

진로교육이 미래다

국회의원 강 은 희

(새누리당, 비례, 교육과학기술위원회위원)



진로교육이 미래다

○ 진로교육이 미래입니다



Member of National Assembly Republic of Korea, Kang - Eun Hee

외고를 나와 연세대 경영학과에 진학했고, 졸업 후 국내 굴지의 대기업에 입사한 한 청년(남, 33세). 그는 단순한 회사원으로 살다 이제는 대기업을 퇴사하고 사회적 기업을 키우는 꿈을 찾아 행복한 삶을 살고 있습니다.

그는 그간의 인생을 돌아보며 “수학을 좋아하고 외국어를 싫어했다. 하지만 성적에 맞춰 그냥 외국어고에 갔다. 책이나 텔레비전에 나오는 멋진 모습만 보고 희망 직업을 정했던 것 같다.”며 후회했고, 후배들에게 “관심이 있다면 그 분야의 현업에 있는 사람부터 만나보라. 중고교 때 평생 직업을 찾기란 불가능하겠지만 그런 훈련을 많이 하면 좀 더 빨리 길을 찾을 수 있다.”고 조언하고 있습니다.

시키는대로 인생고속도로만 달리면 행복할 줄 알았던 많은 청년들이 “학창 시절 진로교육을 제대로 받았더라면 이렇게 먼 길을 돌아오지 않았을 걸”이라면 아쉬움을 토로하고 있습니다.

“우리나라 학교에선 공부 잘하는 학생과 못하는 학생으로만 나눠 진로를 결정짓잖아요. 학생의 개성과 능력, 다양성을 존중하는 진로 교육만 있다면 좀 더 일찍, 다양한 꿈들을 활짝 펼칠 수 있을 텐데요.”라는 말속에 진로교육의 절실함과 중요성이 다 담겨 있습니다.

진로교육이 미래입니다.

이 자료집은 진로교육의 현주소를 살펴보고, 학교밖에서 바라본 진로·직업·취업교육에 대한 정책 제안을 담았습니다. 진로교육의 현주소 부분은 교육과학기술부 정책자료집에서 인용했고, 학교밖에서 바라본 진로·직업·취업교육에 대한 정책 제안은 (주)지식가교 박창욱 대표께서 수고해 주셨습니다. 감사드립니다.

아무쪼록 이 정책자료집이 진로교육이 학교현장에서 하루빨리 정착되는데 조금이나마 기여할 수 있기를 기대합니다.

2012.10.

국회의원 강 은 희

1. 진로교육 강화 _ 07

- (1) 정책 추진 배경 및 도입 경과
- (2) 주요 내용 및 성과
- (3) 향후 과제

2. 진로, 직업교육의 중요성 증대와 시대적, 국가적 의미 _ 29

- (1) 진로교육의 중요성과 필요한 인식의 전환이 필요
- (2) 직업세계와 산업변화의 주요 동인(動因)과 결과들

3. 추가 검토 필요 분야와 이해 관계자의 현재 _ 35

- (1) 적극 검토가 필요한 가설(假設)
- (2) 진로교육의 관련 주체들의 인식 수준과 방향성 설정 노력

4. 현재 진로, 직업교육의 문제점 _ 47

- (1) 언론 보도를 통해 보는 진로, 취업교육의 문제점의 한 사례
- (2) 중·고등학교의 진로교육 현황
- (3) 대학교의 진로교육 현황
- (4) 공통 문제

5. 진로, 직업, 취업교육 관련 정책 제언 _ 61

(1) 정책 제언의 근거

- ① 일반 산업계의 인재상(공공부문, 기타 부문 동일선상 인식)
- ② 교육학적 관점에서 보는 동기부여와 학교교육의 기본 방향
- ③ 미래의 인재를 보는 관점
- ④ 미래 사회 전망과 우리 교육의 현실
- ⑤ 진로, 직업에서의 유행(Fad)
- ⑥ 희망을 보여 주는 몇 가지 사례

(2) 정책 제언

- ① 적정시기에 목표 설정에 적극적 정책 추진
- ② 스펙 개념의 올바른 해석과 국민인식 개선 추진
- ③ 진로 목표설정을 직접 지원하는 전문기관 설립 운용(안)
- ④ 육체, 정신 작업 강도를 감안한 급여, 처우의 차이 자료 제시
- ⑤ 직업 현장의 체험, 실습기회의 확충
- ⑥ 직업별 정년(停年)의 산정 및 이를 감안하는 직업 정보 제공
- ⑦ 해외 현지의 진로, 직업선택 및 취업 교육의 추진



1. 진로교육 강화

1. 정책 추진 배경 및 도입 경과

(1) 정책 추진 배경

최근 고학력 청년층의 실업률이 증가하는 반면 중소기업 등 산업현장은 인력난이 계속되어 학력과 일자리간 미스매치 현상이 심화되고 있음. 지난 2012년 4월 3일 고용노동부가 발표한 중장기 인력수급 전망을 보면 오는 2020년까지 고졸 인력은 32만 명이 부족한 반면, 전문대졸 이상 인력은 50만 명 이상이 남아돌 것이라는 전망이 나옴. 이런 식으로 일자리와 학력 간의 불일치가 확대되면 국가적으로 자원이 낭비될 뿐만 아니라 개인과 가정의 고통도 더욱 커질 수밖에 없음.

구조적 고용문제 해결을 위해 대학생 등 청년층을 대상으로 다양한 취업지원 정책이 시행되고 있으나, 보다 근본적인 해결을 위해서는 학교에서의 진로교육 강화가 핵심적으로 요구됨. 진로교육은 개인의 소질과 잠재성을 최대한 발현하고 미래의 행복한 삶을 준비하는 출발점으로서의 의의를 지님. 또한 진로교육은 학생 자신의 삶을 능동적·창의적으로 개발하는 토대를 형성하는 동시에 진취적인 진로개척 능력 및 태도 함양을 위해서도 필요함.

지금 중요한 것은 진로교육임. 학생 스스로가 대학진학을 해야 하는 경우와 그렇지 않은 경우를 선택할 수 있도록 진로교육이 되어야 함. 학생이 대학을 진학하지 않는다면 고졸자로서 미래

를 설계하고 역량을 키울 수 있는 진로교육이 이루어져야 함. 반면에 대학을 진학한다면 수능성적과 같은 입시성적과 내신성적으로 학교나 학과를 적정하게 배합하여 안내하는 것이 아니라, 자신의 소질과 적성에 따라 전공학과를 선택할 수 있도록 진로교육이 이루어져야 함.

진로교육의 개인적·사회적 중요성이 증가함에 따라 진로교육을 강조하는 2009 개정 교육과정도 도입되면서, 단위 학교에서 진로교육의 내실화는 점차 선택이 아닌 필수가 되고 있음. 또한 입학사정관제의 확대 등 대입 전형의 선진화와 병행하여 학생 개개인의 소질, 적성에 따른 진로설계와 이를 바탕으로 단위학교 차원에서 진로 및 진학지도 역량을 강화하고 체계화할 필요성이 커지고 있음.

그동안 일선 학교에서는 입시 대비를 위한 교과교육 등 단기적으로 진학 위주의 교육에 집중하여 장기적인 관점에서 학생의 미래를 준비하는 데 필요한 진로교육의 중요성이 상대적으로 소홀히 다루어졌음. 대학진학은 졸업 이후의 직업지위를 보장하는 지름길이라고 생각하고, 진로지도란 대학진학지도, 그것도 수능성적과 같은 입시성적과 내신 성적으로 학교나 학과를 적정하게 배합하는 것으로 간주되어 왔음. 또한 학생 입장에서 진로 탐색 및 결정의 계기가 되는 직접적인 현장 직업체험 기회가 부족했던 것도 문제점으로 지적되어왔음. 이에 대응하여 교육과학기술부에서는 학생들이 능동적으로 미래를 설계하는 데 요구되는 진로 개발역량을 배양할 수 있도록 공교육을 통해 질 높은 진로교육을 받을 수 있는 여건을 조성하는 데 주력하여 왔음. 이제는 단순한 진학과 취업의 문제를 넘어서, 학생 자신의 소질과 적성을 파악하고 다양한 직업세계에 대한 폭넓은 이해와 탐색을 바탕으로 적극적으로 미래의 진로를 선택하도록 지원하는 진로교육이 필수적으로 요구되는 시대임.

(2) 도입 경과

2009년 6월 청소년을 대상으로 한 진로교육의 중요성에 대한 부처 간 공감대가 형성되어 관련부처 및 기관(교육과학기술부, 고용노동부, 보건복지부, 한국직업능력개발원, 한국고용정보원, 한국청소년정책연구원)이 공동으로 ‘진로교육 종합계획’의 수립에 대하여 논의하기 시작하였음. 이후 2009년 12월 시안이 마련되어 공청회를 개최하여 유관기관의 의뢰를 수렴한 결과 2010년 2월 교육과학기술부, 고용노동부, 여성가족부 공동으로 범부처 차원의 중장기적인 ‘진

로교육 종합계획'을 확정하여 발표함으로써, 진로교육의 활성화를 위한 기본 계획이 마련되었음.

현장 진로교육 활성화를 위하여 가장 시급한 사안은 일선 학교에서 진로 교육을 담당하는 전문성과 경험을 갖춘 진로 전담인력의 부족의 해결이라는 인식 하에, 2010년 10월 '진로진학상담(중등)교사의 충원 및 활용 기본계획'이 수립되었음. 이는 2009년 개정 교육과정에 따라 진로 관련과목(진로와 직업)이 2011년도부터 개설됨에 따라, 학교 현장에서 진로 수업 및 상담을 전담하는 진로교사의 역할과 필요성이 증가함에 대비하기 위한 것임. 진로진학상담교사의 확보는 타 교과를 담당하는 기존 중등교사 중 해당 전문성을 가진 교사를 선발하여 집중 연수를 통해 현장에 배치·발령하는 형태로 이루어지며, 이에 따라 결원이 발생하는 타 교과 교사를 충원함을 원칙으로 하고 나머지는 정규교사 및 전공 불일치 교사 중 시도 자체 조정을 통해 배치하는 것을 원칙으로 함. 이어 학교 현장에 배치할 진로교사의 전문성 신장을 위하여 '진로진학상담교사 자격연수 기본계획'을 2010년 11월 수립하여 세부적인 자격 연수 방안에 대하여 구체화하였음.

이후 2011년 2월 우리 공교육 역사 최초로 중앙부처에 진로교육 전담부서(진로교육과)가 신설되어 진로교육 원년으로 선언한 이래 진로교육 활성화 정책이 본격적으로 추진되기 시작하였음. 2011년 3월에는 새로운 교과로 '진로진학상담' 표시과목이 신설되어, 진로진학상담으로 중등교사 자격증을 부여할 수 있는 법적 근거가 마련되었음.

2011년 4월 교육과학기술부는 2010년에 마련된 '진로교육 종합계획'을 변화하는 환경에 맞게 내실화하여 지속적으로 추진하기 위하여 '현장중심 진로교육 활성화 방안'을 발표하였음. 주요 내용으로는 진로교육 활성화를 위한 인적 인프라 구축, 다양한 콘텐츠 프로그램 제공, 그리고 시도 교육청 및 전문 기관과의 협력을 통한 진로교육 지원 시스템을 구축·운영 등이 있음. 동 활성화방안에서는 인적 인프라 구축의 핵심 요소인 진로진학상담교사의 배치 및 전문성 향상을 위한 연수 강화, 학교 급별·학생의 발달 단계별 맞춤형 진로교육 및 진로체험 프로그램의 제공·확산, 진로수업이나 진로 체험 활동을 위한 진로교육 전용교실 확충, 그리고 교육과학기술부-시도 교육청-학교 간 연계·협력하여 전국적으로 진로교육 상시 지원시스템을 구축하도록 하였음.

2011년 5월에는 진로진학상담교사의 자격취득 요건, 배치기준, 직무 범위 및 운영에 관한 기본적인 사항을 제시하는 '진로진학상담교사 배치 및 운영 지침'을 수립하여 진로진학상담교사의 안정적인 확보 및 배치에 만전을 기하였음. 2012년 1월에는 이전에 수립된 활성화 방안을 지속

적으로 추진하고 새로운 과제를 발굴하여 학교 진로교육을 종합적으로 지원하기 위한 ‘진로교육 활성화 추진계획’을 발표하였음. 동 계획은 학생과 학부모의 직업에 대한 인식을 넓히고 체험위주의 진로교육을 강화하는 것을 주요 내용으로 하였음. 중점 추진 과제로 교육기부 등을 활용한 진로체험 활성화, 단위학교 진로교육 역량 강화, 진로진학상담교사 배치 확대 및 전문성 강화, 학부모와 지역사회가 함께 하는 진로교육 강화, 한국 직업능력개발원의 진로정보 서비스 확대, 진로교육 제도의 정착을 위한 입법 추진 등에 관하여 구체화하였음.

2012년 4월에는 학교 진로교육의 지속적인 추진과 안정적인 정책을 위한 법적 토대를 마련하기 위하여 진로교육법의 제정을 추진하고 있음. 2012년 5월 4일 입법예고를 하였고 관련 정부 입법절차를 거쳐 2012년 9월 정기국회에 상정할 예정임. 교육과학기술부는 이 법의 제정을 통하여 학교 진로교육이 체계화 되고 제도화된다는 데 큰 의미를 두고 있으며, 앞으로 우리 공공교육의 질적인 변화를 가져오는데 중요한 촉진제 역할을 할 것으로 기대하고 있음.

2. 주요 내용 및 성과

교육과학기술부는 이처럼 학교 진로교육의 활성화를 위하여 현장 중심의 다양한 정책을 수립하여 시행함으로써, 궁극적으로 학생 자신이 주도적으로 자기 이해를 바탕으로 진로를 탐색하고 계획하는 진로개발역량을 갖춘 창의적인 인재로 성장할 수 있도록 최대한 지원하고 있음. 이를 실현하기 위하여 진로진학상담교사를 배치하여 학생들이 전문적인 진로교육과 일대일 상담을 받을 수 있는 여건을 조성하는 한편, 학교 급별, 계열별로 학생의 특성에 맞게 현장에서 활용할 수 있는 다양한 교수학습 콘텐츠 프로그램을 개발하도록 지원하고 있음. 또한 다양한 경험을 통해 현장 적응력을 배양할 수 있도록 체험 중심의 진로교육 프로그램을 운영하도록 권장하고 있으며, 지역사회가 보유한 인적·물적 자원을 활용하기 위한 지역사회와의 연계·협력 시스템을 구축하도록 하고 있음. 교육과학기술부는 다음과 같은 과제를 중점적으로 추진해나가고 있음.

(1) 진로진학 상담교사의 배치 확대

진로진학상담교사는 ‘진로진학상담’ 표시과목 신설(11.3월)에 따라 학생과 학부모를 대상으로 전문적인 진로교육 및 진학상담을 제공하며, 진로체험활동 및 진로 교육과정을 기획하는 등 단위학교의 진로진학 관련 업무를 전담하는 전문 인력임. 현장에서 질 높은 진로교육에 대한 학생과 학부모의 수요가 높아지면서 진로와 진학에 대한 상담을 전문적으로 받을 수 있도록 단위학교에 진로진학상담교사를 배치하고 있음. 진로진학상담교사는 학생들이 단기적으로 입시에만 몰두할 것이 아니라, 소질과 적성에 바탕을 두고 자신의 진로를 결정하며 이에 따라 학교와 직업을 선택할 수 있도록 학생들을 지원하는 교과교사이며, 기존의 중등교과교사가 부전공 자격연수(570시간)를 받고 진로진학상담교사로 전환되는 것임.

진로진학상담 교사는 ‘진로와 직업’ 교과지도 또는 창의적 체험활동 중에 진로활동을 담당하면서 학생 진로상담을 수행하고, 진로체험 등 다양한 학교의 진로활동을 기획하고 운영하는 총괄책임을 담당하게 됨. 다시 말해 일반고에서는 입학사정관제를 준비하는 학생들을 도와주며, 특성화고에서는 학생들의 취업활동을 도와주고, 중학교에서는 소질과 적성의 탐색과 발견에 중점을 두고 활동하게 됨.

〈 진로진학상담교사의 주요 직무 〉

- ① 진로교육 프로그램 기획·운영
- ② ‘진로와 직업’ 교과수업 (주당 10시간 이내)
‘진로와 직업’ 교과 미 개설 시에는 창의적 체험활동 중 진로활동 지도
- ③ 진로·진학 관련 학생 상담 및 지도 (주당 평균 8시간 이상)
- ④ 창의적 체험활동 중 진로활동 운영계획 수립
- ⑥ 자기주도적 학습전형(중학교), 입학사정관 전형 지원(고등학교)
선취업 후진학 및 취업 지원, 산업체와의 네트워크 구축(특성화고)
- ⑦ 커리어넷 등의 진로직업 관련 심리검사의 활용 및 컨설팅
- ⑧ 교원 및 학부모 대상 진로교육 연수 및 컨설팅
- ⑨ 지역사회 및 유관 기관과의 네트워크 관리

진로진학상담교사제는 2011년 3월에 최초로 도입되어 2011년 1,498명 배치를 시작으로 (고등학교에 우선 배치) 2012년 6월 현재 1,529명이 추가로 선발되어 연수중이며, 올해까지 특성화고를 포함한 고등학교에 배치가 완료되었음. 2013년도에도 1,500명을 선발하여 연수 후 배치가 완료되면 2013년까지 전국중학교의 77%, 고등학교의 93%(학생수 100명 이상 학교 기준)

에 진로진학상담교사가 활동하게 됨. 2014년까지는 전국 5,383개 모든 중·고등학교에 최소한 1명씩 배치할 계획임.

〈 진로진학상담교사 배치 계획 (중등, '11~'14년) 〉

(단위: 명)

구 분	중학교			고등학교			계		
	공립	사립	합계	공립	사립	합계	공립	사립	합계
'11년	—	—	—	1,000	500	1,500	1,000	500	1,500
'12년	712	32	744	288	468	756	1,000	500	1,500
'13년	1,000	500	1,500	—	—	—	1,000	500	1,500
'14년	760	123	883	—	—	—	760	123	883
총 배치인원	2,472	655	3,127	1,288	968	2,256	3,760	1,623	5,383

(2) '진로교육 목표와 성취기준' 및 교수-학습 콘텐츠 개발

① '진로교육 목표와 성취기준' 정립

그동안 학교 진로교육은 「진로와 직업」교과 수준의 제한적인 목표를 가지고 있을 뿐, 초·중·고 학교 급별로 연계되고 체계화된 진로교육 목표를 마련하지 못하였음. 더욱이 진로교육의 통합적인 성격으로 인하여 교과목으로서의 체계성도 약했음. 이에 교육과학기술부는 2011년에 「진로교육의 목표 체계화」에 대한 정책연구(2011, 진미석)를 실시하고 진로교육 전문가와 현장 교원을 중심으로 국가차원에서 달성하고자 하는 「학교 진로교육 목표와 성취기준」을 개발하여 각급 학교에 보급(2012.4월)하게 되었음. 이는 국가 수준에서 진로교육을 통하여 도달하고자 하는 지향점으로 제시한 것으로, 학교 진로교육의 목표를 “학생 자신의 진로를 창의적으로 개발하고 지속적으로 발전시켜 성숙한 민주시민으로서 행복한 삶을 살아갈 수 있는 역량을 기른다.”로 설정하였음. 이를 바탕으로 학생 발달 단계에 따라 초·중·고 학교 급별로 다음과 같은 세부적인 진로교육 목표를 설정하였음.

〈 초등학교 진로교육의 목표 〉

긍정적 자아개념을 형성하고 일의 중요성을 이해하며 진로탐색과 계획 및 준비를 위한 기초 소양을 키움으로써, 진로개발역량의 기초를 배양한다.

〈 중학교 진로교육의 목표 〉

초등학교에서 함양된 진로개발역량의 기초를 발전시키며 다양한 직업세계와 교육기회를 탐색하고, 중학교 이후의 진로를 디자인하고 준비한다.

〈 고등학교 진로교육의 목표 〉

중학교까지 형성된 진로개발역량을 향상시키고 고등학교 이후의 진로를 디자인하고 그를 실천하기 위해서 준비한다.

학교급별 진로교육 목표를 달성하기 위해 각각의 학교급에 “①자아 이해와 사회적 역량개발, ②일과 직업세계의 이해, ③진로탐색, ④진로 디자인과 준비”라는 4가지 대영역을 제시하고 각각의 영역에 대해 2개씩의 중영역을 제시하였음. 또한 각각의 중영역에는 세부목표 및 성취지표를 초등학교 35개, 중학교 42개, 일반고 41개, 특성화고 46개를 제시하였음.

〈 초·중·일반고·특성화고 성취지표 수 〉

대영역	중영역	초등학교	중학교	고등학교	
				일반고	특성화고
Ⅰ. 자아 이해와 사회적 역량 개발	1. 자아 이해 및 긍정적 자아개념 형성	7	9	5	5
	2. 대인관계 및 의사소통역량 개발	6	4	3	5
Ⅱ. 일과 직업세계의 이해	1. 일과 직업의 이해	3	6	4	4
	2. 건강한 직업의식 형성	6	7	5	6
Ⅲ. 진로탐색	1. 교육기회의 탐색	4	4	7	6
	2. 직업 정보의 탐색	3	4	5	5
Ⅳ. 진로디자인과 준비	1. 진로의사결정능력 개발	2	4	3	3
	2. 진로계획과 준비	4	4	9	12
합 계		35	42	41	46

더불어 세부목표 및 성취지표 도달을 위해서는 최소한의 성취기준을 제시하는 것이 필요하다고 판단되어, 세부목표 및 성취지표에 대해 2-3개의 성취기준(standards)을 제시하였음. 이 기준은 현장교사들에게 진로교육이 지향하는 바를 구체적이고 분명하게 전달하기 위하여 가능한 정량화되고 객관화된 산출(outcome)의 형태로 제시하고 있음. 이러한 성취기준은 학생 평가를 위한 것이 아니라 학생이 도달하여야 할 최소한의 기준으로 활용하게 됨.

이제는 진로교육에서 학생 발달 단계에 따른 성취기준이 구체화하고 체계화되어 진로교육의 연속성과 적절한 연관성을 확보할 수 있게 되었음. 「학교 진로 교육목표와 성취기준」은 정부나 시·도교육청의 진로교육 정책 수립과 평가의 지침 및 준거가 되며 교육과정 편성 및 단위학교에 지원하는 진로 관련 콘텐츠 개발의 기준으로 활용하게 됨. 또한, 학교에는 진로체험, 진로상담 등의 진로활동을 기획하고 운영하는 학교 진로교육의 방향을 제시하게 된 것이며, 교사에게는 진로 관련 수업 및 진로 성취 수준을 확인하고 지도하는 기준으로 활용됨.

「학교 진로교육 목표와 성취기준」이 발표되자, 진로진학상담 교사들의 반응이 뜨거움. 지금까지는 교사의 능력에 따라 학교마다 학생들에게 제시되는 진로교육 목표와 성취기준이 달라 진로교육 수준에 편차가 심했지만 이제는 「학교 진로교육 목표와 성취기준」에 근거하여 교육 수준을 정하고 학교의 특성을 반영한 다양한 진로활동을 전개할 수 있게 되었다는 반응임.

이와 같이 교육과학기술부는 학교 진로교육 목표와 성취기준 정립을 통해 진로교육에 대한 책무성을 제고하는 동시에 진로교육의 기본 틀과 방향을 제시함으로써, 향후 모든 진로교육과 관련한 교육과정 구성·운영, 교과서 개발 및 각종 진로 콘텐츠 개발 등의 목표 기준 및 근거로 삼고 있음.

② 다양한 진로교육 교수-학습 콘텐츠 개발 및 보급

교육과학기술부는 학교급별·계열별 특성에 적합한 구체적인 교수-학습 자료의 필요성을 인식하고, 교사들이 진로교육 및 활동 시에 활용할 수 있도록 다양한 진로교육 콘텐츠를 개발하여 보급하고 있음. 2011년까지 진로진학상담교사 부전공 자격연수 교재 11종을 개발·보급하였으며, 일반고 진로교사 직무 및 활동 매뉴얼과 교과통합 진로교육 매뉴얼 등 총 25종의 진로교육 콘텐츠를 개발하여 현장에 보급하였음.

2012년도에도 학교 현장에서 진로 교육 및 활동에 필요한 다양한 콘텐츠를 개발·보급하는 노력을 지속적으로 기울이고 있음. 주요한 사업으로는 초등학교부터 고등학교까지 진로교육과정의 계열성(Sequence)를 고려하여 초, 중, 고(일반고, 특성화고) 별로 「학교 진로교육 운영 모델」 매뉴얼 4종 및 디지털 진로교과서(스마트북) 4종을 포함한 학습 자료의 개발 및 보급을 추진하고 있음. 또한 중학교와 특성화고에 적합한 업무를 구체화하고 업무 수행에 필요한 방법과 사례 등을 제시한 진로진학상담교사의 직무매뉴얼을 추가로 개발을 진행 중이며, 교과 통합 진로교

육 매뉴얼도 추가로 개발을 진행 중에 있음.

한편 학생과 학부모의 다양한 직업세계에 대한 이해와 인식을 제고하기 위하여 미래 지향적인 직업정보 제공을 위하여 종합적인 직업 전망서인 <미래의 직업세계>의 책자를 보급하고, 어플리케이션으로도 개발하여 스마트 폰을 이용하여 손쉽게 직업에 대한 정보를 검색할 수 있도록 하였음. 특히, 초등학생을 위한 직업 애니메이션을 개발하는 사업을 지원함으로써, 초등학교 때부터 다양한 직업세계를 만화를 통해 흥미를 가지고 쉽게 이해할 수 있도록 추진하고 있음.

〈 2012년도 학교 보급 대상 콘텐츠 목록 〉

주요 사업명	개발 연도
○ 학교 진로교육 운영 모델	2012
○ 진로선택경로 안내서	2012
○ 진로교육 우수사례집(교사, 학교, 연구대회 등)	2012
○ 진로 심리검사 매뉴얼	2012
○ 진로교사 직무 매뉴얼 (3종)	2011, 2012
○ 교과 통합 매뉴얼	2011, 2012
○ 진로교사 부전공 자격연수 교재	2011
○ 진로교육 안내 리플릿	2011
○ 미래의 직업세계(직업편, 학과편)	2010, 2011

(3) 시도교육청 주도의 진로교육 활성화정책 추진

교육과학기술부는 학교 진로교육 활성화를 위해 진로교육과가 신설된 2011년에는 137억원의 예산을 지원하였으며, 2012년에는 특별교부금 206억원과 시도교육청의 대응투자액 479억원을 포함해 총 685억을 지원하였음. 중점적인 투자 대상은 진로체험 확대와 진로교육 콘텐츠 개발에 두고 있으며, 진로교육 전자교과서(Smart Workbook)를 개발하고 스마트폰을 이용하여 진로상담, 직업 심리검사 및 직업 정보를 제공할 수 있는 스마트 앱 개발을 적극 지원하고 있음. 특히, 한국직업능력개발원에 설치되어 있는 진로정보센터(1999년~)의 기능을 대폭 강화하여,

2011년 240만 건에 달하는 진로심리검사 서비스 이용을 500만 건으로, 진로상담 서비스도 1만6천 건에서 5만 건으로 확대할 수 있는 안정적인 시스템을 2012년 말까지 구축할 계획임.

재원 배분은 학생수, 교원수, 진로진학상담교사 수 등을 기준으로 배분하되, 2011년도에 실시한 시도교육청 진로교육 추진 현황에 대한 평가 결과에 따라 선정된 6개의 우수교육청(대전, 경남, 대구, 부산, 충남, 서울)에는 각 5억 원과 진로교육 콘텐츠 개발비를 추가로 지원하였음. 이번 지원의 특징은 각 사업별로 성과 목표를 구체적으로 설정하여 재정 집행의 성과와 효율성을 극대화하도록 하였으며, 각 시도별 성과는 2012년 말에 예정된 시도 진로교육 평가에 반영할 계획임. 세부 사업별 지원액 및 성과목표는 다음과 같음.

〈 2012년도 진로교육 특별 교부금 현황 〉

사업 내용	지원 액수	성과 목표
직업체험 활성화	30억원	○ 중학생의 35%인 67만 명 1회 이상 직업체험
진로캠프 활성화	27억원	○ 시·도 교육청 주관으로 상설 진로 캠프 36개 이상 운영
학부모 진로 아카데미	2억원	○ 학부모 35천 명 연수
학부모 진로코치	5억원	○ 학부모 진로코치 2,400명
진로교육 교사 연수	41억원	○ 진로진학상담교사 부전공연수 1,529명, 직무연수 3,020명, 교장 연수 1,529명, 일반 교사 연수 22,000명
진로정보센터 지원	62억 3천만원	○ 대교협 진학정보 시스템과 직능원의 진로·직업정보시스템을 연동한 진로진학 종합 시스템 구축 ○ 연 5만 건 이상의 상담 서비스 제공 ○ 진로 전자교과서(Smart Workbook) 개발 ○ 직업정보, 적성검사, 상담 앱 개발
진로교육 우수교육청 지원	30억원	○ 6개 우수교육청 선정 및 교육청별 5억원 지원
진로교육 콘텐츠 개발	7억원	○ 「교과통합 교수·학습 지도안」개발, 학생, 학부모 연수용 미디어 콘텐츠(e-진로채널),「진로체험 매뉴얼」개발
진로진학상담교사협의회 지원	1억 6천만원	○ 3,020명의 진로진학상담교사 연구 활동 및 홈페이지 운영 지원
계	206억원	

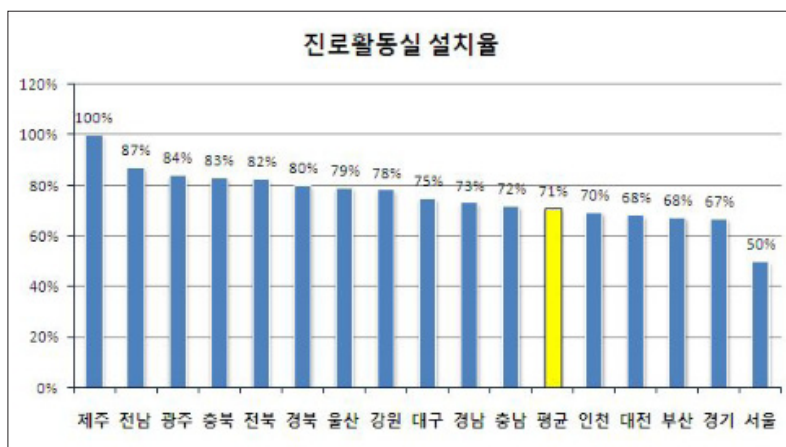
(4) 단위학교의 진로교육 역량 강화

① 단위학교 진로활동실 구축

교육과학기술부는 단위학교 진로교육 여건 조성을 위하여 개별 중고등학교에 진로 교육 및 상담을 위한 전용 공간인 '진로활동실(Career Zone)'을 전국적으로 약 1,000여개를 구축하는 사업을 추진하고 있음. 2011년 4월 수립한「현장중심 진로교육 활성화 방안」에 따라 2011년 진로교육 선도교육청(서울, 부산, 경남)에 총 7개의 진로교육 전용 교실의 선도모델 구축을 지원하였음. 2012년 1월 「진로교육 활성화 추진계획」에 따라 선도모델을 전국적으로 확대하기 위하여 시도 교육청 주도로 진로교사가 배치되는 모든 학교에 여건이 허락하는 한 설치하도록 추진하고 있음.

진로활동실에서 학생들은 진로진학상담교사의 지도하에 연 2회 이상의 진로적성검사와 심층적인 진로상담을 받게 됨. 특히, 단위 학교에서 인성상담과 진로상담이 유기적으로 연계되어 종합적인 상담이 이루어 질 수 있도록 지원하고 있음. 심층적인 상담을 통하여 학생들이 내면의 갈등을 해소하고 미래의 꿈과 희망을 갖게 되면 청소년기의 방황과 이탈, 학교폭력 등의 완화에 도 크게 기여할 것으로 기대됨.

전국적으로 진로활동실 설치율은 제주가 진로상담교사 배치교의 100%, 전남 87%, 충북 84%의 순으로 나타났으며, 전국 평균 71%로 진로진학상담교사의 과반수 이상이 진로활동실을 활용하고 있는 것으로 조사되었음.



② 창의적 체험활동과 연계한 학교 진로교육 강화

2009년 개정 교육과정에서 ‘진로와 직업’ 교과목이 도입되고 창의적 체험 활동이 강조됨에 따라 학교 내·외에서 다양한 형태의 진로교육이 이루어지고 있음. 특히 ‘진로와 직업’ 교과를 개설하지 않은 학교에서는 진로진학상담교사가 창의적 체험활동 중 진로활동을 지도하도록 함으로써, 창의적 체험활동을 진로교육의 일환으로 적극 활용하도록 권장하고 있음.

교육과학기술부는 학교 현장에서 창의적 체험활동과 연계하여 학교 진로교육 계획을 수립하고, 단위학교의 「학교교육계획」에 반영하도록 하고 있으며, 창의적 체험활동 중 진로활동에 대하여 차시별로 연간 계획을 수립하도록 의무화하고 있음. 또한 학교 실정에 맞도록 진로활동을 중심으로 창의적 체험활동을 편성하여 운영하도록 하며, 창의적 체험활동 중 자율·동아리·봉사 활동과 통합한 특화된 진로활동프로그램을 개발하여 운영하도록 권장하고 있음. 이와 같은 학교 단위 창의적 체험활동을 지원하기 위하여 학교회계 세출과목에 진로교육 항목을 신설함으로써, 진로교육 교과활동 및 진로 활동에 중점을 둔 창의적 체험활동에 지출되는 안정적인 예산을 확보할 수 있게 되었음. 이를 통해 교과 운영, 각종 체험활동, 진로정보 탐색 및 진로계획 상담 등을 위한 제반 소요경비를 지원할 수 있게 되며, 공교육을 통한 질 높은 진로교육의 실현이 가능해지게 됨.

한편 창의적 체험활동과 연계한 학교 진로교육의 실효성을 제고하기 위하여 시도교육청이 주관하는 학교평가의 주요한 지표로 진로교육 영역을 포함하도록 하였음. 구체적으로 시도교육청은 단위학교의 진로교육 계획 수립 여부 및 직업체험 프로그램의 운영 등에 관한 사항을 학교평가 지표에 반영하며, 평가 결과 우수 사례를 집적하여 적극적으로 보급하도록 할 예정임.

③ 창의경영학교 지원사업과 연계한 진로교육 활성화

2011년도 전국 초중등학교의 1/4이 창의경영학교 지원 사업에 참여하고 2012년에는 총 2,049개 학교가 창의경영학교로 지정됨에 따라, 진로교육의 확산을 위하여 창의경영학교를 적극 활용할 필요성이 높아지고 있음. 대표적으로 교육과학기술부는 2012년부터 창의경영학교 공통 평가지표에 ‘진로교육 강화’를 포함함으로써 창의경영학교의 필수 프로그램으로 설정하여 운영하도록 하였음. 또한 창의경영학교의 각 유형에 맞는 단위학교 진로교육 활동 모델을 개발하고 안내함으로써 전국적으로 창의경영학교에 진로교육을 확산할 계획임. 시도별로도 학교급별,

계열별로 차별화된 진로교육 중점학교 운영을 통하여 지역별로 특화된 모델을 개발하여 확산을 유도할 계획임.

단위학교의 실정에 맞는 진로교육의 정착을 지원하기 위하여 교육과학기술부에서는 2011년부터 해당 교육청 및 한국직업능력개발원과 공동으로 컨설팅단을 구성하여 단위학교의 진로교육 현황을 파악하고 개선 방안을 협의하기 위한 컨설팅을 수행하고 있음. 컨설팅단은 진로진학상담교사가 발령·배치된 첫 학기인 2011년 9~10월 사이에 시도별 점검 대상 고등학교 2개교씩 총 32개교를 방문하여 학교장, 진로진학상담교사 등과의 면담을 통하여 단위학교의 진로교육 활성화 정도를 파악하였음. 주요 파악 사항으로는 진로진학상담부장 임명 및 부원현황, 진로진학상담교사의 수업시수 및 주간 상담시수, 진로 전용교실 설치여부, 진로교육 관련 콘텐츠 보급 현황, 타교사와의 업무 역할 및 사무분장 현황, 연간 학교 진로교육 계획 및 운영 프로그램 현황, 학부모 및 지역사회와의 연계 현황, 학교장 및 교감의 행정적인 지원 사항, 기타 제도 개선사항 및 건의사항의 수렴 등이었음.

8개월 후인 2012년 5~6월 중 제 2차 컨설팅이 이루어졌으며, 2012년도부터 중학교에 진로진학상담교사가 신규 배치된 점을 감안하여 컨설팅단이 중학교에도 방문하여 컨설팅을 실시하였음. 컨설팅 결과 단위학교의 진로교육에 대한 실태를 파악할 수 있었으며, 문제점에 대한 개선 및 해결 방안을 교육청과 교육과학기술부, 한국직업능력개발원이 상호 공유하고 공동으로 대응함으로써, 학교 현장의 진로교육 진흥에 필요한 효과적이고 전문적인 답변을 제공할 수 있음. 교육과학기술부는 학교 현장의 목소리에 귀 기울이기 위하여 향후에도 매년 공동 컨설팅단을 학교에 파견하여 학교 진로교육의 정착과 제도화를 위하여 노력할 계획임.

(5) 교육기부를 활용한 진로 체험 활성화

교육과학기술부는 교육기부를 활용한 진로체험 활성화를 중점적으로 추진하고 있음. 진로체험은 학생에게 다양한 진로 및 직업에 대한 정보를 제공하고, 직·간접적으로 경험하게 함으로써 미래의 진로선택에 도움을 주는 제반 교육활동을 의미함. 이러한 진로체험은 학교 밖에서 기업과 공공기관에서 현장체험 및 견학을 하거나, 각 분야의 우수한 직업전문인과의 만남을 통해 이루어짐. 요컨대 진로체험은 학교와 지역사회가 인적·물적 자원을 공유하고 함께 노력함으로

써 만들어가야 하는 공동교육시스템이며, 교육기부를 통해 진로체험이 더욱 활성화될 수 있는 가능성은 무한하다고 할 수 있음.

2012년도 중점 추진과제로는 고등학교 계열선택을 앞두고 있는 중학교 단계의 진로교육 강화로, 중학생은 재학 중에 1회 이상의 직업체험을 의무화하도록 하고 있음. 직업체험을 지원하기 위하여 기업의 교육기부를 적극 활용할 수 있도록 각 시도교육청에 기업과 학교를 연결하는 매칭시스템이 구축되며, 직업체험 매뉴얼도 개발·보급할 계획임.

진로교육을 촉진하는 교육기부 활성화를 위해서는 교육과학기술부와 시도교육청의 정책적 지원뿐만 아니라 민간 기관의 참여도 필수적임. 특히 기업은 최고의 전문가와 지식·정보를 구비한 직업 현장학습의 장으로서 진로교육을 위한 교육기부를 제공할 수 있는 최적의 조건을 갖추고 있음. 기업별 특성과 강점 분야를 연계하여 다양한 진로체험 프로그램이 대기업을 중심으로 운영되고 있으며, 교육과학기술부는 이러한 우수 교육기부 기관에 대해 ‘교육기부마크’를 부여하는 등 기업의 교육기부를 장려하고 있음. 또한 기업 및 사회단체 등이 농어촌학교, 다문화 가정 및 탈북 청소년이나 저소득층이 많은 학교 등 소외학교에 재학하는 학생들과 결연을 맺고 청소년공부방, 현장체험학습 기회를 제공하는 활동 등을 다각적으로 지원하고 있음.

교육과학기술부는 청소년들에게 미래에 대한 꿈을 심어주고 교육기부를 통한 공공 기관에서의 직장 체험을 활성화하기 위하여 ‘교과부 진로체험의 날’을 시범적으로 운영한 바 있음(2012.2.21). 전국에서 SNS를 통해 신청하고 추천을 통하여 선발된 70명의 예비 중 3 학생들이 참여하였으며, 이 학생들은 장관과의 대화 시간도 갖고 관심 있는 부서에 배정되어 우주발사체, 미래·융합 기술, 국제기구 협력, 대학지원 분야 등 교육과 과학 분야에 대한 교육과학기술부의 업무에 대하여 체험하는 기회를 가졌음. 특히 학생들의 과학에 대한 비전과 꿈을 키울 수 있도록 한국항공우주연구원 이소연 박사의 ‘우리나라 최초 우주인의 우주를 향한 도전’이라는 주제의 특강도 마련되었음. 이처럼 교육과학기술부는 정부부처, 지방자치단체, 공공기관 등에서 참여 가능한 교육기부 직업체험 운영 모델을 확산하고 전파하는 데에 힘쓰고 있음.

또한 교육과학기술부는 시도교육청으로 하여금 다양한 진로체험 프로그램의 개발·보급에 힘쓰도록 장려하고 있으며, 단위학교의 실정에 적합한 프로그램을 선택하여 활용토록 하고 있음. 각 교육청별로 폐교 등 유휴 공간 및 공공시설(학생수련원, 청소년수련관, 체육센터, 박물관 등)을 활용한 진로체험시설이 구축되고 방학과 주말을 이용한 다양한 진로캠프가 운영될 계

획임, 학교 주관의 수학여행이나 수련회 등도 진로캠프로 전환하도록 권장하고 있으며, 주말 및 방학을 적극 활용하여 특히 전환기(초6, 중3, 고3)에 해당하는 기간에 다양한 진로체험 프로그램을 운영하도록 권장하고 있음. 진로캠프는 또한 기초생활수급대상자, 다문화가정 자녀 등 사회적 배려 대상 학생들을 대상으로 맞춤형으로 운영되며, 이들에게 집중적인 진로탐색 기회를 제공하게 될 것임. 교육과학기술부는 시도교육청 주관으로 상설 캠프를 연중 2회 이상 운영하도록 하고 있으며, 2012년 말까지 전국적으로 총 36개의 프로그램을 개발하도록 권장하고 있음.

〈 진로체험 프로그램 (모형) 〉

유형	내용
현장견학형	<ul style="list-style-type: none"> - 기업, 박물관, 공공기관 등의 견학으로 정보 제공 - (예시) 기업·공공기관 등의 홍보관과 생산시설 활용으로 생산품의 발달과정, 생산과정 등 체험
현장체험형	<ul style="list-style-type: none"> - 직업 현장체험을 통해 폭넓은 직업 탐색의 기회 및 직업세계에서 요구하는 기초적인 지식이나 기술 학습 기회 제공 - (예시) 대학, 기업체, 공공기관과 협력하여 실질적인 체험학습 (제과제빵만들기, 목공예, 자동차 정비 체험 등)
대화형	<ul style="list-style-type: none"> - 다양한 직업의 직업인(명장, CEO, 전문가 등)을 초빙하여 직업과 인생에 대한 깊이 있는 이해를 도모할 수 있도록 설명회 또는 간담회 개최 - (예시) 기업의 전문직업인을 다수 초청하여 희망하는 전문직업인과의 '대화의 장' 운영
콜로키아형	<ul style="list-style-type: none"> - 다양한 직업군을 만나 면담, 체험 등을 통해 진로인식 및 진로탐색을 할 수 있는 기회 제공 - (예시) 학생 자신이 희망하는 직업군을 선택하여 주말, 방학 등을 이용한 '직업알기 프로젝트' 수행
지역 연계형	<ul style="list-style-type: none"> - 도·농·산·어촌 학교간 자매결연으로 지역의 특색에 따른 직업체험 공유
시청각 자료 활용형	<ul style="list-style-type: none"> - 기업, 공공기관 등의 제작한 각종 저작물 등을 활용한 직업체험, 교과통합 진로교육 수업시 활용
1校1社형	<ul style="list-style-type: none"> - 소외학교(학생)에게 다양한 진로교육의 기회를 제공할 수 있도록 1校1社 등 추진 - (예시) 기업이 소외계층을 대상으로 진로체험, 학습지원, 복지제공, 채용 등이 가능하도록 협약

(6) 학부모·지역사회의 참여 확대

기업이나 공공기관 뿐만 아니라 학부모, 졸업생, 산업체나 지역사회 인사 등도 교육기부를 통해 진로교육에 참여할 수 있는 길이 확대될 것임. 학생의 진로결정에 학부모가 미치는 영향을

고려하여 교육과학기술부는 학부모를 활용한 다양한 진로체험정책을 추진하고 있음. 구체적으로 학부모가 자신의 직업현장을 공개하거나 관련 분야 전문가를 연계하는 ‘학부모 직장체험’이나, 학부모 자신의 직업경험 등 전문성을 살려 학생을 대상으로 맞춤형 상담활동을 지원하는 ‘학부모 진로코치’를 양성하는 사업 등을 추진하고 있음. 이를 위해 시도교육청 및 학교 주관으로 학부모 대상 진로교육 아카데미가 상시 운영되어 학부모를 대상으로 전문적인 심화 연수기회를 제공할 계획임. 또한 오프라인 교육에 참여하기 어려운 학부모들이 가정이나 직장에서 이용할 수 있도록 ‘온라인 학부모 진로교육 프로그램’도 개발□보급할 계획임.

학부모뿐만 아니라 시도별, 학교별로 직업 현장 경험과 전문성이 풍부한 전·현직 산업체 경력자 및 지역사회 인사를 일정기간 연수를 거친 후에 진로코치로 활용하는 등 지역사회가 보유한 인재를 활용하기 위해 다각적으로 노력하고 있음. 시도별로 CEO 등 기업체 현직, 퇴직 인사 및 분야별 전문가 등을 인적 자원으로 확보하여 전문 인력풀을 구성하여 관리, 활용하는 방안을 추진하고 있다. 특히 학생이 희망하는 분야의 진로코치와 연결시켜 줌으로써 학생이 관심 분야의 정보를 얻고 진로코치의 직업 현장을 경험(Shadowing)할 수 있도록 적극적으로 지원할 계획임. 2011년에는 594명의 진로코치를 시도별로 확보·운영하였고, 2012년에는 2,000명으로 늘릴 계획이며 2013년까지 5,300명을 확보할 계획임.

《 진로코치 양성 우수사례 》

① 부산 금명중학교

◆ 운영 내용

- 학부모 진로코치 양성과정 운영 (약 50명)
 - 학부모, 지역사회 인사 대상 매주 화요일 2시간씩 총 20시간 운영
- 20시간을 이수한 학부모는 수료증을 받고, 진로코치로 진로캠프와 교육활동에 동참 및 직업소개 등 강사 활동

◆ 운영 예산 : 약 5,000천원 (1인당 약 100천원 소요)

- 강사비(1,500), 학습자료비(1,500), 기타운영비(1,000), 진행비(1,000)

② 서울시 교육청

◆ 선발 및 양성 : 130명, 90백만원 소요

- 상담 자격증 소지자 등을 대상으로 선발 및 청소년 진로, 학습코칭 등에 대한 연수 100시간 이상 실시

◆ 활동내용

- 초등 4-6학년, 중학생 대상으로 진로상담, 교원 및 학부모 연수 실시

(7) 한국직업능력개발원의 진로정보센터 기능 강화

교육과학기술부는 학생 및 학부모를 대상으로 체계적인 진로정보를 제공하고 진로교육을 지원하기 위하여 한국직업능력개발원에 1999년 진로정보센터를 설치·운영하여 왔음. 진로정보센터에서는 커리어넷 시스템(www.career.go.kr)을 통해 미래의 직업세계, 직업사전 등 초·중·고 학생용 직업 정보를 제공하는 한편, 자체적으로 개발한 4종의 진로 심리검사(진로성숙도, 직업적성, 직업가치관, 직업흥미도)와 상담 서비스를 무료로 제공하는 사업을 수행하고 있음. 커리어넷에는 150개 직업 및 150개 학과의 직업 전망과 관계자 인터뷰 등 다양한 직업에 관한 정보가 탑재되어 있음. 2011년 기준 전체 중고등학생의 60%가 커리어넷의 회원으로 가입하였으며, 가입 회원수는 500만명으로 집계되었음.

진로 심리검사의 경우 커리어넷을 통한 온라인 심리검사도구의 제공뿐만 아니라 학교로 찾아가는 ‘직업적성검사’ 서비스를 제공하고 있다. 또한 전국적으로 학생들을 대상으로 사이버 진로상담을 제공하고 있으며 학생들의 만족도는 높은 편임. 커리어넷 사이버 상담건수는 2010년 기준 17,468건을 기록하였으며, 2012년에는 중앙의 전담 상담 요원을 추가로 확충하고 지역별 진로진학상담교사 중 선발된 120명의 상담위원단을 통해 연 5만 건의 상담을 실시하는 것을 목표로 하고 있음. 교육과학기술부는 진로 심리검사 활용을 강화하기 위해 단위 학교를 통해 모든 학생들이 연 2회 이상 진로 심리검사 및 상담을 실시하도록 장려하고 있음.

한편 2001년에 개발된 검사도구가 10년 이상 경과함에 따라 노후화 및 타당성의 문제가 제기되어 2012년도 말까지 심리검사 문항을 일부 개정하는 작업을 추진하고 있음. 또한 커리어넷 자체의 노후화에 따른 개선을 위하여 시스템 고도화를 통해 증가하는 수요에 대응할 수 있는 안정적 시스템을 구축하고 활용도를 제고하기 위하여 예산을 지원하고 있음. 개편된 커리어넷은 2012년 11월에 오픈할 예정이며, 시스템이 고도화됨에 따라 증가하는 학생과 학부모의 이용 수요를 최대한 충족할 수 있을 것으로 기대됨.

〈 커리어넷 시스템 개편에 따른 기대 효과 〉

구분	개편 전 (2011년 실적)	개편 후 (최대 수용량)	증감	비고
최대 동시접속자수	4,896건	10,152건	2배 증가	15초 기준
최대 응답시간 (메인화면)	1.89초	0.99초	절반으로 단축	
DB서버 TPMC	374,300	1,500,930	4배 증가	
진로심리검사	237만건	492만건	2배 증가	연 20%씩 증가 추정
접속 네트워크	92.2M	200M	2배 증가	5분 기준

(8) 진로교육법(안) 제정 추진

학교 진로교육의 활성화를 위하여 다양한 정책이 추진되고 있으나, 구체적인 법적 근거는 미비함에 따라 정책적 수요를 뒷받침하는 법적·제도적 정비가 필요하다는 공감대가 형성되어 왔음. 이에 대응하여 교육과학기술부는 진로교육 정책을 지속적, 안정적으로 추진하기 위한 법적 근거를 마련하기 위하여 교육기본법에 진로교육 근거 조항을 신설하는 한편, 구체적인 정책 실현의 근거가 되는 ‘진로교육법(안)’의 제정을 추진하고 있음.

‘진로교육법(안)’에 따르면 진로교육이 학생의 권리로서 인정되며, 국가와 지방자치단체는 진로교육을 진흥할 책무를 지게 됨. 국가와 지방자치단체는 특히 장애인, 북한이탈주민 자녀, 저소득층 학생 등 사회적 배려가 필요한 학생을 위한 시책을 강구하여야 함.

학교 진로교육의 강화를 위하여 학교에 진로교육을 전담하는 교사 및 외부 전문 인력을 배치할 수 있는 근거를 마련하였으며, 진로 심리검사, 진로상담 등이 법제화 되며, 진로 상담을 수업으로 인정받게 되고 학부모도 자녀의 진로상담에 참여할 수 있게 됨. 또한 진로상담, 진로 심리검사 등의 기록에 대한 관리 기준과 정보 보호 원칙을 정하고 있음.

진로체험의 활성화를 위하여 시도별로 진로체험을 제공하는 기관에 대한 정보제공 시스템이 구축되며, 지방자치단체나 시도교육청이 지역 실정에 따라 적극적으로 진로체험 시설을 구축할 수 있도록 하였음. 교육기부를 통해 진로체험을 제공하는 기관에 대한 인증제를 도입하여 기업 등의 적극적인 참여를 촉진하고 있음. 또한 다양한 형태의 진로체험이 수업으로 인정되며, 진로

체험 중에 발생하는 사고에 대한 보상의 법적 근거를 명확히 하였음.

진로교육에 대한 전문적인 지원을 위하여 국가 단위에는 국책연구소 등 전문기관을 지정하여 ‘국가진로 교육센터’를 설치·운영하도록 함. ‘국가진로교육센터’는 국가 진로정보망을 운영하며, 진로 심리검사 개발, 진로체험 프로그램 개발, 진로교육 현황조사, 진로 교육 평가 등을 담당함. 각 시도에는 진로정보 제공, 진로교육 콘텐츠 개발 및 보급 등을 담당하는 ‘지역진로교육 지원센터’를 운영함.

지역사회의 참여를 활성화하기 위하여, 지방자치단체와 교육청과의 협력체계 구축을 강조하고, 지방자치단체장의 진로교육 프로그램에 대한 지원 근거를 마련하였으며, 교육청, 지방자치단체, 산업체, 지역사회단체 등이 참여하는 ‘지역진로교육협의회’를 구성하도록 하였음. 특히 학부모, 지역사회 인사, 졸업생 등이 학교 진로교육에 참여할 수 있도록 명문화하였음.

진로교육의 성과 및 책무성을 확보하기 위하여 진로교육 현황에 대한 조사, 시도교육청에 대한 진로교육 평가 및 학교 진로교육에 대한 평가를 실시하도록 하였음.

진로교육법은 2012년 5.4부터 6.13까지 40일 동안의 입법 예고 및 의견 수렴 후 정부입법절차를 거친 후 올 정기국회에 상정할 예정임. 교육과학기술부는 이 법의 제정을 통하여 학교 진로교육이 체계화 되고 제도화된다는 데 큰 의미를 부여하고 있으며, 앞으로 우리 공교육의 질적인 변화를 가져오는데 중요한 촉진제 역할을 할 것으로 기대하고 있음.

〈 진로교육법(안)의 주요 내용 〉

- 진로교육의 방향 제시 : 생애에 걸친 자기주도적 진로개발역량 함양
- 진로 담당교사 및 전문 인력 배치근거 마련
- 진로검사, 상담, 체험활동 등 규정
- 교육기부로 직업체험을 제공하는 기관에 대한 인증제 도입
- 국가진로교육센터 지정 및 운영
- 자치단체, 교육청, 지역 기업 간의 협력체계 구축
- 진로교육 현황조사 및 성과 평가

3. 향후 과제

학생이 자신의 소질과 적성을 바로 알고 현재와 미래의 다양하고 변화하는 직업세계에 대한 이해를 바탕으로 미래 지향적이고 능동적인 진로 설계를 해나갈 때 개인의 행복과 사회 발전이 기대되며, 이를 위한 학교 진로교육 강화는 반드시 성공시켜야 할 정책과제임. 이러한 믿음 하에 교육과학기술부는 향후에도 진로진학상담교사의 전문성 향상을 위한 연수제도 강화 및 배치 확대를 통해 보다 많은 학생들이 체계적이고 전문적인 진로교육과 상담을 받을 수 있도록 노력해 나갈 것임. 진로진학상담교사들이 맡은 바 임무를 수행하기 위해서는 타 교과교사들과 학교장과의 협력과 이해가 필수적임. 학교장은 진로교사들이 진로교육에 전념할 수 있는 여건을 최대한 조성할 수 있도록 리더십을 발휘하여야 하며, 타 교과교사들은 학생의 진로를 진로교사들과 함께 고민하고 해결책을 찾아나가야 할 것임. 진로교사 한 명이 전체 학생들을 전담하는 것은 현실적으로 한계가 있으므로, 진로교사는 일반 교사들이 타 교과시간에도 진로교육에 열정을 가지고 진로와 관련된 내용을 지도할 수 있도록 진로 마인드를 단위 학교에 전파하고 확산시키는 주도적인 역할을 하여야 할 것임. 따라서 진로교사가 최대한의 역할을 하기 위해서는 진로교육의 중요성을 인식하는 학교장 등의 지도적 리더십과 진로교육에 열정을 가진 일반 교사들과의 협력이 필수적이라 할 것임.

아울러 진로진학상담교사의 지도하에 학생 스스로의 소질과 적성을 찾을 수 있도록 진로심리검사와 상담 등의 활동 기반을 지속적으로 구축해나갈 것이며, 학교 밖 현장에서의 다양한 진로체험 기회를 제공할 수 있도록 공공 및 민간기관과의 협력을 통한 다양한 직업체험의 장을 발굴하고 확대해 나가도록 할 것임. 진로교육의 핵심 내용인 콘텐츠 개발 및 보급도 현장의 요구에 맞추어 지속적으로 개선하고 새로운 콘텐츠를 개발해나가도록 지원을 아끼지 않을 것임. 이러한 모든 과제가 성공하기 위해서는 무엇보다도 학부모의 진로교육에 대한 인식의 제고가 필요함. 학부모는 학교에서의 진로교육 활동을 지지하고 지속적으로 관심을 가지면서, 진로교사와 함께 자녀가 가장 잘 할 수 있는 일을 함께 고민하고 찾아나가는 동반자의 역할을 하여야 할 것임.

진로교육의 활성화를 위해서는 교육과학기술부와 시도 교육청, 그리고 단위학교와 학부모를 포함한 지역사회 간의 협력이 필수적으로 요구됨. 특히 단위 학교와 지역사회 차원에서 진

로진학상담교사와 학교장, 학부모와 지역 인사가 아이들에게 더 나은 미래를 제공하기 위해 한 마음으로 합심하여 다양한 진로 활동과 체험의 기회를 마련하는 등 열정적으로 노력해주기를 당부함. 교육과학기술부는 이러한 지역사회의 열망과 열정에 부응하여 앞으로도 필요한 제반 지원과 예산을 아끼지 않을 것임. 이러한 모든 노력이 국가 차원에서 제도화되고 지속적으로 추진되기 위해서는 진로교육법의 제정을 통해 진로교육과 관련된 법·제도를 정비할 필요가 있음. 진로교육은 단기가 아닌 장기적인 과제이며, 교육과학기술부는 장기적인 관점에서 진로교육법을 포함한 법·제도 정비를 시작으로 모든 학생이 생애에 걸친 진로개발역량을 함양할 수 있도록 학교 진로교육을 지원하는 시스템을 확립하고 체계화해 나가야 할 것임.

2. 진로, 직업교육의 중요성 증대와 시대적, 국가적 의미

(1) 진로 교육의 중요성과 인식의 전환 필요(정책적, 학술적)

- 한국고용정보원에서 제시한 직업사전(2012년 출간) 기준 11,655개의 직업 분류외에도 일반 산업분야의 세분화, 전문화의 추세에 걸맞는 기준 제시가 가능한가? 단순 사무직, 기술직, 기능직 등으로 묶어 분류하는 기업, 산업의 분야의 세분화를 통한 정교한 진로지도의 방향을 마련하여야 하지 않는가?
 - 최소한 산업분류별로, 제품의 종류별로 분화를 더욱 세분화할 필요
 - 그 수준만큼의 구체적 지식, 기능을 포함한 역량의 세분화와 준비 필요
 - 실제 동일산업, 동일 업무 담당자가 타 기업에 가서 전혀 다른 역량을 요구받는 경우가 허다함.
- 사회의 진화는 아래와 같은 요인에 의해 직업이라는 영역에 다양한 형태의 영향으로 직업의 분화와 직업 지식과 기술의 심화라는 양대 결과를 초래하게 됨
- 근본적으로 국가 경제력과 시장의 크기가 획기적 증대되는 만큼의 직업세계의 분화와 심화가 진행
 - 국가 경제력 증대 : 현재 15위 (← 1990년 48위 / GDP기준
 - 직업의 종류, 분류 : 2012년 11,655개 직업(직업사전 · 한국고용정보원) (← 1969년 3,260개(한국직업사전 · 경제기획원 주사통계국)

- 선진국의 경우는 비교적 장기간 동안에 걸친 사회발전으로 직업의 변화도 비교적 완만했기에 우리나라와는 접근방법이 달라야 함에도 모든 직업관련 연구자료, 정책 등은 선진국의 기준 으로만 적용, 발전
 - 특히, 현재 고려되고 있지 않은 부분은 산업분야 직업의 경우는 그 직무의 강도나 업무의 난이도, 숙련도가 다양하게 전개되는 것이 현실 상황
- (예) 무역사무원(46,000여명 종사)
- 적정 학력이 대졸(고용정보원 직업전망에서 발간)로 되어있지만 실제로
: 단순한 서류작성, 문서분류, 은행심부름 등의 단순수준 업무(고졸 수준 적정)에서부터 체계적인 문서 정리 분류 뿐 아니라 실제적인 무역영업업무(대졸 수준 이상 요구)에 버금가는 수준까지 업무의 스펙트럼이 넓게 분포되어 있음
 - 한국의 미래 잠재력이 일부 연구기관의 긍정적 전망 기준으로 판단되는 수준(또는 그 이상)으로 커지는 경우는 직업의 세분화, 전문화는 더욱 심화될 것으로 추정이 가능함

(2) 직업세계와 산업변화의 주요 동인(動因;driver)과 결과들

■ 정보통신의 발달과 정보의 축적(빅데이터), 노출, 공개, 대중화

- ① 직업과 관련한 지식의 획기적 증대, 그리고 인간 능력의 한계 → 직업 분화 초래
 - 사례) 정보처리, 정보발체제공, 베스트셀러서적발체제공, 뉴스전문방송사
 - 최근의 사례) 빅데이터 분석사 등의 직업 태동 움직임
- ② 주어진 학제(초, 중, 고, 대..)의 제도권 교육만으로 턱없이 부족한 상태로 다음 단계 진입, 이를 대비하기 위한 직업의 생성
 - 사례) 간호, 건축학과 등의 5년제, 각종 전문대학원(의료, 약학, 법학)의 탄생, 입학사정관제도(사전에 목표의식과 관련 공부 우선실시 여부가 중요한 판단 요소)

■ 이로 인한 신생 직업 : 전문학원과 강사, 교재제작, 입학사정관 제도 등

■ 이로 인한 경쟁의 극대화와 분쟁, 조정 등과 관련된 직업

– 극심한 기술 경쟁이나 디자인 경쟁인 특허 경쟁으로 기존의 관련 산업(변화, 변리사, 정보 수집 인원, 사례 수집 인원)의 세분화, 전문화의 심화와 해당 업종 종사자의 관련 지식과 태도, 윤리의식의 함양(또는 사전 교육, 육성) 문제 대두

• 스마트폰 관련 ‘삼성과 애플의 분쟁’에서 볼 수 있는 사례

: 모바일, 통신기술, 디자인 영역 등 특정 분야 또는 전반적 지식과 협상력 등의 스킬 뿐 아니라 상대 조직, 상대의 위임조직(로펌 등)과의 인적 network 등이 광범위하게 요구되고 준비가 되어야 하는 상황 초래

■ 기업간 경쟁심화와 자본주의의 심화(승자독식), 경영환경의 호, 불황 반복과 사이클의 단축

– 강자(강한 기업) 중심으로 흡입 및 규모 증대→프로세스의 세분화, 전문화 필요

: 기업간의 경쟁으로 약한 기업은 M&A등으로 강한 기업에 흡수, 합병되고 경쟁이 극대화 되면서 기업들은 프로세스의 전문화, 세분화를 통해 경쟁력 확보

• 사례) 미국의 100년전 자동차 회사(220여개) → 현재(3개사)

■ 국가나 기업의 경제력의 증대와 시장 확대에 의해 증대되는 직업들

– 스포츠 분야의 직업화

• 사례) 단순 취미 → 광고, 스폰서를 중심으로 하는 전문직업

– 연예, 예술 분야의 직업화

• 사례) 단순 취미 → 매매 또는 거래 / 감정, 수입, 판매, 해설(큐레이터)

■ 개인 가처분 소득 증대로 인한 잠재(억제) 수요, 욕구의 표출화

– 잠재 수요는 있었으나 제조, 판매시 수익성 실현이 불가능 했던 분야

• 빅사이즈(의류, 신발, 침대, 가구 등) 전문 제조 매장

• 와인 관련 산업과 관련 직무군(소믈리에 등)

• 커피 전문가(바리스타 등)

– 전통적 관습에 의해 억눌렸다가 사회 변화, 소득 증대에 따라 표출

- 노래연습장, 나이트클럽 등

■ 기존의 산업에서 보다 재미있고, 정교하며, 자극적인 분위기를 원하는 것과 관련 기술 관련 직업들

– 컴퓨터 관련 직업

- 3D 애니메이션 영화 등의 등장과 관련 기술자
- 영화, 드라마 등의 정교함 요구

예) 영화 ‘해운대’ 에서 해일 장면의 컴퓨터그래픽 작업시 4-5명의 미국 전문가 투입으로 영화 흥행에
서 큰 효과

– 디자인(패션, 공간) 관련 직업

- 스포츠 의류, 용품의 디자인(공학적 측면도 감안한) 요구
- 체육관, 종합 운동장, 영화관, 극장의 특화와 전문 공간으로의 설계 기술 등을 요구

– 스포츠 중계 직업

- 국제적 스포츠 중계시 더욱 생생한 현장의 모습을 위한 장비의 발달
- 관련 전문가의 필요성
- 3D TV 등 보다 현장감 있는 시청 기계 등을 필요로 함

■ 소득 증대, 개인의 욕구 증대와 이로 인한 기피 직업의 소멸, 인건비 절감의 방안을 위해 산업에서의 기계화, 자동화, 전산화, 로봇화를 적극 진행토록 하는 직업, 산업의 증대

– 기계화, 자동화, 전산화 관련

- 공장자동화(FA), 가정자동화(HA), 사무실자동화(OA)등 관련 설비, 도구, 엔지니어링 등의 직업 성장
- 관련 로봇, 휴먼 로봇의 성장세 뚜렷

■ 지역내 인구증가 또는 가처분 소득 증대에 따라 직업의 세분화와 병행한 인간의 욕구 증대로 산업의 분화가 극심한 경우

- 사례 : 의사 및 관련 의료 직업

(작은 도시) 의사 1명이 전(외과, 산부인과, 외과 등) 분야 진료 활동

(대도시, 도시 경제 증대) 전문의로 분화(흉부외과, 정향, 성형, 등)

- 간호사 필요, 간호조무사 필요, 진료상담과 견적 전문 산정 직원(통칭 상담실장) 필요
- 시장의 확대에 따라 관련 기술로 해외 진출의 급증

■ 신제품 개발 등으로 인한 대체재 등 소비 포트폴리오의 변화

- 정보통신기기 - 스마트폰
- 영화 - 3D, 4D영화
- 빵, 커피 등의 식료품 개발, 발전과 쌀소비의 감소
- 전기자동차, 전기자전거 등

■ 평균 수명 연장에 의한 새로운 소비자의 출현과 새로운 영역

- 노인복지사, 간병인 등
- 요양 시설, 복지 시설 등
- 건강식품 및 건강 보조 용품 산업의 발달

■ GLOBAL 시장의 규모 확대(FTA 등)

- 신규로 시장이 확대되고 가격 경쟁력을 앞세워 국내로 밀려 들어 오는 산업 분야
- 단순히 기존의 사업 분야로만 분류해 두기에는 전문성의 사전 확보와 선행 경험이 중요한 분야가 다수 존재
- 완전 관세가 철폐되며 경기의 부침이 연속되는 동안 국내의 산업과 직업에도 큰 파장을 불러 올 가능성
 - 당장 급속히 부상 가능성이 있는 직업, 자격 : 원산지관리사
(어디에서도 이 분야의 중요성을 언급하는 곳은 없음)
- 유사한 경우로 최근 한류의 인기 등을 이용한 콘텐츠 보급관련 업무(사업)나 한국방문인원의 증대에 따른 숙박시설 관련, 여행가이드 관련, 전문 쇼핑센터, 전문 서비스 제공 직업 등이 속속 생겨나고 있음

■ 저장, 수송, 교통 수단 등 물류 분야의 발달

- 관련 장비나 시설의 발달은 반드시 해당 분야의 직업의 전문성을 크게 요구하고 관련 지식의 증대를 필요로 하고 있음

■ 소비자 욕구의 변화와 뇌, 심리 연구의 활성화로 인해 생겨나는 직업들

- 관련 직무 종사자의 요구되는 경향과 종사자의 반대적 경향(인간의 태만, 게으름, 비윤리적 행동 등)으로 인해 발전되는 직업들

- 예) 정부, 공공조직의 감사 관련 조직, 인원의 증대, 관련 태도의 교육강화(윤리의식 등)
- 예) 권익위원회, 인권위원회, 청렴위원회, 옴부즈맨 제도 등의 종사 직업
- 예) 판매관련 회사들의 쇼핑고객을 가장한 “미스터리쇼퍼(mystery shopper)”

- 자체 혁신의 기피, 스스로의 위치를 저감하는 것을 회피하는 성향이나 새로운 신규산업 진출시 외부에서의 자문이나 진단을 받고 싶어 생겨나고 강화되는 직업, 산업들

- 예) 컨설팅펌(컨설턴트)



3. 추가검토 필요 분야와 이해관계자의 현재

들어가는 말

1. 국가경제의 발전, 시장의 확대, 인간 욕구의 증대, 정보통신의 발달로 제반 관련지식이나 정보·지식의 유통 가속화와 시장간의 경쟁 치열이 동시에 크게 맞닥뜨리는 우리 '대한민국'의 경우에는
2. 단순히 직업 뿐 아니라 동일하게 보이는 산업분야에서도 그 세분화된 기준으로 관련 기준을 제시하고 방향을 설정할 필요
3. 아울러, 관련 주체들의 문제의식에 대한 정확한 현상 공유도 중요, 이는 해결책을 찾아 가는 과정에서 다양한 정책으로 보다 미래지향적 정책을 입안하는 기본이 될 것임

(1) 적극 검토가 필요한 가설 : 직업분류, 직무분류, 산업분류가 같은 경우인데도 - 이 문제 제기는 각 개별 기업이나 기관에게 맡겨 두어야 한다는 반론도 있으나 차이가 난다는 가설에 대한 검증은 최소한 이루어지고 해당 문제의 해결을 위한 정책의 집행은 일정 수준 거리를 두고 고민을 해야 함

① 구체적 회사에 따라 원하는 인재상이 다르고 그 준비가 달라져야 한다는 가설

예) 완성 자동차업체의 경우 - 현대차, 기아차, 삼성르노, 한국GM의 인재상이 각각 다르며 준비도 달라야 한다.

② 같은 회사에서도 직무에 따라 인재상이 달라야 한다는 가설

예) 비교적 개념적으로는 인지하고 알고 있는 상황이나, 실제 현장에서는 학생들이 단순 기업이나 직업명 정도로 포괄적인 진로설계와 준비를 하는 현상

③ 같은 직무도 산업별·회사별에 따라 인재상이 다르며, 준비가 달라져야 한다는 가설

예) 같은 회계, 경리 업무도 유통업, 제조업, 공공부분등 각 분야에 따라 회계처리기준이나 관련 지식이 다름.

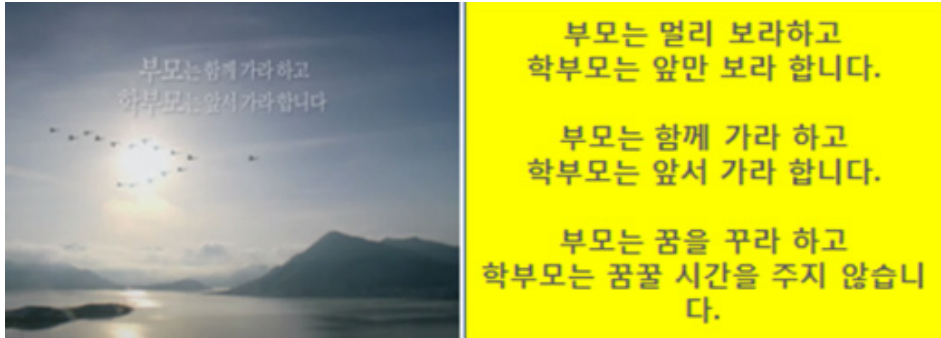
(2) 진로 교육 관련 주체들의 인식의 수준 진단과 방향성 설정 노력

1. 당사자

- 제일 큰 문제의 집단
- 학생 스스로가 취업이나 직업에 관련된 상당한 수준의 왜곡 현상을 보이고 있음 - 입시를 준비하듯, 졸업을 앞두고 시험만 치면 될 것 같다는 착각
- 직업따라 목표따라 그 준비가 달라야 한다는 가장 기본적인 인식이 미흡
- 정부나 관련기관에서 제시하는 “직업의 분류가 같은 부류면 취업 준비도 같으면 될 것이다.” 라는 막연한 생각
 - 대표적인 예가 기업경영지원 사무직의 경우이다. 2011년 한국 직업 편람에 제시된 종사인원이 약 102만명인데 학생들은 같은 것으로 보고 준비도 비슷하다는 것이다.
- 그나마, 분류가 다르면 취업준비도 다르게 하는 개연성은 있어 보임
- 실제 현실에서는 정부(고용정보원)가 제시한 직업분류표나 직업사전 관련 인터넷 사이트 등에는 별 관심이 없어 보이는 모습(실태조사 필요)
- 본인의 진로나 직업 관련 의논의 대상으로 ‘친구’ ‘선배’ 등 같은 또래와 상대하는 경우가 40~50% 이상을 차지, 부모님과도 상의는 하나 전문성이 극히 부족한 현실. 학교기관이나 전문기관의 이용은 현격히 떨어지는 것을 감안하면, 보다 실제적인 분석과 학생들의 이용을 더욱 극대화할 수 있는 정책적 방안을 마련할 필요

2. 학부모

- 학생들의 진로 선택에 상당부분 충돌을 일으키는 당사자이다
- 30년전의 본인의 직업선택시절의 기준으로 자녀를 보고 있다는 문제가 가장 크며, 사회현실에서 나타나는 힘있고 돈있어 보이는 직업에 대한 동경과 기대가 고스란히 자녀들에게 가 있는 것
(사례 - 공익광고협회의 광고 COPY-2011년)



- 본 문제에 대한 접근을 해나가는 과정에서 가장 중요한 가정 교육의 복원, 직업진로관련 부모자녀간의 대화, 접근 방향 모색, 미래의 설계 등에 서로의 대화와 현상인식 및 직업선택의 방법 등 공유할 필요가 있음.
- 학교나 정부, 지자체 등을 이용한 인식공유의 노력이 절대 필요
- 그러기 위해 직업에 대한 인식의 광범위한 공유가 선행 되어야 함

3. 대학 당국자(교수, 교직원 등) - 중·고교는 제외

- 대학은 오로지 학문과 연구에만 그 주요 기능이 있다고 생각하며, 최근의 취업률(진로, 취업교육 연계)에 의한 대학평가에 상당 수준의 불만만 토로하고 있으며, 서울지역의 대학일수록 학생 모집에 큰 영향을 받지 않아 그 정도가 더욱 심함
- 진로·직업, 취업교육의 가장 간소화된 모델은 2개의 축으로 정의 가능
 - [Knowledge, Skill]-자기 진로에 목표를 가지고 전문성을 키워가되(전공과 무관한 진로를 선택하는 학생들에 대한 관심은 어렵다고 하더라도)
 - [Attitude]-궁극적으로 민주시민의 기본이자 조직(직업, 사회)생활의 기본인 인간관계와 공동에 관한 의식의 교육, 지도
- 이런 과정에서 본다면 충분히 교과목 교육이나 강의, 교수법 등을 통해 지도하고 가르칠 수 있는 부분임에도 불구하고, 그 시도는 미미함

[사례]

(1) 모 대학교 단과대 신입생 ORIENTATION 시간에 학부모가 질문한 “인간관계를 가르치는 리더십 교육 같은 프로그램은 학교에 4년동안 가르쳐 주는 게 없나요?”라는 질문에 “우리는 선후배의 인사

잘하는 전통은 대단히 잘 지켜지고 훈련을 시킵니다”라고 한 학장의 답변

(2) 교비로 정부지원비용을 진행하는 취업관련 교과목이나 특강 시간에 학생들은 주로 뒷자리에 앉아 지극히 소극적인 자세로 수업을 들으며, 태도, 자세, 인간관계의 가르침은 전혀 없으며, 학교 교직원 또한 출석체크의 용이성을 이유로 수강 학생의 자리를 강제 지정하여 다양성과 스스로 선택하는 훈련, 학습을 포기하는 교육의 현장

■ 미래 필요 자질과는 정반대의 가르침과 훈련

– 혼과 정신을 뺏어 가는 T.G.I.F / 잘못된 행동의 매일 반복(학습)



그림①



그림②

: 그림①은 수업이 시작되어도 twitter, google, I-phone, facebook의 소위 T.G.I.F에 정신을 빼앗긴 학생들이며 그림②는 지정된 좌석에 앉아있는 학생들

4. 정책입안자(교육과학기술부, 고용노동부, 지식경제부 및 산하기관들)

본 문제제기 사항은 해당 부처들의 정책 제시 및 집행관련 이해관계와 관심이 있는 인사들의 의견을 단순 종합한 것임

- 제반 제시하는 정책이 책상에서 결정 되어지는 수준이라는 인상
- 대개의 경우가 학창시절의 공부에서는 상당히 상위 수준이고 대학 이후 취업에 있어서도 주로 시험에 의존(고시, 공시)한 직업
- 이러한 정책을 바탕으로 실제 현장에서 지도하게 되는 교사, 교직원(대학교 포함) 또한 학생의 속성이나 주변 환경의 변화(인터넷, 스마트폰 등으로 무분별하게 제공되는 정보, 지식), 직업의 변화, 현실의 흐름 등에 대개 가 잘 모르고 진행되는 인상

- 정부의 일자리 정책으로 쏟아지는 엄청난 재원을 이용해
- 이에 더하여, 고용노동부를 필두로 고용지원센터, 학생진로지도의 명목으로 임시 계약직으로 근무했던 사람들
들을 정식으로 채용 또는 대학교, 중·고교 등에 진로지도직으로 취업하여 단순히 책에 의한 학습에 의존하
고 자격시험에만 의존한 인력들이 전국의 학습 현장을 도배하고 있는 현실
- 여기에 일부 취업지도 전문 사업기관까지 가세하여, 진로지도사, 직업지도사 등 민간자격증이라는 정체도 모
르는 이름으로 무차별 인력을 양성하여 저수준, 저임금의 인력을 쏟아 붓고, 대형 취업포털업체 등은 학교,
지자체, 공공기관에서 주관하는 취업박람회 등을 수주, 동시 진행의 특강, 상담 행사 등에도 투입하고 있는
현실임. 더욱 가관인 것은 '지문으로 보는 직업', '타로직업운세' 등의 웃지 못할 지극히 비과학적인 관행들이
전국적으로 일어나고 있는 현실임에도 어느 한 곳 감독이 되지 못하고 있는 중

(아래는 최근에 개최된 행사의 한 부분, 프라임경제 신문의 인터넷 화면 캡처)

제니엘, 서울시와 대안적 취업박람회 열어

직업정보 소개·토크쇼·타로카드 취업운세 등 '풍성한 행사'

입력 2012.08.14 16:08:03

김상준 기자 | sisan@newsprime.co.kr

[프라임경제] 제니엘이 '2012 미래직업과 함께하는 청년일자리 박람회'를 오는 18일부터 19일까지 서
울종합무역전시장(SETEC)에서 진행한다.



이번 박람회는 서울시가 주최하고 서울일자리플러
스센터와 제니엘 등이 주관하는 행사다.

또한 기존 취업박람회의 일방적인 취업처 제공에
서 벗어나 △우수한 일자리 정보 △미래직업 △대
안직업 및 틈새 일자리 정보 등을 제공해 취업의
길로 진출할 수 있는 대안을 제시한다.

5. 언론 등 사회적 오피니언 리더들

- 학생들의 일자리(직업) 정보의 상당한 왜곡을 초래토록 영향을 주는 기관으로 언론이 해당됨
- 우후죽순같이 수많은 언론이 물을 흐린다는 단순 언론계 시장만의 논리로 설명이 되지 않는 것이 정통 보
수, 진보 일간지 등에서 보도하는 내용도 비슷한 수준으로 전개되고 있기 때문이다
- 이는 이 직업 또한 상당 수준의 시험 중심의 선발을 관행으로 하는 직업이고, 그러한 기준으로 직업, 진로의
세계를 보고 있기 때문이다.
- 방송 또한 예외 없이 같은 현상을 보이고 있다. 취업의 분야를 예능프로그램처럼 기획하여 우스개 거리로 만

들며, 신조어를 만들고 전파하는 데 급급한 형국이다. 그리고 일부 기업이나 기관에서 하고 있는 특수한 선발 방법 등을 마치 상당히 일반화 된 듯한 보도로 학생들의 판단을 흐리게 하는 경우도 자주 보게 된다.(예, 일부 은행의 2박3일 합숙면접...)

● 몇 가지 사례

- 비록 세월이 지난 시점이지만 세 신문이 보여 주는 단면이 이 시대의 지성이 보여 주는 진로, 취업문제에 관련한 우리나라 언론의 수준을 보여줌

(1) 2006년의 조선일보 경우

-그림 1은 2006년 10월 14일 이화여대생 50여명이 기업 CEO20여명과 만찬 후 나온 기사 사진과 기사내용

-그림 2는 독특한 아르바이트 경험(때밀이)의 사례를 듣자마자 손사레를 치는 면접관의 모습.. 학생들의 툭툭 튀는 취업 준비를 단편적으로 판단.

-피부관련 산업에 학생이 피부연구를 남다르게 하고 싶어 이런 아르바이트를 했다는 명확한 직업의 목표의식이 있는 학생이라면 정반대의 평가가 가능



그림①



그림②

이대생 만난 기업 CEO들 “너무 튀는 지원자는 안뽑아요”

우리나라 대표 기업 CEO들의 '채용 기준'은 취업 예비생들의 '취직 비법'과 달랐다.

“면접할 때 때밀이나 나이트클럽 빠기 같은 일 해봤다고 자랑하지 마세요. 그런 경험들이 과연 인성 형성에 얼마나 도움이 될까? 너무 튀는 사람은 오히려 안 뽑아요.” 12일 오후 7시 서울 밀레니엄 힐튼 호텔. 이화여대 경영학과 4학년 학생 50여명과 기업 CEO 20여명이 함께 한 만찬 자리.

▶구학서 신세계 사장 “억지로 돋보이려 말라”

구학서 신세계 사장은 “우리는 유통이기 때문에 사람들과 잘 어울리는 것, 즉 ‘인화(人和)’가 중요하다”며 “가식적으로 자신을 돋보이려고 하지 말고 있는 그대로의 평소 모습을 보여주는 게 좋다”고 강조했다.

▶최명주 교보증권 사장 “남이 안하는 걸 해야”

반면 최명주 교보증권 사장은 “우리는 색깔 있는 사람을 좋아한다. 남이 안 하는 걸 하는 게 중요한데, 요즘 대학생들은 그런 면이 부족하다”고 말했다.

▶김일섭 다산회계법인 대표 “실력 갖춘 당돌함 필요”

다산회계법인 김일섭 대표는 “얌전하고 소극적인 인재는 성공하지 못한다”며 “꾸준히 실력을 쌓은 뒤 면접관 앞에서 ‘나를 안 뽑으면 손해’라고 말할 수 있는 ‘예쁜 당돌함’이 필요하다”고 말했다. 일부 CEO들은 여대생들에게 성공을 꿈꾼다면 남자들과 똑같이 경쟁하라고 주문했다.

▶변대규 휴맥스 대표 “어울릴줄도 알아야”

▶김해련 아이에프네트워크 대표 “여자도 체력은 기본”

변대규 휴맥스 대표이사는 “아직까지 한국의 리더에게는 인적 네트워크가 중요하다. 술 마시고 함께 즐기는 놀이문화도 중요하니까 여성이라고 빼면 안 된다”고 했고, 김해련 아이에프 네트워크 대표이사는 “폭탄주 10잔을 마시고도 그 다음날 끄떡없이 출근을 해야 한다”고 강조했다. “체력요? 여자라고 뒤흔치란 법 있나요. 일하기 위해서라도 운동을 해야 해요”라는 김 대표의 말에 학생들은 박수를 치고 고개를 끄덕였다.

▶하영구 한국씨티은행장 “목표를 높게 설정하라”

하영구 한국씨티은행장은 “목표는 높게 설정하고 시야는 넓게 가져라. 끊임없이 자기 계발을 해야 치열한 경쟁에서 살아남을 수 있다”고 조언했다.

올해 3회째로 열리는 이 행사는 이 대학 경영대학에서 운영하는 ‘경영정책’ 과목의 한 과정이다. 행사에 참석한 CEO들은 사회 진출을 앞둔 학생들에게 인생 선배이자 스승으로서, 조언을 아끼지 않았다. 학생들의 최대 관심사는 역시 취업. 취업준비생인 이들은 한국 경제를 움직이는 CEO들에게 “어떻게 하면 면접을 통과할 수 있나요” “기업이 원하는 인재상은 어떤 건가요” “여성 인재를 얼마나 뽑으실 건가요” 같은 질문들을 던지며 눈을 빛냈다.

행사에 참석한 취업준비생 노혜란씨는 “많은 경쟁자 중에 눈에 띄어야만 취업이 되는 줄 알았는데 기업별로 다른 기준이 있다는 걸 새로 알았다”고 말했다.

허윤희기자 ostinato@chosun.com

(2) 2008년 1월 24일 동아일보 사례

▶1항과 2항의 지면 할애 사이즈도 참고



▶동일 일자의 한 면에 나온 ‘기획기사의 제목과 그래프’



- 기업 입사시 요구하는 서류의 하나인 '입사지원서'는, 그 취지가 스스로의 의지로 산 삶을 기술하되 남다른 방식으로, 창의적으로 작성하기를 요구하는 입사서류 중 가장 중요
- 그런데, 이 신문에서는 단순히 고착화된 문구로, 그냥 판박이로 남의 것 중 잘 된 것을 그냥 갖다가 쓰면 좋을 것이라는 느낌의 기사를 싣고 있음
- 그것도 스스로 판단해서 만들고 실제 기업의 내면의 심사기준 등을 조사해서 보도하기 보다는 일부 취업포털 업체가 자체 조사해서 뿌리는 보도자료를 인용해서 올린 것으로 해당 신문사와 기자들, 편집데스크의 인식 수준을 보여주는 근거임
- 그런데, 아래에서 보여주는 미국의 모 장학재단의 장학생 선발기준을 보면 비록 다른 측면의 심사 기준이지만 우리에게 시사하는 바가 큼
- 그리고 동일 날짜에 신문의 지면 할애 수준도 유의깊게 보아야 할 측면임

미국 뉴욕특파원이 보내온 미국의 인재선발 방식에 대한 특파원 리포트

[특파원 칼럼/김승련]놀랍다 못해 두려운 美 인재선발 기사입력 2008-01-24

연말마다 로즈장학생 선발위원회는 미국 내 합격자 30여 명의 명단과 간단한 약력을 웹사이트에 공개한다. 이걸 읽어보면 만 22세의 학생들이 이런 방대한 활동을 어떻게 고된 학업과 병행했는지 놀랄 수밖에 없다.

#클래라 블래틀러, 하버드대 지구과학 전공 4년생, 아이비리그 장대높이뛰기 챔피언, 바이올린

과 피아노 연주자, 남미 아프리카 유럽에서 폭넓은 해양학 연구.

#에덤 레빈, 다트머스대 4년생. 미술사 수학 사회과학을 동시에 전공. 기하학을 역사 미술 고고학 분야에 적용하는 연구. 라이트 헤비급 복싱선수. 고전학 전공 계획.

#스콧 톰슨, 스탠퍼드대 졸업. 정치학 심리학 전공. 뉴욕 브롱크스의 흑인 빈민가에서 초등학교 교사 생활. 학부생을 위한 논문집을 창간(편집인). 사회복지정책 연구 희망.

미국 명문대에서 음악과 육상, 공부를 병행하는 게 어떤 것인지 짐작하기란 어렵지 않다.

하루 3~6시간은 혹독한 연습에 몰두하면서도 지친 몸을 이끌고 톱툰이 책을 읽어야 살아남을 수 있다. 운동선수가 땀에 흠뻑 젖은 채 라커룸에서 책을 읽는 영화장면은 상상의 산물만은 아니다. 스탠퍼드대를 졸업한 뒤 실리콘밸리나 월스트리트가 아닌 마약 총기 폭력에 찌든 대도시 저소득층 초등학교의 문을 두드린다는 결심도 쉽게 내릴 수 있는 게 아니다.

19세기 말 괴팍한 영국 사업가 세실 로즈는 영어권 국가의 젊은 인재를 미리 눈여겨봤다가 옥스퍼드대에서 2, 3년간 공부시키자는 아이디어를 냈다. 고풍스러운 옥스퍼드대 캠퍼스에서 젊은 날의 추억을 만든 친영파 지도자들을 확보하는 게 영국의 국익에 좋다는 생각이었다. 그가 전 재산을 기부하면서 이 장학제도는 탄생했다. 그는 육필로 네 가지 선발기준을 제시했다. ‘공부 잘하는 건 당연하다. 발군의 리더십 자질과 도덕적 힘을 갖추야 한다. 탁월한 운동 실력이 있다면 금상첨화다.’ 이런 기준은 100년이 흐른 지금도 유효하다. 이 기준에는 어떤 자질을 갖추야 인재인지를 판단하는 영미권의 철학이 녹아 있다. 나아가 이 기준은 자녀를 이렇게 키우라는 가이드라인 역할도 한다.

2006년 하버드대가 공개한 통계는 ‘공부 잘하는 모범생’이 충분조건이 될 수 없다는 점을 분명히 보여준다. 2만 명에 가까운 지원자 중 약 3200명이 대학수학능력시험(SAT)에서 만점을 받았고, 약 3000명이 출신 고교를 1등으로 졸업했다. 그러나 합격자는 1600명 선. 미국 대학은 냉정하다 못해 지독할 정도로 학교의 발전을 꾀한다. 동시에 졸업생이 훗날 자기 분야에서 성공하기를 바란다. 일본일초가 아까운 고3 생활에서 매주 5시간씩 저학력 초등학교생의 수학공부를 도와줬다면? 친구들이 도서관에서 공부할 때 학생회 대표로 학내 행사 개최를 위해 모금행사를 기획했다면? 이처럼 뜨거운 가슴으로 자기희생을 선택한 학생들이라면 SAT 점수가 만점

에 못 미치더라도 대학 졸업 후 동료들의 귀감이 되어 성공할 가능성이 크다고 대학은 판단한다. 1980년대 입시를 치른 기자는 “학교에서 1등이 사회에서 1등이 아니다”라는 말을 들었지만 공부하기 싫은 누군가의 핑계쯤으로 생각했다. 하지만 대학 졸업장보다 업무능력과 리더십, 인성이 압도적으로 중요해지는 40대에 접어들면서 그 말의 묵직한 의미를 깨닫고 있다.

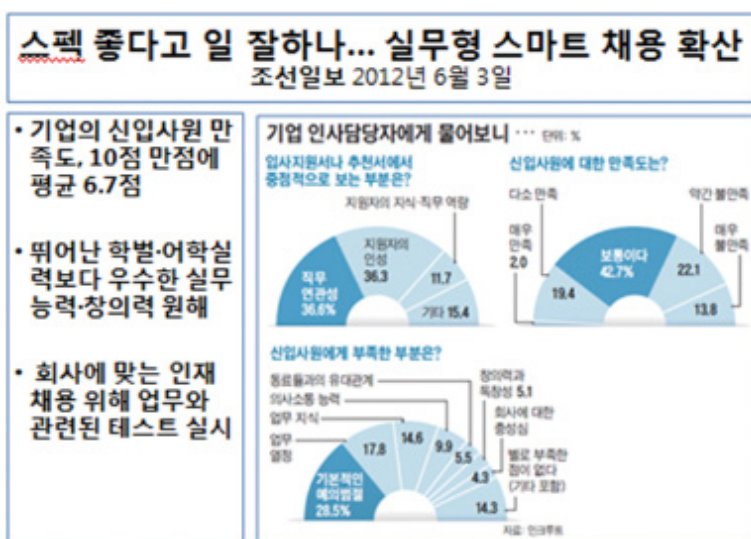
이제 초등학교 졸업을 앞둔 내 아이들에게 흘려듣지 않도록 설명해야 할 차례가 된 것 같다. 그리고 한국의 입시제도가 지금처럼 ‘성적만이 전부’에서 달라지기를 기대하는 것은 그 다음이어야 할 것 같다.

김승련 워싱턴 특파원 srkim@donga.com

- 당시 한미FTA문제로 전반적 이슈화 된 시기
- FTA이후, 우리가 미국과 제반 거래에서 우위적 위치를 찾기 위해 노력해야 한다는 의식이 필요한 시기였음
- 그럼에도 불구하고, 사회적 agenda를 만들고, 여론화해 가는 언론의 수준을 가늠할 수 있음

(3) 2012년 6월 3일 조선일보 사례

- 모 취업포털에서 조사한 내용을 그래프로 나타내고 헤드라인 COPY와 중간 COPY를 만들어 내었으나
- 정작 그래프의 내용과는 상당한 거리감이 있는 제목으로 보도를 하고 있음.



(4) 2004년 주간지 ‘매경ECONOMY’의 경우 - 비록 수년이 지난 자료이지만



- “캠퍼스 우울한 11월...어차피 안 열릴 취업문, 두드릴 힘조차 없어요”
- 학생들을 비관적으로 만드는 자극적 표현들
- 이런 잡지류들이 서점이나 지하철 가판대에서 학생들의 시선을 고정화
- 이런 자극적 표현보다 아무리 어려워도 스스로 일어서고 도전토록 격려하고, 힘을 내도록 독려해야 함

시간이 비교적 지난 언론 보도 자료를 이렇게 상황하게 제시하는 것은

학생들의 진로와 취업관련 아젠다는 단순히 학교나 학부모뿐 아니라, 사회 전체가 힘을 합치고 희망과 긍정을 이야기 하여야 할 것임.

거기에 더하여 국가나 기업, 각 분야가 새로운 일자리를 창출하고, 기존의 일자리는 up-grade 하여 더 고급스러운 일자리로 만들어 가야 할 것임

그런 의미에서 이 진로와 취업에 관련한 정부 정책이나 좋은 제도는 최우선의 과제로 두고 학생들의 참여를 이끌어 내고, 스스로 노력하고, 주변은 힘을 합쳐 도와주도록 해야 할 것.

이를 위한 기본적인 문제의 인식과 표현은 공유하며 용어 선택 하나도 신중해야 할 것임

6. 정치권 : 특히 선거시즌(총선+대선)을 맞아

- 학생들의 진로, 취업에 있어 구체적 갈길을 제시하기 보다는 사회에서 유행같이 쓰고 있고, 정작 당사자인 취업 준비생들에게는 절망만 주는 용어나 컨셉(대표적 용어가 '이태백세대, 88만원세대' 등)를 그대로 사용함으로써
- 새롭게 도전하고 싶고 의욕을 북돋우기 보다는 맥빠지고 자주 주저앉고 싶도록 만드는 용어를 남발함.

4. 현재 진로, 직업교육의 문제점

(1) 언론 보도를 통해 보는 진로, 취업교육의 문제점의 한 사례

- 해당 기업의 책임도 없지 않으나, 당사자의 문제와 학교가 정상적인 사회생활을 영위토록 양성하지 못한 문제는 심각한 상황임
- 단순히 업무 능력이 떨어진다는 ‘기업과 학교의 괴리’를 언급한 경우는 많으나 신입직원들의 현재의 심리 상태를 보여주는 지표는 충격적임
- 이는 잦은 이직으로 산업계의 활력 감퇴는 물론이고, 당사자의 행복 추구하고 그 행복권을 보장해 주어야 하는 국가의 의무를 고려한다면, 학교 교육과 가정 교육 전반에 대한 심각한 반성이 필요

신입사원 99%“입사해보니 판판 ... 이직 고민 중”

[중앙일보]입력 2010.10.05 03:00 / 수정 2010.10.05 03:00

가) 본지 · 인크루트, 1~3년차 새내기 대상 설문

[중앙일보 김기환] 지난해 1월 은행에 입사한 신입사원 A씨(28)는 2년이 채 안 돼 ‘이직’을 심각하게 고민하고 있다. 주위에선 “보수도 좋고, 안정적인데 왜 그만두려 하느냐”며 말린다. 하지만 A씨의 생각은 다르다. 그의 관심은 다른 데 있다. 돈을 좀 덜 받고 불안정해도 좋으니 ‘보람

찬 일을 하고 싶다’는 것이다.

그가 하고 싶은 일은 외환 관련 업무다. 입사 당시 자기소개서에도 ‘글로벌 뱅커가 되고 싶다’고 썼다. 하지만 그는 하루 종일 지점 창구에서 손님을 상대하고 있다. 일에 흥미가 없다 보니 애사심도 생기지 않는다. 잘못된 신입이, 공은 선배가 가로채는 조직 문화도 불만이다. 가까운 선배들은 “참아야 한다.”고만 한다. 처음부터 너무 좋은 일만 하겠다고 욕심을 내는 게 아니냐며 스스로 반성도 해봤다. 하지만 며칠 전 나갔던 대학 동창 모임에선 다들 같은 얘기를 하고 있었다. ‘우리 언제 이직하느냐’는….

신입사원의 99%가 이직을 생각하는 것으로 드러났다. 본지와 취업포털 인크루트(www.incruit.com)가 종업원 300명 이상 기업 1~3년차 신입사원 492명을 설문 조사한 결과다. 특히 신입사원들은 회사 분위기가 입사하기 전에 막연하게 생각했던 것과는 많이 달라 불만을 갖고 있었다.

보수에 대한 불만 외에 ‘내 회사라는 생각이 들지 않는다’는 것이 이직하고 싶은 가장 큰 이유였다. 이동통신업체 신입사원 K씨(29)는 “회사 대우가 좋은 편인데도 불구하고 동기들 몇 명은 로스쿨 간다, 유학 간다며 그만뒀다”며 “돈보다 더 중요한 ‘애사심’이 없었기 때문”이라고 말했다. 회사에 정을 붙이기 어렵다는 것이다.

의사소통이 어렵다는 것도 신입사원들이 좌절감을 느끼는 이유다. 제조업체 신입사원 H씨(29)는 “사적으로는 편하게 말할 수 있지만 회의 등 공식적인 자리에서 의견을 낼 수 없는 분위기가 문제”라고 말했다. 바른 소리를 할 기회가 없는 데다 의견을 내도 무시당하는 경우가 많다는 것을 불만으로 꼽았다.

닭고 싶은 롤 모델이 없기 때문이라는 의견도 나왔다. 직속 상사부터 임원까지 좀처럼 따르고 싶은 선배가 없다는 것이다. 석유화학업체 신입사원 J씨(29)는 “다들 뒷사람 눈치를 보고 산다”며 “직급이 높을수록 임원이 더 심하다”고 말했다. 한 제조업체 부장은 “배울 만한 상사가 되지 못한 선배들의 잘못”이라면서도 “신입사원이 꿈꾸는 완벽한 선배는 없다. 선배의 장점은 장점으로 배우고, 단점은 반면교사(反面教師)로 삼아야 한다”고 말했다.

이런 분위기는 회사 내 선후배 간의 갈등으로 이어지고 있다. 신입사원들은 ‘선배가 고리타분

하다'고 생각하고, 선배들은 '젊은 사람들이 생각이 짧고, 이기적'이라고 여긴다. 김호기 연세대 사회학과 교수는 “외환위기 이후 대학을 졸업한 신입사원들은 집단을 위한 ‘헌신’보다 개인적인 ‘성취’에 무게를 두는 경우가 많다”며 “이들이 회사의 주력 세대가 될수록 회사 문화도 개인의 자율성·창의성을 존중하는 방향으로 바뀌어야 한다”고 말했다.

김기환 기자

(2) 중.고등학교의 진로 교육 현황

(2)-1.전담 교사 확보 및 배치

전혀 없는 단계 → 2013년 상담교사 4,550명 확충, 중·고교의 84% 배치예상 (2012년 9월 24일 교육과학기술부 보도자료)

선발근거와 기준 : 同 보도자료 중 일부

□ 진로진학상담교사제도는 학교의 진로·진학에 관한 상담과 지도를 전담하는 교사로서 2011.3월 교원자격검정령 시행규칙 개정에 따라 새롭게 도입된 교과교사 제도이다.

< 진로진학상담교사의 주요 직무 >

- ① 진로교육 프로그램 기획·운영
- ② '진로와 직업' 교과수업 (주당 10시간 이내)
- ③ 진로·진학 관련 학생 상담 및 지도 (주당 평균 8시간 이상)
- ④ 창의적 체험활동 중 진로활동 운영계획 수립
- ⑤ 자기주도적 학습전형(중학교), 입학사정관 전형 지원(고등학교)
- ⑥ 선취업 후진학 및 취업 지원, 산업체와의 네트워 구축(특성학교)
- ⑦ 커리어넷 등의 진로직업 관련 심리검사의 활용 및 컨설팅
- ⑧ 교원 및 학부모 대상 진로교육 연수 및 컨설팅
- ⑨ 지역사회 및 유관 기관과의 네트워크 관리 등

(2)-2.관련 정부기관과 유사 기능 수행 기구조직의 활동

직업 체험 기관 : 고용노동부산하의 'JOB WORLD'/ 민간의 '키자니아'

— 단순 체험 중심의 기관(극히 일부 직업만 cover)



직업 정보 제공 기관 :

- 고용노동부 산하의 '고용정보원', 직업TV, 국무총리실 산하의 '직업능력개발원'

(2)-3.문제점

※ 직업세계의 변화(생성, 진화, 분화, 심화, 소멸 등)가 격심, 증대가 예상되는 상황

- 국가 경제의 성장 역동성, 시장 확대성 만큼 직업의 변화 격심
- 여타 선진국 사회같이 비교적 장기간 국가발전이 이루어진 나라와는 전혀 다른 해법이 필요할 것

- ▶ 국가 직업 전문기관(한국고용정보원 및 유사기관)의 과거 '직업전망'에서 예측한 미래직업 제시는 정확했는가? 한 번 해 볼 용의는?



- ▶ '가르치는 것'만 전문인 인력들의 보수 교육만으로 직업 교육이 가능한가?
- 내용 측면, 다양성 측면, 질적인 균질성 측면, 직업의 비교, 예상 경쟁자(타국가 또는 대체 직업, 산업 차원)를 가르칠 수 있는가?
 - 한 학교내에서 예상되는 욕구의 다양성(전원이 다른 직업에 관심을 가질 경우 등 극단적 상황 유추 가능) 충분한 정보 지도가 가능한가?
 - 직업 교사 개인차에 의한 학생과의 rapport형성 없는 수준에서의 설득이 가능한가?(일반 양호 교

- 사, 영양사 등의 기능과 직업·진로 전문교사의 기능과 중요성에 대한 생각은?)
- 직업에 필요한 ‘눈에 보이지 않는 무형의 요소(주로 태도나 자세)’에 대한 지도가 가능할 것인가? 학생들의 설득이 가능할 것인가?
 - 각 직업이 가지고 있는 양면성(좋은 측면, 힘든 측면 등)에 대한 설명이 가능 할 것인가?
 - 교사 당사자지나 학생당사자들의 적정성에 대한 평가가 필요하지 않을까?
- (예) 중·고교 교사가 학생들에게 실제적으로 진로에 대해 상담하고 가르치는 수준에 대한 검증(학술 기관이나 공공부문이 아닌 무작위 추출의 직업, 산업의 전문가로 구성되는 평가위원회 위촉 등으로 엄격하게 진단하고 판단해 볼 필요)

▶ 진로교육 현장에서 참고하고 활용되는 ‘커리어넷’의 직업적성검사 등의 유용성은? 그리고 활용도는?



- 유용성과 적합성에 대한 점검이 필요하지 않은지?
 - 고교 시절에 받은 검사(진단)가 대학에서 새롭게 진단(일부 인원만)이 실시되며, 학생 스스로는 ‘나에게 무관한 것 같으며, 내 미래 직업을 판단하고 선택하는 데 도움이 되지 않는다.’라는 현상을 알고 있는지?
- ▶ 박물관식의 체험과 특정한 직업만으로 의미가 있는가?
- 지나간 직업은 참고와 교훈만으로 충분
 - 특정한 일부 직업만 체험토록 설계, 운영되는 시스템은 직업세계의 다양성을 알려주고 진로를 고민, 선택토록 해야 하는 취지에 반하는 것은 아닌지?

- ▶ 일정장소 주변 지역의 학생(잡월드의 소재지가 경기도 성남으로 경인지역 학생들에게만 혜택)들에게만 기회를 주는 것은 공공기관의 책무에는 문제가 없는가?
 - 고용노동부 영역이지만,
 - 대학입학전 진로교육을 위한 기관으로 본다면 잡월드는 교육과학기술부 산하 조직이 되어야 하는 것이 아닌지? (잡월드 홈페이지)



- ▶ 1일 몇 개의 직업 정보를 제공하는 것으로 12,000여개의 직업에 대한 강의만으로 장기간 소요되는 문제 대한 대책은 있는가? 그 기간동안 변화하는 직업의 변화에 대한 교육 문제는?
 - 일반 사무직이나 기술 관련 분야를 감안한다면 산업별, 직무별 진로교육이 되어야 필요한 역량 공부나 전공 선택 등을 판단할 수 있을 것
 - 일부의 산업은 그 경쟁의 지역 레벨(작은 도시 수준 < 국가 수준 < global수준)이나 산업의 발전 수준이 다르다고 보면, 외국어 공부나 전공 공부의 깊이(고교<대학<석사<박사) 등의 수준도 달라야 명확한 진로교육이 가능할 것임



- ▶ 직업의 자아성취적 성격과 대사회적 의미는 무시하고 현재의 보수(급여) 중심으로 '괜찮은' 직업을 평가하는 경향이 농후함으로써
 - 미래 가치보다는 과거나 현재의 직업 '보수'만으로 평가하여 쏠림 현상 지속
 - “가급적 다양하고 고르게 직업에 배치되어 일하고 각자의 영역에서 행복함을 느끼도록 해주는 것” 이 궁극적인 직업(진로) 교육의 목표라면
 - 인기직업(그것도 현재 시점 기준으로만)으로만 몰리도록 하는 정반대의 결과 초래 가능성
 - 전통적 사농공상의 인식구조로 공무원, 교사 등의 비교적 안정적 직업에 우수인재의 쏠림 현상을

초래하여

- 국가의 미래를 위한 우수인재의 일반 산업분야로의 진출을 위축시키는 부작용을 초래

(3) 대학교(4년제,2년제 포함)의 진로교육(취업교육 포함) 현황

- 진로교육과는 약간 다른 성격을 가지고 있는 취업교육(지도)이 대학의 경우는 같은 업무 조직, 교과목 운영, 상담·지도 등이 동시에 이루어 지고, 졸업후 직접 적용되는 현실을 감안하면 같이 논의가 되어야 함
- 실제 교육과학기술부가 시행하는 대학역량평가의 항목으로 취업율을 비중이 높게 적용함으로써 진로교육과 취업교육은 뿔래야 뿔 수 없는 불가분의 관계임

(3)-1. 교과목 운영

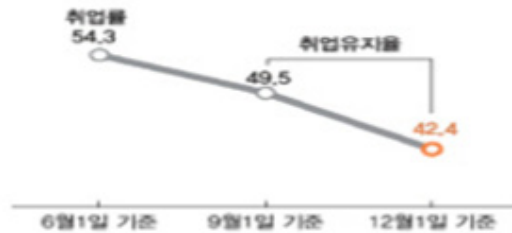
- 일부 대학만 도입, 시행중 : 교양 선택, 교양 필수 등으로 제각기 다른 수준의 강좌 진행중, 일부 대학은 선택 교과목으로 진행 중에 있으며 그 수준은 천차만별(강좌당 인원수, 교강사 구성, 평가 방식 등)
 - 학교관계자(교수, 행정)들은 진로, 취업 교육의 중요성에 대해서는 '교과부' 평가사항이니 관심을 가지고 한다는 수준
 - 대학 본연의 기능이 아니더라는 관행적인 사고로 소극적이며 흉내 내기식의 수준에 그침
 - 한 때 정부의 예산 지원으로 집행했던 시설, 기자재 등의 확충 등에는 상당한 예산이 투입되었으나, 그 활용도는 미흡
 - 학생들조차도 이러한 시설과 기능이 있다는 것도 인식을 잘 하지 못하고 있는 현실
 - 학생들의 직접적인 조사 선행이 필요함
 - 실제 전학과를 대상으로 하는 취업 또는 진로 교육 강좌(3-4시간의 특강 형식)를 시행하면, 학과의 비협조로 시행자체가 불가능한 경우도 다수 존재
 - 시행을 하지만 학과 인원대비 참석인원이 턱없이 적어 제도의 시행과 예산 투입의 실효성에 심각한 의문
 - 배정된 예산이 실제 학교 현장에서 전 관계자(학생 포함)가 제대로 참여하는 지를 반드시 짚고 가야 할 사항임
- (단, 일반 강좌 등은 단순히 인원이 많다고만 좋은 것이 아님을 고려하고 강좌의 속성을 고려하여 점검할 필요-여느 교과목과는 다르게 태도나 인성을 강조하는 과목임을 감안한 집행의 필요 이해)

- 중고등학교에도 교사를 직접 지원하는 형식을 원용해서 대학에도 일정 금액을 특정하여 지원하고 학교도 매 청펀드방식의 예산을 투입하여 전 학생의 진로과목 수강을 의무화하는 방식(혹은 최소 일정시간의 특강식으로 참여토록)하는 방식을 통해 강화할 필요

(3)-2. 진로,취업지원관련 제도

- 취업지원관 제도 : 풍부한 인력 POOL도 없을 뿐 아니라 전문성의 수준과 출신들이 다르며, 급여 처우나 업무의 내용도 천차만별
 - 상당액의 정부 재정이 투입된 것을 감안하면, 일부 감독이 필요한 사항이나 주무부처의 특성상 해당 부처 출신의 인원들이 다수 자리 확보하고 있는 현실
 - 현재 임명된 인원에 대한 재점검과 전반에 대한 점검을 통하여 진로지도 전문인력으로 제 자리를 잡을 수 있는 방안 모색, 전문성과 업무의 몰입도를 동시에 추구할 수 있는 지도 필요
- ‘대학역량강화사업’ 명목의 예산 지원 및 운영 : 학교별로 다르게 다양한 방식과 사업에 투입되고 있으나, 그도를 넘어 무리하게 진행되는 경우가 많은 것이 현실임
 - ※ 특히, JOB MATCHING 프로그램에 대한 문제점(일부 교비, 일부 정부 보조금 투입)
 - 취업 1인당 금액 설정, 전담 외부 기관과의 계약으로 진행
 - 무리한 업체 추천으로 심각한 부작용 초래
 - 해당업체와 취업 인원(율) 목표로 계약을 진행하다 보니 당사자와의 합의 없이 무리하게 취업을 유도하는 현상(학교도 조장)
 - 심지어 일부 학교의 경우 “1명 취업에 금액 얼마”와 같은 준 직업소개소와 같은 일들이 자행되고 있는 현상
 - 최근의 입사 후 정착율이 급격하게 하락되어가는 현상 초래의 한 원인
 - 심지어는 다양한 형태의 (소위)위장취업, 편법취업으로 왜곡현상 초래
 - 학생 당사자는 가장 소중한 시절을 남이 선택해준 직장에서 방황하다가 전직을 하는 결과를 초래
 - 최근의 교육과학기술부의 감사 결과에 더하여 이와 같이 소위 ‘JOB MATCHING’ 사업에 대한 전면적인 점검이 필요

2011년 4년제 일반대학 취업률과 취업유지율
(단위: %) 자료: 정진후 통합건강보험 국원실



참고 : 신문 보도자료

교육과학기술부 통계에서 '취업'으로 잡힌 대학 졸업자 5명 가운데 1명은 6개월 뒤까지 취업 상태를 유지하는 데 실패하는 것으로 나타났다.

18일 정진후 무소속 의원이 교육과학기술부로부터 제출받은 '2011년 4년제 대학 취업률 및 취업유지율' 자료를 보면, 2011년 6월1일 기준 4년제 대학 176곳의 졸업생 28만5464명 가운데 취업자는 13만6011명으로 취업률은 54.3%였다. 그러나 6개월 뒤에는 이 취업률이 42.4%로 떨어져, 취업자 13만6011명 가운데 22.2%에 해당하는 3만188명이 취업을 유지하지 못하는 것으로 나타났다.

교과부는 2010년부터 대학에서 수집한 졸업자 정보를 바탕으로 건강보험 가입자를 확인해 취업률을 공시하고 있다. 1년 이상 계약해야 취업으로 인정되는 '교내 취업'을 제외하면, 취업 지속 기간이나 정규직·비정규직 여부는 취업률 계산 때 고려되지 않는다. 다만 지난해부터 6월1일 기준으로 취업률을 조사한 뒤, 9월1일과 12월1일 두 차례에 걸쳐 취업유지율을 조사해왔다. 교과부 공시 취업률은 이처럼 6개월 뒤면 의미가 퇴색하지만, 교과부가 재정지원 제한대학을 선정할 때 재학생 충원율(반영비율 30%)에 이어 두번째로 높은 비중(20%)을 차지하는 지표다. 재정지원 제한대학에 선정되면 정부가 재정을 지원하는 사업에 참여할 수 없고, 국가장학금제도 지원에서도 제외된다.

이 때문에 대학들은 취업률을 올리기 위해 취업률이 낮은 학과를 폐지하거나, 학생들을 허위

취업시키는 등 갖은 편법을 동원해왔다. 지난해 재정지원 제한대학에 포함됐던 원광대가 올해 입시부터 취업률이 낮은 정치외교학, 자연과학자율전공학부, 한국문화학과, 독일문화 언어전공, 프랑스문화 언어전공 등 6개 학과(부) 신입생을 모집하지 않는 것이 대표적이다. 한 지방대 학생은 "교내에서 1년간 일할 수 있는 조교의 경우, 자교 졸업생이 아니면 뽑지 않는다"며 "학교가 단기계약직인 조교 채용을 통해 취업률을 높이고 있다"고 말했다.

정진후 의원은 "청년들이 열악한 임금과 노동환경 때문에 실직하거나 이직하면서 취업유지율이 큰 폭으로 떨어지는 것으로 보인다"며 "취업자의 22.2%가 6개월 뒤에 취업 유지에 실패하고 있다는 조사 결과에 비춰볼 때, 취업률을 기준으로 무분별하게 대학평가를 진행하기보다는 청년 실업난을 개선하기 위한 근거 자료로 삼는 것이 바람직하다"고 지적했다.

박수진 기자

Copyrights© 한겨레신문사, 무단전재 및 재배포 금지

■ 고용노동부의 ‘청년취업아카데미’ 사업의 경우(산업인력관리공단 주관)

- 학교 또는 사업진행 기관(기업, 사업주 단체)의 일반사업으로의 참여방식으로 진행
- 학생들의 일정 규모가 되어야 진행이 되는 규정으로 인해 학교에 따라서는 무리한 진행
- 학생 1인당 300여만원의 예산이 투입되며, 수역원의 예산이 투입되는 사업임
- 기존의 전공과 관련된 업무를 목표로 하여 진행하는 경우는 낭비
- 기존의 전공과 관련없는 분야로의 도전은 나름대로의 의의는 있으나 이 부분도 사전에 본인의 진로와 관련된 사전 지식이나 충분한 고민이 없이 참여하는 경우가 많은 것이 현실임
- 이렇게 막대한 예산이 투입되고 뒤늦게 기업이 원하는 실무지식과의 괴리를 알게 되는 학생들에게 큰 의미를 주는 교육이나 그 수혜대상이 너무 일부 인원이고
- 가급적 1,2학년에서 진로와 목표 설정을 위한 시간 정도를 좀더 밀도 있고 압축적인 교육을 실시하여 스스로 취업 목표와 방향을 설정하는 곳으로 예산을 집중할 필요가 있음

■ 진로, 취업 교육 및 강좌(특강, 캠프, 워크숍 등)관련

- 다양한 형태의 인력이 투입되어 강의를 담당하고 있음

- 대개의 학교가 그 전체의 교과목을 담당할 수 없어서 외부강사를 OMNIBUS 방식으로 편성, 진행중에 있으며, 그 프로그램 편성은 학교자체 편성 또는 외부 유관 업체에 위탁하는 방식
- 학교 또는 사업진행 기관(기업, 사업주 단체)의 일반사업으로의 참여방식으로 진행
- 대개의 경우, 입찰 또는 수의 방식으로 진행되다 보니 금액이 중요한 결정 변수가 되고, 강사료의 저하를 초래, 해당업체는 수익성이 빌미가 되어 비전문적인 인력을 투입하여 강의를 진행하다 보니

학생들에게 필요로 하는 제대로 된 수준의 강의 진행 어려움 초래

- 수강인원의 대형화(70,80-300여명)
- 강의의 속성이 학생들의 태도와 자세를 기본으로 하고 일정 수준의 지식을 알려 주어야 하는 강좌임에도
- 강사의 강의 진행 능력, 학생을 리드해 가는 능력, 사안에 대한 전문지식의 부족으로 인해
- 하나의 교과목을 단순히 지나가는 수준으로 진행이 되어 실제적으로 본인의 진로에 대한 큰 가닥을 잡는 데에는 상당수준 역부족
- 최근 4,5년 동안 강사의 수요의 급증과 강좌 진행의 단가 하락에 맞물려 전문성을 따지지 않고 단기간에 양성된 강사들이 전혀 검증 과정 없이 강의후의 학생 만족도 조사라는 단순한 방식에만 의존하여 프로그램을 유지하고 조정하는 수준
- 이는 현장에서 들려오는 강사의 목소리이고 일관된 목소리임
- 관련 교과목과 프로그램 전반에 대한 실태 조사의 선행이 대단히 중요한 사안임. 대개의 학교가 정확한 실태 조사도 없는 상황에서 관행적으로 진행되고 있는 중임
 - 현재 종사하는 강사의 인원수, 경력, 전문성(지식, 경험, 강의 등)
 - 강사료 지급, 전체 진행하는 방식
 - 학생들의 만족도, 수업이후의 본인 진로에 대한 일정 수준의 마인드 형성 및 가시적 설계의 가능성 여부 등 효과
 - 학교 관련 직원의 전문성과 강의 때 감안하여야 할 학생들의 특징 및 강의 요망 수준에 대한 제시 및 FEEDBACK 활동 여부
 - 등에 대한 광범위하고 치밀한 실태조사의 필요
- 특히 직업, 진로관련 강의시에 필수적으로 알려 주고 교육하여야 할 사항(직업기본역량 + 직업기초지식 + 직업별 기본 지식 등)에 대한 수준의 제시와 감독의 강화 필요

- 중소기업청 산하의 시장경제진흥원(전통시장 관련 교육 총괄기관)의 강사 관리 및 수준 유지의 제도를 bench marking할 필요 검토
- 진로관련 표준 교과목과 내용 제시 할 필요
- 선진, 학술적, 이론적 이론을 바탕으로 실 현장에서 일어나는 제반 요소들을 충분히 감안해서 진행할 필요

(4) 공통 문제(초, 중등, 고등교육 전반)

해외지향적 진로 · 직업, 취업지도의 부재(不在)

■ 대한민국의 숙명적 과제(공통인식전제)와 지향점

- 부존자원의 절대 부족과 후발주자로서의 현재와 같은 경제대국으로 지속 성장을 위해서는
- 과거 우리의 성장상과 같은 방식의 『해외지향적』 비전과 전략은 무엇보다 최우선적일 것임
- 이는 직업, 산업의 영역을 포함한 사회 전반의 가장 중요한 어젠다이며, 관련된 인적자원 개발은 더 말할 나위가 없는 사안임
- 그 방향성을 가지는 것이 진로, 직업, 취업교육 영역에서 해외지향적인 마인드를 심어주는 것은 최우선의 과제

■ 실제 현상

- 해외지향적 진로, 직업관 지도 · 상담 전무(全無)
- 학교(중 · 고교-대학)에서 이러한 방향성을 가지고 지도, 학습, 상담하는 경우 거의 없는 경우가 태반
- 최근 정부(고용노동부, 외교통상부, 중소기업청 등)나 그 사업을 위탁 받아 집행하는 사업체나 공익법인에서 집행하는 경우가 일부 있기는 하나, 알려져 있지 않으며
- 중 · 고교, 대학 입학 때부터 알려주고, 지도해 주는 시스템의 구축과 함께 그 범위의 광범위성을 감안하여, 다양한 형태의 성공 · 실패사례를 학생들에게 전파하고 알려주는 지도가 시급한 상황
- 또한, 이러한 정보를 총괄하고 있는 고용노동부 산하의 '고용정보원'뿐 아니라 다양한 직업 영역에서 해외 진출, 성공한 수많은 한국인들을 분야별로 알려주는 시스템의 구축이 시급한 실정
- 부처별 사례
 - 고용노동부 : 산업 분야 (타 분야도 종합 정리 필요)

- 문화관광부 : 예술, 스포츠, 언론계, 관광, 여행 등 분야
- 외교통상부 : 국제기구, 글로벌 봉사단체, 외교관 등 분야
- 국방부 : 군인, 군무원, 군수품 등 관련 분야 (이외에도 다수를 들 수 있을 것임)
- 해외 진출의 경우는 일반적인 분류 · 정리 외에 특별 분야로 정리해 주는 진로지도, 그리고 관심을 갖게 하는 진로지도는 무엇보다 중요한 테마가 될 것임
- 아래 표는 고용노동부 발간의 직업사전의 목차임 (해외로의 관심을 유도할 만한 부분은 전혀 없음)

한국고용직업분류 대분류별 직업수				
한국고용직업분류 중분류	본직업	관련직업	유사명칭	합계
01 관리직	158	148	56	362
02 경영·회계·사무 관련직	427	207	149	783
03 금융·보험 관련직	181	112	85	378
04 교육 및 자연과학·사회과학 연구 관련직	272	619	54	945
05 법률·경찰·소방·교도 관련직	35	30	13	78
06 보건·의료 관련직	128	66	72	266
07 사회복지 및 종교 관련직	25	27	15	67
08 문화·예술·디자인·방송 관련직	233	225	180	638
09 운전 및 운송 관련직	118	75	51	244
10 영업 및 판매 관련직	137	176	63	376
11 경비 및 청소 관련직	61	16	33	110
12 마용·숙박·여행·오락·스포츠 관련직	97	127	81	305
13 음식 서비스 관련직	21	10	21	52
14 건설 관련직	265	176	186	627
15 기계 관련직	396	216	126	738
16 재료 관련직	478	244	216	938
17 화학 관련직	374	251	126	751
18 섬유 및 의복 관련직	387	97	267	751
19 전기·전자 관련직	460	323	178	961
20 정보통신 관련직	185	85	57	327
21 식품가공 관련직	323	182	98	603
22 환경·인쇄·목재·가구·공예 및 생산단순직	514	357	193	1064
23 농림어업 관련직	105	144	37	286
24 군인	5	0	0	5
총 계	5385	3913	2357	11655



5. 진로,취업관련 정책 제안

(1) 정책제안의 근거

① 일반 산업계에서 원하는 인재상(공공부문,기타 부문도 동일선상으로 인식 가능)

- 지식, 기술 등도 중요하지만 더욱 중요한 것은 가치관의 확립, 적극성과 성취욕, 조직적응력과 대인관계(인간 관계,인성,품성) 지원동기 및 조직에 대한 애정 등
- 그러한 인재가 되기 위한 교육의 방법으로 체험활동 (인턴,아르바이트,봉사활동 등:단순 스펙으로서가 아니라 다양한 인재의 조건과 평가항목을 종합적으로 경험하고 단기간에 함양할 수 있는 도구임)을 많이 한 사람이 실제 입사후 업무를 수행(본인직업에서의 만족도를 높이는 전제가 되는 결정적 사안임)함에 있어 월등히 우수한 결과를 가지고 온다고 평가하고 있음
- 기존의 교육에도 직업가치관,기업의 문화 등에 대한 교육은 진로교육이나 특강 등으로 수행하겠지만
- 과제 수행 중심의 교육이나 태도,자세,인성 등에 대한 교육은 일반 교과목 강의 시간에 교수나 교직원의 권위와 학점이라는 도구를 이용해 충실 하게 진행해 주기를 바라는 지표로 해석 가능함

신입직원 선발시 주요평가항목					
구 분		전체	기업규모		
			중소기업	중견기업	대기업
스펙	전공 및 학점	15.3	11.0	21.2	14.7
	경력사항	15.5	23.3	11.4	7.8
	자격증 및 외국어 성적	5.7	2.9	9.1	5.9
	소 계	36.5	37.2	41.7	28.4
인성	가치관	7.4	4.7	8.3	10.8
	적극성 및 성취욕	25.9	26.2	22.0	30.4
	조직적응력 및 대인관계	21.9	24.4	18.9	21.6
	자원동기 및 애사심	7.9	7.0	8.3	8.8
	소 계	63.1	62.3	57.5	71.6
기 타		0.5	0.6	0.8	0.0
합 계		100.0	100.0	100.0	100.0

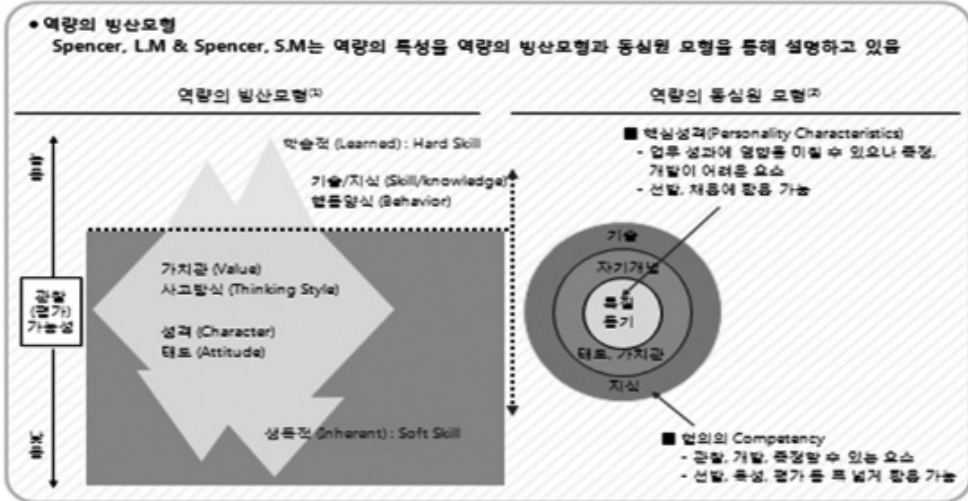
(출처: '대졸신입직원조기퇴사 및 기업의 대응 현황조사, 대한상공회의소, 2011.6.7)

기업이 원하는 인재양성 교육							
구분	다양한 체험 활동	인성·소양 교육	전문지식 교육	직업가치관· 기업문화 교육	토론 교육	과제수행 중심 교육	인문학 교육
전체	138 (45.2)	118 (38.7)	98 (32.1)	88 (28.9)	53 (17.4)	52 (17.0)	25 (8.2)
대기업	55 (53.9)	40 (39.2)	20 (19.6)	30 (29.4)	21 (20.6)	19 (18.6)	10 (9.8)
중소기업	62 (40.8)	54 (35.5)	56 (36.8)	42 (27.6)	24 (15.8)	23 (15.1)	13 (8.6)
외국계	21 (41.2)	24 (47.1)	22 (43.1)	16 (31.4)	8 (15.7)	10 (19.6)	2 (3.9)

(출처: 기업의 인재상 현황조사, 2012.2.27, 대한상공회의소)

② 교육학적 관점에서 보는 동기부여와 학교교육의 기본 방향

- 학교교육(진로교육 포함)의 본분은 현재적(顯在的), 잠재력을 이용한 직업 세계에서 의 만족도를 높여 성숙한 사회인이 되어가는 것이고, 직업분야나 기업에서도 그들을 선발, 채용하여 사업, 업무에서 활용하기에 손색이 없는 것이 기본 지향점일 것임
- 이를 위한 기본 요건으로 지식(knowledge), 기술(skill), 태도(attitude)는 학계나 기업에서 광범위하게 받아들여지는 기본 조건임
- 그러나 실제 교육의 현장(특히 대학교육)에서 태도[자세, 인성, 품성, 인간관계, 리더십]에 대한 교육(강좌)이나 가르침(수업시간중 지도나 개별지도)은 거의 상실 수준



③ 미래의 인재를 보는 관점

- 2011년 한국경제신문사가 주최한 글로벌HR FORUM에서 미래의 인재는 아래 표에서 보는 것과 같은 10대 자질 요소를 들었다
- 현재의 기업에서 요구하는 인재상과 큰 차이가 없다는 것도 충분히 감안해야 할 것이다.



GLOBAL HR FORUM 2011

[글로벌 인재포럼 2011]"SNS 감성소통 확산...더불어 사는 지혜 `Wesdom` 갖춰라" (2011년11월4일)

'미래인재 10대 트렌드' 특별좌담

커피숍·공원에서 일하는 'www族' 늘어날 것
다양한 지식·기술 섭렵...박학다식해야 진짜 인재



미래 인재가 갖춰야 할 10대 자질

1. **Wesdom** We와 wisdom의 합성어
공동체를 위한 감각과 지혜
2. **E-motion**
풍부한 감정 (emotion)으로 빠르게 실행 (motion)
3. **Com-compassion**
열정과 공감의 능력
4. **ABC** always be capable, all basic competencies
다양한 분야의 지식과 기술
5. **Fuzzy Thinking**
동시에 여러가지를 생각하는 능력
6. **WWW·3W** work without walls
자유로운 근무 방식
7. **Self-agency**
자기 스스로를 고를
8. **LLL·3L** let life live
생명과 자연에 대한 존중
9. **Positivity**
긍정적이고 적극적인 태도
10. **BEAM·빔**
새로운 것을 받아들이는 밝은 시각,
빔 (beam)과 비움 (emptiness)의 중의적 표현

〈"공동체 마인드 있어야 미래 인재"〉'미래 인재 10대 트렌드'에 참석한 로저 사우스 펜실베이니아주립대 교수 (왼쪽부터), 밀튼 첸 조지루카스교육재단 총괄디렉터, 제니스 하우로이드 액트원그룹 회장, 조벽 동국대 석좌교수, 피터 카발로 애질원 대표가 포즈를 취하고 있다. /신경훈 기자 nicerpeter@hankyung.com

[생각의 확장] - 최근의 학교 폭력사태와 관련하여

- 모든 직업이나 산업의 영역에서 공통적으로 논의되는 인재상에는 『공동체적 사고와 행동, 팀웍』 등이 강조되며 이를 잘 하기 위한 자질과 학습목표로 『인성, 품성 태도, 인간관계』 등이 요구됨
- 보다 구체적인 행동과 행위레벨에서 본다면
 - ‘약속시간지키기(협동심, 조직적응력),’
 - ‘상대와 대화시 눈 마주치기(배려, 예의, 경청 등),’
 - ‘휴지 하나 주워주기(협동심, 부지런함)’
 - ‘어른, 선배, 후배들과 예의범절 지키기(배려, 예절, 호감가는 인간관계)

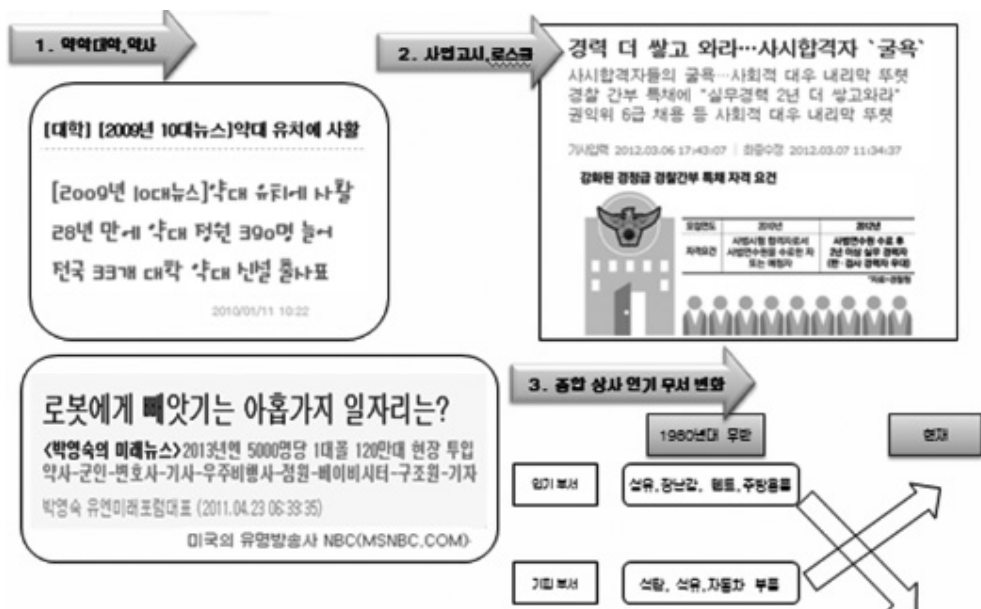
등이 중요한 것이 될 것임

- 하지만, 우리 교육의 현장은 이런 분야에 지도와 가르침(교육,훈육)은 거의 포기한 결과 나와 다른 사람을 무시하고, 쉽게 대하며, 폭력을 휘두르는 등의 극단적 행태를 보이고 있음
- 그러나, 진로,직업,취업 교육을 매개로 이 분야에 대한 직접적 가르침의 장소에서 보다 원만한 공동체적 인간관계와 좋은 교우관계가 주는 현재적(現在的), 미래적 가치를 분명히 깨닫게 하고, 실제로 체득하게 하고, 그 행동유형을 가르치고, 훈련하고, 지속적으로 평가해 나가게 되면

- 현재 학교나 사회에서 광범위하게 문제가 되고 있는 학교 폭력 등의 치유에 있어서도 획기적인 대안을 만들어 갈 수가 있을 것임
- 첨언하면, 일반 기업분야에서는 이 부분에 관한 한, 학교나 학생이 모두가 거짓말쟁이라고 극단적인 판단을 할 정도가 되고 있음. 이는 기업의 채용 절차가 까다로워 지게 되는 요인이 되는데 기업에서 실제적인 점검과 테스트를 진행할 정도임(합숙면접 등이 이에 해당), 실제 면접장 입구에 종이를 떨어뜨리고 입실할 때 그냥 오느냐 주워서 오느냐 등으로 평가하는 현상
- 자기소개서에서 언급한 제반 인성적인 자질 등이 실제에 있어서는 전혀 작동이 되고 있지 않은 것에 대한 기업의 불만임

④ 미래 사회 전망과 우리 교육의 현실

- 각종 유력기관의 전망이나 현재의 사회발전의 추이로 보면 쉽게 추론이 가능한 데도 불구하고 전통적인 사고에 얽매어서 학생을 모집하고, 전공을 부여하는 것으로 인한 부작용 심각



- 사회나 가정 또한 보다 진로에 대한 심각한 고려 없이 '즐거운 것을 찾아 하라'라는 방식의 무책임한 말로 이후의 사회변화에 대처하지 못하는 현상 초래

[사례]

- (1) E-sports분야 : ‘스타크래프트’라고 하는 게임 분야의 퇴조는 불과 10년내에 찾아온 현상
- (2) 핸드폰학과 : 상당히 오랜기간 동안 제품의 수명이 갈 것으로 예상되던 분야이나 스마트폰 등의 새로운 신기술로 인해 급격히 퇴조해 가는 모습들
- (3) 비보이(B-Boy) : “브레이크댄스 추는 남자들” /불과 몇 년 화려함이 현재는? 멋진 문화로 자리잡아 가는 데에는 시간과 노력이 필요하며, 그렇게 될 것으로 보지만,, 한 순간의 즐거운 직업으로만 미래를 담보하기는 너무 어려운 상황, 먼저 경험한 세대와의 교류가 절실히 필요한 상황임

(아래 자료는 신동아 7월호에 나온 자료의 홈페이지 자료의 화면을 캡처해서 올린 이미지)



이외에도 상당히 많은 분야가 극심한 변화를 겪고 있는 현실

⑤ 직업,진로에 있어서의 유행(Fad)

- 특히 스포츠를 중심으로 국제적 성과를 거두고 언론의 집중 SPOT LIGHT를 해당분야로의 진로를 집중하는 인원의 급증 현상
 - － 골프(박세리 키즈), 수영(박태환 키즈), 피겨스케이팅(김연아 키즈) 등으로 대변되는 분야
- 영화,드라마 등의 영향으로 인한 특정 직종으로의 유행 현상
 - － 호텔리어(드라마 호텔리어), 파티쉐(드라마 내 이름은 김삼순), 아쿠아리스트(드라마 어느 멋진 날) 등
- 아래 사례는 미국에서도 일어 나는 드라마로 인한 직업 정보의 왜곡을 나타내는 것으로 그 상징성을 보여 주고 있음

美,과대평가 직업 1위 `광고제작자`...과소평가는 컴퓨터시스템분석가 한국경제신문 2012-09-28

- 몇차례 장편영화 등장. 지열한 아이디 어 회의. 감동적인 프레젠테이션(PT).
- 미국 케이블방송사 AMC의 인기 드라마인 '매드맨(Mad men)'에 자주 등장하는 장면들이다. 1960년대 뉴욕의 광고업계를 배경으로 한 이 드라마는 광고제작자들의 드라마틱한 삶을 그린다. 하지만 미국의 경제전문채널 CNBC는 '매드맨'에 나오는 광고인들의 삶은 과대평가됐다고 지적했다.
- CNBC는 28일(현지시간) 직업전문사이트 커리어캐스트 조사를 인용, 세계에서 가장 과대평가된 직업을 선정했다. 근무환경, 급여, 성장가능성 등을 기준으로 한 이 조사에서 광고제작자가 1위에 올랐다. CNBC는 "광고업계는 경쟁과 스트레스가 아주 많은 곳"이라며 "결기에 따라 부질도 심하다"고 설명했다.

과대평가된 직업	과소평가된 직업
광고제작자	1 컴퓨터시스템분석가
기업고위임원	2 토목기사
비행기조종사	3 수의사
주식중매인	4 생물학자
외과의사	5 증권사 애널리스트
변호사	6 회계사
PR대니저	7 법률사무소사무장
스튜어디스	8 경제학자
사진기자	9 교장
건축가	10 배관공

자료:CNBC

⑥ 희망을 보여주는 몇 가지 사례

- 고교생들의 진로 교육 및 적성 지도로 학습효과 증대와 인성,태도 교육 효과

[경남.진주고등학교의 사례]

- 최근 학교 주변지역의 상대적 개발 저하(주변 신도시 지역으로 중산층의 대거 진출)로 학생들의 수준 급격히 저하 - 매일 아침 지각생 100여명, 학생생활태도의 급격한 저하로 학습성과도 지지부진 하던 중
- 새로운 교장의 부임과 전 교사의 노력으로 당장 학교로 핸드폰이나 스마트폰 휴대를 금지(학생들과 학부모의 설득 주효)함으로써 학습에 대단한 집중력을 발휘하여 진학에도 좋은 성과를 기대하고 있음
- 특히 학교에 배치된 진로교사의 아이디어와 서울지역 동문들의 협조로 직업, 진로 사례 지도를 선배들의 기부 강의로 진행중임
- 다양한 직업을 다양하게 보여주는 데에는 일부 한계가 있을 것으로 판단되나, 적지 않게 학습과 생활 태도의 개선에 동기를 부여하고 있어 이제는 지각생도 찾아볼 수 없는 수준까지 가고 있음
- 아래 사진은 선배 특강시 먼저 답하겠다고 손을 들며, 호응하는 적극적 모습



- 해외에서의 취업(단순 인턴 정도의 수준이 아닌)을 목표로 한 대학졸업생들의 집중적 교육과 성장 가능성
[사단법인 대우세계경영연구회의 글로벌청년사업가 양성과정(베트남편) 사례]
- 사단법인 대우세계경영연구회가 시행중인 사업으로 미취업대학생 40여명(소위 스펙이 부족해 취업에 상당히 포기한 학생들 중심)을 선발, 현재 베트남에서 어학교육과 현지 적응 교육(달랏대학교와 협력관계 구축)을 진행하고 있음
- 궁극적으로 해외 현지기업 취업 또는 본인 스스로 국제적 비즈니스 창업을 목표로 진행중이며 전액 당해 사단법인 회원들의 회비 추렴으로 진행, 의무 채류 기간(법적 효력은 없음)은 '1+2' (교육+취업)의 형태로
- 약 1년간의 교육 중, 최근 2개월은 현지 진출 한국기업에서 인턴실습도 종료한 상황이며, 이들은 내년부터 현지 한국기업에 취업하여 기업의 중추 사원으로서의 한국인 사업가와 현지 종업원간의 중요한 가교역할을 하게 될 것임
- 이들이 3년간이라는 의무기간과 현재 7개월간의 연수를 무난히 해 나가는 것은 『본인 미래비전설정』이 뚜렷하기 때문에 제반 불편함과 어려움을 참아내는 중요한 동기 요인임

(2) 정책제안

① 진로,직업 목표의 적정시기 설정 적극적 정책 추진

- 사회적 합의가 있어야 하겠지만, 고교 1,2학년 때(현재는 대학1,2학년 때라도) 본인의 인생 진로는 상당 수준 구체화할 필요
- 사회지식의 범람과 기초소양이라는 차원에서의 고교교육까지는 공통으로 가되, 대학 이후에는 본격적으로 본인 진로와 연계된 분야의 공부와 경험,인간관계 쌓기에 집중할 필요
- 그런 의미에서 교육법, 평생교육법 차원을 더욱 선행하는 '진로교육법'의 제정으로 국가적 의무를 설정하고 국민의 관심을 유도하여 치밀하고 적극적인 노력이 뒤따라야 할 것임
- 단, 이 분야의 속성상 기존의 학교교육 방식이나 제도만으로는 턱없이 부족하다는 것은 이미 앞에서 언급한 사안임
- 사회의 전 분야가 공감대를 가지고 집중적으로 발전시켜나가야 할 것이며, 이는 우리나라의 미래의 존망을 결정 짓는 중요한 핵심 요소가 될 것임

② 스펙 개념의 올바른 해석과 언론과 경제단체 등의 협조로 국민 인식의 개선

- 대개의 ‘스펙’이라고 하는 잣대 중 출신학교와 전공 부분을 제외한 지수화된 것들의 왜곡 해석은 심각한 상황
 - 예 : TOEIC의 경우 대기업 합격자의 평균이 조사 기관에 따라 750-800점으로 공지되고 있음. 이는 최근 5년동안의 데이터가 큰 차이없이 나타나고 있는 경우임. 1,000여명 이상을 조사대상으로 하는 경우
 - 800점이라고 할 경우 정규분포를 감안한다면 평균800-990점의 190점 차이(difference)를 감안한다면 절반은 610점부터 795점까지 분포를 하고 있는 것임
 - 수많은 돈을 들여서 해외 어학연수를 다녀온다는 스펙도 그 자체가 중요한 게 아니라, 점수 상승의 성과, 가는 경비조달의 본인 노력 정도, 어학연수의 간 김에 보다 폭넓은 해당 국가의 이해와 사회 다양성의 이해, 외국 문화의 섭취 등에 대한 광범위한 모습이 보이지 않으면 오히려 역효과 초래
 - 그리고, 800점 이상이 되어도 서류에서 낙방한 경우, 월등히 떨어지는 점수의 경우도 당당히 합격하는 사례 등도 많은데 이런 것에 대한 사회적 논의나 제대로 된 보도 등은 찾아보기 어려움
- 몇 종 세트 중 하나인 ‘봉사활동’ 등도 그 자체가 인간에 대한 이해, 약자, 소외 층에 대한 배려, 측은지심 등을 가르치는 것이 목적임에도 불구하고
 - 학교교양 점수화, 의무 점수화 등으로 형식적으로만 운영하는 학교가 다수 존재
 - 여기에 별 의미 없는 활동 등에도 ‘봉사활동 시간 부여’의 특전을 주는 방식으로 학생들을 동원하기에 오히려 부작용을 초래하고 있음
 - 일부 기관에서는 단순업무 보조에 투입이 되어 본연의 업무 중에도 틈만 나면 탄 짓을 하는 경우를 자주 목격하게 됨
 - 학생을 봉사활동의 명목으로 쓰고 있는 기관 자체에서도 그 활동의 본연의 의미를 잃지 말고 제대로 지도해 주어야 하며 이것은 광범위한 사회의 동의와 노력이 필요할 것임.

③ 스펙 개념의 확대 및 사회적 공감대 형성

- 학교 교육의 평가 내용에 지식, 기술 + “태도, 인성, 품성”등의 스펙 추가
 - 고교 수업과 대학강의 시간의 일반 교육(지식, 기술) 강의에 태도, 인성 영역을 가르치는 교수기법 등을 개발하여 보급
 - 아울러 성적이나 학점을 주는 데에도 이를 평가하여 반영하는 방법 집중 연구 개발 할 필요

(예시 방안) 50명 내외의 강의 경우

- 프로젝트, 팀활동 중심의 강의 진행과 종료시 '동료상호평가'의 방법을 접목시키는 방안 [실제 수업에서 적용했던 결과치 있음 - 단, 전체적 차원으로 진행하려면 보다 엄격한 연구와 준비를 거쳐야 함]
- 대학 평가시, 단순 취업율로만 하지 말고 태도, 인성 교육의 실행 등을 반영
 - 고교 수업과 대학강의 시간의 일반 교육(지식, 기술) 강의에 태도, 인성 영역을 가르치는 교수기법 등을 개발하여 보급
 - 아울러 성적이나 학점을 주는 데에도 이를 평가하여 반영하는 방법 집중 연구 개발 할 필요
- 중, 고교 교육 및 진로지도시 인성(태도, 품성) 교육의 중요성에 대한 인식과 이해의 공유, 상담 지도시에 적극 개입, 활용
 - 중·고교 진로지도 교사와 기업, 직업 HR전문가와의 교류 활성화 모티브 제공
 - 2013년 시범 사업화할 필요
 - ▶ 중·고교 교사의 경우 단순 지식 중심의 지도(임시중심의 교육과정에서 오는 불가피성)와 인성, 품성이 사회생활과 직업분야에서 어떻게 적용되는 지를 아는 기회가 턱없이 부족
 - ▶ 이는 중·고교 교사(진로지도 포함)들의 지도 방식이 단순하게 직업의 종류, 하는 일(이것도 상당 수준으로 이해하기에는 한계가 있음에도 불구하고), 인적성 검사와의 연계 등을 지도해 주는 수준에 급급
- 진로 목표 설정에 도움이 될 전문기관 설립 운영(안) 수용

본 제안의 전제

- 기존의 교육 시스템(초-중-고-대)의 학제나 교과 과정과의 역할 분담
- 기존의 진로, 직업 교육에 가장 핵심이자 선행이 되어야 할 『(진로, 직업) 목표설정』의 보완 시스템으로서 구축을 제안
- 즉, 학교교육은 건강한 사회, 직업 생활을 위한 기본 자질과 기초 전공을 가르치는 역할을 담당하고
- 본 제안이 제시하는 기관은 직업 목표에 대한 개괄적이고 종합적인 방향을 제시하는 기관을 지향하여, 기존의 교육에서는 해 낼 수 없는 영역을 광범위하게 보유하고 있는 각 분야에서 한국 최고의 전문성을 보유한 40-50대 전문가 그룹을 활용토록 하는 것임



■ 기관의 성격

※ 1일 90개 직업, 1개월 2700개 직업, 연간 약 30,000여개의 직업 강의

직업에 대한 종합적인 정보 제공 - 30개 강의장 운영시

- 직업관련 정보의 총집결 장소 -> 직업세계로 가는 GATEWAY
- 매일 열리는 직업, 취업박람회 장(場)
- 본인의 직업을 무엇으로 할 지 우왕좌왕할 때 기본 정보와 지식을 듣고서 “꿈을 다듬어 가는 곳”
- 전 직업 분야 망라(산업, 기업->정치, 공무원, 예술->단순 노무 및 기능직 등)
- 사례...(10,000여개의 직업과 10,000여개의 산업별, 직무별 구분을 전제로 진행)
 - 대통령이 ‘꿈’인 사람의 경우 : 강사 ‘이명박 전 대통령’(2013년 3월 가정)
 - 백댄서(BACK DANCER)가 ‘꿈’인 사람 : 강사 ‘비’
 - 변호사가 ‘꿈’인 사람 : 존경받는 변호사 발굴(또는 공모), 강사 섭외
 - 포스코 취직이 ‘꿈’인 사람 : 전직(또는 현직)인사부장이나 기획부장 강사
 - 의사가 ‘꿈’인 사람 : 전공과목(내과, 외과, 산부인과 등...)으로 분류한 후 최고로 존경 받고 강의가 가능한 전문의 섭외(공모)
 - 별도 개설 - 구두수선공 : 이화여대 41년

[한현우의 커튼 콜] 이 두 평의 공간, 구두가 살아 나는 순간 조선일보 2011.11.26

- **열대서 41년째 구두수선 허완희씨**
- 한 가지 일을 40년간 계속해 왔다면 그를 장인(匠人)이라고 불러도 손색 없을 것이다. **이화여대에 구두 장인이 있다.** 구두 만드는 사람이 아니라 고치는 이다. 그는 "구두 만드는 건 일이고 고치는 건 예술"이라고 했다. 열다섯 나이에 **이대 앞에서 구두를 만지기** 시작해 올해까지 41년째 그는 굵을 갈고 밑창을 뚫고 바느질을 한다. **이대 헬렌관 1층 구두수선집 주인 허완희(56)씨** 이야기다.



이화여대 헬렌관 1층에 41년째 이대생과 교수들의 구두를 고쳐주는 **허완희씨**가 있다. 그는 "다들 부락하고 애써서 이대에 들어오는데 나만큼은 이대의 초대생 받아 권리를 한 톨 안 내고 들어왔다"며 "그걸 늘 자랑스럽게 생각한다"고 말했다. / **주완홍 기자**
wjoo@chosun.com

- 누구에게나 개방되어 수강 가능한 곳(OPEN형)
- 미래의 직업, 태동기의 직업, 유행으로 지나가는 직업에 대한 정보 확보

■ 내용 구성 및 강의 담당 : (가장 중요한 핵심 성공요인)

- ※ 해당 분야 종사자 또는 출신(20년이상 경험자) / 교사나 교수 제외
- 직업과 산업을 동시 고려한다면 약 20,000개의 직업으로 분류 가능
- 주로 40대 후반, 50대 에서 강사를 50,000여명 발굴, 진행함으로써 퇴직하는 베이비부머(Baby-Boomer)들을 적극 활용
- 단, 강의 가능 정도 수준, 내용의 구성 등은 표준화 하되 각 개인의 전달 정도는 엄격한 기준에 의한 선발과 강의 후의 평가로 진행
- 자연스럽게 학생들과의 멘토, 멘티의 관계 형성도 가능
- 일정 수준이상의 강의 진행 및 분야별 전문가 POOL이 형성되면, 각급 학교에서 전공, 학생 선호도에 따라 강사를 초청하면 본 기관에서 추천, 연계시키고, 강사는 찾아가서 해 주는 강의로 효율성을 확보토록 함

■ 강의 주요 내용

- ※ 3시간 정도의 압축 강의 - 인터넷에 카페테리아식 진설(陳設)

- 수강생은 강좌당 40명 수준으로 하여 집중력을 높임
- 2시간 강의와 1시간의 좌담 형식으로 한국 학생들에게서 나타나는 강의시 질문 기피 현상 등을 극복함
- 제반 직업, 산업, 직무의 특성과 필요 역량/지식, 기술, 태도/구체적 업무
- 특히 중요한 내용은 한국 산업의 미래를 결정짓는 중요한 요소가 될 것이며
 - 학교나 정부, 일반 연구소에서는 어디서도 배울 수 없고 들을 수 없는 영역
 - 직업의 양면성(즐겁고 보람찬 부분과 어렵고 힘든 부분)과 급여, 댓가
 - 경쟁구조와 기업들(한국, 세계 / 현재의 경쟁자, 미래 경쟁자)
 - 직업의 미래 전망(기회, 위협 요인/ 중장기 과제)
 - 직업의 전후방 연결 직업(Value Chain)과 관계 형성
- ※학생들의 해외 지향적 도전 정신 고취를 위해 해외에서 취업에 성공한 학생들도 정기적으로 불러 강의 개설

강의내용 (공부할 이유와 명분을 제공)

현재들 알고 미래들 준비하는 지점
産業全般

- 해당 산업의 현황
- 경쟁 기업들 - 국내, 해외(GLOBAL)
- VALUE CHAIN, SUPPLY CHAIN
 - 대기업, 중견기업, 중소기업
- 산업의 미래 전망
 - 기회, 위협요인/중장기과제
- 경쟁 우위를 가질 수 있는 대안들

人材像

- 주요 조직 및 업무
- 업무관련 자질
 - [좋은 일/힘든 일] - 급여가치와의
- 자질 함양 노력 - (KSA)지식, 기술, 태도
 - 기본역량, 전문역량, 핵심역량
- 재무적 지식, 법률적 지식
- 참고서적, 전문지, 인터넷사이트 등

- 이와 관련, 또 다른 문제점 하나는 현재 각 분야별 전문가라고 하는 강사들이 사전 검증도 되지 않은 상태에서 전국의 대학, 학과, 캠프 등에서 제각기의 자료나 경험으로만 가르치는 대 혼란의 상태(일정 수준이상의 강의 내용이 다양한 것은 다양성이라는 측면에서 권장할 해야 할 사항이지만)
- 일부의 경우는 학교교육의 기본 취지가 학생 개인의 경쟁력을 키우기 위해 스스로 판단하고 선택하며 노력 하는 자세를 가르치는 것이 아니라 일방적이며 입사서류와 면접을 클리닉(clinic) 해 준다는 명목으로 부족하다 못해 왜곡된 직업정보와 획일적인 진입준비(입사서류, 면접 요령)를 지도하는 현상이 전국의 대학교와 고

등학교에서 일어나고 있음

■ 기관설립 및 운영

전 부처에 해당되는 직업과 진로의 교육 영역

- 서울 1차 → 지방 확산 → 인터넷, 스마트폰 등으로 확산
- 지방 소도시, 오지 등은 필요에 따른 준비된 강사를 파견하는 방식으로 확산 가능
- 본 기관을 통해 한국 최고의 전문가들로 구성된 “(가칭)직업명장”의 그룹이 형성되고 인명사전과 종합 정보가 제공되면, 본 기관을 통해 전국 각급학교 교사들과의 네트워크를 통하여 직업 정보를 수시로 제공할 수 있도록 한다면, 진로교사들의 진로 지도는 더욱 탄력성을 받을 수 있을 것임
- ※ 본인의 미래 직업을 주제로 ‘부모가 같이 수강’ 도 가능
 - 부모, 어른과의 대화 복원 효과

■ 기대되는 부수적 효과들

가. 학교 폭력 예방 관련

- 학생 본인이 기대하는 직업에서의 최고 전문가가 제시하는 직업의 특성과 기본 자질 요소(인재상) 이해와 학습, 훈련으로 공동체의식 함양
- 인성, 품성요소 : 성실성, 경청, 배려, 협조성, 밝은 표정, 칭찬 등
- 자연스럽게 학생들의 동기 부여(Motivation)를 할 수 있을 것임
- 이에 글로벌 의식을 강화해 나가면 다문화 사회 등의 문제 등에 대한 해법도 찾을 수 있을 것임

나. 적정 수준의 학력을 알게 됨으로써 필요 이상의 학력 취득 해소

- 막연히 대학 진학하는 현상의 배제가 가능하고, 실제 비용을 줄이고 기회비용도 줄이는 것이 가능
- 취업 후 직업의 발전에 따라 본인의 학업 의도시 평생학습 시스템에 의한 미래 설계 가능

다. 불필요한 스펙 제거 효과와 일반, 취업 사(私)교육의 획기적 감소

- 일반 사교육(고교→대학)
- 진로가 정해지면 적정 대학교(해당 대학과 학과의 경쟁력을 감안)을 선택하기가 용이
- 과도하게 입시공부를 저감시키는 효과
- 취업 사교육(대학→취업)

- 취업사교육의 상당 부분은 외국어와 자격증이며 이는 필요 수준 이상의 점수와 자격증 획득에 경비를 투입하고 있는 현상
 - 앞에서 언급한 기업이 원하는 외국어 수준의 실체를 알고 본인이 지향하는 산업의 글로벌 경쟁환경을 안다면 보다 효과적인 외국어 선택도 가능
 - 아울러 진입장벽이 높고 종사인원이 극소수인 영역에 유행과 같이 몰려가는 준비생들에게 현실감을 불러 넣어 보다 합리적 준비를 가능케 하면 자연스럽게 사교육비 줄어드는 결과 실현
- 라. 직업별 출신대학이나 전공의 match 가능성 확대로 대학의 특화 가능
- 이는 자연스럽게 대학교의 구조조정을 촉진하게 될 것
 - 해당 대학의 소재 지역의 산업의 종류와 집적도(CLUSTER)에 따라 자연스럽게 대학의 특화 기대
- 마. 미취업인력과 중소기업, 중견기업, 대기업의 MISMATCH 해소
- 본 문제는 한국사회의 영원한 숙제이나 그 문제를 해소하는 데 상당수준 기여하리라 판단됨
 - 모든 산업, 기업의 업무와 사업을 설명할 때 필수적으로 Supply Chain을 설명하고 그 연계산업의 발전 가능성과 우수 기업을 설명케 함으로써
 - 본인 희망 대기업의 대안으로서 중소기업을 찾아가는 정보를 현장의 목소리로 듣게됨으로
 - 보다 용이하게 학생들이 정보를 접하고 취업지원을 할 수 있는 효과
 - MAIN산업의 발전에 따라 연관산업의 미래를 알게 됨으로 미래전망이 밝은 분야에 창업의 도전을 할 수 있는 동기 부여 가능
- 바. 산업전반의 평균 수준의 향상과 한국의 산업 경쟁력 향상 기대
- 특히, 현재의 경쟁자와 잠재적 경쟁자를 알고 학창시절부터 관심을 가지며 경험하고 공부하는 노력을 한다면 입사후에 가공할 전력(戰力)화 가능
 - 이로 인해 단순히 지금의 파이(PIE)를 나눠 먹는 방식의 직업, 일자리 나누기가 아닌 새로운 파이를 만들고 파이 자체를 키워나가는
 - 한국 산업계 전반의 기초 수준 향상(base - up)의 결과 기대
- 사. 전공, 학과별 가르치는 사람(교수, 교사, 강사)또한 강의를 수강 함으로써 본인 전공분야의 사회적, 직업·산업에서의 활용도 이해로 학습 동기 부여에 효과

■ 육체, 정신 작업강도를 감안한 급여, 처우의 차이 자료 제시 필요

단순한 급여 다과(多寡)로만 직업의 우열 노출 제한

- 직업, 진로 정보와 임금과 연계한 비교로 학생들의 진로 선택에 도움이 되도록 자료를 보완, 제공할 필요(정신 노동의 강도 + 직업정년)
- 한국산업고도화와 적극적 일자리 창출, 그리고 심각한 mismatch를 해소하고 급격하게 증가하는 서비스, 정신, 이미지산업의 증가에 따른 올바른 진로, 직업 정보의 제공은 시급한 문제
- 현재의 직업 사전에서는 육체노동의 경우에만 '작업강도'라고 표현하는 지표만 제시
- 정신노동의 경우는 아예 그 '작업강도'는 측정의 시도도 하지 못하고 있음
- 범사회적으로는 저노동, 저강도직업 영역의 고임금은 사회적 문제
(불필요한 진입장벽의 존재, 불법적인 거래의 존재의 가능성 등 추정 가능)
- 국가가 운영하는 독점적 위치의 기업(공기업이 대개 해당), 진입장벽 높은 직업이나 허가제 산업의 경우(금융, 에너지, 통신 등)는 타 정부부처와 공조를 통해 급여 등을 포함한 처우의 감시 및 공개의 필요성 검토 여부
- 중·고교나 대학의 진로교육과는 약간 거리가 있는 분야이지만, 한번 합격에 평생을 보장 받을 수 있는 '변호사', '의사', '선생님' 같은 직업들의(한국 최고의 인기직업이자 우수 인재의 쏠림 현상이 심하고, 그 직업에 진입을 하지 못할 경우 박탈감이 심하며 젊은 나이에 인생을 다거는 오류를 차단하는 작은 시도이자 각 직업 세대의 미래변화에 대응함으로 중·고교, 대학생의 직업 선택의 왜곡을 막기 위한다는 측면에서) 국가에서 발급한 자격증은 모두 그 유효기간을 설정(운전 면허 같은 예)하여 발급하고, 기간이 만료되면 그 직업에 대한 보수교육과 최소한의 능력(지식, 기능, 인성 등)을 재평가하는 시스템의 도입 필요성

■ 진로, 직업 교육의 가장 뛰어난 방법인 현장의 체험, 실습 기회의 확충

- 앞에서도 언급한 해당 직업이나 기업의 현장에서 체험토록 하는 것은 중요
- 이를 위한 다양한 분야의 기관이나 기업을 발굴하고 지원하는 구체적인 시스템을 구축하는 것과 병행하여
- 가르치는 역할(멘토)을 하는 사람을 발굴하고 육성하며, 해당 조직내에서 불이익이 없는 사회적 시스템을 갖추는 것도 중기적 차원에서 연구할 필요

■ 각 직업별 정년의 산정 및 이를 감안한 직업 선택의 정보 제공

- 개인 수명100세 시대의 도래로 인하여 직업세계의 또 다른 변수는 직업의 실제적 정년이라는 변수가 존재함
- 이는 현재 직업의 임금을 결정짓는 중요한 변수임(실제는 노동시장에 맡겨져 있는 상황이지만)

- 보상금 산정 등과 관련하여 법원 등에서 부분적으로 직업정년을 제시하고 그 기준으로 법적인 판단을 했던 경우가 있었던 점을 상기할 필요
- 직업의 정년을 제공하고 이해함으로써 진로선택에 도움이 되도록 함

■ 해외 현지의 진로,직업선택 및 취업 교육의 추진

- 현재 외교통상부, 고용노동부, 교육과학기술부, 중소기업청 등에서 실시하고 있는 해외취업관련 교육은 수년째 단순 실습의 목적으로 고액의 경비를 들여 해외 특정 기관에서 실습만 하고 와서, 취업에서의 가점을 받고자 하는 또다른 『스펙』이 되어 버린 양상
- 이는, 정부 예산의 속성상 당해연도(회계연도)의 완성이라는 벽과 운용을 함에 있어 지도·감독의 난해함 등이 겹쳐 그 효과를 내지 못하고 있는 현실임
- 해외 취업을 목표로 한 글로벌 시각의 진로, 직업 지도의 사업 돌파구를 추진하되
- 단기적 목표로는 비교적 장시간이 소요되는 해외 전문인력임을 감안할 때 중기적으로 성과를 점검하는 개념을 도입하는 것과 병행하여야 함
- 추진시, 본 사업에 관련한 추진 실행 기관 위탁은
 - － 해외사업의 경험 다수 보유
 - － 해외네트웍의 보유와 활용 가능성
 - － 교육 전문인력의 보유와 실행의 의지
 - － 실패시 브랜드가치에 손상을 입을 위험이 크다고 느끼는 기관이나 기업
 - － 전현직 대기업 출신의 인원으로 구성된 기관 등 이용하는 방법 검토

