

조리사의 재교육 프로그램에 관한 연구

최 영 준[¶]

동명대학교 호텔경영학과

On Retraining Programs for Cuisiniers

Young-Joon Choi[¶]

Dept. of Hotel Management, Tongmyong University

Abstract

This study focused on retraining programs for cuisiniers and drawing attention to the necessity of retraining and the new method of retraining for cuisiniers as a professional in a knowledge based society. Case study review and interviews followed by thorough review of related literatures were taken place to give suggestions and comments for the improvement of job performance enhance training for cuisiniers. Interviews were done with current participants and institutional trainers in March, 2008. Result from the interviews showed that retraining was really necessary. It was concluded that various retraining programs organized and developed by an association could be the solution. Methods of retraining can take formats of distance learning, classroom learning, and blended learning. However, working condition for most cuisiniers at present would allow them to squeeze some time off to attend higher education and most restaurant companies are not big enough to offer systematic job training on site or not stable enough to arrange replacement workers. It is therefore suggested to adopt a blended learning method and further study on this subject is highly recommended.

Key words : knowledge based society, skill mismatch, cuisinier, blended learning, distance learning.

I. 서 론

한국노동연구원의 중장기 인력수급전망(2005~2020)에 따르면 음식점업에 대한 노동 수요는 지속적으로 증가하는 것으로 예측되어(안주엽 2005), 미래 조리사의 사회적 수요는 늘어날 것으로 전망된다. 하지만 현재의 지식 기반 경제나 지식 기반 사회에서는 직업적 숙련의 생명 주기가 짧아 지기에(강순희 등 2003), 지속적인 지식 축적에 의한 진화를 통해 변화하는 사회 환경에 적응하여 자기 분야를 리드할 수 있는 직업이 사회에서

인정받을 수 있고 생존할 수 있는 직업이다. 따라서 자신이 속한 직업군에서 직업 능력 향상을 위한 다양한 형태의 추가적인 교육 활동이나 직간접적인 지식 및 정보의 습득 노력은 해당 종사자들에게는 꼭 필요하다.

이러한 사회 환경 하에서 조리사와 관련된 최근 국내 식생활 문화의 변화를 살펴보면 삶의 질이 향상되는 방향으로 사회 환경이 변화함에 따라 사람들은 끼니를 해결하거나 생존을 위해 단순히 음식을 섭취하던 과거와는 달리 영양, 건강, 미용, 성장, 보양, 다이어트 등과 접목한 음식이

¶ : 교신저자, 018-225-2861, chunryu66@hanmail.net, 부산시 남구 신선로 179번지 동명대학교 호텔경영학과

개발되고 있고, 또는 기존 음식에 다양한 아이디어를 접목한 퓨전 식당이 생성되고 있다. 한편, 국제화 시대의 도래를 통한 인적·물적 교류의 확대와 각종 매체 혹은 유무형의 경험으로 인해 사람들의 욕구는 다양해지고 가속화되고 있는 것이 사실이다. 예를 들어 국외 관광의 활성화와 국제화 추세에 따라 고객 미각을 자극하는 베트남 식당, 그리스 식당, 태국 식당, 터키 식당, 인도 식당, 싱가포르 식당과 같은 이국적인 음식에 대한 관심 고조로 다양한 식당들이 등장하고 있다.

조리사가 이렇게 변화하는 식생활 문화 환경에서 사회 추세에 부응하고 지식 기반 사회에서의 다양한 고객 욕구를 충족하기 위해서는 조리사 본인 스스로 기존 지식의 보완을 통한 지식 능력 강화나 기존의 숙련에서 확장된 능력 등 다양성 직업 능력 강화 및 전문화가 무엇보다 필요하리라 본다. 따라서 사회 환경 변화 경향에 따라 다양한 고객 욕구를 충족시키기 위해서는 어떤 형태로든 사회가 요구하는 개선된 지식 전문화나 신상품 개발을 통해 상품을 제공해야 한다. 이를 달성하기 위해서는 개인적이든 소속 단체 혹은 어떤 공식적인 교육 체계를 통해서든 직업 능력 향상을 위한 지속적인 교육 참여는 필수적이며, 이러한 교육 참여는 단편적 혹은 일회성이 아닌 지속성 연속성이 전제되어야 한다.

지금까지 조리사 관련 주요 연구 동향을 살펴보면 박광용·전진화(2007)의 비정규직 호텔조리사의 직무 환경과 조직 몰입이 직무 만족도에 미치는 영향, 이숙희·유경민(2006)의 학교급식조리사의 직무 만족 등의 직무 만족 연구가 있다. 업무 관련 인식 연구로서 유승석·신영철(2007)의 특급 호텔 주방의 위생 관련 시설 및 설비에 대한 중요도 인식에 따른 조리사의 위생 관리 직무 수행도 평가나 허준·반주원(2005)의 주방 환경에 대한 조리사들의 인식과 같은 연구가 있으며, 이직과 관련된 이재섭(2005)의 호텔, 패밀리 레스토랑 조리사의 직무 스트레스와 이직 의도 등의 연구가 이루어지고 있다. 그리고 조리사의 전

문성 향상을 위한 이은정·김기영·한경수(2000), 한경수·김기영(2001)의 급식경영업체 조리사의 교육 훈련 프로그램 개발에 관한 연구와 최영준(2007)의 조리사의 전문화의 정도를 살펴보고 차후 전문직화를 위한 보완 방안을 제시한 연구 정도가 있을 뿐이다. 따라서 조리사의 재교육 관련 연구는 아직은 미미하다고 하겠다.

본 연구의 목적은 조리사 재교육의 필요성과 재교육 방법을 도출하고자 하였다. 이를 위해 재교육의 필요성 및 교육 방법에 대해 이론적으로 고찰하고, 현재 교육 운영 현황과 사례 및 면담을 통해 차후 조리사의 직업 능력 향상 교육 실시를 위한 시사점을 제공하고자 하였다.

본 연구의 의의는 지식 기반 사회에서 조리사의 지적 수준을 향상시킬 수 있는 교육적 기반 수립과 조리사 재교육에 대한 이론적 구성을 위한 기초 자료로 활용할 수 있다는 점이다. 또한, 하나의 직업에서 재교육 체계의 존재는 전문직을 평가하는 중요한 요소이기에 무엇보다 이러한 교육 체계에 대한 연구는 향후 조리사의 사회적 지위 향상에 기여할 수 있으리라 본다. 끝으로 자료마다 용어를 다르게 사용하기에 본 연구에서는 재직자가 직업 능력 개발 향상을 위한 추가적인 학습이라는 차원에서 훈련을 교육에 포함하고, 학습과 교육을 동일 개념으로 한정하여 사용하였다.

II. 지식 기반 사회와 조리사 재교육

1. 조리사 재교육의 개념

21세기를 지식 기반 경제(knowledge based economy) 혹은 지식 기반 사회(knowledge based society)라고 하는데, 이 용어는 이미 1960년대 등장하였다(백영균 등 2004). Daniel Bell(1973)은 지식 기반 사회에 대해 산업 사회의 후기라고 예측하였고(교육부 2000 재인용), 1990년대부터 본격적으로 논의되기 시작했다. 현재 국제기구나 국가, 학자에 따라 개념을 조금씩 달리하고 있지

만, 20세기가 자본과 노동이 생산 요소로서 핵심 역량을 기반한 산업 사회인 반면, 21세기 가장 큰 생산 요소는 지식이라고 보고 있는 것에는(<http://100.naver.com>) 대부분 동의하고 있다. 즉, 21세기는 물질과 에너지가 중요시된 산업 사회와는 다르게 지식과 정보가 중요시되는 사회로서(최병모·주자문 2004), 지식이 현존의 자본, 노동 기술, 토지 등의 경제 창출 요소보다 상위 요소이며, 비단 한 국가의 국가 경쟁력뿐만 아니라 개인 경쟁력의 의미로서도 중요하여 사회의 구조적, 기능적, 교육적, 문화적인 각 분야에 영향을 미치는 사회를 의미한다(박성열 2005). 안승렬(2000)의 경우 지식의 생성, 공유, 활용 능력이 생산 요소로서 중요하게 작용하여 모든 사회 전반에 적용되어 새로운 부가가치를 창출하는 사회라고 보고, 개인의 사회적 행위 및 지위 확보를 위한 수단으로서 그 중심에 지식이 위치한 사회를 의미한다고 하였다(김수아 2006 재인용).

지식이란 새로운 아이디어의 총칭으로서 전통적인 생산 요소인 자본 노동 원재료 등을 효과적으로 결합하고 혹은 새로운 방식을 적용함으로써 새로운 가치와 생산을 유도하며, 무엇을 할 수 있는 능력과 이런 능력을 조직화, 체계화하는 기술이나 정보이다. 이러한 지식의 범위는 학문적 지식뿐만 아니라 고객 서비스 및 생산 현장의 노하우 등 현장 경험 지식과 실무 지식까지도 포함되어 광범위하다(강순희 등 1999). 한편, 지식 기반 사회에서 사회 변화의 적응과 삶의 질 향상을 위해서는 무엇보다 무형의 지식이 필요하기에 모든 사회 및 산업 분야에서 교육, 즉, 단편적이거나 일회성의 교육이 아니라 일생 동안 필요한 평생 교육(lifelong learning)이 필수적으로 강조되고 있다.

평생 교육에 대해 Dave(1976)는 생활, 자아 실현, 사회 발전을 강조하여 개인뿐만 아니라 집단의 생활 질 향상을 위해 일생 동안 개인적, 사회적, 직업적 발전을 달성해 가는 과정이라 하였고(김중서 등 2003 재인용), 아노누에보 유네스코

평생학습부원장(2007)은 형식, 무형식, 비형식의 교육을 통합하는 사회 전반의 교육이라고 광범위하게 제시하고 있다(연합뉴스 2007). 따라서 평생 교육은 구체적으로 사람이 일생 동안 이루어지는 계층별 교육 즉, 유아 교육, 아동 교육, 청소년 교육, 성인 교육, 노인 교육과 사회 생활에서 이루어지는 가정 교육, 학교 교육, 사회 교육, 산업 교육, 사이버 교육을 포함한다(김진화 2001). 우리나라 평생 교육법 제2조에는 학교의 정규 교육 과정을 제외한 학력 보완 교육, 성인 기초·문자해독 교육, 인문 교양 교육, 문화 예술 교육, 직업 능력 향상 교육, 시민 참여 교육 등을 포함하는 모든 형태의 조직적인 교육 활동으로 규정하고 있다(법제처 2008). 이러한 평생학습의 목적에 대해 Candy (1991)는 기존의 형식화된 학교 교육의 범주를 넘어서 사람들 스스로 지속적으로 교육을 할 수 있도록 역량을 갖추게 하는 것이라 하였다(박성열 2005 재인용).

평생 교육은 두 단계로 구분할 수 있다(강순희 2002). 제1단계는 정규 교육에서 떠나기 전에 평생학습자로서의 소양 및 기초 능력을 학습하는 것이고, 제2단계는 성인의 계속 교육이다. 성인 교육은 Jarvis(1995)에 의하면 사회 교육에서 청년(15세 또는 18세)을 대상으로 하는 교육이고(김중서 등 2003 재인용), 계속 교육(continuing education)은 비공식적 교육을 포함하여 유년기 및 청소년 시기 동안 학교 교육을 정상적으로 이수한 다음 지속적으로 학습하거나 혹은 학습을 다시 시작하는 것을 의미한다.

보통 계속 교육은 일반 계속 교육과 직업인을 위한 직업 계속 교육으로 구분할 수 있다. 이러한 계속 교육은 자발적인 참여와 과정의 다양성, 다양한 교육 기관 그리고 정부 보조 등의 특징이 있다(Schinner 2007). 직업과 관련하여 독일연방직업 교육연구소의 경우, 직업 양성 교육과 직업 향상 교육에서 공식화된 능력 개발 과정과 직업과 관련되거나 혹은 직업과 관련되지 않은 활동의 맥락에서 실시되는 비공식적인 개인주체적인 자

을 학습까지 포함한다고 보다 포괄적으로 정의하고 있다. 여기서 공식적인 학습은 인정받는 졸업의 여부와 상관없이 계획적이며 구조화된 학습이고, 비공식적인 학습은 삶의 전체적 맥락과 노동과정에서 비계획적이며 경험에 의한 학습을 의미한다(BIBB 2002 재인용). 그리고 재교육은 조직에 있어 구성원들이 직무 수행에 요구되는 능력 개발과 지식 및 기술을 습득하기 위한 광범위한 직업 교육이라 할 수 있다(김명옥 2006). 이와 같이 다양한 문헌과 주장을 고찰해 보면 조리사 재교육은 지식 기반 사회에서 직업 생존을 위해 재교육이 필요하며, 이러한 재교육은 공식화된 직업 양성 교육 및 향상 교육뿐만 아니라 개인의 자발적인 비공식적 자율 학습까지 포함하는 것으로 나타나고 있다. 따라서 본 연구에서 조리사 재교육의 의미는 성인 직업인의 계속 교육의 직업 계속 교육 부분이며, 김이경(2006)처럼 현업 종사자를 대상으로 필요한 교육을 계속하는데, 이는 기존에 보유하고 있는 기술이나 지식의 향상을 위해 다시 새로운 지식을 습득하기 위해 받는 교육이라고 한정하여 정의한다.

2. 조리사 재교육의 필요성 및 방법

지식 기반 사회에서 평생 교육 차원의 조리사 재교육이 필요한 것은 무엇보다 변화하는 사회 환경에 즉각적으로 부응하지 못하면 숙련의 불일치로 인해 도태, 실업 혹은 소득 불균형이 야기될 수 있기 때문이다. 강순희 등(1999), 강순희 등(2002), 박성열(2005) 등에서 제시된 요건을 조리사에 적용해 보면 다음과 같다.

첫째, 디지털 시대 도래에 따른 조기 진부화이다. 인터넷을 통해 지역과 국가를 초월하여 지식과 정보가 누구에게나 쉽게 공유되고, 또한 기존 경쟁자나 새롭게 시장에 진입하려는 잠재 경쟁자에게 항상 새로운 음식 및 조리기술이나 방식이 도입되어 경쟁이 더욱 가속화된다.

둘째, 질적 숙련 향상을 통한 숙련의 전문화이다. 사회 분야마다 전문성이 더욱 중요시되기에

고도의 질적 숙련 향상을 통한 숙련의 전문성이 요구된다.

셋째, 숙련 내용의 복합화이다. 숙련이 기존의 한 분야가 아니라 다양한 분야와 복합적으로 접목하여 결합되어지고 있다.

넷째, 숙련 생명 주기의 단명이다. 지식 기반 사회에서는 환경의 급속한 변화로 인하여 과거 산업 사회에 비해 습득한 숙련의 생명 주기가 짧아지고 있다.

다섯째, 지속적인 식생활 변화이다. 여러 수단과 매체 혹은 실질 경험을 통한 고객들의 유무형 경험과 사회 유행이 빠르게 변화함에 고객층마다 요구사항이 많아지고 다양화되어진다.

이와 같이 지식 기반 사회에서 조리사의 지식 습득을 위한 평생 교육의 필요성과 재교육의 중요도는 점차 높아지고 있는 것을 알 수 있다.

지식 기반 사회에서 다양한 환경 변화에 대처하기 위하여 우리나라 직업 교육 훈련은 예전의 직업 양성 교육에서 직업 향상 교육 그리고 재교육 등으로 훈련 대상이 재직자 중심으로 변화되고 있다(남상균 2003). 교육 대상도 생산직이나 제조업 종사자뿐만 아니라 정보통신 분야 사무 서비스까지 확대되는 추세이고, 훈련 시장도 노동부 인가 비영리법인에서 학교 개인 영리법인 등으로 확대되는 추세이다(김환식·김효동 2002).

현재 조리사의 재교육을 위한 제도적 틀은 우선적으로 법에서 찾을 수 있는데, 그 근거는 근로자직업능력개발법이다(법제처 2008). 이 법을 살펴보면 우선 근로자의 일생 동안 직업 능력 개발을 촉진·지원함으로써 근로자의 고용 안정 및 사회·경제적 지위 향상을 기하고, 기업의 생산성 향상 도모와 사회·경제의 발전에 기여하는 것이 목적이다. 직업 능력 개발 훈련의 기간은 근로자 개인의 희망·적성·능력에 맞게 체계적으로 일생 동안에 걸쳐 실시되고, 실시 원칙은 민간의 자율과 창의성이 존중되며, 노사의 참여와 협력을 바탕으로 하고 있다. 교육 훈련 대상도 광범위한데 자영업자 중 직업 능력 개발 훈련이 필요

한 자료서 노동부장관이 정하여 고시하는 자도 포함된다.

직업 능력 향상 교육을 활성화시키기 위해 정부는 사업주와 참가 근로자에 대한 다양한 지원책을 펴고 있다. 대표적으로 사업주 단체 등은 필요한 비용을 지원 또는 용자가 가능하다. 근로자의 경우 직업 능력 개발을 위해 노동부장관인정 직업 능력 개발 훈련 과정을 수강하는 경우 소요 훈련 비용, 고등교육법에 의한 전문대학 또는 이와 동등 이상의 학력이 인정되는 교육 과정의 수업료 및 그 밖의 납부금, 그리고 국가기술자격법에 의한 자격 취득을 위한 수강 비용, 검정수수료·교재 구입 등을 지원하고 있다. 여기서 직업 능력 개발 훈련이란 근로자에게 직업에 필요한 직무 수행 능력을 습득 및 향상을 위하여 실시하는 교육을 의미한다. 그리고 위 동법 시행령 제3조에는 직업 능력 개발 훈련에 대한 구분 및 실시방법이 제시되어 있는데, 훈련 목적에 따라 양성 훈련, 향상 훈련, 전직 훈련으로 구분한다.

양성 훈련은 보통 1개월 이상의 기간으로서, 근로자 작업에 필요한 기초적 직무 수행 능력을 습득시키기 위해 실시된다. 대상은 15세 이상의 학교 졸업생 등이 신규 근로자가 되고자 하거나 직업활동 시 요구되는 기초 지식 기술 기능을 습득할 수 있는 훈련이다. 향상 훈련은 보통 20시간 이상의 교육 시간으로서, 양성 훈련을 받은 근로자 또는 직업 활동에 요구되는 기본적인 직무 수행 능력을 갖춘 자를 대상으로, 보다 향상된 추가적인 직무 수행 능력을 학습시켜 사회 환경 변화 및 기술 발전에 걸맞는 지식 및 기능을 보강하기 위하여 실시하는 직업 능력 개발 훈련이다. 전직 훈련은 새로운 직업이 필요한 자에게 새로운 직무 수행 능력을 습득시키기 위한 직업 능력 개발 훈련이다. 이러한 직업 능력 개발 훈련은 훈련 방법에 따라 집체 훈련, 현장 훈련, 원격 훈련으로 구분된다(법제처 2008; 오영훈 등 2000).

법적인 제도적 틀을 분석해 본 결과, 조리사 재교육을 위해서는 향상 교육의 직업 능력 개발 훈

련인 집체 교육(훈련), 현장 교육(훈련), 원격 교육(훈련)을 분석해야 한다. 따라서 본 연구에서는 위 내용과 추가적으로 홍경선(2005) 등 최근 연구에서 대두되고 있는 교육 방법인 혼합 교육을 분석한다.

Ⅲ. 조리사 재교육 분석

1. 연구 방법 및 대상

연구 방법은 아직 주제와 관련된 연구가 미미하여 문헌고찰을 통한 재교육 체계 및 제도를 통해 재교육 유형을 도출하였고, 현황을 살펴보기 위해 관계자와의 면담 조사를 실시하였다. 문헌고찰은 이론 및 법적인 제도적 틀을 살펴보고, 조리사의 직업 능력 향상 교육의 현황 및 문제점, 개선 방향과 관련하여 시관계자, 한국산업력공단, 노동부, 한국고용정보원, 조리사회지회장 및 위원장, 조리사회중앙회 담당자와 조리사위생교육 강사와 면담을 실시하였다. 조리사 재교육과 관련해서는 조리사회지회장 및 위원장, 조리사회중앙회 담당자, 조리사위생교육 강사 그리고 사례와 관련하여 대한영양사회 담당자를 대상으로 면담하였다. 조사는 2008년 3월에 이루어졌고, 면담 방법은 직접 대면 면담과 전화 면담 형식으로 이루어졌다.

2. 재교육 유형

1) 집체 교육

보통 교실 수업 형태로 진행되는 전통적인 교육 방법인 집체(집합) 훈련은 직업 훈련에서 가장 널리 활용하는 방법이다(김명옥 2006). 근로자직업능력개발법에는 직업 능력 개발 훈련의 실시를 위해 설치된 훈련 전용 시설이나 또는 산업체의 생산 시설 및 근무 장소를 제외한 훈련 실시가 가능한 시설에서 실시하는 교육 방법 중 하나로 제시되어 있다. 이 교육 방법의 장점에 대해 홍경선(2005), 이명근·이현경(2005), 김명옥(2006) 등은

무엇보다 교육자와 학습자가 대면 교육을 하므로 서 즉시적으로 학습의 의문점에 대해 해결할 수 있다는 점과 교육장의 물리적 환경이나 분위기 그리고 동질적인 학습자들의 참여를 통해 학습에 대한 긍정적인 동기 부여나 효과를 유발할 수 있다는 점이다. 또한, 교육자와 학습자, 학습자와 학습자 사이의 정보 및 지식 교류를 통해 교육 훈련 기대치 이상의 교육 효과를 유발할 수 있다. 반면 단점은 시간과 경비의 지출과 교육 공간의 확보가 필요하다. 특히 실기가 필요한 조리사 대상 교육의 경우 시설 측면에서 시설 투자나 임대료, 교육 장소의 확보에 대한 고려가 필요하다.

일반적으로 이 방법은 가장 전통적인 직업 교육 형태로써, 조리사의 교육 훈련에도 널리 사용된다. 다수의 학습자들이 한 장소에서 동시에 교육을 받는 이 방식은 현재 한국조리사회의 조리사를 위한 공식적인 집체 교육인 위생교육 정도

만 실시하고 있는 실정이다. <표 1>의 사례는 최근 한국조리사회중앙회 부산광역시지회에서 실시한 2005년도와 2007년도 특별위생교육 내용의 예이다.

한편, 다른 사례를 살펴보면 지난 1969년 설립된 (사)대한영양사협회(<http://www.dietitian.or.kr>)가 있다. 11만 여 명의 영양사의 권익과 전문성 강화, 사회 복지에 기여하기 위해 활동하고 있는 단체인데, 영양사의 전문성 강화를 위한 주요 교육 활동은 다음과 같다(대한영양사협회 2008).

첫째, 보건소 영양사 및 영양개선 사업 담당자를 위한 대국민 영양진단 프로그램 운영을 위한 교육 등 다양한 교육 과정을 개발하여 운영하고 있다. 영양사를 대상으로 하는 주요 교육 과정을 살펴보면 산업보건영양사교육 과정, 임상영양교육 과정, 급식영양전문영양사과정, 보수교육과 회원을 대상으로 하는 주제별 패키지 교육 과정, 푸

<표 1> 특별 위생교육의 예

교육일시(2005)	강사	교육 내용
5/14 09:00~12:00	교수	식품위생
	식품의약품안전청	식중독 예방 사업 계획 및 황사 대비 식품안전 요령
5/14 13:00~17:00	교수	식품위생법 행정처분기준
	식품의약품안전청	식중독 예방 사업 계획 및 황사 대비 식품안전 요령
	부산광역시청 업계 조리사	식품위생법 행정처분 기준 식품위생
6/4 09:30~12:30	교수	식품위생 및 황사 대비 식품안전관리요령
	부산광역시청	식중독 예방사업 계획 및 식품위생법 행정처분기준
교육일시(2007)	강사	교육 내용
6/30 09:30~10:20	· 시 보건위생 정책 담당	식품위생법령 해설 - 식품위생법령에 대한 해설
6/30 14:00~14:50	· 교육청교육 운영지원과장	
7/14 09:00~09:50	· 구청 환경위생과장	
6/30 10:30~11:20	· 식약청 관련 공무원	집단급식소 위생관리방안 - 음식물 쓰레기 줄이는 법 - 조리기구 다루는 법 - 조리인의 예절 교육
6/30 15:00~15:50	· 조리명장 초빙	
7/14 10:00~10:50	· 대학교 조리과 교수	
6/30 11:30~12:30	· 식약청 관련 공무원	식중독, 세균성 이질 등 식품매개질환 및 전염병 예방대책 - 청소년월드컵축구대회 대비 - 식중독, 콜레라, 세균성 이질 등 - 식품 제조,接客업자 준수사항
6/30 16:00~17:00	· 교육청 식품위생 담당	
7/14 11:00~12:00	· 대학교 조리과 교수	

자료: 한국조리사회 부산지회, 내부자료. 2008.

드코디네이션 교육과정이 대표적이다. 이 중 제 11회 푸드코디네이션 2급 교육 과정의 내용을 살펴보면 협회 차원에서 급변하는 급식 문화에 적응하고 식공간의 관리자로서의 능력 배양 및 품질 향상을 위해 영양사들을 대상으로 교육을 실시하고 있다. 교육 기간은 총 12주 24시간이고, 교육 내용은 푸드코디네이터가 갖추어야 할 기본적인 각 나라별 식사 셋팅과 파티 기획 등 기존의 영양사가 갖추어야 하는 업무 지식에서 확대된 내용들이 포함되어 있다. 수료자에게는 다양한 혜택이 주어지는데, 본 회의 급식경영영양사 보수교육 4평점 인정과 (사)대한영양사협회, 황규선 리빙컬처연구소 수료 기준에 의거 푸드코디네이션 2급 수료증 발급 및 1급 교육 과정의 수강자격 등의 혜택이 주어진다.

둘째, 영양사 및 관계자, 언론관계자를 대상으로 올바른 식품영양 정보 제공을 위한 방안 제시를 위한 심포지엄 등 다양한 교육 활동을 전개하고 있다.

셋째, 국내외 다양한 학술행사 및 정책세미나를 개최하고 있다. 예를 들어 전국산업체영양사회 워크숍이 대표적이다.

2) 원격 훈련

원격 교육은 학자에 따라 내용과 범위를 조금씩 달리하고 있다. Roblyer & Edwards(2000)는 원격거리에서의 모든 형태의 기술을 활용한 지식이나 기능 습득, Foroohar(2001)은 교실 이외에서 가르치기 위해 기술을 이용하는 것이고, Rosenberg(2000)는 인터넷을 통한 학습이라 하였다(백영균 등 2004; 강경중 등 2004 재인용). 또한, 이원우·정수복(2007), 안광식(2006), 홍상훈(2003) 등은 정보기술을 활용하여 교육하는 방법으로서 사이버 교육, 온라인 교육, 웹기반 교육, e-러닝, 가상 학습 교육, 컴퓨터 기반 교육 등을 포함하여 컴퓨터 기반이나 상호 작용적인 사이버 환경 속에서 학습자 중심의 융통성 있는 교수 내용 및 정보 전달과 학습 경험을 지원하는 다양한 형태의 전자기

반 학습 체제라고 제시했다. 한편, 오영훈 등(2000)은 정보통신 수단 등을 활용하여 원거리에 있는 근로자에게 실시되는 훈련으로서, 이러한 수단을 이용해 제공되는 교육 환경은 실질적인 학습 환경과 유사 혹은 동일하기에 평생 교육의 이념과도 일치한다고 보고 있다(권이중 등 2001). 본 연구에서는 컴퓨터 기반의 모든 교육으로서 교육자와 학습자가 동일 시간, 동일 공간에서 이루어지는 교육이나 훈련을 제외한 개념으로 원격 교육을 한정하여 정의한다.

원격 교육은 일반 정규 교육 기관뿐만 아니라 평생 교육 기관 및 직장인의 직무 향상 교육 분야 등에서 광범위하게 활용되고 있는데(김성균 등 2007), 크게 산업적인 관점과 교육적인 관점에서 진행되고 있다고 보고 있다(윤영한 2007). 직업 교육과 관련해서는 근로자직업 능력 개발법에 정보통신 매체 등을 이용하여 직업 능력 개발 훈련의 실시자가격지간에 있는 근로자에게 실시하는 직업 능력 개발 훈련이라고 하였다.

이 교육 방법의 단점은 실질적인 체험교육의 불가능과 과도한 양의 동영상 자료에는 비효과적이며, 초기의 기초적인 시설 구축을 위한 비용은 지출되는 반면 다양한 장점이 있다. 하지만, 현재 한국조리사회중앙회에서는 이러한 교육 형태는 이루어지지 않고 있는 것으로 나타나고 있다. 이원우·정수복(2007), 김성균 등(2007), 강경중 등(2004) 등 여러 연구에서 제시한 긍정적인 내용들을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 비용 절감이다. 학습자를 위한 학습 공간 비용이나 교육을 위해 투자되는 시간을 절약할 수 있다.

둘째, 무한한 반복이 가능하다. 상시 언제든지 원하는 시간에, 장소에 상관없이 교육이 가능하다.

셋째, 접근 용이성이다. 일반적으로 컴퓨터 시설이 있는 곳이면 어디서든 교육이 가능하다.

넷째, 적시성이다. 다수의 학습자에게 즉각적으로 교육이 가능하다.

다섯째, 다수의 동시접근성이 가능하다. 이는 많은 학습자들이 동시에 교육을 받을 수 있다.

여섯째, 교육의 장소와 시간적 제약을 해소할 수 있다. 집체 교육의 경우 교육 장소에서 일정한 시간에 교육을 해야 하지만 원격 교육은 이러한 동시성의 제약을 받지 않는다.

유사사례를 살펴보면 (사)대한영양사협회(<http://www.dietitian.or.kr>)는 다양한 교육 자료를 인터넷을 통해 신청할 수 있고, 무료 혹은 비매품, 판매품 혹은 인터넷으로 배포하고 있는 것으로 나타났다. 영양사의 전문지식 강화를 위한 비매품, 판매품의 교육 자료와 홈페이지 자료실 등을 운영하고 있는데, 그 내용을 살펴보면 영양진단 결과지, 아동 비만 예방을 위한 식사 관련 패널, 유아기 영양관리 지침서, 패스트푸드 바로 알기, 생애주기별 영양관리, 영양사 현장실습지침서, 급식관리지침서, 어린이 건강상담 프로그램, 영양교육지, 재미있게 배우는 우리 음식문화, 식단 및 레시피, 업무 서식, 핫이슈, 영양교육, 국내외 문헌정보 등을 제공하고, 또한 영양 클리닉에서는 성인 및 소아 비만 관리, 올바른 식습관, 당뇨병 관리 등의 전문 지식을 제공하는 등 가장 최신의 자료들을 출판물이나 인터넷을 통해 공시하여 영양사의 전문지식 습득에 도움을 주고 있다. 또한, 비매품 교육 자료는 예를 들어 학생의 건강 환경 구축을 위한 세미나, 근로자 영양지도 활성화 전략 세미나, 병원 분과 워크숍 자료집 등이 있다. 이러한 자료들은 영양사의 직업 능력 향상에 지대한 영향을 미치는 원격 교육 자료라고 할 수 있다. 협회 관계자와의 전화 면담에서 실질적으로 교육 과정을 개설하여 진행하는 원격 교육이나 통신 교육은 아직은 개설되어 있지 않지만 현재 준비과정에 있는 것으로 나타났다.

3) 현장 훈련

근로자직업능력개발법에는 산업체의 생산시설을 활용하거나 또는 근무 장소에서 실시하는 교육 방법이 있지만, 조리사를 대상으로 한 이러한

교육 방법으로 행해지는 교육 훈련은 아직은 두드러진 것이 없는 것으로 나타나고 있다. 특히 대다수 조리사는 영세 업장에서 근무하거나 혹은 조리사 스스로 자가 영업을 하고 있는 경우가 많아 실질적인 교육의 실현은 현재로서는 쉽지 않은 부분이라 할 수 있다.

4) 혼합 교육

일반적으로 전통적인 교육 방법인 집체 교육과 컴퓨터와 인터넷 기반인 원격 교육의 보완 형태로서 최근 대두되고 있는 혼합 교육(blended learning)은 온라인 학습과 오프라인 학습의 혼합이라 할 수 있다. 혼합 교육에 대해 아직 연구자에 따라 개념적 논의가 지속되고 있기에 명확히 정의할 수는 없지만, Smith(2001)는 테크놀로지를 이용한 원격 교육과 전통적인 교육 방식이나 훈련 형태를 조화한 교육 방법이라 하였고, Valiathan(2002)은 여러 전달 방식과 학습 형태를 혼합한 솔루션이라 하였다(홍경선 2005 재인용). 이상수(2007)는 온라인과 오프라인을 통합된 All line learning, 학습자 중심의 학습의 편리성 접근성 융통성의 고려, 온라인과 오프라인의 장점만을 취한 가장 효율적인 학습 방법의 개념으로 제시하고 있다. 이와 같은 개념은 단일교육 방식의 한계에 대한 보완적인 교육 방식이라고 할 수 있다.

Driscoll(2002), Singh & Reed(2001), 이상수(2007), 이명근·이현경(2005), 오인경(2004) 등은 이 교육 방법의 장점에 대해 다음과 같이 제시하고 있다. 첫째, 집체 교육과 컴퓨터와 인터넷 기반인 원격 교육의 장점만을 지니고 있어 한 가지 교육 방법으로써 달성할 수 없거나 보완이 필요한 부분을 충족시켜 줄 수 있다는 점이다. 즉, 집체 교육의 시간과 공간의 획일성에서 탈피할 수 있고, 참여 학습자간의 공동의 물리적 환경 조성을 통해 학습 효과를 이룰 수 있으며, 원격 교육의 일방적인 전달 방식과 비교하여 학습 효과성의 향상을 기할 수 있다고 하였다. 둘째, 교육자와 학습자, 학습자간의 원활한 의사소통을 통한

쌍방향교육이 가능하고, 아이디어 및 정보교환 그리고 인맥 구축도 이루어 질 수 있고, 동일한 물리적 환경 하에서 같이 교육을 받을 수 있으므로 상호간 동질성 확보를 통한 긍정적인 유대관계 상승 효과를 유발할 수 있다. 셋째, 온라인 교육을 통해 시간과 경비의 최소화를 기할 수 있고 자가 학습의 이점을 활용할 수 있다. 넷째, 학습 내용과 상황에 따라 온라인 교육과 오프라인 교육의 시간 조율이 가능하다. 조사 결과 현재 이러한 방식은 조리사나 혹은 영양사 재교육과 관련해서는 이루어지지 않는 것으로 나타났다.

3. 면담 결과 분석 및 고찰

위에서 나타난 것처럼 국내 조리사를 위한 공식적인 재교육 프로그램은 다양하게 제도화되어

있음에도 불구하고 아직 활성화되어 있지 않은 것이 사실이다. 사례와 같이 한국조리사회의 공식적인 교육은 위생교육 수준 정도로 나타났으며, 이러한 교육도 사정에 따라 정기적으로 실시되지 않는 경우도 있었다. 조리사회중앙회 관계자와 조리사회 지회장 및 관계자와의 면담 조사에서 현재 공식적으로 재교육은 실시되고 있지 않으며, 또한 아직 알려진 것이 없는 것으로 나타났다. 또한, 차후 조리사 직업 능력 향상을 위한 재교육의 실시에 대해서는 아직은 계획이 없다고 답변하였다. 한편, 조사 과정에서 부산 조리사지회의 경우 비공식적으로는 직업 능력 향상을 위한 유사교육이 간간히 이루어지고 있는 것으로 나타나 재교육에 대한 요구는 있음을 짐작할 수 있었다.

〈표 2〉 재교육 유형별 주요 특징

교육 방법	장점	단점	비고
집체 교육	<ul style="list-style-type: none"> - 교육자와 학습자간 대면 교육 - 교육장의 물리적 환경이나 분위기, 동질적 학습자들의 참여를 통한 긍정적인 학습 동기 부여 및 효과 유발 - 교육자와 학습자, 학습자와 학습자 사이의 정보 교류를 통한 교육 효과 	<ul style="list-style-type: none"> - 참여자의 시간과 경비의 지출 - 조리사 교육의 경우 실기가 필요한 시설 투자 및 유지비 - 교육 공간의 확보 및 임대료 	<ul style="list-style-type: none"> - 전통적인 교육 방법 - 직업 교육에서 가장 널리 활용
원격 훈련	<ul style="list-style-type: none"> - 교육시설 공간 비용 절감 - 교육을 위한 이동 시간 절약 - 무제한 학습 내용 반복 가능 - 컴퓨터 시설을 통한 접근 용이성 - 학습자가 원하는 시간에 즉각적 교육 가능 - 다수의 동시 교육 실시 가능 	<ul style="list-style-type: none"> - 실질적인 체험교육의 불가능 - 과도한 동영상 자료에는 비효과적 - 초기 기본 시설 구축을 위한 비용 지출 - 쌍방향 교육의 어려움 - 아이디어 및 정보 교환, 인맥 구축의 어려움 	<ul style="list-style-type: none"> - 일반 정규 교육 기관과 평생 교육 기관 및 직장인의 직무 향상 교육 분야에서 활용
혼합 교육	<ul style="list-style-type: none"> - 집체 교육의 시간과 공간의 획일성 탈피 - 원격 교육의 일방적인 전달 방식 대비 학습 효과성 향상 - 쌍방향교육 가능 - 동일 물리적 환경을 통한 상호간 동질성 확보 및 긍정적 유대 관계 유발 - 아이디어, 정보 교환, 인맥 구축 가능 - 온라인 교육을 통한 시간과 경비의 최소화 - 학습 내용과 상황에 따라 온라인 교육과 오프라인 교육의 시간 조율 가능 		<ul style="list-style-type: none"> - 집체 교육과 원격 교육의 혼합방법

조리사의 재교육 방법을 도출하기 위해서 조리사회지회장 및 위원장, 조리사회담당자, 조리사위생교육 강사 등의 면담을 통한 기존의 조리사의 교육 환경과 교육 방법을 중심으로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 집합교육의 경우 체계적인 교육을 위해 조리사의 공통된 시간을 맞추기가 현실적으로 쉽지 않다는 것이 공통된 의견이었다. 일반적으로 조리사는 저녁 10시 이후에 업무를 마치는 것이 대부분이고, 더욱이 큰 조직 소속이 아닌 경우 주 5일제 실시를 하지 않고 있는 경우가 많기에 조리사와 오프라인(off line) 형태의 집합교육 실시를 위해서는 교육자나 학습자 모두에게 많은 수고와 희생이 뒤따라야 한다. 또한, 직장에 소속된 조리사의 경우에도 교육 시간을 경영자와 합의하여 도출할 수는 있지만, 대부분의 영업장이 소속 조리사가 많지 않는 관계로 업무공백이 생길 수 있고, 한편 규모가 크지 않은 대부분의 자영업 조리사의 경우 영업을 중단해야 하는 상황이 발생하여 영업 실적에 영향을 미칠 수 있다는 점이 문제로 제시되었다. 어느 지회의 비공식적인 교육을 담당하는 강사는 저녁 10시 이후에 교육을 실시하고 있는데, 마치는 시간이 자정을 넘기는 경우가 많아 다음날 업무에 지장을 초래할 수 있고, 실질적인 참가자들도 식당경영자나 혹은 조리책임자로서 조리사 전체를 대변할 수 있는 대상은 아니라고 답변하였다. 하지만, 조리사의 학습 내용의 수용 능력이나 학력이 다양하게 분포되어 있는 것이 사실이기에 집체 교육 형태는 시간과 공간이 일치하고 적시에 문제 해결을 할 수 있어 좋은 교육 방법임에는 부인할 수 없다.

둘째, 원격 교육의 경우, 현재 기업에서나 혹은 평생 교육 차원에서 광범위하게 활용되고 있어 교육 효과에 대해서는 어느 정도 검증이 되었다고 볼 수는 있지만, 모든 교육 부분에서 공통적으로 적용되기는 어렵고 또한 단점들을 지니고 있는 것으로 나타났다. 특히 조리사 재교육에 있어서는 무엇보다 체험교육과 업무 조건 및 학력 차

이가 많아 실행 효과에 대한 불확실성이 있다. 이 교육 형태의 경우, Driscoll(2002), 이상수(2007), 김명옥(2006) 등의 선행 연구에서 지적하였듯이 교육자와 학습자간에 원활한 의견 교환이 이루어지기가 어렵고, 학습자의 초기 구축 비용 부담이 상대적으로 높을 수 있으며 또한 제공된 물리적 환경을 통한 교육자와 학습자, 학습자간에 공통의 심리적 공유의 부재와 스스로 자기주도적인 학습이 지속적으로 이루어져야 하는 어려움이 있다.

조리사의 경우, 학습자 상호간에 실질적인 교류의 부재로 인한 오프라인 교육의 장점인 학습자간의 정보나 아이디어 교환 및 인맥 형성의 환경이 조성될 수 없다는 점이 있다. 더욱이 조리사라는 직업적인 특성으로 볼 때 다른 직업 분야에 비해 실무적인 교육영역이 많고 학습자간 학력과 교육 수준 차이가 있기에, 직접적인 대면 교육이 아닌 원격 교육만으로는 교육의 실효성을 예측하거나 측정하기는 쉽지 않으리라 본다. 하지만 위에서 지적한 것처럼 조리사 영업 업무의 특성상 시간적 효율성 면에서 뛰어나 방법이 원격 교육임에는 부인할 수는 없다.

셋째, 유영만(2001)은 지식의 습득은 온라인을 통해 전달되는 단순한 정보와는 달리 사람들과의 교감과 접촉 같은 교류가 필요하며, 특히 암묵적인 지식의 습득은 특정한 시공간에서 온라인 교육으로서는 어렵다고 주장하였다(이상수 2007 재인용). 혼합 교육의 경우 이러한 문제점들을 보완할 수 있고 또한 해결할 수 있는 한 대안적인 재교육 방법이라고 할 수 있다.

타 직업 능력 향상 교육 분야와는 다른 직업 교육적 특성 즉, 새로운 조리법이나 레시피 등의 학습을 위한 실기교육의 중요성과 학력 차이에 따른 긴밀한 인간적 의사 교환, 원격 교육만으로는 성취할 수 없는 조리사 개개인의 특수한 업무 경험의 교환을 통한 정보 획득, 업무 시간 및 환경 등에서 유발될 수 있는 불확실한 학습 효과를 해소할 수 있는 방안이라 할 수 있다. 특히 온라인과 오프라인의 장점만을 취할 수 있고, 상황에

따라 이러한 비율의 조절이 가능하다는 점이 강점이라 할 수 있다. Singh & Reed(2001)에 의하면 교실에서 실시되는 집합교실은 원격 교육이 활성화되면서 사라지리라는 예측과는 달리 원격 교육의 문제점들이 부각되면서 교육 형태의 한 분야로서 여전히 존재하고 있는데, 현재 미국 기업교육의 80%를 아직도 집합교육이 차지한다고 하였다(홍경선 2005 재인용). 따라서 온라인과 오프라인의 장점을 구비한 혼합 교육은 조리사 재교육에 있어 좋은 대안 중에 하나라고 할 수 있다.

IV. 결 론

변화하는 사회 환경에서 조리사가 생존하고 진화하기 위해서는 무엇보다 기존의 숙련을 통한 단련만으로서 직업을 유지하는 형태의 수동적인 자세에서 탈피해야 할 필요가 있다. 특히 지식 기반 사회 하에서는 자율적이든 공식적이든 지속적인 직업 능력 향상을 위한 교육이 직업 존속에 중요하다. 따라서 본 연구는 조리사의 재교육에 대한 문헌적 고찰 및 재교육 유형을 살펴보고, 조리사의 재교육 현황 및 사례 분석과 면담 조사를 통해 조리사 재교육에 대한 시사점을 찾고자 하였다.

연구 결과를 정리해 보면 다음과 같다. 첫째, 현실적으로 조리사의 재교육은 필요하며 이러한 재교육의 유형은 전통적인 교육 방식인 집체 교육과 기타 원격 교육, 현장 교육, 혼합 교육이 있고, 각각의 교육 방식은 장단점이 있는 것으로 나타났다.

둘째, 조리사 재교육 프로그램의 개발 및 교육 실시와 관련해서는 아직 체계적으로 구성된 직업 향상 교육과 평생 교육 프로그램은 두드러진 것이 없고 공식적인 교육 실시도 미미한 것으로 나타났다.

셋째, 조리사의 재교육 참여 여건은 긍정적이지만 부족한 것으로 나타났다. 현재 조리사 대부분의 근무 여건으로 볼 때 현업에서 상급학교 진학을

통한 재교육은 실질적으로 쉬운 일이 아니다. 그렇다고 기업 내에서 체계적으로 공인된 현장 교육을 실시할 만큼 규모가 크거나 혹은 교육 참가 조리 인력을 대신할 여유 인력의 확보 그리고 체계적인 교육 프로그램이 개발된 곳은 두드러진 것이 없는 것으로 나타났다.

넷째, 일반적으로 직업군이나 직업 특성, 직업 교육 수준, 기업 규모, 구성원 특성 등에 따라 교육 환경이 달라질 수 있기에(이병희 등 2006 재인용) 조리사의 재교육은 다양한 방법이 활용될 수 있다. 조리사의 재교육 방법으로는 여러 단점이 있음에도 불구하고 조리사의 근무 여건 등을 감안해 볼 때 우선적으로 조리사의 시간적 제약의 해소가 가능한 컴퓨터 기반의 원격 교육을 고려해 볼만하다. 그렇다고 해서 기존의 집체 교육 형태가 완전히 배제되어서는 안 될 것이다. 현재 시행되고 있는 집체 교육 형태인 위생교육의 경우 근무 여건 등의 한계로 인해 실질적인 참여율이 높지 않고, 단편적인 짧은 교육 내용만으로는 그 교육 효과를 크게 기대하기 어려운 것이 사실이다. 하지만 집체 교육이 지니고 있는 대면 교육 형식을 통해 다양한 학력 차이, 교육 수준, 학습 수용 능력 등을 지닌 조리사에게 보다 효과적인 학습 이해도를 유발할 수 있다. 또한, 학습자간의 교류를 통한 정보 취득과 교육자 역시 즉각적인 학습자의 수준 파악 등을 통한 긍정적인 학습 유발 효과를 얻을 수 있다. 따라서 위 두 가지 교육 방법 즉, 온라인(online)과 오프라인(off line)을 연계한 혼합 교육 방식에 대한 심도 있는 논의와 연구가 차후 필요하다.

한편, 조리사 재교육을 활성화하기 위해서는 다음과 같은 사항이 전제되어야 할 것이다. 첫째, 관련 단체의 재교육 필요성에 대한 인식 전환과 더불어 학회, 협회, 업계, 기타 관련 기관 등 다자간의 재교육에 대한 발전적인 논의와 유기적인 협력이 요구된다. 특히 대한영양사협회의 사례에서 나타난 것처럼 조리사 분야의 전문 단체 즉, 한국 조리사회의 적극적인 노력이 필요하리라 본다.

둘째, 시대 변화에서 생존하기 위해 조리사 스스로의 자기 개발(self development)에 대한 의지가 필요하다. 조리사가 재교육을 받기 위한 직업 환경과 작업 여건은 다른 직업과 비교하여 상대적으로 어렵다고 할 수 있다. 하지만 사회 환경은 지속적으로 변화하고 있고 그 변화가 본인 직업 생명에 위협 요소가 될 수 있기에 주어진 환경에서 재교육을 수용하고 참여할 수 있는 본인의 의지가 필요하다.

셋째, 사업주의 이해가 필요하다. 소속 조리사의 재교육 참여는 기업의 불확실한 미래를 준비하는 인적 자원에 대한 투자이기에 미래투자 관점에서 조리사의 사외교육 프로그램 참여에 대한 사업주의 인식 변화가 요구된다. 또한, 조리사를 겸한 사업주 역시 장기적인 직업 능력 향상 관점에서 적극적으로 교육에 참여할 인식의 전환이 필요하다.

넷째, 다양한 전문교육자(전문강사)의 발굴이 필요하다. 여기에는 기존의 조리전문가뿐만 아니라 다양한 세계 음식을 경험한 여행 직종 관련자, 해외 교민과 새로운 음식 유행과 음식 문화를 리드하고 있거나 리드할 수 있는 현장의 조리사 등도 포함된다.

다섯째, 정부 차원의 적극적인 지원이 필요하다. 관련 단체와의 협력으로 직업 재교육 프로그램의 체계적인 연구 개발의 지원과 개발된 교육 프로그램이 제도적으로 원활히 시행될 수 있도록 법적 행정적 지원이 요구된다. 또한, 교육 프로그램에 대해 경영자나 자영업조리사에게 체계적이고 적극적인 홍보와 참여 사업자에 대해서는 현재의 교육비 지원 등에서 보다 확대된 다양한 인센티브 연구가 필요하리라 본다.

여섯째, 교육 기관, 행정기관, 협회, 기타 관련 기관이 유기적으로 협력하여 조리사의 개인차와 근무 환경을 극복할 수 있는 합리적인 재교육 프로그램을 개발과 지속적인 교육 프로그램 보완이 이루어질 수 있는 시스템 구축이 필요하다.

본 연구의 한계점은 아직 선행 연구가 없어 비

교연구를 할 수 없었다는 점이다. 차후 연구는 최근에 개발된 타 분야의 교육 방법을 막연히 선호하거나 적용하는 것보다는 조리사라는 특수 직업의 환경에 적합한 재교육 프로그램의 개발이나 도출이 필요하리라 보는데, 이를 위해서는 조리사 근무 실태를 바탕으로 각 재교육 유형에 대한 보다 심도 있는 연구가 요구된다.

참고문헌

1. 강경중·장명희·이병욱·권성연 (2004) : 총체적 학습사회와 e-Learning, 한국직업능력 개발원 (연구보고서 2004-4), 1-171.
2. 강순희·이병희·최강식 (1999) : 지식경제와 직업훈련. 한국노동연구원. 12.
3. 강순희 (2002) : 평생학습체제 관점에서 본 직업훈련체제 개선 방안. 교육개혁포럼발표문, 1-15.
4. 강순희·김정환·노용진·신범석·전병유·황성수 (2002) : 노동시장 및 직무요건의 변화에 따른 핵심역량의 변화. 한국교육개발원(연구보고 RR 2002-19-8), 1-109.
5. 강순희·김안국·박성재·김주섭·김승택·김덕호·정주연·박충렬 (2003) : 자격제도의 비전과 발전방안. 한국노동연구원(연구보고서 2003-11), 1-399.
6. 교육부 (2000) : 지식 기반 사회의 도래와 교육의 새로운 위상. 지식 기반 사회와 교육: 교육부자료집.
7. 권이중·김승호·소창영·심의보·안승열·양병찬·이관춘·임상록·조용하 (2001) : 평생 교육 방법론. 교육과학사, 서울.
8. 김명옥 (2006) : 전문비서 재교육에 관한 소고. 경영논총 24(2):1-17.
9. 김성균·성행남·정대울 (2007) : e-러닝성장에 영향을 미치는 품질요인에 관한 연구. 정보시스템연구 16(1):201-230.
10. 김수아 (2006) : 지식 기반 사회에서의 교육

- 공공성의미 고찰을 통한 교육체제변화 방향 탐색. *교육연구논총* 27(2):127-144.
11. 김이경 (2006) : 문화예술 환경 변화에 따른 무용 전문인력재교육 프로그램에 관한 연구. 숙명대학교 박사학위논문.
 12. 김종서·황종건·김신일·한승희 (2003) : 평생교육개론. 교육과학사, 서울.
 13. 김진화 (2001) : 평생교육프로그램개발론. 교육과학사, 서울.
 14. 김환식·김호동 (2002) : 사내대학, 사내기술 대학 및 기술대학의 운영실태 및 개선방안. 한국직업능력개발원(기본연구 02-5), 1-194.
 15. 남상균 (2003) : 공공훈련기관의 산학협력 강화방안. 한국산업인력공단(기본연구 03-4), 1-124.
 16. 대한영양사협회 (2008.3.24) : <http://www.dietitian.or.kr>
 17. 박광용·전진화 (2007) : 비정규직 호텔조리사의 직무 환경과 조직 몰입이 직무 만족도에 미치는 영향. *한국조리학회지* 13(2):69-80.
 18. 박성열 (2005) : 지식 기반 사회의 평생 교육 이해와 평생 교육 프로그램 개발. 집문사, 서울.
 19. 백영균·박주성·한승록·김정겸·최명숙·변호승·박정환·강신천 (2004) : 교육 방법 및 교육공학. 학지사, 서울.
 20. 법제처 (2008.3.19) : 근로자직업 능력 개발법. <http://www.moleg.go.kr>
 21. 안광식 (2006) : 이러닝과 학습양식. 인터뷰전, 서울.
 22. 안승렬 (2000) : 지식 기반 사회에 대비한 학교체제의 재구조화에 관한 연구. 한국교원대학교 박사학위논문. in 김수아(2006).
 23. 안주엽 (2005) : 중장기 인력수급전망 2005~2020. 한국노동연구원 (연구보고서 2005-10), 1-305.
 24. 연합뉴스 (2007) : “인터뷰-유네스코 평생학습 연구소부원장”. 9월 4일.
 25. 오영훈·이영현·홍선이 (2000) : 기업내 인력 개발 활성화 방안. 한국직업능력개발원 (기본연구 00-24), 1-169.
 26. 오인경 (2004) : Blended Learning의 실시현황 분석: 국내외 현황비교. *기업교육연구* 6(1): 41-62.
 27. 유승석·신영철 (2007) : 특급호텔주방의 위생 관련 시설 및 설비에 대한 중요도 인식에 따른 조리사의 위생관리 직무 수행도 평가. *한국식품조리과학회지* 23(1):25-32.
 28. 유영만 (2001) : 학습객체개념에 비추어 본 지식경영과 e-learning의 통합 가능성과 한계. *교육공학연구* 17(2):53-90. in 이상수(2007) 재 인용.
 29. 윤영한 (2007) : 최근 우리나라 e-Learning 시장의 주요 동향 및 향후 전망. *통상정보연구* 9(2): 103-120.
 30. 이명근·이현경 (2005) : 기업교육 방안으로서의 온·오프라인 통합학습에 대한 효과성 분석. *기업교육연구* 7(2):51-67.
 31. 이병희·김주섭·김태종·장수명·장원섭 (2006) : 평생학습과 노동시장연구. 한국노동연구원 (연구보고서 2006-08), 1-184.
 32. 이상수 (2007) : Blended learning의 상호작용 설계원리에 대한 고찰. *교육정보미디어연구* 13(2): 225-250.
 33. 이숙희·유경민 (2006) : 학교급식 조리사의 직무 만족에 관한 연구. *한국조리학회지* 12(1): 22-36.
 34. 이원우·정수복 (2007) : 기업교육 훈련의 e-learn 활성화방안에 관한 연구. *한국전문경영인학회지* 10(1):33-62.
 35. 이은정·김기영·한경수 (2000) : 위탁급식경영업체의 영양사: 조리사의 교육 훈련 프로그램 개발에 관한 연구. *외식경영연구* 3(1):133-149.
 36. 이재섭 (2005) : 호텔, 패밀리 레스토랑 조리사의 직무 스트레스와 이직 의도 연구. *한국조리학회지* 11(4):150-163.

37. 최병모·주자문 (2004) : 21세기 지식 기반 사회와 경제교육의 방향 탐색. *경제교육연구* 11(2):1-21.
38. 최영준 (2007) : 조리사의 전문직화에 대한 탐색적 연구. *한국조리학회지* 13(3):308-316.
39. 한경수·김기영 (2001) : 학교급식 조리사대상 교육 프로그램의 필요성 평가. *한국식생활문화학회지* 16(2):128-136.
40. 한국조리사회 부산지회 (2008) : 내부자료.
41. 허준·반주원 (2005) : 주방환경에 대한 조리사들의 인식도 연구-서울 지역을 대상으로-. *한국조리학회지* 11(4):228-244.
42. 홍경선 (2005) : Blended Learning을 위한 통합지침 탐색 연구. *지역발전연구* 5(1):163-185.
43. 홍상훈 (2003) : 관계마케팅적 관점에서 살펴본 e-Learning의 성공요인에 대한 실증적 고찰. *한양대학교 대학원 석사학위논문*.
44. <http://100.naver.com/100.nhn?docid=793169> 네이버사전 2008. 3. 15.
45. BIBB (2002) : Perspektiven der Berufsbildungsforschung(김용갑 역). 서울 : 한국산업인력공단, 1-130.
46. Candy (1991) : Self direction for lifelong learning: A comprehensive guide to theory and practice. San Francisco: Jossey-Bass. in Park, S. Y.(2005). 65.
47. Driscoll M (2002) : Blended Learning. *e-learning*, 3(3):54-546 in Kim, M. O.(2006). 1-17.
48. Foroohar R (2001) : Cyberscope. The e-learning boom, *Newweek*, 5. 14. in Baek, Y. G. et al (2004). 29.
49. Jarvis (1995) : Adult and continuing education: Theory and practice. London: Routledge second edition in Kim, C. S. et al(2003). 13.
50. Rosenberg M (2000) : E-learning: Strategies for Delivering Knowledge in the Digital Age. NY: Mcgraw Hill. in Baek, Y.G. et al(2004). 29.
51. Schinner HD (2007) : 독일의 직업 교육 훈련과 고용, 국제노동브리프. *한국노동연구원* 5(4): 4-15.
52. Singh H·Reed C (2001) : A White Paper: Achieving Success with Blended Learning, www.centra.com. in Lee MG & Lee HK (2005). 51-67.
53. Smith JM (2001) : Blended learning: An old friend gets a new name. *Executive Update*. Greater Washinton Society of Association Executives. in Hong, K. S.(2005). 163-185.
54. Valiathan P (2002) : Blended learning models, learning circuits. in Hong K. S.(2005). 163-185.

2008년 4월 8일 접 수
 2008년 5월 27일 1차 논문수정
 2008년 7월 31일 2차 논문수정
 2008년 8월 28일 게재확정