

## SUMMARY

### Intro) 기업 교육의 미래 방향

- 기업 교육이 나아가야 할 방향은 ‘장인’의 육성
- 장인으로부터 일다운 일, 배움 다운 배움을 배워야 함

### Body1) ‘장인’의 참의미

|  |   |
|--|---|
| <p>‘장인’이란?</p> <p>1) 일하는 사람의 본보기가 될만한 모범<br/>     2) 일을 통해서 자신의 존재 의의를 실현<br/>     3) 높은 숙련도를 가지고 있는 데도, 지식과 기술을 지속적으로 혁신<br/>     4) 장인성 : 장인정신으로만으로 충분하게 다룰 수 없는 실천력<br/>     5) 장인성은 타고난 것이라기보다는 형성되는 것</p> | <p>장인의 8요소</p> <p>1) 장인은 성장에 대한 의지를 가진 자다.<br/>     2) 장인은 지독한 학습자다.<br/>     3) 장인은 일의 해방자다.<br/>     4) 장인은 창조적으로 일하는 자다.<br/>     5) 장인은 배움을 넓히는 자다.<br/>     6) 장인은 배움을 베푸는 자다.<br/>     7) 장인은 정상에 오른 자다.<br/>     8) 장인은 고월에 사는 자다.</p> |
|--|---|

### Body2) 장인이 성장하는 일터를 만들기 위한 조건 및 실천적 방안

- 1) 기업 내에서 장인을 육성하기 위해서 긍정적 순환 과정을 형성
  - 개인이 장인성을 발휘할 수 있는 구조와 문화를 형성
- 2) ‘장인적 직무수행’을 할 수 있도록 조직이 일을 재구조화
  - 완결성을 가지고 책임지고 성취감을 느낄 수 있는 방식으로 일을 구조화
  - 창조적인 ‘절정 경험’을 할 수 있는 기회를 늘리기
- 3) 마이스터제도를 도입하기 위해서 필요한 핵심적인 질문
  - 마이스터 선발은 어떤 기준으로 할 것인가?
  - 마이스터의 역할은 무엇인가?
  - 마이스터를 어떻게 보상할 것인가?

ex) 볼보자동차의 우데빌라 공장 장인 육성 방식 : 성찰적 생산방식 도입
- 4) 장인을 육성하는 프로그램 필요
  - 지식이나 기술보다는 일과 삶에 대한 성찰과 경험, 나눔을 가르치는 학습 방식

장인성 3급(장인으로 성장하겠다는 의지와 힘) ⇒ 장인성 2급(일의 확장과 창조) ⇒ 장인성 1급(일에서 정상에 오르고, 배움을 나누고 베푸는 학습)

### Outro) 조직이 장인을 육성하기 위한 제안

- 일터에서 장인을 육성하려는 조직 차원에서의 다각적이고 총체적인 접근이 필요
- 일터에서 자발적으로 장인으로 성장할 수 있는 문화를 형성하고 촉진시켜야 함

## WORD

### 아비투스(Habitus)

: 부르디외의 개념인 아비투스는 특정유형의 환경을 구성하는 조건에 의해 생산되는 것으로, 실천과 재현을 발생시키고 구조화하는 원칙으로서 지속적이고 치환이 가능한 성향이다. 특정 계급이 그들의 생존 환경을 조정함으로써 영구적이면서도 변동 가능한 성향체계인 아비투스가 만들어진다. 즉, 아비투스는 사회화 과정을 거치는 동안에 개인이 획득하는 영구적인 하나의 성향체계이다. 그것은 또한 구조를 결정하는 구조로서, 다시 말해 의식적으로 목표를 겨냥하거나 목표에 도달하기 위해 필요한 조작을 명시적으로 통제하지 않고서도, 객관적으로 그 목표에 맞추어질 수 있는 실천과 표상들을 조직하고 발생시키는 원칙으로서 기능하도록 구조화된 구조들이다.

- 문학비평용어사전 -

### 마이스터제도(Meister)

: 독일의 마이스터 제도 (독일어: Meister)는 독일의 전문 기술 직업 관련 제도를 의미하는 말이다. 독일어의 Meister는 ‘선생님’이라는 뜻의 라틴어 Magister에서 유래한 독일만의 독특한 기술 및 기능 인력 제도이다. 마이스터는 직업에 필요한 공부를 하고, 실기과정을 이수하고, 정규시험을 통과한 사람에게 부여하는 명칭이기도 하다. 미시적으로는 ‘마이스터 자격’이라는 하나의 자격을 부여하고 있으며, 거시적으로는 독일의 전체적인 직업교육 제도를 일컫는 말로 통용된다.

- 위키백과 -

## REFERENCE

“현대적인 근로자는 그의 일상 작업에서 목적의식을 가지길 원하고 만족감을 얻기를 원한다. 그는 팀에 속하고 싶어하며, 주위 환경에 편안함을 느낄 수 있기를 원하며, 그가 만드는 상품에 자신을 일치시킬 수 있기를 원하며, 적어도 그가 하는 일에 대해 정중한 대접을 받고 싶어 한다. 공장 노동은 인간에 맞도록 조정되어야 대접을 하지, 인간이 기계에 맞도록 조정되어서는 안된다. 이것이 가능하기 위해서는 인간관계의 측면뿐만 아니라 기술적 측면에서 혁신이 이루어져야 한다. 나는 노동의 인간화와 효율성은 양립될 수 있다고 믿는다. 나는 오늘날에는 그 둘은 절대로 분리될 수 없다고 진정으로 믿는다.”

- 당시 볼보사의 시장이었던 P.G. Gyllenhammar -

## ISSUE

### [Small Talk : 자신의 경험 이야기하기]

1. 지금까지 했던 일이나, 지금 하고 있는 일 중 장인성을 느끼는 일이 있는가? 장인의 8요소 중 어떤 요소를 느끼고 있는지 이야기해보자.

#### 장인의 8요소

- 장인은 성장에 대한 의지를 가진 자다.
- 장인은 지독한 학습자다.
- 장인은 일의 해방자다.
- 장인은 창조적으로 일하는 자다.
- 장인은 배움을 넓히는 자다.
- 장인은 배움을 베푸는 자다.
- 장인은 정상에 오른 자다.
- 장인은 고원에 사는 자다.

### [Deep Discussion : 본문의 내용 심화시키기]

2. 본문의 내용에 동의하는가? 밑에 보이는 질문에 답해보자.

- 모두가 장인이 될 수 있는가?
- 모두가 장인이 되어야 하는가?
- 어떤 성향의 사람이 장인이 되는가?
- 장인의 장점 및 단점은 무엇인가?
- 장인은 조직에 무조건적으로 도움이 되는가?

### [Application : 본문의 내용을 더욱 구체적인 형태로 토론]

3. 조직은 장인을 필요로 한다. 조직에서 장인을 육성하기 위해서 기업이 어떠한 구조와 문화를 만들어야 할까? 또한 기업은 장인이 나올 수 있는 일터로 만들기 위해 어떠한 구체적인 노력을 해야 할까? 이야기해보자.