 교도들 사이에 공유가 잘 안됨 2) 단체명이 주는 이미지가 교법 실천의 사회화로써 활동 제약의 영향을 받음	*교구 중심의 각 단체 간 유기적 활동을 위한 체계적인 네트워크 구축과 적극적인 홍보 활동 마련 *시대화·대중화를 표방할 수 있는 단체명 또는 활동 캠페인 적극 마련

교화연장선상에서 대사회 교화 활동까지의 일련 과정과 결과로 볼 때, 가장 시급한 것이 교단의 연령이 고령화가 되는 상황에서 재가단체 인원의 인력 수급이다. 또한 교당내부에서는 재가교역자들의 역할과 4개 단체에 소속 활동이 중복되어 그 의의가 불명확하며 특히 이미 많은 각종 사회단체가 전문적이며서 광범위적으로 활동을 전개하기 때문에 4대 단체 활동의 가치가 무의미하다는 것이다. 이러한 현상은 교당 역할에만 매몰되거나 대사회 활동이 저조함 등 원불교의 인식을 넓히는 데 한계를 낳고 있다고 보았다.

이를 위한 방안으로써 크게 재가 단체의 관리와 회원의 육성 및 지도역량 강화와 교육(훈련)/활용 등으로 재가 자원 관리할 수 있는 통합 네트워크 구성 및 관리 시스템을 구축해야 한다는 것이다. 또한, 기반 사항으로 첫째, 자체적 또는 독립적으로 활동을 위한 권한의 제도적 마련(재가 단체장의 재가교역자 인정 검토 등), 둘째 인력과 재정 확보 및 투자, 셋째, 활동에 대한 결과적 측면으로써 범위사정의 반영 등이 언급되었다. 무엇보다 교법의 사회화에 대한 관심과 의식을 강화함으로써 이에 맞는 활동 홍보와 캠페인 등을 적극적으로 마련이 필요하다고 제안했다.

3. 대사회 활동 분야는 무엇이 있는가

3. 대사회 활동 분야는 무엇이 있는가	3-1 대사회 운동의 정체성	1) 대사회 운동이 자칫 교세 확장의 연장선상에서 이해되고 있기에 규모의 종교만 생각하는 경향으로 전락할 우려가 있음 2) 대사회 운동이라고 표방하지만, 교단 내부의 교화 활동만에 국한되어 있는 현실도 있음 3) 교법과 사회진단(문제)의 간극을 어떻게 어디까지 메워야 할 것인지에 대한 측정 자체를 교단이 판단하고 있지 않음(연구 부족)	*교법의 사회화에 대해 이를 교단적 교화 측면을 넘어 사회와 통용할 수 있는 개념으로 확장 필요 *사회문제와 교법의 제시 및 실천(활동) 범위간 간극을 여러 연구로써 검증 필요
	3-2 미래 변화와 대응	1) 인구 구조의 대응 2) 탈종교화 시대의 영성 시대의 대응 3) 제4차 산업혁명에 의한 교화 패러다임 4) 기후 변화와 환경 문제 5) 생명윤리 문제 6) 평화-통일문제(*군교화) 7) 다문화 문제 등의 여러 문제를 생각해 볼 수 있으나, 원론적인 답변 이외의 해법 제시는 못하고 있음	*교학의 보편화 또는 사회화를 위한 지속적인 연구 기능 강화 *사회 메시지를 통해 대사회 활동까지 적용할 수 있는 각종 프로그램 등 개발
	3-3 마음 공부와 대사회 운동	1) 대사회 운동으로서 마음공부의 정체성 확립이 부족하며 이를 위한 연구, 교육, 지도자, 기관 활용 등이 체계성을 갖추지 못함. 2) 교당, 교구, 단체 기관 등 개인에 이르기까지 마음공부 보편화가 제대로 진행되지 못함 3) 사회의 정신 질환 문제(자살, 우울증 등)와 종교보다 영성을 강조하는 시대에 수행 콘텐츠(선, 명상 등) 문화 콘텐츠 부족	*원불교 마음공부 개념/방법(훈련)/시설 마련 등의 중심으로 체계화 속에 대사회 운동 전개 마련 필요 *선, 명상을 통한 원불교 수행의 보편성을 가진 프로그램 및 훈련 개발 및 시설 기반 확충

3-4 한국 사회의 원불교 인식 강화	1) 한국 4대 종단으로서의 입지가 여전히 부족한 현실 2) 불교와의 관계로 정체성 모호 3) 한국 사회로부터의 인식 부족에 반해, 각종매체(언론, 서적, 온라인 등) 홍보 부족 4) 각종 사회단체 활동의 참여 부족과 사회적 지도자로서의 역량 부족 4) 종교의 무관심 속 원불교의 사회적 활동 메시지 부족	*원불교 브랜드화와 온라인 및 오프라인의 홍보 매체를 통한 원불교 이해도 고취, 활용방안 연구 및 투자
-------------------------------------	--	---

우선 대사회 운동이 원불교 교화 활동에 왜 필요한 것인지, 이를 통해 무엇을 하고자 하는 것인지가 명확해야 함을 지적했다. 이는 교세 확장을 위한 것인지 아니면 종교 이념을 보편적 이행하기 위한 것인지에 대해 양분화하여 생각해 볼 수 있을 것으로 보인다. 다시 말해 대사회 운동의 방점이 규모가 될 것인지 아니면 영향력이 있을 것인지의 질문과도 같다. 무엇보다 대사회문제의 관심에 대해 교단적으로 어떻게 접근하고 있는 것인지가 관건이다. 예를 들어 인구·기후·세계 등 변화에 따라 교단의 대응 모색을 연구 및 교육과 논의, 적용까지의 전체적인 로드맵이 진행되지 못하고 있다. 이는 우선적으로 교단의 육영기관의 부설 연구기관이나 총부의 연구기관들을 적극 활용하고 있지 못하며, 사례를 통한 연구의 공유의 미진함이 그것이다. 또한 사회운동의 방향성에서도 단순히 사회문제만을 가지고 운동하기보다는 교단 자체가 지닌 아이덴티티로서 인간의 궁극적인 문제를 관철하여 극복해 갈 수 있는 방안을 못 찾고 있음을 지적했다. 예를 들어 ‘마음공부’라는 교단 브랜드를 통해 ‘영성·도덕·정신·생명’ 등의 운동과 선·명상 등으로 승화할 수 있음에도 불구하고 현재 비확산하고 있다는 점이다. 특히 이러한 기저에는 한국사회의 탈종교화 현상과 더불어 원불교 인식 또는 입지의 약화와 무관심이 작용하기 때문에 대사회 운동을 하더라도 영향력이 크지 않다는 것으로 판단했다.

또한 접근방식의 논의 쟁점으로 모든 사람들이 온라인의 접근 방식이 용이해졌음에도 불구하고 이를 적극 활용하지 못하고 있는 점을 지적했다.

이에 방안으로 첫째, 대사회 운동의 정체성과 함께 목표와 방향을 전체 계획을 명확히 할 것, 둘째, 교법의 사회화 또는 보편화에 대한 연구 및 교육과 논의, 적용까지의 총체적인 시스템 필요, 셋째, 한국사회에서 원불교 인식 강화로써 홍보 등을 위한 방안 강구이다.

4. 원불교의 세계화는 어떻게 해야 하는가

4. 원불교의 세계화는 어떻게 해야 하는가	4-1 세계화 인재육성	1) 원불교 세계화를 위해 미국 총부와 미주선학대학원의 교육 역량 재고	*미국총부의 설립에 따른 미주선학대학원대학교의 운영과 교육 등 재고 및 검토
	4-2 세계교화 거점과 인재파견	1) 현재 세계 각국에 교역자들이 파견되어 교화에 힘을 쓰고 있으나, 교화활성화가 잘 되고 있지 않음. 그 이유는 역량과 법적증진이 높은 교역자가 부족함	*세계화를 위한 인재 배양의 연구/관리/배치 등 종합적인 컨설팅 필요
	4-3 출·재가 정보 공유	1) 출가와 재가간의 커뮤니티 공유가 비활성화됨에 따라 교단 구성원 사이의 소통의 부재함 2) 국내 교당과 교도들이 생각하는 해외 교화의 이해도에 대한 상이한 점이 존재하며, 교단에서 제시한 해외 교화의 정책 사항이 교구나 교당까지 단절되어 있음	*해외와 국내 교당 및 교화 활동 연결을 위한 시스템 또는 인식 교육 마련
	4-4 열린국제 문화대비	1) 한국의 다문화 가정에 관한 교화 정책 및 콘텐츠 부족	*다문화 중심을 위한 교화 정책과 콘텐츠 개발 및 연구

원기 106년 미국 총부가 공식 출범되어 본격적인 세계교화 경륜의 실현으로 발돋움하였다. 그러나 국내 교화에서 원불교의 세계화는 여전히 관심과 공감 부족한 것이 현실이다. 이는 국내 교화가 답보 상태에 있기 때문에 현지 국내 교화 해결에 치중하기에도 어려운 상황이라는 인식과 여력이 부족한 것으로 나타났다. 따라서 국내와 국외 출재가간의 세계교화의 이해도가 상이하며 커뮤니티가 전무한 상태로 보았다.

다음으로 세계교화를 위한 인재 발굴/육성 등 관리의 종합적인 계획과 투자가 적극적이지 못한다는 점이다. 이에 법력증진이 높은 교역자가 배양되지 못하고 파견되지 못하기 때문에 세계 각국에 교역자들이 많은 노력으로 교화를 하고 있지만 큰 효력과 파급은 얻지 못함을 언급했다.

이에 첫째, 세계적 교화자에 대한 인재 배양과 육성 등의 종합적인 계획과 시행이 필요, 둘째, 국내와 국외 교화를 위한 커뮤니티 형성 시스템 및 프로그램 구축, 셋째, 다문화 가정 프로그램 등의 국내 교화에서도 시행할 수 있는 국제교화에 대한 교감적 동질화에 대해 제안했다.

3. 교단적 가치와 발현 구조

1970년대 서구사회의 복지국가 실패 등 이후, 정부 역할 축소와 신자유주의에 의해 사회체계를 구성하는 지배원리가 발생했다. 자유시장경제에 의한 ‘효율성’이 우선적 가치로 여겨져 불평등, 양극화, 환경 파괴 등이 나타났고, 근대 산업혁명 이후, 이러한 사회문제의 인식에서 사회적경제가 재조명되었다. 특히 2008년 글로벌 금융위기에 의한 사회문제는 특정 지역, 계층만의 문제가 아니라 전 지구적인 문제라는 공통인식으로 촉발되었다.¹⁾ 유럽을 중심으로 성장의 사회적 한계에 대해 논의하기 시작한 것이다. 자본주의에 의한 경제 성장과 사회발전으로 물질적인 생산의 지표에 의한 경제 성장의 패러다임에 묶여 ‘평가와 성과’라는 두 축의 지배 속에, 이외의 요소는 고려하지 않은 채 ‘인간’, ‘개인의 삶’, ‘가치적 상호관계’ 등은 구심에서 배제 시켰다고 판단했다.

이러한 사회적 한계에 대한 국제사회의 인식은 ‘사회적 가치’에 주목하였고, 그 실천 노력으로 전환되어 공공기업을 포함한 일반 기업 등은 사회적 책임과 법제화 등 다양한 조치를 시행했다. OECD, UN 등은 사회적 가치 중심으로 국가별 국민 삶의 질, 행복에 대해 여러 지표로 평가·발표했다.

‘사회적 가치’란 ‘인간 삶의 질, 사회 평등 등을 위협하는 여러 사회문제를 해결하여 사회 다수가 바람직하다고 생각하는 방향으로 사회를 변화시키는 것, 또는 ‘효율적 성장 위주의 정책으로 발생한 사회문제와 성장의 한계를 해결하기 위해 개인의 삶의 질, 사회의 질, 지속가능성을 높여가는 것’으로 정의한다.²⁾ 사회적 가치로의 패러다임 전환과 사회적 가치의 확장은 사회문제가 경제에서 환경까지 포괄하는 영역뿐만 아니라 사회 구성원의 전반의 삶과 직접적 연관되어 있다. 이에 사회문제 영역을 경제 중심에서 사회와 환경과의 조화로, 사회문제의 대상은 특정 또는 취약계층 중심에서 보편적 개인의 문제로 변화시키고 있다.³⁾

그렇다면 사회적 가치 패러다임의 흐름 속에 ‘교단적 가치’는 무엇일까. 지금까지 ‘교단적 가치’에 관한 정의를 제시한 바는 없었지만, 필자는 ‘교단이 지향하는 가치’와 일치되어 있다고 생각한다. 이는 두 가지 측면을 동시에 지니고 있는데, 하나는 소태산 대종사가 추구하고자 했던 이념으로써 종교적 또는 이념적 가치이며, 또 하나는 사회적 패러다임의 변화로써 조망된 사회로부터 종교의 역할과 기능을 해야 하는 실천적 가치가 그것이다. 이는 “물질이 개벽되니 정신을 개벽하자”라는 원불교 개교 동기의 종교적 이념과 사회적 역할 기능에 관계함으로써 정신개벽의 낙원 세계 건설에 힘쓰고자 사회적·보편적으로 실현해야 하는 총체적인 것이라고 말할 수 있다.

이러한 과정은 교단 성장이라는 궁극적 목표와 함께, 교단 구성원의 가치를 실현하고자 제3대 설계를 시작으로 교단발전계획 수립과 이행으로 실시되었다. 각 회의 설계 슬로건에서 보면 제1회는 “내실을 통한 교단성숙의 시기”, 제2회는, “밖으로·미래로·사회로·세계로의 열린공동체 구현”, 제3회는 “교법실현으로 온 생명 살리는 정신개벽 공동체”가 그것이다.

그러나 각 회의 설계보고서와 평가를 놓고 살펴보면 ‘누구를 위한 것이며, 사향에 대해 상호 어떠한 관계가 있는 것인가’에 대한 언급은 없었다. 이러한 한계를 생각할 때, 그동안 설계보

1) 고동현 외, 『사회적 경제와 사회적 가치』, 한울아카데미, 2016, p.14.

2) ‘사회적 가치’에 대한 정의는 다양하다. 논의는 크게 두 가지로 정의할 수 있는데, 하나는 규범적 접근에서 “사회적 가치는 인간 삶에서 궁극적으로 바람직하며 타당한 것”으로 정의하며, 다른 하나는 실증적 접근에서 외부성, 공공재 가치재 등의 시장실패 요인으로 사회 필요만큼 공급되지 못하는 문제를 해결하는 것을 의미한다(고동현 외, 위의 책, 한울아카데미, p.287).

3) 장용석 외, 『사회적 가치의 재구성』, 문우성, 2018, p.20.

고서와 평가가 놓쳤던 것은 무엇일까. 아마도 성장 패러다임의 차원에서 교단 발전을 바라보았기 때문에 개인을 포함한 각 구성원 등 장기적인 상호작용에 대한 고려가 빠졌을 것으로 판단된다. 또한 교단 발전을 어떤 생산의 총합지표 또는 추진지표로 측정함으로써 지표가 지닌 태생적 한계에서 교단 각 구성원(개인)과 교단(조직) 그리고 국가 사회 간, 상호 관계의 상황은 주시 대상에서 벗어날 수 밖에 없었을 것이다. 그렇다면 교단적 가치로서 본 설계보고서는 무엇을 지향해 가야 할 것인가.

1) 개인과의 관계

우선 그동안의 교단설계보고서를 통해 주목해야 할 것은 ‘교단적 가치에 의한 교단 구성원의 ‘삶의 질’은 어떠했는가’라는 질문에서 시작할 필요가 있다. 출·재가 ‘개개인’의 안녕과 행복에 대해 어떻게 조명했는가이다. 다시 말해, 집단 차원의 가치에서 개인의 삶을 기반으로 하는 교단적 가치로의 전환은 그동안 교단 발전의 성장 중심 가치에서 개인의 안녕과 행복의 가치 중심으로 옮겨져야 하는 것을 의미한다고 볼 수 있다.

보통 ‘삶의 질’, 즉 안녕과 행복은 자신들이 나름대로 축적한 다양한 사회적·경제적·문화적·심리적 자원을 바탕으로 직면하는 도전과 스트레스에 대응하는 역동적인 균형상태를 의미한다.⁴⁾ 따라서 개인의 행복은 다차원적인 인식으로 이뤄지며, 특히 ‘개인의 역량’을 강조하고 있다. 출·재가들이 원하는 삶을 살고자 할 때, 그들이 가질 기회의 범위와 그 안에서 선택지를 고를 수 있는 자유⁵⁾가 되어 있는 것인가를 짚어볼 필요가 있다.

2) 교단과의 관계

보통 ‘사회의 질’은 개인 수준의 삶의 질과 대비되는 사회 수준의 관계의 특성을 의미한다. 즉, ‘한 사회를 구성하는 시민이 공동체 내에서 자신의 잠재력을 충분히 발휘하면서 경제적이고 문화적인 삶을 누릴 수 있는 정도 또는 참여’라고 정의할 수 있을 것이다. 달리 표현하면, 개인의 자기실현이라는 원심력과 사회적 맥락에서 발현되는 집합적 정체성이라는 구심력 간에 상호 긴장이 있되 둘 사이에 균형이 유지될수록 사회의 질이 높아진다. 개인의 생애사적 발전과 사회적 발전은 서로 보완적이어야 사회의 질을 높일 수 있다는 것이다.⁶⁾

이처럼 출·재가의 삶을 개인이 영위한다고 하지만 교단의 질이 증진되지 않는다면 출·재가의 행복도 증진될 수 없다. 그렇다면 교단의 질이란 무엇인가. 이는 자기실현을 통해 공동체의 정체성을 실현하고자 하는 것으로 즉, 출·재가들이 교단의 참여 실현을 통해 곧 교단의 질과 연관되어 있다. 이러한 관점은 개인 즉, 출·재가의 삶을 증진할 수 있는 전체로서의 교단의 안정, 포용과 역량이 강조되며, 이를 위해서는 개인(미시)-교단구조(거시), 체계-교도 생활의 세계 간의 구분과 영향 조건에 영향을 준다고 볼 수 있다. 이러한 영향은 결국 한국사회 더 나

4) 이재열 외, 『사회통계 프레임워크』, 2014, p.8.

5) 아마르티아 센(Amartya Kumar Sen, 1933~)은 ‘삶의 질을 구성하는 요소 중, 개인의 행복은 개인의 역량에서 온다’고 했다(아마르티아 센, 『자유로서의 발전』, 갈라파고스, 2013).

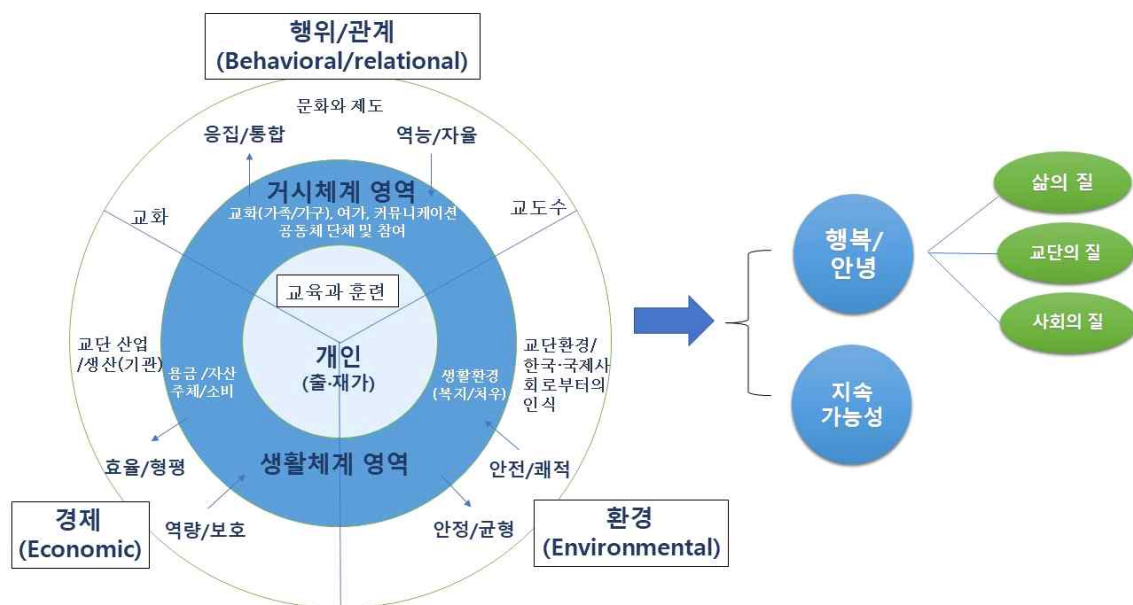
6) 이재열, 「사회의 질, 경쟁, 그리고 행복」, 『아시아리뷰』4-2, 2015, p.11.

사회의 질 구성요소는 다음과 같다. ①사회경제적 안정성: 재정지원, 주거와 환경, 건강과 보건, 노동, 교육, ②사회적 응집성: 신뢰, 규범과 가치, 결사체적 참여, 정체성, ③사회적 포용성: 시민권, 노동시장 참여, 공적/사적 서비스 혜택, 사회적 접촉, ④사회적 역능성: 지식, 노동시장 참여, 개방성과 제도적 차원, 사적인 관계

아가 국제사회 인식의 상호 작용까지 이어질 수 있다.

여기서 중요한 것은 연결망(network)의 설정이다. 사회 연결망(social network)은 개인과 사회 수준에서 건강에 여러 경로로 영향을 주며, 궁극적으로는 개인의 삶의 질과 사회의 질을 증진시키는 데 중요한 역할을 하는 것으로 알려져 있다. 사회 연결망이 건강에 영향을 끼치는 여러 경로 중에서도 사회적 지지는 개인의 신체적·정신적 건강에 영향을 끼치는 가장 중요한 경로⁷⁾이듯, 교단의 각 관계에 따른 연결망에 대한 설정을 통해 개인-교단, 체계-생활 등의 상호 작용이 이뤄져 교단적 가치 요소와 구조가 균형을 맞춰갈 수 있도록 해야 할 필요가 있다.

3) 교단적 가치의 발현 구조



*자료: 이희길, 「사회통계의 이해와 활용」, 통계개발원, 2017 중 '사회통계총괄프레임워크' 표 발췌 인용 및 수정

사회적 가치에서는 개인 삶의 질을 담보하지 못하는 사회는 타당하지 못하며, 삶의 질은 원하는 삶을 갈고자 할 때 누릴 기회와 범위와 그 안에서 선택지를 고를 수 있는 자유를 기반으로 한다. 사회구조는 개인의 삶을 증진할 수 있는 전제로서 '사회의 안정', '포용'과 '역량'이 강조되며 사회의 질은 개인의 자기 실현과 사회적 맥락에서 구성되는 다양한 집합적 정체성 간의 길항(拮抗) 관계 때문에 결정된다⁸⁾고 보고 있다.

이를 토대로 교단적 가치 측면에서 앞서, '2. 제4대 제1회 설계특별위원회 의제'와 연결을 시켜볼 수 있다. 먼저 출·재가 개인의 삶의 질에 대한 검토이다. 전무출신과 거진출진에 대한 역할과 기능 등의 검토를 통해 정체성 확립, 전무출신의 생활·경제안정과 지원 점검, 거진출진의 교단 생활과 실생활의 관계, 구성원의 교화 만족 등 여러 가지 삶의 문제에 대해 해결방안을 강구하는 것이다. 이는 '교육과 훈련'으로 그 발판을 마련해야 한다. 예비교무 교육부터 전무출신·거진출진에 적용되는 전(全)교육과 훈련에 대해 교단 구성원의 역량과 자질을 점검하고 이를 보완하여 발전 방안을 모색하는 것이다.

7) 조병희 외, 『아픈사회를 넘어』, 21세기북스, 2018, p.261.

8) 이재열 외, 앞의 책, 2014.

다음은 교단의 질로서 조직 자체에 관한 질이다. 전무출신의 인사 등 공정성과 투명성을 담보로 하는 적법한 모든 절차와 제도, 거진출진과 재가교역자 모든 단체와 그에 대한 활동의 각종 보장과 권한 등에 대해 검토하여 협의해 갈 수 있어야 할 것이다. 결국, 출·재가 삶의 질과 교단의 질은 결국 교법의 대사회운동과 세계화를 통해, 한국사회와 국제사회로부터의 인식의 안전과 교단 구성원의 안정을 얻어 나갈 수 있는 것이다.

그러나 출·재가구성원-교단-한국사회의 관계는 결국 상호작용으로 이뤄지며 여기서 가장 중요한 것은 ‘소통’이라는 연결망이다. 이를 통해 지속가능한 협력과 통합을 이끌어 교단이 지향하는 행복과 안녕 즉 낙원세계 건설로 가는 것이라 할 수 있다.

4. 제4대 제1회 설계특별위원회 의안 방향 (설계 의안을 위한 예시)

1) UN의 지속가능발전목표

UN의 지속가능발전목표(SDGs, Sustainable Development Goals)는 2000년부터 2015년까지 중요한 발전 프레임워크를 제공한 새천년개발목표(Millennium Development Goals, MDGs)의 후속 의제로 2015년 9월 제70차 UN총회에서 채택되었다. 2016년부터 2030년까지 유엔과 국제사회가 달성해야 할 17개 목표와 169개 세부 목표로 구성된 SDGs는 단 한 사람도 소외되지 않는 것(Leave no one behind)'이라는 슬로건과 함께 인간, 지구, 번영, 평화, 파트너십이라는 5개 영역에서 인류가 나아가야 할 방향성을 제시하고 있다. 지속가능발전목표(SDGs)는 다양한 국가적 상황에 따라 유연성을 발휘하므로, 각 국가들은 가장 적절하고 관련 있는 목표 내 세부 목표와 지표를 골라 적도로 삼을 수 있게 되었다.

지금도 세계 각국은 지속가능발전목표(SDGs)를 이행하기 위한 많은 노력을 하고 있으며, 한국은 지속가능발전법, 저탄소 녹색성장기본법, 국제개발협력기본법 등 정부정책 및 관련 법을 통해 UN-SDGs의 개별목표를 이행하고 있다.

구분	SDGs 개별 목표
사회	목표1 모든 형태의 빈곤을 모든 지역에서 종식한다.
	목표2 기아를 종식하고 식량안보 및 영양개선과 지속가능한 농업을 증진한다.
	목표3 건강한 삶을 보장하고 모든 세대의 복지를 증진한다.
	목표4 모두를 위한 포용적이고 공평한 양질의 교육 보장 및 평생학습 기회를 증진한다.
	목표5 양성평등 달성 및 모든 여성과 여아의 역량을 강화한다.
	목표6 모두를 위한 식수 및 위생시설의 접근성을 확보하고 지속가능한 관리를 보장한다.
환경	목표7 모두를 위한 적정 가격의 신뢰성 있고 지속가능한 현대적인 에너지의 접근을 보장한다
경제	목표8 지속적 포괄적 지속가능한 경제성장을 촉진하며 완전하고 생산적인 고용 및 모두를 위한 양질의 일자리를 증진한다.
	목표9 복원력 있는 인프라시설을 구축하고 포용적이고 지속가능한 산업화를 촉진하며 혁신을 장려한다.
	목표10 국가 내 국가 간 불평등을 완화한다.
	목표11 포용적이고 안전하고 복원력이 있으며 지속가능한 도시와 인간 거주지를 조성한다.
환경	목표12 지속가능한 소비 및 생산 양식을 보장한다.
	목표13 기후변화와 그 영향에 대처하는 긴급행동을 시행한다.
	목표14 지속가능한 발전을 위한 대양 바다 해양 자원을 보호하고 지속가능하게 이용한다.
	목표15 육상 생태계를 보호 복원 및 지속가능하게 이용하고 산림을 지속가능하게 관리하며 사막화와 토지 황폐화를 방지 및 복원하고 생물 다양성의 손실을 방지한다.
인프라	목표16 지속가능발전을 위해 평화롭고 포용적인 사회를 촉진하고 모두를 위한 사법 접근성을 확보하며 모든 차원에서 효과적이고 신뢰할 수 있는 포용적 제도를 구축한다.
	목표17 이행수단 강화 및 지속가능발전을 위한 글로벌 파트너십을 확대한다.

SDGs의 17개 목표는 17개 목표와 169개 세부목표로 구성된 SDGs는 사회적 포용, 경제 성장, 지속가능한 환경의 3대 분야를 유기적으로 아우르며 '인간 중심'의 가치 지향을 최우선시한다. 목표1~목표6은 사회발전영역으로 빈곤퇴치 및 불평등을 해소하고 인간의 존엄성을 회복하는 것을 목표로 한다. 목표8~목표11은 경제 성장의 관련 양질의 일자리를 통해 적절한 수준의 생계를 유지할 수 있도록 포용적인 경제환경을 구축하고 지속가능한 성장 동력을 만드는 것을 목표로 하고 있다. 목표7, 12, 13, 14, 15는 생태계를 보호하기 위한 목표로 기후변화 및 자연재해 대응, 환경보호를 포함하여 지속가능한 지구를 만들기 위한 목표가 포함된다. 마지막으로 목표16, 17은 목표 달성을 위한 조건 방법이다. 개인-사회-환경(생태계)의 연계 속

에 글로벌 가치를 추구하고자 하는 것으로 이해된다.

2) ICA Blueprint(2020버전)

2008년 글로벌 금융위기 이후, UN은 2009년 총회에서 2012년을 ‘세계협동조합의 해’로 선포하고 사회경제발전과 밀레니엄 개발 목표 달성에 협동조합이 기여함을 사회 일반에게 알리고 각국 정부가 협동조합의 성장과 안정성을 위한 정책 및 법제도 환경을 만들기를 촉구했다. 이에 ICA는 국제협동조합연맹의 협동조합 7대 원칙⁹⁾을 바탕으로 2013년 1월 2020년까지 ‘협동조합 10년을 위한 청사진(*Blueprint for a Co-operative Decade, 2020Vision*)’을 발표했다. 글로벌 위기 인식(환경학화 및 자원고갈, 금융불안정성, 불평등 증대, 지구적 거버넌스 격차 증대, 청년 세대의 박탈감, 정치·경제 조직에 대한 신뢰상실)에 바탕을 두고 협동조합이 더 나은 모델이 될 수 있는지, 사회 일반에게 전달하기 위한 것은 무엇인지, 이를 실행하는데 현실적인 환경과 제약은 무엇인지에 대해 논의했다.

이에 의제(목표)는 5가지로 정리되며, ICA는 각 목표 달성을 위해 ICA와 회원협동조합 등이 취해야 할 실행 활동을 제시했다.

2020비전 5가지 의제(목표)¹⁰⁾

조합원 제도와 지배구조에 있어 **참여**를 새로운 수준으로 끌어 올린다.

협동조합을 **지속가능성**을 창출하는 모델로 각인시킨다.

협동조합의 메시지를 만들고 협동조합의 **정체성**을 확보한다.

협동조합이 성장할 수 있도록 지원하는 **법체제**를 보장한다.

조합원 통제를 보장하면서 신뢰할 수 있는 협동조합 **자본**을 확보한다.

주제	목표	주요실행제안
참여	조합원 제도와 지배구조에 있어 참여를 새로운 수준으로 끌어올린다	<ul style="list-style-type: none"> · 새로운 네트워킹 방식 모색 (청년 세대의 협력 유인, 소통과 관계의 변화 이해) · 모범사례 발굴(세대·젠더 균형, 사회위기 규명 등) 협동조합의 다양한 성과와의 연계성 조명
지속가능성	협동조합을 지속가능성을 증진하는 모델로 각인시킨다.	<ul style="list-style-type: none"> · 회계 혁신(비재무적 성과 포함 협동조합 성과 측정방법 개발 등) · 사례 연구 (교육 지역사회 공공의 목표 등에 기여하는 다양한 형태의 협동조합 사례 제시) 및 근거 수집 (공공 또는 비시장적 가치에 기여하는 협동조합의 외부성에 대한 경제적 분석) · 조합원의 민주적 운영 너머 지속가능성 담보 역량을 일관되게 제시함으로써 공공의 지지 확보 · 민주적 가치와 지속가능성의 이점을 활용할 수 있는 경영기법 기술 개발 · 협동조합 비즈니스 네트워크 강화 및 통합 (가능한 영역에서 조달 등 시스템 통합 상호보완하며 협력에 장애물을 제거)
정체성	협동조합의 메시지를 만들고 협동조합의 정체성을 확보한다	<ul style="list-style-type: none"> · 협동조합의 원칙 (협동조합 정체성 선언, 1995.ICA)을 지침서로 보완 규율의 프레임워크 제공 · 청년 세대와 함께 정체성과 메시지 틀 만들어갈 것

9) 1원칙: 자발적이고 개방적인 조합원 제도, 2원칙: 조합원의 민주적 통제, 3원칙: 조합원의 경제적 참여, 4원칙: 자율과 독립, 5원칙: 교육·훈련·정보 제공, 6원칙: 협동조합 사이의 협동, 7원칙: 커뮤니티 관여

10) 「2020 Vision outlines opportunity for co-operatives to grow」, 2013(<https://www.ica.coop/en/media/news/2020-vision-outlines-opportunity-co-operatives-grow>).

		<ul style="list-style-type: none"> · 전문가 집단 사회 일반의 협동조합 인식 이해 · 협동조합의 장기 이해 도모를 위해 메시지 관리 필요 (‘.coop’, 도메인 공통 심볼 사용 등) · 전체 교육과정에 협동조합 교육 커리큘럼 포함 경영대학원, 또는 전문가 집단의 협동조합 이해·연구 촉진 · 협동조합 간 연대 (대규모 협동조합의 신생/소규모 협동조합에의 이익 공유 등)
법제도	협동조합이 성장할 수 있도록 지원하는 법 체제를 확보한다	<ul style="list-style-type: none"> · 협동조합 원칙 적용에 대한 지침 마련, 각국의 법률 비교연구 등을 통해 관리 당국 및 정책입안자 지원 · 협동조합 의제를 국제기구 등의 정책에 공조시킴 · 무엇이 협동조합을 의미하는지 협동조합의 핵심 (최소 기준) 설정
자본	조합원 통제를 보장하면서 신뢰할 수 있는 협동조합 자본을 확보한다	<ul style="list-style-type: none"> · 조합원 출자 외 정체성을 훼손하지 않는 자원 조달 방식 개발 · 축적을 위해 자회사 그룹 구조 클러스터 등의 기회 및 위험 점검 · 부채 및 이윤 추구 자본과 비견하여 협동조합 자본을 영감을 주는 모델로 확립 · 협동조합의 성장·성과 측정을 위한 인덱스 개발 · 협동조합 비즈니스 모델의 특성 인정하는 회계 기준 지지

이후 2020년 6월 ‘(2013~2020) 협동조합 10년을 위한 청사진’에 기초해 ‘협동조합의 새로운 10년을 위한 중심의 길(A People-Centred Path for a Second Cooperative Decade: 2020-2030 Strategic Plan’, 이하 ‘ICA 2020-2030 이하 전략 플랜’)을 발표했다 이 계획은 액션 플랜·정책 가이드 등을 담고 있으며 협동조합 정체성, 협동조합 운동의 성장, 협동조합 간 협동, 그리고 글로벌 지속가능발전예의 공헌 등 각 주제에 관한 전략 계획으로 청사진의 내용을 심화하고 있다

협동조합10년청사진(2013~2020)		2020-2030 전략플랜	
축	전략	우선사항(initiative)	
*협동조합의 정체성	1.협동조합 정체성 증진	1-1 협동조합 정체성 선언 강화	
		1-2 협동조합 정체성 보호하는 제도 증진	
		1-3 정체성 관련 커뮤니케이션 및 브랜딩 증진	
		1-4 협동조합 교육 증진	
		1-5 협동조합 정책 의제 내에 협동조합 정체성 증진	
		1-6 협동조합 정체성 기반 국제표준 기준 인증 실행	
*협동조합의 성장 지원하는 법체제 보장 *협동조합의 자본 확보	2.협동조합운동의 성장	2-1 ICA멤버십의 확대 및 관여 증진	
		2-2 ICA 단체 간 협력 심화	
		2-3 글로벌 파트너십 및 제휴 확대 심화	
		2-4 협동조합 운동의 정책 임팩트 심화	
		2-5 협동조합 운동에 대한 글로벌 이해 개발	
		2-6 협동조합의 경제적 역할 심화	
		2-7 협동조합 간 협력 자본 마련	
		2-8 협동조합 운동의 커뮤니케이션 역량 심화	
		2-9 청년 관여 심화	
		2-10 젠더 평등성 증진	
*새로운 수준의 조합원 제도와 지배구조 참여	3.협동조합간 협동	3-1 경험·지식의 축적 및 공유	
		3-2 대규모 협동조합 또는 협동조합 그룹의 공동실천 및 행동 심화	
		3-3 중소규모 협동조합 의 지원확대 독려	
*지속가능발전기여	4.지속가능발전기여	4-1 협동조합의 SDGs에의 기여 지표 정의	
		4-2 협동조합의 SDGs에의 기여 보고	
		4-3 SDGs에 대한 지지(자) 개발	

ICA 2020-2030 Strategic Plan¹¹⁾

11) <https://www.ica.coop/en/media/library/ica-2020-2030-strategic-plan>

협동조합의 정체성과 가치는 글로벌 가치와 포괄하고 있으며 개방과 확장의 관계성에서 이해할 수 있다. 조합원(사람)중심의 가치, 사회적 가치를 포괄하는 조직의 ‘역량’을 협동조합의 가치와 원칙으로 확보하고 있다. 특징이 있다면, 협동조합의 사람중심의 가치에 대한 그 시작은 ‘자발성’을 전제하고 있어 스스로의 필요 해결을 위해 조직화한다는 것이다.

3) 천주교 시노드: 대전교구 시노드(2015-2019) 및 세계주교시노드 (2021-2023)

교회는 시노달리타스(이하, 시노드)가 교회의 본질을 이루는 필수적 부분임을 인식한다. 시노드 정신을 살아가는 교회가 된다는 것은 보편공의회, 세계주교시노드, 교구시노드, 교구와 본당 평의회에서 드러난다. 교회 전반에 다양한 형태로 시노드를 체험할 수 있도록 하는 것이 목적이며 교회가 세상안에서 자신의 사명을 실천하기 위한 하나의 방법이며 존재 양식이다.¹²⁾

(1). 세계주교시노드 (2021-2023)

2021년 4월에 프란치스코 교황은 하느님 백성 전체의 시노드 여정을 시작했다. 2021년 10월에 각 지역 교회에서 시작하여 2023년 10월에 세계주교시노드 총회로 이어진다. 세계주교시노드 주제는 “시노드 정신을 살아가는 교회를 위하여: 친교, 참여, 사명”이다.¹³⁾

친교: 하느님께서서는 당신의 은총 어린 뜻에 따라 같은 신앙을 지닌 다양한 민족들인 우리를 당신께서 백성과 맺으시는 계약을 통하여 한데 모으신다. 우리가 함께 나누는 친교는 삼위일체의 사랑과 일치에 그 가장 깊은 근원을 두고 있다. 우리를 하느님 아버지와 화해하게 하시고 성령 안에서 서로 하나되게 하시는 분은 바로 그리스도이시다. 우리는 다 함께, 살아 있는 교회전승을 통하여 하느님 말씀을 경청함으로써 영감을 얻고 우리가 공유하는 신앙 감각에 뿌리내린다. 우리는 모두 당신 백성을 향한 하느님의 부르심을 식별하고 실천하는 데에 저마다의 역할이 있다.

참여: 서로 깊이 존중하며 경청하도록 하느님 백성에 속하는 모든 이, 곧 평신도, 축성 생활자, 서품 받은 이를 포함하라는 요청이다. 이러한 경청은 우리가 다 함께 성령께 귀 기울이는 자리를 마련하고, 제삼천년기의 교회를 열망하도록 우리를 이끌어 준다. 참여는, 모든 믿는 이가 적합한 자격을 지니고 성령께서 저마다에게 주신 은총을 통하여 서로 섬기도록 부름을 받는다는 사실에 근거를 둔다. 시노드 정신을 살아가는 교회 안에서, 공동체 전체는 그 구성원들이 지니는 자유롭고 풍요로운 다양성 안에서, 하느님의 뜻에 더 부합하는 사목적 결정들을 내리고자 함께 기도하고 경청하며 분석하고 대화하며 식별하고 조언하도록 부름받는다(「교회의 삶과 사명 안에서 시노달리타스」, 67-68항 참조). 소외되거나 배척당한다고 느끼는 사람들의 참여를 보장하려면 참된 노력이 필요하다.

사명: 교회는 복음화를 위하여 존재한다. 결코 우리 자신이 중심이 되어서는 안 된다. 우리의 사명은 온 인류 가족 한가운데서 하느님 사랑을 증언하는 것이다. 이 시노드 과정은 심오한 선교적 차원을 지닌다. 이는 교회가 특히 이 세상에서 영적, 사회적, 경제적, 정치적, 지리적, 실존적 변방에 살고 있는 이들과 함께 복음을 더욱 잘 증언할 수 있게 하려는 것이다. 이렇게 하여 시노달리타스는, 하느님 나라의 오심을 위한 누룩인 교회가 자신의 복음화 사명을 세상 안에서 더욱 효과적으로 수행할 수 있는 길이 된다.

이에 시노드 과정의 전개 원칙은 다음과 같다.

12) 한국천주교주교회의·한국천주교중앙협의회, 「시노달리타스에 관한 세계주교시노드편람」, 2021, p.4.

13) 한국천주교주교회의·한국천주교중앙협의회, 위의 책, 2021, p.7.

- 식별**: 경청을 통하여 성령의 인도를 위한 자리를 마련한다.
- 접근성**: 지역, 언어, 교육, 사회 경제적 지위, 능력/장애 그리고 물질 자원에 상관없이 가능한 한 많은 이들이 참여할 수 있도록 하기 위함이다.
- 문화적 인식**: 지역 공동체 안의 다양성을 기념하고 받아들인다.
- 포용**: 배제되거나 소외되었다고 느끼는 이들을 포함하는 모든 노력을 기울인다.
- 동반 의식**: 공동 책임을 지는 교회 모델을 바탕으로 한다.
- 존중**: 모든 참가자의 권리, 존엄, 의견을 존중한다.
- 정확한 종합**: 참가자들 가운데 소수만이 밝힌 의견을 포함하여 비판부터 칭찬에 이르기까지 폭넓은 관점의 모든 답변을 참되게 담는다.
- 투명성**: 초대, 포함, 포용과 의견 통합의 과정들을 분명하게 잘 전달하기 위함이다.
- 공정성**: 경청하는 과정에 모든 이가 공평하게 참가하여 모든 이의 목소리를 적절히 들을 수 있도록 한다.

또한, 시노드 과정의 주요 질문은 다음과 같으며, 열 가지 주제에 각각 따르는 질문들은 시
작점이나 유용한 지침이 될 수 있다. 단, 다양한 대화가 다음 질문에 국한될 필요는 없다.¹⁴⁾

1. 여정의 동반자	교회와 사회 안에서 우리는 나란히 같은 길을 가고 있다. *지역 교회 안에서 '함께 걷는' 이들은 누구인가? *동떨어져 있는 것 같은 이들은 누구인가? *동반자로 성장하라고 우리는 어떻게 부름받는가? *어떤 단체나 개인들이 소외된 채 남아있는가?
2. 경청	경청은 첫 번째 순서이지만 편견 없이 열린 정신과 마음을 요구한다. *우리가 때로는 무시하는 목소리를 통하여 하느님께서 우리에게 어떻게 말씀하고 계시는가? *평신도, 특히 여성들과 젊은이들의 목소리를 어떻게 경청하는가? *무엇이 우리의 경청을 용이하게 하거나 방해하는가? *우리는 변방에 있는 이들에게 얼마나 잘 귀 기울이는가? *남녀 축성 생활자들의 의견을 어떻게 통합하는가? *우리의 경청 능력에, 특히 우리와 다른 시각을 가진 이들에게 경청하는 능력에 어떠한 한계가 있는가? *소수자들의 목소리를, 특히 가난, 소외, 사회의 배척을 겪는 이들의 목소리를 듣기 위하여 어떤 자리가 마련되어 있는가?
3. 발언	모든 이가 용기와 담대함(파레시아)으로, 곧 자유와 진리와 사랑으로 발언하도록 초대된다. *무엇이 지역 교회와 사회 안에서 용기 있고 솔직하며 책임감 있는 발언을 하도록 돕거나 방해하는가? *우리에게 중요한 사항을 언제 그리고 어떻게 말하게 되는가? *가톨릭 매체뿐만 아니라 지역 매체와 어떠한 관계를 맺는가? *그리스도교 공동체를 대표하여 발언하는 이는 누구이며, 그들은 어떻게 선발되는가?
4. 거행	'함께 걷기'는, 공동체가 하느님 말씀을 경청하고 성찬례를 거행하는 데에 기반을 둘 때에만 가능하다. *기도와 전례 거행이 실제로 어떻게 우리 공동체 안에서 우리 공동의 삶과 사명에 영감을 주고 이끌어 주는가? *기도와 전례 거행은 우리가 가장 중요한 결정을 하는 데에 어떻게 영감을 주는가? *모든 신자의 능동적인 전례 참여를 어떻게 촉진하는가? *독서직과 시종직에 참여하도록 어떤 자리가 마련되는가?
5. 공동 사명을 위한 공동 책임	시노달리타스는 교회의 사명에 대한 봉사이며, 모든 구성원은 이에 참여하도록 부름받는다. 우리는 모두 선교하는 제자들이다. *그런데 세례 받은 모든 이는 어떻게 교회의 사명에 참여하라고 부름받는가? *세례 받은 이들이 적극적으로 사명을 수행하는 것을 방해하는 것은 무엇인가? *우리는 사명의 어떤 부분을 간과하고 있는가? *공동체는, 사회와 정치 참여, 학술 연구, 교육, 사회 정의 증진, 인권 보호, 환경 보호 등 다양한 방법으로 사회에 봉사하는 공동체 구성원들을 어떻게 돕는가? *교회는 이러한 구성원들이 선교적 방식으로 사회 봉사를 실천하도록 어떻게 돕는가? 선교적 선택에 관한 식별은 누가 어떻게 하는가?
6. 교회와 사회	대화는 참을성과 인내심을 요구하면서도 상호 이해를 가능하게 한다.

14) 한국천주교주교회의·한국천주교중앙협의회, 앞의 책, 2021, p.33-34.

안에서의 대화	<ul style="list-style-type: none"> *우리 공동체의 다양한 사람들이 어느 정도까지 함께 모여 대화할 수 있는가? *지역 교회 안에서 대화의 자리와 수단은 무엇인가? *이웃 교구, 지역의 수도 공동체, 평신도 협의회와 운동 등과의 협력을 어떻게 촉진하는가? *시각의 차이, 갈등, 어려움은 어떻게 다루어지는가? *우리가 더욱 관심을 가져야 하는 교회와 사회의 특별한 사안들은 무엇인가? *다른 종교를 믿는 이들 그리고 종교가 없는 이들과 우리는 어떤 대화와 협력을 체험하였는가? *교회는 사회의 다른 부문, 곧 정치, 경제, 문화, 시민 사회 분야, 그리고 가난하게 살아가는 이들과 어떻게 대화를 하며 어떻게 배우는가?
7. 교회 일치	<p>하나의 세례 안에서 일치하지만 다르게 신앙을 고백하는 그리스도인들 사이의 대화는 시노드 여정에서 특별한 자리를 차지한다.</p> <ul style="list-style-type: none"> *우리 교회 공동체는 다른 그리스도교 전통과 교파의 구성원들과 어떤 관계를 맺고 있는가? *무엇을 함께 나누며 이 여정에 어떻게 함께하는가? *함께 걸으며 얻은 결실은 무엇인가? 어려움은 무엇인가? 함께 걸어 나가는 다음 순서는 무엇인가?
8. 권위와 참여	<p>시노드 정신을 살아가는 교회는 참여적이고 공동 책임을 지는 교회이다.</p> <ul style="list-style-type: none"> *우리 교회 공동체는 추구해야 할 목표, 그 목표를 달성하는 방법, 밭아 나가야 할 순서를 어떻게 확인하는가? *지역 교회 안에서 권위나 통치가 어떻게 행사되는가? *협동 작업과 공동 책임이 어떻게 실천되는가? *평가는 누가 어떻게 하는가? *평신도의 직무와 책임은 어떻게 증진되는가? *지역 차원에서 시노달리타스를 풍요롭게 체험해 보았는가? *본당이나 교구의 사목 평의회 또는 사제 평의회 등과 같이 지역 차원의 시노드 기구들이 어떤 기능을 하는가? *우리는 참여와 지도력에서 더욱 시노드 정신을 따르는 접근법을 어떻게 발전시킬 수 있는가?
9. 식별과 결정	<p>시노드 방식에서 우리는, 성령께서 우리 공동체 전체를 통하여 말씀하고 계신 것을 식별함으로써 결정한다.</p> <ul style="list-style-type: none"> *의사 결정을 하는 데에 우리는 어떤 방법을 이용하고 어떤 과정을 거치는가? *이러한 방법과 과정을 어떻게 개선할 수 있는가? *교계 구조 안에서 의사 결정의 참여를 어떻게 증진하는가? *우리의 의사 결정 방법이 온 하느님 백성에 귀 기울이는 데에 도움이 되는가? *자문과 의사 결정 사이의 관계는 무엇이고 우리는 이러한 자문과 의사 결정을 어떻게 실천하는가? *투명성과 책임감을 촉진하는 데에 이용되는 수단과 과정은 무엇인가? 우리는 공동체의 영적 식별을 어떻게 발전시킬 수 있는가?
10. 시노달리타스 안에서 이루는 우리의 양성	<p>시노달리타스는 변화와 양성과 지속적인 배움을 수용하는 것을 수반한다.</p> <ul style="list-style-type: none"> *우리 교회 공동체는 사람들이 '함께 걷기'와 서로에 대한 경청, 사명에 대한 참여와 대화를 더욱 잘할 수 있도록 어떻게 그들을 양성하는가? *시노드 방식으로 식별하고 권한을 행사하도록 촉진하고자 어떠한 양성을 하는가?

(2). 대전교구 시노드(2015-2019)

「대전교구 시노드 최종 건의안」(이하, 건의안)은 2015년 12월 8일부터 2019년 4월 27일까지 약 3년 5개월 동안 진행한 교구 사목과 신앙생활에 구체적으로 적용하고 실현하기 위한 청사진이다. 「건의안」은 상위 건의안 56항과 그 아래 세부 건의안 230개항으로 구성됐다.

대전교구 시노드의 첫 번째 의제인 '순교'는 「복음의 기쁨」과 함께 시노드를 꿰뚫는 큰 줄기이자 공통 의제의 성격을 지닌다. 무엇보다 여기서 지칭되는 '순교'는 구체적으로 '순교자들의 삶'이다. 학술적인 논쟁이나 토의 대상으로 삼기보다는 다른 의제들 안에서 순교자들의 삶을 함께 바라보는 식으로 다뤄졌다. 순교자들이 보인 공동체적인 삶과 사회복음화를 위해 노력한 부분을 기억하고 그 자세를 삶으로 받아들이어 사목에 반영했다. 구체적으로 평신도는 일상에서의 순교를, 사제들은 사목을 통해 순교하는 방법을 모색하게 된다.

두 번째 의제 '사제'는 시노드 준비단계에서 진행된 사제들의 설문조사 결과와 관련이 있어 보인다. 설문조사 참여 사제들은 '앞으로 교구가 주력해야 할 분야'(1순위)에 대해 '사제채신'을 꼽은 바 있다. 사제들 스스로가 채신의 주체로 '사제'를 지목한 것이다. 이 의제에서는 사제의 영성과 생활, 직무, 공동체 운영과 친교 등 다양한 관련 주제들을 논의했다. 세 번째 의

제인 ‘평신도’는 한국교회가 ‘평신도 희년’을 맞이하고 있는 상황에서 보다 적절한 주제로 받아들여지고 있다. 이 의제는 평신도들이 각 시대 상황마다 선교와 증거의 사명을 성실히 수행해 왔지만 죽음의 문화가 신앙인들의 삶과 공동체를 위협하는 시점에서 ‘평신도의 위기는 곧 교회의 위기’라는 공감대에서 비롯됐다. 여기에서는 ‘세상 안의 평신도 역할’ 주제를 비롯해서 가정·생명·노인·청소년·냉담교우 문제 등이 다뤄지게 되었다.¹⁵⁾

대주제	중주제	건의안
1. 사제	1. 사제영성과 생활	1. 사제들의 영성생활을 도와줄 지속적, 체계적인 영성프로그램이 마련되어야 한다.
		2. 사제들의 영성생활을 위해 사제에게 집중되어 있는 교회 업무를 평신도들과 함께 나누어야 한다.
		3. 사제들이 복음적 가난의 정신을 실현해야 한다.
		4. 사제들이 독신생활에서 오는 어려움을 나눌 수 있는 기회가 필요하다.
		5. 사제들이 주교와 인성, 영성, 사목 측면에서 좀 더 개방적이고 원활한 소통을 해야 한다.
	2. 사제직무	6. 신자들의 고해성사에 대한 인식을 개선할 수 있는 다양한 교육 프로그램을 개발하고, 성사의 품위에 맞는 고해소 시설의 기준을 마련하자.
		7. 『대전교구 사목지침서』를 개정하고, 사제들에게 주기적인 교육의 기회를 제공하자.
	3. 주교의 협력자인 사제	8. 주교와 신부들이 일치된 ‘사제단 가정’을 이루기 위하여 원활한 소통에 기반한 친교가 이루어져야 하며, 이를 뒷받침하기 위해 성직자국, 통합사목연구소 등 제도적 장치가 마련되어야 한다
	4. 사제들의 형제적 일치와 협력	9. 사제들은 교구와 지구 사제 모임에 능동적이고 적극적으로 참여해야 한다.
		10. 주임 신부와 보좌 신부는 형제적 사랑으로 서로 일치하도록 노력해야 한다.
		11. 원로 사목자에 대한 사제들의 관심이 필요하며, 원로 사목자들이 사목에 도움이 될 수 있는 범위에 대한 지침이 필요하다.
		12. 교구 사제들은 서로를 성사적 형제에 안에서 참된 형제로 인식하고, 친교의 향상을 위해 노력해야 한다.
	5. 평신도들과의 친교	13. 사제들은 평신도와 소통하는 가운데 시대적 상황에 맞는 친교의 교회 공동체를 이루기 위해 노력해야 한다.
	6. 사제와 수도자	14. 사제들은 수도자들의 카리스마를 존중하며, 대화와 소통을 통해 서로 협력해 나가야 한다.
	7. 사제 성소 계발	15. 사제 성소 계발을 위해 사제, 수도자, 부모, 교리 교사와 성소자 스스로도 소명의식을 회복해야 한다.
		16. 교회 구성원들 모두가 사제 성소 계발을 가장 중요한 과제 중 하나로 인식하는 가운데 성소 계발을 위해 협력해야 한다.
		17. 교구장 주교, 총대리 주교, 사제단과 교구민 모두가 예비신학교 활성화를 도모할 수 있는 제도를 마련하자.
		18. 성소 사목 시스템을 재점검하고, 제도적 개선을 해나가야 한다.
	8. 사제 평생 교육	19. 오늘날 인성이 파괴되고 소홀해지는 사회 속에서 지성과 더불어 특별히 훌륭한 인성을 갖춘 사제가 양성되어야 한다.
		20. 사제평생교육 프로그램이 체계적이고 구체적인 양성 계획 안에서 지속되어야 한다.
		21. 교구사제 연수와 지구사제 연수는 교육을 우선적 목적으로 하여 진행되어야 한다.
	9. 사제 성추행 문제와 관련한 성찰과 쇄신, 앞으로 나아갈	22. 사제의 정체성과 영성생활에 대한 전반적인 성찰과 쇄신이 이루어져야 한다.
		23. 사제들을 대상으로 성(性)과 관련한 교육이 마련되어야 하며 이를 전문적으로 담당할 기구가

15) 「순교, 사제, 평신도 의제 선정 배경과 의미」, 『카톨릭신문』, 2017년 12월 17일자.

	방향	필요하다.
		24. 교회 내 여성의 지위와 역할에 대해서 재점검하고 개선해 나가야 한다.
평 신 도	10.평신도의 신원과 사명	25. 성직자와 평신도의 유기적 관계 안에서 평신도들의 신원과 사명을 고취시켜 세상 안에 사는 그리스도인으로서의 정체성을 높여 주어야 한다.
		26. 현대 상황 안에서 신앙을 위협받는 가운데, 신앙을 내면화 하고, 공동체의 유대감을 키울 수 있도록 하는 교육, 피정, 모임, 활동 등의 프로그램을 강화해야 한다.
		27. 보다 더 구체적이고 통일된 교구사목시스템(교구사목 계획과 그 활동 체계)이 명확히 마련되어야 한다.
		28. 오늘날 평신도들이 성화의 소명과 세속에서의 참된 그리스도인다운 삶을 잘 살아갈 수 있도록, 평신도들의 복음화를 위한 체계적인 신자 재교육(양성)이 필요하다.
		29. 평신도들이 교회 안에서 능동적인 활동의 주체로서 살아가도록 하기 위해 본당 사목 구조의 변화가 필요하다.
		30. 재정 및 건축에 관하여 다각적인 검토와 세심한 배려가 필요하다
	11.평신도의 냉담	31. 현재 신앙생활을 하고 있는 신자들이 복음의 기쁨을 느끼고 신앙의 의미 를 발견할 수 있도록 도와주어야 한다.
		32. 쉬는 교우들을 다시 신앙의 길로 초대하기 위한 다양한 프로그램을 연구개발하여 사용해야 한다.
		33. 쉬는 교우와 생계, 학업 등의 이유로 어려움을 겪고 있는 이들이 다시 신앙생활 안에서 기쁨을 체험할 수 있도록 지속적이고 체계적인 방안이 모색되어야 한다.
		34. 신자 지속교육을 위한 단계별·과목별·거점별 심화 프로그램을 만들자.
	12.생명에 봉사하는 가정	35. 생명에 대한 교회의 가르침이 현장 사목에 반영될 수 있도록 돕기 위한 사목적 조직과 체계를 마련해야 한다.
		36. 현대 사회의 동향을 분석하고 연구하여 실질적인 도움을 주고 구체적인 변화를 이루어낼 수 있는 전문적인 연구기구와 체계적인 교육 시스템을 마련해야 한다
		37. 생명과 가정에 대한 구체적인 사목적 배려로서, 전문(상담)기관과 전문 상담사 양성 과정을 마련해야 한다.
	13.청소년	38. 교구 내 모든 본당에 적용될 수 있는 청소년, 청년들을 위한 체계적인 교육과정과, 구체적이고 실질적인 프로그램 개발이 필요하다.
		39. 청소년, 청년들을 위한 사목적 지원과, 본당 사목에 청소년, 청년들의 의견이 반영될 수 있도록 하기 위한 실질적이고 구체적인 사목적 체계가 마련되어야 한다.
		40. 청소년, 청년들을 위한 공간을 마련하여 청년 선교 사목의 중심으로 정하고, 젊은이들이 많이 모이는 지역의 본당을 청년사목본당으로 지정하여 정책적인 지원과 협력안을 마련하여야 한다.
	14.노인	41. 노인들의 영성과 신앙의 완숙을 위해 ‘늙어감’의 의미를 신앙적으로, 신체적으로 잘 받아들이 수 있는 효과적인 사목방안과 함께 신앙과 건강이 통합되는 교육 과정이 마련되어야 한다.
		42. 노인사목에 있어서, 교회는 노인대학 등의 실효성 있는 운영을 위하여 교구 차원의 체계적인 매뉴얼을 마련해 나가야 한다.
	15.전례와 성사	43. 신자들이 전례와 성사 안에서 하느님 체험을 느낄 수 있도록 도움을 주어야 한다.
		44. 미사 참여율을 높이기 위하여, 전례/성사에 대한 교육과 더불어 특별히공동체에 대한 관심과 소속감을 느낄 수 있는 다양한 체제들을 마련해야 한다.
	16.평신도 양성	45. 현재까지 실시되었던 본당 및 교구의 교육한계를 극복하기 위한 전문적인 기구가 필요하다.
	17.신심과 신심단체	46. 평신도들이 미신 행위(혹은 미신적 신앙생활)의 오류에 빠지지 않도록 무엇이 미신 행위이며, 또 미신 행위의 유혹이 찾아왔을 때 그것을 어떻게 극복 할 수 있는지에 대한 교육이 마련되어야 한다.
		47. 신심단체들이 다른 신심단체들과 서로 유기적으로 연결(소통)될 수 있는 방법을 교구차원에서 일종의 매뉴얼을 제시함으로써 각 단체들 간의 배타성을 해소하며, 형식적으로 단체 모임에 참여하는 회원들로 하여금 자신의 모습을 자각하여 보다 적극적이고 진취적으로 모임에서 활동할 수 있는 방향을 모색해주어야 한다.

		48. 본당에서의 봉사와 희생의 강요로 인해 망각되고 있는 사도직 단체의 정신과 영성을 재조명 할 수 있는 프로그램의 확립이 필요하다.
18. 소공동체		49. 우리 실정에 맞는 새로운 소공동체 교재 편찬과 소공동체 모임에 대한 전반적인 설명, 소공동체의 정체성, 소공동체의 영성들에 관한 교육이 사목자와 평신도 양 편에 적극적으로 시행되어야 한다.
		50. 평신도들의 자발성을 키우는 ‘소공동체 활성화’ 방안을 마련한다.
19.사회 교리 교육		51. 특수화, 전문화되어 있다고 생각하는 사회교리에 대한 인식의 변화를 가져오고, 이에 따라 사회교리를 일반화하는데 있어서 교육이 요구된다.
20.사회복음화 국 신설)		52. 사회복음화국을 신설해야 한다. 사회복음화국은 사회교리를 교구 사목현안에 적극적으로 반영하고 이를 본당사목에 연계시키도록 노력한다.
21.문화사목		53. ‘교황청 미디어국’과 같은 사회 커뮤니케이션 매체를 총괄할 수 있는 전문화된 기구의 설립을 통해, 복음과 교회의 가르침이 사람들의 마음에 다다를 수 있는 창을 마련해야 한다.
22.가톨릭 사회복지		54. 가톨릭 교회의 사회복지 활동은 가난한 이들의 사회통합과 가난의 구조적 원인 변화를 지향한다.
		55. 가톨릭 교회의 사회복지 활동은 지역사회 자원 및 정부의 복지제도와 연계·조정·협력을 추구하고, 교구 내 사회복지시설 설치와 운영에 복지욕구 변화를반영해야 한다.
23.‘생태’ 창조질서 보존		56. 지속적이고 친환경적인 에너지의 사용을 위해 교회의 시설과 기관들에 태양광 전기 에너지를 이용하는 발전소 건립을 적극적으로 추진하자.

5. 나오며(향후 과제에 대하여)

국제사회는 그동안 자본주의에 의한 성장과 개발이 가져온 위기를 ‘사회적 가치’의 패러다임을 통해 극복하고자 했다. 인간 중심의 가치가 배제된 사회로 궁극적으로 무엇이든 또는 누구를 위한 것인가에 대한 핵심으로 전환하여 개인의 삶의 질과 사회의 질의 담보와 연관성을 통해 각 연계의 길항작용 속에 행복과 안녕을 추구해가고 더 나아가 생태적 환경까지 지속가능하고자 한 것이다. 이는 사회·경제·문화 등 각 분야에 적용되었으며, 특히 UN의 SDGs는 그 대표적인 예다.

제4대 제1회 설계특별위원회 역시 이러한 가치지향적 패러다임에 동참하고 적용 가능성을 위해 ‘교단적 가치’라는 아젠다로 제시하고자 한다. 이에 하반기 제4대 제1회 설계특별위원회는 향후 다음과 같은 진행을 위해 협력을 요청하고자 한다.

1단계: 비전 표어 수립(슬로건을 통한 방향 수립 및 내용과 합의)

예1) 모두를 포용하는 지속가능국가(K-SDGs)

예2) 밖으로 미래로 사회로 세계로 열린 공동체 구현(제3대 제2회 종합발전계획)

2단계: 제4대 제1회 설계 주요 목표 선정(핵심 키워드를 통한 내용과 합의)

예1) 인간, 지구, 번영, 평화 등(UN-SDGs)

①인간: 우리는 모든 형태와 차원의 빈곤과 기아를 종식하고, 모든 인간이 존엄과 평등 속에 그리고 건강한 환경에서 자신의 잠재력을 실현 할 수 있도록 보장할 것을 결의한다.

예2) ICA의 2020비전 5가지 의제(목표)

조합원 제도와 지배구조에 있어 **참여**를 새로운 수준으로 끌어 올린다.
협동조합을 **지속가능성**을 창출하는 모델로 각인시킨다.
협동조합의 메시지를 만들고 협동조합의 **정체성**을 확보한다.
협동조합이 성장할 수 있도록 지원하는 **법체제**를 보장한다.
조합원 통제를 보장하면서 신뢰할 수 있는 협동조합 **자본**을 확보한다.

예3) 천주교 세계시노드 - 열가지 핵심 주제

여정의 동반자, 경청, 발언, 거행, 사명안에서의 공동 책임, 교회와 사회안에서의 대화, 다른 그리스도교 교파들과 함께, 권위와 참여, 식별과 결정, 시노드 안에서 이루는 우리의 양성

예4) 원불교 제3대 제2회 종합발전 계획 목표

신앙수행의 체험, 출가교역자 일치, 출가제가 나눔 협력, 사회봉사 확대

예5) 원불교 제3대 제3회 설계목표

원불교 100년 기념성업, 한국사회 지도역량 확립과 세계교화 거점개척, 교법에 바탕한 인성교육 선도·확산, 봉공활동 세계화와 일원문화 확산, 재가출가함께하는 회상 공동체 실현

3단계: 실행 제안 및 전략 플랜 선정(주요 실행 제안 또는 의안 선정과 내용 그리고 합의)

- 예1) ICA 2020 비전의 5가지 주제 및 실천 방안(18쪽 참고)
- 예2) ICA 2020-2030 전략플랜(19쪽 참고)
- 예3) 「대전교구 시노드 최종 건의안」 중 건의안(23쪽 참고)

이외에 이러한 종합 내용을 담아 설계서의 서설 또는 선언문을 작성할 예정이다. 무엇보다 본 단계를 이뤄나가는 데 필요조건과 충분조건 등을 검토해야 할 것이다. 예를 들어 제3대 제3회 설계보고서에서 어떤 것을 계승할 것인가, 무엇을 집중적으로 성찰해야 하는가 등을 통해 이번 제4대 제1회 계획 수립에 이념을 함께 담아내는 것이 중요하다.