교육방법론과 기술

한국노동사회연구소 노동교육 연구팀

노동조합에서 교육을 담당하고 있는 간부들의 고민은 대체로 비슷할 것이다.

"어떻게 하면 조합원의 참여를 높일 수 있을까?"
"좀더 효과적인 교육방법이 없을까?"

오랫 동안 노조의 교육은 강의가 주조를 이루어 왔다. 강사가 말로 전달하는 방식이기 때문에 비교적 수월하고 많은 수의 조합원을 대상으로 실시할 수 있다는 장점을 가지고 있었다. 또 듣는 사람의 입장에서도 비교적 손쉽게 교육에 참여할 수 있었다.

반면에 전통적인 강의식 교육은 잘 알다시피 교육의 효과면에서 많은 결점을 가지고 있는 것이 사실이다. 무엇보다도 강의식 교육은 강사에 주로 의존하기 때문에 아주 유능한 강사가 아니고서는 다음과 같은 강의식 교육의 결점을 감수해야 한다.

- 강의를 듣는 조합원을 수동적으로 만든다.
- 이론적이고 원론적인 방향으로 흐르기 쉽다.
- 강의 내용이 제대로 전달되었는지 확인하기 어렵다.

일반적으로 사람들의 주의력은 대개 15분 정도의 한계를 갖는다고 한다. 또한 정보를 받아들일 때에도 청각에서는 15%만을 소화할 수 있을 뿐이고, 시각을 통한 것이 75%에 달한다고 한다. 요즘 사람들이 활자로 된 책보다 직접 눈으로 보는 영화나 비디오를 훨씬 더 선호하는 것도 이런 이유에서일 것이다.

이렇게 볼 때, 노동교육에서도 교육에 참가하는 노동자들의 다양한 감각을 자극하고 충족시켜주는 교육방식을 과감히 도입하고 발전시켜야 할 때가 아닌가 한다. 우선은 강의식 교육에 다양한 시청각매체를 접목시켜 볼 수도 있고, 나아가서는 교육 참가자

들을 교육진행의 주체로 세우는 '참여형 교육'을 점차 확대해 나갈 수도 있을 것이다.

그런데 우리가 노력해서 찾아보면, 주변에서도 아주 활발한 교육활동을 벌이고 있거나 이러한 방식을 이미 개발해서 실시한 경험이 있는 조직이 적지 않은 것을 발견하게 된다. 그리고 국제노동기구(ILO)나 국제산별노련(ITS) 등 국제노동단체가 실시하는 선진적인 노동교육 프로그램에 직접 참가했던 간부들도 상당수 있을 것이다. 하지만 그것이 계속적으로 공유되고 확산되지 못하고 있는 것이 우리의 현실이다.

본 연구소의 교육실은 3개월 전부터 일상적인 교육사업을 수행하면서 우리의 노동교육을 진전시키기 위한 체계적인 연구노력이 필요하다는 판단 아래 노동교육 연구팀을 구성한 바 있다. 아직 국내외의 자료들을 수집하고 정리하는 초보적인 단계에 머무르고 있지만 조금씩이라도 검토된 자료들을 정리하기로 하였다. 노동교육의 올바른 방향과 원칙, 그리고 이론을 풍부하게 하는 것은 참으로 방대한 작업이다. 그러나 현실로부터 차근차근 접근해 들어간다면 결코 불가능한 일도 아닐 것이다. 따라서 현장의 동지들로부터 가해지는 조언과 충고야말로 앞으로의 목표에 접근하는 가장 유익한 지침이 될 것이라는 믿음을 가지고 아직 온전히 정리되지도 않은 자료들을 풀어내기로 하였다.

여기에 제시된 외국의 몇 가지 교육사례들은 위와 같은 문제의식을 가지고 노동교육을 보다 적극적으로 시도하려는 간부들에게 참고가 되었으면 하고 소개하는 것이다. 주로 ILO와 국제상업사무전문노련(FIET), 그리고 국제공익노련(PSI)의 자료를 재구성한 것이다. ILO는 노사정의 3자 기구이기 때문에 일정한 한계가 있다고 볼 수도 있으나, 노동교육 분야만 놓고 보자면 그만한 노하우를 축적한 곳도 드물 것으로 보인다. 또 FIET나 PSI의 경우도 우리와 문화나 정서의 차이가 있겠지만 일반적인 원리에 있어서는 노동조합운동의 큰 테두리에서 공감할 수 있을 것이다. 내용면으로 보자면 교육방법론과 기술을 중심으로 시청각 교보재를 활용하는 방법과 참여형 교육을 실시할 때의 유의점을 읽을 수 있는 내용들을 소개하는 것으로 하였다. 개중에는 우리가 이미 알고 있는 내용들도 있고 또 어떤 것은 생소한 것도 있을 것이다.

여기에서 분명히 할 것은 우리가 이런 문제제기를 하는 이유가 단순히 세련된 교육기술을 구사하자는 데 있는 것이 아니라는 점이다. 이러한 문제제기의 밑바탕에는 노동교육의 진정한 주체가 누구인가? 라는 고민이 깔려 있으며, 노동교육의 내용 뿐만이 아니라 그 형식에서도 노동조합운동의 대원칙인 민주성과 자주성, 그리고 실천성이 녹아 들어 있어야만 올바른 성과를 거둘 수 있다고 믿기 때문이다. 결국 이 모든 것은 직접 실행할 우리 간부들의 창의적인 노력에 달려 있을 것이며, 각각의 사례들을 보면서도 이 점을 다시 확인했으면 한다.

1. 시청각 보조교재

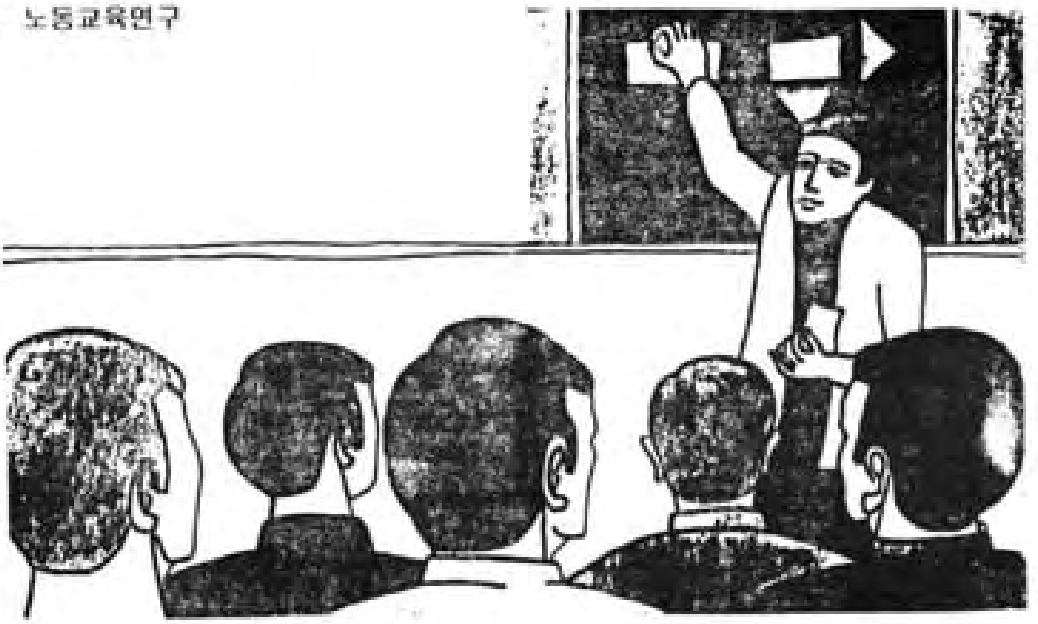
1) 플란넬보드를 활용하자

플란넬보드(Flannelboard)란 어떤 것일까? 사전적인 의미로 보자면 면(綿) 칠판정도가 되겠는데 정확한 모양은 상상이 잘 가지 않을 것이다. 주변에서 이와 유사한 것으로는 'TV유치원'이나 '가족오락관' 같은 텔레비전 프로그램에 등장하는 평평한 칠판 위에 갖가지 모양의 그림조각이 붙어 있는 모양을 떠올릴 수 있다.

이것을 이용했던 독일의 한 사례를 들어보자.

> 어느 날 저녁 성인교육 센터에서 민주주의와 정부의 구조에 대한 강의가 진행되고 있었다. 강사는 유권자들의 투표행위가 정부의 정책결정에 어떻게 영향을 미치는가에 대해 강의를 하고 있었는데, 청중들은 다소 따분해 하고 있었다. 마치 다 알고 있다는 분위기였다.
>
> 그런데 한 10분이 지나자 강사가 구석에 있는 칠판 쪽으로 다가갔다. 그리고는 커다란 딱지처럼 재미있게 오려 낸 종이그림을 여러 개 꺼내서는 하나씩 칠판에 붙여 나가는 것이었다. 청중들의 호기심이 발동하기 시작했다. 뒤 쪽에 있던 몇몇은 고개를 빼고 일어서기까지 했다. 분위기는 완전히 달라졌다. 어떻게 그럴 수 있었을까?
>
> 강사가 칠판에 붙인 모형 중에는 유명 정치인을 익살스럽게 그린 것도 있었고, 누구나 쉽게 알아볼 수 있는 정부나 기관의 심벌이나 마크를 그려 놓은 것도 있었다. 그 그림들은 강사의 이야기가 진행되는 동안 여기에 붙었다, 저기에 붙었다 하면서 일목요연하게 자리를 잡아 나갔고, 강의 전체의 주제가 확연히 드러나면서 마침내 칠판에 완성된 그림들의 배열이 나타났다.
>
> 강의가 진행되는 동안에 그 강사는 한번도 청중들에게서 눈을 떼지 않았다. 만약 칠판을 사용했다면 여러 번 등을 돌려야 했을 것이고 그러는 동안에 사람들은 참았던 하품을 하곤 했을 것이다. 또 복잡한 정부의 조직과 구조를 칠판 위에 백묵으로 그리려고 했다면 어수선한 낙서처럼 되고 말았을 것이다.

강의가 끝나고 질의응답 시간이 되었을 때에도 그 그림판은 또 한번 아주 멋진 역할을 해냈다. 강사는 몇 개의 그림을 보태기도 하고 빼기도 하면서 질문에 대답했는 데, 여기저기에서 '아하!'하는 소리가 터져 나왔던 것이다.



이렇게 강의가 성공적일 수 있었던 것은 강사가 아주 타고난 말솜씨를 가지고 있었기 때문이 아니다. 언변으로만 보면 그 사람은 평범한 편이었다. 문제는 그 강사가 자기가 강의하는 주제에 대해 여러 번의 경험을 통해 완전히 숙달되어 있었다는 것, 그리고 청중들을 강의에 집중시키기 위해 그 수수께끼 같은 그림카드를 다루는 일을 아주 꼼꼼히 준비했다는 사실이었다.

그러면 이와 같은 플란넬보드를 이용하면 어떤 장점이 있을까?

우선 칠판에 글을 쓰는 것보다 훨씬 명쾌하게 의미를 전달할 수 있다는 점이다. 종이의 모양은 사각형과 삼각형, 원 외에도 다양한 모양으로 만들 수 있으며 그 모양 자체가 하나의 느낌을 표현해 줄 수 있다. 예컨대 원은 원만한 사람, 삼각형은 신경질적인 사람, 사각형은 고지식한 유형의 사람을 표현하는데 이용될 수 있다.

그리고 복잡한 구조나 체계를 설명할 때 아주 효과적이다. 가령 산별노조의 교섭구조를 설명한다고 해 보자. 분회와 지부 산별노조 그리고 사용자단체와 같이 상당히 많은 기구들이 설명에 동원되어야 할 것이다. 이때 이 모든 것을 칠판에 그리거나 말로 하기보다는 플란넬보드를 활용한다면 아주 이해하기 쉽게 설명해 낼 수 있을 것이다.

플란넬보드의 또다른 장점은 앞서 말한 독일의 예에서 처럼 떼었다 붙였다 할 수 있다는 점이다. 처음에는 한 두 개만 붙여 놓고 몇 개를 추가시켜 나갈 수 있고 위치를 바꿔 줄 수도 있기 때문에 청중들에게 부담을 주지 않고 긴 이야기를 이끌어 갈 수 있는 것이다.

하지만 플란넬보드를 이용할 때에는 유의해야 할 점이 있다.

첫째, 이용법을 충분히 숙달해야 한다는 것이다. 서투르게 사용하다가는 오히려 혼란을 줄 수 있다. 그렇기 때문에 한번 쓰고 말 것을 굳이 시간을 들여 만들 필요는 없을 것이다. 반복적으로 교육이 실시되는 경우(신규조합원 교육, 교섭위원 교육 등), 자주 등장하는 대상(노조, 조합원, 사용자, 정부 등)이 있을 때 활용하는 것이 적당하다.

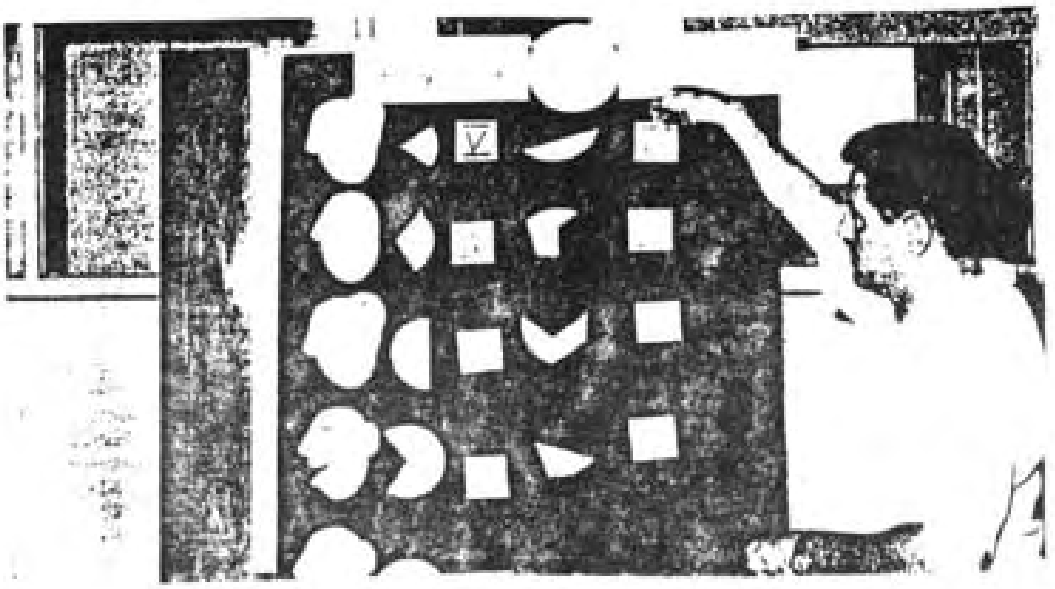
둘째, 통계자료처럼 수치가 등장하는 경우에는 적합하지 않다. 통계자료는 '이미지'가 아니기 때문이다. 이럴 때는 차트나 뒤에 설명할 OHP를 이용하는 것이 훨씬 낫다.

셋째, 대상에 맞게 삼정들이 도안되어야 한다. 너무 어린아이들의 것처럼 보인다면 거부 반응을 일으킬 수도 있다. 강사가 자신들을 과소평가한다고 생각한다면 교육이 제대로 진행될 수 없을 것이다.

끝으로 이 방법이 효과적이라고 해서 필요 이상으로 기교를 부리려고 해서는 안된다는 것이다. 이렇게 되면 강사가 마술사나 판잡은 코미디언 정도로 비추는 수가 있다. 강의의 핵심을 잃게 된다는 것이다.

이런 이야기를 듣고는 결국 제일 좋은 방법은 이런 방법을 쓰지 않는 거라고 생각할지 모르겠다. 그러나 이런 사고는 익사할 수도 있기 때문에 수영은 배우지 않는 게 낫다고 생각하는 것이나 마찬가지이다. 우리가 마음만 먹는다면 지금 당장이라도 활용할 수 있는 간단한 기법인데도 말이다.

정리하자면 플란넬보드는 약간의 노력을 들인다면 몇 배 이상의 교육효과를 얻을 수 있는 아주 값싸고 훌륭한 교보재이다. 사전연습을 충실히 하고 적절한 시기에 플란넬보드를 꺼내리라고 마음을 먹어 보자. 조합원들의 눈빛을 생각하면서 말이다.



2) OHP(오버헤드 프로젝트)와 노동교육

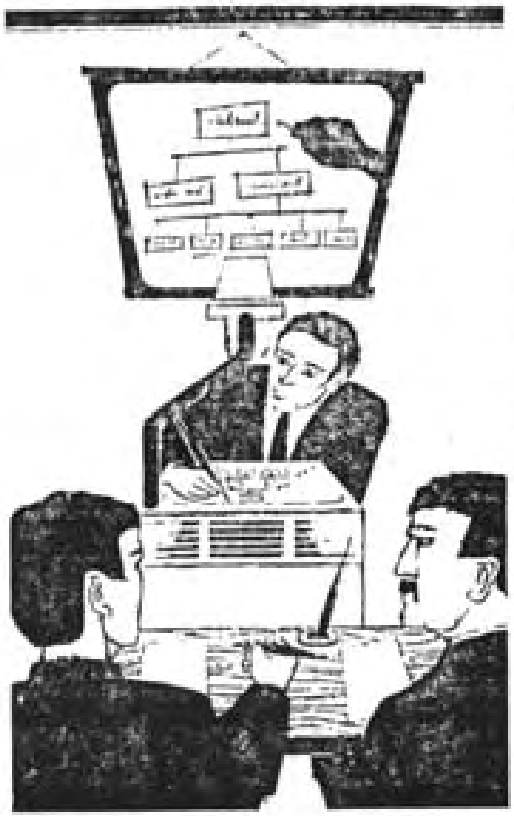
요즈음 기업체의 사원교육에 가장 많이 등장하는 것이 OHP이다.

유리로 된 판과 고출력 전구, 몇 개의 렌즈와 반사경으로 이루어진 이 기계는 투명한 필름 위에 씌어진 내용을 스크린으로 확대해서 재현할 수 있는 장치이다. 스크린의 크기는 OHP의 종류에 따라 1m에서 2.5m 까지 다양하다. 크기는 대략 60×30×30(㎝) 정도이고 15~20kg의 무게가 나간다. 일반 책상이나 이동이 가능한 탁자에 놓고 쓸 수 있다.

- 밝은 곳에서도 사용할 수 있다.
- 필름의 제작이 아주 간편하다.(유성펜, 일반 프린터, 복사기)
- 청중을 마주 보면서 강의할 수 있다.
- 여러 장의 필름을 겹쳐 사용할 수 있다.
- 유지비가 저렴하다.

예전에는 슬라이드가 간혹 이용되곤 했지만 실내가 어둡지 않으면 화면이 제대로 보이지 않는다는 치명적인 단점을 가지고 있었다. 반면에 OHP는 적당한 조명 아래에서도 선명한 영상을 재현하기 때문에 여름에도 환기에 지장을 받지 않으면서 훨씬 깨끗한 영상을 얻을 수 있다. 그리고 슬라이드를 제작하려면 적지 않은 시간과 비용이 들지만, OHP 필름은 즉석에서 유성펜으로 글을 써 나갈 수도 있고 복사기나 일반 잉크젯 프린터로 미려한 글씨나 사진을 간편하게 출력해서 준비할 수 있기 때문에 상당히 편리하다. 복사기 상태가 좋다면 종이 대신 OHP 필름을 넣어서 어떤 문서자료이든지 필름으로 만들 수 있다. 특히 컴퓨터 소프트웨어의 발전은 OHP를 더욱 폭넓게 활용할 수 있게 해준다. 일반적인 워드프로세스(아래 아 한글 2.×, 훈민정음, 한글워드), 스프레드쉬트(엑셀, 퀴트로프로, 로터스)와 같은 프로그램에서 작성한 모든 문서를 OHP 필름으로 인쇄할 수 있다. 최근에는 OHP를 위한 전문적인 프로그램도 시판되고 있다. 마이크로소프트 사에서 나온 한글윈도우즈용 파워포인트(Power Point)라는 프로그램은 수십 가지 종류의 OHP 출력모양을 사용자 마음대로 선택해서 취할 수 있도록 제공하고 있다. 이 프로그램은 OHP외에도 외부단자와 연결하면 액정으로 움직이는 동화상을 스크린에 투사할 수 있는 기능도 있다.

이런 첨단의 기능 외에도 간단한 방법의 OHP 활용도 큰 장점을 누릴 수 있다. 강사는 OHP를 앞에 두고 셀로판으로 된 OHP 필름 위에 글을 써 가면서 강의를 할 수 있다. 이렇게 하면 자동으로 뒤편의 스크린에 그 내용이 나타나므로 칠판을 사용할 때처

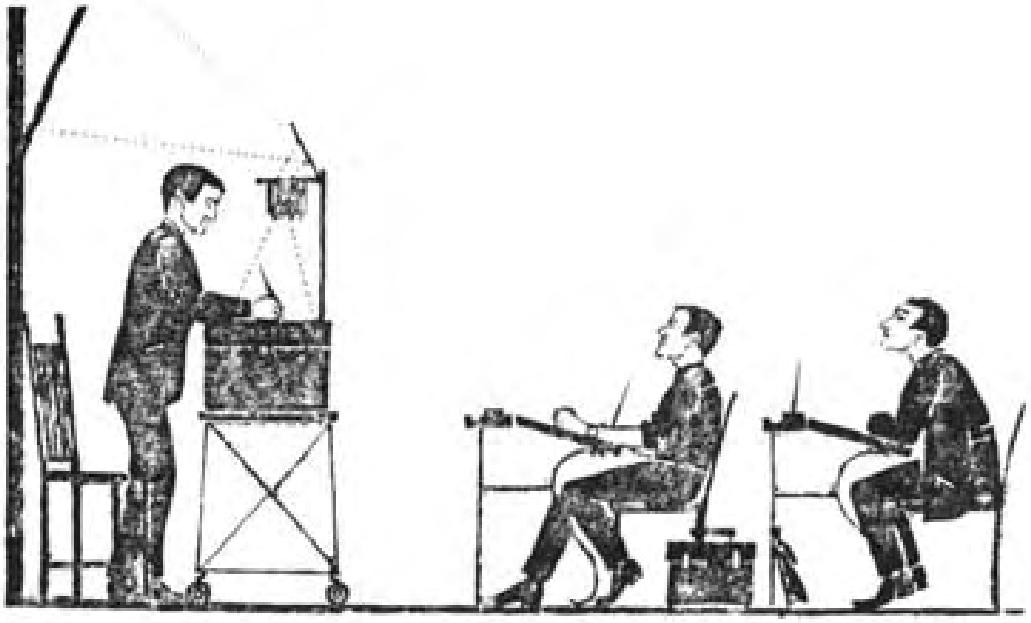


럼 등을 돌리지 않아도 된다. 또 OHP필름은 투명하기 때문에 여러 장 겹쳐 사용할 수 있다는 장점이 있다. 그러므로 한 테이블에 여러 개의 그래프가 나타나는 경우 -예를 들면 연도별 물가와 임금, 생산성 증가율의 비교- 밑그림이 되는 필름 위에 다른 필름을 한 장씩 올려 놓으면서 설명을 해 나가면 복잡한 내용도 알기 쉽게 전달할 수 있다. 이와 같은 이유로 주로 도표나 그래프가 많이 등장할 때 OHP를 활용하는 예가 많다. 노조의 경우 임단협 요구안을 설명할 때나 경제에 관한 교육에 적극 활용해 볼 만하다.

가령 정부의 노동정책에 관한 교육을 실시한다고 하자. 대표적인 일간 신문의 기사나 만화를 스크랩해 둔 것이 있다면 OHP 필름으로 복사를 한다. 물가상승률과 같은 대표적인 통계자료는 엑셀, 퀵트로프로 같은 컴퓨터 소프트웨어로 그래프를 만들어 OHP 필름에 출력해 둔다. 이제 교육이 시작되면 그 필름들은 대형 스크린에 차례로 비춰질 것이다. 조합원들은 시원한 화면 속에서 박재동씨의 만화와 치솟는 물가 그래프를 마치 한편의 영화처럼 읽어 낼 수 있을 것이다.

그룹토론을 진행할 때에도 이용할 수 있다. 조별 토론이 끝나고 조장이 토의결과를 발표한다고 하자. 참가자들이 그냥 듣기만 하는 것보다는 다른 조의 토론된 내용을 눈으로 보는 편이 훨씬 효과적일 것이다. 복사를 해서 모두에게 나눠주자면 시간이 많이 걸릴 것이다. 이때 OHP를 활용하는 것이다. 조장은 토론된 내용을 OHP 필름에 정리하고 발표할 때에는 장치 위에 올려 놓고 읽어 나가면 될 것이다. 필요한 부분은 밑줄을 그어 나가면서 말이다. 스크린에는 콩알 크기의 글씨가 수박 만하게 드러날 것이다.

이와 같이 OHP는 아주 세련된 교육 장비에 속한다. 하지만 우리가 이 장비의 탁월한 성능을 맛보기 위해서는 대단한 결심을 해야 한다. 왜냐 하면 장비를 구입하는데 드는 비용이 만만하지 않기 때문이다. 아주 기본적인 기능만 갖춘 OHP 장비도 백만원이 넘는 정도이니 일반 노동조합에서 이 기계를 돈을 주고 사기는 어려울 것이다. 굳이 살 필요는 없다. 회사의 연수원 등에는 요즘 웬만하면 OHP 장비를 갖추고 있다.



그리고 스크린이 있어야 사용이 가능하기 때문에 모든 장소에서 활용할 수 있는 것도 아니다. 일상적으로 자주 쓰게 되는 것이 아니므로 노조의 중요한 교육에 적절히 활용하기를 원한다면 회사의 것을 빌려 쓰는 것이 훨씬 현명한 선택이 될 것이다. 이런 경우 필름만 준비하면 되기 때문에 전혀 비용을 들이지 않고도 OHP를 활용할 수 있다. 그러나 연맹이나 대형 노조의 경우 장기적인 안목에서 장비를 구입하고자 할 때에는 조합의 규모와 주된 용도를 감안하여 신중하게 적절한 사양을 선택하도록 해야 할 것이다.

3) 독서모임 - 책 읽어주는 노조 : 프랑스의 예 -

노동교육이라고 하면 전형적인 몇 가지 틀이 연상될 것이다. 강의 연단과 딱딱한 의자, 그리고 칠판..... 이것이 가장 대표적인 모습일 것이다.

가끔은 이런 틀을 과감하게 깨뜨리는 것도 필요할 성싶다. 여기에 소개하는 프랑스의 한 노조분회(우리로 치자면 단위노조)의 사례는 이런 종류의 하나이다. 아주 거창한 다른 교육방법론들보다 이런 소박한 노력 하나하나가 노동교육을 더욱 풍부하고 인간적인 것으로 만들 수도 있을 거라 생각하기 때문이다.

일과 후 저녁식사를 간단히 끝낸 사람들이 휴게실로 조용히 찾아 든다. 거기에는 팔을 기댈 수 있는 반원형의 의자가 있고 약간 어둑한 조명이 켜져 있다. 앞 쪽의 구석에 탁자 하나가 따로 놓여 있고, 스탠드 불빛을 받고 있는 책 한 권이 눈에 들어온다.

모두가 조용해지면 낭독자가 탁자에 앉아 "32만 5천 프랑, 로저 베일랑의 책입니다."라고 간단히 말하고는 책을 읽어 나간다.

> "해마다 5월 첫째 주 일요일이면 비요나에서는 아마추어 싸이클 경주대회가 열린다. 이 대회는 인간의 인내의 한계를 시험하는 지독한 경주로 유명하다. 경주에 참가한 선수들은 1,250미터의 후즈산 언덕을 세번씩이나 페달을 밟아 넘어가야 한다."

이렇게 이야기가 시작된 지 몇 분이 흐르고 나면 우리의 주인공 베르나르가 등장한다. 그는 싸이클 경주에서 우승하리라던 오랜 꿈을 포기하고 돈을 벌기 위해 공장에 취직하게 된다.

한 시간 남짓 이야기는 계속된다. 그 동안 사람들은 책속의 주인공이 겪는 다양한 모험과 역정을 함께 경험한다. 주의 깊게 낭독자를 지켜본 사람이라면 책을 모두 읽는 것이 아니라, 중간중간 여러 장을 한꺼번에 훌쩍 뛰어넘기도 한 것을 알아차렸을 것이다. 하지만 이야기의 맥은 끊기지 않으며 한편의 영화처럼 매끄럽게 이어져 간다.

이제 이야기는 결말에 이르고 낭독자가 책의 맨 끝 줄을 읽는다.

> "베르나르는 시간당 190프랑을 벌 수 있게 되었다. 그가 사고를 당한 뒤 촉발된 전면파업은 10프랑이 넘는 인금인상을 쟁취해 냈던 것이다. 그리고 베르나르도 고통의 긴 터널 끝에서야 산재보상금을 받을 수 있게 되었다."

낭독자는 조용히 책을 덮는다.

마치 모차르트의 음악을 들은 뒤 곧바로 일상의 소리들에 젖어 들지 못하는 것과 마찬가지로, 얼마간의 침묵이 흐르게 된다. 그런 뒤 몇 사람은 발을 움직이거나 의자를 뒤로 젖히면서 기침을 하거나 담뱃불을 붙이기도 한다. 그러면 낭독자가 이렇게 말을 건네 본다. "저는 이 책을 약간 편집을 해서 읽어보았습니다. 어떤 장면이 가장 선명하게 기억나십니까? 그리고 제일 좋았던 부분은 어디입니까?" 제각기 이야기를 시작하면서 가닥이 잡혀져 가고, 이야기 전체가 몇 분 안에 다시 정리된다.

이렇게 하다 보면 사람들의 인상에 가장 선명히 남는 것, 즉각적인 반응을 불러일으키는 장면이 어떤 것인지를 알 수 있게 된다. 때로 가장 극적인 장면보다는 사소하고

별로 중요하지 않은 부분들이 훨씬 자세하게 얘기되기도 한다.

하지만 독서회에서 하는 일은 이제부터가 시작이다. 진행자는 다음과 같이 차근차근 단계를 밟아 참석자들의 토의를 이끌어 간다.

- 이야기의 장면들을 다시 구성한다.
- 이야기 속의 상황과 등장인물들의 성격들을 이야기하고 서로의 관계를 이해한다.
- 작품이 의미하는 것에 대해 이야기해 본다.
- 일상적인 생활과 비교하고 대비시켜 본다.
- 사건이 왜 그렇게 되었는지, 그리고 어떻게 진행되었는지 얘기해 본다.
- 작품과 작가의 특징을 살펴본다.
- 실천적인 결론을 이끌어 낸다.

여기서 진행자가 유의해야 할 점은 어떤 이유에서도 위의 단계들을 뛰어 넘거나 왔다갔다 하지 않아야 한다는 것이다. 예컨대 이야기 속의 장면들을 다시 구성해 보는 시간에 어떤 사람이 자기가 아는 것이 많다고 작가에 대해서 말하거나 작품 전체에 대한 평가를 하려고 할 때 그냥 내버려두면 안된다. '정서적인 훈련'을 한다는 생각을 가지고 각각의 참가자가 활발한 상호작용을 할 수 있도록 질문의 내용을 점차로 발전시켜 나가는 방식을 취해야 한다.

그리고 이야기의 전개과정을 재구성해 보는 것은 그 자체로 표현력을 기르는 훌륭한 연습과정이 될 수 있다. 자기 자신에 관한 것이나 추상적인 문제에 대해 이야기를 할 때에는 어눌하던 사람도 자신과 관계없는 문제를 이야기할 때에는 훌륭한 이야기꾼이 되어 상세하고 논리적인 부분에까지 민감해지는 법이다.

그런 후 각자의 경험에 대해서 이야기를 하게 되면, 소설 속의 허구와 현실이 가지고 있는 공통점과 차이가 드러나면서 동료들이 가진 생각을 새롭게 발견하는 경험을 할 수 있게 될 것이다.

토론의 말미에 진행자는 그 책의 작가에 대해서 설명을 해주고, 그 작가가 쓴 다른 소설이나 영화화된 것들을 소개해 주도록 한다. 이렇게 함으로써 참석자들은 책과 영화, 신문과 TV 등 외부의 정보들을 보다 폭넓게 이해할 수 있게 될 것이다.

이런 방식을 노조의 교육차원에서 도입하는 것이 쉽지 않을 것이다.

우선 좋은 소설이 많다고 해도 낭독하기에 적당한 것은 흔하지 않다. 복잡한 문장이나 어려운 말들이 나오는 소설은 낭독용으로 부적절하다. 또 소설의 특정한 부분을 간

추려도 등장인물들이 분명하고 이야기가 끊어지지 않는 것이라야 한다.

그리고 소설 속의 이야기 내용이 참석한 조합원의 생활과 동떨어진 것이어서는 안된다. 예컨대 노동자의 생활과는 거리가 먼 상류사회의 한가한 사람들이나 경험하는 복잡하고 어지러운 심사에 관한 이야기를 독서모임에서 다룰 필요는 없을 것이다.

책의 낭독을 맡은 사람은 몇 번이고 다시 읽어서 작품 내용을 전체적으로 이해해야 한다. 그래야만 좋은 장면들을 선택하고 간추릴 수 있게 된다.

이 밖에 진행자가 유의해야 할 사항은 다음과 같다.

- 낭독할 때에는 유창하게 해야 한다.
- 토론을 전체적인 계획에 따라 진행해야 하지만 각각의 단계 내에서는 유연하게 진행되도록 해야 한다.
- 질문할 내용들이 미리 준비되어 있어야 한다.
- 진행자는 신문스크랩, 서평, 작가연보 등을 자료철에 스크랩해서 준비해야 한다.
- 결과에 대한 평가가 중요하다. 만일 다른 사람이 진행을 맡았다면 보고서를 제출하게 한다.

위와 같은 점들을 잘 유의하면 이러한 독서모임도 아주 훌륭한 교육방법론이 될 수 있다. 별다른 비용을 들이지 않고도 아주 뜻깊은 지적 경험을 할 수도 있고 서로의 감성과 경험을 토론하면서 분석적인 능력을 기르는 것은 물론, 동료간의 애정을 돈독히 할 수 있는 기회가 될 수 있을 것이다.

작년인가 『책 읽어주는 여자』라는 프랑스 영화가 수입된 적이 있었다. 동명의 소설을 영화화한 것이었는데, 국내 관객들의 반응은 시큰둥했던 모양이다. 하지만 재미있는 점이 있었다. 요즘 사람들이 책보다는 영화나 비디오, 심지어 30초 짜리 광고를 더 재미있어 하는 데, 그 영화는 처음부터 끝까지 책읽는 얘기만 한다는 것이다. 여 주인공은 원하는 사람이 있으면 그 사람이 퇴역 장군이든, 매춘부이든, 어린 아이이든, 젊은 총각이든 누구인지를 불문하고 정성껏 책을 읽어 준다는 것이다. 그러면 책을 읽어 달라고 부탁한 그 사람들은 '책 읽어 주는 여자'의 이야기를 들으며 동시에 자기자신의 옛날 얘기와 지금의 고민, 그리고 내일의 희망을 조금씩 털어놓는 것이다. 그 영화는 책이라는 것을 매개로 사람과 사람이 새롭게 만나고 이해하는 과정을 독특하게 그려내었다.

물론 우리의 노동교육과 그 영화 속의 '책 읽어주는 여자'가 하는 일이 같을 수는 없다. 하지만 우리가 너무 바쁜 일상 속에서 자신과 공동체의 근원적인 문제에 대해서 고민하기를 꺼리고 자꾸만 말초적이고 표면적인 현상만을 쫓기보다는 동료들 간의 신선하고 새로운 대화를 '책 읽어주는 노조'를 통해 조금씩 시작해 보는 것도 대단히 의미 있는 일일 것으로 생각된다.

2. 참여하는 교육을 위하여

교육을 받는 사람은 교육의 주체인가, 아니면 대상인가?

전통적인 교육방법론에서라면 대답은 분명하다. 교육생은 교육의 대상일 뿐이다. 그러나 참여형 교육이라면 문제는 달라진다. 교육생 스스로 그것의 주체이면서 자신자신을 객관화시키는 과정이 참여형 교육의 본질적인 내용을 이룬다.

참여형 교육을 통해 참가자들은 경험을 공유하고 공동의 실천을 통해 새로운 결론을 도출해 낸다. 이른바 변증법적인 과정을 거치게 되는 것이다. 이에 반해 전통적인 교육은 목표수준을 미리 설정해 두고 교육대상이 거기에 도달하도록 하는데 모든 노력을 집중시킨다. 그리고 그 양자가 일치하면 성공으로 평가받게 되는 단선적인 구조로 이루어진다.

참여형 교육의 장점은 기본적으로 두 가지 측면에서 얘기된다.

첫째, 사람들은 스스로 찾아낸 해답을 오래 기억한다. 즉, 효과 면에서 우월하다.

둘째, 사람들은 스스로 내린 결정에 따라 행동한다. 즉, 실천적이다.

학교교육과 같은 정규 교육과정에서도 참여형 교육에 대한 관심은 꽤 오래된 역사를 가지고 있다. 하지만 그것은 교육적인 성과가 뛰어나다는 전자의 측면에 주된 관심을 두어 왔다고 해야 할 것이다. 그러나 노동교육에서 참여형 교육을 제기하는 것은 비록 교육의 효과를 배제하는 것은 아니지만 후자에서 말하는 실천성에 훨씬 더 큰 무게를 두고 있다.

이는 노동운동의 발전단계와도 밀접한 관련이 있다. 즉 운동의 초기에는 조합원들의 의식이 낮기도 하지만 기본적인 노동권에 대한 사실조차 노동자들에게 전달되지 못하는 경우가 많다. 때문에 이러한 것을 알리고 이해시키는 일 - 예컨대 노동법은 무엇인가, 노동조합은 어떻게 만드는가?, 임금교섭은 어떻게 하는가? 등등 - 과 같이 일방적으로 노동자가 습득해야 하는 것들이 교육의 주된 내용을 이루게 된다. 그러나 운동이 성숙단계로 진입할수록 노동조합은 각종의 예기치 않았던 복잡한 문제에 부딪치게 된

다. 이러한 문제들의 해답은 미리 주어져 있는 경우가 드문 것들이다. 더구나 이와 같은 시기에는 정부와 사용자들의 탄압도 아주 교묘해지고 나름의 정당성을 갖고 있는 의견들이 내부에서 대립과 갈등을 일으키기도 한다. 따라서 일방적인 지식이나 정보의 전달로는 올바른 조직적 진로를 결정하기가 어렵게 되는 것이다. 조직내부 성원들의 민주적이고 활발한 참여를 통해 결론을 도출해 내는 것이 절대적으로 요구되는 때이다. 이와 마찬가지로 이런 시기의 노동교육은 참가자들의 주체적인 참여를 통해서 교육의 성과를 보다 실천적으로 공유할 수 있도록 해야 한다. 결국 참여형 교육이 제기되는 것은 우리 노동운동의 성장을 반영한다고도 할 수 있다.

참여형 교육의 몇 가지 예를 들면 다음과 같다.

■그룹토론 - 주제에 관해 2사람 이상이 자유롭게 토론, 해결방안 도출, 성원들 간의 경험과 주장의 공유가 핵심이다.

■역할연기 - 주어진 상황을 (대본 없이) 즉흥적으로 연기하고 그 의미를 토론한다.

■워크 숍(Workshop) - 일반적으로 공통분야나 유사한 분야에 종사하는 사람들이 일시적으로 모여 심도 깊은 연구와 토론을 통해 개인의 능력과 지식을 향상시키기 위해 조직한다.

■세미나 - 해당 주제에 권위를 가진 주최자가 각 참가자들에게 공식적인 역할을 부여하여 한 개 이상의 회의와 토론을 진행해 나간다.

■포럼 - 누구나 자신의 의견을 개진할 수 있는 대중적인 집회

■찬반토론 - 논쟁적인 주제에 대해 두 편으로 나뉘어 반대되는 주장을 펴는 경연

1) 그룹토론

이 중 몇 가지는 우리에게도 상당히 익숙한 것들이 있다. 그 중에서도 그룹토론은 이름만 달리 부를 뿐 분임토의라는 형식으로 광범위하게 이용되고 있다. 대부분의 노동조합이 분임토의를 모든 교육에 활용하고 있기는 하다.

전형적인 그룹토론의 진행은 다음과 같은 순서로 이루어진다.

■그룹토론 진행자를 위한 사전교육(토론 진행 요령)

■그룹토론

■ 전체토론(강의와 질의응답)

그러면 우리가 실시하고 있는 분임토의를 제대로 된 참여형 교육이라 부를 수 있을까? 혹시 형식적으로 "분임토의라는 것이 있으니까 우리도 한다"는 식은 아닐까?

사실 현재 각급 노조에서 실시하고 있는 분임토의는 강의의 보조수단이라고 말해야 할 것 같다. 강사의 강의가 끝난 후 그 내용에 대해 참가자들이 어떻게 생각하는지를 사후적으로 확인하는 형태인 것이다. 그렇지 않으면 임투 요구안을 확정하기 위한 현장토의와 같은 요구수렴의 방법으로 분임토의를 실시하고 있다. 하지만 안타깝게도 이들 모두 교육적인 기능은 간과되고 있다. 제대로 그룹토론을 실시하자면 토론 그 자체가 교육적인 과정이 되어야 한다. 전문적인 강사의 강의가 예정되어 있다면 그 전에 분임토의가 먼저 실시되어야 할 것이다. 그래야만 어느 정도의 사전지식을 가지고 강의를 들을 수도 있고 강의가 끝난 후 보다 활발한 질의응답이 이루어질 수 있다.

이런 점에서 그룹토론의 진행자가 하는 역할이 아주 중요하게 된다. 진행자는 토론이 매끄럽고 활기차게 진행될 수 있도록 적절하게 개입해야 할 뿐만 아니라, 토론되는 주제에 대해서도 내용을 숙지하고 있어야 한다. 그렇지 않으면 도중에 토론의 맥이 끊기기라도 하면 모두가 혼란스러워하게 될 것이다.

이와 같은 이유 때문에 그룹토론을 실시하기 전에 토론진행자를 위한 사전교육이 행해지는 것이 일반적이다. 이 사전교육은 주로 토론을 매끄럽게 진행하는 요령에 관한 것이고, 토론될 주제에 관한 내용은 자료만 제시해 준다. 이렇게 토론진행자 교육이 먼저 실시된 후 그룹토론이 진행된다면 훨씬 효과적인 그룹토론을 유도할 수 있을 것이다.

다음의 글은 아프리카의 가나에서, 그룹토론을 이끌어 갈 진행자들을 대상으로 실시했던 사전교육 강의내용을 풀어쓴 글이다. 강사는 ILO의 교육전문가이자 루즈베트대학의 교수인 차알스 오어(Charles Orr) 였다.

토론진행자의 역할이 결정적이기 때문에 몇 가지 토론진행 방법을 나열하기보다는 사전강의 내용을 당시의 어투를 살려 그대로 실어 보았다. 앞으로 연맹이나 단위노조에서 그룹토론을 위한 사전교육을 실시할 때 참고가 되었으면 한다.

(강의내용 - 『노동교육을 어떻게 발전시킬 것인가』, ILO 에서 전재)

내일 오전 9시부터 오후 4 - 5시까지 이 지역의 간부들을 대상으로 세미나를 개최할 예정입니다. 이전과 달리 이번 세미나는 10 - 12명의 토론그룹을 나누어 진행할 것입니다. 모든 그룹은 동일한 질문지를 받게 되며 거기에서 나온 내용을 기초로 토론을 진행할 것입니다. 각 그룹은 진행자와 서기를 1명씩 선출하게 되는 데 저는 여러분들이 그 역할을 맡게 되기를 기대합니다(이 말은 내정되어 있다는 뜻으로도 볼 수 있는데 약간 우회적으로 표현한 것 같다. 민주적으로 선출되면 좋겠지만 진행자의 중요한 역할로 볼 때 이런 방식이 무난했을 것이다). 토론은 개회식이 끝난 9시부터 점심시간인 12시까지 진행됩니다.

오후에는 그룹토론에서 다룰 주제와 질문지의 문항들에 대한 자세한 해답들을 전문가로부터 교육받게 됩니다. 그러면 토론내용에 관한 내용은 그때 듣도록 하고, 이제부터 토론진행에 관한 교육을 시작해 볼까요?

실내자리 정돈

내일 토론에는 약 150 - 200명이 참가할 예정입니다. 우리가 이용할 수 있는 교실은 강당을 포함해서 8개라고 합니다. 교실 상태가 양호하다면 바로 토론을 시작해도 좋겠지만 그렇지 않으면 시작 전에 자리정돈을 해야 할 것입니다. 자리를 잘 배치하는 것은 아주 중요합니다. 그래야 토론자들이 편안한 상태에서 산만해 지지 않습니다. 각 방에 충분한 숫자의 의자를 U자 모양으로 배치해야 하며, 칠판과 마주보거나 큰 사각탁자가 있다면 그 둘레에 배치하는 것이 좋겠습니다. 서기의 자리는 진행자 가까이에 작은 책상을 두도록 합니다. 종이를 미리 놓아두면 좋겠죠. 문 가까운 쪽으로는 참관자가 와서 앉을 수 있도록 2 - 3개의 의자를 놓아두세요. 약간의 준비가 부족하다 싶더라도 시간이 되면 토론에 들어가도록 하십시오.

토론의 진행

참가자들에게 토론주제에 관한 질문지가 나가면 모든 그룹이 같은 질문지의 각각의 문항에 대해 차례로 토론해 나갑니다. 제가 그 주제에 대해 자세히 얘기하지 않는 것은 우리가 지금 배우려는 것은 토론을 진행하는 방법이지 그 주제를 다루려는 게 아니기 때문입니다. 그리고 여러분이 다른 참가자들과 마찬가지로 토론주제에 대해 잘 알고 있지 못하다 하더라도 걱정할 필요는 없습니다. 실제로 훌륭한 토론진행자는 해당 문제에

대한 자기 자신의 견해를 드러내지 않는 법입니다. 모든 사람이 토론에 참여할 수 있도록 적절한 분위기를 조성하고, 지나치게 말이 많거나 토론을 좌지우지하려는 사람들을 통제하는 것이 진행자의 역할입니다. 원만하게 토론을 진행하려면 참가자 명단을 작성해 두는 게 좋겠습니다. 아니면 돌아가면서 발언을 하게 해도 괜찮습니다.

"이 문제에 의견 있으신 분 있으세요?", "덧붙일 말은?", "ㅇㅇ 씨는 어떻게 생각하세요?", "누가 다른 점도 말해 보시겠어요?" 등의 말로 발언을 유도할 수 있습니다. 토론 진행을 원만하게 하기 위해 지켜야 할 몇 가지 규칙이 있습니다.

첫째, 자신감과 포용력을 가지고 재치 있게 임한다.

둘째, 침묵을 지키고 있는 참석자를 고무해 준다.

- 수줍어하는 사람은 호명을 하고 쉬운 질문을 던진다.
- 다른 곳에 정신이 팔린 사람은 그때까지 토론된 내용을 요약해 주고 재질문한다.
- 시큰둥해 있는 사람은 그 원인을 찾아서 그룹 전체에게로 환기시킨다.

셋째, 지나치게 말이 많은 사람은 통제한다.

- 적대적인 사람은 순간을 포착해서 다른 성원이나 그룹 전체에게로 환기시킨다.
- 모르는 게 없다는 사람도 적대적인 사람과 같이 제어한다.
- 횡설수설하는 사람은 잘 이해시켜 본래의 논점으로 돌아가도록 한다.

진행자 자신의 의견을 말하려고 하지는 마세요. 가르치려고 하지도 마십시오. 오로지 토론자들이 질문지의 내용들에 대해 무엇을 생각하고 있는지를 찾아내려고 노력하고, 충분히 논의한 후에 서기가 잘 정리할 수 있도록 그룹의 토론을 요약해 주기만 하십시오. 비록 누군가 진행자의 견해를 물어 오더라도 자신은 해답을 제시할 수 없는 입장임을 주지시키도록 하십시오.

굳이 그렇게 하지 않아도 토론에 영향을 미치면서 학습과정을 도울 수 있는 방법이 있습니다. 가령 누군가 틀린 얘기를 하면 재빨리 다른 사람의 의견으로 넘어가서 사람들이 잊도록 만들 수 있으며, 훌륭한 답변이 나오면 "아주 흥미 있는 의견이군요. 다시 한번 말씀해 주시겠어요?"라고 할 수 있습니다. 그 답이 아주 적절하다면 칠판에 서서 사람들의 주의를 모을 수도 있습니다. 이런 간접적인 방법으로 참가자들 모르게 토론을 유도하는 것입니다.

바른 해답에 대해서 반론이 제기되었다고 해도 걱정할 필요는 없습니다. 오히려 생기 있는 토론이 될 수 있으므로 한 동안 논란을 벌이다가 스스로 원점으로 돌아오도록 내버려두십시오. 토론이 충분히 진행되었다고 생각하면 서기에게 소수 의견과 다수 의견을 각각 기록하도록 합니다. 거수를 하게 할 수도 있지만 숫자를 일일이 기록할 필요는 없습니다.

토론자들이 정답을 발견해내지 못했다고 해고 괜찮습니다. 이번 그룹토론의 목적은 정답을 찾아내는 것이 아니라, 그 뒤에 있을 전문가의 강의를 보다 친숙하고 심도 있게 이해할 수 있도록 하기 위한 과정이니까요.

나누어준 질문지들은 노조간부들의 흥미를 끌 수 있도록 만들어 졌지만, 처음 30분 동안 참가자들 중의 일부는 갈팡질팡할지도 모릅니다. 그들은 "이게 뭡니까? 우리는 뭔가 배우러 여기에 왔지, 무식자랑하러 온게 아닙니다."라고 항변할 지 모릅니다. 그런 경우에는 정답은 오후에 강의를 통해 차차 알 수 있을 거라고 일단 안심시키고 다른 노동자들도 비슷한 얘기를 했지만 결국에는 모두가 만족해했다고 격려해 주도록 하십시오.

참가자들이 명확하게 알지 못하는 문제들을 놓고 너무 시간을 허비하지 않도록 하십시오. 막연하게 추측하도록 하지 말고 서기에게 '모름'이라고 기록하도록 하시면 됩니다.

토론의 마무리

토론 중에 생길 법한 문제들에 대해 얘기했으니, 이젠 몇 가지 당부를 드리겠습니다.

질문지에 있는 17개 문항을 세 시간 동안 토론하게 됩니다. 각 문항당 10분 정도를 배정하면 됩니다. 저와 강의를 맡은 전문가 한 분이 속도를 확인하기 위해 토론실을 둘러 볼 것입니다.

토론이 다 끝나면 그 내용을 각 문항별로 요약하고 서기가 보고서를 작성할 수 있도록 도와주시기 바랍니다. 간결하고 분명하게 토론이 정리되었는지 확인해 주십시오. 그룹토론이 끝난 뒤에는 전체가 모이는 강의에서는 여러분들도 자유롭게 질문을 던지거나 자기 의견을 내세울 수 있습니다. 그 때까지만 토론진행자로 수고해 주시면 됩니다.

자. 이제부터 잠시동안 리허설을 해볼까요? 5분만 시간을 내도록 합시다. 자리 배치는 이미 U자 모양이니까 그대로 진행하면 되겠군요. 만델라 씨가 진행자를 맡아 주시면 좋겠습니다. 연습용으로 나누어 드리는 이 질문지는 내일 토론할 것이 아니라 지난번 교육때 활용했던 것입니다. 만델라씨 진행을 시작하시죠. 잠시 후에 제가 논의를 중단시키고 토의를 잘 진행할 수 있는 방법에 대해 좀더 말씀드리겠습니다. 다시 한번 명심할 것은 누군가 독점하지 않도록 해야한다는 것입니다. 자 그럼 시작해 주시죠.(강의 끝)

2) 찬반토론(Debate)

찬반토론은 일종의 논리 게임이다. 쌍방간에 열띤 논쟁이 벌어질 수 있는 주제를 선정한 뒤 서로 반대 입장을 가진 두 편이 상대를 논리적으로 제압하게 하는 토론 방식이다. 임투교육 때 자주 하는 모의교섭도 크게 보면 찬반토론과 역할놀이를 혼합한 것이라고 할 수 있다. 두 사람사이에 실시될 수도 있지만 대부분은 각각 세 사람 정도로 구성된 두 개의 팀이 진행하는 것이 보통이다.

찬반토론 형식은 아주 훌륭한 참여형 교육방법으로 이용될 수 있다.

우선 참가자의 역할과 수가 광범위하기 때문에 다수의 사람들의 적극적인 참여를 유도할 수 있다. 논쟁에 참여하는 양편의 팀 성원들은 물론 전체 진행을 책임지는 의장이 있어야 하고, 시간을 통제하는 사람과 서기가 있어야 한다. 또 판결을 내리는 다수의 배심원들이 상당히 중요한 역할을 맡게 된다. 이들 외에도 플로어에 있는 나머지의 청중들이 토론을 흥미진진하게 이끌어 가는 역할들을 맡을 수 있다.

찬반토론은 다음과 같은 목표를 둔다.

- 해당 주제를 충분히 연구하는 것이 관건이 됨을 인식시킨다.
- 참가자들이 논리적으로 사고하도록 만든다.
- 참가자들의 사고와 표현을 구체적이게끔 한다.
- 참가자들 사이의 팀웍을 기르도록 한다.

반면에 다음과 같은 점들이 고려되어야 한다.

- 준비를 꼼꼼히 해야 한다. 찬반토론 전에 조사와 연구작업이 충분히 진행되어야 성공적인 결과를 얻을 수 있다.
- 형식을 제대로 갖추어야 한다. 의장과 배심원, 청중이 갖춰진 상태에서 진행해야 진지한 토론이 이루어질 수 있다.
- 논쟁에 직접 참가하는 사람들은 신중하게 선정해야 한다. 지나치게 주관적이거나 논쟁에 서투르면 효과를 떨어뜨리게 된다.

그러면 찬반토론을 위해 어떤 것들이 준비되어야 하는 지를 알아보자

- 6명의 참가자(한팀당 3명)가 있어야 한다. 주어진 주제에 대해 적극적인 논

쟁을 벌일 수 있도록 필요한 자료수집과 연구 등 준비를 해야 한다.

■ 많은 사람들이 흥미와 공감을 느끼면서 서로 논쟁이 될 만한 주제를 선정한다. 주제는 "갑은 을이어야 한다", 또는 "갑은 을이어서는 안된다"라는 식으로 분명하게 제시되어야 한다. 그래야 찬성하는 쪽은 그것을 입증하기 위해 노력할 것이고, 반대쪽은 왜 잘못된 것인지를 증명할 수 있다. 예컨대 "변형근로시간제는 필요한가?"라는 식의 주제는 곤란하다.

■ 경험이 풍부한 사람이 의장 또는 사회를 맡도록 한다.

■ 공정하고 역량이 있는 배심원들을 선정한다.

■ 토론에 필요한 규칙(발언순서, 발언시간, 태도, 전체 진행순서)을 정해 둔다. 너무 까다로워서는 안된다.

■ 청중(인원이 많을수록 좋다)

■ 준비물(스톱워치, 종-경고시 사용)

■ 장소는 7명 정도가 앉을 수 있는 연단이 있는 곳으로 한다.

■ 의장이 개정을 선언하고 두 팀의 중간에 자리를 잡는다. 찬성 팀이 의장의 오른편에 앉는다.

■ 의장이 두 팀과 청중들에게 토론진행 규칙을 읽어 준다.

■ 발언시간과 전체 시간은 의장이 통제한다. 시간을 통제하는 사람을 지명할 수도 있다.

■ 양팀 대표의 기조 발제는 10분, 다른 사람의 발언은 8분 정도로 제한하는 것이 좋다.

■ 찬반토론의 발언순서

1. 찬성 팀의 대표
2. 반대 팀 대표
3. 찬성 팀 제2 발언자
4. 반대 팀 제2 발언자
5. 찬성 팀 제3 발언자
6. 반대 팀 제3 발언자
7. 반대 팀 대표의 최종 발언
8. 찬성 팀 리더의 최종 발언

■ 시간통제자는 제한시간 1분전과 시간이 다 소요됐을 때 경고사인(종소리)을 보낸다.

■ 발언자가 자기의 의견이 잘못 전달되었거나, 상대편의 최종 발언에서 새로운 논쟁이 제기되었다고 판단될 때에는 팀의 대표를 통해 의장에게 의사진행 발언을 할 수 있다. 의장은 즉시 적절한 통제를 해야 한다.

■ 시간통제자는 의사진행이 허용하는 범위 내에서 발언시간을 다소 늘어나게 할 수 있다.

■ 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.

■ 가급적 재미있는 주제와 재치 있는 발언자를 선정해서 교육을 실시하는 것이 좋다.

■ 발언자들은 다음 원칙을 지켜야 한다.

1. 말하려는 요지를 분명히 한다.
2. 주장이 분명하도록 근거와 이유를 제시해야 한다.
3. 자기의 주장을 끝부분에 다시 정리한다.

■ 배심원들이 평결을 준비하는 동안 시간을 허비하지 않도록 한다. 청중으로 참가한 사람들이 지루하지 않도록 사람들의 의견을 물어 보고 자신은 어느 팀이 이겼다고 생각하는지 손을 들어보라고 한다든지 해서 토론의 동등한 참가자임을 확인시켜 주도록 한다.

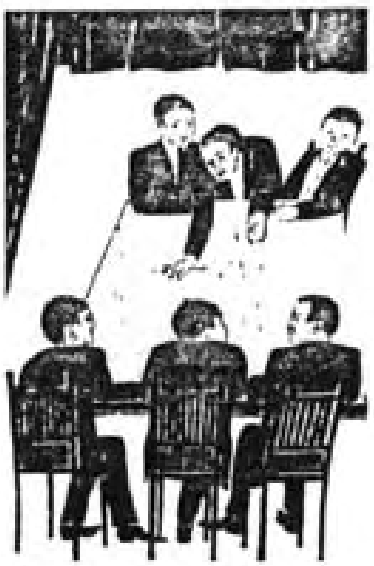
이제 찬반토론이 어떤 것인지 대강을 이해할 수 있게 되었을 것이다.

그렇다면 노조의 교육에 한번 활용해 볼 생각을 해보자.

찬반토론의 주제를 반드시 노조와 사용자 사이의 것으로 제한할 필요는 없다. 때로는 노조와 정부간의 논쟁을 벌일 수도 있고, 조합원들의 대표적인 고민거리를 재미있는 논쟁으로 만들 수도 있다.

이 게임을 통해 참가자들은 논리적으로 상대를 설득해 나가는 훈련을 할 수 있으며, 상대의 입장을 분석하는 능력을 기를 수 있다. 이와 함께 쟁점사항에 대해 어떤 것이 올바른지를 판단하는 기술을 익히게 된다. 그리고 무엇보다도 노동교육에서 찬반토론이 가지는 의의는 노동조합 스스로 개인의 의견을 일관된 체계로 집단화하고 이를 적극적으로 개진해 나가는 노동자 민주주의의 원리를 터득할 수 있다는 점이다.

3) 역할 극



가장 훌륭한 교육적인 효과는 체험으로부터 나온다. '백문(百聞)이 불여일견(不如一見)'이지만 또한 '백견(百見)조차도 불여일행(不如一行)'인 것이다. 노동교육에 있어서도 마찬가지이다. 한 번의 집단행동(예-파업)을 경험하는 것이 노동조합의 필요성과 단결의 중요성에 관한 수십 번의 교육보다 훨씬 생생한 법이다. 하지만 직접적인 체험은 교육효과를 최고로 얻을 수 있는 반면에 시행착오라는 값비싼 대가를 치러야 하는 경우가 많다.

여기서 언급할 역할극은 바로 이 시행착오를 피하면서 동시에 보다 정형적인 방식을 노동교육에 도입하려는 시도 중의 하나라고 할 수 있다. 비록 직접 체험하는 것은 아니지만, 보다 실제적인 학습환경을 조성하자는 데 그 의의가 있다.

역할극은 참가자들에게 행동을 통해서 즉, 모방하고 반복하고 분석하고 또 비교하면서 올바른 판단을 할 수 있도록 해준다. 노동자들에게 있어 이 방법은 현장에서 부딪치는 문제들을 해결하는 능력을 기를 수 있는 효과적인 방법으로 평가받아 왔다. 특히 모의교섭과 같이 대화하고 교섭하는 훈련에 전형적으로 활용되고 있다. 그리고 인간관계에서 비롯되는 문제들을 해결하는 과정에서도 역할 극은 아주 유용하게 쓰이고 있다. 예를 들어 남성 노조간부들이 부인과 겪게 되는 갈등 -반대의 경우도 마찬가지이다- 을 역할극으로 진행하게 하면 서로 상대의 입장과 고민을 짐할 수 있는 기회를 제공하는 셈이다.

대개 역할극을 처음 시작하려고 할 때에는 상당한 용기를 필요로 하지만 일단 참가자들이 적응하기만 하면 아주 큰 흥미를 느끼게 되는 교육방법이다. 실제로 어떤 경우에는 악역을 맡은 사람의 행동이 너무 리얼해서 진짜 나쁜 사람이 아니냐는 오해를 받기도 한다. 때문에 비록 역할극이 코미디로 흘러서는 안된다 하더라도 참가자들이 즐거운 마음으로 임할 수 있기 때문에 교육과정의 중간에 서로 벽을 허물고 친해질 수 있는 계기를 만들어 준다.

역할극을 실시하려 할 때에는 각 과정에서 다음 사항들에 유의해야 한다.

준비단계

■각각의 역할이 노동조합 활동과 연관되어 있어야 한다.

■필요한 지침을 담은 교안을 준비한다. 손에 쥘 수 있는 조그마한 카드에 정리하는 것이 좋다. 그러나 지침만을 제시할 뿐 모든 대사들은 즉흥적으로 이루어지도록 해야 한다. 이것이 드라마와 역할극의 중요한 차이이다.

■가능하면 많은 사람들이 참여할 수 있도록 한다.

역할극의 실제 진행

■진행자가 주어진 상황을 다시 한번 분명하게 정의해 주고 제한시간을 알려주어야 한다. 시간을 너무 길게 잡지 않도록 한다.

■동일한 상황을 몇 개의 팀이 연기하도록 해서 경쟁심을 불러일으킬 수도 있다.

■즐거운 마음으로 임할 수 있도록 분위기를 조성해 준다.

역할극이 끝난 후

■제일 먼저 역할을 맡았던 사람들이 스스로 평가하게 한다.

■청중들의 느낌 -이런 경우에 어떻게 하는 것이 옳았을까요? 등- 을 물어 보고 의견들을 정리한다.

■다음에 활용할 수 있도록 개선해야 할 점들을 기록해 둔다.

4) 노동교육과 대중매체

최근의 지자제 선거를 치르면서 가장 많은 화제와 관심을 모았던 것이 TV토론이었다. 이른바 안방정치 시대의 개막을 알렸다고 하는 이 텔레비전 토론을 보면서 모든 사람이 대중매체의 막강한 영향력을 실감했을 것이다.

그런데 이와 같은 TV의 위력을 노동교육에 활용할 수는 없을까?

누구는 이런 문제제기를 비웃을 지 모른다.

"방송국이 어떤 곳인데 노동교육을 다뤄?"라고 반문할 것이다.

하지만 과연 이 생각이 잘못된 것일까.

지금부터 26년 전인 1969년 10월 영국의 BBC는 10편에 걸친 시리즈물을 전국에 동

시 방영했다. 그 제목은 놀랍게도 『노동조합을 대신하여』였다. 영국노총(TUC)과 BBC 방송국의 협의 하에 제작된 이 프로그램은 당시 175,000명에 달하던 노동조합의 직장위원(Shopsteward)들을 위한 교육프로그램이었다. 사용자와의 교섭에서 노조대표들은 새로운 문제에 부딪치고 있었다. 직무들은 점점 복잡해지고 사용주들이 제시하는 재무자료는 까다롭기가 이만저만한 것이 아니었다. 하지만 이 문제를 시원하게 해결해 줄 수 있는 노동교육은 아주 산발적으로 부분적으로 행해지고 있을 분이었다. 이것을 해결하기 위한 시도가 바로 이 프로그램을 만들어 내게 되었던 것이다.

TUC의 교육국은 이 프로그램의 일정과 내용을 담은 리플렛을 10만 장이나 인쇄하여 산하조직을 통해 배포했고, 근무시간에 이를 시청하려는 노조간부와 제지하는 사용자들 사이에 마찰이 빚어지기도 했다. 그러나 이 프로그램은 일요일에 재방송이 허용되었고 이후 5권의 책으로 출판되는 등 대성공을 거두었다.

이처럼 '무차별적인 일반대중'이 아닌 특정한 계층의 사람들을 대상으로 하는 '노동교육 프로그램'이 방송될 수 있었던 이유가 무엇일까?

영국의 예에서는 노동당 집권하의 당시 상황이 감안될 수 있다. 그리고 프로그램의 주된 내용이 생산적인 교섭을 위한 교육의 성격이 강했다는 것도 사용자의 반발을 줄일 수 있었을 것이다. 하지만 프로그램의 제작과정에 영국노총이 주도적으로 참여했다는 점을 볼 때 노동운동의 주체적인 역량과 민주적인 사회분위기가 더욱 중요하게 평가되어야 한다. 그리고 이 프로그램을 제작한 프로듀서가 TUC의 노조간부였으며 방송을 제작하기 2년전에 국제노동기구(ILO)가 개최한 노동교육에서의 라디오와 TV의 활용이라는 주제의 워크숍 참가자였다는 사실도 평가되어야 할 것이다.

한편 영국 노팅검대학의 베일리스 교수(F. J. Bayliss)도 방송을 통한 노동교육을 실시한 바 있었다. 이 경우는 우리나라의 방송통신대학이 실시하는 것과 유사하게 우선 방송으로 통신교육을 실시하고 이후에 모두가 한자리에 모여 실제 수업을 진행하는 방식으로 진행되었다. 즉 TV와 통신교육을 결합한 방식을 취했다.

이 프로의 주제는 영국의 경제상황과 노동조합의 정책이었다. 매회 20분 방영되었는데 매주 일요일 오전이 정규방송 시간이었고 월요일에 재방송되었다. 시청을 원하는 사람은 교재를 구입해서 볼 수 있었는데 거기에는 매단원마다 연습문제가 첨부되어 있었다. 과목이 경제학으로 잡혔던 것은 다른 방법으로는 학습이 상당히 까다로운 주제이지만 TV가 가진 최대의 장점인 시청각적 기법을 동원하면 충분한 설명을 제공할 수 있었기 때문이다.

이 방송의 성과도 높게 평가되었다. 강사와 학생이 직접 만나서 수업을 진행하는 기회가 두번 있었는데 신청한 사람중 60% 이상이 출석하는 높은 참여도를 보였다.

이처럼 노동교육에 대중매체를 활용할 수만 있다면 대단한 성과를 얻을 수 있다. 그러나 여기에는 분명히 한계가 있다. 우선 적극적인 노동조합의 입장이 반영되는 프로그램의 제작에는 제약을 받게 된다. 남아프리카의 노총(COSATU)처럼 자체 방송국을 가지고 있다면 모르되 국영방송이나 교육방송 채널을 이용할 때는 노조의 입장보다는 앞서의 영국의 예처럼 객관적인 지식이나 정보의 전달에 한정될 수 밖에 없다. 그리고 방송을 통한 노동교육은 집단적인 교육형태가 아니므로 교육을 통해 노동자들이 동료들과 함께 하는 연대의 기회를 가질 수는 없다.

하지만 공익을 기본으로 하는 대중매체에 노동자를 위한 교육 프로그램이 필요한 이유는 여전히 존재한다. 모든 방송 프로그램이 무차별적인 대중을 상대로 하는 것은 아니며, 특정한 대상을 분명히 하는 프로그램도 상당수 존재한다. 더구나 대부분의 경제문제를 다룬 방송 프로는 모두가 기업가들을 위한 것이라고 단정할 수 있다.

이렇게 볼 때, 교육방송과 같은 채널에 노동자를 위한 교육시간을 마련해야 한다는 것이 억지라고 할 수는 없을 것이다. 노동법과 같은 내용은 가장 우선적으로 가능한 교육주제가 될 수 있을 것이다. 더구나 케이블TV의 등장은 방송의 일방적인 전달 경로를 다양하게 변모시키고 있다. 30년도 더 지난 외국의 사례가 아직도 부러운 오늘의 우리 현실에서 노동교육과 대중매체의 문제를 고민하는 이유는 바로 여기에 있다.

내년쯤에는 노조 상급단체들의 이런 목소리를 기대해 본다.

"교육방송에 노동자를 위한 교육시간을 편성하라"

참고로 국제노동기구(ILO)의 노동교육에 있어서의 대중매체의 활용이라는 워크숍에서 논의된 노동교육 방송프로그램의 범주들을 간략히 소개한다.

정보를 전달하는 성격의 프로그램

- 노동문제 사건에 대한 충분하고도 생생한 전달
- 노동 뉴스의 해설
- 명망 있는 노동운동 지도자와의 인터뷰 및 주제토론
- 주요한 국내외, 지역의 노동문제를 다룬 다큐멘터리
- 일반 시청자를 위해 제작된 노동운동에 대한 영상보고
- 전국적 또는 지역적인 노동운동 캠페인에 대한 소개
- 노동문제에 국한되지 않는 사건, 인물 및 쟁점에 관한 노동계의 논평 및 해설

교육 성격의 프로그램

- 노동의 역사
- 노동조합의 필요성과 생활과 노동조건의 개선에 있어서의 역할(연속물)
- 노동조합원과 노조 간부들의 발전된 모습들
- 사회 및 노동법제
- 노사관계와 기업내부의 의사소통(연속물)
- 산업안전과 공중위생
- 노동력 내부에서 여성과 청년의 역할 - 여성의 사회적 조건, 청년 노동자들의 노동과 삶 그리고 공동체
- 사회보장
- 교육 시스템의 운용, 특히 노동자와 그 가족의 관계와 관련하여
- 여가와 퇴직후의 충분한 활용
- 인구 성장과 그것의 통제
- 현재 기술과 자동화가 직무의 평가, 기업 엔지니어링을 포함한 노동자의 일상생활에 미치는 영향
- 기초 경제학의 소개(표준생계, 국민소득의 결정과 분배, 가격과 임금 그리고 경제개발, 계획과 통합)
- 직업훈련
- 고용문제(실업, 불완전고용, 노동이동 및 배치전환)

문화적 성격의 프로그램

- 노동자들의 그들 자신의 문화에 대한 이해 증진
- 수기나 사회적 주제에 대한 각색물
- 일반적인 문화, 음악, 민속, 파퓰러 댄스
- 공동체 교육