

# 企業體 부설 大學과 協同교육

孫 承 堯  
(亞洲大 機械工學科)

.....  
 요즘 大企業을 중심으로 이루어지고 있는 社內 大學教育은 산업·기술의 변화에 따른 社員能力의 向上과 社員들의 高等教育 욕구를 충족시켜야 할 필요성이 부각되는 시점에서 이를 더이상 公教育에만 의지할 수 없다는 企業체의 現實 認識으로부터 출발한 것이다. 이처럼 社員教育에 대한 企業體의 시각이 전환된 것은 현대적 企業經營 概念의 확대와 高等教育의 大衆化라는 시대적 흐름에 조응한 결과이다.  
 .....

## 1. 緒 論

### 1) 企業에서의 教育

근래에 들어 大企業을 중심으로 企業의 教育·연수가 활발하게 이루어지고 있는데 대부분 경영 관리에 역점을 둔 계층별 교육, 전문 업무나 기술 개발 그리고 기술 전수에 중점을 둔 직능별 교육, 외국어 교육 등 특정 목적 중심의 특수 교육이 주류를 이루고 있다. 산업체 교육에서 특히 職能別 教育이 우리나라에서 관심을 끌기 시작한 것은 '60년대초 산업 입국을 지향하고 경제개발 5개년 계획을 순차적으로 수행하면서 技能人力에 대한 수요가 급격하게 증대하면서부터이다. '70년대로 접어들면서 중화학공업과 수출 주도의 정책 추진과 2차에 걸친 석유 파동으로 더욱 극심해져 가는 국제 경쟁에서의 우위 선점을 위한 기능·기술력 확보와 더불어 급변하는 산업사회에서 중요시되는 고도

첨단 기술의 개발이 필요하게 되었다. 그런데 이에 필요한 인력과 다양한 企業의 요구를 충족하기 위하여는 公教育에만 의존할 수 없었기 때문에 企業 스스로 독자적인 教育·練修 體系를 수립하고 교육 프로그램을 개발하여 실시하지 않을 수 없었다. '80년대에 들어서 산업체 교육은 전략형 계층별 교육과 국제화 교육을 크게 강화하기 시작하였고, 企業의 教育·연수에 대한 심층화·다양화가 이루어져 이제는 企業의 미래를 기약하고 성공적인 經營戰略의 달성과 企業文化를 창달하는 핵심적 전략 분야로 자리잡아 가고 있다.

기업의 公益性이란 관점에서 보나 '경영은 사람'으로 대변되는 현대적인 경영 측면에서 보더라도 社員 교육은 企業 정신을 뿌리 내리고 연구 개발 및 생산성이나 관리 향상을 위한 가장 효과적인 수단이며 미래를 열어 가는 가장 확실한 투자로서 企業의 정신력·경영력·기술력·문

화력을 포함하는 企業力 構築의 기반을 이루는 개념으로 확대되고 있다. 또한 '80년대 중반을 넘어서면서 그동안 우리나라 산업이 눈부시게 성장함에 따라 선진국 진입이 멀지 않다는 인식과 더불어 민주화의 열기가 사회 구석 구석으로 파급되어 가고 있고 기업도 이제는 근로자에게 단순한 일터, 생업의 제공이라는 개념을 초월하여 함께 가꾸고 살아가야 하는 平生職場이어야 한다는 의식이 점차 확대되고 있다. 또 기업의 이윤 추구는 기업내 복지 구현과 문화 창달을 통하여 기업력을 드높이는 발판으로 이어져 궁극적으로 국가 사회의 발전에 이바지해야 한다는 경영 이념의 일환으로 社員教育에 대한 기업의 시각도 다각화되었다.

## 2) 産業發展과 經濟環境 變化

지난 30여 년간은 우리나라 역사상 어느 시기도보다 경제사회적인 변화와 발전이 괄목할 만한 기간이었다. 5천 년의 역사를 자랑하는 우리나라가 유교와 불교의 절대적 영향 아래 농업을 근간으로 해 온 경제 사회 구조였던 것은 천혜의 부존 자원이 빈약한 환경에 대한 순응이었다고도 할 수 있다. 이와 더불어 산업에서 필요로 하는 기능·기술 인력의 수요도 산업 발전의 추이에 따라 변화하고 있으며 산업체는 이에 대응하는 人力開發의 필요성을 깊이 인식하고 있다.

〈표 1〉에서 보는 바와 같이 우리나라의 주도 산업 형태는 거의 10년을 주기로 해서 크게 변화하고 있다. 고도 첨단 기술이 굳건히 뿌리 내릴 2000년대의 한국 사회는 情報 관련 직종이 대거 필요하게 되고 가정과 직장은 물론 산업이나 일반 사회 활동 전반에 걸쳐 自動化가 보편화되며 남녀 평등권의 신장으로 여성 직업인이 크게 늘어나게 될 것이다. 또한 산업 기술의 세

분화·전문화가 더욱 심화됨에 따라 자유 전문업을 포함한 中小企業이 매우 번성하고 각종 장치나 시설 또는 제품들은 특정인의 독점 소유형으로부터 필요한 때에만 이용하는 이용율 극대화 산업, 즉 리스 산업 시대로 빠르게 발전해 갈 것이 예상된다. 이러한 변화 추이에 대처하는 인력 양성은 기업의 전략적 산업 교육에서뿐만 아니라 학교 교육에서도 충분히 뒷받침해야 할 것이다.

## 3) 高等教育의 需要와 變化

전통적인 學問 숭배 의식과 科學制度와 같은 입신 출세의 제도는 우리 국민에게 교육에 대한 뿌리 깊은 동경과 선망을 심어온 것으로 생각된다. 특히 일본의 식민 통치를 받고 있던 기간에 신학문을 한 소수 엘리트들의 사회적 진출은 이런 동경과 선망을 더욱 심화시키지 않았나 생각된다. 해방 이후 教育의 機會均等이 보장되면서 대학들이 우후죽순으로 생겨나고 부모들은 자녀 교육에 모든 것을 희생하여 온 그 여세가 오늘의 過剩 教育熱이 되었다. 한편, 이러한 교육열의 결과로 양성된 인력은 '60~'80년대에 걸쳐 부존 자원의 빈곤에도 불구하고 우리나라가 산업 국가로 발돋움하는 데 중요한 역할을 해 왔다.

'91학년도 4년제 대학의 入學 定員이 20만 명을 넘어서고 전문대학 정원이 14만 명을 넘어선 현재 우리의 고등교육은 완전히 大衆化 段階에 들어섰다고 할 수 있는데, 이러한 대중 교육이 갖고 있는 관성은 빠른 변화에 대처하기에는 큰 장애 요소로 작용한다. 변화하는 산업 구조와 사회 변화에 따른 인력 수요에 효율적으로 대처하기 위하여 정부는 獨學者의 學歷 認定, 단기 고등 교육기관인 전문대학의 대폭 확장, 기업에서의 社內 大學教育 권장, 원격 교육 매체·

〈표 1〉 우리나라 산업 기술의 변화

| 연 대  | 1960       | 1970          | 1980                    | 1990                     | 2000   |
|------|------------|---------------|-------------------------|--------------------------|--------|
| 산업형태 | 단순가공       | 노동집약          | 장치산업                    | 두뇌집약 자동화                 | 정보화 시대 |
| 주도산업 | 농·수산업, 방직업 | 건설·섬유, 합판, 조선 | 제조업, 항공업, 자동차, 컴퓨터, 반도체 | 컴퓨터, 반도체, 세라믹·생명공학, 지식산업 |        |

방법의 다양화, 중등교육 과정에서의 職業教育의 강화, 平生教育 體制의 확충 등 국가적 차원의 제도권 내에서 수용 가능한 형태로 다각적인 정책을 마련, 추진하고 있다. 한국교육개발원이 펴낸 '2000년을 향한 국가장기발전구상('85)'에 의하면 2001년에는 고등학교 졸업자의 47.3%가 대학에 진학할 것으로 전망되고 있는데, 위와 같은 비정규 과정에 의한 고등교육 정책이 적극적으로 추진된다면 연구 결과보다 훨씬 많은 高學歷者가 배출될 것으로 예측된다. 2000년대까지 우리나라의 사회 발전과 산업 구조가 다양하게 변화하면 대중화된 고등교육의 형태도 이와 마찬가지로 훨씬 다양해질 것이며, 국민의 고등교육에 대한 선호와 반응도 현재와는 크게 달라질 전망이다.

## 2. 企業體 附設 大學의 現況

근자에 들어 대기업을 중심으로 사내에 전문대학 과정, 대학 과정, 대학원 과정들을 운영하고 있다. 회사로서는 회사의 목표와 전략을 사원들에게 깊이 인식시켜 철저한 자기 회사인을 만들고자 하는 文化的 次元과 고등교육을 받지 못한 사원들의 높은 향학열을 충족시켜 주는 福祉의 次元뿐만 아니라 전반적인 사원의 능력 향상을 기하여 사세를 확장하는 일석이조의 효과를 얻을 수 있어서 앞으로 더욱 확산될 것으로 예상된다. 그러나 기업이 독자적으로 정규 고등교육에 해당하는 교육과정 위주로 사내 교육을 시행하는 것은 여러 가지 관점에서 이례적이라고 하겠다. 엄격하게 대학 정원을 관리하고 있는 문교 행정에도 어긋나거나 교수진이나 시설의 확보는 물론 영리를 목적으로 하는 기업의 관행에도 맞지 않는다. 그럼에도 불구하고 이러한 非正規機關에 의한 교육 형태가 출현하고, 세인의 관심을 끄는 것을 보면 이런 현상이 바로 고등교육 대중화 시대의 흐름이라고 이해하는 것이 옳을 것 같다. 이러한 흐름에 이제 대학도 주목할 필요가 있다.

'60년대 중반부터 그 열기를 내뿜기 시작한 학생 운동은 급격하게 몰아쳐 온 정치·경제·산업·기술·문화·사회 등 각계의 변화 속에서도

계속되고 있어서 원래 대학이 있어야 할 본연의 위치에서 벗어나 몸살을 앓고 있는 상황이라고 할 수 있다. 특히 '87년부터 민주화의 물결을 타고 더욱 거세게 펼쳐져 온 생산직 근로자들을 중심으로 한 임금 협상이 '쟁취'라는 본격적인 노동 운동의 형태로 변모하면서 이러한 시대적 흐름에 재빨리 적응하지 못한 기업들은 도산되었거나 또는 도산의 위기를 맞고 있는데, 이제는 생산직 근로자뿐만 아니라 관리직 화이트칼라들도 스스로의 權益 伸張을 위하여 集團 行動을 서슴치 않는 상황에 이르고 있다. 이렇게 되기까지는 수 많은 요인이 있겠지만, 기업들이 이에 대처하고 살아 남기 위한 원인적 치료함에 있어 교육 이상의 현명한 처방을 발견하지 못했고, 이에 부가하여 기업의 百年大計를 교육으로 실현시켜 보겠다는 경영자의 통찰력이 작용한 때문에 사내 대학교육은 어려운 기업 환경에도 불구하고 쉽사리 자리를 잡은 것으로 생각된다. 정확한 통계를 산출하기는 어렵지만, 기업에서 전문대학 또는 일반대학 과정을 운영하는 데 드는 교육비는 대체로 교육생 1인당 연간 200만 원 내외로 알려지고 있다. 현재 우리나라의 기업체에서 부설·운영하고 있는 고등교육 과정을 구체적으로 살펴 보면 다음과 같다.

### 1) 대한항공의 사내대학

'88년 3월 '平生教育·平生職場'의 기치를 내걸고 기존의 항공기술훈련원과 연계하여 서울과 부산의 두 곳에 개설된 산업대학은 야간 2년제로서 항공기계과(120명 정원)와 항공전자과(60명 정원)의 2개 학과로 구성되어 있는데, 지난 2월 21일 서울, 부산 지역을 합하여 187명의 첫 졸업생을 배출한 바 있다. 이 교육과정은 회사내 인사, 급여 등에서 학사 자격을 인정해 준다는 기본 원칙 하에서 4년 과정을 야간 2년으로 단축, 집중 교육을 하기 위하여 방학을 두지 않고 한 학기를 3개월씩 묶어 4년제 대학과 같이 8학기제로 운영하여 왔다.

설립 초기부터 敎科課程을 정규대학 수준 이상으로 끌어 올리고 엄격한 평점 관리를 원칙으로 하며 학점 체제도 4년제 대학과 동일하게 교양필수 32학점과 전공필수 및 전공 실험·실습

109 학점으로 총 141 학점을 이수하도록 하고 있다. 또 주간 근무를 병행해야 하기 때문에 수업은 오후 6시 30분에 시작하여 90분 강좌 두 개를 연속하는 45분 1시간제이다. 모든 教育經費는 전액을 회사가 부담하며 졸업하는 시점을 기준으로 직급이 대졸 신입사원(항공기술사)에 못미치는 사람은 대졸 사원으로 상향 조정되고, 이미 항공기술사 이상의 직급에 있는 경우에는 2호봉을 가산 받으며 승진 심사, 보직 임명, 해외 연수 기회에 있어서도 대졸자와 동등한 대우를 받도록 되어 있다. 강사는 전공과 동일한 실무 분야의 사내 강사와 초빙 강사가 있는데, 서울 지역은 서울대·인하대, 부산 지역은 부산대·동아대 교수들을 초빙하여 교육에 내실을 기하고 있다. 앞에서 언급한 바와 같이 전공 분야는 설치 회사의 업무 영역과 일치하여 근로 현장에서 다루는 업무와 밀접하게 관련되기 때문에 動機賦與와 더불어 教育效果를 크게 높일 수 있다. 그러나 3개월 한 학기는 학기당 수업 주수가 12주를 넘을 수 없고 단축(45분) 야간 강좌이기 때문에 4년제 대학과 같은 학점 기준에 따른 수업 시간(학기당 16주)의 확보가 불가능하며 교육 내용을 소화하기 위한 자기 학습 시간의 절대 부족으로 교육의 질적 유지가 향후 과제로 남아 있다.

## 2) 삼성그룹의 사내대학

삼성그룹이 운영하는 사내대학은 매우 다양하다. 삼성경영아카데미, 삼성경영대학, 삼성기술대학원 및 삼성기술대학이 그것들이다. 여기에서는 기술 부문의 삼성기술대학에 초점을 두어 記述한다. 삼성 종합기술원의 분교 형태로 연관되어 그룹 내 각 사에 개설되어 있는 기술 대학은 구미공장 분교(모직), 창원 분교(중공업), 기흥공장 분교(반도체), 수원공장 분교(코닝) 등이다. 입학 자격은 실 근무 기간 1년 이상의 사원에게 주어지며, 사원들의 自己開發 욕구 충족과 각사 사업 특성에 맞는 기술을 갖춘 인재의 육성을 위해서 분교별로 독자적으로 운영하고 있다.

이중 삼성전자 내에 있는 반도체 기술대학은 '89년 9월에 개교하여 야간과정으로 부천과 기

흥 2개 지역에 고졸 사원 1백여 명이 재학하고 있다. 학생의 선발은 부서 장의 추천을 받은 근속 기간 2년 이상의 고졸 사원 중에서 필기 시험과 서류 전형을 거쳐 선발하는데 졸업 후에는 1호봉의 승급이 주어지고 승격 시험시 가산점이 부과되는 특전도 있다. 국내 기업 중 사내대학 교육이 가장 발달해 있는 삼성그룹에서도 삼성전자와 제일모직에 설치·운영되고 있는 기술대학원은 대학 교수 초빙(70% 이상)과 사내 박사급 연구원을 강사로 하여 최고 수준의 전문 인력을 양성하고 있다. 특히 삼성전자의 기술대학원은 '87년부터 개원하여 전자공학, 기계제측, 산업공학 등 3개 분야를 개설하고 있다. 1년 3학기제(1학기 12주 수업, 학기간 방학 5주)의 2년 과정을 기초과정, 전문과정 및 논문과정으로 구분하여 총 6학기를 이수하도록 하고 있는데 기초과정에 2학기, 전문과정에 3학기, 논문과정에 1학기(방학 포함 5개월)를 할당하는 등 정규 대학원의 석사과정에 상응하는 교육을 하고 있다.

## 3) 현대전자의 산업전문대학

현대전자는 전자 분야에서 점증하는 고급 인력 수요와 생산직 근로자들의 대학교육 욕구를 충족시키기 위하여 전임 교수진과 교육 시설을 확보하고 '90.5.1일 전문대학을 개교하였다. 일부 강사진은 충주공업전문대 교수를 초빙하고 산업공학과(40명), 전자계산학과(30명), 전자과(30명)의 3개 학과 총 100명을 정원으로 1일 3~4시간 야간 교육을 한다. 교육 기간은 6개월을 1학기로서 하여 2년 4학기제이고 수료 후에는 사내에서 전문대학 졸업 학력으로 인정한다. 이 교육과정은 고졸 기능 사원을 대상으로 하고 있다.

## 4) 대우그룹의 산업교육원

'88년 3월 2일에 개원한 산업교육원은 전문대 과정과 일반대학 과정을 독립적으로 운영하고 있다. 출범 당시에는 晝間勤務, 夜間課程으로 기계·전기전자·금속재료·산업공학의 4개 분야에 총 300명 정원으로 전문대 1년, 일반대 1년의 야간 2년 과정으로 마련되었다. 教育課

程의 편성·운용 등 세부 시행에 관해서는 대우 그룹이 지원하고 있는 아주대학교에 일임하고 교육을 위탁하고 있다. 또한 산업교육원 과정은 육포의 대우조선에도 자체 교육 연수 시설을 활용하여 기계 분야에만 전문대 과정(30명)을 설치하고 주로 부산공업대학에서 교수를 초빙하여 시행하였는데 '89년에는 구미 지역 계열사를 위하여 전기·전자 분야에 전문대 과정(30명)을 개설하고 교육은 금오공과대학에 위탁하는 등 전국 규모로 확대되었다.

그러나 '88~'89년 2년 동안 산업교육원을 운영한 결과 몇 가지 문제점들이 노출되었다. 따라서 '90학년도부터 교육 기간 중에는 공부에만 전념하도록 空閑課程으로 전환시켜 전문대 과정은 9개월, 일반대학 과정은 1년으로 교육 기간을 조정하여 운영하고 있다. '90학년도부터는 학과를 기계과의 전기·전자과의 2개 학과로 축소하고 총 정원도 240명으로 조정하였다. 또 위탁 교육처도 아주대학교와 거제전문대학으로 이원화하여 경인 지역 계열사의 교육생은 아주대학교에서, 영·호남 지역 계열사의 교육생은 거제전문대학에서 교육 받도록 하고 전원 기숙사 입사를 원칙으로 운영하고 있다.

산업교육원의 教育目標은 대학교육의 기회를 열망하는 젊은 근로자들에게 民主市民으로서의 건전한 인간적 소양을 갖추면서 現場 管理 중심의 전공 기술 능력을 배양시킴으로써 변화와 발전에 능동적으로 대처해 가는 직업 기술인을 양성하는 데 있다. 따라서 본 과정을 수료한 근로자는 기존 전문대나 4년제 공과대학 해당 분야의 졸업자와 비교할 때 상당 부분이 유사하지만, 전공 내용에 있어서는 現場과의 連繫에 좀더 치중하고 제도화된 기존 교육 체제에서는 얻기 힘

든 現場 感覺이나 融通性을 교육과정의 편성과 운영에서 심분 발휘하도록 함으로써 現場의 需 求에 부응하는 동시에 기존 교육 체제와 연계되도록 하였다. 따라서 이 교육과정의 수료자들이 일반 전문대나 4년제 대학의 졸업자와 현장의 담당 업무 처리 능력 등에 있어 競爭者로서 보다는 相互補完의 위치가 되어 현장 중심의 기술자·관리자로 성장해 가도록 고려되었다.

'90학년도부터 새롭게 개선된 산업교육원은 본래의 설립 취지를 더욱 구체적으로 구현한다는 의도에서 교육생의 선발과 학사 관리, 생활 지도 등을 강화하여 교육의 質的 向上을 기하고 근로자들의 教育機會 均等化를 위해 체제와 제도를 정비하였다. 또한 그룹의 인사 정책과 연계하여 산업교육원 출신자의 인력 수급 및 인력 관리·활용의 효율을 제고할 수 있도록 사후 관리 체제를 구체화하였다. 특히 충분한 자기 학습 시간 확보와 교육에만 전념하도록 하기 위하여 全日制 教育期間중에는 교육 파견으로 근무를 완전히 면제하고 전원 기숙사 입주를 원칙으로 하였다. 전문대 과정 9개월은 1학기를 3개월 12주 수업으로 하여 3학기제로 운영하고, 일반대학 과정은 1학기를 4개월, 16주 수업으로 하며 전문대 과정과 마찬가지로 3학기제로 하고 있다. 교육생 선발에 관한 그룹측의 기본 정책과 기준에 따른 절차를 제외하고는 입학에서부터 수료에 이르기까지 일체의 관리·운영, 즉 학점의 개념, 수업, 출·결 관리, 시험 성적 관리, 교육생 활동 및 생활 지도, 수료 사정, 기록의 유지·보관 등 제반 學事 管理에 관해서는 일반 정규 전문대학이나 4년제 대학의 관례에 충실하도록 위탁 대학에 일임하고 있다.

〈표 2〉 기업체 부설 대학의 현황

| 기 업                            | 과 정 및 분 야  | 교육기간 | 비 고          |
|--------------------------------|--|------|--------------|
| 한 국 전 력<br>금 성 사<br>쌍 룡<br>현 대 | 석사대우과정(기계, 핵공학, 전기, 계속재역, 토목)                        | 2년   | 사내강사 대학교수 초빙 |
|                                | 기술대학원과정(수학, 컴퓨터 응용, 회로공학)                            | 6개월  |              |
| 대 한 조 선 공 사<br>기 아 산 업         | 기술개발대과정(품질, 작업경영, 원가관리 등 12개 분야)                     | 1년   | 4개과, 주 2회 야간 |
|                                | 대학원과정 : · 엔지니어링 아카데미(현대엔지니어링)<br>· 경영 아카데미(현대해상화재보험) | 2년   |              |
| 대 한 조 선 공 사<br>기 아 산 업         | 사내대학(조선, 기계)   |      | 대학 교수 초빙(부산) |
|                                | 기술전문대학(기계, 전기)                                       | 2년   |              |

### 3. 非正規教育과 大學의 協同

#### 1) 獨學에 의한 學位制度

전통적으로 대학은 定員의 범위 내에서만 학사 학위와 관련된 교육 활동을 자율적으로 해 왔다. 해방 이후 팽배하는 고등교육의 수요에 따라 대학의 양적 확대에 의한 상대적인 질의 저하를 최소화시키고 국가 발전에 부응하는 適正 人力 需要를 조절하는 효과적인 방법으로서 상당히 경제적이라는 비판에도 불구하고 국가가 大學 定員을 관리해 왔다. 그러나 '80년대에 접어들면서 고등교육의 수요는 더욱 커지고, 재수생의 적체가 국가·사회적 관심사로 대두되어 이를 해소하기 위한 대책으로서 獨學으로 學士學位를 인정받을 수 있는 제도가 '90학년도부터 실시되었다. 대학 과정의 교육을 정식으로 이수함이 없이 다만 네 차례의 검정시험만으로 학사 학위를 인정받는 것은 전통적 대학교육 개념에서 본다면 과격적이라 하지 않을 수 없다. 그러나 고등교육의 대중화 추세와 더불어 平生敎育 體制에 의한 開放 學習社會의 건설, 자아 실현의 필요 충족을 통한 平等社會·能力社會의 구현, 고학력 사회에 대비한 대학교육에의 욕구 충족과 학위 취득 기회의 다양화 등 현대 사회의 분출하는 고등교육 수요를 감당하기 위하여 '독학에 의한 학위 취득에 관한 법률'이 제정·공포(법률 4227호, '90.4.7)됨에 따라 대학교육 수준의 학력·학위 취득은 이제 새로운 국면으로 접어들고 있다. 이 법률에서는 교양·전공 기초·전공심화의 세 과정별 인정 시험과 학위 취득 종합 시험의 단계를 거친 독학자에게 학위를 수여하도록 규정하고 있으며, 제5조 1항에서는 대통령령이 정하는 바에 따라 일정한 학력 또는 자격을 가진 자에 대하여 각 과정별 인정 시험 또는 시험 과목의 전부 또는 일부를 면제할 수 있도록 하고 있다. 대통령령 13000호('90.5.3)의 제9조에서는 학위 취득 종합 시험만은 면제 대상에서 제외하는 것을 전제로 대학이 실시하는 공개 강좌, 기능 대학이 실시하는 기능장 양성 과정, 정부 출연 연구 기관 등이 실시하는 교육과정 및 기업체가 실시하는 연수 과정 중 문교부 장관이 지정하는 강좌 또는 연수 과

정을 이수한 자에게는 인정 시험이 면제될 수 있음을 명시하고 있다. 곧바로 학위에까지 이를 수는 없더라도 기업체가 練修課程으로 실시하는 교육도 적정 요건만 갖추면 종합시험만 치르고 국가로부터 학위를 수여받을 수 있도록 제도적 여건을 마련하여 종래에는 대학의 전유물이던 학위 제도가 엄청난 도전에 직면하게 된 셈이다.

#### 2) 企業體의 大學敎育과 學歷 認定

앞에서 살펴 본 바와 같이 기업체에서는 사원 연수 체계의 일환으로서 사내 대학(원)을 정식 기구화하여 전문대학 과정이나 일반대학(원) 과정을 두고 교육은 대학에 위탁하거나 사내 교육으로 시행하고 있다. 대우그룹과 같은 위탁 교육의 경우는 대학의 두뇌와 시설, 경험과 분위기가 그대로 활용되는 셈이며 사내에서 하는 경우도 대학교수의 강사 초빙과 일부 사내 강사를 이용하여 주로 야간에 운용하고 있는데 어느 경우건 대학과 산업체의 교류를 통한 產學協同의 실질적 효과는 매우 크다고 하겠다.

사내 대학은 고졸 사원들의 고등교육에 대한 욕구의 충족과 더불어 산업 기술의 변화에 따른 사원 능력 향상의 필요성이 부각되면서 이를 公敎育에만 의존할 수 없다는 企業體의 現實認識을 반영한 것이라 할 수 있다. 실제의 교육 운용 방법이야 어떻든 전문대나 일반대학 과정과 같은 기초 교육 과정을 기업 스스로 마련하고 이 과정의 이수자들에 대하여 수료 후 신분 전환, 보직 배치, 승진 등의 인사 관리에 직접 반영함으로써 실질적으로 학력 인정이 이루어지고 있다. 또한 정부에서도 기업체가 실시하는 사내 대학 과정의 학력 인정과 관련한 세부 시행 방안의 마련을 서두르고 있어서 이러한 학력 인정이 시행될 경우 산업체에서의 高等敎育 需要는 더욱 늘어날 것으로 예상된다.

#### 3) 大學 協同의 必要性

우리나라가 산업 선진국을 향한 정책을 추진중이고 이러한 산업 기술의 발전이 우리의 미래를 전망해 줄 수 있는—현재로서는—가장 가시적인 수단이라면 산업 교육은 단지 산업체나 학교만의 관심사가 아니라 국가 차원의 문제라 할 것

이다. 산업 교육은 사실 정규 학교 교육을 대신하기보다는 1장에 상술한 바와 같이 기업 자체의 企業力(기술·경영·문화 등) 向上에 주력하는 것이 더 정상적이라 할 수 있다.

그러나 고등교육의 폭발적 수요와 대학의 현실적 수용 능력의 한계, 그리고 독학에 의한 학위 취득의 길이 제도적으로 확립되고 사내 대학들이 더욱 확대되어 가면서 자칫 대학 본연의 역할로만 여겨 왔던 고등교육이 세찬 도전을 받고 있는 듯한 현 시점에서 대학은 사내 대학교육에도 좀더 관심을 갖고 産學의 紐帶 強化는 물론 産業教育의 내실이 이루어지도록 지원함으로써 비정규 고등교육 기관의 교육도 정규 교육에 버금가는 수준에서 인력을 양성할 수 있도록 하는 것이 국가적 차원에서 매우 바람직하다. 한편, 비정규 교육과정과의 연계를 통한 대학 영역의 확대는 근래 대학가에 팽배되어 있는 財政 壓迫을 해결하기 위한 산학 협동의 결실로서 일부이나마 공헌할 수 있으리라 생각된다. 이에 그치지 않고 산학 협동은 궁극적으로 정규 교육에 대한 새로운 압력이 될 수 있을 뿐 아니라 실습, 연구, 자문, 취업, 장학 등에서 새로운 가능성을 제시할 수도 있다.

#### 4. 結 論

현재 우리는 급속도의 高學歷 指向 社會를 맞

이하고 있다. 방송통신대학, 개방대학에 이어 기업체들이 사내 대학을 설치하고 대학 과정의 교육을 실시하면서 사내에 국한되기는 하지만, 정규 대학 출신자에 상응하는 실질적인 學歷 認定을 해주고 있으며 독학에 의한 학위 취득에 관한 법률은 이를 제도적으로 뒷받침하기에 이르렀다. 고등교육 체계가 다원·다양화되는 한편 大學教育의 位相에 대한 상당한 혼란과 질 저하 문제가 야기되고 있다. 고등교육의 대중화란 시대적 흐름으로 풀이될 수도 있다. 이제 대학도 스스로의 위상을 재점검하면서 이러한 시대적 흐름을 보다 바람직한 방향으로 선도하고 협력할 때 우리나라 고등교육의 발전적 계기를 찾을 수 있지 않을까 한다. \*

#### 〈參考文獻〉

- 대우중앙연수원, 1990 교육계획, 1990.  
삼성종합연수원, 교육안내서, 1990.  
이무근·손승요·박진규, 산학협동 교육의 활성화 : 문제와 대책, 한국고등교육연구회, 1990.  
Seung-Yo Son, Young-il Mok, *Engineering Education for Industry Workers*, WCCEE IV Proceeding, Vol. 1, Peking, 1989.  
伊藤實, '光が當たる 企業内 大學校', *人材教育*, July, 1990.  
郷田悦弘, 技術者教育の 新展開, 日本能率協會, 1987.