

제84차 인재개발(HRD) 정책포럼

미래 사회 변화에 대응한 인재개발 정책 의 방향



2023. **5.11.**^(목) 14:00

엘라워 엘하우스



CONTENTS

발표 1

직업교육훈련 정책의 중장기 추진 방향 1

김 성 남 센터장 (한국직업능력연구원 중등직업교육센터)

발표 2

직업계고 졸업자의 경력경로 유형과 특성 19

류 지 은 부연구위원 (한국직업능력연구원)

발표 3

평생직업교육을 위한 고등교육기관의 발전 방안 37

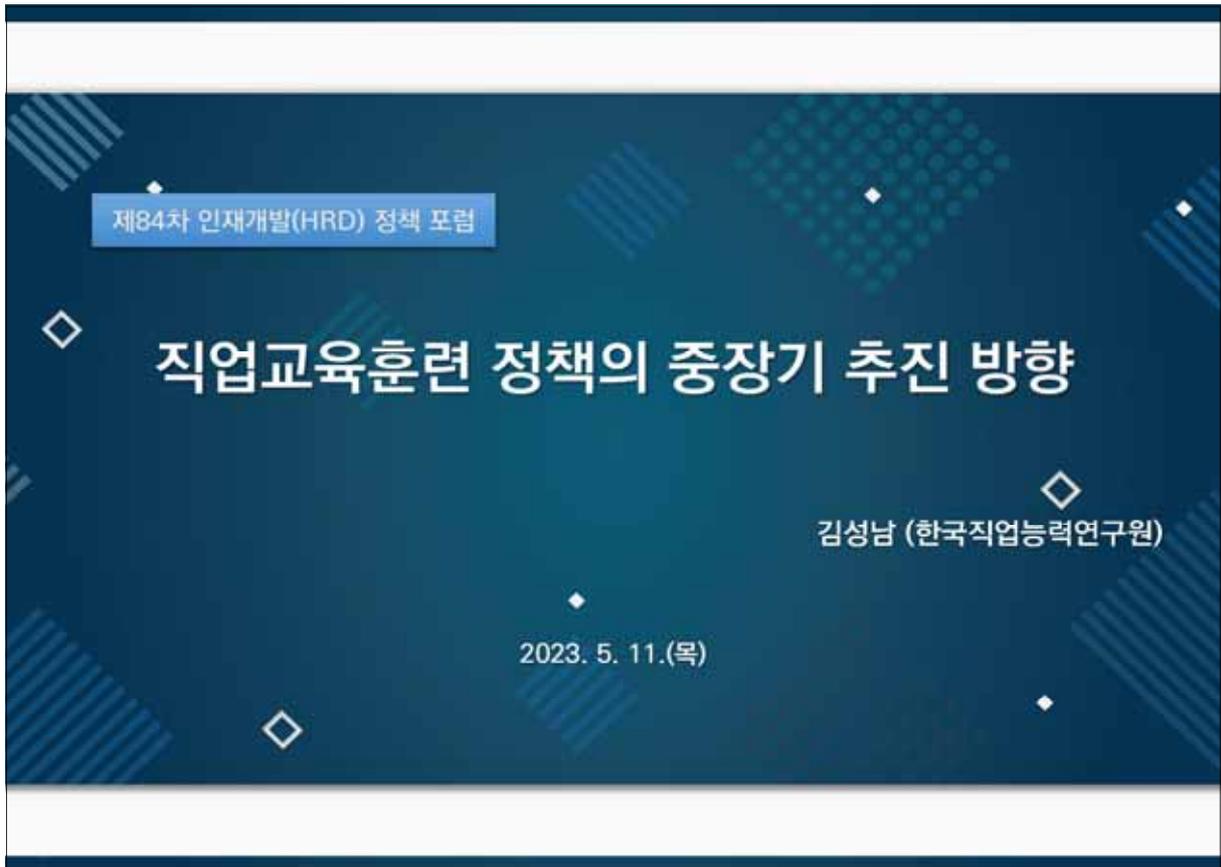
이 상 훈 부연구위원 (한국직업능력연구원)



발표 1

직업교육훈련 정책의 중장기 추진 방향

김성남 센터장 (한국직업능력연구원 중등직업교육센터)



Contents

- I 서론
- II 직업교육훈련 정책의 변화 동향
- III 평생직업교육훈련 혁신방안의 추진상황
- IV 직업교육훈련 정책의 중장기 추진 방향

Contents

I. 서론

I. 서론

연구 목적

- 2010년대 이후 다양한 환경 변화에 따른 **중장기 직업교육훈련 정책**의 수립 요구 증가
-저출산·고령화 및 인구구조 변화, 4차 산업혁명 등 산업 및 직업구조 변화, 경제적·사회적 양극화 심화
- 2018년 **평생직업교육훈련 혁신방안** 발표에 따른 기대와 한계
-장기적인 미래 비전 제시, 직업교육훈련 정책의 대상 범위 확대, 직업생애 전반에 걸친 정책 영역 포괄
-부처별 기존 정책의 종합적 성격, 구체적인 실행계획 미흡, 평가·점검 및 환류 체계 미흡
- '직업교육훈련촉진법'에 따른 직업교육훈련 기본계획 수립의 유명무실화
- 2018년 평생직업교육훈련 혁신방안 발표 이후 **코로나19**, **지역소멸 위기** 등 직업교육훈련 분야의 새로운 이슈 등장



평생직업교육훈련 혁신방안에 제시된 정책과제의 추진 현황 점검
직업교육훈련 정책의 중장기 추진 방향 제안

1. 서론

연구 내용 및 방법

연구 내용

- 최근 직업교육훈련 정책의 변화 동향 분석
 - 직업교육훈련 분야 국내 변화 동향
 - 직업교육훈련 정책 관련 국내외 이슈
 - 해외 주요국의 직업교육훈련 정책 변화 동향
- 평생직업교육훈련 혁신방안의 추진상황 점검
 - 추진실적 및 현황 점검을 위한 접근 방식 설정
 - 점검 결과의 요약 및 시사점 도출
- 직업교육훈련 정책의 중장기 추진방향 및 과제 제안

연구 방법

- 문헌 및 자료 분석 : 선행 연구, 자료 및 정책보고서 분석
- FGI : 평생직업교육훈련 혁신방안의 추진실적 및 현황에 대한 관계자 의견 수렴(14명 대상)
- 델파이조사 : 직업교육훈련 중장기 추진방향 초안에 대한 타당화 및 의견 수렴(32명 대상)
- 전문가 자문회의

Contents

II 직업교육훈련 정책의 변화 동향

II. 직업교육훈련 정책의 변화 동향

국내 변화 동향

- 최근 코로나19로 인한 **비대면 방식의 교육훈련 체계** 도입 확산, 지역소멸 위기에 따른 **지역 중심 인재 양성체계** 구축의 중요성 증대
- 특성화고와 전문대학 모두 최근 충원을 및 전체 학생 중 차지하는 비율 감소, 취업률 또한 감소 추세, 직업능력개발 분야 역시 참여율 및 취업률 감소 경향
- 직업교육훈련 관련 정책 이슈
 - 지속적으로 요구되는 이슈 : 산업현장 요구 직무역량 향상, 교육기관 간 역할 분담과 연계 강화, 개인 주도 교육훈련 지원, 다양한 직무경험 및 선행 학습경험의 누적 관리, 평생직업능력개발을 통한 사회안정망 역할
 - 새롭게 강조되는 이슈 : 비대면 교육훈련 인프라 구축, 지역사회와 연계된 협력적 직업교육훈련 패러다임 구축, 평생직업교육훈련의 사각지대 해소, 평생직업교육훈련의 공공성 강화
 - 새 정부 국정과제 : **신산업·신기술 분야 핵심 인재** 적기 양성, **SW·AI 및 디지털** 교육 기반 조성

II. 직업교육훈련 정책의 변화 동향

해외 변화 동향

- 해외 직업교육훈련 분야 주요 이슈
 - 직업교육훈련의 경계 모호 : **직업교육훈련의 개념 및 범위** 확대
 - 횡단적 스킬(transversal skills)** 영역의 확대 및 강조
 - 디지털 역량**에 대한 요구 강화
 - 노동시장 수요에 유연하게 대응하기 위한 **개인화와 모듈화** 및 **학교 자율성** 확대
 - 환경 친화적인 지식과 습관을 형성하는 **녹색 직업교육훈련의 개념 등장(Greening TVET)**
- 주요국의 최근 직업교육훈련 정책 동향
 - 독일 : 코로나19 상황에서도 현장 중심 직업교육훈련 유지 노력, 직업교육훈련 디지털화의 가속화
 - 스위스 : 연방정부 차원의 권고사항을 통해 현장 기반 직업교육훈련 유지 노력
 - 호주 : TAFE을 중심으로 견습생 제도를 유지하기 위한 정책 지원, 직업교육훈련의 디지털화 추진
 - 싱가포르 : '디지털', '그린', '케어(care)'를 중심으로 경제 변화 예상, 3단계 디지털 로드맵 발표
 - 미국 : 코로나 팬데믹 이후 취약계층을 위한 직업교육훈련 강화, **공평성(equity)** 강조

Contents

III 평생직업교육훈련 혁신방안의 추진상황

III. 평생직업교육훈련 혁신방안의 추진상황

추진상황 점검 방식

- 평생직업교육훈련 혁신방안(2018.7.)
 - 5개 추진전략, 20개 주요과제, 65개 세부 추진과제로 구성
 - 정책 대상에 있어 재학생, 재직자, 실업자, 취약계층 포괄
 - 생애단계별로 재학 단계, 재직 단계, 신중년, 은퇴자 등 생애 전체 포함
 - 구체적 제도 도입 또는 활성화 과제 VS. 정책 추진의 방향성 강조 과제
 - 다양한 부처에서 기존에 추진해 오던 정책과제 VS. 신규 과제 제안
- 각 세부 추진과제의 지원 대상 및 범위 다양, 과제 성격 및 위계 수준 다양
- 특정 기준이나 성과지표를 활용한 일관된 점검 기준 설정의 어려움



20개의 주요과제를 중심으로 세부 추진과제별 추진실적 및 현황 자료 수집·정리
현장 관계자 및 전문가 대상 FGI 통한 의견 수렴

Ⅲ. 평생직업교육훈련 혁신방안의 추진상황

점검 결과 요약

- 세부 추진과제별 최종 점검 결과를 향후 직업교육훈련 정책의 추진 관점에서 **축소/유지/강화** 중 하나를 선택하여 제시
- 65개 세부 추진과제 중 '**축소**' 6개(9.2%), '**유지**' 28개(43.1%), '**강화**' 31개(47.7%)로 나타났으며, 과제의 내용이나 성격을 고려할 때 **35개 과제(53.8%)의 통합 또는 연계 필요**
- 과제 간 통합 또는 연계 의견
 - 성인학습자 또는 재직자를 대상으로 하는 유연한 학사제도의 도입·운영 관련 내용 통합
 - 디지털화에 따른 온라인 또는 신기술 기반의 직업교육훈련 제공 관련 내용 통합
 - 수요자 특성에 맞는 직업교육훈련 제공 정책은 생애경로설계·상담·컨설팅 지원체계 구축 및 내일배움카드제 확대 정책과 연계
 - 취약계층에 대한 지원은 취약계층을 유형화하여 통합적으로 제시 필요

Ⅲ. 평생직업교육훈련 혁신방안의 추진상황

추진전략에 따른 주요 점검 결과

1 | 유연하고 통합적인 직업교육훈련 제공

- 직업계고 학점제 도입은 지원 시스템 구축을 통한 내실화 필요
- 고등직업교육 학사제도 유연화·다양화는 관련 법적·제도적 기반은 갖추어져 있으나, 실제적인 활성화 여건은 미흡
- K-MOOC, 스마트 교육훈련 플랫폼 등 추진실적은 양호하며, 양적으로 확대, 다만 K-MOOC는 직업교육훈련에 초점을 맞춘 실무 중심의 직업교육 콘텐츠 보강 필요
- 매치업 프로그램은 양적으로 활성화, 다만 현장적합도 제고 필요
- 마이크로디그리는 성인학습자의 접근성 제고를 위한 인프라 구축 필요
- 교육훈련기관 간 유기적 연계, 교육훈련-자격의 상호 연계는 의의가 있으나 구체적인 성과 미흡
- 평생학습계좌제와 직업능력개발계좌제 연계 및 통합은 장기적인 지속 추진 필요 과제이나 현재 성과는 미흡

발표 1 직업교육훈련 정책의 중장기 추진 방향

Ⅲ. 평생직업교육훈련 혁신방안의 추진상황

추진전략에 따른 주요 점검 결과

2 미래형 혁신인재 양성을 위한 교육훈련 고도화

- P-TECH은 점차 확대, 산학일체형 도제학교는 2020년 이후 감소 추세
- 전문대학 전공심화과정은 양적으로 확대, 다만 운영 성과가 명확하지 않고, 당초 도입 취지가 달성되지 않고 있어 재검토 필요
- 마이스터대학은 2021년 이후 확대, 중소기업 계약학과는 학생 모집의 어려움으로 인해 입학기준 완화 가능성 상승
- 고숙련 인재 육성을 위한 과제들은 유사 제도 및 사업 간 통·폐합 또는 차별성 확보 필요
- 프로젝트 기반 수업, 디지털 역량 함양 교육 등 교원 대상 교수·학습 역량 강화 연수는 예산 추가 확보를 통한 확대 필요
- 직업교육기관 재구조화는 양적으로 확대, 경단년·신중년 대상 훈련과정도 지속 확대, 다만 산업수요에 맞는 양질의 교육훈련 제공 여부에 대한 지속적인 검토와 성과관리 필요
- 직업계고 교원의 전문성 제고 관련 정책은 지속 추진, 다만 산업 현장 전문가의 교원 활용을 위한 제도 개선은 지속 노력 필요
- 훈련교사 전문성 제고를 위한 보수교육 의무화 등 운영 실적은 향상되었으나 성과는 유보, 또한 처우 개선 등 제도 개선 필요

Ⅲ. 평생직업교육훈련 혁신방안의 추진상황

추진전략에 따른 주요 점검 결과

3 지속적 성장이 가능한 직무역량개발체계 확충

- 전문직업인 성장 지원체계 구축 관련 과제는 주로 시범사업 형태로 추진되어 구체적인 성과 파악에 한계가 있고, 교육부-고용노동부 간 연계를 통한 연속성 있는 정책 지원 미흡
- 유급휴가훈련제는 의미가 있으나 활용도가 낮고, 학습권 보장 차원에서는 근로자 중심의 제도 보완 필요
- 내일배움카드제 지원 대상 확대는 소기의 정책 목표 달성
- 재직자의 후학습 접근성 확대를 위한 과제들은 LiFE 사업 등 일부 성과가 있으나, 대부분의 과제들이 정체 상태거나 운영 실적 미흡, 원인과 개선방향에 대한 검토 필요
- 재취업지원서비스 제도 의무화(대기업)는 성과이나, 중소기업 등 지원 대상에 사각지대가 존재, 미준시 시 별도 처벌 규정이 없어 확산에 제한
- 국민평생직업능력개발법 개정을 통해 직업훈련의 지원 범위를 직업·진로상담, 경력개발 등까지 확대한 점은 성과
- 중장년, 경단년 대상 훈련과정 운영은 확대 추세, 다만 대상 특성을 고려한 교육훈련 접근 방식은 재설계 필요

Ⅲ. 평생직업교육훈련 혁신방안의 추진상황

추진전략에 따른 주요 점검 결과

4] 사람 중심의 포용적 평생직업교육훈련체계 구축

- 공동훈련센터, 중소기업 훈련지원센터 등 중소기업 재직자 대상 교육훈련 기회 확대 정책은 확대 추세, 다만 운영 성과 분석을 통한 지속적인 성과 제고 노력 필요
- 비정규직, 영세자영업자, 신중년, 경단녀 등에 대한 직업훈련 지원제도가 신설되고, 운영 실적도 증가, 향후 성과 분석을 통한 질적 제고 노력은 필요
- 취약계층 대상 직업능력개발 지원 사업은 교육부, 고용노동부, 여성가족부, 통일부 등 다양한 부처에서 개별제도 및 사업으로 운영, 범부처 차원에서 협업을 통한 비전 및 목표 수립 필요
- 장애인, 다문화가족/탈북민 대상 지원 정책은 다양하게 추진되고 있으나, 교육훈련 접근성 개선 또는 개인별 특성을 고려한 맞춤형 교육훈련 제공은 강화 필요
- 국민내일배움카드 도입을 통해 실업자, 고용보험 미적용자 등으로 지원 대상 범위를 확대한 부분은 긍정적, 다만 취약계층 등 복지 수혜계층의 교육훈련 활성화라는 측면에서 보건복지부 등과의 연계 필요
- 평생학습 바우처 사업은 국민내일배움카드와의 연계 검토 필요

Ⅲ. 평생직업교육훈련 혁신방안의 추진상황

추진전략에 따른 주요 점검 결과

5] 평생직업교육훈련 통합 지원 생태계 조성

- 범부처 직업교육훈련정책의 연계·조정 성과는 미흡하며, 국가산학협력위원회의 이러한 역할 담당에 대한 적절성 검토 필요
- 지역의 직업교육훈련 협의체는 제 기능을 발휘하지 못하고 있음
- 지역은 중앙부처의 사업별로 지역 거버넌스를 별도 구축하여 운영하는 경향 발생
- 산업협의체는 SC와 ISC의 기능적 중복성이 존재하고, RSC와 직업교육훈련협의회는 참여 기관이 중첩되어 있음
- 지역 단위 인력양성 및 활용 계획 수립을 위해서는 유사 거버넌스의 통합적 운영 필요
- 직업교육훈련에 대한 행·재정적 지원 강화를 위해 관련 법령의 조속한 정비 필요
- 인력수급전망 고도화를 위한 노력은 지속적으로 강조 필요
- 정보공유 통합 플랫폼 구축은 일부 시도되었으나 여전히 한계 존재
- 후학습 프로그램에 초점을 맞춘 질 관리는 미흡
- 직업훈련 품질 관리는 심평원을 중심으로 지속 실시 및 개선 노력, 다만 실적과 성과를 구분하고, 프로그램 단위가 아닌 정책 단위의 평가를 통한 품질 관리 필요
- 직업교육훈련에 대한 인식 개선을 위해 교육부, 고용노동부, 중소벤처기업부 등에서 다양한 사업 추진, 사업 운영의 실효성에 대해서는 지속적인 검토 필요, 다만 직업교육훈련에 대한 인식 개선의 중요성을 고려할 때 지속 노력 필요

Contents

IV 직업교육훈련 정책의 중장기 추진 방향

IV. 직업교육훈련 정책의 중장기 추진 방향

초안 구성

- 4개 추진전략
- 추진전략별 3~4개 추진과제
- 추진과제별 세부 추진내용



IV. 직업교육훈련 정책의 중장기 추진 방향

델파이조사 결과

1차 델파이조사 결과

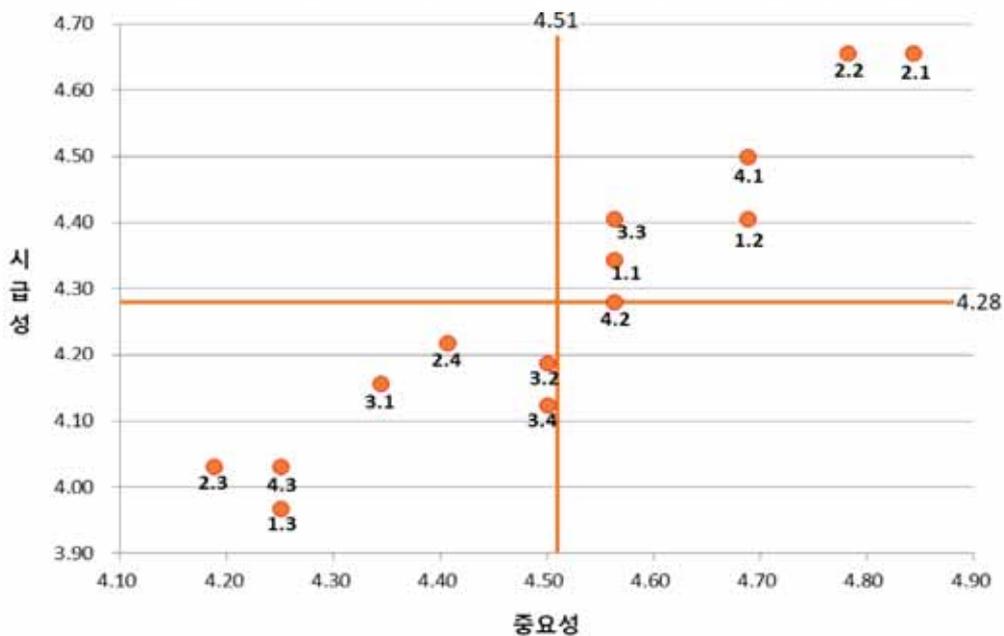
- ① 추진전략 설정의 적절성, ② 추진전략별 추진과제 설정의 적절성, ③ 추진과제별 세부 추진내용에 대한 의견 등 세 영역으로 구성
- 패널 간 의견 합의 정도 판단 : 중앙치, 평균, 표준편차, 긍정률, 합의도, CVR값 등 산출
- 추진전략 설정의 적절성에 대해 모두 90% 이상의 긍정적 의견
- 4번째 추진전략의 표현 일부 수정
- 추진전략별 추진과제 설정의 적절성에 대해 모두 80% 이상의 긍정적 의견
- '1.1', '1.3', '2.3', '2.4' 추진과제의 경우, 수정·보완 의견 반영

2차 델파이조사 결과

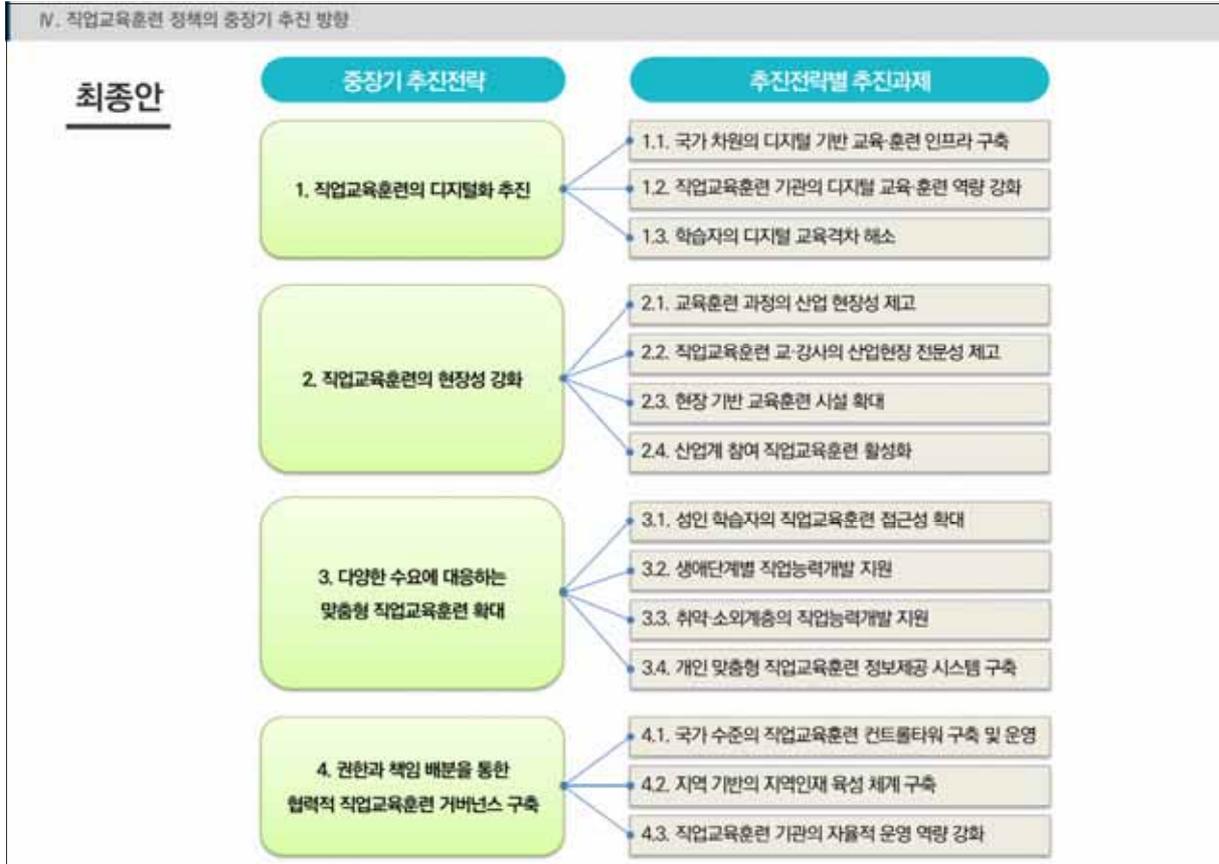
- ① 추진전략 설정의 적절성, ② 추진전략별 추진과제 설정의 적절성, ③ 추진과제별 중요성과 시급성 등 세 영역으로 구성
- 추진전략 설정의 적절성에 대해 모두 96.9% 이상의 긍정적 의견
- 추진전략별 추진과제 설정의 적절성에 대해 모두 87.5% 이상의 긍정적 의견
- 중요성 : '2.1. 교육훈련 과정의 산업 현장성 제고'가 평균 4.84로 상대적으로 가장 높고, '2.3. 현장 기반 교육훈련 시설 확대'는 평균 4.19로 가장 낮음
- 시급성 : '2.1. 교육훈련 과정의 산업 현장성 제고'와 '2.2. 직업교육훈련 교·강사의 산업현장 전문성 제고'가 평균 4.66으로 상대적으로 가장 높고, '1.3. 학습자의 디지털 교육격차 해소'는 평균 3.97로 가장 낮음

IV. 직업교육훈련 정책의 중장기 추진 방향

델파이조사 결과



발표 1 직업교육훈련 정책의 중장기 추진 방향



IV. 직업교육훈련 정책의 중장기 추진 방향

제언

- 실제적인 정책과제 설정을 위한 각 추진과제별 구체적인 실행계획 수립 필요
- 국가 차원의 직업교육훈련 정책 전반을 아우르는 정책 방향 설정 방식에 대한 정책적 의사결정 필요
- 추진과제별 성과관리를 위한 사업 및 정책 평가의 정례화, 보다 체계적인 평가·점검 및 환류 체계 필요
- 해외 직업교육훈련 정책 동향 분석에서 언급된 '직업교육훈련의 경계 모호', 'Greening TVET' 등의 새로운 이슈에 대한 지속적인 관심 필요

감사합니다

발표 1 직업교육훈련 정책의 중장기 추진 방향

< 평생직업교육훈련 혁신방안(2018.7.27.) 개요 >

1. 예상되는 미래사회 변화 및 이에 따른 평생직업교육훈련 추진전략

미래사회 변화	주요 내용	연관 추진전략
직업·직무 수명의 감소와 일자리 형태의 다양화	<ul style="list-style-type: none"> 지식·기술의 변화·진보에 따른 일자리 변동성 증대 직무 전환, 이·전직 수요 증가 등 직업능력개발 수요 증가 디지털 기술 발전에 따른 업무의 시·공간 경계 약화 다양한 고용 형태 출현 	유연하고 통합적인 직업교육훈련 제공
산업 및 직업구조의 변화	<ul style="list-style-type: none"> 첨단기술이 접목된 새로운 산업 및 직업 증가 로봇, AI 등 기술 발달에 따른 자동화, 고부가가치·고속련 업무 증가 	미래형 혁신인재 양성을 위한 직업교육훈련 고도화
저출산·고령화와 인구구조의 변화	<ul style="list-style-type: none"> 저출산으로 인한 생산가능인구의 감소 급속한 고령화에 대비한 사회안전망 부족 노동시장 활동 기간 연장에 따른 직업교육훈련 요구 상승 	지속적 성장이 가능한 직무역량개발 체계 확충
경제·사회적 양극화 심화	<ul style="list-style-type: none"> 소득분배 악화, 임금격차 확대 등 사회적 양극화 심화에 따른 사회 역동성 저하 기술 진보에 따른 일자리 및 임금 양극화 심화 	사람 중심의 포용적 평생직업교육훈련 체계 구축

주: '평생직업교육훈련 혁신방안'의 추진전략으로는 표에 제시된 4개 외에 '평생직업교육훈련 통합 지원 생태계 조성'이 추가되어 총 5개로 제안되었음.

출처: 관계부처 합동(2018. 7. 27.). 평생직업교육훈련 혁신방안. pp.4-7 및 p.11 내용 재구성.

2. 평생직업교육훈련 혁신방안에서 제안된 추진과제 개요

추진 전략	주요 과제 (20개)	세부 추진과제 (65개)	지원 대상	생애 단계	관련 부처
1. 유연하고 통합적인 직업교육훈련 제공	1-1. 직업교육훈련 체제 유연화	1-1-1. 직업계고 자율학교 지정 활성화	재학생	재학	교육부
		1-1-2. 직업계고 학점제 도입	재학생	재학	교육부
		1-1-3. 고등직업교육 학사제도 유연화·다양화	재학생 재직자	재학 성인	교육부
	1-2. 다양한 방식과 형태의 직업 교육훈련 제공	1-2-1. 온라인 직업교육훈련 확대	재학생 재직자 실업자	재학 성인	교육부· 고용노동부
		1-2-2. 매치업 프로그램 도입	재학생 재직자 실업자	재학 성인	교육부
		1-2-3. 마이크로디그리 도입	재학생 재직자 실업자	재학 성인	교육부

추진 전략	주요 과제 (20개)	세부 추진과제 (65개)	지원 대상	생애 단계	관련 부처
	1-3. 직업교육훈련의 연계·통합 강화	1-3-1. 교육훈련 기관 간 연계 강화	재학생 재직자	재학 성인	교육부· 고용노동부
		1-3-2. 사전경험학습 인정 활성화	재학생 재직자	재학 성인	교육부· 고용노동부
		1-3-3. 교육훈련이력 누적 관리	재학생 재직자 실업자	재학 성인	교육부· 고용노동부
2. 미래형 혁신인재 양성을 위한 직업교육훈련 고도화	2-1. 고숙련 인재 육성 체계 내실화	2-1-1. 직업계고-고등직업교육기관 간 연계를 통한 숙련인력 양성	재학생 재직자	재학 성인	교육부
		2-1-2. 선도형 전문대학 육성	재학생 재직자	재학 성인	교육부
		2-1-3. 전문대학 제도 개선	재학생 재직자	재학 성인	교육부
		2-1-4. 고등직업교육기관 모델 마련	재학생 재직자	재학 성인	교육부
	2-2. 핵심역량 함양을 위한 교육훈련 방식의 혁신	2-2-1. 핵심역량 중심의 교육훈련으로 전환	재학생 재직자 실업자	재학 성인	교육부· 고용노동부
		2-2-2. 직업기초역량 교육 강화	재학생	재학	교육부· 고용노동부
		2-2-3. 디지털 역량 강화	재학생 재직자	재학 성인	교육부· 고용노동부
		2-2-4. 신기술 활용 교육훈련 제공	재학생 재직자 실업자	재학 성인	교육부· 고용노동부
	2-3. 산업·현장 맞춤형 직업교육훈련 제공	2-3-1. 직업교육기관 재구조화	재학생 재직자	재학 성인	교육부
		2-3-2. 현장성 높은 교육훈련 제공	재학생	재학	교육부· 고용노동부
		2-3-3. 민간기업 주도 교육훈련 프로그램 활성화	재직자 실업자	성인	고용노동부
		2-3-4. 자격의 현장성 강화	재학생 재직자 실업자	재학 성인	고용노동부
	2-4. 교원의 전문성 제고	2-4-1. 직업계고 교원 개방성 확대	재학생	재학	교육부
		2-4-2. 훈련기관 교·강사 역량 강화	재직자 실업자	성인	고용노동부
		2-4-3. 기업현장교사 역량 강화	재학생 재직자	재학 성인	고용노동부
	3. 지속적 성장이 가능한 직무역량개발 체계 확충	3-1. 전문직업인의 성장 지원 체계 구축	3-1-1. 전문직업인 성장경로 제시	재학생 재직자	재학 성인
3-1-2. 한국형 마이스터 제도 구축			재학생 재직자	재학 성인	고용노동부
3-1-3. 생애 경로설계·상담·컨설팅 지원 체계 구축			재학생 재직자 실업자	재학 성인	교육부· 고용노동부
3-1-4. 군 복무로 인한 경력단절 최소화			재학생	재학	병무청

발표 1 직업교육훈련 정책의 중장기 추진 방향

추진 전략	주요 과제 (20개)	세부 추진과제 (65개)	지원 대상	생애 단계	관련 부처
4. 사람 중심의 포용적 평생직업교육 훈련 체계 구축	3-2. 재직자의 직무역량개발 여건 마련	3-2-1. 재직자 학습권 보장 확대	재직자	성인	기재부·고용노동부
		3-2-2. 내일배움카드제 확대	재직자	성인	고용노동부
		3-2-3. 기업의 기술훈련에 대한 투자 확대 유도	재직자	성인	기재부·고용노동부
	3-3. 재직자의 후학습 접근성 확대	3-3-1. 성인친화적 입학·학사 제도 구축	재직자	성인	교육부
		3-3-2. 유망 직무·직종 후학습 강화	재직자	성인	교육부
		3-3-3. 대학 외부시설을 활용한 후학습 허용	재직자	성인	교육부
		3-3-4. 사내대학 활성화	재직자	성인	교육부
	3-4. 이·전직 및 재취업 지원 강화	3-4-1. 전직지원서비스 제도화	재직자	성인	고용노동부
		3-4-2. 이·전직자 상담·컨설팅·진로프로그램 제공	재직자	성인	교육부·고용노동부
		3-4-3. 이·전직 희망자 대상 맞춤형 직업훈련 제공	재직자	성인	교육부·고용노동부
		3-4-4. 신중년 이·전직 준비 여건 개선	재직자	신중년	고용노동부
	4-1. 중소기업 재직자 직업교육훈련 기회 확대	4-1-1. 현장훈련 지원 강화	재직자	성인	고용노동부
		4-1-2. 중소기업 공동훈련 활성화	재직자	성인	고용노동부
		4-1-3. 중소기업 훈련지원센터 운영	재직자	성인	고용노동부
	4-2. 직업교육훈련 사각지대 해소	4-2-1. 비정규직 맞춤형 지원 확대	재직자	성인	고용노동부
		4-2-2. 영세자영업자 역량개발 지원	재직자	성인	고용노동부
4-2-3. 신중년 직업교육훈련 강화		재직자	신중년	고용노동부·보건복지부·농림부	
4-2-4. 경단녀 경제활동 복귀 지원		재직자 실업자	경단녀	고용노동부·여가부	
4-3. 취약계층 평생직업능력개발 지원 강화	4-3-1. 장애인 교육훈련 접근성 제고	취약계층	성인	교육부·고용노동부	
	4-3-2. 다문화가족 및 탈북민 직업교육훈련 지원	취약계층	재학 성인	교육부·고용노동부·여가부·통일부	
	4-3-3. 직업준비 대안 교실·학교 운영	취약계층	재학	교육부	
4-4. 교육훈련-복지 연계를 통한 사회안전망 구축	4-4-1. 훈련비·생계비 지원	실업자	성인	고용노동부	
	4-4-2. 평생학습 바우처 확대	취약계층	성인	교육부	
	4-4-3. 실업자·고용보험 미적용자 교육훈련 지원 강화	실업자	성인	고용노동부	

추진 전략	주요 과제 (20개)	세부 추진과제 (65개)	지원 대상	생애 단계	관련 부처
5. 평생직업교육 훈련 통합 지원 생태계 조성	5-1. 평생직업 교육훈련 거버넌스 구축	5-1-1. 범부처 직업교육훈련 정책 연계·조정	전체	전체	범부처
		5-1-2. 지역단위 인적자원개발 활성화	전체	전체	교육부·고용노동부
		5-1-3. 인적자원개발협의체와 직업교육훈련 간 협력 강화	전체	전체	교육부·고용노동부·산통부
	5-2. 평생직업교육훈련 행·재정적 지원 강화	5-2-1. 직업교육훈련에 대한 재정투자 확대	전체	전체	기획재정부
		5-2-2. 직업교육훈련 관련 법령 정비	전체	전체	교육부·고용노동부
	5-3. 평생직업교육 훈련 정보·콘텐츠 인프라 구축	5-3-1. 인력수급전망 고도화	전체	전체	고용노동부·과기부
		5-3-2. 정보 공유 통합 플랫폼 구축	전체	전체	교육부·고용노동부
	5-4. 직업교육훈련 모니터링 및 품질관리	5-4-1. 직업계고 교육 품질관리	전체	전체	교육부
		5-4-2. 후학습 프로그램 질 관리	전체	전체	교육부
		5-4-3. 직업훈련 품질관리 강화	전체	전체	고용노동부
	5-5. 직업교육훈련에 대한 인식 개선	5-5-1. 직업교육훈련 및 중소기업에 대한 인식 개선	전체	전체	교육부·중기부
		5-5-2. 대국민 홍보 강화	전체	전체	교육부·고용노동부·중기부
		5-5-3. 기업 인식 및 책임 강화	전체	전체	고용노동부·중기부

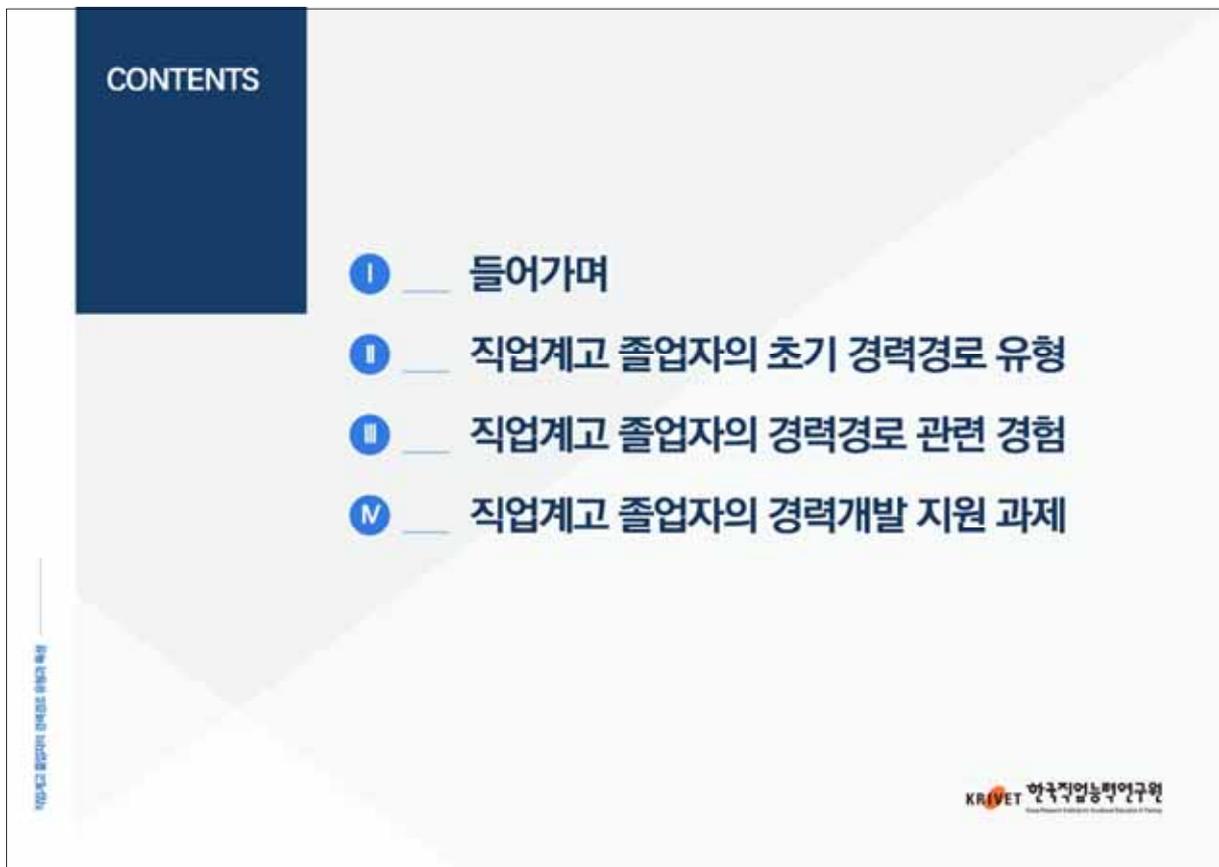
출처: 관계부처 합동(2018. 7. 27.). 평생직업교육훈련 혁신방안. pp.34-35를 바탕으로 내용 추가.



발표 2

직업계고 졸업자의 경력경로 유형과 특성

류 지 은 부연구위원 (한국직업능력연구원)





CHAPTER I

들어가며

직업계고의 “위기”

직업계고등학교의 위기

- 학령인구 감소와 급속한 산업 변화로 시작된 직업계고등학교의 위기는 팬데믹 사태와 맞물려 더욱 심각해지고 있음.

위기의 특성화고... 서울 70곳중 49곳 '정원 미달'

최소용 기자
2021.09.27 11:00:00 | 2021년 09월 27일 11:00:00

출처: 한국교육개발원

출제 학생 충원율 63.9% 그쳐
학령인구 감소 탓 - 교육부도 영향
학년 고졸 취업을 51%로 하락

연도	2017	2018	2019	2020	2021년
미충원 곳	16	44	38	42	49
충원률 (%)	(22.9%)	(62.9%)	(54.3%)	(60.0%)	(70.0%)

출처는 신입생 적당 수를 1년 안에 고개 올렸습니까. 미충원 현상 여부와 다른 차이는 학교 간에...

서울 공업계 고등학교 첫 폐지...위기의 특성화고

2021년 09월 27일 11:00:00

서울 공업계 고등학교 첫 폐지...위기의 특성화고

직업계고등학교의 위기

4

KRIVET 한국직업능력연구원
Korea Research Institute for Vocational Education of Training

발표 2 직업계고 졸업자의 경력경로 유형과 특성

CHAPTER 1

들어가며
직업계고의 “위기”

- 직업계고의 위기는 졸업 후 상황에서도 살펴볼 수 있음.
- 2022년 기준 직업계고의 취업률은 57.8%로, 최근 3년간 증가 추세를 보임.



주) 취업률(%) = (취업자 / (졸업자 - (전학자+입학자 등과) × 100, 진학률(%) = (전학자 / 졸업자) × 100
 자료: 교육부 한국교육개발원(2013-2019), 교육통계연보, 교육부 한국교육개발원(2020-2022), 직업계고 졸업자 취업 통계 조사 세부 분석 자료 재구성. KRIVET 한국직업능력연구원

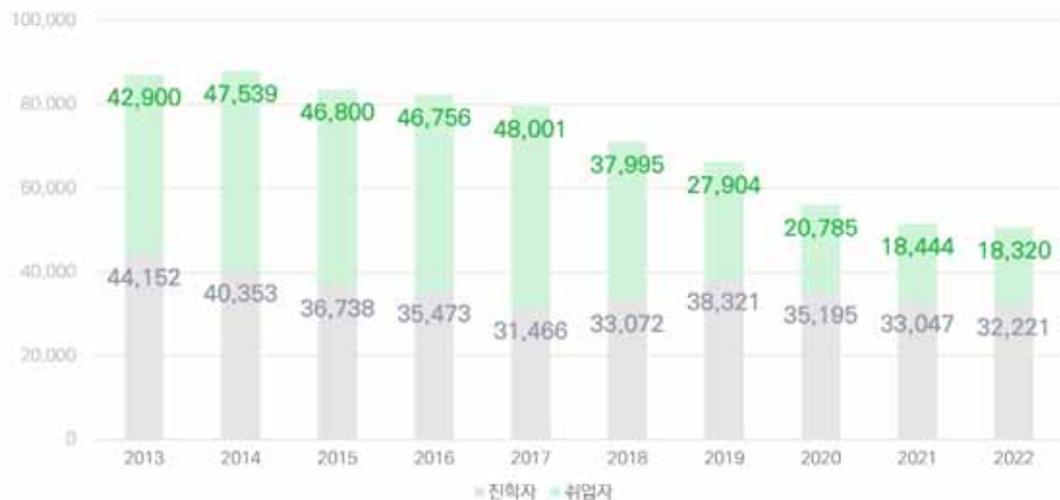
직업계고 졸업자 경력경로 유형과 특성

5

CHAPTER 1

들어가며
직업계고의 “위기”

- 그러나 실제 취업자 수와 진학자 수를 살펴보면, 최근 3년간 특성화고 졸업자 중 진학자의 비중은 점차 커져가고 있으며, 2022년 기준 졸업자 중 취업자 비중은 27.1%에 불과함.



자료: 교육부 한국교육개발원(2013-2019), 교육통계연보, 교육부 한국교육개발원(2020-2022), 직업계고 졸업자 취업 통계 조사 세부 분석 자료 재구성. KRIVET 한국직업능력연구원

직업계고 졸업자 경력경로 유형과 특성

6

CHAPTER 1

들어가며 직업계고 위기에 대응한 정책적 노력

- 정부는 2019년 「고졸 취업 활성화 방안」 발표 이후, 직업계고 졸업자의 원활한 취업을 돕기 위한 지원 정책을 지속적으로 추진해 왔음.

〈「직업계고 취업 지원 정책 점검 및 보완 방안(21.7)」 요약〉

추진전략	핵심 추진과제	대상				과제 연속성	
		학교	학생	기업	정부/지자체	신규	계속
학생 역량 개발을 통한 취업 준비	신산업·신기술 분야 교육 확대	○				○	○
	현장실습 기회 확대		○			○	○
	자격 취득 지원	○	○			○	○
원하는 일자리로의 취업 지원	중등직업교육 체질 개선	○				○	○
	고졸 취업지원 서비스 고도화	○	○			○	○
	고졸채용 기업에 인센티브 부여			○		○	○
	공공부문의 고졸채용 강화				○	○	○
취업 이후의 계속 성장 지원	지역 중심 고졸일자리 발굴				○	○	○
	미취업자에 대한 취업 훈련 지원		○			○	○
	고졸 취업자 군 복무와 진로 연계		○				○
	장기근속 환경 조성		○			○	○
	후학습을 통한 지속적인 능력개발 지원		○	○	○		○

자료: 권계원처 임용(2021.7.7), 「직업계고 취업 지원 정책 점검 및 보완 방안」안 재구성.

KRIVET 한국직업능력연구원

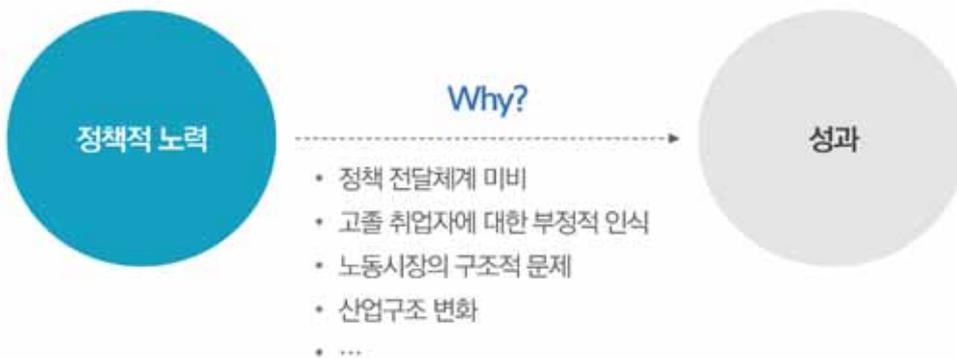
직업계고 졸업자의 취업준비 지원 강화 방안

7

CHAPTER 1

들어가며 직업계고 위기에 대응한 정책적 노력

- 문제는 정부의 정책적 노력이 실제 가시적인 성과로 이어지고 있다고 보기 어렵다는 점임.
- 여기에는 다양한 원인이 있을 수 있으나, 직업계고 졸업자의 졸업 후 취업에만 초점을 두고 이들의 경력을 고려한 접근이 부족했던 것은 아닌지 고민해 볼 필요가 있음.



직업계고 졸업자의 취업준비 지원 강화 방안

8

KRIVET 한국직업능력연구원

CHAPTER

들어가며

직업계고 졸업자의 경력경로 탐색 필요성

- 직업계고 졸업자의 노동시장 안착을 기반으로 고졸 취업을 촉진하기 위해서는 이들의 '노동시장 진입'을 넘어, 경력경로의 양상과 경험을 총체적으로 살펴볼 필요가 있음.

! 경력경로의 개념

“개인이 생애 전반에 걸쳐 갖는 직업상의 지위나 역할의 연속”(Carter, Cook, & Dorsey, 2009: 1)
 시간 경과에 따른 직무, 직위, 조직 등 개인의 직업적인 변화와 이동에 초점을 둔 개념(현영섭, 2020)

! 직업계고 졸업자 경력경로 탐색의 중점

유형화 활용	• 경력경로는 각 개인이 독특한 경력을 형성함을 내포함에 따라(이자연-윤형현, 2010: 38), 사람 중심 접근(person-centered approach)으로서의 유형화 필요
초기 경력 중심	• 첫 일자리 등 초기 경력의 특성이 생애 경력 전반에 영향을 미칠 수 있다는 점을 고려(남재욱, 2021), 직업계고 졸업자의 노동시장 진입 후 4년간의 초기 경력경로에 초점
양적+질적 접근	• 한국교육고용패널(KEEP) 2차 웨이브 자료를 활용한 양적 접근(패널 데이터 분석) + 직업계고 졸업자 20인 대상 인터뷰 결과를 활용한 질적 접근

직업계고 졸업자의 경력경로 유형과 특성

9

KREIVET 한국직업능력연구원

CHAPTER



직업계고 졸업자의 초기 경력경로 유형

직업계고 졸업자의 경력경로 유형과 특성

CHAPTER II

직업계고 졸업자의 초기 경력경로 유형 졸업 후 노동시장 이행 상태 변화

- 고등학교 졸업 직후 시점을 기준으로 노동시장 이행 상태를 살펴본 결과, 2018년 졸업자는 임금 근로 표본이 가장 많이 나타남.

〈 직업계고 졸업자의 졸업 직후 시점 노동시장 이행 상태 〉

노동시장 이행 상태	2005년 졸업자 (KEEP I)		2018년 졸업자 (KEEP II)	
	명	%	명	%
임금 근로	405	20.3	1,101	30.5
비임금 근로	8	0.4	29	0.8
4년제 대학 진학	320	16.0	270	7.5
전문대학 진학	741	37.1	572	15.8
미취업	196	9.8	854	23.6
결측	330	16.5	789	21.8
전체	2,000	100.0	3,615	100.0

주 1) 비임금근로는 자영업자, 고용주, 특수형태근로종사자, 무급가족종사자를 의미함.
2) KEEP I에서 근로와 진학이 중첩되는 표본은 진학으로 처리함.

KRIVET 한국직업능력연구원

직업계고 졸업자의 취업률 향상을 위한 방안

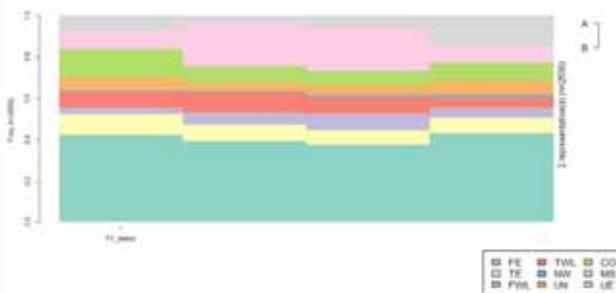
11

CHAPTER II

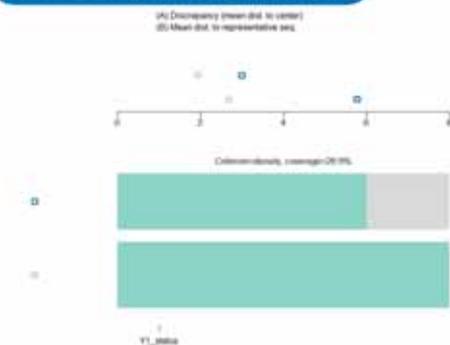
직업계고 졸업자의 초기 경력경로 유형 졸업 후 노동시장 이행 상태 변화

- 시퀀스 분석 결과, 2018년 직업계고 졸업자(n=2,500)는 졸업 후 계속해서 상용직 임금근로자의 분포가 가장 많이 나타나고 있음.
- 이들의 대표적인 노동시장 이행 경로는 2가지로, '상용직 임금근로자 유지'와 '상용직 임금근로자 유지 후 퇴사'의 형태로 나타남.

졸업 후 노동시장 이행 상태 변화



졸업 후 노동시장 이행 대표 경로



주) FE-임금근로자(상용직), TE-임금근로자(임시일용직), FWL-4년제 대학 진학, TWL-4년제 전문대학 진학, NW-비임금근로자, UN-4년제 이상 재학, UN-전문대 재학, MS-병역, UE-미고용

KRIVET 한국직업능력연구원

직업계고 졸업자의 취업률 향상을 위한 방안

12

발표 2 직업계고 졸업자의 경력경로 유형과 특성

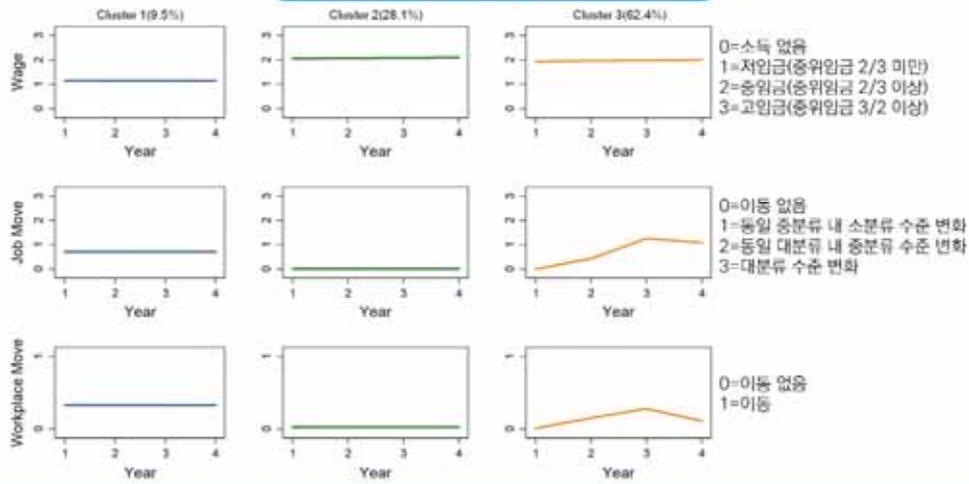
CHAPTER II

직업계고 졸업자의 초기 경력경로 유형

직업계고졸 임금근로자의 초기 경력경로 유형화

- 2018년 졸업자(n=862)의 초기 경력경로 유형화 결과 3개 유형이 도출되었으며, 3개 유형은 4년간의 임금, 직종 이동, 일자리 이동 궤적의 변화에서 차이를 보이는 것으로 확인됨.

2018년 졸업자의 초기 경력경로 유형



직업계고 졸업자 초기 경력경로 유형화

13

KRIVET 한국직업능력연구원

CHAPTER II

직업계고 졸업자의 초기 경력경로 유형

직업계고졸 임금근로자의 초기 경력경로 유형화

- 3개 유형은 각각 '저임금 일자리 이동형', '첫 일자리 유지형', '직무 이동형'으로 볼 수 있음.

< 2018년 졸업자의 초기 경력경로 유형별 임금, 직종, 일자리 이동 변화 >

노동시장 이행 상태		저임금 일자리 이동형 (n=82, 9.5%)	첫 일자리 유지형 (n=242, 28.1%)	직무 이동형 (n=538, 62.4%)
임금	Y1	저임금(86.6%)	중임금(93.8%)	중임금(86.4%)
	Y4	저임금(76.8%)	중임금(89.7%)	중임금(89.6%)
직종 이동	Y2	이동 없음(65.9%)	이동 없음(100.0%)	이동 없음(81.8%)
	Y3	이동 없음(69.5%)	이동 없음(100.0%)	이동 없음(43.5%)
	Y4	이동 없음(54.9%)	이동 없음(100.0%)	이동 없음(49.4%)
일자리 이동	Y2	일자리 이동(54.9%)	이동 없음(93.0%)	이동 없음(81.4%)
	Y3	이동 없음(54.9%)	이동 없음(99.6%)	이동 없음(73.2%)
	Y4	이동 없음(64.6%)	이동 없음(97.5%)	이동 없음(87.4%)

직업계고 졸업자 초기 경력경로 유형화

14

주) 각년도 고용상태별 근로자 수를 기준으로 저임금(중위임금 2/3 미만), 중임금(중위임금 2/3 이상 3/2 미만), 고임금(중위임금 3/2 이상)을 코딩함.

KRIVET 한국직업능력연구원

직업계고 졸업자의 초기 경력경로 유형

직업계고졸 임금근로자의 초기 경력경로 유형화

- 상대적으로 안정적인 경력경로를 보여주는 첫 일자리 유지형은 마이스터고 졸업자 비율이 높고, 불안정한 경력경로를 보여주는 저임금 일자리 이동형은 특성화고 여성이 많은 경향을 보임.

〈 2018년 졸업자의 초기 경력경로 유형별 개인 특성 및 노동시장 특성 변화 〉

노동시장 이행 상태		저임금 일자리 이동형 (n=62, 9.5%)	첫 일자리 유지형 (n=242, 28.1%)	직무 이동형 (n=638, 62.4%)	
개인 특성	성별	여성(79.3%)	남성(62.4%)	남성(56.1%)	
	학교 유형	특성화고(92.7%)	마이스터고(57.4%)	특성화고(50.7%)	
노동 시장 특성	경력 상태	Y1	임시·일용직·학업·근로병행(39.0%)	상용직 임금근로자(91.3%)	상용직 임금근로자(81.4%)
		Y4	상용직 임금근로자(30.5%)	상용직 임금근로자(89.3%)	상용직 임금근로자(86.1%)
	기업 규모	Y1	50인 미만(92.7%)	300인 이상(42.1%)	300인 이상(38.5%)
		Y4	50인 미만(84.1%)	300인 이상(44.2%)	300인 이상(40.9%)
	업종	Y1	숙박 및 음식점업(50.0%)	제조업(47.9%)	제조업(51.1%)
		Y4	숙박 및 음식점업(37.8%)	제조업(47.1%)	제조업(48.7%)
	직종	Y1	미용·여행·숙박·음식·경비·청소직(57.3%)	설치·정비·생산직(37.6%)	설치·정비·생산직(41.8%)
		Y4	미용·여행·숙박·음식·경비·청소직(36.4%)	설치·정비·생산직(37.6%)	설치·정비·생산직(38.1%)

직업계고 졸업자의 초기 경력경로 유형

직업계고 졸업자의 초기 경력경로가 주는 시사점

! 노동시장 이행 상태 변화 측면

- 과거(2005년) 직업계고 졸업자들이 졸업 후 취업보다 진학을 선택했다면, 최근(2018년)의 직업계고 졸업자들은 진학보다 취업을 선택하고 있음.
 - 이와 같은 차이는 2010년 「고등학교 직업교육 선진화 방안」 발표 이후 정책적으로 고졸 취업 활성화 노력을 지속해 왔던 효과라고 할 수 있을 것임.
 - 다만 이러한 변화를 긍정적으로만 평가하기는 어려움. 2005년 졸업자들의 경우 졸업한 해의 미취업 비율이 9.8%인데 비해, 2018년 졸업자들의 졸업한 해 미취업 비율은 23.6%에 달하기 때문임.
 - 노동시장 내에 고졸 친화적인 일자리가 부족한 상황에서 적절한 진로지도 없이 취업만을 강조한 것은 아닌지 고민이 필요함.
- 상용직 임금근로자로 노동시장에 진입한 직업계고 졸업자들은 해당 상태를 유지하는 경로를 주로 경험하는 것으로 나타남.
 - 이러한 결과는 괜찮은 일자리(decent job)로의 진입이 직업계고 졸업자들의 노동시장 안착에 있어 중요한 선결 조건임을 보여줌.

CHAPTER

II

직업계고 졸업자의 초기 경력경로 유형

직업계고 졸업자의 초기 경력경로가 주는 시사점

I 초기 경력경로 유형 측면

- 첫 일자리 유지형이 초기 경력경로 유형 중 하나로 나타남.
 - 첫 일자리 유지형은 임금(중임금) 뿐만 아니라 종사상 지위(상용직), 기업 규모(300인 이상), 업종(제조업), 직종(설치·정비·생산직) 측면에서 안정적인 일자리로의 진입이 중요함을 보여줌.
- 약 10%의 비율을 차지하는 저임금 일자리 이동형은 첫 일자리 유지형과 대비되는 유형으로, 직업계고 졸업자의 경력에 양극화 현상이 발생하고 있음을 보여줌.
 - 저임금 일자리 이동형은 특성화고 및 여성 졸업자 비율이 높고, 숙박 및 음식점업의 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직 종사 비율이 높음.
 - 이들은 학업과 노동시장 내에서의 불안정성으로 인해 잦은 이동을 경험하며, 특히 저임금 일자리 내에서의 이동을 경험한다는 특징을 보임.

직업계고 졸업자의 경력경로 유형과 특성

17

KRIIVET 한국직업능력연구원

CHAPTER

III

직업계고 졸업자의 경력경로 관련 경험

직업계고 졸업자의 경력경로 관련 경험

CHAPTER III

직업계고 졸업자의 경력경로 관련 경험

직업계고 졸업자의 경력경로 관련 경험과 특성

- 직업계고 졸업자 20인을 대상으로 경력경로 관련 경험과 특성에 관해 인터뷰를 실시한 결과, 이들의 경력경로는 각 개인의 노동시장 진입 과정에서의 경험과 이후의 직장생활 및 일 경험, 경력개발 경험의 영향을 받아 형성되는 것으로 나타남.
- 또한 직업계고 졸업자들을 둘러싼 개인적, 사회적(social), 사회제도적(societal) 맥락 요소는 이들이 경력에 관한 목표를 세우거나 선택하는 시점에 중요한 사건으로 기능하고 있었음.



직업계고 졸업자의 경력경로 관련 경험과 특성

CHAPTER III

직업계고 졸업자의 경력경로 관련 경험

직업계고 졸업자의 직장생활과 일 경험

! 업무부하량(workload)

- 업무부하량 차원에서 참여자의 경험은 업무부담의 높고 낮음에 따라 나뉘는 것으로 나타남.
 - 이 중 높은 업무부담은 직무의 특성 자체에서 기인하거나, 한 사람이 여러 업무를 해야 하는 중소기업의 특성에서 비롯되고 있었음.

"설계가 모든 분야를 다 하는데 너무 많은 걸 요구해요. 이 돈 받고 할 만한 일이 아니에요. 너무 어렵고 많은 일의 양을 요구하는 일이라서." (참여자 H)

"회사 특성상 현장 지원이랑 생산직을 사무직 직원이 가서 조금씩 도와주는 게 있었어요. 사무실 직원들이 야간까지 들어가고 야간을 돈 후에 아침에 사무실에 복귀해서 본인 업무를 하고, 다시 야간 생산을 하고 다시 아침에 일을 하고 그 패턴을 계속하다 보니까 제 몸이 너무 안 좋아졌어요. 2개월 하나까. 몸이 못 버티더라고요." (참여자 T)

직업계고 졸업자의 직장생활과 일 경험

CHAPTER III

직업계고 졸업자의 경력경로 관련 경험

직업계고 졸업자의 직장생활과 일 경험

! 통제(control)

- 직업계고 졸업자가 통제 차원에서 경험하는 요소는 직무의 명확성과 자율성에 관한 부분임.
 - 특히 직무의 자율성이 낮거나 모호한 경우는 직업계고 졸업자들이 직무에 대한 불만족을 느끼게 하는 원인으로 작용하고 있었음.

"업무를 주도적으로 하지 못한 것. 그게 일하는 데 불만이었어요. 제가 결정할 수 있는 게 없고 시키는 것만 그냥 해야 하니까." (참여자 F)

"제가 맡는 일이 정확히 없고 일이 생기면 저한테 이것 좀 해 달라고 하는 시스템이어서 일이 없을 때도 있고 그냥 앉아 있을 때가 많아서. 그래도 일을 하러 왔고 경력을 쌓고 싶은데 일이 생길 때만 일을 해 달라고 하니까 제 존재 이유가 뭔지 사실 잘 모르겠고." (참여자 L)

직업계고 졸업자의 경력경로 유형과 특성

CHAPTER III

직업계고 졸업자의 경력경로 관련 경험

직업계고 졸업자의 직장생활과 일 경험

! 보상(reward)

- 직업계고 졸업자가 보상 차원에서 하게 되는 경험은 직무 수행의 결과로 제공되는 보상에 대해 긍정적, 혹은 부정적인 경험으로 구분됨.
 - 대부분의 인터뷰 참여자가 공통적으로 이야기한 보상 차원의 요소는 임금으로, 업무량에 비해 적절한 임금을 받고 있는가가 이들의 직장생활이나 경력 선택에 있어 중요하게 작용하는 것으로 나타남.
 - 직장의 인사 승진제도나 복리후생 제도에 대한 경험 역시 직업계고 졸업자들의 직장생활에 있어 중요한 요소였는데, 특히 승진 한계에 대한 경험은 직장에 대한 불만족과 이직의 원인으로 작용하고 있었음.
 - 심리적 보상 측면에서는 직무 수행을 통한 성취감이 경력에 영향을 주는 경험인 것으로 확인됨.

"제가 고졸 신분인데 연봉이 나쁘지 않다. 내가 하는 만큼 충분히 만족스러운 금액이어서." (참여자 A)

"한 마디로 일한 만큼 가지고 갈 수가 없어요. 내가 열심히 일해도 그만큼 보상은 못 받아요. 전 반적으로 봤을 때, 승진이나 연봉 상승이나 이런 게." (참여자 F)

"초기에는 버티면서 꾸역꾸역 일을 하다가 어느 정도 경력이 쌓이고 1인분 정도, 제가 할 양을 어느 정도 할 줄 아니까 뿌듯하고 그래서 자신감을 얻어서 계속 일을 했던 것 같아요." (참여자 R)

직업계고 졸업자의 경력경로 유형과 특성

CHAPTER

III

직업계고 졸업자의 경력경로 관련 경험

직업계고 졸업자의 직장생활과 일 경험

! 공동체(community)

- 공동체 차원에서의 직업계고 졸업자의 경험은 상사나 동료와의 관계 형성과 조직문화로 나누어 살펴볼 수 있음.
 - 직업계고 졸업자들은 어린 나이에 사회생활에 대한 경험 없이 취업해 구성원과의 관계 형성에 어려움을 경험하는 사례가 많은 것으로 나타남.
 - 이후 시간이 지나면서 상사 및 동료와 긍정적인 관계를 형성하는 경우에는 직장생활에 만족하며 근속을 선택하고 있었음. 반대로 관계의 개선이 이루어지지 않았을 때는 부적응과 이직으로 이어지기도 했음.
 - 기업의 조직문화도 직업계고 졸업자들이 경험하는 공동체 차원의 요소 중 하나였는데, 특히 조직 내 구성원의 고졸 학력에 대한 긍정적 혹은 부정적 분위기를 주로 경험하는 것으로 나타남.

"스무 살에 입사를 했는데 친구가 없는 거예요. 3개월은 아침에 출근할 때 마다 울고 왜냐하면 기업에 가면 말할 사람도 없고" (참여자 A)

"사회 경력이 쌓이고 나서 회사에 갔다면 능청스럽게 행동하기도 하고, 그런 게 가능했을 텐데 그때는 제가 많이 어려서 저 혼자 다니고, 다른 사람들도 그렇게 신경 쓰지 않고 그래서 그게 힘들어서 못 버티고 나와서 다른 회사에 가게 됐어요." (참여자 T)

직업계고 졸업자의 경력경로 관련 경험

23

KRIVET 한국직업능력연구원

CHAPTER

III

직업계고 졸업자의 경력경로 관련 경험

직업계고 졸업자의 직장생활과 일 경험

! 공정성(fairness)

- 직업계고 졸업자들이 공정성 차원에서 경험하는 요소는 업무부하량과 보상 측면에서의 차별이었음.
 - 업무부하량 측면에서 참여자들은 기업의 비체계적인 업무 분담과 어린 나이로 인한 업무량의 차별을 경험했다고 이야기함.
 - 보상 측면에서의 차별의 경우, 고졸 학력에 대한 임금, 승진 차별 등 기업 내부의 제도적 차별이 주된 것으로 나타남.

"어릴 때 입사해서 아직까지 막내 생활을 하고 있고 고참들마다 업무에 대한 참견이 굉장히 많습 니다." (참여자 D)

"고졸 전형으로 들어간 사람들은 그냥 10년을 일하든 몇 년을 일하든 그냥 사원이예요. 그 안에 서 선임 사원 걸 달아 주기는 하는데 급여는 한 2만 원 정도 올라가는 걸로 알고 있고 대리나 이런 직급은 없었어요." (참여자 J)

직업계고 졸업자의 경력경로 관련 경험

24

KRIVET 한국직업능력연구원

직업계고 졸업자의 경력경로 관련 경험

직업계고 졸업자의 직장생활과 일 경험

! 가치(value)

- 가치 차원은 인터뷰 참여자들이 직장생활 경험과 관련해 가장 많이 언급한 경험 요소로, 개인이 중요하게 고려하는 가치와 직장 및 직무에서 제공되는 내용의 일치 또는 불일치는 이후 경력이동 및 경력개발의 주요 원인으로 작용하는 것으로 나타남.
 - 외적 가치 요소 측면에서는 근무 조건과 고용 안정성이 주로 언급되었음.
 - 내적 가치 요소 측면에서는 먼저 직장 및 직무의 발전 가능성을 살펴볼 수 있는데, 직업계고 졸업자들은 직장생활을 하면서 산업 분야나 기업, 직무의 발전 가능성에 대해 생각해 보게 됐고, 발전 가능성이 낮다고 느낄 때 경력이동을 결심하고 있었음.

"일단 안정적인고, 월급도 잘 들어오고 워라밸도 보장이 되니까. 그런 게 만족스러워요." (참여자 C)

"산업 자체가 발전 가능성도 있어요. 안정적인 동시에 발전 가능성도 있다는 것 자체가 큰 메리트인 것 같아요." (참여자 G)

"나중에 미래 비전이나 이런 것도 생각해 보면 이 일이 얼마나 비전이 있지? 내가 언제까지 이 일을 할 수 있나? 그런 생각이 컸죠." (참여자 S)

직업계고 졸업자의 경력경로 관련 경험

직업계고 졸업자의 직장생활과 일 경험

! 가치(value)

- 개인의 발전 가능성 역시 직업계고 졸업자들이 경험한 가치 요소 중 하나로, 일을 통한 다양한 경험이나 경력개발 기회의 여부는 직업계고 졸업자의 직장 및 직무에 대한 태도에 영향을 미치는 것으로 나타남.
- 또 다른 요소는 직무와 개인의 흥미 적성 간의 일치였는데, 자신의 흥미나 적성에 부합하는 일을 하는 참여자의 경우 직무와 직장, 자신의 경력에 대해서도 긍정적으로 인식하고 있었음. 이에 반해 일에 대해 흥미를 느끼지 못하는 참여자는 이직을 결심할 뿐만 아니라, 스스로의 경력에 대한 만족도도 낮았음.

"아무래도 중소기업이다 보니까 배울 게 없었던 것 같아요. 경험할 수 있는 것도 한정적이었던 것 같고 지금 회사는 사람들도 다 좋은 것 같고, 기업문화도 좋은 것 같고 다른 것보다 여기에 있으면 계속 발전할 수 있을 것 같아서." (참여자 P)

"저는 주어진 일만 하면 되는 게 아니라 여기에 대한 원리나 기술적인 부분에 대해서 좀 더 깊게 이해하고 공부하고 싶었는데 그런 건 전혀 제가 할 수 있는 부분이 아니다 보니까 회의감이 많이 들었어요." (참여자 F)

"제가 친구들이랑 얘기해 보면 제 친구 중에서 정말 자기 일을 좋아하는 친구가 있는데 저는 그런 느낌은 아니고 제 경력에 대해 점수를 매기자면 딱 50점인 것 같아요. 제가 맡은 일 그 이상도 하지 않고 그 이하도 하지 않아서. 그냥 1인분 하는 정도." (참여자 C)

CHAPTER

Ⅳ 직업계고 졸업자의 경력개발 지원 과제

직업계고 졸업자의 경력개발 지원 과제

CHAPTER
Ⅳ

직업계고 졸업자의 경력개발 지원 과제 직업계고 졸업자의 맞춤형 경력개발을 위한 과제

! 직업계고 졸업자의 노동시장 안착 지원을 위한 과제

- 직업계고 졸업자의 노동시장 안착을 지원하기 위해서는 직업계고 진로교육 강화와 개별 학생 맞춤형 취업 지원이 요구됨.

직업계고 진로교육 강화

- 직업계고 내 진로지도 강화가 동반되지 않은 상태에서 취업만이 강조될 경우 노동시장 이행 자체에 한계
- 직업계고 학점제 도입에 따라 교육과정 운영에서도 진로교육 강조되는 만큼, 직업계고 학생들이 자신에 대한 충분한 이해를 토대로 노동시장으로 진입할 수 있도록 지원 필요

개인 맞춤형 취업 지원 확대

- 직업계고 졸업자의 첫 취업처는 이후의 전반적인 경력경로의 방향성을 결정하는데 큰 영향
- 노동시장 안착을 위해서는 개인의 성향과 흥미·적성, 전공 등에 일치하는 분야로의 취업 지원 중요
- 시도별 취업지원센터의 인력 및 기능 강화를 통한 취업 지원 개선 필요

직업계고 졸업자의 경력개발 지원 과제

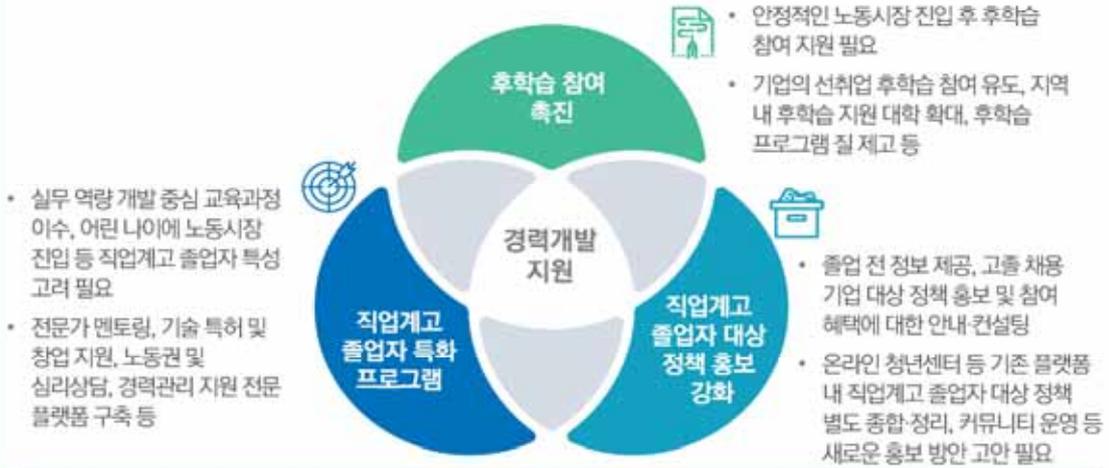
CHAPTER IV

직업계고 졸업자의 경력개발 지원 과제

직업계고 졸업자의 맞춤형 경력개발을 위한 과제

! 직업계고 졸업자의 경력개발 지원을 위한 과제

- 직업계고 졸업자의 경력경로에 기반한 경력개발 지원을 위해서는 후학습 참여 촉진, 직업계고 졸업자 특화 직업능력개발 프로그램 운영, 직업계고 졸업자 대상 정책 홍보 강화가 요구됨.



직업계고 졸업자의 맞춤형 경력개발을 위한 과제

고맙습니다

Thank you



발표 3

평생직업교육을 위한 고등교육기관의 발전 방안

이 상 훈 부연구위원 (한국직업능력연구원)

발표 3 평생직업교육을 위한 고등교육기관의 발전 방안



평생직업교육을 위한 고등교육기관의 발전 방안

고등교육기관 평생직업교육의 **과거, 현재, 미래**, 그리고 발전 방안

● ● 고등교육기관의 평생학습기관화 비전

- 5·31 교육개혁을 기점으로 열린교육체제의 도입 필요성 언급 이후, 2차 교육개혁안을 통해 '평생직업교육' 체제가 구상되고, 1999년 교육발전 5개년 계획을 통해 고등교육기관의 평생학습기관화 비전이 수립됨

5·31 교육개혁(Ⅰ)
(1995.5.31)



[열린교육체제]
"누구나, 언제, 어디서나 원하는 공부를 할 수 있는 체제"

신직업교육체제 구축 방안
5·31 교육개혁(Ⅱ) / (1996.5.31)



[평생직업교육체제]
"국민이면 누구나 받는 직업교육, 평생에 걸친 직업교육"

교육발전 5개년 계획
(1999.3.11)



[창조적 지식기반국가 건설을 주도하는 교육]
"산업수요와 연계된 직업교육 및 삶의 질을 높이는 평생학습"

KRIBRI 한국직업능력연구원 3

평생직업교육을 위한 고등교육기관의 발전 방안

고등교육기관 평생직업교육의 **과거, 현재, 미래**, 그리고 발전 방안

● ● 고등교육기관의 평생학습기관화 비전

평생학습은 좋은 직업과 품위 있는 삶의 필수 조건이 될 것이다.

지식과 정보가 무한대로 팽창하는 사회 속에서는

지속적으로 실용적인 직업 능력을 향상시키기 위한 끊임없는 학습만이

시대 조류에서 벗어나지 않을 수 있게 하기 때문이다.

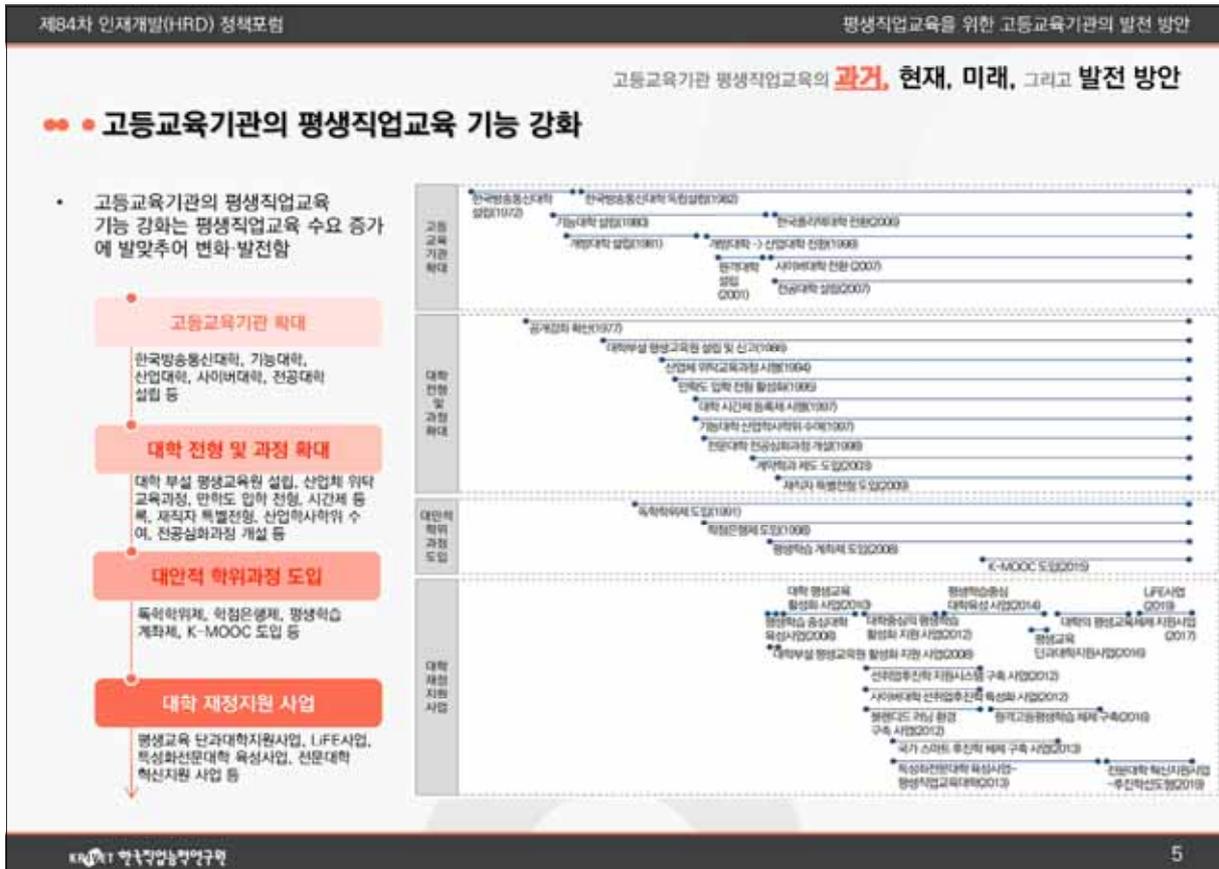
이에 따라 정규 학교교육을 마친 성인들도 끊임없이 새로운 학습을 하지 않으면 안되게 되며,

그 결과 대부분의 고등교육기관들은 평생학습기관화할 것이다.

교육발전 5개년 계획 中 (교육부, 1999.3.11: 17)

KRIBRI 한국직업능력연구원 4

▶ 표 3 평생직업교육을 위한 고등교육기관의 발전 방안



제84차 인재개발(HRD) 정책모형 평생직업교육을 위한 고등교육기관의 발전 방안

고등교육기관 평생직업교육의 **과거, 현재, 미래, 그리고 발전 방안**

● ● ● **고등교육기관의 평생직업교육 정책 흐름**

- 고등교육기관의 평생직업교육 기능 강화를 위한 정책은 김대중 정부 이후 지속적으로 등장하였으며, 정보화, 세계화, 저출산, 고령화, 양극화, 경제부흥, 4차 산업혁명 등 다양한 시대적 배경과 함께 논의되었음

[정부별 고등교육기관 평생직업교육 정책 특징]

구분	김대중 정부(1998-2002)	노무현 정부(2003-2007)	이명박 정부(2008-2012)	박근혜 정부(2013-2017)	문재인 정부(2017-2022)
배경	정보화·세계화	저출산·고령화, 양극화	저출산·고령화, 양극화	저출산·고령화, 양극화, 창조경제	4차산업혁명, 인구구조 변화
계획	<ul style="list-style-type: none"> 교육개발5개년계획 인적자원개발기본계획 평생교육진흥종합계획 	<ul style="list-style-type: none"> 국가인적자원개발기본계획 평생직업능력개발기본계획 	<ul style="list-style-type: none"> 평생교육진흥기본계획 직업능력개발기본계획 	<ul style="list-style-type: none"> 평생교육진흥기본계획 고등교육종합발전계획 지방대학 및 지역균형인재육성기본계획 	<ul style="list-style-type: none"> 평생교육진흥기본계획 직업능력개발기본계획 지방대학 및 지역균형인재육성기본계획 인구구조 변화 대응방향
기초	인적자원강국	학습사회, 인재강국	능력중심사회	국민행복	전 국민 평생학습체계
대상	전문대학	일반대학, 전문대학	일반대학, 전문대학	일반대학, 전문대학, 지방대학	일반대학, 전문대학, 지방대학
제도 도입	사내대학, 원격대학, 학점은행제	전공대학, 계약학과, 사이버대학(전원), 폴리텍대학(전원)	재직자 특별전형, 평생학습계획제	경험학습인정제, K-MOOC	마이스터대학, 마이크로 디그리, 평생교육바우처
재정지원 사업	-	-	평생학습중심대학 육성 사업	평생교육단과대학 지원사업, 특성화 전문대학 지원사업	대학의 평생교육체제 지원사업, 전문대학혁신지원사업
주요 추진 과제	전담 교육기관 확대, 대안적 학위제도 운영 강화	일반대학으로 영역 확대, 산업체 연계 추진	재정지원사업 본격화, 선취임후진학 추진	사업 내 학위과정 확대, 특성화 진배 추진	평생직업교육 디지털화, 협력적 거버넌스 구축 추진, 관련 규제 완화 추진

6

고등교육기관 평생직업교육의 **과거, 현재, 미래**, 그리고 발전 방안

고등교육기관의 평생직업교육 정책 흐름

- 고등교육기관의 평생직업교육 정책 흐름은 다음과 같은 특징을 보임

<p>점진적 확대</p> <p>고등교육기관 평생직업교육 관련 정책은 점진적으로 확대되어왔다.</p>	<p>인구구조 변화</p> <p>기술환경의 변화와 인구구조 변화 등에 직접적인 영향을 받으며, 과거에는 기술환경의 변화에 주목하였다면 최근에는 인구구조의 변화에 더 주목하고 있다.</p>	<p>고등교육기관 특성화</p> <p>고등교육기관의 특성화와 밀접한 관련을 맺고 있었으며, 과거에는 대학의 특성화 유형 중 하나로 주목받다가 최근에는 대학의 전반적인 비전으로 주목받고 있다.</p>	<p>고등교육기관 체제 전환</p> <p>초기에는 관련 전달 고등교육기관을 확대하는 방향으로 시작한 이후, 고등교육기관의 진입경로(전형 및 과정)를 확대하는 방향으로 발전하였고, 최근에는 고등교육기관 체제 전환의 변화를 목표로 하고 있다.</p>	<p>재정지원 사업 확대</p> <p>고등교육기관 체제 변화와 맞물려, 관련 재정지원사업의 형태로 구체화되어 추진되고 있다.</p>
<p>학습 대상 확대</p> <p>국가차원의 인재육성을 위한 능력개발 정책으로서 성격을 갖추고 있다. 최근에는 전 국민의 평생학습을 보장하는 포용정책으로 성격이 변화하고 있다.</p>	<p>디지털화 추진</p> <p>고등교육을 둘러싼 디지털 기술의 발달과 밀접한 관련을 맺고 있어, 교육내용과 방법의 디지털화를 적극적으로 추진 중이다.</p>	<p>성인학습자 지원 확대</p> <p>주요 정책 대상으로 고등교육기관 자체에서 성인학습자의 학습비를 지원하기 위한 제도가 도입되는 등 성인학습자로 확대하고 있다.</p>	<p>규제 완화</p> <p>특정 제도의 도입과 함께 고등교육기관의 자율성 및 성인학습자의 참여를 보장하기 위한 규제 완화를 지속 추진하고 있다.</p>	<p>협력적 거버넌스 구축</p> <p>고등교육기관 혹은 고등교육을 둘러싼 운영 및 관리 주체의 협력적 거버넌스 마련을 위한 노력을 강화하고 있다.</p>

고등교육기관 평생직업교육의 **과거, 현재, 미래**, 그리고 발전 방안

성인학습자의 고등교육 진입 경로 확대와 참여

- 성인학습자의 고등교육 진입 경로는 확대되었으나 고등교육기관 내 성인학습자의 비율 변화는 크지 않음



자료: 이학수 외(2014), 대학중심 평생학습 활성화 지원사업 중장기 발전방안 연구; 김현수(2016), NCS 연계 학점은행제 질 제고 방안; 교육부, 국가평생교육진흥원(2020), 2019 평생교육백서, p. 428 차인용.



발표 3 평생직업교육을 위한 고등교육기관의 발전 방안

제84차 인제개발(HRD) 정책모형 평생직업교육을 위한 고등교육기관의 발전 방안

고등교육기관 평생직업교육의 **과거, 현재, 미래**, 그리고 발전 방안

● ● **고등교육기관의 과도기적 상황**

- 디지털 사회의 도래, 기술 변화(4차 산업혁명 등)으로 인한 고용 및 산업구조의 변화는 성인학습자의 학습수요를 증가시키고 있음
- 이에 반해, 저출산으로 인한 학령인구의 지속적인 감소는 학령기 학습자의 학습수요를 총량을 감소시킴
- 이에 따라 고등교육기관은 전통적 학습자의 감소라는 위기와 새로운 학습자의 등장이라는 기회를 동시에 경험하고 있으며, 이를 대응하기 위해서는 학령기 중심 대학에서 평생직업교육대학으로의 변화가 요청됨

KRINET 한국직업능력연구원 9

제84차 인제개발(HRD) 정책모형 평생직업교육을 위한 고등교육기관의 발전 방안

고등교육기관 평생직업교육의 **과거, 현재, 미래**, 그리고 발전 방안

● ● **고등교육기관 평생직업교육의 현 주소**

- 오늘날 고등교육기관 평생직업교육의 한계 현상
 - (차단 현상) 고등교육기관이 충분히 성인학습자를 수용하지 못하는 현상
 - (분리 현상) 고등교육기관 내에서 평생직업교육이 별도 영역으로 취급되어 비효과적으로 운영되는 현상
 - (비효과 현상) 성인학습자의 학습결과가 직업적 삶에 직접적인 도움을 주지 못하는 현상

주: 본 도식은 고등교육기관 평생직업교육 관련 전문가 15인을 개별 면담한 결과를 정리한 것임

KRINET 한국직업능력연구원 10

발표 3 평생직업교육을 위한 고등교육기관의 발전 방안

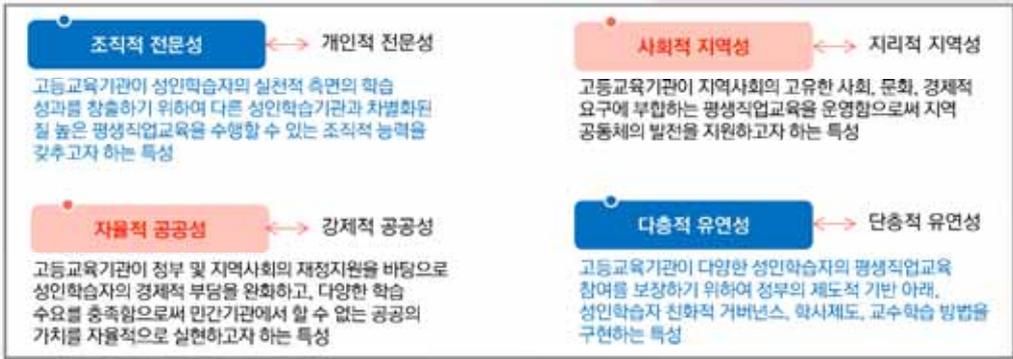
제84차 인제개발(HRD) 정책포럼

평생직업교육을 위한 고등교육기관의 발전 방안

고등교육기관 평생직업교육의 과거, 현재, 미래, 그리고 발전 방안

단과형 평생직업교육대학과 4대 기본속성

- 단과형 평생직업교육대학
 - 전통적 학령기학습자 중심대학 구조 내에 성인학습자를 위한 별도 단과대학을 설립하여 운영하는 형태
 - (거버넌스) 학령기 학습자 및 성인학습자를 위한 각각의 병렬적 관리 체계 구축
 - (교수자) 성인학습자를 위한 특화된 병렬적 교수진 구성
 - (교육과정) 성인학습자 전용 단과대학 및 학과의 별도 교육과정
 - (학습경험) 성인학습자 특화 교육내용 및 교수학습과정에 대한 참여 경험
 - (인증·자격) 단과대학 및 학과 교육과정 이수를 증빙하는 학위형 인증 및 자격 부여
- 4대 기본속성
 - 고등교육기관이 평생직업교육을 활성화하기 위해서 필수적으로 달성해야 하는 기본적인 전제로서의 속성



KRIET 한국직업능력연구원

13

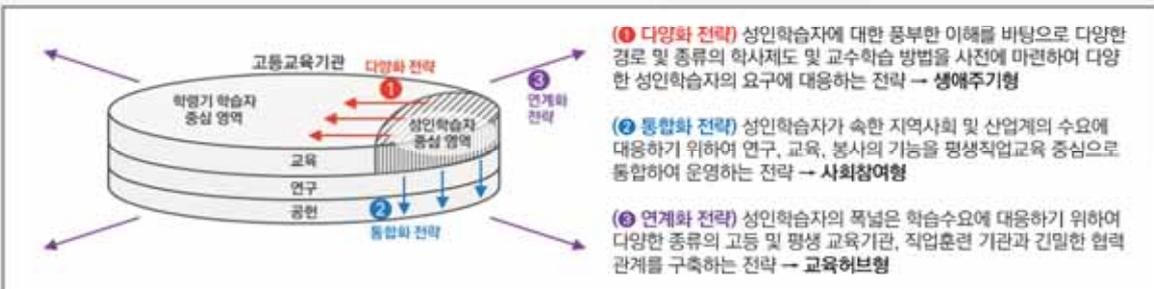
제84차 인제개발(HRD) 정책포럼

평생직업교육을 위한 고등교육기관의 발전 방안

고등교육기관 평생직업교육의 과거, 현재, 미래, 그리고 발전 방안

3대 선택전략과 생애주기형, 사회참여형, 교육허브형 평생직업교육대학

- 3대 선택전략
 - 평생직업교육 기본속성을 달성한 고등교육기관이 상황에 따라 평생직업교육을 강화하기 위해 선택하는 전략



생애주기형 평생직업교육대학	사회참여형 평생직업교육대학	교육허브형 평생직업교육대학
<ul style="list-style-type: none"> • 성인학습자의 교육영역이 확장되는 다양화를 통해 도달 • 다양한 경로와 종류의 학사제도 및 교수 학습 방법을 마련하여 성인학습자의 요구에 적극적으로 대응하는 대학 • 단일 관리 체계/ 단일 교수진/ 개방형 교육과정/ 선택형 학습경험/ 수준 및 종류에 따른 차등적 인증 및 자격 부여 	<ul style="list-style-type: none"> • 성인학습자의 영역을 연구와 공헌에 이르기까지 확장되는 통합화를 통해 도달 • 풍부한 경험과 지식을 갖춘 자기주도적 성인학습자를 대상으로 지역사회 및 산업계의 수요를 기반으로 교육, 연구, 공헌 기능을 평생직업교육 중심으로 통합하여 운영 • 열린 관리 체계/ 지역사회 맞춤형 교수진/ 모듈형 교육과정/ 개인화된 학습경험/ 단위 과목에 대한 개별 인증 및 자격 부여 	<ul style="list-style-type: none"> • 외부의 다양한 고등 및 평생교육기관, 직업훈련기관으로 확장되는 연계화를 통해 도달 • 다양한 종류의 고등 및 평생 교육기관, 직업훈련기관과 긴밀한 협력 관계를 구축하고 연계하여 운영 • 연계형 관리 체계/ 협력적 교수진/ 연계형 교육과정/ 탈경계화된 포괄적 학습경험/ 외부기관과 연계된 인증 및 자격 부여

KRIET 한국직업능력연구원

14

평생직업교육을 위한 고등교육기관의 발전 방안

고등교육기관 평생직업교육의 **과거, 현재, 미래**, 그리고 **발전 방안**

고등교육기관 평생직업교육 미래상

KRIBRI 한국직업능력연구원 15

평생직업교육을 위한 고등교육기관의 발전 방안

고등교육기관 평생직업교육의 **과거, 현재, 미래**, 그리고 **발전 방안**

고등교육기관 평생직업교육 발전 방안

- 기반 조성 방안
 - 고등교육기관 평생직업교육의 기능강화를 위해 상대적으로 단기적으로 추진이 필요한 과제
 - 해당 과제 추진을 통해 고등교육기관 평생직업교육의 기본 속성 달성 가능

01. 조직적 전문성 강화 방안

- 역할에 따른 고등교육기관 구분
- 고등교육기관 구분에 따른 차별적 질 관리
- 성인학습 경로 및 수요 관련 데이터 축적 및 분석 강화
- 고등교육기관 내 성인학습지원센터 설치 지원
- 교수의 평생직업교육 역량개발 지원 강화

03. 자율적 공공성 강화 방안

- 고등교육기관 평생직업교육 기반 법령 강화
- 고등교육기관 평생직업교육 운영을 위한 거버넌스 체계 강화
- 성인학습자 학습비 지원 체제 강화
- 성인학습자를 지원하는 평생학습기금 마련

고등교육기관 평생직업교육 기반 조성 방안

02. 사회적 지역성 강화 방안

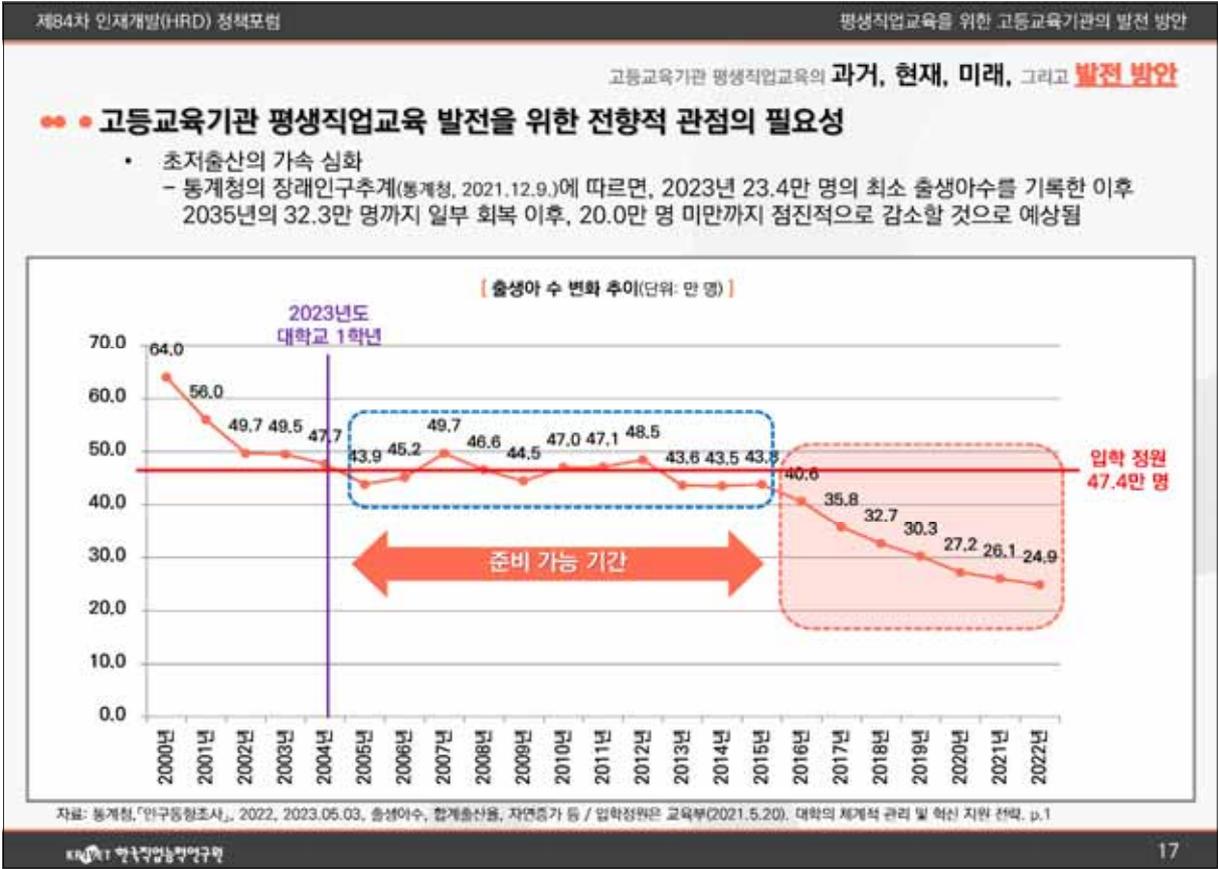
- 지자체와 고등교육기관 평생직업교육 연계-협력을 위한 법적기반 마련
- 지자체와 고등교육기관 평생직업교육 연계-협력 체제 강화
- 지역활성화 정책과 고등교육기관 평생직업교육의 통합 운영
- 고등교육기관 평생직업교육의 지역사회 연구기능 강화
- 지역산업과 고등교육기관 평생직업교육 연계-협력 강화

04. 다층적 유연성 강화 방안

- 성인학습자의 수요에 대응하는 학위제도 유연화
- 지속적 학사제도 유연화 및 관련 규제 완화
- 성인학습자의 고등교육기관 거버넌스 참여 확대
- 고등교육기관 평생직업교육의 대국민 인식 개선

KRIBRI 한국직업능력연구원 16

발표 3 평생직업교육을 위한 고등교육기관의 발전 방안



평생직업교육을 위한 고등교육기관의 발전 방안

고등교육기관 평생직업교육의 **과거, 현재, 미래, 그리고 발전 방안**

고등교육기관 평생직업교육 발전을 위한 미래 대응 아젠다

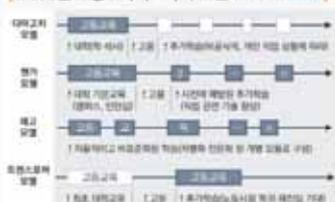
- 미래 대응 아젠다
 - 고등교육기관의 평생직업교육 특화를 위해 장기적, 전향적인 논의가 필요한 방안
 - 해당 과제 추진을 통해 고등교육기관 평생직업교육의 선택전략(다양화, 통합화, 연계화) 지원

다양화를 위한 미래형 학제 도입

전생애 학제

- 전통적 6-3-3-4 학제의 탈피 필요
- 다양한 형태의 성인학습자 수요와 학습 양상을 포괄할 수 있는 학제개념의 도입 필요
- 전 국민의 다양한 수준, 시기, 목적을 포괄적으로 수용, 유연하고, 다층적인 학제의 도입 필요

[2030년 고등교육의 4가지 모델 (Lee et al., 2020)]



통합화를 위한 미래형 학습인증 장치 도입

디지털 배지

- 기존 전통적 졸업장의 인증 기능 이외에 동기부여, 평가, 기록의 역할을 수행하는 인증장치 도입 필요
- 성인학습자의 학습 내용, 과정, 결과를 종합적으로 인증하고, 이를 인증 및 자격의 증명 장면에서 활용할 수 있도록 하는 것
- 학령, 학벌 중심, 학위과정 중심의 고등교육 개념, 평생직업교육의 '이류학위'화를 차단

[Mozilla 재단의 디지털 배지(open badges)]

OPEN BADGES



연계화를 위한 미래형 학습플랫폼 도입

메타버스

- 평생직업교육을 중심으로 고등교육기관을 포함한 다양한 교육기관의 연계·협력을 지원
- 성인학습자의 평생직업교육 참여 시간 및 공간 제약 해소
- 성인학습자의 평생직업교육 참여 확대
- 교육기관간의 긴밀한 연계 촉진
- 교육기관 및 제도간의 경계를 허물어 새로운 교육과정의 도입을 가능하게 함

KRIVET 한국직업능력연구원

19

제84차 인재개발(HRD) 정책포럼
평생직업교육을 위한 고등교육기관의 발전 방안

감사합니다.

이상훈
smallleader@krivet.re.kr

KRIVET 한국직업능력연구원

제84차 인재개발(HRD) 정책포럼

미래 사회 변화에 대응한 평생직업교육의 방향 탐색