



포용적 성장을 위한
미래 평생직업교육 정책 방향과 과제

2018. 10. 17. (수) 13:30

세종국책연구단지 연구지원동 중강당1

프로그램

13:30~14:00	개회	
	국민의례	
	인사말	나영선 한국직업능력개발원장
	축 사	길홍근 경제·인문사회연구회 사무총장
	시 상	이무근 한국과학기술한림원 이사장 본원 학술지 <직업능력개발연구> (한국연구재단 등재지) 2017년 우수논문
발표 포용적 성장을 위한 미래 평생직업교육 정책 방향과 과제		
14:00~15:00	발표 1	직업교육 기회 불평등 해소를 위한 고졸 선취업 후학습 지원을 위한 과제 박동열 한국직업능력개발원 선임연구위원
	발표 2	저출산·고령화 사회를 대비한 직업교육체제 공공성 강화 이수정 한국직업능력개발원 연구위원
	발표 3	다문화 청소년 직업교육훈련 지원 방안과 과제 김기홍 한국직업능력개발원 선임연구위원
15:00~15:20	Coffee Break	
15:20~17:30	토론	좌장 박영범 한성대학교 교수
	토론 1	최보영 교육부 중등직업교육정책과장
	토론 2	하헌제 고용노동부 직업능력정책과장
	토론 3	강 인 서울사이버대학교 교수
	토론 4	김현철 한국청소년정책연구원 기획조정본부장
	질의응답	
17:30	폐회	



목 차

[발표 1] 직업교육 기회 불평등 해소를 위한 고졸 선취업 후학습 지원을 위한 과제	01
--	----

박 동 열 (한국직업능력개발원 선임연구위원)

[발표 2] 저출산·고령사회 대비 공공성 강화를 위한 직업교육체계 구축	39
---	----

이 수 정 (한국직업능력개발원 연구위원)

[발표 3] 다문화 청소년 직업교육훈련 지원 방안	67
-----------------------------------	----

김 기 홍 (한국직업능력개발원 선임연구위원)



한국직업능력개발원 개원 21주년 기념 세미나
포용적 성장을 위한 미래 평생직업교육 정책 방향과 과제

발표 1

직업교육 기회 불평등 해소를 위한 고졸 선취업 후학습 지원 과제

박 동 열

한국직업능력개발원 선임연구위원

직업교육 기회 불평등 해소를 위한 고졸 선취업 후학습 지원 과제¹⁾

박 동 열 (한국직업능력개발원 선임연구위원)

I. 서론

1. 연구의 필요성

4차 산업혁명으로 인한 업무의 자동화 대체 증가, 저출산 고령화로 인한 학령자원의 감소, 급속한 사회 변화에 따른 사회 및 개인 가치의 변화 등으로 인하여 노동시장 및 교육 환경이 급변하고 있다. 미래 사회가 급변하고 불확실성이 커지면서 직업교육훈련 기회 불평등(TVET Divide)²⁾ 현상은 더욱 심화될 것으로 전망된다.

이러한 ‘직업교육훈련 기회 불평등(TVET Divide) 현상’을 해소하고, 직업교육을 희망하는 모든 학생들이 진로·적성, 능력에 맞는 직업교육을 받을 수 있도록 유연한 중등 직업교육 학사제도로의 개편이 시급하다. 이를 통하여 학생들은 ‘직업교육 학습권’을 보장받을 수 있으며, 원활한 학교로부터 일로의 전이(School-to-work transition) 경로가 구축될 것이다.

최근 10여년의 고교 직업교육 정책 흐름 가운데 최근 부각되는 하나는 ‘고졸 취업’에 대한 관심이 증가하고 있다는 것이다. 기존에는 고교 직업교육기관에서 산업계가 필요로 하는 인력을 ‘양성’하는데 정책 관심이 집중되었던 반면, 최근에는 이들 직업교육기관에서 양성된 인력의 학교에서 노동시장으로의 원활한 이행, 특히 고졸의 선 취업과 지속적인 후학습 지원을 정책 우선순위로 두고 있는 것이다(예: 공생발전을 위한 열린 고용사회 구현방안(관계부처합동 2011), 고졸시대 정착을 위한 선취업 후진학 및 열린고용 강화방안(교육과학기술부 외, 2012), 고졸 취업 활성화 방

1) 본 원고는 박동열 외(2018). 직업계고 학생의 선취업 후학습 지원 방안 연구, 박동열 외(2017). 직업계고 학점제 도입 및 운영 방안 연구 내용에 기초하여 재 작성하였으며, 통계 분석은 이경미(중앙대), 이선윤(한국외대)과 공동작업하였음

2) 직업교육기회 불평등(TVET Divide) : 평생직업교육을 희망하는 모든 사람들이 제도적으로 직업교육을 이수할 수 있는 기회가 제공되지 않는 현상(박동열, 2017)

안(교육부, 2014) 등). 이러한 정책기조 속에서 마이스터고 및 특성화고 졸업자의 취업률 증가, 노동시장에서 고졸 고용지표 개선, 고졸 청년층 후진학 제도에 참여하는 대학의 증가 등 양적인 성장도 보고되고 있다(고용노동부, 2012).

이와 같이 고교 직업교육 정책의 핵심 아젠다는 ‘선취업-후학습 병행’으로 표현되는데, 특히 종전의 무조건적 대학진학을 ‘후학습 경로’로 선회하기 위해 고졸자의 선취업이 안정적 형태로 이루어져야 한다는 주장이 꾸준히 제기되고 있는 실정이다(최동선 외, 2012; 윤형한 외, 2012). 실제 일선 학교 현장에서는 고교 졸업 직후의 취업률이 아닌 일정 기간 동안의 고용 유지가 정책적인 핵심이 되어야 한다는 의견도 자주 등장하고 있다. 취업 중심의 정책동향으로 인하여 취업률이 증가하는 현상이 나타나고 있지만, 이들의 일자리에 대한 우려는 여전히 높으며, 고졸 취업자의 열악한 고용여건, 잦은 이직, 사업체 내에서의 승진기회의 제약 등은 고교 직업교육 이수자의 노동시장 이행을 제약하는 주된 요인으로 지적되어 왔다(박동열 외, 2010; 최동선 외, 2010). 이 외에도 특성화고 졸업생의 첫 일자리의 산업분야 또는 직종이 몇 가지에 집중되는 문제, 성별에 따른 분리현상, 높은 비정규직 비율, 낮은 임금 등의 열악함이나 불안정성은 고교 직업교육 체제의 안정성을 확보하기 위해 논의되어야 하는 사항이라 할 수 있다(최동선, 이종범, 2013).

직업계고 졸업생의 선취업 지원 정책과 함께 취업 후 일과 학습을 병행하는 ‘후학습’을 장려하고 있고, 학생, 학부모, 학교 현장에서도 이를 요구하고 있지만, 실제 후학습은 원활하지 않은 실정이다. 직업계고 학생들이 후학습하기 어려운 요인은 크게 교육환경적 요인과 개인적 요인으로 구분되는데 (1) 후학습 여건 미확보(기업 마인드 부족, 후학습 참여기회 부족, 후학습 참여를 위한 재정, 시간적 여유 부족 등)와 (2) 직업계고졸 근로자의 후학습 역량 부족 등이 제기되고 있다. 하지만 아직까지 직업계고 학생의 후학습 역량의 실태에 대한 보고조차 부족한 실정이다.

따라서 이 연구에서는 직업계고 취업 DB와 직업기초능력 평가 결과를 활용하여 직업계고 졸업생의 선취업 후학습 실태를 분석하였으며, 분석 결과와 문헌 분석 결과에 기초하여 직업교육 기회 불평등 현상 해소를 위한 직업계고 학사제도(직업계고 고교 학점제 등) 구축 방안을 도출하고, 직업계고 졸업생의 선취업 후학습을 지원하기 위한 방향과 과제를 제안하였다.

2. 연구 목적 및 연구 문제

이 연구의 목적은 미래 직업교육 패러다임 전환에 따른 중등 단계에서의 직업교육 기회 불평등(TVET Divide)을 해소하고, 직업계고 졸업생의 선취업 후학습 현황을 분석함과 동시에 직업계고 졸업생의 선취업 후학습 지원 방향과 과제를 도출하고자 하였다.

연구문제 1. 직업교육 기회 불평등 현상이 무엇이고, 직업교육 기회 불평등 현상이 발생하고 있는가?

연구문제 2. 직업계고 학생의 취업과 고용 조건에 영향을 주는 변인은 무엇인가?

연구문제 3. 직업계고 학생들은 선 취업한 후, 대학 또는 타 고등교육기관에서 후학습할 수 있는 학습 역량을 갖추고 있는가?

연구문제 4. 직업계고 학생의 직업기초능력에 대한 영향요인은 무엇인가? 학생변인별, 학교변인별 직업기초능력 영역별 평가결과는 통계적으로 유의미한 차이가 있는가?

연구문제 5. 직업계고 졸업생의 선취업 후학습 병행 지원을 위한 추진 방향과 과제는 무엇인가?

II. 직업교육 기회 불평등과 선취업 후학습 관련 변인

1. 직업교육 기회 불평등 해소와 유연한 중등 직업교육 체제³⁾

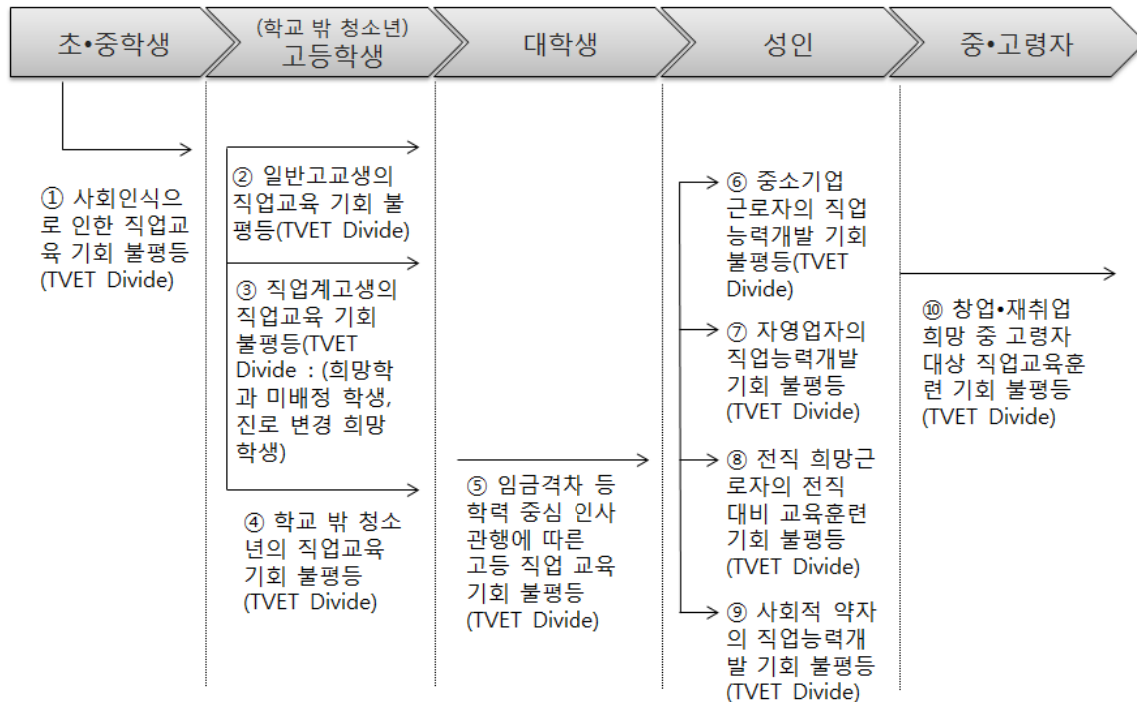
먼저 ‘중등 직업교육을 희망하는 모든 학생 또는 청소년들이 자신이 희망하는 직업교육을 받고 있는가?’와 ‘현 직업계고 학사 운영 체제 내에서 과연 가능한가?’를 살펴보았다.

현 중등 직업교육 체제 내에서는 ‘자신들이 희망하는 직업교육을 모두 이수하지 못하고 있다’고 판단하였고, 이러한 현상을 ‘직업교육훈련기회 불평등(TVET Divide: Technical and Vocational Education & Training Divide)’라고 규정하였다(박동열 외, 2017).

직업교육훈련 기회 불평등 현상(TVET Divide)이란 ‘평생 직업교육을 희망하는 모든 사람들이 제도적으로 직업교육을 이수할 수 있는 기회가 제공되지 않는 현상’을 의미하며, 구체적으로 사회적 직업 편견으로 인하여 중학생과 학부모들이 중등 직업교육을 선택하거나 참여하는 것을 기피하고, 중소기업 근로자와 자영업자 등의 향상훈련 기회 참여 기회가 부족하며, 전직 희망자들이 전직 대비 직업교육훈련을 제도적으로 보장받거나 또는 중·고령자들이 ‘인생 삼모작’을 위한 직업교육 기회를 제도적으로 보장하지 못하는 상황을 의미한다([그림 1] 참조).

3) 박동열, 안재영, 손찬희, 권재현, 정태화(2017). 직업계고 학점제 도입 및 운영 방안에서 주요 내용 요약 인용함.

[그림 1] 직업교육 기회 불평등 개요도 (박동열 외, 2017)



특히, 중등 직업교육 관점에서 직업교육 기회 불평등 현상을 살펴보면, 사회적 편견으로 인하여 중학생들이 중등 직업교육을 선택하는데 주저하거나 기피하는 현상, 특성화고를 선택한 학생들 중 일부 학생은 자신이 희망하지 않은 학과 또는 전공을 이수하는 현상(17.8%), 재학 중 진로를 변경 희망하는 학생(25.2%), 학업 중단한 학교 밖 청소년들이 자격(직무) 중심 직업교육을 이수하지 못하는 현상 등을 들 수 있다. 이러한 현상을 해소하기 위한 일환으로 직업계고의 학사제도를 유연하게 운영할 수 있는 방안이 요구되고 있으며, ‘직업계고 학점제’가 하나의 대안이 될 수 있을 것이다.

두 번째 관점은 ‘미래 직업교육 환경이 급변하는 상황에서 현재의 학과 중심 학사제도로 직업계고의 경쟁력을 갖출 수 있는가?’이다. 직업교육에 영향을 줄 수 있는 미래 환경 요인은 저출산으로 인한 학령인구 감소 요인이 가장 큰 요인이고, 4차 산업 혁명으로 인한 근로자 업무의 급속한 자동화 대체 요인이 두 번째 큰 요인으로 제시되었다. 한 연구에 따르면, 우리나라 직종 중에서 노동시간이 100% 모두 자동화될 수 있는 직종은 0.3%에 불과하고, 노동시간 중에서 20%이상 자동화될 수 있는 직종은 86%에 이르는 것으로 제시하였다. 이러한 직무의 변화는 기존 노동자에 대한 직업교육훈련 기회를 확대를 요구함과 동시에 기존 직업계고 학과의 혁신적인 변화를 요구하고 있다(미래창조과학부, 2016).

이와 같이 근로자의 급속한 업무 자동화 대체 현상은 현 직업계고 학과의 개편 요구로 이어졌고, 교육부, 시도교육청, 학교가 모두 합심하여 직업계고의 학과를 ‘미래 지향적 학과’로 개편하는

노력을 하고 있다. 이러한 노력에도 불구하고 현재의 학과 중심 학사제도로는 급변하는 산업구조와 직업구조의 속도를 반영하기 어려울 것으로 전망된다. 따라서 유연한 중등 직업교육체제는 과거 ‘과정’ 중심의 학사제도 운영과 같이 ‘자격, 인력양성유형, 직무’에 기반한 학사제도 운영 체제로 개편될 필요성이 있다.

또한, ‘실패하지 않도록 정답을 알려 주는 직업교육’에서 ‘실패를 통해 학습하여 정답을 찾아가는 직업교육’으로 전환할 필요가 있다. 이를 위해서는 학생의 과정(과목) 선택권과 실패한 교과 재이수 기회를 제공할 수 있는 제도적 기반이 마련되어야 한다. 과정(과목) 선택권은 학생의 출발점 행동, 특성, 학교 여건 등을 고려하여 학생이 자신의 특성에 맞는 과정을 선택하고 지속적으로 참여하여 교과를 이수할 수 있도록 해 주어야 한다.

‘학교 교육과정 중심의 직업교육’에서 ‘학교 교육과정과 체계화된 학교 밖 학습경험을 인정하는 직업교육’으로 전환해야 한다. 다시 말해 급변하는 미래 환경에 대응하고 학생의 고용가능성을 제고하기 위해서는 학교 내에서 제공할 수 있는 교육과정만으로는 한계가 있다. 이러한 한계를 벗어나기 위하여 ‘학교 밖 학습경험’을 체계화하고 교육과정으로 인정하기 위한 정책적 노력들이 있었다. 대표적인 정책이 현장실습, 산학일체형 도제학교, 협력형 교육과정 등이라고 할 수 있으며, 직업계고 고교 학점제를 통하여 학생들이 학교 밖 학습경험을 체계적으로 이수할 수 있는 제도적 여건이 마련될 것이다.

세 번째 관점은 ‘현 직업계고 학사제도가 학생들의 최소 성취 기준 달성을 지원하고 있는가?’이다. 현 고등학생의 학업중단학생 현황과 유급학생의 현황을 살펴보면, 일반고의 학업중단학생유급생은 2017년 기준으로 14,924명(1.25%)이고 유급학생은 396명 (0.033%)로 나타났다. 특성화고의 학업중단학생은 6,671명(2.43%)이고 유급생은 52명(0.019%)로 나타나, 통계상으로만 보면 일반고 뿐만 아니라 특성화고에서도 대부분의 학생들이 최소성취기준은 성취하는 것으로 보인다. 다만, 고등학생의 기초학습능력 관련 연구에 따른 ‘학습 미달 집단’ 비율이 위에서 제시된 통계치보다 높은 것으로 나타나, 과연 고등학생들이 고등학교에서 요구하는 최소 성취기준을 달성하고 있는가에 대한 심층적인 분석이 요구된다. 만약 통계 수치와 현실간의 괴리가 있다면, 학생들의 교과별 완전 학습을 지원함과 동시에 최소성취기준을 통과하지 못한 학생들을 위한 교과 재이수제는 필요하다. 현실적으로 해당 학교 내에서 교과 재이수제를 운영하기 어려운 한계가 지속적으로 제기되는 상황에서 직업계고 학점제의 한 유형인 ‘지역 연계형 학점제 운영 모형’은 하나의 대안으로 볼 수 있을 것이다.

네 번째 관점에서 ‘현 직업계고 체제 내에서 학생들의 특성과 학교 여건 등을 고려한 차별화되고 수준별 직업교육을 실시할 수 있는가?’이다. 미래를 대비하기 위한 창의적인 인재 양성 관점에서 우리나라 교육이 당면한 가장 큰 문제점은 ‘실패하지 않도록 정답을 알려주는 교육방법’이라고 볼 수 있다. 이러한 문제는 직업교육도 예외는 아닐 것이다. 앞에서 말한 바와 같이 ‘실패를 학습으로 연계하여 답을 찾아갈 수 있는 직업교육’으로의 패러다임을 전환하기 위해서는 현재의 고등

학생의 ‘학습 내용(교육과정)의 양’을 ‘핵심 지식과 기술’ 중심으로 줄이되, 학생이 학습하는 학습 시간(nominal learning hour)⁴⁾은 늘릴 수 있도록 교육과정과 수업 방법의 혁신적인 개선이 필요하다. 또한 특성화고 학생들은 학과 만족도가 높을수록 학생 성적이 높은 것으로 나타나, 학생의 적성과 흥미에 따라 학생들이 희망하는 학과 또는 자격(직무) 등을 선택하고 학습할 수 있도록 지원하는 방안이 필요하다.

2. 직업계고 학생의 선취업 후학습 관련 변인 분석

가. 직업계고 취업과 고용 관련 변인 분석

직업계고 학생이 진로를 결정하고 취업하는데 개인과 학교, 사회환경 등의 요인이 미치는 영향과 취업자들의 고용형태, 임금 등에 영향을 주는 요인을 분석하기 위한 선행연구는 다양하게 제시되고 있으며, 주로 선취업한 졸업예정자와 졸업자들의 취업 결정요인 분석 연구가 주를 이루고 있다.

직업계고 학생의 취업에 영향을 미칠 수 있는 요인들을 분석한 선행연구를 살펴보면 주요 요인을 개인 특성, 학교 특성, 그리고 환경적(가정 및 사회관련) 특성으로 구분할 수 있다.

개인 특성요인은 성별, 성격, 성적, 적성, 입학 동기, 자아개념, 자기효능감, 심리안정감, 사회성, 진로성숙도, 진로 준비행동 등이 있고, 학교 특성요인으로는 설립유형, 학교계열, 소재 지역, 방과 후 프로그램, 교사의 진로 및 취업지도, 학교생활 만족도 등이 있다. 그리고 취업에 영향을 미치는 주변 환경적 요인으로 가정 및 사회의 수준과 지원 정도를 들 수 있다. 이를 분석하기 위한 요인으로 부모의 교육수준 및 사회적 지위, 부모소득, 부모의 지지와 지원 정도, 부모의 동거 여부, 교사와 부모의 상담, 산학연계, 정부 및 지방자치 재정지원 등이 있다.

개인 특성 관련 연구를 살펴보면, 윤형한·신동준(2012)는 여학생의 취업률이 남학생보다 높고 취업에 대한 개연성도 높고 특히, 여학생의 경우 남학생에 비하여 성적이 우수하며 진로 준비가 체계적이기 때문에 취업 성공 가능성이 높다고 하였다. 그러나 취업과 성적은 관련성이 적다고 분석했는데 상대적으로 낮은 성적의 학생들이 성적 반영률이 적은 기업에 취업했기 때문이라고 보았다. 하지만 장현진·이지혜(2012)는 성적이 대기업 취업에 영향을 미친다고 하였는데 이는 대기업의 경우 일정 성적 이상되어야 지원이 가능하기 때문이라고 분석하였다.

오영석(2015)의 연구에 따르면 진로성숙도, 국영수 과목 학습태도, 3차년도 학교 밖 진학지도 경험이 높을수록 진학을 선택하고, 자기통제력이 높고 전문학과 학습태도와 2차년도 진로학습경험효과, 3차년도 작업경험시간이 많을수록 취업하는 것으로 분석되었다.

학교 특성 관련 연구를 살펴보면, 류장수(2016)는 수도권 소재 학교가 비수도권보다 취업률이 높고, 마이스터고가 특성화고보다 취업률이 높다고 하였다. 조규형(2014)은 수도권 소재 학교일수

4) 유럽의 학습시간(nominal learning hour) 개념은 ‘수업시간 + 평가시간 + 자기주도학습시간’으로 구성된 반면, 한국의 학습시간 개념은 ‘수업시간 + 평가시간’으로 구성되어 있음(박동열, 2017)

록 취업 결정 가능성이 높다고 분석했다.

2011년 고졸자 취업진로조사 자료를 분석한 강순희(2013)는 진로관련 경험과 진로지도에 따른 취업결과를 분석한 결과를 살펴보면 진로관련 경험이 많을수록, 상업계열의 성적이 상위권일수록 취업이 잘되는 것으로 나타났다.

가정 및 사회 특성 관련 연구를 살펴보면, 조규형(2014)은 32개 특성화고 640에게 설문조사하여 분석한 결과 취업 결정에 학교간의 차이가 나타났는데 가정의 진로지원, 사회적 대우에 대해 긍정적인수록, 현장실습 학생참여가 높고 수도권 지역일수록 취업 결정 가능성이 높다고 하였다.

취업 결정 요인과 함께 임금에 대한 결정 요인을 분석한 류장수(2016)의 특성화고 졸업자의 취업결정 요인 회귀분석 결과에 따르면 수도권 소재 학교, 여학생보다 남학생이, 특성화고보다 마이스터고가, 부모소득이 높을수록, 성적이 좋을수록, 학교만족도가 높고 자격증이 많을수록 취업률이 높게 나타났다. 또 임금결정 요인을 위계적 회귀분석 결과 개인수준에 따라 임금의 차이가 유의하게 나타났다. 임금 수준이 마이스터고 졸업생이 특성화고 졸업생 보다 높고, 부모의 교육수준과 소득이 높을수록, 학생의 성적이 좋을수록, 학교 만족도와 자격증 수가 많을수록 임금이 높게 나타나 선취업하는 졸업자의 특성요인 분석결과와 같은 형태로 분석됨을 알 수 있었다.

〈표 1〉 직업계고 학생의 취업과 고용 관련 변인 종합

요인	구분	연구자	진로결정/ 취업상관 관계	주요 내용
개인 특성	성별	강순희·안준기(2012) 김성남·최수정(2012)	+	남학생의 경우 병역의무 이행 여부에 따라 노동시장 정착 과정이 불안정
		류장수(2016)	+	남학생의 취업률이 여학생보다 높음
	입학 동기	강순희·이상준(2009) 김동규(2012)	+	학교 선택의 이유가 취업인 경우 높은 진로의식을 바탕으로 취업으로 이어질 확률이 더 높음
		장현진·이지혜(2012)	+	성적이 좋을수록 대기업에 취업
	성적	강순희·안준기(2012) 남기곤(2010)	+	성적이 좋을수록 취업 가능성 높음
		윤형한·신동준(2012)	×	취업과 성적은 연관성이 적으나 여학생이 남학생보다 성적이 높고 취업 준비가 체계적이기 때문에 취업 가능성이 높음
		강순희(2013)	+	상업계열의 성적이 좋을수록 취업률이 높음
	자격증	류장수(2016)	+	자격증이 많을수록 취업률이 높음
학교 특성	진로성숙도 학습 태도 진로 준비	오영석(2015)	+	진로성숙도 국영수 학습태도, 3차년도 학교밖 진학지도 경험 이 높을수록 진학 선택 자기통제력, 전문학과 학습태도, 2차년도 진로학습경험, 3차 년도 작업경험 높을수록 취업 선택
		김동규(2012)	+	계열별 차이가 존재하고 공업계열의 취업률이 더 높음
	전공 계열	지민정(2000)	+	계열별 차이가 통계적으로 유의미함
	학교 소재지	류장수(2016)	+	수도권 학교가 취업률이 더 높음

요인	구분	연구자	진로결정/ 취업상관 관계	주요 내용
		장현진·이지혜(2012)	△	비수도권 학생이 취업을 선택하는 가능성이 높음
		최동선 외(2011)	-	대도시 학생의 진학률이 높음
	학교 유형	류장수(2016)	+	마이스티고가 특성화고보다 취업률이 높음
	진로 및 취업지도	강순희(2013)	+	진로지도 경험 많을수록 취업률 높음
	가정· 사회적 특성	조규형(2014)	+	가정의 진로지원, 부모 소득, 부모 학력, 긍정적 사회 대우를 받을수록 취업 결정 높음
	사회 환경			

주. + : 취업과 결정요인의 정적인 관계 존재, - : 취업과 결정요인의 부적인 관계 존재
 △ : 취업과 결정요인의 부분적 관계 존재, × : 취업과 결정요인의 관계 없음

나. 직업계고 학생의 후학습 관련 변인 분석

1) 직업계고 학생의 후학습 촉진 및 저해 요인

직업계고 학생에 대한 교육정책은 취업 후 일과 학습을 병행하는 후학습을 장려하고 있으며, 학생, 학부모, 학교 현장에서도 이를 요구하고 있지만, 실제 후학습은 원활하지 않은 실정이다. 일례로, 직업계고 졸업생 중에서 직업과 관련된 교육 및 훈련을 받은 경험이 있는 이들은 전체의 12%로 매우 낮은 수치를 보이고 있었으며, 남성은 기계(24.0%)와 서비스(13.6%) 분야, 여성은 전자(21.4%)와 보건, 의료(20.4%) 분야 순으로 나타났다는 보고(박상현 외, 2014)가 존재한다. 직업계고 학생들이 후학습을 장려하기 위해서는 이를 촉진하거나 저해하는 요인을 살펴볼 필요가 있는데, 이를 학습자 특성, 일터학습 여건, 형식기관의 계속교육 여건, 기타로 구분하여 살펴볼 수 있다.

〈표 2〉 직업계고 졸업자의 후학습 촉진요인 및 저해요인에 대한 선행연구 분석

영향요인 (성인학습 관련분야)	세부요인	
	촉진요인	저해요인
학습자 특성 (자기주도적 학습성향, 학습역량, 가정환경 등)	○ 학습성향 - 교육 참여에 대한 적극성과 개방성 - 뚜렷한 목표의식 - 내재적 학습동기 - 사회성자아 등 자아인식	○ 학습성향 - 낮은 학습동기 ○ 학습역량 - 높은 학습 의욕에 비해 부족한 기초학습역량 - 기업의 요구 대비 후학습 역량의 부족 ○ 가정환경 - 가정환경으로 인한 어려움, 대학 이상의 부 학력
일터학습	○ 직무교육 : 최소한 숙련형성	○ 직무교육 : 최소한 숙련형성

영향요인 (성인학습 관련분야)		세부요인	
		촉진요인	저해요인
(OJT, Mentoring, CoP, 팀학습, 조직학습 등)		- 직무에 대한 자율성, 독립성, 권한으로 인한 직무몰입 - 최소한의 숙련형성 기간 동안의 직장적응 ○ 멘토링, 팀학습 - 역할모델 특성 : 뛰어난 업무 수행, 현장 지향적 태도, 인간적 배려의 특성을 지닌 역할 모델 - 조직구성원의지지 - 동료들 간에 다양한 경험과 지식을 공유함으로써 발생하는 직무만족과 조직몰입 ○ CoP(Community of Practice), 조직학습 - 각종 연수나 동아리 활동 등 교육훈련 기회 보장 제도 - 중소기업을 중심으로 우수인재 조기육성 시스템 - 기업과 산업이 함께하는 산학연계 채널 구축 ○ 기타 : 학습-인사 연계제도 - 임금, 안정성, 발전성 - 학습에 대한 구체적인 보상에 대한 기대 - 고용 안정성으로 인한 회사에 대한 소속감과 몰입감 확보	- 초기 직장적응의 어려움 : 열악한 일자리, 장기간의 노동시간 및 높은 업무강도 - 불충분한 직무능력 - 사전 학습과 경력 간 간극 ○ 멘토링, 팀학습 - 선임자와 후임자 간의 어려운 상호작용 - 경력 향상에 따른 업무숙달과 매너리즘으로 인한 직장생활 내 자기실현적 동기 저하 ○ 기타 : 학습-인사 연계제도 - 경력개발기회 부족하다는 인식 : 개인의 발전가능성, 인사체계에 대한 불만, 일의 자율성과 권한, 전망의 부재 - 중소기업의 교육훈련 환경 여건 부재 - 승진이나 임금, 업무분담, 연령, 성별 등 직장 내 차별 - 학업중단경험이 빈번한 연령 20-30대, 공업 분야 계열, 생산직 계층 - 생산기술직 계층 종사자의 일-학습 병행의 육체적, 정신적, 심리적 열악한 환경
형식기관 계속교육 (고등교육)	학교내부 (경험학습 인정, 교육과정, 생애 및 진로설계, 교수-학습 과정, 지원 시스템 등)		○ 교육에 대한 태도 - 교육의 효과성 확신 부족 - 대학의 이론 교육에 대한 폐쇄성, 두려움 ○ 학사관리 - 출석일수부담 - 교육 현업 적용도에 대한 낮은 기대, 수행업무와 대학교육 사이의 낮은 관련성 ○ 교육과정 - 수업난이도 - 희망전공, 프로그램의 부재 - 학령기 학생 위주 운영으로 인한 직업계고에 특화된 학습 요구에 대한 관심 부족 - 선행경험학습평가제도와 같은 무형식, 비형식 학습의 학점화 제도 부재
	학교외부	○ 경력개발에 대한 높은 인식 및 요구 - 경력의 불안정성으로 인한 이직을 위한 학력취득	○ 일터의 외부 교육에 대한 저해요인 - 회사(상사)의 눈치, 대인관계의 어려움 - 학위취득으로 향상된 직업적 생산성에 대한 정당하지 못한 보수, 임금 및 승진, 업무에 갖지 못하는 영향력 ○ 물리적 요인 - 교육기관의 먼 거리 - 학업을 위한 여유시간의 부족 : 일반대학생과 비교하여 절대적으로 부족한 시간, 야간 및 주말시간의 할애 부담

영향요인 (성인학습 관련분야)	세부요인	
	촉진요인	저해요인
기타	○ 생애개발을 위한 평생교육적 요구 - 인문교양, 문화예술, 육아 등 개인적 필요에 대한 배움에 대한 동기	○ 정책적/제도적 지원 부재 - 남학생의 병역으로 인한 경력단절 - 직업계고 후학습에 관한 총괄 지원조직의 부재 ○ 정보, 경비, 프로그램 분야의 제약 - 학비부담 등의 경제적 요인 - 프로그램에 대한 정보획득의 어려움 - 직업교육에 한정된 교육장려

2) 직업계고 학생의 후학습 역량⁵⁾ 관련 변인

직업기초능력평가는 직업계고 학생들의 현장에서 직무를 수행하기 위해 필요한 기초적인 수준을 진단하여 학생들의 현 수준을 객관적으로 확인할 수 있도록 하는 지표이다. 따라서 직업기초능력 평가결과를 후학습 역량의 지표로서 활용될 수 있다. 직업기초능력에 관한 연구는 1996년도 교육개혁위원회가 신직업교육체제 사업을 통해 직업능력인증제를 제안한 후 꾸준히 이루어지고 있으며, 정부는 2012년부터 직업계고 학생들을 대상으로 직업기초능력평가를 실시하고 있다. 최근 국내 직업기초능력 연구동향에 따르면, 80편의 연구분석 논문 중에서 직업기초능력 관련 연구대상은 전체에서 성인과 직업계 고등학생에 관한 연구가 높은 비율을 차지하고 있으며, 이 중에서 직업계고등학생에 대한 논문은 26편으로 전체의 32.5%를 차지한다는 분석 결과도 존재한다(류지은, 임정훈, 윤경신, 정진철, 2016).

실제 직업계고 학생의 후학습 역량 수준을 파악한 연구는 부족한 편이다. 후학습 역량 수준에 관한 선행 연구들은 특정 계열 학생을 대상으로 하고 있다(예, 농업계고 - 박영민, 2007, 공업계고 - 임호권, 2005; 안광식, 2006; 우상호, 임호권, 오승균, 김진수, 2005; 이상명, 이창훈, 2013, 수해운계 - 이상철, 원효현, 2015, 상업계고 - 강혜선, 송신근, 2013). 공통적으로 보통보다 낮은 역량 수준으로 보고하고 있으며, 후학습 역량의 측정영역을 다소 상이하게 설정하고 있다. 몇 가지를 살펴보면, 학생들의 9개 직업기초능력에 대한 교사들의 인식수준을 측정한 이진남, 정철영(2003)은 정보능력(3.04), 대인관계능력(2.94), 기술능력(2.77), 자기관리 및 개발 능력(2.76), 자원활용능력(2.53), 의사소통능력(2.52), 조직이해능력(2.48), 문제해결능력(2.35), 수리능력(2.22)의 순이며, 정보능력을 제외한 모든 영역을 보통보다 낮은 수준(5점 만점에 3점 이하)으로 보고하였다. 공업계고등학교 전문교과 담당 교사들이 공업계고교 재학생의 7개 영역의 직업기초능력 정도를 측정한 임호권(2005) 역시, 전 영역에서 3점 이하로 충분치 않다고 인식하며, 인성(2.54), 사고기능(2.33), 대인관계능력(2.74), 자원활용능력(2.41), 정보활용능력(2.81), 조직이해능력(2.38), 기술능력(2.84)

5) 후학습 역량은 직업계고 2학년 재학 중 전수 평가를 실시하는 '직업기초능력 평가 결과'로 정의하였음

이기 때문에 직종이나 직위와 상관없이 직업기초능력 향상에 많은 노력이 필요하다고 제시한 바 있다. 같은 영역을 측정하고 있는 농업계고 대상 연구(박영민, 2007)에서도 인성(2.57), 기본기능(2.27), 사고기능(2.21), 대인관계능력(2.53), 자원활용능력(2.04), 정보활용능력(2.23), 조직이해능력(1.94), 기술능력(2.97)점으로 전 영역에서 3점 이하의 수준으로 보고하였다.

특정 계열에 한정된 연구는 직업계고 학생들의 후학습 역량 수준을 설명해주지만, 한국 직업계고 학생들의 역량 수준을 전체적으로 파악하거나 직업계고 고교생 내에서 수준 편차를 고려하기 어렵기 때문에, 교육 정책을 마련하는데 한계를 보인다. 선행연구들은 다양한 요인에 따라 직업계고 학생의 후학습 역량 편차가 존재할 수 있다는 점을 보여주고 있는데, 여학생이 남학생보다 높은 후학습 역량을 보이며(이상명, 이창훈, 2013; 최동선, 이종범, 2013), 전공계열별 학생들이 진로와 관련한 의식이 상이하며(류성희, 2007; 최동선, 이종범, 2013), 학교 위치인 대, 중, 소도시에 따라 학생의 역량의 차이가 있고(윤지영, 김한나, 박수정, 2018), 사립, 공립과 같은 설립 유형의 차이 역시 직업기초능력에 영향을 미칠 수 있다는 연구결과 또한 존재한다(유가현, 2017; 윤지영, 김한나, 박수정, 2018). 학생의 내적 요인이 제시되기도 하였는데, 가령, 특성화고 학생들이 일반계고 학생들에 비해 상대적으로 진로관련 요인들에 더 높은 인식수준을 가지고 있는데, 그 이유는 특성화고 학생들이 대체로 성적보다는 자신의 적성이나 소질, 미래 직업 등을 고려해 학교를 선택하였기 때문이다(배상훈, 2012).

우리나라 전체 직업계고 학생을 대상으로 영향 요인에 따른 후학습 역량 수준 차이를 종합적으로 파악한 실증 연구는 윤지영, 김한나, 박수정(2018) 1건에 그치고 있다. 교육부 주관으로 2016년 평가에 참여한 전국 학생 101,479명을 대상으로 분석한 결과, 학교유형에 대한 차이로 마이스터고, 일반고, 특성화고 순으로 나타났고, 사립학교 보다 공립학교가, 학교별 취업률이 높을수록, 여성이 남성보다 높은 직업기초능력을 나타냈다. 이 연구는 전수 조사라는 점과 선행연구에서 밝힌 영향요인을 개인요인과 학교요인으로 나누어 역량 수준 차이를 실증했다는 데 의의가 있다. 다만, 이 연구는 국가 수준에서 개발된 직업기초능력 평가영역이 의사소통국어, 의사소통영어, 수리활용, 문제해결, 직무적응 5가지인데, 직무적응 영역을 제외하고 분석하였다는 점, 직업기초능력의 원점수를 합하여 모형을 검증하는데 목적을 두었다는 점에서 영역별 세분화된 분석결과를 제시하는데 제한점이 존재하며, 후학습 역량과 고용과의 연계성을 검증하는 데는 한계가 있다는 점에서 후속 연구가 필요하다. 직업기초능력평가 인증서가 채용시장에서 활용될 만큼 중요하기 때문에, 자율평가가 아닌 전수평가를 유지하기로 한 정책 기조(교육부, 2016)에 비추어 국가 수준에서 실시한 직업기초능력평가 데이터를 기반으로 한 분석 연구의 중요성은 더욱 강조된다.

Ⅲ. 직업계고 졸업생의 선취업 후학습 실태 분석 결과

1. 분석 방법 및 대상

본 연구는 직업계고 재학 2학년에 직업기초능력 평가를 실시한 286,913명의 자료를 분석하였고, 통계검증에 2개년평가참여자(2016년, 2017년)인 186,687명의 자료를 사용하였다. 2015년도의 직업기초능력 평가자료의 평가결과에 대한 등급 기준이 다르고 직무적응역량 문항이 미개발되었기 때문에, 2015년도 평가를 실시한 100,226명의 자료를 제외하였다.

최초 표본은 고등학교 2학년에 직업기초능력 평가를 실시한 314,188명으로, 평가실시연도를 기준으로 15년 110,200명, 16년 104,473명, 17년 99,515명이었다(동명이인으로 표기된 13,856명 제외). 이 중에서 27,275명은 다음과 같은 기준에 의거하여 분석대상에서 제거하였다. 1차로 직업능력평가 점수가 없는 16,861명을 분석에서 제외하였다. 또한 졸업생으로 표기되지 않은 자(자퇴, 정학, 제적, 퇴학, 휴학 등; 단, 전학, 전과, 미출석은 포함)와 취업대상제외자(점검 후 취업여부에서 ‘제외인정자’로 표기되었거나, 제외인정자에 사유 기재) 경우, 취업 후 학습역량을 분석하려는 취지에 적합하지 않아 제외하였다.

개인특성별 현황을 살펴보면, 성별로 남자와 여자가 각각 57.7%, 42.3%, 평가연도별로 2015년 34.9%, 2016년 33.4%, 2017년 31.7%, 취업희망여부에 따라 취업희망 78.3%, 희망하지않음 21.7%로 나타났다. 학교특성별로는 설립유형별로 공립이 53.9%, 사립이 44.9%, 국립이 1.1% 순으로 나타났다. 학과계열별로 공업계열 47.4%, 상업정보 계열이 38.3%로 전체의 85.7%를 차지하였고, 교육청별로 수도권 학생수(서울, 경기, 인천)가 전체의 42.2%, 비수도권 학생이 57.8%로 나타났다.

전체 학생 중에서 선취업 139,562명(48.6%), 미취업 147,351명(51.4%)로 두 집단의 비율이 비슷하였다. 선취업 139,562명의 일자리 특성은 다음과 같다. 정규직이 84.2%로 대부분을 차지하였다. 전공관련자 88.6%, 전공무관자 11.0%였으며, 취업직무별로 20%가 넘는 직종은 생산, 기술, 사무 순으로 나타났다. 고용형태는 중소기업(72.1%), 대기업(11.3%), 기타(13.3%), 공공기관(3.0%), 창업(0.4%) 순으로 나타났으며, 특히 중소기업은 72.1%로 높은 비율을 보였다. 업종별로 제조, 서비스업이 각각 42.7%, 26.9%로 전체의 69.6%를 차지하였다. 전공관련 취업자가 88.6%로 대부분을 차지하였고, 학생수의 10%이상 분포하는 연봉구간은 1500~1700미만이 31.49%, 1500미만 구간이 24.32%, 1700~1900미만이 19.77%, 1900~2100미만이 10.24% 순으로 나타났으며, 4개 구간의 학생수가 전체의 85.82%로 대부분을 차지하였다.

〈표 3〉 직업계고 학생(2016-2017년)의 일반적 사항

구분			기초정보		구분		전체		2016년, 2017년		
			빈도(명)	%			빈도(명)	%	빈도(명)	%	
개인 특성	성별	남자	165,482	57.7	취업 여부	예(선취업)	139,562	48.6	91,493	49.0	
		여자	121,431	42.3		아니요(미취업)	147,351	51.4	95,194	51.0	
		전체	286,913	100.0		전체	286,913	100.0	186,687	100.0	
	평가 연도	2015년도	100,226	34.9	정규 직 여부	정규직	117,549	84.6	78,242	85.5	
		2016년도	95,832	33.4		비정규직	21,438	15.4	13,251	14.5	
		2017년도	90,855	31.7		결측	575	.4	0	0	
		전체	286,913	100.0		전체	139,562	100.0	91,493	100.0	
	취업 희망	취업희망	224,746	78.3	전공 관련	전공관련	123,618	88.6	86,023	94.0	
		희망하지않음	62,167	21.7		전공무관	15,373	11.0	5,470	6.0	
		전체	286,913	100.0		결측	571	.4	0	0	
학교 특성	설립 유형	공립	154,713	53.9	첫 직장의 직무 특성	전체	139,562	100.0	91,493	100.0	
		국립	3,266	1.1		기술	33,225	23.8	22,651	24.8	
		사립	128,934	44.9		사무	29,503	21.1	19,076	20.8	
		전체	286,913	100.0		생산	41,022	29.4	27,417	30.0	
	학과 계열	가사실업	21,623	7.5		직무	안내	4,820	3.5	3,251	3.6
		공업	135,960	47.4			판매	9,503	6.8	5,461	6.0
		농생명	16,318	5.7			행정	1,185	.8	699	.8
		상업정보	109,852	38.3			기타	20,304	14.5	12,938	14.1
		수산해운	3,160	1.1	전체		139,562	100.0	91,493	100.0	
		전체	286,913	100.0	대기업		15,703	11.3	9,692	10.6	
	교육 청	수도권	121,205	42.2	기업 규모	중소기업	100,605	72.1	67,435	73.7	
		경기도교육청	60,032	20.9		공공기관	4,145	3.0	2,639	2.9	
		서울특별시교육청	43,005	15.0		창업(본인사업)	616	.4	389	.4	
		인천광역시교육청	18,168	6.3		기타	18,493	13.3	11,338	12.4	
		비수도권	165,708	57.7		전체	139,562	100.0	91,493	100.0	
		강원도교육청	9,897	3.4		첫 직장 특성	업종	건설	6,219	4.5	4,144
		경상남도교육청	14,923	5.2	공무원			3,774	2.7	2,582	2.8
		경상북도교육청	16,268	5.7	금융			3,405	2.4	2,143	2.3
		광주광역시교육청	9,434	3.3	무역			1,275	.9	866	.9
		대구광역시교육청	14,894	5.2	보건의료			3,171	2.3	2,178	2.4
		대전광역시교육청	8,316	2.9	서비스			37,499	26.9	24,131	26.4
		부산광역시교육청	20,972	7.3	유통			6,731	4.8	4,233	4.6
		세종특별자치시교육청	555	.2	정보통신			4,083	2.9	2,655	2.9
		울산광역시교육청	7,760	2.7	제약			1,077	.8	709	.8
		전라남도교육청	15,696	5.5	제조			59,621	42.7	40,061	43.8
		전라북도교육청	14,097	4.9	기타			12,707	9.1	7,791	8.5
		전체	286,913	100.0	전체			139,562	100.0	91,493	100.0
		제주특별자치도교육청	수도권	63,325	45.4	근무 지역	비수도권	74,212	53.2	48,541	53.1
			충청남도교육청	14,577	5.1		해외	731	.5	578	.6
			충청북도교육청	13,228	4.6		결측	1,294	.9	22	.0
			전체	286,913	100.0		전체	139,562	100.0	91,493	100.0

2. 직업계고 학생의 취업 실태 분석 결과

특성화고 선취업자들의 고용형태와 취업형태 및 임금 대한 결정요인을 확인하고 영향력을 살펴 보기 위하여 정규직 여부와 대기업 및 공공기관 취업여부, 임금구간을 각각 종속변수로 설정하고 성별, 전공관련 취업 여부를 학생요인으로 설정하고 학교요인으로 설립유형과 5개 학과계열, 학교 지역을 설정하였다. 후학습역량요인은 의사소통국어점수, 의사소통영어점수, 수리활용점수, 문제해결점수, 직무적응역량을 독립변수로하여 위계적 회귀분석을 실시하였다.

가. 취업 특성에 따른 직업기초능력(평균) 기술통계

직업기초능력에 영향을 주는 요인 중 취업 특성에 따른 직업기초능력의 차이를 확인하고자 의사소통 국어점수, 의사소통 영어점수, 수리활용점수, 문제해결점수의 합계의 평균점수를 직업기초능력 요인으로 활용하였다. 취업 특성요인으로서는 취업 여부, 고용형태, 취업형태를 사용하였다.

직업기초능력(평균)에 의한 차이를 분석한 결과 선취업자가 미취업자보다 직업기초능력이 높고 ($t=63.278$, $p<0.001$), 고용형태에 따른 직업기초능력은 정규직이 비정규직보다 높게 나타났다. ($t=27.031$, $p<0.001$)

취업형태에 따른 집단 간의 차이를 검증한 결과, ‘공공기관>대기업>창업>중소기업>기타’ 순으로 직업기초능력(평균)이 높았다. ($F=1973.42$, $p<0.001$) 다만, 집단간 구체적인 유의성을 확인하기 위하여 Scheffe 사후검증(post-hoc test)의 다중비교를 실시한 결과 대기업과 창업 집단간의 직업기초능력(평균) 차이는 유의하지 않은 것으로 나타났다.

〈표 4〉 직업계고 졸업생의 취업 특성에 따른 직업기초능력(평균) 수준 차이

단위 : 명(%)

변수	집단	N	직업기초능력(평균)	표준편차	F(t)
취업여부	선취업	91493	409.36	69.69	(63.278***)
	미취업	95194	389.06	68.90	
고용형태	정규직	78242	411.84	69.80	(27.013***)
	비정규직	13251	394.70	67.19	
취업형태	(1)대기업	9692	444.15	70.72	1973.42*** post-hoc test 3>1>4>2>5
	(2)중소기업	67435	404.51	66.62	
	(3)공공기관	2639	489.60	65.37	
	(4)창업	389	434.79	73.39	
	(5)기타	11338	388.93	65.05	

*** $p<0.001$

나. 직업계고 졸업생의 개인/학교/취업기업 변인별 취업 실태 분석

취업자의 개인 특성과 학교, 지역 특성요인에 따른 취업 여부의 차이를 파악하기 위하여 교차분석 하였다. 분석결과 유의수준 0.1% 미만에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

전체 응답자는 186,687명 중 91,493명(49.0%)이 선취업하였다. 성별 취업자 비율은 남자가 108,721명 중 55,087(50.7%), 여자는 77,966명 중 36,406명(46.7%)으로 남학생이 여학생보다 선취업하는 비율이 조금 높았다.

선취업 희망자는 총 147,642명(79.1%)이며, 선취업을 희망하는 학생 중 실제 취업자는 총 91,493명(62.0%)이고 선취업을 희망하지만 취업하지 못한 학생은 56,149명(38.0%)으로 조사됐다.

설립 유형별 취업 비율을 살펴보면 공립 48,806명(48.3%), 사립 40,635명(48.7%), 국립 2,056명(94.0%)으로 국립학교 학생들의 선취업 비율이 매우 높게 나타났다.

지역별(학교 소재지)로는 비수도권 학교의 취업자 비율이 55,118명(51.1%)으로 수도권 학교의 취업자 비율 36,375명(46.1%)보다 다소 높았다.

학과계열에 따른 취업자 비율은 수산해운 1,324명(65.8%), 공업 48,541(54.8%), 가사실업 6,892명(48.3%), 상업정보 30,201(42.5%), 농생명 4,535명(42.4%) 순으로 나타났으며 수산해운 계열이 취업자 수는 적으나 취업 비율은 높다는 것을 알 수 있다.

〈표 5〉 개인 및 학교 변인에 따른 직업계고 졸업생의 취업 여부 차이

단위: 명(%)

변수	구분	취업 여부		전체	χ^2
		취업	미취업		
성별	남자	55,087(50.7)	53,634(49.3)	108,721(100)	286.87***
	여자	36,406(46.7)	41,560(53.3)	77,966(100)	
	합계	91,493(49.0)	95,194(51.0)	186,687(100)	
취업희망	희망함	91,493(62.0)	56,149(38.0)	147,642(100)	47451.24***
	희망하지 않음	0	39,045(100)	39,045(100)	
	합계	91,493(49.0)	95,194(51.0)	186,687(100)	
설립유형	공립	48,806(48.3)	52,263(51.7)	101,069(100)	1792.2***
	국립	2,052(94.0)	131(6.0)	2,183(100)	
	사립	40,635(48.7)	42,800(51.3)	83,435(100)	
	합계	91,493(49.0)	95,194(51.0)	186,687(100)	
지역 (학교 소재지)	수도권	36,375(46.1)	42,464(53.9)	78,839(100)	449.96***
	비수도권	55,188(51.1)	52,730(48.9)	107,848(100)	
	합계	91,493(49.0)	95,194(51.1)	186,687(100)	
학과계열	가사실업	6,892(48.3)	7,364(51.7)	14,256(100)	2792.88***
	공업	48,541(54.8)	40,113(45.2)	88,654(100)	
	농생명	4,535(42.4)	6,172(57.6)	10,707(100)	
	상업정보	30,201(42.5)	40,856(57.5)	71,057(100)	
	수산해운	1324(65.8)	689(34.2)	2,013(100)	
	합계	91,493(49.0)	95,194(51.0)	186,687(100)	

***p<.001

취업자의 성별, 지역별, 업종별, 취업형태별 고용형태의 차이를 파악하기 위하여 교차분석 하였다. 분석결과 유의수준 0.1% 미만에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

성별 정규직 비율은 남자가 84.3%로 여자의 65.4% 보다 높았다. 지역별(직장 소재지)로 살펴보면 지역별 취업자의 정규직 비율은 수도권이 87.2%, 비수도권 84.3%, 해외 66.1% 순으로 나타났다.

업종별로는 제조업 분야의 정규직 비율이 88.7%로 서비스업 79.8%보다 높았다. 취업형태별 정규직 비율은 공공기관 88.9%, 대기업 88.2%, 창업 85.3%, 기타 76.2%, 중소기업 74.6% 순으로 나타났으며 공공기관의 정규직 취업 비율이 가장 높고 직업계고 학생의 주요 취업처인 중소기업이 74.6%로 가장 낮았다.

〈표 6〉 개인 변인과 취업 기업 변인에 따른 고용 형태(정규직, 비정규직)의 차이 분석

단위 : 명(%)

변수	구분	고용형태		전체	χ^2
		정규직	비정규직		
성별	남자	46,424(84.3)	8,663(15.7)	55,087(100)	172.69***
	여자	31,818(65.4)	4,588(34.6)	36,406(100)	
	합계	78,242(85.5)	13,251(14.5)	91,493(100)	
지역 (직장 소재지)	수도권	36,927(87.2)	5,425(12.8)	42,352(100)	331.16***
	비수도권	40,914(84.3)	7,627(15.7)	48,541(100)	
	해외	382(66.1)	196(33.9)	578(100)	
	합계	78,223(85.5)	13,248(14.5)	91,471(100)	
업종	제조업	35,531(88.7)	4,530(11.3)	40,061(100)	2037.74***
	서비스업	19,258(79.8)	4,873(20.2)	24,131(100)	
	기타	23,453(85.9)	3,848(14.1)	27,301(100)	
	합계	78,242(85.5)	13,251(14.5)	91,493(100)	
취업기업 유형	대기업	8,549(88.2)	1,143(11.8)	9,692(100)	944.43***
	중소기업	58,382(86.6)	9,053(13.4)	67,435(100)	
	공공기관	2,345(88.9)	294(11.1)	2,639(100)	
	창업	332(85.3)	57(14.7)	389(100)	
	기타	8,634(76.2)	2,704(23.8)	11,338(100)	
	합계	78,242(85.5)	13,251(14.5)	91,493(100)	

***p<.001, (※ 기타 업종 : 건설, 공무원, 금융, 무역, 보건의료, 유통, 정보통신, 제약)

취업자의 성별, 지역별, 업종별 취업형태의 차이를 파악하기 위하여 교차분석 하였다. 분석결과 유의수준 0.1% 미만에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

성별 취업형태 비율은 남자와 여자 모두 중소기업이 77.2%, 68.4%로 가장 높았으나 특히, 여자의 경우 대기업 취업 비율이 15.4%로 남자의 7.4%보다 두 배 정도로 높게 나타나는 특징을 보였다.

지역별(직장 소재지)로는 수도권과 비수도권 모두 중소기업 취업 비율이 가장 높았으며, 제조업과 서비스업으로 나누어 살펴본 업종별로는 제조업의 경우 중소기업(86.5%)과 대기업(10.6%), 서비스업은 중소기업(71.3%), 기타(15.56%) 순으로 높게 나타났다.

〈표 7〉 개인변인과 취업 기업 변인별 취업기업유형 차이 분석

단위 : 명(%)

변수	구분	취업기업유형					전체	χ^2
		대기업	중소기업	공공기관	창업	기타		
성별	남자	4,103 (7.4)	42,540 (77.2)	1,595 (2.9)	148 (0.3)	6,701 (12.2)	55,087 (100)	1610.70***
	여자	5,589 (15.4)	24,895 (68.4)	1,044 (2.9)	241 (0.7)	4,637 (12.7)	36,406 (100)	
	합계	9,692 (10.6)	67,435 (73.7)	2,639 (2.9)	389 (0.4)	11,338 (12.4)	91,493 (100)	
지역 (직장 소재지)	수도권	5,973 (14.1)	32,594 (77.0)	1,261 (3.0)	209 (0.5)	2,315 (5.5)	42,352 (100)	5039.96***
	비수도권	3,695 (7.6)	34,634 (71.3)	1,378 (2.8)	180 (0.4)	8,654 (17.8)	48,541 (100)	
	해외	24 (4.2)	205 (35.5)	0	0	349 (60.4)	578 (100)	
	합계	9,692 (10.6)	67,433 (73.7)	2,639 (2.9)	389 (0.4)	11,318 (12.4)	91,417 (100)	
업종	제조업	4,233 (10.6)	34,647 (86.5)	557 (1.4)	25 (0.1)	599 (1.5)	40,061 (100)	35558.58** *
	서비스업	2,583 (10.7)	17,194 (71.3)	414 (1.7)	204 (0.8)	3,736 (15.5)	24,131 (100)	
	기타	2,876 (10.5)	15,594 (57.1)	1,668 (6.1)	160 (0.6)	7,003 (25.7)	27,301 (100)	
	합계	9,692 (10.6)	67,435 (73.7)	2,639 (2.9)	389 (0.4)	11,338 (12.4)	91,493 (100)	
고용형태	정규직	8,549 (10.9)	58,382 (74.6)	2,345 (3.0)	332 (0.4)	8,634 (11.0)	78,242 (100)	944.43***
	비정규직	1,143 (8.6)	9,053 (68.3)	294 (2.2)	57 (0.4)	2,704 (20.4)	13,251 (100)	
	합계	9,692 (10.6)	67,435 (73.7)	2,639 (2.9)	389 (0.4)	11,338 (12.4)	91,493 (100)	

***p<.001, (* 기타 업종 : 건설, 공무원, 금융, 무역, 보건의료, 유통, 정보통신, 제약)

취업자의 고용형태와 취업형태별 연봉의 차이를 파악하기 위하여 교차분석 하였다. 분석결과 유의수준 0.1% 미만에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

정규직과 비정규직의 연봉을 구간별로 분석해본 결과 정규직과 비정규직 모두 1,500 만원 미만과 1,500 만원 ~ 2,100 만원 미만 구간이 가장 많았으나 2,100 만원 이상 받는 비율의 합은 정규

직이 15.3%로 비정규직의 7.0%보다 약 2배 높게 나타나 고졸 취업자들도 정규직 소득이 더 높다는 것을 알 수 있다.

취업형태에 따른 연봉을 구간별로 살펴보면 대기업은 1,500~2,100 미만인 42.9%, 2,100~2,700 미만인 33.8%로 두 구간의 합이 전체의 76.7%를 차지했다. 공공기관 역시 대기업과 비슷한 양상으로 1,500~2,100 미만인 45.8%, 2,100~2,700 미만인 36.6%로 전체의 82.4%를 차지했다. 반면, 중소기업은 1,500 미만인 17.7%, 1,500~2,100 미만인 73.1%로 전체의 90.8%를 나타내어 정규직 이면서 대기업과 공공기관 취업자 일수 록 연봉이 높게 나타난 것을 알 수 있다.

〈표 8〉 고용 및 취업기업유형별 직업계고 졸업생의 연봉 구간 차이 분석

단위 : 명(%)

변수	구분	연봉 구간						전체	χ^2
		1,500 미만	1,500~2,100 미만	2,100~2,700 미만	2,700~3,300 미만	3,300~3,900 미만	3,900 이상		
고용 형태	정규직	12,962(16.6)	53,236(68.0)	9,716(12.4)	1,750(2.2)	483(0.6)	95(0.1)	78,242(100)	4219.41 ***
	비정규직	4,956(37.4)	7,378(55.7)	554(4.2)	246(1.9)	105(0.8)	12(0.1)	13,251(100)	
취업 기업 유형	대기업	728(7.5)	4,161(42.9)	3,272(33.8)	1,166(12.0)	276(2.8)	89(0.9)	9,692(100)	21615.34 ***
	중소기업	11,939(17.7)	49,267(73.1)	5,406(8.0)	547(0.8)	276(0.4)	2(0.003)	67,437(100)	
	공공기관	199(7.5)	1,209(45.8)	965(36.6)	241(9.1)	20(0.8)	5(0.2)	2,639(100)	
	창업	233(59.9)	144(37.0)	12(3.1)	0	0	0	389(100)	
	기타	4,821(42.5)	5,833(51.4)	615(5.4)	42(0.4)	16(0.1)	11(0.1)	11,338(100)	

***p<.001

다. 직업계고 학생의 개인/학교 변인이 고용 형태(정규직)과 임금에 미치는 영향 분석

1) 개인/학교 변인이 취업 기업 유형에 미치는 영향

대기업 및 공공기관 취업여부를 종속변수한 분석결과(모형 3)를 살펴보면 학생요인은 여학생, 학교요인은 국공립학교, 비수도권 학교일수록, 계열별로는 상업, 농생명, 수산해운에서, 후학습능력 요인은 모든 영역에서 점수와 등급이 높을수록 대기업과 공공기관에 취업에 영향을 주는 것으로 나타났다.

특히, 후학습능력요인 중 의사소통영어점수의 영향력이 상대적으로 중요하게 나타났고 정규직 요인분석 결과와 달리 직무적응역량도 중요하게 나타났고 모형 3의 회귀분석 요인 설명력은 9%이다.

2) 개인/학교 변인이 임금에 미치는 영향

임금에 미치는 영향력을 살펴보기위하여 연봉구간별로 나눈 더미변수를 종속변수한 분석결과

(모형 3) 학생요인은 여학생, 전공관련취업자 일수록, 학교요인은 국공립학교, 수도권 학교일수록, 계열별로는 상업, 수산해운에서, 후학습능력 요인은 모든 영역에서 점수와 등급이 높을수록 높은 연봉에 영향을 주는 것으로 나타났다.

특히, 취업형태와 마찬가지로 후학습능력요인 중 의사소통영어점수의 영향력이 상대적으로 중요하게 나타나 앞의 교차분석 결과처럼 대기업과 공공기관의 임금이 높고 회귀분석 결과도 동일하게 나타났으며 모형 3의 회귀분석의 요인 설명력은 14.1%이다.

〈표 9〉 직업계고 학생의 개인/학교변인이 취업기업 유형에 미치는 영향

	model 1				model 2				model 3			
	S.E.	표준화 계수 (베타)	t	유의확률 공차한계	S.E.	표준화 계수 (베타)	t	유의확률 공차한계	S.E.	표준화 계수 (베타)	t	유의확률 공차한계
(상수)	0.007		26.078	0.000	0.008		20.792	0.000	0.011		-40.106	0.000
성별	0.003	-0.117	-32.054	0.000	0.004	-0.104	-21.174	0.000	0.004	-0.068***	-14.053	0.000
전공관련취업	0.007	0.023	6.157	0.000	0.007	0.022	6.085	0.000	0.006	-0.008*	-2.267	0.023
설립유형(국공립)					0.003	0.019	4.682	0.000	0.003	0.024***	6.155	0.000
학교지역(수도권)					0.003	-0.028	-7.544	0.000	0.003	-0.037***	-10.360	0.000
공업					-	-	0.000	1.000	-	-	0.000	1.000
상업					0.004	0.050	10.006	0.000	0.004	0.074***	15.209	0.000
가사실업					0.006	-0.026	-6.443	0.000	0.006	-0.019***	-4.739	0.000
농생명					0.007	-0.005	-1.198	0.231	0.007	0.014***	3.878	0.000
수산해운					0.012	0.023	6.363	0.000	0.011	0.010**	2.934	0.003
의사소통국어점수									0.000	0.043***	8.528	0.000
의사소통영어점수									0.000	0.169***	33.317	0.000
수리활용점수									0.000	0.055***	10.390	0.000
문제해결점수									0.000	0.023***	4.205	0.000
직무적응역량									0.002	0.054***	14.936	0.000
F		529.955***				174.517***					559.296***	
R ²		0.014				0.019					0.090	
N		73,457				73,457					73,457	
D-W		-				-					1.710	

***p<.001, **p<.01, *p<.05

〈표 10〉 직업계고 학생의 개인/학교변인이 임금에 미치는 영향

	model 1				mode 2				mode 3						
	S.E.	표준화 계수 (베타)	t	유의확률	공차한계	S.E.	표준화 계수 (베타)	t	유의확률	공차한계	S.E.	표준화 계수 (베타)	t	유의확률	공차한계
(상수)	0.022		108.111	0.000		0.025		93.069	0.000		0.041		-7.504	0.000	
성별	0.010	-0.103	-30.074	0.000	1.000	0.013	-0.109	-24.840	0.000	0.578	0.013	-0.070** *	-16.331	0.000	0.558
전공관련취업	0.022	0.092	26.994	0.000	1.000	0.022	0.080	23.796	0.000	0.986	0.021	0.046***	14.289	0.000	0.971
설립유형(국공립)						0.011	0.048	13.180	0.000	0.841	0.010	0.056***	15.927	0.000	0.839
학교지역(수도권)						0.010	0.032	9.326	0.000	0.953	0.010	0.021***	6.270	0.000	0.949
공업						-	-	-	-	0.000	-	-	-	-	0.000
상업						0.014	0.065	14.495	0.000	0.548	0.014	0.095***	21.874	0.000	0.544
가사실업						0.021	-0.114	-29.913	0.000	0.776	0.020	-0.099** *	-27.095	0.000	0.773
농생명						0.024	-0.088	-24.986	0.000	0.902	0.023	-0.063** *	-18.691	0.000	0.896
수산해운						0.042	0.100	29.444	0.000	0.979	0.040	0.090***	27.664	0.000	0.977
의사소통국어점수											0.000	0.048***	10.488	0.000	0.484
의사소통영어점수											0.000	0.169***	36.889	0.000	0.486
수리활용점수											0.000	0.063***	13.126	0.000	0.446
문제해결점수											0.000	0.036***	7.282	0.000	0.421
직무적응역량											0.007	0.045***	13.667	0.000	0.953
F		822.410***						679.040***					1058.498***		
R ²		0.019						0.061					0.141		
N		83,971						83,971					83,971		
D-W		-						-					1.260		

***p<.001, **p<.01, *p<.05

3. 직업계고 학생의 후학습 능력 분석

가. 가. 취업 집단과 미취업 집단의 후학습 능력 차이

1) 미취업 집단에 비해 높은 취업 집단의 후학습 능력

선취업한 학생의 후학습에 대한 저해요인이 교육환경적 요인과 학습자의 역량 요인이라는 점이 제기되어 왔다. 후학습 역량 부족으로 인한 것인지를 파악하기 위하여 먼저, 취업한 집단과 미취업한 집단의 직업기초능력 평균점수를 비교하였다. 그 결과, 취업 집단은 미취업 집단에 비해 직업기초능력 모든 영역에서 평균점수가 유의수준 0.001에서 통계적으로 유의미하게 높은 것으로 나타났다. 5개 영역의 평균점수를 각각 살펴보면(단, 200점 만점이며, 직무적응역량은 5점 만점임), 의사소통국어의 경우 취업 집단(102.29점, 2.89등급)이 미취업 집단(97.62점, 2.71등급)보다, 의사소통영어의 경우 취업 집단(101.70점, 2.91등급)이 미취업 집단(97.36점, 2.70등급)보다, 수리활용의 경우 취업 집단(102.62점, 2.92등급)이 미취업 집단보다(96.63점, 2.64등급), 문제해결의 경우 취업 집단(102.72점, 3.16등급)이 미취업 집단(97.42점, 2.94등급)보다, 직무적응역량 또한 취업 집단(3.09점)이 미취업집단(2.97점)보다 높았다. 요컨대, 후학습 역량이 상대적으로 높은 학생이 취업하고 있으므로, 이들에게 적합한 후학습 여건을 확보하기 위한 노력이 필요하다.

2) 취업 집단 내에서 국어, 영어, 수리 역량이 기준미달인 학습자 약 30%

취업 집단에서도 후학습 역량 부족으로 인한 학습의 어려움이 발생할 수 있다. 후학습 역량 수준을 상위수준, 기준충족, 기준미달 3단계로 분포를 구분했을 때, 주목할 점은 기준에 미달한 집단의 학생 분포이다. 취업한 집단에서도 역량이 부족한 학생이 존재하는데, 영역별로 의사소통국어 34.88%, 의사소통영어 36.30%, 수리활용 31.41%, 문제해결 20.17%, 직무적응역량 12.68%이다. 요컨대, 취업을 했음에도 불구하고, 국어, 영어, 수리 역량의 부족으로 인한 후학습이 어려울 수 있는 학생들을 고려해야 한다.

〈표 11〉 취업 집단과 미취업 집단의 후학습(직업기초능력) 비교

구분		평균				수준별 분포		
		사례수	점수(등급)	표준편차	t (p-value)	상위수준	기준충족	기준미달
의사소통국어	취업	91,493	102.29 (2.89)	19.97719 (.86471)	49.877 ***	19,170	40,410	31,913
						20.95%	44.17%	34.88%
	미취업	95,194	97.62 (2.71)	20.50103 (.81974)		14,066	39,307	41,821
						14.78%	41.29%	43.93%
의사소통영어	취업	91,493	101.70 (2.91)	20.58025 (1.05027)	45.881 ***	25,159	33,126	33,208
						27.50%	36.21%	36.30%
	미취업	95,194	97.36 (2.70)	20.25457 (1.01064)		19,126	33,488	42,580
						20.09%	35.18%	44.73%
수리활용	취업	91,493	102.62 (2.92)	20.65758 (.99551)	62.563 ***	26,045	36,706	28,742
						28.47%	40.12%	31.41%
	미취업	95,194	96.63 (2.64)	20.70327 (.97322)		17,582	37,226	40,386
						18.47%	39.11%	42.42%
문제해결	취업	91,493	102.72 (3.16)	20.13870 (.91518)	56.629 ***	31,691	41,352	18,450
						34.64%	45.20%	20.17%
	미취업	95,194	97.42 (2.94)	20.31636 (.90242)		23,520	45,239	26,435
						24.71%	47.52%	27.77%
직무적응역량	취업	83,971	3.098	.7255	34.163 ***	14,811	58,512	10,648
						17.64%	69.68%	12.68%
	미취업	84,442	2.977	.7325		11,514	57,507	15,421
						13.64%	68.10%	18.26%

주1. 의사소통국어, 의사소통영어, 수리활용, 문제해결의 경우 200점 만점, 직무적응역량 5점 만점을 기준으로 함
 주2. 평균점수 및 평균등급은 소수점 2째자리까지만 기재함

나. 학생 변인에 따른 직업기초능력 차이

1) 여성이 남성보다 전반적으로 높은 직업기초능력 : 직무적응역량 제외

여성이 남성에 비해 직무적응역량을 제외한 4개 영역 모두 통계적으로 유의한 수준에서 직업기초능력이 높은 결과를 보였다. 단, 직무적응역량은 예외적으로 남성(3.051점)이 여성(3.019점)보다 점수가 높았다. 영역별 세부분석 결과, 국어, 영어, 문제해결 영역에서 두 집단의 차이는 높은 통계적 유의미성을 보였으나, 수리활용의 낮은 유의미성을 보였다. 구체적으로, 국어, 영어, 문제해결은 유의수준 0.001에서 여성의 성적이 더 높았으나, 수리활용의 경우 유의미성이 낮았다. 구체적으로, 의사소통국어(여성 : 103.70점, 2.94등급, 남성 : 97.20점, 2.69등급), 의사소통영어(여성 : 102.66점, 2.96등급, 남성 : 97.22점, 2.69등급), 수리활용(여성 : 99.68점, 2.78등급, 남성 : 99.48점, 2.78등급), 문제해결(여성: 103.14점, 3.18등급, 남성 : 97.78점, 2.95등급)로 나타났다. 수리활

용의 경우, 여성의 평균점수는 유의수준 0.05에서 약간 높았지만, 평균등급 간의 차이는 통계적으로 유의미하지 않았다.

2) 취업 희망자는 희망하지 않는 학생에 비해 전반적으로 높은 직업기초능력 : 의사소통영역 제외

취업희망자는 국어, 수리, 문제해결, 직무적응역량에서 유의수준 0.001에서 통계적으로 점수가 높게 나타났다. 단, 의사소통영역의 경우, 취업희망자(99.45점, 2.80등급)보다 취업을 희망하지 않는 자(99.64점, 2.81등급)와 통계적으로 유의미한 차이가 없었다. 이를 통한 시사점으로 취업의지가 있는 학생들 중에서 직업기초능력이 부족한 학생들의 경우, 학습동기가 있으므로 추가적인 학습기회를 제공하는 방안을 마련할 필요가 있다.

다. 학교에 따른 직업기초능력 차이

첫째, 전반적인 후학습 역량을 보면, 국립, 사립, 공립 순으로 나타났다. 국립, 사립, 공립 순서로 의사소통국어, 의사소통영어, 수리활용, 문제해결, 직무적응역량의 점수와 등급 모두 높았다. 특히, 국립의 등급 및 점수는 월등히 높게 나타났다. 국립학교의 직업기초능력 4개영역의 평균등급은 4등급에 가까우며, 이는 상위수준에 해당한다(상위수준 : 4-5등급, 기준충족: 3등급, 기준미달: 1-2등급으로 구분함). 이를 구체적으로 살펴보면, 국립의 의사소통국어 120.08점, 3.71등급, 의사소통영어 126.54점, 4.15등급, 수리활용 125점, 3.97등급, 문제해결 121.68점, 4.00등급, 직무적응역량 3.32점이었다. 이어서 사립과 공립은 전 영역에서 사립이 더 높았다.

둘째, 계열별로 직업기초능력의 영역별 결과는 다소 차이가 있었다. 먼저 가사실업 계열은 의사소통국어, 의사소통영어, 문제해결 영역에서 점수와 등급 모두 다른 계열보다 가장 높은 직업기초능력을 보였다. 한편, 수산해운계열이 수리활용과 직무적응역량 영역에서 점수와 등급이 가장 높았다. 주목할 만한 점은, 5개 영역 모두 농생명계열이 가장 낮은 등급으로 나타났다는 점이다. 이를 통한 시사점은 계열별 수준차이를 고려한 후학습 교육콘텐츠 기획이 필요하다는 점이다.

셋째, 수도권 소재 학교 졸업생의 후학습 역량이 비수도권 소재 학교 졸업생보다 높게 나타났다.

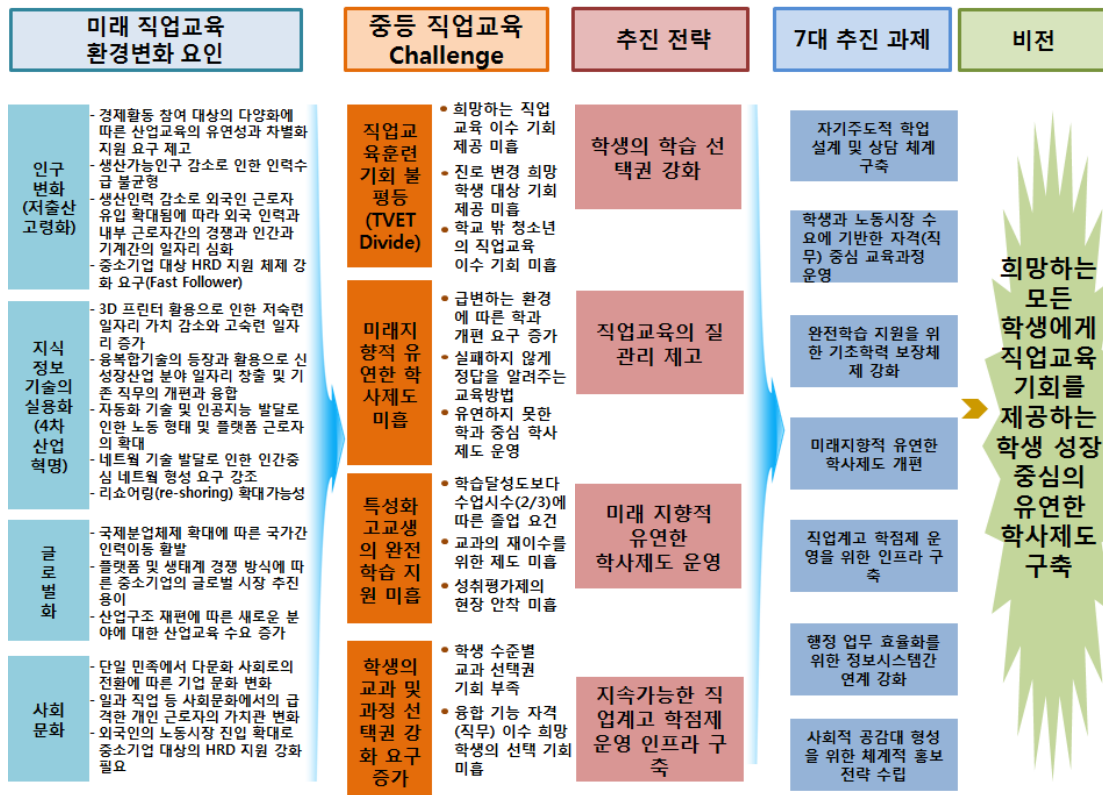
모든 역량에서 수도권 학생이 비수도권 학생에 비해 통계적으로 유의하게 높은 점수와 등급을 보였다. 이러한 사실이 주는 시사점은 지역별 격차가 있음을 감안하여, 비수도권의 경우 더 많은 학교 학습 인프라와 수준 높은 교강사 확보, 수준을 보완해줄 수 있는 교육과정의 기획이 이루어져야 한다는 점이다.

IV. 정책 제언

1. 직업계고 학점제를 통한 직업계고 취업 지원 역량 강화와 후학습 체제 구축

직업계고 학점제 정책의 비전을 ‘희망하는 모든 학생들에게 직업교육 기회를 제공하는 학생 성장 중심의 유연한 학사제도 구축’으로 설정하였고, 4대 추진 전략과 7개 추진 과제를 [그림 2]와 같이 제시하였다.

[그림 2] 직업계고 학점제 도입을 위한 비전, 추진 전략, 추진 과제(박동열 외, 2017)



직업계고 학점제를 성공적으로 도입·운영하기 위한 네가지 추진 전략을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 학생 자신이 학습하기를 희망하는 학과 또는 자격(직무) 과정을 이수할 수 있도록 학생의 교과(자격) 선택권을 강화해야 한다. 일반고 학생들 중에서 ‘직업교육 이수를 희망하는 학생들에게 자신이 희망하는 자격(직무) 과정을 이수할 수 있는 경로’를 제도적으로 구축하여야 함과 동시에 특성화고 학생들이 재학 중 자신의 진로를 변경할 수 있는 경로도 구축해야 한다. 다만, 학생들이 진로 변경을 희망한다고 하더라도 체계적인 심도있는 상담을 통하여 이루어지도록 해야 할 것이다.

둘째, 직업계고 학점제 도입을 통하여 동일 학교 내 타 학과 전문교과를 이수(단위학교 운영 모

형)하거나, 타 특성화고 또는 대학 등에서 자격 과정을 이수하는 경우(학교간 운영 모형, 지역 연계 운영 모형)에도 반드시 ‘직업교육과정의 질 관리’는 전제되어야 한다. 앞에서 제시한 학생의 교과(자격) 선택권 강화는 학생에 대한 체계적인 학습·진로 상담의 실시와 개설 과정 뿐만 아니라 운영 기관의 역량이 담보되어야 하며, 학습 결과의 객관적인 신호기제 역할 부여 등이 전제되어야 한다.

셋째, 현 직업계고 학사제도는 빠른 교육환경 변화와 다양한 학생들의 요구를 반영하기에는 한계가 있다. 따라서 급변하는 미래 직업교육 환경 변화에 대응하고, 직업교육 희망하는 일반고 학생, 진로 변경 및 수준별 직업교육을 희망하는 직업계고 학생, 직업교육을 희망하는 학교 밖 청소년들의 요구를 반영할 수 있는 ‘미래지향적 유연한 학사제도’로 개편되어야 한다.

넷째, 지속가능하고 현장에 안착하기 위해서는 직업계고 학점제 운영 인프라가 구축되어야 한다. ‘직업계고 학점제 운영 모형’은 크게 단위학교 운영 모형, 학교 간 운영 모형, 지역 연계 운영 모형, 온라인 운영 모형, 그리고 복합형 운영 모형 등을 제시하였다. 이러한 운영 모형이 제대로 안착하기 위해서는 단위제가 아닌 학점제 도입 법적 요건 개정, 무학년제·교과 재이수·졸업 요건 제도 개선, 자격(직무) 중심 교육과정 운영, 성취평가제의 현장 안착, 교원 및 시설설비의 확충, 학생 정보 시스템 간의 연계 등이 병행되어야 한다. 또한 제도 및 인프라의 구축과 함께 교원, 학생, 학부모, 기업 등의 사회적 공감대 형성도 매우 중요한 요인이라고 할 수 있다.

위에서 제시한 직업계고 학점제 정책의 비전과 4대 추진 전략을 달성하기 위하여 ① 자기 주도적 학업 설계 및 상담 체계 구축, ② 학생과 노동시장 수요에 기반한 자격(직무)중심 교육과정 편성 및 운영, ③ 최소성취기준 달성을 위한 기초학력보장체제 강화, ④ 미래지향적 유연한 학사제도 개편, ⑤ 직업계고 학점제 운영을 위한 인프라 구축, ⑥ 행정 업무 효율화를 위한 정보 시스템간 연계 강화, ⑦ 사회적 공감대 형성을 위한 체계적 홍보 전략 수립 등 7대 추진 과제를 제시하였다. 이 중에서 주요한 4가지 추진 과제만을 제시하고자 한다.

첫 번째 추진과제는 학생 관점에서 학생의 교과(자격) 선택권을 강화하기 위해서는 자기 주도적으로 학업 계획을 설계하고, 이를 체계적으로 상담해주는 체계를 갖추어야 한다. 직업계고 학점제 대상은 직업교육을 희망하는 모든 학생으로 설정하여 학점제 참여 여부를 파악할 필요가 있지만, 주요 대상은 진로 변경 및 수준별(기본, 심화) 자격 과정을 희망하는 직업계고 학생, 직업교육을 희망하는 일반고 학생, 직업교육을 희망하는 학교 밖 청소년, 그리고 시공간적 제약으로 인하여 희망하는 직업교육을 이수하기 어려운 고등학생, 학교 밖 학습에 참여하고 있는 도제과정생이나 현장실습생 등이다. 이들을 대상으로 자신이 희망하는 과정(코스)을 신중하게 선택하도록 상담함과 동시에 과정 이수 중에도 중도탈락하지 않도록 지속적인 모니터링 및 멘터링 상담 체계가 구축되어야 한다.

(학) (학)

수강 신청 전	수강신청	수업	평가	학적 취득	졸업
수강신청 안내서 개발 · 자격정보 · 학교 내 교과 정보 · 타학교 전공(과목) 정보 · 수업 관련 정보* · 지역연계 전공(과정) 정보 · 수업 관련 정보	학생 → 학습진로 상담 학업계획서 작성 수강과목 선택	단위학교 운영유형 · 타학과 전공교과 보통교과 (직업기초능력, 실용 국·영·수 등) 학교간 운영유형 (일반고, 특성화고) · 타전공(자격)과정, 전문교과 · 보통교과 (직업기초능력) 지역연계 운영유형 (연수원, 대학) · 타전공(자격)과정, 전문교과 · 보통교과 (직업기초능력) 온라인 운영유형 · 타전공(자격)과정, 전문교과 · 보통교과 (직업기초능력)	수업과 연계한 과정 중·상·교사별 평가, 성취 평가제 적용	이수 미이수 보충 프로그램 제공	과목별 성취기준 도달시 학점 이수 학점 기준의 졸업 요건 설정

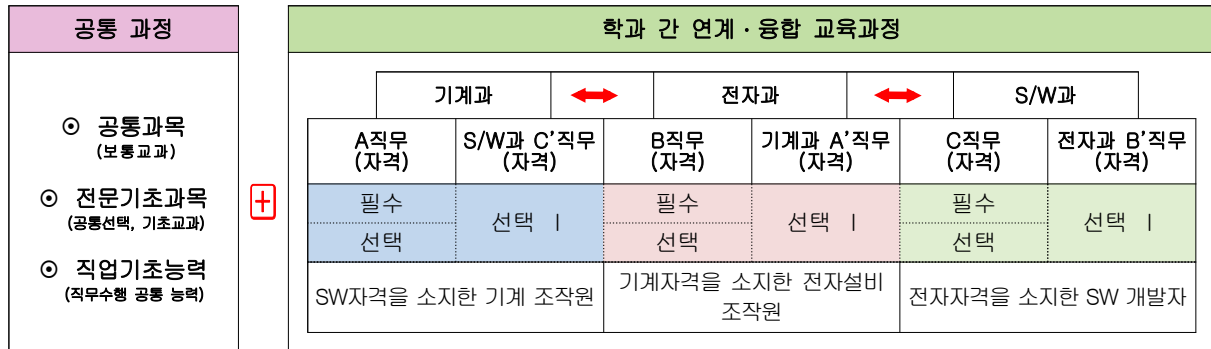
* 수업 관련 정보: 수업시간, 수업평가 및 성적 처리, 등·하교, 상·하지도, 종·출발학 대적 등

단일 학교 모형 중에서 학과 내 운영 모형과 학과 간 운영 모형으로 구분할 수 있다. 학과 간 운영 모형은 학생이 선택한 학교(학과) 내에 전공 관련 직무(과정, 자격) 수행과 관련된 복수자격 과정(필수 + 선택 + 선택 I)이나 심화자격과정(필수 + 선택 + 선택 II)을 선택할 수 있는 모형이다(교육부, 2018; 박동열 외, 2018).

		<현행>					<학점제>					
학과		기계과	전자과	S/W과	선택 영역 확대	기계과		전자과		S/W과		
교육(자격)과정		A직무 (자격)	B직무 (자격)	C직무 (자격)		A직무 (자격)	A'직무 (자격)	B직무 (자격)	B'직무 (자격)	C직무 (자격)	C'직무 (자격)	
과목 (전문교과Ⅱ)		필수	필수	필수		필수		필수		필수		
		선택	선택	선택		선택	선택 I	선택	선택 I	선택	선택 I	
						선택 II *		선택* II		선택* II		
인력양성유형 (예시)		기계 조작원	전자설비 조작원	SW 개발자	중숙련 이상의 다기능 기계 조작원		중숙련 이상의 다기능 전자설비 조작원		중숙련 이상의 다기능 SW 개발자			

학과 간 운영 모형은 희망하지 않은 학과에 진학한 학생이나 진로변경을 희망하는 학생을 대상으로 타 학과와의 연계 교육과정을 편성하여 융합 자격과정(필수 + 선택 + 타 과 선택 I)을 선택할 수 있는 모형이다(교육부, 2018; 박동열 외, 2018).

[그림 5] 직업계고 학점제의 단위학교 운영 모형 중 학과 간 운영 모형(융합형 운영 모형)

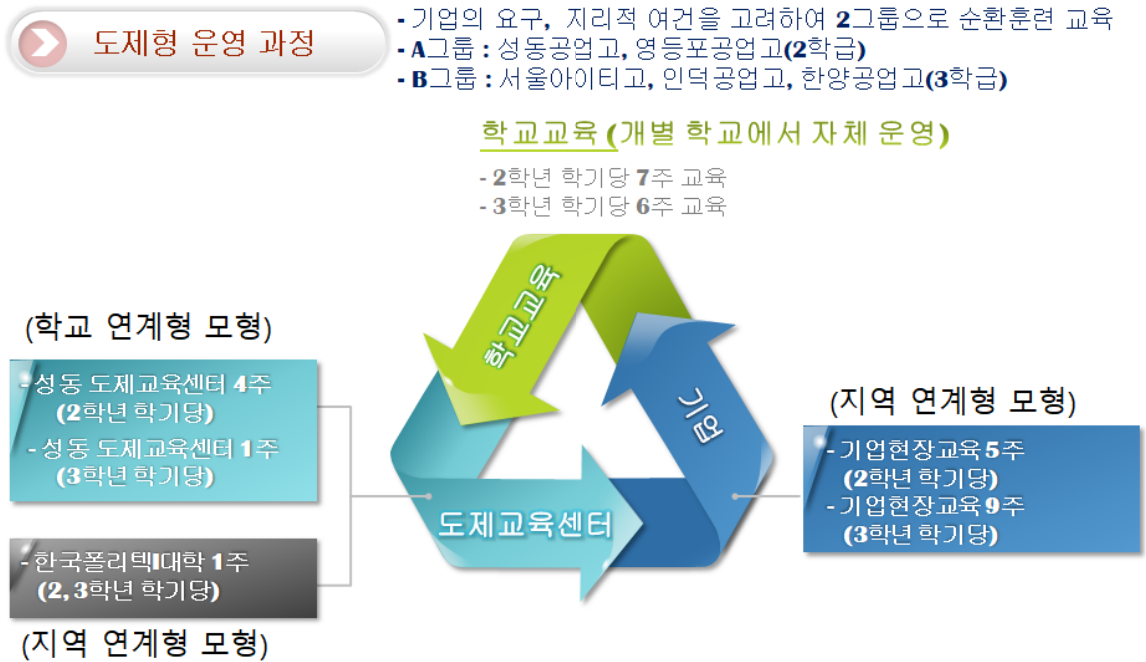


두 번째 모형은 학교 내 여건 미확보 및 개설되지 않은 과정을 희망하는 학생 대상으로 학교 간 운영 모형과 지역 연계형 운영 모형이 통합된 모형으로, ‘마이스터고 운영 모형’과 ‘도제과정형 운영 모형’ 등으로 구분하였다(박동열 외, 2018).

마이스터고 운영 모형은 우수한 직업교육 참여 기회를 갖기 어려운 지역의 학생들이나 타 마이스터고에서 운영하고 있는 우수한 직업교육에 참여하기 희망하는 마이스터고 학생들을 대상으로 인접 마이스터고간 연계, 거점 마이스터고 지정 또는 공동실습소를 활용하여 계절제 수업을 운영하는 모형이다(박동열 외, 2018). 특히 마이스터고는 기숙사를 운영하고 있어 학생의 거주 및 생활 지도, 안전 확보 등이 용이하며, 우수한 직업교육 여건 등을 확보하고 있어, 거점 마이스터고 형태로 운영하는 것이 가능하다.

도제과정형 운영 모형은 지역 대학, 산업체, 공동실습소 등과 연계하여 심화 교과 및 자격 취득 과정을 희망하는 학생들을 대상으로 과정을 개설하여 운영하는 모형으로, 성동공고의 유사 사례를 제시하면 다음과 같다(박동열 외, 2018)

[그림 6] 직업계고 학점제의 복합형 운영 모형 (도제과정형 운영 모형) : 성동공고 사례



세 번째 추진 과제는 4차 산업혁명에 따라 새롭게 창출되는 신규 일자리 분야의 불명확성과 국가균형발전 관점에서 지역인재 양성 및 활용의 필요성 등을 고려할 때, 현재의 학교 중심 직업교육 체제를 취업 중심의 ‘지역기업+지역학교+지역자치단체 등이 협력하는 지역교육공동체’로 전환할 필요성이 있다. ‘지역기업+지역학교+지역자치단체 등이 협력하는 지역교육공동체’ 체제는 중등 단계에서 직업교육을 희망하는 모든 학생에게 직업교육 기회를 제공함과 동시에 국가 또는 기업에서 요구하는 숙련 인력을 양성하기 위한 직업교육을 제공하여 졸업생의 취업가능성을 제고할 수 있다(박동열 외, 2010).

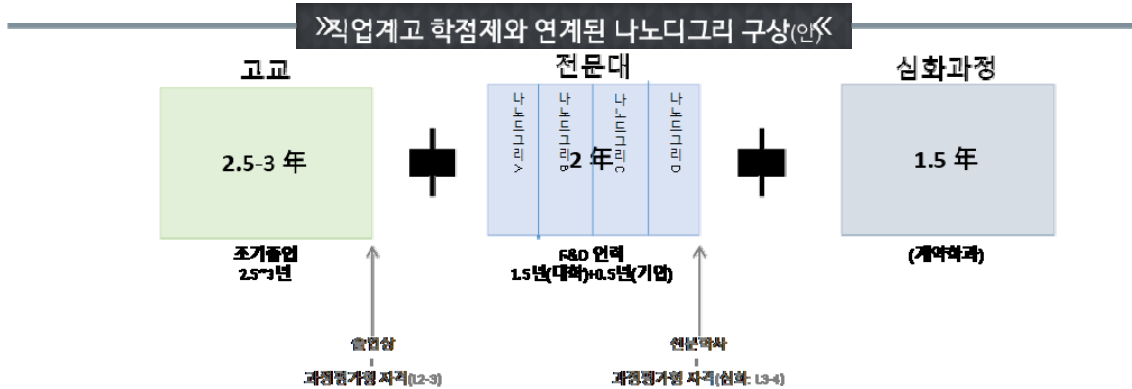
최근 미래 직업교육 환경이 급속하게 변화함에 따라 학교에서 배우는 학습 내용과 기업에서 요구하는 능력간의 불일치로 인하여 양성된 인력과 기업에서 요구하는 인력간의 양적·질적 미스매치 문제가 심화되고 있다. 이와 같이 학교 내에서 학생 수준과 기업 요구 직무를 고려하지 않은 획일적인 교육과정을 편성 및 운영하거나, 수업 시간과 평가 시간만으로 구성된 학습시간(nominal learning hour) 패러다임으로 인하여 학생들이 자기주도적 학습 기회를 얻을 여건이 마련되어 있지 않다.

특히 학생들의 특성과 기업의 요구를 반영하여 수업연한의 다양화가 고려되어야 하되, 수업연한 다양화의 전제 조건은 직업교육의 질을 확보해야 함과 동시에 학습자의 학습시간을 유지하여야 한다는 것이다. 또한 미래 직업교육 환경 변화를 감안할 때, 직업계고 학점제 도입 및 운영은 평생 직업교육 관점에서 접근할 필요가 있으며, 특히 현 정부에서 제시하고 있는 ‘실무 나노디그리’ 또는 ‘도제과정’과의 연계 방안이 같이 모색되어야 한다.

이런 관점에서 직업계고 졸업한 지역 근로자를 대상으로 지역공유대학과 연계한 후학습 지원 체계를 제시하면 다음 그림과 같다.

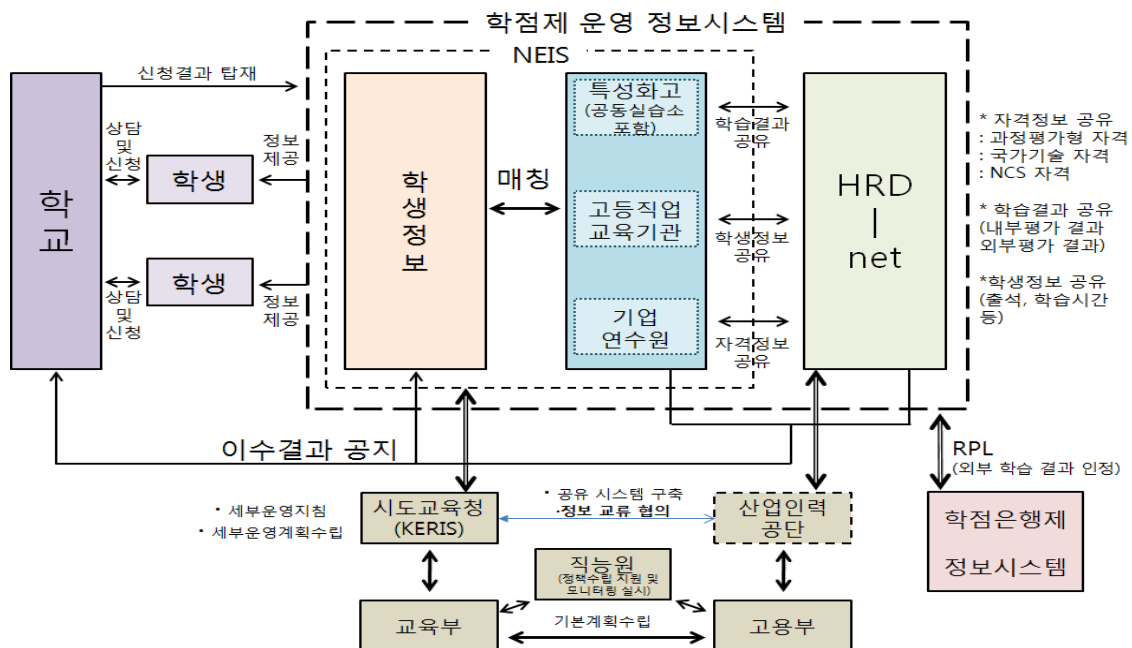
[그림 7] 직업계고 학점제와 연계된 후학습으로서 한국형 나노디그리 적용 구상(안)

■ **단기 학위(Nano-degree)** : 특정분야 전문성 향상을 위해 직무능력 향상에 필요한 핵심강좌 및 현장실습 등을 묶어 단기 교육과정으로 구성·운영하는 형태



네 번째 과제는 학교 현장에서 특성화고 관련 사업이 진행됨에 따라 담당 교원들의 행정 업무 부담이 큰 이슈가 되고 있다. 이러한 상황에서 직업계고 학점제는 학생들의 행정 정보 관리도 매우 중요한 요인이 될 것으로 판단되며, 직업계고 학점제의 중요성과 필요성에도 불구하고 이러한 행정 부담 요인이 직업계고 학점제의 안착을 저해할 가능성이 높다.

[그림 8] 행정 업무 효율화를 위한 학점제 관련 정보 시스템간의 연계도



직업계고 학점제 연구학교의 행정 업무를 최소화하기 위하여 수강신청시스템을 구축할 계획이며, 서울시교육청의 경우에는 ‘협력 교육과정 = 공동 교육과정’의 개설 및 학생 신청, 학생 정보 관리 등을 위한 시스템을 구축하여 운영하고 있으며, 교육부는 자격 기반 교육과정 운영 및 관리를 위하여 교육부의 NEIS 시스템과 HRD-net 시스템간의 연계 작업을 추진하고 있다.

따라서, 직업계고 학점제 관련 정보 시스템인 NEIS, HRD-net, 학점은행제 정보시스템간의 유기적인 연계가 필요하며 이를 통하여 고등학교 교원들의 행정 업무 부담을 줄일 수 있을 것이다.

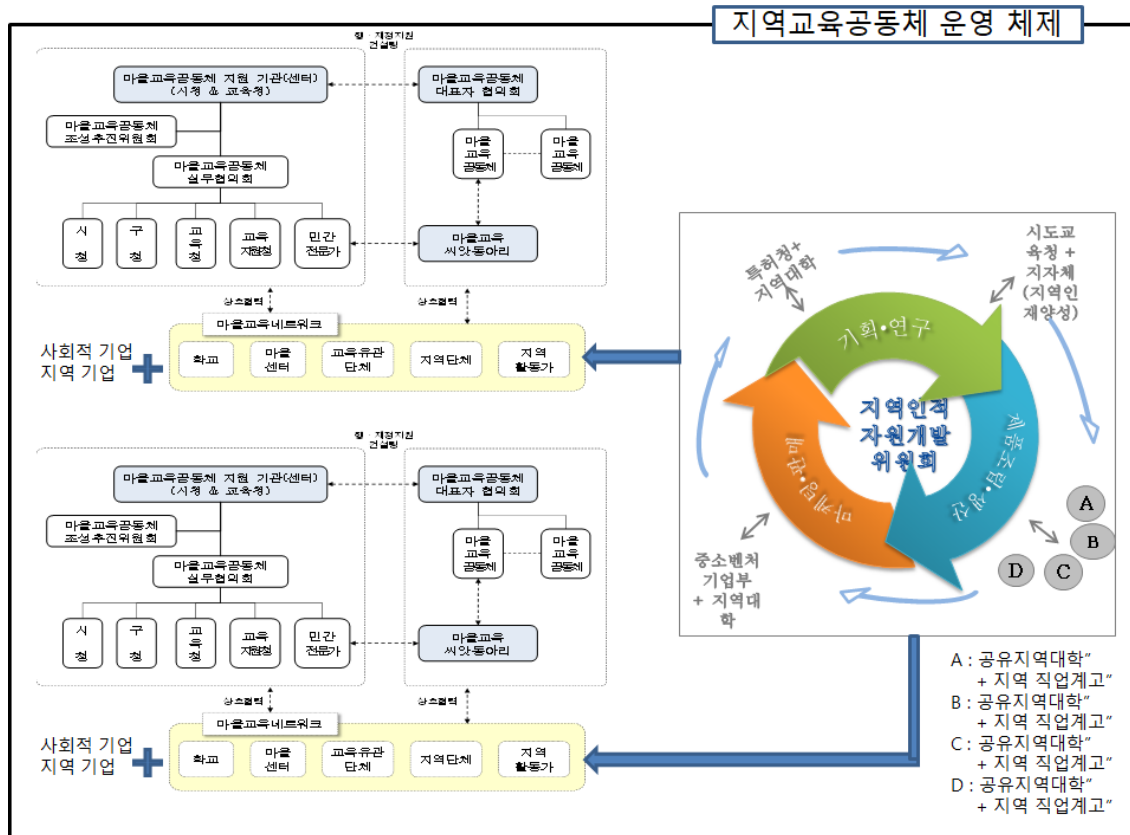
2. 지역교육공동체 구축을 통한 직업계고 일자리 발굴과 선순환적 지역 인재 양성 및 활용

최근 지역 격차(지역 소멸), 공동체 해체, 계층 격차 등을 해소하기 위한 과제로 지역공동체성 회복을 목표로 하는 마을공동체 정책이 추진되고 있으며, 학교와 지역사회 간의 교류 협력과 개방, 자원 활용, 교육적 네트워크 구축 및 역할 분담과 공조체제 구축을 위한 ‘마을교육공동체’ 사업도 추진되고 있다.

국가균형발전 관점에서 지역사회의 지속가능한 발전을 위하여 지역 주민과 학교가 협력하여 마을교육공동체 만들기과 공교육 혁신을 추진하는 지역으로서 교육감과 지자체장이 지정하는 시·군 또는 시·군의 일부 지역(구역)을 의미하며, 혁신교육지구는 “지역교육협의체”를 조직하여 운영하고, 이에 필요한 인력 및 재원은 협약에 의해 교육청과 지자체가 공동 투자하는 협력 사업이다(채창균 외, 2018).

혁신교육지구 사업은 ① 협력적 교육거버넌스 활성화로 지방자치단체와의 협력교육 시스템 구축, ② 지역사회와 협력하고 소통하여 지역사회 기반 마을교육공동체 기반 조성, ③ 지역사회와 연계한 교육과정 다양화·특성화로 미래역량 인재 육성, ④ 공교육 혁신을 통한 지역주민의 공교육에 대한 신뢰감 제고 등을 목적으로 하고 있다. 이 사업은 초중등교육 관점에서 접근하고 있지만, 우수한 지역 인재 양성 및 활용 체계를 구축하려고 하는 지방자치단체에서는 ‘마을교육공동체’ 개념을 지역 소재의 특성화고, 지역 기업, 지자체, 그리고 지역대학(communitry college) 등이 포함한 ‘지역교육공동체’ 개념으로 확대할 필요가 있다.

[그림 9] 지역 경제와 지역 활력 제고를 위한 ‘지역교육공동체’ 운영 체제



지역 경제 개발과 지역 활력 제고를 위한 ‘지역교육공동체’ 운영 체제를 구축함으로써, 지역 고등학교 졸업생의 괜찮은 일자리를 발굴함과 동시에 공유지역대학으로의 후학습 경로를 구축하여, 우수한 지역 인재 양성과 함께 지속적인 직업능력 개발 기회를 제공할 수 있을 것이다.

고졸 취업 일자리 확보 및 지속적이고 원활한 후학습 경로를 지원할 수 있는 ‘지역교육공동체’를 구축하기 위해서 추진되어야 할 과제를 제시하면 다음과 같다.

첫째, 마을교육공동체 개념에서 확대된 ‘지역교육공동체 사업’ 개발을 추진할 필요가 있다. 이를 위하여 ‘마을공동체사업 + 평생학습도시 + 혁신교육지구 + 사회적 기업 또는 지역 기업 대표’ 등으로 구성된 ‘지역교육공동체위원회(가칭)’ 구성하고 지원하는 사업을 발굴해야 한다. 지역교육공동체위원회 구성 및 지속적인 운영 지원을 위한 예산, 조직, 조례 제정 등 지역교육공동체 운영 기본계획을 수립하여 추진할 수 있도록 지원해야 한다. 또한 우수한 지역 인재 양성은 지역교육공동체위원회를 중심으로, 지역인재의 지역 내 안착을 위한 지원은 지역인적자원개발위원회와 연계하여 추진하는 방안을 마련해야 한다.

둘째, 지역 내 우수 전문대학 또는 지역 내 전문대학을 ‘공유지역대학’ 유형으로 전환하도록 유도하고, 공유지역대학을 통하여 지역 주민을 포함한 지역 내 고졸 근로자의 후학습 경로를 실질적으로 운영하는 방안이 고려되어야 한다. 독일의 경우에는 소기업 또는 도제과정을 운영하지 않는

기업들은 중견기업 또는 업종별단체 등을 통하여 우수한 지역 인재를 양성하고 있으므로, 우리나라에서도 지역 전문대학을 ‘공유지역대학’으로 지정하고 지원하여, 직업교육 참여 기회의 양극화를 해소하는 주요 거점으로 활용할 필요가 있다. 일부 지역의 전문대학 또는 일반대학 중에서 엄격한 심사를 거쳐 ‘공유지역대학’으로서의 거점 역할을 할 수 있다고 판단되는 경우에는 지자체, 지역 내 기업, 대학 구성원 등으로 대학 지분을 재 분할하여 운영하는 방안도 고려할 필요가 있다.

셋째, ‘공유지역대학’을 전제로 하여 후학을 희망하거나 전직을 희망하는 고졸 근로자들이 자신이 희망하는 과정(코스)에 자발적으로 참여할 수 있도록 ‘직업교육 지역바우처’ 제도 운영을 고려해야 한다. 중소기업 근로자는 대기업 또는 중소기업 근로자보다 ‘직무 능력 향상을 위한 직업교육’ 참여 기회가 적은 것이 사실이다. 이러한 상황에서 중소기업 근로자, 특히 중소기업의 고졸 근로자가 자신의 체계적인 경력 개발을 위하여 자발적으로 자신이 원하는 시기에 희망하는 과정을 들을 수 있는 ‘사회적 안전망’으로서 ‘직업교육 지역 바우처’ 제도가 필요하다. 현재도 내일배움카드 등 직업훈련 바우처 형태로 운영되고 있지만, 직업교육 참여 기회에 소외되어 있는 고졸 근로자에게 후학습 지원 관점에서 자발적이면서 희망하는 과정 이수 기회를 제공할 필요가 있다.

참고문헌

- 강순희(2013). 『특성화고 졸업자의 취업결정요인 및 노동시장 정착가능성에 관한 연구』. 노동정책 연구, 13(3), 91-123.
- 강혜선, 송신근(2013). 상업계 특성화 고등학교 상업교과목의 학습성과에 대한 영향요인. 경영교육 연구, 28(5), 405-431.
- 교육부(2016). 기업이 주목하는 직업기초능력평가 실시. 교육부 보도자료. 2016년 12월 13일자.
- 김명진, 황지원, 김정현(2014). 20-30대 고졸 선취업 후진학 집단의 평생학습 경험 특성. 평생학습 사회, 10(4), 139-164.
- 김세움, 김진영, 조영준(2011). 학력별 노동시장 미스매치 분석과 교육제도 개선과제. 세종: 한국노동연구원.
- 김은혜, 마희영(2014). 특성화고졸 재직자 특별전형 학습자의 학습동기와 교육만족도 분석. 상업교육연구, 28(5), 1-18.
- 류성희(2007). 특성화고등학교 학생들의 계열별 교육에 따른 진로의식 차이 연구. 동아대학교 석사학위논문.
- 류장수 외(2016). 『특성화고 졸업자의 지역 이동경로 및 취업결정요인 분석』. 지역사회연구, 24, 199-218.
- 류장수 외(2016). 『혼합모형을 이용한 특성화고 졸업생의 임금결정요인 분석』. 한국데이터정보과학회지, 27, 935-946.
- 류지은, 임정훈, 윤경신, 정진철(2016). 국내 직업기초능력 연구동향 분석. 농업교육과 인적자원개발, 48(3), 53-81.
- 마희영, 김은혜(2013). 특성화고졸 재직자 특별전형 학습자의 특성분석과 제도의 활성화 방안 연구. 商業教育研究, 27(4), 1-17
- 박근수, 송병국(2018). 고졸 청년노동자의 노동관에 관한 구조적 분석: 학습동기 매개효과 중심으로. 직업교육연구, 37(3), 113-131.
- 박동열, 이경미(2012). 특성화고졸 기능직 입직자의 경력경로유형과 경력경로 형성과정. 농업교육과 인적자원개발, 44(2), 25-48.
- 박동열, 이무근, 마상진(2016). 광복 70년 직업교육 정책 변동과 전망. 한국직업능력개발원.
- 박동열, 안재영, 손찬희, 권재현, 정태화(2017). 직업계고 학점제 도입 및 운영 방안. 한국직업능력개발원.
- 박동열(2018.3). 직업계고 학점제의 도입 및 운영 방향과 추진 과제[이슈분석]. The HRD Review 21(1). 26-49. 한국직업능력개발원.

- 박영민(2007). 농업계고등학교 전문교과 담당 교사가 인식하는 학생의 직업기초능력 수준. 충북: 한국교원대학교 석사학위논문.
- 배광민(2017). 특성화고등학교 NCS기반 교육과정 개발을 위한 직업기초능력 인식수준 분석: G공
업고등학교 기계계열학과 중심으로. 교육혁신연구, 27(1), 133-158.
- 배상훈(2012). 학교유형이 진로성숙도와 진로결정 자기효능감에 미치는 영향: 마이스터고 집단과
일반고 및 특성화고 집단의 비교. 교육행정학연구, 30(1), 525-548.
- 안광식(2006). 공업계 고등학교 학생들의 직업기초능력 수준과 중요도에 대한 집단 간 인식차이.
대한공업교육학회지, 31(1), 1-22.
- 오석영 외(2015). 『특성화고 취업집단의 진로결정요인 분석연구 : 진로집단, 진로미확정 집단과의
비교를 중심으로』. 청소년복지연구, 17(4), 49-70.
- 오석영(2014). 고졸 초기경력자의 직장 내 학습 경험이 직장유지의도에 미치는 영향. 평생학습학
회, 10(3), 71-90.
- 오석영(2014). 미국 일터경험학습 평가제도 사례를 통한 선취업 후진학 평생학습지원 방안 탐색,
Andragogy Today, 17(1), 115-142.
- 우상호, 임호권, 오승균, 김진수(2005). 공업계고등학교 전문교과 교사들이 인식하는 학생들의 직
업기초능력 수준. 직업교육연구, 24(3), 69-98.
- 우혜정, 배광민, 윤관식(2016). 특성화고등학교 기계계열 학과 직업기초능력 과정개발을 위한 교육
요구분석 - 충남 소재 기업 규모별 접근. 직업교육연구, 35(3), 1-21.
- 유가현(2017). 학교유형이 학생의 시민역량에 미치는 영향에 대한 연구. 서울대학교 석사학위논문.
- 윤지영 외(2018). 『직업계고 학생의 직업기초능력 영향요인 연구』. 교육문화연구, 24(2), 439-458.
- 윤지영, 김한나, 박수정(2018). 직업계고 학생의 직업기초능력 영향요인 연구. 교육문화연구,
24(2), 439-458.
- 이건남, 정철영(2003). 실업계 고등학교 교사들이 인식하는 학생들의 직업기초능력 수준과 관련
프로그램 실태분석. 농업교육과 인적자원개발, 35(4), 47-68.
- 이무근, 송해균, 김진순, 김재식, 정철영(1992). 실업계 고등학교 졸업생들의 산업현장 적응능력 평
가를 통한 직업교육의 개선방안. 직업교육연구, 11(1): 1-17.
- 이상명, 이창훈(2013). 중요도-실행도 분석(IPA)을 통한 공업계열 특성화고등학교 학생의 직업기
초능력에 대한 인식조사. 한국기술교육학회지, 13(2), 1-20.
- 이상철, 원효현(2015). 수해운계 고등학교 학생들의 직업기초능력 수준 분석. 수산해양교육연구,
27(4), 1202-1210.
- 이정표(2005). 대학생의 취업능력 제고를 위한 주요국의 직업기초능력 지원 실태 비교 연구. 세종:
한국직업능력개발원.
- 임호권(2005). 공업계 고등학교 전문교과 담당 교사들이 인식하는 학생들의 직업기초능력. 충북:

한국교원대학교 석사학위논문.

전은희, 김명진(2015). 고졸취업자들의 평생학습 동기에 대한 탐색: 상고 출신 대학진학 여성들을 중심으로. 평생교육학연구, 21(4), 195-232.

정미강 외(2014). 선취업 후진학 학습자 특성 및 학습지원 방안 연구. 교육부, 한국방송통신대학교.

정민승 외(2013). 일-학습 경험에 기반한 고졸 선취업자의 평생학습 특성 분석. 교육부, 한국방송통신대학교.

조규형 외(2014). 『특성화고등학교 졸업예정자의 취업결정요인』. 농업교육과 인적자원개발, 46, 73-102.

최동선(2013). 고졸취업자의 후진학 계속교육 지원 방안. 서울: 한국직업능력개발원.

최동선, 이종범(2013). 특성화고 졸업 취업자의 좋은 일자리로의 이행에 영향을 미치는 요인. 직업개발연구, 32(1), 1-21.

최동선, 이종범(2013). 특성화고 졸업 취업자의 좋은 일자리로의 이행에 영향을 미치는 요인. 직업교육연구, 32(1), 1-21.

최동선, 임언, 오석영, 정혜령, 김태환(2014). 고졸 초기경력자의 직장선택과 적응에 대한 내러티브 탐구. 직업교육연구, 33(6), 183-205.



한국직업능력개발원 개원 21주년 기념 세미나
포용적 성장을 위한 미래 평생직업교육 정책 방향과 과제

발표 2

저출산·고령사회 대비 공공성 강화를 위한 직업교육체계 구축

이 수 정

한국직업능력개발원 연구위원

저출산·고령사회 대비 공공성 강화를 위한 직업교육체계 구축¹⁾

이 수 정 (한국직업능력개발원 연구위원)

I. 연구의 필요성 및 목적

1. 연구의 필요성

「2018 고령자 통계」에 의하면 우리나라 65세 이상 고령자는 14.3%로 우리나라가 매년 「고령자 통계」를 발표한 2003년 이후 처음으로 UN1(국제연합)이 정의하는 고령사회에 공식적으로 들어섰다(통계청, 2018.9.). 저출산·고령화로 인해 개인적으로 길어진 삶은 경제적, 재정적, 심리학적, 사회학적, 의학적, 인구통계학적 요인들에 의해 그 질이 결정된다.

‘저출산·고령사회 진입으로 인한 인구 구조 변화를 어떻게 볼 것인가?’와 관련하여 여러 가지 해석이 가능하므로 본 원고의 접근 관점을 명확히 할 필요가 있다. 먼저 인구 구조의 변화와 인구 감소를 해결하기 위한 대책으로 출산율을 높여야 하는데, 이는 여러 가지 복잡한 원인이 작용하고 있어 단기간에 효과를 기대하기는 어렵다. 또한 지금부터 30~40년 동안 나타날 문제들은 과거의 저출산으로 야기된 것으로, 당장 출산율이 높아진다 해도 그 효과는 30~40년 후에나 나타날 것이다. 따라서 저출산·고령사회에 대응하기 위한 현실적인 방안은 고령화 속도가 빨라짐에 따라 개인적으로는 길어진 삶, 그리고 국가적으로는 인구 감소라는 현실을 직시하고 해결 방안을 모색하는 것이다. 특히 고령자를 ‘새로운 인적 자원’으로 생각하는 패러다임 전환과 선제적 대응을 통한 국가의 교육 및 인력 양성에 대한 거시적인 관점에서의 접근이 필요하다(마쓰타니아키히코, 2005; 조준모 외, 2016).

한편 「2018 고령자 통계」에 의하면 우리나라 55~79세 고령자 중 장래에 일하기를 원하는 비율

1) 본 원고는 2018년 한국직업능력개발원 기본과제의 연구 결과의 주요 연구 내용과 결과를 요약하였으며, 한국직업능력개발원 양정승 연구위원, 강서울 연구원, 그리고 김윤정 교수(한서대학교), 박미선 교수(경기대학교)가 공동연구자로 참여하였다.

이 64.1%로 전년(62.6%)보다 1.5% 증가한 것으로 나타났다(통계청, 2018.9). 그리고 취업을 원하는 이유는 노후 소득 부족으로 생활비를 보태기 위한 것이고, 직업별 취업자 비중 중 단순노무 종사자가 24.4%로 높게 나타나 고령자 대상 일자리의 노동의 질과 일자리 부족의 문제는 여전히 심각한 것으로 나타났다(안준기 외, 2016; 이석원 외, 2016; 조준모 외, 2016; 지은정 2017). 그리고 OECD(2013)의 국제성인역량조사(PIAAC) 결과보고서에서 한국은 연령별 역량 차이가 가장 심한 나라로, 한국의 고령자들을 위한 교육이 제한적이어서 고령자 대상의 직업능력개발 또는 평생학습의 양적·질적 수준이 미흡하다는 것을 지적하고 있다(임언 외, 2016).

2. 연구의 목적

인구의 고령화에 직면해 있는 우리나라는 노인의 부양비를 낮추는 것이 관건이며, 국가나 사회가 부양비를 부담하는 방법도 있으나 가장 좋은 방법은 고령자 스스로 자신의 삶을 책임지는 것이다. 이 때 가장 중요한 변수는 고령자들이 사회적 참여와 건강한 노후를 보내는 것이며 이는 지속적으로 일을 할 수 있다는 것과 그 맥을 같이 한다. 왜냐하면 일을 한다는 것은 생활을 유지하는데 있어서 중요한 역할을 가짐과 동시에 인간을 인간답게 하는 본질적인 행위로 인식되어지기 때문이다(김병숙 외, 2014; 채창균 외, 2018). 특히 우리나라의 중·고령자들이 주된 일자리에서 퇴직하더라도 70세 전후까지 직업을 가지거나 사회적 활동을 계속하고자 희망하고 있어, 사회적응 및 자립을 위한 직업교육에 대한 고령자의 요구가 커질 것으로 예상된다(관계부처합동, 2017; 신종각 외, 2017; 지은정, 2017).

한편 저출산·고령사회의 진입에 따라 개인별로 지금까지의 ‘교육-일-재직’의 3단계는 무너지고 생애 전반에서 2-3개의 다른 직업을 갖게 되는 다단계의 삶을 거치는 ‘변화’에 직면하게 될 것이다. 즉 이제는 정규 교육만으로 한 직장에서 정년까지 일할 수 있는 시대는 지나가고, 인생 2모작, 3모작이 일상화 될 것이므로 개인별로 새로운 직업을 가지기 위한 기술 습득을 위한 재교육을 받거나 이를 위한 투자가 필요하게 된다(이우영 외, 2013; 지은정, 2017; Lynda Gratton & Andre Scott, 2016).

이 때, 국가는 저출산·고령사회라는 변화에 국민이 적응하도록 도와야 하는 핵심적인 주체이다. 따라서 국가적 책임을 다하기 위한 노력 중 하나는 공공성을 강화하는 차원에서 고령자를 포함한 국민의 전 생애적으로 직업교육 기회를 제공한다는 관점에서의 전환이 필요하다. 왜냐하면 학습과 직업교육을 통한 노후 대비는 가장 효과적인 고용 정책이자 복지 정책이 되기 때문이다.

따라서 본 연구에서는 국가가 고령자를 포함한 모든 국민이 전 생애를 통해 교육·고용·복지의 선순환이 가능한 직업교육체계를 구축하는 데 초점을 두었다. 구체적으로 국가가 상대적으로 소외되어왔던 고령자를 대상으로 직업교육 기회를 공적 지원(official)을 통해 제공하되, 연령에 제한받지 않고 접근 가능(accessibility)하도록 하며, 사회 및 지역사회의 발전과 통합이라는 공익(public)

에 기여 가능한 ‘공공성’을 강화하는 차원에서의 직업교육체계를 구축하고자 하였다.

이를 통해 저출산·고령사회에서 인구 감소, 노동 인력 부족의 위기를 극복하고 고령자가 사회참여와 일을 통해 자아를 실현하고 노후를 가치있게 지낼 수 있도록 도울 수 있을 것으로 기대한다. 그리고 고령화 현상은 나이 든 사람 뿐 아니라 모든 사람에게 영향을 끼치게 되므로 궁극적으로는 특정 연령층이 아닌 전 세대의 교육-고용-복지의 순환이 가능하도록 하는 생애맞춤형 직업교육을 제공하는 직업교육체계를 구축하기 위한 정책을 발굴하는 데 기여할 것으로 기대한다.

II. 연구 방법 및 연구의 접근 관점

1. 연구 방법

본 연구에서 연구의 목적을 얻기 위해 수행한 연구 방법(절차)과 연구의 접근 관점을 살펴보면 다음과 같다. 먼저 연구 방법은 [그림 II-1]과 같이 ‘문헌 및 자료 분석, 설문 조사, FGI, 전문가 협의회, 정책 세미나’를 활용하였다.

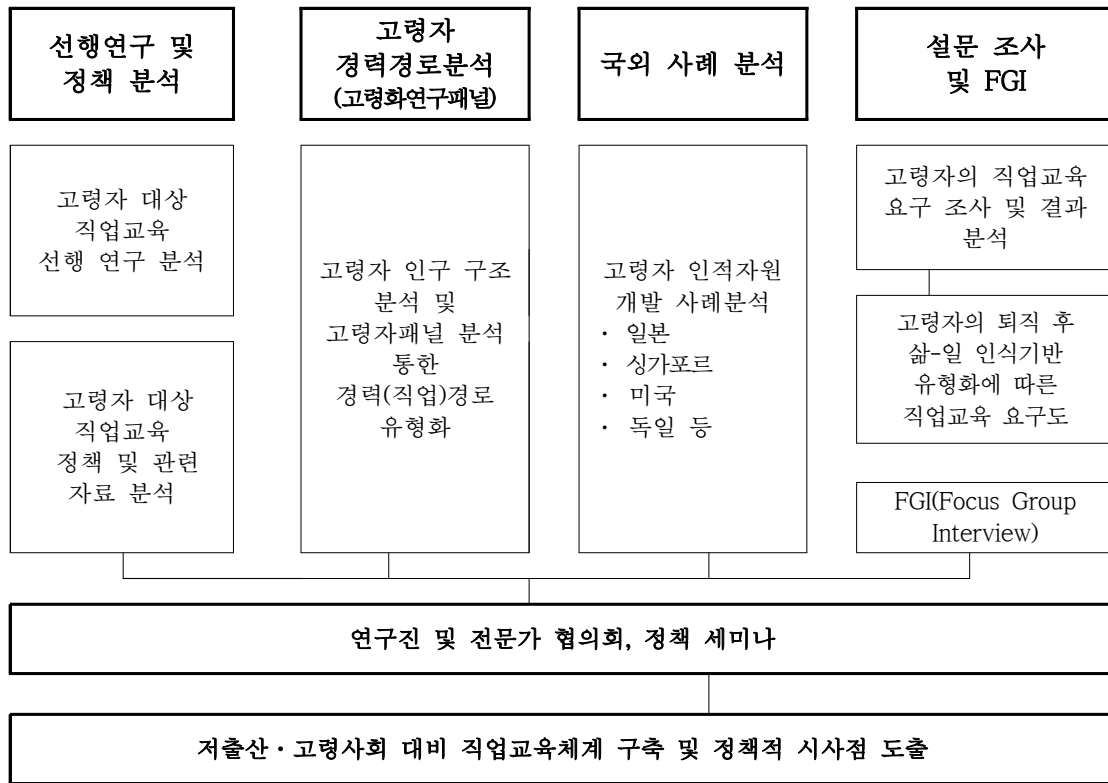
첫째, 선행연구 고찰을 통해 고령자에게 퇴직과 일의 의미를 살펴보고, 그 동안의 고령자 대상 직업교육 관련 정책의 동향을 살펴보았다.

둘째, ‘고령화연구패널조사’²⁾(Korea Longitudinal Study of Ageing; 이하 KLoSA) 1차- 6차년도 분석을 통해 고령자의 경력경로를 유형화함으로써 고령자의 직업(일) 관련 특성을 파악하여, 정책적으로 고령자 대상 지원 체계와 직업교육에 필요한 개선 방안을 탐색하였다. 이 때 고령자의 경제활동 경로를 분석하였는데 이때 사용한 방법은 시퀀스 분석(sequence analysis)이다.

셋째, 고령화가 급속하게 진행된 국가 중 일본, 싱가포르, 미국, 독일의 4개 국가를 선정하여 해당 국가는 어떠한 전략과 방법으로 고령자 대상 직업교육 관련 정책을 추진해 왔는지 살펴보고, 노후를 보다 가치있게 지내고 사회적 역량을 발휘할 수 있도록 하는 기제와 관련된 시사점을 도출하고자 하였다.

2) 고령화연구패널분석 대상은 KLoSA 1차년도 조사기준으로 고령자노동시장에 접어들었다고 판단되는 연령인 55세부터 74세인 응답자로 한정하고, 동일한 조건에서 대상자들을 분류하기 위해 조사년도 전체에 걸쳐 경제활동상태 파악이 가능한 응답자들로 분석 대상을 한정하였다. 그 결과 최종적으로 3,306명의 응답자가 분석 대상에 포함되었다.

[그림 II-1] 연구 방법 및 절차



넷째, 고령자를 대상으로 퇴직 후 직업교육 요구에 대한 설문³⁾ 조사를 실시하고, 고령자의 퇴직 후의 삶-일에 대한 인식을 기반으로 고령자를 유형화하였다. 이를 통해 고령자 개인별 특성과 요구에 따른 직업교육 요구도를 분석함으로써 향후 맞춤형 직업교육 기회를 지원할 수 있는 방안을 탐색하였다. 설문 조사는 [그림 II-1]과 같이 55세⁴⁾ 이상-74세 이하의 고령자 800명을 대상으로 실시하였으며, 2018년 6월 1일 부터 2018년 6월 30일까지였고, 주된 자료 수집 방법은 면대면 설문조사였다.

〈표 II-1〉 설문 대상

구분	55-59세				60-69세				70-74세			
	퇴직 전		퇴직 후		퇴직 전		퇴직 후		퇴직 전		퇴직 후	
	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여
표본 수	70	70	30	30	100	100	100	100	30	30	70	70
총합	200				400				200			

3) 55세 이상 인구의 지역적 분포를 고려하여 수도권 46.4%, 동남권 16.9%, 경상·강원권 14.4%, 충청권 10.1%, 호남·제주권 12.2%를 대상으로 하였다.

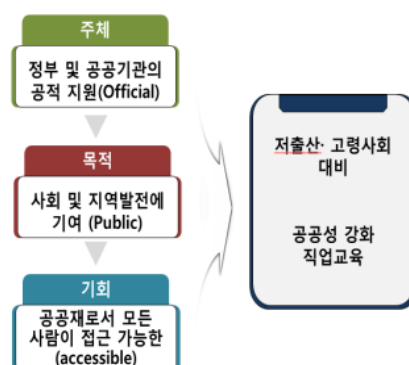
4) 이는 「고령자고용법 시행령」에 따른 ‘고령자’ 범위인 ‘55세 이상인 사람’과 노인 관련 다양한 연구에서 정의된 young old(65-74세)의 범위에 따라 ‘74세 이하’로 한정하였다.

다섯째, 이상의 연구 내용을 통해 국가가 저출산·고령사회를 대비하여 공공성을 강화하기 위하여 국민의 전 생애적 관점에서 개인별 요구에 맞는 맞춤형 직업교육 기회 제공이 가능한 직업교육 체계를 구축하고 이의 중·장기적 관점에서 시행가능한 정책 방안을 도출하였다.

2. 연구의 접근 관점

이상과 같이 저출산·고령사회에 적응하기 위한 국가적 노력 중 하나로 국가가 전 생애적 측면에서 직업교육 기회를 제공하는 관점으로서의 전환, 즉 ‘공공성 강화’의 필요성을 확인하였다. 이를 위해 본 연구에서는 [그림 II-2]와 같은 공공성을 강화하는 개념적 접근으로 직업교육체계를 구축하는데 초점을 두었다. 즉, 국가는 그동안 상대적으로 소외되어왔던 고령자 대상 직업교육 기회를 공적 지원(official)을 통해 제공하되, 연령에 제한없이 접근(accessible) 가능하도록 해야 하며, 이를 통해 사회 및 지역사회의 발전과 통합, 즉 공익에 기여(public)하도록 하는 관점에서 접근하였다.

[그림 II-2] ‘공공성 강화’
개념적 접근



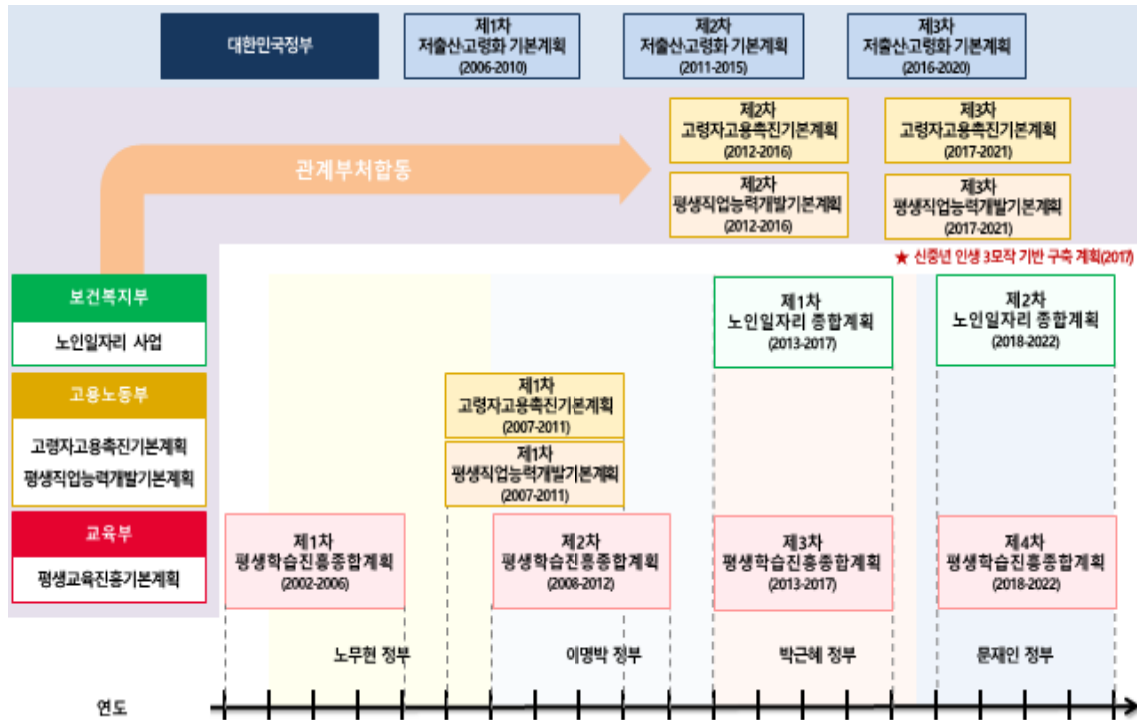
Ⅲ. 국내외 고령자 대상 직업교육 관련 정책 및 법령 분석

1. 국내 관련 정책 및 법령 분석

2002년부터 현재(노무현 정부 - 이명박 정부 - 박근혜 정부 - 문재인 정부)까지 고령자 대상 직업교육과 관련된 정부 및 각 부처의 기본계획 및 정책을 분석한 결과는 [그림 III-1]과 같다.

첫째, 고령자 직업교육 관련 주요 부처의 주요 기본계획들은 초기 각 정부 부처 고유의 추진체계를 강조하였으나, 최근에는 관련 정부 부처 간 협력을 통한 연계된 추진체계로 변화하고 있다. 예를 들어, 보건복지부는 노인의 발달단계 특성에 부합되는 「맞춤형 노인일자리사업」에 중점을 두고, 교육부와 고용노동부는 관계부처 협동의 협력관계를 통하여 고령자를 위한 평생학습 및 직업교육과 직업훈련 정책을 강조하고 있다. 또한 「저출산·고령사회 기본계획」과 「신중년 인생 3모작 기반 구축 계획」을 통해 정부 부처 간 협력을 통한 고령자 직업교육에 대한 공적 역할과 책임이 더욱 중요시되고 있음을 알 수 있다.

[그림 III-1] 정부 및 부처의 고령자 대상 정책기본 계획 현황



둘째, 전 생애 발달과정에 따른 연속적 직업교육 강화의 중요성이 강조되고 있다. 직업교육과 관련된 기본계획들은 초기에는 주로 65세 이상의 노인들을 대상으로 하는 연령 제한적 정책들에 중점을 두는 경향이 있었으나, 최근 관련 기본계획들은 전 생애 발달에 따른 연속적인 직업교육을 강조하고 있다. 특히, 「평생교육법」은 평생교육 진흥에 대한 국가의 역할을 규정하며 평생교육의 여러 조직적인 교육활동 중 하나로 직업능력 향상교육을 정의하고 다양한 평생교육시설에서의 자격취득을 위한 직업교육과정 운영을 명시하고 있다.

〈표 III-2〉 각 정부부처별 고령자 대상 직업교육 관련 주요 내용

주요법령	고령자 직업교육 관련 주요 내용
저출산·고령사회기본법	저출산·고령사회기본계획, 고령자 고용 환경 조성, 노인적합 일자리 창출
고령자 고용법	고령자고용촉진기본계획, 연령차별금지, 고령자 직업능력 개발훈련, 고령자 취업알선 기능 강화, 고령자 고용정보센터 운영, 고령자 인재은행 지정, 우선고용직종의 선정과 고용, 정년퇴직자의 재고용
노인복지법	노인사회참여 지원, 노인일자리전담기관 설치운영, 생업지원
근로자직업능력 개발법	직업능력개발기본계획수립, 생애에 걸친 직업능력개발훈련
평생교육법	평생교육진흥기본계획, 평생교육으로서 직업능력향상교육

셋째, 개인별 맞춤형 직업교육 서비스 제공을 추구하고 있다. 고령자 직업교육 관련 주요 기본 계획들은 초기에 주로 저소득층 고령자들을 위한 생계형 일자리 제공과 교육을 강조하였다. 그러

나 최근 관련 기본 계획들은 고령자들의 요구가 다양해지면서 개인별 맞춤형 직업교육이 제공될 필요가 있음을 강조하고 있다. 즉, 전직, 창업, 사회공헌형 일자리 참여 등 고령자 개인의 요구에 부합하는 개인별 맞춤형 직업교육 서비스가 제공될 필요가 있다.

넷째, 공공성이 강화된 고령자 직업교육 참여율과 관련 직업교육 범위 및 기관이 양적으로 증가한 반면, 통합적이면서도 특화된 질적 성장을 도모하는 데는 한계가 있었다. 즉, 정부 부처 간 협력을 통한 통합적인 고령자 직업교육 사업이 미흡하며, 변화하는 고령자의 욕구에 부합한 맞춤형 직종 개발, 전생애발달 관점과 세대통합적 관점에서의 직업교육 개발 등의 특화된 직업교육 체계가 미비한 것으로 나타났다.

2. 국외 관련 정책 및 법령 분석

본 연구에서는 우리나라 고령화 정책에 대한 시사점을 도출하기 위하여 일본, 싱가포르, 미국, 독일의 네 개 나라를 중심으로 고령화 관련 정책과 관련된 교육·훈련 프로그램 등을 살펴보았다. 특히, 신자유주의적 복지노선을 따르는 국가로서 미국과 일본을 선정하였고, 조합주의적 복지정책을 펼치고 있는 대표적인 국가로서 독일을 선정하였다. 마지막으로 신자유주의와 조합주의 어디에도 속하지 않지만 우리나라와 발전과정을 공유하면서 고령화 문제를 독자적 방식으로 대응해 나가고 있는 싱가포르를 선정하였다.

첫째, 모든 국가는 고령화는 시급하면서도 중장기적인 해법이 필요하다는 인식을 공유하고 있다. 네 개 국가 모두 낮은 출산율과 평균 기대수명 연장으로 고령자 부양을 위한 사회적 비용이 가중되고 있다. 이는 고령자의 수가 상대적으로 적고, 1인당 고령자 부양비율이 낮은 상황에서 유효했던 기존의 사회보장연금 시스템이 한계에 직면하고 있음을 암시한다. 이러한 배경에서 네 개 국가는 모두 고령자에 대한 사회적 인식을 개선하고 고령자가 보다 생산적인 노년기를 보낼 수 있도록 고령자의 경제활동기간을 연장하는 데 주력하고 있다.

둘째, 고령화의 복합적인 성격을 반영하여 부처 간 협력이 강화되고 있다. 고령화는 주거, 복지, 고용, 의료, 교육, 경제와 같이 다양한 부문에 광범위하게 영향을 미치고 있다. 네 개 국가는 고령화의 포괄적 성격을 고려하여, 부처를 초월한 상위 조직을 신설하여 부처 간 공조를 촉진하고 있다. 미국은 인력혁신기회법(WIOA)의 법제화를 통해 교육·훈련·고용 프로그램을 통합 중에 있으며, 독일은 인구변화 정상급회담을 소집하고 분야별 인구변화 대응방침을 이끌어내었다. 반면, 일본과 싱가포르에서는 국가적 개입이 보다 분명하게 나타난다. 일본은 고령사회대책기본법을 바탕으로 중앙정부 차원에서 고령사회대책대장을 주기적으로 발표하고 각 부처에서 고령사회대책대장에 따른 분야별 시책을 마련하도록 하고 있다. 싱가포르에서는 장관급 고령화 위원회(MCA)를 신설하고 부처별 공동 조사, 공동 정책 개발을 수행하고 있다.

셋째, 고령자의 고용가능성 제고는 고용환경 개선과 직업교육·훈련 두 가지 차원으로 추진되고

있다. 고용환경 개선을 위해서는 고령자 고용주에게 보조금을 지급하는 정책 외에도 미국의 고용상의연령차별금지법(ADEA)와 일본의 고용안정법과 같이 고용현장에서의 고령 근로자의 지위를 개선하는 제도를 시행 및 관리·감독하고 있다. 독일은 산업계열별로 노사 간 조정과 합의를 통해 고령자 고용문제를 개선하고 있어 전통적인 조합주의식 대응전략이 두드러진다. 직업교육·훈련은 싱가포르에서 가장 적극적으로 추진되고 있다. 싱가포르는 고령층의 적극적인 잠재력 개발을 통해 고용가능성을 유지하도록 권장하고 있으며, 이를 실현하기 위해 고용·교육 통합 플랫폼인 SkillsFuture를 개발하여 전 국민의 인적자원개발을 지원하고 있다.

IV. 고령자의 직업 경력경로 유형화와 고령자의 퇴직 후 삶-일 기반의 직업 교육 요구도 분석

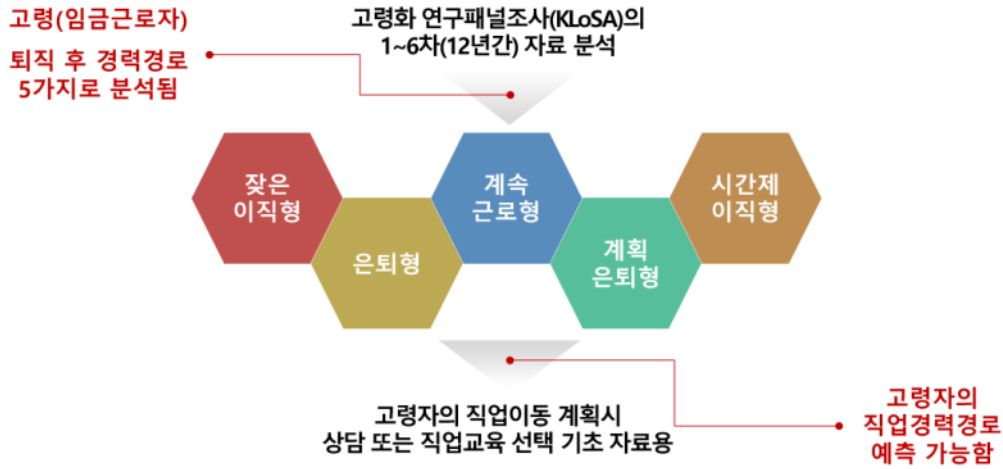
1. 우리나라 고령자의 경력경로 유형화

본 연구에는 우리나라 고령화연구패널조사 분석⁵⁾을 통해 고령자를 대상으로 하여 경제활동상태에 근거하여 경력경로를 유형화하였다. 그 결과 고령층일수록 ‘관리자·전문가’, ‘사무종사자’보다는 ‘농림어업 숙련종사자’, ‘단순노무 종사자’의 수가 매우 높게 나타나 고령자 고용의 질을 향상시킬 수 있는 방안이 필요함을 알 수 있었다.

첫째, 고령화연구패널조사 분석을 근거로 한 고령자의 경력경로 분석 결과, 고령자의 경력경로는 ‘비경활형’, ‘직업전환 임금근로자형’, ‘자영업형’, ‘직업유지 임금근로자형’, ‘농림어업형’의 5개 유형으로 나타났다. 현재 임금근로자인 경우 향후에도 임금근로자일 가능성이 크고, 현재 자영업자이거나 농림어업 종사자인 경우 향후에도 동일한 경제활동상태를 유지할 가능성이 높음을 보여주었다. 즉, 임금근로자의 경우 시간이 흐름에 따라 은퇴 후 비경활 상태로 전환되는 반면, 자영업자와 농림어업 종사자의 경우 은퇴하지 않고 계속해서 근로하는 경우가 많음을 알 수 있었다. 또한 임금근로자에서 자영업 혹은 농림어업으로 전환하거나 그 반대로 자영업 혹은 농림어업에서 임금근로자로 전환하는 것은 드문 것으로 나타났다.

5) 동일한 조건에서 대상자들을 분류하기 위해 고령화연구패널 1차~6차(12년간) 조사년도 전체에 걸쳐 경제활동상태 파악이 가능한 응답자들로 =노동시장에 접어들었다고 판단되는 연령인 55세부터 74세를 분석 대상을 한정하였다. 최종적으로 3,306명의 응답자가 분석 대상에 포함되었다. 본 절에서 고령자의 경제활동 경로를 분석하기 위해 경로분석의 대표적인 방법 중 하나인 시퀀스 분석(sequence analysis)을 활용하였다.

[그림 IV-1] 고령자연구패널조사를 통한 직업경력경로의 유형



둘째, 임금근로자들만을 대상으로 하여 이후의 경력경로를 분석한 결과 [그림 IV-1]과 같이 ‘찾은 이직형’, ‘은퇴형’, ‘계속근로형’, ‘계획은퇴형’, ‘시간제이직형’의 5개로 구분할 수 있었다. 직종별로는 ‘판매근로자’와 ‘단순노무근로자’일 경우 ‘은퇴형’이 아닌 ‘찾은 이직형’, ‘계속근로형’, 또는 ‘시간제 이직형’으로 분류될 가능성이 높고, 임금수준이 높고 사업장규모가 클수록 ‘은퇴형’이 될 가능성이 높은 것으로 나타났다. 이는 현재 고령자의 노동시장이 저임금단순노동 중심으로 구성되어 있음을 보여준다. 이는 현재 임금수준이 높은 대기업 근로자일수록 은퇴하고 별다른 경제 활동을 하지 않을 가능성이 높다는 것을 시사하고 있어 생산성이 높은 고령자가 노동시장에서 퇴장하는지 않고, 이들을 노동시장으로 유도하기 위한 적극적인 정책이 요구된다.

2. 고령자 직업교육 참여 실태 및 퇴직 후 삶-일 인식 기반 직업교육에 대한 요구도 분석

가. 고령자 직업교육 참여 실태

본 연구에서 55세~74세 고령자(800명)를 대상으로 고령자의 직업교육 참여 실태 및 직업교육에 대한 인식을 조사한 결과는 다음과 같다.

첫째, 고령자의 ‘퇴직 이후 삶에 대한 인식’은 [그림 VI-2]와 같이 전체 평균 3.16으로 나타났으며, 구체적으로는 ‘경력의 완성(3.25)’이 가장 높게 나타났다. 통계적으로 유의미한 차이가 있는 변인은 ‘성별’, ‘학력’, ‘거주지(도시별)’, ‘혼인상태’, ‘가족형태’이다. ‘성별’의 경우 남성이 퇴직 후 삶을 ‘강요된 좌절’로 여기는 경향이, 반대로 여성은 퇴직 후 삶을 ‘휴식’으로 여기는 경향이 높았다. 그리고 ‘학

[그림 VI-2] 퇴직 이후 삶에 대한 인식

(단위 : 점)



력'과 '거주지(도시별)'의 경우 대학원졸 이상 집단, 농어촌 거주 집단이 은퇴 이후의 삶을 '휴식'으로 여기는 경향이 높았다. '혼인 상태'에 따라서는 별거 외 두 경우(혼인 중, 결혼한 적 없음)에서 은퇴 이후 삶을 '계속'으로 여기는 경향이 높았다.

둘째, 고령자의 일의 헌신도는 전체 평균 3.79로 나타났다으며, 구체적으로는 '문5(일에 몰두할 때 시간이 정말 잘 간다)'가 4.21점으로 가장 높게 나타났다. 총 9문항 중 '문6(경제적으로 풍족하더라도 가능하면 일을 하고 싶다)'는 '퇴직 여부', '성별', '나이', '학력' 등과 같은 변인에서 모두 통계적으로 유의미한 결과가 나타났다.

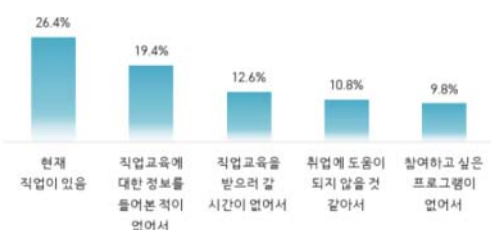
[그림 VI-3] 참여하고 있거나 /참여하셨던 일의 고용형태



셋째, 고령자의 고용 형태는 [그림 VI-3]과 같이 임금근로자(상용근로자), 전일제 임금근무가 대부분(44.5%)이었으나 임금근로자(임시, 일용)의 비율도 20.9%로 높은 것으로 나타났다. 주요 일자리 분야는 '미용·여행·숙박·음식·경비·청소직'이 가장 많았다(34.0%).

한편 고령자들이 직업교육 참여 하지 않은 경우는 86.8%로 높았으며, 그 이유로는 [그림 VI-4]와 같이 현재 직업이 있기 때문(26.4%), 직업교육에 대해 들어본 적이 없기 때문(19.4%)으로 나타났다. 이들은 퇴직 후 일자리를 희망하였는데(49.9%), 그 이유는 생활비에 보탬이 되어서/돈이 필요하기 때문인 것으로 응답한 비율이 높았다(43.8%). 하지만 퇴직 준비를 하고 있는 경우는 31.1%에 그쳤으며 이들은 어떻게 준비를 해야 할지 몰라서 준비를 못하는 경우가 가장 많았다(29.5%). 한편 직업교육 참여 의사 조사 결과, 58.7%가 참여 의사가 있었으나, 참여 의사가 없는 경우 24.1%가 직업교육이 취업에 도움이 되지 않을 것이라 인식하고 있었다.

[그림 VI-4] 직업교육에 참여하지 않은 이유(중복 응답)

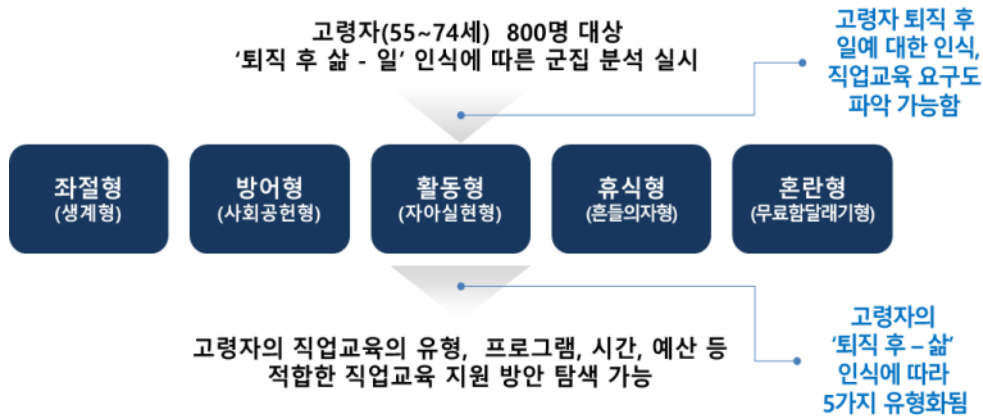


나. 고령자의 퇴직 후 삶 - 일 기반에 따른 유형화와 직업교육 요구도 분석

첫째, 본 연구에서 고령자의 퇴직 이후의 삶-일에 대한 인식을 분석한 결과 생계를 위해, 봉사를 하고 싶어서, 그냥 휴식을 취하고 싶거나, 지금까지와 같이 새로운 일에 도전해보고 싶은 요구가 있는 등 그 방향성이 상이한 것으로 나타났다. 군집분석⁶⁾ 결과 [그림 VI-5]와 같이 5가지로 유형으로 나타났으며, 각 유형별 특성은 <표 IV-1>과 같다.

6) 본 연구에서 퇴직 이후 삶의 인식의 4가지 하위 구인과 일에 대한 헌신도 변인까지 총 5가지의 하위구인으로 K-mean 군집분석을 활용하여 퇴직 후 삶-일에 대한 인식 유형화 작업을 실시하였다.

[그림 IV-5] 고령자의 '퇴직 후 삶-일' 인식 기반에 따른 유형화



<표 IV-1> 고령자의 퇴직 후 삶-일 인식 유형별 특성

Cluster	군집명	N	해석
1	좌절형	55	일에 대한 헌신도는 높으나 퇴직에 대해 부정적인 인식을 가지고 있는 유형
2	방어형	197	퇴직을 받아들이지 않고 있으나 긍정적으로 인식하는 수준도 높아 긍정적인 기대와 부정적 인식이 공존하는 방어적 유형
3	활동형	165	퇴직에 대한 긍정적인 마인드를 가지고 현재처럼 지속적으로 일하고자 하는 유형
4	휴식형	230	퇴직을 받아들이고 퇴직 이후에는 활동보다는 쉬면서 유식하고자 하는 유형
5	혼란형	158	퇴직에 대한 자신만의 관점이 없이 모든 상황에 대해 고려해보고자 하는 유형

그리고 5가지 유형별 특징과 주요 일자리 특징, 직업교육에 대한 희망 등을 정리하면 <표 IV-2>와 같다.

〈표 IV-2〉 고령자의 퇴직 후 삶-일 인식 기반에 따른 유형화와 특징

유형	특징	주요 일자리 특징	직업교육에의 희망
좌절형 (생계형)	생계를 위해 일하길 원해 안정적인 상용직에 재취업하고자 하는 희망 비율이 높음	• 생산, 영업판매, 제조단순 등 직종 비율 높음 • 상용직/시간제 비율 높음	• 직업교육 준비 주체를 본인으로 인식 • 퇴직준비 30% 정도
방어형 (사회공헌형)	퇴직 후 일하길 희망하는 비율 가장 높음, 퇴직 후 일을 통한 사회공헌 희망 비율이 상대적으로 높음	• 경영, 행정, 연구직 직종 비율 높음 • 상용직/전일제 비율 높음	• 직업교육의 준비 주체를 개인, 정부로 인식, 정부의 역할을 중시함 • 퇴직준비 30.1% 정도
활동형 (자아실현 및 능력 증진형)	퇴직 후 일을 통한 자아실현 , 제2의 인생도전희망 , 자영업, 귀농귀촌귀어와 사회공헌 희망 비율이 상대적으로 높음	• 영업판매, 음식서비스, 생산직종 비율 높음 • 상용직/전일제 비중 낮음	• 직업교육의 준비 주체를 정부로 인식, 정부의 역할을 중시함 • 퇴직준비 39% 정도
휴식형 (흔들 의자형)	퇴직 이후 일하지 않고 쉬기를 원함	• 영업, 서비스, 경영퇴직 직종 비율 높음 • 상용직/자영업/전일제 비율 높음	• 직업교육의 준비 주체를 개인으로 인식, 국가 개입에 대한 요구가 낮음 • 퇴직준비 25% 정도
혼란형 (무료함달래기형)	퇴직 후에 무엇을 준비하고 어떤 것을 할지, 방향을 잡지 못함. 퇴직 후 일 희망 비율 높으나 건강, 가족돌봄으로 기회 적음, 임시, 일용직 선호도가 높음	• 영업판매직, 음식서비스직, 청소, 생산직종 비율 높음 • 상용직 낮으나, 전일제 높음	• 직업교육의 준비 주체를 정보와 개인으로 인식 • 퇴직준비 28% 정도

둘째, 고령자 대상 설문 조사에서 퇴직 후 희망하는 일을 얻기 위한 준비 주체에 대해 [그림 VI-6]과 같이 본인과 정부에서 준비를 해야 한다는 의견이 대부분이었으며, 특히 국가의 역할이 매우 중요하다고 생각하는 비율이 90.8%로 매우 높게 나타났다.

그리고 고령자가 원하는 일을 위해 직업교육(훈련) 프로그램의 다양화, 고령자 취업을 위한

원스톱서비스체제 구축, 재정지원 확대 등 국가 지원에 대한 요구가 높게 나타났다. 또한 저출산·고령사회 대비를 위해 고령자 채용에 대한 기업주의 인식 전환, 고령자의 다양한 직업활동에 참여에 대한 인식 전환 등에 대한 요구가 높은 것으로 나타났다.

셋째, 각 유형별 직업교육에 대한 요구를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. 먼저, 좌절형'은 직업교육의 준비 주체를 본인으로 인식하는 경향이 강했으며, 직업교육 지원에 있어 국가의 개입, 필요한 지원 사항, 사회인식의 개선 등의 요구가 다른 유형에 비해 상대적으로 낮게 나타났는데 이는 국가 지원에 대한 정보 부족이 중요 원인으로 판단된다. '방어형'은 직업교육에 있어 정부의 역할이 중요하다고 인식하고 있어 국가 개입에 대한 요구가 높았고, 재정 지원 및 원스톱 서비스와 같은 정부 지원 사항에 대한 필요성을 높게 인식하였다. '활동형'은 직업교육의 준비 주체를 정

[그림 VI-6] 퇴직 후 일을 얻기 위해 준비 주체에 대한 의견(중복 응답)



부로 인식하는 경향 높아 국가 개입에 대한 요구가 높았고, 직업교육에 필요한 지원사항과 사회적 인식 개선에 대한 필요하다는 인식이 강한 것으로 나타났다. ‘휴식형’은 직업교육의 준비 시 개인의 역할이 중요하다고 인식하고 있어 국가 개입에 대한 요구가 낮았고, 직업교육에 필요한 지원사항 대한 인식이 전반적으로 낮은 것으로 확인되었다. ‘혼란형’은 직업교육의 준비 시 주체를 국가보다는 개인으로 인식하는 비율이 가장 높았으며, 다른 현재 자신의 역량 상황을 점검받고자 하는 요구가 강하고, 고령자의 경제활동 중요성을 강조하여 필요시 노동시장에 진입할 수 있는 환경이 마련되길 원하는 것으로 확인되었다.

V. 정책 제언

저출산·고령사회 라는 사회 변화에 국민이 적응하도록 돕는 핵심적인 주체임을 법률로 명시하고 전생애에 걸쳐 지속적이고, 유연하게 직업교육과 훈련을 받을 수 있는 직업교육체계를 구축할 필요가 있다. 이를 위한 정책적 제언은 다음과 같다.

제안 1	국가는 ‘연령에 제한받지 않는 한국(Age-free Korea)’ 비전을 설정하고, 모든 국민이 전생애에 걸쳐 삶과 일의 균형을 유지하도록 직업교육체계를 구축하여 공공성을 강화해야 한다.	
추진 목표	국가가 저출산·고령 사회변화 대응의 주체임을 규정	모든 세대를 위한 ‘연령에 제한받지 않는 한국(Age-free Korea)’ 비전 설정
	인구변화 구조 예측, 데이터 축적	『한국 고령사회백서(가칭)』 주기적 발간

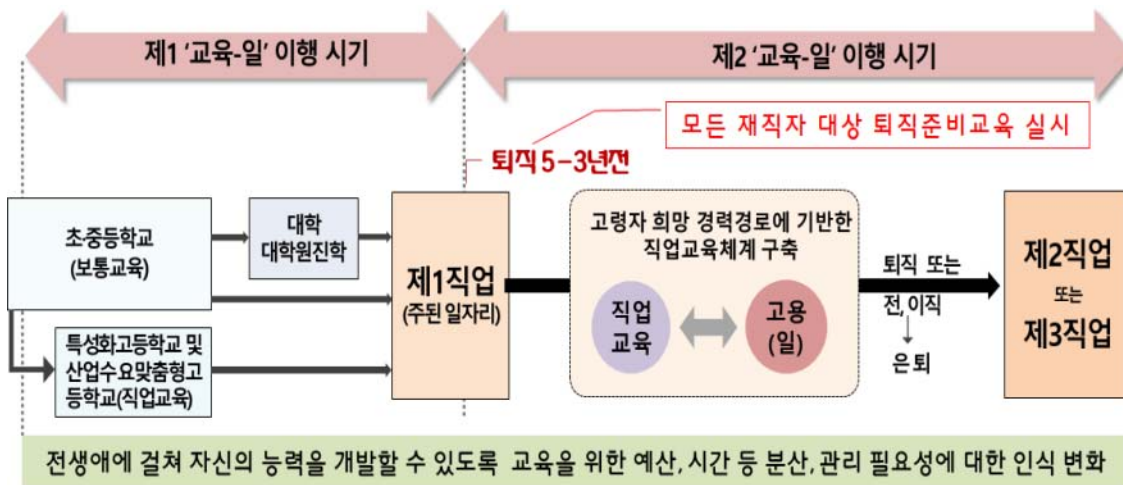
첫째, 국가는 전 연령대의 인구 변화를 예측하고, 관련된 데이터를 축적하여 『한국고령사회백서(가칭)』를 5년 주기적으로 발간하고, ‘연령에 제한받지 않는 한국(Age-free Korea)’비전을 수립해야 한다.

- ※ 일본의 경우 5년을 주기로 국가에서 「고령사회백서」 고령사회대책대강을 전면적으로 개정하여 분야별 정책에 대한 실행 결과 보고를 위한 사회적·경제적 문제를 대응하고 있음
- ※ 싱가포르의 경우 ‘SkillsFuture Initiative’를 통해 고령자를 포함한 전체 싱가포르의 능력 신장을 위한 인적자원 개발 정책을 추진하고 있으며, 고령화위원회(MCA)는 고령화 실태에 대한 공동조사와 정책 연구·개발을 실시하고 있음
- ※ 독일의 경우 “모든 연령은 중요하다”(Jedes Alter zählt) 슬로건과 종합대책을 전 연령대의 인구변화를 기회로 포착하고 공공, 조합, 협회, 학계, 산업계와 같이 각계 각층의 대표들과 공동으로 마련함

둘째, 국가는 [그림 V-1]과 같이 국민이 전 생애에 걸친 일과 삶의 균형을 이루는 것을 돕기 위해 ‘제1 교육-일’에 이어 ‘제2(또는 제3) 교육-일’의 단계를 위한 직업교육체계를 구축해야 한다. 그리고 생애주기별 교육에 대한 투자를 고루 분산하는 인식 변화가 있어야 한다.

셋째, 국가는 공공기관 또는 민간 기관에서 의무적으로 재직자를 대상으로 퇴직준비교육을 실시하도록 하여, 개인이 퇴직 후의 삶의 설계하도록 돕고, 원할 경우 제2의 직업 또는 제3의 직업을 가질 수 있는 직업교육을 받도록 여건을 조성해야 한다.

[그림 V-1] 저출산·고령사회 대비 직업교육체계구축 연구 모형(안)



※ 싱가포르의 경우 ‘SkillsFuture Credit’은 25세 이상의 싱가포르인이며 누구나 최초 500달러의 지원금을 받을 수 있고, 그리고 40세 이상의 싱가포르인을 대상으로 중간경력강화보조금(SkillsFuture Mid-Career Enhanced Subsidy) 통해 수량료의 95%까지 제공하며, 국립실버아카데미(NSA)에서든 교육부·보건부가 공동으로 운영 중임

제안 2

국가가 저출산·고령사회를 대비하여 국가나 공공기관이 공적 지원(officail)을 통해 직업교육기회를 제공하도록 정부 및 부처 간 협력을 위한 거버넌스를 구축하여 공공성을 강화해야 한다.

첫째, 국가는 [그림 V-2] 와 같이 대통령 직속 컨트롤타워 구축과 함께 예산 확보를 통한 국가가 직접 국민의 삶과 역량 제고의 책임을 맡는 공공성을 강화하는 기반을 구축해야 한다. 이를 위해서는 현재의 주요 재원인 고용보험에 세금(일반회계)을 추가적으로 확보하여 직업교육의 주체가 하나의 부처가 아닌, 국가가 직업교육의 주체임을 명시할 필요가 있다.

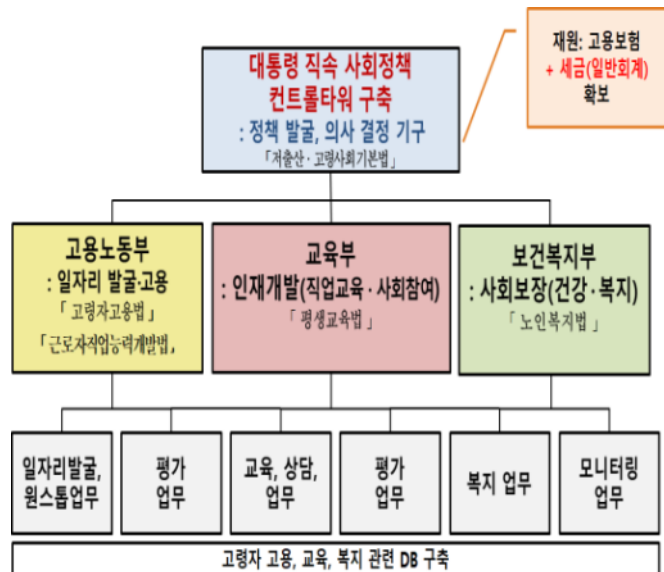
둘째, 고령자의 평생학습과 직업교육, 직업교육과 일, 그리고 고용과 복지가 연계된 정책이 작동할 수 있도록 각 부처 간 일관성과 차별성을 가질 수 있는 기본 계획(안)이 유기적으로 수립·운영되도록 문서 체계를 정비할 필요가 있다. 현행 부처별 계획의 상위 기본계획 위상인 「저출산·

고령화 기본계획』에 있는 내용은 각 부처의 계획에 명시하여 일관성을 유지하고, 각 부처별로 특화된 내용은 각각 제시하여 정책의 중복성을 최소화 하도록 해야 한다.

그리고 부처별로 고령자 대상 정책에서 ‘고령자’ 각기 다른 용어로 지칭하는 부분에 대한 개선 방안이 마련되어야 한다. 현재 ‘고령자’, ‘준고령자’, ‘노인’, ‘고령근로자’, ‘신중년’ 등 각기 다른 용어와 연령 기준을 사용하고 있어 고령자 스스로, 관련 정책 담당자들이 큰 혼란을 겪고 있다.

따라서 범정부적 차원에서 학계, 정부 등 전문가가 이에 대한 명확한 기준을 마련하여 정책의 일관성을 유지하고, 정책 대상자를 명확히 하여 중복 수혜자가 발생하거나 정책의 사각 지대를 사전에 방지하도록 할 필요가 있다.

[그림 V-2] 고령자 대상 정책 협력을 위한 거버넌스 구축 (안)

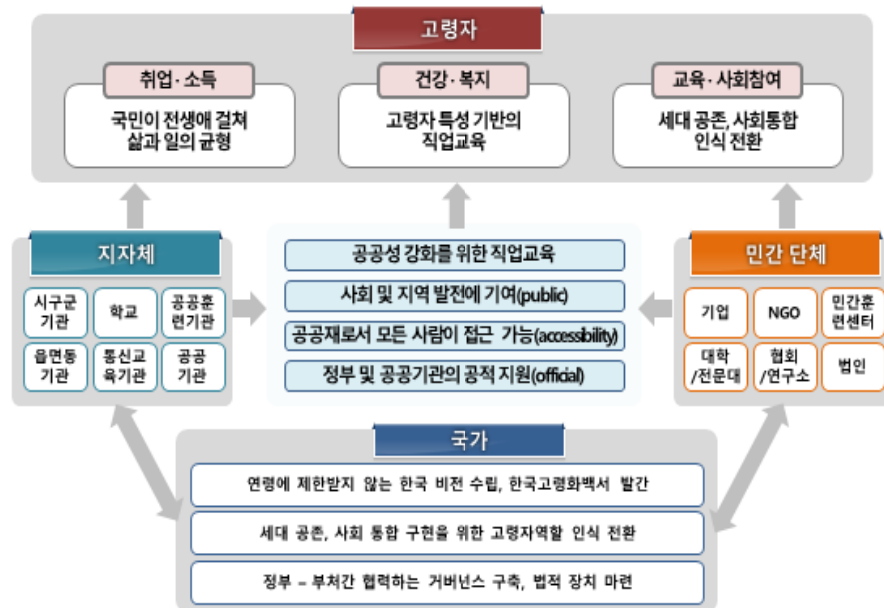


※ 현재 재직자 또는 실업자를 대상으로 직업능력개발을 위한 주요 세부 사업의 경우 사업주능력개발지원금, 국가 기간·직장직종훈련, 국가인적자원개발컨소시엄, 중소기업훈련지원, 실업자 및 근로자능력개발지원 등은 회계가 대부분 ‘고용보험기금’이며, 실업자직업능력개발지원 중 ‘신규실업자’만을 대상으로 하는 경우, 청소년을 대상으로 하는 취업사관학교 운영지원 사업만 회계가 ‘일반회계’로 되어 있음(최영섭 외, 2014).

셋째, 고령자 대상 각 부처별 직업교육과 관련된 지원 내용을 효과적으로 시행하기 위해 V-3]과 같이 지역밀착형 전달 체계로 재구조화할 필요가 있다.

고령자 대상 직업교육 분야의 정확한 정부 사업의 파악이 어려운 것은 전달 체계도 일반행정(지자체), 교육행정(교육청), 고용노동행정(고용복지센터)으로 3분화되어 있기 때문이다. 특히 정부 부처별 정책이 다르기 때문에 관련 전문 인력이 배치되어 있어도 각기 자기가 속한 정부 정책과 관련한 정보만을 제공하고 있다. 국민들은 어느 부처의 정책이든 원스톱으로 종합서비스를 제공받을 수 있도록 지역 밀착형 공공 인프라를 구축할 필요가 있다.

[그림 V-3] 저출산고령사회 대비 공공성 강화
직업교육 시행을 위한 전달 체계(안)



- ※ 일본의 일본후생노동성이 공공직업안정소 ‘헬로워크’서비스를 통해 지자체(시구정촌)의 약 80%이상 이루어져 있고, 고령자 대상 직업소개, 고용보험 사업, 교육 사업 추진, 실버센터를 1,323개 전국적으로 설치, 72만명이 회원으로 가입되어 있음(2016기준)
- ※ 미국은퇴자협회(AARP)는 회원 수 3,800만명, 자원봉사자 430만명으로 관련 정책에 영향을 끼침, 비영리조직인 앙코르 닷 오르그(Encore.org)와 함께 20개 도시에어 운영, 사회공헌일자리, 앙코르 커리어 장려 및 확산(일부 직원 급여 지원), 미룰커뮤니티칼리지협회(AACC), 플러스 50(Plus 50)을 통해 자격증 취득, 재취업, 커리어 발전을 도모
- ※ 독일의 경우 퍼스펙티브 50플러스는 지역사회에서 정부-시장-민간단계의 파트너십을 통해 장기 실직에 처한 고령자들의 고용기회를 증대시키고, 사회문화적인 참여도 활발하기 지원하기 위해 지역고용센터와 연계하여 서비스를 제공함.

제안
3

국가나 공공기관이 고령자 직업교육 정책 집행을 공적 지원(official)을 하기 위한 법령 정비를 통해 공공성을 강화해야 한다.

「고령자고용법」상 고령자 고용촉진 기본계획이 전문적으로 심의되고, 고령자 고용촉진 기본계획이 실질적인 고령자 직업교육·훈련에 관한 국가의 기본계획으로서 기능하기 위해서는 정책심의회에 고령자 직업교육·훈련에 관한 전문가를 포함하도록 할 필요가 있고, 정책심의회에 고령자(직업교육·훈련)전문위원회를 설치할 필요가 있다.

고령자고용법

제4조의3(고령자 고용촉진 기본계획의 수립) ① 고용노동부장관은 고령자의 고용촉진에 관한 기본계획(이하 "기본계획"이라 한다)을 관계 중앙기관의 장과 협의하여 5년마다 수립하여야 한다.

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 직전 기본계획에 대한 평가
2. 고령자의 현황과 전망
3. 고령자의 직업능력개발
4. 고령자의 취업알선, 재취업 및 전직(轉職) 지원 등 취업 가능성의 개선방안
5. 그 밖에 고령자의 고용촉진에 관한 주요시책

③ 고용노동부장관은 기본계획을 수립할 때에는 「고용정책 기본법」 제10조에 따른 고용정책심의회(이하 "고용정책심의회"라 한다)의 심의를 거쳐야 한다.

④ 고용노동부장관이 기본계획을 수립한 때에는 지체 없이 국회 소관 상임위원회에 보고하여야 한다.

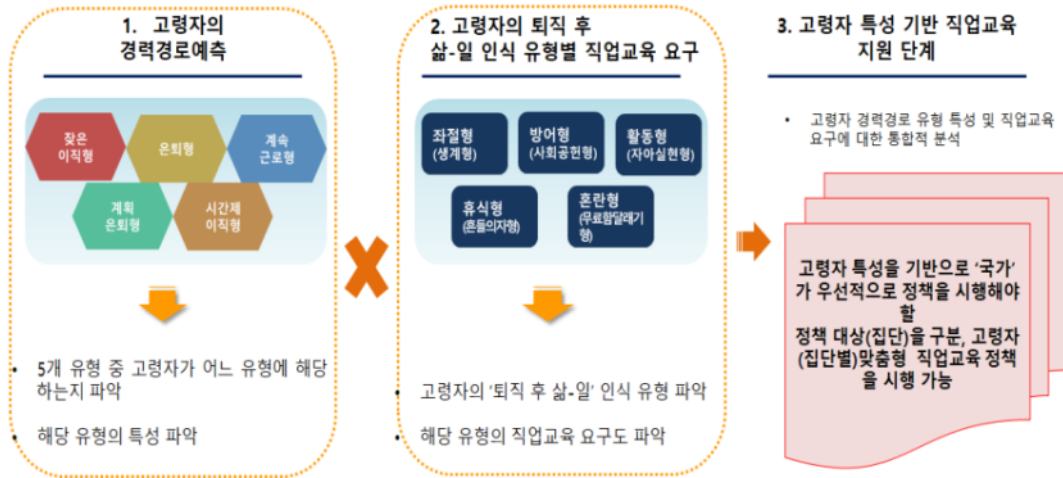
⑤ 고용노동부장관은 필요하다고 인정하면 관계 행정기관 또는 공공기관의 장에게 기본계획의 수립에 필요한 자료의 제출을 요청할 수 있다.

제안 4

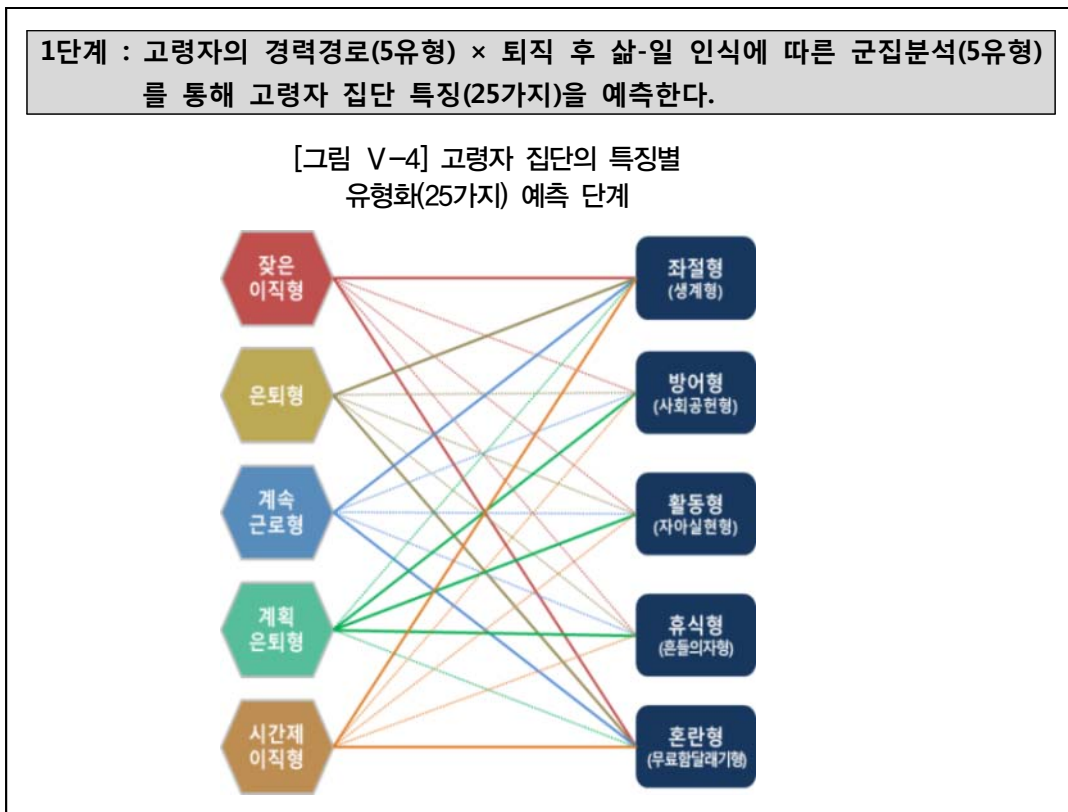
국가는 고령자의 직업관련 특성에 대한 이해와 축적된 데이터 분석을 기반으로 수요자인 고령자가 쉽게 접근 가능한(accessible) 직업교육을 통해 공공성을 강화해야 한다.

본 연구 결과를 통해 고령자를 대상으로 한 직업교육지원체계를 마련하기에 앞서 고령자 집단을 하나의 단일 집단으로 규명하지 말고 여러 기준을 활용하여 세분화할 필요가 있음을 확인하였다. 개인이 처한 경제적, 가정적 여건과 삶을 대하는 태도 및 가치에 따라 퇴직 이후의 삶을 준비하는 방향성이 달라진다. 따라서 이와 같이 개인이 처한 상황에 따라 직업 교육에 대한 요구사항도 달라지기 때문에 고령자 집단을 여러 각도로 유형화할 필요가 있음을 확인하였다. 따라서 고령화연구패널조사 분석을 토대로 고령자의 경력경로의 5가지 유형화([그림 VI-1]), 고령자의 '퇴직 후 삶- 일' 인식에 따른 군집 분석 결과 5가지 유형화([그림 VI-5]) 등을 기반으로 정책 지원 우선 지원 대상을 구분하고, [그림 V-3]과 같이 각각에 대한 맞춤형 상담, 정보 제공 등을 지원할 수 있는 시스템을 구축하는 방안을 제안한다.

[그림 V-3] 고령자의 경력경로 / 퇴직 후 삶-일 기반 정책 대상 구분 및 직업교육지원 방안(안)



이의 구체적인 활용 단계를 1~3단계로 나누어 살펴보면 다음과 같다.



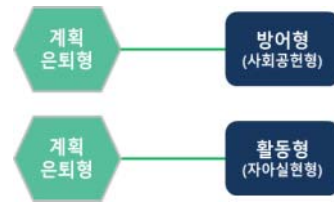
2단계 : 국가가 공공성을 강화하는 관점에서 직업교육 정책 지원의 우선 대상으로 선정할 고령자 집단의 특성을 구분한다.



잡은이직형, 계속근로형, 시간제이직형, 은퇴형
(경력경로 예측) × 좌절형(생계형)
= 4가지 특성의 고령자 집단



잡은이직형, 계속근로형, 시간제이직형, 은퇴형
(경력경로 예측) × 혼란형(무료활동대기형)
= 4가지 특성 고령자 집단



계획은퇴형 × 방어형(사회공헌형)
= 2가지 특성 고령자 집단

3단계 : 국가가 '공공성 강화' 관점에서 해당 고령자 정책 대상자에게 맞춤형 직업교육 정책을 지원한다.



일자리 특징

- 생산, 영업판매, 제조단순 등 직종 비율 높음
- 상용직/시간제 비율 높음
- 직업교육 접근 정보 미흡, 신뢰도 부족, 참가 시간이 부족함

국가의 직업교육 지원정책

- **교육형** 중심의 직업교육 정책 필요함.
- 단기간의 무료, 중급수준의 교육 원함, 공공훈련기관 교육 수요도 높음 : **직업 관련 정보 제공 및 접근성을 높이고** 동기부여를 할 수 있는 교육 프로그램 필요함



일자리 특징

- 영업판매직, 음식서비스직, 청소, 생산직종 비율 높음
- 상용직 낮으나, 전일제 높음

국가의 직업교육 지원정책

- **상담형** 중심의 직업교육 정책 필요함. 역량조사 및 진단에 대한 필요성 인식이 높게 나타나 현재 자신의 상황을 점검받고자 하는 경향이 높음 : 국가 수준에서 직업 관련 정보 제공 및 접근성을 높이고 동기부여를 할 수 있는 교육 프로그램 필요함



일자리 특징

- 경영, 행정, 연구직 직종 비율 높음
- 상용직/전일제 비율 높음
- 창업을 희망하나 관련 정보 부족, 직업교육 참여 의사 높음

국가의 직업교육 지원정책

- **연계형** 중심의 직업교육 정책 필요함.
- 퇴직 직전 직업교육 희망, 무료로 진행되는 중급, 고급 수준 교육 희망, **민간훈련기관이나, 대학 및 전문대학 교육 요구도**가 평균보다 높음, 취창업에 대한 요구가 높음

둘째, 국가가 ‘공공성 강화’ 관점에서 고령자 대상 맞춤형 정책을 지원하기 위해서는 관련 연구를 수행하는 여러 국책연구기관이 협업하여 양질의 정보 DB를 구축하고, 정책 시행을 위한 전략을 발굴하도록 지원해야 한다.

셋째, 고령자 대상 직업교육 제공 중심이 아닌 취업 연계 중심의 직업교육을 통해 직업 훈련 및 교육과 노동시장 연계, 교육과 고용의 선순환 구조를 구축할 필요가 있다.

넷째, 고령자 대상 직종 개발, 상담 및 취업, 모니터링에 이르기까지 정보를 축적한 통계 인프라 구축이 필요하다.

**제안
5**

국가는 세대 공존, 사회적 통합차원에서 고령자에 대한 인식 전환과 인적자원개발을 위한 직업교육구축을 통해 공익(public) 추구에 기여하기 위해 공공성을 강화해야 한다.

첫째, 고령자가 새로운 직업 분야를 개발할 수 있는 직업 창출 능력 배양이 필요하다. 고령자의 창업, 창직 능력 배양으로 4차 산업혁명의 시대에 부합하는 직업교육이 필요하다. 이를 위해서는 산업별 인자위(ISC) 등에서 각 지역별, 산업별 고령자 인력 필요에 대한 통계, 산업별 인력풀 등을 제공하여 직업 이동을 고려하는 숙련된 고령자와 기업을 매칭할 수 있는 장기적이고 지속적인 DB를 구축하고 관련 해결 방안을 도출할 수 있는 장기적인 연구가 필요하다. 무엇보다도 고령자의 역량을 진단하고, 노동 시장에서 요구하는 수준을 매칭할 수 있는 자격제도가 작동할 수 생태계를 조성할 수 있는 환경 조성이 우선적으로 필요하다.

둘째, 고령자의 지역 사회 봉사자로서 역할을 강화할 수 있는 인식 전환이 필요하다. 본 연구의 설문 조사 결과, 선행연구와 마찬가지로 55세 이상 고령자는 여전히 취업을 희망하고 있고, 인재 보존정책을 위해서는 고령자의 생산성에 대한 긍정적인 인식 홍보를 통해 고령자가 지역사회의 자원으로써 역할을 할 수 있도록 해야 한다. 즉, 고령자의 능력 향상에 투자하고 다시 이들이 봉사, 공헌 등의 형태로 지역 사회에서 다음 세대를 위한 멘토(인적자원)가 되어, 지역의 어른으로써의 사회공헌을 할 수 있는 기회를 제공할 필요가 있다.

※ 독일의 경우 다세대커뮤니티 센터를 설치하고 연방 가족·노인·여성·청소년부는 젊은층과 고령자의 세대 교류를 위해 연령에 상관없이 센터에서 dnsudd하는 다양한 활동에 참여하는 기회를 제공하고 있음.

셋째, 세대 간 공존을 위한 고령자에 ‘일’ 참여에 대한 긍정적 이미지 구축과 홍보가 필요하다. 저출산·고령사회를 대비한 공공성 강화를 위한 직업교육체계 구축은 중장기적 관점에서 세대 간 경쟁이 아닌 세대가 함께 하는 일자리를 지향하는 방향으로 추진되어야 할 것이다.

- ※ 일본의 경우 낮은 출산율과 고령사회 문제를 사회구조적 문제에서 기인하는 것으로 파악하고, 구조적 문제해소를 통해 전 국민의 적극적인 사회 참여와 경제활동을 이끌어 내기 위하여 “신 세 개의 화살”을 발표함(2015).
- ※ 싱가포르의 경우 제3기 인생 위원회(C3A)SMS 여러 지역 및 기업과 협력하여 액티브 에이징 카니발, 액티브시니어 시상, 액티브에이징 로드쇼, 50플러스 엑스포 등 행사 등 액티브에이징 문화를 확산하고 있음

넷째, 고령자의 고용가능성 제고는 국가의 직업교육(훈련) 체계 구축과 함께 고령자 친화적인 고용환경 개선이 우선적으로 이루어져야 한다. 즉, 국가적 차원에서 ‘인재 보존 정책’과 ‘인재 보완 정책’을 진행을 위해 중소기업과 연계하여 중소기업과 연계하여 인재 교류 사업을 전개하고 고령자를 안정적인 조건으로 재고용하거나 새롭게 고용하는 기업에 장려금, 세제 혜택 등의 도입이 필요하다.

- ※ 일본의 후생노동성에서 2020년까지 고령자 취업촉진을 위한 집중 추진기간으로 간주하고 65세 이후의 계속 고용 또는 65세까지 정년 연장 실시 기업을 다양한 보조금 지원 경로(트라이얼 고용 장려금, 특정 구직자 고용개발조성금, 고용자 고용 안정 지원금, 65세 이상 고용 촉진 장려금 등)을 지원하고 있음.
- ※ 싱가포르의 경우 고용주는 은퇴 및 재고용법(RRA)에 의거하여 근로자가 법적 최소 은퇴 가능 연령(62세)에 도달했을 때, 근로자가 재고용요건을 충족한 경우 반드시 재고용을 제안해야 함. 그리고 65세이상 고령자를 재고용하는 사업주에게 특별 고용 크레딧(SEC) 제도를 통해 인건비를 감면을 국가가 지원함함.
- ※ 미국의 앙코르 펠로우십 프로그램은 기업과 파트너십으로 운영되고 있는데 마케팅, 재무, HR, 조직차니, IT 분야 경력자들과 비영리기관을 연결해줌. 참여자들은 펠로우십 기간 동안 사회공헌기관, 비영리단체에서 직원으로 일하며 급여를 받는데 급여의 절반은 연방 정부가, 절반은 비영리단체가 부담함.
- ※ 독일은 이니셔티브 50플러스(Initiative 50Plus)를 통해 고령자를 고용한 회사에 임금 및 계속교육 훈련비를 제한된 기간동안 제공함. 52세 이상 고령자를 정규직으로 고용하는 경우 장려금을 지급함.

참고 문헌

- 관계부처합동(2017). 『인생3모작 기반구축 방안 발표(2017.8.9.)』.
- 김병숙·강순화·김수정·박재림·윤재희(2014). 『퇴직 후 30년을 위한 정부의 교육훈련지원 방안』. 고용노동부·(사)한국직업상담협회.
- 마쓰타니아키히코(2005). 『고령화·저출산 시대의 경제공식』. 서울: 명진출판.
- 신종각·안준기·김경희·김은영·권윤섭(2017). 『2016 고령화연구패널(KLoSA) 기초분석보고서』. 한국고용정보원.
- 이석원·변재관·이인재·이문국·이은영·허수정·정술·박혜경(2016). 『노인일자리 및 사회활동 성과평가 연구』. 보건복지부·서울대학교 산학협력단.
- 이우영·이문수·이요형·장서영·송슬기(2013). 『중장년 생애재설계 및 경력재개 방안 연구』. 한국기술교육대학교.
- 임언·이가영·김정빈(2016). 「한국 고령자의 역량 실태와 관련 요인」, 『핵심역량교육연구』, 1(1), pp.79-95.
- 조준모·장지연·황기돈·이규용·권혁·김난주·노용진·김정호·장창원·김화순·이아영·권순원·손유미·우광호·이동희·이시균·이재성·최슬기·황덕순·정덕성·정예성·금효성(2016). 『저출산-고령화 시대의 노동시장 전략 연구』. 한국고용노동사관계학회·고용노동부.
- 지은정(2017). 「개인-직무적합의 관점에서 본 노인의 일과 삶의 만족도: 생애 주된 일자리와의 연계를 중심으로」, 『정부학연구』, 23(2), pp. 189-224.
- 채창균·김안국·김유미·이은혜(2013). 『장년 직업능력개발원 전달체계 실태와 개편 방안, 장년 고용-복지 연계를 위한 정책연구』(채창균·김안국·김유미·이은혜). 한국직업능력개발원.
- 통계청(2018). 『2018년 고령자 통계. 통계청 보도자료(2018.9.27.)』.
- AACC(2015). Plus 50 Programs in Practice.
<http://www.luminafoundation.org/resources/plus-50-programs-in-practice>(검색일: 2018.05.15.)
- AARP(2006). *Workers 50+ Age Discrimination: What employers need to know*.
- Aassve, A., Billari, F. C., and Piccarreta, R. (2007). "Strings of adulthood: A sequence analysis of young British women's work-family trajectories", *European Journal of Population/Revue Européenne de Démographie*, 23(3-4), pp. 369-388.
- Abbott, A. and Forrest, J. (1986). "Optimal matching methods for historical sequences", *Journal of Interdisciplinary History*, 16(3), pp. 471-494.
- Atchley, R. C.(1976). *Retirement and leisure participation: continuity or crisis?*, The sociology of retirement, Cambridge, MA: Schenkman.

- Barban, Nicola and Francesco C. Billari (2012), “Classifying life course trajectories: a comparison of latent class and sequence analysis”, *Appl. Statist.* 61, Part 5, pp. 765-784.
- Billari, F. C. and Piccarreta, R. (2005). “Analyzing demographic life courses through sequence analysis”, *Mathematical Population Studies*, 12(2), pp. 81-106.
- BMI(2013). *Every Age Counts: The Federal Government's demographic strategy*.
- BMI(2016). *Every Age Counts: The further development of the Federal Government's demographic strategy*.
- Forman, D. E., Berman, A. D., McCabe, C. H., Baim, D. S., & Wei, J. Y. (1992). “PTCA in the elderly: The “young-old” versus the “old-old””, *Journal of the American Geriatrics Society*, 40(1), pp. 19-22.
- GAO(2017). *The Nation's Retirement System: A Comprehensive Re-evaluation Is Needed to Better Promote Future Retirement Security*.
- GAO(2018). *Workforce Innovation and Opportunity Act: Federal Agencies' Collaboration Generally Reflected Leading Practices, but Could be Enhanced*.
- Han, Sapphire Y., Aart C. Liefbroer, and Cees H. Elzinga (2017), “Comparing methods of classifying life courses: Sequence Analysis and Latent Class Analysis”, *Longitudinal and Life Course Studies*, 8(4), pp. 319-341.
- Hennig, C. (2007). “Cluster-wise assessment of cluster stability”, *Computational Statistics & Data Analysis*, 52(1), pp. 258-271.
- Hennig, C. (2008). “Dissolution point and isolation robustness: robustness criteria for general cluster analysis methods”, *Journal of Multivariate Analysis*, 99(6), pp. 1154-1176.
- Hubert, L. J., and Levin, J. R. (1976). “A general statistical framework for assessing categorical clustering in free recall”, *Psychological Bulletin*, 83(6), pp. 1072.
- Huether, M. (2014). 하르츠 개혁과 독일의 고용 기적, 국제노동브리프 2014년 7월호, 2017. 한국노동연구원.
- Huizen, T. (2009). Book Review: “G. Schmid, Full Employment in Europe: Managing Labour Market Transitions and Risks. Cheltenham, Edward Elgar, 2008”, *Journal of European Social Policy*, 19(2). pp. 385.
- Levinson, D. J.(1978). *The seasons of a man's life*. New York: Knopf.
- Lynda Gratton & Andre Scott (2016). 100세 인생(The 100-Year Life). 서울: 클.
- Milligan, G. W., and Cooper, M. C. (1985). “An examination of procedures for determining the number of clusters in a data set”, *Psychometrika*, 50(2), pp. 159-179.
- OECD(2008). *OECD Economic Surveys: Germany*. OECD Publishing.

- _____(2017). 불평등한 고령화 방지 보고서(Preventing Ageing Unequally). 2017.10.18. 발간.
- Pailhé, A., Robette, N., and Solaz, A. (2013). “Work and family over the life course. A typology of French long-lasting couples using optimal matching”, *Longitudinal and Life Course Studies*, 4(3), pp. 196-217.
- Quick, H. E., & Moen, P. (1998). “Gender, employment and retirement quality: A life course approach to the differential experiences of men and women”, *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(1), pp. 44-64.
- Robert B. Friedland, Laura Summer (2005), “*Demography is not destiny, revisited*,” Center on an Aging Society, Georgetown University.
- Rousseeuw, P. J. (1987). “Silhouettes: a graphical aid to the interpretation and validation of cluster analysis”, *Journal of Computational and Applied Mathematics*, 20, pp. 53-65.
- Schmid, G. (1998). *Transitional Labour Markets: A New European Employment Strategy*, WZB discussion paper, FS I 98-206.
- Seib, D.(2017). Country Report of the Federal Republic of Germany, 2016: 15 Years since the Second UN World Ageing Plan(Madrid International Plan of Action on Ageing- MIPAA), Madrid 2002 and 15 Years since the UNECE Regional Implementation Strategy (RIS), Berlin 2002. Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth (BMFSFJ).
- Super, D. E.(1957). *The Psychology of careers*. New York: Harper & Row.
- Super, D. E., & Thompson, A.S.(1981). *Adult carrer concerns inventory*. New York: Teacher College, Columbia University.
- The United States Senate Special Committee on Aging(2017). *America’s Aging Workforce: Opportunities and Challenges*. pp. 3-4.
- Ward Jr, J. H. (1963). “Hierarchical grouping to optimize an objective function”, *Journal of the American Statistical Association*, 58(301), pp. 236-244.
- Zhang, H. (2005) “Exploring conditions for the optimality of naive Bayes”, *International Journal of Pattern Recognition and Artificial Intelligence*, 19(2), pp. 183-198.
- Zizza, C. A., Ellison, K. J., & Wernette, C. M.(2009). Total water intakes of community0living middle0old and oldest-old adults, *JGerontol A Biol Sci Med Sci*, 64(4), pp. 481-486.

<인터넷 사이트>

경제교육(2015.01).

<http://eiec.kdi.re.kr/publish/archive/click/view.jsp?fcode=00002000110000100001&idx=2292>

(검색 일자: 2018.09.27.)

국가기록원.

<http://www.archives.go.kr/next/search/listSubjectDescription.do?id=006810> (검색 일자: 2018.06.12.)

독일노인연합. <https://www.bagso.de> (검색 일자: 2018.05.17.)

독일노인전문봉사단. <https://www.ses-bonn.de/en> (검색일자: 2018.05.17.)

독일연방노동사회부. <http://www.bmas.de/EN/Home/home.html> (검색 일자: 2018.05.17.)

독일임펄스50플러스.

http://www.ggfa.de/fiftyup/Impuls_50plus.php?navid=7 (검색 일자: 2018.05.17.)

독일 Every Age Counts(2016).

<https://www.berlinerdemografieforum.org/wp-content/uploads/2016/10/demografiestrategieenglisch.pdf> (검색 일자: 2018.09.27.)

미국 노인법. <http://www.acl.gov/node/650/> (검색 일자: 2018.05.20.)

미국 백악관 고령화 컨퍼런스 웹사이트.

<https://archive.whitehouseconferenceonaging.gov/about/index.html#faq> (검색 일자: 2018.05.15.)

미국연방고용평등위원회.

<https://www.eeoc.gov/eeoc/statistics/enforcement/adea.cfm> (검색 일자: 2018.05.15.)

미국 은퇴설계와 연금지원 프로그램. <http://www.acl.gov/node/448> (검색 일자: 2018.05.23.)

미국 SCSEP. <http://www.doleta.gov/seniors> 2017 (검색 일자: 2018.05.15.)

보건복지부 홈페이지.

http://www.mohw.go.kr/react/policy/index.jsp?PAR_MENU_ID=06&MENU_ID=06390201&PAGE=1&topTitle= (검색 일자: 2018.09.27.)

싱가포르 국립실버아카데미. <http://www.nsa.org.sg/about.php>. (검색 일자: 2018.06.08.)

싱가포르 인민협회. <http://www.pa.gov.sg/about-us>. (검색 일자: 2018.06.08.)

싱가포르 인민협회법. <https://sso.agc.gov.sg/Act/PAA1960> (검색 일자: 2018.08.06.)

싱가포르 제3인생 협의회. <http://c3a.org.sg> (검색 일자: 2018.07.29.)

싱가포르 MoM(2017). Silver Support Scheme.

<http://www.mom.gov.sg/employment-practices/silver-support-scheme> (검색 일자: 2018.06.12.)

싱가포르 MoM(2018). Retirement.

<http://www.mom.gov.sg/employment-practices/retirement> (검색 일자: 2018.06.12.)

싱가포르 Successful Ageing Singapore(2016).

https://lkyspp.nus.edu.sg/docs/default-source/case-studies/entry-1792-successful_ageing_in_singapore_092017.pdf?sfvrsn=21d7950b_0 (검색 일자: 2018.09.27.)

일본 고령화사회대책기본법(1995).

<http://www8.cao.go.jp/kourei/english/measure/kihon-e.html>. (검색 일자:2018.06.06.)
일본 고령사회대책기본법(2016).
http://www8.cao.go.jp/kourei/measure/a_4.html (검색 일자: 2018.09.27.)
일본 내각부(2017). 고령사회백서.
<http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/index-w.html> (검색 일자: 2018.06.16.)
일본 내각부(2018). 고령사회대책대강.
<http://www8.cao.go.jp/kourei/index.html>. (검색 일자: 2018.07.28.)
일본 문부과학성(2016). 第2部 文教・科學技術施策の動向と展開. 文部科學白書.
http://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/html/hpab201701/1389013.htm(검색 일자: 2018.06.11.)
일본 세타가야구 홈페이지. <http://www.city.setagaya.lg.jp/index.html>(검색 일자: 2018.06.06.)
일본 실버인재센터. <http://www.zsjc.or.jp> (검색 일자: 2018.06.19.)
일본 오사카실버인재센터협의회. <http://www.daisikyou.or.jp/> (검색 일자: 2018.06.19.)
통계청. <http://kostat.go.kr> (검색 일자: 2018.06.11.)
한국고용정보원. <https://survey.keis.or.kr/klosa/klosa01.jsp>. (검색 일자: 2018.09.27.)
<http://www.mom.gov.sg/employment-practices/retirement> (검색 일자: 2018.06.12.)
<http://archive.whitehouseconferenceonaging.gov/about/index.html#faq>(검색 일자: 2018.05.15.)



한국직업능력개발원 개원 21주년 기념 세미나
포용적 성장을 위한 미래 평생직업교육 정책 방향과 과제

발표 3

다문화 청소년 직업교육훈련 지원 방안

김 기 홍

한국직업능력개발원 선임연구위원

다문화 청소년 직업교육훈련 지원 방안¹⁾

김 기 홍 (한국직업능력개발원 선임연구위원)

I. 서 론

- 현재 우리나라는 급격한 저출산·고령화 사회로의 진전과 더불어 국가 간 이동과 이주가 확대되면서 결혼이민자, 외국인 근로자 등이 증가하는 다문화 사회로 접어들고 있음.
 - 특히 외국인 정주자 및 다문화 청소년의 규모도 계속 증가하고 있는 추세. 2011년 외국인 체류자 140만명(고용허가 외국인 근로자 110만명 포함)이 정주하고 있고, 2020년에는 254만명이 체류할 것으로 전망(법무부, 2014).
- 전체 학생 수가 급감하는 가운데 다문화 학생의 규모는 증가하는 경향.
 - 다문화가정 자녀 중 만 6세 이하 미취학 아동이 약 116,000명으로 향후 학령기 자녀가 지속적으로 증가 예상됨. 2016년 현재 특성화고(마이스터고 제외)에 2,948명의 다문화 학생(국내 출생 2,290명, 중도입국 311명, 외국인자녀 347명)이 재학 중이고, 고등학교 재학 다문화 학생의 29.3% 차지함.
- 다문화 청소년에 대한 정서적·문화적 적응이나 한국어 등 언어습득에 관한 연구는 다수 수행되었으나 직업 및 진로에 관한 논의와 연구는 미흡한 실정.
 - 다문화 청소년들 가운데 일부는 학교에서 따돌림, 구타, 소외감 등의 문제와 더불어 한국 사회에의 정서적인 적응을 넘어 진로 및 취업에 대한 현실적인 문제해결 요구가 증가.
 - 교육부는 매년 ‘다문화교육 지원 계획’을 발표하고 있고, 다문화교육, 다문화 학생의 학습과

1) 본 원고는 2018년 한국직업능력개발원 기본과제의 연구 결과의 주요 연구 내용과 결과를 요약하였으며, 한국직업능력개발원 나현미 연구위원, 이남철 명예위원이 공동연구자로 참여하였음.

진로, 그리고 국제이해교육에 이르기까지 다양한 교육정책을 지원하고 있음. 또한 직업교육 차원에서도 아직은 소규모이지만, 서울다솜학교나 한국폴리텍다솜학교와 같이 다문화 학생을 위한 직업교육 대안학교도 운영되고 있음.

- 다문화 청소년의 직업교육훈련 기회나 경험에 대한 연구가 적은 것은 실제 고교 단계 이상 직업교육에 참여하는 다문화 학생이나 청소년의 규모가 많지 않기 때문에 정책적 관심이 적음.

□ 다문화 청소년의 증가 추세와 이들의 미래 노동시장 이행이 중요한 사회적 관심으로 대두될 수밖에 없음. 다문화 청소년에게 적합한 직업교육훈련을 제공하고, 이들의 이중언어 및 다언어 사용자인 문화적 다양성을 수용할 수 있는 글로벌 인적자원으로 성장하도록 지원해야 함.

- 향후 외국인 정주자에 대한 인적자원개발 정책이 미흡할 경우 교육문제 뿐만 아니라, 사회통합의 관점에서 문제가 발생할 가능성 존재.

□ 본 연구는 다문화 청소년을 위한 직업교육훈련 기회 및 참여 실태를 재조명하여 이들의 직업교육훈련 지원 방안을 모색하는 데 연구목적을 두었음.

II. 다문화 청소년에 대한 의미와 직업교육훈련 지원 정책

1. 다문화 청소년에 대한 의미와 지원 정책 현황

□ 다문화 청소년에 대한 정의는 각 법에서는 청소년이라는 용어를 사용하며, 연령은 9세 이상 24세 이하를 대상으로 함. ‘다문화가족지원법’에서는 ‘다문화가족’을 결혼이민자 또는 귀화자와 출생·인자·귀화에 의한 한국인으로 국적을 취득한 자로 구성된 가족을 그 범위로 한정.

- 다문화 청소년을 지칭하는 용어는 ‘다문화가정 자녀’, ‘다문화가족 자녀’, ‘다문화 학생’, ‘다문화 아동’, ‘다문화가정 청소년’ 등으로 다양.

〈표 1〉 다문화 청소년 용어

구분	교육부	행정자치부	여성가족부
용어	다문화학생	외국인주민 자녀	다문화 가족의 아동·청소년 혹은 이주배경청소년
구성	국제결혼 가정 자녀 (국내출생 자녀, 중도입국 자녀) 외국인가정 자녀	외국인-한국인 부모 자녀 외국인 부모 자녀 한국인부모 자녀	결혼이민자 자녀 귀화, 국적회복자 자녀 그 외 아동·청소년

- 본 연구는 청소년의 법적 연령보다는 학교 급에 의한 분류에 따로 중·고생으로 한정하고, 「다문화가족지원법」에 근거하여 다문화 가족의 범위를 협의로 적용하여, 결혼이민자와 외국인근로자 가족의 청소년으로 한정하였음

□ 정부부처 차원에서 다문화 청소년에 대한 정책적 지원은 외국인정책기본계획에 따라 추진됨.

- **교육부:** ‘진로·진학지도 강화 및 직업교육 프로그램 확대’ 프로그램 제공(중·고등학교에 재학 중인 다문화 청소년이 다양한 분야에서 자신의 강점을 발휘할 수 있도록 진로 및 직업교육 프로그램 운영, 수학·과학·언어 등 특정 분야에서 잠재능력을 지닌 이민배경 청소년이 우수인재로 성장할 수 있도록 글로벌 브릿지 프로그램 운영 확대, 이민배경 중·고등학생을 위한 진로 및 진학상담 교육자료 개발 및 직업교육 희망 시 직업훈련교육기관 연계 및 수강료·실습비 지원, 이민배경 학부모를 위해 특화된 자녀 진로 및 진학 상담서비스 제공 등.
- **고용노동부:** 이민배경 청년 인턴채용 및 K-Move 스쿨 참여 활성화를 지원(이민배경 청년 중 이중 언어 능력과 특정 직업에서 필요로 하는 전문성을 갖춘 인재를 대상으로 차세대 전문 인력으로 양성, KOICA 해외사무소 및 ODA 사업수행기관에 이민배경 청년 인턴채용 및 K-Move 스쿨 참여 독려를 통한 글로벌 경쟁력과 전문성 제고, 취업을 준비하는 이민배경 청년을 대상으로 내일배움카드제 및 취업성공패키지 등을 통한 직업훈련 계획에 따라 노동시장 진입을 체계적으로 지원).
- **법무부, 교육부, 여성가족부, 고용노동부:** 중도입국자녀의 공교육 진입 및 사회 적응 지원(중도입국자녀의 특성을 고려하여 진출 가능한 직업군을 개발하고, 직업 한국어, 직업실무 및 자격증 취득을 위한 신규 사업 추진과 더불어 취업성공패키지 등 각종 직업교육훈련에 국적 미취득 중도입국청소년이 참여할 수 있도록 제도 개선).

□ 각 시도 교육청의 다문화 가족 및 청소년 지원 사업에 대한 개선

- 다문화 가족 및 청소년 지원 사업의 대부분은 다문화 청소년에 대한 맞춤형 교육 및 지원에 집중.
- 교원 대상으로 한 다문화 교육 연수 등은 다문화 교육 담당 교원을 중심으로 이루어지고 있으나, 다문화 인식 개선 및 확산을 위해서는 전 교원에 확대하는 방안이 필요함.
- 다문화 학부모 관련 사업은 학부모 교육과 학부모의 역량 강화 교육, 학부모 동아리 사업 등으로 진행되고 있으나, 다문화 인식 개선과 다문화 청소년의 학교 및 사회 적응을 위해서는 일반 학부모와 다문화 학부모가 함께 만날 수 있는 기회 등이 확대 필요.
- 시·도민을 대상으로 하는 각종 다문화 가족과 청소년 지원 사업들이 일회성 혹은 행사성으로 진행되고 있어 장기적인 계획을 세우고, 체계적으로 진행되어야 할 것임.
- 다문화청소년을 위한 맞춤형 교육 및 지원이 좀 더 다양하고 체계적으로 이루어져야 할 것

임. 주로 기초학력 지원, 한국어 교육, 이중언어 교육 등으로 집중되어 있는 교육과 함께 각 학년 수준에 맞게 진로/직업 교육 등과 같은 특성화 교육의 확대 필요.

2. 다문화 청소년의 인적자원 현황과 문제점

□ 다문화 청소년의 학생수 증가 추세

- 2017년 초·중·고 다문화 학생은 10만9천명으로 전년보다 10.3% 증가하였음. 전체 학생 수와 학령인구(6~12세)는 감소 추세인 반면, 다문화 학생은 최근 5년간 매년 1만 명 이상 증가하여, 2017년 처음으로 10만 명을 초과하였음. 2017년 다문화 학생 중 초등학교생의 비중은 75.7%, 중학생 14.6%, 고등학생 9.7%로 나타났음.

〈표 2〉 다문화가정 학생 수

(단위 : 명, %)

구분	전체학생 (천명)	다문화 학생 수	구성비	전년 대비	초등학교	구성비	중학교	구성비	고등학교	구성비
2007	7,735	14,654	0.2	56.1	12,199	83.2	1,979	13.5	476	3.2
2010	7,236	31,788	0.4	22.2	24,701	77.7	5,260	16.5	1,827	5.7
2014	6,334	67,806	1.1	21.6	48,297	71.2	12,525	18.5	6,984	10.3
2015	6,097	82,536	1.4	21.7	60,283	73.0	13,865	16.8	8,388	10.2
2016	5,883	99,186	1.7	20.2	74,024	74.6	15,105	15.2	10,057	10.1
2017	5,725	109,387	1.9	10.3	82,806	75.7	15,983	14.6	10,598	9.7

자료: 통계청·여성가족부(2017). 2017 청소년 통계. 재구성.

- 다문화 학생 특성의 다양화가 나타나고 있음. 중도입국·외국인자녀 다문화학생 수는 '12년에 5,752명에서 '16년 7,418 명으로 증가함. 중·고등학교 재학 다문화학생 수는 '12년 14,587명에서 '17 년 26,162명으로 2배 가까이 증가하였음. <표 3>은 2012년과 2016년 까지 국내출생, 중도입국 및 외국인자녀 수의 변화를 비교 설명한 것임.

〈표 3〉 다문화학생 특성의 다양화

(단위 : 명)

구분	2012년				2014년				2016년			
	초	중	고	계	초	중	고	계	초	중	고	계
국내출생	29,282	8,194	2,536	40,012	41,575	10,325	5,598	57,498	59,988	11,489	7,657	79,134
중도입국	2,669	2,536	547	5,752	3,268	1,389	945	5,602	4,583	1,627	1,208	7,418
외국인자녀	1,789	448	326	2,563	3,454	811	441	4,706	9,453	1,989	1,192	12,634
계	33,740	11,178	3,409	48,327	48,297	12,525	6,984	67,806	74,024	15,105	10,057	99,186
비율(%)	69.8	23.1	7.1	100	71.2	18.5	10.3	100	74.6	15.2	10.1	100.

자료: 교육부·한국교육개발원(2015-2017). 교육통계분석-유초중등교육 통계편. p. 39.

- 취학을 및 진학률은 중등교육 단계까지 국민 전체와 다문화가족 자녀간의 취학을 격차가 크지 않음에도 고등교육 단계에 이르러 취학을 격차가 14.8%p 가량으로 확대되는 것으로 나타남.
- 다문화가족 자녀의 고등교육 기회확대를 위한 정책적 관심이 필요.

〈표 4〉 다문화가구 자녀의 학교급별 취학률

(단위: 명, %)

구분	다문화가구 자녀					국민 전체 취학률 (%)
	취학적령인구(A)	총취학아동 (B)	해당연령대 취학아동(C)	B/A (%)	C/A (%)	
초등학교	5,762	5,699	5,622	98.9	97.6	98.5
중학교	1,744	1,702	1,631	97.6	93.5	96.3
고등학교	1,203	1,163	1,082	96.7	89.9	93.5
고등교육기관	580	401	309	69.1	53.3	68.1

자료: 여성가족부(2016). 2015년 전국다문화가족실태조사 분석. p.36.

- 학업중단율을 보면 전체 초·중·고 학생의 학업중단율은 감소하는 반면, 학업을 중단하는 다문화 학생은 증가하고 있음.

〈표 5〉 다문화학생 학업중단율

(단위: 명, %)

연도	구분	초	중	고	계
2014년도 (‘14.3~’15.2)	재학생수	48,297	12,525	6,984	67,806
	학업중단자수	435	146	107	688
	학업중단율(%)	0.90	1.16	1.53	1.01
2015년도 (‘15.3~’16.2)	재학생수	60,283	13,865	8,388	82,536
	학업중단자수	423	159	118	700
	학업중단율(%)	0.70	1.15	1.41	0.85

자료: 교육부(2017), 2017년 다문화교육 지원 계획 발표. p.6.

- 다문화 청소년의 학업중단 이유들 중에서 가장 높은 비율을 차지하는 것은 학교생활 및 문화가 달라서(18.3%)와 학교공부가 어려워서(18.0%)로 타의에 의한 중단보다는 개인의 학교생활 부적응에 의한 중단이 약 36% 정도를 차지하고, 그 다음으로 편입학 및 유학준비가 15.3%, 돈을 벌어야 해서가 14.4%, 그냥 다니기 싫어서가 11.1%순임(여성가족부, 2016, 2015년 전국다문화가족실태조사분석, pp.423-426).

- 다문화 청소년의 직업교육훈련에 대한 요구가 높아지는 경향

- 2015년 다문화 가족 실태 분석 결과에 의하면, ‘다문화가족 교육 및 지원 수혜’는

50.6%(41,749명)는 받은 경험이 없음. 경험이 있는 응답자 49.4% 중 ‘진로 및 진로교육’ 16.6%, ‘직업기술훈련’ 3.1%, ‘일자리소개’ 2.0%로 나타남. 직업기술교육의 제공이 적어 낮게 나타났지만, 청소년의 연령대가 높아질수록 직업기술훈련 지원 요구가 높으나, ‘직업기술훈련’ 요구에 비해 청소년들의 수혜 실적은 매우 낮은 수준.

□ 학교교육과 노동시장 진입 장벽

- 근로조건 및 고용 안정성 취약함. 특히 학교교육과 노동시장 참여를 위한 취업 둘 중 어느 것에도 진입하지 못하고 있는 많은 다문화가족 청소년들에 대한 직업교육훈련 지원 정책이 미흡.

□ 획일적인 프로그램 운영과 외부 직업훈련기관과 프로그램 연계 및 공유 미흡

- 본 연구의 조사에서 ‘외부 직업훈련 기관 및 프로그램 안내, 연계 실시 여부’에 67.3%가 실시하지 않고 있음. 획일적인 프로그램 운영 및 각종 직업교육훈련 프로그램의 연계성 부족이 직업교육훈련의 만족도와 효과성 저하 야기.

□ 지역적 특성을 반영하지 못한 직업교육훈련 정책

- 다문화 가정 청소년들을 위한 직업교육훈련 프로그램이 지역적 특성을 반영하지 못한 부분이 많음.

□ 직업교육훈련과 일자리 지원을 위한 전문가 배치 및 활용 필요

- ‘다문화 학생의 직업교육을 위한 학교 차원의 지원 필요 정도’를 묻는 본 연구를 위한 실태 조사 ‘다문화 학생을 위한 외부 직업훈련 기관 및 프로그램 안내, 연계’가 3.31로 ‘다문화 학생을 위한 기초교과 (국어, 영어, 수학) 보충 프로그램’ 2.87, ‘다문화 학생을 위한 한국어 교육 프로그램’ 2.77, ‘이중 언어강사 지원’ 2.54보다 훨씬 높게 나타나 다문화 청소년들의 직업 안내 및 연계의 필요성 요구 강함.

□ 정책적 제언을 포함한 시사점

- 심층적인 다문화 가정 청소년 직업교육훈련 실태 파악 필요.
- 다문화 가정 청소년의 환경에 적합한 직업교육훈련 제공. 즉, 다문화 가정 청소년들에게는 직업교육훈련 교재 지원, 방과 후 직업교육훈련 활동, 직업교육훈련 체험활동, 개별상담과 멘토링 제도를 통하여 다문화 가정 학생의 맞춤형 직업교육훈련의 추진.
- 다문화 가정 청소년들에게 직업에 대한 이해 증진 및 전문가 활용.
- 대상별 다문화 가정 청소년들을 위한 직업교육훈련 교재 개발 및 보급이 필요.

- 맞춤형 직업교육 프로그램 및 재정지원 확충이 필요.
- 지역별 다문화 가정 청소년을 직업교육훈련을 위한 ‘다문화 가정 청소년 지원협의회’ 구성 및 활용.
- 퇴직 전문가 활용을 통한 직업교육 상담.
- 농어촌과 도시를 구분한 수준별 및 환경요인을 반영한 직업교육훈련 실시.
- 아홉째, 다문화 가정 청소년들을 위한 직업교육훈련 네트워크 구축 및 활용.

Ⅲ. 다문화 청소년 직업교육훈련 지원 실태 조사 분석

1. 다문화 청소년 직업교육훈련 지원 학교기관 실태 분석

가. 조사 개요

□ 학교 유형

- 본 조사에 응답한 학교의 유형은 ‘특성화 고등학교’가 90.4%로 가장 많고, 다음으로 ‘마이스터 고등학교’(5.8%), ‘(위탁형) 대안학교’(3.8%) 순.

〈표 6〉 학교 유형

(단위: 명, %)

구분	빈도	비율
특성화 고등학교	47	(90.4)
마이스터 고등학교	3	(5.8)
(위탁형) 대안학교	2	(3.8)
계	52	(100.0)

□ 학교 계열

- 학교의 계열은 ‘공업 계열’(40.4%), ‘상업 계열’(30.8%), ‘가사·실업 계열’(21.2%) 순으로 많았음.

〈표 7〉 학교 계열

(단위: 명, %)

구분	빈도	비율
농·생명 계열	3	(5.8)
공업 계열	21	(40.4)
상업 계열	16	(30.8)
가사·실업 계열	11	(21.2)
수산·해양 계열	1	(1.9)
계	52	(100.0)

□ 학교 소재지

- 학교 소재지는 ‘수도권’(30.8%)이 가장 많고, 다음으로 ‘호남·제주권’(25.0%), ‘충청·강원권’(19.2%) 및 ‘동남권’(19.2%) 순으로 많았음.

〈표 8〉 학교 소재지

(단위: 명, %)

구분	빈도	비율
수도권	16	(30.8)
충청·강원권	10	(19.2)
대경권	3	(5.8)
동남권	10	(19.2)
호남·제주권	13	(25.0)
계	52	(100.0)

□ 응답자 교직 형태

- 본 조사에 응답한 교사의 교직 형태를 살펴보면, ‘다문화 학생 전담 교사’(48.1%)가 가장 많고, 다음으로 ‘기타’(26.9%)가 많았다. ‘기타’에는 ‘부장교사’, ‘전문상담교사’, ‘교육복지사’, ‘교무행정사’, ‘다문화업무담당실무원’ 등.

〈표 9〉 응답자 교직 형태

(단위: 명, %)

구분	빈도	비율
다문화 학생 전담 교사	25	(48.1)
진로진학상담교사	6	(11.5)
진로상담/취업지원부 소속 교사	7	(13.5)
기타	14	(26.9)
계	52	(100.0)

나. 조사 결과

□ 다문화 학생의 직업교육 현황 및 애로사항

- 다문화 학생의 진로·직업교육 담당 부서(교사) 현황을 보면, 다문화 학생을 위한 별도의 부서(교사)를 두고 있는지에 대해 ‘아니오’(59.6%), ‘예’(40.4%) 순임. ‘특성화고등학교’의 42.6%, ‘(위탁형) 대안학교’의 50.0%가 별도의 부서(교사)를 두고 있다고 응답하였으며, ‘마이스터 고등학교’는 별도의 부서(교사)가 없다는 응답이 100.0%로 나타났다.

〈표 10〉 다문화 학생의 진로·직업교육 담당 부서(교사) 여부

(단위: 명, %)

구분		계	예	아니오
전체		52 (100.0)	21 (40.4)	31 (59.6)
학교 유형	특성화 고등학교	47 (100.0)	20 (42.6)	27 (57.4)
	마이스터 고등학교	3 (100.0)	0 (.0)	3 (100.0)
	(위탁형) 대안학교	2 (100.0)	1 (50.0)	1 (50.0)

- 다른 학생들과 비교해 봤을 때 다문화 학생이 학교생활에서 겪는 어려움 정도에 대한 교사의 인식은 모든 항목에서 보통 이하로 나타났다. 특히, ‘교사와의 관계’(1.81) 및 ‘학교 규칙 준수’(1.81), ‘또래와의 관계’(1.90) 순으로 어려움이 없다고 인식.

〈표 11〉 다문화 학생이 학교생활에서 겪는 어려움 정도

구분	평균	표준편차
의사소통	2.04	1.120
교사와의 관계	1.81	0.817
또래와의 관계	1.90	0.934
학교 규칙 준수	1.81	0.864
진로(직업) 선택	2.19	1.085
자격증 취득	2.21	0.977
현장실습	2.23	1.041

주) 1. 전혀 어려움이 없다, 2. 별로 어려움이 없다, 3. 보통, 4. 다소 어려움이 있다, 5. 매우 어려움이 많다.

- 다문화 학생을 지도함에 있어 느끼는 어려움 정도를 알아본 결과 모든 항목에서 어려움 정도가 보통 이하인 것으로 나타났다. 어려움을 느끼는 정도는 ‘교과지도 및 학업성취’(2.35),

‘진로지도’(2.13), ‘동기부여’(2.10) 순으로 높았음.

〈표 12〉 다문화 학생 지도 시 애로 정도

구분	평균	표준편차
다문화 학생과의 의사소통	1.85	0.937
교과지도 및 학업성취	2.35	1.118
생활지도	1.94	0.958
진로지도	2.13	1.030
동기부여	2.10	0.934

주) 1. 전혀 어려움이 없다, 2. 별로 어려움이 없다, 3. 보통, 4. 다소 어려움이 있다, 5. 매우 어려움이 많다.

- 다문화 학생을 지원 프로그램 운영 여부를 살펴보면, ‘일반 학생 대상 다문화 이해 교육’(82.7%), ‘다문화 학생을 위한 진로 상담’(51.9%), ‘다문화 학생을 위한 외부 직업훈련 기관 및 프로그램 안내, 연계’(32.7%) 순으로 실시하고 있는 비율이 높았음.

〈표 13〉 다문화 학생 지원 프로그램 운영 현황

(단위: 명, %)

구분	계	실시함	실시하지 않음
다문화 학생을 위한 기초교과 (국어, 영어, 수학) 보충 프로그램	52 (100.0)	7 (13.5)	45 (86.5)
다문화 학생을 위한 한국어 교육 프로그램	52 (100.0)	8 (15.4)	44 (84.6)
다문화 학생을 위한 진로 상담	52 (100.0)	27 (51.9)	25 (48.1)
다문화 학생을 위한 외부 직업훈련 기관 및 프로그램 안내, 연계	52 (100.0)	17 (32.7)	35 (67.3)
일반 학생 대상 다문화 이해 교육	52 (100.0)	43 (82.7)	9 (17.3)
이중언어강사 지원	52 (100.0)	5 (9.6)	47 (90.4)

□ 다문화 학생의 직업교육을 위한 요구 사항

- 다문화 학생의 직업교육을 위한 학교 차원의 지원 필요 정도를 살펴보면, ‘다문화 학생을 위한 진로 상담’(3.46), ‘일반 학생 대상 다문화 이해 교육’(3.37), ‘다문화 학생을 위한 외부 직업훈련 기관 및 프로그램 안내, 연계’(3.31) 순임.

〈표 14〉 다문화 학생의 직업교육을 위한 학교 차원의 지원 필요 정도

구분	평균	표준편차
다문화 학생을 위한 기초교과 (국어, 영어, 수학) 보충 프로그램	2.87	1.121
다문화 학생을 위한 한국어 교육 프로그램	2.77	1.277
다문화 학생을 위한 진로 상담	3.46	1.093
다문화 학생을 위한 외부 직업훈련 기관 및 프로그램 안내, 연계	3.31	1.197
일반 학생 대상 다문화 이해 교육	3.37	0.950
이중언어강사 지원	2.54	1.179

주) 1. 전혀 필요하지 않다, 2. 별로 필요하지 않다, 3. 보통, 4. 필요한 편이다, 5. 매우 필요하다

- 다문화 학생의 직업교육에서 어떠한 수업형태가 가장 효율적이라고 생각하는지 결과는 ‘기초교과(국어, 영어, 수학)’, ‘생활교양(기술가정, 제2외국어, 교양 등)’, ‘전문교과(기초과목, 실무과목 등)’, ‘창의적 체험활동(자율활동, 동아리활동, 진로활동 등)’ 모두 ‘일반학생과 같이 수업’(각각 69.2%, 94.2%, 84.6%, 96.2%)의 비율임.

〈표 15〉 다문화 학생의 직업교육에서 효율적인 수업 형태

구분	계	일반 학생과 같이 수업	일부 교과(또는 단위)만 다문화 학생 별도 수업	다문화 학생만 별도 수업
기초교과(국어, 영어, 수학)	52 (100.0)	36 (69.2)	8 (15.4)	8 (15.4)
생활교양(기술가정, 제2외국어, 교양 등)	52 (100.0)	49 (94.2)	3 (5.8)	0 (.0)
전문교과(기초과목, 실무과목 등)	52 (100.0)	44 (84.6)	6 (11.5)	2 (3.8)
창의적 체험활동(자율활동, 동아리활동, 진로활동 등)	52 (100.0)	50 (96.2)	1 (1.9)	1 (1.9)

- 다문화 학생의 진로·직업교육을 위한 지원이 필요한 정도를 살펴보면, ‘다문화 직업교육훈련 우수 프로그램 공유’(3.58), ‘다문화 학생 직업상담 매뉴얼 및 도구’(3.56) 및 ‘다문화 직업교육훈련 기관 간 네트워크’(3.56), ‘다문화 학생 이해를 위한 교사 연수’(3.50) 순으로 필요.

〈표 16〉 다문화 학생의 직업교육을 위한 지원 필요 정도

구분	평균	표준편차
다문화 학생 이해를 위한 교사 연수	3.50	0.874
다문화 직업교육훈련 우수 프로그램 공유	3.58	0.977
다문화 학생 직업상담 매뉴얼 및 도구	3.56	1.037
다문화 직업교육훈련 기관 간 네트워크	3.56	0.978

주) 1. 전혀 필요하지 않다, 2. 별로 필요하지 않다, 3. 보통, 4. 필요한 편이다, 5. 매우 필요하다

□ 다문화 학생의 직업교육 활성화를 위한 요구 사항

- **교육부 차원:** ① 학교 현장에서 다문화 학생을 전담하여 지도할 수 있는 전문인력 지원, 학업 지원을 위한 멘토링 제도 확대. ② 취업지원을 위해 외국 국적 다문화 학생의 현장실습 및 도제교육 시 비자 문제 해결방안 마련, 이중언어 교육 및 국외 연수 활성화, 다문화의 장점을 살린 취업 연계 방안 마련 등, ③ 다문화 학생에 대한 인식 개선을 위하여 다문화 이해를 위한 정책 수립과 ‘정부의 다문화 정책 관련 교사 연수 등이 필요.
- **시도교육청 차원:** ① 단위 학교를 통합하여 다문화 학생 대상 직업교육 프로그램 및 행사 운영, 시·군 단위로 지역별 다문화 학생의 요구를 반영한 별도의 프로그램 운영 및 단위학교별 프로그램 운영 지원, 시도 차원에서 여러 학교의 다문화 학생들을 대상으로 정기적 직업교육 제공 등이 필요, ② 다문화 학생의 이해를 위하여 교사 연수 강화, 다문화 직업교육 관련 지원단 양성이 필요. ③ 다문화 학생의 직업교육 내실화를 위하여 구체적인 직업훈련 기회 제공, 지역 우수대학생과 연계한 학습 멘토링 제도 운영, 다문화 학생 직업교육 우수 프로그램 공유 등이 필요.
- **단위학교 차원:** 관심과 배려, 외부 지원 사업 신청 및 연계, 일반 학생 대상 다문화 이해 교육의 활성화 등이 필요.
- **지역사회와 연계 차원:** 다문화 가정의 학생 및 학무모를 위한 진로진학 상담센터의 활성화, 다문화 지원센터의 다양한 프로그램 개발, 한국어 교육, 문화체험, 동아리 모임 등 다문화 학생의 사회 적응력 배양을 위한 실질적 프로그램 운영 등이 필요.

2. 다문화 학생에 대한 실태 및 인식 조사 분석

가. 조사 개요

- 직업계고등학교에 재학 중인 다문화 학생 총 2,383명 직업계고등학교(특성화고등학교, 마이스터고등학교, 위탁형 대안학교)에 재학 중인 다문화 청소년(총 387명)을 대상으로 다문화 학생의 직업진로 계획 및 교육경험, 직업교육훈련 지원 요구 등에 대한 의견을 수렴.

〈표 17〉 학교 유형

(단위: 명, %)

구분	빈도	비율
특성화 고등학교	319	(82.4)
마이스터 고등학교	24	(6.2)
(위탁형) 대안학교	44	(11.4)
계	387	(100.0)

- 한국출생 여부와 국적

〈표 18〉 한국 출생 여부

(단위: 명, %)

구분		계	그렇다	아니다	χ^2
전체		387 (100.0)	277 (71.6)	110 (28.4)	
학교 유형	(a) 특성화고등학교	319 (100.0)	247 (77.4)	72 (22.6)	52.969***
	(b) 마이스터고등학교	24 (100.0)	19 (79.2)	5 (20.8)	
	(c) (위탁형) 대안학교	44 (100.0)	11 (25.0)	33 (75.0)	

주) *** $p < .001$

〈표 19〉 학생 국적

(단위: 명, %)

구분		사례수	한국 국적	외국 국적	이중 국적	모름	χ^2
전체		387 (100.0)	307 (79.3)	60 (15.5)	18 (4.7)	2 (.5)	
학교 유형	(a) 특성화고등학교	319 (100.0)	268 (84.0)	32 (10.0)	17 (5.3)	2 (.6)	81.166***
	(b) 마이스터고등학교	24 (100.0)	22 (91.7)	1 (4.2)	1 (4.2)	0 (.0)	
	(c) (위탁형) 대안학교	44 (100.0)	17 (38.6)	27 (61.4)	0 (.0)	0 (.0)	

주) *** $p < .001$

나. 조사 결과

□ 학교(전공) 선택 이유 및 만족도

- **학교를 선택한 이유:** ‘대학 진학보다 취업을 하고 싶어서’(41.3%), ‘내가 원하던 분야라서’(18.6%), ‘대학 진학에 유리할 것 같아서’(8.3%) 순임. ‘특성화고등학교’과 ‘마이스터고등학교’에 재학 중인 다문화 청소년은 ‘대학 진학보다 취업을 하고 싶어서’(각각 44.2%, 50.0%)의 비율이 높은 것에 비해 ‘(위탁형) 대안학교’는 ‘대학 진학에 유리할 것 같아서’(29.5%)의 비율이 높아 학교(전공) 선택의 이유에서 차이가 있는 것으로 나타났다.

〈표 20〉 학교 선택 이유

(단위: 명, %)

구분		계	대학 진학보다 취업을 하고 싶어서	내가 원하던 분야라서	가정 형편 때문에	성적 때문에	대학 진학에 유리할 것 같아서
전체		387 (100.0)	160 (41.3)	72 (18.6)	16 (4.1)	30 (7.8)	32 (8.3)
학교 유형	(a) 특성화 고등학교	319 (100.0)	141 (44.2)	60 (18.8)	10 (3.1)	29 (9.1)	19 (6.0)
	(b) 마이스터 고등학교	24 (100.0)	12 (50.0)	6 (25.0)	2 (8.3)	0 (.0)	0 (.0)
	(c) (위탁형) 대안학교	44 (100.0)	7 (15.9)	6 (13.6)	4 (9.1)	1 (2.3)	13 (29.5)

(표 계속)

구분		계	취업과 진학을 동시에 같이 하려고	부모님이 가라고 해서	선생님이 가라고 해서	친구가 가자고 해서	기타	χ^2
전체		387 (100.0)	19 (4.9)	19 (4.9)	13 (3.4)	17 (4.4)	9 (2.3)	
학교 유형	(a) 특성화 고등학교	319 (100.0)	16 (5.0)	11 (3.4)	10 (3.1)	15 (4.7)	8 (2.5)	57.375***
	(b) 마이스터 고등학교	24 (100.0)	0 (.0)	3 (12.5)	1 (4.2)	0 (.0)	0 (.0)	
	(c) (위탁형) 대안학교	44 (100.0)	3 (6.8)	5 (11.4)	2 (4.5)	2 (4.5)	1 (2.3)	

주1) *** p<.001

- **현재 다니고 있는 전공 계열에서 배우는 내용에 대해 만족하는 정도:** ‘비교적 만족하는 편임’(40.6%), ‘보통’(35.7%), ‘매우 만족함’(16.3%) 순임

〈표 21〉 전공 만족도

(단위: 명, %)

구분		사례수	전혀 만족 하지 못함	별로 만족 하지 못함	보통	비교적 만족 하는 편임	매우 만족함	평균 (점)	F/t
전체		387 (100.0)	6 (1.6)	23 (5.9)	138 (35.7)	157 (40.6)	63 (16.3)	3.64	
학교 유형	(a) 특성화 고등학교	319 (100.0)	5 (1.6)	18 (5.6)	116 (36.4)	130 (40.8)	50 (15.7)	3.63	3.321* (b>c)
	(b) 마이스터 고등학교	24 (100.0)	0 (.0)	3 (12.5)	3 (12.5)	8 (33.3)	10 (41.7)	4.04	
	(c) (위탁형) 대안학교	44 (100.0)	1 (2.3)	2 (4.5)	19 (43.2)	19 (43.2)	3 (6.8)	3.48	

주1) * p<.05

□ 학교생활 애로 사항

- **학교생활에서 어려움을 느끼는 정도:** 다문화 재학생들은 학교생활에서 별로 어려움을 느끼지 않는 편이었음. ‘의사소통’(1.86), ‘선생님과의 관계’(1.94), ‘친구들과의 관계’(1.84) 측면에서는 어려움이 별로 없었지만, ‘교과 학습’(2.33), ‘자격증 취득’(2.77)과 같은 학습적인 부분에 대해서는 어려움을 느끼는 정도가 다소 높음.

〈표 22〉 학교생활에서 어려움을 느끼는 정도

(단위: 점)

구분	사례수	평균	표준편차
의사소통	387	1.86	0.947
교과 학습	387	2.33	0.989
자격증 취득	387	2.77	0.945
선생님과의 관계	387	1.94	0.849
친구들과의 관계	387	1.84	0.871

주) 1. 전혀 어렵지 않다 2. 별로 어렵지 않다, 3. 보통이다, 4. 어려운 편이다, 5. 매우 어렵다

□ 직업 및 진로 계획

- **희망 직업 및 진로 계획:** 응답 학생의 57.9%가 희망 직업을 결정하였고, 희망 직업에 대해 알고 있는 정도는 ‘마이스터 고등학교’, ‘특성화 고등학교’, ‘(위탁형) 대안학교’ 재학생 순으로 높았음. 미결정 학생의 이유는 ‘나의 적성과 흥미를 몰라서’(46.6%), ‘직업에 대해 아는 것이 적어서’(17.2%), ‘하고 싶은 것이 많아 선택하기 힘들어서’(16.6%) 순으로 응답.

〈표 23〉 향후 직업 결정 여부

(단위: 명, %)

구분		사례수	예	아니오	χ^2
전체		387 (100.0)	224 (57.9)	163 (42.1)	
학교 유형	(a) 특성화 고등학교	319 (100.0)	191 (59.9)	128 (40.1)	3.443
	(b) 마이스터 고등학교	24 (100.0)	13 (54.2)	11 (45.8)	
	(c) (위탁형) 대안학교	44 (100.0)	20 (45.5)	24 (54.5)	

- **희망 직업에 대해 알고 있는 정도:** ‘직업을 갖기 위해 필요한 자격증’(3.56), ‘업무내용(하는 일) 및 근무환경’(3.35), ‘직업 전망 및 보수’(3.31) 순으로 알고 있다고 생각하는 정도가 높았음.

〈표 24〉 희망 직업에 대한 인지 정도

(단위: 점)

구분	사례수	평균	표준편차
업무내용(하는 일) 및 근무환경	224	3.35	0.849
직업 전망 및 보수	224	3.31	0.836
직업을 갖기 위해 필요한 자격증	224	3.56	0.891

주) 1. 전혀 모른다 2. 잘 모른다, 3. 보통이다, 4. 잘 안다, 5. 매우 잘 안다

- **졸업 후 계획:** ‘졸업 후 바로 취업’(44.4%), ‘졸업 후 바로 진학’(27.4%), ‘취업과 동시 진학’(12.7%) 순으로 응답이 많으며, ‘마이스터 고등학교’와 ‘특성화 고등학교’는 ‘졸업 후 바로 취업’(54.2%, 47.3%)이 가장 많은 반면 ‘(위탁형) 대안학교’는 ‘졸업 후 바로 진학’(63.6%)이 가장 많았음.

□ 진로지도 경험 및 만족도

- **진로지도를 받은 경험:** ‘진로 관련 검사(적성·흥미 검사)’(80.1%), ‘진로와 직업 교과목 이수’(70.3%), ‘진로 관련 강연(전문가, 선배)’(69.5%) 순으로 경험이 ‘있다’는 응답.

〈표 25〉 진로지도를 받은 경험

(단위: 명, %)

구분	있다	없다
진로와 직업 교과목 이수	272 (70.3)	115 (29.7)
진로 관련 강연(전문가, 선배)	269 (69.5)	118 (30.5)
진로 관련 검사(적성·흥미 검사)	310 (80.1)	77 (19.9)
진로상담	217 (56.1)	170 (43.9)
직업체험	189 (48.8)	198 (51.2)

- 학교에서 진로지도를 받은 경험이 있는 경우 만족하는 정도: ‘직업체험’(3.80), ‘진로관련 강연(전문가, 선배)’(3.72), ‘진로관련 검사(적성·흥미 검사)’(3.70) 순으로 만족하는 정도가 높았음.

〈표 26〉 진로지도 경험 만족도

(단위: 명, 점)

구분	사례수	평균
진로와 직업 교과목 이수	272	3.59
진로관련 강연(전문가, 선배)	269	3.72
진로관련 검사(적성·흥미 검사)	310	3.70
진로상담	217	3.68
직업체험	169	3.80

주1) 1. 전혀 만족 못함 2. 만족 못함, 3. 보통, 4. 만족함, 5. 매우 만족함

□ 지원 프로그램 참여 경험 및 도움 정도

- 학교에서 지원 수업(프로그램)에 참여한 경험: ‘한국어 수업’, ‘이중 언어 교육(자율활동)’, ‘맞춤형 취업 상담 프로그램’, ‘멘토링 프로그램’은 ‘없다’(각각 74.4%, 71.1%, 74.2%, 73.6%), ‘있다’(각각 25.6%, 28.9%, 25.8%, 26.4%) 순으로 응답이 많았고, ‘자격증 취득 지원 프로그램’은 ‘있다’(50.9%), ‘없다’(49.1%) 순으로 응답이 많았음.

〈표 27〉 수업(프로그램) 참여 경험

(단위: 명, %)

구분	있다	없다
한국어 수업	99 (25.6)	288 (74.4)
이중 언어 교육(자율활동)	112 (28.9)	275 (71.1)
맞춤형 취업 상담 프로그램	100 (25.8)	287 (74.2)
자격증 취득 지원 프로그램	197 (50.9)	190 (49.1)
멘토링 프로그램	102 (26.4)	285 (73.6)

- 지원 프로그램의 도움 정도: ‘자격증 취득 지원 프로그램’(3.90), ‘한국어 수업’(3.68), ‘멘토링 프로그램’(3.67) 순으로 높게 나타났음.

〈표 28〉 수업(프로그램)의 학교생활 도움 정도

(단위: 점)

구분	사례수	평균
한국어 수업	99	3.68
이중 언어 교육(자율활동)	112	3.64
맞춤형 취업 상담 프로그램	100	3.66
자격증 취득 지원 프로그램	197	3.90
멘토링 프로그램	102	3.67

주) 1. 전혀 그렇지 않다 2. 그렇지 않다, 3. 보통이다, 4. 대체로 그렇다, 5. 매우 그렇다

□ 취업이나 자격증을 위한 방과후 학교 및 사교육 참여 경험

- 취업이나 자격증을 위한 방과후 학교 참여 경험: ‘예’(69.0%), ‘아니오’(31.0%) 순이었음. 학교 유형에 따라 살펴보면, ‘특성화 고등학교’, ‘마이스터 고등학교’, ‘(위탁형) 대안학교’ 모두 ‘예’(각각 66.8%, 70.8%, 84.1%), ‘아니오’(각각 33.2%, 29.2%, 15.9%) 순으로 응답이 많았음.

〈표 29〉 방과후 학교 참여 경험

(단위: 명, %)

구분		사례수	예	아니오	χ^2
전체		387 (100.0)	267 (69.0)	120 (31.0)	
학교 유형	(a) 특성화 고등학교	319 (100.0)	213 (66.8)	106 (33.2)	5.462
	(b) 마이스터 고등학교	24 (100.0)	17 (70.8)	7 (29.2)	
	(c) (위탁형) 대안학교	44 (100.0)	37 (84.1)	7 (15.9)	

- 취업이나 자격증을 위한 사교육 참여 경험을 보면, ‘아니오’(77.5%), ‘예’(22.5%) 순임. 학교 유형에 따라 살펴보면, ‘특성화고등학교’, ‘마이스터고등학교’, ‘(위탁형) 대안학교’ 모두 ‘아니오’(각각 79.0%, 100.0%, 54.5%), ‘예’(각각 21.0%, 0.0%, 45.5%) 순으로 응답이 많았음.

〈표 30〉 사교육 참여 경험

(단위: 명, %)

구분		사례수	예	아니오	χ^2
전체		387 (100.0)	87 (22.5)	300 (77.5)	
학교 유형	(a) 특성화 고등학교	319 (100.0)	67 (21.0)	252 (79.0)	20.686***
	(b) 마이스터 고등학교	24 (100.0)	0 (.0)	24 (100.0)	
	(c) (위탁형) 대안학교	44 (100.0)	20 (45.5)	24 (54.5)	

주) *** $p < .001$

□ 미래 직업 및 진로 준비

- 취업(창업)을 위한 준비: ‘자격증 취득’(45.5%), ‘학교공부’(22.0%), ‘관련된 일 체험(현장실습 포함)’(13.4%) 순임. 학교유형으로는 ‘특성화고등학교’는 ‘자격증 취득’(45.8%), ‘학교 공부’(23.5%) 순으로, ‘마이스터고등학교’는 ‘자격증 취득’(45.8%), ‘관련된 일(현장실습 포함)’(20.8%) 순으로, ‘(위탁형) 대안학교’는 ‘자격증 취득’(43.2%), ‘어학 공부(외국어, 한국어 포함)’(27.3%) 순임.

〈표 31〉 취업(또는 창업)을 위한 준비

(단위: 명, %)

구분		사례수	학교 공부	자격증 취득	관련된 일 체험 (현장실습 포함)	어학 공부 (한국어, 외국어 포함)	특별히 하는 일 없음	χ^2
전체		387 (100.0)	85 (22.0)	176 (45.5)	52 (13.4)	49 (12.7)	25 (6.5)	
학교 유형	(a) 특성화 고등학교	319 (100.0)	75 (23.5)	146 (45.8)	42 (13.2)	34 (10.7)	22 (6.9)	16.580*
	(b) 마이스터 고등학교	24 (100.0)	2 (8.3)	11 (45.8)	5 (20.8)	3 (12.5)	3 (12.5)	
	(c) (위탁형) 대안학교	44 (100.0)	8 (18.2)	19 (43.2)	5 (11.4)	12 (27.3)	0 (.0)	

주) * $p < .05$

- 졸업 후 대학교육을 받을 생각이 있는지: ‘그렇다’(57.1%), ‘생각해 본 적이 없다’(22.0%), ‘아니다’(20.9%) 순으로 응답이 많았음. 학교 유형에 따라 살펴보면, ‘특성화 고등학교’ 및 ‘마이스터 고등학교’는 ‘그렇다’(각각 56.1%, 45.8%), ‘생각해 본 적이 없다’(각각 22.9%, 37.5%) 순으로 응답이 많고, ‘(위탁형) 대안학교’는 ‘그렇다’(70.5%), ‘아니다’(22.7%) 순으로 응답이 많았음.

〈표 32〉 대학교육 희망 여부

(단위: 명, %)

구분		사례수	그렇다	아니다	생각해 본 적이 없다	χ^2
전체		387 (100.0)	221 (57.1)	81 (20.9)	85 (22.0)	
학교 유형	(a) 특성화 고등학교	319 (100.0)	179 (56.1)	67 (21.0)	73 (22.9)	9.595*
	(b) 마이스터 고등학교	24 (100.0)	11 (45.8)	4 (16.7)	9 (37.5)	
	(c) (위탁형) 대안학교	44 (100.0)	31 (70.5)	10 (22.7)	3 (6.8)	

주) * $p < .05$

- 선취업 후진학 제도 인지 정도: ‘보통이다’(35.1%), ‘비교적 아는 편이다’(33.3%), ‘매우 잘 알고 있다’(16.3%) 순으로 응답이 많았음. 선취업 후진학 제도에 대해 알고 있는 정도는 ‘특성화고등학교’(3.55), ‘마이스터 고등학교’(3.38), ‘(위탁형) 대안학교’(2.86) 순임.

〈표 33〉 선취업 후진학 제도 인지 정도

(단위: 명, %)

구분		사례수	전혀 알지 못한다	별로 알지 못한다	보통 이다	비교적 아는 편이다	매우 잘알고 있다	평균 (점)	F/t
전체		387 (100.0)	18 (4.7)	41 (10.6)	136 (35.1)	129 (33.3)	63 (16.3)	3.46	
학교 유형	(a) 특성화 고등학교	319 (100.0)	13 (4.1)	27 (8.5)	107 (33.5)	116 (36.4)	56 (17.6)	3.55	8.935*** (a>c)
	(b) 마이스터 고등학교	24 (100.0)	2 (8.3)	5 (20.8)	5 (20.8)	6 (25.0)	6 (25.0)	3.38	
	(c) (위탁형) 대안학교	44 (100.0)	3 (6.8)	9 (20.5)	24 (54.5)	7 (15.9)	1 (2.3)	2.86	

주1) 1. 전혀 알지 못한다 2. 별로 알지 못한다, 3. 보통이다, 4. 비교적 아는 편이다, 5. 매우 잘 알고 있다

주2) *** p<.001

- 졸업 후에 부모님 나라(해외)에서 일할 기회가 있다면 해외 취업을 할 생각이 있는지: ‘보통이다’(35.7%), ‘그런 편이다’(26.6%), ‘매우 그렇다’(16.0%) 순으로 응답이 많았음. 부모님 나라(해외)에 취업할 생각이 있는 정도는 ‘마이스터고등학교’(3.67), ‘특성화고등학교’(3.29), ‘(위탁형) 대안학교’(3.20) 순으로 높았음.

〈표 34〉 해외(부모님 나라) 취업 희망 정도

(단위: 명, %)

구분		사례수	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	그런 편이다	매우 그렇다	평균 (점)	F/t
전체		387 (100.0)	27 (7.0)	57 (14.7)	138 (35.7)	103 (26.6)	62 (16.0)	3.30	
학교 유형	(a) 특성화 고등학교	319 (100.0)	22 (6.9)	52 (16.3)	110 (34.5)	83 (26.0)	52 (16.3)	3.29	1.486
	(b) 마이스터 고등학교	24 (100.0)	1 (4.2)	2 (8.3)	8 (33.3)	6 (25.0)	7 (29.2)	3.67	
	(c) (위탁형) 대안학교	44 (100.0)	4 (9.1)	3 (6.8)	20 (45.5)	14 (31.8)	3 (6.8)	3.20	

주) 1. 전혀 그렇지 않다 2. 별로 그렇지 않다, 3. 보통이다, 4. 그런 편이다, 5. 매우 그렇다

□ 진로포부

- 리더십 포부 수준: ‘마이스터 고등학교’(3.61), ‘특성화 고등학교’(3.46), ‘(위탁형) 대안학교’(3.33) 순으로 높았음.

〈표 35〉 리더십 포부 수준

(단위: 명, %)

구분		사례수	평균	표준편차	F/t
전체		387	3.46	0.717	
학교 유형	(a) 특성화 고등학교	319	3.46	0.731	1.285
	(b) 마이스터 고등학교	24	3.61	0.860	
	(c) (위탁형) 대안학교	44	3.33	0.491	

주) 1. 전혀 그렇지 않다, 2. 그렇지 않다, 3. 보통이다, 4. 대체로 그렇다, 5. 매우 그렇다

- **승진 포부 수준:** ‘마이스터 고등학교’(3.77), ‘특성화 고등학교’(3.66), ‘대안학교’(3.57) 순으로 높았음.

〈표 36〉 승진 포부 수준

(단위: 명, %)

구분		사례수	평균	표준편차	F/t
전체		387	3.66	0.784	
학교 유형	(a) 특성화 고등학교	319	3.66	0.794	0.533
	(b) 마이스터 고등학교	24	3.77	0.872	
	(c) (위탁형) 대안학교	44	3.57	0.661	

주) 1. 전혀 그렇지 않다, 2. 그렇지 않다, 3. 보통이다, 4. 대체로 그렇다, 5. 매우 그렇다

- **전문가 포부 수준:** ‘마이스터 고등학교’(3.61), ‘특성화 고등학교’(3.46), ‘(위탁형) 대안학교’(3.33) 순으로 높았음.

〈표 37〉 전문가 포부 수준

(단위: 명, %)

구분		사례수	평균	표준편차	F(t)
전체		387	3.46	0.717	
학교 유형	(a) 특성화 고등학교	319	3.46	0.731	1.285
	(b) 마이스터 고등학교	24	3.61	0.860	
	(c) (위탁형) 대안학교	44	3.33	0.491	

주) 1. 전혀 그렇지 않다, 2. 그렇지 않다, 3. 보통이다, 4. 대체로 그렇다, 5. 매우 그렇다

- **교육포부는 수준:** ‘(위탁형) 대안학교’(2.52), ‘특성화 고등학교’(2.24) 및 ‘마이스터 고등학교’(2.24) 순으로 높음.

〈표 38〉 교육포부 수준

(단위: 명, %)

구분		사례수	평균	표준편차	F(t)
전체		387	2.28	0.700	
학교 유형	(a) 특성화 고등학교	319	2.24	0.695	3.136*
	(b) 마이스터 고등학교	24	2.24	0.813	
	(c) (위탁형) 대안학교	44	2.52	0.638	

주1) 1. 고교 졸업, 2. 전문대학, 3. 4년제 대학, 4. 대학원 과정

주2) * p<.05

□ 직업교육훈련 지원 요구

- 학교생활에서 도움이 필요한 부분: ‘기초학습능력(국어, 수학, 영어) 향상 지원’(28.7%), ‘선생님, 친구들의 다문화에 대한 이해’(27.4%), ‘한국어 실력 향상 지원’(22.5%) 순임.

〈표 39〉 학교생활에서 도움이 필요한 분야

(단위: 명, %)

구분		사례수	한국어 실력향상 지원	기초학습 능력 (국어, 수학, 영어) 향상 지원	선생님, 친구들의 다문화에 대한 이해	다문화 배경을 활용할 수 있는 진로지도	χ^2
전체		387 (100.0)	87 (22.5)	111 (28.7)	106 (27.4)	83 (21.4)	
학교 유형	(a) 특성화 고등학교	319 (100.0)	57 (17.9)	96 (30.1)	96 (30.1)	70 (21.9)	52.478** *
	(b) 마이스터 고등학교	24 (100.0)	2 (8.3)	10 (41.7)	7 (29.2)	5 (20.8)	
	(c) (위탁형) 대안학교	44 (100.0)	28 (63.6)	5 (11.4)	3 (6.8)	8 (18.2)	

주) *** p<.001

- 희망 수업형태로 이루어지는 것이 좋을 것 같은지: ‘기초교과’, ‘생활교양’, ‘전문교과’, ‘창의적 체험활동’ 모두 ‘모두 같은 반에서 수업’(각각 78.6%, 79.1%, 82.2%, 84.0%)을 희망한다는 의견이 가장 많았음.

〈표 40〉 희망 수업형태

(단위: 명, %)

구분	모두 같은 반에서 수업	일부 교과는 다문화 학생만 별도 수업	모든 교과를 다문화 학생만 별도 수업
기초교과	304 (78.6)	69 (17.8)	14 (3.6)
생활교양	306 (79.1)	69 (17.8)	12 (3.1)
전문교과	318 (82.2)	58 (15.0)	11 (2.8)
창의적 체험활동	325 (84.0)	46 (11.9)	16 (4.1)

- 진로 및 직업준비 시 필요 정보가 필요한 정도 ‘이중언어 활용 직업 정보’(3.45), ‘해외(부모님 나라) 취업 정보’(3.41), ‘다문화 학생 대상 학교 외 직업교육훈련 정보’(3.21) 순으로 필요하다고 생각하는 정도가 높았음.

〈표 41〉 진로 및 직업 준비를 위한 정보의 필요 정도

구분	사례수	평균	표준편차
다문화 학생 대상 학교 외 직업교육훈련 정보	387	3.21	1.022
이중언어 활용 직업 정보	387	3.45	1.070
해외(부모님 나라) 취업 정보	387	3.41	1.084

주) 1. 전혀 필요하지 않다 2. 별로 필요하지 않다, 3. 보통이다, 4. 필요한 편이다, 5. 매우 필요하다

IV. 다문화 청소년 직업교육훈련 지원 강화 및 개선 방안

1. 기본 방향

- ☐ 정부부처와 시·도교육청 및 지방자치단체의 다문화 청소년들에 대한 다양한 직업교육훈련 지원 강화는 미래 인적자원 확보라는 측면에서 중요하며, 또한 모든 직업계고등학교의 교육 경쟁력 확보하고, 교육 정체성을 유지에 기여해야 함.
- ☐ 다문화 청소년 직업교육훈련과 관련된 기존의 지원 체제의 변화와 혁신을 요구. 이러한 지원 체제의 재정비가 다문화 청소년의 교육적 역량을 질적으로 향상할 수 있는 수단이 되어야 함.

- 다문화 청소년을 진로지도는 교원의 전문성 향상과 다문화 청소년이 실제로 요구되는 우수 프로그램의 공유, 직업교육훈련 지원과 관련된 표준화된 매뉴얼 제작, 시도교육청 혹은 지방자치단체의 지원 사업의 지속을 위한 재정지원은 현재보다 강화되어야 하며, 이는 직업계고등학교의 교육훈련의 질을 담보할 수 있는 수단되어야 함.
- 다문화 청소년을 위한 총체적인 지원 체계가 실질적인 촉매작용을 해야 하며, 구체적인 성과가 나타나야 함.

2. 다문화 청소년 직업교육훈련 지원 체제 구축

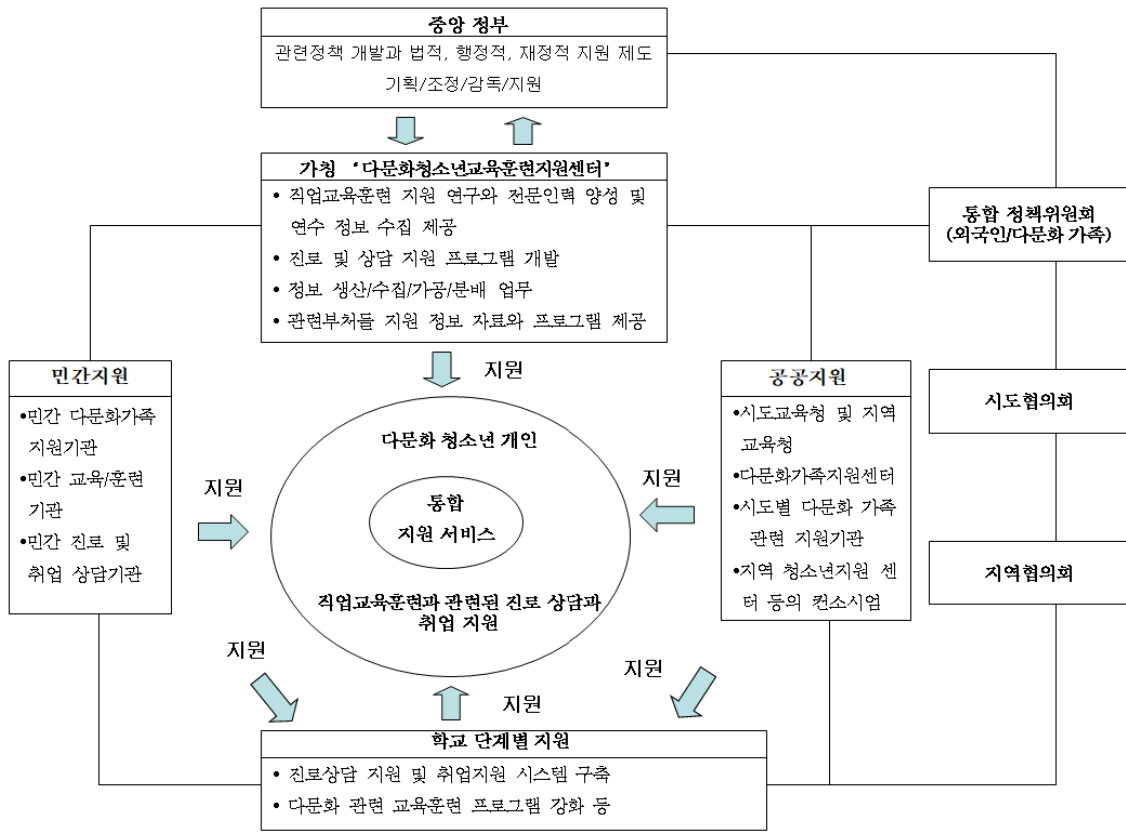
□ ‘다문화청소년 직업교육훈련지원센터’설치 운영

- 다문화 청소년 직업교육훈련 지원과 관련한 교육부를 중심으로 한 각 정부부처의 정책에 대한 연구기능을 수행.
- 다문화 청소년 직업교육훈련 지원에 중요한 정보 자료의 생성과 수집, 정보의 가공과 분배 등과 더불어 다문화 청소년들에게 필요한 다양한 프로그램의 개발을 수행.
- 다문화 청소년 직업교육훈련 지원과 관련하여 수집된 정보와 개발된 프로그램들을 학교 현장에 보급하거나 지도할 수 있는 전문 인력의 양성과 연수의 기능 수행.
- 다문화 청소년 직업교육훈련 지원과 관련된 정보는 공공기관과 민관기관과의 밀접한 협력과 다양한 공식·비공식 만남의 장을 통해 지원의 효과성을 높이고 효율적인 연구협력과 상호 정보 자료의 공유 등이 가능하도록 협력 네트워크 유지.
- ‘다문화청소년 직업교육훈련지원센터’의 운영은 한국직업능력개발원의 새로운 센터로 설치하거나 기존에 센터에 재정지원을 확대하여 업무 부과. 다만, 다문화 청소년 직업교육훈련 지원과 관련한 인프라 강화 과정에서 정부부처간 효율적인 협력과 연계가 중요하다는 점.

□ 다문화 청소년 직업교육훈련 지원 연계 협력 강화

- 다문화 청소년 직업교육훈련 지원을 위해 외국인정책과 다문화가족 정책에 대한 관련부처(교육부, 고용노동부, 여성가족부, 법무부 등)들의 긴밀한 지원 협력 체제를 구축해야 함. 각 정부 부처의 다문화 청소년 지원과 관련한 담당과의 업무는 역할 분담이 되어 있지만, 관련 정책을 집중화하거나 상호협력을 통해 조정하는 데는 미흡한 실정.

[그림 1] 다문화 청소년 직업교육훈련 지원 체계



□ 다문화 청소년 직업교육훈련 지원 사업의 차별화와 확대

- 다문화 청소년 직업교육훈련 지원에 대해서는 기본적으로 통합지원을 원칙으로 하되, 다문화 청소년의 특성과 필요에 따라 선별적인 지원이 필요. 다만 이 차별화된 정책은 다문화청소년을 차별하는 결과를 낳게 될 수 있기 때문에, 이들의 특성을 반영한 보다 특성화된 지원 사업 위주의 프로그램을 발굴해야 할 것.

□ 다문화 청소년 직업교육훈련 지원 관련법 보완

〈표 42〉 다문화 청소년 직업교육훈련 지원 관련법 보완

구분		관련법 조항	개정·보완점
개정 · 보완	다문화가족지원법	- 제3조(국가와 지방자치단체의 책무) 제3조의2(다문화가족 지원을 위한 기본계획의 수립) - 제6조(생활정보 제공 및 교육지원) - 제13조의 2(다문화가족지원 사업 전문인력 양성)	- 다문화가족 지원 기본계획에서 다문화 아동·청소년의 직업교육훈련 지원 관련 내용의 보완 - 직업교육훈련 지원의 내용 구체화 - 전문인력 양성 및 연수 조항 보완
	청소년복지지원법	- 제18조(이주배경청소년에 대한 지원). 국가 및 지방자치단체는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 청소년의 사회 적응 및 학습능력 향상을 위하여 상담 및 교육 등 필요한 시책을 마련하고 시행하여야 한다. 1. 「다문화가족지원법」 제2조제1호에 따른 다문화가족의 청소년 2. 그 밖에 국내로 이주하여 사회 적응 및 학업 수행에 어려움을 겪는 청소년 - 제30조(이주배경청소년지원센터) ① 여성가족부장관은제18조에 따른 이주배경청소년 지원을 위한 이주배경청소년지원센터를 설치·운영할 수 있다. ② 이주배경청소년지원센터의 설치·운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.	- 진로(진학 및 직업교육훈련)와 관련 내용 보완 - 이주배경청소년지원센터의 직업교육훈련 프로그램 강화
	재한외국인처우기본법	- 제12조(결혼이민자 및 그 자녀의 처우) ① 국가 및 지방자치단체는 결혼이민자에 대한 국어교육, 대한민국의 제도·문화에 대한 교육, 결혼이민자의 자녀에 대한 보육 및 교육 지원, 의료 지원 등을 통하여 결혼이민자 및 그 자녀가 대한민국 사회에 빨리 적응하도록 지원할 수 있다. ② 제1항은 대한민국 국민과 사실혼 관계에서 출생한 자녀를 양육하고 있는 재한외국인 및 그 자녀에 대하여 준용한다.	중도입국청소년 등 성인으로 넘어가는 과정에서 체류자격의 문제로 인해 안정적인 직업교육훈련에 집중하기 어려운 상황임. 한국에서 지속적으로 정착하길 희망하는 다문화 청소년들에게 직업교육훈련 기간 동안이나 일정 기간의 구직기간 동안 단기적으로라도 체류를 인정해주는 법적 보완이 필요함.
특별법	다문화 아동·청소년 직업교육훈련 지원	- 주안점: 다문화가족지원법과 청소년복지지원법에 의한 다양한 다문화 청소년 직업교육훈련 지원을 강화하는 법 - 가칭 ‘다문화 아동·청소년 직업교육훈련지원법’	

2. 다문화 청소년 진로·취업지원 강화 및 개선 방안

□ 다문화 청소년 진로지원 강화 및 개선

- 다문화 청소년 특성에 따른 맞춤형 진로지원이 필요하며, 자신에 대한 이해 및 내적 동기를 강화하고, 적성을 발견하고 진로탐색 및 진로설계 등 단계별 진로지원이 필요. 현재 시행하

고 있는 진로지원 현황을 비교분석하여 중장기적인 진로지원 강화 방안의 수립하여 시행 필요. 또한 다문화 청소년의 진로지원을 위해 학생 특성별로 차이성 방안을 제시한 것이 필요. 이를 기반으로 하여 교육훈련 프로그램 개발과 지원이 필요.

□ 다문화 청소년 취업지원 강화 및 개선

- 다문화 청소년을 중심으로 취업 단계별로 지원을 재구성 필요. 다문화가족 청소년의 직업/노동 시장 진입을 고려할 때 취업 분야를 다양하게 하고, 이들이 갖고 있는 장점을 살린 직업 분야들, 직업교육보다 이중언어, 다문화 이해(다문화 감수성) 등의 역량을 활용할 수 있는 통번역, 국제 무역 등 분야로 확대할 필요가 있음.

□ 다문화 청소년 진로지원 전담교원 활용과 연수 강화

- 다문화 청소년의 진로지원을 위한 전담 교원의 필요성이 있음. 이에 다문화 청소년 진로지원 전담교원을 양성하고, 이들의 전문성 제고를 위한 연수교육이 이루어져야 함. 특히 다문화 청소년에 대한 차별과 편견 없이 이들의 진로지원을 담당할 수 있도록 이해교육을 의무화하고, 우선적으로 실제 진로지원의 방법을 공유할 수 있도록 연수를 강화 필요. 이와 더불어 일반 교원 모두에게 다문화이해교육 및 진로사례 공유 등 역량 강화를 위한 연수 및 교육이 필요.

3. 다문화 청소년 직업교육훈련 강화 방안

□ 다문화 청소년 사회 및 직업교육훈련 적응 프로그램 개발

- 직업교육훈련도 중요하지만, 학교나 기업의 현장실습 혹은 일상에서 사회적 차별을 받았을 때, 대처/대응하는 능력과 인내도 교육 필요. 직업교육훈련과 관련해서는 다문화 청소년뿐만 아니라, 일반 청소년들의 직업교육훈련도 마찬가지로 주로 일회성 체험 위주로 편성되어 있음. 현재 노동시장에서 인력 수요가 적은 직업교육훈련보다는 시장의 수요를 정확하게 조사하고, 이에 기반하여 산업체와 교육기관이 연계된 산학협력 프로그램과 새로운 직종 개발.

□ 학업지원을 위한 멘토링 제도 확대

- 다문화 청소년의 특성 및 수요별로 학업지원을 위한 멘토링 지원의 차별방안을 마련. 국내 출생 다문화 청소년을 대상으로는 기초학습능력 프로그램에 중점을 두는 반면, 중도입국 출신 다문화 청소년을 대상으로는 학교생활 적응 및 상담, 한국어교육에 중점을 두어야 할 것.
- 지역내 다문화가족지원센터와 지역아동센터 간 네트워크를 구축하여 멘토링 제도를 단계별로 확대하는 한편, 다문화청소년의 멘토링 지원의 효과 등을 모니터링을 하는 사후관리 실시

를 통해 내실화를 기해야 함.

- 다문화 청소년 학업지원을 위한 멘토링 제도 확대로 동교 출신의 선배나 지역사회에서 모델이 되는 다문화 청소년을 발굴하여 멘토-멘티로 연결시켜주거나 은퇴한 전문가들을 연결시켜주는 멘토링 제도 확대.

□ 직업교육훈련 지원 매뉴얼의 개발과 표준화

- 다문화 청소년을 위한 직업교육훈련 지원 매뉴얼은 거시적으로 일반 직업계고등학교 학생을 대상으로 하는 직업교육훈련 지원의 목표와 내용을 바탕으로 한 매뉴얼을 개발하고, 여기에 다문화 청소년의 특성을 반영하여 세부 요소들을 구성할 필요. 특히 이러한 매뉴얼은 한국에서 출생한 다문화 청소년보다 중도입국 청소년에게 더욱 필요. 이 표준화된 매뉴얼은 직업교육훈련 뿐만 아니라 진로 및 취업에 있어서도 표준화된 매뉴얼을 개발 활용.

4. 다문화 청소년에 대한 인식 개선 방안

- 다문화 청소년에 대한 인식 개선 방안은 정부, 지방자치단체가 유기적인 민관협의체를 구성 운영하여 정책수립 및 실행안을 마련하여 시행하며 개선하여 나가야 함.
- 다양한 다문화 청소년을 부정적 관점에서 문제시하거나 인정하려 하지 않는 시각을 탈피하여 다양성을 존중하고 인정하는 긍정적 시각을 갖도록 학교 및 사회적 인식개선이 요구됨. 이를 위해 다문화 청소년과 관련이 높은 집단인 학교 교원, 학교 현장 관련자, 내국 청소년, 직업교육훈련 기관 담당자, 학부모 등을 중심으로 다문화이해교육의 강화와 언론·방송 등 미디어 매체를 통해 다문화 가족 및 다문화 청소년에 대한 수용성 제고 노력이 필요.

5. 추진 주체별 정책 방안

〈표 43〉 정책 방안의 추진 주체

정책 방안		정부 부처	지방자치단체, 공공 직업교육훈련기관	학교
다문화 청소년 직업교육훈련 지원 체제 구축	가. 다문화 청소년 직업교육훈련 지원 전담기구 설치 운영	● 인프라 지원	● 교육훈련 지원	● 교육 참여
	나. 다문화 청소년 직업교육훈련 지원 연계 협력 강화	● 체제구축 지원	● 교육훈련 지원 참여	● 연계 교육훈련 참여
	다. 다문화 청소년 직업교육훈련 지원 사업의 차별화와 확대	● 통합관리	● 차별화 지원	
	라. 다문화 청소년 직업교육훈련 지원 관련법 보완	● 지원법 보완		
다문화 청소년 진로·취업지 원 강화 및 개선 방안	가. 다문화 청소년 진로지원 강화 및 개선	● 종합 기본계획에 반영	● 종합 기본계획에 반영	● 진로지원
	나. 다문화 청소년 취업지원 강화 및 개선	● 종합 기본계획에 반영	● 종합 기본계획에 반영	● 취업지원
	다. 다문화 청소년 진로지원 전담교원 활용과 연수강화	● 정책 및 행·재정지원	● 실행지원	● 참여지원
다문화 청소년 직업교육훈련 강화 방안	가. 다문화 청소년 사회 및 직업교육훈련 적응 프로그램 개발	● 행·재정지원	● 운영지원	● 교육훈련 활용
	나. 학업지원을 위한 멘토링 제도 확대	● 지원 사업화	● 운영지원	● 교육훈련 활용
	다. 직업교육훈련 지원 매뉴얼의 개발과 표준화	● 개발 재정지원	● 활용지원	● 적용
다문화 청소년에 대한 인식 개선 방안		● 인식강화 정책지원	● 인식개선 강화	● 인식개선 강화

6. 결론 및 제언

- 다문화 청소년의 사회 및 교육 적응의 특수성을 고려한 직업교육훈련 지원이 요구됨.
- 다문화 청소년을 위한 직업교육훈련 지원 체계 및 연계 협력 네트워크가 마련되고, 이러한 체계 하에서 효과적인 성과를 나타내기 위해서는 우선적으로 다양한 행·재정적·법적인 지원이 필요.
- 다양한 부처가 참여하여 지원하는 것은 그 만큼 중요성 있다는 의미이지만, 상호간의 역할 분담과 협력의 차원에서는 미흡한 측면이 있고, 특히 다문화 청소년의 직업교육훈련 지원과 관련된 교육부와 시·도교육청의 관련 부서의 역할과 기능의 명확성이 필요.
- 향후 다양한 정책 방안들이 관련부처의 다문화 청소년의 직업교육훈련과 관련된 정책으로 반영되어 실행되고, 이들이 다니는 학교에서 원하는 직업교육훈련을 제공할 수 있기 위해서는 다양한 차원에서 관련 연구들이 지속적으로 이루어져야 할 것임.



한국직업능력개발원 개원21주년기념

포용적 성장을 위한 미래 평생직업교육 정책 방향과 과제

토 론

박 영 범

좌장, 한성대학교 교수

최 보 영

교육부 중등직업교육정책과장

하 헌 제

고용노동부 직업능력정책과장

강 인

서울사이버대학교 교수

김 현 철

한국청소년정책연구원 기획조정본부장

한국직업능력개발원 개원 21주년 기념 세미나

포용적 성장을 위한
미래 평생직업교육 정책 방향과 과제

