

13:30~14:00	등록
14:00~14:20	개회식 개회사 : 김장호(한국직업능력개발원장) 축사 : 정중수(교육인적자원부 인적자원개발국장)
14:20~15:20	제1주제 논문발표 및 토론 주제 : 대안교육 운동으로서의 진로교육 사회자 : 이지연(한국직업능력개발원 부연구위원) 발표자 : 진미석 (한국직업능력개발원 연구위원) 토론자 : 정철영 (서울대학교 교수) 김주환 (서울특별시진로교육연구회 회장, 오륜중학교장)
15:20~16:20	제2주제 논문발표 및 토론 주제 : 성인 진로개발의 현황 및 과제 사회자 : 한상근(한국직업능력개발원 부연구위원) 발표자 : 박운영 (엔터웨이&커리어센터 이사) 토론자 : 김기윤(맨파워코리아 대표) 송병일(노동부 광주종합고용안정센터 취업팀장)
16:20~16:40	휴식
16:40~17:40	제3주제 논문발표 및 토론 주제 : 진로교육의 현안 및 과제 발표자 : 임 언 (한국직업능력개발원 진로정보센터 소장) 토론자 : 김봉환(한국기술교육대학교 교수) 양운택(경기도교육청 장학사)
17:40~18:00	종합토론
18:00	폐회

●●● 목 차

제 1 주제 논문발표 및 토론	1
주 제 : 대안교육 운동으로서의 진로교육	3
발 표 : 진미석(한국직업능력개발원 연구위원)	
토 론 : 정철영(서울대학교 교수)	25
김주환(서울진로교육연구회 회장, 오륜중학교장)	31
제 2 주제 논문발표 및 토론	37
주 제 : 성인 진로개발의 현황 및 과제	39
발 표 : 박운영(엔터웨이&커리어센터 이사)	
토 론 : 김기윤(맨파워코리아 대표)	60
송병일(노동부 광주종합고용안정센터 취업팀장)	65
제 3 주제 논문발표 및 토론	71
주 제 : 진로교육의 현안 및 과제	73
발 표 : 임 언(한국직업능력개발원 진로정보센터 소장)	
토 론 : 김봉환(한국기술교육대학교 교수)	106
양운택(경기도교육청 장학사)	111



제 1 주제 논문발표 및 토론

주 제 : 대안교육 운동으로서의 진로교육

발 표 : 진미석(한국직업능력개발원 연구위원)

토 론 : 정철영(서울대학교 교수)

김주환(서울진로교육연구회 회장, 오륜중학교장)

·제 1 주제 발표·

대안적 교육운동으로서 진로교육

진 미 석

(한국직업능력개발원 연구위원)

1. 들어가며

우리나라에 진로교육/진로지도란 용어가 도입된 것은 60년대이며, 그 이후 일부 교사와 연구자들이 지속적으로 진로교육의 중요성을 강조하고 진로지도 활동을 펼쳐왔다. 그러나 진로교육은 선언적인 의미에서 그 중요성을 인정받았을 뿐, 실제적인 활동으로서 중요성을 광범위하게 인정받기 시작한 것은 불과 최근의 2-3년전 부터라고 할 수 있다. 2005년도 교육인적자원부의 예산에서의 수십억에 달하는 진로지도 지원비용 책정, 진로교과목의 채택, 각 교육연수원에서의 진로지도 연수, 진로지도를 위한 학부모 연수회, 진로지도정보망 커리어넷을 찾는 50여만명의 회원 등은 진로교육이 학부모, 학생, 교사, 교육당국으로부터 광범위하게 관심을 받고 있음을 보여준다.

그간 진로교육에 대하여 소극적이고 부정적인 시각을 갖고 있는 교육당국,, 교사들, 학부모들을 대상으로 진로지도 활동의 중심부에서 일하여 온 연구자로서는 이와 같은 관심은 단순한 반가움을 넘어서 감개무량하다는 생각이 든다. 그러나 진로교육의 확립하고 이를 보급해 가는 작업은 이제부터 시작이라고 생각한다. 이는 우리 사회에서 진로교육이 단편적이고 구체적인 지원활동으로서만 주로 인식되고 있다는 판단에서이다.

대다수의 사람들에게 진로교육은 학생들에게 필요한 정보를 적절한 형태로 제공하고 선택의 지점에서 갈등하고 있는 학생들에게 안내와 상담을 해 주는 활동으로 이해되고 있다. 그리고 그 바탕에는 학생과 직업/학과간의 짝지음(matching)에 대한 기대가 깔려있다. 구체적인 활동으로서 정보제공과 안내, 상담과 같은 진로지도 활동, 그리고 ‘소질과 적성’에 맞는 진로를 선택한다는 짝짓기 이론 등은 학부모, 교사, 정책담당자들에게 진로교육의 중요성을 전달하는 효과적인 커뮤니케이션 수단일 수 있다. 그리

고 실제로 이와 같은 활동은 진로지도의 핵심적인 활동으로서 매우 중요한 요소이기도 하다. 그러나 정보제공이나 선택행위의 지원 같은 구체적이고 직접적인 활동으로서 진로교육을 자리매김하는 것은 진로교육이 갖고 있는 가장 본질적 교육적인 함의와 중요성을 축소시킬 수 있다. 어린 세대들로 하여금, 자신의 삶에 대하여, 자신의 학습에 대하여, 자신의 미래에 대하여, 자신의 일에 대하여 ‘생각’하고 준비하도록, 학습-일-미래의 연계를 강조하는 진로교육은 어린세대를 순조롭게 성인세대로 이행시키고자 하는 교육의 본연의 기능을 충실히 수행할 수 있는 방향과 수단을 제공할 수 있다. 그러므로 우리 교육의 발전을 위해서 진로교육의 의미를 재정립하고 이를 확산하는 작업이 필요하다 판단된다.

이와 같은 문제의식에서, 진로지도의 R&D 분야에서 그리고 커리어넷을 통한 진로지도 서비스 영역에서 핵심적인 역할을 해온 진로정보센터의 5주년 기념 자리를 통해 단편적이고 기술적인 지원의 활동을 넘어서는 진로교육의 의미를 되새겨 보며, 진로교육은 빠르게 변화하는 사회를 살아가야 할 우리의 어린세대들을 위한 새로운 방향을 제시하는 대안적인 교육철학과 방법론이 될 수 있음을 확인하고 그것을 공유하고자 한다.

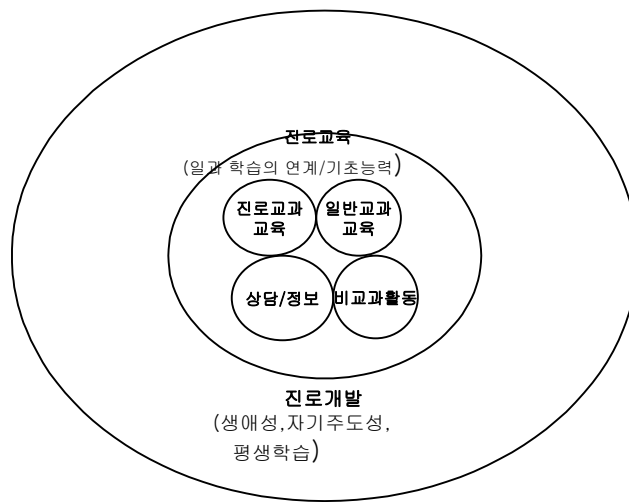
2. 진로개발과 진로교육¹⁾

진로교육이 대안적 교육의 철학과 방법론을 제시한다고 주장하기에 앞서 우선 진로교육이 무엇인가에 대한 논의가 선행되어야 할 것이다. 진로교육은 다양하게 개념규정이 가능하지만, 진로개발지원이라는 포괄적인 관점에서 조망할 때 가장 정확한 의미를 찾을 수 있다. 진로개발(career development)이란 개인이 생애에 걸쳐 자신의 진로를 개척하고 설계하고 준비하고 실천하는 과정이며 이 과정은 청소년기부터 노년기에 이르기까지 지속되는 과정이다. 진로개발은 생애단계를 관통하면서 이루어진다는 생애적 관점(life-long), 스스로 이끌어 간다는 자기주도성(self-directed), 변화에 대한 이해와 대응, 그리고 지속적으로 학습한다는(learning)의 방향성을 포함하고 있다. 진로개발의 종국적인 목적은 자기주도적인 생애설계자가 되는 것이며, 진로개발지원은 개인이 자기주도적인 생애설계자가 될 수 있도록 자아이해, 직업세계 이해, 의사결정과 설계, 실

1) 진로교육, 진로개발과 관련된 다양한 개념규정들이 있으나 여기에서는 보편적이고 일반적인 규정들을 중심으로 살펴본다. 진로교육과 진로개발에 관련한 보다 상세한 논의는 진미석·윤형한(2003, 2004) 참조

천, 변화이해와 대응의 다양한 측면에서 지원하는 활동이라 하겠다.

진로교육은 진로개발지원활동의 한 단계로서 학령기 청소년들을 위하여 주로 학교 교육을 중심으로 이루어지는 진로개발과 관련한 가르치고 배우는 과정으로 규정할 수 있다. 청소년기에 이루어지는 진로교육 역시 생애적인 진로개발지원과정으로서 학생들에게 자신의 삶과 일과의 연계하여 조망하고 자기주도적으로 자신의 진로를 개발하는 과정을 지원하는 과정이라고 할 수 있다. 보다 구체적으로 진로교육은 교육과정을 통한 학습(curricular activity), 교육과정이외의 활동을 통한 교육(extracurricular activity), 정보(career information)를 제공하고 선택지를 안내하는 진로지도(career guidance), 진로와 관련된 문제 해결을 지원하는 진로상담(career counseling)등으로 구성된다.



[그림] 진로개발과 진로교육

진로교육은 진로개발지원의 일반적인 철학과 요소를 공유하지만, 성인과 달리 직업 사회에 입직하기 전이며 지속적인 지적, 심리적인 발달 과정의 단계에 청소년을 대상으로 하기 때문에 기초적인 능력과 자질의 배양이 더욱 중요한 요소가 된다.

3. 교육의 새로운 패러다임으로서의 진로교육

사회가 빠르게 변화하고 있음에도 오늘날 학교교육은 그 변화에 부응하지 못하고 있고, 교육의 현황과 문제를 살펴보는 초점이 학교에서 길러내고 있는 학생들의 능력과 자질 등 교육의 본질적인 기능보다 학교가 생성하는 상대적인 위치에 주된 관심을 기울이고 있는 것이 오늘날 우리 교육의 현실이다. 이런 현실에서 빠르게 변화하는 사회에 주목하면서 학생들의 학습과 일의 세계와의 연계를 강조하고, 교육기관에서 이루어지는 교육의 부가가치에 대하여 초점을 맞추고 있는 진로교육은 우리 교육현실을 진단하고 개선하는 데 새로운 틀을 제공할 수 있다.

가. 일과 학습과의 연계를 강조하는 진로교육

진로교육을 그대로 직역한다면 진로(進路)를 위한 교육, 진로에 관한 교육이다. 진로, 장래의 갈 길을 위한 교육, 앞으로의 길에 관한 교육이므로 사회에 아직 진입하지 않은 우리 청소년들에게는 진로교육과 교육은 동일한 용어가 될 수 있다. 진로교육을 제대로 하는 것이 곧 우리 교육을 제대로 하는 것과 마찬가지로 의미가 될 수 있다. 사실 어느 때이건 어느 상황에서건 청소년들을 위한 교육은 그들이 성인으로 살아갈 준비를 하게 하는 곧 진로교육이었다고 할 수 있다. 따라서 진로교육은 교육의 동어반복적인(tautological) 용어일 수 있다.

그러나 특히 오늘날에 와서 진로교육의 의미가 특별히 부각되는 것은 다음의 두 가지 이유에서이다.

첫째, 청소년들이 살 사회가, 이미 우리가 그 시작을 보고 있긴 하지만, 너무나 빠르게 그리고 광범위한 변화가 일어나는 사회라는 점이다. 사회 변화의 폭이 좁고 느린 상황에서 교육은 이전의 기성세대가 해 왔던 일을 모델로 하여 교육시켜도 큰 문제가 없었다. 다시 말하여 앞으로의 삶에 대한 조망과 이전 삶의 조망이 크게 다르지 않기 때문에 앞으로의 삶을 염두에 두면서 하는 진로교육은 그다지 중요하지 않을 수 있었다. 예컨대, 우리 사회만 하더라도, IMF직전까지는 학교공부를 열심히 해서 대학에 진학하고 그리고 안정적인 직장에서 은퇴할 때까지 살 수 있는 사회의 그림을 갖고서 학생들을 교육하여도 큰 무리가 없었다. 그러나 IMF로 촉발된 새로운 사회모습, 사오정, 오륙도와 같은 용어가 극명하게 보여주는 고용 패턴 변화는 이와 같은 단선적인 모형, 안정적인 모형이 더 이상 유효하지 않음을 보여주고 있다. 그러므로 청소년들이 살아

가야할 사회의 모습에 대하여 주목하면서, 빠른 변화의 사회에 살아갈 수 있는 능력이 무엇인지, 그것을 학교에서는 어떻게 해야 하는 것인지를 점검하고 그를 배양하기 위한 노력을 경주하여야 한다.

두 번째 이유는 학교교육의 직업세계와의 유리(遊離) 현상의 심화이다. 시초의 공교육의 모습은 학교교육을 통하여 한편으로 국가가 요구하는 인력을 배출하고, 또 다른 한편으로 개인이 사회에 일의 세계에 나갔을 때 제대로 활동할 수 있도록 준비시키는 사회와 학교와 밀접한 연계를 가지고 있었다. 그러나 점차 교육이 발전하고 전문화될수록 그 교육체제 자체의 발전논리를 갖고 움직이게 되는 경향성이 강해지며 그럴수록 교육은 사회와의 연계에 대하여 관심을 적게 갖게 되고 사회로부터 유리되는 현상을 겪게 된다. 교육과 사회와의 유리현상이 우리교육에서 더욱 심각하게 나타난다. 지난 20년간 상급학교로의 진학이란 학교체제내에서의 이동에 전 관심을 기울이면서 점차 사회가 어떻게 변화하고 있는지, 어떻게 변화할 것인가에 대한 관심이 결여된 채로 교육활동을 전개하여왔다.

최근 우리사회의 심각한 문제로 대두되고 있는 고학력 청년실업의 문제 역시 전반적으로 교육이 직업세계와의 부조응의 결과라고 할 수 있다. 1980년에 4년제 대학 졸업생이 5만명에 불과하던 것이 80년대 중반에는 12만명으로 그리고 2000년대에는 22만이 배출되고 있다. 이와 같이 급격한 4년제 대학 졸업자 증가는 교육팽창의 속도를 결코 따라갈 수 없는 고학력인력을 활용할 직업세계에 대한 고려가 거의 없었음을 의미한다. 한편 양적인 격차뿐만 아니라 대학졸업자를 활용한 일터에서 요청하는 인력과 대학에서 배출되는 인력간의 질적 격차문제도 지속적으로 제기되고 있다.

교육의 이와 같은 상황을 고려하면 앞으로의 삶을 생각하면서 교육과 일의 세계간의 연계를 강조하는 진로교육은 그 중요성과 필요성이 커질 수 밖에 없다 하겠다.

나. 학교교육의 부가가치에 대한 관심을 촉구하는 진로교육

우리나라 교육에 연관되어 있는 거의 모든 사람들이 우리나라 교육의 문제점에 대하여 지적하고 비판하고 있다. 교육의 문제로 가장 핵심적으로 제기되는 것이 과도한 입시경쟁과 이에 따르는 사교육비 부담과 계층간의 격차 문제이다. 사교육과 관련된 이러한 문제는 매우 현실적이고, 정치적인 문제이긴 하지만, 교육의 본질에 대한 접근은 아니라 할 수 있다. 교육에 대한 본질적인 문제는 학생들이 배워야 할 것들을 제대

로 배우고 있는가? 국민의 기초교육을 담보하는 공교육은 모든 학생들이 적어도 갖추어야 할 최소 필수적인 기초능력을 잘 길러주고 있는가 라는 질문에 있다. 현재의 우리나라 상황에서 교육의 소비자이건 공급자이건, 정책입안자이건, 교사이건, 연구자이건 대부분의 우리들이 학교에서 배우는 것 자체의 의미에 대한 관심이 매우 약하다. 배움의 부가가치, 즉 능력과 자질의 향상 보다는 배움을 나타낼 수 있는 상징 혹은 걸러내는(screening) 기능에만 관심을 기울이고 있다. 이것이 어찌면 우리교육에서 가장 심각한 문제가 아닐까 한다.

세계에서 가장 높은 교육열을 갖고 있다는 우리나라 학부모들도 자녀들이 학교에서 무엇을 배우는가는 제쳐두고 학교 성적표에서 어떤 석차가 나타날 것인가에 대한 치열한 관심을 갖고 있다. 극단으로 표현하자면 학교에서 어떤 내용을 배우건, 어떤 태도를 함양하건, 다른 아이들보다 더 높은 성적을 갖게 된다면, 그리고 그것이 대학입시에 유리하다면 좋다는 것이다. 최근의 고교간 학업성취도의 격차논쟁에서도 핵심은 학교간의 '격차'이다. 이 논쟁에서도 역시 기본적인 학업성취도가 어느 정도 달성되고 있는가, 그리고 과연 우리들이 학업성취도로 채고 있는 내용이나 방식이 학생들의 기본적인 능력을 재기에 적합한 것인가, 과연 학교에서 어린 학생들이 성인이 되었을 때 특히 이들이 살 세대가 '변화'가 키워드가 되는, 그리하여 '평생학습'이 필수적인 사회에서 살아갈 수 있도록 제대로 준비를 시키고 있는 것인가? 라는 교육에 관한 문제제기는 빠져있다.

교육의 내용과 방법에 대한 무관심은 결과적으로 많은 학습량에도 불구하고 앞으로 삶의 긴 여정에서 스스로 계획하고 준비하고 지속적으로 배워나가는 능력과 자질을 축적하지 못하는 학생들을 양산할 수 있다. 학교교육의 내용에 대한 무관심의 결과를 보여주는 예는 대학에서의 진로지도의 강화 현상에서 직접적으로 찾아볼 수 있다. 지난 10여 년간 대학의 조직 가운데 예산이나 인력 면에서 가장 급격한 팽창을 가져온 기관이 바로 '취업정보센터'라고 할 수 있다. 대부분의 취업정보센터는 대학졸업을 앞둔 졸업예정자의 취업지원뿐 만아니라 전 학년 학생대상을 진로지도 프로그램을 제공하고 있다. 이것은 한편으로는 청년실업이 가중됨에 따르는 대학의 취업지원노력이기도 하지만, 또 다른 한편으로는 생애설계에서 매우 중요한 요소인 대학진학을 위해 충분한 준비와 고민을 하지 않고 진학하였기 때문에 많은 학생들이 대학에 와서 방황하기 때문에 이를 지원하기 위한 것이다. 초중등학교를 거치면서 자신의 삶과 일에 대한 설계를 고민하고 준비할 자세를 갖고 있지 못하다가 대학을 다니면서, 더 심한 경우에는

대학을 졸업할 무렵에 비로소 자신이 진로를 생각하기 시작하는 대학생들을 어렵지 않게 볼 수 있다. 대학 2-3학년학생들이 자신의 전공이 자신의 흥미와 적성에 맞는지, 이 학과공부를 하면 앞으로 어떤 일을 할 수 있는지를 고민하는 학생들이 적지 않다. 이것은 곧, 대학입학까지의 긴 교육의 여정 속에서 정작 학생들은 자신의 삶, 일, 학습에 대하여 진지하고 체계적인 고민과 성찰을 기회를 갖지 못하였음을 보여준다. 만약 교육과 관련된 우리 모두가 학교가 정말 학생들의 삶의 설계를 위해서 무엇을 하고 있는가에 대하여 관심을 기울이고 있었다면, 공부는 하되, 그리고 성적은 얻되, 자신의 미래와 일에 대하여 무관심한 청소년들을 양산하지는 않았을 것이다.

어린 학생들이 앞으로 살아가야 할 삶에 대하여 주목하면서 현재의 교육을 살펴보는 진로교육은 학교교육이 상대적인 ‘성적’을 만들어내는 기능보다 변화하는 앞으로의 사회에 부응하여 학생들이 갖추어야 할 능력과 자질을 키워내고 있는가 라는 교육의 본질적인 측면에 대한 관심을 촉구한다.

4. 대안적 교육으로서의 진로교육의 실천적 측면

진로교육은 우리교육의 문제를 진단하고 개선하는 새로운 준거틀을 제공할 수 있을 뿐만 아니라 교육의 과정, 방법, 내용, 대상 등에 있어서도 새로운 대안적 접근을 제시할 수 있다.

가. 변화와 직업기초능력을 강조하는 진로교육

앞으로의 사회를 조망하면서 현재의 학습을 준비하는 진로교육은, 빠르게 변화하는 지식정보화 사회에서 요청되는 능력과 자질이 무엇인가를 찾아내고 이를 학교에서 어떻게 양성할 것인가에 관심을 기울이게 된다.

Resnick과 Wirth(1996)은 변화하는 사회에서 요구하는 사람을 다음과 같이 지적하고 있다.

“산업 혁명이래, 최초로 경제적인 생산성의 관점에서 도출되는 교육에 대한 요구와, 민주 시민과 개인의 자기실현이라는 관점에서 도출되는 교육에 대한 요구가 만나고 있다. 오늘날의 산업 현장은 Horace Mann이나 John Dewey가 추구하였던 인간상과 본질적으로 같은 인간을 요구하고 있다. 상황을 분석하고 합리적으로 판단하고, 다른 사람과 의사 소통을 잘 하고 또 다른 사람과 잘 어울릴 수 있고, 의견의 다양성을 통

해 추론해 낼 수 있고, 쓰기에 따라서, 좋은 도구도 될 수 있고, 노예로 만들 수도 있는 복잡한 도구와 기술을 지성적으로 잘 활용할 수 있는 인간이다. 더욱 중요한 것은 상황이 변화함에 따라서 새로운 기술과 지식을 배울 수 있는 즉, 평생 학습자이다(Resnick, and Wirth, 1996:10).

이와 같은 자질이 바로 변화하는 사회에 살아가기 위해서 가장 필요한 것이 기초적인 능력이라는 것이다. 이 기초적인 능력이 있으면 변화에 압도되지 않고 변화의 물결을 잘 타서 성장할 수 있다는 것이다.

나라마다 조금씩 그 구체적인 내용은 다를지라도, 직업기초능력은 대체로 기본적인 인성, 지적 능력, 사회적인 능력 등으로 구성되어 진다.

미국의 경우, 현재의 직업 사회에서 요구되는 것으로 5가지의 능력과 이 능력을 발휘하도록 하는 3가지 기초 자질을 규정하고, 이를 의무교육과정에 반영토록 하고 있다(SCANS, 1992). 세 가지 기본적 자질(foundations)로서, 읽기, 쓰기, 셈하기 등의 **기본능력**, **독립적 사고 능력**, 책임감, 자기 존중, 자기 관리 사회성 등의 **인성자질**을 규정하고, 5가지 직업기초능력(competences), **자원**을 효율적으로 활용할 수 있는 능력, 조직내에서 다른 사람들과 더불어 일할 수 있고, 고객에 대한 서비스를 할 수 있는 **대인관계 기술**, 정보를 구하고 처리하고 커뮤니케이션할 수 있는 **정보처리능력**, 전체적으로 일이 돌아가는 상황을 판단하고 기획 처리할 수 있는 **체제 능력**, 특정직업을 수행할 수 있는 **기술적 능력** 등을 규정하고 있다.

영국도 필수 직업기초능력(core skills)으로 의사소통능력, 수리적용능력, 정보활용능력 세 가지를 제시하고 이를 필수적으로 이수하게 하고 호주는 기초능력(key competencies)으로 정보수집, 분석 및 조직 능력, 아이디어와 정보의 의사교환능력, 직무활동의 기획 및 팀워크능력, 수리적 아이디어와 기법을 활용할 수 있는 능력, 문제해결 능력, 기술공학 활용능력, 문화이해활용능력 등 8개영역을 제시하고 있다.

요컨대, 고도기술화 정보화, 국제화 사회에서 공통적으로 요구하는 사람은 많이 알고 있는 사람이 아니라 많이 배울 수 있고 깊고 넓고 생각할 수 있는 사람이며, 혼자서 일 잘 할 수 있는 사람이 아니라 타인과 더불어서 일을 잘 할 수 있는 사람이다.

직업기초능력의 함양을 강조하는 진로교육은 아이들에게 물고기를 가져다주는 대신 물고기 잡는 법을 가르칠 것을 촉구한다. 사실 지금 논의되고 있는 직업기초능력의 본질을 들여다본다면, 문제해결능력, 의사소통능력, 창의력, 수리능력등은 전통적으로 교

육에서 추구해왔던 능력과 흡사하다. 다만, 이 능력들이 변화하는 사회에 대응하기 위해 필수적인 자질로 절박하게 요청되고 있을 뿐이다. 생각하지 않고 수용하는 다량의 학습, 문제해결대신 반복적인 연습, 스스로가 아니라 학교와 부모의 지시에 따른 학습 등 우리 교육의 현실은 의해 움직임 등 우리 교육의 현실은 빠르게 변화하는 사회에 대응하기 위해서 내용과 방법상의 획기적인 변화를 필요하다 하겠다.

나. 대안적 학습방법으로서의 현장체험학습(Work-Based-Learning)

진로교육은 학습방법론에서도 대안적인 접근을 제공할 수 있다. 진로교육의 요체인 일과 학습의 연계를 학습 방법론적으로 구현할 수 있는 것이 직업현장에서 일을 통하여 배우는 현장학습(work-based learning)의 개념이라 하겠다.

현장학습의 효용성은 보다 광범위하고 근본적인 학습방법에서 주장되고 있다. 직접적인 직업기술을 학습하기 위한 방법으로써 뿐만 아니라, 복잡하고 고도화된 직업능력의 배양의 방법으로써도 탁월한 것이라는 주장이다(Grubb, 1995).

학습방법으로서의 현장학습의 개념은 새로운 것이 아니고, 20세기 초반부의 듀이의 경험주의 교육철학에서 강조되어 왔던 바이다. 듀이(Dewey,1916)는 인간의 지력이란 실제 상황내에서 활용될 때 가장 잘 발휘되고(contextualized learning), 또 고립되고 유리된 존재로서가 아니라 다른 사람들과 더불어서 사회적 존재로서 학습을 할 때 가장 잘 발휘된다고 주장하면서, 직업을 통한 교육(education through occupation)이 바로 그와 같은 조건을 제공해 준다는 것이다. 또한, 직업을 통한 교육이란, 학생들이 목적을 가지고 있고 또 결과를 볼 수 있도록 해 주기 때문에 활동이 타성화되거나 번덕스러워지는 것을 막아주고, 스스로의 관찰과 창의성이 각 단계의 활동마다 요구되어지고 또 상황에 따라 적응할 수 있도록 해 준다. 요컨대, 직업을 통한 교육은 학생의 주어진 내용을 수용하는 개념이 아니라 적극적으로 참여하고 활동하는 능동의 개념이라는 것이다.

Dewey의 경험주의 교육철학은 80년대 직업교육의 개혁속에서 화려한 부활을 하게 되고, 80년대의 학습 이론가들은, 상황 속에서의 학습(situated learning, Raizen, S.1989.; Lave, J. and Wenger, 1991), 인지적 도제 학습(cognitive apprenticeship: Berryman, 1995)등의 다양한 용어으로써, 현장학습의 중요성을 뒷받침해 주고 있다. 개념적이고, 추상화된 수업에 비해, 일을 통한 학습은 실제 상황에 바탕을 두고 있는 것이므로, 학생

들의 학습에 대한 외재적 동기나 내재적인 동기를 증진시켜 학습의 성과를 올릴 수 있다는 것이다. 예컨대, 많은 학생들이 자신들이 학교에서 배우고 있는 추상화되고 개념화된 지식들이 도대체 무엇에 쓰이는지 궁금해 한다. 학생들이 산업체 현장에서 자신들이 배우고 있는 수학과 과학이 어떻게 활용되는가를 직접 보게 됨으로써 학교에서의 학습에 있어 보다 적극적인 자세를 펼 수 있다. 현장학습은, 추상적인 개념과 원리가 적용될 수 있는 기회를 직접 제공함으로써 머리와 손을 함께 쓸 수 있도록 하고, 또한 일의 전체적인 맥락 하에 어떤 지식과 기술을 써야 할 것인가를 생각하고 적용하도록 함으로써, 포괄적이고 종합적인 지적 훈련이 가능하다는 점이다.

이와 같은 현장학습은 추상적인 개념에 대한 이해가 취약한 저학년 학생들과 추상적인 언어와 수리적 공식으로 학습하기 어려운 학업적 적성인 상대적으로 취약한 학생들에게 특히 유용한 학습방법이 될 수 있다.

다. 진로교육을 통한 사회적 소외계층의 학교로부터 사회로의 이행지원

사회적 소외계층은 여러 가지로 정의가 가능하지만, 일단 학교에서 제대로 적응하지 못하고 학교생활에서 소외되거나 혹은 학교를 이탈한 학생들이 일차적인 소외집단이라고 할 수 있다. 이들 집단의 상당한 비율이 가정해체를 경험하거나 경제적으로 불우한 경우라고 할 수 있다. 매해 학교를 이탈하는 중도탈락 학생들이 7만 명을 넘어서고 있고 이 숫자는 점점 늘어나고 있다. 그럼에도 불구하고 이들의 교육, 이들의 진로문제는 관심을 끌고 있지 못하다. 이들 자체가 목소리를 크게 낼 수 있는 집단이 아니기 때문이다. 그러나 사회형평의 관점에서나 사회의 효율성의 차원에서나 이들의 교육과 진로문제는 매우 중요한 문제라고 할 수 있다.

진로교육은 소외계층의 아이들의 진로를 위해 두 가지 중요한 일을 할 수 있다.

첫째, 앞서 직업기초능력의 강화에서 논의된 바이지만, 이들 취약계층의 청소년들에게도 직업기초능력을 함양하는 것이다. 직업기초능력은 학교단계를 넘어서 성인생활에 필수적으로 이어지는 자질이므로, 취약계층 아이들의 직업기초능력 함양은 앞으로 사회생활에서 낙오되지 않도록 살 수 있게 하는 가장 중요한 준비대책중의 하나가 될 수 있다.

두 번째는 학생들의 자신이 이룰 수 있는 꿈을 갖도록 지원해 줌으로써 취약계층의 청소년들이 순조롭게 성인기로 이행할 수 있도록 도와줄 수 있다.

우리들의 일상적인 경험이 말해주고, 심리학자들이 일관되게 지적하고 있는 것이 사람들에게 목표란 그 자체가 행동의 동인이 될 수 있다. 내가 앞으로 무엇을 하고 싶은지 무엇을 하고자 하는가, 혹은 어떤 일이 나의 삶과 미래와 어떤 관계를 알면 알수록 그 일에 애착과 관심을 가질 수 있다. 학업도 마찬가지다. 내가 앞으로 무엇을 하기 위해서 어떤 공부와 교육이 필요한지 알게 되면 학업에 대한 애착도 더욱 커진다. 그리고 내가 배우고 있는 이 내용들이 자신의 앞으로 삶에 실제적으로 가지적으로 도움이 된다는 것을 알면 알수록 아이들은 공부에 집중하게 된다.

90년대 School-to-Work Transition Act 라는 연방법안을 통해 적극적인 진로지도 정책을 펴온 미국의 경우에도, 대학까지 않은 'The Forgotten Half' 잊혀진 절반에 대하여 일차적인 진로교육정책의 우선순위를 두었다. 고등학교 입학자의 3분의 1이 중도탈락을 하게 되고, 이들은 시간제 단순직을 전전하다가 빈곤계층으로 떨어지는, 빈곤이 세습되게 되는 미국의 현실은, 교육당국과 연구자들로 하여금 학생들의 중도탈락의 원인분석과 대안을 적극적으로 모색하도록 이끌었다. 그 결과가 학생들로 하여금 학업의 살아있는 의미에 대하여 알게 해 주는, 즉 학업과 앞으로 자신의 삶과 그리고 삶을 유지하는 핵심요소인 일과의 연관성을 인식하도록 하는 진로교육에서 해답을 찾는 것으로 나타나게 되었다.

우리 현실에서도 소외계층을 위한 진로교육은 매우 중요한 의미를 지닌다. 7,80 년대를 고도 성장기를 거치면서 90년대 이후에 우리 사회의 계층간의 격차는 더욱 심화되고 있다. 특히 IMF 직후의 경제 상황의 악화는 빈곤층의 규모가 커질 뿐 아니라 계층간의 소득 격차가 심화되고 있다. 중하층의 소득의 저하와 이에 따른 가족의 해체 상황은 그 자녀들에게 직접적인 영향을 미치고 있다. 경제적으로 가정적으로 어려움을 겪고 있는 많은 청소년들이 학교를 그저 형식적으로 다니고 있거나 학교를 탈락하기 쉬운 환경에 처해 있다 하겠다. 이와 같은 학생들에게 있어서 진로교육, 아이들에게 손을 뻗쳐 닿을 수 있는 목표를 갖도록 해 주는 교육은 아이들의 동기를 불러일으킬 수 있고 학교생활이 향후의 삶의 준비를 위한 충실한 기간으로 활용할 수 있다. 최근 청소년 쉼터나, 청소년 자활기관, 대안교육기관에서 청소년들의 진로교육 프로그램에 대한 요구가 급증하고 있고 여러 실천사례들은 이들 학교 부적응학생이나 가출청소년등 사회적 취약계층 청소년들의 성장과 발전을 위해 진로지도 프로그램이 유용함을 입증하고 있다.

라. 진로교육을 통한 개인의 다양성의 존중과 인정

진로교육의 핵심적인 요소 중 하나가 건강한 자아개념을 구축하고 자아의 특성에 대해 이해할 수 있도록 지원한다. 이와 아울러 직업세계에 대한 탐색과 정보를 얻을 수 있는 기회를 갖도록 해 준다. 건강한 자아개념의 구축, 사람들이 갖고 있는 다양한 능력과 적성에 대한 이해, 또한 다양한 적성과 소질이 발현될 수 있는 다양한 직업세계에 대한 이해는 세상에는 유일한 성공적인 진로가 존재하는 것이 아니라 다양한 성공적인 삶과 진로가 있음을 이해하고 인정해 주는 것이다.

초중등교육은 한편으로는 모든 학생들에게 최소한의 필수적인 지적 능력과 사회적 능력, 심성 등을 배양하는 것이 목표인 동시에 또 다른 한편으로 학업적인 적성, 그리고 그 적성과 유관한 직업을 갖게 되는 학생들의 장기적인 진로를 위한 준비과정이기도 하다. 사실 학업적 적성은 다양한 적성가운데 하나라고 볼 수 있다. 그리고 실제 직업세계에서 학업적인 적성을 주로 발현하는 직업들은 그다지 많지 않다. 학생들 가운데에는 학업적 적성보다 다양한 종류의 적성과 흥미를 갖고 있는 학생들이 적지 않다. 이들 학생들에게 학업적 적성만이 가장 중요한 적성으로 그리고 그 적성을 발현하는 진로만을 상정하고 강조하는 학교교육은 대단히 부당할 수 있다. 우리나라 학교교육에서 학업적인 적성이 뛰어난지 않은 학생들은 또 다른 의미에서 소외계층일 수 있다. 이들 학생들에게 학업적 적성이외의 다른 영역의 적성도 소중한 적성이며 또 직업세계에서는 그와 같은 적성이 요구되는 직업들이 많다는 알려 주고 길을 찾도록 지원하므로써 개인의 다양성과 건강한 자아개념 형성에 도움을 줄 수 있다.

5. 진로교육 강화를 위한 과제

모든 청소년들에게 기초적인 직업능력을 배양하면서 학업적 적성이외의 다양한 적성도 함께 소중하게 여기며 다양한 직업세계의 가능성을 열어주면서, 꿈과 목표를 심어주는 진로교육이 실현되기 위한 실천적인 방안들은 무엇이 될까?

가. 새로운 교육 패러다임으로서의 진로교육의 관점 공유와 확산을 위한 노력

앞서 살펴본 대로 빠르게 변화하는 평생학습의 사회에서 우리 청소년들에게 자신의 삶과 일, 그리고 학습간의 관계를 생각하면서 준비하고 설계하도록 지원하는 진로교육

은 교육의 올바른 방향성과 효과적인 수단을 제공할 수 있는 대안적인 교육이 될 수 있다. 그러므로 진로교육의 중요성에 대한 인식의 확산과 공유를 위해 보다 적극적인 노력을 경주할 필요가 있다. 이를 위해서 진로교육은 하나의 철학이나 교육운동으로 설정하고 이를 다양한 방법과 매체를 통해서 확산하는 기회를 가져야 할 것이다. 예컨대, 청소년의 ‘학습-일-삶’ 프로젝트와 같은 대규모 교육운동을 전개하여 일과 학습, 그리고 삶과의 연계를 강조하는 살아있는 교육을 위한 인식확산을 할 수 있을 것이다.

나. 진로교육 방법의 다양화를 위한 연구 및 프로그램 개발

교육방법으로서 진로교육을 교육현장에 착근시키기 위해서는 진로교육의 방법에 대하여 연구와 프로그램개발이 적극적으로 추진되어야 한다. 학교에서 진로교육 실천을 위한 교육방법과 프로그램들이 다음의 세가지 측면에서 개발되어야 할 것이다.

첫째, 일반교과목을 통한 진로교육 프로그램 개발이다

학생들의 기초적인 직업능력을 키우는 교과목들은 그 자체가 진로교육이라고 할 수 있다. 그러나 각 교과목 담당교사들은 이 교과목을 통해서 길러질 수 있는 기초능력이 무엇인가를 재점검할 필요가 있고, 기초능력을 길러주기 위해서 어떠한 교육방법들이 요청이 되는가를 검토할 필요가 있다. 또한 각 교과목에서 변화하는 사회와의 관련을 반영하면서 해당 교과목에서 길러지는 지식과 능력들이 직업현장에서 어떻게 쓰여지는가? 사회의 변화에 해당교과목의 내용은 어떻게 부응할 수 있는가를 현장 교사들과 연구자들은 함께 고민하고 해법을 찾아야 한다. 또한, 앞서 논의한 대로 현장학습을 통한 지식의 학습이 어떻게 가능할 것인지, 각 교과목에서 학생들의 진로에 대한 의식화와 진로에 대한 설계와 준비를 어떻게 제공할 수 있는지, 교과목을 통한 진로교육의 방법에 대한 심도있는 연구와 논의가 필요하다.

그간, 교과목을 통한 진로교육에 대한 시범학교의 선정과 연구프로젝트들이 간헐적으로 수행되기도 하였으나 그 결과가 공유되고 확산되지 못하고 단순한 시범 프로젝트로 그치는 경우가 대부분이었다. 교과목을 통한 진로교육이 그 교과목에서 나타나는 관련직업소개 이상의 직업기초능력을 함양하고 대안적인 학습방법을 제시하고자 한다면, 교과목 담당자들의 광범위한 참여와 체계적인 연구가 뒷받침되어야 한다.

둘째, 진로교과목을 통한 진로교육 프로그램의 개발이다.

‘진로·직업’이라는 구조화된 교과목으로 진로교육을 실시하는 것이 체계적으로 진로

에 대하여 생각하고 준비할 수 있게 하는 효과적인 수단이 될 수 있다. 최근 고등학교에서 선택교과목으로 진로·직업교과목을 선택하는 학교가 늘어나고 있고 각 시도에서 인정된 진로·직업 교과서만 하더라도 10여종을 넘어서고 있다. 교과목을 통한 진로교육의 실시는 진로교육의 중요성을 전면적으로 인정하고 학생들에게 체계적으로 준비시킨다는 장점을 갖고 있음에도 불구하고 잘 수행되지 않는다면 오히려 진로교육의 목적을 저해하는 결과를 낳을 수 있다. 곧, 진로교과목을 통한 자신의 진로의 설계와 준비가 아니라 또 하나의 학습대상으로서의 교과목이 될 수 있다는 것이다. 이와 같은 문제점은 비단 진로교과목만이 문제가 아닐지 모르나, 진로교과목에서 그 문제가 극명하게 드러날 수 있다. 진로교과목을 통해서 중국적으로 이루고자 하는 것은 직업세계나 직업의 중요성, 진로선택의 중요성 등을 객관적인 대상으로서의 지식이 아니라 자신의 진로와 연계된 주관화된 경험이라고 할 수 있다. 교과목을 통한 교육이 자신의 경험의 틀 속으로 융합시키기 위해서는 진로교육 담당자는 매우 세련된 교육방법을 갖고서 진행하여야 한다. 즉, 진로지도에 관련한 다양한 이론과 실천적 기술을 가지고 학생들이 자신의 삶의 문제로, 학업과 향후 직업에 대하여 관심을 갖고 준비할 수 있도록 유도하여야 한다. 준비되지 못한 진로교과목의 교육은 자신의 진로에 대하여 직업에 대하여 진지하게 고민하고 설계하는 기회를 갖고 자신의 진로를 개발하고 개척하고자 하는 역량을 키우고자 하는 원래의 목적을 실천하기 어렵고 오히려 학습부담만 가중시켜 학습과 직업세계에 대한 흥미를 더 떨어뜨릴 수도 있다. 그러므로 진로교과목 담당교사에 대한 체계적인 교육과 연수와 더불어 다양한 활동을 전개할 수 있도록 하는 자료와 프로그램의 개발과 보급이 요청된다 하겠다.

셋째, 진로의식화를 위한 교육프로그램의 개발이다.

끊임없는 학습이 요구되는 시대에 살아가야 할 학생들을 위한 진로교육의 일차적인 요소는 바로 현재 학교에서 하고 있는 학습에서의 '일'의 요소, 즉 직업교육의 강화이다. 다만 이때의 직업교육이란 단순히 특정직업을 위한 직업기술교육을 의미하는 것이 아니다. 자신의 삶의 의미를 성찰하고 그 바탕 위에 자신의 학습과 자신의 일을 계획하고 수립할 수 있도록 도와주는, **직업/일에 관한 의식화 교육**이 그 요체라고 할 수 있다. 직업이나 진로에 대한 의식화는 학생들로 하여금 자신의 배움에 대하여 방향감을 줄 수 있고, 스스로 학습해야 하겠다는 요구를 불러일으킬 수 있다는 점에서도 소중한 가치를 가진다. 특히 젊은 근로자들의 취약한 직업의식이 직업현장에서 심각한 문제를 제기하고 있는 상황에서 직업에서 성실하고 책임감있는 의식과 태도는 개인의

자기개발을 위해서도 필수한 자질일 뿐 아니라 사회적으로 절실하게 요구되는 자질이다.

구체적인 지식과 기술을 가르치는 것 보다 의식과 태도에 관한 교육은 시간과 노력이 많이 소요되고 또한 어렵다. 그리고 매우 다양한 교육방법이 필요하다. 연구개발기관에서 현장과 연계하여 다양한 프로그램 개발을 시도하고 현장에서의 적용을 통하여 활용 가능한 프로그램들의 축적이 필요하다.

다. 진로교육을 위한 전문인력의 확보

진로교육을 제대로 수행하기 위해서는 진로교육에 대한 이해와 지식을 갖춘 인적자원의 확보가 선행되어야 한다. 진로교육의 특성을 고려하여 볼 때 인적자원 확보는 다음의 세 가지 측면에서 다루어져야 한다.

첫째, 모든 교사를 대상으로 하는 진로교육 연수를 통한 진로교육에 대한 교사의 이해와 지식의 증진이 필요하다.

진로교육이 교육의 핵심적인 요소인 점을 고려할 때, 진로교육은 진로지도 담당교사만의 몫이 될 수 없고 모든 교사들의 기본적인 업무 중의 하나라고 볼 수 있다. 어떤 과목, 어떤 업무를 담당하는 교사이건, 교사들은 적어도 평생학습사회에 새롭게 요구되는 진로지도의 중요성에 대한 인식 제고, 학생들이 스스로 진로준비와 결정을 해 나갈 수 있도록 요청되는 정보원(information resources)에 대한 지식, 가장 중요하게는 자신이 담당하고 있는 과목과 학생들의 미래 직업/진로와의 연계에 대한 교사 스스로의 확신과 이해 등을 갖추고 있어야 한다. 이를 위해서 교사(예비교사)를 대상으로 한 진로교육에 대한 체계적인 교육과 연수가 필요하다.

교사의 연수과정에서 특히 강조되어야 할 것은 교직의 직업적인 특수성과 학교바깥 사회와 직업세계에 대한 변화에 대한 인식의 필요성이다. 교직은 어떤 다른 직업보다 직업적인 안정성이 강한 직업이고, 교사들의 업무환경은 변화하는 직업세계가 아니라 현실과는 상당히 동떨어진 상황이다. 이와 같은 직업적인 특수성은 교사 개인의 특별한 노력 없이는 교사로 하여금 학교밖의 사회의 급변함이나 고용패턴의 변화에 대하여 둔감하게 하는 구조적인 요인이 된다. 그러나 교사들이 교육하고 있는 학생들의 대부분은 교직으로 진출하게 되는 것이 아니라 빠르게 변화하는 직업세계로 진출하게 된다. 이와 같은 교사의 직업세계와 학생들의 향후 직업세계간의 괴리에 대한 인식은

학생들이 편향되지 않고 유연한 준비를 할 수 있도록 지도하기 위해서 반드시 필요한 요소라고 판단된다.

둘째, 담임교사에 대한 교육과 지원이다.

진로지도서비스 전달체제로 본다면 우리나라는 담임교사를 중심으로 진로지도가 이루어지고 있다. 외국의 경우 담임교사가 없는 상황에서는 상담전문교사, 진로지도 전문가, 학교상담사 혹은 외부 전문기관등 진로지도나 상담으로 특화된 전문가들의 안내와 지원을 받게 된다. 우리나라는 담임교사제가 고등학교때까지 유지되기 때문에 학생들의 전반적인 생활지도가 담임의 역할이 되며, 담임교사는 학생들의 학업적 상황, 심리적 상황을 가까이서 지켜볼 수 있는 여건을 갖게 된다. 또한 상급학년으로 진학때나 상급학교로 진학할 때에 담임교사의 지도와 조언은 말할 것도 없이 중요한 지원활동이 된다. 이와 같은 체제는 매우 효과적이라고 판단된다. 다만 현실적으로 담임교사의 역할이 과중하고 시간이 부족하다 보니 학생들에게 개별적인 지도와 상담을 제공하는데 많은 제약이 따른다. 더욱 큰 문제는 담임교사들의 자신의 진로교육자로서의 인식과 전문성의 부족이다. 이에 따라 담임교사가 수행할 수 있는 업무 중의 핵심업무로 진로교육을 인정할 수 있도록 업무규정을 강화하고 이를 위한 담임교사의 시간을 확보해 주어야 한다. 이와 아울러 학급지도에서 진로교육과 지도의 내용과 방법에 대한 교육과 연수를 제공하여야 한다.

셋째, 학교 내에서 진로교육활동을 계획하고 집행해 가는 진로교육 전문교사 확보가 필요하다. 진로교육을 위해서 요구되는 전문적인 지식은 가히 학문을 뛰어넘는 다학문적(interdisciplinary)인 내용들이라고 할 수 있다. 우선적으로 몇 가지만 나열해 보자면, 학생들의 진로환경을 구성하는 노동시장, 직업시장에 대한 이해, 한국의 직업분류체계 등 직업세계에 대한 이해와 지식, 개개인의 적성과 소질을 탐색할 수 있는 검사도구의 이론적 기반과 활용에 대한 지식, 인터넷을 활용한 진로정보원 탐색, 멀티미디어 매체를 통한 진로교육방법, 진로상담의 이론과 실제 등을 들 수 있다. 이처럼 진로교육전문교사는 다학문적인 배경과 이론과 실재를 아우르는 전문성을 갖추어야 하며 단위학교 내의 담임교사나 교과담당교사들의 진로교육에 있어 자문과 지원역할을 해야 한다.

현재 대학이나 대학원 과정에서 진로교육담당교사 양성을 위한 체계적인 교육기관이 없고 직무연수를 통해 시도교육청에서 현직교사 대상의 소정의 연수과정을 운영하고 있는 실정이다. 1999년부터 전문상담교사 자격증이 신설되어 7000명 이상의 전문상담교사가 배출되었다. 그러나 전문상담교사의 경우, 진로교육 및 상담을 위한 과정이

아니라 진로상담을 포함하여 일반적인 상담과정이어서 집중적으로 진로지도와 상담에 관한 연수라고 보기 어렵다. 근본적으로 교원 양성단계에서 진로교과목 담당 교사 양성 과정이 개설되어야 하고, 기존의 교사들을 재교육할 시 진로교육 전문교사 자격을 위해 적어도 석사학위 이수기간 정도의 집중적 연수과정을 개설해야 할 것으로 판단된다.

라. 직업기초능력의 최소 수준의 지표설정과 이의 충족을 위한 제도적인 노력

앞서 논의한 대로 직업기초능력은 학생들의 미래를 위한 준비로서 필수불가결한 능력이다. 그간 우리나라에서도 직업기초능력의 요소와 교육과정에서의 반영된 정도 등을 분석한 연구들이 몇 차례 있었으나 그것이 교육현장으로 파급되어 큰 영향을 미치는 못하고 있다. 미국, 영국, 독일, 호주 등의 여러 나라에서 그러한 과정을 거쳤듯이 우리나라에서도 ‘직업기초능력’의 요소, 그것을 측정할 수 있는 기준과 지표, 그리고 최소 필수적인 수준을 제시할 수 있도록 국가차원에서의 조사와 연구가 이루어져야 한다. 이와 아울러 직업기초능력을 함양할 수 있는 교육방법에 대하여서도 많은 연구와 프로그램 개발이 병행되어야 할 것이다. 기초적인 능력과 자질을 규정하기도 어렵지만, 이를 측정하거나, 이를 함양하는 교육프로그램이 개발은 더욱 어려울 수 있다. 그러나 직업기초능력이 갖는 중요성을 인정한다면, 국가는 이 부분에 대한 집중적인 관심과 지원이 반드시 필요하다 하겠다.

마. 균형적인 진로정보의 생성 및 보급

진로교육에 있어서 앞으로의 직업세계나 학과나 대학에 대한 정보는 핵심적인 자료가 된다. 진로정보는 학생들의 진로선택을 위해서 매우 중요한 자료가 될 뿐 아니라 학생들의 꿈과 목표를 설정하는 자원(resources)이 될 수 있다. 이에 따라 진로정보센터를 비롯한 다양한 기관에서 진로정보를 생성하고 보급하는데 많은 노력을 하였고 현재도 하고 있다. 진로정보가 빈약한 상황에서 최근 4-5년간 자료를 생성한 결과는 교육현장의 자료로서 요긴하게 쓰이고 있다. 그러나 진로지도에 대한 관심이 증가함에 따라 요구되는 진로정보수준의 양도 증가하고 있고 내용도 세분화되고 있다. 특히, 학교에서의 주류가 아닌 학생들을 위한 보다 깊이 있는 직업정보나 교육정보에 대한 요구를 제대로 반영하기 위해 많은 노력이 필요하다 하겠다.

대체로 지금 학생들에게 제공되고 있는 직업정보는 ‘눈에 잘 드러나는’ 높은 학력과 전문성이 요구되는 직업정보가 다수를 점한다. 현실의 대다수의 학생들에게는 그와 같은 직업들은 자신들이 닿을 수 없는 ‘다른 사람’의 것으로 인식하게 된다. 예컨대, 많은 학생들이 선호하고 있는 직업은 교사직이지만, 교사가 되기 위해서 학업성취도가 높아야 하기 때문에 공부를 잘 하지 못하는 학생들에게 희망직업은 그야말로 그림의 떡이 될 수밖에 없고 그리고 그의 희망은 현실 가능한 목표로 동기를 불어넣어 주는 역할을 할 수 없게 된다. 오히려 자신이 닿지 못하는 직업들에 대한 소개는 학생들의 동기를 저하시키는 부작용을 낳을 수 있다. 그러나 학력수준에 따라 다양한 가르치는 직업들이 있음을 알게 된다면, 이 정보는 학생들에게 노력하면 닿을 수 있는 꿈이 될 수 있다. 현재 생성·제공하고 있는 직업정보의 이러한 편향성을 인식하면서 다양한 스펙트럼의 직업정보를 생성하고 제공하는 데 많은 노력을 기울여야 한다.

또 하나 진로정보생성과 제공에서 주목해야 할 점은 계층에 따른 정보격차, 디지털 디바이드의 문제이다. 알아야 할 정보가 많고 복잡하면 할수록 부모의 배경에 따른 정보의 격차가 심각한 문제로 대두될 수 있다. 가장 직접적인 경우는 대학입학과 관련한 정보전달에서 찾아볼 수 있다. 대학의 입학전형이 워낙 다양해지고 복잡해지고, 수능성적과 같은 입학관련 정보는 비공개 되어 있는 터라, 단위학교에서 개별 교사가 이에 대한 정보를 얻고 학생들의 진로선택에 도움을 주기가 거의 불가능해진다. 그러므로 최근에 와서 대학진학선택과정에서 학교와 교사는 소외되어 있는 형국이다. 그 대신 민간부문의 입학관련정보기관이 이 공백을 메우고 있다. 이때 소요되는 정보비용은 물론 개별학생과 학부모의 부담이 된다. 또한 부모의 능력에 따라 고급정보를 얻을 수 있는가 하면 최소한 필요한 수준의 정보조차 얻을 수 없는 학생들도 많이 생겨나게 된다. 적어도 공교육에서는 학생들이 가져야할 기본적인 입학정보를 갖출 수 있도록 교육당국은 지원하여야 할 것이다. 상급학교에 대한 정보를 체계적으로 수집하여 손쉽게 단위학교에서 이용할 수 있도록 정보지원체계를 시급하게 구축하여야 할 것이다.

바. 제도적 행정적 지원체계의 정비

변화하는 사회에 부응하기 위해서 진로교육과 지도의 필요성이 더욱 제고되고 있고, OECD각국은 특별법 제정 등을 통하여 진로지도를 강화하고 있는 추세임에 비해 우리나라의 현행 진로지도를 위한 조직이나 제도는 최근 들어 강화되긴 하였으나 여전히

미비한 상황에 있다 하겠다.

우선 진로지도를 위한 법규의 미비를 들 수 있는데 초·중등 학생들의 진로교육을 지원할 수 있는 규정이 제시된 법규가 마련되어 있지 못하다. 진로지도에 대하여 가장 명시적이고 구체적으로 언급되어 있는 법안이 산업교육진흥법과 산업교육진흥법 시행령인데, 이 법안은 실업계 고등학교, 전문대학 등의 직업교육과 관련된 활동을 중심으로 두고 있기 때문에, 초·중등학교 일반 학생들을 대상으로 하는 포괄적인 진로교육의 개념이 제시되어 있지 않고 있다는 점이다. 따라서 진로지도지원 촉진법 등의 법안을 새로이 제정하거나 기존의 초·중등 교육법이나 산업교육진흥법의 개정을 통해 진로교육을 지원할 수 있는 보다 명확한 법적 근거가 마련되어야 할 것이다.

진로지도 활동을 지원할 수 있는 중앙 및 시도교육청, 시·군·구 교육청, 단위학교로 연결되는 행정조직의 정비가 필요하다. 진로지도 관련 법규 미비는 행정조직으로 반영되어 있어 중앙부처에서나 시도 교육청단위, 그리고 단위학교에 이르기까지 진로지도 관련 업무의 분장이나 연계가 불명확하여 업무의 비효율을 초래하고 있다. 중앙정부차원에서는 98년도까지 진로지도의 업무가 교육부 직제 규정상(제 13조) 중등 장학관의 ‘학생의 진로지도 및 취업지도에 관련된 사항’으로 명시되어 있었으나, 99년도 조직개편에 따라 진로지도에 관련된 업무 규정이 폐지되었고, 2003년에 다시 교육인적자원부의 산학협력과의 업무로 귀속되었다. 그러나 교육과정상의 진로교육은 교육과정정책과에서 담당하게 되어 있다.

또한 시도교육청 단위에서도 진로지도의 업무가 중학교와 일반계 고등학교의 진로지도는 중등 교육과에서, 실업계 고등학교의 진로지도는 과학기술과 등으로 업무가 분산되어 있고 전담장학관(사)이 없어 업무를 집행하는데 어려움을 안고 있다. 단위학교에서도 진로지도의 업무를 전담하는 진로상담부가 설치되어 있으나, 예산부족이나 시간 부족으로 인하여, 진로교육 활동이 활발하게 이루어지는 일부학교를 제외하고는 상당수의 학교에서 진로지도업무가 형식적이거나 유명무실한 실정이라고 할 수 있다. 따라서 중앙부처차원의 진로지도 정책의 체계가 보다 강화되어야 하고 이에 따라 시도교육청의 진로교육 담당부서의 확립, 일선학교에서의 진로지도업무의 활성화로 연결될 수 있도록 행정체계가 구비되어야 할 것이다.

5. 맺음말

진로교육은 학생들에게 진로에 관한 정보를 제공하거나 상담을 제공하는 지원서비스 이상의 포괄적인 개념으로 개인으로 하여금 자신의 삶과 미래에 대하여 생각하도록 촉진하고 자신의 진로를 설계하고 준비할 수 있도록 지원하여 종국적으로 개인이 자기주도적인 생애개발자가 되도록 지원하는 활동이라고 할 수 있다. 생애적인 관점에서 학습을 조망하고, 학습과 일과의 연계를 강조하며 기초적인 직업능력의 함양과 다양한 소질과 적성의 개발을 강조하는 진로교육은 학교교육의 기능과 역할을 재조명할 수 있는 새로운 준거틀이 될 수 있다.

이와 같은 의미를 지닌 진로교육이 제대로 기능하기 위해서는 교육행정당국의 관심과 지원은 물론이고, 진로정보센터와 같은 연구개발기관에서도 현장에서 필요로 하는 정보와 자료, 프로그램의 개발을 위해 적극적인 노력을 경주하여야 할 것이고, 학교와 교사 역시 진로지도의 중요성을 인식하고 이를 구현할 수 있는 다양한 내용과 방법의 활용을 마다하지 않아야 할 것이다.

<참 고 문 헌>

- 나승일 외(1999). 산업구조 고도화 촉진 지원법 제정 방안 연구, 교육부
- 서우석(2000). 초·중등학교에서의 직업기초능력개발, HRD 포럼, 한국직업능력개발원
- 장석민외(1997). 산업인력개발 정책에 부응한 학교 진로교육 실천 방안 연구,
한국진로교육학회
- 장석민외(1998). 직업 진로지도를 위한 학교, 직업안정기관, 산업체간의 연계 방안
- 정철영 외,(1998년). 직업기초능력에 관한 국민공통 기본교육과정 분석. 한국직업능력
개발원.
- 진미석·손유미(2000). 중고등학생을 위한 진로지도체계화방안연구, 한국직업능력개
발원
- 진미석(1997). 교육과 산업체간의 협력의 가능성과 한계: 미국의 경험을 중심으로,
비교교육학연구, 제7권 제1호.
- 진미석·윤형한(2003). 성인 진로개발 지원체제 구축방안, 한국직업능력개발원.
- 진미석·윤형한(2004). 성인대상 진로개발 지원인력의 양성·활용실태와 개선방안.
한국직업능력개발원.
- Almeida, C. and Steinberg, A.(2001). *Connected Learning Communities ; A
Toolki for Reinventing High School. Jobs for the Future.*
- Haimson, J. and Bellotti, J.(2001) *Schooling in the Workplace:Increasing the Scale
and Quality of Work-Based Learning*, FinalReport, Mathematica Policy
Research Inc.
- Heinz, W.R. *From Education to Work: Cross-National Perspectives*, 1999.
Cambrige University Press.
- St. John-Brooks, C(1996) *Educational and Career Guidance: What Works*, OECD
Observer no. 202
- Issacson, L and D. Brown, 1997. *Career Information, Career Counseling and
Career Development*, Boston, Allyn and Bacon.
- Kim, E. Y. (1993). Career choice among Korean-American students.*Anthropology
& Education Quarterly*, 24,(3), 224-248.

Lester, J.(1998), *Report to the Career Development Training Institute Board*,
NOICC.

Silverberg, M. (1997) *The First National Survey of Local School-to-work
Partnership Data Summary*, Mathematica Policy Research Inc

·제 1 주제 토론 1·

대안적 교육운동으로서 진로교육

정 철 영

(서울대학교 교수)

1960년대에 미국의 교육은 많은 문제점을 가지고 있었다. 특히 학교교육은 일의 세계와의 연관성이 미흡하였다. 즉 학생들은 학교로부터 일의 세계로 전환하는 데 필요한 자기이해, 직업세계의 이해, 진로결정의 방법, 직업 수행에 필요한 기술의 습득, 일에 관한 태도를 기르지 못하고 학교를 떠나고 있었다. 그 결과 학교 졸업자나 중퇴자 모두 학교에서 학습이 요구되었던 내용과 학교를 떠난 후 무엇을 할 것인가의 사이의 중요한 관계를 이해하지 못하는 사람이 많았으며, 학교교육은 고도로 발달하는 산업사회의 변화에 보조를 맞추지 못하여 학교교육을 마치고 떠나는 졸업생들 중 급변하는 사회의 적응에 필요한 기본 소양이 결여되어 있는 사람이 많았다. 이상과 같은 미국이 당면하고 있었던 교육 문제를 해결하기 위한 한 방안으로서 제기된 것이 진로교육이다. 진로교육(career education)이란 말을 처음 사용한 사람은 1970년 미국 교육국장이었던 알렌(J. Allen)이었으며, 그의 직위를 계승한 말랜드(S. Marland)는 1971년 1월 텍사스 휴스턴에 개최된 전국중등학교장협회 연차대회에서 교양교육과 직업교육의 이원적 체제로 되어 있는 중등교육의 모순점을 지적하고 개선책으로 진로교육을 제안함으로써 본격적으로 논의되기 시작하였다.

미국에서 진로교육이 도입될 당시의 유사한 문제점이 우리나라에서 심각하게 발생됨에 따라 우리나라에도 진로교육의 개념이 도입되고 이제까지 많은 발전을 해 왔는데 이러한 발전과정에 있어서 이번에 개소 5주년을 맞는 한국직업능력개발원의 진로정보센터는 진로교육 및 진로지도의 연구와 개발, 그리고 실천에 있어서 지대한 역할을 담당해 왔다.

진로정보센터 전임 소장으로서 많은 활동과 업적을 남기신 발표자께서는 “대안적 교육운동으로서의 진로교육”에 관하여 다음과 같은 내용을 중심으로 폭넓고 깊이 있는 발표를 하였다.

□ **생애진로개발과 진로교육:**

진로교육은 진로개발지원이다.

□ **교육의 새로운 패러다임으로서의 진로교육:**

- 가. 일과 학습과의 연계를 강조하는 진로교육
- 나. 학교교육의 부가가치에 대한 관심을 촉구하는 진로교육

□ **대안적 교육으로서의 진로교육의 실천적 측면:**

- 가. 변화와 직업기초능력을 강조하는 진로교육
- 나. 대안적 학습방법으로서의 현장체험학습(work-based learning)
- 다. 진로교육을 통한 사회적 소외계층의 학교로부터 사회로의 이행지원
- 라. 진로교육을 통한 개인의 다양성의 존중과 인정

□ **진로교육의 강화와 개선을 위한 과제들:**

- 가. 새로운 교육 패러다임으로서의 진로교육의 관점 공유와 확산을 위한 노력
- 나. 진로교육 방법의 다양화를 위한 연구 및 프로그램 개발
- 다. 진로교육을 위한 전문인력의 확보
- 라. 직업기초능력의 최소수준의 지표 설정과 이의 충족을 위한 제도적인 노력
- 마. 균형적인 진로정보의 생성 및 보급
- 바. 제도적 행정적 지원체제의 정비

발표자의 의견에 전반적으로 동의하면서 발표하신 몇 가지 사항에 관하여 토론하고자 한다.

■ 진로교육의 개념과 관련하여

발표자께서는 진로교육은 진로개발(career development)지원이며, 진로개발지원이란 “개인이 자기주도적인 생애설계자가 될 수 있도록, 자아이해, 직업세계 이해, 의사결정과 설계, 실천, 변화이해와 대응의 다양한 측면에서 지원하는 활동”이라고 하였는데 이는 다소 진로교육의 직접적인 개념으로는 다소 모호하게 이해될 수 있는 측면이 있어 진로교육의 개념을 보다 명확히 하는 것이 필요하다고 생각한다.

진로교육이란 개인이 진로를 선택하고, 선택한 진로에 적응하고 발달하도록 하는 데에 초점을 둔 교육으로 각 개인이 자기 자신과 일의 세계를 인식 및 탐색하여 자기 자신에게 적합한 일을 선택하고, 선택한 일을 잘 수행할 수 있도록 취학 전부터 시작하여 평생동안 학교, 가정, 사회에서 가르치고, 지도하고, 도와주는 활동이라 할 수 있다.

이러한 의미를 고려할 때, 진로교육은 다음과 같은 중요한 의미를 내포하고 있다.

첫째, 진로교육은 일에 주관심을 둔 교육이다. 즉, 진로교육이란 진로에 관한 교육인데 진로란 개인이 일생동안 수행하는 주된 일의 총체이므로 진로교육은 일에 관한 교육이다. 따라서, 진로교육이란 교육과 일의 세계를 연관시키기 위한(to relate education to the world of work) 것으로 개인이 일생동안 수행하게 되는 일을 준비하도록 하는 교육(education as preparation for work)으로 개념화할 수 있다.

둘째, 진로교육은 사회에 있는 다양한 직업 또는 직업가치들에 친숙해지도록 도와주고, 각 개인에게 의미 있는 직업 또는 직업가치를 선택하도록 도와주려는 것이다. 즉, 진로교육은 개인에게 어떤 유일한 표준형태의 직업이나 직업가치를 부여하려 하지 않는다. 따라서 진로교육은 상이한 직업 또는 직업가치들을 선택하거나 선택하지 않는 데 따르는 장단점을 이해시켜 각 개인으로 하여금 직업 또는 직업가치들 중 어떤 형태를 선택하도록 도와주려는 것이지 강요하는 것이 아니다.

셋째, 진로교육은 자기 자신의 직업가치를 수행하도록 개인을 돕는데 관심을 갖는다. 직업가치를 수행하도록 하기 위해서는 먼저 일하기를 원하도록 해야 하고, 그 일에 필요한 기술 또한 획득하도록 해야 하며, 그렇게 한 연후에 자신에게 의미 있고 만족스러운 일을 발견하도록 해야 하는 것이다.

넷째, 일의 성질은 변화하기 때문에 평생을 통하여 가정, 학교, 지역사회에서 실시되어야 한다. 즉, 진로교육은 취학 전에 시작되어 평생동안 실시되어야 하며 진로교육 프로그램은 가정, 학교, 지역사회가 상호 긴밀한 연계 속에서 계획되고 실시되어야 한다.

진로교육의 본질은 개인에게 일이 가능하고(possible), 의미 있고(meaningful), 만족스럽게(satisfying) 하는 것이라 할 수 있다. 따라서 진로교육의 목표는 개인으로 하여금 ① 일하고자 하는 동기와 이유를 가지게 하고, ② 자신에게 적합한 일을 현명하게 선택하게 하며, ③ 그 일을 하는데 필요한 지식과 기술을 획득하게 하여 그 일을 수행할 수 있게 하고, ④ 일의 세계에 진출 가능하도록 하며, ⑤ 일에 만족을 느끼며 행복한 삶을 영위하도록 하는 것이다.

이러한 진로교육의 목표는 개인적인 목표와 사회적인 목표로 나눌 수 있는데, 개인적인 목표는 일생동안 일이 개인에게 가능하고, 의미 있고, 만족스럽게 하는 것이며, 사회적인 목표는 개인이 일을 원하고 일을 수행하는데 필요한 기술을 습득하고, 일생동안 만족스러운 일에 종사할 수 있도록 개인을 도와주는 것이다.

■ 대안적 교육으로서의 진로교육의 실천적 측면과 관련하여

1. 직업기초능력의 강조

발표자께서는 대안적 교육으로서의 진로교육의 실천적 측면에서 직업기초능력을 강조해야한다고 기술하고 있다. 직업기초능력은 대부분의 직업을 성공적으로 수행하는데 공통적으로 요구되는 지식, 기술, 태도라고 정의할 수 있으며, key competencies, core competencies, core skills, common skills, basic skills, generic skills, workplace know-how, workplace basics 등 다양하게 쓰이고 있으나 그 의미는 같다.

우리나라에서도 직업기초능력에 관한 연구가 1997년부터 본격적으로 수행되었고, 1998년에는 영역과 하위요소가 추출되고 이후 실천방안에 관한 많은 연구가 잇따라 진행되고 있다. 이러한 직업기초능력이 진로교육에서 강조되어야 한다는 발표자의 의견에 전적으로 동의하지만 이에 관한 구체적인 방안의 제시가 있었으면 하는 아쉬움이 있다.

2. 현장체험학습

발표자께서는 대안적 학습방법으로 현장체험학습(work-based learning)을 제안하고 있다. 현장체험학습의 대표적인 것 중의 하나가 현장실습이다. 그러나 현장실습은 산업체에서 호의적이지 않고, 또한 호의적이고, 협조적이라 해도 산업체에서 이를 담당하는 사람이 없어 비교육적으로 진행되는 등 많은 문제점이 있음이 현실이다. 따라서 현장체험학습이 학교에서 널리 확대되어 실시되기 위해서는 현장체험이 가능한 업체 및 현장, 가능한 프로그램, 또한 수행을 위한 다양한 방안과 정보들이 학교에 제공되고 다양한 지원이 뒤따라서, 현장체험학습이 소기의 목적을 달성하며, 교육적이며 체계적이고 효과적으로 수행될 수 있도록 하는 것이 필요하다.

3. 사회적 소외계층의 학교로부터 사회로의 이행지원

발표자께서 발표한 “진로교육을 통한 사회적 소외계층의 학교로부터 사회로의 이행지원” 못지 않게 중요한 것이 사회로부터 학교로의 이행지원이다. 즉, School-to-Work Transition 뿐만 아니라 Work-to-School Transition을 위한 지원이 필요하다.

■ 진로교육의 강화와 개선을 위한 과제들과 관련하여

교육인적자원부는 물론, 각 시도교육청에서 진로지도 담당자가 없어서 진로지도 업무를 책임지고 담당함은 물론 일선 학교에서 이에 관한 문의를 할 확실한 창구가 없었는데, 교육인적자원부에서는 산학협력과에서 업무를 담당하고, 금년 초에 각 시도별로 시도교육청 진로지도 담당자가 정해진 것은 다행이다.

<산업교육진흥법>과 <산업교육진흥법 시행령>은 <산업교육진흥 및 산학협력 촉진에 관한 법률>과 <산업교육진흥 및 산학협력 촉진에 관한 법률 시행령>으로 바뀌었지만, 산업교육진흥 및 산학협력 촉진에 관한 법률(제 3조)에서는 진로지도에 관한 사항을 이전의 산업교육진흥법에서처럼 포괄적인 진로지도의 개념이 제시되어 있지 않다.

■ 제 언

진로교육과 진로지도에 있어서 중요한 것은 우리 자녀, 우리 학생들이 미래의 꿈과 비전을 키우고, 진로를 통하여 이를 실현할 수 있도록 격려하고, 고무해야 하며, 이를 위해서 우리 자녀, 우리 학생들을 있는 그대로 인정하고 소중하게 받아들이고, 그들의 다양함에 대한 진정한 가치를 부여하고 깊은 참된 사랑을 하는 것이다. 따라서 올바른 진로교육과 진로지도가 실시되기 위해서는 무엇보다도 교사나 부모의 올바른 행복관과 직업관이 우선 정립되고, 이것이 그들에게 투영되도록 해야 한다.

또한 진로교육 및 진로지도는 가정, 학교, 지역사회, 특히 부모나 교사, 그리고 전문가는 물론, 교육인적자원부, 노동부, 문화관광부, 여성부 등 관련 중앙부처와 산하기관, 그리고 지방정부 및 하위 기관과의 유기적인 협조 하에 다양한 방안을 활용하여 체계적으로 실시되도록 해야 할 것이다.

·제 1 주제 토론 2·

다양한 교육활동으로서의 진로교육

김 주 환

(서울진로교육연구회장, 오륜중학교장)

21세기 지식정보화 사회는 새롭고 다양한 정보와 지식이 넘쳐나고 또한 그 수명이 짧기 때문에 평생 동안 새로운 정보와 지식들을 습득하며 살아가지 않으면 낙오자가 될 수밖에 없다.

따라서 평생학습 사회에서의 진로교육도 특정시기의 진로정보를 제공하기보다는 개개인이 일생동안 자신의 진로를 주도적으로 계획하고 실천할 수 있는 역량을 마련해 주는데 힘써야 하겠다.

이런 면에서 볼 때 진로교육은 교육의 가장 본질적인 행위이다.

어렸을 때의 경험은 성장 후의 생활에 많은 영향을 끼친다. 따라서 교사들은 학생들에게 다양한 직업세계를 안내해 주고 체험할 수 있도록 도와주어야 하며 학생들의 자아실현 능력을 신장시킬 수 있는 구체적이고 실천적인 프로그램과 교사들의 열정어린 부단한 노력과 연구를 통해 진로교육을 실천하도록 힘써야 할 것이다. 인생의 출발 단계에 있는 우리 학생들에게 학교교육의 모든 영역을 통해 일에 대한 올바른 인식을 갖게 하여 자신의 적성과 능력에 맞는 미래 사회의 직업을 찾을 수 있는 힘을 기르도록 진로교육을 한다는 것은 대단히 중요한 것이다.

그러나 우리 진로교육에는 아직 많은 문제점이 있다.

서울시 교육청의 진로지도 운영을 위한 기초 조사 결과, 교사의 지도 능력 결여, 실천적 진로지도 프로그램과 자료 미비, 지도 시간 확보의 어려움 등과 학부모의 자녀에 대한 올바른 이해 및 의식 결여 등의 문제점, 직업에 대한 귀천 의식, 인문주의 숭상, 능력보다 학력에 치우친 고용제도, 3D 현상 등의 사회적 모순들 등. 이러한 문제들의 복합적인 작용이 소질과 적성을 무시한 일반계 고교와 명문대 인기 학과만을 선호하는 바람직하지 못한 진로관을 낳고 있는 것이다.

오늘, 한국직업능력개발원에서 진로정보센터 개소 5주년을 맞아 ‘생애 진로개발의 방향과 과제’라는 주제의 세미나 개최는 여러 가지로 그 의미가 크다고 할 수 있다. 우선 그 동안 진로교육을 위해 수고해 오신 관계자 여러분께 감사드린다.

그리고 오늘 ‘대안교육 운동으로서의 진로교육’의 주제를 발표해 주신 진미석 박사님은 이 방면에 깊은 연구가 많은 분으로 이론만이 아닌 실제 면에서도 본인을 비롯한 학교 현장에 많은 도움을 주신 고마운 분이기도 하다.

진로교육을 제대로 하는 것이 우리 교육을 제대로 하는 것이라고 제시해 주신 내용 모두가 알토란같이 참신하고 또 그렇게 되어져야 한다고 전적으로 동의하기에 논의보다 몇 가지 제안을 드리고자 한다.

‘대안’이란, 사전적인 풀이로 ‘어떤 일을 대신하는 다른 안’ 또는 ‘상대방의 안에 맞서서 내놓은 편리한 안’ 이라고 볼 때 이런 주제가 등장하게 된 배경에 대해 제도권의 공교육을 담당한 한 사람으로서 부끄럽게 생각한다.

다만 발표자께서 밝힌 내용이 ‘모든 교육은 진로교육이다.’라고 주장한 Sidney Marland의 말처럼 그리고 발표자의 진로교육과 교육은 동일한 용어가 될 수 있다는 말씀대로 학교교육 모두가 개인은 물론, 국가발전을 위한 진로교육이기에 ‘대안’이 아닌 ‘다양한 교육활동으로서의 진로교육’이라는 주제였으면 하는 생각을 해보게 된다.

우리나라 진로교육은 '80년 초부터 시작되어 '90년에 전국 각 시·도교육연구원에 진로교육부라는 연구 부서를 두어 본격적으로 자료개발과 연수에 착수하여 진로교육이 본궤도에 진입한 듯했으나 소기의 목표 달성은 이루지 못하고 있는 게 사실이다. 이에 따라 교육인적자원부에서는 '04학년도(금학년도)에 초·중등학교 진로지도활성화 방안을 마련하여 추진 중인 것으로 알고 있으나 마치 가뭄에 논에 물대기식이 되어 현장 학급교실 학생에게는 어느 때쯤 기별이 닿을지 답답한 마음이다.

발표자께서는 서두와 제4장에서 빠르게 변화하는 평생학습 사회에서 우리 청소년들에게 자신의 삶과 일, 그리고 학습간의 관계를 생각하면서 준비하고 설계하도록 지원 하는 진로교육이 대안적인 교육이라 말씀하시고 있으나 본인은 그것 자체가 대안이 아닌 교육 본래의 것이라는 생각이다.

그런 의미에서 지적하신 제도적 행정적 지원체제 강화가 아니라 바른 교육을 위해

학기제를 비롯하여 우리나라 교육제도 및 행정적 지원체제의 전면적·혁신적 개편을 조심스럽게 건의하고자 한다.

최근 보도에 의하면 이공계 대학생과 고교생들의 학력이 주변 국가의 절반수준도 안 된다는 놀라운 결과는 여러 가지 요인이 있겠지만 진로지도는커녕 학문교육도 제대로 되고 있지 않다는 것을 반증해 주고 있다.

이는 이 나라의 교육의 틀을 다시 짜야 할 엄청난 사건이 아닐 수 없다. 또한 학력 평가를 실시하지 못하게 방해하는 집단이 있고, 실시하고도 그 결과를 발표하지도, 현장에 반영(Feed Back)도 못하고 있는 현실을 어떻게 보아야 할 것인가? 이 나라 교육은 어디로 가고 있는지? 교육의 붕괴는 바로 나라의 붕괴가 아니겠는가?

「뛰고 또 뛴다. 정신없이 뛴다. 아이, 어른 할 것 없이 모두가 뛴다.

학생들은 학원, 학교를 오가며 입시 준비에만 매달린다.

하지만 본인들은 정작 어디로 뛰는지, 무엇을 위해 뛰는지 모른다.

왜일까? 이에 대한 한 가지 해답이 떠오르고 있다.

바로 멘토링¹이다. 1대1 맞춤형 교육·직업코치다.」

이는 어느 학교의 교지의 수필이 아니다. 어느 교육기관의 사보도 아니다. 최근 어느 경제 주간지² 커버스토리의 서문이다.

서울의 유명 과학고를 졸업한 후 서울대학교에 입학한 새내기 대학생 김모군. 흔히 말하는 ‘엘리트 코스’를 착실히 밟아가며 남들의 부러움을 한 몸에 받고 있지만 김 군에게는 잘못된 고민이 있다. 자신의 인생이 어딘가 잘못돼 가고 있다는 불안감에 떨고 있는 것. 급기야 한 진로지도 전문 업체를 방문해 상담을 받기에 이르렀다.

“과학고 시절 전설취급을 받던 선배들을 대학에서 만났습니다. 반가운 것도 잠시뿐이고 실망과 혼란이 찾아오더군요.

‘내 인생이 왜 이러지’

‘막 사는 거지. 뭐’

1) 멘토는 학식과 경험을 갖춘 사람이 이를 필요로 하는 사람을 이끌고 가르치는 역할을 말한다. 배움을 필요로 하는 사람에게 대가없이 가르침을 주고 인생의 상담자 역할까지 할 수 있는 사람이 바로 멘토다. 상대적으로 멘토의 가르침을 받는 사람에게는 멘티라는 용어를 적용한다. 그리고 이들사이에 일어나는 활동이 멘토링이다.

2) 환경비즈니스 NO 442

하는 식의 푸념을 하더라고요. 전공이 적성에 맞지 않는다는 거예요.

‘대단하던 선배들도 이런데 내가 잘 해낼 수 있을까’

하는 걱정에 잠도 오지 않아요.“

이처럼 우리의 교육 현실을 냉철히 살펴보면 지적인 소질이 있는 20-30%의 학생들조차도 성취감을 느끼지 못하고 있고 여타 대부분의 학생들에게는 학업실패의 경험만 누적시키면서 꿈과 희망을 가꾸어주는 교육을 하지 못하고 있다.

진로지도 및 직업지도의 근본 취지는 교육과 고용 또는 직업이 분리되어 있는 것을 학생의 입장에서 연계시켜주는 것이다. 자라는 우리 모든 청소년들에게 꿈과 희망을 찾아주고 가꾸어 가는 새로운 교육의 장이 필요하다.

다행히 제7차 교육과정에서는 학생의 능력, 적성, 진로를 고려하여 교육 내용과 방법을 다양화한다고 제시하고 있고, 자율적이고 창의적인 한국인 육성을 위해 학급당 학생수를 줄이고 완전학습을 위해 예산을 투자하는 등 진로교육을 강조하고 있다. 즉 고등학교에서는 교양 선택교과로 ‘진로와 직업’을 이수할 수 있게 했고 초·중학교에서는 창의적 재량활동 및 특별활동, 자유재량 시간을 통하여 실시할 수 있게 되어 있으나, 중요한 것은 조언자 요 협력자요 조력자인 지도 교원들의 인식 문제이다. 최소한 주어진 자료를 적절하게 활용할 수 있고 정보를 찾아 학생들에게 수시로 제공해 줄 수 있는 열성은 있어야하지 않겠는가?

지금까지는 교사들이 진로지도에 대해 잘 알고 있는 것을 전제로 학생들의 진로지도를 권하고 요구하고 있으나 실제로 언제, 어디서, 무엇을, 어떻게 지도할 것인가에 대해 잘 알고 있는 교사는 그리 많지 않기 때문이다.

또한 우리나라 대부분의 학부모들이 학생의 적성과 능력을 고려하지 않은 채 오직 인류 대학의 인기 학과에만 관심이 있고, 무조건 대학에 진학만 시키면 저절로 인생이 성공되는 듯한 인상을 심어주는 사회적 풍토는 불식되어 져야한다.

이와 같은 뿌리 깊은 오해를 풀고 학생 개개인에게 알맞은 일과 보람을 갖고 안정된 생활로 자아실현도 하고 행복한 삶을 누릴 수 있도록 멘토링이 될 수 있는 전문성 있는 교사의 양성을 강조하고 싶다.

따라서 현직 교원에 대한 재교육(연수)은 물론, 교원양성기관인 교육대학과 사범대학 등 대학 교육과정에 진로지도를 위한 교과목을 필수로 선택하게 해야 하겠다.

또한 지금까지는 교육과정상 실업계 고교는 중국교육이었다.

중학교과정에서 진로지도를 위한 진학 지도 시 본인이 재직하는 학교의 경우, 취업을 위한 실업계 진학지도는 설득력을 잃은 지 오래다. 아이러니하게 대학진학의 첩경으로 설득해야 솔깃하게 생각할 정도이니 말해 무엇 하랴. 실업계고교가 대학 진학을 위한 학교도, 취업을 위한 학교도 아닌 어정쩡한 현실을 직시하고 실업계고등학교의 자리 매김을 확실히 해야 하겠다. 즉 학교 교육제도의 틀을 재조정하여 다양한 진로를 선택할 수 있도록 체계화해야 하겠다.

물론, 지금까지 말씀드린 것은 제3부의 ‘진로교육의 현안 및 과제’에서 논의 될 내용일 수도 있다. 그러나 본주제인 대안적 교육이란 주제가 현직 교원들의 자존에 관한 문제이기에 우리 교육, 진로교육과 관련하여 언급했음을 양지하기 바란다.

굳이 대안교육과 관련해서라면 앞에서 언급한 멘토링과 체험학습의 강화 그리고 E-Learning을 통한 진로교육을 강조하고 싶다.

학교에서 만족한 진로지도를 받기 어렵다면 유비쿼터스(Ubiquitous)시대를 맞아 한국직업능력개발원 진로정보센터가 제공하는 커리어넷 등 사이버 공간을 통한 지도 방법이 그 대안 일 수 있다고 본다.

끝으로, 앞에서 소개한 책자에서는 대한민국에는 2,000만 명의 교육전문가가 있다는 우스갯소리가 있으나, 자녀의 진로를 지도할 수 있는 부모는 많지 않다며 10년, 20년 후를 내다보는 진로지도에서 반드시 염두에 두어야 할 사항들을 다음과 같이 제시하고 있다. 시사하는 바 있기에 여기에 소개한다.

1. 새로운 7차 교육과정에 대한 이해를 하라.
2. 성적보다 자녀의 적성과 흥미에 우선순위를 두라.
3. 부모의 개인적 경험을 자녀에게 강요하지 마라.
4. 가정의 경제력을 고려하라.
5. 가족간의 합의를 이뤄라.
6. 장기적인 직업목표를 먼저 정하라.
7. 자녀의 사회적, 경제적 자립을 우선순위에 올려라.
8. 5 -10년 후의 사회 트렌드를 반영하라.
9. 국제화시대에 걸맞는 계획을 짜라.
10. 기업이 원하는 인재상에 주목하라.

제 2 주제 논문발표 및 토론

주 제 : 성인 진로개발의 현황 및 과제

발 표 : 박운영(엔터웨이&커리어센터 이사)

토 론 : 김기윤(맨파워코리아 대표)

송병일(노동부, 광주종합고용안정센터 취업팀장)

·제 2 주제 발표·

성인 진로개발 현황과 과제

박 운 영

(커리어센터 & 엔테웨이 이사)

I. 성인 진로 개발에 대한 지원 필요성

1. 이 시대의 성인 진로 개발의 화두

- 고용 없는 성장 시대를 맞아 미래에 대한 개인들의 불안감이 증폭되고 있음. 평생 직장 개념이 사라진 상황에서 일자리마저 줄자 개인들은 실직과 노후에 대한 불안감에 휩싸여 있음.
- 국내 10대 그룹사 2004년 상반기 순이익은 지난해 동기간에 비해 120.2% 증가했지만 일자리는 2.9% 증가한데 그친 것으로 조사됐음. 10대 그룹 계열 상장 및 등록기업 71개사가 금융감독원과 증권거래소에 제출한 반기 보고서에 따르면 이들 회사가 올 6월말 현재 고용하고 있는 직원은 37만9853명으로 지난해 말 36만 8983명에 비해 2.9% 늘었음. 반면 이들 기업의 올 상반기 순이익은 15조1000억 원으로 지난해 동기에 비해 120.2% 증가했음.¹
- 재정경제부와 한국은행 자료에 따르면 실질 국내 총생산(GDP) 10억원당 취업자 수를 나타내는 고용계수가 1990년대 초 60을 넘어섰으나 지속적인 하락을 거듭한 끝에 10년만에 절반 수준으로 떨어졌음. 1995년 43.7, 1999년 38.0, 2000년 36.6, 2001년 35.9, 2002년 34.5, 2003년 33.4, 2004년 32.2(추정) ²

1) 2004년 8월20일 동아일보 보도 기사 참조

□ **과거 일부 업종과 직종에 한정돼 있던 글로벌 경쟁이 거의 모든 직종과 업종에 영향을 미침에 따라 글로벌 체제에서 개인의 생존 가능성에 대한 관심이 높아지고 있음.**

- 많은 제조업체들이 값싼 노동력을 찾아 생산 기지를 중국으로 옮기면서 중국은 새로운 기회이자 우리 내부의 일자리를 가져가는 경쟁자로 등장했음. 특히 중국의 상대적으로 낮은 임금이 고학력자들의 취업에도 영향을 주기 시작한 점을 주목해야 함. 다국적 기업의 아시아. 태평양 본사를 중국으로 옮기는 기업 중에는 최고경영자뿐만 아니라 중간 관리자의 급여를 중국 노동시장의 임금 기준에 맞추는 바람에 한국인들이 지원하기 힘든 사례가 발생하고 있음. 최근에는 중국뿐만 아니라 동남 아시아, 인도 등지로 생산 기지를 옮기면서 제조업 공동화 현상이 심화하고 있음.

□ **조직보다는 개인의 자기 경쟁력 강화를 통한 몸값 높이기가 성인 진로개발의 목표로 등장하고 있음. 이에 따라 동일 직장에서 오래 재직하는 것이 미덕이 되던 시절이 지났으며 최근엔 경력 2-3년을 쌓은 뒤 이직하는 것을 당연하게 받아들이는 직장인이 급속히 늘고 있음.**

- 기업들이 과거 같으면 스카우트의 대상으로 삼지 않았던 경력 2-3년차에 대한 스카우트가 급증하고 있음. 헤드헌팅 포털 사이트인 커리어센터가 조사한 바에 따르면 전체 헤드헌팅 업계 채용 공고의 45.0%가 경력 2-3년차 후보자를 찾는 공고였다고 함.³ 또한 기업들은 외부에서 스카우트한 경력 인재에 대한 파격적인 보상을 제공하고 있음. 모기업의 경우 4년제 대학을 졸업하고 동일한 직장 근무 기간(13년)을 가진 사람에 대해 5천만원과 1억원이라는 서로 다른 급여를 지급하고 있기도 함.
- 구인, 구직 정보를 제공하는 취업포털 사이트(잡코리아, 인크루트, 다음취업, 스카우트, 리크루트 등)등의 사업 팽창과 헤드헌팅 업계의 난립 현상, 또 자기 경영, 10억 만들기, 역대 연봉, 아침형 인간 등 자기 개발이나 자기 관리, 몸값 높이를 주제로 한 서적들이 인기를 끌고 있는 현상, 샐러던트, 투잡스, 사이버대학 열풍 등도 성인들의 진로개발에 관한 관심을 반영하고 있음.

2) 2004년 9월6일 연합뉴스 등 주요 언론이 일제히 보도한 기사 참조

3) 커리어센터(Careercenter.co.kr) 2003년 9월 자체 조사 결과 참조

- ‘사오정(45세 정년)’, ‘오륙도(56세에 직장 있으면 도둑)’, ‘38(38) 세 정년’ 등 경제 주력층이 일선에서 밀려나는 시기가 갈수록 당겨지는 현상도 성인들의 자기 진로 가시성을 떨어뜨리고 있음.
 - 남자의 경우 40세를 전후해서, 여자의 경우 36세를 전후해서 직업적 만족도의 피크를 맞아야 한다는 강박관념이 직장인들 사이에서 팽배해 있음. 40세에 정점에 오른 이후 이를 50세까지 유지한 뒤 제2의 인생을 다시 시작해야 한다는 인생 2모작론이 설득력을 얻고 있는 상황. 실제로 최근 대기업에도 40대 임원들이 대거 등장하고 있음

- 높은 대학 진학률로 인해 고학력자가 갈수록 늘면서 보수와 고용의 질에 대한 기대 수준은 높아지고 있는 반면에 고용의 질은 파견직, 계약직, 프리랜서, 투잡스 등의 등장으로 떨어지고 있는 추세임.
 - 1995년 51.4%였던 고졸자중 당해년도 대학 진학률이 2003년 79.7%로 상승.
 - 고졸자 대비 전문대 및 4년제 대학 입학자 비율은 1995년 73.5%였으나 2003년에는 101.0%로 늘었음. 다시 말해 고등학교를 졸업하는 사람에 비해 그해에 대학에 입학하는 사람의 수가 더 많아졌다는 것임. 4
 - 2004년 현재 4년제 대졸 취업률 56.4%(2002년 60.7%)⁵
 - 그러나 각종 조사에서 근로자들은 고용상 가장 큰 불만을 급여 수준이라고 응답하고 있으며 실제로 비정규직 비중이 노동계 주장을 따르면 파견, 용역, 시간제, 임시직, 일용직 근로자를 합치면 전체 임금근로자의 절반을 넘는다고 함.

- 기능적이고 계량적인 업무를 잘 해내는 수행 능력보다는 문제의 창조적 해결과 커뮤니케이션 능력, 프리젠테이션 능력, 자발적 책임감을 높이 평가하는 직업 세계의 요구 변화에 직면해 있음.
 - 개인들은 이에 대한 체계적인 학습과 훈련 경험이 없는 상태임. 대기업의 경우는

4) LG경제연구원, '청년실업 중장기 전망과 정책과제' (2004)가 교육인적자원부 교육통계연보를 참조한 것을 재인용

5) 한국교육개발원이 2004년 8월13일 내놓은 '고등교육기관 졸업자 취업통계조사' 결과 참조

자체교육을 통해 이를 보완하고 있으나 중소기업은 이 부분을 개인에게 맡겨두는 경향이 강하기 때문에 중소기업 근로자들과 대기업 근로자들 사이의 경쟁력 갭이 더욱 커지고 있음.

- 팀제 도입으로 팀원 스스로의 자기 관리 및 자기 결정 책임을 강조하는 분위기 조성되고 있으며 핵심 인재와 비핵심 인재로 구분짓는 인사관리 정책의 영향으로 개인이 저야 할 부담감은 더욱 커지고 있음. 특히 대기업에서도 '20대 80의 원칙'에 따라 핵심인재 20%가 나머지 80%를 먹여살린다는 논리가 수용되면서 20%에 들지 못한 80%의 근로자들이 상대적으로 소외감을 느끼는 현상도 발생하고 있음.

2. 적극적인 성인 진로개발 지원 체계의 필요성

- 위와 같은 상황 전개로 인해 진로 경로(Career Path)가 각 개인마다 다르며 예측 불가능하게 전개되고 있으나 정부 정책은 일자리 창출, 재직 근로자의 업무 능력 향상 등에 편중돼 있음. 도대체 무슨 일을 해야 할지, 직장을 그만둘 경우 어떻게 다음 진로를 설정할 것인지, 요즘 같은 세상에서 어떻게 나의 경쟁력을 유지할 수 있는지 등을 고민하는 사람들에게 대한 지원 체계는 미약한 상태임.
- 퇴직 예고자들을 대상으로 전직 지원 서비스를 제공하고 있는 아웃플레이스먼트 업계에 따르면 본인이 동료에 비해 먼저 퇴직 대상이 된 이유에 대해 중장기적인 인생 목표가 없었기 때문이라고 응답하는 비율이 가장 높다고 함. 6
- 재직 근로자 10명중 7명이 진로개발의 필요성을 느끼고 있으며 필요성을 느끼는 근로자 10명중 6명은 노후를 생각하기 때문이라고 응답하고 있음. 7
- 개인들의 진로 개발에 욕구 증대에 대한 통계 자료 인용하기
- 특히 고학력 직업인들의 경력 개발 컨설팅에 대한 요구가 많다,

6) DBM코리아, 한국아웃플레이스먼트 등 아웃플레이스먼트 업체 컨설턴트들과의 면담 과정에서 파악한 내용임.

7) 진미석, 성인진로개발지원체제 구축방안, p62, 한국직업능력개발원, 2003

□ **우리 사회는 진로 개발에 대한 책임을 개인에게 맡겨두고 있는 상황**

- 근로자 10명중 6명이 자신의 진로 문제와 관련해 '누구와도 의논하지 않는다'라고 응답하고 있으며 의논 상대가 있다 해도 가족(41.3%), 친구(32.5%), 회사 동료(15.6%), 직장상사(7.5%)가 대부분. 회사 인사팀은 0.6%, 민간 컨설팅 기관은 2.5%에 그침.⁸

□ **진로개발 지원 체계를 사회적 인프라로 받아들이고 이에 합당한 기준을 정해 진로 개발 지원의 방향을 설정할 필요가 있음.**

- 미국 중앙직업정보조정위원회(NOICC)가 국가진로개발가이드라인NCDG(National Career Development Guidelines)를 왜 만들었겠는가, 초등학교, 중학교, 고등학교, 성인 4가지로 나눠서 제정, 자기 자신에 대한 지식 (Self-Knowledge), 교육 및 직업 탐구(Educational and Occupational Exploration), 진로 계획(Career Planning) 부분으로 나눠 핵심 역량을 설정해놓고 있다. ⁹

□ **약육강식의 개인 자기관리 '경쟁'이 치열해짐에 따라 자기 관리에 투자할 금전적 여유가 없거나 사회적 편견으로 인해 고통받는 사회적 약자들(여성, 장애인, 전과자, 저소득층, 고연령자, 지방 출신, 저학력자, 탈북자 등)의 진로 개발에 대한 적극적인 지원이 더욱 절실해지고 있음.**

□ **진로개발의 범주에 취업, 이직, 재취업뿐만 아니라 창업도 포함시켜야 할 필요성이 제기되고 있음.**

- 저고용 성장 시대에 취업 경쟁력이 떨어지는 사회적 약자들과 취약 계층뿐만 아

8) 진미석, p71

9) NCDG에서 성인이 갖춰야 할 역량은 다음과 같다. 우선 자기 자신에 대한 지식 부분에서는 긍정적 자아개념을 유지하는 기술/효율적인 행동을 유지하는 기술/발전적 변화와 전환에 대한 이해 등 3가지. 교육 및 직업탐구 부분에서는 교육과 훈련에 참가하는 기술/업무와 관련한 학습 및 평생 학습에 참가할 기술/진로 정보 발굴 및 평가. 분석 기술/직업 탐색, 구직, 전환 기술/사회적 요구와 기능이 일의 성격과 구조에 미치는 영향에 대한 이해 등 5가지. 진로계획 부분에서는 의사결정 기술/일이 개인과 가족의 생활에 미치는 영향에 대한 이해/남성과 여성의 지속적인 역할 변화에 대한 이해/진로 전환 기술 등 4가지를 규정하고 있음.

나라 보통의 직장 근로자의 입장에서조차 창업은 진로 개발의 중요한 대안으로 등장하고 있음. 이에 따라 김대중 정부때 설립된 소상공인 창업 지원 시스템을 보다 적극적으로 활용할 필요성이 제기되고 있음.

- 이미 민간의 전직지원서비스업체(아웃플레이스먼트 서비스업체)들은 재취업뿐만 아니라 창업 지원을 중요한 서비스로 제공하고 있음.

II. 성인 진로 개발 지원 체계의 현황과 문제점

1. 공공 고용 안정 기관의 취약한 진로 개발 지원 기능

- 정부와 공공기관에서 운영중인 기관중에 성인 진로 개발과 관련이 있는 기관은 2003년 현재 모두 11종류¹⁰ 그 가운데 일반 성인들을 대상으로 진로 개발 서비스를 제공해 줄 수 있는 기관은 고용안정센터임.
- 고용안정센터(155개소)와 일용직 취업 알선 기관인 일일취업센터(16개소) 등 노동부가 관리하는 기관이 2종류 있음.
- 해양수산부 해양수산연수원(선원 취업알선), 국가보훈처 취업지원시스템(국가유공자 취업알선), 국방부 국방취업지원센터(군전역 인력 취업알선) 등 고유의 직종 종사자 취업알선을 위한 정부 기관이 존재하고 있음.
- 전국 지방자치단체가 운영하는 취업정보센터가 253개소 있으며 서울시가 운영하는 고령자취업알선센터가 19개소 존재함.
- 한국산업인력공단 취업정보센터(기술.기능인력), 장애인고용촉진공단(장애인), 한국산업단지공단 취업알선센터, 중소기업진흥공단 중소기업인력은행도 취업 지원 서비스를 제공하고 있음.

10) 김승택.신현구, 공공.민간 직업안정기관 운영실태 및 개선과제, p18, 2004

- 이 가운데 대표적인 공공부문의 고용안정기관인 고용안정센터는 실업 급여와 연계해 실직자를 직접적으로 도울 수 있으며 대면 서비스를 바탕으로 하고 있다는 장점이 있음에도 불구하고 구직자들이 관심있어 하는 채용정보의 부족, 인력 부족과 과중한 업무, 밀폐된 상담 시설 미확보 등으로 인해 구직자들에 대한 만족스러운 상담을 해주지 못하고 있음.
 - 공무원과 직업상담원들이 함께 근무하면서 취업지원 업무와 고용보험 업무를 맡고 있음. 1700여 직업 상담원들은 대부분 대졸 이상의 자격을 갖고 있으며 27.5%가 직업 상담사 자격증을, 14.4%가 사회복지사 자격증을 보유하고 있으나 상담 관련 경력이 있는 경우는 20.4%에 불과한 것으로 나타났으며 업무면에서도 취업 지원보다는 고용보험 업무 비중이 늘고 있다는 지적도 있음.¹¹
 - 직업상담원들의 86%도 일반인들이 고용안정센터를 고용보험 사무를 처리하는 곳으로 생각하고 있으며 심층 상담이나 질 높은 서비스와 프로그램을 제공하지 못하고 있다고 생각하는 직업상담원이 그 반대의 생각을 가진 사람들보다 훨씬 많은 것으로 조사됐음.¹²

- 노동부 중앙고용정보원이 운영하는 취업사이트인 '워크넷'(www.work.go.kr)은 저임금, 일용직 채용 사이트라는 이미지가 구직자들 사이에서 굳어져있어 대기업 및 공무원 채용 정보를 인터넷 구인구직 사이트와 일간지에서 수집해 게재함에도 이미지 변신에 성공하지 못하고 있음. 또 각종 구인 정보의 노출 방식과 이력서 지원 방식에서도 민간 취업사이트에 비해 후진적인 것으로 분석됨.
 - 다만 정부의 오랜 누적 작업의 결과로 진로개발과 관련한 각종 진단검사와 직업 세계에 대한 정보 등이 풍부해 잡코리아, 다음취업, 인크루트에 이어 채용사이트 접속빈도에서 4위를 차지하고 있음.¹³

11) 김승택.신현구, p28

12) 진미석, p122

13) 인터넷 사이트 인기도를 조사하는 분야의 국내 선두 업체인 랭키닷컴(rankey.com)에 따르면 2004년 9월8일 현재 워크넷은 잡코리아(37위), 다음취업(62위), 인크루트(81위)에 이어 124위로 취업사이트 4위에 올라있음.

2. 공공 부문의 창업 지원 프로그램

- 창업 역시 최근 기업 조직관리 및 인사관리 트렌드를 감안할 때 성인들이 선택할 수 있는 중요한 진로 대안임. 이와 관련, 국민의 정부 출범 이후 IMF 관리 체제에서 소상공인 지원을 통해 일자리를 창출하고 실업 문제를 해결하기 위해 미국 소기업 지원시스템인 SBDC(Small Business Development Center)를 모델로 해 '소상공인 지원센터'를 설치된 사실을 눈여겨 볼 필요가 있음.
- 2000년 제정된 '소기업 및 소상공인 지원을 위한 특별조치법'에 의거해 2004년 4월 현재 전국에 60개 센터가 설치돼 있으며 상담사와 사무 보조원을 합해 315명이 근무중임.
- 중소기업청이 운영하고 있으며 1999년부터 2003년까지 센터 운영에 565억원이 투입.
- 주요 기능은 소상공인을 위한 상담, 자문, 교육, 경영정보를 제공하고 소상공인 창업 및 경영개선을 위한 자금 지원 대상 업체를 추천하는 업무를 주로 맡고 있음.
- 그러나 업종이나 지역에 관계없이 건당 5000만원(1년 거치 4년 분할상환 조건)으로 대출해주는 제도적인 확실성이 문제가 되고 있으며 매년 조성 자금이 3-4월이면 소진되는 상황이 발생하고 있음. 이 때문에 추가 필요자금을 은행 자금으로 대출해서 앞선해주고 있는 실정¹⁴
- 자금 지원의 성격이 강하다 보니 실전형 맞춤형 창업 교육이나 개인별 컨설팅을 실시하지는 못하고 있어 성인 진로개발 지원부분에서도 미흡한 상태임. 게다가 상담사 급여 수준도 경력에 비해 높지 않은 편이어서 열정적인 컨설팅을 주문하기 어려운 상황임.
- 이에 비해 민간 창업컨설팅업체의 경우는 특정 프랜차이즈 업체와 연계해 창업을 유도하는 경향도 있어 실직자들이나 창업 희망 근로자들의 신뢰도를 이끌어 내지 못하고 있음. 내수 경기 부진까지 겹쳐 창업컨설팅 회사들의 폐업도 잇따르고 있음.¹⁵

14) 중소기업청, 소상공인시책개선 중간보고서, 2004

15) 중앙일보 2004년 9월8일자 보도기사 참조

3. 기업의 이해 관계를 따라야 하는 채용 전문 민간 기업

□ 헤드헌팅업체: 기업의 의뢰를 받아 경력직 인재를 추천하고 수수료를 받아 운영하는 회사로서 제한적이거나 대졸 성인들에 대한 진로개발 지원 기능을 하고 있음.

- 국내 헤드헌팅 회사가 몇 개가 존재하는지는 정확한 자료가 없는 상태임. 일부업체는 유료직업소개소로 등록돼 법의 테두리 안에서 사업을 전개하고 있지만 상당수 업체들은 유료직업소개서 등록의 필요성을 느끼지 못하고 있음. 직업소개소들은 취업을 할 경우 구직자에게 수수료를 받지만 헤드헌팅의 경우에는 개인 구직자에게 청구하는 수수료는 전혀 없음. 게다가 직업소개서처럼 단순한 취업 알선 기능이 아니라 한건의 프로젝트를 성사시키기 위해 고객 기업에 다양한 컨설팅을 제공하고 있다고 생각해 경영컨설팅 회사와 동일시하는 헤드헌팅사도 적지 않은 편임.
- 2004년 9월 현재 랭키닷컴 기준 헤드헌팅 포탈 1위 사이트인 커리어센터(www.careercenter.co.kr)에 따르면 214개사의 헤드헌팅사가 등록돼 있지만 1-2명이 운영하는 소규모 개인사업자들까지 포함하면 400개사(헤드헌터 1천여명)에 육박한다는 것이 업계의 추정.

□ 헤드헌팅업체들의 성인 진로개발 지원 기능은 갈수록 떨어지고 있음.

- 헤드헌터들은 기업의 의뢰를 받아 일을 하며 본인들의 수입도 기업에서 나오기 때문에 기업의 이해 관계를 따를 수 밖에 없음. 다시 말해 진로 개발에 대한 상담을 원하는 개인 구직자를 모두 만나 상담을 해줄 수가 없으며 자신이 진행하는 프로젝트의 구인 조건에 합당하는 후보자를 만나 구인사의 요구사항과 구직자의 경력사항 사이에 어느 정도 합치되는 면이 있는지를 파악하게 됨. 이 과정에서 개인 구직자들은 자신의 진로개발에 대한 고민을 털어놓고 헤드헌터의 조언을 요청할 수 있으며 헤드헌터 개인의 열성 및 관심 여부에 따라 구직자들이 얻을 수 있는 정보와 조언의 질과 양이 달라지는 상황.
- 헤드헌팅사가 난립하면서 경쟁¹⁶⁾이 격화돼 헤드헌터들은 자신이 구인 건을 진행

16) 어느 기업의 경우는 헤드헌팅사 10여개사에 동시에 같은 채용건을 의뢰해 헤드헌팅업계의 빈축을 산 바 있음. 의뢰 프로젝트가 없는 헤드헌팅사들은 이 같은 제살끼이 경쟁에 참가할 수 밖에 없음.

중인 프로젝트에 맞지 않는 후보자를 만나기를 꺼려하는 경향이 갈수록 강해지고 있어 헤드헌터들의 성인진로개발 지원 기능은 점점 약해지고 있다는 것이 현업에 있는 사람의 판단임. 한마디로 '돈이 되는' 사람만 만날 수 밖에 없는 형편.

- 연봉의 15-20%를 지불하고 경력자를 채용하는 경우이기 때문에 학력과 경력이 출중하지 않은 개인들은 헤드헌팅을 통해 새로운 직장으로 옮긴다는 것이 쉽지 않음. 다시 말해 헤드헌팅업은 '잘 난 사람들의 몸값을 더욱 높여주는'기능을 하게 되며 기업들은 몸값을 더 주더라도 당장 써먹을 수 있는 경력자를 채용해 헤드헌팅사에 들인 비용을 뽑겠다는 생각을 갖고 있음.
- 국내 헤드헌팅업계의 또 다른 맹점은 지불 능력이 있는 기업들이 서울에 밀집한 바람에 헤드헌팅사도 대부분 서울에 위치해있다는 점. 부산, 대전 지역에 4-5개 업체만이 존재하고 있어 지방의 직장인들은 자신의 경력관리에 대한 심층적인 조언을 받을 기회를 갖기가 무척 어려움.

□ 구인, 구직 인터넷 사이트들은 채용 정보 제공 기능에 그치고 있으며 매출 증대를 위해 파견, 헤드헌팅업에 진출하고 있음. 일부 업체들은 경력 전환기의 성인보다는 집단 교육이 가능한 취업 희망 대학생들에 대한 진로개발을 지원하기 위한 비즈니스 모델 발굴에 관심을 더 표하고 있음.

- 잡코리아, 인크루트, 다음취업, 스카우트, 사람인, 커리어, 잡링크, 리크루트, 매경헬로잡, 휴먼피어 등이 상위 10개 사이트로 이 가운데 잡코리아, 인크루트, 다음취업 등은 연 매출 50억원을 넘어설 정도로 성장했음. 대다수 업체들은 신규사업 진출 차원에서 헤드헌팅업을 병행하고 있으며 일부 업체는 파견업을 대대적으로 전개하고 있기도 함. 이들 사이트 외의 취업정보 제공 사이트들은 기업들의 채용광고 유료 게재가 상위 사이트에 집중되면서 상당수가 사이트 운영만으로는 회사 운영에 어려움을 겪고 있으며 일부 전문 업종에 특화된 사이트들만이 제대로 운영되고 있는 상태임.¹⁷⁾
- 다음취업, 인크루트, 스카우트 등은 대학생들을 대상으로 한 취업 상담 서비스를

17) 언론. 방송사 취업 정보를 제공중인 미디어잡, 게임회사 취업 정보를 제공하는 게임잡 등이 대표적인 전문업종 취업 사이트임.

제공하는데 관심을 갖고 최근 비즈니스 모델 개발에 박차를 가하고 있음. 청년 실업 문제가 조만간 해결될 조짐이 보이지 않음에 따라 대학생들을 대상으로 한 진로상담이 사업성이 있다고 판단하기 때문임. 대학생들은 집단 교육과 집단 상담이 가능한 데 비해 이미 사회에 진출한 직장인들이나 자영업자들의 경우는 개인 대면 상담을 필히 해야 하기 때문에 인건비 대비 투자 효과가 떨어진다고 보고 있음.

- 인력파견업체와 유료직업소개소는 각각 비정규직 취업, 일용직 취업 알선 등의 기능을 하는 고용 서비스 업체들로서 채용 정보 제공 및 취업 알선이라는 측면에서 아주 제한적인 성인 진로개발 기능을 수행중이지만 이들 회사 역시 가중되는 경쟁으로 인해 체계적인 취업 및 진로개발 정보의 제공과 상담, 교육 등의 역할을 할 수는 없는 입장임.¹⁸

4. 비용 부담이 상당한 민간 전문 컨설팅 프로그램

- 정부와 공공기관, 헤드헌팅업체, 구인구직 사이트, 파견업체, 그 어떤 곳에서도 자신의 진로개발을 놓고 고민중인 개인을 돕지 못하고 있는 상황에서 개인이나 기업으로부터 비용을 받고 개인의 진로개발을 지원하는 컨설팅 업체들이 등장하기 시작했음.
- 먼저 등장한 것이 아웃플레이스먼트(Outplacement, 전직지원) 컨설팅 회사.
 - 아웃플레이스먼트의 역사는 전후 미국에서 시작됐음. 2차 대전 이후 Bernard Haldane이 제대 군인들의 취업 문제가 대두하면서 잡서치 카운셀링 서비스로 출발. 1960년 Haldane이 뉴저지 Humble Oil사를 대상으로 세계 최초의 기업 대상 아웃플레이스먼트 프로젝트 시작했으며 1970년 '아웃플레이스먼트' 용어 첫 등장(The Thinc사)했음. DBM사 등장(1974년), 리렉트 해리슨 등장(1976년)으로 경쟁 체제에 돌입했음. 미국 500대 기업의 70%가 아웃플레이스먼트 서비스 이용하고 있으며 1990년대 이후 전 세계로 전파.

18) 상당수 인력파견회사들이 수익성 개선을 위해 헤드헌팅 사업에 진출하고 있는 상황.

- 국내에서는 1998년 DBM코리아의 한국P&G 프로젝트가 최초. 이후 리렉트 해리스, Right 등이 한국 시장에 진출하였으며, 한국아웃플레이스먼트, 스카우트 등이 로컬 업체로 참여중.

총 시장 규모는 연간 400억원 정도로 추산. 현재 국내에서는 아웃플레이스먼트 서비스의 활성화를 위해 정부 차원에서 전직지원장려금을 지급하고 있음. 대기업은 일인당 75만원, 중소기업은 일인당 100만원까지 지원해주고 있음.

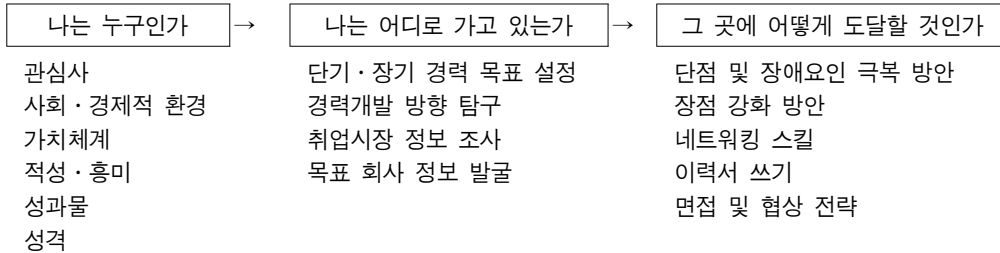
- 아웃플레이스먼트 서비스는 기업측이 비용 부담을 결정해야 가능한 컨설팅 서비스라는 점이 가장 큰 장점이자 한계라고 볼 수 있음. 보통 3개월에서 6개월 정도의 계약 기간에 아웃플레이스먼트 컨설팅 회사의 컨설턴트들이 고객사에 설치된 커리어전환센터(CTC)에 파견, 상주하면서 퇴직 대상자들에게 새로운 인생을 출발하기 위한 교육 프로그램을 제공하는가 하면 재취업을 알선해주거나 창업 과정을 지원해주고 있음. 비용은 간부급의 경우 1인당 1개월에 100만원 안팎이며 임원급은 더욱 비싸지기 때문에 이 서비스를 의뢰하는 기업들은 대개 대기업이나 외국기업들이며 비용 부담 능력이 없는 중견,중소,벤처기업들은 엄두도 못내는 것이 현실.

□ 최근 등장한 성인 커리어 컨설팅 서비스

- 개인들에게 비용을 받고 진로개발 컨설팅을 해주는 '커리어 컨설팅'서비스를 제공하는 업체들이 등장하기 시작했음. 커리어센터, 커리어케어, 코치코리아 등이 최근 전담 커리어 컨설턴트를 두고 컨설팅 서비스를 시작. 이들 회사의 상품은 커리어 컨설턴트와의 일대일 대면 상담을 통해 개인 경력 진단, 경력개발 목표 설정, 행동계획 수립, 구체적인 직업, 노동시장의 정보 제공 등을 도와주는 방식으로 진행되고 있음. 개인별 맞춤형이기 때문에 컨설팅 수수료는 10만-100만원 사이에서 형성돼 있으며 상담 횟수와 시간, 투입된 커리어 컨설턴트의 수준 등에 따라 비용이 달라짐. 비용 부담으로 인해 1회 서비스만을 신청하는 경향이 강한 것이 현실. 그러나 아직 커리어컨설팅 유료 서비스에 대한 인식이 덜 돼있는데다 전문 인력 부족, 상업화할 수 있는 비즈니스 모델 미흡 등의 문제점을 내포한 상황. 더욱 중요한 것은 이들 커리어컨설팅 회사들은 절대로 취업을 보장하지 않기 때문에 구직자 입장에서는 '뭔가 손에 잡히는 결과물'을 쥐어주지 않

는 상담 서비스 정도로 인식하는 것으로 보임. 참고로 커리어컨설팅 회사가 취업을 보장하고 컨설팅비를 받을 경우에는 선납을 금지한 유료직업소개소 관련법을 정면으로 위반한 결과를 낳게 됨.¹⁹⁾

<커리어센터의 성인 커리어컨설팅 서비스 개념도>



5. 기업들의 직장내 진로개발 프로그램(CDP)

□ 기업내 진로개발 프로그램(CDP, Career Development Program)은 핵심인재 확보 및 육성 전략의 일환이자 기업 근로자들의 요구를 반영한 새로운 인사 관리 방안으로 등장하고 있음.

- LG, 삼성, SK 등 대기업은 물론이고 은행, 공기업에서 전문 지식과 기술을 보유한 내부의 핵심인재를 육성하거나 외부로부터 핵심인재급 근로자를 영입해오기 위해 CDP를 앞다퉈 도입하고 있음. 해외 장기 연수 프로그램이나 해외 대학과 연계한 MBA 제도를 도입하는가 하면 핵심 인재들이 원하는 부서나 업무로 전환 배치를 시켜주는 등의 조치를 취하고 있음.²⁰⁾
- 일부 대기업들은 선배 근로자나 상사를 신입 사원이나 후배 사원의 정신적 후원자로 맺어주는 '멘토링' 제도도 도입하고 있음. 이는 글로벌 기업들이 적용하고 있는 개인 진로개발 프로그램(Individual Development Program)을 지향하고 있는 것으로 보임. IDP는 물론 근로자 개인과 그 개인의 진로개발을 도울 상사 근

19) 미국에서도 일부 커리어 컨설팅 회사들이 취업을 미끼로 내걸고 컨설팅비를 선납케 해서 소비자들의 거센 반발을 불러온 바 있음. 이 때문에 최근 미국에서는 시간당 컨설팅비를 정해놓고 상담을 하는 커리어코칭 형태의 개인 비즈니스가 훨씬 왕성한 편이지만 유료 상담이나 유료 컨설팅에 대한 문화가 척박한 국내 현실에서 바로 접목하기는 쉽지 않아 보임.

20) 최병권, 국내 기업의 최근 CDP 동향과 전망, 인사관리협회 2004년 6월호 참조

로자간의 원활한 커뮤니케이션에 성패가 달려있음.

- 그러나 직장내 진로개발 프로그램은 핵심 인재에 대한 투자 의지가 있으며 여건이 되는 일부 기업에 한정된 이야기이며 대다수 기업 근로자에겐 해당되지 않는다는 것이 문제. 전 세계에 지사를 둔 글로벌 기업이나 다양한 기능의 부서를 두고 있는 대기업의 경우는 개인의 경력 관리를 위한 전환 배치가 비교적 쉬운 편이지만 그 외의 기업에서는 생존 자체가 문제인 상황인 만큼 근로자 개인의 진로개발에 쏟을 에너지가 부족하다고 봐야 함.

- 일부 다국적 기업들은 임원이나 핵심인재의 업무 역량을 키워주기 위해 외부 비즈니스 코칭 전문가와 계약하는 경우도 발생하기 시작했음. 또 삼성전자의 경우는 퇴직 인력에 대해 자체 인사부에서 재취업을 앞선해주는 경력개발센터(CDC)를 운영해서 업계의 주목을 받고 있기도 함.

6. 진로개발 지원 전문 인력 절대 부족

- 훈련되고 경험있는 인력이 태부족.

- 공공부문: 직업상담원들이 고용보험 업무에 치중하면서 스스로의 전문성을 쌓는데 상당한 애로를 겪고 있음. 직업상담원들은 실적 위주의 업무 평가, 행정 지원 업무로 인한 상담시간 부족, 상담공간 미흡 등 조직 환경적인 요인이 전문 직업상담원으로 역량을 발휘하는데 장애가 되고 있다고 지적하고 있음.²¹⁾
- 직업상담사: 1999년 도입된 직업 상담과 관련한 국가 공인 자격증으로 시험을 거쳐 2500여명이 배출된 것으로 알려져있음. 대부분 고용안정센터 직업상담원이나 유. 무료직업소개소, 각종 사회단체 등지에서 활동하고 있지만 저임금과 계약직 근로조건 등에 시달리고 있는 상태.
- 헤드헌팅사: 기업을 대상으로 구인 의뢰를 많이 받아들일 수 있는 영업력이 있는 헤드헌터를 채용하기를 더 선호하는 편. 때문에 특정 산업군에서 근무한 경험을 바탕으로 넓은 네트워크를 확보한 경력자를 채용하는 경향. 급여 체계 역시 낮은

21) 진미석, p130

기본급과 실적급 위주로 구성돼 있어 개인 진로개발에 관심이 많아 개인 상담에 많은 시간을 사용하는 스타일의 컨설턴트들은 제대로 실적을 올리기 어려운 구조.

- 아웃플레이스먼트사: 일부 핵심 인력들은 개인 진로개발 지원에 필요한 핵심 역량을 갖추고 있으나 아웃플레이스먼트 사업체들의 낮은 수익성으로 인해 우수 인력을 채용하기가 쉽지 않은 형편.
- 대기업들이 핵심 인재 양성을 위한 인사 전문가 영입에 혈안이 돼 있는 것은 희망적인 뉴스.

7. 벤치마킹: 미국의 CDF 제도

- 2003년 하반기 미국 위스컨신주 매디슨 위스컨신주립대(UW-Madison) 교육대학 부설 교육과 직업 센터(CEW) 주최 글로벌진로경력개발촉진사(GCDF, Global Career Development Facilitator) 트레이닝 코스를 중심으로

□ 개 요

필자는 2003년 6월17일부터 11월25일까지 미국 Wisconsin주 Madison에 위치한 University of Wisconsin의 School of Education 부설 Center on Education and Work(CEW)이 주관한 GCDF 과정에 참가했음. 이 과정은 NCDA(전미진로경력개발협회), NECA(전미고용카운셀링협회), NAWDP(전미인력개발전문가협회)의 위탁을 받아 설치된 과정으로 사실상 NCDA가 강한 영향력을 행사하는 코스임.

참고로 NCDA는 NBCC(전미공인카운셀러위원회)내 커리어카운셀러 전문가들의 단체로서 최근에는 NBCC와는 독립적으로 활동하는 경향을 보이고 있음. 필자는 이 과정을 이수한 후 2004년 2월28일 NBCC에서 설립한 자격검정기관인 CCE(Center for Credentialing and Education)로부터 GCDF Certificate를 받았음.

□ GCDF 교육 과정 기본 요건

GCDF를 취득하기 위해서는 NBCC가 인정하는 120시간의 트레이닝 코스를 이수해야 하며 CCE에 자격증 심사 신청시 필요한 학력과 경력을 증명할 수 있어야 한다. 석사 학위 보유자는 진로, 경력개발과 관련한 경력 1400시간, 학사 학위 보유자는

2800시간, 2년제 대학 졸업자는 4200시간, 고교 졸업자나 대입검정고시(GED)는 5600시간의 관련 경력을 증명할 수 있어야 한다. CCE는 신청자가 코스 인스트럭터로부터 발급받은 코스 졸업장 사본과 학력 증명서, 경력 증명서, 직장 상사의 추천장을 받아 심사한 후에 자격증을 발부한다. 참석자들은 대부분 진로지도, 경력컨설팅, 경력카운셀링 영역에서 활동중인 4년제 대졸자들이나 카운셀링을 전공하지 않은 석사학위 보유자들이기 때문에 코스만 무난히 마친다면 자격증 심사에는 대부분 통과하는 분위기.

□ NCDA가 요구하는 GCDF 트레이닝 코스 12개 핵심 요소

NCDA는 각 인스트럭터들이 개개인의 특징점을 반영한 커리큘럼을 구성하되 다음 12가지 요소를 반드시 교육시킬 것을 명문화해놓고 있음.

1. 타인을 돕는 기술
2. 노동 시장의 정보 찾기
3. 타 인종, 민족과 함께 일하기
4. 기술 발달과 진로 개발의 관계
5. 윤리적이고 법률적인 이슈들
6. 어떻게 하면 채용될 만한 사람이 될 것인지에 대한 이해
7. 상담 기술
8. 고객이나 동료를 훈련시키기
9. 진로개발 이론과 모델에 대한 이해
10. 진로개발 프로그램 개발과 실행
11. 개인 성격 및 흥미 진단
12. 진로개발 프로그램의 마케팅 및 홍보

□ 인스트럭터

Judy Ettinger 박사는 위스컨신주립대 CEW의 시니어 트레이너로서 30여년간 진로, 경력개발 관련 전문인력 양성 및 저술 활동을 해본 분. CEW의 많은 기획 출판시리즈물이 대부분 Judy의 손을 거쳐 만들어졌음. 1998년에는 NCDA에 수여하는 올해의 인물상을 수상하기도 했었음. 강의중에 필요할 때 CEW 소장, CEW 마케팅

매니저 등 내부 인사와 외부 전문가 들이 게스트로 참가해 함께 토론을 벌이기도 했었습. Judy의 실무적인 일(주차장 문제, 수업료 납부 문제 등)은 CEW의 직원인 재클린이라는 젊은 여자분이 도와줬음.

□ **클래스 참가자**

줄 리 - 위스컨신주에서 가장 큰 인터넷 및 전화서비스업체인 TDS 인사부서의 교육 담당자.

제니스 - 60대 초반, 중년.노년층을 대상으로 한 커리어멘토링 회사 대표.

하이디 - 지역의 윈스톱 취업센터 직업 상담원.

바바라 - 위스컨신주 최대 공업 지역인 밀워키의 대형 NGO에서 인사 매니저로 근무중.

캐 라 - CEW 온라인 사이트 마케팅담당 직원.

모 - 위스컨신주립대(UW-Madison) 인문대학 커리어센터의 상담직원.

애 니 - 위스컨신주에서 가장 큰 인터넷 및 전화서비스업체인 TDS의 인사부서 매니저.

멜로디 - 중학교 진로담당 교사.

쥬 디 - 고등학교 진로담당 교사.

바 비 - 위스컨신주립 2년제 대학 커리어센터의 카운셀러.

□ **클래스 수업 방식**

강의, 교실내 활동, 미디어 체크, 그룹별 토론, 케이스 스터디, 롤 플레이, 외부 특강, 과제물, 외부 전문가 인터뷰, 개인 학습, 커리어프로그램 판촉 위한 연극 등

□ **GCDF 미국내 상황**

미국에서는 현재 2천여명의 GCDF가 배출돼 활동중임. 대부분이 NCDA를 통해 활동하고 있으며 GCDF 자격기한내 일정 시간의 재교육을 받아야 자격증을 계속 유지할 수 있기 때문에 NCDA나 CEW, 또는 코칭협회 같은 곳에서 주최하는 다양한 세미나에 참가하고 있음.

GCDF들은 상담 석사 과정을 마친 카운셀러들과 달리 매우 다양한 영역에서 일하

고 있는 사람들로서 사회 전반의 커리어개발 기여도가 상당하다고 생각하고 있음.

□ 시사점

수업 전 과정이 강사와 수강생들이 서로의 생각을 교환하면서 사고와 인식의 폭을 넓혀나가는 방식이 무척 인상적이었음. 지식 전달형 수업은 5%도 채 되지 않았음. 다양한 영역에서 참가한 이들이 여러 가지 케이스를 내놓으면서 간접 경험의 폭도 넓어짐.

III. 성인 진로개발 지원을 위한 과제

1. 정책적 과제

□ 사회적 인프라로서의 성인 진로개발 지원 시스템 정비

- 성인 진로개발에 대한 정책적 지원에 대한 법적 근거가 마련돼야 하며 성인 진로개발의 목표 설정을 위해서 미국의 NCDG와 같은 가이드라인을 제정해야 함.
- 사회적 약자들과 취약 계층을 대상으로 공공 부문의 커리어 컨설팅 서비스가 제공돼야 함. 이때의 커리어 컨설팅은 취업, 재취업, 이직뿐만 아니라 일과 관련한 개인의 평생에 대한 종합적인 관점에서 이뤄져야 함. 커리어 컨설팅은 IMF 체제 이후 가속화해온 빈부 격차를 좁히고 가난의 대물림을 사회적으로 방어할 수 있는 대안으로 작용할 것임. 이를 위해 현재 고용보험 사무와 취업 알선 업무를 보고 있는 고용안정센터에 별도의 상담 센터를 설치하고 전문 인력을 투입해야 함. 재교육 프로그램을 통해 기존 직업 상담원, 혹은 헤드헌터 출신자, 아웃플레이스먼트 컨설턴트 출신자 등을 상담가로 배치할 수 있을 것임. 그리고 상담 시설도 현재의 부스식을 비밀이 보장되는 밀폐형으로 바뀌어야 함.

□ 커리어컨설턴트 양성을 위한 국가적 지원

- 일본이 하고 있듯이 민간의 전문집단중 커리어 컨설턴트 양성 능력을 갖춘 집단

이나 기업을 선정해 커리어컨설턴트 양성프로그램을 운영토록 하고 이 과정에 대한 참가 비용을 국가에서 지원해주는 방식을 고려할 필요가 있음.

- 기존 직업상담원들도 커리어 컨설턴트 양성 과정을 통해 재교육을 받도록 하며 헤드헌터, 아웃플레이스먼트 컨설턴트, 인력파견업체 임직원, 유. 무료 직업소개소 종사자도 이 과정에 참여토록 해서 과정을 마칠 경우 커리어 컨설턴트로 활동할 수 있도록 함.
- 정부는 커리어컨설턴트를 다수 보유한 민간 컨설팅 회사와 계약을 맺어 특정 지역 사회의 커리어 컨설팅을 위탁할 수도 있을 것임. 이를 통해 민간 컨설팅 회사의 전문성 확보를 유도할 수도 있을 것임.

□ 인터넷 강국의 위상을 진로개발 지원에 활용하자

- 직업을 구하는 모든 국민들은 노동부의 워크넷에 접속하면 가장 많은 정보를 얻을 수 있다는 믿음을 줘야 함. 이를 위해 워크넷 사이트를 기존 민간 취업 사이트 이상의 경쟁력을 가진 사이트로 만들어 보다 많은 기업들이 워크넷에 채용공고를 쉽게 게재할 수 있도록 유도해야 함. 기업의 채용공고를 여러 취업정보 사이트가 중복으로 게재하는 것은 사회적인 낭비. 당분간 워크넷과 민간 취업정보 사이트와의 경쟁은 불가피할 것으로 보임. 장기적으로 취업정보 제공 회사들을 커리어컨설팅 회사로 전환하도록 유도하는 것이 타당할 것임.
- 진로개발에 필요한 국가 차원의 통계 정보, 인구통계학적 조사 자료를 워크넷에서 보다 많이 찾아볼 수 있도록 해야 함. 어느 지역에 어떤 직업에 종사하는 사람이 몇 명 있으며 그 추이가 어떠한지 급여 수준에 어떤 변화가 있는지를 워크넷에서 볼 수 있도록 통계 당국과의 협조가 필요.
- 경제 여건을 감안할 때 해외 취업에 대한 관심이 갈수록 높아질 것이 분명한 만큼 현재 산업인력공단이 제공하고 있는 해외취업 정보보다 훨씬 많은 정보를 온라인을 통해 제공할 수 있도록 정보 발굴 기능을 강화해야 함. 그리고 성공 사례를 수록해 줄 모델로 작용토록 해야 함.

□ **지역 사회 중심의 커뮤니티 활용을 통한 진로 개발 지원 체제 구축 고려**

- 위스컨신 주정부는 위스컨신 주립대 교육학부에 의뢰, 주민들의 진로개발을 지원할 온라인 사이트를 운영토록 하는 한편 지역 주민의 진로개발에 대한 관심을 촉발시키고 개개인의 고민을 상담하기 위한 상담센터를 주립대 안에 설치해 운영중임.
- 우리나라의 경우는 서울을 제외한 다른 지방의 경우 진로개발 전문가가 태부족한 만큼 지역 고용안정센터 상담가를 주축으로 하고 지역 기업의 인사부서 전.현직자들 및 지역대학 상담 전공 학자들이 참여하는 커뮤니티를 활성화시켜 고용안정센터를 지역 진로개발의 메카로 되도록 만들어야 함.

□ **조기 퇴직자 및 사회적 약자들에 대한 창업 컨설팅 지원 필요.**

□ **정년 이후 연령대에 맞는 새로운 직업군 개발 필요**

□ **고용 효과가 높은 산업군 개발**

□ **결국 성인들의 진로개발을 지원하기 위해서는 이들이 청소년기부터 생애 진로 계획을 설계토록 하는 것이 바람직함.**

- 각급 학교마다 커리어 전담 교사나 순회 교사 배치, 상담 이론뿐만 아니라 직업 세계에 대한 경험이 많은 분들을 커리어 담당 교사로 활용하는 방안도 고려할 필요 있음.

□ **진로개발에 필요한 흥미 유발형 각종 도서, 자료 발간**

- 청소년과 성인들이 재미있게 자신의 미래를 전망하고 과거를 돌아보며 생애 계획을 짜나가도록 유도하는 다양한 형태의 진로개발 참고자료가 개발돼야 함. 국내 시장 규모상 이 부분에 투자할 출판사는 없을 듯 하니 직업능력개발원의 노력이 요구됨.

2. 각 경제 주체의 과제

□ 기업

- 직장내 진로개발 프로그램을 얼마나 내실있게 만들어 운영하느냐가 핵심 우수 인재를 유지하느냐 아니면 회사를 떠나게 하느냐를 결정짓는 요소가 됨을 인식해야 함. 중소, 벤처 기업에서는 최고 경영자가 직원 개개인을 코칭하고 멘토링 하는데 보다 많은 시간을 사용해야 하며 '언제든지 떠날 수 있는 사람이 남을 수 밖에 없는 회사'를 만들기 위해 무엇을 할 것인지를 고민의 선두에 뒤야 함.
- 인사 부서를 전략 부서로 인식하는 것이 우선이며 각 구성원들의 경쟁력을 어떻게 하면 높일 것인지를 인사 부서에서 고민토록 하고 성과가 실현됐을 경우 인사 부서에 그에 합당한 보상을 해야 함. 회사의 우수 인재도 인사 부서에 배치해 인사 부서가 더 이상 경영지원 부서가 아니라 회사의 전략 부서임을 대외적으로 공표할 필요도 있음.

□ 개인

- 자기 경력관리 및 자기 마케팅의 중요성에 대한 인식과 개인별 액션플랜 준비해야 함. 결국 자신의 진로에 대한 책임은 자신이 지는 것인 만큼 비상한 각오로 진로개발에 나서야 함. 자신의 장점과 단점이 뭔지, 내가 좋아하는 것과 잘 할 수 있는 것이 뭔지를 찾아낼 수 있어야 하며 언제 어디서라도 상대방에게 호감을 줄 수 있는 커뮤니케이션 스킬, 자신이 생각하고 있는 바를 설득력있게 전달하는 프리젠테이션 스킬 등을 배양해야 함.

□ 민간 컨설팅 기업

- 적정 가격의 커리어 컨설팅 상품을 내놓는데 우선 전력을 다해야 함. 그리고 획일적이지 않고 개인 상황에 맞춘 아웃플레이스먼트 서비스 상품도 시대적 요청 사항임. 인터넷을 활용한 온라인 화상 상담, 전화 상담 기법 등도 발전시켜 현장에 활용할 필요가 있음.

·제 2 주제 토론 1·

성인 진로개발의 현황과 과제

김 기 윤

((주)맨파워코리아 대표이사)

1. 성인 진로 개발의 의미

무한경쟁의 21세기를 맞이하면서 세계화, 정보화, Internet시대의 변화의 물결에 맞는 직업 세계가 전개되고 있다.

직업 변화에 따른 신기술, 정보, 지식과 학교 교육의 연계 그리고 생존 경쟁에 직면한 기업들의 경영혁신과 맞물린 인사 조직 시스템의 변화, 인재의 가치관이 달라지고 있다.

성인 진로 개발이란 직업뿐 아니라 다양한 삶의 진로, 고령화 시대를 맞아 자기 가치관의 확립과 더불어 사는 봉사의 세계 등 외롭지 않고, 가지고 있는 능력과 특성을 살려 삶을 영위하고자 하는 일들도 있을 것이다.

본 논문에서는 경력자 위주의 직업의 전환에 초점이 맞춰진 듯 하다.

2. 성인 직업 전환을 위한 매체 활용 현황과 문제점

성인 진로 개발 지원 체계라기 보다는 실업자 양산을 막기 위한 정부의 직업 정보 지원 시스템 운용 상황과 고용 서비스에 관계된 민간차원의 헤드헌팅, 파견서비스, 아웃플레이스먼트 등의 활용 상황과 문제점을 조사한 것으로 판단된다.

성인 직업 진로를 위한 매체 활용은 아직은 각 매체 기능이 전문화 되어있지 않은 것은 사실이다.

정부에서 운영되고 있는 Worknet취업사이트 뿐 아니라 모든 취업 정보 사이트들 또

한 10년 미만의 짧은 연륜을 가지고 있을 뿐이고, 대부분 최근에 개발된 시스템들이다.

IMF 이후에 급격히 늘어난 실업률과 특히 청년 실업을 위한 정부의 긴급대책과 민간 기업의 사업 수요가 늘어남에 따라 파생된 것으로 볼 수 있다.

1948년에 설립되어 67개국에 진출해 있는 Manpower사도 99년에야 한국에 들어온 바 있다.

각 분야의 현실과 문제점을 제시한 것은 이제 시작이라 보고 산, 학, 관의 유관 기관의 상호 협력과 연구 개발로, 새로운 직업 진로의 패러다임을 구축해야 할 때라고 본다.

성인 직업 진로에 관한 활용 매체로 헤드헌팅, 파견, 정보사이트 등은 한정된 수요와 해당 서비스에 급급한 실정이다.

좀더 체계적이고, 전문적인 규모와 글로벌한 시각이 필요하다.

그러나 긴박한 수요와 공급에 대해 그들의 순기능은 꽤 활발하게 전개되고 있는 실정이다.

최근 직업 전환을 위한 30-40대는 헤드헌팅 업체와 단기간의 파견 서비스를 많이 활용하고 있다. 40-50대의 구조조정 또는 전직을 희망하는 지원자를 위해 전직 지원(Career Transition) 또는 창업 지원 서비스의 수요가 늘어나고 있다.

국내에 진출해 있는 다국적 기업으로는 Right Management Consultants, DBM, 리렉트 해리스 등이 활동하고 있으나, 전문 컨설턴트의 전문성과 수요를 충족하기엔 더 많은 개발과 개선이 필요한 상황이다.

그밖에 다국적 기업과 대기업들의 인재 선발 프로그램과 경력 관리 프로그램(Career Development Program) 을 통해 우수 인적 자원 관리에 많은 노력을 기울이고 있다.

결국 이 또한 부익부 빈익빈 현상으로 상위층의 회사와 인재들만이 혜택을 보고있는 것이 문제일 수도 있다.

3. 국가적 차원의 성인 진로 개발

최근 주변의 키워드는 '변화와 혁신'이다. 그러나 예상되고 있는 변화와 혁신을 위해 준비가 부족하다.

대량 생산 체제의 소품종 다량 시스템에서 다품종 소량 생산의 특수 전문화 체제에 맞춰 직업도 변화하고 있다면 이에 맞는 교육과 현장 실습, 기업 수요 변화 예측에 따

른 인재의 양성, 개발 프로그램도 다양해 져야 하고 국가적 차원의 연구와 개발, 홍보, 지원 시스템이 구축되어야 할 것이다.

국무총리 산하의 재경부, 산자부, 노동부, 교육 인적자원부의 TF팀이 구성되어 이 문제를 다뤘으면 한다.

- 신 경제 개발 프로젝트를 통한 다양한 인력 수요 증대
- 노사 안정, 화합의 협력 관계 구축
- 직업 변화 예측 연구 개발
- 교육 커리큘럼 개발
- 선진 교육 시스템 학습
- 직업 진로 지원 체제 구축
- 우수 지도 관리자 양성
- 산. 학. 연. 합동 지원 시스템 구축
- 민간 기업 지원 시스템의 규제 제한 철폐와 지원

4. 라이트 매니지먼트 컨설턴트 실무 사례

·제 2주제 토론 2·

성인 진로개발 현황과 과제

송 병 일

(노동부 광주종합고용안정센터 취업팀장)

주제 발표자께서는 본 주제에 대하여 1장에서 성인 진로개발에 대한 지원의 필요성을 최근의 노동시장 및 직업세계의 변화양상 즉, 고용없는 성장, 직장인들의 고용 및 노후에 대한 불안감 고조, 기업경영의 글로벌화에 따른 생산기지 이전과 인력수요 감소, 평생직장 개념의 퇴조에 따른 직장인들의 자기개발과 전직문화 대두, 고학력 인력공급의 증대와 노동시장의 유연성 강화에 따른 수급의 불균형 증대, 직업세계의 변화에 따라 직업인들에게 요구되어지는 고용역량의 변화(창조적 문제해결력, 커뮤니케이션 및 프리젠테이션 능력 등)등을 중심으로 성인들의 진로개발 지원이 필요함을 강조하였다.

또 대다수 사람들이 공감하는 것처럼 성인 진로개발(Career development)의 필요성이 우리시대에 요구되어지고 있지만, 국가 및 이해당사자 역시 진로개발(지원)을 위한 실천적 노력이 부족하고 어떻게 해야 할 것인지에 대한 구체적인 방법론 또한 결여되어 있다고 지적하였다. 정부에서는 실업자(특히 청년층 실업자)들을 위한 신규 일자리 창출을 우선시하고 있지만, 성인들의 진로개발 지원을 위한 사회적 인프라 구축에는 소홀히 하고 있으며, 아직 우리 사회에 저변에서는 진로개발을 개인의 몫으로만 간주하는 분위기라고 언급하였다. 특히, 경쟁이 치열한 우리사회에서 상대적 약자(여성, 장애인, 저소득층, 저학력자등)에 대한 진로개발 차원의 지원 필요성에 대해서도 기술하였다.

2장에서는 성인 진로개발 지원체계의 현황과 문제점에 대해서 공공 직업안전기관

(PES)인 노동부 고용안정센터와 중소기업청이 운영하고 있는 소상공인지원센터의 창업지원서비스 실태와 과제에 대해서 언급하였고, 민간 진로개발 관련 기업(헤드헌팅업체 등)들의 수익구조의 특성 및 경영현황까지 소개하며 민간기업의 대중적인 성인 진로개발 부분에서 역할의 한계까지 언급하였다. 그리고 최근 대기업 등을 중심으로 직장내 진로개발 프로그램(CDP)과 벤치마킹 사례로 미국의 진로경력개발촉진사(CDF)에 대해서 소개하였다.

특히, 진로개발의 절대적 필요성(요구)에 직면해 있는 실업자를 주 고객으로 하는 노동부 고용안정센터의 운영상의 문제점 지적은 우리나라 성인 진로개발을 논할 때 짚고 넘어가야 할 중요한 이슈(시스템)임에 분명하다. 또 진로전환 희망자들의 상당수가 여러 형태의 창업을 한 가지 중요한 진로선택으로 생각하는 상황에서 소상공인지원센터의 역할에 대한 지적도 있었다.

3장에서는 성인 진로개발 지원을 위한 과제로 진로개발 인프라와 법적근거 및 가이드 라인 구축, 전문인력 양성, 체계적인 진로교육 강화, 진로교재 개발 등을 주문하였다. 또 끝으로 각 경제주체(기업, 개인, 민간 컨설팅기업)의 과제를 제시하였다.

본 토론자도 위와 같은 성인 진로개발의 환경적 요구와 필요성에 적극 공감하면서 몇 마디 부연, 논의해보고자 한다.

□ **Career development, 진로개발과 경력개발**

- 사소한 논쟁거리일수 있지만, 당사자(성인 근로자, 실업자 등)들의 심리적 수용성 측면을 감안한 용어선택을 고려해볼 필요가 있다. 즉, 진로개발이라는 용어(개념)는 많은 의미를 함축하고는 있지만 청소년(중·고등학생)들의 교육 용어라는 이미지가 없지 않다(잘다, 아빠와 아들이 함께 진로개발?....). 의미가 협소해지는 측면이 있으므로 성인들에게는 경력개발이라는 용어가 더 적합하지 않는가?

□ **30:20:30 사회, 성인 진로개발 절실....**

- 과거에는 20년 배워서, 30년 직장생활하고, 퇴직해서 20년을 보내는 사회(20:30:20 사회)였으나, 최근 직업세계의 급속한 변화에 따라 학습기간의 장기화(30년), 근

로(재임)기간의 상대적 단축(20년) 및 타의에 의한 퇴직시기의 단축(사오정, 오류도등) 그리고 근로 열외 기간의 장기화(30년)에 따른 개인적 및 국가·사회적 차원의 대처, 즉 성인 진로개발이 절실했다.

- IMF직후 금융권의 구조조정에 의해 퇴직한 금융인들의 현재의 삶을 조명한 자료('04.9.9 동아일보 보도)에 따르면, <초략> 노동연구원 조사, 1997년 10월 이후 2002년 10월까지 은행, 보험, 증권 등 금융산업에서 이직한 사람은 42만명에 이른다. 이 가운데 대학졸업자의 57.5%가 정규직(고용보험 사업장)에 재취업하는데 실패했다고 한다.

□ 성인 진로개발의 과제

- 최근 노동시장의 급속한 변화에 따라 직장인들의 고용안정성이 위협받고 있으며, 무엇인가 하지 않으면 불안한 강박적 사회분위기는 건강한 사회를 위협하는 요소일수 있다.
 - 이러한 사회경향의 반영으로 자기개발(경영) 및 채테크 서적을 읽거나 외국어 공부를 하는 이들이 많으나 구체적인 경력개발 방향을 잡지는 못한 이들이 많아 보인다.
- 종사하는 직업에 따라 진로개발에 대한 욕구 및 현실은 상이하다. IT·정보통신 분야, 디자인·마케팅 및 전문 특수직 종사자들은 직무의 변화주기가 짧기 때문에 자기개발 욕구가 높다. 하지만 생산직 종사자들은 현실적인 이유(교대근무, 방법 및 방향설정 등) 때문에 진로개발 하는데 한계가 많다.
- 우리사회는 1·2차 노동시장간 근로조건에 현격한 차이가 있는데, 이 진로개발이라는 기회(지원)에서도 차별(악순환의 심화)이 있다. 노동시장의 유연성에 가장 노출되어 있는 집단은 중소기업 종사자, 비정규직등이며, 경영성과의 분배는 대기업 및 정규직중심으로 이루어지고 있다. 이 편차를 해소하지 않으면 건강한 통합적 사회가 되기 어렵다.

성인들의 진로개발을 강화하고 욕구에 맞는 프로그램 개발을 위한 방안으로 몇가지를 제안해보면 다음과 같다.

□ **우리사회의 진로지수(CQ, Career Quotient)를 높여야한다**

- 성인들의 대다수가 과거에 체계적인 진로교육을 받지 않았으며, 체계적인 진로교육을 받았다면 좀 더 나은 직업생활을 영위할 수 있을 것이라 응답하였다(진미석. 윤희한, 2003)
- 최근 성인(직장인)들은 노동시장 및 직업세계의 변화를 체감하고 진로개발에 대한 관심이 고조되고 있지만, 우리 청소년들의 교육은 구태(진학중심)를 벗지 못하고 있다.
- 개인의 행복한 삶을 추구하는 차원에서 자기와 직업세계를 이해(탐색)하고, 일과 직업에 대한 태도를 형성하며, 직업과 학습과의 관계를 이해하고, 진로계획의 수립과 실행 등에 대한 구체적이며 현실적인 진로교육이 있어야한다.
- 최근의 높은 대졸 청년층들의 실업문제와 성인들의 직업진로 고민을 거울삼아서 가정 및 사회가 전 생애적 진로개발에 관심을 갖는 사회운동이 필요하다.
- 스스로 자신의 진로 관련 문제를 진단하고 방법론을 모색하며 실천해 갈 수 있는 자기 주도적 진로개발능력(지수)을 개발(함양)해야한다.

□ **진로컨설팅 비용의 국가적(고용보험) 지원방안 마련**

- 많은 성인들이 자신의 진로개발과 관련해서 컨설팅을 받고 싶어 하지만 비용과 컨설팅의 신뢰성 등으로 주저하고 있다. 재직근로자 및 실업자(성인 및 청소년 등)들에게 고용보험제도(실업급여, 직업훈련 등)를 보완하여 전문기관의 컨설턴트(자격기준 마련 필요)에게 본인의 진로개발 방향과 필요한 정보를 자문할 수 있는 방안을 마련할 필요가 있다.

□ **고용안정센터의 기능강화**

- 고용안정센터의 역할은 성인 진로개발에 아주 중요한 역할을 차지하고 있으나, 현실적으로는 그 역할을 다 수행해내지 못하고 있다. 다양한 행정적인 업무(구직급여 및 취업알선외에 30여가지, 자활, 외국인고용허가제등)를 수행하고 있고 조직의 전문성 및 탄력성이 떨어져 성인들의 진로개발을 지원하기에는 역부족이다.

※ 노동시장내 고용안정센터의 위치

- 2004년 7월 현재 우리나라 총 취업자는 22,750천명, 그중 임금근로자 12,872천명 (일용근로자 제외), 고용보험가입 근로자는 7,489천명으로 임금근로자의 58.1%가 고용보험의 피보험자(공무원, 사립학교교직원등은 고용보험 가입제외자)이다. 이 중 7월 한달 동안 신규수급자 39천명이 구직급여 풀(pool)에 들어 왔으며, 40천명은 이탈하였다. 현재 구직급여 수급인원은 182천명이다.
- '04년 7월 실업자는 814천명, 고용안정센터에 등록(work-net)한 구직자수는 89천명(구직등록 3개월 유효), 취업자수는 17천명이었다.

□ 소상공인지원센터 강화

- 많은 전직근로자(실업자)들이 진로개발 수단으로 창업을 선택하고 있다. 이런 이유로 우리나라는 OECD 국가들 중에서 자영업종사자 비중이 아주 높다(33%). 하지만 창업의 성공비율은 높지 않은 현실이다. 우리주변을 둘러보아도 미니 소점포들의 창업과 폐업이 반복되는 현상을 많이 보고 있다. 창업에 필요한 각종 정보(금융, 업종선택, 마케팅, 서비스교육 등)를 전문적으로 상담해주는 기관의 육성 이 시급하다.

□ 성인 진로개발 기구 설치

- 성인들의 진로개발은 단순히 진로문제(취업 및 훈련정보등)만이 아닌 가정(가족 관계), 금융(재테크), 대인관계, 조직 적응, 스트레스관리 등 종합적인 매니지먼트(직업훈련, 취업정보, 심리상담 등을 One-stop 연계)가 필요하다. 따라서 이해관계를 떠나 상담하고 자문 받을 수 있는 전문기관을 설치하여 해당 전문분야 관계자를 컨설턴트로 채용하여 운영할 필요가 있다.

□ 성인 진로개발 프로그램 보급

- 언제, 어디서나, 누구나 참여할 수 있는 열린 교육훈련(web-based training, e-learning) 프로그램을 개발하여, 지식정보화의 격차가 심화되지 않도록 교육인프라 구축
- 실업자들이 진로개발(재취업)을 위한 직업훈련과정으로 선택할만한 과정이 많지

않음. 국비 직업훈련 과정을 시장의 수요에 맞게 탄력적으로 조정(공급자 위주에서 수요자 위주로 개혁적 전환)하여 성인들의 교육욕구에 부응하도록 개편해야 함

- 노동시장의 인력수요예측모델 개발, 체계적인 직업연구 강화 필요

끝으로 시의 적절한 주제를 가지고 세미나를 개최해주신 직업능력개발원에 감사하며, 국내에 아직 성인진로개발에 대한 연구가 많지 않음에도 불구하고 좋은 주제발표를 해주신 박운영이사님께도 감사를 드립니다.

제 3 주제 논문발표 및 토론

주 제 : 진로교육의 현안 및 과제

발 표 : 임 언(한국직업능력개발원 진로정보센터 소장)

토 론 : 김봉환(한국기술교육대학교 교수)

양운택(경기도 교육청 장학사)

·제 3 주제 발표·

진로교육의 현안 및 과제

임 언

(한국직업능력개발원)

I. 서 론

□ 선진 각국의 진로교육에 대한 강조

지식기반 사회에서의 국가경쟁력은 인적자원개발에 있으며, 국민의 평생학습 참여와 평생고용가능성 제고는 국가인적자원 개발의 주요 관건 중의 하나이다. 국민의 진로개발 지원이 인적자원개발 및 사회통합을 위하여 필수적으로 요구된다는 인식을 바탕으로 선진각국에서는 진로교육을 주요한 정책적 이슈로 강조하고 국가적인 차원에서 진로교육 활성화를 위하여 다각적인 노력을 기울이고 있는 추세이다(OECD, 2004; Sultana, 2004).

□ 우리나라에서의 진로교육에 대한 강조

우리 나라에서 진로교육은 청년실업문제, 사교육비경감문제, 학벌타파, 직업교육 문제 해결을 위한 하나의 방안으로서 제시되곤 하였다. 7차교육과정에서 추구하는 인간상에는 ‘폭넓은 교양을 바탕으로 진로를 개척하는 사람’이 포함되며, 이를 구현하기 위한 교육과정의 구성 방침으로 ‘학생의 능력, 적성, 진로를 고려하여 교육내용과 방법을 다양화’한다가 있다. 이는 적어도 초중등교육의 기본 틀 속에서 명시적으로 진로교육이 제시되고 있음(송병국, 2003)을 나타낸다. 그러나 진로교육의 중요성이 빈번히 강조되고 있는 것과는 별개로, 진로교육이 얼마나 내실있게 시행되고 있는가에 대해서는 회의적인 평가가 많다.

□ 논의의 범위

평생학습을 지향하는 사회에서 국가의 역할 중의 하나는 학령기에서 노년기까지 생애를 아우르는 진로개발 지원 전략을 국가적 차원에서 수립하고 실행하는 것이다. 생의 다양한 단계를 관통하는 진로개발 지원 원칙이 있겠으나, 구체적인 실행 전략에 있어서는 대상별로 다르게 접근할 필요가 있다. 이 글에서는 초·중·고등학교 진로교육의 현안을 중심으로 검토하고 개선방안을 모색하고자 하며, 특히, 1999년 교육부가 한국직업능력개발원에 위탁하여 올해로 만 5년 동안 운영해온 진로정보센터 사업을 통하여 구체적으로 실행할 수 있는 방안들을 모색하고자 한다.

Ⅱ. 진로교육에 대한 기대 및 확인된 효과

1. 진로교육에 대한 기대

진로교육이 무엇을 할 수 있는가? 진로교육을 강조하는 입장에서는 다음과 같은 역할을 진로교육이 할 수 있을 것이라는 기대를 하고 있다.

□ 노동시장 참여 제고 및 사회 통합에 기여

진로교육이 노동시장에 기여할 수 있는 바는 유연성으로 대변되는 직업세계의 변화 현실을 알려주고 이에 대응할 수 있는 기초 역량을 길러주는 데 있다. 개인이 자기주도적으로 삶에 대한 통제력을 가지고 지속적으로 고용가능성을 유지하고, 노동시장에서의 이동성을 높이도록 하여 보다 많은 사람들이 노동시장에서 탈락하지 않고 참여할 수 있게 한다는 것이다(Watts & Sultana, 2003).

진로교육은 두 가지 역할을 통하여 사회통합에 기여할 수 있을 것으로 기대된다. 하나는 개인이 사회적으로 탈락하는 것을 최대한 막는 것과, 다른 하나는 이미 사회적으로 배제된 사람들이 다시 교육훈련 및 노동시장에 접근할 수 있도록 하는 것이다. 진로지도의 강화를 통하여 취약계층이 사회적으로 배제되는 것을 줄임으로써 사회통합에 기여하며, 개인의 요구와 사회적 요구간의 연계를 강화하는 가운데

사회 발전의 유효유 역할을 할 수 있다고 보는 것이다(Kileen, Watts, & Kidd, 1999).

□ 교육에 대한 동기 및 성취수준 제고

진로교육 자체가 교육적 활동이지만, 이를 통하여 여타 다른 교육적 활동에 대하여 긍정적인 파급효과를 가져올 수 있다. 현재 하고 있는 공부가 장래의 직업생활과 갖는 관련성을 명료히 인식하고 선택할 수 있는 교육적 경로에 대한 인식을 넓히는 것은 학습동기를 제고하고, 그 결과로서 교육적 성취를 높일 것으로 기대된다.

특히, 학교 교육에서 잘 적응하지 못하고 탈락하는 청소년들은 능력에 대한 자신감 부족, 기회에 대한 지식의 부족, 차별적 대우로 인한 의기소침함 만이 아니라, 교육을 잘 받는 것이 사회적 성취 또는 취업과 무관하다거나 학교에서 배우는 교육과정이 직업세계에서의 삶과 관련이 없다는 믿음을 가지고 있다(Watts & Sultana, 2003). 진로교육을 통하여 이와 같은 부정적인 요소들을 완화시킬 수 있으며 이를 통하여 교육과 훈련 시스템의 효율성을 높이고 노동시장과의 연계성을 높일 수 있다는 것이다.

2. 진로교육의 효과에 대한 연구 결과

국가인적자원의 질 제고, 노동시장에의 참여 제고, 사회통합에 기여하며 교육의 효과를 제고할 것이라는 것과 같이 진로교육에 대하여 갖는 포괄적인 기대가 충족되고 있는가? 이러한 질문을 적절한 방법론에 기초하여 검토한 연구가 많지는 않다. 그러나 부분적이거나 효과를 검토한 연구들은 대부분 긍정적인 결과를 보고하고 있다.

□ 영국에서의 진로교육 효과 검토 결과

Morris, Rudd, Nelson, & Davies(2000)가 영국 교육부의 위탁을 받아 30개 학교 진로교육 현황을 양적 및 질적 방법을 통하여 검토한 결과, 진로교육은 학교의 교육과정과 조직의 변화 및 발전에 핵심적인 요소로서 기능하고 있으며, 학생들의 자기 존중감과 동기를 제고하는 기능을 하며, 평생학습을 촉진시키고, 중도탈락자를 감소

시키는 역할을 하는 것으로 확인하였다. 또한 진로교육을 제대로 하는 학교일수록 교육과정을 잘 관리하고, 교과간 연계를 강화하며, 고용주나 지역사회 인사와의 연계도 잘 하는 것으로 확인하였다. 특히 진로교육의 목표 및 역할에 대한 명료한 비전을 공유하고, 명료하고 성취 가능한 목적과 목표가 있는 학교에서의 이와 같은 효과가 두드러지게 나타났다. 그러나 학생들의 학업성취 및 출석률 제고에 미치는 영향을 찾지는 못하였다.

□ 미국에서의 진로교육 효과 검토

미국의 경우, 국가적으로 제시한 기준에 의하여 주에서 제작하고 학교 단위로 실시한 진로지도 프로그램이 제대로 작동하고 있는가를 확인하기 위한 연구를 수행하였다. 이와 같이 주정부 차원에서 진로지도 프로그램의 책무성을 확인하기 위하여 수행한 연구(Gahris, 1999; Maddy-Bernstein, 2000)에 의하면 진로교육을 학교 차원에서 적극적으로 실시한 학교가 그렇지 않은 학교에 비하여 진로성숙도가 높고 학업성취도가 높은 것으로 확인하였다.

Spokane과 Oliver(1983)는 소규모로 수행된 진로지도의 효과 검증 연구에 대하여 메타 분석을 실시였다. 일대일 상담에서부터 집단활동, 자기진단적 검사실시, 워크북 활동 등을 총망라한 다양한 진로개입의 효과를 검증한 52개 연구 결과를 검토한 바, 이와 같은 개입 활동들이 정보탐색, 선택에 대한 만족도, 자기이해, 내외통제, 진로성숙도, 직업지식의 제고에 효과가 있는 것으로 나타났다.

□ 국내에서의 진로교육 효과 검토

국내에서 진로지도의 효과를 체계적으로 검증한 연구는 개별 연구자 차원에서 이루어진 것이 대부분으로(이재창, 1992; 김지영, 2001) 자기이해 및 의사결정에 도움을 주는 것으로 나타났다. 임언·정윤경(2002)은 한국직업능력개발원에서 개발한 직업적성검사를 실시하는 것이 어떠한 교육적 결과를 초래하는가에 대하여 검토하였다. 학생들은 적성검사의 하위 영역으로 제시된 다양한 능력¹⁾이 중요하다는 것을

1) 신체운동능력, 손재능, 공간시각능력, 음악능력, 창의력, 언어능력, 수리논리력, 자기성찰능력, 대인관계능력, 자연친화력

알게 되었으며, 검사를 치르는 과정이 자기성찰의 기회가 되었다고 응답하였다. 그 외에도 진로교육을 시범적으로 실시한 연구 학교에서의 성과에 대한 보고서에 의하면 긍정적인 효과들이 나타난 것으로 기술되고 있으나, 체계적 연구 방법을 적용하여 검토가 이루어지 경우는 드물다.

□ 기대되는 효과와 확인된 효과간의 간극

진로교육이 교육전반의 효과를 제고하며, 교육과 노동 시장간의 연계를 강화하고, 사회통합에 기여할 수 있을 것이라는 기대는 곧, 그렇게 되어야 한다는 당위와 지향성을 의미하기도 한다. 따라서 현재 이러한 효과와 관련하여 명백한 증거가 없다는 것이 진로교육을 통하여 그러한 결과를 기대할 수 없다는 것이 아니라, 그러한 기대를 충족시키기에 충분한 시스템이 갖추어지지 않았다고 해석하는 것이 더 적합할 것이다. 진로교육을 통하여 기대하는 바 효과를 얻기 위해서 어떠한 노력을 해야하는가에 대하여 고심하고, 설정된 방향성에 따라 적극적으로 실천하며, 그러한 시행이 갖는 효과를 지속적으로 검토하는 것이 필요하다.

Ⅲ. 무엇을 해야 하는가?

기존의 논의에서 진로교육을 보다 내실화하기 위한 방안으로 반복적으로 강조해온 것이 있다. 국가 차원의 포괄적이며 유기적인 접근을 위한 관계기관간의 연계 필요성, 전문인력의 양성 및 재직교육 실시, 법제도의 정비, 프로그램의 개발·보급이며, 그 밖에 교육과정 상에서 진로교육 위상 강화, 진로지도에 대한 인식 제고 및 지원이 필요하다는 것이다(진미석·손유미, 2001; 정철영, 2002; 송병국, 2002; 이지연, 2003). 우선 순위와 표현 상의 차이가 있겠으나 많은 사람들이 공통적으로 인식하는 문제라는 점에서 기존에 제시된 문제를 포함하되, 이 시점에서 다시 한번 진로교육의 현안들을 짚어보고자 한다.

1. 진로교육의 목표에 대한 올바른 이해

□ 다양한 개념의 혼재

진로교육의 목표가 어디에 있으며 어디까지가 진로교육이라 볼 수 있는가? 진로교육의 의미를 명확히 하고 이를 공유하는 것은 그것에 기초하여 진로교육의 목표가 설정되며, 그러한 목표를 달성하기 위하여 요구되는 전문성이 규정되고, 나아가 진로교육의 방법까지 결정될 수 있다는 점에서 중요한 논의의 출발점이다. 진로교육의 범위를 극대화하여 모든 교육이 곧 진로교육이라는 관점이 있는가 하면, 직업기초능력을 포함한 기초역량을 기르는 것이 진로교육의 중요한 내용으로 인식하는 경우가 있으며, 많은 사람들은 진로교육을 진로선택을 위한 도움 제공 정도로 매우 협소하게 이해하고 있는 실정이다.

진로교육의 중요성을 강조하는 사람들이 상정하는 진로교육의 개념이 이와 같이 다양하며, 이들간의 차이가 모호한 점은 진로교육의 발전을 위한 논의를 할 때 제약 요인으로 작용하기도 한다. 이러한 문제를 해결하기 위해서 먼저 진로(career)의 개념을 명확히 할 필요가 있다.

□ 횡적인 확대: 직업을 넘어서 삶의 전 영역을 포괄

진로(career)라는 개념이 직업(vocation, occupation)과 거의 혼용되는 가운데 진로를 보수를 받는 직업에 대한 논의로 한정되어 논의되는 경우가 많다. 그러나 진로는 일생동안 개인이 갖는 경험 또는 지위의 총체로서 자원봉사, 가정에서의 일, 보수 없이 하는 일들이 모두 포함되는 포괄적인 개념이다. Miller-Tiedeman(1996)은 이를 'lifecareer'라는 용어로 제시한 바 있다.

□ 종적인 확대: 생애에 걸침

진로의 개념을 직업을 넘어서는 다양한 역할, 일, 여가를 포함하여 횡적으로 확대하는 것만이 아니라 삶의 주기라는 종적인 측면에서 직업에 종사하는 시기만이 아니라 직업생활 전과 이후를 모두 포괄하는 개념이다. 진로의 개념을 발달적 차원에서

보는 견해는 이미 오래 전에 있었으나(Ginsberg, Ginzburg, Axelrad & Herma, 1951), 그것이 일생에 걸칠 과정이라는 점, 단지 직업을 넘어서는 포괄적이며 총체적인 개념이라는 견해는(Super, 1980) 비교적 최근에 강조되는 측면이다(Gysbers, 1996).

□ 제한된 개념 적용이 야기하는 문제

학문적 논의 틀 속에서 이와 같이 개념이 종적·횡적으로 확대되었으며, 이를 많은 학자들이 공유한 것과는 별개로, 진로교육의 실제에서는 이와 같이 확장된 개념을 전제로 하고 소통하지 않는다. 논리적으로 정의한 개념과 실제로 통용되는 개념간의 간극이 큰 가운데, 진로교육이라는 이름 하에 이루어지는 활동들은 매우 제한되고 단편적인 활동들이 주를 이루고 있다. 즉, 진로교육을 학령기의 진학 또는 직업 선택에 한정하여 이해하는 것이다. 진로의 개념을 이와 같이 협소하게 이해하게 된 원인은 그 동안 진로교육의 목표 및 범위에 대한 담론이 부족했다는 점과 진로교육에 대한 논의가 진로상담이라는 관점에서 개인적인 선택과 심리적 특성에 초점을 맞추어 이루어졌다는 점과 무관하지 않다. 진로교육에 대한 이론적 접근이 지나치게 심리학 위주라는 문제의식 아래, 최근의 진로개발에 관한 이론들은 심리학적 관점을 넘어서 사회적인 맥락을 강조하는 흐름으로 전환되어 왔다(Lent, 1996).

□ 진로교육, 진로지도

진로의 개념을 다시 정리하면, 단순히 보수를 받는 직업을 넘어서 개인의 삶의 모든 역할과 측면을 포괄하며, 모든 개인은 직업의 유무와 관계없이 커리어, 즉 진로를 가지며, 직업은 개인의 커리어의 한 요소이다. 또한 진로개발은 특정 시기의 선택에 한정되지 않으며 일생 동안의 과정이며, 그 과정에서 가족, 사회, 학교, 사회정책 및 노동시장 등 다양한 요소의 영향을 받는다. 진로에 대한 협소한 개념을 버리고 이와 같이 확대된 진로 개념에 기초할 때, 생애에 걸친 진로개발이 가능한 진로교육을 실시할 수 있다. 이와 같은 진로의 개념을 공유하고 진로교육의 지향점을 특정 시기의 진로선택에서 보다 장기적이며 기초적인 역량을 길러주는 것으로 무게 중심을 옮길 필요가 있다.

이와 같은 진로 개념에 의하면 진로교육은 개인이 일생 동안 자기 주도적으로 진로개발을 할 수 있는 역량을 길러주는 모든 활동을 포함하는 개념이다. 진로지도는 구체적인 문제와 관련하여 진로개발 역량을 발휘하도록 도와주는 과정을 의미한다. 따라서 후자가 진로선택과 관련된 활동에 초점을 두는 반면에 진로교육은 보다 기초적이며 폭이 넓은 의미를 갖는다. 진로지도와 진로교육은 학령기 학생 대상의 진학지도나 취업알선이라는 측면에서 보던 개념에서 확장되어 학생을 포함한 성인들, 다양한 계층의 전 국민을 대상으로 이들의 진로 선택과 준비뿐만 아니라 전반적인 교육활동과 직업활동을 포함한 서비스 활동이다(정철영, 2002). 이와 같이 확대된 진로교육의 개념에 의하면 진로교육을 통하여 자신의 삶을 계획하며, 가치관을 확립하고, 직업세계를 포함한 사회 현상을 자신의 삶과 연결하며 이해할 수 있으며, 나아가 직업세계에서 필요한 기초적인 역량과 전문적인 지식 및 기술을 갖추 수 있다.

2. 교육과정 내에 진로교육을 적극 반영

□ 명시적 진로교육과 암묵적 진로교육

진로교육의 범위를 직업세계에서 필요한 기초 역량과 전문적 지식 및 기술을 갖추는 것으로 넓게 잡을 경우, 특정 교과를 통하여 단기적으로 교육하기 힘든 내용이며, 범교과적으로 접근할 필요가 있다. 대인관계능력, 기초학습능력, 의사소통능력, 문제해결력, 자기관리능력과 같은 직업기초능력은 진로교육의 목표이면서 동시에 각 교과 교육의 목표이기도 하다. 즉, 교육이 제대로 된다는 것을 전제할 때, 특별히 진로교육이라고 의식하지 않는 사이에 진로교육이 이루어진다. 이러한 진로교육을 Sternberg(1999)의 암묵지(tacit Knowledge)와 명시지(explicit knowledge) 논의에서 개념을 차용하여, 암묵적 진로교육이라 칭하고자 한다²⁾. 암묵적 진로교육이란 명시적으로 드러내지 않으나 실제로 작동하며 보다 근원적인 교육활동을 의미한다.

2) 명시지(explicit knowledge)가 구체화되고 선언적으로 드러난 지식이라면, 암묵지(tacit knowledge)는 구체적으로 언어화되고 코드화되지 않았으나 한 개인이나 조직의 수행에 중요한 작용을 하는 지혜들을 의미한다. Sternberg(1999)의 논의에서는 암묵지가 명시지보다 더 중요하며 획득하기 어렵다는 의미가 내포되어 있으나, 암묵과 명시라는 개념을 진로교육에 도입할 때, 이러한 우열의 의미에 논란의 여지가 있으므로 비유에 있어 신중함이 필요하다.

진로교육을 활성화하기 위하여 이러한 암묵적 진로교육 활동들을 명시화하는 작업이 요청된다. 즉, 교과별로 포함된 진로교육의 요소들을 발견하고 이를 명료히 하는 것이 필요하다. 한 예로 서울시교육과학원에는 교과를 통한 진로교육 자료집을 중학생을 대상으로 제작하고 있는 중이다. 모든 교사는 자신의 교육활동이 학생들의 진로에 어떠한 연관이 있는가를 고민하고 이를 학생들과 공유하는 노력이 필요하다는 것을 의미한다.

명시적 진로교육은 진로교육이라는 것을 선명하게 앞으로 내걸고 이루어지는 모든 활동을 의미한다. 자기이해를 위한 활동, 직업탐색 활동, 진로계획 수립 활동 등이 이에 포함된다. 이 글에서 특별히 언급없이 진로교육이라고 말한다면 이는 명시적 진로교육을 의미한다.

□ 교육과정에서의 진로교육 배치 유형

진로교육이 교육과정 속에 반영되는 방식은 다양하다. 유럽연합체에서 수행한 연구에 의하면 ①독립된 교과로 운영하는 경우(호주, 체코, 핀란드, 그리스, 사이프러스, 스페인), ②사회, 시민교육 등 보다 광범위한 교과에 포함한 경우(헝거리, 라트비아, 말타, 폴란드), ③모든 교과에 스며든 경우(덴마크, 그리스), ④세미나와 워크숍으로 제공하는 경우(프랑스, 말타, 폴란드), ⑤중앙집권화되지 않아 다양한 모델 선택을 하는 경우(호주, 벨기에, 체코, 스페인, 영국)가 있다(Cedefop, 2004). 우리나라는 진로교육에 대하여 국가 단위에서 의무적으로 규정하는 사항이 없으므로 다양한 모델을 선택하는 경우에 해당된다.

진로교육을 별도의 교과로 집중하여 가르치는 것은 집중적인 교육이 가능하다는 점에서 장점이 있으나, 진로교육의 범위를 진로 선택 및 정보 탐색과 같이 제한된 영역으로 한정하여 보다 기초적인 역량을 다양한 국면에서 지속적으로 교육하는데 제약이 따른다. 그러나 한편으로 암시적 진로교육을 포함하여 전 교과 활동에 진로교육의 적용 가능성을 열어놓는 것과 같이 진로교육의 범위를 광범위하게 설정할 때, 어느 교과에서도 제대로 진로교육을 하지 않아 진로교육의 위상을 약화시키는 결과를 초래할 수도 있다.

□ **우리 나라 교육과정에 반영된 진로교육 내용**

7차 교육과정에서 진로 관련 내용이 교육과정에 반영된 것은 <표 1>과 같다. 초등학교 과정에서는 6학 실과 교과, 중학교의 경우 3학년 실과 교과에서 진로선택 및 산업에 대한 내용이 일부 포함되어 모든 학생이 그 내용을 접하게 된다. 그러나 고등학교의 경우 진로와 직업을 하나의 교과로 선택하거나 농업, 시민윤리, 생활경제, 교육학 선택시 일부로서 진로교육을 접할 기회가 있다. 이러한 교육과정 구성에 의하면 고등학생 기간에는 한번도 진로교육을 받지 않을 가능성도 있다. 따라서 초등학교 5학년부터 매학년마다 다양한 교과에 진로교육의 요소를 포함하여 모든 학생이 적어도 1년에 한번은 자신의 진로문제를 짚어볼 수 있도록 교육과정을 구성할 필요가 있다.

〈표 1〉 7차 교육과정 진로 관련 내용 요소

과목명	세부내용	학 년
실과 (기술·가정)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 일과 직업세계의 이해 <ul style="list-style-type: none"> - 가족이 하는 일 - 직업의 세계와 진로 계획 ○ 산업과 진로 <ul style="list-style-type: none"> - 산업의 이해 - 진로의 선택과 직업윤리 - 산업재해와 안전 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 6학년 ○ 9학년
도덕	<ul style="list-style-type: none"> ○ 가정, 이웃, 학교 생활 <ul style="list-style-type: none"> - 진학과 진로탐색 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 6학년
농업과학	<ul style="list-style-type: none"> ○ 농업과 진로 <ul style="list-style-type: none"> - 농업과 직업 - 진로의 준비 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 11, 12(심화선택)
시민윤리	<ul style="list-style-type: none"> ○ 경제 생활과 직업 윤리 <ul style="list-style-type: none"> - 삶의 설계와 직업 선택 - 직업 생활의 기본 자세 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 11, 12(일반선택)
교육학	<ul style="list-style-type: none"> ○ 생애개발과 진로 선택 <ul style="list-style-type: none"> - 나는 누구인가, 나의 적성은 - 생애개발과 진로선택을 올바르게 하려면 - 나의 인생 설계는 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 11, 12(일반선택)
생활경제	<ul style="list-style-type: none"> ○ 고용과 직업 생활 <ul style="list-style-type: none"> - 일과 직업의 세계 - 미래 사회의 유망 직업 - 노동 시장과 직업 선택 - 취업정보의 수집과 직업 설계 - 직장과 노사관계 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 11, 12(일반선택)
진로와 직업	<ul style="list-style-type: none"> ○ 삶과 직업 ○ 자기 이해 ○ 변화하는 직업 세계의 이해 ○ 합리적 진로계획 ○ 행복한 직업 생활 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 11, 12(일반선택)

자료: 최동선(2003;70) 재구성

□ 창의적 재량활동 및 특별활동을 통한 진로교육

7차 교육과정에서는 교과교육 만이 아니라 창의적 재량활동을 통해서 진로교육이 가능하다. 초등학교의 경우 연간 재량활동이 최소 68시간 이상이며 이중 상당 시간을 창의적 재량활동에 활용할 수 있다. 중학교는 136시간의 재량활동 중 34시간이 창의적 재량활동으로 배정되어 있다. 고등학교는 1학년 때 창의적 재량활동에 2단위가 배정되어 있다. 이와 같은 창의적 재량활동 시간 배정은 단위학교에서 의지만 있으면 진로교육을 실시할 수 있는 여건이 적어도 교육과정 상에서는 확보되었음을 의미한다(송병국, 2002).

창의적 재량활동 만이 아니라 특별활동도 진로교육에 활용할 수 있는 시간이다. 7차 교육과정에서 특별활동³의 목표는 '다양하고 건전한 집단 활동에 집단적으로 참여하여 개성과 소질을 계발, 신장하고, 공동체 의식과 자율적인 태도를 기름으로써 민주 시민으로서의 기본적인 자질을 함양한다'이다. 이는 진로교육을 통하여 달성하고자 하는 목표와 상당히 중복된다(송병국, 2002). 변화하는 사회에서 유연하게 대처할 수 있으려면, 대인관계능력, 협업능력, 문제해결능력, 자기관리 능력, 정보활용능력 등 직업기초능력이 주요한 진로개발 역량이다(서우석, 2002; 임언, 2002). 특별활동에 포함된 자치활동⁴, 적응활동⁵, 계발활동⁶, 봉사활동⁷, 행사활동⁸을 통하여 학생들은 직업기초능력을 제고하게 되며, 이는 곧 진로개발 역량을 기르는 기회가 된다.

3) 특별활동을 자치활동, 적응활동, 계발활동, 봉사활동, 행사활동으로 구분하고 초등학교 저학년은 1시간, 고학년은 2시간, 중학교는 연간 68시간, 고등학교는 총 12단위의 시간을 편제하였다.

4) 협의활동, 역할분담활동, 민주시민활동

5) 기본 생활습관 형성 활동, 친교활동, 상담활동, 진로활동, 정체성확립활동

6) 학술문예활동, 보건체육활동, 실습노작활동, 여가문화활동, 정보통신활동, 청소년단체활동

7) 일손돕기활동, 위문활동, 캠페인활동, 자선구호활동, 환경시설보건활동

8) 의식행사활동, 학예행사활동, 보건체육행사활동, 수련활동, 안전구호활동, 교류활동

3. 국가적 차원의 리더십 발휘

□ 국가적 전략 및 중심체의 필요성

진로개발의 중요성이 인식되는 것에는 노동 시장의 유연화가 가속화되고 있으며 세계화 및 기술의 발달은 기업이 개인의 경력을 관리하고 개발해주는 것이 아니라, 개인이 자신이 진로를 개발해야 하는 데 있다. 따라서 국가가 이를 체계적으로 지원해야 하며, 국가가 개인의 평생 동안의 진로개발이 가능하도록 지원함에 있어서 전략이 요구된다(Watts, 2000). 국가의 전략적 진로개발 지원을 위해서는 진로지도와 관련된 주체들의 역량을 결집하여 총체적으로 접근하는 것이다. 이를 위해서 생애진로개발의 관점에서 조정능력을 가지고 명확한 목표 의식 아래 전략을 세우고 실행해갈 수 있는 지도력이 요청된다.

□ 외국의 국가적 전략의 사례

캐나다의 경우, 인적자원개발부(HRDC)의 주관 아래 ‘진로 및 직업으로의 전이 서비스 기본틀’(Career and Transition Services Framework: an effective national approach to youth transitions)(Bezanson & Hiebert, 1996)을 구성하여 국가적 사업으로 추진하였다. 또한 호주에서는 ‘고용, 교육, 훈련 및 청년부처위원회’(Ministerial Council for Employment, Education, Training and Youth Affairs⁹, 1999)를 구성하여 진로교육과 관련한 각종 사업 및 연구 추진의 핵심체로서 작동하고 있다.

영국은 교육기술부(DfES)를 중심으로 정보, 조언 및 지도 위원회(Information, Advice, and Guidance Board)를 구성하여 진로개발 지원을 위한 방향성을 수립하였으며, 학교 진로교육 및 지도를 위한 국가 기본틀¹⁰(Careers Education and

9) The Ministerial Council for Education, Employment, Training and Youth Affairs는 1993년 호주 정부가 관련된 영역에서의 정책 수립에서의 협력을 최적화하기 위하여 여러 부처의 위원회(교육 위원회, 직업교육고용 및 훈련위원회, 청소년정책위원회)를 통합하여 교육, 고용, 훈련, 및 청소년 위원회를 구성하였다.

10) 이 틀 속에는 11세부터 19세까지의 청소년을 위한 진로교육 프로그램의 이상적인 학습 결과와 교육내용을 제안하고, 다양한 상황에서의 프레임워크 활용법, 일관된 진로지도 서비스에 대한 충고, 질제고 방안을 제안하고 있다. 개인이 학습을 통하여 자기발전을 계획하고 관리하는 가운데 직업 세계로 갈 수 있도록 도와줌으로서 성취도를 높이는 것을 목표로 하고 있다.

Guidance in England, a national framework 11-19. DfES, 2003)을 개발하여 학교, 대학, 훈련기관에서의 진로교육 및 지도를 위한 기준을 안내하고 있다.

□ **우리 나라 진로교육의 중심체는 누구인가?**

국가적 차원에서 국민의 진로개발 지원을 위해서는 강력한 중심체가 형성되어 관계 당사자들간의 연계를 주도하고 재원을 확보하고 실행할 수 있는 체제를 갖추는 일이 필요하다. 우리 나라에서 진로교육을 주관하는 부처는 어디인가? 학령기에서 출발하는 교육활동이라는 점에서 교육인적자원부가 주요 당사자가 된다. 그러나 성인 및 비진학자, 중고령자의 진로개발 지원을 위한 재원 및 시스템은 노동부 측에서 관장하고 있다. 최근에는 노동부가 학령층을 위한 각종 사업을 상당한 예산을 투입하여 운영하고 있어 진로교육의 주요 당국이 누구인가를 혼란스럽게 하고 있다. 그 밖에 여성의 진로개발과 관련하여 여성부, 청소년 권익 및 보호와 관련하여 문화관광부에서 부분적으로 관여하고 있다.

□ **관계 기관 간의 연계 현황**

교육인적자원부, 노동부, 여성부, 문화관광부, 과학기술부 등 진로교육 및 지도 업무와 관련있는 부처들간의 연계의 필요성, 특히 교육인적자원부와 노동부간의 연계 필요성이 끊임없이 강조되었으며 그러한 시도가 전혀 없지는 않았다. 관계기관 간의 연계에는 중앙단위 수평연계, 지방단위 수평연계, 직연계의 세가지 유형이 필요하다.

부처간 수평적 연계의 예로서 노동부가 주관하여 2003년 청년실업 종합대책의 일환으로 범정부적 활성화 기획단을 구성하고, 실무작업팀을 각부처 및 연구기관, 경제단체 전문가를 중심으로 구성하고 사업을 발굴하였다. 이 기획단 구성의 결과로 2004년 노동부에서 초중고 대학생을 위한 프로그램 개발, 청소년 취업지원실 확충 및 운영 활성화, Job World 설립과 같은 사업들을 추진하고 있으나 기획단 활동은 2004년도에 더 이상 없는 상황이다. 이 연계의 경우, 노동부가 주관이 되었고 노동부 중심의 사업이 주를 이루었으며 타부서의 적극적 참여가 부족했다는 점에서 실질적인 연계의 성과는 미비하였다고 판단된다.

또한 수직적 연계의 예로는 교육인적자원부에서는 인적자원개발국 산학협력과와 한국직업능력개발원 진로정보센터가 중심이 되어 시도교육청 진로교육업무 담당자와 시도교육과학원 진로교육담당자, 시도 연수원 담당자들 간에 공식적인 협의체로서 「전국진로교육협의회」를 구성한 것이다.. 2004년 3월과 6월, 2차례 회의가 개최되었으며, 연말까지 총 4차 회의까지 진행될 예정이다. 일선학교에 영향력이 많은 시도교육청 담당자들간의 만남은 학교에서의 진로교육 내실화에 기여하는 바가 클 것으로 기대되는 중요한 연계의 시도라 볼 수 있으나, 교육인적자원부 내에서만의 연계라는 점에서 한계가 있어, 향후 타부처 소속의 다양한 주체들과의 연계로 확대될 필요가 있다.

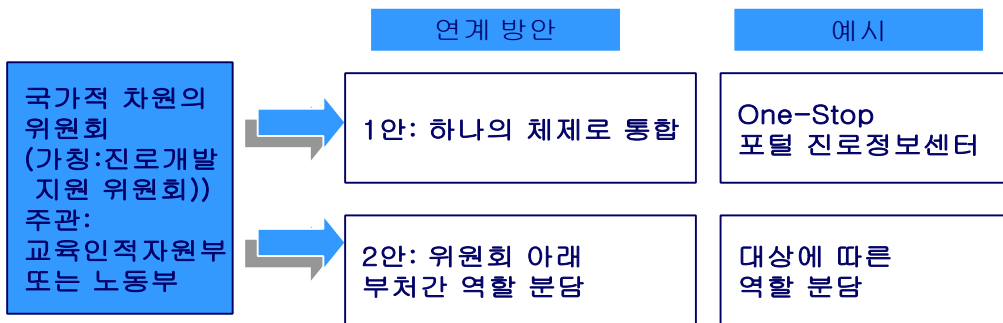
□ 관계 기관간의 연계 방안

진로교육 체제 정비를 위하여 정철영(2002)은 중앙정부 및 지방자치단체, 관련 연구기관 및 단체, 교육기관 및 노동 관련 단체가 광범위하게 연계하여 중앙차원의 “One-Stop 포털 진로센터”를 설치·운영할 것을 제안한 바 있다. “One-Stop 포털 진로 센터”는 ① on-line과 off-line의 통합, ② 중앙과 지역의 통합 연계, ③ 교육 훈련망과 노동시장망의 통합을 통하여 각종 진로지도 및 직업안정 서비스 제공, 프로그램 개발, 자료의 개발 및 보급, 관련 정책 연구 수행, 전문가 연수 기능을 수행하는 명실상부한 포털 기관을 지향한다. 이 연계 방안의 장점은 하나의 기관에서 진로지도에 관한 모든 기능을 수행함으로써 기능 중복의 방지를 통한 효율적 자원 활용, 유기적인 업무 추진 가능성에 있다. 그러나 한 기관에서 모든 대상을 위한 모든 업무를 ‘포괄적이며 깊이 있게’(정철영, 2002) 수행하는 데에는 어려움이 있을 것으로 예상되며, 이러한 포털 센터를 실제로 구현하기 위하여 어떠한 과정을 밟아야 하는가는 여전히 숙제로 남는다.

연계의 두 번째 유형은 현재 각 부처별로 진행하고 있는 사업들간의 중복성을 검토하고 대상별로 역할을 분담하여 부처별 사업 수행의 선택과 집중을 꾀함과 동시에 이러한 연계 고리의 강화를 위하여 상시적으로 협의체를 구성하여 운영하는 방안이다. 이는 이지연·한상근·최동선(2003)이 제안한 연계 방안으로 연계를 총괄하기 위한 기획단 혹은 협력단을 구성하되 이는 국무총리실 산하에 두거나 부처가

중심이 되는 두 가지 방안을 제시하였다. [그림 1]에서 연계의 주축이 되는 국가적 차원의 진로교육 위원회에서 담당해야 할 일은 부처간 역할 분담 및 연계 방안, 행정적 지원을 위한 법제정, 국가적 차원의 진로교육 기준 제시, 범부처적 접근을 요하는 주요 사업 발굴 및 시행 자문 등이다.

현실적으로 진로교육을 위한 국가적 차원의 위원회가 구성된다면, 교육인적자원부나 노동부가 주관이 될 가능성이 높다. 두 부처 중에서 누가 주관을 해야하는가는 보기에 따라서는 예민한 사안이므로 단정하기 어려우나, 적어도 초·중·고등학교 및 대학교육을 관장하고 있는 교육인적자원부에서 주관할 필요가 있다. 이는 앞에서 논의한 바와 같이 진로교육에는 선택 위주의 다양한 활동을 포함하는 명시적 진로교육만이 아니라 암묵적 진로교육이 중요하며, 이는 학교에서 이루어지는 모든 교육활동과 연계된다는 점에 기인한다. 교육인적자원부가 중심이 될 때, 교육적인 안목으로 바탕으로 방향성을 제시하고 다양한 교육 활동들과의 유기적인 관련을 맺는 가운데 진로교육이 내실화 될 수 있는 방법을 제시할 수 있을 것이라 판단된다.

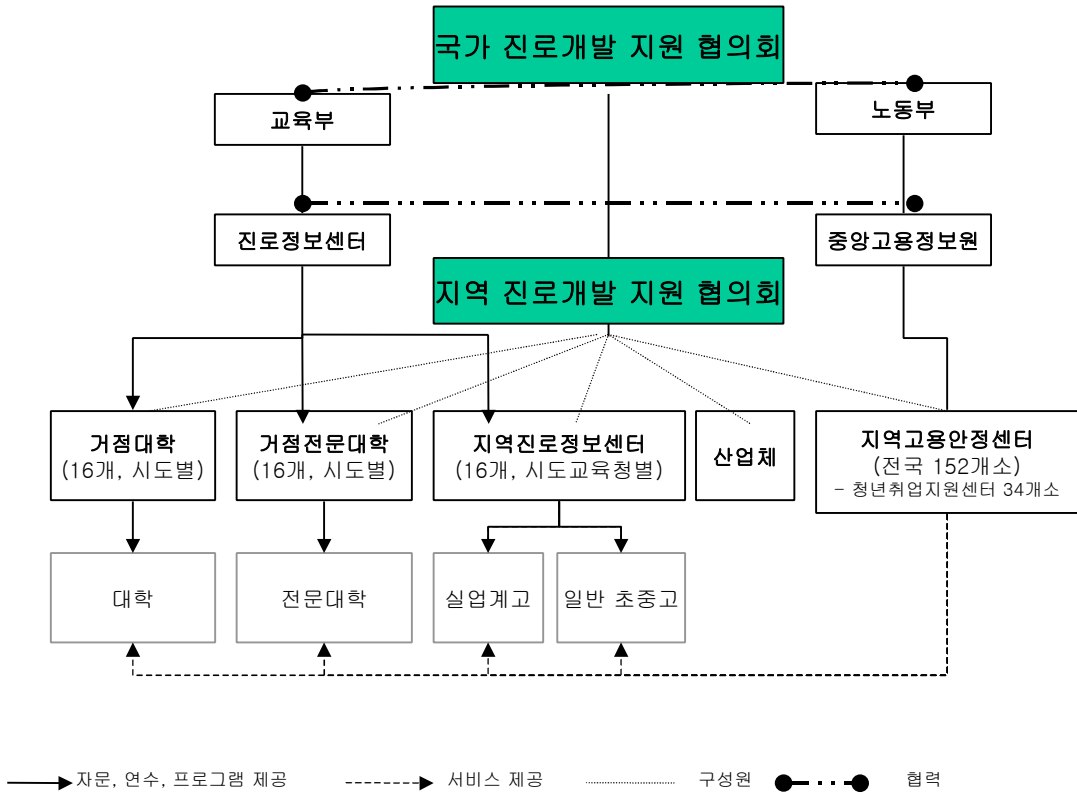


[그림 1] 진로교육 관련 기관간의 연계 방안

국가진로개발지원협의회가 구성되어 작동된다면, 지방단위에서도 시도교육청의 지역진로정보센터, 고용안정센터, 각 지방의 대표 대학, 산업체들로 구성된 지역 진로개발지원 협의회를 구성할 수 있다. 지역 진로개발 지원협의회는 지역의 진로정보를 생성하고, 자원의 공유를 통한 서비스의 극대화를 꾀하기 위한 사업을 발굴하고, 시행하는 역할을 수행할 수 있다. 이 때 시도교육청별로 지역 진로정보센터가 구성

될 경우, 지역 진로개발 지원협의회의 중심적 역할을 할 수 있을 것으로 기대된다.

진로지도 주요 당사자간 연계(안)



[그림 2] 진로지도 주요 당사자간 연계 방안

□ 국가적 차원에서의 진로교육의 목표, 내용, 방법에 대한 기준 제시

진로교육을 위한 국가적 구심체가 형성되었을 때, 가장 먼저 해야 할 일 중의 하나는 국가 진로교육의 청사진을 제시하는 것이다. 즉 진로교육의 목표가 무엇이며, 어떤 내용을 포함해야 하고, 어떠한 방법으로 그러한 목표를 달성할 수 있는가 라는 가이드라인을 제작하는 것이다. 이러한 준거는 다양한 진로교육 주체가 프로그램을 개발하고 시행하여 평가하는데 기준이 되고, 진로교육 전문가를 양성하고 재교육할

때의 교육과정 구성의 기준이 된다. 미국의 경우 국가 수준의 진로개발 지침(National Career Development Guideline: NCDG)을 개발하였으며, 캐나다는 Blueprint for Life/Work Designs를 개발하였으며, 호주는 캐나다의 Australian Blueprint for Career Development를 제작 중에 있다. 우리 나라에서도 진로교육 정책 담당자, 연구자, 교육담당자, 산업계 인사가 참여하는 가운데 진로교육을 실시하기 위한 청사진을 제시하는 것이 필요하다.

□ 국가적 차원에서의 체계적인 모니터링

선진국의 경우, 국가적인 전략을 구사함에 있어서 정책 수립을 위한 체계적인 기초 연구 및 정책 시행에 따른 평가 연구를 지속적으로 수행해왔다. 주요 선진국의 경우 <표 2>와 같이 진로교육을 위한 별도의 연구기관이 있어 정책연구 및 진로지도 방법에 대한 연구, 전문가 연수 등의 기능을 집중적으로 수행하고 있다. 진로교육 현황에 대하여 신뢰할 수 있고 업데이트된 정보를 기초로 진로지도가 어떠한 영향을 미치며 비용대비 효과, 그 성과, 취약계층의 요구, 특별한 요구를 가진 수요자들을 파악하는 것이 필요하다.

<표 2> 주요국의 국가 진로교육 연구 주체

국가명	연구기관명	주요 연구 내용
영국	The Careers Research Advisory Centre 내The National Institute for Careers Education and Counselling (NICEC)	이론개발, 정책수립에 필요한 정보 제공, practice의 개선
프랑스	INETOP(L'Institut National d'Etude du Travail et d'Orientation Professionnelle - National Research Institute of Labor and Vocational Guidance)	진로지도 전문가의 훈련, 진로지도 관련 연구수행
일본	국립교육정책연구소(National Institute for Educational Policy Research) 내의 생도지도교육센터	초·중·고등학교에서의 진로지도 내용 및 방법에 대한 조사 연구 수행
	노동정책 및 훈련 연구소(JIL: The Japan Institute for Labor Policy and Training)	직업 연구, 직업의식에 대한 연구, 직무분석 및 직업 상담

4. 진로교육 전문가의 양성 및 훈련

□ 모든 교사가 진로교육에 대한 전문성을 갖추어야

진로교육의 목표를 개인의 생애에 걸친 자기주도적 진로개발의 기초 역량을 길러 주는 것에 둔다면, 이 일은 과연 누가 가장 적합한가? Krumboltz(1996)에 의하면 진로개발지원자의 역할은 내담자의 학습을 강화하는 것이며, 내담자로 하여금 직업에 관련된 것만이 아니라 다양한 분야에서의 학습을 강화하는 것이다. 개인의 진로개발을 도와주는 역할을 하는 전문가들은 내담자를 평생학습자로 인식하고, 자신은 내담자의 학습을 도와주는 자(facilitator)로서 인식하는 것이 필요하다.

진로교육 전문가의 역할을 이와 같이 규정할 때, 검사 결과에 기초하여 진로선택에 대한 조언을 해주는 것에 초점이 맞추어진 전통적 진로상담의 모형을 넘어설 필요가 있다. 특히 학교에서 진로교육은 상담을 전공한 교사의 몫이라는 인식은 적절하지 않다. 모든 교과와 교사들이 진로교육을 담당할 자격이 되며, 일정한 연수와 교사의 관심에 의해서 적절한 전문성을 갖추 수 있다고 판단된다. 또한 명시적 진로교육만이 아니라 암묵적 진로교육의 중요성까지 인식한다면, 모든 교사는 진로교육과 무관할 수 없다.

현재 7차 교육과정 상에서 운영되는 진로와 직업 교과는 전공과 무관하게 수업시수가 부족한 교사라면 누구나 맡고 있는 상황이며, 해마다 담당교사가 변경된다. 또한 창의적 재량활동이나 특별활동을 통한 진로교육을 실시할 경우 담임 교사의 협조가 필요한 경우가 많아 학교에서 진로교육을 전담하는 교사를 지정하고 이들만으로 진로교육을 실시하도록 하는 것에는 무리가 있다. 따라서 교사 양성 과정에서 진로교육과 관련된 내용을 과목과 무관하게 포함시킬 필요가 있으며, 지속적으로 전체 교사를 대상으로 연수를 제공하는 것이 필요하다. 그 연수에는 학교 진로교육을 위한 교육과정 구성 및 다양한 활동 기획과 관련된 내용, 암묵적 진로교육의 중요성에 대한 인식 제고와 같이 포괄적인 내용에서부터 학급 상황에서 적용할 수 있는 프로그램 활용법과 같은 매우 구체적인 내용까지 포함할 필요가 있다.

□ 프로그램과 정보개발 및 e-career development 체제 구축

이와 같이 전 교사가 진로교육을 실시할 수 있도록 하기 위해서는 국가적 수준에서 진로교육을 위한 가이드라인을 제작하여 공유하고, 이를 시행하기 위하여 다양한 프로그램과 매뉴얼을 개발하여 보급할 필요가 있다. 진로지도에 있어서 정보의 제공은 매우 중요하며, 직업세계의 유연한 변화에 부응하는 직업정보 제공이 필요하며(Sennett, 1998), 교육과 노동시장을 연계하는 정보의 제공, 양적 정보를 넘어서는 질적 정보를 제공하는 것이 필요하다.

개발된 정보와 프로그램은 책자의 형태가 만이 아니라 인터넷 상에서 학생들이 자기 주도적으로 자기이해와 정보 탐색 등의 진로개발활동을 할 수 있도록 구현하고 이를 교사가 최소한으로 지원하는 e-career development 체제를 갖추는 것이 필요하다. 현재 한국직업능력개발원과 교육인적자원부가 공동으로 운영하고 있는 커리어넷에서 이러한 역할을 하고 있으나 전국의 학생을 커버하기에는 하드웨어적인 한계가 있으며 콘텐츠 면에서도 앞으로 더욱 발전시켜야 할 필요가 있다. 또한 국가적 차원에서 부처간 연계가 이루어질 경우 인터넷 상에서의 정보 와 프로그램 생성 및 제공을 위한 당사자간 제휴와 역할분담도 요구된다.

IV. 진로정보센터의 사명

이 장에서는 앞에서 논의한 진로교육의 현안을 풀어나가기 위하여 한국직업능력개발원의 진로정보센터가 어떻게 향후 사업을 수행해야 하는가를 생각해 보고자 한다.

1. 사업개요 및 주요 성과

진로정보센터는 교육인적자원부가 1999년 국가적 차원에서 진로 개발을 지원하기 위하여 한국직업능력개발원에 사업을 위탁함으로써 오늘에 이르렀다. 진로정보센터의 주요 사명은 진로지도 정책을 제시하고, 진로지도를 지원하기 위한 프로그램 및 정보를 개발·보급하며, 진로지도의 모델 모색 및 확산을 통하여 진로지도를 위한 국가적 중심체로서의 역할 수행하는 것을 목적으로 한다. 이러한 사업 수행 과정에서 진로정보센터는 <표 3>에 제시된 바와 같이 온라인과 오프라인 상에서

대국민 서비스를 활발하게 제공해 왔다.

〈표 3〉 진로정보센터 주요 서비스 실적

	종 류	1999	2000	2001	2002	2003	2004*
커리어넷	메인 화면 접속 건수	6,156	126,035	372,266	1,394,597	2,792,932	2,823,202
	누적 회원 수	-	-	-	133,161	360,584	516,869
	직업사전 DB 이용건수	-	-	-	3,043,945	4,909,316	3,054,634
	학교정보 DB 이용건수	-	-	-	1,086,629	3,011,843	1,873,227
	심리검사 이용 건수	591	86,095	216,728	271,282	469,119	403,069
상담 서비스	사이버 상담	83	2,292	5,422	8,139	7,789	4,199
	면대면 개인 상담	545	1,163	906	595	377	163
	집단 상담	299	752	903	599	492	124
	전화 상담	546	1,095	359	409	415	175
연수 및 교육	연수	400	450	2,398	1,957	5,627	3,998
	현장 교육	6,970	12,608	9,504	7,955	10,391	7,485
프로그램개발		2종	***	2종	1종	2종	2종
예산		2억	1억	3억	3억	4억	4.7억

* 2004는 2004년 8월 31일 기준이며, 2004 프로그램 개발은 진행 중임.

2. 진로정보센터의 향후 사업 방향

□ 전국민의 생애에 걸친 진로개발 지원을 위한 허브로서 기능

진로정보센터는 교육인적자원부내에서 진로교육업무를 담당하고 있는 인적자원개발지원국내의 산학협력과 및 각시도교육청 진로교육 업무 담당자와의 긴밀한 협력하에 일선학교나 시도교육청 차원에서 진로교육을 적극적이며 내실있게 실시할 수 있도록 지원하는 역할을 수행하고자 한다. 아울러 학령기 진로개발 지원을 넘어서 전 생애에 걸친 진로개발 지원을 위한 방안을 모색하고 필요한 인프라를 갖추는데 기여하고자 한다.

□ **국가적 수준의 진로교육의 목표 및 내용에 대한 기준 제시**

현재 우리 나라에서 진로교육의 목표 및 내용에 대하여 기준이 되는 것은 7차 교육과정에서 고등학교 선택교과인 「진로와 직업」 교육과정 내용 구성이 전부로서, 초등학교에부터 고등학생, 나아가 대학생 및 성인에 이르는 진로교육의 목표에 대한 국가적 기준이 없는 실정이다. 따라서 진로정보센터에서는 진로교육에 관련된 다양한 주체들의 의견을 광범위하게 수렴하여 국가적 수준에서의 합의된 진로교육의 목표 및 내용을 제시하고자 한다. 이를 위하여 2004년 현재 교육인적자원부 지원 아래 ‘생애진로개발의 목표 및 내용 체계화’ 연구를 수행하고 있다. 이 연구를 통하여 수립된 기준이 각시·도교육청 및 학교, 개별 연구자 또는 실천가들이 프로그램 개발하고 시행하는 데 필요한 가이드라인, 학교에서 시행한 진로교육을 평가하는 기준, 진로교육을 담당할 전문가들을 양성하거나 연수를 실시할 때의 교육 내용 선정의 기준으로 활용되어 진로교육의 체계화에 기여할 것으로 기대된다.

□ **진로교육의 현황에 대한 주기적인 평가 연구 수행**

교육인적자원부 및 노동부에서 해마다 일정한 예산을 투입하여 진로교육의 활성화를 위한 노력을 기울일 것이며, 시·도교육청 차원에서도 다양한 노력이 있을 것으로 전망된다. 그러한 노력들이 실제 교육 현장에서 얼마나 적용되고 있으며, 교육적으로 어떠한 효과가 있는가 주기적으로 검토하여, 개선 방안을 꾸준히 제시할 필요가 있다. 이를 위하여 전국단위의 조사 연구를 수행하고 각종 진로지도 현황과 관련된 지표를 생성하여 진로교육 정책 수립 및 방법론 탐색을 위한 인프라를 제공하고자 한다.

□ **「진로교육협의회」의 활성화**

진로정보센터에서는 개소 이래 매년 정기적으로 시도교육청 담당자와 세미나 형식의 회의를 개최해왔으나, 시도교육청 내에 진로교육 담당자가 명시적으로 지정되지 않아 실질적인 연계 및 협력을 하기에는 한계가 있었다.

2004년부터는 교육인적자원부 내에서 분산되었던 진로교육업무가 산학협력과로 집

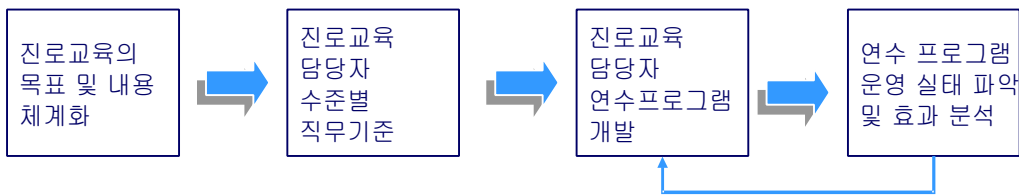
중됨에 따라서 시도교육청에도 진로교육업무 담당자가 지정되었으며, 이들간의 공식적인 협의체로서 「전국진로교육협의회」가 구성되어 운영되었다. <표 4>와 같이 이미 2차례 회의가 개최되었으며, 연말까지 총 4차 회의까지 진행될 예정이다. 향후 이 협의회가 시도교육청담당자만이 아니라 대학의 진로교육담당자 노동부 산하 고용안정센터의 담당자 및 문광부 산하 청소년 상담 센터의 관계자들까지 참여하여 보다 적극적으로 사회적 자원을 공유하며 진로교육을 활성화할 수 있는 방안들을 논의할 수 있는 구심체로서 발전해 갈 수 있도록 할 계획이다. 이러한 협의체의 운영을 통하여 각 기관에서 보유하고 있는 정보 및 프로그램을 공유하며, 담당자의 전문성을 제고하고, 진로지도의 중요성 및 방향성에 대하여 공유함으로써 진로교육의 내실화 기여할 수 있을 것이라 기대한다. 물론 이러한 협의체가 실질적으로 작동하기 위해서는 부처간 연계와 협의가 우선되어야 하며, 진로정보센터는 이를 위한 적극적 지원자로서의 역할을 수행하고자 한다.

〈표 4〉 「전국진로교육협의회」 운영 경과 및 계획

<ul style="list-style-type: none"> ○ 1차 회의 <ul style="list-style-type: none"> - 주요 안건: 진로·직업지도 활성화를 위한 전국 협의회 구성 및 연계 방안 - 일시 : 2004.3.31(수) 14:00-18:00 - 장소 : 한국직업능력개발원 대회의실 - 참석자: 직능원 원장, 교육인적자원부 인적자원개발국장, 산학협력과장, 16개 시도교육청담당자, 직업진로정보센터 소장 외 소속 연구원 등 40명 - 회의내용 : 교육인적자원부 진로지도 활성화방안, 16개 시도의 진로지도 현황 및 연계활성화 방안, 한국직업능력개발원 진로정보센터의 시도교육청 연계지원계획 논의 ○ 2차 회의 <ul style="list-style-type: none"> - 주요 안건: 협의회원 전문성 제고를 위한 연수 및 지역진로정보센터 운영 방안 논의 - 일시 : 2004년 6월 24-25 - 장소 : 충남 대천 임해수련원 - 연수내용 : 진로지도의 개념과 중요성, 외국의 진로지도 시책, 진로지도 관련 최신 프로그램, 커리어넷을 활용한 진로지도 - 참석자 : 교육인적자원부, 전국 16개 시도 교육청 장학사, 교육연구원, 교원연수원 담당 연구사 50명 ○ 3차 회의 <ul style="list-style-type: none"> - 주요 안건: 진로교육 관련 주요 쟁점에 대한 세미나 - 일시 : 2004년 9월 15일 - 장소 : 프레스센터 19층 대회의실 - 참석예정인원 : 진로교육협의회 회원 포함 150명 ○ 4차회의 <ul style="list-style-type: none"> - 주요 안건: 2005년도 진로교육 방향설정 - 일시 : 2004년 12월 초 - 장소 : 한국직업능력개발원 대회의실 - 내용 : 2005년도 진로교육추진을 위한 정책방향 조정(진로교육시책, 연계, 연수 등) - 참석범위 : 전국 16개 시도 교육청 담당 장학사 등 진로교육협의회원 32명 및 교육인적자원부 담당자
--

□ 진로교육 담당자의 전문성 제고

교사들의 진로교육에서의 전문성, 나아가 다양한 기관에서 진로지도 업무를 담당하고 있는 전문가들의 전문성을 제고하기 위하여 다각적인 노력을 기울이고자 한다. 진로정보센터에서는 2003년부터 교사들의 진로지도 역량을 제고하기 위한 연수를 실시해 왔다. 현장에서 사용할 수 있는 프로그램을 중심으로 내용을 구성하여 기존의 연수와 차별된다는 평가를 받았다. 진로지도에 관한 연수는 진로정보센터에서 전담할 수 없으며, 현재 연수를 실시하고 있는 타기관¹¹⁾에 대하여 연수의 방향과 프로그램을 제시하는 것이 필요하다. 진로교육을 담당한 교사의 직무 기준을 마련하고 이러한 직무를 담당하기 위하여 요구되는 역량을 제고하기 위하여 어떠한 연수 내용이 포함되어야 할 것인가에 대한 기준을 제시함으로써 다양한 연수 기관에서의 연수의 내실화에 기여하고자 한다. 또한 사이버 연수 프로그램을 개발하여 각 시도교육청 연수 기관에 보급하여 운영할 수 있도록 지원하고자 한다. 또한 각 기관에서 운영하는 연수 프로그램 운영 실태를 주기적으로 모니터링하고 그 효과를 분석하여 프로그램의 지속적인 개선을 도모하고자 한다.



(그림 3) 진로교육 담당자 프로그램 개발 및 보급 과정

2003년 기준 전체 초등교사의 4.3%, 중학교 교사의 5.5%, 고등학교 교사의 4.2%가 전문상담교사 자격증을 소지한 것으로 나타났으나(교육인적자원부 미발표 자료, 2004), 인성 및 적응에 관한 상담을 포함하는 것이므로 이들이 곧 진로교육을 적극적으로 담당할 인력으로 보기는 어렵다. 따라서 전문상담교사 양성 과정에서 진로교육과 관련된 내용을 강화할 필요가 있다. 단위 학교에서의 진로교육에 대한 강조는 관리자의 의지에 따라서 큰 차이가 있다는 인식을 고려할 때, 교장 및 교감을

11) 2004년도의 경우, 시도교육청(1,300명), 중앙고용정보원(1,000명), 기술교육대(1,000)에서 실시하였다(교육인적자원부 미발표 자료).

위한 연수 또한 매우 중요하며, 일반 교과 담당자 및 담임교사 등을 대상으로 광범위하게 진로교육연수를 실시하는 것이 필요하다. 장기적으로는 교사 만이 아니라 성인 진로개발 지원 인력과 청소년 대상 서비스를 제공하고 있는 전문 인력, 학부모를 대상으로 하는 연수 프로그램을 개발하여 시행하고자 한다.

□ 지역진로정보센터의 설립 지원 및 운영 자문 제공

중앙의 진로정보센터에서 현재 상담 및 교사 연수를 실시하고 있으나 전국의 수요에 대응하는 것이 불가능하며, 적절하지도 않다. 각 지역별로 진로교육 및 진로지도 서비스의 중심체가 구성되어 중앙의 진로정보센터와의 연계와 자문 아래 지역 특성에 맞는 진로지도 정보의 생성 및 보급, 상담서비스 제공, 교사 연수 및 자문을 제공하는 것이 필요하다. 중앙의 진로정보센터는 지역 진로정보센터 인력에 대한 연수, 프로그램 제공, 웹사이트 구축 등을 지원함으로써 통하여 지역진로정보센터 운영의 활성화를 지원한다. 지역진로정보센터의 역할은 단순히 상담서비스를 제공하는 것을 넘어서 지역의 자원(고용안정센터, 청소년상담실, 기업체, 학부모 등)을 발굴하고 연계하는 가운데 학교에서 시행하기에 한계가 있는 각종 진로교육 방안을 모색하며 시행하는 등 적극적인 기획과 실행력을 가진 인력을 바탕으로 사업이 진행될 수 있어야 한다. 지역단위에서 자발적으로 지역 진로정보센터를 설치할 수 있도록 그 필요성을 알림과 동시에 운영에 대한 자문과 프로그램을 지원하고 전문 인력에 대한 연수를 제공하고자 한다.

□ 종합직업진로정보망, 커리어넷의 적극적 운영

커리어넷은 2004년 8월말 기준으로 51만 여명의 회원이 가입하였다. 커리어넷이 진로교육을 지원하는 대표적 웹사이트로서 가장 큰 강점은 심리검사, 직업사전, 학교정보가 유기적으로 연결되어 자기주도적으로 진로탐색을 할 수 있도록 교육적으로 구성된 콘텐츠에 있다. 현재 커리어넷의 시스템은 초기 투자의 미흡으로 인하여 시스템 과부하 등의 문제를 안고 있으나, 이 문제를 개선하기 위한 2005년도 예산이 확보되어, 정상화가 가능하며, 현재로서도 이용자가 집중되는 시간을 제외하고는 이용에 큰 불편함이 없도록 프로그램을 조정하고 장비를 추가 임대하는 등의 임시 조치가 취해진 상태이다.

커리어넷을 통하여 진로정보센터에서 개발한 다양한 대상을 위한 프로그램을 자기 주도적으로 활용할 수 있는 형태로 구성하여 보급하며, 정확하며 질 높은 직업 정보 제공함으로써 e-career development center로 자리매김하고자 한다. 커리어넷 상에서 일어나는 이용자들의 탐색 및 학습 활동을 모니터링하고 분석하여 최적의 학습 여건을 구성하고자 한다. 또한 사이버 연수 시스템을 구축하여 양질의 연수 프로그램에 보다 많은 교사들이 참여할 수 있는 기회를 제공하고자 한다.

□ 다양한 대상을 위한 진로지도 프로그램의 개발·보급

진로정보센터에서는 개소 이래 다양한 대상을 위한 진로지도 프로그램을 꾸준히 개발해 왔다. 향후에도 현장적용성이 높은 프로그램을 개발하여 보급하되, 일선학교나 시도교육청 차원에서 개발하기 어려운 규모의 프로그램을 중심으로 개발하고자 한다. 즉, 프로그램 개발을 위하여 집중적인 연구가 필요하며, 구현을 위한 전문성과 예산이 요구되는 프로그램을 개발하여 지속적으로 업데이트하며, 현장 적용성을 높이기 위하여 다양한 방식으로 검토하여 보급하는 것이 필요하다. 특히 자신의 교육적 경험들을 계획하고 선택하며 관리하는 가운데, 자기성찰적으로 삶에 대한 주도적인 관리 능력을 제고할 수 있도록 진로 포트폴리오(가칭)¹²⁾의 모델을 개발하여 확산·보급함으로써 학생들이 자기주도적 진로 프로파일 관리가 이루어지며, 이를 통하여 학생들의 진로의식을 제고하고, 보다 합리적인 진로선택 및 자기관리가 가능하도록 도와주는 주요한 도구를 제공하고자 한다.

12) 외국의 경우 이와 같이 진로와 관련된 학습 및 경험을 체계적으로 관리하도록 다양한 자료를 개발하여 실시하고 있다. 영국의 「progress file」, 덴마크의 「education log」, 독일의 「career choice passport」등이 그것이다.

〈표 5〉 진로정보센터에서 개발한 프로그램 목록

구 분	프로그램명	연도	형 태
자기주도적 진로탐색 프로그램	진로지도 프로그램 아로 I	1998	CD-ROM
	진로지도 프로그램 아로 II	1999	CD-ROM
	진로지도 프로그램 아로 III	1999	CD-ROM
	아로플러스	2002	커리어넷 탑재
	진로캡슐(Career Capsule)	2001	커리어넷 탑재
	아로플러스를 활용한 진로탐색 프로그램 -학생용 활동집	2003	책자, 커리어넷 탑재
	이공계 대학생 전공 및 진로탐색 프로그램	2004	커리어넷 탑재(개발중)
	초등학생 진로탐색 프로그램	2004	커리어넷 탑재(개발중)
진로 관련 검사	직업흥미검사	1998	커리어넷 탑재
	직업적성검사	2001	커리어넷 탑재
	진로성숙도검사	2001	커리어넷 탑재
	직업가치관검사	2001	커리어넷 탑재
현장체험	중학생 진로탐색을 위한 현장체험학습 프로그램	2001	책자, 커리어넷 탑재
교사용 활용 안내서	아로플러스를 활용한 진로탐색 프로그램	2003	책자, 커리어넷 탑재
	미래의 직업 세계 2003	2003	책자, 커리어넷 탑재
	커리어넷을 활용한 진로지도 프로그램	2003	책자, 커리어넷 탑재
진로상담	대상별 사이버상담 사례집	1999	책자
	진로문제유형분석에 따른 상담방법	2002	책자
직업상담	직업훈련상담자 매뉴얼	2001, 2002	책자
	여성특화 직업상담연수 매뉴얼	2002	책자
진로정보	고등학생 직업사전	1999	책자, 커리어넷 탑재
	미래의 직업세계 (학과편)	2003	책자, 커리어넷 탑재
	미래의 직업세계 (직업편)	2003	책자, 커리어넷 탑재
	미래의 직업세계 CD-ROM	2003	책자, CD-ROM, 커리어넷 탑재
	IT 직업의 세계	2002	커리어넷 탑재
	CT 직업의 세계	2003	커리어넷 탑재
	땀방울에 비친 그녀들의 이야기	1999	단행본

V. 생애진로개발 지원을 위한 변화

진로교육의 현안을 짚어보고 그 현안들을 해결하기 위한 방안을 모색하는 것이 이 글의 목적이었다. ‘진로’라는 말 자체가 생애에 걸친 다양한 경험의 총체라는 의미를 가지므로 생애진로라는 말에서의 생애는 사족처럼 보일 수도 있다. 그러나 진로교육이 학령기의 특정한 시기에 행해지는 직업 또는 학교 선택에 한정되지 않으며, 평생 동안 자기주도적으로 진로를 개척하고 관리하는 것의 중요성을 강조하는 의미에서 생애진로개발이라는 용어를 연구자들이 사용해 왔다(진미석·윤형한, 2003; 임언, 2004). 본 글에서도 생애진로개발의 관점에서 진로교육의 현안을 바라보았으나, 생애의 전 주기를 포괄하지는 못하고 학교진로교육에 초점을 맞추어 논의를 하였다.

국민의 생애진로개발 지원의 중요성에 대한 공감대가 확대되는 가운데 진로교육 또는 진로지도와 관련한 변화를 다양한 측면에서 정리하자면 [그림 4]와 같다.

- 첫째, 진로교육은 이제 선택 사항이 아니라 필수사항이다.
- 둘째, 평생학습 사회에서의 진로교육의 대상은 중등학생이 아니라 초등학생부터 고령자에 이르는 모든 학습자를 대상으로 한다.
- 셋째, 한 개인의 일생을 중심으로 볼 때, 진학 및 취업을 위한 특정시기에 한정되지 않으며, 평생 동안 진로개발 지원에 대한 요구가 있다.
- 넷째, 진로지도 또는 진로교육의 내용이 진로선택에 초점이 있던 것에서 개인이 자기주도적으로 진로를 개발할 수 있는 역량을 제고하는 것으로 옮겨져야 한다.
- 다섯째, 이를 위하여 각 부처별 타겟 대상별로 산발적으로 이루어지던 지원에서 국가적 차원에서 유기적으로 통합하여 접근해야 하며, 이를 위한 리더십이 요청된다.
- 여섯째, 진로개발 지원을 위한 논의가 심리학적 접근에만 머무르지 않고 사회적 맥락이 고려되어 사회학, 경제학, 교육학 등의 간학문적 접근이 요청된다.
- 일곱째, 평균적 대상을 위한 획일적 교육 방법에서 다양한 대상의 요구에 맞도록 다양한 접근이 요구된다.
- 여덟째, 진로개발 지원을 담당하는 인력의 전문성이 양성교육 및 재직 교육을 통하여

제고되어야 한다.

아홉째, 생애진로개발 지원을 위한 대상별 목표 및 내용과 같은 기준이 제시됨과 동시에 진로교육의 현황에 대하여 모니터링하고 결과를 체계적으로 분석하여 진로교육의 현실 개선에 환류하는 것이 필요하다.

측면	옛 모습	⇒	나아갈 방향
중요성	선택 사항	⇒	필수 사항
대상	중고등학생	⇒	모든 학습자
시기	진학 및 취업 시기	⇒	평생 동안
내용	진로선택	⇒	진로개발 역량 제고
지도 방법	획일적	⇒	대상별 다양화
제공 주체	부처별 산발적 지원	⇒	리더십에 기초한 전략적 지원
인력	전문성 결여	⇒	양성, 재직 훈련 이수자
이론	심리학적 접근	⇒	사회학, 경제학, 교육학, 인류학
기준 및 평가	미비	⇒	체계적 규정, 기준 및 평가

(그림 4) 진로교육 패러다임의 변화

<참 고 문 헌>

- 김지영(2001). **진로의사결정 상담프로그램이 대학생의 진로의사결정 능력에 미치는 효과**. 영남대학교 박사학위논문.
- 서우석(2002). 인적 자원 개발과 초등학교 진로 교육. **진로교육연구**, 15, 213-235. 한국진로교육학회.
- 송병국(2002). 제7차 교육과정에서의 진로교육 위상과 실천 방안. **진로교육연구**, 15, 235-256. 한국진로교육학회.
- 이재창(1986). 진로상담에 관한 연구-체계적 상담모형과 의사결정 모형을 중심으로 **교육논총**, 2, 67-90. 홍익대학교.
- 이지연·한상근·최동선(2003). **생애단계별 진로지도 활성화를 위한 기관간 연계체제 구축방안**. 한국직업능력개발원.
- 임 언(2002). 평생학습 사회에서의 진로 개발 모형 : 멀티플레이어. **진로교육연구**, 15, 177-193. 한국진로교육학회.
- 임 언·정윤경(2002). **적성검사 효과 분석 연구**. 한국직업능력개발원.
- 임 언(2004). 청년실업에 대비한 진로교육의 방향. **청년실업에 대비한 진로교육정책**. 진로교육학회 제18차 춘계학술대회자료집.
- 진미석(2000). **중고등학생을 위한 진로지도체제 구축 방안 연구**. 한국직업능력개발원.
- 진미석·윤형한(2003). **성인진로개발 지원체제 구축 방안**. 한국직업능력개발원.
- 정철영(2002). 진로교육 및 진로지도 운영체제의 실태 및 개선방안. **진로교육연구**, 15, 1-28. 한국진로교육학회.
- 최동선(2003). **청소년 진로개발을 위한 정책 방향성 탐구**. 한국청소년개발원.
- Bezanson, L. & Hiebert, B, (1996). Career Development in Canada: An emerging national strategy. In R. Feller & G. Walz(Eds.), *Career development in turbulent times: Exploring work, learning and careers*(pp. 349-362). Greenboro, NC: Educational Resources Information Center, Counseling and Students services Clearinghouse.
- DfES(2003). *Careers Education and Guidance in England, a national framework 11-19*. 2003.
- Herr, E. L.(1996). Perspectives on ecological context, social policy, and career

- guidance. *The Career Development Quarterly*, 45, 5-19.
- Gahris, C.(1999). *Ohio's accountability system for career development: How do we know we make a difference?* (ERIC Document Reproduction Service No. ED 429 171).
- Ginzberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S., & Herma, J.(1951). *Occupational choice: An approach to a general theory*. New York:Columbia University Press.
- Gysbers, N.(1996). Beyond Career Development-Life Career Development Revisited. In R. Feller & G. Walz(Eds.), in *Career development in turbulent times: Exploring work, learning and careers*(pp. 395-403). Greenboro, NC: Educational Resources Information Center, Counseling and Students services Clearinghouse.
- Kileen, j., Watts, T., & Kidd, J.(1999). Social benefits of career guidance. *NIECE Brief*. Cambridge: The National Institute for Career Education and Counselling.
- Lent, R. W.(1996). Career counselling, science, and policy: Revitalizing our paradigm and roles. *The Career Development Quarterly*, 45, 58-64.
- Maddy-Bernstein, C.(2000). Career development issues affecting secondary schools. The Highlight Zone: Research@work, No. 1. (ERIC Document Reproduction Service No. Ed 444 035).
- McMahon, M. & Tatham, P.(2002). *Career more than just a job*. Department of Education Training and Youth Affairs (WWW. educationau.edu.au).
- Morris, M., Ickinson, & Davis, D.(2001). *The delivery of career education and guidance in schools*. Department for Education and Skills.
- Morris, M., Rudd, P., Nelson, J., & Davies, D.(2000). The contribution of careers education and guidance to school effectiveness in 'partnership' schools. *Research Brief* No 198-199. Department for Education and Employment.
- OECD(2004). *Career Guidance and Public Policy*.
- Savickas, M. L.(2000). Renovating the psychology of career. IN A. Collins & R. A. Young(Eds.), *The Future of Career*(pp. 53-68). Cambridge: Cambridge University Press.

- Spokane, A. R., & Oliver, L. W.(1983). The outcomes of vocational intervention. in W. B. Walsh & S. H. Osipow (Eds.), *Handbook of vocational psychology*, 99-131. NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Stuart, N., Tyers, C., & Crowder, M.(2000). Outcome form careers education and guidance(phase II)- a tracking study. *Research Brief* RBX 9/00. Department for Education and Employment.
- Sternberg & Horvath(Eds.)(1999). *Tacit Knowledge in Professional Practice*. Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Sultana, R. G.(2004). *Guidance policies in the knowledge society: Trends, challenges and responses across Europe*. a Cedefop synthesis report. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2004.
- Super, D. E.(1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- Tiedeman, A. (1996). Surfing the quantum: notes of lifecareer developing. in *Career development in turbulent times: Exploring work, learning and careers*(pp. 395-403). Greenboro, NC: Educational Resources Information Center, Counseling and Students services Clearinghouse.
- Walz, G., & Feller, R.(1996). The summing up and a leap to future. In R. Feller & G. Walz(Eds.), in *Career development in turbulent times: Exploring work, learning and careers*(pp. 395-403). Greenboro, NC: Educational Resources Information Center, Counseling and Students services Clearinghouse.
- Watts, A. G. & Sultana, R. G.(2003). Career guidance policies in 37 countries: contrasts and common themes. in R., G., Sultana(2004). *Guidance policies in the knowledge society: Trends, challenges and responses across Europe*. a Cedefop synthesis report. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2004.
- Watts, A. G.(1996). Toward a policy for lifelong career development: a transatlantic perspective. *The Career Development Quarterly*, 45, 41-53.

·제 3 주제 토론 1·

진로교육의 현안 및 과제

김 봉 환

(한국기술교육대학교 교수)

안녕하십니까? 오늘 진로정보센터 개소 5주년 기념 세미나에서 임언 박사님의 원고에 대한 토론을 맡은 한국기술교육대학교 김봉환입니다.

임언 박사님께서서는 다양한 국내외 자료를 분석해 주셨고, 그에 터해서 해결해야 할 과제를 도출하셨으며, 앞으로 이러한 과제 해결을 위해서 진로정보센터에서 주도적으로 해야 할 일이 무엇인가에 대해서도 탁월한 아이디어를 제안해 주셨습니다.

저는 임언 박사님의 원고 내용에 대해서 전반적으로 의견을 같이합니다. 단지, 여기에서는 제가 원고를 읽으면서 느낀 점, 조금 다른 각도에서 볼 수 있는 측면들을 몇 가지 먼저 언급하고자 합니다.

첫째, 우리나라에서도 꽤 오래전부터 진로교육에 대한 강조가 있어 온 것은 사실입니다. 그러나 제가 보기에 그것은 대부분 상징적이고 선언적인 수준에 머무른 경우가 많았고, 내실 있는 실천이라는 측면에서는 매우 미흡했었다고 생각합니다. 따라서 이제부터는 외형적인 강조보다는 실속 있는 추진에 관심을 집중해야 한다고 생각합니다.

둘째, 진로교육에 대한 출발은 학생 개개인을 우선적으로 염두에 두고 시작되어야 한다고 생각합니다. 그렇지 않고 노동시장 참여, 사회통합에 대한 기여, 성취동기 제고, 직업적 생산성 제고, 재수생 문제 완화, 사교육비 절감 등 사회적인 측면을 먼저 고려한다면, 그것은 '교육'이라는 본래의 취지에 어긋난다고 생각합니다. 물론 정책을 입안

하는 측면에서는 수궁하기 어려울 수도 있겠지만, 학생 개개인들에게 관심을 두고 진로교육을 생각하게 되면 사회적인 문제는 부수적인 결과로 해결될 수 있을 것이라고 생각합니다.

셋째, 진로교육의 효과에 대한 것을 뒷받침하기 위해서 인용된 것들은 극히 일부분의 연구들만이 언급되었다는 생각이 듭니다. 진로교육, 진로지도, 진로상담 등의 효과는 우리나라에서도 다양한 각도로 이루어져왔고, 이제는 그 결과물들도 어느 정도 축적되었다고 생각합니다. 축적된 결과를 가지고 메타분석을 시도한 연구도 여러 편 보고되었기 때문에, 그러한 것들을 인용하여 진로교육의 효과를 분석해 보면 보다 합리적인 결론을 도출할 수 있을 것으로 기대됩니다.

넷째, ‘진로교육’의 개념 확대에 대한 긍정적 측면과 부정적 측면을 동시에 고려할 필요가 있다고 생각합니다. 오래 전에 미국에서 이야기되었던 것처럼 ‘모든 교육은 진로교육이다. 그리고 마땅히 그렇게 되어야한다’라고 본다면, 진로교육의 개념을 횡적, 종적으로 확대한 것 같은 긍정적 측면이 분명히 있다고 봅니다. 그러나 개념의 폭을 무한정 확대하면, 사실상 핵심이 없는 것처럼 느껴질 수도 있다는 점을 간과해서는 아니 될 것입니다. 하지만 각 교과목의 담당교사들이 자신이 가르치는 과목을 교과목 본래의 취에 맞게 교육하면서 동시에 진로교육의 관점에서 설명할 수 있다면, 이는 분명 학습동기 제고와 교실붕괴를 최소화할 수 있는 좋은 실마리가 될 수 있을 것으로 확신합니다.

다섯째, 발표자께서는 학교에서 진로교육은 상담을 전공한 교사의 몫이라는 인식이 있는데 이는 적절치 않다고 하셨습니다. 그리고 모든 교과목의 교사들이 일정한 교육을 받는다면 진로교육을 담당할 자격이 될 것이라고 언급하셨습니다. 물론 이는 올바른 지적이고, 또 그렇게 되는 것이 가장 이상적인 경지라고 생각합니다. 하지만, 모든 교사들이 담당하는 상황에서도 보다 주도적으로 촉진자 역할을 해야 할 핵심교사가 필요한데, 제 생각에 아마도 상담전공교사가 그 자리에 서기에 가장 적합한 인력이 아닌가 생각합니다.

일단 학교에 국한하여 진로교육을 생각한다면, 가장 중요한 주체는 ‘교사’라고 생각

합니다. 따라서 문제의 핵심은 어떻게 교사들에게 진로교육능력, 진로지도능력, 진로상담능력을 길러주느냐 하는데 있다고 봅니다. 이러한 취지에서 끝으로 이에 대한 의견을 몇 가지 첨언하고자 합니다.

첫째, 진로지도 전문교사의 양성이 필요하다고 봅니다. 물론 진로지도라는 일은 모든 교사들이 수행해야 하는 필수적인 과업입니다. 따라서 진로지도를 훌륭하게 해낼 수 있는 능력은 모든 교사에게 필요합니다. 그럼에도 불구하고 학교현장에서는 진로지도를 탁월하게 수행해낼 수 있는 모델이 필요합니다. 그리고 단위 학교별로 그 학교 실정에 적합한 진로지도 프로그램을 비롯한 소프트웨어를 개발하고, 이의 활용능력을 체험적으로 지도해 줄 자원교사가 필요합니다. 이를 위해서는 현재의 전문상담교사 양성체제와 유사한 형태로 진로지도 전문교사를 양성하는 일이 요망된다고 생각합니다. 구체적으로 어디에서 주체가 되어 어떤 교사들을 대상으로 무슨 내용을 얼마만큼의 기간동안 교육해야 할 것인지에 대해서는 별도의 검토가 필요할 것입니다. 단지, 교육의 주체가 되는 기관에서는 충분한 교수 인력과 시설을 갖추어야 할 것이고, 교육의 대상이 될 교사들은 무엇보다도 진로지도에 대한 열정이 있어야 할 것입니다. 필수적으로 포함될 교과목으로는 진로지도이론, 진로정보론, 개인진로상담, 집단진로지도, 교과진로지도론, 진로심리검사, 사이버 진로지도, 진로지도 사례연구, 진로지도 연구방법론 등을 열거할 수 있을 것입니다.

둘째, 교사 양성과정에서 진로지도능력 향상기회를 부여해야 합니다. 가장 중요한 처방은 교사 양성과정에서 진로지도능력의 기초를 확실하게 습득할 수 있도록 배려하는 것입니다. 이를 위해 전체 교직 이수과목 중에 진로지도능력을 습득할 수 있는 교과목을 최소 4학점 이상 필수로 이수토록 하는 것입니다. 따라서 새로운 관련 교과목의 신설이 필요한데, 여기에서는 ‘진로지도’ 및 ‘교과진로지도론’을 제안하고자 합니다. ‘진로지도’는 각급 학교 교사들이 학생 진로지도를 위해 필요한 공통적인 지식을 습득하기 위한 것이며, ‘교과진로지도론’은 자신의 전공과목을 가르치되 진로교육의 관점에서 가르칠 수 있는 안목과 방법론을 체득시키기 위한 것입니다. 따라서 ‘교과진로지도론’의 교수에 있어서는 교직교수와 전공교수와의 학제적 접근이 필요하고 팀티칭이 바람직할 것으로 판단됩니다.

셋째, 전문상담교사 양성과정에서 진로지도 관련과목을 확대해야 합니다. 따라서 전문상담교사 양성과정을 위해서 개설된 교과목의 재설계가 필요합니다. 물론 많은 내용을 배워두면 분명 학생들을 위한 지도와 상담에 도움이 될 것임은 분명합니다. 그런데 양성과정 이수에는 일정한 기간과 시간이 정해져 있습니다. 따라서 우선적으로 선정되는 내용이 있는가 하면 불가피하게 선정에서 제외되는 내용이 있기 마련입니다. 여기에서 우리에게 ‘소중한 것 먼저’라는 의사결정이 요구됩니다. 그렇다면 전문상담교사 양성과정에서 교과내용 선정기준은 무엇이 되어야 할까요? 우선은 동 과정을 이수하는 교사들 모두에게 공통적으로 필요한 내용이 선정되어야 함은 재론의 여지가 없을 것입니다. 그리고 학교이외의 청소년 상담기관이나 사설 개업상담소 등에서보다는 교사가 하는 것이 꼭 필요하고 효율성을 더욱 높일 수 있는 내용들도 선정에서 우선순위에 놓여야 할 것입니다. 또한 학생들의 입장에서 보면 특수한 몇몇 학생들의 문제라기보다는 대부분의 학생들이 직면한 문제를 교사들이 우선적으로 해결해 줄 수 있도록 하는 내용도 중요할 것입니다. 이렇게 본다면 진로지도와 관련된 내용은 그 무엇보다도 우선적으로 고려되어야 함은 물론이고, 전체 시간 중에서 차지하는 비중도 그만큼 확대되어야 할 것이다.

넷째, 진로지도에 관한 교사 연수체계를 확립해야 합니다. 교사들을 대상으로 한 일반연수 및 직무연수 과정에서 진로지도에 특화된 연수과정, 예컨대 ‘교원 진로지도 연수’ 등과 같은 연수과정의 개설을 권장하고 교사들의 적극적인 참여를 촉진시킬 필요가 있습니다. 아울러 교사들을 위한 진로지도 연수를 체계화하여 ‘초급과정’, ‘중급과정’, ‘심화과정’ 등으로 구분하고, 각 연수프로그램에 대한 표준 교과과정을 제시해 주고 교과과정별 내용에 대한 철저한 검증절차가 필요합니다. 더불어 교사 개인별 진로지도 연수과정 경력을 관리하여 중복 수강이나 반복 수강 등을 사전에 예방하도록 해야 할 것입니다.

다섯째, 전문상담교사에게 명확한 역할을 부여해야 합니다. 지금 당장 진로지도 전문교사를 양성한다는 것은 사실상 어려운 일이고, 많은 논의의 과정을 거쳐야 하기 때문에 오랜 시간이 지난 후에 양성이 가능하거나 어쩌면 실현 불가능한 제안일 수도 있습니다. 그렇다면 다른 대안적인 방법으로 현재 전문상담교사 자격을 부여받은 교사들의 잠재능력을 최대한 활용하는 노력이 필요합니다. 전체 교사 수에 비해서 많은 수는 아

하지만 이들에게 보다 분명한 역할을 부여하면 많은 파급효과를 기대할 수 있을 것입니다. 예를 든다면 전문상담교사들에게 ①학교 홈페이지를 활용한 진로지도 방법을 개발하는 역할, ②해당 학교에 적합한 진로지도 방법을 개발하여 다른 교사들에게 보급하는 역할, ③학교 졸업생들과의 네트워크를 구축하는 역할, ④지역사회 자원인사를 접촉 및 활용하는 역할, ⑤담임교사와 협조관계를 구축하는 역할, ⑥지역사회의 진로지도 관련기관과의 연계체제를 구축하는 역할 등을 부여하면 좋을 것입니다.

여섯째, 진로지도에 관한 교사들의 의욕을 증진시켜야 합니다. 교사들이 진로지도능력을 겸비하려면 우선적으로 내발적 동기를 가지고 그러한 능력의 추구를 위해서 노력하는 열정이 필요합니다. 이를 위해서는 교사들에게 진로지도의 중요성을 인식시키고, 진로지도연수에 참여할 동기를 부여하는 일이 필요합니다. 여기에서는 진로지도 연수과정을 이수한 교사들에게 연수성적에 대한 인센티브를 제공하는 방법은 논외로 하겠습니다. 대신 교사들을 대상으로 「진로지도 경진대회」 및 「진로지도용 소프트웨어 경진대회」의 개최를 제안하고자 합니다. 교사들이 학교에서 진로지도를 성공적으로 실시한 사례를 발표하거나 진로지도 프로그램 등을 비롯한 각종 소프트웨어 경진대회를 개최하면 교사들이 이러한 것들을 준비하는 과정에서 자연스럽게 진로지도능력을 체득할 수 있을 것입니다. 아울러 여기에서 전시 내지 선정된 자료들은 각급 학교에서 곧바로 적용할 수 있을 정도로 현장성이 매우 높을 것으로 기대됩니다.

개소 이래 지금까지 진로정보센터에서는 매우 현실적인 정책 대안을 제안해 왔고, 실용적인 심리검사를 제작해 왔으며, 다양한 진로교육용 소프트웨어를 개발하고 보급해 왔습니다. 저도 수혜자의 한 사람으로서 늘 감사한 마음을 가지고 있습니다. 앞으로도 임언 박사님께서 제안하신 연구과제들이 정부로부터 충분한 인적, 물적 지원을 받아가면서 성공적으로 추진되기를 기대합니다. 그리고 진로정보센터 개소 5주년을 진심으로 축하드리며, 더욱 큰 발전이 있기를 기원하면서 토론을 마치고자 합니다. 감사합니다.

·제 3 주제 토론 2·

진로교육의 현안 및 과제

양 운 택

(경기도교육청 중등교육과)

I. 들어가며

발표자께서는 「진로교육의 현안 및 과제」라는 논제 하에, ‘진로교육에 대한 기대 및 확인된 효과’, ‘무엇을 해야 하는가?’, ‘진로정보센터의 사명’, ‘생애진로개발 지원을 위한 변화’를 중심으로 국가적 차원에서 진로교육을 활성화시킬 수 있는 다양한 방안들을 체계적이고 포괄적으로 제시하고 있다.

이 논문을 통하여 진로교육에 대한 사고의 폭을 넓혀준 주제 발표자에게 감사를 드리며 각 주제별로 토론에 임하고자 한다.

II. 전개하며

여기서는 논문을 주제별로 정리하고, 더 생각해보거나 보완할 내용을 중심으로 논의하였다.

□ ‘서론’에 관하여

선진 각국에서는 인적자원개발 및 사회통합을 위하여 진로교육이 강조되고 있고, 우리나라에서 제7차 교육과정에서 진로교육이 강조되고 있으나 내실 있게 운영되고 있는가에 대해서는 회의적인 경우가 많다는 의견에 동의한다.

□ ‘진로교육에 대한 기대 및 확인된 효과’에 관하여

1. 진로교육에 대한 기대

- 가. 노동시장 참여 제고 및 사회 통합에 기여
- 나. 교육에 대한 동기 및 성취 수준의 제고

2. 진로교육의 효과에 대한 연구 결과

- 가. 영국에서의 진로교육 효과 검토 결과
- 나. 미국에서의 진로교육 효과 검토
- 다. 국내에서의 진로교육 효과 검토
- 라. 기대되는 효과와 확인된 효과간의 간극

(토론) 불필요한 에너지 낭비를 줄여야한다.

올해 중앙일보와 KAIST가 공동으로 조사한 바에 의하면 “KAIST학생 33% ‘진로 바꾸고 싶다.’”, 또 명문고등학교의 졸업생의 70%이상이 재수·반수생, 수원에서 환경미화원 모집에 40%가 4년제 대학 졸업자 등의 사례에서 알 수 있듯이 우리 학생들은 막판까지 수능 점수에 매달리고 있다.

그리고 생활지도담당 장학사로 근무하면서 학생들의 다양한 사안발생 사례를 보면서 진로교육을 통한 사회통합이 얼마나 중요한지를 깨닫고 있다.

□ ‘무엇을 해야 하는가?’에 관하여

1. 진로교육의 목표에 대한 올바른 이해

- 가. 다양한 개념의 혼재
- 나. 횡적인 확대 : 직업을 넘어서 삶의 전 영역을 포괄
- 다. 종적인 확대 : 생애에 걸침
- 라. 제한된 개념 적용이 야기하는 문제
- 마. 진로교육, 진로지도

2. 교육과정 내에 진로교육을 적극 반영

- 가. 명시적 진로교육과 암묵적 진로교육
- 나. 교육과정에서의 진로교육 배치 유형
- 다. 우리나라 교육과정에 반영된 진로교육 내용
- 라. 창의적 재량활동 및 특별활동을 통한 진로교육

3. 국가적 차원의 리더십 발휘

- 가. 국가적 전략 및 중심체의 필요성
- 나. 외국의 국가적 전략의 사례
- 다. 우리나라 진로교육의 중심체는 누구인가?
- 라. 관계 기관간의 연계 현황
- 마. 관계 기관간의 연계 방안
- 바. 국가적 차원에서의 진로교육의 목표, 내용, 방법에 대한 기준 제시
- 사. 국가적 차원에서의 체계적 모니터링

4. 진로교육 전문가의 양성 및 훈련

- 가. 모든 교사가 진로교육에 대한 전문성을 갖추어야
- 나. 프로그램과 정보개발 및 e-career development 체제 구축

(토론) 학교에서 진로교육을 할 교사들이 깨닫고 움직이게 해야 한다.

관계기관간의 연계, 전문인력 양성, 법제도의 정비, 프로그램 개발·보급, 교육과정상의 진로교육의 위상 강화, 진로교육에 대한 인식 제고 및 지원 등이 모두 필요하다.

하지만 이것만으로는 해결되지 않는 문제가 있다. 그것은 수천만 학생들에게 진로교육을 시킬 교사들을 움직이게 해야 한다. 지금까지 전통적으로 알려진 바로는 각 과목을 전공한 교사들은 자기가 전공한 과목만을 열심히 가르치면 된다. 이들이 진로교육이 필요성을 절감하고 깨닫는다고 하더라도 진로교육을 하게 하려면 한 걸음 더 움직이게 해야만 하는 문제가 남는다.

이 문제를 해결하기 위해서 사명감을 갖고 진로교육을 시키는 교사들에게 인센티브(승진가산점)를 제공해야 하고, 그 방안중의 하나로 『진로교육실천연구대회』를 할

개최할 필요가 있다. 이 대회를 통해 우수 인력을 확보하고, 현장에서 가장 잘 적용할 수 있는 프로그램을 개발하고, 여러 곳에 흩어져 있는 현장에 적용하기 좋은 프로그램을 수집하여 보급할 필요가 있다.

(옥의 티) 우리나라 진로교육의 중심체는 누구인가?

우리나라에서 진로교육을 주관하는 부처는 어디인가?

내 개인적인 견해로는 모든 국민과 모든 기관이 되어야 한다. 물론 핵심적으로 일을 추진하는 부처가 있어야 한다는 발표자의 견해에는 공감한다.

하지만 진로교육의 오랜 역사에도 불구하고, 경기도교육정보연구원과 중앙고용정보원이 협력하여 우리나라 최초의 초등학교와 중학교용 「진로와 직업」 교과서를 개발한 일, 본 논문에 포함되어 있듯이 현재 연수를 실시하는 타기관(시도교육청, 중앙고용정보원, 기술교육대)등에서 전국의 초·중·고 교원 375,237명(2003년 교육부 자료)중에서 3,300명(0.88%)을 연수시키는 현실(전 교원을 연수시키는 데 100년 이상 걸린다)을 감안한다면 누구의 일인가를 생각하기 전에 시급히 해결해야할 많은 문제들이 있음을 알아야 한다.

□ ‘생애진로개발 지원을 위한 변화’에 관하여

첫째, 진로교육은 이제 선택사항이 아니라 필수사항이다.

둘째, 평생학습 사회에서의 진로교육의 대상은 초등학생부터 고령자에 이르는 모든 학습자를 대상으로 한다.

셋째, 한 개인의 일생을 중심으로 볼 때, 평생 동안 진로개발 지원에 대한 요구가 있다.

넷째, 진로지도 또는 진로교육 내용이 진로선택에 초점이 있던 것에서, 개인이 자기 주도적으로 진로를 개발할 수 있는 역량을 제고하는 것으로 옮겨져야 한다.

다섯째, 획일적 교육방법에서 다양한 접근방법으로 변화되어야 한다.

여섯째, 진로교육 담당자의 전문성 신장이 필요하다.

(토론) 모두 절실하게 공감한다.

많은 문제를 어떻게 해결해야하는가의 문제이다.

III. 나가며 - 학교에서의 진로교육 활성화를 위한 제언

토론을 마치기 전에 오늘 발표에서도 부분적으로 제시되기는 했지만, 보다 구체적으로 초·중·고등학교에서 진로교육을 활성화하기 위한 방안을 몇 가지 제언코자 한다.

첫째, 학교장의 의지와 담당교사의 노력

질 높은 진로교육을 위해서는 무엇보다도 양질의 진로교육을 시키기 위한 학교장의 확고한 의지와 담당교사가 다양한 노력이 필요하다.

이를 위해서 교장, 교감, 교사를 위한 연수 시에 진로교육관련 인사들이 강사로 적극 참여하고 현장에서 직접 활용할 수 있는 아이디어를 제공하여 진로교육을 적극적으로 시킬 수 있도록 해야 한다.

둘째, 『진로교육실천연구대회』의 개최

이런 제도를 도입하기 위해서는 「진로정보센터」 담당자의 많은 노력이 필요하다. 하지만 이 대회를 도입을 통해 우리가 고민하고 있는 가장 어려운 과제를 해결하는 방안중의 하나를 찾을 수 있다.

가. 학교 내 진로교육의 활성화

나. 전국에서 개발된 다양한 양질의 진로교육 프로그램의 확보 및 일반화

다. 진로교육에 필요한 양질의 인적자원 확보

라. 진로교육연구 활성화

셋째, 진로교육을 반드시 시켜야하는 제도적 장치 마련

진로교육을 반드시 시키도록 하는 제도적 장치가 마련되어야 한다. 이를 위해 초·중·고등학교를 거치는 동안 자기를 이해하고 직업세계를 이해하여 합리적인 인생을 설계하는데 필요한 요소들을 포함하는 개인별 진로카드를 만들고 성장과정에서 이를 작성하여 지속적으로 활용할 수 있게 해야할 필요가 있다.

넷째, 교사들에게 진로교육을 시키는 방법에 대한 적절한 연수가 조직적으로 이루어져야 한다.

앞에서도 언급한 바와 같이 현재 진로교육에 관한 교원연수는 전체 교원에 비하여 너무 미미한 수준으로 이루어지고 있다. 따라서 각 시도별 교원들 중에서 진로교육 강사요원을 양성하여 각시도교육청별로 진로교육 연수가 조직적으로 이루어질 수 있는 방안을 마련해야 한다.

다섯째, 학생들의 진로개척능력을 키워야 한다.

모 그룹의 일십백운동, 유비쿼터스(Ubiquitous, 동시에 모든 곳에 존재한다) 시대에 스스로의 진로를 개척할 수 있게 하기 위하여 학생들이 진로에 대하여 심각하게 고민하고, 일생동안 자기 주도적으로 진로를 개발 할 수 있는 역량을 길러주어야 한다.

마지막으로 진로교육은 구체적으로 실현되는 교육으로 자리 매김 되어야 한다고 볼 때, 본 센터의 개원5주년 세미나의 ‘생애 진로개발의 방향과 과제’라는 주제와 ‘진로교육의 현안 및 과제’라는 임언 소장의 논제는 이상과 현실을 접목시키려는 몸부림으로 꼭 필요한 주제를 적절한 때에 정하였다는 점에서 본 세미나의 추진단과 발표자의 노고에 깊은 감사를 드린다.