

발표4.

교화단 조직과 신앙 공동체

손인도(교무, 원불교 남종교당)

교회단 조직과 신앙공동체

1. 개인의 관점에서 하나씩

나는 글썽이 짝아서 이런 세미나에 발표할 정도가 못 된다. 그런데, 나이가 들고 연차가 되니 이런 발표도 하게 되었다. 내가 이 발표를 하게 된 이유가 무얼까 생각해 보니, 수학 시절부터 교회단 조직의 생명력을 가지고 개인적으로 꾸준히 연마한 정도라 생각한다.

개인에게도 생명력이 있는 것처럼 조직도 생명력을 가지고 있다. 개인도 자신의 생명력을 위해 체질 개선 등을 하거나 보양식을 먹는 것처럼 조직도 조직의 생명력을 유지하기 위해, 때로는 조직을 새롭게 개편하기도 하고 그 조직이 본래 나아가려고 했던 근본(원점)에 대한 질문들을 돌아보기도 한다. 오늘 발표는 이러한 그동안의 고민들을 개인의 관점에서 고민해 볼까 한다.

2. ‘코로나19’와 긴 장마

유난히도 긴 ‘코로나19’라는 감염병과 장마로 인하여 전국적으로 많은 피해가 발생하였다. 귀한 생명을 잃은 분으로부터 삶의 터전을 잃어버린 분, 생업을 포기하거나 큰 타격을 입은 분까지 다양한 일들이 예측하지 못하게 주변에서 일어나고 있다. 어느덧 우리의 생활은 외출할 때 마스크 챙기는 것이 필수가 되었고, 그동안 당연하게 해오던 행사들과 일정들은 이러한 변화에 맞추어 어떻게 해야 할지 고민하게 되었다. 그런데, 전문가들은 방송에 나와서 이러한 감염병이나 경험하지 못한 기후변화가 일시적이지 않고 앞으로 지속될 것이라고 한다.

3. 문명의 발달은 어디까지 갈까?

고등학교 수업 때 배웠던 8비트 컴퓨터는 어느덧 박물관으로 들어갔고, 만화영화 주인공이 사용하던 미래 상상의 물건들은 어느덧 우리의 생활 속에 실현되어 내 손안과 주변에 있다. 시대가 변화할 줄은 알았지만, 이렇게 빠르게 변화할 줄을 난 30년

전에 전혀 상상하지 못하였다. 혹, 전기나 대체에너지 자동차의 이동 거리가 5천 킬로, 1만 킬로, 5만 킬로로 바뀔 날이 오거나, 기본적인 삼매의 체험은 가정에서 운동기구 사용하듯 하는 날이 올지 모른다.(상상해 봄)

4. 이 시대 교역자의 삶

급속하게 발전하고 변화하는 현대사회에 근무하고 있는 교역자에게는 과거의 수행자와 다르게 너무 많은 역할의 요구가 있다. 그 많은 요구들은 아주 사소한 것부터 평생 경험해보지 못한 항목까지 다양하게 근무지의 특성에 따라 주어진다. 때론, 인연관계와 시대변화에 따라 당연하게 주어지는 업무들은 교역자의 기본적인 수행을 보장해주지 않고 진행되기도 한다. 이렇게 당연하게 오는 업무들을 계속해서 처리하다 보면 체력적으로 정신적으로 고갈 되어지는 자신과 만나게 된다.

만일 출가 후 결혼을 선택하여 가정을 꾸리고 자녀가 태어나거나, 출가 후 전무출신이 노쇠한 부모님의 봉양을 책임지게 된다면 이 모든 문제는 더욱 복잡하게 뒤죽박죽으로 수많은 상황 변수를 가지며 엉켜져 버리며, 개인의 해결 문제로 귀속되어 버린다.

현 교단은 상하좌우가 자유스럽게 토론하며 해결하는 문화가 약하기 때문에, 이러한 개인의 문제들이 상황에 따라 다양하게 발생하였을 때 그에 대한 해법이 근무지에 따라 쉽지 않을 수 있기에 보이지 않는 구성원의 갈등을 유발하기도 한다.

5. 교무 18년 차

현재 저는 교무 18년 차로 2급 교무입니다. 관례적으로 2년만 지나면 1급 교무로 승급된다. 그동안 모범적으로 교역 생활을 다 했다고는 할 수 없지만, 주어진 임지에서 업무들을 저게 주어진 상황에서 최선을 다하려고 노력했던 시간이었다. 대체로 나의 근무지를 정리해보니 교회기관 - 교육기관 - 교구 사무국 - 교회기관 - 총부 - 교회기관의 순서로 살아왔으며, 근무지의 변화가 있을 때마다 새살을 붙이기에 쉽지 않았던 시간이 많이 있었지만, 모두 지나고 나니 그 시간들은 지금 내 삶에 많은 자산이 되었고 현재 교역 생활에 임하고 있다.

6. 승급 포기

원불교 교무는 직급을 부교무·보좌교무·주임교무·교감으로 나눈다.

교회 「전무출신인사임면규정」에는 다음과 같이 되어있다.

제11조(직급) 교화직의 직급은 다음과 같다.

1. 부교무는 5급 교무로 대중의 신망이 있는 자.
2. 보좌교무는 4급 이상 교무로 주임교무나 교감교무를 보좌하여 맡은바 교화에 노력하는 자.
3. 주임교무, 예무, 순교무는 3급 이상 교무로 교화에 자력이 확립된 자.
4. 교감교무, 예감, 순교감은 1급 교무로 교화에 능력이 빼어나고 교단의 신망이 두터운 자.

빨리 급수를 올리고 싶었고, 빨리 주임교무로 나가서 간섭받지 않고 살고 싶다. 번아웃이 계속되는데 아무리 이야기하여도 내 현실은 이 삶의 고리를 벗어나기가 쉽지 않다. 그래서 빨리빨리 올라가서 하루의 시간을 내가 계획하고 자유롭게 쓰고 싶은 마음이 가득 생긴다. 그러다 문득 나에게 물어보았다.

‘저것이 나와 무슨 의미가 있을까?’

‘직급의 자유가 정말 참 자유일까?’

라는 질문에 답변이 막힌 후, 나는 승급을 포기하기로 했다.

7. 조직의 생명력

한 가정도 부모의 헌신과 희생 없이는 자녀들이 바르고 건강하게 성장하기가 어렵다. 혹 부모 중 한 분이 안계시거나 그 역할을 못할 때 다른 한 분이 자신을 헌신하여 그 가정을 위하여 최선을 다하면 그 역시도 부족하지만, 자녀 마음에 감응을 일으켜 그 이상의 위력을 나타내기도 한다.

조직 역시 헌신적인 구성원이 없이 바르고 건강하게 성장하거나 유지되기는 어렵다. 자신의 이해관계에만 집중하는 구성원이 많으면 많을수록 그 조직은 그만큼 앞으로 나아가기는 어렵다.

일반 경영조직에서는 이러한 부분을 직급과 성과급(incentive)으로 조정해 나가지만, 교단은 분명한 이윤추구를 목적으로 하는 영업조직이 아니기 때문에 이 부분에 대한 지속적인 교단만의 문화와 방향성이 필요하다.

8. 오늘 발표는 출가교회단?

교회단을 논의할 때 여러 방면으로 바라볼 수 있지만, 난 출가교회단을 중심으로 보기로 했다. 예를 들면 군대에서 장교들이 경험하지 못한 조직체계를 사병에게 전달하기는 어렵다고 보기 때문이다. 장교들이 직접 경험하고 활용해본 실질적인 조직체계가 사병에게도 적용되고 응용될 수 있으며, 장교들이 경험해보지도 못한 조직체계를 사병에게 전달한다는 것은 어렵다고 본다. 재가 교회단의 정비도 중요하지만, 현재 출가교회단 체계를 분명히 하는 것이 더 중요하다고 생각한다.

그럼 매달 현재 진행하고 있는 출가교회단은?

9. 내가 바라본 현재의 출가교회단

‘현재의 교단내 출가교회단을 어떤 시각에서 바라볼 것인가?’는 보는 이에 따라서 주관적인 판단이 있다고 본다. 나의 관점으로 정리해보면 그동안 교단 내에서는 교회단에 대한 오랫동안 여러 연구와 발표가 있었고, 다양한 시각과 방법으로 교회단을 바라보고 실행하려고 노력하였으나 교회단은 원론 수준의 이론과 현실이 연결되지 않는 모호한 위치였으며, 이러한 모습은 현재의 교단 조직체계로 볼 때 ‘교회단 체계를 당장 멈추어 떼어 버린다’ 하여도 교단의 조직 운영에는 큰 문제가 발생하지 않는 것처럼 보인다.

‘왜일까?’

지금 내가 근무하고 있는 현실의 문제들은 총부와 교구와 교당을 통한 조직체계로 해결되고 있으며 교회단은 직접적인 연결고리가 약하고, 오히려 전무출신 수덕회의 역할에 약간의 성적평가가 합쳐진 조직처럼 느껴진다. 수위단의 체계는 교단의 선거 시나 중요 의사결정이 개인과 연결되어질 때 관심이 조금 생기고, 그 이외에는 없어도 불편하지 않은 조직처럼 느껴진다.

10. 조심스럽게 꺼내 보는 신앙 공동체

대부분 교회단을 논의할 때 늘 수행과에 중심을 둔 훈련과 교화를 기본으로 놓고 시작한다. 그러나, 나는 출가교회단은 함께 사는 능력을 키워주는 신앙 도량으로 바라보기에 오히려 신앙과에 중심을 둔 훈련과 교화를 기본으로 놓기를 희망한다.

함께 살아야 평소에 자신의 마음 쓰는 공부 정도를 낮없이 찾아낼 수 있고, 교법을

생활 속에서 함께 공부할 수 있으며, 서로서로 견제와 도움을 통해 함께 진급하는 공동체를 만들 수 있기 때문이다. 또한, 이는 공부인의 공부성적의 평가에도 중요한 요인이 될 것이다.

그러나, 함께 산다는 것은 경직된 수직적 조직체계에서는 불가능하다. 그것이 지금까지 공동체를 시도하는 우리들의 발목을 잡고 있지 않았을까?

‘왜 함께하지 못할까?’

11. 함께하는 교역자 생활의 꿈(출가 공동체)

앞서, 나는 교화단은 함께 사는 곳이라고 하였다. 물론 여기에서 함께는 한 장소에서 꼭 같이 밥 먹고 살아야 한다는 이야기는 아니다. 그것은 조직된 구성원이 구성원의 상황에 따라 결정하면 훨씬 더 다양한 방법들이 나올 수 있고 배려가 나올 수 있다고 본다. 구성원의 상황이 다양할 수 있기 때문에 그 상황성에 구성원의 집단 공부능력이 길러진다고 본다. 또 현재 우리나라는 전국의 도로망이 잘 발달되어있기 때문에 편리한 교통수단을 잘 이용하면 얼마든지 그 현실에 맞는 구성원들의 방법들을 찾아낼 수 있지 않을까.

예) 현재 내게 주어진 교화단

- ① 출가 교화단
- ② 남중교당 교화단
- ③ 가족 교화단(사가)

12. 교화단을 통한 교화조직의 변화

현재 교단은 인사발령 시 개별교당으로 발령을 받는다. 물론 모든 교단의 조직을 일시에 바꿀 수는 없다. 우선 가능한 곳이 있다면 또한, 교화단을 신앙과 수행의 공동체로 이끌어 갈 수 있는 단장이 준비되어 있다면, 교화조직 내에서는 교화단으로 편성하여 인사발령을 내 보았으면 어떨까? 인사발령을 개별교당으로 발령 받는 것이 아니라, 교단에서 지정한 어느 지역을 책임지는 교화단으로 발령받아 함께 지역을 책임지고 나간다면...

13. 전무출신 인사시스템

향후 4대초를 준비하는 원불교 교화단의 기본 설계에서 전무출신 인사시스템과 구

성원의 교화단 성립은

- ① 공급자 중심 교화에서 수요자 중심 교화로
- ② top-down 교화에서 네트워크(Network, Multi-Way 방식) 교화로
- ③ 차이가 없는 교화에서 다양한 방식의 교화로 나아가야 된다고 본다.

여기에 맞춘 제도적인 보완이 쉽지는 않지만, 변화하지 않으면 더 어려워지지 않을까?

예)

- 수요자 중심의 교화로 : 전주지역이나 익산지역, 전북지역, 영광 지역등의 교화
- 개인중심의 교화가 아닌 함께 공유하고 해결해나가는 교화
- 그 지역 및 상황에 맞게 맞춤형으로 교화방식 채택

14. 교화단을 통한 공부성적 평가 방법 변경

현재, 교단은 공부성적에 대한 적절한 평가 방법이 부족하다. 출가의 경우 적절한 연차와 나이가 되면 법호가 나오고, 큰 대과없이 연차가 되면 향마위가 주어진다. 대체로 상전급까지는 현재의 방식으로 법위가 올라간다 하더라도 예향부터는 세가지의 평가가 있어야 된다고 본다.

- ① 교화단을 통한 단원들의 상호평가에 의한 인증(40%)
- ② 교화단 라인을 통한 상단에서의 인증(30%)
- ③ 정기훈련과 상시훈련을 빠짐없이 점검한 내력(30%)

15. 단장은 누구를 할 것인가?

단장이 준비되지 않은 교화단 편성은 약간 억지에 가깝다. 위에서 말한 교화단을 진행하려면, 실질 법위가 향마위가 넘는 단장이 있어야 한다. 혹, 실질 법위의 향마위가 부족하다면 예비 향마위를 임명해야 한다. 그러나 위의 향마위와 예비 향마위는 현대사회 흐름으로 볼 때, 대체로 서번트 리더십(Servant Leadership)을 해줄 수 있는 단장이어야 한다. 과거와 같이 카리스마 리더십(Charismatic Leadership)은 향마 위에서는 일부 가능할지 모르겠지만 예비 향마위는 안된다고 본다.

16. 따뜻한 조직

행정조직은 차갑다. 그러한 조직체계의 구성으로 오만년 대운을 이야기하지는 않으

셨으리라. 전무출신이 함께 사는 그곳에서부터 처처불의 신앙이 먼저 움직여서, 위에서는 아래를 섬겨주고 아래에서는 공정하게 일을 배우고 공부를 실속있게 해나간다면 현대사회에서 복잡하고 다양하게 요구되는 수 많은 일들이 오히려 서로서로 변화시키고 지혜를 자유롭게 내놓고 발전시킬 수 있는 좋은 복의 터전이 되지 않을까.

혹, 일이 좀 더디게 진행된다 하더라도 우리 안에서는 늘 따뜻함이 전달되는 조직이 살아 숨쉬고 있다면 그 따뜻함을 얻으려고 물질문명에 지친 많은 사람들이 원불교를 찾지 않을까 한다.

□ 메 모 □

