

Working Paper 2012 - 2

# 일본의 직장체험: Career Start Week

서 유 정

2012. 9.

 **한국직업능력개발원**

Korea Research Institute for  
Vocational Education & Training

## 일본의 직장체험: Career Start Week

서 유 정<sup>1)</sup>

< 목 차 >

I. 직장체험의 실시 배경 .....	1
II. 직장체험의 현황 .....	2
III. 직장체험의 사례 .....	5
IV. 일본 직장체험의 운영 체계 .....	9
V. 종합과 시사점 .....	12
참고문헌 .....	17

### 연구의 개요

- 우리나라에서는 진로교육의 질을 제고하고, 학생의 직업세계에 대한 이해를 돕기 위해 직업체험을 운영하고 있음. 현재 반나절에서 하루 단위로 짧게 운영되는 경우가 대부분이나 2014년까지는 중3 학생을 대상으로 일주일간의 직업체험을 운영하고자 계획하고 있음. 이미 일주일간의 직장체험인 커리어 스타트 위크 (Career Start Week)를 성공적으로 운영하고 있는 일본의 사례를 참고하여, 국내 직업체험의 운영 방안을 제시하고자 함.

- 주제어: 진로교육, 일본, 직장체험, 커리어 스타트 위크

1) 한국직업능력개발원 전문연구원(E-mail: nad08doc@krivet.re.kr)

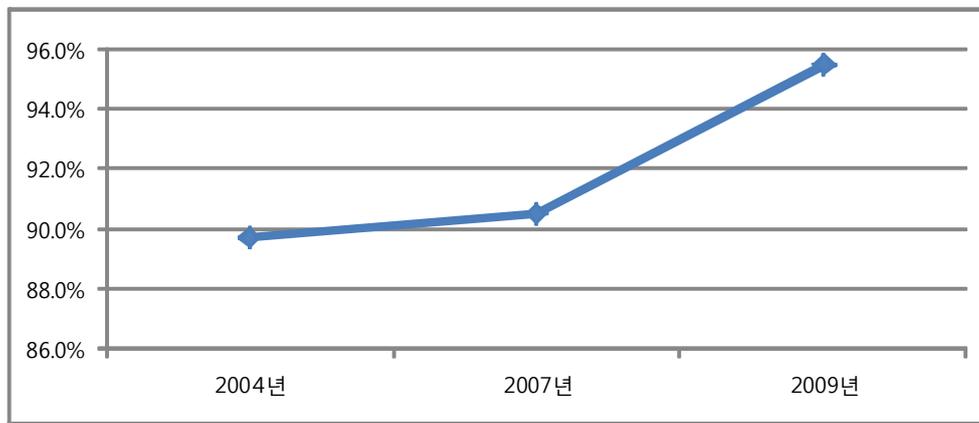
## I. 직장체험의 실시 배경

현재 일본은 저출산, 고령화, 산업계의 구조적 변화, 고용형태 다양화, 유동화 등의 사회적인 문제를 겪고 있다. 뿐만 아니라 핵가족 사회에서 부모의 관심이 소수의 자녀에게로 집중되면서, 부모를 자신의 삶의 주체로 의지하고 스스로의 책임을 거부하는 미성숙한 가치관이 청소년에게서 발견되고 있다. 책임감이 결여된 미성숙한 사고방식은 청소년들 사이에 집단 따돌림(이지메)이나 심각한 학교 폭력 등과 같은 사회적인 문제를 발생시켰으며(팁스(Tubbs), 1994), 정식 직장을 찾는 것보다는 비정규직에서 비정규직으로 이동하며 다니는 '프리터(freeter)'나 일을 하지 않는 '니트(NEET=Not Employment, Education, Training)'라는 청년층의 사회문제도 함께 불러왔다(오다 유카리, 2009).

이러한 문제를 해결하기 위한 대안 중 하나로 주체적인 진로결정능력의 향상, 건전한 근로관과 직업관의 형성을 목적으로 한 직업진로지도의 강화 등이 제시되었다. 이를 위해 일본정부(노동성)는 1991년 「청소년의 직업의식계발에 관한 협의회」를 설치하였다(김기현·강영배, 2007). 이후 내각총리대신을 본부장으로 하고 전 각료를 구성원으로 하는 청소년육성추진본부가 설치되었고, 2003년 12월에는 '청소년육성시책대강'을 발표하여 기본 방향 및 구체적인 시책을 발표하였다. 이 중 하나가 직장체험인 '커리어 스타트 위크(career start week)'이다(박가열·노경란, 2006). 커리어 스타트 위크의 운영 예산은 2005년 첫 해에 4억 6천만 엔을 시작으로 2008년까지 4년간 11억여 엔이 투입되었다(후지타(Fujita), 2011).

## II. 직장체험의 현황

커리어 스타트 위크는 본래 효고현과 토야마현에서 실시되어 온 직장체험을 모델로 한 것이다. 효고현에서 가장 먼저 직장체험을 실시하였으며, 토야마현에서는 이듬해부터 5일간의 직업체험 “사회로 배우는 ‘14세의 도전’ 추진 사업”을 실시하기 시작했다. 문부과학성이 본격적으로 커리어 스타트 위크의 추진을 시작한 2005년 이후, 실시율은 점차 증가하여 2009년에는 95%를 초과하였다 ([그림 1] 참조).



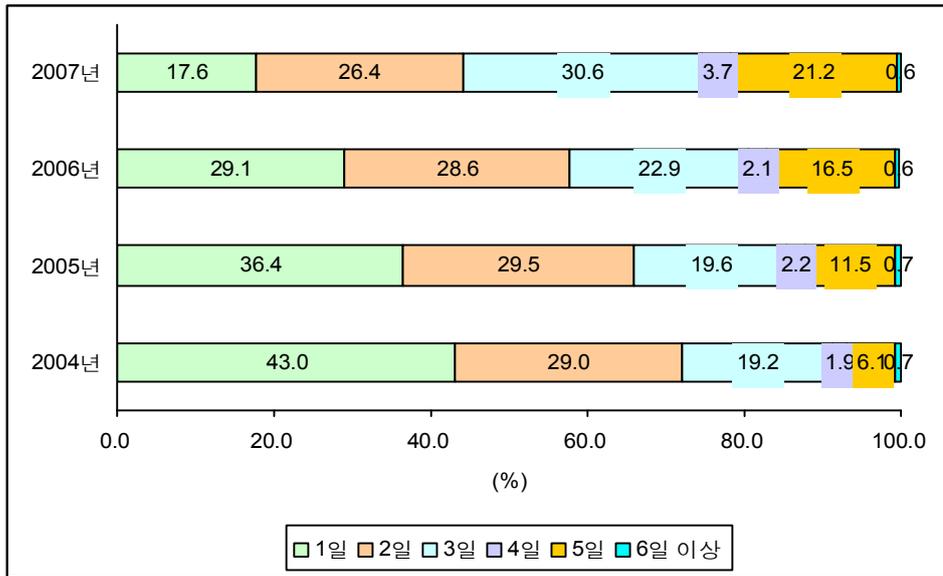
[그림 1] 일본 공립 중학교의 직장체험 실시율

원자료: 일본국립교육정책연구소 학생지도연구센터 (2005, 2007), 일본 문부성 조사(2009).  
 재인용: 김승보·손유미·서유정·장귀숙(2011). 창의 인재 육성을 위한 학교 진로교육의 과제와 정책방향.  
 오다 유카리 (2009). 중학생 직업체험 현황(한국과 일본의 중학생을 위한 직업체험 교육 비교 연구).

직장체험은 중학교 단계에서 주로 이루어진다. 일본 국립교육정책연구소가 2007년도에 실시한 조사에 따르면, 중학교 중 90.5%가 직업체험을 실시하고 있다. 이는 같은 해 고등학교 실시율인 57.1%나 대학교의 실시율인 59.0%보다 훨씬 높은 수치이다(오다 유카리, 2009).

직장체험은 주로 종합학습시간(79.6%)에 이루어지나, 특별활동시간(18.3%), 방학이나 방과 후 등 교육과정에 없는 시간(10.7%), 교과 수업시간(2.3%)을 활용하는 경우도 있다(박가열·노경란, 2006). 과거에는 1-2일 직장 체험이 대부분이었으나 커리어 스타트 위크의 시행과 함께 체험 기간이 점차 늘어나 현재 3일 이상 실시되는 경우가 과반수를 차지하고 있다 ([그림 2] 참조).

일본의 직장체험: Career Start Week (서유정)



출처: Highlighting Japan (2009). Career Education-Learning for the "Real Life" after school.

[그림 2] 커리어스타트 위크의 기간

커리어 스타트 위크의 시행과 함께 체험학습 시수 중, 직장 체험이 차지하는 비중도 증가하였다. 커리어 스타트 위크의 직접적인 대상인 중 2 학생뿐만 아니라, 우리나라의 초등학교인 소학교 5학년 학생들의 직장체험 시수가 증가하였으며, 전체 체험학습 시수에 대비한 비중 역시 증가하였다 (<표 2> 참조).

<표 2> 일본 학생의 체험학습 시수

	중학교 2학년		소학교 5학년	
	2003년	2006년	2003년	2006년
지역 봉사 체험	2.9 (9.3%)	2.5 (7.0%)	4.3 (10.3%)	3.1 (7.6%)
자연 체험	5.4 (17.3%)	5 (13.9%)	13.1 (13.9%)	13.3 (32.4%)
직장 체험	13.8 (44.2%)	20.1 (56.0%)	10.3 (24.6%)	12.6 (30.7%)
1차 산업	1.9	2.4	9.2	10.6
2차 산업	1.9	4.9	0.4	0.8
3차 산업	10.0	12.8	0.7	1.2
문화예술체험	3.2 (10.3%)	3.7 (10.3%)	5.5 (13.1%)	3.6 (8.8%)
교환학생체험	2.7 (8.7%)	2.3 (6.4%)	5.3 (12.6%)	5.0 (12.2%)
기타체험	3.2 (10.3%)	2.3 (6.4%)	3.4 (12.6%)	3.3 (12.2%)
총 계	31.2 (100%)	35.9 (100%)	41.9 (100%)	41.0 (100%)

출처: Terasaki (2011). Issues of learning through work experience program for junior high school students: "The 14-Year-Old's Challenge" in Toyama Prefecture.

체험 장소는 학생들이 직접 찾는 경우와 개별 학교와 협력하고 있는 기관 중에서 선택하는 경우로 나뉠 수 있다. 전자의 경우, 학생이 교사의 협력을 받아 선택한 기관에 체험기회를 요청하는 편지를 보내어 기관이 승낙할 경우 체험이 결정된다. 교사는 직접 체험 기관을 찾는 학생에게 기관에 접촉하는 방법을 교육한다. 후자의 경우에는 교사들이 직업체험을 할 수 있는 기관과 업체를 미리 확보하고, 학생들이 그 중 원하는 곳을 선택한다. 기관과 업체마다 최대 수용 인원수를 사전에 제시하므로 한 기관에 너무 많은 학생들이 모이지 않도록 인원을 조정한다. 학생들은 체험기간 동안 배정받은 체험 장소로 직접 출근하며, 학교 근처에 있는 자영업체나 중소기업 혹은 공공시설에서 일하는 경우가 많다.

### III. 직장체험의 사례 - 오카야마 대학 부속 중학교

학교 현장에서 어떠한 방식으로 직장체험이 운영되는지 확인하기 위해, 오카야마 대학 부속 중학교의 사례를 살펴보았다. 오카야마 대학에서 운영하는 직장체험의 구체적인 활동내용은 <표 2>과 같이 정리될 수 있다.

<표 2> 일본 중학생 직장체험 구성

구성	주요 학습 활동	학습 장소	진행자
사전 학습	① 자기 자신에 대한 인식 - 직업 흥미-적성검사, 자기 소개서 작성 등 ② 직업에 대한 이해 - 직업인과의 대화, 인터뷰 등 - 직업체험관 방문, 직업종합데이터베이스, 직업핸드북 등 ③ 협력기관의 직장체험 체험 준비 - 업계 및 협력기관의 개요 조사 - 협력기관 담당자의 학교 방문(산업체 소개 강연, 학생들과의 만남 등) - 협력기관 체험의 목적, 전체적인 흐름, 체험 내용 등 설명 - 참가의 마음가짐 설명(학습과 실무의 차이점) ④ 사전 교양 교육 - 현장 안전과 보건, 취업규칙, 업무 관련 사항 비밀 보호 등 - 비즈니스의 매너 ⑤ 일지와 보고서의 작성방법 지도	교실 수업	교사
현장 학습	학생의 현장직업체험 교사의 협력기관 방문	협력 기관	기관 담당자
사후 학습	① 협력기관에서의 감사 편지 발송 ② 보고서 작성과 사후 설문지 기입/자기평가 실시	교실 수업	교사
	① 기관의 학생 근무태도 평가	협력 기관	기관 담당자

출처: 오카야마 부속 중학교 교감 인터뷰

<표 2>에서 확인할 수 있듯이 직장체험은 먼저 사전 학습으로 직업에 대한 이해를 도운 다음 본 체험활동을 실시하고, 체험활동 후에는 사후 학습 진행으로 체험활동의 효과를 높일 수 있다. 체험 기간동안 교사들은 학생들이 체험하는 기관을 직접 방문하여 체험이 원활하게 이루어지고 있는지를 확인하는 것도 체험활동의 효과를 높이는데 기여하고 있다. 학교에 따라 사전학습을 1학년 때 시행하고, 현장 체험을 2학년 때, 진로 선택을 3학년 때 하도록 지도하기도 한다. (치바 (Chiba), 2009).

오까야마 대학 부속 중학교에서는 사전 학습 중 하나로 도덕 수업 시간에 직장체험과 관련된 도덕 수업을 진행하고 있다 (<표 3> 참조). 또한 체험을 제공하는 사업체 및 기관과 학교와의 연계가 장기적으로 지속될 수 있도록 체험 중에 접하게 되는 직업인과 고객 등에게 반드시 예절을 지킬 곳을 강조하고 있다. 체험 중에는 교사들이 협력 기관을 직접 방문하여 학생의 직장체험을 확인하고, 협력 기관에 감사를 표한다. 마지막으로, 체험이 끝난 후에는 감상문 작성과 발표를 통해 사후 학습을 진행하고 ([그림 3] 참조), 체험 기회를 제공해 준 사업체와 기관에 감사 편지를 보내도록 하고 있다.

<표 3> 오까야마 중학교의 직장체험과 관련된 도덕 수업

	학습활동	주요 문제제기와 학생의 심적 반응	유의점
도입	1 주제에 대한 관심을 높인다.	① 가장 인기 있는 희망 직업은 무엇일까? · 의사 · 파일럿 · 학교선생님	① 사전 앙케이트 조사로 학생의 흥미 · 관심을 파악 ② 직장체험학습의 사전 학습에서 조사 결과를 활용
전개	2 진로에 대해 고민하는 학생 ‘코지’의 자료를 읽고, 코지의 심정을 공감적으로 파악한다. 3 자료 후반을 읽고 코지의 변화의 원인을 안다. 4 자료를 접어 두고 주제에 들어간다.	① 자기 꿈을 확실히 말할 수 있는가 아니면 코지처럼 고민하는가? · 어릴 때부터 꿈이 있다 · 코지처럼 고민한다. ② 아버지는 왜 코지가 한 얘기를 꿈이 아니라고 했을까? · 아이 때부터 코지를 봤으니까 · 진짜가 아닌 걸 알지 않았을까 ③ 코지는 직장체험학습에서 무엇을 배웠을까? · 예의와 인사? · 열심히 일하는 것이 훌륭하다는 것 · 나름대로 신경 쓰는 생활방식이 있다는 건가 ④ 누구나 이상의 직업을 갖고 이상적인 생활을 할 수 있다고 생각하나? 아니면 불행한가? · 꿈이 이루어지는 것은 일부 사람들이 아닐까 · 이상적인 직업을 가진다 하더라도 하고 싶은 생각이나 적성이 없으면 괴로울 뿐이다. · 어떤 일을 하건 꿈을 갖는 사람은 행복하다	① 많은 학생이 코지에게 공감함. 학생 지도의 관점에서도 개별 학생의 심정을 파악. ② 자료 후반에서 분명해지기 때문에 해결할 필요는 없고 과제를 제기한 형태로 후반으로 진행. ③ 직장체험학습의 사전 지도로 이루어진 목적 부분을 발표. 틀에 박힌 형태가 되지 않도록 함. ④ 어떤 일을 해도 자기 나름대로 마음을 써서 할 일이 있고, 그 일 중에서 이상을 실현하려는 태도가 소중한다는 것을 강조.
마무리	5 이상적인 직장 생활에 관한 전망을 갖는다.	① 지금부터 여러분이 체험을 하게 될 직장 분들이 무엇에 마음을 쓰는지에 대해 얘기해 보자.	① ‘아이 때부터 이런 직업을 갖겠다고 생각했습니까?’ ‘일에서 마음을 쓴다는 것은 무엇입니까?’ , ‘지금 행복합니까?’ 등 3개의 질문으로 인터뷰하고 편집함.

출처: 오까야마 대학 부속 중학교 교감 인터뷰



[그림 3] 오okayama 대학 붓고 중학교의 직장체험 감상문

오okayama 대학 부속 중학교의 경우, 202명의 학생들이 총 78개의 기관에서 직장체험에 참여하였으며, 한 기관 당 1-12명 사이의 학생들이 배정되었다(2011년 기준)(오okayama 대학 부속 중학교 교감, 개인 커뮤니케이션). 체험 기관의 종류는 유치원, 상점, 병원, 동물원 등 다양한 분야를 포함하였다(<표 3>, [그림 4] 참조).

<표 3> 오okayama 대학 부속 중학교 직장체험 기관의 종류

종류	참여기관 수	종류	참여기관 수
상점(마트, 스포츠용품, 서점, 자동차판매, 전자상점 포함, 애완동물샵, 약기점)	22	여가시설(극장, 동물원, 스포츠클럽, 볼링장, 박물관)	10
의료시설(병원, 재활원, 치과, 약국)	13	도서관리(도서관, 도서대여점)	3
유치원보육원	11	대학 시설(국제교육센터, 실험실)	2
요식업(카페, 패스트푸드점, 식당)	10	기타(YMCA, 잡지사, 미용실, 식품제조공장, 운송회사, 목장, 일반사무실 등)	7

출처: 오okayama 대학 부속 중학교 교감 인터뷰



[그림 4] 오까야마 대학 부속 중학교 직장체험 기관

## IV. 일본 직장체험의 운영 체계

### 1. 정부 부처

직장체험을 지원하는 정부 부처는 문부과학성과 후생노동성이 있다. 문부과학성에서는 학교를 거점으로 각 학교 급별로 체험활동을 전개하고 있다. 직장체험은 중학생, 고등학생, 대학생 모두를 대상으로 하지만, 문부과학성은 특히 중학생을 대상으로 하는 직장체험을 중시하고 있다(오다 유카리, 2009). 독립행정법인 고용 능력개발기구에서는 후생노동성으로부터 위탁을 받아 교육위원회와 지역의 학교, 기업 등과 연계하여 중고생이 직장견학, 직업체험 등을 통하여 '일과 접할 수' 있는 활동을 지원하는 '중고생 직업 접하기 활동 지원 사업'을 실시하고 있다. 지원하는 서비스의 내용은 '이야기 나누기', '방문', '체험', '상담' 등 4가지로 구분된다(<표 5> 참조).

<표 5> 일본 중고생 직업체험활동 지원 사업의 서비스 내용

구분		내용
이야기 나누기	직업인의 강의	직업인을 교실로 초빙하여 일 등에 관한 강의 및 이야기를 들려줌
	커리어탐색프로그램	공공직업안정소 직원과 구인사업주 등을 교실로 초빙하여 일에 관한 간담 및 연습 등을 실시
	패널 디스커션	직업인을 3명 정도 교실로 초빙하여 직업을 테마로 하여 토의(좌담회 형식)하고 질의응답
방문	공장, 직장 등의 견학	지역의 생산현장(공장)을 방문하여 생산 라인 등을 견학하거나 지역 서비스, 의료, 복지, 공공기관 등 다양한 직장을 견학함
	직업체험시설의 활용	직업체험시설에 있는 '직업'에 대한 지식을 듣거나 체험함
체험	직업모의체험	공장 또는 직장 견학할 때 간단한 모의 직업체험을 실시함
	기능체험	지역 특성을 살려서 '만들기 장인'을 교실에 초빙하여 장인이 제시하는 기능 과제(제품)의 제작 체험을 해봄
	훈련체험	지역의 직업훈련기관에서 단기간의 직업훈련을 체험해봄
	워크숍	직업인의 작업장 및 직장에 방문하거나 직업인을 작업 가능한 장소로 초빙하여 직업체험담을 듣고, 직업인의 실기실연을 보며 실연의 일부로 체험을 경험함
	직장체험·취업체험	지역의 기업, 행정기관 등에서의 단기간 취업체험(NPO등에서의 사회봉사활동 체험을 포함)
상담	각종 직업흥미·적성 검사	각종 직업 흥미·적성검사(직업 준비도 검사, VPI 직업흥미검사, YG 성격검사, GATB, IN☆SITES 2000등)를 실시하여 그 결과를 토대로 상담함
	직업정보제공	중학교, 고등학교의 직업지도담당교사 등이 직업지도를 하는데 필요한 직업정보를 제공하고, 고교생일 원하는 지역의 직업정보를 제공함
	직업상담	적합한 직업, 진로의 탐색과 경력설계에 대한 상담
정리	활동의 마무리	리포트, 사진 등으로 활동을 정리함으로써 직업과 자기에 대한 이해를 높이고 같은 세대에게 정보를 발신함

인용: 박가열·노경란(2006). 청소년 직업체험 학습프로그램의 효과성 검증 및 상담 방안에 관한 연구.

## 2. 학교

### 1) 교장

일본은 진로교육 추진 체계의 핵심을 각 학교의 교장에 두고 있다. 이는 진로교육의 일부인 직장체험에도 해당하는 것으로, 교장이 직장체험을 포함한 진로교육의 의의를 충분히 인식하고, 학교경영계획에 진로교육을 포함시키는 것이 중요하기 때문이다. 진로교육에 대한 교장의 적극적인 의지가 있을 때, 학교경영방침 역시 진로교육을 중심으로 하게 된다(노경란·고재성·김선호·김한준·정명진·정시원·최동선, 2008). 직장체험은 교육과정에 없는 시간보다는 교육과정 내의 시간을 활용하여 주로 이루어진다(박가열·노경란, 2006). 교육과정 내의 시간을 직장체험에 할애하기 위해서는 일정기간 동안 학교시간표의 운영이 유연성 있게 이루어져야 한다. 이러한 운영을 위해 교장의 협력과 지원이 반드시 필요하다.

### 2) 교원

직장체험의 운영은 교사의 적극적인 참여를 필요로 한다. 일부 학생이 직장체험 장소를 직접 찾기도 하지만, 학교가 사전에 기관을 확보하고 학생들이 선택하도록 하는 방식으로 직장체험이 진행되고 있다. 이때, 직장체험을 제공할 산업체를 발굴하고, 학교와 산업체 사이의 연계가 지속되도록 하는 것은 교사의 역할이다. 학생들이 직장체험을 경험하고 있는 중에 산업체를 방문하여 체험 운영이 원활하게 이루어지도록 지원하는 역할 이외에도 직장체험 전후의 사전 학습과 사후 학습 운영은 교사가 담당한다.

## 3. 가정과 지역사회

인성교육과 진로교육을 목표로 하는 직장체험을 위해서는 학교의 노력뿐만 아니라 가정과 지역사회의 협력이 중요하다. 그러나 가정과 지역사회의 역할은 의무 사항이 아닌 관계로, 실제로 가정과 지역사회가 담당해야 할 역할을 제시할 수는 없다. 대신, 권장되는 역할을 여기서 제시하였다.

먼저 직장체험 수행 중에 필요한 예절과 책임감 교육은 가정에서부터 이루어져야 한다. 일본에서는 일찍이 'Sunday papa (일요일 아빠)<sup>2)</sup>로 묘사되는 아버지의 무관심과 'Kyoiku mama (교육 엄마)<sup>3)</sup>로 묘사되는 어머니의 지나친 교육열 및 과잉보호로 인한 문제가 지적된 바 있다(팁스, 1994). 이로 인해 자녀들은 의사결정을 모두 어머니에게 의지하여 자존감과 책임감을 잃고 있다. 잃어버린 자존감은 폭발적으로 배출되어 폭력성을 낳으며, 잃어버린 책임감은 자신의 행동에 대한 책임을 거부하는 형태로 드러나는 문제를 낳고 있다. 즉, 인성교육과 진로교육을 목표로 하는 직장체험의 배경이 된 사회적 문제는 잘못된 가정교육에서부터 시작되었던 것이다. 이러한 문제점들을 바로잡기 위해 가정에서는 자녀 교육에 대한 관심이 과잉보호와 학업적인 공부로만 치우치지 않도록 주의하고, 자녀에게 생활예절 및 가정과 사회에서의 역할 분담, 역할 수행의 의미와 이에 따르는 책임 등을 교육해야 한다.

이렇듯 가정에서 직장체험 현장에서 필요한 자세와 가치관을 갖추도록 교육해야 한다면, 지역사회는 직업인과의 만남과 체험장을 제공하기 위해 협력해야 한다. 학교나 학생들의 연락에 긍정적으로 응하여 체험 기회를 제공할 뿐만 아니라, 더 나아가 직장체험을 제공할 의사가 있음을 학교 측에 적극적으로 알리는 자세를 갖출 필요가 있다. 일본의 중학교에서는 직장체험에 참여하기를 희망하는 사업체를 위해 사업체 소개서 양식을 제공하고 있으며, 담당자가 학교에 찾아와 사업체를 소개할 수 있도록 하고 있다. 지역사회에서는 또한 학생에게 직장체험을 제공하는 경우의 이점(홍보 효과, 우수인재 발굴, 인건비 절감 등)을 이해하고, 직장체험을 통해 학생들의 교육적 효과를 향상시킬 수 있도록 학교와 함께 노력해야 한다. 체험이 끝난 후에는 학생들의 근무 태도 평가 양식을 작성하여 학생들이 직장체험을 경험으로써 돌아볼 기회를 갖도록 해야 한다.

2) Sunday papa (일요일 아빠): 일을 가정보다 중요하게 여기며 아버지의 역할을 휴일로 국한하는 아버지  
3) Kyoiku-mama (교육 엄마): 지나치게 높은 교육열을 보이며 자녀에 대한 자신의 희생을 무기로 자녀에게 공부를 강요하는 어머니

## V. 종합과 시사점

일본은 우리나라와 유사한 교육 제도를 가지고 있으며, 일본의 많은 학생들도 우리나라의 학생들처럼 입시의 부담을 안고 있다. 그런 가운데서도 중등학생의 직장체험이 활발하게 진행되고 있다는 점은 우리나라의 진로교육에 많은 시사점을 줄 수 있다. 먼저 일본에서 직장체험의 배경이었던 고용 환경의 변화, 목적의식 없는 진학, 청소년의 사회구성원으로써의 의식 희박 등의 문제점은 현재 우리 사회도 안고 있는 문제점들이다. 이러한 문제점에 대한 대안으로 직장체험 정책이 시작되었다는 점을 고려할 때, 우리나라 역시도 같은 문제점들을 해결하기 위해 직업체험과 체험 중심의 진로교육을 적용하는 방안을 고려해 볼 수 있을 것이다. 일본의 사례를 참고하기 위해, 먼저 일본 직장체험의 장단점을 고려해 볼 수 있다.

### 1. 일본 직장체험의 장단점

<표 6> 일본 직장체험의 장단점

장점	단점
<ul style="list-style-type: none"> <li>· 실제 산업 현장에서 이뤄져 현장 감각을 살릴 수 있음.</li> <li>· 한 기관 당 평균 2-3명 정도의 학생만이 배정되어 학생의 관리가 용이함.</li> <li>· 직업체험 참가비가 없음</li> <li>· 직장체험 기관과 학교와의 지속적인 관계가 유지됨.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 다수의 기관이 직장체험을 제공하고 있어 이러한 기관들의 관리가 어려울 수 있음.</li> <li>· 지역별 체계적인 직장체험 관리 시스템 부족.</li> <li>· 지역 내에서 직장체험이 이뤄지므로 놓여진 지역 등 제한된 산업체가 있는 지역은 체험기관 확보에 어려움을 겪을 수 있음</li> </ul>

일본 직장체험의 장점 중 하나로 직장체험이 실제 직장에서 이뤄진다는 것을 들 수 있다. 오카야마 대학 부속 중학교의 사례에서 확인할 수 있듯이 상점, 의료시설, 여가시설 등 지역 내의 사업체와 기관을 통해 직장체험이 이뤄지고 있다. 현장에서 이뤄지는 직장 체험은 모의 시설 체험에 결핍된 현장감을 살리고, 직업인과의 만남의 기회를 제공한다. 또한 업무 중에 발생할 수 있는 여러 실제 상황을 경험하고 그에 대응함으로써 책임감과 문제해결능력을 키우도록 한다. 뿐만 아니라 직장에서의 예의를 지키고 대인관계에서 인내를 기르도록 한다. 즉, 현장에서의 체험을 통해 현실적인 직업세계를 경험하도록 하는 한편, 인성 교육이 함께 이뤄지도록 하는 것이다.

학교의 교사들이 직접 지역의 사업체와 기관에 요청하여 다수의 기관을 확보 한다는 점도 장점으로 볼 수 있다. 요청을 받아들인 기관은 최대 수용 인원을 학교 쪽에 통보하고 학교는 그에 맞춰 기관별로 체험하는 학생의 수를 제한한다. 한 기관마다 평균 2-3명 정도의 학생이 배정되도록 하기 때문에 교사의 도움이 없어도 학생의 관리가 용이하다.

직장체험 참여시, 참가비 없이 운영된다는 점도 장점으로 작용된다. 학생에게 직장체험을 제공하는 것 자체가 목적인 기관이 아니라, 일반 사업체와 기관에서 체험을 제공하기 때문에 참가비가 없는 것이다. 참가비가 없는 만큼, 예산 부족으로 직업체험을 운영하지 못하게 되는 문제도 발생하지 않는다.

마지막으로는 장기간에 걸쳐 쌓아 올려 유지되는 학교와 체험 기관과의 관계이다. 일본의 교사들은 직장체험의 운영을 위한 협력 기관과 사업체를 직접 확보하고 있다. 체험이 시작되기 전 사전 학습에서 학생이 협력 기관에 실례가 되는 행위를 범하지 않도록 교육하며, 직장체험이 진행되는 동안에는 현장을 방문하여 체험기회를 제공하는 것에 대해 감사를 표하고 학생들이 양질의 체험을 하고 있는지를 확인한다. 일회성에 끝나지 않는 교사들과 학교의 노력을 통해 학교와 체험 기관과의 관계가 지속적으로 유지되고 있다.

물론 일본의 직장체험에 장점만이 있는 것은 아니다. 한 기관당 평균적으로 2-3명의 학생만이 참여한다는 것은 그만큼 많은 수의 기관들이 직장체험을 제공하고 있다는 것을 의미한다. 오키야마 대학 부속 중학교 역시 200여명의 학생들이 70여개의 체험 기관에서 직장체험을 하고 있다. 이토록 많은 수의 기관들을 관리하는 데는 많은 어려움이 따를 수 있다.

특히 일본의 경우, 교사들이 자발적으로 협조하여 체험 기관을 확보·관리하고 있다. 즉, 직장체험 운영 자체가 교사와 지역 사업체·기관들의 자발적인 협조에 의지하고 있으며, 체계적으로 직장체험 기관을 확보하고 관리하는 시스템이 없는 것이다. 직장체험이 장기화되어 신뢰관계를 구축한 체험 기관을 충분히 확보한 경우에는 별다른 문제가 되지 않을 수도 있으나, 아직 충분한 직장체험 자원을 확보하지 못한 경우 직장체험의 운영 자체가 불가능할 수도 있으며, 이러한 경우를 지원하기 위한 시스템이 없는 것이다.

## 2. 국내 직업체험의 운영 방안

일본의 직장체험의 특징과 장단점은 일본과 유사하게 1주일 직업체험 운영을 준비하고 있는 우리나라에 많은 시사점을 줄 수 있다.

### 1) 직장 현장에서의 직업 체험

첫 번째 시사점은 일본의 직장체험이 실제 산업현장에서 이뤄지고 있다는 것이다. 일본의 중학생들은 스스로 체험하고 싶은 직장을 찾거나, 학교에서 제공하는 체험 장소 중 희망하는 곳을 선택할 수 있다. 이와 반면, 현재 우리나라의 직업체험은 만나질에서 1일간 진행되는 짧은 체험으로, 견학을 중심으로 이루어지거나 간단한 기술 몇 가지를 체험해보는 정도이다. 이러한 체험은 실제 직업현장에서의 역할과 책임감 등을 경험할 기회를 주기 어렵다. 직업체험의 효과를 높이기 위해서는 단순히 작업의 몇 가지를 경험해 보는 정도의 활동만으로는 부족하다. 직업현장을 접할 수 있는 기회를 마련하고, 일을 한다는 것의 의미와 책임감을 깨달을 수 있을 만큼의 기간과 그러한 경험을 제공할 수 있는 체험 기관/조직을 확보할 필요가 있다.

### 2) 체험비 없는 현장 체험과 학생 인력의 활용

두 번째는 무료로 운영되는 체험이다. 현재 우리나라의 직업체험은 짧은 체험임에도 불구하고, 학생 1인당 5천원에서 1만원 이상의 비용이 소요되어 예산상의 부담을 주고 있다. 이에 반해 일본의 직장체험은 참여비가 없기 때문에 정부 부처의 대규모 예산 지원이 없이도 활발하게 운영되고 있다. 이는 직장 체험 기회를 제공하는 기관이 학생의 교육에 참여할 의지가 있으며, 학생들을 인력으로써 활용할 수 있음을 인식하고 있기 때문인 것으로 해석할 수 있을 것이다.

우리나라에서도 장기 직업체험 운영을 위해서는 인건비를 절약할 수 있는 학생 인력의 활용 방안을 제시하고 교육기부를 통한 홍보 효과 등의 이점들 홍보함으로써 여러 사업체와 기관, 조직의 직장체험 참여를 활성화해야 한다.

교육과학기술부에서 2010년 10월부터 교육기부 우수기관 인증제를 통해 교육기부 운동을 확산시키려 하고 있으며, 일부 기업과 기관에는 조세 혜택도 제공하고 있다. 그러나 조세혜택은 일부에만 적용되고 있어 파장효과가 크지 않은 것이 현실이다. 뿐만 아니라 조세 혜택에 의지하여 사업체의 참여를 유도하는 것은 국가 재정적 손실이 따른다는 문제점이 있다. 따라서 조세 혜택 외에 교육기부를 통해 얻을 수 있는 실질적인 이점과 효과가 구체적으로 제시되고, 홍보되어야 하는 것이다. 이러한 이점 중에 하나로 학생 인력의 활용을 고려할 수 있을 것이다. 단, 이러한 제도가 악용되어 학생의 노동력을 착취하는 문제가 발생하지 않도록 방지해야 할 것이다.

### 3) 체계적인 관리 시스템 구축

일본 내에서는 90%가 넘는 중학교들이 직장체험을 운영하고 있음에도 각 지역별 체험 기관을 체계적으로 관리하는 시스템은 구축되어 있지 않다. 일본 직장체험의 운영은 교사들과 체험 기관의 자발적인 노력에 의지하고 있으며, 이들의 자발성이 따르지 않을 경우 그를 뒷받침 해 줄 지원 시스템이 없는 것이다. 국내의 경우, 아직 일반 사업체와 기관들의 교육기부가 활성화되어 있지 않으며 교사들과 체험 기관의 자발성에만 의지하기에는 큰 무리가 있다. 이를 보완하기 위한 정부차원, 시도교육청과 지원청 차원의 지원 체계가 수립되어야 할 것이다.

### 4) 학부모의 역할 강조

그 외에도 일본의 직장체험이 강조하는 가정의 역할은 우리나라에서도 강조되어야 할 부분이다. 일본에서 문제가 된 Sunday papa와 Kyoiku mama는 우리나라에도 적용된다고 할 수 있다. 지나친 사교육을 자녀에게 강요하며, 높은 성적과 좋은 대학 입학에 기대하는 Kyoiku mama와 주말에도 자녀와 함께하는 시간을 갖지 않는 Sunday papa의 모습을 우리나라의 많은 학부모들에게서도 찾아볼 수 있기 때문이다. 게다가 우리나라의 학부모들은 진로교육에 대한 가정의 역할의 중요성을 인식하지 못하는 경우가 많다. 진로교육의 주요 매체에 대해 설문조사를 한 결과, 과반수의 학부모가 학교와 교사(59.1%)라고 응답

했으며, 가정의 역할이 중요하다는 응답은 15.6%에 그쳤다(고재성·김선호·노경란·변정현·김은영, 2008). 즉, 우리나라의 학부모들, 특히 모친의 교육열은 매우 높으나, 자녀교육에 직접 참여하기보다는 학교와 사교육 기관에 자녀의 교육을 맡기는 학부모가 많은 것이다. 그러나 가정의 협력 없이는 학교 교육이 원활히 이루어지기 어렵다. 가정에서부터 학생의 인성 및 예절교육과 학생 자신의 역할에 대한 책임감과 이해가 이루어져야 학교에서도 학생 자신의 책임과 의무를 자각하고 적극적으로 교육에 참여할 수 있을 것이다. 작년부터 여러 교육청이 학교에서 학부모를 대상으로 진로캠프와 진로 강연 등을 할 수 있도록 비용을 지원하고 있다. 이를 잘 활용하여 학부모들이 자녀의 인성과 가치관에 부모가 미치는 영향이 얼마나 큰가를 이해하고, 학교와 더불어 자녀 교육에 적극적으로 참여하도록 인식을 제고하도록 해야 할 것이다.

## 참고문헌

- 김기현·강영배(2007). 직업체험시설을 활용한 청소년 진로교육: 일본의 「나의 직업관」 사례 연구. 한국청소년시설환경학회지 제5권 제 4호.
- 김승보·손유미·서유정·장귀숙(2011). 창의 인재 육성을 위한 학교 진로교육의 과제와 정책방향. 한국직업능력개발원.
- 노경란·고재성·김선호·김한준·정명진·정시원·최동선(2008). 직업진로지도의 현황과 발전 방향 연구. 한국고용정보원.
- 박가열·노경란(2006). 청소년 직업체험 학습프로그램의 효과성 검증 및 개선 방안에 관한 연구. 서울: 한국고용정보원.
- 오다 유카리(2009). 중학생 직업체험 현황(한국과 일본의 중학생을 위한 직업체험 교육 비교 연구). 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- Chiba, H. (2009). Learning to Make a Living. The Japan Journal, November 2009 issue, 26-28.
- Fujita, T. (2011). The current state and future tasks of Japan's career education promotion policies-Embarking on the road less traveled. Japan Labor Review, 8:1, 26-47.
- Highlighting Japan (2009). Career Education-Learning for the "Real Life" after school. Retrieved from <http://www.gov-online.go.jp/>
- Terasaki, S. (2011). Issues of learning through work experience program for junior high school students: " The 14-Year-Old's Challenge" in Toyama Prefecture. Japan Labor Review, 8:1, 48-66.
- Tubbs, W.(1994). The roots of stress-death and juvenile delinquency in Japan: Disciplinary ambivalence and perceived locus of control. Journal of Business Ethics, 13(7), 507-522.
- <개인 커뮤니케이션>
- 오카야마 대학 부속중학교 교감. 오카야마 대학 부속 중학교 직장체험 운영의 현황 자료 제공.