

# 建設技術者 再訓練事業

——建設技術訓練院의 實態——

吳 錫 泓\*

<目 次>	
I. 沿革과 機關의 性格	(2) 訓練의 基本目的
(1) 沿革	(3) 訓練課程設計
(2) 法的 基礎	IV. 訓練實施
(3) 基本任務	(1) 被訓練者의 差出(選拔)
(4) 資産과 豫算	(2) 訓練의 方法·成績評價 및 事 後管理
II. 編制·人力 및 教育設備	(3) 訓練評價
(1) 編 制	V. 改善方向의 模索
(2) 人力管理	(1) 機關的 基礎의 改善
(3) 教育設備	(2) 訓練課程設計의 改善
III. 訓練計劃	(3) 訓練實施와 評價의 改善
(1) 訓練對象(被訓練者集團)	

이 글에서는 建設業에 종사하는 技術者 및 管理者의 再訓練(補修教育)을 실시하는데 중추적인 역할을 하도록 하기 위해 設立한 訓練機關(建設技術訓練院)의 實態를 검토해 보려 한다.

激動하는 場(turbulent field)이라고 특징지어지는 現代產業社會의 技術的 條件은 매우 急速하게 변화하고 있다. 이와 같은 條件下에서 모든 產業部門은 스스로 生存하고 發展하기 위해 急速한 技術變化를 適應的으로 克服해 가지 않으면 안된다. 產業先進化를 추구하고 또 그 길을 나아가고 있는 韓國에서 모든 產業部門들이 技術變化에 적응해 가는 문제는 매우 심각한 것이라 하지 않을 수 없다. 하나의 重要產業部門인 建設業도 물론 급속한 技術變化에 적응해 가야 한다는 필요에 쫓기고 있다.

產業活動의 國際化는 技術向上의 필요를 더욱 크게 하는 요인이다. 先進產業社會에로 발돋움하고 있는 韓國의 產業活動은 날로 國際化의 水準을 높여가고 있다. 產業活動의 場이 벌써부터 國際的으로 연장되어 왔으며 그러한 國際化의 水準은 漸高되어 가고 있다. 建設

\* 서울大學 交 行政大學院 教授

業의 경우에도 사정은 마찬가지이다. 그동안 建設業은 그 活動範圍을 國內市場에 국한하지 않고 상당한 海外用役進出에 의하여 外貨獲得과 韓國의 經濟成長에 공헌을 해왔다.

그러나 韓國의 海外建設用役進出은 國際市場에서 빠른 속도로 신장되고 있는 競爭的 勢力에 의하여 도전을 받고 있다. 특히 低賃金·低技術에 바탕을 둔 建設用役의 海外進出은 날로 조커드는 限界에 봉착하고 있다. 앞으로 建設用役輸出의 지속적인 신장은 技術의 高度化에서 그 出口를 찾아야 할 것으로 판단된다.

激變하는 技術的 環境 속에서 韓國의 建設業을 발전시키고 海外用役進出에서 國際競爭力을 강화하려면 建設技術의 先進化와 建設事業運營體制의 科學化를 위한 諸般施策을 강력하게 추진하여야 할 것이다. 建設業에 관련된 自然科學的 및 社會學的 技術의 研究開發에 박차를 가하고 先進技術의 신속한 主體的 導入과 活用을 촉진할 수 있는 措置를 취해야 할 것이다. 建設技術人力을 養成하는 體制와 勞動市場 및 任用體制의 相互連繫를 合理化하여 人力養成과 活用の 經濟를 도모해야 할 것이다. 各級 建設技術人力을 養成·輩出하는 教育訓練機關의 教育內容을 계속적으로 발전시켜야 할 것이며 建設業體에 종사하고 있는 技術人力의 再訓練을 강화해야 할 것이다.

이 글에서는 建設産業發展을 위해 추진되어야 할 여러 가지 事業 가운데서 建設技術者의 再訓練事業에 관한 문제를 다루게 될 것이다. 建設技術者의 再訓練 需要는 매우 크고 심각한 반면 그에 대한 訓練事業은 오랫동안 組織化되지 못하였다. 建設業發展을 촉진하는 여러 事業領域 가운데서도 技術者再訓練部門은 특히 落後된 領域이라고 할 수 있다. 위에서 말한 建設産業發展의 필요를 충족시켜 나가려면 再訓練部門에 상당한 投資를 해야 할 것이다.

다행히 최근에 들어 建設技術者의 再訓練問題는 主務官廳과 關聯機關의 關心을 끌게 되었으며 그에 힘입어 建設技術者의 再訓練事業을 주도할 機關的 基礎가 마련되는 등 일련의 조치가 취해지기에 이르렀다. 그러나 建設技術者에 대한 再訓練事業의 組織化는 겨우 태동하는 단계에 있기 때문에 虛點이 많으며 극복하여야 할 난관도 많다. 앞으로 꾸준한 研究와 그에 따른 補完的 措置가 취해져야 할 것이다.

1980年度부터 財團法人 建設技術訓練院이 建設技術者의 再訓練을 시작하였다. 이 機關의 主任務는 建設技術者의 訓練이지만 그에 연관된 다른 機能도 수행하도록 되어 있다. 建設技術訓練院을 評價하는 視角에 따라 문제는 여러 가지로 선택될 수 있겠으나 이 글에서는 機關的 地位, 基本任務, 編制, 施設과 財政, 教官要員, 訓練對象, 被訓練者選拔, 訓練課程의 種類, 訓練方法, 訓練實施, 訓練誘因의 形成과 訓練義務의 規定 등에 주된 관심을 보이게 될 것이다.

建設技術訓練院이 建設技術者의 再訓練事業을 맡고 있다고 하였는데 여기서 말하는 建設技術者란 技術士와 1級 및 2級 技師의 資格證을 가지고 建設業에 종사하는 者 그리고 그에

준하는 建設業從事者를 지칭하는 것이다.

## 1. 沿革과 機關의 性格

### (1) 沿革

建設技術訓練院의 沿革은 1968年度까지 거슬러 올라가 살펴 보는 것이 합당할 것 같다. 建設業分野에 중사할 下級技術人力(技能工)의 訓練을 담당할 建設技能工公共職業訓練所가 勞動廳에 의하여 設立認可된 것이 1968年이었다. 建設技能工公共職業訓練所의 발족이 오늘날의 建設技術訓練院을 출범시키는 계기를 마련하였다.

建設技能工公共職業訓練所는 1977년에 建設技能訓練院으로 改稱되었으며 1978년에 建設職業訓練院이 創立됨에 따라 거기에 資產을 引繼한 후 解散되었다.

建設職業訓練院은 1979年 12월에 그 名稱을 建設技術訓練院으로 바꾸고 1980年度부터 建設技術者의 再訓練(補修教育)事業에 착수하였다. 建設技術訓練院과 그 前身機關에서는 원래 技能工訓練을 실시하고 있었으나 1980年 9월에 技能工訓練事業은 폐지하였다. 1980年末까지 技術者 訓練課程 中級班教育을 4회에 걸쳐 실시하였다. 建設技術訓練院과 그 前身機關이 그동안 養成(訓練)한 技能工은 5,321명에 달하였다. 建設技術訓練院의 監督官廳은 建

〈表 1〉 建設技術訓練院의 沿革

- 67. 8. 23 舊建設公務員教育院 施設引受(貞陵)
- 68. 2. 8 建設技能工 公共職業訓練所 認可(勞動廳)
- 68. 4. 16 建協理事會 訓練所設置規程通過
- 70. 2. 20 訓練施設로 垵地 3,704坪建物 176坪買收
- 76. 2. 13 訓練所新築敷地 3,000坪(盤浦) 買收
- 76.10.30 校舍新築 1次年度竣工
- 77. 2. 26 建設技能訓練院으로 改稱
- 78. 5. 30 建設職業訓練院으로 資產引繼後 解散〔技能工養成 2,771名(11年間)〕
- 78. 3. 20 建設職業訓練院創立 發起人會議 및 設立準備委員會構成
- 78. 4. 28 法人設立登記(仁川地方法院)
- 78. 5. 30 建設職業訓練院 創立
- 78. 5. 31 訓練院 新築工事 起工式(仁川萬壽洞)
- 78. 6. 30 廳舍移轉(서울盤浦→仁川中央洞)
- 78.11.30 廳舍移轉(仁川中央洞→仁川萬壽洞)
- 79. 5. 30 創立一週年紀念行事
- 79.12.28 第9次 理事會에서 當院名稱을 「建設技術訓練院」으로 改稱
- 80. 5. 30 創立 二週年 紀念行事(本館 및 其他 工事完工)
- 80. 7. 26 補修課程 中級班 第1期生 修了
- 80. 9. 13 補修課程 中級班 第2期生 修了; 技能工養成訓練 終結(5,321名)
- 80.11. 1 補修課程 中級班 第3期生 修了
- 80.12.13 補修課程 中級班 第4期生 修了

設部이다. 建設部는 通常的인 監督業務만을 수행하는 것이 아니라 아직 機關化의 幼年期에 있는 建設技術訓練院을 육성하기 위해 그 運營에 깊이 간여하고 있다.

建設技術訓練院의 略史는 <表 1>에서 보는 바와 같이 요약할 수 있다.<sup>(1)</sup>

## (2) 法的 基礎

建設技術訓練院은 民法 第32條(非營利法人의 設立과 認可)의 適用을 받는 財團法人으로서 法的 性格은 民間團體에 불과하나 이에 관한 行政法令上의 몇 가지 規定과 政策的 및 行政的 支援이 있기 때문에 상당한 公權力의 뒷받침을 받고 있으며 따라서 公共機關의 性格을 농후하게 띄우고 있다.

建設技術訓練院이 建設技術者의 再訓練을 실시할 수 있는 法的 및 行政的 根據는 다음과 같다.

첫째 建設業法의 關係規定을 들 수 있다. 政府는 1980年 1月 4日字로 建設業法을 改正하여 第17條의 2를 新設하였다. 同條項에 따르면 「建設部長官은 建設業에 從事하는 建設技術者의 技術 및 資質向上을 위하여 必要하다고 認定할 때에는 大統領令이 定하는 바에 의하여 補修教育을 實施할 수 있다」고 한다.

둘째 建設業法 第17條의 2를 구체화한 建設業法施行令 第43條의 規定을 들 수 있다. 建設業法施行令 第43條는 ① 建設部長官은 法第17條의 2의 規定에 의한 建設技術者의 補修教育을 特別한 事由가 없는한 每 5年마다 實施하여야 한다. ② 第1項의 規定에 의한 補修教育을 正當한 理由없이 받지 아니한 建設技術者의 免許手帖行使를 制限한다. ③ 建設業者는 그 所屬技術者가 第1項의 規定에 의한 教育을 받는데 必要한 便宜를 提供하여야 하며, 이를 理由로 賃金의 減額 其他 不利益한 處分을 하여서는 아니된다. ④ 建設部長官은 第1項의 規定에 의한 補修教育의 實施를 建設協會 其他 專門機關에 委託할 수 있다고 規定하였다.

셋째 政策的 내지 行政的 支援을 들 수 있다. 위에서 본 바와 같이 建設業法施行令 第43條 第4項에서는 建設技術者補修教育의 實施機關을 특정하고 있지 않다. 다만 關係政府機關의 政策的 내지 行政的 配慮에 의하여 建設技術訓練院이 技術者再訓練의 中樞의 機關으로 구실하고 있을 뿐이다.

1978년 3月 31日 國務總理의 裁可를 받은 「財團法人 建設職業訓練院 設立基本方針」, 1978年 5月 30日 大統領의 裁可를 받은 「建設人力擴大養成方案」 등에 建設技術訓練院의 政策的 支援可能性이 이미 함축되어 있었다. 1979年 4月 28日의 建設部 擴大幹部會議에서 長官이 「建設職業訓練院은 1980년부터 技術者 教育機關으로 轉換하여 建設業法施行令 第43條에 規定된 補修教育을 實施하도록 準備할 것」을 指示함에 따라 建設部는 「建設職業訓練院을 技

(1) 建設技術訓練院刊行, 「案內」(1980. 11), pp. 7-8.

術者補修訓練院으로 轉換함에 따른 檢討」 「建設職業訓練院運用改善案」 등의 報告書를 作成하고 建設技術訓練院을 建設技術者의 再訓練機關으로 指定하는데 필요한 作業을 進行하였다. 이와 같은 基礎作業을 끝낸 建設部는 1980年 5月 17日 「建設業法 第17條의 2의 規定에 의한 建設技術者 補修教育에 관한 權限을 財團法人 建設技術訓練院에 委託한다」는 內容의 行政指示를 發함으로서 建設技術訓練院을 法令上的 義務로 되어 있는 補修教育實施의 指定機關으로 만들었다.

위와 같은 法的·行政的 措置가 있을 뿐 아니라 建設技術訓練院의 財團理事陣에 主務機關인 建設部를 비롯한 關係行政機關의 代表들이 選任되어 있고 高級管理職의 人選에 建設部가 깊이 干여하고 있기 때문에 현재 建設技術訓練院은 事實上 建設部 附屬의 政府機關과 類似한 地位를 누리고 있다. 무엇보다 중요한 것은 建設部長官이 建設技術訓練院의 理事長으로 되어 있다는 사실이다.

建設技術訓練院의 定款에 따르면<sup>(2)</sup> 同訓練院에 理事長 1人과 理事 9人 내지 13人 그리고 監査 1人을 두도록 되어 있는데 理事長은 建設部長官이 될 뿐 아니라 當然職理事 8人中 5人이 建設部 등 行政機關의 公務員으로 되어 있다. 當然職理事는 ① 建設部 管理局長 ② 建設部 海外局長 ③ 經濟企劃院 經濟企劃局長 ④ 勞動廳 職業訓練局長 ⑤ 京畿道 仁川市長 ⑥ 大韓建設協會會長 ⑦ 海外建設協會 會長, ⑧ 建設共濟組合 理事長이다. 이 밖에 選任理事는 建設界 重鎮으로서, 學識과 德望이 있는 者나 建設技術訓練에 造詣가 깊은 者 中에서 選出하도록 되어 있는데 현재는 大規模(財閥級) 建設會社의 代表들만이 選任되어 있다. 建設技術訓練院의 院長은 理事長이 任命한다. 院長은 選任理事로서 常任理事이기도 하다.

현재 建設技術訓練院은 政府의 政策의 關心과 行政上的 支援에 힘입어 建設技術者再訓練機關으로서 그 地位를 굳혀 가고 있다. 그러나 法的 制度化가 미흡하기 때문에 建設技術訓練院의 存續과 發展에 관한 長期的 展望은 매우 불투명하다. 主務官廳을 비롯한 關係政府機關의 政策의 關心이 퇴색하고 積極적인 行政支援이 절회된다면 再訓練事業을 제대로 수행하기 어렵게 될뿐만 아니라 機關의 存立自體가 위태롭게 될 수도 있을 것이다. 建設技術訓練院의 前身機關들이 技能工訓練을 위해 設置運營되어 왔으며 建設技術訓練院이 技能工訓練을 위해 많은 投資를 했음에도 불구하고 政府의 政策的 關心이 달라짐에 따라 技能訓練事業은 스티·페지의 길을 밟고 말았다. 技術者에 대한 再訓練事業도 같은 운명에 빠지지 않는다는 보장이 없다.

建設業法과 同施行令에서는 建設技術者들이 每 5年마다 補修教育을 받아야 한다는 것과 建設部長官은 그러한 補修教育을 建設協會 其他 專門機關에 委託하여 實施할 수 있다는 것만을 규정하고 있다. 어떤 內容의 訓練을 어느 정도의 期間 받아야 한다는 規定이 없으며 特정한 種類의 補修教育은 반드시 建設技術訓練院에서 실시해야 한다는 規定도 없다. 建設

(2) 建設技術訓練院 定款 第5條

技術訓練院의 理事陣에서 建設部長官 등 關係公務員이 充수하는 경우 그리고 建設技術訓練院에 建設技術者의 補修教育을 委託한 行政指示를 執行하는 경우 建設技術訓練院의 機能遂行은 중대한 난관에 봉착하게 될 것이며 機關의 存立조차 위태롭게 될 것이다.

教授要員의 身分에 대한 法的 措置가 결여되어 있는 것도 하나의 문제이다. 教育法의 適用을 받는 教員의 身分을 부여할 수 없으므로 專門職業活動의 固有한 要請을 충족시킬 수 없다.

### (3) 基本任務

建設技術訓練院은 建設技術의 開發促進과 建設分野 技術 및 技能人力에 대한 技術教育을 遂行함으로써 國內 및 國外 建設工事의 適正한 施工과 建設業의 健全한 發展에 기여하는 것을 目的으로 設치되었으며 이러한 目的의 追求를 위해 ① 建設施工技術者의 教育事業, ② 建設分野技能人力의 訓練事業, ③ 建設工事施工과 關聯있는 技術 및 技能의 研究開發, ④ 其他 이 訓練院의 目的達成에 必要한 附帶事業과 위의 各事業에 대한 出捐 또는 投資 등의 基本任務를 수행하도록 되어 있다.<sup>(3)</sup>

이와 같은 基本任務(生産目的) 가운데서 技術者에 대한 補修教育事業이 中心的인 것으로 부각되고 있으며 技能工訓練事業은 解體의 길을 밟아왔으며 1980年 9월에 드디어 종결되었다. 그밖의 任務遂行은 아직 始發되지 못한 것으로 보인다. 이러한 目的偏倒의 現象은 機關運營計劃의 實際에 나타나 있으며 建設部長官의 方針에서도 간파할 수 있다. 1980年 3月 6日 建設技術訓練院에 대한 初度巡視에서 ① 建設技術訓練院은 建設業界 技術革新의 主導的 役割을 맡아 建設技術者에게 體系의 補修教育을 實施할 것, ② 用役業體의 建設技術者도 教育對象에 包含시킬 것 ③ 建設分野 中間管理層의 技術 및 管理能力向上에 置重하여 教育을 실시할 것, ④ 海外建設進出에 對備하여 必須語學, 國際契約 등에 관한 實務教育을 重點의 點으로 실시할 것, ⑤ 必要에 따라 上級資格 取得希望者를 위한 特殊過程을 設置하여 運營할 것 등을 指示함으로써 技術者 및 管理者의 再訓練에 集中的인 關心을 表明하였다.

앞으로 建設技術訓練院의 基本任務를 均衡있게 추구할 수 있도록 事業別 投資를 해 나가야 할 것임은 물론이나 生産目的의 非現實性이나 模糊性으로 인한 目的歪曲現象을 막을 수 있도록 基本任務의 適時性있는 再檢討가 이루어 지야 할 것이다.

### (4) 資産과 豫算

建設技術訓練院의 建立費는 政府와 建設業界가 대략 절반씩 부담하였다. 1978년부터 1980년까지 3年間 建設技術訓練院에 투입된 施設投資費의 合計는 42억 2백만원에 달한다. 年度別 投資內譯은 <表-2>에서 보는 바와 같다.<sup>(4)</sup> 建設技術訓練院은 1980年末에 약 7억 6

(3) 上掲 定款 第2條 및 第4條. 建設分野 技能人力의 訓練事業은 이미 포기하였고 그에 따라 職員數와 定員을 개정하였음에도 불구하고 定款에서는 技能人力의 訓練業務를 主要任務의 하나로 규정하고 있다.

(4) 大韓建設協會, 「財團法人 建設技術訓練院 現況」(1980) 參照.

천만원의 財産을 保有하고 있다.

財團法人 建設技術訓練院의 財産은 基本財産과 普通財産으로 구분된다. 基本財産은 設立時 基本財産으로 出捐된 財産, 寄附에 의하거나 其他 無償으로 取得한 財産(다만 寄附의 目的에 비하여 基本財産으로 하기 困難하여 建設部長官의 承認을 얻은 것은 例外로 한다), 普通財産中 理事會에서 基本財産으로 編入할 것을 議決한 財産 및 歲計剩餘金中 積立金 또는 翌年度에 移越使用하는 것을 除外한 財産으로 구성된다. 基本財産이 아닌 財産을 普通財産이라고 부른다. 財産管理는 建設技術訓練院의 理事長이며 동시에 그에 대한 監督官廳의 長인 建設部長官이 監督한다. (5)

1980年 末에 建設技術訓練院이 所有하는 財産의 內譯은 <表-3>에서 보는 바와 같다. (6)

<表 2> 年度別 施設投資費內譯

用 途		年 度	1 9 7 8	1 9 7 9	1 9 8 0	合 計
施 設 投 資 費	合 計		805	2,475	922	4,202
	工 事		262	2,446	922	3,630
	用 地 (19,744坪)	小 計	543	29	—	572
		協 會 (16,085坪)	386	—	—	386
	訓 練 院 (3,649坪)	157	29	—	186	

<表 3> 財 産 目 錄

(單位: 圓)

區 分	財 産 內 譯	評 價 額	備 考
基本財産	位置: 京畿道 仁川市 南區 萬壽洞 377番地外 30筆地 坪數: 19,734坪	540,675,000	
普通財産	1. 通信施設—青色電話 7臺	1,583,440	
	2. 車輛 6臺	25,146,040	
	3. 備品—에어콘外 195種 7,270點	38,611,946	
	4. 教具—볼도저外 458種 10,992點	153,256,584	
財産總計		759,273,010	

建設技術訓練院의 豫算과 決算은 理事會에서 議決하고 建設部長官에게 報告한다. 建設部長官이 同訓練院의 理事長이므로 建設部長官에게 報告한다는 것은 法理論上의 要件을 충족시키기 위한 要式行爲임에 불과한 것으로 생각된다. (7)

建設技術訓練院의 歲入豫算, 즉 財團法人의 維持 및 運營에 必要한 經費는 基本財産 및

(5) 前掲 定款 第16條 및 第17條

(6) 上掲 定款 別表

(7) 建設技術訓練院, 「豫算會計規程」 및 「1980年度 歲入歲出追加更正豫算書」 參照.

普通財産, 基本財産 및 普通財産의 運營으로 인한 收入, 第三者로부터 出捐·贈與·寄附·補助·支援받은 財産 및 其他 雜收入으로 充당하도록 되어 있다.

建設技術訓練의 設立作業이 계속되던 1979년까지는 약간의 國庫補助가 있었으나 1980년에는 國庫補助가 전혀 없었다. 1980年度에는 土地開發公社에서 1억원을 支援한 이외에 넓은 의미의 建設業界에 포함되는 各種 公社의 補助도 없었다. 民間建設業組織體들의 出捐金과 受託料가 歲入豫算의 거의 전부를 占하고 있는 셈이었다. 雜收入은 매우 적은 金額에 不過하다.

〈表 4〉 政府 및 建設業界의 支援狀況

단위 : 百萬元

機關別		年度別	7 8	7 9	8 0	計
合		計	2,148	1,945.50	600	4,662.50
政 府	小	計	500	1,213.25	100	1,813.25
	國	庫	100	478	—	578
	道	公	200	315	—	515
	道	公	200	315	—	515
	產	公	—	105.25	—	105.25
土	開	公	—	—	100	100
建 設 業 界	小	計	1,648	701.25	500	2,849.25
	大	韓 建 設 協 會	211	—	100	311
	海	外 建 設 協 會	637	401.25	—	1,038
	建	設 共 濟 組 合	800	300	400	1,500

〈表 5〉 '80 歲入歲出追加更正豫算總括表

단위 : 원

歲 入 之 部			
科 目	既 豫 算 額	追 更 豫 算 額	增 (△) 減
出 捐 金	600,000,000	600,000,000	
土 地 開 發 公 社	100,000,000	100,000,000	
建 設 共 濟 組 合	400,000,000	400,000,000	
大 韓 建 設 協 會	100,000,000	100,000,000	
受 託 費	498,955,940	306,147,510	△192,808,430
技 術 者 課 程	243,500,000	223,500,000	△ 20,000,000
技 能 工 課 程	255,455,940	82,647,510	△172,808,430
移 越 金	561,000,000	813,318,256	252,318,256
歲 計 移 越	57,000,000	91,189,038	34,189,038
工 事 費 移 越	504,000,000	722,129,218	218,129,218
雜 收 入	10,000,000	10,000,000	—
合 計	1,669,955,940	1,729,465,766	59,509,826



歲 出 之 部			
科 目	既 豫 算 額	追 更 豫 算 額	增 (△) 減
一 般 經 費	347, 121, 000	319, 118, 948	△ 28, 002, 052
人 件 費	216, 650, 000	201, 802, 000	△ 14, 848, 000
管 理 費	130, 471, 000	117, 316, 948	△ 13, 154, 052
教 育 訓 練 費	593, 834, 940	458, 217, 600	△ 135, 617, 340
人 件 費	371, 563, 000	266, 774, 000	△ 104, 789, 000
訓 練 費	222, 271, 940	191, 443, 600	△ 30, 828, 340
投 資 費	704, 000, 000	922, 129, 218	218, 129, 218
投 資 費	200, 000, 000	200, 000, 000	—
移 越 工 事 費	504, 000, 000	722, 129, 218	218, 129, 218
積 立 金	20, 000, 000	25, 000, 000	5, 000, 000
豫 備 費	5, 000, 000	5, 000, 000	
合 計	1, 669, 955, 940	1, 729, 465, 766	59, 509, 826

事實上 公共機關의 性格을 容許하게 띄우고 있으며 法上의 義務로 規定된 建設技術者 補修教育을 담당하고 있는 建設技術訓練院의 一般運營經費뿐만 아니라 教育費까지 民間建設業體의 出捐이나 收益者負擔에 의존하게 하는 것은 문제로 될 수 있다. 앞으로 建設技術訓練院을 실질적인 의미에 있어서 순수한 民間訓練機關으로 만들고 被訓練者들이 自發적으로 참여하는 訓練事業만을 容許하게 한다면 條件은 달라질 수 있겠으나 현재와 같은 機關의 性格이 유지되는 한 政府의 적정한 財政支援이 있어야 한다고 말하지 않을 수 없다. 1981年度에는 教育費國庫補助金 2억 5천만원이 配定되었는 바 이는 바람직한 일이라 하겠다.

〈表 4〉는 1978년부터 1980년에 이르기까지 政府와 建設業界가 建設技術訓練院에 提供한 資金의 統計이다. (8)

〈表 5〉는 建設技術訓練院의 1980年度 歲入歲出追加更正豫算總括表이다.

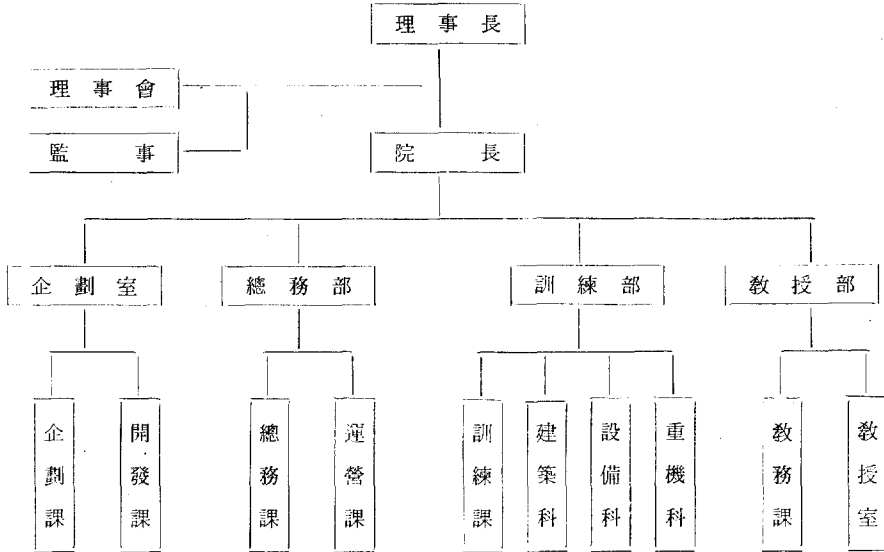
## 2. 編制 · 人力 및 教育設備

### (1) 編 制

建設技術訓練院이 발족하던 때부터 1980年 12月까지 유지되었던 公式的 組織圖表는 〈表 6〉에서 보는 바와 같다. 이 組織圖表에는 나타나 있지 않으나 教育訓練計劃審議委員會와 教材編纂委員會가 설치되어 있다. 〈表 6〉에서 보는 訓練部는 技能工訓練을 담당해온 部署로서 技能工訓練事業을 中止함에 따라 사실상 폐지된 組織單位임에도 불구하고 1980年末까

(8) 大韓建設協會, 前掲 資料 參照.

〈表 6〉 公式的 組織圖表(1980年 12月 17日)

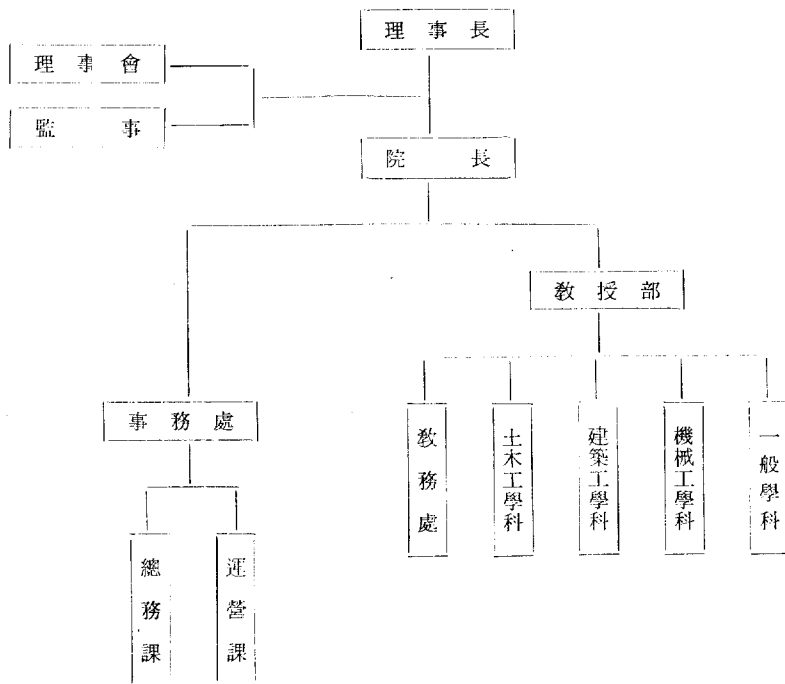


지 公的 職制에는 그대로 存置되어 있었다.

建設支術訓練院이 창설된지 얼마 되지 않았고 따라서 機關的 基礎가 定着되어 있지 않을 뿐 아니라 管理層의 施策變動이 잦았으며 小規模의 組織이기 때문에 事實上的 編制가 자주 바뀌었다. 실제로 編制가 바뀔때마다 公式的인 職制도 함께 고쳐진 것이 아니기 때문에 실제의 職制變動過程을 精確하게 포착하기 어려울 정도이다. 그때 그때의 편의를 위해 人員配置를 달리하고 組織單位들의 실제 호칭을 바꾸어 온 것 같다. 이러한 組織運營은 고도의 適應性과 融通性이 있기 때문에 人力活用의 效率化를 기할 수 있다는 利點이 없는 것은 아니다. 그러나 組織에 필요한 安定性을 해칠 염려가 있으며 公式的인 規定(構造形成의 規範)과 실제의 構造가 단정적으로 괴리되면 形式主義의 폐단을 조장하게 된다.

事實上的 編制變動이 公式的 承認을 받은 일이 그동안 한차례 있었다. 위에서 말한 바와 같이 建設支術訓練院의 構造의 配列은 짧은 기간내에 여러 차례의 非公式的 變動을 겪어 왔으나 그때 그때 公式化의 절차를 밟지 못하였다. 그런데 1980年 10月 1日에 잠정적으로 조정한 事實上的 編制는 같은 해 12月 18日에 職制改正을 통하여 公式化되었다. 이 職制改正에 의하여 企劃室과 訓練部는 폐지하였으며 總務部를 事務處로 改稱하고 企劃機能을 흡수하게 하였다. 教授部長 밑에 있던 教授室은 土木學科, 建築學科, 機械學科 및 一般學科로 分科시키고 教務課는 教務處로 改稱하였다. 이와 같이 改正된 職制를 1981年 2月 10日에는 다시 非公式的으로 조정하여 運用하고 있다. 教授部에 電算學科와 經營管理科를 추가 설치하고 教務處는 教學處로 개칭하였는데 이러한 編制調整은 같은 해 3月 현재 公式化되지 않고 있다.

〈表 7〉 公式的 組織圖表(1980年 12月 18日 改正)



1980年 12月 18日에 改正하여 새로 만든 公式的 組織圖表는 〈表 7〉에서 보는 바와 같다.

公式的 및 實際적으로 파악한 建設技術訓練院의 編制는 이 機關의 基本任務(產出目的)를 균형있게 추구하는데 충분한 것이라고 보기 어렵다. 특히 研究開發部門의 組織單位가 不備되어 있으며 教育訓練事業을 專門적으로 지원하는 활동도 제대로 수행할 수 없게 되어 있다. 機關의 對外的 運繫에 관한 構造的 配列도 미약한 것 같다.

1980年 12月 18日에 改正된 職制의 規定에 따라 主要組織單位別 機能을 간단히 살펴 보기로 한다.<sup>(9)</sup>

最高政策議決機構인 理事會는 ① 訓練院運營의 基本方針, 事業計劃 및 豫算에 관한 事項, ② 決算, 借入金 및 財産의 取得·處分과 管理에 관한 事項, ③ 定款의 改正에 관한 事項, ④ 解散에 관한 事項, 任員의 任免에 관한 事項 및 ⑤ 其他 重要한 事項을 결정한다.

理事會는 建設技術訓練院의 組織, 財政管理 및 人事 등 重要領域에 걸쳐 광범한 權限을 행사한다. 理事會의 議決事項은 建設部長官에게 보고한다. 理事會를 代表하고 法人의 業務를 統理하는 理事長은 院長을 포함한 任員의 任免에 관한 權限까지 행사한다. 建設部長官은 建設技術訓練院의 理事長으로서 權限을 행사할 뿐 아니라 建設部長官으로서 同訓練院의 業務에 관한 보고를 받고 또 許可, 承認 등 監督活動을 하기 때문에 建設部에 의한 建設技

(9) 前掲 定款; 建設技術訓練院, 職別規程 및 第12次 理事會 附議案件資料 參照.

術訓練院의 支配는 매우 강화되어 있는 것으로 보지 않을 수 없다.

院長을 委員長으로 하고 官界, 學界 및 建設業界의 代表로 구성하는 教育訓練計劃審議委員會는 理事長의 諮問機關이다. 이 委員會는 ① 技術者 補修教育計劃의 樹立 및 調整, ② 教科課程의 編成, ③ 教育制度改善方案의 審議 등의 任務를 遂行한다. 教育訓練計劃審議委員會에는 技術分野 分科委員會, 小委員會, 諮問委員 등을 둘 수 있게 되어 있으나 아직 이러한 下部組織들이 活性化되어 있지 않다.

教授部長이 委員長으로 되어 있는 教材編纂委員會도 學界, 官界 및 建設業界의 代表로 구성되어 있다. 院長의 諮問機關인 이 委員會는 ① 教育計劃樹立에 관한 基礎資料蒐集에 관한 事項, ② 教材와 副教材의 編纂에 관한 事項, ③ 教育制度改善에 관한 事項, 그리고 ④ 其他 教育訓練計劃審議委員會로부터 委任받은 事項에 관하여 연구하고 건의한다.

建設技術訓練院의 基本的 組織單位로는 院長, 事務處 및 教授部가 있다. 教授部에는 敎處, 土木工學科, 建築工學科, 機械工學科 및 一般學科가 있으며 事務處에는 總務課와 運營務課가 있다.

事務處는 ① 人事管理, ② 職印管守 및 文書受發統制, ③ 物資購買 및 契約業務, ④ 豫算編成・執行調整 및 監查, ⑤ 經理 및 決算, ⑥ 機構定員 및 制度改善, ⑦ 理事會運營, ⑧ 原動機 및 受配電施設運用, ⑨ 財產管理 및 物品出納, ⑩ 食堂 및 車輛運用管理, ⑪ 保安 및 警備業務 ⑫ 施設物 維持管理, ⑬ 民防衛 및 豫備軍 業務管理, ⑭ 生活館管理, ⑮ 放送室, 交換室 및 福祉館 管理 등의 업무를 수행하도록 되어 있다.

教授部는 技術者再訓練에 직결되는 機能과 약간의 研究機能을 수행하도록 되어 있다. 教授部가 관장할 業務로 되어 있는 것은 ① 教育實施 및 評價, ② 教材研究, ③ 學級編成 및 指導, ④ 試驗問題管理, ⑤ 教授會議運用, ⑥ 教育計劃樹立, ⑦ 教育分析 및 教科修正, ⑧ 教育時間計劃作成, ⑨ 教育制度 및 運營改善研究, ⑩ 教授出講管理, ⑪ 教材 및 補助資料管理, ⑫ 學籍簿整理 및 成績通報, ⑬ 學生生活指導, ⑭ 技術情報 및 資料蒐集, ⑮ 對內外 弘報 및 統計維持, ⑯ 院誌發刊, ⑰ 電算室, 圖書室, 編輯發刊室, 體育室, 醫務室 運營管理, ⑱ 修了者의 事後管理 등이다. 일일이 기억하기조차 어려운 정도로 많은 教授部の 機能, 특히 研究機能이 온전하게 수행될 수 있으려면 人的・物的 資源이 크게 보장되어야 할 것으로 믿는다.

建設技術訓練院의 業務를 總括하는 사람은 院長이다. 各處部에는 處長 또는 部長이 있고 그 밑에 課長과 係長이 있으며 係長 밑에 擔當과 要員이 배치되어 있다. 訓練과 研究를 主 任務로 하는 小規模의 組織體임에도 불구하고 構造設計에 있어서 垂直의 分化를 상당히 심화시키고 있다. 이와 같은 「키다리 構造」(高層構造: tall structure)는 行政濃度(administrative intensity)를 짊어가고 따라서 行政經費를 크게 하며 集權化와 人力活用の 硬直化를 초래하는 등 副作用을 빚을 수 있다. 1명의 係長 밑에 1명의 要員이 있거나 係長 또는

擔當은 3명인 데 그 밑의 要員은 2명밖에 안되는 경우가 있다. 대체로 보아 係長 및 擔當의 數와 要員의 數가 비슷하다. 이러한 狀況下에서 係와 擔當이라는 構造的 階層을 따로이 두는 것이 바람직할 것인가에 대해서는 의문이 있다.

## (2) 人力 整理

建設技術訓練院에 근무하는 職員은 教授職, 行政職, 雇傭職과 雜給職으로 구분된다. 教授職의 階級은 教授, 副教授, 助教授, 專任講師 및 助教이다.<sup>(10)</sup> 종전에는 技能工訓練을 맡던 教師職( 級내지 5級 教師 및 補助教師)이 있었으나 訓練部の 폐지와 함께 教師職도 폐지하였다.

公務員의 경우에 비유한다면 一般職 公務員에 해당하는 職員을 行政職이라 부르고 있다. 行政職의 基階級은 5階級이지만 5級職員은 다시 2개의 級類로 구분되어 있다. 處長의 補職을 맡게 되는 1級 職員은 參與라 부른다. 參事라는 職名이 붙은 2級 職員은 課長에 補한다. 3級職員은 副參事는 係長에 補한다. 4級職員은 主事라 부른다. 5級 職員은 書記와 書記補로 구분된다. 行政職의 分類는 순수한 階級制의 原理에 입각해 있다. 建設技術訓練院의 業務가 本軌道에 오르고 機構와 人力이 擴大되는 경우에는 職位分類制의 要素를 다소 配合하는 것이 바람직할 것으로 판단된다. 최소한 一般行政系統과 研究·技術系統의 職列을 구분해야 하지 않을까 생각된다.

雇傭職의 階級은 5等級으로 구분되어 있다. 院長은 管理職이라 부르고 있는데 各種 人事規程에 명확히 표현은 없으나 1명의 管理職은 別定職으로 다루어지는 것 같다. 部處長은 1級 行政職員에 맡도록 되어 있으나 別定職으로 補할 수도 있게 하였다. 教授部長은 1級인 行政職員이 아니기 때문에 別定職으로 다루어 질 수 밖에 없다. 그런데 別定職의 定義를 분명하게 하고 있지 않는 것은 문제라 하겠다.

各種 職員의 所屬部署別 定員은 <表 8>에서 보는 바와 같다.

職員의 採用은 「新規採用職員資格 및 經歷基準表」에서 정하는 資格基準에 따라 행하도록 되어 있다. 職員의 採用은 職種別 및 階級別로 정해진 資格基準에 따라 행하도록 하고 있다. 예컨대 教授의 資格基準은 ① 副教授로서 滿 5年以上의 經歷을 가진 者, 또는 ② 學士學位所持者로서 研究實績年數 4年 教育經歷年數 11年以上인 者로 되어 있다. 行政職 1級인 參與의 資格基準은 ① 國家公務員 및 地方公務員으로서 3級甲類以上으로 在職한 者, ② 大領以上 軍將校로 在職한 者, ③ 大學 副教授以上の 職位에 在職한 者, ④ 政府管理企業體 部長級 以上으로 在職한 者, 그리고 ⑤ 以上과 同等한 資格이 있다고 認定되는 者이다. 任用의 實際에 있어서는 이러한 資格基準이 반드시 엄격하게 지켜 지지 않는 경우가 있는 것 같다. 특히 教授職의 경우가 그러한 것 같다.

(10) 建設技術訓練院, 人事規程, 報酬規程, 講師料支給規程 및 定員表 參照.

〈表 8〉 定 員 表

(1981年 3月)

部處別	職 種	教 授 職			行 政 職				雇 傭 職	雜 給	合 計	備 考
		管理職			處 長	課 長	係 長	要 員				
		教 授	副 教 授	助 教 授								
院 長 室		1							2		3	
事 務 處					1	2	4	5	5	6	23	
總 務 課					1	1	2	3	3		10	
運 營 課						1	2	2	2	6	13	
教 授 部			9	7	13		4		3		36	
教 授 部 長 室			1						2		3	
教 務 處			1				4		1		6	
土 木 學 科			2	2	3						7	
建 築 學 科			2	2	4						8	
機 械 學 科			1	1	2						4	
一 般 學 科			2	2	4						8	
小 計		1	9	7	13	1	2	8	5	10	62	
交 換 室									2		2	
警 備 室									5		5	
福 祉 館								1	1	1	3	
炊 事 室									3	8	11	
機 電 室									4		4	
輸 送 班 館									3		3	
生 活 館						1	1			2	4	
電 算 室								2	2		4	
圖 書 館							1		1		2	
編 輯 發 刊 室							2	1	3		6	
體 育 館							1				1	
醫 務 室									1		1	
小 計						1	5	4	25	11	46	
合 計		1	9	7	13	1	3	13	9	35	108	
總 括		1	29			26			35	17	108	

職員의 採用은 公開競爭試驗에 의하는 것을 원칙으로 규정하고 例外規定을 두어 ① 該當 職에 對하 採用豫定人員數보다 志願候補者가 未達할 때, ② 職務의 特殊性으로 인하여 公開競爭에 의한 採用이 어렵다고 認定할 때, ③ 該當 職種에 相應하는 資格證所持者 및 實 務經歷이 있는 者를 採用할 때, ④ 類似業務의 經歷所持者나 該當業務에 專門知識이 있는 者를 採用할 때, ⑤ 其他 院長이 필요하다고 인정할 때, ⑥ 援護法에 의하여 雇用命令을 받은 援護對象者를 採用할 때, 그리고 ⑦ 退職後 3年以內에 在職時의 職種 및 職級에 再採用될 때 이는 書類銓衡으로 採用할 수 있게 하였다. 이러한 公式의 規定(人事規程)에서 조 차 書類銓衡만에 의한 採用의 길을 매우 넓게 터 놓았다. 機關의 歷史가 일천하기 때문인

지 거의 대부분의 職員이 書類銓衡에 의해 採用되고 있다. 앞으로 組織의 規模가 커지면 이러한 慣行은 문제로 될 것이다.

採用 以外의 人事節次는 대개 國家公務員의 경우에 準하고 있다.

建設技術訓練院이 有能한 人力을 획득하려는 노력에서 가장 큰 애로를 경험하고 있는 영역은 教授職의 充員이다.

教授要員의 定員은 29명으로 책정되어 있으나 현재 그 절반 가량의 人員밖에 충원하지 못하고 있다. 앞으로 建設技術訓練院의 教育·研究活動이 本格化되려면 教授要員을 상당히 增員해야 할 것이다. 中級課程의 訓練만을 실시하는데도 40여명의 外來講師를 초빙하고 있다. 外來講師에 대한 依存度가 너무 높은 편이다. 앞으로 訓練課程이 확충되면 그러한 현상은 더욱 현저해 질 것으로 예상된다.

教授要員의 增員과 資質向上은 時急하나 우수한 教授要員採用에 심한 애로를 경험하고 있는 것 같다. 당초에 우수한 教授要員確保에 어려움이 있을 것을 예상하고 停年退任教授들을 초빙하고 實務經驗者들을 募集하는데 注力할 方針을 세운듯 하나<sup>(11)</sup> 그러한 人員만으로 教授團을 구성할 수는 없을 것이다.

우수한 教授要員確保에 장애가 되는 要因은 다음과 같다.

첫째 報酬과 기타 便益이 매력적인 것이 아니다. 教授級이 月 320,000원 副教授級이 月 267,000원, 助教授級이 192,000원의 俸給을 받는데 이러한 金額은 行政職 1級, 2級 및 3級에 각각 相蕙하는 액수이다. 敎員職의 報酬體系를 行政職의 그것과 같게 꾸민 것부터가 문제라고 할 수 있다.

둘째 敎授要員에게 教育法上的 地位가 부여되지 않으며 필요한 身分保障도 없다.

셋째 지식적인 個人的 能力發展에 의하여 大學社會 등 學界의 여러 機關에 진출할 수 있는 與件이 가려져 있어 있지 않다.

네째 무엇보다 중요한 것은 所屬機關에 대한 社會的 信望이 아직 높지 않다는 사실이다. 韓國과 같은 社會에서는 物質的 報賞보다 所屬機關의 信望이 教授要員擔保에 훨씬 중요한 영향을 미치는 變數이다. 그러나 機關의 社會的 評價를 높이는 일은 일조일석에 이루어 질 수 있는 것이 아니다.

外來講師에 대한 講師料도 충분치 않다. 講師料의 等級을 講師의 形式的인 職級에 따라 A級, B級 및 C級으로 구분하여 지급하는 것도 문제로 될 수 있다.

### (3) 敎育設備

敎育施設 및 訓練用具의 現況은 <表 9>에서 보는 바와 같다. 建設技術訓練院의 陸地나 運動場, 校行의 建物容積은 本格的인 任務遂行에 지장이 없을 정도인 것으로 판단된다. 그러나 講義室 以外에 다양한 訓練方法에 適合하게 活用할 수 있는 세미나室, 實驗實習室 등

(11) 1980年 3月 6日 建設部長官指示 參照

의 施設은 未備되어 있다.

訓練用具도 現代의인 教育訓練의 要求를 감당하기 어렵게 되어 있다. 訓練用具의 主중을 이루는 視聽覺用具 가운데는 간단한 道具나 資料만 사용하는 것도 있지만 복잡한 機械나 電子裝置(electronic devices)를 통해서 提示되는 것도 많다. 建設技術訓練院에는 현재 약간의 간단한 道具와 資料만이 구비되어 있을 뿐이다. 分野別로 그리고 訓練方法別로 필요한 視聽覺用具와 實驗實習用 機資料를 現代의인 것으로 구비하고 研究와 訓練(특히 模擬演習과 같은 高級訓練方法活用)에 사용할 컴퓨터도 導入하여야 할 것인바 이를 위해서 충분한 投資計劃을 세워야 할 것이다.

訓練用教材는 현재 科目別로 만들어 配布하고 있으나 補充教材와 參考圖書 내지 資料는 매우 不充分한 것 같은. 어떠한 訓練에서나 讀書方法은 다소간에 쓰이게 마련이지만 成人을 대상으로 하는 高級再訓練課程에서는 讀書方法 使用의 중요성이 한층 큰 것이다. 訓練內容에 관련된 最新의 圖書와 資料를 구비하여 被訓練者들이 活用할 수 있도록 해야 할 것이다.

〈表 9〉 教育施設 및 用具

施 設 物	規 格	數 量	備 考
○ 講 義 室	23坪	14	40명 수용
○ 大 講 堂	114坪	1	300명 수용
○ 小 講 堂	22坪	1	50명 수용
○ 視 聽 覺 機 材			
• 영 사 기	16미리	1 대	
• 스 라 이 드		2 대	
• O. H. P.	3M429	1 대	
○ 製 圖 研 究 室	22坪	1	
○ 製 圖 室	최신형	3 칸	
○ 語 學 教 室	23坪	2	1인용 부스 80칸
○ 分 임 토 의 실	11坪	1	
○ 休 憩 室	{ 47坪 1 35坪 1	2	100명 동시 이용
○ 講 師 待 機 室	11坪	1	
○ 양 호 室	11坪	1	

### 3. 訓 練 計 劃

#### (1) 訓練對象(被訓練者集團)

建設技術訓練院이 추구하는 一般的 訓練目的은 매우 광범하다. 建設現場에서 活用할 技術의 向上뿐 아니라 建設產業體의 管理能力를 전반적으로 向上시키는데 기여하려는 것이 建設技術訓練院의 存立理由인 것 같다. 그러나 潛在的인 訓練對象(被訓練者集團)의 범위는



상당히 좁게 규정하고 있다.

현재 法的 義務規定에서는 民間建設業體와 用役業體에 종사하는 建設關係技術者만을 訓練對象으로 삼고 있다. 즉 土木, 建築 및 機械分野에서 2級以上の 資格證을 所持하고 있는 技術者(2級 技師, 1級 技師, 技術士)를 訓練對象으로 삼고 있다. 建設事業에 參與할 可能性이 있는 다른 分野의 技術者나 技術者の 資格證을 가지고 있지 않지만 技術業務를 監督하는 사람 또는 建設事業을 管理하는 사람들은 訓練對象에서 除外되어 있다. 다만 建設分野의 技術人으로서 아직 公式的인 資格證을 획득하지 못한 사람들을 위해 資格試驗準備課程을, 그리고 建設業體管理者를 위한 특별세미나를 수의적으로 꾸며 놓고 있을 뿐이다.

建設分野의 技術者로서 行政機關에 근무하는 公務員, 國營企業體에 從事하는 사람, 그리고 無職狀態에 있는 사람 등은 訓練對象에서 除外되어 있다. 職業的 流動性이 높아져가는 추세에 비추어 이들도 潛在的인 訓練對象에 포함하되 구체적인 條件에 따라 義務規定에 의한 訓練을 受케 하거나 면제하는 조치를 취해야 할 것이다.

앞으로 建設技術訓練院의 訓練事業이 확장되고 法的 義務規定에 의한 補修教育以外的 訓練課程들을 운영하게 되면 訓練對象을 훨씬 넓혀야 할 것이다. <表 10>은 建設技術者現況과 訓練對象集團의 統計를 보여 주는 것이다.<sup>(12)</sup>

<表 10> 訓練對象集團

[建設技術者 現況]

種目 및 等級	計	土 木				建 築				機 械			
		小計	技術士	1級	2級	小計	技術士	1級	2級	小計	技術士	1級	2級
勤務處別	(名)												
計	24,126	9,775	863	2,795	6,117	12,991	685	4,448	7,858	1,360	67	438	855
建設業體	15,466	5,612	499	1,515	3,598	9,002	417	2,888	5,697	852	51	308	493
用役會社	2,049	1,066	70	466	530	903	44	408	451	80	2	29	49
公務員	2,001	1,021	116	168	737	898	41	289	568	82	3	17	62
國營企業	1,226	826	49	116	661	315	12	179	124	85	—	10	75
軍人	610	356	12	121	223	226	38	74	114	28	1	7	20
其他 (無職包含)	2,764	884	107	409	368	1,647	133	610	904	233	10	67	156

※ 資料 : 建設部管理局 統計 79.9.24 現在  
凡例  訓練對象者

[資格未取得 技術者]

○ 總人員(推定) : 12,200名 以上

算出根據 : 都給順位 200位까지 對象으로 設問調査時 1個社 平均 61名으로 集計

(12) 建設技術訓練院, 建設技術者教育計劃案(1980.4.2), p. 40.

現在 訓練對象集團에 대한 訓練需要는 量的인 側面만이 概略的으로 파악되어 있을 뿐이다. 資格證의 種類別, 等級別, 住所地別 그리고 從事하는 業體의 種類別로 技術者의 統計가 만들어져 있을 뿐이다. 質的으로 치밀한 訓練需要가 測定·分類되어 있지 못한 것은 말할 것도 없고 量的인 訓練需要조차 충분히 파악되어 있지 않다. 그러므로 資格證의 等級에 따라 被訓練者集團은 劃一的으로 다루어지고 있다.

## (2) 訓練의 基本目的

現代的인 意味의 在職訓練 또는 補修教育의 一般的 目的은 被訓練者의 一般能力을 開發하고 職務遂行에 직접적으로 필요한 知識과 技術을 연마하며 態度(價値觀)의 發展的 變化를 추구하는 것이다. 訓練事業의 基本目的은 첫째 職務遂行能力의 向上, 둘째 一般能力 또는 素養의 向上, 셋째 態度의 發展的 變化라고 요약할 수 있다.

建設技術訓練院의 1980年度 技術者補修教育計劃에서 教育目標과 教育方向을 규정하고 있는데 대체로 위에서 말한 訓練의 3大目的이 반영되어 있는 것 같다. 이 補修教育計劃에서 규정한 教育目標은 다음과 같다.

첫째 建設技術者로서 時代的 使命感을 鼓吹시켜 透徹한 國家觀確立과 健全한 建設業 發展에 參與할 수 있는 先導的 役軍이 되게 한다.

둘째 建設工事의 國際化, 大型化 및 技術의 高級化에 따른 管理者로서 技術 및 管理能力을 向上시켜 職務遂行에 能動的으로 대처할 수 있도록 한다.

위와 같이 규정된 教育目標에 따라 設定된 教育方向은 다음과 같다.

첫째 民族이 奉仕하는 技術人의 使命을 自覺케 하여 '80年代 建設基盤構築에 寄與한다.

둘째 中堅 技術者의 職務에 必要한 最新工法 傳播를 擴大하여 國際水準으로 技術向上을 圖謀한다.

셋째 管理者로서의 素養과 技術을 넓히고 最新의 專門의 管理技法을 習得케 하여 國際舞臺에서의 活動能力을 提高한다.

네째 資格取得者에게 不斷한 探究資勢를 造成케 하여 國家技術資格 取得을 誘導한다.

이러한 教育目標과 教育方向은 나무랄바 없다. 그러나 이와같이 包括的인 訓練目的이 短期訓練課程에서 한꺼번에 追求되기에 訓練目的의 追求가 전반적으로 不實해질 餘려가 있다.

## (3) 訓練課程設計

어떤 訓練의 경우에나 訓練의 計劃을 수립하려면 그 뒷받침이 될 法令이나 規則 등을 制定하고 計劃業務를 담당할 사람과 機關의 基礎를 마련하는 등 態勢를 갖춘 다음 計劃立案의 準備作業에 들어가게 된다. 計劃立案의 準備段階에서 해야 할 일은 計劃의 基礎가 될 資料를 수집하고 분석하는 것이다. 資料의 調査와 分析이 철저해야 좋은 訓練計劃이 나올 수 있는 것이므로 準備段階의 作業을 소홀히 해서는 안된다. 訓練計劃을 立案하는 사람들이 수집하여 분석해야 하는 資料 가운데서 가장 基本的인 것은 訓練需要에 관한 資料이다.

建設技術訓練院에서는 訓練課程의 立案이나 訓練實施計劃의 立案에 앞서 진행해야 하는 準備段階의 作業을 本格的으로 하지 못하는 草創期的 隘路를 경험하고 있다. 따라서 訓練課程의 設計나 課程別 教科目的 設置, 被訓練者의 選拔과 班編成에 관한 計劃立案 등에서 非組織的이며 지나치게 劃一主義的인 傾向을 들어내고 있다.

전반적으로 볼 때 訓練課程과 班編成은 未分化되어 「訓練의 個人化」에 逆行하는 모습을 보이고 있다. 현재 設置하여 訓練을 실시하고 있거나 실시할 예정으로 設置해 두고 있는 訓練課程은 原則적으로 資格證等級에 따라 대강 구분되고 있을 뿐이다.

初級課程(이것을 初級班이라 부르고 있다)은 技術者養成課程이다. 土木, 建築, 機械의 세 가지 班으로 구성되는 初級課程은 法令上の 義務規定에 따른 訓練을 실시하는 것이 아니라 建設業體에 종사한 경력이 있는 建設技術分野 職員들의 自發的인 參與를 前提로 한 課程이다. 2級技師資格試驗準備를 위한 이 課程은 8週間實施되며 總訓練時間 312時間中 89.8%인 280時間을 專攻科目에 할당하고 있다.

中級課程은 1級 및 2級 技師를 위한 補修教育課程이며 土木班, 建築班 및 機械班으로 구분된다. 이 課程은 技師들이 每 5年마다 義務的으로 받도록 되어 있는 補修教育을 실시하는 것이다. 이 課程이 가장 먼저 실시되기 시작하였으며 1980年 末까지 4期에 걸친 訓練을 마쳤다.

高級課程은 5年以上 建設業에 종사한 技術士를 대상으로 하는 訓練課程이다. 이것도 訓練義務規定에 따른 課程이며 土木, 建築, 機械의 3個班으로 구분된다. 當初의 計劃은 1980年 12月 1일부터 2週間 訓練을 실시할 豫定이었으나 計劃을 약간 수정하여 12月 8일부터 2週間 80名을 대상으로 訓練을 실시하도록 하였다. 教育總時間 88時間을 教養에 24時間, 管理實務에 38時間, 最新工法事例發表에 20時間, 其他에 6時間씩 할당하였다.

特別세미나는 建設業體經營者를 대상으로 하는 5日間の 訓練過程이다. 이 課程은 補修教育義務規定에 의한 訓練課程이 아니며 技術者 資格證所持者만을 대상으로 하는 것도 아니다. 다만 이 세미나 課程에 參加한 技術士는 高級課程을 履修한 것으로 인정한다. 이러한 例外規定 내지 訓練代替規定은 個別的인 訓練需要와 比例的인 衡平을 고려하여 體系있게 마련하여야 할 것이다. 그때 그때 被訓練者差出의 편의만을 생각하여 單편적으로 訓練義務를 면제하거나 訓練課程을 서로 代替하여서는 안될 것이다.

特別세미나의 總教育時間 25時間은 訓練院紹介에 1時間, 建設政策에 2時間, 教養에 10時間, 經營管理에 12時間을 각각 할당하고 있다.

1980年 末初에 마련한 訓練課程別 訓練日程 및 訓練對象人員에 관한 計劃은 <表 11>에서 보는 바와 같다.

1981年 末의 補修教育 및 養成教育計劃은 <表 12>에서 보는 바와 같다.<sup>(13)</sup> 1980年度의 경

(13) 建設技術訓練院, 第12次 理事會 附議案件資料, p. 5.

〈表 11〉 課程別 訓練對象人員 및 日程

(1890年度)

教育性格	課程	對 象	技術分野 (班)	計劃人員	教 育 日 程								
					80. 6	7	8	9	10	11	12	81 1	2
養成	初級	資格 未取得者	土 木	40	(8 週) 12. 22~2. 21 120名								
			建 築	40									
			機 械	40									
			小 計	120									
補 修	中級	技 師 1~2 級	土 木	360	6. 30	8. 18	10. 6	11. 17					
			建 築	360	80	80	80	120					
			機 械	160	80	80	80	120					
			小 計	880	40	40	40	40					
					7. 26	9. 13	11. 1	12. 13					
	高級	技 術 士	土 木						12. 1				
			建 築	80	(2 週)				80				
			機 械						12. 13				
特別 (세미나)		建設業體 經營者		100	(5 日)				12. 1 (月~金)	12. 5			
合 計				1, 180	※ 最多收容 480名(1週間)								

위에 비교할 때 各課程의 명칭이 약간씩 바뀌고 訓練對象人員이 늘었으며 養成課程이 셋으로 分化되어 있는 것이 특색이라 하겠다. 그러나 再訓練課程들의 未分化된 양상은 여전하다.

〈表 12〉 課程別 訓練對象人員 (1981年度)

○ 技術者補修課程 : 技師班(1, 2級)	2, 740名
技術士班(技術士)	160名
○ 特別 課程 : 經營管理班(經營者)	100名
計	3, 000名
○ 技術者養成課程 : 初級班(資格未取得者→技師 2級)	240名
中級班(技師 2級→技師 1級)	120名
實務專攻班(電算, 語學 PERT, C.P.M)	120名
計	480名

訓練課程別 教科目的 決定은 訓練需要의 分析에 의한 것이 아니기 때문에 앞으로 상당한 시행착오를 겪을 것으로 豫想된다. 各訓練課程의 時間配定計劃을 보면 하나의 課程에서 訓練의 3大基本 目的을 한꺼번에 달성하려는 意圖를 발견할 수 있다. 그러나 初級課程을 제외한 다른 訓練過程들은 상당히 短期인바 그러한 短期課程에서 訓練의 모든 目的을 함께

추구하는 것은 무리일터이다. 따라서 전반적으로 敎養講座의水準에 머물어 있으며 별로 깊어없는 敎育이 되어버린다는 비판의 素地를 만들고 있다.

建設技術訓練院에서 실시하고 있는 訓練事業 가운데서 中級班(技師班)課程이 핵심을 이루고 있으므로 中級班의 分野別 訓練時間配定內容을 간단히 살펴 보려 한다.

中級課程 第1期의 總訓練時間은 156時間이었으며 이것을 共通科目에 77%, 技術分野別(土木·美築·機械) 專工科目에 33%의 비례로 배정하였다. 共通科目中 敎養에는 20%, 實務에는 6%, 其他에는 7%의 訓練時間이 각각 배정되어 있었다.

中級課程 第2期訓練에서는 訓練時間을 176時間으로 늘리고 技術分野別 專攻科目에 대한 時間配定比率도 1%를 늘렸다. 敎養科目과 實務科目의 緊要性에 대한 懷疑論이 작용하였음인지 第3期訓練에서는 敎養科目과 實務科目에 대한 時間配定을 약간 더 축소하고 技術分野別 專攻科目에 대한 時間配定比率를 39%로 늘렸다. 아직도 너무 많은 科目이 나열되어 있고 一般素養에 해당하는 수준의 講義가 많아 走馬看山格인 訓練이라는 비난을 받고 있다. 個別의인 科目들의 優先順位나 時間配定에 관하여도 비판의 여지가 많은 것으로 생각된다. 치밀한 訓練需要調査에 입각하여 班編成을 하고 그에 맞는 敎科課程을 편성하는 것이 아니기 때문에 주먹구구식 課程改編에는 항상 불만이 따르게 된다.

〈表 13〉 中級課程의 分野別 訓練時間配定

(1) 第1期訓練

履修時間	共通			技術分野 專攻
	敎養	實務	其他	
156時間 (10%)	32 (20%)	61 (40%)	11 (7%)	52 (33%)

(2) 第2期訓練

履修時間	共通			技術分野 專攻
	敎養	實務	其他	
176時間 (10%)	36 (20%)	68 (39%)	12 (7%)	60 (34%)

(3) 第3期訓練

履修時間	共通			技術分野 專攻
	敎養	實務	其他	
176時間 (10%)	30 (17%)	66 (37%)	12 (7%)	68 (39%)

#### 4. 訓 練 實 施

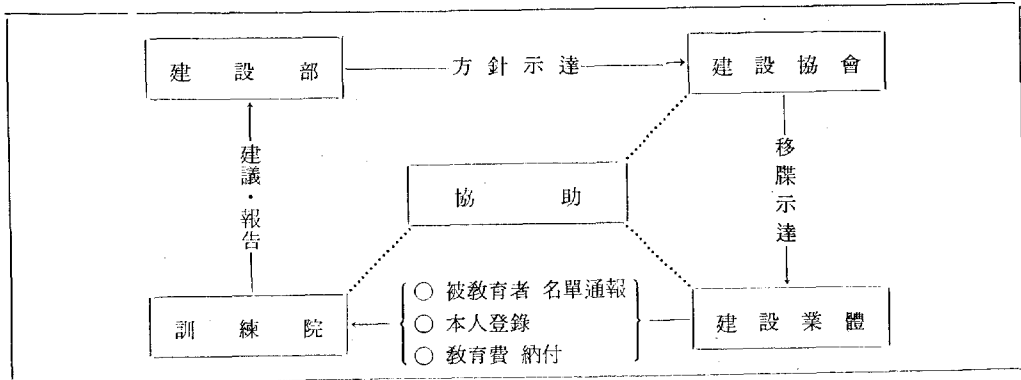
建設技術訓練院에서 실시하고 있는 訓練事業 가운데서 中心的인 位置를 점하고 있을 뿐 아니라 그 동안의 訓練實績도 많고 또 訓練實施上의 문제도 가장 많은 것이 中級課程의 訓練事業이므로 이 課程을 中心으로 訓練實施上의 문제들을 다음에 간단히 고찰하려 한다.

##### (1) 被訓練者의 差出(選拔)

訓練動機를 유발할 수 있는 積極的 誘因을 부여하여 被訓練者들이 자발적으로 入校하도록 하는 것이 아니라 法的 義務規定과 行政指示에 의하여 被訓練者가 差出되고 있다. 例外的으로 初級班은 被訓練者의 自發的 參與를 前提로 하고 있다. 그리고 特別세미나도 法的 義務規定에 의한 것은 아니다. 그러나 特別세미나의 경우에는 (적어도 草創期에는) 自發的 參與만에 存存할 수 없기 때문에 建設部 등 關係機關의 이른바 「協助」를 얻어 被訓練者를 「差出」하고 있다.

中級課程의 경우 被訓練者 差出의 過程을 圖示하면 <表 14>와 같이 된다.<sup>(14)</sup>

<表 14> 被訓練者差出系統圖



建設技術訓練院은 訓練計劃과 訓練對象人員差出要請을 報告 내지 建議의 形式으로 建設部に 제출한다. 이러한 建議를 받은 建設部는 大韓建設協會에 被訓練者의 差出을 指示한다. 建設部の 指示가 있으면 大韓建設協會는 建設技術訓練院에서 作成한 教育計劃에 따라 各建設業體別로 差出人員을 配定하고 이 內容을 移牒示達의 形式으로 各建設業體에 전달한다. 이러한 示達을 받은 各建設業體의 長은 正當한 事由가 없는한 建設技術訓練院의 教育課程, 技術分野別班編成의 目的에 適合한 對象者를 選定하여 被訓練者名單을 訓練開始 2週前까지 建設技術訓練院에 通報하여야 한다.

위와 같은 過程을 거쳐 이루어지는 被訓練者選拔은 엄격한 訓練需要調査資料와 기타의 條件을 적절히 배려할 수 있는 科學的 選拔基準을 따르는 것이 아니다. 5年以上 勤務한 技

(14) 前掲「案內」p.19.

術者中에서 일정한 人員을 差出한다는 것 이외에 다른 選拔基準은 公式의으로 채택되어 있는 것이 없다. 建設技術訓練院이 마련한 指針에서 「各建設業體長은 被教育者 選拔時, 被教育者로 差出된 者가 教育中業務事情 또는 身病을 이유로 教育을 延期, 交替, 退校하는 일이 없도록 充分히 檢討하여 選定하여야 한다」는 말을 하고 있지만 이것은 具體的 選拔基準의 提示라고 볼 수 없다.

被訓練者를 選拔한다는 것은 訓練對象이 되는 分野의 潛在的 被訓練者들 사이에 個人的인 優先順立를 決定하는 문제이다. 計劃된 訓練事業에 動員되는 이른바 訓練資源(training resources)을 效率的으로 活用하려면 被訓練者의 選拔에 適正을 기하여야 한다. 被訓練者를 選拔할때는 訓練의 需要 및 組織과 個人的 條件을 감안한 公正하고 客觀的인 基準에 따라야 한다. 客觀的인 選拔基準을 정하지 않고 雇用主에게 被訓練者의 選拔을 一任하면 不合理한 結果를 빚기 쉽다. 組織內에서 先任順位가 낮다는 理由 하나만으로 訓練需要가 가장 작은 사람을 우선적으로 差出한다든가 組織內에서 별 슬모가 없고 未久에 停年退職할 高齡者를 우선적으로 差出하는 事例가 많지 않은 것은 客觀的인 基準이 결여되어 있기 때문이다. 그러나 客觀的인 選拔基準을 정해야 한다고해서 各業體의 監督責任者나 訓練擔當者의 判斷을 전혀 排除하는 基準을 정하는 것도 無理이므로 적정한 水準의 融通性을 유지하여야 할 것이다.

被訓練者의 選拔基準이 모호한 가운데 入校者를 많은 業體에서 高루 選拔하였기 때문에 매우 異質적인 訓練需要를 가진 사람들이 함께 選拔되어 같은 班에 배정되는 結果를 빚고 있다. 이러한 狀況下에서 講義의 內容은 高사하고 그 水準조차 適正化하기 어렵다.

〈表 15〉는 中級班 第1期 入校者의 特性에 관한 統計이다.<sup>(15)</sup> 入校者들은 139個業體에서 高루 差出하였는데 業體들을 性格別로 분류하여 系統的인 差出을 한 것도 아니다. 入校者가 所屬한 會社는 地方群小業體에서 超大型 建設業體, 海外進出業體 등이 차별없이 섞여 있다. 〈表 15〉에서 보면 1級技師와 2級技師가 함께 섞여 있을뿐 아니라 年齡, 學歷, 職位, 勤務地域 등이 매우 다양한 것을 알 수 있다. 이러한 指標들이 물론 訓練需要의 異質性을 완전히 立證하는 것은 아니지만 그것을 推定하는데는 충분한 資料를 제공하는 것이라고 생각한다. 그리고 실제의 訓練管理에서도 被訓練者의 異質性 때문에 매우 현실적인 애로물

〈表 15〉 入校者構成(中級課程 第1期)

● 學 歷

學 歷	國 卒	中 卒	高 卒	專門大卒	大 卒	計
人 員 (%)	3 (1.5)	6 (3.5)	60 (33)	31 (17)	83 (45)	183 (100)

※ 高卒 以下 : 69名 38%

專門大卒 以上 : 114名 62%

(15) 建設技術訓練院, 業務報告(1980.8.12), pp. 2-20.

● 免許等級

等級	1 級	2 級	計
人員 (%)	48 (26)	135 (74)	183 (100)

● 年 齡

年 齡	20~29	30~39	40~49	50~59	60~69	70以上	計
人員 (%)	22 (12)	66 (36)	52 (28.5)	27 (15)	15 (8)	1 (0.5)	183 (100)

※ 最高 齡: 72歲 홍봉모(土木, 新韓機工建設)

最低 齡: 24歲 조명환(土木, 韓國建業)

50歲以上: 43名

● 職 位

職 位	技 師	代 理	課 長	所 長	次 長	部 長	理 事	計
人員 (%)	50 (28)	30 (16)	35 (19)	19 (10)	12 (7)	24 (13)	13 (7)	183 (100)

※ 課長以上: 103名 56%

● 地 域(會社)

地 域	서 울	釜 山	京 畿	忠 南	慶 北	慶 南	計
人員 (%)	152 (83)	9 (5)	2 (1)	2 (1)	12 (7)	6 (3)	183 (100)

※ 서울: 152名, 83%

忠北, 全南·北地域은 없음

경험해 온 것 같다.

訓練에 必要되는 經費(登錄金)는 被訓練者가 所屬하는 建設業體에서 負擔하는 것을 原則으로 한다 豫算이 許容하는 範圍內에서 國庫로부터 訓練經費를 補助할 수 있다는 方針을 세우고 있으나 현재 業主들이 全額을 부담하고 있다. 雇用主가 訓練期間中에도 여전히 報酬를 지급하여야 할 뿐 아니라 訓練經費까지 負擔하기 때문에 群小業主들은 建設技術訓練院의 訓練事業에 대하여 상당한 抵抗을 보이고 있다.

(2) 訓練의 方法·成績評價 및 事後管理

訓練의 方法은 訓練實施의 手段으로서 訓練의 成敗를 좌우하는 매우 중요한 要因이다. 現代의인 訓練方法은 지극히 다양하며 새로운 方法들이 계속하여 開發되고 있다. 建設技術訓練院에서 지금까지 사용해 온 訓練方法은 단조로우며 訓練의 目的과 기타 聯關要因을 적절히 고려하여 選擇한 것으로 보기 어려운 면이 있다.

傳統의인 講義方法을 爲主로 하고 있으며 거기에 分任討議와 演習(實習)을 약간 가미하



고 있다. 分任討議는 效果的으로 設計된 것 같지 않으며 演習時間은 너무 적고 또 圖上演習程度에 미치고 있다.

講義方法을 사용할 때 그것은 대개 大學講義方式이기 때문에 實務者들에게 별로 매력을 주는 것이 아니라는 비판을 받고 있다. 그리고 講義方法自體의 本來的인 缺陷이라고 할 수는 없지만 同一한 訓練班에 수용된 被訓練者의 均質化가 이루어져 있지 않기 때문에 모든 訓練參與者에게 情報를 적절히 傳達할 수 있는 「講義水準」을 유지하지 못하는 폐단을 빚고 있다.

中級課程 第1期の 訓練에서 시도한 分任討議는 現場事例를 中心으로 問題研究, 集團思考力 및 意思決定能力 등을 提高한다는 目的을 내세워 6명 내지 7명으로 구성되는 分任討議班을 組編한 것이었다. 전체적으로 23個의 分任討議班이 構成되었다. 各分任은 訓練時間外의 自由時間에 課題를 討議하도록 하고 優秀分任의 課題研究는 全體教授 및 被訓練者들이 모인 자리에서 發表하도록 하였다. 研究發表된 課題名은 <表 16>에서 보는 바와 같다. 外見上 分任研究의 形式的 要件을 상당히 갖춘 것 같으나 그 實質은 매우 未備된 것으로 보인다. 分任研究를 위해 따로 訓練時間을 配定한 것도 아니며 課題討議에 필요한 資料를 모든 分任에 충분히 공급하였다거나 필요한 讀書時間이 충분히 할애되었다거나 現場觀察 등의 機會가 마련되었다거나 하는 것도 아닌 것 같다. 모든 分任의 研究結果가 教授·學生 全員 앞에서 發表된 것도 아니다. 日課後 自由時間에 모여 討議하는 時間은 通算 5時間에 불과하였다.

〈表 16〉 研究發表 課題

工	科	課	題
土	木	•	터널掘鑿 最新工法 • 作業時間制限을 받는 飛行場滑走路 補修
建	築	•	地下물탱크 補修 • A.P.T工事 施行
機	械	•	機械化施工

演習은 訓練成果를 決算해 본다는 뜻으로 訓練期間의 마지막 段階에서 2日間 10時間을 할애하여 실시하였다. 10時間을 할애하였다하지만 正規訓練時間에서는 6時間만 할애하고 나머지 4時間은 課外時間에서 充당하도록 하였다. 工科別로 실시한 演習의 班編成은 8명 내지 10명이 1 班組가 되도록 하였다. <表 17>은 工科別 演習內容이다.

建設技術訓練院에서 실시하는 成績評價에는 네 가지 種類가 있다.<sup>(16)</sup> 네 가지 種類란 素養評價, 中間評價, 履修評價 그리고 集團活動 및 勤怠評價를 말한다.

素養評價는 該當訓練課程에 대한 基本知識 및 素養程度를 測定하여 訓練實施에 필요한

(16) 建設技術訓練院, 學則 및 評價管理規程 參照.

〈表 17〉 工科別 實習內容

科	題	目的
土木 (10個組)	南江本塲工事 事例研究	PERT/CPM 工事計劃表 作成
建築(10個組)	A.P.T 建築工事內譯書 作成	健全한 工事金額算出
機械 (4個組)	機械化施工 機械化設備 骨材生産푸렌트 裝備整備 및 管理	工事間 裝備選定 및 能力計算 人造骨材 生産 裝備維持管理

資料를 얻을 목적으로 入校當일에 실시한다. 素養評價의 成績은 訓練綜合成績査定에 包含되지 않는다.

中間評價는 週末評價라고도 하는데 이것은 每週의 訓練內容에 關하여 該當週末에 실시한다.

履修評價는 訓練期間中 履修한 科目 全般에 대하여 修了前에 실시하는 期末綜合評價試驗이다.

勤怠評價는 訓練參與의 姿勢(態度)에 關한 評價이다. 이 評價는 勤怠評定基準表에 의하여 실시하며 勤怠評價에서 10點以上の 減點을 받은 被訓練者는 退校시키도록 되어 있다. 被訓練者 全員이 生活館에서 合宿하도록하는 寄宿訓練을 실시하면서 절도있는 集團生活과 誠意있는 訓練參與를 保障하기 위해 勤怠評定을 하여 그것을 綜合成績에 반영할 뿐 아니라 勤怠成績이 심히 나쁘면 退校까지 시키는 制度를 만든 것 같다. 中級班 第1期 訓練에서는 勤怠評價基準을 위반한 사람이 없는 것으로 判定되었다. 訓練生活의 規範을 엄격하게 정하여 시행하는 것은 원칙적으로 바람직한 일이나 成人教育에서 그것이 지나치면 自律의이고 創意的인 訓練參與를 저해할 우려가 있다. 아닌게 아니라 被訓練者의 生活拘束이 너무 심하다는 不平이 있으며 寄宿訓練을 義務化한 것 자체에 의문을 표시하는 사람도 있다.

訓練修了成績은 試驗成績(週末評價와 履修評價)과 勤怠評點을 綜合하여 결정한다. 評價種類別 點數比率은 〈表 18〉에서 보는 바와 같다. 全講義의 80% 以上을 受講하고 綜合成績 平均 60點以上(100 點滿點中)을 취득한 者에게 訓練修了를 인정한다. 試驗成績未達로 履修하지 못한 者는 訓練期間이 終了된 後 1個月 以內에 所定の 受驗料를 納付하고 再試驗을 申請할 수 있다. 再試驗을 치르고 所定の(60點 以上の) 成績을 取得하였을 때에는 追加로 修了를 認定할 수 있다.

訓練을 修了한 者에게는 修了證을 交付한다. 그리고 訓練을 履修한 者의 建設技術者免許手帖에 訓練名稱 및 訓練期間을 기록하고 날인하여 交付한다. 建設技術訓練院은 修了者名單을 成績未達로 인한 未修了者의 名單 및 正當한 事由없이 訓練에 응하지 않은 者의 名單

〈表 18〉 評 價 配 點 比 率

評 價 種 類	配 點 比 率(%)
週 末 評 價	40
履 修 評 價	50
勤 怠 評 價	10
計	100

과 함께 建設部長官에게 報告하고 大韓建設協會長에게 通報한다. 그리고 訓練의 綜合成績은 修了後 1日以內에 技術者(被訓練者)의 所屬業體長에게 通報한다. 訓練中 退校者가 있거나 未修了者가 있으면 그 사실도 所屬業體長에게 通報한다.

建設部長官은 訓練履修者에 관하여 建設技術免許臺帳에 記錄하고 管轄市·道에 通報한다. 그리고 建設部長官은 訓練命令을 받고 正當한 事由없이 訓練에 응하지 않은 者에 대해서는 다음 補修教育을 履修할 때까지 免許手帖의 行使를 停止시키고 그 사실을 管轄市·道 및 所屬業體에 通報한다.

### (3) 訓練 評價

建設技術訓練院에서는 訓練에 대한 還流를 받아 장차의 訓練事業을 改善하기 위해 被訓練者들의 意見を 設問書로서 調査하고 있다. 訓練의 評價는 訓練의 效率性에 대하여 事後에 判斷하고 判斷의 結果를 活用하는 節次이다. 訓練評價의 目的은 이미 實施된 訓練의 잘된 것과 잘못된 것 그리고 그 까닭을 알아내 앞으로의 訓練을 改善해 나가려는 것이다. 넓은 意味로 訓練의 評價라 할 때는 訓練事業의 중요한 調局面을 모두 對象으로 하는 評價를 말한다. 흔히 評價의 對象으로 되는 訓練事業의 重要局面에는 訓練計劃, 訓練組織, 訓練管理, 訓練課程, 訓練效果 등이 있다.

이 밖에도 評價對象을 여러 가지로 分類하고 細分할 수 있는 것은 물론이다. 評價되어야 할 訓練의 局面이 많은만큼 評價의 方法도 다양하다. 被訓練者에 대한 設問調査는 그중 하나의 方法만이 불과하다.

建設技術訓練院에서는 訓練成績評價와 被訓練者에 대한 設問調査 이외에 다른 方法에 의한 訓練評價를 아직 組織化하고 있지 못한 것 같다. 設問調査에서 채택한 問項의 選擇에 관하여 깊은 연구가 있는 것 같지 않으며 問項構成의 妥當性이 의심스러운 것도 적지 않다.

每期訓練의 後半에 두 차례 실시하는 設問調査에서 調査項目으로 삼고 있는 것은 ① 被訓練者差出方法, ② 訓練費, ③ 所屬業主의 訓練에 대한 態度, ④ 案内書의 有用性, ⑤ 學級編成, ⑥ 講義時間構成, ⑦ 教講師의 構成, ⑧ 教授法, ⑨ 講義室의 規模, ⑩ 各種評價制度의 效用, ⑪ 教材의 量과 水準, ⑫ 生活管理, ⑬ 訓練用具, ⑭ 訓練期間, ⑮ 生活施設, ⑯ 教科目別 有用性 및 難易度 등이다.

被訓練者들의 構成이 다양한 만큼 各問項에 대한 應答이 상당히 엇갈리는 傾向이 있다. 그러나 訓練의 全般的인 有用性과 訓練管理의 一般行政事項이나 生活管理 및 施設에 대해서는 매우 肯定的인 反應을 보인 反面 訓練內容이나 教授方法에 대해서는 다소 否定的인 反應을 보인 경우가 많다.

建設技術訓練院에서 실시한 設問調查의 結果는 肯定的인 反應이 우세한 반면 大韓建設協會에서 실시한 設問調查의 結果는 否定的인 反應이 지배적이다. 設問의 主體와 方法에 따라 應答內容이 현저히 달라지고 있는 것을 政策立案者들은 注視할 필요가 있다.

大韓建設協會에서 1980年 7月 24日 中級課程 第1期 修了者 174명을 대상으로 하여 ① 食事, ② 被訓練者差出方法, ③ 班編成, ④ 學課時間外 日課表, ⑤ 生活館施設, ⑥ 科目配定, ⑦ 教育內容과 水準, ⑧ 科目別 時間配定, ⑨ 專攻科目의 訓練方向과 方法 ⑩ 教材 등에 관하여 意見을 調査하였다. 應答者들은 食事과 生活館의 生活 및 施設에 상당히 높은 不滿을 表示하고 있다. 建設技術訓練院에서 실시한 設問調查에서 生活館의 施設에 滿足을 表示하거나 中立的인 態度를 보인 사람들이 大韓建設協會의 調査에서는 否定的인 反應을 보이고 있다. 班編成에 대해서도 現行대로가 좋다는 反應을 보인 사람들은 17명에 불과하다. (訓練院의 調査에서는 46명이 現行대로가 좋다는 反應을 보였다.) 教科目은 調整되어야 한다는 意見이 支配的이다.

## 5. 改善方向의 摸索

### (1) 機關的 基礎의 改善

#### 가. 法令上의 未備點補完

建設技術訓練院이라는 機關의 法的 性格은 앞으로 상당한 기간 현재와 같이 유지하는 것이 바람직할 것 같다. 완전히 自律的인 民間團體로 꾸미거나 國家機關化하는 두 가지 극단적 대안은 당분간 실현가능성이 희박할 것으로 생각된다.

機關의 法的 性格을 현재와 같이 유지하려면 몇 가지 法制上의 장애 내지 미비점을 극복해야 할 것이다. 현재 法的인 側面에서의 制度化가 불충분하기 때문에 監督官廳인 建設部를 비롯한 關係機關의 政策的 關心이 퇴색되고 따라서 적극적인 行政支援이 철회된다면 建設技術訓練院이 建設技術者에 대한 基本的 再訓練事業조차 제대로 수행하기 어렵게 될뿐만 아니라 機關의 存在自體가 위태롭게 될지도 모른다.

建設法令과 同施行令에서는 建設技術者들이 每 5年마다 補修教育을 받아야 한다는 것과 建設部長官은 그러한 補修教育을 建設協會 其他 專門機關에 委託하여 實施할 수 있다는 것만을 규정하고 있다. 어떤 內容의 訓練을 어느 정도의 期間 받아야 한다는 規定이 없으며 特定한 종류의 補修教育은 반드시 建設技術訓練院에서 실시해야 한다는 規定도 없다.

일정한 內容의 基本的인 再訓練은 建設技術訓練院에서 실시한다는 것을 法規에 明示할

필요가 있다. 法令上의 義務로 되어 있는 基本的 再訓練을 建設技術訓練院에서 실시한다는 것을 明文化 할 때는 물론 그러한 訓練의 免除내지 代替에 관한 規定도 함께 설정해야 할 것이다.

建設部長官이 建設技術訓練院의 理事長으로 된다는 것도 法規에 明示하는 것이 바람직할 것 같다. 監督官廳의 長이 被監督官廳의 理事長으로 된다는데 대해 異論이 없지 않다. 그러나 建設技術訓練院이 政府機關도 아니며 완전히 自律的인 民間團體도 아닌 상태에서 行政的인 뒷받침에 의하여 生成·維持되고 있기 때문에 消極的인 監督보다는 能動的인 政府 介入이 불가피하다. 建設部長官이 建設技術訓練院의 理事長으로 된다는 사실이 이 訓練院의 能力強化에 매우 중요한 에너지를 공급하고 있다.

建設技術訓練院의 教官들에게는 大學敎員에 상응하는 職名이 붙어 있으나 그것은 事實上의 號稱에 불과하며 教育法上의 認定을 받고 있지 못하다. 建設技術訓練院의 教授要員들이 教育法上의 地位를 누릴 수 있도록 法的 措置를 취하는 것이 바람직할 것 같다. 그렇게 하는 것이 有能한 教授要員確保에 도움이 되고 그들의 資質統制에도 도움을 줄 것이다.

#### 나. 任務의 編制의 再設定

建設技術訓練院은 建設技術의 開發促進과 建設分野의 技術人力 및 技能人力에 대한 技術 教育을 遂行함으로써 國內 및 國外 建設工事의 適正한 施工과 建設業의 健全한 發展에 기여하는 것을 目的으로 설치되었으며 이 機關의 基本任務는 ① 建設施工技術者의 教育事業, ② 建設分野 技能人力의 訓練事業, ③ 建設工事施工과 關聯있는 技術 및 技能의 研究開發 및 ④ 其他 1 訓練院의 目的成就에 필요한 부대사업과 위의 各 事業에 대한 出損 또는 投資 등으로 規定되어 있다는 것은 앞서 現況을 고찰할 때 언급하였다.

위와 같은 基本任務와 訓練院의 실제적인 事業(program) 및 그에 연관된 内部構造(internal structure) 사이에는 상당한 괴리가 있다. 技能工訓練事業은 증지하고 그에 필요한 組織單位도 폐지하였는데 技能工訓練이 建設技術訓練院의 基本任務에 포함된다는 規定은 그대로 존치되어 있다. 技能工訓練에 관한 任務規定은 곧 시정되어야 할 것이다.

機關의 基本任務 가운데서 技術者의 再訓練에 관한 任務遂行이 中心的인 것으로 부각되고 있으며 職官의 養成訓練事業이 진행되고 있을 뿐이다. 그 밖의 任務遂行은 거의 始發되지 못한 것으로 보인다. 이러한 目的歪曲現象은 점진적으로 시정해 나가야 할 것이다. 技術者에 대한 再訓練事業部門을 확장해 나갈뿐 아니라 研究開發 및 技術傳播의 機能도 본래 도에 올려 놓도록 힘써야 할 것이다.

앞으로 建設技術訓練院의 基本任務를 均衡있고 충실하게 추구할 수 있도록 하려면 機關의 編제도 그러한 目的에 적합하게 改革해 나가야 할 것이다.

建設技術訓練院의 現行 編制는 이 機關의 基本任務를 均衡있게 추구하는데 충분한 것이라고 보기 어렵다. 研究開發部門의 組織單位가 미약하며 養成訓練事業을 專門的으로 지원

할 수 있는 體制도 마련되어 있지 않다. 教育訓練 및 研究活動을 위한 組織體임에도 불구하고 「키다리 構造」를 構造設計의 模型으로 삼은 것은 잘못이라고 생각한다. 그동안 管理層의 事業運營에 대한 施策이 매우 流動的이었으며 組織의 規模가 작기 때문에 事實上의 編制가 자주 변동되었으며 또 변동될 수 있었다. 非公式的인 編制變動이 있을 때마다 公式的인 職制도 함께 고친 것이 아니기 때문에 形式主義的 雰圍氣를 조성할 위험이 있었다.

앞으로 機關의 規模가 커지고 그 業務가 複雜해져 갈 것에 대비하여 構造的 配列의 適正한 安定性을 확보하고 公式的 規定과 實際運營 사이의 괴리가 심각해 지지 않도록 適時性 있는 配處를 해야 할 것이다.

研究開發部門의 組織單位를 크게 補完해야 할 것이며 構造設計의 全般에 걸쳐 지나친 集權化의 傾向과 「키다리 構造化」의 傾向을 억제하고 「납작한 構造」를 지향하도록 해야 할 것이다. 庶務를 담당하는 部署가 아닌 組織單位內의 係長制는 폐지하여야 할 것이다. 앞으로 新設되어야 할 研究開發부와 既存의 教授部는 複合構造的인 運營體制下에 놓아 專門의 人力의 率的인 活用을 도모하는 것이 바람직할 것 같다. 지금까지 부족한 人力을 이리 저리 돌려 쓰기 위해 非公式的 編制를 자주 변동시켰고 그것이 公式的 職制와 괴리되는 현상을 빚어 왔다. 필요한 분야에 複合構造(matrix structure)의 設定을 公式化해 놓으면 人力活用の 效率化도 기하고 公式的 編制와 實際的 編制의 만성적인 괴리도 억제할 수 있을 것이다.

#### 다. 人的 및 物的 資源의 改善

建設技術訓練院의 活動을 1980年度의 水準에 머무르게 하고 機關의 規模도 그대로 유지하는 한 豫算上의 어려움은 별로 크지 않을 것 같다. 그러나 組織의 規模와 事業의 擴大는 상당히 많은 追加財源의 供給을 필요로 하게 만들 것이다. 앞으로 建設業界의 出捐도 늘어 가야 하지만 政府部門에 의한 補助도 확대되어야 할 것이다. 특히 訓練費에 대한 國庫支援擴大가 아쉬운 형편이다.

建設技術訓練院이 法的 義務로 규정되어 있는 建設技術者再訓練을 실시하고 있음에도 불구하고 訓練事業費에 대한 國庫支援이 1980年度에는 全無하였다. 따라서 被訓練者의 雇用主인 建設業體가 訓練費用을 專擔하도록 하였기 때문에 상당한 訓練抵抗을 초래하였던 것 같다. 1981年度에는 去年度水準의 訓練事業에 소요되는 經費의 절반가량(2억 5천만원)을 國庫에서 補助하도록 되어 있으나 訓練事業規模의 擴大에 비추어 볼 때 그러한 금액은 너무 적은 것이라 하지 않을 수 없다. 앞으로 國庫補助의 폭을 넓혀 訓練事業뿐 아니라 研究事業을 강화하는데도 실질적인 도움을 주어야 할 것이다.

建設技術訓練院의 教育施設을 보면 현재 600명 가량의 被訓練者를 同時에 수용할 수 있는 建物를 가지고 있기 때문에 建物容積에 관한 한 당분간 별문제가 없을 것 같다. 語學實習室도 마련되어 있으며 傳統的인 教育用具도 상당히 준비되어 있다. 그러나 教育場所가

各種 訓練의 目的別로 그리고 訓練方法別로 그 必要에 적합하게 꾸며져 있지 않다. 教育用具도 現代의인 教育訓練의 需要를 감당하기에는 불충분하다.

세미나室, 實驗實習室, 實技訓練場 등의 施設이 用途에 맞는 設備를 갖추도록 해야할 것이다. 訓練의 目的과 方法에 따라 각기 필요로 하는 初聽覺用具 및 實驗實習用 機資材를 現代의인 것으로 구비하고 研究事業에 뿐만 아니라 模擬演習 등의 訓練方法에서 활용할 수 있도록 컴퓨터도 導入하여야 할 것이다.

建設技術訓練院의 人力分類制度는 전형적인 階級制에 의존해 있는데 앞으로 人力의 規模가 커지면 職位分類制의 要素를 상당히 導入해야 할 것이다. 建設技術訓練院이 그 基本任務에 충실한 活動을 本軌道에 올려 놓으려면 人力의 현저한 擴充이 필요할 것이며 따라서 有能한 人力을 확보할 수 있는 與件을 만들도록 힘써야 할 것이다.

建設技術訓練院이 有能한 人力을 획득하려는 노력에서 가장 큰 애로를 경험하고 있는 領域은 教授職의 充員이다. 教授職以外에 研究職을 별도로 分類해 놓고 있지 않는 것도 문제이다. 장래의 研究·教授活動擴充을 예견할 때 教授要員 및 研究要員의 動員과 資質向上은 매우 중요한 과제라 하지 않을 수 없다. 教授·研究要員의 報酬와 便益을 개선하고 專門職業上의 地位를 向上시켜 就業의 誘因을 마련하도록 힘써야 할 것이다. 그리고 產業體 등에 종사하는 有能한 人力을 動員할 수 있도록 兼職教授制를 導入하는 方案이 연구되어야 할 것이다.

## (2) 訓練課程設計의 改善

建設技術訓練院의 訓練過程들은 거의 모두가 教育訓練의 3大目的을 함께 추구하는 綜合的 性格의 訓練課程들이다. 그런데도 訓練期間은 전반적으로 짧다. 짧은 訓練期間의 訓練課程에 너무 많은 科目들이 배정되어 있다. 訓練課程의 立案을 위해 하여야 할 訓練需要調查 등 필요한 準備作業을 제대로 하지 못하기 때문에 訓練課程設計는 非組織的이며 무모한 劃一化의 경향을 보이고 있다. 結果적으로 訓練課程과 班編成은 未分化되어 있으며 現代의 訓練事業의 理想인 「訓練의 個人化」를 추구하지 못하고 있다.

앞으로 訓練課程을 改善할 때에는 다음과 같은 長·短期의 方案을 마련하여야 할 것이다.

첫째 短期的인 方案으로서 中級 및 高級의 補修教育課程에서 사용하는 教科目表를 改編하고 班編成을 分化시켜 訓練效果를 提高시켜야 할 것이다. 現行補修教育課程이 訓練의 3大目的을 同時에 추구하는 綜合訓練의 性格을 갖지 않을 수 없도록 하는 壓力이 없는 것은 아니나 訓練의 3大目的 가운데 어느 하나를 重點적으로 추구하도록 改編하는 것이 바람직할 것 같다. 즉 「職務遂行의 改善을 위한 訓練」으로 性格을 轉換시키고 職務遂行能力의 維持·向上에 生力해야 할 것 같다.

現行 補修教育課程을 「職務遂行의 改善을 위한 訓練」으로 轉換시켜 職務遂行에 直接的으로 필요한 知識·技術의 연마에 重點을 두게 하고 다른 訓練目的의 추구를 위해서는 別途

의 課程을 마련해야 할 것이다. 現行補修教育課程을 原則적으로 專攻訓練化하려면 教科課程에서 培養科目의 數는 대폭 축소하고 實務科目과 專門科目의 比重을 높여야 할 것이다. 實務科目과 專門科目의 時間을 相對적으로 늘리되 그 가운데서도 專門科目의 時間을 더 늘려야 할 것이다. 이러한 科目들에 대한 時間敎는 늘려야 하겠지만 현재와 같이 訓練期間이 短期인 채로 持續되는 한 科目數는 오히려 줄여서 그 內實을 도모하도록 해야 할 것이다.

둘째 補修教育課程들의 訓練期間을 점진적으로 延長해야 할 것이다. 현재와 같은 短期課程에서는 基本的 補修教育의 目的을 제대로 달성하기 어렵다. 앞으로 訓練課程이 分化되고 再訓練뿐 아니라 任用前訓練에 까지 建設技術訓練院의 活動이 확장되는 경우 基本的 再訓練課程의 訓練은 점차 精銳主義로 長期化시킬 수 있을 것이다. 中級課程의 訓練期間은 4週에서 6週로, 高級課程의 訓練期間은 2週에서 4週 내지 6週로 延長하는 方案이 검토되어야 할 것이다. 長期的으로는 與件의 成熟을 기다려 基本的인 訓練課程의 期間을 6個月 정도로 연장할 수 있을 것이다. 그렇게 하려면 基本訓練의 유예 또는 면제에 대한 合理的 計劃을 함께 마련하여야 할 것이다.

셋째 長期的으로는 訓練課程을 多元化하고 教科編成의 適應性を 높여야 할 것이다. 法令上의 訓練義務에 대응한 基本的 訓練課程의 內容編成은 구체적인 訓練集團의 特性과 訓練需要에 맞게 꾸며져야 할 것이다. 基本的 訓練課程의 테두리 안에서 訓練시키기 어려운 特殊集團은 별도의 特別課程을 만들어 訓練시킬 수 있도록 해야 할 것이다.

앞으로 長·短期의 講習會, 세미나, 심포지움 등도 立案·運營하여야 할 것이며 일정한 資格證을 부여하는 1年以上의 專攻課程들도 개발해야 할 것이다.

訓練課程分化的 具體案을 여기서 提示할 수는 없으나 原則적인 分化的 方向만은 여기서 말할 수 있다. 訓練課程은 우선 任用前訓練(養成訓練)과 再訓練(補修教育)으로 大別될 수 있다. 再訓練은 다시 適應訓練, 職務遂行的 改善을 위한 訓練, 被訓練者의 一般的인 有用性擴大訓練, 管理能力向上訓練, 價值觀變化訓練 등으로 구분될 수 있다. 이 가운데서 職務遂行的 改善을 위한 訓練(職務訓練)은 各異한 訓練需要에 精確하게 對應할 수 있도록 專門化되어야 할 것이다.

예컨대 녹슬고 잃어버린 知識技術을 補充하기 위한 訓練인가, 새로운 技術을 習得시키기 위한 것인가, 海外建設用役에 종사할 사람에게 필요한 情報를 제공하기 위한 訓練인가에 따라 課目을 分化시킬 수 있다. 그리고 被訓練者인 技術者의 專攻分野와 從事하는 業務에 따라 訓練課程이 무한하게 구분될 수 있는 것은 물론이다. 현재 中級課程을 建築, 機械, 土木으로 大別하고 各分野別로 한개 내지 세개의 專攻을 인정하는 것 같으나 專攻은 훨씬 細區分될 수 있을 것이다. 예컨대 機械分野는 현재 建設機械班으로 統合되어 있으나 建設機械, 冷房, 空氣調節, 配管設備 등으로 區分될 수 있을 것이다. 職務訓練의 垂直的 分化를 심화시키는 것도 물론 바람직할 것이다. 즉 被訓練者의 資格 또는 能力水準에 따라



課程을 적정하게 分化시켜 訓練의 效率化를 圖謀해야 할 것이다.

네째 앞으로 새로운 訓練課程을 立案하거나 既存의 訓練課程을 改善하려면 潛在的인 訓練對象集團의 訓練需要를 科學的으로 調查하고 그에 입각하여 計劃을 세우도록 해야 할 것이다. 訓練의 需要調查는 비단 訓練課程의 立案에만 所用되는 것이 아니라 訓練의 優先順位를 決定하거나 被拔練者를 선발하여 班을 편성하고 訓練效果를 評價하는데 필요한 重要資料를 제공하는 것이다. 訓練의 需要調查는 訓練事業의 基礎作業이라고 할 수 있다.

### (3) 訓練實施와 評價의 改善

#### 가. 被訓練者選拔의 改善

建設技術訓練院에서는 潛在的인 被訓練者集團의 量的 訓練需要를 부분적으로 파악하고 있을 뿐이다. 被訓練者選拔의 우선순위에 관한 基準도 적절히 마련되어 있지 않다. 즉 5年以上 勤行한 技術者中에서 일정한 人員을 차출한다는 原則 이외에 다른 選拔基準은 없다. 결과적으로 訓練班編成이 劃一化되며 매우 異質적이고 多樣的인 訓練需要를 가진 사람들이 같은 班에 편성되어 같은 內容과 같은 水準의 訓練을 받고 있다.

被訓練者差出에서 또 하나의 문제가 되는 것은 建設事業盛需期에도 劃一的으로 被訓練者들을 差出하기 때문에 그들을 고용하고 있는 業體들이 人力不足으로 困難을 겪는다는 점이다. 특히 小業體들의 困難은 매우 크다.

被訓練者를 差出함에 있어 訓練動機를 誘發할 수 있는 積極的인 誘因을 제공하는데는 소홀하다. 法的인 義務規定과 行政指示에 의하여 被訓練者가 差出되고 있을 뿐이다. 앞으로 初級班이나 特別班이나 課程이 활발히 운영되고 訓練課程이 더욱 다원화될 때 訓練의 誘因을 적극적으로 부여하는 문제는 매우 중요한 것으로 부각될 것이다.

被訓練者差出과 訓練班編成을 改善해 나가려면 다음과 같은 措置를 취해야 할 것이다.

첫째 訓練需要에 대한 資料를 정확하게 분석하고 그에 따라 被訓練者選拔의 合理的인 節次와 基準을 마련하여야 할 것이다. 被訓練者를 선발할 때는 訓練의 需要 및 技術者個人的인 條件과 雇用業體의 條件을 감안한 公正하고 客觀的인 基準에 따라야 한다. 그리고 被訓練者를 選拔하는 과정에서 一方的으로 指示하는 것보다 訓練의 必要에 대한 相議를 통해서 被訓練者를 이끌어 주어야 한다. 劃一的으로 정해진 基準에 따라 機械的으로 被訓練者를 선발하는 것은 情實이나 恣意의 介入이 없다는 것을 確信시키는 方法이 될수는 있겠지만 積極的으로 訓練에 대한 關心을 불러일으키는 措置는 아니다.

선발된 被訓練者의 訓練需要와 個人的인 特性을 감안하여 訓練班을 편성함으로써 訓練班構成員의 同質性을 확보하고 訓練의 個人化를 促進하여야 할 것이다.

둘째 被訓練者의 差出 및 訓練班編成에 관한 制度를 근본적으로 改革하는 것은 長期的인 課題인 바 그러한 課題가 성취되기 전에라도 긴급하게 서정하여야 할 몇가지 문제가 있다. 우선 建設事業盛需期에는 訓練事業(法的인 義務로 되어 있는 基本訓練)을 축소하여 訓練에

대한 抵抗을 줄이도록 해야 할 것이다. 中級課程 補修教育을 위한 差出人員이 土木職과 建築職의 경우 全體 建設業體技術者의 9내지 7%인 반면 機械職의 경우 27%를 차지하는 不均衡이 있고 또 機械職技術者의 대다수가 大規模業體에 集中的으로 고용되어 있다는 점을 감안하여 技術分野別 差出人員數와 業體別 割當人員數를 再調整해야 할 것이다. 現代的 建設技術의 새로운 흡수가 긴급하지 않은 地方群小建設業體에 종사하는 技術者들의 義務的인 補修教育은 일정한 條件下에 유예하거나 면제하는 方案이 검토되어야 할 것이다.

세계 訓練誘因을 적극적으로 부여하도록 노력하여야 할 것이다. 再訓練의 有用性을 널리 알리고 關係者들의 理解를 얻도록 힘써야 한다. 技術者들을 고용하는 業體들에서는 技術者들이 自己發展의 目標을 갖도록 분위기를 조성하고 그들이 長期的인 經歷發展計劃을 세우는데 助力하여야 한다. 訓練에 의하여 발전된 技術者들의 能力을 有效하게 活用할 수 있고 經歷發展에 도움이 될 수 있도록 雇用業體들의 人事節次를 마련하여야 할 것이다. 訓練自體가 被訓練者들에게 실질적인 도움을 주는 매력적인 것으로 꾸며져야 하는 것은 물론이다. 獎學制度도 확장해야 할 것이다.

#### 나. 訓練方法

建設技術訓練院의 訓練方法是 傳統的인 講義爲主이다. 分任討議와 演習도 실시하고 있으나 잘 組織化되어 있지 않으며 그 實效를 거둘 수 있을 만큼 時間이 할당되어 있지도 않다. 演習의 內容은 正規科目(講義科目)의 內容과 一慣性이 결여되어 있는 경우가 많은 것으로 지적되고 있다.

앞으로 與件이 成熟되면 講義爲主의 訓練方式에서 탈피하여 訓練의 目的別로 그리고 科目의 性格別 및 被訓練者集團의 特性別로 적합한 訓練方法들을 개발하여 채택하여야 할 것이다.

建設技術訓練院에서는 전반적으로 視聽覺用具의 사용을 늘려야 할 것 같다. 현재 실시하고 있는 演習도 그 內容을 精選해서 卓上演習에 그치게 하지 말고 實踐的인 性格을 補強하도록 해야 할 것이다. 컴퓨터를 사용한 模擬演習도 가능하게 해야 할 것이다.

高級課程으로 갈수록 會議, 事例研究, 分任研究 등의 訓練方法을 많이 써야 할 것이다. 이러한 方法들의 補強을 주장하는 것은 義講方法의 無用論을 펴는 것이 아니다. 最新의 技術情報를 集中的으로 전달하려는 때에는 물론 講義方法이 效率的으로 사용되어야 한다. 讀書, 視察, 通信教育의 方法도 앞으로 보완 또는 개척하여야 할 것이다. 態度變化訓練에서는 여러 가지 實驗室的 訓練技法들을 試行해 보아야 할 것이다. 建設業體의 管理層人力에 대한 訓練에서는 管理類型圖(managerial grid)에 의한 訓練技法의 사용도 바람직할 것이다.

#### 다. 訓練評價

建設技術訓練院에서는 訓練評價를 위해 우리나라에서 흔히 사용되고 있는 몇가지 方法을 活用하고 있다. 訓練效果의 評價를 위해 素養評價, 中間評價, 履修評價 및 勤怠評價를 하

고 있다. 그리고 訓練效果를 포함하여 訓練의 諸局面을 보다 넓게 評價하기 위해서 訓練履修者들의 理論을 조사하고 있다.

中間評價 履修評價 등은 訓練成績評定の 手段이며 동시에 訓練效果評價의 手段이기도 하다. 그러나 複雜한 能力의 向上이나 態度變化를 目的으로 하는 訓練에서는 訓練成績評定이 訓練效果의 評價에 별로 기여하지 못한다는 점에 주의할 필요가 있다. 高級訓練課程으로 갈수록 訓練成績評定과 訓練效果 사이의 乖리는 커지는 것으로 보아야 한다.

建設技術 訓練院에서는 中間評價, 履修評價 등 訓練成績評定方法을 꾸준히 改善해 나가고 長期的인 計劃을 세워 보다 폭넓은 訓練效果評價活動을 정착시켜 나가야 할 것이다.

訓練效果를 組織的으로 評價하려 할 때는 ① 評價基準의 決定, ② 資料의 蒐集, ③ 發見事實과 基準의 比較·判斷, ④ 訓練의 改善을 위한 處方 등 諸段階의 活動을 차례 차례 진행시켜야 한다. 評價의 基準은 구체적인 訓練의 目的으로 부터 操作的으로 導出해야 한다. 資料를 蒐集할때에는 訓練에서 가르친 것에 대한 關心, 理解 및 受容, 訓練에서 배운 것을 職務遂行上 活用하는 정도 및 活用하지 않는다면 그 理由 등을 알아내야 하는데 그러한 資料의 重要한 出處로는 ① 訓練成績評定, ② 勤務成績評定, ③ 職務遂行의 觀察, ④ 人事記錄, ⑤ 監事報告書, ⑥ 生産, 費用 등에 관한 運營資料의 分析, ⑦ 被訓練者에 대한 意見調查, ⑧ 監督者, 人事擔當者, 管理者 등에 대한 意見調查를 들 수 있다. 發見事實과 基準을 比較判別할 때에 사용되는 方法에는 前後比較法, 標準比較法, 連續比較法, 平均比較法 등이 있다.

訓練의 評價는 물론 訓練效果의 評價만을 의미하는 것이 아니다. 建設技術訓練院에서는 무엇보다 먼저 訓練의 效果를 정확히 파악하여 必要한 改善을 함으로써 補修教育에 대한 信望을 提高시킬 必要가 있을 것이다. 그러나 訓練計劃, 訓練組織, 訓練管理 등 訓練事業의 重要局面들을 지속적으로 評價하여 效率化하지 않으면 訓練效果의 提高도 어렵다는 사실을 자각하여 訓練效果뿐만 아니라 訓練事業全般의 評價節次를 定着시켜 나가야 할 것이다. 被訓練者들의 輿論調查資料만을 토대로 訓練事業全體를 評價할 수 있다고 믿어서는 안 된다. 보다 廣範한 出處에서 重要指標에 관한 資料를 포괄적으로 수집하여 科學的인 分析을 시도하여야 할 것이다. 이를 위해서는 訓練評價를 專擔할 機關의 基礎부터 마련해야 할 것이다.

筆者는 1930年度에 國土開發研究院의 위촉을 받아 建設技術者訓練狀況을 점검한 바 있는데 이 글은 그때의 觀察結果를 정리한 것이다.