

FIET-KLC 여성간부 교육을 마치고

노동교육의 새로운 진전 - 그 첫 시도

박 해 경(한국노동사회연구소 교육위원)

지난 6월 연구소에서는 FIET-KLC⁴⁾에서 주최하고 사무노련에서 주관한 【여성간부 지도력 향상 교육】을 함께 기획하고 집행하였다. FIET-KLC 공동 교육은 3년 전부터 해마다 실시되었는데 연구소는 주로 일부 강의에만 강사로서 참여하였고, 프로그램을 함께 기획하고, 집행한 것은 이번이 처음이었다. 그 후에는 FIET-KLC 공동교육인 【교육담당자 교육】을 병원노련과 연구소가 공동으로 주관하여 진행하기도 하였다.

이번 교육에서는 연구소의 교육연구팀이 그간 고민해 온 교육참가자의 주체적 참여를 보장하는 교육방식을 처음으로 도입해 보았다. 새로운 방식을 처음 시도하다 보니 ‘참가자의 반응이 과연 어떨 것인가’에 대한 두려움과 함께 교육연구팀이 선을 보는 듯한 설레임이 앞서기도 하였다. 그러나 이 과정을 무사히 마치고 참가자들과 진행팀은 노동교육의 새로운 진전의 가능성을 평가하면서 이 글을 정리하게 되었다.

교육의 기획

교육 과정을 구체적으로 기획하게 된 것은 지난 6월 사무노련에서 2박 3일의 교육

4) FIET 정식명칭은 ‘상업·사무·전문·기술직 노동자들의 국제연맹’이다.

FIET-KLC는 FIET에 가입한 한국노조들의 협의회를 말한다. FIET - KLC에는 금융노련, 사무노련, 전문노련, 병원노련, 대학노련이 가입해 있다. FIET에서는 FIET - KLC에 공동교육에 대한 프로젝트를 3년간 지원해 왔고, 올해가 마지막 해이다. 올해 진행된 공동교육은 지도력 개발교육(전문노련 주관), 교육담당자 교육(병원노련 주관) 그리고 이 글에서 소개하고 있는 여성간부교육이다. FIET-KLC에서는 지난 8월, 3년간의 프로젝트에 대한 총괄평가와 앞으로의 사업방향을 위한 워크숍이 진행된 바 있다.

기간 중 여성간부의 지도력 향상을 위한 1박 2일의 실습 프로그램을 요청하면서였다. 주로 요청한 내용이 여성간부의 발표력을 좀더 향상시킬 수 있도록 해 달라는 것이었기 때문에 처음에는 사실 쉽게 생각했다. 그래서 그간 진행해 온 강사훈련 과정을 1박 2일로 축약하면 발표력을 높이는 훈련으로 진행할 수 있을 것이라고 판단했다.

그런데 막상 실습강의와 실습자료를 준비하려고 각종 자료를 수집하면서 문제에 부딪치게 되었다. 여성문제와 관련된 자료는 상당히 많았는데(사무직 여성 노동자의 현실, 여성부의 활동, 당면 문제인 고용평등법, 모성보호, 탁아문제 등의 자료), 여성간부의 지도력에 관한 자료는 전무했기 때문이었다. 기껏해야 여성간부의 역할과 자세에 관한 자료 정도였는데, 그 내용은 일반 간부의 역할과 자세에 관한 것과 거의 다를 바 없었다. 반면에 외국의 국제조직 예컨대, PSI(국제공공노련), FIET 등 외국의 노동단체에서는 여성간부의 지도력 향상을 위한 교육 훈련을 상당히 중요한 비중으로 다루고 있었고, 그에 대한 훈련 자료도 많은 편이었다. 물론 우리 실정에 다 맞는 것은 아니었다. 그래서 이번 교육에 단순히 발표력 훈련에만 초점을 맞추기보다는 지도력 향상을 위한 프로그램을 개발하여 보급하는 것이 우리에게 요구되는 역할이 아닌가 하는 생각을 하게 되었다. 1박 2일의 짧은 프로그램이지만 그간 교육연구팀의 작은 성과라도 집중해서 가능한 한 체계적인 지도력 향상 프로그램의 모델을 만들고, 이번 기회에 이를 실천해 보기로 한 것이다.

우리는 전체 프로그램을 크게 두 단원으로 나누어 진행하기로 했다. 첫 단원은 도입 부분으로 노동조합 운동에서 여성간부가 차지하고 있는 위치를 확인해 보고, 여성간부의 지도력을 높이기 위한 방안을 함께 모색해 보는 과정이다. 두번째 단원은 간부의 지도력을 높이는 프로그램으로 자기개발 과정, 논리적으로 발언하는 능력 훈련 과정과 마무리로서 공동 과제 작업 등 세 단계로 구분하여 진행하였다.

강의 - 여성간부의 지도력 향상을 위하여

그룹토론식 종합 강의

첫 단원은 '여성간부의 지도력 향상을 위하여'라는 제목의 강의였다. 이 단원의 목표는 첫째 여성간부의 노조 내에서의 현실적 위치에 대한 문제 인식을 공유하는 것, 둘째 지도력 향상을 위한 대안을 스스로 찾도록 하는 것이었다. 이 강의는 기존의 강의와 달리 토론식으로 운영하였다. 그런데 토론식 강의에도 다양한 형태가 있다. 아직은

우리 현실에 맞게 개념화되지는 않았지만, 지금 교육연구팀에서 연구·정리 중에 있는 틀이 있는 강의, 유도강의, 연속강의, 포럼, 심포지움 등을 들 수 있다. 이번 여성간부 교육에서는 사전 그룹토론을 통해 현재 노동조합 운동에서 여성간부가 차지하고 있는 위치에 대한 인식과, 여성간부의 지위를 높이기 위한 방안을 먼저 고민하도록 한 후 강사가 최종적으로 정리하는 방식을 채택하였다. 이러한 강의방식은 PSI의 강의방식을 모델로 한 것인데, PSI의 경우 그룹토론을 전개하고 그것을 정리하는 과정을 모두 강의로 규정하고 있다. 그래서 PSI의 교안은 강의의 목적과 진행순서, 토론의 주제와 진행방식, 토론요약 등 세 단계로 구성된다. 이러한 교안을 강사노트라고 한다.

그룹토론을 위해 제시한 표는 두 가지였는데, 첫째는 우리나라 노동조합에서 여성간부의 비율이었다. 그 내용은 전체 조직률과 남녀 조직비율, 전체 조합원과 남녀의 비율, 전체 위원장 수와 남녀 위원장 비율이었다.<표1 참조> 자료를 만들면서 전체 위원장 가운데 여성위원장 비율이 4%에 불과하다는 것은 우리에게도 사실 충격이었다.

<표 1> 노조 조직률, 조합원, 위원장 남녀비율

(단위: %, 명)

	전체	남성	여성
조 직 른	14	18.6	9.4
조합원 구성비	100	75.4	23.4
위원장 구성비	7,257	6,555	326
	100	87.1	4.3

주 : 조직률은 (1992), 조합원, 위원장 남녀구성비는 (1993)

두번째 표는 4개 연맹(준비된 것이 금속, 화학, 병원, 사무노련뿐이었음)의 의사결정기구내 여성간부의 비율이었는데, 전체조합원의 남녀비율, 위원장의 남녀비율, 중앙집행위원회의 남녀비율, 상근간부의 남녀비율 등이었다(<표 2> 참조). 이 두개의 표를 보고 그룹토론을 진행하였는데, 토론주제는 첫째가 여성간부의 위치를 확인하는 것이었고, 두번째는 이러한 결과가 나타나게 된 원인을 살펴보는 것이었다. 세번째는 노조내의 여성간부의 지도력을 높이기 위한 방안을 찾아보는 것이었다

〈표 2〉 4개연맹 의사결정 기구 내 여성비율 (94년 10월)

(단위: %, 명)

	병원노련			사무노련 (사금)			화학노련			금속노련		
여성조합원비율	75			35			29			23		
위원장	전체	여성	비율	전체	여성	비율	전체	여성	비율	전체	여성	비율
	140		33	142	2	1.4	731	14	1.9	761	15	2.0
대의원	150		33	173	14	8.0	737	15	2.0	376	9	2.3
중앙위원	39	9	23.0	142	2	1.4	95	3	3.1	90	4	4.4
중앙집행위원	21	6	28.5	23	0	0	30	1	3.3	39	0	0
상근간부	15	8	53.3	7	3	42.8	16	1	6.2	14	2	14.2

자료 : 여성노동자회

그런데 그룹토론도 앞서 제시한 세 가지 주제만 가지고는 효과적으로 토론을 하기가 어렵다. 그래서 세 가지의 주제를 토론하기 위한 구체적 방법을 제시하였다. 첫째 주제에 대해서는 우선 제시된 두 개의 표를 보고 느끼는 것이 있을 것이므로 그에 대한 이야기는 반복하지 않도록 하였다. 그 대신 자신이 속한 노조에서 여성의 위치를 확인하기 위해 소속 노조의 여성간부 비율을 발표하도록 하였다. 즉, 소속 노조의 전체 조합원 수와 여성조합원의 비율, 전체 상집간부의 수와 남녀비율, 전체 대의원 또는 분회장의 남녀비율을 각자 돌아가면서 발표하는 방식으로 진행하였다. 두번째 주제는 노조활동을 하면서 여성이기 때문에 불리한 점과 여성간부 스스로의 문제점을 구분해서 발표하도록 하였다. 이것은 여성간부의 노조 내의 위치가 높지 않은 원인을 외적인 문제와 내적인 문제로 구분하기 위해서였다. 세번째의 주제는 앞에서 두개의 주제를 토론하면서 대략 그 해결방안이 나오도록 토론주제가 구성되었다고 판단했기 때문에 자유롭게 토론하도록 하였다.

◆ 토론주제

제시된 표에서는 노조 내 여성간부의 비율을 통해 여성 지도력의 현상을 보여 주고 있습니다.

- 1) 여러분 노동조합 내에서의 여성간부의 위치에 대해 확인해 봅시다.
 - 전체조합원 수, 여성조합원 비율
 - 전체 상집간부의 남녀 비율
 - 전체 대의원, 분회장의 남녀비율
- 2) 이러한 결과가 나타나게 되는 원인에 대해 살펴 봅시다.
 - 노조활동을 하면서 여성이기 때문에 불리한 점은?
 - 여성간부 스스로의 문제점은?
- 3) 노조 내 여성간부의 지도력을 높이기 위한 방안을 찾아봅시다.

그룹토론을 마친 후 분반별 발표가 있었고, 토론에 대한 종합강의가 진행되었다. 종합강의는 토론시 나올 수 있는 내용을 대략 예상하면서 토론내용을 종합하는 것을 중심으로 준비하였는데, 크게 두 개의 주제로 구분하였다. 하나는 여성간부의 지도력을 제약하는 요인으로 사회적 남녀 차별 관행과 노조 내의 차별 관행 그리고 주체적 문제로 정리하였다. 다른 하나는 지도력 향상 방안으로 여성조직의 강화, 노조 내에서 여성 문제를 해결하기 위한 적극적 노력으로 제도적 장치의 마련, 그리고 여성간부의 주체적 노력으로서 자기개발을 위한 투자와 목적의식적 노력으로 준비하였다.

이 단원은 10분간 진행개요 설명, 60분간 그룹토론, 20분 토론발표, 30분 종합강의의 순서로 진행되었다. 그룹토론은 시간이 부족하였지만 비교적 충실한 토론이 이루어진 편이었다. 종합강의도 짧은 시간이었지만 사전 토론으로 참가자들의 문제의식이 공감된 상태였기 때문에 이해도가 높은 편이었다고 할 수 있다.

이러한 강의방식은 일반 강의 보다 훨씬 더 충실한 준비와 자료가 필요하다. 진행된 자료를 보면 대수롭지 않은 것으로 느낄 수도 있지만 준비과정은 사실 교육연구팀 내에서 수차례의 토론과 수정을 거친 것이다. 참고자료의 수집과 재편집, 토론주제의 면밀한 검토, 그리고 참가자의 경험을 어떻게 하면 편안하고 쉽게 끌어낼 수 있겠는가, 나올 수 있는 의견은 대략 어떠한 내용일 것이며, 그것을 요약하는 종합강의는 어떤 수준에서 어떻게 정리하는 것이 효과적이겠는가를 충실히 준비하는 것이 중요하다고 하겠다.

지도력향상을 위한 훈련

1. 자기개발 훈련 - 5분 발표

첫 단계는 자기개발 훈련으로서 자신이 갖고 있는 부정적인 면과 긍정적인 면을 되돌아보고 동료들 앞에서 자신의 모습을 내보임으로서 자신의 발전을 위한 결의를 다지도록 하는 내용이다. 그러나 도입으로서 배치했기 때문에 제한된 시간 내에 자신을 효과적으로 표현하고 수줍음을 극복하도록 하는데 목표를 두었다. 진행 형식은 흔히 하는 5분 발표하기였다.

우선, 예시된 주제에 대해 15분간 준비할 시간을 주고 전체가 모인 자리에서 한사람씩 발표하도록 하였다. 예시된 주제는 첫째가 '노조 간부로서 활동하는데 내가 갖고 있는 장점'이었는데, 꼭 장점이 아니더라도 '내가 갖고 있는 특성은 이러하다', '나는 이리 이러한 성격을 갖고 있다'는 내용이었다. 두번째는 노조 간부로서 고쳐야 할 가장 큰 단점을 들도록 하였다. 대부분의 경우 자신의 문제를 돌아보게 되면 장점보다는 단점을 주로 생각하게 된다. 그래서 여기에서는 장점을 먼저 생각하고, '나는 이 한가지만 고치면 참 좋은 간부가 될 것이다'라고 생각하도록 하여 보다 긍정적으로 자기발전의 가능성을 확인할 수 있도록 하였다. 세번째로는 이 단점을 해결하기 위해 내일부터 실천 가능한 1가지를 발표하도록 하였다. 그래서 이 시간이 교육 이후의 실천과 연결될 수 있도록 하였다.

자기개발 훈련 과정에서 우리 모두는 놀랄만한 효과를 확인할 수 있었다. 그것은 발표력을 키우는 면만이 아니라 여성간부의 자세와 역할에 대해 참가자들의 발표 속에서 많은 것을 배울 수 있었기 때문이다. 발표하는 과정에서 서로 확인할 수 있었던 것은 대부분 활동 경력이 길고 열성적인 여성간부의 장점이 거의 일치한다는 것이었다. 발표한 장점은 대략 3가지로 요약할 수 있는데 '어떤 경우에도 부딪쳐서 문제를 풀려고 한다', '즐겁게 살려고 노력한다', '자신감 있게 살려고 한다'는 등 낙관적 자세를 견지한다는 것과, '동료들이 자신에게 고민을 이야기 해 온다', '어려움을 얘기할 때는 같이 눈물을 흘린다', '항상 동료들이 내 주위에 많이 모인다'는 등 다른 사람의 입장을 존중하고, 어려움을 함께 하려 한다는 것, '틈틈이 신문을 보는 등 사회가 돌아가는 것에 관심을 갖는다', '책을 가까이한다', '자신을 향상 되돌아본다'는 등 자신의 발전을 위해 부단히 노력한다는 것이었다. 또한 신임 간부들의 개인적 문제나 어려움도 '소극적이다', '앞에 나서기가 두렵다', '매사에 자신이 없다'는 등 역시 차이는 있지만 거의 동일했다. 그리고 자신의 문제를 해결하기 위한 실천적 결의가 상당히 구체적이고 창조적이었으

며 실천적이었다.

이 발표가 모두 끝난 후 참석자 모두가 느낀 것은 마치 여성간부의 역할과 자세에 대한 강의를 들은 것 같다는 것이었다. 형식은 5분 발표였지만 서로가 서로에게 강의를 한, 서로 배움을 주고받은 느낌을 받을 수 있었던 것이다. 특히 활동적인 간부들은 서로의 공통점을 발견하면서 자신들의 장점을 더욱 발전시켜야 한다는 것을 확인할 수 있었다. 소극적인 간부들은 평범해 보이는 동료들이 갖고 있는 자신감 있는 모습과 낙관적인 자세, 자신을 위해 부단히 노력하는 모습을 보면서 자신을 되돌아 보는 계기가 되었다. 또한 이러한 발표를 통해 자신의 모습을 동료들에게 보이면서 자신의 문제를 해결하겠다는 의지를 확인할 수 있었다.

이 과정을 통해서 참가자들 간에 경험을 나누고 자발성을 발휘케 하여 참여를 높이는 교육방법이 얼마나 중요한가를 새삼 느낄 수 있었다. 이처럼 5분 발표의 형식도 그 목표가 구체적이고 충실하게 준비될 경우 일방적 강의 이상의 효과를 얻을 수 있다.

2. 논리적 발언능력 훈련 - 15분 발표

두번째 단계는 논리적 발언능력을 높이는 훈련이었다. 예시된 두개의 상황 중 한가지를 선택하고, 정해진 시간동안 그 상황을 대처하는 설득 논리를 준비한 후, 실제 그 설득 논리를 15분간 펼치는 방식으로 진행하였다. 설득 논리를 발표할 때는 스스로의 논리적 능력과 말하는 모습을 확인하기 위해 VTR을 동원하여 촬영하였고, 발표한 후 함께 평가하는 시간도 배치하였다.

상황 설정은 실제 현실 가능한 상황을 두가지로 설정하였다. 첫째는 여성간부들이 여성문제와 관련해서 부딪치는 공통적인 문제로서 '조합 내의 남성 간부들과의 관계'이다. 일반적으로 조합 내의 남성 간부들의 여성문제에 대해 그다지 큰 비중을 두고 있지 않다. 따라서 '조합 내에서 현재 해결해야 할 과제가 너무 많기 때문에 여성문제를 특별한 사안으로 다루는 것은 별로 필요하지 않고, 여성부의 활동도 조합의 방침과 당면과제를 해결하는데 초점을 두어야지 독자적 활동이 굳이 필요하지 않다'고 생각한다. 두번째는 '여성 조합원들의 적극적 참여문제'이다. 물론 여성 중심의 사업장에서는 굳이 여성 조합원의 문제를 거론할 필요는 없겠지만 조합원의 남녀 비율이 거의 비슷한 경우 여성 조합원들은 대부분 '앞에 나서야 하는 조합일은 남자들이 해야 할 일이다. 여자들은 조합 일과는 별로 상관없다. 정 해야 한다면 우리는 뒤에서 밀어 주겠다'는 입장을 취하는 경우가 많다. 그래서 이러한 상황을 두번째 상황으로 설정하였다.

▶ 상황1.

- 대상 : 남성간부 10명
- 장소 : 회의실
- 시간 : 공식 상집회의 전(前) 30분
- 상태 : 현재는 노동자의 최소한의 권리를 확보하는 단계이기 때문에 노조에서 해결할 과제가 너무 산적해 있다. 그렇기 때문에 여성문제를 특별한 사안으로 취급하는 것은 가능하지도 않고, 바람직하지 못하다. 또한 전체 조합원의 문제를 해결하는 차원에서 노조활동을 해야지 굳이 여성부의 독자적 활동이 필요한 것은 아니다.

▶ 상황2.

- 대상 : 여성 조합원 20명
- 장소 : 휴게실
- 시간 : 여성조합원 간담회시 30분
- 상태 : 노동조합의 활동은 지금까지 남성간부들이 중심이 되어서 해왔다. 원래 노조활동은 조금 자기주장이 강하고, 뭔가 다른 사람이 하는 것이라고 생각한다.
또한 여성이 앞에 나서는 것은 보기에도 좋지 않고, 설사 나서고 싶어도 여러 가지로 불리하기 때문에 지금 처럼 열심히 하는 사람이 있으면 뒤에서 먹어는 주겠다. 하지만 굳이 나까지 나서 필요는 느끼지 못한다.

이 과정은 스스로 논리에 맞게 발표문을 만들어야 하고, 형식에 맞추어 발표해야 하기 때문에 참으로 진지하게 진행되었다. 또한 상황설정이 제한되었고, 준비 시간이 굉장히 짧았음에도 참가자들은 창조적인 논리를 많이 만들어 냈다. 그래서 이 시간은 동료들의 발표를 들으면서 서로에게 많은 것을 배울 수 있는 유익한 시간이기도 하였다. 그때 발표된 모든 글을 다 실을 수는 없고, 두 가지만 소개하도록 하겠다. 하나는 남성간부들에게 탁아소 설립의 필요성을 설득하는 조흥은행 노동조합 여성간부의 발표문이고, 또 하나는 인하병원 노동조합의 여성간부의 발표문인데 여성 조합원으로서 자신감을 갖자는 내용의 발표문이다.

1. 조흥은행노조 여성간부의 발표문

상황 : 탁아소 설립은 여직원의 문제로 치부하는 남성간부들에게 탁아소 설립의 필요성을 설명

주제 : 탁아소 꼭 설립해야 하나?

탁아소 꼭 설립해야 하나?

서론

1. 육아의 문제는 여성의 문제라는 사회적 인식과 남성 및 여성의 사고의식 전환
2. 여성들의 자신의 능력의 계속 발휘요구와 육아문제 사이의 갈등
3. 국가의 영유아 보육법 - 많은 사업장에 설치의무화 미흡

본론

1. 은행직원들의 현상
 - 1) 직원들의 출·퇴근 시간 부정확
 - 2) 기혼직원들의 자녀위탁 상황 열악
배우자, 부모(시댁, 친정), 유아원, 동네 아주머니
 - 3) 맞벌이 부부 수의 증가
2. 탁아소 설립 추진 이유 - 여성만의 문제?
 - 1) 현재 은행 내에서의 인원부족 상황
 - 2) 은행에서 필요한 인재라고 생각되는 경우의 워킹급등의 퇴직시 망류
 - 3) 교육적, 체계적 육아위탁 및 공동체 생활 영위로 육아들의 능력 커짐
 - 4) 은행을 위해 좀더 성실하고 적극적 자세로 근무할 수 있다

결론

1. 남녀의 문제로 생각하기보다 좀 더 넓게 포괄적인 사고로 인해야 함
2. 성실히 일할 수 있는 근무여건 조성

3. 금융업종의 특성을 위해 금융당 공동의 설치와 공동 또는 위탁관리 방법 모색
-
-

2. 인하병원노조 여성간부의 발표문

주제 : 나는 자신감 있는 조합원

나는 자신감 있는 조합원

서론

1. 자신의 장점을 발견 못하고 적은 모인 기회를 통한 잃어버린 자신감 찾자
2. 그 자신감 토대로 조합일에 적극 참여, 앞장서는 여성 조합원이 되자

본론

1. 자신의 특기를 개발하자
2. 여성으로서의 장점을 살리자
3. 소모임에 적극 참여하자
4. 노조 사무실 문을 타장실 문으로 여기자

결론

1. 여성조합원 스스로 갖고 있는 잠재 능력만으로도 조합의 지도자가 될 수 있으며, 그 능력은 끊임없는 자기개발과 반성을 통해 길러진다.
-
-

평가하는 과정 역시 일정한 형식에 맞추어 진행되어 충실한 평가가 이루어질 수 있었다. VTR을 활용하였기 때문에 평가 내용을 스스로 확인할 수 있었고, 평가된 내용이외에도 미처 알 수 없었던 자신의 새로운 모습을 발견할 수 있는 좋은 기회가 되었다. 이 과정에서는 교육 기자재의 활용이 더욱 진전되어야 함을 확인할 수 있었다. 짧

은 교육 기간이라 하더라도 기자재를 충분히 활용하면 훨씬 교육의 효과를 높일 수 있을 것이다. 예를 들어 흔히 진행되는 강의후 분반토론과 종합토론도 참가자에게 분반토론의 결과를 모두 복사하여 나누어준다면 종합토론이 훨씬 효과적으로 될 수 있을 것이다. 또한 차트의 활용에 대해 자주 얘기하지만 신입 조합원 교육의 경우 노조의 연혁, 조직구조, 활동내용 등 비교적 반복적이고 기초적인 내용도 차트화 된 노조는 많지 않다. 기자재를 활용하기 위해서도 역시 교육효과를 높이기 위한 교육방식에 대한 전향적 고민이 요구된다고 하겠다.

3. 공동과제작업 - 여성간부 심계명

마지막으로 여성간부가 갖추어야 할 덕목 심계명을 완성하는 공동과제 작업은 지금까지의 내용을 총괄하는 과정으로 배치하였다. 공동과제작업은 우선 개인 심계명을 작성하도록 하고, 개인 심계명을 모아 그룹별 심계명을 작성하게 한다. 이렇게 하여 작성된 그룹별 심계명은 그룹 대표들이 모여 교육참가자 전체의 심계명으로 만들어 낸다. 그룹 대표들이 만든 전체의 심계명을 다시 전체 토론을 통해 확정하는 방식으로 진행하였는데, 이러한 교육방식을 버즈그룹 토론방식이라고 한다.

이 프로그램을 계획할 때는 쉽게 작성할 것이라 생각하였는데 실제 진행하는 과정에서는 많은 토론시간이 요구되었다. 각자가 자신의 심계명을 작성해야 하고, 서로 발표하면서 우선 공통된 것이 선택된다. 서로 다른 내용에 대해서는 왜 그 내용을 제시했는지에 대한 이유가 설명되어야 하고 그 타당성이 검토된다. 이 과정을 거쳐 채택된 그룹의 심계명은 다시 그룹 대표들의 토론을 통해 앞의 방법대로 검토되는 과정을 거쳐면서 완성되는 것이다. 이렇게 모두가 참여하는 공동과제 작업이었기 때문에 많은 시간이 요구되었던 것이다.

이 과정 역시 서로의 의견을 교환하면서 서로에게 배운 점, 또 서로에게 가르쳐 준 점이 많았던 프로그램이었다. 여성간부로서 갖추어야 할 덕목을 스스로 고민해 보고, 그것을 발표하는 과정에서 스스로 미처 생각해 보지 못한 점을 동료들의 의견을 통해 배울 수 있었다. 또한 여성 간부에게 모두 해당하는 공통된 덕목과 자신에게만 특수하게 제기되는 문제를 구별할 수 있기도 하였다. 마지막으로 함께 작성한 전체 참가자의 심계명을 채택할 때는 스스로가 작성한 것이었기 때문에 교육이 끝난 이후 실친 현장에서 각자의 높은 결의를 확인할 수 있었다. 이 때 채택된 여성간부 심계명은 아래와 같았는데, 이 심계명은 교육을 마친 후 정리하여 참가자 각자에게 발송되었다.

FIET -KLC 여성간부 십계명

1. 감정에 치우치지 말자
2. 자기 의사를 분명히 하자
3. 속선수범하자
4. 주변의 이야기에 귀 기울이자
5. 공부하는 여성간부가 되자
6. 자기 중심을 잃지 말고 자업심을 갖자
7. 체격 관리를 잘하자
8. 남성을 동지로 맞들자
9. 긍정적이고 진취적인 사고를 갖자
10. 여성 간부임을 잊지 말자

우리가 만든 10계명을 늘 기억하며, 조항원등로부터 사랑 받는 간부가 되는데 지침으로 삼도록 한다.

1박 2일의 짧은 기간이었지만 이 과정에 대한 평가는 참가자들의 발언을 통해 아주 효과적으로 진행되었음을 알 수 있다. 평가는 앞에 평가자의 좌석을 배치한 후, 꼭 앞에 나오는 것을 의무화하지는 않고, 한 사람씩 돌아가면서 자유롭게 평가할 수 있도록 하였다. 몇 사람을 제외하고는 모두 앞좌석에 나와서 평가를 하였다. 참가자들의 평가는 '평소에는 남앞에 나서는 것이 두려웠는데, 내가 이 앞자리에 나와서 평가하는 것 자체가 바로 이 교육의 성과이다', '강의는 별로 없었는데 많은 것을 체험적으로 배웠다', '새로운 프로그램을 접하게 되어 좋았다' 등, 우리가 기대했던 것 이상의 좋은 평가였다. 또한 이러한 참여식 교육방식은 앞으로도 많이 확산되고 보급되는 것이 필요하다는 평가를 받았다. 우리는 이러한 평가를 통해 그간 꾸준히 진행해 온 교육연구팀을 더욱 발전시키고, 새로운 프로그램을 개발하여 노동현장에 보급할 수 있도록 노력할 것이다.

결론을 대신하여

이 프로그램은 각 현장마다 주제에 따라 여러 가지 형태로 바꾸어 도입해 볼 수 있을 것이다. '간부의 역할과 자세'와 같이 매년 조합에서 자주 다루게 되는 주제는 이 프로그램을 활용할 수 있는 좋은 주제이다. 예를 들면 일상시기, 또는 투쟁시기 등에 나타나는 간부들의 모습을 표로 정리하고, 이러한 모습이 나타나는 근본적 이유가 무엇인지, 또 간부들에게 서로 바라고 싶은 내용이 무엇인지를 토론하고, 발표가 끝난 후 토론된 내용을 종합 정리한다면 그것으로도 아주 훌륭한 강의가 될 수 있다.

사실 이런 주제와 관련하여 일반적인 내용으로 강의할 경우 공자님 얘기로 들게 되는 경우를 많이 본다. 그래서 간부들이 평소에 갖는 문제의식의 여러 가지 측면을 토론을 통해 충분히 이끌어 내고, 그것으로 결론을 대신하는 토론식 강의방법은 같은 내용이라도 훨씬 효과적인 수 있는 것이다. 이처럼 모든 주제가 그러한 것은 아니지만, 교육방법을 효과적으로 활용하기에 따라 우리 스스로가 평소에 생각하고, 경험한 내용을 체계화하고 이론화할 수도 있는 것이다.

또한 교육을 실시하고자 할 때 교육기자재를 적극적으로 활용하는 것이 중요하다. 예를 들어 회의진행과 관련된 주제의 경우 아주 모범적인 회의진행에 관한 VTR(청년 회의소 자료 등)을 시청한 후, 기본개념을 정리하고, 실제 회의사항을 연출(역할연기)하면서 그 회의장면을 녹화하고, 함께 평가한다면 그냥 회의진행법에 대한 강의를 한차례 듣는 것 이상의 효과를 얻을 수 있을 것이다. 이 과정은 실제 FIET-KLC에서 후원하고, 전문노련이 기획 집행한 '지도력 훈련 과정'에서 활용했던 방식이다.

그런데 새로운 교육방식을 도입하면서 주의해야 할 점은 각 과정 하나 하나에 대한 집중적 고민과 준비가 필요하다는 것이다. 어떤 주제가 배치되었을 때 토론이 효과적으로 진행될 수 있을 것이며, 이러한 주제를 제시했을 때 나올 수 있는 의견은 무엇인지, 또는 시간배치의 문제, 효과적인 종합토론을 위해서는 어떠한 기자재를 활용하는 것이 필요한지, 매 시간 시간마다 준비해야 할 사항은 무엇인지 등에 대한 면밀한 검토가 요구된다. 이러한 세심한 검토와 준비가 없이 새로운 교육방법을 시도하게 되면 교육과정이 산만해 질 가능성이 높고 효과를 얻기 어렵다. 따라서 교육방법은 도입 그 자체가 중요한 것이 아니라 교육효과를 극대화하기 위한 방법으로서 고민되어야 하는 것이다. 이번 교육은 위의 사항들을 구체적이고 세부적으로 고민하는데 가장 많은 시간을 할애하였고, 그렇기 때문에 좋은 평가를 얻을 수 있었다고 내부적으로 평가한 바 있다.

이처럼 지금까지 진행되어 왔던 주제의 일반강의도 그 과정을 어떻게 하면 참가자의

참여를 통해 효과를 높일 수 있는가에 대한 고민이 구체화된다면 지금 당장이라도 여러 가지 형태의 교육방식이 개발될 수 있을 것이다. 교육방법의 개발은 어떤 특정한 전문단위에서만 고민해야 하고, 그 전문단위에만 기대할 일은 아니다. 또 먼 미래만의 일은 아니다. 지금 단위 현장에서도 조금만 더 고민하고, 노력한다면 충분히 가능하다고 판단된다. 중요한 것은 새로운 교육방법이 개발되어야 한다는 필요성을 얼마나 절실히 느끼고 있는가 일 것이다. □

◎ 참고 : 전체 세부일정

16일(금)	
9:00 - 11시	여성간부 지도력 향상을 위하여 - 총 2시간
9:15	15분 전체 개요
25	10분 과제 진행방식
10:00	40분 그룹토론
20	20분 그룹발표
50	30분 종합강의
	10분 휴식
<hr/>	
11:00 - 2:30	5분발표 - 총 2시간 30분
11:10	10분 진행방식 안내
11:25	15분 발표준비
12:00	45분 5분발표
1:00	전심식사
2:20	80분 5분발표
	10분 휴식
<hr/>	
2:30 - 9:30	15분 발표 - 총 6시간
3:00	30분 심습안내
4:30	90분 발표문 준비
7:00	150분 VTR 심습
8:00	저녁식사
9:20	80분 VTR 상영 및 평가
<hr/>	
17일 (토)	
9:00 - 11시	공동과제 작업 - 총 2시간
9:10	10분 진행안내
9:30	10분 개인작성 - 개인 10계명
10:10	40분 그룹과제 작업 - 그룹 10계명
11:00	50분 종합토론 - 전체 10계명