

2011년 인재개발과 산학연관 연계 방향

장창원 · 김민경 · 홍광표

한국직업능력개발원(KRIVET)은 국가인재개발의 기반 구축과 국민의 평생직업능력개발을 지원하기 위하여 국가 인재정책, 직업교육훈련, 직업진로정보, 직업교육훈련 프로그램 개발 보급, 자격제도, 민간자격 국가공인, 직업교육훈련 평가 등의 연구 사업을 수행하고 있습니다.

- 연구책임자 - 장 창 원
소속: 한국직업능력개발원 선임연구위원
e-mail: cjang@krivet.re.kr
- 공동연구자 - 김 민 경
소속: 한국직업능력개발원 전문연구위원
e-mail: mk77@krivet.re.kr
- 공동연구자 - 홍 광 표
소속: 한국직업능력개발원 전문연구위원
e-mail: hkp@krivet.re.kr

기본연구 2011-33
보안등급 일반과제

KRIVET 2011 | Korea Research Institute for Vocational Education & Training

2011년 인재개발과 산학연관 연계 방향

장창원 · 김민경 · 홍광표

제목 차례

제1장 사업의 배경과 목적_1

제1절 사업 배경 및 목적	3
제2절 추진 경과	4

제2장 사업개요_5

제1절 사업개요	7
1. 인재개발과 산학연관 연계를 위한 포럼 운영	7
2. 2011년 주요 계획	9
제2절 세부 추진계획	10
1. 포럼 운영의 내실화	10
2. 포럼위원의 재구성 및 참여 강화	11
3. 포럼의 정책연계 확대	12
4. 포럼 홍보 강화	12

제3장 사업실적_13

제1절 33회 미래인재포럼	15
1. 개최개요	15
2. 발표내용 요약	16
3. 토론내용 요약	19
제2절 34회 미래인재포럼	30
1. 개최개요	30

2. 발표내용 요약	31
3. 토론내용 요약	34
4. 정책적 제언	44
제3절 35회 미래인재포럼	46
1. 개최개요	46
2. 발표내용 요약	47
3. 토론내용 요약	50
4. 정책적 제언	61
제4절 36회 미래인재포럼	62
1. 개최개요	62
2. 발표내용 요약	63
3. 토론내용 요약	65
4. 정책적 제언	75
제5절 37회 미래인재포럼	76
1. 개최개요	76
2. 발표내용 요약	77
3. 토론내용 요약	79
4. 정책적 제언	88
제6절 38회 미래인재포럼	89
1. 개최개요	89
2. 발표내용 요약	90
3. 토론내용 요약	92
4. 정책적 제언	100
제7절 정책의제 발굴 및 확산	101

1. 정책화 현황	101
2. 언론 보도 실적	102
3. 정책사업 페이지 개설	104

제4장 만족도 조사_105

제1절 조사개요	107
1. 미래인재포럼 개요	107
2. 조사 목적 및 내용	108
3. 조사 기간 및 조사 방법	109
제2절 조사결과	110
1. 2011년 미래인재포럼 운영에 대한 만족도	110
2. 2011년 미래인재포럼 내용에 대한 만족도	120
3. 2012년 미래인재포럼 주제 제안	124
4. 미래인재포럼의 개선 방향	126
제3절 결론	128

제5장 성과와 향후 개선방안_131

제1절 성과와 반성	133
1. 주요 성과	133
2. 반성	133
제2절 개선방안	135
1. 2012년도 과제 관련	135
2. 포럼 운영 관련	135
3. 포럼 위원 관련	136

표 차례

<표 2-1> 포럼 진행 일정	8
<표 3-1> 33회 미래인재포럼 프로그램	16
<표 3-2> 34회 미래인재포럼 프로그램	30
<표 3-3> 35회 미래인재포럼 프로그램	46
<표 3-4> 36회 미래인재포럼 프로그램	62
<표 3-5> 37회 미래인재포럼 프로그램	76
<표 3-6> 38회 미래인재포럼 프로그램	90
<표 4-1> 조사 내용	109

그림 차례

[그림 4-1] 3개 기관 공동운영의 적합성	111
[그림 4-2] 호텔 위치에 대한 만족도	112
[그림 4-3] 포럼 진행 장소에 대한 만족도	112
[그림 4-4] 포럼시작 시간의 적절성	113
[그림 4-5] 발표 시간의 적절성	114
[그림 4-6] 토론시간의 적절성	115
[그림 4-7] 토론 방식에 대한 만족도	116
[그림 4-8] 포럼위원 구성에 대한 만족도	117
[그림 4-9] 포럼위원 임기에 대한 만족도	117
[그림 4-10] 포럼 개최기간에 대한 만족도	118
[그림 4-11] 조찬식사 메뉴에 대한 만족도	119
[그림 4-12] 좌석배치에 대한 만족도	119
[그림 4-13] 발표자료 및 회의록 대한 만족도	120
[그림 4-14] 연간주제와 발표주제의 연관성	121
[그림 4-15] 주제 및 내용에 대한 만족도	122
[그림 4-16] 발표자에 대한 만족도	123
[그림 4-17] 2011 미래인재포럼에 대한 전반적 만족도	123

제 1 장

사업의 배경과 목적

제1절 사업 배경 및 목적

제2절 추진 경과

제1장 | 사업의 배경과 목적

제1절 사업 배경 및 목적

- 인재정책·R&D·산학협력 관련 정책의제 발굴을 위한 각계 오피니언 리더들과의 의견교류 및 수렴의 장 마련
- 전문가 인적 네트워크 구축을 강화하여 산·학·연·관 실천적 협력 토대 마련
- 인재정책, R&D 및 산학협력 정책에 대한 기업·대학 등의 대정부 건의 및 모니터링 기능 수행

제2절 추진 경과

- 인재개발과 산학연관 연계방향의 사업 수행을 위해 전문가 포럼을 개최하기로 하고 효율적 운영을 위해 기존 미래인재포럼 운영과 연계하도록 함.
- 학연산관 정책협의회 개최
 - 교육과학기술부, 전국경제인연합, 한국직업능력개발원 등 주최 기관 간 정례 협의회 개최
 - 신규 아젠다 발굴 및 정책 이슈 발굴
 - 포럼 개최와 격월로 진행
- 전문가 포럼 개최

제33회	11. 2.17(목)	인재혁명 : 글로벌 시대가 요구하는 인재 양성 전략 (조 벽, 동국대학교 석좌교수)
제34회	11. 4.14(목)	연구 중심대학은 대학원대학이 되어야 국가경쟁력 생겨 (조장희, 가천의과대학교 뇌과학연구소)
제35회	11. 6. 9(목)	대한민국 선진화를 위한 리더양성과 인재개발의 방향 (윤은기, 중앙공무원교육원 원장)
제36회	11. 8.11(목)	우리나라 고등교육의 성과와 과제 (임혜규, 한나라당 소속 국회의원)
제37회	11.10.13(목)	글로벌 금융시대의 금융전문인력 양성 (남상덕, 중앙대학교 객원교수, 전 한국은행 감사)
제38회	11.12. 8(목)	생각지도 못한 HRD 생각지도(地圖, Map)와 생각의 지도 (指導, Leadership) (유영만, 한양대학교 교수)

제 2 장

사업개요

제1절 사업개요

제2절 세부 추진계획

제2장 | 사업개요

제1절 사업개요

1. 인재개발과 산학연관 연계를 위한 포럼 운영

- 목적
 - 인재개발(HRD, R&D)과 산학협력 강화를 위한 정책의제 발굴, 관련 정책이슈에 대한 전문가 토론 등 의견교류를 통한 방안모색
 - 국가 경쟁력 강화를 위한 산·학·연·관 간 유기적 연계의 필요성 공감 및 실천적 협력 증진
 - HRD, R&D 및 산학협력 정책에 대한 대정부 건의 및 모니터링
 - 기업·대학 등 산학협력 수요자의 요구(needs)가 반영된 정책 수립

- 주제: 인재개발(HRD, R&D) 및 산학협력 관련 정책 이슈
 - 2011년 주제: “인재강국(실현)을 위한 창의적 인재양성”

8 2011년 인재개발과 산학연관 연계 방향

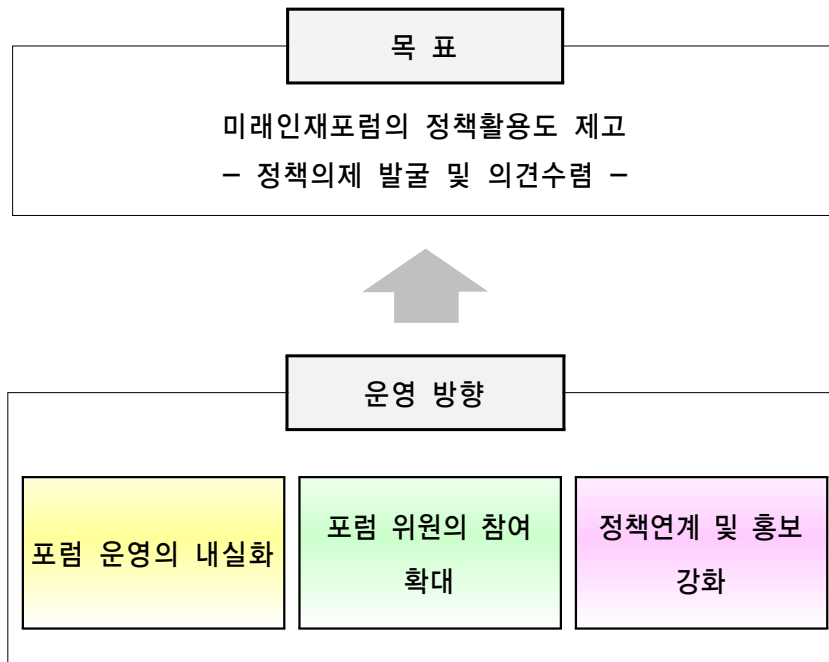
- 형식: 매 짝수달(연6회) 둘째 목요일, 오전 7:30~9:30 조찬 회의
로 개최되는 정례 포럼
※ 실적 : '10년 12월까지 총 32회 개최('05.11월 발족)
- 장소: 롯데호텔 (소공동 소재)
- 구성: 경제계 임원, 대학학장, 연구기관장, 국회의원, 정부부처
국장, 언론계 인사 등 약 40명 정도로 구성됨.
- 주최 및 주관: 교육과학기술부, 전국경제인연합회,
한국직업능력개발원

〈표 2-1〉 포럼 진행 일정

시간	행사 내용	발표자	비 고
7:00~7:05	개회사	좌장	인사말씀 및 포럼위원 소개
7:05~7:35	조찬식사		
7:35~8:05	주제발표	발표자	“ 발 표 주 제 ”
8:05~8:55	종합토론	포럼 위원	토론 및 Q&A
8:55~9:00	마무리 및 폐회	좌장	차기 회의 안내

2. 2011년 주요 계획

가. 운영 방향



제2절 세부 추진계획

1. 포럼 운영의 내실화

- 포럼주제의 정책연계성 강화
 - 교육과학기술부 6대 중점과제* 등을 주제로 포럼을 개최하여 정책 수립 및 실행 단계의 검토 채널로 활용
 - * 공교육 경쟁력 강화를 위한 창의·인성교육 확산, 교육-일 연계 선진 직업교육 체제 구축, 잘 가르치는 대학 육성, 세계적 과학기술인재 육성, 전략적 국가 R&D 체제 구축, 교육과학기술 글로벌화 등
 - 교과부는 정책과제 측면(글로벌 트렌드 및 새로운 이슈 발굴 등)에서, 전경련은 기업체 관점(산학협력, 기업요구 등)에서 주제를 제안
 - 논의가 필요한 주제 등을 포럼 위원들로부터 추천받아 반영 검토
 - 주제를 보다 구체화하고, 이에 적합한 발표자를 선정
- 포럼 논의의 심화체제 구축
 - 포럼 운영실무위원회에 주제별 전문가를 참여시켜 추가 논의가 필요한 주제 등을 발굴
 - 심화 연구 및 논의가 필요한 주제에 대해서는 전문가 협의회, 세미나 등을 추가 개최하여 실효성 있는 정책대안 모색

- 주관기관 간 협력 강화
 - 교과부, 전경련, 직능원 등 주최기관 실무자들로 구성된 포럼 운영 실무위원회를 정기 개최하여 운영 개선사항 등을 협의

2. 포럼위원의 재구성 및 참여 강화

- 포럼위원 재구성
 - 포럼기여도, 참여기간 등의 자료를 기초로 위원 중 일부를 교체하여 논의의 활성화 제고
 - ※ 교체기준 : 포럼기여도(예, 발언 횟수 등) 및 참석률(2회 이하)이 저조한 위원, 포럼 참여기간이 2년 이상인 위원 등
 - 인력양성 측면 뿐 아니라, 활용 부문(예, 한국고용정보원장 등)까지 위원 구성을 확대하여 종합적인 논의 유도
 - ※ 신규위촉기준 : 참여 필요성이 있는 기관의 장, 학회·언론계·경제계 등에서 전문성과 식견을 지니고 있는 인사
 - 산업계·학계·연구기관 등의 각계 인사로 40명 내외 유지
- 포럼위원 참여 강화 유도
 - 교과부장관 명의의 위촉장을 수여하여 위원으로서의 자긍심과 책무성 고취
 - 발표자료에 대한 위원들의 의견과 아이디어를 제출받고, 이를 위원 재구성의 자료로 활용

3. 포럼의 정책연계 확대

- 포럼 논의결과에 대한 관리체제 구축
 - 포럼 및 전문가협의회 등을 통해 도출된 결과를 보다 체계적·구체적으로 정리하여 부내 관련과의 검토가 용이하도록 제시
 - 관련과에 공문, 메모보고 등으로 포럼 결과를 통지하고, 이에 대한 향후계획 등의 관리 추진

- 부내 관련 부서의 참여 제고
 - 주제별로 부내 관련과와 적극 협력하여 포럼 운영
 - ※ 주제선정, 관련전문가 섭외, 전문가협의회 개최 등 협의
 - 포럼주제와 관련된 부서의 관계자를 포럼에 참여

4. 포럼 홍보 강화

- 포럼 및 전문가협의회 등에 전문가 및 관계자의 참여 확대

- 보도자료·PCRM을 활용하여 포럼에서 생산된 지식 및 정보 제공

- 발표 및 논의 결과를 보고서로 발간하고, 인재정책 관련 홈페이지(예. NHRD-NET) 등에 탑재

제 3 장

사업실적

- 제1절 33회 미래인재포럼
- 제2절 34회 미래인재포럼
- 제3절 35회 미래인재포럼
- 제4절 36회 미래인재포럼
- 제5절 37회 미래인재포럼
- 제6절 38회 미래인재포럼
- 제7절 정책의제 발굴 및 확산

제3장 ■ 사업실적

제1절 33회 미래인재포럼

1. 개최개요

- 일시: 2011년 2월 14일(목) 07:15~09:15
- 장소: 롯데호텔 37층 가넷스위트
- 주제: 인재혁명: 글로벌 시대가 요구하는 인재 양성 전략
- 발표자: 조 벽 동국대학교 석좌교수
- 좌장: 권대봉 원장(한국직업능력개발원)

○ 프로그램

〈표 3-1〉 33회 미래인재포럼 프로그램

시간	행사 내용	발표자	발표주제
7:15~7:25	개회사	좌장	인사말씀 및 위원 소개
7:25~7:45	조찬		
7:45~8:15	발표	조벽 교수님	인재혁명: 글로벌 시대가 요구하는 인재 양성 전략
8:15~9:05	질의응답 및 정책건의	포럼위원	발표 내용 관련
9:05~9:15	정리 및 폐회	좌장	공지사항 및 차기 포럼 안내

○ 참석자: 총41명

2. 발표내용 요약

- 인재혁명을 글로벌 시대가 요구하는 인재양성 전략으로 미래인재의 세상과 교육의 틀에 대해 인재유통과 21세기형 교육이 중요하며 구체적으로 바른 녹색성장 정책과 창의·인성교육 중요함.
- 미래인재가 살아가야 하는 세상
 - 우리가 공상과학의 이야기도 미래인재의 시대에는 현실이 된다
 - 출산율이 저하되고 고령화가 급속하게 진행되는 변화에 따라, 미래인재의 양성이 더욱 중요하게 대두
 - 유럽 문화와 가치관을 답습하던 우리가 살아왔던 세상에서, 미래인재의 세상은 동아시아 문화와 가치관이 세계화되어 있는

세상으로 변화되어서 결국 새롭고 색다른 현실이 될 것

- 미래인재를 위해 지금 우리가 무엇을 해야 하는가
 - 교육에 있어서도 새로운 사고방식의 틀이 필요함을 강조.
 - 교육은 필연적으로 정치, 경제, 사회, 심리 이슈와 얽히게 되어 있고, 교육에 대한 논의는 보수, 진보, 또는 평등, 경쟁 등 대립적이고 극단적인 이념 논쟁으로 전개됨.
 - 한국 교육의 이슈에 있어서도 좌우 날개가 균형을 이루어야 비행기가 똑바로 날 수 있듯이 평준화와 수월성이 교육의 좌우 날개 역할을 할 때 추진력이 발휘됨.

- 교육을 혁신하는 이유
 - 모든 학생이 새로운 글로벌 사회에서 성공할 수 있도록 21세기형 교육을 제공하기 위해서이며, 한국의 경우는 사교육비 감소나 입시지옥 해소와 같은 증상이 아니라 원인을 다스려야 함.
 - 교육을 百年大計는 100년 전 이야기로 이제는 十年大計가 적절하다고 주장하면서 앞으로는 10년 앞을 내다보며 교육혁신 정책을 지금부터 추진하면 2020년에는 세계일류 인재를 양성해 낼 수 있을 것.

- 또한 지금까지의 교육정책에 있어서 입시제도 개선이나 사교육비 경감대책과 같은 정책은 시기에 맞게 변경하는 것도 대단히 훌륭하지만 바뀌어야 하는 것과 지켜야 하는 것을 구분하는 지혜가 필요함.

- 인재는 양성이 아니라 유통이다
 - 오늘날의 입시지옥, 사교육비, 체벌금지, 무상급식과 같은 한국의 고질적인 문제들은 다름과 차이, 다양화, 여지, 선택, 기회, 자유, 새로운 가능성을 가지고 10년 후(비전) 인재 유통의 개념으로 발전되어야 함.
 - 구시대가 공부를 좋은 대학 진학하고 좋은 직장을 얻는 평생직장의 시대라면, 새 시대는 평생교육의 시대로 교육체계를 공부와 일이 병행할 수 있도록 재건축해야 함.

- 인재양성에서 유통의 개념을 도입하면,
 - ① 시공간 확장: 단절된 교육정책으로 교영역이 인재양성에만 머무르는 것이 아니라 통합된 교육정책으로 교육정책의 영역이 산·학·연이 소통해야 한다.
 - ② 교육계의 교육독점 타파: 유치중고, 대학만 정식 교육기관이라는 생각을 버리고 비전통적 교육기관의 교육을 정규로 끌어들여라.
 - ③ 교육이 생산적 행위가 되어야: 공교육의 존재성 그 자체에 대한 새로운 시각이 필요

- 진정한 녹색성장 정책은 청소년이 푸르게 성장할 수 있도록 하는 정책임

- 21세기형 교육
 - 창의·인성교육은 ‘새로운 가치를 창출하고 동시에 더불어 살 줄 아는 인재’를 양성하는 교육으로 미래 교육의 본질이자 궁극적인 목표로 창의성과 인성을 동시에 함양하는 교육임.

- 글로벌 인재가 요구하는 인재의 특성은 창의성(天), 전문성(地), 인성(人)으로 전문성이란 땅(地)같이 단단한 전문적 기반을 뜻하고, 창의성이란 하늘(天)같이 활짝 열린 사고력을 뜻이며, 인성이란 남과 함께 더불어 사는 능력을 말함.
- 교육목표는 미래인재가 갖추어야 하는 실력을 아는 것, 교육방법은 그 실력을 갖추게 하는 방법을 구축하는 것이고, 교육열은 실천으로 옮길 수 있는 자원을 동원하는 것임.
- 우리나라는 교육열이 이미 세계 최고 수준이며, 아직도 20세기형의 교육방법을 가지고, 이러한 방식으로 교육목표로 나아가고 있는지에 대한 고찰이 필요

3. 토론내용 요약

- 최○○ 위원
 - 교육과학기술부 대통령 업무보고에서 어제의 이야기가 아닌 오늘과 내일의 이야기가 담겨 있으면 좋겠다는 말이 있었는데, 발표는 어제의 교육의 이야기나 오늘의 교육의 이야기가 아닌 내일의 교육의 이야기라고 생각함
 - 발표는 학습과 일에 대한 것이 담겨 있는데 그 다음 단계인 여가라는 삶의 질이 공존할 수 있도록 교육 시스템이 바뀌어야 한다는데 동조함.
 - 교육 시스템이 진정한 평생학습 시스템으로 전환되어야 하고, 성인친화적으로 교육의 체제가 바뀔 수 있는가?
 - 핀란드의 교육의 평생교육의 비전은 'joy of learning'인데 우리

는 평생교육마저도 목적지향적임, 우리에게도 ‘joy of learning’
의 value 의 논의가 필요함

○ 안○○ 위원

- 교수들을 가르치는 교수님이신데 동국대가 교수님의 교수법을 잘 받아들였는지 목적이 성취되었는지 궁금함.

○ 성○○ 위원

- 우리나라도 미국의 대학 목표처럼 구체화가 필요, 입시 대학교육은 직업과 연결됨, 대학교육이 일자리(job)와 연결된다는 것에 대한 생각이 포함되어야 한다고 생각함.
- 유인종 전 서울시 교육감 때 우리나라도 실제로 초등학교에서 4지선다형을 없앤 적이 있었지만, 아이들의 혼란이 뒤따라서 문제가 있었음. 에세이나 사지선다형은 각각의 기능이 있다고 생각함.

○ 강○○ 위원

- 우리나라의 교육열은 궁극적으로 자녀의 사회적·직업적 성공 때문임. 핀란드의 교육개혁의 성공은 사회적·직업적 성공에 대한 개념이 다르기 때문에 성공했다고 생각함. 우리나라의 부모와 국민들의 사회적·직업적 개념이 바뀌어야 성공이 가능함. 또한 핀란드 교육개혁의 성공의 요체가 무엇인지 궁금함.

○ 김○○ 위원

- 젊은 사람들의 입장에서 즐겁고 호기심을 가지고 기다릴 수 있

고, 준비할 수 있는 미래의 토대가 마련되어야 함.

- OECD 세계미래학회에서는 가족의 중요성이 부각되었고, 어떻게 가족이 변화될 것인가가 제시됨. 일하면서 가족생활을 하는 즉 일과 가족의 양립이 중요하다고 함. 남녀, 연령, 다문화 등과 같은 열린 다양성에 대한 미래에 대한 시각이나 개념이 아직도 부족하고, 이러한 다양성을 받아들이고, 즐기는 교육방향이 필요하다고 생각함.

○ 박○○ 위원

- 사회에서 공감하는 것은 모든 학생이 글로벌 사회인 21세기에 성공할 수 있도록 하자는 것임. 국가, 부모, 학교 모두가 바라는 것이고 공급자와 수혜자 모두 공감하는 것임. 그런데 학부모가 생각하는 자식이 21세기에 성공하는 교육의 기회와 대학교가 생각하는 교육의 기회가 다름. 학부모와 대학은 입시제도라는 미신을 믿음. 대학은 수치상으로는 좀 더 똑똑한 학생들을 뽑으면, 더 많은 리더를 배출할 수 있고, 그러한 대학이 명문대학이 되고, 지향하는 교육목표를 더 확실히 달성 할 수 있다고 생각하는 미신에 빠져있음. 수월성도 중요하지만, 공정성도 고려해야 하기 때문에 입시가 최선처럼 되어 있음. 입시는 교육의 문제뿐만 아니라 사회적 문제임.
- 21세기에 성공하는 패러다임이 바뀌고 있는데 우리가 바뀌지 못하고 있다고 생각함. 성공하는 길에는 다양한 방법이 있다는 것을 잘 알리는 것이 중요하다고 생각함.

○ 한○○ 위원

- 교육목표는 어느 정도 잘 설정되어 있다고 생각하며, 방법의 변화가 필요하다고 생각함. 특히 선발방법에 대해서 고민해 보아야 함. 대입제도뿐 아니라 대학졸업을 한 인재들에 대해서도 고려해 보아야 하며, 또한 그 선발 방식이 직업과 적합한지에 대한 의문이 있음. 현재까지의 선발 방식이 많은 인재를 양성하는데는 적합하고 효율적이라고 생각하나, 앞으로는 변화가 필요하다고 생각함. 수능제도를 아무리 개편한다고 해도 절대평가가 아닌 상대평가 하에서는 구조적인 문제가 있음. 미국과는 달리, 우리나라는 동질적인 집단이라 교육열이 높고, 교육방법의 문제가 더욱 부각된다고 생각됨. 교육선발에 대한 의견이 궁금함.

○ 김○○ 위원

- 교육이 학교만의 일이 아니라는 점과 그래서 부모나 직장교육 중요성을 강조한 것은 의미가 있음. 그럼으로써 학교의 역할은 없어질 수 있으며 부모가 훌륭하니까 학교를 보내지 말아야 하는 걸까 의문이 생김.
- 발표자는 백악관에 소개된 교육목표를 “모든 학생이 새로운 글로벌 사회에서 성공할 수 있도록...” 부분에서, workplace라는 표현은 의미가 달라진다고 생각함. 그냥 ‘글로벌 사회’의 성공이라면 일안하고 내 밥벌이 안하고 글로벌 거지로 살아도 성공이라고 할 수 있음. 직장교육도 좋지만 GE에서 받은 교육과 중소기업 조립공장에서 또는 배관공으로 받는 교육이 과연 같을까? 물론 모든 아이들이 GE에 입사할 수는 없지만 내 아이가

GE에서 성공할 수 있는 교육을 하려면 어째야 하는지 답답하다고 생각함.

○ 박○○ 위원

- 교육열에 대한 국민적, 국가적 경쟁력을 제도적인 수월성 교육을 통해 글로벌 인재로 양성하는 전략은 실행해 나가야 한다고 생각함.
- 미국 고등학교의 AP시스템*이 벤치마킹해야 할 대상이라고 생각함. 미국의 국가적 인재들이 모두 AP과정을 이수한 인재들이란 것에 주목할 필요가 있음. 우리나라 일반 고등학교에서 AP 시스템을 도입하는 것에 대해 어떻게 생각하는지 궁금함.

* AP는 Advanced Placement 의 약자로 고교 우수 반, 고등 반을 말한다. 우수한 수학 능력을 갖춘 고교생으로 하여금 고등학교 재학 중에 미리 대학 학점을 수강할 수 있도록 하는 제도다. 지난 1955년 시작됐으며 칼리지보드가 주관하고 있다.

○ 임○○ 위원

- 미래학자들은 10년 후 지식 정보가 현재의 100배가 될 것이라는 예측이 있음. 정년이 60~65세인데, 은퇴 후에 어떻게 하면 120세까지 살 수 있는 사람들에 대한 준비가 될 수 있을지, 노년층의 평생교육에 대한 정보를 공유했으면 함.

○ 현○○ 위원

- 노령화 패러다임이 바뀌어야 함. 65세가 노인이라는 것은 비스

마르크 시대였음. 모든 복지제도가 이에 맞춰져 있는데 노인에 대한 기준이 바뀌어야 함. 또 변화된 패러다임에 따라 교육체제나 복지제도가 바뀌어야 함. 제시한 fact들을 다 잘 알고 있는데 전략이 필요할 것임.

○ 광○○ 위원

- 교육문제에 대한 아이디어는 많으나 그것이 움직일 수 있는 시스템이 중요하다고 생각함. 공감을 도출해 내는 시스템이 갖추어질 수 있도록 해야 갈등이 줄어들 것임. 예를 들면 영국의 경우 교육문제에 대해 '70년대부터 20년간 대토론을 거쳐 초정권적으로 향상성 있고 지속적으로 나아갔음. 우리사회가 어떻게 교육문제에 대해 합의하고 이러한 기반을 형성해 나가는 것이 중요하다고 생각함. 정권에 상관없이 지속적으로 갈 수 있도록 협력이 필요하다고 생각함.

○ 민○○ 위원

- 평가시스템에 근본적인 문제점이 있다고 생각함. 평가체제가 쉽게 계량적으로 가는 체제, 대입제도, 대입평가와 같은 것이 철학이 나올 수 없는 환경이 문제라고 생각함. 질적인 평가 또 보이지 않는 가치를 반영하는 평가가 중요하다고 생각함. 평가체제가 대대적으로 바뀌어야 함. 국민들도 그동안의 인식을 바뀌게 하는 작업이 필요하고, 학생들의 관점에서 이슈를 바라봐야 한다고 생각함.

○ 이○○ 위원

- 발표를 듣고, 학생들의 문제가 아니라 가르치는 사람들의 문제라고 생각함. 교수님들의 패러다임 shift가 중요하다고 생각함. 실천을 할 수 있는 준비는 있으신지, 개혁을 하려면 개혁준비단이 필요하다고 생각함.
- 현재 장학재단에서는 학생들에게 멘토링 시스템을 도입해서 300명의 멘토가 3000명의 학생을 멘토링함. 한학기만에 변화 보임. 이처럼 일대일 인성과 인생교육과 같은 내용으로 교육방식의 변화가 맞다고 생각함.

○ 임○○ 위원

- 유아, 초등학교에서 아이들이 어떻게 변화하고 있는지를 생각해 보아야 함. 현재의 분석은 어른들 위주의 분석임. 청소년들이나 아이들의 문제를 자세히 보는 것이 중요함. 예를 들어 한 초등학교의 졸업식에서 보면 보통 120~150명이 졸업하고, 예전이라면 2학년이나 현재는 4학년 정도로 학생 수가 줄어들었고, 가르치는 교사도 대부분 젊은 여교사로 예전과 달라졌음. 이러한 변화를 고려해야함.
- 핀란드와 같은 경우는 국가가 교육에 대해 책임을 지는 수준이 우리와는 완전히 다름, 또한 국가가 사회에 진출하는 국민에 대해 거의 국가가 90%정도 직업을 보장해주며 이러한 직업에 대한 책임이 다름. 공공이 학교와 직업까지 담보하고 있음. 하지만 우리나라는 부모가 사교육으로 담보하고 있다고 생각함.
- 현재는 너무 어른들의 패러다임으로 아이들을 보고 있는 것이

아닌가 생각함. 국가가 제일을 잘 못하고 있는 것은 아닌지.

○ 발표자

- 정부가 해야 하는 것은 모든 차원과 영역에서 성공사례를 만들어 주는 것이 필요하다고 생각함. 이러한 국민들이 성공사례를 눈으로 확인한다면 이러한 방향으로 나아간다고 생각함.

○ 권 좌장

- 정책제안이 아니라 양성 전략을 강조해 주심.
- 또한 대졸 노동시장에서 경쟁이 심화되어서 실업상태가 사회문제이고 학교와 노동시장의 시스템 적합화가 중요.
- 우리도 10년 후부터 실시한다고 하면 조 벽 교수님의 제안은 의의가 있다고 생각함. 참고로 교육학자들은 수월성과 평준화가 아니라 수월성과 형평성이라고 이야기함.

○ 추창근 위원

- 교육혁신의 당위성에 대한 컨센서스(consensus)가 있고, 현행 교육의 문제점, 과행을 빚는 원이노가 증상이 분명히 나타나고 있는데도 해법이 마땅찮은 것이 현실, 교육이 사회, 경제, 이념적으로 복잡한 혼란과 갈등구조로 얽혀있기 때문일 것임.
- 개혁실험에 대해 무엇을 바꾸고 무엇을 지켜야 할 것인지에 대한 교육수요자의 공감대 형성이 우선되어야 할 것으로 봄. 지켜야할 가치, 목표, 방향, 방법 등을 확실히 구분하는 것에서 개혁이 시작될 수 있다고 봄. 특히 많은 것을 한꺼번에 흔들기 보다

는 교육의 달성목표를 관점으로 하나씩 카테고리를 정해 순차적으로 바꾸는 작업이 필요할 것임.

○ 천세영 위원

- 한국교육이 앓고 있는 병은 발표자의 ‘유통’과 ‘21세기형 교육’의 개념이 실현되지 못하는 이유가 바로 정치 과잉과 연구부족이라고 봄. 교육문제를 교육문제로 보지 않고 정치문제로 들기 때문이며, 정치화되는 큰 이유 중 하나는 일방적 소통 때문일 것임. 교육을 정치로부터 해방시키고, 일방적 소통구조로부터 해방될 필요가 있다고 생각함.

○ 조경엽 위원

- 평생직장에서 평생교육으로 진화해야 한다는 의견에 공감함. 이와 관련해서 직장에서 55세 전후에 은퇴하거나 명예퇴직 하는 사례가 대다수임. 이들은 제조업, 금융회사 등에서 국내외 근무 경험을 갖고 있지만, 재활할 기회가 주어지지 않음. 전문성·지식·경륜이 사장되고 있고 더구나 50대는 현재 평균수명에 비춰 보면 너무 젊은 나이임.
- 이들을 국가의 인재로서 활용할 수 있는 방안이 무엇일까요? 고용노동부의 고용정부전 등을 더욱 활용한 방안은 가능할까요? 이들의 정보와 수요자를 연결할 네트워크 구축과 실제 활용방안이 있다면? 기술고문이나 경영고문으로 기여할 수도 있다고 생각함. 한국에서 기회가 없다면 가정 내 불화의 원인도 되고 있음, 중국회사에서 영입해도 좋겠다고 생각함.

○ 김두식 위원

- 교육개혁의 “목표”와 “목적”은 반드시 구분되어야 함. 적절한 목표가 설정되었다고 하더라도 이를 성취하기 위한 목적 및 수단이 정치적 또는 기타 이슈를 충족시키는 방향으로 변질되어서는 안 됨. 십년이상의 기간이 경과된 후에야 가시적 성과가 기대되는 국가정책을 적극적으로 추진하려는 정부의 의지가 대단히 중요함

○ 김광순 위원

- 인재육성에 있어서 유통개념을 도입하는 제안은 적절함.
 - 유통의 의미는 시장에서 유연하게 흐른다는 것과 흐름의 결정을 결국 시장의 소비자가 결정한다는 것
 - 유통은 결국 시장/활동무대가 결정하는데 그 시장은 결국 글로벌 시장을 생각해야 함
 - 좁은 한국이라는 시장/소비자를 넘어서야함
 - 결국 글로벌 시장을 타깃으로 인재의 유통이 일어나도록 하는 것이 중요함
- 인재육성의 목표는 글로벌 차원에서 활동하고 글로벌 사회에서 공헌하는 것이 핵심임
 - 결국 인류사회에 Contribution 하는 것이 목표임
- 어떻게 하면 글로벌 사회에서 공헌하는 인재를 육성할 것인가의 내용에 있어서는

- 세상에 공헌한다는 의미와 사명감(Meaning/Mission)제시
- 다양성의 가치를 존중하는 Attitude 습득
- 세계적, 글로벌 이슈를 해결하는 문제해결능력 배양

제2절 34회 미래인재포럼

1. 개최개요

- 일시: 2011년 4월 14일(목) 07:15~09:15
- 장소: 롯데호텔 37층 가넷스위트
- 주제: 연구 중심대학은 대학원대학이 되어야 국가경쟁력 생겨
- 발표자: 조장희 가천의과대학 뇌과학연구소장
- 좌장: 권대봉 원장(한국직업능력개발원)
- 프로그램

〈표 3-2〉 34회 미래인재포럼 프로그램

시간	행사 내용	발표자	발표주제
7:15~7:25	개회사	좌장	인사말씀 및 위원 소개
7:25~7:45	조찬		
7:45~8:15	발표	조장희 소장	연구 중심대학은 대학원대학이 되어야 국가경쟁력 생겨
8:15~9:05	질의응답 및 정책건의	포럼위원	발표 내용 관련
9:05~9:15	정리 및 폐회	좌장	공지사항 및 차기 포럼 안내

- 참석자: 총 41명

2. 발표내용 요약

- 글로벌 경쟁이 치열해지는 지식기반사회에서 세계 일류대학의 존재는 국가의 경쟁력을 가늠하는 척도가 되기 때문에, 세계적 경쟁력을 갖춘 연구중심대학 육성은 국가적인 핵심 성장전략임.
- 그 간 한국 정부는 세계적 수준의 대학원 육성과 우수한 연구인력 양성을 위해 많은 노력을 기울여 옴.
 - BK21 사업으로 석·박사 과정생 및 신진 연구인력 집중 지원
 - WCU 사업을 통해 연구 역량이 높은 우수 해외학자 유치·활용으로 국내 대학의 연구 경쟁력을 세계적 수준(World Class)으로 높임.
 - ※ 현재 포항공대가 가장 효과적이고 현실적인 접근을 하고 있음
- 한국에서의 우수한 연구업적을 만들기 위한 연구전략으로
 - 캠브리지·MIT·하버드 대학의 경우를 벤치마킹 하고,
 - 모든 대학을 연구중심대학을 개편하는 것이 아닌 소수의 국제적수준의 연구를 할 수 있는 대학을 선정, 집중 지원
- 현재 우리나라의 실력 있는 인재들은 외국에 많이 나가 있는 상황임. 이러한 상황을 막기 위해서는 개인적으로 국내 대학을 좋게 만들어야 할 것임.
 - 대학은 단순히 가르치는 것이 아닌 연구하는 공간이라고 생각함.
 - 예를 들어 미국에 좋은 대학들은 대부분 사립대학임을 상기

할 필요 있음.

- 학문은 대학에서부터 시작해야한다고 생각함.

- 현재 한국의 R&D 투자는 세계적으로 7순위 수준
 - 그러나 미국 과학재단에서 발표한 과학기술 평가 보고서를 보면 매우 낮은 수준임.
 - 세계 석학 초빙할 수 있는 WCU 같은 정책들이 강력하고 제대로 시행 되어야 할 것임.
 - 노벨상은 pool 이 많은 가운데서 나오는 것이지, 한두 명이 있는 곳에서는 힘들다고 생각함.
 - 선진국의 경우 화학적 결합이 매우 잘되고 있으며, 학교의 총장들도 그러한 분야에서 초빙하고 있는 상황임을 잘 봐야함.

- 한국에서 ‘노벨상 배출을 위해선 우선적으로 연구토양이 갖추어져야’하고, 다른 나라가 시도한 적 없는 ‘독창적 과학기술 개발에 집중 투자’해야 할 것

- 한국이 노벨상이 없는 가장 큰 이유는 세계적인 과학강국들보다 연구의 역사*가 짧기 때문

* 일본 도쿄대의 역사는 서울대보다 100년을 앞서 있음

- 우수한 연구업적을 내기 위해서는 세계적인 연구대학을 만드는 것이 필수이며, 기초과학에 대한 적절한 투자도 매우 중요

- 수학과 과학교육의 중요성, 분절적 문·이과 교육의 완화, 다학문적 융합교육 강화, 한자교육의 중요성* 등 강조

* MRI 뇌 촬영 결과, 한자를 사용하는 경우 뇌 활동이 활발해지며 암 기력과 이해력이 높아지는 모습을 보임(임상실험 결과)

- 한국에서 연구 중심대학 수립에 대한 전략으로는
 - 학문적 우수성(Academic Excellence) 확보를 위한 기초학문프로그램지원 필요
 - 초기 단계의 ‘대규모 과학(Big Science) 프로젝트’ 지원 및 해당 분야의 우수한 인재 유치 필요
 - 선택과 지원(Select & Support)을 통한 연구중심대학 선정 지원
 - 연구에서 국제적인 경쟁력을 갖추고, 연구프로그램에 초점을 맞추고, 현대의 과학성향을 따라가는 대학을 선정하여 집중 지원
 - 이를 위한 정책적 방안으로는 연구중심대학의 활성화 정책 마련, 대학원대학 육성으로 대학원생의 이탈(Exodus) 방지, 사립대학의 육성과 자율성 보장 등 필요
 - 70%이상을 우리나라에서 인재를 길러내야 할 것임. 외국에 나가지 않도록 해야 할 것임.
 - 모든 연구를 대학에서 할 수 있도록 지원되어야 할 것임.

3. 토론내용 요약

○ 곽○○ 위원

- EBS는 현재 유치원, 초·중고등 교육에만 초점을 맞추고 있는데 이제대학과 연계된 프로그램을 강화해야겠다는 생각을 하고 있음.
- 기회가 되면 EBS가 어떤 방향으로 갔으면 좋겠는가 하는 그런 자리를 마련해주길 바람.

○ 김○○ 위원

- 뇌를 어떻게 쓰느냐에 따라서 나이가 들어도 20대처럼 뇌를 쓸 수 있다고 하는데 구체적으로 어떻게 하면 되는지 궁금함.
- 카이스트 학생들의 자살 사건 이후, 전체적인 교육정책이 후퇴하려는 조짐이 보이는데, 카이스트 사태를 보시면서 어떤 생각이 드셨는지 궁금함.

○ 발표자

- 서양에서는 뇌과학적인 방법으로 이미 시작하고 있는데 책을 읽는 것, 운동을 꾸준히 하는 것, 정직해야 함 이 3가지를 지킨다면 나이가 들어도 뇌를 젊을 때만큼이나 쓸 수 있음
- 카이스트는 기술고등학교가 아니라 세계 아카데미를 리드하는 대학이 되어야 하는데, 그러한 노력들이 너무 없었음.
- 우리나라 문화가 잘못이 있는 것이지 경쟁 시스템이 잘못된 건 아니라고 생각함.

- 학생들의 말을 절대적으로 다 수렴할 필요는 없다고 생각함.
- 최윤실 위원
 - 학습을 많이 하면 뇌가 젊어진다고 하는데 좀 더 구체적인, 좀 더 나아가는 연구가 필요하다고 생각함.
 - 학습, 브레인 조깅이 뇌 발달의 노화를 저하하는데 도움이 된다고 하는데 구체적으로 어떤 방법으로 어떤 학습을 할 때 뇌 노화가 완화될 수 있는가는 중요한 문제임.
 - 파킨슨 병 등의 질병이 완화되는데 상관관계가 있는지에 대해서는 성인학습심리학, 노인학습심리학 차원에서 향후 중요한 연구 과제라고 생각함.
 - 두뇌혁명, 공부하는 습관 이런 책을 참고해보면 좋은 향기, 좋은 사람, 좋은 생각이 중요하다고 함. 좋은 그림 등이 두뇌발달에 도움이 된다고 하고 숨이 끊어지기 5분전까지 인간의 뇌는 계속 발달한다는 성인심리학 연구결과가 있는데, 그 다음단계의 구체적인 연결고리가 연구가 되어있지 않는 상태임.
 - 상식적 차원에서 공부하고, 운동하면 덜 늙고 나이가 들어도 잘 할 수 있다고 하는데, 그 다음 단계에 대한 연구가 있었으면 좋겠음.
- 정인수 위원
 - 조장희 박사님께서서는 연구중심으로 가면 된다고 하시지만, 대학원 이상으로 공부하면 다 해외로 나가려고 하는데 이는 1) 공

부를 많이 할 수 있는 석학이 많고 2) 이공계 계통은 거의 장학금을 받을 수 있고 3) postdoc 하면서 일자리를 가질 수 있는 장점이 있기 때문이라 생각함.

- 이공계 계통인 자연과학은 모방이 아닌 새로운 것이어야 하는데, 사회과학과 다르게 output이 나오기에는 시간이 오래 걸리는 연구임.
- 연구중심대학은 여러 전략들이 수반되어야 하는데, 구체적인 전략들에 대해서 듣고 싶음.

○ 김태현 위원

- 한국인의 DNA가 다르다는 표현을 쓰는데 이러한 현상을 PET-MRI으로 과학적으로 증명 가능한지 궁금함.
- 카이스트 사건과 관련해서는 교육개혁이 계속 되어야한다고 생각함.
- 포스텍의 경우도 연구를 잘 하고 있지만, 더불어 학생들을 각각 전문가에게 붙여 긴장과 위로를 주고, 앞으로 어떻게 살 것인가 하는 지도, 박물관 관람도 함께 하는 등의 따뜻함과 영혼을 주는 프로그램이 수반되어야 하지 않을까 생각함.

○ 성태제 위원

- 교육학 분야에서 평가도 중요하지만, 최근에 인지진단평가에 대한 연구가 많이 진행되고 있는 상황임.
- 이 연구는 문제해결전략을 이론적으로 분석해서 어떤 부분에 문제가 있는지 접근하는 방식임.

- 뇌 기능을 가지고 학습부진의 이유와 우수학생에 대한 분야별 특징을 분석해서 교육학에 접목시키는 시도가 가능한지 궁금함.
- 발표자
 - 창의력은 개인적으로 가지고 있는 것도 있지만, 창의력을 발휘할 수 있는 환경 제공을 통해서도 발생한다고 생각함.
 - 창의력은 그 주위에 쌓여있는 문제를 푸는 것이지, 막연하게 하늘나라에서 가져오는 것이 아닌 것처럼 문제를 해결하고 논의하기 위한 환경들을 만드는 것이 중요함.
 - 창의력은 우리가 접하는 공식에 의심을 갖고, 그 속에서 해답이 나와야 하는데 우리는 그런 환경이 제공되지 않고 있는 실정임.
 - 우리나라에도 세계적인 대학을 만들어, 공식이나 문제를 만들고 서로 논쟁하고 토론하게 하여 문제를 풀 수 있게, 창의력을 만들 수 있게 환경을 조성해주는 것이 중요함.
- 광병선 위원
 - 주인 있는 프로그램에 지원해야 한다는데 대공감함.
 - 운동결핍이 심한 우리 학생들을 대해 다시 한 번 생각하게 만들어 준 시간이었음.
 - 카이스트 사건을 계기로 정부는 연구지원을 하되 간섭을 하지 않는 것으로 정책방향이 되어야하지 않을까 생각함.
- 민경찬 위원
 - 오늘 포럼이 우리 스스로 무엇을 하고 있는지, 대학이 무엇을

추구해야 하는지, 교육방향에 대해서 되돌아볼 수 있는 시간이
있음.

- 우리나라 어린이는 운동도 못하고 점수 위주로 가는데, 세계의
아이들은 놀고, 얘기하고 토론하고 하는데 그때의 뇌의 성장하
는 것이 어떻게 영향력을 미치는지 궁금함.
- 이는 개인의 경쟁력이기도 하고, 국가의 경쟁력으로 연결된다고
생각함.

○ 발표자

- 우리나라는 아이들이 어렸을 때 너무 학대하는 것이 아닌가 하는
생각이 드는데, 건강한 뇌를 만들고 영양도 많이 섭취하는 아이
가 건강한 뇌를 만들어서 성장하면서 점점 극대화할 수 시스템을
만들어야 하는데 현재 시스템은 그렇게 하지 못하고 있음.
- 미국은 나이가 들면서 더 열심히 하는데 한국은 어렸을 때 너무
공부만 하다 보니, 커서 할 수 있는 능력이 없어지는 것 같음.
건강한 베이스를 만드는 것이 중요함.

○ 김태완 위원

- 우리나라 교육에서 개인 간의 경쟁을 중요하게 생각하는데, 이
것은 어느 정도 성과는 있겠지만 큰일을 하는 데는 도움이 되
지 않는다고 생각함.
- 최근 우리 환경, 문화가 창의성 개발에 매우 중요하다는 최근
연구결과가 있음. 즉 창의성이 나올 수 있는 문화가 중요한데,
그 문화를 어떻게 만드는가가 중요하다고 생각함.

- 홍은경 위원
 - 과학기술 분야를 포함하여 여러 분야 중 확실한 분야에 효율적인 정책을 입안하거나 효율적인 투자를 할 수 있는 계기가 되면 좋을 것 같다고 생각함.
 - 카이스트 학생 자살 사건과 관련해서 인생경험상 제일 중요한 건 위기관리 능력이라고 생각하는데, 성공과 실패는 그 일을 끈기 있게 끝까지 갈수 있느냐에 달려있다고 생각함.
 - 이런 부분에서 학생들이 배울 수 있는 기회가 너무 없어서 그런 기회제공을 기성세대가 해줘야 하지 않을까 생각함.

- 현오석 위원
 - 정책을 수립하기 전에 교육의 수월성과 보편성을 항상 고려해야 하는데, 대학의 역할을 수월성과 보편성 사이에서 어떻게 조화시켜야 하는지 생각해 볼 문제임.
 - 한국에 많은 국책연구소들이 있는데 국책연구소의 역할과 대학의 역할을 어떻게 정립하는 것이 좋은지 생각해 볼 문제임.

- 발표자
 - 미국 캘리포니아 대학을 보면 9개 연구중심대학이 있고 나머지는 32개 교육중심대학이 있음.
 - 연구 인력도 중요하고 교육인력도 중요한 것처럼 수월성과 보편성이 각각 적정한 수준에서 발휘될 수 있도록 조화시켜야 한다고 생각함.
 - 지금 있는 대학이라도 first class로 만든 다음, 그다음으로 파생

되어 연구소로 만들어 지는 게 올바른 게 아닌가 생각해 봄.

○ 김정숙 위원

- 연구중심대학의 구성원들에게 인문학적 소양을 어떻게 길어줄 수 있을지 생각해 봄.
- 인문학적 소양이나 인간에 대한 탐구를 기초로 하는 고민이나 연구들을 진행해야 하지 않을까 생각해 봄.
- 과학기술의 창조적인 성과를 내는데 인문학적 연구나 인간에 대한 탐구가 기초를 제공할 수 있지 않을까 생각해 봄.
- 연구중심대학 혹은 대학원 중심 대학에서도 학생들에게 전공 지식이나 전공에 대한 능력을 길러주는 것 못지않게 인문학적 소양을 길러줄 수 있는 교육과정을 개발해주는 것이 중요하며, 이를 통해 창조성 있는 결과들이 도출될 수 있을 것이라 생각함.

○ 이경숙 위원

- 한국장학재단에서는 우리나라 대학생 50여만 명에게 대학학자금을 주는데 뇌과학 분야의 인재도 잘 키워야겠다는 사명감을 느끼게 됨.
- 지금 현재 우리나라 뇌과학연구 수준이 어느 정도이며 관련분야 전문가는 어느 정도 있는지, 이를 양성하기 위해 생각하시는 게 있으신지 궁금함.
- 주인의식을 갖는 사람이 연구책임자가 되어야 하는데 이는 리더십의 문제라고 생각함. 리더십이라는 것이 단순히 학문하나만 열심히 해서 되는 것이 아니라 롤모델이 되어서 연구실에서

인간성도 배우고 연구도 배우고 종합적인 인격을 배워야 한다고 생각함.

- 발표자께서는 학생들보다는 교수들을 많이 만나 자극을 주시고, 학부모들을 위해서 어릴 때는 마음껏 건강한 뇌를 만들 수 있도록 하는 방법들에 대한 메시지를 줘야 한다고 생각함.

○ 발표자

- 우리가 어려운 것은 일본의 36년간 식민지 지배에 대한 비애를 아직 못 벗어나고 있다는 것임.
- 20세기 초반의 중요한 시기에 비록 우리나라가 일본의 식민지로 있으면서도 이만큼 이룬 것은 대단하다고 생각하며, 우리민족은 잠재의식이 있는 민족이라고 생각함.
- 학문이 선진국이 되면 그 나라는 망하지는 않음.
- 젊은 인재를 키우는 것에 대해서는 시험만 보지 말고, 시골에서 일등한 아이들, 우수한 아이들을 데려와서 공부를 가르쳐보는 건 어떨까 생각하면서 즉, 바보 같이 연구하고 일하는 학생들이 좀 많았으면 함.

○ 안택호 위원

- 연구중심대학, 교육중심대학 등 대학의 다양성을 인정해야 한다고 생각함.
- 연구중심대학과 교육중심대학 사이의 서열화를 막는 방법을 찾으려 한다고 생각하는데 어떤 방법들이 있을지 궁금함.
- 혹시 외국의 교육중심대학이 학교사회, 산업계 등에서 인정받기

위해서 어떠한 노력들을 하고 있는지 궁금함.

○ 박한오 위원

- 국내에서 박사학위 과정을 정착시키는 것은 이제 한국 과학기술의 도약을 위해서 매우 중요한 일이라고 생각함.
- 그 이유는 창의적인 융합과학분야의 원천 과학기술 발전은 자국 내에서 같은 언어를 사용하는 다양한 전공분야의 과학기술자들의 교류에 의해서 가장 효율적으로 이루어 질수 있기 때문이라고 생각함.
- 최근에 국내에서 학위를 취득한 과학기술자 중에서 세계적인 업적을 내는 과학자들이 늘어나고 있는 실정임.
- 국가가 Top Class 연구소, 대학 융합 기관을 만들어서 외국의 우수대학과 같은 수준 이상으로 인건비를 지원해서 세계적인 대학과 연구소를 육성하면 독창적인 기술을 기반으로 새로운 성장 동력을 만들어낼 수 있을 것이라고 생각함.

○ 김두식 위원

- 대학이 스스로 개혁을 주도할 능력과 추진동력을 구비해야만 미래사회를 선도할 인재육성의 산실이 될 수 있음.
- 현재 우리의 대학들은 변화를 두려워하고 새로운 발전을 위한 도전적 전략의 수립과 실천에 매우 소극적인 태도를 견지하고 있는 것이 아닌가를 심각하게 생각해야할 시점이라고 생각함.

○ 천세영 위원

- “대학도 학문하는 곳이다”라는 말씀은 정말 의미 있는 발표자의 진단이라고 생각하고, 이는 교육학에서도 오랫동안 굳어진 정설임. 그러나 한국에서는 불필요하게 연구와 교육 간의 논쟁이 대학문제가 거론될 때마다 이슈로 등장해야만 하는지 궁금함.
- 분명히 짚어볼 문제가 한국대학의 현실이 아닌가 생각하면서, 80%가 가는 것이 대학이라면 이미 한국의 대학은 학문하는 곳만이 아닌 교육하는, 혹은 훈육하는, 학습자에 따라서는 기초교육을 하는 곳으로도 변하고 있음.
- 물론 교육기초는 필요하지만 분명한 것은 대한민국에도 최고의 학문기관을 가져야 한다고 볼 때, “대학원 대학”에 대한 발표자의 뜻이 꼭 국가 아젠다로 설정되기를 기대해 봄.

○ 조경엽 위원

- 우선 발표자께서 이미 정년이 훨씬 지나셨지만, 지금 현재에도 왕성하게 연구 활동을 하고 계시는 점이 인상적이며, 한국에서 대학교수들이 50세 넘어 직접 연구하고 논문을 쓰는 사례가 많지 않다는 점에서 귀감이 된다고 생각함.
- 특히 한국의 대학에서 배출한 인재들이 미국의 대학원으로 유학을 가서 결과적으로는 인재유출이 되고 있다는 지적에 공감하고, 또한 이 점에 대해서는 앞으로 한국이 강한 분야의 경우에는 한국 박사라도 자체 대학 또는 타 대학에서 연구자나 교수로 채용될 수 있다는 분위기가 형성되는 것이 먼저라고 생각함.
- 미국의 연구 수준이 여러 분야에서 가장 앞서 있는 것은 분명하

지만, 한국의 강점이 있는데도 불구하고 아직도 일단 미국 박사를 우대하는 ‘관성’이 작용하고 있는 현실에 대한 발표자의 의견이 궁금하고, 그리고 만일 그에 대한 어떤 대안을 가지고 계신다면 제시해주길 바랍니다.

- 한국의 이공계 분야 연구 환경은 특히 정부가 주도하는 연구의 경우, 다양한 분야의 세분화된 국책연구소가 많고, 대학은 참여하는 형태를 띠고 있는데, 이는 발표자께서 말씀하신 대학의 중심이 되는 미국의 경우와 다른 환경임. 이러한 환경은 과거 개발연대에 정부주도 성장을 지원하던 방식이 굳어진 것이라고 생각함.
- 과거 정부에서 몇 차례 국책연구소를 완전히 대학에 넘겨주는 방안, 민간주도, 대학 주도로 연구 환경을 바꿔야 한다는 과제를 제시했지만 실현되지 못함. 이에 대한 발표자의 의견이 궁금하고, 현재 몇몇 대학이 강점이 있는 연구 분야는 국책연구소의 경영을 맡기는 형식으로, 아니면 시범적으로 10여개의 국책연구소를 경쟁 입찰 방식으로 매각하는 방안은 어떤지 생각해볼 문제임.

4. 정책적 제언

- 문·이과 분리교육에 의한 지적 분절 해소 방안 마련(직능원)
 - 문과와 이과가 분리된 교육은 반쪽 인재만을 만들 뿐이라는 주장이 지속적으로 제기되고 있음(미래인재포럼 25회, 28회, 30회 등).

- '10. 11. 19 '국격 제고를 위한 인재육성 방안(문·이과 간 장벽 제거를 통한 융합교육강화)' 논의 이후 현재 진행 중인 정책 검토 필요

- 초등, 중등 단계에서의 창의성 향상을 위한 기초학문 분야 검토
 - 연구결과, 한자를 사용하면 암기력과 이해력이 높아지는 것으로 밝혀짐.
 - 두뇌를 활성화하는 방안으로 한자교육에 대한 필요성 제기
 - 한자교육 활성화를 위한 공청회<국회, 11. 2. 24>

- 해외 우수인력 확보 방안 마련
 - WCU 프로그램을 통한 해외 우수 인력 유치 방안 마련 심화
 - WCU 프로그램의 문제점 진단을 통한 효율적 운영 방안 검토 필요

제3절 35회 미래인재포럼

1. 개최개요

- 일시: 2011년 6월 9일(목) 07:00~09:00
- 장소: 롯데호텔 37층 가넷스위트
- 주제: 대한민국 선진화를 위한 리더양성과 인재개발의 방향
- 발표자: 윤은기 원장(중앙공무원교육원)
- 좌장: 권대봉 원장(한국직업능력개발원)
- 프로그램

〈표 3-3〉 35회 미래인재포럼 프로그램

시간	행사 내용	발표자	발표주제
7:00~7:10	개회사	좌장	인사말씀 및 위원 소개
7:10~7:35	조찬		
7:35~8:05	발표	윤은기 원장	대한민국 선진화를 위한 리더양성과 인재개발의 방향
8:05~8:50	질의응답 및 정책건의	포럼위원	발표 내용 관련
8:50~9:00	정리 및 폐회	좌장	공지사항 및 차기 포럼 안내

- 참석자: 총 34명

2. 발표내용 요약

- 대한민국이 선진일류국가가 되기 위해서는 공정사회실현과 사회 각 부문을 주도할 리더의 양성이 필요함.
 - 이를 위해서는 국가혁신체계를 통해 산출되는 성과물의 배분과 재분배를 공정사회 실현에 사용해야 하며, HRD는 리더의 양성에 매진해야 함.

- 또한 사회를 리드할 미래지향적 인재, 품성과 윤리의식을 갖춘 인재 그리고 균형감각을 갖춘 양뇌형 인재*의 양성이 필요한 시점임.
 - * 양뇌형 인재는 상상력과 직관이 뛰어난 우뇌와 논리적인 좌뇌의 조화를 통해 논리력과 창의성을 두루 겸비한 인재를 말함.
 - 정부는 국가경제발전과 미래 성장 동력 창출의 기반이 되는 사회신뢰체계 구축을 위해 매진해야할 것임.

- 대한민국은 6.25전쟁의 아픔을 이겨내고 경제성장과 민주화를 동시에 이루어낸 유일한 국가로
 - 이렇게 빠른 시간 내에 경제성장과 민주화를 이룬 것은 “교육의 힘”에 있었으며, 산업화시대 사회 각 분야의 지도자들의 미래를 보는 안목과 “리더십”이 있었기 때문에 가능

- 그러나 빠른 경제발전은 경제양극화로 인한 사회적 갈등을 증가시켰고 행복지수*는 세계 148개국 중에 68위에 머물러 있음.

- * 영국의 신경경제재단(New Economics Foundation)에서 발표하는 것으로 2009년도 1위는 코스타리카, 10위는 온두라스로 우리나라는 68위, 프랑스는 71위, 영국 74위, 미국 114위로 나타남.
- 또한 현재 한국사회는 빈부격차의 심화로 인해 발생하는 사회 양극화와 계층 간의 갈등이 심화되고 있으며, 저출산과 고령화는 향후 경제성장에 큰 장애요인으로 작용할 수 있음.
- 그 밖에도 2010년 뉴스위크 선정 베스트 국가 순위에서는 일본 9위, 미국 11위, 한국 15위를 차지하고 있었음.
- 이 중 교육부문은 2위로 월등히 높아 우리 교육의 우월성을 보여주고 있으나 삶의 질은 29위로 낮은 순위를 기록하고 있는 것으로 나타남.
- 그러나 세계는 한국의 성장 속도에 매우 놀라고 있음.
- 저출산, 고령화, 사회적 신뢰 향상, 차세대 성장 동력 창출, 국가 브랜드 제고 등의 극복과제 해결 필요
- 성숙한 세계일류국가를 이룩하기 위해서는 공정사회 실현과 사회를 선도할 리더의 양성이 필요
- 대한민국 선진화를 위한 인재개발 전략으로
- 국가 R&D 성과물의 배분은 공정사회를 실현할 수 있는 기반으로 활용하기 위하여
 - 우선적으로, 건설한 중소기업과 대기업의 공존은 건설한 국가경제 성장에 불가결하기 때문에 영세 중소기업에 더 많은 연구성과물이 배분될 수 있도록 추진하고,

- 연구 성과로 획득된 일부과실을 저소득층, 사회소외계층의 인재개발에 배분하면서, 정부에서 취학 전 아동을 대상으로 시행하고 있는 무상교육을 위한 재원으로도 활용할 수 있도록 추진하며,
 - 퇴직예정자들에 대한 산업교육을 강화함으로써, 제2의 인생을 성공적으로 준비할 수 있는 재원으로 활용하며,
 - 또한 사회적기업을 육성하는데 연구 성과물이 활용되도록 하는 것도 바람직할 것임.
- 또한 성숙한 세계일류국가를 이룩하기 위해서 공정사회 실현과 사회를 선도할 리더의 양성이 필요한 시점임
 - 사회신뢰체계구축을 위한 교육훈련과 제도를 개선하기 위해서는
 - 국민들의 준법정신 함양을 통해서 확보될 수 있으므로 초등교육부터 산업교육에 이르기까지 전 교육체계에 윤리교육과 준법정신 교육이 강화되고,
 - 국가R&D 강화와 관련하여, 연구성과물에 대한 과실이 연구개발자들에게 돌아가 연구의욕을 고취할 수 있는 사회분위기 조성을 위한 의식교육과 제도강화가 필요
- 미래의 국가경쟁력은 양뇌형 인재양성에 달려있음.
 - 지식이 국가경쟁력을 좌우한다고 볼 수 있다며,
 - 맥킨지의 최고컨설턴트였던 오마에 겐니치는 분석적 사고능력과 함께 직관적인 사고능력을 강조, 사실에 기반한 논리적

분석과 함께, 창의적이고 독창적인 사고가 요구되므로

- 국가 인재양성의 한 축을 맡고 있는 중앙공무원교육원도 올바른 공직관을 가진 고위공직자 양성을 위해 다음 세 가지 방향으로 중앙공무원교육원의 교육훈련을 주도

- 더 큰 안목과 식견을 가지고 전부처적으로 생각하는 인재(Think Big)
- 더 빠르게 생각하고 실천할 수 있는 인재(Think Fast)
- 더 공정하고 윤리적으로 행동할 수 있는 인재의 양성(Think Fair).

- 사회적으로도 기술의 개발은 양뇌형 인재의 손에 달려 있다고 할 수 있는 바,
 - 창의적인 아이디어는 융합(fusion)을 통해서 창출될 수 있으므로 연구자들이 자신의 영역에만 안주하지 않고 다른 영역과의 교류를 활발히 진행하고,
 - 전반적인 인재양성정책은 융합과 소통의 장을 적극적으로 조성해주는 역할을 해야 할 것임.

3. 토론내용 요약

- 김○○ 위원
 - 현 정부에서 합리적인 면을 우선으로 추구하고, 빨리빨리를 외치는 현실들이 싫다는 의견이 자주 언급되고 있는 이 상황에서 속도의 중요성은 다 알겠지만, 그럼에도 불구하고 모두가 너무

힘들고 지치는 상황이 나타남.

- 원장님이 공무원들을 개혁하고 있는 건 좋은데 민간분야에서는 거부반응을 나타낸다면, 생각을 바꾸는 것은 교육밖에 없다고 하셨는데 공무원을 개혁했는데 학교에서는 이와는 거꾸로 가르치고 있다면 이 문제를 어떻게 해결해야할지 궁금함.

○ 발표자

- 실리콘 벨리에서는 분·초를 다투면서 연구하고 경쟁하고, 수명 주기가 짧은 콘텐츠 개발이나 기술력과 싸우고 있는 CEO들은 ‘피를 말린다’는 표현을 자주 언급하는데, 이와 같은 CEO들은 하지만 특이하게도 주말에는 화초나 양을 키우는 등의 느림의 생활(slow life)로 바뀌었음.
- 대통령께서도 지금 속도의 경쟁을 알고 선제적으로 움직이는 것은 국가를 위해서 중요한 일이나, 국민들이 감성적으로 받아들이기에는 ‘저렇게 일만 하시고, 너무 각박한 거 아닌가’ 하는 이런 이미지를 갖게 됨. 주말에는 정말 시간이 정지된 듯한 곳에서 휴식도 하시는 모습을 국민들에게 보여주는 것도 좋지 않을까 생각함.
- 실제로 역량과 기능이 빠져서는 안 되지만 국민들이 가지는 총체적인 느낌, 감정도 고려할 필요가 있음.

○ 김태현 위원

- 우리나라의 교육열이 예부터 뿌리깊다는 것은 잘 알고 있는 사실이나, 문제는 다음의 물결은 창의성과 상상력의 물결이 올 것

같은데 창의성과 상상력의 물결 속에서 우리 대한민국이 지금까지 잘 해온 것처럼 과연 각광을 받으면서 살수 있을까하는 생각과 함께 조금 우려되는 부분이 있음.

- 창의력과 상상력은 결국 다양성과 문화적인 부분에서 나타난다고 생각하는데 우리 국민들에게 문화적인 교육의 영역이 넓어졌다고 하지만 삶의 세밀한 부분에서 살펴보면 문화적인 영역이 넓어진 것 같지는 않음.
- 문화가 결들여진 교육을 얼마나 더 많이 하고, 다양성 측면에서 창의성과 상상력이 나오는데 특히 남성과 여성이 함께 모여 일할 때 더 많은 아이디어가 나올 수 있는데 중앙공무원교육원 역대 원장을 살펴보니 여성분은 딱 한 명이었음.
- 우리나라가 행복지수가 매우 낮은 편인데, 왜 낮을까 생각해보면 핵심적인 부분이 국민들은 다른 무언가와 비교를 너무 하는 것 같은데, 덜 비교하면 더 행복해진다고 생각하는데 이를 위해서는 덜 비교하게끔 만드는 인성, 자신감이 바탕이 되어야 함.
- 이로 인해 서로 간의 독특함을 인정해주는 사회, 덜 비교하는 사회가 되었음 하는 바람이 있음.

○ 발표자

- 창의력, 상상력은 공직에서도 중요한 문제인데, 본인은 이 문제 해결에 대해서 낙관적이라고 생각함.
- 문과, 이과로 나누어져 인재를 배출하던 한국사회에서 최근 통합, 융합으로 가는 현상이 빠르게 진행되고 있고, 문화·예술분야의 인재들이 육성되고 있고, 관련 산업도 커지고 있음.

- 이에 중앙공무원교육원에서도 양뇌형 교육을 해야겠다고 생각에 문화·예술 프로그램을 개설하는 등의 필요성을 인식함.
- 우리나라는 전 세계적으로 가장 창의적인 방향으로 가고 있다고 생각함.
- 홍은경 위원
 - 발표내용 중에서 현재의 리더그룹은 해체되었다고 진단하셨는데, 산업화 리더와 민주화 리더가 해체된 상황에서 현재 제안하신 내용들에서는 공감하지만, 산업화 리더와 민주화 리더를 대체할 수 있는 새로운 리더그룹이 있다면 그 그룹의 명칭이나 제안 등이 있다면 제시 부탁드립니다.
- 발표자
 - 이제 산업화 리더와 민주화 리더는 붕괴되었다고 생각하는데 산업화 리더는 부패와 자기집단 밖에 모르고, 민주화 리더는 투쟁적이고 이념적인 것 등 매력이 없음.
 - 앞으로 선진화(성숙한) 리더가 필요한데 신뢰하고 매력 있고 역량까지 갖춘 리더가 필요함. 즉, 3력(실력과 담력, 매력)이 있는 인재가 앞으로 국제적, 국내적으로 필요한 리더라고 생각함.
 - 당장 급한 것은 현재 이러한 리더(선진화 리더)가 존재하고 있느냐하는 고찰이 필요하고, 이 성숙한 리더의 양성이 시급한 문제임.
- 임삼진 위원

- 속도관리나 우리사회의 전체적으로 가치, 문화로 전환을 하는데 있어서, 요즘 ‘세계혁명’이라는 책이 인기가 있는 편인데 책 내용을 보면 현 정부의 예산에 대해서 날카롭게 지적을 하고 있는데 핵심은 국가의 예산이 토건형으로 집행되고 있는데 앞으로는 예산이 IT나 교육 분야로 집행되어야 한다고 지적함.
- 공무원 교육 개혁을 선도하는 입장에서 현재 우리나라의 예산의 쓰임이 적절한지, IT 분야나 교육 분야로 예산을 늘리고자 한다면 어떠한 과정과 절차, 지혜가 필요한지 궁금함.

○ 발표자

- 과거에는 4지선다형 발상이 많았으나, 한국사회는 다양성 측면에서 살펴보면 지금 더블트랙, 투트랙, 멀티트랙형 발상이 필요함.
- 지금 정부가 가야할 방향은 세계 최고·최상과 경쟁할 수 있는 경쟁력을 길어야하고 인재를 육성해야하고, 동시에 사회적 약자나 중산 계층을 지원하는 등의 여러 문제를 조화시켜야 함.

○ 현오석 위원

- 공무원들에게 아래와 같은 내용의 교육이 추가 또는 바뀌어야겠다고 생각함.
 1. 정책을 입안 및 추진할 때 인과관계를 정확히 파악해야 하는데 잘 안 되고 있음. 정책을 다루는 공무원에게 인과성을 파악하게 하는 것이 필요하다고 생각함.
 - 자기 주장이나 정책과 방향이 맞는 데이터만 제시하는 실정인데, 주장에 맞는 데이터 수립은 안 된다고 생각함.

2. 새로 나오는 정책에 대해서 과거의 정책 경험을 바탕으로 수립하는 것이 과연 올바른 건지 잘 모르겠음. 사람들의 정책에 대한 반응은 현재 시행 중인 정책이나 시행예정인 정책에 따라 움직임.
 - 정부가 정책을 시행할 때 국민들은 그 정책을 이미 다 알고 있음. 그래서 조직은 더 어려워지기 때문에 정책을 시행하기가 더 어려워지는 거 아닌가 생각해 봄.
 - 예를 들어 G20을 진행하면서 느낀 점 중 가장 중요한 것은 서로서로 부딪쳐보면서 공무원들이 국제화 마인드를 가져야 되는데 그러지 못한 실정임.
 - 앞으로 교육의 내용에서도 글로벌 기회를 제공하는 기회들이 공무원에게도 필요하다고 생각함.
3. 부처중심주의, 부처이기주의 등 이러한 것들은 모두 고쳐야 된다고 생각하지만 쉽지 않은 문제임.
 - 부처이기주의를 극복하는 방법으로는 교육도 필요하지만, 시스템상의 보완이 필요하다고 생각함.
 - 과거의 규제 위주로의 교육방식이 현재까지도 영향을 미치지 않는가 생각해 봄.
4. short run과 long run간의 관계에 있어서, 대통령 임기 내에 성과를 내야하는 문제가 있기 때문에 정부는 short run 위주로 갈 수 밖에 없는 실정임.
 - short run과 long run간의 정책 결정을 어떻게 해야 할 지 실제 정책을 담당하는 공무원들에게 조화를 이룰 수 있도록 하는 교육이 필요함.

○ 발표자

- 정책의 인과관계에 대한 고찰은 중요한 문제임. 국가전략세미나, 정책토론 등을 진행하면서도 제대로 진행되고 있는 건지 의문시됨.
- 부처중심주의까지는 이해하는데, 부처이기주의자들의 존재 등은 문제라고 생각함. 이를 극복하기위해서 1,300명의 국장, 실장들을 1년 내내 국가전략세미나를 통해 큰 틀에서 정책을 바라보게 하고 있고, 고위정책과정, 민관합동 정책포럼 등을 통해 각 부처 칸막이를 없애고 있음. 부처교류제도가 있지만, 소속 부처로 정보만 가져가는 등의 부처이기주의가 더 심해짐.

○ 박승철 위원

- 인재를 양성하는데 있어서 어느 만큼 양적으로 교육을 해야 하고, 어느 만큼 질적으로 해야 하는지에 대한 고민을 그동안 어느 정도로 정책적으로 수행해왔는지 궁금함.
- 등록금 문제 등이 사회적 이슈화되고 있는데, 지금 대학 진학률이 86%이나 되는 현실인데 우리나라가 선진국으로 진입하고, 성장하는데 있어서 초등, 중등, 고등교육의 적정성은 어느 정도인지에 대한 발표자의 의견이 궁금함.
- 지금 현재고등교육의 적정성은 학부모의 수요의 양에 의해 일방적으로 결정되고 늘어난 측면이 있음.
- 우리나라가 적정규모의 교육이 양적인 면과 질적인 면을 함께 고려하면서 진행되어 왔는지, 공무원들 사이에서 어떻게 공유될 수 있는 궁금함.

○ 발표자

- 공무원 교육은 시설과 예산 부족으로 법적으로 교육을 해야 되는 사람도 다 못시키고 있는 실정임.
- 고등교육의 적정성 문제를 봤을 때, 우리나라는 적정성을 뛰어넘는 기질이 있어 보임. 예를 들면, IT분야나 벤처기업을 키울 때 과잉측면이 있었음. 하지만 과잉, 과열이 있는 다음, 그 과열이 꺼지게 되는데 이후 다 죽지 않고 남은 부분(경쟁력을 갖추고 살아남음)이 있었음. 결국 제일 과잉투자를 잘한 부분이 IT 분야 투자, 정보화분야 투자라고 생각함.
- 교육 분야에서도 마찬가지로 뛰어난 교육열이 있었기에 문제도 있었지만 이로 인해 경쟁력을 갖춘 부분도 있다고 생각함.

○ 민경찬 위원

- 국가가 교육을 통해서 사람들을 도구적으로 몰아가는 것이 아닌가, 그래서 스스로 한계를 만들어가는 것이 아닌가 싶음.
- 우리나라는 현재의 추격형에서 미래의 선도형으로 나아가기 위해서는 창의성, 인성을 강조해야 하고, 앞으로 사람의 마음을 얻어야하고 사람 중심으로 정책이 이루어져야함.
- 공무원들에게도 사명감이 있다고 생각하는데, 하지만 시스템 자체가 공무원들을 움직이지 못하게 하는 부분도 있음. 감사원이나 기획재정부의 평가체제가 변해야 공무원들도 사명감을 가지고 도전도 하면서 변화되지 않을까 생각해 봄
- 발표자께서는 이러한 한계를 잘 읽으실 수 있을 것 같고, 큰 틀에서 변화를 가져가셨으면 하는 바람이 있음

○ 발표자

- 본인이 원장을 하면서 6개월간 반복적으로 언급하는 부분이 “공무원도 인간입니다.”, 나머지 6개월간 언급한 부분은 “공무원이 행복해야 국민이 행복해집니다” 라고 계속 얘기하고 있음.
- 머리와 머리가 만나면 두통, 머리와 마음이 만나면 소통이라고 생각하는데 정부에서 합리성·실용성을 강조하는 측면에서 마음에 얘기하는 것이 아니라 머리에 대고 이야기를 하고 있어서 두통이 일어나고 있음.
- 이를 극복하기 위해서는 국민의 마음을 이해하고 감성적인 접근이 필요함.
- 이제는 선진국형의 새로운 생각, 새로운 시스템을 도입해서 교육을 하려고 하는 등의 본인의 원장 임기동안 새로운 교육방식 도입에 대한 고민을 하고 있음.

○ 김순덕 위원

- 생각이 변화되려면 교육 밖에 없다고 하셨는데 공무원들의 생각은 바뀔 것 같아 반갑지만 요즘 학교에서는 ‘거꾸로 생각’이 교육되고 있는 실정임.
- 세계적 흐름에 역행하는 우리나라 학교 교육은 어떻게 해결해야 할지 궁금함.

○ 한유경 위원

- 현재의 교육내용에 대한 검토가 필요한 시점에서 새로운 시대에서의 교육의 중요성을 다시 한 번 일깨운 의미 있는 강의였

으며, 교육의 중요성을 강조해주신 말씀이 한편으로는 현재 교육의 부실함에 대한 나무람으로 들리기도 함.

- 교육의 역할이 중요하지만 현재의 교육방법과 내용으로 교육을 한다면 사고의 전환이나 실질적인 변화가 이루어지기 어렵다고 생각하면서 특히 신세대의 마음을 얻을 수 있는 교육내용과 방법에 대한 고민과 지원이 필요함.
- 그리고 초·중등교육 그리고 대학교육에 대한 의미 있는 변화를 위한 재정적인 지원도 요구되어야 함.

○ 천세영 위원

- 대한민국의 교육기적이 Global Gospel이라는 진단은 실로 탁견이라고 생각하고 이를 보다 구체적으로 실현시킬 수 있는 국가 Agenda가 확립되어야 할 것임.
- 그러기 위해서는 두 가지 Approach가 동시에 진행되어야 하는데 밖으로는 한국교육의 경험을 해외, 특히 아프리카와 중남미 등 개발도상국과 공유하는 일을 보다 적극적으로 추진함과 동시에, 안으로는 한국교육의 현재를 일신하는 노력임.
- 최근 대학 반값등록금 논쟁으로 교육문제가 전 사회를 소용돌이로 몰아넣고 있는데 이를 부정적으로, 정치적으로만 받아들이지 말고 Global 未來를 선도적으로 기획하는 차원에서 고등교육체계를 전면 재설계하는 Grand Project를 국가 Agenda로 설정해야 한다고 생각함.

○ 조경엽 위원

- 공무원 연수 교육을 민간인이 맡아 많은 변화를 가져온 것에 깊은 인상을 받았음.
- 제가 기자로서 중앙부처를 출입하던 경험에 비춰보면 공무원 사회에서 부처 이기주의는 항상 문제점으로 지적되면서도 불가피한 측면이 있다고 생각함.
- 부처 이기주의를 해소하기 위한 노력으로 각 부처 비슷한 직급이 모이는 중앙공무원교육원에서 부처 간 소통을 위한 교육과 부처 간 협력으로 시너지 효과를 거둔 사례를 발굴해 널리 알리면 좋을 것 같다고 생각함.
- 지경부와 환경부, 노동부와 지경부, 재정부와 다른 정부부처 등 의견차이가 확연히 드러나는 정책들을 놓고 마찰을 빚곤 하는데 예를 들어, 과거 건설부와 교통부가 따로 있을 때 도로, 철도, 그리고 항만이나 공항 건설을 두고 부지 문제 때문에 두 부처 간에 끈질긴 논란을 빚는 사례가 많았으나, 문민정부 초기 건설교통부로 통합한 후 사회간접자본 시설을 추진할 때 부지 문제가 한 부처 내에서 한 장관 아래에서 협의되면서 탄력이 붙었던 점을 지켜봤음.
- 오히려 요즘은 정치권이 요구하는 사업들을 너무 많이 수용하는 바람에 문제가 되기도 한다고 생각함.
- 조금 초점이 빳나가는 이야기일지 모르지만, 과거 권위주의 정부와 비교하면 지난 정권에서는 오히려 직업 관료들이 정치적 영향권에 접어드는 경향이 강해지고 있다고 생각함.
- ‘공무원은 영혼이 없나’는 말이 나오기도 하는데 한국의 직업공무원 제도에 대해서 현재 행정부가 정책과 집행 기능을 모두 갖

고 있는데, 장기적으로 국회가 정책기능을 강화하고 행정부는 집행에 주력하는 체제로 바뀌어야 한다는 주장도 있음.

- 그러한 방식으로 추진된다면 성격이 다른 정권이 등장하더라도 정책적 판단에 대한 공무원들이 자기모순이 없어질 수 있다고 생각함.

4. 정책적 제언

- 융합교육 활성화와 문·이과 분리교육에 의한 지적분절 해소 방안 마련
 - 학문간 장벽제거 및 융합교육의 중요성 제기(미래인재포럼 19회)
 - 문과와 이과가 분리된 교육은 반쪽 인재만을 만들 뿐이라는 주장이 지속적으로 제기되고 있음(미래인재포럼 25회, 28회, 30회, 34회 등).
- 감성교육 강화 및 창의성 개발을 통한 인재전략
 - 소프트웨어 시대의 인재전략으로 지적수준 향상 및 비판적 사고 고도화와 함께 감성교육의 중요성을 제시(미래인재포럼 28회)
- 인성 교육과 창의성을 통한 미래인재 양성
 - 지적, 도덕적 공동체로서의 대학 강조 (미래인재포럼 28회)
 - 21세기 총체적 교육에 있어서 지성, 도덕성, 영성의 통합적 개발이 중요하고 그 가운데서 창의성이 발현될 수 있음을 강조 (미래인재포럼 30회)

제4절 36회 미래인재포럼

1. 개최개요

- 일시: 2011년 8월 11일(목) 07:00~09:00
- 장소: 롯데호텔 37층 가넷스위트
- 주제: 우리나라 고등교육의 성과와 과제
- 발표자: 임해규 국회의원(한나라당)
- 좌장: 권대봉 원장(한국직업능력개발원)
- 프로그램

〈표 3-4〉 36회 미래인재포럼 프로그램

시간	행사 내용	발표자	발표주제
7:00~7:10	개회사	좌장	인사말씀 및 위원 소개
7:10~7:35	조찬		
7:35~8:05	발표	임해규 의원	우리나라 고등교육의 성과와 과제
8:05~8:50	질의응답 및 정책건의	포럼위원	발표 내용 관련
8:50~9:00	정리 및 폐회	좌장	공지사항 및 차기 포럼 안내

- 참석자: 총 31명

2. 발표내용 요약

- 우리나라의 고등교육 이수율은 세계 최고 수준임.
 - 고등교육에 있어서 두 번의 전환기
 - 첫째는 1980년대 초의 졸업정원제 실시와 둘째는 1995년 대학설립 인가제에서 준칙주의로 바꾼 5.31교육개혁으로 들 수 있음.
 - 5.31 교육개혁은 고등교육 발전의 분수령을 이루었다고 분석
 - 특히, 5.31 교육개혁 이후 현재까지 우리나라 고등교육의 경쟁력을 국제적 수준까지 높이기 위한 각종 방안들이 꾸준히 진행
 - 우리나라 고등교육 이수율*은 세계 최고 수준
 - * OECD(2010)에 의하면 우리나라 25~34세 고등교육 이수 비율은 58%로 OECD국가 중 최고로, 캐나다 56%, 일본 55%, OECD 평균 35%보다 높은 수준
- 고등교육의 가장 큰 성과는 고등교육의 급속한 성장이었음.
 - 고등교육의 가장 큰 성과는 만민 고등교육이라고 불릴 정도의 급속한 성장이라고 할 수 있다고 지적하고,
 - 사부담이 높다는 단점도 있으나 민간의 자원으로 사립대학이 공급되도록 정책을 취함으로써 학습 기회를 봉쇄하지 않았던 점에 의미를 부여함.
 - 고등교육의 또 다른 성과는 학교 체제를 넘어설 수 있는 대안적

평생학습 체제를 꾸준히 발전시켜온 점이라고 역설함.

- 평생학습 체제를 구축하는 제도들은 학력과 경력을 호환하고, 학령기 학생과 성인을 아우르는 유연한 학습 체제로서의 의미를 갖는다고 강조

○ 우리나라 대학의 문제점 지적

- 첫째, 대학의 노동시장 현실 반영 미흡
 - 학생들은 개별적으로 취업 준비를 하고 수업은 학점 준비 및 졸업하기 위한 수단으로만 보고 있음.
- 둘째, 대학재정에서 매우 낮은 공부담률
 - 고등교육기관 진학률은 세계 최고 수준이 되어 한국의 경쟁력을 높이는 원동력이 되었지만, 가정의 부담이 감내할 수준을 넘어 이런 식으로 지속된다면 교육 격차와 사회적 격차는 더욱 벌어질 것을 우려

○ 이를 위한 정책적 방안으로는

- 첫째, 대학의 역할을 평생학습기관으로 보는 패러다임 전환 필요
 - 그리하여 현장에 바로 적용할 수 있는 “지식 같지 않는 지식”을 생산해내야 할 것임.
- 둘째, 10개년 계획을 통해 선진국 수준으로 고등교육 재정을 확보
 - 이를 위한 법적 조치로서 고등교육재정교부금법과 같은 법안

을 제정하여 이를 통해 고등교육재정을 확보 학습자와 학습 기회를 극대화하고 고등교육의 경쟁력을 높여야 할 것임.

- 셋째, 정부의 교육 정책은 관료 행정에서 공정 거래의 여건을 조성하는 조장행정으로 전환 필요
 - 대학의 정원, 선발, 재정, 인사, 학사 등에 대한 정부의 통제는 제거되거나 완화되어 대학은 특성화와 질 관리를 통해 학습자의 선택을 기다려야 할 것임.

- 마지막으로, 국가 수준 직무능력 표준 완성
 - 대학교육과정과 접목을 통해 대학들이 사회가 요구하는 일정한 기준에 부응하여 교육과정을 만들 수 있도록 하고
 - 세계적인 변화의 흐름에 맞출 수 있는 속도로 직무능력 표준을 꾸준히 갱신하는 체제 필요
 - 또한, 이를 위해 국가교육과정위원회와 같은 기구 설치 필요

3. 토론내용 요약

- 황○○ 위원
 - 대학교육의 질에 대한 논의차원에서 일률적인 대학등록금 인하의 문제성 제시로 대학의 자치, 자율성 등이 우선적으로 고려되어야 하는 것이 중요함.
 - 고등 교육 재정의 투자 효율성, 투명성이 필요하지만 감사원의 개인 정보 제출 요구는 배제해야 하고 대학 등록금 인하에 대

한 사실에만 초점을 두지 말고 대학 질 개선에 중점을 두는 것이 중요함.

- 대학교육의 질을 담보하기 위하여 등록금 인하와 관련하여 대학의 자율성을 인정하여 차별화된 등록금 체계가 필요함.
- 대학 졸업생의 40%가 졸업과 동시에 실업자가 되는 현 상황은 정부의 책임이 크다고 생각하며 대학만이 노력할 문제는 아닌 것 같음. 정부와 대기업의 협력적인 노력이 필요함.

○ 박○○ 위원

- 대학 반값 등록금 자체가 위험한 발상이라고 생각함. 국민의 교육비 부담이라는 차원에서는 심각한 사회 문제임. 하지만 대학 교육의 질 문제, 국가 및 대학의 경쟁력 문제, 미래의 성장 동력에 대한 대학의 역할에 대해 고려하면 지금의 교육비 및 대학 예산이 과연 적절한수준인가 생각해볼 문제임.
- 외국 대학의 학과와 비교하면 우리나라 대학의 학과 예산은 외국의 1/3 수준 밖에 안 됨.
- 국가의 재정이 대학에 투입되면 대학의 재정이 늘어나는 것이 아니라 국민의 부담이 줄어드는 것임. 대학 경쟁력, 미래 경쟁력의 제고를 위해서는 대학들이 명문대의 시스템을 일률적으로 따를 것이 아니라, 대학 반값 등록금의 일률적 인하가 아니라 등록금의 다양화와 차별화를 통해 대학 특성에 맞는 등록금을 책정하여 고등교육의 질을 향상할 수 있도록 노력해야 함.

○ 한○○ 위원

- 연구력 중심의 교수 임용제는 세계 대학 평가에 따른 것이며 이것이 대학들의 등록금과 밀접한 관련이 있음. 즉, 대학들이 연구력 중심으로 초점이 되므로 대학 등록금이 상승함. 연구력 중심인 대학은 등록금을 많이 받음. 다만, 학생들이 그 부담을 가지지 않도록 제도적으로 지원을 하는 방안의 창출이 필요함.
- 정부가 고등교육의 방향 설정 필요(대학의 국제화, 대학의 평준화 등 어떤 방향으로 갈 것인가 정부의 정리가 필요함)

○ 박○○ 위원

- 교육을 투자 관점으로 볼 필요 있는데, 교육이 최종적으로 input을 넣었을 때 얼마나 사회에 나와서 노동생산성을 높이는 데 도움이 되는가 확인이 필요한데 지금 대학의 문제는 대졸실업자를 양산하고 있는 비효율적인 상황임.
- 이공계 경쟁력을 높이려면 연구비 및 재정 확충이 필요하며 미국의 사례처럼 사립대는 대학 등록금의 자율화를 추진하고 국립대는 정부가 재정을 부담하는 방향으로 설정하는 것이 효율적이라고 생각함.
- 대학교육의 생산성을 높이고 싶으면 기업과 협업하는 것이 중요함.

○ 송○○ 위원

- 학령기에 대한 투자는 다른 OECD국가와 비교하면 높은 편이지만, 학령기 이후의 투자는 다른 국가들에 비해 최저수준임.

국가 재정 투자가 학령기 쪽에 더 비중을 둘 것인가, 학령기 이후에 더 비중을 둘 것인가에 대한 논의가 필요함.

- 성인 교육에 대한 대학에서의 역할이 중요함. 기업을 배움터로 만들기 위해서는 대학이 문을 더 열어줘야 함. 대학이 살아남기 위해서는 대학에 대한 구조 조정이 선행된 후 민간 투자와 국가 재정 투자확대에 대한 논의가 이루어지는 것이 순서라고 생각함.

○ 최○○ 위원

- 교육과학기술부의 예산만으로는 대학을 열린 대학, 성인학습자의 친화형의 일과 학습과 복지가 연계되는 대학을 만들기가 어려운 상황임.
- 북유럽 사례처럼 개방형 제도로 만들어 누구나 대학의 학점을 받고 수업을 받을 수 있게 하는 제도가 필요함(야간, 주말 수업)
- 100세 시대에 접어들면서 제2의 대안적인 고등교육 체제 수립이 필요하며 이와 관련한 사회적 풍토, 인식의 개선이 필요함.

○ 현○○ 위원

- 대학의 존재에 대한 인식 재고가 필요함.
- 젊은이들의 도전 정신이 약하다고 생각함. 그리하여 학생들에게 과제를 부여함으로써 대학 등록금 문제를 접근하는 것이 중요함.
- 고등학교를 졸업하고도 바로 일자리를 구할 수 있는 연결고리를 만드는 제도가 필요함(스펙 중심이 아닌 일에 대한 경험을 가진 사람을 우대하는 등의 기업 채용 방식의 전환이 필요함)

- 기업도 일괄적으로 한꺼번에 많이 채용하는 것보다는 개별적으로 다양한 방법으로 채용하는 것도 좋은 방법 중의 하나임.
 - 대학 교육의 개혁 필요함(대학원뿐만 아니라 대학도 야간 교육이 있어야 하는 등의 대학의 다양화가 필요)
 - 대학 반값 등록금과 관련해서 공짜에 대한 인식 전환이 필요하며 이를 기반으로 대학 정책 결정의 신중함도 수반되어야 함.
- 안○○ 위원
- 평생교육의 수업에 교수뿐만 아니라 실무자가 수업을 하는 등의 교육 프로그램 개발이 필요함.
 - 학교 중심이 아닌 교육 소비자 중심의 수업이 필요함(예, 토요일 수업)
 - 융합교육과 관련하여 산업계, 학계의 연관성을 합쳐 실무자와 전문가들이 함께하는 교육 프로그램 개발 필요함
- 김○○ 위원
- 대학의 교육방향이 평생학습, 평생교육으로의 전환이 주를 이루게 된다면 입학시험 폐지 유무와 엘리트 양성에 영향을 미치지 않을까 궁금함.
 - 대학의 공공성 때문에 예산을 지원해야 한다는 의견과 대학의 자율성 부여가 동시에 수반되어야 한다고 하셨는데 이는 모순된다고 생각함. 즉, 국가 재정을 확보해주면서 대학의 자율성이 함께 준다면 책무성에 대한 우려가 듬.

○ 김○○ 위원

- 국제 경쟁력 관점에서 교육을 바라보는 시점이 필요하며 교육도 끊임없이 비용으로 생각하여 공정한 평가와 경쟁을 통해 시장 논리에 따라 일부는 퇴출되어야 건전하게 살아남을 수 있다고 생각하며, 기업의 논리를 일부 적용하는 것도 좋을 것 같다고 생각함.

○ 조○○ 위원

- 평생 교육과 관련하여 교육과 일이 순차적으로 연결된 것이 아니라, 일과 공부를 평생 병행하는 시스템으로 바뀌어야 함.
- 기업에서 재교육을 받을 때 학위를 받으면 학위 중심 사회에서 조금은 벗어날 수 있지 않을까 생각함.

○ 민○○ 위원

- 대학에 대한 요구, 기대가 다양하고 서로 상충돼서 정돈이 안된 상황아래서 파편적인 정책이 우려됨.
- 장기적인 관점과 관련하여 정부가 바뀌어도 정책 일관성이 중요한데 지금의 정책들이 과연 얼마나 갈 수 있을지 염려스러움. 교육은 장기적인 목표로 큰 틀로 바라보아야지 단기적인 문제로 국민들의 생각을 한 방향으로 몰아가는 것은 문제임.
- 고등 교육에 초점을 맞춘 교육 개혁이 초중등 교육에 초점을 맞춘 교육 개혁보다 효율적이라고 생각함.
- 고등 교육의 질적인 문제를 정립하는 시스템의 제도화가 필요하며 대학별로 다양한 관점으로 대학 문제들(재정, 제도)을 해

결하는 것이 중요하다고 생각함.

○ 이○○ 위원

- 대학 경쟁력 제고의 초점을 국가의 경쟁력을 향상하기 위해 무엇을 해야 하는지에 대해 초점을 맞춰야한다고 생각함.
- 대학 경쟁력을 높이기 위해서는 대학의 총장들의 리더십과 비전, 교수들의 사명의식과 교육과정 그리고 이를 충당하는 재정 지원이 필요함.
- 선진화를 위해 OECD 국가의 모델을 그대로 따를 것인가, 아니면 최고의 대학 진학률을 자랑하는 한국의 선진화 모형의 제시 등의 적극적인 자세가 필요함.
- 학부모에 대한 교육도 우선적으로 필요함(학자금 부담에 대한 인식 전환이 필요, 자립성 교육의 부재, 그 결과 유약한 인재 양성이 우려됨)

○ 김○○ 위원

- 82%의 대학진학률이 직업과 연계되지 못한 점이 큰 문제이며 고등 교육에 비해 여성의 취업 참여율이 매우 낮은 상황이며 이를 해결하기 위해서는 남성 생활의 개혁이 필요하며 남성의 생활 구조에 대한 유연성이 필요하다고 생각함.

○ 발표자

- 민간과 시장의 동력, 국가의 공공적 책무성의 결합이 성공적인 한국형 모델이 될 것임.

- 그 점과 관련해서 기업의 역할이 컸으며, 앞으로도 기업의 역할이 중요함.

○ 황대준 위원

- 교육과 취업의 연계 방안을 구체적으로 마련한 필요가 있음.
 - 대학 간 취업대상 (대학 졸업자) pool에 대한 DB화
 - DB화로 인한 유관 기관의 연계성 강화
 - 국가의 일자리 창출 계획과 연계
- 고등 교육의 질 관리를 위한 국제 기준 기반의 평가 체제 정착: 대학의 자율성과 질적 역량 향상 연계
 - 국제적으로 저평가되고 있는 부분 적극적 보완
 - 고등교육의 국제화 추진 체제 정립
 - 해외 유학생(국내 유입) 들에 대한 한국어 검증을 비롯한 최소한의 수학 능력 검증 체제 정립
 - 국내의 전반적 고등교육 경쟁력을 해외 소개를 위한 적극적 방안 모색
 - 해외 언론사 중심의 대학 평가에 대한 대응 (영국 QS등)
- 고등 교육의 질적 논의에서 간과하지 말아야 할 사항
 - 대학의 자율성과 (등록금 책정) 질적 향상 연계
 - 일자리 창출과 연계
 - 등록금 책정의 자율성 인정

○ 임삼진 위원

- 대학 등록금 관련 대책 수립에서 사립대학과 국공립 대학 구분

필요함. 일방적으로 함께 다루면 부작용 클 것

- 대학의 책임도 큼. 특히 국민들의 분노는 엄청난 재단 보유금과 불투명에 상당히 기인하고 있음에 유념해야
- 고등 교육 양적 성장을 질적 성장으로 전환하자는 말씀에 공감. 다만 지나치게 과잉 되어 있는 교육 수요를 적정화하고 직업 교육을 핵심으로 하는 대학 교육 부문도 강화되어야 함.

○ 한유경 위원

- 새로운 시각에서 우리나라 고등 교육에 대한 검토를 해주셔서 신선하고 많은 것을 느낄 수 있는 발표였음.
- 등록금 인하에 있어 최근의 이슈를 잘 정리해 주셔서 감사하고 다만 세계최고의 대학을 기르기 위하여 현재 논의되고 있는 등록금 인하 정책 대한 보다 면밀한 검토가 필요하다고 생각함.
- 대학 교육에 있어 ‘연구’는 중요한 요소이며 우리 고등 교육의 세계적인 경쟁력이 확보하기 위한 필수 요소입니다. 모든 대학이 연구 중심으로 갈 필요는 없지만 이번 논의를 통해 대학들의 유형 구분 내지 역할 분담이 필요하다고 생각함.
- 결국 고등 교육 전반적인 체제에 대한 방향 설정이 전제가 되고 교육, 연구, 봉사, 평생 교육, 그리고 재정 배분 (등록금 인하 이슈를 포함하여)에 대한 방안이 제시 될 필요할 것이라 보임
- 향후에도 교육을 바꾸기 위한 정리를 열심히 하시고 많은 성과를 내실 수 있기를 바랍.

○ 김두식 위원

- 국가 재정 투입의 타당성과 합리성을 담보하기 위한 중요한 요소로서 대학당국의 사회적 역할과 책임이 재인식되어야 함. 지금까지의 관행적 인식에 따라 당연한 정부 지원으로 받아들이기에 앞서, 대학은 사회적 관심과 미래 국가 건설에 부응하기 위한 깊은 고민과 노력이 절실하게 요구되는 상황인식을 바탕으로 하여 혁신적 대학 경영모델을 모색해야 함.

○ 추창근 위원

- 모든 교육, 특히 고등 교육의 공적 성격을 강화하고 공적 지원을 확대해야 하며 교육 패러다임을 전환할 시점이라는데 공감함.
- 물론 우리나라의 세계최고 고등 교육률이 고도성장의 원동력이었다는데 이론의 여지는 없음.
- 앞으로도 그것이 가능하느냐의 문제에 대한 고려가 필요할 것임.
- 대학의 공적 성격을 강화하려면 대규모 재정 투입이 전제해야 하고 이는 재정 배분의 합리성에 관한 논란과 함께 증세가 불가피해짐을 의미함.
- 무엇보다 우리 경제가 고등 교육이 수지에 맞는 ‘괜찮은 일자리’를 지속적으로 창출할 수 있느냐에 대한 문제부터 논의해야 할 것임.
- 결국 교육의 질적 개선을 위해 그 동안 양적 확대에 치우친 대학, 특히 부실 대학의 구조 조정을 통해 사회적 비용 낭비 요인을 줄여나가는 노력이 선행돼야 할 것으로 보임.

4. 정책적 제언

- 대학 학자금 부담 경감 대책 마련
 - 대학 재정지원과 구조조정의 연계 방안 마련
 - 일률적인 등록금 인하 정책안에 대한 반대여론을 고려한 경감 대책
 - ※ 대학의 역할과 재정 상태를 고려한 경감대책 및 소득분위에 따른 경감대책 등
 - 국가 장학금제도 운영의 현황과 개선방안(미래인재포럼 26회)

- 평생교육을 위한 대학의 역할
 - 대학구조조정과 관련하여 대학의 역할을 평생교육 제공에까지 영역을 확장할 수 있도록 하는 성인학습 친화형 대학으로 변화 모색(미래인재포럼 25회)
 - 근로자의 직업능력개발을 대학과 연계할 수 있는 방안 모색

- 교육수요자 중심의 고등교육 체제 구축
 - 시장 적합형 커리큘럼(Curriculum) 개발(미래인재포럼 18회)
 - 기업에서 바로 활용 가능한 인재양성을 위한 체제 구축(미래인재포럼 29회)
 - 융합형 시장에 적합한 인재 양성(미래인재포럼 24회)

제5절 37회 미래인재포럼

1. 개최개요

- 일시: 2011년 10월 13일(목) 07:00~09:00
- 장소: 롯데호텔 36층 벨뷰스위트
- 주제: 글로벌 금융시대의 금융전문인력 양성
- 발표자: 남상덕 교수(중앙대학교 경제학과)
- 좌장: 김태완 원장(한국교육개발원)
- 프로그램

〈표 3-5〉 37회 미래인재포럼 프로그램

시간	행사 내용	발표자	발표주제
7:00~7:10	개회사	좌장	인사말씀 및 위원 소개
7:10~7:35	조찬		
7:35~8:05	발표	남상덕 교수	글로벌 금융시대의 금융전문인력 양성
8:05~8:50	질의응답 및 정책건의	포럼위원	발표 내용 관련
8:50~9:00	정리 및 폐회	좌장	공지사항 및 차기 포럼 안내

- 참석자: 총 33명

2. 발표내용 요약

- 금융산업은 고용유발 효과가 크고 고부가가치를 창출하는 대표적인 지식기반 산업으로 국가 전체 인력자원의 운용·관리 차원에서 금융 산업으로 인력 유도 필요
 - 2008년 리만 브라더스 파산으로 인한 경제위기, 현재 진행 중인 유럽발 재정위기 등 세계 금융위기에 효과적으로 대응하기 위해, 외환 및 국제금융 분야 등에서 금융 전문인력* 확보 필요성 증대
 - * 주로 IB(투자은행) 업무, 전략, 리스크관리(RM), 포트폴리오 투자분석, 상품개발업무에 종사하며 관련학위 또는 자격, 실무 및 외국어 구사 능력을 보유한 인력

- 특히, 우리나라 금융 산업의 위상과 금융 인력 현황을 살펴보면,
 - 국제금융지로서 서울의 경쟁력 지수*(Global Financial Centre Index, GFCI)는 세계 75개 도시 중 11위로 국제금융 중심지로 발전할 가능성이 큰 것으로 나타남.
 - * 영국 Z/YEN 社에서 반기마다 발표하는 국제 금융경쟁력 도시 순위 ('11.9월 결과)
 - 그러나 금융인력 관련지표(Availability of Finance Skills)의 경우, 한국은 세계 46위에 머무르고 있고, 금융전문가도 크게 부족하며, 금융인력 양성기관의 경우 전문적인 교육 수준이 미흡
 - * 스위스 국제경영개발원(IMD)가 발표한 국제경쟁력보고서(2011년) : 덴마크 1위, 홍콩 10위, 싱가포르 25위, 일본 34위, 한국 46위

- 금융 전문인력 양성을 위한 기본방향
 - 금융 전문인력 양성은 많은 시간이 소요되므로 조급한 성과에 급급하기보다는 일관성 있게 지속적으로 추진
 - 기본적으로는 금융산업 자체 주도하에 추진되어야 하나, 금융산업 경쟁력 강화의 시급성을 감안할 때 정부가 관련 예산 및 네트워킹 구축 등 지원 노력 필요
 - 금융산업 특성상, 종사자 탐욕으로 인한 대형 금융사고 또는 금융공황(Financial Crisis) 가능성이 높아 이를 예방할 수 있는 방안도 감안하여 전문인력 양성

- 금융 전문인력 양성을 위한 정책 과제
 - 첫째, 양성된 전문인력을 수용할 수 있는 금융산업 발전이 선행되어야 하므로 “금융중심지의 조성 및 발전에 관한 기본계획^{*}”이 충실히 집행되어야 할 것임.
 - * 금융 중심지의 조성 및 발전에 관한 법률 및 시행령('07년 제정)에 의거 수립된 계획으로 금융인프라 선진화 방안의 일환으로서 정부 차원의 글로벌 금융인력 양성방안 추진('11.9월, 금융위원회)
 - 둘째, 금융 전문인력 교육제도의 내실화를 위해 특화된 금융전문대학원 증설, MBA과정의 금융커리큘럼 강화, 실무 전문인력의 강의 확대 등 산학연계 체제 활성화 필요
 - 영어, 중국어 등 외국어 교육을 강화하고, 금융 전문인력 양성기관 간 유기적인 협조체제 구축 필요
 - 셋째, 금융인력 수급 전망 및 통계관리, 해외 금융인력 등에 대한 D/B 등 인프라 구축을 위한 정부와 업계의 지원 필요

- 넷째, 현행 금융관련 각종 자격증제도의 운영 실태를 파악하여 자격증 취득자의 활용도 제고
- 마지막으로, 금융사고 예방을 위해 전문인력 양성과정에서 금융인으로서의 윤리의식을 고양시키고, 금융 회사·종사자의 탐욕으로부터 소비자 보호 제도 마련

3. 토론내용 요약

- 서○○ 위원
 - 금융전문인력을 최고 수준의 교육으로 양성하고 있는가에 대한 의문을 제기함과 동시에 금융전문인력을 양성하는 대학이나 교수들의 수준 제고가 필요하다고 생각함.
 - 세계 금융 순위를 살펴보면 최고는 덴마크지만 실제로 최고라고 언급할 수 있는 기법이나 시장 장악력을 보면 미국이 금융 시장에서 우위를 차지함. 금융인력의 질이 중요하므로 미국의 제도를 본받아 우리나라도 금융 인력을 최고 수준으로 끌어올리는 것이 필요함.
- 현○○ 위원
 - 글로벌한 재능에 대한 문제를 제기함과 동시에 인재를 꼭 국내에서만 한정해서 찾아야 하는가에 대한 생각을 해봄. 한편으로 인력양성도 하면서 다른 한편으로는 필요한 분야는 해외인력 수입을 통한 인력의 업그레이드가 필요함. 예) 삼성의 글로벌 인재 활용프로그램

- 금융인력 수급전망과 관련된 연구 진행 및 결과 내용을 어떻게 정책에 활용하는가가 중요한 문제임.
- 금융인력이 진로를 다른 분야로 바꿀 때 그것에 대한 재교육, 즉 어느 분야에 얼마나 어떻게 재교육을 할 것인가에 대한 고려와 정책제시가 필요함.
- 국내에서 금융분야 실무를 진행하면서 영어가 실제로 얼마나 활용되는가 의문이 듦. 실제 금융인력 중에 영어를 실제 자주 쓰는 인력이 적은 비율임. 그래서 인력과 비용을 다른 분야로 활용할 수 있지는 않을까하는 생각을 해봄.

○ 민○○ 위원

- 두뇌순환이 더 강조되어야 한다고 생각하고 인력의 질을 세계 수준으로 올릴 수 있는가가 관건임.
- 우리나라에서 많은 대학원생이 졸업을 하지만, 학부 졸업생보다 대학원 졸업생이 인정을 못 받는 현실임. 대학원 인력에 대한 수급 전략 수립에 대한 고려가 필요하다고 생각함
- 우리나라 대학원 교육은 지도교수와의 논문작성 중심으로 이루어져있음. 취업에 대한 정보 부족과 관련 시스템이 부족함. 그러므로 대학원 교육이 취업과 밀접한 연관이 될 수 있도록 해야 한다고 생각함.
- 금융이란 투기, 게임이라는 고정된 이미지를 탈피해야만 금융산업이 진정한 발전을 이룰 수 있다고 생각함.
- 하드웨어+소프트웨어에 대한 관심 및 발전을 병행해가면서 대학원에 대한 종합적인 문제에 관심을 가지면서 금융인력 향상

을 위한 노력이 필요함.

○ 이○○ 위원

- 학생들은 금융에 대한 수요가 많은데 대학의 금융교육의 수준이 그것을 따라갈 수 있을까 의문시됨. 현실적인 교육훈련보다는 현장 경험이 훨씬 중요하다고 생각함.
- 금융분야 연구를 통한 정책제시가 중요한데 이와 관련하여 현재까지 제대로 된 연구가 없고, 특히 구체적인 통계자료가 없음. 금융인력을 조사함에 있어서 중요한 요인 중 하나인 급여에 관한 구체적인 조사 자료가 미비함. 자료들의 연계 및 전문성이 중요하다고 생각함.
- 금융인력의 발전을 위한 노력으로 우선, 발상의 전환을 통해 인력 개발 및 인력양성이 필요하다고 생각함.

○ 김○○ 위원

- 전문인력 양성과 관련해서 관련분야 교육과 자격증도 중요하지만 더 중요한 것은 실제적인 업무를 다룰 수 있는 현장 실무에서의 경험기회임. 금융분야 경험을 쌓을 수 있게 금융당국의 정책이나 제도를 만들어준다면 현장에서 훈련이 이루어질 수 있다고 생각함.
- 금융감독과 관련해서 영국의 경우는 금융분야 업계전문가들이 감독하여 금융감독 업무에 해안이 있는데, 우리나라의 경우에는 대학졸업자를 신입사원으로 채용하여 금융당국에서 양성함에 있어서 시장과 괴리감이 있게 되는데 시장은 새로운 시도를

하면서 살아가야하는데 금융당국에서는 이를 발맞추지를 못하기에 새로운 시도를 할 수 없는 현실임. 앞단에서의 이론교육과 함께 뒷단에서의 현장 실무로 연장선상의 교육훈련 연계가 이루어질 수 있도록 정부의 정책적인 측면의 배려가 필요함.

○ 이○○ 위원

- 고졸출신으로 은행원으로 입사하여 향후 경력을 발전시켜서 전문금융인력으로 성장할 수 있는 길을 어떻게 만들어 나아갈 수 있을지, 전문가수준으로 향상될 수 있는 길을 제시해 줄 수 있는 방향을 만들어 가야한다고 생각함.
- 금융부문에서 있어서 외환딜러처럼 직무 자체가 젊은 사람이 맡아야하는 직무가 있는데, 남성은 군대 갔다 오면 20대 후반에서 30대 초반이 되어서야 취업을 하는데 늦은 감이 있음. 이런 부문은 금융전문 마이스터고에서 집중 육성해서 젊은 금융인력으로 양성하는 것이 가능한지 궁금함.

○ 홍○○ 위원

- 금융업이 경제에 미치는 영향이 크므로 금융산업의 위상에 대한 순위 등에 대해서는 관심을 가져야 한다고 생각함. 지식기반 산업으로 이행하는 과정에서 구조개혁을 주도적으로 개편하는 것이 금융산업이라고 생각함.
- 금융산업의 전문인력은 금융자체의 전문성은 있지만 다른 기술과의 연계가 부족하기 때문에 산업전반의 방향을 주도적으로 이끌어 나아가기에는 미흡하다고 생각함.

- 금융인력이 이공계부문에서의 MBA과정 등 이수하는 것도 고려함과 동시에, 금융인력을 타 분야와 연계를 통한 융합인력으로 양성하는 것에 대한 문제도 함께 고려해야 한다고 생각함.

○ 박○○ 위원

- 금융전문대학원 등 특화된 대학원을 만들기 위해 전문가들을 교수진으로 초빙하기가 쉽지 않은 문제가 있으며 금융인력에 대한 데이터베이스가 형성되어 있어야 하고 데이터베이스 자료의 공유 및 유관기관간의 교류를 통해 금융인력을 공유해야 함.
- 전문 금융기관을 만들기 위해서 금융분야에 관한 대학, 인력, 데이터베이스 각각에 대한 자료들을 서로 공유하면서 발전시켜야 한다고 생각함.

○ 최○○ 위원

- 금융인력을 외국에서 수입한다는 것으로만 문제가 해결되지는 않음. 자본주의 4.0시대에 있어서 미래 4.0시대에 맞는 패러다임에 대한 연구초점이 정확하지 않고서는 핵심역량에 대해서, 글로벌 금융시대에서 글로벌 대처능력이 무엇인지 생각해 봄.
- 다르게 생각할 수 있는 미래의 전망 연구를 진행하고 그것에 맞는 핵심인력을 양성할 수 있는 환경조성이나 대처 능력을 키워나아가야 한다고 생각함.
- 금융분야를 타 분야와 융합(금융+법학, 금융+교육학, 금융+의학 등) 하는 노력과 융합교육 제도의 활성화가 필요하다고 생각함.

○ 발표자

- 외국 인력의 수입에 대한 깊이 있는 고려가 필요함. 데려오는 것만이 능사가 아니라 현지 생활에 적응할 수 있는 생활환경에 대한 조성이 필요함.
- 인력양성은 많은 시간을 필요로 하기에 시간을 두고 인력양성을 추진해야함. 다양한 분야의 지식을 가진 인력으로 금융인력으로 양성할 필요성 있음. 재무 분야만 공부한 인력은 필요하지 않음. 태양광 산업에 관한 전문지식이 금융과 접목되어 새로운 부가가치를 창출할 수도 있음.
- 금융의 기본원리 중 하나인 금융은 손실을 보면 안 된다는 것을 이해할 필요가 있음. 재무적인 차원의 고려에 대한 필요성이 한국 금융시장에서는 필요함.
- 한국 나름의 금융 토양이 있어 외부 인력을 수입해도 현지사정에 대한 문제, 현지에 맞는 생각 및 적응에 대한 문제점이 있기 때문에 한국의 수용태세가 어떻게 되어있는지 진단이 필요하고 전체적인 융합이 필요함.
- 업무능력이 전제된 상태에서 일반적 수준의 영어구사능력은 필요하다고 생각하고, 금융인력 수급 전망은 예산지원에 대한 뒷받침 등을 통해 지속적인 노력이 필요함.

○ 임삼진 위원

- 금융전문인력 양성은 어학 능력이나 경험도 중요하지만 핵심은 전문성이라고 판단됨. 특히 이번 주제발표에서 거론된 우리나라 금융시장의 약점 요소를 강화·보완할 수 있는 세부영역들의 전

문역량을 강화하고 국가 경쟁력을 높이는 과정에서 전문성을 키우는 노력이 필요함.

○ 추창근 위원

- 금융전문인력 양성의 중요성에 대해서는 새삼 강조할 필요는 없지만 이와 관련하여, 실물거래를 수반하지 않은 투기성 파생상품 거래가 갈수록 비중이 높아지는 상황에서 금융인력의 윤리의식 제고를 위한 제도적·시스템적 개선방안이 제시되어야 함.
- 인력문제도 중요하지만 금융산업 전반의 시스템에 적지 않은 문제가 있다는 점에서 종합적인 접근이 요구되는 바, 국내 금융시장이 외부충격에 지나치게 취약한데 그 이유로 한국경제의 대외의존도가 GDP의 100%를 상회할 정도로 지나치게 높고, 자본시장이 완전 개방되어 있으며, 주식시장의 외국인 비중도 매우 큰 실정임.
- 여기에 덧붙여 과거 외환위기의 경험까지 겹쳐 조그마한 충격에도 금융시장의 변동성이 확대되고, 한국의 금융시장이 외국인들의 투기장 및 현금지급기가 되고 있는 실정임. 이러한 문제들에 대한 종합적인 틀에서의 개선방안을 모색해야 함.

○ 김광순 위원

- 금융전문인력의 양성에 있어서 다음과 같은 세 가지 측면 고려해야 함.
 - ① Knowledge - 지식 측면의 역량 양성, 금융전문 지식에 대한 강조

② Skill - 금융 실무를 수행할 수 있는 제반 기술을 양성하는 것
(분석 기술, Valuation skill, forecasting skill 등)

③ Attitude - 이 부분이 가장 취약한 영역이며 건전한 의식과 태도를 함양시키는 것(integrity와 같은 윤리의식 고취 등)

- 금융컨설턴트에 대한 양성이 필요함.

· 금융산업은 금융서비스 제공자/공급자와 소비자 간의 관계에서 이루어지는 과정임.

· 공급자(금융사)와 소비자(기업이나 가계)간의 거래 관계에서 정보의 비대칭성(공급자만 많은 정보를 소유하게 되는 현상)으로 인해 금융 소비자가 일방적으로 손해, 손실을 받게 되는 상황에서 이러한 상황을 해결하기 위해서는 공급자와 소비자 간의 거래에서 객관적인 입장에서 금융 소비자에게 도움을 주는 금융컨설턴트의 양성과 육성, 지원이 절대적으로 필요함.

○ 김두식 위원

- 국제경쟁력을 갖춘 고급 금융전문인력 양성에 대한 교육은 대학보다는 금융산업계의 주도로 별도의 교육·연구기관을 설립하여 혁신적인 국내외 개방형 교육시스템을 통해 추진됨과 동시에 정부의 역할은 재정지원이 아닌, 제도개선 등을 통한 간접지원 형태가 적절하다고 생각함.

○ 김순덕 위원

- 주제발표를 들어보니 결국 금융전문대학원 증설이 결론인 것

같은데 그렇다면 금융전문대학원 교수진이 충분한지, 국내에 금융인력을 양성시킬 전문가 POOL은 있는지 의문시됨.

- 만일 기존 금융산업계에서 교수진을 충원해야한다면 금융산업계에서 인력유출이 발생하는데 그렇다면 결국 제로섬 게임이 되는 건 아닌지 궁금함.
- 금융전문인력이 양성된다고 해도 금융시장 80위, 규제 77위의 한국의 금융 제도 및 현실에서 제 능력을 발휘할 수 있는지도 의문시 됨.
- 마지막으로 외국어 구사 능력이 필수라고 하는데 금융전문대학원이 증설된다고 해도 국내에서 대학과정을 이수한 인력이 외국어를 갑자기 잘하는 것은 쉽지 않은데 이를 해결할 외국어 마스터 방안에 대해서 궁금함.

○ 이인실 위원

- 전체적인 인력양성 틀 속에서 금융인력 양성을 조명해 볼 필요성 존재함.
- 금융산업의 생산성에 근거한 급여에 대한 연구 검토가 필요하고, 금융인력수급 전망도 중요하나, 더 세분화된 수요와 공급에 대한 시장조사 및 전망이 필요함.
- 금융인력의 경력 운영제도에 대한 개선과 금융인력 및 금융산업 통계의 정비가 필요함.

○ 안택호 위원

- 금융산업은 매우 빠르게 변화하는 산업이므로 시장의 변화에

민감하게 대처하기 위해 업계 실무전문가를 교수진으로 초빙해야 함.

- 금융교육 커리큘럼을 매년 조정해 나아가면서 커리큘럼 조정 시 업계인사를 포함시켜서 시장현실을 반영하고, 뉴욕에 있는 한인금융전문가 네트워크를 활용할 필요성 존재함.

4. 정책적 제언

- 대학 내 전문분야의 커리큘럼 개발
 - 시장 적합형 커리큘럼(Curriculum) 개발(미래인재포럼 18회)
 - 융합형 시장에 적합한 인재 양성(미래인재포럼 24회)
 - 현장 실무 중심 교육을 통한 전문인력 양성 필요(미래인재포럼 29회)
- 정부의 대학원 정책방향 검토
 - 대학원 지원 사업의 방향성 검토
- 인력 현황 파악을 위한 D/B 구축 관리
 - 관련 산업의 인력 현황을 파악할 수 있는 기초통계 생산 필요

제6절 38회 미래인재포럼

1. 개최개요

- 일시: 2011년 12월 8일(목) 조찬 07:00~09:00
- 장소: 롯데호텔 37층 가넷룸 (소공동 소재)
- 발표: 유명만 (한양대학교 교육공학과 교수)
- 발표제목: “생각지도 못한 HRD 생각지도(地圖, Map)와 생각의 지도(指導, Leadership)”
- 좌장: 박영범(한국직업능력개발원)
- 주최: 교육과학기술부, 전국경제인연합회, 한국직업능력개발원

- 포럼 진행 순서

〈표 3-6〉 38회 미래인재포럼 프로그램

시간	행사 내용	진행	비고
7:00~7:05	개회사	좌장	발표자 소개, 공지사항 전달
7:05~7:35	조찬		
7:35~8:05	발표	유영만 교수	생각지도 못한 HRD 생각지도(地圖, Map)와 생각의 지도(指導, Leadership)
8:05~8:55	종합토론	포럼위원	
8:55~9:00	폐회	좌장	차기 포럼 일정 공지

- 참석자: 총 32명

2. 발표내용 요약

- 사회는 큰 사회문화적 변화를 일으키는 메가트렌드(Mega Trend)에 의해 움직일 수도 있지만, 보이지 않는 마이크로트렌드(Micro Trend)가 생각지도 못한 변화의 원동력이 될 수 있다고 하면서,
 - 진정한 학습은 거시적 환경 변화의 추세를 주목하면서 이러한 변화가 구체적으로 자신의 경쟁력 강화에 어떻게 연결될 수 있는지를 성찰할 때 완성된다고 강조
- 특히, 오늘날은 새로운 기술적 혁명*에 의해 스마트 기술(Smart Technology)이 주도하는 기술변화가 무한한 가능성을 보여주나, 이것이 인간적 스마트(Smart Human)를 보장해주지는 않으며,
 - * 기술변화를 주도하는 새로운 기술적 혁명은 TGIF(Twitter, Google,

iPhone, Facebook), 집단지성(Macrowikinomics), 디지털 원주민(Digital natives), 열린 혁신(Open Innovation) 등으로 설명 가능

- 도구의 확장으로 인해 효율성은 증가하였으나, 도구에 맡긴 인간의 능력은 점점 퇴화되고 있어 상상력과 창의력을 촉진하는 ‘사색의 비효율성’도 동시에 필요한 시점이라고 설명
- 또한, ‘생각지도 못한 HRD* 생각지도(地圖, Map)와 생각의 지도(指導, Leadership)’라는 사고의 전환을 제안하고,
 - * HRD를 인적 자원 개발(Human Resources Development)로 해석하지 않고, 인간관계 개발(Human Relationship Development)이나 행복 활성화 개발(Happiness Revitalization Development)로 해석
- 인간을 자원으로 간주하는 기존 HRD 개념과 패러다임을 사람 중심, 사람과 사람간의 관계 중심으로 재정립하거나 인간의 행복을 개발하는 활동으로 재개념화 하는 색다른 시도를 통하여 新 HRD 혁명을 주도할 수 있다고 언급하는 한편,
- 학습방식에 있어서는 공식적·비공식적 학습, 조직 내부와 외부 학습망 연결 등 총체적 학습 양식(Total Learning Architecture)이 필요하다고 역설
- 웹 4.0 시대에 맞는 학습을 위한 정책 과제로,
 - 첫째, 개체로서의 교육프로그램 지원 정책에서 다양한 지식이 유통되는 생태계로서의 플랫폼 구축 지원 정책으로 전환이 필요하고,

- e-러닝도 과정 (Course)으로서의 e-러닝 기반에서 벗어나 필요한 지식을 필요한 시기에 필요한 사람이 습득할 수 있는 지식 (Knowledge)으로서의 e-러닝 기반 정책으로 전환하는 것이 중요하다고 강조
- 둘째, 스마트 기술(Smart Technology) 기반 학습의 효율성 제고 정책과 더불어 다양한 사고와 창의적 상상력을 촉진시키는 학습문화 조성 및 제도적 지원 정책 수립의 필요성을 역설
- 셋째, ‘전문가’와 ‘전문성’에 대한 재개념화와 분야별 전문가 육성 로드맵의 재설정이 필요하다고 주장하며,
 - 필요한 지식을 체계적으로 축적하여 전문가를 양성하는 기존 HRD방식에서 벗어나 관계론적 역량 모델링에 기반한 전문가 육성 방식으로 전환할 것을 제안

3. 토론내용 요약

- 서○○ 위원
 - 창의력에 대한 개념이나 원리를 얘기하면 모든 사람이 수긍하고 인정 하지만 실제 적용한 제도, 조직의 변화에 관해서는 곤란하다고 하는데, 현실에서는 어떻게 할 것인가가 궁금함. 현실의 사례에 대한 예시를 부탁함.
 - 실패를 통해 창의력이 생기는 경우가 많은데 실례로 미국의 실리콘 벨리는 실패의 산실인 것처럼, 이러한 경우와 같은 현실 사례나 창의력이 기업에 실제 적용될 수 있는 방법론을 말씀해

주시면 감사하겠습니다.

○ 발표자

- 대기업에서 실패를 용인하는 것은 어려운 현실이지만 실수를 용인하고 있는 사례를 통해 새로운 아이디어를 낼 수 있고 새로운 제품을 개발할 수 있다는 것을 많은 곳에서 볼 수 있음. 예를 들어 무수한 실패를 하다가 음식 건조기를 개발해서 대박난 사례나 무수한 시행착오를 거쳐 청소기를 개발하여 대기업을 능가한 사례
- 제도와 시스템이 유연하지 못한 대기업 조직보다는 자유롭게 생각하고 실수가 용인되는 소규모 기업에서 창의성이 발휘될 가능성이 높지 않을까 생각됨.

○ 김영기 위원

- 대기업에 있는 입장에서 창의적인 환경을 유도하는 것은 바람직함. 하지만 창의성을 내기 위해서는 자율적인 발상이 중요하지만 우리의 교육에서 책임도 같이 수반해야 한다고 가르치는 것이 중요함. 자원은 한정되어 있으므로 자율적인 생각이 수반된 책임이 중요함.

○ 발표자

- 기업에서 책임감이 뒤따르는 자율성(창조)이 중요하다는 점에 동의하며 이에 대해 기업이 어려울 것임.

○ 황대준 위원

- 공교육이나 대학 교육 현장이 변화하여야 하나 이를 어떻게 측정할 수 있을지 궁금함. 변화에 대한 개념을 정량화 시켜 틀 속에 넣어야 하는데 맞지가 않을 것 같음. 교수님께서 말씀하신대로 새로운 아이디어를 내려면 체험이 우선하나 공교육이나 대학에서 체험을 할 수 있는 충분한 시간을 주기가 어려움. 이런 상황에서 optimal한 정보적인 방법이 있는지 궁금함.

○ 발표자

- 오늘 발표에 들어 있는 ‘에코시스템’이라는 것이 학교에 일괄 도입하기에는 어렵겠지만 불가능하다고 보지 않음. 현실적으로 가능한 부분들을 하나하나 이루어 성공이 가능한 부분을 만들어 체험을 통해 자신감을 갖고 점진적인 전략과 혁신이 필요하다고 봄.

○ 임삼진 위원

- 일본에서는 어려운 수학 문제를 통해 학생을 선발하는 경우도 있는데, 우리나라의 단일 입시 제도에서 말씀하신 지식 생태적인 발전 가능성을 가능하게 하는 입시 제도가 가능할지 궁금함.
- 또 하나는 좌·우뇌의 균형 발전을 위해서는 전형적인 예가 레오나르도 다빈치의 그림과 이론을 병행하는 것인데 현재와 같은 인터넷 세대들이 현실적으로 그런 방식으로 공부할 수 없고 훈련 될 수 없는데 현재와 같은 상태에서 어떤 보완 방법이 가능한지가 궁금함.

○ 발표자

- 지식 생태학 입장에서 입시제도 개혁에 대한 견해에 대해 고민을 해 보겠음. 두 번째 다빈치에 대한 견해는 동의함. 다빈치처럼 생각하고 맥가이버처럼 행동해라라는 견해 같이 전문가를 양성하는 것이 좋지만 한 분야의 전문가만 되면 매몰될 수 있는 것처럼 한 분야만 아는 것이 아니라 인접 분야에 대한 지식과 교류가 중요함. 다양한 분야의 전문가들이 교류를 통해 진정한 전문가 양성하는 것이 필요함.

○ 오세정 위원

- 창의적인 교육이 중요한데 이것이 모두에게 필요한지 의문임. 한국은 현재 기존의 제품의 market share를 늘려 1등 기업을 만들 수 있어도 창의적인 제품을 만드는 것에서는 좀 뒤쳐져 있다는 얘기를 많이 듣고 있음. 이런 측면에서는 창의력이 중요할 수 있지만 반대로 생각하면 창의적인 교육이 모든 사람에게 필요한 것인지 의문임.
- 우리 입시 교육 제도가 창의력이 부족하다고 말하지만 소수의 창의적인 인재를 키우는 데는 불리할 수 있지만 다수의 개미같은 인재를 키우는 데는 맞지 않나 생각 됨. 대부분의 일들은 개미같이 열심히 일해서 이루어 내기 때문에 지금의 한국 교육을 창의적인 교육에 모두 투입(all in)할 필요가 있는지 의문임. 그리고 지금 한국의 현시점에서 경쟁력이 있는가 생각 할 필요가 있음.

○ 박한오 위원

- 오○○ 박사님께서는 월드 베스트에 대해 말씀하셨는데, 한국의 미래 사회는 월드 퍼스트가 유명만 박사의 월드 베스트보다 더 중요한 경쟁력이라고 생각 됨.
- 김○○ 위원께서 자율성에는 책임감이 수반 되어야 한다고 하셨는데 책임을 강조하다보면 요새 아이들이 나서지 않아 창의성이 저해될 수 있으므로 시스템 안에서 자율성에 대한 control 이 이루어 져야 한다고 생각 됨.

○ 박재원 위원

- 지식 생태학자이라는 언어를 쓰시는데 지식 생태학이라는 용어가 경쟁 과열이라는 자칫 오해를 살 수 있으므로 지식 환경이라는 용어가 적절하지 않을까 생각됨.
- 두 번째로, 지금 스마트의 남발 시대라고 하는데 그리고 여러 정의를 각자 내리고 있는데 교수님의 스마트에 대한 정의에 대해 듣고 싶음.

○ 성태제 위원

- 교육학에 대한 정의가 바뀌어야 함. 교수님의 말씀을 들어보니까 언어에 대한 상상력이 풍부하신데, 교수님께서 교육이라는 언어를 다시 만들어 주셨으면 좋겠음. 왜냐하면 지금까지의 교육이라는 개념은 우리가 학생들을 끌고 가는 것인데 실제 교육은 우리가 끌고 가야하는 것이 아니고 학생들이 앞서가야 하는 것이기 때문임.

- 홍은경 위원
 - 연구 개발을 할 때, 프로젝트를 평가할 때, 실례로 정부 R&D 프로젝트를 평가할 때 평가위원의 최고 점수와 최저 점수를 뺀 나머지 점수를 평균해서 계산하는 시스템을 통해 선발되는데 그것은 평가위원들의 평균 사고와 체계에 맞으면 되고 크게 벗어나면 탈락한다는 얘기임. 즉 대단히 창의적이면 떨어진다는 얘기임. 이런 것을 피해가면서 세계 제일(world first)로 나아가기 위해서, 즉 한국의 미래를 발전시키기 위한 고민을 함께 해주셨으면 감사하겠습니다.

- 현오석 위원
 - 문제는 방법이라고 생각함. 발표자께서 생각지도 못한 아이디어를 갖고 계시는데 그에 대한 방법을 찾는 것도 함께 중요한 문제라 생각함.
 - 창의성에 대한 강조도 좋지만 구체적으로 어떻게 해야 하나가 문제임. 어떻게 창의적으로 생각해야 하는가에 시간과 자원(resource)을 더 투입해야 하지 않을까 생각하는 것이 필요함.

- 최금숙 위원
 - 지금 국회에서 남녀 비율을 완전히 바꾸면 창의적인 국정 위원이 되지 않을까 생각 됨. 회사도 마찬가지로 부서의 남녀 비율을 바꾸면 창의적인 사고를 창출하는 방편이 되지 않을까 생각 됨. 여성의 각종 교육과 각 분야에서 여성의 입장에서 생각하면 창의성이 나오지 않을까 생각 됨.

○ 이상진 위원

- 지식 생태학을 연구하시는 유 교수님과 비슷한 분야나 생각을 가진 단체나 학회가 있는지 궁금함.

○ 발표자

- 지식 생태학의 내용을 고수하나 다른 방향으로 개념을 정립하는데 고민하겠음.
- 스마트(smart)의 정의에 대해서는 스마트 테크놀로지(smart technology)가 스마트라고 생각하는 것이 문제라고 생각 됨. 우리는 항상 스마트하게 일해 왔었고 스마트의 정의에 대해서는 어제와 다른 방식으로 일하고 생각하는 것이라고 생각 됨.
- 교육에 대한 다른 개념 정의에 대해서는 여기 계신 분들께서 같이 고민하실 때 저도 같이 하겠음.
- 평가위원의 평가 결과의 평균사고, 체계에 따른 문제에 동의하나 정상에 올라간 사람치고 정상인 사람은 없음. 여기서 비정상은 예외가 없는 것이 아니라 상식과 정상에 시비를 거는 사람이고 남다른 방식으로 정상에 도달하는 사람들을 말함. 평가관의 생각이 바뀌는 것도 새로운 패러다임을 창출하는데 도움이 될 것이라고 생각 됨.
- 얼마든지 방법에 대한 강조가 있었음. 예를 들어 기존에 나와 있는 사전적 개념을 자기의 정리 노트를 만들어 자기의 체험을 개념화하면 개념을 재창조하게 하거나 낯선 여행 등을 통해 낯선 생각을 할 수 있음. 이런 것들이 구체적인 구현 방법이라 할 수 있음.

- 저와 비슷한 생각을 가진 단체나 학회로는 지식 경영학회가 있고 그 안에 지식 생태학이라는 트랙이 있음. 그 다음에 학문 공동체는 별로 없는 것 같음.

- 조경업 위원
 - 정보의 홍수 속에 사색 (생각의 중요성)을 일깨워 주었음. 청소년의 게임 중독과 인터넷 서핑으로 파편적 정보 습득의 폐해가 많은데, 이에 대한 대안 제시 요청함. 또한, 읽기 문화, 학습/독서 습관으로 변화 시킬 수 있는 방안 제시 요망.
 - 직장 내 인터넷 활용, IT를 이용한 업무 효율성 제고는 불가피한데, 이런 환경에서 생각하는 습관을 기르는 실질적 방안이나 어느 기업의 실제 적용 사례가 있는지 궁금함.

- 정철균 위원
 - 발표된 내용은 고정관념의 틀에 얽매이지 않고 상상력과 창의성이 있는 인재의 중요성을 제시한 것으로서 최근 디지털 시대의 바람직한 인재상과 딱 부합한다고 할 것임.
 - 그러나 평소의 관행과 일반적으로 인정되는 통념에서 벗어나는 사고와 행동을 할 때 사회나 조직으로부터 따돌림을 받을 수 있으므로 그러한 혁신적인 사고와 행동을 용인하고 권장할 수 있는 환경의 조성이 필수적이라고 할 것임. 특히 이는 조직규모가 커지고 관료화될수록 그러한 필요성은 더욱 커질 것으로 보임.
 - 앞으로 추가 연구로써 상상력과 창의성의 중요성을 강조하는 수준을 넘어 그러한 환경조성과 이를 교육·훈련 등에 활용할 경

위의 실행방안등도 연구하면 더욱 의미가 있을 것으로 보임.

4. 정책적 제언

- 창의력 교육에 대한 재점검 및 방법론 검토
 - 창의력 발휘에 따른 자율성 및 책임성 고려
 - 공교육, 대학교육 현장에서 창의력 기반 체험 검토
 - 창의성 발현을 위한 인프라 구축(미래인재포럼 제34회)
 - 지성, 도덕성을 통합적으로 개발하는 전인 교육, 학제·학문 간 장벽을 넘어 창의적 사고를 하게 하는 교육 방안 마련(미래인재포럼 제30회)

제7절 정책의제 발굴 및 확산

1. 정책화 현황

- 포럼 개최 후 주최기관 간 정책협의회를 통해 발굴된 의제의 정책화 추진
 - 문·이과 분리교육에 의한 지적분절 해소 방안 마련
 - 문·이과 간 장벽 제거를 통한 융합교육 강화(12.1.10 '12년도 과학기술인재 육성·지원 시행계획 수립, 11.10. 융합인재교육 활성화를 위한 워크숍)
 - 창의성 향상을 위한 기초학문 분야 검토 및 초·중등 교과교육 과정에서 창의력과 인성함양 방안(11.12.29 「지식기반서비스」 분야 기업연구소 인정업무 본격 추진)
 - 창의성 발현을 위한 인프라 구축 및 학제·학문 간 장벽을 넘어 창의적 사고를 하게 하는 교육 방안 마련(12.1.10 '12년도 교과부 R&D 종합시행계획)
 - 평생교육을 위한 대학의 역할
 - 제36차 포럼 결과: 대학구조조정과 관련하여 대학의 역할을 평생교육 제공에까지 영역을 확장할 수 있도록 하는 성인학습 친화형 대학으로 변화 모색 논의

2. 언론 보도 실적

- 정부 정책 추진 현황의 대 국민 홍보를 위한 언론보도 추진
- 33차 포럼(2011.2.17.)
 - ‘조벽, 동국대 석좌교수 ‘천지인’ 인재 양성해야. 아시아투데이
 - ‘조벽 “교육개혁 위해선 사교육비-임시 매달리지 말아야”’. 헤럴드뉴스
 - 교육개혁, 사교육비가 전부는 아니다. 머니투데이
 - 제33차 미래인재포럼. 전자신문
- 34차 포럼(2010.4.7.)
 - 조장희 소장 “모든 대학이 연구중심대학일 필요 없어”. 아시아경제
 - “포스텍이 연구대학 육성에 가장 현실적 접근”. 아시아투데이
 - “카이스트사태는 사회책임..개혁포기 안돼”. 연합뉴스
 - “세계적 연구대학 육성위해 선택·집중해야”. 연합뉴스
 - 제34회 미래인재 포럼, 국가경쟁력 방안. 국학뉴스
 - 한국에 과학분야 노벨상 수상자가 없는 이유는. 뉴스시
 - “KAIST 사태, 개혁이 문제나 사회컨트롤 문제지”. 데일리안
 - “카이스트 사태, 대학개혁 잘못 아니다”. 파이낸셜뉴스
 - 조장희 박사 “카이스트 사태는 사회문제…개혁포기해선 안돼”. 헤럴드경제
 - “카이스트는 사회문제… 개혁 계속해야”. 서울신문. 사회 11면 5단.

- “KAIST 사태는 사회책임… 개혁 포기 안돼”. 문화일보. 사회 4면3단

- 35차 포럼(2010.6.9.)
 - “직관·논리력 갖춘 미래형 인재 양성해야”. 헤럴드경제
 - “직관·논리력 갖춘 미래형 인재 양성해야”. 연합뉴스
 - “제35회 미래인재포럼 개최”. 파란뉴스

- 36차 포럼(2010.8.11.)
 - “정부의 대학교육 부담 늘려야”.디지털타임스
 - “임해규 한나라당 의원, 제36회 미래인재포럼서 강연”. 전자신문
 - “국가 대학재정 부담률 높여야”. 아주경제
 - “임해규 10년 계획 세원 대학재정 늘려야... 고등교육재정교부금법 필요”. 헤럴드경제
 - “대학재정 늘려야...10년 계획 필요”. 연합뉴스
 - “대학등록금 가정이 감내할 수준 넘었다” 뉴스시
 - “현실과 동떨어진 대학교육 바뀌야” 머니투데이

- 37차 포럼(2010.10.13)
 - “한국 금융인력 수준 세계 46위”. 뉴스시스
 - “미래인재포럼 개최”. 연합뉴스
 - “금융위기 대응 위해 전문인력 더 늘려야”. 머니투데이
 - “글로벌 금융시대의 금융 전문인력 양성을 주제로”. 교육연합신문

- “제37회 미래인재포럼 개최”. 문화경제신문
- “한국 금융인력 수준 세계 46위”. 머니투데이
- 38차 포럼(2011.12.8.)
 - “제38회 『미래인재포럼』개최 ”. 공감코리아
 - “미래인재포럼 스마트 기술 때문에 인간능력은 퇴화중”. 뉴시스
 - “제38회 미래인재포럼 개최”. 연합뉴스

3. 정책사업 페이지 개설

- NHRD-Net 정책사업 페이지 개설
 - 포럼 개최 결과의 확산 및 정책 자료 공유를 위해 한국직업능력개발원에서 운영하고 있는 NHRD-Net의 정책 페이지 개설
 - 발표자료 및 회의록 탑재



제 4 장

만족도 조사

제1절 조사개요

제2절 조사결과

제3절 결론

제4장 | 만족도 조사

제1절 조사개요

1. 미래인재포럼 개요

- 미래인재포럼은 인재개발과 연구개발 및 산학협력 관련 정책을 검토·발굴하고, 산·연·관 네트워크를 강화하기 위하여 각계 전문가들이 의견을 공유하기 위한 장으로 교육과학기술부, 전국경제인연합회, 한국직업능력개발원이 공동으로 운영하고 있음.
- 미래인재포럼은 경제계 임원, 대학학장, 연구기관장, 국회의원, 정부부처 국장, 언론계 인사 등 약 40명 정도로 구성되며, 2005년 11월 발족 후 2011년 12월까지 총 38회가 개최됨.
- 미래인재포럼은 인재개발(HRD, R&D) 및 산학협력 관련 정책 이슈를 주제로 하며, 2010년에는 “세계 일류국가 도약을 위한 미래인재양성과 활용”을 주제로 운영됨.

- 2011년도 미래인재포럼은 제33회부터 제38회까지 총 5회 개최되었으며, 각각의 주제는 다음과 같음.
 - 제33회: 인재혁명(글로벌 시대가 요구하는 인재양성 전략)
 - 제34회: 연구 중심대학은 대학원대학이 되어야 국가경쟁력 생겨
 - 제35회: 대한민국 선진화를 위한 리더양성과 인재개발의 방향
 - 제36회: 우리나라 고등교육의 성과와 과제
 - 제37회: 글로벌 금융시대의 금융전문인력 양성
 - 제38회: 생각지도 못한 HRD 생각지도(地圖, Map)와 생각의 지도(指導, Leadership)

2. 조사 목적 및 내용

- 본 조사는 2011년 미래인재포럼의 운영 및 내용에 대한 만족도를 평가하고, 개선사항을 파악함으로써 차년도 미래인재포럼의 효과적인 수행을 위한 기초자료를 수집하는데 목적이 있음.
- 본 조사의 내용은 2011년 미래인재포럼에 대한 운영에 대한 만족도, 내용에 대한 만족도, 전반적 만족도, 기타 등의 4분야로 구성되었으며, 세부 항목은 다음과 같음.

〈표 4-1〉 조사 내용

분야	세부 항목
운영에 대한 만족도	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 공동운영의 적절성 및 개선점 ▶ 포럼 진행 장소에 대한 만족도 및 개선점 ▶ 포럼 진행 시간에 대한 만족도 및 개선점 ▶ 토론방식에 대한 만족도 및 개선점 ▶ 기타 운영에 대한 만족도 및 개선점
내용에 대한 만족도	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 연간주제와 관련하여 회별 발표주제의 만족도 ▶ 회별 발표주제 내용 만족도 ▶ 회별 발표자 만족도
전반적 만족도	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 2011년 미래인재포럼 전반에 대한 만족도
기타	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 2012년 미래인재포럼 주제 제안 ▶ 미래인재포럼의 개선 필요 사항

3. 조사 기간 및 조사 방법

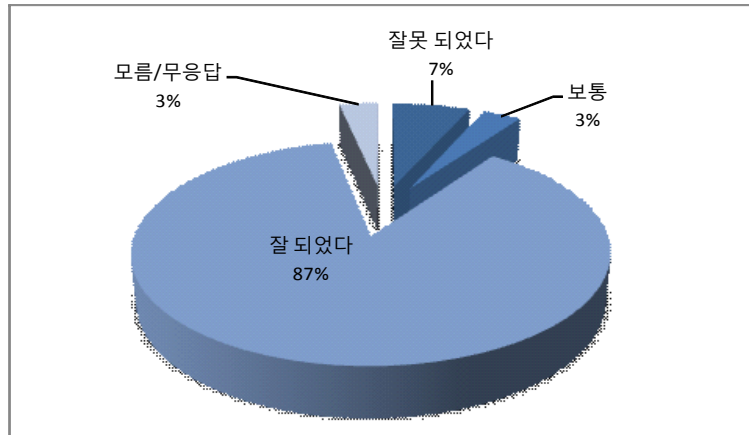
- 본 조사는 2011년 12월 28일부터 2012년 1월 6일까지 진행됨.
- 조사는 구조화된 설문지를 바탕으로 한 자기기입식 e-mail 발송 후 e-mail 및 fax를 통해 회수하는 방법으로 수행됨.

제2절 조사결과

1. 2011년 미래인재포럼 운영에 대한 만족도

- 교과부, 전경련, 직능원 등 3개 기관 공동 운영
 - 현재 교과부, 전경련, 직능원 등 3개 기관이 공동으로 운영하고 있는 형식은 포럼의 목적에 맞게 잘 되어있다고 생각하는 의견이 전체의 87%를 차지함.
 - 현재의 3개 기관 공동 운영을 통한 토론의 주제와 토론 내용이 향후 홍보와 건의 기능을 강화하여 실질적인 도움이 될 수 있도록 해야 할 필요가 있다는 의견이 제기됨.
 - 현재 3개 기관 중 교과부의 역할이 특별한 것이 제시되지 못하고, 전경련의 역할이 사실상 없는 것 같으므로, 각 기관의 특성이 반영된 역할이 제시될 필요가 있음이 지적됨.
 - 현재 교과부, 전경련, 직능원의 3개 기관 공동 운영에는 만족하지만, 향후 여성가족부도 공동 운영에 참여할 수 있으면 좋겠다는 의견이 있었음.

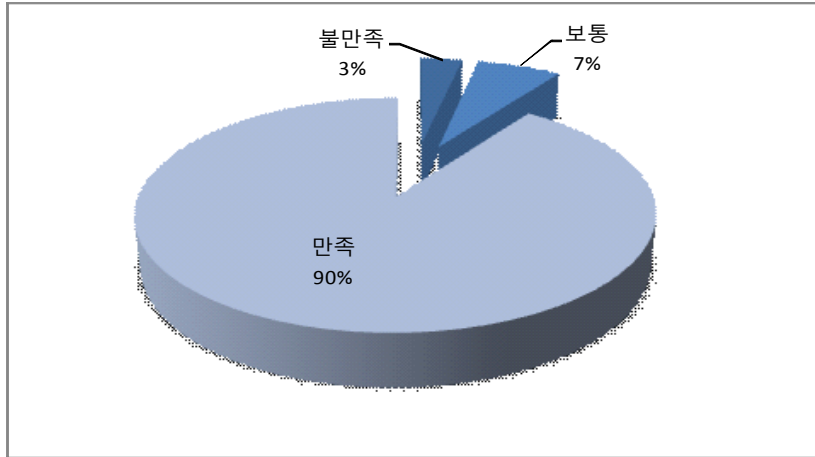
〈그림 4-1〉 3개 기관 공동운영의 적합성



주: N=31, 평균=4.2/5.0

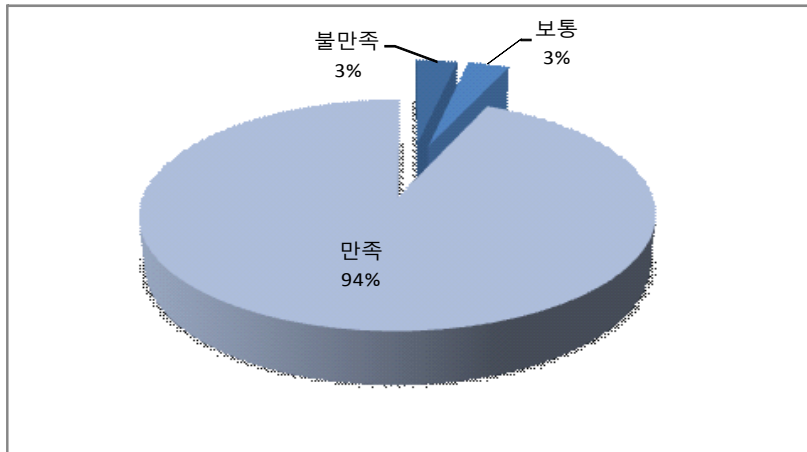
- 미래인재포럼 진행 장소에 대한 만족도
 - 2011년도 미래인재포럼이 개최된 소공동 롯데호텔에 대해 전체의 90%가 만족하고 있었고, 37층 가넷룸은 94%가 만족한다고 응답함.
 - 미래인재포럼 진행 장소에 대해 불만족하는 경우에는 ‘팔레스 호텔’이나 강남에 있는 호텔이 적합하다는 의견이 있었음.

〈그림 4-2〉 호텔 위치에 대한 만족도



주: N=31, 평균=4.3/5.0

〈그림 4-3〉 포럼 진행 장소에 대한 만족도



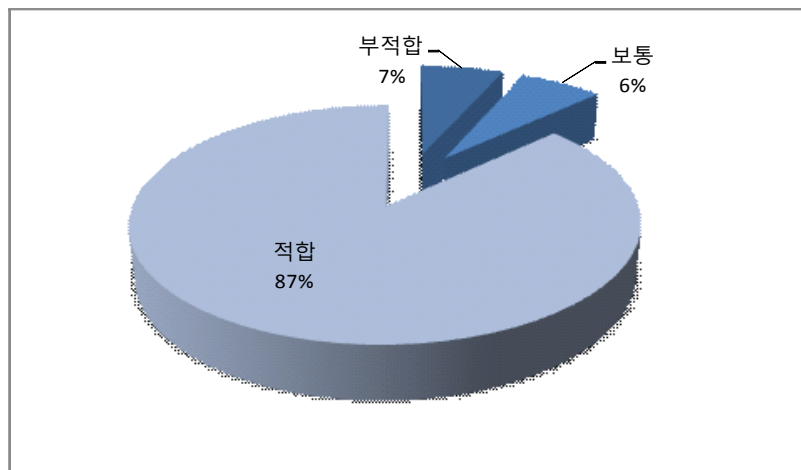
주: N=31, 평균=4.4/5.0

- 미래인재포럼 시작 시간에 대한 만족도
 - 미래인재포럼이 오전 7시에 시작되는 것에 대해 87%가 적절하

다고 생각하는 것으로 나타남.

- 현재의 포럼시작 시간과 동일하게 운영하되, 오프닝과 식사를 동시에 시작하여 오프닝과 식사에 40분 정도를 할애했으면 좋겠다는 의견과 시작 시간은 7시 30분으로 30분 정도 늦추는 것이 좋겠다는 의견이 있었음.

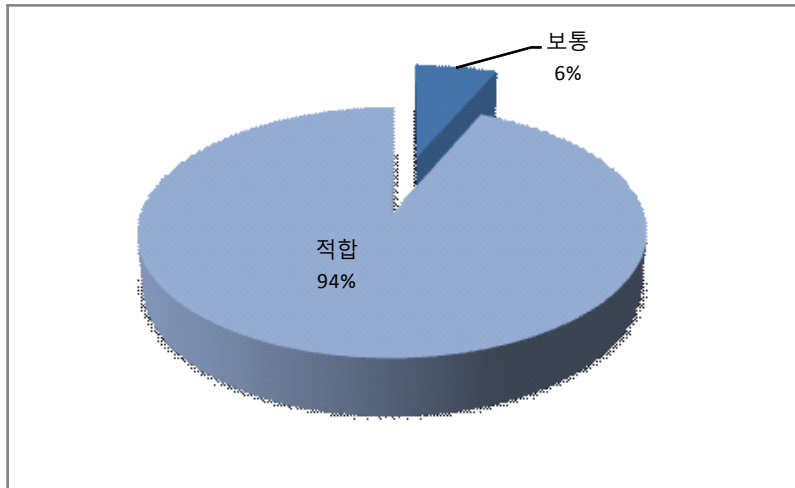
〈그림 4-4〉 포럼시작 시간의 적절성



주: N=31, 평균=4.2/5.0

- 미래인재포럼 발표 시간에 대한 만족도
 - 미래인재포럼에서 30분으로 배정된 발표시간의 적절성에 대해 94%가 적절하다고 응답함.
 - 발표 시간은 식사 이후 30분(7시 40분부터 8시 10분까지)으로 하는 것이 좋겠다는 의견이 제기됨.

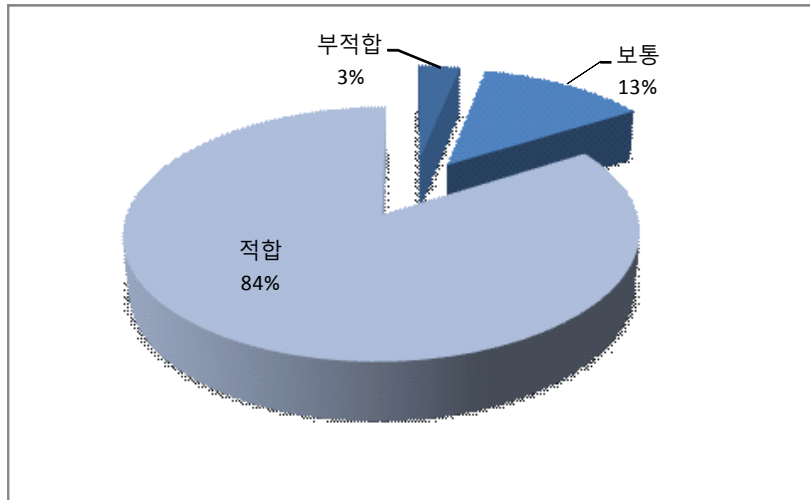
〈그림 4-5〉 발표 시간의 적절성



주: N=31, 평균=4.3/5.0

- 미래인재포럼 토론 시간에 대한 만족도
 - 미래인재포럼에서 50분으로 배정된 발표시간의 적절성에 대해 84%가 적절하다고 응답함.
 - 토론시간을 발표 이후 40분(8시 10분부터 8시 50분까지)으로 하는 것이 좋겠다는 의견과 토론시간을 60분으로 확대하는 것이 필요하다는 의견이 제기됨.

〈그림 4-6〉 토론시간의 적절성

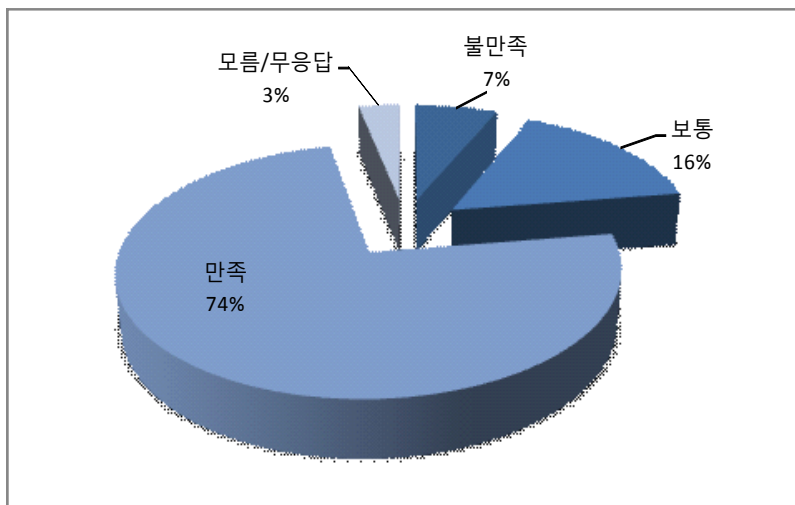


주: N=31, 평균=4.2/5.0

- 미래인재포럼 토론 방식에 대한 만족도
 - 미래인재포럼의 자유토론 방식에 대해 74%가 만족한다고 응답함.
 - 토론방식과 관련하여 토론의 핵심 주제를 미리 통보해서 사전에 준비할 수 있도록 함으로써 짧은 시간 안에 정리된 의견을 수렴할 수 있도록 해야 한다는 의견이 있었음.
 - 위원회를 소그룹으로 나누어 운영하고, 소그룹에게 고유의 미션을 부과하여 연간 활동에 대한 결과보고서를 제시하는 것을 원칙으로 하고, 격월 포럼에서 소그룹별 로 발표된 주제에 대해 간단하게 토론하고 그 내용을 전체적으로 발표하는 형식으로 진행되는 것이 더욱 생산적이라는 의견이 있었음.
 - 또한, 간혹 발표내용과 관련이 없는 홍보성 발언이 있는데 사회

자가 이러한 부분에 대해 간섭하여 토론이 주제에서 벗어나지 않도록 할 필요가 있다는 의견이 제기됨.

〈그림 4-7〉 토론 방식에 대한 만족도

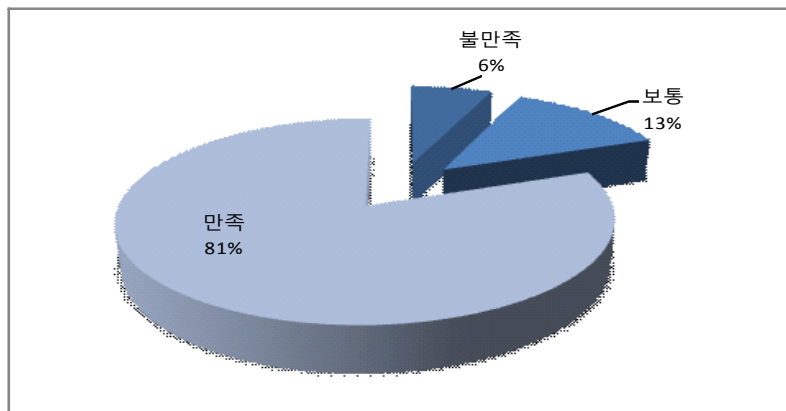


주: N=31, 평균=4.0/5.0

- 미래인재포럼 포럼위원 구성 및 임기에 대한 만족도
 - 분야별로 위원을 선정하여 구성되는 포럼위원 구성에 대해 81%가 만족한다고 응답함.
 - 포럼위원 구성에 있어서 포럼의 성격을 정립하고 그에 부합하는 전문가 (오피니언 리더, opinion leader)를 초청하는 방안에 대한 모색이 필요하다는 의견이 제기됨.
 - 1년으로 되어 있는 미래인재포럼 포럼위원의 임기에 대하여 74%가 만족한다고 응답함.
 - 포럼위원의 임기에 대해 만족하지 않는 경우에는 포럼위원의

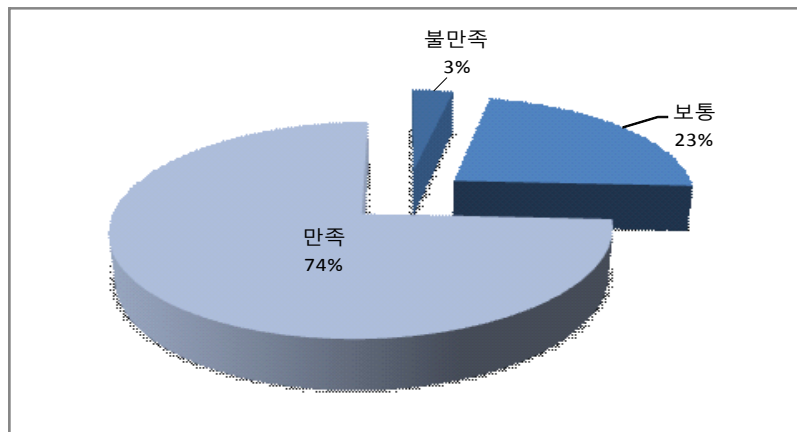
임기를 연장해야 한다고 생각하고 있었으며, 2년이 적합하다는 의견이 많았음.

〈그림 4-8〉 포럼위원 구성에 대한 만족도



주: N=31, 평균=3.9/5.0

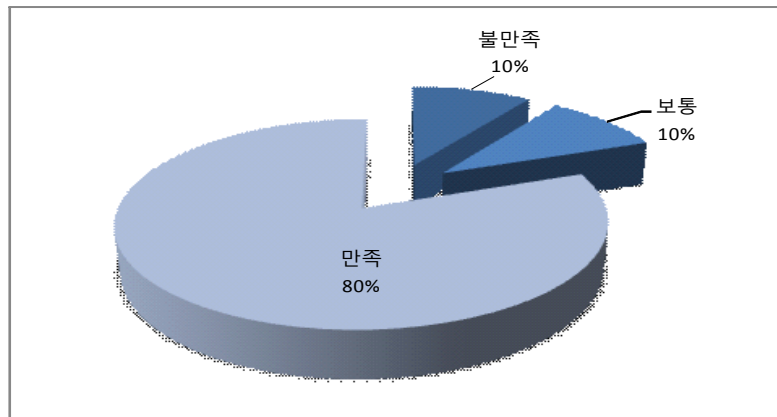
〈그림 4-9〉 포럼위원 임기에 대한 만족도



주: N=31, 평균=3.9/5.0

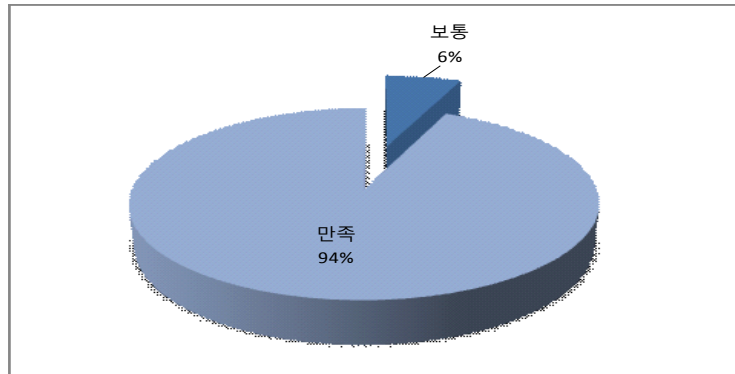
- 미래인재포럼 개최기간 및 메뉴에 대한 만족도
 - 격월로 개최되는 포럼 개최기간에 대해 80%가 만족한다고 응답함.
 - 미래인재포럼 개최기간에 대해 매월 개최하는 것이 보다 나은 것이라는 의견이 다수 제기됨.
 - 전복죽으로 제공되는 조찬식사 메뉴에 대해 94%가 만족한다고 응답함.
 - 현재의 메뉴 외에 양식을 선택할 수 있도록 하면 좋겠다는 의견이 있었음.

〈그림 4-10〉 포럼 개최기간에 대한 만족도



주: N=31, 평균=4.0/5.0

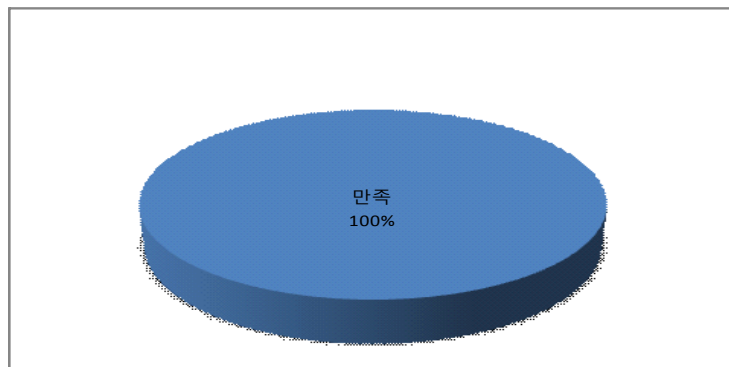
〈그림 4-11〉 조찬식사 메뉴에 대한 만족도



주: N=31, 평균=4.1/5.0

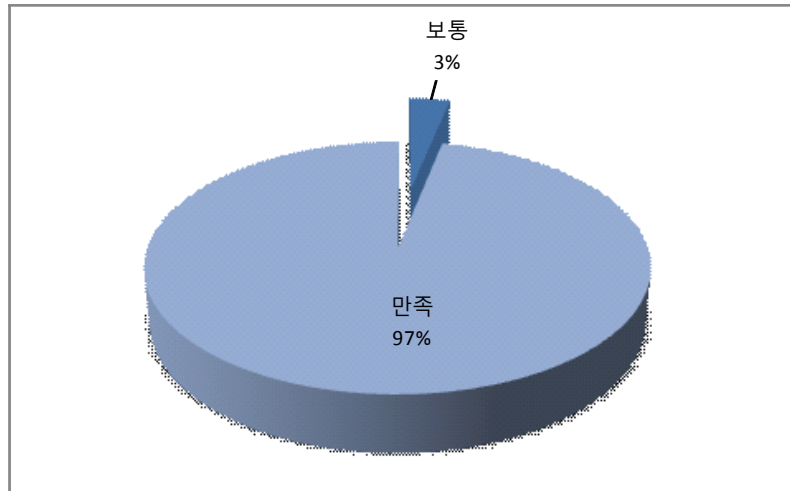
- 미래인재포럼 좌석배치 및 발표자료/회의록에 대한 만족도
 - 미래인재포럼의 비고정식인 좌석배치 방식에 대해 전체(100.0%)가 만족한다고 응답함.
 - 미래인재포럼에서 제본자료로 제공되는 발표자료 및 회의록에 대해 97%가 만족한다고 응답함.

〈그림 4-12〉 좌석배치에 대한 만족도



주: N=31, 평균=4.4/5.0

〈그림 4-13〉 발표자료 및 회의록 대한 만족도



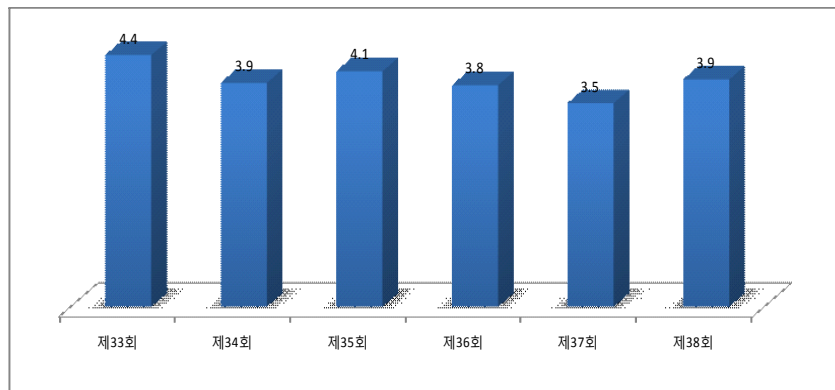
주: N=31, 평균=4.4/5.0

2. 2011년 미래인재포럼 내용에 대한 만족도

- 미래인재포럼 연간주제와 발표주제의 관련성
 - 미래인재포럼의 연간주제인 ‘인재강국(실현)을 위한 창의적 인재 양성’에 각 회별 주제가 얼마나 관련되어 있다고 생각하는가를 살펴보면, ‘제33회 인재혁명(글로벌 시대가 요구하는 인재양성 전략)’(4.4)이 가장 관련성이 높다고 응답하였음.
 - 다음으로 ‘제35회 대한민국 선진화를 위한 리더양성과 인재개발의 방향’(4.1), ‘제34회 연구중심 대학은 대학원 대학이 되어야 국제 경쟁력 생겨’(3.9), ‘제38회 생각지도 못한 HRD 생각지도(地圖, map)와 생각지도(指導, leadership)’(3.9) 순으로 관련성이 높았음.

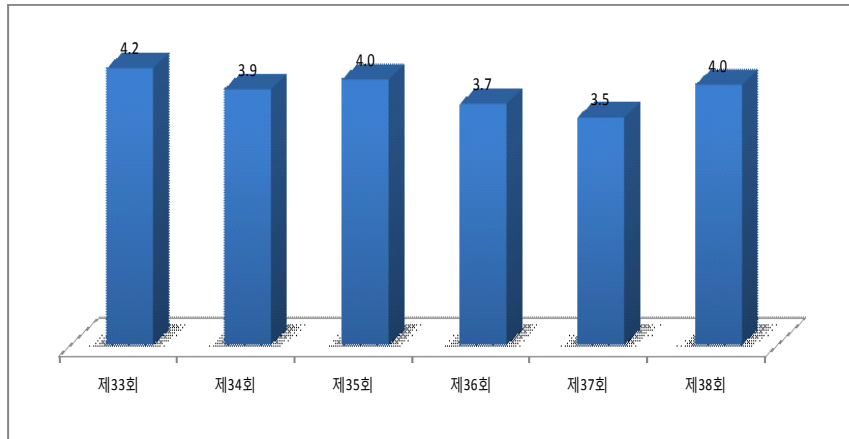
- 반면에 ‘제37회 글로벌 금융시대의 금융 전문인력 양성’(3.5)이 미래인재포럼의 연간주제와의 관련성이 상대적으로 낮다고 인식함.

〈그림 4-14〉 연간주제와 발표주제의 연관성



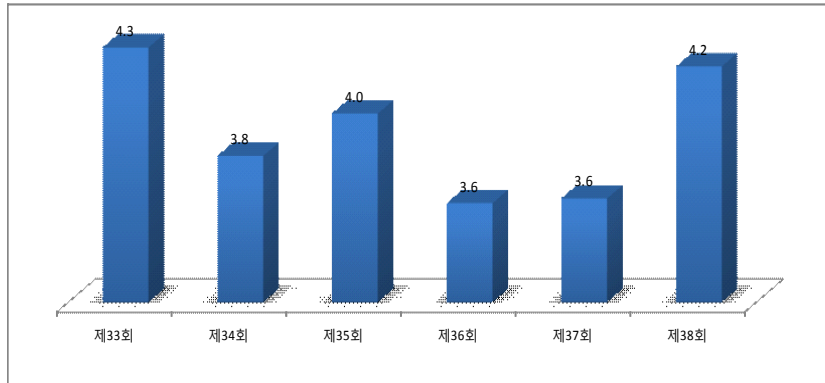
- 미래인재포럼 회별 주제 및 내용에 대한 만족도
 - 미래인재포럼 회별 주제 및 내용에 대해 만족하는 정도를 살펴 보면, ‘제33회 인재혁명(글로벌 시대가 요구하는 인재양성 전략)’(4.2)에 대한 만족도가 가장 높음.
 - 다음으로 ‘제35회 대한민국 선진화를 위한 리더양성과 인재개발의 방향’(4.0), ‘제38회 생각지도 못한 HRD 생각지도(地圖, map)와 생각지도(指導, leadership)’(4.0), ‘제34회 연구중심 대학은 대학원 대학이 되어야 국제 경쟁력 생겨’(3.9) 순으로 만족도가 높음.
 - 반면에 ‘제37회 글로벌 금융시대의 금융 전문인력 양성’(3.5)의 미래인재포럼 주제 및 내용에 대한 만족도가 상대적으로 낮음.

〈그림 4-15〉 주제 및 내용에 대한 만족도



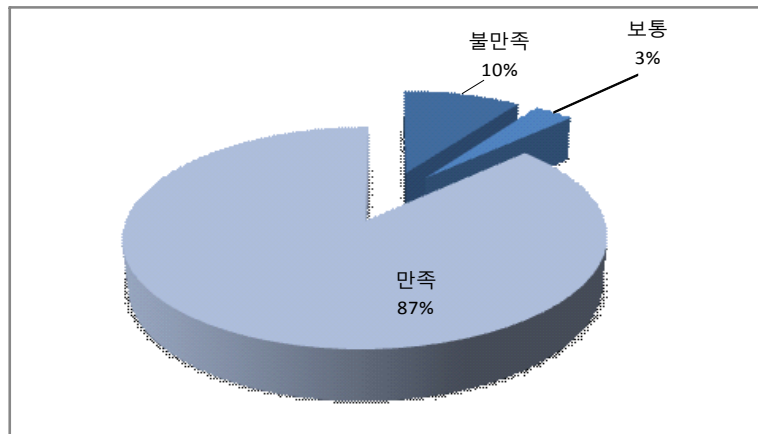
- 미래인재포럼 회별 발표자에 대한 만족도
 - 미래인재포럼 회별 발표자에 대해 만족하는 정도를 살펴보면, ‘제33회 인재혁명(글로벌 시대가 요구하는 인재양성 전략)’(4.3)이 가장 높고, ‘제38회 생각지도 못한 HRD 생각지도(地圖, map)와 생각지도(指導, leadership)’(4.2), ‘제35회 대한민국 선진화를 위한 리더양성과 인재개발의 방향’(4.0) 순으로 만족도가 높음.
 - 반면에 ‘제36회 우리나라 고등교육의 성과와 과제’(3.6)와 ‘제37회 글로벌 금융시대의 금융 전문인력 양성’(3.6)의 미래인재포럼 발표자에 대한 만족도가 상대적으로 낮음.

〈그림 4-16〉 발표자에 대한 만족도



- 미래인재포럼에 대한 전반적 만족도
 - 2011년 미래인재포럼에 대한 전반적인 만족도는 5.0만점에 4.1점으로 비교적 만족하는 편이었으며, 전체의 88%가 만족한다고 응답함.

〈그림 4-17〉 2011 미래인재포럼에 대한 전반적 만족도



주: N=31, 평균=4.1/5.0

3. 2012년 미래인재포럼 주제 제안

- 포럼위원이 제안한 2012년 포럼주제 및 발표자는 다음과 같음.

- 고등교육 관련
 - ① 고등교육 정책의 선진화, 자율화(한국교육개발원 원장)
 - ② 대학의 변화와 혁신, 왜 구조개혁인가?(박승철)
 - ③ 산학연 사업에서 인재 양성과 활용의 실태(산학협회 또한 학회장)
 - ④ 특성화고교, 마이스터고 등 대학이 아닌 진로선택 이후 고등교육 로드맵 제시
 - ⑤ 고졸 채용이 일시적 유행에 그치지 않기 위한 방안
 - ⑥ 산업현장에서 느끼는 대학교육의 장단점 및 개선점
 - ⑦ 의료서비스가 국가 성장산업이 될 수 있나?
 - 의대, 치대 졸업생들의 활용방안과 병원 경쟁력 제고 아이디어는?

- 학교교육 환경
 - ① 학교교육현장에서 일어나는 내용
 - ② 중고교 교육환경의 문제점과 개선방안
 - ③ 대안학교의 성공사례, 학교 미적응 학생들에 대한 진로선택

- 기업교육
 - ① 삼성전자의 인재개발 전략-스마트폰 탄생의 주역들

- ② 고용 빙하기 시대의 기업의 인재 전략(대기업 CEO)
 - ③ 기업이 요구하는 인재상과 현실의 괴리, 바람직한 인재양성 프로그램은
 - ④ 산업체가 원하는 교육기관의 기능
 - ⑤ 주요 그룹 인재원의 직무교육 사례
- 인재상
- ① 고전에서 배우는 인재육성전략 : 한국, 동양, 서양(김용욱, 김영수, 김열국, 이덕일)
 - ② 디지털 시대 길러야 할 한국인 상(이어령)
 - ③ 스마트기술사회와 교육의 미래(이어령)
 - ④ 미래 산업이 필요로 하는 융합전공
 - ⑤ 미래 인재상, 핵심역량에 관한 다양한 산학연관 관점에서의 논의
 - ⑥ 성공한 청년 벤처기업인 등과 같은 신선한 인물들의 인재관
 - ⑦ 인재의 빛과 그림자(이준석 한나라 비대위원)
 - ⑧ 미래인재양성과 사회적 자본
- 교육정책/교육제도
- ① 지역균형발전을 위한 인재정책은 왜 필요한가?(국가 지역발전위원장)
 - ② 한국형 국가인력 자격체계 구축 제안(곽병선)
 - ③ 저출산 고령화시대의 평생교육제도(유희정)
 - ④ 고령화 극복을 위한 정책(김태현)

- ⑤ 정부주도 연구개발정책의 조정방안에 대한 새로운 시각
- ⑥ 유아보육문제: 국공립 보육시설 현황과 대책
- ⑦ 해외기업 취업에 성공한 젊은 인재가 생각하는 한국교육의 장단점 및 개선점
- ⑧ 미래인재양성과 교육의 질, 평가시스템
- ⑨ 저출산 고령화와 미래인재양성

○ 기타

- ① 역사인식 고양으로 국혼을 닦는 교육(국가브랜드위원장)
- ② 인성교육의 중요성(KBS 이사장)
- ③ 중국 대학교육과 인재선발 과정
- ④ 문명사의 진화와 한글의 재음미
- ⑤ KOIKA의 ODA기금과 수혜국 인재 양성: 수혜국 중심(KOICA 임원)
- ⑥ 일자리, 양극화, 왕따 이슈 등 우리사회의 문제, 기후변화, 환경, 에너지 등 지구촌 이슈, 미래세대의 삶의 질을 위한 먹거리, 경쟁력 등

4. 미래인재포럼의 개선 방향

○ 내용 개선 방향

- ① 연간 주제에 젠더(gender) 이슈를 포함할 필요가 있음.
- ② 주제를 학문적, 사변적인 것에서 국민 체감형으로 바꾸는 것이 바람직함.

- ③ 현장감 있는 사례나 구체적인 테마 선정을 통해 토론 및 제안 제시해야 함.
 - ④ 구체적인 제안이 제시되어야 함.
 - ⑤ 현장 교육에 대한 이슈들을 많이 다루었으면 함
- 발표자 선정
 - ① 전체 발표 중 1~2회는 주류가 아닌 메시지를 지닌 발표자를 초청
 - ② 현장의 소리를 전할 수 있는 위원의 다수 선임
 - ③ 발표자를 현장의 목소리를 전해줄 수 있는 발표자 초청
 - 토론 운영
 - ① 분과별 토론 방법에 대한 검토
 - ② 연 1회 정도 심도 있는 토론 시간 확보
 - ③ 주제발표자 다음에 5~7분 정도 두 명의 패널리스트를 정해 코멘트 하도록 한 다음 전체 자유토론으로 진행
 - 포럼 운영 전반
 - ① 브레인 스토밍 기획회의 필요
 - ② 토론된 내용을 제대로 홍보하고 건의할 수 있는 전문가 필요
 - ③ 내용을 일반에게 공개하고 소통할 수 있는 다양한 방법 마련
 - ④ 포럼 발표내용과 토론내용을 정리한 뒤 정책에 반영하도록 하는 노력 필요
 - ⑤ 포럼 발표내용과 토론내용의 추후 성과 공개

제3절 결론

- 2011년도 미래인재포럼에 대한 전반적인 만족도는 4.1로 비교적 만족하는 편으로 나타남.
- 운영적 측면에서는 3개 기관 공동운영(4.2), 포럼이 열리는 호텔의 위치(4.3)나 포럼 장소(4.4) 모두 비교적 만족하는 정도가 높음.
- 포럼의 시작 시간(4.2), 발표시간(4.3), 토론시간(4.2), 자유토론 방식(4.0)에 대해서도 비교적 만족하는 정도가 높았으나, 토론의 핵심 주제를 미리 통보해서 사전에 준비할 수 있도록 함으로써 짧은 시간 안에 정리된 의견을 수렴할 수 있도록 해야 할 필요성과 토론의 주제와 토론 내용이 향후 홍보와 건의 기능을 강화하여 실질적인 도움이 될 수 있도록 해야 할 필요가 있다는 의견이 제기됨. 또한, 분과별 토론이나, 연1회 정도의 집중 토론 시간을 통해 토론의 심도를 높일 필요성에 대한 의견도 제기됨.
- 포럼위원의 구성(3.9)에 대해서는 비교적 만족하는 편이었으나, 향후에는 전문가(오피니언 리더, opinion leader)를 초청하거나, 현장의 소리를 전할 수 있는 위원이 다수 포함될 필요가 있다는 의견들이 있었음.
- 포럼위원의 임기(3.9)에 대해서도 비교적 만족하는 편이었으나,

향후에는 2년으로 연장될 필요가 있다는 의견들이 있었으며, 포럼개최 기간(4.0)에 대해서도 비교적 만족하지만 매월 1회로 포럼의 횟수를 늘릴 필요가 있다는 의견도 제기됨.

- 포럼 조찬식사 메뉴(4.1), 비고정식 좌석배치(4.4), 제본자료로 제공하는 발표자료 및 회의록(4.4)에 대한 만족도도 비교적 높게 나타남.
- 향후 미래인재포럼이 더욱 효과적으로 기능하기 위해서는 주제를 보다 현장감 있는 것으로 선택할 필요가 있으며, 토론을 통해 보다 구체적인 제안이 제시되어야 한다고 보았음. 또한, 발표 및 토론된 내용을 공개하고 정책에 반영할 수 있도록 건의할 수 있어야 하며, 이러한 과정을 통해 토론의 내용이 결과적으로 획득한 성과에 대한 결과 공개도 필요하다고 봄.

제 5 장

성과와 향후 개선방안

제1절 성과와 반성

제2절 개선방안

제5장 | 성과와 향후 개선방안

제1절 성과와 반성

1. 주요 성과

- 각계의 오피니언 리더 간 의견 교환을 통해 인재정책·산학협력 관련 등 다양한 정책의제 발굴
- 산·학·연·관 관계자 및 전문가 인적 네트워크 구축을 강화하여 실천적 협력체계 토대 마련
- 폭 넓은 의견수렴을 통해 정부 정책 홍보 및 모니터링 강화

2. 반성

- 운영 측면
 - 발표자에 대한 의존도가 강하여 발표 주제 등에 따라 포럼 논의

결과가 좌우

- 한정된 포럼 횟수와 시간으로 논의에 한계
 - 포럼 결과에 대한 체계적 정리 및 정책적 활용 미흡
 - 발표주제가 다소 학문적인 경향이 있음.
- 포럼위원 측면
- 일부 위원은 포럼논의에 수동적으로 참여
 - 포럼위원의 다양한 전공분야로 인해 심도있는 논의에 한계

제2절 개선방안

1. 2012년도 과제 관련

- 산·학·연·관 연계 체제 지속을 위해 지속적인 과제 수행 필요
- 매년 첫 회 포럼은 사업 선정 등으로 인해 정례일정대로 진행하기가 어렵기 때문에, 일정 조정 필요

2. 포럼 운영 관련

- 발표주제 선정을 현장 지향적, 실천적인 주제들로 고려
 - 연간 발표 주제 중에 젠더(gender) 이슈 고려
 - 현장감 있는 사례나 구체적인 테마 선정을 통해 토론 및 대안 제시
 - 발표자는 현장의 목소리를 전해줄 수 있는 전문가로 초청
- 토론 운영과 관련해서는 주제발표자 다음에 패널리스트를 정해 코멘트 하도록 한 다음 전체 자유토론으로 진행하는 방식을 고려
- 포럼 발표내용과 토론내용을 정리한 뒤 정책에 반영하도록 하는 노력이 지속적으로 필요함.

3. 포럼 위원 관련

- 참석율이 저조한 위원에 대한 교체
- 위원들의 관심 및 집중도 제고가 필요함.
 - 위원들의 토론 또는 제안 사항이 반영된 정책 추진 현황 공지
 - 위원들의 제안 주제 및 발표자 최대한 반영
- 전경련의 적극적인 참여 독려

2011년 인재개발과 산학연관 연계 방향

- 발행연월일 2011년 12월 29일 인쇄
2011년 12월 31일 발행
- 발행인 박 영 범
- 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 978-89-6355-285-9 93320
- 인쇄처 에덴복지재단 (02)2271-3130