

국제직업능력개발 캠퍼스 방향과 체제연구

기본사업

2012-11-1

정지선
김신영
김용현
유성상

국제직업능력개발 캠퍼스 방향과 체제연구

보안등급 | 일반과제

기본사업

2012-11-1

정지선
김신영
김용련
유성상

머 리 말

고학력시대에 고학력 청년층을 위한 일자리가 부족하여 전체 실업률에 비하면 한국 청년층의 실업률은 더 높고 상승하고 있어 청년실업이 사회적 이슈로 떠올랐다. 지식경제 시대의 패러다임에서 부가가치를 창출하는 근본적인 수단은 지식이고 그러한 지식을 창조하는 주체는 인간이다. 따라서 지식경제 시대의 경쟁력은 그 사회가 가지고 있는 인력 자원의 질에 의해서 결정된다고 할 수 있다. 한국의 대학이 글로벌 인재를 양성할 수 있는 체제를 갖추 지식과 인적 자원을 생산 및 배출하고, 한국의 대학을 졸업한 우수한 인력이 적극적으로 해외 시장에 진출해 현지에서 지식산업을 이끄는 경제 리더로서 네트워크를 형성해 나간다면, 이는 한국의 경쟁력을 향상시키는 중요한 자원이자 견인차로서의 역할을 하게 될 것이다.

대학은 졸업자들의 취업률을 향상시키기 위해 학생들의 국제적 직업능력을 개발하고 해외 취업을 돕기 위한 지원에 적극 나서야 할 것이다. 해외 취업활성화는 고등교육기관 졸업자들의 취업률 향상이라는 1차적 이유 이외에도 사회·경제적 패러다임 변화에 따른 시대적 요구에 부응하기 위해 노력해야 할 주요 현안이기도 하다. 이러한 요구에 부응하기 위한 노력으로 대학 졸업자의 해외 취업 활성화를 위한 교육과정 개발 및 지원체계 확립 방안을 모색하고, 이를 바탕으로 국제 직업능력개발 캠퍼스의 방향과 체제구축 방안을 제시하고자 이 연구가 수행되었다. 이 연구는 청년층에게 해외취업을 확대시키기 위한 대학교육의 발전을 위한 시사점을 제공할 것이다. 또한 ‘글로벌 인

재’, ‘고등교육 국제화,’ 그리고 ‘대학 경쟁력’에 대한 학술적 개념을 분석적으로 설명함과 더불어 기존 대학교육에 관한 현실적 적응을 넘어 대학교육의 목적에 부합하는 고등교육이념을 탐색하고 대학교육의 발전을 위한 논의를 전개함으로써 고등교육의 새로운 방향을 제시하는 데 기여할 것으로 본다.

이 연구를 위하여 면담조사에 응해 주신 대학 관계자 여러분과 해외취업 코디네이터, 글로벌 인재정책 담당자, 고등교육과 국제직업교육 전문가들께 심심한 감사를 드린다. 또한 이 연구를 성실히 수행해주신 김신영 교수, 김용련 교수, 유성상 교수 등 연구진들께도 감사의 뜻을 전한다.

2012년 12월

한국직업능력개발원
원장 박 영 범

제목 차례

요약

제1장 서론_1

제1절 연구의 필요성 및 목적	3
제2절 연구 내용	6
제3절 연구 방법	7
제4절 연구의 제한점	11
제5절 연구의 기대효과 및 활용방안	12

제2장 글로벌 인재양성을 위한 고등교육개혁_15

제1절 고등교육의 목적과 환경의 변화	17
제2절 고등교육 국제화와 글로벌 인재론	20
제3절 국가 인력수급 전망과 고등교육개혁	28
제4절 한국 고등교육 취업현황	38

제3장 한국 대학의 국제직업능력개발_47

제1절 한국외국어대학교	50
제2절 연세대학교	62
제3절 한양대학교	72
제4절 부경대학교	89
제5절 한동대학교	103

제6절 신라대학교 117
제7절 한국 대학사례의 시사점 135

제4장 외국 대학의 국제직업능력개발_139

제1절 일본 고베대학교의 글로벌 인재지원정책 141
제2절 싱가포르 난양기술대학교의 글로벌 인재지원정책 161
제3절 유럽연합의 불로냐 프로세스와 글로벌
인재지원정책 176
제4절 외국 대학사례의 시사점 201

제5장 국제직업능력개발의 문제점과 개선방향_205

제1절 국제직업능력개발의 문제점 207
제2절 국제직업능력개발의 정책 제언 및 결론 213

참고문헌_229

표 차례

<표 2-1> 고등교육 국제화에 대한 논의들	20
<표 2-2> 국제화의 개념과 요소 (정기오, 2006)	21
<표 2-3> 국가 인적자원개발 패러다임의 전환	29
<표 2-4> 국가별 전공자들의 기술 및 지식의 활용	32
<표 2-5> 고등교육기관 취업률 추이	39
<표 2-6> 2011년 계열별 취업 현황	43
<표 2-7> 2011년 성별 취업 현황	44
<표 3-1> 한국외국어대학교 해외취업자 현황	52
<표 3-2> 한국외국어대학교 교육과정	53
<표 3-3> 한국외국어대학교 국제교류프로그램	54
<표 3-4> 한국외국어대학교 경력개발센터 업무	59
<표 3-5> 글로벌 역량 강화를 위한 교양과목	60
<표 3-6> 연세대학교 교과과정	65
<표 3-7> 연세대학교 졸업인증요건	66
<표 3-8> 연세대학교 글로벌 역량 강화 관련 교과목	68
<표 3-9> 한양대 글로벌 인재양성 및 해외취업에 관련한 교육사업 내용	74
<표 3-10> 한양대 교과과정	75
<표 3-11> 한양대 국제교육프로그램	77
<표 3-12> 한양대 글로벌 역량강화를 위한 교양교과목	78

<표 3-13> 한양대 잡 네비게이션 프로그램	83
<표 3-14> 한양대 취업교과목	83
<표 3-15> 한양대 해외인턴 프로그램	86
<표 3-16> 한양대학교 HELP 프로그램	87
<표 3-17> 부경대학교 교과과정 구성	93
<표 3-18> 부경대학교 졸업인증제	94
<표 3-19> 학점 인정 국제화 프로그램	95
<표 3-20> 부경대학교 글로벌 인재양성 관련 교양교과	97
<표 3-21> 비정규 국제화 프로그램	98
<표 3-22> 종합인력개발원의 업무내용	101
<표 3-23> 한동대 해외취업자 현황	106
<표 3-24> 한동대 교육과정	107
<표 3-25> 한동대 복수 전공이상 전공 정의	108
<표 3-26> 한동대 국제교류프로그램	109
<표 3-27> 한동대 교양교육 이수 원칙	111
<표 3-28> 한동대 해외취업 역량과 관련된 교양교과목	111
<표 3-29> 한동대 해외 인턴십 프로그램	114
<표 3-30> 한동대 GEM 프로젝트	115
<표 3-31> 신라대학교 교육과정 구성	122
<표 3-32> 신라대학교 졸업요건	124
<표 3-33> 신라대학교의 해외 학생교류	124
<표 3-34> 외국대학과의 학생교류 현황(2010)	125
<표 3-35> 신라 핵심역량 강화 프로그램 (Silla Power-Up Program)	126

<표 3-36> 신라 글로벌 리더십·인성 강화 프로그램 (Silla Global Servant Program)	127
<표 3-37> 글로벌 역량 강화 프로그램	129
<표 3-38> 자기주도적 글로벌 학습역량 강화	130
<표 3-39> 21세기 신라 장보고 양성 프로그램	131
<표 3-40> 글로벌 비즈니스 센터의 주된 업무	134
<표 4-1> 고베대학 학생 인원 수 개요	142
<표 4-2> 고베대학 취업 및 진학 현황	143
<표 4-3> 고베대학의 과별 졸업학점	146
<표 4-4> 고베대학의 과별 커리어 교양과목 중 국제화 관련과목 (2011년도)	149
<표 4-5> 공동학위과정 협정대학	150
<표 4-6> 고베대학 학술교류협정을 맺은 대학 및 기관	151
<표 4-7> 해외유학 현황(2011년)	152
<표 4-8> 2012년도 커리어센터 주최행사 리스트	156
<표 4-9> GEM 발견자 프로그램 내용	165
<표 4-10> GEM 발견자 프로그램 현황	166

그림 차례

[그림 2-1] 인구구조 변동 전망	31
[그림 2-2] OECD 회원국내 국가간 학생 이동(2005)	37
[그림 2-3] 고등교육기관 졸업자 취업률	40
[그림 3-1] 신라대학교 글로벌 인재 양성 계획	119
[그림 3-2] 신라대학교 해외취업 추진 조직도	133
[그림 4-1] 고베대학의 계열별 진학률 및 취업률	145
[그림 4-2] 일본인의 해외유학생 연도별 추이	160
[그림 4-3] 일본인의 해외취업관심도	160
[그림 4-4] 커리어 허브 웹사이트	171
[그림 4-5] 볼로냐 프로세스 연혁 및 활동개요	180
[그림 4-6] 볼로냐 프로세스 통합학위제 실행 체계	184
[그림 4-7] 광역 직업그룹 별 순고용 변동	191
[그림 4-8] 직업과 자격에 따른 순고용 변동	192
[그림 4-9] 학위이동의 유입과 유출 간 균형	194
[그림 4-10] 전체 등록 학생 수 대비 비유럽권 출신 국제학생의 국별 비율	195
[그림 4-11] 유럽권 밖으로 나가는 학생 숫자와 비중	196

요 약

1. 연구의 목적

본 연구의 목적은 대학 졸업자의 해외취업 활성화를 위한 대학교육 지원체계 확립 방안을 모색하고, 이를 바탕으로 국제직업능력개발 캠퍼스의 방향과 체제구축 방안을 제시하는데 있다. 이러한 연구목적 달성을 위하여, 본 연구는 글로벌 인재양성을 위한 고등교육 개혁의 방향, 국내 대학의 국제직업능력개발 실태, 외국의 국제직업능력 개발 사례, 해외취업 역량 강화 및 국제직업능력개발 캠퍼스 구축을 위한 방안 등을 중점적으로 탐색해 보고자 한다.

2. 연구 방법

본 연구는 국제직업능력개발을 위한 고등교육 캠퍼스 구축에 대한 이론적 배경을 탐색하기 위하여 문헌연구를 적용하였다. 이를 바탕으로 고등교육의 환경변화, 글로벌 인재 양성을 위한 고등교육의 노력 및 개혁 논의, 한국 고등교육 취업현황 등을 중점적으로 살펴보았다. 한국 고등교육의 국제 직업능력 개발 실태를 분석하기 위하여 본 연구가 적용하였던 연구방법은 면담조사이다. 각 대학이 적용하고 있는 글로벌 인재양성 교육프로그램에 대한 자료를 수집하기 위하여 최초 문헌 조사를 통하여 기초자료를 정리하였고, 이를 바탕으로 인터뷰 질문지를 작성하여 심층 면담을 실시하였다. 아울러 전문가 협의회를 거

쳐 연구내용의 적합성과 타당성을 검증하였고, 대학 사례 분석을 위한 준거 틀을 설정하는데 자문의 과정을 거쳤다.

3. 고등교육 국제화와 글로벌 인재양성론

세계화와 지식경제사회로의 진행이 가속화되면서 국가 간의 학생 교류가 활발해지고, 고등교육의 국제화 추세에 따라 대학도 세계 속에서 경쟁하는 가운데 대학의 역할 재정립 및 산학협력의 필요성이 요구되고 있다. 세계화 속에서 지식의 상품화가 가속화되면서, 고등교육 기관은 인적자원개발 및 직업역량을 갖춘 인력양성분야로 비중을 옮기고 있다. 대학들은 교육의 목적이 학생들을 직업세계로 이어주는 것이라는 인식을 가지고 있으며 그에 대한 책무수행의 필요성이 더욱 강해지고 있다. 또한 직업세계의 장은 세계화로 확대되고 있다. 이러한 고등교육의 국제화 및 직업과 관련된 전문교육기관으로의 역할 확대는 대학에서 국제적 역량(의사소통능력, 리더십, 다문화 민감성, 연구역량 등)을 갖춘 글로벌 인재를 양성하도록 견인차 역할을 하고 있다.

4. 한국 대학의 국제직업능력개발

글로벌 인재 양성과 관련한 한국 대학의 노력을 살펴본 결과를 토대로 글로벌 인재 양성 교육에 주는 시사점들을 정리해 보면 다음과 같다. 첫째, 미래사회에 필요한 인재를 양성하기 위해서는 다양한 이해관계자들의 의견을 수렴하여 이를 대학의 교육과정에 반영하려는

노력이 이루어져야 할 것이다. 둘째, 대학교육을 통해 학생들이 가졌던 교육경험들을 구체적으로 기술하고 평가할 수 있는 체제의 정립이 요청된다. 셋째, 글로벌 사회로의 진출 후 추후관리체제의 구축이 요구된다. 넷째, 대학끼리 경쟁적으로 국제화 사업을 추진하게 하는 풍토보다는 대학이 대학의 특성을 고려해 특성화 영역을 선정하고 내실 있게 국제화 사업을 추진할 수 있는 풍토가 마련되어야 할 것이다. 마지막으로 글로벌 인재를 육성해 해외취업으로 연결시키기 위해서는 그 교육내용의 충실성도 중요하지만 대학과 기업, 관계 부처 간의 파트너십이 잘 형성되어야 한다.

5. 외국 대학의 국제직업능력개발

외국의 고등교육기관의 국제직업능력개발을 위한 교육적 노력들에 대한 분석을 통한 한국 고등교육기관의 발전적 모습을 위한 정책적 시사점을 도출하자면 다음과 같다.

첫째, 일본의 경우 해외진출을 꺼리는 젊은 층의 국내지향적 문화와 이 때문에 발생하는 대학의 글로벌 인재양성에 대한 관심 저하가 커다란 문제로 지적될 수 있다. 둘째, 싱가포르의 난양기술대학교는 재학생들의 국제적 직업능력개발을 위하여 교육적 활동 뿐만 아니라 행정적 지원의 차원에서도 모범적인 모습을 보여준다. 마지막으로 유럽연합의 볼로냐 프로세스 분석을 통하여 도출해 볼 수 있는 시사점으로 대학생들의 국제직업능력을 고취하기 위해서는 대학차원의 노력과 함께 국가적 차원의 전략적 계획과 정책적 지원이 수반되어야 한다는 점을 들 수 있다.

6. 정책 제언

대학 졸업생의 해외취업을 실현하고 활성화할 수 있는 방안을 정부차원의 정책지원과 개별 대학의 혁신 및 지원체제로 구분하여 제시할 수 있다.

우선 정부차원의 정책지원은 다음과 같다. 첫째, 정부는 국가의 비전과 구체적으로 일치할 수 있는 면밀한 고등교육 국제화정책의 운영을 요구한다. 왜 대학이 세계화 시대에 대응해야 하며, 구체적으로 어떤 인재를 키워내야 하고, 이를 위하여 각 대학이 어떤 노력을 기울여야 하는지, 궁극적으로 어떤 결과를 얻고자 하는지에 대한 명확한 청사진을 제시해야 한다. 둘째, 볼로냐 프로세스와 같은 해외의 고등교육 연합 체제에 대해서 연구해야 한다. 특히, 유럽연합의 볼로냐 프로세스는 국가간의 고등교육 질을 상호 인정하는 혁신적인 체제이다. 이를 통해 국경을 넘는 취업기회의 확대, 취업역량 강화교육, 그리고 각 대학의 글로벌 사회에 대한 대처능력 향상 등이 나타날 것이다. 취업의 기회를 확대한다는 구체적인 목표 이외에도 한국의 볼로냐 프로세스에 대한 보다 큰 관심과 지속적인 연구는 대학교육의 국제적 표준화와 대학의 글로벌 역량 강화에 큰 기여를 할 것이다. 셋째, 정부차원의 해외취업시장에의 접근성을 강화해야 한다. 해외취업을 위한 체제구축을 개별 대학 단위에서 하기에는 역량과 재원의 어려움이 크다. 정부 혹은 대학교육협의회 등의 대학연합 네트워크에서 해외취업기능을 담당해야 할 것이다. 이러한 해외취업정보를 통합적 제공하는 시스템 구축을 통해 학생들의 해외취업에 대한 상담, 진로지도 및 국내취업과의 연계를 보다 강화하고 해외취업을 활성화해 나가야 할 것이다. 넷째, 해외 취업 이후에도 지원할 수 있는 체제가 필요하다. 국내 대

학 졸업자들의 해외취업은 국외의 지역적 특성이 강한 로컬 기업에 취업하게 되는 경우가 많기 때문에 이에 대한 준비를 체계적으로 지원하고 해외취업 이후 취업상태를 유지하지 못하는 경우를 대비하여 적절한 사후 관리를 할 수 있는 지원 시스템을 구축해야 할 것이다.

대학차원의 지원강화를 위한 정책제언을 하면 다음과 같다. 첫째 고등교육 국제화 추진 전략의 구체적인 목표를 설정해야 한다. 개별 대학이 글로벌 인재양성에 대한 비전과 전략을 수립하여 그에 알맞은 교육 및 비교육과정을 운영하여 대학의 교육성과를 확인할 수 있는 구체적인 전략을 수립해야 한다. 둘째, 학생들에게 해외 취업시장 정보 수집 및 제공을 활성화해야 한다. 특히, 경력개발센터가 대학 내 해외취업관련 정보를 종합적으로 통합·관리할 수 있도록 하여 학생들이 해외의 직업세계로의 접근을 용이하게 해야 한다. 셋째, 해외 대학과 교육과정을 표준화하고 그 운영에 관한 연계를 강화해야 한다. 각 대학들은 특성화된 분야 및 전공을 중심으로 교류대학과의 연계가 이루어져야 하며 이를 토대로 인재의 선발 및 표준화된 교육과정, 강의 수준에 있어서 충분히 협의하고 합의할 수 있어야 한다. 넷째, 해외 인턴십 확대 및 해외 취업프로그램을 강화해야 한다. 이러한 프로그램은 일회성이 아닌 지속성있고 궁극적으로 해외취업으로 이어지는 내실있는 프로그램 마련이 필요하다. 마지막으로 대학의 세계시민교육 프로그램이 강화되어야 할 것이다. 세계시민성 교육프로그램은 대학 교육을 받은 학생들이 자신의 정체성을 특정 국경에 국한된 국가의 시민이 아닌 세계보편적인 가치와 윤리를 존중하고 더불어 살아갈 수 있는 세계시민에 두도록 하는데 목적이 있으며 이러한 시민성이 해외에서 직장을 가지고 생활하는 데 용이할 것이다.

7. 결론

본 연구는 대학교육을 둘러싼 환경의 변화를 분석적으로 검토하고, 글로벌 캠퍼스를 지향하는 고등교육 국제화의 주요성과인 졸업생의 해외취업을 활성화할 수 있는 방안을 모색하는 것을 목적으로 하고 있다. 국내외 대학의 해외취업 지원체제를 보여주는 사례들을 통하여 대학에서 대학생들의 해외취업은 주요 관심사가 되고 있지 못하다는 점을 확인할 수 있었다. 또한 외국 사례를 통하여 글로벌 역량에 터한 해외 취업이 단순한 고등교육 국제화 정책의 수립으로 해결될 수 있는 것이 아님을 인식할 수 있었다. 일본의 ‘세계다문화인식’에 대한 문제의식, 유럽연합의 고등교육 질에 대한 관심과 대학간 교류 강화, 그리고 싱가포르의 대학 단위 학생 중심 지원시스템은 우리 대학이 향후 적극적으로 포용해야 할 대학교육의 국제화 방향을 제시해 주기에 충분했다.

‘글로벌 리더십’과 ‘글로벌 역량’ 그리고 ‘글로벌 인재’라는 대학의 슬로건이 단순한 수사적 표현으로 남지 않기 위해서, 글로벌 캠퍼스가 지향하는 대학의 국제적 위상과 실체는 한국 이외의 다양한 국가에서 인정받을 수 있는 글로벌 역량을 키우고, 실질적으로 해외에서 일할 수 있도록 적극 지원되어야 한다. 해외취업의 실현이 고등교육 국제화와 대학의 글로벌 아젠다를 구현하는 구체적인 방법인 것이다. 본 연구에서 제안된 정부와 대학, 그리고 개별 학생들의 해외 취업관련 정책제언들은 이러한 실질적 대학교육의 국제화를 앞당기는 주요 과제로 인식되고, 추진되어야 할 것이다.

제1장

서론

제1절 연구의 필요성 및 목적

제2절 연구 내용

제3절 연구 방법

제4절 연구의 제한점

제5절 연구의 기대효과 및 활용방안

제1장 | 서론

제1절 연구의 필요성 및 목적

지식기반사회에서의 대학은 지식산업체로서의 기능 즉, 학생과 고객 혹은 산업체나 글로벌 시장 등을 의식하여 지식과 인적자원을 생산하고 판매 및 유통하는 산업체로서의 정체성을 갖출 것을 요구받고 있으며, 대학의 취업률은 대학의 교육력과 경쟁력의 주요 평가지표가 되고 있다. 그러나 대학 졸업자의 취업률은 2011년 한국교육개발원 교육통계연보에 따르면 2010년도에 55%, 2011년도에 58.6%로, 지난 십여 년간의 취업률 중 가장 낮은 수치이다. 이 같이 낮은 취업률은 한국만의 특수한 상황이라기보다는 국제적으로 직면하고 있는 경제 흐름의 한 단면이기도 하지만, 대학졸업자들의 인적 자원을 효율적으로 활용하기 위해 국내 노동시장의 활성화와 더불어 해외 노동시장의 개척과 진출에 대한 적극적인 모색이 강하게 요구되고 있음을 나타낸다고 할 수 있다.

고등교육기관으로서의 대학은 졸업자들의 취업률을 향상시키기 위해 글로벌 인재양성을 통해 학생들의 국제적 직업능력을 개발하고 해외취업을 돕기 위한 지원에 적극 나서야 할 것이다. 해외취업 활성화

4 국제직업능력개발 캠퍼스 방향과 체제연구

는 고등교육기관 졸업자들의 취업을 향상이라는 1차적 이유 이외에도 사회·경제적 패러다임 변화에 따른 시대적 요구에 부응하기 위해 노력해야 할 주요 현안이기도 하다. 오늘날 우리는 정보화 기술을 매체로 개인적 차원의 지식과 정보를 전 세계적으로 공유하는 글로벌 시대에 살고 있다. 생활과 경제활동에 있어서도 물리적인 국경이 더 이상 제한이 되지 않는 사회가 도래한 것이다. 이러한 글로벌 시대에 필요한 글로벌 인재란 해외 어느 곳이든 자신이 원하고 자신을 원하는 곳이라면 일할 수 있는 언어적, 다문화적, 직업적 준비와 능력을 갖춘 인재이다. 해외 취업을 활성화하기 위해서는 먼저 고등 교육기관에서 글로벌 인재를 체계적으로 양성할 수 있는 교육지원 시스템을 갖춘 국제직업능력개발 캠퍼스가 구축되어야 할 것이다.

그 동안 한국의 대학들이 글로벌 인재를 양성하거나, 졸업자들을 해외에 취업시키기 위한 노력에 소극적이거나 무관심하였던 것이 사실이다. 흔히 ‘글로벌 인재’ 양성이라는 교육목표를 설정하였다 하더라도 졸업자들의 해외 취업이라는 실질적 결과에 중점을 두는 경우는 드물었다. 산발적으로 진행되는 해외 인턴제도나 봉사활동, 해외 학점 교류 프로그램 등도 대부분 교육적이고 학술적인 목적에서 수행되고 있으며, 이러한 경험을 기반으로 해외 취업을 활성화하고자 하는 노력에는 미치지 못하고 있다.

지식경제 시대의 패러다임에서 부가가치를 창출하는 근본적인 수단은 지식이고 그러한 지식을 창조하는 주체는 인간이다. 따라서 지식경제 시대의 경쟁력은 그 사회가 가지고 있는 인력 자원의 질에 의해서 결정된다고 할 수 있다. 한국의 대학이 글로벌 인재를 양성할 수 있는 체제를 갖춰 지식과 글로벌 리더를 배출하고, 한국의 대학을 졸업한

우수한 인력이 적극적으로 해외 시장에 진출해 각 현지에서 지식산업을 이끄는 리더로서 네트워크를 형성해 나간다면, 이는 한국의 경쟁력을 향상시키는 중요한 자원이자 견인차로서의 역할을 하게 될 것이다.

국내 노동시장에 적합한 우수한 인력이 반드시 해외 시장에서 필요로 되는 우수한 글로벌 인재라고는 할 수 없다. 달리 말해서 글로벌 인재를 양성하기 위해서는 대학들이 그에 적합한 교육 목표를 설정하고 이를 달성하기 위한 특단의 노력을 기울여야 한다는 것이다. 대학에서 진행되는 글로벌 교육은 주로 언어교육에 치중하고 있는 것이 현실이다. 해외 취업을 위한 글로벌 인재 양성을 목표로 한다면 언어교육뿐만 아니라, 해외 취업에 필요한 직업역량과 적응능력 향상을 위한 사회적·문화적 측면의 교육 경험을 제공해야 한다. 또한 해외 노동시장을 분석하고, 취업을 알선하고, 사후 관리하는 행정적 지원체계를 구축하는 것도 중요한 부분이라 할 것이다.

본 연구의 목적은 대학 졸업자의 해외취업 활성화를 위한 대학교육 지원체계 확립 방안을 모색하고, 이를 바탕으로 국제직업능력개발 캠퍼스의 방향과 체제구축 방안을 제시하는데 있다. 이러한 연구목적을 달성하기 위하여, 본 연구는 글로벌 인재양성을 위한 고등교육 개혁의 방향, 국내 대학의 국제직업능력개발 실태, 외국의 국제직업능력 개발 사례, 해외취업 역량 강화 및 국제직업능력개발 캠퍼스 구축을 위한 방안 등을 중점적으로 탐색해 보고자 한다.

제2절 연구 내용

본 연구는 국제 직업능력개발 캠퍼스의 방향과 체제 구축을 위한 교육적 탐색을 목표로 하고 있다. 이를 위하여 최근 고등교육기관 졸업자 취업 현황(해외 취업 포함)을 살펴보고, 여러 대학들이 현재 운영하고 있는 국제 직업능력개발 교육 프로그램과 경력개발 센터와 같은 행정적 지원체계의 현황을 분석하였다. 또한 해외 사례를 분석하여 한국 대학에 적용할 수 있는 시사점을 모색하였다. 최종적으로 졸업자들의 해외 취업 역량 강화를 위한 캠퍼스를 구축하기 위한 교육적, 제도적 측면에서의 방안을 제시하였다. 본 연구의 주요 내용을 정리해 보면 다음과 같다.

1. 글로벌 인재양성을 위한 고등교육 개혁

- 고등교육의 목적과 환경의 변화
- 고등교육 국제화와 글로벌 인재론
- 국가 인력수급 전망과 고등교육개혁
- 한국 고등교육 취업 현황

2. 한국 대학의 국제직업능력개발 프로그램 분석

- 한국외국어대학교 사례
- 연세대학교 사례 사례
- 한양대학교 사례
- 부경대학교 사례

- 한동대학교 사례
- 신라대학교 사례

3. 외국의 국제직업능력 개발 프로그램 분석

- 일본의 고베대학교 사례
- 싱가포르의 난양기술대학교 사례
- 유럽연합의 볼로냐프로세스와 글로벌 인재지원정책

4. 국제직업능력개발캠퍼스의 문제점과 발전방향

- 국제직업능력개발캠퍼스의 문제점
- 국제직업능력개발캠퍼스의 발전방안

제3절 연구 방법

본 연구는 국제직업능력개발을 위한 고등교육 캠퍼스 구축에 대한 이론적 배경을 탐색하기 위하여 문헌연구를 적용하였다. 이를 바탕으로 고등교육의 환경변화, 글로벌 인재 양성을 위한 고등교육의 노력 및 개혁 논의, 한국 고등교육 취업현황 등을 중점적으로 살펴보았다. 한국 고등교육의 국제 직업능력 개발 실태를 분석하기 위하여 본 연구가 적용하였던 연구방법은 면담조사이다. 각 대학이 적용하고 있는 글로벌 인재양성 교육프로그램에 대한 자료를 수집하기 위하여 최초

문헌 조사를 통하여 기초자료를 정리하였고, 이를 바탕으로 인터뷰 질문지를 작성하여 심층 면담을 실시하였다. 아울러 전문가 협의회를 거쳐 연구내용의 적합성과 타당성을 검증하였고, 대학 사례 분석을 위한 준거 틀을 설정하는데 자문의 과정을 거쳤다. 본 연구의 주요 연구방법을 정리해 보면 다음과 같다.

1. 문헌 분석

본 연구가 적용하고 있는 문헌연구의 방법은 크게 이론적 고찰과 대학 사례 분석으로 나뉜다.

가. 이론적 고찰

이론적 고찰을 위하여 본 연구가 중점을 두었던 부분은 첫째, 현재 이루어지고 있는 사회·경제적 변화와 고등교육의 환경 변화에 대한 관계를 규명하는 것이었고, 둘째 이를 바탕으로 글로벌 인재 양성을 위한 고등교육의 국제화 논의와 노력의 추세를 살펴보고, 나아가 고등교육 기관이 해외 취업 활성화를 모색해야 할 당위성을 확보하기 위한 이론적 배경 탐색에 중점을 두었다. 셋째, 한국 고등교육의 취업현황을 분석하고 이를 통한 고등교육 글로벌 인재 양성의 필요성을 규명하고자 하였다.

나. 대학의 글로벌 인재양성 사례 분석

본 연구의 자료를 수집하기 위하여 선정된 국내외 대학의 홈페이지,

홍보자료, 연구문헌, 비전 및 전략적 발전 계획에 관한 문건 등을 중점적으로 분석하였다. 이를 토대로 각 대학교가 운영하고 있는 글로벌 인재양성 및 해외취업 활성화를 위한 교육 커리큘럼 및 프로그램의 내용을 탐색하였고, 그들이 추진하고 있는 행정적 지원의 노력 등을 분석하였다.

2. 현장 탐방 및 면담 조사

자료수집을 위한 현장 인터뷰 질문지 구성은 위에서 제시하였던 대학 사례 관련 문헌연구를 통해서 이루어졌다. 면담은 본 연구를 위해 선정된 국내 및 해외 대학들을 본 연구진이 직접 방문하여 해당 대학의 관계자들과 심층 면담을 통해 이루어졌으며, 주로 취업지원 혹은 경력개발 센터 책임자와 관련 기관 처장 등을 대상으로 면담이 이루어졌다. 질문지의 구성은 대학의 특성과 그들이 운영하는 교육 프로그램에 따라 각기 다르게 이루어졌지만, 크게 두 가지 영역에 국한하고 있는데, 글로벌 인재양성 및 해외취업 활성화를 위한 1) 교육 프로그램과 2) 대학이 추진하고 있는 행정적 지원 체계가 그것이다.

가. 글로벌 인재양성 및 해외취업을 위한 교육 프로그램

글로벌 인재양성 및 해외취업의 활성화를 위하여 대학이 운영하고 있는 교육적 내용 및 프로그램에 대한 조사를 위하여 본 연구가 중점을 두었던 부분은 대학의 글로벌 교육의 정책 기조 및 방향으로 그들이 견지하고 있는 글로벌 비전이나 구체적인 인재양성 계획들에 대한

자료수집에 집중하였다. 아울러 교육과정 운영 중 정규 교과영역에 관련하여 교양 및 전공영역에서 글로벌 인재 양성을 위한 어떠한 프로그램들을 운영하고 있는지 조사하였으며, 비정규 교과영역으로는 인턴십, 봉사활동, 학생교류, 공동학점 운영 등의 다양한 영역에서 추진하고 있는 교육적 활동들을 조사하였다.

나. 글로벌 인재양성을 위한 행정적 지원 체계

각 대학이 운영하고 있는 취업지원 혹은 경력개발 센터 운영의 현황 및 실태를 분석하기 위하여 본 연구는 관련 센터 책임자 및 부서 처장들과 면담을 실시하였다. 면담을 통해 조사된 주된 영역은 취업관련 부서의 규모, 업무내용, 대학의 지원 및 체제, 운영하고 있는 관련 프로그램 등을 중점적으로 살펴보았다. 이를 통하여 각 대학이 독특하고 효율적으로 운영하는 교육적 내용과 행정적 노력들을 서로 벤치마킹할 수 있는 시사점을 도출하는데 중점을 두고 있다.

3. 전문가 회의 내용

연구내용의 적합성 및 타당성을 담보하기 위하여 본 연구는 3차에 걸쳐 전문가 협의회를 실시하였다. 협의회를 통하여 연구내용의 방향 및 구성에 대한 논의와 합의를 도출하였고, 대학 사례 분석의 준거들을 구체화하였다. 해외대학 사례연구와 관련하여서는 연구대상 대학의 선정과 연구진 구성을 결정하기 위하여 전문가들의 제언을 수용하였다.

제4절 연구의 제한점

본 연구에서 사용하고 있는 “국제직업능력개발”이라는 용어는 두 가지 측면으로 이해될 수 있다. 첫째 해외취업 활성화에 초점을 두는 국제적인 직업능력을 개발하기 위한 교육, 둘째 국내·외 취업을 불문하고 글로벌 인식과 문화, 언어 등을 포괄적으로 포함하는 글로벌 인재양성을 위한 교육이 그것이다. 지방권에 있는 중·소규모의 대학들이 추진하고 있는 국제직업능력개발 교육은 주로 졸업생과 재학생들의 직접적인 해외취업을 향상시키기 위한 목적을 가지고 있다. 반면에 서울권의 대규모 대학들은 해외취업 활성화라는 직접적인 목표 보다는 보편적인 차원에서 재학생들의 국제직업능력을 향상시키기 위한 목적으로 관련된 교육기회를 제공하고 있는 것이 일반적이다. 후자의 경우 졸업생들이 국내 기업에 취직한 후 주로 해외사업 분야에 참여하는 경우를 대비한 직업교육이라고 볼 수 있다.

이처럼 각 대학이 추진하고 있는 국제직업능력개발을 위한 교육의 목표와 실행방법에 있어서 각 기관마다 다른 특성을 가지고 있다. 따라서 이러한 다양성을 연구의 분석과정에 고려하기 위해서는 연구대상 선정에 있어서 대학의 특징, 설립형태, 지역, 규모 등이 고르게 안배되어 무선적으로 표집되어야 할 것이다. 하지만 본 연구에서는 연구대상이 되는 대학들을 선정하기 위하여 학교규모와 특성, 지역 등을 고려한 편의표집 방식을 적용하였다. 이와 같이 표집과정에서 나타난 제한점을 극복하기 위하여 본 연구는 각종 언론매체, 내부 자료, 관련 보고서 등의 고찰하였고, 이를 통하여 해외취업과 국제직업능력개발을 우선적인 교육목표로 삼고 있는 대학들을 목록화하였다.

아울러 고등교육기관에서 추진하고 있는 국제직업능력개발 혹은 해외취업 활성화를 위한 교육에 대한 선행연구가 부족한 관계로 본 연구를 위한 이론적 근거와 분석의 틀을 설정하는 데 어려움이 있었다. 이러한 이유로 각 대학의 사례를 분석하는 과정에서 많은 경우 대학들이 제시하는 내부 문건이나 학교 홈페이지에 나타나 있는 교육목표, 커리큘럼, 교육 내용, 학교운영 현황 등에 의존한 점이 있다. 하지만 이러한 자료의 한계를 극복하기 위하여 본 연구는 심층적인 면담조사를 실시하였고, 이를 통해 각 기관의 자료들과 정책적 노력들을 객관화시키고자 하였다.

제5절 연구의 기대효과 및 활용방안

본 연구의 기대효과 및 활용방안은 다음과 같다.

- 각 대학들이 추진하고 있는 국제직업능력개발을 위한 교육 및 지원 형태의 다양성을 이해함으로써 해외취업 및 국제직업능력개발을 위한 우수한 사례들을 벤치마킹할 수 있다.
- 본 연구에서 제시하는 각 대학들이 운영하고 있는 국제직업능력개발을 위한 교육내용과 커리큘럼을 고찰함으로써 좀 더 현실적이고 효율적인 글로벌 교육 프로그램의 구성과 운영에 대한 정책적 방향을 세울 수 있게 된다.
- 국제직업능력개발과 해외취업을 위한 각 대학들의 행정적 지원 체제를 고찰하고 이를 유형화시킴으로써 대학의 특성, 규모, 지

역적 위치 등에 부합하는 대학 차원의 전략적 계획을 수립할 수 있게 된다.

- 본 연구에서 제시되는 현행 국제직업능력개발을 위한 여러 대학들의 교육적 활동과 행정적 지원 등에 대해 살펴보고, 그에 대한 문제점과 개선방향을 도출해 봄으로써 국가 차원의 국제직업능력개발을 위한 정책적 지원이나 해외취업 활성화를 위한 전략적 방안을 구축할 수 있게 된다.

제 2 장

글로벌 인재양성을 위한 고등교육개혁

제1절 고등교육의 목적과 환경의 변화

제2절 고등교육 국제화와 글로벌 인재론

제3절 국가 인력수급 전망과 고등교육개혁

제4절 한국 고등교육 취업현황

제2장 | 글로벌 인재양성을 위한 고등교육개혁

제1절 고등교육의 목적과 환경의 변화

1. 고등교육환경변화와 요인

세계화와 지식경제사회로의 진행이 가속화되면서 고등교육의 다양화 및 차별화의 필요성이 강조되고 있다(최상덕 외, 2007). 국가 간의 학생 교류가 활발해지고 고등교육의 국제화 추세에 따라 대학도 국가 내에서가 아니라 세계 속에서 경쟁하고 있으며, 대학의 국제적 경쟁력을 강화하기 위해 대학의 역할에 대한 재정립 및 산학협력의 필요성이 요구되고 있다.

OECD(OECD, 2003; World Bank, 2003; Varghese, 2004)는 고등교육 환경의 변화요인을 다음과 같이 제기하고 있다.

- 기회 확대에 따른 체제 정비요구
- 경제적 세계화에 따른 대학 체제 변화요구
- 투자수익률 증대 압력
- 민간참여의 변화압력

- 공공재정 감소에 따른 재정체계의 변화 압력
 - 국가혁신에 따른 대학역할증대 요구
 - 평생교육을 통한 인적자본 형성에 대한 압력
- 국민통합을 위한 대학의 역할 증대

2. 고등교육개혁의 동향

고등교육 개혁은 ‘고등교육제도를 새롭게 고쳐나가는 것’으로 정의할 수 있다. 세계화와 지식사회로의 진입이라는 현대 사회 속에서 고등교육에 대한 수요의 확대는 전통적인 고등교육기관의 역할의 재정립을 요구하면서 고등교육개혁의 필요성이 대두되었다.

Paulston(1977)은 교육개혁은 사회와 교육기관(학교)의 상호작용으로 이루어진다고 하면서, 그 진행단계를 다음과 같이 5단계로 제시하고 있다.

- 첫째, 사회 안에서 기본적인 필요가 발생하고,
- 둘째, 학교가 사회의 필요에 의해 부응하는 과제를 담당하며,
- 셋째, 학교가 새로운 기능을 수행하기 위하여 변화를 모색하며,
- 넷째, 새로운 역할이 학교에 주어지고,
- 다섯째, 교육의 변화로 인하여 명시적이든 묵시적이든 사회에서의 변화가 발생하게 된다.

결론적으로 교육은 사회의 한 하위 체제로서 사회의 변화와 요구에 적절하게 부응해야 하며, 기존의 교육제도가 사회의 변화에 새롭게 적

응해가는 과정에서 교육적 가치와 고등교육 개혁의 이해가 서로 상충되고 있다.

현재 진행하고 있는 고등교육 개혁의 관점은 세 가지, 수월성 추구, 형평성 추구, 자율과 민주주의 추구로 나뉘볼 수 있다. 여러 나라에서 고등교육의 수요가 대중화 단계에 진입하면서 기존의 고등교육 체계로는 현재의 수요를 감당하기가 점점 더 어려워지고 있다. 대학에서 효율적인 교육서비스를 제공하기 위해서는 수월성을 제고하고 공정한 입학기회 및 졸업 후의 사회진입이 고르게 될 수 있도록 형평성이 추구되어야 할 것이다. 그리고 교육기관의 자율과 민주주의를 보장을 통해서 고등교육의 발전을 꾀할 수 있어야 할 것이다.

3. 고등교육개혁의 주요 쟁점

고등교육개혁의 주요쟁점들을 제시하면 아래와 같다.

- 대학 거버넌스의 다양화와 구조개혁: 대학의 목적과 어떻게 일치시켜 갈 것인가?
- 국제환경변화: 이를 위한 재정지원은 어떻게 마련되어야 하는가?
- 대학 규제개혁: 대학의 자율화, 어느 수준까지의 자율화를 의미하는가?
- 고등교육의 국제화: 국제사회에서 통용될 수 있는 신뢰로운 대학 교육의 질 보장 확보 방안은?
- 고등교육의 환경 변화: 국제사회의 환경변화가 국내, 특히 지역 혁신에 어떠한 영향을 미쳐야 하는가?

제2절 고등교육 국제화와 글로벌 인재론

1. 고등교육의 국제화론

고등교육국제화의 목표는 “국제적인 역량을 갖춘 인재를 양성하는 것”이라고 볼 수 있다. 이병식(2004)과 양병무 외(2006)는 그 동안 논의된 고등교육 국제화에 대한 정의들을 다음과 같이 정리하고 있다.

〈표 2-1〉 고등교육 국제화에 대한 논의들

Hayden & Thompson(1995)	국제교육(international education)은 정치적이고 문화적인 경계를 넘어선 사람, 사항, 또는 생각이 넘나드는 것으로 국제적인 마인드를 개발하는 것으로 간주
Knights 외(1997)	고등교육 기관의 주요 기능인 교육, 연구, 봉사 기능에 국제적인 차원이나 관점을 통합시키는 과정
Schoorman(2000)	학생들이 글로벌한 상호의존적인 환경 하에서 일하고 리더쉽을 발휘할 수 있도록 지식, 태도, 기술을 기르는 교육의 과정
Horie(2002)	학생들이 글로벌한 상호의존적인 환경 하에서 일하고 리더쉽을 발휘할 수 있도록 지식, 태도, 기술을 기르는 교육의 과정
신현석(2006)	고등교육기관이 그 구성원들로 하여금 국제적 가치를 정신적으로 형성하기 위한 교육, 연구, 및 현직 훈련프로그램을 개발, 실행하고 외국대학과의 인적, 물적 교류를 활성화하여 구성원들의 능력을 글로벌화 하며, 국제적 전략을 추진하는데 요구되는 국제적인 수준의 시설, 설비 및 교육적 환경을 갖추어 대학원 운영의 주요 기능에 통합하는 과정, 그리고 이를 촉진하기 위한 국가의 정책적 노력의 부합 정도
양병무 외(2006)	근로자가 대학 또는 대학원 재학 중 취득한 외국어 특히 영어구사 능력과 외국문화의 이해 및 습득과정”으로 좁게 정의. 이를 위하여 대학의 입장에서는 기본적으로 학생, 교수, 직원의 국제화 역량 제고가 시대적 요청이며 수요자인 학생의 핵심적 기대사안이라는 인식을 갖고 있으며; 학생들의 입장에서는 해외 유학 및 연수 등의 기회를 얻기 위해 경쟁적으로 참여하는 것을, 외국어 강좌 개설 및 외국인 학생유치 등의 노력이 포함됨

결국 고등교육 국제화는 변화하는 사회의 기준을 더 이상 국경 내에 두지 않고, 국가간 경쟁과 변화의제를 중심으로 파악하고, 이에 적극적으로 대응하기 위한 고등교육의 변화를 논의하는 것이라 볼 수 있다. 정기오(2006)는 고등교육의 국제화의 개념과 요소를 단위와 수준, 의미, 그리고 지표 등으로 구분하여 제시하면서, 다양성의 증가 및 교육/연구수준의 증진을 위한 초국경적 활동을 포함하고 있다.

〈표 2-2〉 국제화의 개념과 요소 (정기오, 2006)

국제화의 단위와 수준	국제화의 의미	사례와 지표
교육/연구/봉사활동 (개인수준)	국경을 넘어 이루어지는 활동의 증가	해외인턴십 증가 국제공동연구 증가 해외 연구용역 수주 증가
학생, 교수진 구성 및 국제화 프로그램과 조직 (조직수준)	구성요소의 국제적 다양성 증가	외국인 학생의 증가 외국인교수의 증가 캠퍼스 내 외국연구소 증가
경영/정책의 목표와 전략 (제도수준)	국경을 넘어선 고려의 증대	국제적 학생모집 목표 외국의 저명교수 유치정책 고등교육해외진출 전략

우리나라의 경우에는 1995년 5.31 교육개혁을 통하여 국제화의 개념을 보다 확장된 세계화의 담론 속으로 변화시켜왔다. 지난 교육정책의 대담한 변화들은 이를 이행하는 과정이었다고 볼 수 있다. 초중등 학교를 포함한 공교육체제의 경쟁체제 도입에 대해 신랄한 비판이 있었음에도 불구하고, 대학교육의 경쟁체제로의 편입 및 세계경제체제에 대응하여야 한다는 당위적 논의는 크게 도전받지 않고 있다. 즉, 공교육과 직업세계를 연결짓는 대학은 국제적 변화를 그대로 겨안는 형상으로 대학의 주체들에게 직, 간접적인 영향을 미치고 있는 것이다.

지난 시기로부터 우리나라 고등교육 국제화 정책을 살펴보면 아래와 같다.

- 국비유학생과견 및 유학생 유치 정책으로 시작 (폐쇄적인 성격에서 점차 자유화 정책으로 전환)
- 지식기반 사회 구축을 위한 교육개혁과 세계적 차원의 변화추세에 부응하기 위한 세계 경쟁형 대학의 필요
- 다분히 수출주도형 경제정책에서 요구되는 국제감각을 지닌 기능형 인간 양성에 초점을 두고 있었음
- 민간부분에서의 교류 협력에서 시작하여, 정부차원의 정책으로 연결됨. 어문학분야에서 시작하여, 경제, 경영등의 사회과학으로 그리고 자연과학 및 공학쪽으로 확대
- WTO체제 출범, FTA 체제 돌입 등으로 교육시장 개방 가속화 대학이 주요한 경쟁의 대상으로 등장
- MOU를 비롯한 대학간 교류협정으로 시작하여, 학생 교수간 교류, 그리고 교육과정(학점) 인정/교류 및 졸업자격을 포함한 학위 인정/교류로 확대

고등교육 국제화의 주요 쟁점은 아래와 같다.

- 대학의 국제화는 국가발전에 도움이 되어야 하는 것인가?
- 외국대학과의 교류 협력에서 얻는 것이 무엇인가?
- 대학 국제화를 통해서 궁극적으로 학생들이 얻는 것은 무엇인가?

세계은행을 비롯한 경제적 세계화를 담당해 온 국제적 담론은 지식의 상품화를 가속화하면서, 인적자원개발 및 기능할 수 있는 인간양성

을 목적으로 해 왔다. 대학은 자유인문주의적 학문의 전당을 여전히 표방하고 있음에도 불구하고, 직업세계로의 연결고리를 보다 분명히 하고, 대학의 설립 및 운영 목적에 직업세계로 학생들을 이어주어야 한다는 책무를 더욱 강하게 요구받고 있다. 지난 시기 정부의 고등교육 국제화 정책의 흐름에서 볼 수 있듯이, 한반도 내에서의 ‘상아탑’을 주장하는 대학의 모습보다는 국제사회에서 경쟁하고, 글로벌 인재와 글로벌 리더십을 함양하기 위한 인적자원개발의 장으로 인식되고 있다.

사실 고등교육의 국제화는 기관으로서의 대학의 국제화가 대학구성원의 국제적 역량(의사소통능력, 리더십, 다문화 민감성, 연구역량 등)을 강화하는 것을 의미하는 것으로, 세계화(‘글로벌라이제이션’)를 견인할 수 있는 인적자원양성에 있다고 보아야 한다. 학생교류 및 학문/연구역량 강화를 위한 교수진 교류/협력 프로그램의 확대가 주요한 내용을 차지하는 이유가 여기에 있다. 그러나 여전히 ‘글로벌 인재역량’ 및 ‘글로벌 리더십’으로 지칭되는 교육-연구의 국제화가 무엇을 의미하는지, 어떤 산출과 형태를 의미하는 것인지에 대한 논의는 보다 분명하게 제시되어야 할 필요성이 있다. 많은 대학의 슬로건으로 제시되어 있음에도 불구하고, 이에 대한 비판적 논의가 잘 이루어지지 않은 상황에서 보다 명료한 개념적 의미를 찾는 것이 어려운 이유이기도 하다.

2. 대학교육과 글로벌 인재양성론

고등교육에서의 전문교육은 직업과 직접으로 관련된 전문적 지식 뿐만 아니라 고도의 직무를 수행하기 위해 요청되는 필수 기초 능력을 함양하는 교육을 모두 포괄한다고 볼 수 있다 (강일규 외, 2010).

고등전문교육이란 전문직업세계로의 이행에 필요한 지식, 기술, 숙련 획득을 위한 교육뿐만 아니라 문제를 인식하고 해결해 나가기 위해 필요한 고차원적인 지식 및 기술 습득을 위한 교육까지도 모두 포함한다고 볼 수 있다(강일규 외, 2010: 32).

글로벌 경쟁력 강화를 위해서는 글로벌 인력교류가 중요시 된다. 쌍방향적인 인적자원의 교류를 의미하는데 최근 글로벌 인력교류의 주요 내용은 청년 인턴제 등과 같은 새로운 일자리 창출 방안으로 해외취업 역량강화와 연계되어 있다(김이경, 2000; 이병식, 2000, 한국산업인력공동, 2009).

우리나라 사회에서 최근에 해외취업의 필요성이 크게 대두되고 있다. 그 이유는 부존자원이 부족하기 때문에 전문인재를 육성해 해외취업을 돕고 인적자원을 최대 활용하면 이들을 통해서 선진기술의 국내 도입도 가능하기 때문이다.

강일규 외(2010)는 해외취업을 준비하는 데 필요한 요구 사항을 다음과 같이 정리하였다.

- 직무경력 및 학력
- 외국어 능력
- 적절한 연령
- 실제 업무에 투입될 수 있는 실력과 적성
- 확고한 목표의식 필요

최근 고등교육기회의 확대로 인해 고등교육기관은 취업을 위한 전문교육기관의 기능이 강조되고 있다. 이에 따라 고등교육의 목적과 학

문과 연구의 장으로서 대학의 기능에 대한 상이한 쟁점이 나타나기 시작했으며, 대학이 학문연구기관인지 직업교육기관인지가 모호해지고 있다. 특히 외환위기 이후에는 장기화된 실업문제에 대한 해결 방안의 하나로서 정부부처와 고등교육기관, 지방자치단체 등을 중심으로 대학졸업생의 해외취업 추진사업이 다양하게 전개되고 있다(강일규 외, 2010). 해외취업 추진사업이 지니는 의미는 경제적 논리, 비경제적 효과, 우수 인력의 해외취업, 그리고 글로벌 인력 교류에서 인증제와의 관련성 및 위상에서 찾아질 수 있다.

점점 사회는 대학교육을 통해 글로벌 인재를 양성하기를 원하고 있다. ‘글로벌 인재’의 핵심적 지표가 해외 취업과 연관되어야 하는 이유이다. 따라서 이를 위한 고등교육의 과제를 제시하면 다음과 같다.

- 국제지역전문가 인증제 도입과 분야별 인증제의 연계: 국제지역전문가 인증제 도입, 국제지역전문가 인증제 방안과 분야별 인증제 연계
- 대학의 글로벌화와 인증제의 연계: 글로벌 캠퍼스의 확산, 외국과 학생교류 및 교환학생제도 확대운영, 복수학위제도 확대, 해외인턴쉽 확대, 국제교육과 교류프로그램 확대 및 특성화
- 인증제와 해외취업의 연계
- 인증제와 자격제도 연계
- 고등전문교육 인력의 국가 간 상호인정 추진 또는 촉진

이러한 과제를 대학이 어떻게 담당할 것인가에 대해서 채창균 외(2008)는 인재대국형 고등교육-노동시장 연계의 쟁점과 과제를 제시

하고 있다. 최정운(2011)은 대학역량강화 방안에서 교육정책으로서의 고등교육의 효과성을 제고할 수 있는 방안들을 제시하고 있다. 두 연구팀은 대학교육이 노동시장과 일치하지 않는 이유에 대해서 탐색한다는 점, 노동시장과의 연계라는 측면, 그리고 대학교육이 궁극적으로 사회발전을 견인하는 가장 구체적인 세력이어야 한다는 점에서 대학교육의 효율성을 제고하기 위한 방안을 제시한 것이다.

이들의 방안을 중심으로 국제적 환경에 처한 대학교육의 과제를 비판적으로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 국가 수준의 대학교육 학습성과 평가체제를 구축해야 한다. 사실 우리나라의 대학교육의 학습성과를 어떻게 규정할 것인지, 어떤 지표를 활용할 것인지, 대학의 학습성과를 평가할 수 있는 체제를 어떻게 갖추어야 하는지에 대해서는 늘 논란이 되어 왔다. 입학시에 우수한 학생을 모집하는 것에 대학행정의 관점이 집중되어 있지만, 정작 우수한 학생들을 어떻게 가르치고, 그들에게 어떤 비전과 경력을 쌓도록 할 것인가에 대해서는 그다지 큰 관심을 기울이지 못하고 있다. 대학의 교수-학습과정에서 투입과 산출의 관련성을 엄격한 평가체제로 다루어야 할 필요성은 OECD에서 제기된 이후 빠른 속도로 적용되고 있다. 기업중심의 인력 활용기관들은 대학교육과 활용기술의 접점을 최대한 넓히도록 압력을 행사하기도 한다. 대학교육의 효율성에 대한 논의에서 가장 핵심적인 부분이기도 한 학습성과의 평가체제는 구체적인 합의를 위하여 다양한 담론에 대한 논의가 먼저 선행되어야 할 것이다.

둘째, 대학교육의 효과성과 효율성을 제고한 벤치마크 사례 발굴 및 확산해야 한다. 효과성을 강조하는 것과 효율성을 먼저 제시하는 것은

상당히 다른 접근이다. 최근의 이슈는 효과성보다도 효율성을 앞세우는 것이 추세처럼 되어 버렸다. 그러나 대학교육의 구체적인 목적을 명료화하고, 학생의 잠재력에 기반한 역량을 강화할 수 있는 적정 교육프로그램을 효율적으로 운영할 수 있는 방안을 찾는 것이 큰 숙제로 남아 있다. 고등교육의 국제화 사례가 보다 구체적으로 제시되어야 할 필요가 여기에서 확인된다. 각 대학은 교수-학습의 질관리 시스템을 두고 있다. 그러나 질 높은 대학교육에 대한 논의가 여전히 합의되지 않은 상황에서 대학교육의 질관리를 효율적으로 해야 한다는 명분은 단순한 수사에 그칠 가능성이 높게 된다. 따라서 교수교육 및 교육연수제도에 대한 가이드라인 제공 등의 구체적인 노력과, 각 지침에 대한 피드백이 결과로 어떻게 나타나는지 확인할 수 있어야 할 것이다.

셋째, 대학교육역량을 강화할 수 있는 방안을 다양화해야 한다는 점이다. 개별 대학이 특성화된 프로그램을 발굴하고 개발할 수 있도록 적극 지원해야 하고, 특성화된 교육 프로그램을 중심으로 대학 교수-학습 프로그램의 세부적 내용을 채울 수 있어야 한다. 지금까지 모든 대학이 연구중심이자 곧 교수-학습 중심의 대학을 지향한다고 하는 것은 대학간 특성화를 저해할 뿐만 아니라, 대학간 차별화를 통하여 얻을 수 있는 장점을 잃게 만드는 과정으로 보여진다. 정부와 각 대학은 기업과의 연계를 적극적으로 개진할 수 있도록 연계-협력을 지원하되, 대학의 특성화가 각 대학의 역량을 구체화할 수 있는 방법과 추진전략을 마련할 수 있도록 컨설팅이 이루어져야 한다.

마지막으로, 고등교육의 국제화가 대학의 역량으로 키워지기 위해서는 학생 개인의 자질과 역량에 기댄 국제화지표로는 불충분하다. 따라서 대학차원의 인프라 구축과 적극적인 네트워크 확장, 학생의 글로벌

역량을 지원할 수 있는 행정지원시스템이 마련되어야 한다. 학생들의 역량이 곧 대학의 역량으로 연계되고, 대학이 타대학 및 기업과의 연계를 가질 수 있는 친밀성이 확보될 수 있는 방안이 마련되어야 한다. 특히 글로벌 경쟁력을 키울 수 있도록 대학의 특성화된 프로그램에 대한 적극적인 홍보, 교류, 졸업후 진로/경로에 대한 지원이 일괄적으로 이루어질 수 있어야 할 것이다.

제3절 국가 인력수급 전망과 고등교육개혁

1. 국가인적자원개발 패러다임 변화

지식기반사회로의 변화로 인해 국가는 거시적 차원에서 인적자원개발에 대한 비전을 새로이 구축해야 할 필요성에 직면해 왔다. 이러한 필요성에 입각해 그 동안 여러 관련 연구들이 수행되었다. 수행된 많은 연구들이 정책적 제언으로서 지적하고 있는 공통된 부분 중의 하나는 전문적 지식과 기술을 갖춘 고급인력을 양성하는데 집중해야 한다는 점이고, 이를 위해서 고등교육 기관의 변화와 혁신이 필요하다는 점이다(백성준 외, 2001). 천연 자원이 부족한 현실을 극복하여 양질의 인적자원으로 국가 산업을 주도하고 있는 우리나라 산업구조를 반영한 국가 경쟁력 제고 방안이라고 할 수 있을 것이다.

과거 우리나라의 국가 인적자원 개발의 형태를 보면 정부의 일방적 계획과 주도하에 경직적이고 폐쇄적인 정책 일변도로 추진되는 경향이 있었다. 하지만 이러한 인력개발을 위한 국가적 정책 추진은 산업

화 초기에는 성과가 있었을지 모르지만, 지식과 정보력을 기반으로 하는 현대 사회의 산업구조 속에서는 많은 한계점을 노출할 수밖에 없다. 국가 경쟁력을 제고하기 위해서는 빠른 변화에 신속히 대처하는 것에서 머무르는 것이 아니라, 그러한 변화를 주도해 나갈 수 있는 우수한 지식근로자가 필요한 것이고, 지식근로자 양성을 위한 국가적 비전이 요구되는 것이다.

〈표 2-3〉 국가 인적자원개발 패러다임의 전환

구 분	구 패러다임	신 패러다임
정부의 역할	통제·계획·관리·독점	전략적 조정·평가·지원
교육·훈련운영방식 인적자원개발체제	공급자 중심 집권적·국가단위운영체제 폐쇄적·경직적	수요자 중심 분권적·기관단위운영체제 개방적·유연한 운영
교육·훈련 내용	사실적·방법적 지식 경제변화의 사후적 수용	사실적 방법적+변형적 지식 사전 예측
HRD체제운영 초점	양성 양적 균형	양성·배분·활용·보존 질적 고도화

출처: 백성준 외(2011). 국가인적자원 개발의 비전과 전략. 한국직업능력개발원.

국가인적자원 개발을 위한 비전과 정책을 수립하기 위해서는 앞으로 진행될 국내외적인 인력수급의 추이를 분석하고 이를 기초로 이루어져야 한다. 이상돈과 그의 동료(2011) 들은 앞으로 인력수급에 미치는 사회적, 교육적 변화를 다음의 세 가지로 정리하고 있다. 저출산과 고령화 등으로 인한 인구구조의 변화, 고등교육 부문의 인력수급 불일치 심화, 그리고 산업구조의 고도화 등이 그것이다.

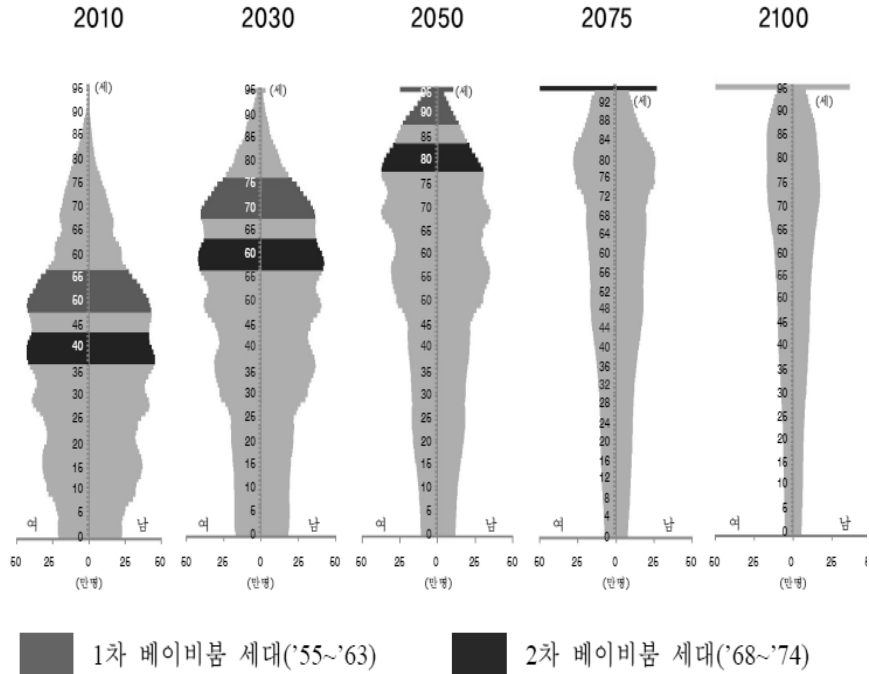
첫째, 저출산 및 고령화 사회로의 진입으로 인해 향후에는 청년층이

나 생산직을 중심으로 인력부족이 심화될 것으로 보인다. 우리나라의 출산율을 살펴보면, 1960년 6.0명에서 1983년 인구 대체 수준(합계출산율=2.1)에 도달한 이후 1984~1997년간 1.6명 내외 유지하였고, 2002년 이래 1.2명 내외의 초 저출산 현상이 장기화되고 있다 (이상돈 외, 2011). 또한 한국 사회가 맞이하게 될 고령화 사회 진입 추이를 예측해 보면 고령화 인구 비율이 2018년경에는 14%를 넘고, 2026년에는 20%를 넘어서는 초고령화 사회가 될 것이다. 7%가 고령화 사회 진입의 기준인 점을 감안하면 가까운 미래에 고령화로 인한 노동인력의 급격한 감소로 인한 많은 문제가 발생할 것으로 예상되며 시급한 대책이 필요하다.

둘째, 고등교육 부문 인력수급 불일치가 심화될 것으로 우려되고 있다. 사회적으로 고등교육의 보편화가 마무리되면 전문대와 대학 졸업생의 감소세가 전망되는 반면, 대학원 진학률은 상승할 것으로 보여져 대학원 졸업생의 증가세가 예상된다. 따라서 고학력화의 가속화로 인한 고급 기술인력의 초과공급과 단순 기능인력의 초과수요라는 수급 불일치(mismatch)가 심화될 것으로 예측되고 있다. 이에 대비하여 공급 위주의 양적인 인력 양산에서 벗어나 인력개발의 질적 향상을 도모하여 경쟁력을 제고시킬 수 있는 방안이 마련되어야 한다. 이러한 측면에서 고등교육 체제에 대한 구조조정과 개혁을 통하여 국가 인적자원 개발의 질적 우수성을 확보하는 것이 중요한 과제이다.

셋째, 지식기반 산업구조에서 필요로 되는 핵심인력은 고숙련, 고기술, 고학력을 기반으로 양성된 고급인력이라 할 것이다. 제품과 서비스의 공급이 지식을 기반으로 이루어지기 때문에 앞으로의 인력은 지식을 가공하고 창출할 수 있는 능력을 갖추어야만 한다. 이러한 시대

[그림 2-1] 인구구조 변동 전망



출처: 이삼식, 인구변동과 교육, 2011. 출처: 이상돈 외. 고등교육 인재정책수립을 위한 인력수급 전망체계 구축 연구. 2011에서 재인용.

적 요구를 바탕으로 전문직, 서비스직, 생산직에 대한 노동시장의 수요가 계속 증가할 것으로 예측되는 반면, 사무직, 판매직, 농림어업 숙련직 등에 대한 수요는 계속 감소할 것으로 보여져 직종간 인력 수요의 양극화가 예상된다. 지식기반 산업사회에서의 경쟁력 제고를 위하여 서비스화, 제조업 소프트화와 관련된 직종의 지식근로자의 양성이 필요하며, 융·복합 및 녹색산업 등 고부가가치형 유망 분야를 중심으로 한 고급 과학기술인력을 양성할 수 있는 제도적 기반이 필요하다.

〈표 2-4〉 국가별 전공자들의 기술 및 지식의 활용

(단위: %)

구분	활용가능	활용어려움	합계
이탈리아	79	21	100
스페인	75	25	100
프랑스	63	37	100
오스트리아	83	17	100
덴마크	77	23	100
네덜란드	84	16	100
영국	76	24	100
핀란드	88	12	100
스웨덴	88	12	100
노르웨이	95	5	100
스위스	84	16	100
유럽평균	81	19	100
일본	52	48	100
한국	68	32	100

출처: 이상돈 외(2011). 고등교육 인재정책수립을 위한 인력수급 전망체제 구축 연구.

2. 고등교육 개혁의 흐름

현재 우리나라 고등교육 체제를 개혁하고자 많은 정책적 노력과 지원이 투자되고 있다. 고등교육 개혁의 주요 목표는 고등교육을 산업화하여 그 국제적인 경쟁력을 높이고자 하는 직접적인 관심과 함께 지식기반사회를 선도하기 위한 글로벌 인재양성에 그 초점을 두고 있다 할 것이다. 이러한 목표를 지향하는 고등교육 개혁의 전반적인 흐름을 살펴보면 몇 가지 주요한 과제를 중심으로 이루어지고 있음을 알 수 있다. 현재 추진 중인 고등교육 개혁의 중점 과제는 대학재정 지원제

도의 개혁, 지방대학의 경쟁력 강화, 국·공·사립 대학들의 지배구조 개혁, 대학의 행·재정제도 개혁 등을 들 수 있다(박정수 외, 2003).

첫째, 현재 진행 중인 고등교육 개혁은 국가적 차원에서 고등교육에 투자하는 교육비의 비중을 높이는데 중점을 두고 있다. 박정수 외 연구자(2003)들의 연구보고서에 따르면 고등교육재정을 GDP 대비 1%로 확충하여 안정적인 재원 확보를 위한 제도적 장치를 제안하고 있다. 재정 지원의 형태에 있어서도 그 동안 유지해 왔던 직접적인 지원보다는 학생, 교수, 그리고 프로그램 등을 중심으로 한 간접적인 지원 방식으로의 전환을 도모하고 있다. 예를 들자면 학술연구비에 대한 간접연구비 규모 확대나 대학생들을 위한 장학금 지원 규모 확충 등을 적극 지원하는 형태를 적극 수용하고 있는 실정이다.

둘째, 지방대학의 경쟁력 약화는 한국 사회가 가지고 있는 독특한 문화에 기반한 문제라고 할 수 있다. 서울 지역에 위치한 대학들과 지방에 위치한 대학 간의 학력과 연구력, 학교 경영 능력 등에 있어서 그 격차가 심화되고 있는 실정이다. 고등교육 개혁 방향은 지방대학의 경쟁력을 강화하기 위하여 지방대학들의 자발적 혁신을 유도하는 한편, 그러한 혁신을 위한 인프라 구축과 운영을 지원하고, 우수한 학생과 교수진을 유치·확보하기 위한 방안을 강구하고자 한다. 장학금 확대, 우수학생 해외 연수 기회 확대, 지방대학 교수들의 우수 연구 및 교육에 대한 지원 확대 등은 지방대학의 경쟁력을 강화하기 위한 대표적인 정책적 방안들이라고 할 것이다.

셋째, 지식기반 산업사회에서 경쟁력을 담보한 고등교육 체제를 구축하기 위한 방안으로 각 대학들의 지배구조 개혁이 중점적인 과제로 떠오르고 있다. 국립대학의 경우 방만한 대학운명을 탈피하고 책임경

영을 강화하기 위하여 이사회제도 도입(국립대학 법인화), 총장 선임 제도의 개선(직선제에서 간선제로의 변화), 회계제도 도입 및 정립, 조직운영 및 인사에 있어서 자율권 확대 등의 방안을 개혁의 골자로 하고 있다. 한편 사립대학 지배구조 개혁을 위해서는 그 동안 여러 사립대학들이 지적받고 있는 이사회와 학교운영 전횡과 부실을 개선하기 위하여 책무성을 강화하기 위한 방안들이 모색 중이며, 대학 경영의 투명성을 확보하기 위하여 외부 감사 및 회계제도 등의 강화를 실천적으로 추진하고 있다.

넷째, 그 동안 대학 업무와 운영에 있어서 중앙정부의 역할이 비대했던 점과는 달리 지방정부의 역할은 지극히 제한적이었던 것이 사실이다. 따라서 대학의 재원조달과 집행에 있어서 지방정부의 적절한 책임과 권한을 확대하고 명확히 하기 위한 제도적 정비가 필요하다. 아울러 교육과학기술부를 위시로 한 각 정부 부처에서 산발적으로 운영하여 왔던 대학 및 산업체에 대한 각종 지원사업을 지방정부와 연계하여 실시하는 산학협동 체제를 정립할 필요가 대두 되고 있는 실정이다.

3. 인력개발을 위한 고등교육 개혁

지식기반 경제사회에서 인적자원의 가장 중요한 역할은 지식의 창출에 있다 할 것이다. 이러한 이유로 미래사회를 창의사회라고 부르기도 한다. 창의력을 기반으로 한 우수한 고급 인력을 양성하기 위한 고등교육 체제의 개혁이 시급한 이유가 여기에 있다할 것이다. 국내뿐만이 아니라 해외에서도 능력을 인정받을 수 있는 국제적 직업능력을 갖춘 인재를 양성하기 위하여 국가적 차원에서 고등교육 체제 개혁의 전반적

인 방향뿐만 아니라 세부적인 추진 전략과 방안들이 모색되어야 한다.

먼저 고등교육 체제 개혁을 위한 전반적인 방향을 살펴보면 다음의 몇 가지로 요약할 수 있다 (이상돈 외, 2011). 첫째, 앞으로 고등교육 기관은 세계적인 과학기술의 변화에 대비하여 우수한 과학기술인재를 양성할 수 있는 시스템을 구축하여야 한다. 새로운 과학지식을 창조하고 신기술을 개발할 수 있는 과학기술 인재를 국가경쟁력의 원천이 된다. 따라서 대학들은 융합·기술혁신형 교육을 도입하고 이를 확대하여 산학협력을 통한 첨단기술의 고도화를 꾀하고 있다.

둘째, 다문화·글로벌화에 대비한 고등교육 인재정책이 고등교육 개혁에 반영되고 있다. 글로벌 교육 또는 다문화교육이라는 명목적 목표나 구호로서가 아니라 글로벌 인재를 양성하고 이들의 능력을 국제화시키고 나아가 졸업자들을 해외로 적극 진출시킬 수 있는 구체적인 교육 방안들이 보다 적극적으로 마련되어야 한다. 예를 들어 외국인 교수 및 유학생 유치, 글로벌 인재 네트워크 구축과 교류, 해외 우수 대학 유치 및 국내 대학 해외 진출 활성화 등은 다문화·글로벌화를 추진하기 위한 구체적인 방안들이라 할 수 있다.

셋째, 고등교육 인력수급을 전망하고 이를 교육에 반영할 수 있는 인프라 구축에 노력이 가해지고 있다. 이를 위하여 교육시장과 노동시장의 연계를 강화하고 데이터 분석에 의한 시장의 변화를 예측할 수 있는 체계 및 파트너십을 구축하여 인력수급의 적정선과 원활함을 도모해야 한다. 또한 이러한 인프라 구축이 비단 국내 노동시장에만 국한될 것이 아니라, 해외 노동시장으로 확대하여 적극적인 인력교류를 위한 발판이 될 수 있어야 할 것이다.

이러한 국가적 차원에서의 거시적인 인력개발 방향에 맞추어 각급

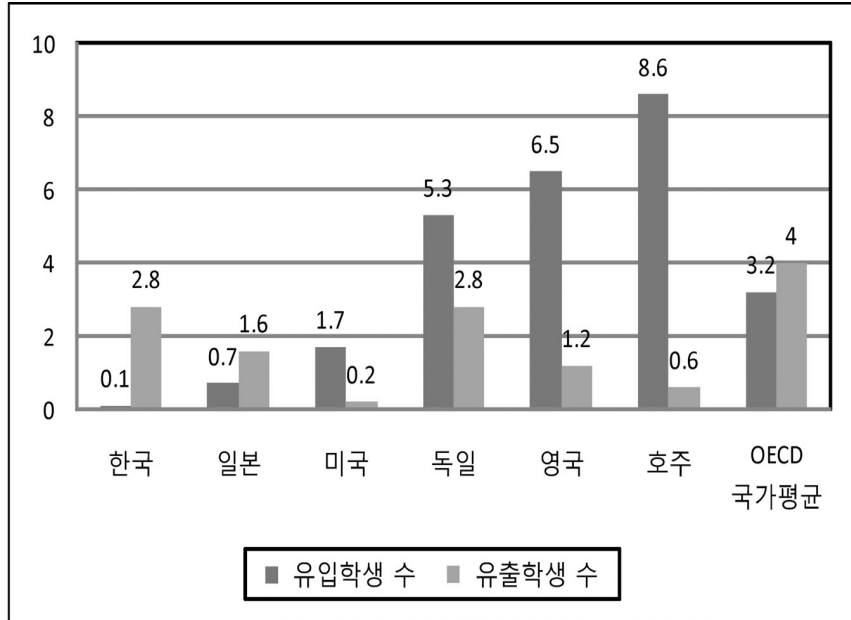
대학에서는 좀 더 구체적이고 세부적인 개혁 방안을 수립하여 추진하고자 하는 노력들이 시작되고 있으며(백성준 외, 2001), 그 같은 노력들을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 산업 및 직종구조의 변화, 대학졸업자 인력에 대한 노동수요, 대학의 특성 등을 고려하여 대학별 발전 목표를 설정하여 추진하는 대학 특성화 노력이 진행되고 있다. 이에 따라 연구중심대학, 교육중심대학, 직업기술교육중심대학 등으로 특성화된 대학의 발굴과 육성에 중점을 두고 고등교육체제 혁신이 진행 중이다.

둘째, 고등교육 개혁에 있어서 대학 지배구조 개혁은 새로운 시대적 요구를 반영하고 국가인력개발의 시스템과 인프라를 구축하기 위한 선급한 과제라고 할 수 있다. 대학 간 통폐합과 선택적 연합 등을 통하여 대학별로 기능을 재조정하고 특성화를 도모할 뿐만 아니라, 학내 자원을 효율적으로 활용하고 공유하고자 하는 노력들이 추진 중이다. 또한 책임경영과 투명경영을 위하여 국립대학들은 특수법인화를 추진하고 있으며, 사립학교에는 학교경영에 책무성이 강화되고 있는 추세이다. 아울러 지방대학 간 그리고 국립대학과 사립대학 간 역할과 기능을 분담하고 재조정하려는 움직임이 나타나고 있다.

셋째, 고등교육 기관의 교육 및 연구 활동의 세계화를 피하기 위하여 국제적인 교류와 협력이 활성화되고 있다. 학생 및 교수진의 교환 프로그램의 활성화를 통해 국제적, 학문적 협력 네트워크를 구축하고자 움직임이 있고, 외국 대학과의 공동 교육과정 개발 및 운영(joint course), 공동 학위 프로그램(joint degree program) 운영 등, 세계화를 위한 국제적 협력 네트워크를 구축하기 위해 각 대학들은 적극적인 투자를 하고 있다. 이는 고등교육 졸업자의 국제 경쟁력을 제고시키고 해외 노동시장으로의 진출을 확대시키기 위한 방안이라고 할 수 있다.

[그림 2-2] OECD 회원국내 국가간 학생 이동(2005)



출처: 이상돈 외. 고등교육 인재정책수립을 위한 인력수급 전망체계 구축 연구. (2011)

넷째, 고등교육기관이 이제 더 이상 대학생들만을 대상으로 하는 교육기관이 아니라 성인을 대상으로 한 평생교육기관으로 거듭나려는 노력도 고등교육 개혁의 한 일환이라고 볼 수 있다. 지식정보화 사회에서는 지식과 정보의 수명이 빠른 속도로 짧아짐에 따라 새로운 지식과 정보를 습득하기 위한 기존 근로자들의 재교육 및 훈련에 대한 수요가 증가하고 있다. 이러한 교육적 수요에 대하여 각 대학들은 사이버 대학 및 사이버 강좌를 확대하여 운영하고 있고, 대학의 평생교육원이 사내 대학과의 연계를 통하여 성인 근로자 대상 교육을 강화하고 있는 실정이다. 또한 학습과 일의 병행을 제도적으로 지원하기 위하여 학점은행제, 교육계좌제, 교육 voucher 제도 등을 도입하여 적

극 실시하는 추세이다.

다섯째, 고등교육기관 개혁의 일환으로 대학 평가제도 개선 및 질 관리체제를 구축하기 위한 노력도 진행 중이다. 대학교육의 질 제고를 통한 교육 경쟁력을 강화할 목적으로 다양한 평가와 인증 시스템이 도입되고 있다. 예를 들자면 정부 및 민간 주도의 대학평가, 학과평가, 교원양성기관 평가, 교육 프로그램 인증 평가 등이 추진되고 있으며, 평가의 실효성과 적절성을 높이기 위하여 대학 특성별 평가 지표 개발, 수요자 중심 평가, 외부기관 평가 등 다각적인 방안이 적용되고 있다.

제4절 한국 고등교육 취업현황

한 국가의 취업률은 국내·외적인 경제 상황의 흐름에 따라서 민감하게 반응한다. 2010년을 전후로 국내·외를 막론하고 세계 경제 흐름에 닥쳐온 불경기는 우리나라 고등교육기관 졸업자 취업률 하락에 절대적인 변수로 작용하고 있다. 하지만 이러한 불경기에도 불구하고 고등교육기관이 졸업자의 직업능력을 향상시키기 위하여 전략적 계획을 수립하고 노력한다면 취업률 향상은 물론이고 나아가 국가 경제적 위기 극복을 위한 가장 중요한 자원을 제공하는 효과가 있을 것이다. 지식기반 경제라는 새로운 패러다임에서 이윤을 창출하는 가장 중요한 자원이 바로 인적자원이기 때문이다. 이 장에서는 2011년 한국 고등교육기관 졸업자들의 취업 현황을 분석하여 앞으로 취업률을 향상시키기 위한 시사점을 찾고자 한다.

1. 고등교육기관 졸업자 취업률

한국교육개발원과 통계청은 그 동안 지속적으로 고등교육기관 졸업자의 취업률 추이를 통계화하여, 이를 교육통계연보나 취업통계자료집 등으로 공개화하고 있다. 이러한 통계적 분석이 종전과 달리 2010년부터는 취업자 기준이 조사기준일(6월 1일) 당시 건강보험 직장가입자로 바뀌어 이전 자료와 단순비교에는 제한점이 있다고 볼 수 있다. 2011년도 고등교육기관 졸업자 취업률은 전국 556개 고등교육기관의 졸업자(2010년 8월 및 2011년 2월 졸업자 포함하여 총 559,000)를 대상으로 산출되었다. 2011년 건강보험DB연계 취업률 산출 방식은 아래와 같다.

$$\text{취업률(\%)} = \frac{\text{취업자 (직장보험가입자+ 해외취업자)}}{\text{취업대상자 (졸업자- 진학자- 입대자- 취업불가능자- 외국인유학생- 제외인정자)}} \times 100$$

〈표 2-5〉 고등교육기관 취업률 추이

(단위: %)

구분	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
고등교육기관 전체	71.1	69.9	66.8	74.1	75.4	75.8	76.7	76.4	55	58.6
전문대학	80.7	79.7	77.2	83.7	84.2	85.2	85.6	86.5	55.6	60.7
대학	60.7	59.2	56.4	65	67.3	68	68.9	68.2	51.9	54.5

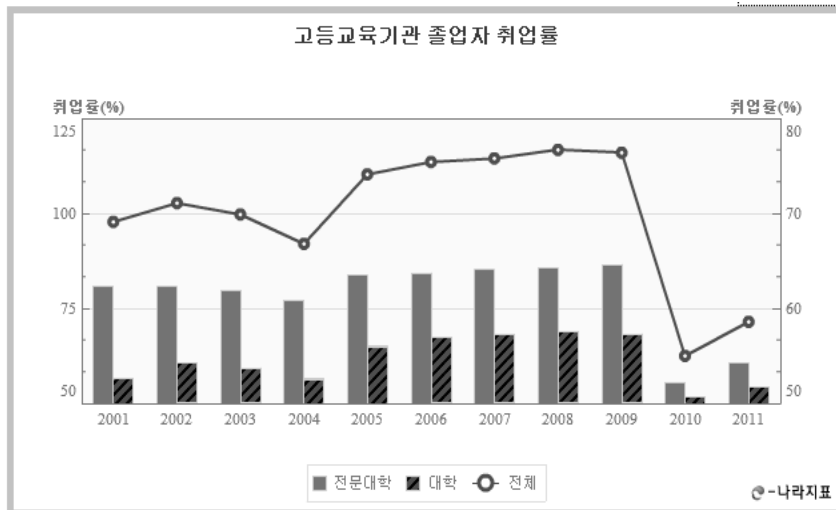
출처: 한국교육개발원(2011). 교육통계연보, 취업통계자료집.

교육통계연보 및 취업통계자료집(한국교육개발원, 2011)에 따르면 지난 10년간 고등교육기관 전체의 취업률은 2002년부터 2009년까지

는 60% 후반에서 70%후반까지 비교적 안정적인 상태를 유지하고 있다. 그러나 2010년 우리나라 고등교육기관 전체 취업률은 55%, 그리고 2011년에는 58.6%를 기록하면서 최근 2년간 취업률이 급감하였다. 2011년 취업률은 2010년 대비 3.6% 증가한 수치이지만 지난 10년간의 취업률 추이와 비교해 보면 2010년과 2011년의 취업률이 가장 낮은 수치를 보여주고 있다. 예를 들면 1998년 IMF로 인해 고등교육기관 졸업자의 취업률이 58.8%까지 내려간 적이 있었다. 하지만 2011년 58.6%의 취업률은 그보다도 낮은 수치이다.

최근 2년간의 취업률을 좀 더 세분화해서 볼 수 있다. 전문대학 취업률은 2010년에 55.6%, 그리고 2011년에는 60.7%였다. 반면에 일반 4년제 대학의 2010년 취업률은 51.9%와 2011년 54.5%를 나타냈다. 예년과 마찬가지로 전문대학의 취업률이 4년제 대학 취업률을 6.2%

[그림 2-3] 고등교육기관 졸업자 취업률



출처: 통계청, e-나라지표.

정도 웃도는 결과이다. 하지만 2009년도 전문대학 졸업자 취업률이 86.5%로 4년제 대학 졸업자 취업률 68.2%에 비해 대략 18%가 넘는 차이를 보여 주었던 점을 감안하면, 취업률 하락이 전문대학 졸업자에게 더 심하게 나타난 것이라 볼 수 있다.

3. 대학 특성별 취업 현황

고등교육기관을 특성별로 세분화하면 전문대학, 대학, 교육대학, 산업대학, 각종학교, 기능대학 그리고 일반대학원으로 구분 할 수 있다. 각 고등교육기관의 특성에 따라서 취업률도 다르며, 그 의미하는 바도 다르기 때문에 이를 구분하여 비교해볼 필요가 있다.

최근 2년간의 대학 특성별로 고등교육기관 졸업자 취업률 추이를 살펴보면, 설립에 있어서 특수한 목적을 가지고 출발한 기능대학(85.5%), 산업대학(65.3%) 등이 상대적으로 높은 취업률을 보이고 있다. 그 뒤를 이어 일반대학원의 취업률이 72.1%로 비교적 높은 수치를 나타내고 있어, 경제적 불경기에도 불구하고 고급 인력의 수요는 지속적으로 유지되고 있다 할 것이다. 해외 취업의 경우 일반 4년제 대학, 전문대학, 산업대학, 그리고 일반대학원 등에서 소수의 취업자를 양산하고 있는 실정이다. 교육대학의 경우 설립목적의 특수성, 다시 말해 국내 초등학교 교사 양성을 목적으로 하고 있기 때문에 해외 취업자가 전무한 상태이다. 하지만, 전세계적으로도 우수한 교원 인력을 가지고 있는 우리나라는 해외 교육시장을 개척하기 위하여 전략적 방안과 충분한 지원이 필요한 분야라고 할 수 있다.

4. 계열별 취업 현황

각 고등교육기관의 계열별 취업률을 통해 계열에 따른 구체적인 취업실태를 파악할 수 있다. 전문대학의 경우 가장 높은 취업률을 보이고 있는 계열은 교육계열로 78.3%의 취업률을 나타내고 있다. 전문대학의 교육계열은 주로 유아교육 전공이라고 볼 수 있는데, 2011년 전문대학 유아교육 전공의 취업률은 78.8%에 이르는 것으로 나타났다. 이에 반해 4년제 대학의 가장 높은 취업률은 의약계열로 76.7%에 이른다. 의약계열 중 의학과는 92.1%, 치의학과는 86.9%, 한의학과는 77.4%로 높은 취업률을 나타내고 있다.

하지만 전문대학 교육계열의 높은 취업률과 달리 4년제 대학의 교육계열의 취업률은 43.5%로 다른 분야와 비교해 가장 낮은 분야로 나타났다. 이는 사범대학을 졸업하고 현직 교사로의 임용이 현실적으로 쉽지 않은 데에서 기인한 결과라고 볼 수 있다. 일반대학원의 경우도 4년제 대학과 마찬가지로 의약계열이 가장 높은 취업률(86.7%)을 보이고 있다. 전체적으로 보자면 학교 특성과 관계없이 예체능계열과 인문계열의 취업률이 상대적으로 낮은 반면 의약계열이나 공학계열의 취업률은 높은 것으로 나타났다.

〈표 2-6〉 2011년 계열별 취업 현황

구분	취업률(%) *	진학률(%)	취업현황								
			취업자 **	교내 취업자	해외 취업자	진학자	입대자	취업 불가능자	기타	미상	제외 대상
전문대학	60.7	3.6	104,116	1,156	317	6,838	1,941	90	67,254	1,225	3,567
인문계열	51.1	7.5	3,301	71	65	577	66	3	3,247	43	124
사회계열	59.7	4.0	31,056	421	82	2,346	500	31	21,026	274	1,517
교육계열	78.3	1.9	7,066	34	-	181	5	2	1,923	41	127
공학계열	66.7	2.8	26,094	222	62	1,181	656	15	12,915	266	468
자연계열	54.5	3.2	6,655	98	75	433	214	24	5,592	114	249
의약계열	72.6	1.7	17,899	80	-	441	131	5	6,656	119	365
예체능계열	43.1	5.3	12,045	230	33	1,679	369	10	15,895	368	717
대학	54.5	8.4	135,157	4,673	374	24,575	1,205	99	114,670	2,501	4,146
인문계열	46.3	9.1	13,456	895	93	3,437	104	20	16,376	348	1,993
사회계열	53.5	3.2	41,010	1,296	120	2,780	267	17	35,947	891	724
교육계열	43.5	4.6	6,153	387	9	762	97	7	8,425	72	469
공학계열	66.9	11.3	39,809	735	55	7,869	246	20	19,716	399	332
자연계열	51.3	18.0	14,102	630	43	6,438	106	14	13,661	347	225
의약계열	76.7	4.2	10,514	76	3	616	131	1	3,163	54	82
예체능계열	37.8	8.3	10,113	654	51	2,673	254	20	17,382	390	321
일반대학원	72.1	7.8	24,437	693	30	3,346	117	21	9,188	569	511
인문계열	44.5	11.6	1,034	67	1	458	5	6	1,309	64	432
사회계열	70.6	5.8	3,616	67	-	400	15	4	1,445	89	9
교육계열	72.3	4.5	1,334	39	1	98	4	-	496	31	35
공학계열	82.5	9.1	8,927	219	13	1,210	44	1	1,808	135	13
자연계열	69.6	10.4	4,160	205	14	802	26	5	1,812	98	12
의약계열	86.7	3.9	4,491	47	1	220	8	1	617	80	3
예체능계열	34.3	5.2	875	49	-	158	15	4	1,701	72	7

* 건강보험 DB연계 취업률

** 건강보험 가입자

출처: 한국교육개발원(2011). 교육통계연보, 취업통계자료집.

5. 성별 취업 현황

전체 고등교육기관 졸업자 중 남성의 취업률은 62.2%로 여성의 취업률 55.1%보다 7.1% 높은 것으로 나타났다. 이러한 성차이를 학교 특성별로 살펴보면, 일반대학원의 경우 남성의 취업률이 80.6%인 반면 여성의 취업률은 59.4%로 가장 커다란 차이(21.2%)이를 보이고 있다. 그 뒤를 이어 4년제 대학의 경우 남성 취업률이 58.7%이지만 여성 취업률은 50.0%로 8.7%의 성차이를 보이고 있다. 이러한 현상은 고급의 직업능력을 필요로 하는 취업 시장에서 보다 심각한 성차이가 나타난다는 점을 밝혀주는 것이다. 하지만 이와는 달리 교육대학의 경우는 여성의 취업률(56.0%)이 남성의 취업률(53.2%)보다 높게 나타나고 있어 교육시장의 특수성을 보여주고 있다.

〈표 2-7〉 2011년 성별 취업 현황

(단위: 명, %, %p)

구분	전체		남성		여성		남녀차이	
	취업자	취업률	취업자	취업률	취업자	취업률	취업자	취업률
고등교육기관	292,025	58.6	154,237	62.2	137,788	55.1	16,449	7.1
전문대학	105,589	60.7	45,571	61.0	60,018	60.4	△14,447	0.6
대학	140,201	54.5	77,786	58.7	62,415	50.0	15,371	8.7
교육대학	2,988	55.1	866	53.2	2,122	56.0	△1,256	△2.8
산업대학	12,848	65.3	8,735	68.0	4,113	60.1	4,622	7.9
각종학교	240	37.3	103	40.7	137	35.1	△34	5.6
기능대학	4,999	85.5	4,328	85.9	671	82.4	3,657	3.5
일반대학원	25,160	72.1	16,848	80.6	8,312	59.4	8,536	21.2

출처: 한국교육개발원(2011). 교육통계연보, 취업통계자료집.

이상을 종합해 보면 대학 특성을 막론하고 최근 2년간 고등교육기관 졸업자의 취업률은 급격한 하락세를 보이고 있으며, 그 중에서도 전문대학 졸업자의 취업률 하락이 4년제 대학의 취업률 하락보다 큰 것으로 나타난다. 또한 해외 취업의 경우 통계적 분석의 어려움을 감안하더라도 0.3%의 취업률은 시대적·사회적 요구에 부응하지 못하는 지극히 낮은 수치라고 볼 수 있다.

학교 특성과 관계없이 예체능계열과 인문계열의 취업률이 상대적으로 낮은 반면 의약계열이나 공학계열의 취업률은 높은 것으로 나타났으며 성별에서는 전체 고등교육기관 졸업자 중 남성의 취업률이 여성의 취업률보다 약 7.1%정도 높았으나 학교 특성별로는 대부분의 교육기관은 남성이 여성보다 조금 높았으나 일반대학원은 남성이 여성보다 21.2%의 높아서 커다란 차이를 보였고 반면에 교육대학은 여성이 남성보다 2.8% 높은 취업률을 보이고 있었다. 즉 우리나라 취업률은 학교의 특성보다 계열의 영향을 더 많이 받고 있었음을 알 수 있다.

제 3장

한국 대학의 국제직업능력개발

제1절 한국외국어대학교

제2절 연세대학교

제3절 한양대학교

제4절 부경대학교

제5절 한동대학교

제6절 신라대학교

제7절 한국 대학사례의 시사점

제3장 | 한국 대학의 국제직업능력개발

본 장에서는 국제직업능력 개발과 졸업생 해외취업 활성화를 위하여 각 대학에서 추진하고 있는 정책적인 노력들을 구체적으로 살펴보고자 한다. 국제직업능력 개발을 위한 대학의 사례분석을 통하여, 우수한 경험을 보편화하기 위한 시사점을 제시하고자 한다. 대학사례를 추출하기 위하여 본 연구는 각종 언론매체, 문헌 및 보고서, 학교 홈페이지 등을 분석하여, “글로벌 인재양성 및 해외취업 활성화”를 명확한 교육목적으로 밝히고 있는 국내 대학 목록을 작성할 수 있었다. 그 중에서 대학규모, 특성, 지역적 위치 등을 고려하여 다음의 여섯 개 대학(한국의외국어대학교, 연세대학교, 한양대학교, 부경대학교, 한동대학교, 신라대학교)을 연구대상으로 포함하였다.

본 장에서 적용하고 있는 대학 사례분석의 틀은 크게 세 가지로 구성된다. 글로벌 인재양성을 위한 대학의 정책 방향, 교육 프로그램, 대학행정 체제 등이 그것이다. 이상의 분석틀은 각 대학의 교육적 비전, 교육적 요인(교육내용과 커리큘럼 중심), 행정지원적 요인(지원 체제 중심) 등의 영역을 분석하기 위한 준거들이다. 이러한 준거에 입각하여 대학의 교육적, 행정적 노력들을 분석하고 이를 바탕으로 정책적인 시사점을 도출해 보고자 한다.

제1절 한국외국어대학교

1. 글로벌 인재 양성을 위한 한국외국어대학교의 정책 방향

가. 글로벌 인재 양성을 위한 대학의 목표와 노력

1) 교육목적

한국외국어대학교는 ‘진리·평화·창조’의 창학 정신을 구현하고자 하는 교육이념에 따라 ‘자주적 국제적 독창적 지식인’을 교육목적으로 폭넓은 지식을 기반으로 합리적 사고를 하는 ‘자주적 탐구인’, 민주적 의식을 함양하고 지도자적 인격을 가져서 세계의 평화에 이바지하는 ‘국제적 한국인’, 유창한 외국어 능력을 기반으로 국제적 전문지식을 지닌 ‘독창적 전문인’의 육성을 위해 노력하고 있다.

2) 글로벌 인재상

한국외국어대학교가 추구하는 글로벌 인재상은 3C(Competency, Creativeness, Commitment) 인재로 다음과 같은 특성을 지닌다.

- Competency : 글로벌 품격을 갖춘 경쟁력있는 지식인
- Creativeness : 창의적 문제해결력을 바탕으로 한 선도적 리더
- Commitment : 글로벌 공동체와 산업현장에 봉사하는 전문가

3) 글로벌 인재양성을 위한 대학의 노력

- 학부교육의 선진화 : 국제적 감각과 전문지식을 갖춘 Global Leader를 배출하기 위해 원어강의 및 외국인 전임교원 비율을 50%수준으로 꾸준히 향상시켜 가고 있으며, 교육내용 및 방법의 혁신, 해외교류 및 취업역량 강화 등을 통해 국내 제 1의 글로벌 대학을 지향하고 있다.
- 연구의 국제화 : 12개 국제지역 연구센터를 확보하여 글로벌 교육문화 콘텐츠 개발 및 진출 전략 연구와 글로벌 연구역량 강화를 위해 노력하고 있다.
- 글로벌 교육인프라 구축 : 학제개편, 외국어능력 인증제, 거점지역 중심의 특성화 체제 강화 등을 통한 글로벌 교육인프라를 구축하고, 국가미래 성장동력 인재배출을 위해 노력하고 있다.
- 전략지역별 글로벌 교육프로그램 개발 및 운영 : 집중 전략지역으로 브라질, 러시아, 중국, 인도를 설정하고 HUFs BRICs Fellowship 교육과정을 개발하여 BRICs 지역 7개 대학과의 협동교육과정 공동운영하고 있으며, 매학기 50여명의 학생을 파견하여 글로벌 현지 교육화를 실질적으로 구현하고 있음.

나. 해외취업 활성화를 위한 대학의 지원 현황

해외취업 활성화를 위한 한국외국어대학교의 지원 현황을 살펴보면 다음과 같다. 현재 재외공관 해외인턴쉽시행, KOTRA 등 해외 진출 공공기관과의 협력을 통한 인턴쉽모델 구축하여 해외 인턴쉽프로그램을 개발하고 운영하고 있다. 매년 일정 수의 학생들을 해외로 파견시켜

해외 취업의 기회의 발판을 마련하고 있으며, 해외 대학과의 교육교류 프로그램 및 공동학위제 운영을 통한 해외취업역량 강화에 힘을 쓰고 있다. 외국에서의 연수 및 학업 경험은 향후 해외 및 국내 글로벌 기업의 취업에 많은 도움이 될 수 있기 때문이다. 언어 능력은 해외취업에 있어서 필수적인 능력이기 때문에 외국어능력 향상을 위한 외국어 교육프로그램을 강화하고 외국어 능력 인증제를 실시하고 있다.

다. 해외취업 현황

2011년도 하반기 및 2012년도 상반기의 공식적으로 집계된 한국외국어대학교의 해외취업 사례는 다음과 같다.

〈표 3-1〉 한국외국어대학교 해외취업자 현황

학부	국가	년도	회사명
국제통상학과	미국	2011	Tenzan Capital LLC
국제학전공	터키	2011	주이스탄불대한민국총영사관
스페인어과	터키	2011	주앙카라대한민국총영사관
아랍어과	미국	2011	UCL Incorporated (미국)
인도어과	호주	2012	현대종합상사 호주지사
말레이인도네시아 통번역학과	중국	2012	현대중공업 중국지사
영미지역학과	헝가리	2012	코트라 헝가리 지사
영어학전공	미상	2012	국동

주: 한국외국어대학교 경력개발센터 제공

2011년 취업통계조사 결과 취업관련 서류를 제출해 해외취업자로 인정된 졸업생은 4명(국제학 전공 1명(미국), 스페인어과 1명(미국), 터키어과 2명(터키))이며, 2012년 상반기 취업통계조사 결과 해외 취

업자로 파악된 인원은 약 20명으로 파악되었으나 취업관련 서류를 제출해서 해외취업자로 인정된 졸업생 4명이다. 한국외국어대학교는 해외취업 사례가 사실상 더 많지만, 해외 취업 관련 서류의 확인이 어려워 공식적인 통계치로는 잡히지 않고 있다고 밝히고 있다.

2. 글로벌 인재양성을 위한 한국외국어대학교의 교육프로그램

가. 글로벌 인재 양성을 위한 학사 제도

1) 교육과정의 구성

한국외국어대학교의 모든 재학생들은 교양, 실용외국어, 전공영역의 강좌들과 이중전공, 연계전공, 전공심화과정 중 하나를 선택해 총 134학점을 이수해야 하며, 학생들이 이수해야 하는 과정별 학점의 구성을 살펴보면 아래와 같다.

〈표 3-2〉 한국외국어대학교 교육과정

교과과정		학점	비고
교양		22	
실용외국어		4	이중전공과 동일한 외국어로 1학년 과정 중 2과목 4학점을 필수로 이수해야 함.
전공		54	
택 1	이중전공	54	본인의 전공 이외에 또 하나의 전공을 선택하여 필수로 이수해야함.
	연계전공	54	이중전공으로 선택할 수 있는 전공이며 2개 이상의 학과가 연계하여 개설한 전공으로 54학점 이상 이수해야 함.
	전공심화+부전공+자유선택	전공심화(21)+부전공(21)+자유선택(12)	이중전공 대신에 전공심화과정(전공포함 75학점)을 이수할 수 있으나 이 경우에는 부전공(21학점), 자유선택(12학점)을 필수로 이수해야 함.
총 이수학점		134	

2) 외국어 인증제

모든 학생은 재학 중 2개 이상의 언어에 대하여 인증을 받아야 졸업이 가능하다.

3) 해외대학과의 학점교류 및 공동학위제

국제교류프로그램으로 복수학위제도, 학석사연계제도, 교환학생 제도, 7+1제도, 자비유학제도, 단기어학연수제도, KOTRA 인턴십, 외교통상부 인턴십, 브릭스 Fellowship 프로그램 등글로벌인재 양성을 위한 특성화된 학사제도를 구축해 놓고 있다.

<표 3-3> 한국외국어대학교 국제교류프로그램

국제교류 프로그램	기관	비고
복수학위 제도	텔라웨어 대학교(미국)	본교에서 2년, 텔라웨어 대학교에서 2년을 수학한 뒤 양 대학에서 학위를 받는 프로그램
학·석사 연계제도	템플대학교(미국)	본교와 미국 템플대학교와의 상호협정에 따라 본교에서 7개학기, 템플대학교에서 3개학기를 수학한 후 본교 학사 학위와 템플대학교 석사 학위를 모두 취득하는 제도
교환학생 제도	20개국 68개교	본교 학생과 자매대학 학생을 일정기간동안(6개월~1년)을 교환하여 각기 상대 대학에서 수학하게 한 후 그 기간 동안의 취득학점을 학생의 소속 대학교에서 인정하는 제도

<표 계속>

국제교류 프로그램	기관	비고
7+1제도	영미권 9개 대학과 기타 대학	<ul style="list-style-type: none"> - 학생들이 8학기의 재학 기간 중 최소 1개 학기는 외국 대학에서 수학하게 함으로써 재학생의 국제적 마인드를 향상시키기 위해 마련한 제도 - 18학점까지 인정 가능하며, 어학연수학점으로는 최대 12학점까지만 인정 가능하지만, 전공필수, 교양필수 및 실용외국어필수 과목은 해외대학교에서 이수할 수 없음 - 7+1 파견학생 우수입학자: 입학 성적 상위 10%에 해당하는 입학자 이상이 되면 파견학생 자격을 유지할 수 있도록 하여 별도의 선발과정 없이 파견학생으로 해외대학교에 수학할 수 있도록 마련된 제도
자비유학 제도	학과장 승인을 받은 어느 대학 가능	정규 학기동안 외국 대학에서 수학 후 그 기간의 수학학기(최대 2학기)와 취득 학점을 본교에서 인정받는 제도이며, 학과장 승인을 받은 4년제 대학교라면 어디든 가능함
단기어학 연수제도	자매 학교나 학과장의 승인을 거친 학교 혹은 4년제 대학의 부설 어학원	<ul style="list-style-type: none"> - 해외 대학으로 어학연수를 다녀온 뒤 이를 최대 6학점까지 인정받을 수 있는 제도 - 48시간 이상이면 3학점, 96시간 이상이면 6학점으로 인정 가능
KOTRA 인턴십	43개국 해외 공관	KOTRA 해외 무역관 인턴으로 파견되면 본교 정규 학기 학점으로 1학기에 최대 12학점까지 인정받을 수 있음
외교통상부 인턴십	주요 재외 공관	<ul style="list-style-type: none"> - 언어능력과 국제적 감각을 갖춘 우수한 대학생(학부 및 대학원생)을 선발하여 6개월간 주요 재외공관에 인턴으로 파견하는 프로그램 - 1학기 최대 12학점 인정 가능
브릭스 Fellowship 프로그램	브릭스(브라질, 인도, 중국, 러시아) 지역의 대학	<ul style="list-style-type: none"> - BRICs 연계전공과정은 이중전공으로 총 54학점으로 구성되며, 이 중 10학점은 1학기 동안 현지 대학에서 교류학점으로 이수하여야 함 - 제2전공으로 BRICs 연계전공과정을 하는 경우 총 42학점으로 구성되며, 이 중 10학점은 1학기 동안 현지 대학에서 교류학점으로 이수하여야 함

나. 해외취업 역량 강화를 위한 교육과정의 운영

1) 정규 교과활동

- 교양영역

외국어 능력 신장을 위한 과목인 실용외국어 4학점을 필수로 이수해야 하며, 2학점을 3시간으로 편성하여 외국어 교육을 엄격하게 실시하고 있다. 한국외국어대학교에서 개설하고 있는 외국어 과목은 영어 이외에 러시아어, 독일어, 말레이·인도네시아어, 베트남어, 스와힐리어, 스페인어, 아랍어, 영어, 이탈리아어, 인도어, 일본어, 중국어, 포르투갈어, 프랑스어로 거의 전 세계 지역권의 언어교육을 실시하고 있다.

글로벌 소양 함양을 위해서 각 지역의 정치, 경제, 사회, 문화를 다루는 다양한 교양과목을 국제지역별로 개설해 운영하고 있다. 글로벌 감각 및 국제 전문지식 강화를 위해서 글로벌기업의 인재선발과 직무역량, 글로벌 비즈니스 에티켓, 글로벌 리더십과 커뮤니케이션, 글로벌문화산업의 이해, 국제사회와 국제기구, NGO와 현대사회, 국제협상론 등과 같은 글로벌 감각 및 국제 전문지식 함양을 위한 과목을 다양하게 개설해 운영하고 있다.

취업성숙도 신장 및 해외취업 역량 강화를 위해서 글로벌 인재로서의 포지셔닝전략, 글로벌 인턴십 준비전략, 글로벌시대의 취업목표설정, 글로벌시대의 실전취업대비전략, 진로설정과 경력개발, 여학생커리어 개발, 취업정보분석과 입사전략, 취업직무 영어 등의 과목을 개설해 취업성숙도 신장 및 해외취업역량을 강화해 가고 있다.

- 전공영역

각 전공영역의 변화와 현장에서의 수요를 고려해 전공 관련 해외취업역량 강화를 위한 과목(예를 들면, 외국어 전공의 경우 비즈니스 00어, 00나라 기업연구, 00나라와 국제통상 등)을 개설해 운영하고 있다. 또한 가상 캠퍼스를 활용한 외국대학과의 공동 원격 강의개설, 비디오 컨퍼런스 및 사이버 포럼 등을 통한 해외대학 및 연구소와의 교류 강화, 전공관련 실무능력 강화를 위한 인턴십 과정운영 등을 통해 전공 교육과정의 글로벌 현장성을 강화하고 있다.

2) 비정규 교과활동

- HUFs to the world, Team Project 운영 : 전공 및 다양한 학문 분야에 기반해 미래의 비전을 제시할 수 있는 주제를 선정하여 관련된 해외의 정부기관, 지방자치 단체, 연구소, 대학 등을 탐방해 연구문제의 해결을 위한 Team Project 활동을 수행하도록 지원함으로써 글로벌 능력과 해외취업역량을 신장시키고 있다.
- 인턴십 파견 프로그램의 운영 : 학생들의 글로벌 현장성을 강화하기 위해 해외 재외공관 및 공공기관과의 적극적인 교류를 통해 해외 인턴십 제도 운영에 대한 약정을 체결하고, 학생들을 재외공관 및 KOTRA 등의 해외 공공기관 인턴으로 파견하여 현지 실무경험을 쌓고 국제적인 안목과 전문가적 소양을 갖춘 Global Leader를 양성하고 있다.
- 해외 봉사프로그램의 운영: 해외지역에서의 봉사활동을 통해 글로벌 마인드 제고하고 국제적 감각과 소양을 지닌 글로벌 리더

를 양성하고 있다.

- 글로벌 기업 취업역량 강화를 위한 Global Job Fair를 정기적 운영해 지역별 해외취업 정보와 전략거점 영역에서의 산업체 시장 변화에 대한 정보를 구체적으로 제공하고 있다.

3. 글로벌 인재 양성을 위한 행정지원 체제 구축현황

가. 행정지원 체제의 조직

1) 취업 및 경력 개발 지원 조직

취업 및 경력 개발 지원을 위한 전담조직인 경력개발센터가 학생들의 취업 및 경력 개발 활동을 지원하고 있다. 대외협력처의 국제교류팀은 외국대학과 학점교류 협약, 해외 연수 지원, 교환학생 프로그램 운영, 국제교육 프로그램 운영 등을 통해 해외에서의 교육활동 및 경력 개발을 지원하고, 경력개발센터와 연계해 학생들에게 국제적인 감각을 키워줌으로써 해외취업에 대한 동기부여 및 해외 시장동향에 대한 정보를 제공하고 있다.

2) 경력개발센터의 업무내용

취업역량을 갖춘 글로벌 인재를 양성하기 위한 지원체제의 업무는 취업지원업무, 취업교육업무, 산학협력업무, 진도지도업무로 나뉘며 그 세부적인 업무내용은 다음과 같다.

〈표 3-4〉 한국외국어대학교 경력개발센터 업무

업무영역	업무내용
취업지원	취업정보제공, 기업리쿠르팅(상담/설명회), 동문 멘토링 JOB CAFE 운영, 취업책자발간, 인재 추천/경력DB 관리, 취업통계조사
취업교육	취업교과목 운영, 인적성/직무적성 검사, 취업특강, 취업캠프, HUFS Frontier, 취업동아리컨설팅, 윈스톱취업지원, HUFS CAPOPIC, TOPIC Speaking, 졸업생 재교육, 청년취업아카데미
산학협력	인턴십 지원 및 관리, 취업 박람회, 기업체 인사관계자 간담회, 청년직장체험 프로그램 운영
진로지도	취업지원관 상담, 진로지도·상담, 고시반 지원

3) 거점지역 중심의 해외취업 정책 및 사업 지원

국제 지역정세의 변화에 따라 한국외국어대학교가 경쟁력을 지닐 수 있는 거점지역(브라질, 러시아, 중국, 인도)을 중심으로 상경계열과 공학계열의 학과가 연계해 전공교육 프로그램을 운영하고 해당 지역 전문가로 양성해 해외의 현지 전문가로의 진출을 적극적으로 지원하고 있다. 예를 들어 브라질(포르투갈)어과, 러시아과, 중국학부, 인도어과는 해당지역 전문인력 양성을 목적으로 지역전문가 인증서를 수여하는 전공교육과정을 별도로 운영하고 있으며, 이 과정에 선발된 학생들은 현지 자매대학에서 한 학기 동안 인턴쉽현지화 교육과정을 거치면서 지역전문가 교육을 받게 된다.

문화컨텐츠학 연계전공(철학과, 사학과, 어문계열학과의 연계), 동북아 연계전공(중국학부와 일본학부의 연계), EU연계전공, 기록문화유산관리학 연계전공(사학과, 컴퓨터 공학과)등의 운영을 통해 고급 글로벌 인재의 해외 진출을 가능하게 하는 선진 학사프로그램을 운영하고 있다.

4. 글로벌 역량 강화를 위한 대학의 개선노력

가. 글로벌 인재 육성을 위한 교육과정의 연구

현재 글로벌 인재육성을 위한 교육은, 각 학과차원마다의 전공(언어 및 지역학, 국제관계 및 사회과학 등)과 공통인 글로벌 경력개발 관련 교양과목으로 나눌 수 있다. 경력개발센터에서 현재 운영하고 있는 글로벌 경력개발 또는 취업을 위한 교양과정 내의 특별교양과목은 다음과 같다.

〈표 3-5〉 글로벌 역량 강화를 위한 교양과목

- 글로벌 인재로서의 포지셔닝 전략
(Positioning strategies for a global talent)
- 글로벌 인턴십 준비전략
(Global internship strategies)
- 글로벌시대의 취업목표 설정
(Career goal setting in global trend)
- 글로벌시대의 실전취업 대비전략
(Preparation strategies for adapting job environment in global trend)

한국외국어대학교는 각 전공에서 배운 전문지식이 글로벌 활동과 취업 등으로 이어져 결과를 얻기 위해서는 이러한 다양한 교과목의 개발이 필요하다는 인식하에 현재 글로벌 인재양성과 경력개발을 위한 과목을 더욱 확장하여 글로벌 경력개발 교양과목을 다양하게 개설하여 다양한 글로벌 인재수요에 대처해 나갈 계획이다.

또한 현재 진행되고 있는 다양한 취업프로그램과 인턴쉽 등을 글로벌 또는 국제지역전문가 등의 차원으로 발전시켜나가는 것을 준비하고 있다. 예를 들어, 글로벌 경력개발을 위한 일정한 프로그램을 이수

하거나 글로벌 및 국제지역으로 특화된 인턴십을 수행한 학생에 대해서는 연관 기업이나 국제기구 취업시 활용할 수 있도록 총장 명의의 ‘글로벌 인증서’를 수여할 계획이다.

나. 글로벌 경력개발과 취업을 위한 업무개선

취업/인턴십 등과 관련된 기존 경력개발센터의 업무는 주로 국내의 기업이나 정부에 대한 취업 등에 집중하고 있으나, 글로벌 진출과 해외에서의 활동을 유도하기 위한 글로벌 경력개발 업무를 강화해 나갈 계획이다.

2012년 하반기부터 업무의 글로벌화를 위하여 연구를 진행하여 이를 바탕으로 2013년 예산편성과 업무계획 수립에 글로벌 인턴십이나 글로벌 전략 프로그램을 확대하였으며, 향후 학생들의 글로벌 진출과 취업으로 이어질수 있도록 할 계획이다.

앞서 언급된 인증제도 인증이 실질적인 의미를 가지기 위해서는 경력개발센터에서 다양한 국제지역에 특화한 기업 및 국제기구 등과 네트워크를 형성해 다양한 글로벌 취업정보를 제공하고 해외취업을 위한 전략시장을 개발할 수 있어야 할 것이다.

그러나 현실적으로 나타나는 문제들을 해결해야 할 필요도 있다. 실질적으로 해외취업의 경우 취업률 조사에서 어려움을 겪는 사례가 많기 때문에 대학평가에서 중요한 취업률에 해외취업률을 어떻게 체계적으로 조사해 반영할 수 있는 가는 매우 중요한 문제라고 할 수 있다. 글로벌화에 따른 졸업생의 글로벌 취업이 취업률 조사에서 제대로 반영되기 위해서는, 평가에 관한 증거서류의 확보나 취업을 인정받기 위한 증명절차가 제대로 이루어져야 한다. 해외에 취업한 졸업생과의 연

락수단이 확보되기 어렵거나 현실적으로 그러한 서류 등을 제대로 발급받지 못하는 해외취업인 경우가 많아 해외취업률을 정확하게 파악하고 해외취업자를 관리해 나갈 수 있는 시스템을 구축해 나갈 필요가 있다.

다. 글로벌 취업시장의 변화감지와 빠른 취업유도를 위한 경력개발 센터의 활동 강화

최근 송도에 국제기구인 녹색기후기금(GCF) 사무국의 유치가 확정되었고, GCF를 포함한 많은 국제기구의 본부 또는 지부 및 사무소 등이 한국에 설치될 전망이다. 이에 한국외국어대학교는 국제기구 밀집 지역 또는 국제컨벤션 관련 지역에 경력개발센터의 사무소를 설치해 글로벌 취업시장의 변화를 파악하고 글로벌 취업지원 기능을 강화해 나갈 예정이다.

제2절 연세대학교

1. 글로벌 인재 양성을 위한 대학의 정책 방향

가. 글로벌 인재 양성을 위한 대학의 목표와 인재상

1) 교육목적

연세대학교는 풍부한 교양, 인간 및 사회에 대한 깊은 이해와 자유,

평등, 정의를 지향하는 가치관을 바탕으로 섬김의 정신을 실천하는 창의적 글로벌 리더의 양성을 위해 노력하고 있다.

2) 글로벌 인재상

연세대학교가 추구하는 글로벌 인재상은 기본소양과 전문성을 갖춘 창조적 리더, 사회적 책임성과 봉사정신을 갖춘 섬김의 리더, 국제적 이해와 의사소통능력을 갖춘 글로벌 리더이다.

3) 글로벌 인재양성을 위한 대학의 목표

‘연세비전 2020: The First and the Best’에 나타난 글로벌 인재양성을 위한 대학의 목표는 크게 섬김의 리더십 구현, 국제적 수준의 연구역량, 혁신과 안정된 재정기반 구축으로 나뉘 볼 수 있다.

- 섬김의 리더십 : 잠재력과 다양한 재능을 갖춘 학생들을 성심껏 가르쳐 섬김의 정신을 실천하는 창의적 글로벌 리더로 키우는 것을 목표로 함
- 연구 프론티어 : 선도적 연구역량 강화, 학제간 연구 및 산학협력 강화, 우수 교수진 확보라는 핵심전략을 통해 세계수준의 연구역량을 갖추는 것을 목표로 함
- 혁신과 안정된 재정 기반 : 섬김의 리더십 및 연구 프론티어 목표와 연결된 모든 세부전략을 지원하여 목표를 달성할 수 있도록 안정된 재정기반을 확충함.

나. 해외취업 현황

2011년 하반기 일본기업 3명, 2012년 상반기 일본기업 3명 취업, 이는 대학평가의 취업률 조사에 있어서 취업 증빙자료를 갖춰 확인된 사례이며, 실제 사례는 더 많을 것으로 예상된다.

재학생들의 글로벌 역량 강화를 위해 추진하고 있는 해외인턴프로그램은 주로 영어권 국가에 집중되어 있으며, 최근에 중국에서의 인턴 프로그램도 증가하고 있지만 여전히 영어권 국가에 집중되고 있다.

2. 글로벌 인재 양성을 위한 대학 교육 프로그램

가. 글로벌 인재 양성을 위한 학사 제도

1) 전공/복수전공/연계전공/부전공

연세대학교의 교과과정은 교양(공통기초), 교양, 학점인정 특별 프로그램, 이중전공, 연계전공, 제2전공 및 부전공, 교직과정으로 이루어져 있으며, 2006학년도 입학생부터는 반드시 본인의 전공 이외에 이중전공이나 혹은 본인의 전공에 대한 심화과정을 이수해야한다. 졸업 이수 학점은 전공에 따라서 126학점에서 140학점 사이이며, 5년제인 건축학은 166학점, 의과·치과·약학대학은 160학점이다.

〈표 3-6〉 연세대학교 교과과정

교과과정		학점	비고(괄호 안은 학점)
교양	공통기초	10	채플(4학기 이수 의무), 글쓰기(3), 영어(4), 기독교의 이해(3)
	필수교양	24	9개 영역 중 8개 영역 이상에서 각 1과목 이상 이수
	기숙형 교육	의무	국제캠퍼스 내 기숙사 거주하는 학생은 대학·학과 별로 지정된 교과목을 필수로 이수해야 함
전공		56	
택 1	복수전공	36	주전공과 함께 제2전공 추가로 이수하여 두 가지 전공 취득가능, 지원학과 정원의 30%
	연계 전공	36	연계전공 책임교수와 교무처장의 승인으로 제한적으로 연계전공과목을 지정 가능, 입학정원의 10%이내
	부전공	21	주전공 이외의 다른 전공에서 지정된 필수과목을 21학점 이상 이수하면 자격부여, 인원제한 없음
계		126	

2) 전공/복수전공/연계전공/부전공 졸업 요건

연세대학교의 졸업 요건은 수업연한 이상을 등록하여 각 대학별 졸업학점 이상의 학점을 취득해야 하며, 그리고 연세영어인증이란 졸업인증요건도 충족되어야 졸업이 가능하다. 연세대학교의 졸업인증요건은 다음 <표 3-7>과 같다.

〈표 3-7〉 연세대학교 졸업인증요건

인증 구분	최소 인증 요건
최고 영예인증	- ESP Advanced 이상 교과목 및 영어로 진행되는 교과목 최소 5과목 (15학점) 이수(모두 B-이상) - ESP Honors 최소 3과목 A+ 취득
영예인증	- ESP Advanced 이상 교과목 및 영어로 진행되는 교과목(교양 및 전공) 최소 5과목 이수 (모두 B-)이상 - ESP Honors 최소 2과목 이상 A0 이상 취득
고급인증	아래 8가지 요건 중 한 가지만 충족하면 인증 - 고급대학영어 I, II 모두 B-이상 - 대학영어 I, II 모두 A0 이상 - 고급대학영어 I 이 B-이상이며 대학영어 II A0 이상 - 고급대학영어 II 가 B-이상이며 대학영어 I A0 이상 - 연세영어인증 취득 후 ESP Advanced 최소 1과목 추가 이수 - 안정망 프로그램 충족후 ESP Advanced 최소 1과목 추가 이수 - TOEFL 105 이상 - IELTS 전체 band score 8 이상
연세영어인증	아래 5가지 요건 중 한 가지만 충족하면 인증 - 고급대학영어 I, II 모두 D-이상 취득 - 대학영어 I, II 모두 C+ 이상 취득 - 고급대학영어 I 이 D- 이상이면서 대학영어 II 에서 C+ 이상 취득 - 고급대학영어 II 이 D- 이상이면서 대학영어 I 에서 C+ 이상 취득 - 대학영어 I, II 중 한과목이라도 C0 이하의 성적으로 이수하였거나 안정망 프로그램 충족한 후 ESP Intermediate 최소 1과목 추가 이수

주: 안정망 프로그램 이수 대상자: 대학기본영어 I, II 모두 C+ 이상 취득을 졸업 요건으로 함. 단, 교과이수가 불가능한 경우 Safety-Net 시험을 통해 졸업요건 충족여부를 심사할 수 있음

다. 해외대학과의 공동학위 및 학점 교환제

졸업이수학점으로 인정받을 수 있는 경우는 외국 대학 교환학생과 유학생으로, 교환학생(ESP)은 대학 간 교환 협정에 의해 파견되는 학생으로 연세대학교에 등록금을 납부하고 외국대학에서 수학하게 되며,

유학생(VSP, SAP)은 교무처장이 승인하여 파견되는 학생을 의미한다.

- VSP : 연세대학교와 교류대학의 등록금 모두 납부하고 이수학과와 학점 모두 인정
- SAP : 연세대학교를 휴학하고 교류대학에만 등록금 납부하며 이수학점만 인정

해외인턴십 프로그램인 GIP(Global Internship Program)도 학점이 인정되는 프로그램이다. 이 프로그램은 국제비즈니스 실무경험, 어학능력 향상, 외국문화 체험 등을 통한 글로벌 마인드 함양 및 국제 취업 경쟁력 강화를 위해 운영되고 있다. 현재 연세대학교에서 운영하고 있는 해외인턴십 프로그램은 아래와 같다.

- TWC Internship placements
- Internexus
- KORINDO Group

연세대학교는 외국의 대학과 협약을 맺어 글로벌 교육경험을 위해 학생들을 교환학생으로 42개국 314개교, 기타 2개 기관(ISEP, USAC)에 그리고 방문학생으로 미국 3개교, 캐나다 1개교, 영국 2개교, SAF 교육재단 내 4개국(미국, 캐나다, 영국, 스코트랜드)의 12개 대학에 파견하고 있다.

2. 글로벌 역량 강화를 위한 교양교육 프로그램

글로벌 역량 강화와 관련된 교양교과목은 다음과 같다.

〈표 3-8〉 연세대학교 글로벌 역량 강화 관련 교과목

구분	교과목명	
공통기초	기독교와 현대사회, 성서와 기독교, 기독교와 세계문화	
필수교양	문학과 예술	중부유럽의 문화와 예술, 세계문학의 위대한 순간들, 디자인과 문화
	인간과 역사	동서문화 교류와 역사, 동아시아역사와 문화, 서양문화의 유산, 서양철학사, 동서양과학기술과 문명, 문화인류학, 서양철학의 이해, 전쟁과 역사, 역사의 제국들, 20세기 한국의 역사와 세계
	국가와 사회공동체	세계화와 글로벌거버넌스, 시민사회와 자원봉사
	언어와 표현	중국어 1,2,3, 독일어 1,2,3, 프랑스어1,2,3, 라틴어1,2, 스페인어1,2, 아랍어1,2, 이탈리아어1,2,3, 일본어1,2,3, English Communication for HumSoc, English Communication for SciEng
	지역사회와 세계	세계화 시대의 국제관계, 세계평화와 국제관계, 지구촌시대의 문화인류학, 세계화와 다문화주의, Global Leadership Forum, 글로벌리더십, 중국의 어제오늘 그리고 미래
선택교양	역사·철학 영역	동아시아와 인류문명, 글로벌시대의 세계종교, 그리스로마시대의 시문학과 사상, 동아시아 신화기행, 메소포타미아역사와 문명의 이해, 전쟁과 서구문명
	과학·기술 영역	지구변화위기와 세계관
	사회·윤리 영역	리더십이론, 리더십세미나, 중동과 이슬람, 국제기구와 국제관계, 리더십사례연구, 협상의 이론과 실제, 진로와 미래
	인문·예술 영역	동양미술사, 서양미술사
	세계문화·언어영역	중국문화와 예술, 독일문화와 예술, 프랑스문화와 예술, 러시아 문화와 예술, 스페인의 문화와 예술, 일본의 문화와 예술, Building Fluency in Writing, Building Fluency in Speaking, 시사영어, Reading in Comtemporany Issues, 중급일본어회화, 교양비즈니스일본어, 동영상으로 배우는 일본어, 명문장으로 배우는 일본어, 일본언어 문화의 이해, 중국어, 문화로 배우는 중국어, 영화로 배우는 독일어, 교양비즈니스 독일어, 프랑스문화 텍스트 읽기, 문화로 배우는 생활프랑스어, 문화로 배우는 러시아어, Pop&Rok 러시아어, 제3세계 문화와 라틴아메리카, 이집트역사와 문명의 이해, Career Development English, 아랍문화와 예술, Cross Cultural Communication, 교양비즈니스 스페인어, 텔레스페인어 특강, 교양 스페인어회화, Research and Presentation in English, World Issues: English through the Media, Professional Translation, Basic Spanish

3. 글로벌 인재 양성을 위한 행정지원 체제 구축현황

가. 취업진로지원

연세대학교의 취업진로지원을 하는 행정지원 체제는 학생복지처 산하에 있는 장학취업팀이며, 그 주요 업무내용은 아래와 같다.

1) 취업역량 아카데미

- ① 선택교양: 진로와 미래(저학년), 취업과 성공(고학년)
- ② 학점제 인턴십: 계절학기 과목인 UCI2002 통해 1학점 인정 가능
- ③ 직무역량 스쿨
- ④ 커리어 빌딩 아카데미
- ⑤ 모의 직무적성검사 및 집중교육
- ⑥ 모의 면접
- ⑦ 글로벌 비즈니스 스쿨
- ⑧ 업종·직종별 커리어 상담
- ⑨ 입사서류 클리닉
- ⑩ 커리어 스타터

2) 취업시스템기반

- ① 경력개발시스템
- ② 취업률 통계조사
- ③ 상시진로시스템

3) 채용

- ① 취업박람회
- ② 기업채용상담 및 설명회 개최
- ③ 추천채용시스템
- ④ 취업특강
- ⑤ 멘토링시스템
- ⑥ 재직동문간담회
- ⑦ 재학생 과외 및 아르바이트 관리

나. 해외취업 지원 체제

연세대학교는 방학 중에 ‘글로벌 비즈니스 스쿨’을 운영하여 해외취업에 관심을 지닌 학생들에게 해외 기업의 이력서 작성법, 모의면접, 해외기업에 대한 취업 정보 등을 공유할 수 있는 기회를 제공하고 있다. 또한 취업에 대한 준비기간인 저학년과 본격적으로 취업활동을 하는 고학년 학생들을 대상으로 그들 수준과 수요를 반영한 취업 관련 교양과목을 개설해 운영하고 있다. 구체적인 과목을 보면 저학년은 ‘진로와 미래’, 고학년은 ‘취업과 성공’이며 각 2학점으로 운영한다.

방학 중이나 학기 중에 하는 인턴활동은 1학점으로 인정되고 있으며, 이는 학생들의 해외인턴 활동을 촉진시키고 있다. 2012년 9월의 Job fair에서 ‘일본기업취업 박람회’가 학생들의 글로벌 job 요구에 의해서 개최되었다. 29여개의 일본기업체 및 2개의 대행업체 참가, 기업당 평균 40명의 학생 방문하는 등 성황리를 이루어서 앞으로 특정 국

가에 대한 맞춤형 취업박람회 신설을 계속 진행할 계획이다.

경력개발센터는 오프라인뿐만 아니라 온라인에서도 학생들의 취업 지원활동을 돕고 있다. 홈페이지 및 면담을 학생들의 해외취업상담을 한다. 주요 문의 내용은 본인에 스펙에 알맞는 취업인지 문의, 기업에 대한 자세한 정보요구, 향후 직업 커리어 문의, 면접 도움 요청 등이 있다.

4. 글로벌 역량 강화를 위한 대학의 개선 노력

경력개발센터는 현실적으로 해외취업 보다 국내취업 요구가 훨씬 많으므로 국내취업을 지원하는데 주력하고 있어 해외취업을 지원하는 인력과 예산이 부족하다. 국제처, 취업팀, 단과대 등에서도 해외 취업 지원이 이루어지고 있고 글로벌 역량강화 및 해외취업 지원을 효율적으로 해나가기 위해 관련 부서들의 업무를 상호 연계하고 통합해 효율적으로 관리할 수 있는 컨트롤 타워의 구축이 요구된다.

그리고 대학이 해외 기업들과 네트워크를 형성하고 해외 산업현장의 동향과 취업관련 정보를 수집해 학생들에게 우수하고 선별된 정보를 제공하고 학생들의 해외취업 기회 획득에 도움을 줄 수 있어야 할 것이다. 또한 산업현장의 해외 동향 설명회와 해외기업 리쿠르트 행사를 활성화하여 해외취업의 구직과 구인의 연결성을 높여나갈 수 있어야 할 것이다.

제3절 한양대학교

1. 글로벌 인재 양성을 위한 한양대학교의 정책 방향

가. 글로벌 인재 양성을 위한 대학의 목표와 노력

1) 교육목적

한양대학교는 우리나라 대학교육의 목적과 본교의 교육이념인 사랑의 실천을 바탕으로 학문의 심오한 이론과 광범하고 치밀한 응용방법을 교수·연구함으로써 개인의 자아를 실현하고 지역사회와 국가, 나아가 인류사회의 번영에 기여하는 인재양성을 목적으로 한다.

2) 글로벌 인재상

한양대가 추구하는 글로벌 인재상은 21세기 실학창의인재(HY WE-Leader)이다. 21세기 실학창의인재란 실제 세계와 학문을 소통시키는 실용적 합리성으로 인류가 당면한 우리(WE)의 문제를 창의적이고 통합적으로 해결할 역량을 지니고, 세계무대에서 활동하며(World Excellence) 사랑을 실천하는 글로벌 인재이다.

3) 글로벌 인재양성을 위한 대학의 노력

한양대학교의 교육 비전은 “HY WE-Leader Education” 으로 실무

능력과 직무역량을 겸비한 실용인재, 외국어 의사소통 능력과 국제적 마인드를 갖춘 글로벌 인재, 교양과 창의력을 겸비한 한국형 리더, 미래 환경을 기획, 운영 및 관리할 수 있는 미래의 인재를 양성함으로써 21세기 실학 창의인재의 이념을 구현하는 것이다. 21세기 실학 창의인재의 핵심 역량은 ‘창조하는 지성’, ‘통합적 문제해결’, ‘실용적 합리성’, ‘글로벌 언어문화소통’, ‘실천하는 사랑’으로 구성된다.

나. 해외취업 활성화를 위한 대학의 지원체제

졸업자 해외취업 및 글로벌 인재양성을 위하여 한양대학교가 추진하고 있는 교육적 지원은 크게 세 가지 사업으로 나누어 볼 수 있다.

첫째, 취업촉진 사업 부문으로 졸업생 및 재학생의 전반적인 취업역량을 강화하기 위한 노력을 기하고 있으며, 그 중에서도 해외인턴 프로그램을 운영함으로써 글로벌 직업능력 향상을 위한 특단의 노력을 취하고 있다.

둘째, 국제화 사업 부문에서는 글로벌 인재 육성을 위하여 해외 어학연수 프로그램, 글로벌 프론티어 프로그램, 영어전용 제2융합전공 과정 개발, 글로벌 소통능력 강화 프로그램, 글로벌 라운지 운영 등 다양한 교육 활동을 추진하고 있다.

셋째, 학습력 향상 지원 사업을 통하여 재학생들의 리더십 및 자기 주도적 학습 능력을 향상시키기 위하여 노력하고 있다. 이중에서 어학 특강 수강료 지원 사업과 글로벌 커뮤니케이션 심화 과정 개발 등은 학생들의 글로벌 직업능력 향상에 직접적인 연관이 있는 교육 프로그램이라 할 수 있을 것이다.

〈표 3-9〉 한양대 글로벌 인재양성 및 해외취업에 관련한 교육사업 내용

사업명	주요 내용
취업촉진 사업	<p>해외 단기/장기 인턴</p> <ul style="list-style-type: none"> - 일본과 독일 자매기관을 통해 협력기관에 재학생 파견 - 해외 근무환경 및 문화체험 국제 인적자원과 연계, 해외 기술 체험 등 학생의 국제적 감각 및 취업 경쟁력 제고
국제화 사업	<p>글로벌 프론티어 프로그램</p> <ul style="list-style-type: none"> - 학생들이 스스로 전공 또는 사회, 문화 당면과제에 대해 탐방을 기획하고 방학기간 중 전 세계 기관을 방문하여 수학함. <p>어학연수 프로그램</p> <ul style="list-style-type: none"> - 해외 연수 및 현지 탐방을 통한 글로벌 인재 양성 - 기본적 외국어 의사소통 능력 신장 <p>글로벌 라운지 운영</p> <ul style="list-style-type: none"> - 외국인 학생과의 교류의 장을 마련 캠퍼스 국제화 실현
학습력 향상 지원 사업	<p>한국형 대학생 리더십 role model 도출</p> <p>어학특강 수강료 지원</p> <p>영어전용 제2전공 글로벌 커뮤니케이션 심화 교과과정 개발</p>

다. 해외취업 현황

서울지역 타 대학들과 마찬가지로 한양대학교의 해외취업률도 미약한 수준이다. 2011년 기준으로 해외취업 증빙서류를 제출한 공식적인 해외취업 학생은 없으나, 실제로 약 4명 정도의 학생들이 해외에서 취업한 것으로 비공식적으로 파악되고 있다. 또한 2011년에 해외인턴학생들은 약 14명으로 집계되고 있다.

2. 글로벌 인재양성을 위한 한양대학교의 교육 프로그램

가. 글로벌 인재양성을 위한 학사 제도

1) 교육과정의 구성

한양대학교 교과과정은 교양교육과 전공교육으로 나눌 수 있으며 전공교육으로는 제1전공, 부전공, 제2전공(다중전공, 연계전공, 융합전공)으로 구분된다. 그 중에서 글로벌 인재양성을 위한 국제화된 교육 부문으로 핵심 교양 영역에서 ‘비즈니스와 리더십’ 그리고 외국어 학점을 필수로 이수하도록 요구하고 있다.

〈표 3-10〉 한양대 교과과정

교과과정		학점	비고
교양		최소 기준 없음	
핵심 교양 (5개 영역)	인문과 예술/사회와 세계/과학과 기술(전공별로 영역 지정)	4~10 (전공에 따라 다름)	이중전공과 동일한 외국어로 1학년 과정 2과목 4학점을 필수로 이수해야 함.
	비즈니스와 리더십		
	외국어		
제1전공		66	타학과의 소정학점을 이수하였을 때 학사학위 중에 전공과 부전공을 병기하여 수여
부전공			타학과의 소정의 학점을 이수하면 양학과의 전공을 모두 이수로 인정

<표 계속>

교과과정		학점	비고
제 2 전 공	다중전공		재학 중 제1전공 외의 타학과의 소정학점을 이수하면 양학과의 전공을 모두 이수한 것으로 2~3개의 전공 이수 가능
	연계전공	42	3개 이상의 학부, 학과 또는 전공을 연계하여 이수하는 전공
	융합전공		기존 학부, 학과 또는 전공으로부터 융합하여 만들어진 독립된 과정을 이수하는 전공(중국경제통상융합전공(1개), 수행인문학융합전공(6개))
계		136	

2) 졸업인증제

한양대학교는 영어능력시험 졸업인증제를 실시하고 있는데, 이는 각 대학이 정한 영어능력시험에서 일정점수 이상을 취득하여야 졸업 가능하도록 한 졸업 자격에 관한 제도이다. 영어 인증 방법으로는 TOEIC, TOEFL, G-TELP, TEPS 등의 공인된 시험을 포함하고 있다.

영어능력시험과 아울러 전통적인 방법으로 졸업논문을 실시하고 있다. 학생들은 최종학년 초에 논문작성 계획을 학과장에게 제출하고 그 계획에 따라 지도교수의 지도하에 최종졸업학기에 논문을 제출하여야 졸업이 가능하다. 하지만 논문제출이 원칙이나 학문의 성격에 따라 실업실습 보고, 실기발표, 또는 졸업종합시험으로 대체 가능하도록 하고 있다.

3) 해외대학과의 학점교류 및 공동학위제

한양대학교에서 추진하고 있는 국제교류 프로그램은 크게 두 가지로 나뉘어진다. 첫째, 교비해외유학 제도는 본교를 졸업하고 해외 유학을 가는 학생들에게 장학금을 지원하는 제도이다. 둘째, 교환학생

제도는 본교와 자매결연을 맺은 해외 대학에 학생들을 파견하는 제도로 파견시 본교 등록금으로 상대 학교 등록금이 면제되는 혜택을 학생들에게 제공한다.

〈표 3-11〉 한양대 국제교육프로그램

국제교류 프로그램	학교	비고
교비해외유학	-	본교를 졸업하고 해외 대학의 대학원 석/박사과정으로 유학하려는 졸업생을 대상으로 장학금을 지급하는 제도 (편도항공료 지원, 최대 2년 매월 미화 \$500지원)
교환학생	21개국 95개교	본교와 자매결연을 맺은 대학에 파견해서 수학하게 한 후 그 기간 동안 취득학점을 본교에서 인정하는 제도이며 최대 2학기 파견 가능. 본교 등록금 납부로 상대교 등록금 면제.

나. 해외취업 역량 강화를 위한 교육 프로그램

1) 정규교과활동

- 교양영역 : 한양대학교의 교양교과는 학부/과별 교과(기초, 전공) 이외에 전체학생들이 수강할 수 있는 교양 선택 과목들로 핵심영역 교양과목(1학년 기초과목 포함)과 일반영역 교양과목이 있다. 핵심영역 교양과목은 졸업 이수요건 학점과 연계되며, 단과대학별로 6~12학점 사이에서 영역과 이수 최소 학점을 규정하고 있으며, 일반영역 교양과목은 이수 규정 없이 자유롭게 선택할 수 있다.

이러한 교양 교과목 중에서 해외취업 역량 강화와 관련된 영역별 교양교과목은 다음 표와 같다.

〈표 3-12〉 한양대 글로벌 역량강화를 위한 교양교과목

교양 부문	내용
1학년 기초과목	새내기 세미나, 가치리더십(온라인 수업), 글로벌리더십(온라인 수업), 비즈니스리더십(온라인 수업), 셀프리더십(온라인 수업), 한양사회봉사
인문과 예술	한문의 이해, 독일문화의 이해, 중국의 역사와 문화, 서양문화사, 동양철학의 이해
사회와 세계	현대중국의 이해, 중국문화의 이해, 프랑스문화관광, 유럽연합과 국제사회, 국제정치의 이해, 제3세계 문화의 이해, 스페인·중남미문화의 이해, 유럽모더니즘 문화, 한자문화의 세계, 세상을 움직이는 커뮤니케이션, 글로벌화와 다문화, 세계화시대의 국제개발협력, 글로벌시대에 문화의 장벽을 넘는 의사소통 기술, 동서문화의 교류, 21세기 세계와 한국, 동양철학의 이해, 세계화와 환경문제, 일본사회와 문화, 세계빈곤과 기아의 정책
과학과 기술	해외석학세미나
핵심 영역 교과	비즈니스 와 리더십
	진로설계와 직업, 디지털 프리젠테이션, 국제문화와 비즈니스, 직업진로와 미래설계, 파워인재 직무역량, 글로벌기업 직무역량과정, 글로벌CEO의 비전과 전략, 소통과 융합을 위한 토론법, 취업능력향상, CEO세미나, CEO특강, Understanding International Business, World Business Culture, Understanding Global Intellectual Property Strategy, Understanding International negotiation, Understanding Management Information systems, 인간관계훈련, 사회봉사리더십, 21세기리더십, 비즈니스중국어, 실용비즈니스한자, 셀프리더십과 비전만들기, 비즈니스영어,
	외국어
	영어발음의 원리와 교정, 영어듣기와 말하기, 영어에세이쓰기, 스크린영어, 실용일어회화, 협상영어회화, 중급영어발표와 토론, 초급생활독일어회화, 중급생활독일어회화, 공학영어 프레젠테이션, 공학영어글쓰기, 시사영어, 시사영어1, 기초프랑스어, 영문독해, 초급러시아어, 초급스페인어, 중급스페인어, 중급한문, 초급독일어, 중급중국어, 고급영어회화, 고급영작문, 실용영어회화2, 영어작문, 초급영문법, 초급일본어, 중급일본어, 영어시사토론, 초급중국어, 초급프랑스어, 영어듣기의 원리, 영어읽기의 원리, 영문쓰기의 원리, 기초스페인어, 이공계영어 구두발표, 실용독일어회화, 실용일본어회화, 실용중국어회화, 영어 TV드라마, 논점있는 영어글쓰기, 실용영작문, 중급영문독해, 영어창작의 기초, 기초학술영어, 생활프랑스어, HONORS READING, HONORS WRITING, HONORS DEBATING, 영어토론전략, 영어프리젠테이션스킬

<표 계속>

	교양 부문	내용
일반 영역 교양 교과	교양인	재미있는 한자여행, 독일문학과 영화, 프로이트와 문화비평, 쉽게듣는 서양오페라, 재즈의 역사, 도가와 자연주의 정신, 인간커뮤니케이션, 독일가곡과 시, 자기계발과 만다라, NGO와 정치, 북한정치론, 서양미술의 이해, 유럽문학속의 여성들, 부수를 알면 한자가 보인다, 신문한자 500구, 분노와 자기관리, 불교사상과 인생, 영미의 베스트셀러 읽기, 다문화사회로의 변화와 한국, 중급한문, 기독교와 현대사회, 중국어와 한자, 영어연기개론, 영어의 역사와 문화, 독일명작감상, 독일역사와 사회, 기독교와 현대문화
	실용인	영문서식 작성법, 디지털문서작성기법, 스크린영어, 비즈니스매너, 글로벌스탠다드 전략, 취업성공전략, 여서으이 커리어개발, 지역사회CEO만남, 코칭리더십, 영어로배우는 멀티미디어 프리젠테이션 기법, Informal Debate, Employment English, Presentation Skills, TOEIC 읽기연습, TOEIC 듣기연습, 영어로배우는 기초멀티미디어 편집, 스피치와 프레젠테이션, 대화의 기법, PR의 이해, 공학인을 위한 CEO의 세상이야기, 커리어개발입문
	세계인	영화로 보는 서양의 역사, 20세기 세계사, 중국문화지리, 현대중국 강의, 미국문학의 전통, 프랑스문화관광, 프랑스영화의 이해, 독일어권영화, 국제정치이해, 제3세계 문화의 이해, 중국의 고사성어, 미국사회와 영화, 영미문화와 영화, 중국인의 지혜, 중국과 남북한전환기의 러시아의 이해, 중국의 개혁과 변화, 유럽건축기행, 중국인물전, 중국의 역사와 문화, 동북아 국제관계의 이해, 중국근현대사, 21세기 중국경영, 라틴아메리카문화와 예술, 현대중국의 시장과 통상, 국제화와 인턴십, Understanding Global Affairs, US Business Strategy, East Asian Culture, Understanding International Economics, Understanding International Law, Understanding UN, Understanding World History, Understanding Marketing for Culture Business, Understanding Globalization, Western Civilization in Cinemas, Understanding European Union, International Legal English, The Developments of Modern Diplomacy, 유럽권문화 사회학, 유럽문화의 쟁점, 영국문화제대로 알기, 영상을 통해본 중국 근현대사, 글로벌이슈, 유엔과 세계평화, 영어문서작성법, 세계화와 법의 이해, 지구화와 개발, 알쏭달쏭영어문화 이야기, 일본문예와 미, 지구환경협력의 이해
	봉사인	사회봉사

- 영어전용 제2전공 : 영어전용 제 2전공의 목표는 학생들에게 글로벌 커뮤니케이션 교육기회를 제공해 글로벌 마인드와 리더십을 함양할 수 있도록 하고, 영어권의 우수 유학생 유치 및 영어권 국가로 유학하고자 하는 재학생이 세계화된 교육을 이수할 수 있는 국제적 대학교육 프로그램을 개발하기 위함이다. 이를 위해서 한양대학교는 세계 학문의 중심축으로 부상하고 있는 Global Studies 분야의 학부 교육과정을 마련해 운영하고 있다.

2) 비정규교과활동

- HYU 21세기 한양인 역량강화 프로젝트 : 한양대학교는 대학교육역량 강화사업의 일환으로 ‘HYU 21세기 한양인 역량강화 프로젝트’를 운영하고 있다.
 - ① 취업촉진 사업 부문: 서울, ERICA캠퍼스 취업지원프로그램 개발 및 운영하고 있으며, 해외인턴 프로그램과 현장실습 프로그램 운영 등의 사업을 추진하고 있다. 이러한 사업의 목표는 취업에 필요한 실무 능력과 직무역량을 향상시키고, 취업지원 서비스의 질 향상과 내실화를 꾀하며, 글로벌 취업 경쟁력 강화와 실용인재 양성을 강화하기 위한 것이다.
 - ② 국제화 사업 부문: 글로벌 인재 육성을 위한 어학연수 프로그램 및 학생들의 국제화를 위한 글로벌 라운지 운영 등의 사업을 추진하고 있다. 이는 글로벌 인재 육성, 영어 의사소통 기본능력 신장, 학생 및 캠퍼스 국제화 실현을 위한 사업이다. 구체적인 사업 내용으로는 해외 연수 및 현지 탐방, 동남아 어학연수 및 봉사, 글로벌 라운지 운영 등을 들 수 있다.

- 노동부 대학 취업지원 기능 확충사업 : 한양대학교는 국가차원에서 인적자원개발 필요성에 대하여 공감하고 이를 적극적으로 수용하여 글로벌 경쟁력을 갖춘 리더 육성 및 대학의 능동적인 대처로서 기업의 핵심역량 중심의 인적자원 확보를 위한 취업지원 사업을 추진하고 있다. 그 주요 내용으로는 취업교과목 확대 운영, 잡(job) 카페 신설, 취업캠프 확대, 취업동아리 전문컨설팅 지원 등을 포함하고 있다.
- 어학연수 프로그램 : 해외 연수 및 현지 탐방을 통한 글로벌 인재를 양성하고, 기본적 외국어 의사소통 능력을 신장하기 위하여 해외 어학연수 프로그램을 제공하고 있다. 그 성과로서 신입생 중국어 어학연수, 하얼빈공대 어학연수, 도카이대 어학연수 등을 추진하였다.
- 글로벌라운지 운영 : 글로벌 라운지 운영은 외국인 학생과 교류의 장을 활성화하고, 이를 통해 캠퍼스 국제화를 실현하고자 하는 취지로 진행되고 있다. 글로벌 라운지 운영을 통해 3개 다문화 프로그램을 실시하였고 약 450여명 학생이 참여하였다.

3. 글로벌 인재 양성을 위한 행정지원 체제 구축현황

가. 취업지원센터 운영 현황

한양대학교는 학사와 취업을 연동하는 차세대정보시스템을 구축하

여 활용하고 있다. 이는 학생들의 입학에서부터 취업까지에 이르기까지 그들의 학업(교과영역), 학교생활 및 활동(비교과영역) 등을 기록하는 시스템이다. 이를 통해 학사와 취업의 상관관계를 정확히 파악할 수 있게 되고, 취업을 위하여 학생들에게 정확한 정보를 제공하는 맞춤형 지도를 할 수 있는 과학적 방법을 구축하고 있는 것이다. 그 밖에도 1:1 취업컨설팅, 취업캠프, 국제협력팀과의 협력, 기업들의 직무 만족도를 조사하여 학교에 정보를 제공, 단과대학 차원의 취업지원활동에 대한 노하우 및 각종 지원서비스 제공 등 많은 역할을 하고 있으며, 그 구체적인 내용은 아래와 같다.

1) 한양 잡스쿨

기업이 원하는 실무 능력을 갖춘 한양인을 육성하기 위해서 하계, 동계 방학 중에 집중 취업 교육 프로그램을 실시한다. 주요 교육내용은 기업채용 경향에 대한 이해, 이력서 작성법, 면접 이미지 메이킹 스킬, 기업군별 직무 분석 및 취업전략 수립, 면접 스킬 습득 및 유형별 모의 면접 등을 포함한다.

2) 잡 네비게이션

전문 컨설턴트와의 1:1 개인별 컨설팅을 통하여 실제 취업에서의 서류 통과 비율을 높이고 모의면접을 통한 실질적인 도움을 제공해주는 프로그램을 운영하고 있다. 그 구체적인 내용은 아래 표에서 볼 수 있다.

〈표 3-13〉 한양대 잡 네비게이션 프로그램

구분	내용
국문서류컨설팅	국문이력서, 자기소개서 클리닉
영문서류컨설팅	영문이력서, 자기소개서 첨삭, 외국계기업 면접 클리닉
면접컨설팅	지원 분야에 맞춘 개인별 예상 문답 가이드 및 모의 면접
이미지메이킹	면접 이미지 컨설팅, 커뮤니케이션 스킬 컨설팅

3) 취업교과목

국내 취업뿐만 아니라 해외 취업을 위하여 다양한 교과를 개설, 운영하고 있다. 예를 들어 글로벌 기업 직무역량 강화를 위한 강좌나 기업실무 능력 및 리더십 함양을 위한 프로그램 등을 포함하고 있다.

〈표 3-14〉 한양대 취업교과목

구분	내용
기업실무능력과 리더십(SALT)	기업과 사회가 요구하는 리더십을 갖춘 인재 양성
직업진로와 미래설계	자신에게 적합한 직업과 업종의 이해를 바탕으로 한 체계적인 취업 준비 기반 마련
파워인재 직무역량	인문사회계열 전공자를 대상으로 진출 가능한 직무에 대한 교육
글로벌기업 직무역량	글로벌 기업군에서 요구되는 주요 직무 이해 및 경쟁력 강화

4) 취업동아리

매학기 10개 내외의 취업동아리를 결성하여 각 동아리의 목표 직무와 성격에 따라 인사담당자 및 취업전문 컨설턴트의 개별적인 지도를 받을 수 있는 서비스를 제공하고 있다.

5) 취업캠프

취업캠프는 연중 상시 1박2일의 합숙을 통해 진행되고 있으며, 집중적인 취업 교육을 통해 실질적인 도움을 학생들에게 제공하고 있다. 구체적 내용으로는 전공별, 직무별 특화가 되어 있어 전공연계캠프, 글로벌기업캠프, 미취업졸업생캠프 등을 포함하고 있다.

6) 취업행사 및 취업특강

기업 채용상담 및 설명회, 하반기 취업박람회, 학과별 취업간담회, 인사담당자 초청 기업별 입사전략 특강, 이력서 및 자기소개서 작성오류 특강, 면접 및 이미지메이킹 특강 등을 제공하고 있다.

나. 글로벌기업가센터

한양대학교 글로벌기업가센터는 재학생 및 창업 초기의 기업가에게 건전한 기업가 정신을 함양시키고 선배 기업가들의 살아 숨쉬는 현장 경험과 실천지혜를 전수하여 역량 있는 기업가를 양성하기 위해 2009

년 7월 국내 대학 최초로 설립되었다. 그 주요 내용은 다음과 같다.

- 기본소양교육 : 기업가정신 함양 및 경영이론 교육, 선배 기업가들의 특강, 창업 초기, 중견 기업가를 위한 별도의 교육과정 운영으로 실전 중심의 강좌 운영
- 행동학습프로그램 : 수강생이 직접 참여하는 실천 프로그램(기술 사업화 경진대회 개최, 현업 CEO등과의 기업가캠프 개최, 해외 Biz Plan Competition참가) 운영하여 창업의욕 고취 및 역량 배양
- 멘토십 프로그램 : 성공 기업가 및 각계 전문가들과의 정기적 멘토링을 통해 선배들의 경험과 실전지혜 전수.
- 기업가 포럼 : 선배 기업인, 교수, 예비 창업자가 공동참여하는 경영현장의 경험과 지식 공유의 장 제공.
- 국제협력 및 교류 : 해외 우수 기업가 정신 (Entrepreneurship) Center와의 교류 및 공동프로그램 운영.

다. 해외 인턴제도

한양대학교 취업지원센터는 학생에게 개개인의 역량 강화, 외국 기업의 기술력과 기업경영의 실태 파악, 국제적 경험과 네트워킹을 통한 자기 진로 선정 및 취업경쟁력을 향상시키기 위하여 해외인턴 제도를

확대·운영하고 있다. 해외 인턴제도의 목적은 해외취업역량을 강화하고 대학 스스로의 경쟁력을 향상시키기 위한 것으로서, 이미 일본과 독일을 위주로 해외 인턴 학생을 선발·지원하고 있다.

〈표 3-15〉 한양대 해외인턴 프로그램

구분	내용
일본 단기 인턴	일본 TAMA산업활성화협회와 연계하여 연 2회의 방학을 이용하여 각 6명씩 동경 지역 기업에 직접 파견한다. 파견된 학생들은 일본 기업 문화를 체험하고 중소기업의 기술 경영 실태를 파악할 수 있으며, 이러한 국제 경험을 통해 진로의 선택에 대한 동기가 부여되고 궁극적으로 취업 경쟁력을 향상시키는 것을 목표로 한다.
독일 단기 Summer Program	독일의 Univ. of Esslingen의 대학과 연계하여 하계방학에 전자분야 전공자 학생4명을 파견한다. 파견된 학생들은 IT/자동화문화 특화 교육 수강 및 1~2일 독일 기업 견학을 한다. 이를 통해서 독일의 선진 실용 교육시스템 체험 및 독일 기업 문화를 견학해서 본인의 진로 선택에 대한 동기를 부여하고 취업 경쟁력을 향상시키는 것을 목표로 한다.
독일 장기 인턴	Univ. of Esslingen의 협력기업에 매년 2명씩 6개월 간 파견을 한다. 독일 취업비자를 취득한 인턴들은 6개월 동안 인턴 급여를 받으며 활동할 수 있다. 독일의 세계적인 기업에 장기 근무하여 기업 문화 및 선진 기술을 습득하여 취업 경쟁력을 향상시키는 것을 목표로 한다.

라. 한양대의 글로벌 인재 양성을 위한 리더십 센터의 사업

한양대학교에서 운영하는 ‘한양대 리더십 인증제’란, HELP 프로그램을 이수하고, 일정 학점 이상의 리더십 선택 교과를 이수할 경우 총장명의로 리더십 인증을 받는 제도이다. HELP (Hanyang Essential Leadership Plus)는 2007학년도 1학기부터 신입생을 대상으로 실시된 프로그램으로서 졸업을 위한 필수요건이다. HELP 프로그램은 한양대학교의 역사와 미래 비전을 이해하고 사회와 기업이 요구하는 가치관을 습득할 뿐 만 아니라 개인의 인생계획을 수립하고 가치관을 재확

립하는 1학년 단계, 실무영어와 시장 경제원리, 사회봉사 등 다문화 이해와 경영마인드를 확립하는 2, 3학년 단계를 거쳐 인턴십 참가, 본격적인 실무 진입을 준비하는 4학년 단계로 구성되어 있다. 이렇게 총 24학점을 이수하게 되면 한양인 모두는 창의성, 커뮤니케이션 능력, 글로벌 역량을 갖춘 차세대 리더로서의 자질을 단단하게 갖추며 미래 사회가 원하는 CEO의 조건을 졸업과 동시에 인정받게 되는 것을 목표로 하고 있다.

〈표 3-16〉 한양대학교 HELP 프로그램

HELP 프로그램	주요 내용
핵심가치 중심의 리더십	건학 이념과 사회봉사를 바탕으로 한양의 문화 이해 실천하는 가치 중심형의 리더십 교육 사회(기업 및 공공기관 등)의 핵심가치 이해 On-line(e-Learning)과 Off-line(명사특강) 등을 결합한 Blended-learning 방식 활용 대기업 인재개발원, 리더십 전문기관과의 제휴
글로벌 비즈니스 리더십	글로벌 핵심역량의 개발을 목적으로 어학 등 타 교과목과 연계 현장에서 필요로 하는 창의력, 프레젠테이션 스킬, 커뮤니케이션 등 육성 이문화 교육 및 글로벌 에티켓, 비즈니스 매너 습득 C&C 프로그램(Creativity & Communication) : 비즈니스 현장 적용을 위한 핵심 포인트 학습
경영 마인드 확립	기업에 대한 올바른 이해 및 경영 마인드의 확립 기업을 경영함에 있어 요구되는 자본주의 및 시장경제원리의 이해 기업 인턴십과 연계한 기업이해 프로그램 운영
셀프리더십 완성	리더십 Road-Map 완성 자신의 강, 약점을 바탕으로 강점강화, 약점보완을 통해 준비된 리더 육성 인턴십 참가, 프레젠테이션 발표 등 실무 진입

4. 글로벌 역량 강화를 대학의 개선 노력

한양대학교의 경우 재학생 및 졸업생의 취업을 위하여 다각적이고 체계적인 노력을 기울이고 있었다. 때로는 기업 친화적이지만 궁극적으로 한양대학교 졸업생으로서 그들만의 리더십과 취업 능력을 가지고 시장을 개척해 나갈 수 있는 역량을 기르기 위해 노력하고 있다.

또한 한양대학교는 학생들이 입학에서부터 시작하여 어떠한 수업을 들었고 어떠한 비교과 활동을 하였는지를 누가적으로 기록하는 차세대 정보시스템을 도입하고 시스템 구축을 보다 체계화하고 강화에 나갈 계획이다. 이 같은 정보체제들을 활용해 학생들이 어떤 경험을 지니고 어떻게 취업하였지를 체계적으로 분석해 학생 개개인에 대해 어떻게 취업을 준비해야 하는지에 대한 맞춤형 정보를 제공할 수 있을 것이다.

그리고 한양대학교에서는 HELP 프로그램은 졸업을 위한 필수 조건으로 운영하고 있다. 취업에 있어서 학생들의 리더십 역량은 가장 중요한 요소 중에 하나이며, 해외취업역량 강화를 위해 언어와 관련 기술에 대한 구체적인 교육도 필요하지만 직업세계에의 적응을 위한 소양과 정신적 역량을 강화하기 위한 교육도 반드시 필요하다. 이러한 점에서 한양대학교는 학생들의 리더십능력을 함양할 수 있는 교육에 집중하고 있으며 이를 지속적으로 강화해나갈 계획이다.

제4절 부경대학교

1. 글로벌 인재 양성을 위한 부경대학교의 정책 방향

가. 글로벌 인재 양성을 위한 대학의 목표와 노력

1) 교육목적

부경대학교는 학문의 자유를 바탕으로 창의적인 연구와 교육을 통해 지역과 국가, 그리고 인류의 밝은 미래사회를 창조해 나갈 열린 사고와 책임있는 실천력을 겸비한 인재를 양성을 위해 노력하고 있다.

2) 글로벌 인재상

부경대는 인류의 밝은 미래를 창조하기 위해서 6가지 인재상을 제시하고 있으며 그에 따른 세부적인 교육목표는 다음과 같다.

- 교양인 : 인간, 사회, 자연을 다루는 모든 학문영역의 교과목을 자유롭게 이수하게 하여 폭넓은 지식과 유연한 사고를 지닌 교양인을 양성한다.
- 전문인 : 체계적이고 학제적인 전공과정을 이수하게 하여 학문간의 의사소통 능력과 심화된 전문지식 및 응용능력을 겸비한 전문인을 양성한다.
- 실천인 : 특성화된 교육과정을 마련하고 협동학습으로 많은 학습

량을 이수하게 하여 지역사회화 국가에 헌신할 수 있는 책임 있는 실천인을 양성한다.

- 개성인 : 자유로운 발상과 토론이 중시되는 열린 교육풍토를 마련하여 다원주의 시대를 열어갈 창조와 자유정신을 지닌 개성인을 양성한다.
- 민족인 : 전통문화에 대한 다양한 이해와 재창조의 기회를 갖게 하여 우리 민족의 고유한 문화와 정신을 창조적으로 계승, 발전시켜 세계화 할 열린 민족인을 양성한다.
- 세계인 : 외국어 구사능력과 컴퓨터 활용능력을 강화하고 세계대학과의 교류를 활성화하여 미래지식 정보사회를 이끌 유능한 세계인을 양성한다.
- 녹색인 : 생태학적 사고와 공동체 의식 교육을 강화하여 환경위기를 극복하고 더불어 살 수 있는 지구 공동체를 건설할 녹색인을 양성한다.

3) 글로벌 인재양성을 위한 대학의 노력

부경대학교는 재학생 및 졸업생들의 글로벌 인재를 양성하기 위하여 다각적인 노력을 기울이고 있다. 세계적 수준의 학문분야를 육성하기 위하여 부경대학교는 특성화 대학 및 대학원을 신설하여 정부나 외부기관으로부터 지원을 확보하고자 노력하고 있으며, 창의적인 교육 및 연구 역량을 강화하기 위해 교육과 강의의 내실화를 꾀하는 동시에 국책 및 중대형 사업의 발굴하고 유치하고자 하는 노력을 기하고 있다.

아울러 재학생들의 국제적 역량 강화와 글로벌 인재 양성을 위하여 국제화 전략을 수립하고, 언어교육을 강화하고 있다. 이와 관련해 해외

대학이나 연구기관과 국제적 학술 교류를 활성화하고, 학생간의 인적 교류도 강화하고 있다. 특히 부경대학교는 지역선도형 산학 협력 체계를 구축하고자 노력하고 있으며, 산학협력단 활성화, 산업단지 및 연구단지 유치·조성, 통합 홍보체계 구축 등의 사업에 중점을 두고 있다.

부경대학교가 추진하고 있는 국제화 사업의 하나로 대학 근처에 UN묘지가 있는 평화공원을 중심으로 UN평화거리 조성을 추진하고 있다. 이를 통해서 국제평화센터유치 등의 새로운 문화를 창조하기 위해 노력하고 있는 것이다. 이를 통해 국제기구와 관련한 해외 인턴십 기회를 보다 활성화하고 궁극적으로 많은 학생에게 취업의 기회를 제공하는 것을 목표로 하고 있다. 이 사업과 관련하여 최근에 UN서포터즈 프로그램을 실시하고 있다. 서포터즈들은 6.25참전국 및 용사들이 방문을 하면 그들을 지원해 주는 역할을 하고, 약 50명정도 되는 서포터즈들이 참전국을 방문하는 사업 등도 추진하고 있다.

나. 해외취업 활성화를 위한 대학의 계획 및 지원

글로벌인재 양성과 졸업생의 해외취업 활성화를 위하여 부경대학교는 학생들의 요구와 해외진출의 추세를 분석하여 이를 학생들의 취업 및 진로 지도에 적극적으로 반응하고자 하는 노력을 기울이고 있다. 현재 학생들이 원하고 또 지향하는 글로벌역량을 위한 실천은 단순히 어학연수를 가는 것 보다는 실질적인 직무능력을 배양하기 위한 인턴십이나 해외봉사, 해외탐방 쪽으로 방향이 옮겨가고 있는 추세이다. 이에 따라 부경대학교는 학생들의 해외 교류와 탐방의 목적을 단순한 언어능력 향상에 두지 않고 인턴십 기회 확대, 직무능력 개발을 위한 해외탐방, 해외봉사 등의 실용적 사업을 확대하고자 정책방향과 예산

지원을 기획하고 있다. 글로벌 역량 강화 및 취업능력 향사에서 언어적 역량은 기본이고, 이에 더해 학생이 가고 싶고 취업하고자 하는 나라의 문화, 정치, 경제 등에 대한 이해가 필수적이므로 이에 대한 교육과 지원을 위해 대학의 취업지원 정책방향을 맞추어 나가고 있다.

재학생들의 글로벌 직업능력 향상 및 해외취업 활성화를 위하여 부경대학교가 추진하고 있는 사업과 계획을 궁극적인 방향은 ‘글로벌 대학으로서 도전정신과 개척정신을 가지고 장기적으로는 국제교육 교류의 허브역할을 부산의 부경대학교가 이루어 내겠다’는 점이다. 이를 위하여 다음의 몇 가지 사업을 기획·추진하고 있다.

- 교육산업중심의 국제화중심 선도과제(BKNU2020사업) : 부경대학교를 중심으로 부산에 있는 모든 대학들이 연합해서 교육산업을 추진하여 부산의 경제성장에 이바지 하는 것을 목표로, 부산을 국제화 교육산업중심 도시로 만들고 외국인 유학생들의 유치를 통해서 부산의 경제성장에도 도움을 주기 위한 사업이다.
- PORT CITY UNIVERSITY : 세계 주요 항구도시들에 위치한 대학들간의 교류와 협력을 강화하고자 하는 노력의 일환으로서 부경대를 포함한 11개국 14개 대학들이 협의를 통해 해양문화와 물류 등을 중심으로 특화사업과 학생교류 및 복수학위제 등 특성화된 교육을 운영할 계획이다.
- 인근 지역 학생교류 사업 : 부경대학교의 지정학적 위치가 일본과 가깝고 다른 동북아 국가들과 교류가 용이하기 때문에 이를 이용한 학생들간의 교류와 모임을 적극적으로 지원하고 있다. 상해시, 후코오카, 부산시가 MOU를 맺어서 세 개의 도시에 있는 대학들이 자매결연을 맺었고, 이를 통하여 적극적인 학생 교류

프로그램을 운영하고 있다.

- 수해양 계열 중심의 특성화 사업 : 부경대학교는 수해양 분야에 서 국제적 수준의 높은 연구력을 지니고 있으나, 우리나라 산업 분야에서 수해양 분야가 상대적으로 열악하여 졸업생들이 수해양 분야의 산업현장으로 진출하는데 많은 어려움이 있다. 이에 부경대학교는 수해양 분야의 특성화를 강화하고 새로운 연구 분야를 개발해, 기술력과 전문성을 지닌 졸업생들이 관련 분야로 진출할 수 있도록 해당 산업계의 부흥을 주도할 계획을 구상하고 있다.

2. 글로벌 인재양성을 위한 부경대학교의 교육 프로그램

가. 글로벌 인재 양성을 위한 학사 제도

1) 교육과정의 구성

부경대의 교육과정은 교양교육과정과 전공교육과정으로 구성되어 있으며, 해당 학부나 학과의 최소이수학점은 반드시 이수하여야 한다.

〈표 3-17〉 부경대학교 교과과정 구성

교과과정		학점	비고
교양 필수	문장의 이해와 표현	2	
	실용영어회화1,2	4	
	교양선택	최소 22	

<표 계속>

교과과정		학점	비고
전공		75	
택 1	부전공	21	본인의 전공 이외에 또 하나의 전공을 이수하여 복수 학위취득 가능
	복수전공	45	본인의 전공 이외에 또 하나의 전공을 이수하여 복수 학위취득 가능
	연계전공	45	2개 이상의 학과가 연계하여 개설한 전공
	복합전공	45	복합전공은 학생이 교육과정을 구성하여 인정받는 전공을 이수하여 복수 학위취득 가능
총 이수학점		132	

2) 졸업자격 인증제

부경대학교는 졸업자격인증제를 실시하여 졸업필수요건을 전공분야에 따라 다양하게 제시하고 있다. 인증 분야와 내용으로는 외국어 능력, 전산 능력, 인성 분야 등으로 나누어 각 영역에 해당하는 학점이 나 시험점수 등을 필하게 되어 있다.

〈표 3-18〉 부경대학교 졸업인증제

인증제	구분	TOEIC	비고
외국어	인문계열	650점 이상	일어일문학부, 중국어전공은 별도 지정(JLPT/JPT, HSK 등)
	자연 및 공학계열	600점 이상	
	예체능 계열	550점 이상	
전산 능력	학부(과)별 지정 자격증 취득하거나 정보전산원 주관 프로그램 이수		
인성 분야	사회봉사 교과목 의무 이수, 현행 30시간(2시간×15주)		

3) 해외대학과의 학점교류 및 공동학위제

부경대학교는 현재 많은 나라의 여러 대학기관들과 학술교류 협정을 체결하여 활발한 인적, 학술적 협력 프로그램을 운영해 나가고 있다. 이러한 국제화 프로그램으로는 교환학생, 해외 복수학위제, 단기 어학연수, 해외 자원봉사단 파견, 해외 연수 및 교환 패키지 프로그램, 대학원 연계 프로그램 등 다양한 분야와 방식의 교류가 이루어 지고 있다.

〈표 3-19〉 학점 인정 국제화 프로그램

국제화 프로그램	내용	비고
교환학생	외국대학과의 학생교류협정에 의하여 양 대학의 학생이 1개 학기 또는 1년 과정으로 상대대학에서 유학하는 프로그램	- 학점 인정
해외복수학위제	부경대학교의 학사학위와 해외자매대학의 학사나 석사과정을 이수하여 두 개의 대학에서 학위를 취득하는 것	- 미국(4개 대학), 호주(4개 대학), 일본(3개 대학) - 학위 취득
해외단기어학연수	방학 중에 외국어훈련 및 외국의 다양한 문화와 생활양식 경험을 통해서 언어 능력 향상, 세계화 의식고취 및 창조 의식 함양을 목표로 하는 어학연수 제도	- 해외 자매대학 부속 어학 시설 - 파견국가: 미국, 캐나다, 호주, 영국, 아일랜드, 중국, 일본 - 글로벌 어학실습 3학점 부여 가능
해외자원봉사단	청년층의 해외봉사사업 참여확대 및 글로벌 리더로의 양성을 목적으로 하고 있음	- 1년 동안 프로젝트형 팀제 봉사단 형식으로 파견 - 인턴십 3학점 인정 가능
해외연수·교환패키지 프로그램	재학생의 글로벌 경험 축적 및 대학의 국제화 역량 강화를 위해서 영어를 모국어 또는 공용어로 사용하는 해외협력대학의 전문 영어 연수 프로그램 이수	- 어학연수와 대학정규과정을 혼합한 프로그램으로 파견 시 재학생태를 유지하며 학점 인정 가능
일본 한중일 대학연계 프로그램 (석사과정)	- 일본 나가사키대학 대학원 공학연구과 석사과정 한중일 대학연계에 의한 물환경기술자 육성프로그램 - 일본 동경해양대학 해양관련분야 한중일 고도전문직업인 양성 해양환경 및 에너지 분야의 국제교육 프로그램	

그 밖에도 부경대학교가 운영하는 국제화 프로그램으로 학생들의 수준과 단계에 따라 체계적으로 교육기회를 제공하고 있는 I-Proud Program이 있다. 국제화 프로그램(I-Proud Program)은 부경대학교의 국제교류원에서 학생들의 글로벌 역량 강화를 위한 각종 국제화 프로그램을 1학년부터 4학년까지 체계적·단계적으로 이수할 수 있도록 국제화 마스터플랜을 제공하는 프로그램으로서 그 내용은 3단계로 이루어진다.

- 「I-Proud Program」 1단계: 입문단계로써 어학능력 신장 및 국제화 마인드 함양을 위한 기초역량강화 프로그램
- 「I-Proud Program」 2단계: 도약단계로써 국제화 역량을 확장시키는 중급 국제화 프로그램
- 「I-Proud Program」 3단계: 완성단계로써 상급 어학능력을 바탕으로 고급 글로벌인재 양성 프로그램

나. 해외취업 역량 강화를 위한 교육과정의 운영

1) 정규 교과활동

부경대학교 전체 학생에게 적용되는 교양교과 영역 중에서 해외취업 및 글로벌 직업능력을 함양하기 위한 내용들은 주로 언어능력 향상, 세계 여러 나라와 문화의 인문학적 지식을 함양하는데 중점을 두고 있다.

〈표 3-20〉 부경대학교 글로벌 인재양성 관련 교양교과

구분	영역	과 목 명
공통 교양	공통교양	문장의이해와표현
		실용영어회화(1), 실용영어회화(2)
		(부경)사회봉사 ※ 사회봉사(1), 사회봉사(2), 해외봉사 등 봉사관련 교과목 이수 시 공통교양과목의 (부경)사회봉사 교과목을 이수한 것으로 인정한다.
핵심 교양	인문과학	글로벌시대의역사인식
	사회과학	직업과윤리
	외국어	영문법이해, 영문독해, 실용영작문, 초급일본어, 초급불어, 초급독어, 초급스페인어, 초급중국어
선택 교양	인문과학	동양사상과 과학철학, 독일문화의 이해, 스페인문화의 이해, 프랑스문화의 이해, 일본문화과 영상, 일본문화의 이해, 글로벌어학실습
	사회과학	유럽의 이해, 국제관계의 이해, 미국의 이해, 중국의 이해, 세계경제의 이해, 글로벌시대의 행복, 국제개발협력의 이해, 취업전략, 직장연수, 자기개발 및 진로설계, 여성의 커리어 디자인, 취업멘토링, 취업프로그램, 해외봉사, 21세기 리더십
	자연과학	실무전산, IT융합과 기술경영
	영어	취업영어, 시사영어, 스크린영어, 영어숙어이해, 실용영어회화, 실전영어, 간호실무영어, 의공실무영어,
	제2외국어	중국어회화, 중급일본어, 일본어회화, 집중영어회화, 실전일본어, 실전중국어, 실전스페인어, 실전불어, 실전독어, 실전러시아어
	문화 및 예체능	프랑스영화 선택, 미국문화의 이해

1) 비정규 교과활동

정규교과 활동을 통한 재학생의 글로벌 직업능력 향상과 아울러 부경대학교는 다양한 비정규 교과활동 기회를 제공해 학생들의 직업능

력 향상을 도모하고 있다. 그러한 비교과 활동으로는 북경 글로벌 엘리트 프로그램, 글로벌 리더십 해외탐방, 국제 마일리지 프로그램, 인턴십 프로그램 등을 포함하고 있다.

<표 3-21> 비정규 국제화 프로그램

국제화 프로그램	내용	비고
국제화 현장경험 프로그램	국제화 프로그램 지원 자격을 일부 완화하여 그동안 프로그램을 경험할 수 없었던 학생들을 동계 방학 중 3주간 해외 협력대학 비정규 프로그램에 파견하여 외국어 능력 향상과 글로벌 경험을 축적할 수 있는 기회를 동시에 제공하는 프로그램	- 영어권 국가 파견
부경국제 여름학교	해외대학의 석학 교수진을 초빙하여 외국대학에 재학 중인 외국인 및 한국인 학생, 본교 재학생 및 국내 타대학생들을 대상으로 운영하는 여름계절학기 프로그램	- 학부과정의 영어 전용 강의
Pukyong Global Elite Program	학생 파견프로그램의 핵심기반 확충을 위한 재학생 어학능력 집중 개발 과정으로 TOEFL정규과정을 교육내용으로 하며 학기 기간동안에 운영	- 향후 교환학생 및 해외복수학위 지원예정자
원어민 초청	우리대학과 협정을 맺고 있는 해외 대학의 우수한 외국인 학생을 우리대학으로 초청 프로그램으로 재학생들에게 초청 학생에 대한 버디 활동을 통해 1:1 어학능력 향상 및 문화체험 기회를 제공하는 프로그램	- 방학 중 실시
글로벌 리더십 해외탐방	팀별로 연구하고자 하는 주제를 정하여 탐방기관을 설정하고 방학 중 10일~14일간의 탐방을 하면서 해당기관을 방문하여 주제에 대한 조사 및 연구 활동 실시 프로그램. 사회·문화·교육·예술·경제·정보화 등 다양한 분야에서 자신의 진로 및 미래의 비전을 모색하고 졸업 후 진로 개척을 목표로 함	- 탐방 후 취업 및 진로탐색을 위한 해외탐방 결과보고서 및 참가수기 제출

<표 계속>

국제화 프로그램		내용	비고
해외자원봉사단		청년층의 해외봉사사업 참여확대 및 글로벌 리더로의 양성을 목적으로 하고 있음	- 1년 동안 프로젝트형 팀제 봉사단 형식으로 파견 - 인턴십 3학점 인정 가능
문화교류		일본 후쿠오카현 아사쿠라 시민축제에 학생대표단을 파견해서 부경대학교 홍보 및 시민교류 활동 프로그램	
국제화 마일리지		국제화 관련 프로그램 참가시 마일리지 점수를 부여하여 차후 누적된 마일리지를 각종 프로그램 지원시 인센티브화 하는 제도	
해외인턴	부산광역시 해외인턴 지원사업	글로벌 인재양성에 의한 해외현지기업 인턴근무 및 취업지원으로 고학력자 실업해소에 기여를 목표로 졸업자 및 졸업예정자를 대상으로 3개월 간 세계 각 국의 기업체에서 인턴경험 기회부여	
	대학생 글로벌 현장학습	대학 교육 과정의 국제화 및 산·학 연계 강화를 도모하고 이를 통해 대학 교육의 경쟁력 제고에 기여를 목표로 다양한 해외 현장 학습 기회를 제공하여 글로벌 감각을 갖춘 핵심인재를 양성하고 대학 교육과정의 국제화 및 산·학 연계 강화에 기여	
	한미 대학생 연수취업 프로그램	글로벌 청년리더 양성의 일환으로 어학연수, 인턴십, 여행 등 최장 18개월로 구성되어 미국의 문화 현장실무에 대한 다양한 경험을 동시에 쌓는 기회 제공	
워킹홀리데이 지원 프로그램		워킹홀리데이* 비자를 통해 워킹홀리데이 협정체결국가의 문화와 인턴십을 체험한 학생 중 우수자를 선정하여 장려금 지원 및 국제화 마일리지 부여하는 프로그램	

3. 글로벌 인재 양성을 위한 행정지원 체제 구축현황

가. 행정지원 체제의 조직

1) 조직 및 운영 실태

종합인력개발원은 학생들의 자기개발을 도와주고 취업과 경력 등을 체계적으로 관리할 수 있도록 각종 상담 및 검사, 경력개발, 취업지도 및 진로지도, 연구조사 등의 업무를 담당하고 있으며 진로 및 취업관련 교과과정 운영, 창업취업지원센터, 여대생커리어개발센터를 운영하고 있다. 그 밖에도 종합인력개발원이 운영 또는 지원하고 있는 취업관련 교육 프로그램으로는 취업캠프, 1대1 멘토링, 취업동아리 활동 등을 들 수 있다. 특히 취업동아리 같은 경우에는 졸업생들과 연계시켜서 재학생들이 실용적인 정보를 제공받을 수 있도록 지원하고 있는 취업 프로그램이라고 할 수 있다.

앞서 언급된 바와 같이 부경대학교에서 추진하고 있는 I-PROUD 3 단계사업은 대학의 국제교류 본부의 지원으로 이루어지고 있다. I-PROUD 3단계사업을 통해서 한 학생이 졸업할 때까지 모든 단계를 거치게 되면 약 3,300만원 정도의 재정적 지원을 받을 수 있는 규모로 대학으로서는 많은 투자를 하고 있는 기획적인 취업 프로그램이다. I-PROUD 사업을 통해 학생들은 다양한 해외 경험을 하면서 글로벌 역량을 키울 수 있는 기회를 갖게 된다. 이 사업의 수혜를 받는 학생은 1년에 1500명 정도로 각종 국제화 프로그램에 참여해서 활동을 하게 된다. 부경대학교에서 해외취업과 관련해서 특성화시키고 있는 중

점 분야로서 신발, 자동차부품, 조선기자재 등의 분야에 가급적 많은 학생들의 인턴을 해외에 파견하고 있다.

〈표 3-22〉 종합인력개발원의 업무내용

행정지원 체제		내용	주요 프로그램
지원 센터	취업	학생들의 취업 및 진로교육, 취업추진, 취업 및 아르바이트 정보를 제공하고 있으며, 취업역량강화를 위한 다양한 취업지원 프로그램 운영	취업캠프, 취업동아리 지원, 모의면접 시뮬레이션 프로그램, 직무별 역량강화 프로그램, 대기업 직무적성검사 대비 특강, 청년 직장체험 프로그램, 중소기업 청년취업 인턴제, 해외인턴학생 파견사업 등
	창업		창업캠프, 창업스쿨, 대학생 창업관련 지원 사업
여대생 커리어 개발 센터		여대생들의 취업능력 향상을 위하여 다양한 취업지원 프로그램 및 특성화된 진로 교육과정을 개발하여 운영하고 있으며, 여성 직업인으로서의 준비와 자기개발을 할 수 있도록 지원 프로그램 운영	- 미국(4개 대학), 호주(4개 대학), 일본(3개 대학) - 학위 취득
진로 및 취업 관련 교과과정 운영		취업전략	학생들의 직업과 직장선택에 도움이 되는 정확한 정보를 제공하고, 기업의 채용동향 변화에 능동적으로 대처할 수 있도록 취업대비를 위한 기본소양교육을 체계적인 교과과정으로 구성하여 『취업전략』 교과목을 개설·운영하고 있으며 이수 시 교양선택 사회과학영역 1학점 취득
		자기개발 및 진로설계	학생들이 조기에 미래에 대한 고민을 하고 탐색하여 스스로 진로를 선택하고 준비할 수 있도록 하기 위하여 체계적인 교과과정으로 구성하여 『자기개발 및 진로설계』 교과목을 개설·운영하고 있으며 이수 시 교양선택 사회과학영역 1학점 취득
		취업멘토링	학생들의 올바른 직업관을 고취시키고, 취업시 필요한 각종 능력을 배양시키고자 기업의 현장경험이 축적된 기업인을 발굴하여 멘토 역할을 부여하는 교과과정으로 구성하여 『취업멘토링』 교과목을 개설·운영하고 있으며 이수시 교양선택 사회과학영역 1학점 취득

4. 글로벌 역량강화를 위한 대학의 개선 노력

부경대학교의 글로벌 직업능력 향상을 위한 다각적인 노력들과 그 성과는 다른 대학들과 크게 다르지 않으며, 학생들의 해외취업을 위한 대학 차원의 학생지원과 교육적 배려를 기획하고 있다. 부경대학교는 해외취업 활성화와 국제교류를 추진하면서 경험적 토대를 바탕으로 학생들이 경험하게 되는 해외연수의 질을 관리하고 교육적 차원에서 이를 개선해 나가기 위한 대학차원의 체계적인 평가 시스템의 구축 및 운영을 계획하고 있다. 그리고 대학평가에 있어서 국제화 지수로 학생들의 어학연수만 반영되기 때문에 정작 학생들의 글로벌 역량강화에 효과가 있다고 여겨지는 해외 문화탐방이나 해외봉사 같은 교육적 활동에 대한 학생들의 요구가 반영되지 않는 경우가 많으므로, 대학끼리 경쟁적으로 국제화사업을 하는 풍토에서 벗어나 국제직업능력개발 캠퍼스 사업의 내실화를 추구해나가기 위해 노력하고 있다.

또한 국제화프로그램을 통해 많은 학생들이 혜택받기를 원하나 국제화 프로그램의 수혜를 입기 위해서는 일정 수준의 어학능력이 필요하기 때문에 높은 어학능력을 갖춘 학생들이 중복적으로 수혜를 받는 경우가 많다. 따라서 대학에서 운영하고 있는 다양한 글로벌 프로그램의 효과성과 효율성 측면의 개선과 아울러 다양한 학생에게 교육적 기회가 주어질 수 있도록 공공성 측면의 개선을 위해 노력해 나갈 계획이다.

제5절 한동대학교

1. 글로벌 인재 양성을 위한 한동대학교의 정책 방향

가. 글로벌 인재 양성을 위한 대학의 목표와 노력

1) 교육목적

한동대학교는 ‘진리·평화·창조’의 창학 정신을 구현하고자 하는 교육이념에 따라 ‘자주적·국제적·독창적 지식인’을 교육목적으로 폭넓은 지식을 기반으로 합리적 사고를 하는 ‘자주적 탐구인’, 민주적 의식을 함양하고 지도자적 인격을 지녀 세계의 평화에 이바지하는 ‘국제적 한국인’, 유창한 외국어 능력을 기반으로 국제적 전문지식을 지닌 ‘독창적 전문인’의 육성을 위해 노력하고 있다.

2) 글로벌 인재상

한동대학교는 기독교 정신으로 민족과 세계를 변화시키는 21세기 지도자들을 교육하는 국제적인 대학교로 탁월한 자질과 훌륭한 기독교적 인성, 특히 정직과 봉사의 희생정신을 겸비한 새로운 글로벌 인재 양성을 위해 노력하고 있으며, 대학이 추구하는 인재상은 다음과 같다.

- 그리스도인 지도자 : 사랑, 겸손, 봉사의 정신으로 하나님의 영광

을 위하여 세상을 변화시키는 각계 각층의 정직한 그리스도인 지도자

- 국제적 지도자 : 전문성과 도덕성을 바탕으로 지역사회와 국가 및 세계, 특히 개발도상국을 섬기고 봉사하는 정직한 국제적 지도자
- 정직한 지성인 : 기독교 세계관 아래 여러 학문 분야에 헌신하여 교육의 참된 목표를 확립하고 성경적 창조론을 회복하며, 휘파된 윤리 도덕을 회복시켜 나가는 유능하고 정직한 지성인

나. 해외취업 활성화를 위한 대학의 계획 및 지원

한동대는 글로벌 마인드 셋을 길러주기 때문에 해외진출이 개도국에서부터 선진국까지 다양하게 분포하고 있다. 한동대학교는 개도국 중심의 국제개발협력을 많이 강조하며, 개도국에 대한 진출을 학교에서 강조하다보니 학생들도 개도국 진출에 대해 거부감을 지니고 있지 않다. 한동대는 글로벌 마인드를 심어주는 BUTTOM-UP방식의 시스템을 잘 구축하고 있으며, 교수와 학생들이 자발적으로 진정성 있는 글로벌 마인드를 키워나가고 있다.

교수님들과 학생들이 자발적으로 관심있는 지역을 대상으로(주로 개도국을 중심으로) 학기 중에는 지역 리서치를 하고 방학동안에는 그 지역에 가서 선교와 더불어 지역연구 즉, GLOBAL SERVICE LEARNING을 수행해왔다. 현재는 전공별로 특정지역에 가고자 하는 학생들을 학기 초에 프로젝트 별로 모집해서 개도국에서 수행하는 지역개발프로젝트(GEM프로젝트)를 비교과과정으로 운영하고 있다.

학생들의 동기유발 계기를 보면 선교 마인드와 봉사라는 학교의 목

적과 비전이 학생들에게 많은 영향을 미치고 있으며, 학생들이 4년의 대학생활에서 계속 듣는 메시지가 ‘배워서 남주자’는 것으로 무의식적으로 학생들의 servant leadership 가치관 정립에 영향을 미치고 있다.

글로벌 마인드와 글로벌 리더십을 특정한 교과목을 통해 배우는 것이 아니라 모든 교육의 밑바탕이 T자형 교육으로 하기 때문에 모든 교육과정 속에 T자형 체계를 가지고 학생들을 가르친다. 즉, 모든 교과목에서 인성과 영성을 강조하고 있어서 어떤 직업이든 그 직업에 대한 옹고 그림을 다시 한 번 생각하도록 하는 것이 특징이다. 4년간의 교과활동을 통해서 잠재적으로 글로벌 마인드 셋을 마련할 수 있다. 인성과 영성이 포함된 글로벌 리더십은 교수님들의 교육 방향과 철학과 더불어 모든 교과목에서 강조되고 있는 것이 한동대의 특성이다.

글로벌리더십 함양을 위한 비교육과정의 경우에는 방학 동안에 GEM 프로젝트를 하는 학생들은 의무적으로 글로벌에듀케이션 과목 3학점을 의무적으로 수강해야 하며, 학생들이 비교과활동을 할 때에도 교과활동에서의 지원을 통해 체계적으로 비교과과정의 활동이 진행될 수 있도록 도움을 주고 있다.

다. 해외취업자 현황

2011년도 및 2012년도 상반기 해외취업 현황은 아래와 같다. 제3세계부터 선진국까지 다양한 국가에 해외기업 혹은 국내기업의 해외법인에 취업한 것으로 나타났다. 취업자의 출신 학부는 경영경제학부가 가장 많았으며 그 다음으로 공간환경시스템공학부였으며 기타 국제어문학부, 생명과학부, 언론정보문화학부, 상담심리사회복지학부였다. 선

진국 위주의 해외취업보다는 제3세계의 해외취업이 고루 이루어지고 있다는 점에서 ‘배워서 남주자’라는 섬김의 교육적 철학이 잘 실천되고 있음을 알 수 있다.

〈표 3-23〉 한동대 해외취업자 현황

학부	국가	년도	회사명
경영경제학부	독일	2011	삼성반도체통신(주)
경영경제학부	아랍에미리트	2011	에미레이트 항공
경영경제학부	미국	2011	Lee & Kent Law Offices
경영경제학부	나이지리아	2011	LG전자 서아프리카법인
경영경제학부		2011	솔피아그룹
경영경제학부			솔피아그룹
공간환경시스템공학부		2011	솔피아그룹
공간환경시스템공학부	베트남	2011	New Internation Business Cons.
공간환경시스템공학부	일본	2011	일본회사
국제어문학부	싱가폴	2011	싱가포르항공
생명과학부	남아프리카공화국	2011	솔피아그룹
언론정보문화학부	미국	2011	중앙일보 LA지사
경영경제학부	나이지리아	2012	LG전자
경영경제학부		2012	LG전자
경영경제학부	미국	2012	MKTV
경영경제학부	탄자니아	2012	KOICA
경영경제학부	중국	2012	중국국제학교
경영경제학부	카타르	2012	Sunglim Enterprise
국제어문학부	인도	2012	KOTRA
상담심리사회복지학부	스웨덴	2012	LG전자
상담심리사회복지학부	필리핀	2012	Global Asian Inverstment
생명과학부	네팔	2012	해외원조협의회

출처: 한동대학교 경력개발센터 제공

2. 글로벌 인재양성을 위한 교육 프로그램

가. 글로벌 인재 양성을 위한 학사 제도

1) 교육과정의 구성

한동대의 모든 재학생은 복수전공을 하여 각 전공당 33학점 이상 (총 66학점)을 취득해야 하며, 이수해야 하는 과정별 학점의 구성을 살펴보면 아래와 같다.

〈표 3-24〉 한동대 교육과정

교과과정		실무전산	전산부전공	CS, IT전공	계	
교양	영역필수	28			40	
	선택	12				
실무	전산	필수	4	7	7	18/31/17 (20/33/19)
		선택	4	14(부선)	0	
	영어	9				
	한문 (중국어)	3(3)				
전공	A	33			66	
	B	33				
자유선택		16/14	3/1	17/15	16/3/17	
총 이수학점		140			140	

2) 연계전공, 제3전공, 부전공

한동대 재학생은 2학년 때부터 본인의 전공을 선택하여 소속학부를 결정하고 나서 타 학부의 전공으로 하는 복수 전공 이상을 취득해야 지 졸업이 가능하다. 복수 전공이상의 전공에 대한 정의 및 특징은 아래와 같다.

〈표 3-25〉 한동대 복수 전공이상 전공 정의

용어	정의	비고
학부간 복수전공 (연계전공)	제2전공을 소속학부전공이 아닌 타 학부 전공으로 이수하는 것	학위수여
제3전공	1,2전공 외에 추가로 전공을 이수하는 것	학위수여
부전공	해당전공 교과목을 21학점 이상 이수할 경우 부전공 인정(학위 인정되지 않음)	학위없음

3) 졸업 요건: 실무과정 이수

실무과정은 영어, 전산, 한문, 한국어의 4가지 영역으로 구성되며 국내학생은 한국어를 제외한 3가지 영역에서, 해외학생은 한국어를 포함한 4가지 영역을 이수해야 한다.

- 실무영어: 국제화 교육의 가장 기본이 되는 영어 의사소통 능력의 배양을 위한 과정으로 모든 학생은 필수로 4과목(12학점)의 실무영어 과정을 이수해야 함.
- 실무한국어: 해외학생(외국인 학생)은 실무한국어 과정을 반드시 이수하여야 한다.

3) 국제교류 프로그램

한동대는 2012년 기준으로 세계36개국 105개 대학과 자매결연을 맺고 있다. 자매결연을 하고 있는 국가로는 가나, 과테말라, 나이지리아, 네덜란드, 네팔, 대만, 독일, 라오스, 러시아, 르완다, 몽골, 미국, 베트남, 북한, 스페인, 아르헨티나, 아프가니스탄, 영국, 오스트리아, 우간다, 우즈베키스탄, 이스라엘, 인도, 인도네시아, 일본, 중국, 카자흐스탄, 캄보디아, 캐나다, 케냐, 코스타리카, 콩고, 키르기스스탄, 태국, 팔레스타인, 페루에 있는 대학과 자매결연을 맺고 있다.

학점 인정이 가능한 국제교류프로그램으로 일반교환학생, 어학연수 프로그램 등 글로벌인재 양성을 위한 특성화된 학사제도를 구축해 놓고 있다

<표 3-26> 한동대 국제교류프로그램

국제교류 프로그램		파견 기관	비고
교환학생 프로그램	일반교환학생	미국(13대학), 네덜란드, 중국, 몽골(각 2대학), 대만, 인도네시아, 팔레스타인(각 1대학)	한동대와 직접적인 교환학생 협약체결은 맺은 해외대학에서 수학하는 교환학생이며, 1학기 파견을 기본으로 함
	GEEE 교환학생	미국(33대학), 멕시코, 독일, 영국, 말레이시아, 싱가폴, 일본, 중국, 홍콩(각 1대학)	GEEE(Global Engineering Education Exchange)에 가입한 해외대학에서 수학하는 교환학생으로, 공학계열 전공자(기계제어/전산전자/공간시스템/생명과학)만 지원가능하며 1학기에서 1년까지 파견 가능

<표 계속>

국제교류 프로그램	파견 기관	비고
ACUCA 교환학생	홍콩(2대학), 일본(3대학), 필리핀, 대만(각 7대학), 태국(4대학), 인도네시아(3대학)	아시아기독교대학연합(ACUCA - Association of Christian Universities and Colleges in Asia)의 학생교환제도(Student Mobility Scheme)에 가입한 해외대학에서 수학하는 교환학생으로 1학기 파견이 원칙
어학연수 프로그램	르투나대학교 여름캠프	자매대학인 미국 텍사스주 소재 르투나대학교(LeTourneau University)에서 운영하는 어학연수 프로그램. 7월부터 5주간 진행되는 본 프로그램은 집중과정을 통해 영어 어학능력을 향상시키고 문화체험을 포함하여 다채롭게 구성된 일정을 통해 미국의 가정, 지역 및 대학 문화를 폭넓게 경험할 수 있는 기회를 제공하며 학점인정 가능(전공/교양과목 3학점, 세계문화의 이해 1학점, 사회봉사 1학점, 계절학기)
	칼빈대학교 여름캠프	자매대학인 미국 미시간주 소재 칼빈대학교(Calvin College)에서 운영하는 4주 프로그램. 대학생살을 미리 체험하기를 희망하는 미국 고등학생들과 어학실력을 쌓고자 하는 해외 대학생들이 함께 참가하여 상호간의 유익이 크게 기대되는 본 프로그램은 한달간의 집중과정을 통해 어학능력 향상을 도울뿐만 아니라 다양한 문화를 체험하고 미국의 대학문화를 밀접하게 체험할 수 있는 기회를 제공하며 학점인정 가능(전공/교양과목 3학점, 세계문화의 이해 1학점, 사회봉사 1학점, 계절학기)

나. 해외취업 역량 강화를 위한 교육과정의 운영

1) 정규 교과활동

- 교양교육

한동대학교는 교양과목을 신앙 및 세계관, 인성과 리더십, 기초학문,

외국어, 전공기초 5개 영역으로 분류하여 편성하였으며 교양과목 이수 원칙은 다음과 같다.

〈표 3-27〉 한동대 교양교육 이수 원칙

교과목 명	학점	비고
채플 1-6	0학점	학점 인정되지 않지만 반드시 들어야 함
공동체 리더십 훈련 1-6	6학점	
교양독서	1학점	
한동인성교육	1학점	
사회봉사 A~D	2학점	
교양선택	12학점	교양필수학점 외에 교양영역에서 선택하여 12학점 이수해야 함
계	22학점	

해외취업 역량과 관련한 교양과목은 인성과 리더십, 기초학문, 전공 기초, 외국어 영역에 걸쳐서 다양하게 이루어져 있다.

〈표 3-28〉 한동대 해외취업 역량과 관련된 교양교과목

교양 부문	교과목
인성과 리더십	신앙 채플, Christian Foundation
	세계관 창조와 진화, Mission Perspective, 기독교세계관, 기독교와 현대사상, 교회사의 이해, 현대사회와 선교
인성과 리더십	인성 필수 공동체 리더십 훈련, 한동인성교육, 사회봉사, 교양독서
	리더십 리더십의 이해, Developing Leadership for a Global World, Public Speaking, 직업과 소명, 세계화입문, 세계문화의 이해, Marriage and Enrichment, 글로벌 문화 체험

<표 계속>

교양 부문	교과목	
기초 학문	인문	Academic Writing
	역사	동양사, 서양사, 동서문화 교류사
	사회	문화인류학, Cross-Cultural Global Perspectives
	수학	Elementary Calculus, Calculus
	자연	지구와 지도, Physics for Global Leaders
전공기초	국제관계학입문, 인간 커뮤니케이션, Techno Entrepreneurship	
외국어	헬라어, 히브리어, 일본어, 중국어, 불어, 스페인어, 독일어, 러시아어, Eng. Pronunciation Clinic, Eng. Grammar Practice, Eng. Composition, 영작문, 영어회화, 시사중국어, Tell Me More,	

- 전공영역

- ① 글로벌에디슨아카데미(Global EDISON Academy, GEA) :
글로벌에디슨아카데미(GEA)는 한동대학교의 교육이념-국제
화교육, 창의융합교육, 정직성교육, 공동체교육 국제협력, 전인
교육-을 전위적으로 구현하는 기관으로서 21세기 새로운 시대
가 요구하는 융합교육 방법론을 개발하여 교육 선진화의 장을
열어나갈 종합학술원을 지향하고 있다. 따라서 GEA는 시대를
선도할 수 있는 창의적인 인재를 양성하기 위하여 융합교육과
고차원적인 글로벌기업가정신(Global Entrepreneurship)의 함
양을 통하여 인간과 사회를 풍부하게 이해할 수 있는 차세대
리더를 양성하는 것이 목표이다. 지성·인성·영성의 세 가
지 차원에서 탁월한 리더를 양성하기 위해 수동적 획일적 교
육을 지양하고 학생 각자에게 잠재된 재능을 발견하고 이를
가장 잘 발현시킬 수 있는 교육방법을 개발하기 위해서
GEA 전공과정이 개설되었다. 교과과정은 기술과 경영, 법
지식의 융합교육 과정, 인간과 사회를 이해하기 위한 인문사

회 융합교육 과정, 필수교과 이외에 각자의 잠재력을 창의적으로 계발하기 위해 실시되는 교과외 교육을 실시하면서 앙트러프러너 인재를 양성하는데 노력하고 있다.

- ② 국제어문학부 : 국제어문학부는 다원적 전문성이 요구되는 21세기에 복음주의적 기독교 세계관에 근거한 학문과 지성의 훈련을 통하여 통합적 시야를 갖고, 실제적으로 이 시대의 우리 민족과 동북아지역, 나아가서 세계의 다양한 필요와 요청에 부응하는데 교육목표를 두고 있음. 국제지역학과 영어를 통합적으로 제공함으로 전공자들로 하여금 자신이 지닌 능력을 계발하고 다양한 소명(Calling, 직업)을 발견하여 이를 효과적이고 지속적으로 추구하도록 한다. 졸업생들은 일반 회사는 물론 국제 기구, 외교, 통역, 번역, 국제 비즈니스 및 학문 각 전문 분야에 진출하여 섬기는 지도자로서 세계를 변화시키는 비전을 갖고 있는 인재로 양성되고 있다.
- ③ GM-Global Management : GM은 국제경영환경 속에서 효과적이며 협력적인 활동을 통해 인류의 경제적인 복지를 증강시키는데 공헌하는 인재를 육성하는 것이 목표이다.
- ④ IT Information Technology : 국제사회에서 중요한 역할을 하고 21세기 정보화 사회에서 국제적으로 경쟁력을 지닌 IT 분야에 특성화된 인재를 육성하는 것이 목표이다.

2) 비정규 교과활동

한동대는 외국기관과 해외인턴십 MOU를 맺고 정기적으로 학생들을 해외인턴십을 보내고 있으며 주요 파견 기관은 OECD, 미국상공회의소 등이 있다.

〈표 3-29〉 한동대 해외 인턴십 프로그램

해외 인턴십 프로그램	파견 기관	내용
워싱턴센터 인턴십 프로그램 (The Washington Center Internship Program)	아시아 소사이티, 주미 한국 대사관, 미국 의회도서관, 메릴 런치, 법무장관 오피스, 미국상공회의소, 미국 환경국, 미국 중소기업청, 보이스 오브 아메리카 등	워싱턴센터(The Washington Center)는 미 워싱턴 DC에 위치한 비영리 교육기관으로서 학생들에게 워싱턴에서 실무경험을 쌓음과 동시에 교육을 받을 수 있는 기회를 제공하고 있음 워싱턴 센터 인턴십 프로그램에 참여하는 학생은 전공이나 관심영역에 해당하는 분야의 기관에 인턴으로 배치된 후 일주일에 약 4일을 해당 기관에서 일하고 수업을 들으며 워싱턴 센터가 제공하는 여러 가지 강연과 포럼에 참석할 수 있음
OECD 인턴십	OECD의 Information Technology and Network Services (ITN) 부서	경제협력개발기구(OECD)와 협약을 통해 운영하는 프로그램으로 프랑스 파리 OECD 본부에서 인턴을 할 수 있는 기회를 제공함. 인턴 선발자는 OECD 내부의 Information Technology and Network Services (ITN) 에서 수준 높은 IT 전문가 팀들과 다문화 근무환경에서 일하며 실무경력을 쌓을 수 있음 ITN은 지식 축적, 세계와의 커뮤니케이션, 각국 정부와의 소통 등 OECD의 글로벌 역할을 지원하고 강화시키기 위한 각종 응용 프로그램, 시스템, 기술을 제공하는 부서이며, 6개월간 근무 가능

해외 인턴십외에 주요 비교과활동으로 학부생 글로벌 전공봉사 활동 GEM(Global Engagement and Mobilization)을 들 수 있다. GEM의 활동 목표는 전공지식을 통해 국내외의 사회적 약자를 돕는 일을 참여함으로써 인성-지성-영성을 조화롭게 발전시킬 수 있도록 하고 국제적 차원의 전공-인성-영성의 융합교육 지원 시스템을 구축함으로써, 글로벌 리더로서의 역량을 갖추도록 하는데 있다. 그 구체적인 활동 내용은 전공을 활용하여 국제사회의 문제를 해결하기 위한 국제봉사 활동과 학술활동을 수행하면서 조직역량, 의사소통 및 국제적 협동능력을 배양하고 국제적 시각의 형성을 돕는 일들로 구성된다.

〈표 3-30〉 한동대 GEM 프로젝트

프로젝트명	장소	비고
흡건축 기술을 이용한 주택환경 개선 프로젝트	태국 매해	2회 파견
수동식 흡벽돌기계 설계 프로젝트	태국 매해	
가족회복을 위한 상담심리적 개입 프로젝트	태국 매해, 인도 비하르	2회 파견
영어교육 프로젝트	태국 매해	3회 파견
화덕 온수난방 시스템 프로젝트	태국 매해	
감선별기 생산자동화 프로젝트	태국 매해	
IT Infra Build & Education Program Project	중국 장춘	
CDW 문제해결을 위한 Miraflores 지역조사 프로젝트	페루 리마	
지역의 자생적 발전을 위한 공동체 비즈니스 도입 프로젝트	몽골 바가노르, 첸헤르만달	2회 파견
사투 생산효율 증대 프로젝트	인도 비하르	2회 파견
공동체 비즈니스 실현 방안 연구 및 지역조사	인도 비하르	2회 파견
기업가정신 교육 프로젝트	인도 비하르	
차드지역의 세계관 연구 프로젝트	차드 은자메나	
지역사회개발을 위한 돼지분양사업개발 프로젝트	캄보디아 프놈펜	2회 파견
자생적 복지형 양로원 설립 프로젝트	중국 은천	2회 파견
사랑의 집 자원봉사 운영시스템 구축 프로젝트	중국 연길	
지적 장애인의 사회성 향상을 위한 프로그램 개발 프로젝트	중국 연길	2회 파견
지역마케팅 및 홍보 콘텐츠 제작 교육 프로젝트	몽골 자브황	
지속 가능한 발전을 위한 오픈소스 활용 방안 조사	몽골 울란바토르	
적정기술을 통한 커뮤니티 비즈니스 창출 프로젝트	차드 쿤돌	
지역민 주도의 효율적인 센터 이용을 통한 지역 역량개발	네팔 카트만두	
수질 개선을 위한 연구 프로젝트	인도 비하르	

3. 글로벌 인재 양성을 위한 행정지원 체제 구축현황

한동대학교의 경력개발센터는 실장, 팀장, 정규직 2명과 행정조교 1명으로 구성되어 있다. 취업지원 조직형태는 경력개발센터는 국내취업을 전담하고 있고, 대외협력처 소속의 국제협력실에서 교환학생, 외국인학생, 재외학생, 해외인턴 등 해외 교류 및 해외 경력개발과 관련된 부분들을 담당하고 있다. 한동대는 OECD와 MOU맺고 3년 전부터 매년 1~2명씩 선발해서 인턴을 보내고 있다.

해외취업 관련 지원은 대학에서의 Top-down형식이 아니라 졸업생들의 역량이 우수한 것이 회사로 알려지면서 점차 기업의 해외담당자들과 학교경력개발센터와 연결이 되는 bottom-up 방식으로 이루어지고 있다.

4. 글로벌 역량 강화를 위한 대학의 개선노력

한동대학교는 무전공입학 후 전공선택이라는 소규모 대학생활의 특성상 취업관련 프로그램이 활성화되어 있지 않으며, 경력개발센터의 학생이용율도 높지 않은 편이다. 경력개발센터에서 취업역량 강화를 위해 정규교과과정 외의 어떠한 활동경험을 제공해주는 프로그램을 운영하기 보다는 주로 취업정보를 원하는 학생들을 중심으로 매치메이커 역할을 하고 있다. 그리고 한동대에서 주로 해외취업하는 학생들은 해외에서 온 학생들이기 때문에 해외에 나가서 자리잡기도 쉬워서 그 학생들을 중심으로 한 한동대 동문들이 해외취업을 이끌어주고 있다. 이에 한동대는 해외 졸업생 네트워크를 강화하고 대학차원에서 해

외 인력시장의 동향과 해외 취업정보를 수집해 적극적으로 활용하고 학생들에게 안내할 수 있는 시스템을 구축해 나갈 계획이다.

그리고 개도국 중심의 글로벌 전공봉사활동을 보다 체계화하고 활성화하여 대학이 추구하는 *Servant Leadership*을 구현하고, 국제사회의 발전에 기여할 수 있는 글로벌 인재 양성을 위해 교육과정의 내실을 강화하기 위해 노력을 기울이고 있다.

제6절 신라대학교

1. 글로벌 인재 양성을 위한 신라대학교의 정책 방향

가. 글로벌 인재 양성을 위한 대학의 목표와 노력

1) 교육목적

신라대학교는 지식 정보화 사회·산업기술사회의 요청과 시대적 발전에 부응하는 새로운 학문과 첨단 과학기술을 연구·교수함으로써 민주시민으로서의 자질과 인격을 도야하고, 국가와 지역 그리고 인류사회의 공영에 이바지할 창의력 있는 인재를 육성하는 것을 교육 목적으로 한다.

2) 글로벌 인재상

신라대가 추구하는 글로벌 인재상은 아래와 같은 특성을 지닌 글로벌 지성인, 창의적 전문인, 그리고 도전적 감성인으로 집약된다.

- 글로벌 지성인 : 진리를 탐구하여 인간의 존엄성과 생명의 가치를 존중하고, 정신세계의 자유를 구가할 수 있는 인재.
- 창의적 전문인 : 사회가 요구하는 지식과 기술을 습득하여 자아와 실사구시를 실현하고, 국가와 인류공영에 이바지 할 수 있는 창의력 있는 인재.
- 도전적 감성인 : 인간에 대한 사랑과 봉사를 생활화하고, 헌신과 협력의 정신으로 세계인과 더불어 살아가는 품성과 인격을 갖춘 인재.

3) 글로벌 인재양성을 위한 대학의 노력

신라대학교는 다른 대학들과 비교하여 졸업생들의 해외취업률이 가장 높은 대학 중의 하나이다. 그만큼 대학차원에서 글로벌 인재양성과 이를 성과로 연결하기 위한 졸업자 해외취업에 많은 지원과 노력을 하고 있다. 그러한 대학 차원의 노력을 정리해보면 다음과 같다.

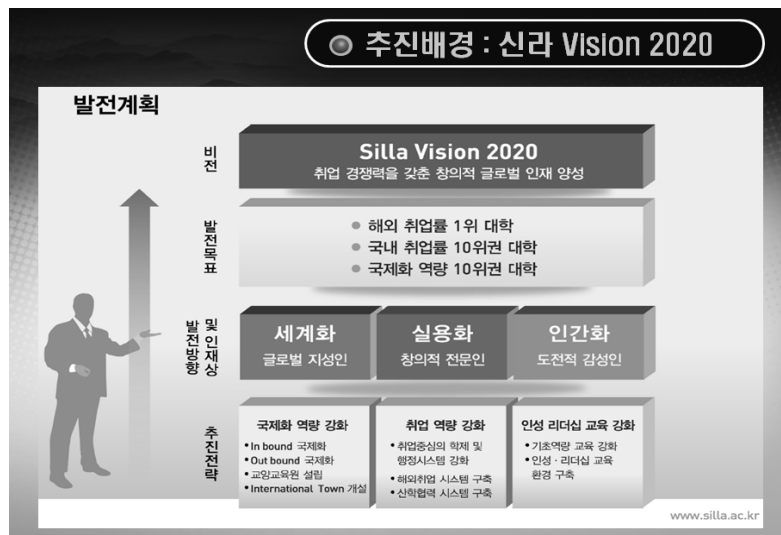
- 교양 교육과정 선진화 : 핵심소양 교양교육 강화를 통한 직업기초역량 제고 및 인성리더십 교양교육 강화를 통한 글로벌 인성 배양을 위해 노력하고 있다.
- 전공 교육과정 선진화 : 현장 적합형 전공교육 및 글로벌 기업 산학연계를 통한 취업역량 강화를 위해 노력하고 있다.
- 비교과 교육과정 선진화 : 도전정신과 전문능력을 갖춘 창의적 글로벌 인재 양성을 위해 노력하고 있다.

- 학생선발 선진화 : 글로벌 인재로 성장해 갈 잠재력과 창의력 있는 인재 선발을 위해서 글로벌 인재 입학사정관 모델 구축 및 인재 선발에 노력을 기울이고 있다.
- 학사제도 및 학생지도 선진화 : 현장 실무능력 중심의 교육으로 취업경쟁력을 갖춘 글로벌 인재(21세기 신라 장보고) 양성 및 수요자 중심의 학사구조 및 제도 개선을 위해 노력하고 있다.
- 학생지도 선진화: 평생 지도교수제를 통해 학생들의 진로설계를 돕고 자기주도적 취업역량을 강화시키기 위해 노력하고 있다.

나. 해외취업 활성화를 위한 대학의 계획 및 지원

신라대학교는 졸업생의 해외취업에 관하여 구체적이고 체계적인 계획을 수립하여 실천해 나가고 있다.

[그림 3-1] 신라대학교 글로벌 인재 양성 계획



[그림 3-1]에서 볼 수 있듯이 신라대학교의 궁극적인 목표는 국내 해외 취업률 1위 대학을 달성하는 것이다. 이러한 목표를 달성하기 위하여 세부적인 추진전략으로 재학생들의 ‘국제화 역량 강화’, ‘취업역량 강화’, ‘인성 리더십 교육 강화’에 교육 역점을 두고 있으며, 이를 통해 글로벌 지성인, 창의적 전문인, 도전적 감성인을 양성하고자 노력하고 있다.

다. 해외취업 현황(2011년)

1) 해외취업 현황

2011학년도 신라대학교에서 해외취업에 성공한 졸업생 및 재학생은 122명에 이른다. 이는 국내 대학들 중 가장 큰 규모의 해외취업이라고 볼 수 있다. 신라대학교는 주로 학생들이 취업이 잘 되는 분야에 집중하여 전략적으로 준비하고 이를 실천해 나가고 있다. 예를 들어, 일본으로는 주로 호텔과 사회복지법인 등으로 진출하는 경우가 많고, 미국에는 국내 특정 자동차 기업과 연관해 해외진출의 발판을 삼고 있으며, 중국으로는 보석 디자인 분야로 특화시켜 학생들의 해외 진출을 도모하고 있다.

신라대학교는 해외취업 시장의 환경변화에도 민감하게 반응하여 해외 취업률 향상을 위한 전략적인 노력도 기하고 있다. 예컨대 보석디자인 분야의 진출을 활성화하기 위해 초기에는 중국에 있는 한국 기업에 주로 진출했었으나, 중국에서의 한국 투자기업의 상황이 좋지 않게 전개되자 최근에는 인도네시아의 수요를 감안하여 학생들을 그 나

라로 많이 진출시키고 있다. 또한 호주로는 워킹홀리데이 비자와 연계하여 해외 업무경력을 쌓도록 하기 위해 학생들을 보내고 있다.

최근에는 미국으로도 학생들은 많이 내보내고 있으나 1년 기간의 인턴을 마치고 현지 회사에서 스폰서 지원 상황에 따라 장기 취업으로 전환될지가 결정되는 고용의 불안정성이 있다. 그러한 스폰서십은 로컬기업들 보다는 주로 미국에 투자하고 있는 한국기업들이 한국학생들에 대해서 취업비자를 내주고 있다. 현재는 미국에서 자동차분야의 진출이 활성화되어서 한국학생 인력에 대한 수요가 증대되고 있다. 그 외에도 LA의 자바시장이라고 해서 미국의 중저가 의류를 생산·판매하는 업체들을 위주로 패션디자인 학생들이 진출하고 있다.

2) 취업유형

신라대학교 해외 취업생들의 취업 유형을 살펴보면 해외 현지 기업으로의 진출과 한국 현지 (법인) 혹은 투자 기업으로의 진출로 나뉜다. 중국과 인도네시아 쪽으로의 진출은 주로 한국 투자기업으로 국내 현지채용 형태의 고용관계가 이루어지고 있다. 이러한 고용형태가 주로 이루어지는 이유는 해외에 많은 현지 법인을 두고 있는 대기업들이 현지채용을 하는 고용방식 보다는 국내에서 채용하고 이들을 해외로 파견하는 고용방식을 취하는 경우가 많기 때문이다.

대기업이 해외진출을 하게 되면 그에 따라 중소기업의 협력업체들이 따라 나가게 되며, 신라대학교 학생들은 이러한 중소기업에 취업하게 되는 경우도 많다. 예를 들어 미국 알리바마주에 진출한 국내 자동차 기업과 함께 하고 있는 부품 협력업체들에 글로벌 역량을

갖춘 졸업생들이 취업하기도 한다. 그 외에도 LA 지역으로 진출하는 경우는 주로 한인교포기업에 취업하는 경우도 많다. 또한 해외에 있는 로컬기업이라든지 다국적기업을 대상으로는 인턴활동을 할 수 있는 기회는 많지만 장기적인 취업으로 연결되기는 힘든 현실적인 한계가 있다. 따라서 해외취업의 다각화를 위해서는 해외 로컬기업이나 다국적 기업으로의 진출을 모색하기 위해 노력하고 있다.

2. 글로벌 인재양성을 위한 교육 프로그램

가. 글로벌 인재 양성을 위한 학사 제도

1) 교육과정의 구성

신라대학교의 모든 재학생들은 교양, 실용외국어, 전공영역의 강좌들과 이중전공, 연계전공, 전공심화과정 중 하나를 선택해 총 134학점을 이수해야 졸업할 수 있다. 학생들이 이수해야 하는 과정별 학점의 구성을 살펴보면 아래와 같다.

〈표 3-31〉 신라대학교 교육과정 구성

교과과정	학점	비고
교양	학과(부)별 교양과목 최소이수 학점	기초필수교양(3개 영역), 전공기초교양, 취업·리더십영역(사범계열은 인성교육) 이수
진로지도과정	4	

<표 계속>

교과과정	학점	비고
전공	55(인사대, 상경대), 46(사범대), 55(의생명과학대, 공과대, IT·디자인대, 예술대)	다·부전공 이수 시 학점은 다음과 같음. 40(인사대, 상경대), 46(사범대), 49(의생명과학대, 공과대, IT·디자인대, 예술대)
택 1	복수전공	36(인사대, 상경대), 42(사범대), 45(의생명과학대, 공과대, IT·디자인대, 예술대) 모든 학과에 대해서 제2전공 학과로 개방하여 학생들에게 복수 학위를 수여함.
	연계전공	제1전공 이수학점과 연계전공 공통 교과목(9~12학점) 및 해당 연계전공 교과목 이수 2개 이상의 학과가 연계하여 새로운 전공과정으로 주전공과 함께 이수하여 복수의 학위 제공 (GIS(Geographic Information System)전공, 지식재산공학전공, 패션약세사리전공, 장신구·팬시디자인전공, 식품디자인전공)
	부전공	21 주전공 외 21학점 이상 취득하면 부전공 이수 가능함
총 이수학점	132	

2) 졸업요건

신라대학교의 졸업요건으로는 졸업논문 및 시험 외에도 외국어 영역의 역량을 강화하기 위하여 일부 외국어 영역의 시험 점수를 요구하고 있다. 예를 들어 영어의 경우는 TOEIC, TOEFL, TEPS의 성적이 일정 점수 이상이어야 하며, 일본어의 경우 능력검정 3급 이상이나 JPT 점수를 취득하여야만 한다. 그 밖에도 중국어, 한자 영역에서 능력을 강화하고 있다.

〈표 3-32〉 신라대학교 졸업요건

졸업 요건	내용		
졸업논문 혹은 시험	각 학과에서 지정한 졸업논문을 합격해야 하며, 각 과별로 졸업논문 대신 시험이나 작품으로 대신할 수 있음		
교양졸업시험	국제 화영 역	영어	TOEIC 520, TOEFL 477, TEPS 406 이상
		일어	능력검정 3급, JPT 500 이상
		중국어	H.S.K 5급 이상
		한자	한국어문화 3급Ⅱ, 한자교육진흥회 3급, 대한검정회 2급Ⅱ, 한국외국어평가원 4급
한국어능력시험 4급	외국인 유학생은 한국어능력시험 4급 이상 취득해야 함		

3) 해외대학과의 학생교류

신라대학교는 해외어학연수, 교환학생 등을 통해서 학생들에게 글로벌 역량을 배양할 수 있는 학사제도를 구축해 놓고 있으며, 교육과 학기기술부 국립국제교육원과 정부초청장학생 파견업무를 통해 매년 본교의 학생들을 해외로 파견하고 있다.

〈표 3-33〉 신라대학교의 해외 학생교류

학생교류	기간	비고
해외어학연수	방학 중 4-8주	자유강좌 2학점 재학 중 최대 2회 연수기관 학비 납부 총 연수비용의 30~60% 장학지원
	학기 중 15-16주(한 학기)	전공 혹은 자유선택 최대 18학점 재학 중 1회 본교와 연수기관 학비 납부 총 연수비용의 30~60% 장학지원

<표 계속>

학생교류	기간	비고
교환학생	파견교환학생	본교 등록 후 본교와 협약을 맺고 있는 해외 자매 대학에서 학업을 이수하는 학점 취득 프로그램 최대 18학점까지 인정 가능
	자비교환학생	본교와 학점교류협정을 체결한 외국의 대학등록 후 외국의 대학에서 일정기간동안 수학하여 취득한 학점을 본교 학점으로 인정받는 프로그램 최대 18학점까지 인정 가능
정부초청장학생	GKS(Global Korea Scholarship) 파견 정부초청장학생	교육과학기술부 국립국제교육원과 정부초청장학생 파견업무를 공동으로 진행하면서 본교 학생들을 장학생으로 추천함 응시자격; 한국사능력 검정시험 3급 이상, 학위취득을 위한 어학 및 전문적 소양능력, 평균 성적 8할 이상

이러한 학생교류 프로그램의 운영을 통해서 신라대학교에서 북미, 유럽, 아시아 등 다양한 지역에 학생들을 파견하고 있으며, 학생교류 규모는 2010년 370여명에 이르고 있다.

<표 3-34> 외국대학과의 학생교류 현황(2010)

	국가	학교	인원 (하·동계방학)	합계	
방학해외 연수 (2010)	미국	웨스트버지니아대학	13	232	
	캐나다	세인트마리대학	3		
	영국	에버리스트위스대학	15		
	호주	모나시대학	4		
	필리핀	System Plus Colleague			16
		라살 대학			100
	중국	청도농업대학			38
		하북대학			32
	일본	청도과학기술대학			4
서남학원대학		7			

<표 계속>

	국가	학교	인원 (하·동계방학)	합계
학기해외 연수 (2010)	미국	캘리포니아주립대학	8	142
	캐나다	세인트마리대학	6	
	영국	에버리스트위스대학	9	
	호주	그리피스대학	4	
	필리핀	라살 대학	95	
	중국	청도과학기술대학	12	
	일본	혜천여학원대학	8	

나. 해외취업 역량 강화를 위한 교육과정의 운영

1) 정규교과활동

신라대학교는 글로벌 인재양성을 위하여 다양한 정규 교과 활동을 운영하고 있다. 교양교육과정으로서 글로벌비즈니스에 관한 강좌 운영이나, 외국어 심화과목을 개발해 원어민 중심으로 교육활동을 전개하고 있다.

<표 3-35> 신라 핵심역량 강화 프로그램(Silla Power-Up Program)

세부 프로그램	추진절차 및 방법	
교양교육 과정 개편	기초필수 교양	- 글로벌비즈니스이해 2학점 신설 - 제1외국어 8학점 필수 이수 - 제2외국어 4학점 필수 이수 - 외국인 유학생을 위한 한국어(SKP) 4과목 신설

<표 계속>

세부 프로그램	추진절차 및 방법	
	일반선택 교양	<ul style="list-style-type: none"> - 일반선택교양과목 학생선택권 확대: 4학점 이수에서 10학점 이수 상향 조정 - 일반선택교양 5개 영역에서 1개 과목 이수(총 5과목 10학점) - 융복합영역 신설 - 자원봉사 교과목 4개 신설 - 일반선택교양 과목 수를 약 20% 신설: 96개 과목에서 6과목 폐지, 28과목 신설하여 총 118개 과목 개설
외국어 심화과목 교재 개발	<ul style="list-style-type: none"> · 영어심화과목(SEP V, VI, VII, VIII), 일본어심화과목(SJP V, VI, VII, VIII) 신설 및 교재 개발 · 중국어과목(SCP I, II, III, IV) 교재 개발 · 수준별 심화학습 성적평가 및 향상도 측정 CBT 프로그램 개발 	
글로벌 비즈니스의 이해 과목 운영	<ul style="list-style-type: none"> · 글로벌 실무 기초 역량 배양을 위한 교과목 개설 및 1학년 교양필수 지정 · 무역실무, 회계원리, 마케팅 등 글로벌비즈니스에 필수적인 기초 실무 역량 배양 교육 	
교양과목 영어강좌 운영	<ul style="list-style-type: none"> · 교양과목 원어민 영어강좌 개설 · 영어강좌 콘텐츠 개발 지원 및 우수 영어강좌 사례 발표 · 2011년 1학기: 10과목 / 2011년 2학기 9과목 	

교양 및 외국어 강좌 운영과는 별도로 글로벌 리더십과 인성을 강화하기 위하여 신라 리더십 강좌, 해외봉사나 체험활동을 통한 글로벌 능력배양, ESD(Education for Sustainable Development) 교육과정 운영 등 다양한 노력을 기울이고 있다.

<표 3-36> 신라 글로벌 리더십·인성 강화 프로그램(Silla Global Servant Program)

세부 프로그램	추진절차 및 방법
신라리더십 교재 및 강의 개발	<ul style="list-style-type: none"> · 신라리더십 교육과정 개발위원회 구성 및 교재개발 연구 · 신라리더십 교재 및 강의 콘텐츠 개발 · 신라리더십 교과목 2학년 교양필수과목 지정

<표 계속>

세부 프로그램	추진절차 및 방법	
국내외 자원봉사 교과목 운영	<ul style="list-style-type: none"> · 국내외 자원봉사 활동 일반선택교양과목으로 교과목 신설 · 자원봉사센터와 연계하여 정보 공유 및 협력체제 구축(MOU체결) · 교내 봉사분과 동아리와 연계하여 자원봉사자 기초 소양교육 실시 · 자원봉사활동 시간에 따라 1학점(32시간) 또는 2학점(64시간) 부여 	
해외체험 프로그램 운영	글로벌 어학체험 프로그램	해외어학연수 프로그램, 2011년 중국, 일본, 필리핀에서 94명 연수
	2011년 글로벌 리더십 체험 프로그램	글로벌리더십 역량강화를 위한 해외탐방 프로그램, 2011년 중국, 홍콩, 일본, 필리핀, 중국에 54개팀 269명 탐방
	ESD 코디네이터 교육과정 교양교육실천 프로그램(CC Silla)	한·중·일 동북아 환경 ESD 공동 교육과정 협정 체결로 환경 ESD 코디네이터 교육과정 운영
교양교육실천 프로그램 운영 (CC Silla)	<ul style="list-style-type: none"> · 학생 스스로 행사를 기획하여 새로운 생각을 공유하고 전파하는 과정을 통해 기획력, 리더십, 소통능력을 함양 · 교양교육실천(CC Silla) 프로그램 개발 · CC Silla 기획단 구성(신라리더스클럽), 행사 기획, 연사 섭외 및 특강 진행 · 결과보고서 제출 	
ESD 교육과정 운영	<ul style="list-style-type: none"> · 동북아 환경 ESD 공동 교육과정 협정 체결(교무팀) · 동아시아·환경 인재육성 컨소시엄 설립 협정서 체결(일본 기타큐슈 시청) · 환경 ESD 코디네이터 교육과정(안) 개발(교무팀) · 교육과정운영위원회 심의 후 개설 · 국제포럼 및 학생교류회 개최(서일본공업대학) · 환경 ESD 코디네이터 교육과정 수강 	

2) 비정규활동

신라대학교는 재학생 및 졸업생들의 글로벌 직업능력을 강화하기 위하여 정규교과 활동과는 별도로 많은 비교과 활동을 제공하고 있다. 예를 들면 비즈니스 어학 프로그램, 글로벌 취업 특강으로 각계의 인

사 초청 강연, 취업면접 특강 등의 학습 기회를 제공하여 글로벌 직무 능력 향상을 위한 실제적인 도움을 주고자 노력하고 있다.

〈표 3-37〉 글로벌 역량 강화 프로그램

세부 프로그램	추진절차 및 방법	참가인원
신라 글로벌 화랑 어학 프로그램	<ul style="list-style-type: none"> · 신라 글로벌 화랑의 어학능력 증진을 위한 프로그램 · 기숙형 어학 프로그램은 학기 중에는 방과 후 2시간, 방학 중에는 1일 6시간 진행 · 비기숙형 어학 프로그램은 단과대학별 토의 특강 프로그램 운영 · 어학 프로그램 수료자 가운데 기타 요건을 갖춘 자를 글로벌화랑 리더로 인증 	514명
글로벌 취업특강 프로그램	<ul style="list-style-type: none"> · 학생들의 취업을 향상을 위한 글로벌 취업자격증 취득 프로그램 및 해외취업을 위한 외부인 초청특강 프로그램 등을 통해 체계적이고 전문적인 교육 실시 · CEO 초청특강, 취업면접특강, 자격증 취득 프로그램 등 운영 · 외부인사 초청 특강은 글로벌비즈니스센터에서 해외취업 희망자를 대상으로 시행 · 글로벌 자격증 취득 프로그램은 각 학과·부서 대상으로 공모를 통해 지원 	1640명
유학생 취업역량 강화 프로그램	<ul style="list-style-type: none"> · CEO 초청특강, 취업면접특강, 자격증 취득 프로그램 등 운영 · 대외협력처 주관으로 유학생회와 협력하여 프로그램 운영 · 유학생들의 취업에 공통적으로 필요한 역량 향상에 초점 	133명

해외취업을 위한 학생들의 도전정신을 고취하기 위한 방안으로 신라대학교는 다양한 현지체험과 학습의 기회를 제공하고 있다. 신라 글로벌 동아리나 챌린저 탐방 프로그램 등은 재학생들이 직접 해외 체험을 위하여 해외 기업 탐방 계획을 공모하고, 그 경험에 대한 결과보고서를 평가하는 프로젝트 방식의 교육 프로그램을 운영하고 있다.

〈표 3-38〉 자기주도적 글로벌 학습역량 강화

세부 프로그램	추진절차 및 방법	참가현황
신라 글로벌 동아리 (SGSC) 운영	· 글로벌 마인드 고취와 해외취업 역량 강화를 위해 취업, 문화, 봉사, 외국어 향상 등 글로벌 체험활동을 목적으로 구성된 다양한 형태의 동아리 육성	84개 동아리
글로벌 챌린저 탐방 프로그램 운영	· 해외취업에 대한 도전정신 고취, 현지체험과 학습을 통한 글로벌 역량강화를 위해 전공단위의 해외 탐방기회 제공 · 희망 학과 및 글로벌화랑 어학 프로그램 이수자 등을 대상으로 탐방계획서 공모 · 심사를 통해 탐방팀을 선정하고 팀별 결과보고 및 평가 시행	70명

신라대학교에서 추진하고 있는 해외취업 활성화를 위한 프로그램 중 가장 핵심적인 사업은 장보고 프로그램 운영이라고 볼 수 있다. 장보고 프로그램은 3, 4학년 재학생을 대상으로 해외취업을 나가고자 하는 학생들의 수요에 맞게 다양한 교육 기회를 제공하여, 학생들의 글로벌 능력 향상에 실제적인 도움을 주고자 하는 취지를 담고 있다.

장보고에 앞서 화랑이라는 프로그램이 있는데 이는 장보고의 후보생이라고 볼 수 있고, 장보고는 학교의 핵심 인재 양성이라고 볼 수 있다. 한 학과당 3명 정도의 장보고를 양성하는 것을 목표로 하고 있으며, 화랑의 경우는 한 학과에 5명 정도 양성하려고 노력하고 있다. 이 학생들이 신라대가 추구하는 인재상과 발전가능성을 지닌 성공 모델이 되고 궁극적으로 다른 학생들에게 파급효과를 미치게 하는 것이 목표이다. 화랑은 1,2학년을 중심으로 모집하고 장보고는 3,4학년을 중심으로 하고 있다. 화랑이나 장보고가 되었다고 해서 반드시 해외로

취업하는 것은 아니지만, 이 학생들이 글로벌 역량을 갖추 수 있도록 글로벌 교육을 강화하고 글로벌 마인드를 제공하는 프로그램이라고 할 수 있다.

〈표 3-39〉 21세기 신라 장보고 양성 프로그램

세부 프로그램	추진절차 및 방법
신라 장보고 프로그램 기본 개요	<ul style="list-style-type: none"> · 전문가 역량, 융합형 실무역량, 글로벌 역량, 도전과 집념의 리더십 역량을 강화하는 수월성 교육을 통해 우리 대학의 롤 모델 인재 양성
신라 장보고 선발 및 양성	<ul style="list-style-type: none"> · 21세기 신라 장보고 양성 체제(학사-학생선발-장학제도) 구축 · 21세기 신라 장보고 선발 및 수월성 교육으로 글로벌 인재 양성 프로그램 구축 · 매 학기말 실적에 대한 엄격한 자격 심사 기준 적용
신라 장보고 해외연수지원	<ul style="list-style-type: none"> · 해외 어학연수 및 교환학생 프로그램 신청 공고 및 접수 · 신청자 중 신라 장보고 활동 실적 및 어학성적, 평점 등으로 대상자 선정 · 창의적 글로벌 인재 양성을 위한 해외 어학연수 및 교환학생 지원
신라 장보고 과제연구수업 지원	<ul style="list-style-type: none"> · 해외역량 강화형, 학부 연구형, 융복합형, 국제봉사리더형 등의 창의적 글로벌 인재 양성을 위한 유형별 수월성 교육 실시 · 지도교수와 장보고 간 1대 1 또는 n대 1의 집중 지도
신라 장보고 커뮤니티 활동지원	<ul style="list-style-type: none"> · 장보고 소사이어티 구성 및 지원 · 장보고 소사이어티 중심 비교과 활동 프로그램 개발 · 장보고 유형별 커뮤니티 구성 및 활동 지원 · 장보고 정기 워크숍 개최
신라 장보고 코디네이터 지원	<ul style="list-style-type: none"> · 장보고 유형별 코디네이터 신청공고 및 접수 · 신청자 심사 및 유형별 코디네이터 선정 · 코디네이터 활동 안내 및 지원

3. 글로벌 인재 양성을 위한 행정지원 체제 구축현황

가. 행정지원 체제의 조직

1) 지원 체제

신라대학교의 해외취업 관련 의사결정 체계는 top-down방식이라고 볼 수 있다. 글로벌 인재양성 비전과 구체적 계획의 수립 및 추진은 <그림 3-14>에서 볼 수 있듯이 대학의 정책을 중심으로 각 관련 기관들이 전사적으로 움직이는 효율적인 구조를 지닌다. 신라대학교 글로벌 인재양성 및 해외취업 활성화에 관련한 기관들로는 취업지원 센터, 글로벌비즈니스 센터, 여대생 커리어 센터, 창업보육 센터, 현장실습 지원 센터 등이 있다. 특히 해외취업과 관련해서는 글로벌 비즈니스 센터에서 많은 역할을 담당하고 있다. 대외협력처는 주로 유학생 유치 및 교환학생과 어학연수 담당하는 등 구체적인 업무는 분담이 되어 있지만, 기관간 상호 유기적으로 보완체제를 유지하고 있다.

신라대학교의 특징은 해외취업을 단과대학 차원에서 준비하고 노력한다기보다는 학과 및 교수들이 각 센터와 연계 및 협력하여 취업경로를 마련해주고 있는 방식을 채택하고 있다. 따라서 학과와 센터의 유기적 연계가 중요하다고 볼 수 있다.

[그림 3-2] 신라대학교 해외취업 추진 조직도



2) 글로벌 비즈니스 센터(GBSC)

글로벌 비즈니스 센터의 조직 구성은 센터장, 부센터장, 해외취업지원교수, 지원관 1명, 행정직원 2명, 조교로 구성되어 있다. 본 센터의 주된 업무는 해외인턴, 해외취업 프로그램을 집중적으로 추진 및 관리하는 것이다. 해외인턴 프로그램의 종류만도 10개 정도 되는데 이러한 인턴 프로그램을 통해 학생들을 훈련시키고 그러한 인턴 기회를 취업으로 연결시키는 것을 목적으로 하고 있다. 글로벌 비즈니스 센터의 또 다른 중요한 업무중의 하나는 현지 취업시장의 동향 분석과 해외진출 학생의 추수관리를 위해서 현지 거점화된 서비스를 제공하는 것이다. 이를 위하여 아시아의 6곳에 해외취업지원센터를 설치했으며

신라방이라는 명칭으로 이를 운영하고 있다. 신라방은 주로 현지 기업들에 대한 정보를 습득하고 학생들을 해외 현지로 보낼 때에 각종 편의와 상담 서비스를 제공하기 위한 거점으로 활용하고 있다.

〈표 3-40〉 글로벌 비즈니스 센터의 주된 업무

해외취업 프로그램	개요
해외취업 및 인턴 파견 지원 사업	<ul style="list-style-type: none"> - 대졸자(졸업예정자)의 해외 현지기업 인턴근무 및 취업지원으로 고학력자 실업해소 기여와 글로벌 실무인재 양성 - 미국, 일본, 중국, 호주, 뉴질랜드, 영국, 필리핀, 베트남 등 구인 기업이 소개하는 국가 - 왕복항공료, 보험료 및 체제비 (3개월), 학점인정, 교양졸업시험 면제
패션주얼리제품 디자이너 연수과정	<ul style="list-style-type: none"> - 중국취업을 위한 패션주얼리제품 디자이너 연수과정 - 신라대 글로벌비즈니스센터(3개월)과 중국 청도 신라대 해외취업교육센터(4개월) 연수를 통해서 중국어,주얼리디자인실무, 디자인현장실무, 교양교육 이수 - 청다오 공예품성 내 신라대 전용 실습실/어학실, 기숙사 완비 - 청다오에 소재한 재중중국공예품협회 및 관련 기업들과의 견실한 산학협력 관계를 구축
호주취업 호텔관광 해외취업 연수과정	<ul style="list-style-type: none"> - 호주 리조트 및 호텔 등 관광업계에 취직하기 위한 연수과정 - 신라대 글로벌비즈니스센터(7개월)과 호주 현지 위탁교육기관(2개월) 연수를 통해서 영어, 관광이론, 호텔관광직무교육, CEO특강 수업 등 교육 연수 - 매년 30명 선발
무역비즈니스 해외취업 연수과정	<ul style="list-style-type: none"> - 중국, 동남아, 동유럽, 기타 구미 각국 등 해외 진출이 두드러진 지역의 국내기업체 해외지사나 현지법인 업체에 취업하기 위한 무역비즈니스 전문가 양성과정 - 신라대 글로벌비즈니스센터(2개월)과 필리핀 현지 위탁교육기관(2개월)연수를 통해서 영어, 무역실무, 무역영어, 국제마케팅, 국제금융, 무역협상 등 교육 연수 - 매년 59명 선발

4. 글로벌 역량 강화를 위한 대학의 개선 노력

신라대학교는 학생들의 글로벌 직업능력과 해외취업을 가장 우선순위의 교육목표로 설정하고, 글로벌 역량강화와 해외 취업 활성화를 위해 많은 노력을 기울이고 있다.

신라대학교는 학생들에게 개별화된 상담과 동기부여를 통해 해외진출의 설계를 지도하고 있으며, 집중된 전공분야를 중심으로 학생들에게 해외취업에 대한 정보를 체계적으로 제공하고 있다. 그러나 이런 노력이 성과로 나타나기 위해서는 학생들의 해외진출의 의지와 구체적인 진출방법에 대한 안내가 필수적이라고 할 수 있다. 이에 신라대학교는 전문 해외취업 상담프로그램의 운영과 관련 정부기관과 조직들과의 유기적인 협조를 위해 노력하고 있다.

신라대학교는 현지의 해외취업지원 센터를 운영하여 현지 노동시장 분석과 함께 파견된 학생의 추수지도 및 상담 서비스를 제공하고 있다. 이는 다른 대학과 확연히 구분되는 프로그램으로, 거점지역에 해외취업지원 센터를 운영함으로써 현지 노동시장의 변화에 민감히 반응하고 전략적으로 대처할 수 있도록 하고 있다. 신라대학교는 취업의 질관리와 해외취업률의 제고를 위해 해외의 취업지원센터를 늘리고 그 기능을 강화해 나갈 계획이다.

제7절 한국 대학사례의 시사점

글로벌 인재 양성과 관련한 각 대학의 노력을 살펴본 결과를 토대로 글로벌 인재 양성 교육에 주는 시사점들을 정리해 보면 다음과 같다.

첫째, 미래사회에 필요한 인재를 양성하기 위해서는 다양한 이해관계자들의 의견을 수렴하여 이를 대학의 교육과정에 반영하려는 노력이 이루어져야 할 것이다. 현재의 대학교육과정은 미래사회에 필요한 인재를 효율적으로 양성하는데 적합하지 못할 수도 있다. 단순히 어떤 영역의 과목을 몇 시간 가르칠 것인가가 아니라 미래사회의 글로벌 인재를 양성하기 위해서는 글로벌 인재가 갖추어야 할 역량을 기반으로 무엇을 어떻게 가르쳐야 하며, 대학의 글로벌 역량 강화를 위한 노력이 어떤 성과로 이어지는가를 확인하고 평가할 수 있는 체계적인 접근이 요구된다고 할 수 있다. 글로벌 역량강화를 위해서는 언어와 실무관련 기술에 대한 구체적인 교육도 필요하지만, 직업현장과 국제사회에의 적응을 위한 소양과 정서적 역량을 강화하기 위한 교육도 반드시 필요하다. 이러한 점에서 앞서 살펴본 대학들이 학생들의 글로벌 리더십능력을 함양할 수 있는 교육에 집중하고 있다는 점은 다른 대학들도 벤치마킹할만한 부분이라고 할 수 있다.

둘째, 대학교육을 통해 학생들이 가졌던 교육경험들을 구체적으로 기술하고 평가할 수 있는 체제의 정립이 요청된다. 단순히 어떤 학교를 졸업했고 평균학점이 얼마나 되는지에 대한 정보 제공을 넘어서 어떤 교육경험이 제공되었으며 학생들은 그런 교육을 통해 어떤 성장과 발전을 이뤘는지에 대한 객관적인 정보를 제시함으로써 학력이라는 표면적인 업적을 넘어 개개인의 능력수준에 대한 판단정보로 활용될 수 있는 학습포트폴리오나 진로설계포트폴리오 등의 실질적인 학습관리체제의 구축이 요구된다. 학생들이 입학해서부터 재학기간 동안 어떤 수업을 들었고 어떤 비교과 활동을 하였는지 기록을 남기고, 어떻게 어디에 취업하였지를 학생정보로 축적해 나가면, 이런 정보에

기반해 학생들에게 어떻게 취업을 준비해야 하는지에 대한 맞춤형 정보를 제공할 수 있을 것이다. 국내 취업은 물론이고 해외 취업의 활성화를 위하여 한양대의 차세대 정보시스템과 같은 체제를 구축해 학생 정보를 체계적으로 관리해 나갈 수 있어야 할 것이다.

셋째, 글로벌 사회로의 진출 후 추후관리체제의 구축이 요구된다. 학생들의 글로벌 역량을 강화해 글로벌 사회로의 진출을 돕는 것도 중요하지만, 그 이후의 직업세계에서의 적응과 지속적인 성장을 지원하고 한 단계 더 업그레이드하기 위해 대학으로 돌아오게 하는 사람들에게 대한 지원체계가 미흡하다는 것도 문제이다. 사회는 평생학습체제로 이행해 가고 있다. 해외 산업현장에 진출한 사람들의 적응이나 발전상의 문제점을 확인해 글로벌 인재 양성과정을 보완해 나가고 그들이 경로를 수정하거나 확충하기 위해 학교로 다시 돌아오게 할 경우 어느 정도의 직무경력을 인정해 주거나 교육과 훈련 영역간의 탄력적인 이동이 가능할 수 있도록 하여 학습의 기회를 제공해 줄 수 있어야 할 것이다.

넷째, 대학끼리 경쟁적으로 국제화 사업을 추진하게 하는 풍토보다는 대학이 대학의 특성을 고려해 특성화 영역을 선정하고 내실있게 국제화 사업을 추진할 수 있는 풍토가 마련되어야 할 것이다. 학생들이 경험하게 되는 해외연수의 질을 관리하고 교육적 차원에서 이를 조정해 줄 수 있어야 할 것이며, 이를 위해 대학차원의 체계적인 평가 시스템을 구축해 운영해야 할 것이다. 대학평가에 있어서 국제화 지수로 국외 대학과의 학생교류실적이 주로 반영되기 때문에, 정작 효과가 있다고 여겨지는 해외 문화탐방이나 해외봉사 같은 교육적 활동에 대한 학생들의 요구가 반영되지 않는 경우도 종종 발생하고 있다. 또한

많은 학생이 국제화 프로그램을 통한 해외경험을 원하고 있지만, 국제화 프로그램의 수혜를 입기 위해서는 일정정도의 어학능력이 필요하기 때문에 이미 어학능력을 갖춘 학생들이 중복적으로 수혜를 받는 경우가 많이 발생하고 있다. 따라서 대학에서 운영하고 있는 다양한 글로벌 프로그램의 효과성과 효율성 측면의 개선과 아울러 다양한 학생에게 교육적 기회가 주어질 수 있도록 공공성 측면의 개선이 요구되고 있다.

다섯째, 글로벌 인재를 육성해 해외취업으로 연결시키기 위해서는 그 교육내용의 충실성도 중요하지만 대학과 기업, 관계 부처 간의 파트너십이 잘 형성되어야 한다. 대학은 해외 노동시장의 분석과 해외 취업역량 강화를 위해 해외기업, 관계부처, 국내외 교육기관 등과의 글로벌 인재의 육성 및 해외진출을 지원할 수 있는 다양한 교육파트너십을 강화하고 상호 협력할 수 있는 시스템을 구축할 수 있어야 할 것이다. 신라대학교는 해외 현지에 취업지원 센터를 운영하여 현지의 노동시장 분석 정보와 함께 파견된 학생의 추수지도 및 상담 서비스를 제공하고 있다. 이는 효용가치가 높은 사업이라고 할 수 있다. 거점적 취업지원 센터를 운영함으로써 현지 노동시장의 변화에 민감히 반응하고 전략적으로 대처함으로써 해외취업률을 안정적으로 제고할 수 있기 때문이다. 해외취업의 안정화와 현지 적응력의 제고를 위해 해외취업지원 센터가 현지에서 지원서비스를 제공한다면 해외진출의 단순한 양적 팽창뿐 아니라 질적인 부분에서도 효율성을 기할 수 있을 것이므로, 정부는 해외 주요 거점지역별 대학의 해외취업지원센터의 설치를 적극 권장하고 그 운영을 지원해 줄 수 있어야 할 것이다.

제 4 장

외국 대학의 국제직업능력개발

제1절 일본 고베대학교의 글로벌
인재지원정책

제2절 싱가포르 난양기술대학교의 글로벌
인재지원정책

제3절 유럽연합의 볼로냐 프로세스와
글로벌 인재지원정책

제4절 외국 대학사례의 시사점

제4장 | 외국 대학의 국제직업능력개발

본 장에서는 해외 대학과 고등교육기관에서 이루어지고 있는 국제 직업능력개발을 위한 교육적 활동과 행정적 지원체제를 분석하고, 이를 바탕으로 한국 고등교육기관들의 발전적 모습을 위한 시사점을 찾고자 한다. 본 장에서 분석하고자 하는 해외 대학으로는 일본의 고베 대학교와 싱가포르의 난양기술대학교, 그리고 유럽연합의 볼로냐 프로세스를 포함하고 있다. 앞서 제3장에서 적용하였던 사례분석의 틀을 본 장에서도 사용하고자 한다. 따라서 각 해외 고등교육 기관이 유지하고 있는 국제직업능력개발에 관련한 교육적 비전, 교육적 활동 및 내용, 행정지원 체제의 영역을 중점적으로 살펴보고 이를 바탕으로 정책적인 시사점을 도출해 보고자 한다.

제1절 일본 고베대학교의 글로벌 인재지원정책

1. 고베대학의 특징

가. 고베대학의 기본개요

고베대학(神戸大學¹⁾)은 효고현 고베시(兵庫縣神戸市)에 위치한 일

본의 국립대학교(국립대학법인)이다. 1902년에 일본에서 두 번째로 설립된 국립 고등상업고등학교인 고베고등상업학교(神戸高等商業學校)에서 시작하여, 1949년에 현재와 같은 고베대학으로 발전하였다.

현재 “인문, 인간과학계열”, “사회과학계열”, “자연과학계열”, “생명, 의학계열”의 4개 계열로 나뉘어, 총 11개 학부(문학부, 국제문화학부, 발달과학부, 법학부, 경제학부, 경영학부, 이학부, 의학부, 공학부, 농학부, 해사과학부), 14개 대학원, 1개 연구협동체, 1개 연구소와 다수의 센터를 보유한 종합대학이다. 총 재학생은 학부 11,951명, 석사 2,853명, 박사 1,577명, 전문직 학위과정이 349명이며 여학생의 총인원은 5,569명(약 33.3%)이다. 이들 중 외국인 유학생의 총원은 학부, 대학원, 연구생 등을 모두 합쳐 1,108명이다.

〈표 4-1〉 고베대학 학생 인원 수 개요

	학부	석사과정	박사과정	전문직 학위과정	합계
학생 수 (여학생 수)	11,951명 (4,044명)	2,853명 (926명)	1,577명 (527명)	349명 (72명)	16,730명 (5,569명)
총인원 중 외국인 유학생	111명	759명		(연구생) 238명	1,108명 (592명)

출처: 2011 고베대학 데이터 자료집 참조하여 작성

나. 고베대학의 인재상

2002년 5월 16일 고베대학은 “고베대학 교육헌장”을 제정하여, ‘이

1) 일본의 경우 4년제 대학의 경우 “대학”이라는 명칭을 쓰며, 2년제의 대학의 경우에는 “전문대학”이라고 쓴다. 대학교 산하의 학부의 경우 한국에서는 “OO대학”이라고 쓰나, 일본에서는 “OO학부”라는 명칭을 사용하며 그 아래에 전공과목으로 나뉜다.

념, 원리, 목적, 체제, 평가'의 5가지 분야에 걸쳐 인재육성의 기본 바탕을 마련했다²⁾ 기본 이념으로는 “학문의 발전, 인류의 행복, 지구환경의 보전 및 세계의 평화에 공헌하기 위하여, 학부 및 대학원에서 국제적으로도 탁월한 교육을 제공하는 것을 기본 원리로 한다.”고 하여 국제적인 인재를 양성하는 것을 목적으로 하고 있음을 밝히고 있다. 구체적으로는 ‘교육 목적’의 3번에서 “국제성 교육: 다양한 가치관을 존중하여 다른 문화에 대한 깊은 이해력을 가지며, 커뮤니케이션 능력이 뛰어난 인간의 육성”이라고 명시하여 글로벌 인재 육성을 하고자 하고 있다.

다. 고베대학의 취업현황

<표 4-2>는 2010년도의 고베대학의 취업 및 진학 현황을 나타낸 것이다.

<표 4-2> 고베대학 취업 및 진학 현황

학부명	졸업(A)	취업(B)	취업자 내역			진학(C)	기타(D)	취업희망자(E)	취업률①(B/E)	취업률②(B/(A-C))
			기업	관공서	교원					
문학부	117	87	65	16	6	17	13	100	87.0%	87.0%
국제문화학부	153	127	103	22	2	11	15	130	97.7%	89.4%
발달과학부	287	178	132	18	28	75	34	196	90.8%	84.0%
법학부	194	107	82	24	1	48	39	111	96.4%	73.3%
법학부(야간)	2	1	1	0	0	0	1	1	100.0%	50.0%

<표 계속>

2) 고베대학 홈페이지, “대학헌장”

<http://www.kobe-u.ac.jp/info/outline/charter/educational-charter.html> (2012년 10월 13일 열람)

학부명	졸업 (A)	취업 (B)	취업자 내역			진학 (C)	기타 (D)	취업 희망자 (E)	취업률 ① (B/E)	취업률② (B/ (A-C))
			기업	관공서	교원					
경제학부	281	241	201	40	0	13	27	266	90.6%	89.9%
경제학부 (야간)	34	24	23	1	0	2	8	29	82.8%	75.0%
경영학부	262	217	205	12	0	9	36	252	86.1%	85.8%
경영학부 (야간)	1	1	1	0	0	0	0	1	100.0%	100.0%
이학부	164	26	15	1	10	124	14	33	78.8%	65.0%
의학부 (보건학과)	147	102	96	6	0	35	10	111	91.9%	91.1%
공학부	566	99	83	16	0	440	27	112	88.4%	78.6%
농학부	185	53	44	8	1	122	10	59	89.8%	84.1%
해사과학부	187	74	68	6	0	113	0	74	100.0%	100.0%
의학부 (의학과)	85	인턴 81	68	0	0	0	4	0	-	-
계	2,665	1,418	1,119	170	48	1,009	238	1,475	90.6%	85.1%

주: 1. 비율은 소수점 둘째자리에서 반올림

2. “진학(C)”란은 대학원 등에 정규학생으로 입학한 수(외국학교 포함)

3. “기타(D)”는 공무원시험 준비자, 사법고시/회계사 등의 자격시험 수험 예정자, 전문학교 입학자, 해외어학연수생, 연구생 등을 포함

출처: 고베대학 커리어센터 홈페이지, “2010년도 학부졸업자의 취업, 진학현황”

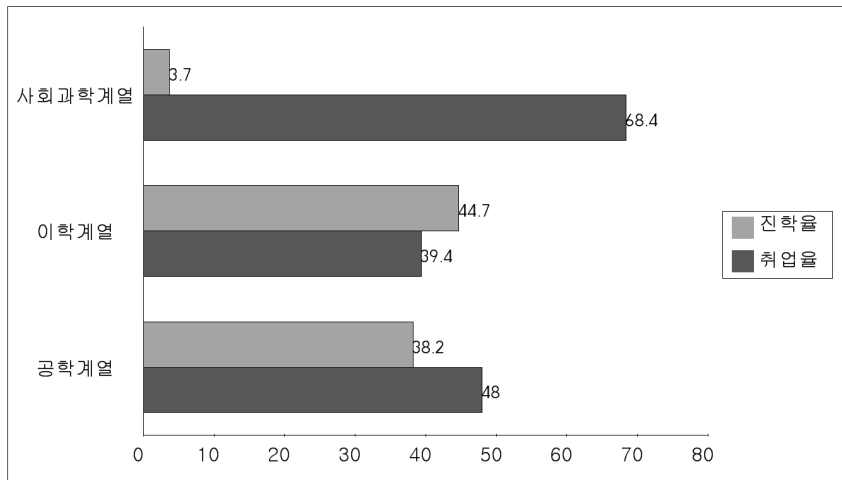
http://www.career.kobe-u.ac.jp/contents/data/h22/s_statistics_g/H22gakubusinro.pdf

(2012년 10월 13일 열람)에서 발췌 후 작성

표를 보면 알 수 있듯이 인문사회계열 및 상경계열의 경우에는 취업을 선호하고, 이학부, 공학부와 같은 이공계열의 경우에는 진학을 많이 선호하는 것을 볼 수 있다. 이러한 경향은 일본 대학들의 전체적인 경향과도 대체로 비슷하다. 문부과학성의 통계에 따르면 사회과학부

의 진학률/취업률이 3.7%/68.4%인데 비해, 이학계열은 44.7%/39.4%, 공학계열 38.2%/48.0%로 이공계열은 진학률이 높다. 이런 경향은 “어느 정도 연구 성과를 이룩한 후에 취업을 한다.”라는 것이 일본 학생들의 추세를 나타내고 있다고 분석할 수 있다.³⁾

[그림 4-1] 고베대학의 계열별 진학률 및 취업률



하지만 고베대학 커리어센터에서 졸업생들의 국내 취업 후의 근무처에 관한 자료는 수집하고 있으나, 해외취업자의 통계나 추이에 관한 자료는 갖고 있지 않았다. 이는 뒤에 자세히 서술하듯이, 고베대학의 커리어센터가 국내 취업에 포커스를 맞추고 있고 해외 취업은 학생의 개인적 노력으로 하도록 되어 있기 때문에 학교에 보고가 되지 않기 때문이다.

3) 대학Times(大學Times) 「진학을 선택하는 학생이 증가 경향(進學を選ぶ學生が増加傾向)」
<http://times.sanpou-s.net/special/science/> (2012년 10월 18일 열람)

2. 고베대학의 인재육성을 위한 교육프로그램

가. 학사 프로그램

일본 대학들의 학사 시스템은 1~2학년 때 교양수업을 중심으로 듣고, 3~4학년 때 전공수업을 중심으로 듣게 된다. 학부의 모든 학과에서는 교양수업을 중점적으로 듣게 되는 1~2학년 때 졸업에 필요한 외국어수업도 이수하게 되는데, 이 때 외국어수업은 제1외국어로서 영어와 제2외국어로서 독일어, 프랑스어, 중국어, 러시아어 중 선택하여 이수하도록 되어 있다.⁴⁾ 아래 <표 4-3>은 각 과별로 이수해야 할 전공 과목, 교양과목, 제1외국어, 제2외국어과 기타 수업과 함께 과별로 졸업에 필요한 학점을 정리한 것이다.

<표 4-3> 고베대학의 과별 졸업학점

학부명			전공	교양	외국어1	외국어2	정보화	건강/스포츠	자선	총학점
문학부			62	24	6	5	1	4	30	132
국제문화학부			94	16	4	4	1	1	16	136
발달과학부	인간형성학과	발달지원론 코스 외	84	18	6	4	1	1	10	124
		발달지원론 코스	54	18	6	4	1	1	40	124

<표 계속>

4) 고베대학에서는 제1외국어(영어)를 4~6학점, 제2외국어(독, 프, 중, 러)를 4~6학점, 최소 8학점에서 최대 12학점의 외국어과목을 이수하게 된다. 일본의 1학점 당 수업시간은 1.5시간이기 때문에 2학점은 3시간, 3학점은 4.5시간의 수업을 1학기 당 15주간 들어야 한다.

학부명			전공	교양	외국 어1	외국 어2	정보 화	건강/ 스포 츠	자선	총 학점
인간 행동 학과	발달지원론 코스 외	68	18	6	4	1	1	26	124	
	발달지원론 코스	48	18	6	4	1	1	46	124	
인간 표현 학과	발달지원론 코스 외	78	18	6	4	1	1	16	124	
	발달지원론 코스	42	18	6	4	1	1	52	124	
인간 환경 학과	사회환경론 코스	76	14	6	4	1	1	22	124	
	생활환경론 코스	76	14	6	4	1	1	22	124	
	자연환경론 코스	82	14	6	4	1	1	16	124	
	수리정보환 경론코스	82	14	6	4	1	1	16	124	
	발달지원론 코스	50	14	6	4	1	1	48	124	
법학부			96	22	4	4	1	0	0	127
경제학부			72	16	6	5	1	1	28	129
경영학부			72	16	6	5	1	0	26	126
이학부 *	수리학과	87-98	16	6	4-6	1-3	1-4	0	124	
	물리학과	87-98	16	6	4-6	1-3	1-4	0	124	
	화학과	87-98	16	6	4-6	1-3	1-4	0	124	
	생물학과	89-96	16	6	4-6	1-3	1-4	0	124	
	지구혹성과학과	77-98	16	6	4-6	1-3	1-4	0	124	

<표 계속>

학부명		전공	교양	외국 어1	외국 어2	정보 화	건강/ 스포 츠	자선	총 학점	
의학부 **	의학과	176	12	4	4	1	0	0	197	
	보건 학과	간호학전공	101-103	12	4	4	1-3	1	0	125
		검사기술학 과학전공	104-106	12	4	4	1-3	1	0	126
		이학요법학 전공	101-103	12	4	4	1-3	1	0	125
		작업요법학 전공	101-103	12	4	4	1-3	1	0	125
공학부	건축학과	101	16	6	4	1	1	0	129	
	시민공학과	98	16	6	4	1	1	0	126	
	전기전자공학과	100	16	6	4	1	1	0	128	
	기계공학과	99	16	6	4	1	1	0	127	
	응용화학과	97	16	6	4	1	1	0	125	
	정보지능공학과	96	16	6	4	1	1	0	124	
농학부	식품환경시스템학과	102	16	6	4	1	1	0	130	
	자원생명과학과	103	16	6	4	1	1	0	131	
	생명기능과학과	105	16	6	4	1	1	0	133	
해사과학부		98	12	4	4	1	0	11	130	

출처: 고베대학 “전교 공통수업과목 이수요건 일람(2010년도 입학자)”에서 발췌 작성

교양수업에서는 “커리어 교양과목”이라는 분야가 있어 취업관련 수업을 들을 수 있다. 이는 각 과별로 개설이 되는데, 아래 <표 4-4>는 그 중에서도 글로벌 인재로서 배워야 할 분야 따로 발췌한 자료이다.

〈표 4-4〉 고베대학의 과별 커리어 교양과목 중 국제화 관련과목(2011년도)

학부	과목명	인원	내용
국제문화 학부	국제문화특수강의	140	일본국제협력기구 직원의 강의
	국제문화특수강의	125	테마: 대학에서의 배움에 대해서 생각하다
법학부	특별강의 국제 저널리즘 I	43	요미우리신문의 해외특파원 경험자가 국제문제에 대해서 강의
	특별강의 국제 저널리즘 II	56	요미우리신문의 해외특파원 경험자가 국제문제에 대해서 강의
	특별강의 국제보도 I	23	
	특별강의 국제보도 II	20	
	특별강의 영문논설 I	14	아사히신문 논설위원회에 의한 영자기사에 대한 해설
	특별강의 영문논설 II	18	아사히신문 논설위원회에 의한 영자기사에 대한 해설
	특별강의 UN의교론	20	현직 UN정무관에 의한 UN의 안정보장에 관한 강의
	Advanced Writing Skills	26	외국인 강사
	Presentation Skills	24	외국인 강사
	동아시아의 정치	35	
국제협력 연구과	국제공무원양성론	9	
	국제조직운영론	2	
국제협력 연구과	커리어 세미나	12	국제변호사의 강의 테마 “국제법과 일본의 법조”
	커리어 세미나	20	외무성 심의관의 강의 테마 “외교와 국제법”
	커리어 세미나	12	외무성 직원의 강의 테마 “국제합의: 국제관계에 있어서의 국가간의 합의의 기능”

출처: 고베대학 커리어교양과목의 실시현황(2011년도)에서 발췌 후 작성

나. 유학 프로그램

고베대학에서는 외국대학과의 공동학위 및 단위교환제도(교환학생 제도)를 운영하고 있다. 공동학위제도는 석사생을 위한 해외연수 과정으로 3년/2년 과정이 있다. 3년 과정은 석사과정에 한해서 고베대학에서 1년, 그리고 해외에서 1년간 배운 후 다시 고베대학으로 돌아와 논문을 써서 양 쪽 대학의 학위를 받는 제도이다. 2년 과정은 한 학기를 고베대학에서 수학 후 1년간 해외대학에서 공부를 하고 돌아와 다시 고베대학에서 한 학기동안 논문을 작성하여 졸업하는 과정이다. <표 4-5>는 공동학위 협정대학의 리스트이다.

〈표 4-5〉 공동학위과정 협정대학

국가	대학명	학과
미국	피츠버그대학교	국제공공정책연구과
영국	이스트앵글리아대학교	국제개발연구과
	런던대학교	동양아프리카학원
	서섹스대학교	교육사회사업연구과
인도네시아	인도네시아대학교	경제학연구과
	반둥공화대학교	건축계획정책연구과
	가자마다대학교	경제학연구과
이집트	카이로대학교	경제학정치학연구과
한국	서울대학교	
	고려대학교	

출처: 고베대학 홈페이지에서 발췌

단위교환제도는 학부생을 대상으로 세계 27개국의 대학과 협정을 맺어 최소 1학기에서 최장 1년간 교환학생으로 가서 수업을 듣고 학

위를 취득하는 제도이다. <표 4-6>은 현재 고베대학과 학술교류 협정을 맺은 학교 및 기관의 리스트이며, <표 4-7>은 2011년 현재 해외 유학 내역이다.

<표 4-6> 고베대학 학술교류협정을 맺은 대학 및 기관

국가	대학교 및 기관
인도네시아	아이르랑가대, 인도네시아 교대, 인도네시아대, 가자마다대, 케르타네가라대, 시아쿠알라대, 수라바야공과대, 하사누딘대, 반둥공과대, 보골농과대, 란푼대
한국	서울대, 나자렛대, 연세대, 부산대, 한양대, 한국해양대, 한국국제대, 경북대, 공주교대, 고려대, 군산대, 제주대, 전남대, 전북대, 성균관대, 서강대, 대구대, 동아대, 목포해양대, 목포대,
태국	카세사트대, 킹몽쿠트종합공과대 타마사트대, 치앙마디대, 출라롱콘대, 마히돈대, 국립 리서치카운슬
대만	가오슝해양과기대, 정치대, 타이페이대, 타이페이해양대, 타이완대, 중앙연구원 경제연구소
중국	하얼빈공대, 중국과학기술대, 화동사범대, 홍콩대, 산둥대, 중경대, 상해해사대, 상해교통대, 성도이공대, 청화대, 서안교통대, 서남교통대, 서북농림과학대, 대련해사대, 대련이공대학, 중앙민족대, 중구의과대, 중국해양대, 중국인민대, 중국법정대, 중국지질대, 중국농업대, 중산대, 중남제경법정대, 중남임업과기대, 정주대, 천진대, 동남대, 남개대, 영과대, 무한대, 복단대, 북경외국어대, 북경사범대, 북경대, 난주대, 절강대
네팔	네팔의과대
필리핀	아테네오 데 마닐라대, 필리핀대
베트남	논람대, 하노이의과대, 하노이공과대, 하노이농업대, 베트남국가대, 베트남 농업아카데미, 국민경제대, 무역대
말레이시아	말레이시아과학대, 국제의과대
몽골	울란바토르대
라오스	라오스대
예멘	예멘 교육부
이란	아자드대

<표 계속>

152 국제직업능력개발 캠퍼스 방향과 체제연구

국가	대학교 및 기관
터키	아디야만대, 이스탄불공과대
우간다	우간다 교육부
이집트	아시우스트대, 알아즈하르대, 카이로대, 스에즈운하대
케니아	마세노대
탄자니아	다르에스살람대
말라위	말라위대
호주	호주상선대, 퀸즈랜드대, 시드니대, 서호주대
미국	FHI360, 예일대, 위스콘신대, 예모리대, 캘리포니아해사대, 남플로리다대, 조지아대, 텍사스대 오스틴, 테네시대, 하와이대, 피츠버그대, 브랜다이스대, 보스턴 컬리지, 메인해사대, 워싱턴대
캐나다	토론토대, 브리티시 콜롬비아대, 브룩대
코스타리카	UN평화대
칠레	UN라틴아메리카 카리브 경제위원회
파라과이	노르페대
브라질	파라나공학교육연합대, 리우데자네이루 주립대학, 리우데자네이루 연방대학, 룬드리나대
멕시코	과달라하라대

출처: 고베대학 홈페이지에서 발췌

〈표 4-7〉 해외유학 현황(2011년)

내역	3개월 미만	3개월 이상 1년 미만	1년 이상	합계
해외유학생 총인원(A)	268	85	9	362
(박사생)	23	5	1	29
(석사생)	46	9	2	57
(학부생)	199	71	6	276
전교재학생(B)	16,730	16,730	16,730	16,730
해외유학자 비율(A/B)	1.6%	0.5%	0.1%	2.2%

출처: 고베대학 교육추진과 교육계획보고서에서 발췌

다. 기타

고베대학은 올해 문부과학성의 지원사업인 “2012년도 글로벌인재 육성추진사업”에 채택되었다. 이 사업은 일본의 대학을 대상으로 젊은 세대의 “해외기피”를 극복하고 국제적인 산업경쟁력 향상과 국제적으로 활약할 수 있는 인재를 육성하기 위한 일본정부의 재정지원사업으로, 고베대학은 “문제를 발견하는 리더십을 발휘할 수 있는 글로벌인재”라는 테마로 앞으로 5년간 9천만엔(약 12억 3천만원)의 지원금을 받게 된다.

이 지원금으로 올해 2학기부터 우선 학부생들 중 희망자에게 토익 및 토플 시험에 대해서 연간 1회 무료 시험을 응시할 수 있도록 하고 있다.

3. 고베대학의 취업정책

가. 일본의 취업시스템

취업시스템은 각 나라별로 많은 차이가 있다. 그 중에서도 특히 일본은 특이한 취업시스템을 갖추고 있는 나라이기 때문에 우선 일본의 취업시스템에 대해서 알아볼 필요가 있다.

일본에서 일반적인 대학생이 취업활동을 시작하는 것은 3학년 때부터이다. 3학년이 되면 자신의 진로를 정하고, 3학년이 2학기 즈음부터 기업들의 설명회를 들으러 다닌다. 기업설명회는 기업들이 개별로 개최하는 경우도 있고, 같은 업종끼리 공동으로 개최하는 경우, 그리고

학내 취업부서가 졸업생들을 초대하여 개최하는 경우가 대표적이다.⁵⁾ 여기까지는 다른 나라와 비슷하나, 일본의 경우에는 구직하고자 하는 학생이 특정 회사를 선택하고, 취업부서가 먼저 취업한 해당 회사의 졸업생들(OB/OG)에게 연락을 하여 개별적으로 기업설명회를 개최하기도 한다.

회사를 선택한 3학년 겨울 방학부터는 이력서와 함께 각 회사가 요구하는 엔트리 시트(Entry Sheet)⁶⁾를 작성하여 접수하고, 기업들의 “취업설명회”에 참석하게 된다. 이때는 사전에 제출한 엔트리 시트를 바탕으로 1차 면접을 거치게 되며, 이후 각 회사에서 요구하는 시험, 면접 등을 거쳐서 회사에 합격하게 된다. 일반적으로 대기업의 경우 3~5월, 중소기업의 경우 6~10월, 그리고 그 외의 기업의 경우에는 11월~이듬해 1월경에 합격이 결정(일본어로 “内定(내정)”이라고 함)되고, 그 이후에는 졸업할 때까지 졸업시험, 졸업논문 등 남은 학교생활을 마무리 한다. 즉, 전체적으로 취업활동 시즌이 빠른 편이라는 것이 큰 특징이다.

여기까지가 일반적인 대학 졸업생들의 취업과정이지만, 그 이외의 방법을 통한 취업활동도 가능하다. 대표적인 것은 정부 운영의 직업소개소이다. 일본은 국민의 안정적인 고용기회를 확보하기 위하여 “공공 직업안정소(公共職業安定所)”, 속칭 “헬로 워크(ハローワーク)”를 중앙정부(후생노동성 산하)에서 운영하고 있다.⁷⁾ 학생들은 이곳을 통하여 정보를 얻고 구직활동을 하기도 하나, 이는 소기업이나 특별채용과

5) 취업설명회에서는 반드시 일본 특유의 “리크루트 수트”라는 정장을 입는 것도 관행이다. 그리고 반드시 기업설명회를 참석해야만 취업이 되는 경우도 있다.

6) 엔트리 시트와 이력서는 다른 서류이다. 엔트리 시트는 “취업용”으로 사용되는 서류이며, 이력서는 “인사용”으로 그 회사에 근무하는 기간 동안 계속 보관하게 된다.

7) 헬로 워크에서는 구직자에 대한 정보 제공 외에도 고용보험관련 업무, 직업훈련 등의 소개 및 사업주에 대한 서비스도 제공한다.

같은 특수한 경우에만 해당된다.

현재 많이 지적되고 있는 일본의 가장 큰 문제점은 “신규 졸업자가 아니면 취업이 되지 않는다.”는 것이다. 이는 일본의 고용문화의 가장 큰 특징이라고 할 수 있는 종신고용, 연공서열 등과 맞물린 제도로써, 대부분의 일본 회사는 이듬해의 졸업예정자를 일괄채용하고 그 외의 취업재수생 등은 취업을 할 수 없는 경우가 많다. 그러다보니 취업을 못한 학생의 경우에는 일부러 유급을 하여 졸업을 늦추거나, 대학원에 진학하여 그 후에 취업을 하고자 한다.

나. 커리어센터의 활동

고베대학에서는 이러한 일본의 고용환경에 맞추어 취업지원부서(이하, 커리어센터)를 운영하고 있다.

커리어센터에서는 센터장⁸⁾을 제외한 9명의 “커리어 어드바이저(Career Advisor)가 상시로 근무하고 있다. 주된 업무는 진로 선택 및 취업활동에 관한 지원인데, 구체적으로는 직업 선택에 관한 교육, 구인 정보의 제공 및 공무원 시험 등의 정보 제공, 엔트리 시트 작성법, 모의 면접 등을 실시하고 있다. 또한 다양한 취업설명회를 주최하기도 하는데, 2012년에 개최되는 취업설명회의 구체적 내용은 다음 표에 정리하였다.

8) 2012년 센터장은 우치다 마사히로(内田正博) 국제문화학연구과 교수가 맡고 있다.

〈표 4-8〉 2012년도 커리어센터 주최행사 리스트

일정	대상	내용
4/7	학부 1학년과 가족	신입생과 보호자를 위한 진로 및 취업 안내 세미나
4/10	대학원 박사과정 및 박사과정 진학 희망자	박사과정의 진로상담
5/1	학부 3학년 및 대학원 1학년	공무원 특강
5/16	외국인 유학생	기업이 원하는 외국인 인재에 관한 특강
5/19	학부 4학년, 대학원 2학년 및 졸업생	춘계 합동기업설명회
5/23, 5/29, 6/5	학부 3학년 및 대학원 1학년	취업활동을 위한 커리어센터 안내 세미나
5/26	학부 1~3학년 및 대학원 1학년	춘계 공무원 좌담회
6/2	학부 1~3학년 및 대학원 1학년	합동 인턴십 설명회
6/18, 7/9	학부 1~3학년 및 대학원 1학년	기업이 원하는 인재상이란(기업교류회)
7/2	학부 4학년, 대학원 2학년 및 졸업생	면접 특강
8/7	학부 4학년, 대학원 2학년 및 졸업생	하계 합동기업설명회
10/16, 11/12, 12/12	학부 3학년 및 대학원 1학년	엔트리 시트 작성 및 면접 특강
10/19	외국인 유학생	기업이 원하는 외국인 인재에 관한 특강
10/27	학부 1~3학년 및 대학원 1학년	추계 공무원 좌담회
10/30, 11/30, 12/5	학부 3학년 및 대학원 1학년	합동/개별기업설명회 및 OB/OG 상담회

<표 계속>

일정	대상	내용
11/3, 4	학부 1~4학년 및 대학원 1~2학년	OB/OG 교류회
11/9, 11/20, 11/26, 12/3	학부 1~3학년 및 대학원 1학년	취업한 선배들의 취업활동 특강
12/8, 9	학부 3학년, 대학원 1학년 및 졸업생	합동기업설명회
12월 예정	학부 3학년, 대학원 1학년 및 졸업생	합동 관공서 설명회
12월 예정	학부 3학년, 대학원 1학년 및 졸업생	국가공무원 일반직 업무 설명회
1/26	학부 1~3학년 및 대학원 1학년	동계 공무원 좌담회
2/15, 18~22	학부 3학년, 대학원 1학년 및 졸업생	민간기업 개별상담회
3/28	학부 4학년, 대학원 2학년	오사카시 자치단체 직원채용시험 설명회
5/28	학부 4학년, 대학원 2학년	효고현 자치단체 직원채용시험 설명회
5/30	학부 4학년, 대학원 2학년	고베시 자치단체 직원채용시험 설명회

출처: 2012년도 고베대학 취업가이드북을 참조하여 작성

고베대학 커리어센터의 이러한 활동은 홈페이지(<http://www.career.kobe-u.ac.jp/>)에서도 확인할 수 있다. 여기서는 직접적인 취업활동 지원 외에도 자원봉사 지원 및 국내외 인턴십⁹⁾ 정보를 제공하고 있다.

인턴십의 경우 대부분이 국내 기업 혹은 기관 및 단체이지만, 효고현과 함께 해외 인턴십(일본문화소개 인턴십) 프로그램도 제공하고 있다. 미국의 시애틀에 위치한 효고현 워싱턴 사무소(3명)와 호주의 퍼스시에 위치한 효고현 문화교류센터(4명)의 두 곳이며, 인턴 근무로

9) 일본에서의 인턴십은 취업을 위한 기회이며, 무급이 기본이다. 그래서 일본 국내 인턴십의 경우 짧으면 하루, 길어도 2주를 넘지 않는다.

기간은 약 1개월 정도이다. 여기에 지원하는 학생에게는 고베대학 교류사업 촉진기금으로부터 10만엔의 보조금이 지급된다(그 외의 비용은 본인부담. 총 비용은 20~30만엔 정도).

4. 대학의 개선 노력

고베대학은 글로벌 인재육성을 위하여 새로운 프로그램과 교육과정을 준비하고 있다. 우선 “글로벌 교양과목의 설치 및 필수과목화”를 내년까지 추진할 예정으로 있다. 이는 1~2학년 때 이수하게 되는 교양과목에 글로벌 인재에 맞는 수업을 설치하고 졸업요건으로서 반드시 수강하도록 명시할 예정이다. 더불어서 3~4학년 전공수업도 영어로 진행되는 수업을 만들 계획으로 있다.

다음으로는 토익/토플의 점수 향상과 유학생의 증가를 목표로 지원을 늘릴 예정이다. 정부지원금을 통해서 토익/토플 시험은 희망자에게 연간 1회 무료 시험기회를 제공하기로 결정했으며, 영어를 접할 기회를 늘임으로서 해외유학생 비율도 늘여갈 계획이다. 2011년 기준으로 고베대학에서 해외로 나간 유학생의 수는 362명이지만, 6년 후인 2018년까지는 현재의 2배인 720명으로 증가시킬 수 있도록 지원을 늘릴 예정으로 있다.

마지막으로는 교직원의 외국어능력의 향상을 위한 체제정비를 할 예정으로 있다. 정부지원금을 통하여 교수들과 직원들에게 해외연수 및 해외파견 기회를 제공하여 최종적으로는 교직원들이 글로벌 인재를 양성할 수 있는 인재로 거듭나는 것을 목표로 한다.

이러한 노력은 교육추진과가 중심이 되어 진행하며, 기본적으로 5

년 후에 현재의 계획을 마무리하는 것을 목표로 설정하고 추진하고자 한다.

5. 시사점

일본 대학생의 해외취업에 관해서는 정보의 수요자(학생들)와 공급자(학교) 양측에 약간씩의 문제가 있다. 최근 들어 일본에서 청년층과 관련하여 지적되는 문제 중 하나로 “일본의 젊은이들은 해외로 나가지 않는다.”라는 지적이 있다. 문부과학성이 2012년 1월에 발표한 자료에 따르면 일본인의 해외유학생은 04년도의 82,945명을 정점으로 꾸준히 감소하여 09년에는 59,923명까지 감소했다.¹⁰⁾ 이는 95년도 수준으로 떨어진 것이다. 대학생의 해외출국 비율도 1997년의 20.4%(463만명)를 정점으로 2007년에는 16.9%(298만명)까지 감소했다.¹¹⁾ 2010년도에 일본의 내각부가 진행한 여론조사에 따르면 “해외에서 취업하고 싶은가?”라는 질문에 “관심이 있다”는 22%였던 반면 “관심이 없다”라고 대답한 사람은 77.4%에 이르렀다. 가장 해외취업에 관심이 많은 20대조차도 “관심이 있다” 40%보다 “관심이 없다”가 58.8%로 18.8% 앞섰다.¹²⁾ 이것은 사회불안요인이 증가됨에 따라 청년층이 안정 지향적이 되었다는 것을 반증한다고 볼 수 있다

10) 문부과학성 통계 “일본인의 해외유학 현황” 2012년 1월.

http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/24/01/_icsFiles/afieldfile/2012/02/02/1315686_01.pdf
(2012년 10월 28일 열람)

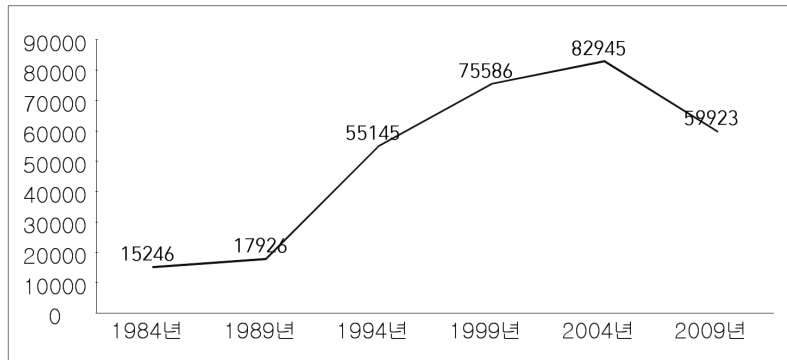
11) 사단법인 일본여행업협회 “젊은층의 해외여행의식조사 보고서”

<http://www.mlit.go.jp/common/000046406.pdf> (2012년 10월 28일 열람)

12) 내각부 “노동자의 국제이동에 관한 여론조사” 2010년 7월.

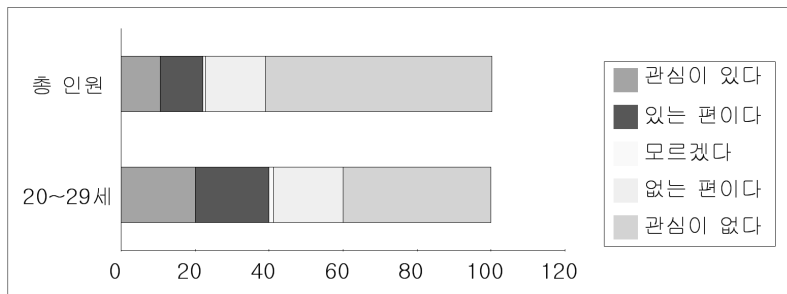
<http://www8.cao.go.jp/survey/h22/h22-roudousya/index.html> (2012년 10월 28일 열람)

[그림 4-2] 일본인의 해외유학생 연도별 추이



상황이 이렇다 보니 대학에서의 취업지원도 학생들의 요구에 맞추어 국내지향적일 수밖에 없다. 고베대학의 경우, 유학을 온 학생들에 대한 일본 국내로의 취업지원은 활발하게 이루어지고 있으나, 해외취업에 관해서는 학생들에게 어떠한 지원도 하지 않고 있다. 결국 개인의 노력의 여하로 취업을 해야 하는데, 해외 취업에 대한 정보가 적은 것은 물론이고, 일본의 취업활동 시기와 해외에서 취업 시기가 맞물리지 않아 더더욱 해외취업을 포기하는 경우가 많다.

[그림 4-3] 일본인의 해외취업관심도



학교 측의 문제는 부서간의 장벽의 문제이다. 이것은 일본 행정의 전체적인 문제인데, 부서간 이기주의(タテ割り), 타테와리가 존재하여, 협력이 잘 이루어지지 않는 상황이 많다. 글로벌 인재육성과 해외취업을 추진하고자 해도, 그와 관련된 부서(커리어센터, 교육추진과, 유학생센터) 사이에 정기적인 회의나 협력관계가 존재하는 것은 아니며, 필요에 따라서 정보 제공과 협력을 하고 있어 정보공유가 시급한 것으로 보인다.

하지만 학사제도로써 강도 높은 외국어 강의와 글로벌인재 양성을 위한 교양과목, 다양한 교환학생의 기회, 그리고 커리어센터가 주최하는 많은 특강과 이벤트는 도입해야 할 부분으로 보인다.

제2절 싱가포르 난양기술대학교의 글로벌 인재지원정책

1. 싱가포르 난양기술대학교의 특성

가. 난양기술대학교 개요

싱가포르의 난양기술대학교(Nanyang Technological University)는 과학과 공학 분야에서 세계적으로 유명한 연구중심 대학이다. 1955년에 설립된 난양대학교(Nanyang University)에 기반하여 발전하였으며 현재 33,500명 이상의 학부생과 대학원생들에게 양질의 교육을 제공하고 있다. 그리고 66개 이상의 국가에서 온 약 3,600명의 교직원들이

다양한 국제적인 관점과 현장 경험에 기반해서 교육과 연구에 종사하고 있다. 2012년에 발표된 QS(Quacquarelli Symonds) 세계 대학 순위 에 따르면 난양기술대학교는 세계 47위를 차지하였으며, 전세계에서 가장 빨리 성장하는 50개 대학에 포함되었다. 난양기술대학교에는 공과대학, 자연과학대학, 경영대학, 인문/사회과학/예술대학이 있으며, 국립교육대학(National Institute of Education)을 포함한 4개의 자율적인 교육기관들이 있다.

난양기술대학교는 생명의학, 환경공학, 디지털 미디어 분야에 집중적인 투자를 통하여 싱가포르의 연구와 혁신에 크게 기여하고 있다. 최근에는 5개의 핵심 분야로 지속가능한 지구(Sustainable Earth), 미래 건강관리(Future Healthcare), 뉴미디어(New Media), 뉴실크로드(New Silk Road), 혁신 아시아(Innovation Asia)를 선정하였다. 더욱이, 2009년부터 전 세계 7개의 우수한 대학들과 손을 잡고 글로벌 공과대학 연합을 만들어서 사회적 이슈들을 최신 과학 기술로 해결하는데 앞장서고 있다.

나. 난양기술대학교의 글로벌 인재상

싱가포르는 동남아시아의 대표적인 다민족 국가로서 다양한 문화를 가진 학생들이 난양기술대학교에서 공부를 하고 있다. 현재 20퍼센트 이상의 학부학생들이 인도네시아, 말레이시아, 중국, 인도, 베트남 등에서 와서 공부하고 있다. 동서양의 다양한 문화 속에서 창의적이고 혁신적인 인재를 양성하기 위해서 난양기술대학교는 다양한 글로벌 프로그램들을 운영하고 있으며, 간학문적 교류를 적극적으로 장려하고 있다. 학생들에게 MIT, 스텐포드, 와세다, 동경대학, 코넬 등의 세

계 유수의 대학에서 공부할 수 있는 기회를 제공하고 있으며, 다른 나라의 대학들과 공동 학위 제도를 운영하고 있다.

난양기술대학교는 다양한 분야에서의 폭넓은 교육을 통하여 창의적이고 기업가 정신을 가진 리더들을 육성하고자 하며, 과학과 기술에 기반한 글로벌 대학을 목표로 삼고 있다. 지난 2012년 8월에 난양기술대학교 총장인 버틸 앤더슨(Bertil Andersson)은 난양기술대학교의 인재상을 다음과 같이 설명하였다. 난양기술대학교는 “학생들에게 간학문적인 사고를 강하게 심어주고 좋은 커뮤니케이션과 다문화 기술들을 함양시켜 학생들이 앞으로 발견, 혁신, 리더십의 삶을 준비하도록 돕고자 한다.” 난양기술대학교는 국제적인 사회문제들을 과학과 기술의 혁신으로 해결할 수 있는 글로벌 리더를 양성하고자 한다. 이러한 목적을 성취하기 위해서 난양기술대학교는 학생들이 학제 간의 장벽을 뛰어 넘어서 간학문적인 이해를 가지고 다른 분야에 종사하거나 다른 나라 혹은 문화 속에 있는 사람들과 잘 협동하고 새로운 지식을 창조할 수 있도록 돕고자 한다.

2. 싱가포르 난양기술대학교 해외취업 관련 정책

가. 교육과정의 특성 및 주요 사례

최근에 700개 이상의 교육기관들을 평가하는 QS(Quacquarelli Symonds) 순위에 따르면, 난양기술대학교가 학계와 기업들로부터 상당히 좋은 평가를 받고 있다는 것을 알 수 있다. 그 이유 중의 하나는 광범위한 국제 네트워크와 해외의 우수한 대학과 기업들과의 긴밀한

협력관계 때문이다. 난양기술대학교에는 학생들을 위한 다양한 글로벌 프로그램들이 있다. 글로벌 교육과 이동(Global Education and Mobility: GEM)이 그 중에 대표적인 예이다. 해외를 나가는 학생들을 위해 GEM 발견자(Discoverer)와 GEM 탐험가(Explorer)라는 프로그램이 있어 전세계의 100개 이상의 기업들과 150개 이상의 협력 대학들이 학생들에게 다양한 프로그램을 제공한다. 더욱이, 난양기술대학교는 학생들에게 해외의 기업들에서 근무할 수 있는 기회를 제공하고 있다.

1) GEM 발견자

GEM 발견자는 2주에서 22주의 다양한 단기 프로그램들을 제공한다. 이 프로그램의 목적은 학생들이 전세계의 다양한 문화와 지식을 발견하도록 돕는데 있으며, 단순히 학점을 얻는 것이 아니라 다른 나라에서의 경험을 통해서 획득될 수 있는 비교문화 지능(cross cultural intelligence)을 향상시키고자 한다. 난양기술대학교의 부총장인 엘멩화(Er Meng Hwa) 교수는 글로벌 시대에 학생들을 교육시키고 준비시키기 위해서는 서로 다른 국적과 전문성을 가진 사람들과 함께 일하고 어려움을 함께 극복해 보는 것이 필요하다고 주장하였다. GEM 발견자에 포함된 다양한 프로그램들을 통해서 난양기술대학교 학생들은 아시아, 유럽, 북미의 18개 나라에 있는 학교와 지역 공동체 속에서 글로벌 시대에 필요한 지식과 경험을 학기 중이나 방학 기간 동안 쌓을 수 있다. 방문 가능한 국가에는 중국, 홍콩, 한국, 인도, 인도네시아, 베트남, 일본, 호주, 터키, 아랍에미리트 연합, 오스트리아, 독일, 덴마크, 프랑스, 영국, 스위스, 노르웨이, 미국이 포함된다.

GEM 발견자는 미래의 글로벌 인재와 지도자를 위한 다양한 유형

의 해외 프로그램들을 통해서 체험학습을 촉진하고 있다. 프로그램들을 성공적으로 이수할 경우 졸업에 필요한 학점을 인정받거나 학과에서 요구하는 인턴십을 대신할 수 있다. 그러므로, GEM 발견자 프로그램에 참여함으로써 졸업이 늦어지는 것을 사전에 예방할 수 있다. 학생들의 선호도, 관심분야, 경제적 형편에 따라서 아래에 소개된 네 개의 프로그램 중에 하나를 선택할 수 있다.

〈표 4-9〉 GEM 발견자 프로그램 내용

프로그램	주요 내용
일과 공부 (Work & Study)	중국, 인도, 인도네시아, 베트남에 있는 협력 대학과 회사에서 인턴십과 공부를 함께 할 수 있다. 이 프로그램을 통해서 학생들은 기업에서 글로벌 팀들이 어떻게 운영되는지를 배울 수 있고, 각국이 처한 어려움과 기회를 깊이 있게 이해할 수 있다. 예컨대, 중국에서는 북경 대학을 포함한 7개의 대학에서 22주의 인턴십에 참여하고, 동시에 13-15 주의 중국어 강의를 주말에 수강할 수 있다. 성공적으로 프로그램을 이수한 학생들은 각 학과에서 요구하는 인턴십을 이수한 것으로 인정받을 수 있고, 22주의 프로그램을 이수한 학생은 추가 학점을 받을 수도 있다.
연구(Research)	최첨단의 연구를 진행하고 있는 전세계의 대학들에서 우수한 성과를 보이고 있는 교수들과 연구자들 밑에서 연구경험을 쌓을 수 있다. 덴마크, 프랑스, 독일, 스위스, 영국의 우수한 대학들에서 10주 혹은 22주의 연구 프로그램에 참여하고, 학과에서 요구하는 인턴십을 이수할 수 있다. 그리고 생명과학, 화학, 생화학 전공의 학생들은 학과에서 요구하는 프로젝트를 이수한 것으로 인정을 받을 수 있다.
서곡(Prelude)	협력 대학들과 함께 설계된 수업과 교육 방문을 통해서 주요 아시아 도시들과 새로운 시장들에 대한 폭넓은 이해와 주제별 학습을 할 수 있다. 이 프로그램은 방학 기간 동안 2 주에 걸쳐 중국, 인도, 터키, 베트남의 협력 대학들에서 이루어진다.
여름 연수(Summer Studies)	30여개 대학들에서 인적 네트워크를 형성할 수 있다. 또한, 불어, 일어, 한국어를 집중적으로 학습할 수 있는 어학 프로그램이 포함되어 있다.

학생들은 위에 소개된 프로그램에 지원을 하고, 난양기술대학은 학업 성취도, 해당 학교들의 평가, 언어 능력, 지도력 등의 요소들을 고려하여 GEM 발견자 프로그램에 참여할 학생들을 선발한다. 그리고 싱가포르 시민들에게 우선적으로 혜택이 주어진다. 항공료, 숙박료, 수업료, 생활비 등을 포함한 예상 경비는 아래 표와 같다.

〈표 4-10〉 GEM 발견자 프로그램 현황

프로그램	기간	지역	경비*
일과 공부	22주	중국/인도/인도네시아/베트남	\$5,000 - \$7,000
일과 공부	12주	중국/인도/인도네시아/베트남	\$3,500 - \$5,500
연구	22주	유럽	\$7,000 - \$8,000
연구	10주	유럽	\$4,000 - \$6,000
서곡	2주	아시아와 신흥 시장	\$1,500 - \$3,500
여름 학업	4-6주	아시아	\$3,000 - \$5,000
여름 학업	4-6주	유럽	\$4,000 - \$7,000
여름 학업	4-6주	미국과 오세아니아	\$8,000 - \$10,000

주: * 싱가포르 달러

일과 공부 프로그램에 참여하는 학생들은 공부와 관련하여 해외 대학에 수업료를 지불해야 하며, 싱가포르 시민과 주민들에게는 85%의 보조금이 제공된다. 경제적 도움이 필요한 학생들은 관련 장학금을 신청하거나 해외 학생 프로그램 대출을 지원할 수 있다.

GEM 발견자를 통해서 학생들이 얻을 수 있는 혜택들은 아래와 같다.

- 세계에서 무슨 일이 일어나고 있는지를 알 수 있다.
- 새로운 문화 속에서 자신을 재발견하고 새로운 언어를 학습할 수 있다.

- 미래의 직장에서 글로벌 팀을 이끌 수 있는 능력과 자신감을 키울 수 있다.
- 다양한 문화적 배경을 가진 친구들을 사귀고, 광범위한 인적 네트워크를 형성함으로써 직장을 구할 때 경쟁력을 가질 수 있다.
- 이력서 등을 통하여 본인이 자기개발과 외국 환경에 적응하려는 의지가 크다는 것을 미래의 고용주들에게 보여 줄 수 있다.
- 해외 경험을 통해서만 배울 수 있는 것들이 있다. 예컨대, 스스로 생활하고 자금을 관리하고 다른 문화권의 사람들과 소통하고 고향과 부모님의 소중함을 배울 수 있다.

GEM 발견자 연구 프로그램으로 프랑스를 방문한 한 학생은 “교환 프로그램이 기회의 문을 열어 주었고, 참여하지 않았다면 만들 수 없었던 개인적인, 전문적인 관계들을 형성할 수 있게 되었다” 라고 말했다. 그리고 GEM 발견자 일과 공부 프로그램으로 중국을 방문한 한 학생은 “이 프로그램을 통해 중국을 여행했을 뿐만 아니라, 중국 안의 서로 다른 도시들의 서로 다른 문화에 대한 통찰력을 얻을 수 있게 되었다” 라고 말했다. 그 이외에도 많은 프로그램 참가자들이 GEM 발견자를 통해 다른 문화권을 이해하고 폭넓은 지식과 인적 네트워크를 형성할 수 있게 되었다고 평가하였다.

2) GEM 탐험가

GEM 탐험가는 25개 이상의 국가에 있는 150여개의 협력 대학교에서 학생들이 한 학기동안 수업을 이수하면서 새로운 문화를 경험하고

학문적으로, 문화적으로, 사회적으로 글로벌 시대에 필요한 시각을 형성하도록 돕는 프로그램이다. 학생들은 MIT, 스탠포드, 와세다, 동경대학, 코넬 등의 우수한 해외 대학에서 글로벌 교육을 받을 수 있으며, 해외 대학들에서 이수한 과목들에 대해서 졸업 학점을 인정 받을 수 있다. GEM 탐험가 교환학생 프로그램을 위해서 다양한 경제적인 도움이 제공되고 있으며, 학생들은 난양기술대학교와 외부기관들로부터 GEM 탐험가 프로그램 참여를 위한 상, 장학금, 대출을 받을 수 있다.

GEM 탐험가 프로그램을 통해서 학생들은 서로 다른 문화와 제도를 공부할 수 있고, 해외에서 친구를 사귀고 인적 네트워크를 형성할 수 있다. 더욱이, 전세계의 우수한 교수들의 지도를 받으며, 다른 나라의 학생들과 함께 공부할 수 있다. 이러한 경험들은 글로벌 시장에서 직장을 구할 때 개인의 경쟁력을 향상시켜 줄 수 있다. GEM 탐험가 프로그램을 통해서 미국의 마이애미 대학교를 방문한 한 학생은 “매우 다양한 사회적, 경제적, 문화적 배경을 가진 동료 학생들로부터 많은 것을 배웠다” 라고 하였다. 캐나다의 워터루 대학교에서 한 학기 동안 수업을 이수한 한 학생은 GEM 탐험가 프로그램이 “다양한 관점과 글로벌 지식 뿐만 아니라 가치로운 우정을 얻을 수 있게 도왔고, 전세계에서 온 우수한 학생들과 함께 공부하는 매우 경쟁적인 환경을 제공했다” 라고 하였다.

3) 해외 근무

해외 취업을 목적으로 하는 난양기술대학교 학생들을 위해서 실무 경험을 쌓도록 도와주는 해외 근무의 기회가 주어진다. 해외 근무는 학생들의 국제적인 경쟁력을 높혀 주고, 졸업 이후에 취업과 경력을

위해 전세계로 이동하는 것을 가능하게 한다. 협력 기업과 대학들이 아시아 태평양 지역의 호주, 중국, 홍콩, 인도, 인도네시아, 일본, 말레이시아, 타이완, 타이에 넓게 분포되어 있으며, 프랑스, 독일, 스위스, 영국, 미국에서도 해외 근무의 경험을 쌓을 수 있다. 학생들은 학부 프로그램의 일부로서 전문가의 지도 아래에서 실제적인 해외 근무라는 독특한 경험을 할 수 있다.

해외 근무에 필요한 선수조건들을 충족시키는 학부 2, 3학년 학생들이 지원할 수 있다. 해외 근무에 참여하는 학생들은 근무하는 나라의 규범에 따라서 기업으로부터 매달 수당과 급료를 지급 받고, 항공료, 숙박비, 보험료 등의 기타 비용은 학생들이 지불하여야 한다. 해외 근무를 위해서 경제적인 보조가 필요한 학생들은 해외 학생 교환 프로그램의 대출을 받을 수 있다.

이상의 글로벌 프로그램 이외에도 난양기술대학교에서는 공동 학위 프로그램을 운영하고 있다. 난양기술대학교와 해외 교육기관 간의 공동 학위 프로그램에서 학생들은 두 대학 교수들의 지도를 모두 받을 수 있으며, 서로 다른 캠퍼스에서 수강을 할 수 있다. 이 프로그램은 학부와 대학원 교육과정에 모두 해당된다. 예컨대, 싱가포르-MIT 연합, 싱가포르-스탠포드 파트너십, 코넬-난양 병원 경영 기관, 생명공학에서 싱가포르-와싱턴 대학 연합, 재무분야에서 카네기 멜론 대학과의 공동 학위 프로그램이 운영되고 있다.

2. 행정지원시스템의 특성 및 주요 사례

난양기술대학교의 대표적인 행정지원 시스템으로는 학생들을 기업들과 연결시켜 주고 취업을 위한 광범위한 지원을 제공해 주는 커리어

허브(CareerHub@CAO)가 경력과 임시근무 부서(Career & Attachment Office)에 속해 있다. 그리고 단과대학 차원에서도 경력 서비스가 제공되는데, 그 중에서 난양 경영대학의 경력 서비스가 대표적이다. 이 두 행정지원시스템의 특성을 아래에서 살펴 보고자 한다.

가. 커리어 허브

커리어 허브에서는 경력에 관한 조언, 경력 평가 도구, 경력과 취업을 위한 워크샵, 해외 동문과의 연결, 해외 구직과 근무를 돕는 자료 등을 제공하고 있다. 이러한 활동들을 통해서 난양기술대학교의 학생들에게 취업 관련 정보를 제공해 줄 뿐만 아니라 학생들이 진로를 일찍 계획하고 준비할 수 있도록 돕는다. 커리어 허브에서는 모든 취업 관련 정보와 안내를 웹사이트 (http://www.ntu.edu.sg/CAO/Students_Careerhub/Pages/default.aspx)를 통하여 제공하고 있다.

커리어 허브는 크게 네 단계로 이루어진 모형에 기반하여 학생들의 경력개발을 돕고 있다.

- 1단계: 너 자신을 발견하라.
- 2단계: 너 자신을 탐색하라.
- 3단계: 올바른 결정을 내려라.
- 4단계: 행동하라

[그림 4-4] 커리어 허브 웹사이트



첫 번째 단계에서 커리어 허브는 학생들이 자신의 경력 목표, 기술, 가치, 흥미, 선호도 등을 알 수 있도록 돕는다. 학생들이 자신이 가지

고 있는 역량을 평가하고 해외 기업들에서 요구하는 역량을 개발하기 위한 노력을 가능한 일찍 시작하는 것이 필요하다. 이를 위해서 커리어 허브에서는 학생들이 커리어 코치와 상담을 할 수 있도록 돕고, 학생들이 무료로 경력 평가 도구(SlamDunk Online)를 인터넷에서 사용할 수 있도록 하고 있다.

두 번째 단계에서 학생들은 자신이 관심있어 하는 분야와 관련하여 가능한 많은 정보들을 수집하고 어떤 선택이 국내와 해외에서 가능한지를 탐색한다. 이를 위해서 커리어 허브는 아래와 같은 자료와 정보를 제공한다.

- 자료 센터: 진로를 탐색할 수 있도록 회사에 관한 정보와 이력서 쓰는 법과 인터뷰 기술 등에 관한 유용한 서적들을 제공한다.
- 경력과 산업 강연: 국내와 해외의 산업 관계자들을 매주 난양기술대학교에 초대하여 산업 분야에 관한 개요, 직업 기회들, 산업 분야별로 필요한 기술 등에 관한 주요 정보를 학생들에게 제공한다.
- 동문 멘토 네트워킹: 학생들이 동문들을 만나서 산업 분야에 관한 구체적인 질문을 할 수 있도록 돕는다.
- 멘토 연결: 전화, 이메일, 혹은 면대면으로 동문들로부터 국내와 해외 산업 분야와 직업에 관한 정보를 얻을 수 있도록 학생들과 동문들을 연결시켜 준다.

세 번째 단계에서 학생들은 자기 자신에 대한 평가와 선택 가능한 직업들을 고려하여 미래의 진로를 결정한다. 커리어 허브에서는 학생들이 졸업 2년 전에 인턴십을 통해서 관심있는 회사나 직장에서 근무

경험을 쌓고 자신의 진로 결정을 명확히 할 수 있도록 커리어 코치와의 상담을 통해서 돕고 있다.

네 번째 단계에서 학생들은 자신이 원하는 직장에서 필요로 하는 능력과 기술을 함양하고, 취업을 위한 실제적인 준비를 한다. 커리어 허브에서 운영하는 워크샵에서는 경력 관리, 이력서 쓰는 법, 면접 기술, 직업 세계, 인적 네트워크, 프리젠테이션 기술, 식사 예절, 화장법에 관한 다양한 정보를 제공해 준다. 또한, 학생들이 미래의 고용주들과 만나고 네트워크를 형성할 수 있는 기회들을 제공하고 있다.

나. 난양 경영대학의 경력 서비스

난양 경영대학은 학부생들이 진로 목표와 계획을 세우도록 돕는 행정 서비스를 제공하고 있다. 싱가포르와 해외의 기업들과 긴밀히 협력하여 인턴십의 기회와 채용 정보, 고용 경향에 관한 정보들을 제공한다. 경력 서비스(Career Services)에서 하는 구체적인 활동들은 아래와 같다.

- 경력 토론: 경력 매니저와의 일대일 토론을 통해서 이력서 쓰기, 면접 기술, 진로에 관한 비전 확립에 관한 조언을 제공
- 경력웹사이트(https://venus.wis.ntu.edu.sg/nbscareerfit/stu_default.aspx) : 온라인에 이력서를 올려 놓으면 해외의 협력 기업들에서 이력서를 보고 연락 가능
- 채용 설명회: 경영대학 학생들을 위한 채용 설명회에 웹사이트를 통해서 등록 가능
- 진로 설명회: 경험이 많은 전문가들과 직업과 기업의 현황에 관한 구체적이고 유용한 정보와 실무 경험을 공유

- 해외 근무: 경력 서비스를 통해서 12월과 1월에 해외 교환 프로그램에 참여하는 학생들은 해외의 기업이나 대학에 관한 정보 획득
- 인턴십: 학생들이 상근직이 비상근직의 인턴 경험을 가질 수 있는 도움 제공
- 동문 초청: 경영대학 졸업생들이 자신들의 직장 경험과 기업 문화를 설명하고, 면접에 관한 조언을 제공
- 가상 면접: 학생들이 자신감을 가질 수 있도록 가상 면접을 실시하고 면접에 관한 피드백을 제공
- 프로필 테스트: 학생들의 자신의 강점과 약점을 잘 알 수 있도록 프로필을 분석
- 멘토: 전세계에 있는 난양 경영대학의 동문들과 학생들을 연결시켜 주어서 학생들이 멘토로부터 유용한 조언을 얻을 수 있도록 도움 제공
- 워크샵: 이력서 쓰는 법, 인적 네트워크를 만드는 법, 화장하는 법, 음식 예절, 자신의 가치를 높이는 법 등에 관한 워크샵을 제공=

3. 시사점

난양기술대학교에서는 해외 취업을 위해서 다양한 체험 위주의 교육 프로그램과 행정적 지원을 제공하고 있다. 교육에 있어서는 학생들이 해외 대학과 기업에서 단기나 장기로 머물면서 그 나라의 문화를 이해하고, 현장에서의 경험을 통해서 해외 취업에 필요한 역량을 개발할 수 있도록 돕고 있다. 또한 해외 대학들과의 긴밀한 협력을 통해서 공동 학위제도를 운영하고 있다. 행정적 지원으로는 진로 상담과 경력

관리를 위한 서비스 센터가 대학교와 단과 대학들에 있으며, 이 센터들을 통해서 학생들은 자신의 진로를 결정하고 준비하는데 많은 도움을 받고 있다.

학생들의 해외 취업을 돕기 위해서는 해외 취업에 필요한 역량이 무엇인지를 파악하고 그 역량을 학생들이 함양할 수 있도록 교육 프로그램과 행정적 지원을 제공하는 것이 필요하다. 난양기술대학교에서는 특히 비교문화 지능(cross-cultural intelligence)을 해외 취업을 위한 핵심역량으로 삼고 이를 향상시키기 위한 교육과 인턴십 프로그램들을 운영하고 있다. 퍼듀 대학교의 얼레이(P. Christopher Earley) 교수와 모자코스키(Elaine Mosakowski) 교수는 대학생들이 문화가 다른 해외 기업에 취직하여 다른 나라에서 온 직원들과 생산적으로 일하기 위해서는 세 가지의 역량이 필요하다고 주장하였다. 첫째, 단순히 다른 나라의 문화나 관습을 기억하는 것이 중요한 것이 아니라, 새로 만나는 사람들의 행동이나 대화 속에서 문화적으로 공유되고 있는 특성들을 이해할 수 있는 능력이 필요하다. 둘째, 다른 문화에서 통용되는 제스처나 관습들을 이해하고 함께 공유하는 것이 필요하다. 예컨대, 서양 문화에서의 인사법과 대화시 사람들 간의 간격은 동양 문화권과 차이가 있다. 이러한 차이점들을 몸으로 체화하고 해당 문화에 적절하게 표현할 수 있어야 한다. 셋째, 외국에서 겪게 되는 어려움들을 극복할 수 있다는 자신감이 필요하다. 학생들이 다른 문화권의 사람들과 함께 일을 하고 그 과정에서 의견 충돌을 극복한 경험이 있다면, 미래에 해외 기업에서 비슷한 상황이 벌어질 경우 높은 자신감을 보일 것이다.

단순히 교과서를 통한 지식 전달로는 앞에서 언급한 역량들을 성공적으로 함양시키기 어렵다. 서로 다른 문화권에 있는 사람들과 함께

성공적으로 협동할 수 있는 역량을 키우기 위해서 난양기술대학교는 해외에서의 체험학습을 강조하고 있다. 난양기술대학교의 학생들은 100개 이상의 해외 기업들과 150개 이상의 협력 대학들에서 서로 다른 문화와 관습들을 이해하고 체화할 수 있는 경험을 가질 수 있으며 해외 인턴십을 통해서 다른 문화권에 있는 사람들과 함께 일할 때 생길 수 있는 어려움들을 극복할 수 있는 기회를 가질 수 있다. 이러한 역량과 자신감이 해외 취업을 준비할 때 매우 중요하게 작용할 것이다.

비록 해외 취업만을 담당하는 행정지원 서비스는 없지만, 난양기술대학교는 광범위한 진로 탐색과 취업 준비를 돕는 체계적인 행정 시스템을 가지고 있다. 해외 취업을 원하는 대학생들은 커리어 코치나 동문 멘토와의 상담을 통해서 필요한 정보들을 얻을 수 있으며, 경력 박람회와 채용 설명회 등을 통하여 해외 기업의 실무자들을 만날 수 있고 현장 인터뷰에 참여할 수 있다. 그리고 커리어 허브에서 제공하는 웹사이트를 통해서 취업에 필요한 정보를 얻을 뿐만 아니라, 자신의 경력과 장점을 해외에 있는 기업에 알릴 수 있다.

제3절 유럽연합의 볼로냐 프로세스와 글로벌 인재지원정책

1. 볼로냐 프로세스의 개념

가. 개념

볼로냐 프로세스는 유럽고등교육권역(EHEA: European Higher Education

Area)형성을 목표로 진행되는 범유럽적인 국가 간 협의·추진체계와 과정을 통칭하는 이름이다. 여기서 이들이 표방하는 유럽고등교육권역이란 비교가능하고(Comparability), 호환되고(Compatibility), 경쟁력있는(Competitiveness) 통합 유럽 고등교육 시스템을 의미한다. 볼로냐 프로세스는 1999년 공식 출범하여 2010년까지 유럽고등교육권역을 출범시키기는 것을 주요 목표로 운영되었으며, 2010년 부다페스트-비엔나 선언을 통해 유럽고등교육권이 공식 발족됨에 따라 첫 10여년 간의 활동이 성공적으로 마무리되었다. 2010년부터는 유럽고등교육권역 10개국 발전 전략에 따라서 그간 볼로냐프로세스를 통해서 제기되었던 주요 논점과 합의 사항을 발전시켜 구체적인 실행계획을 수립하고 범유럽 차원의 행정조직과 모니터링 시스템을 갖추게 된다.

나. 조직과 구조

볼로냐 프로세스는 정부 간 협력체를 통해서 운영되는 느슨한 조직의 형태를 취하고 있기 때문에 일반적인 정부 주도의 사업에 비하면 일관성과 체계성이 현저하게 드러나지는 않는다. 또한, 유럽 연합과 긴밀히 협조하기도 하지만, 공식적으로는 유럽 연합의 산하 프로그램이 아니기 때문에 그 어떠한 구속성도 지니고 있지 않다. 그러나, 모든 회원이 동등한 자격으로 참여할 수 있는 열린 구조를 확립하고, 특정 국가들이 주도권을 가지지 않게 하기 위해서 세심한 기획을 하여 주인의식과 파트너십에 기반한 조직구조를 갖추게 되었다. 결국, 회원국들의 적극적인 개혁과 참여 의지 덕분에 지난 10여년이 넘는 기간 동안 참여국을 47개국까지 확대하며, 꾸준히 연속성과 완결성을 가지

고 추진될 수 있었다. 블로냐 프로세스의 주요 조직과 구조는 다음과 같다(유성상 외, 2010).

1) 장관회의(Ministerial Summit)

2년 주기로 47개 회원국의 교육부 장관들이 참여하는 장관회의를 개최하여 주요 논점을 점검하고 의결하여 코뮈니케의 형식으로 발표한다. 장관회의에서 발표된 코뮈니케의 내용은 향후 2년간 각 회원국들이 추구해야할 정책적 방향과 시사점을 제시하고 있으며, 다음 회차 장관회의에서 진척 상황을 점검하게 된다.

2) 블로냐 후속조치 추진단

각국과 전문 기관의 대표로 구성된 후속조치 추진단은 당해연도 블로냐 합동 의장직을 맡고 있는 2개 국가에서 상·하반기로 나누어 관리한다. 후속조치 추진단은 장관회의에서 의결된 사항의 실행 계획을 총괄할 실무 그룹을 결성하고, 각종 블로냐 세미나를 통해 업데이트 되는 내용들을 추진 사업에 반영하기도 한다.

3) 블로냐 사무국

전체적인 후속 작업을 지원하며, 차기 장관회의를 개최하는 국가에서 담당하여 운영한다. 장관회의가 열리는 2년마다 사무국이 교체되기 때문에 블로냐 프로세스의 일관성과 연속성을 유지하기 위해서도

세심한 주의를 기울인다. 주된 업무는 후속조치 추진단을 지원하고, 각종 세미나와 회의에 따른 보고서 초안, 어젠다 초안, 속기록 작성과 같은 실무를 담당하는 것이다. 또한 최근에는 유럽고등교육권역의 홈페이지와 각종 데이터베이스를 업데이트 관리하는 일을 중점적으로 진행하고 있다.

4) 실무 그룹

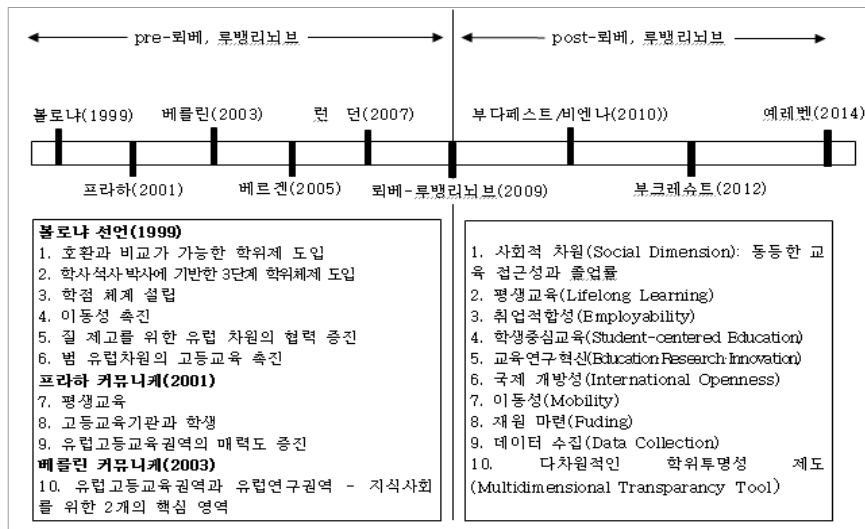
세부화된 영역별로 전문성을 가지고 지속적인 연구와 포럼을 진행하는 전담 그룹이다. 장관 회의 이외에도 각종 포럼을 개최하여, 전문가의 의견을 수렴하고 정책적인 논의로 발전시키는 역할을 한다. 볼로냐 후속조치 추진단 산하에 있으며, 주제 영역의 변화에 따라 기존의 실무 그룹이 개편되거나, 새로운 분야가 주목 받게 되면 임시 실무 그룹이 결성되어서 운영되다가 공식 실무 그룹으로 승격되기도 한다.

다. 연혁 및 활동개요

볼로냐 프로세스는 유럽고등교육권역(EHEA) 출범의 출범을 공식 선언한 2009년 뢰베-루뱅리뇌브 장관회의를 기점으로 아래와 같이 전기와 후기로 양분해 볼 수 있다. 전기에는 주로 볼로냐 실행 기조(Bologna Action line)를 중심으로 회원국 간에 협의를 이끌어내고, 협의된 내용을 발전시켜나가는 활동을 했다. 해당 기간 동안 아래 그림에서 보는바와 같이 1999년 볼로냐 선언부터 2003년 베를린 커뮤니케이션은 꾸준히 새로운 논점들이 발굴되어 추가되다가 이후로는 실행기조

가 추가되지 않았다(Giunio Luzzatto, 2011). 후기에는 차기 10개년 유럽고등교육 중점분야 10개를 선정하여 이를 중심으로 논의를 진행하고 있다. 특히, 기존의 볼로냐 실행 기조는 10여개 중점분야로 개편되면서 좀 더 세분화되었고, 각 부문을 전담하는 실무 그룹들은 Eurostat이나 Eurodice와 같은 유럽 연합 산하의 교육 전문 기관들의 자문 하에 현황 및 실태 파악을 진행하면서 보다 체계적인 관리를 진행하고 있다.

[그림 4-5] 볼로냐 프로세스 연혁 및 활동개요



2. 볼로냐 프로세스의 주요특징

가. 시스템적 특징

볼로냐 프로세스는 의장 공식 임기가 1년에 불과하고 이나마 EU회

원국 의장과, 비EU회원국 의장이 공동의장으로 나누어 가진다. 또한 상설 기구와 조직 없이 2년마다 차기 장관회의 개최 국가에서 사무국과 후속조치 추진단 관리권을 인수인계하는 방식으로 운영하는 매우 느슨한 조직 구조를 갖추고 있다. 그렇기 때문에 각 시기별로 활동 주안점이 변화해온 역사적 맥락을 파악하지 않고서는 볼로냐 프로세스의 뚜렷한 산출물을 분별하기 힘들다는 문제점이 있다. 하지만 볼로냐 프로세스가 이러한 체제를 선택한데에는 나름의 이유가 있다. 우선, 유럽 연합은 회원국의 주권을 침해할 수 있는 개입을 꺼려하고 있다. 더군다나, 볼로냐 프로세스의 가입국은 47개국으로 유럽연합의 27개국보다 많은 수이기 때문에 유럽 연합이 개입할 정당한 근거가 없다. (유성상 외, 2010) 또한, 고등교육 개혁문제는 국가 경쟁력과 직결되기 때문에 각국이 민감하게 여기는 사안이고, 각국이 처한 상황이 제각기 다르다. 47개국에 달하는 회원국의 상황과 요구가 상이한 가운데 성급하게 사업을 추진할 경우에는 이탈하는 회원국이 늘어날 수 있다. 그러므로 볼로냐 프로세스는 장기간의 프로세스를 통해 회원국 간의 ‘의사소통’과 ‘고등교육 현황파악’을 중심으로 운영하고, 평등한 참여구조를 확립해서 모든 회원국이 ‘주인의식’을 갖도록 독려할 필요성이 있었다. 이러한 일련의 시스템적인 특징을 정리하자면 다음과 같이 ‘프로세스’로서의 특징과 ‘집합적 운영구조’로서의 특징으로 나누어 볼 수 있다.

1) 프로세스로서의 특징

프로세스는 일반적으로 다양한 미션과 프로그램이 연결되어 일련의 총체적 결과물을 창출하는 과정을 의미한다. 단순하게 이해하면 프로세스는 미션과 프로그램을 포괄하는 상위개념이지만, 사실은 다양한

미션과 프로그램이 서로 상호작용하면서 유지되는 ‘관계 중심’의 체계라고 말하는 게 더 정확하다. 볼로냐 프로세스 또한 일종의 프로세스로서 프로그램과 프로젝트들이 상호작용하는 체계를 토대로 하며 동시에 각 프로그램과 프로젝트들이 활동할 수 있는 기반을 제공한다. 프로세스는 당장의 가시적인 성과가 드러나기 쉽지 않고, 이로 인해 조직이 와해될 수도 있다는 취약점을 가지고 있다. 그럼에도 불구하고 볼로냐 프로세스가 와해되지 않고 유지될 수 있었던 이유는 1) 가시적인 방향성 제시, 2) 넓은 범위의 이해관계자 포섭, 3) 볼로냐 역동성(열풍)이 있었기 때문이다(Clifford, 2009). 또한, 일찍이 프로세스 성공의 핵심을 회원국 간의 의사소통이라 보고, 단기적인 성과에 집착하기 보다는 다양한 의견을 수렴하고 회원국 간의 합의를 이끌어내는데 역량의 대부분을 할애하였다. 그러므로 볼로냐 프로세스를 이해하려면 항상 기존의 합의에 어떠한 합의 내용이 ‘추가’되었는지를 중심으로 파악해야 한다. 그리고 합의 내용이 회원국들에게 얼마나 잘 전달되고 포용되었는지를 알아봄으로서 볼로냐 프로세스의 성과와 산출물을 평가할 수 있다(Clifford, 2009). 이를 두고 Witte는 “볼로냐 프로세스는 창조하지 않는다. 다만, 유지하고, 틀을 짜고, 확산시킬 뿐이다.”라는 말로 볼로냐 프로세스가 지닌 프로세스로서의 기능을 정확히 설명한 바 있다.

2) 집합적 운영구조

또한 프로세스를 움직이기 위해 중앙집권적인 운영구조가 아닌 ‘집합적인 운영구조’를 선택했다는 점도 주목해 봐야한다. 중앙집권적 운영구조에서는 산출과정이 간결하여 추진력있는 실행체계를 갖출 수 있다는 장점이 있으나, 예측 불가능한 환경에 적응하기 힘들고 다양한

구성원의 요구를 만족시켜줄 수 없다는 단점도 가지고 있다. 반면에 집합적인 운영구조에서는 추진력이 약하고 업무의 연속성과 일관성도 떨어질 수밖에 없다. 하지만, 다양한 구성원의 적극적인 참여를 통해서 풀뿌리 의사결정구조를 확립하고, 다양한 환경적 변화에 유연하게 대처할 수 있다는 장점도 있다.

볼로냐 프로세스는 집합적인 운영구조를 채택함으로써 회원국 사이의 동등한 파트너십을 전제로 한 의사소통 네트워크로 발전하였다. 중심 의결기능을 담당하는 장관회의에는 유럽 각국의 교육부 장관들과 각종 유럽 연합 기구, 그리고 전문가 집단이 참여한다. 볼로냐 프로세스의 방향성을 확립하고 지난 추진 내역을 점검하는 업무가 거의 장관회의를 통해서 이루어지므로, 일부가 소외당할 가능성은 최소화된다. 볼로냐프로세스의 실무영역에서도 이처럼 동등한 참여 구조를 확립하기 위해 고민한 흔적이 엿보인다. 차기 장관회의가 열리기까지의 2년간 실무를 총괄하는 의장직은 1년마다 직위 교체되며, 이나마 EU 회원국과 비 EU회원국 각각 1명씩 선출하여 공동의장직을 수행하도록 하여 볼로냐프로세스가 EU회원국 중심의 체계가 될 가능성을 최소화하였다. 또한, 주요 실무를 담당하는 사무국, 후속작업 추진단 그리고 실무 그룹도 2년의 임기를 가지고 교체된다. 사실상 상설 조직이나 직원 없이 모든 회원국이 돌아가며 주도적인 역할을 수행할 수 있는 ‘열린 구조’를 지향하고 있는 것이다.

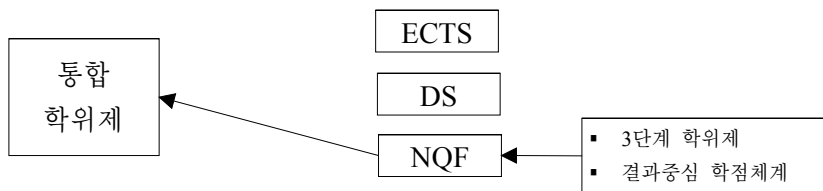
나. 내용적 특징

볼로냐 프로세스는 각 세부분야에 해당하는 실무그룹이 주도적으로 의제를 발굴하고 실행 목표를 설정하고 있기 때문에 정부 수준의 강

력한 추진력을 발휘하기 힘들고, 진척 정도를 파악하기 힘든 게 사실이다. 매 장관 회의 때마다 합의하는 공식문건 커뮤니케이션은 법적인 구속력을 가지는 문건도 아닐뿐더러, 매우 포괄적인 합의 수준의 내용을 담고 있기 때문에 이 문건을 통해서 구체적인 정책 추진 체계와 실재를 가늠하기란 불가능하다. 그렇기 때문에 각 발표 주체별로 볼로냐 프로세스에서 제시하는 핵심 논점을 다르게 제시하기도 한다(구체적인 사례로 각주 달 것). 하지만, 이러한 난점에도 불구하고, 볼로냐 프로세스를 특징지을 수 있는 몇가지 핵심적인 논점을 추출할 수 있다. 여기서는 2012년 부쿠레슈트 장관회의를 앞두고 Euryedice에서 발간한 볼로냐 프로세스 공식 실행 보고서가 제시한 6가지 논점 중 5가지 논점을 중심으로 볼로냐 프로세스의 주요 특징을 제시하도록 하겠다.

1) 통합 학위제 실현

[그림 4-6] 볼로냐 프로세스 통합학위제 실행 체계



통합 학위제를 실현하기 위한 실행 체계는 크게 학점인정체계(European Credit Transfer and Accumulation System, 이하 ECTS), 학위보충자료(Diploma Supplements, 이하 DS) 그리고 국가자격체계(Natoinal Qualification Framework, 이하 NQF)로 구성되어 있다. 우

선 ECTS는 유럽의 개별 국가별로 상이한 성적 시스템을 호환 가능하도록 규정하기 위해 개발되었다. ECTS는 기존의 성적 표기법을 대체하는 것이 아니라, 기존의 성적과 병기하여 국외에서 해당 학생의 성적이 보다 쉽게 이해할 수 있도록 보완해주는 역할을 한다. DS는 학위 졸업증에 수반되는 보충 정보를 담고 있다. 일반적으로 1) 학생 정보, 2) 자격 증명서 정보, 3) 자격 증명서의 수준, 4) 자격 증명서 내용, 5) 자격 증명서 기능, 6) 추가정보, 7) 추가 증명서, 8) 국가 고등교육 시스템 정보, 총 8개의 틀로 구성되어 있다. 원하는 학생은 누구나 무료로 발급받을 수 있으며, DS를 통해서 유럽 내 취업시장 및 고등교육영역에서 자신의 학위 투명성을 높일 수 있다. 마지막으로 NQF는 3단계 학위제(학-석-박)를 확립하고 유럽 수준의 보편적인 틀에 따라 학업 결과 및 성취도를 기술하는 내용을 골자로 한다. 이들은 사실상 서로 매우 긴밀하게 연관되어 있다.

2) 질 보증 체계 확립

질 보증 체계를 확립하는데 있어서 불로냐 프로세스는 학생이 질 높은 교육을 받을 권리와 유럽 고등교육기관의 자율성 사이의 균형을 강조하고 있다. 이를 위해 외부 질 보증 체계와 내부 질 보증 체계로 이원화된 실행 틀을 구축하여 장려하고 있으며, 구체적인 사항은 다음과 같다. 첫째로, 외부 질 보증(External Quality Assurance)체계를 통해 유럽의 일반적인 고등교육의 수준을 향상시키고, 학생들의 학습 환경을 개선하고자 한다. 2005년 유럽차원의 질 보증 체계인 유럽 표준 가이드라인(European Standards and Guidelines, 이하 ESG)이 공식적

으로 도입되어 유럽의 고등교육기관들이 공통적으로 추구해야할 방향성과 자격요건을 제시한데 이어, 2012년에는 ESG를 성실히 이행한 국가들에 일정한 자격을 부과하는 인증 체계인 유럽 고등교육 질 보장 등록제(European Quality Assurance Register for Higher Education, 이하 EQAR)가 시행되었다. 시행과 동시에 13개국 28개 기관이 해당 등록제에 이름을 올렸으며, 이로서 이들은 유럽 수준에서 인정되는 질 보증 체계를 갖춘 것으로 공인되었다. 둘째로, 내부 질 보증(Internal Quality Assurance)체계를 장려해서 유럽 개별 고등교육기관의 자율성을 인정하고, 질 보증 시스템과 문화의 확산을 통해 자율적인 학습 생태계를 구축하고자 한다. 개별 기관과 국가는 유럽 차원의 표준화 작업을 성실히 이행할 수도 있지만, 궁극적으로는 자생적인 질 보증 시스템을 발전시키고 인정받아 정기적인 보고서 발행과 정보 공개를 통해서 결과를 투명하게 공개하여 신뢰도를 높일 수도 있다.

3) 사회적 차원의 강조

불로냐 프로세스에서 고등교육의 사회적 차원이 논점으로 제시되기 시작한 것은 비교적 늦은 시기인 2001년부터였다. 그 이후로도 2007년까지는 ‘사회적 차원’에 대한 명확한 정의조차 합의되지 않다가, 2007년 런던 장관회의를 통해서 주요 논점으로 부상하게 된다. 런던 장관회의 코뮈니케에서는 사회적 측면의 중요성을 다음과 같이 언급하고 있다.

고등교육에 참여하고 졸업하는 학생들은 모든 수준에서 유럽의 인구 다양성을 반영해야만 한다. (런던 코뮈니케, 2007)

고용적합성과 이동성의 개념에서는 고등교육을 일종의 산업 시장으로 바라보는 인식이 드러나는 반면, 사회적 차원을 통해 제기되는 주장과 논점들은 교육을 ‘공공재’로 인식해온 전통적인 유럽의 입장을 대변하고 있다. 유럽내부에서도 각 국가별로 고등교육을 바라보는 시야가 상이하기 때문에 현재로서는 북유럽 국가들과 같이 고등교육을 무상으로 실시할 수는 없지만, 각 국은 점진적으로 고등교육에 대한 사회적 소수자의 접근성을 확대해야한다는 데에는 의견을 같이하고 있다. 이에 따라, 볼로냐 프로세스 참여국들은 사회적 차원을 강조하는 국가 차원의 정책 계획을 독립적으로 수립하고, 이를 보고하거나 모니터링 받는 방식으로 점진적인 개선을 모색하고 있다. 그러나 결국 누가 고등교육의 사회적 비용을 부담해야하는가에 대한 논란은 끊이지 않고 있다.

4) 고용적합성의 강조

볼로냐 프로세스에서 정의내리는 고용적합성이란 “의미있는 첫 직장을 구할 수 있는 개인의 능력, 스스로 고용할 수 있는 능력, 직업활동을 지속할 수 있는 능력, 노동시장에서 지속적으로 이직할 수 있는 능력”(고용적합성 실무 그룹, 2009)으로서 매우 다양한 맥락에서 그 의미를 파악해 볼 수 있다. 고용문제는 유럽연합에서 발간한 1993년 ‘성장, 경쟁력, 고용-21세기 도전과제와 발전’에서 중심적인 주제로 다루어졌으며, 이를 계기로 교육이 사회 혁신의 촉매제로서 고용문제 해결을 위해 중요한 역할을 수행해야한다는 인식이 제기되었다. 볼로냐 프로세스에서도 고용문제는 고용적합성이라는 논제로 제기되어 처음부터 유럽고등교육개혁의 중심적인 축으로 자리잡았다.

지난 10여년간 지속적인 논의와 연구를 통해 고용적합성의 현황과 과제가 밝혀지는 동안 주요한 패러다임 전환이 이루어졌다(실무 그룹 보고서, 2012). 첫째로, 노동시장 수요에 대한 고등교육의 책무성을 강조해야 한다는 주장이 관철되었고, 궁극적으로는 고등교육의 구체적인 산출물이 무엇이며 이를 측정하기 위해서는 어떻게 해야 하는지에 대한 관심을 불러일으켰다. 고용적합성을 단순히 고용 수치로 평가한다면 노동시장의 다양한 이해관계자들이 가진 고용적합성의 개념을 포괄할 수 없을뿐더러 고용적합성의 질적인 측면을 오히려 이해할 수 없다. 이러한 관점 하에서 볼로냐 프로세스는 고등교육이 노동시장의 수요를 제대로 반영하기 위해서는 고용자와 학생의 관점을 수용해야 한다 보고, 유럽 고등교육 권역을 형성하는데 있어서 이들 주체의 적극적인 참여를 장려하게 되었다. 둘째로, 고용적합성은 학생 이동성의 확대와 긴밀한 관련이 있다는 사실이 발견되었다. 에라스무스 프로젝트의 연간 보고서에 의하면, 국경을 넘는 학업 활동을 경험한 학생들이 사후에 국외 취업 경험을 선호하는 것으로 드러났다. 학생 이동성의 확대는 결국 학생들이 더욱더 다양하고 넓은 학업 환경 속에서 자신의 적성에 맞는 프로그램을 자유롭게 선택할 수 있게 도와주는 물론, 추후 직업 선택에 있어서도 지역적인 한계로 인해 발생할 수 있는 능력-취업 불일치 현상(job-ability mis-match)을 극복하도록 도와주는 것이다.

5) 이동성 촉진

이동성의 촉진은 유럽고등교육권역의 형성을 통해 실질적인 유럽 통합에 기여하고자하는 볼로냐프로세스의 핵심적인 목표이다(Eurydice,

2012). 2009년 퇴베-루벵리너브 장관회의에서는 2020년까지 유럽 내 학생 이동성 20% 달성을 구체적인 목표로 제시하였고, 이를 위한 제반 작업으로 Eurostat에서는 이동성 통계 측정 틀을 개발하고 있다. 여기서 이동성은 학위 이동성과 학점 이동성으로 나누어볼 수 있는데, 학위 이동성은 학위 전 과정 이수를 목적으로 국외로 이동하는 것을 의미하며 학점 이동성은 일부 학점만 얻을 목적으로 국외 이동하는 것을 말한다.

블로나 프로세스에서 이동성을 강조하는 이유는 크게 세 가지로 나누어 볼 수 있다. 첫째, 인적교류는 유럽의 사회적인 통합에 실질적인 밑바탕이다. 국가 간 통합 수준을 개념화하는데 크게 공헌 했던 Deutsch는 “두 지역이 더 많은 정보, 자본, 상품, 인력을 교환할수록 이들은 더 통합되어 있다고 할 수 있다.”라고 언급한바 있다. 또한, 일종의 지역공동체의식을 발현하고 궁극적으로 지역공동체로 발돋움하기 위해서는 일정한 정도의 지역 간 교류를 통해 지역민이 서로 문화적으로 동화되어야 한다고 주장하여, 사회적인 관점에서 진정한 통합(integration)을 이루는데 인적교류가 상당한 영향력을 끼친다는 점을 강조했다(Jan Delhey, 2004). 둘째, 최근 들어 이동성 촉진이 고용적합성 증진과 밀접히 관련되어 있다는 주장이 제기되었다. 이에 따라, 고용적합성을 개별 국가 수준에서 다루기보다는 다가올 유럽 노동 시장 통합에 대비하여 통합 유럽의 맥락에서 바라봐야한다는 요구가 확대되고 있다. 2009년 발표된 유럽고등교육권역 2차 10개년 목표에서는 학생 이동성이 고용적합성 증진을 위해 필수적이라는 점을 강조했으며, 국별로 상이한 고등교육제도가 학생이동에 방해요소로 작용한다는 사실을 들어 통합학위제와 질 보증체계 확립의 중요성을 재평가

하였다. 셋째, 학생 이동성은 고등교육산업분야에서 수익 창출을 이루는 근간이다. 이미 1999년에 OECD국가 간 고등교육 서비스 분야 교역량이 전세계 무역액의 3%를 차지하기에 이르렀으며, 같은 해에 150만명의 국제학생들이 연간 미국 경제에 13억 달러에 달하는 수익을 안겨주었다. 이제는 인도와 중국의 유학생들이 폭발적으로 증가하여 2020년에 국제학생 수가 700만명에 달할 것으로 전망됨에 따라 세계 각국은 해당 분야를 선점하기 위해 분주히 움직이고 있다(Conrad King, 2008). 이러한 맥락을 반영하듯, 코로나프로세스에서는 일찍이 코로나 선언을 통해서 ‘유럽 고등교육의 매력도 향상’을 목표로 제시하며, 유럽 내부의 학생 이동성뿐만이 아니라 비유럽 지역과의 교류가 가지는 중요성까지도 강조하였다. 현재 국제 개방성 실무 그룹은 유럽 내부의 다양성을 보존하는 한편 이동성을 촉진할 수 있는 제도적 기반을 갖춘다면, 더 많은 국제 학생들을 유치할 수 있을 것이라 보고 활발한 국제 홍보 활동을 계획하고 있다.

3. 코로나 프로세스가 학생들의 ‘국경을 넘는’ 취업에 끼치는 영향

가. 현황

1) 유럽의 노동 시장 현황

기술-직업 불일치 현상의 심화

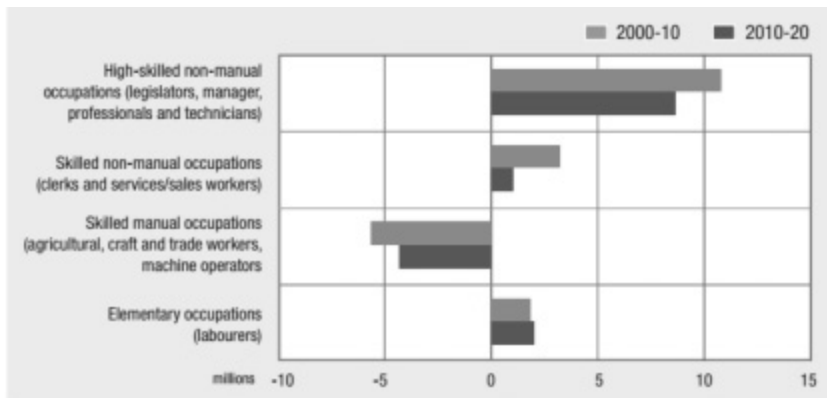
기술-직업 불일치 현상이란 배출되는 인력의 기술과 능력 수준이 노동 시장이 요구하는 인력 수준과 맞지 않는 것을 말한다. 이러한 현

상이 심화될 경우에는 개인의 능력과 상관없이 전체적인 노동 시장의 실업률이 증가하게 된다. 예를 들어, 고등교육 이상의 학력을 갖추고도 출신 국가의 산업 구조가 기초 산업 분야에 집중되어 있다면, 고학력자의 실업률이 증가하게 될 것이다(Overqualification). 반면에, 기초 산업에서 고부가 가치 산업으로 이행하는 국가에서는 고학력자 수요가 증가함에도 불구하고 적합한 인력이 확보되지 않아 문제가 되는 경우도 있을 것이다(Skill Shortage). 이러한 현상이 심화될 경우에는 국가 실업률 증대는 물론 국가 경쟁력과 생산성, 그리고 사회 안정성에까지 부정적인 여파가 미치게 된다(CEDEFOP, 2010).

전문 인력에 대한 수요 증대

유럽이 지식 경제 사회를 표방함에 따라 전체적인 노동시장 구조에도 점진적인 변화가 일어나고 있다.

[그림 4-7] 광역 직업그룹 별 순고용 변동



Source: Cedefop (IER estimates based on E3ME, EDMOD and ROMOD).

출처: Cedefop(IER estimates based on E3ME, EDMOD and BALMOD)

많은 직종이 전문화 세분화됨에 따라 전문 인력의 수요가 급증하고 있으며, 기존 인력들에 대한 재교육 필요성도 증대하고 있다. 이로 인해 거의 모든 직업 환경에서 이전 보다 높은 수준의 기술과 지식을 요구하고 있다.

더불어, 전체 직업 구성에서도 전문직 비중이 확대되고 있다. 유럽 전체 노동 시장 구성에서 전문직(Skilled non-manual worker)이 차지하는 비율은 이미 2011년 기준으로 39.4%에 달해 전체 직업 분류에서 가장 큰 비중을 차지하고 있다(Eurostat, 2011). 유럽 직업 훈련 개발 센터(CEDEFOP)는 2020년까지 최소 고등교육 이상의 학력을 요구하는 직업 수요가 31.5%에 달할 것이라 전망하고 있다.

[그림 4-8] 직업과 자격에 따른 순고용 변동



NB: Changes in employment (NA-based estimates).

출처: Cedefop(IER estimates based on E3ME, EDMOD and BALMOD)

2) 유럽 내 국제학생 현황

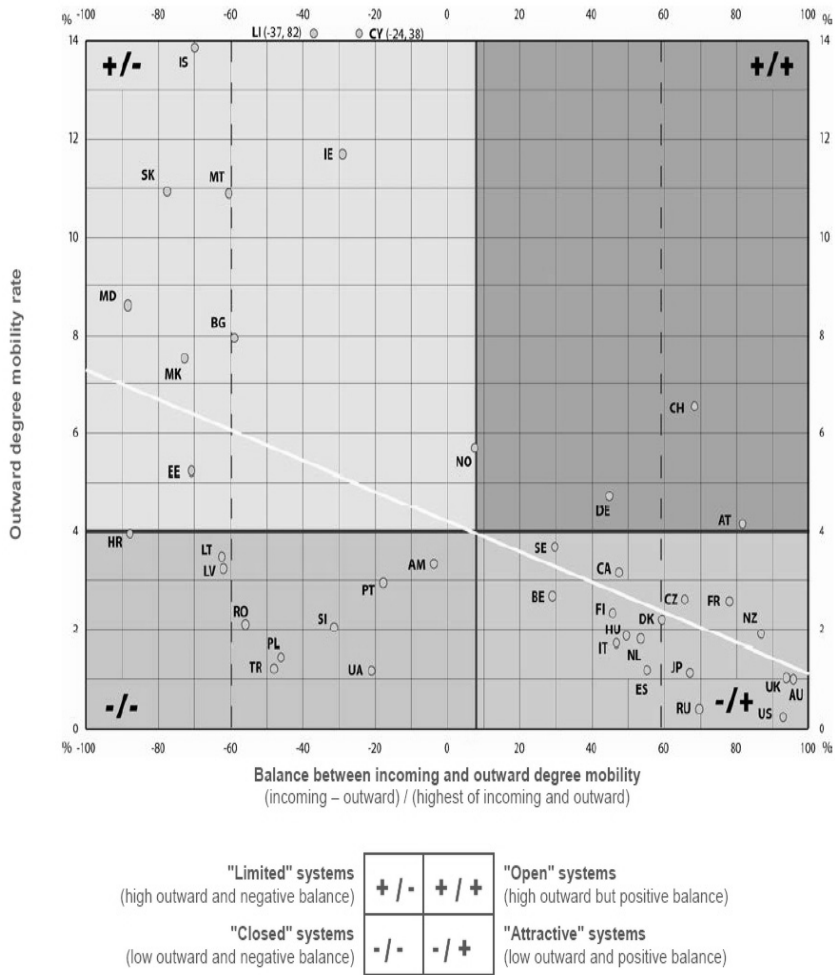
유럽 간 학생교류

유럽고등교육권역(EHEA)에 속하는 국가의 수가 47개에 달하고 각자의 상황이 다르기 때문에 고등교육 관련 지표에서 이들 국가 간 상당한 격차(Gap)가 존재한다. 예를 들어 룩셈부르크는 고등교육에 등록된 전체 학생수가 700여명이지만 러시아는 전체의 유럽고등교육권역 전체의 25%가량을 차지하는 900만명이나 된다. 또한 이탈리아와 핀란드에서는 모든 고등교육기관이 공립이지만 그 외의 국가에서는 공립과 사립이 혼합된 형태로 운영되기도 한다. 이러한 차이와 비균질성은 유럽고등교육권역의 이동성 양극화 현상을 일으키고 있으며, 전체적으로 정리하면 아래의 표와 같이 유형화하여 분류해 볼 수 있다.

우선 우측 상단의 +/- 영역에 위치한 리히텐슈타인과 사이프러스와 같은 국가들은 ‘제한적 시스템’으로 분류된다. 이들 국가는 외부로 유출되는 학생들의 숫자는 많지만, 유입되는 국제학생의 숫자는 제한적이기 때문에 전체적으로 학생들이 유출되는 구조를 가지고 있다. 대부분의 경우 국내에 고등교육기관 숫자가 부족하거나 국가 규모가 작은 경우에 이러한 경향성을 띤다. 둘째로, 이와 상극을 이루는 우측 하단의 -/+ 영역의 프랑스, 영국과 같은 국가들은 ‘매력적 시스템’으로 분류된다. 이들 국가는 외부로 유출되는 학생 수는 적지만, 유입되는 국제학생이 많아 전체적으로 학생들이 순유입되는 구조를 가지고 있다. 셋째로, 좌측 상단의 +/+ 영역에 위치한 독일과 같은 국가들은 ‘열린 시스템’으로서 학생의 유입과 유출이 매우 활발하면서도 이들이 균형을 이루고 있다. 넷째로, 이와 상극을 이루는 -/+영역의 국가들은 ‘단

한 시스템'으로서 학생 유출이 거의 없고, 유입도 적어 전체적인 유입과 유출의 균형이 깨진 경우에 해당한다.

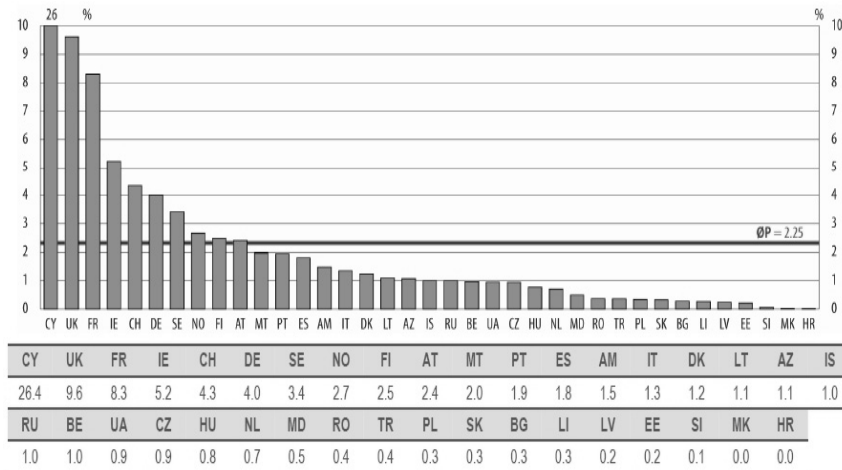
[그림 4-9] 학위이동의 유입과 유출 간 균형



비유럽권 학생의 유럽고등교육권역 유입

우선 자국 학생 대비 비유럽권 국제학생 비율을 나타낸 아래의 표를 보면, 국가 간 상당한 격차를 확인할 수 있다. 사이프러스는 전체 학생 중 26%가 비유럽권 국제학생이다. 하지만 사이프러스는 고등교육기관의 수와 인구수 등을 고려했을 때, 매우 특수한 맥락이기 때문에 큰 의미를 부여할 수는 없다. 그 외에 영국과 프랑스 그리고 아일랜드만이 5% 비율을 넘었을 뿐 대부분의 국가들은 5% 미만의 비율을 나타내고 있어, 아직 대부분의 회원국들이 제도적, 환경적으로 국제 학생들을 받아들이는데 미비한 모습을 보여주고 있다.

[그림 4-10] 전체 등록 학생 수 대비 비유럽권 출신 국제학생의 국별 비율

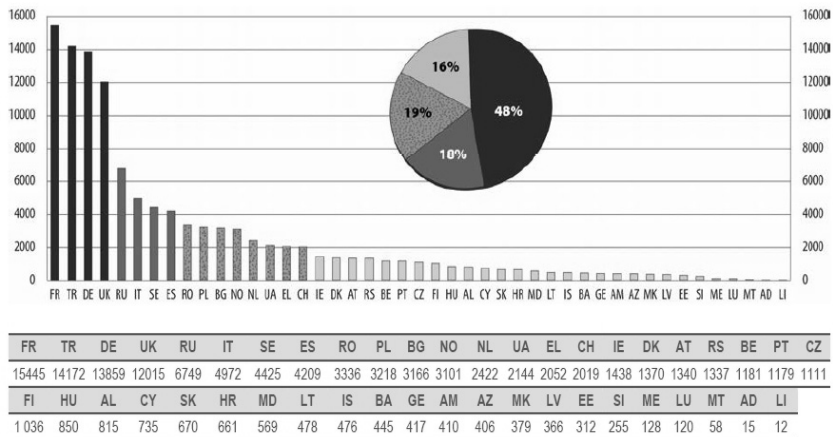


출처: Eurydice(2012), The European Higher Education Area in 2012: Bologna Process Implementation Report.

비유럽권 출신의 국제학생들이 선호하는 유럽 내 행선지를 조사해보더라도 국가 간 매력도와 경쟁력 차이가 상당하다. 아래 표에서 보

듯이, 프랑스, 터키, 독일, 영국이 차례로 상당수의 비유럽권 국제학생들의 행선지로 나타나 있는 반면, 나머지 국가들은 상대적으로 적은 비중을 차지하고 있다. 이는 국별 고등교육산업의 경쟁력과 국제화지수 격차를 대변하는 수치로서 유럽고등교육권역의 진정한 통합과 균등화가 쉽지만은 않다는 점을 일깨워주고 있다.

[그림 4-11] 유럽권 밖으로 나가는 학생 숫자와 비중



출처: Eurydice(2012), The European Higher Education Area in 2012: Bologna Process Implementation Report.

나. 전망

최근 범 유럽적인 정치·문화 통합 흐름에 경제적인 요소가 더해지면서, 국제적인 환경에서 교육받고 이질적인 사회에서 문화·언어적으로 적응할 수 있는 인재의 중요성이 주목받고 있다. 국제적인 감각을 지닌 인재는 유럽의 성공적인 통합뿐만이 아니라 유럽이 국제 사회에서 경제적 힘을 가지는데도 중요한 요소로 평가된다(Shore and

Black, 1994). 국외에서 수학한 경험이 있는 학생들은 취업시장에서 유리한 고지를 선점할 수 있다. 국외 수학 경험은 학생들에게 취업 시장을 국제적인 범위에서 바라볼 수 있게 해주므로, 해외 취업에 대한 동기 부여를 해준다. 그리고 취업 시장의 성격도 ‘국제화’ 되고 있는 상황이다. 점차, 취업 시장에서 해외여행경험, 해외 취업 경험, 이질적인 문화에 대한 이해도, 외국어 능력 등과 같은 ‘국제적 차원(International Dimension)’이 중요한 요소로 자리잡아가고 있다. 결국 우리는 이동성, 유럽통합, 간문화주의와 경제성장 문제가 복합적으로 얽히면서 유럽의 고등교육과 노동 시장 전반에 새로운 정책적 프레임이 형성되는 모습을 볼 수 있다(Russell King and Enric Ruiz-Gelices, 2003).

볼로냐 프로세스는 이러한 정책적 프레임을 충실히 반영하고 있으며, 동시에 적절히 대응하고자 한다. 특히, 앞서 살펴본 바와 같이 유럽의 노동 시장은 전반적으로 더 질 좋은 전문인력을 요구하고 있으며, 기술-직업 불일치 문제로 인해서 교육 시스템 개혁에 대한 요구도 커지고 있는 상황이다. 유럽고등교육권역의 형성은 유럽 고등교육 전반의 질적 수준 향상을 목표로 하고 있다. 통합 학위와 인증 시스템을 통해서 질적으로 비교 가능한 토대를 만들어가고 있다. 평생교육 시스템 정비와 사회적 차원을 강조하여 기존에 인증 받지 못하던 일반성인들의 지식과 능력까지도 체계적으로 관리하여 개인의 역량 강화에 기여하고자 한다. 고용적합성을 강조함으로써 대학의 경쟁력과 사회적 책임 그리고 구체적 산출물을 평가하는 척도가 무엇인지에 대한 논의를 확대시키고 있다. 이는 결국 학생들의 국경을 넘는 취업에도 긍정적인 영향을 끼칠 수 있을 것이다.

우려되는 점도 없지 않다. 볼로냐 프로세스는 애초부터 유럽 통합이

라는 사회·정치적인 어젠다와 유럽 고등 교육산업의 부흥이라는 경제적인 어젠다를 동시에 포용하였다. 그리고, 통합과 다양성의 공존이라는 다소 어려운 과제도 떠안고 있다. 하지만, 앞서 살펴보았듯이 유럽 각국의 고등교육분야 경쟁력 격차(학생 유입과 유출 균형 수준)는 이미 상당히 벌어져 있다. 만약, 통합 학위제가 실현되고 질 보증 체계가 확립되어 학생들의 유럽 내 이동성이 높아진다면, 경쟁력 있는 국가의 소수 대학으로 학생들이 집중되어 유럽 내 고등교육산업의 양극화 현상이 일어날 가능성을 배제할 수 없다. 즉, 유럽고등교육권역의 출현은 유럽 전체의 고등교육산업 경쟁력과 매력도를 높여줄 수 있지만, 동시에 모든 학사 제도가 투명하게 운영되고 공개되는 상황에서 고등교육기관들은 학생 유치를 위해 무한 경쟁을 할 수밖에 없다는 것이다. 후발주자들은 유럽의 선도주자로 꼽히는 영국, 프랑스, 독일 등의 시스템과 정책 제안을 따라 고등교육시스템을 개혁하기 원하지만, 과도한 통합으로 인해 학생들이 외부로 유출되는 것 또한 원치 않을 것이다. 또한, 국제적인 수준에서도 학생 이동과 노동 시장에 논란을 불러일으킬 것으로 예상된다. 볼로냐프로세스가 표방하는 3+2(학사3년, 석사2년) 체제 하에서는 유럽의 학사 졸업생들이 4+2를 채택하는 국가들보다 더 빠르게 노동 시장과 석사 과정으로 진입하게 된다. 그리고 학사 학위를 받는데 걸리는 기간이 1년 줄어들면서 대학 진학자가 증가할 것이라는 예상도 해볼 수 있다. 3년제 학사 졸업생들은 장기적으로 학사 출신 노동력의 공급 과잉 현상을 불러일으켜, 학사 졸업자의 임금 수준과 고용 조건 프리미엄을 감소시키거나 노동 경쟁을 심화시킬 수 있다(Giulio Bosio and Marco Leonardi, 2011). 이러한 점 때문에 북아메리카 권역에서는 볼로냐 프로세스가 계획하

는 3+2체제를 졸업한 학생들의 학력을 어떻게 수용해야할 것인지를 두고 논란이 이미 진행 중에 있다. 만약, 볼로냐 프로세스가 국제적인 동의와 이해를 이끌어내지 못한다면 국제적인 학생 이동성과 국외 취업에 미칠 수 있는 파급력은 상당히 제한적일 수 있다.

4. 시사점

가. 유럽고등교육권역(EHEA)과의 정책 대화 확대

한국은 볼로냐 프로세스의 공식적인 대화 채널을 통해서 파트너십 관계를 맺고, 정기적인 협의체를 구성해야한다. 볼로냐 프로세스에 대한 국제 사회의 관심이 높아지면서, 유럽고등교육권역(EHEA)에서도 국제사회와 소통하기 위한 대화 채널로서 국제교류 및 홍보 전담 실무그룹을 편성해서 운영하고 있다. 이들의 핵심 정책 분야는 1) 유럽 고등교육권역(EHEA)에 대한 정보 체계 향상, 2) 국제 경쟁력과 매력도 향상을 위한 홍보 활동, 3) 파트너십에 기반한 대외 협력 확대, 4) 정책 대화 확산, 5) 자격 인증 체계 확산이다. 이들을 통해서 활동을 진행한다면 볼로냐 프로세스와 직접적인 교류함으로서 보다 체계적인 접근이 가능할 것이다.

나. 국제고등교육 비교연구 추진

볼로냐 프로세스를 통해서 보듯이 국가 경쟁력 확대와 사회적 통합 실현을 위해서는 고등교육분야 개혁이 필수적으로 인식되고 있다. 유럽뿐만이 아니라 아시아 내의 중국과 일본 그리고 북미 지역에서도

고등교육 개혁 방안을 활발히 모색하고 있다. 향후 이들에 대한 장기간 모니터링과 데이터 축적을 통한 비교 연구는 국가 고등교육 경쟁력 강화에 필수적이다. 그 이유는 다음과 같다. 첫째, 한국의 고등교육 산업은 이미 국제 시장에 노출되어 있다. 국가 통계자료에 따르면 2011년에 대학교 학위 유학자만 164,169명으로 집계되었고, 연수자까지 포함하면 모두 262,465명에 이르렀다. 그리고 유학 및 연수로 인해 발생하는 무역 수지는 4억달러 적자를 내고 있으며, 이는 지난 7년 사이(2004-2011) 거의 2배로 뛴 규모이다. 한국의 많은 대학생들이 해외에서 학위를 받아서 한국으로 돌아와 노동 시장에 뛰어들고 있지만, 이들의 교육과 능력 수준을 검증할 만한 정보 기반이 부재하다는 것은 상당한 문제이다. 둘째, 한국은 유럽과 미국 고등교육 시스템의 차이점을 파악하고 이들 사이에서 어떠한 정책적 결단을 내리고 내부 개혁을 진행 할지에 대해서 연구할 필요성이 있다. 한국의 고등교육 시스템은 전통적인 미국의 3단위 4+2학제를 따르고 있다. 하지만, 최근 블로냐 프로세스에서는 3+2학제를 내세워 북미권과 차이를 보이고 있다. 이 뿐만이 아니라, 유럽이 표방하는 고등교육에서는 고등교육을 사회적 공공재로 바라보는 측면을 강조하는 반면에 유럽에서는 전통적으로 시장질서 도입과 민간의 참여 확대를 추구해왔다. 이렇듯 두 지역 간의 고등교육 시스템과 문화는 상당한 차이가 있다. 한국은 양측에 대해 균형 있는 시야를 갖춘 이후에 정책적 결단을 내려야만 할 것이다.

다. 유학생 현지 적응과 취업 지원 정책 시행

한국 고등교육의 국제화 역량 강화만을 통해서 학생들이 졸업 이후 국외 취업을 할 만한 동기를 부여받거나 능력을 갖추게 될지는 의문

이다. 볼로냐 프로세스가 우리에게 주는 시사점은 국외 취업 가능성이 대학교육기의 국외 경험과 밀접한 관련이 있다는 사실이다. 그러므로, 현재 대학 단위로 이뤄지는 국제 교류 시스템을 전반적으로 파악하고 관리해서 해외 학업 경험이 있는 학생들이 해외 취업에 이르도록 정책적으로 지원하는 정착 프로그램을 시행해야 할 것으로 보인다. 구체적으로는 민간 차원의 현지 유학생-취업자 멘토링 네트워크 설립 지원이나, 국가 차원의 인력 교류 프로그램을 통해서 상호 교류 할 수 있는 기회를 확대하는 방향이 실효성이 있을 것이다.

제4절 외국 대학사례의 시사점

이상으로 일본의 고베대학교, 싱가포르의 난양기술대학교, 유럽연합의 볼로냐 프로세스를 포함한 해외 고등교육기관의 국제직업능력개발을 위한 교육적 노력들을 분석해 보았다. 이를 바탕으로 한국 고등교육기관의 발전적 모습을 위한 정책적 시사점을 도출하자면 다음과 같다. 첫째, 일본의 경우 해외진출을 꺼리는 젊은 층의 국내지향적 문화와 이 때문에 발생하는 대학의 글로벌 인재양성에 대한 관심 저하가 커다란 문제로 지적될 수 있다. 이는 물론 일본이 유지하고 있는 고등교육 수준의 우수성과 전통적이고 문화적인 배경을 그 원인으로 고려해 볼 수 있지만, 전 세계의 글로벌화(globalization)가 하나의 트렌드가 된 오늘날의 상황에서 이러한 흐름에 역행하기에는 위험성이 크다고 보여진다. 따라서 해외진출과 글로벌 직업능력을 갖추기 위한 문화적 배경과 인식을 고취하는 것이 대학교육의 활성화 이전에 선행되어야

할 부분이라고 볼 수 있다.

둘째, 싱가포르의 난양기술대학교는 재학생들의 국제적 직업능력개발을 위하여 교육적 활동 뿐만 아니라 행정적 지원의 차원에서도 모범적인 모습을 보여준다. 난양기술대학교에서는 해외 취업을 위해서 다양한 체험 위주의 교육 프로그램을 운영하고 있다. 학생들이 해외 대학과 기업에서 단기나 장기로 머물면서 그 나라의 문화를 이해하고, 현장에서의 경험을 통해서 해외 취업에 필요한 역량을 계발할 수 있도록 돕고 있다. 특히 비교문화 지능(cross-cultural intelligence)을 해외 취업을 위한 핵심역량으로 삼고 이를 향상시키기 위한 교육과 인턴십 프로그램들을 운영하고 있다.

또한 난양기술대학교는 광범위한 진로 탐색과 취업 준비를 돕는 체계적인 행정 시스템을 가지고 있다. 해외 취업을 원하는 대학생들은 커리어 코치나 동문 멘토와의 상담을 통해서 필요한 정보들을 얻을 수 있으며, 경력 박람회와 채용 설명회 등을 통하여 해외 기업의 실무자들을 만날 수 있고 현장 인터뷰에 참여할 수 있다. 그리고 커리어 허브에서 제공하는 웹사이트를 통해서 취업에 필요한 정보를 얻을 뿐만 아니라, 자신의 경력과 장점을 해외에 있는 기업에 알릴 수 있다. 이와 같이 난양기술대학교는 교육적 활동에 있어서는 체험과 현장 경험을 위주로 하는 프로그램을 운영하고 있다는 특징을 가지고 있다. 아울러 행정적 지원 영역에서의 특징은 학내에서 가용한 자원의 활용 뿐 아니라 동문이나 기업의 실무자 등과 같은 외부 자원을 효율적으로 활용하고 있다는 점을 눈여겨 볼만 하다.

마지막으로 유럽연합의 볼로냐 프로세스 분석을 통하여 도출해 볼 수 있는 시사점으로 대학생들의 국제직업능력을 고취하기 위해서는

대학차원의 노력과 함께 국가적 차원의 전략적 계획과 정책적 지원이 수반되어야 한다는 점을 들 수 있다. 유럽연합이 추진하고 있는 볼로냐 프로세스와 공식적인 파트너십을 맺고 협의체를 구성하는 것이 바람직한 방향이라는 점을 고려해 볼 때, 이러한 노력들은 대학과 개인 차원의 문제가 아니라 국가적 차원에서 수행되어야 할 부분인 것이다. 또한 볼로냐 프로세스처럼 한국의 고등교육제도 자체의 개선과 개혁이 이루어져야 순차적으로 글로벌 인재양성을 위한 효율적인 대학 시스템을 구축할 수 있다는 점을 간과하여서는 안 될 것이다. 유럽연합 뿐만 아니라 미국이나 중국 등도 이미 대학의 개방과 글로벌화를 위하여 다각적인 개혁을 추진하고 있다. 이러한 국제적 흐름을 파악하여 글로벌 시대에 부합하는 대학 시스템과 문화를 구축하는 것이 무엇보다도 중요할 것이다.

제 5 장

국제 직업능력개발의 문제점과 개선방향

제1절 국제직업능력개발의 문제점

제2절 국제직업능력개발의 정책 제언 및
결론

제5장 | 국제직업능력개발의 문제점과 개선방향

제1절 국제직업능력개발의 문제점

1. ‘글로벌 리더’, 허상적 구호인가?

한국의 많은 대학교들은 각 대학의 비전과 목표를 국제화에서 찾고 있다. ‘글로벌 리더십’을 강조하고, ‘글로벌 캠퍼스’를 내세우고, ‘글로벌 역량’을 키워준다고 하고, ‘국제화의 선두’이며, ‘글로벌 인재’를 육성하겠다고 하고 있다. 글로벌 인재양성과 국제직업능력 개발을 지원하는 대학교의 실태를 조사·분석한 결과, 이러한 대학의 비전과 구호는 학생들의 글로벌 리더십 향상 및 글로벌 역량 강화의 성과라고 할 수 있는 국제사회로의 진출, 즉 해외취업으로는 거의 연결되고 있지 않았다.

본 연구는 해외취업과 관련한 대학의 체계와 행정지원시스템, 특별 프로그램에 대해서 중점적인 분석을 하였다. 글로벌 리더십과 글로벌 역량을 내세운 대학들의 교육과정과 비교과활동에의 대학지원시스템은 대학의 교육목표를 중심으로 교양교육과정, 전공교육과정, 교과 외

활동을 상호연계해 체계적으로 구축되지 못하고 있다. 대학의 교육과정은 ‘국제화’를 표방하여 원어 강의와 글로벌 콘텐츠를 포함한 교양 강좌를 개설하고 있지만, 실질적으로 원어강의의 효과와 교양내용으로서의 각 강좌들이 어떤 역량을 구체적으로 길러내고 있는지에 대해서는 별 관심을 기울이고 있지 않았다.

학생들의 국제화와 글로벌 취업역량을 강화할 수 있는 교육프로그램은 국내외 인턴십, 학점교환을 위한 해외대학과의 학생교류, 대학 내 해외취업을 위한 특강 등으로 요약할 수 있다. 해외취업역량 강화 사업을 에이스 사업의 일환으로 추진하고 있는 신라대학교에는 보다 적극적인 정책이 있기는 했지만, 거의 대부분의 대학에서의 글로벌 역량에 대한 해석 및 학생에 대한 행정지원 시스템은 크게 다르지 않았다. 마치 ‘글로벌 역량과 글로벌 리더십’이라는 용어가 유행처럼 각 대학에서 선택되고 추구되어야 할 대학의 비전과 교육목표로 선포되고 있었지만, 이를 어떻게 구현해야 할 것인가에 대해서는 구체적인 전략과 방안을 구축해 놓고 있지 않았다. 교육과학기술부는 21세기 미래 글로벌 사회에 대처하기 위해 ‘고등교육 국제화’를 주요 대학혁신의 계기로 제시하고 대학의 평가지표로도 강조하고 있지만, 정작 대학교 체제는 글로벌 인재가 갖추어야 할 ‘글로벌 역량과 글로벌 리더십’에 대한 진지한 고민은 특성화되어 있지 못하다.

2. 해외취업, 학생 개인의 문제인가?

수도권의 주요 대학을 포함한다고 하더라도 대학 졸업자의 해외취업률은 거의 ‘제로’에 가깝다. 매년 발표하는 취업통계의 자료가 제시

하는 기준과 정보가 혹 부정확하다는 점을 인정하더라도, 각 대학의 해외취업율은 비중(%)을 이야기하기 어려울만큼 해외취업자를 손으로 꼽을 수 있다. 각 대학교 사례에서 살펴본 것처럼, 이러한 결과가 나타나는 가장 큰 이유는 해외취업은 대부분의 대학에서 주요 관심사가 아니며, 오히려 학생 개개인의 이해관계와 목표로 인식되고 있기 때문이다. 각 대학의 취업관련 행정지원업무는 주로 ‘경력개발센터’에서 이루어진다. 경력개발센터는 단순한 행정지원이 아니라, 졸업을 준비하는 대학생들의 진로지도, 취업현황, 취업정보, 취업관련 상담, 그리고 인재채용에 관심있는 기업과의 연결 등을 포괄적으로 담당하고 있다. 그러나 대부분의 센터업무와 학생들의 요구는 국내 취업에 집중되어 있으며, 대학차원의 실질적 해외취업을 위한 지원에 대한 관심이 낮다. 그리고 이를 지원할 수 있는 전문인력의 전무 혹은 부족으로 해외취업에 대한 체계적 지원은 거의 이루어지지 않고 있다.

따라서 해외취업은 해외취업을 원하는 학생 개개인의 의지와 준비정도, 지역(국가)선택의 적합성과 정보력 등에 따라 좌우될 수밖에 없다. 무엇보다도 학생들이 해외취업에 대한 종합적인 정보를 접할 수 있는 지원체제가 부족하다. 해외취업정보는 각 대학에서 제공하는데 한계가 있으며, 대학이 아닌 별도의 정보제공 기관이 필요하다고 여겨진다. 해외취업의 통로를 통일하거나 정보수집, 정보제공, 이를 위한 인력관리 등이 이루어질 수 있는 시스템이 부재한 상황이므로 이에 대한 방안모색이 요구되고 있다.

대학에서 해외취업정보를 다양하게 제공하기 어려운 이유는 여러 가지로 지적되고 있다. 첫째, 해외 기업의 경우 국내의 특정한 대학을 겨냥하여 채용 공고를 낸다고 보기 어렵다. 물론 상위 대학을 겨냥하

는 경우도 존재하지만, 대학의 수준을 고려하여 이러한 채용공고가 분류, 제시된다는 것을 인정하거나 일반화하는 것은 적절하지 않아 보인다. 둘째, 국내 취업관련 지원을 담당하고 있는 경력개발센터에서 자발적으로 다양한 국가의 기업채용공고를 수집, 제공하는 것은 불가능하다. 인력문제가기도 하지만, 지역별, 국별, 기업유형별, 채용분야별 특성에 따라 채용공고를 접근, 검토, 분류, 수집, 제공하는 것은 단순히 시간을 투입한다고 가능하지도 않고, 외국어 구사능력, 높은 문화적 감수성, 세계경제지표 및 시기별 경제상황에 대한 높은 독해능력 등이 요구된다. 따라서 학생 개개인의 정보력 및 준비성에 기댄 현재의 해외취업 상황은 개선되어야 할 것이다.

3. 기술의 문제가 아닌 세계시민성 교육의 문제

왜 ‘글로벌 인재와 역량’ 그리고 ‘글로벌 리더십’을 제시하고 있는 대학의 학생들이 해외취업에 관심을 갖지 않을까? 개념적으로 글로벌 인재가 곧 ‘해외에 취업하는 학생’을 의미하는 것은 아니다. 글로벌 리더십을 키운다고 해서 국외의 어떤 지리적 위치에서 리더십을 보이는 것이라 단정지을 수 없다. 그러나 굳이 해외취업으로 국한하지 않는다고 하더라도 분석된 국내 대학의 사례들을 살펴보면, 교과과정과 비교과 지원체제에서 대학의 ‘글로벌 역량강화’는 거의 수사적 표현에 가깝다. 혹 실질적인 교육지원이 이루어진다고 하더라도 취업과정에 동원될 수 있는 기술적 문제들을 단기간에 훈련하도록 제공하는 프로그램 위주로 구성되어 있다.

학생 입장에서 생각해보면, 국제사회에서 자신의 역량을 발휘한다

는 것이 무엇을 의미하는지, 글로벌 역량에는 어떤 능력이 포함되어 있는지, 이를 어떻게 키울 수 있는지에 대해 포괄적으로 이해할 수 있는 기회가 주어지고 있지 않다. 문제는 각 대학이 학생들에게 세계시민성 교육을 하고 있지 않다는 점에 있다. 언어구사능력이 향상되고, 해외여행의 경험이 늘어나고는 있지만, 이와 더불어 학생들의 국제사회에 대한 이해와 공감능력도 높아지고 있다고 보기는 어렵다. 해외의 지역에서 자신의 역량 시험하고, 도전하고, 새로운 자아를 발견하는데 대한 관심이 길러지지 않고 있다. 오히려 학생들은 국내에서 개인의 생활을 향유하기 위한 핵심적 능력이 무엇인지, 구체적인 전략이 무엇인지에 관심을 두고, 시간을 투자한다. 사실 외국어 구사능력을 키워야 되는 이유도 의사소통이나 글로벌 문화에 대한 이해를 위한 도구적 차원이 아니라, 국내 주요 기업에서 요구하는 평가지표이기 때문이라고 할 수 있다.

대학에 들어오기까지 극심한 경쟁관계를 경험한 대부분의 한국 대학생들에게 ‘더불어 살아가야 할 공동체의 가치’와 ‘다문화적 감수성’, 그리고 ‘새로운 도전과 극복’의 경험이 대학에서 제대로 이루어지고 있지 않다. 이런 점에서 학생들의 해외취업에 대한 관심 및 글로벌 리더로서의 사회 및 다문화에 대한 감수성을 향상하고, ‘더불어 살아가는 사회’로서의 글로벌 사회에 대한 인식을 향상시키는 일이 핵심적인 과제이라고 할 수 있다. 이것이 세계시민성 교육의 부재가 대학의 해외취업과 연계되는 이유이기도 하다.

4. 해외취업에 대한 대학 간 격차

해외취업률 실태를 보면, 학교간 인식 차이 및 현황에 있어 큰 차이가 있음을 알 수 있다. 일반적으로 수도권 주요 대학교들은 학생의 해외취업지원에 그다지 큰 관심을 기울이고 있지 않으며, 실제 학생들의 해외취업이 잘 이루어지고 있지 않다. 이유는 간단하다. 학업성적이 우수한 학생들이 수도권지역의 상위권 대학에 진학하고, 이들을 채용하겠다는 국내 기업이 있다는 점에서 굳이 대학 및 해당 대학의 학생들이 취업기회를 ‘해외’로까지 확대해야 할 필요를 절감하지 못하기 때문이다. 설사 대학이 그 필요성을 느낀다 할지라도 대학차원의 주도적 지원시스템을 마련하는 것 보다는 학생의 개별적 준비와 대응이 행·재정적인 여러 측면을 고려할 때 오히려 해당 학생의 해외취업에 더 효과적일 수 있다고 판단하기도 한다. 따라서 대학은 기업-대학을 연계하는 데에는 영리를 목적으로 하는 ‘중개사업자’가 존재한다는 점에서 대학은 오히려 한발 물러서서 해외취업에 요구되는 높은 수준의 인력을 채용하고 지원시스템을 갖추기 보다는 중개사업자와 학생을 연계하는 정도에 머물러 있게 된다.

그러나 수도권 주요 대학 이외의 대학들의 경우는 상황이 상당히 다르다. 일반화하기는 어렵지만, 조사된 자료에 의하면 지방에 위치해 있으면서 국립대학교보다는 사립대학교가 이러한 상황에 훨씬 민감하다. 이들 대학에서 졸업생의 취업률 제고는 대단히 중요하지만 국내 주요 산업현장으로의 진출이 제한적일 수 있으므로, 해외취업역량을 강화하여 대학수준에서 전략적으로 해외 시장을 공략하고 있으며 해외취업이 아니라 할지라도 해외경험을 통한 취업역량의 강화를 위해 노력하고 있다.

제2절 국제직업능력개발의 정책 제언 및 결론

다음에서는 대학 졸업생의 해외취업을 실현하고 활성화할 수 있는 방안을 정부차원의 정책지원과 개별 대학의 혁신 및 지원체제로 구분하여 제시하고자 한다.

1. 정부차원의 정책지원

가. ‘글로벌 인재’ 양성기능으로서의 고등교육 국제화정책 마련

정부의 고등교육 국제화정책은 급변하는 세계화 시대의 대학혁신을 채근하는 중요한 계기로 작용하고 있다. 여전히 세계화 시대의 고등교육의 역할에 대한 상당히 커다란 시각차가 존재하고, 긍정적인 기능보다는 부정적인 기능이 두드러질 가능성이 대두되고 있다는 점은 정부차원의 고등교육 국제화정책이 속도만 낸다고 해서 될 일은 아니라는 점을 잘 보여준다. 그러다보니 각 대학에서는 교육프로그램과 학생지원 체제의 큰 그림을 글로벌 수준으로 끌어올리기 위한 다양한 노력보다는 대학의 비전과 외형을 일부 바꾸는 정도의 제스처로 ‘고등교육 국제화’에 대응하는 상황도 연출되고 있다.

여기에서 국가의 비전과 구체적으로 일치할 수 있는 면밀한 정부정책의 운영을 요구한다. 왜 대학이 세계화 시대에 대응해야 하며, 구체적으로 어떤 인재를 키워내야 하고, 이를 위하여 각 대학이 어떤 노력을 기울여야 하는지, 궁극적으로 어떤 결과를 얻고자 하는지에 대한 명확한 청사진을 제시해야 한다. 겉만 그럴듯하게 포장된 고등교육 국

제화의 내실있는 변화가 있어야 한다. 국제화에 대한 각 대학의 인식이 ‘학생교류’ 특히 ‘유학생 유치’로 인식되고 있고, 국제화지표가 대학종합평가의 평가지표라는 이유로 질 낮은 원어수업과 학생부담을 가중시키는 교환학생제도가 확대되고 있는 상황임에도 여전히 유학관련 국제교육 수지는 적자를 벗어나지 못하고 있다.

오히려 고등교육 국제화 정책은 구체적인 교육의 결과가 어떤 형태로 나타나야 하는지에 초점을 맞추어야 한다. 입학 당시와 비교하여 외국어 구사능력의 향상정도, 세계시민성 및 국제사회에 대한 인식정도, 학생의 전공지식의 향상정도, 전공별 국외동향 및 경제상황, 구체적인 진로와 관련한 상담, 훈련, 실습, 그리고 학생의 경력설계 및 추진능력을 측정할 수 있는 지표들을 제시해야 한다. 현재처럼 투입요소가 곧 산출요소로 평가되는 상황에서는 효과 측정의 오류가 커질 수밖에 없기 때문이다. 또한 정부차원에서 ‘글로벌 인재’의 의미 및 세계 속의 한국에서 대학교육을 마친 ‘인재’의 글로벌 역량의 기준을 제시해 주고, 각 대학은 이를 가이드라인으로 대학의 특성을 반영해 글로벌 역량을 구체화할 수 있어야 할 것이다.

이러한 점에서 싱가포르 난양기술대학의 사례는 중요한 시사점을 제공한다. 중요한 정보제공과 현장중심의 체험적 역량강화기회증진, 그리고 실제 기업에서 활동하고 있는 인적자원과의 연계 등은 대학차원의 노력뿐만 아니라 국가적 차원의 관심과 지원으로 보다 잘 운영될 수 있을 것이다. 그리고 정부가 큰 그림을 그리는 고등교육의 국제화 정책은 단순한 운영상의 효율성을 기하기 위한 방안을 넘어서서, 일본 고베대학교의 사례에서 볼 수 있듯이, 세계시민성을 키우고 다차원적 문화에 접하고 인식할 수 있는 폭넓은 교양을 기르는 방향으로 제시되어야 할 것이다.

나. 볼로냐 프로세스에 대한 관심과 연구 강화

볼로냐 프로세스는 EU 회원국을 중심으로 마련한 고등교육 질보장 체제이다. 학부과정과 석사과정의 이수년도, 학점수, 학점당 시간수, 전공별 필수 이수내용 및 평가기준을 제공함으로써 볼로냐 프로세스에 참여하는 국가들의 고등교육 질을 상호 인정하고 있다. 이와 관련하여 지난 15년 동안 국가간 서로 달랐던 대학 시스템을 정비하고, 대학의 졸업규정 및 체제를 새롭게 하는 시도가 있었다. 한국은 아직 볼로냐 프로세스에 참여하지는 않는다. 그러나 이미 많은 국가가 고등교육 질보장을 위한 볼로냐 프로세스에 참여하고 있고, 그 참여율은 점차 확대되어 갈 것이다.

고등교육 국제화와 이를 위한 유럽 각 국가의 노력은 점차 효과를 나타낼 것이고, 이러한 고등교육의 혁신은 국경을 넘는 취업기회의 확대, 취업역량 강화교육, 그리고 각 대학의 글로벌 사회에 대한 대처능력 향상 등으로 나타날 것이다. 볼로냐 프로세스는 개별 대학 차원의 접근으로 참여가 결정되지 않으며, EU와 참여 국가간의 협의와 구체적인 협상이 있어야 가능하다. 해외 취업의 기회를 확대한다는 구체적인 목표 이외에도 한국의 볼로냐 프로세스에 대한 보다 큰 관심과 지속적인 연구는 대학교육의 국제적 표준화와 대학의 글로벌 역량 강화에 큰 기여를 할 것이라 생각한다.

다. 정부차원의 해외취업시장에의 접근성 강화방안

앞서 논의에서 해외취업시장을 분석하고, 채용정보를 각 대학에서 수집, 분류, 분석, 정보제공하는 데에는 한계가 있을 수 밖에 없다고

밝힌바 있다. 특성화된 분야를 중심으로 해외취업을 겨냥하고 있는 대학이라고 하더라도, 그에 따른 고비용을 감수해야 하고 해외취업을 위한 전문가를 확보해 변화하는 세계경제의 흐름과 고용시장에 대처할 수 있도록 움직여야 한다. 이는 결코 쉬운 일이 아니며, 각 대학의 한계와 비자발성에 머무르는 한계 상황을 극복하기 위해서는 정부 혹은 대학교육협의회 등의 대학연합 네트워크에서 해외취업기능을 담당해야 할 것이다.

우선 국내에서 인재를 채용하려는 해외기업이 인력풀 및 관련 정보를 제공할 수 있는 통합 시스템을 마련해야 한다. 해외의 많은 기업들이 이 통합 시스템에 인재 채용공고 및 관련 정보를 입력할 수 있도록 할 수 있어야 하겠지만, 문제는 과연 해당 정보가 믿을만한 정보인지, 정보를 입력한 기업의 신뢰성은 어떠한지에 대해서 대응하고 보증할 수 있는 지원체제가 필요하다는 것이다. 지금은 이러한 과정에 사설 중개업자가 개입하고 있으므로 대학에서 유일하게 대응할 수 있는 방법은 ‘사설 중개업자’를 믿는 것이다. 혹은 학생들이 해당 정보에 대해서 개별 정보망을 이용하여 확인하는 수밖에 없다. 시장자본주의에 학생들의 해외 취업을 맡기고 있는 상황이다. 이를 바람직한 현상이라고 진단하기는 어려울 것이다. 따라서 정부가 직접 담당하기는 어렵겠지만 정부의 지원을 받는 대학교육협의회나 혹은 별도의 대학 네트워크에서 이러한 기능을 담당하도록 해야 할 것이다. 해외취업정보를 통합적 제공하는 시스템은 각 대학의 경력개발센터에게 다양하고 적합한 해외취업정보를 제공해주고, 해외취업과 관련해 국내 인력상황 및 경제상황 등을 분석적으로 검토할 수 있을 것이다. 이런 시스템의 구축을 통해 학생들의 해외취업에 대한 상담, 진로지도 및 국내취업과의

연계를 보다 강화하고 해외취업을 활성화해 나가야 할 것이다.

앞서 국내사례의 시사점에서도 밝혔듯이, 글로벌 인재를 육성해 해외취업으로 연결시키기 위해서는 그 교육내용의 충실성도 중요하지만 대학과 기업, 관계 부처 간의 파트너십이 잘 형성되어야 한다. 대학은 해외 노동시장의 분석과 해외 취업역량 강화를 위해 해외기업, 관계부처, 국내외 교육기관 등과의 글로벌 인재의 육성 및 해외진출을 지원할 수 있는 다양한 교육파트너십을 강화하고 상호 협력할 수 있는 시스템을 구축할 수 있어야 할 것이다.

라. 해외 취업 이후 지원체제 구축

해외취업에 성공한 경우에도 오래 취업상태를 유지하는 경우가 드물다는 것이 각 대학의 취업담당자 의견이다. 해외취업의 유지가 어려운 이유는 해외의 기업 문화가 한국에서의 상황과 많이 다르기 때문일 것이다. 본 연구에서 살펴본 대학의 글로벌 인재 양성정책과 관련된 해외취업 유형은 반드시 국제적으로 유명한 다국적 대기업을 염두에 두고 있는 것은 아니다. 예를 들어 구글, 마이크로소프트, 애플, 국제 은행들, 국제기구 등은 상당한 유인가를 가진 직장들이지만, 그만큼 입사하기 어려운 곳들이다. 국내 대학 졸업자들의 해외취업은 국외의 그 지역적 특성이 강한 로컬 기업에 취업하게 되는 경우가 많기 때문에 이에 대한 준비를 체계적으로 지원하고 해외취업 이후 취업상태를 유지하지 못하는 경우를 대비하여 적절한 사후 관리를 할 수 있는 지원 시스템을 구축할 수 있어야 할 것이다.

사실상 이미 졸업해 취업한 자들을 대학이 나서서 관리한다는 것은

대단히 어려운 일이며, 해외취업자의 경우도 크게 다르지 않다. 대학 차원보다는 단일 대학을 초월한 대학연합체나 정부의 지원을 받는 고용지원센터, 혹은 국제교육원 등에서 이러한 기능을 담당해 해외취업자에 대한 인력정보를 구축하고, 해외생활 및 로컬기업문화에의 적응과 갈등상황 이해 및 갈등해소 등과 관련된 정보들을 적극적으로 제공하고 해외취업자의 적응과 발전을 지원할 수 있어야 할 것이다.

2. 대학차원의 지원강화

가. 고등교육 국제화 추진 전략의 구체화

대학의 국제 경쟁력을 국가의 경쟁력으로 인식하고, 이를 향상하기 위한 정책 아젠다를 세우는 것은 정부가 해야 할 일이지만, 이를 구체적으로 실현할 수 있도록 비전과 전략을 수립하는 것은 개별 대학이 해야 할 일이다. 대부분의 대학들은 글로벌 인재양성을 위해 학생들의 영어구사능력과 해외경험을 강조하고 외국인 학생유치 및 영어강의 증대 등 캠퍼스 자체의 글로벌 환경 조성을 통해 재학기간 중 학생들의 글로벌 사회에 대한 감각과 환경에 익숙해지도록 한다는 전략을 택하고 있다.

그러나 각 대학의 ‘글로벌 인재상’에 근거한 아젠다와 전략은 여전히 추상적인 수준에 머물러 있으며, 개별 학생들이 ‘글로벌 리더십’을 이해하고 해석하는 방식은 아주 다양하게 나타나고 있다. 극단적으로는 ‘왜 글로벌 리더십이어야 하는가’를 되묻기까지 한다. 글로벌 캠퍼스를 지향하는 대학교의 공통적인 특성은 학생들이 반드시 이수해야

할 교과목의 확대 및 영어능력을 강제하는 경우가 대부분이고, 다중전공제를 활성화하고 있다. 즉, 대학 차원의 '글로벌 인재상'은 곧 학생들에게 학생 자신의 능력을 함양시켜주는 구체적인 지침 역할 대신에 또 다른 경쟁과 '스펙 쌓기'를 짐지우는 양상으로 나타나고 있는 것이다. 여기에 한국의 대학의 높은 등록금과 부당한 경제상황의 악화는 대학교육 자체의 효과성에 이의를 제기하고 있다.

이러한 문제를 해결하기 위하여, 각 대학은 대학의 비전과 교육목표, 학생들의 요구와 졸업 이후 학생들의 진로가 연결될 수 있는 구체적인 교육과정을 마련해야 한다. 대학은 사회적 요구와 학생의 요구 그 어느 일방의 주장과 요구를 반영함으로써 다른 주체를 소외시키거나 종속시켜서는 안 된다. 글로벌 리더십을 키우기 위한 글로벌 인재상을 내세운 대학들은 글로벌 핵심역량에 기반한 역량기반 교육과정을 운영할 수 있어야 할 것이며, 각 대학의 해외취업 역량강화 및 해외취업지원 사업은 변화하는 글로벌 사회의 환경과 혁신을 추구하는 대학의 교육성과를 확인할 수 있는 구체적인 전략으로 기능할 수 있어야 할 것이다.

뿐만 아니라, 학생들이 경험하게 되는 해외연수의 질을 관리하고 교육적 차원에서 이를 조정해 줄 수 있어야 할 것이며, 이를 위해 대학 차원의 체계적인 평가 시스템을 구축해 운영해야 할 것이다. 대학평가에 있어서 국제화 지수로 국외 대학과의 학생교류실적이 주로 반영되기 때문에, 정작 효과가 있다고 여겨지는 해외 문화탐방이나 해외봉사 같은 교육적 활동에 대한 학생들의 요구가 반영되지 않는 경우도 종종 발생하고 있다.

나. 다양한 해외 취업시장 정보 수집 및 제공

대학의 취업관련 정보는 주로 경력개발센터에 집적되고 공유된다. 경력개발센터는 자체의 프로그램을 통하여 가능한 많은 학생들이 진로를 탐색하도록 돕고, 각자의 적성에 적합한 직업세계로의 입문을 지원한다. 대학의 행정기관으로서 경력개발센터는 학생들의 진로 및 직업에 대한 관심을 끌어내기 위하여 많은 노력을 기울이고 있으나, 주로 국내 취업에 초점이 맞추어지고 있다.

앞서 각 대학의 사례에서 살펴보았듯이, 학생들의 진로 및 취업과 관련된 활동은 경력개발센터를 통해서만 이루어지는 것은 아니며 대학의 연구사업단이나 단과대학 혹은 학과 수준에서도 학생들의 해외 취업에 대한 준비 및 정보제공이 이루어지고 있다. 또한 학생들의 글로벌역량과 관련된 학내 활동 및 국외대학과의 연계를 담당하는 ‘대외협력처’ 등의 국제협력담당기관들도 해외취업과 관련된 일과 관련을 맺고 있다. 해외의 동문회에서 요청을 직접 받는 총장실이나 국내 동문관련 기관도 해외취업에 일부 관련되어 있다고 볼 수 있다. 이렇듯 대학 내에서 해외취업을 담당하는 기관이 통일성 있게 조직되어 있지 않다.

이러한 문제를 해결하기 위해 경력개발센터가 국내취업을 위주로 운용될 수밖에 없다하더라도 국내취업과 더불어 해외취업을 위한 정보들도 수집하고 공유할 수 있는 정보센터의 역할을 할 수 있어야 한다. 경력개발센터가 대학 내 해외취업관련 정보를 종합적으로 통합·관리할 수 있도록 해야 할 것이다. 이러한 점에서 싱가포르의 난양기술대학교의 정보제공시스템 및 구체적인 체험적 역량강화 프로그램은

학생들의 직업세계로 발디딜 수 있는 구체적 경험을 강조한다는 점에서 의미있는 사례라고 보여진다.

다. 해외 교류대학과의 교육과정 표준화 및 연계 강화

최근 몇몇 대학에서 ‘공동학위제’를 실시하고 있다. 공동학위제는 두 개 이상의 대학에서 규정된 최소 이상의 학점을 이수하면, 학생의 선택에 따라 두 대학에서 동시에 졸업장을 받을 수 있도록 하고 있다. 서로 다른 국가에 속한 대학 간에 이러한 공동학위제가 협의되고 추진될 수 있는 것은, 대학간 교육과정의 표준화와 학위, 학점, 학기별 강의의 질에 대해 상호 존중하고 인정할 수 있기 때문이다. 공동학위제라고 해도 두 대학간의 모든 학과 혹은 모든 교육과정에 동일하게 적용되는 경우는 드물다. 학과간 혹은 단과대학 차원의 공동학위제가 주요한 흐름이지만, 간혹 학교 전체의 교류에 적용되기도 한다. 그러나 여전히 공동학위제는 조심스러운 대학간 교류협력의 형태라고 할 수 있다.

이러한 난점에서 불구하고, 국경을 넘어선 대학간 교류는 학생들이 다른 사회에서 경력을 개발시켜나갈 수 있도록 다양한 기회를 제공할 수 있다는 점에서 긍정적인 면이 많다. 따라서 해외취업의 기회를 확대하고 취업상태가 오래 지속될 수 있는 중요한 토대라는 점에서 해외 대학과의 학생교류는 확대되어야 한다. 문제는 기존 대학의 시스템을 고집하거나, 교류에 참여할 대학간 교육과정의 표준화에 대한 협의가 이루어지지 않으면 대학간 교류는 이루어지기 어렵다. 이런 관점에서 고등교육 질보장을 위한 학위체제를 EU 참여국을 포함한 50여개국이 공동으로 따르겠다는 불로냐 프로세스는 대단한 시도임에 분명하다.

보다 활발한 대학간 교류는 대학의 특성화된 분야 및 전공을 중심

으로 이루어져야 한다. 신라대학교의 경우 보석가공 및 섬유디자인을 중심으로 학과가 전문화되어 있고, 이러한 전문성은 관련 기업 및 협력 대상 국가에의 주요한 교류의 계기를 마련해주고 있다. 한국외국어대학교의 경우에는 외국어에 능숙한 국제지역전문가 양성을 통해 문화이해 및 지역성에 기반한 교류협력의 교두보 역할을 해내고 있다. 부경대학교의 경우에는 수산해양산업체와 연계를 통해 다른 국가의 수산해양분야와의 협력을 강화해 나가고 있다. 특성화된 분야의 국외 대학과의 연계는 곧, 국내 인력이 교류협력 대상 대학이 위치한 지역의 인재로 성장해 갈 수 있다는 점에서 보다 폭넓은 취업기회를 가질 수 있고, 특정 전공분야를 중심으로 한 국가간 교류의 주요 접합지점으로 작동할 수 있다.

그리고 대학간 교류는 인재의 선발 및 표준화된 교육과정, 강의 수준에 있어서 충분히 협의하고 합의할 수 있어야 한다. 강의의 언어는 중요한 한계이면서도, 반대로 큰 기능적 요소로 인식될 수 있다. 국제 언어인 영어로 이루어지는 것도 방법이겠지만, 대학이 위치한 국가의 언어가 충분히 공유되고, 수업언어로 활용되는 것도 좋은 방안이라고 본다. 표준화된 교육과정은 대학을 졸업하는 졸업생들의 역량을 동시에 인증하자는 차원에서 중요한 합의 사항이 되어야 할 것이다. 졸업자의 역량은 곧 취업에 필요한 역량으로 인식되기 때문이다.

라. 해외 인턴십 확대 및 해외 취업프로그램의 강화

해외취업에 관심을 갖고 있고, 실제 해외취업자 수가 높은 대학의 경우는 학생들의 해외인턴십 기회가 다양하게 제공되고 있다. 즉, 대학에서 해외취업연계 프로그램을 얼마나 제공하느냐는 것이 학생들의

해외취업에 대한 관심 및 실제 해외취업률에 영향을 미친다고 본다. 문제는 어떻게 해외인턴십의 기회를 대학차원에서 확대할 수 있는가라는 점이다. 대학사례의 분석에서 얻어진 시사점을 정리해 보면 다음과 같다.

첫째, 해외에 대학생 인턴십을 위한 사무소를 설치한다. 신라대학교의 ‘신라방’은 이러한 시도의 일환으로 대학이 실제 학생들의 해외취업을 위하여 다양한 인턴십 기회를 가질 수 있도록 통합·관리하고 있다.

둘째, 해외 인턴십이 가능한 해외기업체와 면밀한 산학연 관계를 형성한다. 해외 기업체의 경우에는 학생들이 뽑은 ‘좋은 기업’, 대학 특성화된 분야와 연관성을 맺고 있는 ‘우수기업’, 한국과의 이해관계가 있는 관련 기업, 그리고 대학과 네트워크를 맺고 있는 기업 및 동문기업을 포함할 수 있다. 특히 학문적 전문성을 바탕으로 한 인턴 학생들의 우수성과 전문성이 보증된다면 이러한 기회는 더욱 커질 수 있을 것이라 본다.

셋째, 해외 인턴십이 해외취업으로 연결되도록 사후 지원을 강화한다. 해외취업에 관심을 갖고 있지만, 실제 해외 인턴십이 취업으로까지 연결되기에는 적잖은 노력과 정보, 행정적인 지원이 필요하다. 따라서 해외 인턴십을 다녀온 학생들이 해외취업으로 연결될 수 있도록 진로지도 및 취업연계를 위한 행정지원 시스템이 마련되어야 할 것이다.

넷째, 경력개발센터에 해외 취업 전문인력을 확보한다. 지금은 특정 전공의 교수들이 자신의 분야와 관련하여 인력을 추천 혹은 채용 보증에 나서고 있지만, 대학차원의 행정지원시스템이라는 측면에서 이러한 전문가들의 존재는 상당히 다른 효과를 만들어 낼 것이다. 작소

규모 대학의 경우 이러한 전문가를 배치하기 어려운 경우에는 둘 이상의 대학이 공동으로 고용하여, 학생들에게 해외취업과 관련된 진로지도, 해외인턴십, 해외기업정보, 취업에 필요한 행정지원을 담당하도록 할 수도 있을 것이다.

다섯째, (앞서 국내 사례의 시사점에서 밝혔듯이) 개개인의 능력수준에 대한 판단정보로 활용될 수 있는 학습포트폴리오나 진로설계포트폴리오 등의 실질적인 학습관리체제의 구축이 요구된다. 학생들이 입학해서부터 재학기간 동안 어떤 수업을 들었고 어떤 비교과 활동을 하였는지 기록을 남기고, 어떻게 어디에 취업하였지를 학생정보로 축적해 나가면, 이런 정보에 기반해 학생들에게 어떻게 취업을 준비해야 하는지에 대한 맞춤형 정보를 제공할 수 있을 것이다. 국내 취업은 물론이고 해외 취업의 활성화를 위하여 한양대의 차세대 정보시스템과 같은 체제를 구축해 학생정보를 체계적으로 관리해 나갈 수 있어야 할 것이다.

마. 대학의 세계시민교육 프로그램 강화

기업의 이해관계는 자국의 국경에 국한되지 않으며, 유능한 인재를 굳이 자국의 국경 내에서 채용해야 한다고 보지도 않는다. 기업의 이윤을 극대화할 수 있는 인적 자원이라면 즉, 기업의 문화를 존중하고, 기업에서 함께 일하는 동료와의 유대관계가 지속될 수 있는 인성을 갖추고 있다면 누구라도 받아들여질 수 있을 것이다. 이론적으로는 구려하지만 현실적으로는 어떤 국적을 소유하고 있고, 얼굴색은 어떤지, 모국어는 무엇인지, 어느 학교에서 공부했는지, 더 나아가 남성인지

여성인지에 따라 채용의 기회는 상당히 제한받거나 혹은 차등 대우를 받기도 한다. 인턴쉽이 이러한 사회에 익숙해지고 언어 및 기업문화를 이해할 수 있는 기회가 되기도 하지만, 이런 역량은 세계시민성 교육으로 통칭되는 대학교육을 통해 길러질 수 있다.

대학의 세계시민성 교육프로그램은 학점인정 교육과정과 학생들의 자치활동 혹은 학교지원 프로그램으로 나뉘볼 수 있다. 해외 취업과 연계되기도 하지만, 세계시민성 교육프로그램은 대학 교육을 받은 학생들이 자신의 정체성을 특정 국경에 국한된 국가의 시민이 아닌 세계보편적인 가치와 윤리를 존중하고 더불어 살아갈 수 있는 세계시민에 두도록 하는데 목적이 있으며, 그 특징은 다음과 같다.

첫째, 교양과정에 보편적 가치와 국제사회의 동향을 내용으로 하는 강좌를 필수적으로 이수하도록 한다. 세계시민성은 주어진 지식을 일방적으로 외우고, 이를 평가하는 방식으로 길러지는 것이 아니라, 서로 다른 가치와 윤리체계, 그리고 다양한 시각이 공존하면서 발생하는 긴장과 갈등을 해소하는 방법을 배우면서 길러질 수 있다. 따라서 대규모 강의방식보다는 다양한 주제에 대해 토론하고, 서로의 가치를 존중할 수 있는 태도를 기르도록 격려하는 공론의 장으로서 마련되어야 할 것이다.

둘째, 대학의 글로벌 환경은 외국어를 사용하도록 강제하는 공간을 만든다고 해서 만들어지지 않는다. 국제사회의 문화와 가치를 대변할 수 있는 문화 콘텐츠를 다양하게 접할 수 있도록 도서, 영화, 음악, 미술, 체육활동이 교류할 수 있도록 장려되어야 한다. 또한 어떤 공동체에서라도 발생할 수 있는 공통적 이슈에 어떻게 대응하고, 문제를 해결해나가는지에 대한 지적 공유의 장이 마련되어야 할 것이다.

셋째, 해외취업을 한국의 경제 상황보다 좋은 국가의 기업에 취업하는 것만으로 제한을 두는 경우가 있다. 그렇지 않다. 오히려 한국의 경제상황과 유사하거나 경제적으로 상황이 열악한 국가, 지리적으로 멀리 떨어져 있거나, 문화적 정서적으로 공감하기 어려운 국가의 기업에 취업하는 것도 포함한다. 특히 사회문화적으로 공감하기 어려운 개발도상국에 대한 지식(역사, 문화, 사회체제, 정치적 현황, 경제 및 지리 등)을 축적하고, 그들과 더불어 살기 위한 ‘봉사활동’에 참여하는 것 또한 세계시민성을 높이는 방법이기도 하다. 최근의 국제 오지 공동체로의 대학생 단기 해외봉사가 늘어나고 있고, 실제 졸업 이후 개발협력에 발을 들이는 청년들이 점증한다는 것도 대학 시기에 이에 관한 정보습득과 문화적 감수성이 커지고 있기 때문이라고 본다.

3. 결론

고등교육기관이 글로벌 인재를 위한 글로벌 역량을 강화해야 한다는 당위성은 충분히 제시되어 왔다. 1996년 OECD 가입이후 한국의 고등교육제도에 대한 검토가 이루어졌고, 이를 바탕으로 한국 고등교육의 국제화를 앞당길 수 있도록 하는 규제철폐 및 대학의 자율성 확대를 주 내용으로 하는 고등교육혁신방안이 지속적으로 추진되어 왔다. 한국에서 대학은 단지 대학만의 논리로 존재하지 않기 때문에, 중등교육 단계의 정상화와 고교-대학-기업을 연계하는 기능을 부여받고 있다. 따라서 세계화 시대의 고등교육은 단지 국내의 취업경쟁력을 높이고, 국내기업의 역량에 한정된 인력양성의 수준을 뛰어 넘어 국제 사회의 일원으로 일할 수 있는 글로벌 인재를 양성할 수 있어야 할 것이다.

본 연구는 대학교육을 둘러싼 환경의 변화를 분석적으로 검토하고, 글로벌 캠퍼스를 지향하는 고등교육 국제화의 주요성과인 졸업생의 해외취업을 활성화할 수 있는 방안모색을 목적으로 하고 있다. 국내외 대학의 해외취업의 지원체제를 보여주는 사례들을 통하여 대학에서 대학생들의 해외취업은 주요 관심사가 되고 있지 못하다는 점을 확인할 수 있었다. 또한 외국 사례를 통하여 글로벌 역량에 터한 해외 취업이 단순한 고등교육 국제화 정책의 수립으로 해결될 수 있는 것이 아님을 인식할 수 있었다. 일본의 ‘세계다문화인식’에 대한 문제의식, 유럽연합의 고등교육질에 대한 관심과 대학간 교류 강화, 그리고 싱가포르의 대학단위 학생중심 지원시스템은 우리 대학이 향후 적극적으로 꾀안아야 할 대학교육의 국제화 방향을 제시해주기에 충분했다.

‘글로벌 리더십’과 ‘글로벌 역량’ 그리고 ‘글로벌 인재’라는 대학의 슬로건이 단순한 수사적 표현으로 남지 않기위해서, 글로벌 캠퍼스가 지향하는 대학의 국제적 위상과 실체는 한국 이외의 다양한 국가에서 인정받을 수 있는 글로벌 역량을 키우고, 실질적으로 해외에서 일할 수 있도록 적극 지원되어야 한다. 해외취업의 실현이 고등교육 국제화와 대학의 글로벌 아젠다를 구현하는 구체적인 방법인 것이다. 본 연구에서 제안된 정부와 대학, 그리고 개별 학생들의 해외 취업관련 정책제언들은 이러한 실질적 대학교육의 국제화를 앞당기는 주요 과제로 인식되고, 추진되어야 할 것이다.

참고문헌

- 강일규, 박동, 강상희(2010). 글로벌 인력교류 확대에 대비한 고등전문
교육 인증제 실태와 과제. 한국직업능력개발원.
- 김경호(2009). 대학재정운용 이론과 실제. 학지사.
- 박정수 외(2009). 글로벌 경쟁력 강화를 위한 고등교육 질 제고. 한국교
육개발원
- 박정수 외(2003). 지식기반사회의 고급인력 양성을 위한 고등교육 개혁
방안. 한국직업능력개발원.
- 박종렬(2009). 대학평가 이론과 실제. 학지사.
- 백성준 외(2001). 국가인적자원개발의 비전과 전략. 한국직업능력개발원.
- 양병무 외(2006). 고등교육국제화와 인적자원 활용에 관한 연구. 한국직
업능력개발원.
- 유성상 (2010). 유럽의 블로냐 프로세스 참여국과의 고등교육교류확대
방안. 한국연구재단.
- 이규환 (2010). 주요국의 교육제도. 배영사.
- 이상돈 외 (2011). 고등교육 인재정책수립을 위한 인력수급전망 체제 구
축 연구. 한국직업능력개발원.
- 임천순 외 (2006). 국제교육행정. 한국교육행정학회.
- 조석훈 외 (2007). 학교와 교육법. 교육과학사.
- 조은상 외 (2009). 청소년을 위한 해외 진로 정보 수집 및 구축 방안. 한
국직업능력개발원.

한국교육개발원 (2011). 교육통계연보, 취업통계자료집.

한기철(2008). 하버마스와 교육. 학지사.

Adelman, Clifford (2009), The Bologna Process for U.S. Eyes:
Re-learning higher education in the age of convergence.

Bosio, Giulio and Leonardi, Marco (2011). The impact of Bologna

Corbett, Anne (2006). Higher education as a form of European
Integration: How novel is the Bologna Process. Centre for
European Studies, University of Oslo.

Delhey, Jan (2004). European Social Integration: From convergence of
countries to transnational relations between peoples. WZB.

EACEA (2012). The European Higher Education Area in 2012:
Bologna Process Implementation Report.

Elken, Mari, Gornitzka, A., Maassen, P. and Vukasovic M. (2011).
European integration and the transformation of higher education.
University of Oslo, Department of Educational Research.

Eurydice(2012), The European Higher Education Area in 2012:
Bologna Process Implementation Report.

Field, Heather (2003). Integrating tertiary education in Europe, Annals,
AAPSS, 585; 182.

Harzing, Anne-Wil (2004). Ideal jobs and international student mobility
in the enlarged European Union, European Management Journal.

King, Conrad (2008), The Bologna Process: Birdge or Fortress, A
review of the debate from a North American Perspective,

- Institute of European studies, University of British Columbia.
- King, Russel and Enric Ruiz-Gelices(2003), International student migration and the European 'year abroad': Effects on European identity and subsequent migration behaviour, international journal of population geography.
- Kleinmann, Lambert (2007). Mobility: an instrument for more and better jobs: The European job mobility Action Plan 2007-2010, Eurocadres seminar, Brussels.
- Luzzatto, Giunio (2011). The European Higher Education Area(EHEA) beyond 2010: main achievements, priorities, gaps and challenges, Brussels.
- Process on the graduate labour market: Demand and supply, IZA discussion paper no. 5789. Bonn, Germany, IZA.
- Schomburg, Harald and Teichler, Ulrich (2011). Employability and mobility of bachelor graduates in Europe, Key results of the Bologna Process, Sense Publisher.
- Vukasovic, Martina, General Rapporteur (2004). Employability in the context of the Bologna Process, final report.
- Wagenaar, Robert and Luigi F. Dona dalle Rose(2007), International aspect of the Bologna Process, BALANCE Project Seminar, Barcelona, 13-14 December 2007.
- Zgaga, Pavel (2006), Looking out: The Bologna Process in a global setting, On the External Dimension of the Bologna Process, Norwegian ministry of education and research.

□ 저자 약력

- 정지선
- 한국직업능력개발원 선임연구위원
- 김신영
- 한국외국어대학교 교수
- 김용련
- 한국외국어대학교 교수
- 유성상
- 한국외국어대학교 교수

국제직업능력개발 캠퍼스 방향과 체제연구

- 발행연월일 2012년 12월 29일 인쇄
2012년 12월 31일 발행
- 발행인 박영범
- 발행처 한국직업능력개발원
135-949, 서울특별시 강남구 삼성로 147길 46
홈페이지: <http://www.krivet.re.kr>
전화: (02)3485-5000, 5100
팩 스: (02)3485-5200
- 등록일자 1998년 6월 11일
- 등록번호 제16-1681호
- I S B N 978-89-6355-413-6 94340
978-89-6355-412-9(세트)
- 인쇄처 승림디앤씨 (02)2271-2581