

THE HRD REVIEW

2020

SEPTEMBER

직업과 인력개발

THE HRD REVIEW is a quarterly magazine published by
Korea Research Institute for Vocational Education and Training.
제23권 3호 통권 106호 / ISSN 1228-8926

고교 직업교육과 취업

● 시론

직업교육과 학문교육 그리고 취업환경의 불일치를
어떻게 극복할 것인가?

● 이슈 분석

특성화고 학생의 기초학습능력 감소 실태와 대응책
직업계고 전환학기 운영 방안
독일의 도제학생 성장경로 탐색:
산학일체형 도제학생의 성장경로에 주는 시사점
고졸취업 활성화를 위한 지자체의 협력 과제

● 특집: 포스트 코로나 시대 조망

포스트 코로나 시대의 변화와 전망
-초·중·고 단계의 원격수업을 중심으로
코로나19 노동생활 세계 영향과
포스트 코로나 과제 모색
포스트 코로나 시대의 대한민국 워러밸(Work &
Learning Balance: WLB) 실태와 HRD 전망

● 글로벌 이슈 & 리포트

코로나19 이후 디지털화 가속과 원격복합훈련 활용
뉴노멀(New Normal) 시대의 미래직업교육훈련

● 조사·통계 브리프

국내 신규 박사인력의 노동시장 이행실태

● 국내 동향

일자리
직업교육 / 직업능력개발



한국직업능력개발원

KRIVET 모바일홈

THE HRD REVIEW

제23권 3호(통권 106호)

인쇄 | 2020년 9월 10일

발행 | 2020년 9월 15일

등록 | 제16-1681호 (1998. 6. 11)

ISSN | 1228-8926 (비매품)

발행인 | 나영선

발행처 | 한국직업능력개발원

편집위원회 | 황성수(위원장), 김대영, 김인엽, 김종욱, 남재욱, 류기락, 윤혜준, 이민욱, 이재열, 장주희, 정은진, 최동선,
노용환(서울여자대학교), 김문길(한국보건사회연구원), 이지은(간사)

인쇄 및 디자인 | (주)범신사 02-720-9786

구독 신청 문의 | 044-415-5031, books@krivet.re.kr

* 「THE HRD REVIEW」에 실린 기사의 내용은 필자 개인의 의견으로 필자의 소속 기관이나 본지의 공식 견해를 대변하는 것은 아닙니다.

* 「THE HRD REVIEW」는 한국간행물윤리위원회의 도서잡지윤리강령 및 잡지윤리실천요강을 준수합니다.

CONTENTS

시론

직업교육과 학문교육 그리고 취업환경의 불일치를 어떻게 극복할 것인가? 심성보	2
--	---

이슈 분석

특성화고 학생의 기초학습능력 감소 실태와 대응책 임 언	10
직업계고 전환학기 운영 방안 허영준	30
독일의 도제학생 성장경로 탐색: 산학일체형 도제학생의 성장경로에 주는 시사점 유진영	54
고졸취업 활성화를 위한 지자체의 협력 과제 윤형한	76

특집: 포스트 코로나 시대 조망

포스트 코로나 시대의 변화와 전망 -초·중·등 단계의 원격수업을 중심으로 장혜승	96
코로나19 노동생활 세계 영향과 포스트 코로나 과제 모색 김종진	120
포스트 코로나 시대의 대한민국 워러밸(Work & Learning Balance: WLB)실태와 HRD 전망 이 찬	144

글로벌 이슈 & 리포트

코로나19 이후 디지털화 가속과 원격복합훈련 활용 하정임	166
뉴노멀(New Normal) 시대의 미래직업교육훈련 이동섭	176

조사·통계 브리프

국내 신규 박사인력의 노동시장 이행실태 백원영 · 김혜정	192
-----------------------------------	-----

국내 동향

일자리	210
직업교육 / 직업능력개발	228

직업교육과 학문교육 그리고 취업환경의 불일치를 어떻게 극복할 것인가?

심성보 부산고대 명예교수. 한국교육연구네트워크 이사장

고체적 근대사회에서 액체적 근대사회로의 이동, 4차 산업혁명 및 코로나19 사태의 전개는 일과 교육의 관계, 그리고 직업교육에 대한 논의를 매우 복잡하게 만들고 있다. 또한 노동시장의 변화(자동화에 따른 실업, 양극화, 불확실성 등)와 급격한 기술의 진보(드론, 핀테크, 가상현실 등)는 직업교육의 새로운 방향을 요구한다. 그런데 노동시장의 요구와 인력 양성 논의는 여전히 산업의 생산성만을 위한 기능주의 접근이나 인적 자본론에 경도되어 노동, 학습 그리고 삶의 괴리를 더욱 심화하고 있다.

학교(학교교육, 학습, 훈련)와 일터(고용, 노동, 직업)는 학생을 가르치고 노동자의 생산적 행위를 이끌어 내는 장소일 뿐 아니라 사회의 기본적 성질을 정의하도록 해주며, 그 사회의 구성원들이 어떻게 삶을 살아가는지에 대한 구조를 제공하는 사회적 공간이다¹⁾. 학교와 일터는 다른 제도(이웃, 지역구조, 정치, 문화)와 서로 영향을 주고받는다. 교육철학자 리처드 프링은 학교가 일차적으로 학생에게 갖추어 줄 중요한 것은 학문적 교과의 숙달보다는 일상생활에 필요한 기능·이해·판단 능력을 길러 주는 직업교육(vocational education)이라고 역설한다.

“모든 젊은이들에게 자신의 삶을 어떻게 살아갈 것인가 하는 문제에 도움을 주어야 한다. 자신이 종사하는 직업은 매우 중요한 부분이고, 교육적 경험 중에서 가장 중요하다. 이는 살아갈 가치가 있는 삶의 스타일을 분명히 해 주고, 그런 삶을 살아갈 수 있게 해 줄 훈련과 일을 확인해 주며, 그 속에 들어 있는 목적이나 가치를 물어보고, 그에 필요한 기능과 능력을 습득하도록 한다.”

리처드 프링²⁾

1) D. B. Bills, 장원섭 역(2017). 『교육과 일: 사회학적 접근』, 박영story.

2) R. Pring(1995). Closing the Gap: Liberal Education and Vocational Preparation. Holder & Stoughton.

직업교육에 대한 이러한 관점은 생각하기보다 행하기, 지식보다 기능의 습득, 이해보다 보통 수준의 지식을 강조하는 경향이 있다. 사실 인생에서 모든 교육은 직업을 준비하도록 한다는 점에서 ‘직업적’³⁾이라고 할 수 있다. 그런데 직업계 교육과정의 지나치게 ‘기능 습득’에만 초점을 맞출 경우 이론과 실제라는 그릇된 이분법을 초래할 위험이 있다. 실천적 방식에 대한 이론적 이해가 부정되고, 실천 속에 녹아 있는 ‘지혜’가 무시될 수 있기 때문이다. 직업 기술을 제대로 가르친다고 하더라도 직업교육을 학문교육과 대치하는 것은 교육 본연의 목적을 구현할 수 없게 할 수 있다. 직업교육은 훈련에 지나지 않기에 자유교양교육(liberal arts education)이야말로 진정한 교육이라는 것이다. 궁극적으로 ‘자유인’을 가르치는 데 목표를 두지 않는 직업교육은 기술적 노예를 길러 낼 가능성이 있다⁴⁾. 이런 관점은 ‘교육’이 비교적 폭넓고 비판적이면서 전인적 교육으로 이해되는 반면, ‘훈련’은 비교적 구체적인 과제나 작업을 위한 조건반사적 행동을 하도록 준비시키는 활동으로 이해된다. 물론 직업적 활동에 참여하는 사람도 실제적 목적을 추구하는 과정에서 유능한 일꾼이 되기 위해 이론적 이해를 필요로 한다. 실업계 실습생이라도 이론적 교육을 받게 하면 자신이 수행하고 있는 일을 폭넓게 이해할 수 있다. 이러한 이해는 ‘일터에서의 정신(mind at work)’⁵⁾을 매우 중시하는 관점과 연결된다. 정신/구상과 실습/수행은 상호 보완적이고 긴밀하게 연결된 활동이기 때문이다⁶⁾. 어떤 실제적 활동도, 현장실습도 단순히 육체노동만으로 이루어지지 않는다. 노동 속에 정신이 깃들여 있기에 일의 탁월성이나 미적 탁월성도 추구될 수 있다. 도서관 지붕의 물이 새는 것을 수리하기 위해 육체적으로 일하고 있는 사람과 도서관 책상에서 공부하는 사람 중 누가 더 탁월한 활동을 하는가? 이런 활동들을 깊이 들여다보면 ‘육체노동’을 하는 배관공이나 미용사, 목수, 운전사 등도 인지, 판단, 기억, 지식 등을 이용하는 지적 노동, 즉 ‘정신노동’을 한다고 말할 수 있다. 이것이 바로 마이스터 정신이고 장인 정신

3) ‘직업(occupation)’은 ‘한 가지 일에 비교적 오랫동안 계속적으로 종사하는 활동’이라고 할 수 있음. 이런 면에서 ‘직업교육(vocational education)’은 장래의 특정한 일에 대한 기술 능력을 확보하기 위한 수단으로서의 취직을 위한 교육, 즉 ‘취업교육(trade education)’과는 다름.

4) 이와 달리 이론적·학문적 지식이 실천적·생산적 지식보다 우위를 점한다는 자유교양교육은 마치 미래의 성인이 사회와 고립된 ‘한가한 자유인’이 될 가능성이 있다고 보는 비판적 시각도 있음.

5) N. Noddings, 심성보 역(2016). 『21세기 교육과 민주주의』, 살림터.

6) 산업근대화 중반기에 구상과 수행이 분리되어 ‘구상(conception)’하는 교육(공학)과 ‘수행(execution)’하는 교육(기능)으로 양분하였음. 현대에 이르러서는 직업교육을 직무의 일정 부분을 수행하기 위한 기계적 훈련 과정으로 범주화하여 인간이 다양한 방식으로 상상하는 것을 부정하고 단순한 집행 기능을 하도록 탈-숙련화함. 여기에서 노동자의 프롤레타리아화(proletarianization) 현상이 일어나고 무기력과 소진 현상, 나아가 탈-이념화 현상 발생.

이다. 이런 직업교육관은 노동자를 어느 정도의 교양을 가진 시민으로 길러 내는 교육과정에서 인격 도야나 비판적 사고 및 실천을 위한 학습을 포함해야 가능한 일이다⁷⁾.

잘 알려진 수학자 화이트헤드는 직업교육 대 일반교육의 이분법을 그릇된 것이라며 극구 반대하였다⁸⁾. 미국의 실용주의 철학자 존 듀이도 직업교육과 일반교육 간의 대립을 해소하고자 직업의 풍부한 지적·사회적 의미를 강조하였다⁹⁾. 직업교육·훈련 프로그램은 모든 노동하는 삶에서 필수적인 사회적·도덕적·미적 가치에 기반을 두어야 한다는 말이다. 그는 노동을 격하하고 노동자에게 오직 기계적인 반응만을 요구하는 노동(일)을 개탄한 바 있다. 그래서 학교가 육체노동에서 지성적 가능성의 감각을 갖기를 원했다. 이런 교육이 가능하려면 교육의 내재적 가치를 중시하는 자유교양교육 이념이 반영되어야 한다. 존 듀이는 그렇게 하는 것이 최선의 직업교육이라고 생각했다. 반면 이탈리아의 혁명가 안토니오 그람시는 듀이와 다르게 직업교육 원리와 노동자의 계급적 성장을 연계하는 정치적 대안을 제시했다. 마르크스주의자인 그람시와 자유주의자인 듀이의 정치적 입장은 서로 달랐다고 할 수 있다. 다만 직업교육에 대한 이들의 관점은 비슷했다. 듀이는 당시의 심각한 사회적 불평등을 산업민주주의의 발전을 통해 해결하고자 하였으며, 그것만이 모두가 의미 있는 직업을 가능하게 하는 민주적 사회 구현의 기본적 동력이라고 보았다. 그람시는 듀이보다 산업자본주의의 모순에 대해 훨씬 근본적 차원에서 노동자 계급에 대한 마르크스주의적 관점을 보였다.

여기에서 ‘전통적’ 학문교육(지식 기반 교육과정)이 노동계급 아동에게 도움이 된다는 그람시의 실용적 관점을 주목할 필요가 있다. 그람시는 산업 노동 자체가 역사의 해방적 동력이 되어야 한다고 보았고, 그리고 그것이 교육적 원리가 되어야 한다고 주장하였다¹⁰⁾. 겉으로 그럴듯해 보이는 ‘직업중심주의(vocationalism)’¹¹⁾는 정의로운 지식에 접근할 수 있는 기회를 차단하고 중

7) 이런 직업교육관은 흔히 ‘신직업주의(new vocationalism)’ 또는 ‘예비-직업교육(pre-vocational education)’으로 분류됨. V. Winch(2000), Education, Work, and Social Capital: Towards a New Conception of Vocational Education. Routledge; A. Pollard, J. Purvis & G. Walford(1988), Education, Training & New Vocationalism. Open University Press.

8) A. N. Whitehead(1950). 오영환 역(2004), 『교육의 목적』, 궁리.

9) J. Dewey(1916), 이홍우 역(1993), 『민주주의와 교육』, 교육과학사.

10) M. Young(2008). Bring Knowledge Back In From Social Constructivism to Social Realism in the Sociology of Education. Routledge.

11) ‘직업중심주의’ 이데올로기는 최근 자유인문주의 이념의 중요한 요소를 뒤집는 경향을 보이고 있음. 전통적 도제교육을 거부하는 직업주의의 역량 강화 논리는 자유교양교육의 위기에 대응하는 것으로 볼 수 있음. R. Moore(2007), The Sociology of Knowledge and Education. Continuum.

속 집단을 배제하는 진보주의적/아동중심적 논리와 연동되어 있다면서, 새로운 사회의 구성을 위해 직업교육의 중요한 요소로 보수적 인문교육을 끌어들었다¹²⁾. 그는 급진적 변혁을 위해 학교교육에서 이루어지는 전통적/이론적 지식(고전)의 재발견을 통해 변혁적 사회를 건설하고자 하였다. 그리고 사회변혁을 위한 ‘유기적 지식인(organic intellectuals)’의 역할을 통해 민주적 시민사회의 문화적 진지를 구축하고자 했다¹³⁾. 물질과 노동을 움직이는 노동자의 문화적 지식 인성을 강조한 것이다. 그렇게 해야 노동자의 종속적 지위를 벗어날 수 있다고 보았다. 또한 기술 변화가 급격하게 진행되는 상황 속에서 세분화된 직업교육을 극복하기 위해 ‘상식(common sense)’을 ‘양식(good sense)’으로 변화할 수 있는, 모든 사람을 위한 공통교육으로서 수준 높은 인문교양교육을 요청하였다. 이는 경쟁적 경제구조 속에서 노동과 교육, 그리고 일반교육과 직업교육이 더욱 긴밀히 연계되어야 노동해방이 가능하다는 것이다. 직업의 사회적 맥락과 노동자의 기술이 지닌 정치적·경제적·사회적·문화적 함의가 여기에 있다. 나아가 그람시는 노동의 윤리적 의무에 대한 인식과 함께 생산의 미학적 차원에 대한 근원적 성찰을 요청하고 있다.

교육사회학자 바실 번스타인도 노동계급이 일상적/경험적 지식이나 아동 중심적 교육에 매몰되어 학문적 지식에 접근할 수 없게 만드는 진보주의 교육 경향을 우려하였다¹⁴⁾. 역사적으로 교육과 훈련, 학문적/이론적인 것과 실천적/실제적인 것, 교양적/일반적인 것과 직업적/기술적인 것은 수 세기 동안 극한 대립을 보여 왔다¹⁵⁾. 양자의 대립은 일, 노동, 생산을 결합하였던 산업화/근대화와 연동된, 학교교육의 대중적 팽창 및 의무교육 제도의 발달과 밀접한 관련을 맺고 있다. 게다가 지금은 고등학교 교육의 보편화로 인해 중산계층의 고용과 노동계층의 안정적 고용의 통로였던 고등학교 졸업장의 가치가 하락하였다. 나아가 고등교육의 대중화로 청소년층들이 누렸던 대학 학위의 경제적 가치도 위협받고 있다. 즉, 졸업장의 역할을 더욱 강화하는 실력주의¹⁶⁾와 학

12) H. Entwistle(1979), Antonio Gramsci: Conservative Schooling for Radical Politics. Routledge.

13) P. Mayo(2010), Gramsci and Educational Thought. Wiley-Blackwell; D. L. Hill(2007), Hegemony and Education: Gramsci, Post-Marxist, and Radical Democracy Revisited. Lexington Books.

14) 교육과정의 내용을 좀 더 진보적인 것으로 바꾸었다고 하여 반드시 권력의 관계가 바뀌지 않는다는 말임. B. Bernstein, (2003). Class, Codes and Control, Vol. IV: The Structuring of Pedagogic Discourse. Routledge.

15) 심성보(2020). 『교육과정에서 지식이 왜 중요한가: 지식의 소환을 위한 비판적·사회적 사실주의 담론』, 살림터.

16) 실력주의(meritocracy)는 사회적으로 생산적이고 합리적이며 유익한 이유들로 인해 학교와 일의 관계가 형성되었다고 상정함. 또한 사회경제적 성공은 특권 계급, 성별, 인종 등 선천적 요인보다는 성공을 누릴 만큼 노력한 사람들에게 주어진다고 주장함.

력주의¹⁷⁾가 직업교육과 학문교육의 교류를 가로막고 있다. 이러한 조건이기에 기술교육의 이론과 실제를 결합한다는 것은 쉬운 일이 아니다. 이런 조건들은 청소년들로 하여금 학교에서 일터로의 이동을 어렵게 한다.

우리의 청소년들은 앞으로 직장생활을 하면서 단지 임금을 받고 살아가는 노예로만 살지 않고, ‘일의 주인’으로서 살아가야 한다¹⁸⁾. 언제나 사람과 세상을 마주하며 스스로 때와 기틀을 잃어버리지 않도록 하는 것이 ‘일’이어야 한다. 일은 사람과 세상을 잇는 다리의 역할을 하는 것으로 관계적 행위라고 할 수 있다. ‘일한다’라는 것은 관계를 관계답게 만드는 행위이다. 그 관계의 대상은 자연일 수도 있고, 사람일 수도 있으며, 사회 전체일 수도 있다. 일은 나를 객관화하는 과정이다. 인간은 일을 통해서 자신의 삶을 만들고 인간 본성을 획득하며, 더 나아가 자신을 만들어 간다. 인류 문명의 발전은 일을 통해 완성된다. 여기에서 가장 중요한 과제는 일자리를 창출하는 것보다는 일의 본래적 가치를 회복하는 데 있다. ‘직업(job)’은 신체적 점유이지만, ‘일(work)’은 정신적 향유이다. 따라서 ‘일을 위한 교육’은 먹고 사는 직업의 일(occupational work)인 동시에 향유하는 재창조의 일(recreational work)이기도 하다¹⁹⁾. 놈 촘스키는 일이란 삶에 필요한 자유롭고 의식적인 활동임을 강조하였다²⁰⁾. 그러기에 직업적 의식이나 경제적 가치로 한정된 일뿐만 아니라 사회역사적 관계 맺기로서의 일에 주목해야 한다. 생계유지를 위한 ‘직업적 인간’을 넘어 앞으로 미래 사회의 새로운 핵심 구성원으로서 사회역사적 진보를 담아내는 ‘일이 있는 인간’ 형성을 위한 직업교육이어야 한다. 이러한 목적은 실업계 학교뿐 아니라 인문계 학교에서도 반드시 필요하다. 인문 교과와 직업 교과가 고등학교 단계에서 더욱 밀접하게 연계되면서 상호 호환이 자유로운 종합학교(Gesamtschule/comprehensive school)나 종합기술교육(polytechnical education) 이념은 바로 여기에서 출발한다고 할 수 있다. 따라서 직업

17) 학력주의(credentialism)는 학교와 일의 관계가 사회적 불평등을 재생산하고 경제·문화적 이해관계의 충돌을 가져온다고 봄. 또한 학교에서 배운 것과 직업생활에서 필요로 하는 것은 그다지 관계가 없음. 졸업장을 가진 자만이 특권이 부여된 지위와 높은 임금에 제한적으로 접근할 수 있음.

18) ‘일철학’을 제창하는 박병원은 “직업은 당신을 지켜 주지 못한다. 이제 스스로 ‘일’을 사유해야 하는 일철학의 시대이다. 부지런히 일하는 가운데 멈추어 서기를 게을리하지 않아야 한다.”라고 주장함. 취업활동이나 효율적인 일의 기술, 직장에서의 처세 등에 매몰되어 정작 내가 지금 하고 있는 ‘일’ 자체에 대해선 한 번도 생각해 보지 않았던 사람들에게 일이란 무엇인지 근본적으로 고민해 보게 하며, 좀 더 인간다운 삶으로 이끄는 성찰과 변화의 기회가 되어야 한다고 주장함. 박병원(2016). 『일철학』, 판미동.

19) D. Corson Ed.(1991), Education for Work: Background to Policy and Curriculum. The Open University Press.

20) N. Chomsky(1991), Towards a Humanistic Conception of Education and Work, D. Corson, Ed.(1991), Education for Work. The Open University Press.

교육 이념은 경제적 시급성에 휘둘리거나 단순한 직업훈련에 매몰되어서는 안 된다. 인문교육에도 기술교육이 필요하고, 기술교육에도 인문교육이 필요한 것이다.

이런 교육 체제를 가능하게 하려면 모든 아이들을 대학으로 보내려는 교육관은 재고되어야 한다. 그리고 실업계 학생의 학문적 연구를 위한 소질과 적성의 부족함을 ‘결함’으로 보지 말아야 한다. 좋은 직업학교란 학생이 잘하고 있는 것, 하고 싶어 하는 것을 찾아 가도록 도와주는 데 있다. 이러한 학교의 건설이 가능하려면 근본적으로 노동시장의 불평등이 개혁되어야 하고, 대학 서열 체제가 해소되어야 한다. 교육의 병목 현상(대학병목, 시험병목, 계급병목, 직업병목, 공간병목)을 강화하고 있는 대학 서열화를 완화할 수 있도록 적절한 조치도 뒤따라야 한다. 실업계고 학생이 입시문화 및 학력사회로부터 자유로운 존재여야 하지만 현실이 그렇지 않은 것은 바로 이러한 ‘병목사회 현상(bottleneck)’²¹⁾ 때문이다. 그러기에 이들이 취업 전선과 대학 진학 모두에 얽매이도록 하는 사회적·교육적 장애물을 거두어들이는 획기적 조치를 해야 한다. 노동구조의 변화와 학벌체제의 해소 없이는 직업계고의 교육 현실은 좀처럼 변화하지 않을 것이다. 그리고 직업교육의 정상화를 가로막고 있는 학교 및 대학의 서열체제 완화를 위해 일과 학습의 순환 관계를 유연하게 하는 노동자의 계속교육, 즉 양질의 학습사회 및 평생학습 체제를 구축해야 한다.

나아가 중소기업이 대기업에 종속된 취업환경은 곧바로 직업계고 학생들의 노동착취와 인권 침해와 연동되어 있기에 대기업과 중소기업의 공생 구조를 확립해야 한다. 이와 더불어 사람을 중심에 둔 작업 공정, 노동인권이 보장되는 공간을 조성해야 한다. 또한 도제교육, 현장실습, 기능반의 비본질적 요소를 제거하고 교육의 본질에 충실한 학교 운영을 하도록 해야 한다.

지식의 생산을 다루는 학문 정책의 변화와 지식의 재생산 기제 역할을 하는 교육과정의 개편이 이루어져야 한다. 이를 위해 교육과정에서 전문적인 학문교육과 실무적인 직업교육을 매개하는 새로운 관계를 설정해야 한다. 그리고 고교 직업교육은 삶의 각성, 사회적 효율성, 그리고 사회의 진보 및 민주시민의식과 연계되어야 한다. 또한 일은 직업교육(직업 능력)과 노동교육(노동 능력)²²⁾ 그리고 인간교육(인문적 능력)이 상호 융합되어야 한다. 닐 나딩스가 강조하듯 학교는 개인

21) J. Fishkin, 유강은 역(2016). 『병목사회: 기회의 불평등을 넘어서기 위한 새로운 대안』, 문예출판사.

22) ‘노동교육’은 노동과 관련된 가치, 신념, 태도, 그리고 행동을 바람직한 방향으로 변화시킬 목적으로 실시되는 의도적이고 조직적인 교육활동.

적 삶, 직업적 삶, 시민적 삶을 모두 충족하는 다목적 공간이 되어야 한다²³⁾. 인간의 존엄성이 존중되고 모두가 품위 있는 삶을 영위하기 위해서는 미래 세대에게 지적인 능력, 시민적 역량과 직업적 탁월성을 길러 주어야 한다. 일시적 기능 습득과 취업교육을 뛰어넘어 장기적 사회 변동과 변화에 탄력적으로 대응할 수 있는 효능감과 직업적 탁월성을 길러 주는 교육을 준비해야 한다.

그런데 우리 사회는 지금 교육 영역 중에서도 직업교육 분야가 가장 열악한 상태에 있다. 포용적 민주주의를 위한 정부의 방침이 표방되고 있음에도 불구하고, 교육 혁신을 위한 정책적 진보는 답보 상태에 있다. 이를 개선하는 과감한 조치가 필요하다. 

23) N. Noddings, 심성보 역(2016). 『21세기 교육과 민주주의』, 살림터.

사람이 희망입니다.

특성화고 학생의 기초학습능력 감소 실태와 대응책¹⁾

임 언 한국직업능력개발원 선임연구위원

I. 서론

급격한 기술 변화와 사회 변화로 인해, 직업생활과 일상생활을 위해서 지속적으로 학습을 해야 할 필요성이 커지고 있다. 모든 국민은 평생학습자로서, 건강한 시민으로서 살아가기 위해 기초학력이 필요하며, 이를 보장하는 것은 국가와 학교의 기본적인 책무이다(박성혁 외, 2008; 김순남 외, 2011). 한 개인의 일생을 통해서 학령기에 기초학습능력이 갖춰지지 않을 경우, 생애에 걸쳐서 불이익이 누적되고 진로 선택의 폭도 제한된다. 특성화고 학생 중 많은 수가 기초학력이 부족한 상태에서 입학하여 재학 중에 크게 달라지지 않은 채 졸업하고 있다(임언 외, 2015). 특성화고 재학 중에 학습과 소원하며 최소한의 성공 경험이 없었던 청년들은 성인이 되어서도 학습과 거리를 두고 이에 낮설어하고 있다. 이들은 청년으로서의 경력 개발 과정에서, 추가적인 학습을 진로계획에서 배제한 채 제한된 범위 안에서 진로를 선택하고 있다(임언 외, 2016).

우리 사회가 지향하는 ‘혁신적 포용국가’로 나아가는 시점에서 교육부는 2019년 3월 기초학력보장을 위해 ‘한 아이도 놓치지 않고 기초학력 책임진다’라는 방안을 밝혔다(교육부, 2019b). 이 방안에는 기초학력을 정확하게 진단하고, 학습부진의 수준과 원인 등에 따라 맞춤형 지원을 제공한다는 내용이 포함되어 있다. “모든 학생들을 대상으로 기초학력 진단-보정 시스템 적용을 대폭 확대하여 학생 맞춤형 교육이 가능하도록 하겠다.”라고 밝혔으나, ‘모든 학생’에 특성화고와 마이스터고가 포함되는지는 불분명하다. 모든 학생이라는 범주 속에 특성화고 학생들이 포함

1) 이 원고는 임언 외(2019) 『특성화고등학교 학생의 기초학습능력 실태와 제고 방안』중 일부 내용을 발췌, 수정한 것임.

되지 않았다고 보는 이유는 직업계고는 2012년 이후 기초학력 부진에 관한 국가 통계에서 공식적으로 제외되었고, 별도로 언급하지 않고 있기 때문이다(<표 1> 참조).

표 1. 2019년 기초학력 미달 학생 비율

(단위: %)

구분	중학교 3학년			일반계고 2학년		
	국어	수학	영어	국어	수학	영어
2017	2.6 (0.17)	7.1 (0.32)	3.2 (0.22)	5.0 (0.47)	9.9 (0.70)	4.1 (0.37)
2018	4.4 (0.26)	11.1 (0.41)	5.3 (0.29)	3.4 (0.35)	10.4 (0.66)	6.2 (0.51)

출처: 교육부(2019b).

기초학력 실태를 파악할 수 있는 중요한 지표인 학업성취도평가에서는 2012년부터 특성화고와 마이스터고를 제외하고 대신에 직업기초능력평가제를 도입했다. 특성화고와 마이스터고에서 학업성취도 평가를 대체하여 실시하는 직업기초능력평가는 노동시장에서의 직무역량을 측정하여 신호기제로 활용하겠다는 목적으로 개발된 것이지만, 특별한 활용도가 없이 고2 시기의 전체 학생을 대상으로 매년 시행하고 있다.

2010년 이후 직업계고 정책은 특성화고 수를 줄이고 정예화하면서 일반고로 전환하는 것을 장려하고 선취업 후진학을 위해 강력하게 펼쳐졌다(교육과학기술부, 2010b). 그 과정에서 보통교과 학습 및 기초학력에 대한 논의는 거의 사라지게 되었다. 고졸취업을 강조하는 정책 기조로 인해 특성화고에서 기초학력을 포함한 학교 수업의 내실화 논의는 상대적으로 위축된 상태이다. 2017년 교육부는 특성화고에 기초학력 부족 학생이 많다는 문제를 해결하고 매력적인 학교로 발전시키기 위한 종합적인 학교 지원 계획을 발표했다(교육부, 2017). 하지만 이러한 공식 문건에도 정확한 미달 학생 비율에 대한 정보는 없으며, 중도 탈락률만을 제시하고 있다.

현재 국내 통계에는 특성화고 학생의 기초학력 실태를 파악할 수 있는 데이터가 없다²⁾. 그러나 국제학업성취도조사(PISA) 2006-2015 데이터를 분석한 결과를 보면, 우리나라 직업계고 학생의 경우 일본이나 독일에 비해 기초학력이 부족한 학생의 비율이 높다(임연, 2019). 한국의 직

2) 2010년 학업성취도평가 결과에서는, 전문계고(당시의 직업계고) 학생의 40.5%가 기초학력 부족으로 보고됨(이화진 외, 2013).

업계고 학생 중에서 수학 기초학력이 부족한 학생은 36%로, 독일(17%)과 일본(15%)에 비해서 현저하게 높은 비율이다. 2006년 자료와 비교해 보면, 독일과 일본 모두 직업계고 학생 중 기초학력 부족 비율이 근소하게 감소한 반면, 한국은 2006년 23%에서 2015년 35%로 크게 증가했다(임언, 2019).

특성화고 학생들의 기초학력 부족은 초등학교와 중학교 단계를 거치며 누적된 것이지만, 특성화고 재학 시기는 그 누적적 결손을 국가가 책임지고 공교육 체제 내에서 효과적으로 보완해 줄 수 있는 마지막 기회이다. 이에 특성화고 학생의 기초학력 실태를 파악하고, 이를 보완할 수 있는 방안을 모색하며 적극적으로 개입해야 한다. 이러한 문제의식을 바탕으로 이 글에서는 특성화고 학생의 기초학습능력 실태를 파악하고, 특성화고 학생들이 평생학습 시대에 학습자, 건강한 시민, 유능한 직업인으로서 살아가기 위해 필요한 기초학습능력을 높일 수 있도록 지원하는 방안을 모색하고자 한다.

II. 기초학력의 개념 및 정책

1. 기초학력의 개념

기초학력은 읽기, 쓰기, 셈하기(3R's)에 한정되거나, 해당 학년의 교육과정을 이수하는 데 필요한 최소의 내용을 의미한다. 또는 미래 사회에 적응하고 살아가기 위해 지속적으로 학습할 수 있는 기본 역량까지를 포함하기도 한다. 기초학력을 정의할 때, 학생이 학습과 생활을 영위하고, 나아가 성인으로서의 삶을 제대로 준비하기 위해 필요한 역량들을 모두 담아서 포괄적으로 정의하는 견해가 있다. 2015년부터 현재까지 'OECD 교육 2030: 미래교육과 역량 프로젝트'에서는 교육에서 강조해야 할 역량들에 대해 고민하고 있다(OECD, 2018). 또한, 국내에서도 기존의 학력 개념을 보완하는 신학력에 대한 논의가 진행되고 있다(성열관 외, 2016). 하지만 이러한 논의 속에도 학교교육을 통해서 형성되어야 할 핵심능력으로서의 언어능력과 수리능력은 포함되어 있다. 2019년 교육부의 '행복한 출발을 위한 기초학력 지원 내실화 방안'에서 기초학력

은 “학교 교육과정을 통해 갖추야 하는 읽기·쓰기·셈하기와 이와 관련된 교과(국어·수학)의 최소 성취기준을 충족하는 학력”으로 정하고 있다(교육부, 2019b). 본 연구에서는 기초학력의 개념에 대해, 교육부가 2019년 정책을 발표하면서 제시한 가장 협소한 의미의 기초학력에 그 초점을 맞추고자 한다. 이는 기초학력 미달 학생의 비중이 매우 높은 특성화고에서 개선을 위한 논의의 지점을 분명하게 제시하기 위함이다.

2. 기초학력보장 정책의 흐름

학교 단위에서의 기초학력보장을 위한 정책이 변화하는 데 작용한 중요 요인 중의 하나가 학업성취도평가 방식의 변화이다. 국가수준 학업성취도평가가 전수조사로 실시되고 그 결과가 공개되던 시기(2009~2016년)에는 학교의 기초 학력 미달 학생을 감소하는 것이 강조되었다(이화진, 2017). 학교는 가시적인 성과를 높이기 위한 문제풀이식의 대응에 나섰고, 이것이 창의적인 교수·학습에 저해가 된다는 비판이 적지 않았다. 학업성취도평가의 전수조사 실시에 대한 비판이 거세지자 박근혜 정부에서는 이를 다시 표집 방식으로 변경하였다. 그로 인해서 단위학교와 학생 개인 수준에서의 기초학력 미달을 진단할 수 있는 도구를 국가적 수준에서 운영하지 않게 되었고, 지자체와 학교의 자율적인 판단과 대응의 폭이 넓어졌다. 국가수준의 표준화 검사에 기초한 기초학력 미달 진단을 포기하는 대신, 기초학력 미달의 다양한 유형에 따라 종합적으로 학생을 지원할 수 있는 시스템을 갖추는 것을 강조하는 것으로 정책이 전환된 것이다. 즉, 단순히 인지능력과 성취수준을 높이는 것을 넘어서 학생의 정의적, 행동적인 문제들을 함께 도와주는 종합적인 지원 시스템을 시·도교육청 수준에서 운영하는 것으로 변모해 왔다. 현 정부는 2019년 초 기초학력보장 내실화 방안을 통해서 관련법을 제정하여 학교의 책무성을 강조하면서 자율성을 확대하는 방향의 정책을 밝힌 바 있다. 하지만 이 정책의 실행에 관한 논의는 여전히 진행 중이다.

표 2. 역대 기초학력보장 정책

정책명	주요 내용
1997~2008 학습부진학생책임지도	- 기초학력과 학습부진 학생에 대한 지원 근거 마련 - 학습부진 학생에 대한 교사의 책임지도 강조
2009~2017 학력향상중점학교 / 학력향상 창의경영학교	- 개별 학교들의 성적등급 공시로 인해 학교의 경쟁력 강화 - 성적 공시로 인한 시·도 및 학교의 서열화 및 비교 경쟁 조장(학교 성과급 연동, 교육청 평가)
2012~2017 종합적 지원시스템 구축	- 학교 밖 다중지원체제(학습종합클리닉) - 기초학력 진단-보정 시스템 - 두드림학교 사업 - 시·도교육청 책임제 이행 - 초등 학업성취도평가 폐지 - 기초학력 예산 감소 - 복지나 심리 상담 포함
2019 행복한 출발을 위한 기초학력 지원 내실화	- ‘기초학력보장법’ 제정: 초1~고1까지 기초학력 의무적 진단 - 학교의 자율적 선택: 진단도구 및 보충학습 제공 - 초등 저학년에 집중 지원

자료: 이화진(2017)의 「기초학력 정책의 변천과 향후 과제」와 교육부(2019b)의 「행복한 출발을 위한 기초학력 지원 내실화 방안」을 수정하여 제시함.

출처: 임언 외(2019) 내용을 수정함.

3. 직업계고 기초학력보장 정책의 문제

역대 기초학력보장 정책의 흐름 속에서 2009~2010년 ‘학력향상중점학교’ 사업까지는 직업계고가 기초학력 미달 관련 정책에 포함되어 있었다. 그 이후에는 일반적인 기초학력보장 정책에서 직업계고가 제외되었다. 학력향상중점학교 정책에서 국가수준 학업성취도평가를 전체 학생 대상으로 실시하고 이를 공개하는 등 학교의 책무성이 강화되자, 기초학력 미달 학생의 비율이 높은 직업계고에서는 큰 압박을 느꼈다. 이에 일반고 학생에 적용하는 기준과 동일한 방식으로 기초학력 미달을 진단하는 것이 부적절하다는 주장이 대두되었다(박동열 외, 2009). 2010년 직업계고 교육의 틀을 새로 짜는 직업교육 선진화 방안이 발표되었다. 여기에서 특성화고와 마이스터고에서는 학업성취도평가를 대체하는 ‘직업기초능력평가’를 개발하여 2012년부터 평가하고 그 결과를 공시하는 것으로 정했다(교육과학기술부, 2010b). 직업기초능력평가는 특성화고 및 마이스터고, 일반고 직업계열 2학년 학생 전체를 대상으로 실시하는 평가체제이다.

2012년 국가수준 학업성취도평가 미실시에 따라, 특성화고·마이스터고 학생의 기초학력을

관리할 필요성이 대두되었다. 따라서 교육부와 교육과정평가원은 직업계고 학생의 기초학력 결손 보정을 위해 기초학력 향상 프로그램 홈페이지³⁾를 개발하고(교육부 외, 2015), 2015 특성화고 선도학교 및 2016 수업연구회 사업의 일환으로 교육과정평가원에서 특성화고 인성·기초학력 향상 지원 운영가이드를 제시했다(오상철 외, 2016). 여기에서는 특성화고 학생 중에서 보정 학습이 필요한 대상을 온라인으로 선별하고, 선별된 학생의 교과 영역별/단원별 수준을 진단하여 필요한 학습을 제공하고 있다(교육부 외, 2015). 하지만 이 시스템은 사용 실적이 부진한 채 현재로서는 유명무실한 것으로 평가되고 있다.

교육부(2017)는 2016년 4월에 발표된 ‘중등 직업교육 학생 비중 확대 계획’의 후속 방안으로서 양적 확대를 위한 노력과 더불어 직업계고의 매력도를 높이는 사업을 추진했다. 이 사업의 양적 지표 중의 하나는 직업기초능력 최저 등급의 비율을 감소시키는 것으로 정해져 있다. 이는 은연중에 특성화고 학생의 기초학력은 직업기초능력과 동일하거나 이를 대치할 수 있다는 견해를 보여 주고 있는 것이다. 즉, 정책 목표에서는 ‘기초학력’이라 쓰고 적용 과정에서는 그것이 ‘직업기초능력’으로 대치되고 있는 실정이다. 그러다 보니 이 정책은 실행 과정에서 기초학력 제고를 위한 적극적인 대응으로까지 연결되지는 못했다.

2019년 고졸취업 활성화 방안에서는 직업계고에서 할 수 있는 모든 것을 나열한 방안 중 하나로서 기초학습 부진에 대한 맞춤형 지원체계(진단평가-기초교육-보충지도) 구축을 추진할 예정이라고 언급했다. 즉, 학점제를 기반으로 ‘진단평가-기초교육-보충지도’로 이어지는 맞춤형 학습부진 지원체계를 구축함으로써 입학생을 대상으로 기초학력/직업기초능력에 대한 진단평가를 실시하고, 기초학력 증진 과목 및 보충수업 등을 통해 기초학력보장을 강화하고자 한다고 밝혔다(교육부, 2019a). 그러나 이 정책을 구체적으로 실행하기 위한 과정은 뒤따르지 않았다.

기초능력 향상은 특성화고의 일련의 정책들 속에 항상 포함되어 왔다. 하지만 주된 정책(특성화고 비중 확대, 학점제 운영 등)의 원활한 수행을 위한 하위 요소로서 포함되어 있으며, 기초학력 향상 자체에 초점을 맞춘 정책은 없었다. 따라서 특성화고 교육정책에서 기초학력 향상은 하나의 수사적 표현으로서 실질적으로 힘이 실린 정책(예컨대 직업계고 비중 확대, 고졸취업 활성화

3) <http://www.hijump.or.kr/main.jsp>

화, 학점제 실시)들의 사업 내용을 발표할 때 사업의 온전성을 위해서 장식하는 기능으로만 포함되어 왔다. 이러한 상황에서 현재 논의 중인 ‘기초학력보장법’이 제정되면 특성화고가 이 법에서 규정하는 범위에 어떻게 포함될 것인지 불투명하다.

표 3. 직업계고 기초학력보장 정책

정책명	주요 내용
직업교육 선진화 방안(2010)	- 국·영·수 중심의 기존 학업성취도평가를 대체하는 직업기초능력평가 시행 계획(2012) 발표
기초학력 향상 지원 방안(2012)	- 직업기초능력 향상형 취업선도학교 선정 운영 - 특성화고 학생들의 기초학력 향상에 대한 논의 본격 시작 - 기초학력 증진을 위한 온라인 교육망 구축 http://www.hijump.or.kr
매력적인 직업계고 육성(매직) 사업(2017~2019)	- 인성·기초학력 향상에 학교가 자율적으로 예산을 할애하여 사업을 진행하도록 열어 놓음
고졸취업 활성화 방안(2019)	- 직업기초능력을 바탕으로 기초학습 부진에 대한 맞춤형 지원체계(진단평가 - 기초교육 - 보충지도) 유도

출처: 임언 외(2019) 수정함.

Ⅲ. 특성화고 학생의 기초학력 실태

1. 기초학력 미달 실태 국제비교 결과

국가수준의 학업성취도평가에 직업계고 학생이 제외되면서 현재 국가수준에서는 직업계고 학생들의 기초학력 부족에 대한 공식적인 통계가 없다. 우리나라 직업계고 학생의 기초학력 수준을 국제적 맥락에서 파악하고자 OECD에서 주관하는 국제학업성취도(Programme for International Student Assessment, 이하 PISA)의 2003년부터 2015년까지 자료⁴⁾를 활용하여 주요 국가와 한국 직업계고 학생들의 기초소양과 학습 실태를 비교했다. PISA에서의 기준 미달은 각 영역에서의 2수준 미만에 해당한다. 이는 지식기반사회에서 완전하게 사회에 참여하기 위한 최소한의 능력 수준이라고 정의한 기준이며, 한국의 학업성취도 기준과 일대일로 대응하는

4) PISA 2018은 현재 OECD PISA 홈페이지(<http://www.oecd.org/pisa/data/2015database/>)를 통해 설문 문항만 확인이 가능하기 때문에 본 연구에서는 현시점에서 가장 최신 자료인 PISA 2015를 주로 활용하여 분석함.

관련성은 확인된 바 없으나 또 하나의 기준으로 삼을 만한 타당한 절차를 거쳐서 합의된 기준이다. 본 연구에서는 독일, 일본, 호주 3개국을 관심 국가로 설정하고, 우리나라 직업계고 학생들의 기초학력 관련 특성을 이들 국가와 비교하고자 했다. 독일은 현장기반 직업교육의 모델로서 의미가 있는 국가이며, 일본은 한국과 사회·문화 및 교육 시스템이 유사하다는 점에서 비교 대상으로 선정하였고, 호주는 영미권 국가의 사례로서 포함하였다⁵⁾.

(1) 기초소양 미달 학생 비율

PISA에서는 기초소양이 미달된 기준을 2수준 미만으로 잡고 있다. 2015년을 기준으로 하여 읽기에서 1수준과 1수준 미만이 차지하는 비중을 직업계를 중심으로 살펴보면, 한국은 31.09%로서 독일(22.5%)과 일본(17.34%)에 비해 많은 학생의 읽기 소양이 기준에 이르지 못했다. 일반계와 비교하면, 한국의 경우 일반계는 10.19%, 직업계는 31.09% 정도로 나타나 읽기 소양이 기준에 미치지 못한 직업계 학생 비중이 일반계 학생보다 약 3배 정도 높았다. 호주, 독일, 일본 등과 비교할 때, 이들 국가에서도 전반적으로 직업계 학생들이 읽기에서 기초에 미달한 비중이 높은 편이었는데, 상대적으로 일본에서 일반계와 직업계 학생 간 그 차이가 약 6%p로서 비교적 적은 편이었다(〈표 4〉 참조).

PISA 2003부터 PISA 2015까지 읽기에서 기초소양 부족 학생이 차지하는 비중이 어떻게 변화하였는지 직업계를 중심으로 살펴보면 다음과 같다. 한국의 경우 직업계는 PISA 2003부터 PISA 2012까지는 15~17% 수준을 유지하다가, PISA 2015에서 31.09%로 2배 가까이 증가한 경향을 보이고 있다. 이는 일본에서는 PISA 2006에 33.86%로 그 비중이 최고에 이른 이후로 점차 감소하는 경향을 보이는 점과는 대조되는 현상이다. 일반계의 경우도 한국은 저성취 학생의 비율이 모든 연도에서 가장 낮은 편이지만, 해가 갈수록 증가하는 추세이다(〈그림 1〉 참조).

5) 본 연구에서는 직업계고-일반계고를 구분하기 위해 ISCEDO 변수를 활용함. 영미권 국가 중 미국은 응답자 모두 일반계(general)에 해당하였고, 캐나다는 응답자 모두 모듈(modular)에 해당하여 호주를 선택함.

표 4. 4개국의 연도별 읽기 저성취 학생 비율

(단위: %)

PISA 조사 연도	한국		독일		일본		호주	
	일반계	직업계	일반계	직업계	일반계	직업계	일반계	직업계
2003년	2.78	17.44	22.14	20.90	17.28	23.86	11.77	na
2006년	2.89	15.31	20.18	13.79	13.35	33.86	13.23	26.38
2009년	2.37	16.47	17.94	36.05	11.48	20.33	14.09	26.73
2012년	5.39	16.72	14.47	15.71	7.97	15.41	14.00	23.88
2015년	10.19	31.09	15.97	22.50	11.31	17.34	17.72	41.37

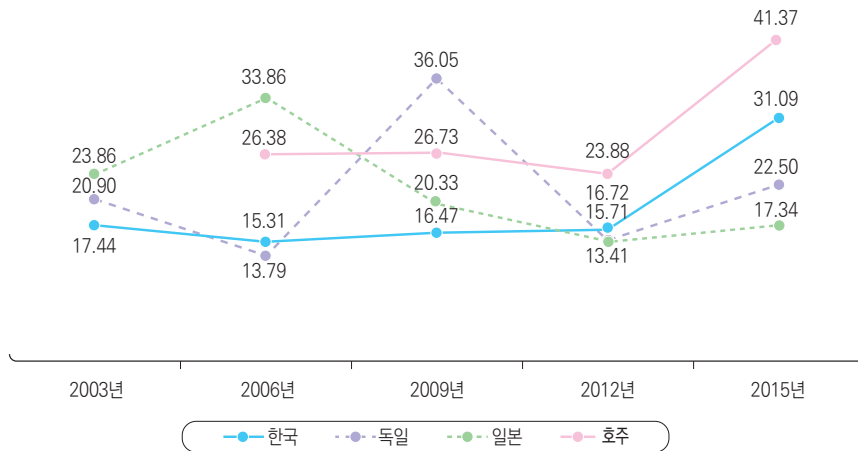
자료: PISA 각 연도 데이터(OECD).

주: 1) 1수준 미만과 1수준 학생을 합한 비율.

2) na는 데이터가 없음.

그림 1. 직업계 학생의 읽기 소양 저성취 비율 변화

(단위: %)



자료: PISA 각 연도 데이터(OECD).

출처: 임언 외(2019).

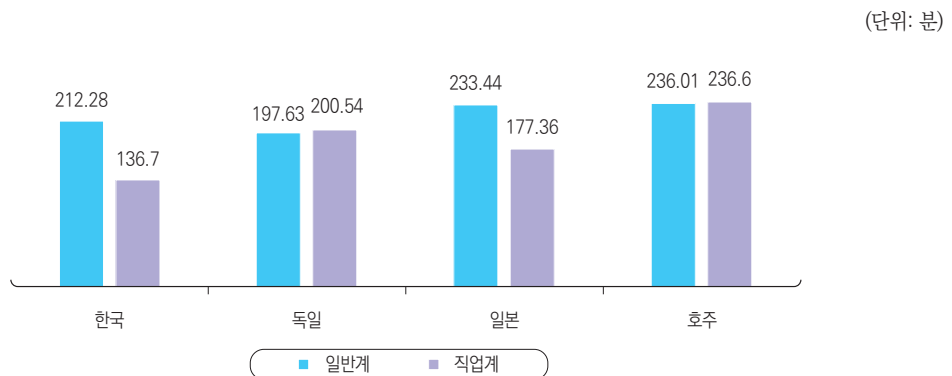
수학에서도 읽기와 유사한 경향을 확인할 수 있었다. 수학 기초소양 부족 학생이 한국은 PISA 2003부터 PISA 2012까지는 21~25% 수준을 보이다가, PISA 2015에서 36.08%로 1.5

배 가까이 증가한 경향을 보이고 있다. 일본과 독일에서 감소하는 경향을 보이는 점과는 대조되는 현상이라 할 수 있다. 이러한 현상에는 최근 학령인구의 감소로 과거에 특성화고에 입학할 수 없었던 학생들이 특성화고에 진학하고 있는 것과도 관련이 있다.

(2) 수업 시간 비교

한국 학생의 국어 및 수학 수업 시간이 가장 적다는 점도 한국 직업계고 학생들의 기초소양이 낮은 것과 관련이 있을 것으로 추정된다. PISA 2015년 자료 기준으로 주당 국어 수업 시간을 살펴보면, 한국의 직업계는 주당 136.7분으로 호주(236.6분), 독일(200.54분), 일본(177.36분)과 비교해서 가장 적은 시간을 국어 학습에 활용하는 것으로 나타났다. 한국 직업계 학생의 주당 국어 수업 시간을 호주와 비교하면 거의 100분 정도 차이가 있음을 알 수 있다. 일반계의 경우 비교 국가들과 별로 차이가 크지 않았다([그림 2] 참조).

그림 2. 주당 국어 수업 시간에 대한 비교



자료: PISA 2015 데이터(OECD).

출처: 임언 외(2019).

수학 수업 시간도 비슷한 양상을 보이고 있는데, 호주(229.16분), 독일(182.2분), 일본(172.02분), 한국(140.65분)의 순으로 나타나 한국의 직업계 학생들은 4개국 중 가장 적은 시간

을 수학 학습에 활용하고 있음을 알 수 있다. 이처럼 국어와 수학 수업 시간이 적은 것에는 취업 위주의 고교 직업교육이 진행되면서 보통교과 수업 시간이 지속적으로 감소한 것과 관련이 있다고 본다. 우리나라 학교교육에서의 교육 격차가 확대되는 추세(OECD, 2016) 속에 기초학력이 부족한 학생들이 특성화고로 진학하고 있는 것이다.

2. 특성화고 기초학력 부족 학생의 현황과 경험

본 연구에서는 기초학력이 부족한 22명의 학생(11개 학교)을 대상으로 심층 인터뷰를 실시했다. 참여한 학생들은 기초학력이 부족한 것 외에는 정서적·행동적 문제가 증척되지 않았고, 연구자와의 의사소통이 원활한 편이었다. 학생 면담에서 얻은 주요 사실과 시사점은 다음과 같다.

첫째, 학생들은 기초학력 부족을 큰 문제로 인식하지 않았고, 학교생활을 무리 없이 해 나가고 있었다. 기초학력이 부족한 것 때문에 학교생활이 특별히 위축되어 있지 않았다. 기초학력이 부족한 학생들이 학업에 어느 정도 어려움을 겪고 있으나, 이것이 특성화고 내에서 자신만의 문제가 아니라 상당수의 학생이 학업을 소홀히 하는 것과 연결되어 있다고 생각하고 있었고, 별 어려움 없이 학교생활을 즐겁게 하고 있었다.

둘째, 본 연구에서는 보통교과 중에서 수학을 중심으로 질문했고, 학생들은 수학 학습의 필요성을 인정하지 않고 있었다. 학생들이 수학은 이미 포기했지만, 그것이 자신의 전공 공부나 향후 미래에 큰 문제가 되지 않는다고 보았다. 학생들에게 수학은 사전에 알고 있어야 하는 것들이 많아서 수업 시간에 이해가 어렵고 따라가지 못하기 때문에 듣는 시늉을 하거나 ‘멍 때리고’ 있다고 했다. 대부분의 학생이 수학은 초등학교 혹은 중학교 때부터 포기한 과목이고, 또 실생활에도 도움이 안 되며, 전공과도 무관한 것이라고 생각하고 있었다. 하릴없이 보내는 수학 수업 시간이 아깝다는 정도의 문제의식만이 있을 뿐이었다.

셋째, 학생들은 전공 공부와 수학이 거의 관계가 없다고 생각하고 있었다. 특성화고를 진학하면서 새롭게 시작할 수 있는 것이 전공교과이므로 이는 중요하고 또 어느 정도 따라갈 수 있다고 했다. 적어도 실기 시간에는 친구들과 공동 작업을 하면서 어느 정도 참여가 가능하다고 말했다. 반면, 수학을 비롯한 보통교과는 좋은 대학을 진학하거나 좋은 직장에 취업하지 않는 경우에는

별로 필요 없다고 보고 있었다. 학생들 중에는 전공 공부도 막상 해 보니 쉽지 않다고 말하는 경우도 있었으나, 전공 공부의 어려움을 기초학력 부족과 연관 짓지는 않았다.

넷째, 학생들은 중학교에서 접한 특성화고의 홍보 내용에 크게 영향을 받은 것으로 나타났다. 학생들은 대화하면서 중학교 때 경험한 특성화고에 대한 홍보에 관해서 자주 언급했다. 중학교에 방문하여 실시하는 홍보에서 학생들은 특성화고에 가면 전문교과를 배우면서 완전히 새로운 시작을 할 수 있다는 기대를 갖게 되었다. 또한 방과 후에 다양한 프로그램이 제공되므로 자신의 흥미와 관계없는 전공에 진학하더라도 진로가 열린다는 홍보를 접했다고 했다. 미용을 공부하는 것이 꿈이지만, 상업계고등학교에서 미용 방과 후 프로그램을 운영한다는 홍보에 따라서 회계 전공을 택한 학생이 있었다. 하지만 막상 그 방과 후 프로그램은 일회적이고 기초적인 것이어서 도움이 되지 않았다고 했다. 학생들은 보통교과와 전문교과를 별개의 것으로 구분하고, 이 둘 사이에는 관련성이 별로 없기에 성적이 좋지 않더라도 새롭게 출발할 수 있는 곳이라고 기대하고 특성화고 입학에 하게 되는데, 이러한 결정에는 중학교에서 접한 특성화고 홍보가 영향을 미쳤다.

다섯째, 보통교과와 관련된 방과 후 수업에 참여해 본 경험이 있는 학생은 그 경험이 자신들에게 별로 도움이 안 되었다고 말했다. 방과 후 수업에 참여하면 공부 못하는 것으로 낙인이 찍혀 기분이 나쁘기도 하고, 정규 수업 시간과 별로 차이가 없어서 전혀 도움이 안 되었다고 했다. 반면에 기초학력을 보완하고 싶은 소수의 학생의 경우 학교에서 기초학력을 보완할 수 있는 방과 후 프로그램을 제공하지 않아서 아쉽다고 말했다. 학교의 보통교과 관련 프로그램들의 경우 우수한 학생들이 공무원이나 공사에 취업하기 위해 준비하는 프로그램에 한정되어 있어서 자신들은 참여할 수 없다고 말했다.

여섯째, 학생 중에서 전공을 살려서 취업할 계획을 분명하게 가진 학생은 소수이며, 절반 이상의 학생이 대학 진학을 계획하고 있었다. 전공 분야로 취업하려면 어려운 자격증 취득이 필요하고, 고졸로서 취업할 자리가 별로 없다는 것, 또 취업해서도 힘들어서 중단하는 경우도 있다는 것을 알고는 취업을 포기하고 대학에 진학하는 것이 더 나을 것으로 판단하고 있었다. 이 학생들은 대학 진학에서 학업 성적이 중요하지 않고, 면접만 잘 보면 입학이 가능하다고 알고 있기에 기초학력 부족이 대학 진학에 장애가 된다고 생각하지 않았다. 이들을 포함하여 특성화고 내

에서도 진학을 계획하는 학생이 많음에도 불구하고 학교에서는 별도의 진학 지도를 할 필요성을 느끼지 않았고, 학생들은 대학에서의 학업을 이어 가기 위해서 기초학력이 필요하다는 것을 느끼지 못하고 있었다.

3. 기초학력에 관한 특성화고 교사의 인식

기초학력 현황과 개선 방안에 대한 교사 인식을 이해하기 위해 본 연구에서는 17명의 교사와 FGI를 실시했으며, 818명에 대한 설문조사를 실시했다. 주요 결론과 시사점은 다음과 같다. 특성화고의 교사들은 상당히 많은 학생이 기초학력이 부족한 상태에서 입학하여 재학 중에 기초학력을 높이기 위한 이렇다 할 교육을 받지 못하고 있다고 보았다. 재직하고 있는 학교에서 40% 이상의 학생이 기초학력 부족이라고 응답한 교사가 37.6%이며, 80% 이상의 학생이 기초학력이 부족한 경우도 7.1%나 나왔다. 학생들의 기초학력이 부족한 이유에 대해서 교사들은 열악한 가정환경 속에서 제때에 지원을 받지 못하고, 때를 놓친 상태에서 고등학교까지 진학했기 때문이라고 답했다. 교사의 76.4%가 기초학력 부족이 열악한 가정환경(빈곤, 조손부모 가정, 부모의 무관심 등)과 관련이 있다고 답했다. 또한, 교사의 88.8%가 초등학교와 중학교 때부터 누적된 학습 결손이 기초학력 부족의 원인이라고 답했다. 교사의 49.4%가 기초학력 부족의 주된 원인이 학생의 정서 및 행동 장애와 관련이 있으며, 교사의 35.4%가 학생의 인지능력 부족 또는 인지적 장애가 기초학력 부족과 관련이 있다고 보았다.

FGI에 참여한 교사들은 해마다 기초학력이 부족한 학생이 늘어나는 추세라고 체감하고 있었다. 특성화고에서 기초학력이 부족한 학생이 증가하는 데에는 학령인구의 감소로 인해 이러한 학생들이 직업계고에 진학하는 비율이 증가한다는 구조적인 요인이 어느 정도 작용했다고 보고 있다. 또한, 우리나라 학교교육에서의 교육 격차가 확대되는 추세(OECD, 2016) 속에서 기초학력 부족 문제가 개선되지 않고 있는 현실과도 무관하지 않다.

특성화고에서 기초학력 부족 문제가 개선되지 않고 그대로 온존해 있는 데에는 취업 중심의 학교교육 방향이 어느 정도 작용했다고 보고 있다. 즉, 기초학력과 상대적으로 밀접한 관련이 있는 보통교과 수업 시간이 지속적으로 감소해 왔고, 보통교과 시간에 직업기초능력평가에 대비하

는 것을 강조해 왔기 때문이다. 특성화고에서 기초학력 제고에 힘을 쏟지 못하는 이유로서 취업 위주의 정책과 관련이 있는 것으로는 보통교과 수업 시간의 부족과 직업기초능력평가가 언급되고 있다. FGI에 참여한 보통교과 교사들이 수업시수가 부족하고 계속 줄어드는 것으로 체감하고 있었고, 설문조사 결과를 보면 보통교과 담당 교사의 경우 43.5%가 수업 시간이 부족해서 기초학력 제고를 할 수 없다고 응답했다. 반면 전문교과 담당 교사들은 18.6%만이 보통교과 시수 부족으로 인한 기초학력 제고 어려움에 동의하고 있어서 보통교과와 전문교과 교사 간에 의견 차이가 크게 나타났다.

FGI에서 교사들은 직업기초능력평가로 인해 기초학력 부족 이슈가 수면 아래로 내려간 측면이 있다고 했다. ‘학교 현장에서 직업기초능력평가에 대비하는 것이 기초학력을 제고하는 것과 관련이 있다고 생각하는가’라고 질문한 결과, 교사의 생각은 거의 반반으로 나뉘었다. 교사의 34%가 직업기초능력평가에 대비하는 것이 기초학력 제고에 도움이 된다고 평가하였으며, 30.7%는 도움이 되지 않는다고 응답했다. 교사의 35.1%가 직업기초능력평가는 기초학력 부족 실태를 파악하기에 타당한 도구가 아니라고 평가했으며, 교사의 37.3%가 정규 수업 시간에 직업기초능력평가를 준비하는 것은 원래 가르쳐야 하는 교과목의 교육과정과 충돌이 있다고 응답했다. 직업기초능력평가 결과가 학생에게 도움이 되지 않는다는 교사가 36.5%로, 도움이 된다는 응답 27.3%보다 더 많이 나타나고 있다. 특성화고 교사의 68%는 특성화고에서도 기초학력이 미달된 학생을 대상으로 하는 학력향상 집중지원이 필요하다고 보았다.

IV. 특성화고 기초학력 향상을 위한 정책 제언

고교 직업교육의 목적에는 기능인력 양성을 통한 노동시장으로의 이행 지원만 있는 것이 아니라, 고교 교육과정 속에 명시된 목표인 창의적이며 자발적인 학습자, 비판적 시민의식을 가진 교양인, 속의 민주주의의 참여자를 교육한다는 목적도 있음을 적절하게 부각해야 한다. 청년들이 급변하는 사회에 적응하며 건강하고 행복하게 살아갈 수 있도록 준비시키려면 고교 직업교육에서 학생의 잠재력을 강화하는 것을 지금보다는 더 강조해야 한다. 기초학력을 보장받는 것은

학생의 기본권에 해당하는 것이고, 학교의 가장 핵심적인 책무성이라 할 수 있다. 특성화고에서 기초학력이 낮은 학생을 위해서 추가적인 배려와 지원을 제공하는 교육 형평성 제고는 사회적 형평성을 높여 가기 위한 필수적인 과제이다. 4차 산업혁명 시대에는 지속적으로 개인이 자신의 역량을 업데이트하고 학습을 해야 하기에, 모든 학생이 성인학습자로서 살아가기 위한 기초적인 학습능력을 정규 학교 재학 중에 갖추는 것은 개인의 삶과 사회의 발전을 위해서 매우 중요하다. 특히 특성화고는 졸업생이 노동시장으로 이행하기 전 최종적인 정규 교육이 될 가능성이 높다는 점에서 이 단계에서의 기초학력 보완이 더욱더 절실하다.

현재 고교 직업교육을 담당하는 특성화고는 모든 학생에게 새로운 가능성과 길을 열어 줄 수 있는 시스템이 아니라 우수한 학생들에게 그 초점이 맞춰져 있다. 현재 특성화고에는 기초학력, 전공적합성, 진로목표 면에서 다양한 학생이 혼재하고 있으나 일부 학생에게만 적합한 교육 서비스가 제공되고 있다. 학교를 빛낼 좋은 일자리에 취업할 만한 학생들에게 집중 지원을 하거나, 상대적으로 성실한 학생들을 모아서 막대한 지원을 하는 도제 프로그램 중심으로 학교가 운영되고 있는 것이다. 기초학력이나 학업 태도 및 습관이 형성되지 못한 학생은 학교에서 제대로 된 교육 서비스를 받지 못하고 들러리로 존재하고 있다. 특성화고 학생들은 <표 5>와 같이 기초학력과 전공에 대한 만족, 진로계획에 따라서 다양한 유형의 학생이 있다. 유형 1과 2의 학생들은 기초학력에 문제가 없고 전공이 흥미 및 적성에 맞으며, 취업을 목표로 하고 있고 현재 특성화고에서 가장 많은 지원을 받고 있다. 유형 3의 학생들은 전공 분야의 진학을 목표로 하는 경우인데, 이 경우 학교에서 별도의 지원이 전혀 없다. 유형 4와 5, 8, 9의 학생들은 자신의 현재 전공이 적성에 맞지 않은 채 학교생활을 하고 있다. 대학 진학을 계획하고 있는 유형 7과 9는 취업 중심으로 구성된 학교 프로그램에 맞추면서 학교의 체계적인 도움 없이 혼자서 대입을 준비해야 한다. 현재 상황에서는 어떤 이유에서든 대학 진학을 고려하고 있는 학생이 고교 재학 중에 적합한 학습을 하면서 알찬 학교생활을 하는 것이 어려운 상황이다.

표 5. 특성화고 학생의 현재 상황 유형별 필요한 추가 지원

유형	학생의 현재 상황				학교의 지원 정도	필요한 추가 지원		
	기초학력	전공흥미 일치	취업목표	진학계획		대입교육	전공변경	기초학력
1	Y	Y	Y	Y	상	-	-	-
2	Y	Y	Y	-	상	-	-	-
3	Y	Y	-	Y	중	Y	-	-
4	Y	-	Y	-	하	-	Y	-
5	Y	-	-	Y	하	Y	Y	-
6	-	Y	Y	-	중	-	-	Y
7	-	Y	-	Y	하	Y	-	Y
8	-	-	Y	-	하	-	Y	Y
9	-	-	-	Y	하	Y	Y	Y

주: Y는 '있음', -는 '없음' 또는 '해당 사항 없음'.

출처: 임언 외(2019).

이 연구의 초점이 되는 학생은 기초학력이 부족한 6, 7, 8, 9 유형의 학생들로, 이 학생들이 앞으로 평생학습자로서 살아가기 위해서 필요한 기초 역량을 보완할 수 있는 마지막 기회인 특성화고에서 보다 강력한 기초학력 보완을 위한 대응이 필요하다. 특성화고 학생들의 기초학력 미달 문제를 개선하기 위해 본 연구의 과정에서 분석하고 검토한 내용과 전문가의 의견을 바탕으로 총 12가지 정책 제안을 도출했다. 각 제안별 실행을 위한 역할에 있어 주로 담당해야 할 주체를 교육부, 시·도교육청, 학교, 교사로 구분해서 표시했다. 모든 제안이 정책적으로 실행되기 위해서는 교육부의 문제인식과 실행력이 가장 절실히 요구된다. 특히 정책 제안 1, 2, 3, 4, 11, 12는 부처 차원에서 움직이지 않으면 실행이 불가능한 사안이다. 현재 직업교육을 담당하고 있는 부서에서 기초학력은 중요한 이슈가 아니므로, 이에 대한 문제의식을 공유하는 것이 필요하고 기초학력 문제를 담당하는 교육기회보장과와 협력하는 노력이 필요하다. 실질적으로 기초학력 제고가 이루어지기 위해서는 교실 내 수업의 변화, 학교 차원의 프로그램 운영, 지역 교육청의 지원이 필요하다. 정책 제안 6, 7, 8이 교실 내 수업의 변화를 가져오기 위한 정책이라면, 정책 제안 5와 10은 지역 교육청 수준에서 이루어져야 할 변화이다.

표 6. 정책 제안별 실행 주체

정책 제안	교육부	교육청	학교	교사
1. 모든 학생의 기초학력보장 강조	◎			
2. 특성화고 기초학력 기준 설정	◎			
3. 특성화고 기초학력 평가도구 개발 및 시행	◎	◎	◎	
4. 특성화고에 특화된 기초학력 향상 지원 부서 설립	◎	◎		
5. 특성화고 입학 기준 적용, 기초학력 미달 보완 기제 마련	◎	◎	◎	
6. 개인별 보통교과 학습 이력 및 성장 기록 시스템 구축	◎	◎	◎	◎
7. 특성화고 보통교과 수업 여건 개선	◎	◎	◎	◎
8. 특성화고 기초학력 전문 교사 제도 운영	◎	◎	◎	◎
9. 기초학력 제고 실적을 반영한 예산 지원	◎	◎		
10. 중학생 대상 홍보 내용의 편파성 방지 시스템 구축	◎	◎	◎	
11. 기초학력과 직업기초능력의 관계에 대한 혼선 정리	◎			
12. 모든 학생들을 위한 유연한 교육 서비스 체제 구축	◎		◎	

첫째, 모든 학생의 기초학력보장을 강조하여 현재 기초학력 제고 정책에서 제외된 특성화고 등학교 학생들을 정책 범위 안에 적극적으로 포함한다. 구체적으로 ‘기초학력보장법’ 안에 특성화고 이슈를 포함한다.

둘째, 특성화고에 적합한 기초학력 미달 기준을 정하고, 그것이 일반계고 기초학력 부족 기준과 별개가 아니라 상호 연관되도록 한다.

셋째, 특성화고에 특화되면서도 초등학교, 중학교, 일반고에 연계된 방식의 기초학력 진단 도구를 개발한다.

넷째, 특성화고에 특화된 기초학력 미달 문제를 이슈화하고 개선을 지원할 수 있도록 ‘국가 기초학력지원센터’와 ‘시·도 기초학력지원센터’ 내에 특성화고 전담 부서를 배치한다.

다섯째, 특성화고 진학을 위한 기초학력 최소 기준을 설정하고, 국어와 수학에서 기준에 도달하지 못한 학생은 기초학력을 보충한 후에 특성화고에 입학할 수 있도록 지원한다.

여섯째, 학생 개인별 기초학력 출발 상황을 진단하여 개선 목표를 설정하고, 그 목표를 달성했는지의 여부를 기록하는 시스템을 구축한다. 특성화고 보통교과 교육에서 학생 특성에 맞는 목표를 명확하게 설정하고, 목표 달성 과정, 이수 여부를 기록으로 남길 수 있도록 보통교과 교육 성과 기록 체제를 강화한다.

일곱째, 특성화고 보통교과 교육 여건을 개선하기 위하여 특성화고 맞춤형 보통교과 교사를 위한 연수 확대가 필요하다. 특성화고 실정에 맞게 기준 설정, 수업 방법, 평가에 관한 고민을 공유하고 해결할 수 있는 기회를 제공한다. 또한, 기초학력이 부족한 학생들에 대한 개인적인 지도가 수업 시간을 통해서 가능하도록 1수업 2교사 제도를 도입하는 것이 필요하다.

여덟째, 특성화고 기초학력 부족 학생들을 집중 교육할 수 있는 교사 전문가를 양성하고 이들이 기초학력 제고 전문가로서 학교에서 중심 역할을 할 수 있도록 인정하고 보상하는 체제를 구축한다.

아홉째, 기초학력 미달 학생 비율과 지역의 취약한 취업 여건 등을 고려하여 상황이 열악한 학교에 추가적인 예산을 투입한다. 기초학력 미달과 장애 등 어려운 학생들이 많을수록 더 많은 교사와 예산을 배당하는 방식을 도입해야 한다.

열 번째, 중학교 대상 특성화고 홍보에서 학교에 대한 객관적인 정보를 투명하게 제시할 수 있도록 가이드라인을 제공하고 모니터링하는 체제가 필요하다.

열한 번째, 직업기초능력평가는 당초 목적과 달리 별다른 유용성이 없는 상태이므로 직업기초능력평가의 유용성에 대한 냉정한 평가가 필요하며, 그 결과에 따라서 폐지 여부를 검토하는 것이 필요하다.

열두 번째, 학생들의 다양한 요구와 상황에 맞게 형평성 있는 교육이 이루어질 수 있도록 재구조화가 필요하다. 현재 직업계고에 우선적으로 적용하고자 진행되고 있는 학점제가 또 다른 혼란을 야기하지 않도록 속도 조절을 하며, 내실을 기하면서 변화를 도모하는 것이 필요하다.

이와 같은 제안이 실행되기 위해서는 교육부의 문제인식과 실행력이 가장 절실히 요구된다. 현재 직업교육을 담당하고 있는 부서에서 기초학력 이슈는 중요한 의제가 아니기 때문에 이에 대한 문제의식을 공유하는 것으로부터 정책의 실행을 위한 노력이 시작될 것이다. 정책으로 구체화되더라도 실질적으로 기초학력 제고가 이루어지기 위해서는 교실 내 수업 및 학교 차원의 프로그램 변화, 지역 교육청 차원의 지원이 필요하다. KRIWET

참고문헌

- 교육과학기술부(2010b). 학력향상중점학교 지원 기본계획(안).
- 교육부 외(2015). 특성화고-마이스터고 학생을 위한 기초학력향상 프로그램 활용 안내(학교용).
- 교육부(2017). 매력적인 직업계고 육성(매직) 사업, 보도자료(2017. 3. 14.).
- 교육부(2019a). 청년들의 성장경로 다양화를 위한 고졸취업 활성화 방안, 보도자료(2019. 1. 25.).
- 교육부(2019b). 행복한 출발을 위한 기초학력 지원 내실화 방안, 보도자료(2019. 3. 29.).
- 김순남·이병환(2011). 「기초학력 책임지도 책무성 논리 탐색」, 『教育行政學研究』, 제29권 2호, 159-183, 교육행정학회.
- 박동열·백성준·최동선·김진모·송달용·이병욱·이종범·이창우·임창주(2009). 「전문계고 선진화 방안」, 교육과학기술부.
- 박성혁·이지혜(2008). 「학습부진아의 교육받을 권리 보장-기초학력 책임지도제를 중심으로」, 『시민교육연구』, 제40권 1호, 29-46.
- 성열관·박휘영·김정안·김위정·박혜경·유경훈·강에스터(2016). 새로운 학력 개념 정립 및 구현 방안, 〈새로운 학력 어떻게 가르칠 것인가?〉 새로운 학력관 정립을 위한 호남권 포럼 자료집, 1-82.
- 오상철·김태은·노원경(2016). 「특성화고 인성·기초학력 향상 지원 운영가이드」, 한국교육과정평가원.
- 이화진(2017). 「기초학력 정책의 변천과 향후과제: 기초학력 향상에서 기초학력보장으로」, 『교육정책연구』, 제1권 1호, 23-40, 한국교육개발원.
- 임언·이수정·윤형한·정혜령(2015). 「특성화고 보통교과 및 직업기초능력 제고 프로그램 운영 현황과 개선 방안」, 한국직업능력개발원.
- 임언·김지영·박동열·임혜경·정혜령(2016). 「고졸 청년 취업자의 일, 학습, 삶에 대한 중단적 내러티브 탐구」, 한국 직업능력개발원.
- 임언(2019). 「학생들의 미래 경쟁력을 위한 고교 직업교육」, The HRD Review, 22권 2호, 26-5. 한국직업능력개발원.
- 임언·임혜경·길혜지(2019) 「특성화고등학교 학생의 기초학습능력 실태와 제고 방안」
- OECD(2016). PISA 2015 Results(Volume I), Excellence and Equity in Education, OECD.
- OECD(2018). The Future We Want, The Future of Education and Skills: Education 2030, OECD.
- 국제학업성취도 PISA 2015
- <http://www.oecd.org/pisa/data/2015database>

직업계고기초학력향상 프로그램 홈페이지

<http://www.hijump.or.kr/main.jsp>

기초학력향상지원사이트 꾸꾸

<http://www.basics.re.kr/main.do?s=kucu>

직업계고 전환학기 운영 방안¹⁾

허영준 한국직업능력개발원 연구위원

I. 서론

교육부는 학습 중심 현장실습 안정적 정착 방안(2018. 2.), 직업교육훈련 촉진법(2018. 3.)과 동법 시행령(2018. 9.)의 개정을 통해 현장실습생의 인권 보호와 안전 보장, 재학생의 현장실습 선택권 보장, 현장실습표준협약서 위반 시 과태료 부과, 취업지원센터 설치·운영 근거 등을 마련하였다(관계부처합동, 2018). 그러나 선도 기업 지정 절차의 복잡성 및 기준 강화로 인한 산업체의 참여 위축, 대기업·중견기업의 일반 구직자 채용 선호에 따른 양질의 현장실습처 감소, 현장실습 기회 축소 및 늦은 취업으로 인한 취업·진로 불안 심화, 교육과정-현장실습 간 연계 미흡, 기업에 대한 맞춤형 정보 및 고졸 취업지원 프로그램의 부족 등으로 기대했던 만큼의 직업계고 현장실습이 이루어지지 못하였다(관계부처합동, 2019).

이에 관계부처합동으로 2019년 1월에 2022년까지 취업을 희망하는 모든 직업계고 학생에게 안전한 현장실습 기회를 보장하는 것을 골자로 하는 「직업계고 현장실습 보완 방안」을 발표하였다. 이 방안에서는 기업의 부담은 줄이면서 장려책을 확대하여 기업의 현장실습 참여를 늘리고, 현장실습생의 안전과 권익은 더 내실 있게 보호하며, 현장실습을 안정적으로 실시할 수 있도록 법·제도 등의 기반을 확충하고자 하였다(관계부처합동, 2019). 특히 3학년 2학기 동안 ‘학생’에서 ‘사회인’으로의 전환을 준비할 수 있도록 전환학기를 도입함으로써 다양한 직업교육을 제공하고 조기 사회 진출을 활성화하는 내용을 담고 있다.

1) 이 원고는 허영준 외(2019) 『직업계고 전환학기 운영 방안』 중 일부 내용을 수정 및 재구성한 것임.

「직업계고 현장실습 보완 방안」에 대해 학부모, 학생, 교원 단체에 따라 그 입장은 다소 상이한 것으로 나타났다. 이러한 입장 차이는 ‘산업체 현장실습’에서 두드러지게 나타나고 있는데, 특히 현장실습 기간, 수당 및 현장실습 감독 강화 등에서 확연한 입장 차이를 보였다.

전환학기가 「직업계고 현장실습 보완 방안」에 담긴 새로운 제도이지만, ‘전환학기=현장실습학기’로 인식해서는 안 된다. 학생들에게 현장실습만을 선택하게 하던 상황에서 보다 다양한 선택권을 부여함으로써, 졸업 후 진로목표에 따라 3학년 2학기를 내실 있게 운영하려는 것이 전환학기의 도입 취지라 할 수 있다. 산업체 현장실습의 문제는 오랜 기간 지속되어 왔고, 그 대책들이 지속적으로 마련되어 시행되었으나 근본 원인은 아직 해결하지 못하고 있다. 그럼에도 불구하고 이번 보완 방안의 가장 큰 특징은 3학년 2학기 교육과정을 ‘전환학기’로 운영하되, 이에 필요한 법적·제도적 개선책을 토대로 시·도교육청 및 학교 자율(엄밀하게 말해서 학생의 요구)에 따라 학생의 선택권을 보장하는 다양하고 체계화된 세부 프로그램을 시행하는 것이다. 즉, 3학년 2학기 동안 학생들은 졸업 후 진로(크게 취업과 진학)나 개인적 특성(특정 역량 부족 등)에 따라 산업체 현장실습, 교내 실습, 외부 전문 교육기관과의 연계교육 등을 선택할 수 있다는 것이다. 이를 위해서는 ‘전환학기’에서 운영할 수 있는 다양한 세부 프로그램을 발굴해야 하며, 각 프로그램의 운영 모형, 교육과정 편성·운영 등에 관한 구체적인 실천 방안도 필요하다.

이 연구의 목적은 직업계고 3학년 2학기 전환학기 도입·운영을 위해 단위학교에서 운영할 수 있는 다양한 프로그램을 발굴 또는 개발하고, 각 프로그램의 운영 절차나 가이드라인을 제시하며, 나아가 전환학기 운영을 위한 법적·제도적 개선사항을 제안함으로써 전환학기의 조기 정착을 도모하는 것이다.

II. 직업계고 전환학기 도입에 대한 인식 조사

1. 직업계고 전환학기의 개념 및 도입의 필요성

관계부처합동으로 발표된 「직업계고 현장실습 보완 방안」에는 ‘전환학기제’ 도입이 포함되어

있는데, 여기에서는 전환학기를 ‘학생 자신의 진로 희망에 따라 실무능력과 현장적응력을 향상할 수 있도록 취업 준비, 현장실습 수업 등의 교육과정을 집중적으로 운영하는 학기’로 정의하고 있다(관계부처합동, 2019). 직업계고 전환학기 도입의 가장 큰 이유는 산업체 현장실습으로 인한 3학년 2학기 교육과정 및 학사의 파행 운영이라는 문제점을 해결하기 위한 것이라 할 수 있다.

먼저 3학년 2학기 교육과정 운영과 관련된 쟁점 사항을 정리하면 다음과 같다. 첫째, 졸업 후 학생의 희망 진로(취업, 진학 등) 또는 취업 분야 등에 대한 고려보다는 취업을 제고 측면에서 산업체 현장실습이 이루어지고 있다. 둘째, 산업체 현장실습 기간을 수업 일수로 볼 수 있느냐에 대한 논란이 있는데, 「고등교육법」과는 달리 「초·중등교육법」 및 시행령에서는 관련 근거를 찾아볼 수 없고, 「초·중등학교 교육과정 총론」에 명시된 “현장실습을 교육과정에 포함하여 운영해야 한다.”가 현장실습을 수업으로 볼 수 있는 유일한 근거이다. 셋째, 「직업교육훈련 촉진법」이 개정(2018. 3. 27.)되면서 직업계고 현장실습은 의무가 아닌 선택으로 변경됨에 따라 3학년 2학기 동안 산업체 현장실습 외 다른 프로그램 운영이 필요하게 된 것이다.

직업계고 졸업생의 취업률은 1990년에 77.0%까지 도달한 이후 줄곧 감소하다가 2009년 16.8%로 저점을 찍은 후, 지난 10년간 꾸준히 증가하여 2017년 50.6%까지 상승하였으나, 2018년 44.9%, 2019년 34.8%로 다시 하락하였다. 향후 직업계고 졸업생의 취업률이 상승할지에 대해서는 외부 요인의 영향이 커서 예측하기 힘들지만, 졸업 후 취업률이 100%가 되지 않는 것은 분명하기에 직업계고 3학년 2학기는 취업 이외의 다른 진로(진학 등)를 준비할 수 있어야 한다.

개정된 「직업교육훈련 촉진법」에서는 산업체 현장실습이 학생의 선택에 의해 이루어진다. 따라서 3학년 2학기 정규교육과정에 편성된 전문교과를 중심으로 수업을 진행하면서 산업체 현장실습에 참여하는 학생을 대상으로 학습중심 현장실습 프로그램을 운영하고, 나머지 학생은 자신의 진로 희망에 부합하는 프로그램을 선택할 수 있게 되었다. 개정된 2019년 현장실습 매뉴얼에서도 다양한 현장실습 대체 프로그램을 제시하고 있어, 직업계고에서는 3학년 2학기를 위해 교실 수업(실습 포함) 위주의 전문교육이 아닌, 교내외에서의 다양한 종합실습 개념의 수업이 필요하다.

2. 직업계고 전환학기에 대한 요구 분석을 위한 설문조사 개요

설문조사는 2019년 9월 2일에서 9월 11일 사이에 온라인 웹을 기반으로 이루어졌다. 특성화고·마이스터고 포털(HIFIVE)에서 제공하고 있는 직업계고 학교 통계를 활용하여 연구 모집단을 파악하였는데, 연구 대상 모집단인 2019년 기준 전국 직업계고는 581개교(특성화고 458개, 마이스터고 49개, 전문학과를 설치한 일반고 74개), 1만 725개 학급, 23만 7,087명으로 교당 평균 408명, 학급당 22명의 학생이 재학하고 있다. 대표성 있는 표본 추출을 위해 지역별 학교 수에 따른 비례 배분 방식으로 표본학교를 추출하였다. 표본학교의 교원은 전수조사를 실시하였고, 재학생은 학년별 1개 학급(총 3학급)을 추출하여 설문조사를 실시하였다. 이번 설문조사의 모집단, 목표 응답자 수 및 최종 응답자 수를 정리하면 <표 1>과 같다.

표 1. 설문조사를 위한 표본 및 응답자 수

(단위: 교, 명)

지역	모집단 학교 수	목표 응답자 수			최종 응답자 수			지역	모집단 학교 수	목표 응답자 수			최종 응답자 수		
		학교 수	교원 수	학 생 수	학교 수	교원 수	학생 수			학교 수	교원 수	학생 수	학교 수	교원 수	학생 수
서울	74	13	30	60	7	181	449	강원	34	6	30	60	9	141	545
부산	36	6	30	60	6	211	350	충북	26	5	30	60	-	-	-
대구	19	3	30	60	3	118	186	충남	37	6	30	60	4	42	294
인천	29	5	30	60	4	72	260	전북	35	6	30	60	4	102	242
광주	13	3	30	60	3	71	247	전남	47	8	30	60	6	94	318
대전	12	3	30	60	3	81	172	경북	52	9	30	60	8	150	501
울산	11	3	30	60	3	75	226	경남	36	6	30	60	4	49	269
세종	2	2	30	60	2	37	191	제주	9	3	30	60	2	22	139
경기	109	19	30	60	17	350	1218	계	581	106	510	1,020	85	1,796	5,607

직업계고 전환학기제 도입·운영에 대한 교원 및 학생의 요구 파악을 위해 설문지의 내용을 <표 2>와 같이 구성하였다. 이번 조사의 주된 목적은 현행 3학년 2학기 학사 운영의 어려움이나 문제점, 이를 개선하기 위한 차원에서 도입하고자 하는 전환학기제에 대한 인식, 전환학기제 도입 시 학생들의 진로 희망에 따른 세부 프로그램(과목) 운영에 대한 요구, 전환학기 도입에 따른

예상 문제점 및 개선사항 등을 파악하는 것이다.

표 2. 전환학기 도입·운명을 위한 교원 및 학생 요구 조사 내용

영역	설문조사 내용	조사 대상	
		교원	학생
응답자 배경 변인	• 학교 소재 지역, 학교 규모(학급 수), 주된 계열(설문조사 취합 후 일괄 입력)	-	-
	• 근무 경력, 담당 과목	○	
	• 학과, 학년, 성별 • 고교 진학 목적, 진로목표와 전공 관련성		○
현행 3-2학기 교육과정 운영	• 산업체 현장실습 운영 여부 및 규모(참여 학생 수) • 현장실습 운영 방식: 대체 또는 독립 • 진학 희망자를 위한 프로그램 운영 여부	○	○
전환학기 도입 기대 효과	• 전환학기 도입·운영 계획에 대한 인지 정도 • 전환학기 도입의 필요성 • 전환학기 도입·운영 시 기대 효과	○	○
진로 희망	• 졸업 후 진로: 취업, 진학, 미정	○	○
전환학기 운영 방식	• 전환학기 도입 시기 • 현행과 같이 전문교과 대체 방식으로 운영 • 별도 독립 교과 편성 및 운영 • 성공적인 전환학기 도입·운명을 위한 선결 조건	○	○
전환학기 운영을 위한 개선사항	• 관련 법적 근거 마련 • 수업 일수 인정 범위: 교내 또는 교외 • 교외 프로그램 확대 및 내실화 • 교내 프로그램 다양화 • 교원 확보	○	

3. 직업계고 교사의 요구 분석 결과

(1) 현행 교육과정 운영에 대한 인식

직업계 교사들은 3학년 2학기 교육과정 운영 방식에 대하여 ‘현장실습 전까지 전문교과를 정상 운영’하는 경우(44.4%)가 가장 많았고, 그다음 ‘학기 내내 편제된 전문교과 위주로 운영’(39.8%), ‘전문교과와 현장실습 이원화 운영’(11.5%) 순으로 나타났다. 또한, 3학년 2학기 교육과정 운영의 어려움으로 ‘현장실습 미참여 학생 관리의 어려움’(46.9%), ‘전문교과와 현장실습 병행에 따른 교원 업무 가중’(32.3%)이 많았다.

표 3. 직업계고 3학년 2학기 교육과정 운영에 대한 인식

(단위: 명, %)

구분		사례 수(%)	
교육과정 운영 방식	학기 내내 편제된 전문교과 위주로 운영	715	(39.8)
	현장실습 전까지 전문교과 정상 운영	798	(44.4)
	전문교과와 현장실습 이원화 운영	206	(11.5)
	기타	77	(4.3)
계		1,796	(100.0)
교육과정 운영상의 어려움	현장실습에 따른 교육과정 파행 운영	243	(13.5)
	현장실습 미참여 학생 관리의 어려움	842	(46.9)
	전문교과와 현장실습 병행에 따른 교원 업무 가중	581	(32.3)
	기타	130	(7.25)
계		1,796	(100.0)

(2) 학생의 학교생활

교사가 인식하는 직업계고 학생의 학교생활 중 문제를 살펴보면 ‘진로목표 미설정 및 미래에 대한 준비 부족’이 41.0%로 가장 높게 나타났고, 그다음으로 ‘기초학력 부족’(22.2%), ‘자기주도성 부족’(16.9%), ‘기본예절과 배려하는 태도 부족’(15.5%), 기타 순으로 나타났다.

표 4. 학교 유형별 학교생활에서 학생이 겪고 있는 문제점

(단위: 명, %)

구분	학생이 겪고 있는 문제점					
	기초학력 부족	기본예절과 배려하는 태도 부족	자기주도성 부족	진로목표 미설정 및 미래에 대한 준비 부족	기타	계
전체	399 (22.2)	279 (15.5)	304 (16.9)	736 (41.0)	78 (4.3)	1,796 (100.0)

학교교육 및 생활에 적응하지 못하는 재학생의 특성으로 ‘목표의식 부족’이 39.3%로 가장 높게 나타났고, 그다음 ‘공부에 대한 흥미 부족’(31.1%), ‘자아 존중감 부족’(15.5%), ‘교우 관계 어려움’(10.1%), 기타 순으로 나타났다.

표 5. 학교 유형별 직업계고 학교교육·생활 부적응 학생의 특성

(단위: 명, %)

구분	부적응 학생의 특성					계
	교우 관계가 원만하지 않다	목표의식이 부족하다	공부에 흥미가 없다	자아 존중감이 부족하다	기타	
전체	182 (10.1)	706 (39.3)	559 (31.1)	278 (15.5)	71 (4.0)	1,796 (100.0)

(3) 전환학기 도입·운영에 대한 인식

직업계고 전환학기제 도입이 필요하다고 응답한 1,032명을 대상으로 전환학기제 도입이 필요한 이유를 물어본 결과 ‘학생 선택에 따른 현장실습 내실화’가 37.0%로 가장 높고, 그다음 ‘학생의 다양한 희망 진로 준비’(35.8%), ‘3학년 2학기 학사 운영 내실화’(27.0%) 순이다.

표 6. 학교 유형별 직업계고 전환학기제 도입이 필요한 이유

(단위: 명, %)

구분	도입이 필요한 이유				계
	학생의 다양한 희망 진로 준비	학생 선택에 따른 현장실습 내실화	3학년 2학기 학사 운영 내실화	기타	
전체	369 (35.8)	382 (37.0)	279 (27.0)	2 (0.2)	1,032 (100.0)

직업계고 전환학기 도입·운영에 따른 예상 장애 요소를 살펴보면 ‘프로그램(과목)의 다양화 및 운영의 어려움’이 24.4%로 가장 높고, 그다음으로 ‘진학 희망자 증가에 따른 학교 정체성 혼란’(21.7%), ‘학생의 다양한 진로 희망의 수용 정도’(20.5%), ‘콘텐츠 및 교사 확보의 어려움’(15.1%) 등의 순으로 나타났다.

표 7. 학교 유형별 전환학기제 도입·운영 시 예상되는 장애 요소

(단위: 명, %)

구분	예상되는 장애 요소							계
	학생의 다양한 진로 희망의 수용 정도	진학 희망자 증가에 따른 학교 정체성 혼란	프로그램(과목)의 다양화 및 운영의 어려움	콘텐츠 및 교사 확보의 어려움	교육 시설 확보의 어려움	학교 밖 프로그램 참여 학생에 대한 관리 및 평가의 어려움	기타	
전체	368 (20.5)	389 (21.7)	438 (24.4)	271 (15.1)	118 (6.6)	166 (9.2)	46 (2.6)	1,796 (100.0)

직업계고 전환학기 도입에 따른 3학년 2학기 교육과정 운영 방향에 대한 응답은 ‘교육과정 운영의 유연성 확보 및 학교 자율권 강화’가 36.4%로 가장 높고, 그다음 ‘학교 밖 기관과의 연계·협력 강화’(36.1%), ‘학생의 희망 진로에 부합하는 다양한 프로그램(과목) 운영’(21.4%), ‘다양한 프로그램(과목) 운영을 위한 교육 비용 확보’(4.9%) 등의 순이다.

표 8. 학교 유형별 전환학기제 도입에 따른 교육과정 운영 방향

(단위: 명, %)

구분	교육과정 운영 방향					계
	학생의 희망 진로에 부합하는 다양한 프로그램(과목) 운영	교육과정 운영의 유연성 확보 및 학교 자율권 강화	학교 밖 기관과의 연계·협력 강화	다양한 프로그램(과목) 운영을 위한 교육 비용 확보	기타	
전체	385 (21.4)	653 (36.4)	649 (36.1)	88 (4.9)	21 (1.2)	1,796 (100.0)

3학년 2학기 프로그램(과목)의 편성·운영 방식을 살펴보면 ‘전문교과와 현장실습 이원화’가 37.2%로 비율이 가장 높고, 그다음으로 ‘희망 진로 준비 활동별 과목화’(33.4%), ‘전문교과를 대체하는 방식’(28.0%) 등의 순임을 알 수 있다.

표 9. 학교 유형별 프로그램(과목)의 편성·운영 방식

구분	프로그램(과목)의 편성·운영 방식				계
	희망 진로 준비 활동별 과목화	전문교과를 대체하는 방식	전문교과와 현장실습 이원화	기타	
전체	599 (33.4)	502 (28.0)	668 (37.2)	27 (1.5)	1,796 (100.0)

직업계고 전환학기 도입·운영을 위한 선결과제 7개에 대해서는 ‘직업계고 전환학기에 대한 법적 근거 마련’이 4.12로 가장 높았고, 그다음으로 ‘3학년 1학기까지 학과별 기본적인 전문교육 완료’와 ‘다양한 프로그램(과목) 운영을 위한 교육시설 및 교원 확보’(각각 4.06), ‘학교 내 학생 활동을 위한 다양한 콘텐츠 개발 및 보급’(4.03) 등의 순으로 나타났다.

표 10. 직업계고 전환학기제 도입을 위한 선결과제

선결과제	필요 정도						평균*
	매우 필요	필요	보통	불필요	전혀 불필요	계	
직업계고 전환학기에 대한 법적 근거 마련	692 (38.5)	710 (39.5)	334 (18.6)	41 (2.3)	19 (1.1)	1,796 (100.0)	4.12
3학년 1학기까지 학과별 기본적인 전문교육 완료	547 (30.5)	866 (48.2)	343 (19.1)	25 (1.4)	15 (0.8)	1,796 (100.0)	4.06
현장실습 과목 등 독립 교과 신설	441 (24.6)	787 (43.8)	470 (26.2)	72 (4.0)	26 (1.4)	1,796 (100.0)	3.86
학교 내 학생 활동을 위한 다양한 콘텐츠 개발 및 보급	548 (30.5)	818 (45.5)	384 (21.4)	31 (1.7)	15 (0.8)	1,796 (100.0)	4.03
학교 밖 학생 활동에 대한 평가 강화	401 (22.3)	744 (41.4)	540 (30.1)	85 (4.7)	26 (1.4)	1,796 (100.0)	3.78
고교학점제 도입·운영	280 (15.6)	617 (34.4)	696 (38.8)	132 (7.3)	71 (4.0)	1,796 (100.0)	3.50
다양한 프로그램(과목) 운영을 위한 교육시설 및 교원 확보	626 (34.9)	727 (40.5)	395 (22.0)	29 (1.6)	19 (1.1)	1,796 (100.0)	4.06

주: 매우 필요=5, 필요=4, 보통=3, 불필요=2, 전혀 불필요=1.

직업계고 학생의 진로 희망을 고려한 3학년 2학기 프로그램(과목)에 대해 개설 가능성을 물어본 결과 <표 11>과 같이 대부분의 프로그램(과목)이 개설 가능한 것으로 나타났다.

표 11. 학생의 진로 희망별 프로그램(과목)의 개설 가능 여부

(단위: 명, %)

학생의 희망 진로		희망 진로를 위한 준비 활동 (과목화하여 운영)	활동 장소		개설 가능 여부	
			교내	교외	가능	불가능
취업	전공 분야 취업	취업맞춤형과정 참여	○	○	1,506(83.9)	290(16.1)
		학교기업 참여	○		1,039(57.9)	757(42.1)
		명장공방 참여	○		889(49.5)	907(50.5)
		산학일체형 도제학교 참여	○	○	1,147(63.9)	649(36.1)
		글로벌 현장학습 참여		○	1,289(71.8)	507(28.2)
		전공심화 위탁과정(외부기관) 참여		○	1,302(72.5)	494(27.5)
		산업체 현장실습 참여		○	1,643(91.5)	153(8.5)
		‘(가칭)교내종합실습’ 과정 참여	○		1,160(64.6)	636(35.4)
	비전공 분야 취업	전공전환 위탁과정(외부기관) 참여		○	1,097(61.1)	699(38.9)
		‘(가칭)교내종합실습’ 과정 참여	○		939(52.3)	857(47.7)
진학	동일 계열 진학	대학 연계 교육과정 참여		○	1,247(69.4)	549(30.6)
		대학교육 준비과정 참여	○		1,185(66.0)	611(34.0)
	비동일 계열 진학	전공전환 위탁과정(외부기관) 참여		○	1,011(56.3)	785(43.7)
		대학교육 준비과정 참여	○		990(55.1)	806(44.9)
미결정		‘(가칭)교내종합실습’ 과정 참여			949(52.8)	847(47.2)

주: 프로그램별로 개설 가능 여부에 대한 교사 수 및 비율을 표기함.

3학년 2학기 전환학기 도입과는 별개로 고등교육기관과 같이 ‘실습학기제’ 도입에 대한 교사의 인식에서는 ‘매우 필요하다’와 ‘어느 정도 필요하다’라고 응답한 비율이 63.7%로, ‘거의 필요 없다’와 ‘전혀 필요 없다’고 응답한 비율(7.7%)에 비해 훨씬 높게 나타났다.

표 12. 담당 과목 유형에 따른 ‘실습학기제 도입의 필요성’에 대한 인식

(단위: 명, %, 점)

구분	실습학기제 도입의 필요성						평균*
	매우 필요하다	어느 정도 필요하다	그저 그렇다	거의 필요 없다	전혀 필요 없다	계	
전체	218 (12.1)	927 (51.6)	513 (28.6)	85 (4.7)	53 (3.0)	1,796 (100.0)	3.65

주: ‘매우 필요하다’=5, ‘어느 정도 필요하다’=4, ‘그저 그렇다’=3, ‘거의 필요 없다’=2, ‘전혀 필요 없다’=1.

직업계고 전환학기의 법적 근거는 ‘현장실습 수업 및 실습학기제 관련 사항을 「초·중등교육법 시행령」에 명시하는 방식」으로 마련하는 것이 적절하다는 의견이 50.8%로 가장 높았고, 학교 밖 학생 활동에 대한 수업 일수 인정에 대해서는 ‘인정해야 한다’는 의견이 88.2%로 매우 높았으며, 전환학기를 위한 프로그램(과목) 다양화를 위해서는 ‘교내종합실습 과목 운영을 위한 다양한 교육 콘텐츠 개발 및 보급’(16.6%), ‘외부 교육기관 및 산업체 현장실습 프로그램에 대한 질 관리 체계 마련’(16.3%) 등이 필요한 것으로 나타났다.

표 13. 직업계고 도입·운영을 위한 법적·제도적 개선사항에 대한 인식

(단위: 명, %)

구분		평균
전환학기 도입·운영을 위한 법적 근거 마련 방식	「초·중등교육법 시행령」에 별도 조항 신설	457(25.4)
	「진로교육법」의 진로교육 집중학년·학기제의 한 형태로 운영	397(22.1)
	현장실습 수업 및 실습학기제 관련 사항을 「초·중등교육법 시행령」에 명시	912(50.8)
	계	1,796(100.0)
학교 밖 학생 활동에 대한 수업 일수 인정 여부	인정	1,584(88.2)
	불인정	189(10.5)
	기타	23(1.3)
	계	1,796(100.0)
프로그램(과목) 다양화를 위한 개선사항 (*중복응답)	① 고시 외 과목(교육감, 학교장 재량권)에 대한 인정 확대	726(13.7)
	② 과목별 NCS 능력단위의 중복 편성 인정	488(9.2)
	③ 교내종합실습 과목 운영을 위한 다양한 교육 콘텐츠 개발 및 보급	881(16.6)
	④ 과목별 적정 최소 수강 인원 기준 설정을 통한 학생의 선택권 보장	548(10.3)
	⑤ 외부 교육기관 및 산업체 현장실습 프로그램에 대한 질 관리 체계 마련	867(16.3)
	⑥ NEIS 과목 등록 및 입력 방식의 개선	406(7.6)
	⑦ 과목 확대 개설에 따른 교원 확보	669(12.6)
	⑧ 고교 내신 학생 평가 제도 개선	700(13.2)
	계	5,311(100.0)

4. 직업계고 재학생의 요구 분석 결과

(1) 졸업 후 진로계획

재학생의 고교 졸업 후 진로계획은 취업이 53.3%로 비율이 가장 높고, 그다음으로 진학(26.7%), 미정(20.0%) 순으로 나타났다.

표 14. 학교 유형별 고교 졸업 후 진로계획

(단위: 명, %)

구분	고교 졸업 후 진로계획			
	취업	대학 진학	미정	계
전체	2,989(53.3)	1,497(26.7)	1,121(20.0)	5,607(100.0)

응답한 학생 중 3학년만을 대상으로 하여 졸업 후 진로계획에 대해 설문한 결과, 취업은 52.0%, 진학은 35.4%, 미정은 12.6%로 각각 나타났다. 세부적으로는 전공 분야 취업이 40.3%로 비율이 가장 높고, 그다음 비동일 계열 대학 진학(19.9%), 동일 계열 대학 진학(15.5%), 미정(12.6%), 비전공 분야 취업(11.7%) 순인데, 비동일 계열 대학 진학이 동일 계열 대학 진학보다 높다는 것도 눈여겨볼 만한 점이다.

표 15. 학교 유형별 3학년 학생의 졸업 후 진로계획

(단위: 명, %)

구분	졸업 후 진로계획					
	전공 분야 취업	비전공 분야 취업	동일 계열 대학 진학	비동일 계열 대학 진학	미정	계
전체	778(40.3)	225(11.7)	299(15.5)	384(19.9)	242(12.6)	1,928(100.0)

3학년 2학기 산업체 현장실습 참여 의향을 보면 참여하려는 학생이 46.9%로 비율이 가장 높고, 그다음으로 미정인 학생(35.3%), 참여하지 않으려는 학생(17.8%) 순으로 나타났다. 졸업 후

진로계획과 산업체 현장실습 참여 의향의 관계를 보면 고교 졸업 후 취업하려는 학생은 산업체 현장실습에 참여하려는 비율이 64.1%로 높은 데 반해, 대학 진학이나 미정인 경우에는 산업체 현장실습에 참여하지 않거나 미정인 비율이 상대적으로 높게 나타났다.

표 16. 졸업 후 진로계획과 산업체 현장실습 참여 의향

(단위: 명, %)

구분	산업체 현장실습 참여 의향			
	참여	미참여	미정	계
취업	1,917(64.1)	283(9.5)	789(26.4)	2,989(100.0)
대학 진학	336(22.4)	562(37.5)	599(40.0)	1,497(100.0)
미정	379(33.8)	153(13.6)	589(52.5)	1,121(100.0)
전체	2,632(46.9)	998(17.8)	1,977(35.3)	5,607(100.0)

(2) 학교생활에 대한 만족도

직업계고 재학생의 학교 만족도를 보면 ‘매우 만족’과 ‘만족’으로 응답한 비율이 61.5%로 비교적 높게 나타났다. 학년별 만족도는 1학년 학생(3.87)이 2학년 학생(3.73)과 3학년 학생(3.72)보다 상대적으로 높게 나타났고, 학년이 높아질수록 만족도가 감소하는 경향을 보였다. 졸업 후 진로계획별로는 ‘취업’인 학생(3.93)이 ‘대학 진학’인 학생(3.61), ‘미정’인 학생(3.55)보다 학교생활 만족도가 높게 나타났다.

표 17. 학년별 학교 만족도

(단위: 명, %, 점)

구분		학교 만족도						평균*
		매우 만족	만족	보통	불만족	매우 불만족	계	
학년	1학년	551(30.0)	665(36.3)	486(26.5)	87(4.7)	45(2.5)	1,834(100.0)	3.87
	2학년	489(26.5)	613(33.2)	561(30.4)	114(6.2)	68(3.7)	1,845(100.0)	3.73
	3학년	514(26.7)	619(32.1)	609(31.6)	108(5.6)	78(4.0)	1,928(100.0)	3.72
	전체	1,554(27.7)	1,897(33.8)	1,656(29.5)	309(5.5)	191(3.4)	5,607(100.0)	3.77

<표 계속>

졸업 후 진로계획	취업	986(33.0)	1,063(35.6)	752(25.2)	126(4.2)	62(2.1)	2,989(100.0)	3.93
	대학 진학	342(22.8)	479(32.0)	496(33.1)	106(7.1)	74(4.9)	1,497(100.0)	3.61
	미정	226(20.2)	355(31.7)	408(36.4)	77(6.9)	55(4.9)	1,121(100.0)	3.55
	전체	1,554(27.7)	1,897(33.8)	1,656(29.5)	309(5.5)	191(3.4)	5,607(100.0)	3.77

주: '매우 만족'=5, '만족'=4, '보통'=3, '불만족'=2, '매우 불만족'=1.

학교생활의 어려운 점에 대해 '공부에 흥미 없음'은 1학년 학생(23.0%)이, '학과와 진로 간 관련성 낮음'은 3학년 학생(14.8%)이, '학교 내 진로 준비 어려움'도 3학년 학생(16.5%)이, '어려움 없음'도 3학년 학생(33.9%)이 각각 상대적으로 높게 나타났다. 즉, '공부에 흥미 없음'은 학년이 높아질수록 그 비율이 감소하는 데 반해, '학과와 진로 간 관련성 낮음'이나 '학교 내 진로 준비 어려움'은 학년이 높아질수록 그 비율이 증가하고 있다. 이는 학과와 진로의 낮은 관련성이나 진로 준비의 어려움은 현재의 교육과정 운영 방식으로 해결하는 데에 한계가 있으므로, 전환학과와 같이 학생의 희망 진로에 따른 교육과정 운영에 대한 검토가 필요하다는 것을 시사한다.

표 18. 학년별 학교생활의 어려운 점

(단위: 명, %)

구분	학교생활의 어려운 점							계
	원만치 않은 교우 관계	향후 진로 미결정	공부에 흥미 없음	학과와 진로 간 관련성 낮음	학교 내 진로 준비 어려움	기타	어려움 없음	
1학년	77 (4.2)	348 (19.0)	422 (23.0)	179 (9.8)	167 (9.1)	107 (5.8)	534 (29.1)	1,834 (100.0)
2학년	54 (2.9)	356 (19.3)	390 (21.1)	211 (11.4)	237 (12.8)	102 (5.5)	495 (26.8)	1,845 (100.0)
3학년	36 (1.9)	274 (14.2)	284 (14.7)	285 (14.8)	318 (16.5)	78 (4.0)	653 (33.9)	1,928 (100.0)
계	167 (3.0)	978 (17.4)	1,096 (19.5)	675 (12.0)	722 (12.9)	287 (5.1)	1,682 (30.0)	5,607 (100.0)

(3) 전환학기 도입·운영에 대한 인식

직업계고 전환학기 도입의 필요성에 대한 학생들의 인식을 보면, ‘매우 필요하다’와 ‘어느 정도 필요하다’라고 응답한 학생 비율이 49.6%로, ‘거의 필요 없다’와 ‘전혀 필요 없다’라고 응답한 학생의 비율(7.4%)보다 훨씬 높다. 졸업 후 진로 계획과 전환학기 도입 필요성에 대한 인식 간의 관계를 분석해 보면, ‘취업’인 학생(3.71)이 ‘진학’인 학생(3.44)과 ‘미정’인 학생(3.33)보다 높게 나타났고, ‘진학’인 학생(3.44)은 ‘미정’인 학생(3.33)보다 높게 나타났다. 즉, 고교 졸업 후 진로가 뚜렷한 학생이 전환학기 도입에 대해 더 필요하다고 인식하는 것으로 나타났다.

표 19. 졸업 후 진로계획에 따른 전환학기 도입 필요성에 대한 인식 차이

(단위: 명, %, 점)

구분		전환학기 도입의 필요성						평균
		매우 필요하다	어느 정도 필요하다	그저 그렇다	거의 필요 없다	전혀 필요 없다	계	
졸업 후 진로계획	취업	669 (22.4)	1,028 (34.4)	1,116 (37.3)	110 (3.7)	66 (2.2)	2,989 (100.0)	3.71
	진학	181 (12.1)	489 (32.7)	690 (46.1)	81 (5.4)	56 (3.7)	1,497 (100.0)	3.44
	미정	105 (9.4)	309 (27.6)	604 (53.9)	52 (4.6)	51 (4.5)	1,121 (100.0)	3.33
	계	955 (17.0)	1,826 (32.6)	2,410 (43.0)	243 (4.3)	173 (3.1)	5,607 (100.0)	3.56

주: ‘매우 필요하다’=5, ‘어느 정도 필요하다’=4, ‘그저 그렇다’=3, ‘거의 필요 없다’=2, ‘전혀 필요 없다’=1.

학생의 희망 진로(미결정은 제외)별로 전환학기 내 참여 희망 프로그램(과목)을 분석한 결과, ‘전공 분야 취업을 위한 취업맞춤형과정’(18.2%) ‘전공 분야 취업을 위한 산업체 현장실습’(17.3%), ‘비동일 계열 진학을 위한 대학준비과정’(13.7%), ‘동일 계열 진학을 위한 대학준비과정’(9.3%), ‘전공 분야 취업을 위한 글로벌 현장학습’(9.1%), ‘동일 계열 진학을 위한 대학 연계 교육과정’(6.3%), ‘비전공 분야 취업을 위한 전공전환 위탁과정’(6.1%) 등의 순으로 나타났다. 학년이 높아질수록 ‘전공 분야 취업을 위한 취업맞춤형과정’은 희망 비율이 낮아지고(22.6%

→ 18.6% → 14.5%), 반면 '비동일 계열 진학을 위한 대학교육 준비과정'은 희망 비율이 높아졌다(8.9% → 13.0% → 18.2%).

표 20. 학년별 전환학기 내 참여 희망 프로그램(과목)

(단위: 명, %)

학생의 희망 진로		희망 진로를 위한 준비 활동 (과목화하여 운영)	학년			
			1학년	2학년	3학년	계
취업	전공 분야 취업	취업맞춤형과정 참여	304(22.6)	270(18.6)	244(14.5)	818(18.2)
		학교기업 참여	82(6.1)	61(4.2)	56(3.3)	199(4.4)
		명장공방 참여	22(1.6)	24(1.6)	12(0.7)	58(1.3)
		산학일체형 도제학교 참여	52(3.9)	61(4.2)	30(1.8)	143(3.2)
		글로벌 현장학습 참여	170(12.6)	117(8.0)	121(7.2)	408(9.1)
		전공심화 위탁과정(외부기관) 참여	21(1.6)	26(1.8)	18(1.1)	65(1.4)
		산업체 현장실습 참여	218(16.2)	277(19.0)	282(16.7)	777(17.3)
		‘(가칭)교내종합실습’ 과정 참여	6(0.4)	8(0.5)	13(0.8)	27(0.6)
	기타	6(0.4)	11(0.8)	2(0.1)	19(0.4)	
	비전공 분야 취업	전공전환 위탁과정(외부기관) 참여	57(4.2)	95(6.5)	121(7.2)	273(6.1)
		‘(가칭)교내종합실습’ 과정 참여	36(2.7)	40(2.7)	76(4.5)	152(3.4)
		기타	8(0.6)	14(1.0)	28(1.7)	50(1.1)
진학	동일 계열 진학	대학 연계 교육과정 참여	75(5.6)	83(5.7)	123(7.3)	281(6.3)
		대학교육 준비과정 참여	116(8.6)	129(8.9)	173(10.3)	418(9.3)
		기타	7(0.5)	4(0.3)	3(0.2)	14(0.3)
	비동일 계열 진학	전공전환 위탁과정(외부기관) 참여	37(2.8)	40(2.7)	64(3.8)	141(3.1)
		대학교육 준비과정 참여	120(8.9)	189(13.0)	307(18.2)	616(13.7)
		기타	8(0.6)	6(0.4)	13(0.8)	27(0.6)
합계		1,345(100.0)	1,455(100.0)	1,686(100.0)	4,486(100.0)	

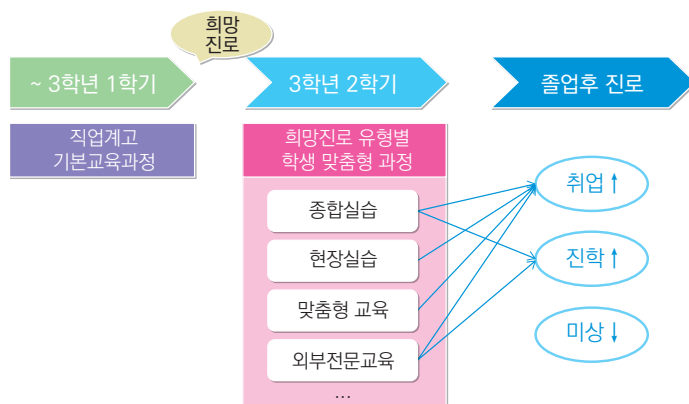
Ⅲ. 직업계고 전환학기 도입·운영 방안

1. 직업계고 전환학기 운영 방안

(1) 전환학기 교육과정 운영 방향

전환학기는 직업계고 3학년 2학기 교육과정 운영의 정상화 차원에서 졸업 후 학생의 희망 진로에 기반하여 졸업 후 진로를 보다 체계적으로 준비하는 데 그 목적이 있다. 따라서 전환학기 운영 방안은 학생의 희망 진로를 유형화하는 데에서 시작하여 각 유형에 따라 학생의 역량 개발이나 교육 요구에 부합하는 다양한 프로그램(과목)을 개설하고, 학생들의 참여를 유도하여 소기의 성과를 거둘 수 있도록 설계해야 한다.

그림 1. 3학년 2학기 전환학기 운영 방향



(2) 전환학기 교육과정 운영 프로그램 유형

전환학기 내 교육과정 운영 프로그램(과목) 유형은 학생의 졸업 후 진로 유형에 기반하여 취업 희망자 프로그램, 진학 희망자 프로그램 그리고 진로 미결정자 프로그램으로 구분할 수 있다. 취업 희망자를 위한 프로그램은 현장실습 후 취업, 학교기업(협동조합 포함) 실습 후 취업, 명장 공방 실습 후 취업, 글로벌 현장학습 이수 후 취업, (외부)전공심화과정 이수 후 취업, (외부)전공 전환교육 이수 후 취업 등이 있다. 진학 희망자를 위한 프로그램은 대학 연계 교육과정 이수 후 진학, 대학교육 준비과정 이수 후 진학, 전공전환과정 이후 진학 등이 있다.

표 21. 전환학기 내 운영 가능 프로그램 유형(예시)

프로그램 유형	단일교과 가능성		운영 방식
	현행	학점제	
교내종합실습 (Project-based)	○	○	• 현행 전문교과 과목을 종합적으로 검토하여 종합실습 과목 형태로 운영 - 세부 과목(모듈)을 I·II·III·IV로 나눠 순차적 이수
명장공방	△	○	• 학교 내 명장공방 프로그램이 운영되는 경우에, 해당 학생의 교내종합실습을 대체하여 운영(3학년 2학기는 정규교육과정으로 운영)
학교기업	△	○	• 학교 내 학교기업이 운영되는 경우에, 해당 학생의 교내종합실습을 대체하여 운영
글로벌 현장학습	△	○	• 글로벌 현장학습(교육부, 교육청 주관) 프로그램을 운영하는 경우, 해당 학생의 교내 종합실습을 대체하여 운영
맞춤형 과정	△	○	• 중소기업 특성화고 지원 사업 중 취업맞춤반과 같은 별도 교육과정에 참여하는 학생의 교내종합실습을 대체하여 운영 - 방학과정을 정규과정으로 운영 유도하고, 맞춤형과정 이수과 연계된 현장실습은 '산업체 현장실습'과 동일한 방식으로 운영
외부전문기관 위탁과정	○	○	• 일정 기간 외부 전문 교육기관에서 교육을 받는 학생들의 교내종합실습을 대체하여 운영(크게 전공심화형, 전공전환형으로 구분)
전문대학 연계 과정	○	○	• 중소기업 기술사관 등과 같이 특성화고-전문대학 간 연계 교육과정에 따른 별도 과목이나 과정에 참여하는 학생의 교내종합실습을 대체하여 운영
산업체 현장실습	○	○	• 3학년 2학기 산업체 현장실습에 참여하는 학생의 교내종합실습을 대체하여 운영

(3) 전환학기 운영을 위한 교육과정 편성·운영 절차

앞에서 제시한 전환학기 운영 모형 중에서 장기 적용 모형을 기준으로 전환학기 교육과정 편성·운영 절차를 제시하면 다음 <표 22>와 같다.

표 22. 전환학기 운영을 위한 교육과정 편성·운영 절차(예시)

단계		주요 내용
(1단계)	전환학기 교육과정에 대한 이해(3월)	• 2015 개정 교육과정 및 전환학기제에 대한 이해(* 고교학점제와 연계 가능성 검토) • 전환학기 도입·운영을 위한 전담 부서 구성 및 기능 확정 - (한시적: 준비 단계) 전환학기 도입 TF팀 구성 - (상시적: 운영 단계) 전환학기 담당 부서 및 역할 분담
(2단계)	전환학기 운영을 위한 대내외 환경 분석(3월)	• 학교 내부 여건 분석: 종합실습 프로젝트 Pool, 교사, 실습실 및 기자재 확보 등 • 학교 외부 여건: 현장실습 기업, 외부 전문 교육기관, 대학과의 연계교육 현황 등
(3단계)	전환학기 운영을 위한 이해관계자 요구 조사(4월)	• 학생 요구 조사: 학생들의 희망 진로 유형과 학업계획 파악 • 지역사회 교육기관 및 업체의 요구 조사: 지역 기관의 참여 및 협력 가능성 파악
(4단계)	전환학기 내 운영 가능 과목(프로그램) 도출(5월)	• 교내 개설 가능 과목(프로그램) 도출 • 교외 개설 가능 과목(프로그램) 도출 • 전환학기 내 운영 과목 선정
(5단계)	학생 진로상담 및 과목별 인원 산정(5~6월)	• 과목에 대해 졸업 후 희망 진로유형에 따라 개별 학생에게 맞는 과목 추천 • 과목별 수강 인원 산정 및 개설 여부 확정
(6단계)	시간표 확정 및 수강 신청(7월)	• 3학년 2학기 학교 전체 및 학과별 수업 시간표 확정 • 개설 과목별 학생 수강 신청
(7단계)	수업 운영(8~12월)	• 희망 진로 유형에 따른 해당 그룹별 수업 진행
(8단계)	성적 처리(12월)	• 교내 개설 과목 중 성취평가제를 적용할 수 없는 경우에는 P/F 방식으로 성적 처리 • 교외에 개설된 과목 또는 과정의 경우에는 P/F 방식으로 성적 처리

(4) 전환학기 내 운영 가능 프로그램(과목)의 개발

3학년 2학기의 직업계고 전환학기 운영을 위해서는 2015 개정 교육과정에서 고시하고 있는 ‘전문교과 II’ 외에 학생의 진로 희망에 따른 다양한 프로그램(과목) 개설이 필요하다. 개설되는 과목은 실제 운영되는 장소에 따라 교내 프로그램(과목)과 교외 프로그램(과목)으로 구분할 수 있는데, 대표적인 과목은 <표 23>과 같다.

표 23. 전환학기 내 운영 가능 과목 예시

구분	과목 예시	과목 개요	비고
교내 개설	‘(가칭)종합실습’	• 각 학과 및 전공별 인력 양성에 필요한 종합적 적용력과 문제해결력 신장을 위해 프로젝트 기반 학습 위주로 진행	• 고시 과목
	맞춤형과정	• 기업(기관)에서 요구하는 인력을 양성하기 위한 맞춤형 교육과정을 별도로 편성하여 운영	• 고시 외 과목
	학교기업 실습	• 교내 학교기업에서 정규수업 시간에 이루어지는 종합적인 실습	• 고시 외 과목
	명장공방 실습	• 교내 명장공방에서 정규수업 시간에 이루어지는 종합적인 실습	• 고시 외 과목
	글로벌 현장학습	• 시·도교육청 또는 학교 자체적으로 학기 중에 이루어지는 해외 현장학습 프로그램	• 고시 외 과목
	대학 연계 교육과정 과목	• 대학과의 협약을 통해 교육과정을 구성하여 교내에서 운영하는 과목	• 고시 과목 • 고시 외 과목
	대학교육 준비과정 과목	• 대학 진학 희망자를 위해 대학교육 이수에 필요한 기초교육을 위한 과목	• 고시 과목
교외 개설	현장실습	• 산업체에서 사전에 마련된 계획에 따라 이루어지는 실습	• 고시 과목
	외부기관 위탁과정	• 학교 밖 전문 교육기관에서 이루어지는 전문교육을 위한 과목	• 고시 외 과목
	대학 연계 교육과정 과목	• 대학과의 협약을 통해 교육과정을 구성하여 교외(대학)에서 운영하는 과목	• 고시 과목 • 고시 외 과목

‘(가칭)종합실습’ 과목은 각 학과 또는 전공, 경우에 따라 인력 양성 유형별로 3학년 1학기까지 학습한 기초 및 실무 과목의 지식과 기술을 종합적으로 활용하여 산업체에서 이루어지는 직무 활동과 유사한 프로젝트를 학교 내 실습실에서 수행하는 과목으로, 졸업 후 취업할 경우 조기에 현장 적응을 할 수 있는 직무 수행능력을 배양하는 것을 목적으로 한다. ‘(가칭)종합실습’ 과목의 교육과정 개요는 <표 24>와 같다.

표 24. ‘(가칭)종합실습’ 과목의 교육과정 개요

구분	주요 내용
성격	• 직업계 고등학교에서 전공심화 교육과정을 이수하는 학생을 대상으로, 과제 선정, 수행 및 결과물 도출 등 일련의 프로젝트 기반 학습을 통해 전공 분야 현장실무능력을 기르기 위한 과목임.
목표	• 3학년 1학기까지 학습한 전문교과 실무과목의 지식과 기술을 종합적으로 활용하여, 소집단 활동을 기본으로 서로 협력하여 문제를 해결할 수 있는 능력을 갖춘다.

<표 계속>

내용 체계	영역	핵심 개념	내용 요소	
	프로젝트 수행	프로젝트 계획	• 주제 선정 • 계획서 작성	• 팀워크 및 역할 분담
		프로젝트 실행	• 자료 수집 및 해석	• 제작 및 점검
		결과 발표	• 결과물 완성	• 발표
성취기준	• 팀 회의 등을 통해 아이디어를 공유하고 최종적으로 주제를 선정한다. • 선정된 주제에 부합하는 계획서를 작성하고 역할을 분담한다. • 프로젝트 수행 계획에 따라 관련 자료를 수집하고 프로젝트 수행에 필요한 기기, 재료 등을 확보한다. • 프로젝트 결과물을 제작하고 최종 점검을 진행한다. • 프로젝트 수행 보고서를 작성한다. • 프로젝트 결과물을 발표(시연)한다.			
교수·학습 방향	• 전공 또는 인력 양성 유형과 관련성이 높은 주제를 선정하고, 소집단 활동을 통해 서로 협력하여 진행하도록 지도한다. • 학생들의 수준을 고려하여 프로젝트 수행 난이도를 조정한다. • 주제 선정에서 최종 결과 발표까지 학생들이 주도적으로 수행할 수 있도록 하고 적절한 격려와 조언을 한다. • 프로젝트 수행 보고서나 결과물을 발표함으로써 발표능력 및 공감능력을 기를 수 있도록 한다.			
평가 방향	• 자기 평가, 동료 평가, 교사 평가 등 평가의 주체를 다양화한다. • 주제 선정에서 최종 결과 발표까지 프로젝트 수행 전 과정에 대하여 평가한다.			

‘(가칭)현장실습’ 과목은 3학년 2학기에 산업체에서 현장실습을 하고자 하는 학생을 위한 과목으로서 3학년 1학기까지 학습한 기초 및 실무 과목의 지식과 기술을 산업현장에서 종합적으로 활용하여 졸업 후 취업할 경우 조기에 현장 적응을 할 수 있는 직무 수행능력을 배양하는 것을 목적으로 한다. ‘(가칭)현장실습’ 과목의 교육과정 개요는 <표 25>와 같다.

표 25. ‘(가칭)현장실습’ 과목의 교육과정 개요

구분	주요 내용		
성격	• 직업계 고등학교 3학년 2학기 학생이 산업체에서 전공 분야 현장실무능력을 기르기 위한 과목임.		
목표	• 3학년 1학기까지 학습한 전문교과 실무과목의 지식과 기술을 종합적으로 활용하여 산업현장에서 직무 경험과 더불어 기업의 조직문화 및 업무 수행 절차를 배운다.		
내용 체계	영역	핵심 개념	내용 요소
	직무 수행	직무 수행 계획	• 현장실습 업체 및 직무 분석 • 현장실습 계획서 작성
		직무 실행	• 계획서에 기초한 직무 수행 • 직장문화 및 직장예절 함양
		결과 발표	• 결과물 완성 • 발표

<표 계속>

성취기준	• 현장실습을 통해 직장 예절 및 태도를 함양한다. • 기업 직원 또는 동료 실습생과의 협력 및 인간관계를 형성한다. • 현장실습 계획서에 따라 직무를 충실하게 수행한다. • 담당 직무 수행에 필요한 현장실무능력을 함양한다.
교수·학습 방향	• 학생의 희망 직무와 부합하는 산업체를 발굴하고 파견하도록 한다. • 산업체 현장실습 담당자와의 협업을 통해 학습 중심 현장실습이 이루어지도록 계획하고 점검한다. • 학생의 현장실습 진행 과정에 대해 수시로 점검하고 애로사항을 해결할 수 있도록 산업체 관계자에 협조를 요청한다. • 현장실습 결과 보고서나 발표 등을 통해 발표능력 및 공감능력을 기를 수 있도록 한다.
평가 방향	• 산업체 담당자 평가를 반영함으로써 산업체 담당자의 책무성을 제고한다. • 현장실습 계획서, 실습일지, 출근 상황 등을 평가에 반영한다. • 현장실습 전 과정에 대하여 평가한다.

앞에서 제시한 ‘(가칭)종합실습’과 ‘(가칭)현장실습’ 이외의 과목은 학교 상황 및 학생의 진로 희망에 따라 학교장 재량으로 과목을 개설·운영하는 것이 필요하다. ‘고시 외 신설 과목’은 국가 수준의 교육과정에서 제시한 과목 외에도 학교 자체의 특색 있는 교육과정 운영에 필요한 경우 시·도교육청에서 정한 절차에 따라 개설한 새로운 과목을 말한다. 현행 고시 외 과목에 대해서는 단위학교에서 시·도교육청에 신청하고 승인하는 절차를 거치므로, 전환학기 내 운영 가능 프로그램(과목)에 대해서는 학교별로 신청하여 승인을 받을 수도 있고, 교육부 또는 교육청 차원에서 일괄 개설하는 방법도 있을 수 있다.

2. 직업계고 전환학기 도입·운영을 위한 법적 근거

(1) 제도에 대한 법적 근거 확보 방안

직업계고 전환학기 도입·운영의 법적 근거는 크게 전환학기제 별도 도입과 실습학기제 도입 두 가지 방식으로 마련할 수 있다.

첫째, 직업계고 전환학기를 안정적으로 운영하기 위해서는 중학교 자유학기제와 같이 「초·중등교육법 시행령」에 명확하게 운영 근거를 마련하는 것이 필요하다. 직업계고 전환학기 제도는 <표 26>과 같이 「초·중등교육법 시행령」 제44조를 개정함으로써 법적 근거를 마련할 수 있다.

표 26. 직업계고 전환학기 도입·운영을 위한 「초·중등교육법 시행령」 개정(안)

현행	개정(안)
제44조(학기) (신설)	제44조(학기) ④ 제43조 제2항 제1호 내지 제3호에 해당하는 고등학교의 장은 제1항에 따른 3학년 2학기를 전환학기로 지정할 수 있다.

둘째, 학생들의 다양한 진로 희망을 충족시키는 직업계고 전환학기제보다는 취업 희망 학생을 위한 ‘실습학기제’ 도입을 검토해 볼 필요가 있다. 전문대학이나 일반대학은 「고등교육법」 제22조 제3항을 근거로 졸업 직전 학기에 학생의 선택에 따라 실습학기제 형태의 현장실습을 운영하고 있다. 직업계고도 더 이상 「직업교육훈련 촉진법」에 근거한 현장실습이 아니라 <표 27>과 같이 「초·중등교육법」 및 동법 시행령에 근거한 현장실습이 이루어져야 하고, 3학년 2학기를 희망 학생에 한해 실습학기로 운영하는 것이 필요하다.

표 27. 직업계고 실습학기제 도입·운영을 위한 「초·중등교육법 시행령」 개정(안)

현행	개정(안)
제44조(학기) (신설)	제44조(학기) ④ 제43조 제2항 제1호 내지 제3호에 해당하는 고등학교의 장은 제1항에 따른 3학년 2학기를 실습학기로 운영할 수 있다. 이 경우 실습학기 운영에 관한 세부 사항은 교육부장관이 정한다.

(2) ‘산업체 현장실습’의 수업 일수 인정

그동안 직업계고의 현장실습은 「직업교육훈련 촉진법」에 근거를 두고, 초·중등학교 교육과정 및 시·도 지침에 근거하여 운영하여 왔지만, 산업체 현장실습에 대해서는 수업 일수로 인정하지 않았다. 현장실습이 수업의 한 형태라고 볼 수 있는 근거를 「초·중등교육법」 및 동법 시행령에는 명시하지 않았기 때문이다. 따라서 직업계고 현장실습, 나아가 학교 밖 학습 활동에 대한 수업 일수를 인정받을 수 있는 법적 근거를 마련할 필요가 있다. 「초·중등교육법」 제24조의 개정 외에 「초·중등교육법 시행령」 제48조(수업 운영 방법 등)의 개정을 통해서도 수업 일수 인정이 가능할 것으로 보인다.

표 28. 직업계고 현장실습의 수업 일수 인정을 위한 「초·중등교육법 시행령」 개정(안)

현행	개정(안)
제48조(수업 운영 방법 등) ⑤ 학교의 장은 교육상 필요한 경우 보호자의 동의를 얻어 교외 체험학습을 허가할 수 있다. 이 경우 학교의 장은 교외 체험학습을 학칙이 정하는 범위 안에서 수업으로 인정할 수 있다.	제48조(수업 운영 방법 등) ⑤ 학교의 장은 교육상 필요한 경우 보호자의 동의를 얻어 교외 체험학습이나 현장실습 을 허가할 수 있다. 이 경우 학교의 장은 교외 체험학습이나 현장실습 을 학칙이 정하는 범위 안에서 수업으로 인정할 수 있다.

K R I V E T

참고문헌

관계부처합동(2018). 「학습중심 현장실습의 안정적 정착 방안」.

관계부처합동(2019). 「직업계고 현장실습 보완 방안」.

허영준·오혁제·김명찬(2019). 「직업계고 전환학기 운영 방안」, 한국직업능력개발원.

국가법령정보센터(www.law.go.kr)

독일의 도제학생 성장경로 탐색: 산학일체형 도제학생의 성장경로에 주는 시사점¹⁾

유진영 한국직업능력개발원 부연구위원

I. 서론

청년층 취업난에 따른 고용 촉진과 관련하여 사회적으로 다양한 논의가 이루어지면서 이에 따른 정책적 지원 방안들이 제시되었다. 특히 청년층의 고학력 현상에 따라 나타난, 고용시장에서의 학력과 일자리 미스매치 현상을 해결하기 위해 고졸 취업 활성화를 위한 다양한 정책이 꾸준히 추진되어 왔다. 2012년 7월부터 정부는 고졸 시대 정착을 위한 평생 직업능력개발 체제 구축 및 이론과 실무를 겸비한 전문가 양성, 학위취득 및 경력개발 기회 제공의 제도적 기반을 마련하고자 했다. 이를 위해 선취업 후진학 정책을 발표하고 교육부, 시·도교육청, 학교 등은 직업계고 졸업생의 취업우선 지원 정책과 함께, 취업 후 일과 학습을 병행하는 ‘후학습’을 장려해 오고 있다(김기홍 외, 2014a). 이와 같은 고졸자 취업 활성화 정책 이후 직업계고 학생의 취업률은 2009년 16.7%에서 2016년 47.2%로 상승한 긍정적인 결과가 나타나 양적인 지표에서는 두드러진 성과를 보였다고 할 수 있다(김성남 외, 2018).

한국의 고졸자 취업정책의 일환으로 2015년 등장한 ‘산학일체형 도제학교’ 제도는 독일의 중등교육에서 실시되는 이원화제도(Dual System)를 도입하여 한국형으로 재설계하여 시행되었다. 특성화고에서는 이론교육을 받고 계약을 체결한 산업체에서는 실무교육을 받는 이 제도는 ‘한국형 도제교육훈련 제도’라고 불리며 빠르게 확산되었다. “2015년 3월부터 특성화고 9개교

1) 이 원고는 유진영(2019), 한국직업능력개발원의 이슈페이퍼 『산학일체형 도제학생의 성장경로 탐색: 독일 도제학생의 사례를 중심으로』 내용을 토대로 수정 및 재구성한 것임.

에서 산학일체형 도제학교 시범운영을 시작으로 2015년 10월, 51개교를 추가 선정하였고 학교 수는 빠르게 증가하여 현재는 67개 사업단 194개 과정 162개교가 참여하고 있다”(고용노동부 외, 2019). 이처럼 중등단계에서의 새로운 직업교육 시스템 구축을 위해 시작된 산학일체형 도제학교는 2015년 시작된 이래 2018년 졸업생의 취업률이 70.2%를 기록하고 있어(안재영 외, 2018) 중등단계 직업교육에 대한 인식 제고가 이루어졌다고 볼 수 있다.

그러나 이처럼 취업을 상승의 가시적인 성과를 보임으로써 고졸 취업정책이 긍정적인 결과만을 낳았다고 볼 수 있을까. 성과의 배후에는 이로 인한 문제와 해결해야 할 과제가 산적해 있음을 지적할 수 있다. 그 이유는 고졸 취업자들이 다른 학력 집단에 비해 상대적으로 높은 이직률을 보이고 있으며, 초기 직장 적응 과정에서 직장을 이탈하거나 이직하는 현상 등이 빈번하게 발생하기 때문이다. 다시 말해 “고졸 취업자가 직업을 유지하는 데 있어서 주요 문제점으로 제시되는 것들은 일자리의 질적인 문제, 저임금, 노동 시간이 길고 업무 강도가 높다는 점, 고졸에 대한 사업체에서의 우호적이지 않은 분위기 등을 꼽을 수 있다”(김성남 외, 2018). 이뿐만 아니라 고졸 취업자의 직업생활 준비 부족도 거론되고 있다. 가령 낮은 직무수행능력, 직장생활에 필요한 기초역량의 부족, 낮은 동기 수준 등과 같은 개인적인 요인 등을 지적할 수 있다. 따라서 고졸자의 취업 활성화 정책이 지속적으로 질적·양적인 성과를 보이기 위해서는 졸업한 직후에 취업뿐만 아니라 고용 및 노동시장에의 안정적인 정착을 지원하는 데에도 정책적인 관심이 필요하다고 보인다(김성남 외, 2018).

이를 지원하기 위해 산학일체형 도제학교 학생이 노동시장에 안정적으로 정착할 수 있도록 재학 시절의 산업체 근무 경력을 자격으로 인정받을 수 있는지에 대한 가능성이 모색되었다. 그 결과 일학습병행사업 기업에 안정적 지원을 가능하게 하는 「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률」 제정안이 국회 본회의를 통과함으로써(2019. 8. 2.) 학습근로자 보호와 지원을 할 수 있는 법적 근거가 마련되었다. 이 「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률(안)」은 2020년 8월 28일부터 시행되므로 자격과정 연계에 관해 향후 검토하고 추진되어야 할 일들이 많은 상태이다.

본 글은 위에서 언급한 대로 도제학생들이 졸업 후에도 경력이 단절되지 않고 장기적으로 노동시장에서 꾸준히 자신의 전문성을 향상하고 경력개발 및 지속적인 학습을 할 수 있는 경로를 마련하기 위한 방안을 모색하는 데서 출발하였다. 후학습으로의 연계과정 마련 외에도, 재직자

로서 산업체에서 근무하면서 도제과정에서의 실무 경력을 인정받고 다음 단계의 고숙련 기술자로 성장할 수 있도록 후속 방안 마련이 필요해 보인다. 왜냐하면 아직도 산업체가 재학 기간에 도제과정을 수료한 학생의 경력을 인정하지 않고 미숙련자로 인식하는 경향이 크기 때문이다(안재영 외, 2018). 2년간의 산업체 실무교육을 이수하면, 재직하는 기업에서 이를 ‘경력’으로 인정해 주고 그다음 단계로 도약할 수 있도록 산업체 내의 계속교육이 필요하다. 그렇지 않으면 도제과정은 실제로 산업체에서 실무를 배웠음에도 불구하고 그 교육적 실효성이 없다고 볼 수밖에 없다.

독일의 이원화제도로 대표되는 도제교육의 경우, 졸업 이후 산업체 내에서의 경력개발경로가 있어 도제학생이 중간관리자인 마이스터 단계로 승진할 수 있도록 지원하고 있다(김기홍, 2018; 이동임, 2018; 유진영, 2017). 이전에는 인문계고 졸업시험증명인 아비투어(Abitur)가 없으면 고등교육기관인 대학으로 진학할 수 없었으나, 기술교육을 통한 고숙련화의 지속가능성과 4차 산업혁명으로 인한 기업체 및 사회의 요구로 인해 도제학생이 재직하면서 고등교육을 받을 수 있는 기회가 열리게 되었다(문한나 외 2018; 이동임, 2018). 최근에는 고등교육단계에서도 중등교육에서 받았던 이원화제도와 유사한 형태의 직업교육으로서 이원화 대학교육 형태의 수가 증가하였는데, 이는 중등단계의 직업교육을 연장하여 심화할 수 있는 다양한 경로를 제공하고 있는 것이라고 할 수 있다.

따라서 본 글에서는 산업체 내에서 계속 성장하여 승진할 수 있도록 하는 독일 도제학생의 계속교육과 고등교육으로서의 후학습과정을 고찰하여 한국의 도제학생의 성장경로에 대한 시사점을 도출하고자 한다.

첫째, 독일 도제학생이 재학 기간에 산업체에서 자격단계 교육을 마친 후 경력자로 성장하는 경력단계(산업별 자격과정, 단계별 직위, 산업체 내의 재교육 등)에 대해서 살펴본다. 또한 이러한 계속교육과 후진학과정을 지속가능하게 하는 정부의 지원책에는 어떤 것이 있는지 알아보고자 한다.

둘째, 독일 도제학생이 졸업 후 계속교육으로서의 고등직업교육으로 어떻게 연계되는지 그 과정과 다양한 경로를 고찰하고자 한다. 그리고 이 과정에서 최근에 나타나는 변화와 지원책은 무엇인지 살펴보하고자 한다.

셋째, 도제학생의 성장경로에 대한 지원책에는 무엇이 있는지, 최근 대학교육의 기회가 확대되면서 이원화 대학교육과정을 선택한 학생에게서 나타나는 특징은 무엇인지 고찰한다.

넷째, 최근 산업구조의 변화 속에서 및 자격역량 경쟁력을 높이기 위해 마련된 독일자격체계(DQR)의 구성 내용을 살펴보면, 독일의 도제학생이 후진학 연계과정과 경력개발과정에서 어떠한 단계를 밟을 수 있는지 고민해 본다.

결론에서는 독일의 도제학생 성장경로 고찰을 통해 한국의 산학일체형 도제학생의 성장경로에 대한 시사점을 제시하고자 한다. 본 연구를 통해 직업기술교육과 고등교육 부문에서 포용적이고 공평한 교육 기회를 제공하고 평생학습 기회를 증진하는 데 있어서 인식 제고가 이루어질 것 기대한다.

연구 방법으로는 기존의 선행연구를 검토하여 독일 도제학생의 산업체 내 자격과정 및 후학습(진학) 경로를 고찰하기 위해 문헌 및 자료를 수집·분석하는 방법을 사용하였다. 그리고 최근 동향을 살펴볼 수 있는 인터넷 자료도 활용하였다.

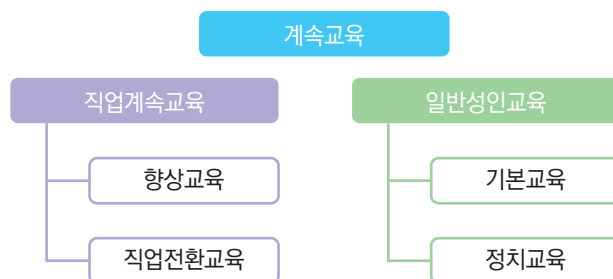
II. 독일 도제학생의 성장경로 고찰

본 장에서는 한국의 산학일체형 도제학교의 성장경로 방안을 도출하기 위해 다음과 같은 순서로 독일 도제학생의 성장경로를 고찰하고자 한다. 일반적으로 독일의 중등직업교육과정에는 아우스빌둥(Ausbildung, 한국의 산학일체형 도제과정에 해당)으로 불리는 도제교육과정이 있으며, 해당 과정 이후에는 다양한 성장경로가 존재한다. 본 연구에서 살펴볼 도제학생은 독일의 아우스빌둥 교육과정에 있는 학생을 의미하며, 이들의 성장경로는 도제과정을 졸업하고 계속해서 발전해 나가는 경로로서 크게 산업체 내 자격과정과 고등교육으로 진학하는 후학습을 의미한다. 우선 양성교육인 도제교육과정과 연계된 계속교육(Weiterbildung, 향상교육)으로서 산업체 내 자격과정에 대해 고찰하였다. 다음으로 후학습(진학)으로서 학업과 연계하여 고등교육으로 진학할 수 있는 고등직업교육과정을 살펴보았다. 또한 최근 독일의 도제과정의 성장경로에서 나타난 지원책과 변화는 무엇인지 고찰하였으며 독일자격체계와의 연관성 등에 대해 고찰하였다.

1. 계속교육으로서의 산업체 내 경력개발

독일의 계속교육에는 산업체 내 자격과정이 있으며, 도제학생은 이 경로에 따라서 도제자격(기능사)을 갖추고 이후의 자격단계로 성장해 나갈 수 있다. 일반적으로 학교 중심의 직업교육이나 이원화 직업교육훈련을 이수한 후 노동시장에 취업, 즉 직업활동을 시작하게 된 이후에 개인적·경제적·사회적 이해와 관심에 따라 참여하게 되는 모든 형식·비형식 교육을 계속교육이라고 한다(김기홍 외, 2014a). 독일에서 계속교육 체계는 질적·양적인 면에서 고유 영역으로 인식되어 왔고 독일교육위원회(Deutscher Bildungsrat)에서 1970년대에 선언되었다. 독일의 계속교육은 내용에 따라 구분할 수 있는데, 일차적으로 크게 직업계속교육(berufliche Weiterbildung)과 일반성인교육(allgemeine Erwachsenenbildung)으로 구분한다. 특히 직업계속교육은 전통적으로 직업적 전문 지식을 심화 또는 보충하는 교육으로 “1차 교육단계의 종료 후 다양하게 확대되고 조직된 학습의 계속 또는 재개”로 규정하고 있다(김순임, 2015). 이처럼 직업계속교육의 개념은 “특정 분야의 기술을 습득하기 위해 이미 완료한 전문 자격을 더욱 전문화하는 것을 목표로 한 학습 재개”를 의미한다²⁾. 독일은 중등단계 직업교육훈련이 취업을 목표로 하는 교육이기에 교육훈련 이수 후에 노동시장에 취업하는 것이 정상적인 직업진로의 귀결로 인정되어 왔다.

그림 1. 독일의 계속교육 개념



자료: 김순임(2015)을 토대로 재작성.

2) <https://www.werner-eberwein.de/was-ist-der-unterschied-zwischen-ausbildung-fortbildung-und-weiterbildung/>

특히 산업구조 및 사회의 변화 과정과 맞물린 직업계속교육의 중요성이 드러나면서 1980년대부터 계속교육의 필요성이 지속적으로 확대되었다. 사회법(Sozialgesetz III)에는 직업계속교육의 하위 영역으로 향상교육(Fortbildung)이 있으며, 그 아래에 적응향상교육(Anpassungsfortbildung)과 승진향상교육(Aufstiegsfortbildung)이 위치한다. 적응향상교육은 노동시장에서 불리한 입장에 놓인 실업자 등을 위한 교육이며, 승진향상교육은 경력개선과 경력개발을 통한 승진이라는 목표에 필요한 교육으로서 업무에 있어 단순히 지식을 얻기 위함이 아닌 보다 나은 자리를 얻기 위한 교육이라 할 수 있다(김순임, 2015; 이호근, 2017). 여기서 경력(career)이란 전 생애에 걸쳐 지속되는 개인의 일(직업)과 관련된 경험이라고 정의된다(김대영 외, 2018). 직업은 경력을 개인 차원이 아닌 조직 차원으로 귀속하는 것을 의미하며, 전문직이란 특정한 직업이나 사회적 신분의 획득을 통해 경력을 얻는 것을 의미한다. 이에 따라 한 직업 분야 혹은 유관 분야에서 지속적인 일을 수행하는 것은 경력의 개념에서 안정성을 의미한다. 경력개발(career development)은 직업, 조직, 직무 및 과업의 선택 및 경력관리 등을 위한 개인 차원의 다양한 활동과 개인의 경력관리를 위한 모집, 선발, 배치, 평가, 교육훈련 등 조직 차원의 다양한 활동을 포함한 조합이라고 할 수 있다(김대영 외, 2018).

이러한 관점에서 계속교육은 도제학생이 도제과정을 졸업하고 점차 고숙련 기술자로 승진해 나가는 경력개발경로로서 구축되었다고 할 수 있다. 또한 기업의 관점에서 계속교육은 새로운 기술의 개발과 변화하는 사회 환경 속에서 자격을 갖춘 사람들을 계속 보유하며 경쟁력을 키워 나갈 수 있다는 측면에서 매우 중요하게 인식되고 있다(Heidemann, 2008). 도제교육과정을 완료한 후에는 계속교육을 통해서 노동시장에서 전문적으로나 개인적으로나 자신을 계속 발전시키기 위해서 학습과정에 참여하여 자격개발을 할 수 있다. 그리고 이러한 교육을 통해서 이후에 더 높은 급여, 더 많은 노하우, 새로운 시각, 자립성 향상 등을 얻을 수 있다. 아울러 초급 기술자격인 도제과정을 수료한 후 직업적 경로를 거쳐 중간관리자 자격인 마이스터시험을 준비하거나 경력 인정을 통해 고등교육으로 진학할 수 있는 기회를 얻을 수 있다.

독일 도제학생은 도제자격(기능사) 취득 후 다음 단계로의 자격 취득이 가능하다. 우선 연방 직업교육훈련법에 기초한 직업자격에 따라 중등 II단계 교육훈련과정인 이원화 양성훈련을 이수하게 되면 327개(2018년 8월 기준)의 직종에서 기능사와 같은 양성훈련 자격을 취득하게 된다.

양성훈련자격 취득 후에 211개의 직종에서 일정 기간의 향상훈련을 통해 마이스터자격 취득이 가능하다(김기홍, 2018).

표 1. 독일 자격제도의 유형

직종 분야	연방직업훈련법으로 규정되는 자격		
	도제	취득한 자격	계속교육을 통해 취득하는 자격
상업 분야	도제과정(2~3년)	숙련자격(Fachangestellte)	기업전문가(Betriebswirt), 실무전문가(Fachwirt), 상업분야실무전문가(Handelsfachwirt)
수공업 분야	도제과정(2~4년)	기능사(Lehrling)	마이스터시험, 수공업에서 기업전문가자격(Betriebswirt)
사회영역 및 서비스 분야	도제과정 (2~3년)	숙련자격(Fachangestellte), 보조교사(유치원) 등	기획전문가자격(Fachberater), 서비스매니저, 교사 등

자료: 김기홍(2018)을 토대로 재구성.

위의 <표 1>에서 볼 수 있듯이 수공업 분야에서 도제과정 이수에 따른 자격은 기능사이며, 이 자격을 취득하면 각 분야에서 숙련전문가로 인정받아 직업생활을 할 수 있다. 수공업 분야에서 기능사자격과 같은 숙련자격을 얻기 위한 교육 기간은 도제과정으로 보통 3년에서 3년 반이 소요된다. 이후에 계속교육(향상교육)과정인 마이스터과정으로 들어가려면 기능사자격 이후 2~3년간의 직업경력이 요구된다. 마이스터과정의 교육목표는 전문적인 기술력을 갖추고 중간경영자로서의 역할을 수행할 수 있는 직무능력과 역량을 형성하는 데 있다. 마이스터자격을 취득한 경우 관련 분야의 중간관리직으로 직업생활을 할 수 있으며, 2013년부터 도입된 독일자격체계에 따라 일정 조건하에 고등교육과정(석사)으로 진학이 가능하다.

표 2. 수공업 분야에서 독일연방 직업교육훈련법에 나타난 도제과정과 마이스터과정

구분	도제과정(양성교육) 이후 도달하는 자격	계속교육(향상교육)으로 도달하는 자격
자격 유형	기능사	마이스터
자격취득 요건	도제과정 이수자	기능사자격과 2~3년간의 직업경력
자격의 활용	숙련공으로서 직업활동 가능 고등교육과정(BA)에 입학 가능	중간관리직으로 직업생활 마이스터자격 취득 후 일정 조건하에 고등교육(석사과정) 진학 가능

<표 계속>

과정 이수 목표	기능 분야 직업현장 직무능력 배양과 다양한 전문적인 활동을 위한 준비	전문적이고, 중간경영자로서의 역할을 수행할 수 있는 직무능력 배양
과정 이수 기간	3년~3년 반의 과정	도제과정 이수과 3년간의 직업경력 및 1년간의 마이스터과정 연수
급여 범위	36,600유로(2019년 평균) ³⁾ (직종별로 상이)	48,600유로(2019년 평균) ⁴⁾ (직종별로 상이)

자료: 김기홍(2018)과 BIBB(2018)를 참조하여 재구성.

직업양성훈련을 통해 취득하는 기능사자격과 마이스터자격은 연방직업교육훈련법(BBiG)에 기초하고 있으며, 직업자격시험은 직능단체들, 즉 수공업협회나 산업 상공회의소 등에서 주관하고 있다. 이를 통해 파악할 수 있는 중요한 점은 산업계가 자격제도 운영의 중심에 있어 주체적으로 독일 자격제도를 관리, 운영한다는 것이다. 이러한 직능단체들(상공회의소, 수공업협회 등)은 모든 기업이 가입해야 하는 100% 의무 가입 단체이므로 자격의 최종 수요자인 기업의 대표성이 가장 높은 조직이다(고용노동부, 2016). 이 과정을 통해 독일의 자격제도는 자격의 신뢰도를 높이고 자격취득자의 노동시장 고용률을 높이며, 나아가 자격의 현장성 및 효용성까지 높이고 있다(이동임 2019). 또한 도제자격을 취득한 후에 직종별로 받게 되는 임금의 범위가 공개되므로 도제과정의 학생은 본인의 직업에서 어떠한 급여를 받게 되는지를 직시할 수 있다. 그리고 다음 단계의 자격 취득 후에는 임금의 범위가 어떠한지 등을 파악할 수 있다. 2019년에 평균적으로 수공업에서 도제자격을 취득하면 대략 3만 6,600유로, 마이스터 자격을 취득하면 4만 8,600유로를 받는 것으로 추산된다.

2. 후학습으로서의 고등직업교육 과정

도제학생의 후학습(진학)의 경로로서 고등직업교육을 받는 과정에 대해 살펴보하고자 한다. 후진학의 개념에 대한 김기홍 외(2014b)의 연구에 따르면 ‘후진학’은 학습경로로 해석할 수 있다. 정부에서 정책적 의미로 처음 사용한 ‘후진학’은 학문적인 개념이라기보다는 특성화고에 있어

3) <https://www.stepstone.de/gehalt/Handwerk/>

4) <https://www.stepstone.de/gehalt/Meister-in.html>

대학 진학 경로의 지나친 편중 현상을 극복하기 위한 대안적인 경로로 보고 있다. 이러한 정책적 지원 배경에서 사용된 ‘후진학’은 주로 ‘선취업’이라는 단어와 병행하여 학위와 연계된 고등교육을 전제로 하고 있다. 후진학’은 노동시장에서 학교로의 이행(Work to School transition)이라는 시각에서 볼 수 있다. 이는 노동시장의 진입자가 직업능력개발 및 학습을 위해 교육에 참여하는 것을 의미한다. 즉, 재직근로자가 정규 및 비정규 교육기관에서 교육을 받는 형태이다. 전체적으로 교육은 형식학습을 기반으로 하는 계속교육 프로그램으로 구성되어 있지만, 고등교육기관에서 학위를 취득하는 형태 이외의 다양한 직무·직급과 관련된 직업교육훈련 프로그램도 포함하고 있다(김기홍 외, 2014b).

이러한 후진학 계속교육의 개념은 광의의 의미와 협의의 의미로 구분하여 이해할 수 있다. 광의의 의미에서 ‘후진학 계속교육은 노동시장에서 학교로의 이행 과정인 학습경로의 하나로, 모든 학습 대상자가 자신의 일이나 직무와 관련하여 직업능력을 향상하거나 자아실현을 목적으로 참여하는 모든 형식교육과 비형식교육’을 포괄하는 개념이다. 따라서 이러한 광의의 의미에서는 후진학 계속교육에 참여하기 위해 필요한 특정한 조건이나 요구 등으로 학습 참여자의 학습권을 제한하는 것은 바람직하지 않다. 즉, 후진학 계속교육은 정규교육과정 이후에 직업과 관련하여 보완 및 직업 전환과 같은 변동 상황에 대처하기 위해 다시금 상급 혹은 동일 단계의 교육과정에 참여하는 것을 의미한다. 협의적인 의미에서 ‘후진학 계속교육은 선취업 후에 자신의 직업능력 향상과 자기개발을 위해 다양한 고등교육기관에서 일정 기간 학위 취득과 연계하여 제공하는 교육’을 의미한다. 협의적인 의미의 후진학 계속교육은 구체적으로 노동시장 진입 후에 고등교육기관에서 학위 취득을 목적으로 참여한다는 점에서 광의적인 후진학 계속교육의 개념과 구분할 수 있다(김기홍 외, 2014b).

2000년대 전까지만 해도 중등단계에서 직업교육훈련을 이수한 학생의 대부분은 취업을 하였기 때문에 졸업 후에 바로 고등교육기관에 진학하는 경우는 적은 편이었다. 그러나 최근 독일에서는 지식기반 사회에 필요한 대학교육 이수 인력이 다른 국가에 비해 현저히 부족하다는 지적이 대두되었다. 고등교육에 대한 열망을 충족하기 위해, 그리고 노동시장에서 요구하는 지식 및 기술이 점점 고도화됨에 따라 일반 재직근로자의 심화교육이나 재교육의 필요성이 대두되었다. 기업 또한 대학교육을 통해 심화된 학문적 지식과 사업장에서 쌓은 경험을 통해 실무에 바

로 투입할 수 있도록 준비된 인재를 선호하고 있다. 이러한 문제를 해결하는 방법으로 독일 정부와 기업은 고등교육에서의 진로·직업교육과 훈련현장의 다원화 및 교육과정의 유연화를 통해 새로운 환경을 구축하려는 시도를 시작하였다. 이러한 독일의 사회적·개인적·경제적 요구가 융합하여 새롭게 제공되는 고등교육이 이원화 대학교육으로 나타났다. 이에 따라 독일은 대학입학자격인 아비투어가 없어도 중등직업학교 이수자가 대학에 입학할 수 있도록 진입 장벽을 완화하고 있다. 이러한 노력의 일환으로 2009년에는 기존의 대학입학자격이 없어도 자신이 취득한 직업자격으로 대학에 갈 수 있는 법적인 규정을 만들었다. 따라서 중등 II단계 직업교육훈련을 이수한 후에 일과 학업을 병행하여 고등교육기관에서 학위와 연계된 계속교육을 받을 수 있도록 고등교육기관에서의 이원화제도가 활성화되고 있다(김기홍 외, 2014a).

중등 II단계 도제교육과정과 같은 양성훈련자격 이후 고등직업교육의 유형으로는 직업아카데미(Berufsakademie), 직업대학(Hochschule) 및 응용과학대학교(Fachhochschule), 이원화 대학(Duale Hochschule), 종합대학교(Universität) 등의 다양한 기관이 있으며, 중등교육을 마친 학생에게 고등교육으로서의 직업자격을 연계하고 있다. 특히 이원화 대학 학위과정 및 참여 대학의 수가 이러한 고등직업교육 단계에서 생겨나 꾸준히 증가하고 있으며, 이 과정을 이수한 사람들은 높은 취업률을 보이고 있다. 따라서 고등교육단계로의 연계를 통한 진학을 증가가 이원화제도의 매력으로 자리 잡고 있다고 볼 수 있다(이동임, 2019). ‘대학 이원화제도’라는 개념이 명확하게 정립되지는 않고 있지만, 여러 유형 가운데 도제학생이 후학습(진학)으로 연계할 수 있는 유형은 직업생활과 연계되거나 현장실습(인턴)이 포함되는 유형으로 볼 수 있다.

표 3. 대학 이원화교육과정 유형 중 계속교육 유형

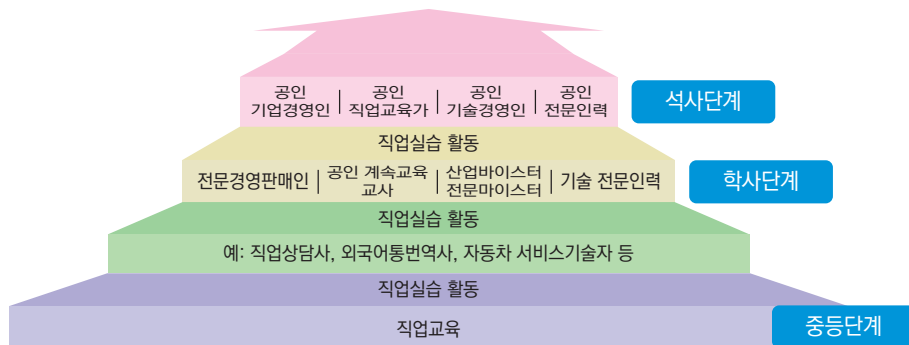
직무 포함 여부		교육과정 유형
계속교육으로서의 후학습	직업생활과 연계됨	직업통합과정: 학사/석사 과정
	현장실습과정 포함	현장실습(인턴)통합과정: 학사/석사과정

자료: 이동임(2018)을 토대로 재구성.

〈표 3〉에서 보듯이 재직근로자로서 후학습(진학) 계속교육 학위과정은 직업생활 및 현장실습 과정 여부에 따라 구분되며 교육과정은 직업통합 학위과정과 현장실습(인턴)통합 학위과정으로

구분된다. 독일에서 고졸 취업자의 대다수는 실습과 연관된 대학으로 진학하고자 하며 중등단계(도제과정)에서 배운 이원화 현장실습을 심화하여 학생의 역량에 따라 학위과정의 단축이 가능하도록 하고 있다(김기홍 외, 2014a; 이동임, 2018).

그림 2. 직업교육경로와 승진방향구조



출처: https://www.ihk-siegen.de/fileadmin/user_upload/Ausbildung__Fortbildung__Duales_Studium/Allgemeines/Beruflicher_Bildungsweg.jpg

[그림 2]와 같이 중등단계에서 도제교육을 받은 학생은 도제과정 중에 산업체 현장실습을 하고, 도제자격을 취득한 후 직장생활을 하며 경력을 쌓을 수 있다. 또는 도제자격 취득 후 바로 학사학위과정에 들어가 학업을 수행하면, 직업의 연계를 지속하고 이후에 석사단계로 진입할 수 있다. 학사학위과정으로서의 이원화 학위과정 입학자격은 다음과 같다. 수공업규정에 따라 마이스터(Meister)자격을 취득한 자, 직업교육훈련법의 검정규정에 따라 적어도 400시간 이상의 교수과정인 보습교육을 이수한 자, 전문학교(Fachschule)를 졸업한 자, 보건 분야 또는 사회복지 분야, 사회교육 분야에서 주 정부의 보습교육법에 따라 교육과정을 이수한 자 등이 이원화 대학학위과정에 입학할 수 있다. 또한 전문 영역에서 고등교육입학자격, 직업적인 자격을 소지한 자에게도 입학자격을 부여하고 있는데 구체적으로 연방법이나 주정부법에서 실시하는 직업양성훈련을 직업교육훈련법이나 수공업규정에 따라 이수하거나 이와 관련한 동일 영역의 학위과정에 참여한 자, 또한 최소한 동일 분야에서 3년간의 직업경험이 있는 자 등이 이에 해당한다(김기홍 외, 2014a).

3. 도제학생 성장경로 지원책과 최근의 변화

도제학생의 성장경로에 대한 지원책에는 어떤 것이 있는지, 최근 독일 도제과정의 성장경로에서 나타난 변화는 무엇인지 고찰하였다. 우선 도제교육 졸업 후의 계속교육을 활성화하기 위한 동기 부여로서 교육상여금(Bildungsprämie) 지급을 통해 참여 촉진을 유도하고 있는 것이다. 교육상여금은 정부가 교육비의 일부를 지원하여 도제 졸업생이 계속교육 과정으로 쉽게 진입하여 참여율을 높이려는 전략으로 볼 수 있으며, 교육상여금 형태는 교육상품권, 계속교육적금, 계속교육대부와 같은 세 가지 형태로 볼 수 있다.

다음으로 도제학생이 이와 같은 계속교육을 통해 경력개발을 할 수 있도록 독일의 사회법(Sozialgesetz III)에 따라 다양한 재정적인 지원 프로그램을 시행하고 있는 것이다. 잘 알려진 직업계속교육 지원 프로그램은 승진향상바펙(AFBG: Aufstiegs-BAföG, Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz)으로 마이스터바펙(Meister-BAföG)이라고도 불리며, 연방과 주 정부의 직업 신분 상승을 위한 재교육 지원금 프로그램이라고 할 수 있다⁵⁾. 이 프로그램은 연방정부와 주 정부가 공동으로 재정 지원을 하는 것으로 재직근로자가 직업적 향상보습교육, 예를 들어 마이스터과정이나 이에 상응하는 보습교육 이수를 할 수 있도록 저금리로 재정을 대부해 준다. 마이스터바펙을 대부분 받을 수 있는 대상자는 수공업 마이스터나 산업 마이스터가 되고자 하는 사람, 또는 이와 비교할 수 있는 직업적 능력을 습득하기 위해 관련 보습교육 이수를 준비하는 수공업 기술자나 다양한 전문 기술자이다. 이뿐만 아니라 직업교육훈련법 혹은 수공업규정에 따라 기초인정 직업훈련 혹은 이와 동등한 직업훈련 과정을 이수하기 위한 사람이 신청할 수 있다(김기홍 외, 2014a; 유진영 외, 2017)⁶⁾.

이처럼 대학교육의 기회가 확대되면서 이원화 대학교육과정을 선택한 학생들에게서 최근 나타나는 특징이 있다. 첫 번째 특징은 고등교육에 대한 기회 열망이 높아지면서 중등학교 졸업생의 역량과 자격기준이 올라갔다는 것이다. 두 번째 특징은 기업에서의 많은 과제가 복합적이

5) <https://www.azubi.de/beruf/tipps/nach-der-ausbildung>

6) Bundesministerium für Bildung und Forschung(2017). vom Meister-zum Aufstiegs-BAföG", Das neue Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz(AFBG), Bonn.

고 복잡해짐에 따라 산업체에 재직하고 있는 학생들 스스로 점점 더 많은 노하우(know-how)를 필요로 한다는 것이고, 이러한 필요는 실제와 이론교육을 통해서 보완할 수 있다. 세 번째 특징은 위에서 언급한 대로 많은 학생이 이원화 대학교육과정에서 실습비에 해당하는 ‘급여’를 받을 수 있다는 점에서 매력을 느낀다는 것이다. 기업이 학생에게 원칙적으로 훈련급여(거의 약 900 유로)를 주고 그 외에 집세와 교통비도 지불한다. 이뿐만 아니라 이원화 고등교육을 받은 학생은 대학과정을 마친 후에 2~3년간 해외로 나가는 기회를 얻게 된다. 이원화 대학교육과정의 이러한 매력, 즉 경력을 쌓고 학업을 계속할 수 있다는 것 때문에 최근 이원화 대학교육과정을 선택하는 학생 수가 급증하고 있다⁷⁾. 2019년 현재 227개 고등교육기관에서 1,357개 학업과정을 제공하고 있다⁸⁾. 네 번째 특징은 독일의 도제학교 과정을 매력적으로 만들기 위해서 도제학생의 글로벌한 경험과 사회적 역량을 지원하는 방안도 마련되고 있다는 것이다. 예를 들어 33개 유럽 국가에서 체재하면서 경험을 쌓을 수 있도록 지원하는 프로그램인 에라스무스 플러스(Erasmus Plus) 프로그램과 최근 추가된 ‘AusbildungWeltweit’(도제-세계적으로)라는 시범 프로젝트도 있다⁹⁾.

이처럼 이원화 대학교육과정으로의 연계는 도제학생들에게 후학습(진학)을 위한 장점으로 작용하지만 부작용 또한 많다. 그것은 대학교육에 진입했지만 졸업을 하지 못하고 그만두는 학업 중도 포기자가 많아졌다는 것이다. 2017년 독일의 대학 신입생 비율이 사상 최대 수치를 나타내고 있는 가운데, 대학 중도 포기자 비율도 매우 높은 것으로 나타났다. 대학/학문 연구센터의 연구에 따르면, 전체 대학생 가운데 약 1/3(29%)이 대학을 성공적으로 졸업하지 못하고 중도 포기하고 있으며, 일반대학교의 중도 포기자 비율은 32%, 전문대학교의 중도 포기자 비율은 27%에 달한다고 보았다. 대학을 중도 포기하는 학생의 절반가량은 입학 후 1년 이내에, 1/3은 3학기 또는 4학기 이내에 학업을 중단하고 있다는 것이다(한국교육개발원 2017)¹⁰⁾. 따라서 도제과정을 졸업하고 대학에 들어가는 것이 무조건 긍정적인 것은 아니라는 시각이 생겨나고 있다.

7) Duales Studium: Ein Gehalt oder Bafoeg beziehen?, Technologie & Management, 2013, 62/1, 14-15.

8) <https://www.studycheck.de/duales-studium>

9) <https://www.morgenpost.de/wirtschaft/karriere/article213673015/Mit-einer-dualen-Berufsausbildung-geht-fast-alles.html>

10) 한국교육개발원(2017). 해외교육동향. 독일편.

<https://www.spiegel.de/lebenundlernen/uni/studienabbrecher-wer-schmeisst-hin-und-warum-a-1150226.html>

4. 독일자격체계와 성장경로의 연계

도제학생의 성장경로를 독일자격체계와의 연관성에서 고찰하고자 한다. 유럽연합(EU)은 유럽 내에서 각 회원 국가가 자국의 교육제도에 기초하여 경쟁력을 갖추도록 권고하고, 각 회원 국가 시민의 역량을 인정해 주기 위해 자격기준을 통일하고자 했다. 유럽의회와 유럽위원회는 리스본 전략의 일환으로 자격기준 통일화를 위해 2008년에 유럽자격체계(EQF)를 마련하였다(김기홍, 2018; 유진영, 2017).

각 회원 국가는 2010년까지 유럽자격기준에 상응하여 국민들의 교육과 역량을 인정해 줄 수 있는 기준을 마련하고자 했고 독일도 이에 따라 평생교육을 통해 획득한 역량을 인정해 주는 자격체계, 즉 독일자격체계를 만들어 2009년부터 시행하게 되었다. 기회 평등과 투명성이라는 원칙에 따라서 일반교육과 직업교육, 형식교육과 비형식교육이 구분되지 않고 각 교육에서 단계별로 인정되는 공통 자격체계는 8개 단계로 구분되었다. 독일자격체계를 구축하는 데 있어서 사회적 합의가 필요하였고 이러한 사회적 합의를 이끌기 위해 다양한 조정기관이 참가하였다. 즉, 연방교육부(Bundesministerium für Bildung und Forschung, BMBF), 주 정부 교육부장관 상설회의(Kultusministerkonferenz, KMK)가 대표적인 역할을 하며 참가하였고 이 외에도 조정회의에 연방경제기술부 고용주협회, 수공업협회, 노동조합연맹과 독일연방직업교육원(Bundesinstitut für Berufsbildung, BIBB)의 대표 등이 참여하여 공통 자격체계와 8단계 교육과정에 대한 합의를 이끌어 내었다¹¹⁾.

독일자격체계가 자격기준체계를 구축하고 자격에 대한 내용이 뚜렷이 드러남에 따라 일반교육, 직업훈련과 계속교육뿐만 아니라 중등교육, 고등교육도 이러한 자격기준에 영향을 받게 되었다. 일반교육과 직업교육 분야에서의 특징은 학술 부문과 직업교육이 공통으로 6, 7기준에 속하게 되며, 이 단계에서는 학사, 마이스터, 경영전문가 등의 자격이 포함된다는 것이다. 이처럼 독일자격체계는 크게 8단계로 구분되는데 1~4단계는 중등단계, 5~8단계는 고등단계에 해당한다. 이 자격체계를 8단계로 구분할 때 독일의 모든 공식적인 교육단계가 이에 해당하며, 그 외에

11) https://www.dqr.de/media/content/German_EQF_Referencing_Report.pdf

도 비공식 학습의 내용도 포함될 수 있다. 고등교육 졸업의 자격체계 수준인 학사와 석사, 박사 과정은 독일자격체계의 요구사항과 역량에 근거하여 6, 7, 8단계에 각각 해당한다고 볼 수 있다. 이런 관점에서 독일의 도제학생은 도제교육과정을 인정받아 학사과정으로 진입해 공부한 후 학사학위를 취득한 경우와 산업계 내에서 경력개발의 경로를 따라 마이스터자격을 취득한 경우 모두 동등한 6단계 자격으로 인정을 받는다. 이는 기존의 아카데미 경로와 기술직 경로에 대한 분리와 차별을 해소한 것이며, 어떤 경로를 가든지 동등한 가치를 인정하고자 하는 국가자격체계의 합의라고 할 수 있다. 그래서 6단계의 과정을 인정받아 그다음 단계인 7단계 석사단계로 진입이 가능하다. 이러한 단계와 자격수준은 직업훈련교육증명서와 학위에 표기되며, 이것은 독일 뿐만 아니라 유럽 내에서도 통용된다. 2014년부터 마이스터 자격인증서에도 독일자격체계와 유럽자격체계가 적용되었다. 이처럼 독일자격체계가 개발되고 도입됨으로써 평생학습체제가 구축되고, 이는 평생학습을 강화하는 데 중요한 지지 기반이 되고 있다. 이런 의미에서 “평생학습으로서 수공업 마이스터와 기술자(테크니션)의 지속교육 및 계속교육 자격이 중요하게 다루어진 다”고 볼 수 있다(유진영, 2017).

이처럼 교육과 자격체계를 통해 독일 이외의 유럽연합 국가에서도 동일한 가치를 인정받아 이동성을 보장하는 것이 이 제도의 취지이다. 따라서 독일 도제학생의 성장경로에서는 후학습과 산업체 내에서의 경력개발을 지속할 수 있으며, 다음 단계로의 진입이 가능함을 알 수 있다(김기홍, 2018; 이동임, 2018; 유진영, 2017).

III. 정리와 시사점

본 글은 한국의 산학일체형 도제학생의 경력개발경로와 후학습(진학)으로서의 학습경로를 모색하고 정책 방안을 마련하고자 독일의 도제학생에 대한 도제과정 이후 계속교육으로서의 고등 직업교육과의 연계과정 현황을 고찰하였다. 또한 독일의 자격제도와 직업자격과의 관계에 관해서는 도제학생의 산업체에서의 경력과정 현황을 통해 살펴보았으며, 서론에서 제기한 대로 한국 도제학생의 경력이 졸업 후에도 단절되지 않기 위해서는 경력개발 및 지속적인 학습경로가 마련

될 필요가 있음을 독일 사례를 통해 분석하였다. 이러한 연구와 분석을 통해 다음과 같이 산학일 체형 도제학생의 성장경로에 대한 시사점을 도출할 수 있다.

1. 도제과정 선택 전 진로지도와 도제 졸업자 대상 상담 지원체계 제공

독일에서는 도제에 지원하기 전에 먼저 학생의 적성과 이후의 경로에 대한 진로상담을 받는 것이 중요하다. 독일에서는 직업계고에 오기 전에 중학교 단계에서 전문적인 상담과 다양한 진로체험 및 직업 오리엔테이션을 위한 산업체 현장실습을 수개월 동안 실시한다. 이러한 경험을 통해서 학생들은 자신의 적성과 진로를 알게 되고 주변 및 지역에 어떤 기업이 있는지 파악하며, 앞으로의 전문가적 진로에 대한 인식 및 이해를 바탕으로 자부심을 품고 도제과정에 지원한다.

김성남 외(2018)의 연구에서는 한국의 고졸 취업자들의 경우 취업 후 장기적인 계획이나 진로목표 수립 등은 거의 이루어지지 않은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 중등단계 직업교육의 성과로 취업률이 강조되어 왔던 상황에서 우선적으로 고교 졸업 후의 취업률에만 관심이 집중된 결과로 판단된다(김성남 외, 2018). 현재 한국 학생들은 도제과정에 대해 고등학교 1학년 단계에서 행해지는 홍보를 통해서 알게 되기 때문에 중도탈락률이 높으며, 또한 수습 과정 없이 바로 2년의 과정을 시작하기 때문에 되돌아올 수 있는 경로가 없다고 할 수 있다. 따라서 중학교 과정에서부터 전문적인 상담과 다양한 진로체험 및 산업체 현장실습을 통해 도제과정을 선택할 수 있도록 지원하고, 학생이 그 직업을 선택했을 때 걸어가게 될 진로와 가능성에 대해 지도할 필요가 있다. 그리고 도제과정 후에도 지속적인 상담이 필요하며, 이러한 과정을 통해 도제과정을 희망한 학생이 충분히 고려한 후 선택할 수 있도록 함으로써 중도탈락을 최소화해야 한다.

고졸 이후 취업자는 일반적으로 이른 나이에 노동시장에 진입하게 되고, 이에 따라 대학 졸업자에 비해 진로탐색의 기회와 시간이 제한된다고 할 수 있다. 고졸 취업자들이 보이는 노동시장에서의 잦은 직장 이동에는 고졸 일자리가 갖는 열악한 고용 조건뿐만 아니라, 충분한 정보 탐색 및 합리적인 진로 의사결정의 과정을 거치지 못했기 때문에 나타나는 불안정성도 많은 영향을 미칠 수 있다. 또한 고졸 취업자들의 취업경로는 많은 경우 학교 또는 교사 개인의 추천에 의해 이루어지고 있는 것으로 나타났으며, 취업 관련 정보 역시 대부분 교사에 의해 제공받는 것으로

나타났다. 따라서 이들이 고등학교를 졸업하고 노동시장에 진출한 이후에 다른 기업으로의 이직을 고려하는 경우, 취업정보 및 취업상담 등과 관련하여 도움을 받을 수 있는 방법이 현실적으로 제한되고 있는 것으로 파악된다. 따라서 고졸 취업자들을 대상으로 취업정보 및 취업상담을 제공할 수 있는 지원체계의 구축이 필요하다고 할 수 있다(김성남 외, 2018).

2. 후학습(진학)으로서 고등교육과정과의 연계 방안 마련

독일의 도제학생들이 도제과정자격을 이수한 후 최근 다양한 고등교육기관과 연계하여 후진학의 기회를 얻었듯이, 한국의 도제학생들에게 제공될 고등교육 연계 모형을 다양화할 필요가 있다. 독일의 도제학생들이 선택 가능한 고등교육기관은 종합대학교, 응용과학대학교 및 이원화대학교, 직업아카데미 등 다양하다. 반면 한국 도제학생의 후학습(진학) 연계경로는 다양하지 못하고 매우 제한되어 있다. 따라서 도제학생의 후학습에 대한 욕구를 충족하지 못하고 있다는 문제가 제기된다. 즉, 도제과정을 과정 기반형 자격으로 보고 대학수학능력과 등가의 자격으로 인정하면서 대학 진학의 길을 열어 두어야 한다. 물론 이때 학과의 관련성 측면을 고려하면서 도제과정과 연결되는 고등과정으로의 학과 선택에 연계성이 있는지를 검토하여야 한다.

독일의 후진학 계속교육인 이원화 학위과정은 일반대학의 학위과정과 달리 실습교육의 비율이 높고 참여하는 학생의 교육 여건에 따라 학위과정의 유형, 즉 양성훈련에 참여하든지 혹은 계속교육의 형태(재직근로자에 해당)로 참여하든지 선택할 수 있다. 우리나라의 경우 계속교육의 유형, 즉 재직자특별과정, 계약학과, 산업체위탁교육 등이 교육과정의 운영 및 이론교육과 실무교육의 비율에 따라 차별화되어 있지 않기 때문에 유형에 따라 교육과정 운영상의 변화가 필요하다.

독일에서는 후학습(진학) 계속교육의 참여를 활성화하기 위해 기존의 대학입학자격을 완화하거나 직업자격으로 대체할 수 있도록 법으로 규정하고 있다. 예를 들어 수공업규정에 따라 마이스터자격을 취득한 자, 직업교육훈련법의 검정규정에 따라 적어도 400시간 이상 교수과정인 보습교육을 이수한 자, 보건 분야 혹은 사회복지 분야 및 사회교육 분야에서 주 정부의 보습교육법에 따라 자격과정을 이수한 자 등이 이원화 학위과정에 입학할 수 있다.

현재 우리나라도 후진학 계속교육의 기회 확대를 위해 정원 외 특별전형을 통해 혜택을 주고 있으나, 모집 정원보다 등록 학생 수가 매우 적은 편이다. 따라서 후진학 계속교육 유형별 적정 수요에 대한 예측조사와 더불어 후진학 계속교육의 유형별 교육과정 운영의 차별화 및 재직근로자의 특성을 반영할 수 있는 입학자격의 확대가 요구된다(김기홍 외, 2014a).

또한「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률(안)」 통과로 도제교육의 내실화, 안정화를 이룰 것으로 기대되나, 우선적으로 중등교육에서 고등교육으로 연계하는 발판을 만들어 줄 필요가 있다. 후학습(진학)을 고려할 때, 중등교육단계에서의 교육과정과 고등교육단계에서의 도제교육과정과의 연계가 이루어져야 할 것이다. 특성화고의 도제과정에서 배웠던 내용은 대학과정에서 반복되지 않고, 그다음 단계로 연결되어야 한다. 이를 위해서는 도제학생의 NCS 학습과정(L2-L3)과 연계되는 대학의 학과 수준이 그다음 단계(NCS L4-L5)를 갖추어야 한다.

독일의 후진학 계속교육인 이원화 학위과정의 교육과정은 모두 교육 내용에 따라 단계별로 모듈화되어 있으며, 교과목이나 실습 이수 후에는 반드시 교육 결과에 대한 시험과 테스트를 부가하고 있다. 현재 후진학 계속교육의 교육과정이 기존의 일반 학과와 동일하게 운영된다 보니 참여 학생들이 요구하는, 자신의 직무와 연계된 실무 중심의 교육이 미흡한 실정이다. 따라서 이러한 문제점을 해결하기 위해 후진학 계속교육 참여 학생의 교육 만족도를 높일 수 있는 교육과정 운영의 변화와 산업체 현장실습의 강화도 필요하다(김기홍 외, 2014a).

3. 산업체 내 경력개발경로 마련과 국가자격체계와의 연계 필요

독일의 자격제도에서는 양성교육인 도제교육 이수 후 향상교육으로 연계되는 계속교육의 단계가 있다. 앞에서 살펴보았듯이 수공업의 경우는 도제교육을 마치고 기능사(숙련공)에서 마이스터로 성장하고, 계속해서 명장으로 성장하는 향상교육이 자격과정과 함께 실시된다.

현재 한국에서는 도제과정을 마치고 졸업한 학생의 산업체 내 경력개발경로가 부재하다. 따라서 도제과정에 대한 산업체 내의 인정도 부족하여 졸업 후 그다음 단계로 연계되지 못하고, 경우에 따라 재직 시에 이 과정을 반복하는 사례도 발생한다. 따라서 산업체가 도제학생의 경력개발에 대한 경로를 인식하고, 이에 대한 매뉴얼을 만들어 제공할 필요가 있다. 「산업현장 일학습

병행 지원에 관한 법률(안)」이 통과됨에 따라 과정기반형 자격을 인정하고 자격체계를 단계화하여 이를 도제과정에서 인식시킬 필요가 있다(고용노동부 외, 2019).

그러나 김대영 외(2018)의 연구에서 제시한 바와 같이 일학습병행자격의 제도에 있어 근거법령의 제정으로 모든 것이 완수되었다고 보기 어렵다. 일학습병행 훈련과정을 과정평가형 자격의 기준에 따라 개발하고, 과정평가형 자격의 외부평가에 합격할 경우 국가기술자격을 부여하는 방안 등이 마련되어야 한다. 그러나 과정평가형 자격과의 연계 방안은 과정평가형 자격과정의 편성기준을 충족하는 일학습병행 훈련과정(자격형)을 전제로 한 것인데, 현실적으로 현재 일학습병행 학습기업이나 공동훈련센터가 과정평가형 자격 편성기준에서 제시하는 필수 및 선택 능력단위, 직업기초능력에 대한 교육훈련 시간, 시설 및 기자재, 교원 등의 기준을 모두 충족하는 것은 쉽지 않다. 따라서 이 방안을 시행하기 위해서는 과정평가형 자격과 일학습병행자격 각각의 훈련종목과 훈련과정 개발 및 인증 방식의 상세한 비교 검토, 학습기업의 특수 요구가 반영된 훈련과정을 과정평가형 자격체제 내에서 인증하는 방식 마련, 학습기업 및 공동훈련센터(학교 포함)의 시설, 기자재, 장비 등의 보유 현실을 고려한 운영 방안 마련 등이 선행되어야 한다. 그리고 일학습병행 훈련과정이 과정평가형 국가기술자격 취득 과정에 상응한다고 인정할 수 있는 경우를 탐색하고, 일학습병행 학습기업 및 공동훈련센터 등을 과정평가형 자격과정 운영 기관으로 지정하는 방안도 함께 검토해야 할 것이다(김대영 외, 2018).

또한 국가자격과의 연계가 잘 이루어져야 하는데 독일은 독일자격체계의 단계를 유럽자격체계 과정에 따라 8단계로 맞추었다. 이를 통해 국가기술자격인정을 넘어 외국과의 기술자격 호환을 이루어 냄으로써 기술직의 이동성을 지원하고 국가자격인정을 강화하였다.

이 점에서 한국의 국가역량체계에서 학위과정과 자격과정의 연계를 현실화할 필요가 있다. 현재 특성화고 졸업자에 대한 전문학사 및 학사과정에 대한 연계가 다양하지 못해 선택의 제한이 존재한다. 또한 국가자격에 있어서 각 자격이 학위과정에 따른 자격인 경우가 많다. 특성화고를 졸업하고 전문학사 및 학사 과정에 대한 연계를 위계화하지 않고 유연하게 하여 직업 전공별 특성에 따라 학위과정을 선택하게 하고, 이러한 학위과정을 이수할 수 있도록 적극적인 지원책을 제공할 필요가 있다.

특히, 국가자격에 있어서 각 자격이 학위과정에 따른 자격이기보다는 산업체 내 계속교육

의 형태로서 산업체의 요구에 맞는 실무적인 자격과정으로 이루어질 필요가 있다. 이러한 과정을 거쳐 산업체 경력자들은 계속교육을 받을 수 있는 학위과정으로의 연계가 가능할 것이다. 한국형 국가역량체계(Korean Qualifications Framework, KQF) 및 산업별 역량체계(Sectoral Qualifications Framework, SQF)는 과거 수년간 다양한 논의가 있었음에도 불구하고, 개념 및 수준 체계 등 큰 방향성에 대한 합의가 이루어졌을 뿐 여전히 수준별 학위 및 자격 배치, 운영 방안 등에 관한 구체적인 지침과 사회적 합의는 이끌어 내지 못하고 있다. 따라서 한국형 국가역량체계 및 산업별 역량체계를 완비하여 일학습병행 훈련과정을 통해 습득한 능력, 자격, 학위의 등가성을 조속히 확보하여야 한다. 이 방안은 일학습병행 훈련과정 이수자뿐만 아니라 사회 전체적인 관점에서 재학생 및 근로자의 경력개발을 지원하는 초석이 된다(김대영 외, 2018).



참고문헌

- 고용노동부(2016). 「제3회 한국형 일학습병행제 정착을 위한 국제콘퍼런스, 각국 정부는 왜 도제제도를 활성화시키려 하는가?: 도제훈련 운영현황과 성과의 국제비교」, 한국산업인력공단·한국직업능력개발원.
- 고용노동부·한국산업인력공단·한국직업능력개발원(2019). 「산학일체형 도제학교의 성과향상을 위한 미래지향적 발전방향 자료집」, 2019년 제2차 일학습병행 세미나.
- 김기홍(2018). 「독일의 직업교육훈련제도」, 금강산.
- 김기홍·변숙영·최동선·허영준·김영숙(2014a). 「고졸 취업자 후진학 계속교육 실태 분석 및 내실화 방안: 해외사례」, 한국직업능력개발원.
- 김기홍·변숙영·최동선·허영준·김영숙(2014b). 「고졸 취업자 후진학 계속교육 실태 분석 및 내실화 방안」, 한국직업능력개발원.
- 김대영·황성수·장주희·전승환·이한별(2018). 「일학습병행 훈련과정 이수자의 경력개발 지원 방안」, 한국직업능력개발원.
- 김성남·강서울·허영준(2018). 「고졸 취업자의 노동시장 정착 지원 방안」, 한국직업능력개발원.
- 김순임(2015). 「독일의 성인교육에 관한 고찰-“계속교육”개념과 현황을 중심으로」, 「용봉인문논총」, Vol.47, 5-38.
- 문한나·박동진·윤수린(2018). 「4차 산업혁명시대의 근로자 경력개발 지원 방안」, 한국직업능력개발원.
- 안재영·김정민·박동열·백지영·변숙영·윤종혁·이수정·임건주·정태화(2018). 「산학일체형 도제학교 모니터링 및 성과관리」, 한국직업능력개발원.
- 유진영(2017). 「독일 자격체계 변화와 고등교육단계에서 직업교육 학위과정 최근동향」, 「교육의 이론과 실천」, 22,1, 57-80.
- 유진영·박성희(2017). 「독일 직업분야 평생교육 체제 및 시사점」, 「Andragogy Today」, 20,3, 57-75.
- 이동임(2018). 「도제훈련 해외사례 분석」, 한국직업능력개발원.
- 이동임(2019). 「Industry 4.0에 대응한 독일 직업교육훈련제도의 최근변화」, The HRD Review, 22,3, 28-59.
- 이호근(2017). 독일의 청년실업과 고용대책, 한국사회정책, 24,3, 85-115.
- 한국교육개발원(2017). 「해외교육동향, 독일편」.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung(2017). vom Meister-zum Aufstiegs-BAföG", Das neue Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz(AFBG), Bonn.

BIBB, Datenreport zum Berufsbildungsbericht(2018). Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung.

“Duales Studium: Ein Gehalt oder Bafoeg beziehen?”, Technologie & Management, 2013, 62/1, 14-15.

Heidemann, Robert(2008). “Aus-, Fort- und Weiterbildung -Weiterbildung”, Arbeitsrecht im Betrieb, 29/3, 123-127.

고용노동부(2019). 일학습병행법(한국형 도제법) 제정안.

<http://www.moel.go.kr/search.do?query=%EC%9D%BC%ED%95%99%EC%8A%B5%EB%B3%91%ED%96%89%EB%B2%95>

<https://www.morgenpost.de/wirtschaft/karriere/article213673015/Mit-einer-dualen-Berufsausbildung-geht-fast-alles.html>

<https://www.azubi.de/beruf/tipps/nach-der-ausbildung>

<https://www.bibb.de/datenreport-2018>

https://www.ihk-siegen.de/fileadmin/user_upload/Ausbildung__Fortbildung__Duales_Studium/Allgemeines/Beruflicher_Bildungsweg.jpg

<https://www.spiegel.de/lebenundlernen/uni/studienabbrecher-wer-schmeisst-hin-und-warum-a-1150226.html>

<https://www.studycheck.de/duales-studium>

<https://www.werner-eberwein.de/was-ist-der-unterschied-zwischen-ausbildung-fortbildung-und-weiterbildung/>

<https://www.stepstone.de/gehalt/Handwerk/>

<https://www.stepstone.de/gehalt/Meister-in.html>

교육부, 한국형 국가역량체제 (2016.10.26. 발표)

<https://www.moe.go.kr/boardCnts/view.do?boardID=340&boardSeq=70229&lev=0&searchType=null&statusYN=W&page=1&s=moe&m=020201&opType=N>

고졸취업 활성화를 위한 지자체의 협력 과제¹⁾

윤형한 한국직업능력개발원 선임연구위원

I. 서론

우리 사회는 저출산·고령화 사회에 진입하여 청년층의 비중은 급격히 줄고 있어 인구의 감소가 성장의 부담이 되는 ‘인구 오너스(onus)기’로 전환하고 있다(전영수, 2018). 인구 감소기에 청년층과 핵심생산인구가 줄어들에 따라 우리 사회에서 청(소)년의 건강한 성장과 발달의 중요성과 함께 이를 위한 적극적인 지원이 더욱 지속적으로 이루어져야 할 필요성이 높아지고 있다. 하지만 우리 청(소)년의 삶은 그 어느 때보다 팍팍한 것이 현실이다. 경제성장기에 형성된 학력주의로 인하여 일류 대학 진학을 위한 입시 경쟁은 여전하다(윤형한 외, 2018).

대학 진학에 있어 입시 중심 교육의 문제와 노동시장에서의 고학력화로 인한 인력-일자리 간 불일치 문제를 해소하고 사회 형평적으로 인력을 활용하기 위하여 고졸취업 정책이 추진되고 있지만, 이러한 정책은 노동시장 진입에 초점을 두고 있다. 따라서 직장에서의 적응이나 취업 후 성장에 대한 관심이나 지원은 부족한 것이 현실이다. 그리고 고졸자의 노동시장 진입 지원은 공적 지원체계보다는 학교와 교육청에 일임되어 있어 지원 내용도 다른 계층보다 턱없이 부족하다. ‘교육부(중앙취업지원센터)-교육청(취업지원센터)-학교(취업부서)’의 고졸취업 지원 체계는 진입에 초점을 둘 수밖에 없고, 우리 사회 전반의 참여를 유도하기에는 현실적으로 어려운 구조이다(윤형한 외, 2019).

1) 이 원고는 윤형한 외(2019a) 『고졸취업 활성화를 위한 정부-지자체 역할 강화 및 협력체계 구축 방안』 중 일부 내용을 수정 및 재구성한 것임.

지자체는 청년층과 핵심생산인구의 감소로 인해 직접적인 영향을 받게 된다. 산업단지 내 인력 중 고졸 이하가 절반 이상을 차지하고 부족 인원도 고졸 이하 인력의 생산직 근로자를 필요로 하고 있으며, 중소기업은 신규직원 채용 시 고졸 이하 인력을 가장 선호하지만 고졸 수준에서 미충원 인력이 가장 많은 비중을 차지하고 있는 것으로 나타나고 있다. 이와 같이 지역 기업의 구인난에 대한 지자체의 인력 지원에 대한 관심과 중요성이 부각되고 있다. 이는 고졸취업에 지자체의 역할과 참여가 요구되는 대목이다.

「지방자치법」(2018. 12. 24. 개정) 제9조는 지자체의 사무 범위를 규정한다. 주민의 복지증진에 관한 사무(주민복지에 관한 사업, 노인·아동·심신장애인·청소년 및 여성의 보호와 복지증진), 산업 진흥에 관한 사무(중소기업의 육성, 지역특화산업의 개발과 육성·지원), 지역개발에 관한 사무(지역경제의 육성 및 지원), 그리고 교육·체육·문화·예술의 진흥에 관한 사무(유아원·유치원·초등학교·중학교·고등학교 및 이에 준하는 각종 학교의 설치·운영·지도)는 지자체의 고졸취업에 대한 지원·협력에 관련된 사무이다.

그동안 지자체는 ‘고등학교 졸업자의 고용촉진 조례’를 제정하여 이를 근거로 고졸자 고용촉진을 도모하고 있지만, 자치단체장의 관심과 의지에 따라 단편적으로, 그리고 중앙정부의 고졸취업 정책과 연계되지 못해 분절적으로 추진되고 있다(윤형한 외, 2019a). 따라서 고졸자의 지역 기업 취업을 위해서 중앙정부와 지자체, 지역 산업체 등 지역사회가 협력적인 관계를 통해 적극적으로 참여하고 지원할 것이 요구된다.

일반적으로 “협력”은 ‘힘을 합하여 서로 도움’(국립국어원 표준국어대사전)으로 정의된다. 협력은 필요에 따라 비공식적인 관계에서 정보를 공유하고 권한과 책임은 독립적으로 활동하는 개별 조직에 있는 개념이다(박혜진 외, 2018). 협력은 다양한 행위 주체들이 각자의 목적을 서로 달성하고자 하는 틀로 이해할 필요가 있다(주재복, 2013). 즉, 중앙정부와 지방정부, 일반자치단체와 교육자치단체 간 협력은 공동의 목적을 추구하는 것이라기보다는 각자의 목적을 달성하기 위해 서로 활용하는 수단이라고 할 수 있다. 이에 따라 본고는 고졸취업을 위한 지자체의 역할, 지자체와 관계 기관 간 협력에 대하여 살펴보고, 이를 기초로 고졸취업 활성화를 위한 지자체의 협력 과제를 제시하고자 한다.

II. 고졸취업에서 지자체의 역할

1. 고졸 취업자의 취업 지역

고졸자들은 진입이 상대적으로 용이한 산업 분야로 취업을 하지만, 경력 형성 초기에 일자리의 질이 낮다는 것은 잦은 직장 이동을 초래한다(김성남 외, 2018). 이는 취업한 기업 자체가 숙련요구가 상대적으로 낮아 진입하기 용이한 사업체일 가능성이 높는데, 직장의 잦은 이동은 해당 분야에서 성장할 수 있는 산업 특수 능력을 습득할 기회를 약화하는 요인이 된다. 이와 같이 고졸 취업자의 노동시장 이행 상태는 척박하지만, 여기서 지자체의 주목이 필요한 부분은 산업 기반이 약한 일부 지역을 제외하고, 고졸 취업자의 경우 졸업한 학교가 소재하는 지역으로 취업하는 비율(지역잔존율²⁾이 높다는 점이다.

최근 3년간 ‘직업계고 졸업자 취업실태 조사’ 데이터를 통해 국내 어느 지역에 취업하는지를 살펴본 결과, 2017학년도의 경우 지역잔존율 68.7%로 2016학년도에 비해 3.6%p가량 감소하였고, 2018학년도의 경우 지역잔존율은 63.8%로 전년도에 비해 약 4.9%p 감소하였지만, 고졸 취업자의 5명 중 3명 이상은 졸업 학교가 소재하는 지역에서 취업하는 것으로 나타났다.

2016학년도와 2018학년도 국내 취업자의 지역잔존율을 지역별로 비교해 보면, 세종은 2.5%p가량 증가하였고, 제주는 변화가 없지만 다른 15개 지역의 경우 전반적으로 감소하였다(〈표 1〉 참조). 대전이 크게 감소하였고(-19.6%p), 경남(-14.7%p), 울산(-13.3%p), 전북(-12.1%p), 강원(-11.6%p), 대구(-10.0%p), 부산(-9.6%p), 광주(-9.4%p), 충북(-8.9%p)의 순으로 감소의 폭이 크다. 2016학년도에 잔존율이 높은 경남, 울산, 충북, 충남, 부산 지역에서 잔존율의 감소가 두드러졌다. 이러한 지역잔존율의 전반적인 감소 경향은 고졸취업률이 줄어드는 흐름과 무관하지 않다. 고졸취업에 대한 정책적 지원의 감소가 고졸취업률 하락으로 이어지고 이는 지역잔존율의 감소로 이어지고 있다고 볼 수 있다.

2) ‘지역잔존율’은 고등학교 소재지역(광역시·도 기준)과 취업한 기업의 소재지역(광역시·도 기준)이 동일한 것으로 직업계고 졸업자가 취업을 통해 지역에 남는 비율을 말하고, ‘지역이동률’은 고등학교 소재지역(광역시·도 기준)과 취업한 기업의 소재지역(광역시·도 기준)이 다른 것으로 직업계고 졸업자가 취업을 통해 다른 지역으로 이동하는 비율을 말한다.

표 1. 고졸 국내 취업자의 학교 소재지역 취업(2016~2018년도)

(단위: %, %p)

지역	'16년도	'17년도	'18년도	지역잔존율 비교 ('18년-'16년)	지역	'16년도	'17년도	'18년도	지역잔존율 비교 ('18년-'16년)
서울	81.0	76.7	72.6	-8.3	강원	50.3	48.8	38.6	-11.6
부산	70.7	62.7	61.1	-9.6	충북	75.8	65.3	66.9	-8.9
대구	67.4	64.8	57.4	-10.0	충남	74.6	74.5	66.7	-7.9
인천	63.9	63.9	59.0	-5.0	전북	51.9	40.8	39.8	-12.1
광주	69.2	60.2	59.8	-9.4	전남	69.2	65.6	66.0	-3.2
대전	67.4	59.6	47.8	-19.6	경북	64.1	61.7	56.5	-7.5
울산	79.6	74.8	66.3	-13.3	경남	86.4	82.0	71.8	-14.7
세종	57.5	60.7	60.0	2.5	제주	82.1	79.9	82.1	0.0
경기	76.3	75.4	72.3	-4.0	전체	72.3	68.7	63.8	-8.4

주: 교육부로부터 직업계고 졸업자 원자료를 제공받아 자체 분석한 결과임.

출처: 윤형한 외(2019a).

최근 3년 간 강원, 전북, 대전, 경북, 대구, 광주 6개 지역의 지역이동률(고졸자가 고교 소재지가 아닌 다른 지역에서 취업하는 비율)은 타 지역에 비해 높다. 지역이동 비율이 높은 지역 중 강원과 전북은 공통적으로 이동 지역이 수도권(경기, 서울)과 중부권(충남, 대전)이다. 대전의 경우, 강원 및 전북처럼 지역이동률은 높지만 중부권(충북, 충남)으로 이동하는 비율이 높고 그다음 높은 비율을 차지하는 것이 수도권(경기, 서울)이다. 경북의 경우 수도권(경기, 서울)과 영남권(대구, 부산)으로 이동하는 비율이 높고, 대구는 영남권(경북, 경남)과 수도권(경기, 서울), 그리고 광주는 수도권(서울, 경기)과 중부권(대전, 충남)으로 이동하는 비율이 각각 높다.

표 2. 지역이동률이 높은 지역의 취업 지역(2016~2018년도)

(단위: %)

주요 지역	2016년도				2017년도				2018년도			
	수도권	중부권	영남권	호남권	수도권	중부권	영남권	호남권	수도권	중부권	영남권	호남권
강원	40.6	7.8	1.2	0.1	40.7	8.9	1.3	0.3	44.1	14.7	1.6	0.8
전북	27.2	13.2	4.0	3.3	37.7	16.3	2.9	2.1	32.6	18.1	5.7	3.5
대전	13.7	15.2	2.0	1.7	20.1	18.3	0.8	1.0	22.9	24.6	4.0	0.5

〈표 계속〉

경북	16.3	7.6	11.1	0.7	20.5	7.9	9.1	0.7	18.5	11.1	12.5	1.1
대구	7.4	3.1	17.7	0.3	6.8	8.5	19.1	0.3	9.6	8.6	23.8	0.4
광주	11.1	9.3	0.8	9.0	17.0	13.0	1.9	7.7	14.2	13.5	0.9	11.6

주: 교육부로부터 직업계고 졸업자 원자료를 제공받아 자체 분석한 결과임.

출처: 윤형한 외(2019a).

지역 간 산업 분포에 차이가 있고 이로 인해 노동시장의 규모와 양질의 일자리를 제공하는 양상이 다르기 때문에 비수도권의 직업계고 졸업생은 자신의 출신 고교 소재지를 벗어나 다른 지역에서 취업하게 된다. 양질의 일자리를 찾아 지역을 이동하는 것은 해당 지역의 인재 유출로 문제시킬 수도 있지만, 해당 지역의 대응 여하에 따라 양질의 직업교육 기회를 제공하여 해당 지역에서의 실업에 대한 부담을 완화하고 다른 지역에서 직업능력을 쌓은 후 해당 지역으로의 유입을 기대할 수 있다. 이를 위해서 지역의 산업 여건을 강화하여 양질의 고졸 일자리를 창출하려는 노력과 함께, 이미 노동시장에 진입한 고졸 취업자가 직무능력을 습득할 수 있는 양질의 재교육 기회를 제공하는 정책이 필요하다. 비록 최근 3년간 감소하고 있지만, 중앙정부와 지자체는 고졸자들이 다른 학력자들에 비해 지역잔존율이 높은 ‘지역 친화적인 인력’이라는 점을 새롭게 인식할 필요가 있다.

저출산 및 인구 이동에 따른 지역 인구의 감소는 지자체의 지역경제에 부정적 요인으로 작용한다. 따라서 지역 인구와 지역 청년인구가 감소하는 지자체에서 고등학교를 졸업하고 취업을 희망하는 학생에 대한 취업 지원은 지역경제 활성화 전략의 하나로 설정할 필요가 있고, 이는 지자체의 고졸취업을 위한 협력에서 일정한 역할이 기대되는 지점이다.

2. 고졸취업에서 지자체의 역할

「청년고용촉진 특별법」(제3조)은 “국가 및 지방자치단체는 청년고용을 촉진하기 위하여 인력수급 전망, 청년 미취업자 실태 조사, 직업지도, 취업알선 및 직업능력개발훈련 등을 포함한 대책을 수립·시행하여야 하고, 청년 미취업자의 고용이 촉진될 수 있는 사회·경제적 환경을 마련하도록 노력하여야 한다”고 하면서 청년고용에 있어 지자체의 책무를 규정하고 있다. 이 조항을

근거로 지자체는 ‘청년 일자리 창출 촉진 조례’, ‘고졸자 고용촉진(취업지원) 조례’를 제정하여 청년고용을 지원하고 있다.

「청년고용촉진 특별법」에 따라 지역 내 청년들의 일자리 창출과 고용촉진을 통한 지역경제 활성화를 목적으로 94개 지자체(광역시 9개, 기초 85개)가 ‘청년 일자리 창출 촉진 조례’를 제정하고 있다. 이 조례는 자치단체장의 책무, 청년 일자리 창출 및 고용촉진 지원 사업의 내용, 관계 기관 등과의 협력 등을 규정하고 있다. 예를 들어, ‘광주광역시 동구 청년 일자리 창출 촉진에 관한 조례’(2019. 4. 8., 개정)는 제13조에서 구청장의 책무로 청년의 고용촉진 대책 수립, 미취업 청년의 고용촉진을 위한 사회·경제적 환경 마련을 규정하고 있고, ‘대구광역시 청년 취업 지원 등 일자리 창출 지원 조례’(2015. 12. 30., 제정)는 일자리 창출 사업, 청년 취업지원, 근로 및 고용 환경 개선 등을 시장이 지원할 수 있도록 규정하고 있다.

지자체들은 고졸자에게 양질의 일자리 취업을 지원하여 지역사회에서 고졸 채용을 늘리고 과도한 대학 진학을 억제하는 분위기를 조성하기 위해 ‘고졸자 고용촉진 조례’를 제정하고 있다. 조례에서는 자치단체장의 책무로 고등학교 졸업자의 고용촉진을 위한 사회·경제적 환경 조성, 매년 고졸자의 고용을 촉진하기 위한 대책 수립 및 시행과 실적 평가를 통한 다음 연도 대책 반영을 공통적으로 규정하고 있고, 고졸자의 고용촉진 대책 수립을 위해 필요한 지역 산업 동향, 고등학교 졸업자 인력 수급 동향 등을 조사하도록 하고 있다. 또한 취업을 원하는 관내 고졸자에게 취업 기회를 제공하기 위하여 고졸자 우선선발 적용 기관들로 하여금 우선선발 비율을 규정하고 있지만(안찬영 외, 2014), 이러한 규정을 충족하지 못하여 고졸자 취업 지원 조례가 유명무실하다는 지적(경향신문, 2017. 3. 14.)이 있다.

표 3. 지자체의 고졸자 고용촉진 조례 제정 현황

구분	지자체 명	조례 명	제정일
광역시 지자체	서울	서울특별시 고등학교 졸업자 고용촉진 조례	2012. 12. 31.
	부산	부산광역시 고등학교 졸업자 고용촉진 조례	2017. 3. 22.
	광주	광주광역시 고등학교 졸업자 고용촉진 조례	2015. 1. 1.
	울산	울산광역시 고등학교 졸업자 고용촉진 조례	2013. 12. 31.
	세종	세종특별자치시 고등학교 졸업자 취업 지원 조례	2014. 12. 22.

〈표 계속〉

기초 지자체	경기	경기도 고등학교 졸업자 취업 지원 조례	2014. 1. 10.
	강원	강원도 고등학교 졸업자 고용촉진 조례	2018. 11. 9.
	전북	전라북도 고등학교 졸업자 고용촉진 조례	2013. 7. 12.
	전남	전라남도 고등학교 졸업자 고용촉진 조례	2019. 4. 11.
	경북	경상북도 고등학교 졸업자 취업 지원 조례	2013. 9. 16.
	경남	경상남도 고등학교 졸업자 취업 지원 조례	2016. 12. 29.
	제주	제주특별자치도 고등학교 졸업자 고용촉진 조례	2015. 5. 6.
	서울 중구	서울특별시 중구 고등학교 졸업자 고용촉진 조례	2013. 11. 27.
	전북 남원	남원시 고등학교 졸업자 고용촉진 조례	2015. 2. 10.
	경북 김천	김천시 특성화 고등학교 졸업자 취업 지원 조례	2015. 5. 21.

주: 2019년 7월 기준임.

출처: 윤형한 외(2019a).

고졸자의 고용촉진을 위해서는 지자체와 중앙행정기관, 관련 기관, 교육청, 고등학교 간의 적극적인 협력이 요구된다. 지자체는 중앙행정기관(그 소속·산하기관 포함) 및 일자리 창출 관련 기관·단체와 고용촉진 지원 서비스 제공을 위하여 협력하고, 필요한 경우 고등학교 졸업자의 일자리를 창출하기 위한 협약 등을 체결할 수 있도록 하고 있다. 아울러 지자체가 설립한 산하기관, 예산 지원을 받는 법인·단체·기관 및 기업은 지자체의 고졸자 고용촉진 대책에 협력해야 하고 교육감과 학교는 고졸자 고용촉진 대책 수립을 위한 실태 조사에 적극 협력해야 한다고 규정하고 있다.

지자체가 고졸취업 지원을 위해 하는 역할은 지역 특성에 부합하는 취업 지원 시책의 수립, 직무체험과 같이 고졸취업을 위한 일·학습경험 기회 제공, 취업지도 및 취업알선을 위한 취업정보 및 관련 프로그램 제공, 관내 고졸취업을 위한 전달체계 운영·지원 등 환경 조성으로 정리해 볼 수 있다. 고졸자 고용촉진 대책은 교육청이 관내 고졸자 취업 지원을 위해 수행하고 있는 역할을 안정적으로 수행할 수 있도록 지자체가 가진 다양한 자원을 활용하여 지원하는 것이다.

III. 고졸취업을 위한 지자체의 협력

1. 고졸취업을 위한 관련 기관 간 협력

주재복 등(2011)은 협력 관계의 목적 달성을 위한 구속력이 부여되는 조정 개념이 협력 관계에 포함된다고 하면서, ‘협력 관계’는 수직적 통제 관계가 아니라 수평적이면서 상호 의존적인 협력 관계를 의미한다고 하였다. 다원화되고 분권화된 사회에서는 어느 한 주체가 일방적으로 정책·사업을 추진해 나가는 어려우며, 정책을 둘러싼 다양한 이해당사자를 참여시켜 이해관계를 조정하고 상호협력으로 문제를 해결해 나가야 한다(주재복 외, 2011). 즉, 이해당사자들이 상호 수평적이고 협력적인 관계로 서로를 이해하는 자세가 필요하다.

정책·사업을 둘러싼 다양한 정책당사자가 (비)공식적으로 정책 결정 및 집행 과정에 참여하기 위해서 중앙정부와 지방정부의 협력 관계, 특히 협력 관계에 영향을 미치는 협력의 조건들을 이해하는 것은 고졸취업을 위한 중앙정부와 지방정부, 일반자치단체와 교육자치단체 간 협력을 단계적으로 발전시키는 과정을 이해하는 데 유용하다. 이러한 협력적 거버넌스는 특정 정책에 대한 협력 관계에 영향을 미치는 성공 요인으로 대화, 상호성, 연결 관계, 학습 창조성(배응환, 2010), 협력 과정에서의 의사소통 채널 구축, 업무 조정, 관계 구축, 책무성 확보(배재현 외, 2010) 등으로 제시되고 있다(주재복, 2013).

청년실업을 줄이기 위하여 중앙정부와 지방정부가 다양한 정책적 노력을 기울이고 있지만 이는 쉽게 해소되지 못하고 있다. 고졸취업도 노동시장 진입뿐만 아니라 진입 이후 정착 단계에서 어려움을 겪고 있다. 청년 취업 문제는 중앙정부와 지방정부에 있어 핵심적인 과제로 자리를 잡아 왔다. 중앙정부는 4차 산업혁명으로 인한 노동시장 환경의 급격한 변화에 따라 지역에서 당면하는 고용 문제에 대응하고, 적절하고 유연한 취업 지원을 위해 지역 일자리를 창출하여 지역 주민의 지지를 얻어야 하는 자치단체장의 입장, 지자체 고유의 고용정책을 수립해야 하는 지자체의 입장을 이해할 필요가 있다.

표 4. 중앙정부-지방정부의 고용서비스 운영 장·단점

구분	중앙정부	지방정부
장점	• 전 지역에 일정 수준 이상의 서비스 질 담보 • 중앙정부 차원의 체계적 관리 • 중앙정부의 책임성 강화	• 지역 특성에 따른 서비스 제공 • 지역 간 경쟁을 통한 서비스 혁신 • 지방정부의 책임성 강화
단점	• 낮은 수준의 서비스 다양성 • 지역 상황에 맞지 않는 서비스로 인한 사각지대 발생 • 풀뿌리 민주주의 발전 약화	• 지역 간 서비스 질 격차 발생 • 중앙-지방 간 목표 분산 • 사회부조에 대한 의존 잔존 • 고용정책에 대한 중앙정부의 책임성 약화

주: 안상훈 외(2016)의 고용서비스 관련 내용을 중심으로 정리함.
출처: 윤형한 외(2019a).

2. 고졸취업을 위한 지자체의 관련 기관 간 협력 실태

하지만 고졸취업을 위한 관련 기관 간 협력 정도에 대한 인식은 낮다. 지자체는 정부부처 간 협력, 정부부처와 지자체 간 협력에 대해 모두 낮게 인식하고 있으며, 특히 광역자치단체보다 기초자치단체의 인식이 낮다. 이는 정부부처 간, 정부부처와 지자체 간, 지자체와 교육청 간 고졸 취업을 위한 협력에 대한 인식 전환이 시급함을 시사한다.

표 5. 고졸취업 관련 기관 간 협력에 대한 지자체의 인식

(단위: 점)

구분	지방자치단체 관계자 전체 (n=214)		광역자치단체 관계자 (n=15)		기초자치단체 관계자 (n=199)	
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
정부부처 간	2.42	0.71	2.67	0.62	2.40	0.71
정부부처와 지자체 간	2.45	0.73	2.67	0.62	2.43	0.73
교육부와 교육청 간	2.53	0.74	3.07	0.70	2.49	0.72
지자체와 교육청 간	2.48	0.73	3.13	0.52	2.43	0.72

주: 1) 지방자치단체 취업지원부서 담당자 설문조사의 응답 결과임.
2) 협력 정도는 5점 만점임(1 매우 낮음, 2 낮음, 3 보통, 4 높음, 5 매우 높음).
출처: 윤형한 외(2019a).

그리고 지자체는 일반자치단체와 교육자치단체 간 고졸취업을 위한 수행의 협력 정도를 보통

(3점) 이하로 인식하고 있다. ‘고졸인력 양성을 위한 정책 및 취업 정책 등의 공유’는 평균 2.47점이고, ‘고등학교 취업 지원 매뉴얼, 프로그램 등 공동 지원’은 평균 2.46점, ‘고졸취업 정책 수립 시 상호 의견 수렴’은 평균 2.44점, ‘기업의 고졸취업 정보를 발굴하고 공유’는 평균 2.43점, ‘취업 지원 조직 간 정례적인 협의’는 평균 2.41점으로 나타났다. 이는 광역지자체와 기초지자체 간 다소 차이를 보인다. 광역지자체는 보통 수준으로 응답한 반면, 기초지자체는 보통 이하로 낮다. 더욱 주목할 점은 교육청은 지자체와 교육청 간 고졸취업을 위한 협력이 보통(3점) 이상 수준에서 이루어진다고 인식하는 반면, 지자체는 그렇지 않다고 본다는 것이다. 예를 들어, 협력 내용 중 ‘취업 지원 조직 간 정례적 협의’의 경우 일반지자체는 교육청과의 협력이 가장 낮은 항목으로 지정한 반면, 교육청은 다른 항목들에 비해 협력이 보통 이상으로 이루어지고 있다고 응답하여 차이를 보인다.

표 6. 고졸취업을 위한 지자체-교육청 간 협력 정도에 대한 인식

(단위: 점)

구분	지자체						교육청(n=51)	
	전체(n=217)		광역(n=15)		기초(n=202)			
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
취업 지원 조직 간 정례적 협의	2.41	0.78	3.07	0.59	2.36	0.77	3.20	0.85
고졸취업 정책 수립 시 상호 의견 수렴	2.44	0.80	3.13	0.74	2.39	0.78	3.20	0.83
고졸인력 양성정책, 취업 정책 등 공유	2.47	0.82	3.13	0.74	2.43	0.81	3.18	0.77
기업의 고졸취업 정보 발굴 및 공유	2.43	0.80	3.07	0.70	2.38	0.79	2.94	0.86
취업 지원 매뉴얼, 프로그램 등 공동 지원	2.46	0.82	3.07	0.70	2.41	0.81	2.84	0.76

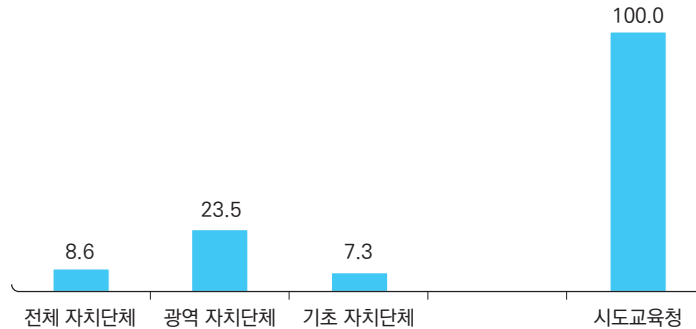
주: 협력 정도는 5점 만점임(1 매우 낮음, 2 낮음, 3 보통, 4 높음, 5 매우 높음).

출처: 윤형한 외(2019a).

한편, 고졸취업 지원을 위한 취업 지원 네트워크(협의체)가 구성되어 있는 일반지자체는 19개(광역 4개, 기초 15개)로 전체 지자체(222개소)의 8.6%에 불과하다. 지자체의 고졸자 취업 지원 협의체(네트워크)에 참여하는 기관은 지자체 일자리센터를 중심으로 고교(교장, 교사 등), 산하기관, 지방고용노동청(고용복지+센터), 경제단체 등이다.

그림 1. 지자체와 교육청의 고졸취업 관련 협의체 구성률

(단위: %)



출처: 윤형한 외(2019a).

고졸자 취업 지원을 위한 협의체가 구성되어 있더라도 실제 운영된 적이 없는 지자체가 36.8%, 1회와 2회가 각각 26.3%였다. 이는 지자체에서 고졸자의 취업 지원을 위한 협의체가 구성되어 있지만, 협의가 이루어지지 않거나 특정한 사안이 발생하였을 때 간헐적으로 이루어지고 있음을 의미한다.

표 7. 지자체와 교육청의 고졸취업 관련 협의체 운영 횟수

(단위: %)

구분	지자체			교육청(n=42)
	전체(n=19)	광역(n=4)	기초(n=15)	
이루어진 적이 없음	36.8	75.0	26.7	7.1
1회	26.3	0.0	33.3	31.0
2회	26.3	25.0	26.7	21.4
3회	0.0	0.0	0.0	2.4
4회	5.3	0.0	6.7	21.4
5회 이상	5.3	0.0	6.7	16.7

출처: 윤형한 외(2019a).

3. 고졸취업을 위한 협력 개선 사항

지자체는 고졸취업을 위한 관련 기관 간 협력을 위하여 ‘전담 부서 부재의 개선’(19.5%)이 무엇보다 필요하다고 보고 있고, ‘중앙부처 간 정책 연계 부족 문제에 대한 개선’(18.2%), ‘관련 기관들의 역할 불명확 문제에 대한 개선’(13.2%), ‘지자체와 교육청 간 연계 부족 문제의 개선’(13.2%)도 필요하다는 의견을 나타냈다. 이러한 지자체의 의견은 광역지자체와 기초지자체 간에 다소 차이를 보이는 것으로 광역지자체는 관련 기관들의 역할 명확화가 가장 시급하다고 보았고, 기초지자체의 경우 전담 부서의 부재 문제가 해결되어야 한다는 점을 시사하는 것으로 나타났다.

표 8. 지자체와 교육청의 고졸취업 관련 기관 간 협력 개선 과제

(단위: %)

구분	지자체			교육청
	전체	광역	기초	
중앙부처 간 정책 연계 부족	18.2	18.8	18.1	35.3
부처 및 기관의 이기주의	5.0	18.8	3.9	7.8
예산 부족	8.2	18.8	7.4	5.9
전담 부서 부재	19.5	12.5	20.1	2.0
전담 인력 부족, 잦은 교체	11.4	6.3	11.8	15.7
중앙부처와 지자체 간 연계 부족	3.6	-	3.9	7.8
지자체와 교육청 간 연계 부족	13.2	-	14.2	11.8
관련 기관들의 역할 불명확	13.2	25.0	12.3	5.9
기관 간 협력 사업 부재	2.7	-	2.9	3.9
기관 간 정보 단절	3.2	-	3.4	3.9

출처: 윤형한 외(2019a).

광역 및 기초자치단체뿐만 아니라 교육청도 공통적으로 중앙부처 간 정책 연계 부족을 개선 과제로 제시하고 있다. 이는 고졸취업에 관련된 정책과 제도들이 고용노동부를 비롯한 각 부처에 있지만, 고졸취업은 개별부처(교육부)의 몫이라는 인식이 높은 현실에서 부처 간 정보를 공유하여 상호 연계함으로써 보다 효과적으로 정책을 추진할 필요가 있다는 점을 시사한다.

IV. 고졸취업 활성화를 위한 지자체의 협력 과제

제4차 산업혁명 시대가 도래함에 따라 산업구조의 급격한 변화 속에 고용과 노동, 생활양식 등 사회경제 구조도 근본적으로 변화하고 있다. 또 인구 구조가 빠르게 고령화되고 생산인구가 줄어들어 이것이 우리 경제의 저성장을 초래하는 중요 요인이 될 것으로 전망된다. 특히 생산인구의 급격한 감소로 지방 소멸론이 점차 부각되고 있어, 지역의 경제와 사회에서 활력을 끌어올리는 노력이 요구된다. 이러한 상황에서 지역경제의 활로로서 지자체의 역할에 대한 요구가 높아지고 있다. 그동안 지자체는 단체장의 정책적 관심과 의지에 따라 고졸취업 지원을 단편적으로, 그리고 중앙정부의 고졸취업 정책과는 분절적으로 추진하여 왔다. 청년고용 관련 법령들은 청년 취업 지원에 있어 지자체의 책무를 규정하고 있다. 이를 근거로 ‘청년고용촉진 조례’, ‘고졸자 고용촉진 조례’를 제정하여 고졸청년의 취업 지원을 법제화하고 추진하는 지자체도 있지만, 그렇지 않은 지자체가 다수를 차지하는 상황이다.

우리나라는 지방자치제 실시 이후에도 중앙정부 주도의 정책이 추진되어 왔지만, 권한을 점차 지방정부로 분산·위임·이양하는 분권화(decentralization)가 이루어지고 있다. 이러한 분권 시대에 고졸취업 지원을 통해 지역경제·사회의 활력을 끌어올리기 위해서 정부와 지자체는 각자의 협력의 대상으로 인정하고 서로 정보를 공유하는 의사소통 체계를 공식화하는 실질적 협력이 요구되고 있다. 고졸취업과 관련하여 정부부처(중앙 수준), 정부부처-교육청-지자체(중앙-지역 수준), 교육청-지자체-유관기관(지역 수준) 등 다양한 수준에서 유사한 정책·사업들이 추진되고 있지만 서로 연계가 부족하여 효율적 추진이 필요한 상태이다. 이에 고졸취업 활성화를 위한 각자의 역할을 강화하고 협력체계를 구축하는 것이 필요하다. 고졸취업 활성화를 위한 지자체의 역할 정립과 협력 과제에 대한 내용은 다음과 같다.

1. 지자체의 고졸취업 관련 역할 정립을 위한 과제

지자체의 고졸취업 역할을 명확히 정립하기 위하여 「청년고용촉진 특별법 시행령」에 고졸취업 희망자를 ‘취업애로 청년’으로 명시해야 한다. ‘고졸자 고용촉진 조례’를 제정한 지자체도 있

지만 지자체의 일자리 지원 대상에 해당하는 고졸취업 희망자가 명확하지 않고, 지자체 내 고졸 취업 지원 업무가 일자리부서와 교육지원부서 간에 명확하게 분담되지 못하고 있다. 이는 고졸 취업 희망자를 위한 취업 지원은 지자체가 아니라 교육청이나 학교의 역할이라는 인식 때문이다. 지자체는 일자리센터를 통해 지역주민에게 취업정보와 취업알선 서비스를 제공하고 있으나 재학생은 고교 졸업 후의 취업 희망 여부와 무관하게 일자리 지원 대상에서 제외하고 있다. 지자체가 고졸취업 희망자를 지원 대상으로 명확히 인식하여 취업 지원이 실질적으로 이루어질 수 있도록 「청년고용촉진 특별법 시행령」에서 ‘취업애로 청년’을 규정하는 조항에 ‘고등학교를 졸업한 후 취업을 희망하는 학생’을 명시할 필요가 있다.

그리고 고졸취업을 위한 지자체의 역할 정립을 위하여 고등학교 졸업자 취업 지원을 위한 조례가 제정되어야 한다. 고등학교 졸업자 취업 지원 조례의 제정은 「청년고용촉진 특별법」에서 지자체에 위임한 사항에 대한 이행을 명시하는 것뿐만 아니라, 지역사회에서 지역 청년들의 정착을 위해 법률적 장치를 마련하는 것이라고 할 수 있다. 이 조례에서는 고졸취업 지원에 대한 지자체의 역할과 구체적인 지원 내용, 관련 기관들과의 협력을 규정하기 때문에 조례가 제정되어 있지 않은 지자체의 경우 지역 사정에 맞는 조례의 제정이 필요하다.

표 9. 고졸취업 협력 확대를 위한 관련 기관 추진 과제

협력 주체	세부 과제
정부부처 간	• 부처별 정책협의체 및 전달체계의 고졸취업 지원 강화 • 정부와 지자체가 운영 중인 정책 협의체 확대 운영
정부와 지자체 간 협력	• 정부와 지자체 간 협력 워크숍 및 포럼 운영 • 정부에서 실시하는 각종 지역 조사 결과 공유
일반지자체와 교육지자체 간 협력	• ‘지역 상생형 일자리 협약’에 근거한 특성화고 학과 재구조화 시 우선 선정 • 일반지자체-교육지자체 간 정례 협의회 운영

출처: 윤형한 외(2019a).

2. 지자체의 고졸취업 역할 강화를 위한 과제

지자체의 고졸취업 역할 강화를 위하여 우선, 관내 고등학교 졸업자 취업지원을 위한 조례를 제정해야 한다. 「청년고용촉진 특별법」에 근거하여 고졸자에게 양질의 일자리 취업을 지원함으

로써 지역사회에서 고졸채용을 늘리고 과도한 대학 진학을 억제하는 분위기를 조성하기 위해, 15개 지자체에서는 ‘고졸자 고용촉진 조례’를 제정하고 있다. 이 조례에서는 자치단체장의 책무를 비롯하여 지역 산업 동향 및 고등학교 졸업자 인력수급 동향, 고등학교 졸업자 고용촉진 목표 및 시행계획, 고등학교 졸업자 고용촉진 시책, 고등학교 졸업자 고용촉진을 위한 재정 지원, 직업지도·취업알선 및 직업능력개발훈련, 「고등교육법」에 따른 교육기관과 기업 등과의 협력 등을 규정하고 있고, 고졸 취업지원 협의회 구성·운영 등에 대해서도 규정하고 있다. ‘고등학교 졸업자 취업지원 조례’의 제정은 상위법인 「청년고용촉진 특별법」에서 지자체에 위임한 사항에 대한 이행을 명시하는 것뿐만 아니라 지역사회에서 지역 청년들의 정착을 위해 법률적인 장치를 마련하는 것이라고 할 수 있다. 고졸취업 지원에 대한 지자체의 역할과 구체적인 지원 내용, 관련 기관들과의 협력을 규정하기 때문에 조례가 제정되어 있지 않은 지자체의 경우 지역 사정에 맞는 조례 제정이 필요하다.

둘째, 관내 고졸 일자리 지원 계획을 마련해야 한다. 고졸자들이 취업할 수 있는 관내 공공 및 민간부문의 일자리를 발굴하고 이를 제공해야 한다는 것을 의미한다. 지자체가 연초 혹은 연말에 채용계획 및 지자체 산하 공기업의 인력 충원계획을 수립해야, 이를 바탕으로 해당 공기업에서 당해 연도 혹은 다음 연도의 인력 채용계획을 수립할 수 있게 된다. 지자체는 산하기관의 인력 충원계획을 수립하고 이를 고등학교 졸업자의 취업지원 계획에 포함해야 한다. 이를 통해 인력 충원 계획이 조기에 수립되어 취업지원 대책이 효율적으로 이루어질 수 있도록 해야 한다. 고등학교 졸업자 취업 지원 대책 수립 시 관내 고등학교 졸업예정자들을 대상으로 취업의식에 대한 조사를 실시해야 하고 이를 위해 해당 교육청과 고등학교의 협조가 이루어져야 한다. 실태조사 결과와 교육청으로부터 공유된 고교 졸업자의 진로현황에 기초하여 지역에 특화된 계획을 수립할 수 있다.

셋째, 지자체의 관내 고졸채용 우수기업에 인센티브를 제공해야 한다. 고졸취업의 핵심은 기업에 있다. 기업이 고졸자 고용을 확대하는 것이 가장 중요하다고 할 수 있는 것이다. 기업이 고졸자 고용을 확대하기 위해서는 기업의 인력 활용에 영향을 미치는 경영 여건이 긍정적이어야 한다. 중앙정부 수준에서 각종 세제 및 금융 지원을 제공하고 있지만, 한계가 있어 지자체에서의 융통성 있는 접근이 요청되고 있다. 지자체는 고졸채용 우수기업에 공립학교 공사 및 물품 입찰

시 가점 부여, 지방세 감면(세금 감면), 지역 은행과 연계하여 지역인재 채용 기업의 금리를 우대하는 것 등 지역 상생 발전을 위한 다양한 인센티브 제도를 활용할 수 있다. 이러한 지자체의 관내 고졸채용 우수기업에 대한 인센티브 제도는 중앙정부의 지원제도와 더불어 지역 기업들의 경영 여건에 긍정적 영향을 제공하여 고졸자 채용 확대를 유도할 수 있다. 따라서 지자체는 지역 기업들의 고졸자 채용을 확대할 수 있도록 지역 여건에 맞는 인센티브 제도들을 개발하여 적용할 필요가 있다.

표 10. 정부와 지자체의 역할 강화를 위한 과제

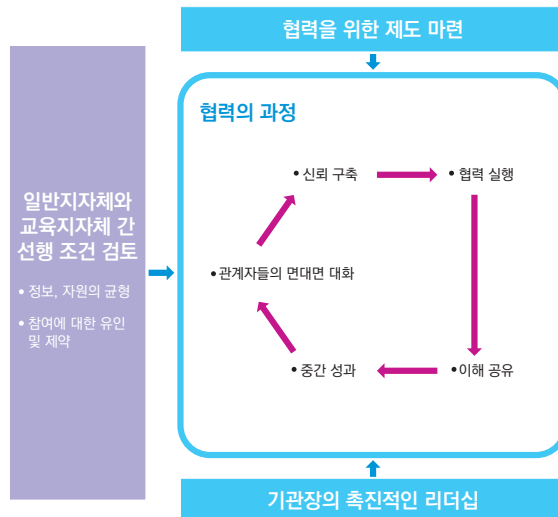
영역	과제
역할 정립	• 「청년고용촉진 특별법 시행령」 개정하여 ‘취업애로 청년’에 고졸취업 희망자 명시
	• 지자체의 고졸자 취업지원 유도 및 사례 발굴·공유를 위한 제도 마련 - 지자체의 고졸자 취업지원 우수사례 발굴·공유 - 지자체의 고졸취업지원 모니터링을 위한 지자체 평가제도 개선
	• 국가균형발전특별회계를 활용한 지자체 대상 “지역 고졸 일자리 지원 사업” 추진
역할 강화	• 관내 ‘고등학교 졸업자 취업지원 조례’ 제정
	• 관내 고등학교 졸업자 취업지원 계획 수립 및 시행
	• 지자체의 관내 고졸채용 우수기업에 대한 인센티브 제공
	• 관내 우량기업 등에 관한 정보 수집 및 제공
	• 기업 등과 유대관계 구축 - 고졸채용 우수 기업 등에 복리후생 지원 - 기업 등과 유대관계 형성
	• ‘기업-학교의 정례적인 만남의 장’ 운영

출처: 윤형한 외(2019a).

3. 지역단위 고졸취업 협력체계 구축을 위한 과제

Ansell & Gash(2007)의 ‘협력적 거버넌스 프로세스 모형’에 기초할 때, 고졸취업을 위한 협력체계는 고졸취업 협력을 위한 선행조건 검토에서부터 기관장의 촉진적 리더십, 협력을 위한 제도 운용 등 협력의 전 과정에서 지자체의 적극적인 참여가 필요하다. 그 구체적인 내용은 다음과 같다.

그림 2. 고졸취업 활성화를 위한 일반지자체-교육지자체 간 협력 과정



주: Ansell & Gash(2007)을 수정하여 제시함.

출처: 윤형한 외(2019a).

첫째, 정부와 지자체, 일반지자체와 교육지자체 관계자들은 정보와 자원의 불균형 문제를 예방하기 위해 의사소통과 상호 신뢰 및 공감대를 형성할 기회가 필요하다. 이는 정부와 지자체, 일반지자체와 교육지자체 간 고졸취업을 위한 협력의 초기에 존재하는 선행조건이 관계자 및 기관 간 협력을 촉진하거나 저해하기 때문이다. 예를 들어 고졸취업에 관련된 정보와 자원의 부족은 협력의 저해요인으로, 이러한 정보와 자원의 불균형 문제는 고졸취업 지원 여건이 부족한 기초자치단체에서 협력을 저해하는 요인으로 작용한다. 따라서 정부와 지자체, 일반지자체와 교육지자체 관계자들은 정보와 자원의 불균형 문제를 예방하기 위해 의사소통과 상호 신뢰 및 공감대를 형성할 기회가 필요하다.

둘째, 기관장의 촉진적 리더십으로 협력의 전 과정에서 관계자들이 고졸취업을 위한 다양한 논의에 참여할 수 있도록 해야 한다. 리더십은 협력 과정에서 정부와 지자체, 일반지자체와 교육지자체의 고졸취업에 관한 기본 원칙을 명확하게 수립할 수 있게 하고 신뢰의 형성과 유지를 촉진하는 긍정적 영향을 미친다. 기관장의 촉진적인 리더십은 관계자들이 협력 과정에 참여하여

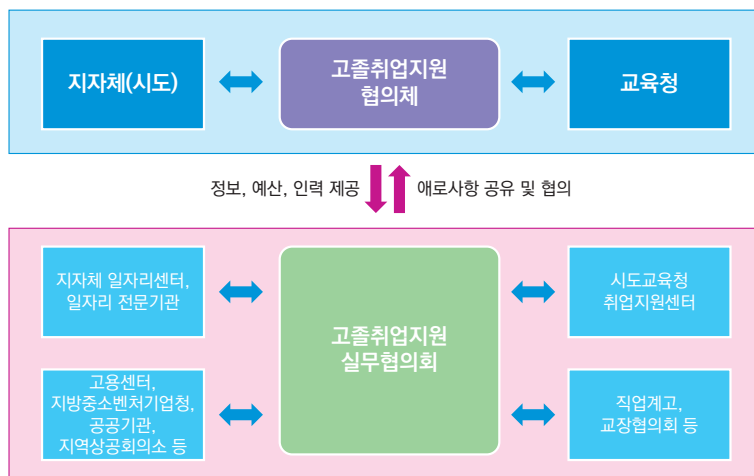
고졸취업 지원에 대한 동기 형성을 하는 데에 큰 영향을 미치기 때문에 기관장들이 고졸취업에 대한 인식, 관계 기관 간 협력의 중요성에 대한 인식을 가질 기회가 필요하다.

셋째, 제도 설계에 있어 고졸취업 지원을 위한 협력의 근거가 무엇이고 협력의 과정에 누가 참여하며, 역할을 어떻게 분담할 것인지 등을 명확하게 설정해야 한다.

넷째, 일반지자체와 교육지자체는 고졸취업을 위한 협력을 위하여 시·도 수준, 지역 수준에서 ‘고졸취업지원 협의회’를 구성하는 것이 필요하다. 왜냐하면 협력 과정에서는 정책당사자 간 면대면 대화를 시작으로 신뢰가 점차 형성되면서 정책당사자들이 고졸취업 관련 역할을 수행하게 되기 때문이다. 그리고 이 과정에 참여하는 각 관계 기관의 목표를 공유하고, 협력을 통해 나타나는 결과를 관계자들이 주기적으로 모여서 논의하는 기회가 마련되어야 한다.

일반지자체, 교육지자체, 유관기관, 학교 등 다양한 이해관계 기관들이 참여하여 각자의 역할을 실질적으로 수행할 수 있어야 한다. ‘고졸취업지원 협의회’와 ‘고졸취업지원 실무협의회’로 구성하여 각각 기관장과 실무부서가 참여하되 ‘고졸취업지원 협의회’는 고졸일자리 관련 협의, 고졸일자리 발굴 지원, 기관별 고졸취업 관련 협조 요청, 지역 내 추진 중인 일자리 정책과 고졸취업 지원 연계, 장·단기 고졸 고용추진대책 수립 등을 담당할 필요가 있다.

그림 3. 지역 단위 고졸취업 협력체계 모형



출처: 윤형한 외(2019a).

지자체는 어려운 여건하에서 고졸취업 지원을 위해 조직, 인력, 예산을 마련하기 시작하고 있지만 지자체 내부에서의 중요도는 상대적으로 낮다. 이렇게 중요도가 낮은 여건하에서도 다양한 내용을 지원하고 있지만, 문제는 교육지자체나 학교와의 의사소통이 강화될 필요가 있다는 점이다. 또한, 지자체 관계자들은 고졸자의 지역 내 취업이 다른 학력자에 비해 높다는 점을 이해할 필요가 있다. 이러한 의사소통은 지자체가 지원하는 내용과 교육청 및 학교가 요구하는 내용이 무엇인지, 교육청이나 학교를 포함한 지역사회가 무엇을 원하는지를 인식하는 기회가 될 것이다. 그리고 지자체는 이러한 의사소통을 교육청이나 학교에 고졸취업 지원 과정에서 겪는 애로사항을 알릴 기회로 활용할 수 있다.

그리고 교육청과 학교는 지자체가 지역 특성을 고려하여 마련하는 ‘고등학교 졸업자 고용촉진 대책’의 수립 과정에 참여하여 이를 적극적으로 지원해야 한다. 대책 수립 과정에서의 교육청과 학교의 참여는 지자체 입장에서 매우 중요하다. 이는 지자체가 교육청과 학교와 의사소통을 하는 기회가 될 뿐만 아니라 그동안의 취업 현황 및 실태, 취업에 대한 학생들의 희망, 취업 지원에 대한 요구를 교육청과 학교의 지원으로 파악할 수 있게 한다. 지자체는 교육청 관계자, 교사 등과 함께 지자체의 현실적인 여건, 지자체 내부의 정책과 지원 여건 등을 폭넓게 협의할 수 있다. 특히 지역 산업체의 요구를 지자체, 교육청, 학교가 함께 협의할 수 있고 이러한 과정을 통해 해당 지역의 특성을 고려한 대책을 마련하여 추진할 수 있게 될 것이다. 

참고문헌

- 김성남·허영준·강서울(2018). 「고졸 취업자의 노동시장 정착 지원 방안」. 한국직업능력개발원.
- 박혜진·윤형한·김진익·박기수·정현주(2018). 「학교와 지역사회 교육협력 강화 방안: 진로체험과 창의적 체험활동을 중심으로」. 경기도교육연구원.
- 배응환(2010). 「신지역주의와 협력거버넌스: 광역경제권 설계의 전제」, 「한국행정학보」, 44(4), 203-232.
- 배재현·이명석(2010). 「미국의 재난대응과 협력적 거버넌스: 허리케인 '카트리나' 사례를 중심으로」, 「정책분석평가학회보」, 20(1), 189-216.
- 안상훈·정재훈·김성원·김보린·김연진·배은총(2016). 「고용서비스 전달체계의 중앙-지방정부 역할분담 연구」. 고용노동부.
- 안찬영·고준일·이태환·윤형권(2014). 세종특별자치시 고등학교 졸업자 취업 지원 조례안(의안번호: 749, 발의일자: 2014. 11. 11.).
- 윤형한·김성남·최수정(2019). 「직업계고 취업지원을 위한 중앙취업지원센터 설립·운영 방안」. 한국직업능력개발원.
- 윤형한·김성남·강서울·이미란(2019a). 「고졸취업 활성화를 위한 정부-지자체 역할 강화 및 협력체계 구축 방안」. 일자리기획단.
- 윤형한·정지은(2018). 「정부부처별 청소년 진로교육 지원체계 개선 과제」. 한국직업능력개발원.
- 전영수(2018). 「한국이 소멸한다」, 비즈니스북스.
- 주재복(2013). 「중앙-지방 간 협력체계 강화 방안」. 한국지방행정연구원.
- 주재복·조석주·김필두·박해욱·하동현(2011). 「지방자치단체의 협력적 거버넌스 재설계 방안」. 한국지방행정연구원.
- Ansell, C., & Gash, A.(2007). "Collaborative governance in theory and practice". Journal of Public Administration Research and Theory, 13, 1-29.
- 경향신문(2017.3.14.) URL: http://news.khan.co.kr/kh_news/khan_art_view.html?art_id=201703142044005
- 국립국어원, 표준국어대사전, URL: <https://stdict.korean.go.kr>

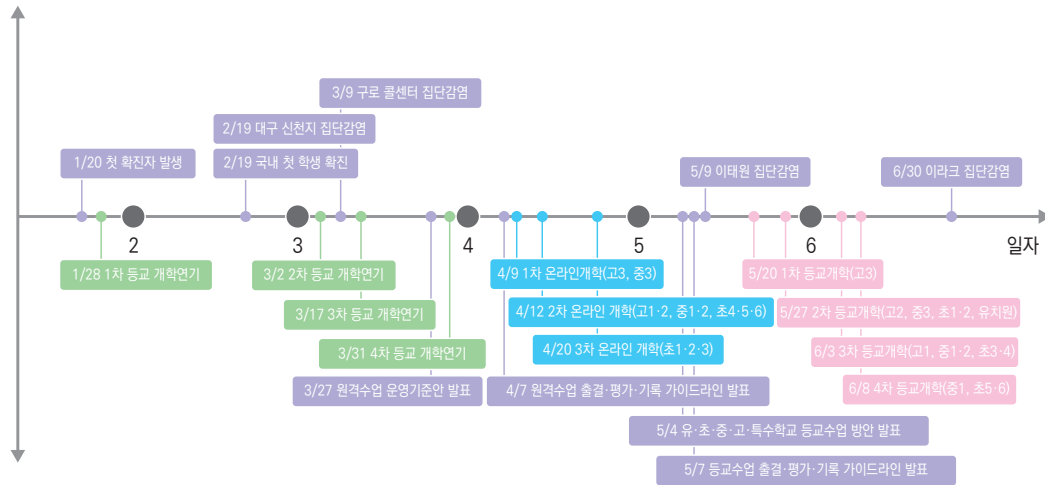
포스트 코로나 시대의 변화와 전망 -초·중·등 단계의 원격수업을 중심으로

장혜승 한국교육개발원 연구위원

I. 서론

코로나19로 인한 팬데믹이 전 세계를 강타한 가운데, 한국에서는 1월 20일 첫 확진자 발생 이후, 2월 19일 첫 학생 확진자 발생, 2월 중순의 대구 집단 감염, 3월 초 구로 콜센터의 집단 감염, 5월 초 이태원 집단 감염에 이어 최근 해외 유입에 의한 감염자가 끊임없이 발생하고 있다. 이에 따라 각계에서는 코로나에 대응하기 위한 여러 대책과 방안을 모색하고 있는데, 교육계에서도 국제기구(UNESCO, OECD, World Bank EdTech Team)를 통한 온라인 교육의 주요 이슈와 안전들을 정리하여 발표하고 국가 차원의 대안 및 교육청 및 학교 단위의 우수 사례를 공유함으로써 코로나19에 효과적으로 대응하기 위한 노력을 지속하고 있다(장혜승, 2020a).

그림 1. 2020년 1학기 코로나19로 인한 교육계의 대응



주요 국가들의 교육부 차원 대응을 살펴보면 학교 폐쇄와 원격수업이라는 대안은 유사한 시기와 형태로 나타나고 있으며, 다만 온라인 교육을 명명하는 용어가 국가별로 차이를 보인다. 예를 들어 독일의 경우에는 ‘디지털 교육’, 싱가포르의 경우에는 ‘가정기반학습’ 그리고 일본에서는 ‘가정학습’이라는 용어를 주로 사용한다(장혜승, 2020b). 이러한 맥락에서 한국 교육계에서는 타 국가와 유사하게 학교를 폐쇄하고 ‘온라인 개학’을 통한 ‘원격수업¹⁾’을 전격적으로 실시하였다([그림 1] 참조). 그동안 네 차례(1차: 1월 28일; 2차: 3월 2일; 3차: 3월 17일, 4차: 3월 31일)의 등교 개학 연기 발표와 함께, 3단계로 나뉜 온라인 개학(1차: 4월 9일 고3, 중3 학생; 2차: 4월 12일 고1~2, 중1~2, 초4~6 학생; 3차: 4월 20일 초1~3 학생) 및 순차 등교 개학(1차: 5월 20일 고3 학생; 2차: 5월 27일 고2, 중3, 초1~2, 유치원 학생; 3차: 6월 3일 고1, 중1~2, 초3~4 학생; 4차: 6월 8일 중1, 초5~6 학생)을 실시하였다. 이후 전교생의 1/3 이하의 학생들만 등교한다는 원칙에 따라 7월 말경 대부분 여름 방학을 맞이하였다.

네 차례의 등교 개학 연기 발표, 순차적인 온라인 개학 및 등교 개학으로 점철된 2020년 1학

1) ‘원격수업’은 초·중등교육법 시행령 제48조 제4항에 근거하는 용어로, 지난 4월 교육부의 ‘원격수업 출결·평가·기록 가이드라인 안내’를 통하여 코로나19 상황에서의 원격수업에 관한 세부안을 마련한 바 있음.

기를 마치고 학생, 학부모, 교사 누구나 할 것 없이 2학기 운영에 대한 교육부의 안내를 기다리는 가운데, 여름 방학을 앞두고 교육부에서는 위기 단계에 따라 등교수업을 1/3이 아닌 2/3까지 올릴 수 있다고 발표하여 원격수업보다는 등교수업의 비율이 높아질 것으로 기대하고 있다.

본 원고에서는 초중등 교육 단계에서의 포스트 코로나 시대 원격수업의 변화 추세와 전망을 알아보기 위하여, UNESCO(2020)가 발표한 ‘코로나19 학교 폐쇄에 대응하는 원격 학습 전략 (Distance learning strategies in response to COVID-19 school closures)’ 보고서에 나오는 네 가지 요소(기술적 준비도, 콘텐츠 준비도, 교수학습지원 준비도, 관리 및 평가 준비도)에 따라 주요국의 교육정책 변화를 살펴보고, 포스트 코로나 시대 원격수업의 전략과 과제에 대해서 알아보도록 하겠다.

II. 코로나19에 대응하는 주요국의 교육정책 변화²⁾

1. 미국

미국에서는 코로나19 확진자 수가 1만 명을 기록한 3월 19일 이후 8일 만에 그 확진자 수가 10만 명으로 폭증하였고, 3월 27일에는 중국과 이탈리아를 넘어 전 세계에서 가장 많은 확진자가 나왔다. 5월 들어서는 100만 명 이상의 확진자와 6만 명 이상의 사망자가 발생하였고, 7월 말 현재에도 확진자 수가 줄어들 기미를 보이지 않고 있다. 이에 따라 D.C.를 포함한 45개의 주의 모든 학교가 휴교하였고, 6개의 주에서는 휴교를 권고하였다. 3월 중순까지만 해도 대부분의 주에서 일부 지역의 학교만 휴교한 것에 비해 3월 29일 기준 전체 학교의 94%에 해당하는 12만 4천여 개의 학교가 휴교하였고, 이에 전체 학생 수의 97%에 해당하는 5,510만 명의 학생이 휴교의 영향을 받았다고 보고되고 있다(강성국 외, 미간행).

확산되는 코로나19 위기에 미국의 각 주 정부 교육부는 학교 폐쇄(휴교 및 이른 방학)를 결정하고 ‘원격 학습(Remote Learning)’ 체제를 갖추고 실행하기 시작하였다. 예를 들어 미국 뉴욕

2) 본 내용은 장혜승(2020a), 『코로나19에 대응하는 주요국 교육정책과 시사점』 중 일부 내용을 수정 및 재구성한 것임.

시의 경우에는 코로나19 확산에 따라 3월 15일부터 휴교를 결정하였으며, 학년을 종료하는 6월 말까지 휴교를 지속하며 원격 학습을 실시하였고, 7월 2일부터 대상별로 시작하는 여름 학기 또한 원격 학습을 시행할 예정이다.

(1) 기술적 준비도(Technological readiness): 인프라 및 플랫폼

먼저, 인프라 영역의 기술적 준비도는 다음과 같다. 미국은 학교 폐쇄에 따른 원격 학습을 위해 주 정부 차원에서 기기와 인터넷 접근성을 위한 지원을 추진하였다. 뉴욕시 교육국의 경우에는 원격 학습이 가능하도록 인터넷이 가능한 기기(예: iPad)를 대여해 주었다. 원격 학습이 시작되기 전에 약 17만 5천 개의 기기를 학교를 통하여 배포하였고, 6월 말까지 총 31만 개의 기기가 제공되었다. 기기는 학생 1인당 1대로 제한하고 임시 대여로 추후 반납을 원칙으로 하며, 보호소 임시 생활시설 학생, 다문화가정 학생, 장애 학생에게 우선적으로 배송되었다. 배송은 학교에서 직접 수령하거나 민간 운송업체인 페덱스(Fedex)와의 연계를 통해 이루어졌다. 기기 대여 지원은 여름 방학에도 지속되어 학생들은 인터넷이 가능한 기기를 활용하여 전자책, 오디오북 등에 무료로 접근할 수 있게 하였다. 캘리포니아주의 경우에는 구글(Google)을 통하여 4천 대의 크롬북(Chromebook)과 10만 개의 무료 와이파이를 외곽 지역 가정에 공급하였다. 캘리포니아주 남부 지역에서는 3천여 대의 스쿨버스에 와이파이를 장착하여 인터넷 접근성을 확보하기로 하였고, 6천 대의 스쿨버스를 통하여 교육용 자료를 운송하였다.

인프라에 이어 플랫폼을 통한 기술적 준비도는 다음과 같다. 코로나19 초반에는 연방 정부 또는 주 정부 단위의 원격 학습 플랫폼을 개설하기보다는 민관 협력 체제 아래 구글 클래스룸(Google Classroom), 마이크로소프트 팀즈(Microsoft Teams)와 같은, 기존에 있던 민간 기업의 상용 원격 학습 플랫폼을 활용하였다. 교수학습 내용이나 방법에 따라 실시간 화상 수업은 웨비나(Webinar), 구글 행아웃(Google Hangouts), 스카이프(Skype), 줌(Zoom)을 활용하며, 온라인 강의 녹화는 에드퍼즐(Edpuzzle, 강의를 녹화하여 학생들에게 온라인으로 제공하고, 학생들은 녹화 수업 중 상호학습이 가능한 기능을 제공받으며, 학생들의 학습 정도를 교사들에게 알려 주는 프로그램)을, 토론 수업은 플립그리드(Flipgrid), 글쓰기는 구글 닥스(Google Docs)를

활용하였다. 다양한 플랫폼을 사용하면서 데이터 해킹에 대한 이슈가 제기되었고 관련 이슈가 있었던 줌은 보안 문제로 원격 학습 플랫폼에서 배제되었으나, 뉴욕시는 교육국 라이선스 버전의 줌을 개발하여 5월 6일부터 재사용하고 있다.

(2) 콘텐츠 준비도(Content readiness)

미국의 경우에는 주 정부 단위로 홈페이지를 운영하여 원격 학습의 다양한 콘텐츠를 제공하고 있다. 뉴욕시의 경우에는 교육국의 홈페이지 ‘가정학습(Learn at Home)’을 통하여 원격수업을 위한 교과 콘텐츠 및 보충학습 자료를 제공하고 있다. 학습 일정, 교수학습활동 안내서 및 자료, 시청각 교육 자료, 보건의교육, 체육 활동 자료 및 관련 참고 도서와 사이트 링크 등이 이에 해당한다. 특별히 보충학습 자료는 학교급별, 교육대상별(예: 특수교육대상, 다문화가정 학생 등)로 제공하여 모든 학년과 교과 콘텐츠를 포함하고 모든 교육대상자가 혜택을 받을 수 있도록 하고 있다.

또한, PBS와 같은 방송국에서 보유하고 있는 무료 교육 콘텐츠를 비롯하여 무료 디지털 도서관(예: Open Textbook Library, Epic Books, Storyline Online 등)의 도서를 활용하거나, 교사들이 직접 만들어 공유하는 콘텐츠(예: Share My Lesson, Edutopia: OER Roundup 등)를 활용하기도 한다.

(3) 교수학습지원 준비도(Pedagogical and home-based learning support readiness): 교사·학부모 지원

주 정부 차원에서는 교육국 홈페이지를 통하여 교사와 학부모에게 필요한 정보를 제공하고 있다. 예를 들어 뉴욕시의 경우에는 교육국 홈페이지 ‘가정학습’을 통하여 원격수업에 대한 FAQ 게시판을 운영함으로써 교사와 학부모에게 필요한 정보를 수시로 수정하고 공유하고 있다.

또한, 본격적인 원격수업을 실시하기 전에 주 정부 차원에서 교사들이 원격수업을 설계하고 원활하게 수업을 진행할 수 있도록 교원 대상 연수를 시행하였다. 뉴욕주의 경우에는 본격적

인 원격수업 실시 전에 단위 학교의 교장과 교사들을 대상으로 하는 원격 연수(3일)를 진행하였으며 교사들의 성공적인 원격 학습 진행을 위한 매뉴얼 및 안내 자료를 제공하였다. 인포허브(InfoHub)의 ‘재택으로 수업할 준비를 하자(Get Started at the Teach From Home)’라는 홈페이지를 통하여 구글 클래스룸, 마이크로소프트 팀즈를 활용하는 방법을 제공하고, 티치허브(TeachHub)를 통하여 학년별·교과별 수업자료를 제공하고 있다.

교사뿐만 아니라 학부모 지원 서비스도 제공하고 있는데, 뉴욕시의 경우에는 단위 학교별로 이메일이나 마이크로소프트 팀즈 시스템을 통하여 학부모가 교사와 연락할 수 있는 방법을 확보하여 제공하고 있으며, 자녀의 원격수업을 지원하기 위해서 도움이 필요할 경우에는 학교의 학부모 코디네이터를 통하여 지원을 받도록 하였다.

(4) 관리 및 평가 준비도(Monitoring and evaluation readiness)

최근 들어 미국에서는 학생들의 데이터 주권에 관한 중요성이나 상용 프로그램의 해킹 문제가 불거지고 학생들의 학습 관리가 어렵다는 현실적인 이유로 인하여, 주 정부 단위로 통합인증(Single Sign-On, SSO) 시스템을 도입하여 학생들의 학습 이력을 관리하는 사례가 늘고 있다. 뉴욕시의 경우에는 모든 학생에게 원격 학습을 위한 개인 계정을 만들어서 제공하였고, 이 계정으로 티치허브 포털에 접속하여 구글 클래스룸 및 마이크로소프트 팀즈, 줌(보안 중앙 계정) 등의 다양한 원격수업 시스템을 사용할 수 있게 하였다.

평가 영역에서는 무엇보다 SAT에서의 변화가 뚜렷하였다. 3월, 5월, 6월 예정되었던 모든 미국의 대학입학 자격시험(Scholastic Aptitude Test, 이하 SAT)은 취소된 바 있으며, 이후 8월부터 올해 중에 5회의 시험을 예정하고 있다. 2021년에 졸업하는 학생과 아직 SAT 점수가 없는 학생에게 우선적으로 시험에 응시할 수 있는 자격을 줄 계획이지만 아직은 이후의 시험 여부를 장담할 수 없는 상황이다³⁾.

단위 학교에서의 평가와 생활기록부 기록을 살펴보면, 학교 폐쇄 기간이 길어지자 주 정부

3) <https://www.collegeboard.org/>

차원에서 평가를 어떻게 할지, 어떻게 기록할지를 정하고 권고하고 있다. 예를 들어, 매사추세츠주의 경우에는 주 정부 차원에서 ‘학점(credit)/무학점(no credit)’ 방식으로 평가하고 학점을 수여하도록 하였다. 캘리포니아주의 경우에도 원격수업의 경우에는 ‘학점/무학점’ 또는 ‘이수(pass)/미이수(fail)’ 방식으로 평가하고 학점을 수여할 수 있도록 허용하였다.

2. 독일⁴⁾

1월 27일 첫 확진자가 발생한 독일은 3월 18일부터 하루 신규 확진자가 폭증을 하고, 4월 5일까지 하루 신규 확진자 6천 명 수준에 머물러 있었다. 이후 감소하는 추세였으나, 최근 휴가철을 맞이하여 하루 신규 확진자 수가 900여 명까지 증가하면서 재확산의 우려를 낳고 있다⁵⁾.

독일의 경우, 주 정부를 중심으로 휴교를 결정하고 휴교의 지속 여부를 판단하고 있다. 대부분의 주는 3월 16일부터 휴교를 시작하였으며, 4월 19일까지는 모든 학교와 보육 시설에서의 휴교를 결정하였다. 4월 27일 이후 거의 모든 학생들이 재등교하였고, 초등학생의 경우에만 5월 4일부터 단계적으로 등교하였으며, 7월 말에 바덴뷔르템베르크주의 학교가 마지막으로 여름 방학을 시작하였다⁶⁾. 주 정부 교육국은 휴교 시 지속적인 교육을 할 수 있도록 ‘디지털 교육(Digital education)’을 위한 교육과정과 교수학습방법을 제공하고 있으며, 코로나19로 인한 휴교 기간 동안 디지털 교육이라는 대안을 활용하고 있으나, 전화나 방문(거리 유지 및 우편 등의 방법을 통해서도 교육을 진행하고 있다.

(1) 기술적 준비도(Technological readiness): 인프라 및 플랫폼

인프라 측면에서의 독일의 기술적 준비도는 다음과 같다. 주 정부를 중심으로 가정에서의 디

4) 독일의 경우에는 디지털 교육을 위한 주 정부 차원의 정책과 지원이 대부분이어서 본 원고에서는 베를린주를 중심으로 독일의 사례를 기술하였음.

5) 연합뉴스(2020. 8. 1.). 독일, 스페인 카탈루냐 지역서 입국시 코로나19 검사 의무화.
<https://www.yna.co.kr/view/AKR20200801001300082?input=1195m>

6) The Local.de(2020. 7. 28.). Coronavirus: Can Germany's schools safely reopen?
<https://www.thelocal.de/20200728/coronavirus-can-germanys-schools-safely-reopen>

지텔 교육이 가능하도록 디지털 기기를 지급하였고, 베를린주의 경우에는 490만 유로를 긴급 편성하여 9,500대의 태블릿을 학생들에게 지원하였다. 이와 더불어 주 정부가 보유하고 있는 교수학습 플랫폼을 활용하여 가정에서의 디지털 교육을 지원하고 있다. 베를린주의 경우에는 ‘베를린 학습방(Lernraum Berlin)’이라는 학습관리시스템을 통하여 교사별로 콘텐츠를 등록하고, 토론 등의 다양한 교수학습활동을 지원하며 학습 자료를 공유하고 있다.

(2) 콘텐츠 준비도(Content readiness)

콘텐츠 제공에 있어서도 독일은 주 정부 차원에서 다양한 콘텐츠를 확보하고 제공하려는 노력을 하고 있다. 예를 들어 베를린주의 경우에는 ‘베를린 학습방’을 통하여 학년별·교과별 디지털 교육 자료를 제공하고 있으며, 교수학습 내용에 맞는 시스템을 사용할 수 있도록 교수학습방법에 따라 차별화된 시스템을 함께 제공하고 있다. 이와 더불어 다양한 콘텐츠 제공 홈페이지를 통하여 학습 자료를 제공하고 있는데, 예를 들어 ‘슈라우코프(Schlaupf.de, 교육과정에 따른 형성평가 문항을 제공하는 웹사이트)’와 같은 민간에서 운영하는 웹사이트를 통하여 학년별·교과별 연습문제를 제공받아 풀어 볼 수 있도록 하였다. 본 웹사이트에서는 독일어를 사용하는 스위스 또는 오스트리아의 학생들도 사용할 수 있는 콘텐츠를 함께 제공하고 있고, 수학 교과에서는 다양한 국가에서 사용하고 있는 IXL의 수학 평가 문항 콘텐츠도 함께 사용할 수 있도록 하고 있다.

(3) 교수학습지원 준비도(Pedagogical and home-based learning support readiness): 교사·학부모 지원

베를린주의 경우, 교사들이 ‘베를린 학습방’ 플랫폼을 활용하여 교과별로 수업을 개설하고 학생들은 해당 수업에 참여하여 교육을 진행할 수 있도록 지원하고 있다. ‘베를린 학습방’을 활용하는 경우, 교사가 직접 콘텐츠를 개발하거나 다양한 온라인 콘텐츠 자료를 활용하여 실시간 또는 비실시간 디지털 수업을 운영할 수 있다.

학부모에 대한 지원도 적극 제공하고 있는데, 베를린주의 경우에는 “집에서 배우기(Lernen

zu Hause)”라고 불리는 안내서를 통하여, 무료 디지털 학습 자료, 학교 라디오 방송국, 교과별 교육 자료 등 다양한 온라인 콘텐츠 데이터베이스를 안내하고 있다.

(4) 관리 및 평가 준비도(Monitoring and evaluation readiness)

“집에서 배우기”는 학습관리시스템을 통해 학습 이력 관리가 가능한 플랫폼이다. 이에 교사와 학생, 학부모는 본 관리시스템을 통하여 학생의 디지털 교육 진행 상황을 관리하는 것을 비롯하여 교과별 활동과 이에 따른 평가 점수 기록 및 확인 등이 가능하다.

평가의 측면을 살펴보면 다음과 같다. 지난 3월 말 교육부 장관이 직접 나서 고등학교 졸업시험인 아비투어를 비롯한 2020년 봄 학기 기말 시험을 모두 취소한다고 하여 논란이 되었다⁷⁾. 이후 코로나 확산의 정도를 반영하여 주 정부 차원의 판단에 따라 일부 주(헤센주와 라인란트팔츠주)에서는 아비투어를 실행한 바 있다. 시험을 치르지 못한 학교에서는 이전에 진행된 시험이나 교육과정 평가 결과를 중심으로 성적을 산출하였다.

3. 일본

2월 12일 첫 확진자가 발생한 일본은 3월 28일부터 하루 신규 확진자가 194명으로 폭증하였고, 4월 11일에 하루 신규 확진자가 743명으로 최고 수준에 도달하였다. 6월까지의 확진자 수가 감소하였으나, 지난 7월 다시 확진자 수가 급증하여 2차 확산의 우려를 낳고 있다⁸⁾. 일본 문부과학성은 지난 2월 28일에 전국의 초중고 학교의 휴교 방침을 결정하고, 3월 24일에는 봄 방학 이후 새 학기의 휴교 여부는 지방 정부가 결정하도록 하였다. 4월 22일 문부과학성이 조사한 자료에 따르면 휴교를 진행하고 있는 학교가 91%를 기록했다. 6월 1일 기준으로 98% 학교가 등교를 재개하였으며, 7월 말을 기준으로 거의 모든 학교는 여름 방학을 맞이한 상태이다.

7) The Eastern Herald(2020. 3. 24.). Corona crisis: Schleswig-Holstein wants to cancel high school exams. <https://www.easternherald.com/health/corona-crisis-schleswig-holstein-cancel-high-school-exams-50440/>

8) The Eastern Herald(2020. 3. 24.). Corona crisis: Schleswig-Holstein wants to cancel high school exams. <https://www.easternherald.com/health/corona-crisis-schleswig-holstein-cancel-high-school-exams-50440/>

코로나19로 인한 휴교와 함께, 교육청 단위로 가정에서 학습할 수 있는 체계를 갖추고 ‘가정학습(家庭学習)’을 추진하였다. 교육부 차원에서 원격 교육(Remote Education)을 권장하고, 아베 신조 일본 총리는 2023년까지 일본 전역의 모든 학생이 가정에서 학습할 수 있는 원격 교육 시스템을 갖추어야 한다고 주장하고 있지만 실질적으로 이를 추진해야 하는 지방 교육에서는 예산상의 문제 등으로 어려움을 토로하고 있다. 가정학습은 원격 교육을 활용하거나, 원격 교육이 어려운 학생을 위해서는 교사가 전화, 우편 등의 방법으로 교육 자료를 제공하고 피드백을 하는 방식으로 수업을 진행하고 있다. NHK에서는 추가 채널을 편성하여 교육 프로그램 ‘E-television’ 등의 텔레비전 방송을 활용한 가정학습 콘텐츠를 제공하고 있다.

(1) 기술적 준비도(Technological readiness): 인프라 및 플랫폼

일본의 경우에는 국가 차원의 인프라 지원은 상대적으로 더디게 진행되고 있다. 지방 정부 차원에서 가정학습을 지원하고는 있지만 적극적인 지원은 어려운 상황이다. 다만 문부과학성에서 ‘아이 배우기 응원 사이트(子供の学び応援サイト)’라는 학습 포털 사이트를 개설하여 가정학습에 필요한 자료를 무료로 제공하고자 노력하고 있다.

(2) 콘텐츠 준비도(Content readiness)

일본의 문부과학성의 경우, 휴교 기간에 가정학습으로 활용할 수 있는 콘텐츠를 모아서 안내하고 있다. 학교급별·교과별로 구분하여 다양한 기관이 제작한 콘텐츠를 소개하고 링크 안내를 통하여 활용할 수 있도록 하였다. 교과 외에도 과학, 독서, 만들기 등의 영역에서 자체 제작 및 도도부현 교육위원회가 제공하는 콘텐츠를 비롯하여 경제산업성, NHK, 대학, 박물관, 기타 기관에서 제공하는 유·무료의 콘텐츠를 모아서 함께 안내하고 있다. 경제산업성 교육산업실도 ‘배움이 멈추지 않는 미래 교실’ 프로젝트를 통하여 다양한 에듀테크 민간 기업들의 콘텐츠를 무료로 이용할 수 있도록 하고 있다.

(3) 교수학습지원 준비도(Pedagogical and home-based learning support readiness): 교사·학부모 지원

지방 정부에 따라 새로운 환경에 대응해야 하는 교사들을 돕는 ‘긴급 교육 지원을 위한 인재뱅크’를 개설한 지역이 있다. 코로나19 감염이나 감염의 위협으로 인하여 재택근무를 하거나 가정학습을 해야 하는 교사와 학생이 늘어나자 교원자격증이 없는 지원자가 학교장의 허락에 따라 추가 지원 인력으로 배치되고 교사의 수업 준비(수업자료 인쇄, 배송 등)를 비롯하여 수업 보조와 행정 보조 업무를 수행하고 있다(교육정책네트워크 정보센터, 2020).

학부모 지원의 경우에는 돌봄 교실 운영을 통하여 학생들의 가정학습에 따른 학부모의 부담을 줄여 주었다. 또한 방과 후 프로그램의 예산 지원 및 교원 확대 배치 등을 통하여 지원하고 있다(한국교육개발원, 2020).

(4) 관리 및 평가 준비도(Monitoring and evaluation readiness)

문부과학성에서는 지난 3월 배포한 ‘코로나 바이러스 감염증 19 대책을 위한 초중고와 특수학교 등의 임시 휴업과 봄 방학 기간에 관한 Q&A’ 안내서를 배포하여 ‘수업 시수’와 ‘평가’에 대한 기본적인 가이드라인을 제시하였다. 학교 폐쇄로 인하여 수업 시수가 부족한 것이 학교교육법 위반은 아니라는 안내와 함께 코로나19로 인해 부족해진 수업 시수를 이유로 학생들이 무더기로 유급하는 사태가 없도록 하였다. 평가에 있어서도 기말고사 등 학력 인정을 위한 평가가 시행되지 않은 경우에는 이전에 있었던 평가 결과를 바탕으로 승급할 수 있도록 허용하였다⁹⁾.

9) 일본 문부과학성 홈페이지. 新型コロナウイルス感染症対策のための小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校等における一斉臨時休業及び春季休業期間に関するQ&Aの送付について (3月17日時点).
https://www.mext.go.jp/content/20200317-mxt_kouhou01-000004520_2.pdf

4. 싱가포르

싱가포르는 1월 23일 코로나 첫 감염자가 발생하고, 3월 23일 개학을 하였으나 감염 경로를 확인할 수 없는 확진자의 증가로 인하여 4월 3일 리셴룽 싱가포르 국무총리의 긴급 발표로 4월 8일부터 5월 4일까지 강도 높은 ‘비상상태(circuit breaker)’를 선포하였고, 이후 이를 6월 1일까지 연장한 바 있다. 6월 2일부터는 비상상태를 종료한 후 단계적 사회 활동 및 경제 활동 재개를 실시하였다. 싱가포르 정부는 코로나19 감염 재확산을 우려해 3단계에 따라 순차적으로 경제 활동을 재개할 계획임을 발표하였다. 1단계 4~6주, 2단계 수개월, 3단계 백신 및 치료제 개발 시까지 이어질 예정이었으나 6월 19일 1단계에서 2단계로 이동 후 점차적으로 비상상태를 완화한 상황이다. 싱가포르의 경우에는 5월 외국인 노동자 그룹에서의 확진자 증가로 인하여 어려움이 있었으나 현재는 그 수가 현저히 줄어들고 있는 상황이다.

싱가포르 교육부는 홈페이지를 통하여 코로나19 위기에 대응할 수 있는 방안(FAQs for COVID-19 infection in Singapore)을 질의응답 항목으로 구성하여 교육 운영방침을 밝히고 수시로 업데이트하면서 국민들과 소통하고 있다. 교육부 홈페이지를 통하여 다양한 이슈(초중고의 정상화, 고등교육기관의 정상화, 학위인정시험 및 국가시험, 비상상태 연장, 학교 급식 보조금, 가정기반학습, 학비 및 교육보조금 관련, 학교 차원 예방조치, 출석인정 관련, 고등교육기관 관련, 정부 격리 시설)에 대한 세부적인 내용을 공유하고 있다. 또한 휴교와 함께 4월 8일부터는 ‘가정기반학습(Home Based Learning, HBL)’으로 전환하여 수업을 이어 가고 있다. 가정기반 학습은 교육부가 운영하는 싱가포르 학생 학습 공간(Singapore Student Learning Space, 이하 SLS)이라는 온라인 학습관리시스템(LMS)을 통하여 추진하고 있다. 6월 2일부터 3학기가 시작되어 학년별로 순차적으로 등교하였고 6월 8일부터는 학년별로 교대로 등교수업을 진행하고는 있으나, 등교하지 않는 날에는 가정기반학습으로 수업을 이어 가고 있다.

(1) 기술적 준비도(Technological readiness): 인프라 및 플랫폼

싱가포르 교육부는 약 1만 2,500대의 태블릿과 노트북, 그리고 원활한 인터넷 사용을 위한

약 200개의 동글(광대역 인터넷 무선 어댑터)을 지급하고, 싱가포르 통신사(StarHub)와의 협력을 통하여 저소득층 학생들에게 무제한 광대역 통신 서비스를 제공하였다. 2021년까지 모든 중등학교 학생이 개인 노트북 태블릿 PC를 가질 수 있도록 지원할 계획으로, 저소득층 가정은 본인 부담금 없이 지원할 예정이다.

싱가포르는 교육부에서 마련한 SLS를 비롯하여 온라인 상용 플랫폼인 구글 클래스룸과 줌 등의 다양한 온라인 교육 플랫폼을 사용하고 있다. 기본적으로는 정부 차원에서 마련하고 업데이트하고 있는 SLS를 사용함으로써 교육의 최소한도의 질을 담보하고자 하였다.

(2) 콘텐츠 준비도(Content readiness)

플랫폼과 마찬가지로 가정기반학습에 필요한 기본적인 콘텐츠는 SLS를 통하여 제공하고 있다. 영어, 과학, 역사, 사회 및 수학 등 주요 과목의 온라인 교육 콘텐츠를 비롯하여 방과 후 프로그램(무용, 컴퓨터 프로그래밍, 미술, 로봇 공학 등)에서 활용할 수 있는 콘텐츠도 제공하고 있다. 학생들은 자신의 학습 진도대로 학습할 수 있고 다른 관심 분야에 대한 자료도 받아 볼 수 있다.

교사들 또한 SLS에서 제공하는 교육 콘텐츠를 주로 활용하지만, 학교 단위로 자체 제작하거나 유튜브 등의 상용화된 콘텐츠 서비스를 통해 다양한 콘텐츠를 활용하여 가정기반학습을 진행하고 있다.

(3) 교수학습지원 준비도(Pedagogical and home-based learning support readiness): 교사·학부모 지원

싱가포르 교육부는 SLS를 통하여 수업에 필요한 기본 교육용 콘텐츠와 새로운 방식의 교수학습방법 활용에 대한 자료를 교사에게 무상으로 제공하고 있다. 교사는 왓츠앱(Whatsapp)과 같은 SNS 서비스를 통하여 학부모 또는 학생과 정보를 공유하고 대화 창구를 마련하고 있다.

가정기반학습에서의 학부모 지원으로, 재택근무가 불가능한 학부모의 자녀 및 가정기반학습에 어려움을 겪는 학생들을 위해 학교에서 소규모 수업 및 돌봄 교실을 운영하고 있다. 또한 학

부모의 도움을 받을 수 없는 취약계층의 학생들에게는 무료 온라인 튜터링 플랫폼(예: Bramble)을 통한 학습지원도 추진되고 있다.

(4) 관리 및 평가 준비도(Monitoring and evaluation readiness)

가정기반학습의 관리는 기본적으로 단위 학교별로 매주 학교 홈페이지에 가정기반학습 주간 계획표 및 과제를 공유함으로써 추진하고 있다.

단위 학교에서 진행하는 집합 시험은 모두 취소되었으나, SLS를 통한 퀴즈, 형성평가 등을 통하여 국가 단위의 평가(예: PSLE와 같은 초등학교 졸업시험, O-level 그리고 A-level 평가)를 준비할 수 있도록 하고 있다. 국가고시의 경우에는 공정한 평가를 위해 싱가포르 시험평가위원회, SEAB(Singapore Examinations and Assessment Board)는 GCE-level의 교과 과정 제출 마감일 및 A-level H3 과목의 시험일을 조정하고, 일부 과목은 제출 마감일을 2주 연장하였으며, A-level H3 과목에 대해서는 4월과 5월 초에 예정된 국가시험이 5월 28일로 연기되어 진행한 바 있다¹⁰⁾.

10) Channel News Asia(2020. 4. 17.). SEAB extends GCE-Level coursework deadlines, reschedules selected exams amid circuit breaker.
<https://www.channelnewsasia.com/news/singapore/covid19-gce-coursework-deadlines-exams-rescheduled-12651838>

Ⅲ. 포스트 코로나 시대 원격수업의 전략과 과제

코로나19의 2차 확산이 우려되고 있는 가운데, 코로나19가 2021년까지 지속될 것에 대한 전망과 또 다른 종류의 바이러스가 확산될 가능성에 대해서 거론되고 있다. 이런 상황에서 코로나19 이후에도 원격수업을 수업에 활용할 의향이 있는지를 묻는 설문¹¹⁾에서 대다수(44%)의 교사들은 ‘활용하겠다’고 답하였다,

UNESCO(2020)에서는 성공적인 원격수업 전략의 네 가지 준비도를 제시하였다. 첫 번째 ‘기술적 준비도(Technological readiness)’는 가정에서 전기, 전화, TV, 라디오, 디지털 기기, 인터넷 연결 등 적합한 인프라를 갖추고 있는지와 함께, 원격으로 교육을 실시할 수 있는 교수학습 플랫폼의 준비도를 포함하는 개념이다. 두 번째 ‘콘텐츠 준비도(Content readiness)’는 채택된 디지털 기기로 국가에서 제공하는 교육과정의 콘텐츠를 제공할 수 있는지를 말하는 것으로, 모든 학년과 모든 교과와 콘텐츠를 확보하는지가 중요한 이슈이다.

세 번째 ‘교수학습지원 준비도(Pedagogical and home-based learning support readiness)’는 교사가 원격수업을 설계하고 이를 원활하게 진행할 수 있는지의 여부를 말한다. 이와 더불어 학부모 또는 보호자가 가정에서 학생의 원격수업을 관리하고 지원할 수 있는지에 관한 내용이다. 학부모 입장에서 매일 가정에서 지원해야 하는 자녀가 여러 명일 수도 있고 학부모 또는 보호자의 디지털 리터러시가 부족하거나 언어 장벽(다문화 가정 등)으로 인한 지원의 어려움이 있을 수도 있기에 이는 원격 학습 전력의 중요한 준비도로 다루어지고 있다. 마지막으로, ‘관리 및 평가 준비도(Monitoring and evaluation readiness)’는 원격 학습 이력 및 과정을 확인, 관리하고 적절한 피드백을 줄 수 있는 능력을 의미한다. 다만, 평가의 측면에서는 학습자의 흥미나 학습 차이에 따른 수준별 학습이 가능하도록 하는 학습관리시스템의 개념을 포함하기에, 라디오나 TV와 같은 일방향 매체 학습 시스템을 이용할 경우 그 제한점이 매우 큰 것으로 나타난다.

이를 바탕으로, 다음에서는 원격 학습 전략에 있어 위의 네 가지 준비도에 따른 교육 정책 과제를 살펴보도록 하겠다.

11) 본 설문 결과는 4월 27일부터 29일까지 NEIS를 통한 교원 22만 4,894명이 응답한 설문 조사임.

1. 기술적 준비도(Technological readiness): 인프라 및 플랫폼

(1) 인프라

□ 클라우드 기반의 인프라 구성

최근 코로나19 위기에 대응하기 위한 다양한 상용 플랫폼 중, 사용 편의성을 이유로 줌의 사용이 전 세계적으로 급격하게 늘어났다. 하지만 줌 시스템의 서버 해킹 사건으로 인하여 미국과 싱가포르에서는 한동안 학교에서의 줌 사용을 제한한 바 있다. 싱가포르에서는 일부 보안 문제를 해결한 후 학교 원격수업에서 줌의 사용을 허락하였고, 미국 뉴욕시의 경우에도 교육국 차원에서 보안 문제를 해결한 후 줌을 제한적으로 사용하기 시작하였다. 무엇보다 ‘데이터 주권’ 이슈가 대두되면서 학생들의 개인 정보를 비롯하여 학습 이력, 평가 결과와 같은 학습 정보를 안전하게 보관하고 일시에 서버 확충이 가능한, 클라우드 기반의 원격수업 환경에 대한 요구가 대두되었다. 올해 초 EBS의 온클래스와 KERIS의 e학습터에 접속 문제가 발생한 것은 일시에 너무 많은 사용자가 접속을 시도하여 네트워크 및 서버에 큰 부하를 주었기 때문이다. 이에 코로나19와 같이 사용자가 급격하게 증가할 수 있는 상황에서, 상황에 따라 서버 및 네트워크 자원을 유연하게 증감할 수 있는 클라우드 인프라 구성이 필요하다.

□ 디지털 기기와 인터넷 사용권 지원

클라우드 기반의 인프라 구축과 더불어 학생들에게는 학교가 아닌 안전한 장소에서 원격수업이 가능한 디지털 기기와 인터넷 사용권 지원이 있어야 한다. 온라인 개학을 하면서 각 시·도교육청을 통하여 디지털 기기가 없는 학생들에게는 디지털 기기를 대여하였으나 여전히 취약계층(맞벌이, 다자녀, 한부모·조손, 다문화 가정 및 특수교육대상 학생)의 가정을 대상으로 원격수업에 용이하게 참여하게 하기 위한 개인적 장소 제공과 디지털 기기 및 인터넷 사용권 지원은 부족한 측면이 있었다. 이는 미국, 독일, 일본 그리고 싱가포르와 같이 다양한 국가에서도 쉽게 해결하기 어려운 문제로, 앞서 살펴본 미국, 독일, 싱가포르와 같은 많은 국가에서는 다년간의 계획

을 수립하고 원격 학습이 가능한 디지털 기기와 인터넷 접속망 지원을 확대해 나가고 있다. 코로나19로 인한 단발적인 지원이 아닌 포스트 코로나 시대의 특성을 고려하여 다년간의 지속적인 지원 계획을 수립할 필요가 있다. 또한 모든 디지털 기기의 수명주기(2~5년)를 고려하여 예산을 마련해야 할 것이며, 취약계층을 우선하여 지원할 필요가 있다.

(2) 플랫폼

□ 통합 플랫폼 구축

하나의 계정으로 다양한 원격수업을 가능하게 하는 통합 플랫폼이 필요하다. 독일의 베를린 주에서의 베를린 학습방과 싱가포르의 학생 학습 공간이라는 학습관리시스템은 좋은 본보기가 되고 있다. 이러한 통합 플랫폼은 교수학습활동의 내용과 방법에 있어서의 다양성을 확보할 수 있어야 하고, 교사와 학생들이 제작하고 개발하는 내용과 방법을 적극 활용할 수 있는 확장성도 동시에 보장되어야 한다. 이는 교사, 학생, 학부모와 같은 모든 이해관계자가 한눈에 학생들의 교육 내용과 과정 그리고 평가 결과를 확인하고, 관리하고, 계획하고, 성취할 수 있는 시스템이어야 한다. 통합 플랫폼을 통하여 학생들로 하여금 주어진 교육 과정을 따라가는 것 이상으로 자기 학습 주도성을 살려 개별적인 관심과 수준에 따라 각자 자율적으로 학습하도록 하는 시스템을 갖추어야 할 것이다.

□ SSO 시스템 도입

통합 플랫폼과 함께 교육부 차원에서 학생들의 개인 계정을 생성하고 관리할 필요가 있다. 미국 뉴욕시의 경우에 최근 SSO 시스템을 도입하여 모든 학생에게 원격 학습을 위한 개인 계정을 만들어 부여하였고, 하나의 계정을 통하여 다양한 포털에 접속할 수 있게 하였다. 이러한 SSO 시스템 도입은 국가에서 제공하는 통합 플랫폼을 비롯하여 민관 협력으로 사용 가능한 상용 플랫폼 로그인 시에 매우 효과적일 것이며 학생들의 계정을 한 번에 관리할 수 있어 원격수업의 편리성을 제고하게 될 것이다.

2. 콘텐츠 준비도(Content readiness)

□ 모든 학년과 교과에 콘텐츠 확보

무엇보다 원격수업에 자유롭게 활용할 수 있도록 모든 학년과 모든 교과의 콘텐츠가 충분히 확보되어야 한다. 2020년 1학기에는 EBS나 KERIS에서 보충학습용으로 만든 콘텐츠에 의존할 수밖에 없는 상황이었으나 최소한의 질을 담보할 수 있는 교육과정 기반의 모든 콘텐츠를 확보하는 것이 급선무이다. 다만 이를 모두 개발하기보다는 기존에 콘텐츠 중에 ① 2015 교육과정에 기반하여 개발되었고, ② 저작권·초상권 문제가 해결되었고, ③ 최소한의 질을 보장할 수 있는 콘텐츠를 한데 모아 학년별·교과별 아카이브를 구축해야 할 것이다. 이를 바탕으로 부족한 콘텐츠는 적극적으로 개발해 나가는 병행 전략이 필요하다.

□ 수준별 다양한 콘텐츠 제공

최소한의 콘텐츠가 확보되고 나면 수준별 콘텐츠와 함께 비교과 영역의 콘텐츠를 확보해야 할 것이다. 포스트 코로나 시대의 원격수업은 지금과는 조금은 다르게 대면 교실수업을 보완하는 개념으로, 선택 교육과정을 제공하여 학생들의 관심, 흥미와 수준에 따라 학습할 수 있는 시스템이 되어야 할 것이다. 진단평가를 통하여 기초학력이 부족한 학생에게는 어느 학년의 어느 단원이 부족한지에 대한 평가가 이루어지고 이 부분을 채울 수 있는 콘텐츠를 제공하는 한편, 해당 학년과 교과교육에서는 벗어나더라도 본인의 관심과 흥미에 따라 다양한 콘텐츠를 학습할 수 있도록 하는 맞춤형 교육을 가능하게 해야 한다. 특별히 취약계층의 학생들과 특수교육대상 학생들의 경우에는 학습자 특성을 고려한 콘텐츠 제작 및 제공이 필요할 것이다. 이를 통해 특수교육대상 학생들의 경우, 개별화 교육 계획 및 추진이 가능하게 될 것이다.

3. 교수학습지원 준비도(Pedagogical and home-based learning support readiness): 교사·학부모 지원

(1) 교사 지원

□ 원격수업에 대한 교사 연수 프로그램 운영

미국 뉴욕시에서는 코로나19로 인한 본격적인 원격 학습을 시작하기 전에 교장 및 교사를 대상으로 하는 3일 연수를 단행하였다. 연수를 통하여 교사들은 원격 학습에서 사용할 수 있는 상용 플랫폼을 사용해 볼 기회를 가졌고 교수학습활동에 필요한 최소한의 콘텐츠를 확보하는 방법과 콘텐츠 제작, 원격 학습 환경에서의 다양한 교수학습방법에 대해서 익혔다. 한국에서도 온라인 개학과 함께 교육청 단위로 다양한 원격 연수를 시행하고 있으나 이미 전면적으로 온라인 개학을 실시한 후에 진행한 원격 연수는 교사에게 또 다른 종류의 어려움과 부담을 안긴 측면도 없지 않았다. 그럼에도 불구하고 연수를 통해 교사들은 새로운 환경에 대한 두려움을 없앨 수 있었고, 최소한 원격수업에 필요한 정보를 누구에게 어디에서 구할 수 있는지를 알 수 있게 되었다는 점에서 평가할 만하다.

□ 시스템 지원 인력 배치

여름 방학을 맞이하여 다양한 원격 연수를 진행함과 동시에 학교 내에서의 원격수업 환경에서 다양한 교수학습활동을 도울 수 있는 시스템 지원 인력 배치가 시급하다. 장기적으로 교사들의 디지털 리터러시를 함양하고 원격수업에서의 다양한 교수학습활동에 대한 교육을 하는 것과 동시에, 바로 묻고 답을 얻을 수 있도록 하는 시스템 지원 인력 배치가 필요할 것이다. 많은 경우 기술적인 문제들은 아주 복잡하고 어려운 문제보다는 컴퓨터 또는 인터넷 환경에서의 아주 단순한 문제(예: 비밀번호 잠김, 웹 호환성: 익스플로러 vs 크롬, 카메라 위치, 오디오 연결 등)의 해결이 필요하기에, 교사 입장에서 쉽고 편하게 문의할 수 있는 시스템 지원 인력이 필수적이다.

(2) 학부모 지원

□ 가정학습도우미 역할 지원

온라인 개학과 함께 한국의 대다수 학부모와 보호자는 아침에 일어나면 자녀 수대로 ‘학생 건강자가진단’을 마쳐야 하고(자가진단이라고 하지만 저학년의 경우에는 학부모가 할 수밖에 없음), 학년에 따라 등교해야 하는지 온라인수업을 들어야 하는지를 확인해야 하며, 온라인수업을 들어야 하는 경우에는 이에 맞는 기기를 찾아 원격수업을 듣게 해야 한다. 학교에서는 출결체크 뿐만 아니라 학습 관리도 해야 하며, 등교수업에서는 수행평가를 제대로 준비하기에도 시간이 빠듯하기에 가정에서 자녀의 수행평가와 기말고사 준비도 어느 정도 도와줄 필요가 있다. 이는 일반적인 가정에서도 어려운 문제인데 취약계층의 경우에는 더더욱 어려운 과제이다. 따라서 학교에 가지 않는 원격 상황에서도 학생들이 부모의 도움 없이 원격수업에 원활하게 참여할 수 있는 지원이 필요하다. 실제로 싱가포르의 경우에는 부모가 도울 수 없는 경우, 학교에서의 소규모의 통제된 교과교실 돌봄을 운영하여 학생들의 원격수업을 돕고 있다.

□ 원격수업 통합 콜센터 운영

경기도의 경우 1396 콜센터 운영을 통하여 원격수업을 하는 학생 및 학부모를 지원하였다. 이를 통하여 원격수업 관련 스마트 기기 사용법을 비롯하여 회원가입 및 콘텐츠 활용 방법 등을 안내하였다. 온라인 교육 환경에서의 다양한 민원을 접수하고 처리하는 콜센터 운영은 온라인 교육의 지속성을 높여 주는 매우 중요한 요소이므로 이에 대한 지원이 늘어야만 한다. 실제로 온라인 교육 서비스를 지원하고 있는 방송중고, 온라인수업, 스쿨포유 운영에서의 민원을 분석한 결과를 살펴보면, 즉시 응답이 가능한 유형의 민원이 압도적으로 많았고, 이메일이나 문자보다는 쉽게 답을 구할 수 있는 전화 민원이 많았으며, 이 경우 민원 서비스에 대한 학습자의 만족도 역시 높았던 것으로 나타났다(Hyeseung Maria Chang, 2019).

4. 관리 및 평가 준비도(Monitoring and evaluation readiness)

(1) 관리

□ 똑똑한 학습관리시스템의 도입

지난 4월 말 진행된 설문조사¹²⁾에서 많은 교사들은 원격수업을 실제 운영하면서 가장 어려운 점에 대해 '학생 출결 확인 및 수업 참여 독려'라고 응답하였다. EBS 온클래스, KERIS의 e학습터를 사용하는 경우에도 학생 출결을 확인하고 수업 참여를 독려하는 것은 쉬운 일이 아니다. 운영지침을 통하여 단체 채팅방 또는 게시판에 특정 시간에 자가로 출석 상태를 올리거나, 특정 콘텐츠를 이수하였을 때에 출석으로 인정하거나, 교사 재량으로 쌍방향 화상 플랫폼(예: 줌, 네이버 밴드 라이브 등)을 활용하여 조례 또는 종례를 하는 경우에 출석을 인정하고 있다.

UNESCO(2020) 보고서에서도 원격수업 TV, 라디오와 같은 일방향으로만 전달되는 매체를 사용할 경우에는 학습 관리가 더더욱 어렵다고 언급한 바 있다. 우리나라의 경우에도 EBS TV를 주로 이용하는 초등학교 저학년의 경우에는 교사와 학부모와의 연락을 통해서 출석을 인정받는 경우가 많다. 교사는 원격수업의 교수학습활동에 집중해야 하는데 출결을 확인하는 데에만 에너지를 쏟아야 하는 경우가 많은 것이다. 이는 학생과 학부모의 경우에도 마찬가지이다. 이에 교사의 교수학습설계에 따라 시스템에서 자동적으로 학생의 출결이 확인되는 학습관리시스템의 도입이 필요하다. 학생의 출결과 학습 이력을 확인하는 것을 비롯하여 개별 학습의 상황을 분석한 후 교사에게 적합한 피드백을 줄 수 있는 피드백안을 제안하고, 학생에게도 각자 수준에 맞으면 서도 학습동기를 부여할 수 있는 피드백을 제공할 수 있는 똑똑한(smart) 학습관리시스템이 필요하다. 이를 혹자는 AI를 적용한 학습관리시스템이라고 표현할 수도 있겠지만, 어디까지나 시스템은 교사와 학생이 똑똑하게 판단하고 선택할 수 있는 가공된 정보를 제공할 수 있으면 될 것이다.

12) 본 설문 결과는 4월 27일부터 29일까지 NEIS를 통한 교원 22만 4,894명이 응답한 설문 조사임. 본 항목은 복수 응답이 가능한 문항임.

(2) 평가

□ 교육과정으로서의 평가

2009 교육과정과 2015 교육과정 모두에서 ‘교육과정으로서의 평가’의 중요성은 공통적으로 부각되었고, 이는 대학입시에서의 수시 전형의 도입과 확산을 통해서 그 결과가 실현되는 듯하였다. 하지만 코로나19로 인해 온라인 개학이 단행되었음에도 불구하고, 시간을 기준으로 하는 출결 처리, 수행평가 및 기말고사만큼은 여전히 학교 교실에서 대면으로 실시해야 한다는 기조가 팽배하여 온라인 환경에서의 기말고사 실행은 아직 소원한 과제처럼 느껴진다. 한국의 수능뿐만 아니라 미국의 SAT, 독일의 아비투어, 싱가포르의 PSLE와 같은 국가 차원의 진급 평가들이 모두 코로나19 상황에서 지연, 취소하거나 대면을 고수하고 있는 것을 감안하면, 원격수업 환경에서의 평가는 어려움이 있는 것이 현실이다.

학생들의 개별적인 학업 수준과 흥미 및 관심을 적절히 반영한 교육과정 이수라는 과제는 평가 방법이나 이를 넘어서는 평가 패러다임 자체의 변화에 의해 비로소 완성될 수 있을 것이다. 국가고시 수준의 평가에 있어 ‘대면 집단 평가방식’은 기존처럼 유지하더라도, 자기주도 학습에 기반한 교육과정을 통해, 학습 성취수준 변화와 학생들의 관심과 흥미 변화를 실시간으로 추적하는 동시에 이를 적절히 기록하는 시스템을 구축함으로써 원격수업 또는 블렌디드 러닝 환경에서의 평가 패러다임 변화를 유도해 나갈 수 있을 것이다. 

참고문헌

- 강성국·김상철·김수진·김은애·김은영·도재우·이윤희·이은주·장혜승·정재원·조문주·황준성(미간행). 「코로나 19 대응 국가 수준 원격교육체제 진단 및 과제(IP2020-미정)». 한국교육개발원 이슈페이퍼.
- 교육정책네트워크 정보센터(2020). 국가별 교육동향, [일본] 마츠도 시, 긴급 교육 서포트를 위한 인재뱅크 개설. http://edpolicy.kedi.re.kr/frt/boardView.do?nTbBoardSeq=&strCurMenuId=55&nTbCategorySeq=10069&pageIndex=2&pageCondition=10&nTbBoardArticleSeq=826726&searchTopic=&searchObject=&searchCondition_D=36&searchKeyword_SD=&searchKeyword_ED=&searchCondition_W=6&searchKeyword_W=
- 연합뉴스(2020. 8. 1.). 독일, 스페인 카탈루냐 지역서 입국시 코로나19 검사 의무화. <https://www.yna.co.kr/view/AKR20200801001300082?input=1195m>
- 일본 문부과학성 홈페이지. 新型コロナウイルス感染症対策のための小学校, 中学校, 高等学校及び特別支援学校等における一斉臨時休業及び春季休業期間に関するQ&Aの送付について https://www.mext.go.jp/content/20200317-mxt_kouhou01-000004520_2.pdf
- 장혜승(2020a). 「코로나19에 대응하는 주요국 교육정책과 시사점». 한국과학기술기획평가원 과학기술&ICT 정책·기술 동향 166호.
- 장혜승(2020b). 「포스트코로나 시대의 교육분야 정책과 전망». 2020 충남교육정책 포럼.
- 한국교육개발원(2020). 「코로나19 대응현황, [KEDI] 교육 분야 코로나19 대응 동향 리포트_국의 교육 분야 전반 대응 현황[PDF]». <https://www.kedi.re.kr/khome/main/announce/selectSeminarForm.do>
- Channel News Asia(2020. 4. 17.). SEAB extends GCE-Level coursework deadlines, reschedules selected exams amid circuit breaker. <https://www.channelnewsasia.com/news/singapore/covid19-gce-coursework-deadlines-exams-rescheduled-12651838>
- Hyeseung Maria Chang(2019). How to Answer to the Different Types of Inquiries(Analysis on the Inquiries of the Online Educational System). ICER. Seoul. South Korea.
- SBS CNBC(2020. 8. 1.). 일본 코로나19 신규 확진자 급증세... 하루 1580명. <https://cnbc.sbs.co.kr/article/10000991537?division=NAVER>
- The Eastern Herald(2020. 3. 24.). Corona crisis: Schleswig-Holstein wants to cancel high school exams.

<https://www.easternherald.com/health/corona-crisis-schleswig-holstein-cancel-high-school-exams-50440/>

The Local.de(2020. 7. 28.). Coronavirus: Can Germany's schools safely reopen? <https://www.thelocal.de/20200728/coronavirus-can-germanys-schools-safely-reopen>

UNESCO(2020). Distance learning strategies in response to COVID-19 school closures. UNESCO COVID-19 Education Response Education Sector issue notes, issue note no. 2.1-April 2020.

College Board 홈페이지. SAT Home. <https://www.collegeboard.org/>

코로나19 노동생활 세계 영향과 포스트 코로나 과제 모색

김종진 한국노동사회연구소 선임연구위원

I. 머리말

2020년 전 세계는 코로나19 팬데믹(Pandemic)으로 힘겨운 한 해를 보내고 있다. 코로나19로 우리 사회는 이전과는 전혀 다른 사회적 관계와 삶의 형태, 기업 조직운영 등이 확인되고 있다. 코로나19는 경제활동, 공공행정, 보건의료, 학교교육 모두 새로운 방식을 선택하게 했다. 이를 반영하듯 코로나19로 인한 ‘고용충격’으로, 통계 발표 이후 실업 및 비경제활동인구의 증가는 최악의 상황을 나타냈다.

코로나19에 따른 일자리 상실은 여성, 청년, 고령자, 임시일용직, 단순노무직 및 서비스직 등 취약계층에 집중되었다. 이는 앞으로 제도적 개혁이 고용 정책과 함께 진행되지 않을 경우 사회적 불평등이 더욱 심화될 수 있다는 정황이기도 하다. 지난 1/4분기 국가별 취업자 증감은 한국(-3.6%)이 미국(-15.9%)과 캐나다(-15.5%)를 제외한 호주(-4.4%)와 비슷하나, 네덜란드(-1.8%), 독일(-0.7%), 핀란드(-0.2%)에 비해서는 고용감소가 많았다(〈표 2〉 참조).

이를 반영하듯, 특수고용·프리랜서 등에게 고용노동부에서 지급하는 긴급생활안정지원금은 176만 명이나 신청했다. 코로나19 이후 일을 중단한 사람 대부분은 취약계층이다. 이들 모두 적절한 사회적 보호를 받지 못하면서 일자리와 생계를 잃게 되었다. 코로나19는 이들에게 세 번의 충격을 가했다. 첫째로 고용을 파괴하여 소득 손실을 가중하였고, 둘째로 학업과 교육훈련과 같은 학습도 중단시켰고, 셋째로 노동시장에 진입하거나 일자리를 이동하려는 사람까지 방해했다.

코로나19를 경험하면서 향후 전 사회가 새로운 규범과 표준(new normal)을 준비해야 할 것

이라고도 이야기하고 있다. 지난 상반기에 코로나19는 우리 사회 전반에 걸쳐 큰 변화를 야기했다. ‘코로나19’라는 유령 같은 녀석 때문에 주위 모든 일상이 바뀐 것이다. 만약 현재의 상황이 장기화될 경우 1998년 ‘IMF 세대’ 이후, ‘코로나19 세대’로 불릴 듯하다. 학업도, 일자리도, 삶도 모두 통째로 잃어버린 세대가 출현할지도 모른다.

정부가 발표한 새로운 일자리인 한국형 뉴딜 일자리(디지털 일자리)가 언론을 통해 강조되고 있다. 그러나 향후 비대면 언택트(un-contact) 산업 확대를 통해 우리의 일자리가 자동화, 무인화, 플랫폼화로 가속화되는 것도 같이 함께 고민해야 한다. 실제로 코로나19로 인한 비말 전파가 우려되면서 지난 몇 개월 동안 대면 업무와 서비스가 중지·축소되고, 비대면 서비스가 온라인이나 모바일 등으로 진행되고 있다.

이와 관련하여 첫째, 코로나19 시대 국내외 일자리 상황은 어떠한가, 둘째 코로나19 시기 노동생활 세계(직장·일터)에서는 어떤 변화들이 확인되고 있나, 셋째 코로나19 이후 즉, 포스트 코로나 시대 노동 및 작업장의 변화와 대응 과제는 무엇인가에 대해 검토할 필요가 있다.

II. 코로나19 시기 전 세계 상황과 쟁점

1. 코로나19와 고용 위기

코로나19가 확산되면서 지난 3월 한 달간 전 세계 노동시간이 6.7% 감소하고, 전 세계 33억 명(48시간 정규직 기준 1억 9,900만 명)이 영향을 받은 것으로 추정된다(ILO, 2020b). 주요 국가의 노동시간 감소는 1/4분기 4.8%에서, 2/4분기 10.7%로 초기에 비해 2배 이상 감소했다(〈표 1〉 참조). 초기 고용감소 현상은 서비스 부문과 영세사업장 및 저임금 불안정 일자리들에서 나타났다.

표 1. 코로나19 시기, 노동시간 감소 추이(2020년 상반기)

(단위: %)

국가	2020년 1/4 분기	2020년 2/4 분기
전 세계	4.8	10.7
- 저소득	1.7	8.8
- 중저소득	1.9	11.4
- 중상위 소득	8.8	9.9
- 고소득	2.3	12.2

자료: ILO(2020b; 2020c).

국제기구(ILO, OECD, EU)들은 코로나19 초기 2주 동안의 상황을 제2차 세계대전 이후 최악의 세계 위기로 평가했다. 국경과 지역, 거리가 봉쇄되면서 경제활동이나 생산량이 감소하고 직장 폐쇄가 나타났기 때문이다. 이는 급격하고 예측할 수 없는 경제위축으로서, 일자리 감소로 나타났다.

코로나19 시기에 저임금 영세사업장에서 고용감소 및 실업증가가 나타났고, 이는 서비스산업에서 주로 확인된다. 도소매업, 음식숙박업 등은 여성과 청년, 저임금, 영세사업장, 프랜차이즈 운영이라는 공통적인 특징이 있다. 한국도 2020년 코로나19 이후 상반기 동안 실업과 비경제활동인구가 급격히 증가했다.

한편, 전 세계 비공식 고용은 청년(15~24세)이 76.7%(여성 73%, 남성 79%)로, 청년 이외의 집단(25세 이상 59.8%: 여성 56.9%, 남성 61.6%)에 비해 16.9%p 많은 것도 문제점으로 지적되고 있다¹⁾. 전 세계 청년 실업률은 청년 여성(13.1%)과 청년 남성(14%) 사이의 차이가 크지 않았다. 그러나 청년 비경제활동, 즉 니트(NEET) 비율에 있어 성별 차이(청년 여성 31.1% ↔ 청년 남성 13.9%)가 확인된다²⁾.

1) ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Fourth edition Updated estimates and analysis, ILO(2020. 5. 27.).

2) ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Fourth edition Updated estimates and analysis, ILO(2020. 5. 27.).

표 2. 전 세계 코로나19 시기 취업자 및 산업생산 변화(2020년 1/4분기)

(단위: 천 명, %)

	취업자 변화 ¹⁾		산업생산지수 ²⁾	
	취업자 증감	취업자 증감률	산업생산지수 증감률	취업자 증감률 / 산업생산지수 증감률
미국	-25,311	-15.9	-15.2	1.05
캐나다	-2,947	-15.5	-	-
일본	-1,150	-1.7	-12	0.14
한국	-999	-3.6	-5.2	0.7
호주	-571	-4.4	-	-
이탈리아	-431	-1.8	-42.7	0.04
독일	-305	-0.7	-30.4	0.02
네덜란드	-160	-1.8	-8.6	0.21
스웨덴	-94	-1.8	-14.8	0.12
핀란드	-5	-0.2	0.5	-0.36

주: 계절조정계열, 15세 이상 전 연령 또는 15~74세, 1월 대비 4월 실적.

자료: 1) ILO STAT, 각국 통계청.

2) 경제협력개발기구(OECD) oecd.stat 또는 각국 통계청.

한국도 이와 비슷한 상황으로, 지난 2020년 1/4분기까지 노동시장 상황에서는 실업 및 ‘그냥 쉬’와 같은 비경제활동인구 증가가 확인된다. 특히, 청년 연령층인 15세에서 20대까지는 다른 연령층에 비해 비경제활동인구가 증가했다. 또한, 아르바이트와 파견근로가 많은 서비스업에서 고용충격이 직접적으로 영향을 미친 것으로 보인다. 고용감소는 비제조업만이 아니라 제조업과 공공행정 분야에서 감소가 컸다. 반면에 정보통신산업은 비대면이나 언택트와 연동되어 취업자가 증가했다.

표 3. 코로나19 시기 한국 취업자 변화

(단위: 천 명, 백만 시간)³⁾

		취업자 수			일시 휴직자			주당 노동시간			
		2월	6월	증감 (2월 대비)	2월	6월	증감 (2월 대비)	주당 노동시간		총 노동시간	
								2월	6월	2월	6월
전 체		27,522	26,736	-786	618	729	111	39.9	39.4	1,098	1,053
성별	여성	11,904	11,429	-475	388	424	36	36.6	35.9	436	410
	남성	15,618	15,308	-310	230	305	75	42.3	42.0	661	644
연령	15~64세	24,645	24,004	-641	508	633	125	40.9	40.2	1,008	965
	15~29세	3,888	3,733	-155	30	103	72	38.4	37.0	149	138
	60세 이상	5,296	4,981	-315	159	153	-5	34.4	35.8	182	178
고용 형태	임시직	4,723	4,413	-310	163	202	39	32.6	30.7	154	136
	일용직	1,368	1,345	-23	4	2	-2	30.9	31.1	42	42
	비임금노동자	6,744	6,500	-244	106	131	25	42.3	43.3	285	281
산업 업종	A 농림어업	1,529	1,411	-118	16	12	-4	27.9	39.8	43	56
	B 광업	14	13	-1	0	0	0	43.0	44.9	1	1
	C 제조업	4,454	4,354	-100	46	96	50	42.8	41.2	190	180
	D 전기가스증기 공기	77	72	-5	2	0	-2	39.8	40.8	3	3
	E 수도하수폐기물 처리	143	154	11	1	1	0	42.9	41.6	6	6
	F 건설업	2,018	1,970	-48	44	34	-10	38.9	39.3	79	77
	K 금융보험업	796	777	-19	21	23	2	39.8	38.7	32	30
	L 부동산업	548	512	-36	0	4	4	43.7	41.7	24	21
	M 전문과학기술 서비스업	1,185	1,147	-38	15	34	19	41.1	39.5	49	45
	N 사업시설관리 사업지원	1,343	1,310	-33	19	51	32	40.5	39.7	54	52
	G 도매소매업	3,560	3,516	-44	40	64	24	42.9	41.7	153	147
	H 운수창고업	1,507	1,490	-17	33	59	26	44.5	42.4	67	63
	J 정보통신업	849	859	10	7	16	9	41.2	40.5	35	35
	I 숙박음식점업	2,285	2,135	-150	29	58	29	44.3	42.5	101	91
	R 예술스포츠여가 관련	516	518	2	10	34	24	38.4	36.9	20	19

〈표 계속〉

3) 코로나 위기에 따른 일자리 상실은 초기에는 여성, 고령자, 임시일용직, 개인서비스업과 사회서비스업, 단순노무직과 서비스직 등 취약계층에 집중되었지만, 점차 제조업과 생산자서비스업, 생산직과 사무직, 자영업자 등으로 확대되고 있음(김유선, 2020).

산업 업종	S 협회단체수리 기타	1,229	1,188	-41	15	26	11	42.5	40.7	52	48
	T 가구내고용활동 등	95	96	1	1	0	-1	33.1	34.3	3	3
	O 공공행정국방사 회보장	1,129	1,065	-64	52	50	-2	36.3	35.5	41	38
	P 교육서비스업	1,862	1,812	-50	200	81	-119	30.2	33.0	56	60
	Q 보건업사회복지 서비스	2,385	2,351	-34	68	87	19	35.2	33.5	84	79
	U 국제 및 외국 기관	17	20	3	0	0	0	41.6	39.3	1	1

주: 김유선(2020) 자료 필자 재구성(원자료: 통계청 KOSIS).

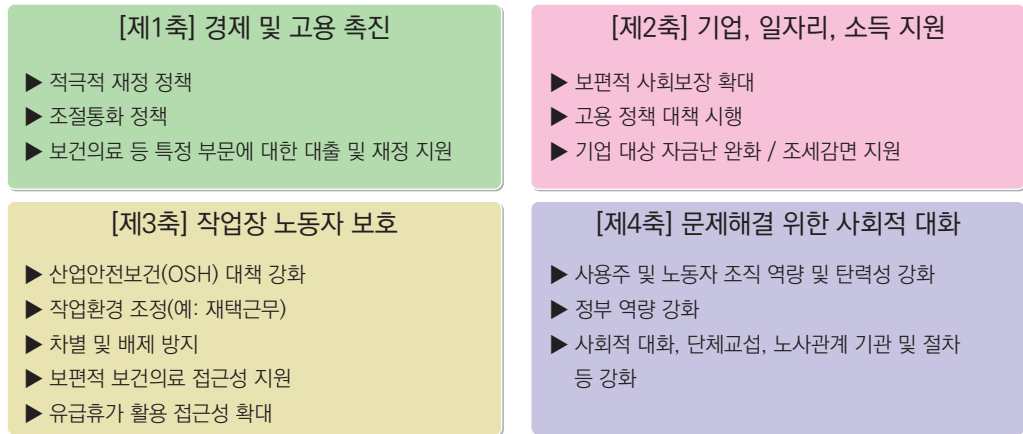
2. 코로나19 시기 제도적 개혁과 대응

전 세계 주요 국가는 코로나19 초기(1/4분기)에는 ‘긴급생계비 지원’에 대해 현재 삶을 버틸 시간이 필요한 시점(미국: 현금 살포 ‘헬리콥터 머니’, Jordio Gali, 2020)으로 인식했었다. 또한 1/4~2/4분기에는 노동시장 실업과 연동하여 기업의 고용유지 방안이 필요(유럽: 일자리 유지 ‘바주카포’, Luis Garicano, 2020)하고, 중장기적으로는 산업 재구조화 모색이 검토될 시점으로 판단했다(김종진, 2020).

특히 ILO는 코로나19로 비공식 부문의 빈곤 문제와 불평등 확산을 지적했다. 전 세계적으로 코로나19 이전 26%였던 빈곤이 향후 59%로 증가할 것으로 추정했다(ILO, 2020a)⁴⁾. 코로나19가 노동시장에 준 충격은 균일하지 않았고, 비공식 경제나 취약계층에게 더 가혹했다(ILO, 2020a). 이들 다수가 저임금 비정규직이거나 사회보장 밖의 일자리에서 일하는 사람들이다. 따라서 코로나19의 전 세계 확산과 맞물려 해외 주요 국가들에서는 강력한 정책적 조치를 취하고 있다.

4) 비공식 노동자 빈곤 수준에 대한 전염병 잠재적 영향(비공식 노동자 빈곤율 상승 예상치)은 ILO, COVID-19 and the world of work. Third edition Updated estimates and analysis, ILO(2020. 4. 29.)를 참조할 수 있음.

그림 1. 정책 프레임 - 코로나19 극복을 위한 4개 주요 축(pillar)



자료: ILO(2020c).

OECD와 ILO에서도 코로나19 상황에 대한 대응 방법을 제시하고 각국의 대응책을 발표했다. ILO는 코로나19 초기부터 각국의 정책 대응 방향으로 네 가지 정책 프레임을 제시했다. 주요 정책 영역은 ‘경제 및 고용 촉진, 기업·일자리·소득 지원, 작업장 노동자 보호, 사회적 대화’를 꼽고 있다([그림 1] 참조). 한편, 코로나19 시기 개별 국가에서는 다양한 고용 및 노동 정책을 발표했고, 초기에는 7가지 정책 영역이 제시되었다⁵⁾. 코로나19 위기 대응책은 일자리 상실 및 소득 단절을 해결하기 위한 긴급소득 지원과, 노동자 유급휴가 및 재택근무, 고용유지 조치와 지원 등이다([그림 2] 참조).

5) 코로나19 시기 주요 국가의 대응정책은 (1)사회적 대화 - 사회협약, (2)유연 근무 - 재택, 단축근무, (3)유급휴가, 질병휴가 등, (4)보육 휴가(유급병가, 상병급여), (5)다양한 조치 - 자영업자 등, (6)안전조치, (7)해고 및 정리해고 문제 등임(이병희, 2020; 김종진, 2020; 황선웅, 2020).

그림 2. 코로나19 각 국가별 대응 양식 특징



코로나19 시기 해외 주요 국가들은 ‘사회적 거리두기’와 ‘봉쇄’로 경제적 지원(공적 투여)과 고용 일자리(실업 등) 정책을 시행했다. 이런 이유로 한국 정부도 코로나19와 관련하여 10조 1,000억 원 규모의 고용안정패키지 정책(286만 명 지원)을 발표했었다. 주요 대책은 소상공인·기업 고용유지, 노동자 생활안정(특고, 프리랜서 포함), 긴급 일자리 창출, 실업대책 등이다⁶⁾. 다만 해외 주요 국가의 코로나19 대응방안 중 캐나다와 프랑스의 지원정책의 경우에는 노동자 지원이 두드러진다. 캐나다에서는 지방 정부 차원에서 노동자의 산재 및 사회보험, 일자리 지원 등을 시행하고 있어 한국에도 유의미한 시사점을 주고 있다(김종진, 2020).

Ⅲ. 코로나19 시기 노동생활 세계 변화와 노동자의 삶

1. 코로나19 경험과 일하는 방식의 변화

2020년 코로나19 시기 ‘대면 업무(face to face)’가 ‘비대면 업무’로 바뀌고 있는 곳들이 확인되고 있다. 특히, 재택근무 혹은 원격근무라는 형태로 업무 수행 방식을 변화한 곳이 많은 상황이다. 이런 현상을 나타내는 신조어인 ‘언택트’라는 용어는 2017년부터 ‘비대면 기술’을 뜻하

6) 한국의 2/4분기부터 ‘실업급여’ 신청(5월 실업급여: 29세 이하 37.8%, 50대 34.9%, 60대 31.4% 등 / 제조업 2만 2,200명, 도소매업 1만 4,000명, 건설업 1만 3,500명, 사업서비스 1만 1,900명, 보건복지 1만 명)과 ‘고용유지지원금’ 신청이 대폭 증가했음.

는 용어로 사용되다가 2020년 코로나19 시기에 ‘사회적 거리두기’ 혹은 ‘물리적 봉쇄’ 등과 맞물려 ‘비대면 접촉’을 뜻하는 용어로 사용되고 있다. 코로나19 시기 비대면 노동이나 업무방식은 산업과 일터에서 아래와 같이 다양한 방식으로 활용되거나 나타나고 있다.

첫째, 사회적 혹은 물리적 거리 두기(distancing) 현상이다. 고객이나 이용자가 비대면 서비스 제공 방식을 선호하여 온라인 주문 방식(O2O)이 활성화되고 있기 때문에, 우리 사회에서도 물류 유통산업의 시장이 점차 확대되고 있다. 코로나19 시기 사회적 거리두기 현상으로 인한 개별 택배, 물류, 음식 배달 산업의 성장(네트워크 경제: 쿠팡, 배달의민족, CJ택배 등)이 대표적이다⁷⁾.

둘째, 사람과 사물 사이의 접촉 최소화 현상이다. 이는 사람과 사람, 사람과 사물 간 접촉 회피 현상과 맞물린 무인화(키오스크)로, 공공과 민간 부문에서 확산되고 있다. 특히 금융, 유통, 문화, 음식숙박 등 민간 영역에서 급속히 확산(디지털 경제: 은행 지점, 멀티플렉스 극장 및 공연장, 대형마트, 호텔)되고 있다⁸⁾.

셋째, 조직운영과 일하는 방식의 생활세계 변화(management) 현상이다. 이는 바이러스 확산 문제로 인한 피해를 최소화하기 위해, 조직운영 과정에서 조직관리 및 근무형태 변화로 나타나고 있다. 대표적으로 채용 모집의 온라인 방식 활성화, 업무방식이나 근무형태 변경의 유연한 근무형태 활성화(디지털 경영: 모집채용 AI, 원격-재택근무, 시차 출근 등) 현상이다⁹⁾.

7) 재택 혹은 원격근무를 하거나 휴가를 보내는 사람 중 일부는 직장 안팎에서 식사를 해결했던 사람들로, 먹거리를 집으로 배달시키게 되기에 배달 산업이 활성화될 수밖에 없음.

8) 코로나19 시기 공공행정에서도 서비스 접근성을 높이기 위해 온라인 기반 비대면 서비스가 증가하고 있음. 그러나 웹사이트나 모바일 등 인터넷 활용이 여의치 않은 고령층이나 이주노동자 등 취약계층은 복잡하게 설계/디자인된 온라인 플랫폼의 활용이나 접근성이 어려워 정보 격차가 나타날 위험성이 있음.

9) 미국 페이스북 최고경영자인 마크 저커버그는 최근 자사 기업이 “향후 10년 뒤엔 전 직원의 50%가 재택 혹은 원격근무를 하게 될 것이다.”라고 예고(2020. 5.)한 바 있음.

표 4. 코로나19 전후 시기 기업 업무방식 변화 실태

코로나19 전후 시기 원격근무 시행				코로나19 이후 업무방식 변화		
	대기업	중견기업	중소기업		감소	변화 없음
코로나19 이전	9.7%	8.2%	6.7%	대면보고	43.9%	56.1%
코로나19 이후	45.8%	30.6%	21.8%	정례회의	74.0%	26.0%
비대면 업무 시행 효과 평가				출장/외근	93.9%	6.1%
업무 효율성	좋아짐 27.5%	이전과 비슷함 56.1%	나빠짐 16.4%	집체교육	95.8%	4.2%
직원 만족도	매우 만족 9.8%	다소 만족 73.1%	다소 불만족 17.1%	회식	97.1%	2.9%

자료: 대한상공회의소 회원사(300개) 실태조사 재구성(2019.6.30.).

이런 현상은 코로나19 시기 전 세계 곳곳에서 사회적 거리두기나 봉쇄로 일터가 멈추거나 문을 닫은 사례가 반면교사가 되었다고 봐야 한다. 우리 사회에서도 IT 및 통신 기업에서는 이미 수년 전부터 재택근무가 일상화되었지만 많은 사람이 코로나19 시기에 처음으로 집에서 일하는 경험을 하였다. 심지어는 재택업무의 효율성을 위해 가족(아이) 돌봄 비용을 지급하는 곳도 있다. 네이버, 카카오, 넥슨, 스마일게이트와 같은 IT게임 회사 직원들은 집에서 안락하게 일할 수 있는 경험을 수년 전부터 경험한 바 있다.

국내에서 코로나19는 개별 기업에 바이러스 확산으로 인한 피해를 최소화하기 위한 방안으로 원격근무와 같은 ‘업무형태 변경’에 영향을 주었다. 2020년 코로나19 시기 대한상공회의소가 회원사를 대상으로 한 실태조사 결과, 코로나19 시기 75%가 유연근무제를 새로 도입하거나 확대했다. 코로나19 시기 원격근무 시행 기업은 4배 이상 증가(8% → 34%)했으며, 비대면 업무방식은 대기업과 중견기업 등에서 활성화되고 있는 것으로 확인된다. 주요 기업에서는 ‘회식(97.1%) 감소, 집체교육(95.8%) 감소, 출장/외근 감소(93.8%), 정례회의 감소(74%), 대면보고(43.9%) 감소’ 등이 대표적 변화로 보인다.

물론 코로나19 시기 비대면 업무로 효율성이 개선되기보다는 이전과 비슷하거나(56.1%), 나빠졌다(16.4%)는 반응도 확인된다. 다만, 원격근무와 같은 비대면 시행은 직원 만족도 향상(83%)이 긍정적 현상으로 보인다. 그럼에도 3분의 2 이상의 기업은 “기존 업무방식과의 충돌”(63%)을 이유로, “비대면 업무방식 부담”(71%) 인식이 높았다. 향후 비대면 업무 지속이나

검토 계획은 29.2%에 불과했고, 비대면 업무방식의 선결 과제로 ‘보고 지시 효율화(52%), 임직원 인식 개선(28%), 보안시스템 구축(24%)’을 꼽았다(<표 4>)¹⁰⁾.

2. 코로나19 이후 고용관계 다변화 - 비표준적 계약과 고용 증가

이미 앞에서 이야기한 바와 같이 코로나19는 일하는 형태의 변화와 산업의 구조조정을 가속화할 것이다. 특히 주요한 문제는 ‘전통적 표준화된 고용계약(standard employer contract, SEC)’과 ‘표준적인 고용관계(standard employer relationships, SER)’를 벗어난 ‘비표준적인 계약’과 ‘고용방식’이 확산될 위험성이 있다는 것이다.

이제 노트북이나 스마트폰만으로 화상회의 시스템(예: Google Meet, zoom)을 이용하여 어디서든 일할 수 있다는 사실은 ‘고용관계 다변화’를 초래할 증거로 볼 수 있다. 특히, 특정 산업과 업종에서는 시간이 흐를수록 플랫폼노동이나 프리랜서와 같은 새로운 노무제공 형태의 일자리가 노동시장의 새로운 표준이 될 수도 있다. 이미 국내에서도 자본과 기업은 재택-원격근무를 통해 프리랜서 활용 관리 기법(예: 위시켓, 이랜서, 프리모아 등)이 나타났고, IT·게임·작가 등의 업무에서는 숙련 프리랜서들의 가치와 급여는 일반 비숙련 프리랜서와 양극화되었다.

아마도 앞으로 직업능력 향상이 맞물리지 않으면 중간 수준의 일자리는 줄어들 것이다. 미국의 한 언론에서는 2027년까지 미국 노동력의 50% 이상이 프리랜서 형태로 구성될 것이라고 예측하고 있다. 프리랜서들은 향후 자동화 등으로 본인들의 일자리가 생계에 미치는 영향에 대해 우려(55%)하고 있었다¹¹⁾. 포스트 코로나 시기에는 아마도 정규직과 비정규직 논쟁이 아니라, ‘노동자’와 ‘비임금노동자(프리랜서 및 플랫폼노동)’로 구분될 것이 예상된다. 우리 사회에서 새로운 고용 형태와 관련된 법제도적 논의(법률, 정책, 가이드라인 등)가 필요한 시점이다.

10) 재택 혹은 원격근무는 기업들의 간접적인 이득도 있는데, 직원들이 매일 사무실에 들어오지 않아도 조직운영 메커니즘을 창출해 내고, 사무실 공간 비용의 절약도 사실 있다고 봐야 하며, 공유오피스는 기업의 대표적인 물리적 공간 절약 방식 중 하나임.

11) <https://www.forbes.com/sites/elainepofeldt/2017/10/17/are-we-ready-for-a-workforce-that-is-50-free-lance/#54766b353f82>

그림 3. OECD 및 한국 교육훈련 미시행 사유

비정규직	일 때문에 시간이 없어	개인적으로 바빠서	너무 비싸서	고용주 지원 부족해서	합계
한국	53.94	6.70	13.54	2.04	76.26
OECD	27.33	11.44	20.37	8.39	67.53

고령자	일 때문에 시간이 없어	개인적으로 바빠서	너무 비싸서	고용주 지원 부족해서	합계
한국	33.97	11.58	12.01	2.38	59.94
OECD	18.80	15.60	13.06	3.87	51.38

자료: OECD 2019 고용전망 재구성(Employment Outlook, 2019)

한국 정부가 코로나19 대책으로 발표한 디지털 뉴딜 일자리(디지털 댐)는 자본과 기업 중심으로 지원될 개연성이 높다. 특히 디지털 일자리는 특정 사기업의 공적 투자에 도움이 되는 방식으로 진행될 수도 있고, 기존 일자리들이 기계로 대체(자동화, 키오스크, AI: kb은행 ‘디지털 지점’, CGV ‘디지털 극장’ 등 가속화 확대)되는 문제점도 공존한다. 따라서 향후 일자리 정책에서 노동자 교육훈련과 숙련형성 문제가 같이 모색되어야 한다.

[그림 3]에서 알 수 있듯이, OECD 회원국 기준 자동화로 인한 일자리 대체 비율은 한국이 43.2%(OECD 평균 45.6%) 정도였으나, 비정규직(54.9%)이나 고령자(33.9%)의 경우 “일 때문에 시간이 없어서”의 비율이 OECD 평균의 2배 이상이었다. 이와 같은 문제를 예방하기 위해서는 유급교육훈련과 평생교육 등 노동자 숙련형성 투자를 노사정이 논의해야 한다¹²⁾.

3. 코로나19 시기 일터의 경험과 노동상황

코로나19 시기 우리 사회에서도 다양한 문제점들이 확인되고 있고, 고용과 실업만이 아니라

12) 플랫폼노동, 프리랜서 등 노동시장의 불안정 일자리에서 「직업안정법」을 통한 공공서비스 역할에 대한 새로운 모색도 필요함. 대표적으로 직업안정법 “제10조(근로조건의 명시 등) 구인자가 직업안정기관의 장에게 구인신청을 할 때에는 구직자가 취업할 업무의 내용과 근로조건을 구체적으로 밝혀야 하며, 직업안정기관의 장은 이를 구직자에게 알려 주어야 한다.”의 문제이며, 그 밖의 제22조(유료직업소개사업의 종사자 등), 제25조(직업정보제공사업자의 준수 사항), 제33조(근로자공급사업)의 개정 문제가 될 수 있음.

업무형태 변경이나 노동상황의 변화가 확인된다. 전반적으로 노동시간이 증가한 업종(보건복지)에서 업무강도가 증가했고, 간접고용과 장시간 노동을 수행하는 업무에서 업무강도가 증가한 것으로 확인된다.

표 5. 코로나19 전후 노동상황 변화 인식

(단위: %)

		사례 수	노동시간 변화			업무강도 변화		
			늘었다	변화가 없었다	줄었다	높아졌다	변화가 없었다	낮아졌다
전체		1,000	10.2	63.1	26.7	25.1	54.4	20.5
성별	남성	573	10.6	68.1	21.3	25.3	58.1	16.6
	여성	427	9.6	56.4	34.0	24.8	49.4	25.8
연령	20대	205	14.6	60.0	25.4	27.3	51.7	21.0
	30대	294	11.6	59.5	28.9	27.2	51.4	21.4
	40대	331	8.2	65.3	26.6	23.0	58.0	19.0
	50~55세	170	6.5	68.8	24.7	22.9	55.9	21.2
고용 형태	상용직	600	11.7	71.3	17.0	26.7	57.3	16.0
	임시직	125	9.6	56.8	33.6	24.0	51.2	24.8
	일용직	50	0.0	58.0	42.0	22.0	66.0	12.0
	아르바이트 시간제	112	7.1	50.9	42.0	23.2	50.9	25.9
	파견용역/시내하청	11	9.1	81.8	9.1	36.4	63.6	0.0
	프리랜서/특수고용	102	10.8	36.3	52.9	19.6	38.2	42.2
직업	사무직	500	12.4	72.4	15.2	26.2	59.4	14.4
	생산직	216	6.0	61.1	32.9	22.2	60.2	17.6
	서비스직	284	9.5	48.2	42.3	25.4	41.2	33.5

자료: 직장갑질 119·엠브레인 설문조사 원자료 필자 재구성(2020. 6. 27.).

첫째, 코로나19 시기 노동시간 감소와 증가 현상이 동시에 확인되며 개별 상황과 위치에 따라 차이가 있었다. 코로나19 시기 노동시간 증가는 안정적인 일자리인 정규직과 사무직에서 두드러졌다. 산업별로는 보건복지(14.3%), 교육(12.6%) 업종에서 높았고, 52시간 이상 장시간 근무자(21.3%)의 노동시간이 더 증가한 것으로 확인된다.

둘째, 코로나19 시기 업무강도는 취약 계층에서 더 큰 충격을 가한 것으로 보인다. 코로나19

시기 업무강도가 높아졌다는 의견이 다소 많았고, 업무강도는 간접고용 및 사무직과 서비스직에서 상대적으로 높아진 것으로 확인된다. 산업별로는 음식숙박(31.6%), 보건복지(25.6%) 업종에서, 52시간 이상 장시간 근무자(36.5%)에게서 업무강도가 더 높아진 것으로 확인된다¹³⁾.

셋째, 코로나19 시기 재택-원격근무 도입은 산업 및 고용 형태에 따라 차이가 확인된다. 우리 사회에서 서비스직(16.5%), 파견용역(27.3%), 보건복지 및 음식숙박(15.8%)의 취업자들은 ‘재택근무가 원활히 시행되지 못하는 곳’에서 일하는 것으로 확인된다. 결국 코로나19 상황에서도 ‘저임금-서비스-대면’ 업무는 재택 혹은 원격근무가 이루어지기 힘든 업종임을 알 수 있다¹⁴⁾.

표 6. 코로나19 시기 직장생활 경험

(단위: %)

	사례 수	연차 휴가 사용 강요	무급 휴업 강요	권고 사직/ 해고/ 계약 해지	임금 삭감/ 임금 반납	가족 돌봄 휴가 사용 불허	재택 근무 사용 불허	연차 휴가 사용 불허	다른 직원과 차별 대우	연장 근무 등 정당한 보상 거부	특정 지역 방문 등 과도한 사생활 제한
전체	1,000	19.1	18.5	10.3	13.5	5.6	13.2	7.8	10.1	11.5	20.1
성별	남성	573	18.0	16.2	9.9	13.4	5.6	12.2	7.5	10.5	20.8
	여성	427	20.6	21.5	10.8	13.6	5.6	14.5	8.2	9.6	19.2
연령	20대	205	19.0	22.9	12.2	10.7	5.4	15.1	8.8	10.2	21.5
	30대	294	17.3	19.7	11.6	19.4	8.2	19.0	10.2	11.9	22.8
	40대	331	20.5	17.8	7.3	11.8	5.1	11.2	5.7	10.3	16.3
	50~55세	170	19.4	12.4	11.8	10.0	2.4	4.7	6.5	6.5	21.2

〈표 계속〉

13) 국내외에서 사회적 거리두기나 봉쇄가 시행될 때 이동의 자유가 부여된 노동자들(돌봄, 청소, 가사, 택배 등)이 사실은 사회를 유지하는 필수·핵심노동자(essential worker)이기에 오히려 노동강도나 업무가 증가될 수밖에 없음. 게다가 대면노동자들은 코로나19로부터 안전을 담보 받지 못하고 노동을 감수해야 하는 집단(청소노동자, 가사서비스노동자, 돌봄·요양보호사 등)이나, 노동 안전이나 정당한 보상을 받지도 못하는 현실임.

14) 산업별·직업별 특성에 따라 코로나19에 취약한 일자리를 식별한 결과, 비필수, 비재택근무, 고대면접촉 일자리는 전체 취업자 대비 각각 42%, 74%, 55% 수준으로 추정됨. 단기적으로 실업 위험에 크게 노출되는 비필수·비재택근무 일자리 비중은 35%로 조사되어, 강력한 봉쇄조치가 시행될 경우 취업자 3명 중 1명은 정상적인 경제활동이 어려울 것으로 판단됨. 한편 장기적으로 감염병에 취약한 고대면접촉·비재택근무 일자리 비중은 46%이며, 동 일자리는 고용회복에 상당 기간이 소요될 것으로 예상됨(오삼일, 2020).

고용 형태	상용직	600	21.7	14.7	5.8	11.7	5.8	12.3	7.0	8.2	11.0	21.5
	임시직	125	18.4	24.0	15.2	17.6	5.6	15.2	8.8	9.6	13.6	27.2
	일용직	50	10.0	22.0	28.0	20.0	8.0	14.0	12.0	22.0	16.0	26.0
고용 형태	아르바이트 시간제	112	14.3	23.2	14.3	15.2	5.4	12.5	8.9	12.5	9.8	13.4
	파견용역/ 시내하청	11	36.4	9.1	9.1	0.0	0.0	27.3	0.0	18.2	9.1	18.2
	프리랜서/ 특수고용	102	12.7	28.4	17.6	15.7	3.9	14.7	8.8	12.7	11.8	7.8
직업	사무직	500	20.4	13.8	6.2	11.0	4.4	13.0	6.6	8.4	11.0	20.4
	생산직	216	16.7	21.8	15.7	11.1	8.3	9.3	8.8	11.6	7.4	20.8
	서비스직	284	18.7	24.3	13.4	19.7	5.6	16.5	9.2	12.0	15.5	19.0

자료: 직장갑질 119·엠브레인 설문조사 원자료 필자 재구성(2020. 6. 27.).

IV. 맺음말 - 포스트 코로나 과제 모색

1. 코로나19와 노동의 삶

무엇보다 2008년 금융위기와 2015년 메르스 사태 회복에는 최소 약 5~7개월 정도의 기간이 필요했었다. 그런데 코로나19로 글로벌 공급망의 혼란과 폐쇄가 지속되면서 국내 제조·건설, 운수·통신 및 지원 서비스 등 수출 산업도 영향을 받고 있다. 코로나19 대책이 생활방역으로 전환(2020. 5. 6.)된 이후 일부 내수 일부가 회복되고 있지만, 상황 개선에는 일정한 시간이 필요할 것이다.

계다가 한국은 수출 중심의 산업 구조 비중이 크기에 경기 회복 여부는 고용 문제와 연관될 수밖에 없다. 코로나19 위기 대응 및 포스트 코로나 사회로의 이행을 위한 일자리 정책은 ‘계속 유지되는 일자리, 상실 위기에 처한 일자리, 막 상실된 일자리, 새로 만들어진 일자리’로 구분하여 정책 목표, 단기 대응 의제, 중장기 설계로 논의된다(박명준, 2020).

물론 향후 공공과 민간의 사회 및 조직 단위에서는 코로나19 이후 지배 구조, 관리 운영, 일하는 방식과 통제, 노동시간과 임금 체계 등 노동생활 세계의 재구조화에 영향을 미치는 정책이 논의될 것이다. 따라서 우리는 몇 가지 코로나19 시기 대응책(under corona responses)과 포

스트 코로나 시기 대책(post corona designing)으로 구분된 시기별 과제들을 모색해 볼 수 있다(김종진, 2020; 박명준, 2020; 이병희, 2020; 장지연, 2020).

첫째, 노동 현장의 작업 과정과 근무형태 등 전반적인 노동 문제 재구조화(근로기준법 개정: 노동시간과 휴일 휴가)가 논의될 시점이다. 노동시장에서 현재 일하고 있는 근무 방식(출근일, 교대제, 노동시간, 재택-원격근무)과 관련하여 정부 정책(시행규칙, 고시, 가이드라인) 및 취업 규칙 그리고 단체협약(모바일 단협) 등이 새롭게 논의될 필요가 있다. 이미 독일 노총에서는 최근 몇 년 전부터 모바일, 원격근무와 관련 사회적 대화와 협약이 진행되고 있다.

앞으로 포스트 코로나 시기 ‘적정 노동시간’의 개념 논의부터, 노동시간 단축과 일과 삶의 균형 등이 새롭게 논의될 필요성이 있다. 우리 사회는 아직도 장시간 노동 체제(주 52시간제)에 주 60시간 이상 노동으로 인한 과로사 문제를 해소하지 못하고 있다. 이 문제를 해결하기 위해서는 과감한 노동시간 정책이 새롭게 모색될 시기이다¹⁵⁾. 5년 전부터 독일은 소위 ‘4차 산업’과 ‘디지털 경제’ 시대에 대응하기 위해, ‘노동 4.0’을 모델로 주 25~32시간 전후의 라이트 풀타임(light full-time) 논의가 제기되고 있다.

표 7. 독일의 노동 정책 논의

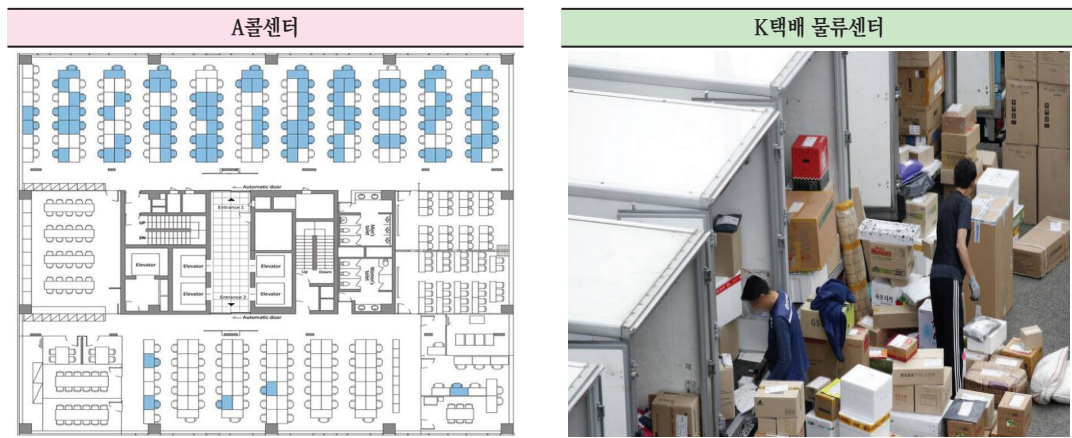
독일 도이체텔레콤(Deutsche Telekom) ‘모바일 워킹’ 단체협약 주요 내용	원격재택 근무 노사 간 쟁점과 단체협약 검토 사항
* 모바일 (원격)근무의 도입은 자율로 맡기며, 특정 부서에서 모바일 근무 시행 시 모바일 원격근무 권한은 전 직원에게 부여된다. * 모바일 근무가 가능한 시간을 지정한다(월~금, 06시~22시). * 초과근무, 주말근무 등은 별도 신청한다. * 전체 근로시간 등록을 의무화한다. * 모든 노동시간을 근로시간으로 인정한다. * 모바일 원격근무 시, 근무 장소는 노동자가 선택한다. 사용자는 노동자를 작업장으로 호출할 수 있다. 일차적인 근무 장소는 작업장이다.	* 구체적인 노동시간 설정 - ‘연락받지 않을 권리’ * 작업장 출근시간에 대한 요구 * 정보보호 * 기술 설비 * 기술 시스템 고장 시 대처 방법 * 교육 및 훈련 * 산업안전 및 보건 관련 요구

둘째, 포스트 코로나 시기에는 노동자의 노동안전보건 영역이 새롭게 규정되고 법제 개정이

15) 영국 생활임금재단(Living Wage Foundation)은 2019년 6월부터 고용주에게 ‘최소 4주 전 근무(shifts) 공지’ 및 ‘주당 최소 16시간 이상의 근로시간 보장’을 요구하는 생활노동시간(Living Hours) 캠페인이 진행되고 있음(BBC 방송 2019. 6. 12. (“Firms face pressure to improve zero-hours contracts”, <https://www.bbc.co.uk/news/business-48593588>)).

논의되어야 한다. 특히 「재난 및 안전관리기본법」 3조(정의) 항목에 ‘고용·노동’으로 인한 항목을 추가해야 한다. 또한 근로기준법, 산업안전보건법 등 관련 규정에 질병 및 감염으로 인한 고용 및 노동 문제를 추가해야 한다. 이와 더불어 「근로복지기본법」 제3조(국가와 지방자치단체의 책무, 18조, 19조 근로자 생활안정 등)의 영역을 새로운 노무제공 형태(특수고용 플랫폼노동, 프리랜서 등)에도 적용하도록 해야 한다.

그림 4. 현재의 작업장 구조



한편 코로나19 시기 작업장 내 공간과 비품 및 산업안전보건 문제는 향후 노동안전에서 중요 정책으로 제기되어야 한다¹⁶⁾. 실제로 코로나19 시기 우리는 콜센터와 물류센터의 ‘작업 공간’(밀집, 밀폐, 밀접 및 비품 공용 등) 문제를 확인한 바 있다. 또한 코로나19라는 바이러스가 고용 구조의 약한 고리(비정규직, 비임금노동자)만을 찾아가는 영리함을 확인했다. 따라서 코로나19가 준 경험은 노동 안전이 사회적·경제적 취약계층에 더 필요한 정책임을 확인케 했다.

셋째, 기술발전과 업무형태 변화 과정에서 새로운 차별 문제에 조응한 정책(디지털 차별금지 및 공정채용법)이 논의되어야 한다. 디지털 경제와 기술발전은 직원 채용 단계에서부터 결과

16) 코로나19 이전에 ‘공유경제’라는 이름으로 혹은 IT 기업들이 작업 공간 등을 공동으로 사용하는 형태가 이상적 모델이라는 인식이 팽배했으나, 코로나19를 겪으면서 작업장 내 위생과 방역 문제가 제시되면서 공유경제·공간 문제는 역설적으로 다시금 검토하게 되었음. 실제로 에어비앤비(숙박 공유)나 우버(차량 공유) 같은 사업은 2020년 사업 전면 재검토가 논의되고 있음.

에 영향을 미칠 수 있다는 점을 보여 준다. 일부 언론에서 제기되었지만 새로운 기술과 프로그램(AI)을 통한 신규 채용·입사자의 이력서 분석은 최적 후보자를 선정할 것으로 보고 있다. 이는 인간편향(Human Bias)을 제거하기 위함일 수 있지만 역설적으로 여성이나 취약층을 자연스럽게 배제할 수 있는 위험성도 있다¹⁷⁾.

자본주의 사회에서 기술개발자, 알고리즘 데이터 입력자 다수가 남성이라는 점(인권, 노동, 젠더 감수성 결여)을 잊으면 안 된다. 개별 기업의 직원 채용 과정에서 성별이나 학력 등 차별 문제의 책임 소재를 탈피하는 전략(black Box 취급)은 결국 ‘차별금지법’과 같은 노동법을 회피하는 우회 수단으로 활용될 우려가 있다.

2. 포스트 코로나 과제 모색

코로나19는 우리에게 ‘국가의 재발견’이라는 문제의식을 던져 주었다. 코로나19로부터의 신속한 회복에 대한 전망은 그리 밝지 않지만, 우리의 지향점은 코로나19 위기 극복에 어떤 정책이 필요한지 확인하는 것이다. 현 시기 우리 사회에 필요한 것은 정책의 상상력이며, 정책은 가장 절실하고, 절벽에서 겨우 버티고 있는 그 순간 도움이 되어야 한다. 최근 국제노동기구(ILO)는 위기 극복 과제로 ‘사회적 보호’와 ‘불평등 해소’를 꼽고 있다.

물론 정부가 발표한 ‘전 국민 고용보험 개편 로드맵’(2025) 준비를 위한 사회적 논의는 유급 병가·휴가(상병·질병수당, 가족·부모 돌봄휴가) 제도와 같이 논의되었지만 그 수준과 범위가 폭 넓게 검토되어야 한다. 영국(1911), 프랑스(1914), 독일(1924), 스웨덴(1934), 미국(1938), 일본(1947) 등 대부분 OECD 회원국의 고용보험 도입은 산업화와 함께 시작되었다. 한국의 고용보험은 1993년부터 1995년 사이에 법률 제정·시행 이후 1998년 본격 시행되었다. 사실 1946년 대한민국 헌법에는 ‘실업보험·폐질보험 기타 사회보험제도의 실시’가 적시되어 있었다.

근로기준법 60조(유급연차휴가)에 따라 정규직 노동자는 병가·휴가를 보장받지만, 비정규직

17) 2019년 하반기 국내 주요 기업(예: LG유플러스, 빙그레, LS전선, 교보증권, 인터파크, 신한금융투자, BGF리테일 등) 서류전형이 온라인으로 진행되었고, 2020년 상반기 국내 주요 기업(예: 라인플러스, 이스트소프트, 뱅크샐러드, 우아한형제, SK이노베이션, LG 전자, 삼성그룹, 포스코 그룹 등)에서는 온라인 시험·화상면접 등을 진행하고 있음.

이나 특수고용, 플랫폼노동, 프리랜서 등은 이런 조건을 부여받지 못한다. 정부가 이야기하고 있는 ‘아프면 쉰다!’라는 것은 당일 소득(일당)이 줄어드는 사람들에게는 무용지물이다. 2020년부터 시행되는 가족 돌봄휴가(무급 10일)조차 코로나19로 인해 한시적으로 5일에서 10일, 유급으로 확대되었지만 비임금노동자들은 적용 대상이 아니다.

그러나 정부가 발표한 ‘뉴딜정책’에서는 노동환경 개선을 위한 내용이 포함되어 있지 않았다. 앞으로 그 사회의 필수 서비스를 제공하는 보건복지 및 돌봄, 청소노동자 등의 작업환경 및 노동조건 개선 등은 코로나 이후 시기 국가의 생존전략이면서 성공전략으로 검토되어야 한다. 이런 측면에서 노동안전보건 영역이 새롭게 규정되어야 하고, ILO가 코로나19 위기 극복과제로 제시한 ‘사회적 보호’와 ‘불평등해소’에 우리 사회의 노사정 사회 주체들이 어느 정도 조용하고 있는지 성찰할 필요가 있다.

끝으로 우리 사회는 코로나19의 경험을 통해 포스트 코로나 대응 과제를 예측하고 준비할 필요가 있다. 그 하나는 노동정책의 새로운 제도화인데, 임금노동자와 비임금노동자를 포괄하는 ‘일하는 시민’을 대상으로 한 법제도의 변화가 필요하다. 다른 하나는 노동정책 영역에서 고용안전망 만이 아닌 사회안전망 그리고 불평등 해소 정책이 같이 논의되어야 한다. 포스트 코로나 시대는 새로운 규범과 표준(New normal)이 아니라, 더 나은 규범과 표준(Better normal)이어야 한다. 

참고문헌

- 김유선(2020). 「코로나 6월 고용동향」, 이슈페이퍼, 제12호(2020-12), 한국노동사회연구소.
- 김종진(2020). 「코로나19 노동생활 세계 영향과 포스트 코로나 과제 모색」, 「코로나19 영향과 포스트 코로나 과제 모색」, 제146차 노동포럼, 한국노동사회연구소.
- 박명준(2020). 「코로나 위기와 ‘공공성의 사회적 공간’의 확장」, 월간 노동리뷰, 제184호, 한국노동연구원.
- 이병희(2020). 「코로나19 대응 고용정책 모색」, KLI 고용노동브리프, 제95호(2020-02), 한국노동연구원.
- 오삼일(2020). 「코로나19에 대한 고용 취약성 측정 및 평가」, BOK 이슈노트, 제2020-2호, 한국은행 조사국 고용분석팀.
- 장지연(2020). 「코로나19 대응 고용지원정책의 현황과 개선과제」, KLI 고용노동브리프, 제96호(2020-03), 한국노동연구원.
- 황선웅(2020). 「코로나19 이후 고용동향, 직장생활 변화 및 정부정책 평가」, 「코로나19 영향과 포스트 코로나 과제 모색」, 제146차 노동포럼, 한국노동사회연구소.
- Gali, Jordi(2020), "Helicopter money: The time is now", in Richard Baldwin and Beatrice Weder di Mauro(eds)(2020), Mitigating the COVID Economic Crisis: Act Fast and Do Whatever It Takes, CEPR Press.
- Garicano Luis(2020), "The COVID-19 bazooka for jobs in Europe", in Richard Baldwin and Beatrice Weder di Mauro(eds)(2020), Mitigating the COVID Economic Crisis: Act Fast and Do Whatever It Takes, CEPR Press.
- ILO(2020a), COVID-19 and the world of work. Third edition Updated estimates and analysis, ILO.
- ILO(2020b), ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Fourth edition Updated estimates and analysis, ILO.
- ILO(2020c), ILO Monitor 2nd edition: COVID-19 and the world of work Updated estimates and analysis, ILO.
- OECD(2019), Employment Outlook, OECD.
- OECD(2020), COVID-19: Protecting people and societies, OECD.

BBC(2019.6.12.). "Firms face pressure to improve zero-hours contracts",

<https://www.bbc.co.uk/news/business-48593588>

Forbes(2017.10.17.). "Are We Ready For A Workforce That is 50% Freelance?",

<https://www.forbes.com/sites/elainepofeldt/2017/10/17/are-we-ready-for-a-workforce-that-is-50-freelance/#54766b353f82>

[부표 1] 전 세계 코로나19, 경제위기 노출 및 고용 분야

	경제에 미친 영향	고용주와 자영자 인원(100만 명)		전체 노동자 중 해당 사업장 노동자 비율(%)		
		고용주 인원	1인 자영자 인원	1인 자영자 사업장 노동자	2~9인 이하 사업장 노동자	10인 이상 사업장 노동자
도매 및 소매업; 자동차 및 수리업	상	21	211	45	25	30
제조업	상	12	99	19	15	66
음식숙박 서비스	상	7	44	29	29	41
부동산: 비즈니스 행정활동	상	7	35	21	23	56
예술, 예능, 레크리에이션 및 기타 서비스	중상	4	57	30	31	39
운송, 창고, 통신	중상	4	76	31	19	50
건축	중	9	103	38	26	36
금융보험 서비스	중	1	3	6	11	83
광업, 채석	중	1 이하	3	28	14	58
농업, 임업, 어업	중하	19	470	55	30	15
보건 및 사회복지	하	2	11	7	14	79
교육	하	1	7	5	14	81
공익사업(협회)	하	1 이하	3	10	13	77
행정국방, 사회보장	하	1 이하	0	2	8	90

자료: ILO, COVID-19 and the world of work. Third edition Updated estimates and analysis, ILO(2020. 4. 29.).

[부표 2] 전 세계 코로나19, 청년고용 타격 분야

	경제에 미친 영향	2020년 고용 추정치(코로나19 이전)		
		고용률 (백만 명)	청년고용률 (%)	청년 여성 고용률(%)
도매 및 소매업; 자동차 및 수리업	상	74.8	17.5	41.7
제조업	상	59.2	13.8	36.9
부동산: 비즈니스 행정활동	상	16.4	3.8	43.8
음식숙박 서비스	상	28.1	6.6	50.8
운송, 창고, 통신	중상	21.0	4.9	16.4
예술, 예능, 레크리에이션 및 기타 서비스	중상	28.4	6.6	60.3
광업, 채석	중	2.9	0.7	22.6
금융보험 서비스	중	4.6	1.1	54.7
건축	중	33.1	7.7	5.4

〈표 계속〉

농업, 임업, 어업	중하	123.7	28.9	36.0
공익사업(협회)	하	2.0	0.5	21.3
행정국방, 사회보장	하	8.6	2.0	33.3
보건 및 사회복지	하	11.8	2.7	74.2
교육	하	13.2	3.1	69.5

자료: ILO, ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Fourth edition Updated estimates and analysis, ILO(2020. 5. 27.).

[부표 3] 캐나다 주별 노동자 대상 코로나19 대응 정책

주(province)	사업명	주요 내용
온타리오	고용의료보험료(EHT) 면제액 증액 (100만 불)	- (대상) 고용의료보험료(Employment Health Tax, EHT) 납부 고용주 - (내용) 고용의료보험료 면제액을 49만 캐불에서 100만 캐불로 증액(민간 분야 고용주 중 90% 이상 세금 면제 효과)
	(간접지원) 산재보험료 유예: 19억 캐나다 달러	산업재해보험공단(Workplace Safety and Insurance Board, WSIB)이 고용주의 산재보험료 납부를 6개월간 유예 가능하도록 조치(별도 신청 없이 자동 시행)
	자녀 양육 수당	- (대상) 12세 이하 자녀를 둔 가구 - (내용) 200달러 1회 지급(특수 아동을 둔 경우 250달러)
퀘벡	기업 위기대응 교육훈련 지원 (PACME COVID-19)	- (대상) 퀘벡 내 기업(자영업자 포함) - (내용) 인사(Human Resources), 위기대응, 조직관리 분야 컨설팅 및 세미나 등 교육훈련 비용 지원
	노동자 지원 (PATT COVID-19)	- (대상) ① 고용주에 의해 임금보조 혜택을 받지 못하는 자 ② 연방 고용보험 또는 사보험 혜택을 받지 못하는 자 - (내용) 1주일 최대 573캐불까지 지원(최대 4주)
브리티시 컬럼비아	학자금 대출 상환 유예 (Student Aid BC)	- (대상) BC주정부 학자금 대출자(Student Aid BC) - (내용) 2020. 9. 30.로 대출 상환 기한 무이자 유예
	BC주 노동자 긴급지원 (BC Emergency Benefit for Workers)	- (대상) 연방 EI 또는 CERB를 수령하는 BC주 노동자로, ① 해고(laid-off), 아프거나(sick), 격리(quarantined)된 자 ② 아이 또는 부모 코로나19에 감염되어 돌봐야 하는 사람 ③ 데이케어·학교가 문을 닫아 아이를 돌봐야 하는 부모 ④ 2020. 3. 15.부터 BC주 주민이며, 15세 이상인 사람 ⑤ 2019년 소득세 신고를 했거나 할 예정인 ⑥ 주 정부에서 기타 소득 보조금 또는 장애 보조금을 받지 않는 사람 - (내용) 1,000불(1회 지원) - (신청) 5.4부터 가능
	BC주 임시 주거비 보조 프로그램 (BC Temporary Rental Supplement Program)	- (대상) 코로나19로 임대료 지불에 어려움이 있는 사람(EI/CERB 신청이 가능한 사람), 소득이 25% 이상 줄어든 사람, 현재 소득의 30% 이상을 렌트비로 지불하는 사람(증빙자료 요구) - (내용) 최대 500불 임대주에게 송금
	온타리오주 학자금 대출 (OSAP) 상환 유예	- (대상) 온타리오주학자금대출(Ontario Student Assistant Program) 대상자 - (내용) 2020. 3. 30.~9. 30. 학자금 대출액 및 이자 상환 유예 - (신청) 모든 기존 대출자 적용, 별도 신청 없음

〈표 계속〉

앨버타	관광업계 지원 (Tourism Levy)	- (대상) 호텔 포함한 숙박업자(28일 이상 숙박하는 장기투숙, 4개 미만 객실 보유 숙박업은 비포함) - (내용) 2020. 8. 31.까지 관광 부담금 지불 유예
마니토바	하계 학생 일자리 지원책	- (대상) 개인 사업체, 비영리 단체에서 일하는 고등학생, 대학생 15~29세 - (내용) 5. 1.부터 9. 1.까지 하계 방학 기간 학생 일자리 창출을 위해 고용주들에게 지급되는 주 정부 지원책. 시간당 \$7 지원되며 1명당 최대 \$3000 까지 지원 가능. 한 고용주 최대 5명까지 고용 가능
뉴브런즈윅	실업자 지원 (Emergency Support Benefit)	- (대상) 코로나19로 인한 실업자, 자영업자 * 캐 연방 지원을 받기 이전까지의 기간 동안 소득 보전 - (내용) 900캐불 일시불 지급
	양육 수당 지원	- (대상) 코로나19로 인한 실업자 - (내용) 보육비(child-care fees) 면제 - (신청) 州 교육부 홈페이지에서 지원 구제 조건 확인 가능
프린스에드워드 아일랜드	노동자/자영업자 지원 (Support for Businesses and Employees)	- (대상) 노동자, 자영업자 - (내용) △주 정부 대출(Finance PEI, PEI Century Fund 등) 3개월간 대출 상환유예, △중소기업진흥공사(Community Business Development corporation)를 통한 450만 캐불 추가 지원, △(노동자)근로시간 단축 대상 근로자 주 200캐불 임시 지원
	자영업자 대상 긴급 소득보조 (Emergency Income Relief for the Self-employed)	- (대상) 여타 소득보조 혜택에서 제외된 자영업자 - (내용) 3. 16.~29. 최대 주 500캐불 소득보조 * 혜택기간 연장 가능 - (신청) 주 정부 웹사이트를 통해 온라인 신청 * ① 납세증명서, ② 사업이 주 소득원이라는 증명자료, ③ 코로나19로 인한 매출 급감 증거자료 제출 필요

자료: 김종진, 「코로나19 노동생활 세계 영향과 포스트 코로나 과제 모색」, 『코로나19 영향과 포스트 코로나 과제 모색』, 제146차 노동포럼, 한국노동사회연구소(2020. 6. 19.).

포스트 코로나 시대의 대한민국 워러밸(Work & Learning Balance: WLB)¹⁾ 실태와 HRD 전망

이 찬 서울대학교 교수

I. 서론

기존의 일상을 송두리째 앗아간 코로나19가 세계적인 위기를 만들어 내고 있다. 국내 3월 구직급여 신규 신청자 수는 2020년 4월 13일 기준 15만 6천 명으로 작년 동월 대비 3만 1천 명, 즉 24.8% 증가하였다(고용노동부, 2020). 또한 미국에서는 2020년 3월 16일 이후 5주 동안 2,650만 명이 일자리를 잃은 것으로 나타났다. ILO는 2020년 4월 1일 2020년 2분기 근로시간의 6.7%가 감소하고, 1억 9,500만 명이 일자리를 잃을 것으로 전망하고 있다(International Labour Organization, 2020). 통계청의 2020년 ‘7월 고용동향’에 따르면, 코로나19로 불어닥친 고용 한파로, 7월 취업자 수가 금융위기 이래 최초로 5개월 연속 감소했고, 실업률은 21년 만에 최고치를 기록했다(송충현, 2020). 이러한 부정적인 변화는 노동시장에만 일어나고 있는 것은 아니다. 사회경제적 측면에서도 큰 변화가 나타나고 있다. 금융권, 특히 ‘은행’은 코로나19로 금리가 추가 인하되었고, 경기 악화로 인한 대출 연체율 상승으로 수익성이 크게 악화되고 있다. 제조업 역시 다르지 않다. 자동차, 휴대전화, 디스플레이 등 제조 전반이 생산 중단과 판매절벽으로 실적이 악화되고 있으며, 항공, 정유 업계도 코로나19로 인해 큰 타격을 받고 있는 실정이다(양명자, 2020).

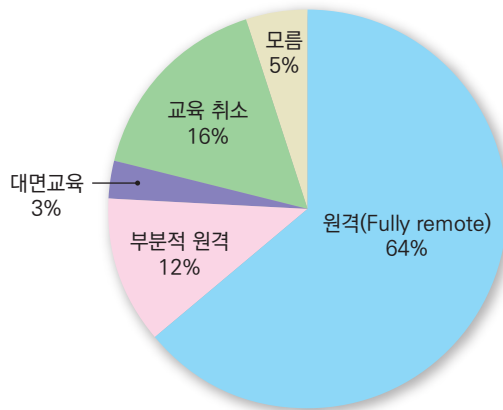
코로나19는 교육에도 큰 변화를 가져왔다. 우리나라 1천만 명의 초·중·고·대학교 학생들이 원격수업에 참여한 것으로 나타났으며, 코로나19로 인해 모든 정규 교과과정이 온라인으

1) Work(일)와 Learning(학습)의 균형(Balance)이라는 뜻의 합성어.

로 전환된 바 있다. 특히 모바일 조사업체 앱애니의 통계에 따르면 올해 1분기 모바일 교육 앱 다운로드 수가 작년 동기 대비 90% 증가한 것으로 확인되었다(양명자, 2020). 국제노동기구(International Labour Organization, ILO), 유네스코(UNESCO) 그리고 세계은행그룹(World Bank Group, WBG)이 직업교육훈련 제공자, 노동 및 교육부의 담당자, 고용주 및 근로자 단체 126개국 총 1,349명을 대상으로 조사한 결과에 따르면, 64%가 원격(Fully remote)으로 교육을 진행했다고 답했으며, 16%는 코로나19로 인해 교육을 취소했다고 답한 바 있다(International Labour Organization, UNESCO & World Bank Group, 2020).

그림 1. 코로나19 심각단계 격상 후 교육 제공 방식

(단위: %)

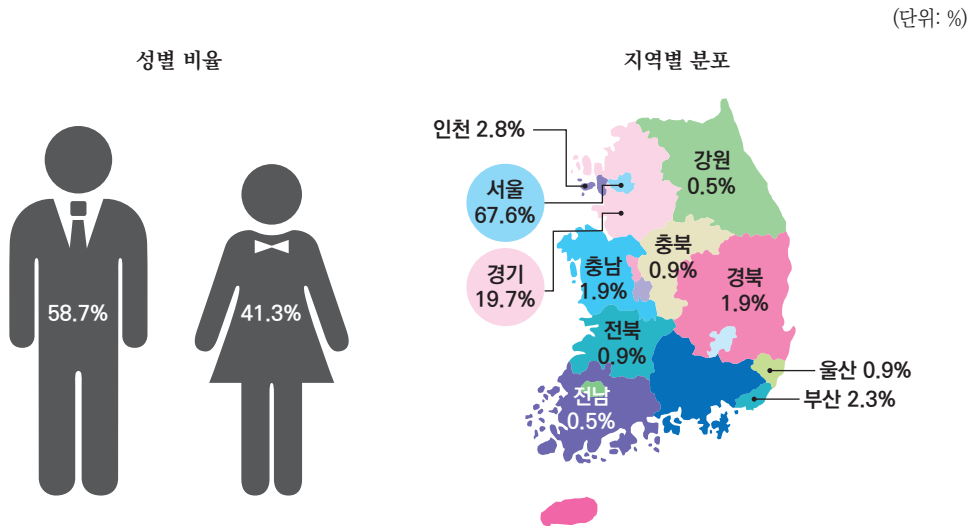


이와 같이 코로나19는 사회, 경제, 문화뿐만이 아니라 교육훈련 분야에까지 영향을 주고 있는 것이 사실이다. 누구도 예상하지 못했던 코로나19가 가져오는 새로운 변화와 환경은 이제 일상이 되고 있으며, 이러한 변화에 대응하기 위해 다각적인 노력이 그 어느 때보다 절실하다.

II. 대한민국 워러벨(Work & Learning Balance: WLB) 실태

코로나19 이후 인적자원개발(Human Resource Development, 이하 HRD)에는 큰 변화가 일어나고 있다. 집합교육이 많은 부분 축소되고 있고, 원격 근무는 급격하게 확대되고 있다. 이러한 변화의 실태를 파악하기 위해 서울대학교 이찬 교수 연구팀은 코로나19 전·후의 HRD 실태 조사를 실시하였으며²⁾, 심각단계 격상 시점인 2020년 2월 23일³⁾을 중심으로 전과 후로 나누어 질문하였다(이찬 외, 2020). 조사 방법으로는 구조화된 온라인 설문 조사를 실시하였으며, 조사 대상은 전국 기업의 인사/교육 담당자로 총 213명이 설문에 참여했다(그림 2 참조).

그림 2. 조사 대상자 성별, 지역별 분포



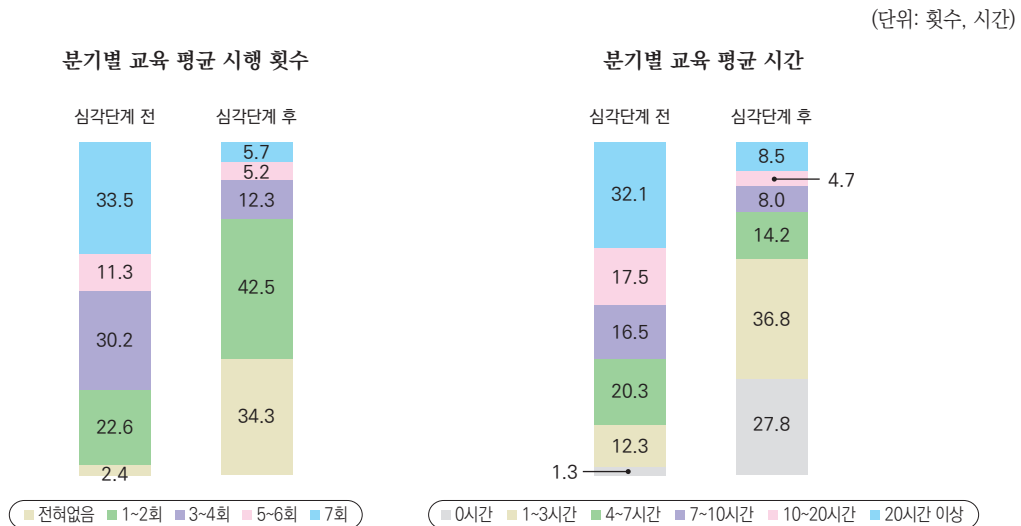
주: 응답자는 총 213명임.

2) 조사 기간: 2020. 6. 4. ~ 6. 25(약 3주).

3) 문재인 대통령은 23일 코로나바이러스감염증-19의 위기경보를 최고 단계인 '심각단계'로 올려 대응 체계를 대폭 강화해 나가겠다고 밝혔다(대한민국 정책브리핑, 2020. 2. 23).

분기별 교육 평균 시행 횟수 및 교육 평균 시간을 코로나 심각단계 격상 전·후로 비교하였을 때, 코로나 심각단계 격상 전에는 분기별 교육이 평균 7회 이상(33.5%), 20시간 이상(32.1%) 진행되었으나 심각단계 격상 후에는 34.3%가 분기별 교육이 전혀 이루어지지 않았다고 응답했으며, 42.5%가 평균 1~2회 이루어졌다고 응답했다. 20시간 이상 이루어졌다고 답한 비율은 8.5%로 큰폭으로 감소하는 반면, 1~3시간은 27.8%, 4~7시간은 37.8%로 분기별 교육시간 역시 상당부분 감소한 것으로 나타났다([그림 3] 참조).

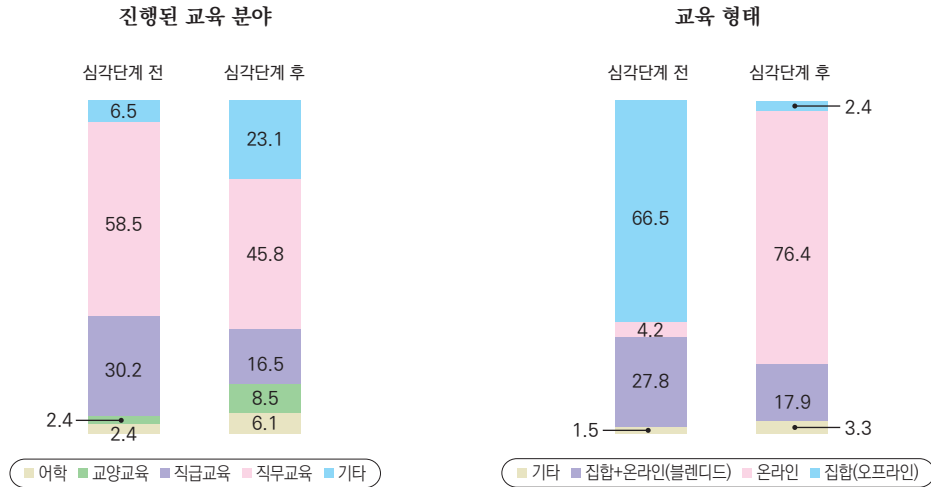
그림 3. 심각단계 격상 전·후 분기별 교육 평균 시행 횟수 및 평균 시간 비교



진행된 교육 분야와 교육 형태에서도 코로나 심각단계 격상 전과 후의 차이를 확인할 수 있었다. 코로나 심각단계 격상 전에는 직무교육(58.5%)과 직급교육(30.2%)이 주로 진행되었으나, 심각단계 격상 후에는 각각 소폭으로 감소하였으며(45.8%, 16.5%), 기타 교육(법정 교육, 리더십 교육, 조직활성화 등)이 6.5%에서 23.1%로 크게 증가했음을 확인할 수 있다. 심각단계 격상 전과 후의 교육방식은 집합교육이 대폭 축소되고 온라인 교육으로 전환된 것으로 나타났다([그림 4] 참조).

그림 4. 심각단계 격상 전·후 진행된 교육 분야 및 교육 형태 비교

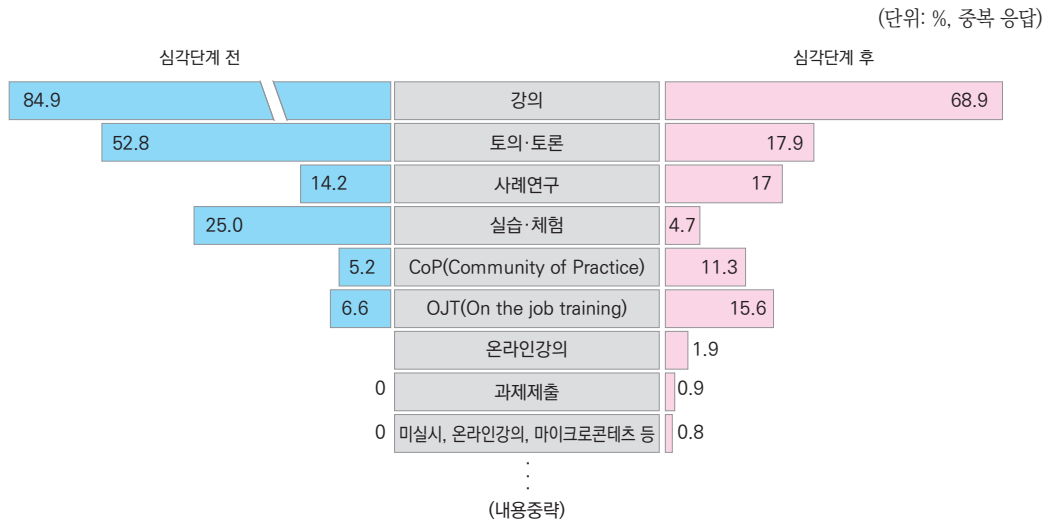
(단위: %)



주: 진행된 교육 분야의 '기타'는 법정교육(안전, 성희롱 예방), 리더십, 조직활성화 등임.

주로 진행된 교육 방법 비교에 대한 설문에서는 코로나 심각단계 격상 전에는 주로 강의, 토의, 토론 및 실습 체험 위주의 교육이 진행되었으나, 심각단계 격상 후에는 토론, 토의 및 실습 체험 위주의 교육이 급격히 감소한 것으로 나타났다. 흥미로운 점은 직장 내 교육훈련(on-the-job training, 이하 OJT)의 비중에서 나타난 코로나19 심각단계 격상 전·후의 양상(6.6% → 15.6%)이다. 집체교육 등 코로나19로 인해 교육이 취소, 연기되고 오히려 근무 현장에서의 '학습'이 활성화되었으나 이는 체계화된 OJT 형식이 아닌, 비체계적인 OJT일 가능성이 큰 것으로 예상된다([그림 5] 참조).

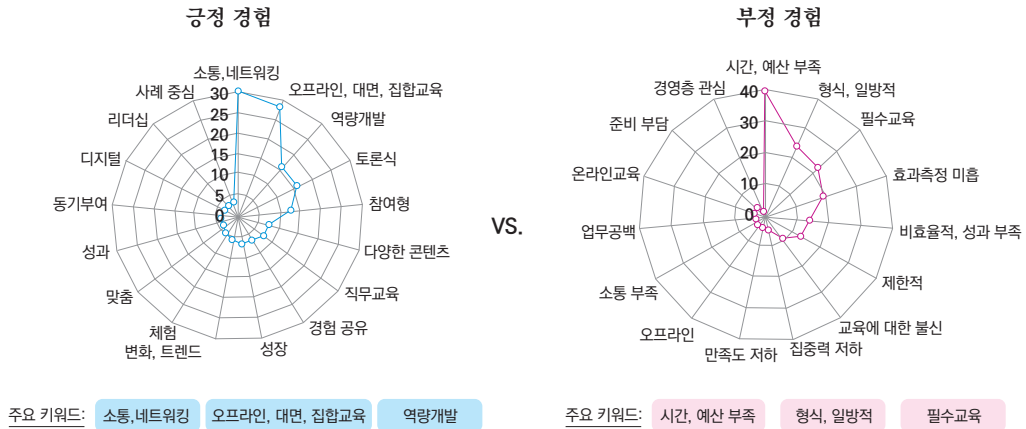
그림 5. 심각단계 격상 전·후 진행된 교육 방법 비교



코로나19 심각단계 격상 전과 후의 HRD에 대한 긍정 및 부정 경험에 대한 키워드를 분석한 결과, 긍정 경험의 키워드는 ‘소통/네트워킹(30건)’, ‘오프라인/대면/집합교육(28건)’, ‘역량개발(15건)’이며, 부정 경험의 키워드로 ‘시간, 예산 부족(39건)’, ‘형식/일방적(24건)’, ‘효과 측정 미흡(19건)’, ‘비효율적, 성과 부족(14건)’이 나타났다([그림 6] 참조).

그림 6. 심각단계 격상 전, HRD 긍정·부정 경험 비교

(단위: 건)

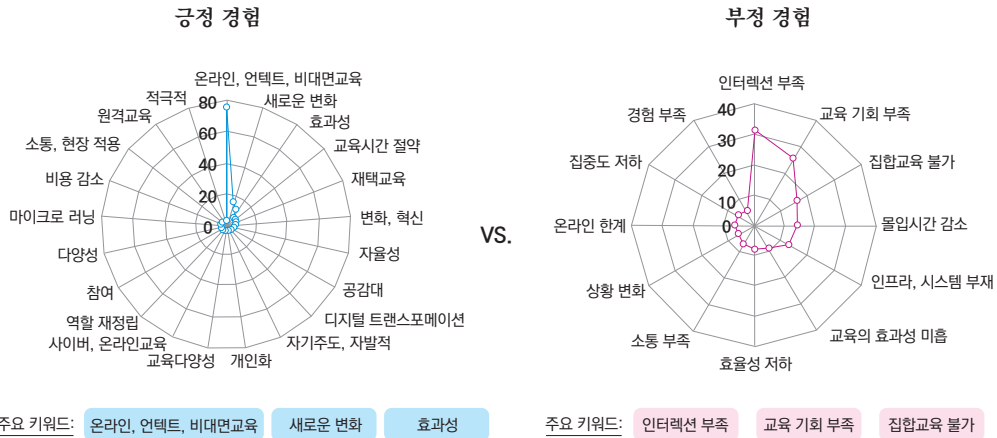


주: 1) 조사 대상은 총 196건임.
2) 코로나19 심각단계 격상 전인 2020년 2월 23일 이전임.

한편, 코로나19 심각단계 격상 후 HRD에 대한 긍정 및 부정 경험 키워드를 조사한 결과, 먼저 긍정 경험에 대한 키워드는 ‘온라인, 언택트, 비대면 교육(76건)’, ‘새로운 변화(16건)’, ‘효과성(12건)’으로 나타났으며, 부정 경험에 대한 키워드로 ‘인터랙션 부족(31건)’, ‘교육 기회 부족(25건)’, ‘집합교육 불가(16건)’로 나타났다(그림 7 참조).

그림 7. 심각단계 격상 후, HRD 긍정·부정 경험 비교

(단위: 건)

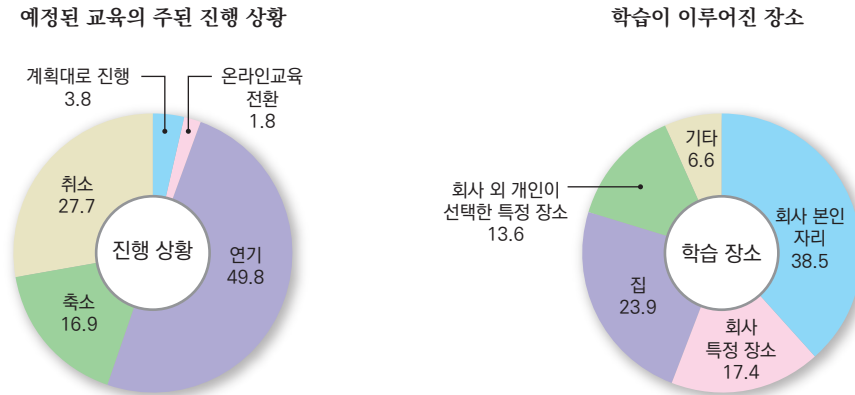


주: 1) 긍정 경험의 조사 대상은 총 188건, 부정 경험의 조사 대상은 총 195건임.
2) 코로나19 심각단계 격상 후인 2020년 2월 23일 이후임.

코로나19 심각단계 격상 후 예정되었던 교육의 주된 진행 상황을 살펴보면, 심각단계 격상 후 대부분 교육은 연기(49.8%)되거나 취소(27.7%)되었음을 알 수 있다. 교육이 진행되었다고 하더라도 회사 본인 자리(38.5%) 또는 집(23.9%)에서 이루어지고 있음을 알 수 있다([그림 8] 참조).

그림 8. 심각단계 격상 후 교육 진행 상황 및 학습 장소

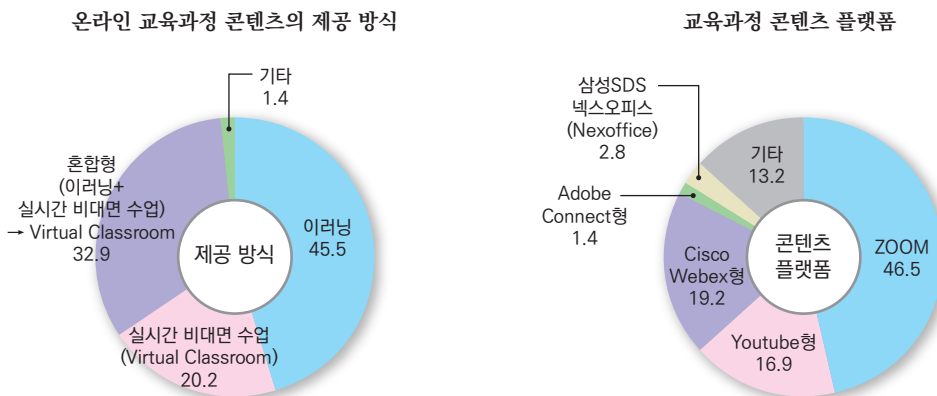
(단위: %)



[그림 8]에서 살펴본 바와 같이 교육 형태는 온라인으로 빠르게 전환되었음을 확인할 수 있다. 온라인 교육과정 중 콘텐츠의 제공 방식은 이러닝(45.5%)으로 주로 이루어지며, 콘텐츠 플랫폼은 주로 zoom(46.5%)을 통해 전달되고 있음을 확인할 수 있다([그림 9] 참조).

그림 9. 심각단계 격상 후, 온라인 교육과정 콘텐츠 제공 방식 및 플랫폼

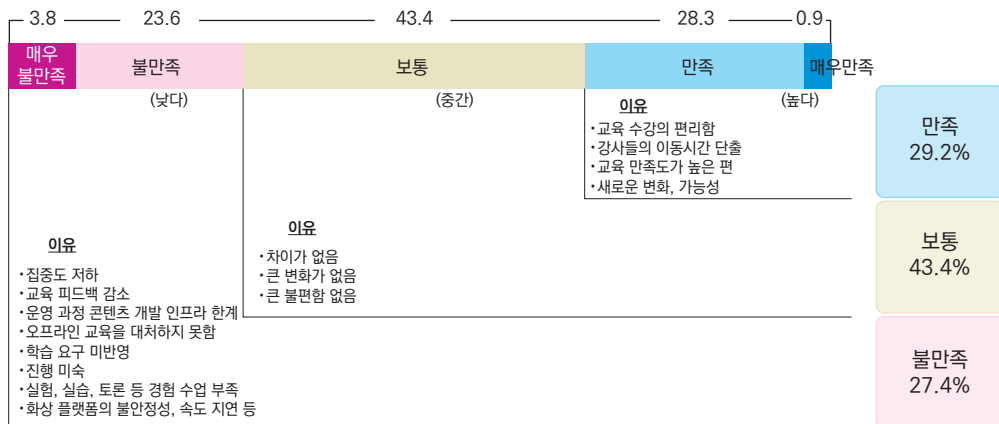
(단위: %)



교육과정의 품질 수준을 살펴보면 심각단계 격상 후 교육에 대한 품질은 이전과 비교해 큰 변화가 없거나, 불편함이 없는 보통 수준으로 나타났으나(43.4%), 오히려 수강 과정이 편리하며, 온라인 강의에 대한 새로운 변화를 경험했다는 만족 응답도 29.2%를 차지했다. 한편, 불만족(27.4%)의 이유로는 교육 피드백 감소, 운영 과정 콘텐츠 개발 인프라 한계, 학습 요구 미반영 등을 꼽을 수 있다(그림 10) 참조).

그림 10. 심각단계 격상 후, 교육과정의 품질 수준 만족도

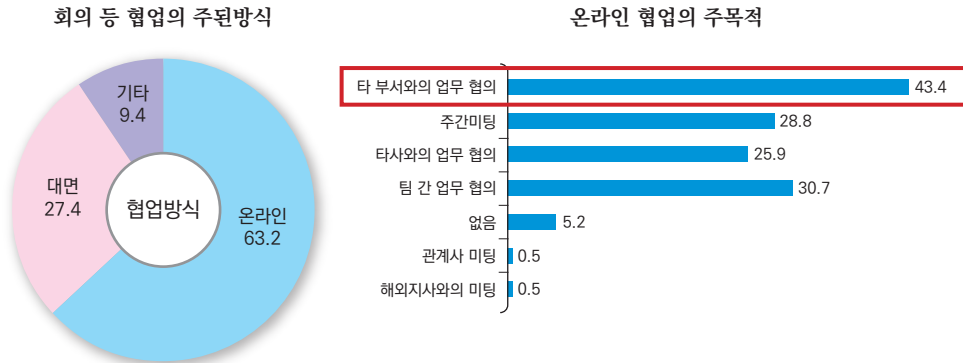
(단위: %)



협업의 방식에서도 많은 변화가 있었는데 비대면 근무가 증가함에 따라 온라인 협업 방식이 증가한 모습을 볼 수 있었으며(63.2%), 주로 타 부서와의 업무 협의(43.4%), 팀 간 업무 협의(30.7%), 주간미팅(28.8%)을 목적으로 진행되었다(그림 11) 참조).

그림 11. 심각단계 격상 후 협업 방식 및 온라인 협업의 목적

(단위: %)



주: 1) 회의 등 협업의 주된 방식의 '기타'는 '화상회의, 대면, 이메일, 회의금지' 등임.
2) '온라인 협업의 주목적'은 중복응답임.

원격을 활용한 협업의 만족 정도에 대한 설문에서는 협업 과정의 원활한 정도가 6.2점으로 가장 높았으나, 대면 근무와 비교한 효과성 측면에서는 10점 만점의 4.9점으로 가장 낮은 수준인 것으로 나타났다(그림 12] 참조).

그림 12. 심각단계 격상 후 원격을 활용한 협업의 만족도

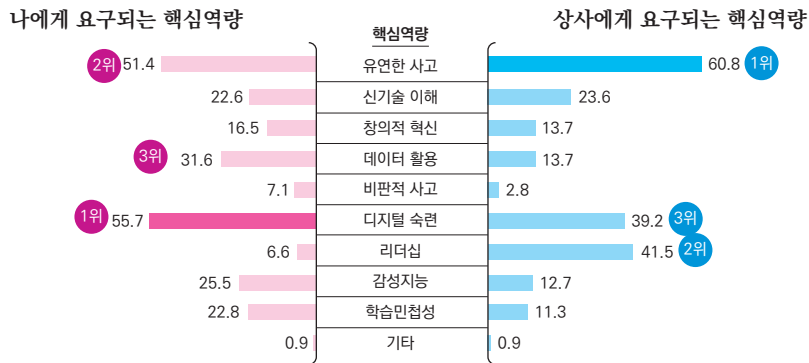
(단위: 점)

원격 협업	협업원활성	원격으로 동료와의 협업은 매우 잘 이루어졌다.	6.2
	친밀도	나의 팀 동료, 상사와 매우 가깝게 연결되어 있다고 느꼈다.	5.7
	신뢰성	나의 상사가 원격근무 시 나를 믿고 있다고 느꼈다.	6.1
	리더십	나의 상사는 원격근무 시 리더십을 잘 발휘하였다.	5.9
	생산성	나의 부하직원은 원격근무 시 생산성이 더 높았다.	5.8
	팀워크	우리 팀은 원격근무 시 팀워크가 더 잘 발휘되었다.	5.4
	효과성	협업의 경우, 대면보다 원격근무 시 더 효과적이다.	4.9

앞서 살펴본 조사 결과와 같이 코로나19 심각단계 격상 전과 후, HRD의 환경에 급격한 변화가 있었음을 확인할 수 있다. 따라서 이러한 환경, 즉 원격근무 및 비대면 근무 환경에 요구되는 핵심역량을 살펴보는 것은 매우 중요한 일이다. 심각단계 격상 후 원격근무 또는 비대면 근무 시 본인 및 상사에게 요구되는 역량을 조사한 결과, '나에게 요구되는 핵심역량'은 디지털 숙련(55.7%), 유연한 사고(51.4%), 데이터 활용(31.6%) 역량 순으로 나타났으며, 상사에게 요구되는 핵심역량은 유연한 사고(60.8%), 리더십(41.5%), 디지털 숙련(39.2%) 순으로 나타났다([그림 13] 참조).

그림 13. 심각단계 격상 후 원격근무, 비대면 근무 시 요구되는 핵심역량

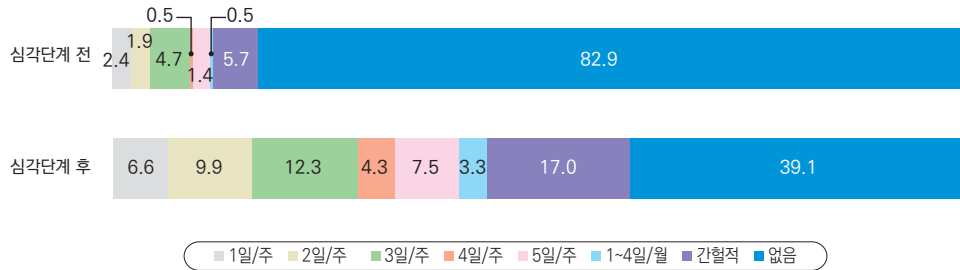
(단위: %, 중복 응답)



코로나19 심각단계 격상 전·후 일터에 대한 경험을 비교하는 설문에서는 심각단계 격상 전에는 82.9%가 재택근무를 경험하지 않았다고 답한 반면, 심각단계 격상 후에는 경험하지 않았다고 응답한 비율이 39.1%로 줄어들면서, 일주일 동안 1일(6.6%), 2일(9.9%), 3일(12.3%), 4일(4.3%), 5일(7.5%) 재택근무를 경험하였다고 응답하였으며, 한 달 동안에 1~4일(3.3%), 간헐적으로(17%) 재택근무를 하였다고 응답하였다([그림 14] 참조).

그림 14. 심각단계 격상 전·후 재택근무 일주일 내 평균 횟수

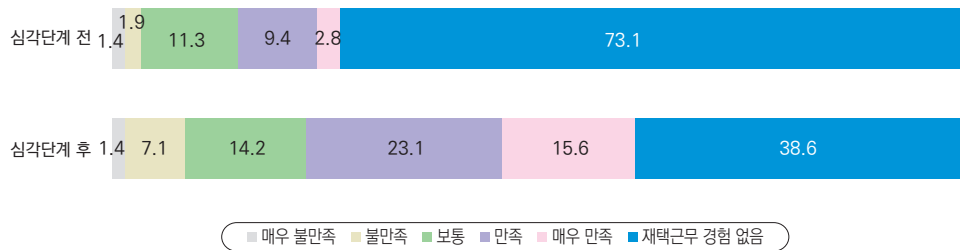
(단위: %)



심각단계 격상 전, 재택근무 경험의 만족도는 12.2%로 나타났으며, 심각단계 격상 후 재택근무 경험자의 만족도는 38.7%로 심각단계 전의 수준 대비 다소 상승한 것을 확인할 수 있다([그림 15] 참조).

그림 15. 심각단계 격상 전·후 재택근무 만족도 비교

(단위: %)



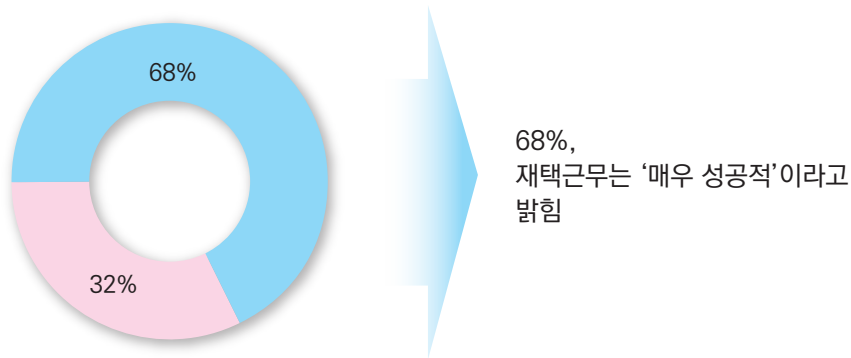
Ⅲ. 포스트 코로나 시대의 HRD 트렌드

서울대학교 이찬 교수 연구팀이 진행한 이번 코로나19 심각단계 격상 전·후의 HRD 실태조사 결과는 코로나 사태가 기업과 조직에 전례 없는 변화를 불러오고 있다는 점, 그리고 HRD 분야의 ‘변화’를 위한 노력은 이제는 생존을 위한 필수 전제 조건이 되었음을 시사한다. 코로나19로 인해 이전과는 차원이 다른 HRD 방향이 나타나고 있으며, 이는 크게 교육방식의 변화, 업무방식의 변화로 꼽을 수 있다.

먼저 주목해야 할 HRD 트렌드는 교육방식의 변화이다. 실태조사에서 보았듯이, 코로나19 이후 집합교육은 66.5%에서 2.4%로 큰 폭으로 감소(64.1%p)하였다. 전통적인 집합교육이 축소됨에 따라 온라인 학습 중심으로 전환되고 있는 과도기라고 할 수 있다. 디지털 기술의 발전과 코로나19와 같은 위험 노출에 대비해 디지털 리터러시를 학습과정에 접목해 나가야 할 것으로 보이며, 디지털 기술을 교육에 접목해 학습의 다양성과 효율성, 학습효과 극대화를 모색할 필요가 있다. 또한 코로나19로 인해 전통적인 오프라인 교수-학습에서 온라인, 블렌디드 러닝, 플립 러닝 등이 더 강조되는 교수-학습 형태로 촉진될 전망이다. 이런 변화는 근본적으로 학교와 교원의 역할, 교수학습 방법, 교육 평가, 시설·설비를 비롯한 교육환경도 크게 혁신할 것을 요구하고 있다. 이를 위해서는 내부 전문가를 통한 교육 설계와 온라인 학습에 필수적인 교육 콘텐츠를 강화하여 학습에 적합한 콘텐츠 큐레이션이 되도록 연구하는 과정이 중요하다.

온라인 학습으로의 변화를 선제적으로 대응한 가상현실(Virtual Reality, 이하 VR) 교육 사례로 물류업체 DHL을 꼽을 수 있다. DHL은 국제 스페셜리스트가 되기 위한 체계적인 연수인 CIS(Certified International Specialist)를 운영하고 있다. 이 과정에서는 요구되는 지식이나 DHL의 구성원으로서 의식해야 할 네 가지 가치관(Speed, Can Do, Passion, Right 1st time)을 학습하게 된다. 눈여겨보아야 할 점은 CIS 과정 중 VR을 활용해 복잡한 시뮬레이션을 구성하여, 직무에 몰입할 수 있도록 하고 있다는 것이다. 디지털 기술을 바탕으로 내부 전문가가 조직의 필수 역량을 분석하고 교육 콘텐츠에 반영하여 안전하고 효율적인 적재 업무를 지원하는 VR 실습 체계를 정립하였다. 이처럼 DHL은 VR 기술과 체계적인 역량 분석을 통해 생산성 향상 및 직원의 만족도 증대는 물론, 전 세계의 직원에게 시·공간의 제약 없이 양질의 교육을 제공하고 있다.

그림 16. 재택근무 만족도



자료: Global Work-from-Home Experience survey Report(2020).

다음은 업무방식의 변화이다. 코로나19 이후 산업화 이래 정착돼 온 출퇴근제가 근로 뉴 노멀 시대로 전환되고 있다. 전 세계적으로 IT 기업을 중심으로 하여 재택근무로의 전환이 이루어지고 있으며 기존의 근무 시간과 출퇴근의 패러다임이 바뀌고 있다. 이와 함께 코로나19 확산 방지를 위해 재택근무를 권고하는 회사가 늘어나면서 사무실에서 함께 일하던 업무 풍토에 혁신의 바람이 불고 있다. 조사 기관 가트너가 미국 CFO 317명을 대상으로 실시한 설문조사에 따르면 '코로나19 이후에도 재택근무를 시행할 것인가'라는 질문에 '시행한다'라는 응답이 84%로 나타났다(Gartner, 2020). 또한, Global Work-from-Home Experience Survey Report(2020)에서 진행한 설문 결과에 따르면, 68%의 응답자가 재택근무 환경에서도 업무가 매우 성공적이었다고 한다([그림 16] 참조).

따라서 앞으로의 업무방식은 공간을 초월하여 연결하고 협업하는 방향으로 나아가야 하며, 궁극적으로는 시간의 제약 없는 업무 중심의 성과관리로 변화할 것이다. 비대면으로의 업무방식 변화는 연결을 기반으로 공간을 초월한 협업을 가능하게 하며, 오피스를 중심으로 한 업무 프로세스는 분산된 형태로 이루어질 것이다. 공간을 초월한 근무 환경은 비즈니스의 영역을 전 세계로 확장할 것으로 전망된다.

업무방식의 변화는 국내에서도 이루어지고 있다. 국내 L그룹은 2020년 5월부터 L지주와 L쇼핑을 시작으로 주 1회 재택근무를 시행 중이다. L그룹 회장 역시 주 1회 재택근무를 통해 해외 사업장과의 화상회의에 참여하는 것으로 알려져 있다. 이와 함께 L그룹은 스마트오피스를 구축하여 노원, 일산, 인천터미널, 평촌, 영등포 등에 마련된 거점 사무실을 선택해 자유롭게 출퇴근할 수 있도록 진행한다. 예를 들어 월요일에는 재택근무, 화요일과 수요일에는 사무실 출근, 목요일과 금요일은 스마트오피스 출근과 같은 방식으로 ‘주 1회 재택근무’와 ‘L 스마트오피스’를 동시에 활용하여 ‘연결’을 기반으로 공간을 초월한 근무 형태를 조성 중이다. 이처럼 업무 환경이 변화함에 따라 가치 창출을 위한 연결 방식과 협업의 힘은 더욱 중요해지고 있으므로 원격관리와 협업 스킬 등에 초점을 맞추어 급변하는 업무방식에 적응하는 노력이 필요하다.

세 번째 트렌드는 성과관리의 변화이다. Non-contact 시대에는 기존의 성과평가에서 업무 중심의 평가로 변화할 필요가 있다. 점차 출퇴근의 개념이 축소되고 유연한 근무가 확대됨에 따라 근태평가의 개념 역시 축소될 것으로 전망된다. 따라서 업무성과의 평가를 위해 절대평가, 수시평가 그리고 다양한 방식이 고려될 필요가 있다.

대표적으로 Adobe는 포스트 코로나 시대에 필요한 성과관리에 시사점을 주고 있다. Adobe는 순위와 등급 평가가 아닌 실적 위주의 평가를 위해 2012년 상대평가 위주였던 기존의 인사평가 체계를 폐지하고 절대평가로 변경하였다. 또한, Adobe의 ‘체크인(Check-in)’ 시스템을 통해 인사고과 없이 관리자와 직원 간의 대화와 피드백으로 이루어지는 성과평가를 진행하고 있다. 이를 통해 조직 구성원에게 연초에 정해진 업무 목표를 매니저와 수시로 소통하며 스스로 목표를 반복적으로 수정한다. HR부서는 매니저들이 체크인(Check-in)을 수행할 수 있도록 교육하고 지원하는 HR비즈니스 파트너로서 역할을 수행한다. Adobe 사례를 통해 살펴보았듯이, 지금은 급변하는 포스트 코로나 시대에 적합한 업무 중심의 성과관리로의 변화가 요구되는 시점이다. GE가 잭 웰치 회장 시절에 도입했던 상대평가 시스템을 여전히 고수하고 있는 대부분의 국내 대기업은, 우리 조직에 적합한 성과평가 시스템을 구축하기 위해 심사숙고할 필요가 있다.

IV. 포스트 코로나 시대의 핵심역량

포스트 코로나 시대의 핵심역량 첫 번째는 직원 역량 신뢰에 기반을 둔 임파워링 리더십이다. 비대면 근무, 교육 등의 확산은 조직의 리더에게 불안감을 심어 줄 수 있다는 우려의 목소리가 있다. 눈에 보이지 않기 때문에 구성원에 대한 ‘불신’을 키우기 쉽기 때문이다. 그러나 코로나19로 인한 업무 환경의 변화는 조직을 이끄는 리더십에도 적지 않은 영향을 줄 것이다.

임파워링 리더십은 구성원과 권한을 공유하고 구성원의 내적 동기부여 수준을 지속적으로 높이는 노력을 하는 리더의 행위로 정의된다(Srivastava, Bartol & Locke, 2006). 재택근무로 전환하는 과정에서 분리된 시공간 속에서는 임파워링 리더십을 통해 유기적인 리더십을 구축해야 한다. 이때 많은 의사결정자, 조직 간 장벽, 상사 중심의 조직문화 등의 문제가 있는 구조를 임파워링 리더십을 통해 유연하고 적응력 높은 애자일(Agile)로 전환하기 위한 방안을 모색해야 할 것이다. 해외 기업 중 Amazon, Microsoft, Netflix 등의 기업은 수시 피드백과 원활한 소통 체계를 통해 애자일 조직을 추구하고 있다.

두 번째 핵심역량은 디지털 리터러시(digital literacy)이다. 최근 국제 사회는 디지털 리터러시의 중요성을 인식하고, 학생들의 디지털 리터러시를 증진하기 위한 국가 차원의 교육과 연구를 지원하고 있다(OECD, 2019). Gilster(1997)에 의해 처음 소개된 디지털 리터러시는 활자 기반의 읽고쓰기 중심의 연구에서 디지털 기술이 매개된 새로운 스킬을 포함하는 연구로 강조점이 옮겨지면서(Mills, 2010) 그 중요성이 대두되었다. 김하중(2019)은 디지털 리터러시를 다양한 콘텐츠 이용에 있어 각 미디어의 특성과 메시지를 이해하고 정보의 진위를 분별해내는 능력이라고 정의했다. 따라서 이러한 디지털 리터러시는 일터, 학교, 여가 등 다양한 사회적 맥락과 디지털 환경에서 매우 중요한 역량이라 할 수 있다. 4차 산업혁명, Digital Transformation을 여기저기서 언급하고 있지만, 지난 몇 년간의 변화보다 코로나19가 유행하는 몇 달 사이에 우리는 Digital Transformation 시대를 위한 디지털 리터러시의 중요성을 실감하고 있다. 업무 환경, 교육방식 등이 급속도로 디지털화되었기 때문이다. 영국의 퓨처랩(Future Lab)에서는 ‘Digital literacy across the curriculum’을 통해 디지털 리터러시를 디지털 기술을 비판적,

창의적으로, 분별력을 지니고 안전하게 활용할 수 있는 기술, 지식, 이해를 종합하는 개념으로 보았다(Futurelab, 2010). 그 하위 요소는 ‘기능적 기술(ICT 기술), 창의성, 협업, 의사소통, 정보 검색, 비판적 사고, 문화적·사회적 이해, e-safety(안전하게 디지털 활동을 함)’ 등으로 구성된다. 이를 종합하면, 디지털 리터러시의 핵심은 디지털 기술이 제공하는 기회와 도전에 대해 비판적으로 사고하고 활용하는 능력으로 볼 수 있다. 위와 같이 디지털 리터러시는 더 이상 소프트웨어 직무에만 필요한 역량이 아닌, 모든 조직 구성원이 갖춰야 할 기본 역량으로 자리매김하였다. 이는 디지털 환경 속에서 수많은 정보를 활용하여 가치를 발견하고 생산하는 역량이 필수적이기 때문이다(한희경, 2019). 또한, 비대면 교육, 비대면 학습, 비대면 업무 환경이 확산됨에 따라 조직 구성원뿐만 아니라 디지털 리터러시 교육 채널인 사내 강사의 육성도 중요하게 고려해야 할 것이다. 또한 이들의 성과에 따른 인정과 보상 역시 인사관리 차원에서 검토되어야 할 것이다.

세 번째 핵심역량으로 학습 민첩성을 꼽을 수 있다. 학습 민첩성(Learning Agility)은 처음 맞이하는 도전적인 상황에서 자신의 경험을 바탕으로 학습한 것을 빠르고 유연하게 실천하고 적용할 수 있는 학습 능력 및 의지를 말한다(Lombardo & Eichinger, 2000). 코로나 사태로 인해 디지털의 전환 속도가 빨라지고, 융복합이 일상화되어 가고 있는 ‘Digital Transformation’ 시대를 맞아 스킬 갭(skill-gap) 극복을 위한 인재육성 전략이 요구되고 있다. 다시 말해 포스트 코로나 시대에 맞는 필요 역량과 지식·기술을 갖추도록 하는 업스킬링(Upskilling)의 중요성은 점점 커지고 있으며, 이는 학습자가 필요 지식과 역량을 빠르게 학습하고 업무 현장에 적용하는 학습 민첩성이 매우 중요해지고 있음을 시사하고 있다.

V. 포스트 코로나 시대의 HRD 방향

코로나19 이후 교육·업무·성과관리 방식의 변화와 각각의 핵심역량을 살펴본 바를 종합하여, HRD가 나아가야 할 방향을 제언하면 다음과 같다.

그림 17. 포스트 코로나 시대의 HRD 방향

① 학습 채널의 다각화

② 자기주도적 학습 큐레이션

③ 경험 기반의 학습

④ 성과 중심의 학습효과 측정

⑤ 일과 학습의 균형

첫째, 학습 채널의 다각화가 필요하다. 즉, 학습방식이 온라인 플랫폼을 활용하는 방향으로 나아가면서 학습자의 학습 몰입 강화를 위한 학습 콘텐츠 제공 방식의 다양화가 필요하다. 콘셉트에 맞는 콘텐츠 개발을 가속화해야 하며, 새로운 형태의 교육을 적시에 실현하기 위한 콘텐츠 개발 및 운영 플랫폼이 필요할 것이다.

둘째, 자기주도적 학습 큐레이션을 구축해야 한다. 집체교육이 통일된 교육과정을 학습자에게 전달하는 방식에 한계점이 있었다면, 온라인 중심의 학습 체계는 학습자의 경험을 세분화하여 맞춤형 교육 설계를 통해 학습의 몰입도를 극대화할 수 있다.

셋째, 직원 경험 기반의 학습이 필요하다. 기존의 HRD는 공급자 중심의 관점에서 채용, 교육, 평가, 보상, 복지 등 HR의 세부 요소를 분절하여 접근하였다. 하지만 포스트 코로나 HRD는 직원 개인의 경험에 맞는 학습 기회를 설계하고 제공하는 방향으로 변해야 한다. 수요자인 임직원에게 초점을 맞추고, 포괄적인 관점에서 임직원이 경험할 수 있는 HR 요소를 통합적으로 고려해야 한다.

넷째, 성과 중심의 학습효과 측정이 필요하다. 기존의 학습효과 측정은 교육 이수, 만족도 등에 방점을 두었지만, 포스트 코로나 시대에는 학습을 통해 업무의 성과로 연결될 수 있도록 교육을 설계하고, 학습활동 수준보다는 학습성과를 측정할 수 있는 방안을 마련해야 한다.

다섯째, 일과 학습의 균형, 즉 Work-Learning Balance(WLB)를 고려해야 한다. 현재와 같은 Non-contact 시대에는 교육장이나 연수원으로 학습자를 불러 모으는 것이 아닌, 디지털 기반으로 HRD가 업무현장으로 들어가야 한다. 다시 말해, 현장 중심의 일터 학습의 중요성을 인지해야 하며, 이에 따라 일과 학습의 균형을 고려하는 것이 HRD 관점에서 해결해야 할 과제이다. KRIET

참고문헌

- 김하중(2019). 「디지털 시대의 미디어 리터러시 해외 사례 및 시사점」. 국회입법조사처.
- 송충현(2020. 08. 13). 취업자 5개월째 감소... '실업자 114만 명' 21년 만에 최악. 동아일보, A3면.
- 양명자(2020). 「코로나19가 IT 산업과 사회/경제에 미치는 영향」. KT경제경영연구원. https://www.digieco.co.kr/KTFront/board/board_view.action?board_id=issue_trend&sort_order=&kind=&list_page=&list_gubun=&list_gubun2=&searchtext=&board_seq=12932&etc1=385&etc2=
- 고용노동부(2020. 04. 14). 고용행정 통계로 본 '20.3월 노동시장 동향. 보도자료.
- 이찬·박복미(2020). 「포스트코로나, 워러밸(Work & Learning Balance: WLB) 한국실태조사」. 「한국산업교육학회 2020 연차학술대회」. 한국산업교육학회.
- 한희경(2019). 「디지털 리터러시 교육실태 분석과 교육과정 연계 방안연구(교육정책연구 2019-04)」. 세종특별자치시교육원 교육정책연구소.
- Futurelab(2010). Digital literacy across the curriculum. Futurelab.
- Gartner(2020, April 3). Gartner CFO Survey Reveals 74% Intend to Shift Some Employees to Remote Work Permanently. Gartner.
- <https://www.gartner.com/en/newsroom/press-releases/2020-04-03-gartner-cfo-surey-reveals-74-percent-of-organizations-to-shift-some-employees-to-remote-work-permanently2>.
- Gilster, P.(1997). Digital literacy. New York: Wiley Computer Pub.
- Global Workplace Analytics(2020, May). Global Work-from-Home Experience Survey Report. Global Workplace Analytics.
- International Labour Organization(2020). ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Second edition.
- International Labour Organization, UNESCO, & World Bank Group(2020). ILO-UNESCO-WBG Joint Survey on Technical and Vocational Education and Training (TVET) and Skills Development during the time of COVID-19. International Labour Organization.
- Lombardo, M. M., & Eichinger, E. R.(2000). "High potential as high learners", Human Resources Management, 39(4), 321-330.
- Mills, K. A.(2010). "A review of the "Digital Turn" in the new literacy studies", Review of Educational Research, 80(2), 246-271.

OECD(2019). Well-being in the digital age. OECD Going Digital Policy Note, OECD, Paris. <https://www.oecd.org/going-digital/well-being-in-the-digital-age.pdf>

Srivastava, A., Bartol, K. M., & Locke, E. A.(2006). "Empowering leadership in management teams: Effects on knowledge sharing, efficacy, and performance", Academy of Management Journal, 49(6), 1239-1251.

코로나19 이후 디지털화 가속과 원격복합훈련 활용

하정임 파리사회과학고등연구원 사회학 박사,
사회문제, 보건복지정책에 관한 학제 간 연구소(Institut de recherche
interdisciplinaire sur les enjeux sociaux, sciences sociales, politique, santé)
객원연구원

I. 서론

프랑스에서는 코로나19 확산으로 인해 2020년 3~5월 격리 기간 동안 사업체 및 교육훈련시설 전반의 현장 활동이 중지되었다. 이에 따른 손실을 최소화하기 위한 대안적 장치로서 기업은 원격업무로 활동을 유지하고, 교육기관은 원격훈련 방식으로 교육을 제공해 왔다. 전례 없는 보건위기 상황에서 교육훈련기관들은 향후 현장강의와 원격훈련을 병행하는 절충 방식으로 교육훈련 활동을 이어 갈 계획이다.

본고에서는 코로나19 이후 원격업무의 증가, 교육훈련의 디지털화의 영향으로 인한 비대면 활동 형태로의 이행에 대해 알아본다. 그리고 직업훈련 계획에서의 원격훈련의 위치를 검토한 후, 2018년 「미래직업법」에 도입된 복합교육훈련 제도의 다수교육방식 연계, 디지털 기술 수단을 활용한 교육지원 및 훈련관리 방안을 다루도록 한다.

II. 코로나19 이후 디지털 업무 환경의 가속

1. 원격업무: 하나의 '가능한' 업무 형태

프랑스 노동부 산하 통계서비스연구소(Dares)에서 2020년 4월 발표한 '코로나19 보건위기로 인한 고용 상황 및 조건에 관한 조사(Activité et conditions d'emploi de la main-

d'œuvre pendant la crise sanitaire Covid-19)'에 따르면, 코로나19 보건위기로 인해 3월 말 기준 전체 고용 인구의 30%가 원격 재택근무를 한 것으로 집계되고 있다. 업종별로는 정보통신서비스, 금융보험업, 건설업의 원격업무 비율이 높았으며 부동산업, 학술기술서비스업종의 경우 코로나 사태 이전에 원격업무 형태가 이미 자리 잡혀 있었다. 인프라 부족 등을 이유로 원격 업무를 꺼려 온 제조업, 금융업, 정보통신서비스업의 경우에도 격리 기간 동안 원격업무가 유일한 활동 수단이자 가능한 업무 형태가 되었다. 또한 상황의 시급성으로 인해 일부 직종(의료)의 원격업무를 허용하였고, 국회 회의, 전문가 심사평가, 국제협력 프로젝트 등이 화상회의로 진행되었다.

반면 일자리의 4분의 2는 현장 활동 반드시 필요하거나 원격근무 시행이 힘든 업종이었다. 2020년 3월 말 기준 종사자의 4분의 1은 현장에서 직업 활동을 지속한 것으로 집계되고 있다. 식료품음료제조업, 에너지폐기물관리제조업, 상업, 교통, 교육 및 사회서비스업종 등 생활필수품을 주로 취급하는 분야 또는 의료, 간호, 돌봄노동과 같은 인력 서비스가 필수적인 업종이 이에 해당했다. 4분의 1의 종사자는 부분실업 상태에 있었다. 부분실업은 음식숙박업, 건설업, 교통자재제조업, 기타서비스업에서 높게 나타났다. 「코로나 바이러스 감염병 대응(décret 2020-325 du 25 mars 2020)」 법령에 의해 일정 기간 실업으로 발생한 급여손실에 대해서는 고용주의 기업공정경쟁소비노동고용국(Direccte) 신고 절차를 통해 종사자가 부분실업 수당을 지급받을 수 있도록 했다. 격리로 인한 영업 활동 중단에도 불구하고 대기업의 원격업무 전환율이 높아 인력 감원이 적었고, 부분실업 제도의 이용은 고용유지에 기여한 것으로 나타났다(Dares, 2020. 4.).

표 1. 2020년 3월 말 기준 산업 부문별 원격근무 종사자 현황

(단위: %)

산업 부문	비중
정보통신	63.1
금융 보험업	55.3
부동산업	41.5
학술활동, 기술 서비스 행정 지원	38.2

〈표 계속〉

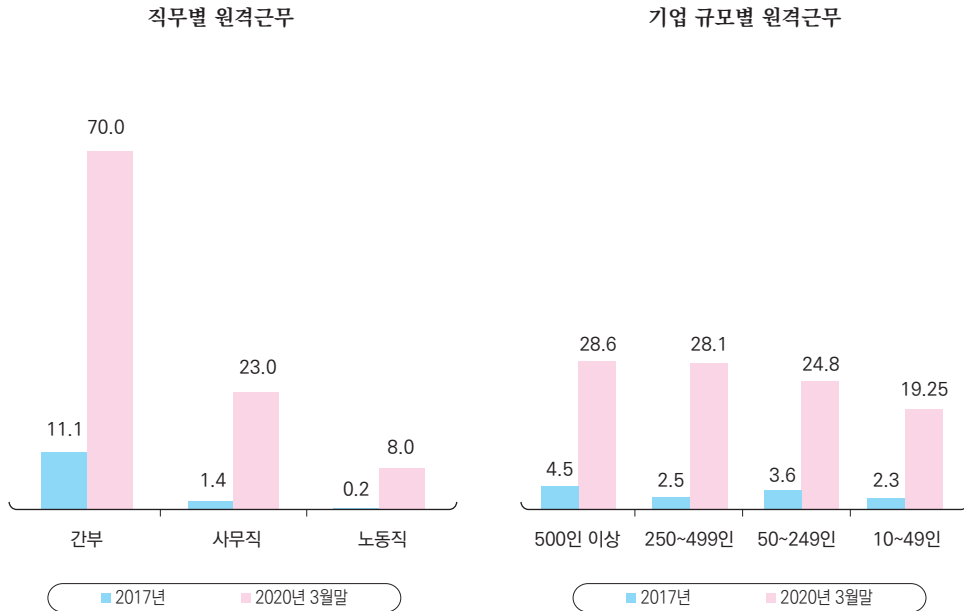
장비제조, 전기, 기계제조	36.6
에너지 수자원, 채굴업, 폐기물 처리업	29.7
자재 운송 제조업	22.6
교육 보건 사회적 서비스	21.5
기타 제조업	18.5
상업 자동차 보수	15.4
교통 창고업	12.6
식료품, 음료, 담배제조업	11.8
건설	11.7
숙박 음식점	5.8

자료: Dares, enquête Acemo Covid, 2020년 4월.

미래에 대한 불확실성이 지배적인 가운데 기업들은 원격업무를 간헐적 또는 정기적인 방식으로 채택하고 있으며, 원격업무가 하나의 '가능한' 업무 형태라는 인식으로 전환되고 있다. 2012년 3월 22일 「Warsmann II」 법에 의해 원격근무가 가능해지면서, 프랑스 Jungheinrich 제조 장비공급업체는 2018년 말 간부급을 대상으로 월 4일 원격근무를 도입했고, 향후 일반 종사자(전체 종사자의 50%)에 대해 이를 확대해 나갈 계획이다. 네스프레소(Nespresso)사는 지원관리직(1,400명 중 300명)의 주 2일 원격근무가 이미 정착되었고, PSA사는 생산에 직접적인 관련이 없는 관리직을 원격근무로 전환할 계획이다(Le Monde, 2020. 5. 17). 이렇듯 코로나19 위기 이후에 대기업을 중심으로 원격근무와 현장근무가 절충적 형태로 자리 잡힐 전망이다.

그림 1. 직무별, 기업 규모별 원격근무

(단위: %)



자료: Dares, enquête Acemo Covid, 2020년 4월.

2. 디지털 수단이 초래하는 고립감과 스트레스

정보화 수단, 통신 네트워크 발달과 함께 원격 업무 방식은 간부급 또는 이동 환경에서의 업무 활동이 잦은 프리랜서 직종에서 주로 사용되어 왔다. 디지털 도구의 직업적 사용과 노동조건 간 관계에 관한 보고서(Dares Analyses, 2018)는 의사통신수단을 ‘이동환경’에서 사용하느냐, ‘고정환경’에서 사용하느냐에 따라, 업무 강도와 정신적 스트레스의 상관관계를 보여 준다. 간부급 또는 이동 환경 사용자는 사생활에 업무 스트레스가 빈번히 노출될 수 있음에도 불구하고, 업무 실적에 대한 보상과 사생활과 일을 병행할 수 있는 업무 환경의 자율성을 이유로 원격 업무에 만족한다고 답했다. 반면 인터넷 환경에 접속되어 있지만 고정환경에서 일하는 사무직 종사자의 경우, 통신수단의 발달로 일상적인 업무량은 증가하나, 간부급 또는 이동환경 사용자

만큼 업무적 보상으로 이어지지 않는다는 점도 나타났다. 또한 2019년 6월 발표된 Ifop 여론조사에 따르면, 원격업무 환경에서 종사하는 이들은 고립감과 해고에 대한 불안감이 높고, 제약 상황을 감내하는데 따르는 피로감이 큰 것으로 나타났다.

이에 따라 노사단체들은 작업장 외부 근로활동 형태에 관한 규정 재검토를 위해 협상에 들어갔다. 보건위기 상황에서 겪은 경험을 바탕으로 원격업무에 대한 명확한 진단 작업, 위기상황에서의 원격업무 매뉴얼 구축, 원격근무 작업 공간의 정비, 접속하지 않을 권리, 개인 정보 보호 등이 논의 사항에 포함된다.

3. 교육훈련기관의 디지털화 촉진

국립원격교육센터(Centre national d'enseignement à distance, CNED)에서 제공하는 원격학습은 학교교육에서 다루는 필수적 교육 콘텐츠를 담고 있으며, 교육 접근이 어려운 학생을 대상으로 제도교육을 보충하는 역할을 해 왔다. 대다수 대학교육기관은 현장강의와 원격강의를 절충하도록 디지털 학습공간(Espaces numériques de travail) 운영하고 있지만 이는 현장강의를 지원하는 수단으로 사용되며 잠재성을 충분히 활용하지 못하고 있다. 바이러스가 전파되고 있는 상황에서 대학들은 가을에 현장강의와 원격강의를 절충한 방식의 복합 개강을 계획하고 있는데, 향후 위생 상황에 따라 25~50%의 온라인 강의 비율을 정하고 있다. 교육부는 현장강의를 위한 안전 위생 매뉴얼(예: 인원 제한, 거리유지, 마스크 착용 등)을 제시하고, 디지털 장비 구입, 기술인력 채용 등 대학교육기관의 복합교육훈련 프로젝트에 대한 투자를 확대할 계획이다.

노동부에서 주관하는 직업훈련프로그램에서도 현장훈련이 중지되었으며, 직업훈련기관과 연수생훈련센터(CFA)에서 원격교육으로 실행 가능 시에는 활동 유지를 권장해 왔다. 고용청(Pôle emploi)은 20개 직종에 대한 220개 훈련프로그램을 원격으로 제공하고 있다. 디지털 직종(예: 웹 개발자, 소프트웨어 개발 등), 마케팅 판매 직종(예: 디지털 마케팅, 기술상업 중개인, 고객관계 협상 및 디지털화, 상점판매원 등), 건설업(예: 전기기사, 건축설계 등), 교육 및 간호 직종(예: 재가 아동 돌봄, 유치원 교사 준비, 교육 엔지니어 등), 상업직종(예: 플로리스트, 미용사, 피부관리사 등), 회계, 창업 과정 등을 포함한다. 올해 훈련기관들은 실습생 모집에 어려움을 겪고 있지

만, 화상인터뷰, 영상프로그램 소개, 가상 채용박람회 등을 통해 훈련생 모집 방안을 모색하고, 교육과정을 개시한 훈련생과의 유대관계를 맺는 데 주의를 기울이고 있다. 원격훈련방식은 교육 플랫폼에서 자료 입수가 가능하고, 전화 인터뷰 및 개별 코칭, 화상회의로 교육적 교환을 지속함으로써 훈련제공자와 일상적 관계를 유지할 수 있으며, 훈련생의 경력단절을 막을 수 있다.

원격교육·훈련의 방식은 교육훈련기관이 제공하는 주요 교육 형태가 아니었으나, 교육훈련 기관에서는 코로나19 사태로 인해 온라인 수업의 필요성을 실감하게 되었다. 실습훈련기관들도 정규교육에서 현재 10% 미만인 원격강의 시수를 늘리고, 디지털 강의 안내, 학습관리시스템, 가상수업 등 기관 자체 교육플랫폼의 개발 지원을 늘릴 계획이다(Le Monde, 2020. 5. 6).

III. 디지털 교육과 원격복합훈련

1. 원격훈련: 보충적 역할에서 훈련연속성을 보장하는 수단

인터넷 보급 확대, 디지털 도구 발전을 교육과 결합하는 교육기술산업(EdTechs)의 발전에 따라, 기술 수단을 교육적으로 활용하는 디지털 교육의 필요성이 커지고 있다. 디지털 기술역량은 고용 가능성을 높이고, 디지털 기술은 지식 및 직업기술 전수에 효과적이며, 교육훈련용 소프트웨어는 각 학생의 특정 욕구에 최적화될 수 있다. 또한 교육 이용자로서뿐만 아니라 사회적 이슈를 이해하고 이를 다시 조직할 수 있는 사회 시민으로서의 디지털교육이 필요하다. 디지털 교육장비의 보급과 훈련프로그램의 이용에 있어 디지털 격차가 심화될 수 있다. 프랑스 정부는 2013년부터 디지털교육 계획 차원에서 공공 교육훈련기관에 투자를 확대해 왔다(Rapport de la Cour des comptes, 2019).

이러한 맥락에서 2014년 3월 5일 제정법에 의해 원격훈련(Formation à distance, FOAD)은 현장강의와 동일한 자격의 훈련방식으로 인정되었다. 원격훈련은 2001년 7월 20일 DGEFP n° 2001-22 회람에서 행정 대상이었으나, 노동법 법령(décret n° 2014-935)에서 실습훈련생에 대한 교육 내용 조직, 동반 지원, 교육 및 기술적 수단 조건을 명시하고 있다.

고용보험 제도의 직업훈련 개별계좌(Compte Personnel de Formation), 직종전환교육, 직업훈련연수생교육에서의 원격훈련 교육방식을 훈련 프로그램으로 조직할 수 있다. 원격교육은 전통적 교육 개념의 교육 시간 및 장소 단위의 규정을 깨는 것으로 교육 실현을 위해 온라인 교육(E-Learning, Digital Learning, etc.), 가상 수업, 전화 강의, 서신을 통한 강의 등 다양한 형태의 프로그램 제공이 가능하다.

2. 2018년 미래직업법에서 도입된 복합교육훈련

원격훈련이 훈련생에게 적합한 기술적·교육적 지원에 초점을 맞추는 것이라면, 복합교육방식(또는 절충방식)은 직업훈련경로 선상에서 이점을 가져오도록 교육상황에 맞게 교육방식을 다변화하고, 정보기술 수단을 활용해 교육지원과 훈련관리의 효율성을 높이는 것이다.

(1) 법적 근거 및 교육방식

2018년 9월 5일 미래직업법의 L.6313-1조항에서 직업교육훈련의 조건, 훈련 프로그램의 복합훈련방식을 제시하고 있다.

복합교육훈련(Formations multimodales)은 디지털 원격강의(formation à distance, FOAD), 직업현장훈련(formation en situation de travail, FEST), 현장강의(formation en présentiel) 교육 형태를 연계한 과정이다. 각 교육방식이 지닌 장점을 활용해 연수생에게 그들 수요에 맞춘 최상의 교육프로그램 제공을 하는 데 있다. 훈련생의 직업경로 전개에 있어 교육 제공자의 동반 지원이 이루어지며, 동료 간 협력 및 상호도움, 교사 주도 강의 및 자기주도 학습, 직업현장체험 방식을 연계하는 혼합훈련방식이다.

표 2. 복합교육훈련 연계 방식

적성 검사	훈련단계			▷	후속 훈련단계				▷	평가 인증
	원격강의	현장강의	직업훈련		원격강의	현장강의	직업훈련	...		
	개별 또는 집단 교육지원									

자료: 노동부 복합교육훈련 관리규정, 2019년 10월.

(2) 직업훈련경로(traçabilité) 정보 관리

프랑스 노동부의 2019년 10월 복합교육훈련 관리규정에 따르면, 교육훈련생의 훈련 전반의 경로정보(훈련 내용, 출석, 평가, 교육 제공자와 훈련자 간 상호작용)가 전자화되어 통합 관리된다. 교육방식에 따라 훈련이수 증명이 다른데, 현장강의와 현장직업실습은 출석과 평가로 교육 이수 여부를 증명할 수 있으며, 원격강의에서는 평가, 교육이수 증명이 온라인 활동을 통해 확인될 수 있다.

원격강의에서 훈련이수 증명은 디지털 도구(태블릿, 스마트폰, 전자배지)의 사용 및 교육 참여를 증명하는 모든 정보 자료(예를 들어 접속 상태), 시험, 보고서, 교육평가 통지서가 교육 이행의 증거로 제시될 수 있다. 교육훈련 개별서식(Protocole individuel de formation)은 훈련생의 활동 수행 및 평가를 증명하는 서류로 사용 가능하다.

표 3. 교육 상황에 따른 증명 형태

교육 상황	증명 요소
적성검사	학습관리시스템(LMS) 결과, 점수, 검사표
사전등록, 결과	교육훈련 개별서식(PIF), 적성 결과
강의실 수업	출석증명서
원격강의	학습관리시스템(LMS) 결과, 수행결과 증명(리포트 제출), 평가, 상호작용
원격회의	실습자 및 강연자 서명이 들어간 증명서
강의실 수업 평가	출석증명서
원격수업 평가	학습관리시스템(LMS) 결과, 수행결과 증명(리포트 제출), 평가, 상호작용 등
직업현장실습	과업수행표, 관찰평가표

자료: 노동부 복합교육훈련 관리규정, 2019년 10월.

(3) 원격훈련 프로그램 지원 형태

실습생 훈련기관, 교육기관은 자체적으로 개발된 플랫폼을 운영해 원격강의를 제공한다. 코로나19 위기의 경험으로 실습훈련기관의 자체 플랫폼의 개발이 가속화될 전망이다. 또는 직업 목적에 부합하는 경우 실습훈련기관은 온라인 강의를 용역 서비스로 계약을 맺고 훈련생에게 프로그램을 제공한다.

원격강의라는 형식은 개인의 잠재 가능성을 구체화하고, 고용시장의 기술수요에 발 빠르게 대응할 수 있는 직업생애 구축의 매개체로서 더욱 주목받고 있다. 디지털 수요 증가에 따라 정보통신 환경에 필요한 기술, 온라인상 정보사용법, 정보 식별 등 교육 프로그램이 다양해지고 있다. 원격강의 프로그램은 종사자 및 구직자의 직업능력 향상과 훈련 프로그램 접근에 더 효과적인 방법이다. 또한 지역적 요구 및 이동 어려움을 반영한 프로그램을 조직할 수도 있다.

〈온라인 강의를 제공하는 플랫폼 MOOC, SPOC, COOC〉

2008년 미국에서 생긴 MOOC(Massive Open Online Courses)는 2013년부터 프랑스에서 활성화되기 시작했다. MOOC는 비디오, 전자문자 등 교육 자료와 교육 활동(연습, 동료평가, 가상TP)으로 구성되고, 그랑제콜 및 대학에서 만든 온라인 강의는 대다수 교육 프로그램이 무료로 제공된다. 반면 SPOC(Small Private Online Courses)는 MOOC와 동일 모델이나, 특정 사용자 그룹에 교육 서비스가 유료로 제공된다. 훈련생은 그룹 또는 개별 훈련의 형태로 훈련 주관기관의 지원을 받을 수 있다. COOC(Corporate Open Online Courses)는 기업 및 산업 부문의 수요에 맞춘 교육 프로그램을 제공한다. 이는 다수 훈련생을 대상으로 한 대규모 온라인 강의로, 추구 목적(채용, 역량개발), 교육기술 동반 정도에 따라 유료 또는 무료일 수 있다.

IV. 결론

보건위기 상황에도 불구하고 원격업무로 활동 유지가 가능했다면, 디지털 환경에서 초래될 수 있는 문제점에 대한 진단과 법적·기술적 제반환경 마련이 요구된다. 원격훈련은 디지털 수단을 통해 교육적 교환을 지속함으로써 훈련 제공자와 일상적 관계를 유지하고, 훈련생의 경력단절을 최소화하도록 훈련연속성을 보장한다. 반면 직업현장실습에서의 지식 및 기술의 전수, 현

장강의에서의 교육자와 훈련자 간의 유대관계 형성 등 교육의 전통적 역할과 정서적 기능을 제 공하기에는 제한적이다. 교육 상황에 따라 다수교육방식을 연계하는 복합교육방식은 원격훈련 의 교육적·기술적 이점과 직업현장실습, 교실 강의가 지닌 장점을 절충하며 시너지 효과를 가져 올 수 있다. 

참고문헌

프랑스 노동부(2019), Guide sur les formations multimodales, octobre.

Apprentissage: le Covid-19 donne un coup d'accélérateur à la numérisation des CFA d'entreprise, Le Monde, 2020. 5. 6.

Cour des comptes(2019), Le service public numérique pour l'éducation, juillet.

Dares(2018), Quels liens entre les usages professionnels des outils numériques et les conditions de travail, Dares analyses, juin n° 029.

Dares(2020), Activité et conditions d'emploi de la main-d'oeuvre pendant la crise sanitaire Covid-19, avril.

Des protocoles déconnectés du terrain »: pour les universités, une rentrée post-Covid aux multiples inconnues, Le Monde, 2020. 7. 1.

EdTechs: quelle place dans le monde d'après, The Conversation, 2020. 4.28.

Ifop(2019), L'impact des relations sociales sur le bien-être au travail, juin.

Pour le CNED et son avenir, c'est l'épreuve du feu, Le Monde, 2020. 3. 16.

Télétravail: ce qu'en retiennent les entreprises, Le Monde, 2020. 5. 17.

Télétravail: revoir de près les règles du travail de loin, Le Monde, 2020. 6. 6.

프랑스 공공정책사이트: 부분활동(또는 부분실업) 설명

<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F23503>

프랑스 노동부 코로나바이러스로 인한 직업훈련대응안

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/>

뉴노멀(New Normal) 시대의 미래직업교육훈련

이동섭 핀란드 Tampere 대학 교육대학원

I. 서론

다양성과 불확실성의 시대에 지구촌의 여러 직업교육훈련 기관은 위기와 변화에 빠르고 유연하게 대응하고 적응할 수 있는 미래직업교육훈련 체제로 전환 중이다. 특히 코로나19의 대유행으로 인해 전통적인 교육 환경은 지역의 산업구조와 노동시장의 민감한 변화를 겪고 있다. 이에 따라 새로운 교육과정과 교수학습방법, 평가방법을 재설계하고, 이를 비대면 원격교육을 바탕으로 온·오프라인(on and off-line)상에서 운영해야 하는 상황에 직면해 있다.

코로나19 대유행은 현실적이고 (비)가시적인 연결망과 상호의존성을 가속화하여 학습문화를 변화하게 하는 하나의 촉매제가 되었다. 그러나 ‘경험학습(experiential learning)’을 통해 (Kolb, D. 1984; Tiessen, R. 2018) 학습자가 ‘학습역량’을 스스로 키우고 배움을 의미 있게 만들어야 하는 직업교육의 특성상, 비대면 온라인 학습은 취약 계층의 접근성과 질 개선 문제, 그로 인한 고용성의 문제에 직면해 있다¹⁾.

먼저 본고에서는 사민당 출신의 쉰나 마린(Sanna Marin) 총리 정부에서 실행 중인 정부개발 프로그램 가운데 ‘2020~2022 직업교육훈련의 질(laatu)과 평등(tasa-arvo)’을 개선하기 위한 프로그램’에 대해 알아본다. 마린 정부는 의무교육을 후기중등교육까지 연장하고 평생학습을 개혁하여, 나뉜 영역과 기관을 통합하는 양대 핵심정책의 법안을 지원하고자 하였다. 이를 위해 우선, 교육평등을 강화하여 학습 격차를 줄이고 직업 교육의 질을 향상하는 프로그램을 실행

1) ‘학습역량’이란 학업과 웰빙, 미래에 일할 수 있는 능력과 관련된 학습자의 총체적인 역량을 일컫음.

하였다(OKM 2020). 실행 프로그램은 고등교육 2030 비전, 유아교육과 기본교육에 대한 질과 평등 개선 프로그램, 후기중등교육 질 개선 프로그램, 청년 보장(Youth Guarantee) 및 정부의 고용대책 프로그램과 같은 연장선상에 있다.

다음으로 유럽연합 집행위원회(European Commission)는 2020년 9월 「디지털 교육 실행 계획」을 업데이트하고 고품질의 포용적인 교육훈련을 장려하기 위해 정부 및 비정부기구(국제, 유럽, 국가, 지역 수준), 공공부문 및 산업계 대표들, 그리고 시민의 의견을 공청하고 있다. 이에 발맞추어 2020년 12월 2~4일까지 베를린에서 개최하는 온라인 에듀카 베를린의 콘퍼런스는 ‘학습을 의미 있게 만들기’라는 주제를 가지고 코로나19 대유행 이후 온라인 학습의 정책적·실천적 방향의 길잡이 역할을 하게 될 것이다.

끝으로 스마트 도시 설계 방법을 이용한 탐페레(Tampere) 직업교육 사례와 함께 핀란드 6개 대도시 헬싱키(Helsinki), 에스포(Espoo), 반타(Vantaa), 탐페레, 투르쿠(Turku) 및 오울루(Oulu)가 참여한 ‘6시간(6 Aika) 프로젝트’의 사례들을 통해 뉴노멀 시대의 미래직업교육이 지향해야 할 모습을 그려 보았다.

II. 직업교육을 위한 핀란드 정부개발 프로그램

1. 핀란드 직업교육을 보는 내부인과 외부인의 다른 시선

오늘날 핀란드에서 중등교육을 마치는 것은 고용과 참여의 최소 요건으로 인식되지만, 아직까지 학령기 이후 전체 인구의 16%는 중등교육을 받지 못하고 있다(Statistics Finland 2020). 또한 일터학습을 늘리기 위한 「2018 직업교육개혁의 목표」 아래, 산업의 급격한 변화 속에서 고용은 정체되고 충분한 역량과 기술도 생산하지 못했다는 현 정부의 반성은 정부개발 프로그램 가운데 직업교육 예산을 더 확충하게끔 하였다.

다음은 핀란드 교육부 관계자의 말이다. “핀란드는 교육과 노동의 성별직종이 아직까지 두드러지게 분리되어 있어요. 이민자, 이주자 배경을 가진 사람이나 장애인 및 기타 취약 계층도

교육과 기술 면에서 다른 집단에 뒤처져 있는 것을 보면 여전히 교육의 대물림과 지역적, 사회경제적, 성별 격차가 학습과 교육에도 깊이 영향을 미치고 있다는 것을 알 수 있어요.” (OKM 2020. 9. 2.)

이와 같은 증거 기반 정책의 중심에 있는 내부인으로서의 엄격한 평가와는 달리, 외부인으로서의 직업훈련개발을 위한 유럽센터(Cedefop) 관료는 “핀란드는 코로나19 대유행에도 학습자들을 일과 삶의 중심에 놓고 학습의 질과 평등에 열정을 보이는 국가예요.”라고 말한다(Cedefop, 2020. 9. 1.). 특히 핀란드는 코로나19 대유행 이후 온라인 학습에 대한 접근성 측면에서 리투아니아, 룩셈부르크, 스페인, 스웨덴과 더불어 교육 역차별이 발생하지 않도록 소외 및 취약 계층 학습자를 먼저 확인해 지원하기 위한 조치를 취했다(Cedefop, 2020).

2. 직업교육의 ‘~할 수 있는 권리’ 개발 프로그램

2020년 9월 1일, 핀란드 국가교육원(Opetushallitus)은 직업교육의 질과 평등을 개선하기 위해 우선 1억 5,300만 유로의 정부 보조금을 지원했다. 이는 지난 씨벨라(Juha Sipilä) 정부의 긴축재정으로 어려움을 겪은 직업교육훈련 분야에 투자하는 것이 중요하다고 본 것이다. 정부 보조금은 2020~2022년까지 3년간 교육문화부와 국가교육원의 직업교육의 ‘~할 수 있는 권리(Oikeus Osata)’ 개발 프로그램의 일부로 실행된다.

직업교육에서 ‘~할 수 있는 권리’란 모든 사람이 필요한 지식과 기술을 습득할 수 있는 권리를 말한다. 다시 말해, 직업교사와 상담사를 늘려 학습자들이 충분한 직업교육과 가이드를 받을 수 있는 권리이다²⁾.

국가교육원의 직업역량부서장인 카티 로우네마(Kati Lounema)는 “현재 실행되는 개발 프로그램의 방법과 도구들은 의무교육 확대와 지속적인 평생학습을 개혁하는 데 제기되는 문제를 해결하는 데 활용할 수 있는 강력한 논거이다.”라고 말했다(OPH 2020. 9. 3.).

이번 정부 보조금은 2020~2022 직업교육의 질과 평등을 개선하는 정부개발 프로그램의 실

2) 더 많은 직업교사와 상담사를 고용하기 위해 직업 훈련 제공자들에게 8,000만 유로의 국가보조금을 할당했음.

행방안의 구체적인 내용 가운데, 가이드스를 개발하고 모든 연령대 학생의 문해력·수리력 등의 기본역량을 향상하며 졸업 후 학업을 지속할 기회를 제공하는 데 우선을 둔다. 부수적으로 교육 기관의 안전문화뿐만 아니라 학생들의 복지와 지역공동체성 및 포용성을 강화하고, 교육 제공자가 변화된 경영관리와 교수법관리, 서비스관리를 개발 지원하는 데 중점을 둔다.

로우네마는 계속해서, “예를 들면, 공동 프로젝트의 지원서에서 발전시킬 주제에서는 학습자가 한 수준의 교육에서 다른 수준의 교육으로 올라갈 때, 혹은 직장 생활로의 전환기에 지원 방식이나 단계를 명확하게 표현하는 것이 중요할 듯해요. 코로나19 대유행 상황에서 학습 지도를 어떻게 강화할 것인지, 학습자의 목소리와 요구는 어떻게 반영할 것인지, 학생연합회의 활동 개발이라든지, 청소년 활동과 교육 기간과의 협력모델들은 어떻게 개발하고 보급할 것인지 하는 실행안을 만들어 연구하는 것도 중요해요. 정부 보조금은 직업교육훈련 행위자가 장기적으로 더 고품질의 지식기반과 상호작용하는 직업교육훈련을 개발하는 데 사용되어야 해요.”라고 말했다.

3. 2020~2022 직업교육훈련의 질과 평등을 개선하기 위한 정부개발 프로그램

2020~2022 직업교육훈련의 질과 평등을 개선하기 위한 프로그램은 다음의 4대 방안(① 학습조건과 학습결과 개선, ② 웰빙, 지역사회 및 포용 강화, ③ 운영문화의 개선 및 관리 지원, ④ 운영환경의 변화에 대응하는 능력) 안에서 구체적인 실행 내용을 다룬다.

직업교육훈련 제공자, 학생, 교사, 사회적 파트너, 기타 직업교육훈련 전문가 및 이해관계자, 교육문화부 및 국가교육원 관계자들이 프로그램에 공동 참여해 이들 가운데 프로그램의 실행을 안내, 조사, 지원하기 위한 포괄적인 모니터링 그룹들을 선정한다.

표 1. 2020~2022 직업교육훈련의 질과 평등을 개선하기 위한 프로그램

4대 방안	재정 지원액	구체적 실행 내용
학습조건과 학습결과 개선	2억 5,900만 유로 + 전략적 재정	- 수업과 가이드نس, 학습 지원의 질 개선 및 양 증대 - 다양한 학생중심의 교수법 제공 - 일학습병행의 학습안내 강화 - 동료 및 그룹 리더십 운영모델 지원 - 특별 지원이 요구되는 학생 지원모델 제공 - 개별학습역량계획(HOKS)을 통해 현장학습과 교육훈련의 질을 보장하고, 이를 지원하기 위한 디지털 솔루션 개발 지속 - 학습의 진행사항을 지원하고 학습결과를 보장하기 위해 학습분석 도구 활용 - 모범이 되는 학습안내를 위한 기준과 준거를 마련하여 개혁에 반영 - 기본 기술 및 후속 학습능력 강화 - 자격의 공통부분을 완료할 수 있는 기회 다양화 - 일터담당직원(työpaikkaohjaaja)과 교수(opetus) 및 상담직원(ojahuus)의 역량 개발 - 직업교육훈련에 적용되는 긍정적 차별 모델 도입 - 기초교육에 대한 3단계 지원을 직업교육훈련으로 확장³⁾ - 기술 명사에서 입증된 기술 및 학습결과 실행 - 직업교육훈련의 직업상당 규모 확정
웰빙, 지역사회 및 포용 강화	700만 유로	- 학생들에게 권한 부여 - 학생회 활동 개발 및 강화 - 지역사회 활동문화 강화 - 청년활동과 교육기관 간의 협력모델 개발 및 보급 - 안전문화 개발 - 일할 수 있는 증서(työkykypassi) 및 이동하는 직업학교 학생(liikkuva amis) 활동 확대⁴⁾ - 학생들과 함께 할 새로운 기타 활동 개발
운영문화 개선 및 관리 지원	300만 유로	- 변화를 위한 경영지원 - 동료학습 네트워크를 활용한 학교 경영 - 학교 관리를 위한 교육훈련 패키지 - 교수적인 리더십 및 서비스 관리 개발 - 입증된 정책과 절차를 실행하기 위한 지원
운영환경의 변화에 대응하는 능력	100만 유로 + 전략적 재정	- 디지털 개발 로드맵 마련 - 공간 재구성을 위한 학교 건축 선진화 작업 지원 및 교육훈련 제공자의 지식 기술 강화 - 품질과 효과 모니터링 지표 및 성과평가 지표 마련 - 학습환경의 다양화 - 직업학교와 대학 및 일반고의 협력 강화 - 교육훈련 제공자의 자발적인 협회 지원 - 교육 정책 보고서의 일부로 조직 네트워크의 운영 및 서비스 역량에 대한 보고서 제출

자료: 핀란드 교육문화부(2020).

3) 지원은 포괄적(saamaa yleistä), 강화된(tehostettua), 특별(erityistä)의 3단계로 나뉨(Thuneberg et al, 2013; Vuorinen, 2012). 또한, 기본교육법에서 제공하는 강화된 지원이나 특별 지원을 받는 학생은 생활상담사(kuraattori)가 준비한 심리검사나 사회설문조사를 받을 수 있음.

4) 모바일 학습(liikkuva opiskelu) 프로그램은 중등학교와 대학에서 신체활동과 학습역량을 높이는 데 있음. 다시 말해, 신체적으로 많이 움직일수록 학생의 건강과 학습능력은 물론 인내심과 주의력, 기억력과 같은 학습 조건도 향상될 수 있다는 원리임.

III. 유럽연합의 디지털 교육전략

1. 유럽연합 집행위원회의 디지털 교육 실행 계획

유럽연합 집행위원회는 코로나19 위기와 회복 기간에 회원국의 교육훈련 기관과 시민들이 디지털 변화에 유연히 대처하고 그동안의 경험을 반영할 수 있는 설문지와 공청 의견서를 받았다(EC, 2020). 유럽연합의 디지털 전략은 2050년까지 기후변화에 대응해 탄소중립적인 유럽의 목표를 달성하는 동시에 시민사회와 기업, 정부가 교육훈련 기관과 협력해 인공지능(AI) 및 데이터의 신기술을 이용한 녹색전환을 실현한다.

유럽의 디지털 교육 비전에 대한 질문색션은 디지털 교육의 주요 목표와 세부과제들을 달성하기 위해 필요한 지원이 무엇이고, 유럽연합은 어떤 가치에 더 중점을 두고 중장기 전략을 세워야 하는지 알아보기 위한 것이다. 지원 항목은 다음과 같다.

- 디지털 교육에 대한 교사 연수 및 지도
- 연결 및 인프라(예: 학교 및 고등 교육 기관 내부 및 외부의 고속 인터넷)
- 디지털 기술 및 도구 제공
- 디지털 교육 전략 개발을 위한 교육훈련 기관 지원
- 고품질의 온라인 리소스-플랫폼 및 콘텐츠 제작
- 모범 사례 및 동료 학습의 교환
- 학습자의 디지털 기술 및 역량 개발
- 디지털 기술 및 역량 평가 및 인증
- 정기적으로 업데이트되는 디지털 기술 및 역량 프레임 워크 구축
- (사회 경제적 배경이 낮거나 외딴 지역에서) 취약 계층을 위한 전용 조치
- 교육 및 훈련 기관 / 조직과 민간 부문 간의 긴밀한 협력
- 기타(아래에 명시)
- 해당사항 없음

출처: 유럽연합 신디지털 교육 실행계획 공청안(2020)⁵⁾.

5) <https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12453-Digital-Education-Action-Plan/public-consultation>

2. 온라인 에듀테크 베를린 2020 콘퍼런스

온라인 에듀테크 베를린 2020 콘퍼런스의 종합 주제는 ‘학습을 의미 있게 만들기’이다. 콘퍼런스는 학교와 고등교육에 중요한 사항, 일터학습과 훈련에 가장 중요한 사항, 정책 수립에 가장 시급한 사항을 중심으로 다음 <표 2>의 하위 주제를 다룬다. 콘퍼런스 형식을 보면 단순한 지식을 전달하거나 에듀테크와 관련된 기업을 홍보하는 행사가 아닌, 다양한 학습방법과 도구, 방법론을 적용하여 모든 교육훈련의 이해관계자들의 다양한 사고가 연결되어 새로운 지식을 창출할 수 있도록 설계되었다. 특히 적극적인 참여를 유도하기 위해 가상현실, 증강현실, 혼합현실의 체험학습 공간을 구축해 교육의 효과와 한계점들을 논의하고 개선 적용할 수 있는 장도 마련하였다.

표 2. 온라인 에듀테크 베를린 2020 콘퍼런스 하위 주제

하위주제	내용
교육의 미래	• 리더십, 교직원 변화 • 교육자를 위한 새로운 역할과 지속적인 전문성 개발 • 디지털과 이론과 지식중심(didactic)/ 실천중심(pedagogical)의 교수법: 기술을 최대한 활용 • 정책 및 전략 • 교육/훈련 제공자와 기업 간의 파트너십 및 협력
새로운 학습개발	• 학습개발을 위한 새로운 운영모델 • 경기침체 방지 역할: 학습개발 리더십 보여 주기 • 비즈니스 참여와 가치 입증 • 디지털 기술 세트 혁신, 일터에서의 성공 달성 • 직장내 학습개발의 디지털 전환 • 코칭 관리자의 중요한 역할 • 효과적인 직장 문화의 지원
기술 유발자 (Tech Triggers)	• 하이퍼 인터랙티브 미디어: 텍스트, 비디오, 진지한 게임 • 몰입형 통합: 혼합 현실, 증강현실(AR) 및 가상현실(VR) • 팟 캐스트, 웹 캐스트, 웨비나 및 보드 캐스트 • 이동 전달 • 난해한 기술: 학습, 로봇공학 등과 같은 침입기술
기술과 역량평가	• 학습의 행위성과 자기주도 학습 • 마이크로 자격증, 디지털 인증서, 나노학위와 사전학습 인정 • 수요형과 주문형 지식: 역량중심과 프로젝트중심 프로그램 • 평가실행: 왜, 어떻게, 언제, 어디서, 누가?
인력성과 지원	• 성과지원, 생산성 및 작업량 감소 • 기술지원 코칭 및 멘토링 • 기술 재교육(reskilling)과 기술 향상교육(upskilling) • 정책 및 전략 • 자기주도 학습, 지식 관리 • 유연한 교육경로, 학위, 자격, 견습 및 직업훈련

<표 계속>

구현 및 확장	• MLE, LMS, LXP, CMS, VLE, LRS의 플랫폼 특징과 역량 • 네트워크, 상호 운용성 및 디지털 융합 • 인재 관리, 온라인 학생 모집 등을 위한 서비스 및 정보 시스템 • 접근 및 포용성 • 자동화
데이터와 학습: 누가 관리하는가?	• 개인화 및 적응형 전달 • 인공지능과 학습분석 • 학습자료 작성 • 데이터 보호, 신뢰, 편견 및 윤리 • 오픈 액세스, 오픈 데이터, 오픈교육 실천 • 학생중심 데이터 모델
온라인 학습의 밀립에서 설계와 전달	• 유연한 전달: 면대면, 혼합, 소셜 네트워크 또는 전체 온라인 • (협업, 동료, 친목) 학습 공간에서의 상호작용과 연결 • 내용(contents), 교육과정 및 온라인 학위 프로그램 설계 • 입증된 학습모델들, 기술 및 이론 • 학습연구와 학습과학

자료: 온라인 에듀카 베를린 2020.

<https://oeb.global/>

IV. 스마트 도시 솔루션을 적용한 직업교육

1. 스마트 도시와 직업교육

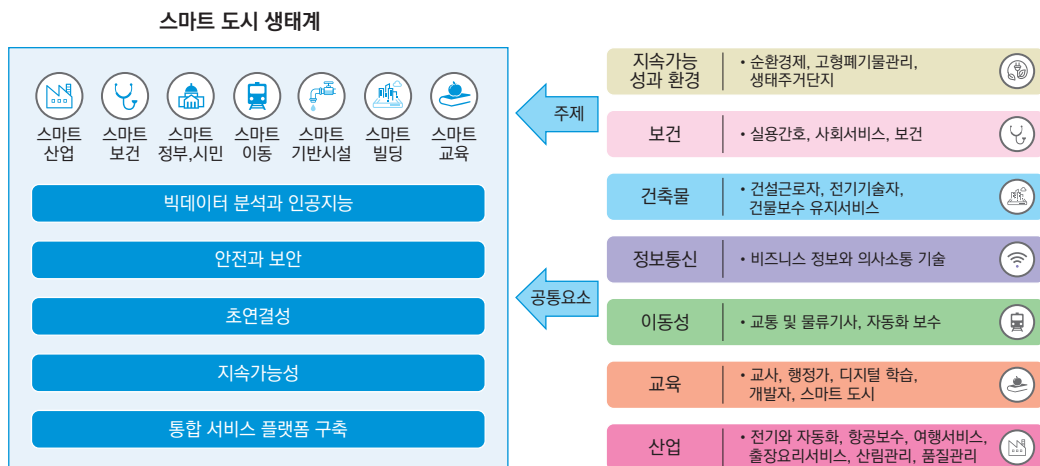
탐페레 지역 직업학교(Tampereen seudun ammattiopisto, Tredu)는 기업, 연구기관, 시민이 함께 공동 참여하여 지속가능한 ‘스마트 도시(Smart City) 솔루션’을 구축하고 있다. 디지털 혁신을 적용한 지속가능한 스마트 도시 접근 방식은 미래 지역산업 생태계를 발굴하고 반영하여 지자체 내의 직업교육을 재구조화하는 데 목적이 있다.

아래 [그림 1]은 스마트 도시 생태계의 일반적인 주제와 공통 지원 요소를 보여 준다. 지자체는 지역산업 생태계에 따라 도시에 필요한 주제별 스마트 솔루션을 직업교육기관의 학과와 기업이 함께 연계하여 구축할 수 있도록 먼저 통합서비스 플랫폼을 마련해야 한다⁶⁾. 통합서비스 플랫폼을 이용하여 직업교육기관은 지역의 미래산업과 인구변화의 추이를 예측함으로써 학과를

6) 통합서비스 플랫폼 구축 이전 코클라모(Koklaamo) 운영모델은 지자체 이해 당사자들이 직면한 문제와 주제를 브레인스토밍하여 탐구학습하는 도구임.

개편하고, 관련된 다양한 주제와 공통 요소별 아이디어를 모아 학습과 진로, 복지 가이드스를 개인역량개발계획(HOKS)에 따라 실행한다. 학습자들은 현장학습을 통해 역량중심 자격을 취득하고 대학과 기업체에서는 응용 연구개발을 지원한다. 교수자와 학습자는 교육과 학습내용, 교육방법을 모든 이해관계자와 공동 디자인하고 실행하여 개별 데이터를 개인 역량개발계획에 축적한다. 그리고 축적된 공동 데이터를 분석·활용하여 사회고용 안전망을 촉진할 수 있는 선순환 구조를 만든다.

그림 1. 스마트 도시 생태계와 직업교육



자료: 탐페레 지역 직업학교 스마트 시티 솔루션.

<https://www.tredu.fi/en/index/education-export/smartcitysupport.html>

2. 미래 스마트 도시와 6시간 프로젝트

(1) 6시간 프로젝트

새로운 스마트 기술을 이용해 전문역량을 개발하고 지속가능한 도시를 개발하기 위해 핀란드의 6개 대도시(헬싱키, 에스포, 반타, 탐페레, 투르쿠, 오울루)는 도시 간의 공동 협력 프로젝트

인 ‘6시간(6 Aika) 프로젝트’를 진행 중이다. 6시간이란 과거-현재-미래의 시간의 흐름에 따른 정량적이고 수평적이며 객관적인 시간(chronos)과 결정적인 순간과 기회에 인간의 목적과 의식이 개입되어 관계를 맺는 주관적이고 수직적이며 정성적인 시간(kairos)을 모두 내포한다. 산업화와 도시화에 따른 문제점을 해결하고 시민의 실제 요구에 바로 대응할 수 있도록 프로젝트의 중심 주제는 ‘순환경제와 에너지’, ‘이동성’, ‘학습’, ‘보건과 복지’, ‘스마트 도시 솔루션’, ‘중소기업의 기술’, ‘고용과 기술’과 같은 현안에 초점을 맞추고 있다⁷⁾.

이 프로젝트는 유럽지역개발기금(European Regional Development Fund)과 유럽사회기금(European Social Fund)이 자금을 지원한다. 프로젝트에 선정되어 재정 지원을 받기 위해서는 6시간의 전략과 유럽연합의 ‘지속가능한 성장과 일자리 창출’이라는 구조기금 프로그램의 목적에도 부합해야 한다. 2021~2027년 유럽연합의 향후 예산 배정에서는 스마트 생태·경제·문화도시 및 유럽연합 통합정책(cohesion policy)에 더 많이 편성되었다. 또한 도시 간의 공동협력을 바탕으로 전략을 세우기 때문에 최소 2개 이상의 도시가 공동으로 참여해야 하며, 6개 대도시 지역의 실천가들이 시민과 함께 참여해야 한다. 특히 평등과 사회 포용을 위해 청년, 이민자 혹은 기타 실직·구직자를 주 대상으로 하는 기관이 참여해 향후 일자리를 창출해야 한다.

6개 도시는 일반 선정기준에 따라 모든 프로젝트와 유럽지역개발기금 프로젝트의 점수를 매긴다. 특별 선정기준에 따라 모든 프로젝트와 유럽사회기금 프로젝트는 우우씨마(Uusimaa) 지역연합인 Häme경제개발교통환경센터(ELY Center)에서 채점한다⁸⁾. 기부자인 유럽연합은 프로젝트에 대한 일반 선정기준인 프로젝트의 적법성과 규칙성을 평가하고 협상 후 재정 지원액을 결정한다.

코로나19 대유행 기간에 6시간 프로젝트는 ‘365/12 상시 개방형 직업학교 모델’을 개발하여 시간과 장소에 관계없이 상시 학습을 가능하게 하였다. 학습의 연속성과 오케스트라적인 지

7) 이미 완료된 3개 주요 대형 프로젝트는 ‘개방형 혁신 플랫폼’, ‘개방형 데이터 및 인터페이스’, ‘개방형 포용 및 고객서비스’임. 핵심 프로젝트는 핀란드 스마트 도시모델의 중요한 요소인 ‘고객지향 공동개발’, ‘데이터 개방과 활용’, ‘실제 도시환경에서의 서비스 개발’을 촉진함. 이로 말미암아 도시 자체의 수용력은 더 증가함.

8) 핀란드는 15개의 경제개발교통환경센터가 있음. 15개의 경제개발교통환경센터는 6개 지역의 국가행정기관과 함께 중앙정부의 지역행정기관 역할을 함. 또한 중앙정부의 개발 과제를 실행 관리함으로써 지역개발을 촉진함. 센터는 주로 ① 기업을 위한 자문과 용자 및 개발서비스, ② 농촌문제, ③ 어업 부문에 관한 사항, ④ 도로 유지보수, 도로 프로젝트, 교통허가 및 면허, 교통안전, 대중교통 및 섬 교통, ⑤ 역량과 평생학습 증진, ⑥ 고용기반 지원 및 노동시장 교육, ⑦ 이민 문제, ⑧ 환경 보호, 지역과 건설사용 조정, 자연보호, 환경 상태 모니터링, 수자원 이용 및 관리, ⑨ 유럽연합의 구조기금 프로젝트 업무를 맡음(ELY, 2020).

원을 통해 다양한 비대면 학습 환경에서도 학습능력을 신장할 뿐만 아니라 일터로 전환할 때의 새롭고 낮은 상황에 바로 대응할 수 있도록 하였다. '365/12 상시 개방형 직업학교 모델'은 다음의 내용을 중심으로 반영했다.

- 새로운 혁신과 사업 아이디어의 창조자로서의 기업체와 교육기관의 협력을 강화한다.
- '기업가 정신'을 학습의 가장 중요한 요소로 여긴다.
- 근로생활의 필요에 따라 '다학제적인 학습 경로'를 만든다.
- 학습의 일부는 가상 및 디지털 수업을 적극 활용한다.
- 학습 가이드선과 교수법을 지원하는 우수센터를 선정하고 모범사례들을 보급한다.
- 디지털 도구를 이용한 일터학습과 가이드선 지침을 개발한다.

자료: 365일 매달 열린 직업학교와 비즈니스의 협력⁹⁾.

(2) 6시간 프로젝트 사례

다음은 탐페레 지역 직업학교의 6시간 프로젝트의 실사례들로, 뉴노멀 시대의 미래직업교육 훈련이 지향해야 할 모습을 볼 수 있다.

□ 사례 1. 베르칸마 협동조합(Pirkanmaan Osuuskauppa)과 탐페레 지역 직업학교 간의 협력 프로젝트

요르마 에스콜라(Jorma Eskola) 교사는 코로나19가 대유행할 시기에 대면수업을 계속 진행할 수 없게 되자, 베르칸마 협동조합 및 프리즈마 기업(Prisma Linnainmaa)과 협력하여 물류 부문 학생을 위한 온라인 비디오 교재 제작에 들어갔다. 물류 환경에서 현장학습을 하는 동안 학생이 직면하게 될 안전 사항과 실제 작업 단계를 학생들과 공동 제작하면서 학생들은 업무 수행에 필요한 기술들을 미리 익힐 수 있었다. 또한 학생들이 비디오 공동 제작에 참여했을 뿐만 아니라 자료를 읽고 과제를 수행함으로써, 현장학습 이전 작업장에 대한 안전과 기본적인 기술

9) <https://osaava.tredu.fi/2020/06/05/6aika-365-12-aina-avoin-ammattillinen-oppilaitos-ja-yritysyhteistyot/>

을 습득할 수 있었다. 학생들은 현장학습 기간에 모바일 앱을 이용하여 근무 시간 중에도 필요에 따라 비디오를 다시 볼 수 있었다. 에스폴라의 관점에서 볼 때, 언어 이해나 독해 문제로 어려움을 겪고 있는 학생이라면 현장학습 기간에 중요한 내용을 올바르게 이해할 수 있을 때까지 동영상을 반복 시청할 수 있기 때문에, 비디오는 다양한 학생의 적극적인 참여를 적절하게 유도할 수 있었다.

□ 사례 2. 직업교육에 산림기계 빅데이터(Big Data)를 활용

오늘날 산림기계 작업에서는 엄청난 양의 빅데이터를 생성한다. 주요 기계 제조업체는 기계 데이터를 수집하여 클라우드 서비스에 저장하는 선대기반 소프트웨어(Fleet-based Software)를 보유하고 있다. 코로나 이후 얀네 루오코넨(Janne Ruukonen) 교사는 선대운영시스템(Fleet Management System)이나 모바일 로봇 운용과 같은 지식을 학생들에게 적용해 보았다.

먼저 학습자가 현장 배치에 사용되는 다양한 파일 확장자와 약어에 친숙해지도록 산림기계 사물인터넷(IoT) 어휘를 학습시켰다. 기계는 백그라운드에서 자동으로 작동하지만 시스템 소개에 대한 간략한 기초 교육훈련은 필요하다. 최신 기계에는 이러한 시스템이 이미 설치되어 있는 경우가 많지만 학교에서 시스템을 도입하려면 컴퓨터를 업그레이드해야만 한다. 후에 프로그램의 모든 기능에 익숙해지고 소프트웨어에서 생성된 많은 정보를 얻었을 때 시스템 사용법에 대한 교육훈련을 재계획할 수 있었다.

루오코넨은 다용도성 때문에 고마쓰(Komatsu Ltd.) 기업에서 생산한 맥시플릿(Maxifleet) 시스템을 선택했다. 이 시스템은 작업에 소요된 시간을 운전자에게 실시간으로 보여 줌과 동시에 평균 성능과 비교하여 미터의 색상에서 즉시 색상을 추론할 수 있다. 시스템은 데이터 수확기가 만든 나무에서 지도 시스템으로 위치를 생성해 이를 즉시 클라우드 서비스로 보낸다. 예를 들면, 본인의 아이디(ID)로 시스템에 로그인하여 브라우저를 통해 휴대폰에서 정보를 볼 수 있다. 이런 식으로 운전자는 일터에 가지 않고 미리 이론화하여 작업을 계획할 수 있다. 산림기계 운영자의 작업은 독립적으로 진행되기 때문에 프로그램을 통해 작업에 대한 지속적인 반복 연습과 성찰이 요구된다. 결국 루오코넨은 산림기계 빅데이터를 활용해 시간 소모적인 불필요한 작업

단계를 제거해 운전자가 전문가 수준으로 발전할 수 있도록 도와준 것이라 할 수 있다.

□ 사례 3. 역량센터 운영모델 인트로(Osaamiskeskus Intro)

마리따 빌야넨(Marita Viljanen) 교사는 역량센터 운영모델 인트로(Intro)를 개발하여 학생들이 학습을 진행하는 데 필요한 최소한의 지원, 정보, 상담 서비스를 제공했다. 신모델은 개인의 요구사항과 필요성을 고려해 일터학습으로의 전환하는 기간에 다양한 학습환경 지원서비스를 제공함으로써 학습자가 일터학습에 빨리 적응할 수 있도록 했다.

학습의 다양한 영역과 단계에서 교육 공간과 인프라를 활용하는 것도 매우 중요하다. 빌야넨은 학생과 교직원에게 유튜브 비디오와 팟 캐스트 제작 워크숍을 한 후, 학생들은 제작실에서 구직하는 데 도움이 될 비디오 이력서를 스스로 만들었다. 올해 가을부터 교육실을 이용하여 학생들은 자신의 일정에 따라 공통역량자격시험(Yhteiset tutkinnon osat, YTO)을 치를 수 있다¹⁰⁾.

또한 빌야넨은 비즈니스 협력기업들과 함께 스타트업 하우스(Starttaamo)를 개발했다. 스타트업 하우스는 학생의 기업가적 기술과 태도를 강화하여 일하는 데 필요한 기술을 제공하는 것에 그 목적이 있다. 운영모델은 학생들의 학업 기간에 기업가 정신과 일터생활 기술을 개발할 수 있는 다양한 기회를 제공한다. 팀 프로젝트 작업을 위한 캠퍼스의 공동 작업공간에는 전공교사가 있으며, 학생들을 지원하는 강사도 따로 있다.

V. 시사점

핀란드 마린 정부의 교육은 사민당의 ‘노동’과 좌파연맹 교육부 장관의 ‘~할 수 있는 권리’, 다시 말해 ‘역량의 권리’로 요약할 수 있다. 직업교육의 질 향상과 평등을 구현하는 데 있어 개인의 다양성과 공동체성의 가치는 직업교육의 교수학습방법과 방법론, 평가 그리고 개인 학습자와

10) 직업자격은 총 180학점으로 구성됨. 이 가운데 공통필수역량은 총 35학점(Osaamispistetta, OSP)이며 모든 기본직업자격에 의무적으로 포함됨. 자격의 공통필수역량 부분은 필수 26학점과 선택 9학점으로 영역마다 역량목표가 기술되어 있음. 공통필수역량(26 학점)은 의사소통 및 상호작용기술(11학점), 수학·과학 능력(6학점), 사회와 직무생활 기술(9학점)의 세 부분으로 구성됨. 선택영역 9학점은 자유롭게 선택할 수 있음. 선택영역은 하나 이상의 자격 취득 시에 학습결과의 일부로 인정됨.

공동체를 지원하는 방식에도 이전 정부와 결이 다르다.

코로나19의 대유행 기간에 핀란드 교사와 상담사, 일터 안내직원, 학습자는 에듀테크를 지식 전달의 단순한 도구로 보지 않았다. 학습자들이 현재 무엇을 원하고, 미래에 무엇을 기대하는지 소통하고 공감하면서 물리적, 기술적, 정서적, 사회적, 생태적인 통합지원 시스템과 통합 플랫폼을 ‘삶의 공간인 도시’ 안에서 더 스마트하고 지속가능하게 만들고자 했다.

더 나아가 미래 스마트 학습 환경(Tulevaisuuden älykkäät oppimisympäristöt)은 더 나은 품질의 교육 솔루션을 시장에 제공하기 위해 사용자 참여 방식의 제품을 설계 구현함으로써, 학습자들은 제안된 제품 및 서비스에 대한 변경과 수정 사항이 어떻게 구현되고, 자신의 의견과 생각이 결과에 어떤 영향을 주는지를 보면서 배움의 의미를 다시 돌아보고 깨우치는 계기가 되었다.

우리 사회의 모든 구성원도 코로나19의 위기와 극복 기간에 지역 내와 지역 간의 타협과 관·산·학·연·민의 연계와 공동협력을 이끌어 냄으로써 개인의 가치를 재발견하고 공동체성을 함께 회복해야 할 때이다. 

참고문헌

- Kolb, D.(1984). *Experiential Learning: Experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Köhler, T. & Drummer, J.(2018). “Recent Technological Challenges in (Vocational) Education” In: *Vocational Teacher Education in Central Asia*, 3-14.
- Ng, Wan.(2015). *New Digital Technology in Education*, Sydney: Springer.
- Tissen, R.(2018). “Improving Student Reflection in Experiential Learning Reports in Post-Secondary Institutions” *Journal of Education and Learning*, 7(3), 1~10.
- 6 Aika(2020). 6 Aika [On-line] Available: <https://6aika.fi/>
- CEDEFOP(2020). [On-line] Available: <https://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/eu-countries-respond-effect-coronavirus-their-education-systems>
- CITY BUSINESS(2020) Alustat [On-line] Available: <https://citybusiness.fi/alustat/#koulutus> [30.8, 2020]
- EC(2020) Public consultation launched on the new Digital Education Action Plan [On-line] Available: https://ec.europa.eu/education/news/public-consultation-new-digital-education-action-plan_en
- LIIKUVA OPISKELU(2020) [On-line] Available: <https://www.liikkuvaopiskelu.fi/fi>
- OEB(2020). OEB Conference [On-line] Available: <https://oeb.global/>
- OKM(2020) Ammattilinen Koulutus. Laadun ja tasa-arvon kehittämisohjelma 2020-2022.
- OKM(2020). Oikeusosata. [On-line] Available: <https://minedu.fi/oikeusosata>
- OMAVISIO(2020) Osaamo [On-line] Available: <https://omavisio.fi/osaamo/>
- OPH(2020). Henkilökohtaistaminen. [On-line] Available: <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/henkilökohtaistaminen>
- OPH(2020). Oikeusosata valtionavustushaku <https://www.oph.fi/fi/funding-release/oikeus-osata-valtionavustushaku-ammattillisen-koulutuksen-laadun-ja-tasa-arvon>
- SAKU Ry(2020) Ammattiosaajan työkykypassi <https://www.tyokykypassi.fi/>

TEM(2020) ELY-keskukset [On-line] Available: <https://tem.fi/en/ely-centres>

TREDU(2020). Osaava Tredu [On-line] Available:

<https://osaava.tredu.fi/2020/06/05/6aika-365-12-aina-avoin-ammattillinen-oppilaitos-ja-yritysyhteistyot/>

국내 신규 박사인력의 노동시장 이행실태

백원영 한국직업능력개발원 부연구위원

김혜정 한국직업능력개발원 연구원

I. 서론

□ 국내 박사학위 취득자 수는 2010년도까지 가파른 증가세를 보이다가 이후부터 그 증가세가 다소 감소하는 것으로 나타남¹⁾.

○ 지식기반사회화와 글로벌화의 가속화로 고급 인력의 양성과 활용이 중요해지고 있음.

○ 우리나라에서도 고등교육 기관의 팽창과 고학력에 대한 수요가 증가하면서, 박사과정 진 학자와 졸업자는 증가 추세를 보이고 있음.

- 2019년 박사학위 취득자 수는 1만 5,308명으로 2018년(1만 4,674명) 대비 634명 증 가하였음.

- 전체 박사학위 취득자 중 일반대학원 박사학위 취득자 수(비율)는 1만 4,028명 (91.6%), 전문/특수대학원의 박사학위 취득자 수(비율)는 1,280명(8.4%)임.

○ 우리나라 박사인력 노동시장은 공급 측면에서는 빠르게 증가하고 있지만, 수요 측면에서 는 고학력에 부합하는 직종의 비중이 낮은 편이라는 특성이 있음.

○ 이에 박사인력의 양성과 효율적인 활용에 관한 논의를 위해서는 신규 박사인력의 현황과

1) 한국교육개발원 교육통계서비스(<https://kess.kedi.re.kr>)

노동시장 이행 실태를 파악하는 것이 필요함.

표 1. 연도별 대학원 학위 취득자 수

(단위: 명)

구분		2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019
대학원 전체	석사	47,226	68,439	77,328	81,664	81,460	83,605	82,858	82,137
	박사	6,153	8,602	10,542	13,077	13,882	14,316	14,674	15,308
	계	53,379	77,041	87,870	94,741	95,342	97,921	97,532	97,445
일반 대학원	석사	25,407	27,654	29,514	31,953	31,947	32,850	31,489	31,580
	박사	6,152	8,444	9,883	11,999	12,802	13,228	13,515	14,028
	계	31,559	36,098	39,397	43,952	44,749	46,078	45,004	45,608
전문/특수 대학원	석사	21,819	40,785	47,814	49,711	49,513	50,755	51,369	50,557
	박사	1	158	659	1,078	1,080	1,088	1,159	1,280
	계	21,820	40,943	48,473	50,789	50,593	51,843	52,528	51,837

주: 1) 대학원 학위 취득자는 전년도 8월과 당해 연도 2월 학위 취득자를 포함함.

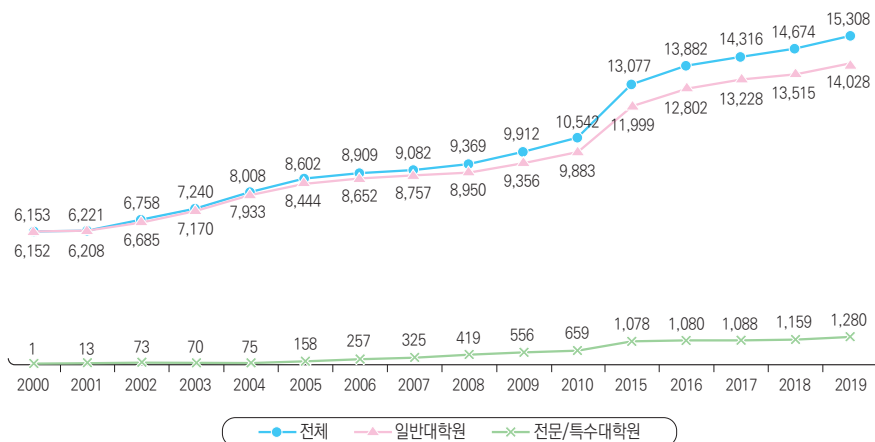
2) 대학부설대학원과 대학원대학을 모두 포함함.

3) 특수대학원에는 박사학위 취득자 없음.

자료: 한국교육개발원 교육통계서비스.

그림 1. 연도별 대학원 학위 취득자 수

(단위: 명)



주: 대학원에는 대학부설 대학원의 일반·전문·특수대학원과 대학원대학의 전문·특수대학원이 포함됨.

자료: 한국교육개발원 교육통계서비스.

□ 한국교육개발원의 「2018년 고등교육기관 졸업자 취업통계조사」에 따르면, 2018년 2월과 2017년 8월 일반대학원 졸업자의 취업률은 78.9%이고 전년 대비 1.2%p 증가하였음(한국교육개발원, 2019).

- 일반대학원 석사학위 취득자의 취업률은 77.8%, 박사학위 취득자의 취업률은 81.0%로 나타남.
- 일반대학원 졸업자 중 건강보험 직장가입자의 월평균 소득은 421.9만 원이고, 석사학위 취득자와 박사학위 취득자의 월평균 소득은 각각 350.1만 원, 561.8만 원으로 나타났다.
- 석·박사학위 취득자의 2018년 12월 31일 기준 직장 취업자(건강보험 직장가입자)가 약 1년(11개월) 후 직장 취업자 자격을 유지하는 비율(유지취업률)은 89.7%임.
- 석·박사학위 취득자의 한국표준교육분류체계에 따른 전공분류별 취업률을 살펴보면, 교육 76.9%, 예술 및 인문학 58.4%, 사회과학, 언론 및 정보학 67.2%, 경영, 행정 및 법 81.6%, 자연과학, 수학 및 통계학 78.1%, 정보통신 기술 88.1%, 공학, 제조 및 건설 82.9%, 농림어업 및 수의학 79.5%, 보건 및 복지 86.5%, 서비스 77.8%로 나타남.

II. 분석 자료 및 분석 대상의 기본 특성

□ 한국직업능력개발원의 「국내신규박사학위취득자 실태조사」는 국내 대학에서 박사를 취득한 신규 학위자 전체를 대상으로 하는 전수조사이며, 본고에서는 2019년 8월 및 2020년 2월 박사학위 취득자 중 외국인을 제외한 9,103명을 대상으로 함.

- 「국내신규박사학위취득자 실태조사」는 국가승인통계(승인번호 920009)로, 학위수여 일정에 따라 연간 2회(2월과 9월)에 실시됨.

- 국내 신규 박사학위 취득자 현황을 분석하고 박사인력의 양성, 배분, 활용 관련 정책 수립에 필요한 정보를 제공하는 데 목적이 있으며, ‘박사학위 과정, 졸업 이후 계획 및 취업 상태, 취업 현황, 박사후 과정, 시간강사 현황 등’의 문항으로 구성되어 있음.

□ **국내의 2019년 8월 및 2020년 2월 박사학위 취득자 중 본 조사의 응답률은 약 64.4%이며, 이 중 본고의 분석 대상 특성은 다음과 같음.**

- 외국인을 제외한 국내 신규 박사학위 취득자는 남성 63.0%, 여성 37.0%로 남성 비중이 높으며, 연령별로는 만 30세 미만 8.9%, 만 30~39세 46.3%, 만 40~49세 24.4%, 만 50세 이상 20.5%로 평균 만 나이는 약 40.3세로 나타남.
- 지역별로는 수도권 53.5%, 비수도권 46.5%로 수도권 대학에서 박사학위를 취득한 응답자가 상대적으로 많으며, 설립 유형의 경우 국·공립 37.7%, 사립 62.4%로 나타남.
- 응답자의 대부분이 일반대학원(91.1%) 졸업자인 것으로 나타났으며, 전문/특수대학원 졸업자는 8.9%에 불과함.
- 전공계열별 박사학위 취득자를 살펴보면, 공학, 제조 및 건설이 28.6%로 가장 높게 나타났으며, 보건 및 복지 16.4%, 자연과학, 수학 및 통계학 13.4%, 경영, 행정 및 법 12.0%, 예술 및 인문학 9.9%, 서비스 6.0%, 교육 5.9%, 사회과학, 언론 및 정보학 4.8%, 정보통신 기술 2.0%, 농림어업 및 수의학 1.1% 순임.
- 학업전념자 39.3%, 직장병행자 60.7%로 응답자의 절반 이상이 박사과정과 직장을 병행한 것으로 나타났음.

표 2. 응답자의 기본 특성

(단위: 명, %)

구분		빈도	비율
성별	남성	5,735	63.0
	여성	3,368	37.0

〈표 계속〉

만 나이	30세 미만	813	8.9
	30~39세	4,210	46.3
	40~49세	2,217	24.4
	50세 이상	1,862	20.5
학교 소재지	수도권	4,867	53.5
	비수도권	4,236	46.5
설립 유형	국·공립	3,427	37.7
	사립	5,676	62.4
대학원 유형	일반대학원	8,296	91.1
	전문/특수대학원	807	8.9
전공계열	교육	534	5.9
	예술 및 인문학	901	9.9
	사회과학, 언론 및 정보학	435	4.8
	경영, 행정 및 법	1,085	12.0
	자연과학, 수학 및 통계학	1,211	13.4
	정보통신 기술(ICTs)	178	2.0
	공학, 제조 및 건설	2,589	28.6
박사과정 유형	농림어업 및 수의학	99	1.1
	보건 및 복지	1,490	16.4
	서비스	544	6.0
	학업전념	3,569	39.3
	직장병행	5,518	60.7

주: 1) 본 분석 대상에서 외국인 박사학위 취득자는 제외함.

2) 전공계열은 통계청의 한국표준교육분류(영역)에 따름(통계청 고시 제2016-322호).

3) 범주별 결측값으로 인해 범주별 합계가 전체와 다를 수 있음.

자료: 국내신규박사학위취득자 실태조사.

Ⅲ. 신규 박사인력 이행 실태

□ 학업전념자와 직장병행자

○ 분석 결과에 따르면 2019년 8월 및 2020년 2월 박사학위 취득자의 직장병행자 비중이 학업전념자에 비해 더 높은 것으로 나타남.

○ 한국표준교육분류를 기준으로 전공계열별 학업전념자의 비중을 살펴보면, 자연과학, 수학 및 통계학이 67.2%로 가장 높았으며 정보통신 기술 55.6%, 공학, 제조 및 건설 55.5%, 예술 및 인문학 36.6%의 순으로 나타남.

- 상대적으로 다른 계열에 비해 서비스(13.4%)와 경영, 행정 및 법(16.5%)에서 직장병행자가 많은 것을 알 수 있음.

표 3. 전공계열별 학업전념자 비중

(단위: 명, %)

구분	학업전념	직장병행	전체 중 학업전념 비중
교육	116 (3.3)	418 (7.6)	21.7
예술 및 인문학	328 (9.2)	569 (10.4)	36.6
사회과학, 언론 및 정보학	147 (4.1)	287 (5.2)	33.9
경영, 행정 및 법	178 (5.0)	905 (16.5)	16.4
자연과학, 수학 및 통계학	812 (22.8)	396 (7.2)	67.2
정보통신 기술(ICTs)	99 (2.8)	79 (1.4)	55.6
공학, 제조 및 건설	1,434 (40.3)	1,152 (21.0)	55.5
농림어업 및 수의학	33 (0.9)	66 (1.2)	33.3
보건 및 복지	339 (9.5)	1,149 (20.9)	22.8
서비스	73 (2.1)	470 (8.6)	13.4
계	3,559 (100.0)	5,491 (100.0)	39.3

□ 박사학위 취득 후 첫 일자리 특성

○ 박사학위 취득 후 이행 현황을 살펴보면 응답자의 54.9%가 현재 취업 중이거나 취업 확정인 상태이고, 박사후 과정 11.0%, 시간강사 5.5%, 미취업인 경우가 28.6%인 것으로 나타났다.

- 전공계열별로 살펴보면 경영, 행정 및 법의 경우 취업자의 비중이 73.4%로 다른 전공 계열에 비해 높은 편이고 예술 및 인문학과 자연과학, 수학 및 통계학의 취업률이 각각 38.8%, 32.4%로 나타남.
- 자연과학, 수학 및 통계학 박사학위 취득자의 경우 27.5%가 박사후 과정 수행 중이거나 예정인 것으로 나타났고, 미취업자의 비중도 38.5%로 다른 전공계열에 비해 높은 편임.

표 4. 전공계열별 이행 실태

(단위: 명, %)

구분	취업	박사후 과정	시간강사	미취업
교육	365 (68.4)	8 (1.5)	57 (10.7)	104 (19.5)
예술 및 인문학	348 (38.8)	12 (1.3)	164 (18.3)	374 (41.7)
사회과학, 언론 및 정보학	226 (52.1)	16 (3.7)	41 (9.5)	151 (34.8)
경영, 행정 및 법	793 (73.4)	30 (2.8)	45 (4.2)	213 (19.7)
자연과학, 수학 및 통계학	391 (32.4)	332 (27.5)	20 (1.7)	465 (38.5)
정보통신 기술(ICTs)	101 (56.7)	24 (13.5)	2 (1.1)	51 (28.7)
공학, 제조 및 건설	1,316 (50.9)	430 (16.6)	41 (1.6)	800 (30.9)
농림어업 및 수의학	54 (54.6)	19 (19.2)	4 (4.0)	22 (22.2)
보건 및 복지	1,007 (67.7)	108 (7.3)	68 (4.6)	304 (20.4)
서비스	368 (67.9)	16 (3.0)	59 (10.9)	99 (18.3)
계	4,969 (54.9)	995 (11.0)	501 (5.5)	2,583 (28.6)

주: 취업은 박사후과정 및 시간강사를 제외하고 현재 취업 중이거나 취업 확정인 상태를 포함함.

□ 박사학위 취득 후 첫 일자리의 직장 형태

○ 박사학위 취득 후 첫 일자리에서 학업전념자와 직장병행자의 직장 형태를 살펴보면, 정부·지방자치단체, 공공연구소, 공기업과 같은 공공 부문에서 근무하는 직장병행자는 17.7%, 학업전념자는 11.2%인 반면, 민간기업 및 민간연구소의 경우 직장병행자 26.3%, 학업전념자 35.0%로 나타났다.

- 직장병행자의 경우 공공 부문에 근무하면서 박사학위를 병행하였을 가능성이 있음.

○ 첫 일자리가 대학인 경우는 학업전념자가 46.1%로 직장병행자 22.0%에 비해 높은 반면, 초·중·고등학교, 병원 및 의료기관 등 공공, 민간, 대학을 제외한 분야에서는 직장병행자의 비중이 상대적으로 높게 나타났다.

표 5. 박사과정 유형별 직장 형태

(단위: 명, %)

구분	학업전념	직장병행	전체
대학	677 (46.1)	1,098 (22.0)	1,775 (27.5)
초·중·고등학교	16 (1.1)	222 (4.5)	238 (3.7)
정부·지방자치 단체	26 (1.8)	312 (6.3)	338 (5.2)
공공연구소	118 (8.0)	305 (6.1)	423 (6.6)
민간연구소	157 (10.7)	261 (5.2)	418 (6.5)
공기업	20 (1.4)	264 (5.3)	284 (4.4)
민간기업	357 (24.3)	1,054 (21.1)	1,411 (21.9)
창업/자영업	21 (1.4)	365 (7.3)	386 (6.0)
기타 교육기관	5 (0.3)	157 (3.2)	162 (2.5)

〈표 계속〉

병원 및 의료기관	25 (1.7)	473 (9.5)	498 (7.7)
재단/사단법인, 협회 등	13 (0.9)	210 (4.2)	223 (3.5)
기타	33 (2.3)	270 (5.4)	303 (4.7)
계	1,468 (100.0)	4,991 (100.0)	6,459 (100.0)

○ 전공계열별로는 교육의 경우 35.1%가 초·중·고등학교에 취업하는 것으로 나타났으며, 예술 및 인문학과 자연과학, 수학 및 통계학 박사학위 취득자는 각각 42.0%, 39.9%가 대학에 취업한 것으로 나타났음.

○ 공공 부문 취업의 경우 농림어업 및 수의학 33.0%, 사회과학, 언론 및 정보학 23.1%, 정보통신 기술 22.2%, 경영, 행정 및 법 22.0%의 순으로 나타났으며, 민간 부문의 경우 정보통신 기술 박사학위 취득자의 50.8%가 취업하였으며 공학, 제조 및 건설이 46.9%, 서비스가 21.2% 순으로 나타났음 .

표 6. 전공계열별 직장 형태

(단위: 명, %)

구분	교육	예술 및 인문학	사회 과학, 언론 및 정보학	경영, 행정 및 법	자연 과학, 수학 및 통계학	정보통신 기술 (ICTs)	공학, 제조 및 건설	농림 어업 및 수의학	보건 및 복지	서비스
대학	98 (22.8)	219 (42.0)	74 (26.2)	112 (13.0)	293 (39.9)	27 (21.4)	466 (26.2)	20 (26.3)	340 (28.9)	119 (26.8)
초·중·고등학교	151 (35.1)	24 (4.6)	11 (3.9)	5 (0.6)	5 (0.7)	-	4 (0.2)	-	21 (1.8)	17 (3.8)
정부·지방자치 단체	25 (5.8)	22 (4.2)	34 (12.1)	72 (8.4)	37 (5.0)	5 (4.0)	55 (3.1)	17 (22.4)	34 (2.9)	32 (7.2)
공공연구소	6 (1.4)	4 (0.8)	14 (5.0)	36 (4.2)	102 (13.9)	14 (11.1)	208 (11.7)	3 (4.0)	26 (2.2)	9 (2.0)
민간연구소	12 (2.8)	8 (1.5)	10 (3.6)	26 (3.0)	91 (12.4)	14 (11.1)	208 (11.7)	3 (4.0)	39 (3.3)	7 (1.6)
공기업	6 (1.4)	11 (2.1)	17 (6.0)	81 (9.4)	10 (1.4)	9 (7.1)	97 (5.5)	5 (6.6)	25 (2.1)	24 (5.4)

〈표 계속〉

민간기업	25 (5.8)	48 (9.2)	44 (15.6)	319 (37.0)	135 (18.4)	50 (39.7)	626 (35.2)	9 (11.8)	60 (5.1)	87 (19.6)
창업/자영업	15 (3.5)	49 (9.4)	13 (4.6)	99 (11.5)	18 (2.5)	3 (2.4)	55 (3.1)	8 (10.5)	61 (5.2)	64 (14.4)
기타 교육기관	47 (10.9)	29 (5.6)	7 (2.5)	16 (1.9)	1 (0.1)	-	4 (0.2)	-	37 (3.1)	21 (4.7)
병원 및 의료기관	3 (0.7)	1 (0.2)	6 (2.1)	8 (0.9)	25 (3.4)	3 (2.4)	6 (0.3)	3 (4.0)	436 (37.0)	6 (1.4)
재단/사단법인, 협회 등	24 (5.6)	36 (6.9)	23 (8.2)	35 (4.1)	7 (1.0)	-	20 (1.1)	6 (7.9)	49 (4.2)	22 (5.0)
기타	18 (4.2)	70 (13.4)	29 (10.3)	53 (6.2)	10 (1.4)	1 (0.8)	32 (1.8)	2 (2.6)	50 (4.2)	36 (8.1)
계	430 (100.0)	521 (100.0)	282 (100.0)	862 (100.0)	734 (100.0)	126 (100.0)	1,781 (100.0)	76 (100.0)	1,178 (100.0)	444 (100.0)

□ 박사학위 취득 후 첫 일자리의 직업

○ 박사학위 취득 후 첫 일자리 직업에서는 75.1%가 전문가 및 관련 종사자인 것으로 나타났으며, 관리자는 15.1%, 사무종사자 2.3%로 나타남.

- 학업전념자 중 취업자의 92.2%가 전문가 및 관련 종사자이며, 기타 직업이 4.1%의 순으로 나타났음.

- 직장병행자의 직종별 비중은 전문가 및 관련 종사자 70.2%, 관리자 18.7%, 기타 직업 7.0%의 순으로 나타남.

표 7. 박사과정 유형별 직종

(단위: 명, %)

구분	학업전념	직장병행	전체
관리자	37 (2.6)	933 (18.7)	970 (15.1)
전문가 및 관련 종사자	1,338 (92.2)	3,496 (70.2)	4,834 (75.1)
사무종사자	12 (0.8)	134 (2.7)	146 (2.3)

〈표 계속〉

조사 · 통계 브리프

서비스·판매 종사자	4 (0.3)	72 (1.4)	76 (1.2)
기타	60 (4.1)	348 (7.0)	408 (6.3)
계	1,451 (100.0)	4,983 (100.0)	6,434 (100.0)

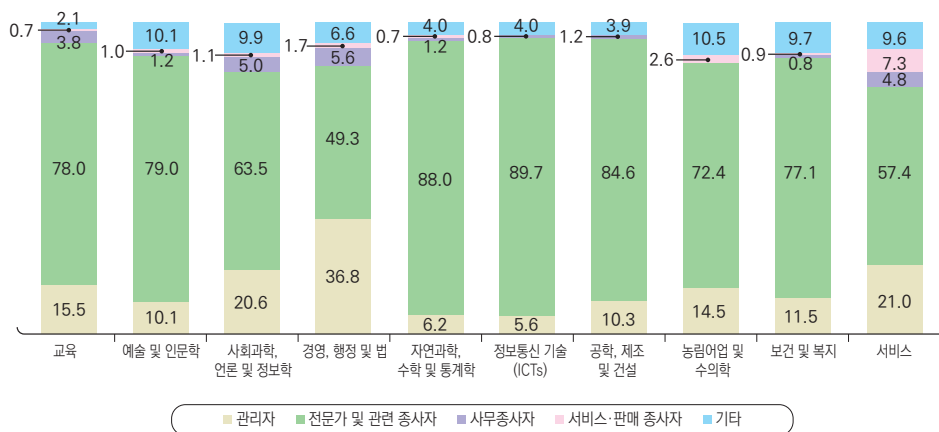
주: '기타'는 농림·어업 숙련 종사자, 기능원 및 관련 기능 종사자, 장치·기계 조작 및 조립 종사자, 단순노무 종사자, 군인이 포함됨.

○ 전공계열별로 살펴보면, 정보통신 기술 박사학위 취득자 중 취업자의 89.7%가 전문가 및 관련 종사자이며, 자연과학, 수학 및 통계학이 88.0%, 공학, 제조 및 건설이 84.6%로 이 공계열 박사학위 취득자의 경우 상대적으로 전문가 및 관련 종사자 취업 비중이 높은 것으로 나타남.

○ 관리자 취업 비중은 경영, 행정 및 법에서 36.8%, 서비스 21.0%, 사회과학, 언론 및 정보학이 20.6%로 나타남.

그림 2. 전공계열별 직종

(단위: %)



□ 박사학위 취득 후 첫 일자리의 종사상 지위

○ 박사학위 취득 후 취업자의 첫 일자리 종사상 지위를 살펴보면 임금근로자가 87.6%, 비임금근로자가 12.4%이고, 상용근로자의 비중은 69.0%로 나타남.

- 학업전념자의 경우 취업자의 97.8%가 임금근로자이고, 상용직이 64.2%, 임시·일용근로자가 33.7%인 것으로 나타남.

- 직장병행자의 경우 임금근로자의 비중은 84.6%이지만, 상용근로자인 경우가 70.4%로 학업전념자에 비해 다소 높게 나타남.

표 8. 박사과정 유형별 종사상 지위

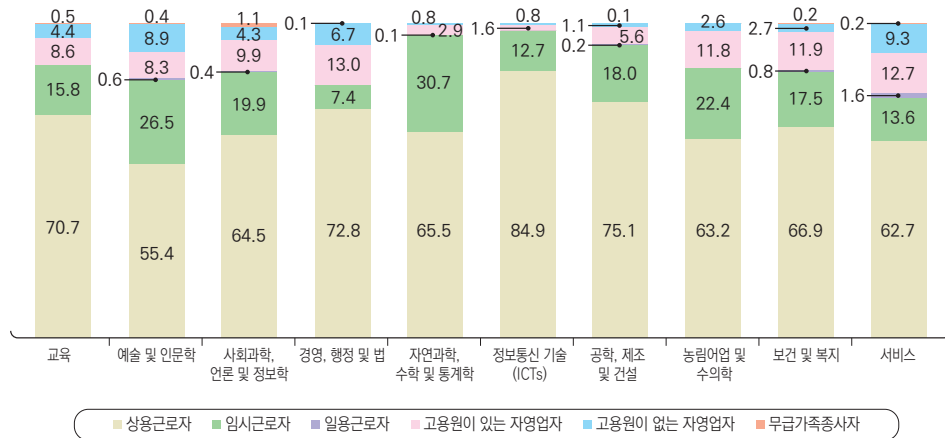
(단위: 명, %)

구분	학업전념	직장병행	전체
임금근로자	1,440 (97.8)	4,225 (84.6)	5,665 (87.6)
상용근로자	945 (64.2)	3,516 (70.4)	4,461 (69.0)
임시근로자	491 (33.4)	689 (13.8)	1,180 (18.3)
일용근로자	4 (0.3)	20 (0.4)	24 (0.4)
비임금근로자	32 (2.2)	769 (15.4)	801 (12.4)
고용원이 있는 자영업자	15 (1.0)	534 (10.7)	549 (8.5)
고용원이 없는 자영업자	13 (0.9)	226 (4.5)	239 (3.7)
무급가족종사자	4 (0.3)	9 (0.2)	13 (0.2)
계	1,472 (100.0)	4,994 (100.0)	6,466 (100.0)

○ 전공계열별 종사상 지위를 살펴보면, 정보통신 기술 박사학위 취득자 중 취업자의 84.9%가 상용근로자이며, 공학, 제조 및 건설(75.1%), 경영, 행정 및 법(72.8%), 교육(70.7%) 계열에서 상용근로자의 비중이 상대적으로 높은 편임.

그림 3. 전공계열별 종사상 지위

(단위: %)



□ 국내 신규 박사학위 취득자의 희망 직업

○ 미취업자 및 이직 희망자가 선호하는 직장 형태는 대학이 51.8%로 가장 높게 나타났으며, 정부·지방자치 단체, 공공연구소, 공기업과 같은 공공 부문이 30.1%, 민간연구소 및 민간 기업이 11.6%인 것으로 나타났음.

- 직장병행자의 63.0%가 대학에 취업하는 것을 선호하며, 공공 부문은 21.7%, 민간 부문은 5.0%인 것으로 나타남.
- 학업전념자는 대학에 취업하는 것을 선호하는 비중이 42.4%이고, 공공 부문 또한 37.3%로 높은 편임.

표 9. 박사과정 유형별 선호 직장 형태

(단위: 명, %)

구분	학업전념	직장병행	전체
대학	957 (42.4)	1,208 (63.0)	2,165 (51.8)
초·중·고등학교	6 (0.3)	10 (0.5)	16 (0.4)
정부·지방자치 단체	102 (4.5)	145 (7.6)	247 (5.9)
공공연구소	627 (27.7)	205 (10.7)	832 (19.9)
민간연구소	177 (7.8)	47 (2.5)	224 (5.4)
공기업	115 (5.1)	66 (3.4)	181 (4.3)
민간기업	211 (9.3)	47 (2.5)	258 (6.2)
창업/자영업	22 (1.0)	55 (2.9)	77 (1.8)
기타 교육기관	9 (0.4)	23 (1.2)	32 (0.8)
병원 및 의료기관	15 (0.7)	72 (3.8)	87 (2.1)
재단/사단법인, 협회 등	6 (0.3)	23 (1.2)	29 (0.7)
기타	13 (0.6)	17 (0.9)	30 (0.7)
계	2,260 (100.0)	1,918 (100.0)	4,178 (100.0)

주: 미취업자와 취업 상태이면서 이직 계획이 있는 응답자를 대상으로 함.

○ 전공계열별로 살펴보면, 예술 및 인문학과 교육 분야 박사학위 취득자의 경우 각각 85.2%, 74.6%가 대학을 선호하는 것으로 나타난 반면, 자연과학, 수학 및 통계학, 정보통신 기술, 공학, 제조 및 건설 분야에서 대학을 선호하는 비중은 각각 30.2%, 28.1%, 33.5%로 전공계열에 따라 선호하는 직장 형태가 비교적 뚜렷하게 차이를 보임.

- 자연과학, 수학 및 통계학(43.3%), 정보통신 기술(39.1%), 공학, 제조 및 건설(43.6%) 분야에서는 공공 부문을 선호하는 비중이 상대적으로 높은 편이며, 민간 부문에 대한

선호도 존재함.

- ‘경영, 행정 및 법’, ‘사회과학, 언론 및 정보학’의 경우 공공 부문의 선호 비중이 각각 27.4%, 25.8%인 반면, 민간 부문의 경우 각각 5.1%, 3.0%에 불과함.

표 10. 전공계열별 선호 직장 형태

(단위: 명, %)

구분	교육	예술 및 인문학	사회 과학, 언론 및 정보학	경영, 행정 및 법	자연 과학, 수학 및 통계학	정보통신 기술 (ICTs)	공학, 제조 및 건설	농림 어업 및 수의학	보건 및 복지	서비스
대학	191 (74.6)	448 (85.2)	153 (64.8)	262 (60.8)	189 (30.2)	18 (28.1)	384 (33.5)	9 (32.1)	332 (54.6)	172 (69.9)
초·중·고등학교	6 (2.3)	3 (0.6)	1 (0.4)	-	1 (0.2)	-	-	-	4 (0.7)	1 (0.4)
정부·지방자치 단체	12 (4.7)	15 (2.9)	31 (13.1)	39 (9.1)	43 (6.9)	3 (4.7)	45 (3.9)	5 (17.9)	34 (5.6)	19 (7.7)
공공연구소	23 (9.0)	22 (4.2)	27 (11.4)	59 (13.7)	183 (29.2)	19 (29.7)	396 (34.5)	8 (28.6)	75 (12.3)	20 (8.1)
민간연구소	1 (0.4)	3 (0.6)	5 (2.1)	6 (1.4)	67 (10.7)	14 (21.9)	110 (9.6)	1 (3.6)	16 (2.6)	1 (0.4)
공기업	9 (3.5)	4 (0.8)	3 (1.3)	20 (4.6)	45 (7.2)	3 (4.7)	60 (5.2)	3 (10.7)	24 (4.0)	10 (4.1)
민간기업	3 (1.2)	6 (1.1)	2 (0.9)	16 (3.7)	74 (11.8)	7 (10.9)	127 (11.1)	1 (3.6)	17 (2.8)	4 (1.6)
창업/자영업	-	10 (1.9)	2 (0.9)	11 (2.6)	8 (1.3)	-	17 (1.5)	-	19 (3.1)	10 (4.1)
기타 교육기관	7 (2.7)	2 (0.4)	4 (1.7)	7 (1.6)	2 (0.3)	-	1 (0.1)	-	5 (0.8)	4 (1.6)
병원 및 의료기관	1 (0.4)	-	3 (1.3)	-	9 (1.4)	-	-	-	74 (12.2)	-
재단/사단법인, 협회 등	1 (0.4)	5 (1.0)	3 (1.3)	7 (1.6)	3 (0.5)	-	4 (0.4)	-	5 (0.8)	1 (0.4)
기타	2 (0.8)	8 (1.5)	2 (0.9)	4 (0.9)	2 (0.3)	-	4 (0.4)	1 (3.6)	3 (0.5)	4 (1.6)
계	256 (100.0)	526 (100.0)	236 (100.0)	431 (100.0)	626 (100.0)	64 (100.0)	1,148 (100.0)	28 (100.0)	608 (100.0)	246 (100.0)

○ 직장 선택 시 구직자 및 이직 희망자의 29.7%는 전공 관련성, 27.4%는 고용 안정성을 중요하게 고려하고 있는 것으로 나타났다.

- 학업전념자의 경우 전공 관련성 29.1%, 고용 안정성 27.1%, 급여 16.1%의 순이며 직장병행자 또한 전공 관련성 30.5%, 고용 안정성 27.9%, 급여 16.7%의 순으로, 박사과정의 유형에 따라 중요하게 고려하고 있는 사항은 비슷하게 나타나고 있음.

표 11. 박사과정 유형별 직장 선택 시 고려 사항

(단위: 명, %)

구분	학업전념	직장병행	전체
급여	362 (16.1)	320 (16.7)	682 (16.3)
고용 안정성	610 (27.1)	535 (27.9)	1,145 (27.4)
전공 관련성	656 (29.1)	586 (30.5)	1,242 (29.7)
직장 장래성	221 (9.8)	124 (6.5)	345 (8.3)
사회적인 명예	45 (2.0)	88 (4.6)	133 (3.2)
직장의 지역적 위치	69 (3.1)	42 (2.2)	111 (2.7)
직장 내 조직문화	13 (0.6)	24 (1.3)	37 (0.9)
복리후생	53 (2.4)	18 (0.9)	71 (1.7)
개인 적성	200 (8.9)	158 (8.2)	358 (8.6)
기타	26 (1.2)	26 (1.4)	52 (1.3)
계	2,255 (100.0)	1,921 (100.0)	4,176 (100.0)

- 대부분의 전공에서 고려 사항은 전체 분석 결과와 비슷하게 직장 선택 시 전공 관련성, 고용 안정성, 급여의 순이며, 자연과학, 수학 및 통계학, 정보통신 기술, 서비스에서는 고용 안정성이 가장 중요한 고려 사항인 것으로 나타났음.

- 농림어업 및 수의학의 경우 다른 전공계열에 비해 급여보다 직장 장래성을 중요하게 고려하고 있는 것이 특징임.

표 12. 전공계열별 직장 선택 시 고려사항

(단위: 명, %)

구분	교육	예술 및 인문학	사회 과학, 언론 및 정보학	경영, 행정 및 법	자연 과학, 수학 및 통계학	정보통신 기술 (ICTs)	공학, 제조 및 건설	농림 어업 및 수의학	보건 및 복지	서비스
급여	32 (12.6)	58 (11.0)	21 (8.9)	60 (14.0)	118 (18.9)	11 (17.2)	225 (19.6)	2 (7.1)	125 (20.5)	29 (11.7)
고용 안정성	71 (28.0)	146 (27.8)	62 (26.3)	95 (22.1)	187 (30.0)	21 (32.8)	310 (27.0)	7 (25.0)	148 (24.3)	94 (38.1)
전공 관련성	89 (35.0)	237 (45.1)	99 (42.0)	129 (30.0)	153 (24.5)	13 (20.3)	270 (23.5)	9 (32.1)	176 (28.9)	66 (26.7)
직장 미래성	21 (8.3)	14 (2.7)	16 (6.8)	41 (9.5)	60 (9.6)	8 (12.5)	119 (10.4)	4 (14.3)	50 (8.2)	11 (4.5)
사회적인 명예	11 (4.3)	15 (2.9)	7 (3.0)	32 (7.4)	8 (1.3)	-	30 (2.6)	2 (7.1)	12 (2.0)	16 (6.5)
직장의 지역적 위치	6 (2.4)	2 (0.4)	7 (3.0)	12 (2.8)	13 (2.1)	2 (3.1)	39 (3.4)	-	23 (3.8)	6 (2.4)
직장 내 조직문화	2 (0.8)	1 (0.2)	-	3 (0.7)	6 (1.0)	1 (1.6)	10 (0.9)	-	11 (1.8)	2 (0.8)
복리후생	1 (0.4)	2 (0.4)	3 (1.3)	3 (0.7)	18 (2.9)	-	28 (2.4)	2 (7.1)	13 (2.1)	1 (0.4)
개인 적성	19 (7.5)	41 (7.8)	16 (6.8)	49 (11.4)	56 (9.0)	7 (10.9)	106 (9.2)	2 (7.1)	42 (6.9)	19 (7.7)
기타	2 (0.8)	10 (1.9)	5 (2.1)	6 (1.4)	5 (0.8)	1 (1.6)	11 (1.0)	-	9 (1.5)	3 (1.2)
계	254 (100.0)	526 (100.0)	236 (100.0)	430 (100.0)	624 (100.0)	64 (100.0)	1,148 (100.0)	28 (100.0)	609 (100.0)	247 (100.0)

IV. 요약 및 결론

○ 2019년 8월 및 2020년 2월 박사학위 취득자의 노동시장 이행 현황을 살펴보면, 취업자 54.9%, 미취업자 28.6%, 박사후 과정 11.0%, 시간강사 5.5%의 비중으로 나타남.

○ 박사학위 취득 후 첫 일자리의 종사상 지위를 살펴보면 학업전념자의 경우 상용근로자가 64.2%, 임시·일용 근로자가 33.7%인 반면, 직장병행자의 경우 상용근로자의 비중이 70.4%, 임시·일용 근로자가 14.2%임.

- 첫 일자리의 직장 형태가 대학이거나 민간 부문인 경우 학업전념자가 각각 46.1%, 35.0%로 직장병행자(22.0%, 26.3%)에 비해 높은 반면, 공공 부문에서는 직장병행자의 비중(17.7%)이 학업전념자(11.2%)에 비해 다소 높게 나타남.
- 인문학 및 교육 분야 박사학위 취득자의 경우 대부분이 대학에 취업하는 것을 선호하는 반면, 자연과학, 수학 및 통계학, 정보통신 기술, 공학, 제조 및 건설 계열에서 다른 전공에 비해 공공 부문을 선호하는 비중이 높은 편임.
 - 전공계열에 따라 직장 선택의 폭 또는 취업 분야의 경계가 존재하는 것으로 예상해볼 수 있음.
- 고급 인력의 효율적인 활용을 위해서는 장기간에 걸친 경력 개발이 중요함.
 - 따라서 고급 인력의 공급과잉에 따른 하향취업 및 일자리의 질적 저하에 대응하기 위하여 고급 인력 양성 시스템 및 전문성을 발휘할 수 있는 다양한 직종 개발 등의 정책적 보완이 필요함. 

참고문헌

한국교육개발원(2018). 「2018년 고등교육기관 졸업자 취업통계조사」, 한국교육개발원.

한국직업능력개발원. 「국내신규박사학위취득자 실태조사」.

한국교육개발원 교육통계서비스(hwwp://kess.kedi.re.kr)

일자리

◆ 2020년 7월 고용/노동시장 동향

- 경제활동인구는 전년동월대비 23만 6,000명 감소, 비경제활동인구는 50만 2,000명 증가, 취업자 수는 27만 7,000명 감소, 실업자는 4만 1,000명 증가

그림 1. 경제활동인구 구조



주: ()수치는 전년동월대비 증감
자료: 통계청, 「2020년 7월 고용동향」.

표1. 주요 고용지표

(단위: 천명, %, %p, 전년동월대비)

		2019. 7.	2020. 6.			2020. 7.		
			증감	증감률		증감	증감률	
15세 이상 인구		44,530	44,775	280	0.6	44,795	265	0.6
경제활동인구		28,480	28,283	-262	-0.9	28,244	-236	-0.8
15세 이상 고용률		61.5	60.4	-1.2p		60.5	-1.0p	
취업자	전체	27,383	27,055	-352	-1.3	27,106	-277	-1.0
	상용근로자	14,181	14,510	349	2.5	14,528	346	2.4
	임시근로자	4,918	4,506	-408	-8.3	4,523	-395	-8.0
	일용근로자	1,463	1,395	-86	-5.8	1,419	-44	-3.0
	고용원 있는 자영업자	1,520	1,363	-173	-11.3	1,345	-175	-11.5
	고용원 없는 자영업자	4,155	4,188	18	0.4	4,203	47	1.1
	무급가족종사자	1,146	1,094	-53	-4.6	1,089	-57	-5.0
실업자	전체	1,097	1,228	91	8.0	1,138	41	3.7
	중졸이하	131	147	19	14.4	139	8	6.0
	고졸	468	526	55	11.6	498	29	6.2
	대졸이상	498	556	18	3.3	501	4	0.7
비경제활동인구		16,050	16,492	542	3.4	16,551	502	3.1

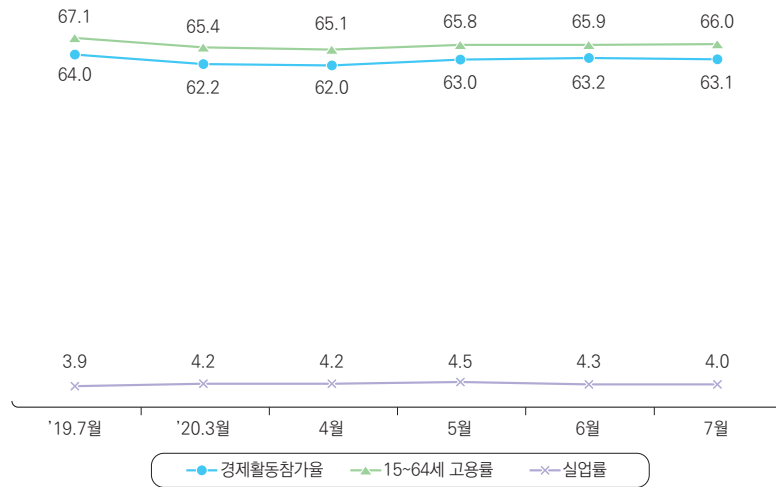
주: 표에 수록된 수치는 반올림 계산 등으로 전체 수치와 표내의 합계가 일치하지 않을 수 있음.

자료: 통계청, 「2020년 7월 고용동향」.

- 2020년 7월 경제활동참가율은 63.1%로 전년동월대비 0.9%p 하락, 15~64세 고용률(OECD비교기준)은 66.0%로 전년동월대비 1.1%p 하락, 실업률은 4.0%로 전년동월대비 0.1%p 상승

그림2. 경제활동참가율, 고용률, 실업률

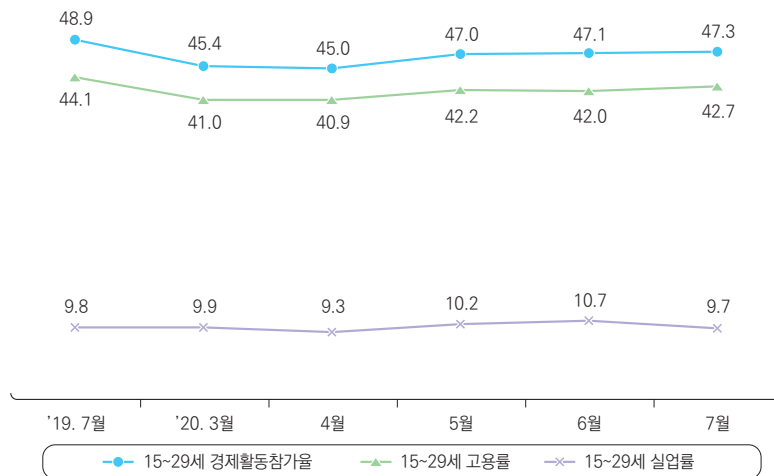
(단위: %)



자료: 통계청, 「2020년 7월 고용동향」.

그림3. 15~29세 경제활동참가율, 고용률, 실업률

(단위: %)



자료: 국가통계포털(KOSIS), 『경제활동인구조사』.

표2. 연령계층별 고용지표

(단위: 천명, %, %p, 전년동월대비)

		2019. 7.	2020. 6.	증감	2020. 7.	증감
경제활동 참가율	〈 전 체 〉	64.0	63.2	-1.0p	63.1	-0.9p
	15~29세	48.9	47.1	-1.1p	47.3	-1.6p
	· 15~19세	9.1	7.4	-0.5p	8.1	-1.0p
	· 20~29세	65.0	62.2	-2.4p	62.1	-2.9p
	·· 20~24세	50.3	47.4	-1.8p	47.6	-2.7p
	·· 25~29세	77.2	74.1	-3.3p	73.7	-3.5p
	30~39세	79.1	78.3	-1.2p	78.1	-1.0p
	40~49세	80.2	79.1	-1.3p	79.0	-1.2p
	50~59세	77.7	77.0	-1.1p	76.7	-1.0p
	60세이상	44.1	45.2	0.6p	45.1	1.0p
	· 60~64세	63.1	63.8	0.4p	63.2	0.1p
	· 65세이상	35.2	36.5	0.8p	36.6	1.4p
고용률	〈 전 체 〉	61.5	60.4	-1.2p	60.5	-1.0p
	15~29세	44.1	42.0	-1.2p	42.7	-1.4p
	· 15~19세	8.0	7.0	-0.3p	7.3	-0.7p
	· 20~29세	58.7	55.4	-2.5p	56.1	-2.6p
	·· 20~24세	44.6	41.5	-1.5p	42.5	-2.1p
	·· 25~29세	70.4	66.5	-3.8p	67.0	-3.4p
	30~39세	76.2	75.4	-1.1p	75.4	-0.8p
	40~49세	78.3	76.9	-1.6p	76.9	-1.4p
	50~59세	75.8	74.5	-1.7p	74.3	-1.5p
	60세이상	42.9	43.8	0.6p	43.8	0.9p
	· 60~64세	60.9	61.4	0.4p	61.2	0.3p
	· 65세이상	34.5	35.5	0.6p	35.7	1.2p
실업률	〈 전 체 〉	3.9	4.3	0.3p	4.0	0.1p
	15~29세	9.8	10.7	0.3p	9.7	-0.1p
	· 15~19세	12.0	5.3	-2.9p	9.7	-2.3p
	· 20~29세	9.7	11.0	0.5p	9.7	0.0p

〈표 계속〉

· 20~24세	11.5	12.4	-0.4p	10.8	-0.7p
· 25~29세	8.7	10.2	0.9p	9.1	0.4p
30~39세	3.7	3.7	0.0p	3.4	-0.3p
40~49세	2.3	2.8	0.4p	2.7	0.4p
50~59세	2.5	3.3	0.9p	3.2	0.7p
60세이상	2.6	3.1	0.1p	2.8	0.2p
· 60~64세	3.5	3.7	-0.1p	3.2	-0.3p
· 65세이상	1.9	2.7	0.3p	2.5	0.6p

주: 표에 수록된 수치는 반올림 계산 등으로 전체 수치와 표내의 합계가 일치하지 않을 수 있음.

자료: 통계청, 「2020년 6월 고용동향」, 「2020년 7월 고용동향」.

□ 고용보험 가입자수*는 1,390만 8,000명으로 전년동월대비 18만 5,000명 증가, 고용보험 자격 취득자는 61만 2,000명으로 전년동월대비 3만 7,000명 감소, 상실자는 57만명으로 전년동월대비 4만 2,000명 감소

* 고용보험 가입자 통계는 상용, 임시직만 포함

표3. 고용보험 가입자수

(단위: 천명, %, 전년동월대비)

		2019. 7.	2020. 3.	2020. 4.	2020. 5.	2020. 6.	2020. 7.
고용보험 가입자수		13,722	13,757	13,775	13,821	13,871	13,908
(증감)		544	253	163	155	184	185
(증감률)		(4.1)	(1.9)	(1.2)	(1.1)	(1.3)	(1.4)
성 별	남성	7,820	7,839	7,844	7,847	7,854	7,869
	(증감)	212	91	60	50	52	48
	(증감률)	(2.8)	(1.2)	(0.8)	(0.6)	(0.7)	(0.6)
	여성	5,902	5,919	5,932	5,974	6,017	6,039
	(증감)	332	161	104	105	132	137
	(증감률)	(6.0)	(2.8)	(1.8)	(1.8)	(2.2)	(2.3)

〈표 계속〉

연령별	29세 이하	2,471	2,389	2,379	2,376	2,380	2,400
	(증감)	89	-17	-47	-63	-61	-71
	(증감률)	(3.7)	(-0.7)	(-2.0)	(-2.6)	(-2.5)	(-2.9)
	30대	3,402	3,352	3,350	3,351	3,350	3,346
	(증감)	18	-42	-57	-62	-59	-56
	(증감률)	(0.5)	(-1.2)	(-1.7)	(-1.8)	(-1.7)	(-1.6)
	40대	3,435	3,462	3,463	3,466	3,473	3,475
	(증감)	37	47	32	32	34	40
	(증감률)	(1.1)	(1.4)	(0.9)	(0.9)	(1.0)	(1.2)
	50대	2,822	2,892	2,899	2,912	2,918	2,925
	(증감)	187	128	110	106	104	102
	(증감률)	(7.1)	(4.6)	(4.0)	(3.8)	(3.7)	(3.6)
	60세 이상	1,592	1,663	1,684	1,716	1,750	1,762
	(증감)	213	136	125	141	166	170
	(증감률)	(15.5)	(8.9)	(8.0)	(9.0)	(10.5)	(10.7)
규모별	300인 미만	9,828	9,842	9,839	9,870	9,924	9,967
	(증감)	297	131	104	95	118	139
	(증감률)	(3.1)	(1.4)	(1.1)	(1.0)	(1.2)	(1.4)
	1~4인	2,149	2,098	2,101	2,117	2,150	2,186
	(증감)	122	49	34	26	32	37
	(증감률)	(6.0)	(2.4)	(1.6)	(1.3)	(1.5)	(1.7)
	5~29인	3,823	3,843	3,831	3,836	3,851	3,861
	(증감)	148	53	23	22	29	38
	(증감률)	(4.0)	(1.4)	(0.6)	(0.6)	(0.8)	(1.0)
	30~99인	2,161	2,202	2,210	2,215	2,220	2,217
	(증감)	42	36	42	45	52	56
	(증감률)	(2.0)	(1.7)	(1.9)	(2.1)	(2.4)	(2.6)
	100~299인	1,694	1,700	1,697	1,701	1,702	1,703
	(증감)	-15	-7	6	1	5	8
	(증감률)	(-0.9)	(-0.4)	(0.3)	(0.1)	(0.3)	(0.5)
	300인 이상	3,894	3,915	3,936	3,951	3,948	3,940
	(증감)	247	122	59	61	66	46
	(증감률)	(6.8)	(3.2)	(1.5)	(1.6)	(1.7)	(1.2)

주: 1) 고용보험 가입자수는 상시(상용+임시) 근로자이며, 일용근로자 및 임의가입 대상인 자영업자 제외

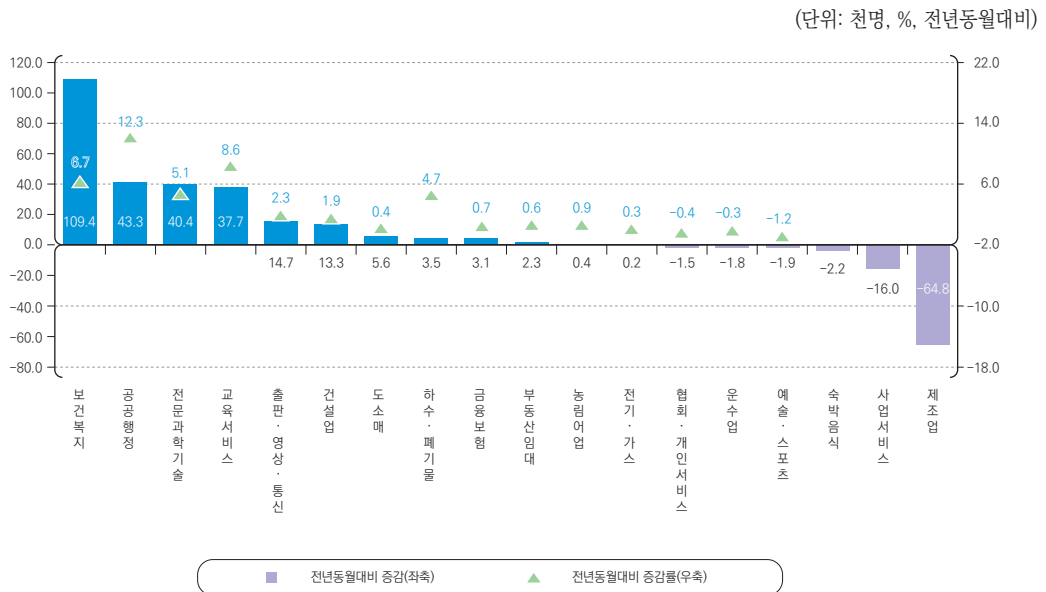
2) 300인 이상 사업장 증가폭 확대는 국가·지자체의 고용보험 가입단위 단일화 조치 (사업장 내 복수의 소규모 고용보험 가입 단위를 하나로 통합) 영향이 일부 작용

3) 2020년 7월은 잠정치이며, 익월 발표시 확정치로 대체

자료: 고용노동부, 「고용행정 통계로 본 '20.7월 노동시장 동향」.

- 교육서비스, 보건복지 등 서비스업 중심으로 증가폭이 개선되고 있으나, 제조업은 전자통신, 자동차(부품산업), 기타운송장비 등을 중심으로 감소폭 확대

그림4. 산업별 고용보험 가입자수



자료: 고용노동부, 「고용행정 통계로 본 '20. 7월 노동시장 동향」.

- 고용보험 신규취득자와 경력취득자 모두 각각 1만 2,000명, 2만 5,000명 감소, 상실자도 4만 2,000명 감소

표4. 고용보험 자격 취득·상실 현황

(단위: 천명, %, 전년동월대비)

	2019. 7.	2020. 3.	2020. 4.	2020. 5.	2020. 6.	2020. 7.
취득자	649	690	560	486	520	612
(증감)	32	-108	-121	-90	-5	-37
(증감률)	(5.2)	(-13.5)	(-17.8)	(-15.7)	(-1.0)	(-5.7)

〈표 계속〉

신규 · 경력	신규취득자	92	92	67	58	64	80
	(증감)	7	-21	-22	-14	-2	-12
	(증감률)	(8.5)	(-18.3)	(-24.4)	(-19.4)	(-2.7)	(-13.5)
	경력취득자	557	598	494	428	456	533
	(증감)	25	-87	-100	-76	-4	-25
	(증감률)	(4.6)	(-12.7)	(-16.8)	(-15.1)	(-0.8)	(-4.5)
상실자		613	726	529	434	462	570
(증감)		17	24	-25	-79	-41	-42
(증감률)		(2.8)	(3.4)	(-4.5)	(-15.5)	(-8.1)	(-6.9)

주: 매월 행정통계 발표 후 취득·상실 수정 신고가 있어 추후 수치상 차이가 발생할 수 있음.

자료: 고용노동부, 「고용행정 통계로 본 '20. 7월 노동시장 동향」.

□ 구직급여 신규신청자는 11만 4,000명, 구직급여 수혜자는 73만 1,000명, 수혜금액은 1조 1,885억원이며, 지급건수 1회당 수혜금액은 약 143만원

표5. 구직급여 신청·수혜 현황

(단위: 천명, %, 억원, 천원, 전년동월대비)

		2019. 7.	2020. 3.	2020. 4.	2020. 5.	2020. 6.	2020. 7.
구 직 급 여 신 규 신 청 자	전산업	100.8	155.8	129.1	110.6	105.7	114.3
	농림어업	0.4	0.4	1.2	0.7	0.6	0.6
	제조업	19.1	19.1	22.0	22.2	21.9	21.9
	하수, 폐기물	0.5	0.4	0.4	0.4	0.4	0.6
	건설업	12.4	15.6	13.7	13.5	13.5	14.8
	도소매	11.5	14.8	16.3	14.4	13.0	13.6
	운수업	4.9	5.3	5.5	4.6	4.0	4.8
	숙박음식	6.9	13.7	12.7	9.2	8.3	8.6
	출판, 통신, 정보	3.0	3.5	4.4	3.7	3.1	3.5
	금융보험	1.7	1.8	1.6	1.3	1.5	2.0
	부동산임대	3.5	3.6	3.8	3.0	3.2	3.9
	전문과학기술	4.3	4.9	4.9	4.3	4.3	4.8
	사업서비스	10.9	14.4	15.7	11.9	10.6	12.0
	공공행정	5.8	3.1	2.0	4.4	6.0	6.0

〈표 계속〉

교육서비스	2.6	14.6	5.6	3.0	2.3	2.6
보건복지	9.2	35.3	13.9	10.0	9.4	10.1
예술,스포츠	1.3	2.0	1.6	1.2	1.1	1.6
협회,개인서비스업	2.4	2.9	3.0	2.4	2.3	2.6
기타 산업	0.4	0.2	0.7	0.2	0.2	0.5
구직급여 수혜자	500	608	651	678	711	731
지급건수	566	675	723	715	782	833
구직급여 수혜금액	7,589	8,982	9,933	10,162	11,103	11,885
지급건수당 수혜금액(천원)	1,341	1,330	1,374	1,421	1,420	1,426
1인당 수혜금액(천원)	1,519	1,477	1,526	1,499	1,561	1,625

주: 1) 구직급여 통계는 임금근로자 기준으로 작성(일용근로자 포함, 자영업자 제외), 1인당 수혜금액은 전체 수혜금액을 수혜자수로 나눈 값이며, 지급건수당 수혜금액은 수혜자에게 구직급여가 1회 지급될 때의 평균 수혜금액임(수혜자는 1주~4주 범위 내에서 지정된 실업인정일에 구직급여를 지급 받으므로, 월 2회 구직급여를 지급 받는 경우도 있음).

2) 2019년 10월 1일부터 구직급여 지급요건, 지급수준, 지급기간 등이 변경되어, 기존 구직급여 신청·수혜현황 통계와 시계열 단절이 발생하므로 전년동월대비 비교는 부적절함.

3) 2020년 7월은 잠정치이며, 익월 발표시 확정치로 대체

자료: 고용노동부, 「고용행정 통계로 본 '20. 7월 노동시장 동향」.

◆ 정책

□ 고용노동부, '비대면·디지털 정부일자리' 3차 통합안내(2020. 8. 6.)

○ 고용노동부는 코로나19로 인한 고용위기에 대응하여 하반기 한시적으로 추진하는 일자리 사업인 '비대면·디지털 정부일자리' 3차 통합안내 실시

- 비대면·디지털 정부일자리 60개 사업 중 17개 사업(6.8만 명)에 대한 사업별 모집 일정, 접수처 등의 정보 안내

- 지난 7월 10일(금)에 있었던 1차 통합안내(22개 사업, 1.3만 명), 7월 22일(수)에 있었던 2차 통합안내(14개 사업, 3.4만 명)에 이은 세 번째 안내

○ 안내 정보는 고용노동부 누리집(www.moel.go.kr) 및 워크넷(www.work.go.kr) “공지”란 참조

□ 중소벤처기업부, ‘청년 디지털 일자리 사업’과 ‘청년 일경험 지원 사업’ 모집(2020. 8. 3.)

○ 중소벤처기업부는 고용노동부와 협업해 ‘청년 디지털 일자리 사업’과 ‘청년 일경험 지원 사업’에 참여할 중소기업 모집

- 코로나19 확산으로 인한 청년층 고용 위기를 극복하기 위해 고용노동부에서 추진하며, 중소기업벤처기업부가 추진한 특화분야 운영기관을 통해 총 1만 1,700명의 청년 채용 지원할 계획

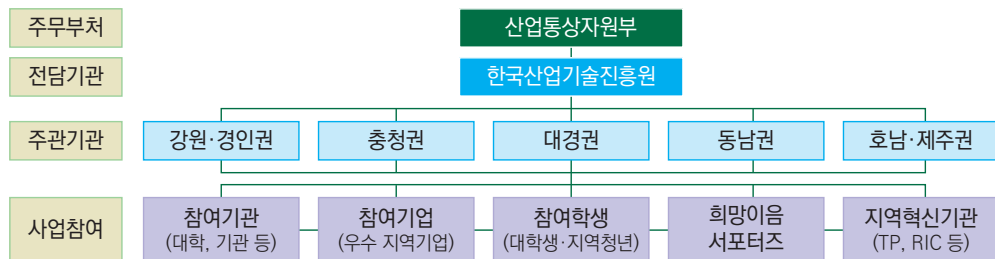
- 두 사업을 통해 청년들이 정보기술(IT) 분야 실무경험을 쌓아 관련 분야에 취업할 수 있도록 하고, 중소기업에는 일하고 싶은 청년을 채용할 수 있도록 지원해 포스트 코로나에 대비하여 중소기업의 디지털 전환과 경쟁력 확보에 기여할 것으로 기대

○ ‘청년 디지털 일자리 사업’은 정보기술(IT)을 활용한 직무에 청년을 채용한 기업에 대해 월 최대 180만원의 인건비와 간접노무비 10만원을 최대 6개월까지 지원하고, ‘청년 일경험 지원 사업’은 청년에게 일을 경험할 수 있는 기회를 부여하는 기업에 대해 월 최대 80만원의 인건비와 관리비를 8만원 한도 내에서 6개월까지 지원

	청년 디지털 일자리 사업	청년 일경험 지원 사업		
공통	• 만 15~34세 청년 신규채용, 최저임금 이상 지급, 4대 보험 가입			
지원 내용	월 보수 총액	인건비	간접노무비	근로시간(주당)
	200만원 이상	180만원	10만원	30 시간 이상
	200만원 미만	지급 임금의 90%	10만원	20 시간 이상
				15 시간 이상
직무	- I유형(콘텐츠 기획형): 홈페이지 기획·관리, 유튜브, SNS 등 온라인 콘텐츠 관리 - II유형(빅데이터 활용형): 앱 개발, 인공지능(AI), 빅데이터 분석 등 - III유형(기록물 정보화형): 기업 내 아날로그 문서, 기록물의 전산화 및 DB화 등 - IV유형(기타): 각 기업별 특화된 IT분야 직무			- 직무제한 없음 - 대학생 채용 가능
조건	• 3개월 이상의 근로계약 체결 (정규직 채용도 가능)			2개월 이상의 기간제 근로계약 체결 - 멘토지정, 자체 업무지도 및 교육

□ 산업통상자원부, '2020년 지역기업-청년 희망이음 프로젝트' 추진(2020. 7. 31.)

- 산업통상자원부는 지역 청년일자리 창출 확대를 통해 지역 균형발전을 촉진하는 '2020년 지역기업-청년 희망이음 프로젝트(이하 '희망이음 프로젝트')'를 본격 추진
- (목적) 지역기업과 청년의 만남을 통한 상호 인식개선, 문제해결 프로젝트 지원을 통해 지역기업에 대한 취업 활성화 및 지역안착 유도
- (사업기간) 2019년 4월 ~ 2022년 3월(총 3년, 36개월)
 - 1차년도: 2019년 4월 ~ 2020년 2월(11개월)
 - 2차년도: 2020년 3월 ~ 2021년 2월(12개월)
 - 3차년도: 2021년 3월 ~ 2022년 3월(13개월)
- (사업비) 2,900백만원('20년)
- (추진체계) '19년 추진체계 개편: (기존)지역TP수행 → (개편)권역별 수행기관 지정공모



○ 주요 사업내용

- (기업탐방 및 취업연계 지원) 지역 우수기업과 청년을 모집하여 상호교류 및 인식개선을 위한 기업탐방 및 취업연계 프로그램 지원
 - ('19년 실적) 참여기업 406개사, 탐방학생 5,236명, 참여기업으로 취업실적 58명
- (희망이음 경진대회) 청년의 관점에서 지역기업의 애로와 지역사회의 문제를 해결하는 프로젝트 지원, 경진대회를 통한 우수작 포상
 - ('19년 실적) 기업 애로해결 프로젝트 76개, 지역 문제해결 프로젝트 69개 지원, 총 520명 청년 참여

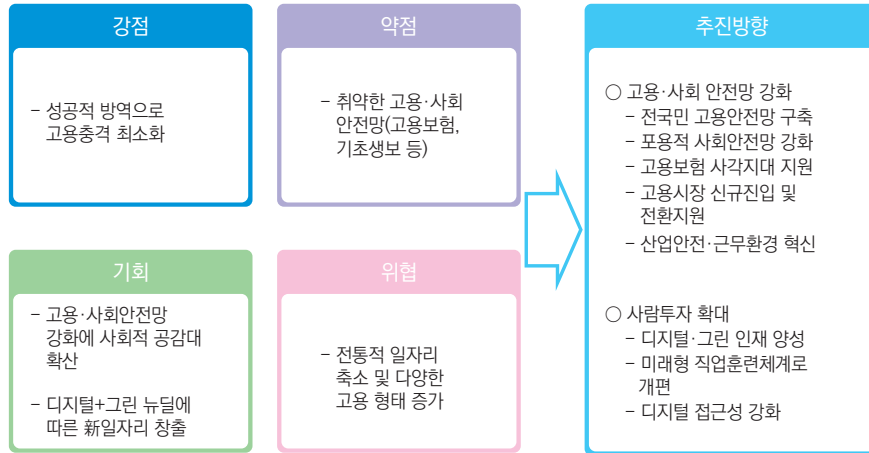
□ 관계부처 합동, 「한국판 뉴딜 종합계획」의 세부추진전략 중 하나인 「안전망 강화」 계획 발표(2020. 7. 20.)

○ 정부는 「한국판 뉴딜 종합계획」의 세부추진전략 중 하나인 「안전망 강화」 계획을 관계부처 합동으로 발표

- (고용·사회 안전망 구축) ▲전국민 대상 고용안전망을 구축, ▲함께 잘 사는 포용적 사회안전망 강화, ▲고용보험 사각지대 생활·고용안정 지원, ▲고용시장 신규진입 및 전환 지원, ▲산업안전 및 근무환경 혁신
- (사람투자) ▲디지털·그린 인재 양성, ▲미래적응형 직업훈련체계로의 개편 추진, ▲농어촌·취약계층의 디지털 접근성 강화

○ (추진 방향) 고용·사회안전망 강화 + 사람 투자 확대

- 위기 발생시 고용충격으로부터 취약계층을 보호하고 사각지대를 해소하기 위해 탄탄하고 촘촘한 고용·사회 안전망 구축
- 혁신을 뒷받침하고 미래 고용시장·구조 변화에 선제적 대응을 위해 미래형 인력양성 및 디지털 격차 해소 등 사람 투자 확대



〈고용·사회 안전망〉

○ 전국민 대상 고용안전망 구축

- '22년까지 총사업비 0.8조원(국고 0.8조원 투자), '25년까지 총사업비 3.2조원(국고 3.2조원) 투자
- 고용보험 가입대상을 일하는 모든 국민(취업자)으로 단계적 확대, 산재보험 가입대상을 특고 직종까지 확대

현재 상황		미래 모습	
“코로나19로 임시·일용직, 특고 등 어려움 집중 → 취약한 고용안전망 노출”		“전국민 대상 고용안전망 구축을 통해 고용시장 구조·환경변화에 적극 대응”	
성과지표	'20년	'22년	'25년
고용보험 가입자수	1,367만명('19년)	1,700만명	2,100만명
특고 산재보험 가입자수	7.8만명('19년)	16.6만명	16.6만명+α

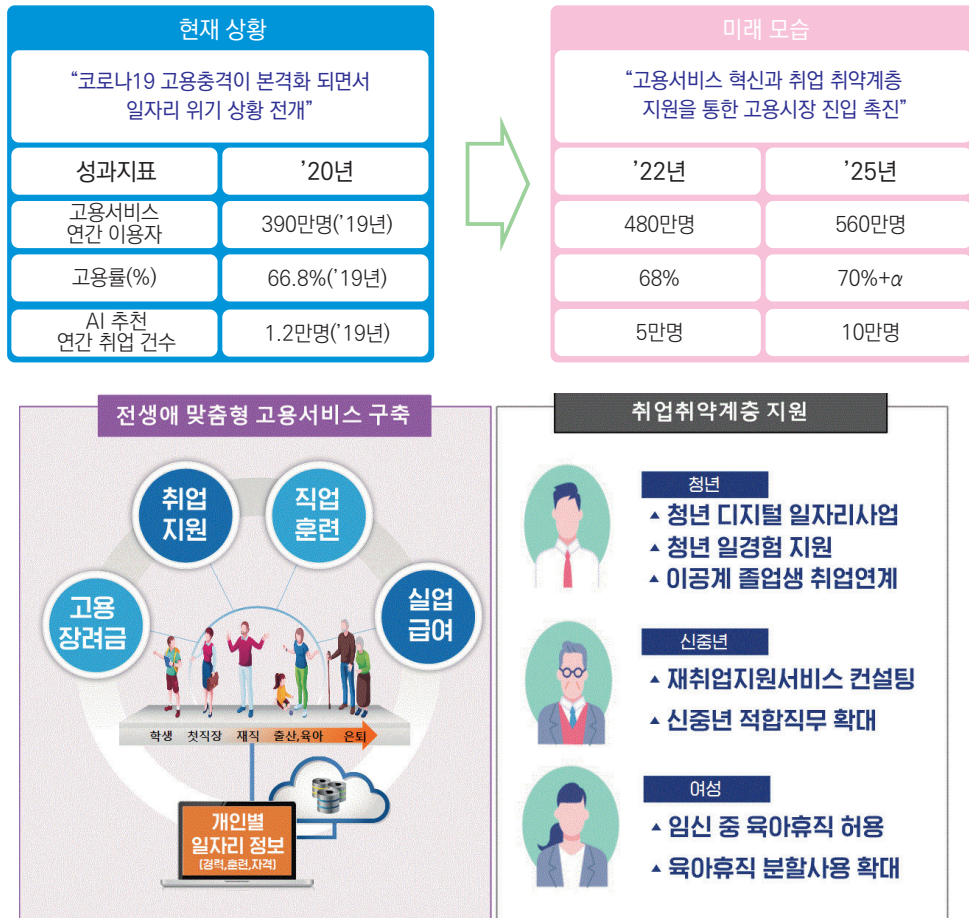
○ 고용보험 사각지대 생활·고용안정 지원

- '22년까지 총사업비 3.0조원(국고 3.0조원) 투자, 일자리 1.4만개 창출, '25년까지 총사업비 7.2조원(국고 7.2조원) 투자, 일자리 3.9만개 창출
- 저소득 취업 취약계층을 위한 국민취업지원제도를 도입하여 2차 고용안전망 구축 및 자영업자·소상공인의 창업·재기 지원

현재 상황		미래 모습	
“고용보험 미가입 취약계층 대상 지원정책 미흡”		“국민취업지원제도·창업지원을 통해 고용보험 미가입 취약계층 보호”	
성과지표	'20년	'22년	'25년
국민취업제도 연간 지원자수	-	50만명	50만명
일경험프로그램 지원자수	-	3.5만명	3.5만명

○ 고용시장 신규진입 및 전환 지원

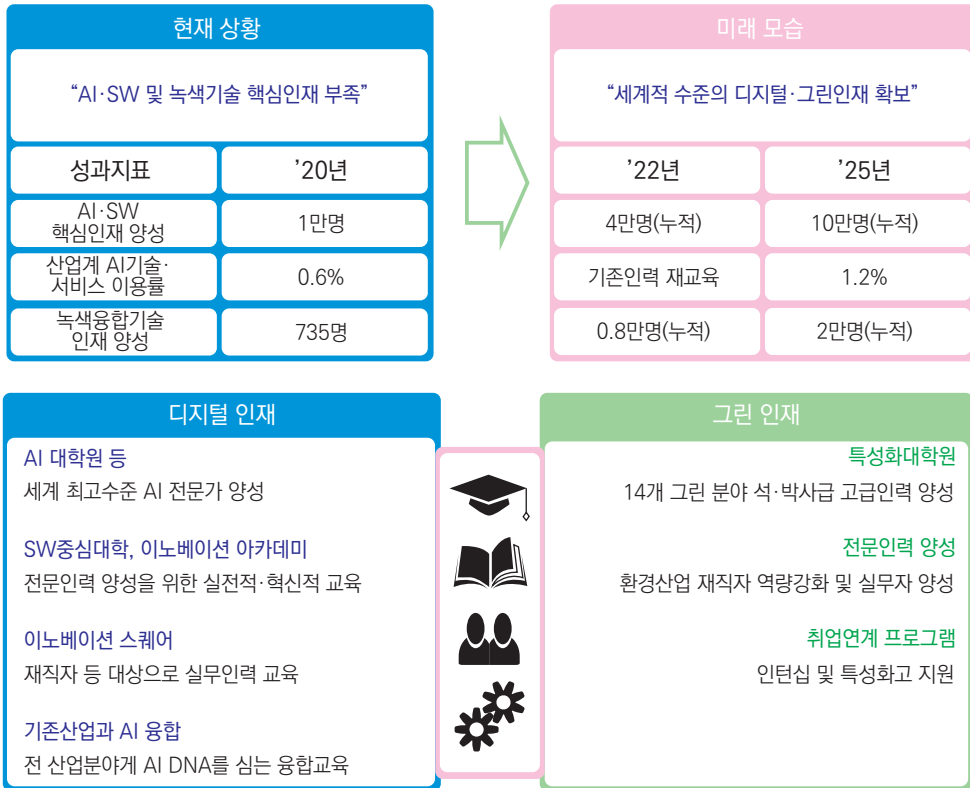
- '22년까지 총사업비 0.9조원(국고 0.9조원) 투자, 일자리 10.8만개 창출, '25년까지 총사업비 1.2조원(국고 1.2조원) 투자, 일자리 11.8만개 창출
- 생애 맞춤형 고용서비스 제공을 위해 개인별 일자리 정보의 통합·디지털화 및 고용 취약계층의 고용시장 진입·전환 지원



〈사람투자〉

○ 디지털·그린 인재 양성

- '22년까지 총사업비 0.5조원(국고 0.5조원) 투자, 일자리 1.0만개 창출, '25년까지 총사업비 1.2조원(국고 1.1조원) 투자, 일자리 2.5만개 창출
- 디지털·그린 인재의 체계적 양성을 위해 AI·SW 및 녹색 융합기술 분야의 수준별 인력양성 프로그램 확대



○ 미래적응형 직업훈련체계로 개편

- ’22년까지 총사업비 0.6조원(국고 0.6조원) 투자, 일자리 3.0만개 창출, ’25년까지 총사업비 2.3조원(국고 2.3조원) 투자, 일자리 12.6만개 창출
- 디지털·그린 뉴딜 등 경제 구조 변화에 대한 적응력 향상을 위해 신기술분야 훈련 강화 및 핵심 실무인재 양성

현재 상황		미래 모습	
“신기술 분야 직업훈련의 낮은 비중”		“신기술 분야 직업훈련 강화로 미래형 핵심 인력양성 확대”	
성과지표	’20년	’22년	’25년
미래형 핵심인재 육성 (누적)	-	4만명	18만명
직업훈련 중 신기술분야 비중	4%(’19년)	15%	20%



○ 농어촌·취약계층의 디지털 접근성 강화

- ’22년까지 총사업비 0.6조원(국고 0.4조원) 투자, 일자리 1.5만개 창출, ’25년까지 총사업비 0.9조원(국고 0.6조원) 투자, 일자리 2.9만개 창출
- ‘디지털 포용사회’ 구현을 위해 인터넷 접근성 및 전국민 디지털 역량강화

현재 상황		미래 모습	
“취약계층 접근성 한계와 디지털 교육 서비스 부족 등으로 디지털 격차 발생”		“전국민 접근성 향상과 디지털 활용역량 확보로 국민 삶의 질 향상”	
성과지표	’20년	’22년	’25년
농어촌마을 인터넷망	2,000여개 인터넷망마구축	쏰농어촌마을에 구축	쏰농어촌마을에 구축
공공 WiFi	노후화, 품질 저하	고도화(1.8만개) 및 신규 구축(4.1만개)	-
디지털 역량	70세 이상 모바일 인터넷 이용률 38%(’19년)	50%	70%

K R I V E T

(작성: 이지은 한국직업능력개발원 전문연구원)

직업교육/직업능력개발

I. 직업교육/직업능력개발 동향

◆ 청년층(15~29세)의 직업교육(훈련)실태: 경제활동인구조사 청년층 부가조사(2020. 5.) 결과

□ 청년층 인구 중 직업교육(훈련) 경험자 비율은 18.2%로 전년도 대비 0.2%p 증가함.

○ 경험자들 중 '재학/휴학 중'에 직업교육(훈련)을 경험한 인원의 비율이 51.2%로 가장 높았으며 전년도와 동일하였음.

○ 대신 '졸업/중퇴 후' 직업교육(훈련)을 경험한 인원의 비율은 40.0%로 전년도에 비해 1.5%p 감소하였음.

○ '재학/휴학 중 및 졸업/중퇴 후 모두' 직업교육(훈련)을 경험한 인원의 비율은 8.9%로 전년도에 비해 1.7%p 증가하였음.

표1. 청년층의 직업교육(훈련) 경험자 비율

(단위: %, %p, 전년대비)

구분	2016	2017	2018	2019	2020	증감
경험없음	84.0	81.6	81.2	82.0	81.8	-0.2
경험있음	16.0	18.3	18.8	18.0	18.2	0.2
재학/휴학 중*	57.5	56.1	52.6	51.2	51.2	0.0
졸업/중퇴 후*	34.3	34.0	38.0	41.5	40.0	-1.5
재학/휴학 중 및 졸업/중퇴 후 모두*	8.2	9.9	9.4	7.2	8.9	1.7
미상	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

※: 직업교육(훈련) 경험이 있는 응답자 중 비율
자료: 통계청(각 연도), 경제활동인구조사 청년층 부가조사

□ 청년층 인구 중 직장체험 경험자 비율은 44.3%로 전년도 대비 0.8%p 증가함.

○ 경험자들 중 6개월 이상의 직장체험을 경험한 인원의 비율이 49.0%로 가장 높았으며 3~6개월 미만을 경험한 비율이 22.5%로 뒤를 이었음.

○ 1개월 미만의 직장체험을 경험한 인원의 비율이 전년대비 1.2%p 감소하였음.

표2. 청년층의 직장체험 경험자 비율

(단위: %, %p, 전년대비)

구분	2016	2017	2018	2019	2020	증감
경험없음	60.6	58.3	57.6	56.4	55.7	-0.7
경험있음	39.4	41.7	42.4	43.5	44.3	0.8
1개월미만*	9.9	9.3	8.8	9.5	8.3	-1.2
1~3개월미만*	23.0	24.3	23.3	20.2	20.1	-0.1
3~6개월미만*	25.0	22.4	21.7	22.4	22.5	0.1
6개월이상*	42.2	44.0	46.2	47.9	49.0	1.1
미상	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

※: 직장체험 경험이 있는 응답자 중 비율

자료: 통계청(각 연도), 경제활동인구조사 청년층 부가조사

□ 청년층 직업체험 경험자의 직장체험 형태는 시간제(72.7%)의 비중이 가장 높은 것으로 나타남.

○ 시간제 직장체험 경험자의 비중은 전년 대비 0.4%p 감소한 것으로 나타남.

○ 반면, 전일제 직장체험 경험자의 비중은 13.7%로 전년 대비 0.5%p 증가한 것으로 나타남.

○ 기업인턴 경험자의 비중은 4.4%로 전년 대비 0.1%p 증가한 것으로 나타남.

표3. 청년층 직장체험 경험자의 직장체험 형태

(단위: %, %p, 전년대비)

구분	2016	2017	2018	2019	2020	증감
전일제	20.0	15.6	14.3	13.2	13.7	0.5
시간제	69.2	70.6	72.3	73.1	72.7	-0.4
기업인턴	4.0	5.1	4.6	4.3	4.4	0.1
학교의 현장실습 참여	6.3	7.7	7.8	8.4	8.2	-0.2
정부지원 직장체험프로그램 참여	0.4	0.8	0.6	0.6	0.8	0.2
기타	0.1	0.3	0.4	0.4	0.3	-0.1

자료: 통계청(각 연도), 경제활동인구조사 청년층 부가조사

□ 청년층 비경제활동인구 중 취업시험을 준비해본 경험이 있는 비율은 17.0%로 전년도 대비 1.8%p 증가함.

- 경험자들 중 일반직 공무원 시험을 준비해본 적이 있는 인원의 비율이 28.2%로 가장 높았으나 전년 대비 2.5%p 감소하였음.
- 일반기업체 시험을 준비해본 경험이 있는 인원의 비율은 24.8%로 전년대비 1.1%p가 증가하였음.
- 언론사와 공영기업체 시험을 준비해본 경험이 있는 인원의 비율은 전년대비 4.0%p 증가한 반면 기능분야 및 기타 시험을 준비한 비율은 4.2%p 감소하였음.

표4. 청년층 비경제활동인구의 취업시험 준비 유무 및 준비분야 (비경제활동인구)

(단위: %, %p, 전년대비)

구분	2016	2017	2018	2019	2020	증감
취업시험 경험없음	87.1	85.7	86.9	84.7	83.0	-1.7

〈표 계속〉

취업시험 경험있음	12.9	14.3	13.1	15.2	17.0	1.8
일반기업체*	21.4	20.6	24.6	23.7	24.8	1.1
언론사/공영기업체*	9.0	8.0	8.0	9.9	13.9	4.0
교원임용*	5.1	6.2	5.9	4.2	4.4	0.2
일반직공무원*	39.3	36.6	33.2	30.7	28.2	-2.5
고시 및 전문직*	8.5	8.3	7.8	6.7	8.1	1.4
기능분야 및 기타*	16.8	20.3	20.6	24.8	20.6	-4.2
미상	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0

※: 시험준비 경험이 있는 응답자 중 비율
자료: 통계청(각 연도), 경제활동인구조사 청년층 부가조사.

II. 정책

□ 교육부, ‘후진학 선도전문대학(전문대학 혁신지원사업 III유형)’ 10개교 추가 선정(2020. 6. 4.)

○ 교육부(부총리 겸 교육부장관 유은혜)와 한국연구재단(이사장 노정혜)은 후진학 선도전문대학(전문대학 혁신지원사업 III유형) 신규 지원대학 선정 결과를 발표

○ 후진학 선도전문대학 사업(2019년 시작)의 목적은 전문대학이 산·학·관 거버넌스 및 성인친화형 학사제도 등의 후학습 기반을 마련하고, 다양한 학습자* 맞춤형 후학습 과정운동을 통해, 각 지역의 수요에 대응한 평생직업교육 거점기관의 역할을 하도록 지원

* 재직자·자영업자·소상공인·취약계층 등을 대상으로 함

- 각 대학별 사업계획과 사업수행의지 등을 공정하게 평가*하였으며, 지원대학 10개교(단독 4개교, 컨소시엄형 6개교)를 최종 선정

* 선정평가지표 : ①사업목표·계획의 적절성·타당성(5점), ②대학 중장기 발전계획 연계성(5점), ③사업배경분석 적절성(15점), ④평생직업교육 등 역량강화(30점) ⑤지역 직업교육거점센터 운영(20점), ⑥재정집행계획(5점), ⑦성과관리체계(20점)

○ 이번에 선정된 10개 후진학 선도전문대학은 지역사회 여건에 대한 면밀한 분석을 토대로, 각 대학의 발전계획 및 강점분야와 연계하여 다양한 교육과정 운영 및 성인학습자 지원 계획을 수립

- 사업 추진을 위해 2021년까지 2년간 총 200억 원(교당 연간 약 10억 원)의 사업비를 지원

□ 교육부, 중앙취업지원센터 개소, 제1호 업무협약 체결(2020. 6. 30.)

○ 교육부(부총리 겸 교육부장관 유은혜)는 6월 30일(화) 중앙취업지원센터를 개소(세종시 소재)하고, 중소벤처기업부-중소기업중앙회-자랑스러운중소기업인협의회(이하 중기부, 중기중앙회, 자중회)와 취업 활성화 업무협약을 체결

○ 중앙취업지원센터는 문재인 정부 국정과제 중 ‘고졸취업자 지원확대(51-3)’와 ‘직업교육에 대한 국가책임 강화(52-3)’와 관련하여, “전국 단위 일자리 발굴을 위한 중앙정부의 지원이 필요하다.”라는 현장의 목소리를 반영하기 위해 출발

- 이를 위하여 교육부는 ‘고졸취업 활성화 방안’에서 발표(관계부처합동, 2019. 1. 25.)한 바와 같이 중앙취업지원센터 설립을 확정하였고, 운영 예산은 국민참여예산제도*를 통해 국고 18억 원을 확보

* 국민이 예산사업의 제안, 심사, 우선순위의 결정 과정에 참여함으로써 국민의 의사와 목소리가 예산에 직접 반영될 수 있도록 하는 제도

- 직업계고 취업지원부서의 역량을 강화하기 위해 2012년부터 시도교육청 취업지원센터를 설치하여 운영한 데 이어, 중앙정부 차원에서 학교와 시도교육청을 지원할 수 있는 중앙취업지원센터를 설치함으로써 고졸취업 지원의 전체적인 체계가 완성되었으며, 향후 관련 법령 개정을 통해 운영의 근거를 명확히 할 계획

- 특히 코로나19 위기 상황에서 위축되고 있는 고졸청년들의 현장실습과 취업처 발굴에

중앙취업지원센터가 큰 역할을 수행할 것으로 기대되며, 향후 포스트코로나 시대를 대비하는 중장기적인 전략도 수립할 수 있을 것으로 전망

○ 이번에 문을 여는 중앙취업지원센터는 고졸청년 인재들을 위한 범정부 차원의 일자리 발굴을 중심으로 다양한 활동 진행

- 전국단위 협력망을 구축하여 고졸취업에 적합한 양질의 일자리를 발굴하고, 직업계고 학생과 기업체를 직접 연결하는 취업지원 시스템을 갖추어 예정
- 아울러, 시도교육청 등 지역 단위에서 발굴에 어려움을 겪었던 직종별 협의체와 대기업 및 공공기관 일자리를 발굴하고 전 국민을 대상으로 고졸취업과 관련한 정책 홍보도 할 예정
- 또한, 교사 및 취업지원관의 역량 강화를 위한 지침을 개발·보급하고, 현장실습·취업 현황의 모니터링을 통해 학생에 대한 권익침해가 발생하면 즉각적으로 지원 시스템을 가동하는 등 총괄적으로 지원

〈 교육부 중앙취업지원센터 소개 〉

○ (국정과제) 고졸취업자 지원확대, 직업교육에 대한 국가책임 강화

※ (설립확정) 고졸 취업 활성화 방안(사회관계장관회의, '19. 1.), (운영확정) 2020 직업계고 지원 및 취업 활성화 방안(사회관계장관회의 및 사람투자인재양성협의회, '20. 5.)

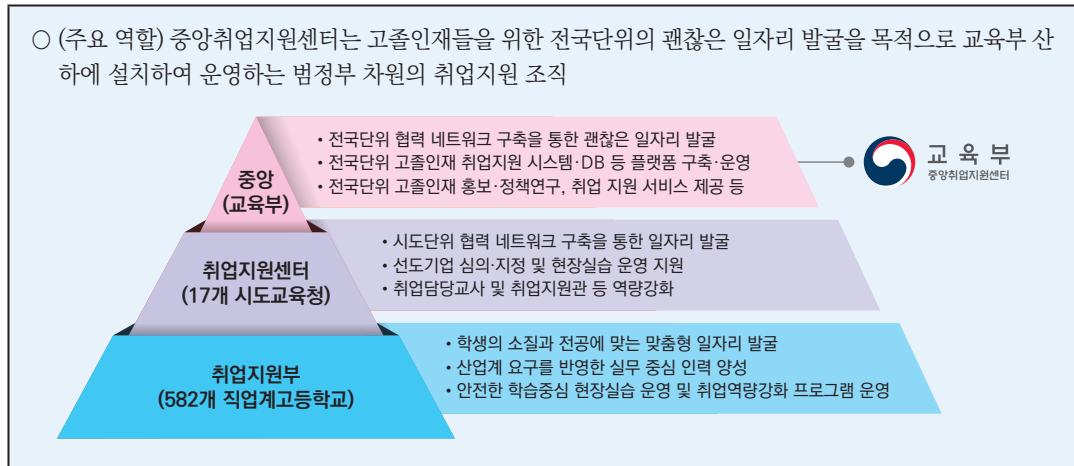
○ (위치/개소) 세종시 어진동 524 KT&G 세종타워 B동(5층) / '20. 6. 30(예정)

○ 조직/인력(안): 교육부 중등직업교육정책과^{주관} + 한국장학재단^{위탁}



※ 향후 행안부 협업정원 요청결과('21년~)에 따라 타부처 인력 보강하여 협력 예정

〈표 계속〉



□ 교육부, 2020년 직업계고 재구조화 지원 대상 선정 결과 발표(2020. 7. 13.)

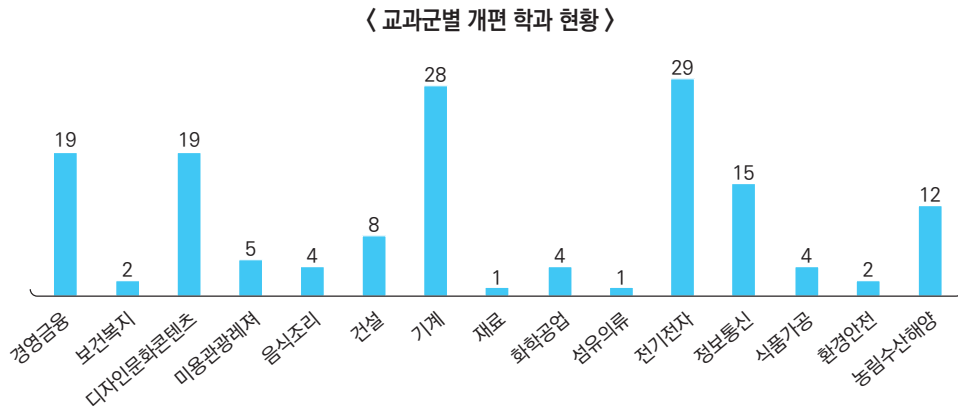
○ 교육부(부총리 겸 교육부장관 유은혜)는 101개 직업계고등학교의 153개 학과에 대한 재구조화 신청 결과를 교육청과 학교에 안내

- 이는 직업계고등학교의 학과 개편 등을 지원하여 직업교육의 경쟁력을 높이고자 추진한 것으로, 각 학교의 학과 개편 신청을 바탕으로 교육청과 교육부의 선정 과정을 통해 결정

○ 최근 인공지능, 초고속통신망 등 신기술이 산업에 접목되면서 새로운 산업이 생겨남과 동시에 기존의 직무내용도 변화하는 등 산업구조가 전반적으로 변화함에 따라 학생·학부모의 교육수요도 다변화·세분화되고 있으며, 교육부는 이에 대응하기 위해 직업계고등학교의 학과 개편을 적극적으로 지원

※ 학과 개편 지원 현황: 2018년 98개, 2019년 125개

○ 선정 결과 전기·전자 분야(29개) 기계 분야(28개)의 학과 개편이 가장 많았고, 디자인·문화콘텐츠 분야(19개)와 경영금융 분야(19개)의 개편이 뒤를 이음.



- 특히 인공지능소프트웨어, 정보보호, 지능형 공장 등 다양한 신산업 관련 학과로 개편하면서 신산업 분야의 기초기술인재 육성이 활성화될 전망
- 아울러 소방안전 분야, 반려동물 분야 등 유망산업분야로의 학과 개편도 빠르게 이루어짐.

○ 선정된 학교는 교육청의 학과 개편 승인절차를 거쳐 2022학년도부터 신입생을 모집하게 되며, 교육부와 교육청은 학과 개편이 원활하게 이루어질 수 있도록 필요한 예산과 상담을 지원하고 이후 진행 상황을 점검해 나갈 계획

□ 고용노동부, 2020년 훈련과정 하반기 통합심사 결과 공고(2020. 7. 14.)

○ 금년 하반기 직업훈련은 코로나19 확산에 대응하기 위해 집체와 비대면 방식이 결합된 스마트훈련* 공급에 중점

* 140시간 이상 훈련과정 중 비대면 방식 훈련을 10~50%(최소 20시간 이상) 편성한 훈련과정을 의미

- 고용노동부(장관 이재갑)와 직업능력심사평가원(원장 이문수, 한국기술교육대 부설)은 2020년 하반기에 국민내일배움카드로 수강할 수 있는 훈련과정 12,450개를 선정·공

급하기로 했다고 밝힘.

- 기존 구직자 대상 국민내일배움카드 훈련과정은 집체방식 훈련을 원칙으로 했으나, 이번 심사에서는 비대면 방식 훈련 확산을 위해 훈련과정 중 약 8%를 스마트훈련으로 선정했으며 앞으로 스마트 훈련을 지속적으로 확대할 계획

○ 이번 선정의 주요 내용은 다음과 같음.

- 코로나19 재확산에 대비한 온-오프라인 혼합 스마트훈련 949개 과정을 약 20,000명(정원기준)에게 제공
- 인공지능(AI), 빅데이터, 클라우드 등 신기술 분야 과정 625개를 선정, 약 13,000명(정원기준)에게 제공
- 대구·경북 등 코로나19로 어려움을 겪은 지역에 대하여 훈련공급 확대

○ 온·오프라인 혼합 스마트훈련이 본격 시행됨에 따라, 체계적인 지원 시스템과 품질관리 방안을 함께 마련

- 온-오프 혼합 스마트훈련 과정을 만들기 위하여 직업능력심사평가원에 '스마트훈련 지원센터'를 새로 설치
- 공공의 콘텐츠 제작도구 및 촬영실(스튜디오) 등을 대여(폴리텍, 한국기술교육대 등)하여 훈련기관의 자체 온라인 콘텐츠 제작을 지원
- 공공 온라인 스마트훈련 플랫폼인 스텝(STEP)을 통해 온-오프라인 훈련에 필요한 온라인 강의실을 지원하는 소프트웨어 임대 서비스(ASP)를 분양(300개)
- 품질관리를 위해 한국산업인력공단에서 실시되던 원격훈련 점검 체제를 온-오프라인 혼합 스마트훈련까지로 확대하고 성과평가(이수자평가 의무화, 취업률 평가 강화 등)도 강화

○ 이번에 선정된 훈련과정은 2020년 7월 16일부터 수강할 수 있으며 훈련과정에 참여하기

위해서는 직업훈련포털(HRD-Net) 또는 고용센터에서 통해 국민내일배움카드 발급을 신청해야 함.

□ 고용노동부, 「구직자 취업촉진 및 생활안정지원에 관한 법률」 시행령(안) 및 시행규칙(안) 입법예고(2020. 8. 14.)

○ 고용노동부(장관 이재갑)는 내년 1월 국민취업지원제도 시행을 앞두고, 「구직자 취업촉진 및 생활안정지원에 관한 법률 시행령 및 시행규칙」 제정안을 8월 14일 입법예고

- 이번 제정안은 올해 제정된 「구직자 취업촉진 및 생활안정지원에 관한 법률*」에서 위임한 사항과 시행에 필요한 사항을 규정

* '19. 9월 법률안 국회 제출 → '20. 5. 20 본회의 의결 → '20. 6. 9 공포 → '21. 1월 시행예정

〈 국민취업지원제도 개요 〉

○ (의의) 저소득 구직자, 청년 신규실업자, 경력단절여성 등 취업취약계층을 대상으로 생계지원과 취업지원서비스를 제공해 고용안전망 사각지대를 해소(‘한국형 실업부조’로서 2차 고용안전망 역할<한국형 뉴딜 과제>)

○ (주요내용) 취업취약계층이라면 누구나 취업지원서비스를 받을 수 있도록 하고, 저소득 구직자에게는 소득지원 강화

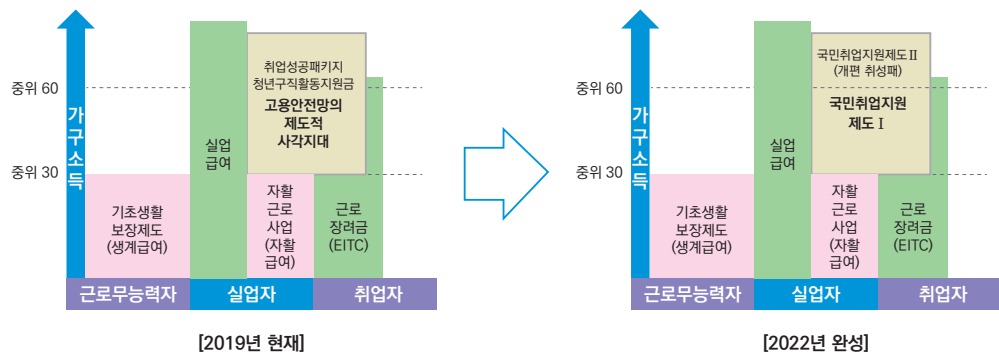
- (구직촉진수당) 연령만15~64세 구직자 중 근로능력·의사 취업경험이 있고, 가구 소득기준 중위소득 50%* 이하인 자(고액자산가 배제, 3억 원 범위 내)에게 최대 300만 원(월50만×6개월) 지급

* 청년(18~34세)의 경우 고용상황 특수성 등 감안, 120% 이하까지 선별 지원/취업경험이 없는 자의 경우 노동시장 여건·지원 필요성 등 감안 선별 지원

- (맞춤형 취업지원) 모든 취업취약계층에게 개인별 취업활동계획(IAP)에 따라 직업훈련·일경험 프로그램 등 취업지원서비스 제공

○ (제도 도입 시 기대효과)

- 고용보험, 기초생활보장제도 등 기존 고용안전망의 제도적 사각지대 해소



* '19. 6. 4. 일자리위 발표 시 포함된 내용

- '22년까지 지원규모를 확대(60만명)*하여, '국민취업지원제도'를 완성 → 연간 235만명 이상을 지원하는 중층적 고용안전망 구축

구분	1차 안전망	2차 안전망		3차 안전망
	실업급여	국민취업지원제도 I	국민취업지원제도 II	재정지원 직접일자리
대상	• 특수고용 형태근로자, 예술인 등 적용 확대 추진 중	• 중위소득 30~50% 저소득층 • 저소득층 비경활인구, 중위소득 50~120% 청년	• 국민취업지원제도 I의 지원을 받지 못하는 폐업 영세자영업자, 조건부 수급자, 청년 등	• 1차, 2차 안전망의 지원을 받지 못하는 취약계층, 조건부 수급자 등
연간규모	140만명+α	50만명	10만명	35만명+α

- 고용서비스 참여자 취업률 16.6%p 상승, 빈곤갭* 2.4%p 감소(23.2% → 20.8%) 등 고용개선 및 빈곤완화 효과 기대('18, 노동연구)

* 빈곤갭: (중위소득 60% 소득 - 하위계층 평균소득) / 중위소득 60% 소득

〈 구직자 취업촉진법 시행령(안) 및 시행규칙(안) 주요 제정내용 〉

- 하위법령에서는 ‘국민취업지원제도’의 구직촉진수당 및 취업지원서비스를 받을 수 있는 지원대상, 지원내용 등을 구체화
 - (지원대상) 저소득층 등이 구직촉진수당을 받을 수 있는 요건을 규정
 - (지원내용) 국민취업지원제도에 참여하는 취업취약계층이 지원받을 수 있는 취업지원·구직활동지원 프로그램을 구체화
 - (수급자 의무 등) 국민취업지원제도가 한국형 실업부조로서 구직촉진수당을 지급하게 됨에 따라 수급자의 의무도 규정 

(작성: 금예진 한국직업능력개발원 연구원)

THE HRD REVIEW 과월호 목차

권/호	영역	제목	집필자
제23권 2호 (2020.06)	시론	미래 세대를 위한 진로·직업 교육	윤인경
	이슈 분석	대학생 및 성인의 진로 특성 분석	이재열
		청년 일자리 미스매치 대응을 위한 대학 교수 진로지도 역량 및 정책 지원 방안 요구분석	이민욱
		맞춤형 취업지원을 위한 직업지표 연구	박천수
		청년 자기고용 직업 연구 -교육훈련과 커리어 패스-	한상근 · 정윤경
	특별기고	직업계고 고교학점제 교육과정 편성·운영 측면의 쟁점과 개선 과제	안재영
	글로벌 이슈&리포트	시골 지역 공립학교의 교장 수급 문제 - 미국 위스콘신 주를 중심으로	양민석
		국외 전직지원 서비스 유형과 동향	문한나
	조사 · 통계 브리프	당신은 고등학교 시절 희망했던 직업에 종사하고 계십니까?	윤혜준 · 윤종혁
	동향	일자리	이지은
		직업교육/ 직업능력개발	금예진
제23권 1호 (2020.03)	시론	디지털 전환과 평생직업능력개발	나영선
	이슈 분석	혁신적 포용국가 사회정책 성과 점검과 과제	남재욱
		미래사회에 대응한 평생직업교육 방향과 과제	변숙영
		생애 진로개발을 위한 성인 진로교육 지원 과제	정윤경
		미래를 대비하는 맞춤형 직업훈련	고혜원
	글로벌 이슈&리포트	퇴직연금제도개혁의 최대 쟁점사안이 될 직업고난예방계좌	하정임
		호주 기술 및 인력 개발을 위한 국가 협약 개정	이대원
	조사 · 통계 브리프	기업의 인적자원개발지수(HRD-Index) 변동과 추이(2009~2017년)	박라인 · 민주홍
	동향	일자리	이지은
		직업교육/ 직업능력개발	금예진

THE HRD REVIEW 과월호 목차

권/호	영역		제목	집필자
제22권 4호 (2019.12)	시론		미래 환경 변화와 인적자원개발	고영선
	이슈 분석		사회적 보호로서의 직업능력개발	김안국
			기술 환경변화에 대응하는 인적자원개발정책 발전 과제	황규희
			북한 인적자원개발의 새로운 접근 - 인적자본에서 사회적 자본으로의 전환 -	이상준
			미래인재 양성을 위한 고등교육 혁신 - 고등교육 환경 변화와 대학의 대응 -	백원영
			대학의 연구개발과 인력양성	박기범
			미래 환경변화에 대응한 중소기업 인적자원개발	김세종
	글로벌 이슈&리포트		호주 구직 지원 서비스의 한계와 개혁방안	이대원
			프랑스 직업교육 제도 개선 방향 - 미래 일자리 선택의 자유를 위한 법 제정을 중심으로	최현아
			미국의 외국인 유학생 유치 현황 및 유학생의 노동시장 진출	민숙원
	조사・통계 브리프		일반계고 및 직업계고 학생들의 의식 변화	윤종혁
	동향	일자리	정책 및 통계	이지은
직업교육/ 직업능력개발		정책 및 통계	박라인	
제22권 3호 (2019.09)	시론		OECD 주요국의 인재개발정책에서 본 시사점	최종인
	이슈 분석		프랑스의 직업교육훈련: 제도와 최근 변화	김안국
			Industry 4.0에 대응한 독일 직업교육훈련제도의 최근 변화	이동임
			미국의 직업교육과 인재개발	이민욱
			캐나다의 인재개발 정책 동향 및 시사점	문한나
			네덜란드의 직업교육훈련과 정책 동향	정지은
			핀란드의 인재개발 시스템과 정책 동향	전승환
	글로벌 이슈&리포트		프랑스 직장에서 일과 삶의 균형을 위한 노력	최현아
			미국 위스콘신주의 교사 노동조합 개혁과 학교시스템의 변화	양민석
			오스트리아의 VET와 정책 피드백 메커니즘	문한나・박상오
	조사・통계 브리프		서비스업과 제조업에 대한 숙련전망	김봄이
	동향	일자리	정책 및 통계	이지은
직업교육/ 직업능력개발		정책 및 통계	박라인	

THE HRD REVIEW 과월호 목차

권/호	영역		제목	집필자
제22권 2호 (2019.06)	시론		포용적 성장을 위한 인적자원개발의 전제 조건	송해덕
	이슈 분석		포용적 복지와 인적자본의 선순	남재욱
			학생들의 미래 경쟁력을 위한 고교 직업교육	임 언
			현장 기반의 직업능력개발 성과와 과제	박종성
			진로지원 시스템 현황과 개편 과제	정윤경
			포용과 성장을 위한 학교혁	이종재 · 김영식
			고등교육의 특성화 강화	채재은
	글로벌 이슈&리포트		덴마크 노동시장의 난민 유입에 따른 정부의 사회 통합 정책	조장은
			프랑스 청년층의 해외유학 동향 : 에라스무스 교환학생제도, 신직업 이동 정책?	하정임
			고등교육과정의 취업 기여도 측정에 관한 호주의회 보고서 (Inquiry into school to work transition)	이대원
조사 · 통계 브리프		국내 신규 박사의 양성과 진로	송창용 · 김혜정	
동향	일자리	정책 및 통계	이지은	
	직업교육/ 직업능력개발	정책 및 통계	박라인	
제22권 1호 (2019.03)	시론		좋은 일자리와 직업능력개발	나영선
	이슈 분석		혁신적 포용국가와 사회정책 주요 이슈	남재욱 · 반가운
			한 사람도 소외됨 없는 모든 국민의 진로지도 시스템 혁신	이지연
			산학일체형 도제학교의 주요 성과와 이슈 및 개선 방안: 설문조사 결과를 중심으로	안재영
			혁신형 중소기업의 인적자원개발 사례	김미란
			4차 산업혁명 시대의 직업능력개발 대응 방향	김철희
			초연결망사회 환경과 직업윤리	김수원
	글로벌 이슈&리포트		미국 위스콘신 주의 교육재정 구조	양민석
			일본 전문직대학의 제도와 특징	김영중
			호주 직업교육 관련 정부 서비스 통계	이대원
	조사 · 통계 브리프		기업의 채용방식, 교육훈련 수요 ·투자의 변화와 최저임금의 영향	황성수 · 박라인
	동향	일자리	정책 및 통계	이지은
		직업교육/ 직업능력개발	정책 및 통계	박라인

THE HRD REVIEW 과월호 목차

권/호	영역		제목	집필자
제21권 4호 (2018.12)	시론		넓은 노동시장, 미래의 노동시장 그리고 교육훈련	박영범
	이슈 분석		고졸 취업자의 노동시장 정착 현황 및 과제	김성남
			일학습병행은 경력개발에 효과적인가?	김대영
			지능정보사회를 대비한 특성화고등학교의 직업·진로교육 개선 방향과 과제	정윤경·나현미·김나라
			한국형 국가역량체계(KQF)의 노동시장 활용 가능성 진단과 과제	이동임
			교육과 일자리 연계: 개인의 욕망과 사회적 제약	김안국
	글로벌 이슈&리포트		미국의 공교육 평가제도: 학교 책무성 기제(School Accountability)에 관하여	최지은
			개인의 직업경로관리에 주안점을 둔 교육훈련개별계좌(CPF) 조치	하정임
			글로벌한 미래에서의 성공을 위한 직업교육 방향	이대원
			'외로움'에 대한 영국 정부의 접근과 정책적 함의	윤혜준
	조사·통계 브리프		우리나라 20대 청년층의 사회적 자본과 건강	김호진·신동준
	동향	일자리	정책 및 통계	이지은
직업교육/ 직업능력개발		정책 및 통계	박라인	
제21권 3호 (2018.09)	시론		사회균형성장을 위한 사회정책의 주요이슈와 방향	이난영
	이슈 분석		한국적 사회정책 모델	반가운
			사회투자전략과 영·유아 복지	최혜진
			청년 고용정책의 사회정책적 패러다임 전환	이승봉
			현 정부의 성인 대상 평생학습에 대한 사회투자정책적 접근	이희수
			4사회통합과 사회적 포용성 증진을 위한 교육정책 방향	박희진
			기업의 사회적 책임(CSR)과 사회정책	김봄이
	글로벌 이슈&리포트		프랑스 바칼로레아 시험 개혁과 입시지도 플랫폼	최현아
			일의 미래(2) : 자동화, 컴퓨터 그리고 미래 인적역량 수요	김문희
	조사·통계 브리프		국내 신규 박사의 노동시장 이행 실태	송창용·김해정
	동향	일자리	정책 및 통계	이지은
		직업교육/ 직업능력개발	정책 및 통계	박라인

THE HRD REVIEW 과월호 목차

권/호	영역		제목	집필자
제21권 2호 (2018.06.)	시론		지능정보사회와 인적자원개발	이원덕
	이슈 분석		4차 산업혁명, 혁신 성장과 새로운 숙련체제의 모색	최영섭
			4차 산업혁명 시대의 스마트비즈니스 분야 인재육성 방안	김봄이
			4차 산업혁명에 대비한 전문대학 역량기반교육 운영 내실화 및 강화 방안	김기홍
			인공지능(AI) 시대의 고교 직업교육	임 언
			4차 산업혁명 시대의 지역인적자원정책	김형만
	특별기고		청년층 고용 활성화를 위한 한시적 방안 제언 - 한국형 청년보장제 도입 방안	이상준
			「학습 중심 현장실습의 안정적 정착 방안」의 한계와 개선점	안재영
	글로벌 이슈&리포트		미국의 교사 노동시장 동향 - 위스콘신주를 중심으로	양민석
			2030년 호주 개혁방안 - 직업교육의 혁신을 통한 번영	이대원
			일의 미래(1): 기술 변화와 인적역량	김문희
	조사・통계 브리프		고교 유형별 진로교육 현황 및 진로개발역량 수준	이지은
동향	일자리	정책 및 통계	이지은	
	직업교육/ 직업능력개발	정책 및 통계	박라인	
제21권 1호 (2018.03.)	이슈 분석		한국 사회의 현실과 사회부총리의 역할	채창균
			직업계고 학점제의 도입 및 운영 방향과 추진 과제	박동열
			사람, 노동 중심의 사회 구현을 위한 직업능력개발 정책 방향 - 제3차 직업능력개발 기본계획 수립 추진 제안을 중심으로	김철희
			우리나라 진로교육의 혁신 방안	이지연
	글로벌 이슈&리포트		독일의 공인훈련직업(Anerkannte Ausbildungsberufe) - 미래의 직업 ‘E-Commerce 판매원’ 양성훈련	정미경
			2018 핀란드 직업교육 개혁 동향	이동섭
			OECD 성인 인적역량 현황 및 평생학습정책 사례	김문희
	조사・통계 브리프		기업의 정규직 전환 실태	황성수・박라인
	국내 동향	일자리	정책 및 통계	이지은
		직업교육/ 직업능력개발	정책 및 통계	박라인

THE HRD REVIEW 과월호 목차

권/호	영역		제목	집필자
제20권 6호 (2017.11.)	시론		NCS의 성과와 미래	이광호
	이슈 분석		일학습병행제 운영 현황과 향후 정책방향	김미란
			NCS 기반 과정보평가형 국가기술자격 운영 성과와 개선과제	이동임
			특성화고에서의 NCS기반 교육과정 적용 현황과 개선 방향	김지영
			전문대학 교육현장의 NCS 기반 교육과정	김덕영
			4년제 대학 NCS의 활용 현황과 향후 과제	김현수
	정책 해설		자유학기제의 확대 • 발전: 자유학년제와 연계하기	김나현
	글로벌 리포트		OECD 일기반학습(Work-Based Learning) 관련 주요 논의	김문희
			일본의 대학 인턴십 현황과 운영 사례	주휘정
	세계의 직업교육훈련		독일 공인훈련직업(Anerkannte Ausbildungsberufe) - 제조기계기사(Industriemechaniker/-in) 훈련 과정	정미경
	조사 • 통계 브리프		청년층 근로자의 근로환경, 교육훈련 참여 및 직무태도 분석	황승록 · 금예진
			학교 진로교육 측면의 자유학기제 효과 분석	장현진 · 류지영
	동향	일자리	일자리 정책 및 일자리 통계	손희전
		직업교육	직업교육 정책 및 직업교육 통계	손민지
		직업능력개발	직업능력개발 정책 및 직업능력개발 통계	박라인
해외		미국의 「인력 개혁 및 기회법(WIOA)」 개정과 직업훈련 및 성인교육 제도의 변화 동향	양채원	
		유럽 2020(Europe 2020) 프로젝트와 프랑스의 직업훈련 전략	최현아	
제20권 5호 (2017.09.)	시론		4차 산업혁명 시대를 대비한 진로교육정책의 방향	송병국
	이슈 분석		미래사회 대비를 위한 진로교육의 방향	문승태
			4차 산업혁명 시대를 대비한 진로교육정책과 진로교육의 방향	이지연
			대학 진로교육의 방향과 전략	진미석
			미래사회를 위한 성인 진로지도의 방향	김은석
	정책 해설		국비유학제도: 추진 현황 및 주요 내용을 중심으로	성미정
	글로벌 리포트		스웨덴의 청년 인적자원 현황 및 청년고용 정책 사례	김문희
	세계의 직업교육훈련		독일 공인훈련직업(Anerkannte Ausbildungsberufe) - 기계 운영 전기기사(Elektroniker/in - Betriebstechnik) 훈련 과정	정미경
	조사 • 통계 브리프		이공계/비(非)이공계 졸업생의 취업 특성 및 남녀 간 노동시장 성과 비교 연구	민숙원
	동향	일자리	일자리 정책 및 일자리 통계	손희전
		직업교육	직업교육 정책 및 직업교육 통계	손민지
		직업능력개발	직업능력개발 정책 및 직업능력개발 통계	박라인
		해외	미국 직업기술교육 관련 법령, 교육 체제, 동향 및 문제점	박화춘
			중국식 산학협력 클러스터, 직업교육그룹(職業教育集團)에 대한 분석	장상윤

THE HRD REVIEW 과월호 목차

권/호	영역		제목	집필자
제20권 4호 (2017.07.)	시론		4차 산업혁명과 직업교육의 미래	이용순
	이슈 분석		4차 산업혁명과 인적자원정책의 방향	김안국
			미래 직업교육 4.0의 방향과 과제	박동열
			사람 중심 4차 산업혁명을 위한 몇 가지 제안	류기락
			4차 산업혁명 시대의 일자리 기반 조성을 위한 사회적 자본 강화 방안과 과제	김선태
	정책 해설		국제개발협력 분야의 글로벌 중장년 인재 양성 사업	김형주
	글로벌 리포트		잉글랜드의 새로운 국가역량체계 RQF	김지영 · 현지훈
	세계의 직업교육훈련		독일 공인훈련직업(Anerkannte Ausbildungsberufe) - 미용사(Friseur/in) 훈련과정	정미경
	조사 · 통계 브리프		인적자본기업패널(HCCP) 6차(2015) 연도 조사 참여 기업들의 HRD-Index 현황 분석	박라인 · 황승록
			학부모 진로교육 현황 및 효과 분석	김민경 · 류지영
	동향	일자리	일자리 정책 및 일자리 통계	손희전
		직업교육	직업교육 정책 및 직업교육 통계	손민지
		직업능력개발	직업능력개발 정책 및 직업능력개발 통계	박라인
		해외	스웨덴의 직업교육 평가를 위한 자격체계	문선우
			미국 2년제 대학(Community College)과 직업교육훈련센터(One-Stop Center)의 연계 · 운영	최지은
			일본의 고용 · 인재 · 교육 분야의 현황과 개혁 방향	김영중
제20권 3호 (2017.05.)	시론		청년 고용절벽시대의 인적자원개발정책: 성찰과 대응	최병학
	이슈 분석		기업은 어떤 청년을 선호하는가?: 4년제 대졸자 채용 시장	채창균
			고졸 청년의 취업 실태	최동선
			일본의 청년 일자리 문제와 인구 절벽	오학수
	정책 해설		일반계고 비진학자 취업지원서비스	유한구
	글로벌 리포트		싱가포르 정부 주도 인력양성 정책의 현황과 시사점: 물류 분야를 중심으로	이찬미 · 문한나
	세계의 직업교육훈련		독일 공인훈련직업(Anerkannte Ausbildungsberufe) - 차체 및 차량 제조 기계기사 훈련과정	정미경
	조사 · 통계 브리프		고용주 델파이조사를 통해 살펴본 서비스업의 숙련 수요	반가운 · 김보미
			고등학생의 학교진로활동 성과	류지영 · 김민경
	동향	일자리	일자리 정책 및 일자리 통계	손희전
		직업교육	직업교육 정책 및 직업교육 통계	손민지
		직업능력개발	직업능력개발 정책 및 직업능력개발 통계	박라인
		해외	생산인구감소 및 고령화의 뒤편에 걸린 중국: 현황과 대응 전략	장상윤
			호주 견습생제도의 변화	이대원

THE HRD REVIEW 과월호 목차

권/호	영역	제목	집필자
제20권 2호 (2017.03.)	시론	학교와 직장 밖 소외된 사회적 약자를 위한 직업교육은 가능한가	김기석
	이슈 분석	직업교육훈련의 국제개발협력 방향 및 전략	장석민
		우즈베키스탄 직업교육훈련의 현황과 직업훈련 역량 강화 컨설팅 사업의 추진 방향	고혜원
		유네스코 직업기술교육 지원 사업(BEAR)의 연계를 통한 지속성 강화 방안	김철희
	특별 기고	연구실안전관리사 전문자격제도 도입 및 향후 추진 방향	박종성
	정책 해설	국제개발협력 분야의 청년 인재 양성 사업	이정옥
	세계의 직업교육훈련	독일 공인훈련직업(Anerkannte Ausbildungsberufe) - 의료공학기사/의료공학 엔지니어 훈련과정	정미경
	조사·통계 브리프	청년층의 일자리 이동 분석	민숙원 · 이은혜
		학교 진로체험 현황 및 효과 분석	장현진
	동향	일자리	손희전
		직업교육	이유리
		직업능력개발	손민지
		해외	이대원
제20권 1호 (2017.01.)	시론	능력중심사회 구축을 위한 직업교육훈련의 지속적 추진을 기대하며	이용순
	이슈 분석	2017년 고용·직업교육훈련 정책의 이슈와 향후 전망 좌담회	한국직업능력개발원
		인적자원개발 정책의 회고와 전망	강일규
		미래 사회 변화에 대응하는 직업능력개발 정책 추진 방향	김철희
		평생직업교육의 주요 이슈와 전망	박동열
		진로교육의 주요 이슈와 전망	정윤경
	정책 해설	사회맞춤형 산학협력 선도대학(LINC+) 육성 사업 - 산학협력 고도화형을 중심으로	이용옥
	글로벌 리포트	인적역량 수요 변화 진단 및 예측 관련 OECD 논의 동향	김문희
	세계의 직업교육훈련	독일 공인훈련직업(Anerkannte Ausbildungsberufe) - 정밀기계기사 훈련과정	정미경
	패널 브리프	국내 신규 박사인력 노동시장 이행실태	유한구 · 김해정
		기업의 인적자원개발 투자와 조직성과	박라인 · 황승록
	동향	일자리	손희전
		직업교육	손민지
		직업능력개발	김유미
		해외	장상윤
		호주 직업교육 훈련 개혁 방안	이대원

THE HRD REVIEW 과월호 목차

권/호	영역		제목	집필자
제19권 6호 (2016.11.)	시론		4차 산업혁명 시대 인공지능은 새로운 기회	김진형
	이슈 분석		4차 산업혁명과 소프트파워	김상윤
			4차 산업혁명 시대 지능정보사회를 구축하는 집단학습 생태계	김영생
			4차 산업혁명과 인문학	손화철
			지능정보기술과 숙련수요의 변화	황규희·장혜원
	정책 해설		행복한 대한민국을 여는 정부3.0	유한구
	글로벌 리포트		국제성인역량조사(PIAAC) 현황과 향후 전망	류기락
	세계의 직업교육훈련		독일 공인훈련직업(Anerkannte Ausbildungsberufe) - 정보통신시스템판매원 훈련과정	정미경
	패널 브리프		전문대 졸업자의 대학교육 재투자 분석	류지영·신동준
			인적자본기업패널조사(HCCP)와 혁신조사를 이용한 기업 기술 혁신 분석	황규희·전수연 김호진
	동향	일자리	일자리 정책 및 일자리 통계	손희전
		직업교육	직업교육 정책 및 직업교육 통계	손민지
		직업능력개발	직업능력개발 정책 및 직업능력개발 통계	김유미
		해외	핀란드 직업학교의 혁신적 실험들	이동섭
			호주 지식노동자 양성체계	이대원
제19권 5호 (2016.09.)	시론		능력중심사회를 위한 자격제도의 혁신과 국가역량체계(NQF) 구축 방향	나승일
	이슈 분석		제4차 산업혁명과 자격제도	오호영
			한국형 국가역량체계(KQF)의 구축과 활용	정향진·최영렬
			국가직무능력표준(NCS) 기반 자격 간 연계를 위한 정책과제	이동임
			민간자격 등록제도의 현황과 과제	김상호·오혁제
			한-호주 간 자격 상호인정 추진 현황 및 향후 추진 전략	이유진·김민규 조정윤
	특별기고		산업체 주도 직업교육훈련 수급조사에 대한 사례 연구 - 호주 EScan 사례를 중심으로	김민규·이유진 조정윤
	정책 해설		도·농 교육 격차 해소를 위한 농산어촌 진로체험 버스 운영	주휘정
	글로벌 리포트		고령화와 인적역량 관련 OECD 논의 동향	김문희
	세계의 직업교육훈련		독일 공인훈련직업(Anerkannte Ausbildungsberufe) - 금속구조물 및 선박 건설 기계기사 훈련과정	정미경
	패널 브리프		근로자 측면의 인적자본투자 성과 분석	황성수·설귀환
			청년층의 졸업 후 기간에 따른 업무 및 직장만족도 분석	류지영·신동준
	동향	일자리	일자리 정책 및 일자리 통계	손희전
		직업교육	직업교육 정책 및 직업교육 통계	손민지
		직업능력개발	직업능력개발 정책 및 직업능력개발 통계	김유미
해외		중국의 인재개발 시스템 심화 개혁 방안	장상윤	
		호주의 고령노동자 인사관리	이대원	

KRIVET 도서회원 가입 및 연회비 납부 안내

한국직업능력개발원(KRIVET)은 국가 인재개발정책과 국민의 평생직업능력개발을 지원하기 위해 설립된 국무총리 산하 국책 연구기관입니다. KRIVET은 설립 이후 국가인재개발과 직업교육 훈련에 대한 정책 연구를 비롯하여 자격제도, 교육훈련프로그램의 개발, 직업·진로정보 및 상담 서비스 제공 등 다양한 연구와 사업을 추진하고 있습니다.

KRIVET에서는 매년 관련 보고서 100여종과 학술지 「직업능력 개발연구」, 동향지 「The HRD Review(직업과 인력개발)」, 「KRIVET Issue Brief」 등의 간행물을 발간하고 있습니다.

KRIVET에서는 이와 같은 연구 산출물에 관심이 있고, 이를 필요로 하는 직업교육훈련 관계자 및 기관에 도움을 드리고자 '도서 회원제'를 운영하고 있으니, 관심 있는 분들의 많은 참여를 바라며, KRIVET 간행물의 구독을 원하시는 분은 도서회원제를 적극 활용하시기 바랍니다.

1. 회원에 대한 서비스

- (1) 1년간 본원에서 발간하는 배부 가능한 연구보고서 20~40종 내외
- (2) 학술지 「직업능력개발연구」, 「The HRD Review」, 「KRIVET Issue Brief」
- (3) 기관 간행물 및 기타 자료
- (4) 각종 세미나 등 학술행사 초청

2. 가입 기간

연중 접수하며, 접수한 달을 기준으로 1년간 회원자격이 유지됨
(계속 회원자격을 유지하실 분은 유효기간 종료 전 재가입)

3. 가입 방법

회비 납부 후, 온라인 가입신청

(www.krivet.re.kr > 발간자료 > 발간구독물안내 > 구독회원안내)

4. 연회비

A형 회원	200,000원	기본연구보고서(40종 내외), 정기간행물 일체
B형 회원	100,000원	기본연구보고서(20종), 정기간행물 일체
C형 회원	70,000원	정기간행물 일체

※ 무통장 입금수수료 회원부담

5. 회비 납부 방법

농협중앙회 : 052-01-087721 (예금주 : 한국직업능력개발원)

6. 문의처

(30147)세종특별자치시 시청대로 370 세종국책연구단지 사회정책동
한국직업능력개발원 전략기획본부 홍보팀(1210호)

(전화 : 044-415-3850, E-mail : books@krivet.re.kr)

한국직업능력개발원 홈페이지 <http://www.krivet.re.kr>

한국직업능력개발원 대국민 연구과제 제안 공모

한국직업능력개발원 연구 분야에 국민 여러분의 의견을 적극적으로 반영하고자 합니다.

미래 인적자원개발, 중등직업교육 및 평생직업교육, 직업능력개발(직업훈련), 국가역량체계 및 자격제도, 진로교육 및 진로체험, 교육훈련-노동시장 간 연계, 글로벌 직업교육훈련 등의 분야에 대하여 참신한 연구주제를 공모하오니 많은 참여를 바랍니다.

한국직업능력개발원 홈페이지(www.krivet.re.kr, 고객참여 ▶ 연구과제제안)에서 누구나 자유롭게 제안할 수 있습니다.

관련문의: 044-415-3556

한국직업능력개발원

주소 30147 세종특별자치시 시청대로 370 세종국책연구단지 사회정책동(D동)

전화 044-415-5000, 5100

팩스 044-415-5200

홈페이지 www.krivet.re.kr