

전무출신 재교육에 관한 연구(교무품과를 중심으로)

송홍인 총무상임위 전문위원

< 목 차 >

- I 들어가는 말
- II 재교육의 개념
- III 현대사회에 있어서 재교육의 필요성
- IV 각종교의 성직자 재교육현황
- V 원불교 교역자의 재교육 방향
- VI 맺음 말

I 들어가는 말

모든 인간은 계속적인 자아실현과 원만한 사회적 적응, 그리고 직업적 성취를 위해서 스스로 또는 조직적인 교육의 기회를 통하여 부단히 성장하지 않으면 안된다. 지식과 경험 및 정보의 교환이 신속하게 이루어지고 이에 따른 급격한 변화를 그 본질로 하는 현대사회에서는 학교 안에서의 형식적, 정규적 교육만이 아니라 인간의 일생을 통한 교육의 확대와 체계화를 주창하고 있다.

또한 모든 직업에 종사하는 사람은 누구나 일정한 경력을 쌓으면 직책을 달리하고 진급을 하게 된다. 이때 달라진 자신의 업무나 자신의 위치에 따라 필요한 지식을 달리한다.

하루가 다르게 변화해 가는 현대사회를 살아가는 우리, 더욱이 현대사회의 복잡다단한 삶을 살아가는 사람들에게 원불교 교법으로 참 삶의 낙원으로 인도하는 사명을 갖고 있는 우리 교역자들에게 있어서 끊임없는 자기계발이 절실히 필요한 사회이기도 하다.

그러나 현대사회 지도인으로서 살아가야할 우리 교역자들의 자기계발의 현실은 교육기간을 마치고 교역자가 된 이후부터는 교단적 차원에서의 재교육은 1년에 1주일 1회 실시하는 전무출신 훈련을 비롯한 각종 세미나, 연수를 통해 교육을 실시하고 있지만 그다지 충분하다는 느낌을 받지 못하고 있는게 사실이다.

사회가 다양한 만큼 교역자의 교육에 대한 욕구도 다양하다. 욕구가 다양하다는 것은 그만큼 다양한 교육이 필요하다는 것이다.

재교육이란 사전적인 의미로는 이미 실무에 종사하는 사람에게 다시 필요한 교육을 실시하는 것이라 할 수 있는데 이와 같은 평생교육의 방향은 교화, 교육, 자선을 통해 개교의 동기를 실현하고자 하는 우리 교역자들에게는 그만큼 역할의 세분화와 역할의 증대를 요구하고 있는 것이다.

본교에서는 재교육의 개념정리를 통하여 교역자 교육이 6년동안의 제도화된 교육기간동안 끝나는 것이 아닌 평생교육, 계속교육이 필요하다는 것을 말하고, 타종교의 재교육현황에 대해 잠깐 언급하고, 전무출신 재교육에 대한 방향을 제시하고자 한다.

II 재교육의 개념

맨 처음으로 재교육에 대한 정책을 실시했던 것은 2차세계대전 이후에 유럽에서 나타나게 된다. 군인들이 민간생활에 적응할 수 있도록 해주고 실업을 줄여주며, 전쟁기간중 나타났던 특정직업의 부족인력을 충당하고자 하는 노력의 일환으로서 제 2차 세계대전이 끝날 무렵 유럽에서 처음으로 개발되었다. 그후 완전고용이 달성된 뒤에 이 재교육 프로그램은 특정직업에서의 중요한 노동력 부족을 조정하기 위한 수단으로 사용되었다. 이 재교육은 또한 사양산업이나 수입 때문에 경쟁력에 심각한 영향을 받은 산업들의 구조적 실업문제들을 부분적으로 해결하고자 제시되었다.

재교육이 가장 잘 발달된 서유럽에서는 재교육 기간동안에도 금전수당과 재배치 비용, 가족수당 등을 지급하고 있다. 미국에서는 1961년 지역재개발 법령과 1962년 인력개발훈련 법령을 통해 국가적 차원에서의빈곤 구제책의 일환으로서 근로자 재교육을 실시했다.

이 재교육은 평생교육 혹은 계속교육이란 개념과도 비슷한 밀접한 관계를 가지

고 있는데, 계속교육이란 개념은 영국에서는 Further education, 그리고 미국등지에서는 Continuing education이란 용어로 사용되고 있는데 성인교육과 흔히 함께 사용되고 있다.

Continuing education이 아동기나 청소년기에 실시되는 일련의 全日制(Full time)교육을 마친 사람들에게 제공되는 교육이라는 의미에서는 성인교육과 같은 의미로 쓰인다.<조호일, 계명문화사, 산업개발연구원, 계명연구논총 제 10집, 92쪽, 1992>

영국의 계속교육인 Further education은 1944년 교육법에 의하여 제도화된 개념으로서 지방교육당국이라는 사회공공기관의 책임하에 실시되는 모든 형태의 학교 후 교육과 문화활동등을 지칭하는 개념이다. 즉 Further education은 의무교육연령을 지난 모든 사람들을 위한 전일제 또는 定時制로 계속하여 교육을 받을 수 있는 기회를 부여하는 것을 말하며, 여기에서 여가시간을 이용한 문화활동, 레크리에이션활동등을 포함하는 것으로 되어 있다.

원래 구미 여러나라에서 사용해온 사회교육개념인 성인교육은 각 사회나 시대에 따라 狹義의 뜻과 廣義의 뜻으로 구분 될 수 있다. 성인들이 알아야 하고 알기를 원하는 모든 것을 배우도록 도와주는 모든 조직적인 교육프로그램 및 활동이 Education for adult이며 직업이나 기술습득을 위한 교육이나 훈련이 아닌 성인들의 순수한 지적 심리적 도덕적 자질을 향상시키기 위한 교육을 Adult Education이라고 하는데 前者는 사회교육(廣義의 성인교육)이고 후자는 狹義의 성인교육(人文成人教育)이 된다.

성인교육은 한 사회의 성원으로서 활동하고 이는 성인들에게 자신의 경험을 擴張하고 사회의 발전에 이바지 할 수 있도록 하기 위하여 마련되는 모든 교육활동과 施設을 의미하므로 그 기본성격은 평생교육의 개념과 일치한다.

평생교육은 원래 유네스코 성인교육전문가들에 의해 발달하기 시작했다. 즉 1965년 유네스코 성인교육발전을 위한 국제위원회는 계속교육개념에 관한 Paul Lengrand의 연구 논문을 검토한 결과 그가 제시하는 '평생교육의 원리'를 유네스코가 공식으로 채택한 것을 건의한 바 있다.<황종건, 사회교육제도의 비교연구, 계명대학교 지역사회교육연구소, 1980, 30쪽>

Paul Lengrand는 평생교육의 필요를 자극하는 현대의 挑戰으로 다음 몇가지를 지적하고 있다. ①현대의 급격한 사회구조의 변화와 인구의 증대 ②과학적 지식과 기술의 발달 ③민주화를 위한 정치적 도전 ④매스컴의 발달과 정보의 급증 ⑤경제

적 수준의 향상과 기여의 증대 ⑥이데올로기의 危機인 것이다. 현대의 이러한 심각한 도전들에 유효하게 대처하기 위해서는 평생교육이 불가피하게 요청된다는 것이며 현대사회의 변화는 곧 인간의 문제와 결부되고 그것은 나아가 교육의 문제로 직결되게 마련이다. 평생교육이란 문자 그대로 평생을 통한 교육을 의미하며 일정한 연령층을 대상으로 하는 한정된 기간의 학교교육과 조직화되지 못한채 비효율적 상태로 방치되어 있는 사회교육의 기능을 다같이 개편 강화하고 한 사회가 가지고 있는 교육자원을 효율화함으로써 교육역량을 극대화하려는 노력이다. 그것은 또한 급격히 변천하는 사회에 있어서 개인과 집단으로 하여금 계속적인 자기갱신과 사회적 적응을 추구하게 하기 위한 것이며 학교의 사회화와 사회의 교육화를 이룩하려는 일련의 새로운 교육적 노력인 것이다.<유네스코한국위원회, 평생교육발전 세미나 보고서. 1973, 6쪽> 따라서 평생교육은 學齡前교육, 학교교육, 사회교육을 포괄하는 넓은 개념으로서 모든 단계, 모든 형태, 모든 종류의 교육 프로그램을 포괄하는 상위의 개념이라 할 수 있고, 이에 대하여 학교교육을 포함한 사회교육의 인접개념들은 여기에 포함된 하위의 개념이라 할 수 있다. 따라서 성인교육이나 계속교육은 그 자체로 하나의 독립적인 실체로 간주될 것이 아니라 평생교육이라는 포괄적인 상위개념속의 한 통합적 부분으로 인식되어야 한다.

우리나라에서는 Continuing education을 경우에 따라 再教育이라고도 부르고 있는바. 계속교육, 재교육이란 용어는 대학, 대학원의 교육과정을 마치고 교무자격을 취득한 후 현직에 근무하는 교역자로서 자기 스스로 자기 발전을 위하여 기여하는 모든 형태의 정규, 비정규 학습활동을 전부 포함할 수 있다고 말할 수 있다.

III 현대사회에 있어서 재교육의 필요성

과거 靜的인 사회에서는 젊은시절에 한번 배운 지식과 기술만으로도 일생을 무리없이 살아갈 수 있었으나 이제는 일생에 걸쳐 계속적으로 학습을 해야 한다. 오늘날의 사회는 급속도로 변화하고 있고, 인간과 그의 세계에 관한 지식 역시 그 지식을 받아 들여서 사용하는 그이 능력보다도 훨씬 빠른 속도로 蓄積되어 가고 있다. 이러한 변화속에서는 학교에서 습득한 지식 기술만 가지고서는 사회변화에 항구적인 적응을 할 수 없고 사회자체의 발전도 기대할 수 없게 된다. 그리하여 만약 새로운 지식을 계속하여 습득해 나가지 않으면 인간의 전문화된 지식은 5-10

년내에 퇴화하기 때문에 계속학습이 필요하게 된다. <진원중, 사회교육의 동향과 좌표, 서울, 배영사, 1977, 3쪽>

사회가 변화하고 정보 내용과 그 전달방법에 새로운 지식과 기술이 소개된다. 초창기의 치과 의사는 망치로 이를 빼서 환자를 치료했지만 지금은 각종 기계설비를 동원하고 거기에 또 전축, 녹음기 등까지 갖춰서 기계에 대해서 갖는 환자의 저항감을 잊게하며, 또 소아과에서는 어린이들로 하여금 병원이라는 주사바늘과 무서운 의사가 있는 곳이란 두려움을 덜어주기 위하여 환자의 대기실과 진료실을 어린이 놀이방같이 꾸며 각종 잔난감, 인형, 그림 등으로 장식한다. 이와같이 새로운 아이디어, 새로운 기술 등을 익혀 평생을 전문직으로 일하는데는 정규교육 4년내지 10년으로는 그 모든 것을 감당하기 힘들다. 물론 의사 한사람 한 사람, 변호사 개개인 등등의 각자가 개인적인 노력으로 필요한 지식을 충당할 수 있으나 어떤 제도적인 배경아래 일정한 기간에 한번씩 재교육을 받을 것이 필요하다.

우리가 살고 있는 현대는 세계화 정보화 시대 또는 문명의 대전환의 시대라고 규정하고 있다. 이는 우리들의 삶의 스타일이나 문화도 이에 따라 근본적 변화를 예고하는 말이다. 즉 기존 문화의 정체성에 위기를 줄 수 있다는 말이 된다. 이러한 맥락에서 종교집단도 이러한 정체성의 위기를 맞고 있다고 진단된다. 종교집단과 교역자 자신이 갱신되지 않고서는 새로운 시대를 감당할 수도 없고 새로운 종교문화 창조 해 나갈 수 없으며 결국 역사의 뒤안으로 도태될 수밖에 없다. 종교집단과 교역자 자신의 변화 없이 새 문명의 종교 지도자 또는 종교가 될 수 없기에 종교교역자를 양성하는 교육의 문제나 교역자들의 재교육의 문제는 중요다 할 수 있다.

이러한 지속적인 교육의 필요성에 의하여 현대사회는 '평생교육'이 제도화되고 있으며, 기업체에서는 연수원을 설립하거나 기업 내 대학을 설립하여 재교육을 통한 생동적인 갱신을 도모하고 있다. 유네스코 한국 교육위원회에서는 평생교육의 필요성을 「① 극변하는 사회변동에 효과적으로 대처하고 사회발전을 촉진시킬 수 있는 사회의 교육역량을 중대시키기 위해서이다. ②개인이 날로 팽창하는 지식을 시시각각으로 획득하고 새로이 출현하는 사회가치를 창조적, 비판적으로 수용하기 위해서이다. ③전문화, 특수화, 조직화 되어가는 현대사회체제에서 개인이 기능적으로 적응하기 위해서이다. ④개인의 잠재적 발달가능성을 일평생동안 끊임없이 최대한 개발시키기 위해서이다. ⑤개인이 각 발달단계에서 수행해야 할 새로운 역할을 습득하고 새롭게 일어나는 개인적 요구를 만족시키기 위해서이다. ⑥개인이

받은 학교의 형식교육을 보충, 보강하거나 형식교육의 기회를 놓친 사람에게 자기 발전을 위한 기초교육의 기회를 제공하기 위해서이다」라고 말하고 있는데 이는 사회의 평생교육의 요청은 날로 확대되어 가고 있다.

종교적인 측면에서 볼 때 현대사회의 중요한 종교적 특성은 종교들이 다른 종교들을 만나게 되었다는 점이다. 즉 종교가 한 사회 속에 다원적으로 나타나고 있다. 이제 예전처럼 가만히 있어도 신도들이 찾아오던 때와는 상황이 다르다. 특히 우리나라는 종교가 복잡하기로 세계최고의 나라이다. 이 많은 종교들 가운데서 다른 종교를 제치고 신도들이 선택하고 찾아오게 하려면 광고를 해야 한다. 성직자들은 힘든 세일즈맨들이 되어야 하는 것이다. 효과적인 세일즈에는 기술이 필요하다. 컴퓨터를 이용한 정보의 입수와 나날이 정교화되는 신도관리 프로그램에 익숙해져야 한다. 멀티미디어를 이용한 적극적이고도 다양한 신자상담 기술들을 창출해 나가야 한다. 또한 신자들의 믿음 또한 점점 열려서 진정한 영적 진리를 자신이 추구하는데 도움이 된다고 생각하면 종교나 종파를 가리지 않고 믿음을 추구하게 된다.

세계는 전혀 우리가 경험하지 못한 일대 큰 전환의 시기에 있다. 세상이 바뀌면 종교집단도 바뀌어야 한다. 또 종교집단이 바뀌면 성직자도 바뀌어야 한다. 더구나 전환의 폭이 넓으니 성직자들에게 요구되는 바도 다양해지고 있다.

IV 각종교의 성직자 재교육 현황

1. 불교

조계종의 성직자(비구, 비구니)가 되기 위해서는 우선 출가해야 한다. 행자로서 출가 본사에서 교육을 받은 후 행자교육원(행자교육원은 -발심출가하여 득도수계코자하는 남녀 행자들에 대한 승려의 기본 자질을 갖추어 사미(니)계를 수지할 수 있도록 초급의무교육을 실시하는 종단의 상설기관 - 대한불교조계종 교육법 제 5장 제 52조)을 이수하여 사미(니)계를 받고 승적을 신고한 다음, 승가대학을 졸업하고 비구(니)계를 받아야 승려가 되는 것이다. 따라서, 출가하여 출가 본사에서 교육을 받는 것이 성직의지원이라고 할 수 있으나 종단 차원의 실질적인 성직의 지원은 행자교육원에 입교하는 것에서부터 시작된다고 할 수 있다.

그리고 비구(니)계를 받은 승려들의 재교육이란 개념이 별로 없다. 동하선 3개

월씩 공부를 하지만 이것은 재교육이란 입장보다는 승려들의 집단생활이라 할 수 있다. 포교를 목적으로 하는 것이 아닌 본래면목을 발견하는 지극히 개인적인 문제에 관심을 두므로 재교육의 필요성은 별로 요구되지 않는다.

또한 포교를 담당하고 있는 승려라 할지라도 포교당 체제자체가 조직적으로 운영되기 보다는 개인적인 노력에 의하여 이루어진 것이 많기 때문에 포교의 재교육은 이루어지지 않는다.

다만 행정을 담당하는 주지의 연수나 행정담당 연수는 1년에 한번씩 조계종 총무원의 주최로 이루어지고 있다.

2. 개신교

개신교의 성직자(목사)가 되는 길은 교파마다 다소 다르고, 교육과정도 일정하지 않다. 가장 일반적인 방법은 대학에서 신학을 전공하는 것이고, 최근에는 일반대학을 졸업한 사람들도 신학대학원을 수학하면(수학기간은 대체로 신학대학졸업자보다 1년 정도 더 긴 3년 과정이다), 목사고시를 볼 수 있다. 그 외에도 교단마다 신학원, 신학교 등의 교단 인정 신학교육기관을 설치하여 성직자를 양성하기도 하며 개 교회에서 운영하는 신학교육기관도 매우 많다. 실제로 대학(교)이나 대학원 혹은 교육부 학력인정교에서 수학하여 성직자가 되는 수보다 교단이나 교회등에서 운영하는 신학교육기관 출신 성직자들이 훨씬 많은 것으로 알려져 있다. 1991년 현재 4년제 학력 인정교에서 배출하는 신학생이 연간 1,500명 정도인데 학력 비인정 신학교에서 그보다 3배가 넘는 5,000명 정도의 신학생이 매년 배출되는 것으로 나타나 있다. 그러나, 학력 비인정 신학교의 학생 수는 모집정원이 불분명하여 정확히 파악될 수 없을 뿐만 아니라, 학생모집시기도 일정치 않아 그 현황을 집계하기도 힘들다. 따라서 교육부의 학력인정을 받는 학교들을 중심으로 성직지원자의 현황을 파악할 수 밖에 없으며, 그 밖의 신학교들에 대해서는 추정치만 제시할 수 있을 뿐이다.

이렇게 자체 교단마다 성직자를 양성하는 성향이 강하고 또한 개교회의 성향이 강하므로 개인적인 재교육 노력은 엄청날 거라 생각된다. 교단적 차원에서의 성직자 재교육은 개별적 교회에서 이루어지고 있겠지만 교단적인 재교육의 형식은 찾아 볼 수 없을 거라 생각된다. 다만 거대 교회 중심으로 성직자들의 해외 연수나 교육파견등이 개별적으로 있을 수 있을 것이라 추측된다.

3. 천주교

천주교에서는 비교적 엄격한 성직 지원 조건을 두고 있다. 성직을 지망하여 가톨릭 대학 신학과에 입학하고자 하는 자는 영세후 3년 이상의 남자에 한하고 있으며, 영세증명서, 견진증명서, 부모의 혼인문서 등의 제출과 함께 교구장이나 수도원장의 추천을 받도록 되어 있다. 따라서 실제로 소속성당의 신부와 교구장 등에 의한 사전 인정을 받지 않고는 신부가 될 수 없다고 할 수 있다. 각 교구에서는 신학교 입학전의 성직 지망학생예비신학생을 모집하여 교육을 하고 있다. 교육기관으로는 카톨릭대학, 광주,대구,대전,부산,수원카톨릭대학에서 교육을 통하여 사제서품을 받은 사람들에게 신부의 자격이 주어진다.

이렇게 양성된 신부 성직자들은 1년에 한번씩 의무적으로 장기피정(7-8일 정도) 혹은 단기피정(4-5일 정도)을 하여야 한다. 피정의 일과표를 보면 대체적으로 기도, 묵상, 독서, 강론, 등으로 지극히 개인수양적인 측면이 강하다. 천주교 또한 재교육이라 말하기는 좀 부족한 듯 싶다.

4. 원불교 교역자의 재교육 현황

원불교의 재교육 성격을 훈련으로는 만덕산 초선을 시작으로해서 대중사님 당대부터 동선과 하선을 실시하였고, 중앙선원에서 기성교무훈련을 실시하다가 원기 63년 동계교무훈련, 기관간부훈련, 기관교무훈련, 기관임원훈련, 추계교무훈련 등 훈련의 골격이 세워지게 된다. 또한 원기 66년에 5급에 해당하는 부교무 훈련을 추가하여 원기 68년초까지 유지되었다. 그후 교무훈련에 대한 방향이 조금씩 변하여 최근에는 도무 덕무 훈련이 추가되고, 직능별로 훈련을 편성 실시하기도 하였다.

그런데 이러한 1주일간의 훈련을 통한 재교육은 진정한 의미의 재교육이라고 보기엔 좀 어렵고 기성 교역자들이 자신들의 필요에 의해 재교육을 받는 사례들이 늘어나고 있다.

먼저 1)편입, 대학원 진학을 통한 재교육을 들 수 있는데, 이것은 교단의 인력수급정책에 의한 재교육이 아닌 각자 개별적으로 이루어지고 있다. 또한 2)각종 자격증 취득을 위한 재교육을 들 수 있는데, 사회복지사, 유치원 원장자격, 청소년지도사, 레크레이션 지도사, 상담교사자격 혹은 사회단체에서 실시하고 있는 각종 프로그램을 통하여 개인적으로 필요한 것들에 대해 재교육을 통해 취득하고 있는 실정이다.

원불교에서는 전 교역자로 하여금 전무출신훈련에 대해 의무적으로 이수하도록 되어 있다. 하지만 이 전무출신훈련을 제외한 대부분의 재교육들은 지극히 개별적으로 이루어지고 있어서 교단적 인력수급차원에서 볼 때 재교육에 관한 전반적인 것에 대해서 교단적으로 관리되어야 할 것이다.

V 원불교 교역자 재교육 방향

한덕천, 안훈 교무가 연구발표한 「교무훈련에 대한 연구」를 보면 교역자로서 확고한 정신자세와 투철한 사명감을 확립하고 각 분야의 운영관리 능력과 전문 직무수행능력의 향상, 사회의 환경변화에 진취적으로 대처할 추진력과 적응력의 배양, 높은 종교성과 행동을 지닌 지도자의 양성을 목표로 1)급수별 훈련, 2)직능별 훈련, 3)일반 훈련으로 구별하여 방안을 제시하고 있다.

또한 김복환 교무는 「교화특별위원회」에서 법위향상과 개교이념실현을 위해 전문화, 특수화, 조직화, 다원화시대에 효율적으로 대응하여 제 분야에 질과 양 兩面에 극대화를 도모하여 총체적인 교화력을 창출해야 한다고 주장하면서 그 방법으로 1)전무출신의 서원정신 재무장, 2)공동체 윤리 형성과 교단의 일체감 강화, 3)신앙과 수행력 증진, 4)시대상황을 인식하고 대처하는 능력배양, 4)개인의 잠재력 개발, 5)교화력 배양, 6)전문직종별 업무능력 배양, 7)심신간 재충전의 기회를 제공할 수 있는 훈련을 제안하고 있다. 그러면서 훈련의 전문화와 차별화 그리고 구체화를 위해 영산대, 원광대, 대학원, 교육부, 중앙훈련원이 같이 참여하는 훈련연구소운영을 제안하고 있다.

그리고 3대설계위원회에서는 ‘원불교교화는 훈련을 특징으로 삼아 종교적 인격도야를 순숙하여 교화를 완성해야 한다’는 제시를 하였으며, 재교육체제의 정립을 강조하고 있다.

현재의 교무훈련이 11과목 중심의 훈련에 치중되어 교직연수나 급수에 따른 재교육내용이 적다는 것과 현직 분야에 따른 전문연수가 없는 실정이라는 분석에 의하여 재교육체제의 정립의 방향으로 다음 다섯가지를 제시하고 있다. 1)교무 정기훈련과 함께 전문연수를 위한 재교육과정을 설치한다. 2)현직과 연계된 능력개발을 중심으로 재교육을 실시한다. 3)인사와 승급에 따라 전문분야별 교육과정을 설치한다. 4)임지 파견에 따른 직무능력배양을 위한 단기교육을 반드시 실시한다. 5)교무 정기훈련성적은 법위에 반영하고 직능별 훈련성적은 근무성적에 반영한다. 고 제시하고 있는데 이러한 분석과 방향 제시는 재교육의 방향 및 필요성을 강조하고

있다고 볼 수 있다.

1. 현행 전무출신훈련은 서원정신 재무장 및 심신간 재충전의 기회가 될 수 있도록 특성화한다.

무엇보다도 중요한 것은 서원의 재무장이다. 이 정신을 잃을때 모든 것을 잃는 거나 마찬가지다. 현행의 1년에 1주일 1회 훈련은 초창기 동,하선의 훈련의 전통을 찾아 훈련함이 바람직할 것이다. 즉 대종사 당시의 훈련법 참조하여 아침 선 2시간. 오전 교전 공부 연마, 오후 봉공 저녁 염불, 참회, 좌선 등등 실시함이 어떨까?

이번 원기 84년 1차 전무출신 훈련때 禪을 중심으로 실시한 선정진 훈련때 무척 좋은 호응을 얻었다는 사실을 보더라도 전무출신 훈련은 서원확립과 내면을 살피는 시간으로 특성화함이 좋을 듯 싶다.

2. 교무 진급시 반드시 재교육을 실시한다.

모든 직업에 종사하는 사람은 누구나 일정한 경력을 쌓으면 직책을 달리하고 진급하게 된다. 이때 달라진 자신의 업무나 자신의 위치에 따라 필요한 지식을 달리하게 된다. 현재 우리 교단에서는 5급교무 4년이 지나면 4급교무로 진급하고 4급교무는 5년이 지나면 3급으로 진급하게 되는 년수별 진급이 이루어지고 있다. 또한 직급으로는 보좌교무, 주임교무, 교감교무, 교구장, 등등의 직급이 있는데, 진급시나 직급이 변할 때 반드시 맡은 바 직분을 충분히 이해할 수 있도록 현재 자신의 교단적 위치와 역량, 신심, 서원의 재점점등의 교육이 필요하다.

3. 직능별 재교육을 실시한다.

이는 될 수 있으면 교구별로 실행하는 것이 좋을 것 같다. 각 교구별로 교구별 지역적 특성에 맞게 대도시, 중도시, 농촌도시등의 교화특성 프로그램을 개발, 적극적인 프로그램 개발이 요구된다. 또한 교구별로 직능별 재교육 즉 행정, 교육, 산업, 복지 등등의 연수나 워크샾을 개최하여 직능의 역량을 강화하고, 담당분야별 재교육도 실시함이 좋다. 어린이 교화담당, 청소년 교화담당, 일반교화담당, 도시빈민 교화담당 등등의 담당별 재교육을 실시하되 담당자별 회화에 그칠 것이 아니라 성공사례, 외부강사 초청 등 역량강화에 초점을 맞춰야 할 것이다.

4. 시대상황을 인식하고 대처하는 방안에 대한 재교육

이는 단순한 문제가 아니므로 교단적 차원에서 적극적으로 자료를 정리하고 논설 및 강론을 통해 교역자들에게 자료를 제공해야 한다. 교화연구소에서 미래사회를 예측하는 내용이라든지, 현재의 정치, 경제, 문화, 사회의 현안에 대해 분석하고 교역자들이 어느정도 수준의 교양을 가질 수 있도록 끊임없이 연구하고 제공해야 할 것이다.

요즘 케이블 TV나 좋은 VTR 자료제공, EBS교육프로그램을 안내하든지 녹화하였다가 제공하는 교단적 노력이 필요하다. 이러한 시대상황의 인식과 대처방안의 연구는 중앙총부의 교화연구소와 대학의 원불교사상연구원, 소태산사상연구원, 수위단 전문위원들의 산학협동으로 끊임없이 연구하는 풍토가 조성되어야 한다.

5. 개인 잠재력개발 훈련 프로그램은 현재 각 훈련기관을 특성화시켜 언제나 훈련에 참석할 수 있도록 한다.

예를들어 삼동원 성리훈련, 만덕산 영육쌍전훈련, 청소년지도자 훈련 수계농원 마음공부훈련, 베내골 ○○훈련, 제주국제 ○○훈련, 완도 ○○ 훈련 등등 각 훈련기관에서 현재 교무들에게 재교육 할 수 있는 프로그램을 특성적으로 개발하여 실시하는 방안도 있을 수 있으며, 수위단에서 각 훈련원에 훈련의 특성화할 수 있도록 훈련원의 위상을 높이는 방법도 있다.

VI 맺음말

재교육에 찬반론자들이 있기 마련이지만 공식적으로 후원되는 재교육 프로그램을 지지하는 찬성자들은 재교육정책에 있어서 2가지 이유에서의 효율성이 있다고 주장한다. 첫째, 재고용을 위해 종업원들을 재교육함으로써 복지지원에 관한 전반적인 부담이 줄어든다. 둘째, 고용증가로 생겨나는 세금 수입은 재훈련비용을 충당하고도 남는다고 주장한다.

대부분의 전문가들은 그들 고유의 역할을 수행하며 봉사하고 그 직업에 종사하는데 보통 30년 내지 50년을 보낸다고 한다. 그러면 그들이 전문직으로서 평생을 보내는데 대학이나 대학원에서의 정규교육으로 그들의 역할을 충분히 수행할 수 있을까? 단연코 아니다 라고 말할 것이다. 모든 직업은 그들 전생애 동안 일어나

는 교육과 관련되어야 한다. 즉 학교에서의 교육은 이 과정에서의 첫 단계에 지나지 않는 것이다. 어떠한 형태로든지 계속적인 교육으로 50년을 커버해야 한다.

우리 교역자 재교육을 생각해 보건대, 평생교육, 계속교육이라는 측면에서 교단적인 차원으로 끊임없는 재교육 프로그램을 개발해야 한다. 수도인으로서, 교화자로서의 삶을 살아가는데 있어서 성불하고 제중할 수 있는 교육적인 제도적 보완이 절실히 필요한 것이다.

재교육 비용을 걱정하기 보다는 재교육을 통한 교역자 자질 향상으로 교화가 더욱 활성화돼서 그 수입은 재훈련비용을 충당하고도 남도록 적극 지원해야 할 것이다.

현대사회에서 존재하는 종교 교단이나 교역자는 교화현장 즉 사회에서 일어나고 있는 일에 관심을 가지고, 그 사회의 병리적 근원을 찾아내야 한다. 그리고 사회병리의 근원을 찾아 해결의 실마리를 찾도록 노력해야 한다.

지금껏 우리교단은 짧은 종교역사를 통해 비약적인 발전을 하였다고 볼 수 있다. 그 발전의 근간이 된 것은 수많은 교역자들의 무아봉공이라는 혈심혈성의 결과라 할 수 있는데 그 또한 선진화된 교육제도의 결과라 해도 과언이 아닐 것이다. 우리 교단은 석사교역자를 배출하는 고학력 교육체제를 갖추고 있어 제도에 있어서는 타종교에 뒤질바가 아니지만 현대사회는 말 그대로 급변하고 있다. 또한 완전 개방된 무한경쟁시대이다. 이러한 시대에 제도화된 교육기관에서만 교육은 분명히 한계가 있기 마련이다. 이제는 혈심혈성만으로만, 제도화된 교육기관에서의 교육만으론 파란고해의 일체생령을 광대무량한 낙원으로 인도하기란 어려워진 시대이다. 그리고 개인이 혼자서 모든 것을 준비하고 실행하는 팔방미인의 교역자를 기대하기란 불가능한 시대이다.

현장에서 직무에 충실한 전무출신들에게 그들이 혈심혈성을 가지고 멋지게 맡은 바 직능을 수행하여 대중사님의 경륜과 포부를 실현시킬 수 있도록 항상 재교육의 문을 열어 놓아야 한다.

무엇보다도 중요한 것은 전무출신의 교육이 교육과정인 4년간의 과정에 의해서 완성될 수 없으며 지속적인 재교육을 통하여 비로소 교육목표를 실현할 수 있다.

이제 교역자 재교육에 대해 계속교육, 평생교육이란 차원에서 면밀히 검토되어야 한다.