

# 구성주의 학습법을 이용한 기업내 교육

박정란, 허용정  
한국기술교육대학교 산업대학원 기술경영학과  
paransky@kut.ac.kr, yjhuh@kut.ac.kr

## Education Strategy for Industry

Jung-Ran Park, Yong-Jeong Huh  
Dept. of Technology Management, KUT

### 요 약

중소기업을 위한 기업내 교육이 절실히 요구된다. 적절한 현장적용 교육을 실시해야 한다. 하지만 현실상 많은 제약이 따르고 있다. 본 논문에서는 중소기업에 적합한 기업내 교육을 위한 대안으로서 학습자 중심의 구성주의 학습법을 활용한 기업내 교육 방안에 대하여 기술하고 사례연구를 통해 그 유용성을 입증하였다.

### 1. 서 론

대기업의 경우 사원을 채용하면 6개월 이상을 사원에게 현장적용 교육을 트레이닝 시키고 있다. 그러나 대기업에 비해서 규모가 영세한 중소기업의 경우 신입사원에 대한 적절한 현장적용 교육이 시행되지 못하고 있다.

취업정보업체 파인드잡(<http://www.findjob.co.kr>)이 중소기업 247개 업체를 대상으로 “중소기업 인력난 실태 조사”를 벌여 2006년 4월 18일 밝힌 결과에 따르면 조사 대상 업체의 84%가 ‘인력채용에 심각한 어려움을 겪고 있다’고 답했다. 특히 심각한 인력난을 겪는 업체 중 42%는 인력난을 가중시키는 대표적인 요인으로 ‘잡은 이직과 단기 퇴사’를 지적했다. 파인드잡의 정재윤 이사는 “직원들의 인내심 부족도 이직의 원인이 될 수 있지만 중소기업들도 직원들의 처우 개선을 위해 다각적인 노력을 기울여야 할 것”이라고 말했다.

신입사원들의 이직률을 감소시키기 위해서는 기업이나 개인의 입장에서 판단해 볼 때 적절한 초기 현장 적응교육이 대단히 절실히 필요하다고 본다. 사원들에게 전반적인 사원들에 대한 교육 관리가 이루

어지지 않아 불량률을 줄이는데 한계가 있다.

본 논문에서는 중소기업에서의 사내교육의 필요성과 교육을 보다 효율적으로 하기위한 사원들에게 가장 적합한 교육에 대해서 연구해 보았다.

### 2. 본 론

#### 2.1 중소기업의 사내교육 현황

중소기업의 사업체 수는 295만개로 전체 사업체 수의 99.8%이며, 고용은 1,039만 명으로 전체 고용의 86.7%를 차지한다.

21세기는 규모보다 속도가 중요하고, 대량소비시장에서 틈새시장으로 변화할 것이며, 이와 같은 패러다임의 변화를 어떻게 이용하느냐에 따라 중소기업은 대기업보다 유리한 위치를 점할 수 있다.

그러나 중소기업에서 사내교육에 중점을 두고 있는 업체는 미비하다. 이들 업체에서도 교육의 필요성을 절실히 깨닫고 있지만 교육을 담당하는 부서에 대한 체계가 잡히지 않은 회사가 많으며, 중소기업의 높은 이직률로 인해 체계적인 교육을 실시하기에는 어려움이 있다.

## 2.2 구성주의 학습이론

사회와 교육은 밀접한 상호관계 속에서 서로 영향을 주고받으면서 변화해가는 사회적 요구와 교육적 요구를 충족시켜 주는 방향으로 전개되어 왔다.

정보화시대라는 이름으로 규정되는 요즘의 사회에서는 이런 사대와 교육간의 상호 역동적 관계가 정보화시대가 지나는 여러 특징 등으로 인하여 다른 어느 때보다 극변하게 나타나고 있다.

## 2.3 구성주의란 무엇인가?

구성주의를 정의하기 위해서는 객관주의(Objectivism)에 대한 간략한 규명으로 비교가 이루어져야 한다. 이와 동시에 다른 교수-학습 이론과 구성주의에 대한 이해는 반드시 구성주의적 인식론에 대한 이해가 선행되어야 한다.

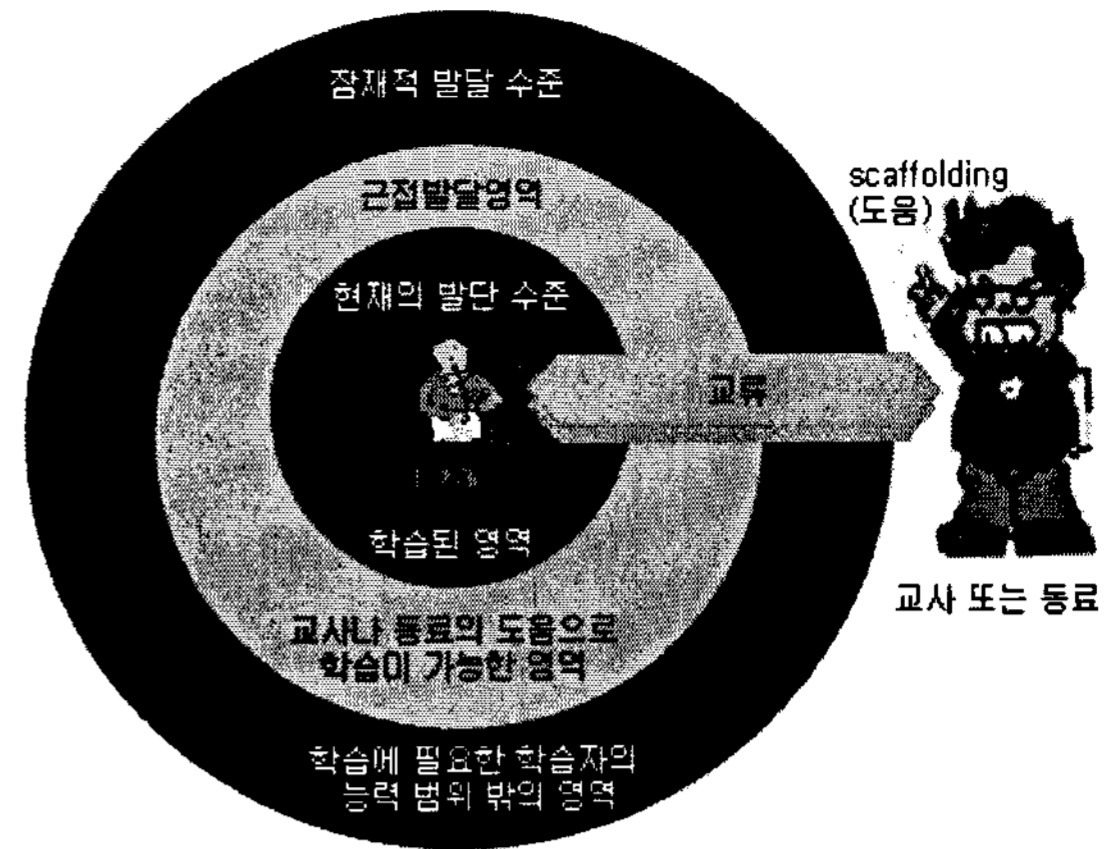


Fig.1 Vygotsky 이론의 근접발달 영역

이 구성주의적 학습방법 중 교수방법과 학습 부분을 기존의 주입식 교수법에서 변화시켜 구성주의 교수법을 활용해 중소기업의 현장 작업자에게 적용해보다 학습의 전달 및 이해가 높도록 활용해 보았다.

위의 Fig.1에서처럼 교수자 혹은 동료는 학습자의 능력을 이끌어 내기 위한 방법을 제공하는 역할을 한다.

## 3. 중소기업의 현장교육 사례연구

### 3.1 중소기업의 사례

업 체	: 모 중소기업
위 치	: 충청남도 천안시
직원수	: 175명(생산직원수 100명)
생 산	: 자동차 부품
연령대	: (평균연령) 32.1세

구성주의 학습방법 중 교육방법 및 동료 학습자가 교수자가 될 수 있음을 이용해 작업자들을 대상으로 회사에서 생산하는 제품의 명칭 및 역할, 불량 시 예상되는 문제점 등에 대한 『현장 작업자 교육』을 실시하였다. 실시하고 난 뒤에는 자사 제품을 생산하는 부서별로 제품에 대한 생산 방법 및 주의사항을 동료사원들과 자유롭게 토론할 수 있는 시간을 만들었다.

### 3.2 현장 작업자 교육 후 작업자 조사

교육 후 실시한 설문조사 및 개별면담에서 학습자는 주입식 교육보다는 자유롭게 토론하는 시간을 더 긍정적으로 평가했다. 전달자가 앞에서 설명을 하는 방식에서는 주의 집중 및 동기유발이 원만하지 못했

Table.1 학습자 주도 학습방법

	객관주의	구성주의
학습	외부의 절대적인 진리가 학습자의 내부 세계로 전이되는 것	개인적인 경험에 근거해서 의미를 개발하는 능동적인 과정
학습의 조건	절대적 진리 자체는 상황과 분리되어 가르칠 수 있음	어떤 사실과 기술도 독립적으로 해석될 수 없으므로 풍부하고 실세계를 반영하는 상황이 제공되어야 함
학습의 결과	모든 사람이 같은 이해에 도달	구성된 실제의 모습이나 의미는 개인에 따라 다름
교수	교사에 의해 기존의 진리가 전달되는 것	학습자가 세상에 대한 의미를 구성하도록 보조, 지원하는 것
교수의 목적	효과적이고 효율적인 방법으로 지식을 전달하는 것	학습자의 의미화, 문제해결력 배양
수업의 중심	교사	학습자
교사의 역할	진리 전달자	학습 보조자, 학습 촉진자, 코치
학습의 조건	절대적 진리 자체는 상황과 분리되어 가르칠 수 있음	어떤 사실과 기술도 그것이 사용되는 문제 상황과 독립적으로 해석될 수 없으므로 풍부하고 실세계를 반영하는 상황이 제공되어야 함
교수의 초점	사실의 이해	지식의 전이, 활용
지식의 형태	사실적 정보	문제해결능력, 고차적 인지전략
주된 교수방법	강의식	문제 중심, 토의식, 발견학습

지만, 토론식에서는 보다 긍정적인 대답이 나왔다.

교육 후 작업자들과 인터뷰를 통해서 연령대가 높을수록 교육의 기회에 대한 거부감이 증가한 것으로 나타났다. 젊은 작업자의 경우 사내 교육의 필요성을 부각한 반면에, 높은 연령대는 교육이 필요한 것을 인식하고는 있지만 교육을 원하지는 않았다.

이런 부분에 있어서 객관주의 학습방법이 아닌 구성주의 학습방법을 적절하게 활용해 작업자가 필요한 교육을 실시 할 수 있도록 교육의 기회를 제공해야 한다.

### 3.3 중소기업의 교육방법

중소기업에서 작업자들을 교육함에 있어서 연령층 및 작업자의 열의를 파악하는 것이 중요하다. 젊은 작업자들은 배우는 것에 대한 거부감이 적기 때문에 주기적으로 자신의 담당을 변화시킬 필요가 있으며, 연령층이 높거나 배우는 것에 수동적인 작업자들은 교육에 있어서 우선적으로 동료 학습자를 주체로 해서 동료를 통해서 일을 배울 수 있도록 교육의 기회를 제공해야 한다.

그리고 중소기업의 사업장이 대부분 작업자들이 자신이 맡은 부분만 짧게는 6개월에서 길게는 2~3년 이상을 담당하고 있는 경우가 많다. 이것은 회사의 입장에서 숙달된 작업자들을 계속 투입시켜 불량률 및 생산성을 향상시키는 목적을 가지고 있다. 그러나 장기적으로 보았을 때, 근로자들의 역량을 발휘하는데 한계를 주는 역할을 한다. 일정한 기간이 지난 후에는 업무에 변화를 주어 최대한 여러 제품을 다룰 수 있는 기회를 주어야 한다.

이 부담을 줄이기 위해서 관리자가 전체를 관리하는 것 보다 실력이 월등히 뛰어난 동료들을 곳곳에 배치해 관리 할 수 있는 체제를 구축하는 것이 도움이 될 것으로 판단된다.

연령대가 높은 피교육자의 경우 일방적인 주입식 교육보다는 주입식 교육과 구성주의 교수법이 병행되거나 구성주의 교수법으로 교수하는 것이 더욱 효과적인 것으로 인터뷰 후 나타났다.

연령대가 낮은 피교육자의 경우에서도 구성주의 교수법을 적용한 강의 방식에 상당한 선호도를 나타냈다. 실습, 팀원의 토의 등을 적극 수용하며 강사가 일방적으로 가르치기 보다는 학습자들의 자율적 학습을 유도하고 격려하는 방식이 효과적임을 나타냈다.

## 4. 결론

중소기업의 현장 작업자들을 대상으로 구성주의 학습방법을 적용한 현장교육을 실시해 본 결과 연령대가 높은 피교육자의 경우 교육에 대한 거부감이 있었지만, 일방적인 주입식 보다 주입식교육법과 구성주의 교수법이 병행되거나 구성주의 교수법으로 교수하는 것이 더 효과적인 것으로 나타났다.

구성주의 학습방법을 중소기업의 교육에 적용했을 때 학습자들이 기존의 주입식 교육방법에 비해서 거부감이 적었으며, 흥미를 느껴 동기유발에도 도움이 되는 것으로 평가되었다.

딱딱한 분위기에서 주입식 교육을 하는 것 보다 그룹을 만들어 자유로운 분위기 속에서 동료학습자들과 함께 교육을 하는 것이 기억에 오래 남게 되고, 학습자들의 유대감도 형성되어 업무 분위기를 향상 시킬 수 있는 방안이다.

앞으로는 구성주의 학습방법을 어떻게 사내 교육에 접목 시킬 수 있는지에 대한 연구에 대한 방법을 입증 시킬수 있는 방안에 대한 연구가 이루어져야 하겠다.

## 참고문헌

- [1] 강인애, 왜 구성주의 인가? 문음사, 1998
- [2] 임세영, 기업내 첨단기술교육모형개발에 관한 연구, 2000
- [3] 오영훈 외 2명, 기업내 인력개발 활성화 방안, 한국직업능력개발원, 2000
- [4] 손유미 외 2명, 고령화 사회와 기업교육훈련, 한국직업능력개발원, 2004
- [5] 장수용, 21세기 기업교육훈련 전략, 2001