

예비교역자 발굴 방안에 대하여

류성태 한덕천 오정도 위원 공동: 교육문화상임위원회 전문위원

- I. 인재 부족의 상황
- II. 지원 감소의 교단 외적인 요인
- III. 지원 감소의 교단 내적인 요인
- IV. SWOT분석에 의한 인재 발굴의 방안
- V. 연구 과제를 정리하면서

I. 인재 부족의 상황

1. 위기의식의 공유

근래 범종교적으로 성직 지원자의 수가 감소되고 있는 상황이다. 학력이 높아지고 물질 중심의 가치가 상향되는 상황에서 더욱 그렇다. 한국종교 중에서도 원불교의 경우 성직 지원이 지난해까지 지속적으로 줄어든 것도 사실이다. 인재 자원의 증감 여부는 어느 종교든 민감한 사안으로 떠오르는 만큼, 동서 종교 모두가 인재 발굴에 긴장하지 않을 수 없다.

원불교 인재양성에 있어 영산과 익산 두 군데에서 예비교무 교육을 담당하고 있다. 이러한 상황에서 두 교육기관이 예비교무의 정원을 채우지 못하고 있으니 안타까울 따름이다. 그로 인해 원광대학교 원불교학과의 정원 감소, 영산원불교대학교의 발전위원회 신설이라는 상황으로 나아가 예비교무 교육시스템을 재점검해야 한다는 여론이 있는 것도 사실이다.

예비교무 지원자의 감소에 대한 현황을 심각히 인식한 것은 이미 10여 년 전의 일이며, 교단 내에서 예측된 상황이었다. 그럼에도 불구하고 그 인식과 예측에 걸맞게 적극적인 대응이 뒤따르지 못했던 것이다. 자연스럽게 예비교무 지원자 감소의 문제가 교단의 지속적인 현안으로 대두된 것은, 영산 및 익산의 교육기관 두 곳에 원불교학과 지원자 수가 최근 몇 년 사이에 급격하게 감소된데 그 원인이 있다고 볼 수 있다.

사실 인재 감소가 교육부의 주요 정책으로 부각된 것은 지난 1994년의 일로 알려져 있다. 이른바 1994년부터 교육부는 「전무출신 지원자의 경향과 수급전망」(김경일, 원불교교육부주관 교육발전 세미나 자료집, 1994)이라는 연구 발표에서 위기 상황을 심각히 지적했음에도 불구하고, 큰 변화 없이 10년 이상 인재 감소가 급격하게 지속되어온 것이다.

교단에서는 이미 「교육이 교운이다」라는 표어를 내걸고 예비교무 교육발전안을

합의하여 추진해 왔다. 여기에 교정원 교육부에서는 인재 발굴에 대한 정책 마련에 부심해 왔으며, 인재 발굴을 최우선 정책으로 삼고 있다. 그리하여 최근 행정당국과 교육현장의 관련 교역자들은 위기의식을 공유, 의견 수렴과 제도 마련에 정성을 다하고 있는 것도 사실이다.

환기컨대, 교역에 임할 예비교무의 지원 숫자가 감소된다면 이는 앞으로 교단의 존폐를 가름하는 문제가 될 것이다. 교단 운영과 교화는 교역자들이 주체인 바, 주체 인력들이 부족하다면 교단 발전이 지체된다는 뜻이다. 더욱이 교역자의 지원 숫자가 감소될 경우, 인재의 질적 저하도 부인할 수 없다. 따라서 앞으로 교단과 전교역자가 인재 발굴에 최우선 정책과 부단한 대책을 마련하지 않으면 교단 발전을 기대할 수 없다는 것을 알아야 한다. 이러한 위기의식을 공유할 때 교단 미래는 기약되며, 인재 발굴도 탄력을 얻을 것이다.

2. 연도별 감소추세

예비교무 인재 지원의 현황을 살펴보면 원불교 교단의 인재 감소가 심각하다는 것을 알 수 있다. 이 같은 위기를 절감하면 돌파구가 마련되는 만큼, 인재 지원에 대한 연도별 현황을 살펴봄으로써 앞으로 보다 적극적인 인재 발굴을 위한 참고가 될 것으로 보인다.

먼저 교정원 교육부의 관련 자료를 보면, 원기 69년부터 76년 사이 연평균 교역자 지원자가 108.6명이었다. 그런데 원기 77년부터 80년까지 연평균 지원자는 81.5명으로 약 25%가 감소한 것으로 조사되었다. 즉 최근 20년간 예비교무 지원자 현황을 보면, 원기 70년 29명, 71년 101명, 72년 112명, 73년 130명 등 최고 수준에 이르렀다가 점차 감소 추세로 돌아서, 원기 78년 98명, 79년 77명, 80년 67명으로 줄어든 것이다. 이어서 원기 87년 62명, 88년 47명, 89년 40명 수준까지 감소하였음을 잘 알 수 있다.

지난 10여 년 동안 교무지원의 도표를 통해서 전무출신 지원자 현황을 살펴보도록 하자.

※ 최근 12년간 전무출신(교무품과) 지원승인 현황

지원연도	신입			편입			합계		
	남	여	계	남	여	계	남	여	계
원기78	46	43	89	5	4	9	51	47	98
원기79	34	33	67	4	6	10	38	39	77
원기80	27	27	54	5	8	13	32	35	67
원기81	37	27	64	14	7	21	51	34	85
원기82	37	18	55	12	13	25	49	31	80
원기83	49	29	78	16	8	24	65	37	102
원기84	40	23	63	20	18	38	60	41	101
원기85	42	15	57	8	12	20	51	27	78
원기86	26	14	40	10	12	22	36	26	62

원기87	24	12	36	14	12	26	38	24	62
원기88	20	8	28	7	12	19	27	20	47
원기89	18	4	22	9	9	18	27	13	40

따라서 영산 원불교대와 원광대 원불교학과에서는 이 같은 인재 감소의 상황을 깊이 인식하고 이에 대한 대책 마련에 고심, 연구발표를 하기에 이르렀다. 다음 세 교역자의 발표를 주목해 보는 것도 이 때문이다.

먼저, 영산원불교대의 세미나에서 강낙진 교무는 「성직자 지원의 현황과 전망」(『전환시대의 성직자 교육 현황과 전망』, 영산원불교대학교 출판국, 1997년)이라는 발표에서 성직자 지원의 감소에 대해 심도 있게 분석하고 있다. 본 세미나에서는 타종교 성직자들도 참여하고 있어 다양한 인재 발굴의 현황이 거론되고 있다.

이어서 최근 이성전 박윤철 박도광 교무가 공동으로 연구한 내용이 다음과 같이 두 가지로 발표되기에 이르렀다. 곧 「원불교 예비교무 지원자 감소 원인과 대응방안 연구」(일원문화 연구재단, 2004년 4월 13일), 그리고 「원불교예비교무 인재 발굴 및 육성에 관한 연구-설문조사를 바탕하여」(전자 박윤철 발표, 후자 박도광 발표)가 그것이다.

따라서 영산과 익산의 교육담당 교무들은 인재 발굴에 대하여 문제를 심각히 인식, 근래 적극 대응하기에 이르렀다. 이를테면 익산의 경우, 교수교무 모두는 2004년도에 각 교당과 교구를 방문하여 일선 교무들에게 인재 발굴의 절실함을 호소하였다. 물론 영산의 교수교무들도 이미 87년도부터 지속적으로 교당을 방문하여 이 같은 인재 발굴에 대하여 호소를 해온 것으로 알고 있다.

이처럼 육영기관 교무들과 일선 교역자들의 위기의식 공유로 인해 아직은 추단하기 이르지만 최근 소기의 성과를 보인 것은 사실이다. 예컨대 2005학년도 원광대 원불교학과 수시모집의 경우인 바, 원기 90년(2005) 전무출신 지원자 수시모집(2004년 9월 4일 마감)에서 총 31명이 지원해 전년에 비해 성공적이었다고 평가된다. 물론 이번의 경우 원광대 수시모집(20명 정원에 27명 지원/정시모집에 22명 추가모집 예정)에 한정되어 있어 낙관하기엔 성급하지만 앞으로 교단적으로 힘을 모으면 인재 발굴에 탄력을 얻을 수 있을 것으로 보인다.

II. 지원 감소의 교단 외적인 요인

그러면 지난 10여년 이래 종교를 직업으로 선택하는 일이 과연 힘든 일로 바뀌어 가고 있는가를 살펴보자. 그 선택이 힘들기 때문에 지원자가 감소되는 것이라 한다면, 교단 외적으로 성직을 선택하는데 무엇이 힘들게 한다는 것인지에 대해 알아보자. 이 같은 문제는 교단 내외적으로 접근할 수 있는 바, 외적인 요인을 우선 살펴본다.

먼저, 한국 종교가에서 21세기 전후의 급격한 세계 변화에 능동적으로 대응하지

못한 것이 지원 감소의 원인이다. 지금 세계는 놀랄 만큼 변화의 전환기에 있으며, 가치관의 급격한 변화가 가속화되고 있다. 이에 대하여 각 교단에서는 전환기에 적절한 대응을 하여왔는가를 반성해야 하며, 가치관 변화에 대한 대응 가치를 설정했는가도 성찰하자는 것이다. 세상이 바뀌면 종교 집단도 새롭게 바뀌어야 한다는 상식 논리를 다시 한 번 생각해야 할 때이다.

아울러 종교에 대한 한국사회의 분위기 및 일반인의 인식이 과거와 달라져가고 있음을 반영하는 것이다. 좀 더 구체적으로 보면, 전무출신 지원자 감소의 요인 가운데 주목할 것은 각 종교를 둘러싼 한국사회의 급격한 환경 변화이다. 쉽게 말하자면 한국사회의 정치 경제 사회 문화 전반에 대한 가치의 변화일 것이다. 과학 위주와 물질 중심의 가치변화가 그 대표이며, 이는 상대적으로 정신 가치의 추구가 감소되었다는 뜻이다.

지원 감소의 원인 중에서 성직 지원의 까다로운 조건을 거론하는 경우도 있다. 천주교와 원불교에서는 교단이 중앙집권적 운영 체제에 있어 성직자 양성을 체계적으로 도모하고 있다. 그만큼 교단의 체계성·응집력이 있다는 것이며, 그로 인해 종교 지도자에게는 ‘지원 조건’을 철저히 하다 보니 성직 지원에 감소 현상이 나타났다. 나이 제한, 입학 절차라든가, 지원자의 엄정한 선택 등이 그것이며, 가톨릭의 경우 독신이라는 조건, 원불교의 경우 정녀라는 조건이 신부 및 정녀의 지원 감소 현상이 두드러지고 있다.

그리고 우리나라의 청소년 인구 감소가 성직 지원에 감소의 요인으로 작용하였다. 다시 말해서 국내 청소년의 인구가 감소됨으로 인하여 종교를 직업으로 선택하는 청소년들이 줄어들었다는 것이다. 인구의 구조적 변화는 다양한 직업군에서 ‘성직’이라는 직종 선택에 영향을 미친 것이 사실이다. 이러한 인구의 감소는 핵가족 사회 현상으로 1가정 1자녀 갖기 운동이 벌어진 결과이며, 따라서 한 자녀를 성직으로 유도한다는 것은 어려운 일이다.

그 같은 청소년의 인구 감소는 자연스럽게 누구나 대학에 들어올 수 있는 상황으로 전개된 것이다. 과거 대입의 문이 좁았던 것에 비해 오늘의 상황은 대학문이 활짝 열린 것이 성직 학과 지원에 영향을 미쳤다는 뜻이다. 각 대학마다 유치경쟁으로 고3학생들의 자원 부족이 심각한 점을 상기해 보자. 지난 대학입시에서 학생 충원률을 볼 때 전라북도의 경우 30% 정도가 미달이었다. 앞으로도 대학마다 자원 부족 현상 때문에 상당수 대학이 곧 도산에 이를 것이라는 전망도 있다. 이는 타 학과에 비해 매력이 적다고 생각되는 종교 관련 학과의 지원 숫자를 더욱 줄어들게 한 원인이 된다.

그리고 이농현상과 입시 위주의 교육풍토가 또한 성직을 지원할 수 있는 인재의 자원을 감소하게 한 원인이 되었다. 이농현상으로 인한 농촌 교화의 침체가 그 예이며, 또 입시 위주의 교육풍토에 의한 학생회의 침체가 같은 상황이다. 과거엔 농촌의 인구 증가율도 높아 성직 지원에 농촌 청소년들이 많이 몰렸으나 이젠 상황이

달라진 것이다. 아울러 고교생들마다 학교와 입시학원에 매달리다 보니, 교회와 교당에 나오는 학생회원수가 줄어든 것이다.

다음으로 금욕과 회생을 전제로 하는 수도인의 생활이 오늘날 물질문명의 사회에서 더욱 매력을 감퇴시키는 요인이 되고 있음을 무시할 수 없다. 따라서 젊은 청소년들이 성 개방화의 물결 속에서 금욕과 회생을 전제로 하는 수도인의 절제된 생활에 매력을 찾기란 더욱 어렵게 되었다. 특히 독신을 전제하는 교역의 삶이란 여간 어려운 일이 아니다. 아울러 구속과 회생을 담보로 하는 성직자의 삶이 청소년들에게 익숙해지기란 어려운 실정이다.

우리가 또 생각해 볼 수 있는 것은, 국민소득 1만 불을 넘어가는 시대에 성직 지원자가 감소하는 현상이 반드시 생겨난다는 것이다. 성직자에겐 상대적으로 물질의 풍요와 거리가 있는 삶이 요구되는 상황에 처하다 보니, 경제적 풍요 속에서 사는 청소년들에겐 요원하게 느껴질 수 있다. 꼭 좋은 대우를 바라는 것은 아니지만 타 직종에 비해 경제적 처우가 열악한 상황이라면 그만큼 종교라는 직업의 인기도는 감소될 수밖에 없다.

나아가 미래 사회의 불확실성과 종교의 보수성은 더욱 성직을 직업으로 선택하는 데 신중하게 한다. 미래에 대한 부정적 상황이 팽배한 사회에서 종교라 해서 충분한 대안이 될 수 없다는 것이다. 이 불확실한 미래사회는 막연한 불안감으로 자리하여 청소년들이 방황하게 된다. 그리고 종교가 미래 변화에 대해 다소 보수적이다 보니 불확실한 사회에서 개혁을 선호하는 청소년들을 불잡아 두기가 쉽지 않다.

III. 지원 감소의 교단 내적인 요인

원불교 성직의 지원 수가 지난 10여 년간 지속적으로 감소된 교단 내적인 이유가 있다면 그것은 무엇인가? 물론 교역자의 지원 감소는 간접적으로 사회 전반적인 현상이나 직접적으로 교세 위축과도 관련된다는 점을 염두에 둘 일이다. 그런데 원불교의 경우 지원 감소의 추세가 타 종단에 비해 급강하 되었다는 점이 주목될 일이다. 이제 그 원인이 무엇인가를 살펴보고자 한다.

먼저 1980년대부터 교회의 양적 팽창이 둔화되었다는 사실이다. 근래 개신교 외에 이웃종교 교역자의 지원 숫자가 전반적으로 감소하는 현상이었지만, 교단 내적인 현상은 대체로 원불교 교회의 침체현상이라고 추단해 본다. 침체된 교회는 인재 지원 수에 자연스럽게 영향을 미친 것이다. 교단 제3대 제2회 「종합발전계획」(안)의 「내부 환경 분석」(2000년 11월)에서도 교회 정체로 인한 전무출신 지원자 수의 지속적인 감소현상을 지적하고 있다.

나아가 교회의 전반적인 침체 중에서도 청소년 교회의 침체 현상은 인재 부족과 직결된다. 실제 예비교무의 자원은 청소년층으로 이루어져 있다는 점에서 더욱 그렇다. 여기에서 청소년층이란 고교생, 대학생 및 청소년 등이 포함된다. 예비교무는 이를 젊은 층이 지원하기 때문에 청소년에 대한 교회의 침체가 인재 부족현상으로

이어진 것은 당연한 일이다.

또 과거 농경사회에서의 종교 교역에 대한 선망의 이미지가 산업사회로 진입하면서 점차 퇴색되었다는 점도 한 요인이 된다. 산업사회와 지식 정보화 사회에 접어들면서 과학의 발전에 비해 종교의 역할이 축소된 것이 그 주된 원인이다. 물질 가치가 정신 가치를 압도한 것이며, 이에 교단의 시대적 가치 변화에 대하여 적극적인 대응이 부족했다고 본다.

아울러 일선 및 기관 교역자들의 사기 저하도 예비교무 지원 감소의 요인이 되었다. 교역자들의 사기가 저하되면서 설상가상으로 주변에서 교역자를 보는 눈이 고통스럽게 보이거나, 힘든 직업으로 비추어진 것이다. 만일 대부분의 교역자들이 각 일터에서 사기충천, 신명나게 교회에 임하였다면 주변의 시선도 달라졌을 것이다. 사기 저하의 요인이야 여러 가지겠지만, 어떻든 교역자 상당수의 의욕 및 사기 저하가 교무 지원의 의지를 약화시킨 것이다.

또 인재 부족의 현상을 교단 정책적인 면에서 검토해 본다면 인재담당 부서가 안이하게 대응한 점도 한몫했다. 이는 행정적 책임을 맡고 있는 교육부 및 육영교육 기관의 교무들이 인재 모집에 적극적이지 못했다고 할 수 있다. 즉 인재양성 및 발굴대책이 미온적이었다는 점이다. 이를테면 예비교무의 교육을 담당하는 교육기관과 관련 부서에서의 인재 확보 방안, 교육재정 확보, 교육환경 개선 등에 대해 보다 적극적이지 못했다는 뜻이기도 하다.

나아가 담당 교육기관 내지 관련부서에서 성직 발굴 대상을 다변화하지 못한 것도 한 원인이 된다. 다시 말해서 성직 발굴 대상을 고교 졸업자만이 아니라 일반, 청년, 대학 및 전문대 졸업자, 외국인 등을 포함하여 보다 포괄적으로 다양하게 접근했어야 한다. 근래 편입생을 중심으로 인재 발굴을 추진해 온 결과 상당한 성과를 보인 것을 타산지석으로 생각해보자는 것이다.

어느 단체나 지도자든 그간의 문제 인식에 있어 안이한 자세를 갖는 것은 결국 지도부의 리더십 부재로 이어지며, 이는 또 인재 가난으로 이어진다. 그것은 교단 지도층의 신뢰도와 연결되기 때문이다. 지도자들의 심각한 문제인식 공유, 지도층의 문제 해법의 제시, 중견 간부의 인재 모집의 세부 정책, 교육 당사자들의 각종 인재 개발 정책 제시가 지속적으로 진행되었더라면 지도층의 리더십도 한껏 발휘될 수 있었을 것이다.

이러한 사항들과 관련되는 바, 또 교단의 각종 제도개선에 대한 무력감 내지 좌절감이 인재 발굴에 적극적이지 못했다는 점도 부인할 수 없다. 예비교무 흡인력을 위한 적극적 제도 마련 등 인재가 몰릴 수 있는 제도적 뒷받침이 뒤따르지 못한다면 교역자들은 피로 현상을 드러내고 만다. 그로 인해 교단 미래에 대해 교회 주체자들은 좌절감을 겪게 되는 것이다. 따라서 인재를 유인할 수 있는 교단의 제도적 개혁 부진은 인재 모집에 한계를 느낄 수밖에 없다.

성직 지원자의 감소 원인에 있어서 또 하나 거론될 수 있는 것은 까다로운 성직

절차가 한 원인이라는 지적이 있다. 이를테면 교무 품과의 면접시 착안사항으로 서원, 인성, 역량, 건강, 가정환경, 중·고교 성적 및 수능시험 성적, 신입 30세미만, 전문대출 32세미만, 4년제 35세 미만, 교무 추천 등이 예시될 수 있다. 물론 성직을 직업으로 선택하는 인재 모집에 신중해야 하는 점은 이해가 간다. 성직 모집 조건을 더 강화해야 한다는 견해가 있을 수 있지만, 이웃 종교들 중에서도 천주교와 원불교의 성직 지원이 까다롭다는 지적(류성민, 한신대교수)을 새겨둘 일이다.

또 거론되어야 할 사항으로 인재를 인도하는 추천교무의 재정적 부담이다. 예비교무 시절의 학비, 서원관의 식비 및 용금 지원 등이 여기에서 말하는 추천교무의 경제적 부담이다. 물론 순공비와 반공비가 있어 비용에 차등에 있겠지만 문제는 한 인재의 탄생에 있어 6년간의 제반 비용이란 무시하지 못할 일이다. 각 예비교무에게 매월 10-25만원의 경제적 후원이 뒷받침되어야 한다면, 일선 교역자들의 열악한 상황에서 주변에 인재가 있다고 해도 쉽게 추천하기 어려운 상황이다.

하나 더 지적할 사항으로 다수 인재가 들어오면 간사생활을 하는 경우가 있는데, 간사생활을 하다가 중도에 나가는 경우가 적지 않다는 것이다. 모처럼 서원을 세워 들어왔는데, 교당과 기관에서 간사생활을 하다가 중도 하차하는 경우를 보면 안타까운 일이다. 그만큼 교역자의 길이 어렵다는 것은 사실이지만, 가능한 중도 하차를 하는 경우는 없어야 할 것이다.

물론 인재 부족의 원인은 교단 내외의 현상적인 일과 더불어 교역자들의 의지 및 정성과 연결된다는 점에서 일일이 다 거론할 수는 없는 것이다. 하지만 조금이라도 그 원인을 분석하여 대안을 마련하는 일은 미래의 희망을 찾아보자는 뜻에서 지속되어야 할 일이다. 이러한 문제점이 10년 전에 지적되었다고 해도, 또 앞으로 지적될 것이라 해도 이 같은 대안 연구와 해법 제시는 두고두고 지속되어야 할 일이다. 그리고 이는 교단의 우선적인 과제이다.

다행히 근래 인재 위기를 심각히 인식하여 후진 모집에 있어 기관 및 교당에서 정성을 다하고 있는 것도 사실이다. 교학대학의 경우, 원기 90년도 입학생의 수시모집을 시도하였다. 수시모집에 20명, 정시모집에 22명으로 나누어 모집하였던 바, 이번 수시모집에는 27명이 지원 7명이 수시에 탈락하는 경우가 생겨 인재난을 극복하는 계기가 되었다. 여기에는 인재 위기의 상황을 공히 인지하여, 고군분투하였기 때문이다. 영산원불교대는 물론 교학대학의 교수교무들이 일선의 각 교구 및 지구 모임에 참여하여 인재 추천을 호소하는데 손발을 걷어 부친 것이다.

IV. SWOT분석에 의한 인재 발굴의 방안

예비교역자 인재 발굴을 위해 SWOT분석법에 의해 현황분석과 그에 따른 방안을 제시하고자 한다. 다만 강점, 약점, 위협, 기회에 대한 종합적인 현황분석은 총체적인 진단이기 때문에 이 보고서에서는 생략을 하고 방안을 중심으로 제안하고자 한다.

1. 강점을 이용하여 기회를 공략하는 전략

①미래의 코드인 여성시대에 맞는 교화 및 교육전략 수립(여성교역자를 사회적인 이미지화)

남녀의 권리는 그동안 종교계에서 가장 차별되었던 부분이다. 그러나 대종사님은 교리의 혁신뿐만 아니라 실질적으로 여성교역자에게 동등한 권리와 의무를 부여하였다.

미래의 코드는 여성이라고 한다. 그만큼 여성의 역량이 발휘되고 사회에 미치는 영향이 커가게 된다는 것이다. 시대적 흐름에 맞추어 종교계에서 여성의 지위를 향상시켜 가겠지만 그들은 교리적 한계를 갖고 있다. 그러나 원불교는 교리적으로 제도적으로 여성들에게 매력을 줄 수 있으므로 이런 장점을 더 현실화시키고 홍보해 간다면 인재발굴에 좋은 전략이 될 것이다. 보다 여성교역자들이 교단의 정책이나 역할에 참여를 확대하고 특히 대사회활동에 적극 참여할 수 있도록 함으로써 그들을 이미지화할 수 있도록 해야 한다.

그러기 위해 보다 교육과정에서 여성의 잠재력을 키울 수 있도록 하며, 그에 부응할 수 있는 교화형태도 계발해야 한다.

②禪 프로그램의 계발과 선방운영(심신간 건강욕구 총족)

사회적으로 봄을 일으키고 있는 명상수련을 적극적으로 수용해야 한다. 그래서 각 훈련원과 교당이 요가원과 선방으로 개방된다면 영성에 관심을 가진 사람뿐만 아니라 심신간에 건강을 필요로 하는 사람들에게 성직에 대한 발심을 낼 수 있는 기연이 될 것이다. 최근에 시민선방을 인연하여 출가한 사람들이 눈에 띠게 많은데 좋은 모델케이스가 된다.

③준거집단 수련활동의 적극적 참여(청소년교화의 다양화)

이제 교당에 오는 청소년들을 대상으로 한 교화는 한계에 봉착되어 있다. 이제는 교육제도에서 합법적으로 용인된 학교의 준거집단활동에 직접 참여함으로써 청소년들을 만나고 그 속에서 인재가 발굴될 수 있어야 한다. 청소년지도교무들이 일선 학교의 준거집단활동에 참여할 수 있도록 마인드를 계발하고 필요한 자격도 취득할 수 있도록 교육기관에서는 배려되어야 한다.

④교립학교의 특성화(인성교육의 강화, 법당의 역할 확대, 교단적 집중 투자)

종립학교는 개교이념을 실현하기 위해 많은 어려움 속에서 개교되었다. 전문대학원에서부터 중학교까지 많은 청소년들이 원불교교립학교와 인연을 맺고 있는데 그들에게 원불교에 대한 이해와 인지도가 너무 낮다. 다른 종립학교에 비해 원불교계 통이 가장 약하다는 생각을 하지 않을 수 없는데, 교립학교에서 개교이념을 실현하지 못하고, 그곳에서 교화를 이뤄내지 못하고 그곳에서 인재발굴이 안된다면 존립의 의미 또한 찾을 수 없을 것이다.

교립학교의 특성화를 살릴 수 있도록 학교법인의 역할을 중대하고, 장학제도의

확충과 법당의 역할을 확대해서 실질적인 교화가 이루어지고 그곳에서 인재들이 발굴될 수 있도록 해야 한다.

⑤청소년을 위한 봉사활동의 프로그램 계발(자선기관을 효과적으로 활용, 솔솔송 활성화)

각 지역 특히 익산지역에는 많은 자선기관들이 있고, 사단법인 「솔솔송」이 있어 지역주민들에게 많은 기여를 하고 있다. 제7차 교육개혁에 의해 학생들은 의무적으로 봉사활동을 해야 하며 상당수가 원불교기관을 방문하고 있다. 이런 곳에 프로그램을 잘 구성하여 이들을 지속적으로 참여케 하고 관리를 잘 한다면 인재발굴의 좋은 장이 될 것이다.

⑥교당의 지역사회 개방과 프로그램 제공(자기실현과 시민운동 - 웨빙욕구 충족)

다양화된 사회 속에서 사람들 또한 흥미, 목적, 개성 등 다양한 욕구를 소규모 관심집단을 형성하여 실현해가고 있다. 그들에게는 장소가 필요하고 프로그램도 필요하다. 교당이 주말 법회만을 위해 개방된다면 소모적이다. 이제 교당은 지역사회에 개방되어야 하고 다양한 집단을 흡입할 수 있는 프로그램도 계발하여 제공한다면 인재발굴의 간접적인 장이 될 것이다.

⑦사이버교당의 활성화 및 인터넷 매체의 적극 활용(문화콘텐츠 개발)

시간과 장소를 초월하고 시대를 초월해서 만날 수 있는 매체가 이제 사회의 주 생활수단이 되었다. 문화콘텐츠를 개발하고 그것을 인터넷 매체를 활용한다면 교법 학산에 가장 빠르고 효과적인 방법이 될 것이다. 특히 청소년들을 만나고 그들에게 성직을 서원할 수 있는 기연이 될 수 있는 아주 좋은 소재가 될 것이다.

⑧청소년법회(어린이, 학생, 청년회, 대학생)의 활성화

가장 확실한 인재발굴의 방법은 교당의 청소년법회를 활성화시키는 것이다. 청소년이 없는 교단은 미래 또한 크게 기대하기 힘들듯이 청소년교화에 지속적인 관심과 투자가 이루어져야 할 것이다. 교육과정에서 청소년교화에 대한 마인드를 갖도록 교육하고, 부교무훈련을 청소년교화력을 계발할 수 있도록 선택과 집중할 수 있었야 한다.

⑨준거 조직의 상호연계(신성회, 고3훈련, 대학생선방)-조직 및 관리의 공유와 연계

현재 교단에서는 예비교역자를 발굴하기 위해 중고대학생을 대상으로 한 신성회 훈련을 하고 있다. 하지만 신성회훈련은 교육부, 고등학생 및 고3훈련은 교화훈련부, 대학생선방은 청년회 등으로 주관부서가 다르다. 성격이나 운영상 부득이 하기는 하지만 인재발굴의 아주 좋은 장이다. 이 훈련들이 서로 정보를 공유하고 연계할 수 있도록 조직화하자는 것이다. 이미 시행되고 있지만 예비교역자들이 훈련에 참여토록 하고 상호 연계할 수 있도록 한다면 좋을 것이다.

⑩재학생의 상시훈련을 인재발굴의 기회로 활용(훈련의 참가, 사후관리 등)

상시훈련에는 각 단체에서 훈련이 실시되고 있다. 이런 곳에 예비교역자들이 의

무적으로 참여할 수 있도록 하고, 그 과정에서 지도자로써 역량도 기르고 훈련생들을 지속적으로 관리할 수 있는 기연을 만들어야 한다.

⑪학부생들의 교화단 관리를 통한 일반학생들 접근 활성화(성지순례)

교육과정에 편성된 “교화단”을 대내적인 형태로 운영하지 말고, 교화단원을 발굴하고 관리해서 그들을 신앙으로 인도할 수 있도록 체계적인 운영을 하자는 것이다. 교화단의 주목적을 교화에 두고 과정을 운영하자는 것이다.

⑫교화(해외포함) 교육 자선의 전문분야에 따른 개성의 적극적 발휘

인재발굴 홍보 전략이나 교육과정에서 교무품과만을 한정하지 말고 교역자로써 다양한 형태의 삶을 살아갈 수 있음을 홍보하고, 교육과정에서 개인차를 고려하여 인도하고 지도해준다면 교단에서 추구하는 다방면의 인재를 수급할 수 있을 것이다.

⑬원친회원의 효과적인 운영(조기 서원교육, 장학제도의 활성화, 신성회훈련)

전무출신 지원에 가장 확실하고 준비된 여건을 가지고 있는 집단이 원친회다. 그들에게서 전무출신이 배출되지 않는다면 재가들로부터 가능성을 찾기는 갈수록 어려워진다. 원친회로부터 서원자를 조기발굴하고 그들을 조직적으로 관리한다면 좋은 인재를 발굴할 수 있을 것이다. 전무출신 지원자에 장학혜택을 주고, 그들을 중심으로 신성회훈련등으로 분위기를 형성한다면 보다 준비된 인재를 발굴할 수 있을 것이다.

2. 강점을 이용하여 위협을 우회하는 전략

①청소년수련관 및 수련시설의 수탁 및 교법을 활용한 프로그램 계발(교화장)

정부나 지자체로부터 수탁된 청소년수련시설이나 수련관이 교화의 장이 될 수 있도록 특성화하고 전문화시켜야 한다. 그 과정을 통해 바른 인생관을 심어주고 원불교를 이해할 수 있는 기회를 준다면 보다 많은 청소년들의 원불교에 대한 이해를 높일 수 있고 진로결정에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있다.

②가족교화의 프로그램 계발 및 시설 확충(패밀리 마케팅)

앞으로의 화두중의 하나는 “가족”이 될 것이다. 가족단위 소비경향이 강화될 것이다. 삶의 형태가 가족중심으로 이루어질 것이고, 교단에서는 “행복한 가정, 안락한 가정, 진화하는 가정”을 위한 집중적인 노력이 있어야 한다. 한 개인에 초점을 맞추지 말고 가정을 교화의 대상으로 삼고 그들의 필요를 충족시켜줄 수 있는 교회가 이루어져야 한다.

③보육시설(탁아, 어린이집, 유치원)의 효과적 운영(특화)

교단에서는 한때 어린이집과 유치원 운영을 권장하였다. 그러나 이제 상당부분 국가에서 담당하게 됨으로써 특화된 운영이 요청되고 있다. 더불어 맞벌이 부부가 많아지면서 탁아시설 까지 필요하게 되었는데, 장기적인 안목으로 이들에게 원불교를 심어주는 것이다.

④교구단위로 청소년놀이문화공간의 개발

문화마케팅 시대가 도래하고 있다. “문화”를 놓고 청소년들을 만날 수가 없다. 다양한 문화을 접하는 그들에게 현재와 같은 법회운영은 매력을 가질 수 없을 것이다. 청소년들의 만남이 이루어질 수 있는 문화공간의 마련과 과정계발이 이 위협을 극복할 수 있는 방안이 될

것이다.

⑤입시위주 경향 극복을 위한 대안으로 교사회 및 학교당국과의 연계를 통한 CA 교육활동 모색(고교를 찾아가는 인재전략)

주말까지 학교와 학원에서 생활하는 학생들을 교당흡입하기에는 이제 한계다. 이제 찾아가는 교화를 해야만 한다. 교사회를 적극 후원하고, 학교의 다양한 활동에 직접 참여함으로써 청소년교화를 활성화하고 그 과정에서 인재도 발굴 될 것이다.

3. 약점을 보강하는 전략

①청소년담당 교무의 임기보장

청소년들은 지속적인 관심속에 성장한다. 청소년교화는 담당교무들이 얼마나 지속적으로 관심을 가지고 함께 하느냐에 달려있다. 현재와 같이 잦은 인사교체로는 청소년교화는 늘 일회성이 될 수밖에 없다. 임기가 보장되어야 인재발굴도 가능하기 때문이다. 객관적이고 실질적인 인사자료를 바탕으로 청소년담당교무의 임기를 보장해줘야 한다.

②청소년담당교무의 업무 우선순위 공감대 형성(교화우선)

청소년담당교무들을 바라보는 아이들의 시선은 ‘나는 능력이 없어 못한다. 나는 저렇게 살고 싶지 않다’이며, 부모들의 감정은 ‘저렇게 고생시키고 싶지 않다’다. 교무로써 존경을 받지 못하고 동정의 대상이 되어서는 전무출신서원을 세울 수 없다. 성직자로써 교화를 최우선으로 살아가는 교무의 상이 정립될 수 있도록 해야 한다.

③교육의 내실화(기대감 충족 - 교육인증제의 실시)

현재의 교육은 아쉬움이 많다. 그동안 양적인 배출에 초점이 맞추었다면 이제는 정예화된 지도자를 배출하는 것으로 교육의 방향을 설정해야 한다. 학생들이 실망하고 포기하게 하거나 적당히 공부하도록 하는 풍토로는 우수한 인재를 발굴할 수 없다. 현장으로부터 환영받지 못하는 실력없는 인재는 이제 살아남을 수가 없다. 교육인증제는 교육의 질을 높이는 방향으로 계획되고 진행되어야 할 것이다.

④장학제도의 확충(추천인 교무에게 부담이 가지 않도록)

추천인교무나 은부모를 통해 인재를 양성하는 것은 교단적 인재를 개인에게 책임을 전가하는 형태가 됨으로써 공적인 인재를 양성하는데 문제가 있고, 6년 동안 학비와 생활비를 책임진다는 것은 현재와 같은 교화침체기에서는 인재발굴을 포기할 수밖에 없을 것이다.

현재 교육부에서 추진하고 있는 “교육의무성금제”는 좋은 대안이 될 것이다.(*** 현 상태에서 의무성금제는 침체된 교화현장에 더 큰 부담이 되고 있는 점을 검토해주시면)

⑤전무출신 후생공단의 활성화(전무출신 생활의 안정과 원친회생의 서원발굴)

현재의 사회는 경제력이 그 사람의 모든 것을 좌우한다고 해도 과언이 아니다. 열악한 경제의 전무출신들의 생활은 기혼자와 독신자를 떠나서 삶을 위축시키고 있다. 적절한 생활대책을 교단에서는 세워야 할 것이며, 특히 결혼한 전무출신 가정의

경제적 안정이 원친회를 통한 전무출신 발굴에 많은 영향을 미치게 된다는 사실을 간과해서는 안 될 것이다.

⑥교무생활 및 인재발굴 홍보물 제작

현재는 홍보시대다. 이미지시대다. 원음방송과 현인위송방송이 있어 예전보다는 많은 홍보가 이루어지고 있지만 교무의 삶에 대한 이미지화에는 한계가 있다. 중앙 방송을 통해 대각개교절이나 특별행사에 맞추어 원불교와 교무의 생활을 소개할 수 있는 홍보물이 제작되어 방영된다면 사회적인 관심을 끌고 뜻있는 사람들에게 동기 부여를 해줄 것이다.

⑦교육기관의 특성화

현재 입학생의 감소와 경제적 어려움 등으로 꾸준히 영산선학대(영산대로 아직 교육인적자원부에서 개명 승인되지 않음)와 원광대의 통폐합이 거론되고 있다. 하지만 현재의 어려움만을 생각하여 통폐합을 시킬 수는 없다. 최선책은 아니겠지만 명분과 실리를 다 살릴 수 있는 방법은 양 대학의 특성화를 모색하는 것이다.

원광대는 신입생 중심의 교육기관으로 설정하여 교학대와 교학대생들이 전국학생 훈련이나 신성회훈련이 적극 참여하게하고, 신입생 발굴과 간사교육 등에 교수들이 적극 참여케 함으로써 교육에 대한 관심과 책임성을 높인다.

영산대는 교학대와 차별화된 특성화를 통해 예를 든다면 편입생을 집중 선발하고 교육해서 서로의 장점을 키워간다면 상호보완이 이루어지고, 입학자들의 선택을 자유롭게 할 수 있다.

⑧재가교도의 역량 활용(교화의 주역으로 - 역할분담을 통한 교역자의 과중한 업무 줄이기)

재가교도들이 교화의 주역으로 역할분담을 할 수 있도록 해야 한다. 그래서 교무가 본무에 충실히으로써 본인의 역할에 충실하고 보람과 긍지를 갖게 할 수 있다. 과감하게 교도들에게 이전할 수 있는 부분은 이전해야 한다.

⑨전무출신제도의 보완(기간 전무출신제도, 정녀제도, 전무출신품과, 기타 제도의 다양화)

다양한 인재들이 지원할 수 있도록 제도의 다양화가 모색되어야 한다.

⑩인사제도의 보완(발굴과 후원과 인사의 연계-교구 책임제)

천주교 예비교역자 양성과 후원 그리고 인사제도까지 면밀히 검토하여 발굴기관의 필요성과 책임성의 동기부여가 충분될 수 있도록 인사제도의 보완이 필요하다. 현재와 같은 체제로서는 경제적 정신적 많은 부담을 가지면서 또한 인사상에 무관하다면 인재발굴을 할 수가 없다.

⑪간사제도 재검토(방학 때 교당생활 방안, 1-2학년 마치고 간사생활 하는 방안/간사기간 조정)

간사시절에 탈락자가 생김으로써 간사교육의 문제점이 노출되고 있다. 해결방안은 첫째 간사제도를 폐지하고 그 대신 방학 중에 의무적으로 교당생활을 할 수 있

도록 구조화하는 방안이 있을 것이다. 둘째 1년 내지 2년의 교육과정을 통해 기본 정신을 형성한 뒤 간사근무를 하는 방안이 있다. 셋째 2년의 간사근무 기간 중 6개 월 내지 일 년을 별도의 교육과정을 설정하여 집중교육(불교의 행자교육학대)을 한 뒤 나머지 기간을 간사근무도록 하는 방안이 있다.

V. 연구 과제를 정리하면서

『교육이 교운이다』는 명제는 원불교의 과거와 오늘 그리고 미래를 볼 수 있는 선언이다. 그 교육의 핵심요소는 학생임을 누구나 부인할 수 없기에 오늘날 예비교역자 감소는 위기일수밖에 없다. 특히 교육기관에 봉직하고 있는 전문위원으로써 그 위기감은 더욱 클 수밖에 없다. 그래서 나름대로 연마를 해보았지만 이미 대부분 문제 제기되었고 제안되었던 방안들을 벗어나 대안을 찾기가 쉽지 않았다.

선행 연구발표내용을 검토하고 SWOT분석법에 의한 현실진단을 하면서 “희망은 있다”는 것을 확인하였다. 다만 제안한 방안들은 심도 있게 접근을 해야 한다는 것이며, 결단이 수반되어야 한다는 것이다. 그래서 위에 제안한 방안들이 각 부서별로 검토하고, 각 교육기관별로 검토하여 선택적인 집중과 실행이 필요하다는 것이다.

첫째, 모든 교역자들이 위기의식을 공유하고 책임지려는 자세를 가져야 한다.

둘째, 강점을 최대한 살릴 수 있는 전략을 수립해야 한다.

셋째, 교육자원에 대한 총체적 검토를 통해 핵심역량을 구축해 가야 한다.

① 각 교육기관이 특성화(교육인증체질시)를 통해 교육의 내실을 기해야 한다.
② 교육은 교수의 질을 능가할 수 없으므로 교수교무의 교화현장 순환근무제를 통하여 교화현장에 필요한 인재를 양성하도록 한다.

③ 전무출신 인재에 대한 관점을 명확히 하여 양적 인재양성에서 소수의 정예화된 교역자 양성으로 방향을 전환하여 경쟁력을 강화시켜 나가야 한다.

④ 출가중심의 교무 인력수급에서 재가교역자 인재발굴을 적극 검토해볼 필요가 있다.

⑤ 지원자발굴은 중앙총부에서 교단에 필요한 인재수급 계획에 따라(품과별) 선발하여 교단을 운영해 가야 지원자가 교육받고 교역활동을 하고 퇴임하는 일련의 과정을 책임지고 관리할 수 있으리라 본다.