

노동의 희망찾기

21세기 노동교육

한국노동사회연구소

노동의 희망찾기

21세기 노동교육(1998)

지운이 · 한국노동사회연구소 교육실

퍼낸이 · 이원보

초판 발행일 · 1998년 6월 15일

주소 · 서울시 중구 회현동1가 100-48 남산빌딩 201호

전화 · (02)778-4225

팩스 · (02)776-4444

전자우편 · Kisi21(천리안), klsi@bora.dacom.co.kr

홈페이지 · <http://bora.dacom.co.kr/~klsi/>

책을 내면서

노동조합운동이 활성화된 지 10년의 세월이 지난 현재, 노동운동을 둘러싼 환경은 빠른 변화를 보이고 있다. 특히 IMF 관리체제로 저성장과 고용불안이란 어두운 그림자가 노동조합을 휘감고 있는 반면, 기업별 노동조합체계는 상황변화에 대한 노동운동의 대응을 더디게 하고 있다. 이러한 상황 변화에 맞선 노동조합의 대응전략은 산별노조 건설, 노동자의 정치세력화 그리고 이를 뒷받침할 수 있는 사회개혁투쟁으로 요약할 수 있다. 한편 이러한 거시적인 내용전략과 함께 현재의 노동조합을 활성화하고 조합원의 참여를 높이려는 노동조합 활동의 변화와 개혁의 목소리도 높다.

노동조합 활동 중 가장 큰 비중을 차지하는 것이 교육사업이다. 어려운 상황과 조건은 노동운동의 발전 도상에서는 언제나 있었던 일이고, 그럴 때마다 노동조합은 교육과 투쟁을 통해 단련된 주체적인 역량으로 극복해 왔다. 이런 점에서 노동운동 발전에 있어 노동교육활동의 중요성 및 활성화는 두말 할 필요 없는 당면과제이다.

변화된 노동환경에 대한 대응력을 높이기 위해서는 그 동안 노동교육이 추구하였던 목표, 내용, 방법을 진지하게 점검해 볼 필요가 있다. 노동교육의 목표는 조직의 확대 강화라는 좁은 영역에서 벗어나 노동자의 삶의 질을 향상시키고, 산업구조변화와 고용조정에 따른 다양한 교육훈련의 요구에 부응하여야 한다. 교육 내용을 보면 그 동안 노조활동을 위한 기술실무력 습득과 당면 투쟁 방침 등 상황적 필요에 따른 도구적 차원의 교육에 치중해 온 나머지 전략적인 차원에서 요구되는 기본교육과 정치의식을 높이는 교육은 미흡한 상태에 있다. 또한 주입식, 일방통행식 강의교육의 문제점이 널리 지적되었는데도 교육 방법론이 바뀌는 실천 사례는 잘 보이지 않는 형편이다.

이런 상황에서 노동교육 활동이 안고 있는 주요 한계와 문제점을 해결하고 교육활동을 한 차원 높게 발전시키는 일은 노동운동이 당면하고 있는 주체적 과제의 하나이다.

이 연구보고서는 크게 제1부 한국 노동교육의 실태와 발전방향, 제2부 새로운 교육방법론으로 구성되어 있다. 1부에서는 단위노동조합, 산별연맹, 민간노동단체에 대한 설문조사와 면접조사 결과를 통해 한국 노동교육의 실태를 소개하고 있으며, 외국노동교육의 교육훈련제도 및 기업교육의 기법과 내용을 다루고 있다. 2부에서는 새로운 교육방법론을 위한 참여형 교육모델을 현장에서 활용할 수 있도록 매뉴얼의 형태로 제시하고 있다.

이번 조사·연구사업은 교육방법론 개발에 중점을 두고 진행되어 교육내용의 문제는 깊이 다루지 못하였다. 또한 이 교육방법론 연구사업은 앞으로 2년 과정을 남겨 두고 있는데, 1998, 99년에는 아시아와 유럽의 노동교육 담당자들과의 워크숍이 예정되어 있다. 이번 보고서에서 미흡하게 처리된 부분은 앞으로의 조사·연구사업을 통해 보완하여 나갈 것을 약속한다.

이 조사·연구작업은 네덜란드 노총(FNV), 국제화학에너지광산일반노련(ICEM), 국제건설목재노련 아태지역본부(IFBWW A/P), 국제상업사무전문기술노련 아태지역본부(APRO-FIET)의 후원으로 이루어졌다. 조사·연구작업은 1997년 3월부터 1998년 3월까지 1년에 걸쳐 진행되었으며 한국노동사회연구소의 박혜경, 노광표, 윤효원, 이현경 교육위원과 직업능력개발원의 손유미 연구원이 참여하였다. 한국생산성본부 이동규 사무국장은 연구진에 참여하지는 않았지만 기업 교육에 대한 좋은 글을 보내 주었다. 조사·연구에 애쓴 연구진과 바쁜 일정에도 협조를 아끼지 않은 각 노동조합의 교육 담당자들 그리고 이 연구사업을 후원해 준 네덜란드 노총(FNV), 국제화학에너지광산일반노련(ICEM), 국제건설목재노련 아태지역본부(IFBWW A/P), 국제상업사무전문기술노련 아태지역본부(APRO-FIET)에 깊이 감사 드린다.

1998. 6

한국노동사회연구소 소장 이원보

차례

1 부

한국 노동교육의 실태와 발전방향

제 1 장 한국 노동교육의 실태

1. 단위노조의 교육실태
 - 조사 목적과 방법 10
 - 단위노조의 교육실태 12
 - 결론: 노조교육 발전을 위한 모색 27
2. 산별연맹 교육실태
 - 조사 개요 35
 - 연맹의 교육실태 36
 - 결론 47
3. 민간노동단체, 정부, 대학의 노동교육 실태
 - 조사 개요 및 방법 49
 - 교육실태 49
 - 요약 및 결론 66

제 2 장 외국 노동교육의 실태

1. 들어가면서 70
2. 덴마크의 노동교육제도 71
3. 남아프리카 광원노조 교육훈련활동 77
4. 독일공공노조 교육훈련활동 83
5. 스웨덴 노동조합운동의 교육훈련활동 89
6. 결론 95

제 3 장 기업교육의 내용과 기법

1. 들어가는 말 98
2. 기업교육과 성인학습자의 특성 99
3. 기업교육의 시대적 변화 101
4. 기업교육의 형태 104
5. 기업교육의 기법 110
6. 기업교육의 평가 112
7. 맺음말 113

제 4 장 한국 노동교육 사례

1. 조사 개요 및 방법 116
2. 교육사례
 - 기사자동차 노조의 토론식 교육 117
 - 부천지구협회의 상황극 교육 129
 - 영에이즈 노조의 생활총화교육 139
 - 가톨릭노동사목의 자기발견교육 149
 - 병원연맹 서울본부의 합동조합원교육 161
 - 민주금속연맹의 노동교실교육 173
 - 현대중공업의 자녀교육 185
3. 요약 및 결론 196

제 5 장 한국 노동교육의 발전전략

1. 노동교육의 개념과 위상 200
 - 교육 기회의 확대 207
2. 노동교육의 발전 전략 203
 - 교육 정책기구의 구성 203
 - 학습 소조직의 활성화 209
 - 재정확보 206

2 부

노동교육 방법론

제 1 장 교육방법의 개발

1. 교육방법의 개발을 위하여 216
 - 교육은 서로 가르치고 배우는 과정이다 216
 - 교육만능주의를 극복하자 217
 - 성인교육방법론을 노동교육에 접목하자 218
2. 참여형 교육방법의 개발 219
 - 강의식 교육방법의 효과적 활용 220
 - 참여형 교육방법 221

제 2 장 참여형 교육방법 메뉴얼

1. 토론식 교육방법 224
 - 그룹토론 228
 - 게시판 토론 242
 - 설문토론 248
 - 버즈 토론 258
2. 체험식 교육방법 265
 - 찬반토론(모의토론회) 269
 - 발표력 훈련 276
 - 활동계획 수립 282
 - 의사결정 훈련 288
3. 인간관계와 삶에 접근하는 교육방법 294
 - 인간관계훈련 296
 - 인성개발훈련(선택) 305
 - 문화적 피드백 기법 312

1 부

한국 노동교육의 실태와 발전방향



한국노동교육의 실태

1. 단위노조의 교육실태
2. 산별연맹 교육실태
3. 민간노동단체, 정부, 대학의 교육실태

1. 단위노조 교육실태

1) 조사목적과 방법

한국 노동조합운동의 혁신과제는 산별노조 건설과 정치역량의 강화이다. 이를 실현하기 위해 각 연맹에서는 산별노조로의 조직전환을 위한 방침 수립, 교섭권 위임을 통한 공동투쟁·통일투쟁의 확대·강화, 사회개혁 투쟁 등의 활동을 활발하게 추진하고 있다. 이러한 활동을 밑받침하는데 노동교육은 매우 중요한 역할을 담당하게 된다.

노동운동의 성장에 견인차 역할을 담당하는 노동교육이 더욱 발전하기 위해서는 교육기회의 확대, 교육조건 개선, 교육활동의 체계화와 전문화, 교육방법과 프로그램의 개발 등이 이루어져야 한다. 이러한 노동교육의 발전과제는 이미 몇 해 전부터 제기되어 왔다. 그럼에도 아직까지 우리의 노동교육은 개선되지 않고 있다.

이번 조사는 기업 차원에서 이루어지는 단위노조의 교육활동 실태와 문제점을 객관적으로 파악하여, 기업별 교육활동의 집중과 체계화에 대한 시사점을 찾기 위해 실시되었다. 이를 위해 '한국 노조교육 실태와 발전방향'에 대한 설문지를 작성하여 단위노조 교육담당자에게 배포하여 조사하였다. 조사기간은 1997년 3월부터 6월까지이다.

설문지는 한국노총과 민주노총 소속 단위노조에 약 1,750부를 배포하여, 235부를 수거하였고, 수거된 설문지는 통계분석 프로그램(SPSS)을 이용하여 분석하였다.

설문에 응답한 조직의 특성을 보면 <표 1>과 같다.

<표 1>에서 나타나듯이 응답조직의 평균 조합원 수는 988명이다. 그리고 주로 교육활동이 활발한 노동조합들이 조사에 응했을 것으로 판단된다. 따라서 이 조사는 전체 단위노조의 교육실태를 드러내지 못하는 한계를 갖는다.

그리고 응답자는 위원장 76명(31.4%), 사무장 76명(31.4%), 기타 간부 42명(18.8%)으로 분포되어 있으며, 교육담당자는 29명으로 13.0%에 불과하였다. 이들 중에서 2년이상

〈표 1〉 응답조직의 특성

한국노총	민주노총
104개 (44.3%)	122개 (51.9%)
비제조업	제조업
74개 (31.5%)	137개 (58.3%)
87년 이전설립	87년 이후 설립
65개 (27.8%)	169개 (72.2%)
평균조합원 수	평균 상근자수
988명	4.9명

노조활동을 한 경우는 150명으로 64.4%를 차지하고 있다.

설문문항은 크게 세개의 영역으로 나뉘어지는데 1) 교육활동 조건에서는 교육담당자의 상근여부, 예산, 단체협약에 확보된 교육시간, 교육부서 모임 등을 다루고 있으며, 2) 1996년 교육활동에서는 교육횟수, 교육목표, 교육사업 지원 받는 곳, 교육활성화를 위한 과제, 교육주제와 교육방법, 3) 회사교육과 노조교육에서는 노조교육에 대한 회사의 통제정도, 재정지원 여부 등을 다루고 있다.

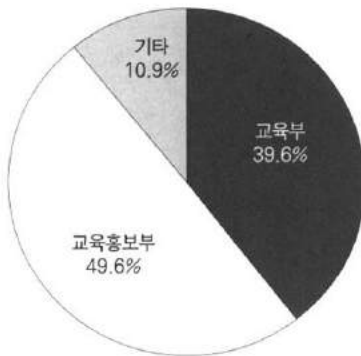
2) 단위노조 교육실태

(1) 교육활동 조건

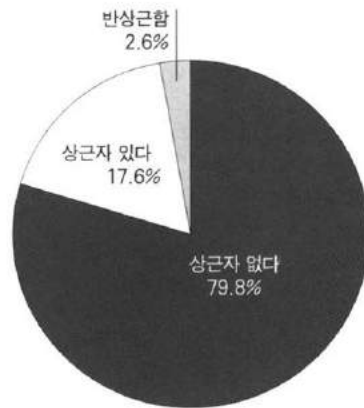
교육담당자의 활동조건

- 교육담당부서가 교육부인 곳은 39.6%였으며, 선전홍보 등의 업무를 같이해야 하는 교육홍보부인 곳은 49.6%이다.
- 교육담당자가 상근하는 곳은 17.6%이며, 비상근(79.8%) 이거나 반상근(2.6%)인 곳은 82.4%로 드러나고 있다. 또한 교육담당자가 실제 교육업무를 준비하고 실시하는 곳은 31.5%, 다른간부(32.3%)나 담당자 구분 없이(36.2%) 교육업무를 추진되는 곳은 68.5%로 나타났다.
- 교육위원회 등 교육부서 모임이 있는 곳은 36개(15.7%)에 불과하였으며, 대부분 300인 이상 노조이다. 이런 모임을 만든 이유는 '교육업무 지원을 위해서'가 37.8%, '강사역량 강화를 위해서'가 35.1%여서 300인 이상 노조에서는 교육담당자에게 집중되는 교육업무를 교육위원회 등을 통해 분담하고 있는 것으로 볼 수 있을 것이다.
- 이처럼 교육업무를 전담하는 상근 교육담당자의 비율이 그다지 높지 않고, 교육담당자의 사업집행 비율도 낮은 것은 교육담당자의 전문성을 높이는 데 장애가 되고 있다고 판단된다. 응답조직의 특성을 감안한다면 교육담당자의 조건은 이보다 훨씬 더 열악할 것이다.

교육담당부서



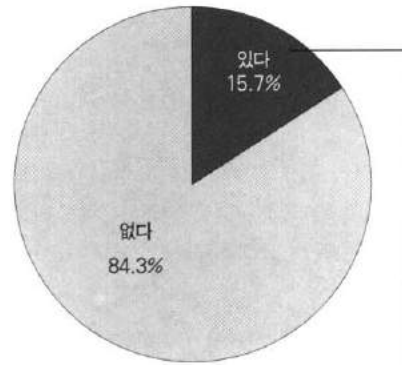
교육담당자의 상근여부



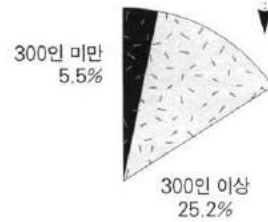
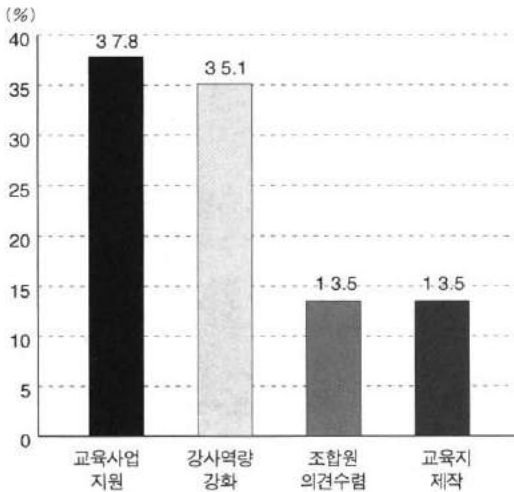
교육사업의 실제 준비 및 실시



교육위원회 등의 교육부서 모임



부서 모임이 있다면 그 이유



단체협약상의 교육시간

- 단체협약에 노조 교육시간이 명시된 곳은 149개(63.4%)이며 연평균 조합원 교육시간은 12.5시간, 신입조합원 교육시간은 4.1시간으로 나타나고 있다. 물론 이 결과는 87년 이후 설립되어 비교적 교육활동이 활발한 응답조직의 특성을 반영하는 것으로 일반적인 교육실태라 할 수는 없다. 98년 한국노동연구원에서 849개 노조의 단체협약을 분석한 자료에 따르면 단협에 교육시간이 확보된 곳은 20.7%에 불과하다.
- 단협에 확보된 시간의 대부분을 교육시간으로 쓰는 곳은 42.4%였으며, 나머지 57.6%는 확보된 교육시간을 제대로 활용하지 못하고 있는 것으로 나타나고 있다
- 반면 상근자가 있는 곳은 63.3%가 대부분 교육시간으로 쓰고 있어, 교육담당자의 활동조건 확보는 교육사업을 활성화시키는 출발점임을 확인시켜주고 있다.
- 또한 87년부터 단협에 교육시간을 확보하는 곳이 늘어나기 시작했으며, 90년을 기점으로 정체되거나 줄기 시작하여 97년에는 2개 조직에서만 단협에 교육시간을 확보하였다. 이러한 추세로 보면 앞으로 단체협약에 교육시간을 확보하는 일은 그리 쉽지 않으리라고 예상할 수 있다.

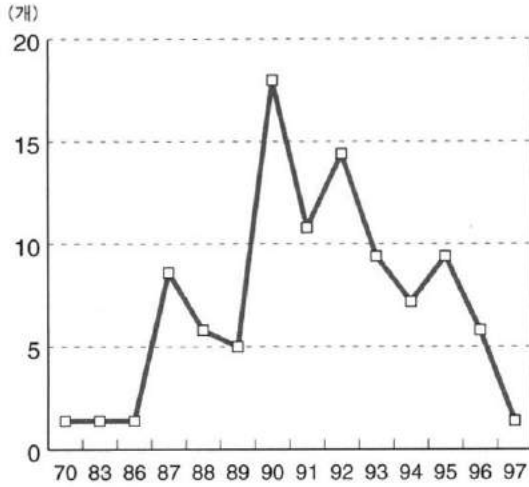
단체협약에 교육시간 명시여부



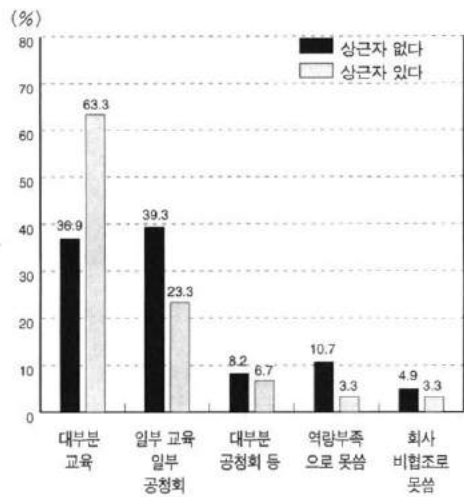
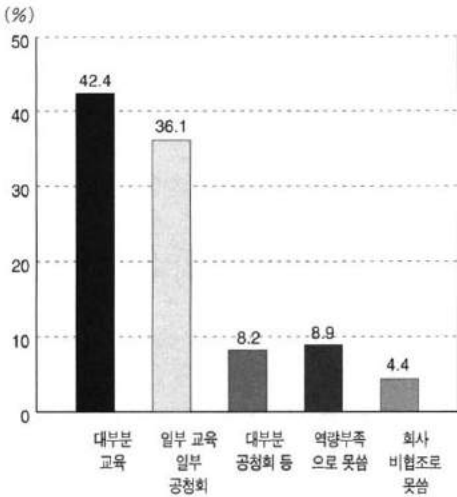
단협에 명시된 교육시간



단체협약에 교육시간이 처음 명시된 때는



단체협약에 확보된 교육시간은 어떻게 쓰고 있습니까



96년 단위노조 교육예산

- 96년 교육예산은 전체 조합예산의 8.2%이며, 연평균 537만원이다. 300인 미만 노조의 경우에는 연평균 164만원에 불과한 예산으로 교육사업을 집행하고 있어, 규모간 교육재정의 편차가 매우 큼을 알 수 있다.
- 교육예산을 조합원 1인당으로 환산해 보면 조합원 1인에게 연간 5,435원, 매달 453원 정도가 쓰여지고 있다. 이러한 액수는 매년 조합원에게 주는 각종 기념품에 쓰여지는 예산보다도 훨씬 빈약한 것이다.
- 그러나 단위노조들의 교육예산을 모두 합하면 조건은 달라진다. 응답조직들의 96년 교육예산을 모두 합하면 12억6천493만원이다. 한국노총 소속 조직의 교육예산은 모두 4억1천392만원, 민주노총의 경우는 7억7천226만원이다. 현재의 예산규모를 인정하더라도 교육재정을 집중할 경우 결코 적지 않으며, 이를 효율적으로 활용한다면 교육성과를 높일 수 있을 것이다.

96년 단위노조 교육예산

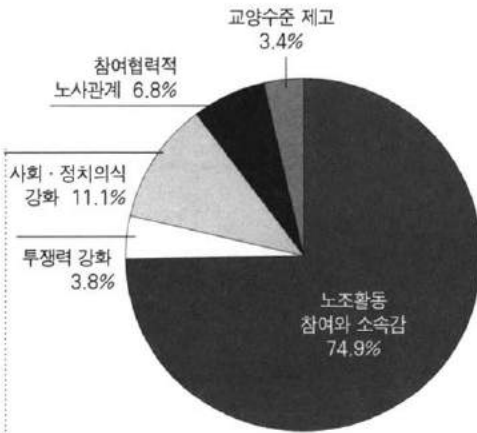
교육사업비	교육사업 비율	연간 교육예산	조합원 1인당 연간 예산	조합원 1인당 월평균 교육예산	응답조직 교육예산합계
전체평균	8.2%	537 만원	5,435원	453원	12억6천493만원
제조업	7.6%	516 만원	4,205원	350원	-
비제조업	8.9%	608 만원	8,837원	736원	-
미확인	9.0%	438 만원	8,096원	675원	-
한국노총	7.9%	398 만원	7,897원	658원	4억1천392만원
민주노총	8.2%	633 만원	4,448원	371원	7억7천226만원
무소속	11.3%	875 만원	13,138원	1,095원	7천875만원
300인미만	8.8%	164 만원	-	-	-
300인이상	7.6%	890 만원	-	-	-

(2) 96년 교육활동

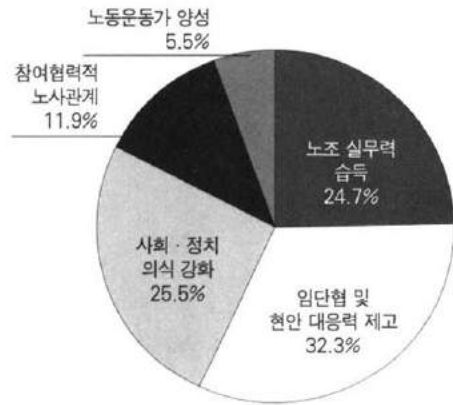
노조교육의 목표

- 조합원교육의 목표는 '노조활동 참여와 소속감을 높이는 것'이라고 응답한 비율이 74.9%로 가장 높았고, '사회·정치의식의 강화'는 11.1%이다. 또한 사회·정치의식 강화를 교육의 목표로 응답한 곳은 한국노총(9.6%) 보다는 민주노총(13.1%) 소속 조직이, 300인 미만 노조(7.0%) 보다는 300인 이상 노조(14.9%)가 더 많다.
- 간부교육 목표를 묻는 질문에서는 '현안대응력 제고' 32.3%, '사회·정치의식 강화' 25.5%, '실무력습득' 24.7%의 순으로 응답하고 있으며, '노동운동가 양성'에 응답한 비율은 5.5%에 불과하다. 이처럼 간부교육 역시 조합원교육과 비슷한 교육목표를 가지고 있다. 물론 간부교육에서는 사회·정치의식 강화에 응답한 비율이 조합원 교육보다 더 높게 나타나고 있지만, 현안대응을 높이기 위해서 간부들의 사회·정치의식 향상에 비중을 두고 있을 가능성도 없지 않다.

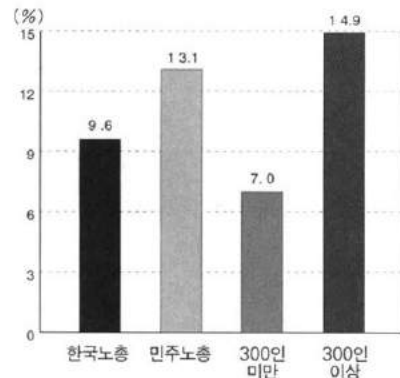
조합원 교육의 목표



간부 교육의 목표



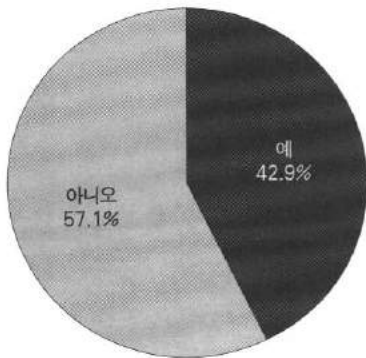
▶ 사회·정치의식 강화(11.1%)



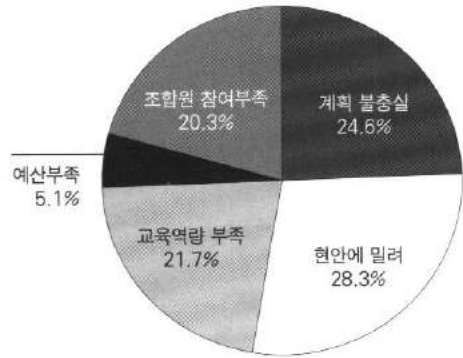
96년 교육활동

- 교육사업을 계획대로 추진하지 못한 곳은 57.1%인데, 그 이유에 대해서는 '현안 때문에' 28.3%, '계획자체가 불충실해서' 24.6%, '교육역량부족 때문에' 21.7%의 순으로 응답하였다. 예산이 부족해서 교육사업을 추진하지 못했다고 응답한 비율은 5.1%에 불과하여, 객관적인 조건보다는 교육역량 부족의 문제를 더 크게 느끼고 있음을 알 수 있다.
- 96년 평균 교육실시 횟수를 보면, 조합원교육은 4.1회, 상집간부교육은 3.3회, 상근간부 학습 2.0회, 대의원교육 1.8회, 노동교실 0.6회 상급단체 파견교육은 2.7회 정도로 나타나고 있다.
- 조합원교육과 간부교육은 최소한 분기별로 1회정도는 이루어지고 있어 기초교육은 하고 있다고 판단할 수 있으며, 매년 임기가 교체되는 대의원교육은 연간 1-2회 정도로 나타나 대의원들이 현장활동에서 부딪치는 구체적인 문제를 해결할 수 있는 다양한 교육기회는 매우 부족하다는 것을 알 수 있다.
- 조합원교육은 비제조업(3.36회)보다는 제조업(4.45회)이, 한국노총(3.31회) 보다는 민주노총(5.07회)이 상대적으로 더 활발한 것으로 나타나고 있으며, 상급단체 파견교육은 한국노총 소속(3.18회)이 민주노총 소속(2.46회)보다 활발한 것으로 나타나고 있다. 이는 단위노조의 교육활동은 민주노총 소속 조직들이, 상급조직의 교육활동은 한국노총 소속조직들이 활발한 것으로 해석할 수 있을 것이다.

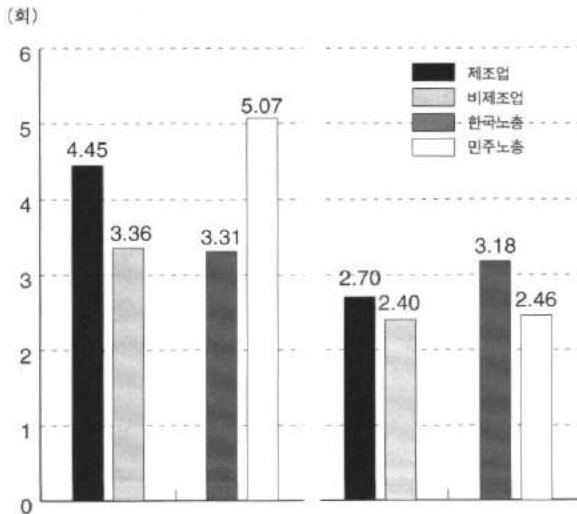
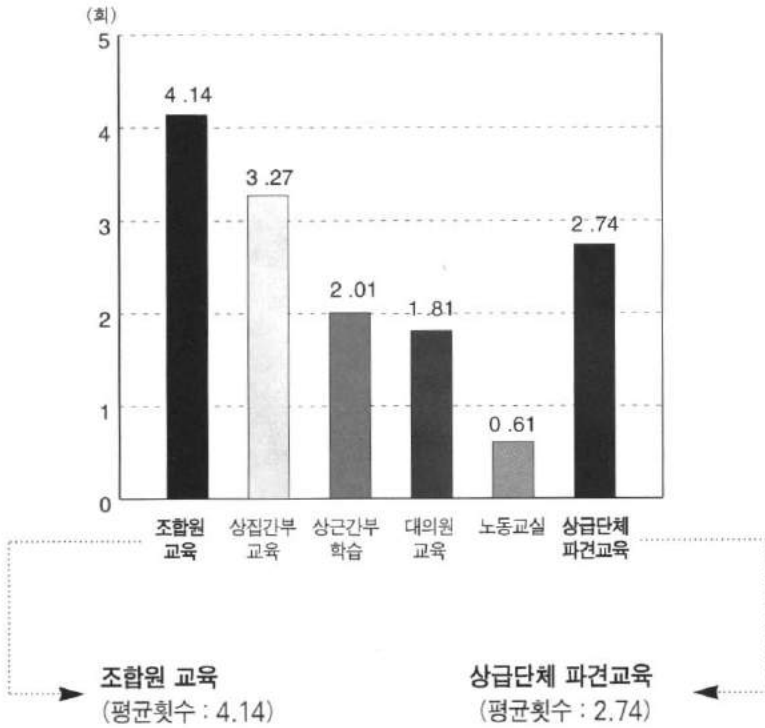
96년 교육사업은 계획대로 실시하였습니까?



교육사업이 계획대로 실시되지 않은 이유



96년 연평균 교육횟수

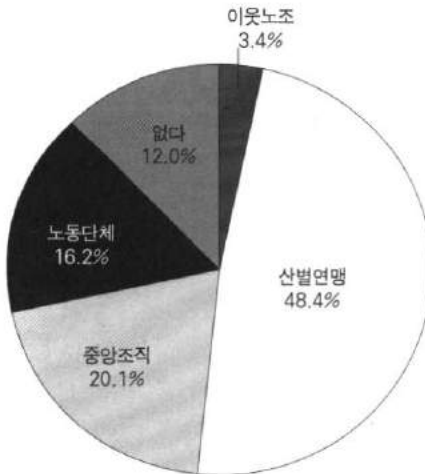


(3) 교육활성화 방안

교육활동의 교류와 지원

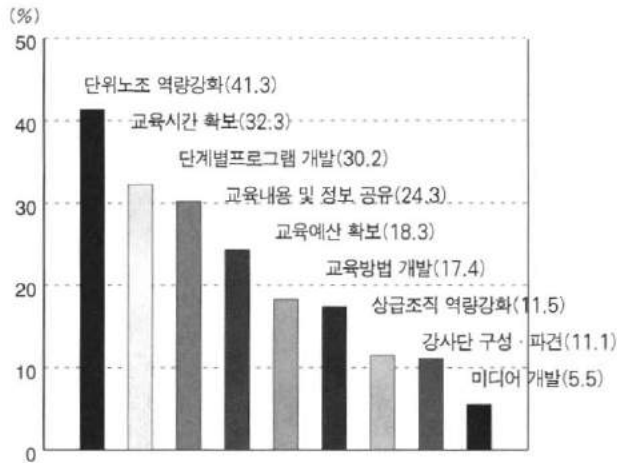
- 교육사업과 관련해 지원 받는 곳은 산별연맹이 48.4%로 가장 많았고, 중앙조직 20.1%, 노동단체 16.2%의 순이다. 이웃노조의 지원을 받는 정도는 3.4%에 불과하다고 응답하고 있다.
- 이웃노조의 지원을 받는 정도가 3.4%에 불과한 것은 단위노조간의 교육활동 교류가 매우 취약하다는 것을 보여주는 것이다. 물론 산별연맹이나 중앙조직의 지원은 개별 단위노조 하나 하나에 대한 교육지원을 뜻하는 것이다. 교육활동의 활성화를 위해서는 지역차원, 전국차원의 교육부서 모임을 활성화하여, 개별화된 교육활동을 체계화하기 위한 노력이 적극 필요하다 하겠다.

교육사업과 관련해서 주로 지원받는 곳

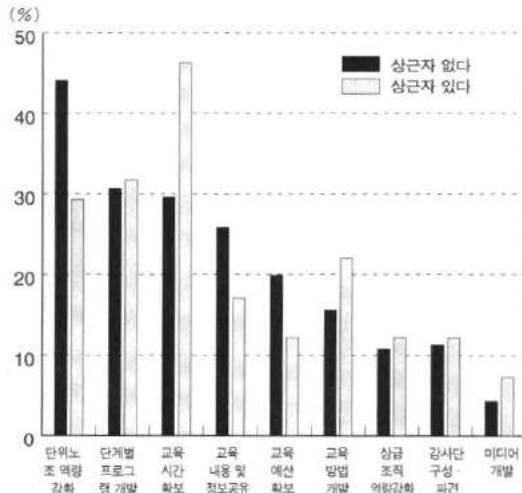


- 교육활성화를 위해 시급히 해결해야 할 과제로는 '단위노조의 교육역량 강화'가 41.3%로 가장 높았고, '교육시간 확보' 32.3%, '단계별 프로그램 개발' 30.2%, '교육내용 및 정보 공유' 24.3%, '교육예산 확보' 18.3%, '교육방법 개발' 17.4%, '상급조직 역량강화' 11.5%, '강사단 구성·파견' 11.1%, '미디어 개발' 5.5%의 순으로 응답하였다.
- 한편 교육담당자의 조건에 따라 교육활성화 방안에 대한 응답이 차이가 난다. 교육담당자가 상근하는 경우는 '교육시간 확보' 46.3%, '프로그램의 개발' 31.7%, '단위노조 역량강화' 29.3%의 순으로 응답하였고, 비상근인 경우에는 44.1%가 '단위노조의 교육역량 강화'를 30.6%가 '프로그램 개발'을 중요한 과제로 꼽고 있다. 교육담당자가 비상근인 경우에 교육역량 강화를 가장 중요하게 꼽고 있는데 여기에는 교육담당자의 조건을 확보하는 문제까지 포함하고 있다고 보아야 할 것이다.

교육활성화 방안(복수응답)



상근자 유무와 교육활성화 방안(복수응답)

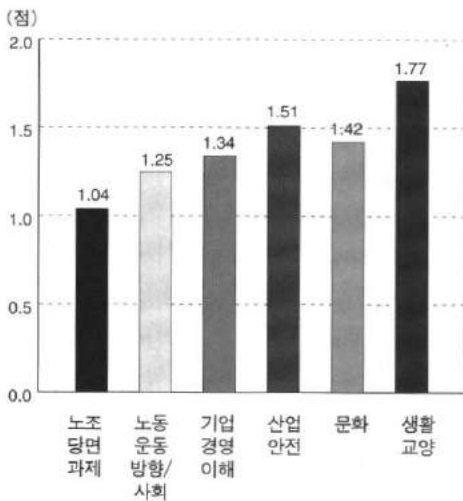


(4) 교육주제

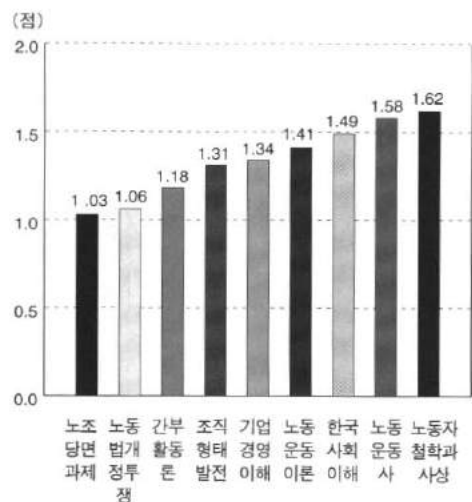
교육주제

- 노조의 당면과제에 중점을 둔 비중은 조합원교육 1.04점, 간부교육 1.03점으로 가장 높았으며, 노동운동의 방향이나 노동법 개정투쟁 등의 현안문제에 대해서도 조합원 교육 1.25점, 간부교육 1.06점으로 나타나 교육내용은 노조의 현안문제가 대부분을 차지하고 있음을 확인할 수 있다.
- 앞으로 비중을 두어야 할 주제로는 간부교육이나 조합 교육 모두 노조의 당면과제와 함께 조직형태의 발전과 노동자 정치세력화를 꼽았다. 산별노조 건설과 정치세력화를 주제로 한 구체적인 교육활동을 요구하고 있음을 알 수 있다.
- 그러나 노동운동의 이론과 한국사회의 이해, 노동자의 철학과 사상에 관한 주제에 응답한 비율도 그리 낮은 것은 아니어서, 현안에 관한 교육과 함께 이론과 체계를 갖춘 노동교육을 실시하는 것도 중요한 과제가 된다고 하겠다.

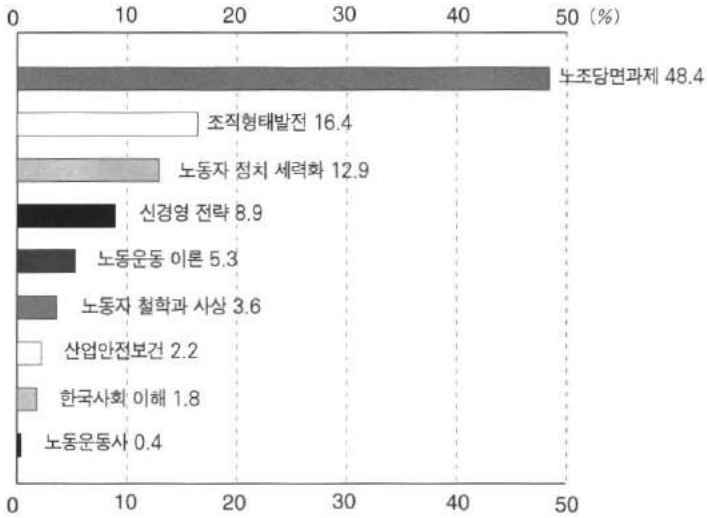
조합원 교육에 중점을 둔 정도
(1에 가까울수록 중점을 둔 비중이 높음)



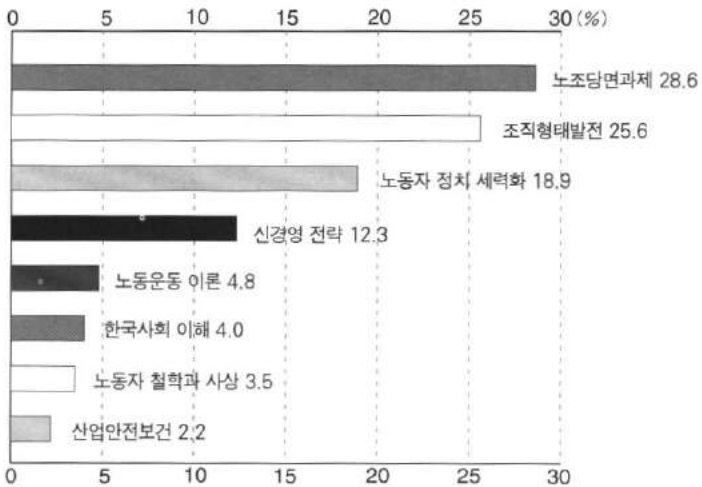
간부 교육에 중점을 둔 정도
(1에 가까울수록 중점을 둔 비중이 높음)



앞으로 조합원교육에서 중점을 둘 주제



앞으로 간부교육에서 중점을 둘 주제는

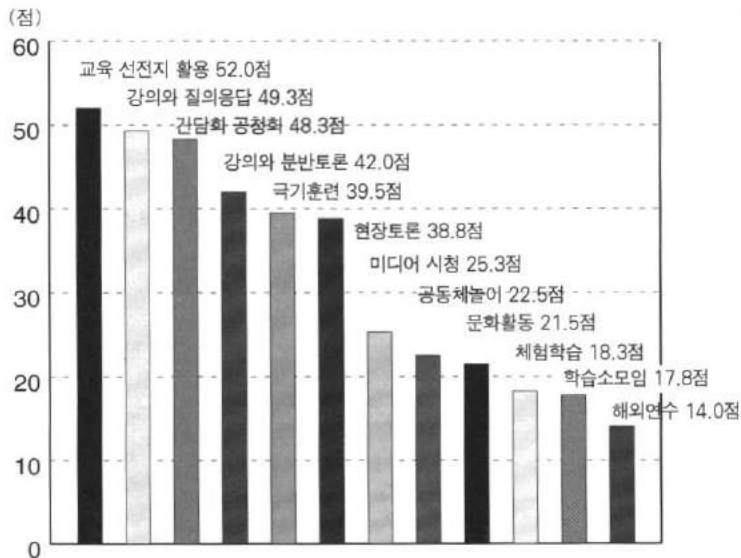


(5) 교육방법

교육방법

- 교육방법 활용도를 보면 '교육선전지 활용'이 52점으로 가장 높았고, '강의와 질의응답' 49.3점, '간담회 공청회' 48.3점, '강의와 토론' 42.0점, '극기훈련' 39.5점, '현장토론' 38.3점이다. 체험학습(18.3점)과 학습소모임(17.8점)의 활용도는 아주 낮게 나타나고 있다.
- 교육선전지를 가장 많이 활용하는 것은 부족한 교육시간을 선전매체를 통해 보완하기 위해서 일 것이며, 이는 교육부서가 교육업만이 아니라 선전·홍보업무를 동시에 담당하고 있는 현실을 반영하고 있는 것이라 하겠다.
- 현장토론이나 간담회, 공청회 등의 활용도가 비교적 높게 나타나고 있는데, 실제로는 교육을 목적으로 실행되기보다는 조직활동의 차원에서 조합원 의견수렴의 통로로 활용하고 있다고 보아야 할 것이다.
- 이렇게 본다면 강의식 교육방법이 가장 광범위하게 활용되고 있다고 할 수 있다. 그렇지만 기왕에 실행되고 있는 현장토론과 간담회, 공청회 등의 운영에 대해 교육담당자들이 관심을 기울여 교육 효과를 높일 수 있는 방향으로 발전시키는 것이 필요할 것이다.

교육방법 활용도 (기준 = 100)

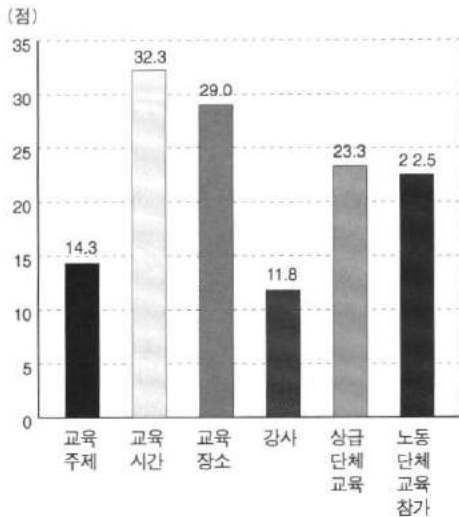


(6) 노조교육과 회사교육

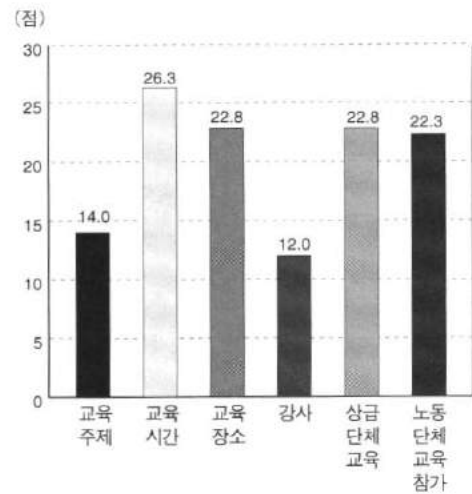
노조교육과 회사교육

- 조합원교육과 간부교육에 대한 회사의 간섭정도는 30점 이하로 매우 낮게 나타나고 있다. 시간과 장소는 회사와 협의하는 비율이 비교적 높고, 주제나 강사 선정은 대부분 노조가 주도하고 있다.
- 노조교육에 대한 회사의 재정지원은 '거의 안 함' 18.1%, '전혀 안 함' 50.9%이다. 그러나 조금이라도 재정지원을 받는 경우는 30.9%인데, 노조교육에 대한 회사의 간섭 정도가 낮은 편이기 때문에 이를 부정적으로만 평가하기는 어렵다.
- 회사의 재정지원을 전혀 받지 않는 비율은 제조업(45.8%)에 비해 비제조업(57.7%)이, 한국노총(35.7%)보다 민주노총(65.0%)이, 300인 이상(49.6%)보다 300인 미만(52.3%) 노조가 더 높게 나타나고 있다.

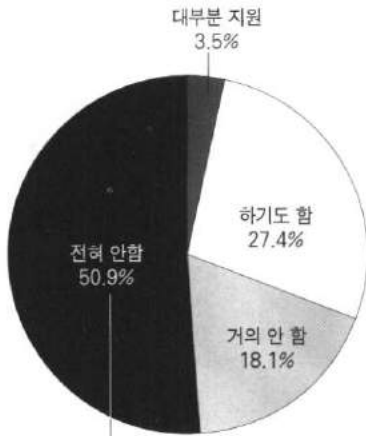
조합원 교육에 대한 회사협의 정도
(회사승인=100, 노조가 통보=0)



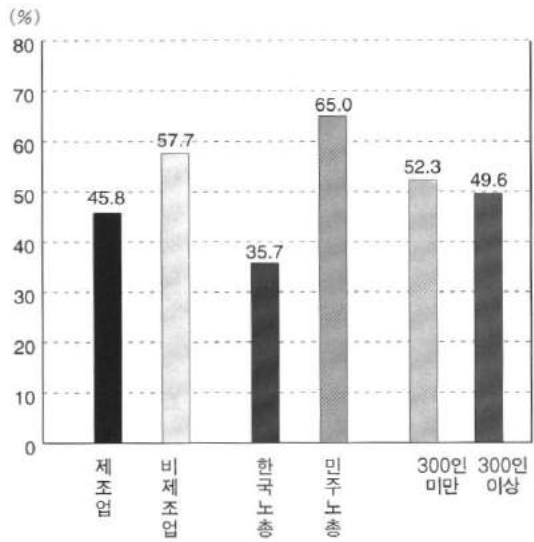
간부 교육에 대한 회사와의 협의 정도
(회사승인=100, 노조가 통보=0)



노조교육에 대한 회사의 재정지원



재정 지원을 전혀 안 함



3) 노조교육 발전을 위한 과제

이번 조사결과는 지금까지 진행되어온 기업별 차원의 교육활동이 근본적인 한계에 있음을 확인시켜주고 있다. 기업별 노동조합 체계가 유지되는 한 교육담당자, 교육재정, 교육시설, 교육시간 등의 열악한 교육조건 문제는 계속될 것이며, 교육활동의 체계화, 교육 프로그램과 방법 개발 등의 과제는 뒷전으로 미루어질 수밖에 없다.

이를 극복하기 위해서는 교육활동을 지역과 산별로 집중하기 위한 단위노조의 노력이 적극 요구된다. 산별과 중앙차원에서는 단위노조의 교육활동을 지원하기 위한 교육정책의 개발과 함께 교육활동을 체계화할 수 있는 기초조건을 확보하는 것, 각급 단위에 맞는 단계별 교육과정을 개발하는 것이 필요하다.

(1) 기업별 교육활동의 한계

현재 단위노조의 교육조건은 매우 열악하다. 연간 교육재정은 턱없이 부족하고, 교육담당자들은 전임을 확보하지 못한 상태에서 홍보·선전업무까지 부담하고 있는 경우가 대부분이다. 교육부서모임이나 교육위원회가 구성된 곳도 많지 않으며, 구성된 곳은 대부분 300인 이상의 대규모 노조이다. 이것은 비교적 큰 규모의 노조의 실태이므로 전체의 교육조건은 이보다 훨씬 더 열악할 것이다.

이러한 교육조건을 어떻게 개선할 수 있을 것인가? 먼저, 이번 조사결과에서 단체협약을 통해 교육시간을 확보해온 추세를 보면, 87년부터 늘기 시작하여, 93년부터는 정체되거나 점차 줄어든다. 97년에는 단 2개 노조에서만 교육시간을 확보하였다. 이렇게 본다면 앞으로 개별 기업노조 차원에서 단체협약을 통해 교육시간을 확보하고 교육기회를 확대하는 것은 한계에 부딪칠 수밖에 없을 것이다.

다음으로 교육담당자의 상근 확보와 교육예산 확보 문제를 보자. 전임자 임금지급이 금지되는 시기는 2002년이며, 이 때문에 재정자립을 위한 노조기금의 확보 등이 현재 노동운동의 주요한 과제로 제기되고 있다. 교육담당자의 상근을 확보하려면 단체협약을 통해 상근자수를 늘리거나, 여의치 않으면 교육담당자의 상근확보를 우선시 해야 하는데 둘 다 그리 간단한 문제가 아니다. 또한 부족한 교육재정을 늘리려면 기존의 사업 중에 일부를 줄여서 교

육예산으로 이관하거나, 조합비를 인상해야 가능하다. 이 또한 쉬운 일은 아니다.

이처럼 단위노조 차원에서 교육활동 조건을 개선하는 것은 점차 한계에 부딪칠 수밖에 없다. 기업별 노조의 한계는 이제 교육활동에도 그대로 반영되고 있는 것이다.

(2) 지역과 산별로 집중하는 교육활동 - 단위노조의 교육조건을 전체 운동의 자산으로

조사결과에 따르면 단위노조별 교육예산은 연평균 537만원이며 기업별 조직의 연합체인 산별연맹의 연평균 교육예산은 1,259만원(조사대상: 19개 연맹)에 불과하다. 조직규모에 따라 편차는 있지만 이 정도의 예산으로는 현재 요구되고 있는 단계별 교육프로그램과 교재, 교육방법의 개발을 통한 체계적인 교육사업을 수행하기에는 역부족이다. 그러나 응답조직 235군데의 교육예산을 모두 합하면 12억6천493만원이다. 이러한 단위노조의 교육예산 중 일부만이라도 지역과 산별로 집중해서 활용할 수 있다면, 교육사업은 폭과 질에서 상당히 변화할 수 있을 것이다.

물론 예산과 활동을 지역과 산별로 집중하는 일이 쉬운 것은 아니다. 그러나 분명한 것은 현재의 기업별 교육활동으로는 노동교육의 발전을 기대하기는 매우 어렵다는 점이다. 노동교육을 한 차원 진전시키기 위해서는 현재의 기업별 교육활동을 극복하기 위한 단위노조의 적극적 노력이 필요하다.

산별노조로 조직형태를 바꾼 병원연맹의 경우 서울본부 차원에서 교육사업을 집중하기 위한 노력을 전개하였다. 단위노조의 교육시간이 확보된 대학병원 노조들을 중심으로 합동조합원 교육을 실시한 것이다. 단체협약에 교육시간을 연간 8시간으로 확보해온 대학병원 노조들은 합동교육의 장단점을 검토하였다. 그 결과 재정과 역량을 집중하여 조합원교육을 함께 기획하고, 실행하는 것이 효율적일 수 있으며, 조합원의 기업별 의식을 극복하는 데도 유효할 것이라는 판단을 할 수 있었다. 이를 위해 합동교육 준비팀을 구성하였고, 연간 1-2 회씩 합동조합원교육을 실시하고 있다.(4장 교육사례 참조) 이 합동교육은 보건의료노조 결성에 매우 커다란 역할을 하였으며, 이러한 교육활동은 산별노조로 개편된 이후에도 여전히 유지되고 있다.

다음으로는 응답조직들의 교육담당 상근자 수는 모두 41명이다. 연맹의 상근 교육담당자 수는 25명(조사대상: 19개 연맹)이다. 전체적으로 상근비율은 매우 낮게 나타나고 있지만,

약 70명 정도의 교육담당자가 늘 노동교육을 위해 뛰고 있다고 볼 수 있다. 현재 열악한 교육현실에서 이러한 상근 교육담당자들의 역할은 매우 중요하다. 이 역량들이 기업별 조직의 교육활동을 뛰어넘어 지역과 산별의 교육활동에 집중한다면, 노동교육의 질과 폭을 넓힐 수 있을 것이다.

더 나아가 중앙차원에서는 기업별 교육조건을 개선하기 위해 산별 또는 중앙교섭을 통한 교육기금의 확보와 유급교육휴가제도의 확보 등의 교육정책을 개발하고 실천하는데 힘을 실어야 할 것이다. (2장 외국 노동조합 교육훈련 사례 참조)

(3) 활동가 양성을 목표로 하는 교육활동

교육목표를 보면 전반적으로 단위노조의 조직력과 투쟁력 강화에 가장 많은 비중을 두고 있으며, 교육주제에서도 역시 당면과제와 현안에 중점을 둔 비중이 60%이상을 차지하고 있다.

이처럼 대부분의 노조에서는 조직력과 투쟁력의 강화, 그리고 현안문제를 해결하는 데 중점을 두고 교육사업을 추진하고 있다. 한편 이때의 조직력과 투쟁력은 사실상 기업별 조직과 투쟁력의 강화로 제한되는 것이 현실이며, 교육내용도 매우 단편적인 지식을 다룬다. 이에 따라 조합원들은 “교육이 식상하다. 매번 같은 내용이 반복된다. 그 내용이 그 내용이다”라는 반응을 보이게 된다. 87년 노동자 대투쟁 이후 10여년이 흘렀고, 산별노조 건설이 추진되고 있는 현실에서 이러한 ‘단위노조’의 조직과 투쟁강화에 교육목표가 맞추어진 교육패턴은 노동교육의 진전에 매우 큰 걸림돌이 된다.

이제 노동교육은 조직력과 투쟁력의 강화라는 단기적 효과 위주에서 교육의 목적의식적 기능, 다시 말해 조직을 강화할 수 있는, 투쟁을 만들고 이끌어 낼 수 있는 사람을 키우는 방향으로 전환해야 한다.

활동가를 양성하는 교육활동은 단편적인 지식과 단기적인 방침 전달에 국한된 교육내용을 더욱 확장시키며, 체계화 할 것을 요구한다. 활동가 양성에 목표를 둔 교육활동은 일회적이고 반복적인 교육과정을 각급 활동가의 요구 수준에 맞게 단계화하고, 노동운동의 추진과정에서 요구되는 지식을 체계화했을 때 비로소 가능하게 된다. 뿐만 아니라 교육내용도 교육생들이 활동과정에서 부딪칠 수 있는 인간관계와 삶의 문제를 담은 내용까지 확대하며,

활동의 주체인 교육생의 적극적 참여를 보장하는 참여형 교육방법의 개발을 요구한다. 이처럼 교육목표의 전환은 기업별 교육활동의 극복과 함께 한국노동교육의 발전을 촉진할 수 있는 매우 중요한 고리가 되는 것이다.

노조 교육의 발전방향

	현 단 계	발 전 방 향
교육목표	단위노조 조직력과 투쟁력 강화	노조활동가 양성
주요내용	지식과 방침의 전달	노동운동의 요구와 개인의 삶 통일
교육단위	기업별 단위노조 중심	지역과 산별로 집중
교육프로그램	일회적 단기적인 교육	중장기적인 단계별 교육과정
교육 참가자	수동적, 방관적	적극적, 참여적
교육방법	강의와 토론	강의, 토론, 실습, 체험학습
교육주체	강사중심	강사와 진행자, 참가자 중심
피드백	별로 중요시 안함	매우 중요시함
교육결과	단기적인 확인 - 투쟁 참여여부 측정이 어렵다	중장기적인 확인 - 다음 단계 교육참가 측정 가능

(4) 체계화를 지향하는 교육활동

① 현안 대응력을 높이기 위한 교육활동의 정비

교육활동의 체계화는 당면한 현실에서 출발할 수밖에 없다. 이를 위해 현재 단위노조에서 가장 중점을 두고 있는 현안문제를 해결하고, 당면투쟁에 조합원들을 결집하기 위한 교육활동을 각급별로 정비할 필요가 있다. 비효율적인 요소는 없는지, 좀더 효과 있게 추진할 방안은 없는지 하나씩 점검해야 한다.

먼저 단위노조 차원에서는 조합원 교육을 일상적으로 실시할 수 있는 교육체제를 확보하여 현안대응력을 높이는 교육활동을 담당해야 한다. 이 경우 교육시간은 20분-30분 정도, 강의 또는 선동식 교육이 효과가 매우 높다. 단협에 교육시간이 확보되지 않았더라도, 점심시간 등을 이용할 수 있을 것이다. 그러나 100명 이상의 조합원을 한자리에 모아놓고 하는 교육보다는 현장 부서별로 30-50명 단위의 교육을 실시하는 것이 훨씬 효과적이다. 이러한 조합원교육은 외부 강사보다는 내부 강사가 담당하는 것이 좋다. 이를 위해 교육부서 모임 또는 교육위원회 등의 체제를 갖추는 것이 필요하다. 그러나 이를 실천할 수 있는 곳은 이번

조사에서 드러나듯이 일정한 규모가 있는 곳에 제한된다.

따라서 대의원 교육을 강화하여 현장대원의 역할을 높여내는 것이 무엇보다도 중요하다. 대의원은 자신을 선출해 준 조합원의 의식을 높이고, 조합원을 단결시키는 교육자이자 조직자의 역할을 담당해야 한다. 조사결과를 보면 대의원 교육은 매년 1-2회 실시되고 있다. 이러한 대의원 교육시간을 활용하여, 교육과정에서 발표력 훈련 또는 방침해설 훈련 등을 실시한다면 결코 불가능한 일은 아닐 것이다. 현장조합원을 직접 대면할 기회가 가장 많은 대의원의 역할과 기능을 높이지 않는다면, 노조의 현장조직 강화는 요원할 수밖에 없으며, 단기적이고 일회적인 교육활동을 극복하기 어려울 것이다.

다음으로 상급조직 차원에서는 당면 투쟁교육을 담당할 지방순회교육을 정례화 하는 것이 필요하다. 투쟁시기 상급조직의 투쟁방침에 대한 교육은 매우 중요하다. 그러나 중앙의 방침에 대한 교육을 단위노조 하나하나를 찾아다니며 하는 것은 매우 비효율적이다. 한국노총의 경우에는 중앙의 교육활동 중에서 지방 순회교육의 비중이 매우 높다. 물론 이것은 조사결과에서 드러난 것처럼 상대적으로 소극적인 단위노조의 교육활동을 중앙차원에서 보완하고 있기 때문일 것이다. 그러나 투쟁준비에 일정한 기간을 정하여 지방순회교육을 조직하고, 이를 통해 정세와 투쟁방침에 관한 교육을 정례화한다면, 교육의 효과뿐만 아니라 효율성도 크게 높일 수 있을 것이다.

② 중장기 교육사업의 추진

교육은 '백년지대계' 라고 말한다. 그런데 노동교육은 어떠한가? 기업별 조직의 집행부가 개편되면, 전 집행부의 교육활동 성과와는 단절된 채 새로운 교육사업이 추진된다. 또한 상급조직이건 단위조직이건 구분할 것 없이 대부분 1년 단위로 교육계획이 수립된다. 이번 조사결과에서는 이러한 1년단위의 교육활동 조차 계획한 대로 추진하지 못한 비율이 57.1%로 나타나고 있고, 그 이유는 현안문제 때문이라는 응답비중이 가장 높다.

단기적인 교육활동만으로는 노동교육의 발전, 그리고 노동운동의 진전을 꾀하기 어렵다. 현재까지 추진해온 교육활동을 획기적으로 개선하여, 중장기적 전망을 갖는 교육사업을 전개한다는 것은 현재의 교육조건으로는 불가능할 지도 모른다. 그러나 '활동가 양성'이라는 교육목표를 분명히 한다면, 교육활동의 체계화는 현재의 예산과 교육역량으로도 결코 불가능한 일은 아니다. 물론 지금까지의 교육활동을 한꺼번에 체계화하기는 어렵다. 그러나 각 급 조직별로 활동가 양성을 목표로 하는 최소한 하나의 교육과정만이라도 중장기 계획을 수

립하고, 실행해 볼 수는 있을 것이다.

먼저 단위노조에서는 간부의 재생산을 목적으로 정기적인 교육사업을 배치할 수 있다. 노동교실, 간부학교 등의 이름으로 연간 2-3회, 총 5-6회를 2-3년동안 꾸준히 실행해 보는 것이다. 이를 실현하려면 교육담당자 1인이 기획과 집행, 후속모임을 담당하는 것이 아니라 집행부차원에서 간부양성을 위한 교육사업의 중요성을 공유하고, 매 기마다 집행부내에서 후속모임의 담당자를 선정하여 교육담당자와 함께 사업을 추진해야 할 것이다.

70년대의 대표적인 민주노조인 원풍모방 노조에서는 '간부의 양성'을 목적으로 1기에 40명씩, 2회의 1박 2일 프로그램으로 노동교실을 운영하였다. 원풍 노동교실은 교육대상의 선정과정에서부터 일회적인 노동교실과 차별성을 갖는다. 상집간부 중에서 4명씩 분담하여 노동교실에 참가하여, 후속모임을 책임진다. 그리고 후속모임에서 모든 현장 부서의 현황과 활동 점검이 가능하도록 참가자들을 특정 부서에 치우치지 않도록 골고루 배정하였다(내의원 8명, 소모임 대표 8명, 개별활동가 또는 반장급 조합원 16명, 남성조합원 4명 등). 물론 이들은 간부나 대의원의 추천을 받아야 참여할 수 있다. 교육내용은 타노조 사례연구, 노동자의 철학, 노동운동사 등 당면 현안 외에도 사회·정치 의식을 높일 수 있도록 구성하였다. 노동교실을 거친 40여명은 후속모임을 구성하고 모든 현장조직에 적극적으로 활동함을 원칙으로 했다. 그 결과 차기 간부, 대의원은 주로 이 조직활동을 통해 훈련된 사람이 선출되었고, 노동교실의 졸업생들은 노조 내에서 활동가 그룹을 형성하게 되었다.

상급조직에서도 소속조직의 현재 조건을 면밀히 분석하여, 가장 교육이 필요한 활동가 층을 설정한 후, 이를 위한 교육사업을 중장기로 배치하여 실행해 볼 수 있다. 예를 들면 상급조직의 교육활동가나 조직활동가 또는 현장활동가 양성을 목표로 2-3년의 교육과정을 개설하는 것이다. 초급과정은 단위노조의 활동가 양성을 위한 내용으로 구성하여 매년 3-4회씩 3년간 10회, 중급과정은 초급과정을 마친 사람과 지역조직의 간부들로 제한하고, 지역의 각종 활동을 실천하는데 요구되는 내용으로 구성할 수 있을 것이다. 이 과정은 참가대상이 한정되는 것을 고려하여 3년간 3-4회 정도를 기획할 수 있을 것이다. 중급과정을 마친 사람을 대상으로 해서 다시 고급과정을 개설할 수 있을 터인데, 이 과정은 상급조직의 전임활동가 양성을 목표로 추진되어야 할 것이다.

민주화학연맹에서는 국제화학에너지광산일반노련의 지원 하에 현장활동가 양성교육을 실시하고 있다. 이를 위해 3년동안의 교육계획을 수립하였고, 현재까지 초급과정 4회 중급과정 1회가 실시되었다. 이 교육은 99년까지 민주화학연맹의 조직활동가 15-20명을 양성

하는 것을 목적으로 추진하는 것이다. 이러한 중장기 교육활동은 곧바로 그 성과가 드러나지는 않는다. 그러나 연속된 교육과정에 계속 교육생을 참여시키기 위해서는 참가자를 대상으로 활동점점을 비롯한 후속 조직사업을 추진할 수밖에 없으며, 이러한 후속작업은 단위노조의 조직활동을 강화하고, 연맹과 단위노조의 결합도를 높이는 데 매우 중요한 역할을 하게 된다.

③ 정규 교육과정의 개설

다음으로 교육활동의 체계화를 위해서는 일반간부다 대의원으로 선출되면 의무적으로 받아야 할 노조활동의 기초에 관한 정규적인 교육과정이 있어야 한다. 이 과정을 마친 사람에 한해 각급 활동가 양성을 위한 단계별 교육과정에 참가할 자격이 주어져야 할 것이다. 한국노총 교육원에서는 노조간부 정규교육과정을 매년 약 15회 정도를 실시하고 있다. 이 과정은 3박 4일간 운영되는데 연간 1,500-2,000여명의 간부가 이 과정을 거친다. 교육내용은 노사관계론, 간부의 자세, 노동관계법, 회의진행법 등 노조활동의 기초이론과 실무를 다루고 있다. 이외에도 노조간부 실무교육과정은 2박 3일 숙박프로그램으로 연간 약 10회 정도 실시된다. 이 교육에도 연간 500명 - 1,000여명의 간부가 참여하고 있다. 한국노총의 정규 교육과정에 대해 교육생들은 일선간부에게 절대적으로 필요한 교육으로 평가하고 있다. 그러나 한국노총의 교육과정 역시 일회적으로 그치고 있으며, 교육과정을 거친 교육생을 대상으로 하는, 한 단계 발전된 수준의 후속교육 과정은 아직까지 개발되지 않고 있다.

더 나아가 현재 각급 조직의 지도부, 활동가를 비롯하여 각급 조직의 실무자를 위한 정규 교육과정 개발을 위해 노력해야 한다. 이들은 우리의 노동운동을 이끌어가고 있는 핵심 활동가 그룹이라 할 수 있을 것이다. 그러나 이들은 일관된 교육과정을 통해 노동운동의 기초이론과 실무, 운동의 이념과 방향을 공유할 수 있는 기회가 전무한 상황에서 스스로의 노력과 경험, 실천과정을 통해 조합원들로부터 선출 또는 선임되어 활동하게 된다. 따라서 이러한 교육과정의 부재는 운동노선의 내부 통일을 이루어내는 데 매우 어려움을 겪게 하는 요인이 된다. 현재 민주노총에서는 신임대표자 교육, 중견대표자 교육 등을 통해 이러한 문제를 해결하기 위해 노력하고 있다. 최근 전문역량을 높이기 위해 실시되고 있는 정책세미나를 각급 조직별로 점진해 보고, 이러한 내용을 체계화하여 정기적인 교육과정으로 개발해 볼 수 있을 것이다. 또한 대학이나 정부산하 교육관련 기관에서 실시하는 교육과정 중에 일부를 노동교육의 요구에 부응할 수 있도록 개편하여 활용하는 방안도 모색해 볼 수 있을 것이다.

체계화를 지향하는 교육활동

구 분	단 위 노 조	상급조직(지역, 연맹, 중앙)
당면 현안교육의 정비	조합원 교육의 정례화 대의원 교육의 강화	지역 순회교육의 정례화
중장기 교육과정의 개설	노동교실, 간부학교의 정례화	기초 교육과정의 개설
		단계별 활동가 양성교육 (교육, 조직(현장), 선전, 문화활동가 등) 초급 - 단위노조 활동가 양성 중급 - 지역조직 활동가 양성 전문(고급) - 상급조직 활동가 양성
		정책세미나의 정규화
		고위 지도자과정 개설

2. 산별연맹 교육실태

1) 조사개요

• 이 조사의 목적은 산업별 노조 연합단체의 교육실태를 파악하기 위한 것이다. 나아가 실태파악을 토대로 한국 노동조합교육의 문제를 짚어보고 이를 극복하기 위한 방안을 모색해 보는 것이다.

• 1997년 5월 현재 우리나라의 산업별 연합단체는 모두 47개이다. 그중 한국노총 소속이 21개, 민주노총 소속 23개, 양노총에 속하지 않은 '중간노조'가 3개이다.

• 이번 실태 조사에서는 47개 산업별 연합단체 가운데 19개를 대상으로 했다. 그 중 한국노총 소속이 10개, 민주노총 소속 8개, '중간노조' 1개이다. 실태 조사 사업장의 현황은 다음과 같다.

한 국 노 총				민 주 노 총		
구 분	조합수	조합원 수	구 분	조합수	조합원 수	
관광노련	97	15,037	건설노련	47	18,000	
금속노련	532	176,717	민주금속연맹	128	84,011	
금융노련	117	127,000	병원연맹	150	35,000	
섬유노련	178	42,919	사무노련	200	70,000	
연합노련	549	75,962	자동차산업연맹	40	60,300	
자동차노련	589	89,140	전문노련	103	30,100	
통신노련	31	13,200	화학연맹	43	14,500	
화학노련	659	111,537	☐ 한국통신	1	47,313	
☐ 철도노조	1		중 간 노 조			
☐ 체신노조	1			조합수	조합원 수	
			정투연맹	10	17,000	

* 각 연맹 96년 사업보고서 참조
 * ☐가 표시된 곳은 산별연맹급 단위노조이다.

- 이번 조사는 배포된 질문지에 대한 연맹 교육 담당자들의 응답을 토대로 진행되었으며, 질문지로 파악하기 어렵거나 질문지에서 미처 다루지 못한 부분은 면접조사로 보충하였다.

- 특별한 구분이 필요한 경우를 제외하고는 산별연맹급 단위노조와 산별연맹을 구별하지 않고 산별연맹으로 일괄 표기했다.

- 이번 조사는 1997년 6월부터 8월까지 진행되었다.

2) 교육실태

(1) 교육조건

① 교육담당자와 교육부서

교육담당자의 상근여부

(단위: 개)

응답	상근	비상근
19	16	3

- 조사대상 19개 연맹 가운데 16개 연맹이 교육담당자가 상근한다고 응답했고, 3개 연맹이 그렇지 않다고 응답했다. (건설, 관광, 통신) 교육담당자가 상근하지 않는 연맹들은 모두 조합원수 2만명 이하, 연맹 상근자수 10명 이하의 소규모 비제조업 연맹이었다.

- 교육담당자가 상근하는 16개 연맹 가운데 4개 연맹이 직책상 전임교육부장이 없고, 교육담당자가 다른 직책을 겸임하거나 다른 업무담당자가 교육업무를 맡고 있었다. 이 연맹들도 조직 규모에서 다른 연맹에 비해 작았고, 그 중 3개 연맹이 한국노총 소속이었다.

연맹별 교육담당자수

(단위: 개)

응답	2명 이상	1명
19	11	8

• 교육담당자가 상근여부에 관계없이 2명 이상인 연맹은 11개이고, 1명인 연맹은 8개였다. 교육담당자가 2명 이상인 연맹의 경우에도 대개 교육부장 이외의 교육담당자들이 선전·홍보·조직·업무를 겸임하고 있다.

조사연맹 교육담당자수

(단위: 개)

응답	교육담당자 총수			연맹당 교육담당자 평균인원	연맹당 상근 교육담당자 평균인원
	총계	상근	비상근		
19개	34명	25명	9명	1.8명	1.3명

• 19개 연맹의 교육담당자 총수는 34명이며, 이 가운데 25명이 상근자, 9명이 비상근자이다. 연맹당 교육담당자 평균인원은 1.8명이며, 상근자 평균인원은 1.3명이다.

• 3명 이상의 교육담당자를 두고 있는 연맹은 3개인데, 이중 1개 연맹이 4명(자동차노련), 2개 연맹이 3명을 두고 있었다.

• 교육담당자수, 전임여부, 직책과 관련해서는 제조업과 비제조업, 기존조직과 신생조직, 한국노총소속과 민주노총 소속간의 차이는 거의 없으며, 다만 조직규모에 따른 편차를 보이고 있다.

타부서와의 교육사업 협력 정도

(단위: 개)

응답	모든 교육사업을 타부서와 협의	경우에 따라 타부서와 협력	교육부서만 전적으로 책임짐
19	10	7	2

• 연맹 교육사업의 집행과 관련해서 교육부서가 모든 교육사업을 다른 부서와 협의해서 진행하는 연맹이 10개로 가장 많았고, 교육부서가 주요 책임을 지되 다른 부서와 협력해서 교육사업을 진행하는 연맹이 7개, 교육부서가 부서간 협력없이 독자적으로 추진하는 연맹이 2개로 나타났다.

응답	정기소집	비정기 소집	소집안함
19	1	4	14

• 단위노조 교육부장 회의를 정기소집하는 연맹은 1개에 불과했으며, 비정기적으로 소집하는 연맹은 4개로 나타나 연맹이 소집하는 교육부장 회의는 활성화되어 있지 않았다. 정기적이든 비정기적이든 교육부장회의를 갖는 연맹들 가운데 산별단일노조(2개)와 조합원 15,000명 이하의 소규모 연맹(1개)이 3개나 되었고, 나머지 2개 연맹도 전국을 포괄하고 있지는 못했다. 이들 연맹이 교육부장회의를 소집하는 이유는 '교육사업을 효율적으로 집행하고' (4개연맹), '단위노조 교육활동을 활성화시키기 위해서' 였다(1개연맹).

교육위원회 구성여부

연맹	구성년도	구성인원	역할과 기능
금속노련	1980	7명(임원3, 실국장4)	연맹교육의 기획 및 실시
금융노련	1997	7명(단위노조 간부)	연맹교육의 기획 및 실시
사무노련	1995	8명(본부1, 단위노조간부 7)	연맹교육의 기획 및 실시
병원연맹	1989	6명(본부2, 단위노조간부4)	연맹교육의 기획 및 실시
전문노련	1995	9명(본부1, 단위노조간부8)	단위노조 강의지원
한국통신	1994	25(본부3, 지역본부12, 기타 10)	노동교육 정책의 개발

• 조사대상 19개 연맹중 6개 연맹이 교육위원회를 두었고, 이 가운데 4개 연맹이 민주노총 소속이었다. 교육위원회의 구성년도는 금속노련과 병원연맹이 각각 1980년과 1989년으로 가장 빨랐고, 다른 연맹들은 1994년 이후 구성했다. 교육위원회는 금속과 금융을 제외하면 본부의 교육담당자와 단위노조의 간부로 구성되어 있으며, 금속은 임원과 실국장이, 금융은 전원 회원조합간부들이 교육위원회를 구성하고 있다. 연맹들이 교육위원회를 설치한 이유는 '연맹 교육의 기획 및 집행을 담당하거나' (4개연맹), '단위노조 교육을 지원하고' (1개), '노동교육정책을 개발하기 위해서' (1개)였다.

② 교육예산

• 조사대상 19개 연맹 중 교육예산 관련 질문에 응답한 연맹은 18개이다.

년 교육 예산 규모

(단위: 개)

응답	4천만원 초과	2천만원 초과 4천만원 이하	1천만원 초과 2천만원 이하	1천만원 이하
18	4	2	3	11

• 1년 교육비의 경우 4개 연맹이 4천만원을 초과했고, 4천만원 이하 2천만원 초과가 2개, 2천만원 이하 1천만원 초과가 1개, 1천만원 이하가 11개로 가장 많았다. 연교육비가 2천만원을 초과하는 6개 연맹 중 5개 연맹이 한국노총 소속이었다.

년 교육 예산 규모

(단위: 개, 만원, %)

응답	산별연맹 평균 교육비			산별연맹급 평균교육비 (만원)
	전체 평균	한국노총 소속 연맹 평균	민주노총 소속노조 연맹 평균	
18	1,259(4.1)	1,780(4.2)	739(4.0)	18,374(5)

* ()은 전체 예산에서 교육예산이 차지하는 비중

• 미리 고려할 점은 질문의 부정확함으로 인해 일부 연맹에서는 집행전 예산을, 일부 연맹에서는 집행후 결산을 응답해주었다는 사실이다. 따라서 여기서 사용하는 '예산'이라는 표현은 교육사업과 관련한 재정 일반으로 이해해도 무방할 것이다.

• 조사 대상 가운데 한국노총과 민주노총에 소속된 연맹급 노조들의 교육비는 평균 1억 8천3백7십4만원으로 이들 산별단위 노조를 제외한 산별연맹의 평균 교육사업비인 1,259만원의 10배를 초과했다(물론 한 노조의 교육예산이 거의 5억원에 육박해 다른 산별연맹급 노조의 10배상이었음을 고려할 필요가 있다). 이는 기업별 노동조합 체계에 기반한 산별연맹의 재정적 취약성을 보여주는 것으로 보이며 산별노조로의 노동조합 조직형태 전환과 관련해 주목할 점으로 판단된다.

• 한편 한국노총 소속연맹과 민주노총 소속연맹의 평균교육비는 각각 1,780만원과 739만원으로 한국노총 소속 연맹들이 교육사업에 대한 재정 투자에 적극적이었다.

• 교육예산이 전체 예산에서 차지하는 전체 평균 비율은 전체적으로 5%를 넘지 못했다.

가장 많은 교육비가 지출된 항목

(단위: 개)

응답	숙박비	위탁교육비	교재제작	강사비	기관지제작	출장비
17	8	3	3	1	1	1

• 이 질문에 응답한 17개 연맹 중 교육비 가운데 가장 많은 비용이 든 항목에 대해 8개 연맹이 숙박비라고 응답했고, 위탁교육비 3개 연맹, 교재제작 3개연맹, 강사비 1개 연맹, 기관지 제작 1개 연맹, 출장비 1개 연맹 순으로 나타났다. 이는 한국의 산별연맹들이 아직 프로그램과 내용 개발에 투자할 재정적 여유를 갖고 있지 못한 현실을 보여준다.

교육예산 만족도

(단위: 개)

응답	너무 많았다	적절했다	부족했다
17	1	5	11

• 교육예산에 대한 만족도를 묻는 질문에 응답한 17개 연맹 중 11개 연맹이 '부족하다'고 응답했으며, '적절했다' (5개 연맹), '너무 많았다' (1개 연맹) 순이었다. 이는 산별연맹 1년 평균 교육비가 1,259만원이라는 사실에 비추어 볼 때 당연한 반응이라 판단된다.

(2) 1996년 산별연맹 교육실태

1996년 실시한 교육활동(복수선택)

(단위: 개)

응답	조직력 강화와 간부양성을 위한 교육				임단투 교육	
	단위노조 강의지원	노조간부 양성교육	대표자 교육	신임대표자 교육	교섭위원 교육	임투교육
19	17	15	13	11	12	11

해외연수	여성간부 교육	생활교육	교육역량 강화교육	노동교실
12	8	8	7	7

• 1996년 실시한 교육활동을 묻는 질문에 17개 연맹이 '단위노조에 대한 강의지원'을 실시했다고 응답했으며 '노조간부 양성 및 역량강화 교육' (15개 연맹), '대표자교육' (13개 연맹), '신임대표자교육' (11개 연맹) 순으로 나타났다. 다음으로 많이 실시한 교육은 임단투 관련 교육이었다. 교섭위원 교육과 임투교육을 실시했다고 응답한 연맹이 각각 12개와

11개였다. 이는 산별연맹이 '조직력 강화 및 간부양성' 과 '임단투'에 교육활동을 집중하고 있음을 보여준다.

- '해외연수교육'은 12개 연맹이 실시해 상대적으로 높은 비중을 차지했고, 노동교실 7개 연맹, '여성간부 교육' (8개 연맹), '생활교육' (8개 연맹), '교육역량 강화교육' (7개 연맹) 순으로 나타났다.

- '조직력 강화' 와 '간부양성 교육', '임단투 교육'은 산업별, 규모별, 노총별 차이 없이 전반적으로 고르게 실시되었으며, 노동교실, 생활교육, 교육역량 강화교육의 경우 규모별, 노총별로 심한 편차를 보였다. 노동교실의 경우 한국노총 소속 연맹은 1군데서 실시한데 비해 민주노총 소속의 경우 6개 연맹이 실시했으며, 생활 교육의 경우 2 대 6, 교육역량 강화 교육의 경우 1 대 7의 비율을 보였다. 이 교육들을 실시한 한국노총 소속 연맹들은 산업별 단위노조 혹은 조합원 8만명 이상의 큰 조직들이었다.

1996년 가장 중요시한 교육주제(복수선택)

(단위: 개)

응답	노동법	연맹활동 (임투, 조직)	노동운동의 기초	노동자 철학	산별노조
19	16	14	7	6	6
산업안전	노동운동사	신경영 전략	한국사회 이해	정치세력화	생활교양
6	5	4	2	2	2

- 1996년 산별연맹들이 가장 중요시한 교육주제는 '노동법' 이었다(16개연맹). 이는 김영삼 정부의 노동법 개정이 1996년부터 1997년 상반기까지 노동조합 진영에게 초미의 관심사였기 때문으로 보인다. 다음으로 산별연맹들이 중요시 한 주제는 '연맹의 일상활동' (임단투, 조직강화, 연맹방침 설명)으로 나타났다. (14개 연맹) 만약 '노동법 투쟁' 이 없었더라면 이 주제가 가장 많이 선택되었을 것으로 판단된다. 그 다음으로 산별연맹들은 노동운동론 관련 주제들을 중요시 했는데, '노동운동의 기초' (7개 연맹), '노동자철학' (6개 연맹), '노동운동사' (5개 연맹) 순이었다.

- 한국노동조합운동의 양대 과제인 '산별노조' 와 '정치세력화' 는 각각 6개 연맹과 2개 연맹이 중요시 했다고 응답해 전반적으로 노동조합 활동과 직접적인 관계가 없는 교육 주제들에 대한 관심이 낮았으며, 이는 '한국 사회의 이해', '생활교양' 을 중요시 했다고 응답한

연맹이 각각 2개에 불과했다는 사실에서도 다시 한번 확인된다. 그리고 4개 연맹이 '신경영 전략'을 중요시했다고 응답했다.

1996년 가장 많이 사용한 교육방법(복수선택)

(단위: 개)

응답	강의	분임토론	간담회 공청회	교육선전지 활용	극기훈련 단합대회
19	17	17	14	13	12
해외연수	공동체 놀이	매체활용	문화활동	답사 여행	학습 소모임
19	10	7	7	5	5

• 산별연맹들이 가장 많이 사용한 교육방법은 '강의'와 '분임토론'이 각각 17개 연맹, '간담회·공청회' 14개 연맹, '교육선전지 활용' 13개 연맹 순이었다. 산별연맹 차원의 교육사업에서는 강의중심의 주입식 교육방법과 더불어 토론식 교육방법도 양적으로 동등하게 도입되고 있음을 알 수 있다. 그리고 교육선전지의 대부분은 노보로 추정되는 바 기관지를 교육의 일환으로 제작하고 있음도 확인할 수 있다.

• 다음으로 '극기훈련/단합대회' (12개 연맹)과 '공동체놀이' (10개 연맹)가 상대적으로 많이 사용되는 교육방법으로 나타났다. 이는 산별연맹들이 조합원들의 친목도모와 공동체 의식 함양을 통한 조직력 강화에 큰 관심을 갖기 때문인 것으로 풀이된다.

• 반면 '미디어시청' (7개연맹)과 '문화활동' (7개연맹), '답사활동' (5개 연맹)은 많이 사용되고 있지 못했으며, 특히 활동가 양성의 중요한 방법으로 활용되어 온 '학습소모임' (5개 연맹) 역시 일반화되지 못한 상태였다.

• 교육방법과 관련해서는 '학습소모임'을 실시한 5개 연맹 중 4개 연맹이 민주노총 소속이었던 점을 제외한다면 규모별, 산업별, 노총별 차이는 거의 없었다.

1996년 설정한 교육목표(복수선택)

(단위: 개)

응답	현안대응 능력강화	공동체정신 동지애교취	사회·정치 의식함양	노동운동가 양성	간부실무 능력습득	참여/협력적 노사관계정립
19	14	8	7	5	4	2

• 1996년 산별연맹이 가장 많이 설정한 교육사업의 목표는 14개 연맹이 응답한 '현안

대응능력 강화'였다. 다음으로 8개 연맹이 '공동체 정신과 동지애 고취'를, 7개 연맹이 '사회·정치의식 함양', 5개 연맹이 '노동운동가 양성'을 설정했는데, 첫번째의 경우 6개 연맹 두 번째의 경우 2개 연맹이 한국노총 소속이었으며, 세 번째의 경우 5개 연맹 모두 민주노총 소속이었다. 이는 한국노총 소속 연맹들이 조직력 강화와 조합원 유대 강화에 적극적인 반면, 민주노총 소속 연맹들이 노동자와 간부의 의식화에 더욱 적극적임을 보여준다.

- 한편 교육목표로 '참여와 협력의 노사관계 정립'을 설정한 연맹은 2개에 불과해 산별 연맹들은 교육사업과 관련해서 노사협력에 소극적인 입장을 취하고 있는 것으로 드러났다.

연맹 교육담당자로서 느끼는 어려움(복수선택)

(단위: 개)

응답	전문실무 역량부족	재정부족	교육프로그램 부족	교육시설 부족
19	10	9	5	4
조합원/간부 참여 부족	교육체계 미비	업무겹침 및 과다	매체교재 부족	지도부 이해부족
4	3	3	2	2

- 산별연맹의 교육담당자들이 교육사업에서 가장 어렵다고 느끼는 문제는 '전문실무 역량 부족' (10개 연맹)이었다. '업무과다' 역시 3개 연맹이 선택한 사실로 미루어 볼 때 재교육·재충전 기회를 산별연맹 교육담당자들에게 제공할 수 있는 장치가 마련되어야 한 것으로 보이며, 인력 확충과 조직의 합리적 운영, 업무의 효율화 역시 시급하다고 판단된다.

- 다음으로 어려운 것은 역시 '재정부족' 문제였다(9개연맹). 이것은 교육사업에만 국한된 문제는 아니며 현재 산별노조로의 전환과 더불어 진행되고 있는 노동조합의 '재정자립' 방안 모색과 결부하여 고민되어야 할 것이다. '교육프로그램 부족' (5개 연맹)과 '교육체계 미비' (3개 연맹), '교육시설 부족' (4개 연맹)과 '매체·교재부족' (2개 연맹) 등에 대한 문제제기와 해결의 필요성은 산별노조 건설이 점차 활기를 띠에 따라 증대할 것으로 보인다.

- 교육사업에 대한 의식 전환 문제도 중요하게 제기되었다. 교육사업에 대한 '조합원과 노조간부의 참여부족' (4개 연맹)과 '지도부의 이해부족' (2개 연맹) 역시 산별연맹 교육담당자들을 어렵게 만들고 있었는데 이는 노동조합교육의 발전을 위해서는 물질적 지원은 물론 교육사업에 대한 노동조합 자체의 의식 전환까지도 필요하다는 사실을 보여준다.

3) 향후 노동조합 교육의 발전방향

앞으로 채택할 교육주제(복수선택)

(단위: 개)

응답	산별노조	연맹활동 (임투, 조직)	정치세력화	신경영 전략	산업안전
19	11	9	7	3	2

생활교양	노동운동사	한국사회 이해	노동법 교육	노동운동 기초	노동자 철학
1	0	0	0	0	0

• 산별연맹들이 앞으로 중요하게 채택할 교육주제는 향후 노동조합운동의 방향을 가늠하는데 중요한 시사점을 준다. 17개 산별연맹이 '산별노조'를 향후 중요시 할 교육주제라고 응답해 산별 노조 건설은 현재 한국노동운동의 최대 과제임을 증명해 주었다. 그 다음으로 '연맹활동' (9개 연맹)이 선택되었으며, '정치세력화'도 7개 연맹이 응답해 이 문제 역시 산별연맹들이 중요한 과제로 인식하고 있음을 보여주었다.

• 그 다음으로 '신경영전략' (3개 연맹), '산업안전' (2개 연맹), '생활교양' (1개 연맹) 순이었는데 반해 '노동운동사', '한국사회의 이해', '노동법 교육', '노동운동 기초', '노동자 철학'은 전혀 선택되지 않았다. 신경영전략 혹은 산업안전 같은 현실적으로 쟁점이 되고 있는 문제들은 자본의 '유연화' 공세와 맞물려 더욱 확산될 것으로 전망되며, 생활교양 관련 교육도 '사회의 다양화' 추세를 반영하여 점차 확산될 것으로 전망된다.

향후 산별연맹 교육사업 방향(복수선택)

(단위: 개)

응답	교육프로그램 체계화	핵심간부 육성	교육방법 및 매체 개발	소속노조 강의지원	교재발간 자료제작	조직방침 전달
19	13	9	5	3	3	1

• 향후 산별연맹의 교육사업 방향과 관련하여 13개 연맹이 '교육프로그램 체계화'를 선택해 대상별/단계별/시기별/주제별 교육과정의 개발이 시급함을 확인할 수 있었다. 다음으로 '핵심간부 육성' (9개 연맹), '교육방법 매체 개발' (5개 연맹), '교재발간·자료제작' (3개 연맹) 순이었다.

- 한편 현재 교육사업에서 가장 중요하게 다뤄지고 있는 '소속노조 강의지원' (3개 연맹), '임단투 및 조직방침 전달' 관련 교육은 향후 교육사업 방향에서 상대적으로 낮게 다뤄지고 있었다.

- 이는 산별연맹들이 향후 노동조합 교육이 프로그램의 체계화 및 개발을 통해 핵심간부들과 활동가를 양성하는 기능을 담당하는 방향으로 진행되어야 한다고 전망하고 있음을 보여준다.

노동조합 교육의 활성화를 위해 시급히 요구되는 것

(단위: 개)

응답	교육프로그램 체계화	교육방법 교재개발	교육예산 확보	교육담당자 전문성 확보	노조전문 교육기관 설립
19	7	5	5	3	2

- 산별연맹 교육담당자들이 노동조합 교육의 활성화를 위해 가장 시급하다고 선택한 것은 '교육프로그램의 체계화' (7개 연맹)였다. 교육프로그램의 체계화는 앞서 살펴본 향후 산별연맹의 교육사업 방향에서도 가장 많이 선택된 것으로 이 문제가 향후 한국 노동조합교육의 최대 과제임을 다시 한번 보여준다.

- 다음으로 '교육방법 및 교재 개발' (5개 연맹)과 '교육예산 확보' (5개 연맹)가 시급한 요구사항으로 선택되었다. 전자는 지금까지의 강의를 중심의 주입식 교육 방법에서 교육생 중심의 참여식 교육방법으로 전환과 각종 시청각 매체 개발이 필요하다는 점을 보여준다.

- 그리고 각각 3개 연맹과 2개 연맹이 '교육담당자의 전문성 확보'와 '노조 전문 교육기관 설립'을 선택했다.

노동조합교육 발전을 위한 중앙조직의 역할(복수선택)

(단위: 개)

응답	교육프로그램 체계화/개발	교육담당자/활동가 양성	교육내용 개발	교육자료/교재개발	교육방법 개발
19	12	7	5	4	3

교육지침 수립	교육원 설치	교육체계 정비	단위노조 강의지원	교육재정 확보
3	3	2	1	1

• 산별연맹 교육담당자들은 노동조합 교육발전을 위해 중야조직이 해야 할 일로 '교육 프로그램의 체계화 및 개발' (12개 연맹)을 꼽았다. 이 문제는 앞서도 누차 확인되었다. 이 다음 과제는 '교육담당자 및 교육활동가 양성' (7개 연맹)이었는데 이 문제 역시 교육사업과 관련하여 비중있게 다뤄져야 할 사안으로 판단된다.

• 다음으로 '교육내용 개발' (5개 연맹), '교육자료 및 교재 개발' (4개 연맹), '교육방법 개발' (3개 연맹), '교육지침 수립' (3개 연맹), '교육원 설치' (3개 연맹), '교육체계 정비' (2개 연맹), '단위노조 강의지원' (1개 연맹), '교육재정 확보' (1개 연맹) 순이었다. 교육원 설치 요구는 민주노총 소속 연맹들에서만 제기되었는데 이는 한국노총의 경우 경기도 여주에 자체 교육원(한국노총 중앙교육원)을 갖고 있기 때문인 것으로 보인다.

노동조합교육 발전을 위한 산별연맹의 역할(복수선택)

(단위: 개)

응답	단위노조 강의지원	교육프로그램 체계화/개발	교육체계 정비	교육담당자/활동가 양성	교육재정 확보
19	7	5	5	4	3
교육지침 수립	교육방법 매체개발	간부 양성	교육자료/교재개발	교육원 설치	교육내용 개발
2	1	1	0	0	0

• 산별연맹 교육담당자들이 노동조합교육 발전을 위해 가장 중요하다고 응답한 산별연맹의 역할은 '단위노조 강의지원' (7개연맹)이었다. 이 문제는 기업별 노동조합 체계의 산업별 연합단체가 갖는 현재의 과제를 제기한 것으로 보이지만, 앞으로 산별노조로 조직형태가 전환되었을 때 현장 조합원 교육을 어떻게 실시할 것인가 하는 문제와 결부되어 고민되어야 할 것으로 판단된다. 다음은 '교육프로그램 체계화' (5개 연맹), '교육체계 정비' (5개 연맹), '교육담당자 및 교육활동가 양성' (4개 연맹), '교육재정 확보' (3개 연맹), '교육지침 수립' (2개 연맹), '교육방법 및 매체 개발' (1개 연맹), '간부양성' (1개 연맹) 순으로 노총의 역할과 대부분 비슷했다.

• 한편 산별연맹 교육담당자들은 '교육자료 및 교재 개발', '교육내용 개발', '교육원 설치' 등을 산별연맹의 역할로 보고 있지 않았다. 앞의 두 문제는 앞서 지적되었던 사항, 즉 산별연맹의 교육담당자들이 가장 어렵다고 느끼는 문제가 '전문실무 역량 부족' (10개 연맹)이었던 점을 상기할 때 당연한 결과라고 판단된다.

응답	교육프로그램 체계화/개발	교육방법 대체개발	교육담당자/활동가 양성	교육체계 정비	교육자료/교재개발	위탁교육 실시
19	7	6	5	5	4	3
강사지원 소개	연구직업	교육원 설치	교육내용 개발	교육지침 수립	단위노조 강의지원	교육재정 확보
2	1	0	0	0	0	0

• 산별연맹 교육담당자들은 노동조합교육 발전을 위해 가장 중요한 노동단체의 역할에 대해 '교육프로그램 체계화와 개발' (7개 연맹)이라고 응답했다. 그리고 6개 연맹이 '교육방법 및 대체 개발'을 노동단체의 역할로 응답해 다른 역할들과 비교할 때, 이 문제를 노동단체의 최우선 과제로 제기하고 있다. 다음으로 '교육담당자 및 교육활동가 양성' (5개 연맹), '교육체계 정비' (5개 연맹), '교육자료 및 교재 개발' (4개 연맹), '위탁교육 실시' (3개 연맹) 순이었다. 이 외에 중앙조직과 산별연맹과는 다른 노동단체의 역할로 '강사지원 및 소개' (2개 연맹)와 '연구직업' (1개 연맹)을 꼽았다.

4) 결론

• 이번 조사 결과는 한국의 산별연맹들이 노동조합 교육에 필요한 인적 물적 자원을 제대로 확보하고 있지 못함을 보여준다. 교육의 기본 조건인 교육담당자와 교육재정은 현실의 요구에 비해 턱없이 부족하다. 더군다나 산별연맹이 자체적으로 보유하고 있는 교육시설은 거의 없는 실정이다.

• 교육체계와 관련해서 많은 산별연맹들이 교육사업을 교육담당자 한두명에게 맡겨놓고 있다. 교육사업의 계획 집행 평가가 산별연맹 차원에서 조직적으로 진행되기 보다는 교육담당자만의 활동과 사업에 그치고 있다. 이 문제를 극복하기 위해서 몇몇 산별연맹의 경우 교육위원회를 조직하기도 하지만 그나마 제대로 운영되는 경우는 드물다. 산별연맹의 조건과 현실에 맞게 교육위원회를 조직하고 그 운영을 내실화하는 것이 시급히 요구된다. 무엇보다도 산별노조로의 조직형태 변화와 관련해서 교육체계를 어떻게 정비할 것인가 하는 문제를 고민해야 할 것이다.

- 교육주제와 관련해서는 산별연맹들의 교육활동이 아직 입단투 교육, 조직방침 교육 등 기초적인 수준에 머물고 있음을 확인할 수 있었다. 입단투 활성화와 조직력 강화를 위한 교육은 항상 필요하고 앞으로도 중요한 교육이 되겠지만, 점차 정치·경제·사회·문화·환경 영역 등 다양하게 주제를 확대해 조합원들에게 '다양하고 입체적인' 지식과 경험을 전달해야 할 것이다.

- 교육방법과 관련해서는 아직 강의식 방법을 벗어나고 있지 못하다. 물론 분임토론과 간담회 공청회 등 토론회 방법도 많이 사용되고 있지만 충분한 사전 준비 없이 진행되어 형식에 그치는 경우가 대부분이다. 교육생들이 스스로 듣고, 보고, 말하고, 움직이는 교육방법을 적극적으로 도입해야 할 것이며 각종 매체를 더욱 적극 이용해야 할 것이다.

- 산별연맹 교육담당자들은 노동조합 교육이 발전하기 위해서는 교육프로그램 체계화가 시급하다고 판단하고 있었다. 교육대상 영역에서는 직책·경력·연령으로, 교육단계 영역에서는 초급·중급·고급·지도자, 교육주제 영역에서는 노조활동과 노사관계를 비롯해 정치·경제·경영·사회·문화·환경 등으로 체계화할 수 있을 것이다.

- 이번 조사결과는 한국노동조합 교육이 발전하기 위해서는 현재의 기업별 노동조합이라는 조직형태가 산업별 노동조합 체계로 이행해야 한다는 사실을 분명하게 확인시켜 주었다. 산별 차원 혹은 노총 차원의 교육 자원이 분산·고립되어 있는 현실은 한국노동조합 교육의 발전에 큰 걸림돌이 되고 있다. 한 산업내에서도 수십개 수백개로 쪼개져 있는 기업별 노조들의 교육 자원을 산별 차원으로 모아내지 못한다면 노동조합 교육의 발전은 불가능할 것이다.

- 앞으로 산업별 혹은 국가별 차원에서 노동조합운동이 관심을 가질 문제는 개인 차원 혹은 기업 차원에서 이뤄지는 직업훈련과 성인교육(평생교육)을 국가체도로 만드는 문제이다. 노동조합 교육이 노동자에게 직장과 사회에서 필요한 지식과 경험을 제공해 주는 방향으로 발전해야 한다는 점에서 직업훈련과 성인교육 문제에 개입하는 것은 당연하다. 이 과제들은 기업별 노조가 해결하기는 불가능하며, 산별노조로 전환될 때만 성공적으로 해결할 수 있을 것이다.

3. 민간노동단체 · 정부(공공기관) · 대학의 노동교육

1) 조사 개요 및 방법

• 이 조사의 목적은 노동조합 이외에 노동자 대상의 교육을 실시하고 있는 민간 노동단체, 대학 등 노동교육기관의 실태 파악을 토대로 향후 노동교육의 한 주체인 민간과 정부 그리고 대학의 노동교육 활성화 방안을 모색해 보는 것이다. 이번 조사에서는 실제 노동조합의 조합원과 간부들이 주로 활용하는 교육기관의 실태에 한정하여 다루고자 한다.

• 이번 조사는 각 교육기관의 활동자료집과 사업보고서를 기초로, 질문지 응답을 병행하였다. 질문지에서 다루지 못한 부분은 전화 및 면접조사로 보충하였다.

• 이번 조사는 1997년 5월부터 10월까지 진행되었다.

2) 교육실태

(1) 민간 노동단체의 노동교육

1987년 노동자대투쟁은 한국 노동교육의 급격한 변화를 가져왔다. 그 동안 노동조합 바깥에서 소모임을 통한 노동자 의식화에 초점을 둔 노동교육은 노조조직의 활성화로 그 위상 변화를 요구받게 된다. 노동조합운동이 활성화됨에 따라 민간 노동단체에서 활성화되었던 소그룹 형태의 노동교육사업은 노동조합의 공식 교육사업으로 포괄되었다.

민주노조운동의 성장에는 노동조합 바깥에서 헌신적으로 활동하였던 노동단체의 영향이 컸다. 그러나 1990년을 기점으로 전노협, 업종회의 등 민주 노동조합운동의 성장은 노동교육을 노동조합이라는 제도적 틀로 끌어들이는 계기였다. 한편 동구 사회주의권의 붕괴에 따른 노동운동의 이념적 혼란과 갈등은 노동단체의 노동교육을 위축시켰던 하나의 요인이었다.

이에 따라 전국의 공단 지역을 중심으로 활발한 교육사업을 전개하였던 많은 단체들은 없어지거나 예전과 같은 활발한 노동교육사업을 전개하지 못하고 있는 실정이다.

이번 조사에서는 자체 내에 교육사업 담당자와 부서를 두고 있는 수도권의 민간 노동단체를 중심으로 조사분석 작업이 진행되었다. 현재까지 꾸준히 노동교육사업을 전개하는 한국노동사회연구소, 한국여성노동자회협의회, 노동과 건강연구회, 영등포산업선교회, 노동조합·기업경영분석 연구상담소, 한국노동이론정책연구소, 영남노동운동연구소를 그 대상으로 하였다. 지역에서 활발한 교육사업을 진행하고 있는 단체의 조사작업은 차후의 과제로 들린다.

① 한국노동사회연구소

한국노동사회연구소는 1986년 이후 노동교육 활동의 중심 역할을 해왔던 '한국노동교육협회'의 활동 성과를 바탕으로 1995년 4월 28일 창립하였다.

한국노동교육협회는 노동교육 전문단체로 노동조합에 대한 교육 지원과 교재 발간에 많은 노력을 기울여 왔다. 그후 노동운동이 성장·발전하면서 노조의 정책대안 개발 요구가 높아지게 되었다. 1995년 협회는 이런 요구에 부응하기 위해 체계적인 정책·연구기능을 강화한 한국노동사회연구소로 확대·개편하여 과학적인 노동교육 및 연구·상담을 전개하는 체계를 갖추어 가고 있다.

그 동안 연구소는 노동운동의 이념, 지도력의 배양, 노동조합의 바람직한 역할에 대한 구체적인 실무교재를 활발히 개발·보급하여 왔다. 각종 교재가 노동교육의 보조 자료이기는 하나 우리나라 노동교육 현장에 실무 교재가 활발히 개발·보급되지 못한 점을 감안할 때 적지 않은 의미를 지니고 있다고 판단된다.

연구소가 발간한 노동교육 교재는 「노동자와 노동조합」(1987. 3), 「노동조합 어떻게 만드는가」(1987. 9), 「노동운동의 길잡이」(1988. 1), 「노동조합 임금교섭 어떻게 하나」(1988. 5), 「노동쟁의 어떻게 하나」(1990. 4), 「땅과 집 그리고 재벌」(1990. 9), 「알기 쉬운 노동쟁의 조정법」(1990.10), 「노동운동론」(1993), 「간부활동론」(1994), 「산별노조의 이해」(1997) 등이다.

노동교육은 노동조합 스스로 자체강사를 발굴하고 양성하여 진행하는 것이 가장 효과적이라는 판단 아래 1989년 제1기 <중앙강사훈련과정>을 개설하여 매년 2회씩 실시하고 있는데, 98년 3월 현재 총 18회 약 450명의 조합 간부들이 수료하였다. 중앙강사훈련과정과는 별도로 지역 혹은 연맹, 단위노조 차원의 <강사훈련과정>도 실시되고 있는데 98년 4월



노동교육은 노동조합 스스로 자체 강사를 발굴하고 양성하여 진행하는 것이 가장 효과적이다.

현재 총 25회 약 500명의 조합 간부들이 수료하였다.

또한 설립 당시부터 주요한 사업의 하나는 노동조합과 노동단체에 대한 파견 교육이었다. 파견교육은 95년의 경우 총 204회(월평균 17회), 96년은 230회(월평균 19회), 97년 265회(월평균 22회)로 날로 늘어가는 추세이다. 파견 교육의 주제는 '정세와 노동운동의 방향', '노동운동의 현황과 과제', '간부의 자세와 역할' 등이 가장 많으며 그 밖에, '산별노조', '한국노동운동사', '노동자의 철학' 등 다양하다. 1회적인 파견교육 이외에 교육담당자(교육위원), 여성간부, 대의원 등을 대상으로 한 2박3일 형태의 기획교육도 실시되고 있으며, 매달 노동운동의 쟁점을 논의하는 <월례토론회>가 실시되고 있다.

연구소는 1997년부터 국제화학에너지광산일반노련(ICEM)의 후원을 받아 3년동안 화학산업 노조 간부를 대상으로 한 '현장활동가 양성교육'을 진행하고 있다. 99년에 완료되는 이 교육은 초급-중급-고급이라는 단계적 프로그램으로 총 12회에 걸쳐 진행 될 예정이다. 이러한 3개년에 걸친 교육사업은 그 동안 어느 조직에서도 추진된 사례가 없는 교육으로, 체계적인 교육활동을 통한 '간부 양성'이라는 교육 목표 아래 추진되고 있다. 이 교육과 함께 98년 5월부터 수도권의 노조간부를 대상으로 한 초급간부교육을 한겨레신문사 문화센터와 공동으로 실시하고 있으며, 하반기에는 이 프로그램을 숙박교육(3박 4일) 형태로 진행할 예정이다.

한편 우리 현실에 맞는 노동교육의 내용과 방법을 개발하기 위해 교육연구팀을 운영하고 있는데 이 모임을 통해 국내외 노동교육과 관련된 문헌조사사업, 사례발굴, 교육방법론 개

발 등 연구작업을 진행하고 있다.

② 한국여성노동자회협의회

일하는 여성의 권익실현과 사회적 평등 실현을 위해 1992년 7월 결성된 한국여성노동자회협의회는 87년 이후 각 지역 별로 조직된 여성노동자회와 여성노동자운동단체들이 여성노동자운동을 보다 조직적으로 전개하기 위해 만든 전국조직이다. 한국여성노동자회협의회는 일하는 여성과 관련된 정책 개발, 조사·연구사업, 교육·홍보사업, 조직사업, '평등의 전화' 상담 사업, 어린이 집 운영 등 아동보육관련 사업을 전개하고 있다. 여성노동자회 교육활동은 크게 네시기로 구분되어 진다.

첫 번째 시기(1987년~1988년)는 한국여성노동자회의 창립으로, 7~8월 노동자 대투쟁 이후 노동조합 지원활동이 중심을 이루던 시기이다. 이 시기에는 대중적인 여성노동자 투쟁과 결합하여 노동조합 활동 지원을 위한 교육사업이 주를 이루었다. '노동조합이란 무엇인가?', '간부 및 조합원의 역할', '여성의 자주성', '노동자의 금지와 노조의 필요성', '한국사회와 여성노동자' 등의 주제를 통해 여성노동자가 주인의식을 가지고 노조 결성과정에 참여할 수 있도록 하였다.

두 번째 시기(1989년~1991년)는 1989년부터 각 지역 노동조합협의회가 조직되고, 전국노동조합협의회로 발전해 나감에 따라 노동조합 지원의 역할이 변화되기 시작하였고, 한국여성노동자회도 대중조직으로서 조직위상을 새로이 설정해 나가는 시기이다. 이 시기에는 독자적인 여성노동자운동단체로서 여성문제 해결을 위한 사업, 여성해방을 위한 제도적·정치적 실천이 더욱 강조된 시기이다. 또한 구조조정으로 인한 감원, 해고, 폐업이 잇따르자 고용안정을 위한 사업이 중심사업이 되었으며, 고용안정을 위한 정책요구, 타아정책요구 등 법적·제도적 정책마련 및 획득이라는 차원으로 발전하게 되었다.

이 시기 대표적인 교육활동으로는 노동조합 여성간부들의 지도력 향상을 위한 교육활동으로 '전국노조 여성지도자세미나'가 1989년 6월과 11월 2차에 걸쳐 진행되었고, 1990년, 91년에 전노협 여성국과 공동주최로 3차, 4차 교육이 진행되었다. 전국 각지의 여성간부들 60여명이 참석하여, '정세동향과 민주노조운동의 나아갈 길', '평생·평등노동권 확보를 위한 여성노동자의 실천과제' 등을 함께 나누고, 노동조합 여성부 활동사례를 교류하였다.

90년에는 '남녀차별임금 해소를 위한 임금인상 투쟁 지침'을 발간하여 여성노동자를 대상으로 임금인상투쟁에서의 차별임금 해소의 의미, 여성노동자의 차별 현실 및 구조, 차별임금을 합리화하는 자본가의 논리 반박, 남녀고용평등법에서의 동일노동·동일임금 조항,

임금인상투쟁에서 차별임금 해소의 원칙, 차별임금 해소를 위한 투쟁사례 등을 교육하였다. 또한 1990년 한국여성단체연합이 지정한 '모성보호의 해'에 맞추어 여성노동자의 직업병과 여성의 신체적 특성, 직업병 해결을 위한 노동조합의 과제 등에 대해 교육하였다.

세 번째 시기(1992년-1994년)는 1992년 이후 서울에 여성복지회관이 건축되고 한국여성노동자회를 서울여성노동자회로 개칭하면서, 각 지역활동의 성과를 모아 전국조직인 한국여성노동자회협의회를 결성한 시기이다. 이 시기에는 여성노동자의 생애주기가 미혼의 여성노동자에서 결혼·임신후 퇴직하여 전업주부나 가내노동자, 다시 기혼의 여성노동자로 위치를 바꾸게 됨에 따라, 생산 현장과 지역을 결합한 조직이 되어야 할 필요성이 대두되었다. 지역운동과 여성노동자운동의 결합을 고민하면서 지역 부인사업을 위한 프로그램이 개설되었고, 여성노동자 고용안정을 위한 투쟁과 더불어 택아입법투쟁 등이 중심 과제가 되었다.

이 시기는 과거에 노조간부나 활동가 중심이었던 교육에서 벗어나 교육활동 대상이 매우 다양해지고 교육내용도 보다 풍부해 졌다. 지역부인을 위한 교육으로 배움의 기회를 주고자 개설된 어머니교실, 여성의식을 높이기 위한 주부대학 등을 개설하였고, 어린이집 자모들을 대상으로 자녀교육, 부부문제, 건강, 택아자모의 살아온 이야기 등 다양한 주제의 교육활동과 미혼여성들을 위한 성교실, 여성문제와 한국사회 여성현실에 대한 이해를 위한 여성학교 등 다양한 대중 교육을 실시하였다.

네 번째 시기(1995년-현재까지)는 여성노동자회가 명실상부한 여성노동자 대중조직으로 발전하기 위해서 교육활동이 보다 다양화되고 전문화된 시기이다. 교육대상도 노동조합 여성간부, 전업주부, 미조직 여성노동자, 어린이집 자모, 자원활동가 등으로 다양화되었고 전임실무자, 핵심회원(중간지도력), 전문여성노동상담원 등으로 중층화 되었다.(아래표 참조)

여성노동자회의 교육활동에서 향후 더욱 보완되어야 할 점은 매체의 개발이다. 87년 초기 슬라이드, 연극, 노래극 등 다양한 형태의 문화매체를 통한 교육선전 활동이 여성노동자들에게 커다란 공감을 이루어냈듯이 앞으로도 다양한 문화활동과 시청각 매체의 개발이 더욱 필요하다. 참여교육 형태도 보다 다양해져 참가자 스스로 학습하고 과제를 발굴, 해결해 나갈 수 있도록 하는 교육활동으로 발전되어야 할 것이다.

주 제	내 용
여성노동문제에 관한 전문 교육	평등법과 직장내 적용실태, 여성고용현황과 과제, 일하는 여성들이 바라는 여성노동정책, 신인력 정책과 여성 등
생활과제에 관한 대중교육	건강한 부부생활 (마창여노회) 직장여성을 위한 여성학교 (광주여노회) 지방자치시대 일하는 여성의 도전 (전북여노회) 미혼남녀를 위한 교양강좌 -지금은 연애중 (인천여노회)
실무력 향상을 위한 전문 교육	'평등의전화' 여성노동상담원 양성교육 (여성노동 상담의 이해, 여성노동관련 상담사례 워크샵, 상담 실무 등) 실무자를 위한 통신 교육
노조간부와 핵심회원을 위한 리더십 교육	조직내 갈등조정 능력, 자기 표현법(자기 장점 발견하기) 효과적으로 주장하는 법 등 리더십 강화를 위한 교육
자아발견과 정체성 확립을 위한 참여 교육	지식습득에서 벗어나 자신을 되돌아보고 여성노동자로서의 정체성 확립을 위한 교육으로 다양한 참여식 프로그램으로 진행 (다양한 형태의 자기표현, 명상, 인생조감도 그리기, 인생에서 가장 소중한 것 발견하기, 구체적 비전세우기)

③ 노동과 건강 연구회

이 땅의 노동자는 열악한 작업환경과 노동조건으로 산업재해와 직업병에 방치되어 있다. 이를 직시하고 교육·홍보사업, 조사·연구 및 대책활동을 통하여 노동자와 더불어 산업재해·직업병추방운동을 벌여나간다는 취지 아래 산업안전·보건전문가와 노동법률 상담인들이 중심이 되어 1988년 3월 26일 노동과건강연구회가 창립되었다.

연구회는 88년 사업장 건강실태파악을 위한 유해인자별 기초자료의 수집 및 분석, 산업재해·직업병 사례연구, 산재·직업병의 원인과 대책에 대한 회원 및 노동자 교육 등을 기초로 하여 활동을 시작하였다. 이후 점차 교육내용을 노동조합의 산업안전보건활동, 직업병 각론(소음성 난청, 요통, 수은중독, 유기용제 중독 등), 작업환경측정, 건강검진 등으로 확대하여 노동조합이 산업안전보건활동을 일상활동으로 정착시킬 수 있도록 내용적 지원을 강화하고 있다.

연구회가 진행하는 교육은 크게 업종별 교육, 기획교육, 파견교육 등 크게 세 가지로 구분할 수 있다. 업종별 교육은 1988년 한국노총산하 금속노련이 의뢰하여 진행한 '전국 노조 간부 교육사업'을 시작으로 하여 자동차산업연맹, 금속연맹 조선노협 교육 등이 진행되었다. 업종별 교육은 작업환경의 유사성과 동질성으로 인하여 교육주제와 실천방향을 모색하는 것이 쉽고, 연대활동의 기틀을 마련할 수 있는 계기로 활용할 수 있다는 평가를 받아 앞

으로 더욱 많은 업종별 교육이 확대 실시될 것으로 예상되고 있다.

연구회가 주최하는 기획교육은 노조의 산업안전담당 간부의 실무력 배양을 위하여 1990년 '전국노조간부교육'을 개설한 이래 매년 진행되고 있으며, 97년 3월 연구회 부설 한국 산업 안전 보건 교육연구센터의 설립과 때를 같이하여 '제1기 전국산업안전보건활동가 양성과정'으로 명칭을 바꾸어 진행하였다. 96년부터 매년 4월과 9월, 2회에 걸쳐서 1박2일 동안 3개 주제 강의와 실습으로 진행하고 있다. 94년부터 산업재해추방운동을 보다 가속화하기 위하여 활동이 미진한 지역을 순회하며 '전국 산업 안전보건 교육'을 진행하여, 연평균 전국 9개 지역, 6백여 명에게 노동자교육을 실시하고 있다. 또한 노동조합 간부 및 조합원들을 '산업안전 교육활동가'로 양성하기 위하여 1995년부터 '산업 안전 보건교육 강사훈련'을 매년 2박3일로 개최하고 있다.

과건교육은 단위사업장, 단체에서 의뢰하는 조합원, 단체 소속 노동자 및 회원에 대한 일회적 교육이 주를 이루는데 매년 30~50회에 걸쳐 실시되고 있으며, 주제는 '노동조합의 산업안전보건활동', '산업안전보건위원회의 역할과 활동', '작업환경측정과 노동조합의 참여' 등 조직적 활동을 위한 사전교육의 성격을 띠고 있다.

노동과건강연구회는 10여년간 진행한 노동자를 위한 산업안전보건교육 사업을 계승·발전시키고자 전문교육센터를 설립하여 법인화를 추진하고 있으며, 교육부와 연구개발부를 두어 교육사업의 양적인 확대와 함께 교육방법론의 개발, 교육방식의 질적 발전을 위해 노력하고 있다.

④ 영등포산업선교회

70년대 민주노조운동의 산실이었던 영등포산업선교회(이하 영등포산선)는 1958년 설립된 이래, 산업사회의 민주화와 노동자 권리를 위해 다양한 활동을 해 오고 있다. 영등포산선에서 주관하는 대표적인 노동교육 프로그램은 <노동자학교>와 <교양 문화학교>를 들 수 있다. 80년대 초반 암울했던 시절에도 다양한 간부교육을 실시했으나, 본격적인 활동가 양성을 위한 교육은 1991년부터 매년 2회씩 개최한 <노동자학교>라 할 수 있다. 1997년 12월 현재 11기까지 배출된 총 인원은 250여명에 달하며, 이들 중 대다수는 각 노조에서 핵심적인 간부, 활동가로 일하고 있다.

<노동자학교> 프로그램의 특징은 노동자가 사회 전반에 대한 인식의 폭을 넓히도록 경제·정치·철학·사회·노동운동사 강의를 전문강사나 학자를 초빙하여 교육하는 것이었으며, 매주 1회씩 약 3개월간 지속되는 프로그램이었다. 이 교육을 받은 간부들은 노조운동에 대한 체계적인 사고를 할 수 있었다고 평가하고 있다. 영등포산선은 97년부터 기존

의 <노동자학교>를 넘어서는 참여지향의 교육 프로그램으로 새로운 <노동교실>을 실시하고 있다.

< 제2기 '전망과 삶' 이 있는 노동교실 프로그램 >

순서	교육 내용	주요 프로그램 및 방법
1회	IMF본질과 노동조합의 대응	개강식 및 특강
2회	인간관계훈련·대화법	수련회 (모란공원 참배·정약용 선생 생가 방문)
3회	노동운동사 1 (87년 이전)	강의 및 질의응답 (카드 대자보)
4회	문제해결 실습 1	간부들의 관계 풀기(올바른 감정 표현과 긍정적인 인간관계 맺기)
5회	노동운동사 2 (87년 이후)	질문지 토론
6회	문제해결 실습 2	노조내 관계풀기(원인진단-중요성 파악-해결과정-평가)
7회	산별노조의 필요성	강의 및 질의응답 / 광고만들기
8회	산별노조의 건설 경로	안내강의와 스티커대자보
9회	현장방문조사	탐방 수업·여론 조사
10회	대자보 교육 실습	발표력훈련
11회	노동자의 정치세력화	질문식 강의와 토론
12회	현장조직강화는 어떻게 하는가?	수료여행(역사기행·나의 장점 100가지·간부의 성장계획 세우기)

93년부터 시작한 <교양문화학교>는 이미 70년대 민주노조운동의 뿌리가 되었던 다양한 소모임 활동을 종합적인 프로그램으로 묶은 것으로, 그 전신은 86년부터 92년까지 실시한 <푸른 공동체>이다. 주요프로그램은 '노래·기타교실', '풍물교실', '건강교실' 등이며, 특히 노래·기타교실과 풍물교실을 이수하고 나면 각각 '일꾼'과 '말뚝이'라는 산선 내 문화패에 소속되어 활동을 지속해 나갈 수 있다. 지배문화에 대항하는 건강한 노동문화를 배우고 보급하기 위한 이 프로그램은 연 2회 실시하며, 약 400명 정도가 이수하였다.

⑤ 노동조합·기업경영분석 연구상담소

노동조합기업경영연구소(이하 노기연)는 1991년 1월 노동조합 운동의 과학화와 전문화를 기치로 내걸고 문을 열었다.

노기연은 기업경영분석을 노동조합 지원운동의 출발로 삼아 활동을 시작한 이래 노동자 실태 및 의식조사, 임금 및 직급체계, (신)인사제도, 기업문화, 노사관계 진단 등으로 연구분야를 확장하였다. 최근에는 정부의 민영화 정책에 대한 비판과 경영참가, 노동시간 단축, 생계비 모형개발, 각 업종별연구 등으로 전문성을 심화시키며 보다 현장에 밀착된 연구를

하기 위해 노력하고 있다.

91년 3월에 처음으로 시작된 노기연 교육은 크게 두 가지로 나눌 수 있는데 기획교육과 파견교육이 있다. 기획교육은 대개 1박 2일 숙박교육으로 진행된다. 매년 상반기에는 '임투 승리를 위한 노기연 기획교육'이라는 이름으로 기업경영분석 교육이 진행되고 있다. 기업경영분석 교육은 보통 경영분석 기초교육(경영분석의 의의와 한계, 재무제표 보는 법, 각 재무제표 계정과목 이해, 산업 또는 업종분석론)과 경영분석 방법론으로 이루어진다.

경영분석 방법론은 경영분석의 사례를 검토 한 후, 참가자들이 해당기업의 기업경영분석을 실습하는 시간이다. 실습과정은 조별로 연구소의 연구원이 합류하여 진행된다. 1997년 상반기에는 한보사태를 통해 본 독점제벌의 문제나 국가와 자본의 유연화 공세와 노동조합의 대응과 같은 주제가 교육참가자들로부터 좋은 반응을 얻었다. 하반기 기획교육은 93년부터 시작되었는데(이 때는 노조에서 필요로 하는 조사통계 교육을 했다) 보통 10월에서 11월 초에 있다. 하반기 기획교육은 당해년도 정세 속에서 필요하다고 생각되는 주제를 선별하여 자체 교육팀을 구성하여 진행된다. 이제까지 다루어진 교육주제는 노동조합의 경영참가, 노동시간 단축과 월급제, 신인사제도, 기업문화 등이다. 매 기획교육은 30-40여 명이 노조 간부들이 참가한다.

파견교육은 매년 20~30여 차례 실시되는데 주요 교육주제는 '경영분석 기초교육 및 사례분석', '사측의 신인사제도 비판', '자본의 유연화 공세와 노동조합의 대응', '생산직 월급제' 등이다.

97년 하반기부터 노기연은 노동조합 간부들의 교양 책자를 발간하고 있다. 교양책자는 IMF 관리체제이후 노골화되고 있는 신자유주의 공세를 노동자의 시각으로 쉽게 해설한 교재로 1호 「신자유주의 공세와 유연화공세」, 2호 「IMF의 신자유주의적 공격과 노동자의 삶 의 질」이 발간되었으며 98년 상반기 중 정리해고를 대응으로 하는 3호가 준비 중이다.

⑥ 한국노동이론정책연구소

한국노동이론정책연구소는 1995년 7월 창립 이래, 노동운동의 전문성, 현장성, 계급성을 기본목표로 하여, 노동자 대중의 실천적 무기가 될 이론과 정책 개발을 중심사업으로 추진해 왔다. 그 가운데 교육사업은 교육위원을 중심으로 하여 논의되고, 교육기획실 주관으로 이루어지고 있다.

현재 연구소의 교육활동은 크게 노동자교육관련 연구와 현장활동가 양성을 위한 교육내용 및 방식 개발, 현장교육활동에 대한 지원으로 나누어 볼 수 있다. 그 사업으로는 주요 대

기업 조합원 및 활동가 의식조사 활동을 들 수 있는데, 이는 노동자들의 의식형성에 영향을 미치는 다양한 요소를 확인하고, 이를 통해 노동자 교육활동의 함의를 도출하기 위함이다. 특정 사업장을 대상으로 한다 하더라도, 이러한 연구를 통해 노동자교육 일반에의 함의를 정리해 내는 것이 과제이다.

다음으로는 매달 진행되는 노동자 교육포럼을 들 수 있는데, 이는 노동자교육에 대한 그간의 이론적 논의를 정리하고, 다양한 외국과 국내의 노동자교육 활동사례들을 통해 한계와 성과를 짚어보고, 교육내용 구성 및 교육방법론에 이르기까지 다양한 논의를 통해 노동자교육에 대한 새로운 모색을 하기 위한 것이다. 연구소의 교육위원들과 노조, 단체조직의 교육담당자, 노동교육 관련 연구자들의 참여 속에서 진행된다.

현장활동가 양성 교육으로는 현장연구사업의 일환으로 현장활동가들을 대상으로 한 '조직력강화 전문교육'과 '대의원 교육프로그램' 등을 진행한 바 있다(현대중공업).

한편 현장의 노동자교육의 내용적 체계화에 일정정도 기여하고, 보다 심화된 교육내용을 생산하고, 교육의 영역을 확대해 나가는 과정으로서 '강사단(교육기획단)'을 구성하였다. 앞으로 이는 운영과정에서 강사풀로서의 기능으로부터 노동자교육 프로그램 개발, 교재 연구, 교육기획 등의 활동을 적극 모색해 나가야 하는 과제를 안고 있다.

연구소의 노동자교육에 대한 고민 지점은 노동자교육에 대한 계몽주의적 관점이라든가, 조합주의적인 실무적인 접근이라든가, 기술적인 방법론적 접근을 극복하고, 어떻게 계급적, 정치적 주체 형성이라는 관점에 입각하여 노동자교육을 접근할 것인가, 또한 이를 어떻게 현장에서 올바르게 교육 프로그램화하여 현실화할 것인가의 문제로 집약된다.

⑦ 영남노동운동연구소

영남노동운동연구소는 1994년 2월, 87년 민주노조운동의 발전·성과 속에서 영남지역 민주노조운동을 지속적으로 발전시켜나가고 전국 민주노조운동에서 주어진 역할을 다하기 위해 설립되었다.

창립이래 연구소는 노동조합이나 노동운동 일선에서 활동하고 있는 현장 활동가들이 연구 주체로서 폭넓게 참여하여 ①신경영전략, 신노동통제 정책 등에 맞서는 대응 방안을 모색하기 위한 조사연구, ②산별노조 건설을 목표로 한 민주노조운동의 조직 발전 전망을 구체화하기 위한 연구, ③노동운동의 당면 현안과 관련한 정책토론회의 조직화, ④현장의 활동 요구와 전문화 교육의 요구를 적절히 결합시킨 다양한 형태의 교육, ⑤정세 및 산업, 노동 관련 각종 자료 및 정보의 수집과 정리 분석, ⑥노동조합 활동과 관련한 각종 현안 문제에 대한 상담 등의 사업을 수행해 왔다.

94년 초부터 시작된 교육은 기획교육으로 '신경영전략과 노동조합의 대응' 이란 주제를 가지고 부산, 울산, 마창, 거제를 순회하면서 교육을 하였고, 이 교육 성과는 대우조선의 '인사, 임금제도 개편' 안에 대한 연구사업으로 이어졌다.

95년 초에는 '노동조합 정책강화를 위한 조사통계교육' 을 역시 부산, 울산, 마창, 거제지역을 순회하면서 실시하였는데 조사통계의 중요성과 절차, 설문지의 작성 요령과 실습, 통계처리 실습을 직접 해봄으로 해서 노조의 전문적 역량을 키워대는 데 기여를 하기도 했다. 95년 하반기부터 시작된 산별기획교육은 현재까지도 꾸준히 진행하여 많은 성과를 이루어냈다. 이 성과를 바탕으로 97년에는 산별노조 건설의 기간대오를 구축하고 현장 실천에 더욱 접근하기 위한 심화학습과정으로 산별교실을 기획하고 있다. 또 96년초부터는 연구소내 기업경영분석팀이 구성되어 경영분석 기획교육을 신설했는데 1박2일의 과정으로 실시되고 있다.

한편 노조에서 요청하는 교육은 한 달에 10회~15회 정도를 의뢰 받아 실시하고 있는데 교육주제는 정세전망, 신경영전략에 대한 노조의 대응, 산별교육, 기업경영분석, 노동법, 임·직급체계 개편 등이다.

(2) 정부관련 노동교육 실시 기관

① 한국노동교육원

한국노동교육원법(법률 제4253호)에 의거 1990년 9월 21일 설립된 '노동교육원' 은 정부지원을 받는 대표적인 노동교육 전문기관이다. 교육원의 교육목표는 노사공존·공영의 이념을 바탕으로 산업평화 정착을 통한 국민경제발전에 기여하고 노사협력 기반조성 및 공감대 형성, 노사문제 자율해결 능력배양, 기업의 윤리와 노동의 가치관 정립, 생산성 향상과 분배정의 실현하는데 두고 있다.

노동교육원의 교육사업은 기본교육·전문교육·지원교육·위탁교육·통신교육으로 나누어 볼 수 있다. 기본교육으로 노사지도자(최고경영자·핵심지도자·현장지도자)를 대상으로 한 노사합동 연수를 연간 45회 실시하고 있으며(1박 2일), 전문교육은 노동관계법이나 고충상담과정 등으로 매기별 40명 대외의 교육생을 대상으로 실시하고 있다. 통신교육은 8개과정 총 5,000명을 대상으로 3~4개월간에 걸쳐 실시하고 있으며, 지원교육은 계층별교육 6개과정, 인적자원개발 및 조직개발 6개과정, 노사관계교육 8개과정, 위탁교육 4개



과정 등 총 24개과정을 개설하여 기업체의 요구에 따라 교육 프로그램을 짜서 시행하고 있으며 교육 능력이 미약한 기업체와 직업전문학교 등의 강의지원 업무도 병행하고 있다.

홍보 및 교육개발 사업을 보면, 홍보사업은 각종 노동관계

기사를 수록한 '노사뉴스'는 매월, '노동교육'은 격월로 발간하여 산업계에 교육자료로 제공하고 있다. 교육개발 사업은 노동교육의 이념 및 이론체계 정립, 교육프로그램개발, 각종 교육발전 세미나를 비롯한 조사·연구 활동으로 교육원의 교육을 뒷받침하여 객원교수 운영, 노동교육기관협의회, 연구회 등을 지원하고 있다.

노동교육원의 교육프로그램은 직급 및 직무별로 다양한 교육프로그램이 개발 제공됨은 물론 교육방식에 있어서도 통신교육 및 해외연수 등 다양한 방식을 취하고 있다는 점에서 특징적이다. 교육원의 교육체제는 그 골격의 큰 변화는 없고 최근 협력적 노사관계로의 전환을 위한 노사협력프로그램과 사례개발 보급이 과거보다 활기차게 추진되고 있는 것이 두드러진 변화라 할 수 있다. 한국노동교육원의 연도별 교육추진 실적은 표와 같다.

〈 한국노동교육원 연도별 교육실적 〉

구분	계	'89	'90	'91	'92	'93	'94	'95	'96
계	2,295회 443,700명	21회 5,217명	227회 55,086명	333회 87,298명	353회 78,656명	238회 46,492명	375회 53,728명	344회 58,020명	404회 59,273명
집합 교육	964회 70,885명	21회 5,217명	81회 6,934명	67회 4,951명	62회 3,794명	85회 4,661명	252회 21,815명	185회 10,986명	211회 12,566명
지원 교육	1,302회 353,112명	-	146회 48,152명	264회 80,347명	289회 73,478회	148회 38,584명	117회 27,631명	153회 42,532명	185회 42,388명
통신 교육	29회 19,734명	-	-	2회 2,000명	2회 1,384명	5회 3,247명	6회 4,282명	6회 4,502명	8회 4,319명

② 한국노동연구원의 노사관계 고위지도자 과정

한국노동연구원은 노사관계 문제를 체계적으로 연구·분석하고 그 결과를 제공하여 합리적인 노동정책개발과 노사문제에 관한 국민일반의 인식제고를 이바지함을 목적으로 1988년 6월 30일 재단법인으로 설립되었다(1988년 12월, 법률 제4078호로서 공포된 한국노동연구원법에 의한 특수법인이다).

연구원은 노동문제에 관한 조사·연구와 정책대안의 개발과 함께 노동관계에 관한 교육·연수 및 홍보도 병행하고 있다. 연구원의 대표적인 교육·연수활동으로 <노사관계 고위지도자 연수과정>을 들 수 있다.

이 과정은 매기 노·사·정 기타 노사관계지도급 인사를 대상으로 6개월에 걸쳐 주 2회 야간 강좌를 실시하는데 경제사회일반, 기업환경, 노사관계, 노동경제, 노동법제 등 5개 분야의 강좌를 상호 유기적인 관련하에 실시한다. 각 분야의 이론과 실재를 연결할 수 있도록 강의, 발표와 토의, 사례연구, 현장방문, 실습, 해외연수 등 다양한 방법을 활용하고 있다.

1989년부터 노·사·정 등 노사관계지도자급 연수생을 모집하여 96년 현재 총 7기 369명의 수료생을 배출하였다. 교육과정을 보면 매주 2회 오후 6시30분부터 9시 30분까지(1교시 75분, 휴식 30분, 2교시 75분)교육이 이루어지고 있으며 주요 교육일정은 등록, 입학식, 합숙연수 2회, 해외연수, 강의(일반 : 60회, 특강 : 6회), 논문발표(연수생 각자가 작성 발표), 수료식을 거치게 되어 있다. 강사는 주로 노사관계 전문대학교수, 전 현직 각료원로급 인사와 자체 교수에 의하여 운영되고 있다. 제7기('95. 9. 1 - '96. 2. 28)에 진행된 교과내용을 보면 다음과 같다.

분 야	교 육 주 제
경제사회 일반	노사관계와 산업민주주의 외 7개 강좌
기업환경	한국기업의 인적자원 개발전략 외 8개 강좌
노사관계	국제화시대의 노조지도자의 역할 외 13개 강좌
노동경제	노동유연성 기업의 교육관리 외 12개 강좌
노동법	노동법의 기본원리와 각국에서의 노동법제의 변천 외 16개 강좌
특 강	문민정부와 노사관계개혁 외 6개 강좌 등
계	57개 강좌

(3) 대학의 노사관계교육(대학 및 부설 기관)

1980년대에 들어 대학원 수준의 노동교육 전문과정이 경희대와 동국대의 경영대학원이나 건국대 행정대학원, 중앙대 사회개발대학원 등에서 운영되었다. 고려대의 노동문제연구소, 서강대 산업문제연구소 등의 대학부설 연구기관도 노동교육에 일조를 한 대학기관 중의 하나이다.

노동교육 전문대학원으로는 숭실대학교의 노사관계 대학원이 1989년에 국내 최초로 설립되었다. 설립되기 이전시기 대학에서의 노동교육은 사회정책이나 노동법 또는 경영학의 범주에서 취급되었다. 숭실대학에 이어 단국대학교와 고려대학교도 전문인력 양성을 목적으로 대학원 학위과정을 개설하여 노동교육의 전문성 확보에 기여하고 있다.

① 서강대 산업문제연구소

서강대학교 부설 산업문제연구소는 1966년 6월에 설치되었으며 설립목적은 ① 개방된 민주사회에 걸 맞게 노동문제에 대한 이해를 촉구하고 정의로운 사회조성에 기여하며, ② 자주적이며 책임있는 노조의 육성과 사회정의를 구현하려는 노동자의 활동을 지원하고, ③ 노사간 보다 긴밀한 협조를 촉구하여 자기 스스로의 이익증진은 물론 공동선 구현에 도움이 될 수 있도록 하는데 있다.

주요사업은 ① 노조임원과 경영관리자를 위한 노동관계 분야의 교육 및 훈련, ② 노조와 기업을 위한 노동관계에 대한 자문, ③ 노동관계 세미나 및 회의 등 개최 지원, ④ 노동관계 분야의 조사·연구 수탁, ⑤ 조사·연구 성과의 출판 및 노동분야의 최근 이론 및 제도 소개, ⑥ 연구소의 목적 달성에 부합하는 그 밖의 각종 사업을 전개하고 있다.

연구소의 일체경비는 예수회로부터의 보조금과 서독 정부를 비롯한 국내외 여러 기관의 찬조금으로 운영되고 있다. 단, 찬조금은 연구소 활동의 자주성에 영향을 주려하지 않는다는 조건일 경우에 한하고 있다.

교육의 주요과정은 산업노동관계 일반과정(8주), 산업노동관계 특별과정(4주), 단기과정(1주)을 개설하고 있으며, 현재 산업노동관계 일반과정(8주)이 꾸준히 진행되고 있다. 교육경비는 학습자부담 25%, 교육기관부담 75%로 충당하고 있다.

1996년 6월 현재 산업노동관계 일반과정은 260기(96. 4. 15 - 6. 5)가 실시되었는데 매주 5일간(월-금) 오후 6시부터 9시까지 연구소 본관에서 실시되고 있다. 교육인원은 매기 50명으로 제한하고 있으며, 수강자격은 경인지역에 거주하는 노동관계 전담인사(노동조합

〈서강대학교 산업노동관계 일반과정 프로그램〉

과목	교육 주제	시간	내 용	
환경 변화와 노동 관계	환경변화와 노동관계	5	노사간의 합리적이 이해조절은 질서유지나 산업발전뿐만 아니라 사회정의의 구현하기 위해서도 불가결한 과제가 아닐 수 없다. 급변하는 사회환경, 특히 새롭게 조성되는 지구촌 경제(global economy)질서 하에서 생산과 분배를 둘러싼 새로운 쟁점과 갈등은 무엇인지, 그리고 그 주체가 되는 정부, 기업 그리고 노조의 성격과 기능에 대한 검토는 이 과정 이수를 위해 불가결한 전제가 아닐 수 없다. 이 시간에는 이들 모든 사항과 최근의 노동 현안을 개괄적으로 살펴본다.	
	노동조합의 기능과 역할	6	조직의 일반 이론과 운영방식, 그리고 기능 조직인 조합의 특성과 문제점을 우리의 특수한 환경을 토대로 분석함으로써 조합원뿐만 아니라 전체사회발전에 기여할 수 있는 조합의 새로운 기능을 모색하고자 한다.	
노동 조합	노동조합의 역사와 이념	우리 나라 노동운동사	3	조직노동자의 역사, 현황, 그리고 각종 노동운동이 지향하고 있는 기본 이념과 이를 추구하기 위한 각종 정책 및 활동 등을 우리 나라와 우리 나라에 영향을 미치고 있는 여러 나라의 조합운동, 그리고 ILO와 국제노동단체 등으로 나누어 살펴본다.
		국제노동운동의 현황	3	
		조합운동 사례	3	
	조합 실무	단체교섭의 이론과 실제	15	조합의 일상업무 중 특히 단체교섭과 노사분규 등에 관한 구체적인 사례를 공정한 심과 배분만이 아니라 경쟁력 제고라는 시각에서 분석, 검토하고 아울러 개선 방안 등을 살펴본다.
		노동쟁의 사례연구	4	
	노동 정책	전국노총의 운동기조	6	노동관계의 성격은 사회, 경제적 환경뿐만 아니라 정부, 노조, 그리고 사용자 단체 등 노동관계 당사자의 특성에 따라서도 좌우된다. 따라서 이들 세 주역의 정책 내용과 방향은 어떤 것인지 그리고 바람직한 방향은 무엇인지 살펴본다.
노동정책(정부, 기업)		6		
노동 관계법	기본법(헌법 개론)			국가기구나 정부정책의 근간이며 또 모든 실정법의 기반이 되는 헌법의 내용과 그 기본정신을 살펴보고 특히 헌법에 보장된 기본권을 집중 검토한다.
	개별노동 관계법	근로기준법	18	고용관계의 특수성으로 인해 민법과 달리 특별법으로 제정되어 있는 이른바 개별노동자 보호법의 세부내용과 입법취지, 그리고 구체적 법 운영의 사례와 법 해석을 개정된 노동법을 중심으로 살펴본다.
		산재보상법	3	
	집단노동 관계법	노동조합법	18	노동조합법을 비롯하여 노동쟁의조정법, 노동위원회법 등 노동기본권과 연관된 집단노동자 보호법의 세부적 해석과 문제점을 사례와 법 운영을 중심으로 분석, 검토하고 아울러 노사협의회의 세부적 내용과 입법취지, 그리고 국제기준과 비교하여 살펴본다.
		노동쟁의조정법	6	
		노사협의회의법	3	
		노동위원회법	3	
급변하는 기업 환경	삶의 질과 경제환경	한국경제	3	조합이 새로운 기능과 역할을 수행하기 위해서는 주변 환경에 대한 이해와 그 변화에 대한 검토를 필요로 한다. 따라서 이 과정에서는 우리 경제의 특성, 문제점, 그리고 전망 등을 살펴보고 아울러 임금, 노동시장 등 고용조건과 우리 생활에 영향을 미치는 제반 경제환경을 분석, 검토한다.
		노동경제	3	
	기업과 기업 환경	한국기업	3	조합운동의 기반인 기업의 여러 특성, 경영관행, 그리고 문제점 등을 우리 현실을 토대로 살펴보고, 아울러 조합 입장에서 기업을 분석하기 위한 각종 기법도 검토한다. 이와 함께 노동자가 생산과 분배에 능동적으로 참여함으로써 생산성 제고는 물론 일의 보람을 느낄 수 있도록 하기 위해 강구되고 있는 경영참가제 등도 살펴본다.
		경영분석	3	
		종업원의 경영참가	3	
	복지사회와 사회보장	조세제도와 삶의 질	3	직장과 작업생활의 질을 개선하기 위해 도입되고 있는 각종 제도를 비롯하여, 삶의 질 개선을 위해 거론되는 여러 제도와 운동을 분석, 검토한다.
사회보장과 협동조합		3		
일반 교양	사회원리와 인간사회(사회원리)		6	사회조직은 사람이 주인이 되어 결성·운영되며, 그 궁극적 목표는 우리 생활을 보다 편하고 합리적이며 또 인성적으로 하기 위해 마련되는 것으로 알려져 있다. 이 과정에서는 인간사회의 기본원리와 사람이면 누구나 향유하는 기본권, 그리고 각종 사회 조직의 목적과 원리를 개괄적으로 살펴본다.
	커뮤니케이션	대중보도매체	3	정확하고 효과적으로 의사를 전달할 수 있는 기술은 일상업무의 효율성을 제고하기 위해서만이 아니라 생존을 위해서도 요구되는 과제라고 말한다. 이 과정에서는 의사소통과 연관된 각종 이론과 기법을 다루는 의사소통론, 집약된 의사의 합리적 여과과정인 회의진행법, 집단을 대상으로 한 의사전달방안으로서의 공중연설, 그리고 대중보도매체의 특성 등을 살펴본다.
		회의진행법	6	
		공중연설	3	
	정치환경의 변화	산업민주주의	3	합리적인 조합 기능을 개발·정착시키기 위해서는 사회변동이나 현실에 대한 올바른 이해가 불가결하다. 이 과정에서는 한반도를 둘러싼 정치 정세의 변화, 현안인 남북문제, 그리고 생산현장의 새로운 질서로 거론되는 산업민주주의를 살펴본다.
		사회주의체제 붕괴와 남북 문제	3	

임원 및 노무관리 전담관리자)와 이에 관심을 두고 있는 사회·공공단체 임직원으로서 해당 기관의 추천을 얻은 사람에 한한다. 연령 및 학력에 제한을 두지 않으며, 교육신청서 외에 이력서 2통을 받으며 교육비는 150,000원이다.

강사로는 교수, 노동운동 전문가 등이 참여하며 노동정책과 노동조합 사례는 노·사·정 실무자(또는 대표자)가 강의를 맡고 있다. 서강대 산업문제연구소의 교육프로그램은 체계적으로 짜여져 있을 뿐 아니라 오랜 역사와 전통을 가지고 있으며 교육시간도 8주간 131시간이나 되어 노동운동의 이해나 노조지도자의 전문성을 신장하는데 많은 도움이 되고 있다는 평가를 받고 있다. 산업노동관계 일반과정의 교육 내용 및 프로그램은 앞의 표와 같다.

② 고려대학교 노동대학원

고려대학교 노동대학원은 1994년 10월 21일 정부인가를 받아 설립된 노동문제 전문대학원으로 1995년 3월 1일 개원하였다. 노동대학원의 출발점은 1965년 노동문제 연구소의 설립으로 거슬러 올라간다. 1960년대 경제개발의 시작과 함께 도래한 산업사회의 중심 문제인 노동문제에 일찍이 관심을 가지고 국내 최초로 노동문제 연구소를 설립했는데 이 연구소는 1994년까지 32회에 걸쳐 단기 노동교육과정을 실시해 왔다.(노동대학원 편람, 1995) 당시 실시되었던 노동교육과정을 소개하면 아래와 같다.

<고려대학교 노동문제연구소 노동교육과정 프로그램>

과 목	교 육 주 제	시간
노동법	노동법의 기초이론, 노동법(개별·집단), 산재보험법, 노동법특강, 노사협의회	29
노동행정	노동행정 일반	6
노동경제학	노동시장론, 임금론, 노사관계론, 복지사회론, 사회보장제도 인력개발직업훈련, 산업민주주의론	24
노동과학	직무분석, 인사교과, 임금관리, 세제, 인간관계론	12
노무관리	노동조합조직과 운영, 노동조합의 쟁의 전략, 노동조합의 재정, 노동조합과 협동조합, 국제노동운동, 한국노동운동	15
노동조합론	각계 권위자 초청 토의	19
사례연구 및 세미나	정규 교과 강의 내용 총정리	12
종합보론		3

다음으로 고대 노동대학원은 인가 당시 노동법학과, 노동경제학과, 노동행정학과, 노사관계학과, 노동복지학과의 5개 학과로 편성되었고 정원은 총 50명이었다. 1995년 2월에 석

사과정 21명과 연구과정 2명, 고위지도자과정 70명을 모집하고 1995년 3월 1일 개원하였다. 대학원 과정에서는 노동경제론, 노사관계론, 노동기본법 등을 공통과목으로 이수하게 되어 있다.

한편 고대 노동대학원은 한국사회의 각계 지도급 인사를 대상으로 노동문제를 비롯하여 정치·경제·사회, 국제정치·경제 등 여러 문제에 관하여 새로운 지식과 정보를 제공함으로써 지도자적 경륜과 리더십을 고양시키는 목적으로 고위지도자과정을 개설하였다.

인원은 60명으로 수강기간은 원칙적으로 매기당 16주(매주 2회, 6시간)로 실시되고 있으며 주요 교육내용으로는 기업윤리와 노동윤리, 노동과 복지 등의 대응과 노동법, 노동정책과 관련된 문제를 강의한다.

③ 숭실대학교의 노사관계대학원

노사관계 대학원은 특수대학원으로 1988년 11월 문교부로부터 석사학위과정 2개학과 60명의 정원인가를 받아 1989년 3월 개원하였다. 1990년 3월 1일부로 석사학위과정에 노사관계학과, 노동경제학과, 노동법학과의 4개학과에 경영학, 행정학, 경제학, 법학 석사과정 120명으로 증과 및 증원하였고 1992년에는 135명으로 증원하였다.(숭실대학 노사관계대학원 편람, 1995).

1989년 9월부터는 6개월 특수과정의 '노사고위 지도자과정'을 설치·운영했으나 교육생의 격감으로 1996년 폐지되었다.

④ 단국대학교의 노사관계대학원

노동전문대학원으로 단국대학의 노사관계대학원은 1991년 개원하였다. 노동경제학과, 노사관계학과, 노동법학과의 3개학과를 두고 있으며, 노동경제학과에서는 보상관리론, 노동시장 전공을 두고 있고, 노사관계학과에서는 인력관리론, 노사관계론, 인력개발론 전공이 있다. 또 노동법학과에서는 노동법제론, 노동정책론 등의 전공이 있다. 석사과정과 연구과정을 운영하고 있다. 주요 교육내용으로는 노동법, 노동정책과 관련된 내용이 많고, 인적자원관리, 인력개발론 등 노동경제와 관련된 부분을 교육한다.

3) 요약 및 결론

노동교육의 실시 주체는 노동조합, 정부 및 공공기관, 민간 지원 단체, 대학, 기업주로 구분할 수 있다. (ILO, 1976:51-52) '좁은 의미'에서 볼 때 노동교육의 주체는 당사자인 노동조합이지만 최근 '민간단체, 정부 및 공공기관, 대학의 역할'이 새롭게 부각되고 있다. 노동교육의 발전 과제 도출이라는 점에서 위 단체들의 역할과 위상, 그리고 제도적 측면에서 보완되어야 할 점을 정리해 보자.

1987년 7~9월 대투쟁으로 민주노동운동의 성장에 따라 그 이전까지 노동교육의 주요 역할을 담당하였던 종교기관을 포함한 '민간 노동교육 전문단체'들의 역할이 크게 감소하고 있다. 공단지역을 중심으로 활발하게 교육사업을 전개해 온 노동단체의 수가 격감하고 있으며, 교육사업도 1회적인 강연회나 토론회를 제외하고는 뚜렷한 교육사업이 보이지 않고 있다. 민간노동단체 중 교육사업을 전문화시킨 단체는 거의 없다고 해도 과언이 아니다.

이러한 실태는 노조운동의 발전에 따른 바람직한 현상이라고 파악할 수도 있지만, 노동교육에서 민간교육단체의 역할이 분리 정립되지 못한 채 발전전망을 찾지 못한 부정적인 모습이기도 하다.

노동단체의 교육사업이 원활히 전개되지 못하는 원인으로는 '재정 문제', '교육인력-전문성', '수공업성'을 꼽을 수 있다. 이를 해결하기 위해서는 무엇보다도 먼저 소속단체의 교육사업 위상을 바로 설정하는 것과 함께 사업을 뒷받침 할 재정과 인력 확충이 요청된다. 또한 교육전문단체간의 상호 교류를 위한 네트워크 구축 작업도 사업의 체계성과 전문화를 촉진할 수 있는 발전 대안으로 제기 될 수 있다.

한편 노동교육에 일정한 역할을 담당하고 있는 민간교육단체에 대한 정부의 무관심과 인식 부족도 지적되어야 할 것이다. 정부는 노동교육실시 주체들에 대한 실태 파악은 물론 재정적 뒷받침도 전무한 상황이다. 반면 한국생산성본부, 한국표준협회, 한국농협회는 고용보험법의 직무능력개발 교육비 지원에 의존하여 사업을 안정적으로 진행하고 있다. 노동교육단체들도 노동운동의 발전에 의해 확보 된 공간을 적극적으로 활용하는 방안을 모색하여야 할 것이다. 이를 위해 민간교육단체들은 각자 전문화 된 교육프로그램을 개발하고 특화시켜 나갈 수 있는 내적 기반 확충 작업에 나서야 할 것이다.

정부 산하 단체로 노동교육을 주요 업무로 담당하고 있는 곳은 '노동교육원' 과 '노동연구

원'이다. 그러나 이 단체들은 정부 산하기관으로 갖추어야 할 최소한의 '공익성'과 '중립성'이 훼손 받아 일선 조합원과 간부들에게는 '공익'이라는 이름아래 자본의 이익을 일방적으로 대변하는 단체로 이해되고 있다. 이러한 상황에도 불구하고 이들 단체에는 매년 막대한 재정이 지원되고 있는 실정이다.

정부 산하 노동교육 기관은 노동자의 벗으로 다시 태어나기 위한 내부 혁신과 정비가 시급한 과제로 제기되고 있다. 이를 위해 기관의 민주적 운영을 위한 구조개편작업과 노조의 실질적 참여를 제도화 할 수 있는 장치를 보완하여야 할 것이다. (노동자의 중앙조직의 하나인 민주노총의 의사결정과정에 참여가 시급히 보장되어야 한다) 또한 노동교육의 열린 공간으로서 교육활동에 종사하는 노동조합을 비롯한 민간단체와의 프로그램의 개발, 정보의 공유 등의 제반 노력이 요망된다고 하겠다.

노동교육을 담당하는 전문대학원은 2년 석사과정인 숭실대 노사관계대학원, 단국대 노사관계대학원, 고려대 노동대학원을 들 수 있다. 특수대학원내에 노동관련 전공을 둔 곳은 경희대, 동국대, 건국대, 중앙대, 부산대를 꼽을 수 있다.

대학과 대학의 부설연구소(서강대)에서 진행하고 있는 교육은 내용의 전문성, 그리고 체계화를 큰 특징으로 꼽을 수 있다. 노동조합 교육이 일반적으로 2박 3일의 짧은 기간에 여러 과목을 교육하는데 반해, 대학과 부설 연구소들은 3개월 또는 6개월의 장기교육으로 내용 이해에 대한 폭이 넓다. 대학의 노동교육이 노동조합의 간부교육과 그 형식면에서는 유사하나 이러한 교육기간의 문제는 중요한 것이며, 교육참가자가 자발적으로 참여하여, 교육참가자 상호간의 유대를 강화하는 것이 노조교육과 다른 점이라 할 수 있다. 또한 교육내용이 노동조합의 경우에는 대체로 일반 노동관계 과목인데 비해 대학연구소의 교육은 일선 노동교육에서 잘 다루지 않는 전문 강좌이다.

그러나 대학원 노동교육 과정은 현장의 조합원과 대표자들의 참여가 배제되는 상황에서 운영되고 있다. 대학에서 노동교육을 실시하는 사례는 점차 늘어나고 있지만 그다지 많지 않으며 그 대상에 있어서도 일반 노동자나 간부들을 포함시키기보다는 경영층이다 일부 노조 간부들을 주 대상으로 삼고 있다. 1년에 500만원이 넘는 학비의 부담, 대학졸업자격을 가지고 있지 못한 간부들은 입학자격이 주어지지 않는다. 이를 '노동교육의 귀족화 현상'이라기까지 말하기도 한다(김정일, 1996). 이러한 결과 노사관계 대학원의 교육프로그램은 대부분 이론 중심의 교육으로 치우쳐 있는 상황이다.

제 2 장

외국노동조합의 교육훈련 사례

1. 들어가면서
2. 덴마크 노동조합 교육훈련제도
3. 남아프리카 광원노조의 교육훈련활동
4. 독일공공노조의 교육훈련활동
5. 스웨덴 노동조합운동의 교육훈련활동
6. 결론

1. 들어가면서

21세기를 눈앞에 둔 지금, 한국의 노동조합 교육은 한계에 봉착해 있다. 기업별 노동조합 체계라는 조직 형태는 무엇보다도 노동조합 교육의 발전에 가장 큰 장애물로 다가오고 있다. 풍부한 인적·물적 자원을 갖고 산별연맹은 물론 전국단위 중앙조직보다 훨씬 활발한 교육활동을 벌이는 단위노동조합이 있는가 하면, 소식지 하나 제대로 못내는 노동조합이 있다. 문제는 교육사업을 잘하는 노동조합보다 교육사업을 못하는 노동조합이 훨씬 많다는 점이며, 이것은 노조 지도부의 헌신성, 의지, 능력, 경험, 지식이라는 주체 조건과 더불어 교육사업에 투자할 자원부족과 효율적인 교육체계의 부재에 기인하는 바 크다. 기업의 울타리 안에서 단절된 채 진행되는 교육사업은 노동자 내부의 계급 단결과 연대 의식을 고취하기보다는 이를 저해하는 결과를 낳기 마련이다. 기업간 경쟁과 대기업과 중소기업간의 경제력 차이가 노동자계급 내부의 임금·근로조건·기업복지에서의 '경제적 분열'을 심화시켜 왔다. 기업별 노동조합 체계로 인한 노동조합들 사이의 '경쟁'은 노동조합운동의 조직간 단절, 계급 내 위화감 조성, 의식 분열을 심화시켜 왔다.

이러한 문제점들을 극복하고 노동조합 교육의 새로운 전환과 발전을 이루기 위해서라도 노동조합 조직형태를 산별노조로 전환하는 작업은 시급한 과제로 떠오른다. 수백, 수천 개로 쪼개진 기업별 노동조합의 교육자원을 산업별 틀로 끌어들이는 작업이야말로 효율적인 교육체제와 프로그램의 부재, 교육전문가의 부재, 교육제정과 교육시설의 부족으로 담보상태에 빠져 있는 한국노동조합 교육의 발전을 이뤄낼 수 있는 유력한 방안이 될 것이다.

교육자원을 어떻게 전국 차원 혹은 산업 차원으로 모을 것인가? 교육담당자의 전문성을 어떻게 기를 것인가? 단위 노조 차원에서 1회성에 그치는 교육을 어떻게 단계별·수준별로 체계화할 것인가? 입단투 중심의 '경제주의'에 머무르고 있는 교육주제를 어떻게 풍부하게 할 것인가? 강의식·주입식 교육방법을 '교육생 중심의 참여식' 방법으로 어떻게 전환시킬 것인가? 이런 과제들을 해결해야 하는 한국 노동조합에게 다음에 살펴볼 덴마크 노총(LO), 남아프리카 광원노조(NUM), 독일 공공노조(OTV), 스웨덴 노총의 교육훈련 활동은 시사하는 바 크다. 물론 상황과 조건에 따라 각국 사이에 상당한 차이를 보이고 있지만, 이들 나라의 노동조합운동은 산별노조라는 조직체계를 바탕으로 교육훈련 활동을 노동자계급 내부의 조직과 의식을 통일시키는 실천의 장으로 만든다는 공통점을 갖고 있다.

그 동안 외국노동조합 운동에 대한 글은 많이 소개되어 왔지만, 외국노동조합의 교육훈련 활동에 관한 글은 드물었다. 관련 자료와 정보의 부족으로 풍부하고 자세하게 정리하지 못한 한계를 갖지만, 교육체제·교육제정·교육대응을 비롯한 외국산별노조의 교육훈련 활동을 이해하는데 참고가 될 수 있을 것이다.

2. 덴마크 노동조합교육훈련제도(FIU)

1) 노동조합교육훈련제도(FIU)의 성립 배경

덴마크 노총(이하 LO)은 1973년 교육홍보 활동을 단일한 체계로 통합한다는 결정을 내렸다. 이 결정은 당시 현장위원(shop steward)과 노조간부의 임무와 역할이 크게 변하고 있다는 판단에 따른 것이다. 1960년대 후반기부터 제2차 세계대전 이후 호황을 누려왔던 경제상황이 악화되면서 불어닥친 노동시장과 사회시장의 변화는 덴마크 노동운동에게 새로운 문제를 던져주었고, 덴마크 노총은 상황 변화에 맞춰 노동조합운동 진영을 다시 정비할 필요성을 느끼게 되었다. 덴마크 노총은 교육훈련이 노동운동 발전의 핵심 사업임을 분명히 하고, 새롭게 만들어질 교육훈련 제도를 통해 현장위원들과 일반 조합원들의 지식과 능력을 높이고 이를 토대로 덴마크 노동조합운동을 새롭게 활기차게 만든다는 계획을 세웠다.

덴마크 노총은 새로운 교육훈련제도의 개발과 운영을 책임질 노동조합 교육훈련 제도위원회, 즉 FIU위원회를 조직했고, FIU위원회는 1973년 5월에 열린 덴마크 노총 대의원대회에서 발표한 '우리의 교육훈련활동'이라는 제목의 보고서를 통해 현장위원과 노조활동가



FIU는 조합원들에게 민주사회주의 의식을 전파하고 고취하는 것을 중요한 목적 가운데 하나로 생각한다.

를 위한 체계적이고 입체적인 교육훈련계획의 필요성과 일반 원칙, 그리고 개별 목표들을 정리했다. 이런 작업을 거쳐 1974년 1월 1일 덴마크 노동조합교육훈련제도(이하 FIU)가 출범했다.

2) FIU의 목적

FIU는 조합원들이 사회활동과 조직활동에서 자기 임무를 실천하는데 필요한 지식과 능력을 기를 수 있는 교육훈련 기회를 제공하는 것을 목표로 한다. 덴마크 노총은 FIU를 통해 현장위원들과 노동자들이 노동조합의 활동에 활발하게 참여하고, 노동조합 정책을 조합원들에게 자신 있게 설명하며, 노조활동과 정치문제를 보다 깊고 폭넓게 이해하며, 일반 조합원들을 노조활동과 정치활동에 끌어들이는 방법과 지식을 얻기를 희망한다. 덴마크 노총은 민주사회주의(democratic socialism)를 조직 이념으로 표방하고 있는데, 조합원들에게 민주사회주의 의식을 전파하고 고취하는 것을 FIU의 중요한 목적 가운데 하나로 상정하고 있다.

3) FIU의 운영

(1) FIU 교육생 선발

덴마크 노총에 소속된 조합원이라면 누구나 자유롭게 FIU에 참가할 수 있지만, 소속 산별노조가 참가여부를 최종 결정한다. 산별노조의 지부(local)가 교육생을 선발하여 노조 중앙본부에 통보한다. 따라서 조합원들은 FIU 관련 정보를 지부에서 얻는다. 교육생들은 대개 현장위원과 노조활동가들이며, 현장위원이 참가자의 40~45%를 차지한다.

(2) FIU 운영기구

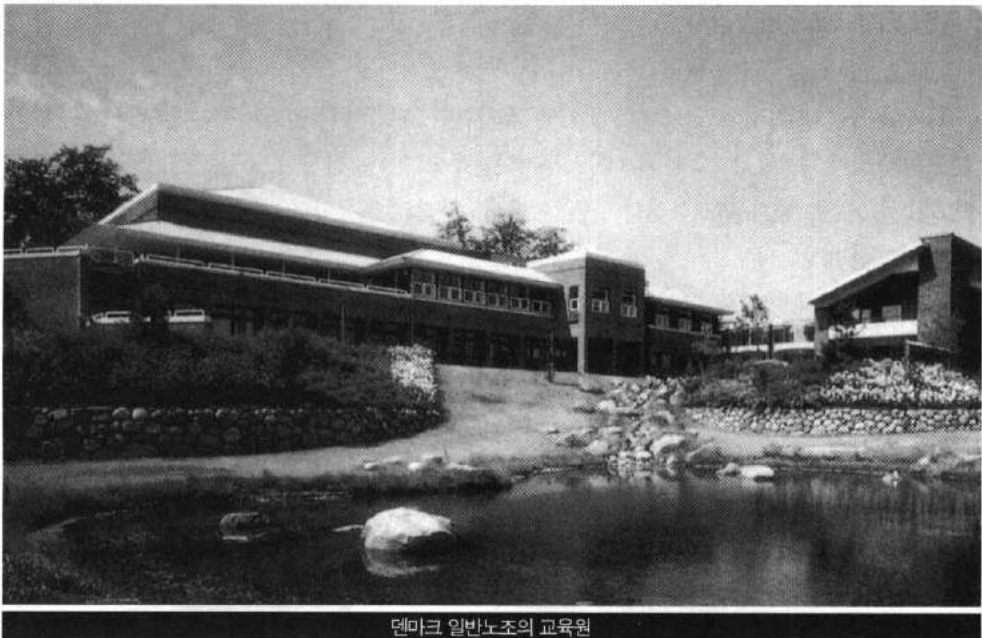
전체적인 관리와 운영은 덴마크 노총 집행위원회가 설치한 경제정책위원회가 책임진다.

이 위원회는 FIU의 교육훈련정책을 결정하며, 예산을 인준하고, 중요한 정책 변화가 필요할 경우 덴마크 노총 집행위원회에 권고안을 내는 역할을 맡는다. 일상운영은 FIU위원회가 담당한다. 위원은 노동조합이 지명한 사람들 가운데 덴마크 노총 집행위원회가 임명한다. FIU위원회의 위원은 모두 25명이며, 이들은 민간부문과 공공부문에 속한 다양한 노조에서 선발된다. FIU위원회의 임무는 덴마크 노총 집행위원회가 결정한 지침에 맞도록 FIU를 운영하는 것이다. FIU위원회는 산하의 FIU 센터를 통해 교육과정과 교재 개발을 책임진다.

(3) FIU 재정

덴마크 노총은 1960년대 후반부터 사용자들이 노동조합 교육훈련을 위한 재정을 부담해야 한다고 주장했다. 결국 1973년의 단체협상에서 사용자들은 모든 노동자들의 근로시간당 임금의 일부를 교육기금으로 내놓기로 합의했다. 이것은 FIU기금, 즉 노동조합 교육훈련기금으로 불린다. 단체협약상의 사용자 부담과 더불어 노동조합 역시 기금의 일부를 부담한다.

단체협약에 따른 시간당 교육기금은 해마다 늘어 1996년 현재 18 re(센트에 해당)이며, 이에 따른 1년 예산은 우리 돈으로 약 200억 원에 이른다. 이 기금은 덴마크 노총이 운영하며, 노조가 부담하는 재정과 함께 교육생들을 무료로 교육하는 재원이 된다.



덴마크 일반노조의 교육원

(4) FIU 교육시설

덴마크 노동조합운동은 FIU를 위한 교육시설로 노동자대학, 전국중앙단체 교육원, 회원 노조 교육원, 노동자교육협회(AOF)¹⁾ 산하 학교 및 사무실을 사용하고 있다.

교육기관	교육장소		비 고
노동자대학	Esbjerg 대학 Roskilde 대학 Elsinore 대학 (LO교육원)		1910년 설립 1976년 설립 1969. 6.1. 설립
LO 교육원	코펜하겐 FIU 훈련센터		1988. 6. 1. 개원
소속노조 교육원	일반노조(SID)	Langsohus 교육원 Svendborg 교육원 에너지센터	1969. 2. 24.개원 1977. 5. 1.개원 1986년 개원
	금속노조(METAL)	Jorlunde학교 Holstebro학교 Midelfart학교	
	상업사무노조(HK)	Juelsminde학교 Christiansminde학교 Klinton학교	
노동자교육협회(AOF)	255개 지부 사무실		

(5) FIU 교육생 및 강사

해마다 18,000여명의 교육생이 FIU에 참가한다. 교육생의 남녀비율은 남자 60%, 여자 40%이다. FIU는 100여명의 강사(trainer)를 두고 있다. 강사는 조합원들 중에서 선발하며, '노동자가 노동자를 교육한다'는 것이 강사 선발의 원칙이다. 물론 필요한 경우 학자나 전문가를 선발한다.

FIU를 만들 때 가졌던 구상은 현장위원이 작업을 면제받고 강사가 되도록 한다는 것이었지만 실제로는 전문강사단을 구성하고 있다. 하지만 전문강사단은 현장위원이었거나 비슷한 경력을 가진 사람들 중에서 선발한다. FIU는 강사들을 위한 재교육 과정을 두고 있다. 강사는 교육생들을 가르치고, 교육방법과 교재를 개발하며, 주제와 방법을 논의하고 평가하는 후속과정에 참가해야 한다. 강사의 급료는 덴마크 노총에서 지급한다.

1) 덴마크노동자교육협회(AOF)는 덴마크 노동운동과 민주당에 의해 1924년 설립되었으며, 노동조합들이 협회의 운영기구에 참가하고 있다. 노동자교육협회 교육은 노조원뿐만 아니라 일반 성인들에게도 개방되어 있다. 해마다 덴마크 국민 520만명 가운데 40만 명이 협회가 여는 여러 행사와 모임에 참가한다. 그리고 협회는 주간 고등학교와 어학원, 그리고 야간학교로 이뤄진 255개의 지부가 있다. 덴마크 전국에서 행정직원 4백명, 교사 1만2천명, 그리고 대의원 4천명이 활동하고 있다.

(6) FIU 교육방법

FIU의 교육방법은 교육생들이 스스로의 경험으로부터 배우는 것을 토대로 한다. 교육은 교육생들의 삶과 경험에서 출발하여 이론과 지식으로 나아가는 방식으로 진행된다. 물론 이론과 지식은 다시 실천으로 검증한다. 이러한 방법은 독일의 오스카 네흐트(Oskar Negt)와 브라질의 파울로 프레이리(Paolo Freiere)의 교육이론에서 많은 영향을 받았다.

(7) FIU 교육체계

① 기초과정

FIU교육은 산별노조가 진행하는 기초과정에서 시작된다. 기초과정의 내용은 근로조건과 노조 일상활동으로 이루어진다. 기초과정 I 과 II 를 통해 교육생들은 노동조합 활동, 노동운동 상황, 교섭방법, 의사소통, 회의진행법을 익힌다. 기초과정 III 과 IV 는 노동조합의 당면과제를 해결하는 데 초점이 맞추어져 있다. 교육생들은 지역사회에서 차지하는 노동조합운동의 역할과 과제를 검토하고 현장에서 노조활동을 계획·집행·홍보하는 방법을 배운다.

② 전문과정

과 정	과 목
조직론 과정	노동조합법, 회의운영법, 노조실무, 경영학, 회계학, 세금제도, 지부재정(1), 지부재정(2), 실업보험(1), 실업보험(2), 실업보험(3), 문화와 미디어, 인쇄 미디어, 전자 미디어, 미디어 교육, 라디오, 텔레비전, 노동조합의 교육정책, 학교활동 참가
노조활동 과정	단체협약, 광역자치단체 예산, 재정법, 기초자치단체 예산, 경영학, 경영조직론,
경영학 과정	경영실무(1), 경영실무(2), 경영실무(3), 경영전략, 기술론-기초과정, 공동결정-공동소유, 생산성향상, 임금제도, 민간기업, 민간법인
노사관계 과정	노동시장, 노동시장정책, 노동법(1), 노동법(2), 노동법(3): 공무원, 복지정책 경제학(1), 경제학(2), 국제노동조합운동, 해외수학여행
산업안전 과정	산업안전대의원, 작업환경법, 작업환경, 작업환경개선기구, 신기술과 작업환경, 작업환경과 정서, 작업환경의 본질, 신체적 스트레스 실내환경, 자연환경
특별과정	민주주의, 컴퓨터, 노동시장위원회, 지방정부와 노동조합운동, FIU강사 교육, 상근간부훈련과 강사재교육, 영어교육 및 영국방문 브뤼셀방문

기초과정을 마친 교육생들은 자기 관심과 계획에 따라 후속과정을 선택할 수 있다. 전문 과정은 조직론 과정, 노조활동 과정, 경영학 과정, 노사관계과정, 산업안전 과정, 특별과정의 6개 과정으로 구성되어 있다.

4) FIU 특징

FIU의 목표는 현장위원들에게 폭넓은 교육기회를 제공하는 데 있다. 기금 지원에도 불구하고, 지금 FIU가 봉착한 가장 큰 문제는 재정 부족인데, 그 이유는 교육생들에게 교육기간 동안의 임금을 지불해야 하기 때문이다. 덴마크 노총은 조합원들의 활발한 참여를 이끌어 내고, 동시에 재정부담을 줄이기 위해 유급 교육휴가제도의 확대가 필요하다고 판단하고 있다. FIU는 크게 네 가지 특징이 있다.

하나는 소속 산별노조들의 교육활동을 전국중앙 상급단체인 노총이 총괄한다는 점이다. 산별노조는 현장위원 교육과 노조간부 교육, 그리고 조합원 교육을 직접 실시하지 않는다. 경우에 따라 특정 산별노조에 필요한 교육은 노조가 직접 진행하기도 하지만, 대체로 노조 교육은 FIU위원회와 FIU센터가 책임진다. 모든 노동조합 교육이 전국중앙단체로 집중·통일되어 단일한 체계로 묶여있다는 점이 FIU의 가장 큰 특징이다.

두 번째 특징은 노동자교육협회(AOF)의 역할이다. 유구한 역사와 전통을 지닌 노동자교육협회는 자체 교육시설과 강사를 동원해 노동조합교육을 지원해 왔다. 산별노조의 막대한 재정 지원과 단체협약에 따른 FIU기금에도 불구하고 덴마크 노동조합운동은 시설과 자원, 그리고 인력 부족에 시달려왔다. 노동조합교육을 위한 노동자교육협회의 기여는 민중교육과 성인교육의 역사가 오랜 덴마크 사회의 장점이다.

세 번째 특징은 노동조합교육을 위한 재정을 사용자도 분담한다는 점이다. 노동조합교육이 사회발전과 인적자원 개발에 기여하는 점을 고려한다면 사용자의 노조교육 지원은 당연하다는 것이 덴마크 노동운동 진영의 주장이었다. 교육생들은 FIU과정 참가비를 내지 않으며, 교육에 참가하기 위해 드는 각종 비용, 즉 교통비와 교육참가로 인한 손실임금까지 받을 수 있다. 여기에 필요한 재정은 산별노조와 노총, 그리고 FIU기금에서 나온다.

네 번째 특징은 교육과정이 단계별로 체계화되어 있다는 점이다. 어느 단계의 교육에 참가할 지는 교육생이 이전에 어느 단계의 교육을 받았는가에 달려있다. 잘 짜여진 전산망과 합리적인 운영 제도는 교육을 원하는 현장위원과 조합원에게 알맞은 단계의 과정을 신속하게 제시해 준다.

3. 남아프리카 광원노조(NUM)의 교육훈련 활동

1) 남아프리카 광원노조(NUM)

남아프리카 광원노조(National Union of Mineworkers, 이하 NUM)는 인종차별정책이 기승을 부리던 1982년 12월 5일 창립되었다. NUM은 남아프리카 최대 노총인 남아프리카 노동조합회의(이하 COSATU) 소속 산별노조 가운데 가장 크며, 남아프리카 노동운동을 주도하고 있다. NUM의 조합원수는 1997년 현재 31만 명이며, 그 가운데 30만 명은 광산 분야에, 나머지는 에너지 분야에 고용되어 있다. 광산업에 고용된 노동자의 56%가 NUM 조합원이고, 대부분은 미숙련·저학력·흑인·남성 노동자들이다.



성인기본교육훈련(ABET) 워크숍에 참가한 NUM 조합원들.

2) NUM의 교육 역량

NUM의 교육훈련 역량은 COSATU 소속 산별노조 가운데 가장 탁월하며, 소속 노총인 COSATU 수준과 비슷하다고 평가된다. NUM은 중앙본부에 4명, 지역 본부에 10명의 상근 교육훈련 간부를 두고 있으며, 전국에 걸쳐 200명의 비상근 교육 활동가를 두고 있다. 이들은 지부의 교육활동가 기초과정과 산업보건안전 훈련과정을 거친 노동자들이다.

3) NUM의 교육훈련의 정책 목표와 실천 지침

NUM의 교육훈련 정책 목표

- 지도력과 조직력을 발전시킨다.
- 분석력과 비판력을 높인다.
- 효과적인 서비스를 조합원들에게 제공할 수 있도록 상근 간부의 역량을 강화한다.
- 교육훈련을 위한 장기 계획을 수립한다.
- NUM의 조직 목표와 노동조합운동을 지원한다.

NUM의 교육훈련 실천 지침

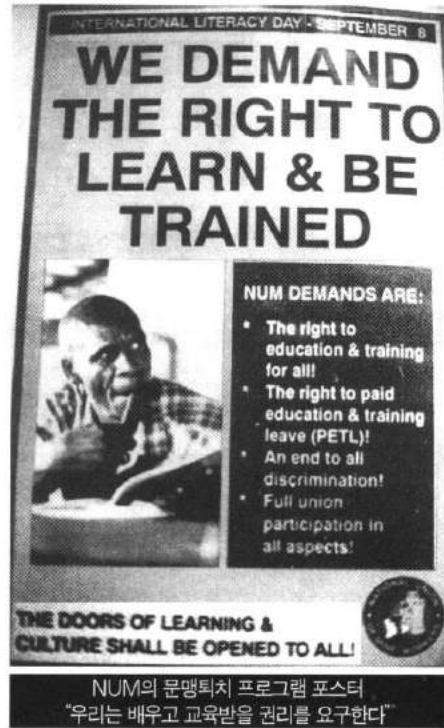
- 노총(COSATU) 교육 체계의 일부로 자리 매김한다.
- 진보성과 미래지향성을 추구한다.
- 모듈(module) 방식이어야 한다.
- 효율성과 전문성을 추구한다.
- 실습중심의 교육방법을 사용한다.
- 접근하기 쉬워야 한다.

4) 성인교육과 직업훈련과의 연계

NUM의 교육훈련 활동의 핵심은 성인교육 및 직업훈련과 연계되어 있다. 1994년 민주 정부 수립 이전까지 수십 년 동안 지속되어온 인종차별정책은 남아프리카 인구의 대다수를 차지하는 흑인을 교육과 직업에서 철저하게 소외시켜왔다. 그 결과 흑인 노동자의 상당수가 문맹과 미숙련 상태로 형편없는 임금을 받아왔다. 이 때문에 NUM의 교육훈련 활동은 노동 조합 활동 및 노동운동에 직접 관련된 교육뿐만 아니라 성인교육과 직업훈련의 영역까지 포괄하게 된다. 그 대표적인 활동이 문맹자 퇴치를 목표로 정부 차원에서 시행하고 있는 성인 기본교육훈련(Adult Basic Education & Training, 이하 ABET)에의 개입과 참여이다. 광산 노동자의 62%가 문맹이기 때문에 문맹 퇴치를 위한 ABET 활동은 NUM의 가장 중요한 활동이 되었다. NUM은 ABET에 대한 영향력을 확대하기 위해 중앙본부 차원에서 ABET에 관한 교육을 실시하고 있으며, 지부의 교육담당자들에게 끊임없이 ABET의 중요

성을 강조하고 있다. 특히 지부의 교육담당자들이 ABET 종사자들에게 필요한 능력과 자질을 갖출 수 있도록 노조 차원의 지원을 아끼지 않고 있다. ABET와 관련한 NUM의 장기 목표는 모든 사업장에 노사가 공동으로 참가하는 ABET위원회(성인기본교육훈련위원회)를 만드는 것이다.

ABET 문제와 더불어 NUM이 가장 중요하게 판단하는 교육훈련 활동은 국가가 공인하는 광산기술자격증 문제이다. 현재 남아프리카에서 광산업 관련 직업훈련은 어떠한 사회적 공인도 받지 못하고 있기 때문에, NUM은 국가 공인 광원자격증심사국의 설치와 광산기술자격증제도의 통합을 요구하고 있다.



5) NUM의 노동조합 교육훈련 활동

성인교육과 직업훈련 외에 노동조합 활동과 관련해서 NUM이 실시하고 있는 교육훈련 가운데 대표적인 과정을 간략하게 살펴보면 다음과 같다.

(1) 노조지도자학교

노조지도자학교는 '광원노조대학' (NUM College)으로 잘 알려진 「엘리아바라이 훈련센터」에서 실시한다. 지도자학교는 9개 과정으로 구성되어 있는데, 1) 인종차별철폐법 2) 새 시대·새 남아프리카의 노동조합 목표 3) 신경영전략과 작업장 변화 4) 성인기본교육훈련 (ABET), 5) 지부조직 강화와 조직간 교류증대 6) 노사관계법(LRA) 7) 산업보건안전 8) 주택정책 9) 교섭위원을 위한 경제학 따위이다. 각 과정은 2월, 6월, 9월, 11월 가운데 1주일에 5일씩, 3주에 걸쳐 진행된다. 노조지도자학교의 참가자들은 현장의 지도자급 활동가들이다.

(2) 작업장 교육훈련

NUM은 작업장, 즉 현장에서의 교육훈련을 강화하기 위해 1) 작업장의 모든 교육훈련의 NUM 참여, 2) 교육훈련에서의 모든 차별 철폐, 3) ILO현장 제140조에 근거한 유급교육 훈련휴가(PETL)의 보장, 4) 노동자들의 교육훈련 권리에 대한 사용자들의 보장을 핵심 요구로 공식화해 놓았다. NUM은 작업장의 교육훈련 여건을 개선하기 위해 각종 위원회와 포럼에 참여하는 활동가들의 역량을 강화하고, 그들의 활동을 지원하기 위한 교육훈련과정을 마련하고 있다.

(3) 산업보건안전 교육

산업보건안전 분야는 NUM에게 대단히 중요하다. NUM은 남아프리카 광산 사고의 주된 이유가 충분한 교육훈련의 부족이라는 한 조사위원회의 조사 결과를 중시하여, 현장 활동가를 대상으로 산업보건안전 교육을 꾸준히 실시해 왔다. 새로 제정된 광산보건안전법은 모든 작업장이 산업안전 활동가(stewards)를 선발해야 하며, 나아가 이들에 대한 의무 교육을 실시해야 한다고 규정하고 있다. 따라서 NUM은 사용자가 통제하는 산업안전 활동가에 맞서 노조 자체의 산업안전 활동가를 조직하기 위한 작업을 준비하고 있다.

(4) 교보재 개발과 제작

현재 NUM은 조합원 교육을 위한 시청각 교재로 「NUM 규약」, 「NUM 조직표」, 「NUM 창립 10주년 기념 비디오」, 「1987년 파업 비디오」, 「COSATU 역사」, 「현장 활동 비디오」, 「NUM 역사 카세트 테이프」 따위를 만들었다. 이밖에도 NUM은 「성인교육 활동가 지침서」, 「성인교육 참가자 교재」, 「신입 조합원 교육 진행자 지침」, 「신입조합원 참가자 교재」, 「조직운영기법」, 「학습 동아리 교재」, 「NUM 정책자료」, 「NUM 교섭위원 교본」, 「NUM 교섭위원을 위한 성인기본교육훈련 교재」, 「현장의 경영 변화, 어떻게 대응하나」, 「새로운 남아프리카의 노동조합」같은 교재를 발행했다.

(5) 1996년 NUM 교육훈련 활동

NUM이 1996년 실시한 교육훈련 과정은 다음과 같다.

「지부 교육활동가 기초과정」, 「지부 교육활동가 능력개발 워크숍」, 「현장활동가 기초과정」, 「학습동아리 담당자 워크숍」, 「지부 주말정책훈련 워크숍」, 「노조 지도자 학교(분기별)」, 「교육 방법론 개발 워크숍」, 「ABET 정책 워크숍」, 「국가공인자격증제도 연구 워크숍」, 「지역본부 교육모임」, 「전국 상근간부 역량 강화 모임 및 워크숍」, 「전국교육현장 회의」, 「교보재 생산과 과정 개발을 위한 워크숍」 등이다.

6) 교육훈련 문제점

교육훈련 문제와 관련하여 NUM은 몇 가지 문제에 봉착해 있다.

우선, NUM 교육훈련국이 노조 안의 다른 부서와 원활한 협력관계를 구축하는 문제이다. 두 번째, NUM의 교육훈련활동을 중앙노총인 COSATU의 교육훈련 프로그램과 조화시키는 문제이다. 앞에서 언급했듯이 NUM의 교육훈련 역량은 COSATU와 대등하다. 그러나 COSATU에 소속된 다른 산별노조의 교육훈련 역량은 초보 수준에 머무르고 있기 때문에, COSATU는 NUM이 요구하는 수준의 서비스를 제공하기보다는 산하 노조들의 요구를 지원하는데 바쁘다. 세 번째, 단연코 앞선 NUM의 교육훈련 지식과 경험, 그리고 자원을 다른 노조들과 공유하는 문제이다. 네 번째, 1994년 민주정부 수립 이후 노동조합을 반대자의 위치에서 '동등한 파트너'로 바꾸어 놓은 변화된 상황에 어떻게 적용하느냐 하는 문제이다. 지역차원, 산업차원, 전국차원에서 진행되고 있는 국가발전을 위한 각종 포럼과 테이블에 참가하는 노조 대표자들의 전문성을 강화하고, 전체 노동운동 차원의 정책과 대안을 제시할 과제가 NUM 교육훈련의 핵심 문제로 떠오르고 있다.

7) NUM 교육훈련의 특징

NUM 교육훈련의 특징은 세 가지로 나뉘볼 수 있다. 우선 산별노조가 교육훈련 활동의 주체라는 점이다. 덴마크의 경우 산별노조들이 노동조합교육훈련제도(FIU)를 통해 교육훈련을 전국 차원에서 통합해 실시하고 있는 반면, 남아프리카의 경우 산별노조의 독자성이

두드러진다. 교육재정, 교육시설, 교육내용, 교육강사, 교육방법의 책임 단위는 산별노조이다.

둘째, 문맹퇴치 교육을 노동조합이 실시하고 있다는 점이다. 높은 문맹률은 교육훈련 뿐만 아니라 직업훈련, 자격증 취득을 비롯한 경제활동과 선거참여, 각종 국가기관 참여 등 정치활동에 이르기까지 다양하고 전문적인 노조 활동을 진행하는데 큰 장애물이 되고 있다.

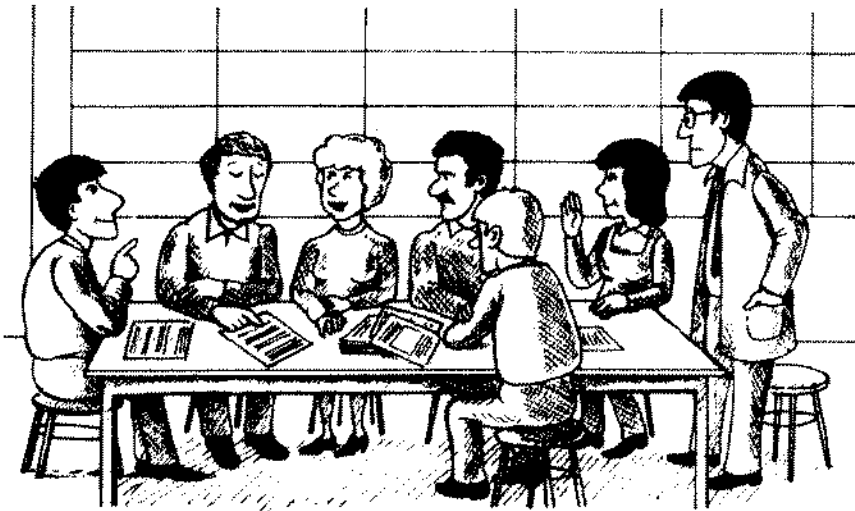
셋째, 노동자의 능력개발과 직업훈련 문제를 교육훈련 활동의 주요 사업으로 다루고 있다는 점이다. NUM은 직업훈련의 문제를 산업별 차원에서 정부와 사용자에게 제기하고, 관련 정부기구에 적극 참여하고 있다.

4. 독일 공공노조(ÖTV)의 교육훈련 활동

1) 독일 공공서비스교통운수노조(ÖTV)

독일 공공서비스교통운수노조(이하 독일 공공노조)는 1896년 조직되었다. 독일 공공노조는 연방정부·주정부·지방자치체의 공무원과 의료산업 및 교통운수산업의 노동자를 포괄하는 노동조합 조직이다. 조합원수는 180만 명으로 조합원 수가 300만 명인 금속노조(IGMetal) 다음으로 많다. 독일 공공노조의 구성은 우선 인적 측면에서 조합원·노조활동가·현장위원으로 나눌 수 있다. 노조에는 1995년 현재 2,300여명의 직원이 일하고 있으며, 그 가운데 1,100명은 행정업무 담당자이고 나머지 1,200여명은 직업적인 노동운동가 즉, 노조활동가들이다.

독일 공공노조의 조직 구성은 중앙본부-지방본부-지부 3단계로 되어 있다. 이러한 구성은 연방정부-주정부-시군 3단계로 구성된 독일의 행정체제와 상관있다. 전국 수준에서 지도하고 활동하는 중앙본부는 독일 남부의 슈투트가르트(Stuttgart)에 있으며, 지방본부는 16개 주에, 그리고 지부는 170개 시·군에 자리잡고 있다.



2) 독일 공공노조의 교육활동

독일 공공노조의 교육사업과 훈련활동은 덴마크 모델보다는 남아프리카 모델과 비슷하다. 상급단계인 독일노총(DGB)의 개입이나 지도없이 노조가 독자적으로 방침과 내용을 정해서 실시한다. 교육훈련을 실시하는 단위 역시 중앙본부·지방본부·지부 세 가지로 나누어진다. 그리고 노조가 실시하는 교육에 참가하는 교육생들은 조합원·현장위원·종업원평의회위원·노조활동가로 구성된다.

(1) 지부 교육

지부는 현장위원과 종업원평의회²⁾ 위원을 위한 교육과정을 개설하고 있다. 물론 조합원이면 누구나 지부의 교육과정에 자유롭게 참가할 수 있다. 지부가 실시하는 현장위원 교육은 매우 다양한 내용으로 이루어져 있으며 보통 3주 과정이다. 현장위원들은 우선 노동조합의 위상·역할·활동·체계·역사 등의 기초적인 내용을 배운 다음 현장위원으로서의 활동역량을 높이기 위해 대화법·회의진행법·갈등해결법·협상방법·교섭방법·노동법 등을 익히고 실습한다. 이러한 교육은 작업장에서 노조를 대표하여 임금단체협상에서 노조의 요구조건과 행동방침을 조합원들에게 설명하고 조합원들의 의견을 모아 노조에 전달하는 역할을 하는 현장위원들에게 대단히 유용하고 필요하다.

종업원평의회 위원을 대상으로 한 지부교육은 사업장의 인사·고용·교육훈련·작업조직·노동조건·산업안전·사내복지 등의 문제에 대해 개별 사용자와 교섭하고 종업원의 이익을 대변하는 평의회 위원의 활동역량을 강화하는 내용으로 진행된다. 2만7천명의 조합원이 있는 쾰른 지부의 경우 1996년에 25회의 교육을 실시했다. 이 교육에는 쾰른 지역의 현장위원과 노조원들이 참가했다.

지부는 교육계획 수립, 교육대상 선정, 교육내용 마련, 교육재정 집행에서 중앙본부나 지방본부로부터 독립성을 가진다.

2) 종업원평의회는 2차대전 이후 생겨난 독일의 종업원 조직이다. 종업원평의회는 종업원대표법과 공동결정법에 의해 보장되며 평의회 위원들은 종업원들의 직접 투표로 뽑힌다. 노동조합 조직과는 아무 상관이 없는 종업원평의회는 인사·고용·교육훈련·작업조직 등의 영역에서 종업원의 이익을 대변하며, 임금·노동시간·산업안전·복지시설·작업실제 등의 인건에 대해 공동결정권을 행사한다. 보통 노조원이 평의회 위원의 다수를 차지한다. 독일의 신별노조는 종업원평의회를 통해 사업장 차원의 노조활동을 전개하는 경우가 많다.

현장위원 세미나 교육과목

단체협약, 임금협약, 사업장내 조직활동, 노조가입 캠페인, 홍보활동, 노조원 명부관리, 조합비 관리, 교육활동, 대화법, 갈등해결법, 회의진행법, 신문제작법, 유인물제작법, 설문조사법, 작업장 환경문제, 노동시간과 근로조건, 청소년근로문제, 직업훈련, 스포츠·레저활동, 문화활동, 종업원평의회 활동, 사업장 집회 조직, 노조원 집회 조직, 고용과 해고, 직무변경, 합리화, 기술도입, 법률구조, 단체협약법, 노동법, 경영조직법, 연방헌법재판소판례, 연방노동법원판례, 헌법, 연금과 보험, 사회복지, 병동권, 인종문제, 세계화, 인류평화

(2) 지방본부 교육

지방본부는 지부가 실시한 교육과정의 후속 프로그램을 실시하며 보통 1년에 80회 이상의 교육과정을 진행한다. 물론 이 교육에 참가하기 위해서는 지부 차원에서 진행된 교육을 이수해야 한다. 교육의 집행과 운영에 있어 지방본부 역시 독립성과 자율성을 보장받고 있다.

(3) 중앙본부 교육

독일 공공노조는 5개의 교육센터를 갖고 있다. 이곳에서 중앙본부는 지방본부가 실시한 교육과정을 이수한 조합원·현장위원·종업원평의회위원을 대상으로 교육을 실시한다. 또한 중앙본부는 노조활동가를 위한 교육훈련도 실시한다. 1997년의 경우 모두 232회의 교육이 실시되었다. 중앙본부가 가진 교육훈련 임무 가운데 가장 중요한 것은 노조활동가들에 대한 교육이다. 독일 공공노조가 직접 월급을 주고 고용하는 전문적인 노동운동가인 노조활동가는 1,200여명에 달한다. 당연히 노조활동가는 기업의 종업원이 아니지만, 이전에 조합원이나 현장위원으로 활동했던 사람들이 대부분이다. 독일에서는 산별노조의 직원이 되기 위해서는 이전에 현장위원이었거나 이에 상응하는 경력을 갖고 있어야 하며 중앙본부가 실시하는 2년과정의 노조활동가 훈련과정을 받아야 한다. 이러한 훈련과정을 통해 노조활동가는 중앙본부는 물론 지방본부와 지부 사업에 필요한 실무능력을 기르고 더불어 노조정책·노조이념·노동정치·노동법·사회보장법·조세법·경제학·경영학·조직론·연금법·보험법·사회복지·사회정책·회계학·행정법·지방자치법 등 노동운동에 필요한 전문 지식을 익힌다.

3) 독일 공공노조의 교육방법 : 핵심그룹모델

독일 공공노조의 교육훈련 활동은 핵심그룹(Kerngruppen)을 기본 단위로 한 세미나 형태로 진행된다. 핵심그룹은 우리나라로 치면 조(組)나 소모임에 해당한다. 독일 공공노조는 1980년대 중반부터 핵심그룹에 기반한 교육훈련 활동 모델, 즉 핵심그룹모델(Kerngruppenmodell)을 발전시켰다. 하나의 교육과정 즉, 세미나는 2, 3개의 핵심그룹이 참가하며 1개의 핵심그룹은 5~8명으로 구성된다. 따라서 하나의 세미나에 참여하는 인원은 많아야 15명 정도이다. 핵심그룹 모델은 지부·지방본부·중앙본부에 상관없이 독일 공공노조 교육훈련 활동의 토대이다. 핵심그룹 세미나는 때때로 개별 사업장의 조합원이나 현장위원 혹은 종업원평의회 위원을 대상으로 진행되기도 한다.

핵심그룹 세미나의 가장 큰 목표는 교육을 이수한 현장위원과 종업원평의회 위원에게 작업장과 사무실에서 노조활동을 주도할 수 있는 능력과 지식을 체득시키는 것이다. 다시 말해 세미나의 목표는 현장에서 노조의 입장과 이익을 대변할 수 있도록 '사고력·친화력·활동력'을 가진 노조운동가를 양성하는 것이다.

〈 독일 공공노조의 교육단위·교육대상·교육방법 〉

교육단위	교육대상	교육방법
중앙본부	노조활동가(2년 과정) 지방본부 교육을 이수한 현장위원 지방본부 교육을 이수한 종업원평의회위원 지방본부 교육을 이수한 조합원	핵심그룹모델
지방본부	지부 교육을 이수한 현장위원 지부 교육을 이수한 종업원평의회위원 지부 교육을 이수한 조합원	
지부	현장위원 종업원평의회위원 교육에 참가하기 바라는 조합원	

4) 교육참가 자격과 신청

교육생들의 세미나 참가 자격은 노조조직의 직책이나 연령 혹은 학력이 아니라 오로지 교육참가자가 이전에 어느 정도의 노조교육을 받았는가에 달려있다. 세미나에 참가하고 싶은 사람은 신청서를 자신이 속한 지부에 해당 세미나가 시작되기 4달 전에 제출해야 한다. 지부는 신청서를 검토하여 사전교육 여부를 확인한 다음 세미나 참가여부를 결정하여 세미나 개최 2달 전에 신청인에게 참가여부를 통보한다.

독일 공공노조는 아이들 때문에 세미나에 참가하기 힘든 여성들을 위해 자녀보호 서비스를 제공하고 있다. 만약 어머니가 세미나 참가를 위해 아이들을 유치원이나 기숙사에 맡길 경우 노조는 관련한 모든 경비(교통비 제외)를 부담한다.

5) 독일 공공노조 교육훈련 활동의 특징과 당면문제

독일 공공노조 교육활동의 특징은 크게 세 가지로 볼 수 있다.

첫 번째 특징은 노조가 단계별 교육과정을 지향한다는 점이다. 원칙적으로 모든 조합원들이 노조의 교육훈련 활동에 참가할 수 있다. 전제 조건은 나이와 학력 그리고 성별이나 직책이 아니라 노조가 실시한 교육에 참가했는가 여부이다. 전에 어느 교육에 참가했느냐에 따라 교육의 수준과 내용이 결정된다. 앞서 밝힌 바대로 중앙본부가 주관하는 교육에 참가하기 위해서는 지부와 지방본부가 실시한 교육을 이수해야 한다. 지부·지방본부·중앙본부로 발전하는 조직체계에 따라 교육훈련도 초급·중급·고급으로 단계별로 조직된다. 이점은 덴마크의 FIU 과정도 마찬가지다.

두 번째 특징은 노조가 현장위원 교육을 강화하고 있다는 점이다. 독일 공공노조는 현장위원을 노조 조직의 핵심으로 여긴다. 현장위원은 현장의 조합원과 노조를 이어주는 허리 역할을 한다. 현장위원이 제구실을 못한다면 조합원과 노조의 관계는 단절될 수밖에 없다. 따라서 유능한 현장위원을 양성하는 문제는 노조의 사활이 걸린 핵심적인 문제이다. 1명의 노조활동가가 상대해야 할 노조원은 대략 1,500명에 달한다. 여기서 노조활동가와 조합원을 연결하는 현장위원의 중요성을 확인할 수 있다. 이런 이유 때문에 독일 공공노조는 교육훈련활동의 최대 목표를 현장위원 양성에 두고 있다.

세 번째 특징은 노조가 급격한 사회변동에 대응하기 위한 중심사업으로 교육훈련을 상정

하고, 시대의 변화에 발맞추는 교육 내용과 방법을 개발하기 위해 고심하고 있다는 점이다. 독일 공공노조가 당면한 가장 큰 문제는 시대가 빨리 변화하고 있는데 비해 노조의 대응은 형편없이 더디다는 사실이다. 독일 공공노조는 노동운동이 급격한 사회변동에 관심과 주의를 기울여야 할뿐만 아니라 새로운 대응방안을 모색해야 한다고 판단하고 있다.

독일 공공노조의 고민은 급격한 사회변동에 따른 노조원들의 의식과 행동 변화를 노동조합이 발맞추지 못한다는 데 있다. 노조원들은 집단주의 전통을 거부하고 개인주의를 추구한다. 노조원들은 더 이상 조직의 규율과 원칙을 지키지 않는다. 사회주의가 몰락한 이후 1990년대부터 불이닥치기 시작한 자본주의의 부활은 독일 공공노조원들에게 이러한 경향을 심화시켰다. 1970년부터 시작된 거대한 사회변동의 결과 기존의 가치들 즉, 근면 성실 의무는 무시되고 개성과 이기심이 증대하고 있다. 정당 종교 성과 관련된 기존의 권위는 퇴색하고 총체적인 아노미 상태가 진행되고 있다. 노동조합이 이런 문제들에 어떻게 대응할 것인가. 이것이 독일 공공노조의 고민이다.

독일 공공노조는 교육훈련 활동의 강화를 사회변동으로 야기된 여러 가지 장애물을 돌파하기 위한 유력한 수단으로 간주하고 있다. 노조는 산별노조와 현장조합원을 연결하는 매개자인 현장위원을 훈련하고 양성함으로써 이 난관을 극복하려 한다. 근로조건, 작업정보, 안전문제 등 가장 기본적이고 중요한 문제가 작업장 차원에서 결정되기 때문에 작업장에서 활동하는 현장위원의 능력개발은 대단히 중요하다. 노조는 현장위원에 대한 교육훈련이 강화되기 위해서는 중앙본부의 역할보다는 지방본부와 지부의 적극적인 활동이 중요하다는 평가를 내리고 지방본부와 지부 차원의 교육훈련 활동을 활성화시키기 위해 여러 가지 노력을 기울이고 있다. 교육사업에 있어 지부와 지방본부의 자율성과 독립성을 보장하는 것도 그 일환이라 할 수 있다.

5. 스웨덴 노동조합운동의 교육훈련 활동

1) 스웨덴 노동운동의 교육 전통: 학습동아리와 민중학교

스웨덴 노동운동의 교육 전통은 노동운동이 활발해지기 시작한 19세기말에 확립되었다. 1912년 노동자교육협회(ABF)가 창립됨으로써 더 많은 민중들이 학습할 기회를 얻게 되었다. 특별한 학습방법, 즉 학습동아리(study circle)가 개발된 것도 이 무렵이었다. 또한 이 무렵 많은 민중도서관과 민중학교(folk high-school)가 설립되었고, 이를 통해 많은 노동자들이 더 많은 지식을 획득할 수 있는 기회를 얻었다.



교육에 참가하고 있는 스웨덴 건설 노동자들

2) 스웨덴 노동조합의 교육방법: 학습동아리

스웨덴 노동조합의 교육훈련 활동에서 가장 널리 쓰이는 방법은 학습동아리이다. 학습동아리의 큰 이점 가운데 하나는 참가자들에게 실용적인 지식을 제공할 뿐만 아니라 다른 사람을 깊이 이해할 수 있도록 하고, 참가자들의 협동심을 기르고 인성을 개발하는 것이다. 학습동아리에 참가하는 교육생들은 다양한 배경을 갖고 있으며, 당연히 이들의 요구와 수준은 서로 다르다. 대개 학습동아리를 시작할 때 먼저 해야 할 일은 학습의 진도와 목표, 그리고 학습에서 얻고 싶은 바를 함께 결정하는 것이다. 따라서 동아리를 이끄는 사람의 역할은 학교 선생님의 역할과는 전혀 틀리며, 오히려 진행자·조정자·촉진자와 유사하다.

학습동아리에 참가할 수 있는 사람은 대개 5명~10명이다. 이들이 갖는 공통점은 자진해서 학습과정에 지원했으며, 학습과정을 마친 다음에는 학위나 사후 혜택을 전혀 기대하지 않는다는 점이다. 물론 참가자들에게 사전에 약속되는 것은 아무 것도 없다. 중요한 것은 함께 지식을 찾는 것이다. 학습동아리는 깊고 폭넓은 대화를 위한 기회를 제공한다. 학습동아리에서 함께 활동할 때, 참가자들은 다른 사람의 주장을 이해하는 것을 배우게 된다. 이런 방법은 민주적인 사고방식을 더 잘 이해하게 만든다.

3) 노동조합 교육 참가자격

모든 조합원들은 노동조합 교육, 즉 노동조합 조직이 주관하는 모든 학습활동에 참가할 권리가 있다. 노조교육의 목적은 우선 개별 조합원들에게 노동조합 조직에 관한 기본 지식과 임금과 근로시간에 관한 단체협약 내용을 바로 전달하는데 있다. 스웨덴 노동조합 교육의 특징 가운데 하나는 수학과 외국어 같은 실용적인 학습 과정을 제공하는 데 있다. 조합원들은 노동조합의 교육을 통해서 컴퓨터 같은 실용적인 기술과 기능을 익히고, 장래 일자리에 적합한 능력을 키우도록 지원 받는다. 이런 유형의 기초 교육은 모든 조합원들에게 제공되며 사전 지식이나 자격이 요구되지 않는다.

4) 노조간부를 위한 3단계 교육

노동조합 간부들 혹은 노동조합 과제에 맞추어 자신을 준비하기를 원하는 조합원들에게는 특별 교육기회가 부여된다. 이 교육은 3단계로 구성되며 '일반 노동조합지도자 교육'이라 불린다.

1단계 교육은 산업별 노조 차원에서 진행된다. 따라서 1단계 교육은 노조마다 내용과 방법이 다르다. 물론 1단계 교육의 목표는 모든 노조에 동일하다. 즉 참가자들에게 작업장에서 노동조합 활동을 수행하는데 필요한 지식을 제공하는 것이다. 이 교육은 주로 노동조합의 활동 방식과 조합원 조직방식을 다룬다. 참가자들은 작업장에서 근로조건과 근로환경 개선을 어떻게 이룰 것인가를 배운다. 참가자들은 노동조합이 조합원들에게 왜 필요하고 무엇이 중요한가를 생각하게 만든다. 또한 이 교육은 노동조합의 활동계획서를 만들고 노동조합 목표를 수립하며 사업관련 서류를 처리하는 방법을 가르친다. 다른 중요한 측면은 참가자들이 조합원들을 지도할 때 안정감을 느낄 수 있는 자신감을 심어주는 데 있으며, 학습동아리 방식으로 수행된다.

2단계 교육과 3단계 교육은 스웨덴 노총이 실시하며, 이 교육은 각급 단위의 노조간부와 노동조합에 근무하는 사람들을 위해 마련된 것이다. 2단계 교육에 참가하는 간부는 지역조직, 즉 산별노조의 지부(branch) 혹은 분회(section)에서 일하는 사람들이다. 2단계 교육은 참가자들에게 지역 차원에서 노동조합 활동의 계획·조직·조정과 관련된 지식을 제공한다. 이 교육은 작업장 차원에서 노동조합 협상지원, 노동조합 발전 사업 따위를 다룬다. 경제학, 사회학, 노동조합의 여론장악 방법, 노동조합 지도력이 교육 내용을 구성한다. 물론 이 교육은 중앙 차원에서도 진행할 수 있는데, 이 경우 2주 과정에 이어 가정 학습이 진행되며, 이후 1주 과정이 추가된다. 또한 이 교육은 지역 차원에서 외부 학습의 형태로 3일씩 5회 과정으로 진행할 수 있다. 모든 교육과정은 노총으로부터 그 질을 보장받는다.

제3단계 교육은 지역 혹은 전국 차원에서 노동조합 과제를 담당할 활동가를 대상으로 한다. 이 과정은 참가자들에게 노동시장, 임금체결, 지역정책, 여론 장악력 같은 장기적이고 포괄적인 계획 수립에 관한 지식을 제공한다. 참가자들은 정부의 재정을 분석하고, 정책참가에 대한 기본지식을 습득하며, 교사와 강사로서의 자질을 연마한다. 3단계 과정은 6개 과정으로 구성되며, 각 과정은 2주일동안 진행된다. 3단계 교육의 6개 과정은 다음 표와 같이 구성된다.

〈 3단계 교육 과정 및 내용 〉

과 정	내 용
이데올로기	이 과정은 노동조합운동이 사회 변화에 어떻게 대응할 것인가와 관련된 토론으로 구성된다.
조직발전과 지도력	참가자들은 여러 가지 조직 모델을 학습하며, 사용자들의 활동방식과 지도력, 그리고 사용자의 지도철학에 대해 알아본다.
국민경제	이 과정은 다른 나라와 스웨덴의 경제발전 과정을 짚어보고, 사회 변화에서 교육의 역할, 노동시장 전망, 경제와 시장에 대한 이론 따위를 학습한다.
노동법	스웨덴의 법률체계와 작업장에서의 법률분쟁 처리방법이 중요한 과목이다. 또한 이 과정은 유럽나라들의 노동입법 상황도 살핀다.
노동조합의 여론장악	여론장악은 무엇을 위한 것인가? 다양한 이익집단들은 어떻게 여론장악을 위해 노력하고 언론 미디어들은 어떻게 작동하는가? 이런 문제를 다룬다.
노동과 성취: 노동조합 임금정책	삶의 질을 높이기 위한 법·평등·교육·노동·임금·이윤·재분배 문제를 다룬다.

6개 과정 가운데 노동법 과정은 통신교육으로 이뤄진다. 이 과정은 조합원들이 집으로 돌아가서 참여하게 된다. 스웨덴노총은 참가자들에게 컴퓨터를 빌려주고 컴퓨터를 통해 교육이 이뤄질 수 있도록 컴퓨터강사도 지원하고 있다.

5) 특별교육 프로그램

특정 기업의 노동조합 대표로 선출된 조합원들을 위해 스웨덴노총은 경영과 관련된 특별 교육 프로그램을 갖고 있다. 교육은 5단계로 이뤄지며 각 단계는 1주일에 걸쳐 진행된다. 교육 과정에서는 경영학, 국민경제, 유럽연합 관련 문제를 다루며 기업이사회(company board)에서 노동조합 대표자들이 무엇을 해야하는 지를 가르친다.

이밖에도 노총은 특별 프로그램 2개를 더 갖고 있다. 하나는 근로환경을 다룬다. 이 과정의 주요 주제는 노동조합의 산업안전대의원이 안전한 작업장 환경을 만들기 위해 조합원, 노동조합간부와 협력하고, 사용자와 협상하는 방법을 다루고 있다. 다른 하나는 대중매체, 홍보선전, 선동술을 다룬다. 이 과정은 홍보선전과 여론장악 사업에 종사하는 사람들에게 실제적인 지식을 제공한다. 참가자들은 뉴스를 평가하고, 여러 종류의 매체를 갖고 실습하며, 직접 인터뷰해 보며, 기사거리를 작성하고 기자회견을 조직하는 방법을 배운다.

6) 노동조합대학(trade union university)교육

노동조합 대표자로 선출된 사람과 노동조합이 직접 고용한 사람들은 스웨덴노총의 대학 교육프로그램에 참가할 수 있다. 이 프로그램은 교육수준과 질이 담보된 대학들과의 협력을 통해 실행되기 때문에 일반 대학의 교육프로그램과 비교해도 손색없다. 이 프로그램은 참가자들에게 자격과 조건을 요구하지 않지만 참가자들은 '일반노동조합지도자 3단계 교육 과정'에 해당하는 지식을 갖고 있어야 한다. 스웨덴노총의 다른 교육프로그램과 비교할 때 노동조합대학 교육에서 배우는 교재는 훨씬 폭넓고 이론적이다. 참가자들은 소논문 형태의 시험과 프로젝트 보고서, 그리고 여러 가지 리포트들도 제출해야 한다. 이 과정에서는 여러 차례에 걸쳐 10일~20일 일정으로 숙박 프로그램을 실시하며, 학생들은 숙박 프로그램이 없는 기간에는 강사의 도움을 받아 집에서 자율 학습을 해야 한다.

7) 노동조합교육을 지원하는 법률들

1970년대 초에 사회민주당 정부는 노동시장과 관련된 세 법을 만들기 위해 강도 높은 개혁작업을 시작했다. 1974년 두 가지 중요한 법률, 즉 「노동조합 대표자의 작업장 지위에 관한 법률」과 「종업원의 교육휴가권에 관한 법률」이 만들어졌다.

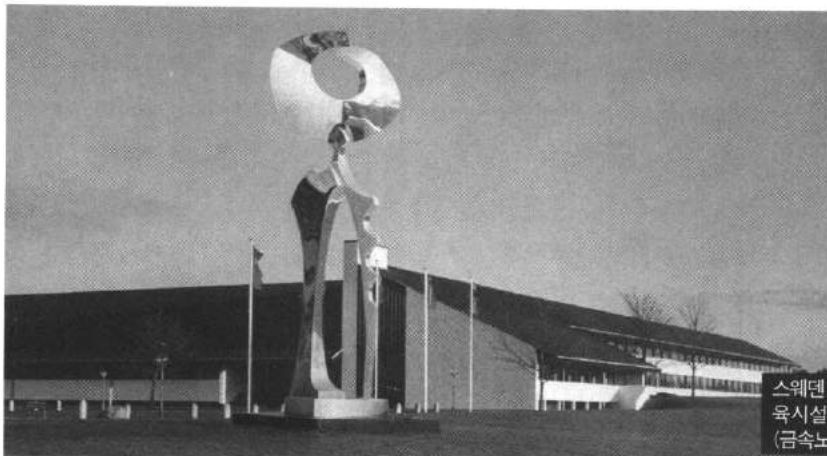
「노동조합대표자의 작업장 지위에 관한 법률」은 선출된 노동조합 간부들이 유급으로 노동조합 업무를 수행하고, 노조업무와 관련한 교육시간을 보장받으며, 감봉 없이 작업장에서 노동조합 활동을 수행할 수 있도록 휴가를 받을 수 있는 권리를 보장하고 개선하기 위한 것이었다. 이 법률 덕분에 노동조합의 교육활동가(study organizer)들은 휴가를 얻어 자기 속한 사업장뿐만 아니라 교육활동가가 없는 다른 사업장에서 학습활동 조직에 필요한 임무를 수행할 수 있는 권리를 갖게 되었다. 또한 교육활동가들은 노동조합의 작업장 활동에 필요한 주제나 분야에 대해 교육할 수 있는 권리도 갖게 되었다. 사용자들은 선출된 노동조합 간부들의 임무 수행을 방해할 수 없다. 물론 이 법률의 적용과 관련한 자세한 문제는 작업장 차원의 단체협약에서 규정된다.

「종업원의 교육휴가권에 관한 법률」은 모든 작업장, 파트타임 노동자를 포함한 모든 노동자, 모든 종류의 학습과 교육활동에 적용된다. 교육휴가 동안 무엇을 학습하고 배울 지, 그리고 그 교육에서 시험을 치는지, 학점을 받을 지는 종업원 자신이 결정한다. 법률은 학습

휴가에 어떠한 시간 제한을 두지 않으며, 또한 노동조합 학습동아리에 참가하기 위해 매주 몇 시간을 할애 받을 수 있도록 하고 있다. 물론 휴가는 작업상황에 맞춰 이뤄져야 하기 때문에 사용자들은 휴가를 연기할 수 있다. 법률은 학습휴가를 마친 종업원이 이전에 자기가 일하던 직책으로 복귀하는 권리를 보장하고 있다. 물론 노동자들은 학습휴가를 단축하고 현장에서 다시 복귀할 권리도 있다.

8) 노동조합 교육을 지원하는 민중학교

20세기 초반에 스웨덴 최초의 민중학교(folk high-school)가 만들어졌다. 민중학교들은 민중운동의 세 가지 큰 이데올로기에 바탕을 두었다. 그것은 자유교회, 금주운동, 노동운동이었다. 백년 이상동안 민중학교는 노동계급 교육의 중요한 터전이었다. 오늘날 스웨덴노총은 루네, 브룬스비크, 루네·외레나스에 세 개의 민중학교를 갖고 있다. 이 학교들은 모두에게 열려있지만, 학교는 노동운동의 정신과 이론을 가르친다. 고등학교 과정을 마치지 못한 조합원들이나 실업자들도 민중학교에 들어갈 수 있다. 민중학교에는 30주 동안의 고등학교 과정이 마련되어 있으며, 이 과정을 마친 학생들은 대학에 진학할 자격을 얻을 수 있다. 학교에서는 노동조합, 정치학, 일반 성인교육론, 미디어교육, 문화교육, 노동조합 지도력 향상 교육, 컴퓨터, 외국어, 국제업무, 근로환경, 경영학 따위를 가르치며 통신과정을 통해 참가할 수 있다. 민중학교는 국가보조금으로 운영되며, 학생들은 다른 성인 교육제도에서와 마찬가지로 학습수당을 받을 수 있다.



스웨덴 노조는 다양한 교육시설을 갖추고 있다.
(금속노조의 교육원)

6. 결론

우리가 앞에서 살펴 본 덴마크, 남아프리카, 독일, 스웨덴의 노동조합운동은 모두 산업별 노조체제이기에 가능한 교육자원(특히 인력과 재정)의 집중에서 오는 다음과 같은 이점들을 누리고 있다.

첫째, 노동조합의 교육훈련 활동이 기업의 울타리를 뛰어넘어 산업별 노동조합 조직의 체계 안에서 이루어진다. 덴마크의 경우 노총이 교육훈련 사업을 주도하고 있는데 비해, 독일 공공노조(ÖTV)와 남아프리카 광원노조(NUM)의 경우 노총은 보조 역할을 하고 산별노조가 교육훈련 사업을 주도하고 있다. 스웨덴의 경우, 산별노조와 노총의 역할이 체계적으로 구분되어 있다.

둘째, 산업 혹은 전국 차원에서 노동조합 활동에 필요한 전문 인력을 양성할 수 있는 여건을 마련하기 쉽다. 독일 공공노조는 노동조합과 현장조합원의 보다 긴밀한 관계를 위해 현장위원에 대한 교육을 강화하고 있으며, NUM은 노동조합 발전에 최대 장애물이 되고 있는 조합원의 문맹을 퇴치하고자 조직활동가들과 교육활동가들이 성인기본교육훈련(ABET)에 적극 참여할 수 있도록 관련 교육훈련을 진행하고 있다.

셋째, 교육체계가 지역·산별·전국 수준으로 확립되어 있다. 덴마크 FIU의 경우, 기초과정은 산별노조가 담당하며, 연속과정으로서의 전문과정은 덴마크 노총 직속기구인 FIU 센터와 FIU위원회가 담당한다. 독일 공공노조의 교육훈련 활동 역시 지부·지방본부·중앙본부라는 조직 체계에 맞춰 3단계로 체계화되어 있으며, 그 정점에 중앙본부의 교육과정이 자리잡고 있다.

넷째, 교육생의 조건과 수준에 맞게 프로그램이 단계별(초급·중급·고급), 대상별(조합원·간부·활동가·지도부)로 구분되어 있다. 덴마크 FIU는 4개의 기초과정과 6개의 전문과정으로 나뉘져 있고, 각 과정은 낮은 수준에서 높은 수준으로 배치되어 있다. 1996년 NUM의 교육훈련 활동을 보면 그 대상을 교육활동가, 조직활동가, 학습동아리 담당자, 지도자 등으로 자세하게 나뉘놓았다.

다섯째, 교육주체가 다양해 컴퓨터와 외국어 학습 같은 실용적인 것에서부터 노조와 국가 차원의 정책과 제도를 아우르고 있다.

여섯째, 1회성 교육을 뛰어넘어 중장기 전망과 계획을 갖고 노동조합의 교육훈련 활동을 준비하고 있다.

일곱째, 노동조합이 직업훈련과 성인교육(평생교육)에 관련된 기관 혹은 제도에 참여하고 있다. 스웨덴의 경우 민중학교와 학습동아리(study circle)라는 노동조합이 참여하는 오

랜 전통의 성인교육제도가 사회적으로 잘 조직되어 있으며, NUM은 정부차원의 문맹퇴치 프로그램(ABET)은 물론 직업훈련과 자격증제도에도 적극 개입하고 있다.

기업별 노조 체계에서는 노조의 다양한 경험 지식 자원이 기업의 울타리를 벗어나 산업별 혹은 전국 차원에서 전파되고 공유되지 못한다. 앞에서 언급했듯이 교육훈련의 영역에서는 더욱 그러하다. 개별 단위노조가 아무리 좋은 교육훈련 활동의 경험과 자원이 있더라도 그것은 그 노조만의 것이지 전체 노동자의 것이 되기는 어렵다. 동일 산업에서조차 수십 개 수백 개로 분열되어 있는 우리나라 노동조합의 경우, 교육훈련의 성과를 노동운동 전체의 성과로 모아내기는 거의 불가능하다. 이런 조건에서는 조합원을 '종업원'이 아닌 '사회인'으로, '근로자'가 아닌 '노동자'로, '개인'이 아닌 '계급'으로 성장시킬 수 없으며, 급변하는 안팎의 정세 속에서 새로운 변신과 도약을 요구받고 있는 노동조합운동의 개혁과 혁신을 이끌어낼 수 없다. 노동자들의 의식 강화와 노동운동의 혁신을 위한 가장 유력한 수단은 교육훈련이며 따라서 노동조합의 교육훈련에 더 많은 투자가 필요하다는 사실을 부정하는 사람은 없지만, 지금까지 이러한 생각은 구상에 머물렀을 뿐 실행된 적은 없다. 그것은 관심과 의지의 부족 때문이라기보다는 자원 부족이라는 객관적인 조건 때문이었고, 결국 자원 부족 문제는 역으로 관심과 의지의 부족을 초래했다.

기업별 노동조합 체계로부터 산업별 노동조합 체계로의 이행은 자원 부족이라는 한국 노동조합운동의 고질 문제를 해결할 수 있는 단초를 만들어 줄 것이다. 물론 우리가 앞에서 살펴본 나라들의 노동조합운동이 처한 조건과 상황은 서로 다르며, 당연히 교육훈련의 내용과 수준, 체계와 방법에도 많은 차이가 있다. 더군다나 산별노조 체계를 갖추고 있다고 하더라도 교육자원의 집중과 교육사업의 실행이 항상 효율적으로 이루어지는 것도 아니다. 그러나 노동조합의 교육훈련 활동에서 산별노조 체계가 중요한 것은 그것이 문제 해결의 종착점이 아닌 출발점이기 때문이며, 외국 노동조합의 사례들은 이 점을 잘 보여주고 있다.

기업교육의 내용과 기법

— 노동교육과 비교하여 —

1. 들어가는 말
2. 기업교육과 성인학습자의 특성
3. 기업교육의 시대적 변화
4. 기업교육의 형태
5. 기업교육의 기법
6. 기업교육의 평가
7. 맺음말

1. 들어가는 말

노동교육이 노동자를 대상으로 노동조합 또는 노동조합과 관련된 기관에서 실시·운영하는 교육이라면, 기업교육은 교육대상이 노동교육과 비슷하지만 운영하는 주체가 기업이라는 측면에서 다르다 할 수 있다.

사실 정확하게 말하자면 기업교육이라는 단어는 없다. 노동교육과 대비하고 비교한다는 측면에서 기업교육이라는 말을 사용하고 있지만 정확히 정의 내리자면 산업교육(Industrial Education)이라는 단어가 정확하다. 이해를 돕기 위해서 좀 더 구체적으로 보면, 교육은 크게 제도권 교육과 제도권 외 교육으로 구분하고 있다. 초등학교에서 대학과정까지의 교육은 정규교육 즉 제도권 교육이라고 정의한다면 정규교육을 제외한 교육을 제도권 외 교육이라고 정의한다. 한편 제도권 외 교육은 사회교육과 산업교육으로 구분하고 일반적 표현의 기업교육이란 산업교육을 의미한다. 그러나 기업교육이라는 말이 노동교육과 비교되는 산업교육의 개념으로 관행적으로 사용되어 왔기 때문에 여기서는 기업교육으로 표현하기로 한다.

교육의 효과를 구성 짓는 구성요소에는 재정적 측면, 인적 자원의 측면, 그리고 프로그램의 질적인 측면이 있다. 기업교육과 노동교육을 위와 같은 구성요소로서만 비교한다면 충분한 비교가 되지는 않는다. 그러나 여기서는 기업교육과 노동교육을 프로그램의 측면에서 살펴보고 기업교육으로부터 적용할 것은 적용함으로써 노동교육의 질적 발전에 다소나마 도움이 되었으면 한다.

2. 기업교육과 성인학습자의 특성

기업교육은 평생교육 개념에서 접근한다. 평생교육이란 일생을 통한 교육으로 일정한 학교 교육과 특정 연령에 국한했던 교육의 개념을 탈피하여, 살아가는 동안 꾸준히 교육을 받을 수 있는 계속성과 사회와의 통합성을 강조한 교육이다. 여기서 기업교육은 평생교육의 개념이고 평생교육은 성인학습자를 대상으로 하는 행위인 만큼, 성인학습자의 특성을 알아보면 기업교육의 요구가 반영될 수 있을 것이다.

첫째, 성인학습자의 일반적인 특성은 자기 주도적일 때 자아성취감이 높고, 개인적인 감정에 대해 폐쇄적이므로 동기부여가 강하게 주어져야 하며, 인정받기를 좋아하므로 지속적인 피드백을 주어야 한다. 또한 자신이 원하는 것만 학습한다는 특징이 있다. 때문에 기업교육은 철저하게 성인학습자의 특성을 반영한 프로그램개발에 모든 역점이 모아진다. 최근 기업교육의 '개별화 프로그램'의 발전도 자아성취감이 높은 성인학습자의 특징을 반영한 것이라 할 수 있다. 또한 기업교육은 교육생이 선택 할 수 있는 폭이 넓다. 다시 말해서 커리큘럼이 다양하다는 것이다. 이렇게 다양한 커리큘럼 중에 교육 당사자가 본인에게 필요한 커리큘럼을 선택 할 수 있다. 이렇듯 기업교육은 성인들의 학습 특성을 반영한 프로그램을 개발하고 운영한다.

둘째, 성인학습자들은 신체적으로 독특한 특성을 가지고 있다. 밝은 조명, 안락한 의자, 큰 글씨 및 큰 소리(시청각 교육을 포함)가 요구되며 어떤 과업을 수행하기 위한 전 단계로 더욱 많은 교육과 시간을 필요로 한다. 이에 기업교육은 많은 재원들이 소요되는 위와 같은 교육환경을 거의 완벽하게 구사하고 있다. 일부 대기업의 연수원은 이러한 성인학습자의 신체적, 정신적인 특성들을 반영하여 다양하고 규모 있게 구성되어 있다.

셋째, 성인학습자의 심리적인 특성은 자아발달, 개성 발달, 도덕성 발달, 신념 발달 등이 포함된 인성 발달과 관련된 프로그램에 더욱 많은 관심을 기울이고 있다. 따라서 기업교육은 인성 발달과 관련된 프로그램을 대량으로 도입하고 이를 개별 기업의 정서에 맞게 표준화하여 사용되고 있다. 이는 기업교육이 성인학습자의 특성을 반영한 프로그램을 도입하는 또 하나의 좋은 예라고 할 수 있다.

위에서 설명한 바와 같이 기업교육은 성인학습자의 특성을 반영하여 개별화되고 다양한

프로그램을 운영하고 있는 반면에 노동교육은 성인학습자의 신체, 심리적인 특성을 일정하게 반영을 하고 있지 못하고 집단 및 조직 중심적인 프로그램을 운영하고 있다. 이것이 노동교육의 교육효과를 저해하는 가장 기본적인 요소인 것이다. 노동교육은 기업교육이 기업의 조직적인 성과를 얻기 위하여 자연스러운 개별화 교육과 열린 프로그램을 운영하는 것을 개인주의적이고 개개인의 경쟁을 부추기는 교육으로 비판만 하지 말고, 이를 노동교육의 이념이 손상되지 않는 범위 속에서 어떻게 적용할 것인가를 고민하는 것이 교육의 효과를 높이는 일차적인 과제가 될 것이다.

노동교육도 성인학습자를 대상으로 하는 교육인 만큼 학습자의 인내와 자율만을 고집하지 말고 성인학습자의 특성을 반영한 교육을 개발하고 적용해야 할 것이다.

3. 기업교육의 시대적 변화

기업교육은 산업사회가 시작되면서 발달해 왔다. 기업주들은 그들의 필요에 의해서 노동자들에게 교육과정을 보급하게 된다. 최초의 '지식 보급' 단계에서부터 최근의 '태도 변화'를 요구하는 단계에 이르는 기업교육의 역사적 변화를 보며 기업교육의 발달과정을 살펴보자.

1) 제1단계 : 지식(Knowledge)의 보급 단계

산업사회가 시작되면서 노동력이 농촌에서 도시로 급격하게 이동되고 다량의 임금노동자가 생겨났다. 이에 따라 기업주들은 그들의 필요에 의해서 노동자들에게 일정한 교육프로그램을 보급하게 되었다. 직장생활을 영위하기 위하여 필요한 기초적인 지식이 그것이다. 기업주들은 풍부하고 값싼 노동력을 이용하려 해도 사회생활, 직장생활에 필요한 기초지식이 없는 단계에서는 이들의 노동력을 이용하는데 한계가 있다는 인식에서 교육이 등장했다. 기업내 조직질서의 확립, 관리질서의 확립, 그리고 기업의 운영형태와, 생산성의 인식 제고 등의 기본적 지식은 임금노동자들에게 필수적인 자질이기 때문이었다. 또한 이러한 내용은 단시간 내에 많은 지식을 한꺼번에 보급해야 하기 때문에 대단위 교육장소에 일방적인 강의라는 형태로 나타났고 근무의 시간인 야간에 주로 이루어졌다. 이 때 산업체 부설 학교과정이 각 기업에서 경쟁적으로 도입된 것도 이와 맥락을 같이 한다.

이 같은 지식보급 단계에서의 프로그램은 관리에 대한 관심이 주를 이루었고 대체로 성형화된 프로그램이 대부분이다. 이를 계속 순환 반복하면서 많은 노동자들에게 은혜적으로 교육과정을 보급하게 되었다. 사실은 기업주들의 필요에 의한 것이었지만 노동자들은 다량의 정보와 지식을 습득하게 만드는 교육과정 속에 몰입되고, 기업주들은 이를 교묘하게 이용하면서 산업사회 초기의 조직질서를 확립하게 되었다.

2) 제2단계 : 훈련 (Training)의 정형화 단계 (기능인의 보급 단계)

본격적으로 근대적인 산업사회로 진입하고 고도성장을 하는 과정 속에서 수많은 기능인들을 보유한 기업주들은 더 큰 이익을 얻게되었다. 물론 단기능이지만 소품종 다량생산 시스템에서는 하나의 기능을 소유한 다량의 노동자는 생산성 향상의 기수나 다름이 없었다. 따라서 기본적인 지식의 보급 단계에서 기업교육은 정형화된 훈련을 통한 기능인의 양산으로 교육의 초점을 이동하게 된다. 물론 기본적인 지식의 보급 프로그램을 이수한 다량의 노동자들이 정형화된 훈련의 대상자가 되었다.

기업에서는 앞다투어 기술인의 양성이라는 슬로건을 내걸고 많은 프로그램을 개발하였으며 해외에 많은 기술자를 연수하게 하는 해외연수과정도 이 시기에 나타나게 되었다. 즉, 행동과학과 테일러리즘에 의한 엄청난 고도성장과 생산성 향상은 이러한 정형화된 훈련 프로그램을 통한 지속적이고 체계적인 교육의 효과라는 측면을 배제할 수 없다.

이렇듯 기업교육의 제2단계는 훈련의 정형화를 통한 수많은 기능인 양성에 많은 초점을 맞추어졌던 교육의 효과는 어떤 단계보다 더욱 높았다고 평가할 수 있다.

3) 제3단계 : 태도(Attitude)의 변화를 추구하는 단계

고성장에서 저성장으로 접어들고 있는 최근의 기업교육은 철저한 합리주의에 바탕을 두고 노동자들의 태도변화를 추구하는 단계로 변화하고 있다. 감량경영과 조기퇴직이 붐을 이루면서 평생직장에 대한 인식이 사라지고 개인경쟁력을 갖추고 있는 사람만이 조직생활에서 살아 남을 수 있다는 인식이 팽배하면서 기업주들은 또 다른 교육적 과제를 안게 되었다. 점차 개별화되고 개인주의화되어 가는 조직 구성원들에게 어떤 방식으로 조직적 마인드를 형성하도록 할 것인가가 생산성 향상보다 더 큰 과제로 대두되고 있다.

기업주들은 이러한 문제점들을 해결하기 위한 해법을 교육에서 찾고 있다. 최근 기업교육의 경향은 개별화 교육을 통한 노동자들의 태도변화에 초점을 맞추고 있다. 최근 정보기술의 급격한 발달은 개별화 교육과 개별화 학습의 개발과 보급을 가능케 하고 있다. 학습조직이라는 개념도 개별화 교육에서부터 출발한다. 통신교육은 개별화 교육의 기초 단계였다. 스스로 학습하여 평가받는 통신교육은 내용이 점차 세련되면서 컴퓨터의 광범위한 보급과 함께 완벽한 개별화 프로그램을 개발하여 각 개인들에게 보급되고 있다. 개인의 경쟁력이

조직의 경쟁력이고 조직의 경쟁력이 기업 경쟁력으로 직결한다는 내용이 개별화 학습의 주된 내용이다. 개인 경쟁력을 갖추지 못한 노동자는 치열한 삶의 경쟁에서 도태될 수밖에 없다는 식의 개별화 교육은 최고 정예 노동자만을 요구한다. 계속해서 도입되는 자동화와 정보화는 이러한 추세를 더욱 부채질하고 있다.

최근 감량경영, 대량해고, 구조조정 등 기업주들의 가장 어려운 과제들을 노동자들은 자연스럽게 쉽게 받아들이는 경향이 있다. '그럴 수밖에 없는 상황'이라는 인식이 노동자들에게 팽배하다. 집단 지향적인 노동자들이 태도는 개인주의화되고 개별화되어 가고 있다. 태도의 변화가 노동자들에게 광범위하게 일고 있다. 이것이 개별화 학습이 낳긴 기업교육의 가장 큰 성과물이다.

최근 기업교육은 지식의 보급과 기능의 정형화 그리고 태도의 변화를 한꺼번에 추구하는 경향이 있다. 교육(Education)을 통한 새로운 지식보급, 훈련(Training)을 통한 단기적인 학습효과 그리고 개발(Development)을 통한 장기적인 태도변화를 하나의 프로그램 속에 혼합된 형태로 운영하며 새로운 시도를 하고 있다.

4. 기업교육의 형태

교육은 그 효과적인 측면에서 교육생들의 사고와 행동의 변화를 추구한다. 기업교육도 마찬가지로 원리가 적용된다. 기업교육은 피교육생인 노동자들에게 지식(KNOWLEDGE), 기능(SKILL), 태도(ATTITUDE)의 향상과 변화를 추구하기 위한 제반 활동이라 정의할 수 있다. 산업사회 초기에는 노동자들에게 지식의 전달이 주목적이었던 반면 최근에는 노동자들의 태도변화를 추구하는 방향으로 기업교육이 내용적으로 변화하게 된다. 이러한 태도변화를 추구하는 이면에는 교육을 통한 인간의 이해와 발달이라는 측면보다, 해당기업의 이념과 조직인으로서 기업에 몰두할 수 있도록 강요함으로써 조직에 충성할 수 있는 인간을 만들어 내는데 역점이 두어진다. 태도변화를 강요하는 교육의 형태로 변화하고 있는 기업교육은 내용까지도 교묘하게 열린교육으로 포장하여 일정한 효과를 보고 있다.

기업교육의 형태는 크게 3가지로 분류할 수 있다. 첫째는 교육생들에게 희망을 불어넣는 계층별 교육이 그것이다. 둘째는 교육생들에게 전문가임을 주입시키는 직능별 교육이 있다. 그리고 광범위하게 기업의 이념을 주입시키는 정신 교육과 기타 외국어 교육 등으로 분류된다. 이는 노동교육에서도 찾아볼 수 있는 교육형태이지만 그 내용적인 측면에서는 큰 차이를 보이고 있다.

1) 계층별 교육

계층별 교육을 살펴보자. 기업 내에서는 계층을 세분화하고 있다. 각 개별기업마다 편차가 있긴 하지만 계층별 교육은 크게 7단계로 나눌 수 있다.

신입사원 교육과정, 중견사원 교육과정, 초급관리자 교육과정, 감독자 교육과정, 관리자 교육과정, 고급관리자 교육과정, 임원교육과정이 계층별 교육을 형성하는 커리큘럼이다.

사회에 첫발을 내딛는 신입사원에게는 신입사원 교육과정이 있다. 교육기간이 짧게는 일주일에서 길게는 6개월까지 배치된다. 대체로 OJT(On the Job Traing)기간을 포함하면 1년 이상 걸리는 과정도 있다. 커리큘럼을 살펴보면 '조직에 대한 이해', '직장예절', '업무

의 혁신과 창의력 개발', '조직의 목표와 협력', '의사소통과 인간관계', '보람찬 인생', '행복한 삶' 등 다소 추상적인 내용으로 편성되어 있다. 신입사원 교육과정의 교육목표는 '기업형 인간으로의 재탄생'이라는 공통점이 있다. 조직인으로서 순응하는 자세를 주입하고 열심히 일하면 조직인으로서, 기업인으로서 성공할 수 있다는 것인데, 내용이 다소 추상적이지만 '직장생활을 잘하면 사회에서 필요한 사람이 될 수 있다'는 이데올로기가 숨어 있는 것이다. 이것이 바로 신입사원 교육과정의 가장 큰 효과인 것이다.

둘째 단계로 중견사원 교육과정이 있다. 중견사원 교육과정의 핵심은 WTC(Workmanship Training Course)라는 '직장인 정신함양 과정'이다. 이 과정의 목적은 '프로직장인으로서 가치관과 직업관을 재정립' 하는 것이다. 입사하여 2년 정도의 직장생활은 직장인으로서 또는 조직원으로서의 환상이 깨지는 순간이기도 하고 무기력하게 반복되는 일과로 인하여 직장인의 희망이 무너지는 시기이다. 이때쯤 실시되는 '직장인 의식함양과정'은 중견사원으로서의 자세를 바르게 하고 직업관을 재정립하여 의식의 변화를 통한 기업생산성 향상에 초점이 맞추어진다. 교육과정도 신입사원 때의 강의위주 교육에서 토의와 참여 위주의 교육형식으로 바뀌게 된다. 교육내용은 '새로운 만남', '의식의 혁신', '태도변화를 유도하는 교류분석' 등이 주를 이루게 된다. 또한 다양한 게임, 역할연기(Role Playing) 등을 통하여 직장생활의 갈등 상황을 극복하는 훈련도 가미된다. 이와 같은 '직장인 의식 함양' 과정을 통하여 교육생들은 '정신적인 재충전'이라는 성과를 획득하고 또 다시 조직생활에 몰입되게 된다.

셋째 단계로 초급관리자 교육과정이 있다. 기업에 따라서 직위는 다르겠지만 '대리, 계장, 주임' 등이 이 과정의 교육대상자가 된다. 조직생활을 하면서 첫 승진이 이루어진 후의 교육과정으로 그 효과는 그 전의 계층별 교육보다 더욱 조직적이다. 초급관리자로서 기업의 주인임을 주입시키는 내용이 추가 되고 기초적인 리더십 교육이 병행된다. 이제 시키면 시키는 대로에서 초급단계이지만 지휘하고 감독하는 단계의 지위를 가진 이들에게 교육의 효과는 예상을 뛰어 넘게 된다. 어려운 경쟁을 뚫고 승진한 이들에게만 주어지는 교육과정은 교육생들에게 자긍심과 또 다른 희망을 불어넣게 된다.

넷째 단계는 감독자 능력개발과정이 있다. 주로 제조업 등 생산직에 필수 코스인 감독자 능력개발과정은 TWI(Trinig Within Industry)로 통칭된다. 현장 직·반장 등 관리 감독자가 주 교육대상인 감독자 능력개발과정은 감독자를 위한 정통교육과정으로 작업지도, 작업개선, 작업안전 등 주로 기능교육 내용을 담아내고 있다. 여기에서 이들에게는 소규모 집단을 지휘, 감독 할 수 있는 권한이 주어지므로 리더십과 인간관계에 대한 내용도 일부 포함된다.

다. 감독자에게 요구되는 기본 기능과 필수 관리 코스를 체계적으로 습득할 수 있는 교육과정을 포함하고 있기 때문에 그 효과는 초급관리자 교육과정만큼 높다. 감독자 능력개발 과정의 교육대상자는 초급관리자 교육과정의 대상자들보다 평균연령이 높은 것이 특징이다. 이는 현장에서의 승진가능성이 일반 사무직보다 낮음을 나타내는 것으로 교육에 대한 열의는 그 어느 교육과정보다 높은 것이 또 하나의 특징이다.

다섯째 단계는 관리자 능력개발과정이다. 그 유명한 MTP(Manage Training Program) 과정이 관리자 능력개발과정의 전부이다. 일본에서 시작된 이 프로그램은 수십년 동안 개발, 발전되어 이제는 기업교육의 대표적인 프로그램으로 자리를 잡고 있다. 기업조직의 핵심인 과장급들을 교육하는 프로그램인 MTP는 다른 어떤 프로그램보다도 세련되고 다양한 내용으로 구성되어 있다. 조직관리의 책임자로서의 능력과 관리자로서의 실력배양이라는 목표 하에 실시되는 관리자 능력개발과정은 노동자의 계급을 뛰어넘는 교육 과정으로 평가할 수 있다. 환경변화에 능동적으로 대처하는 종합관리능력향상과 함께 리더십 배양에 많은 시간을 할애하는 교육과정은 조직에서의 갈등을 관리하고 고충을 처리하는 교육과정까지 편성하여 직장에서 발생할 수 있는 여러 가지 갈등 유형들을 중간관리자로서 해결할 수 있는 능력을 가르친다. 또한 '교섭의 기술', '사람 다루는 법' 등의 프로그램은 인사고과권자로서 하급직원들에게 미칠 수 있는 영향력을 최대한 발휘하여 일정한 권위를 세울 수 있도록 도와준다. 이 단계에서는 '목표에 의한 관리'라는 과정이 필수인데 생산성 향상을 위하여 주어진 목표는 어떤 수단과 방법을 동원해서라도 반드시 달성해야 한다는 이데올로기를 주입하기도 한다. 기업에서 중간관리자가 될 확률은 적다. 이 프로그램에 입교한 교육생들은 이젠 더 이상 이직이나 퇴직을 고려할 수 없을 정도의 사람들로 구성되어 교육 응집력은 그 어느 과정보다 높다. 자연스럽게 이루어진 교육생들의 만족도와 교육효과는 상당히 높음을 볼 수 있다.

여섯 번째가 고급관리자 능력개발과정이다. 이는 부장급들을 대상으로 하는 교육으로 그 내용은 관리자 능력개발과정과 유사하다. '조직활성화'라는 프로그램이 가미된다거나 해외 연수 프로그램을 삽입시켜 MTP와 차별화를 시도한다. 그러나 커다란 줄기는 MTP 내용을 벗어나지 않고 있다.

마지막으로 임원교육과정으로 계층별 교육의 대미가 장식된다. 사실 임원은 노동법상 노동자가 아니다. 수직적 계급의 상승단계이기도 한 임원교육과정은 교육환경과 과정에서 다른 계층별 교육과정과는 판이하게 다르다. 대부분의 기업에서 임원교육과정은 해외에서 실시된다. 내용 또한 국제적이며 사교프로그램이 대다수이다. 임원은 기업을 책임지는 단계이

다. 따라서 교육과정도 좀 더 지시적이다.

이처럼 기업의 계층별 교육은 직장생활만 잘 할 수 있다면 언제든지 수직적 상승이 가능하다는 '희망'이라는 이데올로기가 숨어있다. 사실은 그 수혜자가 점점 줄어들어 최종적인 임원교육과정은 통계적으로 따져보면 1/1000도 안되지만 누구나가 고급관리자가 되고 임원이 될 수 있다는 희망을 가지고 직장생활에 임하게 된다. 그 희망의 이데올로기는 계층별 교육체계를 통하여 노동자들에게 전해지게 되는 것이다. 계층별 교육은 일반적으로 수행하는 직무의 계층구조와 각 계층의 업무를 수행하는데 필요한 능력을 향상시킨다는 목표를 가진 교육 형태이지만 그 이면에는 더욱 커다란 목표가 숨겨져 있는 것이다.

그러면 노동교육의 계층별 교육을 살펴보자. 사실 노동교육도 형태 면에서는 계층별 교육의 형태를 갖추고 있다. '신입조합원 교육과정', '대의원 교육과정', '상집간부 교육과정', '대표자 교육과정' 등을 기업교육과 비교하여 생각하면 계층별 교육 형태가 된다. 그러나 교육의 효과 면에서 살펴보면 기업교육의 그것과는 큰 차이를 보인다. 프로그램에서도 기업교육의 그것은 완전하게 성형화되어 있고 이를 계속해서 평가하고 다듬고 있다. 프로그램의 질이 여러 가지 평가요소에 의하여 발전되고 있다. 반면에 노동교육의 계층별 프로그램은 정형화된 것도 없고 실시되는 횟수 또한 기업교육과 비교가 되지 않는다.

2) 직능별 교육

기업교육의 형태 중에 또 한가지는 직능별 교육이다. 직능별 교육은 교육생들에게 전문가임을 주입시키는 교육이다. 인사전문가 교육과정, 노무전문가 교육과정, 금융전문가 교육과정, 컴퓨터 전문가 교육과정, 품질관리전문가 교육과정, 마케팅전문가 교육과정, 재무회계전문가 교육과정 등 이루 헤아릴 수 없이 많은 직능별 교육과정을 기업교육은 갖추고 있다.

기업교육에서 계층별 교육의 수혜자가 승진과 수직적 상승에 성공한 사람들이라면 직능별 교육은 모든 사람들이 교육대상자가 될 수 있다. '그 분야에서 최고가 될 수 있는 전문가로 성장할 수 있다면 승진은 별 상관없다'라는 의식이 최근 노동자들에게 팽배하다. 기업교육의 직능별 교육은 이러한 노동자들의 요구를 적절하게 반영하고 있다. 그러나 최고의 전문가는 누구나 되는 것이 아니다. 직능별 교육은 모두가 최고의 전문가를 육성한다는 목

표를 제시한다. 그리고 이를 교육생들은 저마다 가감 없이 받아들여지게 된다.

노동교육에서도 비교적 활발하게 운영되고 있는 교육이 직능별 교육이라 할 수 있다. '교육담당자 교육과정', '조사 담당자 교육과정', '조직담당자 교육과정' 등이 기업교육과 비교되는 노동교육의 직능별 교육이라 할 수 있다. 비교적 많은 프로그램이 운영되고 있고 이를 통한 일정한 성과가 나타나고 있는 것이 노동교육의 직능별 분야이다. 또한 이를 통하여 직능별 전문가도 상당히 배출되기도 하였다.

노동교육의 직능별 분야는 일정한 성과에도 불구하고 한계를 노출하고 있다. 교육의 연속성으로 인한 프로그램의 질적인 변화가 없다는 것이다. 교육대상자들이 계속 변화하는데 따른 수준 높은 프로그램을 운영 할 수 없다는 한계가 있다. 이를테면 노동조합 선전홍보담당자 교육과정은 수많은 경험과 노하우가 있음에도 프로그램은 예전의 그것과 항상 비슷하다. 선전홍보 담당자가 2년 또는 3년 단위로 바뀌기 때문에 프로그램을 한 단계 높여 진행 할 수 없는 한계가 분명히 있는 것이다. 이는 노동교육의 다른 직능교육에서도 나타나고 있는 현상이다. 교육 프로그램은 교육생들의 '출발점 행동(사전 학습정도)' 이 비슷한 상황에서 개발된다. 교육대상자가 대부분이 초보라면 초보단계에 맞는 프로그램을 운영해야 하는 것이 상식이다. 노동교육의 직능 부분은 이러한 초보단계를 탈피하지 못하고 있다. 교육대상자들이 계속해서 노동조합 또는 노동운동을 영속적이며 전문적으로 할 수 있는 구조가 마련 되지 못한 것이 발전된 형태의 프로그램을 운영하지 못하는 가장 큰 원인일 것이다. 노동교육의 직능별 프로그램을 개발·발전시킬 수 없는 구조는 어쩌면 기업별 노동조합구조 속에서 계속해서 나타나는 한계 상황일지도 모른다.

3) 정신교육

기업교육의 마지막 형태가 정신교육이다. 지위의 수직적 상승으로 인하여 수혜를 받는 계층별 교육이나 자기분야의 전문적인 지식을 획득하는 직능별 교육은 그 대상과 내용이 명확하다. 반면에 정신교육은 그 대상과 내용이 불분명하다. 기업교육에서 정신교육은 사회적인 현상이나 상황에 맞게 그때그때 개발되는 특성을 가지고 있다. 사회가 어수선하면 기업 분위기가 어수선해지기 마련이다. 이같은 상황에서 기업에서는 조직의 기강을 바로 세운다는 명분으로 정신교육을 실시한다. 때로는 위협적으로 다가오기도 하고 때로는 부드럽게 다가오기도 하는 정신교육은 일정한 효과를 얻는다. 기업은 기업이 추구하는 이념을 전달하기

위하여 정신교육이라는 방법을 선택한다. 정신교육은 주기적으로 발생한다. 기업에서는 계층별 교육과 직능별 교육 이외에 노동자들의 의식을 기업적인 방법으로 지배하기 위하여 정신교육을 목적 의식적으로 실시하고 있다.

노동교육에서 정신교육의 형태는 찾아보기 드물다. 결의를 다지는 형태의 회의나 집회 등이 있을 수 있으나 이를 교육의 형태로 보기에는 무리가 따른다. 노동교육은 각각의 커리큘럼상에 노동자들의 가치관과 신념을 갖게 하는 단발성 정신교육 프로그램은 있으나 정신교육 자체 프로그램을 운영하는 경우는 거의 없는 듯하다. 최근 노동자들의 인성발달이라는 프로그램이 진보적인 종교단체에서 시험적으로 실시된 적이 있으나 이는 기업교육의 태도 변화 프로그램을 응용한 정도를 벗어나지 못하고 있어 노동교육의 실질적인 자체 정신교육 프로그램은 없다고 말 할 수 있다.

5. 기업교육의 기법

기업교육은 교육과정의 효과를 극대화하기 위하여 다양한 기법을 이용하고 있다. 똑같은 수준의 교육대상자에게 똑같은 내용의 과정을 전달할 때 어떤 교육기법을 이용하여 전달하느냐가 교육효과의 성패를 좌우하는 경우가 있다. 지식의 보급단계에서는 주로 강의라는 교육방법이 이용되었고 지능의 습득 단계에서는 훈련이라는 방법이 주로 사용되었다. 최근 정보기술의 혁신적인 발달에 따른 다양한 교육기법은 기업교육의 효과를 더욱 증진시키고 있다.

기업교육기법의 변화는 몇 가지의 경향을 띄게 된다. 강의식 교수 기법에서 토의식, 참여식, 실습식 교육기법으로 변화·발전하고 있다. 기존의 강의식 교수법이 강사의 능력이나 역량에 의하여 교육의 효과를 좌우했던 강사중심의 교육기법이었다면 참여식, 토의식 강의 기법은 학습자를 중심으로 전개하기 때문에 학습자의 흥미와 요구를 일정하게 반영할 수 있다는 장점을 가진다. 역할연기, 브레인스토밍, KJ법 등 각종 문제해결 프로그램 교류분석(TA), MBTI 등 인성발달과 태도변화를 요구하는 프로그램이 대표적인 토의식, 참여식 프로그램이라 할 수 있다. 토의식, 참여식 프로그램은 강사중심의 ONE WAY COMMUNICATION 에서 학습자 중심의 TWO WAY COMMUNICATION 또는 다자간의 의사소통을 통하여 교육생의 흥미를 더욱 유발하는 기법으로 최근 기업교육에서 전 교육 과정에 적용되고 있다.

학습단위(CLASS ZONE)가 소단위로 변화하는 것도 눈 여겨 볼만하다. 수많은 지식과 정보를 많은 사람들에게 짧은 시간에 전달했던 지식의 보급단계에서는 대형교육장에서 대단위 학습(CLASS)이 운영되었지만 태도의 변화를 추구하는 최근의 경향에선 20명 내외의 소단위 학습이 운영되고 모두가 참여하는 형태로 변화해 가고 있다.

교육과정의 선택에 있어서도 운영자가 교육생의 교육과정을 지명하거나 날짜를 지정해주는 지명입과제나 강제입과제에서 교육생 스스로가 과정과 시간을 선택할 수 있는 입과신청제로 변화하고 있다. 이는 성인학습자의 특성을 반영하고 있는 좋은 예이다.

교수매체의 발달은 기업교육의 기법을 더욱 발달시키고 있다. 교재라는 단일매체에 의존하던 초기와는 다르게 교보제 중심으로 수업이 운영되고 있다. 슈트, 프립차트, OHP, TP, 모형 등이 사용되고 있으며 최근에는 컴퓨터다 멀티 미디어를 이용한 교육이 급증하고 있다.

정보기술의 발달에 따른 원거리 화상교육으로 시간과 비용을 절약하는가 하면 인터넷 등을 이용한 다양한 정보수집과 수집된 정보를 교재화하여 통신으로 수업을 받는 이른바 컴퓨

터 보조교육(Computer-Based-Training)은 기업교육 기법의 새로운 경향이라 할 수 있다.

노동교육에서도 최근 다양한 기법으로 교육효과를 극대화하기 위한 노력을 하고 있다. 강의식 교육방법을 지양하고 참여식, 토의식 교수기법을 도입하고 있으며 수업단위도 세분화하려는 노력이 돋보인다. 그러나 기타 교수매체의 다양화나 통신을 이용한 교육 등은 활발하게 이용하지 못하고 있다. 교수매체의 다양화는 많은 재원이 소요되는 이유에서 그리고 통신교육은 기업교육의 개별화 과정을 그대로 답습한다는 비판이 제기되고 있는 현상으로 인해 활발하게 적용하지 못하고 있다. 더욱 고민해야 할 과제이지만 정보기술의 급격한 변화·발달은 기업교육 뿐만 아니라 노동교육의 형태변화를 요구하게 될 것이다. 노동조합이 추구하는 이념과 개별화 교육을 접목시키려는 노력이 수반되어야만 교육의 효과는 극대화 될 것이다.

6. 기업교육의 평가

교육과정의 마지막은 수강생들이 교육의 목표에 도달하였는가의 여부를 판단하는 평가의 단계이다. 학교교육에서는 평가가 가장 중요한 학습성취의 잣대로 이용되는 반면 기업교육에서는 최근까지 평가에 대한 연구가 활발치 못했다.

교육과정이 끝난 후에 교육환경, 강사, 프로그램의 정도 등을 평가하는 반응평가 위주로 진행되었다. 그러나 최근 학습평가를 실시하는 교육과정이 점차 늘어나고 있다. 학습평가란 시험, 면접, 보고서 등의 수단을 이용하여 학습성취도를 측정하는 평가이다. 특히 신입사원 교육에서 학습평가는 일반화되고 있다. 교육수료 후에 어느 지역, 어느 부서에 배치하는 기준도 교육과정 후에 치르는 학습평가에 의해 판가름나는 기업도 점차 많아지는 추세이다.

활용도 평가까지 도입하는 기업도 있다. '활용도 평가'란 교육에서 성취한 내용을 현장에서 활용하고, 응용하느냐를 측정하는 평가로 많은 시간과 구체적인 관찰을 필요로 하는 평가이다. 인사고과, 능력평가는 장기적인 활용도 평가의 예라 할 수 있다.

올바른 평가는 프로그램의 질적인 변화를 수반한다. 노동교육에서의 평가는 반응평가 수준을 벗어나고 있지 못하다. 반응평가는 단기적인 효과에 불과하다. 활용도 평가를 하기에 현실적으로 어려움이 있지만 학습평가를 실시하는 방법을 개발한다면 프로그램의 질적 발달을 예상 할 수 있을 것이다.

7. 맺음말

기업은 교육에 소요되는 재원을 비용의 개념이 아닌 투자의 개념에서 바라본다. 따라서 모든 교육과정의 개발과 운영은 더 높은 생산성을 확보하기 위한 투자인 것이다. 앞에서 제 기했듯이 이 교육의 효과를 규정짓는 요소로 재정적 측면, 인적자원 측면, 프로그램의 질적인 측면을 교육효과의 3대 요소라 한다. 재정적인 측면과 인적자원의 측면에서는 기업교육과 노동교육은 비교가 되지 않는다. 앞으로도 상당기간 이 문제는 좀처럼 해결되지 않을 것이다. 그러나 프로그램과 관련하여서는 노동교육이 기업교육과 비교 대상이 충분히 될 수 있다. 프로그램 개발과 운영은 소프트웨어에 해당하는 것이기 때문이다.

그러기 위해서는 기업교육의 변화추이를 살펴보면서 노동교육에 적용할 것은 과감하게 적용한다는 자세가 노동교육을 담당하는 당사자에게 필요하다.

첫째로 성인교육의 특징을 먼저 이해하고 이를 적절하게 활용할 수 있는 방법을 연구해야 할 것이다. 성인교육이 자기중심적인 것에 비하여 노동조합교육은 집단 및 조직 중심적인 교육이다. 앞서 강조했듯이 성인학습자는 자아성취 지향적 일 때 학습성취도가 높다고 했다. 노동교육도 이러한 성인학습자의 요구를 분석하고 프로그램을 개발 운영해야 할 것이다.

둘째, 기업교육이 성과 지향적이라면 노동교육은 실적 지향적이다. 교육은 분명한 효과와 성과가 있어야 한다. 인간의 사고와 행동의 변화를 요구하는 것이 교육이기 때문이다. 따라서 성과와 효과가 없는 교육이라면 실시하지 않는 편이 낫다. 지금까지 노동교육은 성과 지향적이라기 보다는 잡혀진 예산에 의해 집행, 운영되는 실적 위주로 진행되어 왔다. 이는 구체적인 목표의 부재에도 그 원인이 있다. 구체적인 목표와 목표를 반드시 성취한다는 성과 지향적인 교육이 될 때 교육의 효과는 극대화 될 수 있다.

셋째, 노동교육은 점차 개별화되고 있는 기업교육의 경향을 이해하고 이에 대한 적극적인 대응책을 강구해야 할 것이다. 기업교육의 개별화 추세는 앞으로도 계속해서 추진될 것이다. 개별화와 노동조합이 추구하는 이념과는 일정한 거리가 있으나 교육이라는 수단을 이용한다고 생각하면 교육생들의 요구를 정확히 파악하고 효과를 극대화하기 위해서는 개별화 교육과정의 개발은 장기적으로 필요한 과제이다.

넷째, 교육효과를 높이기 위해서는 기법의 다양화가 이루어져야한다. 토의식, 참여식, 각종 게임 기법, 시청각 교재 등 각종 멀티미디어의 활용은 전체적인 교육효과를 한 단계 끌어 올릴 수 있는 수단이다. 교육기법의 다양화는 기업교육을 교훈으로 해야 할 것이다.

다섯째, 평가방법의 개발이다. 기존의 반응평가 위주에서 학습평가, 활용도평가를 사용하기 위한 고민과 연구가 뒤따라야 한다. 올바른 평가는 프로그램의 질적 발전을 담보한다는 사실을 깊이 깨닫고 각 과정마다 평가도구를 개발해야 할 것이다.

노동교육과 기업교육을 수평적, 평면적으로 비교해서는 안될 것이다. 그만큼 노동교육의 역사와 경험은 기업교육의 그것과는 비교할 수 없다. 또한 여러 한계에도 불구하고 노동교육은 기업교육의 한 분야가 아닌 노동조합 교유의 이념과 내용으로 그 독자성을 확보하고 있다. 자주적이고 민주적인 교육프로그램이 계속해서 개발되고 노동자들의 희망과 삶을 담아내는 교육이 될 때 비로소 기업교육과 확연하게 대비되는 노동교육이 될 것이다.

제 4 장

한국 노동교육 사례

1. 조사 개요 및 방법
2. 교육사례
3. 요약 및 결론

1. 조사 개요 및 방법

• 이번 조사의 목적은 현 시기 노동교육의 발전방향과 교육방법 개발에 적합한 교육사례를 발굴하여 그 사례에서 나타나는 특징을 일반화하는 것에 초점을 맞추었다.

• 사례 조사를 위해 조사팀은 먼저 노조교육 사례에 관한 기존 문헌자료를 수집 정리하였고, 사례 선정을 위해 노조 교육을 담당하고 있는 연맹·주요 사업장·단체의 교육담당자와의 간담회를 개최하였다. 이 같은 준비작업에 기초하여 주요 사례를 선정하고 대상 조직에 대한 면접 및 방문 조사를 실시하였다.

• 조사를 통해 확인된 교육 사례는 다음과 같이 분류할 수 있다. 첫째, 강의식 방법을 지양하고 토론식 방법을 추구하는 교육 둘째, 문화적인 방법을 노동교육에 도입 한 사례 셋째, 정서적인 접근으로 가치관, 태도 변화를 추구하는 교육 넷째, 개별 노조를 뛰어넘는 공동교육 다섯째, 노동교육의 대상을 확대 한 교육 등이다. 이를 표로 나타내면 아래와 같다.

구분	방 법		대 상	실시 주체
1	토론식 교육방법	종합토론식 교육	일 8시간 조합원 교육	기아자동차 노조
2	문화적 교육방법	상황극 교육	노동법개정 투쟁 교육	부천지역본부
3	인간관계 및 삶에 접근하는 교육방법	생활총화교육	핵심 간부 교육	성남영애이지 노조
		자기발견교육	지역 노조 간부 교육	가톨릭 노동사목
4	기업별노조를 뛰어넘는 노동교육	합동조합원교육	조합원 교육	병원연맹 서울지역본부
		노동교실	연맹 간부 교육	민주금속연맹
5	교육 대상을 확대 한 노동교육	자녀교육	조합원 자녀교육	현대중공업 노조

• 이번 조사는 1997년 6월부터 9월까지 진행되었다.

2. 교육사례

토론식 교육방법

기아자동차 노조의 토론식 교육 (8시간 조합원 교육)

노동교육의 두드러진 특징 중 하나는 조합원 다수에 대한 기초 교육을 중시하는 것이다. 그러나 이같은 특성이 한국의 현실에서는 잘 구현되지 못하고 있다. 우선 노동조합에 포괄되지 않은 미조직 노동자들은 노동교육 대상에서 아예 비껴나 있으며, 노조가 있는 사업장에서도 조합원 교육은 일회적으로, 그것도 일 부분만을 대상으로 실시되는 경우가 허다하다.

이러한 노동교육의 현실에 비추어 볼 때 기아자동차 노동조합(이하 기아 노조)의 조합원교육은 이를 개선하려는 새로운 시도로 평가되고 있다. 기아의 조합원 교육 사례는 18,000여 명이나 되는 조합원 전원을 대상으로 조합원 교육을 시도했다는 점에서도 평가받을 수 있지만, 여기서 주목하고자 하는 점은 일방적인 교육 방식으로 지적되어 온 강의식 교육을 넘어서는 토론식 교육 방법을 조합원 교육에서 실시하였다는 점이다. 물론 1년에 16시간이나 되는 교육시간을 단체협약을 통해 확보하는 등 교육 조건에서 다른 노조의 일반적인 현실과 비교할 수 없는 특성이 있긴 하지만, '조합원 다수를 대상으로 토론식으로 교육하는 것은 불가능하다'는, 그래서 어쩔 수 없이 강의식 교육을 계속할 수밖에 없다는 논리가 안이한 주장일 수 있음을 보여 주는 사례이다.



기획 및 준비과정

1) 기획의 배경

기아 노조는 전체 조합원을 대상으로 한 노동교육을 실시하기 위해 교육선전실 산하에 '교육위원회'를 두고 있다. 교육위원회의 조합원 교육에 대한 생각은 크게 두 가지로 모아진다. 그 하나는 그 동안 실시된 조합원 교육이 일방적인 강의식이어서 '예비군 교육'처럼 교육생의 관심과 참여가 높지 못하였다는 것이고, 다른 하나는 교육이 일회적으로 끝나 성과가 체계화되지 못한다는 것이었다.

교육위원들은 이러한 문제를 보완하기 위해 95년 하반기부터 조합원 교육에서 몇 가지 변화를 모색하였다. 우선 조합원의 관심을 높일 수 있도록 영상매체를 사용하고, 강의 교육을 보완할 수 있는 참여형 교육방법을 도입한 점이였다. 당시 교육 주제는 '노동법'이었는데, 이를 영상물로 제작하기 위해 '노동자뉴스제작단'에 60분용 교육비디오 제작을 의뢰하였다. 다른 한편 교육위원들은 외부교육전문기관과 함께 참여형 교육을 준비했다. 그렇게 해서 1회 8시간 짜리, 노동법을 주제로 한 조합원 교육을 실시하였다. 방식은 주로 비디오 영상교육과 강의, 공동체 놀이, 퀴즈게임, 찬반토론 등으로 구성되었다.

그 결과 조합원들의 관심이 이전보다 상당히 높게 나타났고, 교육을 담당한 교육위원들도 향후 교육방법을 변화시켜야 한다는 짐을 실감하게 되었다. 이는 교육 후 작성된 교육참가자 평가에서도 드러나는데, 공동체 놀이, 비디오교육, 퀴즈게임(찬반토론)등 새로운 교육방법에 대한 교육생들의 평가가 특히 좋은 편이었으며, 영상교육은 95%의 높은 호응을 얻었다. 노조는 위와 같은 긍정적 평가에 기초하여, 96년 전체 조합원 교육에서 토론식 교육방법을 도입하기로 결정하였다.

2) 교육위원회의 준비과정

교육위원회는 96년 하반기 조합원 교육을 앞두고 '교육위원 훈련'을 실시하였다. 조합원 교육에 앞서 교육자로서 숙달해야 할 강의 및 교육방법에 대한 훈련을 한 것이다.

조합원 교육을 참여형 토론교육으로 진행하기 위해 교육위원들은 훈련에 앞서

다음과 같은 교육 원칙을 정하였다. 먼저, 100명을 대상으로 한 토론 교육이 진행되기 위해서는 교육을 진행할 수 있는 장소와 교육기자재(OHP 등)가 필요하다. 둘째, 교육 담당자가 교육방법 전환에 대한 분명한 원칙을 가져야 한다. 교육 담당자가 참여 교육에 대한 확신이 없으면 장기간의 토론 교육은 작은 문제점에도 지속하기 힘들기 때문이다. 셋째, 교육 진행자의 체계적인 훈련과 실습이 중요하다. 왜냐하면 토론 교육에서는 진행자가 담당하는 역할이 매우 크므로, 토론 주제에 대해서 관련 내용을 잘 알고 있어야 할 뿐 아니라, 토론이 매끄럽고 활기 있게 진행될 수 있도록 적절하게 개입할 수 있는 태세가 되어 있어야 하기 때문이다.

'교육위원 훈련'은 조합원 교육 실시 약 두 달 전인 9월 중순, 3박 4일동안 실시되었다. 교육은 세 분야로 나뉘어 진행되었는데, 그 하나는 참여형 토론교육에 대한 교육위원들의 인식을 높이기 위한 강의와 교육위원을 대상으로 한 토론교육 실습(주제는 '96년 기아자동차의 임투 평가'였다)이었고, 다음은 '조합원 그룹토론'을 위한 주제 선정과 교육 집행 시나리오를 스스로 작성하는 것이었다. 마지막으로 그룹토론을 총괄하는 정리 강의 준비 및 실습이 진행되었으며, 이밖에 '공동체 놀이' 훈련이 진행되었다. 이 훈련을 통해 교육위원들은 토론 교육의 취지와 목적을 함께 이해할 수 있었고 토론교육의 의미와 효과를 정리 할 수 있었다.

〈교육위원 훈련 프로그램〉

교육위원들은 토론교육 실습을 통해 조합원의 의식 상태와 노조에 대한 요구도 파악할 수 있었고, 토론 교육의 리더인 조장, 서기의 역할을 점검할 수 있었다.

구 분	내 용
강의	교육방법을 바꾸자! ('참여형 토론교육'이란?)
실습 1	그룹토론 (주제-96년 임투의 성과와 문제점)
실습 2	조합원 교육 토론 주제 선정
실습 3	교육 집행 시나리오 작성
실습 4	공동체 놀이

토론교육의 주제는 '노동조합 활동'이라는 틀 안에서 선택하였는데, 이는 96년 임단투 과정에서 나타난 성과와 문제점을 대중적인 토론을 통해 교훈점으로 삼고자 하는 취지에서였다.



교육 프로그램 : 아산지부 조합원교육을 중심으로

- 일시 : 96.11.4 - 97. 3.17 하루 8시간 (8:30-17:30) 총 76회
- 참가자 : 총인원 8,455 명 (불참자 2,936 명)
- 교육 장소 : 노동조합 전용 교육장 (100명 수용가능 한 대형 강의장 한 곳과 토론 장소 3곳)
- 교육기자재 : OHP, TV
- 교육 목적 :
 - 조합원의 의식강화로 단결력을 높인다.
 - 조합원의 조직력을 강화하고 노동조합의 힘을 집중시켜 노동자의 권리를 쟁취한다.
- 교육 진행 :
 - 집행 : 교육위원 7명
 - 교육프로그램 : 그룹토론, 공동체놀이, 강의

96년 전체 조합원 교육(교육 대상은 18,000명이며, 1회 교육은 8시간으로 잡혀져 있다)은 1회 평균 약 80명의 조합원을 대상으로 소하리공장과 아산공장에서 11월 4일부터 97년 3월까지 약 4개월간 진행되었다. 교육 프로그램은 그룹토론, 공동체 놀이, 영상 교육(노동법개정 투쟁), 신경영전략(산업안전) 강의 등 네 부분으로 구분되는데, 이중 가장 큰 비중을 차지하는 것은 조합원 토론교육이다. 전체 교육 프로그램은 <표 1>과 같다.

<표 1> 8시간 조합원 교육 프로그램

시 간	내 용	비 고
08:30-08:50	출석 확인	교육장 입구에서 출석 확인, 개인 번호표 지급
08:50-09:00	입소식	지부장, (전체 교육 취지 설명)
09:00-12:30	그룹토론	진행 4명(전체 1인, 팀진행 3인) OHP, 대자보 용지, 펜
12:30-13:30	점심식사	시간 엄수
13:30-14:50	공동체 놀이	노래와 율동, 노래 수첩 지급
14:50-15:00	휴식	음료수 준비
15:00-16:00	노동법개정투쟁 (VTR강의)	민주노총 노개투 비디오 상영(30분) 및 요약 강의
16:00-16:10	휴식	시간 엄수
16:10-17:10	신경영전략 (강의)	강의
17:10-17:30	마무리	교육 설문지 배포 및 수거

토론이 교육 효과를 갖기 위해서는 세부적인 준비가 뒤따라야 하며, 토론교육을 이끌어 갈 진행자의 역할이 특히 중요하다. 기아 노조의 조합원 그룹토론(1일 84명 기준)은 7인1조로 4개조가 1팀(1팀은 28명으로 구성)을 이루어 총 3개 팀으로 운영된다. 조장은 조합원 중에서 팀장은 교육위원들이 매일 번갈아 가면서 맡았다. 교육시간은 오전 9시부터 12시 30분까지 약 3시간 반에 걸쳐 진행되었다. 그룹토론 교육의 세부 프로그램은 <표 2>와 같다.

<표 2> 그룹토론 시간별 프로그램

단 계	일 정	분	내 용	준비물	비 고
1단계	09:00~09:30	30	안내 및 개인보고서 작성		사회자
	09:30~09:40	10	이동 및 휴식		소회의장으로
2단계	09:40~10:40	60	조별 토론	대자보 매직 음료수	진행: 각조장 장소: 소회의장 도움: 교육위원회
		5	① 조장 및 서기 선출		
		10	② 개인 소개		
		30	③ 주제 토론 및 보고서 정리		
		15	④ 조이름, 구호, 노가바 (조이름과 구호는 "단결"을 뜻하는 것으로 하고, 노가바는 재미있고 현실성있게)		
3단계	10:40~11:10	30	조별 발표		진행: 교육위원회 발표: 조장
	11:10~11:30	20	팀별 토론 ① 팀장, 팀서기 선출 ② 팀이름, 구호, 노가바 ③ 과제 정리 및 연습	OHP필름, 펜	진행: 교육위원회
	11:30~11:40	10	이동 및 휴식		대회의장으로
4단계	11:40~12:10	30	전체 발표	OHP기기	사회자진행
	12:10~12:30	20	정리 강의		교육위원

그룹토론은 교육 참가자의 역할에 의해 그 성패가 좌우된다. 교육 안내를 통해 교육생의 관심과 흥미를 이끌어 내야 한다. 토론 교육을 채택한 이유는 무엇인가, 그룹토론의 전체 흐름은 어떠한가, 토론교육에 참여하는 교육생의 할 일, 그리고 조장과 서기의 역할 등이 교육 안내에서 다루어진다. 기아노조는 자료를 통해 토론교육의 규칙과 참가자의 역할을 제시하였다.

이전과는 다른 교육이므로 참가자의 반응은 다양했다. '잘 모르는 사람들과 토론하는 것이 가능할까?', '좀 쉬려고 왔는데 뭐 이렇게 귀찮게 쓰고 발표하라고 하나?' 등이었다. 그러나 이런 처음의 반응과는 달리 대다수 참가자들은 새로운 교육 방식에 호기심을 갖고 적극적으로 교육에 참여하였다.

처음 주어진 과제는 **조별 토론을 위한 개인 준비**로서, '나를 소개하기', '토론 주제에 대한 개인 보고서 작성하기' 등으로 약 20분의 시간이 주어졌다. 개인 보고서를 작성한 사람은 60분간 조 단위로 모여 토론을 진행하였다. 토론의 첫 순서는 **개인 소개 시간** 이었는데 미리 작성한 "나를 소개합니다."라는 질문에 따라, ① 근속년수 ② 나이 ③ 출퇴근 시간의 합계 ④ 일일 평균 차(Car) 생산량의 합계 등을 이야기하는 프로그램으로, 처음 만난 조합원간에 남아있을 서먹서먹한 분위기를 깬으로써 이후의 토론을 원활하게 하기 위한, 이른바 벽깨기(ice breaking) 프로그램이다.

그 다음은 토론을 이끌 조장과 서기를 선출하고, 조장의 진행 아래 각자 작성한 보고서에 기초하여 **주제토론**이 진행되었다. 토론 주제는 노조활동을 하면서 한번씩 생각해 보거나 경험한 문제이기에 어렵지는 않았지만 시간이 짧아 깊이 있는 토론을 진행할 수는 없었다. 그래도 오랜만에 다른 부서에서 일하는 동료의 의견을 듣고 생각을 나누는 기회였으며, 시간이 흐름에 따라 토론의 열기는 높아져 갔다. 조별 토론 시간은 이후 '조 구호, 조이름, 노래가사 바꾸기'로 연결되었는데, 짧은 시간임에도 창조적인 노래가 많이 만들어졌다.

토론 주제는 '문제은행 방식'으로 매회 바뀌어 진행되었고, 조별로 2가지씩 주어졌다. 그중 하나(토론주제 1)는 쉽게 말문을 틀 수 있을 만한 것이었고 다른 하나(토론주제 2)는 각자의 노조 활동 경험을 나눌 수 있는 주제였다. 당시 제시된 교육 주제들을 소개하면 아래와 같다.

토론주제 1

- ☆ 입사 전 기아 이미지와 입사 후 기아 이미지의 차이점이 있다면?
- ☆ 현재 우리 노동조합의 문제점을 든다면?
- ☆ 회사와 노조의 생각이 상반될 때 동지는 어느 쪽 생각을 따르는가?
- ☆ 단체행동시 제일 알미운 것은?
- ☆ 내가 위원장, 사장, 대의원이라면?
- ☆ 노동조합을 처음 접했을 때의 느낌은?

토론주제 2

- ☆ 노동조합이라고 해도 항상 회사와 싸울 필요는 없는 것이 아닌가?
- ☆ 중요한 결정은 간부들이 하고 조합원은 뒤에서 밀어주기만 하면 된다.
- ☆ 파업시 참여 조합원과 비참여 조합원과의 차별이 있어야 하는가?
- ☆ 파업시 선봉대가 조합원의 출입을 막아서는 안 된다.
- ☆ 연대투쟁에 나섰다가는 우리 노조만 깨진다.
- ☆ 노동조합이 정치적 투쟁은 왜 하나?
- ☆ 우리 노동조합이 총대를 매서는 안 된다.
- ☆ 투쟁은 피하고 실리를 얻자.
- ☆ 노동법 개악 어떻게 할 것인가?

3단계는 팀별 그룹토론으로 조별로 진행된 토론 결과를 발표하고 팀별로 모여 의견을 종합하는 순서였다. 물론 12개조 전체가 함께 모여 발표할 수도 있지만, 시간때문에 중간단계를 둔 것이다. 팀별 종합 토론 시간에는 전체 프로그램의 흐름과 시간을 맞추기 위해 교육위원들이 사회를 보았다.

조별 발표 시간에는, 조원 전체의 인사, 구호 외치기, 노가바 부르기를 통해 조의 단결을 높이고, 조장이 작성된 토론 결과를 대자보로 써서 발표하였다. 조별 발표 시간을 통해 자기와 다른 조의 토론 결과를 비교 해 볼 수 있었고, 의문점은 질문을 통해 정리하였다. 조별 토론 결과는 대체로 나쁜 조와 크게 나르지 않았고, 교육생들은 주제에 대한 근접한 결론을 확인할 수 있었다. 팀의 의견은 각조의 발표 내용을 조장들이 모여 종합하여 만들었고, 팀 구호와 노가바는 조별 발표 내용 중 가장 우수한 것을 채택하였다. 그룹토론 시간은 조합원의 동질성을 확인하는 한 계기였으며, 함께 만든 노가바는 팀별 결속의 촉매 역할을 톡톡히 하였다.

전체 발표 시간은 팀별로 요약 정리된 교육생들의 의견을 하나로 모으는 마지막 순서이다. 발표에는 효과적인 의사전달을 위해 OHP기기가 사용되었다. 전체 발표는 팀별 구호 및 노가바 발표와 함께 팀장이 토론내용을 요약하였다. 발표가 끝난 후 교육위원의 정리 강의가 진행되었다. 정리 강의는 우선 각 팀에서 나온 의견을 종합하고 각 팀 의견을 보완하는 방식으로 간략하게 진행하였다. 강의는 각 토론사안의 기본 관점을 제시하면서, 사회 현상에 대한 노동자의 시각을 뚜렷이 하는 내용이었다.



평가

하루의 교육을 마무리하는 시간에 교육설문지를 배포하여 교육에 대한 조합원의 의견을 수렴하였다. 아래의 평가는 교육 설문지에 나온 조합원 의견과 교육위원의 평가 내용을 정리한 것이다.

1) 총괄 평가

- 1개조를 7명으로 하여 한 팀당 4개조가 될 수 있도록 하여 참가자 전원이 토론에 참여할 수 있었고, 1개조가 직접 발표까지 함으로써 참여에서 행동까지의 모습을 보여 주었다.

- 조별로 구호와 노래를 만들어서 노동자 현실에 대한 불만과 요구를 표출하게 함으로써 의식 발전에 기여하였다. 토론주제가 '단체행동시 제일 알미운 것은', '노동조합이 정치적 투쟁을 하는 이유' 등을 고민하게 하여, 총파업 투쟁시의 문제점(도망가거나 불참한 경우)을 다시 한번 생각해 보고, 앞으로 집회, 파업 등 단체 행동시 어떻게 할 것인가를 정리하고, 노동자가 정치투쟁을 할 수밖에 없는 현실을 인식하여 조합원 상호 간의 의견을 통일 할 수 있었다.

- '나를 소개합니다' 코너를 만들어 조합원의 출퇴근 시간, 잔업시간 등을 이야기할 수 있어 노동현실을 상호 이해 할 수 있었다. 발표를 통해 나의 생각과 동료의 생각이 비슷함을 인식시키고 노동자 권익향상투쟁의 정당성을 이해할 수 있었다.

- 조장과 서기를 조별로 선출하게 함으로써 토론교육의 자율성과 참여를 유도하게 하여 노동교육에 대한 관심도를 높였다.

- 교육위원이 자본과 노동의 관계를 현실에 비유하여 설명하여 노동자의 관점에서 토론된 내용을 정리할 수 있었다.

- 교육 내용이 교육을 이수한 조합원을 통해 전파되어 미참가 조합원이 내용을 미리 알 정도로 조합원교육에 대한 인지도가 높아졌다.

2) 교육위원회의 평가

- 교육을 통하여 조합원의 이야기를 많이 듣고 토론하다보니, 조합원의 의식상태, 수준 등을 직접 경험하게 되었고, 조합원의 고민, 문제, 감정까지도 이해하게 되어 조합원과 함께 하는 '교육위원회'가 될 수 있었다.
- 총파업과 맞물린 교육을 하다보니 자본과 정권의 본질을 깊이 있게 토론하는 장이 자연스럽게 만들어져 교육위원들의 의식향상에 많은 도움이 되었다.
- 참여교육을 통하여 노동조합에 대한 지지도와 관심도가 높아졌다.
- 이전 조합원 교육에 비해 교육위원들의 능력이 많이 향상되었으나 아직도 많은 노력이 필요함을 확인하였다.
- 전체 조합원 토론 참여의 목표를 설정하고 실시된 이번 토론 교육은 모두가 참여할 수 있도록 기획하였고, 토론과 발표를 통해 재미있는 '노조교육'으로 전환하였다. 앞으로는 강의식 교육에서 토론식교육으로 전환되는 전환기에 있는 만큼, 보다 나은 토론 교육 기법이 도입되어야 하겠기에 새로운 교육기법의 연구와 발전이 모색되어야 함을 확인하였다.





활용 포인트

1. 조합원 교육이 취약한 이유 중의 하나는 단협을 통해 교육시간을 확보하지 못하기 때문이다. 기아자동차에서 전체 조합원 교육이 가능하게 된 것도 교육시간 확보를 위한 적극적인 단협투쟁의 결과이다. 노동교육 활성화를 위해서는 먼저 조합원 교육시간을 단협이라는 제도로 보장받는 것이 그 첫 걸음임을 다시 한번 강조할 필요가 있다.

2. 기아자동차노조의 특징 중 하나는 '교육위원회' 라는 교육담당 기구가 조직되어 있는 점이다. 94년 구성된 이래 노조 교육위원회는, 교육사업운영의 주체로서 조합원 교육의 기획·집행·평가의 전 과정을 담당하고 있다. 물론 교육위원들의 다수는 대의원이나 현장 활동을 겸하고 있어, 장기간의 교육활동으로 인한 현장 공백이 교육위원들의 활동을 어렵게 하고 있으나, 교육위원들의 헌신적 활동으로 극복해 나가고 있다. 이처럼 교육을 집단적으로 운영할 수 있는 단위가 있기에 여러 교육 방법을 시도해 볼 수 있다는 것을 가볍게 보아서는 안 될 것이다.

하지만 더 나은 토론교육을 위해서는 토론교육 집행시 교육위원들의 역할이 분명히 구분되어 통일적으로 수행되어야 할 것이다. 이를 위해 교육위원들의 교육과 훈련이 지속적으로 이루어져야 한다. 현재 교육위원 교육은 당면한 조합원 교육을 대응하는 수준에 머물러 있다. 결과적으로 교육위원들의 일상적 자기 훈련과 능력 향상은 개인적인 차원에 머무르고 있다. 교육위원 숫자를 확대하여 현재 소수의 교육위원에게 주어지는 하중을 줄여 교육위원이 교육 집행자에 머물지 않고 교육전문가로 성장할 수 있도록 내부 체계의 변화와 훈련 프로그램을 강구해 나가야 할 것이다.

3. 다음으로 주목되는 것은 역시 교육방식이다. 짧은 시간에 많은 내용을 체계적으로 전달하는 교육 방법으로써 강의식 교육은 분명 장점이 있다. 이러한 이유로 우리나라의 노동교육은 대부분 강의식 교육으로 진행되고 있다. 그러나 보통 사람들의 주의력은 대개 15분 정도 지속된다. 또한, 사람들이 정보를 받아들일 때, 청각만을 사용하는 경우 정보의 20% 정도만을 기억하는 데 반해, 시청각 및 토론을 결합하여 사용하는 경우 약 70%를 기억한다는 연구 결과는 강의식 교육

의 한계를 단적으로 보여준다고 할 수 있다. 물론 최근 들어 강의식 교육의 이러한 한계를 보완하기 위한 여러 시도가 나타나고 있기는 하지만, 기아자동차노조의 경우처럼 조합원교육에 적용된 예는 많지 않다.

교육 참가자의 관심과 자각을 높이겠다는 일관된 문제의식을 갖고 연구하고 준비하였으며, 또 몇 년간에 걸쳐 조금씩 시간을 늘이고 토론 방식을 바꾸어 보면서 점차로 자신감을 얻어 4시간 짜리 전 조합원 토론교육으로 발전 할 수 있었다. 이렇게 하니까 토론교육의 반응은 예상보다 높아질 수밖에 없다. 물론 아직 토론과정의 미숙, 토론 주제와 내용의 적합성, 시간의 부족, 정리 강의의 적절성 등 여러 가지 문제가 제기되고 있지만, 토론식 교육을 통해 조합원의 교육 참여는 훨씬 적극적이 되었고, 노조 활동에서 제기되는 다양한 쟁점에 대해 자신들의 솔직한 의견을 토로할 수 있게 되었다는 점은 매우 소중한 경험이 아닐 수 없다.

문화적인 교육방법에는 퀴즈대항전과 같은 게임식 교육방법이나 모의 단체교섭 실습 등이 노조 내에서 다양하게 활용되어 왔다. '노동법개정투쟁 상황극' 교육은 문화행사에서 많이 보았던 '춘극'을 교육방법으로 도입한 것이 하나의 특색이고, 이를 독자적인 교육 프로그램으로 만든 것이 아니라 강의와 결합하여 강의 교육의 효과를 높이도록 활용했다는 것이 또 하나의 특징이다. 그리고 지역조직에서 노개투 교육을 하기 위해 교육기획 및 준비를 하고 각 단위 노조가 긴밀히 결합하여 교육을 실시함으로써 한 지역이 조직적으로 교육을 짜들어 가는 과정 역시 이 교육 사례에서 눈여겨볼 만한 점이다.



기획 및 준비 과정

1) 기획 및 준비팀의 구성

민주노조운동진영은 87년 이후 줄기찬 투쟁을 통해 노동약법의 개정을 요구하였을 뿐만 아니라 96년 들어서는 민주노총 원년을 맞아 민주노총의 합법성 및 완전한 결사의 자유 쟁취를 위해 보다 강도 높은 투쟁을 벌여 나갈 것을 결의하였다. 이와 같은 노동법개정투쟁의 중요성을 조합원과 공유하여, 하반기 노동약법철폐투쟁을 실천할 수 있는 의식과 결의를 높이고, 나아가 부천시 흥지역 내 제조업과 업종, 한국노총 소속 노조와의 인식차를 좁혀 민주노총 지역본부의 위상을 높일 필요가 있었다.

지구협의회에서는 96년 5월 9일 '노개투교육기획안'에 기초하여 지구협의회 의장, 신천연합병원 위원장, 금속부천시부 사무국장, 지구협의회 총무국장, 노동문제연구소 대표, 부천 노동사목의 실무자 등 6명으로 교육준비팀을 구성하였다. 지구협의회 의장까지 교육준비팀에 결합한 것은 이 교육이 노개투에서 중요한 위치를 차지하고 있다는 것을 지역 지도부가 잘 인식하고 있다는 것을 보여주며, 교육을 조직적으로 결정하고 집행하기 위해서는 단순히 실무자들만이 아니라 지도부가 함께 준비해야 한다는 것을 확인시켜 준다.

교육준비팀에서는 본격적인 교육에 들어가기에 앞서 매주 수요일 정기회의를 열어 교육내용의 마련, 교육방법 및 일정을 논의했으며, 교육이 시작된 이후에는 강의 분담, 전체적인 교육 운영 등 노개투 교육을 위한 제반 사항의 결정과 집행을 담당하였다.

2) 교육 준비과정

교육 준비팀의 가장 큰 고민은 교육을 어떠한 방법으로 담아 낼 것인가 하는 것이었다. 교육준비팀은 조합원의 참여와 관심을 높일 수 있는 방향으로 교육이 실시되도록 몇 가지 원칙을 마련하였다. 첫째, 조합원들이 따분해 하

는 강의 일변도의 교육에서 벗어나 다양한 방식과 매체를 동원하여 대용을 효과적으로 전달하고 참가자들의 관심을 불러일으킨다. 둘째, 이번 노개투 교육이 상급조직의 교육이란 관점을 잃지 말고 조직적으로 준비, 집행하여 조직의 성과로 수렴되어야 할 뿐 아니라 조합원의 생활과 결합하는 교육이 되어야 한다. 셋째, 매우 다양한 차이를 지닌 여러 노조의 교육을 준비하는 것이므로 하나의 교육안(案)만이 아니라 이를 다양하게 이용할 수 있는 방안을 찾아야 한다.

이런 원칙을 가지고 그간의 노동교육에 대한 평가를 바탕으로 보다 효과적인 조합원 교육 방법에 대한 논의가 진행되었다. 조합원에게 보다 부드럽고 재미있게 접근할 수 있고, 조합원을 집중시킬 수 있는 방법을 고민하였다.

시청각 교보재를 활용하는 방법으로 슬라이드 교육도 생각했으나 준비나 제작과정이 쉽지도 않은데다가, 교육효과에 대해서도 엇갈리는 의견이 있어 적절치 않다고 판단하였다. 그래서 간부와 조합원이 교육준비 과정에 직접 참가할 수 있고, 보다 재미있게 접근시킬 수 있으며, 교육내용을 담아 낼 수 있는 상황극을 선택하였다.

상황극 교육에 앞서 교육 주제에 대한 관심을 높일 수 있도록 먼저 만화를 이용한 교육용 소책자를 제작하기로 하였다. 만화 소책자의 주제는 신노사관계개혁에 대한 정부의 입장, 자본가의 입장, 노동자의 입장 차이를 알기 쉽게 전달하는 것이고, 만화작업은 만화가에게 의뢰하여 〈아하! 신노사관계〉라는 제목으로 총 13쪽짜리 소책자 1,000부를 제작 배포하였다.



교육 프로그램

상황극 교육은 96년 7월부터 두 달 동안 대흥기계(부천, 아산), 금성기공, 동양엘리베이터, 아남산업, 유성기업(부천, 영동), 우리화학, ABC, 사물화장품, 신천연합병원, 신홍정밀, 경원세기 등 약 15개 노조에서 실시되었다.

재정은 각 노조 당 1회 교육에 3만원~10만원 범위에서 300인 이상 사업장과 이하 사업장을 구분하여 분담하도록 하였다. 일반 강의 교육이 아니라 상황극을 결합한 교육이었기 때문에 교육 장소가 중요하였는데 부천시흥지역에는 대규모 사업장이 별로 없어서 약 200여명 정도의 규모까지는 사내 식당에서 마이크 없이 진행하였고 500~600명되는 경원세기 노조의 경우 마이크를 양쪽에 두 개 설치하여 교육이 진행되었다.

단위 노조의 교육 실시에 앞서 지역 교육진행팀과 단위 노조는 역할을 분담하고 준비작업에 들어갔다. 교육준비팀은 강의와 기획을 주로 맡고, 단위노조는 진행반을 만들어 상황극과 교육과정의 진행 전체를 책임지도록 하였다. 물론 교육준비팀은 역할분담을 통해 각 노조의 교육진행반에 구체적으로 결합하였다.

우선 **강의 준비**를 보면, 제조업과 병원의 경우는 교육준비팀에 결합한 병원위원장이나 각 노조의 조건을 고려해서 강의를 맡았고, 신천연합병원의 경우가 병원의 특수한 상황을 고려하여 다른 준비팀 성원이 강의를 맡았다. 또 강의의 앞과 뒤에 상황극이 배치되었기 때문에 흐름이 깨지지 않도록 강사도 상황극 리허설에 함께 참여하였다. 단위노조 진행반에서 미처 상황극이 준비되지 않은 경우는 약식으로라도 반드시 리허설을 진행하였는데, 이때는 해당 노조의 위원장, 사무장, 교육부장이 참여해서 단위노조에 맞는 요구를 보완하도록 하였다.

다음으로 **상황극**의 경우 전문단체에서 진행하기보다는 단위노조 간부들과 조합원이 참여하는 것이 훨씬 효과적이라고 판단하여 단위노조마다 교육진행반을 구성하였다. 자기 노조의 간부나 조합원이 상황극을 직접 할 경우, 조금 어설프더라도 조합원들이 관심을 갖고 재미있게 교육받을 수 있다는 판단 때

문이었다. 지구협의회 교육준비팀은 실제 기획과 강의를 위해 서너 차례 준비모임을 가졌지만, 단위노조의 진행반에서는 '노래가사 바꿔 부르기', '여는 마당 상황극', '부부마당 상황극', 실천결의를 위한 '선동연설'까지 담당해야 하기 때문에 대사를 외우고, 연습하는 시간까지 포함하면 1주일에서 열흘정도는 준비를 해야 했다.

상황극의 경우, 대본이 매우 중요한데 초안은 지구협의회 총무국장이 짜고, 전문단체인 극단 '현장'의 도움을 받았다. 처음 진행하는 단위노조의 경우에 2~3회 정도 전문가의 지도를 받았고, 나머지 노조들은 이를 기초로 교육준비팀에서 지도하였다. 전문가의 도움을 받는 것은 초기 준비과정에서 큰 힘이 된다. 그렇지만 요즘은 극과 관련한 대중창작도 많이 이루어지고 있어서 대본을 짜는 것이 그리 어렵지는 않다. 또한 대본 초안만 있으면 단위노조 상황에 따라 조합원들이 재미있는 내용들을 즉흥적으로 넣을 수 있고, 그렇게 되어야 훨씬 생동감 있고, 현실감 있는 상황극을 할 수 있게 된다. 따라서 전문가에 크게 의존할 필요는 없다.

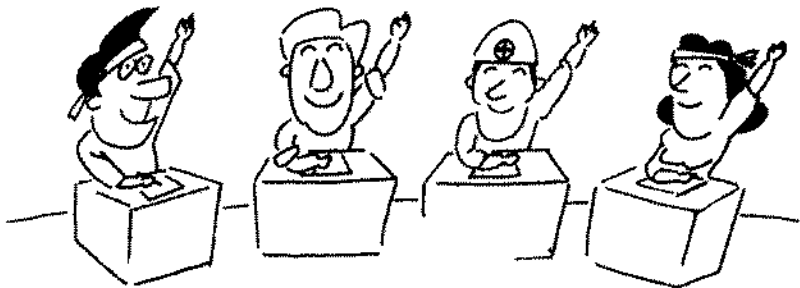
당시 실시된 노개투 상황극 교육 프로그램과 내용은 다음과 같다.

교육 시간 :	총 1:30 - 2:00 정도
교육의 기본틀 :	1) 노가바 울동 배우기
	2) 상황극 1 : 여는마당 ... "신노사관계 본질 쫓기"
	3) 강의 : 신노사관계
	4) 상황극 2 : 부부마당 ... "노동법 개악 이후의 노동자 생활"
	5) 마무리 선동연설

먼저 분위기를 풀고 흥미를 유도하기 위해 노동법개정투쟁을 주제로 '노래가사 바꿔 부르기'를 배치하였다. 다음으로 교육취지를 알리는데 사회자가 일반적으로 설명하는 방식이 아니라 조합원이 스스로 공감할 수 있도록 하기 위해 약 10분 동안의 '상황극 - 여는 마당'을 배치하였다. 이처럼 노가바와 '상황극 - 여는 마당'을 통해 조합원을 교육과정에 집중시킨 후, 주요 내용은 강의로 교육하였다. 이 강의도 상황극의 내용과 잘 연결되도록 사전에 논의하여 진행하였다.

강의가 끝나면 바로 조합원의 실천결의를 모으는 과정이 필요한데 이 방법도 '상황극 - 부부마당'을 활용하였다. 부부마당의 주제는 노동법 개악이 될 경우 나타날 수 있는 상황을 가상으로 그려 10분 동안 보여주는 것이다. 실제로 처음 만든 대본은 '부부마당'이었는데, 여성사업장과 남성사업장이 상황이 다르니까 특히 미혼 여성이 많은 노조에서는 별로 공감할 수 없었다. 그래서 각 노조의 진행반에서는 '연애마당'이나 '부모와 자식과의 마당' 등으로 대본을 바꾸어 최대한 노조의 현실을 수용하려고 노력하였다. 어떤 노조의 경우에는 신경영전략으로 인한 현장통제 상황을 조합원들이 보다 현실적으로 느낄 수 있는 내용을 상황극에 담자고 제안하기도 하였다.

마지막으로 해당 노조의 간부 또는 조합원이 나와서 앞으로 우리가 해야 할 일 등에 대해 **선동연설**을 하고 마무리짓도록 하였다.





평가

아래의 평가는 지역교육준비팀이 단위사업장의 간부 및 조합원의 상황극 평가 내용을 모은 것이다.

- 예전에 했던 교육보다 조합원들의 교육 참여 자세가 상당히 좋았다. 다양한 형식의 교육진행이 조합원들의 참여를 높일 수 있었다.
- 교육 이후 현장 내 조합원들의 대화 속에서 '신노사관계 및 노동법 개정'에 대한 얘기들이 나오는 것으로 보아 조합원들의 관심을 확인 할 수 있었다.
- 상황극 대본을 단사의 특성에 맞게 배치하여 조합원들과의 공감대를 높인 것이 좋았다.
- 시흥처럼 중소기업, 영세사업장 노조가 많은 경우는 이번 같은 종합 프로그램으로 교육을 진행하기는 어렵다. 따라서 중앙 차원의 연극, 문화행사를 했으면 좋겠고, 순회공연도 적극 유치했으면 좋겠다.
- 상황극의 내용이 가장 기억에 남는다는 조합원이 많았다. 또 아마추어 연기인들이 했는데도 조합원들의 반응이 상당히 좋았다.



활용 포인트

1. 이런 교육방법의 준비 과정에는 간부와 조합원의 참여가 꼭 필요하다. 적어도 단위노조 진행반에 참가한 간부나 조합원들은 노개투 문제에 대해 확실하게 교육이 되었다. 물론 처음에는 조합원들이 진행반에 참여하려 하지 않았기 때문에 단위노조의 간부들이 대부분이었고, 조합원들은 소수만 결합하는 식으로 구성되었다. 이렇게 진행하기까지 무척 어려워했지만, 막상 참가하고 나서는 교육을 준비하는 과정에서 부천시흥지구협의회와 간부들과의 관계가 상당히 좋아졌고, 진행반 내 동료들의 관계도 상당히 가까워졌다. 교육 평가에서도 준비하는 과정이 너무 즐겁고 재미있었다는 견해가 많았다. 이처럼 교육 준비과정이 흥미 있고, 즐거웠기 때문에 교육내용에 대한 이해는 물론이고 간부들의 결속력을 다지는데도 상당한 성과가 있었다. 따라서 이 방법은 보다 많은 조합원들을 준비단계에서부터 교육으로 조직할 수 있고, 또 노조로의 결집력도 높일 수 있는 효과가 있다고 하겠다.

2. 교육에 대한 지도부의 적극적인 인식과 참여가 중요하다는 점이다. 교육팀에 의장을 포함하여 위원장단이 포함된 것은 매우 중요하다. 이는 노개투에 대한 전반적인 위기의식, 이번 교육이 노개투에 매우 중요하므로 교육도 획기적으로 하지 않으면 안 된다는 지도부의 공감대가 형성되었음을 보여준다. 실제로 모든 교육은 조직의 문제와 떨어져서 생각할 수 없다.

그런 점에서 교육의 성과를 얻으려면 지도부의 적극적인 역할이 필요하다. 교육담당자가 분명하게 정해져 있는 노조일수록 지도부는 교육 중에 인사하는 순서에만 형식적으로 결합하고 나머지는 집행부서에 맡겨 두는 경향이 있는데, 이 교육에서는 지도부가 책임 있게 결합하여 교육의 성과를 이루어 냈다.

3. 계획적인 사전 교육준비가 중요하다. 지역 차원의 노개투 교육준비팀은 4월에 신노사관계 구상에 대한 청와대 발표가 나자마자 바로 5월에 구성되고 교육기획에 들어갔다. 이처럼 준비를 서둘러 했던 것이 매우 주효했다. 특히 이런 종합 프로그램은 강의, 상황극, 선동 등 다양한 내용을 준비하면서도 이런 것들이 하나의 교육 주제로 일관성 있게 묶어야 하므로 치밀한 준비 없이는 성공을 보장하기

어렵다. 또 준비를 미리 할 때에만 조합원과의 만남이나 면담을 통해 조합원의 의식상태를 파악하고 관심사를 포착하여 조합원에 맞는 교육을 준비할 수 있다.

4. 작은 변화가 교육방법을 변화시킨다. 교육에 참가한 조합원 대부분이 이번 교육은 다양하고 참신하다는 평가만 한 게 아니라, 간부들이 교육하는 것을 보면서 나도 열심히 해야겠다는 생각이 들었다고 하였다. 즉, 교육방법의 개선은 단순히 재미와 즐거움만을 주는 것이 아니라, 상호 신뢰를 높일 수도 있고 조합원의 참여 의욕을 높일 수도 있다. 이번 교육을 통해 부천시흥지구 조합원들은 노개투가 잘 안되면 그 결과가 나에게 심각한 영향을 미친다는 노동법 개악에 대한 위기의식을 느끼게 되었고 이후 노개투 투쟁에 적극적으로 참여하였다.

5. 교육내용에 대한 충분한 공유가 있을 때 단위 노조에 맞는 교육방법을 창조할 수 있다. 교육내용에 대한 문제의식을 집행부가 충분히 공유할 때, 효과적인 교육방법을 고민할 수 있다. 노조대표자와 간부들이 먼저 노동법개악에 대한 우려와 이를 극복하기 위한 교육의 절실함을 가졌기에 보다 효과적인 교육방법을 고민하게 된 것이다. 따라서 무조건 다른 노조의 교육방법을 따라하기보다는 노조간부들이 먼저 머리를 맞대고 스스로의 문제의식을 충분히 나누어 각 노조의 실정과 특성에 맞는 교육방법을 찾도록 해야 한다.

1. 영에이지노조의 생활총화 교육

영에이지노동조합은 93년 입부가 끝난 후 노조간부의 역량 강화를 위해 전체 간부 모두가 참가하는 '생활총화'라는 독특한 교육을 실시했다. 확대 간부교육으로 실시한 '생활총화' 교육은 간부 자신의 일상활동과 의식상태를 동지들 앞에서 반성하고 점검하는 내용이다.

이처럼 이 교육은 시기적으로 최근 것이 아니다. 그런데도 여기서 소개하는 이유는 '생활총화 교육'이라는 용어의 생소함만큼이나 독특한 개성을 지닌 교육방법이기 때문이다. 즉, 이 교육은 일반적인 노조교육이 '노동조합을 이해시키자', '노동조합의 조직·투쟁상의 과제를 조합원들에게 알리자'라는 인식적인 측면의 목표를 강조하고 있는 것과는 달리, 말 그대로 생활 전체를 '총화'하고 아우르지 않으면 안 된다는 목표를 갖고 있었던 교육이었다. 노조운동에 대한 인식의 변화는 노조운동에 대한 태도 및 감성의 변화와 맞물려야 하고, 사상이 변하는 것은 인성이 변화하는 것이라는 진전된 교육관에 기초해서 교육 방법들을 개선하고자 했던 문제인식 아래 실시된 교육이었다.

물론 이 생활총화 교육이 지속적으로 발전되어 왔고 다른 교육에 비해 획기적인 성과를 냈다는 보고는 없다. 또 이 교육에 일관되게 흐르고 있는 철학적 관점의 편향도 부적절한 것으로 지적할 수 있다. 따라서 이 사례를 제시하는 이유는 이 교육의 모든 특성, 내용, 주제, 방법, 규칙 등을 '모범'으로 삼자는 것은 아니다. 노조교육을 바라보는 관점이 생활을 포괄하는 정도까지 확대된 점, 그와 관련하여 생활을 점검하고 총화하는 방식을 교육 과정에 삽입한 점등을 주목해 보고자 한다. 이를 발전적으로 수용하여 다른 교육 방법들과 결합시킨다면, 노조교육에 폭과 깊이를 더할 수 있으리라 본다.



기획 및 준비과정

1) 기획의 배경

생활총화 교육은 그간 간부교육이 개인의 생활이나 간부의 일상생활에 별 영향을 주지 못했던 것을 극복하고자 하는 문제의식을 담은 교육이다. 즉, 생활과 운동을 따로 하는 것이 아니라 가능한 모든 삶의 영역에서 운동이 생활화되어야 한다는 문제의식에서 출발했던 것이다. 특히, 87년 이후의 성장한 노조의 중간 간부들이 무기력하게 운동을 포기하거나 이탈하는 현상을 보면서, 당장 의식면에서나 실천면에서 활발한 변화가 있더라도 생활과 결합되지 않을 때 장기적으로는 부정적 경향이 나타나는 것을 없애 보자는 생각에서 제기되었다. 따라서 생활총화 교육은 노조의 일상실무에 관한 교육이 아니라 활동과 생활을 점검하고, 문제 제기 하고, 비판·반성하는 방식으로 진행되었다.

생활총화 교육을 기획한 시점은 93년 임투가 마무리되고 난 직후였다. 당시 성남지역노동조합연합(지금의 민주노총 성남지역본부 전신임)은 노동조합의 일상 활동이 소극적으로 이루어지는 현상을 극복해 보기 위해 성남노동단체 대표자 교육에서 먼저 생활총화를 실시해 보았다. 처음 실시하는 교육이라는 미숙함도 있었고, 동일 업종이나 작업장에서 일하지 않는 관계로 구체적인 토론이 안되고 형식적으로 흐르는 경향이 많았다. 그래서 이러한 문제를 보완하여 단위노조 간부 교육에 적용하여 좀더 발전적인 생활총화를 실시해 보자는 결론을 얻었다.

2) 준비과정

영에이지노조에 알맞게 내용을 수정하여 적용하였고, 생활에 접근한 주제를 가지고 교육계획을 수립하였다. 당시 노조는 전 집행부 간부들이 대부분 회사를 그만 뒤 상집간부역량이 취약한 편이어서 확대간부교육을 기획하게 되었다. 교육 준비팀으로는 운영위원회를 두었는데, 책임자인 교무과장을 맡은 부위원장, 교육 강사 2명, 분임 조장 4명 등 총 7명으로 운영위원회를 꾸렸다. 이 분임조장은 당시 비공식적으로 존재하던 '핵심간부소모임'의 구성원들로, 노조활동에 관한 자

제 학습을 진행하고 있었던 간부들이고, 이 교육을 통해 지도력을 높이고자 분임조장의 역할을 맡게 된 것이다.

교육운영위원회는 생활총화 교육을 위해 다음과 같은 사항을 준비하였다.

첫째, 교육주제 및 내용을 구체화하여 생활총화 교안을 작성하고 가능한 강의안을 교육 전에 배포한다. 둘째, 분임조 구성을 알맞게 하여 분임조 실천과제를 구체적으로 제시 점검한다. 이를 위해 분임조 구성에 세심한 주의를 기울여 간부들이 분임조에 골고루 섞여 짜이도록 한다. 셋째, 생활총화 토론의 효과적인 진행을 위하여 토론주제 설정과 효율적인 토론 방식을 연구 검토한다. 넷째, 노조 내부조건과 상태 분석작업을 충실히 한다. 이를 위해 교육 참가자들을 대상으로 사전에 설문 조사를 실시하여 간부들의 의식 정도를 분석하여 교육에 반영되도록 한다.



교육 프로그램

일시	1993. 9. 3 (금) - 12. 17 (금)	방법	격주 1회 총 8회 교육 및 수련회
참가자	총 23명 (평균 참여인원 20여명) • 임원진: 위원장, 부위원장, 회계감사 3인 • 상집간부: 총무부장, 조직부장, 교육부장, 캠프부장, 조동부장, 후목부장, 문화부장, 여성부장, 체육부장, 편집부장 총 10명 • 대의원: 총 10명		
하루 일정	• 6:00 - 6:10 문화활동 (노래, 율동 배우기 등) • 6:10 - 6:40 생활총화 • 6:40 - 7:30 교육 및 질의 응답 • 7:30 - 8:00 토론 및 평가		

교육 프로그램 전체 일정표

구분	교육 방향	일정	주제	교육 목표
1단계	노동운동에 대한 관점과 입장의 개조	9월 3일 (금)	상견례와 교육일정 소개	교육참여 의지의 토론
		9월 17일 (금)	자주적 삶의 확립	자신과 동료의 자주성 확립
		10월 8일 (금)	집단주의와 동지애	노동조합의 기본정신
2단계	노동조합 생활에 대한 신념과 의지의 강화	10월 22일 (금)	인생관과 주인의식	어떻게 살 것인가
		11월 5일 (금)	노동조합 간부의 자세의 역할	모범적 자세의 확립
		11월 13-14일	수련회	1차 정리
3단계	노조운동의 실천활동 정립	11월 19일 (금)	노동조합의 새 지평을 열자	노동운동의 목표와 과제
		12월 3일 (금)	사람사업을 중심으로 활동	한사람의 동지를 얻는 것
		12월 17일 (금)	생활공동체	분임조 활동의 정상화

마무리 : 간부교육의 내용과 성과에 대한 평가회

매회 교육의 진행순서는 위 표에서 보듯이 첫째, **생활총화 토론시간**은 30분으로 분임조 별로 토론을 한다. 생활총화서는 사전에 개인별로 작성하고 이 시간에는 주제 토론만 진행한다. 토론의 결과는 이후 종합토론시간에 서기가 발표한다. 둘째, 본 강의는 대략 30분간 짧게 진행한다. 셋째, 강의교육을 받은 후에 **주제토론**을 40분간 진행한다. 5~6명으로 구성된 분임 별로 토론을 진행하고 진행자와 서기를 순환 배치한다. 넷째, 분임조별 발표시간은 15분으로 하는데 그 내용은 생활총화와 교육토론의 결과를 종합 정리하는 것으로 한다. 다섯째, 종합·총괄 정리는 5분 동안 하는데 생활총화, 교육내용, 토론결과 등을 가지고 강사가 진행한다.

생활총화를 진행하기 위해서는 먼저 2주일 동안 자신의 생활을 돌아볼 시간을

갖고 솔직하게 자신의 생활을 점검표에 표시한다. 물론 스스로 2주 동안 제대로 하지 못했던 것을 살펴보고 다음에 해야 할 일을 계획하는 의미도 있다. 개인이 기록하는 **생활 점검표**는 다음과 같다.

	내 용	잘(5점)	보통(3점)	약간(1점)	인함(0점)	점수
1	자녀(부모)에 대한 관심					
2	지각, 결근, 조퇴는 안 했나?					
3	부서 동료의 일을 도와주었는가?					
4	갈등관계에 있는 사람에 대한 관심					
5	어려움에 처해 있는 사람에 대한 관심					
6	동료들의 이야기를 들으려 했는가?					
7	인사를 먼저 나누었는가?					
8	모임(회의)에서 결정된 과제 실천					
9	모임을 사전에 준비					
10	소극적이거나 빠진 사람에 관심					
11	모임에 적극 참여하고 발언했나?					
12	정기적인(10분 이상) 독서를 했나?					
13	체력을 단련하는 노력을 했나?					
14	TV를 적게 보았나?					
15	술, 오락(도박)을 절제했나?					
16	매일 신문이나 뉴스를 보았나?					
17	일기 쓰기를 했나?					
18	교재를 사전에 읽어보았나?					
19	교육시간을 지켰나?					
20	교육 참가 동료에 대한 관심					
총 합 계						

위와 같은 점검표를 작성하여 분반 별로 모임, 개인별로 돌아가면서 2주일 동안의 생활에 대해 총평을 한다. 이때 각자가 함께 의논하고 싶은 문제를 제기하면, 그 문제 중 1~2개의 문제를 선정하여 함께 토론하고 해결방안을 제시해 본다. 또 서로의 생활 점검 내용을 듣고 난 후 서로에게 2주일 동안의 과제를 주어 다음 시간에 점검해 보도록 하기도 하였다. 생활 점검에서 논의 된 중심적인 토론 과제는 다음과 같은 것들이었다.

〈생활 점검을 위한 토론 주제〉

구분	주 제	예
1	2주일 동안 가족에 대해 얼마나 관심과 애정을 쏟고, 배려를 했는지 생각합니다.	자녀교육에 대한 관심, 집안 일의 분담, 부모님께 안부전화 등
2	2주일 동안의 직장생활을 돌아봅시다. 1) 2주일 동안 여러분은 성실하게 현장생활을 하셨는지요? 2) 동료에 대한 관심 및 애정은 어느 정도였는지요?	일하는 과정에서 동료들과의 마찰이나 갈등
3	노조활동에 충실하였는지 생각해 봅시다	회의, 모임 준비, 조합원에 대한 배려 등
4	나의 발전을 위해 무엇을 했는가?	독서, 신문, 잡지구독 등
5	간부교육 시간을 돌아봅시다	교육 준비, 시간 지키기, 동지에 대한 관심, 적극적인 토론 등





평가

다음의 평가는 영에이지노조의 생활총화 교육이 절반 정도 진행 된 상태에서 교육준비팀에서 실시한 평가 내용이다.

첫째, 전반적인 내용과 형식이 이전의 교육과는 많이 달랐고 특히 자신의 생활 모습을 드러내야 하기 때문에 참여한 간부 대부분이 부담감을 갖고 있어 초기에는 반발도 많았다. 그래서 어떤 분임조에서는 생활총화의 내용을 '동료 아끼기부터 하자!'로 정해 서로의 부담감을 해소하기도 하였다. 하지만 교육이 절반 이상 진행되고 난 후에는 많이 해소되었다. 초기에는 특히 운영위원회 구성원들이 더 당황하고 부담감도 많이 가졌으나, 노조 간부 사이에 팽배해 있는 개인주의를 극복하지 못하면 더 이상 노동운동의 전진이 어렵다는 절박한 공동의 상황인식을 전제로 교육을 계속 추진하였다.

둘째로, 운영위원회를 제대로 조직하지 못하면 전체운영에 차질을 빚을 수 있다는 점이 드러났다. 사전에 교육준비팀을 조직하는 문제가 상당히 중요한 과제이다. 분임조장들이 참여하는 운영위원회를 통해 핵심간부를 충분히 훈련하고 교육을 준비하고 난 뒤 본 교육을 시작하여야 보다 효과적인 교육이 가능하다는 평가가 있었다.

셋째, 2주 1회 진행의 장단점을 평가한다면, 처음에는 매주 교육을 실시하는 것보다 2주 1회가 부담이 없다고 생각하고 프로그램을 짚는데 막상 진행해 보니 힘들뿐만 아니라 오히려 참석이 저조하였다. 그래서 규율을 확립하는 것이 어려웠다. 주 1회 모임이 적당하다는 결론을 얻었다.



활용 포인트

이 교육 사례는 '생활총화교육'이라는 방법론을 중심으로 소개하는 것이기 때문에 교육 내용이나 주제와 관련해서는 다루지 않고, 생활총화교육의 방식을 중심으로 활용방안을 모색해 보도록 하겠다.

1. 이 교육의 중간 평가 내용을 살펴보면, 교육을 주도하는 운영위원을 포함하여 교육에 참여하는 다수의 간부들이 '생활총화'라는 방식을 낯설어 하고 소화하기 힘들어한다는 것이 드러난다. 그 이유는 두 가지 측면에서 생각해 볼 수 있다. 우선은 기존 교육의 연장선에서 간부들의 사고가 바뀌지 않고 있음을 이유로 들 수 있다. 이미 몇 년간 노조 활동을 하면서 간부들에게 노조교육에 대한 관념이 형성되었을 테고, 기존에 받았던 교육의 연장선에서 보면 노조교육은 '정세가 어떠한지?', '자본가 및 정부의 공세에 대해 어떤 입장을 취하면 되는지' 따위의 운동론이나 전략·전술을 다루는 것이면 족하다고 생각할 수도 있다. 그런 시각에서 이 교육 방법을 보자면 인사를 했느냐, 체력단련을 하느냐, TV를 많이 보느냐 등의 질문은 지나친 사생활에 대한 간섭으로 보일 수 있고, 노조 활동을 하는 것도 회생인데, 내 사생활까지 일일이 점점 받아야 하는 거냐, 너무 한다는 반응이 나올 수 있는 것이다. 이는 노조활동의 중요성에 대한 개인적인 인식의 차이일 수도 있고, 노조활동을 중심으로 모든 생활이 이루어지는 것이 바람직한가에 대해서도 논란의 여지가 있다. 따라서 이런 생활 전반에 대한 점점이 간부들 상호간의 충분한 합의나 공감 없이 교육기획자들의 의도에 따라서 이루어진 것이라면, 생활에 대한 '강제된 나눔'은 진정한 나눔이 아닌 또 하나의 '내려먹이기식' 방법이 될 수도 있다.

2. '생활총화'에 접근해 가는 방법의 문제가 없었는지 찾아보자. <생활점점표>의 20가지 문항을 분석해 보면, 개인의 생활방식에 관한 문항 6, 가족 관련 문항 1, 근무와 관련된 것 2, 인간관계에 대한 문항 6, 노조 활동과 관련된 문항 5 등이다. 그러므로 개인의 가족관계나 사적인 일을 시시콜콜하게 드러대라고 요구하는 것이기보다는 간부로서 기본적으로 자기생활을 질서 있게 꾸려나갈 것과 동료들을 챙길 것, 노조활동에 책임 있게 임할 것 등을 요구하는 수준이다. 어떤 측면

에서는 이런 문제들에 대해서 간부들 스스로 의논하고 점검하고 싶어할 수도 있다. 문제는 저항감 없이 이런 생활적인 면모들이 공유되기 위해서는 교육 참가자들 스스로가 그럴 필요를 자발적으로 인정하고 공감하는 과정이 반드시 전제되어야 한다는 것이다. 이런 점에서 이 생활총화교육이 가치 있게 활용되려면 다른 인성교육 프로그램이나 공동체 프로그램이 반드시 결합되어야 한다고 본다.

3. 다른 사례로 살펴보는 <자기발견교육>이 하나의 보완적인 교육방법이 될 수 있다. 즉, 자기 스스로 다른 동료들과 함께 자신을 객관적으로 평가해 보고, 자신과 동료들이 모두 비슷한 고민을 지니고 있으면서도 자기 다른 문제를 안고 있다는 것을 인정하게 되면 마음 편하게 그리고 보다 더 적극적으로 자신의 참다운 변화와 발전을 위해 자기를 점검하고 반성하고자 할 것이다. 같이 생활 나눔을 하고 '총화'를 하는 동료들이 나의 삶에 짐수를 매기는 사람들이 아니라 나의 변화를 지지하고 지켜주는 집단적인 힘이라는 믿음의 근거가 있을 때 실질적인 '생활총화'는 가능해진다는 것이다.

어쨌든 노조교육의 폭을 넓혀서 생활 속에서 근본적으로 변화하는 교육이 되도록 하려고 한 점은 세월이 지난 지금에도 긍정적으로 평가되어야 한다고 본다. 이 사례에서는 간부들 위주로 활용되었지만 조합원 교육 등 다른 교육에서도 '생활 나눔'의 방안을 적극적으로 모색해 보는 것이 필요하다.

2. 가톨릭 노동사목의 자기발견 교육

노동사목은 70년대 박정희 군사독재 시절부터 전국 주요 공단지역에서 노동자의 권익 향상을 위한 다양한 활동과 경험을 축적해 왔다. 특히 교육부문에서 자기발견교육(또는 감수성훈련교육)이라는 고유한 프로그램을 오랫동안 실시해 왔다.

노동사목의 자기발견 교육을 소개하는 이유는 <자기발견교육>을 실시한 경험 있는 노동사목의 실무자들이 집단적으로 그 경험을 공유하고, 이를 노동자 대상의 교육으로 개발하기 위한 나름대로의 연구 과정에서 나온 새로운 교육이기 때문이다. 또 하나는 기존의 노동교육에서 거의 다루지 않았던 노동자 자신의 모습이나 삶, 인간관계 등을 정면으로 다루는 교육이며, 그런 면에서 보편적인 노동교육에서 얻지 못하는 성과를 거두고 있기 때문이다. 노동교육의 질적 전환이 필요하다 는 관점에서 신선한 자극을 받을 수 있는 사례이다.



기획 및 준비과정

1) 기획의 배경

가톨릭 노동사목 전국협의회에는 각 지역 사목에서 교육을 담당하고 있는 실무자들의 논의기구인 교육위원회가 있으며, 그 안에 '인성교육 개발'을 위한 '인성교육 소위원회(이하 소위)'가 5명으로 구성되어 있다. 이 소위에서는 기존의 노동교육 즉, 주입식이며 참가자가 수동적으로 받아들이는 객체가 되어 교육 내용이 자신의 것으로 체화 될 수 없는 교육은 한계에 봉착했다는 문제의식에 공감해 왔다. 그리고 자신들이 경험해 본 노동사목의 많은 교육의 성공 사례들을 보면서 이를 노동교육에 적극 도입해 보고자 하였다. 그런 의도로 성원들은 노동사목에서 실시하는 교육의 이론적 배경을 체계적으로 제시하는 서강대의 상담심리교육 과정에 참가하여 적게는 두 과정, 많게는 다섯 과정을 이수하였다.

그런데 교육을 받는 과정에서, 이를 방법적으로 노동교육에 적용하는 것이 생각했던 것보다 쉽지 않음을 깨닫게 되었고, 성원들 내에도 시각 차이가 존재한다는 것을 알게 되었다. 그 하나는 기존의 노동교육에 '자기발견교육'의 일부를 방법적으로 적용할 수 있다는 시각이고 다른 하나는 독자적인 인성교육 프로그램을 개발하여 기존의 노동교육이 갖는 한계를 보완하는 방식이어야 한다는 것이다. 그러치 않고 이 프로그램을 방법적으로 잘못 적용하면, 이도 저도 아닌 결과를 초래하는 경우가 발생한다는 것이다. 단계에 따라, 교육 대상에 따라 확연히 구분되는 독자적인 프로그램으로 존재해야 한다는 것이 후자의 견해이다. 이번에 사례로 제시하는 이 프로그램은 후자의 생각을 가진 실무자의 노력으로 만들어진 것이다. 교육의 목표는 "나와 타인을 이해하는 과정에서 보다 열려진 세상을 만들어 나간다"였다.

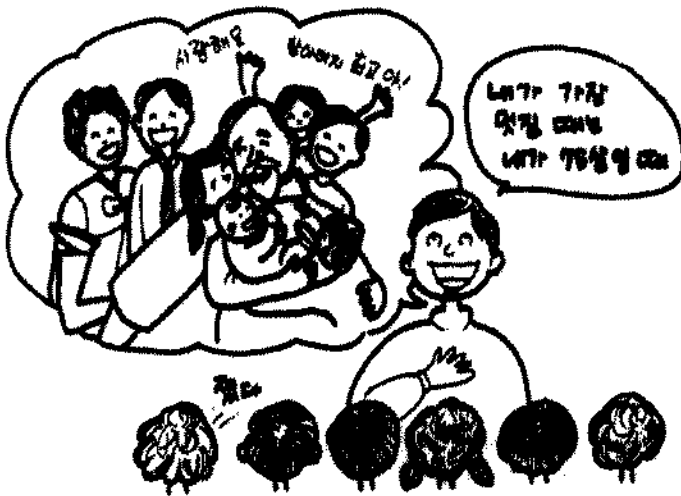
2) 준비과정

전체적으로는 성원들과 함께 문제의식을 공유했지만 실제 교육의 기획 및 집행은 담당 실무자와 한 사람의 보조 실무자에 의해 이루어졌다. 담당 실무자는 그

동안 실시했던 <자기발전교육>과 서강대의 교육 내용을 토대로 프로그램을 기획하였다.

원래 이 교육에 참가할 노조 간부들과 함께 교육준비팀을 꾸리는 것이 효과적이나 그러치 못하였다. 두 사람의 실무자가 교육을 기획하고, 참가자들을 조직한 과정은 교육을 시작하기 한 달 전부터였다.

교육 준비과정에서 특히 중요한 것은 참가자를 조직하는 문제였다. 이 교육을 실시한 부천지역에는 노조운동 경력이 10년이 지난 간부들이 상당수 있는데 이들은 여러 측면에서 인간관계의 어려움을 느끼고 있으며, 노조운동이 삶의 전망으로 다가오지 않는 문제 등에 대해 답답해하고 있었다. 따라서 이런 중견 이상의 간부들에게는 가치관과 인간관계를 고민해 보는 교육이 필요하다고 생각되었다.





교육 프로그램

- 일시 : 1997. 4. 2 - 4. 30 (주 1회 실시 총 5회)
- 시간 : 매회 저녁 7:00 -9:00
- 참가자 : 10명
- 장소 :
 - 노동사목 교육실 : 실제 장소는 조용하고 편안한 곳이면 되며, 소그룹 활동을 하기 위해 큰공간 이외의 작은 방 등의 공간이 필요하다. 의자를 놓고 앉는 입식공간보다는 좌식공간이 둘러앉기 편하고, 진행자도 같은 눈높이로 앉는 것이 바람직하다.
- 재정 :
 - 참가비 : 숙박프로그램이 없었고, 강사비가 없었으므로 실제 비용은 교재비 등의 준비비로 1인당 3만원이었다.

전체 교육 일정표

회	주 제	내 용
1	만남의 마당	보다 열려진 자세로 만나는 기쁜 만남의 시간
2	나를 찾는 마당	성격검사를 통해 자신의 모습을 객관적으로 볼 수 있는 시간
3		
4	서로를 아는 마당	나와 다른 타인들과 나눔을 통해 더 큰 힘을 얻을 수 있음을 체험하는 시간
5	내일을 여는 마당	교육 과정 속에서 얻은 경험으로 보다 기쁜 삶을 살 수 있도록 결단하는 시간

〈만남의 마당〉은 크게 4단계로 구분된다. ① 환영의 시간(10분)을 통해 교육장 및 부대시설 이용 등 기본적인 안내를 하고, ② 도움이 되는 힌트(20분)에서 교육에 참가하는 사람들이 교육을 함께 하기 위해 어떻게 해야 하는지를 설명하였다. ③ 친교의 시간(30분-40분)으로 작은 종이를 나누어주고, 그 종이에 각기 별칭을 쓰도록 하였다. 별칭으로는 호(號)나 별명, 자연이나 사물의 이름, 자신이 좋아하는 단어 등을 정하게 했다. (예를 들어: 사각사각, 나무, 사랑 등) 다음에는 서로 소개하는 시간으로 서로 별칭을 얘기하고, 그 별칭을 택한 이유를 말하고, 자신의 장점이나 단점, 가장 잘 하는 일, 하고 싶은 일, 요즘 가장 갖고 싶은 물건 등을 말하도록 하였다. ④ 세 사람씩 경험 나누기(30-40분)를 하였는데, 진행팀을 포함하여 세 명씩 짝을 지어 마주보고 앉아 나누어 준 종이의 빈칸에 글을

써넣어 문장을 완성하도록 하였다. 그리고 세 사람이 서로 자신이 완성시킨 문장과 그 이유에 대해 10분 동안 이야기를 나누도록 하였다.

나의 삶에서 나에게 가장 가까운 사람은 ()이다.

올해 나의 목표는 ()이다.

나의 생애에서 가장 행운의 날은 ()이다.

다음에는 다른 세 명씩 짝을 지어 앉아 같은 방법으로 이야기를 나눈다.

내가 가장 편안한 시간은 ()이다.

나 자신에 관한 것 중에서 꼭 변화되어야겠다고 생각하는 한 가지는 ()이다.

미래의 나는 ()을 희망한다.

같은 방법으로 다른 세 사람이 짝을 지어 역시 10분간 이야기하도록 한다.

나의 삶에서 가장 중요한 사람은 ()이다.

살아오면서 내게 가장 좋은(혹은 나쁜) 기억은 ()이다.

이 프로그램을 마치고 나는 (어떻게) 변했으면 좋겠다.

이 과정을 다 마치고 나면 모두 동그랗게 모여 앉아, 눈을 감는 등 편안한 자세로 진행자가 읽어 주는 '만남의 중요성'에 대한 에세이를 듣고 끝낸다.

이상에서 보듯이 이 교육은 입학식 등 형식적인 절차를 모두 없애고, 진행팀도 참가자의 일원으로 동등하게 참여하는 등 교육의 주안점을 솔직하고 동등한 만남에 두었다. 어떻게 보면 규율, 질서 및 체계가 부족하다는 인상을 줄 수도 있는데, 이런 교육의 특성상 편안하고 진실한 관계가 훨씬 더 중요하다고 본 것이다.

〈나를 찾는 마당 1〉은 크게 ① 대화법(1시간), ② 성격 검사(1시간), ③ 정리하는 시간(에세이: 나는 올바른 대화를 하고 있나)의 순서로 진행되었다. 대화법은 올바른 의

사소쁨을 위한 '반응과 경청'이라는 주제를 강의하는 것이었는데, 이 프로그램이 전체적으로 참여지향형이고 강의가 없었다는 점에서 볼 때, 다른 주제들과 조화를 이루지 못하였다.

그 다음으로 성격검사를 하였는데 이는 성격을 좋고 나쁨으로 나누기 위해서가 아니라 단지 자신의 특성과 성향을 알아보기 위해서 하는 것이었다. 즉, 이 검사는 내가 사과를 더 좋아하는가, 배를 더 좋아하는가를 보여줄 뿐, 사과를 좋아하는 사람이 좋은 사람인가, 배를 좋아하는 사람이 좋은 사람인가를 판단하는 것이 아니었다. 따라서 나와 타인의 성격을 알고 이해함으로써 인간관계를 보다 편안하고 원만하게 만들고자 하는 것이다. 이 검사는 여러 가지 문항에 응답해야 하는 것이기 때문에 시간이 오래 걸리는 점을 감안하여, 검사 결과를 분석하고 서로의 이해를 돕는 과정은 다음 시간으로 미루었다. 3회 교육의 준비 교육 성격을 지닌 셈이다.

〈나를 찾는 마당 2〉는 앞 시간의 성격 검사 결과를 분석하여 자신을 이해하고, 그 자리에 참석한 다른 동료들과 비교하여 참가자에 대한 이해를 넓히는 과정이었다. 지난 시간에 작성한 검사지를 통해 이미 각 개인의 성격 유형은 나타나 있지만, 그 결과를 먼저 제시하는 것이 아니라 성격의 기본 척도 8가지를 설명해 준다. 그러면 자신이 먼저 자신의 성격을 추측해 보도록 한다. 그리고 나서 자신이 추측해 본 것과 진단 결과를 함께 비교 분석하는 가운데, 스스로가 이해하고 있는 성격이 실제와 다르다면 그것의 의미가 무엇인지를 생각해 본다. 동일한 사람인데도 검사할 때마다 결과가 다르게 나올 수 있다. 따라서 중요한 것은 왜 그렇게 나왔나, 혹은 검사결과와 성격유형이 정말 자기에겐 편안하게 받아들여지는가를 스스로 질문하는 과정에서 자신의 모습을 객관적으로 보려고 노력하는 것이 중요하다. 즉, 성격검사를 나침반으로 자신의 행동양식이나 삶의 방법을 결정하는 모습을 찾아가는 것이다.

여기서 재미있었던 것은 대부분의 경우 자신이 추측한 것과 진단 결과를 비교해 볼 때 일반적으로 앞서 제시한 척도 중 네 가지의 쌍이 다 맞거나 세 가지가 맞

거나 하는데, 노동운동을 오래한 간부들의 경우 심지어는 한 가지도 맞지 않는 경우도 있고, 한 가지만 맞는 경우도 있어서 참된 자신의 모습이 무엇인지 혼란을 느끼고 있거나, 자신의 실제 성향과는 다른 외적으로 강제된 성향을 나타내는 경우가 많았다는 것이다. 성격 검사를 통해 그런 사실을 진단해 낸 것도 큰 성과라 할 수 있으며, 이렇게 나타난 문제점을 해결하기 위해 보완적인 프로그램이 필요하다는 것을 파악하는 계기도 되었다.

〈MBTI의 8가지 축도〉

- 외향 —— 내향 (에너지의 방향, 주의 초점)
- 감각 —— 직관 (정보수집)
- 사고 —— 감정 (판단과 결정)
- 판단 —— 인식 (이행양식, 생활양식)

그리고 나서 각 참가자의 성격유형을 하나씩 짚어가며 구체적으로 설명해 주었다. 그렇게 각자의 성격유형을 이해하면서, 인간관계에서는 서로가 가지고 있는 열등 성향이 서로 부딪칠 때 갈등이 생긴다는 것과 그럴 때 자신의 열등 성향을 인정하기보다 타인의 열등 성향을 비난하면서 갈등이 증폭된다는 것을 설명하였다. 자신의 가치관이나 행동양식을 기준으로 보면 타인의 모습을 도저히 수용할 수 없기 때문이다. 이것은 사과가 배에게 너는 왜 사과가 아니냐며 화를 내는 것과 마찬가지로 우스꽝스런 일이다. 모두는 자기 안에도 다양한 차이를 가지고 있으므로, 사람들마다 조금씩 다른 세계를 가지고 있다는 점을 인정하는 것이 올바른 인간관계의 출발점이 된다. 따라서 서로 일치해야 한다는 압박감에서 벗어나 서로 다르다는 것을 당연하게 받아들임으로써 타인과 어떻게 조화를 이룰 수 있고, 서로 어떻게 보완적인 관계를 만들 것인지 모색하는 것이 바람직하다는 설명을 계속하였다. 이 과정은 진행자의 일방적인 주도로 이루어지는 것은 아니지만, 같은 진단결과에 대해서 어떤 해석을 하느냐에 따라 참가자들의 수용 정도가 달라질 수 있으므로 진행자의 역할이 매우 중요하다.

〈서로를 아는 마당〉은 앞 시간에 한 성격검사를 통해 나와 타인이 다르다는 기본 이

해에서 출발하여 서로를 열고 나누는 과정에서 보다 큰 하나의 힘을 만들 수 있음을 체득하기 위한 과정이었다.

시간이 가능했다면 하루 밤을 자면서 서로 깊이 있게 이야기를 나눌 필요가 있었는데, 참가자들의 조건 때문에 당일 프로그램으로 계획을 짰다. 실제로는 분위기가 진지하고 이야기들이 길어지면서 새벽 3시까지 진행되었다. 여기서 활용된 것은 총 6가지 체험 위주의 게임식 프로그램으로, <금전등록기>, <지구촌 생존자>, <수련회 계획 짜기>, <사진 말 만들기>, <쫓개진 사각형> 등이다. 이 프로그램들은 게임을 해 본 후에 각자의 느낌을 이야기하여 그 의미를 정리하는 방식으로 진행되었다.

<금전등록기>는 참가자들에게 짧은 이야기와 그에 따른 질문이 적혀 있는 질문지를 준다. 그러면 그 이야기에 기초해 각자가 질문지에 답을 하고, 그룹별로 힘을 모아 그룹의 답을 결정한다. 그 과정에서 서로 다른 답을 한 것을 보면서 같은 이야기를 놓고도 서로 전혀 다르게 이해할 수 있음을 깨닫게 된다. 여기서는 두 가지를 이해하는 게 중요하다. 우선, 우리의 언어습관의 문제로 사실 그대로를 받아들이지 못하고 선입견에 좌우되는 경향이 있다는 것이다. 또 하나는 함께 논의하는 과정에서 각자의 주관적인 견해가 보다 객관적으로 정리되는 것을 확인함으로써 혼자 의견보다 전체의 의견 속에서 풍요로워질 수 있음을 경험하는 것이다.

다음으로는 <지구촌 생존자>와 <수련회 계획 짜기>라는 프로그램을 했는데, 여기서는 2~3회에서 진행한 성격검사의 결과와 연관지어 성격에 따른 차이를 깊이 이해하는 것이었다. 8가지 성격의 척도 중에서 비슷한 성격 유형끼리 두 그룹으로 나누어 프로그램을 진행한 다음 결과의 차이를 비교하는 것이었다. <지구촌 생존자>는 지구 최후의 날을 가상하여 살아남은 12명의 다양한 사람들 중에 7명의 생존 자격 있는 사람들을 선별하는 것인데, 성격에 따라 선택하는 사람의 유형이 달라진다. 그러나 이번 교육에서는 큰 차이가 나타나지 않음으로써 노조운동을 하는 간부들의 사고 유형은 본래의 성격과는 달리 많이 비슷해져 있음을 볼 수

있었다. 반면에 <수련회 계획 짜기>는 노조에서 수련회를 간다고 가정하여 그 프로그램을 짜 보는 것이었는데 두 성격 집단 간의 차이가 비교적 선명하게 드러나서 참석자들 스스로가 흥미로워 하였고, 성격검사의 의미를 보완해서 이해하는 기회가 되었다.

다음에는 같은 맥락에서 <조개진 사각형>과 <사진 말 만들기>를 하였다. <조개진 사각형>은 사각형을 원래 모양을 알아볼 수 없도록 참가자 수만큼 조각을 내어 엄격한 규칙 아래 맞추도록 한다. 그림이 전체적으로 완성되었을 때 작업을 완료하고 서로 느낌을 교환하는데 모두 함께 완성할 수밖에 없다는 것과 나에게 필요 없는 것을 주지 못하고 고집할 때 전체의 작업이 늦어진다는 등을 통해 나눔의 의미를 체득하게 되는 것이다.

<사진 말 만들기>는 언어적인 작업으로 진행자가 여러 장의 사진을 제시하여 각자가 인상깊거나 마음에 드는 사진 한 장을 선택하도록 한다. 그리고 자신이 사진을 선택한 이유를 설명하도록 한다. 그 다음에는 각자 자신의 욕구에 따라 선택한 사진들을 통해 전체적으로 하나의 이야기를 만들어내 보도록 한다. 여기서는 노동자들의 투쟁, 민중들의 고단한 삶의 모습 등 여러 가지 인상적인 사진을 통해 민중의 삶에 관한 이야기들을 이끌어 낼 수 있다.

<내일을 여는 마당>은 이번 자기발견 교육의 성과를 집약하여 '새로운 인간관'과 '자신에 대한 변화된 인식'을 확인하는 자리였다. 방식은 4회처럼 게임식 체험위주의 프로그램을 몇 가지 해 보는 것이었는데, 대표적인 것 두 가지는 <난파선>과 <촛불 의식>이었다.

<난파선>은 다른 공동체 놀이 프로그램에서도 이미 많이 활용해 본 것으로, 배가 풍랑을 만난다고 가정하고 자신이 소중한다고 생각하여 실었던 것을 하나씩 버리는 과정으로, 그 과정 속에서 자신은 무엇을 중심적인 가치로 선택하는가, 또 소중한 것을 버리는 가상의 경험을 통해 그 소중한 정도를 환기해 보는 것이다. 다른 게임 프로그램에 비해 이 대목에서 참가자들은 상당한 진지함을 보였다. 이전 <난파선>에서는 최후에 남은 하나까지 버리도록 했는데, 자식, 부모님, 새로운 세상, 아내 등을 버리게 되면서 도저히 버릴 수 없다는 소중한 마음을 진심으로 느꼈으며, 그런 가치들을 지키는 운동이 되어야 한다는 자각도 생겨났다. 이런 감정을 마지막의 촛불 의식으로 총괄 평가함으로써 이번 교육은 끝을 맺었다.



평가

다음의 평가는 자기발견교육을 진행하였던 진행팀의 평가이다.

원래 교육을 조직할 때는 교육 방법 자체에 대한 평가과정까지 함께 할 수 있는 사람들로 참가를 조직했는데, 다른 일정 때문에 깊이 있는 평가가 이루어지지 못한 아쉬움이 있다. 그러나 진행자의 입장에서 평가할 때 가장 부족했던 점은 진행자가 이 교육에 일관되게 담고자 했던 자신과 타인에 대한 올바른 이해라는 문제의식이 교육 속에서 체계적으로 정리되지 못했다는 것이다.

하나 하나의 프로그램은 그 자체로 의미가 있었고, 흥미로운 과정이었으나 하나의 실로 엮어내지 못했다고 볼 수 있다. 참가자들이 고민하고 있는 것을 '인성'이나 '인간 관계'의 측면에서 바라 볼 수 있도록 하는 문제제기는 되었으나, 이에 대한 해결 방안은 명확한 것이 없었다. 후속 프로그램이나 연계 프로그램이 필요하며 일회적인 교육으로 '인간관계' 문제를 풀 수 없다는 것을 확인할 수 있었다.

다음으로 방법적인 측면을 보면 게임을 통한 체험 위주의 교육이었기 때문에 강의식 교육에 비해 전혀 지루함이 없었다는 면에서 효과를 보았다고 할 수 있다. 그 중 몇 가지는 다른 교육의 공동체 프로그램에서도 응용해 본적이 있는 것이었으나, <자기발견교육>이라는 전체 틀 안에서 좀더 새롭게 받아들여지는 측면도 있었다. 또 하나의 방법론적인 강점은 기존의 교육이 답이 무엇이나, 해답은 이래야 한다 등 답에 치중을 두고 있어 참가자들에게 부담을 주는 것이 있었는데, 이 교육은 정해진 답이 없고 모두의 의견을 수용할 수 있는 것이어서 부담이 적었다. 또 정답이 없을 수도 있다는 인식을 심어줌으로써, 새롭게 문제를 바라보게 되는 문제제기 효과가 있었다.

또 이 교육의 성격상 인간관계 면에서 굉장한 친화력이 있었다. 한번의 숙박교육도 없었고 일주일에 한번씩 5회 과정으로 진행되는 교육에 참가한 사람들끼리 깊은 신뢰감을 갖거나 친밀감을 갖기란 쉬운 일이 아니다. 또 이 교육의 참가자 중에는 민주노총 소속 사업장의 간부도 있었고 한국노총 소속 사업장의 간부도

있어서 일정한 거리감이 있기도 하였다. 그러나 자신의 속모습을 드러내는 과정에서 민주노총과 한국노총의 벽이 크지 않음을 이해하고, 신뢰 속에서 자신의 내면적인 고충을 드러낼 수 있었다. 특히 새벽 3시까지 진행되었던 4회의 〈서로를 아는 마당〉프로그램은 뒤풀이를 통해 깊은 이야기를 나누고 인간관계를 트는 좋은 시간이 되었다.



자기발견교육은 인성교육이 노동교육 속에서도 가능하다는 믿음에서 출발하였다.



활용 포인트

1. 최근 들어 학교교육에서도 지식위주의 한계가 논의되면서 인성을 중심으로 교육관이 바뀌어야 한다는 소리가 높고, 그에 대한 대안으로 열린학교, 생태학교, 실험학교 등 다양한 교육 형태들이 모색되고 있는 것은 누구나 잘 알고 있는 사실이다.

한편 이런 노력을 거시적인 시각에서 볼 때, 경쟁과 그로 인한 도태를 당연한 것으로 인정하는 자본주의 사회에서 사회 구조와 제도의 근본적인 변혁 없이 개별적인 노력으로 인간의 본성을 찾을 수 있느냐는 의문도 제기될 수 있다. 그런 시각에서 본다면 인성교육이다 인간의 감성 및 관계 측면에 접근하는 교육은 자칫 구조적인 문제해결의 고리를 놓치고, 부분적인 해결을 위해 헛수고를 하는 것으로 비쳐질 수도 있다. 물론 자본주의 사회의 구조적인 극복이 문제해결의 선차적인 방안임은 분명하다. 하지만 인간의 변화가 수반되지 않는 구조만의 변화를 우리가 원하는 것은 아니다. 따라서 선차적인 것은 아니라 하더라도 노동운동에 참여하는 사람, 집단, 조직의 본성을 개발하고 발전시킬 수 있는 교육적 대안을 만들려는 노력은 노동운동진영의 분명한 과제이다.

2. <자기발견교육>은 인성교육이 노동교육 속에서도 가능하다는 믿음에서 출발하였다. 그리고 그 가능성에 대한 문제제기는 충분히 되었다고 본다. 그러나 교육 담당자들의 고민처럼 인성교육의 본질에 대한 천착 없이 단순히 몇 가지를 방법적으로 차용하는 것은 오히려 인성교육의 가치를 떨어뜨릴 수도 있고, 노동교육의 목표를 흐릴 수도 있다. 따라서 진행자가 누누이 강조하였던 것처럼, 인성이나 인간관계에 접근하는 교육은 지식을 다루는 것보다 훨씬 섬세하게 인간의 내면에 접근하는 것이기 때문에 진행자다 교육담당자의 자질이 담보되지 않으면 안 된다. 교육자가 얼마만큼 준비되어 있고 참가자들의 정서적 흐름을 어떻게 파악하여 움직여 다가느냐에 따라 교육적 성과는 크게 달라질 수 있다. 이 방법을 활용하기 위해서는 현 노조교육 담당자들의 집단적인 훈련과 노력이 전제되어야 할 것이다.

1. 병원연맹 서울지역본부의 합동조합원 교육

기업별노조의 틀을 깨고 산별로 단결하는 것이 현재 노조운동의 가장 중심적인 활동 과제라는 것은 누구나 잘 알고 있는 사실이다.

따라서 교육활동에서도 산별노조에 관한 주제가 빠짐없이 다루어지고 있다. 간부들의 경우는 단위 노조 내 교육뿐 아니라 산별연맹, 지역 또는 전국 단위의 교육을 통해 전국 각지에서 활동하고 있는 간부들과 만날 수 있는 기회가 많다. 이런 교육에 참가해 본 간부들은 산별노조에 대한 교육내용뿐 아니라 다른 지역 간부들과의 만남 및 대화와 토론을 통해 단위노조의 활동을 뛰어넘는 의식을 가질 수 있었다. 이에 비해 조합원들이 기업의 울타리를 뛰어넘어 다른 노조의 조합원과 만날 수 있는 기회는 집회 참여가 거의 전부였다. 외부교육에 참여해 구체적인 현실을 놓고 대화하고 토론할 기회가 거의 없으므로 조합원들에게 단위노조에서 아무리 산별 교육을 실시해도 문제의식은 추상적인 수준에 머무르기 마련이다.

하지만 진정한 산별노조운동의 추진동력은 조합원들에게 있다는 것을 정확히 파악한 병원노련 서울지역본부(이하 서울지부)에서는 새로운 대안을 마련했다. 특히 노동조건이 비슷하고 단협에 보장된 조합원 교육시간도 충분한 노조들이 함께 모여서 기업의 울타리 벗어나 '합동'으로 조합원교육을 실시한 것이다. 이 교육은 조합원들이 산별노조를 체감하고 이에 힘을 실을 수 있도록 한 프로그램이다. 서울본부의 합동조합원 교육을 밑거름으로 하여 각 지역, 연맹의 조건에 맞는 조합원 공동교육프로그램을 개발한다면 산별노조 건설을 향해 나아가는 데 큰 추진력을 얻을 수 있으리라 본다.



기획 및 준비과정

1) 기획 과정

서울본부는 95년 임투시기 공동투쟁지침 가운데 '투쟁시기 단협에 확보된 조합원교육 시간을 적극적으로 활용하자'는 방안을 내놓았다. 이러한 지침에 의해 95년 공동투쟁을 앞두고 단협에 교육시간이 확보된 대학병원노조들은 각 노조별로 1주일에서 2주일에 걸쳐 조합원교육을 실시하였다. 이렇게 조합원 교육을 준비하는 가운데 자연스럽게 조합원교육의 내용을 통일시키기 위한 논의가 있었다. 이는 공동투쟁을 마치고 난 후 서울지부 평가에서도 확인되었다. 즉, 단위노조 조합원 교육평가를 하다보니 노조마다 교육 주제도 거의 유사하고, 교육일정도 대략 1주에서 2주간 걸리는 것이 비슷하다는 것을 알 수 있었다. 또한 교육일정을 조정할 수 있다면 보다 효율적으로 조합원 교육이 실시될 수 있다는 점과, 실제 조합원 교육에 소요되는 예산과 준비과정을 본부로 집중한다면 단위노조차원의 실무적 준비 문제가 일정하게 해결될 뿐 아니라 조합원들의 의식면에서도 기업별 차원을 넘어설 수 있는 계기가 된다는 점이 적극적으로 제기되었다.

이를 토대로 서울본부에서는 단협에 확보된 교육조건이 비슷한 대학병원노조들을 중심으로 합동 조합원교육의 필요성을 제기하였고, 여기에 동의한 노조들과 함께 교육준비팀을 구성하였다. 합동 조합원교육 준비팀은 서울본부 교육위원과 해당노조의 교육담당자로 구성되었는데 단위노조 교육부장이 전임을 하는 곳은 교육부장이, 그렇지 못한 노조는 전임자 중에서 교육담당자가 참여하였다.

교육준비팀에서 논의된 합동조합원 교육의 목적은 다음과 같다. 첫째, 산별노조건설의 분위기를 조합원까지 확대하고 조직통합의 내용적인 기틀을 다진다. 둘째, 공동교육과정을 통해 조합원들에게 기업별 의식의 울타리를 넘어 병원노동자로서의 유대감을 강화한다. 셋째, 합동조합원 교육의 성과를 더욱 발전시켜 조합원 교육의 새로운 모범과 전형을 만든다. 넷째, 이후에 지부 차원에서 전체 노조가 참여 할 수 있는 조합원 일일교육의 내용을 준비한다.

최초의 합동조합원 교육은 96년 3월에 실시되었고, 현재(98년 4월)까지 5차 교육이 실시되었다. 합동조합원 교육에 참가한 노조는 서울대병원노조, 경희의료원노조, 이대병원노조, 한양대병원노조, 고대병원노조, 원자력병원노조, 서울중앙병원노조 등 대병원노조이다. 각 기간별 교육주제와 참가 조합원 수는 아래의 표와 같다. 아래 표에서 나타나는 것처럼 조합별로 전체조합원이 교육에 참가하지는 못하였다. 때문에 노조에 따라서는 합동교육에 참가하지 못한 조합원을 대상으로 자체 조합원 교육을 실시하는 경우도 있었다. 여기에서 소개되는 사례는 3차 합동조합원 교육 사례이다.

	기 간	참가노조	장 소	강 의 주 제	참 가
1차	96.3.11~15(5회)	서울대, 경희대, 이대, 한양대병원노조	종로성당 서울대병원	정세와 산별노조	800
2차	96.9.9~13(5회)	서울대, 경희대, 이대, 고려대, 원자력병원노조	의정부 다락원	승리하는 노동법개정투쟁, 노동자의 미래가 바뀝니다.	800
3차	96.11.25~29(5회)	경희대, 한양대, 서울대 고려대병원노조	의정부 다락원	승리하는 노동법개정투쟁, 노동자의 미래가 바뀝니다.	772
4차	97.4.7~13(7회)	서울대, 한양대, 이대, 고대, 경희대, 원자력, 서울중앙, 보훈병원노조	고대 교우회관	총파업투쟁 계승하여 97공동투쟁 승리하자! 병원연맹 97공투 방침	901
합동교육 참가 조합원 합계					3,273

2) 준비과정

97년 임무를 앞두고 3차 합동 조합원 일일교육을 위해 서울본부 교육위원 및 경희대, 고려대, 서울대, 이대, 한양대, 보훈병원노조의 교육부장 등으로 **교육준비팀**이 구성되어 준비작업에 들어갔다. 첫 준비모임의 토론안건은 ① 노조별로 교육일정과 장소, 참가예상인원을 파악하여 교육 전체의 상을 세워보는 것 ② 일일조합원 교육의 목표 세우기 ③ 프로그램과 일정 짜기 ④ 교육주제와 강사선정 ⑤ 분반토론 주제와 방식결정하기 ⑥ 예상되는 예산과 분담방식 결정하기 등이었다. 이렇게 기본 틀을 기획한 후 다음 모임부터는 진행시나리오 점검, 장소예약, 물품점검 등 실무적인 일을 점검하고 세부적인

역할분담을 하였다.

많은 조합원이 함께 교육에 참여하는 것이기 때문에 실무적인 준비는 대단히 중요하며, 이를 위해 교육팀에서는 구체적인 진행 시나리오를 만들어 하나하나 점검했다. 예를 들어 출발과정, 집결과정, 앞풀이, 입교식, 교육, 노조별 소개, 분반토론, 공동체 놀이, 마무리 등은 누가 맡아서 어떤 방식으로 할 것인지, 이때 필요한 준비 물품은 무엇인지 시시콜콜하게 시나리오를 작성해 역할분담을 한 것이다. 나아가 토론 교육을 준비할 때는 어떤 토론 내용이 나올 것인지에 대해 예상되는 문제를 짚어 보고 토론 주제가 적합한지를 따졌으며, 교육효과를 높이기 위한 다양한 교육방식을 논의하여 결정하였다. 교육 실시를 앞에 두고는 품목별 담당자를 정하여 물품 준비를 점검하였다.

다음은 예산 문제인데 가장 많은 예산을 차지하는 것은 장소 사용료로 총 예산의 절반을 차지하며, 버스 대절비에도 상당한 비용이 든다. 대략 총예산을 짜고 이를 조합원수에 비례해서 조합별로 할당하는 것을 원칙으로 하였더니 단위노조내 조합원 교육예산에 비해 다소 많은 경우도 있었다. 하지만 조합원수에 비례하여 낸다는 원칙과 교육면에서 보다 긍정적인 효과를 가져올 수 있다는 점에서 예산배정에 합의할 수 있었다. 3차 교육에서는 총예산은 1,320만원, 예비비를 포함하여 조합원 1인당 15,000원으로 예산을 책정하였다. 하지만 실제 집행된 예산은 총 810만원으로 노조별로 참가 조합원 1인당 10,500원씩 분담하였다.

합동 조합원 교육은 하루 8시간이라는 짧은 시간 동안 여러 노조에서 온 조합원들이 한데 어우러지는 교육이 되어야하기 때문에 장소는 교육의 효과를 가릴 수 있는 대단히 중요한 요소가 된다. 장소선정 기준은 수용인원이 160여명, 사용시간은 오전 9시~오후 5시, 사용비가 저렴할 것, 야외 공동체놀이 장소가 있을 것, 식사 가능할 것 등이다. 이러한 기준에서 후보지를 몇 군데 선정한 다음 교육 준비팀에서 나누어 답사를 하였다. 답사결과 야외 공간이 있으면서도 참가자들을 교육에 집중시킬 수 있는 의정부 다락원으로 최종 결정하였다.



교육 프로그램

3차 합동 조합원 교육은 96.11.25~29까지 5일 동안 같은 프로그램으로 진행된다. 5개 노조에서 하루 평균 150명씩, 총 772명이 교육에 참가하였다.

하루 교육과정을 살펴보면, 8시 30분에 각 노조에 모여 버스를 이용하여 교육 장소로 향한다. **차내 교육 프로그램**으로 조합원간에 서로 소개하기와 합동교육의 의의와 일정 안내, 교육과정에서 함께 부를 노래 배우기, 노조 소개 준비 시간을 가졌다. 10시에 모두 모여 노래와 율동 배우기, 건강요가 배우기로 앞풀이가 진행되었다.

10시 30분 **입교식**에서는 민중의례와 위원장의 인사말, 준비팀의 소개, 전체 교육일정의 안내가 있었고, 마지막으로 합동교육에 대한 의의를 공유하고, 노동법개정투쟁과 산별노조건설의 결의를 담은 교육생 선서가 이어졌다.

11시가 되어 1시간 30분 동안 **강의**가 진행되었다. 5일~7일간 진행되는 강의는 3~5명의 강사가 번갈아 맡았다. 교육준비팀에서는 교육대상의 상태와 교육내용에서 꼭 답아야 할 점을 강사에게 충분히 전달하여 전체 교육의 일관성을 유지하도록 하였다. 예를 들면 '노동법 개정투쟁' 강의의 경우, 노동법을 잘 모르는 조합원이 많기 때문에 교육 앞 부분에는 노동법과 우리 현실과의 연관성을 설명하도록 요구하였으며, 96년 노동법개정투쟁을 둘러싼 정세, 노사관계개혁위원회의 활동과 정부 및 자본의 입장, 노동법개정투쟁의 간략한 역사와 의미, 노동법개정투쟁의 방향과 상, 노동법개약 전후·노동법 개정 전후 무엇이 달라지는지, 승리하는 노동법개정투쟁을 위한 조합원의 역할은 무엇인지에 대해 병행 노동자들의 정서에 맞게 접근할 것을 요구하였다. 강사의 교육일정은 기획안을 보낸 후 강사와 연락해서 배치하였으며, 교안은 강사 중에서 1인에게 대표집필을 부탁하였다

〈 3차 합동 조합원 교육 프로그램 〉

	9일	10일	11일	12일	13일
진행 담당노조	서울대병원노조	고대병원노조	이대병원노조	원자력병원노조	경희대병원노조
시 간	프 로 그 램				
8:30 ~ 10:00	집결 노조별 집결, 차내 프로그램 진행 (공동기획 - 조합원 소개, 교육의 의의설명, 일정소개), 도착후 노조별 일정진행				
10:00 ~ 10:30	앞풀이 노래 및 율동 배우기, 건강요가 배우기				
10:30 ~ 11:00	입교식 민중의례, 연맹위원장·서울본부장 인사말, 단사위원장 인사, 준비팀 소개, 교육일정소개, 교육생 선서(노조별로 매일 역할 나누어서), 함께 노래부르기				
11:00 ~ 12:30	강의 승리하는 노동법 개정투쟁, 노동자의 미래가 밝습니다! (재미있는 강사소개)				
	허영구	고영주	허영구	이주호	양경규
12:30 ~ 13:30	점심식사 맛있는 점심식사, 노조소개 준비, 분반조장 모임				
13:30 ~ 14:00	노조별 소개 아외공연장에서 준비한 노조소개 발표				
14:00 ~ 15:30	분반토론 조별 분반토론, 조별로 숲 속에서 분반토론, 발표는 2 ~ 3개 조				
15:30 ~ 16:30	공동체 놀이 전체 모여 야외에서 신명나는 공동체 놀이				
16:30 ~ 17:00	마무리 단사별 마무리 (위원장 인사, 교육소감 및 평가 발표, 단체 촬영)				
17:30 ~	뒤풀이 !!!				

오후 프로그램부터는 조합원이 직접 참여하는 노조별 소개시간과 분반토론이 이어졌다. 노조별 소개시간은 조합원이 직접 참여할 수 있는 시간이며 준비하는 과정에서 조합원이 하나되는 계기도 되고, 조합원의 창의성이 돋보이는 시간이기도 하다.

오후 2시 분반토론 시간이 되었다. 분반토론은 여러 노조의 조합원이 골고루 섞여 10인이 1조가 되도록 했고, 총 15-20개 조를 구성하였다. 교육 준비팀에서 세운 분반 구성의 기준은 직종별로 묶는 것이었다. 병원노조의 경우 조합원 구성이 간호사, 의료기사, 약사, 조무사 등의 의료직종과 식당, 관리직 등 비의료직종으로 매우 다양하다. 따라서 직종별로 조합에 대한 요구나 의식수준에 있어 상당한 차이가 있기 때문에 직종별 이기주의 현상도 나타난다. 이번 교육의 효과적인



합동조합원교육은 기존의 단위노조별 조합원교육에서는 맛볼 수 없는 진한 연대의식을 느끼게 한다.

분반토론을 위해 먼저 각 노조별로 분반토론을 구성하는 기준을 비교 검토해 보았는데, 직종별로 구성하는 노조와 전체를 섞어서 구성하는 노조 등 구성방식도 다양하였고, 평가도 서로 차이가 있었다. 또 연대차원에서 직종의 구분 없이 무차별로 분반구성을 하는 것도 생각해 보았으나 그렇게 되면 이야기가 모아지기 어렵고, 토론 분위기 형성에도 도움이 안될 것이라는 판단이 들었다. 이처럼 각 방법의 장단점을 검토한 결과 직종별로 묶기로 하였다. 또한 상집간부를 분반에 적절하게 배치하여 분반토론이 원활하게 되도록 배려하였다.

분반활동이 시작되자 각자 인사소개를 한 후 자기 병원, 부서 이야기 등 직장생활의 어려움을 이야기하며 토론 분위기를 만들었다. 다음단계는 강의 소감을 이야기하는 것이다. 노동법개정투쟁의 요구안 중 가장 심각하게 느끼는 것, 가장 중요하게 생각하는 것을 중심으로 이야기하고, 승리하는 노동법개정투쟁을 위해 서울본부 조합원이 해야 할 일에 대해 토론한다. 사회자는 본부의 확정된 방침을 중심으로 최종 정리하면서 분반토론을 마무리한다. 조별 토론 결과는 시간 때문에 모두 발표하지 않고 2~3개조만 발표

하도록 하였다. 분반토론 시간이 너무 적다는 평가가 많았지만, 처음으로 다른 병원의 조합원과 만나 자기병원의 이야기, 자기 부서의 이야기를 할 수 있었던 것은 그 어느 교육보다 값진 것이었다.

오후 3시 반, 마무리 프로그램으로 야외에서 몸과 마음을 풀어주는 **공동체 놀이**를 하며 신명나게 교육을 마무리하였다. 교육준비팀은 공동체 놀이를 '생활의 활력을 주는 건강한 우리문화, 삶에서 우리나라는 진솔한 동지애와 집단적 힘을 키울 수 있는 놀이, 참가자가 주인이 되어 끊임없이 창조하는 놀이'로 준비하였다. 우선 노동법개정투쟁 내용을 복습할 수 있는 OX퀴즈였는데, 다같이 모인 가운데 다섯 가지 퀴즈를 내서 틀린 사람은 자동 탈락되고, 마지막까지 남은 사람이 많은 조가 승리하였다. 다음은 '노동악법 철폐조직' 무너뜨리기로 조직사수의 의지를 확인하는 놀이이다. 한 조가 원을 만들고, 원안에 악법풍선을 25개 놓으면, 상대 조가 그 원 안의 악법풍선을 터뜨리는 것이다. 제일 빨리, 제일 많이 터뜨린 조가 승리한다. 다음은 이야기 이어가기라는 경기로 2인 1조가 되어 발목에 끈을 매고 출발하여 반환점에서 대자보를 작성한다. 먼저 진행팀에서 두 문항을 주는데, 첫 문항은 '노동악법철폐투쟁을 힘차게 하기 위해 여러 행사와 교육을 준비하고 있다' 이고 마지막 문항은 '그래서 일일교육에 참가했다'이다. 그러면 각 조는 이 첫 문항과 마지막 문항을 이용하여 중간 내용 한 구절씩을 문맥이 맞도록 대자보에 적어 넣는 것이다. 노동법개정투쟁의 결의를 다지는 내용이면서 문맥을 가장 자연스럽게 만든 조가 승리하는 것이다. 그밖에도 동지애를 확인하는 조별 릴레이, 풍선 터뜨리기, 옷 꿰매기 등의 다양한 놀이가 진행되었다. 그리고 나서 4시 반에는 단위 노조별로 교육의 총괄 정리시간을 가졌다. 위원장 인사말과 참가자들의 소감발표 등이 주된 내용이었다.



평가

교육에 참가한 조합원들은 이구동성으로 전체일정에 많은 감동을 받았다고 평가하였다. 장소도 좋았고, 일정도 알차다는 평가이다. 프로그램이 재미있었기 때문에 다음날부터는 참가한 조합원의 소개로 오는 사람도 많았다. 다양한 프로그램의 배치와 함께, 여러 노조에서 모이다 보니, 노조별로 묘한 경쟁이 조화롭게 이루어져 서로에게 많은 감동을 주었던 것이다. 조합원에 따라서는 1박 2일의 일정을 요구하기도 하였다.

또한 다른 노조 조합원과의 토론을 통해 병원은 달라도 현장에서 느끼는 문제의식은 같다는 점을 확인할 수 있었고, 병원노동자들은 모두 비슷한 조건에서 일을 하고 있기 때문에 함께 공동투쟁을 벌여나가야 한다는 결론을 스스로 내릴 수 있었다. 보다 중요했던 점은 여러 병원에서 함께 교육을 받았지만 쉽게 친숙해 질 수 있었고, '아! 이것이 산별노조구나!' 하는 느낌을 받을 수 있었다는 평가이다.

전체 기획과 집행을 담당한 교육위원들 역시 일은 대단히 힘들었지만 준비팀간의 호흡이 너무 잘 맞고 조합원들의 반응이 좋아 보람을 느낀다는 평가가 주를 이루었다. 한마디로 100% 준비에 120% 성과를 얻었다는 자평이다.

이제 합동조합원 교육은 서울본부의 중요한 연간사업으로 정착되었고, 앞으로는 몇몇 대학병원노조만이 아니라 조합원교육시간을 확보하지 못한 중소병원노조 조합원의 참여를 높이기 위한 방안을 고민하고 있다.



활용 포인트

1. 먼저 주목해 보아야 할 것은 교육시간의 활용방식이다. 단협에 교육시간이 연간 2시간, 4시간 정도 확보된 노조에서는 다양한 프로그램을 시도하기 어렵나. 기아자동차노조의 조합원 교육에서 토론식 교육이 가능했던 것도 분기별 4시간을 일년에 두 번으로 묶어서 8시간 교육으로 활용했기 때문이다. 서울대 병원노조의 경우 89년부터 단협의 규정에 의해 하루에 2시간씩 4-5차례의 교육일정을 정해 조합원들이 시간을 선택하여 교육받을 수 있도록 한 경험이 있다. 이때의 교육은 강의와 질의응답 형태가 될 수밖에 없었다. 그러다가 93년에 병원과의 협의를 거쳐, 근무시간 중 하루 8시간 전부를 사용하는 '조합원 하루교육'으로 전환하였다. 그러면서 다양한 교육방식을 도입할 수 있게 되어, 93년에는 오전에는 강의와 토론, 오후에는 병원과 가까운 종묘와 창경궁에서 하루를 보내는 즐거운 시간으로 진행하였고, 95년의 경우에는 오전에는 당면투쟁에 관한 교육, 오후에는 조합원의 참여를 이끌어내기 위한 교양강좌를 실시하였다. 당시 교육 주제는 '병원노동자의 건강은 누가 지킬까요', '일하는 사람과 대중가요', '새로운 성교육'이었다.

또한 '지종의 벽을 넘어 모두가 한 걸음씩'이라는 주제의 조별토론을 통해 다양한 학력과 임금, 근로조건과 가치관을 갖고 있는 조합원간의 직종의 벽을 허물어뜨리는 프로그램을 배치하기도 하였다.

일방적인 강의식 교육방식을 극복하고, 조합원의 참여를 보장하는 교육방식을 활용하기 위해서, 그리고 산별체제를 준비하는 교육활동이 되기 위해서는 기존 단협에 확보된 교육시간을 이처럼 효과적으로 활용하는 것이 필요하다.

2. 다음으로 합동 교육은 기존의 단위노조별 조합원 교육에서는 맛볼 수 없는 진한 연대의식을 느끼게 한다는 것이다. 이점에서 서울본부 교육준비팀은 산별노조를 추진할 수 있는 동력은 현장 조합원들에게 있으며, 그 동력을 일구는 교육은 조합원들이 함께 시간을 보내고, 의견을 나누고, 몸으로 부딪치며 연대의식을 느끼는데 있다는 것을 정확히 포착한 것이다. 1년에 해야 할 교육을 하루에 해야한다고 생각하면 많은 교육내용을 담으려는 욕심 때문에 강의를 몇 개씩 넣으면서 지루한 교육 프로그램을 만들 수도 있다. 그러나 체험과 참여가 더 큰 교육이 될

수 있다는 것을 서울본부의 합동조합원 교육은 분명히 보여주고 있다.

3. 교육이 실시되기까지 상당한 조직적 뒷받침이 있었다는 점에 주의해야 한다. 합동조합원 교육은 결코 쉬운 일은 아니다. 서울본부의 경우 산하 조직들이 비교적 지역적으로 밀집되어 있는 편이고, 참여하고 있는 대학병원노조들은 동질성도 높다. 본부의 집행력도 비교적 안정된 편이고, 산별노조로 나아가기 위해 이미 합동 상집간부교육, 합동대의원대회, 합동 교섭위원교육 등을 추진하기도 했다. 이처럼 축적된 서울본부의 활동경험은 조합원 합동교육을 추진할 수 있는 중요한 토대가 되었다. 뿐만 아니라 93년도부터 안정되게 꾸려져 온 서울본부 교육위원회가 그간 병원노조의 교육경험을 충분히 수렴하고 있었기에, 조합원 교육의 방향을 제대로 설정하고 차질 없이 진행해 온 것이다. 교육위원회를 만들어 일회성 교육을 체계화하는 것에서부터 교육의 비약적 발전이 가능하다는 것을 인식하고, 다른 연맹이나 노조에서도 여러 가지 여건의 차이가 있겠지만 교육위원회의 구성을 위해 노력해야 할 것이다.

4. 시작이 절반이란 옛말도 있듯이, 이 교육에서도 꼼꼼한 사전준비가 교육을 성공으로 이끌었다는 것을 알 수 있다. 특히 참여형 교육이나 공동체놀이 등은 사소한 준비물 품이 많이 필요한 프로그램이며, 펜 하나, 집착 테이프 하나가 없어도 교육에는 상당한 차질이 생기고 시간적으로도 손실을 겪게 된다. 또 교육장이 노조 사무실 바로 옆이 아니라, 이 교육처럼 야외나 다른 장소에 있는 경우에는 몇 가지의 문제로 프로그램 자체를 망칠 수도 있다. 조합원 선물, 보은 물통, 종이컵, 하다 못해 구급약까지 챙기는 준비성은 병원 사람들이기 때문이 아니라 그만큼 교육이 어떤 준비상태에서 이루어져야 하는지를 잘 아는 담당자들이기 때문이라는 것을 보여준다.

2. 민주금속연맹의 노동교실

노동교실은 일회적인 교육을 극복하는 체계적인 교육 방안의 하나로 많은 노동조합에서 실시되어왔고 '학교식' 교육방법이라는 형식으로 노동자의 사회·정치적 의식 향상에 큰 도움을 주어왔다. 그러나 단위사업장의 현안에 밀려 또는 집행부 교체에 따라 지속되지 못한 경우가 많았다.

여기에서 소개하는 금속연맹의 노동교실은 단위사업장의 틀을 뛰어 넘어 연맹이 주관하는 통일적이고 체계적인 교육이라는 점, 산별노조 건설이라는 시대적 요구에 맞게 단위사업장의 간부가 아닌 연맹과 향후 산별노조를 이끌어 갈 간부와 지도자를 양성한다는 계획 아래 추진되었다는 점에서 특징을 찾을 수 있다.

금속연맹의 노동교실은 교육의 목표를 '단위 사업장의 간부 양성'에 맞추지 않고 연맹과 향후 건설 될 금속노조의 간부를 양성한다는 목표아래 추진함으로써 교육 내용과 사업의 집중성을 가져 왔다. 또한 연맹이 노동교실을 주관함으로써 소속 조합 전체로 교육 기회가 확대되었다. 그 동안 같은 연맹의 조직원임에도 불구하고 대기업과 중소기업 노동자들은 임금격차만큼이나 교육에 있어서도 기회의 균등성이 보장되지 못하였다. 특히 '노동교실' 같은 체계적인 교육을 중소기업장에서 진행하려고 하면 강사 문제, 이를 집행하기 위한 재정과 인력 때문에 실제 거의 불가능했던 것이 현실이다.

'21세기 산별노조시대를 앞당깁니다' 라는 민주금속연맹의 구호처럼 기업별 단위로 진행되었던 교육을 연맹으로 모아내고 일회적인 노동교육이 아닌 장기적으로는 '금속노동자학교'의 건설이라는 목표아래 진행 된 체계적 교육이라는 특징을 잘 보여주고 있다.



기획 및 준비과정

1) 기획 과정

민주금속연맹의 노동교실 사업은 창립대의원대회에서 확정된 사업방향에서 그 출발점을 확인 할 수 있다. 창립대회에서 “연맹을 이끌어 갈 50명의 지도역량, 중앙과 단위노조를 이어주고 사업을 통일적으로 집행해 갈 500명의 지역간부역량, 연맹 사업을 현장에서 실천하고 산별노조 건설에 앞장 설 5,000명의 일선간부” 등 “금속간부 5,500명을 확보한다”는 사업 방향을 확정하였다.

이러한 사업방향에 따라 교육선전실 사업계획으로 상설 교육기관인 ‘금속노동자 학교’를 장기적으로 설립하고 당면과제로는 노동교실을 진행 할 것을 계획하였다. 그러나 절대 부족한 상근인력과 창립원년의 사정까지 겹쳐 이 사업을 다 수행 할 수는 없었고 하반기 들어서서 ‘한 발이 아니면 반발이라도 내딛어야 한다’는 각오로 상설 노동자학교의 첫 걸음인 ‘노동교실’을 개설하여 555명을 교육하기로 하였다.

노동교실이라는 교육 프로그램으로 간부를 양성하려는 계획은 노동교실 취지문에 잘 나타나 있다. “그 동안 단위노조와 지역 전국단위의 조직에서 간부 양성을 위한 많은 교육이 이루어져왔습니다. 그런 과정을 통해 많은 간부들이 양성되었고, 그들이 노동운동의 발전에 주춧돌이 되었던 점은 높이 평가되어야 합니다. 그러나 모든 교육이 중장기 전망 속에서 간부들을 체계적으로 양성하고 관리한다는 계획 속에서 추진되기보다는 대부분이 분야별 사안별 교육이라는 한계의 측면이 분명히 있었습니다. 그리고 교육을 통해 조직의 통일성과 집중성, 전문성을 높이고자 했던 것도 기대만큼 성과를 이루어 내지 못한 면도 있습니다. 다시 말해 엄청난 재정과 막대한 인력이 투입되었던 것에 비해 얻은 성과는 많지 않았다고 할 수 있습니다. 연맹의 노동교실은 이러한 문제점을 극복하여 교육의 효과를 극대화하고 이를 바탕으로 상설 노동자학교를 설립하여 금속연맹과 한국노동운동의 미래를 짊어지고 나갈 지도자를 양성하고자 하는 원대한 목표를 두고 개설되었습니다.”



2) 준비과정

96년 9월 임시대의원대회에서 노동자학교의 1단계 사업으로 노동교실을 추진하기로 결의하였다. 그후 10월초부터 노동교실을 실시 한 경험이 있는 연맹과 교육단체에 대한 기초 조사사업을 거친 후 본격준비에 들어가게 되었다. 연맹 중앙 교육선전실의 국장과 교육부장, 서부경남과 울산지부 교육담당자 그리고 임원 1인과 사무차장이 **노동교실 준비팀**으로 구성되어 내용 준비와 조직화 일정 등을 조정하고 세부적인 준비에 들어갔다. 당시 모임에서 확정 된 교실의 위상, 교육 대상, 진행방식 등은 다음과 같다.

노동교실은 연맹이 중장기 과제로 추진중인 '노동자학교'를 준비하기 위한 초보간부 교육사업의 위치를 갖는다. 노동교실의 운영 경험을 토대로 착실한 준비를 거쳐 상설교육기관인 '노동자학교'를 준비하도록 하며 노동교실은 이후 완성된 노동자학교 교육과정에서 '초급간부 교육과정'이 될 수 있도록 한다. 노동교실을 통해 금속연맹을 떠날칠 간부를 양성하며 노동교실 졸업생은 향후 중급, 고급의 단계별 교육을 받게 된다.

12개 지부의 노동교실이 성공적으로 진행되기 위해서는 중앙과 지부의 명확한 역할분담, 세부적인 교육진행방식의 확립과 통일성이 요구된다. 연맹 중앙은 강의 내용과 강사, 입학·졸업자의 자격 등을 관장하며, 지부는 교육생을 조직하고 교실의 집행을 책임진다. 교육 실시 주관은 각 지역지부가 하기로 하였으나 경우에 따라서는 단위노조에서도 노동교실을 유치할 수 있는 것으로 하였다.

전체적인 교육 흐름은 8개의 강좌와 입학식·졸업식 그리고 수련회를 진행하기로 하였으며 교육기간은 1주일에 2개 강의를 진행하여 한 달에 끝내기로 하였다. 하루의 교육 흐름은 교육 시작전의 출석점검과 노래 배우기 (20분) → 강의와 질의응답 (100분~120분) → 과제물 부여 및 제출 → 뒤풀이 등으로 평균 3~4시간을 예정하였다. 두 번 이상 결석하는 교육생은 졸업할 수 없으며 한번 결석에 대해서도 이를 대체하는 과제물을 제출해야 졸업할 수 있다. 교대 근무등 어쩔 수 없는 이유로 두 번 이상 결석한 사람은 다른 지부에서 실시하는 해당 교육을 받는 방법으로 졸업할 수 있도록 하였다.

노동교실의 **재정**은 연맹 중앙에서 편성해 놓은 '1기 노동교실' 예산 1천만 원과 교육생 참가비 1천 8백만원(1인당 3만원 기준으로 600명)등 총 2천 8백만 원으로 운영하기로 하였다. 지출은 교육홍보비, 자료제작비, 지부운영비, 강사비 등으로 항목을 잡고 지부별 참가자 교육비 전액은 중앙으로 모아 중앙에서 일체의 운영비 등 필요 예산을 지출하여 지부간 편차를 줄여 지부가 안정적으로 재정 집행을 하도록 하였다. 단 마지막 수련회는 교육생 참가비를 받아 지부별로 진행하는 것으로 하였다.

연맹이 주관하는 첫 교실사업으로 교육 목표에 맞는 교육생이 교실에 참여하는 것은 무엇보다도 중요한 문제였다. 이를 위해 '지도부' 부터 앞장서 교육에 참여하는 것으로 하였다. 지부마다 지부장을 포함한 50명, 전체로 보면 연맹 위원장을 포함한 600명이 1차로 노동교실에 입학하는 것으로 하였다. 조합원의 교육 참여는 단위노조 위원장의 추천을 거쳐 노동조합 활동 경험이 있고 노조운동 일

반에 대한 기본 인식이 있는 사람으로 한정하였다.

전체 교육과정을 '노동운동 일반에 대한 기본 교육', '산별노조에 대한 이해와 건설 방안', '연맹의 현황과 실천계획을 이해하는 교육' 등 3부분으로 나누어 구체화하였는데 주제와 내용은 다음과 같다.

순서	주 제	내 용
1	다시 보는 한국 노동운동사	100년에 걸친 한국노동운동의 발자취를 더듬어 보며 노동운동이 주어진 시대 조건과 어우러져 고양과 침체의 흐름을 타면서도 의연하게 발전한다는 사실을 확인하고 노동운동의 현주소를 짚어본다.
2	한국사회와 노동자	재벌중심으로 돌아가는 경제와 정치구조를 살펴보고 노동자의 지위와 기업규모법·학력법·성별·직종별 격차를 보이는 노동자 내부 구성을 정리하고 시대 속에서 노동자의 사명을 알아본다.
3	노동자 정치세력화의 길	산별노조 건설과 함께 노동운동의 전략과제로 떠오른 정치세력화의 올바른 길을 다른 나라의 경험과 지난 시절 정치운동의 성과와 한계를 살펴보면서 정리한다.
4	이것이 산별노조다	기업별 노조를 발전시키면 안되나? 왜 꼭 산별노조를 만들어야 하나? 산별노조의 기본 정신은 무엇이며, 운영의 기본원리와 일상활동, 임·단협 등 주요 사업 방식, 그밖에 궁금한 점을 밝힌다.
5	산별노조 건설 - 나라별 사례	실패한 사례 미국, 가서는 안될 길 일본의 사례, 곰곰이 씹어 볼만한 브라질과 남아공 사례, 나름의 장점을 지닌 독일과 스웨덴의 사례 등 외국의 경험에서 산별노조 건설의 원칙을 배운다.
6	산별노조 건설 어디까지 왔나?	산별노조 건설에 앞장설 추진세력은 있는가? 공동투쟁을 이끌어낼 공동요구와 공동교섭의 가능성은 어떤가? 기업별 노조의 구조는 어떻게 해체할 것인가? 장애물을 어떻게 넘을지 따져본다.
7	금속연맹 -현황과 과제	산별노조를 구호가 아닌 조직목표로 내건 금속연맹 창립 원년을 평가하고 중앙에서 지부와 단위노조까지의 조직운영의 방향에 대해 짚어 본다.
8	산별 시대 -간부의 자세	머리는 산별노조를 향하고 있으나 발목은 기업별 노조에 잡혀있는 현실을 헤쳐 나가려면 간부들은 어떤 자세여야 하는지 정리해 본다.

한편 강사는 금속연맹에서 일하는 지도, 집행 역량을 우선으로 하고 상급단체, 민주노조운동 안팎의 교육역량을 결합하였다. 짧은 기간에 노동교실이 전체 12개 지부에서 동시에 진행됨으로 한 강의당 강사를 4명 이상으로 하고 강사는 중앙에서 선정 한 사람 가운데 각 지부 의견을 종합하여 확정하였다.



교육 프로그램

정권과 자본의 '노동법 개혁' 공세가 노골화되던 1996년 11월, 금속연맹의 제 1기 노동교실은 첫 걸음을 내딛었다. 11월 서부경남 지부등 6개 지부에서 63개 노동조합 간부 234명이 입학하면서 시작된 노동교실은 97년 8월말까지 총 94개 노조 818명이 입학하여 532명이 졸업하였으며 구미와 부천시흥지부는 97년 10월부터 교육을 진행하여 마무리하였다. 기간이 늦어지기는 하였지만 처음 계획한 대로 12개 지부 모두 교육을 마무리하였고 현대중공업, 대우조선, 한라중공업, 대우중공업, 영창약기노조 등 5개 대기업노조는 공장별로 노동교실을 유치하여 실시하였다.

< 1기 노동교실 진행 현황 >

지부·단위노조	진행 일정	입 학	졸 업
서부경남	96.11~96.12월 주2회	19개 노조 44명	33명
울산	96.11~97. 5월 주2회	5개 노조 32명	5명
포항	96.11~96.12월 주2회	5개 노조 42명	29명
광주전남	96.11~97. 8월 주2회	6개 노조 29명	미졸업
인천	96.11~96.12월 주2회	15개 노조 40명	28명
부산양산	96.11~97. 1월 주2회	10개 노조 46명	26명
대구	97. 3~97. 4월 주2회	5개 노조 40명	27명
충청	97. 3~97. 4월 주2회	7개 노조 40명	20명
서울	97. 3~97. 4월 주2회	9개 노조 35명	25명
경기남부	97. 3~97. 4월 주2회	13개 노조 30명	10명
대우중공업 노조	97. 3~97. 4월	170명	144명
한라중공업 노조	97. 3~97. 4월	52명	28명
대우조선 노조	97. 3월	61명	48명
현대중공업 노조	97. 5월	52명	34명
영창약기 노조	97년 7월	61명	75명
부천시흥지부	97년 10월~12월	미확인	미확인
구미지부	97년 10월~12월	미확인	미확인
12개 지부 6개노조	96.11~97.10월까지	94개 노조 818명	532명

노동교실의 장점은 '주제에 대한 체계적인 이해'와 '학교식 교육운영'을 꼽을 수 있다. 연맹 중앙이 통일적으로 집행 한 1기 노동교실은 주제에 대한 공통 강의안과 교재 제작을 통해 교육 내용에 대한 통일성을 확보하였다. 내용의 통일성 확보를 위해 연맹 중앙은 대표 교안을 교재로 일괄 제작하고 교육담당자 수련회를 통해 시범강의와 과제물을 통일하였다.

그러나 교실 운영에 있어서는 지부의 조건과 운영 주체에 따라 많은 차이를 들어냈다. 중앙은 통일적인 교육 집행을 위해 '교장(위원장)-운영위원장(부위원장)-사무국장(교육선전국장)-지부실무책임자'라는 조직 체계를 꾸렸으나 실제 노동교실의 운영은 지부나 단위사업장에 맡겨지면서 세부적인 교육 운영과 진행에 차이를 드러냈다.

이 가운데 '학교식 교육'이라는 노동교실의 운영 방법을 잘 실현한 곳으로는 인천지부를 꼽을 수 있다. 인천지부는 노동교실을 준비하면서 지부의 교육부장을 중심으로 3인의 준비팀을 꾸려 노동교실의 준비와 세부 운영방안을 기획하여 다양한 프로그램으로 교육생에게 다가갔다.

조직적이고 노동자의 규율이 살아 있는 체계적인 학교식 교육을 위해 **입학식**과 **졸업식**에서 교육생의 참가 규율을 결정하고 학생회장을 뽑아 자율적인 교실운영 방안을 확립하였다. 또한 교육 분위기를 흐리는 휴대폰과 삐삐의 사용을 금지하고 출·결석 사항을 대자보에 그래프로 표시하여 교육생의 관심과 주의를 이끌어 냈다. 한편 교육장을 학교 교실처럼 꾸며 교육 환경을 개선하였다. 교탁보도 만들고 꽃도 준비하여 교육생들이 편안하게 교육받을 환경을 연출하였다.

이러한 세부적인 교육준비는 구체적인 교육 프로그램에도 그대로 표현되었다. 딱딱한 강의 위주로 진행되는 교육에 교육생의 참여를 독려하기 위해 교육 시작 전에 참가 노조별 **식전 행사(앞풀이)**를 준비하도록 하여 노동가 및 율동 배우기를 통해 노동에 지친 몸을 풀고 교육에 임할 수 있도록 하였다. 교육이 끝난 후에는 형식적인 분반토론이 아니라 조별 뒤풀이와 몇 개조가 함께 하는 합동 뒤풀이를 실시하였다. 뒤풀이 행사에는 교육비 중에서 조당 만원씩 공식적으로 지원하여 그날 배운 내용에 대한 의견과 평가를 조직하였다. 또한 교육 진행 중에 **퀴즈대회**를 통해 이전에 배운 교육내용을 점검하고 앞으

로 배울 내용에 대한 예습의 효과를 거두기도 하였다. 인천 지부는 교육준비팀의 세부적인 준비 그리고 교육생의 자발적 참여를 끌어내는 다양한 프로그램을 기획함으로써 총파업 준비라는 긴박한 현장 상황 속에서도 40명의 교육입학생 중 28명이 졸업하는 성과를 이뤄 냈다. 교육이 마무리 된 후 졸업생들은 **동문회**를 구성하여 모임을 지속하고 있다.

그러다 모든 지부가 이런 좋은 조건에서 노동교실을 진행 한 것은 아니었다. 대부분의 경우 지부에 상근 담당자는 한 두명이어서 담당자의 역할은 교육, 조직, 선전, 총무 등 지부의 온갖 사업을 총괄하는 역할로 교육사업에만 집중할 수 없었다. 또한 교육 기간이 총파업 투쟁과 맞물리면서 이런 문제는 더욱 가중되었다. 울산과 광주·전남 지부의 경우 노동법 총파업으로 '임시방학(?)'이 실시되고 총파업 후유증과 단사 임·단협과 맞물리면서 96년에 시작한 교육이 97년 하반기에 끝나는 어려움도 겪게 되었다. 또한 충청 지부의 경우 사업장이 한 지역에 집중되지 않은 관계로 교육생이 교육장에 오기 위해서는 1시간 30분 이상 걸리는 사람이 대다수였다. 그러나 '쓴 약이 몸에 좋다'고 힘들게 마무리 한 교육은 97년 공동교섭의 밑바탕을 이루었고 이후 연맹으로의 사업 집중이라는 성과로 귀결되었다.

노동교실을 진행하면서 공통적으로 제기된 문제는 교육 장소의 확보였다. 단위사업장의 경우는 교육 시간이 할애되거나 교육장소가 쉽게 해결 된 반면 대부분의 지부 교육에서는 안정적인 장소 확보가 어려웠다. 서부·경남지부는 창원에서 교육장소를 구하지 못해 교육생이 교육장에 오는데 평균 1시간 이상이 걸렸고 이런 이유로 교육이 끝난 후 뒤풀이는 번번이 무산되었다. 충청지부의 경우도 중간에 교육장소가 변경되는 혼란이 있었다.

한편 교육생에게 부과 된 **과제물**은 처음 의도한 목표와 다르게 교육생에게 악용되어 형식화하는 문제도 발생하였다. 일부 지역에서 일어난 일이지만 과제물의 결과물이 똑같은 경우도 있었다. 참고로 당시 주어진 과제물은 다음과 같다.

주 제	과 제 물
다시 보는 한국노동운동사	<ol style="list-style-type: none"> 1) 전태일 열사 분신이후 노동운동의 7가지 특징을 교재로 참고로 간략하게 정리하시오 2) 한국노총이 노동자를 배신하고 탄압해 온 주요 사례를 최근까지 간단히 적으시오 3) 민주노총의 건설이 어떤 의미를 담고 있으며, 민주노총이 앞으로 가장 힘주어 해야 할 일은 무엇인지 생각나는 대로 적으시오.
한국사회와 노동자	<ol style="list-style-type: none"> 1) 재벌중심의 경제에 대하여 30대 재벌과 5대재벌의 비중을 중심으로 정리하고, 재벌경제의 문제점을 교재를 참조하여 적으시오 2) 1980년대 노동자, 농어민, 비농자영업, 신중간, 주변무산자, 자본가계급이 각각 몇%를 차지하는지 교재를 참고해 쓰고, 1980년, 1985년, 1990년, 1994년을 기준으로 대기업에 비해 중소기업 노동자의 임금이 몇 %에 머물렀는지 적으시오. 3) 한국의 사회, 정치에서 노동자의 영향력이 미약한 원인을 두 가지로 적고, 이를 극복 할 방안 2가지를 적으시오.
노동자 정치세력화의 길	<ol style="list-style-type: none"> 1) 노동자의 정치세력화는 왜 필요하지 적으시오. 2) 지금까지 정치세력화를 위한 노력들이 왜 실패했거나 오히려 노동운동에 해악을 끼치게 된 주요한 이유는 무엇인지 적으시오. 3) 노동자 정치세력화를 책임질 중심세력은 어떤 조건과 자격을 갖춰야 할 것인지와 어떤 과정을 거쳐서 떠오를 것인지 적으시오.
이것이 산별노조다	<ol style="list-style-type: none"> 1) 왜 산별노조를 건설해야 하는지 교재를 참고해서 본인의 생각을 근거를 들어가며 적으시오. 2) 산별노조체제에서 전국총연합조직, 산별중앙조직, 지역조직, 현장조직은 어떤 위상에서 어떤 활동을 하는지 요약하시오 3) 기업별노조가 노조활동을 가로막는 이유를 두 가지로 나누어 정리하고, 산별노조가 관료주의에 빠질 위험성이 있는 이유와 대책을 적으시오.
산별노조 건설 - 나라별 사례	<ol style="list-style-type: none"> 1) 독일 산별노조의 조직현대화, 스웨덴 산별노조들의 통합 움직임은 왜 일어나는지 정리하고, 산별노조를 건설하기 위해 가장 중요한 점은 무엇인지 적으시오. 2) 산별노조 건설의 배경과 장애요인을 정리하시오. 3) 일본은 왜 산별노조 건설에 실패했는지 네 가지로 나누어 적고, 우리에게 주는 교훈은 무엇인지 본인의 생각을 쓰시오.
산별노조 건설 어디까지 왔나?	<ol style="list-style-type: none"> 1) 기업별 노조 활동이 왜 어렵고 산별노조를 건설해야하는지 풍부하게 적으시오. 2) 산별노조를 추진할 중심세력을 금속3조직 통합연맹 구성, 간부들의 결단, 현장 조직 구축으로 나누어 적으시오. 3) 산별노조 건설을 위해서는 공동요구에 기초한 공동투쟁·통일투쟁이 왜 필요한가? 공동요구는 어떻게 잡는 게 좋은가? 공동교섭은 왜 중요한가에 대해 정리하시오
금속연맹 - 현황과 과제	<ol style="list-style-type: none"> 1) 1996년 창립원년 금속연맹의 사업을 평가한다면 ? 2) 5년만에 산별노조를 건설하기 위해 1997년 연맹의 사업에서 지켜야 할 기본방향은 무엇인가 ? 3) 1997년 임단투 공동요구는 어떤 것이 좋을지 정리하고 그 이유도 덧붙이시오.
산별 시대 - 간부의 자세	<ol style="list-style-type: none"> 1) 기업별 노조에서 간부 활동은 어떤 면에서 한계가 있는지 교재와 자신의 경험을 적으시오. 2) 강의에서는 '시명감을 가진 사람이 일할 하긴 해야 하는데 자신이 서지 않을 때 는 '대중적 활동 방식'을 고민해야 한다고 권하고 있다. 대중적 활동방식은 무엇인지 ? 3) 연맹 중앙과 단위 노조의 결합을 높이기 위한 방법을 정리하시오.



활용 포인트

1. 준비된 사업계획과 지도부의 확고한 방침이 노동교실 사업의 추진력이 되었다. 민주금속연맹은 조직의 창립 초기라는 어려운 조건에도 불구하고 전 지부를 포괄하는 노동교실 교육을 성과 있게 치러냈다. 이러한 사업이 가능했던 것은 다름 아닌 치밀한 사업계획과 지도부의 전략적 판단에 기초한다. 금속연맹 지도부는 그 동안 진행되었던 교육사업의 한계를 인식하고 조직 결성 초기 노동교육을 통한 '간부 양성'이라는 목표를 세웠고 이러한 방향은 사업계획과 예산으로 구체화 될 수 있었다. '준비된 사업만이 성과를 담보한다'는 말은 노동교육에서도 예외는 아니다.

또한 금속연맹의 지도부는 교육의 원활한 진행을 위해 위원장 이하 모든 간부들이 조직적으로 참가를 결의하였다. 이는 최근 간부교육 때 지도부 및 대표자의 참석이 잘 이루어지지 않는 관례를 깨는 작은 실천의 모습이었다.

2. 강의식 교육을 뒷받침 할 다양한 참여 교육을 병행하여야 한다. 민주금속연맹의 노동교실사업은 교육운영에 있어 몇 가지 문제점을 드러내었다. 교육생의 평가에서 제기된 몇 가지 내용을 소개함으로써 향후 노동교실 운영의 발전방향을 모색해보자.

우선 지적되는 것은 교육방식의 변화를 요구하는 내용으로 '강의식 교육을 보완하는 매체의 필요성과 토론방식의 도입', '2시간 내외의 강의와 질문식 교육방법은 상당한 수준의 간부 외에는 따라가기에 벅하다'는 평가가 제기되었다. 체계적인 주제와 내용의 전달이라는 목표에 따라 노동교실은 강사 위주의 강의식 교육으로 진행되었다. 또한 시간 부족으로 분반토론은 거의 불가능한 상황이었으며 그나마 계획되었던 수련회도 실시하지 못한 지부가 많았다.

강의 교육이 체계적인 교육 내용을 다수의 내중에게 전달하는 유력한 교육방법으로 제기되고는 있지만 그 효과 면에서 볼 때는 여러 가지를 검토 할 필요가 있다. 보통 사람의 주의력은 대개 15분 정도 지속되며, 또한 사람들이 정보를 받아들일 때, 청각만을 사용하는 경우 정보의 20% 정도만을 기억하는 데 반해, 시청각 및 토론을 결합하여 사용하는 경우 약 70%를 기억한다는 연구결과는 강의식 교육의 한계를 단적으로 입증한다고 할 수 있다. 1주일에 2번씩 그것도 현장

근무를 마치고 저녁시간에 실시되는 교육 조건의 한계가 있지만 주제에 따라 다양한 교육방법의 도입을 적극적으로 모색할 필요가 있다.

3. 교육사업 체계화의 출발점은 산별연맹이다. 민주금속연맹의 1기 노동교실은 기업 단위의 교육 형태를 뛰어넘는 첫 시도로서 주목되는 사례이며 향후 노동교육의 실천 과제를 제기하고 있다. 이는 금속연맹만의 문제가 아닌 전체 민주노조 진영이 함께 풀어나갈 숙제이기도 하다. 즉, 노동교육 체계화의 문제이다. 많은 노동조합 간부들은 노동교육하면 '그 내용이 그 내용이다'는 생각을 갖고 있다. 이렇게 된 원인은 기업별 노조에 따른 집행부의 잦은 교체로 노조의 교육 내용이 '노동운동 일반'이나 '당면 상황의 요구'를 뛰어넘지 못하고 있기 때문이다. 이러한 결과 교육은 무차별적인 대상에게 똑같은 내용으로 전달되어 왔다. 금속연맹의 노동교실은 이러한 문제를 극복하는 체계화의 첫 출발점으로 판단된다. 1기 노동교실 졸업생들은 향후 중급, 고급과정의 교육을 받을 수 있는 자격이 주어진다.

노동교육 체계화의 열쇠는 단위사업장-연맹-중앙조직이라는 조직체계와 대응에 따른 교육 프로그램을 실현함으로써 각 조직의 교육 위상을 실현해 가는 것을 통해 구체화 될 수 있다. 단위 사업장의 노동교육을 잘하는 방안은 혼자 힘의 힘이 아니라 힘을 합할 수 있는 동지와의 역할 분담을 통해 구현 될 수 있다. 노동교육 체계화를 위한 방안은 세 축으로 나누어 볼 수 있다. 교육 주체 면에서 전국중앙조직 ↔ 산별연맹 ↔ 지역조직(지역본부 또는 연맹의 지역조직) ↔ 단위노조에 이르는 체계화가 필요하고, 교육대상에서는 조합원 ↔ 간부(현장대의원, 신입간부, 중견간부) ↔ 지도부로 연결되는 시스템이 구축되어야 한다. 또 주제별로도 분화가 이루어져야 하며 각 주제에 대해서도 입문과정 ↔ 중급과정 ↔ 고급과정으로 구분하는 것이 가능하다. 이 세 가지 축은 따로따로 운영되는 것이 아니라 날줄과 씨줄처럼 연결되어야 한다.

이러한 교육체계 수립에 있어 연맹의 교육활동은 대단히 중요하다. 기업별 관행을 깨고 산별노조 확립이라는 조직발전 계획 속에 각 연맹으로 집중하여 실시 할 교육과 단위노조에서 실시할 교육을 분화시켜내고 전국중앙조직의 몫을 새로이 자리매김하여야 한다.

노동조합운동은 '쪽수'로 결정된다는 말이 있다. 조합원이 많아 노조의 재정도 튼튼하고 투쟁의 파급력도 높기 때문이다. 그러나 신경영전략으로 표현되는 자본의 공세는 기업별 노조에 포괄되지 않는 하청, 임시직, 일용직 노동자를 양산하여 노동조합 존재 자체를 무력화하고 있다.

그간 노동교육은 정규직 노동자만을 대상으로 한 협의의 노동교육을 실시하여 왔다. 최근 몇몇 사업장에서 용역 및 파견 노동자를 대상으로 한 상담 및 산재교육의 예가 늘어나고 있지만 아직 그 폭은 넓지 못한 상태이다. 더구나 지역 주민이나 조합원 가족을 대상으로 한 교육은 기업 주도로 폭넓게 이루어지는 반면 노동교육에서는 배제되고 있다.

기업별 노조체계에서도 가능한 한 노동자의 조직역량을 강화하려는 노력은 계속 경주되어야 한다. 이 사람들은 다름 아닌 우리 노동자와 생사고락을 함께 하는 노동자의 가족들이다. 노동자의 가족은 노동운동의 가장 큰 우호세력이며 동반자다. 이런 점에서 현종의 '자녀교육'과 '주부교육'은 노동교육의 대상을 넓히려는 점에서 상당히 고무적이며 시사하는 바가 많다.

노동조합이 조합원 자녀교육인 '여름 숲속학교', '겨울 눈사람학교'를 개설 한 목적은 가족들이 노동조합을 바르게 이해하고 미래의 노동자를 올바르게 키워내기 위한 자각에서 출발하였다. 해마다 여름과 겨울방학 때 진행되는 이 교육은 비록 전체 조합원 자녀수에 비교하면 한정된 학생을 대상으로 하고 있고, 2박 3일이라는 짧은 기간에 실시되고 있지만 앞으로 몇 년 정도 경험이 쌓이면 "열린교육" 또는 "참교육"을 실현하는 하나의 모델로 정착될 수 있을 것이다.



기획 및 준비과정

1) 기획의 배경

90년대 초반이후 본격화 된 사측의 공세(신경영전락)로 조합원들의 노조에 대한 참여와 관심은 멀어져가고 노조의 조직역량은 크게 훼손되었다. 이에 맞선 노조의 대응은 다양한 형태로 전개되었는데 이중 노조의 교육사업을 확대하는 방안으로 출발 된 것이 '조합원 자녀교육'이다. 자녀교육은 1994년 겨울, '어린이 글쓰기학교'를 노조에서 개최하면서 그 필요성을 느끼게 되었다. '어린이 글쓰기학교'는 노조활동 영역을 조합원뿐만 아니라 그 자녀인 가족들에게까지 확대하게 만든 계기였다.

회사측의 기업문화운동에 맞서 방학 기간을 통해 실시되었던 글쓰기 강좌는 예상 밖의 큰 성과를 거두어냈다. '글쓰기 강좌'에서 나타난 조합원들의 관심과 열기는 노조가 미처 생각하지 못하였던 것이었다. 자녀에 대한 부모들의 사랑은 맹목적이었고 자녀에 대한 애정은 왜곡 된 교육열로 나타나고 있었다. 노조는 이러한 조합원의 요구를 올바르게 수렴하여 노조활동으로 받아 안아야 했다. 초기 노조의 자녀교육은 이렇듯 조합원의 관심을 확보하기 위한 하나의 방법으로 출발하였지만 이제는 '참교육'을 실현하는 하나의 모델로 자리잡아 가고 있다.

2) 준비과정

글쓰기 교육의 성과를 바탕으로 자녀들을 대상으로 한 '어린이 캠프'를 추진하는 제안이 제기되면서 본격적인 준비에 들어갔다. '자녀교육'을 '어린이 캠프'교육으로 확대하자는 의견에는 노조 간부 모두 뜻을 같이 했지만 막상 어린이 교육에 대한 경험이 없는 노동조합 혼자 이를 추진하는 것은 무리였다. '뜻이 있는 곳에 길이 있다'고 이 고민에 답을 준 사람들은 전교조 울산 지부 선생님들이었다.

자녀교육 준비작업은 전교조 선생님들의 도움으로 본 궤도에 오를 수 있었다. 교육준비팀은 노동조합의 교선실 2인과 전교조 울산지부 교사들로 구성되었다. 교육 기획은 초기의 경우 전교조 선생님이 주도했으나, 97년부터는 2년간의 경

협을 바탕으로 노동조합에서 주도하고 있다.

98년 겨울 눈사람학교의 준비는 여름숲속학교를 마무리하면서 시작하였다. 준비에 있어 가장 중요한 것은 장소 선정과 캠프의 주제였다. 교육선전실장은 자신의 고향인 설악산으로 가자는 아이디어를 내었다. 이 제안을 들은 사람들은 생각은 좋지만 너무 무리한 것 아니냐는 걱정스러운 모습이었다. 그러나 자동차에 익숙한 아이들에게 참가자 모두가 열차를 타고 가는 것이 새로울 수 있다는 판단 아래 장소는 눈이 많은 설악산으로 결정하였다. 준비팀은 철도청과 협의하여 임시열차를 이용하기로 하고 본격적인 프로그램 기획 준비에 들어갔다.

98년 겨울 '눈사람학교'의 주제는 '눈 기차와 함께 하는 하얀나라'로 결정되었다. 우리들이 어릴 적에 기차를 타고 멀리 여행하고 싶은 열망이 담겨있다. 그런 마음은 예나 지금이나 변함이 없기 때문에 기차를 전세내서 강원도 강릉까지 간 다음 눈이 가득한 설악산에서 2박3일을 재미있게 보내는 프로그램으로 준비되었다.

노동조합에서 실시하는 캠프는 아이들의 다양성을 인정하고 창의성을 높이는 것이 중요하다. 최근 각 학교와 기업체에서는 경쟁적으로 야외 교육의 하나로 캠프를 실시하고 있다. 그러나 본래 취지와는 다르게 캠프는 수익성 위주로 진행되기 때문에 '집단 기합' 등의 강압적 방법으로 진행되는 것이 일반적인 상황이다. 노동조합에서 진행하는 캠프가 인기가 있고 관심을 끌었던 이유는 다름 아닌 어린이들의 자율성을 보장하는 '열린 교육'으로 진행되기 때문이다.

두 번째 문제는 참가자 모집이었다. 처음 시작할 때는 모집인원을 얼마나 채울 수 있는가가 문제였으나, 이제는 3백명 정원을 어떤 기준으로 마감하느냐가 문제가 될 정도이다. 작년 참가자 모집 때에는 '대의원'에게 압력을 가해 자신의 아이들을 캠프에 꼭 참가시켜 달라고 협박하던 청탁까지 할 정도이다. 이번에는 이런 조합원의 열기를 조합원 부인 교육사업과 결합하여 실시하는 방안을 모색하였다. 이틀간 진행 된 '자녀교육 부모님 초청 강연회'는 예상대로 큰 호응을 얻었다. 노옥희 선생님의 강의와 겨울학교 프로그램을 소개하는 모임에 참석한 조합원 부인들의 수는 300명의 접수 인원을 초과할 정도로 큰 관심 속에 진행되었다.



교육 프로그램

94년 50명의 참여로 시작 된 조합원 자녀교육은 해가 갈수록 조합원들의 관심을 모아 96년에는 참가인원이 300명으로 늘어날 정도로 조합원의 큰 호응을 받고 있다. 자녀교육은 1995년 여름 방학때 2박3일의 일정으로 처음 실시되었는데 해마다 특별한 교육 주제를 선정하여 진행하고 있다. 예를 들어 96년 여름에는 "자연을 살리고 배우자"는 주제로 풀, 나무, 벌레들이 살아가는 모습과 벌자리 관찰, 환경탐사를 통하여 환경의 중요함을 배우도록 하였고, 97년 겨울에는 "자연과 더불어 살아가는 아이들"이란 주제로 겨울에 눈을 이용한 놀이, 겨울바람을 이용한 연날리기, 냇길을 이용하여 새끼를 꼬아 단체 줄넘기하기, 고구마 굽기 등 물질문명에 익숙해진 아이들의 모습을 조금이라도 바꾸기 위한 내용으로 실시되었다. 자녀 교육의 예산은 전액 노조의 조합비로 충당하는데 1회 실시하는데 약 2,000만원의 예산이 사용되며 참가자에게 1인당 1만원을 받고 있다. 조합원 자녀교육 예산은 '대의원대회'에서 무수정 통과될 정도로 조합원들의 확고한 지지를 받고 있다. 여기에서는 98년 실시 된 '눈사람 학교'의 사례를 살펴보는 것으로 한다.

사전답사, 자료집 제작, 준비물 점검 등 몇 달간에 걸친 준비작업이 끝나고 98년 1월 12일 겨울 눈사람학교는 시작되었다. 이번 캠프를 담당 할 사람들은 노조 간부, 예비 선생님인 교육대학교 학생 19명 그리고 현직 교사 6명으로 구성되었다.

저녁 9시 울산역 광장에는 아이들과 학부모 700여명으로 꽉 찼다. 인원파악과 출발인사를 나눈 아이들은 어른들의 걱정스러운 표정과는 달리 신나는 모습이였다. 밤 10시 학생 303명과 도움이 30명을 태운 다섯 량의 강릉행 무궁화호 전세 열차가 출발하면서 캠프는 시작되었다. 이번 교육에 참가한 아이들은 총 300명으로 15명씩 20모듬으로 나뉘어 열차 배치, 버스 배치, 숙소 방 배치가 이루어졌다.

열차 안에서는 **모듬별 친해지기 놀이**로 분위기가 무르익어 갔다. 경주쯤 도착하자 모두 자료집을 꺼내서 지도책을 펴보고 강릉까지의 철로를 짚어보면서 지리 공부를 하였다. 열차 중앙 방송을 통해 지도하였는데 모두들 집중이 잘되었다.

새벽 5시 열차는 강릉역에 도착했고, 역 광장에 대기하고 있는 전세버스에 옮

겨 났다. 동해 일출을 보기 위해 낙산사로 향하였다. 해돋이 모습에 아이들은 소원을 빌었고 햇살을 가르고 날아가는 새들의 자유로움을 보면서 아침을 맞이했다. 돌아오는 길에 의상대 등 낙산의 주변 환경을 돌아보고 숙소인 금호 리조트로 이동하였다.

간단하게 입학식을 하고 가진 첫 프로그램은 '모듬빛깔 꾸미기'였다. 모듬빛깔 꾸미기는 모듬명, 구호, 노래, 깃발, 대자보를 만들어 모듬의 소속감을 느끼게 했다. 점심을 먹은 후 버스를 타고 설악동으로 향하였다. 설악산은 며칠 전부터 내린 눈으로 온통 하얗게 뒤덮여 있었다. 다음 프로그램은 설악산 비선대 오르기였다. 좀더 재미있게 하기 위해 비선대를 오르면서 중간에 몇 지점을 정해 눈싸움과 제기차기 놀이를 진행하였다. 눈싸움으로 등산로는 온통 이수라장이 되었고 지나가던 등산객도 아이들이 던진 눈덩이를 맞았는데 그냥 웃으며 지나갔다. 비선대에 도착한 아이들은 설악의 눈 덮인 겨울산과 기암절벽을 한꺼번에 볼 수 있었다. 모두들 자연의 소중함과 위대함을 느꼈다고 한다. 내려오는 길은 돈 안내고 타는 자연 눈썰매장이었다. 그러나 내려오는 길에 한 여자 어린이가 미끄러지면서 손목을 다치는 사고를 당했다. 그날 저녁 다른 프로그램을 취소하고 모듬별 시간을 가졌다. 일정을 마치고 도움이 선생님들은 평가의 시간을 가졌다. 평가에서 가장 중요하게 지적 된 것은 아이들의 안전문제였다. 하루의 프로그램을 보내며 아이들은 피곤하지도 않는지 잠을 자지 않고 베개싸움과 말타기 놀이를 새벽까지 계속 하였다.

다음날 아침 첫 프로그램은 '연 만들기'와 '열기구 만들기'였다. 평소 문방구에서 가공된 재료를 사용하여 연을 만드는데 익숙하였던 아이들은 대나무와 창호지를 자르거나 잘 붙이지 못해 날지 못하는 연을 만드는 아이들이 많았다. 역시 전자오락세대였다. 그러면서도 전자오락보다는 자연을 이용한 놀이가 더 재미있다고 대답하는 모습을 보고 교육환경에 대한 안타까움이 앞섰다.

오후 시간 아이들은 열기구를 가스렌지로 덮여서 하늘로 올리는 실험을 했다. 날씨가 차가워 높이 날지는 못했지만 열기구의 원리를 실험을 통해 알 수 있었다. 오후 시간은 넓은 야영장에서 300명의 아이들과 30명의 도우미들이 영켜 눈사람 만들기, 눈썰매 타기, 눈싸움 등으로 즐거운 시간을 보냈다. 가장 재미있었던 것은 역시 눈썰매였다. 비닐

조각 한 개씩을 들고 7~8m 밖에 안되는 언덕을 신나게 미끄러져 내려갔다.

한바탕 놀이를 한 후, 저녁 식사 후 진행 된 프로그램은 비디오 시청이었다. 이번 영상교육의 제목은 'X-파일 우리들의 이야기'로 체벌문제를 다룬 내용이었다. 비디오가 상영되는 중간 친구들의 경험담이 나오자 자신들의 체벌경험을 같이 이야기하느라 웅성거렸다. 물론 각자 경험 한 것이 학교마다 다르기 때문에 비슷한 일을 겪은 아이들과 전혀 그렇지 않아 새롭게 느끼는 아이들도 있었다. 2박 3일의 프로그램 중 아이들의 관심을 가장 많이 끌었던 프로그램은 영상교육이었다. 이 프로그램은 96년 여름 '아빠의 얼굴', 97년 여름 '새로운 만남', 97년 겨울 '나무를 심는 사람들'로 캠프에서 정착 된 프로그램이었다. 이번에는 'X-파일'이란 제목으로 자녀들이 가지고 있는 비밀일기를 훑쳐보고 그 속에서 아이들이 가지고 있는 고민을 찾아내는 것이었다. 그 'X-파일'에는 '체벌', '부모와 다른 꿈', '이성간의 사랑' 등 다양한 내용으로 구성된다.

일정을 마치고 난 후 도움이들은 평가시간을 가졌다. 몇 년동안 캠프를 같이 진행해 온 책임 도움이 선생님은 평소에 알고 있던 한 아이가 이 캠프에 참가했는데 그 아이는 항상 다른 아이들과 같이 놀지 못하고 말도 잘 안 하는 아이였는데 이틀동안 있으면서 밝고 명랑하게 달라져 정말 기쁘다며 후배에게 한마디 충고를 했다. 대학에서 배우는 교육이론과 학교의 현실은 많은 차이가 있다는 것을 알고 그 이론들과 현실을 결합해서 새로운 교육방법을 만들어 내야 한다고 강조했다.

2박 3일의 일정을 모두 마친 아이들은 무거운 몸을 열차에 실었다. 차장 밖으로 보이는 눈 덮인 풍경을 열차의 방송시설을 이용하여 설명하였다. 정동진역, 태백탄광지역, 시멘트 공장지역, 스위치 백 ... 8시간의 기차여행을 마치고 울산에 도착 한 아이들은 도둑별로 개찰구를 빠져나갔다. 엄마를 안고 우는 아이, 모듬 선생님과 정이 들어 헤어지며 눈물을 글썽이는 아이도 있었다. 2박 3일의 짧은 일정이었지만 아이들은 많은 것을 기억할 것이다. 열차여행, 눈, 새로운 선생님들은 추억이 될 것이고 그 추억은 아이들이 커가면서 순수한 마음을 유지하는데 큰 도움이 될 것이다. 그것은 '눈 기차와 함께 한 하얀다래'였기 때문이다.

		여름방학 사례	겨울방학 사례	
일시		1996.8.12-14	1997.1.13-15	
장소		양산해운자연농원	충북괴산 화양 유스호스텔	
주최		전교조 울산지부 초등지부 현중노조	전교조 울산지부 초등지부 현중노조	
주제		숲속학교	눈사람학교	
대상		조합원 자녀 4-6년생 263명	조합원 자녀 4-6년생 316명	
프 로 그 램 개 요	첫 째 날	동아리 활동 공동그림 그리기: 동아리 빛깔 꾸미기 큰모듬벌 활동 : 수영, 추적, 자연학습 뮤지컬공연(벌거벗은 임금님) 달력 키우기 및 벌자리관찰	첫 째 날	입학식 모듬 악하기 빛깔 꾸미기 전체인사 및 VTR상영 연 만들기
	둘 째 날	수영 추적놀이 환경문제 생각 아빠의 얼굴 VTR 상영 부모님께 편지 쓰기 대동놀이 (기차놀이, 꼬리따기, 인간줄달리기) 감자먹기	둘 째 날	역사기행 (송시열유적지등) 썰매타기, 팽이치기, 연날리기 눈사람 만들기, 눈싸움, 눈썰매 제기치기, 새끼 꼬기 극기훈련(야간산행) 모닥불놀이, 몸눅이기, 고구마 굽기 벌자리 관찰
	세 째 날	울산 태화강 환경오염 실태 답사 -석남사 계곡답사 -수질조사, 생물조사 이별식	세 째 날	글쓰기-눈사람학교에서 (문집 만들기) 마침식

우리들의 장난감 놀이

익산 초등학교 5(148)
이정환

우리는 이곳 숙리산에 와서 재미있는 2박3일을 보냈다. 이전 친구들과 한 해 전고 선생님도 좋았다. 새끼고기, 분가지고 분개, 얼음살며시, 아수, 알뜰 놀이를 했지만 얼음 살며시 가장 기억에 남는다. 다니 정말 재미있었다. 처음에는 자꾸 얼음에 걸려 포기할 생각도 했지만 잘 타는 아이들이 타는 것을 보고, 나도 간수 없다. 생각이 틀렸다. 또 타다 타다 보면 자나고 2은... 수동으로 관찰한 결과, 나는 잘 타수 있었다.

이곳은 한가지 명 바도 내가 거꾸로 다고 있었기 때문이다. 나도 성명 재미나게 탈수 있었고 활동도 많았다. 많은 뽕뽕 가는 방울을 비껴가며 타보았다. 너무 신나았다. 그렇다고 다른 것이 재미 없었다는 것은 아니다. 눈살며, 타 사람 만들기는 수동, 타오는 재미있게 구미기, 이것만 눈없이도 할수 없는 놀이이다. 얼음산에서 볼 수 없는 눈물 지수, 한쪽 면에서 보는 여러 선생님들 아저씨들의 노력이 이루어진 것 같다.





평가

노동조합에서 전교조 선생님들과 함께 조합원 자녀교육사업을 진행하면서 자녀교육이 얼마나 중요한가를 알았다. 아이들은 일상생활에서 많은 문제점을 안고 있으며 특히 창의력을 떨어뜨리는 교육을 받고 있으며 억압적인 교육 환경으로 고통받고 있었다. 공교육이 이렇게 부실하니 부모들은 사교육에 치중할 수밖에 없고 사교육비가 월급의 30%~40%까지 육박하는 것이 노동자의 삶이다.

노동조합에서 개설한 학교에서 이런 교육의 문제를 해결해 보려는 조그마한 시도를 여러 가지 방법으로 진행했다. 아이들 10여명에 지도교사 1명을 배치하여 2박 3일을 지내도록 하는 방법에서 과밀학급의 문제점을 발견하게 되었고, 의자에 앉아서 일방적으로 듣는 주입식 강의보다는 아이들과 놀면서 스스로 느끼게 하는 것이 더 중요한 것이었다. 어른들이 볼 때 문제가 많은 자녀라 하더라도 그 자녀만이 가지고 있는 '특성'을 살리는 것이 중요하다는 것을 알았다.

그 동안 자녀교육을 진행하면서 느꼈던 현실의 한계점은 노동조합에서 자녀교육을 올바르게 진행한다 하더라도 집, 학교, 학원으로 돌아간 후 현실을 보면 암담함을 느낄 수밖에 없다. 이런 문제를 조금이라도 해결하기 위해 자녀교육을 부모들이 참여하는 형태로 기획을 해 봤지만 워낙 많은 예산이 소요되는 것과 어른들의 참여가 문제였다.

자녀교육을 진행하면서 통해 얻은 성과는 첫째 노동조합의 유연성을 알리고자 했던 사업이 올바른 교육의 관점으로 자리잡았다는 점, 두 번째로는 자녀교육에 참여하는 전교조 선생님과 교육대학 예비교사들이 교육을 통해 스스로 많이 배우는 과정이었다는 점, 세 번째로는 비록 짧은 시간이긴 했지만 자녀들의 새로운 경험이 스스로의 꿈을 키우는데 큰 도움이 될 것이라는 점이다. 노동조합에서 진행하는 조합원 자녀교육사업은 조합원의 관심을 갖게 하는 매개체라는 생각보다는 새로운 세상을 준비하는 또 하나의 작은 움직임이라고 생각된다.



활용 포인트

1. 노동교육의 대상을 확대하자. 노동교육이 활성화되었다는 현재에도 노동교육은 노동조합에 속해 있는 조직 노동자만을 대상으로 한 좁은 틀을 벗어나고 있지 못한 상태이다. 기업별 노조의 울타리에서 진행되는 노동교육은 우리가 의식하던 못하던 노동조합으로 포괄하고 있지 못한 미조직·하청·일용노동자를 노동교육의 범주에서 빠뜨리고 있다. 뿐만 아니라 교육 대상을 조합원에 한정하다 보니 노동자의 가족인 부인(남편) 및 자녀에 대한 교육도 거의 실시되지 못하고 있는 실정이다.

이런 점에서 현대중공업의 조합원 자녀 교육사례는 작지만 교육 대상의 폭을 확대하는 모범적 사례라 판단된다. 사례에서는 포함되지 않았지만 현중의 가족교육은 자녀뿐만 아니라 조합원의 부인을 대상으로 컴퓨터 강좌 등 다양한 교육이 진행되고 있다. 물론 이런 사업을 추진하기 위해서는 재정의 뒷받침이 무엇보다 중요하다. 그러므로 단위사업장 조합원에게도 교육기회가 충분히 확대되고 있지 못한 현실에서 가족을 대상으로 한 교육은 불가능한 일 일지도 모른다.

그러나 생각을 조금 바꿔 본다면 그리 어려운 일은 아니다. 모든 사업장마다 이러한 노동자 가족을 대상으로 한 사업을 단위사업장 단위로 실시 할 필요는 없을 것이다. 현중 노조도 지난 4년간의 자녀교육사업을 뒤돌아보며 개별사업장 단위가 아닌 울산 지역 노동조합이 연대하여 실시하는 방안을 적극 모색하고 있다.

향후 지역활동의 중심 단위가 되어야 할 지역본부의 교육사업 방향이 조합원 가족이나 미조직 노동자 그리고 지역 사회 주민들에 대한 교육사업을 진행한다면 노조활동의 폭을 확대하는 작은 밑거름이 될 것이다.

2. 작은 생각의 변화가 자녀교육의 출발점이었다. 현중의 자녀 교육 사례도 그 출발점은 방학을 이용한 '글쓰기 강좌'였다. 처음부터 2박3일의 캠프가 실시되었다면 참가자를 모으는 것도 재정을 마련하는 것도 그리 쉽지 않았을 것이다. 그러나 노동교육의 대상을 조합원에서 그 가족으로 확대하여야 한다는 생각의 변화가 글쓰기 강좌를 만들어 냈고, 글쓰기 강좌를 통해 조합원의 가족들은 노조활동의 새로운 영역을 확인 할 수 있었다.

현중의 사례를 기계적으로 도입하기보다는 노조의 조직역량을 확대 강화하는

데 있어 어떠한 교육활동이 필요한가라는 진지한 검토가 필요하다. 90년대 초반부터 전 사업장에 몰아닥치고 있는 기업문화활동은 노동자의 개인별 경쟁의식 및 왜곡된 가족의식을 심화시키고 있다. 이러한 부분에 관심을 둔 것이 현중의 자녀교육 사업이다.



노동자의 가족은 노동운동의 가장 큰 우호세력이며 동반자다.

3. 요약 및 결론

• 교육사례에서 볼 수 있는 것처럼 노동교육은 커다란 발전을 일구어 왔다. 이런 점에서 앞으로 제기되는 노동교육의 발전 방향은 우리가 딛고 있는 현실의 성과를 바탕으로 모색되어야 할 것이다.

• 87년 노동자대투쟁으로 자주적 민주노조운동이 정착함에 따라 그 동안 노동조합 바깥에서 활발하게 진행되었던 교육은 노동조합이라는 공식체계로 수렴되고 있다. 그러나 공식 단위에서 시행되는 교육은 어느 정도 활성화 된 반면 유럽 노조에서 일반화 된 사업장 또는 지역 단위의 '학습소모임'이나 '씨클활동' 등 학습자 위주의 자발적인 대중적 교육활동은 대단히 취약한 상황이다.

• 사례조사를 통해 확인 한 모범적인 교육 사례는 첫째, 참가자들의 주도성을 보장하는 교육 둘째, 정서(문화)적인 접근으로 교육생의 가치관, 태도 변화를 추구하는 교육 셋째, 교육과정의 체계화를 지향하는 교육 넷째, 기업별 노조의 울타리를 뛰어넘는 교육 다섯째, 노동교육의 대상을 확대 한 교육을 꼽을 수 있다. 각 사례의 특징과 시사점을 정리 해 보자.

• 강의식 교육 방법의 문제점이 집중적으로 제기되기 시작 한 것은 90년대 후반이다. 그 동안 현장의 노동교육은 대량의 조합원을 상대로 한 강의식 교육이 일반적이었고 그 효과도 컸다. 그러나 이렇게 진행 된 교육은 교육이라기 보다 '전통'의 의미가 더 컸다. 당면 상황에 따른 노동자의 투쟁의식 고취라는 목표에서 본다면 이러한 교육활동의 성과를 부정 할 수는 없을 것이다. 그러나 노동교육의 본래 목표에 비춰 본다면 이러한 교육활동은 이제 변화의 시기를 맞이한 것으로 판단된다. 노동자들은 일방적으로 누구의 말을 듣고 판단하는 수동적인 존재가 아니라 능동적인 사회변화의 주도세력으로 성장하여 왔고 스스로의 문제를 토론하고 논의하여 방향을 찾고자 한다. 이러한 요구에 따라 참가자의 주도성을 보장하는 참여형 교육이 요구되고 있으나 열악한 교육 환경 때문에 참여형 교육은 아직 광범위하게 전개되고 있지 못한 상황이다.

이런 점에서 기아노조의 참여형 토론교육은 '조합원 교육을 토론식으로 하는 것은 불가능하다'는 그간의 주장을 극복 할 수 있는 하나의 좋은 예이다. 참여형 토론 교육의 예는 기아자동차뿐만 아니라 울산의 현대정공 등에서 조합원을 대상으로 실시되어 큰 효과를 거두고 있다. 교육시간을 단합을 통해 확보하고 '교육위원회'라는 교육 실시 주체가 확립 된 곳

에서는 교육담당자의 세심한 준비와 노력이 결합된다면 입단투 시기에 실시했던 '현장(분업)토의'의 경험을 토론회 교육으로 정착시켜 나갈 수 있을 것이다.

- 지식 위주의 교육 활동을 벗어나기 위한 다양한 논의와 실험이 활발하게 전개되고 있다. '열린학교', '실험학교', '참교육' 이라 표현되는 이러한 교육의 특징은 교육이 지식 전달이라는 좁은 틀을 뛰어넘어 인성개발 등 전인교육을 지향한다는 점이다. 이러한 교육관의 변화가 주는 의미를 노동교육에서도 꼼꼼히 따져 볼 필요가 있다.

그 동안 노동교육은 교육 실시자 위주로 이루어져 단기적 목표 실현에 초점을 두고 진행되어 왔다. 이러한 노동교육의 수단적 기능이 노동교육의 발전에 일정한 역할을 담당하여 왔던 것을 부인할 수 없지만 이제 노동교육은 개인적 삶은 물론 공동체적인 삶을 살아갈 수 있는 지식과 더불어 안목을 제공하는 방향으로 풍부해져야 한다. 노동교육이 공동체 삶의 중요성, 일하는 사람이 존중되는 사회적 가치, 미래에 대한 낙관주의를 공유하도록 하는 것을 임무로 할 때 이러한 전인교육의 의미는 대단히 높다 할 것이다.

이런 점에서 가톨릭 노동사목과 성남영에이지의 교육사례가 갖는 의미는 크다 할 것이다. 아직 이러한 교육이 정형화되어 있지는 못하지만 그 동안 노동교육에서 작게 취급하거나 무시하여왔던 활동 주체의 자각 및 인간 대면의 문제를 노동교육의 공식적 영역으로 이끌어 낸 점은 높이 평가되어야 할 것이다.

- 산별노조 건설이 노동운동의 당면 과제로 제기되고 있지만 노동조합의 일상활동은 여전히 기업별 울타리를 뛰어 넘지 못하고 있다. 산별노조 건설이 단순히 조직 형태상의 변화가 아니라면 사업장 단위를 뛰어넘는 현장 조합원간의 굳건한 연대의식은 필수적이다.

기업별 노조활동이 체계화된다는 것은 단위 사업장 차원에서는 바람직한 일이지만 역설적으로는 기업별 노조를 강화하는 문제점을 야기한다. 이런 점에서 기업의 울타리를 뛰어넘는 금속연맹과 병원연맹 사례는 커다란 시사점을 제기한다. 교육을 통해 맛보는 진한 노동자의 연대의식은 단위 사업장 교육에서는 맛 볼 수 없는 교육 효과이며 향후 산별노조의 작은 자산으로 성장 할 것이다. 산별노조 건설이라는 조직발전 목표에 발맞춘 교육사업의 일대 변화와 혁신이 요구되는 것은 바로 이 점 때문 일 것이다.

- 노동교육 개념의 복잡성만큼이나 노동교육의 대상도 광범위하다. 그간 노동교육의 기회는 일정 대상에게, 일정 시기에만 한정되어 왔다. 단위 사업장의 조건에서 볼 때 전체 노동자에 대한 교육이라기 보다는 정규직 노동자만을 대상으로 한 협의의 노동교육을 실시해 온 것이 현실이다. 더구나 지역 주민이나 조합원의 가족을 대상으로 한 교육은 기업 주도로 폭넓게 이루어지는 반면 노동교육에서는 배제되고 있다. 이런 점에서 현중의 '자녀교육' 과

'주부교육'은 노동교육의 대상을 넓히려는 점에서 시사하는 바가 많다.

노동교육은 이제 노동조합 교육의 울타리에 만족하지 말고 지역사회 및 학교교육의 영역으로 확장되어야 한다. 이를 위한 활동은 기업 단위의 분산된 교육역량으로는 불가능하며 노동교육 전체의 교육역량을 집중화하는 과정을 통해 해결 방안을 찾을 수 있을 것이다. 노동자 교육의 확대를 위한 제도 정책적 요구와 활동이 필요한 것은 바로 이 때문 일 것이다.

제5장

한국 노동교육의 발전전략

1. 노동교육의 개념과 위상
2. 노동교육의 발전 전략

1. 노동교육의 개념과 위상

1) 노동교육의 개념

노동교육은 목적, 실시 주체, 교육 대상에 따라 다양한 개념으로 정의되고 있다. 먼저 노동교육은 목적에 따라 첫째 노동조합의 조직강화를 위한 수단으로서의 노동교육, 둘째 노사관계의 안정을 위한 노동교육, 셋째 기업의 생산성 향상과 직결되는 노동교육, 넷째 노동자의 인간적 삶의 성장을 위한 노동교육, 다섯째 사회변혁운동의 주체세력으로서의 노동자의 의식향상을 위한 노동교육 등으로 구분된다. 이와 같은 노동교육의 목적에 따른 노동교육의 정의는 때로는 서로 충돌하고 대립하기도 한다.

다음으로 노동자를 대상으로 노동조합, 사용자, 정부, 대학 및 민간단체들이 실시하는 교양교육, 직업교육, 정치교육 모두를 노동교육으로 정의하기도 한다. 즉 교육대상이 노동자이면 교육의 실시 주체, 방법, 내용은 따지지 않고 노동교육에 포함하는 입장이다. 반면 교육대상이 반드시 노동자가 아니라 해도 노동문제나 노동관계를 주제로 하는 교육이면 노동교육으로 보는 입장도 있다.

이렇듯 노동교육의 정의는 획일적으로 규정되기 어려우며 노동문제나 노사관계를 주제로 하는 교육은 포괄적으로 노동교육의 범주에 포함시킬 수 있을 것이다. 우리는 그동안 '노동교육'에 대해 노조가 조합원을 대상으로 하는 교육이라는 '좁은 의미'로 정의해 왔다. 그러나 앞서 살펴 본 것처럼 노동교육의 개념은 대상, 목적, 주체에 따라 폭넓게 정의된다.

이러한 넓은 의미의 노동교육의 개념에 기초하여, 교육 실시 주체에 따른 장단점을 살펴 보기로 하자. 노동조합이 주체가 되어 이루어지는 교육은 노동조합활동의 공통의 목적의식 때문에 노동자의 지지를 확보할 수 있는 반면 재정기반이 취약하기 때문에 교육내용이나 강사의 선택 폭이 좁고 조합이주의에 빠질 수 있는 약점이 있다. 이러한 약점을 보완하는 방법은 여러 노동교육 기관과의 연대를 통해 우수한 교육방법이나 프로그램의 개발을 추진하는 것이다. 둘째 정부가 주최한 경우 풍부한 재정을 바탕으로 양질의 교육을 체계적이고 조직적으로 실시할 수 있는 장점이 있는 반면 '관변기관'이라는 부정적인 이미지 때문에 노동자들의 의구심과 기피현상에 직면할 수 있다. 셋째, 민간단체가 주최하는 교육은 독립성을 확보하여 교육을 실시할 수 있는 장점이 있는 반면 단체가 지향하는 성격에 따라 노동조합으로부터 외면 당할 가능성이 높다는 점이 지적된다. 넷째, 대학이 주최하는 교육은 비교적

효율적이고 공정한 교육이 가능하다는 이미지가 노동자의 참가의욕을 높일 수 있는 반면 노동자의 실생활과는 유리 된 채 이론적인 경향이 높고, 노조의 저조한 지지가 단점으로 지적 된다. 다섯째, 기업주가 주최하는 교육은 재원이 풍부하고 기업주에게 노동자 복지에 대한 인식을 심어 줄 수 있는 이점이 있는 반면 노동자를 생산성 향상이라는 목적에 맞는 교육만을 강조함으로써 노동자에게 외면 당하여 교육의 효과를 거두기 힘들다는 단점이 지적되고 있다.

〈교육실시 주체별 교육의 장·단점〉

	장 점	단 점
노동 조합	노동자의 지지 획득 : 연대의식에 호소 노동자를 위한 분명한 목적 노동조합에 대한 이해증진	재정적인 어려움 편협된 접근방식(조합이기주의) 양질의 교사를 확보하기 어려움
정부 및 공공 기관	비교적 풍부한 재정 정부의 물적, 인적 자원의 활용이 용이 장기적인 계획 수립과 단계별 프로그램의 제공 풍부한 교수자도 준비 노조의 조합이기주의 극복 기업가의 협조 다양한 감사확보	노동자의 의식 교육을 정부의 시책·선전의 장으로 활용 노동자의 참가 저조
민간 단체	독립성 확보 가능 대학 등과의 협력에 용이 노동자 교육에 대한 일반 조합원의 통제 가능 조합이기주의 극복 가능조합의 요구에 적절하게	조합의 요구에 적절하게 부응하지 못할 가능성 자원봉사자에게 의존 경향
대학	비교적 효율적이고 공정한 교육 가능 대학이라는 이미지가 노동자의 참가 의욕을 고취 훌륭한 교수 조건 정부에 재정보조 가능	노동자의 실생활과는 유리 된 학문적인 경향을 띠 경향이 높음. 노조의 저조한 지지 노조에 대한 지식 결여
기업주	풍부한 자원 기업의 각종 시설의 활용 기업주의 노동자 복지 참가	노동자의 의구심 직업훈련, 생산성 향상 교육만을 강조

* 자료 : Workers' Education and its techniques, ILO, 1976.

노동교육의 개념 정의를 앞에서 본 것처럼 확대 해 볼 때 우리나라의 노동교육 상황은 대단히 취약한 형편이다. 그 동안 노동교육에 무관심하였던 정부와 기업체의 관심이 촉발되었던 것도 87년 이후이며, 이것도 노동자의 권익과 능력 향상이라는 목표보다는 노사협력의 고취라는 상황적 요구에 의해 급조되었던 것이 현실이다.

또한 노동교육의 주체인 노동조합의 교육활동도 노조교육에만 관심을 기울임으로써 노동

교육을 협소한 '노동조합 교육'으로 한정시켜왔다. 노동교육 중 가장 중요한 것은 노동조직이 실시하는 교육이며 열악한 조직환경에서 일차적인 교육의 관심은 조합원에게 돌려질 수밖에 없었던 것도 현실이었다. 그러나 노동교육이 노조교육으로 축소됨으로써 노동교육으로 포괄되는 다양한 교육 영역에 대한 노동운동 진영의 대응은 거의 없었던 것이 현 상황이다. 이런 점에서 노동교육을 실시하고 있는 정부 및 공공기관, 대학, 기업 등에 대한 노동운동 진영의 적극적인 개입이 모색되어야 한다. 이를 위해서는 노동조합이 노동교육의 새로운 창을 확보하고 참여할 수 있는 정책대안의 수립이 절실하고 이를 실현 할 수 있도록 정책참가 활동을 강화하여야 한다. 이럴 때만이 노동조합 이외에 노동교육을 실시하고 있는 기관에 대하여 노동조합의 이해를 반영하고 노조가 주체로 참여하는 것이 가능하기 때문이다. 특히 예비노동자를 양성하는 학교교육, 정부 산하 노동교육 전문 기관인 노동교육원 그리고 노동자의 전문적인 지식 함양을 위한 대학 교육에 대한 노동조합의 관심이 요구된다 할 것이다.

한편 노동교육의 혜택이 주어지지 않고 있는 미조직 노동자를 비롯한 하청·일용직·파견 노동자들에 대하여 노동교육 기회를 확대 할 수 있는 대안도 시급히 모색되어야 한다. 이를 위해서는 평생교육법의 제정, 고용보험법의 교육훈련제도 정비 등을 통해 노조가 조직노동자 이외의 전체 노동자를 대상으로 한 교육기회의 확대 방안이 요구된다. 노동교육을 '협의'의 노동조합교육으로 한정하는 것을 벗어나 노동자계급 전체로 확대 할 뿐만 아니라 노사관계에 영향을 미치는 이해 당사자 및 일반 국민들에게까지 확대되어야 한다.

2) 노동교육의 위상

노동교육의 위상이란 노동운동 내에서 교육을 어떻게 파악하고 있으며, 교육에 얼마만한 의미를 부여하는가의 문제이다. 교육을 바라보는 관점에 따라 교육에 대한 접근 방법과 프로그램이 상이하게 이루어질 수 있기 때문이다(이호창 97.10).

노동운동 간부들은 노조의 일상활동 중 가장 중요한 활동으로 교육활동과 문화활동을 꼽고 있다. 조합비가 증액된다면 가장 먼저 확충 할 사업으로 조합원교육 및 문화활동 57.5%, 복지활동 17.7%, 조직활동 14.5%, 정책개발을 위한 조사통계활동 4.3%, 작업환경측정 및 개선활동 3.9%, 홍보 및 선전활동 1.1%을 들고 있다(노총 중앙연구원 95). 그러나 이러한 간부들의 생각은 노조활동에 제대로 반영되어 추진되고 있지 못한 상태이다.

전반적으로 교육에 대한 투자가 조합 예산의 10%에 못 미치는 문제에 함께 노동교육의 혜택이 조합원들에게 충분히 제공되지 못하는 상황이다.

한편 이러한 교육의 위상으로 노동교육은 장기적인 전망 속에서 계획적으로 추진되기보다는 상황논리에 따라 일회적인 행사처럼 진행되고 있다. 노동교육이 교육이라기 보다는 선전·선동의 형태로 진행되고 있는 것은 교육 위상에 따른 결과이다. 이렇게 진행 된 교육에 대해 교육생들은 노동교육을 '재미없는 것, 그렇고 그런 것, 시간 때우는 것'으로 평가하고 있다. 결과적으로 노동교육의 주체인 교육생을 객체화하고 대상화하는 문제를 야기하며 노동자의 수동성과 무관심을 조장하고 있다.

이렇듯 현재 노동교육은 노동조합 구성원의 요구에 부응하는 교육기회와 활동을 전개하지 못하고 있다. 이러한 문제 해결을 위해서는 무엇보다 먼저 노동조합 임원 및 간부들의 노동교육에 대한 인식전환과 함께 교육사업의 위상을 높이기 위한 활동이 적극 추진되어야 한다. 노동교육에 대한 새로운 인식전환이 이루어지지 않는 한 교육에 대한 장기적 계획이나 투자가 이루어 질 수 없으며 실시자 중심의 일방적 교육관행을 극복 할 수 없다. 노동교육을 통한 조직 강화와 간부 양성이라는 과제도 노동교육의 위상 정립으로부터 제 자리를 찾을 수 있을 것이다.

2. 한국 노동교육의 발전 전략

1) 교육정책 기구의 구성

그 동안 교육사업의 중요성이 많은 간부들에 의해 제기되었음에도 불구하고 실제 노동교육은 교육담당자 몇 사람의 아이디어나 집행에 의존하여 실시되어왔다. 이런 경우 일시적으로 수월하게 교육사업이 진행 될 수는 있어도 중장기적인 정책 기초가 분명하지 않고, 조직 내부의 여러 변화에 따라 교육활동의 일관성을 유지 할 수 없는 경우가 많다. 이러한 문제점을 해결하기 위해서는 노동교육의 장기적 정책 대안과 사업계획을 기획하고 추진 할 가칭

'노동교육 발전위원회' 라는 기구의 설치가 필요하다.

남아프리카공화국의 최대노조인 남아프리카노동조합회의(COSATU)는 1996년 노동조합운동의 장기 전략을 마련 할 섹터위원회(September commission)를 구성하여 1년간의 조사연구작업을 통해 코사투의 실천방안을 제시하였는데 이중 교육훈련에 관한 부분을 보면 다음과 같다. '코사투는 산하 노조에 재정의 10%를 교육훈련활동에 투자하고, 교육부서를 강화하고 교육훈련 프로그램을 마련하며, 현장위원 훈련 문제를 단체협상의 최우선의 의제로 상정하고, 모든 조직활동가들을 충분한 교육훈련의 경험과 기술을 갖춘 교육활동가로 만들 것' 을 제시하고 있다. 또한 덴마크 노총은 1969년 11월 그 동안의 교육·홍보·기타 활동을 평가하는 노동조합 조직정비위원회(structural committee)를 구성하여 급격한 노동시장의 상황변화에 따른 대응 방안을 모색하며 이 문제를 노조의 교육훈련제도와 결부시켰다. 이 위원회는 그 동안의 현장위원과 노동조합 간부를 대상으로 한 교육훈련제도를 평가하고 향후의 교육훈련제도의 목적과 내용을 검토하고 재정계획을 수립하였으며 나아가 교재 개발을 위해 노력했다.

이러한 노동교육 발전모델은 산별노조 건설이 조직적 목표로 제기되는 현실의 운동에서 노동교육의 발전을 모색하는 우리에게 많은 시사점을 제시하고 있다. 각국의 독특한 교육시스템 구축작업은 앞에서 본 것처럼 노동조합 내부의 조직적인 논의의 구조가 만들어지면서 본격화되었다.



한국노총 중앙교육원의 전경

노동교육의 발전 방향을 수립하는 정책 기구의 필요성은 민주노총의 경우 더욱 시급한 과제로 제기되고 있다. 그 동안 한국노총은 정부의 지원 아래 한국노총중앙교육원을 설립하였으며 이곳을 통한 교육사업이 노총의 주요한 토대가 되고 있다. 아직까지 노동조합, 연맹, 중앙조직이라는 노조 조직체계 속에서 중앙교육원이 차지하는 위상이 불명확한 것이 사실이나 교육 체계화를 위한 물적 토대는 갖추고 있다고 판단된다. 반면 민주노총은 중앙교육 체계를 갖추기 위해서 어떤 사업을 중심에 놓고 추진하여 나갈 것인가에 대한 장·단기 목표와 내용이 취약한 상황이다.

이런 교육정책 단위에는 현장에서와 요구와 지도부의 정책적 의지를 결합시키기 위해 임원과 현장의 교육담당자들이 결합되어야 하며, 노동교육전문단체의 연구자들도 함께 할 필요가 있다. 이 정책기구는 사업 집행이 주된 목적이 아니라 교육사업의 진단 및 발전 방안 모색(대안 마련)이라는 역할이 주어져야 한다. 이렇게 되었을 때, 면밀한 조사와 연구에 기초하여 노동교육 앞에 놓인 과제들을 순차적으로 또한 계획적으로 해결해 나갈 수 있다. 기업-연맹-중앙조직의 위상에 따른 노동교육의 체계화의 문제, 임단협 실무 위주로 진행되는 교육 대응의 정비 및 전환, 강의를 중심의 교육을 벗어난 참가자 중심의 교육 방법론 개발, 교육 집행에 따른 제정과 시설의 마련 등 노동교육의 과제를 해결해 나갈 수 있다.

'노동교육정책기구'의 설치를 통한 교육사업의 목적의식적 추진은 비단 전국중앙조직에 국한된 일은 아니다. 한국의 노동조합 조직 형태에 주목한다면 산별연맹의 적극적인 교육 활동과 사업이 더욱 요구된다 할 수 있다. 산별연맹의 노동교육의 발전을 위한 체제 확립은 기존에 있는 '교육위원회'의 위상 정립과 역할을 높이는 것에서 찾을 수 있다. 현재 각 연맹 교육위원회의 구성과 역할은 다양하다. 교육위원회가 단위사업장 교육담당자 모임으로 구성되어 정보 교류 및 상호 협력에 역할을 두기도 하고, 임원 및 각 지역본부 교육담당자로 구성되어 교육 집행보다는 교육의 기획 및 제도 마련에 초점을 두기도 한다.

산별 시대에 맞게 각 연맹의 교육위원회는 그 동안 확인된 연맹 전체의 교육역량을 모아 낼 수 있는 틀로 전환되어야 한다. 이 단위의 구성을 통해 연맹의 노동교육 상황을 검토하여 단위사업장과 연맹의 역할을 분담하여 추진하는 것이 필요하다고 판단된다.

2) 재정의 확보 - 교육훈련 예산의 확대와 노동교육기금의 확보

한국노동조합의 교육예산은 매우 미약하며 그것도 기업 규모의 차이에 따라 큰 격차를 보이고 있다. 이를 해결하기 위해서는 먼저 각급 단위별로 교육예산을 확대하기 위한 적극적 노력이 필요하다. 또한 기업단위로 분산된 교육재정을 효율적으로 집행하기 위한 노력을 벌여나가야 한다. 각급별 조직 예산의 10%이상을 교육훈련에 투자하고 이를 개별사업장 단위가 아닌 산별, 지역별 집중을 통해 사용할 수 있는 방안을 확립 할 필요가 있다.

한편, 이러한 내부적인 노력과 함께 노동교육의 활성화를 위한 '노동교육기금'의 확보가 적극 모색되어야 한다. 아직까지 정부와 사용자 단체의 노동교육에 대한 지원은 아주 미미한 실정이며 그나마 정부와 기업의 지원 아래 실시되는 노동교육은 기업의 이익, 생산성향상, 노사협조 이념의 전파를 주된 목적으로 추진되고 있어 노동자의 호응을 얻지 못하고 있다. 그러므로 국가와 기업의 재정 지원은 노동자의 자주적인 문제 해결을 촉진하는 방향에서 이루어져야 할 것이다.

대부분의 선진국가의 경우, 노동교육에 있어 국가와 기업의 재정부담은 일반화되어 있다. 예컨대 호주는 정부가 호주노총에 20년간(1975~1996) 재정을 지원하여 노동교육 활성화에 커다란 역할을 하였으며, 영국의 경우 민간교육단체인 노동자교육협회 전체 예산의 약 47%를 지원하고 있다. 또한 덴마크의 경우 1973년 단체협상을 통해 사용자들은 노동자들의 근로시간당 임금의 일부를 교육기금으로 제공하고 있다.

이러한 국가와 기업의 노동교육에 대한 재정 지원은 산업인력의 양성이라는 측면에서 보면 노동자만이 아니라 노사 당사자 모두에게 유익할 수 있다. 그렇기 때문에 교육기금을 제공하는 것은 노사간의 균형을 위해서도 중요하다고 보인다. 국가의 역할이 교육 기회의 평등을 사회 정의 차원에서 추진한다고 할 때 '가진 자 보다는 못 가진 자', '강한 자 보다는 약한 자'에 대한 국가적 지원과 관심이 요구되는 것은 더 말할 필요가 없을 것이다. 이런 점에서 노조에서만 교육재정을 전담하는 것은 불공정하며, 정부 및 기업에서도 노조교육 기금조성에 일정 역할을 담당하여야 한다. 노동자의 교육훈련 재정은 이처럼 노동조합 스스로 조직예산을 10%이상 투자하는 노력과 함께 정부와 사용자 단체와의 중앙교섭을 통해 교육기금을 조성하는 방안을 함께 모색하여야 할 것이다.

3) 교육기회의 확대 - 유급교육휴가제도(paid education level)의 확보

교육기회를 확대하기 위한 적극적인 노력이 필요하다. 먼저 단체협약 갱신을 통해 조합원이나 노조 간부에 대한 교육기회를 최대한 확보함과 동시에 회사 시설을 이용한 교육활동의 여지를 넓혀나가는 것도 교육기회 확대의 한 방안이 될 수 있다. 그러나 이러한 노력만으로 교육기회가 확대되기는 매우 어렵다. 왜냐하면 기업단위의 단체협약을 통해 유급교육시간이 확보되더라도, 노조마다 그 조건에 편차가 있으므로 조합원에 대한 교육기회는 매우 불균등하게 적용된다.

따라서 우리는 선진 각국 노조들의 경험을 받아들여 앞으로 산별로의 조직전환을 추진하면서 상급조직단위의 중앙교섭을 통해 유급교육휴가제도(paid education level)를 확보하는 것과 함께 보다 근본적으로는 '노동법'과 '평생교육법'에 노동자의 유급교육휴가제가 제도화되도록 노력해야 할 것이다.

1974년에 채택된 ILO 유급교육휴가에 관한 조약 140호(Paid Education Level Convention No.140)에 따르면, 유급교육휴가의 목적에는 훈련, 일반·사회·시민교육과 함께 노조교육이 포함되어 있다. 즉 노동자들은 유급으로 노조교육을 받을 수 있는 권리를 갖고 있다. 예컨대 독일의 경우 베를린 지역에서는 1991년 교육휴가법이 통과되어 25세 미만의 노동자에게는 매년 10일의, 25세 이상의 노동자에게는 2년마다 10일의 유급교육휴가가 부여되고 있다.

이처럼 유급교육휴가권은 노동자의 학습권으로 당연히 보장되고 실현되어야 한다. 유네스코 4회 세계성인교육회의에서는 '학습권 선언'을 채택하였는데, 학습권은 '자신의 역사를 이해하고 창조할 수 있는 가장 기본적인 인권'으로 정의하고 있다. 학습권은 단순히 읽고, 쓰고, 말하는 권리만을 의미하는 것이 아니라, 한 인간이 현명하고, 주체적이고 창조적으로 살아가기 위해서 없어서는 안되는 귀중한 인권으로 보고 있다. 그렇기 때문에 교육과 학습에 있어서 기회의 평등은 개인의 자아실현뿐만 아니라 사회의 평등을 위해서도 중요한 의미를 갖는다고 하겠다. 학습권의 강조는 1990년 '모든 이를 위한 세계교육선언(world declaration on education for all)'을 통해 더욱 강조되기에 이르렀다. 이에 따라 각국은 교육기회의 평등을 보장하고, 이를 통해 인간성의 개발과 사회발전을 기하기 위해 각종 제도적인 시책을 강구하고 있다. 노동교육은 특히 교육의 혜택을 별로 많이 받지 못했던 노동자의 학습권을 전 생애에 걸쳐 보장하는데 궁극적인 의의가 있다.

유급휴가제도가 확보된다면 우리나라 실정에 맞는 다양한 교육과정을 실현할 수 있을 것이다. 외국에서 일반화된 일하면서 배우는 학습자를 위한 샌드위치 교육프로그램, 주말제

교육제도(Weekend School), 계절제, 원격교육 등은 노동자의 학습권을 배려한 다양한 제도적 방안이다.

4) 교육활동의 체계화

현재 전국중앙 조직, 산별연맹, 기업단위 조직 등 각급 조직이 실시하고 있는 교육활동이 서로 분리된 채, 체계화를 이뤄 내지 못하고 있다. 이러한 노동교육의 현실은 교육대상과 내용의 중복을 가져오고, 교육활동의 질적 발전을 가로막는 요인으로 작용한다.

교육사업의 체계화를 위해서는 기업별로 진행되는 현재의 교육 관행을 시급히 벗어나야 한다. 먼저 단위노조별로 추진되는 교육을 가능한 한 지역별, 산별로 집중해 내는 것이 필요하다. 간부 합동교육, 합동 대의원 교육, 합동 조합원 교육 등은 현재의 역량과 재정으로도 충분히 가능한 일이다. 병원연맹의 합동조합원교육사례와 민주금속연맹의 노동교실사업은 이를 실현한 모범적인 사례이다. 이러한 지역별 산업별 합동교육의 기획과 추진은 산별노조 건설을 눈앞에 두고 있는 우리나라 노동교육이 추구해 나갈 방향이다.

다음으로는 각급 조직별로 중복되어 추진되는 교육을 조사분석하고, 교육대상과 교육내용을 일치시켜 기초적인 교육부터 프로그램을 개발하여 실천하는 것이 필요하다. 이러한 기본 교육과정의 개발은 단계별 교육과정의 체계화를 한 단계 진전시킬 수 있다. 또한 이러한 개발과정은 현재 한국 노동교육의 내용이 기초적이고 실무적인 차원에서 벗어나지 못하고 있는 문제를 극복하는 한 계기가 될 수 있을 것이며, 다양한 교육방법의 개발을 촉진시키는 밑거름이 될 것이다.

이러한 교육과정 개발 모델은 선진 각국의 교육사례에서 많은 시사점을 발견 할 수 있다. 서구의 노조에서는 오래 전부터 교육프로그램의 개발과 시행을 주요한 사업으로 설정하여 다양한 교육활동을 전개하고 있다. 예컨대 덴마크의 노조교육제도(FIU)는 기초과정과 전문과정을 두고 있으며, 교육생이 기초과정 1과 2에서 시작하여 기초과정 3, 4를 거치도록 교육과정이 구성되어 있다. 기초과정 1, 2의 목적은 우선 조합원들이 노동조합과 노동운동의 전체 상황을 이해하도록 돕고 나아가 의사소통, 교섭방법, 회의기법을 익히도록 하는 것이다. 기초과정 3, 4는 노조활동의 역할과 과제를 검토하고 현장에서 노조활동을 계획·집행·홍보하는 방법을 배운다. 기초과정을 이수한 교육생들에게는 보다 전문적이고 다양한 주제를 선택 해 배울 수 있는 전문과정을 두고 있는데 이 과정은 조직론과정·노조활동과

정·노사관계과정·산업안전과정 등으로 구성되어 있다. 즉, 교육생의 수준에 맞게 단계별(초급·중급·고급) 대상별(조합원·간부·활동가·지도부) 프로그램을 제공하고 있다.

독일 금속노조의 지역 간부들을 위한 교육 프로그램도 이와 유사하게 노동자들의 수준과 경력에 맞게 교육 내용을 차별화하여 교육을 실시하고 있다. 아래의 표는 이러한 교육과정을 잘 보여주고 있다. 이렇듯 유럽의 노동교육에서 일반화 된 '과정 지향적 노조교육체계'(module-based trade union education)는 노동교육 체계화의 과제를 안고 있는 우리에게 많은 시사점을 제시하고 있다.

〈 독일 금속노조의 교육 훈련 : 지역·기업 수준 〉

교육 대상	교육 내용
노조간부 3 또는 젊은 노동자 3	<ul style="list-style-type: none"> • 노동운동의 역사 • 인사계획 • 작업능력 평가 • 사무직 노동자들의 노동 재량권의 합리화 • 경제 정책(1, 2) • 기업 정책과 이익 대변
노조간부 2 또는 젊은 노동자 2	<ul style="list-style-type: none"> • 공장 단위에서 임금협상과 공동결정제(2) • 작업 환경과 작업장 디자인 • 산업안전과 보건 • 작업장에서 산업안전과 보건 및 사고 예방
노조간부 1 또는 젊은 노동자 1	<ul style="list-style-type: none"> • 작업 훈련 • 작업장에서 합리화와 노사관계(1) • 공장에서 임금협상과 공동결정제(1) • 작업장에서 산업안전과 보건

· 자료 : 권현지, '노동조합 운영의 현황과 과제' (1996)

5) 학습소조직의 활성화

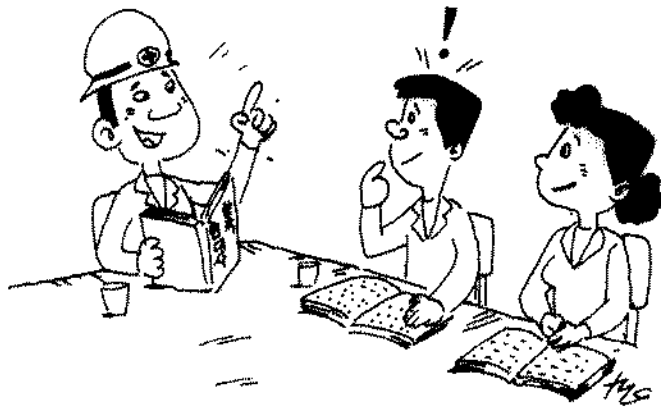
노동자의 자주적 인식 확대를 위해서는 노동교육활동이 자발적인 학습활동으로 연결되어야 한다. 그러나 우리나라의 경우 노동교육활동이 학습자의 자발성에 기초하여 운영되기보다는 교육 실시자 중심으로 운영되는 것이 관행처럼 굳어져왔다. 그러다 보니 많은 교육이 진행되었음에도 불구하고 교육을 학습으로 연결하여 꾸준히 실시하는 조직이나 노동자의

모습은 찾기 어려운 형편이다. 노동교육이 다루는 주제다 내용이 일회적인 교육활동으로 채워 질 수 없는 것이라면 이를 꾸준히 지속화 할 수 있는 단위의 구성 및 운영은 필수적이다.

이런 점에서 스웨덴 노조의 학습동아리 활동(study circle)이 주는 시사점은 크다 하겠다. 물론 이러한 활동은 민중학교라는 오랜 된 전통과 1974년 제정된 '종업원의 교육휴가권에 관한 법률'로 뒷받침된 것이다. 학습동아리 활동의 특징은 자발성과 그룹활동에 있다. 학습동아리 활동에 참여 한 사람들은 대개 5~10명 내외이며 자발적으로 학습과정에 참여하고 있다. 학습동아리의 목적은 세계를 이해하는 노동자의 지식을 넓히는 것이다.

학습동아리는 폭넓은 대화와 토론의 과정을 중시한다. 학습동아리 활동은 '열 권의 책을 혼자 읽는 것보다는 한 권의 책을 열 명이 함께 읽고 토론하는 것이 효과가 높을 뿐만 아니라 참가자들의 문제의식과 비판적 사고를 풍부하게 한다'는 교육 관점에서 출발한다.

학습동아리 활동이 활발하게 전개하기 위해서는 소모임 진행자의 양성, 교재 및 교육 프로그램의 개발 및 정비 등 학습자 스스로 모임을 구성하여 운영 할 수 있는 교육 여건을 만들어 내는 일이 중요할 것이다.



참고문헌

- 김금수 (1988), "노동조합교육활동", 『사회교육연구 제 13권』
- 김금수 (1996), "한국 노동교육의 실태와 발전방향", 전환기 한국사회의 쟁점과 대안, 고려대학교 노동대학원
- 김문조 (1993), "생산적 노동문화와 노동교육의 과제", 한국 노동교육원
- 김민호 (1996), "한국 노동교육의 학문적 전개와 전망", 한국사회교육협회, 한국사회교육의 회고와 전망
- 김민호 (1997), "노동교육 운동에 관한 연구 -인천 노동자 대학을 중심으로", 서울대학교 박사학위 논문, 1997.
- 김성진 (1979), 한국 노동교육에 관한 연구, 송전대학교 박사학위논문
- 김성진·조우현 (1989), "한국 노동교육의 현황과 대학의 역할", 노사관계와 노동교육, 송실대학교 부설 한국노사관계연구소, 1989.
- 김승곤 (1993), "한국의 노동교육현황과 개선방안에 관한 연구", 송실대 석사학위논문
- 김윤환 (1990), "한국 노동교육의 이념과 기본방향", 한국 노동교육의 진단과 발전과제
- 김정일 (1997), "노조간부의 리더십 프로그램 개발을 위한 교육요구조사", 서울대학교 박사학위 논문
- 권현지 (1996), "노동조합 운영의 현황과 과제", 한국노총 중앙연구원
- 부산노동자교육협회 (1997), 노동조합교육활동의 새로운 모색
- 서인영 (1988), "노동자 교육을 어떻게 할 것인가?", 이성과 현실사
- 류장수, 손유미, 채창균 (1993), 노동교육의 실태와 과제- 노동교육행정에 대하여, 한국노동교육원
- 신병현·고경임 (1994), "문화와 정치형태로서의 노동자교육: 노동조합교육을 중심으로", 동향과 전망 22.
- 오원선 (1992), "우리나라 노동교육의 현황과 개선방향-노동교육수요조사 결과 중심으로", 한국 노동교육원
- 이호창 (1997), "노동조합 교육의 현황과 과제-한국의 노동조합 교육" 한국노총 중앙연구원
- 전국노동조합협의회 (1995), "자료모음 2-노동조합 교육방법"
- 정민승 (1993) "영국노동교육형성에 관한 연구", 서울대학교 석사학위논문
- 정우현 (1990) "노동교육의 바람직한 접근방법-내용과 방법을 중심으로", 한국 노동교육의 진단과 발전과제.
- 정이환, 황덕순 (1996), "한국의 노동조합과 조합원 참여", 한국노총 중앙연구원
- 최종태 (1989), "기업환경의 변화와 노동교육의 현실적 과제-노사관계 교육을 중심으로", 『노동환경변화에 따른 교육적 대응』 한국 노동교육원, 1991.
- 한국노동교육원 (1996), 세계화를 위한 노동교육의 이념과 발전과제.
- 한국노동교육원 (1994.10-1997.12) 노동교육, 격월간

자료

- 노사관계개혁위원회, 노사관계 교육강화 및 전문가 양성 방안, 1997.
- 카톨릭 노동사목 전국협의회, 전국 노동교육 실태에 관한 설문조사서, 1994.
- 수도권 단체에서 실시하는 교육의 실태와 과제, 1990.
- 전국노동조합협의회, 노동조합 교육조사 사업보고, 1991.

2부

노동교육 방법론

제 1 장

교육방법의 개발

1. 교육방법의 개발을 위하여
2. 참여형 교육방법의 개발

외국노동단체들에서는 전통적인 강의식 교육방법과 함께 참가자들이 교육과정에 직접 참여하는 교육방법이 널리 사용되고 있다. 또한 여러 사회교육기관에서 활용하고 있는 다양한 교육기법에 대해서도 많은 자료들이 나와있다. 그러나 우리 노동교육에서는 이러한 다양한 교육기법들을 잘 활용하지 못하고 있다. 그 이유는 이런 자료들이 현재 노동교육의 조건과 실정에 맞아떨어지지 않으며, 또 현실적으로 노동교육에서 활용할 수 있는 교육방법 메뉴얼이 체계적으로 제시된 적이 없기 때문일 것이다.

2부에서는 사회교육단체에서 활용하고 있는 각종 기법들 중에서 노동교육에 접목시킬 수 있는 참여형 교육방법을 가급적 현장에서 활용할 수 있도록 메뉴얼의 형태로 제시하고자 한다. 물론 여기서 제시되는 교육방법들은 이 자체로 완결되는 것은 아니다. 앞으로 교육을 기획하거나, 단계별 교육프로그램을 개발하는 과정에서 더욱 구체화해야 할 것이다.

1. 교육방법의 개발을 위하여

1) 교육은 '서로 가르치고 배우는 과정'이다

유교적인 전통이 깊은 우리 나라의 경우 아직도 교육은 '서로 가르치고, 서로 배우는 과정'이 아니라 '일방적으로 가르치는 것'이라는 관념이 지배적이다. 따라서 전통적인 교육과정은 교육을 시키는 사람과 교육을 받는 대상, 즉 교사와 학생을 수직적 관계로 구분한다. 강의위주의 교육방법은 강사의 권위가 절대적인 위치를 차지하고 있으며, 상대적으로 교육생의 역할은 매우 수동적이다.

그러나 다양한 교육방법의 개발은 강사와 교육생의 일방적이고 수직적인 관계를 탈피하고, 강사와 교육생이 상호 배우고 가르치는 수평적 관계로 전환되었을 때 비로소 구체화 될 수 있다. 강사는 자신의 경험과 준비된 전문지식을 교육생에게 제공하면서 동시에 교육생인 노동자들의 경험과 삶을 배우게 된다. 교육생들은 강사를 통해 전문적인 지식과 기능을 습

독함과 동시에 서로간의 경험을 나눔으로써 보다 풍부한 삶을 이해하게 된다. 더불어서 교육담당자는 이러한 강사와 교육생간, 교육생들 상호간의 교류과정을 촉진하는 역할을 담당하게 된다. 이러한 교육에 대한 관점은 그 동안 수동적 위치에 머물러 있었던 교육생의 참여를 보장하는 교육방법을 요구하게 되며, 특히 교육담당자의 보다 적극적인 역할을 요구하게 되는 것이다.

강의위주의 교육방법을 중심으로 교육사업을 기획할 경우 교육담당자의 역할은 제한적일 수밖에 없다. 교육의 성패는 '강사'에게 달려있기 때문이다. 그러나 교육을 '서로 배우고 가르치는 과정'으로 정의할 경우에는 교육담당자들의 역할이 매우 중요해진다. 그 동안 교육을 기획하고 집행하고, 평가하는 과정에서 수동적 위치에 머물러 있었던 교육생의 역할을 적극적으로 만드는 것은 전적으로 교육담당자에게 달려있기 때문이다.

하나의 교육이 설계되는 과정은 일반적으로 다음의 과정을 거치게 된다. 첫째, 교육목적을 세우고, 둘째, 교육생의 상대와 요구가 분석되어야 하며, 셋째, 이에 따라 교육과정의 구체적 목표를 설정해야 한다. 넷째, 여기까지의 과정을 거친 후에 비로소 '교육방법'을 포함한 프로그램 기획이 된다. 따라서 교육담당자들은 교육이 설계되는 전 과정에서 교육생들의 역할과 참여를 높이도록 노력해야 한다.

다시 말해 교육담당자들은 교육기획 단계에서부터 교육생이 무엇을 요구하고, 필요로 하는지에 대해 충분히 조사해야 하며, 이에 기초해서 교육사업계획을 수립해야 한다. 교육목표를 세울 때에도 교육이 끝난 후 교육생의 어떤 생각을 어떻게 변화시키려 하는지, 교육생이 어떤 행동을 하기를 원하는지 구체적으로 설정해야 한다. 세부적인 교육프로그램을 짤 때에도 교육의 목표를 실현하기 위해서는 강사, 교육담당자, 교육생이 각각 담당해야 할 역할에 대한 세부적인 점검이 있어야 한다. 뿐만 아니라 교육과정이 시작될 때, 교육담당자가 세운 목표를 교육생과 공유하는 것이 매우 중요하다. 이런 목표에 대한 공유는 교육이 진행되는 동안 교육생을 교육에 보다 능동적으로 참여할 수 있게 만든다.

2) 교육만능주의를 극복하자

노동자들이 이 땅의 주인으로, 사회변혁의 주체로서 삶을 살아가고자 결심하게 되는 계기 즉, 노동교육이 이루어지는 것은 단지 '교육과정', '교육시간'에만 이루어지는 것이 아니다.

따라서 한정된 '교육시간'에 모든 것을 담고자 하거나, 한번의 교육을 통해 노동운동이 당면한 모든 문제를 해결하고자 할 때, 바로 '교육만능주의'에 빠지게 된다. 아무리 옳은 이론과 주장을 한껏 주입한다고 해도 그것이 모두 교육생의 것이 되는 것은 아니기 때문이다. 따라서 교육과정은 교육생 개개인의 경험을 서로 주고받을 수 있는 다양한 형태의 '참여형 교육방법'을 통해 각종 지식과 정보를 재검토할 수 있도록 하여 교육생들이 현재 보다 풍부한 새로운 사고의 틀을 만들어 갈 수 있도록 짜여져야 한다.

그리고 교육은 제한된 교육시간 외에도 교육 과정을 마친 후 밤새 토론하는 과정이나 각종 집회와 투쟁에의 참가, 간부들과 대화와 만남, 노조 주도의 취미, 문화활동 등의 교육 외의 활동과정을 통해서 이루어지기도 하며, 경우에 따라서는 한 권의 책, 한편의 영화를 보고도 이루어질 수 있다. 따라서 노조의 교육활동은 한 부서만의 활동이 아니라 조합원들의 적극적인 참여를 보장하는 다양한 일상활동과 일상투쟁을 통해 이루어진다는 것이 강조되어야 한다.

또한 교육성과를 조직적으로 담보하기 위해서는 교육과정이 끝나면 후속모임이나 후속 프로그램을 통해 스스로 배우고 공부하는 관행을 정착시킬 필요가 있다. 물론 이러한 활동은 한정된 교육부서의 역량만으로는 매우 어렵다. 따라서 이러한 후속조직사업은 조직부서 또는 지도부차원의 논의를 통해서 활성화 될 수 있을 것이며, 일회적이고 반복적인 교육을 극복하고, 교육생의 성장을 담보할 수 있는 단계별 교육과정이 개발되었을 때야 비로소 가능할 것이다.

3) 성인교육방법론을 노동교육에 접목시키자

노동교육은 노동자가 사회변혁과 역사 발전에 주체로 나서게 하는 과정이다. 이러한 관점을 분명히 한 전제 위에서 성인교육방법론의 기술적 측면을 잘 활용한다면, 새로운 교육방법을 개발하는데 많은 참고가 될 수 있다.

노동교육에 참가하는 교육생들은 청소년과 달리 생활을 통해 자기의 삶을 꾸려나가는 성인이다. 따라서 노동교육은 이러한 교육생들의 특성을 이해한 바탕 위에서 출발해야 한다. 성인은 청소년과 달리 사회생활 속에서 체득한 나름대로의 가치관이 형성되어 있다. 그렇기 때문에 이들에게는 일방적인 주입식 교육보다는 자신의 경험을 충분히 이끌어내도록 하는

참여식 교육방법이 훨씬 유효하다.

다음으로 성인교육론의 견해에 따르면 성인의 학습과정을 촉진시켜주는 요소는 첫째, 성인은 많은 경험을 갖고 있으며, 이런 경험은 새로운 지식을 습득할 수 있는 지적인 원천이라는 것, 둘째, 성인은 생활과 사회현실에 대한 개선의 요구를 갖고 있기 때문에 교육에 대한 기대가 있다는 것이다. 반면 성인들은 이미 굳어져 있는 습관과 입장을 바꿀 것을 요구하는 상황을 회피하려는 경향이 있으며 따라서 교육생들에 대한 강압, 부정적인 비판, 또는 경쟁을 강제하는 것은 학습과정에 부정적인 영향을 미치게 된다. 또한 학습은 여러 감각을 통해 정보를 흡수하는 과정인데, 가장 높은 흡수력은 듣기, 보기, 말하기 등의 감각 외에 학습한 것이 실천행위로 이루어질 때이다. 이러한 성인교육방법의 견해는 마음으로 통하는 통로를 다양하게 열어두기 위해 다양한 교육방법을 사용해야 함을 제기하고 있다.

이처럼 성인교육방법론은 성인학습자의 특성을 충분히 고려하고 있으며, 특히 교육생 '개개인'의 교육효과를 높일 수 있는 기술적인 교육방법이 매우 발전되어 있다. 그러나 성인교육론에서는 학습을 받은 사람들이 사회변혁을 위한 활동에 주체적으로 나서도록 하는데 대해서는 언급하지 않고 있으며, 사회적 관계(권력)가 개인의 삶을 어떻게 규정하고 있는지를 밝히지 못하는 한계가 있다. 이러한 한계를 분명히 하면서, 성인교육론의 장점을 노동교육에 접목시켜야 할 것이다.

2. 참여형 교육방법의 개발

교육학자들의 연구결과를 보면 성인의 집중력은 대략 15분에서 20분 정도라고 하며, 읽기만 할 경우 10%, 듣기만 할 경우 20%, 보기만 할 경우 30%, 듣고 볼 경우 50%, 듣고, 보고, 스스로 발표할 경우 70%, 스스로 행동할 경우 90%를 기억할 수 있다고 한다. 이러한 연구 결과를 염두에 둔다면, 집중력을 높이기 위해 시청각 매체를 적극적으로 활용하는 교육방법, 평소 생각하면서 느끼는 여러 가지 문제들을 스스로 토론하고, 결정하게 하는 참여형 교육방법의 개발은 그리 어려운 문제는 아니다.

공부한 후에 남는 정도

• 읽은 것	10%
• 들은 것	20%
• 본 것	30%
• 듣고 본 것	50%
• 듣고 보고 말한 것	70%
• 듣고 보고 말하고 행동한 것	90%

교육생의 참여를 보장하기 위한 참여형 교육방법은 1) 토론식 교육방법 2) 체험식 교육방법, 3) 인간관계와 삶에 접근하는 교육방법으로 구분할 수 있다. 강의식 교육방법은 그 한 계에도 불구하고, 보편화되어 있으며, 짧은 시간에 많은 지식과 정보를 체계적으로 전달할 수 있는 전통적인 교육방법이다. 그렇지만 참여형 교육방법이라 할 수 없으므로, 여기서는 강의식 교육방법의 단점을 보완하기 위한 방안만을 다룰 것이다. 그리고 컴퓨터나 비디오, 슬라이드, 대자보 등 매체를 활용한 교육방법과 통신을 이용한 개별학습방법 등도 참여형 교육방법으로 볼 수 있지만, 이 방법은 이미 다른 교육방법책자에서 소개된 바가 있으며, 참여형 교육방법으로 개발하는 것은 보다 전문적인 연구작업이 필요하므로 여기서는 다루지 않을 것이다.

1) 강의식 교육방법의 효과적 활용

전통적인 강의식 교육방법은 짧은 시간에 많은 조합원을 대상으로 체계적인 지식과 정보를 전달할 수 있는 아주 큰 장점이 있다. 이러한 강의식 교육방법의 장점은 교육과정이 체계화되었을 때 훨씬 효과적으로 발휘될 수 있다.

한 번의 강의에서 전달할 수 있는 지식과 정보의 양은 많지 않다. 강의를 연속적으로 배치될 수 있는 단계별 교육과정이 있어서 각 과정별로 습득해야 할 노동운동의 지식과 정보를 체계화하고, 이에 따라 강의식 교육방법이 적절하게 배치될 필요가 있는 것이다. 따라서 비체계적이고, 반복적이고, 일회적인 현재의 교육여건이 극복되어야 할 것이다.

또한 제한된 교육예산과 교육시간에 많은 수의 조합원에 대한 교육이 요구되는 현재의 여건에서는 강의식 교육방법의 단점을 보완하기 위해 적극적으로 노력해야 한다.

이를 위해서는 첫째, 교육생의 집중도를 높일 수 있도록 강의시간을 40분 - 50분 이내로 하고, 비디오나 OHP 등의 시청각 보교재를 활용하는 것, 둘째, 질의응답 시간을 30분 이상 배치하여 강의전 또는 후에 교육생의 참여를 이끌어 내는 것, 셋째, 외부강사에게 교육을 의뢰할 때 교육의 목적을 분명하게, 노조의 현실과 조합원의 상태에 대해 보다 구체적으로 제시하여 현실감 있는 강의를 되도록 하는 것, 넷째, 전문적인 주제 이외에는 내부강사를 육성하여 실천적인 강의로 되도록 하는 것 등의 노력이 적극적으로 전개되어야 할 것이다.

2) 참여형 교육방법

토론식 교육방법

우리는 그 동안 투쟁과 조직에 조합원의 참여를 보장하는 통로로서 현장토론을 활발히 벌여왔으며, 이러한 현장토론은 노동운동을 발전시켜온 밑거름이라 할 수 있다. 토론식 교육방법은 단위노조에서 실시해 온 현장토론의 장점을 교육방법으로 활용하고자 하는 것이다. 그러나 그간의 현장토론은 교육방법이라기 보다는 조직활동의 일환으로 추진되어 왔으며, 여러 가지 문제점을 드러내고 있었다. 집행부의 기본 방침 없이 무조건 조합원의 의견을 수렴하고자 하여 사실상 방침상의 혼란을 야기하기도 하였고, 토론지침의 준비 등이 미진하여 자기주장이 강한 한 두사람에 의해 토론결과가 규정되기도 한다. 또한 리더의 훈련부족으로 교육생의 의견을 제대로 수렴하지 못해 서로의 경험 공유나 창조적 의견의 발굴이라는 토론의 장점을 발휘하지 못하고 있다. 이런 점에서 그간의 현장토론의 문제점을 극복하고, 교육방법의 하나로서 토론식 교육의 다양한 유형과 진행방법을 개발하는 것이 매우 중요하다고 판단한 것이다.

체험식 교육방법

교육의 효과는 직접 말하고, 행동하고, 실천하는 과정에서 더욱 높아질 수 있다. 교육과정을 이러한 실천과정과 접목시키는 체험식 교육방법은 매우 유용한 참여형 교육방법이다.

교육생들이 직접 참여하는 체험식 교육방법은 교육과정을 매우 활기차게 만든다. 역할연기로 구분되는 모의교섭, 상담훈련, 회의훈련과 게임훈련, 현장방문 등의 체험학습은 일정한 상황을 설정하여 스스로 제시된 인물이 되어 그 상황을 연출하여 연기하거나 체험하도록 하여 교육적 효과를 높이는 방법이다. 이런 다양한 참여형 교육방법은 자신의 태도와 생각, 논리의 문제점을 스스로 발견할 수 있게 한다.

또한 실천적으로 곧바로 활용할 수 있는 실습교육도 체험식 교육방법으로 구분할 수 있다. 선전담당자에게 글쓰기 교육, 교육담당자에게 강의훈련, 조직담당자에게 조합원에 대한 상담훈련, 현장점검활동훈련 등의 실천적으로 활용할 수 있는 실습훈련은 매우 효과적인 참여형 교육방법인 것이다.

인간관계와 삶에 접근하는 교육방법

인간관계와 삶에 접근하는 교육은 집단상호간의 작용을 강조하고 자기성찰의 계기를 제공하는 교육방법이다. 그간의 교육은 교육생의 생활이나 일상활동에 별다른 영향을 주지 못하였다. 교육을 통해 의식적인 측면이나 당면한 실천활동에 대해서는 행동변화를 가져올 수 있지만 그것이 자신의 삶과는 동떨어진 경우가 많았다. 그러나 이론과 실천의 주장을 스스로가 비판적으로 재검토하는 과정은 새로운 사고의 발전을 가져올 수 있다. 또한 현재의 자신을 되돌아보고, 미래의 나를 전망해 보는 것은 노조활동과 삶을 접목시킬 수 있는 계기가 될 수 있다. 이러한 과정은 상대방을 있는 그대로 이해할 수 있도록 하며, 인간관계를 발전시키는 데도 매우 중요한 계기로 작용할 수 있는 것이다.

더 나아가 우리는 노동교육을 통해 '나는 무엇을 위해 활동하는가, 노동운동은 무엇을 지향하는가, 참다운 인간세상을 실현하는 것을 나는 확신하고 있는가' 등에 대한 질문에 스스로 답할 수 있도록 해야 할 것이다.

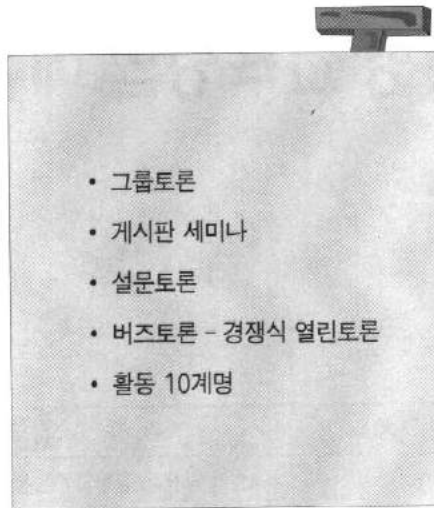
이러한 인간관계와 삶에 접근하는 교육방법은 다양한 게임과 실습을 통해 자신의 느낌을 표현하고, 공유할 수 있는 참여형 교육방법이다.

제 2 장

참여형 교육방법 메뉴얼

구 분	방 법	활 용 초 점	비 고	
토론식 교육방법	그룹토론	경험의 일반화, 경험교류를 통한 원칙 도출	2시간	
	게시판 세미나	창의적 의견발굴, 의견 집약	2시간 30분	
	설문토론	이해도 촉진, 쟁점의 합의, 팀워크진	2시간	
	버즈토론	경쟁식 열린 토론 활동10계명	많은 양의 의견개진, 실천의 결의	50분
체험식 교육방법	찬반토론	논리적 사고, 팀워크진	2시간 30분	
	발표력 훈련	논리적 표현능력 고취, 태도와 습관교정	3시간	
	사업계획수립 훈련	조직상태분석, 활동전략 수립	2시간	
	의사결정 훈련	민주적 의사결정의 중요성 인식	2시간	
인간관계 및 삶에 접근하는 교육방법	인간관계 훈련	노래부르기 별칭짓기 감정나누기 자연과의 교감 배개뺏기 정성들이기 장점 10가지 삶 돌보기	자기발견, 자신감, 동료애 확보	1시간
		선택	자기성찰, 서로의 삶 이해	2시간
	문화적 피드백 기법	느낌 게시판 5분 광고 만들기 춘극 만들기	토론 및 학습내용에 관한 정서적 공감형성	1시간

1. 서로의 경험과 활동을 존중하고, 함께 배울 수 있는 토론식 교육방법



토론식 교육방법은 참가자의 사회경험과 활동경험, 세상을 보는 다양한 판단기준을 '토론'이라는 매개를 통해 서로가 배우는 교육방법이다. 따라서 평소 생각하면서 느끼는 여러 가지 문제들을 스스로 말하고, 결정하게 하는 토론식 교육방법은 참가자들을 교육과정에 능동적이고 주체적으로 참여하게 만든다.

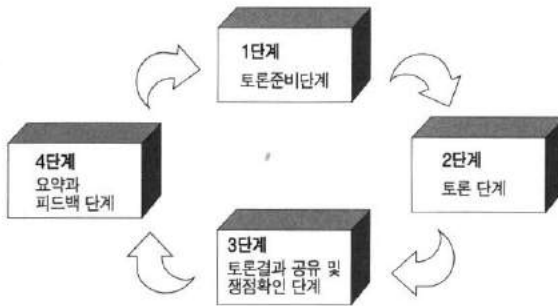
토론식 교육은 무엇을 위한 토론인가에 따라 구체적인 토론방법을 선택해야 한다.

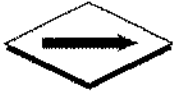
토론의 목적	토론 방법
1) 의견을 집약하기 위한 토론	그룹토론, 게시판 세미나
2) 경험을 이끌어내서 원칙을 이끌어내기 위한 토론	그룹토론
3) 주제에 대한 관심을 높이기 위한 토론	그룹토론, 버즈토론
4) 통일적인 의견을 결정하기 위한 토론	설문토론, 버즈토론

토론식 교육방법은 제한된 숫자의 인원이 참여했을 때 효과가 더 높으며, 교육시간도 더 길게 소요된다. 따라서 현재 제한된 교육기회를 통해 교육활동을 벌이고 있는 우리의 실정에서는 다수의 조합원을 대상으로 할 경우 기존의 강의식 교육을 보완하기 위한 제한된 목적으로 활용되어야 하며, 먼저 간부들의 숙박교육에서 활용할 수 있을 것이다.

그러나 경험이 풍부한 교육담당자만 있다면, 200-300명에 대한 토론교육도 가능하다. 아프리카 가나의 노조에서는 300명의 인원내에 대해 토론교육을 운영한 사례가 있다.(연구소 회보 참조) 또한 100명 정도의 인원내에 대해서도 토론교육을 운영한 사례가 있다. 기아자동차노조, 신용보증기금노조, SKM노조, 인천제철 노조 등에서 실제로 토론교육을 운영하였다. 이를 위해서는 1) 30-50명을 한 팀으로 하여 이 팀들을 운영할 수 있는 교육담당자 3-5명, 2) 전체가 모일 수 있는 대 강의실1개, 한 팀(30-50명)이 모일 수 있는 중규모의 회의실 3-5개, 3) 5-7명이 토론할 수 있는 장소(대강의실과 중강의실을 활용할 수 있음) 4) 조장 운영지침 5) OHP, 대자보 등의 준비물이 준비되어야 한다. 이때에는 적은 규모의 토론에 비해 1시간 정도의 시간이 더 필요할 뿐이다.

기본 운영방식



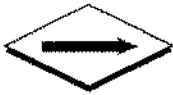


1단계 : 토론 준비단계

개별적으로 토론을 준비하는 단계이다. 먼저 토론의 목적과 단계별 토론운영 방식, 그리고 토론 주제에 대해 충분히 설명한 후 보고서 양식에 따라 작성하도록 한다.

일반적으로 참가자들은 주제와 관련한 문제의식을 즉흥적으로 발언하게 된다. 따라서 적극적인 한두 명에 의해 토론이 주도되는 경우가 많다. 이런 문제를 극복하기 위해서는 참가자 개개인이 토론 주제에 대한 자신의 의견을 준비할 시간을 배치해야 한다. 토론방법과 주제에 따라 시간은 적절하게 배분할 수 있다.

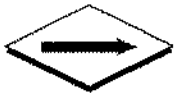
이를 위해 1단계에서 강의를 배치할 수도 있다. 이 강의는 참가자들에게 주제와 관련한 사전 지식을 제공하기 위해 준비되어야 한다.



2단계 : 그룹별 의견을 모으는 토론 단계

준비된 개인의견을 발표하고, 그룹의 공통된 의견을 모아내는 단계이다.

토론 주제는 1) 말문을 트고 조원들 개인을 이해하기 위한 항목, 2) 그룹원 개인의 의견을 모두 수렴하는 항목과 3) 그룹의 공통된 의견을 결정하는 항목으로 토론주제가 나누어질 수 있는데 이런 토론 주제의 성격에 따라 이 단계의 운영방식을 세심하게 고려하여야 한다. 이를 위해 그룹보고서 양식과 조장 진행지침서를 제공해 주는 것이 필요하다.



3단계 : 토론결과를 전체참가자와 공유하고 쟁점을 확인하는 단계

토론 결과를 참가자와 공유하는 단계인데, 이때에는 대자보나 OHP, 색지, 그림 등을 통해 그룹의 의견을 다양한 기재를 활용하여 정리하도록 하는 것이 좋다. 또한 집단작업을 복돋기 위해 잘 한 팀에게 시상하는 것도 좋은 방법이 된다.

그런데 이때 토론의 주제가 각 그룹별로 비슷할 경우 자칫 참가자들이 지루해질 수도 있

다. 그룹의 수가 많다면, 그룹별로 공통주제와 선택주제를 나누는 것도 이 단계를 알차게 이끄는 방법이 된다.



4단계 : 쟁점문제를 정리하는 요약과 피드백 단계

토론목적이 실현될 수 있는 과정은 바로 4단계에 달려있다. 대부분 조별 토론결과를 발표한 후, 간단한 강평이 이어지게 마련이다. 이 강평시간을 어떻게 준비하고 활용하는가에 따라 토론의 성과가 달려있다 해도 과언이 아니다. 따라서 토론의 목적에 따라, 참가자의 경험과 의식수준에 따라 적절하게 강의를 배치하는 것이 좋다. 이때의 강의는 가급적 30-40분 정도로 압축하는 것이 좋다.

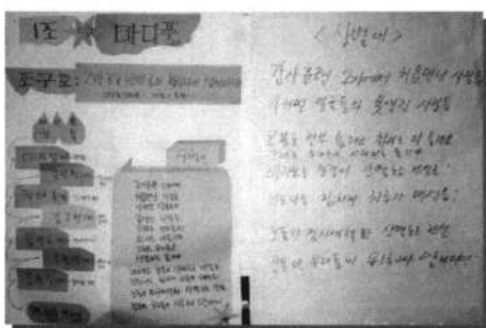
의견을 수렴할 목적의 토론이라면 수렴된 의견이 발표되고, 이 의견을 어떤 단계로, 언제, 누가, 어떻게 실천해야 하는 것인지가 분명히 제시된 강평(또는 강의)이 필요하다.

경험을 이끌어내서 원칙을 도출하거나, 주제에 대한 관심을 높이기 위한 토론의 경우 토론전후에 강의를 배치하는 것이 훨씬 효과적이다. 참가자들의 의식수준이 낮고, 경험이 별로 없는 상태라면 원칙적인 내용에 대한 강의를 진행된 후 토론을 배치하는 것이 좋고, 그 반대라면 토론을 통해 자신들의 의견과 문제의식을 털어놓게 한 후 강의를 배치하면 토론을 효과적으로 운영할 수 있다.

토론식 교육방법에는 그룹토론, 게시판 토론, 설문토론 등의 방법이 있다. 물론 이외에도 심포지엄, 플로퀴 등의 방법이 있으나, 여기서는 다루지 않는다.

1 그룹토론

개인보고서와 그룹보고서 양식에 따라 토론하는 방식으로 전통적인 분반토론을 보완한 토론방식이다. 각자 자신의 의견을 보고서에 작성하고 발표해야 하므로 참가자의 적극적인 토론참여를 보장할 수 있는 교육방식이다.





1) 목표

- 주제에 대한 사전토론을 통해 참가자들의 문제의식을 심화시킨다.
- 참가자들의 다양한 활동경험을 공유한다.
- 참가자들의 활동경험을 이끌어내서 주제와 관련된 원칙을 합의해 낸다.

2) 장점

- 주제에 대한 문제의식을 높일 수 있다.
- 다양한 서로의 경험을 공유할 수 있다.
- 창조적인 의견을 발굴할 수 있다
- 서로의 입장을 이해할 수 있다.
- 서로의 좋은 생각과 태도를 배울 수 있다.

3) 준비물

대자보, 매직(색갈별) (각그룹당 대자보 5장, 매직 2개씩)
OHP, OHP 필름, 유성펜,
필기도구

4) 활용 주제

- 신경영 전략과 노조의 대응
- 노조활동일반
- 현장활동강화를 위한 간부의 역할
- 정세변화와 임투의 과제
- 대의원의 역할과 실천과제
- 임단투평가와 노조의 과제

5) 진행방법 (총 2시간 반)

 1 단계

◇ 개인 보고서 작성 20분

- 개인별로 그룹토론을 준비하는 과정이다.
- 보고서 양식에 따라 작성한다.

 2 단계

◇ 그룹토론 80분

- 항목별로 조원들의 의견 종합하는 과정이다.
- 상호 소개 시간을 갖고 조장을 선출한다.
- 개인 보고서를 발표하고 항목별로 토론한다.

 3 단계

◇ 그룹보고서 작성 10분

- 그룹별로 주어진 양식에 따라 OHP 필름, 또는 대자보에 작성한다.
- 주제에 따라서는 그림으로도 작성할 수 있다.

 4 단계

◇ 종합발표 및 요약 40분

- 전체가 모여 그룹토론의 결과를 발표한다.
- 발표된 내용에 관해 토론한다.
- 진행자는 주요쟁점에 대해 체계적으로 요약 정리한다.



6) 활용 포인트

포인트 1

자신의 생각을 발표하고, 다른 사람의 의견에 귀 기울이는 토론과정은 서로의 입장을 이해할 수 있고, 서로의 좋은 생각과 태도를 배울 수 있다는 매우 큰 강점을 갖는다. 이런 점에서 보면 참가자의 의식과 경험의 편차는 오히려 토론교육에서는 매우 유용한 자원이 될 수 있다. 그러나 이런 편차가 유용한 자원이 되기 위해서는 토론교육의 의미를 참가자들이 충분히 숙지하도록 해야 할 것이다.

포인트 2

토론 교육의 경우 강의식 교육에 익숙한 참가자들에게는 무엇인가 허전함이 남게 마련이다. 이는 한편으로는 노조활동에 대한 학습욕구의 표현이지만, 또 한편으로는 일방적인 수업식 교육의 폐해이기도 하다. 따라서 토론 교육을 진행할 경우 토론주제와 관련하여 토론 전후에 짧은 발제나 요약강의를 배치하는 것이 좋다. 물론 이 강의는 토론교육을 기획한 교육담당자가 직접 하는 것이 가장 바람직할 것이며, 여의치 않다면 강사에게 교육의 목적과 취지, 참가자의 상태를 충분히 설명해 주고, 토론주제에 따라 예상되는 참가자의 의견까지도 알려주는 것이 필요하다.

포인트 3

토론의 기본단위는 5-7명이 적당하다.

또한 토론교육을 위해서는 교육시설이 매우 중요하다. 전체가 모일 수 있는 대강의실과 그룹토론이 가능한 토의실이 필요한데, 큰 강의장이라면 그룹별로 토론이 가능하도록 자리배치를 해서, 강의장에서 그룹토론을 진행할 수도 있다. 각종 준비물과 시설을 확인하고, 적절한 자리배치를 통해 원활한 토론이 이루어지도록 해야 할 것이다.

이렇게 해 봅시다

- 주제 : 노동조합이란 무엇인가
PSI, 노동교육 모범교안
- 대상 : 초급간부, 대의원 약 15-20명
- 목적 : 노조에 관한 기본인식을 높이는 것
- 시간 : 주제별 2시간씩 총 4시간





1단계 토론 노동자의 문제는 무엇인가

□ 목적

현장에서 부딪치는 노동자의 문제를 파악하고, 사용자와 노동자의 힘을 비교하며 이 문제를 어떻게 해결할 것인가를 사고하기 시작한다

□ 과제

소모임을 통해서 다음 문제를 토론하고, 간단한 그룹보고서를 준비하십시오.

□ 진행지침

이 주제는 노동자의 문제와 노조결성의 관계를 밝혀내고자 설정되었음을 설명하고, 노조가 무엇인지 살펴보기 전에 이를 이해할 필요가 있음을 강조하십시오.

→ 과제를 명확히 이해시키고, 참가자를 3-5명의 소그룹으로 조직하고, 주제에 할당된 시간을 주지시키십시오.

→ 과제를 마치는데 45분을 배정하고, 그룹보고서 작성을 위해 45분을 다시 배정하십시오.

→ 주제를 마친후 참가자에게 요약보고서를 한부씩 배포하십시오.

개인보고서 양식

1) 여러분 사업장에 다음과 같은 문제가 있습니까?

- 저임금, 열악하고 불안정한 노동조건, 노동자에 대한 존중 결여, 부당해고



- 위에서 언급한 것 이외에 어떠한 다른 문제가 있습니까?



2) 사업장에서 노동자와 사용자가 각각 갖고 있는 강점은 무엇입니까?



3) 이런 문제를 해결하고 사업장에서 힘을 얻기 위해 개별 노동자가 할 수 있는 일은 무엇입니까?



요약강의 교안

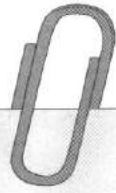
1. 노동자는 사업장에서 많은 문제에 직면한다. 이 문제들을 생활의 일부로 당연한 것으로 받아들이거나 노동자가 개선할 수 있는 여지가 없는 것으로 받아들여서는 안 된다. 무엇보다도 이런 문제를 야기한 권력관계를 이해하는 것이 필요하다.

2. 저임금과 열악한 조건 및 안전기준과 같은 문제들을 개선할 수 있는 힘을 가진 노동자들은 충분히 그 일을 할 수 있다. 그러나 개별 노동자는 이런 문제를 처리할 힘이 부족할 수밖에 없다. 사용자가 월등한 힘을 가지게 되는 것이다.

물론 민간부문에서 사용자는 생산수단을 소유하고, 부를 축적할 수 있는 가능성을 가지고 있다. 이 모델을 공공부문에 그대로 적용할 수 있는 것은 아니지만 사용자가 노동자보다는 확실히 보다 많은 힘을 가지고 있다. 이 힘의 정도는 정부가 어느 정도 이를 지원하느냐에 달려있다. 이러한 추세가 일반적인 경향으로 나타나고 있으며, 사용자의 힘을 강화하고 있다. 노동자를 고용하고 해고하며, 정책과 중요결정을 행사하고 심지어 경제, 정치적 영향력을 행사하는 힘 등이 여기에 포함된다.

따라서 개별 노동자의 힘으로는 사용자의 힘에 대항할 수 없다. 그렇다고 노동자가 상황을 개선하기 위하여 할 수 있는 일이 없다는 것을 의미하지는 않는다.

3. 개별노동자는 사용자의 힘에 대항할 수 있는 힘을 기를 수 있는 방법을 찾아야 한다. 오직 하나의 길이 있다. 사용자가 한 노동자의 말에 귀를 기울이지 않으면, 그때는 노동자들은 단결하여 노동자의 조직을 결성해야 한다.



2단계 토론

노동조합이란 무엇인가

□ 목적

노동조합이란 무엇인가를 분석하고, 노동조합의 목적에 대해 생각해 본다.

□ 과제

소모임을 통해서 다음 문제를 토론하고 간단한 그룹보고서를 준비하십시오.

□ 진행지침

→ 이 주제는 주제1과 연장선상에 놓인 것임을 참가자에게 주지시키십시오.

→ 과제를 명확히 이해시키고, 참가자를 3-5명의 소모임으로 조직하고, 주제에 할당된 시간을 주지시키십시오.

개인보고서 양식

1) <노동조합이란 무엇인가?>라는 질문에 어떻게 대답할 것입니까?



.....
.....

2) 노동조합의 목적이 무엇입니까?



.....
.....

3) 노동조합의 힘은 어디에서 나오니까?



.....
.....

요약강의 교안

1. 노동조합이란 노동자의 조직으로서 :

조합원이 주인이고, 조합원에 의해서 운영되고, 조합원의 조합비에 의해서 운영되는 조직이다.

노동자가 노동조합에 가입하면서 바라는 바는 :

더 나은 임금을 보장받고, 부당한 대우로부터 보호받고, 보다 나은 근로조건을 누리고, 고용이 안정되고, 법률 조언을 비롯한 기타 혜택을 얻고자 한다.

효율적인 노조는 민주노조이고, 민주주의는 노동조합의 중요한 특징으로서 조합원이 정책을 결정한다. <노동조합이란 무엇인가?>라는 질문에 대한 대답으로 '조합원이 노동조합이다' 라는 이야기를 자주 하게 되는 이유이기도 하다.

2. 각기 노조들은 자기들 나름의 다른 목적으로 가지고 있다. 그러나 모든 노조에 공통적인 기본목적이 있는데 그것은 :

조합원의 임금과 근로조건을 향상시키고, 조합원을 보호하고, 조합원을 교육하고, 노동자의 연대를 강화하는 것 등이다.

노동조합은 다음과 같은 매우 중요한 장기적인 목적을 갖고 있는데 그것은 :

공정하고 평등한 사회를 창조하고, 평화와 자유를 촉진하며, 민주주의를 신장하고, 동일한 목적을 추구하는 다른 나라 노동자들을 지원하는 일 등이다.

3. 통일이 힘이다. 따라서 노동조합은 조합원의 통일, 단결, 그리고 조합에 대한 헌신에서 힘을 낸다. 강력하고 민주적인 구조와 헌장 등이 노조의 힘을 강화시키는 요인이기도 하다.

이렇게 해 봅시다

- 주제 : 회사의 발전전략과 노조의 대응전략
- 대상 : 지부장 120여명
- 목적 :
 - 1) 회사측이 제기하는 회사의 발전모델을 종합적으로 인식하고, 이를 비판적인 검토를 통해 노조가 제시하는 전략모델을 정리하는 것
 - 2) 그간의 노조활동을 되돌아보고, 현재의 상태진단과 노조의 전략적 과제를 모색하는 것
- 방법 : 5-6명을 1조로, 5-6개조를 한 팀으로 하여, 전체 18개 조, 3개팀으로 운영 주제1은 1팀, 주제2는 2, 3팀
- 시간 : 총 4시간 소요





그룹토론 진행지침(조장)

- 15분내에 먼저 개인보고서 1항을 중심으로 개인소개를 진행한 후 서기를 선출합니다.
- 개인소개는 1인당 2분 정도 할애합니다.
- 40분간 순서에 따라 과제발표를 합니다.
과제발표는 1인당 발표시간을 6분 정도로 한정하십시오.
- 과제 발표가 모두 끝나면,
10분간 조별보고서 작성을 위한 정리를 하십시오.
주제에 따라 1) 각각의 의견을 모두 정리해야 할 것이 있고,
2) 나온 의견 중에 우리조의 의견으로 정리할 것이 있습니다.
시간이 없으므로 조장은 이러한 성격에 따라 신속하게 보고서 작성을 위한 토론을 진행하십시오.
- 정리가 끝나면
5분내에 서기는 보고서 작성에 들어가고
나머지 인원은 조이름, 조구호, 조노래(노가바)를 준비합니다.
- 진행시 가장 중요한 것은 시간의 엄수입니다.
따라서 조장들은 항상 시계를 옆에 놓고 체크를 하면서 전체 일정에 차질 없도록 주의해 주십시오.
- 기타 진행시 어려운 점은 팀 진행자와 의논하시면 됩니다.

회사의 발전전략 개인보고서 양식

조이름 :	조구호 :	이름 :
내가 속한 지부를 소개합니다	1) 조합원은 ? (남 : 여 :) 2) 우리 지부만의 특성(자람)은 ?	
회사의 경영 방침 이해		
경영 축의 슬로건		
내가 생각하는 우리 직장은 ?	입사 때의 생각은 ?	지금 나의 생각은 ?
회사가 최근 조합원에게 요구하는 것은 무엇입니까?	1) 2) 3)	
회사의 발전을 막고 있는 요인은 여러 가지입니다. 그 중 가장 큰 문제는 무엇입니까?		
내가 생각하는 회사의 발전 전략은 (나의 경영 전략)		
나의 슬로건		
회사의 발전을 위한 나의 제안 3가지	1) 2) 3)	

노동조합의 발전전략 개인보고서 양식

조이름 :	조구호 :	이름 :
노동조합에 대한 상황 인식 I		
조합원의 요구내용은 무엇입니까 ?	1) 본부 : 2) 지부 :	
지부장으로 활동을 하며 제일 어려운 점은 무엇입니까 ?	1) 2) 3)	
노조가 해결할 과제는 무엇이라고 생각하십니까?	1) 단기적 과제 : 2) 장기적 과제 :	
노동조합의 발전을 위한 전략 수립 II		
노동조합에 대한 상황 공유 (본부와 지부로 구분하여 정리해 봅시다.)	본부/ 1) 계승하여 계속 발전시킬 점 : 2) 극복하고 해결하여야 할 점 :	
	지부/ 1) 계승하여 계속 발전시킬 점 : 2) 극복하고 해결하여야 할 점 :	
지부활성화를 위한 나의 계획 → 우리 지부에서 내가 할 일은 : 하반기 계획 수립)		

2. 게시판 토론 (Brain Wrihting)

참가자의 의견을 '카드'로 제출하고, 게시판을 이용하는 토론방식이다. 다수의 의견과 소수의 의견 모두를 일목요연하게 집약할 수 있는 교육방법으로 브레인스토밍 기법을 변형한 것이다.

브레인 스토밍 (brain storming)	브레인 라이팅 (brain wrihting)
<ul style="list-style-type: none"> □ 창조력을 개발하는 훈련기법 □ 짧은 시간(5-10분)을 주고 즉흥적으로 생각나는 것을 형식 없이 다 쏟아 놓게 하여 그 가운데서 새로운 아이디어를 창조하는 기법 	<ul style="list-style-type: none"> □ 브레인 스토밍 기법은 즉흥적인 생각을 말로써만 토론 □ 브레인 라이팅 기법은 즉흥적인 생각을 카드에 적고, 다시 게시판에 붙임





1) 목표

- 주제에 대한 참가자들의 의견을 집약한다.
- 문제점을 분석하고 해결대안을 발굴한다.
- 활동경험을 이끌어내고 활동원칙을 모색한다.

2) 정점

- 참가자의 의견을 한눈에 볼 수 있도록 하여 시각적 효과를 높일 수 있다.
- 참가자의 관심을 계속적으로 토론과정에 집중시킬 수가 있다.
- 문제해결에 대한 참신한 아이디어를 발굴할 수 있다.
- 소수의 의견도 모두 제시할 수 있어 민주적으로 토론을 운영할 수 있다.
- 참가자의 의견을 빈도수 까지 확인할 수 있으며, 토론내용을 요약할 수 있다.
- 익명성이 보장된다.
- 진행자도 익명으로 토론에 참여할 수 있어 토론내용을 풍부히 할 수 있다.

3) 준비물

가로10cm×세로20cm 크기의 종이 색카드, 개인별 5-8매씩
이와 비슷한 크기의 다른 모양의 카드, 그룹별 10-15매씩
유성펜, 개인별 1개씩
풀, 스키타치 테이프, 그룹별 1개씩
게시판 대응 모조지 판, 그룹별 4-5매씩

4) 활용주제

- 대의인활동의 문제점과 실천과제
- 우리노조의 문제점과 해결과제
- 간부의 역할과 자세
- 부서별 일상활동의 문제점과 실천과제 등



5) 진행방법 (총 2~3시간)



1 단계

△ 발제

30분 - 1시간

- 토론의 주제와 관련된 발제이다.
- 참가자들의 의식과 경험단계에 따라 생략이 가능하다.
- 토론주제와 목적에 따라 적절하게 활용할 필요가 있다.

△ 주제 선정

1분

- 한번의 토론에 하나의 주제만 제출한다.
- 두 개의 주제에는 두단계의 토론이 필요하다.

△ 카드작성

10분

- 1인당 2-4개의 카드에 자신의 의견을 적는다.
- 하나의 카드에는 하나의 의견만 적는다.
- 진행자는 토론내용을 풍부히 하기 위해 1) 주제와 관련하여 꼭 전달하고자 하는 내용, 2) 중요하다고 생각되는 의견, 3) 참가자가 미처 제기하지 않을 의견 등을 생각하여 자신의 의견을 카드에 적을 수 있다.



2 단계

△ 카드 수거

4분

- 골고루 섞는다

△ 게시판 부착

20분

- 하나의 보여주면서, 큰소리로 읽고 게시판에 부착한다.
- 진행자는 게시판의 공간을 배분하여 비슷한 의견별로 묶으면서 배치한다.

△ 상위 개념 토론

10분

- 비슷한 의견묶음의 상위개념에 대한 의견을 묻고 다른 모양의 카드에 적어서 부착한다.
- 이때 묶음에 포함되지 않은 소수의 의견카드는 별도로 표시한다.

△ 스티커 게시판

10분

- 진행자는 휴식시간에 의견집약표(왼편에 상위개념, 오른편 빈공간)를 작성한다.
(상위개념수 + 1/2)의 공식에 따라 스티커를 배부한다.
- 참가자가 자신의 의견을 의견집약표에 스티커를 통해 표시한다.
- 5분만에 의견을 집약할 수 있다.

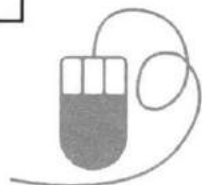


3/4 단계

- 주제에 따라 단계를 거듭하면서 토론할 수 있다.
- 종합발표와 체계적인 요약정리로 마무리한다.

이렇게 해 봅시다

- 주제 : 대의원활동의 문제점과 실천과제
- 대상 : 대의원 30여명
- 목적 :
 - 1) 대의원 활동의 어려운 점과 해결과제를 스스로 찾는 것
 - 2) 바람직한 대의원모습을 서로의 토론을 통해 확인하는 것
 - 3) 대의원활동에 대한 참신하고 실천적인 의견을 수렴하는 것
- 방법 : 5-6명을 1조로, 5조로 운영
2단계로 구분하여 진행
- 시간 : 총 2시간 소요



대의원 활동의 어려운 점은 무엇입니까?

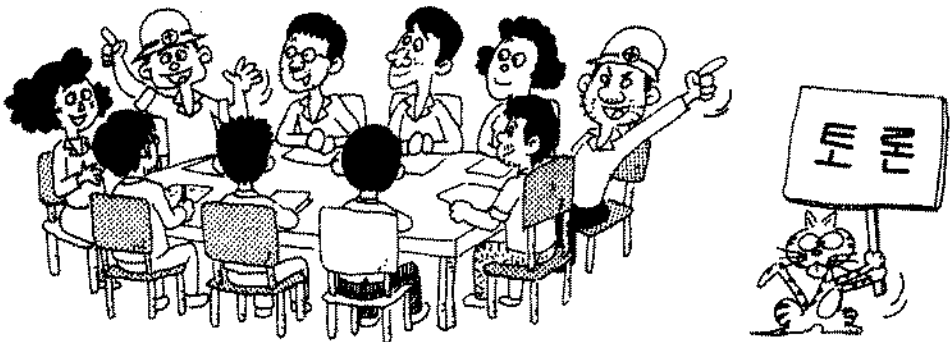
1단계 (45분 소요)		생각 모으기 토론1 - 대의원활동의 어려움
주제선정	1분	대의원 활동의 어려움 - 대의원활동을 하면서 부딪치는 어려움은 무엇입니까?
사전준비	2분	사회자와 발표자를 선정합니다 진행자는 사회자를 보좌해 줍니다
카드작성	10분	우선 대의원활동을 하면서 부딪치는 어려움에 대해 각자 카드에 적습니다. 하나의 카드에는 하나의 의견만 적습니다. 사회자와 진행자도 카드를 작성합니다.
카드수거	4분	사회자는 카드를 건어서 끌고루 섞습니다.
게시판 부착	15분	사회자는 작성된 카드를 하나씩 읽어주면서, 게시판에 붙입니다. 비슷한 의견끼리 배치하면서 붙여야 합니다. 이때 사회자와 참가자 모두는 카드를 어느 곳에 붙이는 것이 좋을지, 어떤 의견인지를 서로 확인해야 하며, 이미 붙인 카드가 잘못되었다고 판단되면, 떼어서 다른 곳에 붙이는 등 역동적으로 토론을 진행할 수 있습니다. 잘 묶이지 않는 의견카드는 옆으로 빼어 놓을 수 있습니다.
상위개념 토론	10분	비슷한 의견에 대한 상위개념, 또는 제목에 대한 토론입니다. 함께 토론하여 비슷한 의견 묶음을 표현하는 제목을 결정합니다. 결정한 제목을 다른 모양의 카드에 적고, 게시판에 붙입니다. 소수의 의견이지만 중요한 의견, 모아지지 않는 의견카드에 대해서는 번개표시나 물음표시로 조원의 의견을 표시할 수 있습니다.
마무리	5분	사회자 또는 발표자가 조원들의 집약된 의견을 확인한 후 다음 단계를 준비합니다.

어려운 점을 해결하기 위해서는 어떤 활동이 필요합니까?

2단계 (70분 소요)		생각모이기 토론2 - 해결방안 찾기
주제선정	1분	대의원활동의 어려움을 해결할 수 있는 방안은?
사전준비	1분	사회자는 생각 모이기 토론1에서 나온 우리조원들의 집약된 의견(상위개념)을 게시판에 먼저 붙여 놓습니다
카드작성	5분	상위개념 하나에 대해 해결방안 카드 하나씩 작성합니다. 다섯 개의 상위개념이 나왔다면 다섯 개의 의견을 다섯 개의 카드에 적어야 하겠지요. 마찬가지로 사회자와 진행자도 카드를 작성합니다.
카드수거	4분	사회자는 카드를 건어서 골고루 섞습니다. 이때는 상위개념별로 구분해서 섞어야 합니다.
게시판 부착	20분	사회자는 먼저 붙여놓은 상위개념에 해당하는 해결방안 카드를 하나씩 읽어주면서, 게시판에 붙입니다. 이때에도 비슷한 의견끼리 배치하며 붙여야 하겠지요.
종합토론	40분	각 그룹의 발표자는 모두가 모인 자리에서 조원들의 집약된 의견을 발표합니다.

3. 설문토론

개인의 답안, 그룹의 답안을 요구하는 설문양식을 제시하고, 이에 답하는 과정을 통해 토론을 하는 방식이다. 토론전후의 생각의 변화를 객관화 할 수 있기 때문에 집단의 상호작용을 확인할 수 있으며, 의식수준의 차이 또는 견해의 차이를 좁혀낼 수 있는 교육방법이다.





1) 목표

- 이해정도를 측정하고 확인한다.
- 더욱 깊이 이해하는 것을 촉진한다.
- 쟁점사항에 대한 견해의 차이를 좁혀낸다.
- 팀워크의 힘을 확인한다.

2) 장점

- 참가자의 현재의 생각과 토론후의 생각의 변화를 확인할 수 있다.
- 토론과정을 통해 의식의 편차, 이해의 편차를 줄일 수 있다.
- 주제에 대한 개인과 집단의 이해정도를 심화시킬 수 있다.
- 집단내 팀워크의 힘을 확인할 수 있다.

3) 준비물

주제와 관련된 참고자료
설문지 양식, 그룹답안 양식,
OHP, OHP 필름, 유성펜
필기도구

4) 활용주제

- 노동운동의 현황과 과제
- 산별노조의 이해
- 노동법의 역사
- 단체협약의 이해
- 노동조합론

5) 진행방법



1 단계

◇ 발제 30분 - 1시간

- 토론주제와 관련된 발제를 한다.
- 참가자들의 의식과 경험단계에 따라 생략할 수 있다.
- 토론주제와 목적에 따라 적절하게 활용하면 된다.

◇ 개인학습 및 답안작성 20분 - 90분

- 주제에 따라 교육장에 도착 전에 미리 자료를 배포할 수 있다.
- 교육시간 중에도 개인학습 시간을 배치할 수도 있다.
- 개인학습 시간은 주제에 따라 1-2시간이 넘을 수도 있다.
- 그러나 답안작성 시간은 10분 - 20분이면 충분하다.

- 여기까지는 주제에 따라 유동적으로 시간을 배치 할 수 있다.



2 단계

◇ 그룹 답안작성 40분 - 90분

- 개인답안을 발표하고 그룹의 답안을 작성하는 시간이다.
- 이때 개인답안의 근거를 충분히 토론하여 그룹답안을 작성한다.
- 그룹답안의 근거도 정리하도록 한다.
- 그룹답안작성 과정이 토론과정이다.



3 단계

◇ 정답해설 20분

- 주제에 따라 정답이 필요한 경우 해설시간을 갖는다.
- 정답이 필요치 않은 경우에는 설문작성의 의도와 배경을 해설한다.
- 질의응답을 가질 수도 있다.

- 휴식 10분
 - 이때 진행자는 파드백 작업을 위해 그룹활동 비교표를 작성한다



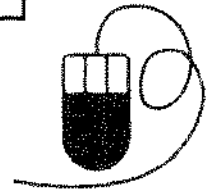
4 단계

◇ 그룹활동 피드백 10분 - 30분

- 토론 전후의 참가자들의 생각의 변화 확인하는 과정이다.
- 그룹활동 비교표를 통해 그룹활동의 의미를 설명한다.
- 미진한 문항에 대해 추가토론을 할 수 있다.

이렇게 해 봅시다

- 주제 : 노동조합의 당면과제
- 대상 : 노조간부 30여명
- 목적 :
 - 1) 당면과제에 관한 서로의 관점차이를 드러내는 것
 - 2) 자기 주장의 근거를 명확히 해보는 것
 - 3) 생각의 차이를 좁혀내는 것
- 방법 : 5-6명을 1조로, 5조로 운영
- 시간 : 총 2시간 소요





진행지침

- 먼저 개인별로 설문에 대한 자신의 답변과 근거를 작성합니다. 시간은 10분입니다.
- 70분간 각자 작성한 보고서를 조별로 발표하면서 조의 답변을 모읍니다.
- 하나의 설문당 10분 이내로 토론을 하여 조의 답변을 결정합니다. 결정은 다수결이 아니라 전원합의 방식으로 결정합니다.
- 제한 시간이 지나면 조의 의견을 종합한 그룹보고서를 작성합니다. 이때 보고서는 준비된 OHP 필름에 작성합니다.
- 그룹별로 결과를 발표하여 참가자 전체가 공유합니다.
- 전체 발표가 끝나면 다시 그룹별로 모여 토론 결과를 공유합니다. 이때 나의 점수와 조의 점수를 비교해 보고, 토론을 통해 각자 느낀 점을 이야기합니다.

설문토론 규칙

- 개인별로 제시한 해답은 앞으로 일체 수정하지 말고 그대로 고정시켜 두어야 합니다.
- 집단으로서 해답은 전원일치로 결정하여야 합니다. 한 사람이라도 찬성하지 않는 사람이 있으면 집단으로서의 결정이 아닙니다.
- 그렇다고 다수결의 원칙을 택해서도 안됩니다. 또한 '앞서는 내가 양보했으니까, 이번에는 자네가 양보하라' 와 같은 교섭이나 거래를 해서는 안됩니다.
- '아무래도 자신이 없으므로' 라는 이유만으로 논쟁을 회피하거나 자신의 해답을 변경해서는 안됩니다. 그러나 납득할만한 이유가 있으면 자신의 주장을 변경해도 무방합니다.
- 소수의 의견은 집단경청을 함에 있어서 장애가 되는 것이 아니라 오히려 다른 조원들이 느끼거나 깨닫지 못하였던 것을 일깨워주는 것이라고 생각하여 소중히 다루어야 합니다.

설문지 양식

(답변 : 전혀 아니다=2, 아닌 편이다=4, 잘 모르겠다=6, 그런 편이다=8, 정말 그렇다 =10)

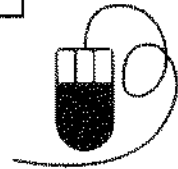
번호	설문내용	응답란					근거
		2	4	6	8	10	
1	사무직이나 생산직이나 같은 노동자다.						
2	기업이 어려울 경우 노동자들이 협력하여 위기를 극복하여야 한다.						
3	민주노총은 정책참여를 위해 2기 노사정위원회에 참여해야 한다.						
4	노동조합은 임금인상보다 조세, 교육, 의료 등 사회제도 개혁에 앞장서야 한다.						
5	산별노조 건설은 노동운동 발전을 위한 당면 과제다.						
6	98년 임금 교섭권은 상급단체에 위임하여 진행하여야 한다.						
7	연맹 산하 노조가 고용안정투쟁을 전개할 때 연맹의 모든 노조는 지원 및 연대투쟁을 전개하여야 한다.						
8	노동조합 간부는 바쁜 활동 때문에 가정생활(부모·부인·자녀)에 소홀할 수밖에 없다.						
계							


설문토론 답안 용지

설문번호	나의 답안	조원들의 해답						토론전의 조의 평균점수	조의 해답
		A	B	C	D	E	F		
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
점수									

이렇게 해 봅시다

- 주제 : 노동조합론
- 대상 : 중견 활동가 30여명
- 목적 :
 - 1) 노조운동에 관한 관점을 정리 해보는 것
 - 2) 자기 주장의 근거를 명확히 해보는 것
 - 3) 의견의 차이를 좁혀내는 것
- 방법 : 5-6명을 1조로, 5조로 운영
- 시간 : 총 2시간 소요





진행지침

- 참가자에게 '노동조합론' 설문용지를 1부씩 배포합니다.
- 먼저 각자 맞다고 생각되는 것에 ○표를 하고, 근거를 적어주십시오.
- 문항 가운데는 정답도 있지만, 어떤 문항은 정답이 없는 것도 있습니다.
이 경우에는 그중 가장 적합하다고 생각하는 것을 고르십시오.
- 그룹으로 나누어 각 문항별로 토론을 통해 그룹의 정답을 결정합니다.
- 전체가 모여 각 문항별로 그룹의 정답을 발표하도록 하고, 서로 답을
달리한 문항에 관해 전체 토론을 벌입니다.
- 모든 문항이 정리되면, 진행자가 전체 노동조합론에 관해 요약 정리합니다.

노동조합론 설문용지 예시문

1. 노동조합은 누구를 위한 조직입니까?
 1) 조합원 2) 노동자 3) 민중 4) 국가와 민족 5) 기업주
2. 회사측이 임금도 많이 주고, 근로조건과 생활환경 등을 스스로 개선하여 잘 해주는 경우에도 노동조합이 필요합니까?
 1) 필요하다 2) 필요하지 않다
3. 산별노조 건설을 위해서는 어떤 활동이 가장 우선되어야 합니까?
 1) 현장조직 활동의 강화 2) 사내하청 및 용역노동자들의 조합가입을 위한 활동
 3) 중소 노조들의 통합노력 4) 교섭권 위임을 통한 공동투쟁 강화
 5) 사회개혁 투쟁 및 활동의 강화 6) 교육활동
4. IMF 경제위기 국면에서 현재 노동조합이 가장 힘을 기울여야 하는 것은?
 1) IMF 이행조건 완화를 위한 재협상 요구
 2) 재벌체제 개혁을 통한 소유와 경영의 민주화
 3) 정리해고 반대 및 근로자파견제 철폐
 4) 근로시간 단축을 통한 고용안정과 실업대책 마련
 5) 정치세력화
5. 노사정 위원회를 비롯한 노동조합의 정책참가는 어떤 관점에서 바라보아야 합니까?
 1) 중앙조직은 정부를 상대로 교섭창구가 필요하므로 참여해야 한다.
 2) 노조의 모순요구 관철은 정책참가를 통해서서는 불가능하다. 따라서 한계를 분명히 하되, 전술적으로만 참가해야 한다.
 3) 정책참가를 통해 얻을 것은 없다. 강력한 조직력과 투쟁력을 키우는 것이 훨씬 중요하다.
 4) 1가를 통해 가장 중요한 것을 내어주었기 때문에 이제 더 잃을 것이 없으므로 반드시 참가해야 한다.
 5) 정책참가는 조합원의 관심과 투쟁력을 높일 수 있는 계기가 되므로 참가 안하는 것보다는 낫다.
6. 노동조합활동을 둘러싸고 여러 외부적인 어려움이 많습니다. 이 문제를 해결하기 위해 가장 중요한 것은 무엇입니까?
 1) 정부가 노동조합을 육성하고, 지원하는 정책을 적극적으로 펼쳐야 한다.
 2) 기업주가 부당노동행위를 하지 않는 등 노동조합을 인정하지 않는 잘못된 경영방식을 고쳐야 한다.
 3) 언론기관이나 사회단체들이 노조활동에 적극적으로 협조하여야 한다.
 4) 노동자가 각성하여 스스로의 지해를 길러야 한다.
 5) 지식인 활동가들이 노동운동의 방향을 제시해야 한다.
7. 우리가 노동자라는 사실에 대해 어떻게 생각하십니까?
 1) 사회발전의 주인공으로서 자부심을 느낀다.
 2) 사회발전의 주인공이라고 생각 하지만 실제로는 부끄럽게 느낀다.
 3) 사회에서 가장 밑바닥에 있으며 수치심을 느낀다.
 4) 별로 생각한 적이 없어서 모르겠다.
8. 21세기 노동운동의 미래에 대해 어떻게 생각하십니까?
 1) 지금보다 훨씬 좋아질 것이다. 2) 지금보다 다소 좋아질 것이다.
 3) 지금보다 다소 나빠질 것이다. 4) 지금보다 훨씬 나빠질 것이다.

그룹 답안 용지

실 문 번 호	조원들의 해답						근 거	조 의 해 답
	A	B	C	D	E	F		
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								

4. 버즈토론

버즈토론이란, 버즈(BUZZ - 벌이 웅웅거리는 소리)에서 나온 말로 소집단으로 웅웅거리듯이 토론하는 방식을 말한다. 모두 한자리에 모여 3-4명을 한 그룹으로 하여 창의적인 다양한 의견을 구하는 토론방식이다.





1) 목표

- 주제에 대한 참가자들의 많은 양의 의견을 발露한다.
- 다양한 실천적인 방법을 제안한다.
- 실천을 결의하도록 한다.

2) 준비물

대자보, 매직, 필기도구

3) 활용주제

- 바람직한 대의원의 실천활동은?
- 간부의 역할과 자세
- 산별노조 건설의 필요성
- 노동법 개정투쟁의 필요성
- 활동 10계명
(우리노조 간부 10계명, 대의원 활동 10계명, 조직활동가 10계명, 여성간부 10계명 등)



4) 진행방법

버즈 토론방법은 경쟁식 열린토론과 실천결의를 위한 토론으로 구분하여 진행할 수 있다.

◇ 경쟁식 열린토론

- 한번에 하나의 주제를 제출한다.
- 3-5명 단위로 나누어 제한된 시간(10분-15분)에 많은 양의 의견이 개진될 수 있도록 한다.
- 나온 의견을 곧바로 대자보에 작성하도록 한다.
- 제한 시간이 지나면 의견을 발표하고, 시상기준에 따라 시상한다.
- 같은 방법을 되풀이 할 수 있다.

◇ 실천 결의를 위한 토론

- 개인결의를 먼저 준비하도록 한다.
- 소그룹단위의 결의를 하도록 한다.
- 각 그룹의 결의를 모아 참가자 전체의 결의를 한다.



5) 활용포인트

포인트 1

큰 회의실에서 모든 참가자가 소그룹으로 나누어 토론이 진행되므로 너무 산만하게 운영될 우려가 있다. 따라서 토론 시에 옆의 그룹에 방해되지 않도록 주의를 주어야 하며, 시간배치와 장소에 대한 점검이 필요하다.

포인트 2

경쟁식 토론의 경우 너무 경쟁에만 치중하는 경우 교육효과 반감될 수 있으므로, 시상 기준에서 내용과 실천성을 결합시킬 수 있도록 해야 한다.

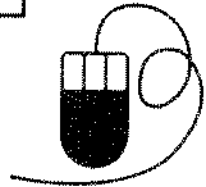
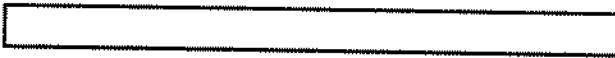
결의를 모으는 토론의 경우 전체 참가자의 결의를 확인하기 위해 일정한 형식 즉 '우리의 선서' 라는 형식을 갖추어 마무리하도록 하는 것이 효과적이다.

포인트 3

즉흥적인 의견을 구하는 것이기 때문에, 가급적 독립된 과정으로 배치하기보다는 먼저 진행된 강의나, 토론의 내용을 충분히 숙지하는 과정을 거친 후 교육을 마무리하는 형식으로 도입하는 것이 좋다.

이렇게 해 봅시다

- 주제 : 산별노조 건설의 필요성
- 대상 : 노조 교육위원 20여명
- 목적 :
 - 1) 앞서 배운 '산별노조 건설'에 관한 강의를 복습하는 것
 - 2) 산별노조 건설에 관한 조합원의 정서를 확인하는 것
 - 3) 이에 대한 설득논리를 개발하는 것
- 방법 : 3-5명을 1조로, 7조로 운영
- 시간 : 총 2시간 소요



'산별노조 건설' 하면 떠올리는 조합원의 부정적인 생각은?

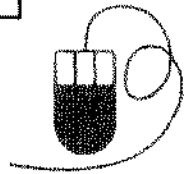
게임식 열린토론 1. - 산별노조에 대한 부정적인 생각은?		
주제 선정	1분	'산별노조에 대한 조합원의 부정적인 생각은?' - 구체적으로 표현하도록 합니다.
사전 준비	4분	사회자와 발표자를 선정합니다 진행자는 사회자를 보좌해 줍니다
대자보 작성	20분	다른 조와 선의의 경쟁을 하는 토론입니다. 짧은 시간에 많은 의견을 집약하는 조가 이기는 게임식 열린토론입니다. 20분 동안 각자의 의견을 제출합니다. 사회자는 의견이 나오는 대로 대자보 용지에 적습니다. 정해진 시간 내에 많은 의견을 대자보에 적도록 하십시오.
의견 발표	20분	발표자는 대자보에 모두 몇 개의 의견이 나왔는지, 우리 조에서는 어떤 의견이 나왔는지 앞에 나와 발표합니다.
시상	10분	시상기준은 다음과 같습니다. 의견수 × 10점 시간 지키기 - 10점부터 내용(실천성, 다양성) - 10점부터

산별노조 건설에 대해 부정적으로 생각하는 조합원을 설득하기 위한 논리는?

게임식 열린토론2. - 조합원의 부정적인 견해를 설득할 수 있는 논리는?		
주제 선정	10분	1단계에서 제출된 의견들 중에서 비슷한 것끼리 묶어서, 대표할 수 있는 표현으로 정리하여, 대자보에 큰 글씨로 다시 적습니다.
대자보 작성	20분	1단계와 마찬가지로, 정해진 시간동안 각각의 의견을 제출하고, 사회자는 의견이 나오는 대로 대자보에 적습니다.
발표 및 시상	30분	발표와 시상기준에 입각한 시상으로 마무리합니다.

이렇게 애 봅시다

- 주제 : 우리노조 대의원활동 10계명
- 대상 : 대의원 30여명
- 목적 :
 - 1) 교육과정을 마무리하고, 대의원 활동을 정리하는 것
 - 2) 대의원의 활동원칙을 수립하는 것
 - 3) 실천결의를 다지는 것
- 방법 : 5명을 1조로, 6개조로 운영
- 시간 : 총 1시간 소요



우리노조 간부활동가 10계명

→ 나의 대의원활동 5계명 작성 10분

- 간부로서 지켜야 할 활동원칙 5가지를 적어보십시오.
- 활동원칙의 범위는 1) 우리 노조의 발전을 위해 내가 지켜야 할 것, 2) 직장 동료와의 관계에서 지켜야 할 것, 3) 자기개발을 위해 해야 할 일 4) 모범적인 가족 구성원이 되기 내가 할 일 등으로 구분해서 생각해 봅니다.
- 구체적이고 실천적인 항목이 되도록 합시다.

→ 우리그룹의 대의원활동 7계명 작성 20분

- 그룹별로 각자의 활동 원칙을 발표하고, 공통적인 사안을 묶고, 그렇지 않은 항목들에 대해 자신이 생각하는 이유를 서로 토론하면서 우리 그룹의 7계명을 작성합니다.

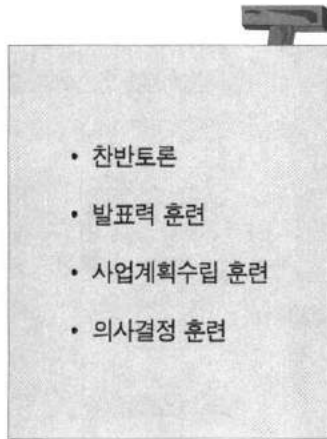
→ 우리노조 대의원활동 10계명 초안작성 20분

- 이제 그룹의 대표들이 모여 같은 방법으로 토론하면서, 우리 노조의 간부들이 일상적으로 지켜야 할 활동원칙 10가지를 결정합니다.
- 10개의 원칙이 정해지면, 이제 10계명 선서의 형식에 맞게 문구를 다듬어 우리노조 간부활동 10계명 초안을 작성합니다.
- 이때 나머지 조원들은 휴식시간을 갖거나, 평가서를 작성하는 등 교육과정에 맞게 활동을 배치할 수 있습니다.

→ 대의원활동 10계명 선서 10분

- 그룹대표 중에서 전체 대표 1인을 선정하고, 전체가 모여 우리노조 간부활동 10계명 초안을 채택합니다.
- 모두가 일어나 전체 대표 1인의 선창으로 대의원활동 10계명 선서식을 갖습니다.

2. 보고, 듣고, 말하고, 쓰고, 행동함을 통해 배울 수 있는 체험식 교육방법



체험식 교육방법은 쓰고, 말하는 토론교육에 행동하고 실천하는 과정을 결합한 교육방법이다. 대표적인 것으로 모의교섭을 들 수 있다. 교섭상황을 설정하고, 사측, 노측 역할 맡아 직접 교섭해보고 함께 평가해 봄으로써 교섭역량을 키우고자 하는 것이다. 이러한 모의교섭은 강사로부터 교섭위원의 역할과 자세에 대해 강의를 듣는 것 보다 교육효과가 훨씬 높다.

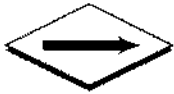
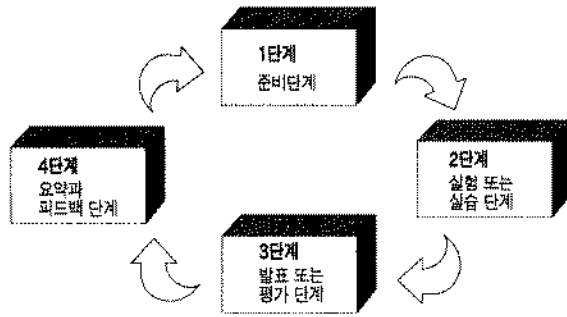
현장에서 파업시 '내가 위원장이라면, 내가 사장이라면' 이라는 주제를 주고, 그 입장에서 생각해 보고 말하게 하는 것도 체험식 교육방식의 하나이다.

이 외에도 현장 문제에 대한 해결능력을 높이는 방법으로도 사용할 수 있다. 예를 들면 대의원 훈련의 경우 참가자들이 대의원, 조합원, 관리자, 조합간부의 역할을 맡아 현장에서 일어날 수 있는 작업안전, 부서 이동 문제발생 등의 상황을 설정하고, 이에 대처하는 연기를 한 후, 평가를 통해 상황대처 역량을 높이도록 하는 것이다.

또한 회의운영 능력을 높이는 방법으로 특수한 상황 - 양쪽 의견이 팽팽히 맞서는 상황, 소수가 끝까지 반대하는 상황, 집행부의 결단이 요구되는 상황 - 등을 설정하거나, 실제 경험

했던 (대의원 대회, 상집회의 등) 사실을 상황으로 설정하여 직접 회의를 진행하도록 할 수 있다. 이런 체험을 통해 서로의 모습을 평가하면서 회의진행 능력을 키울 수 있는 것이다.

기본 운영방식



1단계 : 준비단계

체험을 위한 사전 준비단계이다. 주제와 관련된 각종 자료를 수집하고, 토론할 수 있으며, 전략을 함께 짜는 단계이다.

이 단계에서는 특히 교육의 목표가 무엇인지 참가자들이 충분히 숙지하도록 하는 것이 중요하다. 체험학습은 체험하는 과정에서 교육의 목표를 발견토록 하는 귀납적인 학습과정이다. 따라서 교육목표는 '.....을 조사하기 위해,을 확인하기 위해' 등으로 일반적인 목표를 세우는 것이 좋다.

이 단계에서 진행자는 특히 참가자들이 쉽게 활용할 수 있는 주제와 관련된 참고자료를 잘 준비해 주어야 하며, 채택한 교육방법의 진행요령에 대한 안내강의를 배치하는 것이 좋다. 또한 참가자들에게 자신의 학습의욕에 따라 교육의 성패가 좌우된다는 것을 전 과정에서 주지시켜 주어야 할 것이다.



2단계 : 체험(또는 실습)단계

제작하거나, 기록하거나, 역할을 연기하거나, 자기를 노출시키거나, 게임훈련을 하거나, 상담 또는 회의를 직접 해 보는 단계이다.

이 단계는 다음 단계의 학습에 필요한 일반자료를 개발하는 것이다. 따라서 이 단계에서 일어나는 모든 활동은 교육목표를 실현하는데 필요한 학습자료가 된다. 일반적으로 보면 이 단계의 흥미와 재미에 너무 치중하는 경우가 많다. 그러나 학습의 성과는 체험 단계 이후에 수행되는 과정이 체험보다 훨씬 중요하다는 것을 명심하여야 한다.



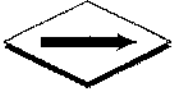
3단계 : 발표(또는 평가)

체험을 공유하는 단계이다. 체험과정에서 예전과 달리 무엇을 느꼈는가를 공유하는 단계로 발표와 주장, 반응, 관찰을 촉진하는 것이 중요하다.

이때 진행자는 의견차이에 대해 풍부한 지식과 사례를 알고 있어야 하며, 참가자들이 무엇을 공통적으로 느끼게 되었지를 잘 파악해야 한다.

그런데 이 과정에서 참가자들은 간혹 비판적인 분위기에서 평가하게 되는 경우가 많다. 너무 비판적인 지적과 평가는 참가자들에게 의미 있는 학습이 되었더라도 스스로 받아들이기 어려울 수 있다. 따라서 진행자는 가급적 참가자의 활동수준에 따라 격려와 비판을 적절하게 배합하여 자연스럽게 운영할 수 있도록 해야 하며, 반드시 발전을 위한 평가임을 주지시켜야 한다.

이 단계를 효과적으로 운영하기 위해서는 주제에 따라 평가지침서를 제공해 주는 것이 좋다.



4단계 : 요약 또는 피드백 단계

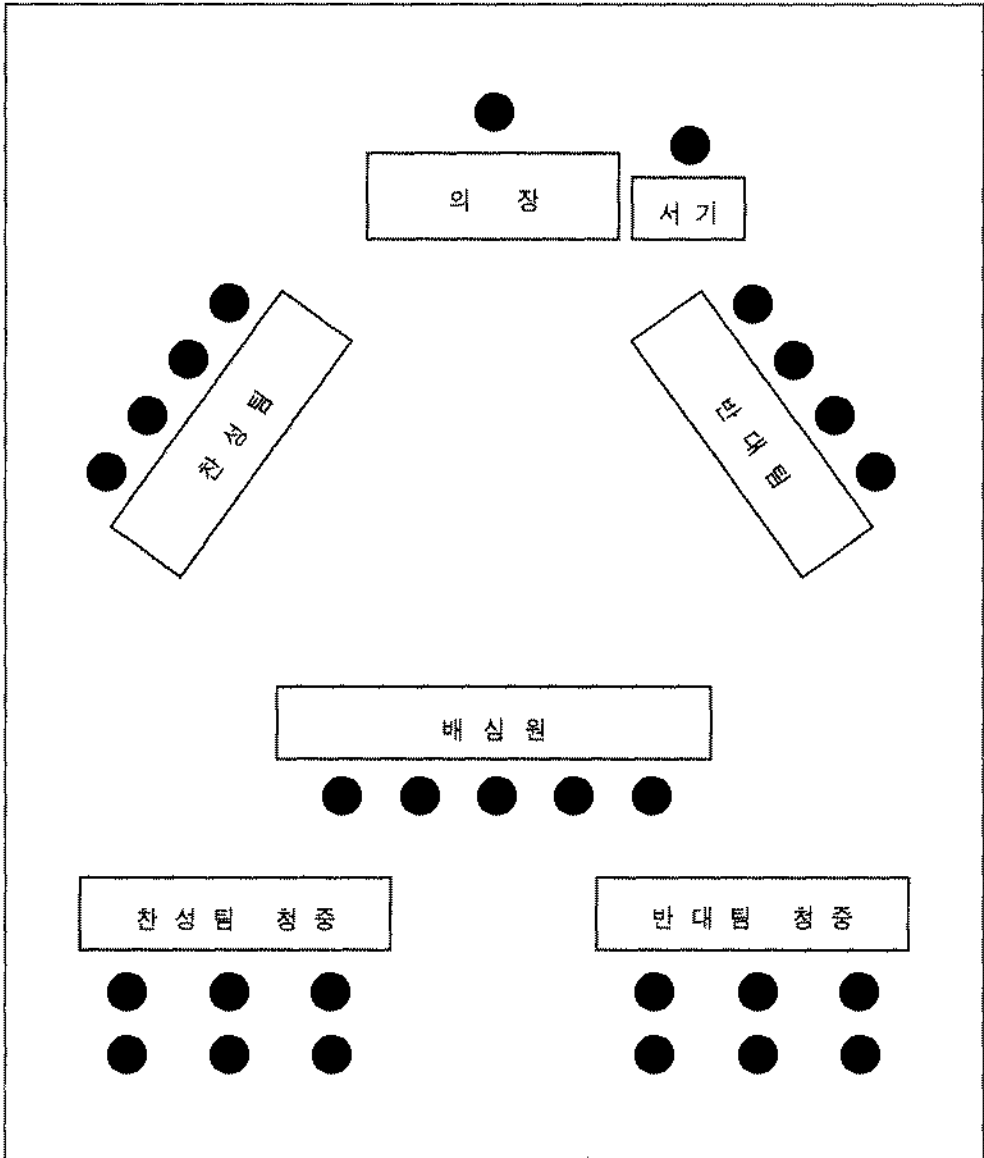
‘그래서 어떻다는 것인가’를 정리하는 마지막 단계이다. 이 단계가 생략되거나 얼버무려지면 그 학습은 쓸모 없게 된다. 훈련과정으로부터 일상생활에 적용 가능한 원칙과 사실 등을 일반화해야 한다. 가급적이면 말로만이 아니라 시각적으로 확인할 수 있다면 더욱 효과적이다. 이 과정은 학습자들 사이에 다양한 학습을 촉진시키는데 도움을 준다

그런데 발견의 흥분(게임실사와 내용상의 재미)에 매혹되어 마지막 단계를 10분 또는 몇 분내에 마무리하는 경우가 많다. 이 경우 뿌듯한 기분으로 교육을 마쳤지만, 행동의 변화를 가져오지는 못한다. 또한 교육담당자들은 첫 단계의 흥미에만 초점을 맞출 때, 이런 체험식 교육의 가치에 의문을 제기하게 될 것이다.

이러한 단계에 따라 진행되는 체험식 교육방법에는 모의토론회(모의 교섭, 모의 회의훈련 등의 역할극), 발표력 훈련, 활동계획수립훈련, 의사결정훈련 등의 방법이 있다. 각각의 방법에 따라 특히 3, 4 단계는 동시에 진행될 수도 있다.

1. 찬반토론(모의토론회)

찬반양론에 대한 토론을 통해 각 주장의 논리적 근거를 명확히 할 수 있는 교육방법이다. 상대방의 입장을 이해할 수 있으며, 집단적인 토론을 보장하는 교육방법이다.





1) 목표

- 논리적 사고력을 높인다.
- 생각과 표현을 구체화한다.
- 팀워크를 높인다.

2) 장점

- 논리적으로 상대를 설득해 나가는 훈련을 할 수 있다.
- 상대방의 입장을 분석하는 능력을 기를 수 있다
- 쟁점사항에 대한 옳고 그름을 판단하는 기술을 익힐 수 있다.
- 개인의 의견을 집단화하고 개선해 나가는 민주주의의 원리를 터득할 수 있다.

3) 준비물

각 팀별 명패(의장, 찬성팀, 반대팀, 배심원, 서기)

각 팀별 주장을 밑받침할 수 있는 참고자료

필기도구

역할을 위한 소품(매직, 대자보, 색종이, 피켓 등)

상품

4) 활용주제

- 노조활동 관련 주제 - 지부장의 힘은 노조의 힘이다, 고용유연화 정책은 한국경제를 살리기 위한 불가피한 조치이다.
- 정치문제 관련 주제 - 5.18 특별법 제정은 김대통령의 위대한 결단이다.
- 사회문제 관련 주제 - 선생님께 드리는 촛지는 성의의 표시로 이해해야 한다.

5) 진행방법 (총 3시간~4시간)



1단계

♣ 사전준비 10분

- 먼저 역할분담이 필요하다.
- 참가자들을 찬성팀(3-5인), 반대팀(3-5인)/의장/서기/배심원(5-10인)/청중(10인 이상)으로 역할을 나눈다.

♣ 토론주제발표 5분

- 참가자의 흥미와 공감이 있으면서 논쟁이 될 주제를 선정한다.
- 찬반의 의견을 입증할 수 있도록 분명한 주제 제시가 필요하다.
- 주제는 'A는 B여야 한다', 'A는 B여서 안 된다'는 식으로 분명한 제시한다.

♣ 전략회의 30분 -60분

- 찬반 양팀이 토론전략을 짜는 시간이다.
- 발언순서(기조발제, 중간발언, 최종발언자)를 결정하고, 토론의 기초 및 토론 전략을 수립한다.
- 진행팀(의장, 서기, 배심원)은 따로 모여 준비된 진행규칙과 토론자 평가기준에 대해 점검한다.
- 이때 청중도 찬반팀으로 나누어 응원전을 준비하도록 한다.



2단계

♣ 찬반토론 60분-90분

- 의장입장으로 시작되는데 모든 참가자는 기립하여 의장을 맞이한다.
- 의장은 먼저 찬반양팀 토론자와 배심원을 소개하고, 토론규칙을 설명한다.
- 토론은 기조발언 양팀 5분씩, 발언순서에 따라 3분씩 토론한다.
- 전체토론이 끝나면 청중질문에 대해 양팀은 3분 이내에 답변한다.
- 마지막으로 양팀에서 5분씩 최종발언으로 토론을 마무리한다.



3단계

♣ 정회 20분

- 배심원은 평가기준(논리력, 표현력, 순발력 등)에 따라 평가한다.
- 승리팀과 베스트토론자를 결정하고, 평결문을 작성한다.

♣ 속개 10분

- 배심원 대표는 평결문을 발표한다.
- 우승팀과 베스트토론자를 시상하고 폐회를 선언한다.



4단계

♣ 피드백 20분-30분

- 양팀 토론자와 참가자들은 토론참여 소감을 서로 나누고, 주제에 대한 요약정리로 마무리한다.



6) 활용 포인트

포인트 1

찬반토론을 잘 운영하기 위해서는 첫째, 준비를 꼼꼼히 해야 한다. 찬반토론 전에 주제에 대한 조사와 연구작업이 충분히 진행되어야 성공적인 결과를 얻을 수 있다. 둘째, 형식을 제대로 갖추어야 한다. 의장과 배심원, 청중이 갖춰진 상태에서 진행해야 진지한 토론이 이루어질 수 있다. 또한 토론에 필요한 규칙(발언순서, 발언시간, 태도, 전체진행순서)을 미리 정해두어야 하는데 너무 까다로워서는 안 된다. 셋째, 역할분담이 적절하게 이루어져야 한다. 먼저 논쟁에 직접 참가하는 사람들은 신중하게 선정해야 한다. 지나치게 주관적이거나 논쟁에 서투르면 효과를 떨어뜨리게 된다. 가급적 재미있는 주제와 재치 있는 발언자를 선정해서 교육을 실시하는 것이 좋다. 의장은 경험이 풍부한 사람이 맡도록 하고, 공정하고 역량이 있는 배심원들을 선정한다.

포인트 2

배심원들은 다음의 사항들에 대해 언급하면서 발표한다.

- ✓ 주제에 대한 정의
- ✓ 주제에서 다루어진 문제들
- ✓ 참가자들의 태도
- ✓ 잘못된 사항들
- ✓ 요약 및 평결

만약 양편이 동등하게 판정을 받았다면, 최종발언에서 높은 점수를 얻은 리더가 속한 팀이 승리한 것으로 한다.

포인트 3

발언자들은 다음 원칙을 지켜야 한다.

- ✓ 말하려는 요지를 분명히 한다.
- ✓ 주장이 분명하도록 근거와 이유를 제시해야 한다.
- ✓ 자기의 주장을 끝부분에 다시 정리한다.

포인트 4

청중에게도 적극적인 역할을 주는 것이 필요하다. 이를 위해 청중들도 찬반 양팀으로 나누어 응원전을 준비하도록 하거나, 응원에 필요한 각종 소품을 준비하게 하고, 토론시간에 따라 질문을 할 수 있도록 하면 좋다.

포인트 5

찬반토론은 '모의 시국토론회'의 형식으로 변형하여 활용할 수도 있다. 찬반 양팀의 패널로 역할을 나누는 것이 아니라, 예를 들면 '모의 노사정 대토론회'의 형식으로 노측대표, 사측대표, 정부대표 등의 3팀으로 역할을 나누어 토론에 직접 참여하는 폭을 넓히는 것이다. 이에 따라 청중도 3팀으로 나누어 볼 수 있을 것이다. 그 외의 준비는 찬반토론의 형식과 유사하다.



이렇게 해 봅시다

진행시나리오

→ 자리정돈

찬성팀 입장, 반대팀 입장, 배심원 입장, 의장입장 - 일동 기립

→ 의장인사

- 의장을 맡게된 000입니다.
- 지금부터 찬반토론에 들어가겠습니다. 오늘의 주제는 '○○○'입니다.
- 여기에 찬성하시는 쪽과 반대하시는 두 팀이 오늘들의 주인공들입니다.
- 그럼 토론 참가자를 소개하도록 하겠습니다.
찬성팀 대표 000씨입니다. 찬성팀 제 2발언자 0000입니다. 찬성팀 제3발언자 000입니다. (소개되면 각자 일어나서 인사) 다음은 반대팀 대표 000씨입니다. 반대팀 제 2 발언자 000입니다. 반대팀 제3발언자 00입니다.
- 이제 배심원을 맡으신 분들을 소개하겠습니다. 배심원 여러분들은 일어서 주십시오.
- 그리고 000씨가 오늘 토론의 서기와 시간체크를 맡아 주시겠습니다. (인사)

→ 토론 규칙설명

- 토론에 들어가기에 앞서 토론의 규칙을 말씀드리겠습니다. 토론에 소요되는 시간은 총 2시간입니다.
- 참가자의 발언순서는 찬성팀의 대표를 시작으로 양팀 한 명씩 번갈아 가며 차례로 진행 됩니다.
- 최종 발언은 반대팀의 대표가 먼저 하게됩니다. 각 개인별 발언시간은 최종 발언을 포함해서 각 1인당 5분으로 제한합니다. 단, 팀 대표의 기초발언은 8분까지 연장할 수 있습니다.
- 제한시간 30초 전에 경고사인을 보내며(노란색 경고 카드), 제한시간이 다 소요되면 다시 한번 더 경고 사인이 나갑니다(빨간색 카드) 이때에는 즉시 이야기를 끝내도록 해야 합니다.
- 토론과정에 심각한 문제가 있다고 판단될 때는 본 의장이 이를 제지할 수 있다는 점을 상기해 주시기 바랍니다.
- 그러면 상호에 대한 예의와 규칙을 준수할 것을 믿으면서 지금부터 찬반토론에 들어가도록 하겠습니다.

→ 토론진행

- 먼저 찬성팀 대표 기초발언해 주십시오.

• 다음 반대팀 대표 기초발언 해 주십시오.

• 찬성팀 두번째 발언자 발언해 주십시오.

• 반대팀 두번째 //

• 찬성팀 세번째 //

• 반대팀 세번째 //

• 이제 한차례의 양팀의 발언이 모두 끝났습니다.

아마 토론내용이 충분히 만족스럽지는 못한 것 같습니다.

그래서 양팀에서 보충발언을 할 수 있는 기회를 드리도록 하겠습니다.

그러면 각팀이 상의해서 보충발언을 할 두사람을 선정해 주시고 5분 뒤에 토론을 속개하겠습니다. 그러면 이제 5분 동안의 정회를 선포합니다.

→정회 • 정회 없이 계속할 수 있다.

→토론속개

• 이제 토론을 속개하겠습니다.

• 먼저 찬성팀 첫번째 보충발언자 발언해 주십시오.

• 다음 반대팀 첫번째 //

• 그러면 찬성팀 두번째 //

• 다음 반대팀 두번째 //

이제 마지막으로 각팀 대표의 최종발언을 듣도록 하겠습니다.

앞에서 찬성팀이 먼저 발언을 했으니 이번에는 반대팀의 얘기를 먼저 듣도록 하겠습니다.

• 반대팀 대표 최종 발언해 주십시오.

• 찬성팀 대표 최종 발언해 주십시오.

→정회

• 이제 모든 토론이 끝났습니다.

그러면 배심원들이 평결을 내리기 위해 20분간 정회하도록 하겠습니다.

배심원들은 회의를 진행해 주시기 바랍니다.

→토론속개

토론을 속개하겠습니다.

배심원 대표 나오셔서 발표해주십시오.

(배심원 대표 : 배심원 회의 결과 발표 베스트 토론자 발표 소감 요약)

→오늘의 승자는 00팀으로 선포합니다.

토론에 참여해주신 모든 분들께 감사의 말씀 드립니다. 승리팀의 노고와 패배한 팀의 노력에 모두 감사드립니다.

이상으로 찬반토론을 모두 마치겠습니다.

감사합니다. (탕탕)

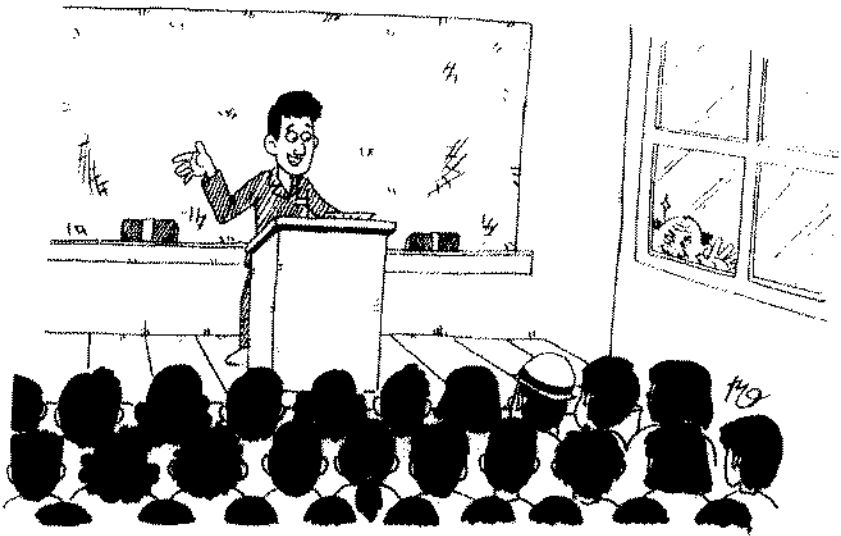
배심원 평가표

찬 성 팀						
발언자	발언태도	규칙의 준수	논리성 표현능력	순발력 대응능력	설득력	소계
팀장						
제2발언자						
제3발언자						
제4발언자						
전체	/	/	/	/	/	/

반 대 팀						
발언자	발언태도	규칙의 준수	논리성 표현능력	순발력 대응능력	설득력	소계
팀장						
제2발언자						
제3발언자						
제4발언자						
전체	/	/	/	/	/	/

2. 발표력 훈련

주제에 대한 논리적 사고와 표현하는 능력을 높일 수 있으며, 자신의 태도와 설득력에 대해 스스로 진단할 수 있도록 하는 교육방법이다.





1) 목표

- 논리적 발언능력을 높인다.
- 주제에 대한 표현능력을 높인다.
- 말하는 태도와 습관을 교정한다.
- 자신감을 얻도록 한다.

2) 장점

- 주장 또는 의견에 대한 논리적 근거확보의 중요성을 인식할 수 있다.
- VTR 촬영과 평가를 통해 자신의 발언태도의 문제점을 파악할 수 있다.
- 조합의 방침과 주장을 설득력 있게 전달할 수 있는 기술을 익힐 수 있다.

3) 준비물

VTR 그룹별 1대씩, TV 모니터 두그룹당 1대, VTR tape,
필기도구, 주제관련 참고자료, 평가기준

4) 활용주제 - 어느 주제나 가능하다.

- 노동조합 소개
- 단체협약 소개
- 노조의 주요활동 소개
- 여성 부서의 독자적 활동의 중요성
- 여성조합원의 역할
- 사회개혁투쟁의 필요성

5) 진행방법 (총 3시간 반)

1 단계

◇ 상황설정 10분

- 참가자들이 현장에서 부딪칠 수 있는 예측 가능한 몇 가지 경우의 현장상황과 주제를 설정한다.
- 이때 상황설정은 예시문의 형태로 제시한다.
- 참가자들은 제시된 상황설정 예시문 중에서 하나의 상황을 선택한다.

◇ 발표문 준비 40분-60분

- 발표문을 준비하는 시간이다.
- 발표문작성에 대한 진행자의 안내를 참고로 스스로 발표문안을 작성한다.

2/3 단계

◇ VTR발표 실습 150분

- 참가자들이 모여 직접 발표하는 시간이다.
- 이때는 그룹별로 진행한다.
- 발표기법에 대한 안내를 듣고 발표한다.
- 발표시간은 1인당 15분으로 제한한다.
- VTR로 발표모습을 촬영한다.
- 발표를 들은 참가자들은 평가기준에 따라 평가한다.

3/4 단계

◇ VTR상영 평가 40분

- VTR로 촬영된 발표모습을 직접 보면서 평가한다.



이렇게 해 봅시다



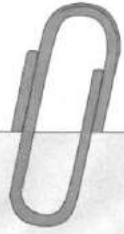
상황 예시문

주제1 : 직장에 입사 한 후배 사원에게 노동조합을 홍보한다.

- 조건 : ① 대상 : 신입 여사원 10명
② 시간 : 점심식사 시간을 이용하여 10분간 진행한다.
③ 장소 : 노동조합 회의실 또는 회사 회의실
- 목표 : 직장에 들어와 수습 기간이 끝난 사원에게 노동조합의 필요성을 이야기하고 조합가 입원서를 받는다.
- 상태 : 고등학교를 졸업하고 직장에 처음 입사한 여직원들로 나이는 20~22세이다. 직장생활을 해 본 경험이 거의 없다. 노동조합에 대해서는 남자들, 또는 특별한 사람들이 하는 것으로 인식하고 있으며, 나는 '직장인이자 노동자'는 아니라는 생각을 깊이 가지고 있다.

주제2 : 직장에 입사 한 후배 사원에게 노동조합을 홍보한다.

- 조건 : ① 대상 : 신입 남자사원 10명
② 시간 : 점심식사 시간을 이용하여 10분간 진행한다.
③ 장소 : 노동조합 회의실 또는 회사 회의실
- 목표 : 직장에 들어와 수습 기간이 끝난 사원에게 노동조합의 필요성을 이야기하고 조합가 입원서를 받는다.
- 상태 : 고등학교를 졸업하고 직장에 처음 입사한 남자직원들로 나이는 23~25세이다. 직장생활을 해 본 경험이 거의 없다. 노동조합에 대해서는 필요성을 느끼나 개인적인 발전을 더 추구한다. 나는 '직장인이자 노동자'는 아니라는 생각을 깊이 가지고 있다.



주제3 : 신입 대의원에게 대의원의 역할과 자세에 말한다.

- 조건 : ① 대상 : 신입 대의원 10명
② 시간 : 노동조합의 교육시간을 이용하여 20분간 진행한다.
③ 장소 : 노동조합 회의실 또는 회사 교육실
- 목표 : 신입 대의원에게 노동조합의 기본 구조와 대의원의 역할에 대하여 알린다. 이를 통해 집행부와 대의원은 대립관계가 아닌 노동조합 조직 강화를 위한 역할 분담의 관계임을 확인한다.
- 상태 : 노동조합에 가입 한 지는 오래 되었으나 노동조합에 대한 이해가 부족하고 노동조합의 사업 방향에 대한 관심이 없다. 또한 본인 스스로 대의원을 자원한 것이 아니라 스스로 노조 간부라는 인식을 갖고 있지 못하다. 이러한 이유로 대의원의 활동을 대의원 대회 참석하여 집행부를 견제하는 것 이상으로 생각하지 않는다.

주제4 : 여성조합원에게 노조활동 참여의 필요성을 주장한다.

- 조건 : ① 대상 : 여성조합원 20명
② 시간 : 여성조합원 간담회시 10분
③ 장소 : 휴게실
- 목표 : 소극적인 여성조합원에게 노조가 왜 필요한지 설명하고, 적극적인 노조활동의 중요성을 인식시킨다.
- 상태 : 노동조합의 활동은 지금까지 남성간부들이 중심이 되어서 해 왔다. 원래 노조활동은 조금 자기주장이 강하고, 뭔가 다른 사람이 하는 것이라고 생각한다. 또한 여성이 앞에 나서는 것은 보기에 좋지 않고, 설사 나서고 싶어도 여러 가지로 불리하기 때문에 지금까지처럼 열심히 하는 사람이 있으면 뒤에서 밀어주는 주겠다. 하지만 굳이 나까지 나설 필요는 느끼지 못한다.

체크 리스트

◆ 발표 기법

1. 절도 있게 시작하였는가 (인사, 본인 소개, 취지와 순서 소개)
☞
2. 시작 부분에 조합원의 주의를 집중시켰는가
☞
3. 말하는 속도와 발음, 억양은 어떠한가
☞
4. 몸짓이나 시선은 어떠한가(산만한가, 지루한가), 특별한 습관이나 버릇은 없는가
☞
5. 의욕, 자신감(박력)이 있는가, 성의(열의)를 느끼게 하는가
☞

◆ 발표 내용

1. 말하고자 하는 내용의 핵심이 분명하게 전달되었는가
☞
2. 발표의 전개가 자연스럽게 연결되는가 (무리가 있거나 억지는 없는가)
☞
3. 조합원을 설득 할 사례가 적절하였는가
☞
4. 질문이 적절하게 준비되었는가
☞
5. 마무리시 중요 사항의 요약정리는 적절한가
☞
6. 격려와 결의로 마무리하며 구체적으로 실천사항을 제시하였는가
☞

◆ 발표자의 장점

☞
.....
☞
.....
☞
.....

3. 활동계획수립 훈련

단위노조의 구체적인 문제해결을 위한 활동계획을 수립하는 교육이다. 스스로 우리노조의 조직 내외적인 문제를 분석하고, 해결을 위한 활동전망과 자신의 구체적인 실천계획서를 작성, 평가하는 참여형 교육방법이다.





1) 목표

- 조직의 상태를 분석한다.
- 조직의 문제를 극복하기 위한 전략을 수립한다.
- 자신이 처한 조건에서 실천 가능한 활동계획서를 작성한다.

2) 장점

- 조직상황을 객관적으로 분석할 수 있다.
- 주체역량을 점검하는 방법을 배울 수 있다.
- 실천 가능한 활동을 점검할 수 있다.
- 계획적인 실천활동을 촉진할 수 있다.

3) 준비물

필기도구, 노조 활동자료

4) 활동주제

- 신경영전략에 대한 대응방안 수립
- 현장활동 계획수립
- 교육활동 계획수립
- 일상활동 계획수립

5) 진행방법 (총 2시간)

1단계

◇ 조직상태 분석 30분

- 자신이 속한 조직의 상태를 분석하는 과정이다.
- 먼저 객관적인 상태분석으로 회사측의 전략의 변화의 흐름을 파악하고, 조합원의 다양해진 요구를 분석한다.
- 다음은 주체적인 역량에 대한 점점으로 각 단위의 활동역량을 점검한다.
- 마지막으로 주어진 양식에 의해 조직상태 분석표를 작성한다.

2/3단계

◇ 활동의 문제점 파악 10분

- 조직상태 분석표를 평가하면서 활동상의 핵심 문제를 설정한다.

◇ 활동전략 및 계획수립 40분

- 핵심문제 해결을 위한 전략적 과제를 도출한다.
- 과제 실현을 위한 장·단기 실천활동을 계획한다.

4단계

◇ 평가 및 피드백 40분

- 그룹별로 모여 실천계획서를 발표하고, 평가기준에 입각하여 평가한다.




이렇게 해 봅시다


조직 상태 분석 1


• 작성자 : 

• 소속 : 

• 직위 : 

• 조합원 수 : 

• 상근자수 : 

• 1년 조합의 예산 : 

• 노동조합의 조직체계 :



• 회사측의 변화 :



• 회사에 대한 조합원의 태도 :



조직 상태 분석 2

단위 사업장 노동조합 활동을 아래의 점검표에 따라 진단해 봅시다. 이 진단표는 노동조합의 활동을 점수로 측정해 보는 방법입니다. 노조 활동을 점수로 측정하는 것은 노동조합 사이에 비교를 목적으로 하는 것이 아니라 전체 노조 활동에서 비어 있는 곳, 우리 노조 활동의 허점을 확인하고 보완하기 위한 것입니다.

◆ 임원과 상집활동

- | | |
|--|---------|
| 1. 임원 및 상집간부들의 현장 순회는 정기적으로 이루어지고 있습니까? | 1086420 |
| 2. 회사의 경영정보, 연맹의 사업방향은 간부들 사이에 원활하게 공유되고 있습니까? | 1086420 |
| 3. 노동조합의 공식적 회의는 정기적으로 진행되고 있습니까? | 1086420 |
| 4. 급변하는 노동환경에 대비하기 위한 학습을 노동조합 차원에서 진행하고 있습니까? | 1086420 |
| 5. 상집간부들은 자기가 맡은 부서의 역할을 충실히 하고 있습니까? | 1086420 |
| 6. 노보(조합 신문)등 노동조합의 홍보물은 정기적으로 나오고 있습니까? | 1086420 |

• 소계

◆ 대의원

- | | |
|---|---------|
| 7. 대의원은 자기 부서에서 일어난 일에 대하여 책임 있게 처리하고 있습니까? | 1086420 |
| 8. 대의원과 노조 지도부와의 대화의 시간은 충분합니까? | 1086420 |
| 9. 대의원은 조합의 주요 결정사항과 행사에 대하여 조합원에게 잘 홍보하고 있습니까? | 1086420 |

• 소계

◆ 조합원

- | | |
|-----------------------------------|---------|
| 10. 노동조합 관련 모임이나 집회에 대한 조합원의 참여는? | 1086420 |
| 11. 노동조합이 운영하는 소모임은 활성화되어 있습니까? | 1086420 |
| 12. 조합원은 노동조합 사무실에 자주 방문합니까? | 1086420 |

• 소계

• 총계

◆ 특히 점수가 저조한 곳은 어디이며, 이를 극복하기 위한 방안을 정리해 봅시다.

• 저조한 곳



.....

.....

• 극복하기 위한 방안



.....

.....

.....

나의 조직 활동 계획표

이 시간은 3개월('97 4/4분기)동안 나의 조직 활동 계획을 짜보는 시간입니다. 앞에서 파악 한 우리 노동조합의 실태와 조건에 기초하여 실천 가능한 나의 할 일을 구체화하는 것입니다. 실현 불가능한 거창한 계획이 아니라 작지만 꼭 해야 할 일을 중심으로 계획을 수립하여 봅시다.

⇒ **목표 :**

.....

⇒ **10월**

- 실천과제 :

- 세부계획 :

- 협조사항 :

- 예 산 :

⇒ **11월**

- 실천과제 :

- 세부계획 :

- 협조사항 :

- 예 산 :

⇒ **12월**

- 실천과제 :

- 세부계획 :

- 협조사항 :

- 예 산 :

4. 의사결정 훈련

의견 수렴 방법의 3가지 유형을 체험해 보고, 민주적 의견수렴 방법을 스스로 체득하게 할 수 있는 교육방법이다. 일방적 결정, 절차적으로 민주적인 결정, 합의에 의한 결정방법을 체험해 봄으로써 합의에 의한 의사결정의 중요성을 확인할 수 있는 교육방법이다.





1) 목표

- 세 가지 유형의 의사결정 과정을 경험해 본다.
- 각각의 의사결정 과정에 소요되는 시간을 비교해 본다.
- 의견결정을 위한 각각의 방법들이 결정에 참가한 사람들에게 어떤 영향을 미치는지 확인해 본다.

2) 장점

- 의견결정과정에서 배제된 사람의 심정을 이해할 수 있다.
- 일방적 의견결정의 폐해를 체득할 수 있다.
- 진정한 민주주의의 원리를 터득할 수 있다.
- 노조의 민주적 운영원리를 체득할 수 있다.

3) 준비물

- 과제물 : 의견결정표
과제1 일할 맛나게 하는 훌륭한 지도자 순서 정하기표
과제2 함께 일하기 싫은 노조간부 순서 정하기표
과제3 힘있는 노조의 활동 순서 정하기표
- 각 과제별 조장 지침서
- 필기도구



4) 진행방법 (총 2시간)



1단계

◇ 사전 준비 10분

- 이 과정은 3개의 과제를 실행하는 방식으로 운영된다.
- 이를 위해 그룹별로 3개의 과제마다 조장 3명씩을 선출한다.
- 진행자는 과제1의 조장들에게 조장지침과 조원들에게 나누어 줄 용지를 주고, 각조로 돌려보낸다.



2단계

◇ 과제1 토론 15분

- 진행자가 조장들을 만나고 있는 동안 참가자들은 '출발한 지도자'에 대해 자유 토론을 한다.
- 과제1의 조장은 조원들에게 과제를 설명한 후 용지를 나누어주고, 자기용지에 시간을 기록한 후 각자 작성하도록 한다.(조장도 함께 작성)
- 모두 작성이 끝나면 각자 자기의 의견을 발표하고, 조의 의견을 결정하도록 한다.
- 과제1의 조장은 결정에 걸린 시간을 적고, 조원들의 용지를 건어 진행자에게 제출한다.

◇ 과제2 토론 20분

- 진행자는 과제2의 조장들에게 조장지침과 조원들에게 나누어 줄 용지를 주고 각 조로 돌려보낸다.
- 진행자가 과제2 조장들을 만나고 있는 동안 참가자들은 과제1의 결정방식에 대한 느낌을 토론했다.
- 과제2의 조장은 조원들에게 과제를 설명한 후 '함께 일하기 싫은 노조간부 순서 정하기 용지'를 나누어주고 자기용지에 시간을 기록한 후 각자 작성하도록 한다.(조장도 함께 작성)
- 모두 작성이 끝나면 각자 자기의 의견을 발표하고, 조의 의견을 결정하도록 한다.
- 과제2의 조장은 결정에 걸린 시간을 적고 모두의 용지를 진행자에게 제출한다.

◇ 과제3토론 40분

- 진행자는 과제3의 조장들에게 조장지침과 조원들에게 나누어 줄 용지를 주고 각 조로 돌려보낸다.
- 진행자가 과제3 조장들을 만나고 있는 동안 참가자들은 '힘있는 노조활동'에 관해 자유 토론한다.
- 과제3의 조장은 조원들에게 과제를 설명한 후 '힘있는 노조활동 순서 정하기 용지'를 나누어주고 자기용지에 시간을 기록한 후 각자 작성하도록 한다.(조장도 함께 작성)
- 모두 작성이 끝나면 각자 자기의 의견을 발표하고, 조의 의견을 결정하도록 한다.
- 과제3의 조장은 결정된 의견과 결정에 걸린 시간을 적고 진행자에게 제출한다.



3/4단계

◇ 요약 및 피드백 30분

- 진행자는 과제별 의견의 빈도수와 결정에 걸린 시간을 확인할 수 있는 결정과정 비교표를 작성한다.
- 전체가 모인 자리에서 비교표를 설명한 후 독재적 의견결정, 질적적으로 민주적인 의견결정, 토론에 의한 의견결정 과정에 소요되는 시간과 참가자의 느낌을 요약 정리한다.



이렇게 해 봅시다

과제1 - 일할 맛 나게 하는 훌륭한 노조지도자 순서 정하기 표

아래에는 일할 맛 나게 하는 훌륭한 지도자의 모습이 나열되어 있습니다. 이 중에서 당신이 판단하는 훌륭한 지도자의 순서를 1위에서 5위까지 정해 보십시오.

- ① _____ 비전이 탁월해서 조합원에게 희망을 주는 지도자
- ② _____ 힘든 때일수록 원칙에 충실한 판단력을 갖고 있는 지도자
- ③ _____ 진지한 고민과 해결노력을 겸비한 지도자
- ④ _____ 일관된 생활준칙을 갖고 있는 지도자
- ⑤ _____ 인간성이 좋은 지도자
- ⑥ _____ 주관이 뚜렷한 지도자
- ⑦ _____ 긍정적인 사고방식을 갖고 있는 지도자
- ⑧ _____ 사람들의 장점을 끌어내고, 함께 할 수 있는 일을 찾는 지도자
- ⑨ _____ 솔선수범 노력하는 자세를 갖고 있는 지도자

과제1 조장지침서

→ 조원들에게 과제를 설명합니다.

- 각자 내가 생각하는 훌륭한 지도자를 1위에서 5위까지 순서를 정하십시오.
- 우리조의 의견을 결정해야 하므로 진지하게 과제에 임해주시십시오.

→ 시간을 기록한 후 시작합니다.

- 조원들의 과제작업이 모두 끝나면, 각자의 의견을 발표하도록 합니다. 조장도 발표합니다.

→ 발표가 끝나면 조장의 의견을 우리 조의 의견으로 사용할 것임을 발표합니다.

- 조원들의 반발이 있으면, 다음의 생각을 참조로 반발을 무마시켜도 좋고, 그냥 끝내도 좋습니다.

생각1. '시간이 없습니다. 따라서 내 의견을 우리조의 의견으로 제출하겠습니다'

생각2. '나는 오랫동안 노조간부로 활동해 왔습니다. 따라서 내 의견이 이 중에서 가장 정확할 것이라고 확신합니다.'

생각3. '다음 번에는 다른 사람의 의견을 사용하기로 하고, 이번에는 내 것을 사용하겠습니다'

- 조원들의 용지를 걷습니다. 앞서 과제1을 시작한 시간과 끝난 시간을 계산하여 모두 얼마만큼의 시간이 걸렸는지를 적고, 진행자에게 모두 제출합니다.

→ 조원들이 계속 반발한다면 '나는 우리조의 조장입니다. 그리고 이것은 내가 결정한 것입니다.'라고 말하고, 진행자에게 용지를 제출합니다. 그리고 나서 조원들에게 이러한 결정방식에 대한 토론이 있을 것임을 밝혀도 좋습니다.

과제2 - 함께 일하기 싫은 지도자 순서 정하기 표

아래에는 함께 일하기 싫은 지도자의 모습이 나열되어 있습니다. 이 중에서 당신이 판단하는 가장 함께 일하기 힘든 지도자의 순서를 1위에서 5까지 정해 보십시오.

- ① _____ 이리 빼고, 저리 빼는 책임회피, 변명충만형 지도자
- ② _____ 우유부단에 귀가 얇은 지도자
- ③ _____ 독선이 강한 지도자
- ④ _____ 사사건건 간섭하는 지도자
- ⑤ _____ 자기의 위치를 정치적으로 이용하려는 지도자
- ⑥ _____ 비전도 없이 이끌고 가려는 지도자
- ⑦ _____ 투쟁을 회피하려는 지도자
- ⑧ _____ 공부도 안 하면서 아는 척만 하는 지도자
- ⑨ _____ 남의 의견에 귀기울이지 않는 지도자

과제2 조장지침서

- 조원들에게 과제를 설명합니다.
 - 각자 내가 생각하는 함께 일하기 싫은 노조간부의 순서를 1위에서 5위까지 정하십시오.
 - 우리조의 의견을 결정해야 하므로 진지하게 과제에 임해주시시오.
- 시간을 기록한 후 시작합니다.
 - 조원들의 과제작업이 모두 끝나면, 각자의 의견을 발표하도록 합니다. 조장도 발표합니다.
- 발표가 끝나면 한사람의 의견을 우리 조의 의견으로 사용할 것임을 발표합니다. 추천을 받고 거수로 결정합니다.
- 조원들의 용지를 걷습니다. 앞서 과제2를 시작한 시간과 끝난 시간을 계산하여 모두 얼마만큼의 시간이 걸렸는지를 적고, 진행자에게 모두 제출합니다.

과제3 - 힘있는 노조의 활동 순서 정하기 표

아래에는 힘있는 노조의 활동이 나열되어 있습니다.

당신은 이 중에서 힘있는 노조가 되기 위해서는 어떤 활동이 가장 중요하다고 판단하는지 1위에서 5위까지 순서를 정해 보십시오.

- ① _____ 임원들이 정기적인 회의를 통해 노조의 기본방침을 항상 토론한다.
- ② _____ 임원 및 간부들이 일상적으로 현장순회를 한다.
- ③ _____ 상집간부들은 급변하는 정세에 대비하기 위해 정기적으로 학습을 한다.
- ④ _____ 대의원은 매우 활발하게 현장활동을 한다.
- ⑤ _____ 조합의 주요 결정사항은 즉시 조합원에게 홍보된다.
- ⑥ _____ 상집간부들은 헌신적이고 열정적으로 일상활동을 전개하고 있다.
- ⑦ _____ 노조의 주요 방침은 가급적 현장토론을 통해 결정하려 한다.
- ⑧ _____ 조합원교육은 정기적으로 이루어지고 있다.
- ⑨ _____ 각종 소모임 활동이 매우 활발하다.

과제3 조장지침서

→ 조원들에게 과제를 설명합니다.

- 각자 내가 중요하다고 생각하는 힘있는 노조의 활동순서를 1위에서 5위까지 정하십시오.
- 우리조의 의견을 결정해야 하므로 진지하게 과제에 임해주시십시오.

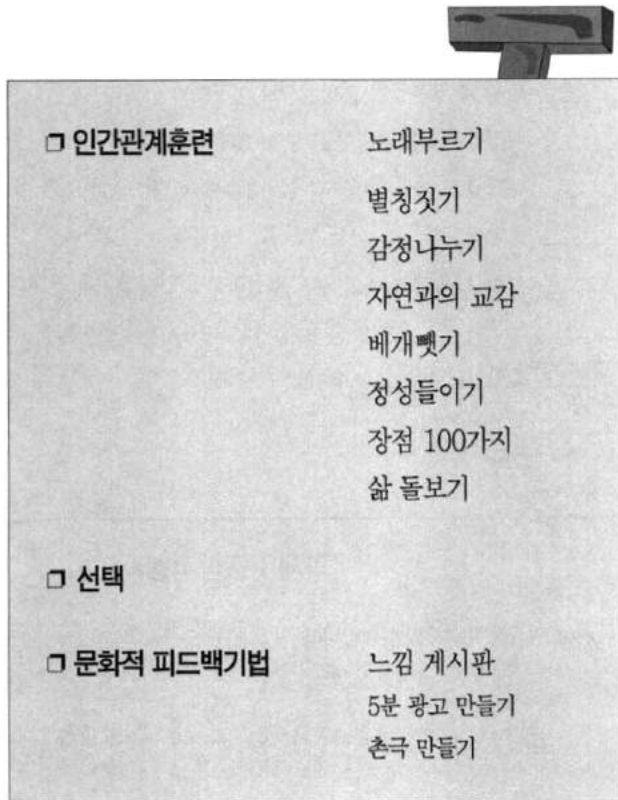
→ 시간을 기록한 후 시작합니다.

- 조원들의 과제작업이 모두 끝나면, 각자의 의견을 발표하도록 합니다. 조장도 발표합니다.

→ 발표가 끝나면 토론을 통해 모두 합의할 수 있는 결정이 되어야 함을 발표하고, 아래와 같은 결정방법을 제안합니다.

- 1) 먼저 왜 가장 중요하다고 생각한 것인지를 토론하고, 모든 사람이 받아들일 수 있는 의견을 결정하기 위해 노력해야 합니다.
- 2) 평균이나 다수결의 원칙, 또는 거래나 흥정이 되지 않도록 합니다.
- 3) 개인의 주장을 적극적으로 피력해야 합니다. 그러나 경쟁적으로 이기려고 해서 안 됩니다.
- 4) 다른 조원의 이유를 잘 들어야 합니다. 납득할만한 이유가 되면 자신의 주장을 변경해도 무방합니다.
- 5) 소수의 의견은 장애가 되는 것이 아니라 오히려 미처 느끼거나 깨닫지 못하였던 점을 일깨워주는 것이라고 생각하여 소중히 다루어야 합니다.

3. 참가자의 인간관계와 삶에 접근하는 교육방법



□ 인간관계훈련	노래부르기 별칭짓기 감정나누기 자연과의 교감 베개뺏기 정성들이기 장점 100가지 삶 돌보기
□ 선택	
□ 문화적 피드백기법	느낌 게시판 5분 광고 만들기 촌극 만들기

그간의 노동교육은 당면현안을 이해하고 현안의 해결능력을 키우는데 초점이 맞추어졌으며, 이를 위해 지식과 방침 전달이 교육의 중요한 목표가 되었다. 그래서 노동교육은 새로운 정보와 지식을 통해 참가자의 인식의 폭을 넓혀주고, 주제에 대한 여러 가지 관점을 정돈시키는데 주안점이 두어졌다. 그러나 이런 '인식'의 변화가 곧바로 행동과 가치관의 변화를 이루어내는 것은 아니다. 행동과 가치관의 변화는 구체적 실천활동을 담보하게 되며, 조합원을 움직일 수 있는 동력이 된다. 이제 노동교육은 지식과 정보의 전달에서 행동과 가치관의 변화까지 포괄할 수 있어야 한다.

이러한 관점에 서있는 교육은 사회교육을 전문적으로 하고 있는 각종 사회단체에서 감수성 훈련이나 T그룹활동, 인성개발(MBTI 훈련) 등의 이름으로 전개되고 있으며, 특히 종교계에서의 교육활동이 주목되고 있다. 또한 기업교육의 경우에 있어서도 '지식만을 전달'하는 것이 아니라, '행동과 가치관의 변화'를 포괄하려는 방향으로 전환되고 있으며, 자기개발교육, 인성개발교육 등의 이름으로 이미 실행하고 있는 상황이다.

물론 이들의 교육은 '종교적 가치관, 기업의 가치관'을 다룬다는 점에서 노동교육의 기본입장과는 근본적으로 대치된다. 그러나 노조운동의 기본관점을 분명히 한다면, 노동교육에서도 충분히 개발시킬 가치가 있다고 판단하고 있다. 이런 교육방법은 그 동안 노동교육에서 등한시되었던 '정서적이고 감성적인 측면의 개발'을 촉진할 수 있으며, 삶과 활동의 주체인 '나' 또는 '우리'의 내적인 성장을 돕는 유용한 도구가 될 수 있을 것이다.

인간관계와 삶에 접근하는 교육방법에는 인간관계훈련의 다양한 방법들과 선택 프로그램, 그리고 교육내용을 반복학습 하기 위한 문화적 피드백 기법 등으로 구분할 수 있다.

1. 인간관계 훈련

인간관계훈련은 삶의 각 단계에서 한 개인이 지닌 잠재력을 최대한 개발하고 자극하고, 촉진시키는데 도움을 주는 과정으로 기독교의 '성장상담' 분야의 인간관계교육에서 비롯된 것이다. 성장상담에서는 궁극적으로 인간의 전인격적인 건강(전인건강)을 추구하는데 이를 위해서는 우리의 마음과 몸, 타인과의 관계, 자연과의 관계, 우리를 지탱해주는 집단과 제도와의 관계, 초월적인 자아(영성)의 성장을 제기하고 있다.

이러한 여섯 가지 차원의 성장 중에서 어느 한 차원의 성장은 다른 다섯 차원의 성장을 촉진하고, 지원해준다고 본다. 따라서 인간관계훈련은 이러한 여섯 차원의 성장을 각각 촉진시키는 다양한 기법으로 구성되어 있다.

또한 교육과정에서는 '남녀노소', '동서남북', '희로애락', '상하좌우'라는 표어를 교육장 내에 붙여놓는데, 이는 인간관계훈련의 목적을 드러내는 것이다. 즉 성과 나이에 구분 없이 정직하고 평등하게 만나며, 사방을 가리지 않고 경험과 영역을 넓히며, 앞뒤좌우 눈치봄 없이 틀에 박힌 고정관념에서 벗어나 기쁨과 슬픔, 노함과 즐거움의 건강한 감정들이 서로 서로에게 자연스럽게 흘러나오도록 돕는다는 것이다.

이 훈련은 논리적인 이론이나 설명을 피하고 '지금-여기서'의 느낌을 공개적으로, 직접 상대방에게 또는 자신에게 표현하도록 하며, 구성원간에 서로의 장점을 살리고 단점을 고칠 수 있도록 하는 자기노출과 피드백 과정을 매우 중요시한다.

이러한 인간관계훈련은 현재 우리 나라에서는 T그룹 훈련, 감수성훈련, 참만남집단, 잠재력개발 등의 여러 명칭으로 실시되고 있다.





1) 목표

- 자신의 삶과 자질을 발견하도록 한다.
- 자신의 능력을 허비하는 요소를 발견하도록 한다.
- 건강한 삶을 유지할 수 있도록 한다.
- 건강한 사회를 이루는데 기여하도록 한다.

2) 장점

- 있는 그대로의 자신을 존중하는 방법을 배울 수 있다.
- 감정을 표현하는 방법을 배울 수 있다.
- 서로간의 장점을 살리고, 단점을 고치는 계기가 될 수 있다.
- 서로가 안고 있는 현재의 모습 그대로를 존중하는 계기가 될 수 있다.
- 이를 통해 끈끈한 인간관계를 형성할 수 있다.

3) 준비물

- 인간관계훈련의 목적을 시각적으로 표현할 수 있는 '남녀노소', '동서남북', '희로애락', '상하좌우'의 글자가 쓰여진 각각의 표어판
- 개방된 상태에서 자신의 느낌의 표현을 도와주는 느낌판
- 자연과 함께 할 수 있는 조용하고, 깨끗한 장소

4) 진행방법

인간관계 훈련은 하나의 교육방법이라기 보다는 인간관계를 촉진시킬 수 있는 여러 가지 방법의 총체라고 볼 수 있다. 이러한 각각의 방법은 1) 진행자의 취지설명, 2) 실습, 3) 느낌나누기의 방법으로 진행된다. 여기서 제기하는 방법들은 우리가 문화활동의 하나로 진행해 왔던 공동체놀이와 유사한 점이 많다. 그러나 공동체놀이와 다른 점은 '즐거는 것을 통해 하나가 되는 것'이 목적이 아니라 인간관계에 관한 훈련으로서 '느낌 나누기'를 통해 개개의 실습과정에서의 느낌을 표현하도록 하는 것에 주안점을 둔다는 점이다.



1단계

◇ 취지설명

10분

- 진행자는 인간관계훈련의 목적을 설명하고, 진행방식을 상세하게 설명해야 한다.
- 진행자는 참가자들이 열린 자세로 실습에 임할 수 있도록 세심하게 배려해야 한다.



2단계

◇ 실습진행

20분-50분

- 각각의 실습에 따라 진행방법이 다르다(이하 설명참조)
- 시간배정에 따라 2단계 실습은 1-3개를 배치할 수 있다.



3단계

◇ 느낌나누기

30분

- 가장 중요한 단계이다. 실습과정에서 느꼈던 감정을 얘기하도록 한다.
- 특히 '지금-여기서'의 느낌을 중심으로 얘기하도록 해야 하며, 이를 위해 느낌게시판을 준비하는 것이 좋다.
- 모임의 크기는 10명이 넘지 않도록 한다. 20명이 넘는 인원일 경우 2팀으로 나누어 느낌나누기를 해야 한다. 이때 진행자는 2명이 필요하다.
- 참가자 중에는 '평가'의 발언이 있을 수 있다. 이때 진행자는 자연스럽게 제지하여, 현재의 느낌을 나눌 수 있도록 해야 한다.



5) 활용 포인트

포인트 1

2-3명의 진행자와 15명 - 20명 정도의 소수의 인원으로 진행하는 것이 효과적이다. 진행자는 개인의 인간관계를 발전시키기 위해 참가자들 각자의 상호작용에 초점을 두고, 최대한 허용적이고, 개방적인 분위기를 유도해야 한다.

포인트 2

이 교육은 인간관계와 감성적인 측면을 다루는 것이기 때문에 진행자의 열의와 열린 태도가 매우 중요하다. 무엇을 참가자들에게 주려 하거나, 이미 결정된 입장을 강요하려는 자세에서 함께 배우고 느끼고, 진행자도 자기발견을 하려는 태도가 매우 중요하다. 이를 위해 진행팀은 진행자의 역할을 반드시 공유해야 한다.

뿐만 아니라 참가자들도 마음을 열고 함께 하겠다는 태도를 갖도록 해야 한다. 모든 과정에서 자신의 체험을 나누고자 하며, 남의 체험을 귀기울여 들겠다는 노력과 협조가 필요하다.

포인트 3

진행자와 참가자가 동등한 입장에서, 활동의 선배와 후배, 나이 많은 참가자와 나이 적은 참가자가 모두 동등한 입장에서 서로의 말을 경청해야 한다. 비판 없이 서로 감싸주는 노력이 필요하며, 서로의 말을 상대방의 입장에서 듣고 이해하려고 노력하는 것이 이 과정을 성공적으로 이끌어 가는 열쇠가 된다.

따라서 이 과정이 배치되면 반드시 배치의 목적과 의의, 참가자의 역할, 진행자는 어떤 입장에 있는지 명확하게 설명되어야 한다.

포인트 4

이 교육은 현재 우리의 여건상 독자적인 프로그램으로 개발하여 실행하는 것에는 무리가 있을 수 있다. 그러나 이 교육이 갖는 장점은 상호간에 보다 돈독한 인간관계를 형성할 수 있다는 점과 미처 되돌아보지 못하였던 새로운 자신의 모습을 발견한다는 데 있다. 따라서 각각의 교육과정을 실시하면서 1시간에서 3시간을 인간관계에 접근하는 교육을 배치한다면 그 교육의 효과를 보다 높일 수 있다고 판단된다.

아래에 제시하는 교육방법 중에서 일부는 교육과정을 출발할 때 배치하거나, 일부는 숙박교육시 집단놀이시간에 적절하게 배치할 수 있을 것이다. 물론 교육담당자의 열의에 따라 2박 3일 교육 중에서 하루를 모두 인간관계에 접근하는 교육방법을 배치할 수도 있다.

그러나 상호간의 이해와 동료애를 높이기 위한 교육이라면 인간관계와 삶에 접근하는 교육방법을 적극적으로 활용해 볼 가치가 있을 것이다.



이렇게 해 봅시다

노래부르기

- ※ 시간배정 • 1시간
- ⇒ 진행요령 • 찢들었던 감정을 발산시키는데 목적이 있다.
- 따라서 입을 크게 벌리고, 큰소리로 부르며 자신의 내면에 있는 모든 것을 밖으로 내놓는 기분으로 부르도록 한다.
- 교육과정을 시작할 때 활용한다.
- ㉠ 실습진행 • 모두가 모여 노래부른다.
- 노래는 어릴 적 자주 불렀던 노래들과 감성을 표현하는 노동가나 가요, 가곡 등 다양하게 구성하는 것이 좋다.
- 미리 악보를 준비하거나 가사집을 나누어주어야 한다.
- 북과 장고, 기타나 피아노 반주를 이용할 수도 있다.
- ◎ 느낌나누기 • 느낌판을 보면서 지금-여기서의 느낌을 나눈다.

별칭짓기

- ※ 시간배정 • 1시간
- ⇒ 진행요령 • 자신의 살아온 과정을 되돌아보며 잃어버린 긍정적인 자신의 모습을 찾는데 목적이 있다.
- 먼저 눈을 감고, 자신 안에서 내보내야 할 것, 받아들여야 할 것들을 생각하면서, 찾고 싶은 나의 모습을 상징하는 별칭을 생각하도록 한다.
- 교육과정을 시작할 때나, 서로를 이해하기 위한 과정으로 배치하면 좋다.
- ㉠ 실습진행 • 전체 모임의 크기는 10명을 넘지 않도록 한다
- 모두 모여 눈을 감고 생각한 것과 내가 지은 별칭을 설명한다.
- ◎ 느낌나누기 • 느낌판을 보면서 지금-여기서의 느낌을 나눈다.



대인관계 돌보기(감정나누기)

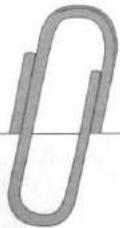
- 🕒 시간배정 • 1시간
- 👉 진행요령
- 해결해야 할 관계, 풀어야 할 응어리진 관계를 되돌아보면서, 자신의 감정을 풀어보는 것과 그 과정에서 스스로의 인성을 회복하고 상대방의 입장을 이해하는 데 목적이 있다.
 - 마음 편하게 참여하고, 이야기 할 수 있는 분위기가 되어야 한다.
 - 실행과정에서 역할연기에 집중할 수 있도록, 넓고, 조용한 장소가 필요하다.
 - 1회적인 독립된 교육방법으로 활용하기에는 적당치 않다. 몇 개의 프로그램을 묶어서 활용하는 것이 효과적이다.
- 👉 실습진행
- 🕒 1단계
- 2인이 1조가 된다. (편의상 a와 b로 표현한다)
 - 눈을 감고 내가 평소에 가장 답답했던 인간관계를 맺고 있다고 생각하는 한사람을 생각한다.
 - 눈을 뜨고 먼저 a가 b에게 그 사람이 누구인지, 나와 어떤 관계인지, 왜 답답하게 생각하고 있는지 설명해 준다.
 - b는 a가 말한 그 사람의 입장이 되고, a는 그 사람에게 하고 싶은 말을 일방적으로 쏟아 붓는다.
 - b는 a에게 그 사람의 입장에서 a에게 대답해 준다.
- 🕒 2단계
- 이제 b가 a에게 자신이 응어리져 있는 사람이 누구인지, 나와 어떤 관계인지, 왜 답답하게 생각하고 있는지 설명해 준다.
 - 다시 a는 b가 말한 그 사람의 입장이 되고, b는 그 사람에게 하고 싶은 말을 일방적으로 쏟아 붓는다.
 - a는 b에게 그 사람의 입장에서 b에게 대답해 준다.
- 🕒 느낌나누기
- 느낌판을 보면서 지금-여기서의 느낌을 나눈다.

자연과의 교감

- 총 시간배정 2시간 - 4시간
- ☞ 진행요령
- 자연의 아름다움과 생명의 귀중함, 관대함과 넉넉함을 느끼는데 목적이 있다.
 - 모두 밖으로 나와 간단한 체조를 한다.
 - 진행자는 산책이나 산행 코스를 정확히 설명해 준다.
 - 진행자는 코스를 마치는 것이 목적이 아니라 산책과정에서 한 포기 풀과 나무, 꽃, 열매, 벌레 등 평소 스쳐 지나갔던 우리 주위의 많은 생명체들을 살펴보면서, 이들과 대화를 나누며, 자연의 고마움을 생각하면서 코스를 이동하도록 함을 강조한다.
 - 미리 코스를 답사하여 너무 힘든 산행이 되지 않도록 하는 것이 좋으며, 삼림욕장 등 전문적 장소라면 더욱 좋다.
- ㉞ 실습진행
- 편안한 복장으로 천천히 산행 또는 산책을 한다.
- ㉟ 느낌나누기
- 느낌판을 보면서 지금-여기서의 느낌을 나눈다.

베개뺏기

- 총 시간배정 1시간
- ☞ 진행요령
- 서로의 몸을 부딪치면서 자신의 깊은 내면과 몸의 중요함을 느끼도록 하는데 목적이 있다.
 - 먼저 눈을 감고 자신이 가장 소중하게 생각하는 것을 설정하도록 한다.
 - 소중한 것을 베개로 상징하고 서로 빼앗는 게임을 진행한다.
 - 참가자들이 충분히 몸을 부딪칠 수 있는, 장애물이 없는 넓은 장소가 필요하다.
 - 참가자간의 서먹함과 갈등, 긴장을 풀고, 단합된 힘을 확인하기 위해 배치할 수 있다.
- ㉞ 실습진행
- ㉟ 1단계
- 2명이 한 조가 되도록 하고, 한조당 베개 1개씩 나누어주고, 각자 생각한 소중한 것을 베개로 상징함을 알려준다.
 - A가 먼저 자신이 가장 소중한 것(베개)을 갖고, B는 A의 것을 빼앗는 게임을 벌인다.
- ㊱ 2단계
- 역할을 바꾸어 되풀이한다.
- ㉟ 느낌나누기
- 느낌판을 보면서 지금-여기서의 느낌을 나눈다.



삶돌보기

⌚ 시간배정

- 1시간 - 3시간

⇒ 진행요령

- 자신의 삶을 되돌아보고, 서로의 삶을 이해하며, 솔직한 관계가 되도록 하는데 목적이 있다.
- 진행자는 사전에 질문지를 준비해야 한다. 질문의 항목은 1회당 3개가 넘지 않도록 하는 것이 좋다.
- 모임의 크기는 시간의 배치에 따라 유연하게 할 수 있다. 3명을 한 조로 할 수도 있고, 6명을 한 조로 할 수도 있다. 크기는 6명을 넘지 않는 것이 좋으며, 질문의 횟수에 따라 조원을 바꾸어 진행할 수도 있다.
- 질문 문항은 삶과 활동을 되돌아 볼 수 있는 문항과 긍정적 문항으로 구성하되, 단답형이 좋다.

✓ 질문문항 예시문

- 가장 행복해 보이는 사람은 _____ 이다.
- 나에게 가장 소중한 사람은 _____ 이다.
- 나의 삶에 가장 긍정적인 영향을 미친 사람은 _____ 이다.
- 나를 잘 아는 사람들은 나의 장점을 _____ 이라고 한다.
- 노조활동은 나에게 _____ 기쁨을 주고 있다.
- 나는 앞으로 _____ 사람이 되고 싶다.
- 지난 1년간 나는 _____ 점에서 성장하였다.
- 올해 나의 목표는 _____ 이다.

ㄹ 실습진행

- 3인 또는 6인을 한 조로 하여 2-3문항이 적힌 질문지를 각자에게 나누어 준다.
- 2-3분의 시간을 주고 질문에 대해 각자 생각할 시간을 준다. 이때 굳이 필기도구를 사용하지 않더라도 괜찮다.
- 각 조별로 솔직하게 서로의 생각을 나눈다.
- 다시 2-3문항이 적힌 질문지를 각자에게 나누어주고 같은 방법을 되풀이한다.
- 시간배치에 따라 2-4회 반복할 수 있는데, 최소한 2-3회를 되풀이하는 것이 효과적이다.

☉ 느낌나누기

- 느낌판을 보면서 지금 여기서의 느낌을 나눈다.



정성들이기

- 총 시간배정 • 2시간
- ☞ 진행요령
- 소요시간 : 2시간
 - 서로에게 정성 들이는 과정을 통해 몸과 마음의 소중함, 나의 귀중함과 상대방에 대한 애정을 느끼도록 하는데 목적이 있다.
 - 진행자는 안마의 요령과 방법을 잘 설명해 주고, 정성스러운 마음이 중요함을 강조한다.
 - 기를 모으는 것이 형식적이지 않도록 요가나 단전호흡에 대한 훈련이 필요하다.
 - 프로그램의 중간쯤에 배치하여 서로 어색함이 없는 상태에서 실행하는 것이 효과적이다.
 - 조용하고, 편안한 장소, 청결한 공간, 바른 자세를 취할 수 있는 자리배치를 배려해야 한다.
- ☞ 실습진행
- 1단계 • 2명씩 한 조가 되어 먼저 한사람이 15분 - 20분 동안 정성껏 상대방을 안마해 준다. 역할을 바꾼다.
 - 2단계 • 3-4명이 한 조가 되어 한사람이 편안하게 옆드리고, 나머지 사람들은 한사람의 평소 아픈 부위에 기를 모아 두손을 대고 기를 불어넣어 준다.
 - 이런 방식으로 각 조의 모두에게 기를 불어넣어 준다.
- 느낌나누기 느낌판을 보면서 지금-여기서의 느낌을 나눈다.



장점100가지

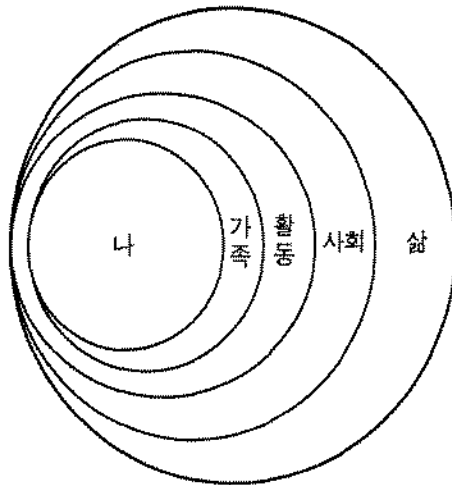
- 총 시간배정 • 1시간
- ☞ 진행요령
- 자신과 상대방을 긍정할 수 있도록 하며, 자신감을 얻고 더 많은 긍정성 개발의지를 높이는데 목적이 있다.
 - 진행자는 긍정적이고 적극적인 자기표현의 중요성을 설명하고, 자신의 신체와 성격, 타인과의 관계 등에서 많은 것이 자신의 장점이 될 수 있음을 확인시켜준다.
 - 모임의 크기는 10명이 넘지 않도록 하는 것이 좋다.
 - 교육과정의 뒷부분에 배치하면 좋다.
- ☞ 실습진행
- 15분 정도의 시간을 주고 백지에 자신의 장점 100가지를 적도록 한다.
 - 제한된 시간이 지나면 빠른 속도로 각자 자신이 적은 것을 발표한다.
 - 각자 발표할 때 '그래, 맞아!' 등의 긍정적 공감표현을 하도록 하면 더욱 좋다.
- 느낌나누기 • 느낌판을 보면서 지금-여기서의 느낌을 나눈다.

2. 선택(인성개발교육)

참가자들의 삶과 활동에 관련된 에세이와 체험담 발표를 통해 자신의 삶과 활동을 되돌아 보도록 하고, 현재의 자신의 모습을 발견토록 하는 교육방법이다. 몇 가지 질문에 대한 답변과 나눔 속에서 자신의 문제를 발견하고 새로운 자신을 성찰하도록 하는 교육방법이다.

이 방법은 카톨릭에서 실시하는 청소년들의 인성개발 프로그램을 노동교육에 맞게 변형한 것이다. 주제가 소개모임까지 포함하면 12가지인데 강의는 전혀 없다. 예를 들면 '당신은 영향을 줄 수 있나' 라는 주제의 경우, 이 내용에 대한 에세이가 있다. 이 에세이를 돌아가면서 읽고, 이 주제에 대한 자신의 체험담을 준비팀에서 준비한다. 준비팀은 두달정도의 준비과정을 갖는데, 준비팀은 교육에 참가할 간부 2-3명과 진행자들로 구성한다. 이 준비팀에서 자신의 체험담을 두사람씩 발표한다. 다음에는 참가자들의 체험담을 얘기토록 하고, 주제에 맞도록 질문이 주어진다. 질문은 대화의 광장이라고 표현하는데, 이 질문도 노동교육에 맞게 약간씩 변형시켰다. 질문에 따라 얘기를 나눈 후 마무리 짓는다.

개인에서부터 출발해서 나 자신이 무엇이 문제인가, 주위관계에 어떤 문제가 있는가, 내가 다른 사람과의 관계에서 무의식적인 행동들이 남에게 어떤 영향을 미치는가, 그 속에서 다시 자기발견을 통해 문제를 정확히 찾아내도록 하고, 내가 어떤 영향을 끼칠 수 있는지에 대해서도 자기에서부터 자기가족, 주위관계에서 자기발견을 하도록 하고 정리하는 과정으로 진행된다.





1) 목표

- 자신의 삶과 활동을 되돌아보도록 한다.
- 서로의 삶을 이해하도록 한다.
- 자신의 문제점을 발견하도록 한다.

2) 장점

- 자신의 삶을 냉정하게 되돌아보는 계기를 준다.
- 활동과 삶을 밀착시킬 수 있는 계기를 제공할 수 있다.
- 서로의 삶을 구체적으로 이해할 수 있는 계기가 된다..
- 자기성찰을 통해 보다 나은 삶의 방향을 고민하는 계기가 된다.

3) 활용주제

- 나는 어떤 관계에서 살아왔나?
- 나의 무의식적인 활동 습관은?
- 나는 어떤 영향을 미칠 수 있나?
- 나의 삶을 추동하는 동력은 무엇인가?





4) 진행방법

- ↳ **사전준비** 3-6회 사전모임
 - 교육실시 2-3주 전에 참가대상자 2명과 진행자1-2명으로 진행팀을 구성한다
 - 진행팀은 각각의 주제에 대한 문제의식을 공유하고, 이를 표현하는 에세이와 체험담을 준비해야 한다.
 - 자신을 돌아보고 인간관계를 객관화 할 수 있는 질문문항을 준비·검토한다.

- ↳ **에세이 낭독** 5분
 - 주제에 대한 객관적인 견해를 공유하는 시간이다.
 - 전체가 모여 주제에 대한 에세이를 듣는다.
 - 이때의 에세이에서는 하나의 주제만 다루어야 한다.

- ↳ **체험담 발표** 10분
 - 주제에 대한 자기성찰을 하는 시간이다.
 - 전체가 모인 자리에서 참가자 2인이 주제에 따라 준비한 체험담을 발표한다.

- ↳ **솔직한 답변** 30분
 - 자신의 생각을 솔직하게 나누는 시간이다.
 - 주제에 맞게 준비된 질문에 솔직히 답변하고 공유한다.
 - 3명이 1조로 2회에 걸쳐 진행한다.
 - 정답이 없음을 강조하고, 최대한 솔직해지도록 유도해야 하며, 이를 위해 진행팀도 동등한 입장에서 참가한다.

- ↳ **대화의 광장** 30분
 - 주제에서 요구하는 방향과 자신의 생각을 확인하는 시간이다.
 - 6명이 1조로 준비된 질문에 대한 답변한다. 이때도 마찬가지로 진행팀도 참여한다.

- ↳ 이 과정을 주제 선점과 시간에 따라 2-3회 반복한다.



이렇게 해 봅시다

주제- 당신이 하고 있는 게임은?

- 에세이 낭독 - 천천히 생각하며 읽으십시오.

다른 사람과의 관계를 깊이 하는데 방해되는 무의식적인 행동양식은?

잠시 우리 자신을 돌아봅시다. 우리는 우리의 동료들에게 어떻게 행동하고 어떻게 그들을 대하고 있습니까? 우리는 마치 어떤 게임의 규칙을 따르듯이 기계적으로 어떤 한 형식에 따라 행동하고 있지는 않은지 생각해 볼 필요가 있습니다.

우리는 그들을 형식적으로 대하고 있다고 의식하지도 못하고 있습니다.

그렇지만 우리는 어느 정도 형식적으로 그들을 대하고 있는 것입니다. 어떤 사람이 어느 누구도 형식적으로 대해 본 적이 없었다고 주장한다면 그들은 서로에게 완전히 속해 있거나 아니면 관심이 전혀 없는 상태일 것입니다.

우리가 가까운 사람들과 게임을 하듯 대하고 있다는 사실을 깨닫고 우리가 하고 있는 게임이 어떤 것인가를 알게 된다는 것은 우리들의 관계가 서로에게 속함으로써 발전하는 여러 가지 중요한 단계 중의 첫단계에 올라서 있다고 할 수 있겠습니다.

형식에 치우치지 말 것

어떤 한 사람에게 속한다는 것은 가식 없이 대하는 인간관계를 말하는 것입니다. 우리는 우리들 자신을 습관화된 형식적인 면에서 완전히 벗어나게 할 수는 없지만 우리가 노력하는 만큼은 형식적인 면에서 벗어나 상대방에게 속하게 될 수 있을 것입니다. 우리가 형식적으로 참모습이 아닌 다른 모습을 보여주면서 대하는 만큼 상대방과 멀어지게 되며 동시에 상대방이 우리와 가까워지려는데 장애가 될 수 있습니다.

다른 한 사람에게 속한다는 것은 우리가 상대방에게 마음을 열고 대하며 비록 약점이 있다하여도 변함없이 사랑하고자 하는 열의를 가질 때 가능해 지는 것입니다. 그것은 상대방이 우리의 장점을 볼 수 있게 하듯이 우리의 약점도 볼 수 있게 하고 우리의 행복과 기쁨을 보여 주듯 근심과 고통도 볼 수 있게 하는 것을 말합니다.

이렇게 가식 없이 자기를 보인다면 상대방도 이에 응답을 보내고 서로는 더욱 가까워질 것입니다. 오늘날 사람들은 마음이 강한 사람으로 보이려 하며 흔들리는 면이 있다

하더라도 그렇지 않듯이 하므로 모든 인간관계는 형식적으로만 되어 가고 있습니다.

요즘 일어나고 있는 유행의 하나는 어떤 일이나 '좋은 게 좋다'로 통하는 사람의 태도인 것입니다. 이런 게임을 하는 사람들은 모든 일이 항상 만족스러운 것처럼 보이려고 합니다. 누가 실제적으로 그를 해치지 않는 한 그는 다른 사람이 무슨 일을 하든지 무슨 말을 하든지 괜찮다고 생각합니다. 그저 모든 것이 O. K인 것입니다. 이런 사람은 다른 사람이 하는 일에 대하여 결코 자신의 의견을 말하지 않기 때문에 사람들은 그가 무슨 생각을 하는지 알 수가 없습니다. 극히 소수의 사람들만이 그가 무슨 생각을 하는지 알 수 있을 것입니다. 실상 이러한 사람들은 그가 어떤 사람이나 혹은 어떤 일에 대하여 원망하거나 혹은 흥분하고 있는 것을 절대로 보이지 않기 위해서 노력하고 있으므로 다른 사람들에게는 이상한 존재가 되는 것입니다.

다음 예로서는 이러한 사람들도 있습니다. 이들은 다른 동료들을 자기 잣대로 비판하거나 판단하곤 합니다.

특히 그들의 동료들을 자세히 이해하려고 하기보다는 '저 사람은 원래 그래' 하고 미리 단정해 버립니다. 그리고 집이나 자동차 등을 마련하는 동료들의 생활 모습에 대해 너무 물질적이라고 이라고 비판합니다. 그는 자기 자신과 관계 있는 것만을 생각하며 주위의 사람들이 어떻게 느끼고 생각하는 가에는 관심이 없거나 무시해 버리기 일쑤입니다.

이런 게임을 하고 있는 사람들은 그들 동료가 물질적인 목적을 달성하는데 급급하다고 생각하고 있기 때문에 동료들이 그들의 이야기에 귀를 기울이거나 이해를 할 수 없을 때니 그들과는 이야기를 할 필요가 없다고 스스로 판단을 내리는 것입니다.

주위에서 볼 수 있는 다른 게임으로 "세월이 약이야"라고 생각하는 사람들이 있습니다. 이런 사람들은 인생에 대하여 심각하게 생각하기를 원치 않을 뿐만 아니라 책임감이라든가 하는 것에 대하여 진지한 토론을 하는 것을 싫어합니다. 이런 게임을 하는 사람들에게 있어서 산다는 것은 우연한 일에 불과합니다. 이들은 살아가면서 친밀한 관계를 맺는 것이 필요하다고 생각하지 않습니다. 그에게는 인생은 그저 어린아이들의 놀이같이 단순할 뿐입니다.

무엇이 문제인가?

게임은 우리의 행동양식입니다. 이 개개의 게임은 다른 동료들이 우리에게 접근하는 것을 방해하고 있습니다. 이 게임의 이면에서 우리들 모두는 다른 동료들로부터 격리되어 각자의 작은 세계 안에 남아 있고자 원하고 있습니다. 결국 우리는 우리 자신의 참된 모습을 남들에게 보이기를 거부함으로써 그들이 우리와 인격적인 면에서 관계를 가질 수 없게 하며 또한 우리에게 귀를 기울일 수도 없게 됩니다.

우리는 상대방과 대할 때 거부를 당할까봐 두려워 계속 게임을 하게 되므로 우리는

관계 속에서 깊이 만날 수 없게 됩니다. 우리에게 속함으로써 관계를 갖고자 원하는 다른 동료들은 우리가 그들을 비판하는 태도로 대할 때 좌절하고 마는 것입니다.

우리는 언제나 대화하는 도중에 상대방이 당혹해 하는 말을 하거나 갑자기 비웃거나 신랄한 비판을 함으로써 대화를 중단시키곤 합니다. 우리는 이렇게 다른 동료들을 마음 아프게 하고 내버려둠으로써 그들이 우리에게 속하는 관계를 갖고자 하는 것을 포기하게 하고 마는 것입니다. 이러한 공격적인 방법으로 거리감을 주지 않으면 우리는 또 다시 다른 방법을 찾아 동료들을 우리 자신으로부터 떼어놓습니다. 한 예로 우리는 "항상 바쁜 사람"이라는 게임으로 동료들이 다가 오는 것을 막습니다.

우리가 어떤 목적을 달성하고자 노력하는 동안에는 우리가 사랑하는 사람들이나 동료들은 우리 관심 밖으로 떨어져 나갑니다. 우리가 지향하는 목적을 이루고자 노력하는 동안에는 우리의 생활에 다른 사람들이 들어설 수 있는 여유가 없는 것입니다. 성취하고자 하는 길에 어느 누구도 우리에게 도움을 주거나 충고를 해 줄 수 없습니다. 우리는 성취를 향한 길에 대한 모든 해답을 갖고 있기 때문입니다. 우리는 자신이 다른 동료들보다 훨씬 잘 알고 있다고 생각하므로 동료들에게 귀를 기울일 수가 없게 되고 그들이 하는 말은 우리에게 아무런 의미도 가질 수가 없다고 생각하는 것입니다.

이런 것들이 바로 우리 모두가 하고 있는 게임인 것입니다. 우리가 왜 이런 게임을 하고 있는가 하는 것을 인식한다는 것은 매우 중요한 일이지만 그보다 더욱 중요한 것은 우리 자신이 그 게임을 하고 있다는 사실을 긍정하는 일입니다. 다른 사람들도 모두 게임을 하고 있는데 우리라고 안 할 이유가 무엇이냐고 생각할지도 모릅니다. 그러나 그것은 우리가 게임을 하는 정당한 이유가 되지 못합니다. 그것은 우리 자신이 하고 있는 게임의 결과에 대하여 너무 단순하게 생각하고 있기 때문에 그렇게 생각할 수 있는 것입니다. 어쨌든 우리의 인생에 그리고 다른 사람들과 더불어 사는 관계에는 문제가 너무도 많습니다. 우리는 동료들에게 베풀어야 할 많은 것을 가지고 있습니다. 그들도 마찬가지로 우리에게 줄 것이 많습니다. 그러나 이처럼 주고받아야 할 많은 것이 서로 게임을 함으로써 파괴될 수 있습니다. 또한 우리는 게임을 중단할 준비가 되어 있어야만 합니다. 우리는 동료들에게 속해야 할 필요가 있습니다. 또한 우리는 마음으로부터 솔직하게 이야기하고 행동하며 우리 자신을 동료들에게 속하게 하고 그들이 또한 우리에게 속할 수 있도록 우리의 전체 모습, 즉 두려워하거나 자신감이 없는 모습도 보일 수 있어야 하겠습니다.

- 위의 글을 다시 읽으십시오. 그리고 다음의 질문에 충분한 답을 쓰십시오.



1. 이 글 중에 놀라운 점이나 더 이야기하고 싶은 점, 더 듣고 싶은 부분이 있으면 간단히 기록하십시오.



2. 당신의 느낌을 성심껏 설명하십시오.



솔직한 답변

1. 삶에 대한 충고 중에서 기억나는 것 하나는?(하나만 표시한다)

- 모든 사람을 좋아하라. 그러면 모든 사람이 당신을 좋아할 것이다.
- 누구도 전적으로 신뢰할 수는 없다
- 누구도 당신을 지배하게 하지 말라.
- 모든 사람은 각자 자기자신을 위하여 무엇인가를 추구한다.
- 가족(결혼)에 빠지지 말라. 네 인생은 자신만이 책임져 나간다.
- 사소한 감정에 얽매어서 일을 그르쳐서는 안 된다.

2. 다른 사람들이 했던 게임 중에서 당신이 싫어했던 게임 세 가지는?

- 짓궂은 사람 • 잘난 체하는 사람 • 뻥이 센 사람 • 스포츠파
- 모든 대화를 솔로 풀려는 사람 • 순진한 사람처럼 보이려는 사람
- 비판을 즐기는 사람 • 지나치게 가족에게 의존하는 사람 • 여성해방론자
- 남성숭배론자 • 종교적인 얘기만 하는 사람 • 자유분방한 생활을 즐기는 사람
- 자기 주장이 강한 사람 • 쿤대가 높은 사람 • 자기 속을 잘 안 드러내는 사람
- 언제나 회사일을 우선으로 하는 사람 • 직업의식이 강한 사람
- 이성을 밝히는 사람 • 기타(자세하게)

대화의 광장을 위한 질문

1. 당신은 어떤 게임유형으로 동료들을 대하고 있나?



2. 당신은 동료들과의 사이에 하고 있는 게임을 중단하기 위해서 무엇을 해야 할 필요가 있다고 생각하나?

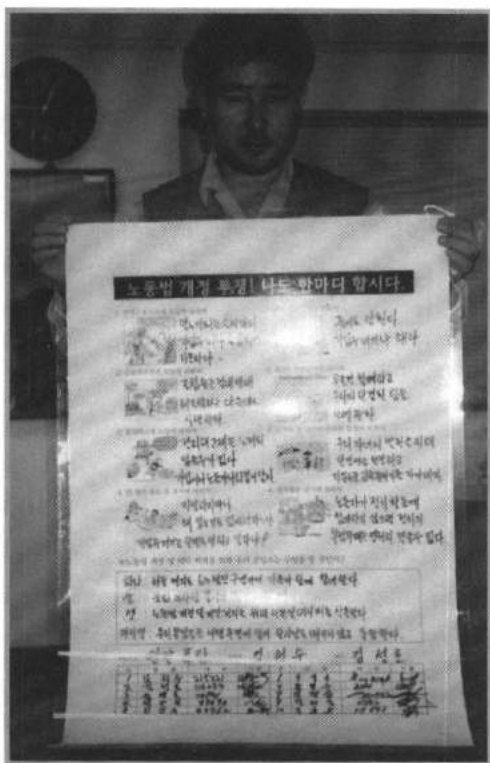
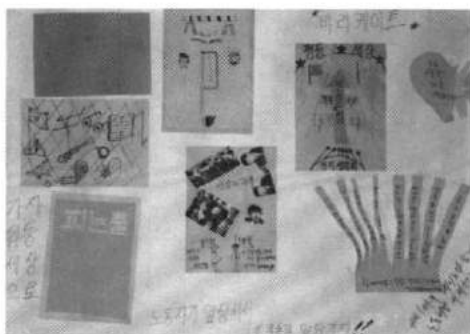


3. 문화적 피드백 기법

참가자들의 참여를 높이고, 문화와 정서적으로 접근하는 평가방법이다. 주제에 따라 참가자간의 팀웍을 높여내고, 교육내용에 대한 흡수정도를 다채롭게 확인할 수 있는 방법이다.

참가자들의 정서와 문화에 접근하는 교육방법은 교육참가자들의 배우고자 하는 욕구를 높이고, 동기를 부여하는데 매우 중요한 기자재가 될 수 있다. 첫 만남에서 서로에 대한 이해를 높일 수 있는 다채로운 방법들은 참가자들의 결속력을 다질 수 있으며, 서로를 알고, 서로에게 배우고자 하는 욕구를 강하게 불러일으킬 수 있다. 또한 교육내용의 전달하는 방식과 그것을 어느 정도 흡수했는가에 대한 평가도 촌극이나, 느낌 계산판, 광고 만들기, 노래만들기 등의 문화적이고 정서적인 방법으로 접근한다면 그 효과는 일방적인 방식에 비해 훨씬 높아질 수 있는 것이다.

이러한 방법을 하나의 독립된 교육방법으로 활용하기보다는 교육의 효과를 보다 높일 수 있는 피드백 기법으로 활용하면 좋을 것이다.



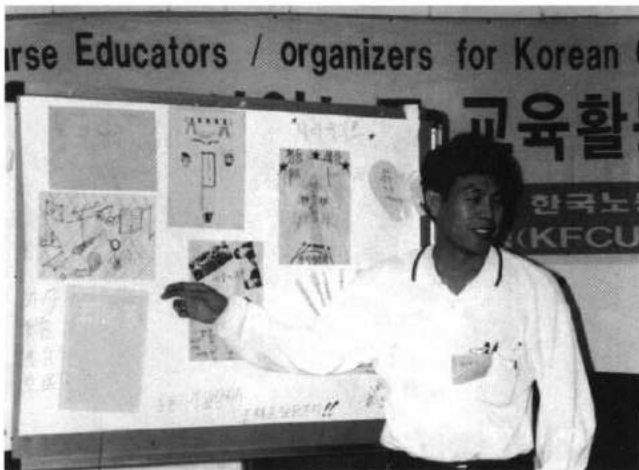


1) 목표

- 토론내용, 교육과정에 대한 공유된 의식을 정서적 표현을 통해 확인한다.
- 참가자 상호간의 결속력을 높여낸다.

2) 장점

- 교육내용을 반복 학습할 수 있다.
- 개인의 창의적 생각을 다양한 표현방식을 통해 발굴할 수 있다.
- 정서적인 공감을 형성할 수 있다.
- 참가자들의 활동결의력을 높여낼 수 있다.





3) 진행방법

아래의 방법은 모두 실시하기 전에 토론 또는 강의 등 별도의 교육과정이 배치
하여야 하며, 앞 과정의 피드백 기법으로 활용한다.

◆ 느낌 게시판 60분

- 1단계 그룹별로 앞서 진행된 교육과정에 대한 느낌을 토론한다.
- 2단계 참가자 각각의 느낌을 오리기, 찢어 붙이기, 그림 그리기 등의 여러 가지 방법으로 표현한 그룹별 느낌게시판을 만든다.
- 3단계 모두 모여 느낌게시판에 표현된 내용을 발표한다.

◆ 광고 만들기 30분

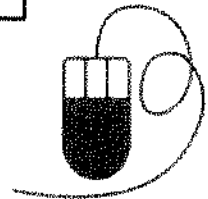
- 1단계 그룹별로 앞서 진행된 교육과정에 대해 그룹의 핵심주장을 요약한다.
- 2단계 핵심주장을 5분 정도의 광고시나리오를 만들고, 역할을 나누어 광고의 형식으로 표현한다.
- 3단계 모두 모여 그룹별 광고를 발표한다.

◆ 촌극 만들기 50분

- 1단계 앞서 진행된 교육과정을 요약할 수 있는 주제를 제시한다.
- 2단계 그룹별로 제시된 주제를 촌극의 형식으로 표현하기 위해 시나리오를 작성한다. 역할을 나누고 촌극을 준비한다.
- 3단계 모두 모여 촌극을 발표한다.

이렇게 해 봅시다

- 주제 : 우리가 꿈꾸는 세상
- 대상 : 노조 간부 20여명
- 목적 :
 - 1) 앞서 배운 '대가 꿈꾸는 세상'에 관한 강의를 복습하는 것
 - 2) 국가보안법과 양심수에 관한 비디오 '어머니의 보랏빛 수건'에 대한 시청 소감을 공유하는 것
 - 3) 창의적 표현방법을 키우는 것
- 준비물 : VCR, Tape, 대자보, 매직, 색지, 색종이, 풀, 스카치 테이프, 색연필
- 방법 : 5-6명을 1조로, 3개조 운영
- 시간 : 총 3시간 소요





우리가 꿈꾸는 세상 (총 3시간)

- 강의 50분**
‘난장이가 쏘아올린 작은 공’이라는 노동관계 소설로 알려진 작가에게서 소설 집필과정에서 만난 노동자들의 삶을 통해서 느낀 우리의 세상, 우리가 꿈꾸어야 할 세상에 관한 이야기를 듣는다.
- 비디오 보기 50분**
‘어머니의 보랏빛 수건’ 비디오 시청
국가보안법으로 수감된 양심수 가족들의 눈에 비친 우리의 세상을 그린 비디오를 시청한다.
- 나의 느낌 게시판 20분**
내가 살고 있는 세상, 내가 꿈꾸어야 할 세상을 상징하는 느낌게시판을 각자 작성한다.
느낌게시판은 나누어준 물품을 활용하여 찢고, 오리고, 붙이고, 구기고, 쓰는 등의 방법으로 자유롭게 만든다.
- 조별 느낌게시판 30분**
조별로 모여 자신의 느낌 게시판을 발표한다.
발표가 끝나면 하나의 대자보에 각자의 느낌게시판을 활용하여 조별 느낌게시판을 만든다.
- 발표 및 요약 20분**
전체가 모여 그룹의 대표가 나와서 조의 느낌게시판을 발표하고, 소감을 나눈다.

영문 요약

ABSTRACT



The Korean Trade Union Education

- Current Situation and Developmental Direction

1. Background and Objectives of the Project

The Korean labor movement is pursuing for the organizational transformation with the results of the democratic trade union movement since the Workers' Great Struggle in 1987. Accordingly the Korean labor movement needs to develop and spread the more advanced and high quality education than ever before.

The objectives of this project is to investigate the trade unions' educational activities and examine the problems, to develop and spread the trade unions' educational methods for the Korean trade union movement.

In order to achieve the above objectives, the project team has tried to investigate the actual condition of the Korean trade unions' educational activities and set up the developmental direction of the Korean trade unions' education. The project team has tried to collect and generalize the exemplary cases of education which was proved to be efficient and successful, to establish the new methods of trade unions' educational activities through a research on the industrial education, adult education, and pedagogy based on 'people'.

Through this project, we came to conclude that the educational methods should not cease to be a simply technical matter. According to the survey result, we found that so far, the trade unions' educational activities have been confined to a limit of enterprise-level union, and have been only used as an instrument to mobilize the members. We found that the trade union's

education which depends on the purpose of mobilization has originated from the limit of enterprise-based trade union system. That is to say, the organizational framework of enterprise-based union became the greatest obstacle that hinders realization of the tasks of trade union education; to recruit the competent and reliable activists, to develop a suitable educational methods and training programs, to systematize the proper educational institutions.

The Korean trade union movement including its educational activities will be able to achieve another progress through transformation of the organizational form, from the current enterprise-based to industry-wide. Therefore the objective and target of the Korean trade unions' educational activities should be focused on realization of the organizational tasks.

The research activity of this project on the trade union education methodology can be a starting point toward the development of the Korean trade union movement through education and training.

2. The Current Situation of the Korean Trade Union Education

The importance of trade unions' educational activities has been increasingly recognized in an effort to cope with the rapid change of political, economic, social situation. In order for the trade union movement to play an active and significant role as a locomotive for social transformation and democracy consolidation, it is necessary to awaken and empower working class politically, economically, and socially.

So far the Korean trade unions' educational activities have been focused on the immediate response to the attack from state and employers. Through the education, the Korean trade unions have tried to provide their members with the knowledge on the basic workers' rights, for example, how to increase wage and protect working conditions, how to organize trade union, what to negotiate and how at their enterprise, etc.

Since the early 1990s, the trade union movement has been facing new challenge of neo-liberalism and globalization - so branded - as well as the consolidation of democracy which began to be established from 1987.

These challenges are asking the trade union movement to expand its view and sight beyond the fence of enterprise and awaken its members socio-politically.

In this chapter, we will examine the actual condition of the Korean trade unions' educational activities bound up with the enterprise-based union system, identify the problems, and explore the developmental direction.

For analytic convenience, we will set up 4 categories; educational conditions(educator, finance, time), educational systems, educational contents, and educational methods, and then examine the actual condition of trade union education in Korea.

(1) EDUCATIONAL CONDITIONS

EDUCATOR

According to the questionnaire survey, only 20.2% of the surveyed 236 unions has full-time or part-time educators. Considering the fact that the surveyed unions are comparatively big-sized unions, it is estimated that only 1,300 or fewer unions among totally 6,600 unions have full-time or part-time educators while in other enterprise unions president or other staffs take charge of educational activities.

71% of the surveyed trade unions that have educators have chosen them not in consideration of their educational professionalism or qualification but in consideration of their experiences and positions in trade unions.

It is rare that the educators of enterprise based unions directly perform the educational programs or give lectures to members. The activities of many educators are only confined to getting in touch with lecturer and arranging the lecture for members. Therefore, it can be said that most educators at enterprise level have the function of liaison officer between lecturer and unions rather than that of organizer or activist for the educational development of trade union.

The worse problems than the above situation is that the educators' acting area is confined to enterprise-level. "I am busy doing my unions' work. I have to deal with organising and information as well as education. I cannot afford to have concerns about other unions' matters." In an interview, the education director of Woory Trade Union said to the researchers.

The educator situation of the industrial federation is not different from

that of enterprise-level union. According to the survey result, while all federations have their educators nominally, 3 federations among the surveyed 19 federations don't have full-time educators. These federations are small-sized organizations that have 20,000 or fewer membership and 10 or fewer full-time officers including the president.

The total number of educators of the surveyed 19 federations are 34 persons. It can be said that only 1 or 2 educators in one federation take charge of its educational activities.

As union system is based on enterprise-level, for instance, 1 educator in the Federation of Korean Chemical Trade Unions had to cover over 600 unions which belonged to the federation in 1996. "I can't cover all affiliated unions. How can I support 128 affiliates?" the education director of the Korean Federation of Hospital Workers' Unions responded to the interviewer.

In this condition, it is impossible for educators to develop new methods and up-to-date educational contents, to systematize the educational programs or training courses.

FINANCE

According to the survey, in 1996 trade unions spent 8.2% of total budget for educational activities. It is estimated that each enterprise-based union spent the average amount of 5,370 dollars for education (1USD=1,000won). And there is a remarkable difference between the educational finance of big-sized unions(which have members more than 300) and that of small-sized unions(members less than 300). For education, while small-sized unions spent average 1,640 dollars, big-sized unions spent 8,900 dollars. Considering financial difference in the educational activities among the trade unions, it can be said that most trade unions is experiencing shortage of educational finance. 41.7% of the surveyed unions responded that the educational finance was not enough.

One of the serious problems that the Korean labor movement is confronting is a differential of wage, working condition and enterprise welfare between the big-sized company and the small-sized company. This problem resulted from the bad effect of collective bargaining at enterprise level.

We can find the same problem in the trade unions' educational activities. For example, while Hyundai Motors Trade Union that has 30,000 members

spent 34,000 USD for the educational activities in 1996, most trade unions can not afford to provide any residential course or systematic program for their members due to the financial insufficiency.

The industrial federations are suffering the same problem. In 1996, the average amount of federations' educational finance is 12,590 dollars(1 USD =1,000won). While the federations under the KCTU averaged the expenditure of 7,390 USD for their education, the federations under FKTU averaged 17,800 USD for their education.

In 1996, the finance of the Korean Confederation of Trade Unions which has 600,000 members was half than that of Hyundai Motors Trade Union .

The poor financial resources of union and the lack of enthusiasm for education of union officers and rank and file members are problematic factors.

EDUCATION TIME

4% of the surveyed unions has the clauses related to the education time for members or full-time officers in their collective agreements(enterprise level). The average hours for the enterprise union' s educational activities is 12.5 hours a year. If union hasn' t the clauses of education time in collective agreement, union should consult on its education with employer or obtain employer' s prior consent.

Before 1987, only 4.2% of the surveyed unions had the clauses of education time in collective agreement. Between 1987 and 1992 when the social influence of trade union movement surpassed that of the employers, over 50% of the surveyed unions made the clauses of education time in their collective agreement.

However, only 42.4% of the surveyed unions have fully used up the education time and the other 50% substituted education time with conversation meeting or abandoned it.

"It is very difficult for trade union to use up 2 hours for members' education, which is of course guaranteed in the collective agreement. We don' t have enough lecturers to cover 20,000 members and facilities to accommodate participants," the educator of Hyundai Heavy Industry Trade Union said to interviewer.

(2) EDUCATIONAL SYSTEM

The Korean trade unions' educational activities have worked on enterprise level, for the trade unions have been organized at enterprise level. Therefore, it is no exaggeration to say that Korean trade unions' educational activities are confined within a fence of enterprise.

Except for big-sized trade unions, it is rare that unions have the systematic educational programs.

Most unions can provide nothing but the basic information such as 'union's plan of wage negotiation', 'notice of union activity' for their members or staffs. Unions can scarcely provide the follow-up program after basic-level for their members and shopstewards.

Moreover even the basic-level education is performed in the period of wage negotiation and collective bargaining. It can be said that unions' routine activities to educate members or staffs are seldom performed.

The industrial federations have the same problem. Most federations don't have the follow-up education program or training course. Only the Korean Federation of Chemical Workers' Unions which belongs to the KCTU established the follow-up training courses for 3 years by financial support of the overseas trade union in 1997.

Similar to the situation of enterprise based unions, the educational activities of the industrial federations are no more than a 'throwaway-style' education.

It was found that some federations organized education committee and have been trying to cope with this problem. Although 6 federations among the surveyed 19 federations have the education committee which consists of enterprise-based member unions' representatives and federation's educational director, it is difficult for the education committee to develop follow-up training courses or educational programs or to organize the educational activities for the representatives of enterprise-level unions.

Union education in Korea is not systemized to the level of participants and organization. The respective roles and tasks of education of enterprise level, industrial federation and national center are not clear and systematic. It is urgent for the trade unions' educational activities to secure the organic relationships between enterprise-level unions and federations.

As seen in the above, union organizations at various levels do not establish the executive system for proactive promotion of educational

activities, and have very limited number of personnel to plan and execute the education. This problem is relevant to the condition that union activities are not integrated at national level but scattered due to the organizational form of enterprise union. In any rate, the imperfection of educational activity system, together with the lack of expert manpower, binds the active promotion of trade unions' education.

The similar education organized respectively by national center, industrial federation and company based union is just segregated not being systematized. This problem sometimes brings about the duplication and repetition of educational target and content and impedes the promotion of education by stages. It makes in turn an obstacle hindering the qualitative development of educational activities.

Medium and long-term plan is not established. Many union organizations don't establish a medium and longer term plan of educational activities as well as the goals. As the objectives, principles and promotion plan by stages are not established substantially, it is difficult to put expectation on perspective for the development of educational activities.

(3) EDUCATIONAL CONTENTS

The educational contents, as it were, the educational subjects can be divided by two aspects. One is a subject for the short-term trade union's tactics and the other is a subject for the long-term strategy.

So far, the educational subjects of the Korean trade unions have been focused on the short-term tactics. Only in the period of wage struggle or collective bargaining, the educational programs have been performed intensively. So the educational subjects and contents have not been able to deviate from 'economism' such as wage increase and improvement of working conditions, and have been limited within the issues of the enterprise.

On the contrary, a few trade unions have treated the subjects for the trade unions' long-term strategy such as 'labor politics' (the formation of workers' political forces), 'the organizational transformation from enterprise-based union system into industrial union system', 'the issues of environment', etc.

Concerning this matter, the industrial federations are not better than

enterprise-based unions. In 1996, the most frequently treated subject in the federations' educational programs was 'the issue of labor law reform'. In those days, because the government intended to revise labor laws against the workers' interest and the federations had to mobilize members through educational activities, this issue was adopted as the main subjects.

Except for 'the issue of labor law', federations' educational subjects have also focused on the immediate issues such as 'wage struggle', 'explanation of federation activities', and so on. Among the surveyed 19 federation, only 2 federations treated 'labor politics' and 6 federations treated 'the organizational transformation; industrial union' in 1996.

It can be said that the Korean trade unions and the industrial federations still have great weight to the instrumental education forced by the immediate needs of their members based upon 'economism' and have neglected the issues of long-term strategy.

For example, the Federation of Korean Trade Unions has performed the basic-level educational programs for the union officers in its own training center. In the FKTU training center, while the regular course and leadership course have been performed, the contents of each courses are very similar to each other; the direction of the trade union activities, the roles and tasks of union officers and activists, the organization and administration of trade unions, collective bargaining, labor laws, occupational safety and health, wage policy, political activity of trade union, the method of group discussion, labor song, recreation activity.

"The educational contents of the national center and industrial federations are very similar. Even in the local union the same contents have been educated. The lectures are also not changed. It is needed that we have to change the contents and subjects fundamentally." The education director of the Federation of Korean Metalworkers' Trade Unions said to the interviewer. The content of labor education is not getting out of the basic and practical level. Generally the education content presently executed remains at the practical levels immediately necessary for union activities. Especially the reality is that the program helpful to improve the theories, thoughts and attitude the union officers should learn is not developed.

(4) EDUCATIONAL METHODS

According to the surveyed result, most unions have only used lecture or conversation as the main educational methods. Even on the occasion of lecture and conversation meeting, the audio-visual materials such as OHP, picture, video, charts are seldom applied for the purpose of education.

On the contrary, the educational methods that participants directly speak, hear, think and feel such as study circle, cultural activities, usage of audio-visual media are not generalized.

This fact explains that the educational activities of the Korean trade unions depend upon 'propaganda' and 'agitation' rather than 'participation' and 'experience'.

Industrial federations have the same problem. While most federations have used 'lecture' and 'group discussion' as the main methods for their educational activities, a few federations have used the 'participatory and empirical' methods such as cultural activities, use of audio-visual media.

The Korean trade unions have seldom used the 'participatory and empiricist' methods in their educational programs. So far, it can be said that the participants in union education have been not as 'the subjective' but as 'the objective'.

The methods of union education are not developed in compatible with the method of social education. The educational methods that various organizations are adopting presently are based on the lecture. The method enabling the participants to examine problems for themselves and to find a solution collectively through discussions is not generalized yet. This problem has a direct connection with circumstances, finance of education and program development but the current method reaches its limit, not to be continued any longer.

3. The Developmental Direction of Korean Trade Unions' Educational Activities

To solve the principal limits and problems of trade union education activities that trade union movement is promoting and to develop the educational activities onto upper level are one of the critical subjective tasks that labor movement is facing. This is directly connected with the consolidation of the capacity to propel the development of labor movement. To develop union education of these significance, the following practical tasks should be resolved pressingly:

- ❑ Establishment of medium and longer term plan and basic policy of labor education is of importance. Establishment of medium and longer term plan and basic policy concerning educational objectives, principles, tasks by stages and their promotion methods, education contents and practical plans to develop education methodology, strategy to solve financial problems, etc. are required more than anything.
- ❑ Systematization of educational activities is urgently necessary. To systematize the educational activities of various organizations, systematization of education execution, education contents, educational finance management and education target groups should be promoted.
- ❑ Actively promoting development of education contents is also an essential task. It is strongly needed that the education contents should be widely improved through developing educational program compatible with actual demands, introducing various forms of educational methods, utilizing new educational equipment, developing and publishing educational materials adjustable to educational level, etc.
- ❑ Affirmative efforts to extend the educational opportunities are required. Along with securing the educational opportunities for rank and file members and union officers to the maximum through renewal of collective agreement, extending the room for educational activities utilizing company facilities may be a way to extend educational opportunities. At the same time, long-term plan to secure financial resources for extension of educational activities should be worked out.
- ❑ It is of critical importance to promote efficiency of educational activities by securing the labor education experts including internal lecturers. The

most important thing than any other thing in drawing up educational plan, executing the plans, developing education contents and methods and doing proper evaluation of education activities performed is to secure the expert personnel. For this, the education to train expert personnel should be given priority, and the cooperation with external specialized institutes and recruitment of experts should be extended.

- Systematic guidance and assistance of national center and national organization towards their affiliated organizations' educational activities will be a way to accelerate formulation of educational activities in efficient system. It is important to render guidance and assistance, for example, to cooperate and assist the affiliates' educational activities, to provide materials and information, to mediate smoothly the competent lecturers, to collect and popularize good examples of education, etc.
- It seems to be useful to establish and run an education development organ to promote qualitative development of labor education. To set up an organ for trade unions' education development within national center and to promote intentionally the qualitative development of education by utilizing a permanent meeting of union educators will be an important task.
- Establishing cooperative structure with external educational institutes is also an important task. It may be a way for the development of educational activities to pursue a system for development of educational methods and trust education under the linkage with educational institutes like universities or labor education organizations.
- For qualitative improvement of labor education, it is necessary to intensify international solidarity activities. The need to actively promote the joint projects like mutual exchange program, exchange of information and materials, extension of study visits, joint development of education methods, etc. in cooperation with international labor organizations and trade unions in other countries should be stressed.

The strongest method to lead the working class to the direction coinciding with the interest of labor movement is education and training of trade unions that are carried out in workplace, enterprise, industry, and society.

Now, the Korean trade union movement stands at a turning point. The capitalist attack of neo-liberalism and globalization is hindering the progress of the trade union movement internationally and nationally, the state authority and employers are trying to introduce the 'flexibility' in the

Korean economy and weaken the political, economic, social democracy which the Korean working class has fought for.

We think that in order to cope with these challenges, to consolidate political, economic, social democracy, and to take the initiative in setting up a new society in the 21st century, the Korean trade union movement should invest more manpower, finance and enthusiasm to the educational activities.